

إن التطورات الكبرى التي يشهدها العالم و بخاصة الدول المتقدمة التي ظلت تحتكر كل جديد مما خلق فجوى دائمة التوسع بين دول تزداد تطور و أخرى تزداد تخلفا . وما هو معروف و ظاهر أن سبب هذا الفرق الشاسع بين الدول المتقدمة و المتخلفة يرجع سببه الفعلي إلى طريقة و كيفية التعامل مع العنصر البشري من جميع النواحي مع مراعاة الظروف الخارجية و هو ما يعكس النجاح المحقق في جميع الميادين على خلاف الدول المتخلفة و التي كانت في وقت مضى لا تولي أي اهتمام بالأفراد لكن في الربع الأخير من القرن الماضي تفتنت الدول المتخلفة مما جعلها تسعى للحاق بركب التقدم. حيث خصصت اهتمامها على الأفراد ابتداء من اهتمامها بسلوكها داخل المنظمة و تكيفهم مع جو العمل وصولا إلى جعلهم يصلون إلى مستويات عليا.

إن فهم السلوك الإنساني ضروري لقيام علاقات اجتماعية سليمة، فكل إنسان له ذاتيته الخاصة و فرديته المتميزة و سلوكه مرتبط كل الارتباط بتكوينه النفسي، و لا يكفي أن يفهم الفرد نفسه لكي يكون قادراً على إنشاء علاقات اجتماعية سوية مع غيره، و إنما يلزمه أن يفهم الغير بقدر ما يفهم نفسه، على أساس هذا الفهم يتحدد مدى نجاحه أو فشله في علاقاته بالآخرين وعلى أساس هذا الفهم يستطيع القائد الإداري من فهم طبيعة علاقاته بالتابعين والرؤساء وعلاقتهم به وإدارة المنظمة .

ومنه يعتبر العنصر البشري هو الحاكم والقوة المحركة لجميع سياسات وبرامج وأنشطة المؤسسة، وهو الضمان الوحيد لبعث الحياة لكافة عناصر الإنتاج التي إلا أن تحقق الأهداف المرجوة ما لم يتوفر العنصر البشري فيها. والدور الأساسي الذي يلعبه الفرد داخل المؤسسة يستلزم أن تكون هناك إدارة متخصصة في تسيير الموارد البشرية وتتركز فيها جميع الجهود و البرامج والسياسات من اجل أن تكون لها حصيلة ايجابية وهادفة ترضي الفرد والمؤسسة . يعتبر موضوع إدارة الموارد البشرية من أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام وتفكير الكثير من الكتاب والمفكرين في مجال علم الاجتماع وفي العديد من المجالات وذلك بالنظر إلى الحساسية المناط بها. والتي تعالج مواضيع تتعلق بأهم عناصر الإنتاج وهو العنصر البشري الذي يعتبر أساس عمل هذه الإدارة.

أما موضوع السلوك التنظيمي الذي أصبح يشغل مساحة كبيرة من الفكر الإداري المعاصر حيث يعد دعامة أساسية لنجاح أي منظمة، وتوقف ذلك على مدى فهم المنظمة لهذه السلوكيات والتنبؤ بها والتحكم فيها وتطويرها على أسس علمية.

ومن خلال هذا انصبت دراستنا على مؤسسة سونلغاز "مديرية التوزيع للكهرباء والغاز" بغارداية نظرا لأهمية السلوك التنظيمي ومدى تأثيره على إدارة الموارد البشرية، وعليه قمنا بتقسيم عملنا إلى خمسة فصول جاءت على النحو التالي :

الفصل الأول : و المتعلق بمنهجية الدراسة و التي أخذت مجموعة من العناصر تتمثل في الإشكالية و فرضيات البحث إلى جانب توضيح أسباب اختيار البحث أهدافه و أهميته، بالإضافة إلى تحديد أهم المفاهيم و الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تناولنا فيه مدخل عام للسلوك التنظيمي من خلال إبراز مفهومه و أهم المبادئ الأساسية له بالإضافة إلى دراسته على المستويين "الفرد و الجماعة".

الفصل الثالث: تطرقنا فيه إلى مدخل لإدارة الموارد البشرية بحيث تعرضنا من خلاله إلى إبراز مفهوم إدارة الموارد البشرية و التطور التاريخي لها بالإضافة إلى سياسات و وظائف إدارة الموارد البشرية و التحديات المستقبلية التي تواجهها.

الفصل الرابع: هو خاص بالجانب الميداني تطرقنا فيه إلى الإطار المنهجي للدراسة من خلال التعريف بمجتمع البحث و المجال الزماني والمكاني للدراسة و المنهج المستخدم في الدراسة إلى جانب العينة و حجمها و كيفية اختيارها بالإضافة إلى صعوبات الدراسة .

الفصل الخامس: قمنا فيه بعرض و تحليل الجداول المتعلقة بفرضيات الدراسة و استنتاجاتها و في الأخير خلصنا باستنتاج عام.