

# الفصل الرابع

العلاقة بين الاتصال وعملياتي  
الإشراف وتقييم الأداء بالمؤسسة

|   |      |    |
|---|------|----|
| : |      | -1 |
|   | -1-1 |    |
| . | -2-1 |    |
|   | -3-1 |    |
| : |      | -2 |
| . | -1-2 |    |
|   | -2-2 |    |
| . | -3-2 |    |
|   |      | -3 |
|   | .    |    |

-1

-1-1

(1) :

"Judson"

-

...

-

...

.

.

.

.

"

-

"

.

(2) .

)

.(

":

"

"

-

(3) "

1

:

(1)

.111 1983

.11

(2)

.287 1975

:

(3)

"

-

"... (1)

-

"

( )

"

"

" (2)

\*

.

.

.

.

.

\*

.

\*

1-2/

:

:

-

-

-

:

-

-

( ) .

-

( ) .

-

-

(\*)

1-2-1/

(\*) الإشراف الموجه نحو العمال يتضمن كلا من الإشراف العام والإشراف الديمقراطي، فهو يعطي الحرية للعامل في كيفية أداء عمله دون إعطائه كل التفاصيل (إشراف عام)، بالإضافة إلى منح فرصة للمرؤوسين للمشاركة في وضع الأهداف وطرق العمل (إشراف ديمقراطي).  
أما الإشراف الموجه نحو العمل فهو يتضمن كلا من الإشراف التفصيلي والإشراف الاستبدادي.

":

" (1)

-2-2-1

...

"

\*

" (2)"

(3)."

-3-1

"

" (4)

.129 1974

.261 1966

.133

( ) 13

(1)

(2)

(3)

(4)

:

|       |   |
|-------|---|
| .     | - |
| .     | - |
| .     | - |
| :     | - |
| <hr/> |   |

:

|       |   |
|-------|---|
| .     | - |
| .     | - |
| .     | - |
| (1)   | - |
| :     | - |
| <hr/> |   |

( )

( )

(2) :

|   |   |
|---|---|
| . | - |
| . | - |
| . | - |

-  
:

" "

(1):

-

-

-

.

:

-2  
:

:

-1-2  
:

-1-1-2  
:

" "

"

-

"

"

( Performare )

(Performance )

"(2)

" "

\_\_\_\_\_

" -

" (1)

" -

" (2)

\*

" -

:" "

" (3)

"

:" -

"

" (4) . . . .

\*

( )

:

:"

1 1985 .35

.244 (1)

(2)

.50 (3)

.86 (4)

(\*)

"

" "

"

:

- :

- :

-

Angelier " ( )

(1) "

-2-1-2 :

:

(2) :

الأداء = الدافعية × القدرات × الإدراك

(\*) الوسائل المتاحة = المادية، المالية، البشرية والمعلومات، ...

.96 (1)

.65 (2)

1  
:

1

2  
:

( )

2

3  
:

(1) نفس المرجع، ص 66.

(2)

"

" (1)

\*

-2-2

-1-2-2

" " "

" "

:

"

-

" (2)

-

:

"

" (3)

( )  
.( )

.89

(1)

(2)

19

.11-01

2002

.95

(3)

" (1)

"

: " Jean Marie Perritti "

-

" (2)

"

"

-

"

:

\*

.

\*

" (3)

)

.(

"

"

\*

:

(2) Jean marie perritti, **Dictionnaire de ressources humaines**, caralodexamps,1993,p97.

(1)

.406-405 . 1992

1

(3)



-2-2-2

:

( )

...

(1)

(2)

(3)



\*

:

**(07)**

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

.412

:

\*

**-2-1-3-2**

:

**(08)**

|     |  | الاسم |  |
|-----|--|-------|--|
|     |  | ( )*  |  |
|     |  | *     |  |
|     |  | *     |  |
|     |  | *     |  |
|     |  | *     |  |
| ( ) |  | *     |  |

.417

:

\*

(1)

(1) ناصر محمد العدياتي، مرجع سابق، ص412.

-2-3-2 :

-1-2-3-2 :

(1)

(2).

-2-2-3-2 :

(3) :

(1) كمال بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر والتوزيع، 1997، ص133.

(2) صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص304.

(3) كمال بربر، مرجع سابق، ص134.

-

-

.

\*

.

-3-2-3-2

:

(1)

...

-3

:

( ... )

.

"

"

"

"

(

(1) عبد الملوك مزهودة، مرجع سابق، ص 96.

) -

.(...

(1)

" "

" " " " (Ernesberg) "

:

(2)

( )

" "

" "

(

)

.(

(1) عبد الرزاق جلبي، دراسات في علم اجتماع الصناعة، دار المعرفة الجامعية، ط2، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص 54 - 59.

(2) محمد علي محمد، البيروقراطية الحديثة، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، 1975، ص ص 170 - 171.

)

(

(1975)

" " (

(1) :

-

-

-

-

-

-

(1) محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 183.

( ) " " ( )  
 " " :  
 (1) :  
 ( ) .

(1) منصور بن زاهي، ياسين محجر، سليم خميس (أساتذة بجامعة ورقلة)، إدراك المشرفين لاتجاهات العمال نحو العمل وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول سيكولوجية الاتصال والعلاقة الانسانية، جامعة ورقلة، الجزائر، أيام (20 - 21 - 22) مارس 2005، ص ص 425-445.  
 المفاهيم الرئيسية للدراسة:

إدراك = تفهم، اتجاهات العمال نحو العمل = مدى الرضا عن العمل و الاهتمام به، متغيرات الشخصية = المقصود هنا هو شخصية المشرفين حيث تم التركيز في هذه الدراسة على المتغيرات الأتية، الجنس، الخبرة، و نطاق الإشراف.



\_\_\_\_\_ :

-1

-2

-3

-4

\_\_\_\_\_ ( ) :

-1

-2

" ( ) " " (Ghuman) (1980)

"(1)"

" "

"(2)"

(Fidler) (1961)

...

(1) منصور بن الزاهي، ياسين محجر، سليم خميس، مرجع سابق، ص 439.

(2) المرجع نفسه.

"

"(1)

( ) -3

" "

"

"(2) ( )

-4

"(3)

:

"Northon Bass " -

"(4)

" " " " -

(1) منصور بن زاهي وآخرون، مرجع سابق، ص 439.

(2) منصور بن زاهي وآخرون، مرجع سابق، ص 439.

(3) نفس المرجع، ص. ص 439 – 440.

(4) محمود السيد أبو النبل، علم النفس الاجتماعي، دراسات عربية و عالمية، دار النهضة العربية للنشر، بيروت 1984، ص

( ) \*

:

( )

" "

" : ( ) " " -

(1)"

:( )

-

-

-

:

<sup>(1)</sup>Mohamed Moslem, **la communication, les relations humaines et le développement des ressources humaines**, in: Séminaire international "Psychologie de la communication et les relations humaines", Université d'Ouargla; Algérie, le (20 – 21 – 22) Mars 2005,pp 380-384.

**%50**

"

"(1)

"

"

...

(

)

( )

)

(

( )

(1) أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 364.

...

”

“(1)”

”

( )

“(2)”

”

“(3)”

....

(1) حنفي محمود سلمان، إدارة الأفراد، الدار الجامعية المصرية، مصر، دون سنة نشر، ص 248.  
 (2) بن نوار صالح، الاتصال الفعال والعلاقات الانسانية، ورقة بحثية مقدمة في: الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال في المؤسسة، تحرير: فضيل دليو، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003 ص ص 81 – 105 (بتصرف).  
 (3) غيات بوفلجة، تناقص القيم داخل التنظيم، ورقة بحثية مقدمة في: الملتقى الدولي للثقافة و التسيير جامعة الجزائر، 1992، ص ص 217 – 219.

»

»(1)

( )

» (2) »

(1) خليل حسن الشماع، خضير كاظم حمود، *نظرية المنظمة*، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 213.

(2) يمثل نموذج شرام أحد نماذج الاتصال (انظر: الفصل الثاني عنصر: نماذج الاتصال).