



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
في علم الاجتماع العمل والتنظيم الموسومة بـ:

عقلنة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال للغاز المميع بولاية تيارت

تحت إشراف الأستاذ:

موهوب مراد

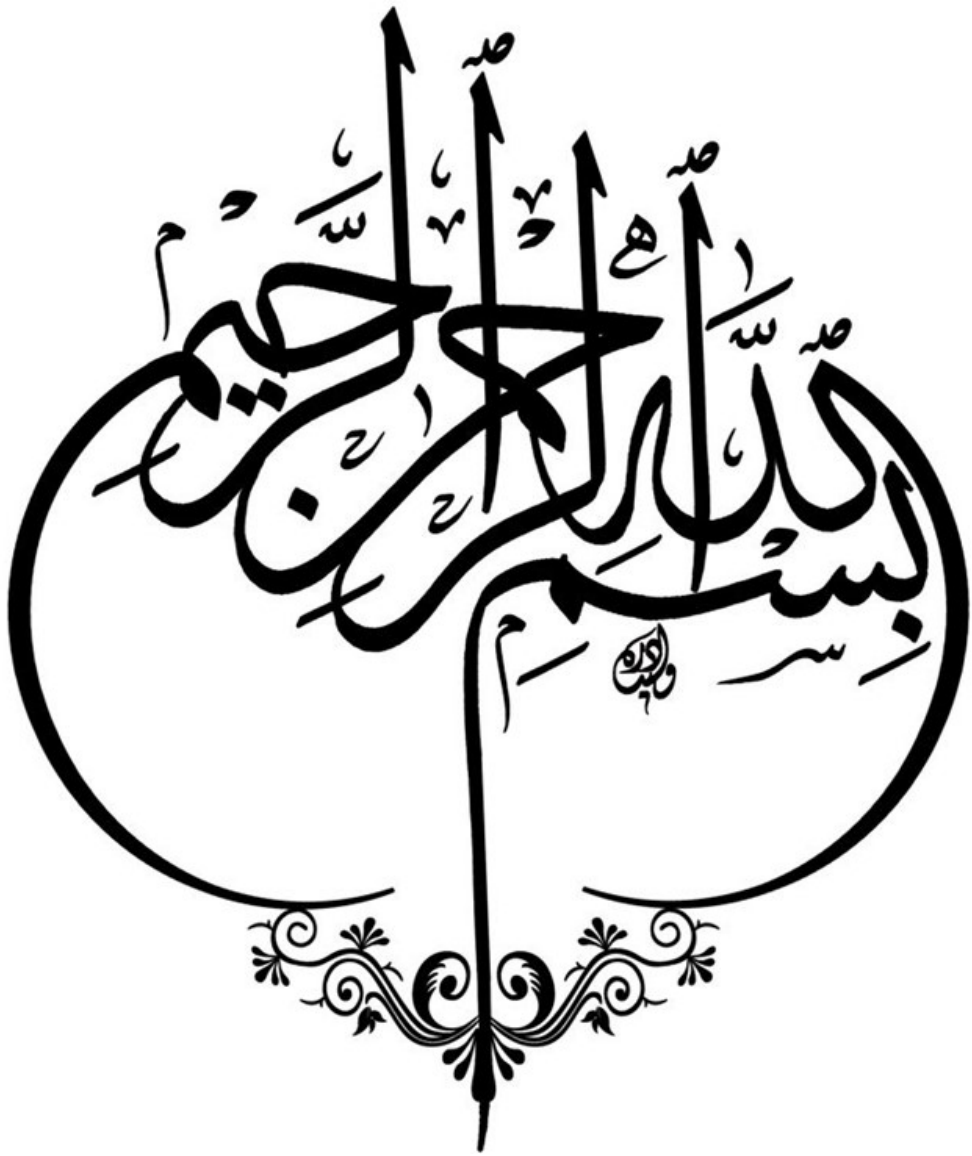
من إعداد الطالبين:

- بن جامعة بشرى

- بن براهيم يمينة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيس	محاضر أ	زهير خريش
مشرفا ومقررا	مساعد - أ	مراد موهوب
مناقش	مساعد - أ	منير عربات



شكر وتقدير

قال الله تعالى: "لئن شكرتم لأزيدنكم"

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات .

نشكر لله سبحانه وتعالى على هذه النعم التي أنعمها علينا أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ موهوب مراد، الذي تفضل بالإشراف على مذكرتنا، وعلى ما تقدم به من توجيهات ونصائح و تشجيعات وإرشادات قيمة خلال هذه الفترة ، كما أشكر أستاذ عربات منير الذي لم يبخل علينا بالمراجع وتوجيهات والنصائح .

كما أشكر صديقتي تركية التي رافقتني ولم تبخل عليا بالمساعدة على المراجع وقدمت لنا النصح والتوجيه .

كما يشرفنا أن تتقدم بالشكر والتقدير لكل من ساعدنا في إنجاز وإتمام هذا العمل اخرجه في شكل نهائي .

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم .

والصلاة والسلام على سيدنا وحبينا مُحَمَّد عليه أفضل الصلاة والسلام .

أهدي هذا العمل إلى أبي رحمه الله، الذي تمنى أن يراني في أعلى المراتب العلم والمعرفة ، إلا أن اجله سبقه لهذا اليوم ، جعل الله ما تعلمته صدقة جارية له .

إلى حبيبي التي أفضلها عن نفسي ، فهي التي ضحت من أجلي والتي لم أراها يوما ما تدخر جهدا في سبيل إسعادي دائم وأبدا ،إليك وحدك أُمي الحبيبة .

دائما ما نسير في دروب الحياة ويبقى معنا من يسيطر على أذهاننا في كل طريق نسلكه ، فلك أنت صاحب الوجه الطيب والأفعال الحسنة فلم أراك تبخل على بأي شيء أنه أنت أخي العزيز .

إلى أخواتي شريفة، شيماء، نبيلة الذين كان لهم الفضل في إزالة الكثير من العقبات والصعوبات

إليكم أصدقائي الذين ساعدوني و كانوا دائما بجانبني ،إليكم أساتذتي الكرام الذين قدمتم لي يد العون وخاصة الأستاذ المشرف موهوب مراد وعربات منير الذين ساعدوني في هذه المذكرة بإرشادكم ونصحهم.

فأنا اليوم أقدم لكم بحثي هذا وأتمنى من الله أن ينال إعجابكم جميع

الطالبة : بن براهيم يمينة

الإهداء

من قال أنا لها : نالها

وأنا لها وأن أبت رغما عنها أتيت بها .

نلتها وعانقت اليوم مجدا عظيما ، فعلتها بعد أن كانت مستحيلة ، كانت دروبا صعبة وطرقا خسرت بيها الكثير وتعبت فيها وها قد وصلت والحمد لله .

ولهذا أهدي ثمرة جهدي إلى الذي لديه القدرة على صنع المستحيل على صانع الأقدار إليك يا الله أقدم لك جهدي وشكري ، فحمد لله الذي تحكم بالحق والعدل وتجزى في كل نفس بما تسعى .

إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير إلى من شجعني على المثابرة طوال عمري إلى الرجل الأهم في حياتي إلى من كان قدوتي وقوتي في الحياة إلى أبي حفظه الله .

إلى من أفضلها على نفسي وروحي إلى من وضعتني على الطريق الحياة إلى من لها أعلو وأرتكز إلى القلب العطاء أمي الحبيبة حفظها الله.

إلى من عشت معهم أجمل اللحظات حياتي إلى شموع دربي إلى من شهدوا على متاعب دربي وسهر اليالي أخواتي حنان،نادية،حمزة وإلى براعم المتفنحة أبناء إخوتي .

إلى أصدقائي حياتي ودربي الذين منحوني العاطفة وإلى دعاء الحبيبة التي كانت مع خطوة بخطوة والذين قامو بتحفيزي للنجاح.

في الأخير أهدي تحياتي إلى أسرتي جميعا وكل معارفي الذين شجعوني بكلام الطيب إلى أستاذ المشرف مهوب مراد وإلى عربات منير في مد العون لنا طيلة مشوارنا

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل الذي أسأل الله بتقبله خالصا.

الطالبة : بن جامعة بشرى

فهرس المحتويات:

شكر وتقدير	
الإهداء	
المقدمة	أ

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

تمهيد	3
أولاً. أسباب اختيار الموضوع	4
ثانياً. أهمية الموضوع	5
ثالثاً. أهداف الدراسة	5
رابعاً: الإشكالية	5
Error! Bookmark not defined.	خامساً: فرضيات الدراسة
سادساً. تحديد المفاهيم الدراسة:	9
سابعاً الدراسات السابقة:	17
خلاصة الفصل:	25

الفصل الثاني: العقلنة في تنظيم العمل

تمهيد	27
أولاً: نشأة العقلنة:	28
ثانياً: خصائص العقلنة العمل	30
ثالثاً : أشكال العقلنة العمل :	33
رابعاً: الحدائة وعقلنة العمل:	37
خامساً: أصول العقلنة العمل:	39

41	سادسا : مبادئ عقلنة العمل :
47	سابعا: العقلنة حدودها وأفاقها :
49	ثامنا: النظريات المفسرة للعقلنة العمل :
60	تاسعا: أهمية عقلنة العمل :
62	خلاصة

الفصل الثالث: سوسيولوجيا المؤسسة العمومية الجزائرية

64	تمهيد
64	أولا: نشأة وتطور المؤسسة
65	ثانيا: تصنيفات المؤسسة:
67	ثالثا: وظائف المؤسسة:
68	رابعا: مستويات المؤسسة
68	خامسا: أهداف المؤسسة
71	سادسا: النظريات المفسرة للمؤسسة
73	سابعا: مراحل تطور المؤسسة الجزائرية
77	ثامنا: أنواع المؤسسة العمومية:
79	تاسعا: خصائص المؤسسة الجزائرية
81	خلاصة

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

83	تمهيد
84	أولا: مجالات الدراسة
92	ثانيا : المنهج المستخدم في الدراسة

93 ثالثا: أدوات جمع البيانات:

95 رابعا: عينة الدراسة وكيفية اختيارها وخصائصها

الفصل الخامس: تحليل نتائج الدراسة

105 أولا : عرض وتحليل بيانات الدراسة

105 1. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:

117 2. عرض وتحليل بيانات فرضية الثانية:

124 3. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

132 4. نتائج الدراسة :

133 5. مناقشة النتائج في ضوء فروضها:

139 الخاتمة

140 قائمة المصادر والمراجع:

157 ملخص الدراسة:

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	ترقيم الجدول
94	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	جدول رقم 01
95	يوضح خصائص أفراد العينة حسب متغير السن	جدول رقم 02
96	يوضح خصائص أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعي	جدول رقم 03
96	يوضح خصائص الأفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	جدول رقم 04
97	يوضح خصائص أفراد العينة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية	الجدول رقم 05
98	يوضح خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة	جدول رقم 06
99	يوضح خصائص أفراد العينة حسب متغير مقر السكن	الجدول رقم 07
101	مصطلح عقلنة العمل	الجدول رقم 08
102	آليات نفضال حديثة لأداء الأعمال	جدول رقم 09
102	آليات العقلنة المستخدمة في مؤسسة	جدول رقم 10
103	ساهم تنظيم نظام العمل في تحقيق أهداف المؤسسة.	جدول رقم 11
104	تقدم مؤسسة نفضال بفرض قواعد على موظفين	جدول رقم 12
105	تسعى مؤسسة نفضال إلى حماية المعلومات والبيانات	جدول رقم 13
106	مازالت مؤسسة نفضال تحتفظ بالأجهزة (الكمبيوتر، الفاكس، الطابعات)	الجدول رقم 14
107	واجه العمال صعوبات بعد خضوعهم لقواعد نظام العمل	الجدول رقم 15
108	ساهم نظام العمل بمؤسسة نفضال بتقييم المهام لكل فرع	الجدول رقم 16
109	يوجد مراقبة تامة حول دخول وخروج العمال	الجدول رقم 17
110	يواجه العمال عقوبات على التأخر وكثرة الغيابات عن العمل	الجدول رقم 18
111	يقوم المدير بإلزام الموظفين بالإنجاز الأعمال في وقتها المحدد	الجدول رقم 19
112	ساعد تنظيم العمل في تغيير بعض سلوكيات العمال	جدول رقم 21
113	يقوم المدير بإشراك الموظفين في إتخاذ القرارات التي تخص العمل	جدول رقم 22
114	تقوم الإدارة بإجبار الموظفين على تغيير أدايتهم بعد إعادة ضبط القوانين	جدول رقم 23
116	توجد مصلحة متخصصة لتقييم الأداء	جدول رقم 25
117	تحصل على حوافر وتشجيعات أثناء أداء العمل	جدول رقم 26
118	تشعر بالراحة النفسية وتعمل بمعنويات مرتفعة	جدول رقم 27

119	تتلقى دعم وتعاون من زملائك داخل العمل	جدول رقم 28
120	تنظيم العمل في المؤسسة ساهم في تماسك العلاقات الوظيفية بين المدير والمرؤوسين	جدول رقم 29
121	ساهم التنظيم في تغيير أساليب العمل	جدول رقم 30
122	حدث تغير في الهيكل التنظيمي بعد تجسيد منظومة العمل	جدول رقم 31
123	يستخدم المدير السلطة الممنوحة له بالضغط على العمال	جدول رقم 32
124	هناك اتصال بين المدير والموظفين	جدول رقم 35
125	يشعر الموظفون عند إلزامهم بتنفيذ المهام الموكلة إليهم في الآجال المحددة	الجدول 37
126	ينزعج الموظفون عند مراقبة الدخول والخروج	الجدول 38

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان	رقم الشكل
32	يوضح أهمية التنظيم	الشكل رقم (01)
51	يوضح نظرية Z النموذج التوفيقي للنظريتين اليابانية g والأمريكية a	الشكل رقم (02)
55	يوضح بيئة عملية المخرجات	الشكل رقم (03)

مقدمة

المقدمة:

لكي تنجح المؤسسات في تحقيق أهدافها والوصول إلى الهدف المنشود والخطة المرسومة، لابد من اعتماد التسيير العقلاني، وهذا لا يتحقق إلا بالخبرة والكفاءة المورد البشري، فالمورد البشري هو الفاعل الأساسي داخل المؤسسة وذلك من خلال دوره الفعال في المنظمة.

كما أن المؤسسة تلعب دور كبير في تنمية مهارات المورد البشري وذلك من خلال تدريبه وتكوينه فعملية العمل تلعب دور مهم في المؤسسة ، تجعل المورد البشري ينمي قدرته ومهارته وتجعله يعمل وفق قواعد صارمة، وتدفعه لاحترام القوانين داخل المنظمة، ولا ننسى أن هناك جانب في المؤسسة وهو ضبط سلوك الموظفين وجعلهم يحترمون اللوائح وغيرها، لهذا وجب على المنظمة الاحتكام بعقل وإدخال العقلنة على أساليب التسيير وذلك من أجل التنبؤ والتحكم في سلوك العاملين ودفعهم للعمل وذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وإظهارها في أحسن صورة .

لذلك نجد العقلنة العمل أو عقلنة التسيير اهتم بها العديد من العلماء والمفكرين سواء كانوا سوسولوجيين أو اقتصاديين وغيرهم والإجتهادات التي قدموها رغم اختلاف الفترات الزمنية وذلك من أجل الوصول إلى التسيير العقلاني في المؤسسة . مما سبق قمنا بإجراء دراستنا حول عقلنة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية بمؤسسة نפטال للغاز المميع بولاية تيارت حيث قمنا بدراسة تحليلية وصفية للتعرف على طرق التسيير العقلاني داخل المؤسسة ، ومدى احترام الموظفين لقواعد وقوانين المنظمة ، أين قمنا بتقسيم الدراسة إلى خمسة فصول كالآتي :

الفصل الأول : حيث يتضمن الإطار النظري ، إشكالية الدراسة أسباب اختيار الموضوع ، أهداف الدراسة ، أهمية الدراسة ، فرضيات ، تحديد المفاهيم والدراسات السابقة

أما الفصل الثاني : تطرقنا فيه إلى العقلنة في تنظيم العمل ، تطور التاريخي لها ، وخصائصها ، وأشكال العقلنة العمل ، الحداثة وعقلنة العمل، أصول ومبادئ عقلنة العمل ، حدودها وأفاقها مع التطرق على أهم النظريات المفسرة للعقلنة العمل .

الفصل الثالث : تطرقنا فيه على سوسولوجيا المؤسسة العمومية الجزائرية ، تطرقنا إلى نشأة وتصنيفات المؤسسة وخصائصها وأهدافها ونظريات المفسرة لها كما تطرقنا أيضا على مراحل تطور المؤسسة الجزائرية ب الإضافة إلى أنواع المؤسسة العمومية الجزائرية وخصائصها .

أما الفصل الرابع : يتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة فقد تطرقنا فيه على مجالات الدراسة والمنهج والأدوات جمع البيانات وعينة الدراسة .

أما الفصل الخامس : تناولنا فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة عرض وتحليل البيانات ومناقشة الفرضيات والنظريات والدراسات السابقة والنتائج العامة للدراسة وخاتمة عامة وملاحق البحث .

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

تمهيد

أولاً: أسباب إختيار الموضوع

ثانياً: أهمية الموضوع

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: إشكالية الدراسة

خامساً: فرضيات الدراسة

سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر المنهجية الدراسة من أهم المراحل التي يمر بها البحث العلمي، وذلك إنطلاقاً من إختيار موضوع الذي يكون جدير بالدراسة، وذلك باعتماد الاطلاع على الأدبيات والدراسات المتشابهة التي تناولت الموضوع، وكذا الاطلاع على أهم التوجيهات التي تطرقت إليه، لكي يحدد المسار الذي يتبعه بداية بأهداف الدراسة وأهمية الدراسة والانتقال من العمل المجرد إلى الخاص الملموس وذلك بتحديد المفاهيم الأساسية والمفاهيم الثانوية ذات صلة بالموضوع وتضع لها معنى، ونصل إلى الدراسات السابقة التي تشابه دراستنا، أو تكون مطابقة لدراستنا لتأخذ ما يساعدنا في بحثنا، لتأخذ منها نقاط الاختلاف والتشابه لدراستنا، وأيضاً تأخذ منها بعض المراجع التي تفيد دراستنا.

أولاً. أسباب اختيار الموضوع

إن إختيار أي موضوع ليس بالأمر الهين ولا بالعملية السهلة لا يابه يصعب على الباحث تغطية موضوع البحث تغطية شاملة لذلك يعتمد على دراسة وتحليل يعتبر موضوع عقلنة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية من المواضيع الهامة مما لها إنعكاس على سلوك الموظفين داخل المؤسسة، ويكون لدينا جملة من الأسباب الذاتية والموضوعية والتي كانت بدورها نبراس ببحثنا هذا:

1 - الأسباب الذاتية :

من بين الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع:

- الرغبة والفضول المعرفي في الإطلاع على الموضوع من ناحية التطبيق.
- إفادة الطلبة بما يخص موضوع البحث المتناول.
- تسليط الضوء على موضوع يتمحور في إطار التخصص الذي ندرسه (تنظيم وعمل)
- الرغبة والقناعة الشخصية لدراسة هذا الموضوع، حيث ارتأينا فيه أهمية كبيرة.
- نقص تداول الموضوع من طرف الطلبة.
- من خلال تجارب الشخصية والإطلاع على بعض مؤشرات الموضوع في الحياة اليومية، فتكونت بذلك فكرة من الموضوع.
- موضوع يعتبر تحدي لنا كون عقلنة العمل معقد تتداخل فيه عدة علوم ومعارف.

2 - الأسباب الموضوعية :

- دعم المكتبة الجامعية بهذا العمل، والمشاركة في إثراء البحث العلمي.
- إثراء الرصيد المعرفي والعلمي.
- التدريب على منهجية البحث العلمي.
- محاولة سد النقص الموجود في البحوث السابقة.
- التطرق إلى حيثيات عقلنة العمل وتأثيرها على المورد البشري في المؤسسة العمومية الجزائرية.
- قابلية الموضوع للدراسة.

- أهمية الموضوع بالنسبة للمجتمع والمؤسسة الجزائرية خصوصا.

ثانيا. أهمية الدراسة

يتم اختيار مواضيع البحث بحسب أهميتها الاجتماعية والمعرفية، لذلك نرى في هذا الموضوع أهمية خاصة من خلال ما يلي:

- تعد بمثابة مساهمة علمية متواضعة تدعم مكتبة الكلية.
- تكمن أهمية هذه الدراسة أنها تناولت عقلنة العمل داخل المؤسسة الجزائرية.
- تعود أهمية دراسة هذا الموضوع إلى معرفة مدى تحقيق العقلنة في المؤسسة العمومية الجزائرية .
- لم يدرس من طرف طلبة الماستر في الكلية.

ثالثا. أهداف الدراسة

- بما أنه لكل دراسة علمية أهداف فإن من بين أهداف هذه الدراسة ما يلي:
- محاولة إضافة بعض النتائج والجوانب المعرفية في الموضوع لتدعيم البحوث السابقة.
 - محاولة كشف مدى عقلنة العمال أو الموظفين داخل المؤسسة العمومية الجزائرية.
 - تهدف الدراسة لمعرفة دور عقلنة العمل ومدى توجيهها في المؤسسة العمومية الجزائرية.
 - معرفة مدى واقع عقلنة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية.
 - معرفة إذا كان التنظيم العقلاني للعمل يخلق بيئة تنظيمية ملائمة تضبط سلوك العاملين داخل المؤسسة العمومية.

رابعا: الإشكالية

منذ الثورة الصناعية في أوروبا تطورت المصانع والمؤسسات ذلك بفعل العديد من التطورات الفكرية والإقتصادية والتاريخية، كما أنها أفرزت العديد من التغييرات على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتنظيمي، وقد ساهم في ذلك أبحاث العلماء والدراسات المختلفة علوم الإدارة والتسيير علم الاقتصاد وعلم الاجتماع.

ذلك أيضا بفضل السير الحسن وتطبيق عقلانية العمل داخل المؤسسات مما أدى إلى تطورات في مختلف المؤسسات تعتبر العقلنة من العمليات المؤدية إلى زيادة الأفعال الإجتماعية تصبح مركزة أكثر على الفعالية الغائية أو الحسابات أكثر من تحركها بسبب الدوافع الأخلاقية والعواطف والتقاليد. ولكن لا ننسى أن الصرامة في العقلنة أدت إلى إهمال الجانب الإنساني للعامل وجعلته يعمل مثل الآلة، ولم تراعي ظروفه ولم تعامله على أنه إنسان فجعلته يحترم القواعد والقوانين داخل المنظمة واختيار الموظفين بطرق علمية وتطبيق مبادئ التسيير العقلاني فقد جعلته يحس انه يعمل من أجل الإنتاج ونجاح المؤسسة فقط.

لقد كان موضوع عقلنة العمل في المؤسسات من أهم المواضيع التي اهتم بها العلماء ودرسوها من وجهة نظرهم وكان ذلك أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، على غرار البحث والدراسات التي قام بها ماكس فيبر وفيدريك تايلور وهنري فايور كما تحدث تايلور عن الطرق العلمية في التسيير بدل من الطرق التقليدية وتمثل في الرقابة السلوك الموظفين داخل المؤسسة واختيارهم بطرق علمية وتحديد الأهداف والعقلانية والمنطقية.

وفي نفس الإتجاه نجد النموذج المثالي البيوقراطي لـ ماكس فيبر أكثر عقلانية الذي يعتمد على القانون وفي واجهة نظره وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أي توظيف العامل وفق الشهادة والكفاءة لا يدخل المؤسسة من لا يملك شهادة وذلك يؤدي إلى ضعف إنتاجية المؤسسة ونجد في نفس الصياغ يرى هنري فايور أن جميع الأنشطة في المؤسسات واضحة ومفهومة باستثناء الأنشطة الإدارية والمتمثلة في التخطيط، التنظيم، التنسيق، التوجيه، الرقابة.

غير أن المدارس الكلاسيكية أهملت الجانب الإنساني للعامل، فجاءت المدرسة النيوكلاسيكية العلاقات الإنسانية بزعامة إلتون مايو راعت الجانب الإنساني للعامل واهتمت به، وذلك من خلال تحفيزهم ماديا ومعنويا من خلال المنح والهدايا، الأجور، والترقية أما معنويا تشجيعهم ورفع معنوياتهم من خلال التقدير والإحترام.

نجد النظريات الحديثة أيضا اهتمت بدراسة التنظيم العقلاني أو عقلنة العمل داخل المؤسسة ومن بينها النظرية اليابانية، ونظرية النظم ونظرية التحليل الإستراتيجي ميشال كروز فجاءت النظرية اليابانية بزعامة ويليام أورشي التي تعتمد على أسلوب المشاركة والديمقراطية في عملية وضع الأهداف. تثق في العاملين داخل المؤسسة كما أنها تقدس العلم والوقت وتعطي الحرية للعامل في العمل ولا تعتمد على الرقابة، ونتجه إلى نظرية النظم التي تعتمد على المدخلات (المواد الخام، المال، القوى البشرية).

وأیضا تعتمد على النشاطات والعمليات الإدارية التي يقوم بها النظام من أجل تحويل المدخلات إلى مخرجات أما بالنسبة للمخرجات تتمثل في السلع والخدمات والمعلومات التي تقدم إلى البيئة الخارجية، أما تغذية العكسية توضح مدى قبول البيئة للمخرجات النظام، أما ميشال كروزيه (Michal crozier) يرى أن العامل هو الفاعل في المؤسسة كما يهتم أيضا ببناء الأفعال الجماعية إنطلاقا من السلوكات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفرض جملة من الأفعال الفردية كما يعتمد على عدة مبادئ من بينها مبدأ السلطة، منطقة الشك، نسق الفعلي الملموس.

أما نظرية النسق الاجتماعية لقد اهتم الباحثون بدراسة المجتمع باعتباره أنساق معتمدة وظيفيا على بعضها البعض كان من أبرزهم بارسونز ولق اعتبر نظرية النسق الاجتماعي عندهم هي مبرز نسق الفعل الإنساني الكلي الذي ينتج عن تفاعل الأفراد ومشاركتهم في الفعل الاجتماعي الكلي ويتجلى في أربعة أنساق فرعية: الثقافة، الشخصية، العضوية، السلوكية.

توجد عدة إيجابيات العقلنة داخل المؤسسة منها جعل الموظفين أو العمال يحترمون القوانين داخل المؤسسة، واحترام الوقت التي تضعه المؤسسة، إضافة إلى التفاعل بين العمال من أجل نجاح العمل أو التسيير داخل المؤسسة، إلتزام الموظفين بقواعد وقوانين المؤسسة، وتحقيق الغاية وهي الإنتاجية داخل المؤسسة. ومن جهة أخرى تتجسد المعوقات العقلنة في استخدام المدير السلطة على العمال، وفرض قوانين على الموظفين، والضغط على العمال لإنهاء المهام.

تعتبر المؤسسة في نظر تالكوت بارسونز (**talcot parsons**) بأنها مجموعة معقدة من القيم والمعايير التي تشترك فيها مجموعة من الأفراد فهي في نظره جميع الإسهامات التي تنتج عن العمال بالتفاعل مع هيكل المؤسسة. تعتبر المؤسسة العمومية الجزائرية القلب النابض للإقتصاد الوطني كما شهد الإقتصاد الجزائري منذ الإستقلال العديد من التغييرات والإصلاحات التي غيرت العديد من الإستراتيجيات والإيديولوجيات والمفاهيم، لأن الإقتصاد الجزائري والمؤسسات على العموم كانت تعاني بسبب ما خلفه الإستعمار وجاء الإستقلال غير كل شيء، لذلك مرت المؤسسة العمومية الجزائرية بعدة إصلاحات وتغييرات كان بالتسيير الذاتي، التسيير الإشتراكي، إعادة الهيكلة، إستقلالية المؤسسات وصولا إلى اقتصاد السوق، كما أن المرحلة الأخيرة مرحلة اقتصاد السوق لعبت دورا كبيرا في المنافسة بين القطاعين العام والقطاع الخاص فكان هذا التنافس سريع.

هذا التنافس الشديد والقوي جعل المؤسسة العمومية أمام تحديات كبيرة لأن في البداية حتمت عليه التخلي عن الدور الاجتماعي الذي كانت تنتهجه فيما مضى وفرض عليه اتباع منهج عقلاني أو تنظيم عقلاني يسير المؤسسة الذي يتبع طرق الرشادة والذي يتبع طرق وإجراءات عقلانية داخل المؤسسة، ومواجهة جميع الضغوطات الداخلية والخارجية والبحث عن عراقيل داخل المؤسسة لذلك كان لابد من اتباع تنظيم أكثر عقلانية ورشادة الذي يحدد الوظيفة تحديدا دقيقا ووضع كل عامل في مكانه وذلك من خلال السلطة.

حيث يعتبر الإنسان القاعدة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الصناعية والإقتصادية فالإعتماد على المورد البشري لازم ومؤكد في المؤسسة لأنه هو فعال داخل المنظمة من خلال علاقته مع العمال نقاشه، وتفاعله في المؤسسة، ونشاطه، وحواراته المفيدة.

فهذا يؤدي إلى التسيير العقلاني في المؤسسة كما يجب دعمه ليقدم أكثر، دعمه ماديا ومعنويا: المنح والهدايا، وزيادة الراتب الشهري، واحترامه وتقديره، وهذا ماركرت عليه نظرية العلاقات الإنسانية بزعامة إلتون مايو أن تحفيز المورد البشري يعطي أكثر إنتاجا وفعالية للمؤسسة عكس الإدارة العلمية.

تايلور الذي يكر فقط على الإنتاج ويهمل العامل، ويدعم "كولي" هذه النظرة حيث يرى أن الفرد ينظر إلى نفسه من خلال الأشخاص الآخرين. فعقلنة العمل تشكل متغير هام في استراتيجية أي مؤسسة فقد بينت الدراسات والبحوث أهمية هذا المتغير في مدى التزام الموظفين داخل المؤسسة ومواجهة المشكلات والعقبات الوظيفية ووضع بيئة تنظيمية ملائمة، وتشكيل قيم تنظيمية تساعد في تحقيق المراد إنجازها في المؤسسة.

نظرا لأهمية المتغيرين عقلنة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية وحاجتنا لمعرفة وفهم مختلف المؤشرات التي تلعب دورا في عقلنة العمل داخل المؤسسات ثم تفكيك المتغيرين إلى مؤشرات تمثل شبكة ترابط بينهما وتوضح علاقتهما ببعضهما البعض.

لا يمكن فصل عقلنة العمل عن المؤسسات العمومية لأنها تربطهما علاقة وطيدة وهي التزام الموظفين والسير الحسن بالرغم من أن العقلنة انتهجت أساليب وطرق صارمة اتجاه العامل من أجل نجاح المؤسسة إلا أنها ساهمت في نجاح المؤسسات العمومية وذلك بطرق مختلفة عن طريق اختيار العامل على أساس الشهادة والكفاءة والخبرة وتطبيق التسلسل الهرمي داخل المؤسسة يعني وضع العامل في المكان المناسب لذلك لا يمكن فصلهما عن بعضهما البعض لأنهما اتبعا طرق علمية في المؤسسة.

في خضم ما تقدم يمكن صياغة وحصر إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

كيف يتم تطبيق العقلنة في المؤسسة العمومية الجزائرية؟

يتفرع عنه التساؤلات التالية :

➤ ماهي آليات تطبيق العقلنة في مؤسسة نفضال؟

➤ ماهي أبعاد العقلنة بمؤسسة نفضال؟

➤ ماهي معوقات تطبيق العقلنة؟

خامساً: تحديد المفاهيم الدراسية:

عملية تحديد المفاهيم تعتبر خطوة هامة في البحث يثبت من خلالها الباحث قدرته في التحكم في متغيرات الدراسة ومؤشراتها، وعليه سنستعرض أهم مفاهيم الدراسة وتعريفها إجرائياً:

1. مفهوم العقلنة: تعرف العقلنة لغة واصطلاحاً كما يلي:

1.1. تعريف العقلنة لغة: "عقل عقالتها ومعقول، الغلام أدرك، فلان بعد الصبي، عرف الخطأ الذي كان عليه، وعقل الشيء أي فهمه وتدبره فهو عاقل وتعقل الغلام فهو عاقل أي من العقل وهو النور روحاني به تدرك النفس ما لا تدركه الحواس".¹

2.1. اصطلاحاً:

هو مفهوم إستخدمه ماكس فيبر (max weber) للإشارة إلى نمط معين من السلوك الرشيد الذي يحدد الوسائل والغايات بعناية لبلوغ الأهداف في مقابل السلوك العاطفي والتقليدي، قد ذهب فيبر إلى أن خضوع الحياة الاجتماعية لتعليم دقيق ومقنن، وتطبيق المناهج العلمية في المجال الإنتاج، وهي جميعها من أهم إتجاهات المجتمع الصناعي.²

وعليه فالعقلنة هي عبارة عن السلوك الرشيد لتحقيق الأهداف والغايات في مقابل هي أيضاً السلوك التقليدي والعاطفي الذي يخضع إلى التنظيم الدقيق بطرق العلمية من أجل تحقيق الإنتاج .

وهي ذلك التفكير والسلوك الواعي الذي يتفق مع أحكام المنطق والمعرفة التجريبية والذي يتسم بأهدافه المتناسكة والمتزنة التي يمكن تحقيقها.³

وعليه العقلانية هي السلوك والتفكير السوي الذي يتفق مع المنطق والمعرفة ويتسم بمجموعة من الأهداف المتزنة تكون قابلة للتحقيق.

يرى الخطاب أن "العقلانية هي الإطار للنشاط الفكري أو ثقافي الذي يتمحور حول النظر إلى الأشياء والحكم عليها من المطابقة أو عدم المقاييس والمسوغات العقلية".¹

¹ فؤاد أقدام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، ط10، بيروت، 1986م، ص ص90-91.

² علي الشراوي، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الأزريطية، 2006، ص345.

³ ميتشيل وينكن، معجم علم الاجتماع، تر: إحسان محمد الحسن، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، ط2، 1986م، ص37.

العقلانية هي مجموعة من الأنشطة الفكرية والثقافية التي تعتبر محور التطابق أو عدم تطابق الأشياء وذلك من خلال الحكم عليها.

يمكن لنا أن نلخص المفهوم الذي قدمه "ماكس فيبر" للعقلنة كما يلي: أطلق فيبر وصف العقلنة على الطابع المميز للمجتمعات الصناعية الحديثة في العالم الغربي التي تعني عدة تنظيم الحياة الإنسانية بالإعتماد على المعرفة العلمية والتقنية.²

4.1. العقلنة إجرائيا:

هي طريقة التفكير والسلوك المستمد من العقل والمنطق وذلك من أجل تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة.

5.1. العقلنة من المنظور السوسولوجي:

إن القارئ أو الباحث في التراث العلمي لعمل الإجماع، يجده شبه فقير من حيث تناول مفهوم العقلانية، والجزء القليل الذي تناوله بالدراسة، نجده يربط مفهوم العقلانية بالترشيد الوظيفي أو الرشادة وقد اختلف العلماء في تحديد مفهوم العقلانية وذلك يعود لتعقده وارتباطه بالفكر والسلوك والقيم والغايات والمنطق والأهداف والمعرفة العلمية.

والعقلانية تحظى بأهمية خاصة في الفكر الفلسفي وفي الأخلاق قبل أن تنتقل للعلوم الاجتماعية، فالعقلانية في الفلسفة تشير عادة إلى القدرة على استخلاص النتائج من المقدمات المنطقية، وأحيانا تستخدم غالبا في علم النفس والأخلاق أما في الإقتصاد فيستخدم مصطلح العقلانية للإشارة إلى الوسائل الصحيحة لبلوغ أهداف مرغوبة. أما في علم الاجتماع قد ارتبط هذا المفهوم بتحليل ماكس فيبر (max weber) للرأسمالية الحديثة مشير إلى العمليات المختلفة والمتنوعة بواسطة أية وجه من أوجه الفعل الإنساني، بحيث يصبح موضوعا خاضعا للحسابات والقياسات والتحكم.

وقد ميز بين أربعة أنماط من العقلانية وهي³:

¹ زكري محمد مسعودي، الممارسات الثقافية ومشكلة العقلنة بالمؤسسة الإقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز SONALGAZ الوادي وسط، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه، الطور الثالث LMD في علم إجتماع المؤسسة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019، ص ص17-18.

² المرجع نفسه، ص17.

³ بلعربي حنان، المؤسسة بين التنظيم العقلاني والخلل الوظيفي، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة التجديد والتوزيع بسبيدي موسى، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص منظمات ومناجمنت، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، 2016/2017، ص ص36-37.

- العقلانية العلمية: والتي يمكن إيجادها في شتى مجالات الحياة من خلال البحث على أفضل السبل، لتحقيق الغايات والأهداف التي يطمح إليها الفرد في حياته.
 - العقلانية التنظيرية: تشمل كل الجهود التي تسعى إلى التميز في المجال المعرفي للعالم.
 - العقلانية الجوهرية: تسعى لوسيلة الأقدار لتحقيق الغايات وتسترشد في ذلك على مجموعة أكبر من القيم الإجتماعية.
 - العقلانية الصورية: هذه العقلانية تتميز بما المجتمعات الغربية الحديثة وتستمد شرعيتها من القواعد والنظم.
- يتضح مما سبق أن موضوع العقلانية مشترط بين علوم عدة لكن لكل علم جانب خاص الذي تناوله بالدراسة. وعلم الإجتماع يجمع بين هذه العلوم لتشكيل مفهوم العقلانية فهو يستخدم العقل لاختيار أساليب للوصول إلى أفضل النتائج.

2. مفهوم العمل

- أ- لغة: بأنه مجهود يبذله الفرد للحصول على منفعة ما أو فائدة محددة.²
- اصطلاحاً: يعني ذلك الجهد البدني والذهني الذي يقوم به العامل لغرض الإنتاج أو حصول على أجر، حيث يحتاج لجهد كبير أو أقل من ذلك حسب طبيعة ونمذجة وتكوين الأشخاص في بيئتهم الإجتماعية بالإضافة للظروف الطبيعية التي تساهم في تسهيل عمله ومستواه المعيشي.¹
- فالعمل هو عبارة عن جهد عضلي وفكري يقوم به العامل من أجل الحصول على أجر وإثبات لذاته في بيئته.
- كما يعرف العمل على أنه النشاط المبذول من أجل أثر ضروري سواء يتعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجرة.²
 - إذن العمل هو عبارة عن مجموعة من الأنشطة المبذولة من طرف الإنسان وذلك من أجل تحقيق أي أجر ويعرف هنري أرفون "العمل على أنه الفعل الذي يتناول به إنسان المادة".³
 - العمل هو كل نشاط وجهد مبذول من أجل إنتاج المادة.
 - يرى ماركس عبارة عن فعالية غرضية تهدف إلى إنتاج القيم الإستعمالية، وتمتلك ما يوجد في الطبيعة من اجل إشباع مطالب الإنسان.⁴

¹ إبراهيم مصطفى الريات واخرون، معجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية مصر، ب د، ص 61.

² ربيعة جعفر، زهرة باعمر، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل الجزائر، العدد 39، حزيران، 2018م، ص 710.

³ ربيعة جعفر، الزهرة بن عامر، نفس المرجع، ص 710.

⁴ بليبي عبد المالك، مرجع سابق، ص 32.

- العمل هو عبارة عن فعل أو جهد من أجل الوصول إلى هدف وهو إنتاج وأجر وتحقيق إشباع مطالب الإنسان.

- إجرائيا: العمل هو عبارة عن مجموعة من الأنشطة والجهد الفكري والبدني يقوم به الإنسان من أجل الحصول على الإنتاج وإثبات ذاته في المجتمع.

- عقلنة العمل إجرائيا: هي عبارة عن مجموعة من الأنشطة الإدارية المتخذة بطريقة علمية منطقية تابعة من العقل والتفكير الصحيح وذلك من أجل تحقيق هدف المؤسسة.

3. مفهوم المؤسسة:

أ- لغة: من أسس البناء يؤسسه وأسس، وأسست دارا، إذا بنيت حدودها ودفعت من قواعدها.¹

ب- اصطلاحا: المؤسسة هي وحدة إنتاجية ومركز توجيه عوائد الإنتاج، إذن يمكن اعتبارها كوحدة اجتماعية تتخذ مجموعة من القرارات من أجل اقتحام أكبر عدد من الأسواق، وذلك لتحقيق مجمل أهدافها.² إذن فالمؤسسة هي مجموعة من الأنشطة المنظمة يقوم بها الإنسان لتحقيق هدفها وتعتبر مركز اتخاذ القرار.

يعرفها ناصر دادي بأنها تنظيم اقتصادي مستقل ماليا وذو إطار قانوني واجتماعي، يهدف إلى إنتاج أو تبادل السلع والخدمات من خلال مختلف عوامل الإنتاج (مالية، بشرية، مادية، أساليب إدارية) وهذا بالتعامل مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية لتحقيق نتيجة معينة وفق شروط إقتصادية معينة تبعا لحجم ونوع النشاط. المؤسسة عبارة عن تنظيم إقتصادي مستقل، يهدف إلى تحقيق هدف اقتصادي من خلال الإنتاج وتبادل السلع في إطار التعامل مع البيئة خارجيا وداخليا.

- يعرفها G.bressy بأنها عبارة عن تنظيم اقتصادي مستقل، يمتلك إمكانيات بشرية ومادية فيما بينها بغية إنتاج السلع والخدمات موجهة للبيع.³

- المؤسسة هي مجموعة من التكتلات الإقتصادية المستقلة ماديا كما أنها تمتلك العديد من الإمكانيات من أجل تحقيق التبادل أي بيع وشراء.

¹ أبو الفضل محمد بن مكرم الأنصاري الإفريقي المصري ابن المنظور، لسان العرب، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003، ص 127.

² بن سعد وسيلة، تقييم المؤسسة ودورها في تحقيق ميزة تنافسية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي اليابس بسبدي بلعباس 2016/2015، ص 8.

³ زكري محمد مسعود، مرجع سابق، ص 18.

أما من جهة نظر سوسولوجية المؤسسة فهي عبارة عن هيئة للتنشئة الاجتماعية أي مكان لغرس القيم والمعايير تعطي للعامل في نهاية المطاف شخصيته الفردية والاجتماعية أي تنمي فيه روح الإنتماء إلى مجموعة معينة.¹ وعليه فالمؤسسة هي عبارة عن هيئة للتنشئة الاجتماعية للعامل التي تغرس فيه مجموعة من القيم والمعايير التي تنمي فيه روح الإنتماء.

- إجرائيا: هي عبارة عن مجموعة بشرية منظمة هدفها تحقيق الإنتاجية.

4. مفهوم المؤسسة العمومية:

1.4. العمومية:

أ- لغة: كلمة العمومية هي من الفعل، عم، عموما، يقال: عم المطر الأرض أي شملها، وعم القوم بالعطية أي شملها، وعم ضد خصص، والعام خلاف الخاص، يقال جاء القوم عامة أي جميعا والعمم -الكثرة- الاجتماع، اسم جمع للعامة وهي خلاف الخاصة.²

ب- اصطلاحا: هي كل هيئة عامة تنشئها الدولة وتمنحها الشخصية المعنوية المستقلة وتترك لها مهمة إدارة وتسيير مرفق عام معين على مبدأ التخصص فيه.³

وعليه فالمؤسسة العمومية هي هيئة يتم إنشائها من طرف الدولة وتمنح لها الشخصية المعنوية وتمنح لها أيضا إدارة وشؤون التسيير.

- يعرفها جورج فلاكوس (George flachos) "المؤسسة العمومية شخص معنوي من أشخاص القانون العام غير ذلك الشخص الإقليمي".⁴

- وعليه فالمؤسسة العمومية تعتبر شخص معنوي وكذلك شخص قانوني وإقليمي.

- ويعرفها أستاذ مُجد الصغير بعلي بأنها "مرفق عام مشخص قانونيا"⁵ وعليه فالمؤسسة العمومية عبارة عن مرفق عام يتم عن طريق القانون.

ج- إجرائيا:

¹ نفس المرجع، ص 18.

² المنجد في اللغة العربية، ط31، بيروت، دار المشرق، 1991، ص 528.

³ بغداد عمال: النزام القانوني للمؤسسة العامة المهنية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير حقوق، فرع قانون

المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، 2012/2011، ص 17.

⁴ بوزيد غلابي: مفهوم العام، قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق البواقي، 2011/2010، ص ص 23-24.

⁵ المرجع نفسه، ص 24.

وعليه تعتبر المؤسسة العمومية منظمة عامة تتمتع بالشخصية المعنوية التي تستقل بوسائلها الإدارية وأيضاً بدمتها المالية، وهي عبارة عن هيئة عامة تقوم بإنشائها الدولة حيث تقوم هذه الهيئة بمنحها الشخصية المعنوية المستقلة.

5. مفهوم التسيير:

أ- إصطلاحاً:

التسيير هو تدبير شؤون الناس وقيادتهم وتوجيههم وتنظيمهم بغية تمكينهم من تنفيذ الخطط الموضوعة لهم بهدف المحافظة على كيانهم واستمرار وجودهم.¹

إن التسيير هو مجموعة من المبادئ والمعلومات التي يكتسبها الفرد باستعمال تجاربه الخاصة فتكسبه نظرة تختلف عن الآخرين.²

إذن فالتسيير هو مجموعة المبادئ والسلوك العقلاني الذي يقوم به الفرد في المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

- أما حسب المدرسة القرارية، ومن أبرز مفكريها سيمون H.simon "فإن التسيير هو عبارة عن عمليات إتخاذ القرار بقدر ماتنطوي على الأفعال".³

يرى فريدريك تايلور "على أنه علم مبني على قوانين وقواعد وأصول علمية قابلة للتطبيق على مختلف النشاطات الإنسانية".⁴

وعليه فالتسيير هو مجموعة من القواعد والقوانين والأوامر قابلة للتحقيق.

ب- إجرائياً: هو مجموعة من المهام الصادرة عن الشخص بالتنسيق مع الأشخاص الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة.

6. مفهوم الإدارة:

¹ سيدي صالح صبرينة، باغول زهير، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الباحث، برج بوعرييج، الجزائر، 2020، ص 13.

² حمام محمد زهير، من هنا يبدأ التسيير الفعال، دراسات في العولمة والإتصال والمناجمنت الحديث، دط، دار الخلدونية، القبة الجزائر، ص 40.

³ رفيقة حروش، تسيير المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2014/2015، ص 5.

⁴ منير نوري، التسيير العلمي والإتصالات الإدارية (المفاهيم والتطبيقات)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 10.

أ- **إصطلاحاً:** هي فن توجيه أنشطة العاملين نحو هدف مرسوم ويمكن تعريفها بأنها العامل الإنساني الذي يدفع البناء التنظيمي ويحركه نحو أهداف محددة.¹

أنها عملية تنفيذ الأعمال بواسطة الآخرين عن طريق التخطيط والتنظيم والتوجيه ومراقبة جهودهم.²
ويرى هنري فايور "أنها عدد من العمليات الأساسية التي تكون أركانها رئيسية من تخطيط تنظيم توجيه تنسيق رقابة".³

- الإدارة هي عبارة عن مجموعة من العمليات الأساسية في أي منظمة.
فريدريك تايلور المعرفة الدقيقة لما تريد من رجال أن يعملون ثم التأكد من أنهم يقومون به بأحسن طريقة وأرخصها.⁴

ب- **إجرائياً:** هي مجموعة من النشاطات والعمليات التي يقومون بها الموظفون بالمؤسسة وتعتمد على التخطيط وتنسيق الرقابة وذلك من أجل ضمان السير الحسن للمؤسسة وتحقيق أهدافها.
7. مفهوم السلطة:

إصطلاحاً: هي الحق الشرعي والقانوني في إصدار الأوامر والتصرف وإتخاذ القرارات.⁵
إذا السلطة هي مجموعة من القوانين والقواعد والأوامر إتخاذ القرارات
السلطة هي الحق الرسمي والقانوني الذي يتمتع به المدير لإتخاذ القرار وإصدار الأوامر وتخصيص الموارد بهدف الوصول إلى الأهداف المنظمة.⁶

¹ د. ثروت مشهور، استراتيجية التطور الإداري، دار أسامة عمان الأردن 2010، ص 13.
² جودت عزت عطوي، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها، ط4، دار الثقافة، الأردن 2001، ص 10.
³ فاطمة دريدي، أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بشير بن ناصر بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم الإجتماع تنظيم، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018/2017، ص 14.
⁴ د. محمد رسلان الجبوسي، د. جادالله، الإدارة علم تطبيق، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص ص 18-19.
⁵ سهيلة شوبع، توزيع السلطة بالمؤسسات الجامعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية، بجامعة الشهيد حما لخضر الوادي أطروحة مكمالة لإستكمال متطلبات لنيل شهادة الدكتوراه، علم الإجتماع الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، 2022-2023، ص 24.
⁶ المرجع نفسه، ص 47.

- هنري فايول: يقصد بالسلطة الحق الذي يمنح لأحد الأشخاص في أن يلزم شخصا آخر أو أكثر أداء الأعمال لمعينة يثطلبها منه أو تحدد له.¹

ويعرفها هربرت سيمون: إن السلطة هي القوة لإتخاذ القرارات التي تحكم وتقود أعمال الآخرين.²
إجرائيا: السلطة هي عبارة عن وسيلة التي يمكن من خلالها المسؤول إصدار الأوامر وفرض سيطرته على العاملين وحق في إصدار التعليمات والواعد وإتخاذ القرارات والقوة في إجبار الآخرين على تنفيذ هذه الأوامر.

8. التنظيم:

إصطلاحا: كما يعرف التنظيم بالعملية التي بواسطتها وضع القوانين موضع التنفيذ والتنظيم المفاهيم والأفكار والقواعد التي تحتاجها المنظمة، والمنظمة جهاز لأداء العمل وتتكون عادة منأفراد وأشياء وأفكار ومفاهيم وقواعد ومبادئ أو مزيج من كل ذلك وكل هذه الأمور تحتاج إلى تنظيم.³

- إذا فالتنظيم هو عملية وضع قوانين وتنفيذها داخل المنظمة.
- يشير إلى تلك المجموعات أو الوحدات الإجتماعية العلمية مثل المصارف وبنوك ومصانع ونقابات وجمعيات مختلفة، التي تسعى إلى تحقيق أهداف محددة حسب طبيعة النشاط كالإنتاج والتوزيع والتربية والتكوين والتنظيم.⁴
- وعليه فهو عبارة عن وحدات إجتماعية علمية التي تسعى إلى تحقيق أهداف محددة.

- يعرفها هربرت سيمون (**herbert simon**): أغلبية التنظيمات تتمحور حول هدف بعيد أو قريب المدى، والذي يدل على التوجيه الذي ينبغي أن تأخذه القرارات ونشاطات التنظيم.⁵

تنظيم حسب تالكوت بارسونز (**talcot parsons**): هو وحدة إجتماعية تقام على نموذج بنائي معين لتحقيق أهداف معينة.⁶

إجرائيا: التنظيم عبارة عن عملية وضع القوانين والقواعد للمنظمة، كما يعتبر وحدة إجتماعية التي تسعى لتحقيق الأهداف معينة ومحددة.

¹ د. محمد رسلان الجيوسي، د. جميلة جاد الله: إدارة علم التطبيق، مرجع سابق، ص 114.

² نفس المرجع، ص 114.

³ فاطمة الدريدي : أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، مرجع سابق، ص 18.

⁴ حكيمة جاب الله: مطبوعة محاضرات وحدة نظرية التنظيم، كلية العلوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر 03، 2019-2020، ص 10.

⁵ فطيمة الدريدي: مرجع سبق ذكره، ص 17.

⁶ قويدري ثامر: واقع العقلنة وأثارها في فعالية التنظيم، دراسة ميدانية الإدارة المحلية بالجلفة المجلس الشعبي الولائي نودجا، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علم الإجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، 2022_2023، ص 28

سادسا: الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من أهم المراحل التي يمر بها البحث العلمي، وتعتبر نقطة مهمة للعديد من الباحثين وذلك من خلال الإطلاع على الكتب والمراجع العلمية لقد إعتمدنا في دراستنا على ثلاث دراسات أجنبية وواحدة عربية وإثنتين جزائرية.

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة "ميشال كروزي" لظاهرة البيروقراطية 1977 انطلقت الدراسة من تساؤل ما مدى

التزام الحرفي للشخصية البيروقراطية بالقواعد واللوائح الرسمية؟

تم إختيار وكالة حكومية فرنسية للأعمال الإدارية ومصنع للتبغ للمقارنة بين درجات البيروقراطية ويتركز على التحليل المفاهيم مثل السلطة والنسق-الفاعل-وإستراتيجية الفاعلين.

- يلخص التحليل في الأخير إلى نقد النموذج المثالي البيروقراطي الذي يعتبر عقلنة محدودة في العلاقات العامة.

- كشفت الدراسة وجود علاقة جماعية مستقرة داخل التنظيم.

- إنطلاقا من الدراسة الميدانية لتفسيرات "كروزي" نصل إلى تفسير ظاهرة البيروقراطية مفادها أن كلا من النموذج الإستراتيجي والمثالي ونظرية اللعب لا يستطيعان تفسير تعقيدات الحياة الإجتماعية.¹

تعقيب: التحليل الإستراتيجي لميشال كروزي يؤكد على أن البيئة المؤسساتية تؤثر بشكل كبير على السلوك الفردي والجماعي داخل المؤسسة يعتبرها حقل اللعب. بينما دراستنا تقوم على دراسة عقلنة العمل داخل المؤسسة العمومية ومدى إلتزام وإحترام الموظفين لواعد وقوانين المنظمة.

الدراسة الثانية: دراسة "كارل ماركس" حيث ربط إنتاجية العمل وقيمة البضائع التي ينتجها العامل بكمية العمل الضرورية لإنتاج السلعة.

- في تحليله لمسألة كمية العمل الضرورية في إنتاج السلعة يستخدم "كارل ماركس" عبارة العمل الإجتماعي تعني له الكثير، يقصد بكمية العمل الضرورية لإنتاج السلعة حالة إجتماعية معينة في ظروف إجتماعية وسيطة الإنتاج.

- تتعلق قوة العمل المنتجة بالظروف الطبيعية للعمل وبخصوبة التربة، غنى المناجم.

- يلاحظ إن العوامل الإنتاجية للعمل حسب تصور الماركسي تتعدى إطار المؤسسة الصناعية لتشتمل بذلك أبعاد البناء الإجتماعي عموما، مستوى تطور اللاتقني فيه، ويأتي مطابقا مع تصور العام للماركسية يعطي للتطور قوى الإنتاج أهمية كبيرة في عملية التطور الإقتصادي والإجتماعي.²

تعقيب:

¹ بوعلام مانع، نجوى فلكاوي: مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، عقلنة التسيير لإعادة ضبط علاقات العمل بالمؤسسة الجزائرية الخاصة ما بعد جائحة كورونا، مدرسة خاصة للعلم الإبتدائي آفاق جيجل المجلد الثامن، ع1، 02-06-

2022، ص 1221-1240

² هاني عشور، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية إشراف عقبي الأزهر، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة ص36.

- تشابحت دراستنا بدراسة كارل ماركس في الإنتاج ونجاح المؤسسة.
 - باعتبارها مؤسسة إقتصادية ويعتبر تطور الإنتاج أهمية كبيرة في عملية النجاح والتطور الإقتصادي والإجتماعي.
 الدراسة الثالثة: دراسة "إلتون مايو" في مصنع "هاوثون" كانت المشكلة التي تواجه المسؤولين في هذه الشركة أجربة فيها التجربة تتمثل في انخفاض الإنتاج على الرغم من تمتع العمال بكافة المزايا الإجتماعية والصحية.
 منهج الدراسة: إستخدم إلتون مايو في هذه الدراسة منهج التجريبي أجري هو وزملاؤه العديد من التجارب منها تجارب الإضاءة والتهوية.
 تساؤلات: حاول إلتون مايو التعرف على الأسباب الكامنة وراء إنخفاض الإنتاج رغم الظروف الإجتماعية الصحية الجيدة في المصنع.
 هدف الدراسة: كان الهدف الأول من دراسته هو البحث عن العلاقة بين نوعية الإضاءة وفعالية العمال في الأداء.

العينة: أجربة هذه التجربة على مجموعة من الفتيان فנסجل إنتاج الفتيات قبل التجربة فكان عدد الأجهزة التي جمعت في الأسبوع السابق للتجربة 2400 جهاز بواسطة 6 فتيات.

نتائج التجربة:

- أن المؤسسة التي يعمل فيها العامل بمثابة نظام إجتماعي يشتمل على المعايير العمل غير أن سلوك الفرد يختلف في معايير التنظيم الرسمي.
 - العامل يتأثر في عمله بالعلاقات الإجتماعية وروح العمل السائدة في المؤسسة.¹

تعقيب:

قامت هذه الدراسة عدة تجارب حول أسباب إنخفاض الإنتاج داخل المؤسسة تشابهة دراستنا أن المؤسسة التي يعمل فيها العامل هي بمثابة النظام الإجتماعي رغبة العامل في العمل ليست فقط بالحوافز المادية بل أيضا المعنوية أن إنتاجية العمل يجب أن تتوفر على مهارات وقدرات وكفآت وإتصال الجيد بين الرئيس والمرؤسين كما إعتمدنا على المنهج الوصفي.

الدراسات المحلية والعربية:

¹ هاني عشور، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص35.

الدراسة الأولى: مذكرة الماجستير للباحث عربات منير إدارة الموارد البشرية ومشكلة العقلنة في المؤسسة الصناعية- دراسة ميدانية مؤسسة إنتاج الإسمنت حامة بوزيان، إشراف رابح كعباش، جامعة منتوري قسنطينة، 2008.

التساؤل الرئيسي:

- ما مدى فاعلية النظام في المؤسسة الصناعية وما مدى تأثير العوامل التنظيمية على أداء القوى العاملة الدائمة مقارنة بأداء القوى العاملة المؤقتة؟

فرضية الدراسة:

- إن الفاعلية التنظيم داخل المؤسسة من خلال تكريس عوامل تنظيميه عقلانية رشيدة دور فاعل في تفعيل أداء العامل .

وقد إنطوت تحت هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية :

- العقلانية نظام خدمات الاجتماعية بالرفع من مستوى أداء الفاعل.
- توليل مناورات العمل الذي عامل داخل المؤسسة.
- عقلانية الترشيده ومعايير التوظيف على التقليل من دوران العمل للعامل داخل المؤسسة.
- يعمل نظام الحوافز على التخفيف من على حدة التغيب العمالي في المؤسسة.
- تعمل الرقابة الرشيدة على تنمية سلوك الانضباط الذاتي لدى العامل في المؤسسة مجال الدراسة .

اهداف الدراسة:

- لاكشف عن مدى فعالية تنظيم في مؤسسة مجال الدراسة.
- تعرف على العوامل التنظيمية المؤثرة في أداء القوى العاملة.

المنهج والادوات المستعملة في الدراسة:

إستخدم الباحث المنهج الوصفي لقدرته على وصف الواقع التنظيمي، واستخدم المجمع المقارة بهدف إبراز أوجه التشابه واختلاف.

أما الادوات المستعملة والدارسية : الملاحظة- مقابلة - الاستمارة- إضافة إلى الوثائق والسجلات.

نتائج الدراسة:

تفعيل إنتاجية المؤسسة في خضم المنافسة واقتصاد السوق على أن الواقع الأميركي يكشف عكس ذلك، فالعوامل التنظيمية : بنه في ظل الذهنية التسيرية غير الفاعلة.

العلاقة بين العوامل التنظيمية ومؤشرات الأداء غير فاعلة مقدم ما علقه حوامل التنمية في مؤسسة دبيان الدارسة ترتبت عنها سلبية أداء العمال الدائمين.

التعقيب عن الدارسة:

تشابهت دارستنا في فرضيات الدارسة عقلانية الترشيده معايير التوظيف على تقليل من دوران العمل لدى عامل داخل المؤسسة.

ومن حيث المنهج المتبع في الدارسة تشابهت دارستنا مع الدارسة الجزائرية باستخدام نفس المنهج هو المنهج الوصفي، وقد تشابهت دارستنا مع هذه الدارسة في أدوات جمع البيانات، الملاحظة والإستمارة، كما اختلفت دارستنا مع الدارسة الحالية في الأهداف نتائج الدارسة وكيفية اختيار العينة والمكان الميداني.

الدارسة الثانية: التسيير العقلاني في الإدارة بين التصور القانوني والواقع دراسة حالة الجامعة الجزائرية، دراسة مقدمة لنيل شهادة ماجستير جزائرية للباحثة مُجدي جميلة، بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، بجامعة الجزائر.

وقد تمكلت الإشكالية حول الأسئلة التالية:

. هل ما وصلت إليه إدارة الجامعة الجزائرية هو نتيجة ذهنية وعقلية الفرد التي لم تصل إلى استيعاب التغيير الذي يحدث للمجتمع الجزائري؟

. هل هو نتيجة غياب تقاليد عمل حال دون تحديد مفهوم التسيير العقلاني الإداري الجامعي لدى الموظف؟

. ما قيمة مفهوم التسيير العقلاني في إدارة الجامعة الجزائرية؟

وتبعا لطبيعة الموضوع والكيفية التي حددت إطار الإشكالية، فقد تحددت الفرضية العامة في:

. التغيير الاقتصادي والاجتماعي السريع الذي يعرفه المجتمع الجزائري لمواكبه تغيرا ثقافيا بنفس الوتيرة بحيث يسمح للعامل في الإدارة الجامعية استيعاب مفهوم التسيير الإداري العقلاني على مستوى التصور والممارسة.

وتفرعت عنها ثلاثة فرضيات فرعية تتمثل في ما يلي:

أ - تعتبر التصورات والسلوكيات التقليدية المرتبطة بالعمل لدى العامل في الإدارة الجامعية الجزائرية من العوامل المعرقلة لممارسة التسيير العقلاني الإداري.

ب- غياب ثقافة تنظيمية لدى العامل في الإدارة الجامعية حال دون إيجاد تسيير عقلاني.

ت- الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها العامل في الإدارة الجامعية حالت دون ترجمته لمفهوم التسيير العقلاني في السلوكيات العملية والإدارية.

ونظرا لاتساع المساحة السكانية والمكانية لمحور اهتمام هذا البحث فقد ركز الباحث على أربع مدن كبرى جامعية وهي:

مدينة الجزائر بالوسط، مدينة وهران بالغرب، مدينة قسنطينة بالشرق، ومدينة المسيلة بالجنوب، وتشكل مجتمع البحث من 200 فردا بطريقة عشوائية وهذا من أجل إبعاد التدخلات الذاتية، وعدم الخضوع للرغبات وتوفير لدى مجتمع البحث ميزة التجانس لذلك يعتبر كبر حجم العينة لا يفيد وهذا ما أكدته معطيات الاستقصاء بحيث يلاحظ أن معطيات المدينة الجامعية للوسط قد أكدت معطيات المدينة الجامعية للغرب وهران كما أن معطيات المدينة الجامعية للشرق والجنوب تقريبا هي نفس المعطيات، ولتسهيل الخطوات المنهجية للبحث تم تقسيم مجتمع البحث إلى فئتين فئة الإطارات وفئة العمال.

نتائج الدراسة:

تبين أثناء الدراسة أن الانتماء السكني قد شكل عاملا من العوامل التي أدت إلى تركيب مجموعات رسمية كالنقابات مثلا ومجموعات غير الرسمية فتعرف في إدارة الجامعة الجزائرية باسم مجموعة المنطقة السكنية التي ينتهي لها نفس الأفراد كقولهم جماعة الشاوية أو جماعة برج بوعرييج أو جماعة الصحراء أو العاصمين ... الخ كانت وراء كثير من الممارسات التي لا علاقة لها بالتنظيم الرسمي، وربما تكون معايير هذا الانقسام تتشابه ومعايير الانقسام الطبقي، إذ يمكن القول أن هناك بوادر لتشكيل طبقي لم تتحدد ملامحه نهائيا بعد.

إن العامل الأساسي الذي يلعب هو الآخر دورا مهما في تشكيل هذه الجماعات هو الحاجيات الذاتية، مادية كانت أو معنوية، ومحاولة إشباعها من خلال التضامن الذي ينشأ عن العلاقات الاجتماعية كما كشفت لنا نتائج الدراسة أيضا أن هناك استمرارية في التمسك ببعض القيم الاجتماعية بصمت آثارها على تصورات الأفراد وظهرت من خلال مواقف واتجاهات وترجمت على شكل سلوكيات وليس من السهل فهمها تصنف ضمن الإيجابيات أو السلبيات ولكن وجب تعديلها لتحقيق نوع من التوازن بين ما هو مقبول اجتماعيا وذاتيا وبين ما هو مطلوب في التسيير الإداري العقلاني، ومن المظاهر الأكثر شيوعا وتكرارا هو استنزاف كثير من الوقت في الزيارات إما حرصا عليها كقيمة اجتماعية أو لأجل تحقيق مكاسب ذاتية.

كما كشفت لنا نتائج الدراسة الميدانية عن عدم تماشي الوسائل والأساليب المستعملة والخدمات المقدمة بالإضافة إلى ظروف العمل الغير مساعدة وارتباط الأجرة بالمنصب وليس بالدور وعجز الأفراد على تلبية جراحاتهم وتحقيق طموحاتهم مما تولد عنه رغبة كبيرة في ترك العمل الإداري الجامعي واللجوء إلى مشاريع استثمارية أو الهجرة والبحث عن استقرار وظيفي أكبر في مؤسسات أخرى.

التعقيب على الدراسة:

تشابهت دراستنا في دراسة التسيير العقلاني في الإدارة الجامعية الجزائرية، إلا أن دراستنا درست التسيير العقلاني على مستوى المؤسسة العمومية الجزائرية، استخدم نفس المنهج، أي المنهج الوصفي، كما تشابهت في

أدوات جمع البيانات (الملاحظة، الإستمارة)، كما اختلفت دراستنا مع هذه الدراسة في الأهداف والنتائج وكيفية اختيار العينة

الدراسة الثالثة:

البيروقراطية والمجتمع في مصر الحديثة: دراسة على الأبنية البيروقراطية بخصائصها الرشيدة، تبلورت شكوك لدى الباحث حول إمكانية تطبيق نفس النماذج التسييرية المطبقة بالمجتمعات المتقدمة على المجتمعات النامية وقد طرح منازل في هذا الخصوص، ما مدى صلاحية النظرية الغربية للبيروقراطية في تطبيقها دخل المجتمعات غير الغربية. أجريت دراسة عام 1954 بالقاهرة التمركز الادارات حكومية التي إختارها الباحث للدراسة وزارة الزراعة، وزارة التربية، ووزرات المالية اعتماد شؤون.

- استخدم أسلوب المقارنة المحدودة لإبراز الفروق باستخدام الدلالة الاحصائية.

- استخدام مقياسين ولكل واحد ثلاث أبعاد:

المقياس الأول السلوك البيروقراطي:

- ← الرشادة والكفاءة
- ← حسن التقدير
- ← تدرج السلطات والمسؤوليات

المقياس الثاني: الوعي المهني:

- ← درجة الإهتمام بالمهارة والتنظيم الذاتي
- ← الإهتمام بوسائل حماية الذات
- ← الإهتمام بالخدمة العامة

إستخدمنا هاذين المقياسين من أجل معرفة العلاقة الإرتباطية بين السلوك البيروقراطي والوعي المهني، ركزت الدراسة على إبراز تنامي الحجمي للجهاز البيروقراطي في مصر.

نتائج الدراسة:

ارتفاع الوعي المهني بين كبار السن وموظفين.

ارتفاع الوعي المهني الموظفي الدرجة المالية الثانية.

إخفاض تأثير مدى الخبرة وخصائص الإجتماعية واقتصادية على الوعي، المهني بينما يؤثر على توجهات البيروقراطية.

تعقيب على الدراسة:

إن مقياس الوعي لم يعطي نتائج لإيجابية فهناك تباين في نتائج إذا اشخاص المتأثرين بالثقافة الغربية أبدو ميلا إيجابيا نحو الاهتمام بعنصر الكفاية دون عنصر المصالح أو حماية الذات.

اما تأثير الاحتكاك بالثقافة الغربية على توجيه نحو البيروقراطية فقد اسفر عن وجود علاقة قوية مع مغير الرشادة والكفاية ومغير تدرج السلطات ومسئوليات.¹

¹ بلغربي حنان، المؤسسة عمومية بين التنظيم العقلاني والخلل الوظيفي، اشراف: مقراني الهاشمي، رسالة الماجستير، تخصص علم اجتماع المنظمات، مناجمت، جامعة الجزائر 02 - أبو قاسم سعد الله، ص ص18-19.

خلاصة الفصل:

مما سبق ومن خلال عرضنا للمسار المنهجي لدراستنا بوضع إشكالية الدراسة والفرضية العامة قمنا بتجزئتها إلى متغيرات ومؤشرات توضح الواقع الملموس لابد لنا الانتقال والتحليل الدقيق لمتغيرات الدراسة إلى الجانب النظري الذي سنفصل فيه من خلال الفصول القادمة وذلك من خلاله سوف نتطرق إلى مبادئ عقله العمل وأهم النظريات التي فسرت العقلة، وكذا سنتعرف على ماهية المؤسسة وأهم النظريات التي تطرقت إليه.

الفصل الثاني: العقلنة في تنظيم العمل

تمهيد

أولاً: نشأة العقلنة

ثانياً: خصائص العقلنة العمل

ثالثاً : أشكال العقلنة العمل

رابعاً: الحدائة وعقلنة العمل

خامساً: أصول العقلنة العمل

سادساً : مبادئ عقلنة العمل

سابعاً: العقلنة حدودها وأفاقها

ثامناً: النظريات المفسرة للعقلنة العمل

تاسعاً: أهمية عقلنة العمل

خلاصة

تمهيد:

تعتبر العقلنة العمل من أهم المواضيع في علوم الاجتماعية، لكن من الصعب ضبط هذا المفهوم لأنه مرتبط بعدة نواحي من الناحية السلوك والمنطق والتوظيف ومن الإتجاهات العديدة على الصعيد الفلسفي والاجتماعي و السياسي.

فالعقلنة العمل تجعل العامل منضبط في عمله وذلك من خلال تحفيزه بالمال والمراقبة أثناء الخطأ، فتسير العقلاني جعل المؤسسة تتخلص من مشاكل عدة وذلك من خلال المبادئ تسير العقلاني أو الترشيده، لذلك جاءت أعمال ومحاولات العلماء يضع تسير العقلاني يخضع لقوانين صارمة لمراقبة العمال وضبط سلوكهم داخل المنظمة، من خلال التخطيط وتنظيم والتنسيق والتوجيه من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

من هذا الفصل سوف نتطرق إلى أبرز النظريات المفسرة للعقلنة العمل، وما هي أهم خصائص التي تميزت بها وأهم مبادئ التي انتهجتها داخل المنظمة؟

أولاً: نشأة العقلنة:

في بداية القرن الثامن عشر أدخلت العقلانية المطلقة الديكارتية المجال أمام العقلانية النقدية لكانط، لقد نقل ديكارت أفلاطون عندما جعل العقل الإنساني المعبر عنه في خلق الرياضي، وهذا السبب في أن العقل الإنساني ينطبق بضرورة خلقية لأن كلاهما إسقاط لنفس عقل مطلق لأننا ندرك من عالم إلا ما هو مطابق لقوانين العقل.¹ إن عقلنة لها تاريخ طويل لكثير من المفكرين ولها جذور في فكر الشرقي والقديم ولاسيما في مصر بدأت كمنهج فلسفي في فلسفة اليونانية.

1. العقلانية عند اليونان:

ربما يشيع أن العصر اليوناني كان عصر العقلانية بامتياز لكن هذا حكم ليس دقيق لان أديان بمعنى الصوفي السحري كانت موجودة في اليونان في العصر الذهبي قبل الإسكندر، والمنهج الذي اعتمد عليه إنما منهج العقلاني وهو منهج التهكم والتوليد، فتهكم يقوم على السخرية من الخصم وطرح الأسئلة التي تبدو ساذجة، وسقراط يرى الوصول للعقل إلى مبادئ أخلاقية الكلية الثابتة كانت أهم سماتها ورفض المعرفة الحسية بإعتبارها معرفة ظنية وإبعاد الحواس عن المعرفة اليقينية، العقل هو أصل المعرفة.

كان أفلاطون يرى المعرفة العقلية المجردة الخالصة اعتبر التفكير الرياضي هو النموذج المعرفة الحقة من خلال المحاورات تبين لنا ملامح نظريته في معرفة تتميز ب أربع مراحل وهي:²

1_ الصور المحسوسة .

2_ التعريف.

3_ الماهية.

4_ العلم.

وكان الدين هدفا للحرب المباشرة أو اللامبالاة وإهمال من الفلاسفة الناشئة كما هو حال عند إكسينو الذي انتقد بشدة الدين الإغريقي ثم تعارض عندما ظهرت الفلاسفة عقلانية برفض الدين اليوناني كليا.

2. عقلانية عند الفلاسفة المسلمون:

نظرا الفلاسفة المسلمون إلى العقل باعتباره جوهر مجردا يدرك ما هو غائي عن طريق الاستدلال عليه بوسائل مختلفة أو بتغير القديم، يدرك الغايات بالوسط ويدرك المحسوسات بالمشاهدة أي يدرك ما هو محسوس عن طريق ما يشاهده، ويعرفه معرفة مباشرة. وقد ذهب ابن رشد إلى أن عقل هو الأساس فإنه ينبغي تأويل الوحي بما

¹ محمد سبيلا وعبد السلام، بنعيد العالي : العقلانية وإنتقادها، دار توبقال، ط2، 2004، المغرب، ب س، ص17.

² محمد عثمان الخشب: عقلنة والتعصب، ب ط، دار النهضة، مصر 2015، ص13- 14 .

يجعله متفقاً مع العقل وقد ذهب بعض المفكرين مثل: ابن تيمية نفسه طريق في رفض المنطق الأرسطي لكن فلاسفة مسلمين خير وأدق ابن تيمية يرى أن الفلسفة ليست كله ضلالاً.

3. العقلانية في الفكر الأوروبي الوسيط:

في الفكر الأوروبي الوسيط تم التاريخ بين الأفلاطونية وأرسطية وطلب مسألة تطابق العقل مع الإيمان بمشكلة كبرى على الدوام، الأولين وجدوا أنفسهم مع أفكار الأفلاطونية التي كانت مقبولة عندهم والتي لاقت استحساناً عاماً في ذلك الوقت شيئاً فشيئاً، بدأ أرسطو يحتل مكانة أفلاطون وبدأ يسود الميل للبناء المذهبي في الوقت التي صار فيه اللاهوت أي العقائد الدينية مجموعات متماسكة مع أفكار المبادئ بسبب قرارات المجامع الكنيسة العامة التي اشتملت على صيغ دينية محددة، على سبيل المثال القدسي توما الأكويني إلى الوحي بوصفه مهنياً على العقل فعند الأوكوبتي الحقيقة لا يمكن أن تكون مناقضة ويلزم عنه أنه من حقيقة من الحقائق الإيمان يمكن أن تظل حقيقة العقل وبما أن العقل أعظم، ذهب الفلاسفة الأرسطيين الرشيديين إلى التمسك بحقيقتين متقابلين أحدهما عقلية وأخرى دينية، وبناء على ذلك أن العقل يجزم الفناء النفس البشرية بينما الدين يجزم بخلودها وثم حث علماء العمل على إزالة كل الصعوبات التي تصنع العقل والدين موضوع اختلاف.

4. العقلانية في العصر الحديث:

ظهر في بداية العصر الحديث متغيرات جديدة في طبيعة النظرة إنسان إلى العالم، لعل من أهمها سيادة الرؤية الميكانيكية للعالم أي الرؤية التي ينظر إلى العالم مثل الألة الميكانيكية، وقد سعت تلك الرؤية إلى انشقاق بين الدين والعلم والفلسفة وزادت الهوة بين ما هو مادي وما هو روحي وكانت الحاجة ماسة للمصالحة بينهما، وهنا ظهر التعارض بين الإيمان والعقل وبين مذهب الغير العقلاني في جوانب كثيرة، والمنهج الذي اقترحه ديكارت لا شك أنه المنهج العقلاني لكنه في الواقع الفعلي لم يطبق هذا المنهج بشكل كامل على المذهب لأنه يبدو عقلاً على ما يظهر سواء من القواعد التي يضعها في كتبه قواعد تدبير العقل أو قواعد الأربعة التي يضعها في منهجه في كتابة مقال عن المنهج من قواعد العقلانية ولو طبقنا منهج ديكارت على مذهبه لاكتشفنا أن مذهبه ملئ بالقرارات اللاعقلانية.¹

¹ علي بقلبي، حوليات جامعة قلمة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 11 جوان 2015، ص 13، 14

وفي القرن 19 اتخذت العقلانية شكل المثالية المطلقة عند هيغل هو أكبر الفلاسفة في تاريخ وقد وحد بين موضوع الفلسفة وموضوع الدين، ولكن خلاف بينهما يكمن في أسلوب التعبير وفي حين تعبر الفلسفة بشكل فردي مجرد بينما الروح في الفلسفة تتخذ الفكر مقر لها وتعبيرا عنها، وبهذا تختلف الفلسفة عن الدين ومنهج هيغل عقلاني من نوع مختلف وهناك يضع فلاسفة عقلانيون خلاف مع هيغل في قرت 19 يمكن القول إجمالاً أن العقلانية سواء في الفلسفة أو الدين أو علم أخلاق أو أي ميدان من ميادين الدراسات الإنسانية واجتماعية كلهم ليسوا لهم طريقة واحدة في فهم العقلانية.

في نطاق العلوم الطبيعية والرياضية فقد تحول العقل من كيان يشتمل على مبادئ محددة مثل القوانين عقل عند أرسطو ومبادئ فطرية عند ديكرت إلى مجرد أداة وتنظيم إجراءات العمل العلمي وتحطيم الدعامة التي تقوم عليها حيث يعمل على تنفيذ مقولة العقلانية الرئيسية هي أن الحقائق الضرورية للعالم لنا تتم معرفتها عن طريق الفكر لا عن طريق التجربة، إن القراءة المعقدة "بلانشيه" (blanchi) في كتبه الذي ألفه في الوقت متأخر من حياته توحى بأن هذه العقلانية التي يقوم بها إنما تتجه بتطور الثورة العلمية، مما يجعل نفهم أن العقلانية الذي يريد "بلانشيه" أن يهدها لأنها تعبر عن روح عصره إذا حللنا موقفه هذا ومشروعه هذا سنجد أنه هناك أزمة الرياضيات والمنطق وأزمة فيزياء.

حيث إنتقد عقلانية كلاسيكية وأيضا انتقد فلاسفة الواقعية والوضعية ركز في نقده لها على موقفها في نقاط التالية موقفها مع موضوع المعرفة وموقفها مع دور الرياضيات في الفيزياء موقفها من دور عقل معترفاً أن كلاهما إنتقد الثاني لكنه إعتبر نقدهما لبعضها البعض سطحيًا ذلك أنهما لم ينتقد إلا سببية عليا الميتافيزيقية لكل منهما.

ثانياً: خصائص العقلنة العمل

1. خصائص العقلنة من منظور التراث العربي:

نحاول فيما يلي تحليل الخصائص التي يسود لنا أنها رئيسة في التاريخ العقلانية في التراث فلسفي العربي وقد نستخلص هذه الخصائص من مؤلفات الفارابي وابن رشد لأنهما فيلسوفان الأكبران اللذان أعطيا أعمالاً زدهيين عقلانيين في التراث الفلسفي العربي والخصائص كالتالي :

أ_ التركيز على الاستدلال البرهاني لتبين ماهية العقل أو فعله:

اختلاف بين المذاهب العقلانية يتحدد أولياً حول كيفية إثبات هذا النشاط الخاص في المعرفة وحول طبيعة وإسهامه في تشكيلها وقد أولو الفلاسفة العرب هذه المسألة اهتماماً كبيراً وركزوا على قضيتين: انتزاع المعقولات الكلية من المحسوسات الجزئية وهي قضية تحديد، فعقل كقوة انتزاع وإدراك الكليات وما ندركه بالحس المحدود تتحول العقلانية في التراث الفلسفي العربي إلى نوع من عقلانية قبلية.

ب _ التركيز على الرابطة السببية كرابطة ضرورية بين الأشياء الطبيعية وأفعالها:

يعالج ابن رشد مشكلة السببية ن يقوم على القول بأن لا فاعل إلا الله وبتالي يعدم الضرورة بين الأسباب ونتائجها بإمكانية المعجزة بالمفهوم الديني في أي لحظة بحسب ما يشاء الله، فإنهم ينكرون قولهم بأن كل فعل لا بد له من فاعل والفعل، فإن معالجته تتأسس في نظر ابن رشد على تسليم بأن كل شيء له طبيعة تخصه وفعل يخصه، الفكرة الأولى تذهب من طبيعة الخاصة {الذات والصفات} إلى فعل خاص إلى طبيعة الخاصة، فهل هاتان الفكرتان متطابقتان تماما ومتساويتان في البدهة؟

يخلص ابن رشد من تحليله لعلاقة الفعل وانفعال بين الأشياء إلى هذه النتيجة العامة والعقل ليس هو شيئا أكثر إدراكه الموجودات بأسبابها وأن المعرفة بتلك المسببات لا تكون على تمام إلا بالمعرفة أسبابها ن تبعا لمبدأ التطابق الذي قال به الفلاسفة العرب اليقيني الضروري والوجود الضروري كما رأينا لا تنفصل العقلانية المنطقية والعقلانية السببية عند الفلاسفة العرب.

ج. تأسيس الوجود الإنساني على نظام الكوني الثابت الصادر عن العق الأزلي:

عالم العقل في رؤية المشائين العرب هو عالم الضرورة عالم الروابط الثابتة التي يلزم بعضها البعض، هذا هو عالم العقل في رؤية المشائين العرب هو عالم الضرورة عالم الروابط الثابتة التي يلزم بعضها البعض، هذا هو اتجاه العالم الفلاسفة العرب وإن اختلفوا في مسألة كيفية ومدى إخضاع الوجود الإنساني لفعل العقل انطلاقا من تعريف الموجود الأول بأنه السبب الأول لوجود الموجودات كلها فكذلك وجود العالم عنه، لكن اللافت في نص الفارابي هو أنه يقسم الموجودات في العالم إلى نوعين كبيرين يحملان نوعين من المعقولة : المعقولة الطبيعية التي مصدرها العقل الأزلي ومعقولة الإنسانية التي مصدرها الإنسانية وعقل الإنساني الموجودات التي يكون وجودها إدارة إنسان واختياره لا يأتي في السياق المتصل لعملية الفيض.

هكذا تبدوا أمور الإنسان السليم مرتبة ومنسجمة تحت سيادة العقل وغير محكومة بأن تنازع أصلي بين الرغبة أو الشوق وبين الرؤية أو العقل ن ينطلق على أساس استعمال المعقولات، الأول نحو الكمال الذي يمكن أن يبلغ إنسان بحسب نظام الكون، بالنسبة إلى موضوعنا هو أن عقلنة الوجود اجتماعي، تكون العقلنة سليمة بقدر ما يعكس نظام المجتمع ونظام السلطة في المجتمع.

نظام الفيض من العقل الأزلي أي بقدر ما يشكل عن نظام ترتبي هرمي يفرض أن يكون الرئيسي في أعلى مراتب العقلانية ومرؤوسين تحت السلطة وتشريعه وتدييره لهم بحسب قدراتهم العقلية والمهنية¹.

¹ محمد سبلا وعبد السلام بنعيد العالي: مرجع سابق، ص 95،96،97،98،99

2. الخصائص الاقتصادية:

لا بد من الإشارة إلى أن هناك شبه قطيعة بين عوامل الداخلية مساهمة في عملية عقلنة الاقتصادية من جهة، ربط عقلنة الاقتصادية المتمثلة في الرأسمالية بمسألة تصورات العالم تدخل حيز الأخلاق البروتستانتية، ينتقل بعد ذلك على مستوى الثاني، بتركيزه على العقلنة الاقتصادية انطلاقاً من عناصر الخارجية، إن البنية الاجتماعية كانت مؤهلة للنشاط والممارسة الاقتصادية العقلانية، يقول فيبر: الفعل الموجه اقتصادياً مرتبط بمعنى ذاتي ينبغي أن يضم الفعل الاقتصادي تلك عمليات التي تلهث وراء الربح المجسد من الأعمال والمقاولات الحديثة، النشاط الاقتصادي العقلاني ذلك النشاط المقابل للوسائل التي يجعلها رهن وإشارته حرصاً منه على ألا يقع الخلط بين الاقتصاد والتقنية، يقر فيبر بعدم انفلات المسائل التقنية المحضة من نظرة الاقتصادية¹.

3. الخصائص عقلنة المعاصرة:

سميت بالعقلانية المعاصرة تميزاً لها عن العقلانية الكلاسيكية التي أردت أن تتجاوزها وتحل محلها لأنها تعطي الأولوية والأهمية لدور الرياضيات في بناء المعرفة العلمية، أو يسميها البعض الآخر العقلانية الوظيفية تؤمن بفعالية العقل، انطلاقاً من هذه التسميات يمكن أن نستخلص الميزات التي ميز بها بلانشي عقلانيته المتمثلة في :

- أنها عصرية باعتبارها نتيجة تطور علم معاصر أو بعبارة أخرى نتيجة إفرزات الثورة العلمية.
- تقوم على النقد حيث تحاول نقد كل من العقلانية الكلاسيكية والفلسفة الواقعية وفلسفة الوضعية².
- دور الرياضيات يعطي دور مهم والأكبر في بناء المعرفة.

4. التوفيق بين العقل الفلسفي والوحي النبوي

فمشكلة العقلانية هي مشكلة تفسير بمعنى استقلالية العقل وسيادته في المعرفة.

فلا تتعرض لأحكامه بنفي أو التوكيد؟ أم تعني العقل وحده يمتلك السلطة المعرفة الحقة في جميع المجالات التي يتصل بها الفكر الإنساني، وإن ما هو غير العقلي هو دون عقل من جميع الوجوه؟

هدان السؤالان يفتحان الباب على مجموعة من المشكلات كمشكلة إثبات السيادة العقل ومشكلة الفصل بين مجالات وتحديد مدى القدرة التي تتمتع بها كل قوة معرفية.

فإن الصراع بين العقلانية واللاعقلانية على مستوى العمل صراع مفتوح كصراع بينهما على مستوى المعرفة، بل انه مستوى العمل أشد وأقسى مما هو على مستوى المعرفة بالنسبة للعمل سوى وسيلة¹.

¹ عبد المنعم الشقري : العقلنة عند ماكس فيبر، ط1، ب س، بيروت، 2021، ص 253.

² على بوقليع : تطور العقلانية عند روبرت بلانشي، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد

11، جوان 2015، ص1 إلى 25.

قد اهتم رواد العقلانية في التراث الفلسفي عربي بالعقل العملي { القوة الناطقة العملية }، فقد لمسوا مشكلة العقل في العمل وهما السلطة الشرعية وسلطة الحكام الخلفاء أو السلاطين، وكانت أطروحتهم حول عقل عملي متحفظة أو مسلمة زمام الأمور السلطة الشرعية وسلطة الحكام.

ثالثا : أشكال العقلنة العمل :

إن تنظيم العقلاني التي تتبعه المؤسسة في بدايته دائما يكون له نوع واحد ، هو تنظيم الرسمي الذي ترسم خطوطه المؤسسة وتحدد قواعده بدقة وموضوعة وعند تقل فعالية المؤسسة في عملية الإتصال يحدث خلل وظيفي مما ينجر عنه نوع ثاني التنظيم الغير الرسمي الذي يتكون عن طريق العلاقات الشخصية وإجتماعية بين العمال.

1. التنظيم الرسمي العقلاني :

يذكر "روثلز برجر وديكسون" { إن التنظيم الرسمي هو تنظيم المكتوب على الورق أي العلاقات المنطقية التي تحددها القوانين والسياسة المعمول بها داخل التنظيم } .من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن تنظيم الرسمي يكون موثق من قبل الإدارة التي بموجبه تحدد العلاقات بين العمال فيما بينهم وبين العمال وإدارة، ولكل تنظيم رسمي هيكل تنظيمي هذا الأخير عبارة عن نظام يحدد في إطاره أوجه النشاط المنظمة ن العلاقات الرسمية بين وحدتها التنظيمية، وخطوط الإتصال والسلطة، هو وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة، يمر الهيكل التنظيمي بعدة مراحل لأعداده ونذكر من بينها

- تحديد أهداف المنظمة الرئيسة الواجب تحقيقها، وذلك في إطار العام الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقه.
- تحديد الأنشطة اللازمة لإنجاز الأهداف والسياسات، وتصنيف هذه الأنشطة وتجزئتها.²
- تجميع الأعمال في وحدات أو مجموعات أي تكوين الوحدات الاجتماعية إذا بعد تجزئة جميع الأنشطة.
- فهيكلة التنظيمي هو أداة مهمة وهادفة تساعد التنظيم على الوصول إلى أهداف المرسومة و يشير هال هيكل تنظيمي يؤدي إلى تحقيق الوظائف التالية:
- __تحقيق أهداف المنظمة.

__تنسيق بين أفراد لتجنب اختلافات الشخصية و الوظيفية.

-. وصف الوظائف و تحديدها.

¹ محمد سبلا وعبد السلام بنعيد العالي: مرجع سابق، ص، 101، 100

² بعربي حنان: المؤسسة العمومية بين التنظيم العقلاني والخلل الوظيفي، دراسة ميدانية بشركة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة التجديد والتوزيع بسبيدي موسى، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في علم الاجتماع، منظمات ومنجمنت، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر 2017، 2016، 3، ص 43، 42

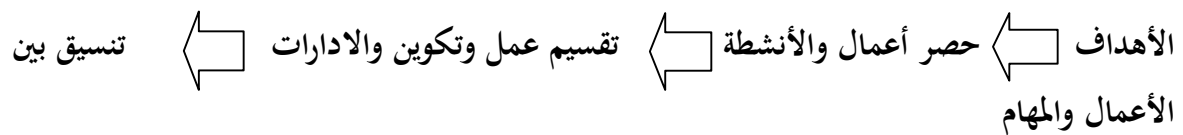
2.1. خصائص وسمات التنظيم الرسمي عقلائي:

- في هيكل التنظيمي الرسمي يعين لكل فرد وظيفة محددة.
- في تنظيم الرسمي يتم تعيين السلطة ثابتة أو سلطة وضع القرار لكل فرد.
- يؤدي هيكل التنظيمي الرسمي إلى خلق علاقات طيبة بين المرؤوسين
- يخلق الهيكل التنظيمي سلسلة من الاتصالات في المنظمة¹.

3.1. أهمية التنظيم الرسمي العقلائي:

- تهدف عملية التنظيم إلى توزيع الأدوار والأنشطة داخل المنظمة يساعد على تحقيق الأداء الفعال وإقامة شبكة من مراكز إتخاذ القرارات التي تساعد على تنسيق الجهودات الأفراد وتحقيق أهداف المنظمة، يمكن حصر أهمية التنظيم في النقاط التالية:
- تكمن في أنه يحدد أهدافه عن طريق تحديد الأعمال والأنشطة المطلوبة.
 - تقسيم وتجزئة الأعباء إلى أنشطة والمهام بحيث يمكن للفرد القيام بها بطريقة مناسبة بين أعضائه
 - وضع نظام التنسيق بين أعمال الأعضاء التنظيم بحيث تتم بطريقة موحدة ومتناسقة. الشكل التالي يوضح العملية.

شكل رقم 01: يوضح أهمية التنظيم



4.1. أهداف التنظيم الرسمي العقلائي :

يمكن حصرها في النقاط التالية

- تحديد واضح لإختصاصات والمسؤوليات بين وحدات الإدارية وللوظائف التي تتكون منها.
- تحديد واضح للصلاحيات المخولة للرؤساء وللموظفين².
- تحقيق رقابة إدارية وفعالة على القيام بالأعمال المنظمة.

¹ زهية كواش : علم اجتماع منظمات، مطبوعة بيداغوجية، كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ن جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة 2020 ن2021ص27.

² بعربي حنان: مرجع سابق، ص 45_46.

-توفير البيئة العمل المناسبة في المنظمة ينمو فيها التعاون وإختباري بين الوحدات الإدارية وبين الوظائف العاملين فيها.

-انتظام سير العمل في المنظمة وتحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات المتوفرة لدى المنظمة والوصول إلى الأهداف.

2.التنظيم الغير الرسمي اللاعقلاني:

يرى ميشال كروزيه (Michal crozier) أن النسق الأفضل ليس الأكثر عقلانية ولكن الذي يسمح بتطور المنظمة في أقصر مدة ممكنة وذلك في إشارة إلى النصف الثاني من التنظيم الغير الرسمي¹.

يعرف معجم المصطلحات التنظيم وإدارة التنظيم الغير الرسمي بأنه ذلك العلاقات الشخصية والإجتماعية المتنوعة التي ينشؤها العمال ويستمررون في إقامتها وهي علاقات لا تخططها الإدارة أو تقيّمها بصفة مباشرة لكنها تنشأ وتستمر بسبب العمل وبسبب وجود العمال في أمكنة واحدة أو متقاربة.

نظرا لأهمية الجماعات الغير الرسمية في ميدان العمل وتأثيرها على الإنتاجية، ذهب الكتاب إلى إعتبار أن الجماعات الغير الرسمية هي تنظيم الغير الرسمي نفسه ومن هؤلاء كتاب الدكتور حنفي محمود سليمان: الذي يذهب إلى ان الجماعة التي يتم دراستها داخل إطار التنظيم الرسمي لأية منظمة لفظ التنظيم الغير الرسمي، نستنتج من كل ذلك أن البناء الغير الرسمي يتمثل أساسا في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية والتي تنشأ نتيجة اتصال المستمر بين لأفراد والجماعات².

يعرف كل من مللر وفودم التنظيم الغير الرسمي بأنه شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التي لا يحددها التنظيم الرسمي أو ينص عليه ن يتبين أن التنظيم الغير الرسمي اللاعقلاني يتكون من خلال العلاقات الشخصية والاجتماعية كالقربة.

نجد أن التنظيم الغير الرسمي اللاعقلاني يستمد قوته من القيم والمعتقدات الراسخة التي تدفع الأفراد إلى تعاون فيما بينهم وبناء مما سبق ذكره من التعريفات يتضح لنا :

- تنظيم غير رسمي اللاعقلاني ينشأ بالإحتكاك بالأفراد والجماعات.
- يستمد التنظيم غير رسمي اللاعقلاني من القيم والعادات التي يحملها الفرد من الثقافة المحلية.

¹ معيري هشام: التنظيم الغير الرسمي كمدخل لإدارة الصراع داخل منظمات أعمال،دارسة حالة المؤسسة جزائرية للأنسجة صناعية وتقنية، مذكرة تدخل في متطلبات لنيل شهادة الماجستير تسير موارد البشرية ن مسيلة،2013_ 2014، ص 23_24.

² حسان الجيلاني: نشأة وتكوين التنظيمات الغير الرسمية، مجلة العلوم لإنسانية، كلية أدب وعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خضر بسكرة ن عدد 5،ديسمبر 2003،بسكرة،ص 71 إلى 82.

1.2. أسباب تكوين التنظيمات الغير الرسمية اللاعقلانية :

- هناك العديد من المشاكل التي تعاني منها المؤسسة تسبب في ظهور تنظيمات الغير الرسمية الغير العقلانية، فعمال يحاولون إبراز وجودهم في المؤسسة عن طريق تشكيل الجماعات الغير الرسمية.
- يمكن تلخيص بعض الأسباب التي تؤدي إلى تكوين هذه الجماعات اللاعقلانية كالتالي :
- الرغبة في انتماء إلى جماعات من أجل إنشاء علاقات متبدلة وقضاء على العزلة.
 - الرغبة في توفير الأمن والحماية لأن الأفراد التنظيم الغير الرسمي يتحدون بشكل جماعي و لأخطار التي تهدد حقوقهم المادية و المعنوية.
 - الرغبة في الحصول على بعض المزايا النسبية، فقد نجد مجموعة أن الرواتب وإجازات الغير المناسبة ولذلك تعمل على تحسين أوضاع أفرادها وترسل ما تراه يمثلها أمام الإدارة يطالب بتحسين الأوضاع.
 - الرغبة في الحصول على مساعدة والنصح والإرشاد لسد العجز الموجود في كفاءتهم في العمل.
 - كما يرى تشينز بارنارد: أن قيام الغير الرسمي بين لأفراد إنما كأسلوب دفاعي لمواجهة الإدارة¹.

2.2. خصائص التنظيم الغير الرسمي اللاعقلاني:

- يتم إنشاء الهيكل تنظيمي غير رسمي تلقائياً دون أي جهود مقصودة من مدير.
- يتم تشكيل الهيكل التنظيمي غير رسمي من قبل الموظفين للحصول على ارتياح النفسي.
- لا يتبع الهيكل التنظيمي غير رسمي أي مسار ثابت لتحقيق السلطة أو الاتصال.
- لا يمكن معرفة مصدر المعلومات في إطار الهيكل التنظيمي غير رسمي حيث يمكن لأي شخص تواصل مع أي شخص في المنظمة.
- يعتمد الهيكل التنظيمي غير رسمي على هيكل تنظيمي رسمي².

3.2. أهمية التنظيمات الغير الرسمية اللاعقلانية:

تكمن أهمية التنظيم الغير الرسمي اللاعقلاني كما يراها شيندر في أنها تؤدي عدة وظائف هامة، تتيح الفرصة للفرد كي يحقق أهدافه التي لا يمكن تحقيقها في التنظيم الرسمي. كما أنها تقوم بالتخفيف من حدة العامل بالملل والتعب أثناء العمل وإتاحة فرصة أمامه للشعور بالاستقلالية.

¹ بلعربي حنان: مرجع سابق، ص 48_ 49

² زهية كواش: علم اجتماع المنظمات، مرجع سابق، ص31.

- تعمل على زيادة شعور الفرد بالأمن والطمأنينة.
- كما تكون للتنظيمات الغير الرسمية اللاعقلانية جوانب إيجابية بالنسبة للمنظمة وذلك عندما يشعر أفراد المجموعة بانتمائهم للمنظمة وأهم يمثلون مجموعة مميزة عن غيرها من المجموعات، ذلك بقيامهم بالعمل بطريقة أفضل وإنتاج أكبر¹، وبهذا فإنهم يمارسون ضغطا على الآخرين لاسيما الذين يحاولون تخفيض الإنتاج أو بقاءه بشكل ثابت ذلك يدفعهم إلى زيادة إنتاجهم.

3. العلاقة بين التنظيم الرسمي العقلاني والتنظيم الغير الرسمي اللاعقلاني:

ناقش رودليرجس (Rodlgers) وزميله ديكلسون (Dickelson) طبيعة العلاقة بين التنظيم الرسمي والغير الرسمي، ربما يحدث بينهما نوع من التعارض في الأهداف أو الغايات التي تسعى إلى تحقيقها كل منهما. والتنافس بين لأعضاء والذين يشكلون مكوناته ونظمه وأهدافه الداخلية، الأمر الذي ينتج عنه نوع من اللاتوازن في النسق العلاقات أو مجموعة أهداف العامة التي ينشد إلى تحقيقها التنظيم أو المؤسسة ككل.

رغم الإيجابيات كل من التنظيم العقلاني والتنظيم الغير العقلاني إلا أنه يصعب تجنب الصراع بينهما ففي الكثير من الأحيان يكون هناك تصادم داخل المجموعات أو بين أفراد التنظيم ككل، خاصة عندما تكون أهداف مختلفة بينهم ومشكلة حل هذه الصراعات تكون على عاتق المسؤول في التنظيم الرسمي والتنظيم الغير الرسمي الذي يجب أن يكون يتمتع بعقلانية الكافية التي تؤهله لمواجهة أطراف المتصارعة وحل مشاكلها².

رابعاً: الحداثة وعقلنة العمل:

إن الحداثة مفهوم يشير بوجه عام إلى سيرورة الأشياء بعد أن كان يشير إلى جوهرها، حيث عملت الحداثة على إحداث تحولات واسعة وتغيرات عميقة في بني الإنتاج، والمعرفة والإستطاعة التكنولوجية وقد طال تغيير كافة المستويات الوجود الإنساني وشمل جميع مجالات الاقتصادية العلمية والتقنية والاجتماعية والسياسية والفلسفة قادت إلى عقلنة العملية لأن هناك علاقة داخلية حميمة بين الحداثة والعقلانية وإنما أدت إلى تطور وتحديث المجتمعات الأوروبية.

يرجع ماكس فيبر (max weber) جميع التحولات البنوية التي أنتجتها الحداثة والتي قامت على طريق العقلنة إلى خاصية من خصوصيات الغرب، يكون هذه صيرورة العقلانية التي طورت العقل التجريبي الحديث والتمايز حول مشروع الرأسمالي الحر والجهاز البيروقراطي للدولة، الدين والحداثة أما علاقة بين الدين والرأسمالية فقد

¹ بلعربي حنان: مرجع سابق، ص 49_50

² بعربي حنان: مرجع سابق، ص 50.

بحثها في كتابه المعروف البروتستانتية وروح الرأسمالية وإنما دعا لدور الدين لمسيرة الحداثة في التأثير الذي يمنحه للفكر الإقتصادي والنشاط التجاري في المجتمع الرأسمالي ويظهر دور الدين في ظهور الحداثة من خلال عقلنة السلوك الفردي من جهة ومواجهة هيمنة العقل على الحداثة والتنوير من جهة أخرى وما تطور القانون والاقتصاد والفن وعلوم والدولة في أوروبا إلا دليل على ما أنتجته أنماط التفكير العقلانية التي هيأت للحداثة ولا تعني العقلنة سوى أنماط التفكير والعمل العقلاني الرشيد التي توظف الخبراء والتخصصين في مختلف المجالات وتدفعهم إلى تحسين قدرات المجتمع على اتخاذ القرارات العقلانية وإنجاز المشروع الحداثي الحر¹.

بعد أن حققت من توسيع رهيب وملحوظ في العقلانية والبيروقراطية مما لا يمكن تجاهله أو نكرانه وبهذا تتيح لأجهزة التكنولوجيا والفئات المسيطرة عليها تفوقا غير اعتيادي على الناس بحيث يصبح الفرد مقابل هذه القوة الاقتصادية ملغيا تماما، وهي ظاهرة معقدة تتضمن نوعا من علاقات الاجتماعية التي تهدف إلى تحقيق غرض غير شخصي وتقوم على نوع من تقسيم العمل الذي يتضمن بدوره اختصاصا في الوظائف المختلفة الموزعة توزيعا حسب مقاييس فنية وتدار من قبل المؤسسة مركزية تتطلب مهارات وخبرات فنية من المساهمين فيها وتشكل مجموعة من مواقف عقلانية الموجهة نحو فعاليات اقتصادية، هناك علاقة وثيقة بين موقف العقلي أو روح الرأسمالية وبين لأخلاق البروتستانتية في حين لا توجد مثل هذه علاقة مع كاتوليكية وبالرغم من أن هذه العلاقة ليست علاقة سبب بالنتيجة وبذلك أكدت البروتستانتية على علاقة الحميمة بينهما وبين الرأسمالية وأن أخلاق البروتستانتية كانت عاملا مهما في ظهور الرأسمالية كما يراها غولدنز.

إن التحليلات ماكس فيبر (max weber) تبرز فعل عملية العقلنة في اقتصاد ومجمل عمليات العقلنة يقود إلى تحقيق نوع من الانتظام ومن القابلية المتزايدة للتنبؤ بالسلوكات والأفعال على حسب العقلنة المادية أي الأفعال والسلوكات التي تحركها وتقوم وراءها قيم وكذا الدخول إلى عالم اجتماعي حيث يصبح الأفراد خاضعين وموجهين أما فيما يخص صورالعالم، فإن عقلنة تقود إلى وجود خال من القدرة على منح دلالة قصوى للعالم وبتالي إقتصاد².

والذي تدعو إليه العقلنة هو قبل كل شيء تهيؤ الذوات الفردية القادرة على التكلم والعمل للحصول على معرفة قابلة للخطأ وبقدر ما تفرض مقولات فلسفة وعي ضرورة فهم المعرفة على أنها على وجه الخصوص معرفة متعلقة

¹ إبراهيم الحبدري : فضاء الرأي إيلاف الحداثة والعقلنة عالم،الأحد 2010،8:00/5/9،آخر تحديث الإثنين ماي

Https : elaph.com.web.opiliom

2010

²محمد سبلا ومنعم وعبد السلام بنعيد العالي: العقل والعقلانية، دار بوتقال، دار بيضاء،ط2، 2007،ص44.

بشيء ما موجود في العالم الموضوعي، فالعقلنة تقاس وتقيم من خلال طريقة التي توجه بها الذات الفردية المنعزلة بدلالة أفكارها وصياغاتها اللغوية.

إن العقل المتمحور حول الذات يجد مقياس العقلنة في معياري الحقيقة والنجاح من حيث أن هذه المعايير تنظم العلاقات التي تقدمها الذات عارفة والفاعلة قدرتهم على أن يسلكوا ويتوجهوا بدلالة مطالب الصواب و التي تتركز على إقرار متبادل بين الذات¹.

خامسا: أ_ أصول العقلنة العمل:

إن أصول العقلنة متنوعة نظرا لإختلاف العقلانيين في تصوراتهم لطبيعة العقل واختلفوا في نتائج التي توصلوا إليها خصوصا بشأن الدين².

1. العقل أصل المعارف اليقينية:

هي فكرة أساسية مشتركة بين العقلانية في نظرية المعرفة وعي اعتبار العقل أصل معارف اليقينية وإنكار دور التجربة والحواس وهي فكرة أساسية مشتركة بين العقلانية في نظرية المعرفة وعي اعتبار العقل أصل معارف اليقينية وإنكار دور التجربة والحواس وابتكار قوانين الموضوعية في طبيعة.

2. العقل والسببية:

العقلانيون يؤمنون بقانون السببية أي أن لكل شيء سببا وأن علاقة بين المقدمات والنتائج علاقة ضرورية مثل علاقة بين الحرارة وتمدد الحديد ترتبط بمشكلة العقل، إن الحديث عن السببية هو الحديث عن العقلانية لأن السببية يشترط فيها: الضرورية والكلية تستنبط عند العقلانيين من عقل الإنسان لا من الطبيعة. هذا الرأي الجوهرية هو ثابت الذي يميز كل الفلسفات عقلانية عن الفلسفات التجريبية المحضة التي ترى أن الروابط السببية ضرورة الكلية إنما توجد في قوانين موضوعية للطبيعة الخارجية.

3. العقل في الشرع:

العقل في الشرع غير العقل في النظرية معرفة الفلسفة والعقل في شرع عند العقلانيين من المؤمنين له بمعنى يشترك وهو الذي أشار إليه السرسخي عندما ذهب إلى أن عقل عبارة عن اختيار الذي يبي المرء ما يأتي به من وما يمكن أن تدركه سائر الحواس فإن الفعل لا يعتبر إلا لحكمة وعاقبة حميدة، لأن العقل لا يكون موحدا في لأدومي باعتبار أصله لكنه خلق من خلق الله تعالى يحدث شيئا فشيئا، وجعل شرع الحر من معرفة كمال العقل هو

¹ محمد سبلا وعبد السلام بنعيد العالي: مرجع سابق، ص 28.

² محمد عثمان الخشت، مرجع سابق، ص 18_ 23.

البلوغ لأمر علينا، ولهذا لم يعتبر فيما يتردد بين منفعة والمضرة يعتبر منفعة له ثم خبرة في أحكام شرع في تصرفاته في أمور الدنيا.

4. العلاقة بين العقل والنقل:

هو اختلاف الفلاسفة بشكل عام حول علاقة العقل بالنقل فمنهم من قال هي علاقة انسجام وتوافق، منهم من قال علاقة تعرض وتضاد ومنهم من قال هي علاقة انفصال العقل مجاله وشرع مجاله، وقف بعض الفلاسفة العقلانيين من المؤمنين بين الدين والعقل مثل ابن رشد يقول: كان شرع قد ندب اعتبارات الموجودات بالعقل وتطلب معرفتها بها.

ابن رشد بين العلاقة المعرفة بالإنسان والله على أساس عقل واللامعقول فالإنسان يمكن أن يعرف الحقيقة ويفهمها عبر اكتشافه للعالم بواسطة البحث عقلي في الوجود. تعد مسألة علاقة العقل ونقل من أهم المسائل في التاريخ الفكر الفلسفي في عالم الإسلامي فقد بدأ أن علاقة أدلة المنقول وأدلة المعقول في غاية التوافق والتعاون حيث دعا القران غلى التأمل العقلي.

كان العلماء الكلام يؤكدون مباحثهم الكلامية بأدلة عقل والنقل معا وكانوا يقرون أن دليل عقلي منقول في مسائل العقيدة إلى جانب الدليل سمعي وأن معارف تستمد من العقل ونقل معا.

5. العقل وخوارق الطبيعية:

لا يجبر بعض العقلانيين الإيمان بخوارق الطبيعية على سبيل المثال فقد أنكروا وكل شيء خارق لطبيعية، يقول أحد الفلاسفة: " أن كل المؤرخين الذين يكتبون عن إنجلترا اتفقوا على ملكة اليصابات ماتت وأنها بعد أن دفنت شهر عادت على عرشها وحكمت إنجلترا ثانياً ". لا أستطيع أمام مثل هذا القول أن أشك في حادث عودتها المزعم في تلك الظروف العامة، في حين قبل بعض العقلانيين بالمعجزات وقسروها على أسس عقلانية.¹

ب_الأصول الأخلاقية للعقلنة :

في إطار البحث عن أصول الأخلاقية للعقلنة وعن طبيعة العلاقة تصور الطهري ودرجة تأثيره في نمط الحياة الرأسمالية لا بد من الإشارة إلى الجواب كان يتضمن تصورا تاريخيا للعناصر الحاملة للمشروع الطهري حيث يقول فيبر : " كان المجتمع الفوضى يحمي أولئك الذين يريدون أن يتلهاوا ضد الأخلاق البرجوازية الناشئة وضد الجمعيات

¹ أحمد الهادي زكرياء شحاته : علاقة العقل بالنقل بين الغزالي وابن رشد، دراسة ميدانية مقارنة، المجلة العلمية كلية الدراسات الإسلامية وعربية، لبنين، عدد12، منصوره أزهري، يونيو 2023، ص 729_ 674.

المعادية للسلطة على طريقة نفسها التي يهتم بها المجتمع البرجوازي، اليوم بحماية الذين يريدون أن يعلموا ضد الأخلاق التطبيقية والنقابات المعادية لسلطة"

مع هذه الشروط وعناصر الخارجية كلها أراد فيبر أن يبين أن تشكل الرأسمالية بدورها عقلانية لم يكن ممكنا بدون ظهور مواقف وقيم جديدة لحياة النشاط الاقتصادي ما يعني خضوع العقلنة غائية المنهجى لقيم ومعتقدات التي تحدد اختيار الأهداف.

عبر شلوشتر (Schluchter) عن قوة الأخلاق والأوامر الأخلاقية من خلال قدرتها التصارعية وابتغاء الحق والعدالة وإقصاء الثروة لأن الأخلاق تتطلب الحب والخير بعيدا عن أنظمة العالم ليلخص فيبر إلى أن القيم الثقافية وقيم الأخلاقية مع إعطائه مكانة خاصة للأخلاق إذا هيا تعرض أوامر غير مشروطة وبوعي فردي وما فعل العقلاني سوى إفراز للفعل عقلاني قيمي.

ليست الأخلاق في نظر فيبر نسقا للمعايير المجردة ذات الصلاحية فوق التاريخية التي يمكن البرهنة عليها بالعقل. انطلاق كيفين في تصور فيبر من الفكرة الأساسية أن الله لم يجد من أجل الإنسان بل الإنسان وجد من أجل الله لذلك لا يمكن تطبيق معايير العدالة الدنيوية على أحكامه العليا لاستحالة في حقه لكونه غير خاضع لأن قانون بناء عليه، ينبغي ألا يشكو الإنسان عن حظه لا داع معرفة مصيره.¹

هذا ما جعل طه عبد الرحمان يلتمس عقلانية أخرى غير مادية وغير مجردة قادرة على إدراك الوسائل المتغيرة الأولى يمثلها عقل المسدد والثانية يمثلها عقل المؤيد، العقل المسدد عند طه هو العقل فقهي في التراث الإسلامي الذي يعمل وفقا لمقاصد العقل فنزل بذلك مرتبة تعلو العقلانية المجردة، يصبح عقل المسدد هو عقل الذي ينبغي له جلب المنفعة. وعلى هذا الأساس لم يرق عقل المسدد مستوى العقلانية الدينية التي تجمع النفع في مقاصد الناجعة وهذي العقلانية مؤيدة تقوم على قيم خلقية علوا تعلو مهمة الإنسان.²

سادسا : مبادئ عقلنة العمل :

المبادئ العامة لكل تنظيم هي كل العمليات أو النشاطات التي تقوم بها الإدارة التي يحددها الهيكل التنظيمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة لأن المبادئ عديدة نذكر منها:

أولا_ التخطيط:

¹ علي المنعم الشقري : مرجع سابق، ص 214_ 216

² أمال موهوب :قيمة عقلانية أخلاقية لدى طه عبد الرحمان،مجلة علوم الإنسانية واجتماعية، العدد 30،سبتمبر 2017، ص139.

التخطيط منهج إنساني للعمل يهدف إلى اتخاذ القرارات في الحاضر يكون لها تأثير على المستقبل ويعتبر التخطيط هو أول عناصر إدارية.¹

عرفه هينري فايول : "التخطيط بأنه عملية التنبؤ بالمستقبل مع الاستعداد لهذا المستقبل".

عرفه دانزستون : تخطيط عملية ذهنية منظمة لاختيار أفضل الوسائل الممكنة لتحقيق أهداف محددة.

يمكن القول أن تخطيط هو عمل ذهني يتم بموجبه استقراء ماضي ودراسة الحاضر وتنبؤ للمستقبل للوصول إلى أهداف بأفضل نتائج.²

2_ عناصر التخطيط :

تتضمن عملية التخطيط في المؤسسة اقتصادية عددا من عناصر أساسية و هي :

1_5 الأهداف :هي نتائج المطلوب تحقيقها في المستقبل البعيد وإذا كان تحقيقها في وقت قصير تسمى أهدافا تكتيكية.

2_5 التنبؤ: هو التوقع للتغيرات التي تحدث مستقبلا تؤثر بأسلوب مباشر أو غير مباشر على النشاط.

3_5 السياسات :هي مجموعة القواعد التي تحكم سير العمل والمحددة سلفا بمعرفة الإدارة التي يستمد منها العاملون في المستويات المختلفة، عند لاتخاذ القرارات متعلقة بتحقيق الأهداف

4_5 الإجراءات :بمثابة الخطوات ومراحل تفصيلية التي توضع أسلوب إتمام الأعمال وكيفية تنفيذها والمسؤولية عن هذا التنفيذ فترة زمنية اللازمة لإتمام هذه أعمال

5_5 تدبير الوسائل والإمكانات :إن أهداف الموضوعة والإجراءات محددة لتنفيذ هذه الأهداف لا يمكن أن تعمل دون وجود مجموعة من الوسائل وإمكانات ضرورية ترجمة هذه الأهداف إلى شيء ملموس فهي ضرورية لإكمال وتحقيق الأهداف.³

3_ أهمية التخطيط :

_رؤية واضحة وأهداف محددة.

_ استخدام أمثل للإمكانات وزيادة الكفاءة.

_ تقليل المخاطر المتوقعة

¹ حسن محمد أحمد : تخطيط وتنمية البشرية، ط1، دار الراية الجزائر، 2020 ص 9

² وتي أحمد :محاضرات في مقاييس تسير المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم اقتصادية وتجارية وعلوم تسيير، جامعة شهيد حمة لخضر الوادي، 2022/2021، ص6 و7.

³ وتي أحمد : مرجع سابق، ص10

__ يساعد على اتخاذ القرار الصحيح.¹

ثانيا :التنظيم

هو عملية إدارية تهم بتحديد المهام والمسؤوليات وتوزيع الصلاحيات على لأفراد وتخصص الموارد البشرية معلوماتية مادية ومالية }، وكذا تنسيق بين الأنشطة وأقسام من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف المسطرة.²

1_ عناصر وفوائد التنظيم :

1_ الأعمال والنشاطات التي تمارسها المنظمة لتحقيق أهدافها كالإنتاج وتسويق وغيرها

2_ الأفراد والعاملون في المنظمة على مختلف مستوياتهم العلمية أو فنية

3_ الإمكانيات أو الموارد المتاحة للمنشأة هي تشمل الموارد طاقة ومال ومعلومات وتكنولوجيا

4_ النظم والإجراءات والطرق والخطوات والمراحل المخططة لأداء الأعمال

5_ تحديد السلطة والمسؤوليات لكل مركز وظيفي.³

2_ فوائد التنظيم :

1_ التوزيع العملي للأعمال وللوظائف الاستناده على أساس موضوعية بعيدا عن العوامل الشخصية، بما يمنع الفوضى والارتباك في تصنيف العمل وتوزيعه وتحديد أهمية

2_ تحديد العلاقات بين العاملين ودور كل واحد منهم بوضوح وتحديد خطوط السلطة بينهم وبما يقضي على الازدواجية في العمل وتحقيق الاستقرار في سير عمل المنظمة

3_ تنسيق بين الأنشطة المنظمة بفاعلية ومنع مبالغة، وبالتالي ضمان سلامة علاقات إدارية مما يؤدي إلى خلق الجو الملائم للعمل واستقرار العاملين في المنظمة

4_ تحقيق أفضل لاستخدام الطاقات البشرية والإمكانيات المادية المتوفرة.⁴

3_ أهداف التنظيم :

1_ يعمل التنظيم على تقسيم وتوزيع الأعمال ولأنشطة بشكل عملي بين أعضائه

2_ توضح بيئة العمل من خلال تحديد مهام ومسؤوليات المكلف بها الفرد وإدارة وتحديد نوعية وحدود سلطات

¹ حسن محمد أحمد : مرجع سابق، ص 10

² أسماء بأحمد :تسيير مؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية علوم اقتصادية وعلوم التجارية علوم التسيير، جامعة الجزائر 2018،03/2019،ص36

³ سعاد حفاف : محاضرات في نظرية تنظيم وتسيير، مطبوعة بيداغوجية، كلية حقوق وعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2018/2019، ص10،و.11.

⁴ سعاد حفاف : مرجع سابق ص 11.

- 3_ القضاء على الازدواجية في الاختصاصات وتوفير الظروف الملائمة للعمل.
- 4_ تسهيل عملية اتصال بحيث يبين تنظيم مجرى ومنافذ اتصال في القيمة إلى القاعدة
- 5_ ضمان التنسيق بين الوظائف المختلفة وتسهيل عملية القيادة وتحقيق الاستقرار الأنشطة والمنظمة
- 6 _ يسمح بالتفاعل والمشاركة.¹
- 4_ مبادئ التنظيم :
- 1_ مبدأ وحدة الهدف :عدم تعارض أهداف والأجزاء التنظيمية كونها مستمدة من الهدف العام وتسعى لتحقيقه.
- 2_ مبدأ تكافؤ السلطة والمسؤولية : يجب المساواة بين سلطة ومسؤولية كواجب لأن السلطة ضرورية لإنجاز المسؤولية.
- 3_ مبدأ وحدة التوجيه : حيث يكون رئيس مسؤولاً عن برنامج معين من النشاطات.
- 4_ مبدأ تدرج السلطة : أي ترتيب متدرج للوظائف للوصول إلى السلسلة مستمرة من مستويات العليا إلى مستويات الدنيا.
- 5_ مبدأ تقسيم العمل : أو التخصص فلا بد من تقسيم العمل إلى نشاطات ثم تجميعها في إطار المكاملة والتنسيق للاستفادة من مزايا التخصص.
- 6_ مبدأ الوظيفية : أي ضرورة بناء التنظيم حول وظائف والأنشطة وليس الأفراد.
- 7_ مبدأ ديناميكية التنظيم : أي استجابة التنظيم لأي تغيرات بيئية تحدث وتعديله بما يؤدي إلى نمو والاستمرار
- 8_ مبدأ لأشراف : أي تحديد عدد ملائم للأفراد الذي يمكن الرئيس من إشراف عليه بكفاءة وفاعلية
- 9_ مبدأ تغطية الشاملة : فلا بد من عدم إهمال أي مهمة دون مسؤول
- 10_ مبدأ الوضوح : يعرف كل شخص واجباته بالتحديد والصلاحيات المخولة له، للقيام بها والمسؤولية. بالإضافة إلى علاقته مع الآخرين.
- 11_ مبدأ التنسيق : فلا بد من تنسيق جهود الأفراد والجماعات التي تتألف منها المؤسسة لتحقيق الأهداف.²
- 12_ مبدأ التوازن : أي ملائمة والمكافأة بين السلطة والمسؤولية، وحدة لأمر، نطاق الإشراف، مركزية، اللامركزية، بين أهداف المؤسسة والظروف البيئية المؤثرة عليها.

¹ أسماء بأحمد : مرجع سابق،ص 37

² وتي أحمد : مرجع سابق،ص 16

التوجيه : أنه ذلك النشاط الإداري الذي يستهدف توحيد جهود لأفراد وتنسيق فيما بينها خلق الرغبة والحافز لديهم لتحقيق أهداف محددة.

التوجيه هو الكيفية التي تتمكن بها لإدارة من تحقيق التعاون بين عاملين في المنظمة وتحفيزهم على العمل وتوفير بيئة ملائمة التي يمكنهم من إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم.

1_ مبادئ التوجيه :

إن وظيفة التوجيه تتوقف بصفة أساسية على مبدآن من مبادئ الإدارة

أ_ مبدأ تجانس الأهداف : هذا المبدأ أن فاعلية التوجيه تتوقف على مدى تجانس أهداف الفرد العادية مع أهداف المنظمة.

ب_ مبدأ وحدة التوجيه : ينص على أنه ينبغي ألا يكون الفرد مرئوساً لأكثر من رئيس واحد، حيث يكون تجاوب الأفراد أكثر مما يزيد من الولاء التنظيمي ويقلل من المنازعات والصراعات التنظيمية.¹

2_ وظائف التوجيه :

.. تشجيع المرؤوسين على العمل والكفاءة والفاعلية

.. مهمة مستمرة لتنفيذ القرارات

.. تسجيل الأوامر وتعليمات بصورة محددة

.. الإشراف العاملين خلال عملية سير العمل.²

.. تحقيق سياسات عامة للمؤسسات

3_ خصائص التوجيه :

1_ وظيفة التوجيه تتعلق مباشرة بإدارة عنصر البشري في المؤسسة

2_ تعتبر وسيلة تنفيذية لتحقيق التعاون بين العاملين في المؤسسة.

3_ تمارس وظيفة توجيه بفاعلية أكثر من عمليات القيادة والحفز إنساني واتصالات

4_ تكمن أهمية التوجيه عندما يكون هناك فهم عام لطبيعة سلوك إنساني والتوجيه

4_ عناصر التوجيه :

.. تحديد واجبات كل فرد في المؤسسة

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان : إدارة المؤسسات اجتماعية بين اتجاهات النظرية وممارسات الواقعية، دار معرفة الجامعية،

ب د س، إسكندرية، ص 150

² وتي أحمد : مرجع سابق، ص 16

- __ النصح والإرشاد المستمر للأفراد
- __ بيان إجراءات تنفيذ كل عملية ونشاط في مؤسسة
- __ تأكد من تنفيذ أي إجراء وتصحيحه.¹
- __ وجود علاقة مباشرة بين الرئيس والعاملين

الرقابة

تمثل احد الوظائف الإدارية وهي عبارة عن عملية تقييم النشاط الإداري الفعلي لتنظيم ومقارنته بالنشاط الإداري المخطط، ثم تحديد الانحرافات بطريقة وضعية أو عملية بغية اتخاذ ما يلزم لمعالجة الانحرافات هي مجموعة من العمليات التي تقوم بها لإدارة لتقييم وتنفيذ خطة المطلوبة من خلال هذه تعاريف يمكن أن نعرف الرقابة : هي تعبير شامل على لإشراف والمتابعة وقياس الأداء وتحديد المعايير ومقارنتها بالإنجازات.²

1_ مراحل أو خطوات الرقابة :

- 1_ **تحديد المعايير الرقابية :** وهي مقاييس الموضوعية المستخدمة لقياس النتائج الفعلية، تأخذ هذه المعايير عدة أشكال قد تكون مادية أو غير مادية
- 2_ **قياس الأداء :** أي قياس الأداء الفعلي في ضوء المعايير الموضوعية للتأكد من قيام الأفراد والإدارات بتنفيذ الخطط والمهام المطلوبة
- 3_ **تصحيح انحرافات :** دراسة وتحليل الانحرافات بقصد الوصول إلى الظروف التي أحاطت بحدوثها وتحديد المسؤولين عنها حتى تتمكن الحكم عليها ومدى نجاح في النجاح في وضع الخطط وتنفيذها ومن ثم تصحيح انحرافات. يمكن التفرقة في هذا الصدد بين نوعين من الانحرافات
- 4_ **الانحرافات الطبيعية:** فرق في انحراف بسيط بين الخطة والتنفيذ وانحرافات خارجة عن السيطرة، انحرافات راجعة لظروف طارئة وانحرافات غير متكررة
- 5_ **الانحرافات غير طبيعية:** إن انحرافات جسمية انحرافات راجعة إلى ظروف معروفة كان يمكن السيطرة عليها، انحرافات متكررة.³
- 2 **أهمية الرقابة :** تعد الرقابة من الوظائف الإدارية المهمة وذلك لأنها تساهم في تأكيد من فاعلية ووظائف الإدارة السابقة ومن ممكن تلخيصها في الآتي:

¹ وتي أحمد : مرجع سابق، ص 16

² أسماء بأحمد : مرجع سابق، ص 53

³ أسماء بأحمد : مرجع سابق، ص 53

- 1_ ترتبط الرقابة بشكل موثوق مع الوظائف العملية الإدارية تؤثر وتتأثر بها.
- 2_ تمثل الرقابة النتيجة النهائية للمهام والوظائف الخاصة والمنشأة تستخدم للقياس كفاءة الخطط المطبقة.
- 3_ تساعد الرقابة المديرية على التحكم بالأخطاء والكشف عنها عند وقوعها من أجل إيجاد حلول لها.
- 4_ تعتبر الرقابة من الوسائل المناسبة لتعزيز تأقلم وتجاوب المنشآت مع تغيرات البيئة.¹

سابعا: العقلنة حدودها وأفاقها :

1_ حدود العقلنة الخلدونية :

يدعو ابن خلدون العودة إلى الأصول، أصول صدر الإسلام ويدعو مفكر النهضة الأوروبية مثل : ميكافلي أو بودان إلى عودة إلى أصول روما القنصلية الدعوة إذن واحدة، يتوخى الجميع الإصلاح عن طريق الأحياء إلا هناك فرقا أساسا وهو أن ابن خلدون يعتقد اعتقادا راسخا أن دعوته لا تتحقق إلا بإلهام صادق. حيث يقول ميكافلي إذا تأملنا بعمق أحوال الماضي أصبح في وسعنا أن نتنبأ بما يحدث داخل جمهورية ما فسيبعد إمكانية التجديد بمعاكسة تبين الكون إذا كان هرم طبيعتنا في الدولة كان حدوثه بمثابة حدوث الأمور الطبيعية كما يحدث هرم في المزاج الحيواني.

وقد يبينه الكثير من أهل الدول ممن له تغطية في السياسة فيرى ما نزل بدولتهم من عوارض الهرم ويظن أنه ممكن الارتفاع فيأخذ نفسه بتدارك الدولة وإصلاح مزاجها من ذلك هرم وتحسبه أنه لحقها بتقصير للدولة العوائد هيا مانعة من تلاقيها. قانون تفكيره هو التوافق والحصر في كل المجالات المحتمل في كل مجال وكل حال، طبق ابن خلدون على الوقائع المنطق الكوائن والطبائع بمعنى المتكلمين والحكماء وفسد الطريق في وجع العقل، العمل البشري وبتالي عقل الطبيعة كما فهمها الفكر الحديث مجال تجارب الإنسان المتجدد. لكنه توقف عنده لم يطور عقل التجريبي على العقل السلوكي يعم كل أوجه المباشرة والمعاملة والمخاطرة وحصر بذلك معنى العقل في التعقل والتعقيل حصره هذا حصر الجميع.²

2_ حدود العقلنة و أفاقها :

إن عملية التثقيف والعقلنة المتزايدة لا تعني إطلاقا معرفة عامة متزايدة عن ظروف التي تعيش في كنفها إنها تعني بالأحرى أننا نعتقد في كل لحظة أننا نستطيع شرط أن نرغب في ذلك ظاهرها الوسائل اليقينية التي تضم الحساب الدقيق والمبادئ المجردة المستعملة في متابعة الأهداف وتحقيق الغايات وباطنها رؤية العالم تقوم على جميع القوى

¹ أحمد إبراهيم محمد الشمري: أهمية الرقابة في عمل والدوائر الحكومية ومستوى اهتمام بها، مجلة العربية للنشر علمي، إصدار الخامس، عدد خمسون 2كانون لأول 2022، بلدية الكبرى 2022، ص 753 إلى 763.

² محمد سبلا وعبد السلام بنعيد العالي : مرجع سابق، ص 109_110.

الخفية الغامضة إذا كان من بين نتائج تطبيق العقل. تحرر الإنسانية من عقال الدورة الطبيعية العضوية التي نادى بها الديانات الكبرى كوسائل والغايات ليدفعنا إلى الصراع العقلنة لأنه أعمق، فهناك فرق بين التحكم في العالم عبر التصورات والاختلافات منهجية في كيفية الوصول إلى تلك الغايات المتجسدة في الصراع القائم بين أخلاق المسؤولية وأخلاق اعتقاد وما يؤثر عليه من تصرفات وحدود للعقلنة داخل المجتمع الحديث لاشيء سوى كونه مهموما لحال الإنسان الحديث داخل عالم عقلنة يلزم انتقال مباشرة من إطارها الماكروسوسولوجي إلى إطار الميكروسوسولوجي، إن الأول يبرز من خلال التمييز بين الفعل العقلاني والفعل اللاعقلاني وتميز من الفعل العقلاني قيمي والفعل اللاعقلاني الغائي الموجه نحو النجاح.¹

أما المستوى الثاني من خلال التوتر بين العقلنة الذاتية وعقلنة موضوعية وعقلنة كتطبيق وممارسة اجتماعية.

1. مستوى الذاتي لحدود العقلنة :

1.1. التمييز بين الفعل العقلاني وفعل اللاعقلاني :

اعتبر فيبر أن انتشار الفعل العقلاني الغائي هو خلاصة التاريخية لتطور المجتمع الرأسمالي الحديث مجسدا في شكله الخاص بل إن هذا النمط من فعل أثر في جميع مجالات الحياة وأثرها من هذا المنطلق تظهر محدودية العقلنة من خلال المفاصلة بين فعل العقلاني وفعل اللاعقلاني بينما يتخذ العقل الفعل التقليدي وفعل عاطفي كلاهما، تشكل الفعل العقلاني من خلال قدرة كلا الفعلين التقليدي والوجداني على القيام بعقلنة و اندفاعاتها يسقطها على أفعالها ويعطي بواسطتها معنى سلوكياته في مقابل اعتماد على عقلنة غائية ويكفي أن يكون الجانب عاطفي دور في عملية العقلنة كالحسد وإلهام. فإذا كان هناك شعور بانتشار العقلاني للفعل الاجتماعي وبنهوضه فهذا لا يعني ابتلاع ما هو جماعي ما هو ذاتي فردي لهذا انتقلت فعل الذاتي لمقاييس العقلنة الموضوعية التي لها أساسا عقلنة غائية مشتقاه من نظام الرأسمالي، حيث نجد عقلانية في معنى الذي يضعه الفاعل لا النسق الجماعي فمثلا في غياب العقل و انفصاله عن الجميع أشكال التجذر الاجتماعي وكأننا أمام عقل أو عقلانية منفصلة عن المجتمع ولأن الفاعل العقلاني يتحرك داخل الوسط الاجتماعي معقدا ليس قي استطاعته التجرد منه كليا.

ثانيا :المستوى الموضوعي في حدود العقلنة

بالانتقال إلى مستوى الثاني من حدود الموضوعية للعقلنة، أي عقلنة كتطبيق وممارسة اجتماعية فإنه عمل على

تقديم الصورة التي أُل إليها المجتمع من جراء تحقق عملية العقلنة يمكن إجمالها في مظاهر التالية:

1_تذويب كل ما هو شخصي داخل علاقات الاجتماعية :

¹ عبد المنعم الشقري :عقلنة عند ماكس فيبر،مركز العربي للأبحاث والدراسات السياسات، قطر، ط1، 2012،ص

يقول فيبر في هذا السياق جمل التجمع الاقتصادي العقلاني معه ونزع كل صيغة شخصية فنظام اقتصادي العقلاني يقاوم كل تدخل للقيم وعواطف التي تعتبر مرتعا للعلاقات الشخصية فإن وجد هذا العالم المنزوع من كل علاقة حميمة شخصية نفسه في صراع جعل العقلنة تصدم بالفطرة البشرية بإفرازاتها لماهية الإنسان وحكم على كل علاقة إنسانية بالموت البارد.

2_ التركيز المراقبة داخل المجتمع العقلاني :

يقول فيبر في هذا إطار إن التنظيمات العمومية والخاصة كلها مرتبطة بنسق من طوابير واستنزاف جهودهم العقلية وتذويب ماهيتهم حتى يوشيكو أن يكونو بلا معنى وإن كانت قد سلكت أسلوبين :

أ_ الأول : فصل الأدوات إنتاج وتمركزها في يد المقاولات الاقتصادية وصانعي القرارات سياسية إعادة إنتاج هيمنة على المجتمع بعد أن جرت عملية نزع جميع أدوات الإنتاج من جل المجالات على أصحابها الحقيقيين.

ب_ الثاني : انتشار الأنساق الفرعية للفعل العقلاني في شكل مقاوله رأسمالية وجهاز الدولة الحديثة لم تكن عملية العقلنة الاجتماعية وإنما عملت على تطويقه في ظل النسق التفاعلي الاجتماعي المؤسس على قواعد الفعل العقلاني الغائي وحسب.

إن الحقيقة التي أُل إليها المجتمع عقلاني من مراقبة ونزع طابع شخصي عن العلاقات اجتماعية عمم هذا النموذج بإقحامه داخل مجريات الحياة الاجتماعية ووضع عقلنة داخل فضاء اجتماعي وضع قوالب النموذجية لأحكام سيطرة إنسان بشكل عقلاني علمي وهي استعادة لكشف عن جوهر حدود العقلنة داخل المجتمع كما أحدثه بتطبيق العقل العلمي على المجتمع.¹

مورثا عملية العقلنة وجهتين متناقضتين أولهما عقلنة بوصفها تنظيما للعمل يرفع إنتاجية في مقاوله اقتصادية وسياسية وثانيهما وعقلنة بوصفها إقصاء وتطويقا للذات.

ثامنا: النظريات المفسرة للعقلنة العمل :

توجد هناك العديد من النظريات التي فسرت عملية العقلنة من بينها النظريات الكلاسيكية والنيوكلاسيكية والحديثة وسوف نتطرق إلى أهم النظريات وهي كالآتي :

أولا _ النظريات الكلاسيكية :

أ_ النظرية البيروقراطية : يعد ماكس فيبر (max weber) {1864_1920} واحد من العلماء القلائل الذين قدموا تصورا نظريا شاملا للتنظيم، حيث تركت دراسته حيزا كبيرا في تحليلات الكثير من العلماء مما اتسم

¹ عبد المنعم الشقري : مرجع سابق ص 463/476

إسهامه في النموذج المثالي للبيروقراطية من تنظيم والشمول والدقة. هناك من سبقه من المنظرين لهذا المفهوم على غرار فانسون دو جورناي {1759_1912} الذي استعمله أول مرة سنة 1745 في أحد مؤلفاته استعمل لدلالة على فئة العاملين في المكاتب الحكومية لتصبح فيما بعد كلمة رائجة.¹

ركز فيبر على الفعل العقلانية في تحقيق السعادة الإنسانية والدور المهم للدين والأخلاق والقيم والعلم كمعايير أساسية للمشروع الحديثي.

موضوع السلطة عند فيبر في إطار تحليله لعلاقة القوة بين الحكم والأفراد المحكومين باهتمام البالغ هو الذي يعرف القوة بأنها: "قدرة الشخص معين وإمكاناته في فرض إدارته على السلوك الأشخاص الآخرين".² وقد ميز فيبر في هذا المجال ثلاث أنماط للسلطة:

1_ السلطة التقليدية: تستند شرعيتها إلى القيم والعادات والتقاليد ونفوذ القائد هنا وقوة تأثيره، ويستمد من خلال الحق المكتسب الموروث.

2_ السلطة الكارزمتية الملهمة: تستمد شرعيتها ومنطقها من خصائص وقدرات الشخصية للقائد وهذه الخصائص الملهمة تعطي للقائد حق القيادة وسيطرة.

3_ السلطة القانونية: يستمد القائد النفوذ بحكم القانون والنظام وهذا النوع هو المفضل في التنظيمات والمجتمعات الحديثة ولأكثر عقلانية حيث يمارس القائد السلطة من خلال نظام.³

2_ خصائص التنظيم البيروقراطي:

1_ 8_ النموذج في السلطة والوظائف: حيث تناسب السلطة من قمة الهرم الوظيفي حتى القاعدة، أخذ شكل العمل في المنشأة شكل الهرم.

2_ 8_ تقسيم العمل على أساس التخصص: يؤكد ماكس فيبر على استخدام التخصص في التقسيمات العمل المختلفة، وأن يقوم كل فرد بأداء عمل محدد يتوافق معه.

¹ قويدري ثامر: **واقع العقلنة وأثرها في فاعلية التنظيم دراسة ميدانية، الإدارة المحلية بالجلفة المجلس الشعبي الولائي، نموذج الأطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية 2023/2022، ص56.**

² زكري محمد مسعود: **الممارسات السوسوثقافية ومشكلة العقلنة بالمؤسسة الاقتصادية، لنيل شهادة دكتوراه الثالث في علم اجتماع، علم اجتماع المؤسسة الجلفة، 2018/2019، ص92.**

³ رتمي الفضيل: **عقلنة المنظمة ونظريات التنظيم، الأكاديمية الدراسة الاجتماعية والإنسانية، عدد10، بليدة جوان 2013، ص20/12.**

3_8 القواعد والتعليمات : هي التي تحدد حقوق والواجبات الأفراد العاملين يؤدي ذلك إلى حماية المرؤوسين من تعسف الرؤساء.

4_8 التدوين الكتابي : ذلك من أجل الاحتفاظ بالقرارات والأوامر والأنظمة والقوانين وكذلك بالمعاملات والوثائق كل من علاقة بيئية المنشأة.

5_8 عدم التحيز: ممارسة الإدارة بشكلها القانوني بعيدا عن مصلحة شخصية وأعمال الفردية.

6_8 اللاشخصية في العلاقات الوظيفية : بمعنى أن تكون مصلحة العامة قبل مصلحة شخصية.

7_8 الكفاءة : استخدام الخبراء واعتماد طرق علمية في تعيين أفراد وترقيتهم.¹

8_8 فصل الإدارة عم الملكية : العاملون في المنشأة لا يمتلكون وسائل عمل وإنتاج وهم مسؤولين عنها.

الانتقادات : إن كانت البيروقراطية نموذجها المثالي تعد أكثر نظريات الاجتماعية التنظيمية إلا أن منتقدوها قد عابوا عليها عديد من التناقض وسلبيات التي تحول دون بلوغ أهدافها الحقيقة متمثلة في تحقيق أعلى درجات فاعلية وكفاءة وذلك نظرا إلى :

1_ الاهتمام المبالغ فيه لتنظيم الرسمي إهمال التنظيم الغير الرسمي.

2_ الإفراط في تركيز على الرقابة من خلال تسلسلية الوظائف وخضوع كل موظف إلى ما هو أعلى منه في رتبة وفق قواعد قانونية محددة.

3_ ويشير Robbims إلى أن اهتمام الزائد في إتباع قواعد قانونية يؤدي إلى صعوبة تعديل هذه القوانين عندما لا تتوقف مع بعضها البعض.

4_ إهماله للعلاقات الشخصية والجماعات الغير الرسمية للتنظيم.

5_ إهماله لمشكلة الديمقراطية في التنظيم.²

2_1 الإدارة العلمية فريدريك ويليام تايلور (Frederick William Taylor) {1915_1856}:

يعد تايلور من بين الإداريين الذين مهدوا للقيام نظرية علمية من خلال دراساته للمنظمة للعمل الصناعي لعقلنة عالم الشغل وملاحظته الميدانية لطرق العمل المتبعة من طرف العمال وإدارة مبنية على أسلوب المحاولة والخطأ إلى جانب ذلك، ترك عامل هو الذي يحدد بنفسه مستويات الإنتاج التي تناسبه الشيء الذي يساهم في إهدار الوقت والجهد الأمر جعله يبحث عن أحسن الطرق للقيام بالعمل تتميز بعقلانية والرشد.³

¹ محمد جيوسي جميلة جاد لله :الإدارة علم تطبيق، دار المسيرة، ط3،2،1، 2000/2008، عمان_الأردن، ص 44،43.

² قويدري ثامر ك مرجع سابق، ص 62،61.

³ بعربي حنان :المرجع سابق، ص 64

2_ أهم المبادئ في حركة الإدارة العلمية :

- 1_ استخدام الزمن والحركة بهدف الوصول إلى الطريقة المثلى لأداء العمل وهي طريقة التي تسمح بتحقيق أعلى متوسط إنتاج يومي.
- 2_ منح العمال الحوافز التشجيعية التي تدفعهم إلى أداء العمال وفق للطريقة التي تم التواصل إليها بأسلوب علمي.
- 3_ استخدام خبراء ومختصين بالإشراف على ظروف المختلفة المحيطة بالعمال مثل وسائل عمل وسرعة لألات وطريقة الأداء.¹

3_ نقد التaylorية :

- 1_ إجبار العاملين على السرعة في انجاز نظرا عن كونهم طاقة بشرية بحاجة إلى الراحة.
- 2_ استغلال العاملين حيث أن الزيادة في إنتاج ومردوداته لا نصيب للعاملين فيها برغم من الجهود المبذولة.
- 3_ غير مناسبة للمشاريع الصغيرة.

4_ ذات تكلفة عالية وخاصة فيما يتعلق بمستوى المواد والمعدات والالات وظروف العمل الإنتاجي.²

3_ التكوين الإداري نظرية للمبادئ الإدارية هنري فايول (henri fayol) {1841_1925}:

يعد هنري فايول رجل أعمال الفرنسي مؤسس لهذه المدرسة، فقد عاش خلال مدة {1841_1925} وكان له أتباع في الولايات المتحدة الأمريكية أشهرهم: كوليك، و مويني، ورايلي، وأوريك في بريطانيا كانت توجهات فايول منطلقة من الإدارة العليا وخبرته كالمدير عام لإحدى الشركات تعدين والفحم وقد نشر كتابه "الإدارة العمومية والصناعية" 1916 ويعد الفضل له في تطوير ثلاثة مجالات في الإدارة وهي: تحديد وظائف المدير وأنشطة المؤسسة، وضع من القواعد أو توجيهات التي يطبقها المدراء في أدائهم لتلك الوظائف، قسم فايول وظائف المدير إلى 5 وهي: "التخطيط، التنظيم، الرقابة، إصدار، الأوامر، التنسيق". رأي فايول أن التنظيم هو وضع خطة عامة يعتمد عليها مدراء التقسيمات في وضع خطط التفصيلية للمهام للمسؤولين عنها. هيكله الأفراد على شكل وظائف وتقسيمات فهو تحقيق التوافق وانسجام بين فعاليات المؤسسة ومن ناحية أخرى قسم فايول أنشطة المؤسسة إلى 5 عناصر أساسية وهي: 1"الفنية {الوضع وإنتاج}، 2"التجارية {الشراء والبيع والتداول}، 3"المالية {الحصول على رأس المال واستخدمه}، 4"المحاسبة {الكلف والميزانيات وإحصاء}، 5"الأمان أو الضمان {حماية الأشخاص والممتلكات}. بالإضافة إلى وضع فايول 14 قاعدة إدارية استخلصها من تجربته العلمية وهي:

¹ فضيل رتمي: مرجع سابق، ص 12 إلى 20

² محمد وسلان جيوسي وجميلة جاد لله: مرجع سابق، ص 36

1 تقسيم العمل لتحقيق التخصص /2الصلاحية {السلطة} /3الإنضباط /4وحدة الأمر /5جودة التوجيه /6مصلحة الفردية لمصلحة المجموع /7السلسلة الهرمية في التنظيم /8المكافأة /9المركزية /10النظام /11العدالة /12إستقرار الموقع الإداري/13 المبادرة /14 الروح المعنوية.¹
أكد على مرونة في تطبيق هذه القواعد وعلى أن الإدارة فن وعلم معا

2_ النظريات النيو الكلاسيكية :

1 _ العلاقات الإنسانية (ilton mayo) (1880_1949):

من أهم الدراسات التي قامت بها النظرية حركة العلاقات الإنسانية دراسات هوثون والتي أجريت تحت إشراف التون مايو في مصانع وستران إلكترىك **Westen Ectrice** في الولايات المتحدة الأمريكية. الغرض الأساسي من هذه الدراسة تحديد تأثير المتغيرات المادية في العمل: الإضاءة، الأجور، الراحة، التهوية، التدفئة "وعلى إنتاجية العاملين ومن ثم العمل على تعديلها بما يناسب مع معايير السلوك العاملين من خلال تجارب الميدانية والتي نذكر منها على سبيل الإيضاح تجربة الإضاءة على الأفراد أثناء تأدية عملهم وملاحظة ذلك على أداء وصحة العاملين.

2_ أهم النتائج التي تم التوصل إليها من هذه الدراسة:

1_ أن النشأة نظام اجتماعي بالإضافة إلى كونها نظاما وظيفيا.

2_ للحوافز المعنوية دور في إثارة الدوافع عند الأفراد.

3_ يحتاج مدير والمنشآت على مهارات اجتماعية

4_ يجب احترام الأساليب الديمقراطية والمشاركة في المنظمة.²

5_ إن العمال يتجاوبون مع الظروف العمل كمجموعة واحدة.

كل هذه الأبحاث فندت ما توصلت إليه نتائج الإدارة العلمية للعمل وتكوين الإداري التي ترى أن النظام العمل مجرد مجموعة منسقة من الخطوات والإجراءات والألات التي تعمل بصورة منظمة ودقيقة ومحددة من حيث الوقت أو الزمن، كما تصورات العمال مجرد آلات وفق نظام حددته وخططته الإدارة العليا يحصلون على أجور ومكافآت على أعمالهم. كانت هذه أهم النتائج التي توصل إليها إلتون مايو وزملائه.

3_ النظريات الحديثة :

1_ نظرية اليابانية :

¹ إبراهيم لجلط :تسيير المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، علوم التجارية، جامعة تسميلت، 2020/ ص19، 18

² محمد رسلان وجميلة جاد الله : مرجع سابق، ص 49، 48.

مسايرة لتقدم البحوث في مجال سوسولوجيا التنظيمات والتي تأثرت كثيرا بالتطورات التكنولوجية والتغيرات الاقتصادية والسياسية عبر العالم بعد نهاية حرب العالمية حولت اليابان بناء دولة اقتصاد ركزت على الاستغلال عامل الأهم الذي تملكه وهو المورد البشري ومضت اليابان في سياسة تصنيع وحققت نمو هائلا خلال حقبة زمنية طويلة مثلا: كان معدل النمو البشري للإنتاجية في الصناعة اليابانية من سنة 1960 إلى غاية 1998 ب 9.3% مقارنة ب 7.2% بالولايات المتحدة الأمريكية. هذه قفزة نوعية للصناعة اليابانية كان لها ظروف وعوامل أدت إلى الكثير من الباحثين إلى التحري والدراسة عن السر وراء هذه نهضة اليابانية، هذا الأمر يعود إلى الممارسات الثقافية للمجتمع الياباني المحلي وأثرت بدورها على اسلوبين التسيير والإدارة بالمؤسسة اليابانية.¹

لقد اعتبر (William ouchi) أن تنظيمات الأمريكية تتبع نمط {A} هو مختصر للنمط الأمريكي في تنظيم الذي يتصف بسرعة وتخلص من عمالة واعتماد على الشديد على مبدأ تخصص وميل إلى اتخاذ قرارات بصورة فردية.

حين تنظيمات اليابانية تتبع نمط {J} أي نمط تنظيم الياباني، فقام بإتخاذ نظرية {Z} التي تعني تطبيق طريقة يابانية في تنظيم على التنظيمات العاملة خارج اليابان.

2_ أهم مبادئ التي تقوم عليها نظرية {Z} ما يلي :

1 _ توظيف الدائم للعامل بنفس المؤسسة الذي يكون على أساس عقود تشغيل طويلة الأمد وطول مسار المهني للعامل.

2_ بطيء التقييم والترقية وعملية التقييم الأداء العامل لا تتم إلا بعد سنوات عديدة من عمل على عكس تنظيمات غربية من نوع {A}

3 _ اتخاذ القرارات من خلال مشاركة وإجماع، فالإدارة بالمشاركة هي من أساسيات عملية تنظيم في مؤسسات اليابانية.²

4_ اعتماد سلطة الغير الرسمية وتنميتها باعتبار أن مناطق عدم القين في التنظيمات عموما، كثيرا ما تمثل المناطق مفتاحية لإيجاد الحلول تنظيمية للمشكلات.

¹ زكرياء مسعودي : مرجع سابق، ص 101

² وهيبه روابح :تنظيم الياباني نموذج ما بعد البيروقراطية،مقارنة في الأسس والمبادئ بين تنظيم الياباني والنموذج البيروقراطي الفيبييري، مجلة معيار، مجلد 25، عدد 2021/62، جامعة عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، ص 808 إلى 822.

وقد أكد (William ouchi) على العامل الرئيسي ساهم بشكل كبير في نجاح المنظمات اليابانية هو العامل الثقافي وفي

مقارنته لنموذجين قام بتحديد افتراضات أساسية للتنظيم الياباني أطلق عليه {G} والإدارة الأمريكية التي أطلق عليها {A} وقدم النموذج الذي يقترحه من خلال التوفيق بين نموذج الأمريكي والياباني وسماه بالنظرية {Z} كنموذج توفيق للنظريتين اليابانية {Z} والأمريكية {G} ¹.

الجدول رقم 01: يوضح نظرية Z والنموذج التوفيق للنظريتين اليابانية G والأمريكية A

الخصائص	النموذج الياباني G	لنموذج الأمريكي A	النظرية Z
التوظيف	مدي الحياة	قصير الاجل	لفترة طويلة
التقويم والترقية	بطيئة جدا	سريعة جدا	بطيئة في تركيز يعطي التدريب والتقييم وبعد ذلك الترقية
المسار المهني	عام وغير متخصص	متخصص	أكثر عمومية وتركيز يكون منصب على التدوير الوظيفي والتدريب
تقييم الأداء	ضمني غير رسمي	صريح ورسمي	غير صريح وغير رسمي لكن بتقديرات واضحة ورسمية
اتخاذ القرارات	بصفة جماعية	بصفة فردية	تتخذ مزيد من التركيز على المشاركة واتفاق وقبول الجماعة
المسؤولية	جماعية	فردية	فردية
اهتمام بالموظفين	اهتمام من جميع الجوانب علمية واجتماعية	مؤسسة تهتم بشكل أساسي بحياة عاملين اثناء خدمة واهتمام بجزء من حياتهم	يتمتد الاهتمام يشمل المزيد من الجوانب الحياة العاملين

2_ نظرية النسق الاجتماعي تالكوت بارسونز (talcot parsons):

¹ زكرياء مسعودي : مرجع سابق، ص 102.

يعتبر بارسونز من أهم المطورين لها الإتجاه البنائيو الوظيفية وأحد أهم علماء الاجتماع الأمريكيين الذين حاولوا أن يوظفوا مناهج علم الأحياء في الدراسة الاجتماعية.

حيث قدم نظرية النسق الاجتماعي بالإضافة إلى الفعل الاجتماعي حيث اعتبر النسق الاجتماعي هو الشبكة من العلاقات بين الفاعلين {الأفراد، جماعات، مجتمعات} وعملية التفاعل بينهم تحكمها عناصر التالية:

- 1_ التوقعات المتبادلة بين الفاعلين التي تجعل كل واحد منهم يضع في اعتباره سلوك الآخرين.
- 2_ الجزاءات والتي تعني الثواب والعقاب وهو المحقق لدرجة من ضبط الاجتماعي من ناحية أخرى أبرز لنا بارسونز 4 أنساق فرعية للمجتمع :

أ_ النسق الفرعي الأول : هو ما يعبر عنه النسق الفرعي البيولوجي وهو يعني بتهيئة الأفراد للتكيف مع واقعهم
 ب_ النسق الفرعي الثاني : هو ما يطلق عليه نسق فرعي النفسي ويعني بتحديد أهداف الفعل ومتابعة مدى تحقيق هذه الأهداف.

ج_ النسق الفرعي الثالث : يطلق عليه نسق فرعي الاجتماعي يعني بإدماج الفاعلين في الجماعة الاجتماعية بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.

د_ النسق الفرعي الرابع : يطلق عليه بالنسق الفرعي الثقافي يعني الحفاظ على نموذج الثقافي المسيطر على المجتمع عن طريقة منظومة القيم والمعايير. يذهب بارسونز إلى أن يكون ضمناً قادراً على تنظيم النشاط الضروري و دفعه في اتجاه الإشباع.¹

يرى بارسونز أن أي نسق وعلى أي مستوى يجب أن يكون فيه 4 متطلبات إذا كان يريد البقاء وهذه المتطلبات الأربعة والمستلزمات الوظيفية هي :

- 1_ التكيف : إن كل نسق لا بد أن يتكيف مع البيئة.
- 2_ تحقق الهدف : لا بد من لكل نسق من أدوات تحرك بها مصادره لي يحقق أهدافه يصل إلى درجة الإشباع.
- 3_ الاندماج أو التكامل : يجب على كل نسق أن يحافظ على الإنسجام بين مكوناته ووضع طرق.²
- 4_ صيانة الأنماط الكامنة أو المحافظة على النمط : يجب أن يحافظ كل نسق قدر الإمكان على حالة التوازن فيه.

وقد صنف النسق الكلي إلى ثلاثة أنساق فرعية:

¹ قوديري ثامر : مرجع سابق، ص 86،87

² بن مكي فطومة : تحليل النسق، مطبوعة بيداغوجية، كلية علوم الإعلام واتصال، جامعة الجزائر 2019، 03/ 2020

1_ نسق الفني : يختص بالأنشطة ذات طبيعة التقنية التي تساهم في إنجاز أهداف التنظيم بشكل مباشر
2_ النسق الإداري : الذي يختص بالشؤون الداخلية للتنظيم من حيث تدبير الموارد البشرية المادية التسويق المنتج يرتبط بنسق الفني والبيئة المباشرة.

3_ النسق النظامي : الذي يختص بالربط بين النسق الفني الإداري وعلاقتها بالبيئة الخارجية ويكشف بارسونز عن أسبقية أساسية مفادها أن لكل نسق فرعي وظائفه التي يؤديها ويضمن ترتيبات بنائية تحاول من خلالها مواجهة متطلباته الوظيفية.¹

3_ روبرت ميرتون (robert king merton) والبدائل الوظيفية :

يعد أحد العلماء البنائية الوظيفية التي تستخدم المماثلة العضوية في دراسة التنظيم إهتم ميرتون بكشف جوانب تنظيم البيروقراطي التي أغفلها النموذج فير مدخلا ثلاثة مفاهيم تحليلية وأضدادها في عملية تحليلية وهي:

- 1_ الوظائف الكامنة أو الغير الموجودة مقابل الوظائف الظاهرة
- 2_ المعوقات الوظيفية مقابل الوظائف .
- 3_ البدائل الوظيفية مقابل الفرضية التقليدية أن المجتمع ليس قادر على أداء وظيفته بطريقة أخرى خارج نمط العلاقات المعهودة.

من خلال هذه المفاهيم أنتقد ميرتون النموذج المثالي للبيروقراطية عن ماكس فيبر دون رفضه معطيا في ذلك مساهمة متميزة في مجال فهم البناء الاجتماعي التنظيمي.²

2_ معوقات الوظيفية :

جاء بها ميرتون ليشير إلى تلك النتائج التي يمكن ملاحظتها و التي تحد من التكيف النسق أو توقعه فجميع أجزاء النسق الاجتماعي هي إما وظيفية أو لا وظيفية.³

ركز ميرتون على مطلب الرقابة التي تصدر عن الإدارة العليا في هرمية منظمة نأخذ شكل التوكيد على سلوك الممكن وقد أطلق على الأساليب المستخدمة لضمان السلوك {النموذج الألي} للسلوك الإنساني، وقد يمكن تحقيق ثلاثة نتائج حسب ميرتون:

¹ قودري ثامر : مرجع سابق ، ص 90

² قودري ثامر : مرجع سابق، ص 92

³ فوزية بن حسان : مطبوعة بيدغواجية في نظريات علم الاجتماع الحديثة، كلية علوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة 2021/2020، ص 56

أولاً: تقليص حجم العلاقات الشخصية وتحويل علاقات في إطار البيروقراطي إلى علاقات المكاتب أو المواقع الوظيفية.

ثانياً: زيادة تشغيل أعضاء المنظمة للقواعد والإجراءات الرسمية.

ثالثاً: زيادة إستعمال أسلوب التبويب في إتخاذ القرارات حيث يجري بتطبيق أو بتصرف.

فهذه النتائج الثلاثة سألغة الذكر إن كانت عوامل ترفع من قدرة تنظيم البيروقراطي على التنبؤ بالسلوك لأعضاء في المقابل تضعف مرونة أفراد ذلك من خلال:

1. تدهور علاقات شخصية بين الأعضاء في تنظيم وبين مستفيدين من خدماته.
2. اكتساب أفراد للقواعد والمعايير أي انتقال من خدمة أهدافهم مستقلة عن غايات تنظيم.
3. ضعف انسجام وتنسيق الوظيفتين بين أفراد نتيجة التخصص الكثيف.¹

الانتقادات الموجهة لميرتون:

بين ميرتون للقواعد البيروقراطية التي صاغها لنا فيبر نوعين من الوظائف ظاهرة ون كامنة حيث يشير أن فيبر في نموذج البيروقراطي لم يتطرق إلا للوظائف الظاهرة مغفلاً الوظائف الكامنة وهاته الأخيرة تؤثر على سلوك الأعضاء.

فالمنظور البنائي الوظيفي يعبر من خلال رواده أن القيم الثقافية تمتاز بالثبات وأي تغير في الجوانب أخرى يجب أن يكون في إطاره البنائي الثقافي.²

نضرية النظم:

نظرية النظم قائمة على مفهوم النظام الذي يعني الكيان المنظم والمركب الذي يجمع بين الأشياء أو الأجزاء وتشكل في مجموعته تركيب كلياً موحداً هذا النظام يعيش في بيئة على عناصره و يتفاعل معه يكون عملية الإدارية و تتكون من:

1 المدخلات (المواد الخام/مال/ القوى البشرية):

تتضمن المدخلات الموارد المادية والبشرية والمالية والمعلومات التي يحصل عليها النظام من البيئة، المواد البشرية تنظم الافراد بمختلف شخصياتهم ودوافعهم و العلاقات الاجتماعية التي تربطهم مع بعضهم، اما المواد المادية تتمثل في المعدات الآلات و تشمل المواد المالية و رؤوس الأموال.

2 النشاطات و العمليات (القرارات و الإتصالات):

¹ قودري ثامر : مرجع سابق ،ص 94/93 .

² قودري ثامر : مرجع سابق ،ص 95

جميع العمليات الفنية و الإدارية التي يقوم بها النظام من اجل تحويل المدخلات إلى مخرجات تتمثل بسلع و خدمات والمعلومات وتقديمها إلى البيئة.

3المخرجات (النتائج المدخلات): تتضمن مخرجات السلع والخدمات والمعلومات التي تقدم الى البيئة الخارجية هي الأساس من اهداف النظام التي بناءا عليها تبقى وتستمر وتنمو.

4البيئة: المقصود بها البيئة الخارجية التي يتفاعل معها النظام والتي تلعب دورا أساسيا في تحديد السلوك التنظيمي ، كما تؤثر هذه البيئة في توفير المدخلات.

5. التغذية العكسية: عبارة عن معلومات تنساب إلى النظام وتؤثر في سير العمل وتوضح مدى قبول بيئة للمخرجات النظام المتضمنة مظاهر إيجابية وسلبية للمخرجات من تطوير وتحسين أو البقاء.¹



- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري كونه يؤثر و يتأثر.

- إن العنصر البشري لا يحفز ماديا فقط إنما يحفز كذلك معنويا .

- إن كمية الكفاءة التي يؤديها العامل (بتالي مستوى الكفاءة والرشد على مستوى التنظيم).²

- توصل إلى جانب التنظيم الرسمي هناك تنظيم غير رسمي ينشأ عن طريق تفاعل بين أفراد المؤسسة.

- توصلت أيضا إلى أن الرضا عن العمل والأداء هو سبب المباشر في زيادة دافعية نحو العمل.

تاسعا: أهمية عقلنة العمل:

تعد العقلانية أداة قوية لإتخاذ القرارات المدروسة ومنطقية تمكننا نظرية الإختيار العقلاني من إتخاذ القرارات وتعمل العقلانية على تعزيز قدرتنا على التفكير المنظم وفهم العواقب المحتملة بشكل دقيق وشمولي من خلال تطبيق عقلانية في حياتنا اليومية نستطيع تحسن قدراتنا على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.

1 عقلانية وتفكير العقلي :

هي القدرة الأفراد على اتخاذ القرارات بناء على التفكير العقلي والمنطقي ويعتمد على التفكير العقلي وقدرة على تحليل معلومات المتاحة وتحليل القرارات بشكل منهجي وتقسيم البيانات بشكل منطقي.

2_ أهمية العقلانية في حياتنا اليومية :

- عقلنة لها دور هام في تحسن الحياة وتحقيق النجاح في حياة الشخص والعمل.

- تحسين تفاعلات مع الآخرين.

- تحسين التحصل الوظيفي وإنتاجية من خلال تحسين قدرات التفكير عقلي.

- اتخاذ القرارات الصحيحة.

¹ محمد رسلان، جميلة جاد الله- مرجع السابق ص ص52-53

² بلعربي حنان، مرجع سابق ص ص70-71.

- تعامل مع التحديات وضغوط النفسية.¹
- تطوير المهارات والتفكير الإيجابي والتحفيز الذاتي.

3 عقلانية وتقدم الأخلاقي :

ينطوي التقدم على ما هو أكثر من مكاسب إلا من الرفاه المادي فهو يمثل أيضا في مكاسب وفي طريقة التعامل بما بعض في المساواة والحقوق بمنحني أخلاقي يميل على العدالة لكن طبيعة وقدرته وجهات نظر الشائعة إن التقدم الأخلاقي يأتي بالمقاومة القوي لا يتنازل عن امتيازاته مطلقا.

أو غير متسق مع القيم التي يدعي الكمال احترامها ويتداوله الناس في المقاهي وغيرها ثم تؤثر على الرأي العام في النهاية المطاف تتسلل الخلاصة إلى الوعي السائد العام للمجتمع

إن قدرة العقلانية عن توجيه التقدم الأخلاقي تماثل قدرتنا على نوعية تقدم المادي واختيارات الحكمة في حياتنا وقدرتنا على تدبر من الرفاهه من عالم لا يرحم أن تمارس الرفهه مع الآخرين رغم طبيعتنا المعينة متوقفة على إستعاب مبادئ نزهية تتخطى تجاربنا المحدودة.²

¹تطور العقل والعقلانية، دورس وتطبيقات مفيدة <https://esotskills.com> 25/1/2023 آخر تحديث 2024/03/11

² ستيفن بيكر، العقلانية تعريفها و أسبابها، أهميتها، ط طلعة عادل غراب، ناشر مؤسسة الهداوي 2017/1/26 المملكة المتحد ص 296،308.

خلاصة الفصل :

مما سبق ومن خلال عرضنا لهذا الفصل عقلنة العمل من خلال الإحاطة بكل جوانبه من مفهوم ومبادئ إلا أن موضوع العقلنة معقدة للغاية لارتباطه بفكر السلوك والقيم والغايات والمنطق، ويكون تبني على مؤسسة للتنظيم العقلاني الرشيد يكون من خلال الهدف المنشود خلق بيئة مناسبة لتحقيق التكيف وإنتاجية المؤسسة إلا هناك تنظيم غير عقلاني تصطدم به المؤسسة، وذلك من خلال سلوك الموظفين والذين تكون لهم أهدافا أكبر من التي تحقق لهم تنظيم عقلاني.

فلا بد يكون اللجوء إلى خضوع من الآخر من تنظيم وهو الغير الرسمي غير عقلاني الذي يخضع إلى قوانين وتشريعات التي تحددها المؤسسة كما تطرقنا إلى أهم النظريات التي فسرت عقلنة العمل فمنها من يرى وجود عقلانية مطلقة وحتمية إلى النظريات التي ترى وجود عقلانية محددة داخل المؤسسة.

الفصل الثالث: سوسيولوجيا المؤسسة العمومية الجزائرية

تمهيد

أولاً: نشأة وتطور المؤسسة

ثانياً: تصنيفات المؤسسة

ثالثاً: وظائف المؤسسة

رابعاً: مستويات المؤسسة

خامساً: أهداف المؤسسة

سادساً: النظريات المفسرة للمؤسسة

سابعاً: مراحل تطور المؤسسة الجزائرية

ثامناً: أنواع المؤسسة العمومية الجزائرية

تاسعاً: خصائص المؤسسة العمومية الجزائرية

خلاصة

تمهيد:

تعتبر المؤسسة الوحدة الأساسية والإقتصادية لبناء أي مجتمع إقتصادي، وذلك نظرا للتطورات التي تشهدها المؤسسات في مختلف المجالات التعليمية والإجتماعية والصحية والإقتصادية وغيرها، حيث تعتبر القلب النابض لتنمية الإقتصاد الوطني، كما تعتبر الفاعل الأساسي في الحياة الإقتصادية، وفي هذا الفصل سنتناول ونفصل فيه نشأة والتطور التاريخي للمؤسسة الجزائرية، وأنواعها، خصائصها وأهدافها، بالإضافة إلى النظريات المفسرة لها.

أولا: نشأة وتطور المؤسسة

إن ظهور وتطور المؤسسات الإقتصادية جاء نتيجة لما عرفته البشرية من تطورات وانعكاساتها على الإقتصاد، ويمكن تقسيم هذه المراحل إلى:

1. قبل الثورة الصناعية: يمكن تقسيمها إلى:**1.1. مرحلة الإنتاج الأسري البسيط:**

كان الإنسان يعيش في تجمعات صغيرة وتميزت المعيشة في تلك الفترة بالبساطة والإكتفاء الذاتي وبالفلاحة التي تعد أهم نشاط، باستعمال أدوات الإنتاج البسيطة، أما تقسيم العمل فكان يتم بين الفلاحين من أسرة واحدة ويتم مبادلة الإنتاج عن طريق المقايضة.

2.1. مرحلة الوحدات الحرفية:

نتيجة لزيادة عدد السكان وارتفاع الطلب وتطور وسائل العمل، ظهرت الورشات في شكل وحدات حرفية صغيرة.¹

3.1. مرحلة الإنتاج الحرفي المنزلي:

ساهم ظهور طبقة التجار في تطوير هذا النظام من خلال تعاملهم مع الحرفيين والإتصال بالأسر في منازلهم، وتمويلهم بالمواد الخام من أجل إنتاج سلع معينة كصناعة الصوف والمنسوجات، وكان هذا خاصة في الأرياف حيث أن الحرفيين في منازلهم لا يملكون إلا قوة عملهم، فيتم تمويلهم من طرف التجار أصحاب رؤوس الأموال.²

¹ مسعودي رشيدة، إقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2020-2021، ص3.

² سعود وسيلة، إقتصاد المؤسسة مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العقيد أكلي محند أوالحاج، البويرة، 2019-2020، ص5.

2. ما بعد الثورة الصناعية: يمكن تقسيمها إلى:

1.2. نظام المانيفيكتوريا **Manufacture**:

إثراء طبقة التجار وامتلاكهم لأدوات الإنتاج قام هؤلاء بتأجيرها لدى الأسر لإنتاج طلباتهم مما أدفينا بعد إلى تجميعهم ليسهل مراقبتهم، ولأجل استغلال أفضل لوسائل الإنتاج ظهرت المصانع بشكلها الأولي (الإنتاج اليدوي).¹

3. المرحلة الحديثة: تميزت هذه المرحلة بالتطورات التالية:

1.3. التكتلات والشركات المتعددة الجنسيات:

مع التطورات التي شهدتها الاقتصاد الرأسمالي كان على المؤسسات اتباع عدة استراتيجيات فيما بينها، والدخول إلى الأسواق الخارجية ليس في الصورة الموزعة للسلع والخدمات فقط، بل أيضا كمنتج في أكثر من بلد خارجي، وهي ما تدعى الشركات المتعددة الجنسيات.²

2.3. عصر المعرفة:

أو عصر المعلوماتية والثورة التكنولوجية الذي يعتمد على المعرفة وتكنولوجيا الإتصال وليس على الموارد الطبيعية، فقد أعطى هذا العصر قيمة أكبر للمعرفة بمختلف أنواعها، ومن خلال هذه الموارد البشرية التي ساهمت في تطور المؤسسات الاقتصادية عالميا، لتصبح قادرة على التعامل والتفاعل مع المحيط في ظل العولمة، والانفتاح العالمي، فظهرت التجارة الإلكترونية والمؤسسات الرقمية.³

ثانيا: تصنيفات المؤسسة:

تنقسم تصنيفات وأنواع المؤسسة وفقا لمعيارها القانوني، الاقتصادي، وحسب الحجم ونوضحها في مايلي:

1. تقسيم حسب الملكية: وفقا لملكية المؤسسة فإن المؤسسات الاقتصادية تنقسم إلى:

1.1. المؤسسة الخاصة:

وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها لفرد أو مجموعة من الأفراد الخواص.⁴

2.1. المؤسسة العمومية:

وهي مؤسسات تعود ملكيتها للدولة ولا يحق للمسؤولين عن بيعها أو التعرف فيها، إلا بموافقة الدولة.¹

¹ بوشريية محمد، محاضرات في إقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، 2019-2020، ص4.

² المرجع نفسه، ص3.

³ مسعودي رشيدة، المرجع السابق، ص4.

⁴ سعود وسيلة، المرجع السابق، ص 8.

3.1. المؤسسات المختلطة:

وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها بصورة مشتركة للقطاع العام والقطاع الخاص.²

2. المعيار الإقتصادي:

تقسم حسب المؤسسات إلى:³

1.2. المؤسسات الفلاحية: تختص في إنتاج المزروعات وتربية المواشي والصيد البحري.

2.2. المؤسسات الصناعية: وتشمل المؤسسات التحويلية التي تنتج منوجات نهائية أو وسيطية وتشمل كذلك المؤسسات الإستراتيجية وصناعة التجهيزات.

3.2. مؤسسات الخدمات والتجارة:

وتشمل على المؤسسات الخدمية كالنقل والمؤسسة المالية وشركات التأمين وقطاعات الصحة والتكوين.... إلخ.

3. حسب معيار الحجم: نميز هنا بين الأنواع التالية:⁴

1.3. عدد العمال: يسمح هذا المعيار بالتمييز بين أربعة أنواع من المؤسسات في الجزائر:

- مؤسسات مصغرة: من 1 إلى 9.

- مؤسسات الصغيرة: من 10 إلى 49.

- مؤسسات متوسطة الحجم: من 50 إلى 250.

- مؤسسات كبيرة الحجم: أكثر من 250 عامل.

2.3. رقم الأعمال: يعطينا هذا المعيار فكرة أهمية العمليات التجارية للمؤسسة كبيرة الحجم والعكس.

3.3. القيمة المضافة: تشكل مقياس الحقيقي للقيمة التي خلفتها المؤسسة.

4.3. نتيجة الإستغلال: وهو الفائض المحقق من طرف المؤسسة قبل إنتفاض كل من الفوائد وتعويض أصحاب رأس المال والإهلاكات.

¹ بوشريية محمد، المرجع السابق، ص 09.

² الذهبي عمر، ثقافة العامل وأثرها على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة الإقتصادية مؤسسة ليد الإماراتية السورية، مركب الغاز بركان، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، علم الإجتماع المنظمات والموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة دراية، أدرار، 2016/2017، ص 33.

³ خالد عيجولي، إقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018-2019، ص 14.

⁴ مسعودي رشيدة: إقتصاد المؤسسة، المرجع السابق، ص 14.

ثالثا: وظائف المؤسسة:

ويمكن تصنيف وظائف المؤسسة إلى ما يلي:

1- المؤسسة وحدة للإنتاج والتوزيع:

فهي وحدة للإنتاج والتوزيع والتكوين مهيكلة على أساس قوانين وإجراءات خاصة، إن هذا الجانب من تعريف المؤسسة يتمثل في إطار الإنتاج أي وحدة إقتصادية وتوزيع المداخل.

2- المؤسسة وحدة إقتصادية:

إن الوظيفة الأساسية للمؤسسة تكون في إنتاج السلع والخدمات قصد تبادلها في السوق، وهذه السلع والخدمات تتميز بأنها تجارة عكس بعض السلع والخدمات الغير التجارية كالإدارة العمومية.¹

3- وظيفة الموارد البشرية:

تشمل جميع الأنشطة الهادفة إلى توفير اليد العاملة المؤهلة والمحفزة لتحقيق أهداف المؤسسة.

4- وظيفة تمويل:

وتشمل الأنشطة المتعلقة بتوفير الأموال الملائمة لنشاط المؤسسة بطريقة عقلانية توفر لها من ناحية، ومن ناحية أخرى تحقق الوصول إلى تحقيق الربح المستهدف.²

5. وظيفة التموين:

وتشمل الأنشطة الضرورية بتوفير أموال المواد الخام ومستلزمات الإنتاج، وكذا تخزينها بطريقة مناسبة، بالإضافة إلى تخزين المواد التامة الصنع إلى حين بيعها، ومع إتساع السوق والمنافسة أصبحت هذه الوظيفة من أهم الوظائف التي تشغل المسيرين، نظرا لتأثيرها المباشر على التكلفة والسعر والجودة والمنتج وحجم المبيعات، مما يجبر هؤلاء المسيرين على السهر فيما يلي:

- جودة التموين، بإختيار أحسن المواد الأولية التي تضمن للمؤسسة تحقيق جودة المنتجات.

- أحسن الأسعار، مع مراعاة النسبة الأساسية سعر، جودة.

- حرية الإختيار ما بين مختلف الموردين لاستغلال فرص المؤسسة وتفادي الإحتكار وإنقطاع التموين.³

6. وظيفة البحث والتطوير:

¹ أحمد عبدلي وأخرون، الوجيز في إدارة المؤسسات الإعلامية، دار الخلدونية، ط1، الجزائر، 1437هـ-2016م، ص 34.

² أمينة مخلفي، إقتصاد وتسيير المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، ب.د.س، ص 11.

³ المرجع نفسه، ص 11.

- وتتضمن كل الأنشطة التي تساعد على الاستفادة من الدراسات والبحوث في الارتقاء بجودة ما تقدمه المؤسسة من سلع وخدمات، وتهدف هذه الوظيفة إلى:
- دراسة إحتياجات السوق للمنتج.
 - تقدير سعر البيع للمنتج في حالة التطوير.
 - البحث عن مختلف الأدوات والآلات اللازمة لعملية الانتاج.
 - وضع المخططات.
 - طرف الدولة .. إلخ
 - دراسة السوق بالتنسيق مع الوظيفة التسويقية، من حيث المنافسة، براءات الاختراع، القوانين والتشريعات الصادرة من طرف الدولة
- 7. وظيفة الإدارة:**

وتضم مختلف المهام الإدارية اللازمة لتحقيق الهدف المنشود من طرق المؤسسة من تنظيم وتحكيم ومراقبة.¹

8. الوظيفة الاجتماعية:

- إن المؤسسة تقوم بتشغيل العمال، إذن فإنها تقوم بوظيفة تكمن في سد بعض حاجيات العمال، مثلا ثبات العمل، مستوى الأجور، الترقية، التكوين ...، إن هذه المجموعات الاجتماعية تختلف فيما يتعلق بـ:
- **المؤهلات:** شهادات علمية، مهنية، الشهادات الأقدمية في عملية ما، شهادات تراكم الخبرة في وظيفة ما.
 - **الثقافة:** بشكل عام وواسع، يعرف هذا المفهوم مجموعة من أنماط سلوكية جلية أو ضمنية مكتسبة أو منقولة بواسطة رموز وتمثل سمات متميزة لمجموعة من الأشخاص بما فيهم واتباطهم بالأشياء، إن النوات الأساسية للثقافة تكمن في الأفكار التقليدية ولا سيما القيم المتعلقة بها.²

رابعا: مستويات المؤسسة

يختلف عدد مستويات المؤسسة حسب الأنظمة التي تتفرع إليها وحسب أهداف التحليل، ويمكن أن تتوزع إلى ثلاث مستويات أساسية كالتالي:

1. مستوى الاستقلال:

ودوره ضمان الإستعمال المستمر لعوامل النظام المادي لتحقيق المهام الموكلة إليه من المستوى الأعلى أو التسيير في إطار أهداف الإستغلال يجب أن يتكيف مع الإطار العام للمؤسسة، ويصحح الإنحرافات المؤقتة،

¹ أمينة مخلفي، المرجع السابق، صص 11-12.

² أحمد عبدلي وآخرون، المرجع السابق، صص 34.

ويعمل نظام الإستغلال حسب الوقت الحقيقي، أي في نفس الوتيرة للعملية الانتاجية والتجارية التي تقوم بمراقبتها.¹

2. مستوى التسيير:

ودوره يتمثل في التسيير وتحديد الإجراءات المطلوب تنفيذها في مستوى الاستغلال، والتي تكون مناسبة لوسائله ثم مراقبتها في التنفيذ، وعند ظهور عوامل غير مأخوذة في الحساب تؤثر على نشاط الاستغلال، وإن هذا الأخير لا يمتلك الإمكانيات الكافية لإعادة الحركة إلى أصلها، يتدخل نظام التسيير.

3. مستوى الإدارة:

في هذا المستوى يتم تحديد الأهداف طويلة الأجل، تغيير الهياكل، إتخاذ القرارات الاستثمار، ومن جهة أخرى إعادة النظر في نظام الاستغلال في حالة الحاجة إلى ذلك.²

خامسا: أهداف المؤسسة.

تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

1. الأهداف الاقتصادية:

- تحقيق الربح الذي يعتبر الحافز الأساسي لوجود المؤسسة، والذي يسمح لها بتحقيق فوائض مالية تساعد على التوسع وتطوير قدراتها النتاجية وبالتالي الاستثمارية في السوق.
- تطوير الإنتاج وذلك عن طريق رفع إنتاجيتها من خلال التخطيط الأمثل للإنتاج والتوزيع التحكم في تكاليف الإنتاج واستعمال عوامل الإنتاج على أحسن وجه.
- تغطية حاجيات السوق فلا بد للمؤسسة أن تلبى الحاجيات المتزايدة للسوق، وعليه يجب أن يحقق الإنتاج مستوى عالي من المرونة وأن يتم تسليم الإنتاج في وقته المحدد.³

2. الأهداف الإجتماعية:

يظهر هدف المؤسسة من الناحية الإجتماعية في :

- تحسين مستوى معيشة السكان عن طريق ضمان مستوى مقبول من الأجور.
- القضاء على الآفات الاجتماعية نتيجة القضاء على البطالة.

¹ عامر حبيبة، دور المؤسسات الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، في ظل التكتلات الاقتصادية العالمية، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016-2017، ص12.

² مرجع نفسه، ص12.

³ إبراهيم رفاقة، مدخل لمالية المؤسسة، ط1، ألفا للوثائق، عمان، الأردن، 2022، ص ص20-21.

- دفع المستوى التكويني للعمال من خلال الدورات التكوينية.
 - إقامة أنماط إستهلاكية معينة من خلال التأثير في عادات وأذواق المستهلكين وذلك بتقديم منتجات جديدة بواسطة الاشهار والدعاية.
 - توفير تأمينات ومرافق للعمال (التأمين الصحي من حوادث العمل والتقاعد بالإضافة إلى مزايا أخرى مختلفة).¹
- 3. الأهداف التكنولوجية:**

- من بين الأهداف التكنولوجية التي تؤديها المؤسسة:
 - توفير مصلحة للبحث والتنمية للوصول إلى أحسن طريقة إنتاجية علميا للرفع من المردودية الإنتاجية في المؤسسة.
 - مساندة السياسة القائمة في البلاد في مجال البحث والتطور التكنولوجي.²
- 4. الأهداف الثقافية والرياضية:** من بين الأهداف الثقافية والرياضية نجدها في:
- 1.4. توفير وسائل ترفيهية وثقافية:**

- تشمل المؤسسات في إعتياد عملها على الاستفادة من وسائل الترفيه والثقافة التي توفرها لهم ولأولادهم من مسرح و مكتبات ورحلات نظرا لتأثير هذا الجانب على المستوى الفكري للعامل والرضا بتحسين مستواه.
- 2.4. تدريب العمال المبتدئين:**

- مع التطور السريع الذي تشهده وسائل الإنتاج فإن المؤسسة تجد نفسها مجبرة على تدريب عمالها الجدد تدريبا كفيلا بإعطائها، إمكانية إستعمال هذه الوسائل بشكل يسمح بإستغلالها إستغلالا عقلاانيا، رغم إمكانية تحصيلهم على التكوين النظري أحيانا في إطار المنظومة التربوية والجامعية.³
- 5. الأهداف السياسية:** تتمثل هذه الأهداف في:
- تحكم الدولة في مختلف أسواقها الداخلية والخارجية.
 - جعل الدولة في مصاف الدول المتقدمة.⁴

¹ بوشريبة محمد، المرجع السابق، ص ص6-7.

² بوشريبة محمد، المرجع السابق، ص7.

³ بن سعد وسيلة، تقييم المؤسسة ودورها في تحقيق ميزة تنافسية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، فرع مالية ومراقبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2015-2016، ص24.

⁴ سميرة عميش، إقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015-2016، ص5.

سادسا: النظريات المفسرة للمؤسسة

تشمل نظريات المؤسسة مجموعة من المفاهيم والمبادئ لتفسير أجزاء المؤسسة وكيفية عملها ومن أهم هذه النظريات:

1. المدخل الكلاسيكي:

يهتم هذا المدخل بزيادة الإنتاجية ومن ثم إيجاد المبادئ التي تحكم العلاقة بين المستويات الأعلى والأدنى من الانتاجية وهي تشمل كل من النظرية العلمية ونظرية المبادئ الإدارية والنظرية البيروقراطية، وكان أهم ما جاءت به:

- نظرت إلى الإنسان نظرة ساذجة محدودة وإعتبرته كائن إقتصادي يمكن تغيير سلوكه عن طريق الأجور والحوافز المادية فقط.

- نظرت للمؤسسة على أنها تعمل في محيط مغلق ولا تتفاعل مع البيئة الخارجية التي تعمل فيها، وأن هذه البيئة هادئة ومستقرة.

- اعتبرت أن أعمال المؤسسة معروفة وذات طبيعة روتينية بسيطة.

- اعتمدت على مقياس الكفاءة الإنتاجية وفقا للحكم على نجاح المؤسسة.

- رأت أن هناك أسلوب أمثل لأداء العمل يمكن تطبيقه عالميا.¹

2. المدخل السلوكي:

الإنسان محور العمل الإداري والعنصر الهام في تحديد الانتاجية من خلال التنسيق بين جهود الأفراد المختلفين وخلق جو عمل يحفزهم على الأداء الجيد والتعاون في سبيل الحصول على نتائج أفضل مما يترتب عليه إشباع رغباتهم الإقتصادية والنفسية والاجتماعية، ومن أهم المبادئ:

- التركيز على أهمية العنصر الإنساني في العمل.

- لا يقتصر إثارة دوافع العمل على المكافآت المادية فقط بل هناك حاجات نفسية واجتماعية.

- تلعب الجماعات غير الرسمية دورا في تحديد إتجاهات الافراد العاملين وأدائهم.²

3. المدخل الحديث: ويشمل هذا المدخل النظريات التالية:

1.3. نظرية النظم:

بدلا من التعامل مع كل جزء من أجزاء المؤسسة بشكل منفصل فإن مدخل النظم ينظر إليها كنظام واحد متكامل وهادف، حيث طرحت مفهوم المؤسسة كمنظومة مؤلفة من مجموعة من النظم الفرعية مرتبطة ومتفاعلة

¹ مسعودي رشيدة، المرجع السابق، ص5.

² بوشربية محمد، المرجع السابق، ص ص13-14.

ومنسجمة فيما بينها، والمؤسسة كنظام هي جزء من النظام البيئي الأكبر تتفاعل من خلال التأثير المتبادل، حيث أنها تتأثر بالتغيرات البيئية وأن أداءها يتوقف على الأداءات الفرعية للمؤسسة التي تتكون منها مثل نظام الإنتاج والتسويق حيث ينظر "بيترلوفي" إلى المؤسسة على أنها نظام إجتماعي للتعاون المتبادل الذي تعتمد أجزائها على بعضها البعض وهذه الأجزاء مترابطة فيما بينها، حيث طرح أسس النظرية وقدم تحليلا لصفات أقوى المؤثرة في التنظيم كالأفراد والمدير وغيرها حيث يتوقف استمرار المؤسسة على توازن نظمها الفرعية وما يخرج عنها.¹

2. المدرسة الموقفية (والتكيف مع الموقف):

ترتبط بالعالم "فيدلر" إرتكزت على نظرية النظم من فرضية أساسية مفادها أن كل موقف تتعرض له المؤسسة يتطلب إتخاذ الإجراءات وحلول تناسبه، فالعوامل الخاصة بالمؤسسة سواء المرتبطة بالأفراد العاملين التقنيات المستخدمة والعوامل البيئية السائدة في وقت معين التي تملي الحلول للمشكلات أي أن النمط الفعال للإدارة يعتمد على طبيعة الموقف والظروف المحيطة به، والوقت ومن ثم فإن أساليب وطرق القيادة التي قد يثبت فعاليتها في موقف معين ليس بالضرورة أن تكون كذلك في كل المواقف أو الظروف أو الأوقات وأن المدير الفعال هو الذي يجب أن يعمل على التكيف مع الموقف الذي يتعرض له.²

3. مدرسة الإدارة بالأهداف:

تعتبر هذه المدرسة من المدارس الفكرية الحديثة التي تحاول أن تعالج الأخطاء التي حدثت في المدارس الفكرية التي سبقتها، فهي تنظر إلى العلمية الإدارية نظرة متكاملة عضوية، وتساعد المدير على التفكير في مشكلاته بطريقة متجددة، وقد ظهرت هذه المدرسة في بداية السبعينات، وكان رائد هذه المدرسة "هويتر دركر" وتقوم هذه المدرسة على أساس مشاركة العاملين في منافسة وتحديد أهداف المؤسسة، وفي إتخاذ القرارات، وبالتالي فإن هذه المدرسة من شأنها حفز العاملين وتشجيعهم ما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لهم.

وتقوم فكرة الإدارة بالأهداف والنتائج على إشتراك كل من الرئيس، والمرؤوس في عملي التخطيط والرقابة، فتسير حسب الخطوات التالية:

- يقوم المرؤوسين برسم خطة مبدئية تتضمن الأهداف التي يمكنه تحقيقها في الفترة الزمنية المقبلة والطرق التي يمكن إتباعها للوصول إلى هذه الأهداف والمعايير التي يمكن أن تقيس درجة النجاح في بلوغ الأهداف.
- يعقد الرئيس والمرؤوس إجتماع عمل يناقشان فيه هذه الخطة ويعدلان فيها حتى يتوصلا إلى الخطة التي ستكون دليلهما في العمل في الفترة الزمنية المحددة.

¹ مسعودي رشيدة، المرجع السابق، ص6.

² المرجع نفسه، ص6.

- يقوم المرؤوس بالتنفيذ ويقوم الرئيس بالقيادة والمتابعة فهو يشرف على عمل المرؤوس، ويقف على تقدمه في مراحل المحددة ويتعرف على المشكلات التي تستجد ويبحث طرق حلها ويقدم للمرؤوس ما يحتاج من إمكانيات أو تسهيلات مادية أو معنوية.
- عندما يصل المرؤوس إلى النتائج التي تم تحديدها من قبل، تبدأ عملية التقويم بواسطة هو الرئيس فيتم إستعراض النتائج وقياسها بالأهداف والمعايير المحددة سلفاً، تبحث عن الأخطاء وفروق وتدرس أسبابها وتصحح أخطائها، وتم يقوم الطرفين بوضع خطة جديدة.¹

سابعاً: مراحل تطور المؤسسة الجزائرية

1. المرحلة الأولى (1962-1970م): ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين:

1.1. مرحلة التسيير الذاتي:

التي أعقبت الاستقلال المباشر وإمتدت إلى حوالي 1965م "المؤسسة المسيرة ذاتياً"، وتعتبر هذه التجربة للمؤسسات الاقتصادية تكريسا للتوجهات السياسة معينة، ذلك أن الأساليب والتقنيات المعتمدة الضمان التنمية الاقتصادية قد سادتها وطغت عليها فكرة الأيديولوجية الاشتراكية.²

2.1. مرحلة التسيير الاشتراكي:

والتي امتدت حتى سنة 1970م حيث تقلص حجم المشاركة العمالية إلى درجة كبيرة، وتعتبر هذه الفترة فترة هيمنة الدولة على القطاع العام والاستمرار في إضفاء الطابع الإشتراكي للمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، كما عرفت هذه المرحلة تراكمات كثيرة من التجارب والإصلاحات المتكررة في خضم سيرة التنمية الوطنية، بحيث بادرت السلطة السياسية آنذاك إلى ذلك الإرتباط ب"الفرنك الفرنسي" قصد تقليص التبعية إتجاه الخارج وبعث القطاع الإقتصادي التابع للدولة يأخذ في عاتقه عملية البناء الإقتصادي والإجتماعي، تميزت هذه الفترة بخصوصية المبادرة بمجموعة من التأمينات للشركات الأجنبية العاملة بالجزائر آنذاك والتي كانت فرنسية في معظمها، وباعتبار أن سنة 1965م نقطة الانطلاق والأساس، حيث تمت صياغة الأهداف المتوخاة من البناء الاقتصادي ضمن إستراتيجية تنموية تهدف بالدرجة الأولى إلى:

- العمل على إستغلال الثروات الوطنية التي تزخر بها البلاد.

¹ خالد عيجولي، المرجع السابق، ص ص 27-28.

² عامر حبيبة، بوقرة رابح، برامج تأهيل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في ظل الشراكة الأورو-جزائرية: دراسة حالة مؤسسة التفصيل والخياطة، برج بوعريج (cabba)، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، ع 15-16، 2015-2016، ص 66.

- قطع دابر التبعية الاقتصادية من خلال بعث قطاع صناعي قوي يأخذ على كاهله إنتاج الصناعات المختلفة.¹
نتائج المرحلة الأولى (1962-1970)

ما يمكن استنتاجه في هذه الفترة الأولى هو صياغة الأهداف العامة لاستراتيجية التنمية الوطنية، وتوفير الأرضية الصلبة لقيامها في الواقع وذلك من خلال:

أ- التوسع في عمليات التأميم للاحتكارات الأجنبية وخاصة في المجال الصناعي باعتبارها المتعامل الرئيسي لعملية التصنيع المستهدفة آنذاك.

ب- بعث مؤسسات وطنية بديلة عن هذه الاحتكارات، تتطلع بعمليات البناء والتشييد لمواكبة مخططات التنمية الوطنية عن كتب.

ج- اعتبار المؤسسات الوطنية العمومية الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وقدمت نفسها، لاسيما تبنيتها نموذج منفرد للتنمية المستقلة.

د- التركيز على إظهار المؤسسة الوطنية العمومية إلى حيز الوجود باعتبارها هدفا في حد ذاته.

هـ- الاعتماد على الأسلوب التقليدي الثقافي في تنظيم وتسيير المؤسسة وذلك لاعتبارات قلة الإطارات الكفئة والمؤهلة، إنعدام التجربة الكافية لها، الوضعية السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة آنذاك.²

المرحلة الثانية (1971-1980م)

أين تحول تسيير المؤسسة الوطنية العمومية من الأسلوب التقليدي إلى أسلوب جديد يتخذ من العاملين عناصر نشطة تتطلع بمهام التسيير والرقابة من خلال مساهمتهم الفعلية في ذلك، إضافة إلى ذلك تتجسد المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة الوطنية العمومية، وفقا لميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات من خلال المجلس المنتخب الذي يسهر على حسن تسيير المؤسسة، وعلى زيادة الإنتاج وعلى التحسين المستمر للجودة، وعلى القضاء على التبذير ومراعاة النظام في العمل وتحقيق أهداف المخطط.

اعتمد النموذج أساسا على المشروعات المصنعة واعتبرت المؤسسة الاقتصادية العمومية بمثابة المحرك الذي يضمن دفع النموذج لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية المرجوة، حيث يسعى النموذج إلى بناء جهاز إنتاجي عصري مملوك من طرف الدولة، وهو النموذج الشائع في تلك الفترة والمعتمد على الصناعات المصنعة بالدرجة الأولى، حيث ورثت الجزائر عن فرنسا غداة الاستقلال 450 مؤسسة أغلبها ذات طابع فلاحي إلا أنها

¹ عامر حبيبة، دور المؤسسات الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة....، المرجع السابق، ص 16.

² بن عنتر عبد الرحمان: مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وأفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني، جوان 2002، ص ص 111-112.

كانت تعاني العديد من العراقيل والمشاكل، كهجرة الإطارات المؤهلة للتسيير وشح الموارد المالية التي تضمن التسيير العادي لتلك المؤسسات، ومن هنا تمثلت إجراءات النموذج المتبع في استرجاع المؤسسات التي تحقق السيادة وتحقق التنمية الاقتصادية على حد سواء.¹

المرحلة الثالثة:

– إعادة الهيكلة العضوية: إن الميزة الأساسية التي ميزت المراحل السابقة هي بروز عدة شركات وطنية ذات حجم كبير، مما جعلها صعبة التسيير في نظر واضعي القرار وبالتالي تم الاعتقاد أن إعادة الهيكلة لهذه الشركات الكبرى إلى مؤسسات عمومية تكون صغيرة الحجم ليتمكن المسيرون من التحكم فيها وتحسين مردوديتها المالية والاقتصادية، هذه العملية أطلق عليها إعادة الهيكلة العضوية.²

– أسباب إعادة الهيكلة العضوية: تلخص أهم الأسباب في:

* ضخامة حجم الشركات الوطنية الجزائرية مما نتج عنه صعوبة التحكم في تسيير هذه المؤسسات، وكذلك تركيز المسؤولية في أيدي فئة، غياب سياسية اجتماعية فعالة وظروف ملائمة للعمل بحكم أن عدد كبير من العمال كان تحت إشراف المديرية.

– النتائج السيئة المحققة من طرف الشركات الوطنية، صعوبة انتقال المعلومات بين الوحدات والمؤسسة.

– العمالة الزائدة نتيجة سياسية التوظيف المتبعة من قبل الدولة.

يمكن القول أن إعادة الهيكلة هي تغيير عقلائي لطرق تنظيم المؤسسات الاقتصادية بغية القضاء على تلك المشاكل الهيكلية والتنظيمية المتولدة عن الهيكل التنظيمي القديم.³

2 – إعادة الهيكلة المالية: فهي تعد مرحلة مكتملة للمرحلة السابقة إذ بموجبها تمنح المؤسسة استقلاليتها المالية وفق شروط معينة، وهذا حتى تتمكن من الانطلاق من جديد في العملية الإنتاجية بحيث أنها تتكفل بكل أعبائها المالية بما في ذلك الخسائر التي تلحق بها، وقد تم وضع نظام رقابي لتفادي التبذير والتمكن من تحقيق الفعالية والمردودية داخل التنظيم الصناعي.⁴

¹ عامر حبيبة، يوقرة رابح، مرجع سابق، ص ص 67-68.

² رباب أقبلي، الجماعات غير رسمية وعلاقتها بفعالية الأداء في المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة، 2021/2020، ص 129.

³ الطبيب داودي، ماني عبد الحق: تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة الفكر، المجلد 03، العدد 03، فيفري 2008، ص ص 135-136.

⁴ رباب أقبلي، مرجع سبق ذكره، من 129.

أسباب إعادة الهيكلة المالية: وتمثلت فيما يلي:

- المردودية المالية السلبية نتيجة التحديد المسبق للأسعار من طرق الدولة دون مراعاة أسعار التكلفة الحقيقية للمنتوج والتزايد المستمر لمديونية المؤسسة.¹

- نتائج إعادة الهيكلة العضوية والمالية: تمثلت في نتائج سلبية:

* مشاكل ونزاعات تقسيم الوسائل الموجودة في المؤسسة الأم بين مختلف وحداتها.

* صعوبة مراقبة المؤسسات من ملحق الدولة وجهاز الرقابة مما أدى إلى تفشي الاختلاسات.

* مشاكل النقل والتمويل من منطقة إلى أخرى.²

4-إستقلالية المؤسسات: إن عملية استقلال المؤسسات العمومية، تعد إنقطاعا عن مرحلة التسيير الإداري لهذه المؤسسات الذي تميز به الاقتصاد الوطني في الفترات السابقة، ومنعطفًا وبداية مرحلة إنتقالية جديدة لإعادة المؤسسة لعملها وتأقلمها مع من يقوم مبدأ الاستقلالية على إعطاء المؤسسة العمومية قانون ووسائل عملات تجعلها تتمتع بحرية المبادرة والتسيير، من أجل استغلال طاقاتها الذاتية.

كما تتيح استقلالية المؤسسات إمكانية التعاقة بحرية وفق القانون التجاري الذي يحملها المسؤولية سلبا أو إيجابا. هذا ما يظهر في القانون رقم 01/88 الصادر في جانفي 1988 المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومي.³

5- الخصوصية :

إن الخصوصية أو نقل الملكية من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص لا يعني بالضرورة أن تصبح المؤسسة الخاصة الجديدة فعالة إقتصاديا، لأن المشكل لا يصلح على أساس تحويل الملكية فقط، وإنما المشكل مرتبط بطبيعة التنظيم الاقتصادي السائد ومدى فعاليته في توفير الشروط الضرورية وخلق المناخ المناسب للمؤسسة سواء كانت خاصة أو عمومية، فالمؤسسة في الجزائر سواء في القطاع العمومي أو في القطاع الخاص تعيش في محيط غير طبيعي يفرض عليها قيود المناخ الاقتصادي المحفز على الإبداع والإبتكار وتشجيع التعامل بالميكانيزمات الحقيقية لاقتصاد السوق.⁴

¹ الطيب داودي، ماني عبد الحق، المرجع السابق، ص 138

² الطيب داودي، ماني عبد الحق، نفس المرجع، ص 140

³ عامر حبيبة، يوقرة رايح، المرجع السابق، ص 68

⁴ رباب أقطي، المرجع السابق، ص 132.

ثامنا: أنواع المؤسسة العمومية:

تنوع المؤسسات العامة وتنقسم إلى أنواع متعددة بالنظر إلى اعتبارات مختلفة فمن حيث طبيعة ما تقدمه إلى الجماهير تنقسم إلى مؤسسات إنتاج ومؤسسات خدمات.

أما من حيث النطاق المكاني تنقسم إلى مؤسسات وطنية وأخرى محلية غير أن التقسيمات المتعلقة بأنواع المؤسسات العامة هو تقسيمها حسب طبيعة نشاطها إلى مؤسسات إدارية ومؤسسات إقتصادية مؤسسات عامة أو مهنية، ومؤسسات عامة علمية وثقافية ومهنية.

1- المؤسسة العامة الإدارية:

المؤسسة العمومية الإدارية ذات الطابع الإداري هي المؤسسة التي تمارس نشاطا ذو وطبيعة إدارية محضة تتخذها الدولة، والمجموعة المحلية الإقليمية كوسيلة لإدارة بعض مرافقها الإدارية من خلال إعطائها الشخصية المعنوية وتخضع للقانون العام.¹

ويعتبر عمالها موظفون وقراراتها إدارية وتخضع في عقودها لقانون الصفقات العمومية، أما عن منازعاتها فتعرض أمام القضاء الإداري وبالتالي النظام القانوني لهذا النوع بالصيغة الإدارية، ويعتبر هذا النوع أكبر الأنواع شيوعا واستعمال.

وتعتبر هذه المؤسسات نوع من أنواع الأنماط الإدارية المكونة للنظام الإداري، فهي أجهزة أو هيئات خاضعة للقانون العام (القانون الإداري) في طريقة تسييرها، القانون المالي من حيث تمويلها).

وتتمتع بمقومات وأسس النظام الإداري اللامركزي، يتجسد فيها أسلوب اللامركزية الإدارية والهدف الأساسي من إنشاء هذه المؤسسات هو تقديم الخدمات المختلفة واللازمة للمجتمع، تتمتع بالاستقلال المالي والإداري حتى تتمكن من أداء وظائفها التي أنشأت من أجلها.

ومن بين التعاريف المنظمة إدارية عامة، تتمتع بالشخصية القانونية والمعنوية العامة، وكذلك الاستقلال المالي والإداري، وترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة (رابطة) التبعية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية، وتدار بالأسلوب الإحصائي المركزي لتحقيق أهداف محددة في نظامها القانوني.²

2- المؤسسة الاقتصادية والتجارية:

ظهرت هذه المؤسسات مع الحرب العالمية الأولى نتيجة لظروف إقتصادية وبرز مبدأ تدخل الدولة في الميدان الاقتصادي لمواجهة الأزمات ومنع الاحتكار، وتحقيق ما يسمى بالأمن الغذائي والاقتصادي، وعليه فهذا القانون

¹ ناصر لباد: الوجيز في القانون الإداري، ط 4، دار المجلد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 07.

² جمال الباهي، مقال بعنوان: المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري، منتديات موظفي المصالح الاقتصادية،

<http://intendaceeducation007.com> أطلع عليه بالتاريخ 2024/03/10 على الساعة 13:00

يحكم دعاوى المسؤولية المترتبة على نشاطا المؤسسة، ولا يعتبر عمالها موظفون عموميون وبالتالي فالقانون الخاص والقضاء العادي مختص بالنظر في المنازعات المتعلقة بالمسائل ذات صلة، وقد وضع القانون الإداري والقضاء الغدادي معيارا مركبا أو مختلطا لتحديد المؤسسات العامة الاقتصادية وتميزها عن المؤسسة العامة الادارية، والمؤسسات الخاصة في ذات الوقت ويتكون المعيار المركب، أو المختلط من عنصر مادي موضوعي يتمثل في الطبيعة الاقتصادية للنشاط، وعنصر ذاتي شخصي يتجسد في آلية كل مشروع، والسلطة الإدارية التنظيمية الظاهرة، والمعلنة في النظام القانوني للمؤسسة العامة الاقتصادية وإخضاعها لنظام قانوني خاص، مثلها مثل المؤسسات الخاضعة للقانون التجاري.¹

- المؤسسات العامة العلمية والثقافية.

وهي عبارة عن مرافق عامة تتمتع بالشخصية المعنوية العامة والاستقلال المالي والاعدادي، وتتخصص في القيام بأعمال وتحقيق أهداف محددة ذات طبيعة علمية وثقافية ومن الأمثلة المؤسسات العامة العلمية الثقافية المجمع الجزائري للغة العربية وهذا النوع من المؤسسات العامة نص عليه قانون رقم 10/86.²

4- المؤسسة العامة المهنية:

المؤسسة العامة المهنية هي تلك المرافق التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري وتتخذ صورة أو هيئة النقابة.

إذ تتجسد المؤسسة العامة المهنية في نقابة المهن الحرة التي تعتبر من أشخاص القانون العام والتي تكتسب هذه الصفة لأسباب كثيرة:³

- فهي تتولى مهمة مرفق عام تتمثل في تنظيم ممارسة المهنة لصالح العام للموظفين والقانون المنظم لكل نقابة هو الذي منحها هذا الدور الحيوي أو كلفها به لصالح جمهور المواطنين.

- الانضمام إلى نقابة إجباري كما سبق القول، فهو شرط للممارسة المهنة ويعبر عن سلطة من سلطات كل نقابة.

- مجلس كل نقابة من المهن الحرة يتمتع بإمتميازات القانون العام أو إمتميازات السلطة العامة، منها حق مجلس النقابة في قبول أو رفض القيد في جدول النقابة وكذلك سلطة النقابة المهنية اللائحية التي تتضمن واجبات المهنة وأدائها، وسلطة النقابة أيضا في فرض حقوق إجبارية سواء للقيد في جدول النقابة أو الاشارك السنوي للأعضاء،

¹ بغداد كمال، النظام القانوني للمؤسسة العمومية المهنية في الجزائر، رسالة ماجستير فرع قانون المؤسسات، جامعة بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، 2012، ص ص 21-22.

² بغداد كمال، المرجع نفسه، ص 21.

³ بغداد كمال، المرجع السابق، ص ص 23-24.

وأخيرا سلطة النقابة في تأديب أعضائها ممن يخالف آداب واجبات المهنة في ممارستهم لها. ونظرا لكون المؤسسة العامة المهنية تعاون وتساعد الدولة في القيام بوظائفها عن طريق تمثيل الدولة داخل المهنة، والاطلاع بعملية تنظيم المهنة ونظرا لتمتعها بمظاهر السلطة العامة فإنها تخضع للقانون العام والرقابة وإختصاص القضاء الإداري جزئيا، فيما يتعلق بأعمالها أنشطتها، بينما تخضع عملية تكوينها للقضاء الخاص ومن أبرز الأمثلة على المؤسسات العامة المهنية في النظام الجزائري نقابة المحامين الجزائريين (المنظمة المحامية).

تاسعا: خصائص المؤسسة الجزائرية

من بين أهم الخصائص نذكر مايلي:

- ❖ للمؤسسة الجزائرية شخصية قانونية مستقلة من حيث إمتلاكها لحقوق والصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسؤولياتها.
 - ❖ المؤسسة الجزائرية لها القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.
 - ❖ أن تكون المؤسسة القادرة على البقاء بما يكفل لها التمويل كاف والظروف السياسية الموالية وعمالة كافية، وقادرة على تكيف نفسها مع الظروف المتغيرة.
 - ❖ المؤسسة الجزائرية وحدة إقتصادية أساسية في المجتمع الاقتصادي بالإضافة إلى مساهمتها في الإنتاج ونمو الدخل الوطني.
 - ❖ تساهم المؤسسة الجزائرية في عملية التنمية الاقتصادية باعتبارها نواة منتجة للثروة.¹
 - ❖ كوحدة اجتماعية.
 - ❖ مسؤولية مالية عن نشاطها.²
- من بين أهم خصائص المؤسسة العمومية نذكر ما يلي:
- المؤسسة العامة مرفق عام أو منظمة عامة وفقا للمعايير الراجحة.
 - المؤسسة العامة تمثل وتجسد فكرة اللامركزية الإدارية المصلحية المرفقية المادية.
 - تتمتع المؤسسة العامية بالشخصية المعنوية العامة.
 - تتمتع المؤسسة العامة بالاستقلالي المالي والاداري في حدود القانون المنشأ والمنظم لها.
 - تسيير المؤسسة العامة بواسطة الأسلوب الإداري اللامركزي عن طريق مجالس منتخبة.

¹ مسعودي رشيدة، المرجع السابق، ص ص 2-3.

² ومينور نوري، فريد كورنيل: إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2011، ص

- تخضع المؤسسة العامة للسلطة والرقابة الإدارية الوصائية التي تمارسها عليها السلطات الإدارية المركزية في حدود النظام القانوني الذي يحكم المؤسسة العامة.
- تتخصص المؤسسة العامة لتحقيق أهداف عامة محددة تتمثل عادة في تقديم خدمات عامة لإشباع الحاجات العامة.
- المؤسسة العامة تنشأ بواسطة الدولة.¹

¹ بغداد كمال، المرجع سابق، ص 25.

خلاصة الفصل:

مما سبق ومن خلال عرضنا لهذا الفصل إلى تبيان ماهية المؤسسة وتوضيح المراحل التي مرت بها وتوضيح فترات تطورها التاريخي وإبراز النظريات المفسرة لها وأهدافها، وكان هدفها هو تحقيق الإنتاجية أو الربح، ونستنتج أن المؤسسة هي الركيزة الأساسية للاقتصاد في أي مجتمع، لذلك تعتبر ميزة تنافسية في أي دولة، بالرغم من تنوع وإختلاف أهدافها إلا أن أهم المدن هو إقتصادي والذي يبني على تحقيق الأرباح دائمة وكذا الرقي بها والتمتع بوضعية مالية جيدة.

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة .

تمهيد

أولاً:مجالات الدراسة .

1_ المجال المكاني .

2_ المجال الزمان .

3_ المجال البشري

ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة .

ثالثاً:أدوات جمع البيانات

1- الملاحظة

2_ الاستمارة

3_ تحكيم الاستمارة

4_ السجلات والوثائق

رابعاً:عينة الدراسة وكيفية اختيارها وخصائصها

خلاصة الفصل

تمهيد:

نحاول في هذا الفصل التطرق وعرض لمختلف الإجراءات المنهجية للدراسة والتي تتمثل العناصر التالية :
تحديد المجالات الدراسة من خلال تحديد المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني، الذي أجري فيه البحث
والمدة المستغرقة، ثم انتقال إلى المنهج المستخدم في الدراسة، أدوات جمع البيانات، الأساليب المستخدمة في
التحليل وتحديد عينة الدراسة من أجل الوصول إلى تبيان العلاقة بين المتغير الدراسة

أولاً: مجالات الدراسة

يعد مجال الدراسة نقطة أساسية في البحث الاجتماعي ، وذلك لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية ، حيث يوجد اتفاق بين المختصين ، على أن هناك ثلاثة مجالات رئيسية وهي المجال الجغرافي {المكاني} ، والمجال البشري والمجال الزمني .

1_1 المجال المكاني :

تقديم المؤسسة : نפטال هي مؤسسة الجزائرية الرائدة في مجال توزيع وتسويق هذا المنتج وهي ذات طابع تجاري متفرعة عن مؤسسة الأم سونا طراك . بعد إعادة هيكلة التي لحقت العديد من المؤسسات العمومية وهذا وفقا للمرسوم 101/08 الصادر بتاريخ 1980/4/6، والذي ينص على إنشاء مؤسسة وطنية لتكرير والتوزيع المواد البترولية {entreprise de raffinage des produits pétroliers} وبعد ذلك تم التعديل هذا المرسوم إلى مرسوم ثاني تحت الرقم 189/87 والصادر بتاريخ 1987/8/25 ، والذي ينص على تقسيم (ERDP) إلى مؤسستين وهما :

أ_ نפטال NAFTAL:

تعني المؤسسة الخاصة بتكرير المواد البترولية ولها وحدات في كل من : سكيكدة ، رزيو ، حاسي الرمل ، حاسي مسعود ، الجزائر .

ب_ نפטال:

تعني الخاصة بتوزيع وبيع المواد البترولية بحيث لها حاليا على المستوى الوطني

_ 67 مركز ومستودع للتوزيع بالنسبة للمحروقات والزيوت والمطاط.

_ 44 مركز تعبئة قارورات الغاز.

_ 16 وحدة تصنيع الزيت.

_ 53 مستودع للتمويل بالوقود للنقل الجوي والبحري.

_ 59 مستودع تخزين وتوزيع الغاز.

_ 1576 محطة خدمات لتوزيع المحروقات منها 901 محطة للخوائص.

_ 3250 شاحنة للتوزيع 175 رافعات القارورات .

_ 14550 نقطة بيع قارورات الغاز .

__ 80 من الاستهلاك الوطني للمواد البترولية يتم توزيعها عن طريق محطات الخدمات.

1- تقديم مؤسسة نפטال :

1-1 نشأة وتطور المؤسسة:

تم إنشاء المؤسسة الوطنية لتكرير وتوزيع المنتجات البترولية ERDP بموجب المرسوم رقم 101/80 المؤرخ في 06 أبريل 1981 لتخفيض الضغط المتزايد على شركة سونطراك التي كانت قبل ذلك تقوم بكل المهام الاقتصادية من بحث واستكشاف، تنقيب، إنتاج، استغلال، تكرير وتوزيع للداخل والخارج للمنتجات البترولية فضلا عن البحث العلمي خاصة في البيتروكيميا، وقد دخلت ميدان النشاط في 01 جانفي 1982 لتكون مسؤولة عن صناعة تكرير وتوزيع المواد البترولية وفي عام 1987 تم فصل نشاط التكرير عن نشاط التوزيع وذلك بموجب المرسوم رقم 189/87، الذي تشكلت بموجبه مؤسستان هما:

مؤسسة NAFTEC: أوكلت لها مهمة تكرير المواد البترولية.

- مؤسسة NAFTAL: أوكلت لها مهمة توزيع وتسويق المنتجات البترولية ومشتقاتها ضمن تزويد السوق الوطني باحتياجاته منها.

مع العلم أن أصل رمز المؤسسة NAFTAL يرجع إلى:

NAFT: نפט.

AL: الجزائر.

ليحمل الرمز في طياته معنى نפט الجزائر.

وقد عرفت المؤسسة منذ ذلك الحين على يومنا هذا مجموعة من التطورات نذكرها فيما يلي:

- 1989 تم إلغاء مركزية أشغال شركة نפטال الاجتماعية والثقافية.
- 1990 تم إلغاء مركزية النشاط بالنسبة (للمخزونات، المبيعات، الزبائن)، وتقرر بنظام المعلومات.
- 1992 تم الربط بين بعض وحدات التوزيع للمؤسسة وهذا تبعا للدراسات الخاصة (تدفع المنتج).
- 1996 ألغيت مركزية النشاط (للتكاليف والأسعار).
- تم حل مديرية التجارة الخارجية. وإنشاء مديرية حماية الأملاك.
- إنشاء هيكل الأمن الداخلي على مستوى الوحدات. وإنشاء وحدة المطبعة.
- إنشاء مديرية مراقبة ومراجعة الحسابات وتنظيمها. وخليية الامن الصناعي.

- 1999: إنشاء مركز ميثاق المديرية المكلف بالاتصال. وتنظيم هيكل دار المحفوظات المركزية وإنشاء قسم الزيت و اعداد المخطط التنظيمي الخاص به.
 - إعداد المخطط التنظيمي العام لقسم غاز البترول المميع ولقسم الوقود، زيوت التشحيم والمطاط. و المخطط التنظيمي لقسم الطيران والملاحة.
 - إعداد تنظيم مديرية الشؤون الاجتماعية والثقافية.
 - 2001: إنشاء منصب مساعد مسؤول من الاتصال.
 - التنظيم المفصل لقطاع CLP و GPL والزيت. و تعديل الهيكل النظامي لوحدة المطبعة و مشروع مركزي لنظام تسيير دفعات الخزينة.
 - تعديل تنظيم المقصر لقطاع CLP و GPL.
 - تنظيم مفصل لمديرية الصيانة والإنجاز. وتنظيم عام لفرع الطيران و البحرية.
 - إعادة تنظيم مديرية الإدارة والمالية لفرع الزيت. إعادة تنظيم مقدر فرع GPL .
 - تنظيم النشاط الجبائي على مستوى فرع ومديرية المقر.
 - إنشاء مخبر مراقبة الجودة على مستوى المناطق CLP. و انشاء مديرية التكوين.
 - تسمية مناطق CLP و GPL بالوحدات District.
- 1-2 تعريف مؤسسة نפטال (وحدة تيارت)**

تفرعت وحدة تيارت من ENCC

Entreprise Nationale De Charpente Et Chaudronnerie :ENCC بتاريخ
 1983/06/05 وبدأت أشغالها في 1984/10/15 وبما أن الولاية تتميز بشتاء بارد تنخفض درجات الحرارة ابتداء من شهر أكتوبر إلى شهر أبريل تقريبا وصيف حار وجاف فإن رقم أعمالها يختلف اختلافا كبيرا بالنسبة للفصلين في فصل الشتاء وينخفض في فصل الصيف.

1-مركز متعدد المنتجات CM:

هذا المركز يهتم بكل أنواع الزيوت التي يحتاجها الزبائن ولهذا المركز يهتم بإفراغ الشاحنات المحملة بأنواع الزيوت super- petrol -gasoil -Essence القادمة من وحدة الإنتاج أرزيو في خزانات كبيرة قدرها حوالي 35 م³ عدد أربعة عشر صهريج (خزان) ويحتوي هذا المركز على مخزين.

أ- المخزن الأول: يتم فيه تخزين الزيوت التي تنتجها وحدة تيارت وتبلغ مساحة هذا المخزن حوالي 7000 طن شهريا.

ب- المخزن الثاني: مخصص لتخزين العجلات المطاطية والتي يتم استلامها من وحدة وهران بالحفظ وكلها مستوردة 100%.

2- مركز الملمى **centreenfaite**: في ها المركز تتم عملية ملئ (تعبئة) قارورات الغاز بكل أحجامها مع العلم أن "B" هو البوتان و "p" هو البروبان.

يتم إفراغ الشاحنات القادمة من وحدة أرزيو في خزانات غاز البوتان يفرغ في خزانات دائرية الشكل سعتها حوالي 2 م³.

غاز البروبان يفرغ في خزائين أسطوانيين الشكل أفقيين ثم يتم ضخه عن طريق الأنابيب إلى مركز ملئ حيث يتم تعبئة القارورات.

وهذين المركزين يتبعان أسلوب أمني حريص جدا لتفادي، وقوع حوادث الحريق كما يوجد أيضا مركز متعدد المنتوجات بدائرة فرنده مخصص لإنتاج الزيوت الاصطناعية يحتوي أيضا على مستودع مناوب لتخزين وتوزيع مادة mazoute مازوت حيث تقدر استيعاب هذا المستودع حوالي 1000 م².

وتقدر قدرة إنتاج هذا المركز من 12000 إلى 16000 قارورة من نوع B13 يوميا.

3- شبكة التوزيع:

أ- بالنسبة للوقود: يوجد 42 محطة خدمية مستقلة عبر الولاية بقدرات استيعاب منها 24 محطة ذات قدرة استيعاب كبيرة 08 محطات ذات قدرة استيعاب صغيرة وتوجد 03 فقط تتضمن توزيع مادة السير غاز كما توجد 12 محطة خدمية على قيد التنفيذ.

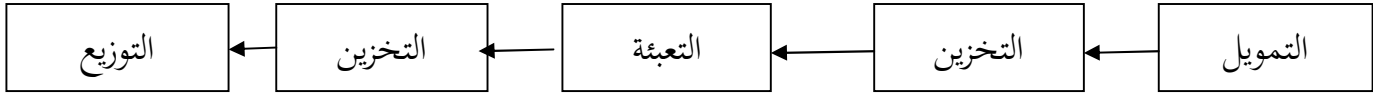
ب- بالنسبة لغاز البترول المميع GPL: حتى يلبي مركز الملمى كل الاحتياطات ويغطي كل تراب الولاية تم تشكيل 040 مستودعات مناوبة لتوزيع قارورات الغاز من نوع B13 وهي مبنية كآلاتي في جدول مع قدرة استيعابها:

ت- جدول رقم 01: يوضح قدرة الإستيعاب بين البلديات

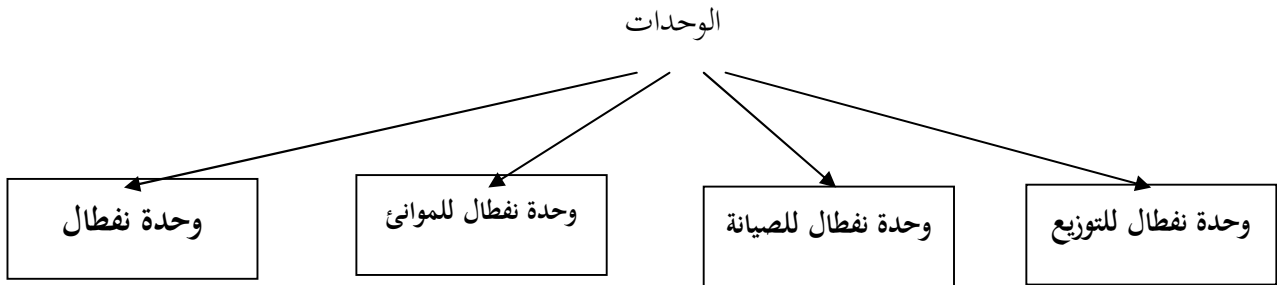
المستودع المناوب	قدرة الاستيعاب بالقارورة B13
فرنדה	25000
السوقر	20000

آفلو	25000
قصر الشلالة	20000

الشكل 1: مخطط لطريق العملية داخل المركز



الشكل 2: الهيكل التنظيمي للوحدات النفطية.



1. وحدة نפטال للتوزيع: هي وحدات مكلفة بتنفيذ ووضع سياسة المبيعات التموينات وتوزيع المواد البترولية وهي متواجدة بكل ولايات القطر الجزائري.

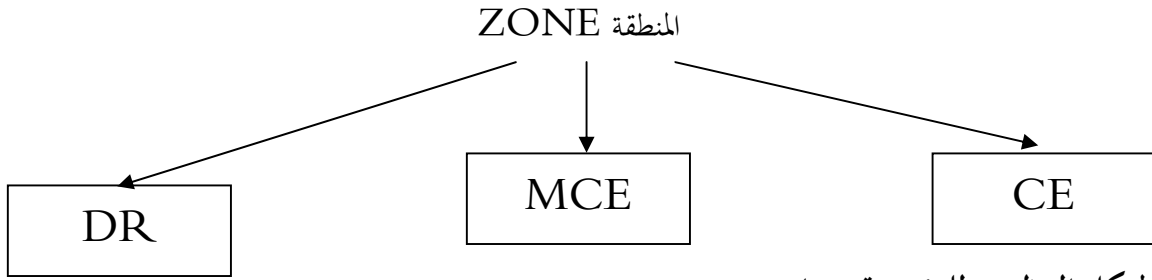
2. وحدة نפטال: وهي وحدات جهوية للخدمات مكلفة بعمليات الصيانة وتحديد هياكل المؤسسة متواجدة ب: وهران، الجزائر، بشار، قسنطينة.

3. وحدة نפטال للموانئ: وهي وحدات جهوية للخدمات مكلفة بكل عمليات العبور بالنسبة للمواد التي تستوردها من الخارج والمتواجدة ب وهران، الجزائر، سكيكدة، عنابة.

4. وحدة نפטال للإعلام الآلي: وهي وحدة مكلفة بتنفيذ سياسة معلوماتية بالمؤسسة ومتواجدة بالعاصمة. منتجات مؤسسة نפטال: تتمثل منتجات نפטال في:

الفحم والزيوت الموجهة للطيران والبحرية وسير غاز GPL carburant وغاز البترول المميع (gaz de pétrole liquéfié) (بوتان وبروبان) وغاز طبيعي فحمي Gaz Natural carburant. و الزفت bitunes والعجلات المطاطية.

الشكل (3-3): المنطقة ZONE

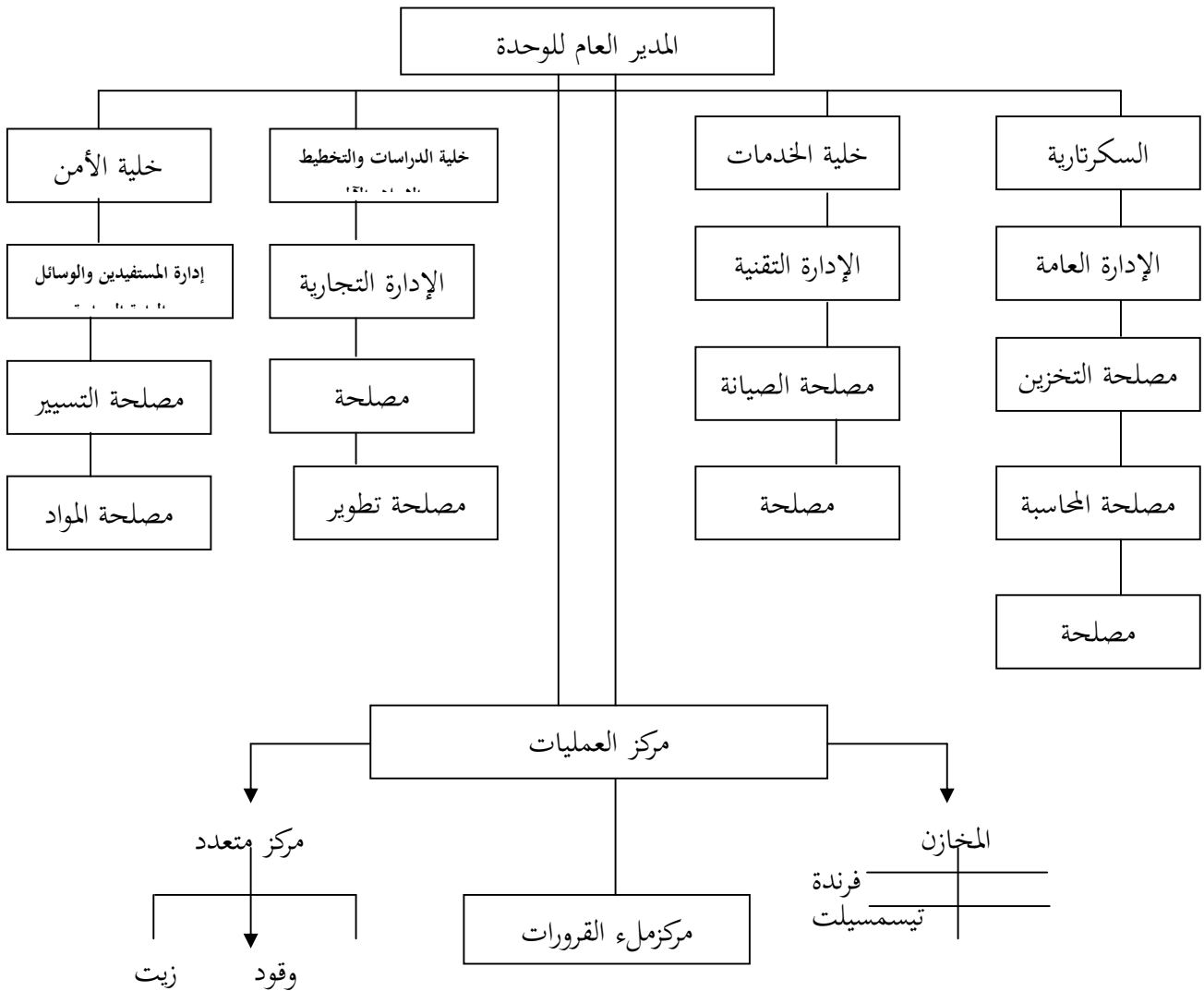


2. الهيكل التنظيمي للمؤسسة ومهامه:

1.2. الهيكل التنظيمي:

إن المؤسسة عبارة عن نظام مركزي ناتج عن تنسيق بين مختلف الإمكانيات المساهمة في النشاط ولكن المؤسسة مسيرة بشكل فعال أن تكون وحداتها أو مصلحتها منظمة ومرتبطة حسب الوظائف.

الشكل (3-4): الهيكل التنظيمي للمؤسسة.



2- شرح وتفصيل الهيكل التنظيمي لوحدة نפטال تيارت.

أ- مجموعة الدعم:

المدير العام ← السكرتارية ← خلية الأمن ← خلية epic ← مصلحة الخدمات الاجتماعية.
وهناك مديريات:

1- مديرية الموارد البشرية: مكلفة ببلورة ومتابعة سياسة المؤسسة الداخلية وتنظيم كل ما يتعلق بالمستخدمين وتوفير كل متطلباتهم.

2- المديرية التجارية: مكلفة بسياسة التطوير والترويج التجاري لمنتجات المؤسسة وكذا صيانة واستثمار مراكز وشبكات البيع.

3- المديرية التقنية والصيانة:

ب- مجموعة قاعدية أو مراكز العمليات

1- مراكز الملاء 2- مراكز متعددة المواد

2- مراكز متعددة المواد

ويتشكل أيضا من 3 أقسام مساعدة على السير الحسن لنشاطها والتي تتمثل في:

أ- ب- مصلحة المحاسبة: ومن مهام هذه المصلحة تذكر إجراء عمليات المحاسبة اليومية لمراكز التخزين وللمراكز المتعددة المنتجات بتيارت فرنده وكذا مراكز الملاء بوحدة تيارت ومستودعات المناوبة بالسوقر وقصر الشلالة.

- محاسبة سندات الخزينة لمراكز التخزين و حسابات مصاريف النقل و التعبئة.

- محاسبة المحطات العمومية **gérancedirecte** المتواجدة في كل من تيارت سوقر، عين الذهب، قصر الشلالة، حمادية، واد ليلي، مديرية عين الحديد ومتابعة المعالجة لسلسلة الوثائق التسلسلة.

- تقديم الضرائب والرسوم الواجبة مع العلم أن أضيف رسم جديد على مواد البتروولية.

ب- ب- مصلحة الخزينة: ومن مهامها:

- وضع الفواتير للمنتوجات المباعة على مستوى المستودعات والمحطات مع احترامها لأسلوب الدفع اليومي.

- مراقبة التساوي بين blf وقسيمة تسليم الفاتورات.

ج- ب- مصلحة التكاليف والميزانيات: وهي معالجة كل التكاليف او المصاريف التي تحقق من خلال العمليات التي قامت بها المؤسسة وكل الميزانيات التي سجلت في عمليات التحليل المالي.

ج- قسم المستخدمين ووسائل العمل: تتكون من ثلاث مصالح

1- مصلحة التسيير . 2- مصلحة الموارد البشرية والتكوين . 3- مصلحة الوسائل العامة.

مهامه:

استقبال الملفات الإدارية للمستخدمين و مراجعتها وتنظيمها, الإشراف على تسليم العمال للرواتب وهذا القسم مسؤول عن متابعة تسيير المستخدمين الدائمين والمتقاعدين
*-مصلحة الدراسات والمناهج. *-مصلحة الصيانة.* *-مصلحة وسائل النقل.

مهامه:

-صيانة العتاد والآلات, والإشراف على تموين الوحدة بقطع الغيار وتحديد الأجهزة والآلات.
وتقوم أيضا بدراسة والمتابعة والمراقبة ووسائلها.

د-سكرتارية:

ومن مهامها:تنظيم مواعيد المدير والرد على الهاتف وضبط المواعيد, -استعمال الفاكس لإرسال المراسلات ومختلف الوثائق.

-تسجيل الرسائل عند وصولها وكذلك عند البحث بوساطة سجل الصادر والوارد لإثبات أن الوثيقة وصلت وأسلت ترتيب وتنظيم الوثائق.

-استعمال منهجية مناسبة للحفاظ والفهرسة واستعمال الحاسوب لكتابة رسائلها وحفظ أسرار المدير والعمل.

د-قسم التجارة: يتكون من ثلاثة مصالح:

أ-مصلحة:

البرمجية - التمويل - التوزيع.

ب-مصلحة المبيعات

ج-مصلحة شبكة التوزيع ومهامها:

برمجة ويعني بها التنبؤ بالكميات يحتاج إليها الزبائن.

-إبرام العقود مع الخواص. -التوقيع على الطلبات الزبائن بعد الموافقة و-اعداد شبه التوزيع

-الاتصال مع المديرية العامة بالجزائر لتلقي التعليمات فيما يخص النشاطات التالية: التخزين، التمويل، التوزيع.

3-مهام واهداف المؤسسة نفعال:

من بين أهداف ومهام المؤسسة نذكر:

- تنظيم وتسيير النشاطات التجارية وتوزيع المواد البترولية

- تخزين ونقل كل مادة بترولية عبر الولاية

- السهر في الشروع في تطبيق الأعمال التي تهدف لاستعمال العقلاني كالمواد الطاقوية.

- تطوير منشآت التخزين والتوزيع لضمان تغطية أفضل لحاجات السوق. و تطبيق القرارات الحكومية قصد التطوير لتخزين الاستراتيجية، وضمان صيانة التجهيزات والمنشآت ومعدات النقل التابعة لممتلكاتها.
- تجميع المعلومات الخاصة بالاحتياجات في مجال المواد البترولية قصد التخطيط ولضمان تموينها.

1_2 المجال الزمني :

منذ إختيار مؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارات كميدان لإجراء الدراسة الميدانية ، وقد مرت هذه الدراسة على عدة مراحل وهي على الشكل التالي:
المرحلة الأولى: كانت هذه الزيارة الإستطلاعية بمؤسسة نפטال قصد التعرف على مسؤول نפטال لتيارات بغية معرفة وقبول الموضوع محل الدراسة وكان ذلك أواخر شهر جانفي 2024 وبتالي أخذ الموافقة على ذلك ، فأبدى بترحيب واستقبال الجيد واستعداده كامل لمساعدتنا
المرحلة الثانية: وكانت بداية شهر فيفري 2024، من أجل التعرف على المؤسسة وجمع بعض المعلومات حولها، واستخدام الوثيقة الرسمية للهيكل التنظيمي ومعلومات إحصائية عن العدد الإجمالي وطبيعة الفئات المهنية الموجودة في المؤسسة .
المرحلة الثالثة: وكانت أواخر شهر أفريل 2024، مخصصة للنزول إلى الميدان بالإستمارة وتوزيعها على العمال ثم إسترجاعها في يوم واحد وقد بلغ عددها 40 وإسترجاع 40 إستمارة.

1_3 المجال البشري:تضم شركة نפטال لولاية تيارات 75 عامل يتوزعون مجتمع الدراسة إلى:

- _ الصنف الأول يمثل فئة الإطارات.
- _ الصنف الثاني يمثل فئة أعوان التحكم.
- _ الصنف الثالث يمثل فئة أعوان التنفيذ.

ثانيا : المنهج المستخدم في الدراسة

إن كل باحث يحتاج إلى مجموعة من القواعد والمبادئ ترسم له الطريق الصحيح لإنجاز بحثه ، لهذا وجب علينا اعتماد منهج معين ستند إليه .
المنهج ما تقدمه المدرسة لطلابها ، وبطبيعة الحال فإن هذا التعريف الواسع ينطبق على المنهج في كل مكان وزمان ولكن ما تقدمه المدرسة في مكان ما قد يختلف على المنهج في كل مكان آخر ، وما كانت المدرسة تقدمه قبل قرون يختلف عما تقدمه المدرسة وهذا المحتوى المتغير هو ما يصلح عليه مفهوم المنهج¹.

¹شفيق إبراهيم الرابط أستاذ المناهج وطرق وتدريب الرياضيات المساعد معهد الدراسات التربوية مصطفى عبد السميع محمد عميد معهد دراسة التربية جامعة القاهرة سابقا ، المنهاج والتوجهاتها، دار كتاب الحديث، 2017، ص 12.

والمنهج حسب تعريف القاموس Le petit robert هو مجموعة من الإجراءات التي يتبعها الذهن لاكتشاف الحقيقة والبرهنة عليها.¹

كما عرفه موريس أنجلس "أنه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف".² للمنهج العلمي أهمية كبيرة فهو السبيل نحو دراسة إي مشكلة أو ظاهرة بأسلوب علمي كثير من المسميات ومن بينها الطريقة العلمية ، والمنهج العلوم والأسلوب العلمي وجميعهم يعبرون عن مفهوم واحد وهو الأسلوب المنظم المنضبط الذي يستطيع من خلاله الباحث أن يتوصل لنتائج في نهاية دراسته. المنهج بشكل عام هو مجموعة من الإجراءات والخطوات والاختبارات والقواعد التي يتبعها أفراد يعملون في نفس المجال.

يناسب مع الظاهرة المدروسة أو موضوع الدراسة " عقلنة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية " .

في المنهج الوصفي يقوم بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية والاجتماعية وبدراسة أي من ظواهر الطبيعية المختلفة مثل: وصف ظواهر الفلكية والفيزيائية والكيميائية والبيولوجية المختلفة، ويهتم بوصفها وصفا تفسيريا ودقيقا بدلالة الحقائق المتوفرة.³

كما يعرفه أحمد عياد علي: أنه مجموعة من الإجراءات الدراسة التي تتكامل لوصف الظاهرة أو موضوع اعتماد على جميع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا استخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج.⁴

ثالثا: أدوات جمع البيانات:

1_3 الملاحظة: ملاحظة العلمية تلك التي يقوم فيها العقل بدور كبير من خلال ملاحظة وتفسيرها وإيجاد ما بينهما من علاقات ولهذا فهي الوسيلة هامة من وسائل جمع البيانات، تساهم إسهاما كبيرا في البحوث الوصفية والكشفية والتجريبية.¹

¹ لأرامي، فالي، البحث في الاتصالات عن طريق المنهجية، ت ميلود سفري وأخرون، قسنطينة، علم اجتماع الاتصال، ص200.

² موريس أنجلس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ت بوزيد صحراوي، كمال بومشرق سعيد سعدون، دار القصبية، الجزائر، 2005، ص 98.

³ عبد الرحمان، التل وأستاذ أصول التوجيه المشارك الجامعة جازان المملكة العربية السعودية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار حامد، الأردن عمان 2007، ص48.

⁴ أحمد عياد، مراحل منهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص61.

2_3 الاستمارة: احد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات مصادرها وتعتمد على استنطاق الناس المستهدفين بالبحث من أجل الحصول على إجاباتهم عن الموضوع والتي يتوقع الباحث أنها مفيدة لبحثه وتساعدته وبتالي على اختيار فرضياته.²

يرتكز التحقيق إلى طرح سلسلة من الأسئلة على مجموعة من المستجوبين تكون في غالب ممتلة لمجموع المستجوبين وتتصل هذه الأسئلة بأوضاع المستجوبين المجتمعية، والمهنية، والعائلية، وبأرائهم ومواقفهم، وتوقعاتهم، ومعرفتهم، ووعيمهم بالنسبة لحدث ما ، ومشكلة أو أي نقطة تهم الباحث.

وفي هذا السياق، فقد احتوت الاستمارة على 38 مسؤولا موزعا على 4 محاور كالتالي :

— **المحور الأول:** متعلق بالبيانات الشخصية، يحتوي على سبعة أسئلة وتشمل هذه البيانات على: الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الفئة السوسيو مهنية، مكان الإقامة، الأقدمية في العمل.

— **المحور الثاني:** يضم 13 سؤال ، يتضمن أليات العقلنة .

— **المحور الثالث:** يضم 8 أسئلة ويتضمن أبعاد العقلنة .

— **المحور الرابع:** يضم 10 أسئلة ، ويتضمن معيقات العقلنة

3_4 تحكيم الاستمارة:

بعد بناء الاستمارة تم عرضها على الأستاذ المشرف ثم قمنا بعرضها على الأساتذة مختصين ، وبعد أخذ بعين الاعتبار آراء وتوجيهات الأساتذة، ثم حذف بعض الأسئلة وتعديل بعض آخر صياغتها في شكلها النهائي والنزول بها إلى الميدان الدراسة وقد قدرت ب 40 استمارة.

3_4 الوثائق السجلات:

من خلال الدراسة الميدانية للمؤسسة، تحصلنا على وثائق والمعلومات، وقمنا باستخدام كل ما تحتويه من بيانات ومعلومات في إقراء موضوع الدراسة.³

¹فاطمة عوض صابر، ميرقت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، أسكندرية، 2002، ص143.

²بعد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع، إشكاليات، التقنيات المقاربات، دار الطليعة، ط1 بيروت، لبنان، 2007، ص61.

³عبد لله إبراهيم، البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، ط2، المغرب، 2011، ص225.

رابعاً: عينة الدراسة وكيفية اختيارها وخصائصها

العينة: هي مجموعة من الوحدات المستخرجة من المجتمع الإحصائي بحيث تكون ممثلة بصدق لهذا المجتمع.¹

1) طريقة إختيار العينة: تضم شركة نفضال لولاية تيارت 75 عامل يتوزعون في مجتمع الدراسة إلى فئة الإطارات، فئة أعوان التحكم ، فئة أوان التنفيذ ، فقد إعتمدنا على دراستنا على العينة العشوائية فقد قمنا بإختيار العينة بشكل عشوائي وكان عدد العينة هو 40 مفردة ، فبعد إجابات الباحثين تحصلنا على عدد الإطارات 24، أعوان التحكم 6، أوان التنفيذ 11، فمؤسسة نفضال لم تعطي لنا أعداد الإطارات ،أعوان التحكم ، أعوان التنفيذ لذلك إعتمدنا على العينة العشوائية .

- 1_ الأسلوب الكمي :من خلال حساب التكرار والنسب المئوية للمتغيرات وتمثيلها في جداول بسيطة .
- 2_ الأسلوب الكيفي:من خلال تحويل الأرقام والنسب إلى قراءات ومحاولة التعليق عليها وتحليلها سوسولوجيا .
- 3_ تعريف العينة العشوائية: هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل ومأخوذة من أفراد المجتمع الأصلي، ثم تعمم نتائج الدراسة على مجتمع كله، وتتضمن العينة العشوائية البسيطة طرفين وهما.

— تدوين أفراد العينة وأرقامها المتسلسلة على بطاقات مشابهة ثم الخلط هذه البطاقات ثم يتم اختيار عدد من البطاقات بشكل عشوائي بعدد وحدات العينة التي يتم اختيارها من أجل الدراسة.

— أما الطريقة الثانية فتكون بواسطة استخدام الجدول العشوائي ويجب على الباحث أن يقوم بإحضار قائمة بأسماء تضم جميع الوحدات الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الأصلي بشرط أن تنتمي كل واحدة لهذا المجتمع وتحمل خصائصه ثم يتم وضع رقم أمام كل واحدة في القائمة ثم يذهب إلى الجدول فإذا الرقم من القائمة أسماء الوحدات من المجتمع الأصلي شرط أن لا يزيد عدد أرقام المأخوذة من الجدول على عدد الأسماء الموجودة في القائمة المعبرة عن مجتمع الأصلي.²

¹ عبد الكريم بوحفص ، أسس ومناهج البحث في علم النفس ، ديوان المطبوعات الجامعية 2016،ص136.

²رشيدة زرواتي،منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعي،{الأسس عامية وتدريبات}، دار الفكر ،ط2، القاهرة 2004،صص 181-182.

المحور الأول: البيانات الشخصية

جدول رقم 01: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

العينة / الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	18	45%
أنثى	22	55%
المجموع	40	100%

من خلال الشواهد الكمية في الجدول أعلاه نجد توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس كالتالي:

- الذكور 18 بنسبة 45%.

- الإناث 22 بنسبة 55%.

ويلاحظ أن نسبة الإناث أعلاه من الذكور وهي ملاحظة تتكرر في أغلب المؤسسات ذات طابع الإداري الخدماتي، نظراً لأن حملة الشهادات من الإناث أعلى من الذكور، ولأن فئة الذكور التي يتوجهون إليها في مراحل مبكرة من العمر.

بما أن المؤسسة نفضال مؤسسة اقتصادية تابعة لقطاع المحروقات ذات طابع خدماتي فهي تميل لتوظيف الإناث على الذكور وذلك لأن ذكور لهم فرص ومجالات أخرى يستطيعون العمل فيها، بما أن المتطور سوسولوجي يعكس عادات وتقاليد المجتمع تيارت وثقافته المحلية فهو مجتمع يميل إلى تمييز الرجال من النساء في العمل ، ولكن في هذه المؤسسة غلبت فئة الإناث على الذكور ولكن كانت النسب متقاربة جداً لأن أغلب المؤسسات ذات طابع الإداري الخدماتي تستقبل الإناث الذين لديهم شهادات، كما أن الذكور لديهم عدة مجالات وفرص في توظيف ذلك يؤدي إلى تفوق الإناث في مجال العمل وفي مجال التوظيف، هذا النوع من التمييز بين الإناث والذكور في فرص العمل يكون هناك التكافؤ في الفرص والتوظيف والعمل بين الإناث والذكور ، بتالي ينبغي على المؤسسات الاقتصادية ذات طابع الإداري والخدمي على تحسين العدالة والمساواة في فرص التوظيف وحتى الترقية في العمل بغض النظر على جنسهم .

جدول رقم 02: يوضح خصائص أفراد العينة حسب متغير السن

العينة / السن	التكرار	النسبة المئوية
35_25	7	17,5%
40_35	3	7,5%
49_40	16	40%
59_50	11	27,5%
أكثر من 60	3	7,5%
المجموع	40	100%

من خلال الشواهد الكمية لهذه الجدول المتعلق بمتغير السن نلاحظ أن فئة العمرية 49_40 حصلت على أعلى نسبة ب 40% تليها مباشرة الفئة العمرية 59_50 بنسبة 27,5% في حين أقر 7 مبحوثين أن أعمارهم تنحصر بين فئة العمرية 35_25 فيما نجد نسبة 7,5% أعمارهم تنحصر بين 40_35 ، فيما نجد نسبة 7,5% أعمارهم تزيد عن 60 سنة.

نستنتج أن فئة الكهول تمثل الأغلبية في مؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارات أي أن المؤسسة تنتهج سياسة توظيف كبار السن مما لديهم خبرة وكفاءة في هذا المجال ، لذلك يعد التوظيف كبار السن العنصر الفعال في المؤسسة وأيضا يعد عاملا حاسما في زيادة الإنتاجية والتنافسية وبالنظر إلى أن مؤسسة نفضال تيارت تعمل في مجال الغاز والبترو ، فإن هذا المجال يتطلب إلى إتباع الأحداث والممارسات والتقنيات، كما يمتلك كبار السن الخبرة والكفاءة وهذا يؤدي إلى تطور المؤسسة وتحسين أدائها مما يجعلهم يستقطبون الشباب لهذا المجال ويجعلهم أكثر طموحا ونجاحا، فإن تشجيع وتنمية مواهب الشباب في المؤسسة يعد استثمارا طويل الأمد في المستقبل المؤسسة ونجاحها، ولذلك فإن المؤسسة يجب أن تمتلك موظفين ذوي الخبرة والكفاءة في العمل لأن ذلك يعد أمرا حاسما لمستقبلها واستمراريتها ، كما يجب دعم الشباب وتوفير لهم بيئة عمل مناسبة وأيضا استخدام قدراتهم بالشكل الأمثل يؤدي هذا إلى ارتقاء ونجاح المؤسسة .

جدول رقم 03: يوضح خصائص أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

العينة / الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	9	22,5%
متزوج	30	75%
مطلق	1	2,5%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن فئة المتزوجين أكبر من باقي الفئات ، حيث بلغ عدد الأفراد 30 متزوج بنسبة 75%، تليه فئة العزاب ب 9 أفراد يمثل بنسبة 22,5%، في حين يوجد حالة طلاق واحدة وغياب فئة الأرمال وبتالي تمثل فئة المتزوجين أكبر نسبة وذلك يعود لحالة الاستقرار المهني ، مما ينعكس إمكانية بناء أسرة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي ، كما يظهر في حضور حالة طلاق واحدة .

إذا تكون هذه الفئة أكثر التزاما وظيفيا وولاء من باقي الفئات كون لها التزامات أسرية تفرض عليها هذا ، وذلك مما يؤدي على زيادة في نسبة الرضا والولاء لدى العمال مؤسسة نفضال للغاز المميع بولاية تيارت، لذلك قد يكون الزواج والاستقرار الأسري عاملا مهما مما يؤدي إلى رضا الوظيفي والعمل بأريحية تامة لذلك فالعامل الذي يعيش حياة الزوجية باستقرار وبدون مشاكل يؤدي ذلك تلبية وتحقيق التوازن الأسري وأيضا يحقق التوازن بين حياته المهنية والشخصية أو الزوجية.

كما أن للزواج دور مهم وذلك من خلال الاستقرار المالي الذي يجعله يحقق الرضا وأيضا يحقق التوازن الأسري لأن الرجل الموظف والمرأة الموظفة يتحملان نفس المسؤولية المالية بشكل أفضل بما أنهما يعيشان حياة مشتركة ومن خلال كل هذا يعمل الموظف بشكل أفضل لأن ذلك لا يؤثر على حياته الزوجية ، وبتالي فإن توظيف المتزوجين له دور كبير في المؤسسة وذلك من خلال التفاني في العمل وإتقان كما يؤدي إلى زيادة في الرضا العمل، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والاهتمام من قبل الإدارة وهذا يؤدي حتما إلى زيادة الأداء والولاء داخل المؤسسة، كما تعمل المنظمة أو سياسة المؤسسة على تشجيع وتوظيف المتزوجين وتوفير لهم بيئة عمل ملائمة وذلك من أجل تحقيق مزايا وأهداف المؤسسة

وهذا ما أشارت إليه نظرية علاقات الإنسانية أن تحفيز الموظفين ماديا أو معنويا يؤدي إلى الرضا الوظيفي مما يشعر العامل بالأمن في المؤسسة وهذا ما يزيد استقلالية المنظمة لأن المؤسسة هي التي توفر جو العمل الملائم للعامل .

جدول رقم 04: يوضح خصائص الأفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي .

العينة/ الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	4	10%
ثانوي	13	32,5%
جامعي	23	57,5%
المجموع	40	100%

من خلال الشواهد الكمية في الجدول أعلاه نجد توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي ، يتضح لنا أكبر نسبة مسجلة فئة الجامعيين قدرت ب 57,5% ، تليها مباشرة في الترتيب الثانوي قدرت ب 32,5% ، ثم المتوسط ب 10% .

نستنتج أن فئة الشهادات الجامعية الأكثر توظيفاً في المؤسسة نفضال للغاز المميع.

بما أن مؤسسة نفضال تستقطب العمال لهم قدرات مهنية وتعليمية عالية ، كما أن عملية الإستقطاب والتوظيف محصورة على الإطارات المتعلمة و فقط طبيعة العمل تفرض وجود كفاءات عالية .

فإن مؤسسة نفضال للغاز المميع تيارت تتطلب وتستوجب توظيف العمال لهم مهارات وقدرات عالية ويكونوا ذو كفاءة وخبرة، لذلك يتطلب تعليم جامعي أو تقني على الأقل حيث يتم تشجيع الشباب المتعلمين على التقدم للحصول على فرص عمل أكبر لأن لشهادة دور كبير في المؤسسة وذلك من خلال فتح مجالات أكثر في فرص العمل، مما يسمح لهم بتوظيف في أعلى المناصب وترقيتهم مع مرور الوقت لأن في المؤسسة يتم توظيف الكفاءات العالية في مختلف المجالات المتعلقة بالطاقة الكهربائية والغاز والمحروقات مثل: الهندسة، الإدارة وغيرها .

ومن المعروف العمل في مجال المحروقات يتطلب المعرفة والخبرة، وهذا يتطلب التكوين والتدريب المستمر للعاملين بالمؤسسة ليتمكنوا من تحديث معارفهم ومهاراتهم والتعامل مع التقنيات الحديثة والأدوات والمعدات، لذلك لا بد من المؤسسة نفضال للغاز المميع بولاية تيارت بتوفير هذا التدريب المستمر ، ليتمكنوا العاملون من الارتقاء بمستواهم المهني والفني وتحسين في أدائهم .

كما أن العمل في المؤسسة نفضال للغاز المميع بولاية تيارت يتطلب إطاراً ذو كفاءة وخبرة وقدرات عالية ومهارات جد عالية، وهذا يعني أن العملاء في المؤسسة يتم اختيارهم بعناية تامة وذلك من خلال الشهادة وكفاءة وخبرة وبالتالي فإن شهادات الجامعية الأكثر توظيفاً في المؤسسة نفضال للغاز المميع بولاية تيارت، لأنها تعمل على الخبرة والكفاءة العالية في نظام العمل .

وهذا ما أشارت إليه النظرية البيروقراطية بزعماء ماكس فيبر من خلال النموذج المثالي يجب وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أي توظيف العامل على أساس الشهادة والخبرة.

الجدول رقم 05: يوضح خصائص أفراد العينة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية

العينة / الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
إطار	24	60%
عون التحكم	11	27,5%
عون التنفيذ	5	12,5%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول أعلاه نجد توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية ، يتضح لنا أكبر نسبة مسجلة في الفئة الإطارات والتي بلغت 60% وتليها مباشرة فئة عون التحكم بنسبة 27,5% ، فيما سجلنا نسبة 12,5% من فئة عون التنفيذ .

نستنتج أن فئة إطار هي الأكثر توظيفا في المؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت .

توظيف الإطارات بنسبة كبيرة في المؤسسة الاقتصادية ذات طابع الإداري وهذا يدل أن المؤسسة تحتاج إلى عمال ذو كفاءة وخبرة في هذا المجال هذا من جهة ومن جهة أخرى قد يكون التوظيف إطارات بنسبة كبيرة نتيجة إلى تحسين أداء المؤسسة ورفع من إنتاجيتها كما أيضا هذا يدل على تحسين المستوى المعيشي بنسبة لفئة الإطارات كما أن توظيف عالي لفئة إطارات في مؤسسة نفضال له دور في إتقان العمل ، الخبرة والكفاءة. فتوظيف الإطارات العالية في المؤسسة له انعكاس ايجابي في العمل

لأن الإطار عالي في المؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت هو إطار ذو قدرات مهنية وتعليمية عالية، لذلك فتوظيفه يؤدي إلى نجاح المؤسسة ويؤدي أيضا إلى رفع اقتصاد المؤسسة وذلك حتما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتحسين مستوى الخدمات العامة .

جدول رقم 06: يوضح خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة

العينة / الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	5	12,5%
من 5 إلى 10 سنوات	3	7,5%
من 10 إلى 20 سنة	22	55%
أكثر من 20 سنة	10	25%

المجموع	40	%100
---------	----	------

من خلال الجدول المتعلق بالخبرة ، نلاحظ أن أكبر نسبة بلغت 55% الذين تتراوح مدة اقدميتهم ما بين 10 إلى 20 سنة ، ثم تليها فئة أكثر من 20 سنة بنسبة 25%، تليها فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 12,5% ثم تليها أدنى نسبة 7,5% تتراوح اقدميتهم ما بين 5 إلى 10 سنوات.

نستنتج أن أصحاب الاقدمية في العمل من 10 إلى 20 سنة هم الأكثر في مؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارات، منه يلاحظ أن ذوي الخبرة يقل عددهم وذلك راجع إلى السياسة المنتهجة في المؤسسة الذي يعمل على الحفاظ على تجديد إطاراته من ذوي الكفاءات العلمية ، وقد تعكس هذه السياسة من جانب المؤسسة رغبتها في التطور والتحديث والحفاظ على التجديد المستمر وبتالي تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها.

كما أيضا يرتبط انخفاض خبرة عدد ذوي الخبرة في المؤسسة بالحاجة إلى تحسين العمل وتحسين منظومة وتعزيز الأداء للمؤسسة.

كما قد يتقاعد ذوي الخبرة بسبب الكبر السن مما يؤدي إلى نقص عددهم واللجوء إلى جيل جديد وضح لهم المجال من أجل التوظيف ويكون فرص عمل جديدة من أجل تحسين أداء المؤسسة ومنه يفتح أبوابا للشباب للعمل في المؤسسة وتحقيق طموحاتهم.

الجدول رقم 07: يوضح خصائص أفراد العينة حسب متغير مقر السكن.

العينة / الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
قريب من مكان العمل	29	%72,5
بعيد من مكان العمل	11	%27
المجموع	40	%100

من خلال المعطيات الكمية المتعلقة بمكان الإقامة نلاحظ أن أكبر نسبة بلغت 72,5% قريب من مكان العمل، تليها مباشرة 27% بعيدة من مكان العمل .

نستنتج أن السكان قريب من مكان العمل هم الأكثر توظيفاً في مؤسسة نפטال للغاز المميع بولاية تيارت يمكن تفسير ذلك ن معظم سكان منطقة الذين يعيشون في ولاية تيارت { قريب من مكان العمل } يتمتعون بمستوى تعليمي أفضل وأكثر تنوعاً ، مما يزيد احتمالية العثور على وظائف في المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع الإداري الخدماتي عالية في الكفاءة والخبرة مثل : المؤسسة الجزائرية نפטال للغاز المميع .

كما قد يكون للمؤشرات الاقتصادية دور في زيادة التوظيف في هذه المؤسسة ، حيث يتم توظيف فرص عمل جديدة لسكان المناطق القريبة ، وهذا يشير إلى أن الذين يقطنون قريبا من مكان العمل يحظون بفرص العمل وحتى التوظيف دون قطع مسافة طويلة .

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا من خلال هذا الجانب الميداني أو المنهجي للدراسة والذي تطرقنا فيه على مجالات الدراسة الجغرافية أو مكانية، الزمانية والبشرية ن كما تطرقنا إلى المنهج المستخدم في الدراسة وهو المنهج الوصفي بما يتضمنه من وصف وتحليل للمشكلة المدروسة وكذا ادوات جمع البيانات الملاحظة الاستمارة بالإضافة على التعرف على المجتمع البحث أي العينة التي أجريت عليها الدراسة فهذه الإجراءات تساعد الباحث في تحليل وتفسير الدراسة.

الفصل الخامس: تحليل نتائج الدراسة

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة

1. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

2. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

3. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

4. نتائج الدراسة

5. مناقشة النتائج في ضوء فروضها

أولاً : عرض وتحليل بيانات الدراسة

1. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:

الجدول رقم 08: مصطلح عقلنة العمل .

النسبة المئوية	التكرار	العينة / الاحتمالات
50%	20	تنظيم نظام العمل
40%	16	ضبط منظومة العمل
10%	4	منظومة العمل
100%	40	المجموع

من خلال المعطيات الكمية المتعلقة بمتغير مصطلح العقلنة العمل أكد كل المبحوثين على ذلك بنسبة 100% بحيث عبر عدد منهم لأعلى نسبة 50% حول تنظيم نظام العمل ، تليها نسبة 40% عبروا عن ضبط منظومة العمل، فيما بلغت 10% عبروا عن منظومة العمل .

نستنتج أن هناك تغير في مصطلح عقلنة العمل داخل المؤسسة نفعال للغاز المميع بولاية تيارت

إن مصطلح عقلنة العمل في المؤسسة نفعال للغاز المميع بتيارت له عدة مفاهيم التي تصب في معنى واحد .

يمكن القول أن تغير مصطلح عقلنة العمل بمؤسسة نفعال بتيارت حسب مفهومه لكل عامل ، لأن تنظيم العمل داخل المؤسسة له دور كبير في احترام قوانين وقواعد التي تفرضها المؤسسة ، وتجعل الموظفين يعملون حسب منظومة العمل ، لأن المؤسسة تعمل على وضع جداول توقيت للموظفين يجب احترام الجدول ، لذلك هناك عدة مفاهيم للعقلنة العمل تصب في معنى واحد ألا وهو تنظيم نظام العمل .

بما أن مؤسسة نفعال مؤسسة اقتصادية ذات طابع الإداري الخدماتي فهي تحترم مواقيت العمل ، وأيضا تحترم القواعد والقوانين التي نصت إليها المؤسسة لذلك نجد أغلب الموظفين لديهم الخبرة والكفاءة ومهارات عالية في العمل لأن المؤسسة لا توظف أي شخص بل توظف من لديهم شهادات وخبرة في المجال ، كما أن الموظفين في المؤسسة تجدهم يتبادلون الأداء مع بعضهم البعض وهذا شيء ايجابي ويؤدي إلى نجاحها .

هذا ما أشارت إليه النظرية البيروقراطية بزعماء ماكس فيبر أن التوظيف العامل يكون على أساس الخبرة والكفاءة من أجل استمرارية المؤسسة والوصول إلى الأهداف المسطرة .

جدول رقم 09: آليات نفضال حديثة لأداء الأعمال

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
40.8%	17	تقنيات حديثة	77.5%	31	نعم	الالتزام بالقوانين الداخلية بالمؤسسة
33.33%	14	تطبيقات جديدة				
26.19%	11	حاسوب إلكتروني				
			22.5%	9	لا	
100%	42	المجموع	100%	40	المجموع	

- من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير آليات مؤسسة نفضال حديثة لأداء الأعمال أكد الباحثون على ذلك بنسبة 77.5% بحيث عبر منهم بأعلى نسبة تقنيات حديثة 40.48%، تليها مباشرة نسبة 33.33% عبروا عن تطبيقات جديدة، تليها نسبة 26.19% عبروا عن حاسوب إلكتروني، بالإضافة إلى الباحثين عبروا أنه هناك التنوع في آليات المستخدمة داخل المؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت.

يمكن تفسير تنوع في آليات المستخدمة داخل المؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت من منظور السوسولوجي وذلك حسب معرفة ودراسة على عامل المالية المستخدمة فعلى سبيل المثال هناك عمال يستخدمون تطبيقات جديدة وذلك حسب معرفتهم وخبرتهم لتلك الآلية وكيفية تطبيقها لأن ذلك يسهل عليهم العمل والمهمة فعل عامل أو موظف في المؤسسة يستخدم آلية التي يحسن إتقانها في العمل. لذلك هناك تنوع في الآليات المستخدمة فمنهم من يقن آلية البريد الإلكتروني تجعل مرتاح ومتقن لعمله وهناك من يتقن تقنيات حديثة أيضا تجعله يعمل بالراحة في عمله.

فالمؤسسة نفضال تسعى إلى توفير جميع السبل والأريحية للموظف وذلك من أجل نجاح عمله وأيضا تحقيق أهداف المؤسسة.

فالآليات نفضال الحديثة لأداء الأعمال تجعل المؤسسة تطبق الآليات حسب الموظفين وأيضا حسب نوعية العمل ما يؤدي ذلك إلى عبء الموظفين في هذا المجال، كما يؤدي أيضا إلى رقي وتطور المؤسسة في مجال الرقمنة.

إن مجموع المتحصل عليه لا يمثل إجمالي عدد مفردات العينة بل يمثل إجمالي عدد إجابات مبحوثين كون سؤال لا يحتمل إجابة واحدة فقط وهذا ما أدى إلى تضخم العينة.

جدول رقم 10: آليات العقلنة المستخدمة في مؤسسة

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
%41.82	23	تقنيات حديثة	%87.5	35	نعم	الالتزام بالقوانين الداخلية بالمؤسسة
%41.82	23	تطبيقات جديدة				
%16.36	9	حاسوب إلكتروني				
			%12.5	5	لا	
100%	55	المجموع	%100	40	المجموع	

- من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير آليات المستخدمة في مؤسسة أكد الباحثون على ذلك بنسبة %87.5، بحيث عبر منهم بأعلى نسبة البريد الإلكتروني %41.82، تليها مباشرة نفس النسبة بلغت %41.82 عبروا عن برمجيات جديدة، تليها %16.36 قنوات رسمية، فيها إنعدمت نسبة قنوات العبر رسمية بالإضافة إلى الباحثين الذين عبروا ب لا بلغت نسبتهم %12.5 نستنتج أن هناك آليات العقلنة مستخدمة في مؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت يمكن تفسير آليات العقلنة المستخدمة في المؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت من منظور السوسولوجي وذلك حسب معرفة ودراسة كل عامل لآلية العقلنة المستخدمة فعلى سبيل المثال هناك عمال يستخدمون قنوات رسمية وذلك حسب معرفتهم وخبرتهم لتلك الآلية وكيفية تطبيقها، لأن ذلك سهل عليهم العمل والمهمة.

فكل عامل أو موظف في المؤسسة يستخدم آلية التي يحسن إتقانها في العمل لذلك هناك عدة آليات عقلانية مستخدمة في المؤسسة مثل: البريد الإلكتروني، برمجيات جديدة، قنوات رسمية، قنوات عبر رسمية. فالمؤسسة نفضال تيارت تسعى إلى توفير جميع السبل والأرجحية للموظف وذلك من أجل نجاح عمله وأيضاً تحقيق أهداف المؤسسة.

فالآليات العقلنة المستخدمة في مؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت تجعل الموظف يستخدم آليا حسب نوعية العمل المراد إنجازه، مما يؤدي ذلك إلى عبء الموظفين في هذا المجال، مما يؤدي ذلك إلى خبرة الموظفين في هذا المجال، كما يؤدي أيضا إلى رفع مهارة وكفاءة المؤسسة.

جدول رقم 11: ساهم تنظيم نظام العمل في تحقيق أهداف المؤسسة.

النسبة	تكرار	العبرة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
44.07%	26	تقنيات حديثة	92.5%	37	نعم	الالتزام بالقوانين الداخلية بالمؤسسة
38.98%	23	تطبيقات جديدة				
16.95%	10	حاسوب إلكتروني				
			7.5%	3	لا	
100%	59	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير تنظيم نظام العمل في تحقيق أهداف المؤسسة، أكد المبحوثين على ذلك بنسبة 92.5% بحيث عبر منهم بأعلى نسبة زيادة التواصل بين العمال 44.07% تليها مباشرة 38.98% عبروا عن ضبط مواقيت العمل، تليها نسبة 16.95% عبروا عن إبتكار وإبداع العمال بالإضافة إلى المبحوثين الذين عبروا عن إبتكار وإبداع العمال بالإضافة إلى مبحوثين الذين عبروا ب لا بلغت نسبتهم 7.5% نستنتج أن تنظيم ساهم في تحقيق أهداف المؤسسة نفعال للغاز المميع بولاية تيارت.

يمكن تفسير أن العلاقة بين الموظفين داخل المؤسسة نفعال للغاز المميع بتيارت تؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة وذلك من خلال حل المشكلات المتعلقة بالمؤسسة إتقان العمل، إبتكار وإبداع العمال - التواصل بين العمال على هذا يؤدي إلى نجاح المؤسسة لأن تنظيم نظام العمل بمؤسسة كان له دور إيجابي وذلك من خلال إحترام مواقيت العمل وإحترام اللوائح وقوانين المؤسسة ولا بد من إشارة إلى توظيف شخص المناسب في مكان المناسب ولا بد أن يؤدي إلى تحقيق هدف المؤسسة.

إن مؤسسة نفعال بتيارت تقوم بتوظيف شخص المناسب لذلك أدى إلى عمل بإتقان ويتفاني، كما أن الموظفون في هذه المؤسسة يعملون مثل أسرة واحدة يساعدون بعضهم البعض، يحاولون حل المشاكل والوصول إلى حل، علاقتهم مع بعضهم البعض جيّدة، كل هذا يجعل المؤسسة الاقتصادية تنجح وتحقق مبتغاها.

فعلقلة العمل تجعل الموظفين أو العاملين تكون لهم خبرة وكفاءة في عملهم، كما تجعلهم يأدون عملهم بأحسن

صورة.

جدول رقم 12: تقدم مؤسسة نפטال بفرض قواعد على موظفين

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	الإحتمالات
43.48 %	30	الزامية الحضور في الوقت المحدد	97.5%	39	نعم	
39.13 %	27	إلزامية إنهاء الأعمال الإدارية				
17.39 %	12	صدور عقوبات صارمة				
			2.5%	1	لا	
100%	69	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير تقوم مؤسسة نפטال بفرض قواعد على موظفين، أكد المبحوثين على ذلك بنسبة 97.5% بحيث عبر منهم بأعلى نسبة إلزامية الحضور في وقت المحدد 43.48%، تليها مباشرة نسبة 39.13% عبروا عن إلزامية إنهاء الأعمال الإدارية، تليها نسبة 17.39% عبروا عن صدور عقوبات صارمة بالإضافة إلى المبحوثين الذين عبروا بـ لا بلغت نسبتهم 2.5%

- نستنتج أن مؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت فرضت على موظفيها عدة قواعد وقوانين، من أجل إنهاء الأعمال في الفترات التي تكون المؤسسة قد وضعتها للعمال.
تسعى مؤسسة على جعل الموظفين يحترمون مواقيت الأعمال أي الحضور في وقت المحدد وذلك من أجل تفادي العراقيل والمشاكل إتجاه العمال.

فالمؤسسة نפטال بتيارت موظفيها يحترمون مواقيت العمل ويأتون في وقتهم دون التأخر، يعملون بإتقان ويحترمون كل القواعد والقوانين التي تفرضها عليهم المؤسسة وذلك تجنباً للعقوبات والتوبيخات.
فنجاح المؤسسة الإقتصادية ذات طابع الإداري الخدماتي يتطلب موظفين لديهم القدرة والكفاءة والخبرة ويحترمون كل اللوائح وقواعد وقوانين التي تفرضها عليهم المؤسسة. لأن إحترام مواقيت العمل والحضور في وقت المحدد يؤدي ذلك إلى تنظيم في نظام العمل وأيضاً يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة، فالابد من وضع قواعد وتطبيقها كل هذا يؤدي وقع إلى عقلنة الموظف وتماسكه بمواقيت وقوانين المؤسسة.

جدول رقم 13 تسعى مؤسسة نفضال إلى حماية المعلومات والبيانات

النسبة	تكرار	العبرة	النسبة	تكرار	العينة الإحتمالات
%85.71	36	شبكة داخلية	%97.5	39	نعم
%14.29	6	شبكة خارجية			
			%2.5	1	لا
100%	42	المجموع	%100	40	المجموع

- من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير تسعى مؤسسة نفضال إلى حماية المعلومات والبيانات، أكد الباحثون على ذلك بنسبة %97.5 بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت %85.71 شبكة داخلية، تليها مباشرة بنسبة بلغت %14.29 عبروا عن شبكة خارجية، بالإضافة إلى الباحثين عبروا بـ لا بلغت نسبتهم %2.5.

- نستنتج أن مؤسسة نفضال للغاز المميع بولاية تيارت تسعى إلى حماية المعلومات والبيانات الموظفين يمكن أن نشير إلى مؤسسة نفضال للغاز المميع بولاية تيارت أنها تحتفظ بالبيانات والمعلومات الموظفين ولا تعطي للغرباء أي مصدر أو معلومة حول موظفيها. فالمؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت لها دور كبير في حفاظاً البيانات والمعلومات الموظفين والمؤسسة على أسرار ومعلومات والبيانات الموظفين بالمؤسسة. إن المؤسسة تتبع قواعد من أجل حماية كل ما يخصها كما أن موظفيها يعملون بشكل تسلسل هرمي، حتى في حماية معلوماتهم تجذوهم يحتفظون بكل شيء يخصهم ويخص المؤسسة، هذا الشيء إيجابي يجعل المؤسسة في نجاح وتطور مستمر.

الجدول رقم 14 مازالت مؤسسة نفطال تحتفظ بالأجهزة (الكمبيوتر، الفاكس، الطابعات).

النسبة	تكرار	العبرة	النسبة	تكرار	العينة	الإحتمالات
%57.69	30	حاسوب إلكتروني	%87.5	35	نعم	
%38.46	20	الفاكس				
%3.85	2	تريلكس				
			%12.5	5	لا	
100%	52	المجموع	%100	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير ما زالت مؤسسة نفطال تحتفظ بالأجهزة (الكمبيوتر، الفاكس، الطابعات) أكد الباحثون بنعم بنسبة %87.5، بحيث عبر منهم بأعلى نسبة %57.69 الحاسوب الإلكتروني، تليها مباشرة %38.46 عبروا عن الفاكس، ثم تليها نسبة %3.85 عبروا عن تريلكس، بالإضافة إلى الباحثين الذين عبروا بـ لا قدرت نسبتهم %12.5.

نستنتج أن مؤسسة نفطال للغاز المميع بولاية تيارت ما زالت تحتفظ بالأجهزة (الكمبيوتر، الفاكس- الطابعات) يمكن أن نشير إلى الأجهزة التي مازالت تحتفظ بها مؤسسة نفطال للغاز المميع بتيارت، من أجل العمل لأن في بعض الأحيان وفي بعض المؤسسات تحتفظ بالأجهزة القديمة وذلك من أجل المطيعة العمل المراد إنجازهم القديمة إن مؤسسة نفطال بتيارت تنقصا بالأجهزة فعلى سبيل المثال القاعس التواصل السريع بين الموظفين هذا يؤدي إلى سهولة التواصل بين العمال فهناك صنف من الموظفين يستعملون الحاسوب الإلكتروني وذلك طبيعة العمل تتطلب ذلك فكل موقف دوره الخاص في المؤسسة وأيضا على جهاز له دور خاص في عمل، لذلك مؤسسة نفطال وتم التطور الذي تشهده فهي مازالت تحتفظ بهذا الأجهزة وذلك لسهولة أداء الأعمال وأيضا لسهولة الموظفين إسفطال هذه الأجهزة، رفع التطور الذي نعيشه اليوم في مجال الأجهزة والوسائل خر ذا لا يمنع المؤسسة الاقتصادية ذات طابع إداري وماتي الحقاقا بهذه الأجهزة والعمل بها لات المو خلفين لهم القدرة والقيمة في هذه الأجهزة وبالتالي لا يمكنهم الاستغناء عنها.

الجدول رقم 15: واجه العمال صعوبات بعد خضوعهم لقواعد نظام العمل

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
%23.08	6	تقنيات حديثة	%47.5	19	نعم	
%46.15	12	تطبيقات جديدة				
%30.77	8	حاسوب إلكتروني				
			%52.5	21	لا	
100%	26	المجموع	%100	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير واجه العمال صعوبات بعد خضوعهم لقواعد نظام العمل، أعد الباحثون الذين أجابوا بلا قدرت نسبتهم بـ 52.5%، أما الباحثون الذين أجابوا بنعم قدرت نسبتهم 47.5%، بحيث عبر منهم بأعلى نسبة 46.15% نقص الخبرة، تليها مباشرة 30.77% عبروا عن نقص الكفاءة ثم تليها نسبة 23.08% عبروا عن نقص المهارة والتكوين.

نستنتج أن العمال واجهوا صعوبات بعد خضوعهم لقواعد نظام العمل بمؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت . يمكن تفسير الصعوبات التي واجهها العمال بعد خضوعهم لقواعد نظام العمل أن المؤسسة تقوم على قوانين يجب على الموظفين مراعاتها إن مؤسسة نפטال للغاز المميع بولاية تيارت لها قوانين تعتمد عليها لذلك وجب على الموظفين احترامها. فتنظيم نظام العمل في المؤسسة أدى إلى إحترام الموظفين إلى قواعد العمل، إحترام سيرورة العمل داخل المؤسسة فواجهها العمال صعوبات وعراقيل بعد خضوعهم لعقلنة العمل فأدى ذلك إلى نقص الخبرة، ونقص المهارة والتكوين ونقص الكفاءة. فإحترام قواعد وقوانين المؤسسة وتطبيق تنظيم نظام العمل في المؤسسة جعلت الموظف يشعر بصعوبة تامة عند تطبيقه لتلك اللوائح فالموظف عند تطبيقه لعقلنة العمل يشعر بصعوبة في العمل أو تجعله لا يعمل بإتقان ومهارة وإبداع لأن الصرامة في العمل في بعض الأحيان لا تؤدي إلى نجاح المؤسسة بل تؤدي إلى فشلها وذلك حسب كل موظف وهناك صنف من موظفين يعملون بإتقان عند تطبيقهم النظام العمل وهناك صنف آخر لا يعمل بإتقان عند تطبيقه المنظومة العمل لأنه في السابق كان يعمل بحرية التامة - لذلك فتنظيم نظام العمل له دور كبير في نجاح المؤسسة ومعرفة العراقيل والصعوبات التي يواجهها العمال.

الجدول رقم 16 ساهم نظام العمل بمؤسسة نفعال بتقييم المهام لكل فرع

النسبة	تكرار	العبرة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
%27.45	14	سرعة حل المشكلات	%80	32	نعم	
%35.29	18	سهولة تدفق المعلومات				
%15.69	8	تحديد نطاق الإشراف				
%21.57	11	إتخاذ القرارات				
			%20	8	لا	
100%	51	المجموع	%100	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بالجدول أعلاه ساهم نظام العمل بمؤسسة نفعال بتقييم المهام لكل فرع أكد المبحوثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم %80، بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت %35.29. سهولة تدفق المعلومات، تليها مباشرة نسبة بلغت %27.45 عبروا عن سرعة حل المشكلات، تليها نسبة %21.57 عبروا عن إتخاذ القرارات، تليها نسبة بلغت %15.69، عبروا عن تحديد نطاق الإشراف، بالإضافة إلى المبحوثين الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم %20.

نستنتج أن ساهم نظام العمل بمؤسسة نفعال بتقييم المهام لكل فرع.

تعتبر أن مؤسسة نفعال للغاز المميع بتيارات بعد تطبيقها لمنظومة العمل وتجسيد قوانينها ولوائحها بعد ما تحترم المهام لكل فرع عند تجسيد نظام العمل بمؤسسة نفعال جعل الموظفين يعملون مع بعضهم البعض من الأسرة الواحدة، يعقدون اجتماعات مع المدير وذلك من أجل سهولة وسرعة حل المشكلات فتبادل الآراء بين الموظفين داخل المؤسسة يجعل الموظفين في تغيير مستمر من إتخاذ القرارات، وسهولة تدفق المعلومات. فعند تطبيق نظام العمل داخل المؤسسة ساهم بشكل إيجابي في توطيد العلاقات بين الموظفين وذلك من خلال التعاون بينهم، حل المشكل، تبادل العمل بجدية أثناء العمل، إتقان العمل، إتخاذ القرارات حول المؤسسة كل هذا يؤدي إلى إستقرار والنجاح المؤسسة فبالتالي عقلنة العمل في مؤسسة كان لها أثر إيجابي وبارز في المؤسسة مما جعلت الموظفين أو العمال يعملون بالراحة تامة وفي بيئة عمل مريحة.

الجدول رقم 17 يوجد مراقبة تامة حول دخول وخروج العمال

النسبة	تكرار	العبرة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
52.27 %	23	توقيع على ورقة الحضور	90%	36	نعم	الالتزام بالقوانين الداخلية بالمؤسسة
31.82 %	14	أجهزة المراقبة (كاميرات)				
15.91 %	7	البصمة				
			10%	4	لا	
100%	44	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير يوجد مراقبة تامة حول دخول وخروج العمال، أكد المبحوثين الذين أجابوا بـ نعم قدرت نسبتهم 90%، بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت 52.27% وتليها مباشرة 31.82% عبروا عن أجهزة المراقبة (الكاميرات) ثم تليها نسبة بلغت 15.91% عبروا عن البصمة، بالإضافة إلى المبحوثين الذين أجابوا بـ لا فبلغت نسبتهم 10%.

نستنتج أنه يوجد مراقبة تامة حول دخول وخروج العمال بمؤسسة نفطال للغاز المميع بتيارت. يمكن تفسير أنه هناك مراقبة تامة حول دخول وخروج العمال لأن في مؤسسة نفطال للغاز المميع بتيارت تتبع عدة إستراتيجيات وطرق مراقبة موظفيها فعلى سبيل مثال عند دخول توجد هناك بصمة التي يبصم فيها العمال بأيديهم وذلك من أجل التأكد أن الموظفين موجودين أثناء العمل فهناك عدة طرق تنتهجها مؤسسة نفطال بتيارت من أجل مراقبة موظفيها ومن بين هذه الطرق هي التوقيع على ورقة الحضور، الكاميرات المراقبة. دائما تسعى مؤسسة نفطال على نجاح إستمراريتها وديمومتها من خلال الإستراتيجيات التي تنتهجها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. لنجاح المؤسسة الاقتصادية ذات الطابع الإداري الخدماتي لا بد من تطبيق تنظيم نظام العمل، ومراقبة الموظفين أثناء العمل كل هذا له دور وميزة إيجابية في إستقرار المؤسسة.

الجدول رقم 18 يواجه العمال عقوبات على التأخر وكثرة الغيابات عن العمل

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
20.59 %	7	زيادة العمل	85%	34	نعم	
17.65 %	6	ساعات إضافية للعمل				
61.76 %	21	صرامة والجدية في العمل				
			15%	6	لا	
100%	34	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير يواجه العمال عقوبات على التأخر وكثرة الغيابات عن العمل، أكد المبحوثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم 85%، بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت 61.76% صرامة وجدية في العمل، تليها نسبة 20.59% عبروا عن زيادة في الأعمال، تليها نسبة بلغت 17.65% عبروا عن ساعات إضافية للعمل، بالإضافة إلى المبحوثين الذين أجابوا بـ لا بلغت نسبتهم 15%.

نستنتج أن العمال يواجه عقوبات على التأخر وكثرة الغيابات عن العمل بمؤسسة نפטال للغاز المميع بولاية تيارت يمكن تفسير أن العمال يواجهون صعوبات أو عقوبات على التأخر وكثرة الغيابات من العمل. إن مؤسسة نפטال للغاز المميع بولاية تيارت تسعى إلى تحقيق جو ملائم أو جو عمل ملائم لموظفيها من أجل نجاح واستقرار ونجاح المؤسسة. وهناك تأثير سلبي على المؤسسة عندما الموظفين يتغيرون أو يتأخرون يكون هناك نقص في الأعمال وقد يكون هناك عدم الانجاز الأعمال المطلوبة لذلك تنتهج المؤسسة سياسة عقوبات للموظفين لكي يحترموا القواعد والقوانين التي نصت عليها المؤسسة.

أسلوب الصرامة والجدية في العمل له دور إيجابي في المؤسسة فاحترام لمنظومة العمل في المؤسسة يؤدي إلى رفع إنتاجية المؤسسة لذلك تقوم المؤسسة على الطرق التي تجعلها في استقرار إستقرار دائم.

الجدول رقم 19 يقوم المدير بالزام الموظفين بإنجاز الأعمال في وقتها المحدد

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
27.27 %	12	الضغط الكبير أثناء العمل	87.5%	35	نعم	
40.91 %	18	زيادة الوقت أثناء العمل				
31.82 %	14	خضوع لقواعد صارمة				
			12.5%	5	لا	
100%	44	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير يقوم المدير بالزام الموظفين بإنجاز الأعمال في وقتها المحدد، أعد الباحثون الذين أجابوا بـ نعم بلغت نسبتهم 87.5%، بحث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت 40.91% زيادة الوقت أثناء العمل، تليها نسبة بلغت 31.82% عبروا عن خضوع لقواعد صارمة، تليها نسبة بلغت 27.27% عبروا عن الضغط الكبير أثناء العمل، بالإضافة إلى الباحثين الذين أجابوا بـ لا بلغت نسبتهم 12.5%.

نستنتج يقوم المدير بالزام الموظفين بإنجاز الأعمال في وقتها المحدد بمؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت إن مدير مؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت يقوم بغرض قواعد وقوانين على الموظفين من أجل إتمام الأعمال في وقتها المحدد إن تحديد المهام وإنجازها في الأوقات المحددة تجعل المؤسسة في إستقرار تام فعند إجبار الموظفين بإنهاء العمل في الأجل المحدد تجعلهم يعملون بإتقان فالضغط الكبير الأثناء العمل يكون الموظفين مجبرين بإنهاء المهام المطلوبة منهم وذلك يزيد قلقهم وتوترهم أثناء العمل مما يجعلهم يعملون دون تركيز، لذلك زيادة الوقت أثناء العمل تلعب دور كبير بالنسبة للعامل تجعله يركز أثناء تأدية المهام ويعمل بثقة تامة وينجز تلك الأعمال المطلوبة منه. فعند العامل يهمل عمله ولا يعمل ولا بد أن تلجأ المؤسسة إلى إنتهاج سياسية أخرى وقد تكون هذه السياسية خضوع القواعد صارمة، مثل الخصم من راتب الشهري أ إستبدال موظف بموظف آخر، لذلك تأدية المهام أو إنجاز المهام في وقتها المحدد تجعل العامل يتفادى الضغط والقلق والتوتر كما أيضا يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

2. عرض وتحليل بيانات فرضية الثانية:

جدول رقم 21 ساعد تنظيم العمل في تغيير بعض سلوكيات العمال

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
%17.02	8	فتح افاق جديدة	%80	32	نعم	
%36.17	17	اكتساب معارف جديدة				
%46.81	22	تطور اسلوب العمل				
			%20	8	لا	
100%	47	المجموع	%100	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بتغيير ساعد تنظيم العمل في تغيير بعض سلوكيات العمال، أكد الباحثون الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم 80%، بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت 46.81% تطور أسلوب أداء العمل، تليها نسبة بلغت 36.17% عبروا عن إكتساب معارف جديدة، تليها نسبة بلغت 17.02% عبروا عن فتح آفاق جديدة بالإضافة إلى الباحثين الذين أجابوا ب لا بلغت نسبتهم 20%.

نستنتج أن ساعد تنظيم العمل في تغيير بعض سلوكيات العمال بمؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت يمكن تفسير تنظيم نظام العمل في تغيير سلوكيات الموظفين أثناء العمل كان له دور إيجابي في تنمية القدرات الموظفين. فعند ضبط منظومة العمل في المؤسسة الإقتصادية ذات الطابع الإداري الخدماتي تجعل الموظف أو العامل يكون لديه تطور في أسلوب عمله، آداه، تفتح له معارف جديدة وسبل أخرى فالمؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت عند تطبيقها لتنظيم نظام العمل وجعلت العمل يعمل بكفاءة وخبرة ويحترم القواعد والقوانين التي نصت عليها المؤسسة جعلته يكتب معارف جديدة حول عمله جعلته يطور من أداء عمله إن إلتزام المؤسسة بتنظيم نظام العمل أدى ذلك إلى تطورها واستقرارها ونجاحها.

جدول رقم 22 يقوم المدير بإشراك الموظفين في إتخاذ القرارات التي تخص العمل

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
17.02%	10	المداومة على العمل	57.5%	32	نعم	
36.17%	12	الإلتزام بمواقيت العمل				
46.81%	7	بذل جهد أكثر				
			42.5%	17	لا	
100%	29	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير يقوم المدير بإشراك الموظفين في إتخاذ القرارات التي تخص العمل، أكد الباحثون الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم 57%، بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت 41.38% إلتزام بمواقيت العمل، تليها نسبة بلغت 34.48% عبروا عن المداومة في العمل، تليها نسبة بلغت 24,14% عبروا عن بذل جهد أكثر، بالإضافة إلى الباحثين الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم 42.5% - نستنتج أن يقوم المدير بإشراك الموظفين في إتخاذ القرارات التي تخص العمل بمؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت.

يمكن تفسير أن المدير يقوم بإشراك الموظفين في إتخاذ القرارات التي تخص العمل وذلك من خلال الإجتماعات والحوارات التي يقوم بها المدير مع الموظفين، إن مؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت أن موظفيها ملتزمين بمواقيت العمل وحضورهم في وقتهم لأن المدير يقوم بمراقبتهم أثناء العمل، كما يقوم أيضا بوضع إجتماع من أجل النقاش والحوار لحل المشاكل التي تخص المؤسسة والموظفين. فالقائد الصحيح للمؤسسة هو من يقوم بإشراك ومراقبة الموظفين وفتح المجال خصيصا لطرح الآراء والمشاكل التي تخص المؤسسة. فالقائد أو مدير المؤسسة هو من يسهر على نجاح وإستقرار المنظمة، كما يسعى جاهدا لحماية الموظفين فالمدير له دور إيجابي في نجاح المؤسسة وذلك من خلال بذل جهد حول حل المشاكل والعقبات التي ولا بد أن تمر بها أي المؤسسة وهذا ما أشارت إليه:

نظرية القيادة أن القائد الناجح هو من يسهر على نجاح المؤسسة ويقوم بإشراك ومراقبة الموظفين وتبادل معهم الآراء من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف.

جدول رقم 23: يوضح إجبار الموظفين على تغيير أدائهم بعد إعادة ضبط القوانين .

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
17.78%	8	نجاح وتطور	75%	30	نعم	
51.11%	23	تحقيق الأهداف				
31.11%	14	استمرارية في العمل				
			25%	10	لا	
100%	45	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بالمتغير تقوم الإدارة بإجبار الموظفين على تغيير أدائهم بعد إعادة ضبط القوانين، أكد الباحثون الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم % 75، بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت %51.11 تحقيق أهداف تليها نسبة بلغت % 31.11 عبروا عن إستمرارية في العمل، تليها نسبة بلغت % 17.78 عبروا عن نجاح وتطور، بالإضافة إلى الباحثين الذين أجابوا بـ لا بلغت نسبتهم %25

نستنتج أن الادارة تقوم بإجبار الموظفين على تغيير أدائهم بعد إعادة ضبط القوانين بمؤسسة نפטال للغاز المميع. إن المؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت تقوم على قوانين يجب على موظفيها الإحترام لكل القواعد واللوائح لذلك تقوم الإدارة بإجبار الموظفين على تغيير أدائهم بعد إعادة ضبط القوانين لأن منظومة العمل لها دور إيجابي في المؤسسة فعند تطبيق القوانين التي نصت عليها المؤسسة يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة. فتنظيم نظام العمل ساعد على ضبط القواعد داخل المؤسسة كما ساهم في نجاح وتطور في إتقان العمل من قبل الموظفين. كما لضبط القوانين داخل المؤسسة ساهم في إستمرارية الموظفين في العمل وجعلهم يعملون بإتقان وتفاني في العمل.

جدول رقم 25: يوضح وجود مصلحة متخصصة لتقييم الأداء الموظفين.

النسبة	تكرار	العبرة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
%9.09	3	يومية	%70	28	نعم	
%12.12	4	سنويا				
%12.12	4	أسبوعيا				
%66.67	24	شهريا				
			%30	12	لا	
100%	33	المجموع	%100	40		المجموع

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بالجدول أعلاه توجد مصلحة متخصصة لتقييم أدائك، أكد الباحثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم %70، بحيث غير منهم بأعلى نسبة بلغت %66.67 شهريا، وتليها مباشرة نسبة بلغت %12.12 عبروا عن أسبوعيا، تليها نفس النسبة عبروا سنويا %12.12 تليها أدنى نسبة عبروا عن يوميا حيث بلغت نسبتهم %9.09 بالإضافة إلى إلى الباحثين الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم %30 نستنتج أنه توجد مصلحة متخصصة لتقييم الأداء بمؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت.

إذن يمكن تفسير أن مؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت تقوم بتقييم أداء موظفيها وذلك من خلال عدة طرق وذلك على سبيل المثال عن طريق الترقية، زيادة في الأجور.

المنح، تقديرات المعنوية، تشجيعات الشكر وتقدير. فالموظف عند العمل في المؤسسة وإتقانه للعمل، يأتي في وقته ولا يتأخر ولا يتغيب، ويكون ملتزم فلا بد أن تقوم المؤسسة بتقييم أداء العمال، فعند تقييم أداءهم وتحفيزهم، وزيادة في راتبهم الشهري تجعلهم محبين للعمل. لذلك جاءت نظرية العلاقات الإنسانية بزعامة إلتون مايو أن المورد البشري يجب دعمه ماديا ومعنويا ومراعاته على أنه إنسان فيبدع ويقدم ما بوسعه من أجل نجاح وتحقيق أهداف المؤسسة. فالبعد المادي والمعنوي له دور خاص في المؤسسة قد يؤدي ذلك إلى الوصول إلى المبتغى والاستقرار.

فعند تشجيع أو الإهتمام بالموظفين بالمؤسسة قد يعمل الموظف بإتقان ويكون محبا لعمله فالإهتمام بالموارد البشري في المؤسسة له دور كبير مما يساهم في رفع إنتاجية المؤسسة ويؤدي إلى نجاحها وإستمراريتها.

جدول رقم 26 تحصل على حوافز وتشجيعات أثناء أداء العمل

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
%43.24	16	مكافآت ومنح فقط	%72.5	29	نعم	
%40.54	15	تقديرات معنوية فقط				
%16.22	6	تحصل عليهما معا				
			%27.5	11	لا	
100%	37	المجموع	%100	40		المجموع

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بالجدول أعلاه تحصل على حوافز وتشجيعات أثناء أداء العمل، أكد المبحوثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم %72.5، بحيث عبروا منهم بأعلى نسبة بلغت %43.24 مكافآت ومنح فقط، تليها مباشرة نسبة بلغت %40.54 عبروا عن تقديرات معنوية فقط، تليها نسبة بلغت %16.22 تحصل عليهما معا. بالإضافة للمبحوثين الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم %27.5

- تستنتج تحصل على حوافز وتشجيعات أثناء أداء العمل

- تسعى مؤسسة نفضال بتيارت جاهدة لتوفير بيئة عمل ملائمة للموظفين وذلك من أجل شعور الموظفين بالإهتمام من طرف المؤسسة. لأن عند إتقان العمال للعمل فتسعى المؤسسة إلى رفع من معنويات العمال وذلك بعدة طرق مختلفة فعند إبداع العامل وإتقانه للعمل في المؤسسة مختلفة هنا لا بد من تقديم له المكافآت وتقديرات المعنوية من خلال الإهتمام به كشخص مناسب للمؤسسة أو شكر وتقديره فعند رفع معنويات العامل وتحفيزه ماديا يجعله مبدع وملتزم لعمله فالإهتمام بهذا الجانب للمورد البشري له دور إيجابي في إنتاجية المؤسسة ونجاحها، لأن المنح والهدايا والتقديرات المعنوية لها دور إيجابي في نفسية الموظف، تجعله يأتي في وقت العمل، يحترم القواعد التي جاءت بها المؤسسة إلى غير ذلك. وأكد ذلك التون مايو المؤسسة لنظرية العلاقات الإنسانية أن البعد المادي والمعنوي للعامل أو الموظف يجعل المؤسسة تحافظ على ديمومتها ونجاحها والوصول إلى تحقيق أهدافها.

جدول رقم 27: تشعر بالراحة النفسية وتعمل بمعنويات مرتفعة

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
%29.27	12	إنتمائك لفريق عمل متعاون	%77.5	31	نعم	
%41.46	17	وضوح امهام المطلوبة منك				
%29.27	12	جو عمل ملائم				
			%22.5	9	لا	
100%	41	المجموع	%100	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغيرات تشعر بالراحة النفسية وتعمل بمعنويات مرتفعة، أكد الباحثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم %77.5، بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت %41,46 ووضوح المهام المطلوبة منك، تليها نسبة بلغت %29.27 عبروا عن إنتمائك لفريق عمل متعاون، تليها نفس النسبة بلغت %29.27 عبروا عن جو عمل ملائم بالإضافة إلى الباحثين الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم بـ %22.5.

تستنتج أن هناك راحة نفسية ومعنويات مرتفعة عند العمل بمؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارات حيث تسعى جاهدة من أجل راحة موظفيها لأنها تعمل على خلق جو ملائم لهم كما تسعى جاهدة من أجل توفير لهم بيئة عمل هادئة وملائمة لهم.

إن المؤسسة تجعل موظفيها يعملون براحة نفسية لأن كل عامل وله عمله الخاص في المؤسسة كما تجعله يعمل فيشعر على طبيعته وذلك من أجل إتقانه لعمله فعند وضوح المهام المطلوبة من العامل في المؤسسة تكون هناك سهولة وراحة نفسية والعمل بمعنويات مرتفعة أثناء عمله. فعند الضغط والتوتر فهنا العامل لا يعمل بأريحية تامة وربما يكون هناك عدم الإتيقان في العمل فمعنويات المرتفعة في العمل يؤدي ذلك إلى إتقان والعمل بجدية، وأيضا هناك دور كبير للعلاقات المتعاونة في العمل فعند العمل بفريق متعاون يكون هناك نوع من سهولة وتبادل المهام والمعلومات كل هذا يؤدي إلى التفاني في العمل.

جدول رقم 28 تتلقى دعم وتعاون من زملائك داخل العمل

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
%39.22	20	المساعدة في حل المشكلات	%95	38	نعم	
%29.41	15	تكوين علاقات جيدة				
%31.37	16	بناء فريق عمل متعاون				
			%5	2	لا	
100%	51	المجموع	%100	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بالمتغير تتلقى الدعم والتعاون من زملائك داخل العمل أكد المبحوثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم %95، بحيث عبروا منهم بأعلى نسبة بلغت %39.22 المساعدة في حل المشكلات، تليها نسبة بلغت %31.73 عبروا عن بناء فريق عمل متعاون، تليها نسبة بلغت %29.41 عبروا عن تكوين علاقات جيدة، بالإضافة إلى المبحوثين الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم %5.

نستنتج أن الموظفين يتلقون الدعم من بعضهم البعض داخل مؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت. يمكن تفسير التعاون بين الموظفين داخل مؤسسة نפטال للغاز المميع بولاية تيارت بشيء إيجابي الذي يؤدي إلى حل المشاكل والعراقيل التي تمر بها المؤسسة فالعلاقات الاجتماعية في المؤسسة في إطار التعاون ودعم لها دور كبير في إستقرار ونجاح المؤسسة فعند تبادل الآراء وحوار وحل المشكلات بين الموظفين يؤدي إلى نجاح المؤسسة كما أن الفريق المتعاون ووضع خطة مشتركة والعمل عليها إطار تحقيق ديمومة المؤسسة على هذا يؤدي إلى زيادة تطور ونجاحها. وعند خلق جو عمل ملائم أو بيئة عمل ملائمة وتكون العلاقة جديدة بين الموظفين كل هذا حتما يؤدي إلى زيادة كفاءة وخبرة المؤسسة.

3. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

جدول رقم 29: تنظيم العمل في المؤسسة ساهم في تماسك العلاقات الوظيفية بين المدير والمرؤوسين

النسبة	تكرار	العقارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
45.83%	22	إتقان العمل	87.5%	35	نعم	
31.25%	15	الحوار والتواصل				
22.92%	11	بذل جهد أكثر				
			12.5%	5	لا	
100%	48	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير تنظيم عمل المؤسسة ساهم في تماسك العلاقة الوظيفية بين المدير والمرؤوسين، أكد الباحثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم 87.5% بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت 45.83% إتقان العمل، تليها نسبة بلغت 31.25% عبروا عن الحوار والتواصل، تليها نسبة بلغت 22.92% عبروا عن بذل جهد أكثر، بالإضافة إلى الباحثين الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم 12.5% تستنتج أن تنظيم عمل المؤسسة ساهم في تماسك العلاقة الوظيفية بين المدير والمرؤوسين بمؤسسة نفعال للغار المميع.

إن مؤسسة الإقتصادية ذات الطابع الإداري الخدماتي عند تطبيقها لقواعد والقوانين تنظيم نظام العمل أدى إلى زيادة العالية في كفاءتها وخبرتها كما أدى أيضا إلى نجاحها وإستقرارها. وجعلت الموظفين يعملون بأريحية تامة. كما ساهم تنظيم نظام العمل في تماسك العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين من خلال التواصل وحل النزاعات والمشاكل وإتقان العمل. إن نجاح أو إستقرار المؤسسة لا بد أن يكون هناك إتصال بين المدير أو رئيس والمرؤوسين لأن المراقبة التامة وحضور المدير له دور في المؤسسة فعند وضع إجتماعات وكل موظف يعطي رأيه ويكون هناك نوع من النقاش والحوار حتما يؤدي إلى التفاهم وحل المشاكل ويكون هناك إتقان وتفاني في العمل. فالمؤسسة نفعال للغاز المميع بتيارات تقوم على الحوار والتواصل بين الموظفين ومدير وهذا ما جعل المؤسسة تعمل بإحترام قواعد تنظيم نظام العمل و حل كل الخلافات التي تمر بها المؤسسة هذا ما أدى إلى إستقرارها.

جدول رقم 30: ساهم التنظيم في تغيير أساليب العمل

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
32.26%	10	تغير مهام	67.5%	27	نعم	
51.61%	16	تغيير في إجراءات العمل				
16.13%	5	تغيير في أدوار				
			32.5%	13	لا	
100%	31	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بالمتغير ساهم التنظيم في تغيير أساليب العمل أكد الباحثون الذين أجابوا بنعم 67.5%، بحيث عبروا منهم بأعلى نسبة بلغت 51.61% تغير في إجراءات العمل، تليها نسبة بلغت 32.26% عبروا عن تغيير المهام، تليها نسبة بلغت 16.13% عبروا عن تغيير في الأدوار، بالإضافة إلى الباحثين الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم ب32.5% نستنتج أن ساهم التنظيم في تغيير أساليب العمل بمؤسسة نفطال للغاز المميع بتيارت.

إن مؤسسة نفطال للغاز المميع بتيارت عند تطبيقها لقواعد نظام العمل ساهم في إلتزام الموظفين وإحترام مواقيت العمل كما أن ساهم تنظيم نظام العمل في تغيير أساليب العمل في المؤسسة وذلك من خلال تغير في المهام، تغير في إجراءات العمل، تبادل الأدوار، ساهم التنظيم في المؤسسة إلى إنتهاج أساليب أخرى في العمل من خلال التغير في مهام وذلك لكي لا يشعر الموظفين بالملل عند تأديتهم نفس المهام كل يوم، ذلك مما أدى إلى تغير في المهام كما أدت المؤسسة في تغير إجراءات العمل أيضا من أجل الموظفين كي لا يشعرون بنفس الروتين والملل مما أدى إلى تبادل الأدوار في المؤسسة، فهنا التنظيم كان النقطة الأساسية في المؤسسة وكسر الروتين الذين يشعرون دور في المؤسسة.

جدول رقم 31 حدث تغيير في الهيكل التنظيمي بعد تجسيد منظومة العمل

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
%38.89	14	تغيير في أسماء المصالح	%67.5	27	نعم	
%44.44	16	تغيير في مهام العمال				
%16.67	6	تغيير في رؤساء المكاتب				
			%32.5	13	لا	
100%	36	المجموع	%100	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بالمتغير حدث تغيير في الهيكل التنظيمي بعد تجسيد منظومة العمل، أكد الباحثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم %67.5، بحيث غير منهم بأعلى نسبة بلغت %44.44 تغيير في مهام العمال، تليها نسبة بلغت %38,89 عبروا عن تغيير في أسماء المصالح، تليها نسبة بلغت %16.67 عبروا عن تغيير في رؤساء المكاتب، إلى الباحثين الذي أجابوا بلغت نسبتهم %32.5 نستنتج أن هناك تغيير في الهيكل التنظيمي بعد تجسيد منظومة العمل بمؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت.

يمكن تفسير بعد تجسيد منظومة العمل في المؤسسة حدث عدة تغيرات في المنظمة لأن قبل تطبيق تنظيم نظام العمل كانت المؤسسة تعاني من عدة مشاكل وعراقيل منها عدم إحترام منظومة القوانين، عدم إحترام قواعد العمل وغيرها. ولكن بعد تجسيد منظومة العمل في المؤسسة حدث تغير في الهيكل التنظيمي وهذا ملاحظناه في مؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت فاعتمدت على عدة طرق ساهمت في تجسيد منظومة العمل . وكان ولا بد من تغير في مهام العمال. ووضع كل عامل في مكانه المناسب وجعله يؤدي دوره وعمله بأكمل وجه وتوظيفه في مكانه ومهامه الصحيح فسعت المؤسسة جاهدة إلى معرفة وجعل كل العمال في مكانهم المناسب، كما سعت المؤسسة جاهدة في تغيير رؤساء المكاتب وجعل كل موظف في مكان عمله مناسب لذلك بعد تجسيد تنظيم نظام العمل في المؤسسة الاقتصادية الخدمائية ذات الطابع الإعدادي حدث تغير في مستوى المؤسسة. وكان هذا التغير له دور إيجابي في تحقيق أهداف المؤسسة.

جدول رقم 32: يستخدم المدير السلطة الممنوحة له بالضغط على العمال

النسبة	تكرار	العبرة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
%16.67	3	عدم مراعاة الظروف الاجتماعية	%42.5	17	نعم	
%72.33	13	إجبارية احترام مواعيد العمل				
%11.11	2	إجبار العمال على العمل ساعات إضافية				
			%57.5	23	لا	
100%	18	المجموع	%100	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير يستخدم المدير السلطة الممنوحة له بالضغط على العمال، أكد العمال الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم %57.5 أما المبحوثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم %42.5 بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت %72.33 إجبارية إحترام مواعيد العمل، تليها نسبة بلغت %16.67 عبروا عن عدم مراعاة الظروف الاجتماعية، تليها نسبة بلغت %11.11 عبروا عن إجبارية العاملين على العمل لساعات إضافية.

نستنتج يستخدم المدير السلطة الممنوحة له بالضغط على العمال.

فيمكن تفسير أن المدير يستخدم السلطة الممنوحة له العمال لذلك من أجل إحترام مواقيت العمل التي تضعها المؤسسة. إن مؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت تجعل الموظفين القوانين واللوائح التي تفرضها عليهم لأن سهولة في العمل وعدم وضع قوانين للعمل تجعل العامل لا يتقن عمله بل يجعله يهمله. لذلك مدير مؤسسة يستخدم السلطة إتجاه الموظفين من أجل إتقان العمل، وحتما ذلك يؤدي إلى إنهاء الأعمال الإدارية في وقتها المحدد لذلك مؤسسة نفضال بتيارت تجعل موظفيها يحترمون مواعيد العمل ولا يتأخرون ولا يتغيبون إلا بمبررات أو ظروف إجتماعية صعبة تجعل الموظف يتغيب. لذلك فسلطة المدير على موظفيه أيضا لها دور إيجابي في إحترام مواقيت العمل وأيضا العمل برغبة من العامل دون شعوره أن المدير يضغط عليه.

جدول رقم 35 هناك اتصال بين المدير والموظفين

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
56.41%	22	الإتصال الرسمي	80%	32	نعم	
7.69%	3	الإتصال غير رسمي				
35.90%	14	الإتصال المستمر				
			20%	8	لا	
100%	39	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بالجدول أعلاه هناك إتصال بين المدير والموظفين، أكد المبحوثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم 80% بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت 56.41% الإتصال الرسمي، تليها مباشرة نسبة بلغت 35,90% الإتصال المستمر، تليها نسبة بلغت 7.69% عبروا عن الإتصال غير رسمي، بالإضافة إلى المبحوثين الذين أجابوا بلا بلغت 20%.

- تستنتج أن هناك إتصال بين المدير والموظفين يمكن تفسيره بأن القائد الناجح أو المدير الناجح هو من يتواصل يوميا مع العمال وذلك من أجل تحديد المهام المطلوبة وحتى متابعة العمال بشكل جيد في المؤسسة. لذلك يحتاج الموظفون إلى التعود على التواصل مع رؤسائهم وزملائهم في العمل على أساس يومي، وينبغي للمشرفين عقد اجتماعات أسبوعية مع فرقهم، ولا بد من الموظفين أن يفهموا المهام المطلوبة منهم، فهذا يمهد الطريق لنجاح الأعمال. ومن الممارسات الجيدة هي سماح للعمال بتحديد أهدافهم الخاصة كل أسبوع، وهذا يجعلهم أكثر إنتاجية ويعزز بيئة العمل الصحيحة ويحث الموظفين على متابعة عادات العمل الجيدة كل يوم. لذلك فالتواصل مع المدير يعزز فريق التعاون بينهم مما يجعلهم يحددون مهامهم، وحل المشاكل التي يمرون بها، كما أيضا الإتصال يفتح المجال لتبادل الآراء ونقاشات وحتى تحديد الأهداف المراد تحقيقها، فعند العمل بفريق متعاون يؤدي ذلك إلى نجاح المؤسسة وهذا ما أشارت إليه نظرية القيادة أن القائد الناجح إلى نجاح المؤسسة. والذي يمتلك شخصية قوية داخل المؤسسة وينتقل بالموظفين ويبدل جهد من أجل حل المشاكل كل هذا يعزز التعاون ويؤدي إلى نجاح المؤسسة.

الجدول 37: يشعر الموظفون عند إلزامهم بتنفيذ المهام الموكلة إليهم في الآجال المحددة

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
53.85	4	شعور الموظفين بالضغط	%62.5	25	نعم	
26.92 %	7	العلم بطاقة سلبية				
% 19.23	5	عدم الشعور بالإهتمام				
			% 37.5	15	لا	
%100	26	المجموع	100 %	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير يشعر الموظفون عند إلزامهم بتنفيذ المهام الموكلة إليهم في آجال محددة أكد الباحثون الذين أجابوا نعم بلغت نسبتهم %62.5 بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت %53.85 شعور الموظفين بالضغط، تليها نسبة بلغت %26,92 عبروا عن العمل بطاقة سلبية، تليها نسبة بلغت %19.23 عبروا عن عدم الشعور بالإرتقاء بالإضافة إلى الباحثين الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم %37.5 نستنتج يشعر الموظفون عند إلزامهم بتنفيذ المهام الموكلة إليهم في الآجال المحددة بمؤسسة نفضال للغاز المميع بتيارت.

يمكن تفسير عند إلزام الموظفين بإنجاز المهام المطلوبة منهم في الآجال المحددة هنا قد يشعر الموظف بضغط كبير أثناء عمله وقد يؤدي ذلك عدم الإلتقان في العمل فعند تحديد المهام ورسم خطة العمل يمكن لموظفين العمل بدون ضغط وشعور بأريحية تامة. لأن الضغط والسلبية في العمل قد تؤدي إلى فشل المؤسسة. فعند إلتزام الموظفين بقواعد العمل وتحديدهم للمهام ورسمهم لأهداف المؤسسة وعمل عليها فيؤدي هذا إلى عدم الضغط أثناء العمل.

لأن توضيح المهام في وقت المناسب لها دور كبير في المؤسسة وذلك من خلال العمل دون ضغط، العمل براحة تامة عكس ذلك عند ضيق الوقت وإجبار الموظفين إتمام المهام في الوقت المحدد يؤدي ذلك إلى التوتر والقلق والضعف من قبل الموظفين وهنا لا يعملون برغبة تامة. لذلك وجب على المؤسسة تحديد المهام بإتقان وفي وقت محدد من أجل عمل الموظفين بدون ضغط.

الجدول 38: ينزعج الموظفون عند مراقبة الدخول والخروج

النسبة	تكرار	العبارة	النسبة	تكرار	العينة	
					الإحتمالات	
47.6%	16	شعور بالتنفيذ	70%	28	نعم	
41.18%	14	الشعور بالضغط الكبير				
11.76%	4	عدم وجود ثقة متبادلة				
			30%	12	لا	
100%	34	المجموع	100%	40	المجموع	

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير ينزعج الموظفون عند مراقبة الدخول والخروج والغيابات أكد المبحوثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم 70% بحيث عبر منهم بأعلى نسبة بلغت 47.6% - الشعور بالتنفيذ، تليها نسبة بلغت 41.18% عبروا عن الشعور بالضغط الكبير تليها نسبة بلغت 11.76% عبروا عن عدم وجود ثقة متبادلة، بالإضافة إلى المبحوثين الذين أجابوا بلا بلغت نسبتهم 30%.

- نستنتج أن ينزعج الموظفون عند مراقبة الدخول والخروج والغيابات بمؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت. إن مؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت تضع جهاز البصمة عند دخول العمال وهذا ما أدى إلى انزعاج أغلب الموظفين وشعورهم بالضغط عند الدخول، لأن بعد تجسيد تنظيم نظام العمل بالمؤسسة أصبح هناك رقابة شديدة وصارمة للموظفين تضع المؤسسة عدة وسائل لمعرفة رقابة العمال من بينهم أجهزة المراقبة، جهاز البصمة والتوقيع على ورقة الحضور كل هذه التقنيات تؤدي إلى الإتقان في العلم لأن غيابات العمال بدون أي مبرر يؤدي ذلك

إلى تدهور في المنظمة. لذلك فهي تسعى جاهدة إلى جعل الموظفين يتقنون عملهم وتوفر لهم بيئة جو ملائم من أجل العمل الحسن.

4. نتائج الدراسة :

- أن نسبة الإناث تطغى على نسبة الذكور في مؤسسة نفطال للغاز المميع بولاية تيارت.
- أن فئة الكهول تمثل الأغلبية في مؤسسة نفطال للغاز المميع.
- أن فئة المتزوجين أكثر توظيفاً في مؤسسة نفطال للغاز المميع.
- أن فئة الشهادات الجامعية أكثر توظيفاً في مؤسسة نفطال.
- أن فئة الإطار هي أكثر توظيفاً.
- أن أصحاب الأقدمية في العمل من 10 إلى 20 عاماً أكثر توظيفاً في مؤسسة نفطال للغاز المميع.
- أن سكان القريب من مكان العمل أكثر توظيفاً في مؤسسة نفطال.
- أن هناك تغير في مصطلح عقلنة العمل داخل مؤسسة نفطال للغاز المميع.
- أن هناك تنوع في آليات المستخدمة في مؤسسة نفطال للغاز المميع.
- أن هناك آليات العقلنة المستخدمة في مؤسسة نفطال.
- أن تنظيم ساهم في تحقيق أهداف المؤسسة نفطال.
- أن مؤسسة نفطال تفرض قواعد على الموظفين.
- أن مؤسسة نفطال تسعى إلى حماية المعلومات وبيانات الموظفين .
- أن مؤسسة نفطال مازالت تحتفظ في الأجهزة القديمة كوييتر ،فاكس ،الطابعات .
- أن العمال واجهوا صعوبات بعد خضوعهم لقواعد نظام العمل في مؤسسة نفطال.
- أن ساهم نظام العمل في مؤسسة نفطال بتقييم المهام لكل فرد.
- أنه يوجد مراقبة تلامه حول دخول وخروج العمال لمؤسسة نفطال.
- أن العمال يواجه عقوبات على التأخر وكثرة الغيابات عن العمل .
- يقوم المدير بإلزام الموظفين بإنجاز الأعمال بوقتها المحدد.
- ساعد تنظيم العمل في تغيير بعض سلوكيات العمال.
- يقوم المدير بإشراك الموظفين في إتخاذ القرارات التي تخص العمل.
- تقوم الإدارة بإجبار الموظفين على تغير أدائهم بعد إعادة ضبط القوانين.
- أنه توجد مصلحة متخصصة لتقييم الأداء.
- تحصل على حوافز وتشجيعات أثناء أداء العمل.
- أن هناك راحة نفسية ومعنويات مرتفعة عند العمل.
- أن الموظفون يتلقون الدعم من بعضهم البعض داخل المؤسسة.

- أن تنظيم العمل للمؤسسة ساهم في تماسك العلاقة الوظيفية بين المدير والمؤسسين.
- ساهم التنظيم في تغيير أساليب العمل .
- أن هناك تغيير في الهيكل التنظيمي بعد تجسيد مظلومة العمل.
- يستخدم المدير السلطة الممنوحة له بالضغط على العمال.
- أن هناك إتصال بين المدير والموظفين.
- يشعر الموظفون عند إلزامهم بتنفيذ المهام الموكلة إليهم في الأجل المحددة.
- ينزعج الموظفون عند مراقبة الدخول والخروج والغيابات في المؤسسة.

5. مناقشة النتائج في ضوء فروضها:

أ- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى:

تؤكد الشواهد الكمية للفرضية الأولى والتي مفادها توجد آليات تطبيق العقلنة بمؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت كما يلي:

- أن هناك تغيير في مصطلح عقلنة العمل داخل المؤسسة.
- أن هناك تنوع في آليات المستخدم داخل المؤسسة.
- أن هناك آليات العقلنة المستخدمة في المؤسسة.
- أن تنظيم ساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
- أن المؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت تفرض قواعد على الموظفين من أجل إنجاز الأعمال.
- تسعى المؤسسة نפטال إلى حماية المعلومات والبيانات الموظفين.
- مازلت مؤسسة نפטال تحتفظ بالأجهزة القديمة، الكومبيوتر، الفاكس، الطابعات.
- أن العمال واجهوا الصعوبات بعد خضوعهم لتطبيق قواعد نظام العمل بمؤسسة نפטال.
- ساهم نظام العمل بمؤسسة نפטال بتقييم المهام لكل فرع.
- يوجد رقابة تامة حول دخول وخروج العمال بمؤسسة نפטال للغاز المميع.
- العمال يواجهون عقوبات على التأخر وكثرة الغيابات عن العمل بمؤسسة نפטال للغاز المميع.
- * يقوم المدير بإلزام الموظفين بإنجاز الأعمال في وقتها المحدد في مؤسسة نפטال للغاز المميع.
- وبناء على ما تقدم يمكن القول:
- أن الفرضية الأولى ثبت صدقها ميدانيا.

ب- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

تؤكد للشواهد الكمية للفرضية الثانية التي مفادها أبعاد العقلنة بمؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت كما يلي:

- ساعد تنظيم العمل في تغيير بعض السلوكيات العمال بمؤسسة نפטال.
 - يقوم المدير بإشراك الموظفين في إتخاذ القرارات التي تخص العمل بمؤسسة نפטال.
 - تقوم الإدارة بإجبار الموظفين على تغيير أدائهم بعد إعادة ضبط القوانين بمؤسسة نפטال.
 - تحصل على حوافز وتشجيعات أثناء أداء العمل.
 - هناك راحة نفسية ومعنوية مرتفعة عند العمل بمؤسسة نפטال للغاز المميع.
 - أن الموظفون يتلقون الدعم من بعضهم البعض داخل المؤسسة نפטال للغاز المميع.
- * وبناء على ما تقدم يمكن القول:

- أن الفرضية الثانية ثبتت صدقها ميدانيا.

ج- نتائج لدراسة في ضوء الفرضية الثالثة:

تؤكد الشواهد الكمية للفرضية الثالثة والتي مفادها معيقات تطبيق العقلنة داخل مؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت كما يلي:

- أن تنظيم العمل للمؤسسة يساهم في تماسك العلاقات الوظيفية بين المدير والمرؤوسين بمؤسسة نפטال للغاز المميع.

- ساهم التنظيم في تغيير أساليب العمل بمؤسسة نפטال للغاز المميع.
 - هناك تغيير في الهيكل التنظيمي بعد تجسيد منظومة العمل بمؤسسة نפטال للغاز المميع.
 - يستخدم المدير السلطة الممنوحة له بالضغط على العمال.
 - هناك إتصال بين المدير والموظفين.
 - يشعر الموظفون عند إلزامهم بتنفيذ المهام الموكلة إليهم في الأجل المحددة بمؤسسة نפטال للغاز المميع.
 - ينزعج الموظفون عند مراقبة الدخول والخروج والغيابات بمؤسسة نפטال للغاز المميع.
- * وبناء على ما تقدم يمكن القول:

- أن الفرضية الثالثة ثبت صدقها ميدانيا.

مناقشة نتائج في ضوء الفرضية الثانية:

وضعت مؤسسة نافتال نصب أعينها على العقلنة في التسيير من خلال الإشراف الجيد والمتمثل في التوجيه والرقابة والإرشاد والتنظيم الفعال من خلال ضمان مستوى أداء الموظفين، التسلسل الهرمي في العمل، ترتيب المهام، توفير الإمكانيات المادية والبشرية، وجود حل لكل المشاكل أو وضع بدائل عند حدوث أي طارق.

عند تطبيق مؤسسة نافطال لتلك القواعد تنظيم نظام العمل جعل الموظفين يتقيدون بالقانون الداخلي للمؤسسة وجعلهم ينضبطون داخل المنظمة والتقليل من أخطائهم أثناء العمل وهذا ما يجعلهم يسلكون الطريق الصحيح نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

فعند إلزام الموظفين بقانون نظام العمل ودخولهم في الوقت المحدد وكل موظف يتقيد بمهامه ويحترم القوانين التي نصت عليها المؤسسة كل هذا حتما سيؤدي إلى الطريق الصحيح نحو تحقيق الأهداف، ويخلق بيئة تنظيمية ملائمة بين الموظفين، وكذا جعل كل موظف يلتزم بالمسؤوليات أثناء تأديته للمهام، كل هذا يخلق بيئة تنظيمية ملائمة لتأدية المهام الموكلة لهم، كما استخلصنا أن هناك علاقة التعاون بين الموظفين مبنية على الإحترام.

فالموظفين بمؤسسة نافطال توجد بينهم المعاملة الحسنة والإخلاص في العمل، وكذا التعاون بينهم وخلق الروح الجماعية توجه سلوكهم نحو الإنجاز في العمل. ولا ننسى أن هناك علاقة وطيدة بين المدير والموظفين التي ساهمت في حل العديد من العقبات والعراقيل التي مرت بها المؤسسة، كما أن عقلنة العمل كان لها دور كبير في المنظمة من خلال تقييم وتحفيز الموظفين نحو الأفضل ومنه تلعب عقلنة العمل دورا كبيرا في تطبيق قواعدها وقوانينها في المؤسسة العمومية الجزائرية.

من خلال كل ما سبق يمكن القول بأن الفرضية العامة التي تنص على أن يتم تطبيق عقلنة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية قد تحققت.

تقييم الفرضية العامة:

بما أن الفرضية الأولى والتي مفادها توجد آليات تطبيق العقلنة مؤسسة نפטال للغاز المميع، والفرضية الفرعية الثانية ولتي مفادها توجد أبعاد العقلنة بمؤسسة نطال للغاز المميع، والفرضية الثالثة والتي مفادها توجد معيقات تطبيق العقلنة داخل المؤسسة نפטال للغاز المميع ثبت صدق الفرضيات ميدانيا.

د-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

ما الجهنمية البيروقراطية، التي تظهر من خلال مقاومة الفرد لقواعد التنظيم البيروقراطي هذا التقديس للقوانين حسب "كروزيه" ينتج عنه إنخفاض الروح الجماعية، وهو ما يترتب عنه الجمود السلوك الذي يؤدي إلى هوة بين الإدارة البيروقراطية وأفرادها، ما يؤدي إلى زيادة الرقابة على الموظف وعلى تطبيقه للقانون، يجعل سلوكه أكثر جمود أو يزيد من إتساع الهوة بين الإدارة البيروقراطية والموظفن، عكس ذلك جاءت نتائج دراستنا مناقشة لما يراه "ميشال كروزيه"، فالموظفين بالمؤسسة نפטال للغاز المميع يلتزمون بالقوانين واللوائح التنظيمية ويتقبلونها بصدر رحب فهي المصدر الرئيسي لتوجيه سلوكهم نحو إنجاز العمل وخلق بيئة العمل ملائمة.

سودها الحيجا الاجتماعي والانتماء للمؤسسة عما يشكل قيم تنظيمية بالاحترام المتبادل بين الهو خلفيت وخلق روح الجماعية تدفعهم ومنحهم إلى التعاون من أجل إنجاز الأعمال الموكلة إليهم، أما بخصوص إنترام الموظفين بمواقيت العمل قد أثبتنا در استنا أنهم يلتزمون يملك لكونهم يمتلكون الخبرة والتخصصى والعقادة لانجازه ها مهم ما يجعل المسؤولين يتساهلون معهم في هذه النقطة ها مشا من الحرية هذا ما تشابه مع أعمال كر وزيبه بأن الفاعل الاستراتيجي بحيرته وتخصه تجعل منه يتمتع بها مش من الحرية في التنقل. لقد قام إتون ما يو بعدت تجارب في مصنع ها وثورن وكانت هناك مشكلة التي تواجه المسؤولين في هذه الشركة وتمثل في إنخفاض في الانتاج رغم من تمتع العمال بكافة المرايا الاجتماعية والصحية، كما توصلت هذه الدراسة أن العامل يتأثر في عمله يا لعلاقات الاجتماعية وروح العمل السائدة في المؤسسة على عكس ما وجدناه في دراستنا ثات العلاقات الاجتماعية أرواح الجماعية داخل العمل تدفعهم إلى التعاون من أجل الانجاز الأعمال. - أما بخصوص دراسة كارل ماركس حيث ربط إنتاجية العمل وقيمة البضائع التي ينتجها العامل بكمية العمل الضرورية لانتاج السلعة كما يستخدمه كارل ماركس عبارة العمل الاجتماعي تعني له الكثير ويقصد بها كمية العمل الضرورية وكانت هذه الدراسة بمؤسسة الصناعية على عكس ما وجدناه بدرستنا أن تطبيق تنظيم نظام إنتاجية المؤسسة الاقتصادية. العمل وإحترام الهو خلفية لقواعد العقلنة حتنا يؤدي ذلك رفع - أما بخصوص دراسة مجدي جميلة التي توصلت إلى عدم تماشي الوسائل والأساليب المستعملة والخدمات المقدمة بالإضافة إلى فروق العمل الغير مساعدة وارتباطا الأجرة بالمنجب وليس بالدور وعجز الأفراد على تلبية حاجاتهم وتحقيق طموحاتهم مما تولد ته رقية غيرة في ترك العمل الاء داري واللجوء إلى مشاريع استثمارية أو الهجرة والبحث إلى الاستقرار خارج الومنا، وهذا عكس ما توصلنا إليه في دراستنا أن مؤسسة نفعال تقوم بتوفير الوسائل المادية وإدخال البرامج والأنظمة الحديثة ، عما أيضا تقدمن المؤسسة بتحديث المورد البشري مع على ما هو جد يديا لاعدارة المؤسسة ووجود قدرة على التطوير والتجديد ومواكبة التطورات الحاصلة مع تغيير أساليب العمل التقليدية بالحديثة.

أما بخصوص دراسة عربات منير الذي توصل إلى العقلانية نظام الخدمات الإجتماعية بالرفع من مستوى أداء الفاعل وأن نظام الحوافز له دور في تخفيف من حدة التغيب العمالي للمؤسسة، وأيضا توصل أن تفعيل إنتاجية المؤسسة في خضم المنافسة وإقتصاد السوق على أن الواقع الإمبريقي يكشف عكس ذلك فالعوامل التنظيمية والمؤشيرات غير الفاعلة ترتب عنها سلبيات الأداء العمال الدائمين هذا عكس ما توصلنا إليه في دراستنا أن مؤسسة نفعال توجد فيها عوامل تنظيمية وذلك مما ساهم في رفع أداء العمال في المؤسسة، وأيضا تحفيز العمال يلعب دور كبير في تحسين أداء الموظفين .

توصل الباحث إلى إرتفاع الوعي المهني بين كبار السن والموظفين، وإنخفاض تأثير مدى الخبرة والخصائص الاجتماعية والإقتصادية على الوعي المهني بينما يؤثر على توجهات نحو البيروقراطية، جاءت دراستنا متشابهة في نقطة واحدة وألا وهي هناك وعي ممي بين كبار السن والموظفين في مؤسسة نفضال، فنسبة الكهول تغطي على الشباب وذلك لإمتلاكهم الخبرة والكفاءة والأقدمية في العمل .

التوصيات:

- * الإهتمام بالعمال: يجب على المؤسسة الجزائرية الإهتمام بالموظفين وتوفير لهم الدعم المادي والمعنوي، كما يجب تشجيع العاملين على حب العمل وتقديم الأفضل للمؤسسة.
- * تشجيع الإبداع والإبتكار: يجب على المؤسسات الجزائرية التشجيع على الإبداع والإبتكار بين العاملين، وتحفيزهم على تقديم الأفكار وتحسين العمليات الإنتاجية.
- * عدم الضغط على العمال: يجب على المؤسسات الجزائرية عدم الضغط على الموظف من خلال فرض عليه نظام صارم ومراقبته وجعله يعمل براحة وذلك من خلال توفير بيئة عمل ملائمة.
- * تقديم الدعم النفسي: يجب على المؤسسات الجزائرية تقديم الدعم النفسي للعمال والتواصل معهم بانتظام لتقديم الدعم اللازم، والتأكد من رفاهيتهم النفسية.
- * تحسين ظروف العمل: يجب على المؤسسات الجزائرية تطوير وتوفير بيئة عمل ملائمة للموظفين وذلك من خلال توفير المعدات والموارد اللازمة للعمل وتحسين بيئة العمل.

خاتمة

الخاتمة :

إن نجاح أي منظمة يتطلب التسيير العقلاني الذي لديه القدرة والسيطرة داخل المؤسسة، كما أن الاهتمام بالموارد البشرية وضبط سلوكه داخل المنظمة واحترامه لقواعد والقوانين ومتابعته بوضع معايير رقابية تضبط سلوكه لعدم الوقوع في الأخطاء الانحرافات.

فالمؤسسة لها دور كبير في تنمية مهارات المورد البشري وتسهر على الارتقاء بوضع برامج تكوينية داخلية وخارجية لرفع كفاءتهم فعملية التسيير العقلاني للعمال من خلال إتقان العمل وتوزيع المهام والأدوار والتسلسل في الأعمال حسب كل مرحلة، ذلك يؤدي إتقان العمل بكل دقة ويكون هناك تنسيق الجيد بين كل الموظفين. كما عملية التخطيط لها دور كبير في المنظمة وذلك من خلال التطورات والإبداعات والإبتكارات من وسائل تكنولوجيا في مجال التسيير وأساليبه وإستبدال أساليب العمل القديمة بالحديثة.

وبهذا يتجه سلوك الموظفين إلى احترام كل قواعد واللوائح المنظمة مما يؤدي إلى نجاح وازدهار ورفي المؤسسة وتحقيق الأهداف المؤسسة، فتسيير العقلاني أو عقلنة العمل تجعل الموظفين أكثر واعيا وخبرة في مجال التسيير.

قائمة المصادر والمراجع:

القواميس:

1. فؤاد أفدام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، ط10، بيروت، 1986.
2. علي الشرقاوي، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، 2006.
3. ميتشيل وينكن، معجم علم الاجتماع، تر: إحسان مُجد الحسن، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، ط2، 1986م.
4. المنجد في اللغة العربية، ط31، بيروت، دار المشرق، 1991.
5. إبراهيم مصطفى الريات وآخرون، معجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، د.ط.

الكتب:

1. منير نوري، فريد كورتل: إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2011.
2. مُجد رسلان الجيوسي، د. جادالله، الإدارة علم تطبيق، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
3. منير نوري، التسيير العلمي والاتصالات الإدارية (المفاهيم والتطبيقات)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
4. مُجد سبيلا عبد السلام، بنعيد العالي: العقلانية وانتقادها، دار توبقال، ط2، 2004، المغرب.
5. مُجد عثمان الخشب: عقلنة والتعصب، ب ط، دار النهضة، مصر، 2015.
6. إبراهيم رفاة، مدخل لمالية المؤسسة، ط1، ألفا للوثائق، عمان، الأردن، 2022.
7. ناصر لباد: الوجيز في القانون الإداري، ط4، دار المجلد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
8. عبد المنعم الشقري: العقلنة عند ماكس فيبر، ط1، ب س، بيروت، 2021.
9. مُجد سبلا ومنعم وعبد السلام بنعيد العالي: العقل والعقلانية، دار بوتقال، دار بيضاء، ط2، 2007.
10. أحمد عبدلي وآخرون، الوجيز في إدارة المؤسسات الإعلامية، دار الخلدونية، ط1، الجزائر، 1437هـ-2016م.
11. شفيق إبراهيم الرابط أستاذ المناهج وطرق وتدريب الرياضيات المساعد معهد الدراسات التربوية مصطفى عبد السمیع مُجد عميد معهد دراسة التربوية جامعة القاهرة سابقا، المنهاج والتوجهاتها، دار كتاب الحديث، 2017.
12. لارامي، فالي، البحث في الاتصالات عن طريق المنهجية، ت ميلود سفري وآخرون، قسنطينة، علم اجتماع الاتصال.
13. موريس أنجلس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ت بوزيد صحراوي، كمال بومشرق سعيد سعدون، دار القصة، الجزائر، 2005.
14. عبد الرحمان، التل وأستاذ أصول التوجيه المشارك الجامعة جازان المملكة العربية السعودية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار حامد، الأردن عمان 2007.
15. أحمد عياد، مراحل منهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
16. فاطمة عوض صابر، ميرقت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، أسكندرية، 2002.
17. بعد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع، إشكاليات، التقنيات المقاربات، دار الطليعة، ط1، بيروت، لبنان، 2007.
18. عبد الله إبراهيم، البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، ط2، المغرب، 2011.
19. عبد الكريم بوحفص، أسس ومناهج البحث في علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية 2016.
20. رشيدة زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، {الأسس عامة وتدريبية}، دار الفكر، ط2، القاهرة، 2004.
21. طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب، بني سويف، مصر، 5449.

22. مُجَّد جِيوسِي جميلة جاد لله: الإدارة علم تطبيق، دار المسيرة، ط3، 2، 1، 2000/2008، عمان_الأردن.
23. عبد المنعم الشقري: عقلنة عند ماكس فيبر، مركز العربي للأبحاث والدراسات السياسات، قطر، ط1، 2012.
24. أحمد إبراهيم مُجَّد الشمري: أهمية الرقابة في عمل والدوائر الحكومية ومستوى اهتمام بها، مجلة العربية للنشر علمي، إصدار الخامس، عدد خمسون 2 كانون لأول 2022، بلدية الكبرى 2022.
25. عبد الله مُجَّد عبد الرحمان: إدارة المؤسسات الاجتماعية بين اتجاهات النظرية وممارسات الواقعية، دار معرفة الجامعية، ب د س، إسكندرية.
26. حسن مُجَّد أحمد: تخطيط وتنمية البشرية، ط1، دار الراية الجزائر، 2020.
27. ستيفن بيكر، العلانية تعريفها وأسبابها، أهميتها، ط طلعة عادل غراب، ناشر مؤسسة الهداوي 2017/1/26 المملكة المتحدة.
- 28. المجالات:**
29. ربيعة جعفرور، زهرة باعمر، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل الجزائر، العدد 39، حزيران، 2018م.
30. بوعلام مانع، نجوى فلكاوي: مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، عقلنة التسيير لإعادة طبطط علاقات العمل بالمؤسسة الجزائرية الخاصة ما بعد جائحة كورونا، مدرسة خاصة للعلم الابتدائي آفاق جيغل المجلد الثامن، ع1، 02-06-2022.
31. علي بقليع، حوليات جامعة قلمة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 11 جوان 2015.
32. على بوقليع: تطور العقلانية عند روبرت بلانشي، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 11، جوان 2015.
33. حسان الجبلاني: نشأة وتكوين التنظيمات الغير الرسمية، مجلة العلوم لإنسانية، كلية أدب وعلوم الاجتماعية، جامعة مُجَّد خضر بسكرة ن عدد 5، ديسمبر 2003، بسكرة.
34. أحمد الهادي زكرياء شحاته: علاقة العقل بالنقل بين الغزالي وابن رشد، دراسة ميدانية مقارنة، المجلة العلمية كلية الدراسات الإسلامية وعربية، لبنين، عدد 12، منصورة أزهر، يونيو 2023.
35. أمال موهوب: قيمة عقلانية أخلاقية لدى طه عبد الرحمان، مجلة علوم الإنسانية واجتماعية، العدد 30، سبتمبر 2017.
36. عامر حبيبة، بوقرة رايح، برامج تأهيل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في ظل الشراكة الأورو-جزائرية: دراسة حالة مؤسسة التفصيل والخياطة، برج بوعرييخ (cabba)، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، ع15-16، 2015-2016.
37. رتمي الفضيل: عقلنة المنظمة ونظريات التنظيم، الأكاديمية الدراسة الاجتماعية والإنسانية، عدد 10، بليدة جوان 2013.
38. وهيبه رويح: تنظيم الياباني نموذج ما بعد البيروقراطية، مقارنة في الأسس والمبادئ بين تنظيم الياباني والنموذج البيروقراطي الفيبري، مجلة معيار، مجلد 25، عدد 62/2021، جامعة عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة.
39. بن عنتر عبد الرحمان: مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة مُجَّد خيضر بسكرة، العدد الثاني، جوان 2002.
40. الطيب داودي، ماني عبد الحق: تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة الفكر، المجلد 03، العدد 03، فيفري 2008.

الرسائل الجامعية:

1. زكري مُجَّد مسعودي، الممارسات الثقافية ومشكلة العقلنة بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز SONALGAZ الوادي وسط، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه، الطور الثالث LMD في علم إجتماع المؤسسة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة مُجَّد بوضياف، المسيلة، 2018-2019.

2. بلعري حنان، المؤسسة بين التنظيم العقلاني والخلل الوظيفي، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة التجديد والتوزيع بسيدي موسى، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص منظمات ومناجمت، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، 2016/2017.
3. بلالي عبد المالك، ثقافة العمل لدى العامل وأثرها على الإتصال التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، 2014/2015.
4. بن سعد وسيلة، تقييم المؤسسة ودورها في تحقيق ميزة تنافسية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي اليابس بسيدي بلعباس 2015/2018.
5. بغداد عمال: النزاع القانوني للمؤسسة العامة المهنية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير حقوق، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، بن يوسف بن خدة، 2011/2012.
6. بوزيد غلابي: مفهوم العام، قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق البواقي، 2010/2011.
7. رفيقة حروش، تسيير المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2014/2015.
8. فاطمة دريدي، أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بشير بن ناصر بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع تنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017/2018.
9. سهيلة شويح، توزيع السلطة بالمؤسسات الجامعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية، بجامعة الشهيد حما لخضر الوادي أطروحة مكملة لإستكمال متطلبات لنيل شهادة الدكتوراه، علم الاجتماع الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2022-2023.
10. قويدري ثامر: واقع العقلنة وأثارها في فعالية التنظيم، دراسة ميدانية الإدارة المحلية بالجلفة المجلس الشعبي الولائي نودجا، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2022_2023.
11. هاني عشور، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية إشراف عقبي الأزهر، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
12. للغري حنان، المؤسسة عمومية بين التنظيم العقلاني والخلل الوظيفي، اشراف: مقراني الهاشمي، رسالة الماجستير، تخصص علم اجتماع المنظمات مناجمت، جامعة الجزائر 02 - أبو قاسم سعد الله.
13. بعري حنان: المؤسسة العمومية بين التنظيم العقلاني والخلل الوظيفي، دراسة ميدانية بشركة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة التجديد والتوزيع بسيدي موسى، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، منظمات ومناجمت، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر 2016، 2017، 3.
14. معيري هشام: التنظيم الغير الرسمي كمدخل لإدارة الصراع داخل منظمات أعمال، دراسة حالة المؤسسة جزائرية للأنسجة صناعية وتقنية، مذكرة تدخل في متطلبات لنيل شهادة الماجستير تسيير موارد البشرية ن مسيلة، 2013_2014.
15. قويدري ثامر: واقع العقلنة وأثرها في فاعلية التنظيم دراسة ميدانية، الإدارة المحلية بالجلفة المجلس الشعبي الولائي، نموذج الأطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية 2022/2023.
16. زكري محمد مسعود: الممارسات السوسوثقافية ومشكلة العقلنة بالمؤسسة اقتصادية، لنيل شهادة دكتوراه الثالث في علم اجتماع، علم اجتماع المؤسسة الجلفة، 2018/2019.
17. الذهبي عمر، ثقافة العامل وأثرها على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية مؤسسة ليد الإماراتية السورية، مركب الغاز برقان، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة دراية، أدرار، 2016/2017.

18. خالد عيجولي، إقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018-2019.
19. أمينة مخلفي، إقتصاد وتسيير المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، ب.د.س.
20. عامر حبيبة، دور المؤسسات الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، في ظل التكتلات الاقتصادية العالمية، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016-2017.
21. بن سعد وسيلة، تقييم المؤسسة ودورها في تحقيق ميزة تنافسية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، فرع مالية ومراقبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2015-2016.
22. رباب أقيلي، الجماعات غير رسمية وعلاقتها بفعالية الأداء في المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم إجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة، 2020/2021.
23. بغداد كمال، النظام القانوني للمؤسسة العمومية المهنية في الجزائر، رسالة ماجستير فرع قانون المؤسسات، جامعة بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، 2012.

المواقع الإلكترونية:

- جمال الباهي، مقال بعنوان: المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري، منتديات موظفي المصالح الاقتصادية، <http://intendaceeducationy007.com> أطلع عليه بالتاريخ 2024/03/10 على الساعة 13:00
- إبراهيم الحيدري : فضاء الرأي إيلاف الحداثة والعقلنة عالم، الأحد 2010، 8:00/5/9، أخر تحديث الإثنين ماي : <https://2010elaph.com.web.opiliom>

المطبوعات البيداغوجية:

1. حكيمة جاب الله: مطبوعة محاضرات وحدة نظرية التنظيم، كلية العلوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر 03، 2019-2020.
2. زهية كواش : علم اجتماع منظمات، مطبوعة بيداغوجية، كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ن جامعة الجيلالي بونعامة بنخميس مليانة 2020 ن2021.
3. وتي أحمد: محاضرات في مقاييس تسيير المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم تسيير، جامعة شهيد حمه لخضر الوادي، 2021/2022.
4. أسماء بأحمد: تسيير مؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية علوم اقتصادية وعلوم التجارية علوم التسيير، جامعة الجزائر 2018، 03/2019
5. سعاد حفاف : محاضرات في نظرية تنظيم وتسيير، مطبوعة بيداغوجية، كلية حقوق وعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2018/2019.
6. إبراهيم لجلط: تسيير المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية ن كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، علوم التجارية، جامعة تسميلت، 2020.
7. بن مكي فطومة: تحليل النسق، مطبوعة بيداغوجية، كلية علوم الإعلام واتصال، جامعة الجزائر 2019، 03/2020.
8. فوزية بن حسان : مطبوعة بيداغوجية في نظريات علم الاجتماع الحديثة، كلية علوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة 2020/2021.
9. مسعودي رشيدة، إقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2020-2021.
10. سعود وسيلة، إقتصاد المؤسسة مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العقيد أكلي محند أوالحاج، البويرة، 2019-2020.

11. بوشريّة مُجّد، محاضرات في إقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، 2019-2020.
12. سميرة عميش، إقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مُجّد بوضياف، المسيلة، 2015-2016.

الملاحق



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم الإجتماع عمل وتنظيم -ماستر2-



إستمارة بحث حول:

عقلنة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية

دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال للغاز المميع ولاية تيارت

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم

إشراف الأستاذ:

➤ موهوب مراد

إعداد الطلبة:

➤ بن براهيم يمينه

➤ بن جامعة بشرى

ملاحظة:

نرجو من سيادتكم المساهمة في الإجابة على الاستمارة بكل صدق وجدية بغرض مساعدتنا على الوصول إلى نتائج موضوعية وعملية تسمح لنا من التحقق من فرضيات الدراسة علما أن كل إجاباتكم ستكون في سرية تامة وأنها لا تستخدم إلا في غرض البحث العلمي.

تقبلوا منا فائق الشكر والتقدير

السنة الجامعية : 2024/2023

المحور الأول : البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن:
3. الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
4. المستوى التعليمي:
5. الفئة السوسيو مهنية: إطار عون التحكم عون التنفيذ
6. الخبرة:
7. مقر السكن: قريب من مكان العمل بعيد عن مكان العمل

المحور الثاني : الفرضية الجزئية الأولى آليات العقلنة

8. ما الذي يعني لك مصطلح عقلنة العمل ؟
- تنظيم نظام العمل ضبط منظومة العمل منظومة العمل
- أخرى (تذكر)
9. هل توفر نفعال آليات حديثة لأداء الأعمال؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بنعم فهي تمثل في :
- تقنيات حديثة تطبيقات جديدة حاسوب الكتروني
- أخرى (تذكر)
10. ماهي آليات العقلنة المستخدمة في المؤسسة ؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بنعم
- البريد الالكتروني برمجيات جديدة قنوات رسمية قنوات غير رسمية
- أخرى (تذكر)
11. هل ساهم تنظيم نظام العمل في تحقيق أهداف المؤسسة ؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بنعم كذلك من خلال:
- زيادة التواصل بين العمال ضبط مواقيت العمل ابتكار وإبداع العمال
- أخرى تذكر
12. هل تقوم مؤسسة نفعال بفرض قواعد على موظفين؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم تتمثل في :

إلزامية الحضور في الوقت المحدد إلزامية إنهاء الأعمال الإدارية صدور عقوبات صارمة

- أخرى تذكر

13. هل تسعى مؤسسة نفضال إلى حماية المعلومات والبيانات؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم عن طريق: شبكة داخلية شبكة خارجية

- أخرى (تذكر)

14. هل مازالت مؤسسة نفضال تحتفظ بالأجهزة: (الكومبيوتر، الفاكس، الطابعات)؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم فان الإدارة تعتمد في ذلك على: الحاسوب الإلكتروني الفاكس تريبلكس

- أخرى (تذكر)

15. هل واجه العمال صعوبات بعد خضوعهم لقواعد نظام العمل؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم سبب يعود إلى: نقص المهارة وتكوين نقص الخبرة نقص الكفاءة

- أخرى (تذكر)

16. حسب رأيك هل ساهم نظام العمل للمؤسسة نفضال في تقسيم المهام لكل فرع؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم عن طريق:

سرعة حل المشكلات سهولة تدفق المعلومات تحديد نطاق الإشراف اتخاذ القرارات

- أخرى (تذكر)

17. هل يوجد مراقبة تامة حول دخول وخروج العمال؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم فتمثل في: توقيع ورقة الحضور أجهزة المراقبة (كاميرات)

- أخرى (تذكر)

18- هل يواجه العمال عقوبات على التأخر وكثرة الغيابات عن العمل؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم كذلك عن طريق:

زيادة الأعمال ساعات إضافية للعمل صرامة وجدية في العمل

أخرى تذكر:

19. هل يقوم المدير بالزام الموظفين بإنجاز الأعمال في وقتها المحدد؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم فذلك يكون في:

الضغط الكبير أثناء العمل زيادة الوقت أثناء العمل خضوع لقواعد صارمة

- أخرى (تذكر)

20. حسب رأيك هل تأخر في أداء الأعمال يعرض الموظف للعقوبات كيف ذلك؟

الخور الثالث: الفرضية الجزئية الثانية أبعاد العقلنة

21. هل ساعد تنظيم العمل في تغيير بعض سلوكيات العمال؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم عن طريق:

فتح آفاق جديدة اكتساب معارف جديدة تطور أسلوب أداء العمل

- أخرى (تذكر)

22. هل يقوم المدير بإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التي تخص العمل؟ نعم لا

في الحالة الإجابة بنعم يدفعهم إلى: المداومة على العمل التزام بمواقيت العمل بذل جهد أكثر

- أخرى (تذكر)

23. هل تقوم الإدارة بإجبار الموظفين على تغيير أدائهم بعد إعادة ضبط القوانين؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم وذلك من خلال: نجاح وتطور تحقيق أهداف استمرارية في العمل

- أخرى (تذكر)

24. هل توجد علاقة جيدة بين المدير والموظفين؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....
.....

25. هل توجد مصلحة متخصصة تقوم بتقييم أدائك؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم تكون عملية تقييم:

يومية سنويا أسبوعيا شهريا

- أخرى (تذكر)

26. هل تحصل على حوافز وتشجيعات في أداء العمل؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم وذلك من خلال:

المكافآت والمنح فقط تقديرات معنوية فقط تحصل عليهما معا

- أخرى (تذكر)

27. هل تشعر بالراحة النفسية وتعمل بمعنويات مرتفعة؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم وذلك من خلال:

اتمائك لفريق عمل متعاون وضوح المهام المطلوبة منك جو عمل ملائم

- أخرى (تذكر)

28. هل تتلقى الدعم والتعاون من زملائك داخل العمل؟ نعم لا

• في حالة الإجابة لنعم فهو يؤدي إلى :

المساعدة في حل المشكلات تكوين علاقات جيدة بناء فريق عمل متعاون

- أخرى (تذكر)

المحور الرابع : الفرضية الجزئية الثالثة معيقات تطبيق العقلنة.

29. هل تنظيم قوانين العمل للمؤسسة ساهم في تماسك العلاقة الوظيفية بين المدير والمرؤوسين؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم أدى ذلك إلى : إتقان العمل الحوار والتواصل بذل جهد أكثر

- أخرى (تذكر)

30. هل ساهم تنظيم العمل في تغيير أساليب العمل؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم من خلال: تغيير المهام تغيير في الإجراءات العمل تغيير في الأدوار

- أخرى (تذكر)

31. هل حدث تغيير في الهيكل التنظيمي بعد تجسيد منظومة العمل؟ نعم لا

في الحالة الإجابة بنعم من خلال :

تغيير في أسماء المصالح تغيير في مهام العمال تغيير في رؤساء المكاتب

- أخرى (تذكر)

32. هل يستخدم المدير السلطة الممنوحة له بالضغط على العمال؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم من خلال :

عدم مراعاة ظروف الاجتماعية إجبارية احترام مواعيد العمال إجبار العاملين على العمل ساعات إضافية

- أخرى (تذكر)

33. حسب رأيك هل تحتاج المؤسسة إلى أشخاص مؤهلين؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....
.....

34. هل قامت المؤسسة بفرض قوانين داخلية للموظفين؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم أدى ذلك إلى:

العمل الإلزامي بدون رغبة عدم الابتكار والإبداع العمل تحت ضغط كبير

- أخرى (تذكر)

• في حالة الإجابة ب لا أدى ذلك إلى: العمل برغبة الإبداع والابتكار العمل بدون ضغط

..... - أخرى (تذكر)

35. هل هناك اتصال بين المدير والموظفين؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم وذلك من خلال: اتصال رسمي اتصال غير رسمي اتصال مستمر

..... - أخرى (تذكر)

36. بحكم أنك موظف للمؤسسة نفعال لولاية تيارت ماهي أهم المشاكل و صعوبات التي واجهتك بعد تجسيد تنظيم نظام العمل و إحداثها لعدة تغييرات؟

.....
.....

37. هل يشعر الموظفون عند إلزامهم بتنفيذ المهام الموكلة إليهم في الآجال المحددة؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فيتمثل ذلك في:

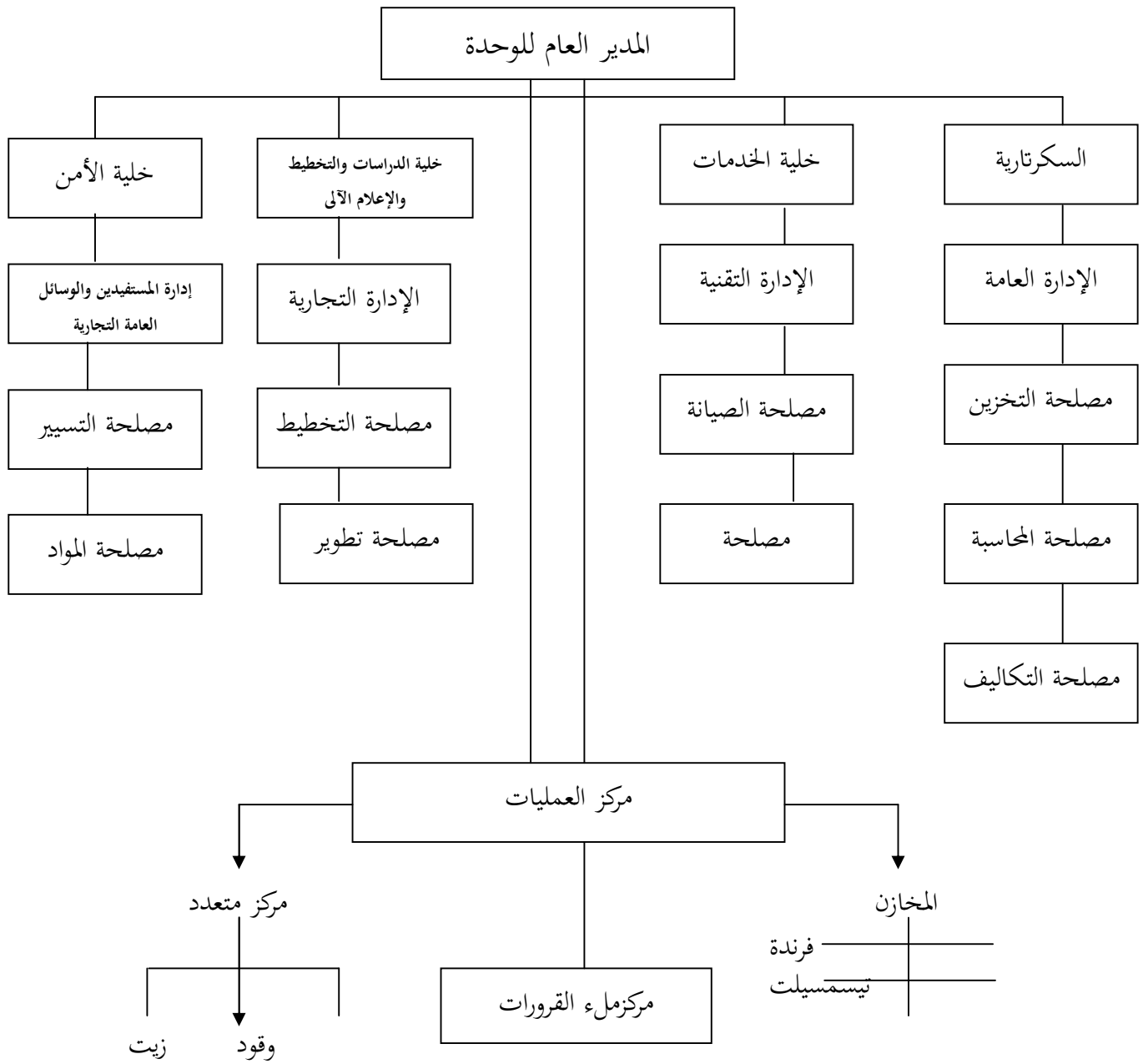
شعور الموظفون بالضغط العمل بطاقة سلبية عدم الشعور بالإتماء

..... - أخرى (تذكر)

38. هل ينزعج الموظفون عند مراقبة الدخول والخروج والغيابات؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم فذلك عن طريق:

الشعور بالتقيد والشعور بضغط كبير وعدم وجود ثقة متبادلة





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 24 / ق ع / 1 / ك ع / 2024

إلى السيدة (ة) محترم (ة) : مدير مؤسسة نفضال للغاز

المجمع - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار تثمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن ألتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- بن جامعة بشري

- بن براهيم يمينة

بغرض إجراء دراسة ميدانية لإنجاز مذكرة تخرج الموسومة بعنوان :

عقلنة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية

تيارت في: 11 / 02 / 2024

رئيس قسم علم الاجتماع
جامعة ابن خلدون تيارت

كردتالي نور
رئيس قسم علم الاجتماع
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

La Direction
ZEHR



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماؤهم

السيد(ة) بدا جامعة بشار

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 909411180 والصادرة بتاريخ 11/11/2024

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

عقلانية العقلانية في الفلسفة المعاصرة

تاريخ استلام المذكرة: 02 جوان 2024 في إطار التحضير للامتحان العام

نصرح بشرفنا أننا إلتزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2024/11/12

إمضاء المعنى

المصادقة



[Signature]



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماءهم

السيد(ة)

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: والصادرة بتاريخ: 2024

المسجل(ة) بكلية: رقم التسجيل: 26000047 قسم:

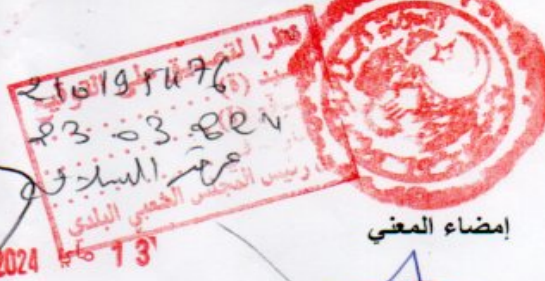
و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

.....

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمهنية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2024

نحن رئيس المجلس الشعبي البلدي
و بختفويض منحه
عين مكتب الإدارة الإقليمية
فنايبين



إمضاء المعني

المصادقة

الملخص الدراسة:

تناولت الدراسة إستعراض مدى تطبيق عقلنة العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية، بمؤسسة نפטال للغاز المميع بتيارت بإعتبار التنظيم نظام العمل له دور كبير في تحقيق أهداف المؤسسة المسطرة لذلك تبلورت المشكلة البحثية في تساؤل المركزي مفاده: كيف يتم تطبيق عقلنة في المؤسسة العمومية الجزائرية أما بما يخص الإطار المنهجي فقد إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي دراسة الحالة لإختيار فرضيات الدراسة باستخدام الاستمارة كأداة جمع البيانات وقدرة عينة الدراسة 40 مفرد، وقد اسفرت هذه الدراسة على نتائج التالية:

- توجد آليات تطبيق العقلنة.

-توجد أبعاد عقلنة.

- توجد معيقات العقلنة.

الكلمات المفتاحية: العقلنة-تنظيم نظام العمل-المؤسسة.

Summary:

The study examined the extent to which rationalization of work is applied in the Algerian public enterprise, specifically in the Naftal Liquefied Gas Company in Tiaret. Given that the organization of the work system plays a significant role in achieving the established goals of the institution, the central research problem emerged in the form of the following question: How is rationalization applied in the Algerian public enterprise?

Regarding the methodological framework, the study relied on the descriptive case study method to test the study hypotheses, using a questionnaire as a data collection tool. The study sample consisted of 40 individuals. The study yielded the following results:

-There are mechanisms for applying rationalization.

-There are dimensions of rationalization.

-There are obstacles to rationalization.

Keywords: rationalization, work system organization, enterprise.

