



الميدان: علوم إنسانية واجتماعية
الشعبة: علوم اجتماعية
التخصص: تنظيم وتنمية

العنوان: تأثير المعوقات الوظيفية في الاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بمؤسسة الاسمنت - تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "
دفعه: 2018

الأستاذ المشرف:

- براي محمد

من اعداد الطالبة:

جرادي عواطف
لجنة المناقشة:
جامعة العربي التبسي - تبسة
Universite Larbi Tebessi - Tebessa

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/لعموري اسماء	أستاذ محاضر -أ-	رئيس
براي محمد	أستاذ مساعد -أ-	مشرفا ومقررا
مطلاوي ربيع	أستاذ مساعد -أ-	عضوا ممتحننا

السنة الجامعية: 2018/2017

إعلا

م

نهي إلى علم طلبة السنة الثالثة ليسانس وطلبة السنة الثانية
ماستر كل التخصصات (علوم إنسانية – علوم اجتماعية)، التقيد بمعايير
إعداد مذكرات التخرج مع مراعاة استخدام الغلاف الخارجي للمذكرة. كما
يطيب لنا إعلامكم انه يمكن تحميل الملف كاملا من موقع الكلية في القريب

العاجل على العنوان الآتي: www.univ-tebessa.dz/fssh

معايير إعداد المذكرة:

عنوان المذكرة: تكتب بالخط الغليظ بحجم 26

العناوين الرئيسية: تكتب بالخط الغليظ بحجم 16

العناوين الفرعية: تكتب بالخط الغليظ بحجم 14

المتن: يكتب بالخط العادي بحجم 14

الهوامش:

الجهة اليمنى للصفحة: ترك مسافة 2.5 سم

الجهة اليسرى للصفحة: ترك مسافة 2.0 سم

الجهة العليا للصفحة: ترك مسافة 2.0 سم

الجهة السفلى للصفحة: ترك مسافة 2.0 سم

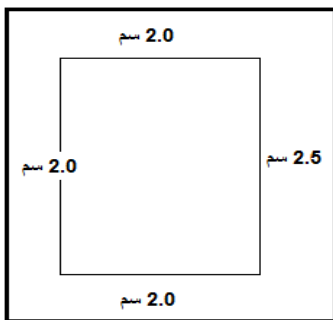
تباعدا الأسطر بمسافة 1.5 سم

نوع الخط: **simplified arabic**

الفهرس: يكون في بداية المذكرة

في كل فصل يتم وضع فهرس المحتويات الخاص به

المقدمة: تكون بعد الفهرس مباشرة



مقدمة

مقدمة

تعتبر المؤسسات الحديثة مجموعة من الميكانيزمات المتفاعلة التي تعمل بالتوازي مع بعضها البعض، حيث يجب أن تسيّر هذه الأخيرة بتناسق لكي تحقق المؤسسات الفعالية التي تعد معيار مهم في تحديد نجاح أو فشل أي مؤسسة، إلا أن قياس الفعالية التنظيمية مرتبط بمدى قدرة وكفاءة الأفراد في تحسين نوعية الإنتاج ورفعها، حيث يتم من خلال تحقيق مجموعة من العوامل الداخلية التي تحقق أعلى قدر ممكن من الظروف الملائمة لأداء المهام بعيدا عن كل ما يعيق هذه الكفاءات.

إن هذه المعوقات المتمثلة في الضغوطات المهنية المشكّلة من الظروف الغير الملائمة في العمل، وكذا عدم المشاركة في إتخاذ القرارات، كذلك ضعف الإتصال بين الإدارة والعمال ما يفقد العمال ثقتهم بالمؤسسة ويخلق إختلال في توازن العمل بها، أيضا غياب الحوافز بأنواعها، يعتبرها الفرد عامل أساسي لتشجيعه على إعطاء المزيد، خاصة أن المؤسسة تعتمد على التحديث والتطوير في المصنع من خلال تحديث الآلات، الأمر الذي يستدعي وجود ضرورة حتمية لوضع دورات تكوينية للعمال لتواكب عصرنة هذه الآلات لتحسين الأداء ورفع الانتاجية وتحسينها، وهذا ما يمنح ثقة العامل بالمؤسسة.

كما أن الدورات التكوينية من أهم الحوافز المعنوية التي تعزز الفرد لحب عمله وبث روح الإبداع فيه، أيضا التدرج المهني يخفف من أعباء العمل للعامل، والإبتعاد عن الروتين الذي يسبب بدوره ضغوط مهنية، ولهذا فإن الترقية من بين الحوافز الأكثر تفعيلا في رفع الروح المعنوية للعامل، والتفاني في العمل ما يسمح للعامل بتوظيف مهاراته وقدراته وكذا كفاءته، ما يزيد من روح الإبداع لديه والتي تظهر في نوعية الإنتاج من خلال تحسين الأداء والرفع من إنتاجية المؤسسة، كل هذا يتحقق بتوفير مجموعة من العوامل لمواجهة الضغوطات الداخلية وكذا الخارجية للمؤسسة التي تؤثر بالسلب على العامل فيها خاصة من الجانب المادي، حيث يتجلى هذا في إستقرار العامل بالمؤسسة وبالتالي تحقيق الأهداف.

مقدمة

حيث يتجسد هذا الإستقرار من خلال الإنضباط الوظيفي للعامل وتأدية مهامه، ما يساهم في تحقيق كفاءة إنتاجية عالية تظهر في تحقيق الرضا الوظيفي له، ضمن مجهوداته المبذولة ومدى تحقيقه لتوازنه في العمل، ما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وإستمراريتها من خلال توفير أكبر قدر ممكن من الرضا الوظيفي للعامل بالمؤسسة، وبالتالي تحقيق الإستقرار المهني للعامل بعيدا عن المعوقات الوظيفية التي تكون سبب في إعاقة تحقيقه لأهدافه أولا وأهداف المؤسسة ثانيا.

وبإعتبار المعوقات الوظيفية تشكل عقبة كبرى أمام فرض الإستقرار المهني للعامل بالمؤسسة وإمكانية نجاحها، وقصد التعرف على هذه المعوقات وتأثيرها في الإستقرار المهني للعامل بالمؤسسة من جهة، ومن جهة أخرى محاولة توجيه الرؤى حول ظاهرة بالغة الخطورة وما لها من إنعكاسات سلبية على التنظيمات وأهدافها العامة، وكذلك البحث عن سبل للحد منها، والتخفيف من آثارها.

حيث إرتأينا في هذا البحث إلى دراسة هذه الظاهرة دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي للاسمنت - الماء الأبيض - بولاية تبسة كنموذج، والمعنونة بالمعوقات الوظيفية وتأثيرها في الإستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية.

وحتى نلم بجوانب الموضوع المتشعبة خدمة للغرض العام للبحث قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى قسمين: نظري وميداني، يضم أربعة فصول، ثلاثة منها في القسم النظري وفصل في القسم الميداني.

ففي الفصل الاول الموسوم بالإطار المفاهيمي للدراسة حاولنا فيه إبراز الأشكال المطروحة للدراسة، وتحديد الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية التي إنطلقت منها الدراسة، وأسباب وأهمية إختيار الموضوع، ثم الأهداف، ومنه تحديد المفاهيم الأساسية التي إرتكزت عليها الدراسة، كما تطرقنا الى المقاربة السوسيولوجية التي تبنيهاها في موضوع الدراسة، ثم عرض لمختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة وما يمكن أن تقدمه لنا للقيام بهذا البحث.

أما **الفصل الثاني** تضمن الخلفية النظرية لمفهوم المعوقات الوظيفية، حيث تطرقنا لأهم مصادرها وكذا أهم الإتجاهات النظرية في التنظيم وإسقاطها على المعوقات الوظيفية، وأهم معوقات العمليات التنظيمية، وأخيرا تطرقنا إلى اثار هذه المعوقات.

أما **الفصل الثالث** تضمن الخلفية النظرية لمفهوم الإستقرار المهني من جانب المداخل النظرية لدراسة الإستقرار المهني في العمل ن وكذا أهميته ن وإبراز مظاهره، وصولا الى أهم العوامل المؤثرة فيه.

أما **الفصل الرابع** والذي يمثل منهجية وتقنيات البحث، تحتوي بدورها على الإجراءات المنهجية للدراسة، والتي تتعلق بمجالات الدراسة سواءا المكانية أو الزمانية أو البشرية، وكذا الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، إضافة إلى المنهج المستخدم في الدراسة وصولا إلى العينة ومجتمع البحث.

أما **الفصل الخامس** تناولنا فيه الإجراءات الإحصائية التي تضمنت عرض وتحليل البيانات حسب محاور الاستبيان، وكذا عرض وتحليل نتائج على ضوء الفرضيات، أيضا مناقشة نتائج السؤال الرئيسي للدراسة، وكذلك مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة، وصولا إلى مناقشة النتائج على ضوء الأطر النظرية، وأخيرا النتائج العامة المتوصل اليها، ووضع مجموعة من الإقتراحات والتوصيات المقدمة من خلال هذه الدراسة الميدانية بالجمع الصناعي للاسمنت - الماء الأبيض - بولاية تبسة، تليها بعد ذلك الخاتمة، فقائمة المراجع والمصادر المعتمد عليها في هذه الدراسة، وأخيرا الملاحق.

الفصل الأول الإطار المفاهيمي

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

- I. الإشكالية
- II. الفرضيات
- III. أسباب إختيار الموضوع
- IV. أهداف الدراسة
- V. أهمية الدراسة
- VI. تحديد المفاهيم
- VII. المقاربة السوسيولوجية
- VIII. الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

تعتبر المؤسسة عضو فعال في البناء الإقتصادي والإجتماعي والثقافي لأي دولة، فهي جزء لا يتجزأ من نسق كلي تتفاعل داخله، وتتأثر وتؤثر فيه، فالمؤسسات اليوم أصبحت تضطلع للعديد من المهام التي تساهم في خلق التوازن العام للمحيط الذي نعيش فيه، وذلك من خلال العديد من العمليات التي تعالج المدخلات وتحولها إلى مخرجات.

وهذه العمليات يمكن أن تصادفها بعض المشاكل التي من شأنها إعاقة أو عرقلة إحدى وظائفها الأساسية أو الثانوية، ومن هذه المعوقات، المعوقات الوظيفية والتي تعتبر من العراقيل التنظيمية التي تواجه الموظف، وتخلق له اللا توازن أو عدم الإستقرار في مكان العمل أو الوظيفة، بما يعيق تحقيق إنجازاته وأهدافه.

وباعتبار الدور الذي يقوم به الفرد كعنصر مهم لقيام هذه المؤسسة، فهو يواجه الكثير من العقبات والضغوط المهنية التي تفوق طاقاته، كالرقابة الصارمة من طرف المسؤولين، مما يؤدي به إلى التغييب عن عمله في الوقت المحدد لإنجاز مهامه، ما يعيق تحقيق أهدافه.

كما أن الحوافز بأنواعها المادية والمعنوية من أهم الركائز التي تعتمد عليها المؤسسة من خلال إعطاء الموظف المزيد من الفرص في زيادة الكفاءة وتحسين الأداء لإنجاز مهامه، وهذا كله نتاج الرضا الذي يبتثق من الحوافز، فغياب هذه الأخيرة قد يشكل عائق للموظف بصفة خاصة ما يشكل عدم الرضا وشعوره بالملل والروتين، وبالتالي ضعف الأداء ونقص الإنتاجية، وبصفة عامة عدم تحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي يصبح الموظف في حالة عدم الإستقرار نتيجة لتعرضه لهذه العوائق.

وعليه فإن إستقرار الموظف وبقائه في خدمة المؤسسة برغبة منه، دون تركها لإحساسه بالرضا حتى في ظل توافر بدائل أخرى، كما أنه يعني إحساس العامل بالثقة والانتماء للمؤسسة، الأمر الذي يؤهله لتحقيق

الكفاءة الإنتاجية والتي تعبر بدورها عن حالة إستقرار الموظف من خلال أدائه المتميز والتزامه لضوابط السلوك والعمل، هذا ما يظهر في تفانيه وإنضباطه في مكان العمل، حيث تظهر هذه المميزات من خلال شعور الموظف بإنتمائه الوطيد للمؤسسة، وذلك جراء تحقيقه لمجموعة من الحاجات (كالأمان، تقدير الذات، الإنتماء ... إلخ).

ومن خلال هذا المنطق إرتأينا لطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما تأثير المعوقات الوظيفية في الإستقرار المهني بمؤسسة إسمنت - تبسة - ؟

وقد إنبثقت منه التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تؤثر الضغوط المهنية في الإنضباط الوظيفي للعاملين بمؤسسة إسمنت - تبسة - ؟
- هل يؤثر التغيب عن العمل في تحقيق الكفاءة الإنتاجية بمؤسسة إسمنت - تبسة - ؟
- هل يؤثر غياب الحوافز في الرضا الوظيفي بمؤسسة إسمنت - تبسة - ؟

II. الفرضيات:

1. الفرضية الرئيسية:

تؤثر المعوقات الوظيفية سلبا في الإستقرار المهني بمؤسسة إسمنت - تبسة -

2. الفرضيات الفرعية:

1.2. الفرضية الأولى:

تؤثر الضغوط المهنية في الإنضباط الوظيفي للعاملين بمؤسسة إسمنت - تبسة - .

2.2. الفرضية الثانية:

يؤثر التغيب عن العمل في تحقيق الكفاءة الإنتاجية بمؤسسة إسمنت - تبسة - .

3.2. الفرضية الثالثة:

يؤثر غياب الحوافز المهنية في الرضا الوظيفي بمؤسسة إسمنت - تبسة - .

III. أسباب إختيار الموضوع:

هناك مجموعة من الأسباب أدت بنا لإختيار هذا الموضوع، منها الذاتية والموضوعية نذكر منها:

- مدى إكتساب مهارات ميدانية في حقل سوسولوجيا التنظيم.
- التعرف على المعوقات الوظيفية داخل المؤسسة.
- الميل نحو التخصص العلمي في كل ما يتعلق بالإستقرار المهني من جهة، وتأثره بالمعوقات الوظيفية من جهة أخرى.

هذه الدراسة في ضمن متطلبات تكميلية للحصول على شهادة الماستر تخصص علم إجتماع تنظيم

وتتمية وذلك للتركيز على بعدين:

- نقل المعلومات النظرية.
- تجريبها إلى الميدان (تدريب عملي) للتمكن أكثر من متطلبات هذا التخصص.

IV. أهداف الدراسة:

في ضوء الكتابات النظرية الميدانية حول موضوع الدراسة والمتعلق بالمعوقات الوظيفية وتأثيرها في

الإستقرار الوظيفي تهدف الدراسة الحالية إلى مجموعة من الأهداف نذكر منها:

- معرفة أهم المعوقات الوظيفية التي تؤثر على إستقرار العامل في وظيفته ومحاولة وضع حلول للتخفيف منها أو تجنبها.
- معرفة الآثار السلبية للضغوط المهنية التي تعتبر معرقل وتأثيرها في الإنضباط الوظيفي للعامل.
- محاولة التعرف أهمية الحوافز ونتيجة غيابها كيف يؤثر في الرضا الوظيفي للعامل.
- أيضا أهم الإنعكاسات التي تنتج عن تغيب العامل في مهامه، وتأثيرها على الكفاءة الإنتاجية له.

V. أهمية الدراسة:

- يمكن اعتبارها نقطة إنطلاق لما بعدها من الدراسات الأخرى في هذا التخصص.
- إضافة علمية موثقة للمكتبة الجامعية.
- النظر في المعوقات التي يعاني منها الموظف في مجال عمله من خلال الإعتناء به في مختلف الجوانب كالحوافز، الإلتزام والولاء.
- محاولة الوقوف عند أهم المعوقات الوظيفية للعامل.
- محاولة إعطاء حلول ولو جزئية للتقليل في المعوقات الوظيفية داخل المؤسسات الصناعية.

VI. تحديد المفاهيم:

1. المعوقات الوظيفية:

1.1. لغويا:

جاء في لسان العرب لإين منظور.

وعاقه عن الشيء، يعوقه عوقا صرفه وحبس، ومنه التعويق والإعتياق، وذلك أراد أمرا، نصرفه عن

صارف ... نقول عاقني عن الوجهة التي أرت عائق وعاقنتي العوائق، الواحد عائقة والتعويق، تثبيط الناس عن الخير والتعويق والتثبيط.⁽¹⁾

2.1. إصطلاحاً:

يعرفها روبرت ميرتون: فيرى أنها الناتج الغير متوقعة التي يمكن ملاحظتها، والتي تحدد من تكيف النسق أو توافقه، فالنفرقة العنصرية مثلاً: قد تكون معوقاً وظيفياً في مجتمع يرفع شعار الحرية والمساواة، ويوضح "ميرتون" أهمية الموضوع بقوله: "إن مفهوم المعوقات الوظيفية لما يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائي يمثل أداة تحليلية هامة لفهم ودراسة دينامية التغيير".⁽²⁾، كما يعرفها أحمد مصطفى خاطر: يعرفها بأنها العوامل التي تؤدي إلى الإنحراف عن النموذج المثالي للتنمية وتحول دون تحقيق الأهداف التي يسعى إليها التنظيم الحالي.⁽³⁾

3.1. إجرائياً:

المعوقات الوظيفية هي العراقيل التنظيمية التي تواجه الموظف وتخلق له اللا توازن أو عدم الإستقرار في مكان العمل أو الوظيفة مما يعرقل تحقيق الأهداف.

(1) يوسف خياط، لسان العرب للعلامة ابن منظور، معجم لغوي عربي، مجلد 03، ط02، ج01، دار لسان العرب، بيروت، (د.س)، ص 990 .

(2) منى عزت حمد السين، إسهامات "روبرت ميرتون" في النظرية البنائية، الأردن مذكرة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، قسم علم الاجتماع، 2002، ص 72 .

(3) صالح السكري، المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية، دراسة ميدانية بولاية باتنة، مذكرة ماجستير، غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، قسم علم الاجتماع ديموغرافيا، 2008، ص 25 .

2. الإستقرار المهني:

1.2. نغويا:

(ق.ر.ر) مصدر إستقر

_ عرف الطقس إستقرار لم يطرأ عليه تغيير أي بقي ثابت على ما كان عليه.

_ عرف البلاد إستقرار أو إطمئنانا، هدوء أثباتا وسكون يبحث عن الإستقرار بعيدا عن المشاكل.

_ إستقر بالمكان: تمكن وسكن.⁽¹⁾

2.2. إصطلاحا:

يعتبر إستقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فايول ويقصد به: بقاء الموظف في عمله، وعدم نقله من عمله لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات، كما يعرف الإستقرار المهني على أنه مقدار جيد من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين، بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة.⁽²⁾

ويعرفه محمد على محمد: أن الإستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر، هذا إذا كان التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا، للعامل وفق مادية ملموسة وأخرى إجتماعية نفسية، متظافرة، لتحقيق التكامل والإستقرار.⁽³⁾

(1) يوسف خياط، المجلد الأول، المرجع السابق، ص 25 .

(2) بن منصور رفيقة، الإستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة ماجستير (منشورة)، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية العلوم الإنسانية والإسلامية، 2014/2013، ص 12 .

(3) محمد ماهر عليش، مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، (د.ط)، شارع فهد الكويت، (د.س)، ص 34 .

3.2. إجرائيا:

هو بقاء الموظف في خدمة المؤسسة برغبة منه دون تركها، حتى في ظل توافر بدائل، كما يعني لدى تمسك الموظف بعمله.

3. الوظيفة:

1.3. لغويا:

مشتق من وظيف توظيف، ووظيفة، والتوظيف، تعيين وظيفة، وهي ما يقدر الإنسان من عمل أو رزق أو طعام والجمع وظائف، وتأتي بمعنى العهد والشرط، وبمعنى المنصب والخدمة المعنية.⁽¹⁾

2.3. اصطلاحا:

يعرف روبرت ميرتون: الوظيفة على أنها نوعان: (الظاهرة والكامنة):

- الوظائف الظاهرة ويشير بها إلى النتائج الوضعية التي تساهم في توافق أو تكيف وحدة معنية بالذات، قد تكون شخص أو نسق إجتماعي أو ثقافي.
- الوظائف الكامنة وهي النتائج التي تحقق نفس الشيء ولكنها لم تكن مقصودة أو لم يصعب التعرف عليها.

كما يعرفها دور كايم: هي ظاهرة إجتماعية نتحصر في تحقيق بعض النتائج المفيدة إجتماعيا، وذلك يتعين أن نبحت دائما عن وظيفة الظاهرة الإجتماعية في الصلة التي تربطها بإحدى الغايات

(1) أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، دار عالم الكتب، ط01، مجلد 01، القاهرة، 2008، ص 143 .

الإجتماعية.⁽¹⁾**3.3. إجراءات:**

عبارة عن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتوافر معها عنصر الكفاءة فيمن يشغلها مقابل مزايا مادية ومعنوية مع إحترامه للواجبات المعطاة لآداء هذه الوظيفة.

4. المهنة:**1.4. لغويا:**

العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة.⁽²⁾

2.4. إصطلاحا:

وهي مجموعة الأعمال المتشابهة في المؤسسة، مختلفة، وعليه فإن المهنة ترتبط بعمل الفرد الذي من خلاله يحصل على أمر مقابل المهام التي يؤديها، ويشترط توفر الخبرة والمهام لممارسة العمل المكلف به.⁽³⁾

ويعرف ريتشارد هول المهنة: على أنها العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع، وقد إهتم في هذا التعريف بتحديد العلاقة بين المهن والبناء الإجتماعي.

(1) جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، دراسة ميدانية المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت، وحدة الخروب، قسنطينة، مذكرة ماجستير (منشورة)، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع والديموغرافيا، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، 2006/2005، ص ص 11 - 12 .

(2) حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي إنجليزي، مكتبة لبنان ناشرون، ط01، بيروت، لبنان، 1997، ص 69 .

(3) كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الإجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، (د.ط)، جامعة القاهرة، 2002، ص 142 .

3.4. إجرائيا:

هي مجموعة من المهام التي تتطلب مهارات من خلال ممارسات التي سبق التدرب عليها، يقوم بها الفرد بصفة دائمة نسبيا، مستخدما مهارات محددة، يتطلبها هذا العمل ويتقاضى اجرا عليه بحيث يشعر بإنتمائه للمؤسسة.

5. المؤسسة:

1.5. لغويا:

كلمة مؤسسة في اللغة العربية مشتقة من فعل أسس وهو يدل على بناء حدود الشيء وإقامته وردع قواعده ويقابلها في اللغات الأجنبية (Justitution) وهو لفظ مشتق من فعل لاتيني الأصل (Justituer) بمعنى (E'tabli) يدل معنى هذه الكلمة على البناء تماما، كما يبدو الأمر في اللغة العربية، وبالتالي فإن المؤسسة في هذه اللغات كلها تدل على معنى التأسيس والبناء والتشييد، وبناءا على ذلك جاءت تعريفات مختلفة لمفهوم المؤسسة في التفاصيل الضمنية المعنى، لكنها في معناها العام لا تخرج جميعها عن مضمون التشييد والبناء والتأسيس ... إلخ⁽¹⁾

2.5. إصطلاحا:

يعرفها بارسونز: بأنها وحدات تقوم وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة.⁽²⁾

كما يعرفها أيضا سيستر برنارد: بأنها نسق من الأنشطة المنسقة شعوريا، وأنها قوى منظمة من خلال

(1) مريوحة بولحبال نوار، محاضرات في علم إجتماع التربية، دار العرب للنشر والتوزيع، ج01، وهران، الجزائر، 2005، ص 138 .

(2) مراد زغمي، مؤسسة التنشئة الإجتماعية، منشورات باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2002، ص 43 .

التسيق الهادف المدروس والشعوري.⁽¹⁾

3.5. إجراءات:

هي نسق فرعي من نسق كلي، تتفاعل فيها داخل وحدات معينة لتحقيق أهداف معينة.

أبعاد المتغيرات:

1. الضغوط المهنية:

1.1. لغويا:

(Stess) مشتقة من الفعل اللاتيني (stringers) يعني ضيق وشدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي

(Eteindre) بمعنى الإختناق الذي يسبب القلق، الضغط، القهر والإضطراب بمعنى الشدة.⁽²⁾

2.1. اصطلاحا:

يعرفها عبد الباقي صلاح الدين: بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد، والتي

ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوكياتهم في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمية،

أو في آدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط.⁽³⁾

كما يعرفها أحمد ماهر: بأنها حالة عدم الإتزان النفسي والجسمي وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في

العمل أو البيئة المحيطة ومحصلتها هو عدم الإتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر

(1) جابر عوض سيد وأبو الحسن عبد الموجود، الإدارة المعاصرة في المنظمات الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، (د.س)، ص 56 .

(2) شحاتة حسن، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية، لبنان، 2003، ص 208 .

(3) عبد الباقي صلاح الدين محمد، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، ط03، الإسكندرية، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص

الإختلال في أداء العمل.⁽¹⁾

3.1. إجراءات:

هي تلك الظروف التي يواجه فيها الفرد قيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغب من مطالب وأهداف في المحيط الذي يعيش فيه ويتفاعل معه.

2. الإنضباط الوظيفي:

1.2. لغويا:

(ض . ب . ط) مصدر إنضبط .

السيطرة على الذات أو التصرفات بهدف التطوير والتحسين الشخصي.⁽²⁾

2.2. إصطلاحا:

يعرف الإنضباط على أنه إلتزام الموظف بواجبات ومسؤوليات الوظيفة المكلف بها، وبمعنى آخر وجود قواعد ولوائح محددة مسبقا، يجب على الموظف أن يلتزم بها.

ويعني أيضا الحزم في تنظيم الأمور والإهتمام العالي بجميع العمليات المنظمة للعمل من حيث الأداء والوقت والتصرفات والشكل والتعامل مع ومن خلال الآخرين.⁽³⁾

كما أن الإنضباط يعرف على أنه سمة من السمات الشخصية يمثل سلوك وتصرفات الفرد ومصدر الحركة والفعالة للعمل، وهو مظهر ومؤشر للنشاط والحياة في المؤسسة، أي يلعب دورا هاما في التأثير على

(1) أحمد ماهر، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية، ط03، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 283 .

(2) يوسف خياط، مجلد 13، مرجع سابق، ص 29 .

(3) محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، (د.ط)، 2003، ص 13 .

العمل والمؤسسة ككل.⁽¹⁾

3.2. إجراءات:

الإنضباط هو إلتزام الموظف أو العامل بمجموعة من القواعد والتصرفات لإنجاز أعماله وتحقيق أهدافه

في العمل.

3. التغيّب:

1.3. لغويا:

جمع غائب (إسم غياب)

مصدر (غايب) غياب من غاب أو إختفى عن الأنظار.⁽²⁾

2.3. إصطلاحا:

يعرفه عبد المنعم عبد الحي: بأنه عدم حضور الموظف لممارسة وظائفه في الوقت المحدد للعمل

والمفروض أن يؤدي فيه العمل طبقا للإنتاج، لأسباب أو لأعذار معينة.

كما يعرفه سفير ناجي: بأنه الظاهرة التي يشكلها غياب العامل عن مكان عمله في الوقت الذي يفترض

أن يكون موجودا بصفة طبيعية لتأدية المهام الموكلة إليه في إطار وظائفه.⁽³⁾

(1) بلال خلف سكارته، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (د.س)، ص 09 .

(2) يوسف خياط، لسان العرب، مجلد 08، مرجع سابق، ص 417 .

(3) بن عطا الله سميحة، التغيّب عن العمل وإنعكاسه على أداء العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالدحييرة، مذكرة ماستر، جامعة قاصد مرباح، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2015/2024، ص 05 .

3.3. إجراءات:

التغيب عن العمل هو عدم حضور الموظف في الوقت المفروض لأداء وظائفه لأسباب معينة.

4. الإنتاجية:

1.4. لغويا:

الإنتاجية (إسم إنتاجي _ مصدر إنتاج).

إسم منسوب إلى إنتاج _ إنتاجية (إسم).

مصدر صناعي من إنتاج، عائد من سلعة أو خدمة في فترة مقدرة بوحدات عينية إنتاجية أو نقدية

منسوبة إلى كلفة إنتاجية أولا.⁽¹⁾

2.4. إصطلاحا:

هي العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية وبين الناتج من تلك العملية.⁽²⁾

الكفاءة الإنتاجية تعد قياس للقدرة على تحويل المدخلات إلى مخرجات وبأقل تكلفة ممكنة، لتحقيق

إنتاجية عالية.⁽³⁾

3.4. إجراءات:

الإنتاجية تتعلق بالمخرجات المنتجة فعلا، بينما الكفاءة تتعلق بما يجب على المؤسسة إنتاجه، أي

(1) يوسف خياط، لسان العرب، مجلد 01، مرجع سابق، ص 25 .

(2) نبيل إبراهيم محمود، تحليل المتغيرات الاقتصادية - الإنتاجية والكفاءات - التغير التقني - العمل ورأس المال، دار البداية، عمان، الأردن، 2008، ص 15 .

(3) فريد النجار، إدارة الجودة الشاملة والإنتاجية والتخطيط التكنولوجي للتميز والريادة والتفوق، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص

الطريقة المثلى لإستغلال المدخلات.

5. الكفاءة:

1.5. لغويا:

الفعالية وتعنى بالإنجليزية (Efficiency) .

الكفاءة هي التحسين المستمر للخدمة، هي مقياس لمدى إستخدام القدر الصحيح من الموارد لتوصيل

عملية أو خدمة أو نشاط ما، والعملية كفاء، تحقق أهدافها بأقل قدر ممكن من الوقت والمال والبشر وغيرها

من الموارد.⁽¹⁾

2.5. إصطلاحا:

يعرفهاظ (Richamanet Famer) بأكف الإستغلال الأكفاء للموارد من قوى بشرية ومعدات ومواد

خام ورأس المال، وهي تتضمن الحصول على أعظم وأفضل المخرجات من هذه المدخلات.

يعرفها (Malé) بأنها قياس مدى جودة تجميع الموارد في المؤسسات وإستغلالها لتحقيق مجموعة من

النتائج، وهي تسعى للوصول إلى أعلى مستوى الأداء بأقل قدر من إنفاق الموارد.⁽²⁾

3.5. إجرائيا:

هي المخرجات الفعلية التي تم إجرارها منسوبة إلى المخرجات المقاسة المتوقعة.

(1) يوسف خياط، لسان العرب، مجلد 01، مرجع سابق، ص 48 .

(2) منير مهدي، الكفاءة الإنتاجية ودورها في إختيار الإستراتيجية التنافسية للمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببيسكرة، مذكرة ماجستير (منشورة)، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم إقتصادية، 2012/2011، ص ص 16 - 17 .

6. الحوافز:

1.6. نغويا:

(إسم) حافز، الجمع حوافز.

إسم فاعل من حفز.

حافز الباعث، الدافع الذي يدفع الإنسان ويحثه على القيام بعمل ما.⁽¹⁾

2.6. إصطلاحا:

هي مجموعة من العوامل التي تهيئها الإدارة والتي تهدف من خلالها إلى تحريك القوة الكامنة للعامل،

مما يزيد من كفاءة أدائه لأعماله على نحو أكبر وأفضل.⁽²⁾

عرفت الحوافز بأنها مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة القوى الحركية والذهنية في الإنسان، والتي

تؤثر على سلوكه وتصرفاته.

3.6. إجرائيا:

هي مجموعة من المؤثرات والمغريات التي تشجع العامل على زيادة وتحسين أدائه، وبذلك شعور بالرضا

والولاء في مكان العمل.

(1) يوسف خياط، مجلد 02، مرجع سابق، ص 24 .

(2) بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية فن إستراتيجي، ط01، دار النهضة العربية، 2002، ص 75 .

7. الرضا الوظيفي:

1.7. إصطلاحا:

يعرف الرضا الوظيفي على أنه إشباع الحاجات الأساسية من مأكل ومسكن مروراً بحاجة الإنتماء وصولاً إلى تحقيق الذات، وهذا ما أكده ماسلو في حديثه عن هرمية الحاجات الأساسية.

ويعرف مركز البحوث بجامعة "ميتشجن" الرضا الوظيفي بأنه ذلك الإرتياح الذي يستخلص العامل من الأوجه المختلفة لإنتمائه.⁽¹⁾

كما يعرف فيكتور فروم الرضا الوظيفي: بأنه الإتجاهات المؤثرة على الأفراد تجاه عملهم وأدوارهم.⁽²⁾

وهذا التعريف يركز على ميول وإتجاهات العامل المختلفة التي من شأنها التأثير على الدور الذي يقوم به اثناء تاديبته لمهامه، وذهب فروم إلى أن هناك خمسة عوامل تؤدي إلى الرضا عن العمل وهي: (الطاقة المبذولة، الأجر، إنتاج السلع والخدمات، التفاعل الإجتماعي والمكانة المهنية)، وحسب فروم فإن المكافآت المادية (الأجر وما يرتبط به) تعتبر من المصادر الهامة للرضا عن العمل.⁽³⁾

2.7. إجرائيا:

الرضا الوظيفي هو تحقيق العامل لمجموعة من الحاجات المختلفة في مجال عمله.

VII. المقاربة السوسولوجية:

إن المقاربة المنهجية والسوسولوجية من أهم ركائز أي بحث علمي والتي من خلاله تحدد جوانب الدراسة

(1) أحمد فاضل عباس وصالح النشواني، مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، جامعة عبيدة العربية، (د.س)، ص 10 .

(2) طاعب إبراهيم لطفي، علم إجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1992، ص 135 .

(3) أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية (منظور القرن الواحد والعشرون)، دار وائل للنشر، الأردن، 1999، ص 402 .

والإتجاه الفكري والنظري لها، ومن هنا سوف تعتمد الطالبة في هذه الدراسة كإقتراب نظري على المقاربة البنائية الوظيفية لموضوع المعوقات الوظيفية وتأثيرها في الإستقرار المهني داخل المؤسسة.

إن النظرية الوظيفية عبارة على رؤية سوسولوجية ترمي إلى تحليل ودراسة بنى المجتمع من ناحية الوظائف التي تقوم بها هذه البنى من جهة، ومن جهة أخرى هي ترى بأن لكل جزء من أجزاء البناء الإجتماعي وظيفة هامة يؤديها، والتي ينبغي من خلالها إشباع حاجات الفرد في المجتمع، فهي تنظر له على أنه نسق وأجزاء مترابطة وظيفيا.⁽¹⁾

باعتبار المؤسسة نسق إجتماعي قائم على التكامل بين مختلف أجزائه في كل مؤسسة، فالوظيفة أو الدور الذي تقوم به هذه الاجزاء من أجل المحافظة على البناء الإجتماعي داخل المؤسسة حيث يؤدي بذلك إلى ضمان الإنتاجية والسير الجيد للإدارة التي من شأنها الحفاظ على إستقرار النسق الإجتماعي المحلي في ظل ما تفرضه الأنساق العالمية الجديدة، والمتمثلة أساسا في العولمة.

إن التوازن يعتبر الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسة في رفع كفاءة العاملين بها، وهذا للوصول إلى تحقيق أهدافها التي تتوقف على ملائمة الوسائل للغايات، فالمؤسسة هي محددة وواضحة تسعى للوصول لها.

ولن نستطيع تحقيق أهدافها إلا في إطار التكامل الإجتماعي الذي تحدث عنه "تالكوت بارسونز".

كما أوضح "ميرتون" أن الإلتزام الشديد بحرفية القواعد واللوائح الرسمية يحولها إلى أشياء مقدسة ومطلقة لا تقبل المناقشة أو التغيير، وبالتالي تصبح معوقا بذاته، وبالتالي تهدد أو تعوق تكامل أو توافق إستقرار النسق الإجتماعي علما بأن جزءا من النسق قد يكون وظيفيا في وضع لا وظيفي في وضع آخر.

(1) دقلوس والسون وولف، النظرية المعاصرة في علم الإجتماع، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 52 .

كما تركز محاولة "ميرتون" إلى إفتراض أساسي مؤداه أن خصائص التنظيم في حد ذاته قد تؤدي إلى عدم فعالية وترسيخ وتدعيم الجوانب الآلية للبيروقراطية، الأمر الذي يتطلب البحث عن بدائل وظيفة لتحقيق الكفاية الإدارية، يبدو أن البدائل الوظيفية في صورة من صورة السلوك لإيجاد الحلول المناسبة لأي معوق وظيفي، وبالتالي يكون هناك تأثير على الإستقرار المهني للعاملين داخل المؤسسة.

وهذه الحاجة تؤكد أن المؤسسة كنسق إجتماعي قائم بذاته يرتبط بنوعية النظام العام في المجتمع، ذلك أن ظاهرة المعوقات الوظيفية ديناميكية ترتبط بقراءة هذه الأخيرة في المؤسسة بمنظور وظيفي بنائي من أجل فهم وتفسير ما يطرأ على المؤسسة والعاملين فيها بأداء أدوارهم ووظيفتهم الإجتماعية بجودة وكفاءة عالية من أجل تحسين الإنتاجية والإستقرار المهني داخلها.

VIII. الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات الجزائرية.

1. الدراسة الأولى:

المعلومات البيبلوغرافية:

عنوان الدراسة: المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية

التخصص: علم الإجتماع تنظيم والعمل

نوع الدراسة: عليا (ماجستير)

مكان الإنجاز: دراسة ميدانية ببلديات ولاية باتنة

صاحب الدراسة: الصالح ساكري

سنة الإنجاز: 2008/2007

الجانب المنهجي:

1.1. إشكالية الدراسة:

تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل المركزي التالي:

" إلى أي مدى تتأثر الجماعات المحلية سلبا بالمعوقات التنظيمية مما يؤثر على فعاليتها ؟ "

2.1. فرضيات الدراسة:

أما فرضيات الدراسة صيغت كالاتي:

- تتأثر الجماعات المحلية سلبا بالمعوقات التنظيمية، مما يؤثر على فعاليتها.
- كلما تقلصت اللامركزية الإدارية أدت إلى الحد من فعالية الجماعات المحلية.
- كلما كانت عملية التخطيط قاصرة أدى ذلك إلى الحد من فعالية الجماعة المحلية.
- إن اعتماد أساليب علمية في تسيير الموارد البشرية يؤدي إلى إنخفاض فعالية أداء العنصر البشري داخل الجماعة المحلية.
- كلما إنحرفت عملية إتخاذ القرارات على إطارها العلمي والموضوعي أدى إلى الحد من فعالية الجماعة المحلية.

3.1. أهمية الدراسة:

أما أهميتها جاءت في الإتساق التالي:

- إن الظاهرة محل الدراسة لها أهميتها الحيوية من حيث المعالجة السوسولوجية بحكم أنها كل معقد من ظواهر أخرى تتفاعل فيما بينها.
- تكمن أهمية الدراسة لهذا الموضوع ذا العلاقة الوطيدة والمباشرة بالمواطن الذي يعد محور عملية التنمية المحلية.

4.1. مجالات الدراسة:

أما بالنسبة لمجالات الدراسة تمحورت في ثلاثة مجالات هي:

المجال المكاني: بلديات ولاية باتنة.

المجال البشري: عدد موظفي بلدية باتنة (1362) بين عامل وموظف عام (2007)، أما عدد أعضاء الهيئة التنفيذية يقدر بـ : (07)، عدد رؤساء الأقسام يقدر بـ : (02)، أما عدد المدراء يقدر بـ : (04)، ورؤساء المصالح (11)، وأيضا رؤساء المكاتب (38).

المجال الزمني: دام البحث الميداني الإستطلاعي وملا الإستمارات مدة شهر تقريبا، من 2008/02/23 إلى غاية 2008/03/19.

5.1. منهج الدراسة:

بالنسبة لمنهج الدراسة إستخدموا " المنهج الوصفي التحليلي " نظرا لطبيعة الموضوع.

6.1. أدوات جمع البيانات:

تمثلت في :

الملاحظة: دراسة إستطلاعية.

المقابلة: مقابلة رؤساء البلديات.

الإستمارة: صيغت الإستمارة في صورتها النهائية، فقد إحتوت على (49) سؤالاً موزعة على (05) محاور.

الوثائق والسجلات: في مجموعة الوثائق التي تكون مصدر الجملة من البيانات والمعلومات حول الموضوع.

7.1. العينة:

(95) مفردة موزعة على البلديات سيجري عليها المسح الشامل.

8.1. النتائج العامة للدراسة:

أما النتائج العامة للدراسة إنحصرت حول معوقات العمليات التنظيمية " اللامركزية الإدارية، التخطيط، تسيير الموارد البشرية وإتخاذ القرارات بالجماعات المحلية لثلاث بلديات (باتنة، عين توتة، فسديس) نموذجاً " .

إن للتنظيم البيروقراطي بالجماعات المحلية وظائف عكسية "المعوقات التنظيمية (الوظيفية)" تعمل على الحد من فعالية هذا التنظيم، مما تنعكس سلباً على الأهداف التي أنشئ لأجلها، والمتمثلة في أحداث تنمية محلية لتلك الأطر الجغرافية المشكلة للجماعات المحلية.

9.1. التعقيب على الدراسة:

قد ساهمت هذه الدراسة في صياغة فرضيات موضوع دراستين، إضافة إلى أهم النتائج والأخذ بنصائحها، كما أنها لا تخلو من بعض النقائص، والتي بدونها تعيق مجال البحث في هذا الموضوع، من خلال التعرض في صياغة الفرضيات إلى مختلف المعوقات، ليس فقط الإدارية بل كذلك التي تخص الموظف في حد ذاته.

2. الدراسة الثانية:

المعلومات البيبليوغرافية:

عنوان الدراسة: المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الإدارة المحلية

التخصص: علم الاجتماع تنظيم والعمل

نوع الدراسة: عليا (ماجستير)

مكان الإنجاز: دراسة ميدانية بولاية المسيلة في بلدية سيدي عيسى

صاحب الدراسة: تومي عيسى

سنة الإنجاز: 2012/2011

الجانب المنهجي:

1.2. إشكالية الدراسة:

تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل المركزي التالي:

" ما هي المعوقات التنظيمية التي تؤثر على فعالية أداء الجماعات المحلية (البلدية) "

2.2. فرضيات الدراسة:

أما فرضياتها صيغت كالآتي:

- هناك معوقات تنظيمية تؤثر على فعالية الإدارة المحلية.
- هناك معوقات تنظيمية متعلقة بوظيفة الرقابة تؤثر سلبا على فعالية الإدارة المحلية.

- هناك معوقات تنظيمية متعلقة بوظيفة التخطيط تؤثر سلبا على فعالية الإدارة المحلية.
- هناك معوقات تنظيمية متعلقة بالتوجيه تؤثر سلبا على فعالية الإدارة المحلية.
- هناك معوقات تنظيمية متعلقة بالتنسيق تؤثر سلبا على فعالية الإدارة المحلية.

3.2. أهمية الدراسة:

أما أهمية الدراسة تمثلت في أن الظاهرة محل الدراسة، لها أهميتها الحيوية من حيث المعالجة السوسبيولوجية بحكم أنها كل معقد من ظواهر أخرى تتفاعل فيما بينها ومتساندة بيانيا ووظيفيا لتشكل في السياق الواقعي للظاهرة المدروسة، والتي تعني مدى تأثير المعوقات التنظيمية على فعالية الإدارة المحلية لولاية المسيلة.

4.2. مجالات الدراسة:

المجال المكاني: بلدية سيدي عيسى بولاية المسيلة.

المجال البشري: (300) عامل، (07) أعضاء، (09) رؤساء، (03) مدراء، رؤساء المصالح (08)، رؤساء المكاتب (22) و (43) إطار.

المجال الزمني:

أ. الفترة الأولى: من 2012/04/25 إلى غاية 2012/05/10 .

ب. الفترة الثانية: من 2012/05/10 إلى غاية 2012/06/10 .

5.2. منهج الدراسة:

إستعمل المنهج الوصفي التحليلي.

6.2. أدوات جمع البيانات:

تمثلت في:

الملاحظة: الدراسة الإستطلاعية ، الزيارة الميدانية.

الإستمارة: إحتوت على (33) سؤال موزعة على خمسة محاور .

الوثائق والسجلات: كل ما يخص وثائق بالمؤسسة.

8.2. العينة:

30% ، (70) مفردة.

$$\begin{array}{c}
 30 \text{ . س} \\
 \\
 30 \times 300 \\
 \\
 300 = . \div 100 \\
 \\
 70 \text{ مفردة} = 30\%
 \end{array}$$

9.2. النتائج العامة للدراسة:

هناك معوقات تنظيمية تؤثر على فعالية الإدارة المحلية.

من خلال عرضنا لنتائج الدراسة المتوصل إليها حول معوقات العمليات التنظيمية (الرقابة الإدارية،

التخطيط، التنسيق والتوجيه) بالإدارة المحلية لولايو المسيلة بسيدي عيسى نموذجاً فصل فعلاً إلى أن التنظيم

البيروقراطي بالإدارة المحلية وظائف عكسية (معوقات تنظيمية) تعمل على الحد من فعالية هذا التنظيم، مما

ينعكس سلبا على الأهداف التي أنشئ لأجلها والمتمثلة في إحداث تنمية محلية لجميع أفراد المجتمع المحلي ولجميع الأطر الجغرافية لمشكلة الإدارة المحلية.

9.3. التعقيب على الدراسة:

كانت هذه الدراسة يدعون في القيام ببحثي هذا حيث ساهمت بشكل كبير في طرح الإشكال بالإضافة إلى تحديد مفاهيم وصياغة الفرضيات إنطلاقا منها بنقي دراستي كما أنها لا تخلو من بعض النقائص والتي كانت تخص الفصل الميداني في كيفية تحديد العينة.

3. الدراسة الثالثة:

المعلومات البيبليوغرافية:

عنوان الدراسة: التغير التكنولوجي والإستقرار المهني في المؤسسة الصناعية

التخصص: علم الإجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية

نوع الدراسة: عليا (ماجستير)

مكان الإنجاز: دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج "AFRICAVER" الطاهير بجيجل

صاحب الدراسة: سمير حليس

سنة الإنجاز: 2009/2008

الجانب المنهجي:

1.3. إشكالية الدراسة:

تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل المركزي الآتي:

ما علاقة التغير التكنولوجي بالإستقرار المهني ؟

2.3. فرضيات الدراسة:

أما فرضيات الدراسة صيغت كالاتي:

- تتوقف عملية نجاح التغير التكنولوجي على الإستقرار المهني للعمال في المؤسسة.
- تؤدي مشاركة العمال في عملية التغير التكنولوجي إلى أضعاف مقاومتهم لها.
- تتطلب عملية التغير التكنولوجي نشاطا مكثفا للإتصالات قبل، أثناء وبعد العملية.
- تحتاج عملية التغير التكنولوجي إلى تنمية المهارات العمالية عن طريق التكوين الضروري لكل فرد له علاقة بهذه العملية.

3.3. أهمية الدراسة:

أما أهميتها جاءت في:

- الدور الذي يلعبه التغير التكنولوجي في التنمية المحلية.
- أهمية إستقرار المورد البشري في المؤسسة.
- هذه الدراسة تكون بمثابة الإنطلاقة الفعلية لعدد من الدراسات الأخرى، لتجاوز الصعوبات التي تعترض التغير التكنولوجي، مما يؤثر على إستقرار العاملين بالمؤسسة.

4.3. مجالات الدراسة:

المجال البشري: (309) عامل، (53) إطار و (56) عون تحكم.

المجال المكاني: الشركة الإفريقية للزجاج "الطاهير" ولاية جيجل.

المجال الزمني:

أ. المرحلة الأولى: من 2007/09/01 إلى غاية 2008/01/15.

ب. المرحلة الثانية: من 2008/01/16 إلى غاية 2008/06/16.

5.3. منهج الدراسة:

إتبع المنهج الوصفي.

6.3. أدوات جمع البيانات:

الملاحظة: دراسة إستطلاعية من خلال الزيارات الميدانية.

المقابلة: مقابلة مع مشرفين ورجال إدارة.

الإستمارة: إحتوت على مجموعة من الأسئلة " المغلقة والمفتوحة " تتدرج تحت (04) محاور.

الوثائق والسجلات: الوثائق الخاصة بمهام الشركة، وطبيعة إنتاجها متابعة عملياتها الإنتاجية.

7.3. العينة:

(278) عاملا " مجتمع البحث " ← 25%

(69) عامل من العينة = $100 \div (25 \times 278)$

8.3. التعقيب على الدراسة:

ساهمت هذه الدراسة في وضع أهمية البحث، أي موضوع الدراسة بالإضافة إلى صياغة فرضيات، كما أنها كانت تملأ من بعض النقائص في المجال النظري والميداني.

4. الدراسة الرابعة:**المعلومات البيبليوغرافية:**

عنوان الدراسة: القيم التنظيمية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي

التخصص: علم الإجتماع التنظيم والعمل

نوع الدراسة: عليا (ماجستير)

مكان الإنجاز: دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار تليجي بالأغواط

صاحب الدراسة: المداني حجاج

سنة الإنجاز: 2015/2014

الجانب المنهجي:

1.4. إشكالية الدراسة:

تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل المركزي التالي:

" ما طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية وعامل الإستقرار الوظيفي للأفراد الإداريين بجامعة عمار تليجي ؟ "

2.4. فرضيات الدراسة:

أما فرضيات الدراسة صيغت كآتي:

- العلاقة بين القيم التنظيمية وعامل الإستقرار الوظيفي للأفراد الإداريين بجامعة عمار تليجي ذات طبيعة طردية، حيث أن كلما كان إتجاه القيم التنظيمية نحو تحقيق أهداف المؤسسة والأفراد دون تمييز، فإن هذا من شأنه أن يحدث توافقاً قيمياً بين الأفراد والمؤسسة، وبالتالي إرتفاع رغبة الأفراد في الإستقرار في وظائفهم ومساعدتهم على ذلك.

- قيمة التعاون يمكنها أن تحقق عامل الإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.
- العدالة التنظيمية تساعد الإداريين بالمؤسسة الجامعية على إستقرارهم في وظائفهم.

3.4. أهمية الدراسة:

- التحقق العلمي من طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والإستقرار الوظيفي.
- الإثراء المعرفي بهذا النوع من المواضيع في تخصص.
- إضافة علمية موثقة.

4.4. مجالات الدراسة:

المجال المكاني: جامعة تليجي عمار بالأغواط.

المجال الزمني:

أ. المرحلة الأولى: إجراء مقابلات.

ب. المرحلة الثانية: جمع البيانات وتحليلها من 2014/05/30 إلى غاية 2014/06/30.

المجال البشري: (364) إداري، منهم موظفو التنفيذ والتحكم والتطبيق.

5.4. منهج الدراسة:

المنهج الوصفي أسلوبي (الكمي والكيفي).

6.4. أدوات جمع البيانات:

الإستمارة: إحتوت الإستمارة على (40) سؤالاً وقسمت إلى (04) محاور.

العينة: المسح المتبع " عينة طبقية تناسبية ".

أ. حجم العينة: (ن01) = $\frac{خ}{خ + م^2 ف}$ (01 . ف).

ب. حجم العينة: (ن01) / (01 + ن01 - 01 / ن).

* (385) مفردة.

* (188) مفردة.

7.4. النتائج العامة للدراسة:

إن أغلب الفئات يحبذون أسلوب فريق العمل.

- إن تفضيل أسلوب فريق العمل والإنتاج فيه لا يدفع الموظفين إلى التفكير في مغادرة الجامعة.
- إن إعتراف أغلب الأفراد الإداريين بسيادة التعاون والعدالة التنظيمية دالة على الرضا والإستقرار في العمل.
- إن الأجر والحزافز المادية تزيد من إستقرار الأفراد وعدم تفكيرهم في مغادرة الجامعة.

- المدخل النيبري كاتب له القدرة على تحليل عدة متغيرات خاصة لتلك المتعلقة بالترقية والأجر والحوافز والتظلم إلى المستويات العليا، مع إهماله للجانب الإنساني ولإستراتيجيات الفاعلين والعالم التي أشار إليها "ميشال كروزي" ضمن التحليل الإستراتيجي.

9.5. التعقيب على الدراسة:

قد سمحت لنا إيضاح الدراسة العلمية التي سبق التعرف عليها في المساهمة في معالجة أهمية الموضوع من خلال إستمرار العمال وإستقرارهم في وظائفهم، كما أنها تخلص من بعض النقائص من خلال ترجمة النتائج على ضوء الفرضيات.

5. الدراسة الخامسة:

المعلومات البيبليوغرافية:

عنوان الدراسة: ظروف العمل والإستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية

التخصص: علم الإجتماع تنظيم وعمل

نوع الدراسة: عليا (ماجستير)

مكان الإنجاز: دراسة ميدانية بمديرية الإدارة المحلية بولاية ورقلة

صاحب الدراسة: حمو فطيمة

سنة الإنجاز: 2016/2015

الجانب المنهجي:

1.5. إشكالية الدراسة:

إشكالية الدراسة جاءت في التساؤل المركزي التالي:

" هل توجد علاقة بين ظروف العمل والإستقرار المهني للموظف بمديرية الإدارة المحلية ؟ "

2.5. فرضيات الدراسة:

أما فرضيات الدراسة صيغت كما يلي:

- هناك علاقة بين الإشراف والإستقرار المهني للموظفين بمديرية الإدارة المحلية.
- هناك علاقة بين الإتصال والإستقرار المهني بمديرية الإدارة المحلية.
- هناك علاقة بين الأجر والإستقرار المهني للموظفين بمديرية الإدارة المحلية.
- هناك علاقة بين الحوافز والإستقرار المهني للموظفين بمديرية الإدارة المحلية.

3.5. أهمية الدراسة:

كما تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- تعتبر ظروف العمل من المؤشرات الأساسية للتنبؤ بمستقبل المؤسسة.
- الإعتقاد القوي بأهداف المؤسسة والإستعداد لبذل جهد لمصلحتها والرغبة في إستمرارية العمل فيها.
- محور الإستقرار المهني يمثل أهمية خاصة لأنه من المصطلحات القيمة والتي تحمل خصوصية ترتبط بالمجتمع من ناحية وبميدان الدراسة من جهة أخرى.

4.5. منهج الدراسة:

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي.

5.5. مجالات الدراسة:

المجال المكاني: الإدارة المحلية بولاية ورقلة.

المجال الزمني: من 2016/03/15 إلى غاية 2016/03/30.

المجال البشري: (435) موظف من مختلف الفئات.

6.5. أدوات جمع البيانات:

الملاحظة: الدراسة الإستطلاعية خلال الزيارة الميدانية.

الإستمارة: مجموعة من الأسئلة تمثل (38) سؤال مقسمة حول (04) محاور.

المقابلية: أستعملت كأداة مساعدة للإستمارة.

7.5. العينة:

(435) عامل، (65) مفردة أي نسبة 15%.

$$\begin{array}{l} 435 \leftarrow 100 \\ (x) \text{ مفردة} \leftarrow 15 \\ x = (435 \times 15) \div 100 = 65 \end{array}$$

8.5. النتائج العامة للدراسة:

كانت حول ظروف العمل وعلاقتها بالإستقرار المهني للموظف في المؤسسة، إستنتجنا أن لظروف العمل تأثير كبير على الإستقرار المهني للموظفين داخل مديرية الإدارة المحلية للولاية - ميدان الدراسة - حيث تسود بينهم ظروف العمل التنظيمية الجيدة والمحددة في الإشراف والإتصال، مما ينعكس إيجاباً على معنويات الموظف والعلاقات والإجتماعية بين الموظفين، زيادة رضاهم عن العمل وإستقرارهم داخل المؤسسة.

أما فيما يخص إنخفاض مستوى الإجابات التي تخص ظروف العمل المادية المحددة في الأجور والحوافز ولعل السبب في هذا يعود إلى إنخفاض مستوى كفاءة ومهارة الموظفين الذين لا يملكون مؤهلات عالية ومستوى تعليمي منخفض.

8.5. التعقيب على الدراسة:

ساهمت هذه الدراسة في وضع أبعاد المتغير في الدراسة الإستقرار المهني، كما أنها ساهمت بشكل جيد في المجال الميداني.

ثانياً: " الدراسات العربية "

6. الدراسة السادسة:

المعلومات البيبليوغرافية:

عنوان الدراسة: العوامل المؤثرة على الإستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن

التخصص: تخصص قسم إدارة الأعمال

نوع الدراسة: عليا (ماجستير)

مكان الإنجاز: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بالأردن

صاحب الدراسة: علي الضلاعين

الجانب المنهجي:

1.6. إشكالية الدراسة:

" ما هي العوامل المؤثرة على الإستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن ؟ "

2.6. فرضيات الدراسة:

- معدل أجر العامل المنخفض لا يؤثر تأثيراً يتمتع بأهمية إحصائية على إرتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.
- عدد ساعات العمل لا يؤثر تأثيراً يتمتع بأهمية إحصائية على إرتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.
- وسائل السلامة العامة لا تؤثر تأثيراً يتمتع بأهمية إحصائية على إرتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.
- طبيعة العمل الصحية لا تؤثر تأثيراً يتمتع بأهمية إحصائية على إرتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.

3.6. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونه يكشف الأسباب الحقيقية الكامنة وراء مشكلة أرهقت العديد من الشركات الصناعية في الأردن وخاصة في قطاع الصناعات وذلك من وجهة نظر العاملين في هذا القطاع، وأيضاً تكمن أهمية الدراسة في كونها حاولت وضع حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه الشركات الصناعية في الأردن وخاصة في مجال الصناعات.

4.6. منهج الدراسة:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي.

5.6. مجتمع البحث:

أفراد المجتمع (3000) تم إختيارها بطريقة عشوائية.

6.6. مجالات الدراسة:

المجال المكاني: الشركات الصناعية في مدينة الكرك.

المجال الزمني: من 2009/08/01 إلى غاية 2009/08/31.

المجال البشري: العاملين في الشركات الصناعية (3000) عامل.

7.6. أدوات جمع البيانات:

تم الإعتماد في جمع البيانات على مصدرين:

المصادر الأولية: المتمثلة بالبيانات التي جمعت عن طريق الإستبانة ووزعت على عينة الدراسة، وهم

العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الكرك الصناعية.

المصادر الثانوية: المتمثلة بالدراسات والكتب والمقالات التي ناقشت الدراسة.

8.6. النتائج العامة للدراسة:

- الشركات الأردنية تعمل على رفع معدل الأجر بما يتناسب مع الظروف والإحتياجات المعيشية.
- الشركات الأردنية تعمل على توفير الأمن الصحي للعمال.

- الشركات الأردنية تعمل على تقديم الحوافز المناسبة للتقليل من دوران العمل وتوفير الإستقرار الوظيفي.
- تنمية علاقات الموظفين فيما بينهم ومع الإدارة.
- توفير كل السبل والوسائل والإمكانيات للعاملين للتخفيف من صعوبات العمل التي يواجهونها العاملین.

9.6. التعقيب على الدراسة:

ساهمت هذه الدراسة من خلال موضوع بحثي في بعض النقائص المكملة من خلال الدراسات السابقة كما أنها تعاني من بعض النقائص من خلال المجال الميداني والنظري.

تتشابه مختلف الدراسات التي قمت بالإستعانة بها في متغير مستقل واحد حيث أن هذا المتغير هو موضوع دراستي إما الإستقرار المهني أو المعوقات الوظيفية، إلا أن الإختلاف يكمن في الربط بيه متغيرين في الدراسة مختلفين.

الفصل الثاني المعوقات الوظيفية

الفصل الثاني المعوقات الوظيفية

تمهيد

- I. مصادر المعوقات الوظيفية
- II. إسقاط الإتجاهات النظرية الحديثة في دراسة التنظيم على المعوقات الوظيفية
- III. معوقات العمليات الوظيفية
- IV. آثار المعوقات الوظيفية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر المؤسسة في حد ذاتها وحدة إجتماعية تشهد عمليات إجتماعية مماثلة لتلك التي تحدث على مستوى الأفراد في المجتمع، ومن الطبيعي أن فهم ما يحدث على مستوى المؤسسة يعيننا على فهم ما يحدث على مستوى المجتمع.

كما أن المؤسسة تتيح الفرصة في دراسة ظواهر قد يصعب دراستها على مستوى المجتمع كالصراع التنظيمي، العلاقات الوظيفية والمعوقات التنظيمية ... إلخ

وعلى هذا الأساس بين فصل لدراسة أهم عنصر في هذه الظواهر، والذي هو المعوقات الوظيفية.

حيث أننا سنتطرق في هذا الفصل لأهم العناصر التي يمكننا من خلالها دراسة هذه المعوقات:

- مصادر المعوقات الوظيفية.
- إسقاط النظريات الحديثة في دراسة التنظيم على المعوقات الوظيفية.
- معوقات العمليات الوظيفية.
- آثار المعوقات الوظيفية.

1. مصادر المعوقات الوظيفية:

إذا تأملنا في فكرة التنظيم كنظام مفتوح، يمكننا التعرف بسهولة على المصادر التي تأتي منها المعوقات الوظيفية، ذلك أن أي نظام يضم أجزاء ثلاثة هي: (المدخلات، العمليات والمخرجات) التي تتفاعل وتتعامل مع التنظيم، ويمثل بذلك الجزء الرابع من النظام المفتوح، ومن ثم نستطيع حصر مصادر المعوقات الوظيفية للعمليات التنظيمية في مصدرين (مصادر داخلية ومصادر خارجية).

1. المصادر الخارجية (البيئة الخارجية):

البيئة هي أول مصدر للمعوقات التي تواجه التنظيمات في أي مجتمع من العالم، ففي البيئة المحيطة بالتنظيم توجد قوى إجتماعية، كما توجد منظمات ومؤسسات حكومية وسلطات تشريعية ووسائل للإعلام تعليمية وثقافية، فالبيئة تشمل " كل العناصر التي تقع خارج حدود التنظيم، والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير على التنظيم ككل، أو على جزء منه " ، والتنظيم له بيئة خاصة يتفاعل معها بشكل مباشر ويتأثر مباشرة بالقدرة على تحقيق أهدافه، وبيئة عامة تؤثر بشكل غير مباشر على التنظيم، كما يؤثر على غير من التنظيمات الأخرى.

كما توجد قوى سياسية في شكل أحزاب وجمعيات أهلية تهتم بالمحيط الذي حول التنظيم، بالإضافة إلى ذوي المصالح والنفوذ، ومالهم من تأثير على إعاقة أهداف التنظيم، كما يتواجد في البيئة المحيطة بالتنظيم عناصر ومؤثرات خارجية تعكس تأثيرات مجتمعات أجنبية في مجالات الحياة المختلفة، تعمل لجذب أو دفع الدولة في اتجاهات تتناسب ومصالحها، التي تسعى إلى تحقيقها بوسائل شتى.⁽¹⁾

(1) إسماعيل قبياري محمد، علم إجتماع صناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، دار المعارف، (د ، ط)، الإسكندرية، 1980، ص 265 .

2. المصادر الداخلية (البيئة الداخلية):

يعتبر كل نوع من أنواع المدخلات التي يتعامل معها التنظيم مصدرا للمعوقات الوظيفية من نوع خاص، ولكن يأتي في مقدمتها العنصر البشري الذي عادة يسبب أكثر المعوقات.

وتتبلور المعوقات التي يثيرها المورد البشري في كونه يتمتع بكفاءة مهنية عالية أو منخفضة، ولكن غالبا لا يمكن التعرف عليها من خلال الملاحظة فقط، بل بالتفاعل في إنجاز المهام الموكلة إليه، ومدى نجاعته أو فشله في إنجاز هذه المهام، إن هذه فشل هذه الأخير بسبب المعوق الأكبر في تحقيق أهداف التنظيم، ويرجع ذلك لعدة أسباب بالرغم من إمكانيات الفرد أو العنصر البشري في التنظيم وخبراته التعليمية والإبداعية، ومدى موازنتها بين الأهداف العامة للتنظيم وأهدافه الخاصة، وأيضا بمدى قدرته على التثبيت أو المرونة في تنفيذ الإجراءات الإدارية، ومنه المهام المنوطة أو الموكلة إليه بصفة عامة.⁽¹⁾

هذا ما يجعل التنظيم يبحث على الأسباب التي تعيق أو تؤدي بهذا الفرد إلى فشل أو عدم الكفاءة في إنجاز مهامه، بالرغم ما يملكه من مؤهلات علمية وخبرات مختلفة.

كل هذا ما جعله إما قادرا على الإستجابة الإدارية والإلتزام بها إن شاء، أو الإنحراف عنها وإتباع أساليب في العمل لا تتماشى وأهداف التنظيم، مما تحول دون إشباع حاجات ورغبات المجتمع.

وعلى هذا الأساس سنتطرق في العنصر التالي إلى مختلف الرؤوس حول المعوقات الوظيفية لمجموعة من العمليات الوظيفية.

II. إسقاط الإتجاهات النظرية الحديثة في دراسة التنظيم على المعوقات الوظيفية:

شهد ميدان التنظيم إهتماما نظريا واسع النطاق في الآونة الأخيرة، ما يعكس بصفة عامة تنوع مداخل

(1) صالح السكري، مرجع سابق، ص 137 .

دراسة التنظيم والنظرة إليه، كما يعكس ردود فعل مميزة إزاء النظريات الكلاسيكية، والملاحظ أن هذه الإتجاهات النظرية الحديثة قد ظهرت كرد فعل أو إستجابة للتحليلات الكلاسيكية التي قدمها رواد دراسة التنظيم، هذا ما يجعلنا نسلط الضوء على هذه الإتجاهات بإسقاطها على موضوع المعوقات الوظيفية، والذي أصبح من الضروري الإهتمام بهذا الجانب ومعالجة أسبابها من خلال هذا الإسقاط، وكان ذلك نتيجة لإحساس داخلي بعدم ملائحة للتحليلات الكلاسيكية لدراسة التنظيمات الحديثة المعقدة، وما قد يتعرضها من معوقات تنظيمية تحول دول تحقيق الأهداف المتوخاة منها.⁽¹⁾

بالرغم من ذلك كله يمكننا التمييز بين هذه الإتجاهات في دراسة التنظيمات، والتي سنتطرق لها من خلال الطرح التالي:

1. الإتجاه البنائي الوظيفي:

يعتبر الإتجاه من أبرز الإتجاهات الرئيسية في دراسة التنظيم، وذلك لما يحتوي عليه من تصورات تفسيرية للواقع الإجتماعي ويتمحور هذا الإتجاه على تصور البناء الإجتماعي بأنه يتكون من أنظمة مترابطة ومتكاملة، وتمارس وظائف متكاملة، تعمل على إستمرار هذا البناء والحفاظ عليه، وهذه النظم هي الأخرى تتكون من أنساق مترابطة ومتكاملة، ومما سبق فإن هذا الإتجاه يرى بأن البناء الإجتماعي يتكون من أبنية وأنساق تؤدي وظائف معينة متكاملة من أجل الوظيفة العامة للبناء الإجتماعي وتحقيق بقاءه وإستمرارها، وقد تتعطل وظيفة من وظائف أحد الأبنية الفرعية، مما يؤثر على وظيفة البناء الكلي وعدم قدرته على تحقيق الأهداف العامة، لكن البناء يعيد التوازن إلى ذاته عن طريق ميكانيزمات جديدة يفرزها لهذا الغرض، ولهذا فإنه بإمكاننا الوقوف على المسلمة الرئيسية التي يستند إليها هذا الإتجاه، وهي أن الأصل في المجتمعات

(1) إسماعيل قبياري محمد، مرجع سابق، ص 289 .

التنظيمية هو التكامل والتوازن والإستقرار، أما الصراع والتخلخل فهو يعتبر من المعوقات الوظيفية التي تعيق الإستقرار والمحافظة على النظام القائم في المؤسسة أو التنظيم.⁽¹⁾

2. " تالكوت بارسونز " والمعوقات التنظيمية:

قد إستبعد أو أغفل أبعاد التغير والصراع المعوقات في التنظيمات، وأكد فقط على الثبات والتكامل والتساند، حيث رأى بأن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمتع أهداف التنظيم طابعا شرعيا ... إلخ، وهذا يفرض بدوره توافر قدر من الإنسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه، فالنسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم.

كما قدم " بارسونز " تفسير تكامل الأفراد والجماعات في التنظيم ذاهبا إلى أن هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع، ومن خلال أهداف التنظيم هذا ذاته، من جهة التوازن بأن هناك مصدرين للتغير في التنظيم، الأول يتم من الخارج حينما تمارس البيئة ضغوطا على التنظيم، والثاني يتم من الداخل حينما تنشأ من داخل التنظيم ذاته.

وعلى هذا الأساس إذا كان " بارسونز " يرى أن المعوقات الوظيفية شيء غير مألوف وحالة عرضية، فإن " ميرتون " قد أكد على وجود التغير الذي يفرض نفسه وينبثق من داخل التنظيم، كما أكد على وجود الضغوط التي تفرض على التنظيم من الخارج.⁽²⁾

3. النموذج المثالي " فيبر ":

إن النموذج الذي صاغه " فيبر " للبيروقراطية يرتكز على خاصية الرشد المطلق، فإن ذلك قد أثار بدوره

(1) محمد علي محمد، علم إجتماع التنظيم (مدخل للتراث مشكلات الموضوع والنهج)، دار المعرفة الجامعية، ط3، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 104 .

(2) السيد الحسيني، النظرية الإجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط4، مصر 1983، ص 53 .

مناقشات وتساؤلات حول النتائج المتوقعة (المعوقات الوظيفية) التي تصاحب البيروقراطية، والتي تفرض إعادة النظر في خصائص التنظيم الرشيد على النمو الذي حدد " فيبر"، وقد إحتلت هذه القضية جانبا كبيرا من تراث علم الاجتماع التنظيم في الآونة الأخيرة، فالتحول الواضح الذي حققه التنظيم نحو البيروقراطية كان مرتبطا بكثير من المعوقات والقيود المفروضة على إستقرار الموظف من ناحية، وبمظاهر تخالف التنبؤات والتوقعات التي تضمنها النموذج المثالي للبيروقراطية من ناحية أخرى.⁽¹⁾

فلقد إتفق " هربرت سيمون " مع " روبرت ميرتون " في رفض النمط التقليدي في وضع القواعد المنظمة للسلوك الإداري لكل تنظيم، فلقد أهمل " فيبر " محتوياته الإجتماعية وليس التنظيم شيئا جامدا أو نسقا ثابتا على ما توهم " فيبر " في تصوراته العسكرية التي تأثر بها بحكم عمله وممارسته الوظيفية في تنظيم جيش الألمان ذو التقاليد الصارمة، وخاصة حين تهبط القواعد الرسمية التي تتصدق دائما من " فيبر " وما بعده بأنها قواعد ضاغطة، تتصف بالجمود ما يعيق وظيفة التنظيم البيروقراطي، وهذا هو السبب الذي يتصف من أجله البناء البيروقراطي حسبه بالقصور، نظرا لكونه مستتر وإنعدام حركته.⁽²⁾

4. " سلزنيك " والبيروقراطية:

كما يرى " سلزنيك " أن البيروقراطية تواجه حاجة لتفويض السلطة للأنساق الفرعية داخل التنظيم، نظرا لتعدد مهم التنظيم وتعدد المسؤوليات فيه، غير أن ذلك التفويض يؤدي إلى تمييع الأهداف العامة للتنظيم، كما أن وحداته الفرعية سوف تتجه أكثر فأكثر نحو تحقيق أهدافها الخاصة، بإعتبارها غايات في حد ذاتها، ويتطلب بالضرورة إستيعاب مركزية الضبط ثم تبدأ الدائرة من جديد.

أي أنه يؤكد هنا المماثلة العضوية للتنظيم في إعادة توازنه من خلال خلق ميكانيزم داخلي لتفادي

(1) عبد الرزاق جالبي، علم اجتماع التنظيم (النظرية والتطبيق)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص 289 .

(2) إسماعيل قبياري محمد، مرجع سابق، ص 300 .

المعوقات الوظيفية، هذا وقد إعتد " سلزنيك " في تطويره نظريته وأفكاره النظرية سالفه الذكر على دراسة إمبريقية أجراها على منظمة (التس فالي)، أما " روبرت متشلز " فيرى بأن التنظيمات الكبرى لا تتيح فرصة تحقيق الديمقراطية الداخلية، طالما أنها تخلق صعوبات أمام المشاركة الفعلية من جانب الأعضاء في العملية السياسية المتمثلة في إتخاذ القرارات، وذلك ليبين أن الديمقراطية الحقيقية تعني مشاركة كل أعضاء التنظيم في العمل السياسي المتعلق بإتخاذ القرارات والإشراف على تنفيذها وعلى الأمر يصعب تحقيقه في الواقع بسبب كبر الحجم في التنظيم، وكذلك تفتقد المشكلات الوظيفية وهي بحاجة إلى خبرة فنية متخصصة، ومستوى مرتفع من التدريب على نظام المؤسسة.⁽¹⁾

وهذا يعني ان اللا مركزية الإدارية تتمثل في تفعيل دور التنظيم، وذلك بإسناد مهام إدارية وتخطيطية تنموية لها تزيد من فاعليتها، وتعزز دورها في تحمل مسؤولياتها وصلاحياتها، بالشكل الذي يعمل على دمج الفرد العامل في عمليات التنمية، ويؤدي في النهاية إلى نجاحها، إلا أن هذه العملية (اللا مركزية الإدارية) في آدائها لوظيفتها تتعرضها مجموعة من المعوقات التي تحول دون تحقيقها للأهداف المرجوة منها.

حيث يرى " محمد قباري إسماعيل " أن التنظيم البيروقراطي للدولة هو تنظيم ضخم تقف عليه التنظيمات كيف تنقد أهداف التنظيم البيروقراطي بحيث تستخدم عدة التنظيمات الأجهزة الكفيلة بضمان الإشراف والمتابعة وإحصاء كل كبيرة وصغيرة، وتسجيل كل ما يحدث داخل بناء التنظيم، ولكل بناء تنظيمه الخاص الذي تنفذه أجهزته النوعية⁽²⁾، حيث تربط بحزم بين تخطيط الإدارة العليا، وتنفيذ المهام وإصدار القرارات طبقاً للنظم والقواعد وتحقيقاً للأهداف وإستناداً إلى التخصص والشرعية، وللبيروقراطية كتنظيم مشكلاتها التي تنجم عن عمليات التطبيق والممارسة والتنفيذ، مما يعوق النظام ويؤدي إلى الخلل والإبطاء في تحقيق الاهداف وقضاء الحاجات وضياع الوقت وفقدان مصالح الناس، الأمر الذي معه ينبغي أن يتوافر التنظيم البيروقراطي

(1) طلعت إبراهيم لطي، علم إجتماع التنظيم، دار غريب للنشر، (د.ط)، القاهرة، 1993، ص 114 .

(2) إسماعيل قباري محمد، مرجع سابق، ص 266 .

المرن، واللا مركزية في توزيع السلطات بالإضافة إلى الرقابة على تنفيذ القرارات مع الحد من رغبة الموظفين في الإستلاء والتسلط، فلا بد من إقتصاد الوقت وسرعة تنفيذ الإجراءات والتعاون مع الجهات البيروقراطية، حتى يحدث التفاهم والتقارب، مما يؤدي بدوره إلى تعميق الإتصال بين الإدارة وما يحيط بها من مؤسسات مختلفة.⁽¹⁾

كما يرى بأن هناك أحوال للتنظيم الرأسي والوظيفي، تتميز فيه أشكال السلطة والإدارة من النمط المركزي الصارم، إلى النمط اللامركزي في الإشراف والإدارة...، ففي حالة ما إذا كان التنظيم الرأسي تكون السلطة متمركزة في يد القائد أو المشرف على التنظيم، وذلك بقصد تيسير التنفيذ والسيطرة، ووضوح المسؤولية وسرعة الإجراء والتصرف، ومن عيوب التنظيم الرأسي، الصرامة وعدم المرونة وإصدار غير المستطاع، مما يعوق تنفيذ الأوامر ويحمل أفراد التنظيم ما لا طاقة لهم به.⁽²⁾

III. معوقات العمليات الوظيفية:

1. معوقات اللامركزية الإدارية:

تعرف هذه الاخيرة على أنها الحالة أو الوضع الذي يعطي فيه حق المشاركة في صنع القرار في مختلف المستويات الإدارية في التنظيم دون أن يلغي حق الجهة المركزية في إتخاذ القرار، وبالتالي فإن المركزية هي أسلوب في العمل يقوم على مبدأ توزيع سلطة صنع القرار والصلاحيات بين السلطة المركزية وهيئات أخرى مستقلة، تتواجد في البناءات أو التنظيمات الأخرى، ما يساهم في التكامل والتوازن بين مختلف الأنساق⁽³⁾، وهذا ما يساهم في إستقرار الفرد أو الموظف في عمله داخل هذا البناء، فاللامركزية تعتبر المشاركة في صنع القرار من طرف مختلف الأفراد العاملين بالتنظيم ما يساهم في ولاءهم لوظيفتهم ومحافظةهم على

(1) إسماعيل قباري محمد، المرجع السابق، ص 266 .

(2) أبو شيحة نادر وعبد المعطي عساف، الإدارة العامة في المملكة الهاشمية، منشورات المؤلف، عمان، 1985، ص 203 .

(3) الزغبى خالد، تشكيل المجالس المحلية وأثره على كفاءتها، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 1989، ص 14 .

إستمرار التنظيم، وذلك من خلال تحقيق الإستقرار، وبالتالي تحقيق أهداف التنظيم، أما عكسها والتي هي المركزية في إتخاذ القرار تعتبر العائق أو المعوق الأكبر في مساهمة أو إدراك الأفراد العاملين بهذا التنظيم في تحقيق أهدافه، وغالبا ما تعد المركزية في إتخاذ القرار معوق من طرف الفرد في تحقيق الأهداف.

2. معوقات التخطيط:

إن عملية التخطيط هي الأسلوب العلمي والمنهجي الواعي الذي يعتمد التنظيم موارده وتحقيق أهدافها، وبما يساهم في تطويرها وإبقائها في خدمة بيئتها، لقد تطورت فلسفات التخطيط وأساليبه بشكل كبير في السنوات الأخيرة.

إذ نجد " قباري محمد إسماعيل " في تحليله للتنظيمات البيروقراطية للدولة يرى بأن منشأ المعوقات الوظيفية يرجع إلى الإمكانيات التي يتمتع بها العنصر البشري المكون لهذا التنظيم.

فيرى أنه " لا يمكن أن نتصور برنامجا صناعيا أو مشروعاً تنمويا ناجحاً، دون النظر إلى الدور الإيجابي للعنصر البشري الذي يقوم به، وقد تساعد إمكانياته وطاقاته، على تطوير البناء التنظيمي، أم أنها تعوقه وتفسد تنبؤات الخطة وتوقعات التخطيط "، بمعنى أنه ينبغي النظر قبل القيام بأي عملية من عمليات التخطيط في سائر الإنساق، إلى المعطيات البشرية والمادية، وكلها عناصر لا تعطىها المادة وحدها، إنها معطيات عنصر بشري يتمتع بالخبرة، ومتطور في إمكانياته.⁽¹⁾

إن عملية التخطيط تعتبر عملية أساسية في وظائف التنظيم، وبالتالي هي وظيفة حساسة، كل معوق ينشأ عن هذه العملية يعيق بالدرجة الأولى أهداف الوظيفة، وبالتالي يعيق الوصول إلى تحقيق الأهداف أو فشلها، وهذا راجع للإمكانيات التي يتمتع بها الفرد.

(1) إسماعيل قبياري محمد، مرجع سابق، ص 243 .

كما يرى " عثمان محمد غنيم " بأن التخطيط يواجه عند التطبيق الكثير من المعوقات التي تحول دون تطبيقه تارة، وتؤدي إلى عدم تطبيقه للأهداف المنشودة من حالة تطبيقه تارة أخرى، وأهم هذه المعوقات الوظيفية يمكن تلخيصها فيما يلي:

- عدم وجود إستراتيجيات وسياسات واضحة ومحددة.
- إهمال البعد المكاني في عمليات التخطيط.
- عدم توافر قواعد بيانات ومعلومات في كثير من البناءات، الذي يسمح بإعداد خطط.
- غياب الكوادر التخطيطية والفنية المدربة، والمؤهلة لإعداد خطط.⁽¹⁾

أما " تركي إبراهيم عبيدات " فيرى أن معوقات التخطيط تتمثل في:

- عدم رغبة الإدارة العليا في المؤسسة في الإفصاح عن طبيعة التغيرات الهيكلية، خاصة عندما يكون في هذه التغيرات مساس بمصالح سائدة، مما يؤدي إلى التضارب في عملية التخطيط، وعدم وضوح الأهداف.

- عدم وضوح المسؤوليات في مختلف أنساق البناء.⁽²⁾

3. معوقات تسيير الموارد البشرية:

يرى " أحمد رحمانى " أن وظيفة المستخدمين (تسيير الموارد البشرية) منحصرة في مهام إدارية، وبذلك فهي تهمل الجوانب الهامة مثل: تسيير المسار المهني والتكوين، تقييم النتائج الإيجابية وإشراك الموظفين في القرارات التي تهتم تطوير الوظيفة.

(1) غنيم عثمان محمد، تحليل وتصميم المنظمات، الدار الجامعية، مصر، 2002، ص 90 .

(2) عبيدات التركي إبراهيم، التخطيط الإستراتيجي (مفهومه وإطاره الإرشادي ومراحله المختلفة)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الأردن،

2007، ص 18 .

إن وظيفة تسيير الموارد البشرية تمارس بصفة تقليدية ومركزية على مستوى مسؤول عن المستخدمين.⁽¹⁾

أما " طاهر حسن منصور " و " صالح مهدي محسن العامري " يرون أن معوقات تسيير الموارد البشرية

تتمثل في:

- غياب معايير واضحة لتقييم الأداء، وضعف المشاركة في صنع القرار من طرف الموظفين.
- تحنّيش القيم الثقافية السلبية، وضعف العمل الجماعي وروح الفريق، وجهود قوانين العمل وتضاربها.
- استخدام القوة بشكل تعسفي من طرف قادة التنظيم، وممارسة الصلاحيات لتعزيز المكانة الشخصية على حساب التنظيم، بالإضافة إلى التخير في تطبيق القواعد واللوائح القانونية.
- عدم توفر الموضوعية في تطبيق هذه القوانين.
- تعزيز الولاء الشخصي للقائد لدى العاملين بدلا من الولاء التنظيمي.⁽²⁾

4. معوقات إتخاذ القرار:

تعتبر عمليات صنع القرار من حتميات الأمور في التنظيمات، وهذه العملية لا تعتبر وظيفة مستقلة وإنما تعتبر بمثابة الوسيلة أو الآداة الأساسية لممارسة جميع وظائف التنظيم، من تخطيط، توجيه، تنسيق، إتصال، تسيير الموارد البشرية وتفويض للسلطة.

حيث يرى " السيد الحسيني " أن إصدار القرار الرشيد يفترض بطبيعة الحال حصرا كاملا لكل المعطيات وإتماما تاما بها، بعبارة أخرى معرفة كاملة للبدائل والنتائج، كما يفترض إدراكا كاملا المعطيات القيمة، المرتبطة بجوهر المشكلة، وهذا ما يتحقق تماما في الواقع.

(1) أحمد رحمانى، (تسيير الموارد البشرية، التحولات المحلية، رهانات ونفاس)، مجلة المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط، الجزائر، 1996، ص 39 .

(2) طاهر محسن منصور وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجمع، دار وائل للنشر، 2005، ص 312 .

فعلى صانعو القرارات أن يبحثوا عن هذه المعطيات، ولكنهم يواجهون خلال بحثهم هذا قيودا عديدة صنفها " سيمون " إلى ثلاث فئات:⁽¹⁾

- الفئة الأولى تتعلق بالمهارات والعادات ودور الأفعال اللا شعورية التي تحدد بطريقة آلية أداء الفرد القرارات التي يتخذها.

- الفئة الثانية تتعلق بالضغط المفروضة على الرشد.

- الفئة الثالثة تتمثل في مقدار المعرفة الأساسية التي لدى الفرد، والمعلومات المتاحة له.

وقد أوضح " سيمون " أن هذه القيود الثلاثة تحدد نطاق الترشيح ومداه، لأنها حدد نوعية البدائل ومقدارها، كما أنها تؤثر على تحديد النتائج المتوقعة، بل تلعب دورا في تصورها وإدراكها.⁽²⁾

أما " عبد الكريم أبو مصطفى " فيرى بأن المشاركة في إتخاذ القرار داخل التنظيم ما هي إلا مشاركة صورية، وبالتالي تفقد معناها الحقيقي والفعال، وبالتالي تصبح معوقا لعملية إتخاذ القرار، حيث يرى بأن في الكثير من المواقف لا تكون المشاركة إلا بشكل صوري فقط، حيث نجد أن بعض الأعضاء يميلون إلى تأكيد وجهة نظر القادة، دون أدنى منافسة، هذا بالإضافة إلى المجاملة أو إعتبارات المكانة الإجتماعية ... ، مما يجعلهم بعيدون عن الموضوعية تغلبا للمصالح الشخصية عن المصالح العامة.⁽³⁾

IV. آثار المعوقات الوظيفية:

من خلال ما تم التطرق له في عمليات المعوقات الوظيفية ومهامها ووظائفها، يترتب عنها خلل وظيفي في أداء هذه العمليات، نتيجة تفاعلها المستمر في المؤسسة، من خلال هذا التفاعل الذي ينتج عنه خلل

(1) السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 138 .

(2) محمد بدوي، مدخل إلى علم الاجتماع، دار المعارف الجامعية، طه، 1984، ص 423 .

(3) أبو مصطفى عبد الكريم، الإدارة والتنظيم والمفاهيم (الوظائف والعمليات)، القاهرة، 2001، ص 193 .

وظيفي، تترتب عنه مجموعة من الآثار، نذكر منها:⁽¹⁾

- قتل روح المبادرة والإبداع والمشاركة الحقيقية.
- إنخفاض الروح المعنوية لدى أفراد العاملين بالمؤسسة.
- تجميد القدرات والمهارات الذهنية للأفراد العاملين بالمؤسسة.
- تحد من إمكانية التدريب على المهام والممارسة الفعلية للوظيفة.
- اللامبالاة والإهمال والبعد عن إتخاذ قرارات صائبة وفق قوانين متبعة.
- الحد من المرونة والإبتكار وجعل التقيد الحرفي بالنص القانوني أمرا مطلوبا في ذاته.
- تبذير الإمكانيات المادية والمعنوية.
- بروز الإنتهازية في العلاقات بين الأفراد العاملين في المؤسسة فيما بينهم.
- عدم إمكانية العنصر البشري المكون من تحديد الإحتياجات وحصر الإمكانيات وإستغلالها.

(1) حبيب علي عباس، الإدارة العامة (المدخل للعلوم الإدارية)، مكتبة مديولي، القاهرة، 1997، ص 45 .

الفصل الثالث

الإستقـرار المهني

الفصل الثالث

الإستقرار المهني

تمهيد

I. المداخل النظرية لدراسة الإستقرار في العمل

II. أهمية الإستقرار المهني

III. مظاهر الإستقرار في العمل

IV. العوامل المؤثرة في الإستقرار المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الإستقرار المهني من المواضيع الأساسية التي شغلت ولا تزال تشغل بال المفكرين والعلماء من مختلف التخصصات والفروع العلمية التي تهتم بدراسة المؤسسات، هذه الأخيرة يتوقف نجاحها إلى حد بعيد على فعالية الموارد البشرية فيها وإستقرارها المهني في الأعمال التي يمارسونها، وقد تأكدت من خلال العديد من الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا المجال، ما يزيد من المسؤوليات في التعامل بطريقة علمية مع هذا النوع من المواضيع، إذ ما أرادت هذه المؤسسات أن تحقق أهدافها المنشودة، التي ترمي إليها من خلال إستقرار مواردها البشرية في العمل، وقد حاولنا في هذا الفصل الإلمام بمجموعة من العناصر نذكرها:

- المداخل النظرية لدراسة الإستقرار في العمل.
- أهمية الإستقرار المهني.
- مظاهر الإستقرار في العمل.
- العوامل المؤثرة في الإستقرار المهني.

1. المداخل النظرية لدراسة الإستقرار في العمل:

لقد أدى إزدياد وإتساع حجم المؤسسات المختلفة، في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين إلى صعوبة تسييرها وتنظيمها، الأمر الذي أدى إلى بروز بعض المفكرين والباحثين لإيجاد بعض المبادئ وصياغة بعض النظريات في تنظيم وإدارة المؤسسة والعاملين فيها، كـ " ماكس فيبر " و " فريدريك تايلتور " و " هنري فايول " و " إلتون مايو " وغيرهم ممن أسهموا في إبراز نظرية التنظيم والإدارة. ورغم بعض النقائص والسلبيات التي تميزت بها كل نظرية، إلا أنه وإلى حد الآن لا تزال تمارس وتطبق على نطاق واسع في الكثير من المنظمات.

في ضوء هذا نتعرض بالدراسة والتحليل لمجموعة من النظريات التي نرى أنها إهتمت بدراسة العنصر الإنساني وكل ما يتعلق به من قريب أو بعيد في محيط العمل، والكشف عن جميع المتغيرات المشمولة بالدراسة الراهنة المعوقات الوظيفية والإستقرار المهني ومحاولة تحليلها في ضوء ما تناولته هذه النظريات.⁽¹⁾

مع الإشارة إلى أننا بصدد تقديم وصف وتحليل دقيق حول كل نظرية من النظريات المعروضة، والغرض الأساسي من عرضها هو التعرف على مبادئها الرئيسية مع محاولة الكشف عن طريقة التنظيم التي تتبناها كل نظرية، وما هي المعوقات الوظيفية التي تبنتها وما تأثيرها في الإستقرار المهني وهذه النظريات هي:

- النظريات الكلاسيكية.
- النظريات الحديثة.
- النظرية الوظيفية.
- النظرية السلوكية.

(1) http://www.politics_dz.com/theards/a_lmx_hadr_alul.nzriat.8536, 19:45, 01/02/2018.

1. النظرية الكلاسيكية في دراسة الإستقرار في التنظيم:

ترتبط النظريات الكلاسيكية بالعديد من الأعداد لعديد من المفكرين والباحثين في مجال التنظيم والذين ظهوروا بدايات القرن العشرين ويرتكز التيار الكلاسيكي المنبثق عن أعمال كل من " تايلور " و " فيبر ".

1.1. النظرية البيروقراطية " لماكس فيبر ":

يعتبر " ماكس فيبر " رائد ومن مؤسسي النظرية البيروقراطية، والذي أسهم بصفة كبيرة في ميدان الدراسات التنظيمية والإدارية.

يرى " ماكس فيبر " أن أداء المؤسسة وفعاليتها يتوقفان على مدى إلتزامها بمبادئ التنظيم البيروقراطي العلمي، أو كما أسماه هو النموذج المثالي للبيروقراطية والذي في ضوءه تلتزم به المؤسسات بمجموعة من المبادئ والإستراتيجيات خصوص في مجال التعامل مع الأفراد من أجل تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء وتحقيق الأهداف، ويمكن توضيح أهم عناصر النموذج المثالي الذي وضعه " ماكس فيبر " في النقاط التالية:

- يتميز التنظيم البيروقراطي بنظام ثابت من القواعد والإجراءات المحددة لطرق أداء العمل وكيفية إنجازه، وتكون هذه القواعد صارمة ومسجلة أو مكتوبة، ويكون لها صفة الإلتزام والجبرية، وعلى الموظف الإلتزام بها أثناء تأدية عمله، وهذا يسمح للمشرفين والمديرين في وضع خطط للأداء أو معايير وفقا لمؤهلات، فعملية المفاضلة بين المتقدمين لشغل مناصب العمل يجب أن تكون على أساس الشهادات أو المسابقات أو الإمتحانات، كما أن الجزاء يكون بحسب الإستحقاق، فالحوافز والمكافآت مثلا تكون على أساس الأقدمية أو الإنجاز أو الكفاءة في العمل أو كلها مجتمعة، وليس على أساس المكانة الإجتماعية للموظف⁽¹⁾، وعلاقته الشخصية والقربة العائلية وغيرها من العوامل الذاتية.

(1) إبراهيم عباس وآخرون، المفاهيم الأساسية في علم الإدارة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص ص 22 - 23 .

- يتميز التنظيم بتوزيع الأنشطة والمهام والواجبات بشكل رسمي، أي أن الموظف أو الفرد العامل يكلف بمجموعة من المهام والأدوار المحددة تحديدا دقيقا، والتي عليه أداؤها وتحقيقها وفقا لطريقة محددة وثابتة تضعها السلطة الإدارية.
 - يعتمد التنظيم البيروقراطي على المستندات والوثائق في جمع تعاملاته، وهناك جهاز مختص تابع للإدارة مهمته توثيق وتسجيل كل ما يحدث داخل المؤسسة، كما أن التنظيم البيروقراطي يتميز بالفصل بين الملكية الفردية وملكية المؤسسة، فالموظف في ظل التنظيم البيروقراطي لا يملك سوى أجره الذي يحصل عليه والمكافآت التي تمنح له بنظير إتمامه المهام المسندة إليه.⁽¹⁾
 - يتميز توزيع السلطة التي تمنح للموظف من أجل تنفيذ مهامه وواجباته بطريقة رسمية وفقا لقواعد ثابتة، هاته القواعد التي تحدد حجم السلطة وطبيعتها، وتوفر للأفراد إمكانية التظلم وإستئناف أي قرار لدى المستوى الأعلى للسلطة المشرفة، وهذا أيضا وفق قنوات وقواعد محددة ومنظمة بطريقة دقيقة.
- هذه تقريبا هي أهم خصائص التنظيم البيروقراطي الذي نادى به " ماكس فيبر " والذي يرى فيه أن الإلتزام بهذا الشكل في التنظيم هو الطريقة المثلى لتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء، وأرجع " فيبر " هذه الفعالية في الأداء إلى:

- التخلي عن الإعتبارات الشخصية أثناء أداء المهام والواجبات.
- ممارسة الرقابة الشاملة الناتجة عن التدرج الهرمي للسلطة.
- إمتلاك الأفراد للكفاءات والقدرات العالية من أجل أداء العمل بفعالية أكثر.⁽²⁾
- توفير الإجراءات والقواعد المكتوبة التي تحدد كيفية أداء العمل.

(1) إبراهيم عباس وآخرون، مرجع سابق، ص 23 .

(2) Jean Claud Sheid, **les grands auteurs en organization du nd**, paris, 1980, p 14 .

في الحقيقة أن النظرية البيروقراطية قدمت إسهامات عديدة ذات أهمية كبرى بالنسبة للمنظمات، خصوصا في مجال التعامل مع الأفراد وسبل تحقيق الكفاءة والفعالية، غير أن هذا لا يخفي الكثير من الإنتقادات والمظاهر السلبية التي نتجت عن تطبيق هذا النمط من التنظيم فـ " ماكس فيبر " بالغ في التركيز على مسألة التخصص والرقابة والإشراف واللوائح، وأهمل الطبيعة النفسية والإجتماعية للفرد، بغيره مجرد آلة دورها الأساسي هو الإمتثال والتقييد بالإجراءات والقواعد المكتوبة والمحددة، وتنفيذ الأوامر دون نقاش أو مشاركة، وهذا الجانب يمكن أن يؤدي إلى إنخفاض في كفاءة الفرد إتجاه عمله بدلا من إرتفاعها، مما أدى قد يفقده مكانة خاصة في التنظيم البيروقراطي، لأن العامل الحاصل على أكبر قدر من المعلومات والخبرة تمنح له درجات أعلى في السلم الوظيفي، وبالتالي يحصل على مستويات أكبر وعلى أجر أعلى، وتلك كلها أمور تحفز على بذل أكبر جهد في العمل، خاصة أن الإنسان في ظل هذه النظرية يعتبر ذو سلوك رشيد إقتصادي يسعى إلى إشباع حاجاته الإقتصادية المادية أكثر.

مكافئتهم في صورة مرتبات ثانية رغم هذا التركيز على الموضوعية، إلا أن " فيبر " لم يهمل مسألة الأقدمية في التدرج الوظيفي، أخذ بعين الإعتبار وجود قواعد واضحة تنظم العمل، لهذا فإن متغير الإستقرار الوظيفي يصبح هو الآخر مسألة روتينية واضحة، وذلك من خلال الترقية والأجر الكافي، نظير العمل وحماية المسار الوظيفي للأفراد، لأنها تستند إلى رشد المؤسسة وعقلانية قواعدها.⁽¹⁾

وتتظر هذه النظرية على مسألة الإستقرار المهني على أنه مطلب أساسي في متطلبات الموظف، بحيث يتم تحديد مدة العمل بعقد مكتوب، وضمان تدرجه في وظيفته وسيدة العدالة بين الموظفين، بما يضمن حدود إستقراره في الوظيفة، وبالتالي ضمان الإستقرار الإجتماعي له، وإن تطبيق اللوائح والقوانين والإجراءات على الجميع بعدالة، وإعطاء الموظفين فرصهم في الترقية والحوافز والمكافآت ... إلخ، بغض النظر عن المكانة الإجتماعية والعلاقات الشخصية والرقابة وغيرها من العوامل الذاتية.

(1) إبراهيم عباس وآخرون، مرجع سابق، ص 23 .

إذ أن هذه النظرية إهتمت بالحوافز المادية وإعتبرتها مطلب من متطلبات الوظيفة، ركزت من خلالها على الكفاءة بالإضافة إلى الأقدمية والتدرج في السلم الوظيفي، وإرتأت أن هذه الحوافز وإن كانت مادية بحتة، تقوم بتحديد مكانة الموظف في المؤسسة وموقعه في التدرج الوظيفي يحقق له الإستقرار في الوظيفة، وهذا ما يصبو إليه الأفراد وتتشدده المؤسسة.⁽¹⁾

2.1. مدرسة الإدارة العلمية:

بدأ " تاييلور " حياته العلمية كتلميذ صناعي في مصنع صغير لصناعة الآلات، ثم أصبح مهندسا في إحدى الشركات الصناعية الأمريكية، إلا أن وصل إلى رئاسة الإتحاد الأمريكي للمهندسين الأمريكيين. وخلال مسيرته الطويلة والشاقة في مجال العمل الصناعي توصل " تاييلور " إلى تحديد جملة من المظاهر السلبية التي كانت سائدة في مجمل المؤسسات الصناعية آنذاك، والتي من بينها (إنخفاض نسبة الحوافز، التباطؤ في إنجاز الأعمال، نقص المرودية، ضعف العلاقة بين الإدارة والعمال وسوء ظروف العمل ... إلخ).⁽²⁾

ولقد دفعت هذه المظاهر بـ " تاييلور " إلى محاولة البحث عن الأسباب الحقيقية التي أدت لظهور هذه المؤشرات السلبية في المنظمات، وخصوصا في إنخفاض نسبة الحوافز حيث نادى " تاييلور " و " فرانك ليليان حليرت " و " هنري " جاءت إلى إحداث تغيير فكري لدى الأفراد، جاءت مساهمتهم مكملة لبعضها البعض، وتقوم النظرية العلمية على مجموعة من المبادئ وضعها " تاييلور " ومجموعة من المفكرين تتحدد بناءا عليها أساليب العمل والإنتاج وزيادة التنظيمات في الصناعة، وتتمثل هذه المبادئ في:

(1) إبراهيم عباس وآخرون، مرجع سابق، ص 24 .

(2) محمد علي محمد، علم إجتماع التنظيم (مدخل التراث والمشكلات)، دار المعرفة الجامعية، ط3، الإسكندرية، مصر، 2003، ص

أ. تقسيم العمل:

يلح " تايلور " على ضرورة تقسيم العمل وفقا لطبيعة الأعمال والمهام، فالإدارة تتحمل مسؤولية التخطيط والتوعية، بينما يتولى العمال تنفيذ أوامر الإدارة، والتي تتولى تجزئة الأعمال والمهام وتحليلها إلى عناصر بسيطة ومحددة وفقا لطريقة تنفيذ وحيدة مثل: (onebestway) الأمر الذي يسهل من عملية تدريب العمل على أداء المهام ويمكنهم من إكتساب الخبرة اللازمة، كما يساعد هذا في تحديد المسؤولية الفردية لكل شخص في المؤسسة.

ب. قياس العمل ووصفه:

بما أن هدف " تايلور " الأول هو الوصول إلى معدلات عالية من الإنتاجية والرفع من مستوى الأداء والبحث عن أنجح الطرق فاعلية لإنجاز الأعمال، فلقد إهتم بدراسة وتحليل كل من العمل والوقت عن طريق قياس عنصر الزمن للأعمال والحركات، وتحديد الوقت اللازم لتنفيذها والتخلي وحذف الحركات الزائدة المضیعة للوقت والجهد.⁽¹⁾

لكن بعد تطبيق هذا النظام لمدة معينة تعرض لصعوبات كبيرة تمثلت في تعطل الآلات وإنخفاض مستوى جودة المواد والإختلافات في الإنتاج، لهذا جاء إسهام " هنري جانت " لعلاج هذا الوضع من خلال ما عرف بخطة العمل المكافئة، والتي تعتبر الأساس الذي قامت عليه الكثير من أنظمة الحوافز وتتضمن الأجر اليومي الثابت، ومن هذا المنطق نظرت النظرية التاييلورية إلى الترقية في ضوء وجود قوائم ولوائح محددة تحكم تدرجه، ويرى أن الإدارة الناجحة لا بد لها من:

- القيام بتوزيع المسؤوليات المتعلقة بالعمال وعمل قوائم بواجبات كل وظيفة.
- إنشاء أقسام خاصة بتخطيط العمل وتدريب العمال.

(1) علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980، ص 65 .

وهذا ما جعله يقر حقيقة مفادها أن التنقل المهني للعامل يرتبط بالخبرة والإنجاز، أي كلما أنتج العامل وبذل طاقة، كلما حصل على مكافآت أعلى، وكلما أنتج شعر بالرضا وتدرج في عمله وارتبط به.

وعلى المؤسسة أن تحافظ على كوادرها البشرية المؤهلة ويأتي هذا من خلال إيجاد أجور مناسبة وتعامل مناسب مع العاملين لضمان إستقرارهم، ومن ثم فإن " تايلور " ركز على الوظيفة ومحدداته الدقيقة كميكانيزم للتدرج المهني داخل المؤسسة وتحقيق الإستقرار.⁽¹⁾

كما ألح " تايلور " على ضرورة وضع أوصاف للعمل والمهام مسبقا، وذلك بصورة مكتوبة ومحددة حتى يمكن خضوع كل من الإدارة والعمال معا في إطار قياس الأعمال والوظائف التي يقومون بها.

ج. نظام الحوافز:

أكد " تايلور " على ضرورة وضع نظام المكافآت كحافز مادي للأفراد من أجل ضمان إمتثالهم للأوامر والإجراءات المتعلقة بأداء الأعمال، وفي ضوء ذلك فإن عملية دفع الأجور ترتبط إرتباطا وثيقا بنوع وحجم العمل المنجز عن ما هو محدد له من قبل إدارة المنظمة، وكلما زاد حجم العمل الذي يسهم به الفرد عن ما هو مقرر له، كلما حصل على مكافآت وحوافز زائدة، وهذا النوع من الإغراء الذي تمارسه الإدارة على العمال.

وإن قيام النظرية على إفتراض صفة الرشد فيما يتعلق بالسلوك البشري، إنعكس على نظرتها للفرد بإعتباره رذل إقتصادي يسعى إلى تحقيق أقصى عائد ممكن من وراء عمله لا غير.

وبالتالي فإنها تركز على الجانب المادي لنظام الحوافز لديها والمتمثل في نظام الأجور التشجيعية التي أطبق عليه " تايلور " إسم النظام التمييزي للدفع بالقطعة، ويعني هذا النظام تحديد معدلين للقطعة أحدهما

(1) محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 184 .

منخفض والآخر مرتفع، بحيث يدفع المنخفض إذا لم تبلغ الإنتاجية العامل المعدل المطلوب، في حين يدفع المعدل المرتفع ليس على الزيادة في إنتاجية العامل عن المعدل فقط، وإنما على جميع الوحدات المنتجة، وذلك يعتبر أمر معز جدا للعامل للزيادة في الإنتاجية بغرض الحصول على زيادة في الأجر.⁽¹⁾

2. النظرية الوظيفية:

لا تزال كتابات الرواد البنائية الوظيفية تتزايد أهميتها عند دراسته وتحليل القضايا والمشكلات المجتمعية التي توجد في الوقت الحاضر، وتقوم هذه النظرية السوسولوجية على عدد من المقولات والأفكار الأساسية التي يمكن تطبيقها على المؤسسات وقضايا المجتمع في سياقات إجتماعية متباينة.

1.2. نظرية النسق الإجتماعي:

إن أبسط تصور للنسق الإجتماعي أنه يتألف من شخصين أو أكثر ينشأ بينهم تفاعل مباشر في موقف معين، ويعالج " بارسونز " المؤسسة باعتبارها نسق إجتماعي يتألف من أنساق فرعية مختلفة، كالجامعات والأقسام والأدوات، ويعرف التنظيم على أنه توجيه أساسي نحو تحقيق هدفا معين يقوم بتحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له، حتى يتلاءم الموقف مع المتطلبات الوظيفية والبيئة الخارجية، ويذهب " بارسونز " إلى أن هناك أربعة متطلبات وظيفية تتحكم في بقاء النسق وإستقراره.⁽²⁾

أ. تحقيق الهدف:

يتمثل في حشد الموارد التنظيمية لتحقيق الهدف عن طريق المواءمة والتكيف.

(1) حنفي محمد محمود، السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر، (د.س)، ص 20 .

(2) عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الإجتماع السوسولوجي المعاصر، دار المعرفة الجامعية، (د.ط)، بيروت، 2002، ص

ب. التكامل:

يشير إلى العلاقات بين الوحدات، ويهدف إلى تحقيق التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية، الكمون والمحافظة على النمط وإدارة التوتر، ويشير إلى ملاءمة إستيعاب التوترات التنظيمية وإحتواءها من خلال خلق دوافع لدى الأفراد بين أداء مهامها التنظيمية.⁽¹⁾

ج. التكيف:

ويعبر عن مشكلة تدبير الموارد البشرية والمالية لتحقيق أهداف المؤسسة. ومن خلال هذه النظرية فالتنظيم يقوم على عدة متغيرات منها (تقسيم العمل والتخصص في البناء التنظيمي)، حيث يتحدد وضع كل فرد حسب دوره ومكانته التي يشغلها داخل المؤسسة.

2.2. نظرية المعوقات الوظيفية لـ " ميرتون " :

يقدم " ميرتون " تحليلاته للبناءات التنظيمية بإعتبار أن أعضاء التنظيم يستجوبون لمواقف معينة ليتم تصميمها على مواقف مماثلة، مما ينشأ عن ذلك نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها بالنسبة للتنظيم، وسيلزم حيال ذلك وجود ضبط نظامي ومتابعة مستمرة تمارسه المستويات الرئاسية العليا عند تنفيذ الإجراءات التنظيمية من أجل المحافظة على إستقرار المنظمة وإستمرارها.⁽²⁾

3. النظريات الحديثة:

على الرغم من أوجه القصور والضعف التي ترتبط بالنظريات الكلاسيكية التي سارت في طريقها وتركيزها الشديد على التكامل والإستقرار والتكيف داخل المؤسسة، إلا أنها فتحت المجال لأفكار أكثر تقدم

(1) عبد الله محمد عبد الرحمن، علم إجتماع صناعي، دار النهضة العربية، (د.ط)، بيروت، (د.س)، ص 347.

(2) المرجع نفسه، ص 343 .

في فهم الطبيعة الإنسانية، فبدلاً من الإهتمام بالفرد وإعتبره مجرد مخلوق مادي بدأ بالنظر له كونه مخلوق إجتماعي له دوافع وحاجات مختلفة، ويجب التعاون والتفاعل مع الآخرين، فجاءت بذلك النظريات الحديثة في التنظيم وحاولت بما قدمته من أفكار تجنب الإنتقادات التي وجهت للنظريات الكلاسيكية، وكان محور إهتمام النظريات هو العنصر الإنساني في محيط العمل من خلال التركيز على أفضل السبل لزيادة كفاءة العامل وأنظمة الحوافز، وعملية إتخاذ القرار والتوازن التنظيمي ... إلخ.

بناءً على هذا، سنقوم بعرض إسهامات بعض المفكرين:

1.3. نظرية إتخاذ القرار:

لقد شكلت عملية إتخاذ القرار محور إهتمام " سيمون " الأول فهي أساس العمليات التنظيمية، وهي التي تحدد المميزات الأساسية للهيكل التنظيمي ولوظائف هذا الأخير.⁽¹⁾

ولقد إنتقد " سيمون " المبادئ التي قامت عليها النظريات الكلاسيكية في دراسة التنظيم خاصة " تايلور"، وأعطت بديلاً لفكرة الرجل الإقتصادي الذي نادى بها أصحاب هذه النظريات تمثل في الرجل الإداري، والذي يحقق الكفاءة أو يتصرف بعدد من الصفات أهمها:

- هدفه الوصول إلى حلول مرضية للمشاكل التي تواجهه.
- يبين قراراته التي يتخذها على أساس صورة مبسطة للعالم المحيط، حيث يستثنى عوامل التي تربط مباشرة بموضوع، حديث.
- عندما يباشر صنع القرار لا يبحث من كل البدائل المحتملة.

ولقد قسم " سيمون " أفراد التنظيم إلى مجموعتين أساسيتين هما:

(1) مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي والتنظيم، المؤسسة الوطنية للكتاب، (د.ط)، الجزائر، 1992، ص 87 .

- المنفذون وهم الأفراد المكلفون بأداء الأعمال والأنشطة، ويتمركزون في المستويات الدنيا من التنظيم.
- متخذو القرارات ويتمركزون في أعلى التنظيم ومهمتهم الأساسية هي إتخاذ القرارات، وهذا عن طريق إختيار البدائل المتوفرة، ويؤكد " سيمون " على أن عملية الإختيار هذه تتوقف على قدرة متخذي القرارات في التأثير على فئة المنفيذين.⁽¹⁾

وفي الحقيقة فإن الإسهامات الحقيقية لـ " هيربرت سيمون " كانت بالإشتراك مع " مارش جيمس " في كتابه (تنظيمات) والذي تمحورت فكرته الرئيسية حول مفهوم التوازن التنظيمي، والذي سبق لـ " لشر برنارد " أن نعرض له.

ويمكن أن نبرز أهم إسهامات " سيمون " و " مارش " حول مفهوم التوازن التنظيمي في النقاط التالية:

- إن المنظمة نظام من السلوك الإجتماعي المتداخل لعدد من الأفراد الذين يحصل كل واحد منهم على إفراد أو ضمن مجموعة على مغريات وحوافز من قبل المنظمة لقاء إسهامه فيها، ويستمر إسهام الفرد طالما أن الحوافز المقدمة له في نظر تساوي في قيمتها أو تزيد عن إسهاماته.
 - يشكل مجموع الإسهامات التي يقدمها الأفراد المصدر الذي تستمد منه المنظمة مغرياته التي تقدمها.⁽²⁾
- وفي هذه الحالة المعتدلة التي يستمر فيها التنظيم ويستمد مقومات بقاءه منها، والتي تعني أن المساهمات التي يقدمها الأفراد كافية لتوفير الإستقرار اللازم للحصول على القدر المطلوب من المساهمات.
- وحسب " سيمون " و " مارش " فإن إحداث التوازن التنظيمي يعكس نجاح المنظمة في ضمان حفز الأفراد وجلبهم نحو الإسهام في نشاطاتهم، إذ أن الشرط الأساسي الذي يضمن بقاء المنظمة وإستمراريتها هو إحداث التوازن بين إسهامات الفرد وما يقدم له.

(1) مصطفى عشوي، المرجع السابق، ص 88 .

(2) علي السلمي، مرجع سابق، ص 192 .

إن إهتمام هذه النظرية بترشيد السلوك الفردي والجماعي ليحقق له التكامل والتوازن والإستقرار في

العمل، ما يضمن تحقيقه لأعلى مستويات الإنجاز بإعتماده على التنظيمات الرسمية العقلانية.⁽¹⁾

ومن هذا فإن هذه النظرية تحث على إحداث التوازن التنظيمي فيها، من خلال تقديم حوافز ومغريات

مختلفة للعامل، ما يساهم في تحقيقه لأعلى مستويات الإنجاز بالدرجة الأولى وتحقيق هذه المنظمة بالدرجة

الثانية.

2.3. نظرية الحراك الإجتماعي:

إتجهت مجمل الدراسات السوسولوجية إلى دراسة الأوضاع الإجتماعية للأفراد والجماعات وتغييرهم في

المراكز والأدوار الإجتماعية وكيفية تدرج الأفراد خلال الأبعاد الرأسية أو الأبعاد الأفقية، ويرجع الفضل إلى

" بتزيم سوركين " في تفسير ظواهر الحراك والتدرج المهني في إطار الحراك الأفقي والرأسي، ومن خلال

التغيير في الوظيفة والمرتبة، فوضع الفرد يتحدد بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها داخل السلم الإجتماعي

والوظيفة، يرتبطون بسلسلة متدرجة في السلم الوظيفي، ويتقيدون بواجبات ومسؤوليات محددة، وهناك بعض

المهن تتطلب قدرا عاليا من الذكاء والمهارة والآداء الناجح، فالمهنة تلعب دورا أساسيا في عملية التنظيم،

ويؤدي مستوى المهارة والذكاء دورا هاما في وصول التنظيم إلى الأهداف التي يسعى من أجل تحقيقها

للمحافظة على التوازن والإستقرار.

وتختلف درجات التدرج المهني من مؤسسة لأخرى حسب العوامل التالية:

- تعدد الدرجات باختلاف المهن.
- يختلف التدرج باختلاف حجم المؤسسات، تتزايد فيها فرص التدرج المهني أكثر من المؤسسات الصغيرة، ويقاس حجم المؤسسة بعدد العاملين فيها.

(1) علي السلمي، مرجع سابق، ص 192 .

وعموماً فإن هذه النظرية ومن خلال ما سبق ومن خلال مرونة القوانين المطبقة ونسبتها بإعتبار أن الأدوار المهنية تختلف من مجتمع لآخر وحتى داخل المجتمع الواحد.⁽¹⁾

II. أهمية الإستقرار في العمل:

يعتبر العمل تجاوز المصدر للدخل، فهو يؤمن للعامل حياته ومعاشه، ويظهر فيه إمكانياته وقدراته ويثبت كفاءاته المهنية.

ولثبات العامل في عمله وإستقراره فيه إنعكاسات إيجابية عليه وعلى المؤسسة ككل، فالفرد العامل المستقر في عمله متطبع بأنماط الجماعة ومتشبع بثقافة المؤسسة، عكس الفرد العامل كثير التنقل، الذي يبحث دوماً عن التوازن والتكامل مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل، المقبول منها والمفروض، وبالتالي قد يصعب الإندماج في المجتمع.

في فترة وجيزة، بل يستدعي ذلك وقت طويل هو مضيعة للوقت والجهد وحتى المال (تكلفة الإنتاج)، هذا بالنسبة لفرد واحد، فما بالنا عدة أفراد.

ومن مزايا إستقرار الفرد في العمل إتقانه لعمله والتحكم في آلياته، وبالتالي تقلل من عوامل التعب وتخفض من احتمالات الوقوع في حوادث العمل.

كما أن للعامل المستقر في عمله حظوظاً أكبر في التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم الهرمي من غيره من الأفراد، بحكم إتقانه لعمله وتنامي خبرته وإندماجه داخل المؤسسة.

كما أن إستقرار الفرد في العمل يزيد من تماسك وترابط أعضائه، فكلما دام إنتماء أفراد الجماعة للمؤسسة زاد تماسكها والعكس صحيح.

(1) منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، مكتب المطبوعات الجامعية، الكويت، 1979، ص 25 .

إن إستقرار المؤسسة ونجاحها من إستقرار أعضاءها ونماء كفاءتهم، فبدونهم ليس لها وجود ومصيرها الإضمحلال والفناء، فإستقرار الأفراد وتماسكهم يجعل من المؤسسة مجتمع صغير تجمع أفراده ثقافة وهدف واحد للوصول إلى تحقيقه.⁽¹⁾

III. مظاهر الإستقرار في العمل:

يعد إستقرار العامل في مجال عمله من بين الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في فعالية آدائه، وبالتالي الرفع من إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، إذ لا يمكن للمؤسسة أن تحقق نجاحا وتضمن إنتاجية عالية دون الإهتمام بمواردها البشرية، والمحافظة عليها من ظاهرة التسرب الوظيفي، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة للإستقرار الوظيفي للعمال، وسير العملية الإنتاجية، ويمكن التعرف على مؤشرات الإستقرار فيما يأتي، حيث نذكر منها:

أ. تماسك جماعة العمل:

تعتبر المجموعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد، حيث يمكن تصنيفها إلى ثلاث جماعات متمثلة في: (جماعة الزملاء، جماعة الرؤساء وجماعة الإدارة)⁽²⁾، والتي يمثلها المدبرون، ويمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض، ولكن جماعة أهدافها ونشاطاتها لكن من جهة أخرى لا بد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة الجماعات للوصول إلى فعالية التنظيم وتحقيق الإستقرار الوظيفي، ويعتمد هذا على العلاقات الممتازة بين الجماعات ومدى التفاعل الكفاء فيما بينها، والتنسيق والتكامل والتحليل من حد التنافس والصراعات عن طريق توزيع الأدوار وتوفير فرص التقدم والترقية وفتح قنوات الإتصال والتفاعل

(1) سمير حليس، التغير التكنولوجي والإستقرار المهني، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج، الطاهير، جيجل، مذكرة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، تخصص تنمية وتسيير، 2009/2008، ص ص 92-93.

(2) تهامي وسام، نظام الحوافز وإستقرار المورد البشري في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة إتصالات الجزائر ببيسكرة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر ببيسكرة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، 2016/2015، ص 35 .

بين أعضاء الجماعة للمحافظة على تماسكها وإستمرارها في تحقيق أهدافها المشتركة، فنجاح الجماعة في الوصول إلى الأهداف المحددة لها يزيد ثقة الأعضاء بأنفسهم ويدفعهم إلى بذل جهد أكبر وإلى زيادة درجة الولاء والإنتماء للجماعة.⁽¹⁾

وبالتالي تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي مما يدفع جماعة من العمل التمسك ببيئة العمل التي تحوي هذه الجماعة.

ب. الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي:

يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد، فهو يشعر بالأهمية والإنتماء لبيئته والإطمئنان والإستقرار بكافة أنواعه، وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند " ماسلو" بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية، فشعور العامل بالإطمئنان على إستمراره في العمل وعلى مستقبله المهني وعلى صحته وعلى عائلته، وتأميناً لعيش كريم لهم يعتبر هاجس يلاحقه طوال مدة حياته، فالعامل يبقى محاطاً بشعور الخوف، وعليه أن يلبي حاجة الأمان كي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية، يحتاج إلى مختلف التأمينات الإجتماعية مثل: (التأمين ضد العجز وحوادث العمل وأمراض المهنة والشيخوخة ... إلخ)، وعند تحقيقه لهذا المطلب ينعكس إيجاباً على أدائه، لأن الإحساس بالأمان شرط من شروط الصحة النفسية، فإذا توازن الفرد نفسياً أدى إلى أمن الجماعة.⁽²⁾

ج. المشاركة العمالية في إتخاذ القرارات:

إن الإتجاه الحديث في التنظيم يرمي إلى قيام رئيس العمال في وضع أهداف الجماعة وتحديدتها، وفي رسم الخطط وتنفيذها مع فسخ المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في

(1) تهايمي وسام، المرجع السابق، ص 35 .

(2) منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الشعب، ط3، القاهرة، مصر، (د.س)، ص 36 .

النشاطات، وتثير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود إغتراب عمالي، بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى الصراع وإنخفاض مستوى الإنتاجية، وظهور مشكلات العمل المخلفة، ما يشكل حالة من الإستقرار في المنظمة، وقد أشار " بلاك وأكرز" إلى أن الصناعة الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العمالية لمدة طويلة.

ومنذ الثمانينات بدأ الإهتمام بتحسين نوعية حياة العمال عن طريق تدعيم عملية مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات، الأمر الذي أدى إلى إرتفاع الإنتاجية وحل مشكلات العمل. ولتحقيق هذه الأهداف يجب إشترك العمال والإطارات في المؤسسة في إعداد الخطط بالحوار المستمر والفعال بإبداء آرائه في سير العملية الإنتاجية.

د. تخطيط وتنمية الموارد البشرية:

يرى " والكر" أن تخطيط الموارد البشرية هو عملية إدارية متكاملة وليس جزء من وظيفة توظيف، حيث أنها تتعلق بتحليل إحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة وتطوير الأنشطة الضرورية لإشباع هذه الحاجات.

ويسهم تخطيط القوى العاملة في رسم وترشيد سياسات وبرامج الإستقطاب والإختيار والتعيين وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي والتدريب والترقية على مستوى المنظمة، فمن خلال الإستخدام الأمثل للموارد البشرية تضمن المنظمة درجة عالية من الرضا الوظيفي من جانب العاملين.⁽¹⁾

وفي عملية التخطيط المسبقة يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، فلا يكون هناك حالة من الإستياء والتذمر وغموض لدى العاملين، فإن كان لبس أو إختلاط في الأدوار فهذا يؤثر سلبا على سير

(1) منصور فهمي، المرجع السابق، ص 37 .

العملية الإنتاجية وعلى إستقرار العمالة في المنظمة، وكذلك عليها تخطيط الموارد البشرية وتهيئة مناخ تنظيمي تسود فيه علاقات منسجمة لتقضي تماما على الصراعات والخلافات التي تنشأ بين العمال جراء التنافس وعدم التوازن في الأدوار، خاصة إذا كان هناك إختلاف في المؤهلات والكفاءات العمالية.⁽¹⁾

هـ. قلة الشكاوي:

تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والأتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبين والإحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم التوازن والإستقرار في العمل. كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوي كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث.

والشكاوي أولى المؤشرات التي تعبر عن الرغبة في ترك المنظمة، وهي توجي بوجود مشاكل ومعاناة مهنية لدى العمال، وجب على المشرفين الإهتمام بحلها ومعالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال.⁽²⁾

و. المواظبة على العمل:

إن إنخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمال، كلها مؤشرات تدل على الإستقرار داخل المنظمة، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة لها، يعني أنه لا يشعر بأي تذمر نحو عمله، وأنه يرى فيه مستقبلا مهنيا له.⁽³⁾

(1) منصور فهمي، مرجع سابق، ص ص 35 - 36 .

(2) محمد علي شبيب، السلوك الإنساني في التنظيم، ط2، القاهرة، مصر، 1976، ص 146 .

(3) المرجع نفسه، ص 146 .

ز. الشعور بالأمان:

تظهر أهمية الشعور بالأمان بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، وتتضمن الحاجة إلى الأمان مايلي:⁽¹⁾

- الحماية من المخاطر المادية.
- الحماية من المخاطر الصحية.
- الحماية من التدهور الإقتصادي.

IV. عوامل الإستقرار المهني:

إن الإستقرار المهني للفرد في المؤسسة لا يرتبط بأحد العوامل بحد ذاتها، وإنما يتحقق من خلال تلك العوامل كلها، بالرغم من التباين والتأثير من عامل لآخر.

ويشير الإستقرار المهني إلى مجموعة المؤشرات الفيزيولوجية والنفسية والإجتماعية والإقتصادية التي تحدث نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، وتعمل على بقاء الفرد في مكانته داخل المؤسسة.

1. العوامل الفيزيائية:**أ. الحرارة والرطوبة:**

يقوم الفرد بأداء عمله في بعض الأحيان في أماكن ترتفع فيها درجة الحرارة، مما يؤثر على إنتباهه وجعله يشعر بالملل، وبالتالي عدم الإستقرار، ونفس الشيء بالنسبة للرطوبة، مما يؤثر على أداء الفرد، ويؤدي في بعض الأحيان إلى المرض، وعلى العموم يمكن القول أن هناك بعض المناطق تعرف بإرتفاع درجة الحرارة أو إنخفاضها، أو بإرتفاع نسبة الرطوبة أو إنخفاضها، ويزيد تأثير الحرارة والرطوبة على أداء

(1) محمد علي شهيبي، المرجع السابق، ص 147 .

الفرد وإستقراره في العمل أكثر عند الإنتقال للعمل في بيئة تختلف من جهة أخرى، وعليه يتوجب على المؤسسة أن تولي المزيد من الإهتمام لأولئك الأفراد الذين يعملون في خطوط الإنتاج.⁽¹⁾

ب. الإضاءة:

تختلف الوظائف المنتشرة عبر مختلف الأبنية التنظيمية في المؤسسة من حيث متطلبات شدة الإضاءة، فالأعمال الدقيقة تتطلب إضاءة أشد من الأعمال التي لا تتطلب الدقي في التنفيذ، والإضاءة الشديدة أو الإضاءة الخافتة، يؤثران على بصر الفرد العامل، مما يتسبب في تضاعف إمكانياته في النظر، تصل في بعض الأحيان إلى درجة العمل الكامل، والمؤسسة في هذه الحالة محيرة على تحسين ظروف العمل للأفراد العاملين بداخلها، وذلك بتوفير شدة إضاءة مناسبة لكل وظيفة على حدى، بحيث تسهل للعمال بأن يقوموا بوظائفهم بفعالية ونجاح.⁽²⁾

ج. الأمن الصناعي:

يعرف الأمن الصناعي على أنه كل إجراء يتخذ لمنع والتحليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل، والأمن الصناعي أو كما يطلق عليه البعض بالإجراءات الوقائية والتنظيمية الخاصة ببيئة العمل سيهدف وفق لما سبق منع أو تقليل إصابات العمل المختلفة، سواء المادية، الإجتماعية، النفسية ... إلخ.⁽³⁾

2. العوامل المادية:

تشير العوامل المادية إلى ما يحصل عليه الفرد في مجال عمله من (أجور، علاوات، مكافآت، هدايا ...

(1) مجدي أحمد محمد عبد الله، على النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، قنال السويس، الأزاريطة، الإسكندرية، 2013، ص 301 .

(2) المرجع نفسه، ص 287 .

(3) سامي محسن الختاتنة، علم النفس الصناعي (الصناعات)، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص 225 .

إلخ) مقابل قيامه بعمله أو النجاح الذي يحققه والتفوق الذي يبيده مقارنة بالآخرين، وتعتبر هذه العوامل من أهم الأمور التي تجعل الفرد أكثر رضا عن عمله، وبالتالي إستقراره فيه، زيادة تمسكه بمؤسسته لأنها تنظر إليه بعين الإعتبار خاصة إذا كان متفوقا على الآخرين.

أ. الأجر:

ويأتي الأجر في مقدمة العوامل المادية ذات العلاقة بالإستقرار المهني في المؤسسة، على إعتبار أن المصدر الأساسي للدخل لمختلف الفئات في المؤسسة، وعلى الأجر تتوقف مقدرة الفرد العامل على إشباع حاجاته ورفع مستوى معيشته، حيث يتقاض أجر مقابل العمل الذي يؤديه ويشارك به في العملية الإنتاجية للمؤسسة.

ويعرف الأجر على أنه نصيب العامل من إنتاج المجتمع معبرا عنه تعبيراً نقدياً، ومقسماً حسب مقدار ونوعية العمل الذي حصل عليه، مزايا لما بذله من جهد في العمل، فإن رضاه عن المؤسسة التي يعمل بها سيزيد لإعتقاده أن المؤسسة عادلة في التعامل مع أفرادها من حيث الأجر، والعكس صحيح.

وأسباب عدم الإستقرار في العمل تعود في كثير من الأحيان إلى الأجر التي يتلقاها الأفراد العاملين، لأنهم إذا لم يتحصلوا على ما ستجفوه سيشعرون بالظلم.⁽¹⁾

ب. الضوضاء:

يتأثر الإستقرار المهني بالضوضاء التي تحدثها الآلات والضجيج الكبير الذي تسببه تلك الآلات، خاصة القديمة، وأصبحت تستدعي إستبدالها بآلات جديدة لتوفير الظروف الملائمة للفرد، ليقوم بواجباته على أكمل وجه، والضوضاء تؤثر على العلاقات الإجتماعية بين الأفراد في العمل، خاصة على الإتصالات فيما بينهم،

(1) محمد الصيرفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنتاجية، دار قنديل، عمان، الأردن، 2003، ص 250 .

مما يؤدي إلى سوء فهم الفرد العامل لما يقوله أو يطلبه الفرد الآخر، الذي يحتل مكانة بجواره، ويمتد التأثير السوء للضوضاء إلى الحياة الإجتماعية العامة للفرد خارج المؤسسة، عندما تتأثر له حاسة السمع وربما تقل إلى المستويات الدنيا، وهذا ما يجعل بعض الأفراد العاملين خاصة أولئك الذين يملكون مهارات عالية، يفكرون في مغادرة المؤسسة والبحث عن عمل جديد في مؤسسات أخرى، أين يقل الضجيج، ويعني هذا أن الضوضاء تؤثر سلبيًا على الإستقرار للأفراد، مما يدفع بالمؤسسة إلى البحث عن حلول لهذه المشكلة العويصة، ويكون ذلك إما بإستبدال الآلات القديمة أو بتوفير وسائل الوقاية للفرد العامل، (غالبًا ما تكون في المؤسسات الصناعية).

وفي كلتا الحالتين على المؤسسة أن تهتم بالعمل أكثر سواء بتوضيح كيفية العمل على الآلات الجديدة التي تبنتها في عملياتها الإنتاجية، أو بتوضيح كيفية استخدام الوسائل الوقائية للتقليل من تأثير الضجيج.⁽¹⁾

ج. الحوافز:

رغم أن نظام الحوافز يؤثر على دافعية الأفراد للعمل وفي زيادة الإنتاج، إلا أنه لا يجوز إغفال عوامل أخرى كثيرة يطمح الأفراد للحصول عليها، ويمكن التعرف إلى بعض منها:

حوافز مادية ومعنوية:

لا شك أن من بين عوامل زيادة جهود الأفراد العاملين هو شعورهم بالإستقرار المادي، الذي يضمن لهم مستوى معيشي يتناسب وتكاليف المعيشة، ويتفق مع الخبرة والقدرات المختلفة لهؤلاء الأفراد العاملين.

(1) سامي محسن الختاتنة، مرجع سابق، ص 295 .

حوافز مباشرة وحوافز غير مباشرة:

الحوافز المباشرة وهي التي تؤثر تأثيرا مباشرا على الفرد العامل، بمعنى أنه إذا ضاعفت جهده لزيادة الإنتاج، أو ابتكر شيئا جديدا يعود بالنفع على المؤسسة، فإنه يجازي على عمله هذا، وذلك عن طريق ربط الأجر بالإنتاج والمنح.

الحوافز غير المباشرة فهي التي تتضمن مجموعة الخدمات والإمميزات التي تقدمها المؤسسة لأفرادها بهدف تحفيزهم على زيادة الإنتاج وإتقانه، ومثال على ذلك (النقل، الرعاية الصحية، الخدمات الإجتماعية ... إلخ).⁽¹⁾

3. العوامل الإجتماعية والنفسية:

تعد العوامل الإجتماعية من الأمور المهمة البارزة في خلق جو مناسب ومريح داخل المؤسسة، لهذا نذكر منها مجموعة من العوامل.

أ. إستقرار المؤسسة:

إستقرار العامل مرتبط بإستقرار المؤسسة وتحقيقها لأهدافها، فالمؤسسة حسب النمط التي تتخذه هو الذي يقرر وجود العامل من عدمه، بل يعني إستقرار المؤسسة في العملية الإنتاجية وتحقيقها لهامش من الأرباح فقط.

وكذا مرتبط بالدرجة الأولى بمحيطها الخارجي الذي يفرض عليها مجموعة من القيود، كما يمكن أن يوفر لها بعض الفرص التي يجب إستغلالها وتسخيرها لخدمة الهدف العام للمؤسسة.

(1) محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص 403 .

بحيث أن العامل يعتبر في هذا النسق عنصر فعال، فالمؤسسة تعتمد عليه من أجل الإستمرار، وهو يحتاج إلى إستقرارها من أجل الإستمرار بها.⁽¹⁾

ب. الخدمة الإجتماعية:

هي مجموعة الجهود التي يؤديها الأخصائيون الإجتماعيون في المجالات العمالية المختلفة بقصد تلاؤم العمال مع أجواء ومسؤوليات العمال لرفع كفاءة الإنتاج كما ونوعا، عن طريق إشاعة العلاقات العمالية السليمة وإشباع حاجاتهم والتي تتمثل في:⁽²⁾

- الحاجة إلى المسكن.
- الرعاية الصحية.
- التقيف.
- تحسين وتقييم الأداء.
- التدريب.
- التوافق مع بيئة العمل.

(1) المداني حجاج، مرجع سابق، ص 82 .

(2) مارتن دافيز وآخرون، علم إجتماع الخدمة الإجتماعية (ترشطلته صيام)، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، مصر العربية للنشر والتوزيع، ط3، 2004، ص 41.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تعرفنا على مختلف المداخل التي تطرقت لموضوع الإستقرار في العمل بوضعها لمجموعة من المبادئ التي تهتم بإستقرار العامل في مهنته والتي تدعو لتبنيها، كذلك تم التطرق لأهمية الإستقرار في العمل، وأهم مظاهره التي من خلالها تظهر علامات إستقرار العامل في عمله، كما أنه في آخر هذا الفصل تطرقنا لأهم العوامل المختلفة، منها الفيزيائية والمادية والنفسية والإجتماعية التي من شأنها أن تؤثر على الإستقرار المهني سواء بالسلب أو الإيجاب.

الفصل الرابع

تقنيات ومنهجية البحث

الفصل الرابع

تقنيات ومنهجية البحث

تمهيد

ا. إجراءات الدراسة

• مجالات الدراسة

اا. الإجراءات المنهجية للدراسة

• أدوات جمع البيانات

• المنهج المستخدم

• العينة ومجتمع البحث

تمهيد:

تحتاج البحوث العلمية الإجتماعية على غرار بقية العلوم الأخرى إلى إستخدام منهجا علميا محددًا ومناسبًا، يوجه الدراسة نحو تحقيق الأهداف العلمية التي أجريت من خلال تحقيقها، ويهتم هذا الفصل من فصول دراستنا بهذا الغرض، حيث نحاول من خلاله تحديد مجال الدراسة بدقة، سواء ما تعلق بالمجال الجغرافي والتاريخي للمؤسسة الصناعية التي أجرينا بها الدراسة الميدانية (شركة الإسمنت - تبسة -)، المجال البشري مع تحديد العينة المناسبة، المجال الزمني بمراحله المختلفة والمتتالية منذ أول زيارة قمنا بها للمؤسسة إلى غاية تحليل النتائج وتوصياته، ثم بعد ذلك إختيار المنهج المناسب لها والطريقة التي تتوافق مع هذا المنهج، والتي تساعدنا على حصر مجال البحث وأدوات جمع بيانات كافية حول الموضوع، والمتمثلة في الملاحظة، المقابلة والإستمارة، وفي الأخير شرحنا أساليب التحليل المعتمدة في تحليل وتفسير نتائج الدراسة سواء منها الكمية أو الكيفية.

ونشير بهذا الصدد إلى أن تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة قد خضع إلى المعلومات والأفكار والبيانات النظرية الواردة في الجانب النظري، ذلك أنه لا يمكننا الخروج عن مسار العام للبحث والمحدد بدقة منذ البداية في هذا الجانب.

1. إجراءات الدراسة:

1. مجالات الدراسة:

1.1. المجال المكاني:

تم إجراء هذه الدراسة بشركة الإسمنت لولاية تبسة (جيكا) وبالضبط بالمجمع الصناعي للإسمنت وحدة الماء الأبيض، على بعد 26 كلم جنوب المدينة بمحاذاة الطريق الوطني، ويتربع على مساحة تقدر بـ 32 هكتار، كما أن موقع الوحدة يبعد عن مقر بلدية الماء الأبيض بحوالي 02 كلم، يحده من الغرب مركب الزجاج ومن الشمال والشرق أراضي زراعية.

تجدر الإشارة إلى أن مدة إنشاء المصنع هي حوالي 67 شهرا، أي خمس سنوات وأشهر منذ يوم البناء 1990/02/23 إلى غاية 1995/02/11 تاريخ نهاية الأشغال.

وكانت إنطلاقة المشروع كالتالي:

1994/10/11 تاريخ أشغال الغرب.

1994/10/14 تاريخ الحصول على أول كلنكار.

1994/10/16 تاريخ الحصول على مادة الإسمنت لأول مرة.

1995/03/12 تاريخ توزيع أول كمية من مادة الإسمنت.

أهداف الشركة:

جاء في الوثائق القانونية أن شركة الإسمنت - تبسة - تهدف إلى إتباع نقل، تسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء في الوطن وخارجه وسائل العمليات المالية والعقارية وغير

العقارية الخاصة المرتبطة إرتباط مباشر وغير مباشر بمادة الإسمنت كذلك تدعيم المجهود الوطني في مجال التشغيل.

2.1. المجال الزمني:

دام البحث الميداني الإستطلاعي وملء الإستمارات النهائية وإجراءات المقابلة مدة شهر تقريبا إبتداء من 2018/02/21 إلى غاية 2018/03/20 موزعة على فترات.

حيث تم تخصيص يوم في الأسبوع للقيام بهذه الإجراءات:

الأسبوع الأول: الدراسة الإستطلاعية.

الأسبوع الثاني: إتمام الدراسة الإستطلاعية، مع القيام بإجراءات المقابلة مع رؤساء المصالح.

الأسبوع الثالث: تم تخصيص يومين في الأسبوع للقيام بتوزيع الإستمارات وملئها من طرف المبحوثين وجمعها.

الأسبوع الرابع: جمع المعلومات عن عدد الموظفين ومختلف الوثائق التي تخص المؤسسة ونشاطها، وكذا ما يتعلق بموضوع الدراسة.

3.1. المجال البشري:

يبلغ عدد موظفي المجمع الصناعي للإسمنت - الماء الأبيض - حوالي 436 حسب رئيسة مصلحة المستخدمين بالمجمع بمجموع عمال العقود، حيث حوالي 200 إطار بمختلف أنواع (إطار مسير، إطار سامي، إطار)، و190 عون تحكم (بمجموع عمال العقود)، و46 عون تنفيذ موزعة على مختلف المصالح والأقسام والورشات

- تصحيح إنحرافات المجهودات التنموية من حيث إعادة التوازن الجهوي في المجال الإقتصادي.
- إنتاج منتج يتصف بالموصفات الدولية يسمح بالمنافسة.

II. الإجراءات المنهجية للدراسة:

1. منهج الدراسة:

مما لا شك فيه أن نوع الدراسة وأهدافها هي عوامل أساسية في تحديد المنهج المستخدم في أي دراسة علمية، ويعرف المنهج بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لإكتشاف الحقيقة وللإجابة عن الأسئلة والإستفسارات التي تثير موضوع البحث، ولهذا فالمنهج يعد بمثابة العمود الفقري في تصميم البحوث.⁽¹⁾

ولقد إعتدنا في دراستنا الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعني الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موفق أو أحداث أو أوضاع معينة، بهدف إكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصف بها وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها، فالمنهج الوصفي يستخدم لدراسة الظواهر في الوقت الراهن، أي على شكلها الحالي ومحاولة إكتشاف العلاقات التي تحكمها في تفاعلها مع بعض البعض، فهو يقتضي أن يقوم الباحث بوصف الظاهرة وجمع البيانات حولها، كما هي ممثلة في الواقع، غير أنه لا يكتفي لمجرد الوصف فقط، بل يتعين عليه أن يقوم بإستخلاص الدلالات التي تربط بين الظواهر فيما بينها، وإكتشاف المتغيرات التي تؤثر فيها، فهو يعتمد على جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها تحليلًا دقيقًا، بغرض الوصول إلى التعميمات بخصوص الظاهرة موضوع الدراسة.⁽²⁾

(1) نبيعة صالح السامرائي، محاضرات في مناهج البحث العلمي للدراسات الإنسانية (نموذج لكتابة الأطروحة والدفاع عنها)، دار الخبان للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2014، ص ...

(2) بلقاسم سلاطينية وإحسان جيلاني، منهجية العلوم الإجتماعية، دار الهدى، الجزائر، (د ط)، 2004، ص 35 .

ونظرا لأهمية هذه الدراسة والتي تهدف إلى معرفة أثر المعوقات الوظيفية في الإستقرار الوظيفي، وما يترتب عليها من إنحراف هذه الأخيرة عن أهدافها التي أنشأت من أجلها في المؤسسة، هذه الدراسة تدخل ضمن الدراسات الوصفية التي تقف بالملاحظة والتشخيص، وعلى هذا الأساس لا تقتصر على مجرد جمع البيانات والمعطيات من الواقع، وإنما جمعها وتحليلها وتفسيرها سوسيولوجيا، وإستخلاص نتائجها طبقا لأهداف هذه الدراسة.

2. أدوات جمع البيانات:

تعتبر مرحلة جمع البيانات من أهم مراحل البحث العلمي، إذ عليها يتوقف نجاح البحث بنسبة كبيرة، حيث كلما كانت أدوات البحث المستخدمة ملائمة ودقيقة، كانت النتائج جيدة وصحيحة والعكس صحيح، ويتم إختيار هذه الأدوات لجمع البيانات وفقا لمشكلة البحث والمنهج المتبع في الدراسة، وإنطلاقا من موضوع الدراسة الذي يستوحي الأدوات التالية:

1.2. الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الأدوات الرئيسية في البحث الإجتماعي، فيمكن القول أن كل بحث إجتماعي يستخدم الملاحظة، فالبحث يبدأ بالملاحظة ثم يرجع إليها للتحقيق من صحة النتائج التي توصل إليها، وبالتالي تصبح مصدرا أساسيا لجمع البيانات، رغم أنها تعكس وجهة نظر الباحث إلى حدها، إلا أنها تمكننا من أخذ صورة حية للظاهرة.⁽¹⁾

ولقد تمت الملاحظة البسيطة بصفة منظمة، وذلك من خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها، حيث تمكننا من ملاحظة طبيعة علاقات بالمؤسسة (المجمع الصناعي للإسمنت بالماء الأبيض - تبسة -) وكذلك

(1) ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1،

عمان، الأردن، 2000، ص 82 .

كيفية التعامل بين مختلف أفرادها بين إطارتها من جهة والموظفين أي العمال فيما بينهم من جهة أخرى، كذلك قمنا بالتعرف على مختلف وحدات المجمع الصناعي، حيث أن كل وحدات المجمع الصناعي تتميز بتفرعها لمصلحتين وأخرى لثلاث مصالح، أي أن هذه الوحدات والتي تسمى بالدوائر في المجمع الصناعي وهي وحدات كبرى تتفرع منها مصالح، كذلك عند قيامنا أو طيلة تواجدها بالميدان، قضايا بإستطلاع على مختلف المصالح حيث أن أهم مصلحة في هذا المجمع هي مصلحة المراقبة، أي أنه متواجدة في مكان أو مصلحة منفردة لوحدها، لكن هذه المصلحة تابعة لدائرة الإنتاج بإعتبارها المصلحة المسيرة للمصنع ككل، أي أن هذه المصلحة أي مصلحة المراقبة والتابعة لدائرة الإنتاج هي العمود الفقري الذي تقف عليه المؤسسة (المجمع الصناعي للإسمنت بالماء الأبيض - تبسة -)، كما أن هناك مجموعة من الدوائر منها دائرة الموارد البشرية، دائرة التسويق، دائرة المحاسبة المالية ودائرة الدراسات والمناهج.

ولقد إعتدنا طيلة تواجدها بالميدان على الملاحظة البسيطة التي تمكننا من معرفة واقع هذا المجمع الصناعي، وذلك من خلال إفراز ملامح المعوقات الوظيفية من خلال الممارسات والسلوكات التي ينتجها موظفو هذا المجمع والمعنيون بهذه الدراسة، بالإضافة إلى ملاحظة كل ما يخص جوانب موضوع الدراسة من المواقف ونشاطات وسلوكات، وكذا العلاقات المتميزة بين أفراد المجمع من حيث التعامل في إطار العمل أو خارجه هذا ما تم ملاحظته، ولهذا فإن الملاحظة ليست أداة مرحلية لإتمام هذه الدراسة، وإنما إستخدمنا المقابلة أيضا كأداة لجمع البيانات في هذه الدراسة.

2.2. الإستمارة:

تعد إستمارة الأستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات خاصة في العلوم الإجتماعية، فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع الدراسة، والتي يتم إعدادها من طرف الباحث، وتسلم إلى

الأشخاص المبحوثين لتسجيل إيجابياتهم، ثم يتم إعادتها ثانية لتحليل النتائج.⁽¹⁾

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة قصد إكتشاف ومعرفة الأسئلة والعبارات الغامضة لدى المبحوث، حيث تم التمكن من تعديلها عن طريق توضيحها وتبسيطها أكثر لتكون في متناول المبحوثين، وبعد إجراء التعديلات اللازمة من طرف المشرف، وتحكيمها من طرف الأساتذة ذوي الإختصاص المذكرة أسماؤهم:

" رزقي رشيد ، لعموري أسماء ، مطلاوي ربيع "

حيث قمنا بتعديل الإستمارة من خلال توجيه ونصائح الأساتذة المحكمين كالآتي:

الأساتذ المحكم	العبرة بعد التحكيم	العبرة قبل التحكيم
الأستاذ: رزقي رشيد	هل ظروف مكان العمل مناسبة لتأدية مهامك ؟	هل الظروف الفيزيقية ملائمة لتأدية مهامه ؟
الأستاذ: مطلاوي ربيع	هل يؤثر تغيير القرارات التنظيمية المفاجئة في مواكبة هذه القرارات والتأقلم معها ؟	هل يؤثر تغيير القرارات التنظيمية المفاجئة في الإلتزام الوظيفي للعامل ؟
الأستاذة: لعموري أسماء	هل يؤثر التوتر في العمل في: عدم إتمام العمل في الوقت الوقوع في الخطأ المشاجرة مع الرئيس	هل يؤثر التوتر في الإنبطاط الوظيفي للعامل ؟
الأستاذة: لعموري أسماء	هل تؤثر الرقابة المشددة في الإلتزام بمهامك ؟	هل تؤثر الرقابة المشددة في الإلتزام للعامل؟
الأستاذ: مطلاوي ربيع	هل يؤثر عدم مشاركتك في إتخاذ القرارات بعدم الإلتزام ؟	هل يؤثر الشعور بعدم الإلتزام في الإلتزام الوظيفي للعامل ؟
الأستاذ: رزقي رشيد	حسب رأيك كيف تؤثر الضغوط المهنية في الأداء ؟	هل تؤثر الضغوط المهنية في أداءك الوظيفي ؟
الأستاذ: مطلاوي ربيع	هل تتغيب بإستمرار في عملك ؟	هل يؤثر التغيب في رفع الإنتاجية ؟
الأستاذة: لعموري أسماء	هل تؤثر العطلة المرضية الطويلة المدى للعامل في منصب حساس في عمله في زيادة الأنتاجية ؟	هل تؤثر العطلة المرضية في زيادة جودة الأداء للعامل ؟
الأستاذ: مطلاوي ربيع	هل سبق أن تغيب أثناء دورات تكوينية ؟	هل يؤثر التغيب عن العمل في رفع الكفاءة المهنية للعامل ؟

(1) محمد شفيق، البحث العلمي وتطبيقاته في مجال الدراسات الإجتماعية، المكتب الجامعي، (د ط)، مصر، 2006، ص 115 .

هل يؤثر غياب التكوين في الرضا الوظيفي للعامل ؟	هل عدم إستدعائك لدورات تكوينية يشعرك بعدم الرضا الوظيفي ؟	الأستاذ: رزقي رشيد
إضافة سؤال	هل يعتبر غياب الحوافز بأنواعها سبب في ضعف الأداء والإنتاجية ؟	الأستاذة: لعموري أسماء

حيث تم تقييم الإستمارة والتي إحتوت على 27 سؤال تم تقسيمها إلى جزئين:

الجزء الأول:

هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة تدور في مجملها حول البيانات الشخصية للمبحوثين (السن، الجنس، الوظيفة، الرتبة، الحالة الإجتماعية ... إلخ)، وتهدف إلى تحديد المواصفات العامة للمبحوثين وربطها بالجزء الثاني للوصول إلى نتائج الفرضيات.

الجزء الثاني:

يتمثل في محاور الدراسة:

المحور الثاني: الضغوط المهنية والإنضباط الوظيفي (09 – 15).

المحور الثالث: التغيب عن العمل وتحقيق الكفاءة الإنتاجية (16 – 20).

المحور الرابع: غياب الحوافز والرضا الوظيفي (22 – 27).

حيث سلمت 65 إستمارة بعد حساب العينة، وتم إسترجاع 64 إستمارة فقط.

3. العينة ومجتمع البحث:

حينما كان يصعب على الباحث أن يجمع بيانات دراسة عن طريق الحصر الشامل، الذي يطبق على جميع أفراد المجتمع الأصلي، فلا مفر من أن يلجأ إلى أسلوب المعاينة، فمن هنا تعرف العينة على أنها ذلك

النموذج من الأفراد أو الوحدات المختارة من مجتمع البحث بالطريقة العددية أو العشوائية، والذي يمثل وحدات مجتمع البحث بالصفات الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمهنية التي يهتم بها الباحث⁽¹⁾، في حين تعتبر العينة ومجتمع البحث أحد العناصر الجوهرية في بناء البحث، وإذا كانت العناية والدقة مطلوبين في عملية التخطيط للبحث وتصميمه من أجل الوصول إلى الهدف المحدد فإن هذين الشرطين لازمان في إختيار مجتمع البحث والعينة.

وحسب موضوع البحث والإشكالية تتم إختيار العينة كالاتي:

مجتمع البحث: 436

قمنا بإختيار 15% من مجتمع البحث لأنه مجتمع كبير

مفردة 65 = (العينة المختارة × مجتمع البحث) ÷ 100 = العينة

مفردة 65 = (436 × 15) ÷ 100 = X

436 ← %100

X ← %15

مفردة: 65 = (436 × 15) ÷ 100 = X

العينة: 65 عامل

(1) محمد شفيق، المرجع السابق، ص 125 .

الفصل الخامس الإطار الميداني

الفصل الخامس الإطار الميداني

تمهيد

I. الإجراءات الإحصائية

1. عرض وتحليل البيانات حسب محاور الإستبيان

II. عرض وتحليل النتائج

1. عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات

2. مناقشة النتائج على ضوء السؤال الرئيسي للدراسة

3. مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

4. مناقشة النتائج على ضوء الأطر النظرية

5. النتائج العامة

تمهيد:

تكمن أهمية الدراسات الميدانية في مدى مساهمة هذه الأخيرة في بلورة نتائج علمية وعملية، تكمن من الوصول إلى بعض النتائج التي تساهم في تحسين إنتاجية في المؤسسة الصناعية (المجمع الصناعي للإسمنت - الماء لبييض-) فالفائدة التطبيقية للدراسات الميدانية هي أفكار ترسخ في ذهن الباحث ومنتظرها المجتمع في شكل برامج علمية، إن المعنى الحقيقي للنتائج العلمية التي يتوصل إليها البحث لا بد يتم مناقشتها، والتي تم التوصل إليه من نتائج بشكل واضح مرتبطة دائما بالأهداف التي سطرت منذ البداية للسعي إلى بلوغها.

1. الإجراءات الإحصائية:

1. عرض وتحليل البيانات حسب محاور الإستبيان:

1.1. المحور الأول: (البيانات الشخصية)

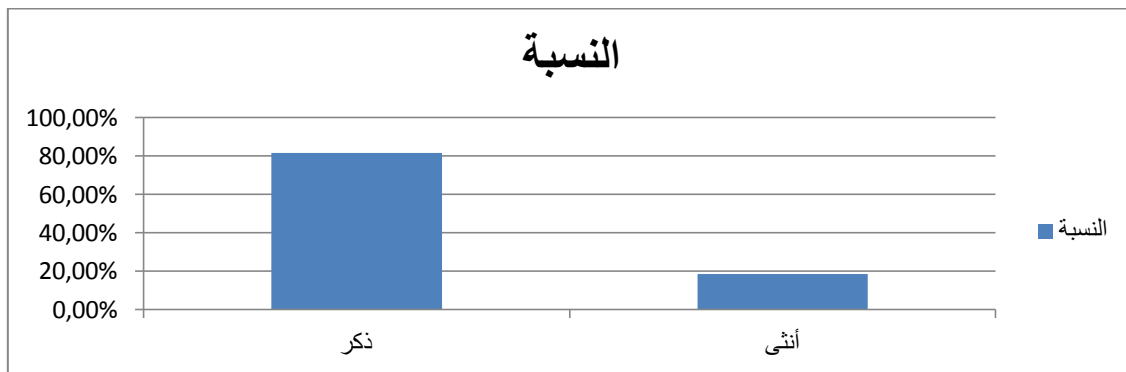
جدول رقم 01: يمثل الجنس

النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
%81,53	53	ذكر	
%18,46	12	أنثى	
%99,99	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 01 من الإستبيان

التحليل:

يبين لنا هذا الجدول أن عدد الذكور العاملين في المجمع (مصنع الإسمنت) نسبة، يشكلون بنسبة %81,53، والإناث بنسبة %18,46، ويرجع هذا إلى طبيعة الأعمال الموجودة في المؤسسة والتي هي أعمال إنتاجية تعتمد على القدرة البدنية والبنية المرفولوجية، بالإضافة إلى الخصوصية الثقافية للمناطق الداخلية التي معايرها لا تسمح للنساء بممارسة مثل هذه الأعمال.



أعمدة بيانية رقم 01: تمثل الجنس

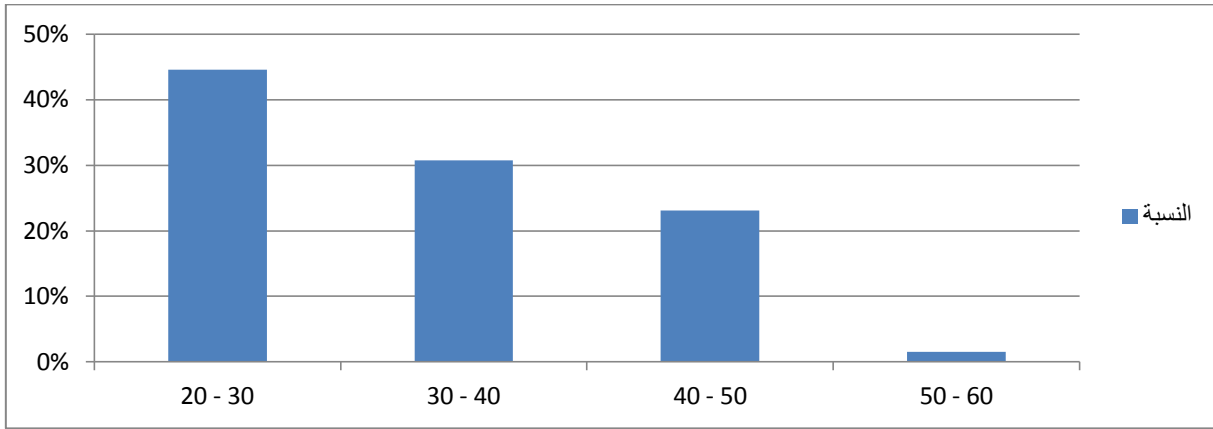
جدول رقم 02: يمثل السن

النسبة المئوية	التكرار	البند / البدائل
%44,61	29	30 - 20
%30,76	20	40 - 30
%23,07	15	50 - 40
%01,53	01	60 - 50
%99,97	65	المجموع

المصدر: البند رقم 02 من الإستبيان

التحليل:

يتضح لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة من أفراد العينة تتراوح أعمارهم من (20 - 30) سنة، وتقدر هذه النسبة بـ %44,61 من أفراد العينة، وتليها نسبة %30,76 من أفراد العينة الممثلة في الفئة العمرية من (30 - 40) سنة، تليها %23,7 المتمثلة في الفئة العمرية من (40 - 50)، وأخيرا نسبة %1,53 لكل من الفئة العمرية (50 - 60) سنة، حيث يبين لنا من خلال الدراسة التي أجريناها في مجمع الإسمنت أن المجمع بدأ في الأعوام الأخيرة بفتح المجال أمام الشباب، ولم تبقى حكرًا لكبار السن، فكما نعلم بأن الجزائر تمر بمرحلة إنتقال بين الأجيال، كما أدلت عليه دراسة حسب تقرير الديوان الوطني للإحصاءات (أكتوبر 2016) ونظرا لنسبة المتقاعدين والإستراتيجية المتوخاة للدولة من أجل تحقيق الإقتصاد المنتج القادر على خلق الثروة وتنميتها خارج قطاع المحروقات.



أعمدة بيانية رقم 02: تمثل السن

جدول رقم 03: يمثل المستوى التعليمي

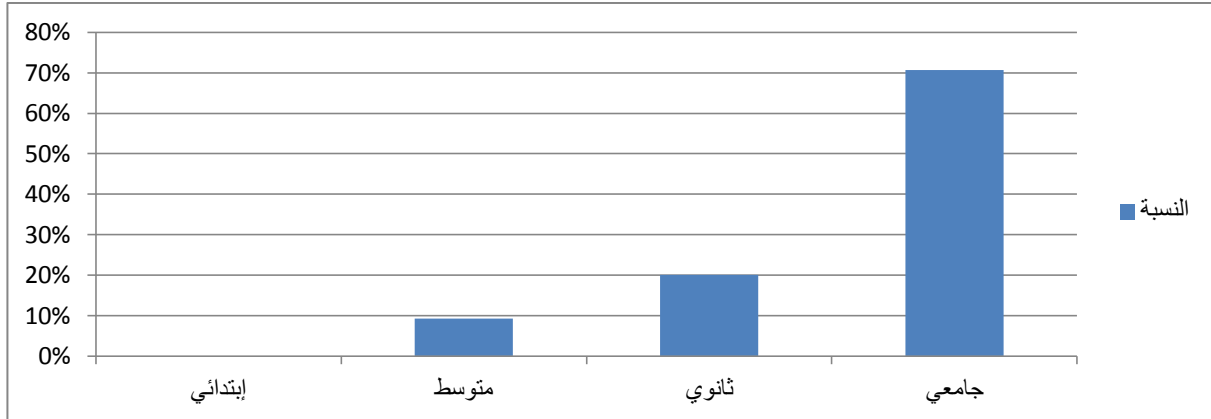
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
%00	00	إبتدائي	
%09,23	06	متوسط	
%20	13	ثانوي	
%70,76	45	جامعي	
%99,99	64	المجموع	

المصدر : البند رقم 03 من الإستبيان

التحليل:

يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثلت في المستوى الجامعي بنسبة 70,76%، ويرجع هذا الوفرة عدد خريجي الجامعات وظهور ما يعرف ببطالة أصحاب الجامعات، الأمر الذي دفع الدولة إلى الإعتماد على صيغ تشغيل تركز أساسا على إستعمال أصحاب الشهادات للعديد من الوظائف وكذا سعيها لتوفير

رأسمال فكري قادر على تطبيق إستراتيجيات إقتصادية، وتليها نسبة 20% ثانوي، ونسبة 9,23% متوسط، وهذا راجع لطبيعة المهام الموكلة إليهم التي تحتاج إلى أداء متوسط.



أعمدة بيانية رقم 03: تمثل المستوى التعليمي

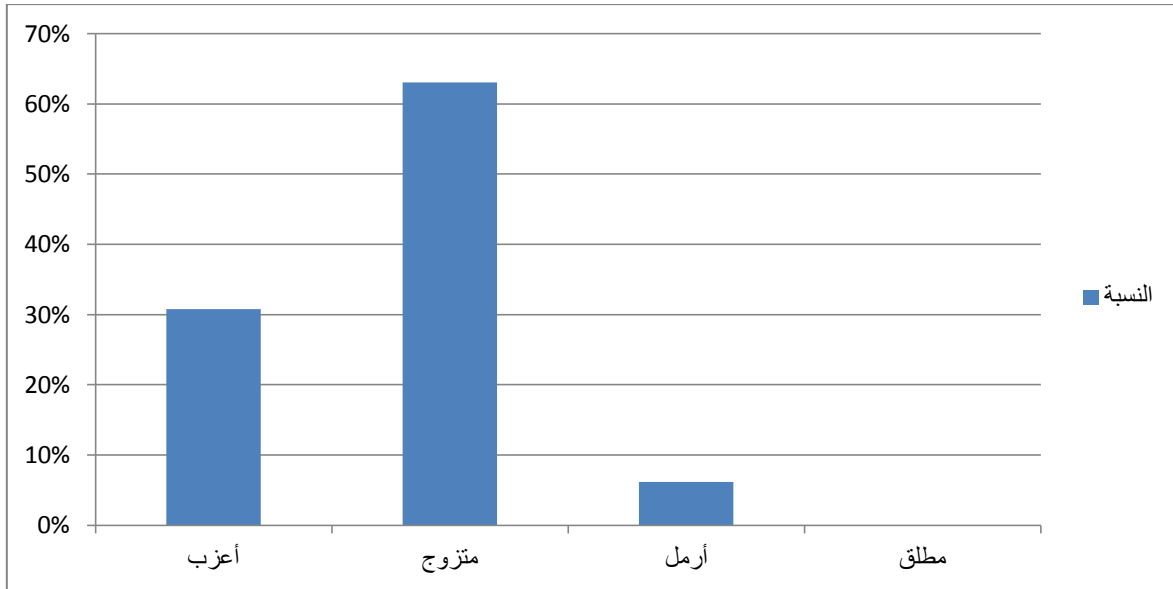
جدول رقم 04: يمثل الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
30,76%	20	أعزب	
63,07%	41	متزوج	
06,15%	04	أرمل	
00%	00	مطلق	
99,99%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 04 من الإستبيان

التحليل:

بالنظر إلى الجدول رقم 04 تبين لنا أن أغلبية أفراد عينة الدراسة متزوجون، حيث بلغت نسبتهم 63,07%، وبالتالي فهم مسؤولين عن أسر ما يشكل لهم نوع من الإلتزامات الأسرية مكونة لهم بعض من الضغوط، في حين بلغت نسبة العزاب 30,76%، ونسبة الأرمل 6,15%.



أعمدة بيانية رقم 04: تمثل الحالة العائلية

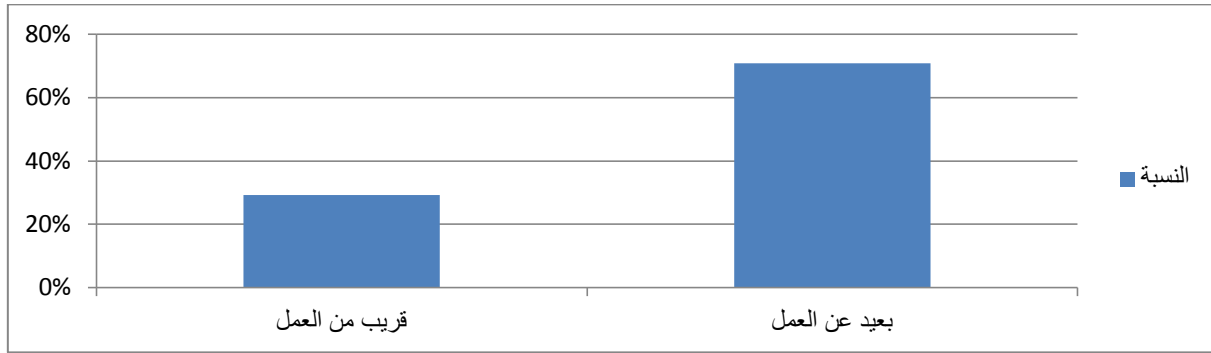
جدول رقم 05: يمثل مكان الإقامة

النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
29,23%	18	قريب من مكان العمل	
70,76%	46	بعيد عن مكان العمل	
99,99%	64	المجموع	

المصدر: البند رقم 05 من الإستبيان

التحليل:

يمثل الجدول أعلاه أن نسبة البعيد عن مكان العمل تراوحت نسبتهم 70,76%، وقدرت نسبة القريبين من مكان العمل بنسبة 29,23%، وهذا راجع للمكان الجغرافي الذي يقع فيه المصنع وأن معظم عاملي المصنع قانطي بولاية تبسة.



أعمدة بيانية رقم 05: تمثل مكان الإقامة

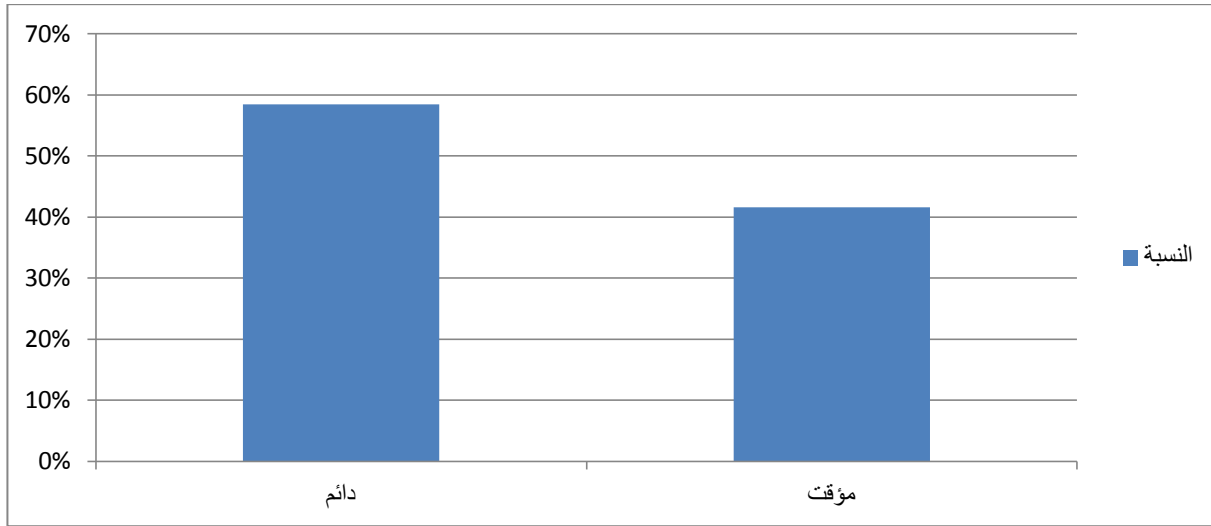
جدول رقم 06: يمثل طبيعة الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
58,46%	38	دائم	
41,53%	27	مؤقت	
99,99%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 06 من الإستبيان

التحليل:

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا نسبة 58,46% للعمل الدائم، ويرجع لطبيعة الأعمال حيث أن النقص الموجود في مادة الإسمنت على المستوى الوطني وسعي الدولة إلى تصدير هذه المادة، يدفع بها إلى تحسين إنتاجها، والذي لم تأتي إلا بتوفير الأمن الوظيفي للعمال بغرض تهيئة مناخ يتلائم وبتماشى والتوجيه الإقتصادي، وينسبة 41,53% عمل مؤقت ويرجع للحراك الإجتماعي الحاصل لدى العديد من الفئات الإجتماعية بعد إنهيار البترول، ومع ملاحظة وجود بعض العاملين المؤقت عملهم بالمصنع بعقود ما قبل التشغيل (CTA) أنهم في موقف مبهم غامض حسبهم ما يشكل قلق لدى هذه الفئة.



أعمدة بيانية رقم 06: تمثل طبيعة الوظيفة

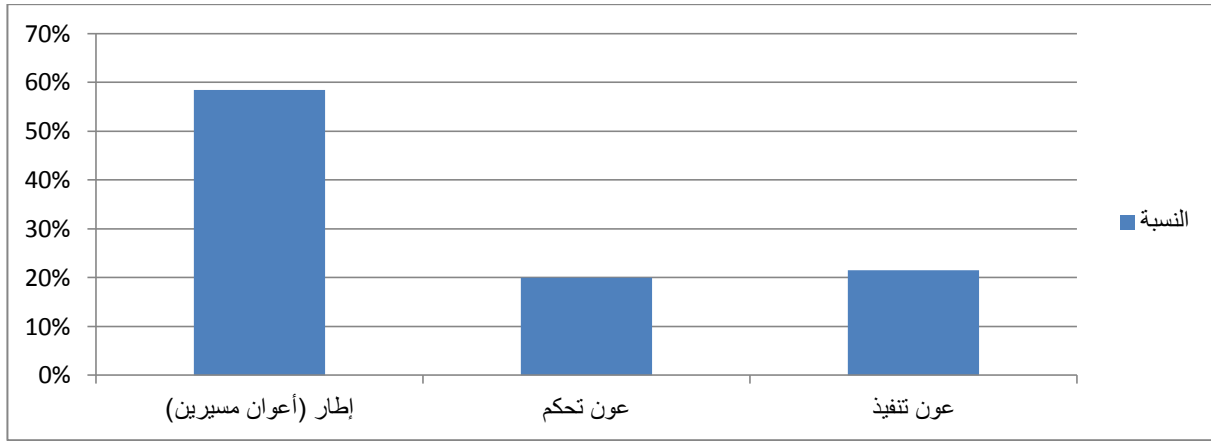
جدول رقم 07: يمثل نوع الرتبة

النسبة المئوية	التكرار	البند / البدائل
58,46%	38	إطار (أعوان مسيرين)
20%	13	عون تحكم
21,53%	14	عون تنفيذ
99,99%	65	المجموع

المصدر: البند رقم 07 من الإستبيان

التحليل:

من خلال قراءتنا للجدول تبين لنا أن نسبة الأعوان المسيرين (الإطارات) تتراوح إلى 58,46%، ونسبة أعوان التنفيذ 21,53%، ونسبة عون تحكم 20%، ويرجع إلى الطبيعة التقنية للوظيفة لأن المصنع يعتمد على وسائل ميكانيكية تكنولوجية والهندرة التي تتطلب مقدرة معرفية تقنية مختصة.



أعمدة بيانية رقم 07: تمثل نوع الرتبة

جدول رقم 08: يمثل الأقدمية في العمل

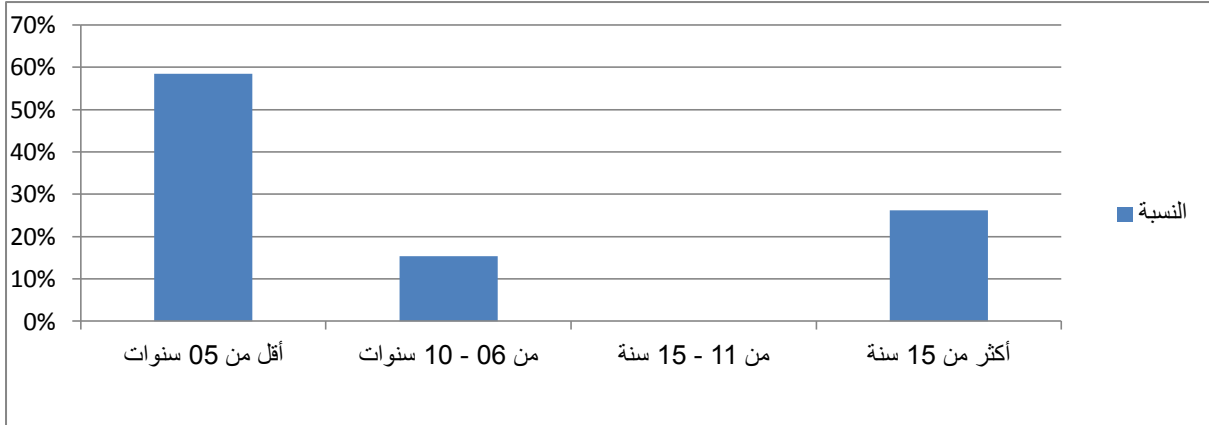
النسبة المئوية	التكرار	البند / البدائل
58,46%	37	أقل من 05 سنوات
15,38%	10	من 06 - 10 سنوات
00%	00	من 11 - 15 سنة
26,15%	17	أكثر من 15 سنة
99,99%	65	المجموع

المصدر: البند رقم 08 من الإستبيان

التحليل:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 58,46% من أفراد العينة المدروسة ذوي الخبرة أقل من 05 سنوات، تليهم نسبة 26,15% من أفراد العينة المدروسة ذوي الخبرة أكثر من 15 سنة، تليها نسبة 15,38% من أفراد العينة المدروسة ذوي الخبرة من 06 - 10 سنوات، ويظهر هذا الجدول أن أغلبية العمال يتمتعون بخبرة مهنية طويلة بالمصنع، فالمؤسسة تحاول أن تخلق التوازن بين المورد البشري لديها

بالمزج بين العناصر الشابة قليلة الخبرة والعناصر الكبيرة قليلة الخبرة، وإلتئنا بالمؤسسة قلة سنوات العمل بلغت نسبة كبيرة من خلال الدراسة الإستطلاعية لاحظنا أن هذه الفئة لديها بعض المعوقات التي تشكل عائق لها كونه في صراع مع عامل الخبرة، حيث يتوجب عليه أداء مهامه بكل دقة وإتقان.



أعمدة بيانية رقم 08: تمثل الأقدمية في العمل

2.1. المحور الثاني: (الضغوط المهنية والإنضباط الوظيفي للعاملين)

جدول رقم 09: يمثل الضغوط المهنية والإنضباط الوظيفي للعامل

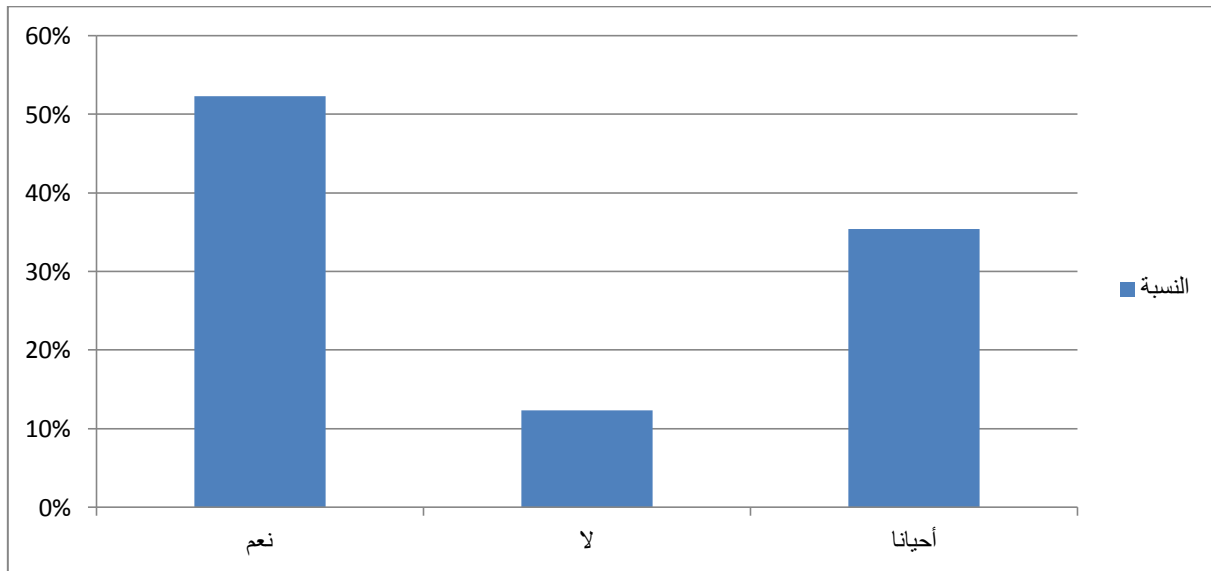
النسبة المئوية	التكرار	البند
52,30%	34	نعم
12,30%	08	لا
35,38%	23	أحيانا
99,98%	65	المجموع

المصدر: البند رقم 09 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة كانت الإجابة بنعم بنسبة 52,05%، حيث أرجع أفراد العينة إلى أن هذه الضغوط راجعة إلى عدم المشاركة في إتخاذ القرارات بنسبة 47,05%، وتليها نسبة 32,35% نمط

الإشراف المتسلط، أما أقل نسبة كانت نسبة 20,58% والمتمثلة في نمط الإتصال غير الفعال في المؤسسة، كل هذه الأسباب تشكل ضغوط مهنية وهذا لاحظناه من خلال الأسباب، تشكل ضغوط مهنية، تمثل نسبة 12,30% من أفراد العينة الذين أجابو بلا، وهذا راجع إلى أن هذه الفئة من أفراد العينة القليلة تتمتع بالإستقرار المهني في مكان العمل من خلال توفر مجموعة من الظروف والجو الملائم، أما بالنسبة المتوسطة تمثلت 35,38% في الإجابة بأحيانا، وذلك راجع إلى أن هذه الفئة يتشكل لها هذه الضغوط خلال تراكم المهام في وقت محدد، حسب ما تم إستطلاعها من خلال دراستنا.



أعمدة بيانية رقم 09: تمثل الضغوط المهنية والإنضباط الوظيفي للعامل

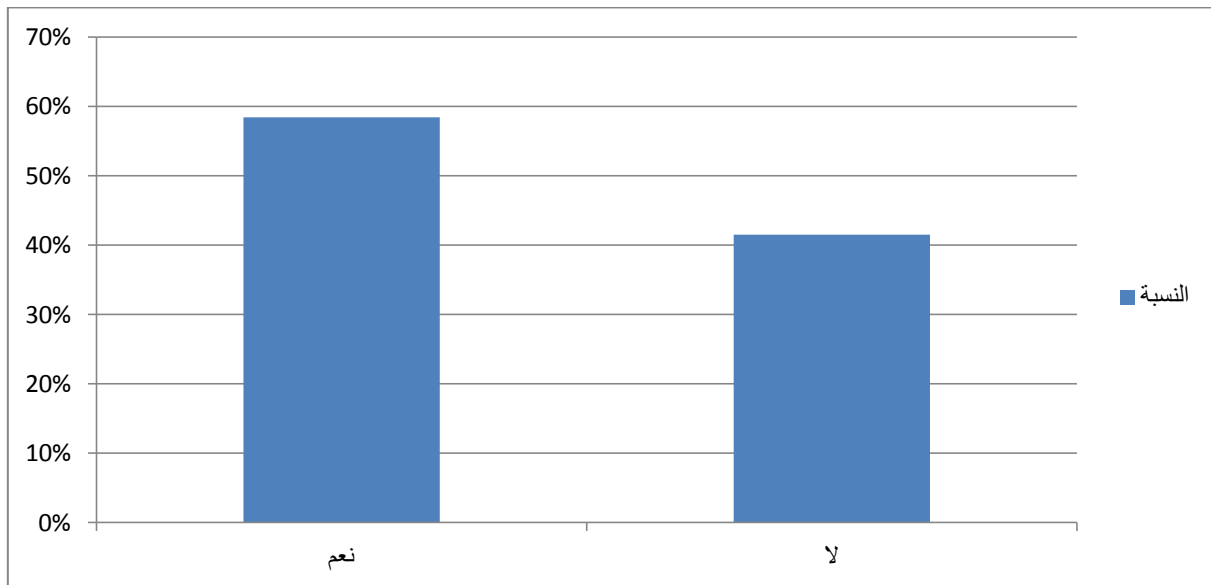
جدول رقم 10: يمثل مناسبة ظروف مكان العمل وتأدية المهام

النسبة المئوية	التكرار	البند
58,46%	38	نعم
41,53%	27	لا
99,99%	65	المجموع

المصدر: البند رقم 10 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثلت في مناسبة مكان العمل والمتمثلة في نسبة 58,46%، وهذا راجع لطبيعة العمل في المجمع الصناعي للإسمنت - تبسة - ، والظروف المناسبة مثل الإضاءة والتجهيزات والحرارة والتهوية، وتليها نسبة 40,75% يقرون أن ظروف العمل تكون أحيانا مناسبة مثلا في فصل الشتاء بتحمل الحرارة، أما في فصل الصيف لا يستطيع تحمل الحرارة.



أعمدة بيانية رقم 10: تمثل مناسبة ظروف مكان العمل وتأدية المهام

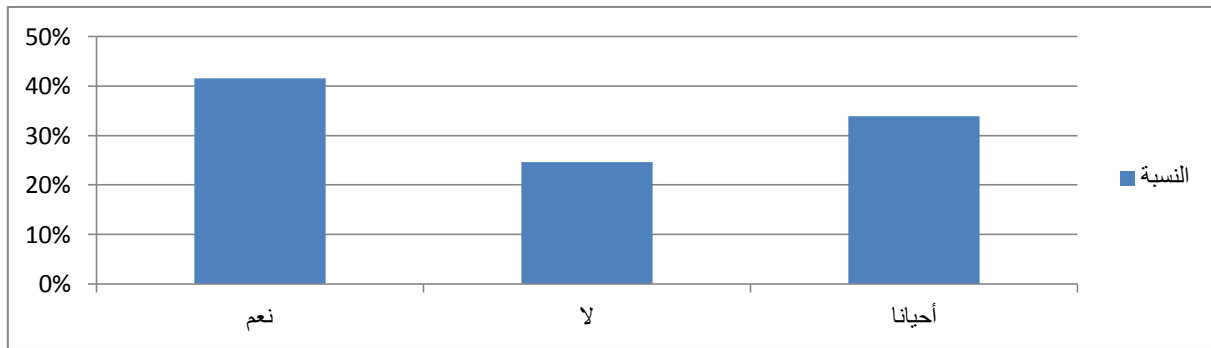
جدول رقم 11: يمثل تغيير القرارات التنظيمية ومواكبة المهام معها

النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
41,53%	27	نعم	
24,61%	16	لا	
33,84%	22	أحيانا	
99,98%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 11 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثلت في 41,53% من نسبة أفراد العينة الذين يقرون أن تغيير القرارات المفاجئة يؤثر بطبيعة الحال على مواكبة التأقلم مع المهام، وهذا راجع لأن أفراد العينة حسب الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها في مجمع الإسمنت أنه من الطبيعي إشراكهم في وضع هذه القرارات، وبالتالي سهولة تأقلم معها، وإحساسهم بالإستقرار والولاء للعمل في المجمع، وتليها نسبة 33,84% من أفراد العينة التي ترى أنه ليس من الضروري إشراكهم في صنع هذه القرارات، وبالتالي طبيعة المهام الموكلة لهم هي قرارات تتخذ من قبل هذه الفئة، وبالتالي تأقلموا معها، وهذا ما يساهم في تحقيق إستقرار مهني لهم، أما النسبة القليلة من أفراد العينة أقرت أنه أحيانا وذلك راجع لأهمية المنصب حسبهم.



أعمدة بيانية رقم 11: يمثل تغيير القرارات التنظيمية ومواكبة المهام معها

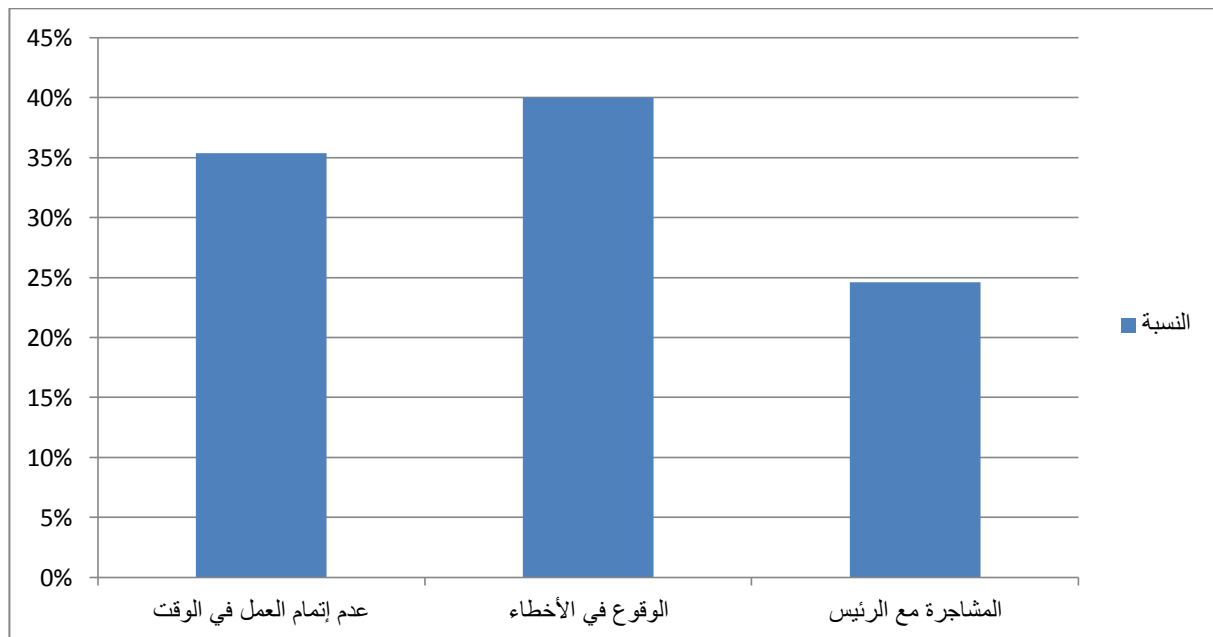
جدول رقم 12: يمثل التوتر في العمل

النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
35,38%	23	عدم إتمام العمل في الوقت	
40%	26	الوقوع في الأخطاء	
24,61%	16	المشاجرة مع الرئيس	
99,99%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 12 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة هي 40% من أفراد العينة يقرون أن هذا التوتر بسبب الوقوع في الأخطاء، وهذا راجع لقلّة تركيز العامل وانتباهه في إنجاز مهامه ما يعود بالسلب على أدائه، وبالتالي لإين الضغوط الناجمة من هذا التوتر تسبب له الوقوع في الأخطاء، وهذا راجع لعدم الإستقرار في العمل، وتليها نسبة 35,38% عدم إتمام المهام، وهذا راجع لوعي أفراد العينة بأن الفرد في هذه الحالة لا يمكنه إتمام العمل على أكمل وجه وبالصيغة المطلوبة خاصة أن مادة الإسمنت منتج تحليلي يتطلب الدقة والإتقان في العمل، لهذا يقروا أفراد العينة أن التأخير في العمل أفضل من منتج لا يتمتع بالمواصفات المطلوبة في السوق العالمية، أما النسبة القليلة التي تمثلت في 24,61% من أفراد العينة يقرون أن التوتر بسبب المشاجرة مع الرئيس، وذلك لكثرة الضغوط من المهام الموكلة إليه في الوقت المحدد لإنجازه، وأيضاً هناك فئة قليلة من هذه الفئة ترجع لأسباب خاصة تسبب التوتر في العمل، أي حساسية بين العاملين في المجمع الصناعي، منهم من يقر أن هناك من لا يعطي أهمية ووزن لأصحاب الشهادات الجامعية، مما يشكل توتر في العمل، وبالتالي عدم إستقرار مهني، وهذا ما يشكل معوق وظيفي لدى العمال.



أعمدة بيانية رقم 12: تمثل التوتر في العمل

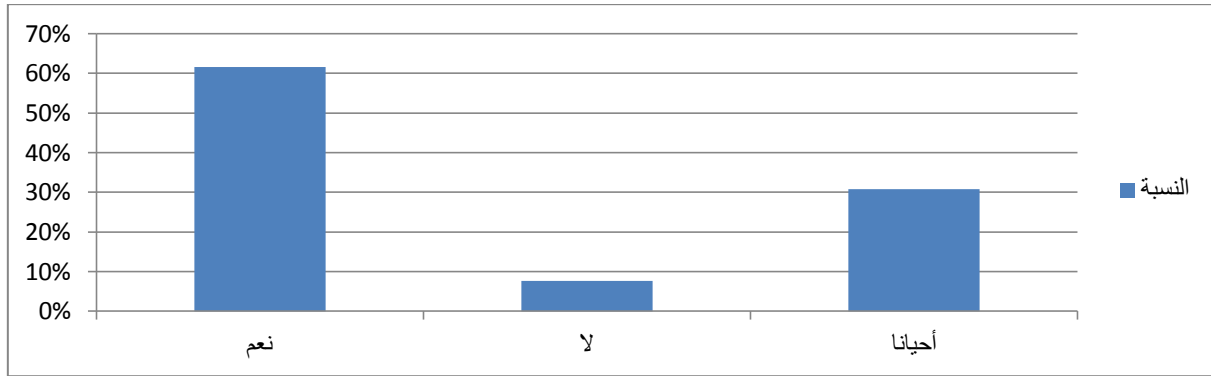
جدول رقم 13: يمثل الرقابة المشددة وتأدية المهام

النسبة المئوية	التكرار	البند / البدائل
61,53%	40	نعم
07,69%	05	لا
30,76%	20	أحيانا
99,98%	65	المجموع

المصدر: البند رقم 13 من الإستبيان

التحليل:

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أكبر نسبة تمثلت في 61,53% من أفراد العينة يقرون أن للرقابة دور هام في إلتزام العامل في تأدية المهام، وهذا راجع أن الرقابة تساهم في إتمام وإنهاء المهام بشكل كامل وبدقة، ما يساهم في تحسين صورة المجمع الصناعي في السوق العالمية من خلال تقديم منتج ذات جودة عالية، تليها نسبة 30,76% يقرون أنه أحيانا يجب أن تكون هناك رقابة مشددة، ذلك أنه يوجد فئة من العمال تحتاج إلى ذلك من خلال التوجيه والإرشاد وكذلك مراقبة إنجاز المهام الموكلة في الوقت المحدد، أما النسبة القليلة تمثلت في 07,69% يقرون أنه ليس من الضروري أن تؤثر الرقابة على إلتزام العامل بأداء مهامه، ذلك أن العامل يراقب نفسه بنفسه وهذا راجع حسب الدراسة الإستطلاعية لهذه الفئة أن الرقابة الشديدة تؤثر سلبا على أداء هذه الفئة، وبالتالي يشعر العامل بعدم الإستقرار والشعور بعدم الإلتزام، ما يشكل عدم الإنضباط والإلتزام بالعمل في هذا المجمع.



أعمدة بيانية رقم 13: تمثل الرقابة المشددة وتأدية المهام

جدول رقم 14: يمثل المشاركة في إتخاذ القرار وعدم الإنتماء

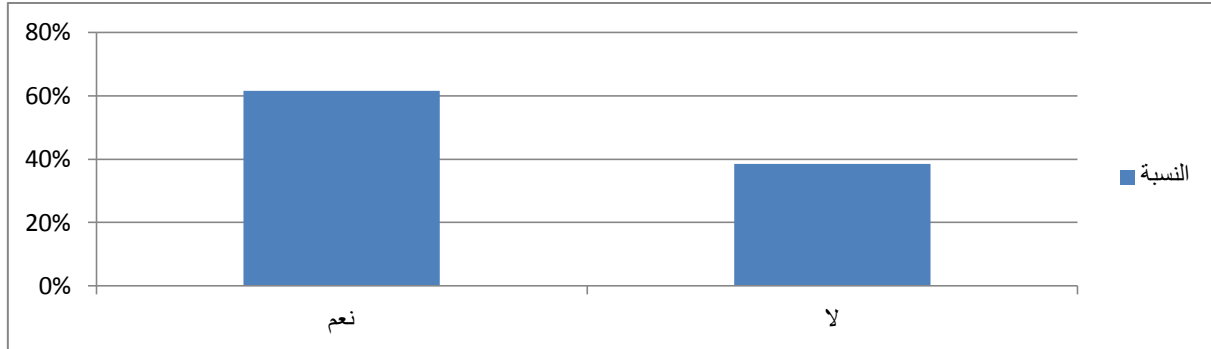
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
61,53%	40	نعم	
38,46%	25	لا	
99,99%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 14 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثلت في 61,53% من أفراد العينة تقرر أن من الضروري إشترك العمال في إتخاذ القرارات، وذلك من خلال الأخذ برأيهم في مختلف القرارات التي سيتم إتخاذها من طرف الإدارة العليا، وهذا راجع حسب الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها في المجمع أن أفراد العينة الذين يتم مشاركتهم في صنع القرارات يتمتعون بروح الإنتماء والولاء في العمل لما يوليه الرؤساء لهذه الفئة من أهمية في المشاركة في صنع القرارات، وبالتالي الشعور بالإنتماء والإستقرار في العمل، وتليها نسبة 38,46% هذه

الفئة القليلة التي تقر بأنه ليس من الضروري إشترك جميع العمال في صنع القرارات، وهذا راجع حسبهم أن بعضهم القرارات لا تحتاج إلى المشاركة فيها، وبالتالي تتخذ من طرف جهة واحدة وهي الإدارة العليا.



أعمدة بيانية رقم 14: تمثل المشاركة في إتخاذ القرار وعدم الإنتماء

جدول رقم 15: يمثل الضغوط المهنية والآداء

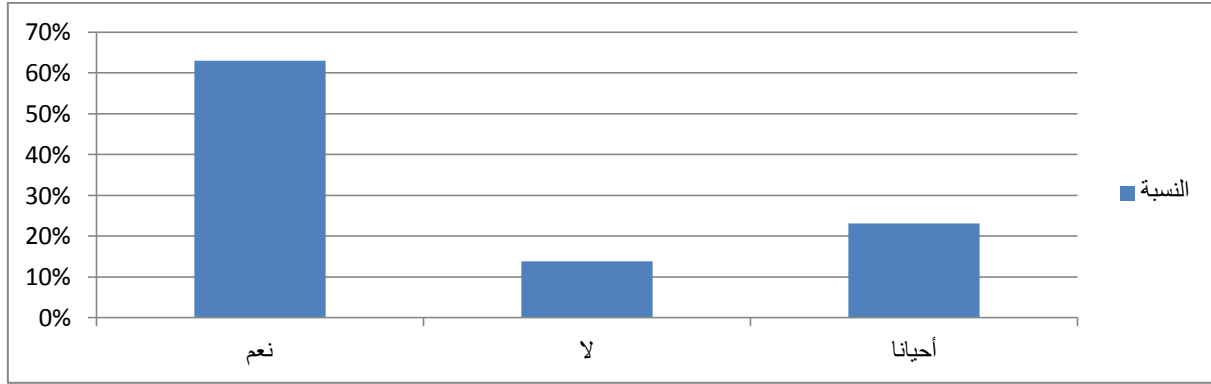
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
63,07%	41	نعم	
13,84%	09	لا	
23,07%	15	أحيانا	
99,98%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 15 من الإستبيان

التحليل:

يبين الجدول أعلاه أكبر نسبة تمثلت في 63,07% من أفراد العينة يقرون بأن الضغوط المهنية تؤثر في الآداء وهذا راجع أن عدم إستقرار العامل في مكان عمله يؤثر سلبا على آداءه، وبالتالي ضعف المردودية، وما يساهم في ضعف الإنتاجية، وأما نسبي 23,84% و 13,84% يقرون بأنه ليس من الضروري أن تؤثر الضغوط المهنية على الآداء، لأن الرأسمال البشري ذوي الخبرة والمتمكن في مجال عمله،

يرى أنه في مجال عمله، ذلك أنه يشعر بالإستقرار في المجمع ما يجعل هذه الضغوط لا تؤثر سلبا على مردوده وإنتاجه، وهذا راجع للمهام الموكلة لهم من طرف الإدارة العليا، وبالتالي عليهم إنجاز هذه المهام في الوقت المحدد، وبمردود جيد، لهذا لا يرون أن الضغوط تؤثر في الأداء بل في نفسية العامل فقط.



أعمدة بيانية رقم 15: تمثل الضغوط المهنية والأداء

3.1. المحور الثالث: (التغيب عن العمل وتحقيق الإنتاجية)

جدول رقم 16: يمثل التغيب عن العمل

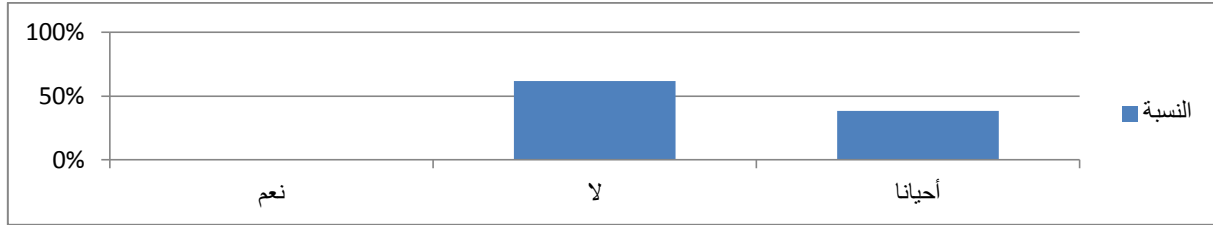
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
00%	00	نعم	
61,53%	40	لا	
38,46%	25	أحيانا	
99,99%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 16 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثلت في الإجابة بـ " لا " وهذا راجع لإنضباط العمال والجدية في العمل، تليها 38,46% راجع لظروف العمال الخاصة من خلال الدراسة الإستطلاعية، لاحظ أن فرق العمل

بالتناوب تخفف من عبء العمل، وبالتالي لا يوجد ضغط على العمال، مما يساعدهم على الإنضباط وعدم التغيب، وهذا راجع لطبيعة سير أعمال المؤسسة، بوجود رقابة والقوانين الصارمة المتبعة في المجمع الصناعي للإسمنت - تبسة - .



أعمدة بيانية رقم 16: تمثل التغيب عن العمل

جدول رقم 17: يمثل التغيب عن العمل والإنتاجية

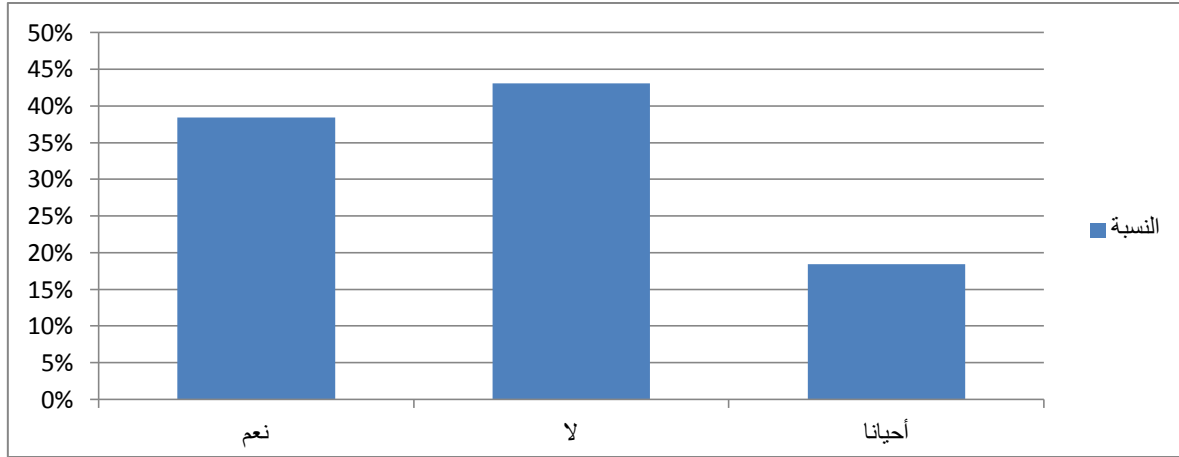
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
38,46%	25	نعم	
43,07%	28	لا	
18,46%	12	أحيانا	
99,99%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 17 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثل 43,07% من أفراد العينة كانت إجابتهم بـ " لا " ، وهذا راجع إلى أن طبيعة العمل تعتمد على الآلات بنسبة كبيرة، أي تعوض المورد البشري الأمر الذي إلتمناه من خلال الدراسة الإستطلاعية، تليها نسبة 38,46% كانت إجابتهم بـ " نعم " حسب طبيعة العمل في المجمع الصناعي للإسمنت - تبسة - ، أن العمل يسير على شكل سلسلة مترابطة ومتكاملة في خط واحد موجه نحو هدف واحد، والذي هو رفع الإنتاج، وبالتالي إستمرارية المجمع الصناعي وبالتالي غياب أي عنصر من

هذه العناصر يشكل خلل في هذه السلسلة، أما النسبة القليلة التي تمثل 18,46% أجابت بـ " أحيانا "، لأن العمل منظم حسبهم، لا يوجد غياب بأثناء العمل.



أعمدة بيانية رقم 17: تمثل التغيب عن العمل والإنتاجية

جدول رقم 18: يمثل التأخر اليومي للعامل وتحسين الإنتاجية

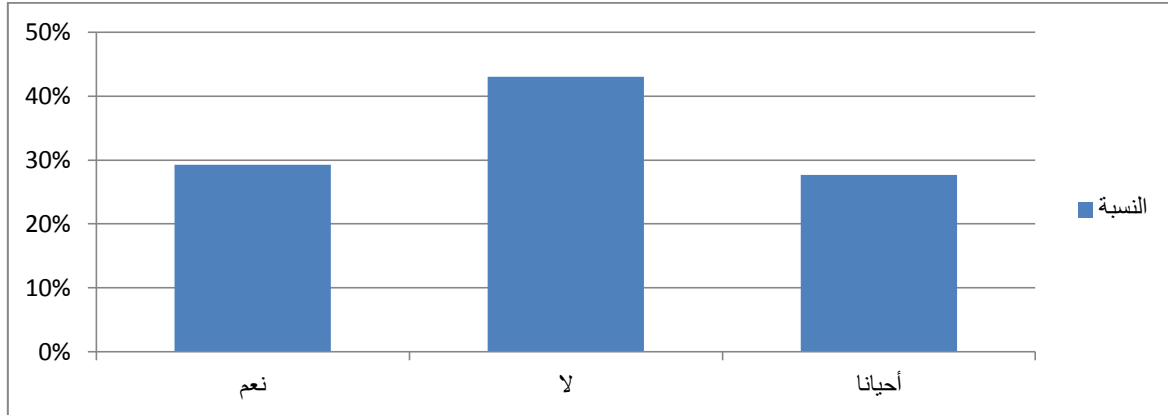
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
%29,23	19	نعم	
%43,07	28	لا	
%27,67	18	أحيانا	
%99,99	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 18 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثلت في 43,07% من أفراد العينة كانت إجاباتهم بـ " لا " وهذا راجع لأن المجمع الصناعي للإسمنت يخصص حافلات لنقل العمال لضمان الوصول في الوقت، وهذا ما تم ملاحظته من خلال الدراسة الإستطلاعية، تليها نسبتي 29,23% و 27,67% مقدره بـ " أحيانا " و " نعم "،

وهذا راجع حسب ما لاحظناه أن التأخر اليومي يعد غياب وهذا لوجود قوانين صارمة بالمؤسسة مثل البصمة الإلكترونية والتي تحدد التأخر والغياب وغيرها، أما بخصوص التأثير في تحسين الإنتاجية فهم يرون أنه لا يؤثر، وذلك لتوفر وسائل النقل للعمال حسب مكان الإقامة.



أعمدة بيانية رقم 18: تمثل التأخر اليومي للعامل وتحسين الإنتاجية

جدول رقم 19: يمثل العطل المرضية الطويلة المدى وزيادة الإنتاجية

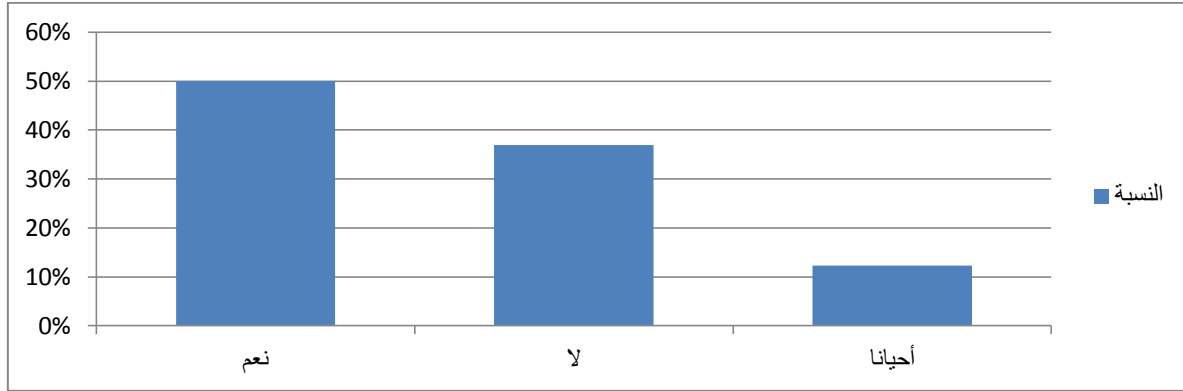
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
50,70%	33	نعم	
36,92%	24	لا	
12,30%	07	أحيانا	
99,98%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 19 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثل 50,07% من أفراد العينة يقرون أن العطل المرضية الطويلة المدى في منصب حساس تؤثر في زيادة الإنتاجية، وهذا راجع إلى طبيعة هذا القسم والذي هو قسم الإنتاج، لأن المسؤول على هذا القسم حسب الدراسة الميدانية بالمجمع ذو خبرة طويلة المدى، وبالتالي يرون أنه حتى

وإن عوض هذا المنصب فيبقى هناك نقص، وفي هذه الحالة من حيث زيادة الإنتاجية ونوعيتها، وتليها نسبتي 36,92% و 12,30% يرون أنها لا تؤثر في زيارة الإنتاجية لأنه لا يوجد عطل مرضية طويلة المدى في المجمع الصناعي، وذلك راجع للعمل التناوبي أي فرق العمل، ما يساهم في تخفيف عبء العمل.



أعمدة بيانية رقم 19: تمثل العطل المرضية الطويلة المدى وزيادة الإنتاجية

جدول رقم 20: يمثل التغيب أثناء الدورات التكوينية

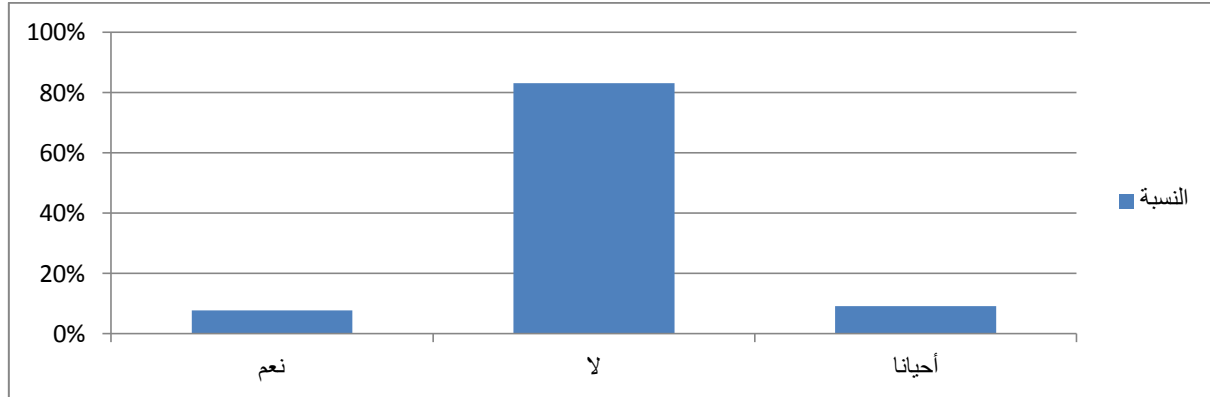
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
07,69%	05	نعم	
83,07%	54	لا	
09,23%	06	أحيانا	
99,99%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 20 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثلت في 83,07% من أفراد العينة كانت إجابتهم بـ " لا "، وهذا راجع أن معظم أفراد العينة لا يتم إستدعائهم أثناء الدورات التكوينية، وبالتالي فإن طبيعة العمل تؤثر من خلال الإحتياجات التكوينية المقدره في المؤسسة أي المجمع الصناعي، أما نسبتي 09,23% و 07,69%

أجابوا بـ " نعم " و " أحيانا "، وهذا راجع أن أفراد العينة التي أجابت بهذا ترى أنه من الضروري أن يكون للعامل نظرة عامة حول أعمال المجمع الصناعي، وهذا حسب ما إلتمناه من الدراسة الميدانية في المجمع الصناعي للإسمنت - تبسة -.



أعمدة بيانية رقم 20: تمثل التغيب أثناء الدورات التكوينية

4.1. المحور الرابع: (غياب الحوافز والرضا الوظيفي للعاملين)

جدول رقم 21: يمثل تلقي الحوافز

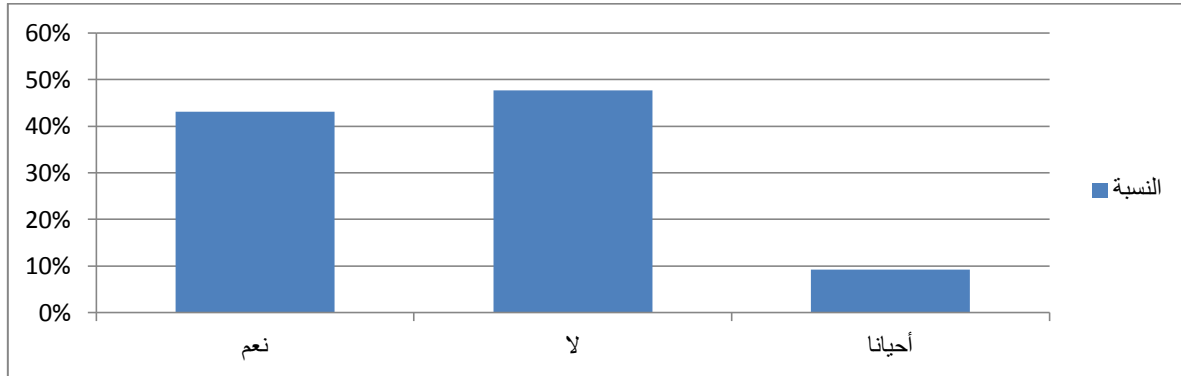
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
%43,07	28	نعم	
%47,67	31	لا	
%09,23	06	أحيانا	
%99,97	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 20 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة كانت %47,67 من أفراد العينة أجابوا بـ " لا " وهذا راجع لسنوات

العمل، بحيث أن التنظيم السلمي للراتب من أعلى خبرة إلى أقل خبرة، وبالتالي هذه الفئة لا تتحصل على حوافز، أما نسبة 39,28% تمثلت في الإجابة بـ " نعم " يتلقون حوافز وهذا راجع لتقدير سنوات العمل، أي زيادة الخبرة ما إلتمناه من خلال الدراسة الميدانية في السياسة التنظيمية للمؤسسة، أما نسبة 09,23% أجابوا بـ " أحيانا "، وهذا راجع لنسبة الأرباح الغير عادلة في المجمع الصناعي للإسمنت - تيسة -.



أعمدة بيانية رقم 06: تمثل تلقي الحوافز

جدول رقم 22: يمثل غياب المنح والعلاوات والإخلاص في العمل

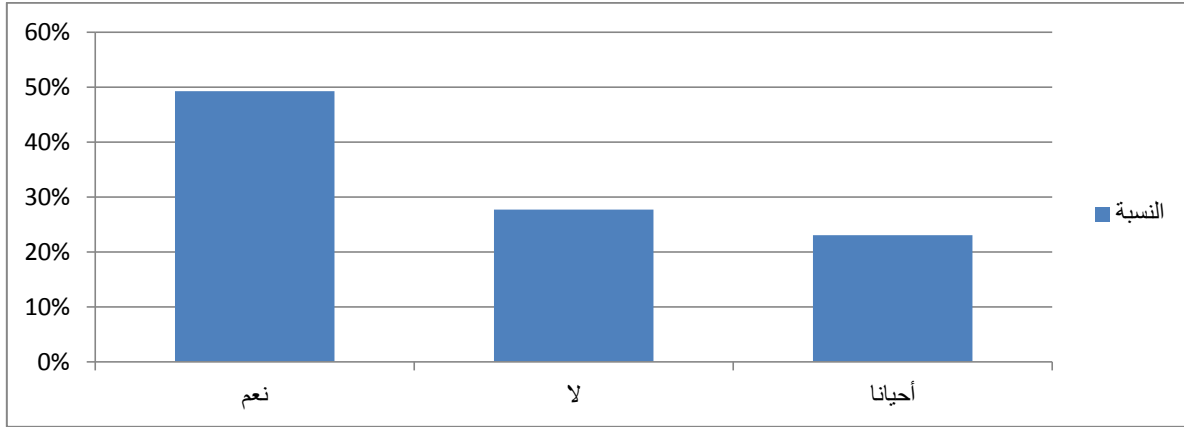
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
49,23%	32	نعم	
27,69%	18	لا	
23,07%	15	أحيانا	
99,99%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 22 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 49,23% من أفراد العينة يقررون بأن غياب المنح والعلاوات يؤثر في الإخلاص والتفاني في العمل، وهذا راجع لأن المنح والعلاوات تحفز العامل على الإخلاص والتفاني

للعمل والولاء التنظيمي وشعوره بالانتماء داخل المجمع الصناعي - تبسة -، وتليها نسبتي 27,29% و 23,07% التي تمثل الإجابة بـ " لا " و " أحيانا "، وهذا راجع للضمير المهني للعامل، وبالتالي لا يأخذ بعين الإعتبار عامل الحافز كعامل مهم للعامل.



أعمدة بيانية رقم 22: تمثل غياب المنح والعلاوات والإخلاص في العمل

جدول رقم 23: يمثل غياب المكافآت والثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس

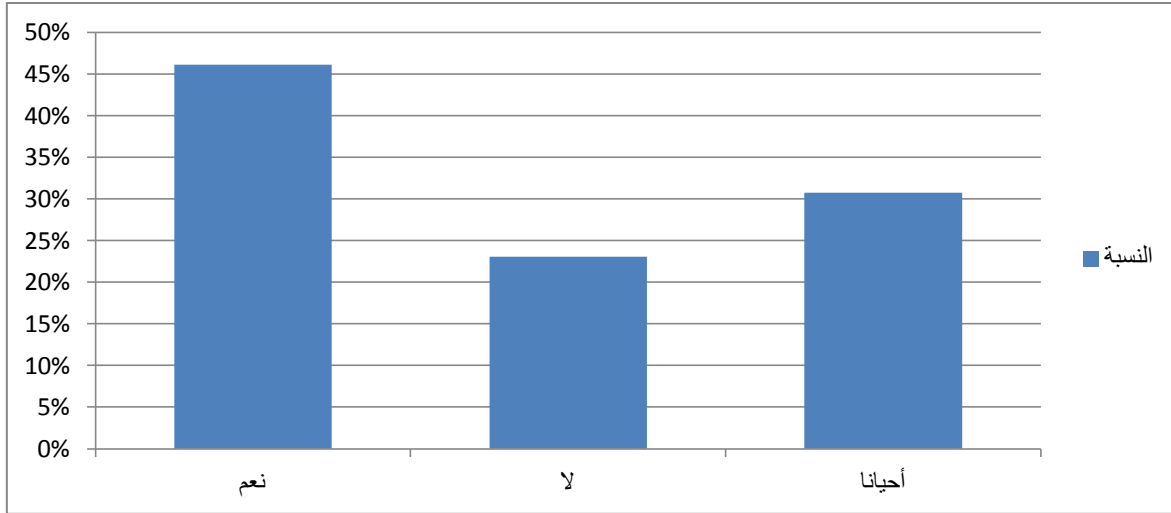
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدايل
46,15%	30	نعم	
23,07%	15	لا	
30,76%	20	أحيانا	
99,98%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 23 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أكبر نسبة 46,15% من أفراد العينة كانت إجابتهم بـ " نعم " أي أن غياب المكافآت والعلاوات تؤثر في الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس، فهذا راجع أن العامل يحتاج دائما للتشجيع والثقة من طرف الرئيس، لزيادة الإبداع في المنتج وبالتالي يساهم في تبادل الثقة بين الرئيس

والمرؤوس، أما نسبتي 30,76% و 23,07% كانت إجابتهن مقدرة بـ " أحيانا " و " لا "، لأن بعض الوظائف تتميز بالطابع الدقيق للتخصص والروتينية.



أعمدة بيانية رقم 23: تمثل غياب المكافآت والثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس

جدول رقم 24: يمثل غياب الخدمة الإجتماعية والشعور بالإنتماء

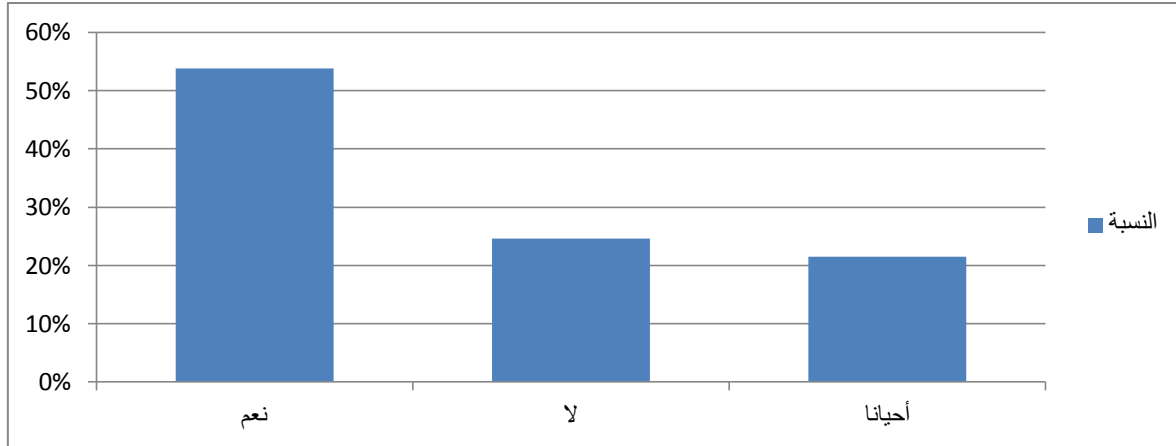
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
53,84%	35	نعم	
24,61%	16	لا	
21,53%	14	أحيانا	
99,98%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 24 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أكبر نسبة في 53,84% من أفراد العينة كانت إجابتهن بأن الخدمة الإجتماعية تؤثر في الشعور بالإنتماء، وهذا راجع لأن العامل يحتاج لتوفير الخدمة الإجتماعية، من مسكن ونقل وكذا في بعض الأحيان رحلات ...، يشعره بأن المؤسسة تهتم بالعامل نفسيا وجسديا، وبالتالي شعوره بالإنتماء

والولاء للمؤسسة، أما نسبتي 24,61% و 21,53% من إجابات أفراد العينة، وهذا راجع لأن هذه الفئة من أفراد العينة تتمتع بحظوظ المكانة الإجتماعية في مكان العمل.



أعمدة بيانية رقم 24: تمثل غياب الخدمة الإجتماعية والشعور بالإنتماء

جدول رقم 25: يمثل غياب الترقية والولاء التنظيمي للعامل

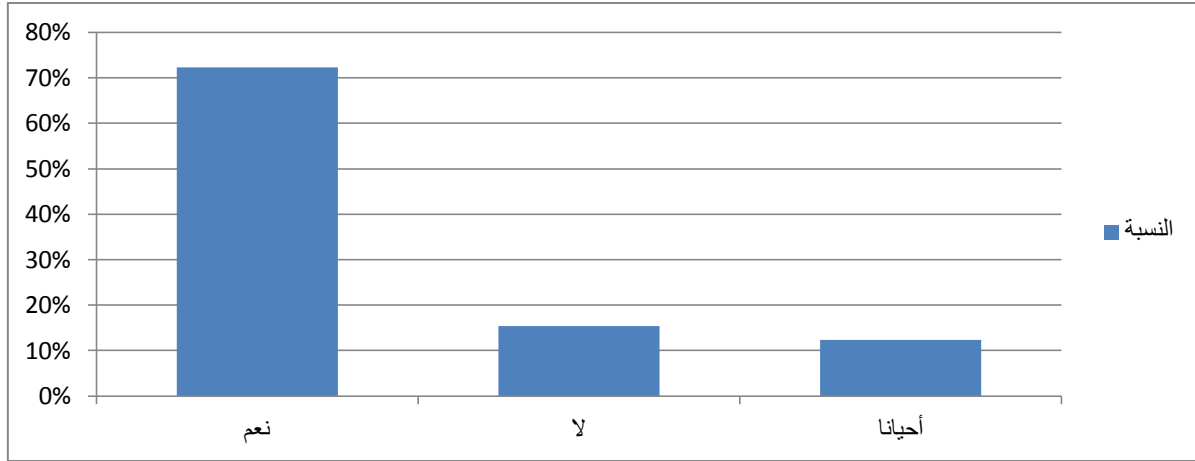
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
72,30%	47	نعم	
15,38%	10	لا	
12,30%	08	أحيانا	
99,98%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 25 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 72,30% من أفراد العينة يقرون أن غياب الترقية يؤثر في الولاء التنظيمي للعامل، وهذا راجع لأن العامل يشعر بأن المؤسسة تعتبر المورد البشري آلة، أي تهتم بالجانب المعنوي له، وبالتالي لا يكن أي مشاعر تجاه المؤسسة، أما نسبتي 15,38% و 12,30% من إجابات أفراد

العينة المقدرة بـ " لا " و " أحيانا "، لأن هذه الفئة منهم من هو مقبل على التقاعد والفئة الأخرى لم تملك الأقدمية في العمل، وبالتالي لا تحتاج إلى ترقية.



أعمدة بيانية رقم 25: تمثل غياب الترقية والولاء التنظيمي للعامل

جدول رقم 26: يمثل الدورات التكوينية والرضا الوظيفي

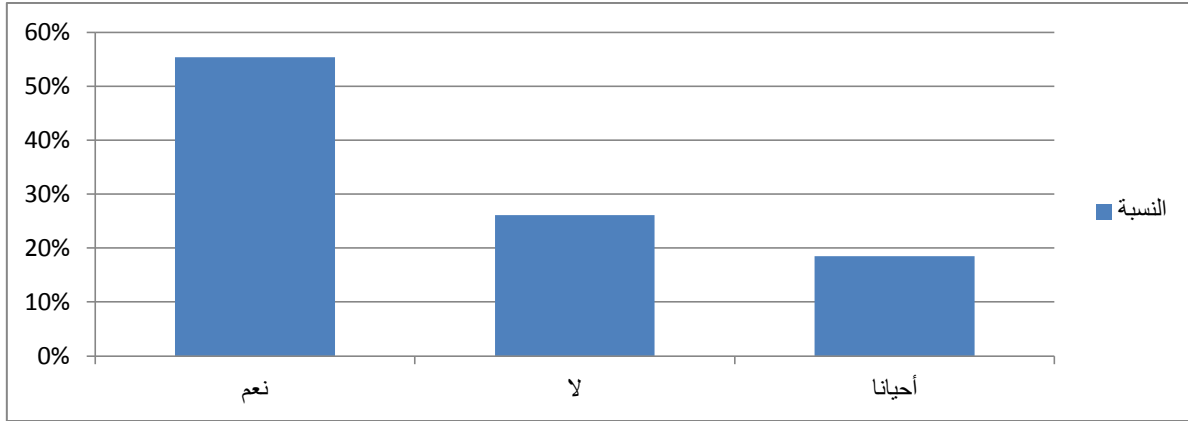
النسبة المئوية	التكرار	البند / البدائل
55,38%	36	نعم
26,15%	17	لا
18,46%	12	أحيانا
99,98%	65	المجموع

المصدر: البند رقم 26 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثلت في 55,38% من أفراد العينة أقرروا بأن الدورات التكوينية تؤثر في الرضا الوظيفي، لأنها تعد عامل من عوامل الحوافز في بعض الأحيان، وبالتالي تساهم في الرضا الوظيفي لديه، كذلك يحتاج العامل بين فترة وفترة لزيادة الخبرة المهنية في العمل، أما نسبتي 26,15%

و18,46% من أفراد العينة يرون أن أنه ليس من الإلزام حضور لجميع العمال لهذه الدورات التكوينية حسب إحتياجات المؤسسة، وكذلك حسب خبرة وكفاءة العامل المحتاج لهذه الدورة التكوينية في منصب عمله.



أعمدة بيانية رقم 26: تمثل الدورات التكوينية والرضا الوظيفي

جدول رقم 27: يمثل إقتراحات للتقليل من المعوقات الوظيفية في المؤسسة للنهوض بالتنمية في القطاع

الصناعي بالجزائر

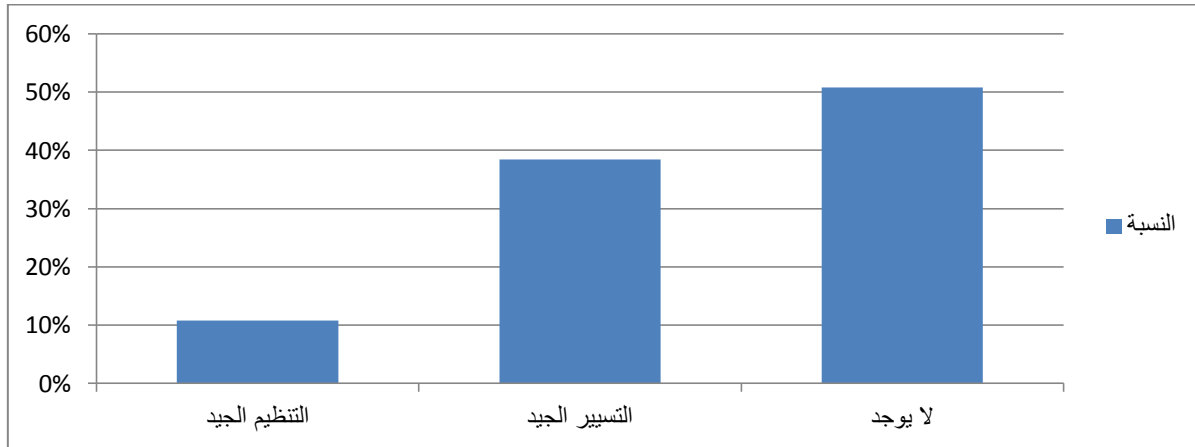
النسبة المئوية	التكرار	البند	البدائل
10,76%	07	التنظيم الجيد	
38,46%	25	التسيير الجيد	
50,76%	33	لا يوجد	
99,98%	65	المجموع	

المصدر: البند رقم 27 من الإستبيان

التحليل:

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثلت في 50,76% من أفراد العينة لم يوظفوا أي إقتراحات أو توصيات، هذا راجع للنمط الإنسحابي للعمال من خلال ما تم ملاحظته من خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها بالمجمع الصناعي للإسمنت - تيسة -، وتليها نسبة 38,46% من أفراد العينة يقرون أن المؤسسة

تحتاج للتسيير الجيد، وذلك لأن بعض من أفراد العينة في بعض المصالح هناك صراع بين الأجيال بين المعرفة العلمية والمعرفة العملية، أما نسبة 10,76% ترى أن التنظيم الجيد دور هام في تحقيق أهداف المؤسسة، وذلك من خلال إعادة هيكلة الهيكل التنظيمي، لأن الهيكل التنظيمي الحالي لا يتماشى مع التطورات الحديثة المتبعة في تسيير المؤسسات، كون الثورة التكنولوجية التي تدخلت في جميع نواحي الحياة مكنت المورد البشري من الإطلاع على كل ما هو جديد بخصوص العمل.



أعمدة بيانية رقم 27: تمثل إقتراحات للتقليل من المعوقات الوظيفية في المؤسسة للنهوض بالتنمية في

القطاع الصناعي بالجزائر

II. عرض وتحليل النتائج:

1. عرض وتحليل النتائج على ضوء فرضيات الدراسة:

1.1. عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

المحور الثاني: الضغوط المهنية والإنضباط الوظيفي

قبول أو رفض	النسبة المئوية المحققة			البند
	أحيانا	لا	نعم	
مقبول	%35,38	%12,30	%52,30	البند رقم 09
	لا		نعم	
مقبول	%41,53		%58,46	البند رقم 10
	أحيانا		نعم	
مقبول	%33,84	%24,61	%41,53	البند رقم 11
	المشاجرة مع الرئيس		عدم إتمام العمل في الوقت	
مقبول	%24,61	%41,53	%58,46	البند رقم 12
	أحيانا		نعم	
مقبول	%30,70	%07,69	%61,53	البند رقم 13
	لا		نعم	
مقبول	%38,46		%61,53	البند رقم 14
	أحيانا		نعم	
مقبول	%23,07	%13,84	%63,07	البند رقم 15
	لا		نعم	

جدول رقم 28: يوضح نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الأولى

البنود المرفوضة	البنود المقبولة
-----------------	-----------------

- البند 09 .	- البند 12 .
- البند 10 .	
- البند 11 .	
- البند 13 .	
- البند 14 .	
- البند 15 .	

التحليل :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن البنود المقبولة أكثر من البنود المرفوضة، ومنه تقبل الفرضية القائلة أن هناك تأثير بين الضغوط المهنية والإنضباط الوظيفي داخل المؤسسة، وبالرجوع إلى نسب الشواهد الإحصائية و بالمزاوجة مع أداة الملاحظة نستنتج أن الضغوط المهنية تقلل من أداء العامل من خلال نوعية الإنتاج وكذا كميته، وذلك راجع إلى أن الضغوط المهنية تؤثر بالدرجة الأولى على الأداء من خلال الوقوع في الأخطاء، وكذا تؤثر في الأداء من خلال عدم إتمام العمل في الوقت المحدد، ويرجع هذا لوجود ضغوط نفسية تؤثر على العامل، ما يسبب له التوتر في العمل، نتيجة لما سبق ذكره، وهذا من خلال الوقوع في الأخطاء وكذا المشاجرة بين الرئيس والمرؤوس، وبالتالي ضعف الأداء كذلك فإن الرقابة المشددة عامل من العوامل التي تساهم في إلتزام العامل في مكان عمله، وهذا ما لاحظناه من خلال وجود البصمة الإلكترونية في المؤسسة، ما يجعل العمال منضبطين بالوقت والإلتزام بمواعيد العمل، كما أن شخصية العامل ترفض عليه كاريزما في مكان عمله، ما يزيد من ثقة العامل بنفسه، وبالتالي يحاول دائما الوصول إلى الأهداف منها تحسين ورفع الإنتاجية، وبالتالي تقدير مستوى الإنتاج من خلال أداء العامل، بالإضافة إلى العائد المادي كون عملية تقييم الأداء ترتبط إرتباطا عضويا بعملية الرقابة، كما أن لظروف العمل المناسبة دورا هاما في إحساس العامل بالإرتياح، أي العمل في بيئة ملائمة تتوفر فيها مجموعة من العوامل تساعده على الرفع من أدائه والتحسين من نوعيته.

2.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

المحور الثالث: التغيب عن العمل وتحقيق الإنتاجية

قبول أو رفض	النسبة المئوية المحققة			البند
	أحيانا	لا	نعم	
مرفوض	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 16
	%38,46	%61,53	%00	
مرفوض	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 17
	%18,46	%43,07	%38,46	
مرفوض	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 18
	%27,07	%43,07	%29,33	
مرفوض	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 19
	%12,30	%36,92	%50,70	
مرفوض	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 20
	%09,23	%83,07	%07,69	

جدول رقم 29: يوضح نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الثانية

البند المرفوضة	البند المقبولة
- البند رقم 16 .	- البند رقم 19 .
- البند رقم 17 .	
- البند رقم 18 .	
- البند رقم 20 .	

التحليل:

الفرضية مقبولة لأن الإجابة تتطلب عكس البدائل وطبيعة الأسئلة مباشرة، وبالتالي تقبل الفرضية لأن الإجابة تتطلب عكس البدائل، كذلك طبيعة الأسئلة المباشرة، وهذا لأن أغلب الأسئلة كانت بالإتجاه السالب، وذلك للوصول إلى أدق الإجابات من قبل المبحوثين بالرفض عن السؤال، وبالتالي فإنه مؤشر لنا على قبول البنود المرفوضة الأكبر من المقبولة من خلال ما تم تحليله على أساس قبول الفرضية، وهذا راجع لأن الدورات التكوينية تساهم في توسيع المعارف واكتساب خبرات جديدة للعامل، خاصة أن للسياسة المتبعة في

المؤسسة تعتمد على التجديد في العمل من خلال تقنيات حديثة، ما يستوجب تكوين وتدريب العامل عليها، وكذلك لأن الدورات التكوينية تعتبر نوع من الحوافز، وبالتالي أي عامل يضطر لحضور هذه الدورات التكوينية للتعرف على ما هو جديد، وبالتالي تحسين الأداء ورفع الإنتاجية، كذلك فإن العطل المرضية الطويلة المدى لا تؤثر في زيادة الإنتاجية، وهذا راجع لأن المؤسسة توفر طب العمل الذي يقوم بزيارة العمال في المنزل، وذلك لفرض رقابة صلبة مترمنة في التعامل مع ظاهرة دورات العمل المتعلقة بالعطل المرضية بعد التنسيق مع الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية، كما أن ظاهرة التغيب فهي ظاهرة غير مؤثرة نسبياً، كما أثبتت الشواهد في المؤسسة التي تفرض على العامل الإلتزام بمواعيد العمل والإنضباط، كما أن العامل خلال تغيبه سيتعرض لخسائر على مستوى الدخل المادي بالدرجة الأولى، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر على حياته الإجتماعية خاصة في ظل الظروف الإقتصادية الصعبة التي تعرفها الجزائر.

3.1. عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة:

المحور الرابع: غياب الحوافز والرضا الوظيفي

قبول أو رفض	النسبة المئوية المحققة			البند
	أحيانا	لا	نعم	
مقبول	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 21
	%09,23	%47,67	%43,07	
مقبول	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 22
	%23,07	%27,69	%49,23	
مقبول	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 23
	%30,76	%23,07	%46,15	
مقبول	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 24
	%21,53	%24,61	%53,84	
مقبول	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 25
	%12,30	%15,38	%72,30	
مقبول	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 26
	%18,46	%26,15	%55,38	
مرفوض	أحيانا	لا	نعم	البند رقم 27
	%50,76	%38,46	%10,76	

جدول رقم 30: يوضح نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة

البنود المقبولة	البنود المرفوضة
- البند رقم 22 .	- البند رقم 21 .
- البند رقم 23 .	- البند رقم 27 .
- البند رقم 24 .	
- البند رقم 25 .	
- البند رقم 26 .	

التحليل:

من خلال الجدول نلاحظ أن البنود المقبولة أكثر من البنود المرفوضة، ومنه تقبل الفرضية القائلة أن غياب الحوافز يؤثر في الرضا الوظيفي، وهذا راجع لأن غياب الترفيه والتي تعتبر نوع من أنواع الحوافز، والتي تحقق رضا العامل من حيث الثقة بالمسؤولين أو الرؤساء وكذلك بالمؤسسة، ما يساهم بالدرجة الأولى في ولاء العامل في عمله، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي أي تحقيق الأهداف، كذلك أن غياب الدورات التكوينية والتي تعد من الحوافز يساهم في عدم ثقة العامل بالمؤسسة، وبالتالي شعوره بعدم الرضا، هذا ما يجعل العامل النفسي للعامل يحتاج إلى عناية من طرف المسؤولين، وهذا من خلال إكسابهم ثقة وحصوله على الحوافز، كما أن للخدمة الإجتماعية دور هام في شعور العامل بالإنتماء في المؤسسة من خلال توفير مجموعة من الخدمات مثل (السكن، الرحلات، النقل وأضحية العيد ... إلخ)، لأن طبيعة العامل تحتاج دائما للعامل المادي، وبالتالي خلال توفر هذه الخدمات في المؤسسة تساعد العامل على الشعور بالإنتماء.

2. عرض وتحليل نتائج السؤال الرئيسي للدراسة:

بما أن الفرضيات أعلاه قد تم قبولها ومنه فإن المعوقات الوظيفية تؤثر في الإستقرار المهني، تأثيرا سالباً في المؤسسة الصناعية، وهذا ما أثبتته الشواهد الإمبريقية أعلاه من خلال إستخدام أدوات جمع البيانات (الملاحظة والاستبيان)، فإن الإجابة على السؤال المركزي للدراسة تثبت أن للمعوقات الوظيفية أثر سلبي على الإستقرار المهني للموظف.

3. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

من منطلق أن العلم يتميز بالخاصية التراكمية مع إحترام خصوصية كل مجتمع سواء كان في النطاق الواسع أو الضيق، فإننا سنحلل نتائج دراستنا على أساس الدراسات المطابقة والمشابهة، يعد تحليل النتائج على ضوء الفرضيات، نطلق من دراسة " الصالح ساكري " بعنوان التي تتفق إحدى نتائجها مع المعوق الوظيفي، والذي هو الرقابة المشددة بإعتبار أن كل المؤسسات الصناعية أصبحت تتخذ نظام صارم مترمن فيها، ما يجعلها ضغوط مهنية للعمال وبالتالي تصبح معوق وظيفي في هذه الحالة، إلا أنه في بعض الأحيان يرى بعض العمال أن الرقابة تساهم بالدرجة الأولى في إلتزام العامل بأداء مهامه، كما تختلف هذه الدراسة مع نتائج الدراسة الحالية في النتائج الأخرى في حين أن دراسة " تومي عيسى " بعنوان " المعوقات التنظيمية وتأثيرها على فعالية الإدارة المحلية " تتفق مع نتائج الدراسة التي تؤكد بأن الرقابة المشددة معوق وظيفي، أما دراسة " سمير حليس " بعنوان " التغير التكنولوجي والإستقرار المهني في المؤسسة الصناعية " تتفق مع نتائج الدراسة الحالية بإعتبار أن التكوين الضروري لكل فرد له علاقة بالإستقرار المهني للعامل، وهذا أكدته نتائج الفرضية رقم 03، بإعتبار أن التكوين نوع من أنواع الحوافز التي تساهم في شعور العامل بالرضا، وبالتالي تحقيق إستقرار مهني للعامل في المؤسسة، كذلك تختلف في بعض النتائج الأخرى، أما دراسة " المداني حجاج " بعنوان " القيم التنظيمية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي "، تتفق مع نتائج الدراسة كون هذه الأخيرة ترى أن الأجر والحوافز تزيد من إستقرار الأفراد، ما إتفق مع نتائج الدراسة بإعتبار أن الترقية حافز مادي في زيادة الأجر، وكذا الحوافز المعنوية المتمثلة في الترقية والخدمة الإجتماعية، حيث أن هذه الحوافز تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل، وبالتالي الولاء من طرف العامل ما يحقق إستقرار مهني، أما دراسة " بن حمو فطيمة " بعنوان " ظروف العمل والإستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية " تتفق مع نتائج الدراسة الحالية، كون أنها تعتبر أن ظروف العمل تؤثر في الإستقرار المهني من خلال توفير الظروف المناسبة لتأدية المهام مثل (التهوئة، الحرارة، توفر التجهيزات والهدوء ... إلخ)، ما

يساعد العامل على تأدية مهامه في جو من الإستقرار الوظيفي، أما دراسة " علي الصلاعين " بعنوان "العوامل المؤثرة على الإستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن" تتفق مع نتائج الدراسة الحالية كون أن هذه الدراسة إستنتجت أن تقييم الحوافز عامل من عوامل الإستقرار، وتحقق من دوران العمل، والذي يضم العطل المرضية في دراستنا الحالية، كما تختلف في بعض النتائج في دراستنا الحالية.

جدول رقم 30: يمثل مناقشة نتائج الفرضيات على ضوء الدراسات السابقة

الفرضيات	الفرضية رقم 01: تأثير الضغوط المهنية على الإنضباط الوظيفي	الفرضية رقم 02: تأثير التغيب عن العمل في تحقيق الكفاءة الإنتاجية	الفرضية رقم 03: تأثير غياب الحوافز في الرضا الوظيفي للعامل
الدراسة رقم 01: الساكري صالح المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية "	تتفق	لا يتفق	لا يتفق
الدراسة رقم 02: تومي عيسى المعوقات التنظيمية وتأثيرها على فعالية الجماعات المحلية	تتفق	لا يتفق	لا يتفق
الدراسة رقم 03: سمير حليس التغير التكنولوجي والإستقرار المهني	لا يتفق	لا يتفق	تتفق
الدراسة رقم 04: المداني حجاج القيم التنظيمية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي	لا يتفق	لا يتفق	تتفق
الدراسة رقم 05: بن حمو فطيمة ظروف العمل والإستقرار المهني	تتفق	لا يتفق	لا يتفق
الدراسة رقم 06: علي الصلاعين العوامل المؤثرة على الإستقرار الوظيفي	لا يتفق	لا يتفق	تتفق

4. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الأطر النظرية:

أثبتت الشواهد الإمبريقية أن الضغوط المهنية معوق من المعوقات الوظيفية للعملية الإدارية والتنظيم ككل، وبالخصوص على مستوى الانضباط المهني، حيث ترى الوظيفة أن الأصل في المجتمعات التنظيمية هو التكامل والتوازن والإستقرار، أما الصراع فهو يعتبر من المعوقات الوظيفية التي تعيق إستقرار البناء والمحافظة على النظام القائم فيه، وهذا ما يتوافق مع فرضيات الدراسة، كون أن الشواهد الإمبريقية تدل على ان الضغوط المهنية في العمل تؤثر في الانضباط الوظيفي للعامل، وهذا ما ينتج معوقات وظيفية تعيق الإستقرار المهني للعامل في المؤسسة الصناعية، أما " روبرت متشلز " ذهب إلى أن التنظيمات الكبرى لا تتيح فرصة تحقيق الديمقراطية الداخلية طالما أنها تخلق صعوبات أمام المشاركة الفعلية من جانب الأعضاء في العملية المتمثلة في إتخاذ القرارات، وذلك ليبين أن الديمقراطية الحقيقية تعني مشاركة كل أعضاء التنظيم في العمل المتعلق بإتخاذ القرارات، وهذا ما يتفق مع دراستنا كون أن المشاركة في إتخاذ القرارات من طرف أعضاء التنظيم تكسب الثقة بين الإدارة والعمال، وهذا ما يشجع على الإستقرار المهني بإعتبار المؤسسة الصناعية التي أجريت بها الدراسة الميدانية كبيرة الحجم ولها فروع مختلفة، وبالتالي فإن عدم المشاركة في إتخاذ القرارات يعتبر معوق من المعوقات الوظيفية، في هذه الحالة يكون التنظيم رأسي، وبالتالي تكون السلطة متمركزة في يد القائد والمشرف، وبالتالي الصرامة في تنفيذ الأوامر، ويحمل المرونة وإصدار غير المستطاع ما يعيق تنفيذ الأوامر، ويحمل أفراد التنظيم ما لا طاقة لهم به، وبالتالي يعتبر معوق وظيفي يؤدي بدوره إلى إنقطاع الإتصال بين الإدارة والعمال، وبالتالي فقدان الثقة، ما ينتج عنه عدم إستقرار الموظف أو العامل، وبالتالي عدم تحقيق التوازن في التنظيم.

كما ذهبت النظرية البيروقراطية لـ " ماكس فيبر " إلى التركيز على مسألة التخصص والرقابة والإشراف واللوائح، وهذا ما يتفق مع دراستنا بإعتبار الرقابة لها دور أساسي في التأثير على الإلتزام الوظيفي بالسلب، ولهذا فإن الرقابة خاصة وإن كانت مشددة تفقد العامل روح العمل ما يشكل له معوق وظيفي يعيق الإستقرار،

وبالتالي عدم تحقيق أهدافه، إلا أن الإدارة العلمية لـ " تايلور " تلح على ضرورة تقسيم العمل وفقل لطبيعة الأعمال والمهام، فالإدارة تتحمل مسؤولية التخطيط والتوجيه، بينما يتولى العمال تنفيذ أوامر الإدارة، والتي تتولى تجزئة الأعمال والمهام وتحليلها إلى عناصر بسيطة ومحددة وفقا لطريقة تنفيذ وحيدة، الأمر الذي يسهل من عملية تدريب العمال على أداء المهام ويمكنهم من إكتساب الخبرة اللازمة، وهذا ما يتوافق مع دراستنا في فرضية أن الدورات التكوينية لها تأثير إيجابي في تحسين الإنتاجية، كون أن الدورات التكوينية لها نتائج منها إكتساب الخبرة وتحسين الأداء بإعتبارها محفز معنوي يحفز العامل على العمل، وكذلك روح الإبداع ما يعطي العامل الثقة في الرؤساء، وبالتالي يحقق الإستقرار المهني له.

كما أن نظرية إتخاذ القرار لـ " سيمون " و " مارش " ذهبت إلى مفهوم التوازن التنظيمي للأفراد، بإعتبار المنظمة نظام من السلوك الإجتماعي المتداخل لعدد من الأفراد الذين يحصل كل منهم على إنفراد أو ضمن مجموعة على مغريات وحوافز من قبل المنظمة، لقاء إسهامات الفرد من خلال إنجازاتها الفكرية والعضلية، طالما أن الحوافز المقدمة له في نظره تساوي في قيمتها أو تزيد من إسهاماته، كما يرون أن إحداث التوازن التنظيمي يعكس نجاح المنظمة في ضمان حفز الأفراد ورفع من معنوياتهم في المؤسسة الصناعية يحدث التوازن التنظيمي، وبالتالي تحقيق إستقرار مهني للأفراد في المنظمة.

5. النتائج العامة:

من خلال ما توصلنا إليه من مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة توصلنا إلى أن:

- الضغوط المهنية تؤثر في الإنضباط الوظيفي.
- الرقابة المشددة تؤثر على الإلتزام الوظيفي للعامل.
- الضغوط المهنية تؤثر على الأداء.
- التغيب عن العمل يؤثر في تحقيق الكفاءة الإنتاجية.

- العامل أثناء الدورات التكوينية يؤثر في تحسين الإنتاجية.
- العطل المرضية الطويلة المدى تؤثر في زيادة الإنتاجية.
- غياب الخدمة الإجتماعية يؤثر في عدم الشعور بالإنتماء.
- غياب الحوافز يؤثر في الرضا الوظيفي للعامل.
- غياب الترقيّة يؤثر في الأداء.
- ظروف العمل المناسبة تؤثر في تأدية المهام.

الأختان

خاتمة

عالجنا في موضوع هذه الدراسة إشكالية:

ما تأثير المعوقات الوظيفية على الإستقرار المهني للعامل في المؤسسة الصناعية، وحاولنا التعرف على تأثير مجموعة من المعوقات على الإستقرار المهني للعامل في المؤسسة الصناعية، وذلك من خلال إجراءات الدراسة الميدانية وتطبيق المنهج الوصفي بأسلوبه، وكذلك الإستعانة بأساليب التحليل الإحصائية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعوقات الوظيفية لها تأثير سلبي في الإستقرار المهني من خلال مجموعة من المعوقات التي ظهرت في شكل ضغوط مهنية بسبب الظروف غير الملائمة، وكذا عدم المشاركة في إتخاذ القرارات، وكذلك غياب الدورات التكوينية بإعتبارها محفز معنوي للعامل بالمؤسسة، ما يساهم بشكل كبير في وجود معيقات وظيفية تؤدي بالعامل إلى عدم الثقة بالمؤسسة، وبالتالي عدم بذل ما يملك من جهد من لتحسين نوعية الإنتاج ورفعته، وبالتالي عدم تحقيق الأهداف المرجوة من المؤسسة، ومن ثم لا تلبية أهدافه أيضا، كل هذا يحدث عدم التوازن في التنظيم، ما يؤثر في الإستقرار المهني للعامل.

التوصيات والإقتراحات

التوصيات والإقتراحات

- التنظيم الجيد.
- توظيف العامل المناسب في المكان المناسب.
- توفير الدورات التكوينية للعامل خارج الوطن.
- توفير جميع الوسائل والإحتياجات اللازمة للعمل.
- الإنضباط في العمل.
- العدالة التنظيمية.
- الإهتمام بالظروف الإجتماعية والمعنوية للعامل.
- عدم تهميش الكفاءات.
- التقيد بروح المسؤولين لكل عامل على مستوى عمله.
- فتح عملية التصدير للإسمنت للنهوض بقطاع التنمية.
- المشاركة في صنع القرارات.
- الترقية على أساس التخصص والخبرة المهنية.
- تحفيز معنوي للمناسبات والعطل.
- إعطاء الأهمية البالغة للتقنيين خاصة أنهم العمود الفقري للمصنع.
- إعتناء المؤسسة على التكوين والتمهين عن بعد.
- وضع إستراتيجيات للدعم والوقوف بالمؤسسة لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية.
- مواكبة العنصرية لتطوير الآلات وتحسين الخدمات والنهوض بالمؤسسة.
- الإلتقان في العمل.
- تشجيع العامل على العمل والمبادرة في حل المشاكل الواقعة في العمل.

الأملا حفق



كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص : ماستر تنظيم و تنمية

استمارة استبيان حول :

المعوقات الوظيفية وتأثيرها في الاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بمؤسسة الاسمنت تبسة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تنظيم وتنمية

تحت اشراف الاستاذ :

*براي محمد

من اعداد الطالبة :

*جرادي عواطف

ملاحظة : هذه الاستمارة خاصة بدراسة موضوع المعوقات الوظيفية وتأثيرها في الاستقرار المهني بغرض الوصول الى حلول جزئية لتحسين الانتاجية وظروف العمل في المؤسسة الصناعية ، لهذا فان هذه المعلومات سرية لا تستخدم الا لاغراض علمية ، لذا نرجوا منكم الاجابة بوضع علامة (x) في

المحور الاول: البيانات الشخصية

1- السن :

.....

2- الجنس :

انثى ذكر

3-المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

4- الحالة العائلية :

اعزب متزوج ارمل مطلق

5- مكان الإقامة :

قريب من مكان العمل بعيد عن مكان العمل

6-طبيعة الوظيفة :

دائم مؤقت

7- الرتبة :

اطار عون تحكم عون تنفيذ

8- الاقدمية في العمل :

اقل من 5سنوات من 6- 10 سنوات من 11الى 15سنة اكثر من 15 سنة

المحور الثاني: الضغوط المهنية والانضباط الوظيفي للعاملين.

9- هل تؤثر الضغوط المهنية في الانضباط الوظيفي للعامل ؟

نعم لا احيانا

اذا كانت الاجابة بنعم هل ترى ان سبب هذه الضغوط راجع الى :

نمط الاتصال غير الفعال في المؤسسة (انعدام لغة الحوار -تصلب قنوات الاتصال)

نمط الاشراف المتسلط

عدم المشاركة في اتخاذ القرارات

10- هل ظروف مكان العمل مناسبة لتادية مهامك ؟

نعم لا

- اذا كانت الاجابة بلا فيما تمثلت هذه الظروف؟

قلة الوسائل والتجهيزات

حرارة مكان العمل

قلة التهوية في مكان العمل

الضوضاء وعدم الهدوء في مكان العمل

11- هل يؤثر تغيير القرارات التنظيمية المفاجئة في مواكبة وتاقلم مع المهام في ظل هذه التغييرات ؟

نعم لا احيانا

12- هل يؤثر التوتر في العمل في :

عدم اتمام العمل في الوقت

الوقوع في الازخاء

المشاجرة مع الرئيس

13- هل تؤثر الرقابة المتشددة في التزامك لتادية مهامك ؟

نعم لا احيانا

14- هل يؤثر عدم مشاركتك في اتخاذ القرار في شعورك بعدم الانتماء للمؤسسة ؟

نعم لا

- اذا كانت الاجابة بنعم هل ترى :

انه من الضروري اشراك العاملين في اتخاذ القرارات

مشاركة العاملين في صنع القرارات

15- هل تؤثر الضغوط المهنية في الاداء ؟

نعم لا احيانا

المحور الثالث : التغيب عن العمل و تحقيق الانتاجية.

16- هل تتغيب باستمرار عن عملك ؟

نعم لا احيانا

-اذا كانت الاجابة بنعم هل تعتبرمن بين هذه الاسباب لها علاقة بذلك ؟

بعد مكان العمل عن مكان الإقامة

ظروف اجتماعية خاصة

الملل او الروتين

17- هل يؤثر التغيب عن العمل في رفع الانتاجية ؟

نعم لا احيانا

18- هل يؤثر التأخر اليومي للعامل عن مكان العمل في تحسين مستوى الانتاجية؟

نعم لا احيانا

19- هل تؤثر العطل المرضية الطويلة المدى للعامل في منصب حساس في عمله في زيادة الانتاجية ؟

نعم لا احيانا

20- هل سبق وان تغيبت اثناء دورات تكوينية داخل المؤسسة؟

نعم لا احيانا

إذا كانت الاجابة بنعم هل يؤثر ذلك في :

زيادة الخبرة المهنية

تحسين الاداء

رفع معدل الانتاجية

المحور الرابع : غياب الحوافز والرضا الوظيفي للعامل ؟

21- هل سبق وان تلقيت حوافز ؟

نعم لا احيانا

ما نوع هذه الحوافز ؟

معنوية

تقاضي اجر زائد

ايام اجازة

ترقية

22- يؤثر غياب المنح والعلاوات في الاخلاص والتفاني في العمل ؟

نعم لا احيانا

23- هل يؤثر غياب المكافات في الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس ؟

نعم لا احيانا

24- هل يؤثر غياب توفير الخدمة الاجتماعية في الشعور بالانتماء ؟

نعم لا احيانا

26- هل يؤثر غياب الترقية في الولاء التنظيمي للعامل ؟

نعم لا احيانا

27- هل عدم استعدادك لدورات تكوينية يشعرك بعدم الرضا المؤسسة ؟

نعم لا احيانا

28- هل لديك اقتراح للتقليل من المعوقات الوظيفية في المؤسسة للنهوض بالتنمية في القطاع الصناعي في الجزائر ؟

.....
.....
.....

26- هل يؤثر غياب الترقية في الولاء التنظيمي للعامل ؟

نعم لا احيانا

27- هل عدم استعدادك لدورات تكوينية يشعرك بعدم الرضا؟

نعم لا احيانا

-اذا كانت الاجابة بنعم الى اي مدى يمكن ان يؤثر في تحسين الاداء ؟

.....
.....

28- هل يعتبر غياب الحوافز بانواعها سبب في ضعف الاداء والانتاجية في المؤسسة -؟

.....
.....

29- هل لديك اقتراح للتقليل من المعوقات الوظيفية في المؤسسة للنهوض بالتنمية في القطاع الصناعي في الجزائر ؟

.....
.....
.....

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القواميس:

- أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، دار عالم الكتب، ط¹، مجلد 01، القاهرة، 2008.
- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي إنجليزي، مكتبة لبنان ناشرون، ط¹، بيروت، لبنان، 1997.
- شحاتة حسن، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية، مصر، 2003.
- يوسف خياط، لسان العرب للعلامة ابن منظور، معجم لغوي عربي، مجلد 03، ط²، ج01، دار لسان العرب، بيروت.

المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم عباس وآخرون، المفاهيم الأساسية في علم الإدارة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980.
- أبو شيحة نادر وعبد المعطي عساف، الإدارة العامة في المملكة الهاشمية، منشورات المؤلف، عمان، 1985.
- أبو مصطفى عبد الكريم، الإدارة والتنظيم والمفاهيم (الوظائف والعمليات)، القاهرة، 2001.
- رحمانى، (تسيير الموارد البشرية، التحولات المحلية، رهانات ونفاس)، مجلة المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط، الجزائر، 1996.
- أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية (منظور القرن الواحد والعشرون)، دار وائل للنشر، الأردن، 1999.
- أحمد فاضل عباس وصالح النشواني، مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، جامعة عبيدة العربية، (د.س).
- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية، ط³، الإسكندرية، مصر، 2004.

قائمة المصادر والمراجع

- إسماعيل قبياري محمد، علم إجتماع صناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، دار المعارف، (د ط)، الإسكندرية، 1980 .
- السيد الحسيني، النظرية الإجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط4، مصر 1983.
- الزغبى خالد، تشكيل المجالس المحلية وأثره على كفايتها، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 1989.
- بلقاسم سلاطينة وإحسان جيلاني، منهجية العلوم الإجتماعية، دار الهدى، (د ط)، الجزائر، 2004.
- بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية فن إستراتيجي، ط01، دار النهضة العربية، 2002 .
- جابر عوض سيد وأبو الحسن عبد الموجود، الإدارة المعاصرة في المنظمات الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، (د.س).
- حبيب علي عباس، الإدارة العامة (المدخل للعلوم الإدارية)، مكتبة مديولي، القاهرة، 1997.
- حنفي محمد محمود، السلوك التنظيمي والآداء، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر، (د.س).
- دقلوس والسون وولف، النظرية المعاصرة في علم الإجتماع، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2000.
- سامي محسن الختاتنة، علم النفس الصناعي (الصناعات)، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
- طاهر محسن منصور وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجمع، دار وائل للنشر، 2005.
- طلعت إبراهيم لطفي، علم إجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1992.
- عبد الباقي صلاح الدين محمد، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، ط03، الإسكندرية، الدار الجامعية، مصر، 2004.
- عبد الرزاق جليبي، علم إجتماع التنظيم (النظرية والتطبيق)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989.

قائمة المصادر والمراجع

- عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الإجتماع السوسيوولوجي المعاصر، دار المعرفة الجامعية، (د.ط)، بيروت، 2002.
- عبد الله محمد عبد الرحمان، علم إجتماع صناعي، دار النهضة العربية، (د.ط)، بيروت، (د.س).
- عبيدات التركي إبراهيم، التخطيط الإستراتيجي (مفهومه وإطاره الإرشادي ومراحله المختلفة)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الأردن، 2007.
- علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980.
- غنيم عثمان محمد، تحليل وتصميم المنظمات، الدار الجامعية، مصر، 2002.
- فريد النجار، إدارة الجودة الشاملة والإنتاجية والتخطيط التكنولوجي للتميز والريادة والتفوق، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الإجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، (د.ط)، جامعة القاهرة، 2002.
- مارتن دايفز وآخرون، علم إجتماع الخدمة الإجتماعية (شحاتة صيام)، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، مصر العربية للنشر والتوزيع، ط3، 2004.
- مجدي أحمد محمد عبد الله، على النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، قنال السويس، الأزاريطة، الإسكندرية، 2013.
- محمد الصيرفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنتاجية، دار قنديل، عمان، الأردن، 2003.
- محمد بدوي، مدخل إلى علم الإجتماع، دار المعارف الجامعية، ط4، 1984.
- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، (د.ط)، 2003.
- محمد شفيق، البحث العلمي وتطبيقاته في مجال الدراسات الإجتماعية، المكتب الجامعي، (د.ط)، مصر، 2006.
- محمد علي شبيب، السلوك الإنساني في التنظيم، ط2، القاهرة، مصر، 1976.
- محمد علي محمد، علم إجتماع التنظيم (مدخل للتراث مشكلات الموضوع والنهج)، دار المعرفة الجامعية، ط3، الإسكندرية، مصر، 2003.

قائمة المصادر والمراجع

- محمد علي محمد، علم إجتماع التنظيم (مدخل التراث والمشكلات)، دار المعرفة الجامعية، ط3، الإسكندرية، مصر، 2003.
- محمد ماهر عليش، مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، (د.ط)، شارع فهد الكويت، (د.س).
- مراد زغيمي، مؤسسة التنشئة الإجتماعية، منشورات باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2002.
- مريوحة بولحبال نوار، محاضرات في علم إجتماع التربية، دار العرب للنشر والتوزيع، ج01، وهران، الجزائر، 2005.
- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي والتنظيم، المؤسسة الوطنية للكتاب، (د.ط)، الجزائر، 1992.
- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، مكتب المطبوعات الجامعية، الكويت، 1979.
- منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الشعب، ط3، القاهرة، مصر، (د.س).
- نبيل إبراهيم محمود، تحليل المتغيرات الاقتصادية - الإنتاجية والكفاءات - التغيير التقني - العمل ورأس المال، دار البداية، عمان، الأردن، 2008.
- نبيهة صالح السامرائي، محاضرات في مناهج البحث العلمي للدراسات الإنسانية (نموذج لكتابة الأطروحة والدفاع عنها)، دار الخبان للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2014.

المراجع باللغة الفرنسية:

- Jean ClaudSheid, les grands auteurs en organization du nd, paris, 1980

الرسائل الجامعية:

- بن عطا الله سميحة، التغيب عن العمل وإنعكاسه على أداء العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالدحييرة، مذكرة ماستر، جامعة قاصد مرباح، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، قسم علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2015/2024.

قائمة المصادر والمراجع

- بن منصور رفيقة، الإستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة ماجستير (منشورة)، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية العلوم الإنسانية والإسلامية، 2014/2013.
- تهامي وسام، نظام الحوافز وإستقرار المورد البشري في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة إتصالات الجزائر بيسكرة، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بيسكرة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، 2016/2015.
- جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والإستقرار المهني، دراسة ميدانية المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت، وحدة الخروب، قسنطينة، مذكرة ماجستير (منشورة)، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع والديموغرافيا، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، 2006/2005.
- سمير حليس، التغير التكنولوجي والإستقرار المهني، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج، الطاهير، جيجل، مذكرة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، تخصص تنمية وتسيير، 2009/2008.
- صالح السكري، المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية، دراسة ميدانية بولاية باتنة، مذكرة ماجستير، غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية العلوم الإنسانية والإسلامية، قسم علم الإجتماع ديموغرافيا، 2008.
- منى عزت حمد السين، إسهامات "روبرت ميرتون" في النظرية البنائية، الأردن مذكرة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، قسم علم الإجتماع، 2002.
- منير مهدي، الكفاءة الإنتاجية ودورها في إختيار الإستراتيجية التنافسية للمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بيسكرة، مذكرة ماجستير (منشورة)، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم إقتصادية، 2012/2011.

المواقع الإلكترونية:

- http://www.politics_dz.com/theards/almx_hadr_alul.nzriat.8536.

ملخص المذكرة

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر المعوقات الوظيفية على الإستقرار المهني للموظف، ومعالجة هذه المعوقات من خلال دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي للإسمنت - تبسة -، تم إتباع المنهج الوصفي، ولغرض جمع البيانات ميدانيا تم إعداد ملاحظة من خلال الدراسة الإستطلاعية، وإستبانة تم توزيعها على الفئة المستهدفة في شكل عينة عشوائية، خضعت للإجراءات الإحصائية، حيث توصلت الدراسة الى أن الضغوط المهنية من أهم الأسباب المؤدية لكثير من المعوقات الوظيفية، إلى جانب التغيب الذي يؤثر بدوره السلبي الى عدم الرفع من الإنتاجية، في حين أن غياب التحفيز يؤدي إلى معوقات وظيفية تساهم في إخلال التوازن الوظيفي بالمؤسسة، حيث خلصت إلى أنه لا يمكن للمؤسسة أن تتجح في تحفيز العاملين إلا من خلال قدرتها على غرس معاني الولاء والإنتماء في روح الموظفين والإهتمام بالموارد البشري من الجانب الإنساني كونه رأس مال بشري فيها، وهو الكفيل الأمثل لمعالجة المعوقات الوظيفية. وأوصت الدراسة بضرورة قيام دورات تكوينية في حالة إستحداث الآلات، وأهمية تفعيل أنظمة التحفيز لتشجيع العمال وإكسابهم روح العمل والثقة بالمؤسسة، وأهمية بث الروح المعنوية في نفوس العمال لأداء مهامهم على أكمل وجه.

الكلمات المفتاحية: المعوقات الوظيفية، الاستقرار المهني، الضغوط المهنية، الانضباط الوظيفي.

The summary :

The study aimed at determining the effect of functional obstacles on the professional stability of the employee, and addressing these obstacles through a field study at the industrial complex for cement – Tebessa. The descriptive approach was followed. For the purposes of field data collection, a survey was prepared through the survey, The study found that professional pressure is one of the most important reasons leading to many functional obstacles, in addition to absenteeism, which negatively affects the lack of productivity. The absence of motivation leads to functional obstacles that contribute to the disruption of the functional balance in the institution. It concluded that the organization can not succeed in motivating workers except through its ability to instill the meanings of loyalty and belonging in the spirit of employees and attention to the human resource from the human side as human capital, The study recommended the need for training courses in the case of the development of machines, and the importance of activating the incentive systems to encourage workers and give them the spirit of work and confidence in the institution, and the importance of instilling morale in the minds of workers to perform their tasks to the fullest.

Keyword : functional constraints, occupational stability, professional pressures, functional discipline .