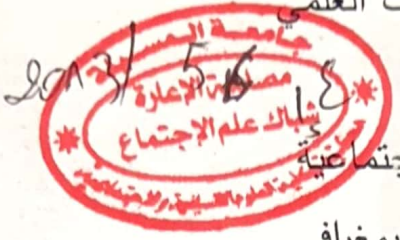


وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة بالمسيلة

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافي

مقالاتية القرار وعلاقته بالرضا الوظيفي

دراسة ميدانية

بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالمسيلة

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

فرع : تنظيم وعمل

تحت إشراف الدكتور:
جغلولي يوسف

إعداد الطالب
بلباي كمال

السنة الجامعية 2011-2012

إن موضوع اتخاذ القرارات في علم الإدارة وإدارة العمال وعلم اجتماع التنظيم يشغل حيزاً هاماً، إذ لا يكاد يخلو منه أي مؤلف من مؤلفات هذه المجالات المعرفية، وذلك لارتباط هذا الموضوع بأجزاء العملية الإدارية من تخطيط، تنظيم، توجيه ورقابة، قيادة واتصالات وغيرها من النشاطات الإدارية الأخرى.

وتتبع أهمية هذا الموضوع، من ارتباطه بعمل الإنسان اليومي أو حياته العائلية أو أي مجال من مجالات النشاط الإنساني ..، فالأفراد هم محور هذا الموضوع الأساسي، سواء بالنسبة للذين يتخذون القرارات لتوجيه أعمالهم ونشاطاتهم، أو بالنسبة للمرؤوسين الذين يشاركون في صنع القرارات أو في تنفيذها بعقلانية، أو بارتباطه بتحقيق الأهداف على اختلاف أنواعها، وهكذا تستمر عملية اتخاذ القرارات، طالما كان هناك عمل ونشاط لتحقيق أهداف مطلوبة.

ومن الأهمية بمكان ربط متغير العقلانية في اتخاذ القرارات التنظيمية، في ضوء المشاركة في اتخاذ القرار بالمستويات والنماذج العقلانية ودورها في ترشيد القرارات . وذلك للوصول إلى موائمة أهداف المنظمة مع بيئتها الداخلية التي تزيد من درجة رضا العمال على وظائفهم وأهدافهم العامة والخاصة . كذلك البيئة الخارجية التي تؤدي لا محالة إلى التوازن والاستقرار في البيئة الخارجية التي تمكن من صرف الخدمات وجلب العمالة

والتوظيف في جو يشهد نوع من التنافس بين المؤسسات العمومية العتيدة وقطاع فتي يشهد نوع من التطور والنمو.

لذلك قمنا باتباع المنهجية العلمية في تقصي موضوع عقلانية القرار في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة المسيلة .

وكانت الفصول كالتالي الفصل الاول خصصناه للمقاربة المنهجية العامة حيث ابرزنا الاشكالية واهداف الدراسة والاهمية مرورا بالدراسات السابقة فالخلفية النظرية للدراسة. اما الفصل الثاني فخصص للأدب النظري الذي يبرز متغيرات الدراسة والعلاقات المنطقية بينهم.

اما الفصل الثالث فكان لتصميم الدراسة واجراءاتها .

وفي الاخير الفصل الرابع الذي يناقش ويحلل نتائج الدراسة.

لقد أصبحت الموارد البشرية تحتل مركز الصدارة في الاهتمام على مستوى العالم المعاصر باعتبارها أهم عنصر من عناصر التنمية، بل أصبحت تعد بمثابة استثمار مربح للغاية، و إذا كانت المنافسة هي المبدأ التي تقوم عليه اقتصاديات اليوم فمما لا شك فيه أن السعي لكسب الرهان أصبح أمرا مشروعاً و لهذا فإن المؤسسات صارت تبذل قصارى جهدها من أجل استقطاب أحسن المهارات البشرية و اختيارها و تكوينها و تقديم الحوافز لها و توفير فرص التأهيل و الترقية و ذلك للمحافظة عليها من أجل مواجهة التحديات و الاستحواذ على الأجيال و لن يتأتى ذلك إلا بواسطة موارد بشرية ذات مؤهلات عالية

لذلك فإن الاهتمام بالوارد البشرية و رعايتها يعد أهم ظاهرة تشغل بال المسؤولين بالدول المتقدمة و النامية على السواء في وقتنا الحاضر، و يرجع هذا الاهتمام إلى كون الموارد البشرية تمثل عنصراً هاماً من عناصر الإنتاج، و لا يمكن أن تتم عمليات الإنتاج و التسويق و التمويل... دون توافر الخبرات و المهارات البشرية اللازمة لهذا فإن محاولة دراسة كيفية إدارة الموارد البشرية العاملة بالكفاءة أصبحت ضرورية و حيوية، و هذا يحتم تواجد إدارات أو أجهزة موارد بشرية متخصصة بمختلف المنشآت لإعداد سياسات و برامج موارد بشرية جيدة، لتمكين من زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين تماشياً مع بيئة العوامل الداخلية و الخارجية حيث لم يعد الدور التقليدي لإدارة الموارد البشرية مقبولاً أو كافياً لإدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات و التحديات التي تواجه المنظمة من تقدم تكنولوجيا و عولمة، تنوع المهارات المطلوبة، اختلاف مزيج القوى العاملة، كلها تحديات تتطلب أدواراً مختلفة لإدارة الموارد البشرية، لذلك أصبح لزاماً على وظائف الموارد البشرية أ تواكب مراحل التنظيمي، و أن تتبنى توجهات إستراتيجية في تعاملاتها مع مواردها البشرية خاصة في مجال تخطيط و تنمية و تطوير هذه الموارد.

و من هذا المنطلق تناولنا هذا الموضوع وفق الخطة التالية:

الجانب النظري: تم التطرق فيه إلى ثلاثة فصول، الفصل الأول فصل تمهيدي: تم فيه التعرف على مشكلة البحث من خلال المقاربة المنهجية، الإشكالية و الفرضيات، تحديد المفاهيم و أسباب اختيار الموضوع و كذا أهمية الدراسة و أهدافها، في آخر تناولنا الدراسات المشابهة.

فيما يخص الفصل الثاني: إدارة الموارد البشرية تطرقنا فيها إلى ماهيتها و العوامل البيئية المؤثرة عليها و كذا موقعها بالإضافة إلى وظائفها الرئيسية و المساعدة.

أما الفصل الثالث: تطوير الكفاءات البشرية تم فيه التطرق إلى ماهيتها ، العوالم المؤثرة فيها و أنواعها و كذا أهمية قياسها و خصائصها بالإضافة إلى مميزات الكفاءة و مستوياتها، و أخيرا تناولنا صناعة الكفاءة البشرية و تطويرها و تقييمها.

الجانب الميداني يضم:

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية و قد احتوى على التعريف بميدان الدراسة و الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية و الذي يتضمن العينية، المنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات.

أما فيما يخص الفصل الخامس: فقد تضمن تبويب البيانات و التعليق عليها، عرض و تحليل النتائج و مناقشتها بالفرضيات، استنتاجات بالإضافة إلى بعض التوصيات فخاتمة