

تمهيد:

بعد التطرق في الجزء النظري من الدراسة للمفاهيم المرتبطة بالقيادة الإدارية والثقافة التنظيمية، والعلاقة التي تربط بينهما سيتم في هذا الفصل من الدراسة الميدانية على مؤسسة الديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة من خلال التطرق الى تعريف المؤسسة وتمركزها، بالإضافة الى محاولة الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فروضها، ومن خلال ذلك محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي للبحث والمتعلق بدور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين في المؤسسة، بالإضافة الى التعرف على مجالات الدراسة، والمنهج المستخدم في التحليل و أدوات جمع البيانات .

1- مجالات الدراسة:

1-1 المجال البشري:

يحتوي ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة على قدرات كبيرة من الموارد البشرية، حيث يبلغ مجموع العاملين بالديوان 410 عامل أما الفئات السوسيو مهنية في الديوان فتضم أساساً ثلاث فئات: فئة الإطار، فئة العمال التنفيذيين، فئة أعوان التحكم موزعين كما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (01): توزيع العاملين حسب الفئات السوسيو مهنية في المؤسسة

النسبة %	العدد الكلي	الفئة السوسيو مهنية
6.10	25	الإطارات
29	119	أعوان التحكم
64.90	266	أعوان التنفيذ
100	410	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المؤسسة يشغله ما نسبة (6.10%) من الإطارات موزعين 25 بين الإطارات الجامعية والمهندسين، (29%) من أعوان التحكم يتوزعون على مختلف المديريات ويكشف الجدول أن غالبية العاملين من أعوان التنفيذ بنسبة (64.90%) من مجموع العاملين، ويرجع ذلك الى طبيعة العمل في المؤسسة .

2-1 المجال الجغرافي : أجريت هذه الدراسة بديوان الترقية والتسيير العقاري (OPGI) بالجلفة.

لمحة تاريخية عن المنظمة:

تم إنشاء ديوان الترقية والتسيير العقاري لكل ولايات الوطن بموجب المرسوم رقم 143/76 المؤرخ في 29 شوال 1396 هـ الموافق لـ: 23 أكتوبر 1976 بالجريدة الرسمية إلى غاية 1991 تم تغيرت طبيعته القانونية لتحمل الصفة التجارية وهذا وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 147/91 المؤرخ في 27 شوال 1411 هـ الموافق لـ: 12 مايو 1991 ثم تغيرت الطبيعة القانونية للقوانين الأساسية لدواوين الترقية والتسيير العقاري وتحديد كيفية تنظيمها وعملها، لتصبح ذات صفة تجارية تشرف عليها وزارة السكن وتتمتع هذه الدواوين بالشخصية المعنوية والاستغلال المالي.

يقع مقر ديوان الترقية والتسيير العقاري الجلفة بحي بربيح بعد حوالي 1 كلم من مقر الولاية، يحده جنوباً مكتب الهيئة الوطنية للمراقبة التقنية للبناء بالشلف -وكالة الجلفة- ومسجد في طور الإنجاز، ومن الناحية الشمالية سكنات ومن الجهة الغربية إكمالية أبي القاسم حاشي وثانوية مسعودي عطية، أما من جهة الشرق فتحدها مديرية البناء والتجهيزات العمومية (DLEP). و تتربع المديرية العامة لديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة على مساحة إجمالية قدرها 1605م² ونظراً لتوسع نشاطاته ومهامه فالديوان يشتمل على عدة فروع موزعة كما يلي:

• وحدة 5 جويلية .

• وحدة عين وسارة.

• وحدة بوضياف محمد.

• وحدة مسعد.

• وحدة الشارف.

• وحدة حاسي بحبح.

ومن مهام ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة:

• الترقية العقارية.

• تحصيل إيرادات المساكن العقارية.

• تأجير وبيع السكنات ذات الطابع السكني التجاري.

• تجسيد سياسة الدولة فيما يخص السكن الاجتماعي .

• متابعة جرد الممتلكات وكذا طبيعة الاستغلال من طرف المستفيد.

3-1 المجال الزمني :

تمت الدراسة على مرحلتين :

- مرحلة الدراسة الاستطلاعية :وقد تم خلالها التعرف والاطلاع على الوثائق

والسجلات لأخذ المعلومات الخاصة بالمؤسسة والعمال ،حيث قمنا بجولة

استطلاعية داخل المؤسسة للتعرف أكثر على العمل ومن خلال هذه الدراسة

الاستطلاعية وطبقا للمعلومات التي اشتقيناها من واقع المؤسسة ومن المقابلات

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

الخاصة مع بعض المسؤولين لاسيما نائب مسؤول الموارد البشرية ومسؤول مكتب التوظيف والتكوين تم تعديل الاستمارة بشكل يمكننا من تحقيق أهداف المؤسسة .

- المرحلة الثانية : والتي دامت أسبوعا كاملا من 2 أفريل 2016 الى غاية 10 أفريل 2016 تمكنا من خلالها من توزيع الاستمارة ومقابلة المسؤولين المباشرين والعمال
2- عينة الدراسة :

نظراً لصعوبة تغطية كل أفراد المجتمع بالدراسة ،نتيجة اعراض بعض العمال عن الإجابة على أسئلة الاستمارة ،وصعوبة مسح جميع مجتمع الدراسة ،فقد تم الاقتصار اختيار و دراسة عينة طبقية .

الجدول رقم (02):توزيع العمال حسب الفئات السوسيو مهنية في المجتمع والعينة

العينة	النسبة 20%	المجتمع الأصلي	الفئة السوسيو مهنية
05	20%	25	الإطارات
24	20%	119	أعوان التحكم
55	20%	266	أعوان التنفيذ
84	20%	410	المجموع

المصدر :من اعداد الباحث

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المؤسسة تضم (25) اطار اخترنا منهم (05) وبنسبة (20%) من المجتمع الكلي، كما شملت العينة أعوان التحكم ،وتم اختيار (24)منهم

بطريقة عشوائية بنسبة (20%)، أما بالنسبة لأعوان التنفيذ والتي تعتبر أكبر عدد العمال (266) من المجتمع، شملت العينة (55) بنسبة (20%).

3- المنهج والأدوات المستعملة في الدراسة:

1-3 أدوات جمع البيانات:

قد لا يختلف اثنان بأن النتائج الراسمة تتوقف الى حد كبير على كيفية جمع البيانات والأدوات المنهجية المستخدمة لهذا الغرض، حيث ان أدوات جمع البيانات من الوسائل الأساسية للحصول على المعلومات الخاصة بالظاهرة الأساسية للحصول على المعلومات التي تخدم بحثه، عليه ان يختار الأدوات التي تتناسب مع طبيعة الموضوع وتتوافق معه وفي موضوع بحثنا استخدمنا الأدوات التالية .

2-3 الاستمارة :

وهي من بين أدوات جمع المعلومات ،وقد تم اعداد هذه الاستمارة بعدما تم تحديد أبعاد الموضوع ومكوناته ،واراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع والتعرف على مجتمع الدراسة ،حيث ظهر ذلك واضحا من خلال طبيعة الأسئلة والتي قسمت الى قسمين : القسم الأول خاص بالأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية كالعمر والخبرة والمؤهل العلمي ،أما القسم الثاني فقسم الى ثلاثة محاور :

المحور الأول :خاص بالفرضية الأولى ويضم 15 عبارة.

المحور الثاني: خاص بالفرضية ويضم 09 عبارات .

المحور الثالث : خاص بالفرضية الثالثة ويضم 12 عبارة .

3-3 المقابلة الاستكشافية :

استخدمت المقابلة تدعيماً للاستمارة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، وذلك لتفسير بعض العبارات لتسهيل فهمها من طرف العاملين، إضافة إلى مجموعة من المقابلات الحرة مع المشرفين في المؤسسة والعاملين، وهذا لمعرفة الظروف التي يعملون فيها .

4-3 الملاحظة :

ساعدت الملاحظة في البحث على تكوين تصور حول الوقائع والظروف المحيطة بالعاملين في المؤسسة، وذلك بملاحظة سلوك الأفراد وردود أفعالهم ومدى تجاوبهم مع أسئلة البحث في فترة العمل الميداني وتوزيع الاستمارة عليهم حيث أثارَت فيهم الأسئلة عدة مشاعر مختلفة تتراوح بين الاستحسان والاستياء أحياناً والتحفظ أحياناً أخرى.

5-3 الوثائق والسجلات:

تم الاستعانة بمجموعة من الوثائق التي تتعلق بالهيكل التنظيمي للمؤسسة وتوزيع العاملين على أقسامه وهذا بغرض تحديد العينات التي سيتم سحبها من كل قسم لتوزع عليها الاستمارة .

3-6 المنهج المستخدم في الدراسة:

انطلاقاً من موضوع دراستنا وفهمنا للمنهج كما يعرفه " أ.د. غربي " بأن المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة⁽¹⁾. لذلك الباحث ليس حراً في اختياره للمنهج، وإنما طبيعة المشكلة المراد بحثها وخصائصها المميزة وطبيعة العلاقة بين متغيراتها والأهداف التي يضعها الباحث للدراسة من أجل تحقيقها، هي التي تفرض عليه الأخذ بمنهج دون غيره⁽²⁾. ومن خلال هذه المقدمات يتضح لنا أن المنهج الوصفي التحليلي هو المناسب لهذه الدراسة، حيث لا يمكننا الوقوف على دور القيادة داخل المؤسسة إلا من خلال وصف الواقع.

إن الدراسات الوصفية هي التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة المرتبطة بطبيعة أو بوضع جماعة من الناس أو عدد من الأشياء أو مجموعة من الظروف أو فصيلة من الأحداث أو نظام فكري، أو أي نوع من الظواهر التي يرغب الشخص في دراستها.

ولكي يكون الباحث أقرب إلى الدقة، يجب أن يتعدى مستوى الوصف إلى تحليل الظواهر الموصوفة والكشف عن العلاقة بينهما.

فليس الهدف من هذه الدراسة هو وصف القيادة الإدارية، وإنما الكشف والبحث إذا كانت هناك علاقة بين القيادة ودورها في تنمية الثقافة التنظيمية.

(1) أ.علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، منشورات مخبر علم الاجتماع والاتصال، دار الفانز، ط1، قسنطينة، سنة 2000، ص74.
(2) عمر محمد التومي الشيباني: مناهج البحث الاجتماعي، الشركة العامة للنشر والتوزيع الإعلامي، ط1، 1975، ص113.

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

الى جانب المنهج الوصفي اعتمدنا على بعض الأساليب الإحصائية في عملية تفرغ البيانات وتبويبها في جداول بسيطة وأخرى مركبة .

فالإحصاء أسلوب منظم للتفكير يعتمد على جمع الحقائق المتعلقة بالظواهر موضوع الدراسة، تسجيل البيانات التفصيلية على هيئة رقمية ومعالجتها بوسيلة علمية لاستخراج المقاييس في وقت مناسب لتساعد على إظهار النتائج والاحتمالات بصورة سليمة واضحة يسهل بها الكشف عن المؤشرات التي تتحكم في هذه الظاهرة⁽¹⁾ .
ومما لا شك فيه أن البيانات الرقمية تساعدنا في تنظيم البيانات وعرضها تمهيدا لتحليلها وتفسيرها .

(1) محمود محمد صفوت: مراحل البحث الإحصائي، المكتبة الأنجلو مصرية، ط1، سنة 1982، ص03