

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
أثر التنظيم الإداري على الأداء الوظيفي
دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية ورقلة
من إعداد الطالبة : خالدي الزهرة
تحت إشراف الأستاذ: بوخلوة باديس

مقدمة

يعتبر التنظيم الإداري سر نجاح للعديد من المؤسسات بغض النظر عن طبيعة وحجم المؤسسة ، كونه العملية التي تهتم بجمع المهام و الأنشطة المراد القيام بها في وظائف وتحديد السلطات و الصلاحيات ومختلف العلاقات التفاعلية القائمة داخل المؤسسة و تتوقف عملية التطور و النمو للمؤسسات الخاصة منها أو العمومية على كفاءة العنصر البشري العامل فيها بوصفه العنصر الأهم في عملية التطوير وإحداث التغيرات المطلوبة فيها .

الإشكالية الرئيسية: ما هو أثر التنظيم الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات عينة الدراسة .

الأسئلة الفرعية

- ما هو أثر الهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي في المؤسسات عينة الدراسة ؟
- ما هو أثر العلاقات التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات عينة الدراسة ؟
- ما هو أثر التنظيم غير الرسمي على الأداء الوظيفي في المؤسسات عينة الدراسة ؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المبحوثين تجاه التنظيم الإداري تعود إلى المتغيرات الديمغرافية؟ (الجنس، العمر.....)

الفرضية الأساسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0,05)$ لتنظيم الإداري على مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة .

الفرضيات الفرعية

- لا يوجد أكثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0,05)$ للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة .
- لا يوجد أكثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0,05)$ للعلاقات التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة .
- لا يوجد أكثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0,05)$ لتنظيم غير الرسمي على الأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة .
- لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0,05)$ وجهات نظر المبحوثين تجاه التنظيم الإداري تعود إلى المتغيرات الديمغرافية؟ (الجنس، العمر.....)

التنظيم الإداري

هو عملية منهجية يتم من خلالها تحديد الأنشطة و الأعمال و المهام التي يجب القيام بها لتحقيق رسالة المؤسسة

محددات التنظيم الإداري

الهيكل التنظيمي: هو إطار مكون من الوظائف و الوحدات ، يوجه سلوك الأفراد و الجماعات نحو تحقيق أهداف المؤسسة

التنظيم غير رسمي: هو عبارة عن نماذج من العلاقات الشخصية و الاجتماعية التي تظهر بسبب الأنشطة الغير رسمية داخل المؤسسة .

العلاقات التنظيمية: وتظم كل من نطاق الإشراف ، السلطة و المسؤولية ، التفويض

الأداء الوظيفي

هو محصلة النتائج والمخرجات التي يحققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيامه بالمهام الموكلة إليه .

طرق تقييم الأداء الوظيفي

الطرق الحديثة: تستند هذه الطرق إلى مبدأ مفاده أداء الرجل النموذجي ومن أهمها طريقة التقييم الإجباري ، طريقة التقييم السري ، الإدارة بالأهداف

الطرق التقليدية: وفيها في الغالب تعتمد على الحكم الشخصي و التقدير من طرف الرئيس ومن أهمها أدوات المقارنة بين العاملين ، طرق التمثيل البياني ، طريق التوزيع الإجباري .

الخاتمة: من خلال ما سبق يمكن أن نستنتج أن التنظيم لا يمكن اعتباره مجرد رسوم بيانية نطلق عليها اسم الهيكل التنظيمي بل نحاول من خلاله تجسيد الواقع التنظيمي للمؤسسة بالإضافة إلى تحقيق الأهداف المسطرة بفعالية و فعالية .

المراجع: أسعد أحمد محمد عكاشة ، مذكرة ماجستير ، الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين ، جامعة غزة ، 2008- شاوي صباح ، مذكرة ماجستير أثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة تطبيقية لبعض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية سطيف ، جامعة فرحات عباس 2008- يوسف عبد بحر ، أيمن سليمان أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة ، مجلة الجامعة الإسلامية ، العدد 2 ، المجلد الثامن عشر .