

جامعة العربي بن مهيدى - أم البوقي -

كلية العلم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية



السنة الجامعية: 2025 - 2026

المستوى: الثالثة ليسانس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

المدة: ساعة ونصف

يوم : 13 جانفي

2026

الإجابة النموذجية لامتحان السادس الثاني الدورة العادية في مقياس تسيير المؤسسة

الجواب الاول:(4 نقاط)

التنظيم الاداري: هو عملية توزيع المهام وتحديد المسؤوليات والعلاقات بين الافراد داخل المؤسسة.

الفعالية: قدرة المؤسسة على تحقيق الاهداف المرجوة (المسطرة) بغض النظر عن حجم الموارد المستعملة.

الكفاءة: تعني حسن استغلال المؤسسة الموارد المتاحة لتحقيق افضل النتائج باقل تكلفة وجهد.

الشخصية المعنوية للمؤسسة: هي اعتراف قانوني يمنحها كيانا مستقلا عن اصحابها، يجعلها قادرة على اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات كشخص طبيعي، مما يسمح لها بامتلاك الاصول، ابرام العقود ، التقاضي...وتكون ذات مالية مستقلة.

الجواب الثاني: مراحل تطوير المؤسسة العمومية الجزائرية (شرح بسيط لخصائص كل مرحلة) (6 نقاط)

1_ مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات العمومية 1962 _ 1965 من اهم الخصائص

2_ مرحلة الشركات الوطنية 1965 _ 1971

3_ مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات العمومية 1971 _ 1988

الجواب الثالث: مقارنة بين تسيير المؤسسة وتسيير الموارد البشرية (4 نقاط)

تسخير الموارد البشرية	تسخير المؤسسة	وجه المقارنة
مجموعة السياسات والممارسات التي تهدف الى استقطاب، تطوير، تحفيز المورد البشري.	مجموعة العمليات الادارية (تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة) التي تهدف الى ضمان حسن سير المؤسسة ككل.	المفهوم
تحسين كفاءة ورضا العاملين، ضمان التوافق بين الفرد والمنظمة، الاستقطاب والمحافظة على الكفاءة	الربح، الاستمرارية، النمو، التكيف مع المحيط، تحقيق اهدافها الاستراتيجية....	الاهداف
يركز اساسا على العنصر البشري داخل المؤسسة،	يشمل جميع وظائف المؤسسة (مالية، انتاجية، تسويقية، بشرية)	مجال التدخل
يساهم في تنفيذ هذه القرارات من خلال رفع كفاءة وتحفيز العاملين	يضع الاطار العام والقرارات الاستراتيجية لتحقيق الاداء.	الدور في الاداء التنظيمي

يعد تسخير الموارد البشرية جزءا لا يتجزأ من تسخير المؤسسة اذ لا يمكن تحقيق اهداف المؤسسة دون ادارة فعالة للموارد البشرية، كما ان نجاح تسخير المؤسسة يعتمد بشكل كبير على كفاءة العنصر البشري وحسن توظيفه.

الجواب الرابع: (6 نقاط)

1_ الاسباب المحتملة:

ـ سوء التنظيم وتوزيع المهام بين الافراد.

ـ النمط القيادي المتبعة (تسلطي، ديكاتوري)

ـ غياب التواصل الفعال بين الافراد والادارة بمختلف مستوياتها.

ـ انخفاض الرضا الوظيفي.

ـ ضعف التحفيز سواء المادي او المعنوي.

2_ الحلول المقترنة:

ـ تحسين نظام التحفيز من خلال تقديم مكافأة .

- ـ اعادة تنظيم العمل من خلال توزيع المهام ، تحسين ظروف العمل، اشراك العمال في اتخاذ القرار ...
- ـ الاعتماد على قيادة تشاركية وتعزيز الاتصال الداخلي.

د شيباني فوزية