



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السلام عليكم

ورحمة الله وبركاته



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا
تخصص تنظيم وعمل



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي بعنوان :

دور القيادة الإدارية في تحقيق الفعالية التنظيمية دراسة ميدانية
بالمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه - ورقلة - الحجيرة -

تحت إشراف الدكتور: قودة عزيز

من إعداد الطالب: سايح بوقطيط

2018 - 2017

إشكالية الدراسة

لقد كانت المؤسسة نقطة اهتمام وبداية دراسات الكثير من العلماء والمفكرين، كعلم النفس وعلم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع وخاصة علم الاجتماع التنظيم، هؤلاء الذين اهتموا بالجانب الإداري والفني الذي يضمن وصول المؤسسة إلى تحقيق أهدافها المسطرة بأقل جهد وأسرع وقت ممكن.

تعتبر القيادة الإدارية من الموضوعات التي لا بد الاهتمام بها في أي مؤسسة وهذا ما جعل المؤسسات على اختلاف أحجامها تحتاج إلى قادة يتحملون المسؤولية في تحقيق الأهداف، وإنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية فقدرة القائد على التعامل مع أفرادها في المؤسسة يتطلب منه بناء علاقات إنسانية تقوم على أساس التفاهم والاشتراك والمناقشة وتحقيق التعاون بينه وبين عماله وإشباع حاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية ويتيح الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات مع مرؤوسيه في حل مشكلة ما وذلك أن الفعالية لها طابع هام في حياة المؤسسة من أجل البقاء والاستمرار من خلال إيجاد الطرق التي تحققها، حيث أن للعلاقات الإنسانية والمشاركة في اتخاذ القرارات دور فعال في تحريك سلوك العمال. لأجل تحديد إشكالية البحث في شكلها الواضح و الدقيق نطرح التساؤل الرئيسي التالي :

هل تساهم القيادة الإدارية في تحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بالحجيرة ؟

التساؤلات الفرعية

• هل تساهم العلاقات الإنسانية في تنمية وتطوير اليد العاملة بالمؤسسة الجزائرية للمياه؟

• هل إشراك العمال في اتخاذ القرار يساهم في استمرارية المؤسسة الجزائرية للمياه؟

• هل ترتبط إقامة فرق عمل بالمؤسسة الجزائرية للمياه في استقرار العمال؟

الفرضية العامة :

تساهم القيادة الإدارية في تحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بالحجيرة

الفرضيات الجزئية :

تساهم العلاقات الإنسانية في تنمية وتطوير اليد العاملة بالمؤسسة الجزائرية للمياه.

إشراك العمال في اتخاذ القرار يساهم في استمرارية المؤسسة الجزائرية للمياه.

ترتبط إقامة فرق عمل بالمؤسسة الجزائرية للمياه في استقرار العمال

أسباب اختيار الدراسة

الأسباب الذاتية

- ❖ كانت رغبتني الشديدة في البحث في هذا الموضوع وتناولته في كثير من البحوث في مرحلة ليسانس وكما أنه يندرج ضمن تخصصي الأكاديمي ألا وهو علم اجتماع التنظيم
- ❖ الرغبة في التعمق أكثر في مجال القيادة الإدارية.
- ❖ إبراز القيادة الإدارية ودورها الفعال في تحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية.

الأسباب الموضوعية

- ❖ كون أن القيادة الإدارية لها دور أساسي وفعال في تحقيق أهداف المؤسسة.
- ❖ الاهتمام بالقيادة الإدارية ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية ، حيث أنها تعمل على تدعيم الجانب الإنساني باعتباره دافع أساسيا للزيادة والفعالية واستقرار القوى العاملة.
- ❖ محاولة التعرف على إسهام العلاقات الإنسانية في تحقيق أهداف المؤسسة.

الهدف من الدراسة

- معرفة كيف تساهم العلاقات الإنسانية في تنمية وتطوير اليد العاملة.
- محاولة معرفة كيف تساهم مشاركة العمال في اتخاذ القرارات في استمرارية المؤسسة.
- الكشف عن مهارات القيادة وكيف يكون لها دور فعال في بناء فرق عمل داخل المؤسسة وعلاقتها باستقرار العمال.
- التعرف على النمط الديمقراطي ومدى مساهمته في تحقيق الفعالية التنظيمية.
- معرفة دور القيادة الإدارية ومدى فعاليتها في تحقيق الفعالية التنظيمية.

المفاهيم الإجرائية للدراسة

الدور: كل ما يقوم به القائد المسؤول من فعل أو سلوك مع المرؤوسين من اجل تحقيق أهداف المؤسسة

القيادة الإدارية: هي عملية إنسانية يقوم بها القائد المسؤول على التأثير في العاملين بالمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه ، وإصدار الأوامر والقرارات وتوجيههم نحو تحقيق أهداف معينة باستعمال التأثير الشخصي عن طريق العلاقات الإنسانية وإشراك العمال في اتخاذ القرار أو باستعمال السلطة الرسمية عند الضرورة.

الفعالية التنظيمية: هي قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها باستعمال كل الموارد المتاحة من موارد مادية وموارد بشرية من خلال تطوير الموارد البشرية ممن يضمن النمو والاستقرار وهو ما يضمن بقاء واستمرارية المؤسسة

مجالات الدراسة



المجال البشري
هو مجتمع البحث
الذي أجري عليه
الدراسة الذي قدر
بـ 42 عامل

المجال الزمني للدراسة
2018/2017
المرحلة الاستكشافية
2018/01/25

المجال المكاني
المؤسسة العمومية
الجزائرية للمياه بالحجيرة
ورقلة

المنهج الوصفي

اعتمادنا في دراستنا على وصف العلاقة بين القائد والعمال في تحقيق الفعالية التنظيمية والتعرف على الواقع الحقيقي في دور القيادة الإدارية بالمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بدائرة الحجيرة.

مجتمع الدراسة

نظرا لصغر مجتمع الدراسة تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل وهم

42 عامل

أدوات جمع البيانات

استمارة الاستبيان

بناء الاستمارة النهائية حيث تم تعديلها وتضمنت (27) سؤال موزعين ضمن أربعة محاور
المحور الأول: البيانات الشخصية
المحور الثاني: تساهم العلاقات الإنسانية في تنمية وتطوير اليد العاملة بالمؤسسة.

المحور الثالث: إشراك العمال في اتخاذ القرار يساهم في استمرارية المؤسسة .
المحور الرابع: ترتبط إقامة فرق العمل بالمؤسسة في استقرار العمال.

الملاحظة البسيطة

مراقبة سلوك العمال
ملاحظة العمال أثناء أداء عملهم
كيفية تصرف القائد مع العمال

نتائج الفرضيات

مناقشة الفرضية الفرعية الأولى: من خلال النتائج المتحصل عليها من تحليل البيانات توصلنا إلى أن العلاقات الإنسانية تساهم في تنمية وتطوير اليد العاملة مما يبرز بأن هناك علاقة احترام وآفة وإخاء وتعاون وطيبة بين القائد والمرؤوسين داخل المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بالحجيرة بمعنى أن القائد الناجح هو القادر على التفاعل مع مرؤوسيه ويحقق أهداف المؤسسة، وهذا ما تؤكدُه النظرية التفاعلية أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي بين القائد والمرؤوسين.

مناقشة الفرضية الفرعية الثانية: من خلال النتائج المتحصل عليها من تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية التي مفادها أن إشراك العمال في اتخاذ القرار يساهم في استمرارية المؤسسة . توصلنا إلى أن مشاركة العمال في اتخاذ القرارات يساهم في استمرارية المؤسسة وهذا راجع إلى حكمة وخبرة القائد الإداري وتفاعله مع المرؤوسين من أجل تحقيق أهداف المؤسسة و إستمراريتها

مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة: من خلال النتائج المتحصل عليها من تحليل البيانات توصلنا إلى أن هناك علاقة بين إقامة فرق عمل باستقرار العمال بالمؤسسة الجزائرية للمياه بالحجيرة وذلك بحرص القائد على إقامة فرق عمل يسوده المحبة والتعاون والثقة والاحترام من أجل استقرار العمال وهذا يدل أن كلما ساد الاستقرار داخل فريق العمل كلما زادت فعالية المؤسسة.

النتائج العامة

➤ العلاقات المبنية على الاحترام والثقة والتعاون والتفاهم تنمي وتطور مهارات وقدرات الأفراد

➤ الاهتمام بالجانب الإنساني داخل المؤسسة يؤدي إلى نشر المحبة والألفة وإخاء والتفاهم بين المرؤوسين وهذا يساهم في تنمية وتطوير اليد العاملة.

➤ معاملة القائد الحسنة والطيبة تؤدي إلى نشر روح المرح والدعابة وتحقيق الكفاءة والفعالية ولها دور كبير في تنمية وتطوير اليد العاملة .

➤ تؤدي مشاركة العمال في اتخاذ القرارات من خلال إبداء آراءهم واقتراحاتهم واكتساب الثقة المتبادلة بين القائد ومرؤوسيه يساهم في استمرارية المؤسسة وتحقيق فعاليتها.

➤ إن المشاركة في اتخاذ القرارات تساعد الفاعلين في اكتساب المهارات والخبرة والشعور

بالطمأنينة والراحة في العمل وذلك يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة.

➤ إقامة فرق عمل تسوده المحبة والتعاون والاحترام يؤدي إلى استقرار العمال داخل

المؤسسة.

الخاتمة

تعتبر القيادة فن التأثير في الآخرين من اجل تحقيق أهداف المؤسسة وفعاليتها، ومن خلال اعتبار أن القيادة الإدارية عملية تنظيمية وإنسانية تعتمد على تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة وأهداف أفرادها عن طريق العلاقات الإنسانية ومشاركة العمال في اتخاذ القرارات وإقامة فرق عمل متكاملة وقد هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة دور القيادة الإدارية في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه ، كما هدفت الدراسة بشكل رئيسي على مساهمة العلاقات الإنسانية في تنمية وتطوير اليد العاملة ، وكذلك دور مشاركة العمال في اتخاذ القرارات ومساهماته في استمرارية المؤسسة ، إضافة إلى الدور الذي تلعبه إقامة فرق عمل في استقرار العمال.

وقد توصلت دراستنا إلى جملة من النتائج أن القيادة الإدارية المبنية على الجانب الإنساني داخل المؤسسة العمومية الجزائرية يؤدي إلى نشر الألفة والمحبة والتفاهم وهذا يسهم في تنمية وتطوير الأفراد.

تؤدي مشاركة العمال في اتخاذ القرارات من خلال إبداء آرائهم واقتراحاتهم تساهم في استمرارية المؤسسة وتحقيق فعاليتها وإقامة فرق عمل تسوده المحبة والتعاون والاحترام تؤدي إلى استقرار العمال

شكرا على حسن الإصغاء
والمتابعة وصياما مقبولا.

