

تمهيد :

يعتبر الإطار المنهجي للبحث أحد الجوانب الهامة، بحيث لا يمكن لأي باحث أن يتخلى عنه ، إن عملية التفكير في تأسيس عمل منهجي منظم بإمكانه أن يترجم معظم أهداف البحث و يمكن مرده إلى :

المنهج الذي سنوظفه، و العينة التي تنصب عليها الدراسة ، ونوع الأدوات التي سنجمع من خلالها المعلومات من الميدان، و من ثم جاء الفصل الرابع لتوضيح ذلك حيث يحتوي على طبيعة المنهج المطبق في البحث ، كما تطرقنا فيه إلى عرض حدود البحث المتمثلة في المجال المكاني و الزماني و البشري وضبط العينة كما تطرقنا كذلك إلى الأدوات التقنية الخاصة بحصر المعلومات و المتمثلة في:

الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، المسح الشامل.

تعتبر الفروض بمثابة فكرة مبدئية، تربط بين الظاهرة موضوع الدراسة و العوامل المرتبطة بها، والتي تكون مبينة في إشكالية البحث، و تخضع للاختبار سواء عن طريق الدراسة النظرية أو عن طريق الدراسة الميدانية ، و للفرضية علاقة مباشرة بنتيجة البحث، على اعتبار أنها تمثل الحل لإشكالية كونت مشكلا (1)

و الواقع أن موضوع البحث يمتاز بطبيعة خاصة، كونه يدور حول دور التنظيم الرسمي في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة الصناعية، وذلك بحكم ما عرفت من إصلاحات هيكلية مست معظم الجوانب التسييرية و الفنية، و الإشرافية،...وهو المطلب المكسب في آن واحد، الذي استدعى من الفرق المؤهلة، و أصحاب الخبرة الطويلة و ذوي القرار في القاعدة الصناعية ، النظر بامعان إلى هذا الأسلوب التحديثي، و تجندهم لخوض المعركة التصنيعية من جديد، و ما كان عليهم سوى اللجوء إلى ترتيب الآليات التنظيمية الموجهة لتنمية الموارد البشرية من قوانين تنظيمية ، و خبرات تنظيمية و علاقات تنظيمية وثقافة تنظيمية ، باعتبارها تنظيم رسمي يعمل أساسا على تنمية الموارد البشرية .

وما يصح الإدلاء به أن هذه الانطلاقة لا تترجم فعليا تلك الاستقافة المتصفة بها الطاقات البشرية ، لأن إحداث تغيير جذري في كل البني المرتكزة عليها القاعدة الصناعية ليس أمرا سهلا ، سيما و الجزائر تعيش حاليا نقطة تحول كبيرة في المجال الاقتصادي .

ونظرا لهذه الأهمية التي تكتسيها الفرضيات، واستنادا لموضوع الدراسة الحالي الذي يحمل عنوان : " دور التنظيم الرسمي في تنمية الموارد البشرية " فقد حاولنا من خلالها معرفة دور (القوانين، الخبرات، العلاقات، الثقافة) التنظيمية كتنظيم رسمي ومدى مساهمتها في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، في ظل التحولات التي تعرفها هذه الأخيرة و في هذا تمت صياغة فرض عام، لتنبثق منه أربع فرضيات و تتلخص فيما يلي :

الفرض العام :

(1) رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، الجزائر ،مكان النشر غير مبين 2000 ،ص 94

إن تغيير وتطوير و تطبيق الآليات الخاصة بالتنظيم الرسمي في الحقل الصناعي سيحدث نموا في قدرات الموارد البشرية .

الفروض الجزئية :

الفرض الأول :

كلما تم التحكم في القوانين التنظيمية في البيئة الصناعية، كلما أحدثت نموا في قدرات الموارد البشرية .

الفرض الثاني :

كلما تم توجيه العلاقات التنظيمية في المصنع، كلما أدت إلى إحداث نمو في قدرات الموارد البشرية .

الفرض الثالث :

كلما تم استثمار الخبرات التنظيمية في المصنع، كلما أحدثت نموا في قدرات الموارد البشرية .

الفرض الرابع :

كلما تم ترسيخ الثقافة التنظيمية في البيئة الصناعية ، كلما أحدثت نموا في قدرات الموارد البشرية .

4-2- منهج الدراسة :

إن المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة، لاكتشاف الحقيقة و للإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق و طرق اكتشافها⁽¹⁾

ولهذا يعتبر المنهج العلمي، الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعميمات أو نتائج بطريقة علمية دقيقة، و كذلك مجموعة القواعد العامة التي توجه البحث للوصول إلى الحقيقة العلمية⁽²⁾ ونظرا للدقة المطلوبة في البحث العلمي، فعلى الباحث أن يختار المنهج الملائم الذي يستخدمه في دراسته، وبما أن موضوع الدراسة هو دور التنظيم الرسمي في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية و بحصري الآليات التنظيمية الموجهة لتنمية

(1) محمد شفيق : البحث العملي- الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية،- ط1، المكتب الجامعي الحديث، مصر

1985 ، ص 78

(2) علي شتى: المنهج العلمي و العلوم الاجتماعية، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية ، 1997 ، ص 296

الموارد البشرية و هي (القوانين التنظيمية، العلاقات التنظيمية، الخبرات التنظيمية، الثقافة التنظيمية)، و دورها في تحقيق الأهداف فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره: " الطريقة المنظمة، لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد ، أو أحداث أو أوضاع معينة، بهدف اكتشاف حقائق جديدة، أو التحقق من صحة حقائق قديمة و آثارها، و العلاقات التي تتصل بها، و تفسيرها و كشف الجوانب التي تحكمها (1) و عليه فإن المنهج الوصفي التحليلي يستخدم في جمع الحقائق و المعلومات، و وصفها و تحليلها و تسيرها للوصول إلى تعليمات مقبولة (2) و نظرا لأهميته في الدراسات السوسولوجية ، و ذلك بإجماع الكثير، من العلماء و المنظرين في الأطر المنهجية، سيما علماء الاجتماع فقد انتقته للدراسة من بين المناهج العملية الأخرى، كما أدركت أنه يستوفي التعبير عن المضامين الرئيسية للمشكلة القائمة للبحث .

3-4- مجالات الدراسة :

كانت هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على دور التنظيم الرسمي في تنمية الموارد البشرية، فضلا عما يمكن للآليات التنظيمية المتخذة لتحقيق هذا الهدف، ارتأيت أن أجري هذه الدراسة بمؤسسة توزيع مواد البناء EDIMCO لإثبات هذه الحقيقة .

1-3-4- المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بمؤسسة توزيع مواد البناء EDIMCO ، بولاية باتنة، والتي تقع بالمنطقة الصناعية بالولاية (حي كشيدة)، وانبثقت مؤسسة توزيع مواد البناء عن إعادة هيكلة شركتين وطنيتين هما: (الشركة الوطنية لمواد البناء، و الشركة الوطنية لتسويق الخشب)، نشأت المؤسسة بمقتضى القرار الوزاري المشترك رقم 87 المؤرخ في 1984/01/05 وسميت بالمؤسسة الولائية لتوزيع مواد البناء، ووضعت تحت وصاية ولاية باتنة إلى غاية 1997/11/10، أين حولت إلى مؤسسة عمومية اقتصادية على شكل مساهمة .

(1) محمد شفيق : مرجع سابق، ص 84

(2) أحمد بدر: أصول البحث العلمي و مناهج ، وكالة المطبوعات ، الكويت، 1992 ، ص 234

و بموجب عقد توثيقي 1997/11/10 تم تحويل المؤسسة المحلية المسماة () المقاوله الولائية لتوزيع مواد البناء باتنة) إلى مؤسسة اقتصادية في الشكل القانوني لشركة المساهمة طبقا لمحتويات لجنة ما بين القطاعات بتاريخ 1997/04/20 وهي تتربع على مساحة قدرها 99.586 متر مربع، ورأس مالها 270.000.00 دج وعدد العمال 160 عامل .

ويتحدد مجال نشاط المؤسسة من خلال طبيعته التجارية عموما، حيث تقوم مؤسسة توزيع مواد البناء بشراء وتوزيع مواد البناء المختلفة نذكر مادة الإسمنت و الخشب و مشتقاته، الخزف ومشتقاته، الخزف الصحي، الزجاج، الدهن، حديد البناء. ونستثني من نشاط المؤسسة ما تقوم به من تحويل الإسمنت في شكله الخام إلى شكله التجاري في أكياس خاصة تحمل اسم المؤسسة .

4-3-2- المجال البشري :

تحتوي المؤسسة مجال الدراسة 160 عاملا وعرف هذا العدد تزايد بعد جمع الشركتين الوطنيين تحت غطاء المؤسسة الوطنية لتوزيع مواد البناء .

ضبط العينة :

العينة هي مجموعة من المفردات ،تؤخذ من مجتمع البحث حيث يقوم الباحث باختيارها بهدف جمع البيانات وتوفير الجهد و الوقت، ونظرا للعدد الإجمالي لعمال المؤسسة توزيع مواد البناء هو 160 عاملا ، إلى جانب أن 11 عاملا من مجموع العمال كانوا في عطلة (سنوية و مرضية)،فبقي عدد العمال بالمؤسسة 149 عاملا فقامت بإجراء مسح شامل، ويعني المسح الشامل الاجتماعي جمع الحقائق بصورة مطردة و منتظمة عن الناس الذين يعيشون في منطقة جغرافية وثقافية وإدارية معينة، و تهتم المسوح الاجتماعية عادة بمعالجة عدد كبير من الجوانب المتصلة بإحدى المشاكل الاجتماعية و هي توفير البيانات التي تحتاج إليها الإدارة العامة أكثر، مما توفر البيانات اللازمة لتنمية النظرية السوسيولوجية و هي تتضمن غالبا مادة توضيحية أو وصفية، إلا أنها على العموم كمية، وبذلك فإن تاريخ المسح الاجتماعي يرتبط ارتباطا قويا بتطور الإحصاء (1)

(1) عبد الهادي الجوهري: قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية- مصر ، 1981 ،ص 216

وأرى من جانب آخر أن المسح الشامل يفى بغرض الدراسة، وتحقيق النتائج المرجوة من خلال الكشف عن مدى دور التنظيم الرسمي في تنمية الموارد البشرية في ظل الاتجاه الاستراتيجي .

3-3-4- المجال الزمني :

لقد استغرقت الدراسة الميدانية بمؤسسة توزيع مواد البناء مدة 15 عشرة يوماً من 15 جوان 2005 إلى 30 جوان 2005 و قد تمت على ثلاثة مراحل هي :

المرحلة الأولى :

قمت بزيارة المؤسسة و مقابلة مسؤوليها، و كان بترخيص من إدارة الجامعة حيث هيئت لنا جميع القرض لإكمال هذه الدراسة ، وانتظرنا ترخيص المؤسسة للقيام بالدراسة الميدانية و كان يوم 15 و 16 من جوان 2005

المرحلة الثانية :

وقمنا خلالها بإجراء مقابلات حرة مع العمال، كما قمت بالإطلاع على مجمل الوثائق، وذلك لأخذ المعلومات الهامة حول المؤسسة، واستغرقت هذه المرحلة مدة ثلاثة أيام .

المرحلة الثالثة :

وتم خلالها إجراء المقابلات الموجة مع العمال، وملاً الاستمارات، وقد دامت 10 أيام المتبقية .

4-4- أدوات جمع البيانات :

الأداة هي الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات أو تصنيفها و جدولتها، وهي ترجمة للكلمة الفرنسية Technique، وهناك كثير من الأدوات التي تستخدم للحصول على البيانات ويمكن استخدام عدد من هذه الوسائل معا في البحث الواحد، لتجنب عيوب إحداها و لدراسة الظاهرة من كافة الجوانب (1)

و من ثم فجميع البيانات و المعلومات في البحوث الاجتماعية ركيزة أساسية يتوقف عليها نجاح البحث في تحقيق أهدافه، وقيمه العلمية ، ومدى دقة نتائجه

(1) محمد شفيق : مرجع سابق، ص 104

وعموما يتعين أن تقيم الأدوات المختلفة لجميع البيانات في ضوء كفاءة كل منها، في القيام بالوظيفة التي لها (2)

لذلك فإن عملية جمع البيانات تحتاج إلى عناية كبيرة من خلال اختيار الباحث للأدوات اللازمة لجمعها ، و التي تتوقف على عوامل كثيرة منها طبيعة الموضوع وطبيعة المشكلة، وجمهور البحث، و المناهج المتبعة في الدراسة ، وعلى هذا الأساس يحاول الباحث اختيار الأدوات الدقيقة التي توافق و طبيعة المشكلة المطروحة ، من ثمة فقد استخدمت الأدوات التالية لحصر المعلومات .

1-4-4- الملاحظة :

تعتبر الملاحظة من الطرق الهامة لجمع البيانات في العلوم الاجتماعية، و هي تفيد في جمع البيانات، تتصل بسلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف الواقعية، واتجاهاتهم ومشاعرهم، وكذلك تفيد في الأحوال التي يقاوم فيها المبحوثين، أو يرفضون الإجابة على الأسئلة ، لذلك فهي تيسر الحصول على كثير من المعلومات و البيانات المطلوبة و التي لا يمكن الحصول عليها ،بوسائل أخرى كسلوك الأطفال ومشاعرهم واتجاهاتهم ، أو عند عزوف المبحوثين عن التعاون مع الباحث أو مقاومتهم له، وعدم رغبتهم في الإدلاء بأية معلومات (3)

وقد استخدمت هذه الأداة بغرض التأكيد من فرضيات الدراسة، وكذا تشخيص وفحص الميدان، و التعرف عن قرب وعلى المباشر على مجال البحث الذي تجري فيه الدراسة وكذلك أهم الآليات التنظيمية المتوفرة بالمؤسسة .

وملاحظة استجابات العمال مع مختلف الآليات الموجهة من قبل المؤسسة عند استجوابهم من خلال ملاحظتهم التي تعبر عن مدى انسجامهم مع هذه الآليات المستحدثة وطوال فترة إجراء المقابلات و توزيع الاستثمارات ، كانت ملاحظاتي متمركزة حول:

- كيفية تطبيق القوانين التنظيمية داخل المؤسسة .
- المستوى العلمي و الخبرة لدى العمال .
- مدى وعي الموظفين بطبيعة المرحلة التي يعيشونها .

(2) نفس المرجع.

(3) نفس المرجع ، ص 119

- سلوك و تصرفات الأفراد داخل المؤسسة .
- طبيعة العلاقات التي تحكم المورد البشري .

2-4-4- المقابلة :

تعتبر المقابلة من أهم الوسائل البحثية لجمع المعلومات و البيانات من الميدان الاجتماعي و دون المقابلة لا يستطيع البحث مواجهة المبحوث بقصد جمع الحقائق المتعلقة بموضوع البحث، كما لا يستطيع تبويبها و تصنيفها و تحليلها تحليلا علميا يساعده على التوصل للنتائج .

فالمقابلة إذن : عملية اجتماعية تحدث بين شخصين الباحث أو المقابل الذي يستلم المعلومات و يجمعها و يصنفها ، و بين المبحوث لذي يعطي المعلومات إلى الباحث بعد إجابته على الأسئلة الموجهة إليه من قبل المقابل (1)

ومن منطلق هذا التعريف تمت عملية المقابلة في الميدان مع بعض المسؤولين و الإداريين باعتبارهم الأطراف الموكلة لهم مسؤولية تنظيم الشؤون الإدارية و التنظيمية للمؤسسة ، و تمت هذه المقابلة في الميدان بطريقة مقننة لأننا نهدف إلى تحصيل أكبر عدد ممكن من المعلومات و البيانات التي تفيد في الكشف عن حقائق موضوع الدراسة، المتمثلة في دور التنظيم الرسمي في تنمية الموارد البشرية، و بعد تمام هذه المقابلات كللت فعلا باستفادتي من الإطلاع على الكيفية التي تم بها تطبيق الآليات التنظيمية السابقة الذكر .

3-4-4- الاستمارة :

تعتبر الاستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جميع البيانات الخاصة في العلوم الاجتماعية فهي عبارة عن مجموعة أسئلة معدة مسبقا من اجل الحصول على إجابات لها و التي تشكل المعطيات الأساسية التي ينطلق منها الباحث في تفسير الظاهرة موضوع الدراسة ، و يمكن التعبير عنها بأنها عبارة عن : دليل يضمن مجموعة من الأسئلة توجه للمبحوثين وذلك بهدف الحصول على بيانات التي تخدم الموضوع، بالإضافة إلى كون الاستمارة أداة من أدوات جمع البيانات فهي : " أداة من أدوات البحث الاجتماعي التي

(1) محمد شفيق : مرجع سابق، ص 113

تساعد الباحث على تنمية قدراته في الملاحظة ، و في جمع البيانات عن طريق المقابلة أو الاستبيان، بالإضافة إلى موضوعية البيانات المطلوبة على حد كبير، كما تسهل الاستمارة تقسيم البيانات إلى أجزاء لدراسة كل جزء منها على حدى (1) و تعرف كذلك على أنها :
 " نموذج يستخدم في مناهج البحث و يضم مجموعة من الأسئلة ، التي توجه إلى أفراد بغية الحصول على بيانات معينة ترسل بالبريد - استمارة - استبيان ، أو توجه لهم أثناء المقابلة(استمارة مقابلة) (2)

إذن الاستمارة هي مجموعة من الأسئلة بعضها مفتوحة و الأخرى مغلقة وبعضها متعلق بالحقائق، وبعضها الآخر متعلق بالآراء و المواقف، وبعضها عام والآخر متخصص ووفق هذه الاعتبارات تم تقسيم الاستمارة إلى عدة أقسام أساسية هي:

القسم الأول :

يحتوي على بيانات تخص الحالة الشخصية لأفراد العينة، وتشمل 10 أسئلة لكشف الصفات العامة للعمال: الجنس ، السن، الحالة العائلية، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي، الشهادات المتحصل عليها، سنة الالتحاق بالمؤسسة، طريقة التعيين، مقر السكن من المصنع، الأجر الذي يتقاضاه شهريا .

القسم الثاني :

و الذي يتضمن البيانات التي تخص القوانين التنظيمية ، وكيفية التحكم في تطبيقها وتحديد درجة ما تحدثه من نمو في قدرات الموارد البشرية ، ويشمل 08 أسئلة بدءا من السؤال 11 إلى السؤال 18

القسم الثالث :

و الذي يتضمن البيانات التي تعكس الفرضية الثانية، و التي تخص الطريقة التي يتم بها توجيه العلاقات التنظيمية في المصنع، و تقدير تأثيرها على نمو قدرات الموارد البشرية و يشمل على ثمانية أسئلة بدءا من السؤال 19 إلى السؤال 26

القسم الرابع :

(1) أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الإدارية، مطبعة النهضة العربية، مصر ، 1984 ، ص 356
 (2) نفس المرجع

و الذي يتضمن البيانات التي تخص الأسلوب المتبع في استثمار الخبرات التنظيمية بالمصنع ، وتعيين حجم ما تحدثه من نمو قدرات الموارد البشرية، و يحتوي ثمانية أسئلة بدءا من السؤال 27 انتهاءا بالسؤال 34 ، و هي أسئلة تكشف عن مدى الاستفادة من الخبرات المتوفرة لدى المؤسسة، و هو ما يعكس الفرضية الثالثة و ما يتضمنه الأسئلة الفرعية .

القسم الخامس :

و الذي يتضمن البيانات التي تخص الكيفية التي يم من خلالها ترسيخ الثقافة التنظيمية في المصنع و الوقوف على مدى ما تتركه من نمو في قدرات الموارد البشرية و يحتوي 09 أسئلة بدءا من السؤال 35 إلى السؤال 43 و هي أسئلة تكشف عن مدى وجود هذه الثقافة داخل المؤسسة و هو ما يعكس الفرضية الرابعة و ما تضمنه من أسئلة فرعية .

خلاصة :

سلطت الضوء في الفصل الرابع على الإجراءات المنهجية للدراسة حيث حاولت و من خلال ما جاء في انظري،تبني فرض عام، لنخرج من خلاله بفروض فرعية أربع و هي مؤشر الأساس للدراسة، باعتبار أن البحث كله أصبح مبنيا على هذه الفروض ومدى تحقيقها للنتائج المرجوة، و هذا ما سأكشف عنه في الدراسة الميدانية من خلال استمارة البحث ، و ما احتوته من أسئلة فرعية نابعة من مؤشرات الدراسة ، كما حاولت في هذا الفصل إبراز المنهج المتبع في هذا البحث، إلى جانب استعراض مجالات الدراسة وكذا الأدوات المستخدمة لجمي البيانات .