

علاقة الأهل بسمية الوارث البسمة في المؤسسة

- -

-

-

_____ :

_____ :

2006 -2005 :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يقول العماد الأصفهاني:

إني رأيت أنه لا يكتب أحد كتاباً في يومه إلا قال في غده:

لو غير هذا لكان أحسن، ولو زيد هذا لكان يستحسن، ولو

قدم هذا لكان أفضل، ولو ترك هذا لكان أجمل. وهذا من

أعظم العبر، وهو دليل على استيلاء النقص على جملة البشر

إهداء

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأرضاهما عني وأمدهما

بالصحة والعافية وطول العمر.

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء.

إلى طلبة الماجستير فرع تنمية الموارد البشرية بجامعة بسكرة

إلى جميع الذين يسلكون طريق العلم للوصول إلى الحقيقة

ويرغبون في العمل للوصول إلى الأمل .

أهدي هذا العمل المتواضع سائلة الله عز وجل أن يعلمنا ما

ينفعنا وينفعنا بما علمنا ويزيدنا علما.

شكر

الشكر لله عز وجل صاحب الفضل ومسدي النعم.

ثم إلى الأستاذ المشرف الدكتور مصطفى عوفي على

توجيهاته طيلة انجاز هذا العمل.

إلى كل عمال وموظفي المدرسة الوطنية لتطبيق تقنيات النقل

البري بباتنة، وعلى رأسهم المدير العام للمدرسة.

دون أن ننسى كل من ساهم وقدم يد المساعدة من قريب او

من بعيد لإنجاز هذا العمل العلمي المتواضع.

وبالله التوفيق.

.....
أولاً: القسم النظري

:

03.....	-1
06.....	-2
07.....	-3
08.....	-4
09.....	-5
14.....	-6

:

24.....	-1
26.....	-2
29.....	-3
35.....	-4
35.....	-1-4
37.....	-2-4
39.....	-5
41.....	-6
42.....	-7

الفصل الثالث: عملية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة

49.....	-1
53.....	-2
55.....	-3
56.....	-4

61.....	-5
66.....	-6
	:
72.....	-1
72.....	-1-1
74.....	-2-1
75.....	-3-1
77.....	-2
77.....	-1-2
81.....	-2-2
85.....	-3-2
88.....	-3

.()

ثانياً: القسم الميداني

	:
101.....	-1
103.....	-2
105.....	-3
	:
110.....	-1
153.....	-2
165.....	-
169.....	-
	-
	-
	-
	-

⋮

.

.

.

()

.()

.

.

.

.

⋮

·
·

·
·

·
·

·
·

·
·

·
·

)

·
·
·(

·
·

·

القسم النظري

الفصل الأول

الإطار المفهومي لموضوع الدراسة

- 1

- 2

- 3

- 4

- 5

- 6

-1 _____ :

)

(:

....

:

.()

:

.

.

:

-

*

-2 _____ :

-3 :

:

*

-

.

-

()

.

*

-

-

.

.

-4 :

:

*

:

-1

-1-1

-2-1

-2

-1-2

-2-2

-5
:
-1-5
:

" (i) " " Kahn " " Katz " " -
" : " Sanborn " " Redding " " -
" " " (2) " *
" : " (Berlson, Steiner) " " -
" " " *

() ()

(1) عبد الله الطويرقي، علم الاتصال : دراسة في الاتماظ والمفاهيم وعالم الوسيلة الإعلامية، ط2، مكتبة العبيكان، الرياض، ص 218.
(2) محمد ناجي الجوهر، الاتصال التنظيمي، ط1، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، 2000، ص18.

-2-5

:

:

1990

"-

"(1)

:

"

"

-

"

"(2)

"

"

-

(3)

*

()

(*)

-

(1) لعلى بوكميش، ماهية تنمية الموارد البشرية والواقع في العالم العربي والنامي، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر، (9-10) مارس 2004.

(2) موسى اللوزي، التنمية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص 87.

(3) لعلى بوكميش، مرجع سابق، ص 100.

(*) الأفراد خارج قوة العمل: هم القادرون على العمل ولا يبحثون عنه مثل: طلاب الجامعات والثانويات، ربات البيوت، المسجونون، الزاهدون عن العمل... (انظر: مرجع لعلى بوكميش، مرجع سابق، ص 100).

*

:

.

.

-

.

)

.(

:

-

.

.

-

-

(*)

(*) سيتم التطرق بالتفصيل لكل من مفهومي الإشراف وتقييم الأداء في الفصل الثالث (الخاص بالدراسة النظرية لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة).

-3-5-

.

" " () " " -

" " -

" " " " -

)

(... .

" " -

:

" (1)

:

"

(2)

:

"

" (3) ...

:

*

(1) أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت، بدون سنة نشر، ص101.

(2) مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص244

(3) عبد الملوك مزهودة، "الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم" مجلة العلوم الانسانية، العدد الأول، نوفمبر 2001، جامعة بسكرة، الجزائر، صص85-99.

)

(...

()

.()

-4-5-

" "

:

()

...

" (1)

"

-

()

"

-

"(2)

"

" (1)

(1) علي غربي، بلقاسم سلاطينية، إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2002، ص 67.
(2) لعلى بوكميش، مرجع سابق، ص 100.

-6 _____ :

_____ / " " :"

" "

" "

" "

"

"(b)

(1) حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 2002، ص 127.
 (2) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة : الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، ط2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت: 1979، ص124.

:" " /

(1932-1927)

)

(...)

(1)

" "

(2) : /

" "

:

(1) عبد الرزاق حلبي : دراسات في علم اجتماع الصناعة، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1981،

ص. ص 54-55.

(2) نقلا عن: كمال بوقرة، الأسلوب الإشرافي وعلاقته بمشاكل العمل في التنظيم الصناعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل-، جامعة باتنة، الجزائر، (2000-2001)، ص ص 80-83.

-1

-2

-3

-4

-

*

*

-

() () .

-

- 1

%59.5

%36.1

%11.7

- 2

%59.5

%1.5

%5.8

%47.3

-3

:

:

-

-

-

*

*

-

-

-

(i) .
 /

 " " -

:-

:

()

:-

*

) ()

.(

*

*

27 :-

:-

(1) زهير بوضرسة، الاتصال واتخاذ القرار التنظيمي، ورقة بحثية مقدمة في : الملتقى الدولي حول سيكولوجية الاتصال والعلاقات الانسانية، جامعة ورقلة، الجزائر، أيام(20-21-22)مارس 2005، صص 399-423.

" *

" " ...
 "(1)

/

) " "

(2)

-

) ()
 (...

-

:
 .

:() -1

(1) نفس المرجع، ص 419.

(2) بلوناس عبد الله، تقييم الأداء في المؤسسة ودوره في تحفيز العمال، ورقة بحثية مقدمة في: اليوم الدراسي حول الانتاجية والموارد البشرية كمؤشرات للأداء في المؤسسة الجزائرية في أفق الانضمام للاقتصاد العالمي، جامعة بسكرة، الجزائر 2002/10/19، ص ص 01-11.

-2
:

:

-

-

-

-

...

-

-

-

-3

-4

*

(*)

⋮

* أنواع الحوافز السلبية: (١)

- عقوبات معنوية: توجه شفاهة من الرئيس المباشر إلى العامل المخالف مثل التانيب، لفت النظر، الإنذار الشفوي،...
- عقوبات كتابية مثل الإنذار الكتابي، الإنذار بالفصل ...
- عقوبات مالية كالإقتطاع من أجره العامل أو راتبه.
- عقوبات أدبية مثل الوقف عن العمل لمدة معينة أو التحويل إلى قسم آخر، خفض الرتبة، الحرمان من الترقية...

" "

" "

" "

.

.

)

:

.(