

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

ع اجتماع ماستر 2012/2013

السلوك الإشرافي وعلاقته بالأداء المهني دراسة ميدانية بمطحنة الرياض بسيدي عيسى

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الاجتماع تنظيم وعمل

- نظام ل . م . د -

إشراف الأستاذة :

- لغريبي نسيمه

إعداد الطالبة:

- فضيلة شنافي

السنة الجامعية 2012-2013

يرجع الاهتمام بالعنصر البشري منذ منتصف القرن العشرين أساسا إلى اعتباره
العنصر الجوهرى في نجاح أي مؤسسة أو منشأة، وهذا ما مكن عدة مؤسسات من أن
تبرز كقوة اقتصادية مؤثرة وفعالة على المستوى المحلي والعالمي نظرا لما توليه من اهتمام
بالغ للعنصر البشري الذي يعتبر المحرك والثروة الأساسية التي تحتل الصدارة ضمن ما
تملكه المؤسسات من مقومات إنتاجية، والعامل الأساسي في كسب الخبرة التنافسية
والحفاظ عليها في ظل تحديات التحول الاقتصادي التي يشهدها العالم والتحديات التي
تفرضها المنافسة العالمية في إطار ميكانيزمات اقتصاد السوق ومباراة الأقوياء، لذلك يجب
على المؤسسات أن تطور العنصر البشري وتنميته ليصبح الجوهر والمحرك الأساسي
الضامن والساعي لتحقيق أهدافها حاضرا ومستقبلا.

و من أجل الوصول إلى المستوى المرغوب من الإنتاجية و الاستقرار و الفعالية في
قوة العمل، نجد الإدارة تولي اهتماما بالغا بعناصر تنمية الموارد البشرية التي من أهمها
تقييم الأداء، القيادة، الإشراف، التدريب و غيرها من العمليات المختلفة التي تطبقها أو
تعمل على تطبيقها المؤسسة بوضع برامج خاصة لها و تنفيذها بدقة من طرف المختصين
حتى يتسنى الحصول على موارد بشرية لها الصفات الإيجابية المرجوة، وذات مهارات
عالية تتوقف عند أجل محدد و استمرارها من استمرار المؤسسة نفسها.

فالاقتصاد الفعال لا يمكن بناؤه إلا في خضم تنظيمات ناجحة تسترشد
بالأساليب الحديثة في تسيير وظائفها والاستخدام الأمثل بجهودها المادية منها و البشرية
بوجه الخصوص ولهذا كان على المؤسسات وضع أنماط تسييرية فعالة تسير مقتضيات
المؤسسة المنتجة. واستنادا إلى هذه الحثيات عرف المجتمع الجزائري في صيرورته التنموية
تحولات جذرية على الصعيد الاقتصادي الذي يتوخى الخروج من حيز التناقضات
والاختلالات التي صاحبت مسيرة المؤسسات الجزائرية لفترة طويلة، كان لها الأثر

الواضح على البناء الاجتماعي وما يفرزه من فئات مسيرة بعيدة عن متطلبات العملية التنموية، الأمر الذي جعل ممارستها التنظيمية تحد باستمرار من فعاليات أداء العامل، وما التراث السوسولوجي بكل ما يحتويه من نظريات حالت مجملها أن تركز على القوى العاملة، وعلى إيجاد السبل التي من شأنها أن ترفع من مستوى أداء الأفراد.

وعلى هذا الأساس تتضح لنا ضرورة وجود قيادة إشرافية فاعلة كأداة للتغيير نحو الأفضل فهي مطلب أساسي لسير العمل، كما أنها تعمل على تغيير السلوك الاجتماعي للعمال ولجماعات العمل من حيث إعطاء دافعية وقابلية أكبر للعامل من حيث ممارسته لمسؤوليته كاملة، فهي تعمل كذلك على خلق دوافع واتجاهات جديدة للعمال نحو عملهم، فيتولد بذلك تكيفا و مرونة لسلوك العامل مع محيطه، و بالتالي يؤثر تأثيراً واضحاً في الإنتاج الذي عليه يتوقف سير المؤسسة بسبب الرضا الناتج عن نمط هذا الإشراف. فوظيفة الإشراف التي تناولتها الدراسة بالمعالجة والتحليل كفيلة ببلورت واقع الأداء في المؤسسة، ففي خضم أطر بيانية ووظيفية تجسد مختلف العمليات التنفيذية في موقع بعض المظاهر السلوكية السلبية كالتغيب ودوران العمل، الكفيلة بالحد من تحقيق أعلى درجات الفعالية لأداء العامل فلقد تجسدت الفصول النظرية في خضم أهداف ومنطلقات الدراسة التي حددت في إشكالية البحث، الوقوف على المتغير الأول أي الإشراف من خلال كشف ماهية وتحليل فحوى كل ما يتضمن من عمليات في إطار نظري وواقعي، أما المتغير الثاني (التابع) فهو الأداء، ومحاولة كشف الستار على هذا المفهوم.

وفي هذا السياق تبرز العلاقة التكاملية بين الإشراف و الأداء المهني وسلوك الإشراف الذي يعمل تحت سلطته ونحاول الكشف عن هذه العلاقة وواقعها في المؤسسة الجزائرية من خلال تقسيم محتوى البحث إلى جانبين:

- الفصل التمهيدي: وقد تم التطرق فيه إلى الإطار النظري للمشكلة محل دراسة الموضوع أو ما يصطلح عليه بموضوع الدراسة وتضم ما يلي:

تحديد مشكلة الدراسة وفرضياتها، أهمية وأسباب اختيار الموضوع الأهداف العلمية و العملية للدراسة، وكذا تحديد أهم مفاهيم البحث بالإضافة إلى عرض دراسة سابقة المعتمد عليها وتوظيفها في سياق دراستنا الحالية

- أما الفصل الأول: فقد تناولنا فيه المعالجة النظرية لعملية الإشراف من خلال إبراز أهم نواحي السلوك الإشرافي وكذا واجبات و أنماط الإشراف إضافة إلى صفات المشرفين ودورهم في المؤسسة الصناعية.

- وقد تناولنا في الفصل الثاني: مفهوم الأداء وأنماطه الأساسية بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في الأداء ومحددات ومعايير وكذلك إضافة إلى عنصر ماهية تقييم الأداء ويظم المعايير وخصائص وأهداف ومراحل وطرق بالإضافة إلى النتائج تقييم الأداء و كذا علاقة السلوك الإشرافي بالأداء المهني وفيما يتعلق الجانب الميداني فقد قسم إلى فصلين :

الفصل الثالث: فقد تطرقنا فيه إلى التعريف بمجالات الدراسة و المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات بالإضافة إلى اختيار العينة وخصائصها المهنية والاجتماعية. أما الفصل الثاني من الجانب الميداني المتمثل في الفصل الرابع والأخير فقد عالجنا فيه تحليل البيانات المتحصل عليها ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات ثم قدمنا النتائج و المقترحات وانتهت بخاتمة.