



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



قيم العمل في المقاولات الجزائرية دراسة ميدانية بمقاولات لأشغال البناء - بمدينة آريس -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر (ل.م.د) في علم الاجتماع.
تخصص: علم اجتماع إدارة وعمل

إشراف الدكتورة:
زرقة بولقواس.

إعداد الطالبة:
- لمياء عماري.

السنة الجامعية: 2015/2014

الرحيم

"وقل اعملوا فسيرى الله

عملكم ورسوله و المؤمنون"

صدق الله العظيم

التوبة الآية (105)

شكر و تقدير

في البداية شكر الله سبحانه و تعالى الذي وفقت لإتمام هذه المذكرة
فأله

تقدم بجزيل الشكر

" "

التي لم تبخل علي بتوجيهاتها ونصائحها، و على كل ما قدمته لـ
دعم و إرشاد طوال فترة إعداد هذه المذكرة جازاك الله كل خير،
كما لا يفوتني في هذه الفرصة أن

صاحب مقولة أشغال البناء السيد "م.م" وأبنائه بمدينة آريس، وإلى

ـ

نسى أيضا جميع أساتذة علم الاجتماع

على انجاز هذه المذكرة من قريب أو بعيد.

الفهرس

الموضوع.....	الصفحة
البسمة.....	أ.....
شكر و تقدير.....	ب.....
قائمة المحتويات.....	ج.....
قائمة الجداول.....	د.....
مقدمة.....	1.....

: البناء المنهجي للدراسة.

- 1-
- 2- أسباب اختيار الموضوع.....
- 3- أهمية موضوع
- 4- أهداف الدراسة
- 5- مفاهيم الدراسة.....
- 6- منهج الدراسة.....
- 7-
- 8- أدوات جمع البيانات.....
- 9- .

: قيم العمل

.....مقدمة الفصل

1- مراحل تطور قيم العمل.....

2- مصادر قيم العمل.....

3- عناصر قيم العمل.....

4- خصائص قيم العمل.....

5- أهمية قيم العمل.....

6- مقاييس قيم العمل.....

7- العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل.....

.....خلاصة

:

1-

2-

3- التطور التاريخي للمقاول.....

4- خصائص ومميزات المقاول.....

5- أهداف المقاول.....

6-

7- خصائص ومميزات المقاول.....

8- استراتيجيه المقاول.....

9- مهام

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية

1-

2- منهجية تحليل تساؤل الدراسة.....

.....-1 عرض وتحليل البيانات

.....-2

.....

.....

.....

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
54	توزيع العبارات في الاستمارة	1
55	قيم الانضباط في المقالة	2
57	قيم الصدق في المقالة	3
60	قيم المسؤولية في المقالة	4
62	قيم الانتماء في المقالة	5
65	قيم الاندماجية في المقالة	6
68	قيم الدافعية للإنجاز في المقالة	7

مقدمة :

تمثل قيم العمل منظومة فرعية أساسية من منظومة القيم الاجتماعية، إذ زاد الاهتمام بهذه الظاهرة ، منذ عقد السبعينات بسبب تداعيات الانتقال من مرحلة الحداثة إلى ما بعد الحداثة.بالإضافة إلى التوجهات القيمة التي تم بموجبها تحول اقتصاد بعض الدول من اقتصاد مركزي إلى اقتصاد السوق .

و الجزائر إحدى الدول التي دخلت معترك اقتصاد السوق، و فتحت للقطاع الخاص سواء الوطني،أو الأجنبي باب الاستثمارات ،و بهذا أصبح شريك فعلي و رسمي في تنمية اقتصاد البلاد .

و قطاع المقاولات إحدى أوجه القطاع الخاص،برز بشكل لافت للانتباه ،تباينت الرؤى المؤيدة و المعارضة له،عن الدور المنوط به، في ظل الاتكال على خيارات القطاع العام ،إلا أن ذلك لم يمنع من أن العديد من المقاولات اكتسحت السوق الجزائرية ،وفق منظومة قيمة جدية يعمل بها في جل المقاولات، أو المؤسسات العالمية، غير أن ذلك يبقى نسبي ،و يستوجب تعميمه عن طريق فرض معايير قيمة ايجابية للعمل ،اتجاه من يحاول الانتساب لهذا القطاع، بدءا بتبنيه لقيم عمل المقاوله ،و انتهاء ببناء فكر مقاولاتي مبدع و يهوى المنافسة .

و بناء على ما سبق تم بناء الخطة حسب ما جاء في الفهرس.

الفصل الأول: البناء المنهجي الدراسة

- 1- مشكلة الدراسة.
- 2- أسباب اختيار الموضوع .
- 3- أهمية موضوع الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- مفاهيم الدراسة.
- 6- منهج الدراسة.
- 7 مجتمع الدراسة.
- 8- أدوات جمع البيانات.
- 9- صدق وثبات أداة الدراسة.

1- مشكلة الدراسة :

يعد موضوع القيم من الموضوعات الهامة و الحساسة، لكونه يمس بثقافة المجتمع، كما يمكن بواسطته فهم المجتمع، و هذا ما أكسبه أهمية بالغة في مختلف المجالات العلمية، و منها السوسيولوجيا. و موضوع القيم ذو مستويين فردي و جماعي، فعلى المستوى الفردي يجد المرء نفسه على اختلاف مراحل حياته بحاجة كبيرة في تعامله مع المواقف إلى نسق من القيم، تعمل بمثابة موجّهات لسلوكه، و بديهي إذا غابت مثل هذه القيم الاجتماعية أو تضاربت فإنه يغترب عن ذاته و مجتمعه، أما على المستوى الجماعي، فيمكن القول أن أي تنظيم بحاجة إلى نسق قيمى يشبه الأنساق القيمية الموجودة لدى الأفراد، تضمن له أهدافه و مثله العليا و مبادئه التي تحفظ له تماسكه و ثباته. و دراسة القيم يعد ضرورة ملحة، خاصة في ظل التقدم العلمي و التكنولوجي الذي يميز هذا العصر، و باعتباره مسهما في التأثير في مختلف مكونات الحياة الإنسانية من أفكار و عادات و تقاليد، و هذا يعني أن القيم منهج محدد يرسم شخصية الفرد و نسقه الاجتماعي.

و تختلف القيم باختلاف الجوانب التي قد تشملها، فهناك قيم اجتماعية، و دينية و ثقافية، كما أن هناك قيم تنظيمية أو ما يسمى بقيم العمل، و هذا النوع من القيم يختلف في طبيعته و في وظيفته عن بقية الأنواع الأخرى، بالرغم من أنها تكملها و ترتبط بها، و تستمد منها بعض الخصائص. فقيم العمل تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، و من ثم فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم و بزملائهم و المتعاملين معهم.

كما أن قيم العمل تختلف عن بعضها البعض في العديد من الأوجه الخفية، فقيم العمل في المؤسسات الإنتاجية هي غير قيم العمل السائدة في المؤسسات الخدمية، كما أنها تختلف في المؤسسات العمومية عنها في الخاصة.

و في الجزائر شهدت مؤسسات القطاع العام نوع من التماطل في الرقابة، و عدم الانضباط، و التهرب من المسؤولية، و غياب الصدق و الأمانة... و هذه كلها قيم عمل سلبية، و هذا لا يعني الانعدام الكلي للقيم الإيجابية، و على العكس من ذلك، ينعت القطاع الخاص، بمواصفات إيجابية أكثر مما يوصف بمواصفات سلبية، انطلاقاً من مبدأ أن كل مؤسسة خاصة، بغض النظر عن نشاطها تحاول بكل السبل المتاحة، أن يكون لها تواجد فعلي في السوق، و من مؤسسات القطاع الخاص من لها توجه مقاولاتي، أي تعرف باسم رسمياً باسم المقولة.

فالمقابلة كمؤسسة تتحدد وظائفها وفق الأهداف التي تأسست من أجلها، و لعل الهدف الرئيسي لكل مقابلة هو الإنتاج، أو الخدمة المرتب عنهما أرباح مادية أو معنوية أو حتى معرفية. فالمقابلة لكي تحقق الأهداف، عليها أن توظف موارد بشرية يفترض فيها أن تكون مؤهلة و حاملة لقيم عمل متكاملة و متناغمة في وظيفتها و متآزره لبلوغ مقاصدها، و لا يتحقق لها ذلك في غياب العقلنة المتأسسة على قيم عمل إيجابية-انضباط، صدق، مسؤولية- تساعد على التنافسية و الجودة و الفعالية و كذا الربحية، و يكون فيها المورد البشري شريك ليس بالضرورة بأسهمه، بل بقيمه اتجاه عمله و مقاولته. وفي هذا الشأن أبداع العديد من المختصين، مقاييس تقيس قيم العمل، هدفها البحث عن الجودة، والعمل بالطرق المثلى، ومن هذه المقاييس مقياس "وولاك وزملاته"، الذي سيتم اختباره في الدراسة، لأنه يتوافق وقيم العمل في النظام المقاولاتي.

وللوقوف على الواقع العملي، الذي قد يعطي معطيات تتنافى والمنطلقات الفكرية المتعلقة بنظام المقابلة، وبالتالي هذا سيطرح إشكال حرج للاتجاه الليبرالي عموما في الجزائر، وبالأخص منتسبي القطاع المقاولاتي، الذين يحاولون إقحام المؤسسات العمومية ذات الوزن الثقيل مثل سوناطراك، وما شابه ذلك إلى قطاعهم، كما يمكن أن يبرز التطابق النظري والفعلي، وهذا سيكون مكسب آخر للمقابلة الجزائرية عموما، و لذا فالتساؤل الذي يفرض نفسه هو :

- ما طبيعة قيم العمل الممارسة في المقابلة الجزائرية ؟

ويتفرع عنه تساؤلين كمايلي:

- ما توجهات عمال المقابلة تجاه بعض قيم العمل الايجابية؟

- ما توجهات عمال المقابلة الجزائرية نحو مقياس قيم العمل المختار ؟

2- أسباب اختيار الموضوع :

هناك جملة من الأسباب والمبررات، التي دفعت لاختيار موضوع البحث والاهتمام به، ويمكن إيجازها في:

- الموضوع حيوي، و موضوع الساعة في ظل اقتصاد السوق و ما يفرضه من منافسة محلية و أجنبية.

- الموضوع يحمل في طياته مادة علمية محفزة ضمن تخصص إدارة و عمل.

- موضوع الدراسة يدخل ضمن المتطلبات التكميلية للحصول على شهادة الماستر، و الذي يساعد

على:

* نقل المعلومة النظرية من المجال التجريدي، إلى التدريب العملي للتمكن أكثر من متطلبات التخصص.

* التدريب على تطبيق مقياس المنهجية.

- قابلية الموضوع للبحث و الدراسة الميدانية من الزاوية التنظيمية-إدارة-.

3- أهمية موضوع الدراسة :

تكمن في تزايد الاهتمام بقضية العمل، و أبعادها و القيم المرتبطة بها في ظل المنافسة المادية والمعنوية لمختلف المؤسسات، و منها المقاولات التي أضحت على كل لسان، و تعتبر المصدر الأساسي للإنتاج و توفير مناصب الشغل.

كما أصبحت المقاولات تنظم إنساني يسعى إلى تحقيق أهداف متعددة الأبعاد، و خاضعة في الوقت نفسه لمنطقي النمو و التطور داخل محيطه المفتوح و المعقد، و الذي يشكل صعوبة كبرى في التحكم فيه. كما تعتبر المقاولات كتجمع إنساني و مصدر للثروة، حيث البقاء و الاستمرارية مشروطان بالتنافسية داخل سوق مفتوح.

4- أهداف الدراسة :

- رصد نماذج لقيم العمل الايجابية في المقاولات الجزائرية.

- الكشف عن توجهات العمال نحو القيم، التي يتضمنها مقياس العمل المطبق في الدراسة.

-تحليل قيم العمل المستمدة من واقع المقاولات الجزائرية ميدان الدراسة.

5- تحديد المفاهيم :

يعتبر تحديد المفاهيم الإطار النظري و البناء الفكري للبحث، فهو إحدى الخطوات المنهجية الهامة في تصميم البحث العلمي، الذي يتحرى الدقة و الموضوعية، و من مستلزمات ذلك وضع تعاريف واضحة لكل مفهوم لتفادي تداخل المعاني و تشابكها.

من هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى عرض بعض المفاهيم الأساسية على النحو التالي:

5-1- القيم :

- التعريف اللغوي: في المعجم الوسيط قيمة الشيء قدره، وقيمة المتاع ثمنه، و من الإنسان طوله، وجمعها قيم و يقال ما لفلان قيمة أي ما له ثبات على أمر.

والأصل الاشتقاقي لكلمة قيمة يرجع في الأصل إلى الفعل اللاتيني (value) و معناها في الأصل أنا أقوى أو بصحة جيدة، أي أنه يشتمل على معنى المقاومة والصلابة وعدم الخضوع للتأثيرات، وأيضاً على معنى التأثيرات، وأيضاً على معنى التأثير في الأشياء والقدرة على ترك بصمات قوية عليه. (الغامدي عبد الرحمان بن حمود، 2008: 35).

- **التعريف الاصطلاحي:** يعتبر مفهوم القيم من المفاهيم المسبقة التي يصعب حصرها، وموضوع القيم من المواضيع الصعبة والمتشابكة، والذي تعددت فيه الدراسات والنظريات نظراً لخصوصية مجالاته، وتعدد ميادينه، فهو مجال للدراسات الفلسفية والنفسية والاجتماعية والتربوية، ولذا فقد تعددت التعريفات الخاصة بهذا المفهوم، وتشعبت تبعاً للمجال الذي يتم دراسة القيم من خلاله.

ولقد صنفت تعريفات القيم التي أوردها الباحثون إلى أربع فئات هي:

- **الفئة الأولى:** تعريفات تتعامل مع القيم من خلال مؤشر الاتجاهات، ومن رواد هذه الفئة "البورت و فرنون" اللذين وضعوا مقياساً للقيم، يهدف إلى قياس مدى غلبة ستة اهتمامات أو دوافع على الأفراد، أو قياس قيمهم واتجاهاتهم استناداً إلى التوجهات الستة، التي أوضحها "سيرانجر" في كتابه أنماط الناس.

- **الفئة الثانية:** تعريفات تتعامل مع القيم من خلال مؤشر الأنشطة السلوكية، حيث اتجه عدد من الباحثين إلى النظر للقيم من خلال تمثيل القيم كدوافع، حتى تقام الصلة بينها وبين ما يصدره الفرد من سلوك أمثال "ماسلو" في نظريته للدافعية و"مولر" و"تايلور" وغيرهم.

- **الفئة الثالثة:** تعريفات تتعامل مع القيم من خلال مؤشري الأنشطة السلوكية والاتجاهات معاً، وذلك من أجل مزيد من الفاعلية الإجرائية في التعامل مع القيم، ويعتبر "رايش" أحد ممثلي هذا الاتجاه.

- **الفئة الرابعة:** تعريفات تتعامل مع القيم من خلال التصريح المباشر بها من قبل محتضنيها، ويمثل هذا الاتجاه "روكتش"، ولم يقف على اتفاق مع العلماء على تعريف القيم نظراً، لأن هذا المصطلح يدخل في كثير من المجالات، لذلك فقد تنوعت المعاني الاصطلاحية له بحسب المجال الذي يدرسه، وبحسب النظرة إليه، وكل له مدلوله الخاص. (العمرى عوض بن سعيد، 2003 : 24).

وسنورد فيما يلي بعض هذه التعريفات:

- **بارسونز:** عرضها بأنها العنصر الأول الذي يحقق الصلة بين الأنساق الاجتماعية .

- **أبو العينين:** عرضها بأنها مجموعة من المعايير والأحكام، تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجيهات لحياته، يراها جديرة لتوظيف إمكانياته. (أبو العينين علي خليل، 1988: 34) .

- **فؤاد البهي:** يعرفها بأنها " معايير اجتماعية ذات صيغة انفعالية يتصل بالمستويات الخلقية، التي تقدسها الجماعة، ويمتصها الفرد من بيئته الخارجية، ويقوم منها موازين يزن بها أفعاله ويتخذها مرشدا يبعده عن كل جنوح تحرمه من الجماعة. (الغامدي عبد الرحمان بن حمود، 2008: 38).

- **ذياب:** عرضها بأنها الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء ما، مهتديا بمجموعة من المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه، والذي يحدد المرغوب عنه من السلوك، أو هي اهتمام أو اختيار أو تفضيل سيشعر معه صاحبها أن له مبرراته الخلقية أو العقلية أو الجمالي، أو كل هذه مجتمعة بناء على هذه المعايير، التي تعلمها من الجماعة ووعاها في خبرات حياته نتيجة عمليات الثواب والعقاب والتوحد مع الغير. (ذياب فوزية، 1988: 53) .

ونستنتج من العرض السابق لمفهوم القيم ما يلي:

- التنوع والتباين بين العلماء في تعريفها، فهناك من نظر إليها على أنها عادات اجتماعية، وهناك من نظر إليها على أنها معتقدات، وهناك من نظر إليها على أنها مبادئ وقواعد.
- تختلف القيم في المضمون تبعا لثقافة المجتمع.
- أنها تمثل رغبة أو تفضيلا لها، لها ما يبررها وفقا للمعايير التي تعلمها الفرد من الجماعة.
- أن القيم تظهر في سلوك الفرد وتؤثر فيه.
- أنها متفق عليها في المجتمع الواحد، كلها تتفاوت بين الأفراد من ناحية الالتزام.
- وبهذا يمكن القول: " أن القيم هي مجموعة المعايير والأحكام والسلوكات، التي يفضلها الأفراد ويسعون لتحقيقها من خلال تفاعلهم مع المواقف والخبرات المختلفة " .

5-2- قيم العمل :

قد أورد "المدهون والجزراوي" في تعريفهما للقيم العمل "بأنها القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، إذ تحمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة". وتعرف أيضا على " أنها المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات، والمتعلقة بالأدوار والغايات التي تسعى لها المؤسسة، أي تحقيق أهداف المؤسسة.

ويعرفها كل من «جاكس آرسن» و «بيير هلفر» بأنها مجموع الأفكار والمعتقدات التي يشترك فيها أفراد المؤسسة ويؤمنون بها، تعمل كموجهة لهم في سلوكياتهم".

بينما «موسى اللوزي» يرى "أن القيم التنظيمية، أي قيم العمل هي الخصائص الثابتة نسبة للمحيط الداخلي للمؤسسة، يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها ويعبرون عنها". (موسى اللوزي، 2002: 233).

وبهذا فهي: "الاعتقاد الذي تبنى عليه أعمال المؤسسات، ومنها المقاولات، إذ يتمثل في مجموعة من الخصائص الثابتة لمحيطها الداخلي، يدركها أفرادها ويعبرون عنها في توجههم في أدائهم لوظائفهم، تظهر في تفاعلاتهم أثناء أدائهم لمهامهم لتحقيق الأهداف المسطرة. أي هي اختيار بين المهم والأهم، وبين الصالح والسيئ".

5-3- المقابلة :

- **التعريف الغوي:** المقابلة هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة، تقتضي مشاركة من أطراف متعددة و أصل اشتقاقها الفعل قال، يقول، قولاً، ومقالاً، وقوله في أمره و تقاولاً أي تفاوضاً، فالمقابلة معناها المفاوضة والمجادلة. (محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي، 232، 1995).

والمقابلة هي كلمة انجليزية الأصل، تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "entrepreneur" وقد ترجمت من طرف الكيبكيين (كندا) إلى اللغة الفرنسية بـ "entreprenant".

- **التعريف الاصطلاحي:** يراد بهذا المصطلح أحد المعنيين التاليين:

1- المقابلة :

إن التباين بين تعاريف المقابلة و كذلك الغموض في بعض منها، قد يرجع في الأساس إلى عدم وجود تعريف متفق عليه يوضح بدقة مفهوم المقاول، هذا الأخير الذي يرتبط مفهوم المقابلة به ارتباطاً كبيراً، و لتوضيح ذلك، و محاولة الوصول إلى تعريف واضح للمقابلة و المقاول نتطرق فيما يلي لأهم التعاريف التي وصل إليها الباحثون في هذا المجال.

- **المفهوم الاجتماعي للمقابلة:** هي وحدة اجتماعية هادفة، تتكون من عناصر بشرية ومادية و معنوية، تحيي وتموت كسائر الكائنات الأخرى، تمارس النشاط الاجتماعي، و تتمتع بذمة مالية، وتنتج سلع و خدمات في محيط محدد. (رهيد سيقن، ترجمة وليد الماضي، 1991: 50).

- **المفهوم الاقتصادي للمقاولة:** إن المقاولة بالمعنى الاقتصادي، يقصد بها الخطة الاقتصادية أو النشاط المنظم المبرمج، القائمة على تكرار الأنشطة على وجه الاعتقاد أو الاحتراف، بنية المضاربة بناء على التصميم و تنظيم و إدارة بشرية، و تجهيزات و رأس المال و اليد العاملة، والوسائل المالية و المعنوية والقانونية الأخرى اللازمة، لتحقيق غرض معين صناعي أو تجاري أو حرفي أو خدماتي، يكون هو الهدف من المقاولة أو المشروع، فإذا لم توجد هذه العناصر في الخطة، فإنها تفقد صفة المقاولة ومن هنا لم تعد قادرة على منح الصفة التجارية على العمل أو النشاط، و على القائم بالنشاط صفة التاجر أو النشاط غير التاجر (<http://elkhachami.ektob.com>).

- **المفهوم القانوني للمقاولة:** وهي عقد، يتعهد أحد طرفيه فيه بمقتضاه، بأن يضع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء بدل يتعهد به الطرف الآخر.

يدل هذا التعريف على أن المقاولة عقد معارضة رضائي يلتزم فيه المقاول بصناعة شيء أو أداء عمل، في مقابل التزام الطرف الآخر بتقديم بدل نقدي متفق عليه، اما شهريا و اما بنسبة معينة من النفقات الفعلية. (د. وهبة الزحيلي، <http://www.zuhaiylit.net/contrahm>).

وبهذا يمكن القول أن: المقاولة هي الحقل، الذي يعنى بدراسة واقع المقاول و تطبيق نشاطاته، والعمل على إرساء الخصائص الاقتصادية و الاجتماعية لمقاولته-مؤسساته-، في ظل اقتصاد السوق. انطلاقاً من التعريف الإجرائي، يتوجب تحديد مفهوم المقاول.

2- المقاول :

لقد اعتمدت أغلب الدراسات التي تطرقت، إلى موضوع المقاول على أسلوبين أساسيين لتعريف المقاول هما: (عريقات سمير، 2004: 46).

- **الأسلوب الوظيفي:** يركز على أعمال المقاول و سلوكاته و وظائفه، وهذه الطريقة تعرف المقاول على حسب سلوكاته و أفعاله، حيث أنها تصف وظائف المقاول التي على أساسها يتم تحديد المقاول من غيره.

- **الأسلوب الوصفي:** هو الذي يصف المقاول في حد ذاته أي صفاته و خصائصه، والفرق بينهما أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية التي تميل إلى التجريد و المثالية. و فيما يلي أهم تعاريف المقاول:

- **المقاول**: ظهرت هذه الكلمة في فرنسا خلال ق 16 وهي كلمة مشتقة من الفعل **entreprendre** والذي معناه: باشر، التزم، تعهد، و بالنسبة للغة الانجليزية، فانه يستعمل نفس الكلمة **entrepreneur** للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية. (حياة مراح، 2003: 39) .

- عرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس كلا من المصطلحين **entrepreneur** و **entrepreneur** بالشكل التالي:

- **entreprendre** : تحمل مسؤولية عمل ما أو مشروع أو صناعة...الخ.

- **entrepreneur**: الشخص الذي يباشر عملا او مشروعاً ما، حيث مثلا بدل أن يقال صاحب مصنع، يقال مقاول صناعي.

- أما انجلترا في القرنين 16 و 17 فقد كان المصطلح الذي يقابل مصطلح المقاول **entrepreneur** هو مصطلح **undertaker** أو **adventuer** ولقد عرف **johnson's dictionary** كلمة **undertaker** كالتالي: "الشخص الذي يحاول استغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة".

- و يعرفها **cantillon** : "المقاول هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن لا يقين (عدم التأكد) "البيئة" (حياة مراح، 2003: 36) .

- **David Mc Clelland**: "المقاول هو الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة".

في هذه التعاريف يتفق كل من "Cantillo" و "Clelland" على أن المقاول يقوم بإنشاء مؤسسة، أين يعمل في ظل لا يقين البيئة بصفة عامة، وتقلبات الأسواق بصفة خاصة، وهو يتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك، وقد تكون مخاطر مالية، جسدية، عائلية ، نفسية.

وبهذا فالمقاول: هو الشخص الذي يمتلك الصفات والقدرات والمهارات الشخصية، التي تؤهله لاستغلال الفرص المتاحة، وتحمل المخاطر الناجمة عن خلق وتطوير مقاولاته، في ظل بيئة لا يقينية معتمداً في ذلك على الإبداع بمختلف أشكاله.

6- منهج الدراسة :

يعرف منهج البحث على أنه "مجموعة من الأسس و القواعد التي، تحدد سير الباحث ابتداء من جمعه لبياناته، و حتى تحقيق هدف بحثه ". (عبد الباسط عبد المعطي، 11:1984).

و انطلاقاً من هذا التعريف، فإن الطريقة أو الأسلوب الذي تم الاعتماد عليه هو الأسلوب الوصفي، الذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة، و تصويرها كميًا، عن طريق جمع معلومات

مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها، و إخضاعها للدراسة الدقيقة. (محمد شفيق، 1985: 55)، و قد جاء اختيار هذا المنهج لأنه الوسيلة لتشخيص و وصف الموضوع، بالإضافة إلى أنه من أساليب الدراسة الكيفية التي توضح حجمها و تغيراتها و درجات ارتباطها على الظواهر الأخرى.

و تتطرق الدراسة من تساؤل محدد: - ما طبيعة قيم العمل الممارسة في المقابلة الجزائرية ؟ ولإجابة على هذا التساؤل تم الاعتماد، على نتائج استمارة الاستبيان المطبقة على عمال مقابلة لأشغال البناء للسيد "م.م. وأبنائه" في مدينة آريس، من خلال مؤشرات تقيس بعض قيم العمل الإيجابية، و كذا مؤشرات مقياس "وولاك"، و هذا من خلال متغير الدراسة و أسئلتها التي صيغت في شكل عبارات تقريرية، و ترجمتها ميدانيا في استبيان الدراسة، وفقا لتحديد التعريفات الإجرائية للبحث. و لأن المنهج الوصفي لا يقتصر فقط على وصف الظاهرة و جمع المعطيات عنها، بل يتعدى إلى تصنيفها و تنظيمها و التعبير عنها كما و كيفاً. (نوقات عبيد و آخرون، 2001: 191)، فلقد تم الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية لعرض النتائج المتحصل عليها، للتمكن فيما بعد من تفسيرها. كما أن المنهج يمكن من تعميم نتائج الدراسة وفق معطيات أداة جمع البيانات، و واقع ما تقدمه الجداول من مؤشرات إجمالية يربط بها بين المنظور الميداني و مخرجات جداول البحث، و التأكد من أن جميع العبارات المطروحة في الاستبيان موجودة في نتائج الدراسة.

7- مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة، من مقابلة لأشغال البناء، لأنها تتوافق وطبيعة الموضوع المتعلق بالمقاولات، وهي مؤسسات خاصة، فمن الصعب الدخول إليها وكيف بإجراء الدراسة فيها، وخصوصا إذا كان صاحب المقابلة، لا يرى نتيجة ملموسة من الدراسة، لهذه الأسباب وغيرها تم اختيار هذه المقابلة، وهي مقابلة صغيرة، تأسست سنة 1998، و يبلغ عدد عمالها 30 عامل. أما أسلوب اختيار مفردات الدراسة، فكان حصرا شاملا، لأن المؤسسة صغيرة، ولحسن الحظ جميع مفردات مجتمع البحث كان متواجد أيام إجراء الدراسة الميدانية.

8- أداة جمع البيانات:

تعتمد المناهج الدراسية على اختلاف أنواعها، على أدوات و وسائل جمع البيانات و المعلومات و التي يستعين بها الباحث، في البحث عن الإجابة على ما أثاره من تساؤلات و الوصول إلى النتائج المتعلقة بمشكلة دراسته، و تحقيقا لذلك استخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة، و التي تتلاءم و المنهج الوصفي المتبع، حيث يعرف الاستبيان على أنه: مجموعة من

الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، تم وضعها في استمارة ترسل إلى أشخاص معينين بالبريد أو تسليمها باليد، تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها، بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعومة.

- بناء استمارة الاستبيان :

تم تصميم استمارة الاستبيان بالاستفادة من الإطار النظري للدراسة، و تم تقسيم هذه الاستمارة إلى محورين أساسيين:

المحور الأول: يقيس بيانات عن بعض قيم العمل الايجابية في مقابلة ميدان محل الدراسة الميدانية، و لقد قسم إلى ثلاث أبعاد و تمثلت في: قيم الانضباط، قيم الصدق، قيم المسؤولية، و ضم كل بعد أربع عناصر.

المحور الثاني: يقيس قيم العمل مقياس "وولاك" وزملائه، و لقد قسم هذا المحور إلى ثلاث أبعاد و تمثلت في: قيم الانتماء، قيم الاندماجية، قيم الدافعية للإنجاز، و ضم كل بعد ستة عناصر.

9- صدق وثبات أداة الدراسة :

تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان، وتكون من محورين:

المحور الأول: تمحور حول ثلاث نماذج من قيم العمل الايجابية

المحور الثاني: تمحور حول اتجاهات العمال نحو مقياس "وولاك" وزملائه

وإجابة المبحوثين، كانت ضمن ثلاث بدائل وهي: أوافق، متردد، غير موافق، أما تقديرات هاته البدائل فكانت هي الأخرى على التوالي: ثلاث درجات، درجتين، درجة واحدة. ولكي تصبح أداة الاستبيان صالحة، تم ضبط خصائصها السيكمترية من صدق وثبات.

- الصدق: لحساب الصدق تم الاعتماد على الصدق الظاهري، حيث تم توزيع الاستبيان على مجموعة من المحكمين، قدر عددهم بـ 5 أساتذة، وذلك لتحكيم الاستبيان، من حيث العبارات التي تقيس أو لا تقيس، والتعديل المقترح إن وجد. وبعد استرجاع الاستبيانات، تم حساب صدقه بمعادلة لوشي

التالية: ص ب = ع م نعم - ع م لا/ن

حيث: ص ب: صدق البند أو العبارة.

ع م نعم: عدد المحكمين الذين قالوا البند يقيس.

ع م لا: عدد المحكمين الذين قالوا أن البند لا يقيس.

ن: عدد المحكمين.

أما الصدق الكلي للاستبيان فتم وفق القانون التالي: ص م = مج ص ب/ن
حيث: ص م: صدق المحكمين.

مج ص ب: مجموع صدق البنود.

ولقد حقق الاستبيان صدقه الظاهري، حيث تجاوز معامل الصدق 0.60 وبهذا فهو معامل مقبول.
- **الثبات:** لحساب ثبات الاستبيان تم تطبيقه على عينة قوامها 10 مفردات من مقابلة تحمل نفس مواصفات مقابلة ميدان الدراسة، وتم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تم تقسيم الاستبيان إلى نصفين أحدهم يضم العبارات الفردية-البنود- والأخر يضم العبارات الزوجية، وبعدها تم تطبيق معادلة بيرسون المعروفة، إذ قدرت قيمة الثبات 0.98.

الفصل الثاني: قيم العمل

مقدمة الفصل

- 1- مراحل تطور قيم العمل.
 - 2- مصادر قيم العمل.
 - 2- عناصر قيم العمل.
 - 4- خصائص قيم العمل.
 - 5- أهمية قيم العمل.
 - 6- مقاييس قيم العمل.
 - 7- العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل.
- خلاصة.

مقدمة الفصل:

تختلف قيم العمل في طبيعتها وفي وظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم، سواء كانت قيماً دينية أم سياسية أم فكرية، أم غيرها، رغم أنها تكملها وترتبط بها، وتستمد منها بعض الخصائص، فقيم العمل تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، ومن ثم فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم ومرؤوسيههم وبزملائهم والمتعاملين معهم، ولذلك فإن نطاقها ومجال عملها تكون أضيق من نطاق مجال عمل القيم الدينية، والاجتماعية والأخلاقية وإن كانت تمثل القاعدة التي تبنى عليها القيم المهنية، أو الوظيفية، فهي أكثر شمولية منها، وأقل تخصص وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مراحل تطور قيم العمل، مصادرها، عناصرها وخصائصها وتصنيفها وأهميتها، وكذا آليات قياس القيم عموماً، وقيم العمل خصوصاً، بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل.

1- مراحل تطور قيم العمل:

إن قيم العمل لم تكن ثابتة على مر الزمان، بل إنها تعرضت للتغيير والتطور عبر سبع مراحل رئيسية هي: (محمد حسن محمد حمادات، 2006: 33-34).

- **المرحلة الأولى:** وقد جاءت انعكاساً لآراء ونظريات المدرسة الكلاسيكية أو التقليدية التي ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية، وسيادة المذهب الاقتصادي الرأسمالي، وقد اشتركت النظريات التي تندرج تحت المدرسة الكلاسيكية في النظر إلى الإنسان، على أنه آلة يمكن إعادة تشكيله بشكل يناسب والعمل المطلوب منه، وأنه يمكن تحفيزه عن طريق الدوافع الاقتصادية، كزيادة الأجر، وبالتالي لم يكن هناك اهتمام بالعمل إلا بالقدر الذي يساعد على استغلال أكبر لمجهوداته، كما أكدت هذه النظريات على المفاهيم السلطوية كأساس للقيادة.

- **المرحلة الثانية:** وقد جاءت على إثر نتائج دراسات "هاوثورن" وظهور حركة العلاقات الإنسانية حيث يعد "ألتون مايو" من الرواد الأوائل لهذه الحركة، وقد جاءت هذه المرحلة على أثر تزايد قوة الاتحادات العمالية، وتزايد المشكلات داخل المنظمات وظهور الاعتقاد بمسؤولية صاحب العمل الاجتماعية، وضرورة الاهتمام بمشاكل المجتمع بما في ذلك مشاكل الالتزام بقيم العمل والموظفين.

وقد نادى هذه الحركة بالعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين، وتنمية علاقات العمل، لما لذلك من أثر على الإنتاجية، كما تم التركيز على قيمة تدريب الرؤساء والمشرفين على أساس المعاملة الإنسانية للعامل.

- **المرحلة الثالثة:** وقد ظهرت استجابة لظهور الاتحادات المهنية، وساد الاعتقاد لدى الإدارة بأن مواجهة كانت أسوأ خيار موجود، وأنه لا بد من التحول من المواجهة إلى التوفيق، وثم البحث عن طرق جديدة لحل مشكلات القوة والهيمنة، وتمثل ذلك في مفهوم الحرية في بيئة العمل.

- **المرحلة الرابعة:** وقد قامت على أساس الحرية في بيئة العمل، حيث انتقلت الإدارة، من المديرين إلى العمال، وتميزت هذه المرحلة بنشر كتاب **The HumanSide Enterprise** الذي ألفه "دوجلاس ماكريجور"، حيث أوضح فيه أهمية أنظمة القيم الإدارية من خلال تقسيمه للمعتقدات الإدارية إلى مجموعتين، أطلق على إحداها نظرية (X) والأخرى (Y) وطبقاً لنظرية (X) فإن الأفراد بطبيعتهم مخادعون وكسالى ولا يتم تحفيزهم إلا بالمكافأة المادية، ولا يهتمون إلا بمصالحهم الذاتية، أما نظرية (Y) فترى بأن الأفراد بطبيعتهم إيجابيون وجدديرون بالثقة، ومحفزون ذاتياً.

- **المرحلة الخامسة:** وتمثلت فيما يسمى بالإدارة بالأهداف والتي تمثلت في تأييد مبدأ المشاركة، أي إشراك جميع العاملين في وضع القرارات وتحديد الأهداف وتنفيذها، ومن هذا المنطلق، فقد ساعد هذا الإدارة على تحقيق العدالة والديمقراطية في التقييم، إذ أن ذلك كفيل بالزام العاملين بأهداف تحددتها الإدارة والعاملون بها.

- **المرحلة السادسة:** وتسمى بمرحلة التطوير التنظيمي، حيث كان هناك اهتمام بعلم السلوك التطبيقي وأصبح بالإمكان وبطريقة منظمة تغيير الثقافة التنظيمية، وصاحب مرحلة التطوير التنظيمي النمو السريع لأنشطة التطوير الذاتي، وكان هناك اهتمام بنوعية ظروف العمل، وقام المديرون بتحليل الجوانب غير الإنسانية والمسببة للضغط في بيئة العمل، وظهور الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي.

المرحلة السابعة: وهي تمثل مزيجاً من المراحل السابقة لتطوير العمل، وتمثلت القيم في هذه المرحلة ببعض الأفكار مثل: العمل الجاد يقود إلى النجاح، كما ظهرت قيم المسؤولية الذاتية، واستغلال الفرص الفردية، ومع تزايد التهديدات والمنافسة العالمية، ظهرت قيمة البقاء للأصلح.

2- مصادر قيم العمل:

إن قيم العمل هي تراكمات تربوية تبدأ مع النفس مروراً بجميع المراحل، التي تمر بها في مساراتها البشرية المختلفة، وتنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ حياة، وحتى وصوله إلى الوظيفة وما تفرض عليه، وبالتالي ما يتنازع فيها من قوى جذب مختلفة نحو سلوك معين دون الآخر، ولهذا كله فإنه يمكن تقسيم مصادر قيم العمل وتحديدها بما يلي:

- الذات : إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إذا كان لها صدى في نفسه، وتستثير شغفا خاصا عنده، وعليه فإن العمل لا يبدو جميلا وجذابا أمام الذات الإنسانية، لكي تقدم عليه، وبالتالي فإن هذه الذات ستعمل على إخضاع القواعد القيمية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص، أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد القيمية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة لها.

- الأسرة : ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى التنظيم، وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية، فالأسرة التي تربي أبنائها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة واحترام، فإن هؤلاء الأبناء يظلون متمسكين بهذه المبادئ وأما الأسرة التي يربي أبنائها على عدم احترام القيم والمبادئ والتشكيك فيهما، فإن هؤلاء الأبناء سينقلون نظرتهم للقيم والمبادئ إلى التنظيم الذي سيعملون به.

- الدين: تعتبر الأديان السماوية مصدر أساسيا للقيم، ففي الإسلام مثلا متمثلة في كتاب الله وسنة الرسول صلى الله عليه وسلم، وجميع القيم المستمدة من هذا المصدر هي قيم مطلقة، ومصدر سعادة البشرية في دنياها وآخرتها، والقرآن الكريم كمصدر تشريع للدين الإسلامي يحتوي على النسق القيمي الإسلامي، فهو الدستور الذي يجب أن يستند إليه في اشتقاق القيم والقاعدة التي شاعت على هذا الاشتقاق أن كل آية تتضمن قيمة. (محمد حسن محمد حمادات، 2006: 39).

- وسائل الإعلام: لقد أصبحت وسائل الإعلام في هذا العصر تلعب دورا مهما في تكوين وغرس ونقل الثقافة، فهي تحل أهمية خاصة في اكتساب القيم، لانتشارها الواسع، ولما لها من إمكانيات وقدرة على التسويق والإقناع والتأثير، وقد يكون لها آثار ثقافية واجتماعية سلبية، لما فيه من ثقافات أجنبية ولما تعرضه من أفلام إباحية يتأثر بها الفرد.

ويعتبر التلفاز من أهم وسائل الإعلام التي تؤثر في هذا الوقت، في شخصية الفرد لا سيما في سن مبكرة حيث يكتسب التلفاز أهمية خاصة بين وسائل الإعلام المختلفة، حيث يتميز بتأثيره الكبير في حياة الأطفال لأنه جهاز قادر على الترفيه والتثقيف في وقت واحد ومن ثم يؤثر على عقلية الطفل ووجدانه، ويعتبر أداة هامة للتعليم المباشر إذ ينقل إلى الطفل المعلومات والمعارف والأخبار المحلية والعلمية، ويقدم له الكثير من عادات وتقاليد الجماعات والمجتمعات المختلفة. (السعيد محمود السعيد، 1988: 79).

- المؤسسات التعليمية : تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض المسافات في الدين، والأخلاق، والعلاقات

العامة، حتى ينجح في تنمية سلوك الطالب الايجابي اتجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص.(محمد حسن محمد حمادات, 2006: 39) .

- **المجتمع:** إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية واجتماعية أو عقائدية متناغمة، لا بد وان ينقل أفرادها هذه القيم إلى التنظيم الذي يعملون فيه، وتنعكس عليهم في ممارساتهم لأعمالهم، وإذا كانت هذه القيم تحرص على وضع حد للمخالفات واللاأخلاقيات، وتعاقب المعتدي، ولا تراعي فردا على آخر لحاجة أو إمكانية في المجتمع، فإنها تسيطر على الفرد حال إنتقاله إلى التنظيم وممارسته لدوره الوظيفي في الخدمة العامة، وذلك لأن معايير المجتمع القيمية وسطوتها في محاسبتها لأعضائها تجعل الأفراد يحرصون على عدم العبث بهذه القيم أو محاولة الالتفاف عليها لأنها أقوى من ذواتهم كأفراد.

- **تشريعات الخدمة المدنية :**

إن مجموعة التشريعات والقوانين والأنظمة واللوائح الصادرة استناداً إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول، تعتبر من المصادر المهمة لقيم العمل، وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير دفة الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة وتحقيق أهدافها، ومن زاوية أخرى لأنها تعمل على تحديد الواجبات التي تفرضها الوظيفة، والمحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة.(محمد حسن محمد حمادات, 2006: 41-40) .

3- عناصر قيم العمل:

- **الواجبات الإيجابية:** وهي مجموعة الأفعال والتصرفات والسلوك الذي ينبغي على الموظف الالتزام به في أدائه لمها وظيفته، وتشمل هذه الواجبات العناصر الرئيسية التالية :

- **أن يمارس وظيفته بنفسه:** يتوجب على الموظف أن يمارس مهام وظيفته بنفسه، وأن يتحمل مسؤولية كل عمل يسند إليه في هذا المجال مادام يتلاءم مع مؤهلاته العلمية.
- **الالتزام باحترام الشرعية والقانون:** إن الموظف ملزم باحترام القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة سواء كان ذلك في الأمور الجوهرية أو الشكلية، وأن لا يتجاوز الحدود المرسومة له في النصوص، وعليه أيضا عدم التصرف بأي شكل من الأشكال دون الاستناد إلى أسس قانونية.
- **الاسترشاد بالمصلحة العامة:** على الموظف أن يتحرى المصلحة العامة في أدائه لوظيفته، ويتضمن ذلك سرعة البث في القضايا، وعدم المحاباة أو التحيز في تقديم الخدمات والبعث عن الهوى أو تقديم مصالح الأشخاص والهيئات على المصلحة العامة.

• **احترام أوامر السلطة الرئاسية:** يلتزم الموظف بطاعة السلطة الرئاسية وتنفيذ أوامرها بكل دقة، ولكن إذا حدث وأن خالفت هذه الأوامر القوانين والأنظمة، فعندها لا يكون أمام الموظف إلا خياراً من ثلاث خيارات تمثل ثلاث آراء حول هذه القضية:

1- يرى أن على الموظف الطاعة المطلقة دون اعتراض مادامت الأوامر صادرة إليه من السلطة الرئاسية، وغير ذلك سيفقد القيادة القدرة على إدارة الأمور ويحطم مبداء إدارياً معروفاً وهو وحدة الأمر.

2- يرى أن على الموظف الرفض المطلق ، لأن الموظف سواء كان رئيساً أو مرئوساً ملزم بالنصوص القانونية، واحترامها، وليس لأحد حق الخروج عليها.

-يرى التوفيق بين الرأيين السابقين، حيث يتوجب على الموظف في هذه الحالة أن يقبل أوامر السلطة الرئاسية ولكن لا ينفذها، إلا إذا جاءت موثقة كتابياً من رؤسائه حتى لا يتحمل تبعات اختراق القوانين والأنظمة.

• **المحافظة على هيبة الوظيفة وحسن سمعتها:** إن الموظف هو ممثل المنظمة التي يعمل فيها من جهة، ومن جهة أخرى خادم للعملاء (المجتمع)، وبناء عليه فإن هذا الممثل الخادم يجب عليه أن يترفع عن كل ما يخل بهيبة الوظيفة أو حسن سمعتها داخل أو خارج نطاق الوظيفة. (حسن محمد حسن حمادات, 2006: 41-42) .

• **المحافظة على أوقات الدوام الرسمي:** يترتب على من يشغل الوظيفة أن يحافظ على أوقات الدوام الرسمي، حضوراً وانصرافاً، وذلك بتكريس جميع أوقات الدوام الرسمي المنتج أما إذا لم يتم المحافظة على أوقات الدوام الرسمي، فإن ذلك سيؤدي إلى تكديس الأعمال وتراكمها، وبالتالي تعطيل مصالح الناس، واهتزاز ثقة المجتمع بمستوى الخدمات التي تقدمها هذه المنظمة.

• **إتقان العمل:** لم يوجد الموظف في وظيفته إلى من أجل العمل على تحقيق هدف معين، وهذا الهدف يتم تحقيقه من خلال القيام بمجموعة مهام معينة، ووصولاً للهدف الأسمى يجب أن يتم إنجاز هذه المهام بصورة دقيقة وممتقنة.

وأولى سمات الإتقان هي السرعة في الانجاز وثانيها الثقة في الأداء وثالثها الترشيح في الإنفاق.

أدب اللياقة وحسن التعامل مع الجمهور: يطالب الموظف بأن يكون لبقاً في تعامله مع الآخرين، وأن يتمتع بأدب جم، وذوق رفيع في التعامل سواء مع الرؤساء أو المرؤوسين أو المجتمع.

- **الواجبات السلبية:** وهي مجموعة الواجبات التي يتوجب على الموظف عدم إتيانها وهي:

- **عدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة:** يجب على الموظف الحفاظ على الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله، وهذه الأسرار قد تكون معلومات سرية بطبيعتها، أو معلومات قد صدرت بشأنها تعليمات محددة، وإفشاء الأسرار حول هذه المعلومات يجعل ثقة من تفيده هذه المعلومات تهتز بالتنظيم، مما يلحق الضرر بالتنظيم على المستويين المعنوي والمادي.
- **عدم قبول الهدايا:** إن قبول الهدايا مباشرة أو بواسطة الغير يؤدي إلى نزع هيبة الوظيفة ويحط من كرامة الموظف بالإضافة إلى التأثير في نزاهة الموظف، وموضوعيته عند اتخاذ القرارات وأيضا المس بموضوعية المساواة في تقديمه الخدمات للجمهور.
- **عدم استغلال نفوذ الوظيفة:** يتوجب على الموظف عدم استغلال نفوذ الوظيفة لتحقيق أية مكاسب مادية، أو معنوية له، أو لمعارفه عن طريق التأثير على الأجهزة الأخرى أو الدائرة التي يعمل بها بحكم مركزه الوظيفي الذي يشغله.
- **عدم تجاوز الحدود المرسومة في ممارسة النشاطات العامة:** وعادةً يشمل هذه المسألة على ممارسة النشاطات العامة ذات الصبغة السياسية، ويتنازع هذا البند رأيان:
 - رأي يرى أن للموظف العام حقوق كأبي مواطن، وله الحق الكامل في ممارسة هذا الحق، بشرط أن يراعي مركزه الوظيفي أثناء تأديته لهذا الحق.
 - الرأي الآخر يرى ضرورة تطابق أفكار وتصرفات الموظف العام مع سياسة المؤسسة، سواء في حياته الخاصة أو العامة، ولذلك يحظر عليه ممارسة أية نشاطات تتجاوز حدوده كموظف، كالاشتراك بالمظاهرات والإضرابات، إلى غير ذلك مما يضر بالمؤسسة وأهدافها. (محمد حسن محمد حمادات, 2006: 43).

4- خصائص قيم العمل:

- إن لقيم العمل مجموعة من الخصائص الذاتية، التي ترتبط بمفهومها وتميزها عن غيرها، من أنماط السلوك الإنساني، شأنها شأن القيم عموماً، وسنعرض فيما يلي لأهمها:
- **القيم ذاتية وشخصية:** ويعني أنها تتعلق بالطبيعة النفسية والسيكولوجية للإنسان التي تشمل الرغبات والميول والعواطف، ويعني ذلك أن القيم ليس لها وجود مستقل عن شعور الإنسان وفكره، إذ أن الجميل على سبيل المثال لا يمكن تحديثه بأي صفات موضوعية، وإنما مقياسه هو شعور الإنسان وانفعاله به، وترتبط القيم بشخصية الفرد، وذاته ارتباطاً وثيقاً، ويظهر لديه على صور مختلفة من التفضيلات

والاهتمامات والاختيارات والحاجات والاتجاهات والأحكام، مما يجعلها قضية ذاتية شخصية، يختلف الناس حول مدى أهميتها، وتمثلها باختلاف ذواتهم وشخصياتهم. (الجلاد ماجد زكي، 2005: 35).

- **القيم موضوعية:** ويعني أن قيمة شيء ما موجودة في هذا الشيء بغض النظر عن علاقته بالإنسان، أو اهتمام الإنسان به، بمعنى أن لها وجودها الخاص في استقلال تام بعيدا عن تقويمنا لها، ذلك أن القيمة صفة تكمن في الشيء نفسه، ومصدر الحكم هي الصفة التي يحملها الشيء موضوع الحكم، وهي صفات لا يختلف عليها الناس باختلاف الزمان والمكان.

- **القيم نسبية:** إذا كانت القيم عملية شخصية، تتوقف على الرغبة والحاجة وكانت رغباتنا وحاجاتنا متطورة متغيرة استجابة لمكتشفات العلم، والتطورات الجديدة في المجالات المختلفة، فإن القيم نسبية، بمعنى أنها تختلف عند الشخص الواحد ومن شخص لآخر، ومن ثقافة لأخرى ومن مجتمع لآخر تبعاً لاختلاف الزمان والمكان، فقد تختلف قيم الأبناء عن قيم الآباء، وهذا ما يمكن أن يطلق عليه «صراع القيم بين الأجيال» فما كان مرغوباً منذ سنوات لم يعد كذلك الآن وهذا يدل على النسبية الزمانية للقيم، كما قد تختلف القيم أيضا داخل المجتمع الواحد من مكان لآخر باختلاف ثقافته الفرعية، وباختلاف الطبقات والجماعات المهنية، وهذا الاختلاف بين الثقافات داخل المجتمع الواحد، وكذلك بين المجتمعات يدلنا على وجود ما يمكن أن نطلق عليه «النسبية المكانية للقيم». (ذياب فوزية، 1988: 61).

- **القيم ثابتة:** تعتبر القيم أبطء في التغيير من الاتجاهات، والميول فيرجع ثبات القيم النسبي إلى أنها تنشأ، نتيجة لعملية تحديد الدوافع وتوجيهها إلى أهداف معينة، ولعملية الارتباط الشرطي بين الهدف ورمز ما، واستمرارها يقوم على أساس استمرار العمل على انعدام بعض الاستجابات دون غيرها، وتعزيز البعض الآخر عن الارتباط المتكرر، كما أن القيم ليست كلها ثابتة على نفس الجهة، ونفس القدر، فالقيم الفنية أو الجمالية قد تكون أسرع في تطورها ومن ثم اقل ثباتا من القيم الأخلاقية أو الدينية، إن ترتيب القيم بالنسبة للأشخاص والأشياء لا يظل على ثابت، بل يتغير ويتبدل وفق نظرتنا الشخصية للحياة على العموم، وبالنسبة لتطوره ونموه ونضجه الجسمي والعقلي وتغير الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها، وبذلك فإن القيم ثابتة نسبيا ومتغيرة نسبيا، ويؤيد (زاهر، 1996) هذا الرأي فيقول: مع أن القيم تتصف بالثبات إلا أن ثباتها نسبي، فهي قابلة للتغيير، فكثيرا يتفكك النسق القيمي ويعاد ترتيبه من جديد. (زاهر ضياء الدين، 1996: 36).

- **القيم تتضمن الانتقاء والتفضيل:** تتضمن القيم الاختيار والتفضيل لكل ما هو مرغوب فيه، وذلك على أساس عقلي أو اجتماعي، وليس شخصيا وكثيرا ما يتضمن الاختيار والتفضيل توترا أو صراعا بين ما

يرغب فيه الإنسان، وما ينبغي أن يكون عليه الحال في نظر الجماعة، وهنا يتوقف سلوك الفرد على أيهما اشد جذبا فيتجه الفرد نحوه بشدة، وكثيرا ما يجد الفرد أن ميله الشخصي، ورغبته الذاتية تتفق مع معايير الجماعة، فيما ينبغي أن يكون وعند إذ لا يتطلب الموقف صراعا في الاختيار والانتقاء. (عبد المقصود محمد فوزي، 1980: 133) .

- **القيم مكتسبة:** تكتسب من البيئة التي تحيط بالفرد، وهذا ما بينه حديث الرسول (ص) "ما من مولود إلا يولد على الفطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه"، فالحديث الشريف يبين أن الفطرة و هي قيمة عظيمة ركبها الله سبحانه و تعالى في الإنسان، قد تفسد إذا كانت البيئة الأسرية غير صالحة فينتقل الإنسان من الإسلام إلى الكفر، و يبين حديث شريف آخر أن المرء يصبح مؤمنا و يمسي كافرا و هذه أدلة كافية تظهر أن المرء يغير قيمه، و أنها لا تبقى على حالها لكن مما ينبغي التنبيه إليه، أن تغير القيم عند الأفراد لا يعني أن القيم في حد ذاتها متغيرة، فالقيم الإسلامية ربانية المصدر، فهي بهذا ثابتة ابد الدهر، و ما يتغير هو مدى التزام الأفراد بها .

- **القيم متدرجة:** ومعنى تدرج القيم انها تنتظم في سلم قيمى متغير ومتفاعل، حيث تترتب القيم عند الفرد ترتيبا ذو هرميا، تهيمن فيه بعض القيم على بعضها الآخر، فللفرد قيم أساسية مسيطرة، لها درجة كبيرة من الأهمية، وهي تأتي في قمة هرمه القيمى، كما أن لديه قيما أخرى أقل أهمية، مما يشكل نسقا قيميا داخليا متدرجا للقيم، ويظهر السلم القيمى واضحا في مواقف الحياة وبخاصة عندما تتعارض القيم المهمة مع تلك الأقل أهمية، فيعمل على الاختيار منها وإخضاع بعضها لبعض. (الجلاد ماجد زكي، 2005: 38) .

5- أهمية قيم العمل :

إن لدراسة القيم التنظيمية السائدة داخل التنظيم أهمية كبيرة كونها تشكل أساس فهم واستيعاب اتجاهات الأفراد، وأدائهم لأعمالهم، فمعرفة القيم التنظيمية أصبحت من متطلبات التنظيم الناجح، (موسى اللوزي، 2002: 231)، إذ يتفق معظم العلماء والمفكرين على أهمية القيم داخل التنظيم، إلا أنهم يختلفون حول مدى هذه الأهمية، ويتجسد ذلك في موقفين أساسيين:

الموقف الأول: ينظر أنصاره إلى القيم كقوة منشأة للسلوك وأن تغيرات وتطورات في التنظيم يجب أن تسبقه تغيرات في القيم التنظيمية السائدة.

الموقف الثاني: أنصار هذا الموقف يرون أن القيم التنظيمية تعتبر قوة ضابطة ومنظمة للسلوك فقط، وأن أساس التغيير يكون في العناصر المادية ووسائل الإنتاج بالدرجة الأولى، وحسبهم فالقيم التنظيمية نفسها تتكيف والتغيرات المادية الحاصلة. (عبد المعطي محمد عساف، 1999: 143).

وانطلاقاً من الموقف الأول يمكن القول، أن للقيم دوراً هاماً في تكوين سلوك الفرد والجماعة وعلى أساسها يتم إصدار الأحكام على الممارسات العملية، وكذلك تعتبر هي أساس بناء تنظيم سليم متكامل.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن لقيم العمل-التنظيمية- أهمية أساسية داخل التنظيم تتمثل فيما يلي:

- أنها المحرك والموجه الأساسي لسلوك الفرد داخل التنظيم.
- تعتبر بمثابة المعيار الذي تتم من خلاله المقارنة بين السلوكيات والمفاضلة بين الأشياء والمواقف المختلفة، في جعل بعضها مقبولاً يحظى بالتأييد والآخر مرفوضاً يقابل بالمناهضة.
- تمثل أحد عوامل تكامل وتماسك أجزاء التنظيم، إذ يجب أن لا تتعارض مع القيم العامة أو تختلف معها، وبالتالي تساعد في بناء علاقات وسلوكيات محددة وواضحة داخل التنظيم.
- كما أنه لتوحد القيم داخل التنظيم أهمية كبيرة، لأن البقاء لجميع أعضائه على قاعدة قيمة موحدة، يساعد على استبعاد وجود خلل وظيفي ما بين الأجزاء أو عدم التفاهم بين الأفراد مما يعزز العلاقات الاجتماعية داخله ويؤدي إلى :

- التقارب والتفاعل الإيجابي بين الرؤساء والمرؤوسين مما يضاعف فرص الثقة والمشاركة الجماعية وانجاز الأهداف المرسومة.
- جعل الموظفين قادرين على مراقبة أنفسهم وبالتالي الابتعاد قدر الإمكان عن الانحرافات السلوكية أو الإدارية المقصودة من خلال تهميتهم وتوعيتهم وتعزيز انتمائهم. - تدعيم فرص العدالة والحيادية الإدارية في العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم وبالتالي الابتعاد قدر الإمكان عن مظاهر المحسوبية والفساد الإداري. (عبد المعطي محمد عساف، 1999: 144-145).

6- مقاييس قيم العمل:

وقام بإعداده "سوير" لقياس 15 قيمة، كالإبداع والأمن والمكانة الاجتماعية والعلاقة مع الآخرين، ويتكون من 18 مجموعة يحتوي كل منها على أربعة بنود لقياس أربع قيم مختلفة، ويطلب من الفرد ترتيبها أيضاً حسب أهميتها بالنسبة له، فالمجموعة الأولى على سبيل المثال تختص بقياس (قيمة الإبداع، والعلاقة مع الزملاء وقيمة التنوع في عمل الأشياء، وبنية العمل).

مسح القيم لروكيش: وتتضمن جزأين:

الأول: لقياس القيم الغائية وتتكون من 18 قيمة .

الثاني: لقياس القيم الوسيلية وتتكون من 18 قيمة أيضا، ويطلب من الفرد ترتيب كل جزء منها بشكل

مستقل عن الآخر، من رقم (1) وهي الأكثر أهمية إلى الرقم (18) وهي الأقل أهمية.

-مقياس القيم الغائية يتكون من القيم الآتية (الانجاز، الحكمة، المتعة، الحياة المريحة، السلام العالمي...الخ).

-أما مقياس القيم الوسيلية فيشمل على القيم التالية (طموح، مدح، شجاع، خدوم، أمين، واسع الخيال،

واسع الأفق، متسامح...الخ). (عبد اللطيف محمد خليفة، 1992: 62-66).

في حين مقياس " وولاك " و زملائه، يعتبر مقياس متطور، يتكون هو الآخر من ثمانية مقاييس فرعية،

وهي: الفخر بالعمل، الاندماجية، الأفضلية، القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل، السعي

للترقى، الدافعية للانجاز، الانتماء للعمل، وقد اعتمد على هذا المقياس العديد من الدارسين والمختصين في

علم الاجتماع عليه، أمثال اعتماد علام وأحمد زايد. (اعتماد علام وآخرون، 2006: 43) .

7- العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل:

طالما أن القيم تمتاز بالتغيير و الاكتساب، منها القابلة على التطوير و التحديث لما ينسجم مع التغيرات

التنظيمية في الثقافة، والإستراتيجية و التركيب التنظيمي بل حتى في نظم عملها و أهدافها، لذا وصفت

خطوات عدة يمكن أن يعزز بها القيم ومنها:

-الهيكل التنظيمي: عن طريق الهيكل التنظيمي يتحدد مستويات ومهام، أو وظائف ملائمة لتنفيذ القيم

المطلوبة مع وضوح مدى المسؤولية وخطوط السلطة.

-نظم العمل: تصميم نظم الانجاز ومراقبة الأداء وتعزيز السلوكيات الصحيحة.

-التعيين: تعيين الأفراد الذين يتمتعون بخصائص وسمات شخصية ضرورية لتنفيذ القيم المرغوبة بنشرها

في المؤسسة.

-التدريب: تعليم العاممين الجدد كي يفهموا أهمية القيم، ويعززونها بالمهارات الإضافية.

-التكامل: تكامل جميع الأنشطة المترابطة في المستويات الإدارية العليا والدنيا عن طريق نظم فاعلة في

استبعاد الفروق بين تخطيط وتنفيذ الأنشطة.

-الاتصالات: يتم عن طريقها تثقيف العمال بأن هناك قيم جديدة قد أعدت في المؤسسة لا بد من الالتزام

بها. (سحر قدوري، 2008: 06).

الإدارة بالقيم:

يرى كل من " Gaarcia and Dlan " أن الإدارة بالقيم هي أداة جديدة من أدوات القيادة الإستراتيجية، لكنها أكثر من مجرد وسيلة جديدة لا دارة المنظمة، فهي أسلوب جديد لفهم وإدارة المعلومات فهما سلوكيا، فالقيادة تؤثر ويتأثر بالعاملين من خلال تبادل ايجابي للقيم ومستقبل المنظمة لتحديد من خلال التنمية المستمرة لمجموعة القيم والاستعارات والرموز والمفاهيم الايجابية التي توجه السلوك، ودور القيادة هو إرساء وتدعيم منظومة القيم.(أمل مصطفى عصفور، 2008: 176).

والإدارة بالقيم هي دعم لفكرة أن تدار أعمال المنظمة بدء، من المستهلك -مفهوم التوجه بالمستهلك- فلكي توضع فكرة التوجه بالمستهلك موضع التطبيق، و الاهتمام لا بد من اعتبار العامل هو أول المستهلكين -التوجه بالعنصر البشري- الذي إن اهتمت المؤسسة بتحرير وإشباع و تخطي احتياجاته، فسيكون العامل المنفذ الأول لتوجهات الإدارة العليا، وبالتالي يستطيع العامل الاهتمام بالعمل أو المستهلك، هذا التوجه بالعنصر البشري يكون من خلال بناء مجموعة من المبادئ و القيم المشتركة و الأساسية التي تصمم لإرساء ثقافة تمكين العاملين و اعتبارهم ملاكا للشركة كإحدى أهم دعائم إرساء ثقافة تنظيمية ذات توجه مستقبلي .

-والإدارة بالقيم هي محفزة بمجموعة من القادة الفاعلين، الذين يهدفون إلى تمكين الآخرين بهدف استخراج أفضل ما في العنصر البشري/ من قدرات وطاقات حيث يقيم هذا المدخل للعاملين الفرصة للمشاركة باعتبارهم من عناصر رأس المال، حيث تهتم المؤسسة وفقا لهذا المدخل بإمداد العامل بكل ما يمكن أن يجعله أحد مالكي المكان الذي يعمل فيه، كما أنهم الداعم الرئيسي للعمليات التي تزيد من معدلات الربحية السنوية.

- المحددات الرئيسية للإدارة بالقيم:

مدخل الإدارة بالقيم يبدأ من الإدارة العليا بتبنيها سلوكا قياديا موجهها بمجموعة من القيم التي يجمع حولها المؤسسة في نظام متكامل من القيم، والمعتقدات الايجابية.

هذه الخطوة تعتبر أساس إرساء ثقافة تنظيمية ذات اتجاه إيجابي مستقبلي، أي أن الهدف من إرساء القيم ومن ثم الثقافة التنظيمية هو تدعيم قدرات المؤسسة المستقبلية.

من خلال المعلومات المرتدة عن سلوك الأفراد والجماعات داخل المؤسسة والذي تشتق من قيمهم ومفاهيمهم الخاصة المستمدة من القيم التنظيمية السائدة، يمكن تحديد نظم العمل وإجراءاته وقواعده الحاكمة، وخطط المنظمة، وسياساتها.(نفس المرجع، 2008: 177).

يخلق نظام القيم الإيجابي القدرة على الرقابة وإعادة التوازن للنظم والسياسات بشكل يكسب المؤسسة المرونة في مواجهة التغيرات المحتملة.

يحقق نظام القيم داخل المنظمة التوازن بين المستوى غير الظاهر من المفاهيم والأفكار والقيم والمعتقدات وبين السلوك.

لا بد للإدارة العليا من تحديد القيم التي تحرك سلوك كل من العاملين والمستهلكين والموردين والمساهمين ومحاولة وضع منظومة أداء تحقق الإشباع لكل الأطراف السابقة، فالنجاح في السوق يعني إقناع المستهلك أن شراءه للمنتج يحقق له أعلى قدر ممكن من القيم (أكبر قدر ممكن من الجودة مقابل أقل الإشعار المصدقية في التعامل وفي الإعلان، وفي وسائل تنشيط المبيعات، الاهتمام بالبعد الصحي للمستهلك إن وجد).

تعمل هذه القيم كمظلة توجه الأهداف، والسياسات، القرارات، قواعد تقييم السلوك، ومن المهم إنشاء نظام للحوافز والمكافآت تمنح للأفراد الذين يسلكون السلوك المتفق مع القيم المطلوبة.

ويمكن إجمال الفوائد التي يمكن أن تعود على المؤسسة من تطبيق مدخل الإدارة بالقيم كأداة للقيادة الإستراتيجية في العناصر التالية:

- **التبسيط:** حيث يمكن للإدارة بالقيم القضاء على التعقيدات، التي يتعرض لها المؤسسة والتي تنشأ نتيجة الحاجة المستمرة والمتلاحقة، لمتابعة التغيرات التي تحدث وتؤثر على كل المستويات الإدارية، كما أن الإدارة بالقيم تسعى لتوحيد جهود الإدارة عند أدائها للوظائف الإدارية، مما يقلل من إسباغ السمة الشخصية للإدارة على أعمال المؤسسة، وتوفر الإدارة بالقيم، مجهودات الإدارات المختلفة في الرقابة الدائمة على العاملين، ومحاولة حل المشكلات الصغيرة التي تعترضهم، حيث أن سلوك العاملين يتفق مع الأداء المرغوب، مما يجعل الإدارة تتفرغ للمها الأكثر أهمية والأكثر اهتماماً بالأداء المستقبلي.

- **الإرشاد والتوجيه:** أي أنها توجد وتقود الإدارة العليا عند وضع الرؤيا وتحديد الأهداف المستقبلية.

- **ضمان الالتزام:** حيث لا بد أن يتفق السياسات مع الرؤية، وتعمل على تحقيق الأهداف والسياسات والأنشطة التي يقوم بها الأفراد، بهذا تضمن الإدارة بالقيم تنمية التزام كل فرد في المؤسسة أن يكون أداؤه اليومي على الجودة. (أمل مصطفى عصفور، 2008-180).

خلاصة:

و خلاصة القول أن المنظمات لا تكفي بتشكيل ثقافات تنظيمية تبنى على القيم التي تحقق الفعالية فقط، إنما تسعى لزيادة التوافق بين الموظفين و المديرين حول هذه القيم، لتوحيد الثقافة التنظيمية، و تجانس

سلوك العاملين بها، و ذلك لان القيم التنظيمية تحدد نمط العلاقات بين الأفراد و توضح مستوى أداء العمليات التنظيمية، و تؤثر على الرضا عن التنظيم والانتماء له.

و يؤدي اختلاف القيم بين الأفراد إلى العديد من الآثار السلبية التي تنعكس على الأداء و السلوك، حيث يزداد الصراع، و ينخفض مستوى التفاعل الاجتماعي و يزداد الميل إلى الانسحاب و ترك الجماعة، و لهذا لابد من توافق القيم التنظيمية داخل المنظمات حتى تحقق التناسق و الانسجام داخل المنظمة، كما يجب على الإدارة العليا إدارة القيم التنظيمية حتى يتحقق هذا التوافق . و هذا ما أكد عليه الشوافي (2002) بأن الاختلاف في القيم التنظيمية، يؤدي إلى النتائج السلبية التالية :

- تعقد الاتصال بين مستويات الإدارة.
- زيادة الصراع بين الموظفين.
- ارتفاع مقاومة التغيير.
- الاختلاف في القيم يؤثر سلبا على مستوى الأداء اليومي و تحقيق الخطط الحالية، لكن الأكثر صعوبة أن هذا الاختلاف سيؤدي لعم قدرة المنظمة على تحقيق الرؤية المستقبلية.
- إن الاختلاف في القيم بين القيادات و أعضاء فريق العمل يؤثر على العلاقات الداخلية بين أعضاء التنظيم.
- إن هذا الاختلاف في الاتجاهات نحو القيم التنظيمية يؤثر على درجة تفهم العاملين للهيكل التنظيمي و درجة التماسك في فريق العمل، و يؤثر أيضا على روح الفريق و درجة تفهم و تفاهم العاملين داخل الجماعة.
- كما أن اختلاف الاتجاهات نحو القيم التنظيمية يؤدي إلى زيادة ضغوط العمل، و يزيد من التوتر و الإحباط و كلها عوامل تزيد من مقاومة التغيير و التطوير و عدم الرغبة في تحقيق الأهداف .
- و كلما زاد مستوى الاختلاف في القيم بين العاملين بالمنظمة ظهرت التنظيمات غير الرسمية ،و التي تتباين في أهداف المنظمة، و انخفضت نسبة تشويه المعلومات و سيادة الاتجاهات السلبية نحو العمل.(أمل مصطفى عصفور، 2008: 176).

الفصل الثالث: المفاولة

مقدمة الفصل

- 1- المفاولة في الفكر الغربي.
- 2- المفاولة في الفكر العربي.
- 3- التطور التاريخي للمفاول.
- 4- خصائص ومميزات المفاول.
- 5- أهداف المفاول.
- 6- أنواع المفاولات.
- 7- خصائص ومميزات المفاولة.
- 8- إستراتيجية المفاولة.
- 9- مهام المفاولة.

مقدمة الفصل:

تعتبر المقالة من الحقول الدراسية الواعدة في العلوم الاجتماعية، حيث و بعد الحرب العالمية الثانية زاد الاهتمام بها بشكل كبير، خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث ظهرت مراكز بحث و ملتقيات علمية و ندوات متخصصة في مجال المقالة، ولا يمكن التطرق إلى المقالة دون الحديث عن المقال، الذي يعود له الفضل الأساس في انتشار ظاهرة المقالة، ونجاح هذه الأخيرة مرتبط به. كما يمثل العامل البشري المبدع الذي لا يمكن أن تدرس أي ظاهرة خاصة بالمقالة، دون أن يأخذ حيزا معتبرا من مجال تلك الدراسة.

وبما أن الغرب هو النموذج المتفوق دائما، فإنه سيتم التطرق على المقالة في الفكر الغربي أولا.

1. المقالة في الفكر الغربي:

1-1 المقالة وأخلاق البروتستانتية : في الواقع أن ماكس فيبر لم يطور تعريف لخصائص المقال ولم يقدم لنا تحليلا معمقا للمقال، بل تعرض إلى نشأة الرأسمالية التي تعرف بالتنظيم العقلاني للنشاط من طرف المقال، ويؤكد فيبر أن الرأسمالية ظهرت في الغرب "... إنه في الغرب حيث وجدت الرأسمالية توسعها الأكبر وعرفت أنواع ونماذج واتجاهات التي لم ترى النور أبداً في أماكن أخرى. ولقد أعطى فيبر أهمية للقواعد الأخلاقية والشعائر الدينية حيث أكد أن "...رؤساء المؤسسات وحاملي رؤوس الأموال وأيضا الممثلين للطبقات العليا المؤهلة لليد العاملة ... هم في معظمهم بروتستانتية الرأسمالية هي عبارة عن التتبع العقلاني للريح المحسوب، ف" المؤسسة العقلانية، المحاسبة عقلانية، والتقنية عقلانية، والقانون عقلاني، التي ولدت الرأس مالية ويجب إضافة طريقة تفكير عقلانية..."، ولقد تم هذا بفضل بروز الشعائر الدينية البروتستانتية وخصوصا الكالفينية، هذه الأخيرة التي تحرص على جمع الأموال وعدم تبذيرها، بل إعادة استخدامها مما يضاعف منها فالنجاح المادي يضمن الخلاص لصاحبه و"...وحدة سيكون غير كاف لسمح بالربط مع روح الرأس مالية الحديثة، فالموارد المكتسبة والثروة المتراكمة لا يجب أن تصرف بطريقة مسرفة. (بومخلوف محمد و آخرون، 2004: 32).

ولقد تطورت هذه الوجهة للعالم في جو فرداني، فالأفراد يقابلون الله فرادى والله يقوم باختيار واحد دون الآخر، كأن هناك " تجانس روحاني بين روح البروتستانتية والرأسمالية" وبذلك يكون التنظيم العقلاني للعمل مرتكز على إنتاج الربح، وأن جزء كبير من هذا الربح لا يستهل، ولكن يدخر من أجل استثماره مرة

أخرى وهكذا، ويكون بذلك جزاء الفرد من ربحه ليس في الدنيا وإنما في نهاية حياته، ويون المقاول حسب رأيه لا يشغل وظيفة بل يقوم بمهمة إلهية، والنجاح هو النجاح في هذه المهمة.

لقد توصل فيبر إلى وجود علاقة بين الأخلاق الدينية والبروتستانتية الكالفينية وروح المبادرة للنشاط الاقتصادي الرأسمالي، وأشار أن "المخاطرة تكون عند أشخاص خارقين للعادة الذين لا يتصرفون بصفة عقلانية، ولكن حسب منطق باطني خارج عن المنطق المنتظر أو اللازم، وهؤلاء الأشخاص الخارقين للعادة هم المقاولون الذين يأخذون المبادرة ويخاطرون". فالمقاول عند فيبر مخاطر وشخص خارق للعادة، لقد أعطى فيبر في تحليلاته أهمية كبيرة للعوامل الدينية والثقافية للمقاولة، عكس الاقتصاديين الذين اهتموا بالجانب الاقتصادي فقط، وبرز أهمية الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية في نشأة المجتمعات الصناعية تحت لواء الرأسمالية، لكن يوجد من اعترض على هذا التصور والتفسير للتطور وأيضا التعميم حيث أشار أحدهم إلى أن "تعميم التفكير...إن البلدان التي معظم سكانها بروتستانتيون تتطور اقتصاديا أكثر من البلدان التي سكانها كاثوليك، هو شرح خاطئ من جهة ماكس فيبر...".

1-2- المقاول عند جوزيف شومبيتر: لقد تناول "جوزيف شومبيتر" المقاول في إطار نظرية

التطور، ويمكن اعتبار "شومبيتر" منظر للمقاولة، حيث أشار أن المقاول تطور في مرحلتين: "مرحلة روتينية، أو مقفلة، والحالة المتغيرة أو الديناميكية" (bouabdallah khaled et zouache).

12: (abdallah, 2005)، وأن هذا الانتقال من المرحلة الأولى إلى التطور يقيم عن طريق تنظيم جديد لعوامل الإنتاج، أي التغيير في الفضاء الاقتصادي.

لقد اعتبر "شومبيتر" المقاول أنه الفاعل الأساسي في النمو الاقتصادي "المقاول ليس مسيراً أو ممولاً ولكنه قبل كل شيء مبدع فهو يبحث دائماً عن وسائل الإنتاج الجديدة والمتطورة في كل الأوقات، وهو المحفز من أجل تحسين وضعه ومكانته الاجتماعية، "فشومبيتر" قدم المقاول على أنه شخص محفز بالحلم والإرادة لتأسيس مملكة خاصة «هو فرد قائد مسير بالإرادة للمحاربة، للتأكيد على أنه أعلى من الآخرين".

قدم "شومبيتر" نظرية حول الإبداع وذلك عن طريق المقاولة، وأن المقاول هو المبدع، ويقوم بالابتكار على مستوى المؤسسة، وفي حالة غيابه فإن الاقتصاد سوف يعرف سكوناً، لأن المقاول يقوم باستعمال عوامل جديدة للإنتاج وهي صنع منتج جديد، وابتكار طرق جديدة للإنتاج، وخلال مرحلة الإنتاج يجب على المقاول أو يقوم بما يلي:

استعمال كل الوسائل اللازمة.

تنظيمها بحكمة وعقلانية اقتصاديا واجتماعيا لتكون صالحة.

ربط عوامل اجتماعية لازالت لحد الآن منفصلة.

إدراك الخطر حتى يمكن التحكم فيه.

فالمقاول يدرس المخاطر ويدركها، وبذلك يستطيع تجنبها، ويمكننا القول أن "جوزيف شومبيتر" أعطى نظرية للإبداع والابتكار، أين يكون فاعلها الرئيسي المقاول المبدع الذي يستعمل تقنيات إنتاج جديدة، لتحقيق الربح، متناولا بذلك المقولة من الجانب الاقتصادي، وإن المقاول يستعمل عوامل إنتاج جديدة تؤدي إلى تحقيق التطور الاقتصادي.

1-3- **المقابلة والريية (نشوء المقابلة من الريية):** لقد أعطى "كنايث 1921م"، تحليلا للمقابلة

بالرجوع إلى عنصر الريية المتواجدة في إطارها ف« المقابلة ولدت من الشك» ولقد وضع فرق بين تحمل المخاطر والشك، فالأول يكون محسوبا لكن الريية لا تكون محسوبة، لأنها مرتبطة بأحكام البشر ويشير أنه إذا كان المحيط الاقتصادي غير شفاف فعلى المقاول أن يقوم بوظائف كالتنبؤات ومراقبة الإنتاج وأخذ المسؤولية عن القرارات. فالمقاول يختلف عن المسير «المقاول والمسير يمثلان نوعين مختلفين من الأفراد، فالمقاول لا يسير المؤسسة فقط، بل هو مسؤول لدرجة أنه يجب تحمل أخطاء أحكامه، هذا ما لا يفعله المسير». (bouabdallah khaled et zouache abdallah.opcit.14).

1-4- **المقاول المستغل للفرصة الملائمة:** كتب "إسرائيل كيرزير" بدأ يتضح أن الكتابات

الضخمة عن النمو و التنمية تخفي فجوة واسعة، ويشير هذا الفراغ إلى فهم دور منظم العمل في التنمية الاقتصادية، سواء على المستوى النظري ومستوى التاريخ الاقتصادي الماضي والمرتبب...وفي الكتابات التي تتناول بصورة أكثر نماذج النمو، فإن هذه الفجوة كاملة تقريبا ولا تكاد تكون مثيرة للدهشة بسبب اهتمامها السائد بالعلاقات الاقتصادية الكبيرة، و على العكس فإن الكتابات التي تناولت التنمية بمعناها الحقيقي تعطي بعض الاهتمام لتنظيم العمل على الرغم من تخصيص جهد قليل لصياغة فهم نظري واضح لدور تنظيم العمل.

للمقاول دور كبير في التنمية الاقتصادية فهو قوة تدفع نحو التغيير الاقتصادي عن طريق التجديد والإبداع، هذا الدور الذي لطالما بقي مختفيا نتيجة الاهتمام بالعلاقات الماكرواقتصادية.

2- المقابلة في الفكر العربي:

2-1- **المقاولون المغرييون :** لقد شهد المغرب تطورات هامة منذ استقلاله عام 1956م في

ميادين متعددة، وأعطيت الفرصة للمغرييين لإنشاء مؤسسات فردية أو عائلية، مستثمرين بذلك رؤوس

أموالهم وأشار أن 76% من سكان المغرب هم شباب أقل من 34 سنة، وهم متعلمون وسجل لأول مرة في تاريخ المغرب وجود فئة الحاضرين عن الريفيين، هؤلاء المقاولون يعملون في المحيط الاقتصادي أكثر تفتحاً من بلدان أخرى عربية مسلمة.

المقاول المغربي يبحث عن الربح: «...فإرادة تحقيق الأرباح تمثل من بين المحفزات الرئيسية للمقاولين المغربيين والمقاولين دون استثناء». والمقاول هو المحدد الرئيسي لنجاح المؤسسة فهو المسير والمسؤول التقني والمدير والمهتم بالشؤون المالية، ولقد أشار في دراسته سعيد طنجاوي أن المناطق الأكثر جلباً لهؤلاء المقاولين هي المراكز الحضرية التي تتوفر فيها الموارد المحلية والبنيات التحتية، ووسائل النقل، وتمثل الدار البيضاء أحسن دليل في مختل الميادين حيث تتركز فيها أكبر مساحة للنشاط الاقتصادي للبلد، وفي جزء آخر من كتابه، طرح الباحث عدة تساؤلات:

ما هي أهم القطاعات التي ستستثمر فيها البرجوازية التجارية الكبيرة والصناعيون؟

والى أي حد؟ وماهي طبيعة العلاقات التي تستطيع أن تنسج بين المجتمع السياسي والمجتمع المدني؟ ماهي العلاقة بين نخبة الفاعلين الاقتصاديين -كما سماهم- والسلطة؟ وكيف ستكون مكانة قوى المقاولين المغربيين المنشئين لمؤسسات صغيرة ومتوسطة في هذا الإطار الجديد؟ أي بمعنى هل يمكن وضع علاقات جديدة في إطار عصرنة الاقتصاد والسياسة بين الدولة والمجتمع المدني؟ (*tangeaoui* :12, 1993 said).

لقد أطلق الباحث تسمية النخبة للمقاولين ويقصد بالمقاولين «الرجال الذين بفضل إستراتيجية مقصودة، أو حالة ظرفية أو الاثنين معاً؛ قرروا إنشاء مؤسسة خاصة بهم... ولإدراك النجاح يحركون أوراق رابحة متعددة»، يريدون النجاح ويقدرونه، ويتمتعون بالاستقلالية المالية أو يطمحون إليها ويتمتعون بمستوى معيشي أحسن من السكان الآخرين، إضافة إلى عددهم المحدود فهم يشكلون فئة مختلفة تماماً عن الفئات الأخرى من المجتمع.

وسجل أنه في المغرب يبرز ففي كل مرحلة زمنية نوع من المقاولين، فسنوات 60 م سجلت الصعود الاجتماعي والسياسي للنخب الريفية أي المقاولون من أصول ريفية، وسنوات 70 م سجلت بروز نخبة مثقفة في الأحياء الحضرية الكبيرة، بينما سنوات 80 م و90 م تميزت ببروز نخب تجارية و صناعية جديدة حيث تميزت هذه المرحلة بـ «...دخول تقنيين سامين، ومسيرين في عالم الأعمال، ترجموا التغيرات الهامة التي حدثت في المغرب في السنوات الأخيرة، وأنا أمام ديناميكية اجتماعية

وسياسية جديدة أين إستراتيجية المقابلة تكون لمنطقين تعني من جهة منطق اقتصادي (إنشاء مؤسسة) ومن جهة أخرى منطق اجتماعي وسياسي».

فهل المؤسسات الخاصة المغربية هي مثل نظيراتها لا سيما في المغرب العربي؟

ما هي الأصول الاجتماعية والعائلية للمقاولين المغاربة؟ (-29: tangeaoui said, 1993) . (31-34)

2-2- **المقاولون الجزائريون**: لقد برزت فئة اجتماعية جديدة في الجزائر بعد الاستقلال، وهم المقاولون الذين أنشأوا مشاريع اقتصادية صناعية، غير أن بعض الباحثين أشاروا إلى أن هذه الفئة كانت متواجدة قبل الاستقلال أي في العهد الاستعماري، وقد كانت محل اهتمام الباحثين الجزائريين والأجانب الذين حاولوا معرفة أسباب نشأتها، والعوامل التي أدت إلى تشكلها وخصائص هؤلاء الفاعلين، وفيما يلي بعض الدراسات التي تبحث في الموضوع.

- **جان بيناف**: أشار "جان بيناف" في دراسته حول مكانة القطاع الخاص في ظل وجود قطاع عمومي قائلا « نتكلم عن المؤسسات العمومية، وننسى دوما القطاع الخاص الذي ينمو بالموازاة».

لقد برز عدد كبير من المقاولين بعد الاستقلال ومنهم من زار غرفة التجارة والصناعة للحصول على الاستشارات والتوجيه، هذه الغرفة وضعت تحت تصرفهم مصلحة الترقية الصناعية، وكان من بين هؤلاء المقاولين الجزائريين، لهذه الغرفة العديد التجار والعمال المغاربة القدامى من أصول متواضعة، فالمقاولون الجزائريون مختلفون تماما، عن المقاولين المغاربة المنحدرين من البرجوازية التقليدية، وعن الشباب الإطارات في الصناعة التونسية المتخرجين من جامعات فرنسية وتوصل في دراسته أن الرأسمالية في دول المغرب كانت موجودة قبل الاحتلال الفرنسي وهي تستند إلى التنظيم الديني.

لقد قام "جان بيناف" ببحث حول 250 مقاول ومسير في منطقة العاصمة في سنوات 1970 أراد من خلاله، معرفة الأصول الاجتماعية و السلوكات التي يتبناها هؤلاء المقاولون، ولقد اعتمد في ذلك على عدة متغيرات: الأصل الاجتماعي، الأصل الجغرافي، المستوى التعليمي و التجربة المهنية توصل إلى وجود 3 أنواع من المقاولين: المقاولون التجار-المقاولون العمال-أصحاب المشاريع غير المسيرين.

توصل "جان بيناف" في النهاية أن المؤسسات التي يشكلها هؤلاء المقاولون إما عائلية أو مهنية.

- **بروز المقاولون الجدد**: وفي خصم الانتقال إلى اقتصاد السوق و التشجيعات و التحفيزات الجديدة، برز فريق من المقاولين الجدد ببطء في الساحة الاقتصادية، خصائصهم الإنسانية تتعلق بمستواهم التعليمي و التجربة المتراكمة من القطاع العمومي... عدد مهم من هؤلاء المستثمرين الجدد كانوا

إطارات قد تمت في المؤسسات العمومية ، قاموا بإنشاء مؤسسات صغيرة وذلك بالاشتراك فيما بينهم (إطارات و عمال)أو بالشراكة مع أصحاب رؤوس الأموال ، فهم يحملون الخبرة والآخرين يملكون رؤوس الأموال، مؤسساتهم حديثة لأنهم يستعملون تقنيات حديثة في التسيير .

2-3- خصائص المقاولون الجزائريون: أرادت "آن جيلي" معرفة شروط بروز المقاولين الجزائريين كفاعلين اجتماعيين و اقتصاديين، وتوصلت إلى أن هؤلاء المقاولون يمارسون نشاطاتهم في شبكة علاقات اجتماعية و تضامن عائلي، مدفوعين بقوة المعايير التقليدية و الدينية، وان التحولات التي حصلت في الجزائر أدت الى بروز مقاولين جدد عند الذين ظهروا في الاقتصاد الموجه (سنوات70م)بخصائص جديدة، تؤكد تطور فئة جديدة من الفاعلين الاقتصاديين منذ 1990.(بن آشنهو عبد اللطيف،ترجمة محمد صبح و آخرون،1982: 491-490) .

-لقد وجدت الباحثة خمسة نماذج أساسية للمقاولين "المقاول الاطار، المقاول الوريث، المقاول المغترب، المقاول من تقاليد مقاولاتية، المقاول العامل .

-لقد توصلت الباحثة إلى أن الإصلاحات الاقتصادية و التحول إلى اقتصاد السوق أبرز فئة من الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين وهم المقاولون الجدد المتميزون بصغر سنهم و بمستواهم التعليمي المرتفع.

وهناك دراسات أخرى تطرقت إلى المقاولين ومن بينهم دراسة " أحمد هني" الذي أشار إلى أن التركيب المزدوج للفاعلين الاجتماعيين، أي رؤساء المؤسسات و العمال ينتج عنه سير الإنتاج، فقوى العمل هي قوى اجتماعية و علاقة الإنتاج لديها بعدين الأول هو إنتاج مادي و الثاني هو إنتاج مراكز اجتماعية، لكل من المقاول و العامل لديها مركز اجتماعي و تقوم عملية الانتاج بإعادة إنتاج هذا المركز.

فالمقاول هو الشيخ في طبيعة تسييره و مظهره، يجب أن يحترم و يخاف من طرف عماله، ويجب عليهم أن يظهروا إخلاصهم لكي لا يوقفوا عن العمل...لا يسريون سر الانتاج، لا يبذرون المواد، لا يكذبون ولا يسرقون" ، فهو يعمل وفق تقاليد المجتمع، حيث رعاية المقاول لعماله على شكل الرعاية الأسرية وهذا النمط معروف في النموذج الياباني أين يصبح انتماء عامل المؤسسة يشبه انتمائه لعائلته.

وهناك باحث آخر أراد معرفة ما يحمله المقاولون الجزائريون من معنى للعمل، وما هو المكان الذي يحتله في قراره للمقاولة ؟ وهو الباحث "محمد ماضيوي" لقد توصل إلى أن أغلبية المقاولين لديهم نظرة

إيجابية للعمل، و كان من بين المعايير التي أدت بهم للمبادرة، معايير أخذوها من أوليائهم ومن تعليمهم الابتدائي، و معايير مأخوذة من الدين الإسلامي "العمل عبادة". (عريفات سمير، 2004: 24-25).

2-4- أنواع المقاولون الجزائريون:

- مقاولو السبعينات: إن دراسة أنواع المقاولين بعد الاستقلال تختلف من حيث الفئات حسب العشرية، ففي سنوات السبعينيات قام "جان بيناف" بدراسة مقاولي تلك الفترة، حيث غلب على نظام الدولة تطبيق النظام الاشتراكي، فعرف الاقتصاد العمومي انتشاراً كبيراً مقابل 3 فئات، من خلال عينة تتكون من 250 مقاول من العاصمة، قام بدراستهم من ناحية الأصول الجغرافية والاجتماعية.

- المقاولون التجاريون: إن معظم الصناعيين الذين سنهم بين 50 و 60 سنة (1970) مروا بالتجارة الكبيرة، جاؤوا من شرق وجنوب البلاد (قسنطينة، واد سوف، مسيلة، بسكرة). (فوكياما فرانسيس، 1998: 401).

أما بالنسبة لأصولهم الاجتماعية، فهم من عائلات عريقة ونبيلة، وأسر ذات مكانة بينة في المجتمع، غرست فيهم حب الوطن والتضحية في سبيله، وهم من أسر مالكة في الفترة الاستعمارية، ولكن نزعت ممتلكاتهم بعد مشاركتهم في ثورة المقراني سنة 1871، فأصبحوا تجارا، يتركز نشاطهم في التصدير والاستيراد، وبالتالي كونوا رأس مال اجتماعي خارج الوطن، الأمر الذي ساعدهم كثيرا عند إنشاء جبهة التحرير الوطني، حيث قدموا لها المساعدات المادية وأيضا المعرفية لكل ما يخص النواحي المعرفية بالتجار الكبار والشبكات التجارية من أجل الحصول على الأسلحة، ومع الاستقلال أصبحت المحلات التجارية التي يملكونها مصانع الإنتاج، ومع قانون تشجيع الاستثمار ل1966" تحصلوا بسهولة على المساعدة والضمانات من أجل إنشاء مؤسساتهم، كما يوجد في هذه الفئة تجار ذوي أصول قبائلية و ميزابية، هم أقل ثراء في البداية من التجار الكبار، جاؤوا من أسر بسيطة، متعلمين في المدارس الفرنسية، بدون أن يمروا بالمدرسة الإسلامية .

وهذا النوع من المقاولين فتحوا مجالات اقتصادية بسيطة وجديدة في نفس الوقت (محلات لتصليح السيارات، مآرب، مخبزة)، نتيجة للخبرة التي تحصلوا عليها حيث كانوا باعة ومسيرين في مؤسسات أوربية، هذه التجربة سمحت لهم بعد الاستقلال بإنشاء محلاتهم الخاصة ليس فقط للبيع، وإنما حتى للإنتاج، ويتميز المقاولون ذوي الأصول التجارية بأنهم تجار أكثر من صناعيين، يهتمون بفتح المحلات التجارية أكثر من فتح مصانع، كما يستثمرون في قطاعات تستعمل تكنولوجيا بسيطة ، وتحصل على أرباح سريعة.

- **المقاولون العمال:** هم عمال وموظفو التجار الصغار والحرفيون، يمارسون الصناعة الحرفية، وهي عبارة عن صناعة تظهر وتختفي، فهي في الغالب صناعة موسمية، أو ظرفية، ويستعملون آلات بسيطة، يقومون بتركيبها في المنازل أو في الدهايز، وهي ذات قوة اقتصادية ضعيفة، هو لا يوفر الشغل للكثيرين، ومنتوجهم موجه للزبائن الفقراء نظراً للسعر الرخيص والنوعية البسيطة للمنتوج، وهذا النوع من المقاولين هم عمال مؤهلين، موظفين في الإدارة، إطارات متوسطة يحاولون تحسين مستواهم المعيشي من خلال شراء الآلات المستعملة " من بينهم إطارات قدامى في التسيير الذاتي الصناعي، أعضاء قدامى في جيش التحرير الوطني، ومناضلون في جبهة التحرير الوطني، عمال أو مستخدمون في القطاع العمومي "

هم منحدرين من عائلات فقيرة فلاحية أو تجارية، ذوي المستوى التعليمي الابتدائي، والبعض منهم من قداماء المهجرين، خاصة القبائليين الذين عاشوا في فرنسا، فتجربتهم في المصانع الفرنسية والتكوين الذي حصلوا عليه سمح لهم بإنشاء مؤسساتهم، كما يتميزون بتمركزهم في المدن الكبرى.

- **المقاولون غير المسيرين:** هناك نوع من المقاولين الذين "لا يسيرون مباشرة مصنعهم، ولكن يهتمون بأعمال أخرى مالكي عقارات، استيراد وتصدير" ويوكلون مهمة تسيير المؤسسة لتقنيين ساميين أو إطارات أجنبية (فرنسية، سويسرية، لبنانية).

كما يوجد مقاولين لديهم مؤسسات شراكة مع مؤسسات متعددة الجنسيات، هذه المؤسسات تكون مسيرة من طرف جزائريين وهو ذوي خصوصية مختلفة عن المقاولين الآخرين، حيث تدرسوا في التعليم الثانوي، والعالى، معفيين من الخدمة الوطنية، رزنيين وحذرين". (فوكياما فرانسيس، 1998: 406).

- **مقاولو التسعينيات:** بمرور العشرية بدأت الأوضاع تتغير والظروف تتغير وتتطور خاصة، مع سنوات التسعينيات التي تميزت بالمرحلة الانتقالية لاقتصاد السوق، فظهرت بذات فئات أخرى، فرغم أن فئات السبعينيات بقيت إلى أن خصائصها ستتغير، خاصة من ناحية المستوى التعليمي، والتجربة والسن فمن خلال البحث الذي أجري؛ تحصلوا على خمس فئات أو أنواع من المقاولين.

مقاولون كانوا إطارات ويمثلون 42%، ومقاولون مهاجرين ويمثلون 18%، وأغليبتهم من منطقة القبائل، ومقاولون بالوراثة يمثلون 23%، والمقاولون الذين لديهم تقاليد المقاولات و يملكون 11% ومقاولون كانوا عمالا 6%.

كما استنتجوا وجود 60% من المقاولين لديهم أكثر من 50 سنة، و 17% من المقاولين لديهم أقل من 35 سنة.

-**المقاولون الإطاري:** وهو الأفراد الذين أعمارهم أكثر من 50 سنة و لديهم خبرة و معرفة من خلال ممارستهم لوظيفة سامية في القطاع العمومي، وخاصة تلك المتعلقة بالتسيير، فقد تقلدوا مناصب قيادية، وإدارية وتسيير الموارد البشرية، أما مستواهم التعليمي فهم ذوي مستوى تعليمي ابتدائي مرتفع بالإضافة لقيامهم بمختلف التكوينات التي تسمح لهم برفع مستواهم، إضافة للتجربة المهنية، وهؤلاء الأشخاص أغلبهم أنشئوا مؤسسات في أواخر سنوات التسعين، أما بعد التقاعد أو التقاعد المبكر من العمل والأسباب التي أدت لإنشاء مؤسسة تكون إما لظروف اقتصادية، (البطالة بالدرجة الأولى أو الحصول على أجر ضعيف).

والرغبة في تأمين حياة الأبناء أو حب العمل والرغبة في تطبيق ما اكتسبوه من خبرة، ويتميز هذا النوع من المقاولين بمساعدة رأس المال الاجتماعي الذي اكتسبوه من الخبرة المهنية لإنشاء وتسيير المؤسسة .

- **المقاول المهاجر:** وهم أغلبهم المهاجرون الذين هاجروا شابا إلى فرنسا وادخروا مبلغا من المال يسمح لهم بتكوين مشروع في البلد الأم، وهذا النوع نجده خاصة في منطقة القبائل، أين كانت عودتهم سنوات 80 مع قانون 1982م الخاص بالقطاع الخاص، ويقدر سنهم من 50 فما فوق، وهم أفراد تعودوا على العمل والمشاركة في الحياة، وإيجاد حلول لوجودهم ولوضعهم، ويتميزون بحب المغامرة، لأن حياتهم السابقة كانت مليئة بالمغامرات والمخاطرة لما واجهوه في الغربة من قساوة الحياة، كما أن التجربة المهنية التي حصلوا عليها من مختلف النشاطات خاصة التجارية تسمح لهم باختيار النشاط المناسب لإمكانياتهم، ومتطلبات السوق.

-**المقاولون بالوراثة:** وهم الأفراد الذين يقومون بتسيير المؤسسة القديمة، ويتراوح عمرهم بين 25-30 سنة، يتميزون بالتأهيل والتكوين الجيد، وهم عقلانيون في التعامل، فبالعمل يقيمون الأفراد، وتوظيف العمل يكون حسب الكفاءة ، فيقومون بتسيير عملهم باستعمال التقنيات الجديدة، بالإضافة إلى بحثهم الدائم لتحسين نوعية المنتج بما يتماشى ومتطلبات السوق، فلا يبقون محاصرين بالنوعية القديمة للمنتج، كما يوظفون العمال على أساس الكفاءة، وهدفهم هو إكمال ومتابعة نفس النشاط الذي قام به الأب مع تطويره وتحسينه.

-**المقاولون العمال:** وهم إما عمال إدارة أو عمال مؤهلين، أو إطارات متوسطة، هدفهم الأساسي تحسين وضعهم المادي، وهذا بسبب ضعف أجورهم وانخفاضها، وأيضا يخض الأفراد الذين يعانون من التسريح والبطالة أو الذين تخوفوا من فقدان مناصبهم مستقبلا نظراً للأزمة الاقتصادية التي تمر بها

البلاد فأغلب هؤلاء المقاولين انشأوا مؤسساتهم في سنوات 90، وهم يشغلون عادة في قطاع النشاط الذي مارسوه من قبل "ويعتمدون على المهارة الفردية والشبكة الأسرية والمهنية".

3- التطور التاريخي للمقاول:

المقاول هو أهم حلقة في سيرورة المقاول، وله دور هام عبر التاريخ، فالمقاول إذا أتاحت له الفرصة فإنه سوف يبرز من حيث لا ندري في مجتمعات بلا تاريخ من المقاول، كما تقول " بريجير بريجيت" فقد برز كقوة اجتماعية، وهو "... ليس منتجا من الناحية الاقتصادية إلى حد كبير فحسب، بل انه أيضا واحد من أدوات النقل الرئيسية بطرق حديثة مميزة عن المعرفة والسلوك التي تعد أساسية لمجتمع صناعي حديث".

لقد قام "روبرت هيزريش" و "مايكل بيترز" بتحديد تطور نظرية المقاول ومصطلح المقاول فيما يلي: (روبرت هيزريش و مايكل بيترز، دون سنة: 20).

أصل الكلمة فرنسي ومعناها: الشخص الذي يذهب بين اثنين أو يأخذ بين اثنين".

- في العصور الوسطى: الشخص المسؤول عن المشاريع الإنتاجية الضخمة.
- في القرن الـ 17 : شخص يتحمل المجازفة في الحصول على أرباح أو تكبد خسائر في عقد ثابت القيمة مع الحكومة.
- سنة 1725: "ريتشارد كانت لون": الشخص الذي يتحمل المخاطر مختلف عن الشخص الذي يمول رأس المال.
- سنة 1797: "بودو": شخص يتحمل المخاطر والتخطيط والإشراف والتنظيم والتملك.
- سنة 1803: "جين بانيسيت سين": فصلت أرباح المنظم عن أرباح رأس المال.
- سنة 1876: "فرانسيس والكر": ميزت بين هؤلاء الذين مولوا المشاريع وحصلوا على فوائد وبين هؤلاء الذين حصلوا على فوائد من خلال قدراتهم الإدارية .
- سنة 1934: "جوزيف شومبيتر": المنظم مبدع ويطور التقنيات التي لم تجرب في السابق.
- سنة 1961: "جوزيف ماكلايلاند": المنظم إنسان نشط، معتدل في المجازفة.
- سنة 1975: "ألبرت شابيرو": يأخذ المنظم بزمام المبادرة، ينظم بعض التقنيات الاجتماعية والاقتصادية ويتقبل مخاطر الفشل.

• **سنة 1980:** " كارل فيسبر": يختلف الاقتصاديون، علماء النفس/ ورجال الأعمال والسياسيون في نظرتهم للمنظم.

• **سنة 1983:** " جيفور بينشوت": تنظيم المشروعات داخل الشركات والمنشأة أصلاً.

لقد تطورت النظرة للمقاول عبر الزمن ، فبعدها كان ذلك الشخص الذي يقوم بإدارة المشاريع الكبرى في العصور الوسطى، أصبح يقوم بإبرام عقود مع الدولة ويتحمل المجازفة في ق17م ليصبح المخاطر في ق18م لأنه يشتري بثمن مؤكد ويبيع بثمن غير مؤكد، ليصبح في ق19م المالك لرؤوس الأموال والمبدع والمبادر....و المقاول هو المسؤول على اتخاذ القرارات والتنسيق بين الموارد.

4- خصائص ومميزات المقاول:

1. الخصائص الشخصية: (فايزة جمعة وصالح النجار وعبد الستار محمد العلي، 2006: 10-13).

- **الاستعداد والميل نحو المخاطرة:** لقد أشارت معظم التعاريف إلى أن المقاول هو الشخص المخاطر أو متحمل المخاطر، لذلك فإن أهم ميزة في المقاول هو الميل نحو المخاطرة، لذلك نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يديرها رجل واحد هو صاحب المؤسسة هي أكثر ميلاً للمخاطرة من المؤسسات الكبيرة. والمخاطرة متنوعة سواء عند بدئ المشروع أو تشغيله. إن أهم ما يجب أن يتمتع به المقاول هو الميل نحو المخاطرة، لكن المخاطرة غير المقامرة، حيث تقوم الأولى على العمل الشاق، وانتهاز الفرص السانحة، بينما تقوم المقامرة على الحظ والمصادفة.
- **الثقة بالنفس:** إن الناس الذين يملكون الثقة في النفس ويشعرون أنهم يمكن أن يقابلوا التحديات، وعن طريق الثقة في النفس، يستطيع المقاولون وأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة أن يجعلوا من أعمالهم أعمالاً ناجحة، حيث أنهم يملكون شعوراً متفوقاً وإحساساً بأنواع المشاكل المختلفة، بدرجات أعلى إذ أظهرت أغلب الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس، وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.
- **الاندفاع للعمل:** عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى إن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب.

- **الالتزام:** لابد للمقاولين من إدامة تركيزهم على أهدافهم وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطة مختلفة ويمكن لأي إنسان أن ينجح في العمل الحر بشرط ألا يتراجع وأن يتعلم من أخطائه وأخطاء الآخرين.

2. - الخصائص الإدارية: (فلاح الحسيني، 2006: 49-50).

- **المهارات الإنسانية:** وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية، وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات.
- **المهارات الفكرية:** وتتطلب عملية إدارة المشروعات، أن يمتلك المقاول مجموعة المهارات الفكرية والخاصة وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه وكيفية إسناده وارتكازه إلى الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية.
- **المهارات التحليلية:** وترتبط مع المهارات الفكرية والنظرية، وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع، وتهتم هذه المهارات بتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، وكذلك تحليل عناصر الفرص، والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية.
- **المهارات الفنية: (التقنية)** وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع، ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج، وكيفية تحسين أدائه ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات و الآلات، والمكونات الأساسية للآلات والمعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير على بعض المشروعات

5- أهداف المقاول:

1. - الهدف الاجتماعي:

- إدراك حاجة المجتمع الضيق إلى سلعة غير موجودة.
- إدخال منتج في مناطق أخرى غلى مجتمعه بدافع الانتماء لهذا المجتمع.
- رفع مستوى معيشة الأسرة وزيادة مصدر دخلها.
- تحقيق الأمن الوظيفي.

• خلق مناصب شغل جديدة.

• الحفاظ على اسم العائلة.

• تحقيق مركز اجتماعي.

2. الهدف الاقتصادي :

• ينشئ الفرد مقاوله عادة من أجل تحقيق الربح النقدي، ذلك انه السبيل لتحسين المكانة الاجتماعية والوضعية المالية.

3. الهدف الذاتي :

• إن إنشاء مقاوله يكون الفرد مالكةا، يسمح بإبراز طاقته، وهذا يعتمد عليه استمرار ونجاح المقاومة، وبالتالي لن يكون العائد الاقتصادي فقط هو سبب الاستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص وتفنه بقدراته، حيث ينتقل الفرد من مرؤوس إلى رئيس ومالك، وبالتالي يتحرر من القيود واللوائح التي كانت تحكم سلوكهم المرتبطة بالوظائف التي كانوا يشغلونها وبالتالي يمكنهم برمجة وتخطيط وقتهم وفق مصالحهم وبما يخدم المؤسسة.(توفيق عبد الرحيم يوسف، 2002: 57-58).

6- أنواع المقاولات:

تتنوع المقاولات تنوعا كبيرا، نتيجة لتنوع الأعمال التي يلتزم المقاول بأدائها، وهذه الأعمال تختلف من مقاوله إلى أخرى بحسب اعتبارات عديدة هي:

1. طبيعة العمل: وتنقسم المقاولات بهذا الاعتبار إلى قسمين هما:

• **مقاولات إجارة:** وهي المقاولات التي يتعهد فيها المقاول بتقديم العمل، بحيث يكون تحت إدارة وإشراف الآخر للعقد، وهذا العمل إما أن يكون غير متصل بشيء معين كنقل الأشخاص و الطبع والنشر، وإما أن يكون متصلا بشيء معين سواء كان موجودا وقت العقد أو غير موجود، وهذا الشيء لا يملكه المقاول ، بل يقدمه الطرف الآخر للعقد، وإنما يمارس المقاول العمل عليه فقط، كترميم الأبنية أو دهانها، وكتجديد الأثاث...وهذه الأمثلة تتدرج ضمن عنصر الصيانة، وتعتبر مقاولات إجارة لأنها تقوم حقيقة على الاستئجار للعمل، ضمن عنصر الصيانة، ويؤكد ذلك ما ورد في البائع حيث جاء فيها " فإن سلم حداد جديدا ليعمل له أنا معلوما بأجر معلوم ، أو جلبا إلى خفاف ليعمل له خفا معلوما

بأجر معلوم فذلك جائز ولا خيار فيه لأن هذا السبب باستصناع، بل هو استئجار فكان جائزا .

- **مقاولات إستصناع:** وهي المقاولات التي يتعهد فيها المقاول بتقديم العمل والمادة مع ، وتعتبر مقاولات استصناع لأنها يصدق عليها صورة الاستصناع عند القائلين بجوازه وهم الحنفية، فقد جاء في البدائع في ذلك ما نصه: " أما صورة الإستصناع" فهي أن يقول إنسان لصانع من خفاف أو صغار أو غيرها أعمل لي خفيا أو آنية من أديم أو نحاس من عندك بثمن كذا" .

ومقاولات الإستصناع قد يصدق عليها أنها تجمع بين البيع وخاصة السلم وبين الإجارة وذلك بحسب تعريف "السمرقندي" (وغيره من الحنفية للاستصناع، اذ عرفه بأنه " عقد على مبيع في الذمة وشط عمله على الصانع"، ويقول صاحب البدائع بشأن الاستصناع: "فيه معنى عقدين جائزين وهو السلم والإجارة، لأن السلم عقد على مبيع في الذمة واستئجار الصناع يشترط فيه العمل، وما اشتمل على معنى عقدين جائزين كان جائزا".

حجم العمل: وتنقسم إلى:

- **مقاولات صغيرة:** وتتناول أعمالا صغيرة وغالبا ما تتعلق بأعمال المهن الحرة كالنجار وغيرها.
- **مقاولات كبيرة:** وتتناول أعمالا كبيرة وعادة ما تتعلق بتشديد الميادين والجسور والسدود وغيرها.

2. **جنس العمل:** وتنقسم المقاولات بهذا الاعتبار إلى أقسام عديدة بحسب العمل الذي ينسب إلى المقولة، فهناك مقاولات بناء، ومقاولات أشغال عامة، ومقاولات نقل وغيرها. كما تنقسم المقاولات باعتبار جنس العمل إلى قسمين آخرين هما:

- **مقاولات مادية:** وتتناول الأعمال المادية كإنشاءات المباني، والجسور والسدود وغيرها.
- **مقاولات عقلية:** وهي التي ترد على أعمال ناتجة عن مجهود عقلي وليس مادي، كالأعمال القانونية، مثل المحاماة، وكالأعمال الفنية مثل تصميم يضعه مهندس معماري.

3. **متعلق العمل:** وتنقسم المقاولات بهذا الاعتبار إلى قسمين هما:

- **مقاولات عامة:** وهي التي تتعلق أعمالها بالمرافق العامة، والأشغال العامة والنقل وغيرها، وتكون الحكومة أو المؤسسات العامة طرف فيها.

-
- **مقاولات خاصة:** وهي التي تتعلق أعمالها بمرافق ومصالح خاصة بالأفراد والشركات ولا تكون الحكومة أو المؤسسات العامة طرف فيها. (السدحان عبد الرحمان، 1985: 11-12).

7- خصائص ومميزات المقاوله:

هناك مجموعة من اللمسات التي تميز المقاوله ويمكن إجمالها في: (زيدان محمد، قورين حاج قويدر: 4).

- يغلب على أنشطتها طابع الفردية في مجال الإدارة والتخطيط، والتسويق، وفي كثير من الأحيان تكون عائلية، من حيث الإدارة والعاملين.

- بساطة الهيكل التنظيمي، من حيث الإدارة المباشرة من قبل صاحب المشروع، فضلا عن تخطيط وإدارة الإنتاج والتسويق والعمليات المالية.

كما توجد بعض الخصائص الأخرى وتتمثل في :

- المقاوله هي أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة وكذلك الوصول إلى تطوير طرق وأساليب جديدة للعمليات.

- المقاوله تعني الإدراك الكامل للفرص المتمثلة بالحاجات والرغبات والمشاكل، والتحديات والاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية.

- المقاوله هي مجموعة من المهارات الإدارية الإبداعية المستندة على المبادرة الفردية والموجهة نحو الاستخدام الأفضل للموارد.

8- مميزات المقاوله:

- تمكين المرأة كأم وربة بيت من زيادة مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية من خلال العمل في الأوقات التي تناسبها، سواء في المنزل أو في الحي الذي تعيش فيه مما يوفر عملا مفيدا للأسرة والمجتمع.

- انخفاض الحجم المطلق لرأس المال اللازم لإنشاء وتشغيل المشروعات الصغيرة، بالمقارنة بغيرها وبالتالي تصبح نمطاً للاستثمار يتفق مع رغبات المستثمرين في الدول النامية، نظرا لصغر مدخرات هؤلاء المستثمرين ، هذا إلى جانب انخفاض التكلفة الفعلية للعمل في هذه المشروعات.

- قدرتها على إمداد المشروعات الكبرى ببعض المكونات أو لعب دور الصناعة المغذية أو المساعدة في توزيع المنتجات، أو قيامها بتقديم الخدمات المختلفة مثل أعمال الصيانة والإصلاح.
- مرونتها قدرتها على الانتشار في مختلف المناطق الجغرافية بما يساعد في تحقيق التنمية المتوازنة جغرافياً، وتقليص التفاوت بين الريف والحضر، وإعادة الريف إلى وضعه الطبيعي كوحدة منتجة ومصدرة لفائض إنتاجها مما يحد من معدلات الهجرة الداخلية وإعادة التوزيع السكاني، وخفض سبب البطالة من خلال خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية.
- تتميز بقلّة التكاليف اللازمة للتدريب لاعتمادها أساساً على أسلوب التدريب أثناء العمل فضلاً عن استخدامها في الغالب للتقنيات غير المعقدة وهي بهذا المعنى تعدّ منبعاً هاماً لتنمية المواهب والابتكارات.
- قدرتها على التكيف مع تغيرات السوق وتقديم منتج مشخص وفقاً لاحتياجات المستهلك من سلع وخدمات بأسعار تتوافق مع القدرات الشرائية.
- انخفاض التكلفة المالية لتوفير فرص عمل، مما يزيد من قدرة هذا القطاع على استيعاب المزيد من القوى الكاملة وتقديم معالجة نسبية لمشكلة البطالة.
- كما تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة ميداناً خصباً لتنمية وتطوير المهارات الإدارية والفنية والإنتاجية والتسويقية، وتفتح مجالاً واسعاً أمام المبادرات الفردية، والتوظيف الذاتي وتدعيم روح الابتكار والتجديد لضمان نجاحها واستمراريتها. (ناجي بن ناجي، 2004: 95).

8- إستراتيجية المقابلة :

- هي تلك الاستراتيجيات التي تشجع المنظمات على الإبداع والابتكار والتفرد وأخذ المخاطرة والمبادرة وكذلك تشجيع العاملين على اتخاذ القرارات وأخذ المسؤولية عن هذه القرارات ومن بين هذه الاستراتيجيات ما يلي: (بلال خلف السكارنة، 2010: 89).
- الإبداع: أشار الباحثان (Dofti et Note) إلى أن الإبداع هو تطوير الأفكار الابتكارية التي تعكس الحاجات المدركة، وتستجيب للفرص في المنطقة، وهو يعتبر الخطوة الأولى للابتكار ويساهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل.
- الابتكار: هو الوصول إلى فكرة جديدة ترتبط بالتكنولوجيا وتؤثر في المؤسسات المجتمعية والابتكار هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة، وأشار "Weavey" إلى أن المنظمة الابتكارية هي تلك

المنظمة التي تبتكر أشياء ذات قيمة في الخدمات والأفكار والإجراءات والعمليات ضمن مجموعة من العاملين مع بعضهم في ظل الإطار الاجتماعي للمنظمة.

- **أخذ المخاطرة:** وهي أن يقوم المقاول بأخذ المجازفة في طرح منتجات جديدة بالأسواق آخذا بعين الاعتبار ما يوجد في السوق من مخاطر الغموض وعدم التأكد، وتم تعريف أخذ المخاطرة في قاموس (Webster) بأنه ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض للخسارة وقد أشار كل من (McClelland, 1960) أن المقالة تعد جزء من أخذ المخاطرة.

- **التفرد:** تم تعريف التفرد في قاموس (Webster, 1998) بأنه فريد في النوع، وبديع ورائع ووحيد من شاكلته، ويكون الأول في المصانع.

إن التفرد يكون في متطلبات الأعمال من خلال قدرتها على التميز عن غيرها من المنظمات الأخرى المنافسة في نفس قطاع الأعمال، سواء كان ذلك بطبيعة المنتجات أم الخدمات التي تقدمها، وكذلك طبيعة الموارد التي يمتلكها، وهذا يمكنها من تحقيق الميزة التنافسية، ويستطيع تحقيق الاستمرارية، وتقديم المنتجات الأفضل التي يصعب تقليدها.

المبادأة: وهي المشاركة في مشاكل المستقبل والحاجات والتغيرات، ومدى تقديم منتجات جديدة وتكنولوجيا وتقنيات إدارية.

9- مهام المقابلة :

المهام الاجتماعية: تتمثل فيما يلي:

التقليل من البطالة وذلك لخلق مناصب الشغل وتحسين مستوى معيشة الأفراد.

إشباع رغبات وحاجات المستهلكين من السلع والخدمات.

المهام الاقتصادية: يمكن حصرها في النقاط التالية:

زيادة الدخل الوطني وبالتالي الفردي.

تمويل خزينة الدولة وذلك عن طريق دفع الضرائب والرسوم.

التكامل الاقتصادي على المستوى الوطني.

زيادة الإنتاج الوطني، مما يؤدي إلى التقليل من الاستيراد وزيادة التصدير وبالتالي ربح العملة

الصعبة والتقليل من التبعية للخارج.

المهام الثقافية: نذكر منها:

ترقية العامل بالمعرفة التقنية الحديثة لكي يستطيع التحكم في أساليب التكنولوجيا الحديثة.

المساهمة في التزويد بالمعرفة، وذلك عن طريق وجود نوادي علمية ومجالات وجرائد في إطار تكوين وتخصص العمال. (العربي دخموش، 2005: 6).

خلاصة:

إن دراسة المقاوله مهمة جدا نتيجة الدور الاقتصادي والاجتماعي الذي تلعبه، فهي كجسر يوصل ما بين الإبداع والابتكار، والتطبيق، والمقاوله هي الإطار الذي يستطيع الأفراد من خلاله أن يبادروا لإنشاء المشاريع، وأن أهم عنصر فيها هو تأثير القوى الاجتماعية، والقيم والمعايير الاجتماعية والنفسيه، كقيم التعاون والعزيمة والعمل الشاق وانفتاح الذهن على التفكير الجديد، إضافة إلى قيم الزهد والتكشف. فالمقاوله تعمل على ظهور أنشطة اقتصادية مبتكرة، وتحمل في طياتها المخاطر، والإبداع على جميع المستويات فهي العملية التي يتم من خلالها إنتاج شيء جديد ذي قيمة، وذلك عن طريق تكريس الوقت والجهد اللازمين واستغلال المخاطر الجسديه والاجتماعية والنفسيه، والحصول على النتائج المتوخاة كتحقيق عائد مالي وقناعة شخصية بما تم تحقيقه.

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية.

مقدمة الفصل

- 1- مجالات الدراسة.
- 2- منهجية تحليل تساؤل الدراسة.
- 3- عرض وتحليل البيانات.
- 4- النتائج العامة للدراسة.

مقدمة الفصل:

بعد تطبيق استمارة الاستبيان على عينة الدراسة لجمع البيانات، تأتي عملية تصنيف هذه البيانات وتحليلها، و مناقشة نتائجها و هو ما سنتناوله في هذا الفصل من خلال حساب النسب المئوية لإجابات أفراد العينة و حساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل عبارة ثم مناقشة هذه النتائج و دراسة التأثير بين المتغيرين ثم نتائج الدراسة، وهذا بعد عرض مجالات الدراسة.

1- مجالات الدراسة :

المجال المكاني: أجريت الدراسة الميدانية بمقابلة لأشغال البناء بآريس، و التي تأسست سنة 1998، حيث كانت في البداية ملكية فردية لتصبح عام 2008 شركة تضامن، وبالتالي فهي ملكية جماعية و لا تمتلك مقرا خاصا بها.

1-2- المجال البشري: مجتمع البحث مصطلح علمي منهجي يراد به كل من يمكن أن تصمم عليه نتائج البحث، سواء أكان مجموعة أفراد أو مباني، أو كتب... الخ، و ذلك طبقا للمجال الموضوعي لمشكلة البحث، (رشيد رزواتي، 1995: 91)، بعبارة أخرى فإن المجتمع هو المجموعة التي يهتم الباحث بها و التي يريد أن يعمم عليها النتائج التي يصل إليها من العينة. (صلاح مراد، فوزية هادي، 2002: 111-112). و المجتمع البشري في هذه الدراسة هو عمال مقابلة أشغال البناء-آريس- و البالغ عددهم 30 عاملا.

1-3- المجال الزمني: لقد تمت الدراسة الميدانية عبر مرحلتين موزعتين كالتالي:

***المرحلة الأولى:** امتدت من 20 مارس إلى 1 أبريل 2015 ، حيث تم فيها تحديد و صياغة الاستبيان الخاص بالعينة، وفقا للإشكالية المطروحة.

***المرحلة الثانية :** امتدت من 11 أبريل إلى 10 ماي 2015 و انقسمت هي الأخرى إلى مرحلتين:

***من 11 أبريل إلى 22 أبريل** تم توزيع الاستبيانات على عينة البحث و جمعها بعد إجابتهم عليها.

***من 23 أبريل إلى 10 ماي** تم تفريغ البيانات و المعطيات في جداول و التعليق عليها و تحليلها إحصائيا و أخيرا الخروج بالنتائج النهائية للدراسة الميدانية.

2- منهجية تحليل تساؤل الدراسة:

ما طبيعة قيم العمال الممارسة في المقابلة الجزائرية ؟ استوجب ذلك تحديد تساؤلين فرعيين
موضحين بأبعادهما فيما يلي :

التساؤل الأول:

ما توجهات عمال المقابلة تجاه بعض قيم العمل الايجابية ؟ - قيمة الانضباط، قيمة الصدق،
قيمة المسؤولية - .

حيث تم تحديد هذا السؤال في ثلاثة أبعاد ، كل بعد منها يمثل قيمة من القيم التنظيمية-قيم
العمل-، و عناصر كل بعد منها موضحة كما يلي:

- **البعد الأول:** قيمة الانضباط في العمل و عناصره كالتالي:

- الحضور إلى العمل في الموعد المحدد.
- عدم التغيب عن العمل لظروف بسيطة.
- تغيير الأداء لمل هو أفضل عند تأدية العمل.
- احترام الموعد في حال غياب المسؤول.

- **البعد الثاني :** قيمة الصدق و عناصره هي :

- مراعاة الإتقان في إنجاز العمل.
- المحافظة على وسائل العمل.
- الاحتفاظ بأسرار العمل.
- الغيرة على سمعة المقابلة في حال الإساءة إليها.

- **البعد الثالث:** قيمة المسؤولية وعناصره :

- تجنيد العمل بطريقة فردية.
- قبول العمل الإضافي.
- مراعاة الواجب المهني في إنجاز الأعمال.
- التأثر بالخطأ الغير مقصود في العمل وقت حدوثه.

التساؤل الثاني :

- ما توجهات عمال المقابلة الجزائرية نحو مقياس قيم العمل المختار ؟- قيم الانتماء، قيم
الاندماجية، قيم الدافعية للإنجاز - .

و تم تحديد الأبعاد الثلاثة لهذا التساؤل عناصرهم فيما يلي :

- **البعد الأول :** الانتماء للعمل و عناصره هي :
 - القيام بالعمل حبا و اختيارا و ليس إجبارا.
 - الشعور بالسعادة عند قضاء ساعات طويلة في العمل.
 - أهم شيء في المقابلة هو العمل.
 - الاستمتاع بالعمل أكثر من الاستمتاع بوقت الفراغ.
 - الالتزام بجميع القواعد المنظمة للعمل داخل المنظمة.
 - الشعور بالكآبة في حال كان العمل ناقصا و ليس كاملا.
- **البعد الثاني :** قيمة الاندماجية في العمل و عناصرها هي :
 - التركيز في ممارسة العمل و عدم امتلاك وقت للحديث مع الزملاء.
 - تركيز الجهد الكلي في العمل و نسيان الالتزامات الأخرى.
 - المواضبة على حضور الاجتماعات.
 - تقديم اقتراحات في مجال العمل في الوقت المناسب.
 - المشاركة الجماعية في الرحلات أو البقاء مع الأسرة.
 - الاهتمام بالعمل المكلف به دون الأنشطة الأخرى.

- **البعد الثالث:** قيمة الدافعية للإنجاز و كانت عناصرها كالتالي :

- الهدف من العمل هو تحقيق الذات.
- مشاكل العمل و مدى تأثيرها على الأداء.
- الاستفادة من المشورة بين الزملاء.
- القيام بالعمل بقناعة دون انتظار تقدير .
- العمل أم الأسرة من يكسب سمعة العامل.
- السعي لتكريس إسهام فعال في العمل.

جدول رقم:(1)

توزيع العبارات في الاستمارة :

محاور الدراسة		رقم العبارات	عدد العبارات	النسبة المئوية
المحور الأول	القيم	4-3-2-1	4	16,66
	الانضباط	4-3-2-1	4	16,66
	الصدق	4-3-2-1	4	16,66
	المسؤولية	4-3-2-1	4	16,66
المحور الثاني	الانتماء	-5-4-3-2-1 6	6	16,66
	الاندماجية	-5-4-3-2-1 6	6	6,661
	الدافعية	-5-4-3-2-1 6	6	16,66
المجموع				100

3- عرض و تحليل بيانات الدراسة :

3-1- بيانات :

جدول رقم: (2)

يم الا :

رقم العبارة	العبارات	درجة الانضباط			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		موافق	متردد	غير موافق			
1	تحضر إلى العمل في الموعد المحدد	19	8	3	2.53	0.681	1
		63.3	26,7	10			

3	7.730	1.53	30	18	8	4	fi	تنغيب عن العمل لظروف بسيطة	2
			100	60	26.7	13.3	%		
2	0.714	2.20	30	5	14	11	fi	يتغير أداؤك في العمل لما هو أفضل	3
			100	16.7	46.7	36.7	%		
4	0.702	1.30	30	25	1	4	fi	تخرج قبل الموعد المحدد في حال غياب المسؤول	4
			100	83.3	3.3	13.3	%		
0.706		1.89	الدرجة الكلية						

العبارة رقم(1): تحضر إلى العمل في الموعد المحدد:

لقد أجابت العينة المبحوثة بنسبة 63,3 % بالموافقة على أنها تحضر إلى العمل في الوقت المحدد، لتليها نسبة 26,7 % أجابت بأنها مترددة في ذلك و الحضور لا يكون دائماً في الوقت المحدد، أما نسبة 10 % و هي الأصغر أجابت بأنها لا تحضر للعمل في الوقت المحدد.

و لقد جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدر ب 2.53، و الدال على حضور

العمال إلى العمل بدرجة إيجابية، ما دل عليه الانحراف المعياري المقدر ب 0,681

دلّت هذه النتائج على ضرورة الالتزام بالموعد، و كذا الالتزام بالقوانين التي تسيّر عليها المقاول، و

تجنب العواقب الناتجة عن التأخر و الغياب.

العبارة رقم(3): يتغير أداؤك في العمل لمل هو أفضل:

أفاد 36,7 % من العمال على أن أداؤهم يتغير نحو الأفضل بمعنى الموافقة، و أفاد 46,7 %

منهم بالتردد في ذلك، بينما أفاد 16,7 % المتبقية بعدم تغير أداؤهم في العمل إلى الأفضل.

و جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قيمته 2,20 و انحراف معياري قدر ب 0,714. كانت النسب متقاربة ما دل على أن أداء العمال لا يتغير كثيرا لما هو أفضل و هذا راجع لأن كل عامل متخصص في عمل ما على حسب مجاله و خبرته و أيضا غياب التدريب و التكوين لان أغلب العمال امتهنوا هذه المهنة دون غيرها.

العبارة رقم(2): تتغيب عن العمل لظروف بسيطة:

أجابت 13,3 %، من العمال بأنهم موافقون على هذه العبارة،و أنهم يتغيبون عن العمل لظروف بسيطة، أما النسبة التي تليها فأجابوا بأنهم مترددون في ذلك و قدرت ب 26,7 % ،لتأتي بعدها النسبة الكبيرة و التي قدرت ب60 %، و التي أجابت بعدم الموافقة على التغيب عن العمل لأسباب بسيطة. و بهذا جاءت العبارة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 1,53 و انحراف معياري قدره 0,730.

نلاحظ أن النسبة الكبيرة من العمل لا يتغيبون لظروف بسيطة ، لأن ذلك ليس في صالحهم و تخوفا من فصلهم عن العمل أو الخصم من الراتب و هذا ليس في صالحهم.

العبارة رقم (4): تخرج قبل الموعد في حال غياب المسؤول:

أجابت العينة المبحوثة بموافق أخرج قبل الموعد في حال غياب المسؤول بنسبة قدرت ب 13,3%،و بنسبة أقل منها قدرت ب 3,3 % أجابت بمتردد اتجاه ذلك،أما الإجابة بغير موافق فكانت الأكبر بكثير و قدرت نسبتها ب 83,3 % .

دلت هذه النسب على أن احترام المواعيد في حال غياب المسؤول مطلب وظيفي هام و من قيم العمل الواجب احترامها، ما أكدت عليه جميع الاتجاهات و الأخلاق المهنية.

جدول رقم: (3)

قيم الصدق في المقابلة :

	المعياري						fi	
				غير				
2	0,484	3,80	30	1	4	25	1	

			100	3,3	13,3	83,3	%	
1	0,305	2,90	30	0	3	27	fi	2
			100	0	10	90	%	
3	0,626	2,57		2	9	19	fi	3
			100	6,7	30,0	63,3	%	
4	0,682	2,50	30	3	9	18	fi	4
			100	10	30	60	%	
	0,524	2,692	الدرجة الكلية					

العبارة رقم (2): تحافظ على وسائل العمل:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره 2,90 و انحراف معياري قيمته 0,305. حيث أفاد 90 %، من العمال بأنهم موافقون و يحافظون على وسائل العمل و هي نسبة كبيرة، أما النسبة التي هي أقل منها فقدرت ب 10%، و أفادت بأنها مترددة في ذلك، فأحيانا تحافظ على وسائل العمل و أحيانا لا.

من خلال هاتين النسبتين نلاحظ أن نسبة كبيرة من العمال تلتزم بالمحافظة على وسائل العمل لأن هذه الوسائل هي التي يعتمدون عليها في إنجاز أعمالهم و مصدر رزق لهم إلى جانب الخسائر التي ستصاحب إتلاف وسائل العمل.

العبارة رقم (1): تراعي في إنجاز عملك الإلتقان:

أجابت نسبة 83,3 %، من العمال بالموافقة على أنها تراعي في إنجاز عملها الإتقان، أما نسبة 13,3 %، منهم أفروا بأنهم مترددون في ذلك، أما النسبة الأقل فلقد أقرت بأنها غير موافقة و لا تراعي الإتقان في إنجاز عملها. جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية ، بمتوسط حسابي قدره 2,80 و انحراف معياري قيمته 0,484.

و هذا كله دل على أن العمال يحرصون على إتقان عملهم و إتمامه على أكمل وجه و ذلك تقاديا لإعادته و لكسب ثقة المسؤول و الشعور بالرضا النفسي.

عبارة رقم(3): تحتفظ بأسرار العمل:

جاءت إجابة المبحوثين على هذه العبارة كالتالي،نسبة 63,3 %، أجابت بموافق أحتفظ بأسرار العمل لتليها الإجابة بمتردد بنسبة 30 %، ثم غير موافق بنسب 6,7 % .

و جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي موجب قدره 2,57 و الذي عبر عليه الانحراف المعياري المقدر ب 0,626. مما يبين أن العمال لديهم ارتباط وثيق بالمسؤول و بعملهم،إضافة إلى الثقة المتبادلة هذا ما يجعل العمال يحتفظون بأسرار المقولة .

عبارة رقم (4): تغار على سمعة المقولة في حالة الإساءة إليها:

أجابت نسبة 60 % بموافق أغار على سمعة المقولة في حالة الإساءة إليها ،في حين أجابت ببنية أخرى قدرت ب 30 %، بمتردد اتجاه هذه العبارة،لتأتي النسبة الأصغر لتمثل الفئة التي أجابت بغير موافق و لا أغار على سمعة المقولة إذا أساءوا إليها و قدرت ب 10 % . و جاءت العبارة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدر ب 2,50، و بانحراف معياري قيمته 0,682. اتضح من خلال هذه النسب المختلفة أن نسبة لا بأس من العمال يغارون على سمعة المقولة و هذا بسبب انتمائهم إليها و السنوات التي أمضوها في هاته المقولة،أما النسبة التي أجابت بالتردد و الرفض فذلك راجع لقناعات معينة.

جدول رقم:4

قيم المسؤولية في المقولة :

المعياري	درجة المسؤولية		
	غير		

3	0,845	2,10	30	9	9	12	fi	تجدد العمل بطريقة فردية	1
			100	30	30	40	%		
4	0,860	1,87	30	13	8	9	fi		2
			100	43,3	26,7	30	%		
1	0,535	2,70	30	1	7	22	fi	الواجب المهني	3
			100	3,3	23,3	73,3	%		
2	0,834	2,17	30	8	9	13	fi	تتأثر بالخطأ الغير وقت حدوثه	4
			100	26,7	30	43,3	%		
0,768		8,84	الدرجة الكلية						

العبارة رقم(3): تراعي في انجاز عملك الواجب المهني:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدر ب 2,70 و انحراف معياري قيمته 0,535، حيث أفاد 73,3 % من عمال المقاوله و بأعلى نسبة بأنهم يراعون الواجب المهني في إنجاز عملهم، و أفاد 23,3 % منهم بأنهم مترددون في ذلك ،بينما النسبة الأقل أفادوا بأنهم غير موافقين و لا يراعون الواجب المهني أثناء إنجاز العمل و قدرت ب 3,3%.

يتضح من خلال هذه النسب أن الفئة الأكبر من العمال يراعون الواجب المهني و هذا لوعيهم لمدى أهمية هذا الجانب، أما بالنسبة للفئة المتبقية سواء الغير موافقة أو المترددة فهم لا يراعون الواجب المهني و يرجع ذلك إلى المستوى التعليمي المتدني و الوعي الغير الكافي لدى العمال.

العبارة رقم (4): تتأثر بالخطأ الغير مقصود منك في العمل وقت حدوثه:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر ب 2,17، و انحراف معياري قيمته 0,834، حيث أدلى 43,3 % منهم بأنهم يتأثرون بالخطأ الغير مقصود في العمل وقت حدوثه، بينما أدلى 30% منهم بأنهم مترددون و أنهم أحيانا ما يتأثرون بالخطأ، و بنسبة لا تقل كثيرا عن سابقتها أدلى 26,7 % بأنهم غير موافقون و أنهم لا يتأثرون بالخطأ الغير مقصود زمن حدوثه. يتضح من خلال هذه النسب أن التأثير بالخطأ الغير مقصود موجود بدرجات متقاربة، و هذا راجع إلى أن الخطأ في حد ذاته غير مقصود و لكن إن كان مقصودا فسيكون هناك تأثير، و أيضا هذا راجع للضمير المهني لدى كل عامل .

العبارة رقم (1): تجند العمل بطريقة فردية:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة و بمتوسط حسابي قدره 2,10 و الذي دل عليه الانحراف المعياري المقدر ب 0,845. فلقد أجابت نسبة 40% من العينة المبحوثة على أنها موافقة على أنها تجند العمل بطريقة فردية، لتليها نسبة 30% مترددة في ذلك و أنها تجند العمل على حسب الشيء المطلوب، أما النسبة المتبقية و المقدرة ب 30% أيضا فكانت رافضة و غير موافقة على العمل الفردي وتحبذ العمل الجماعي.

بالنسبة للعينة التي وافقت على أنها تجند العمل بطريقة فردية ترى أن هذا يساهم في إبراز القدرات الفردية لكل عامل و بالتالي محاسبته تكون على حسب عمله، أما الفئة التي تفضل العمل الجماعي فذلك راجع إلى نقص الخبرة و الكفاءة الكافية و بالتالي الخوف من وقوع أخطاء.

العبارة رقم (2): تقبل العمل الإضافي:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدر ب 1,87، و انحراف معياري قيمته 0,860، و لقد أجاب 30% من الفئة المبحوثة بأنهم يقبلون العمل الإضافي، في مقابل نسبة لا تقل عنها بكثير قدرت ب 26,7% أجابت بأنها مترددة، فأحيانا تقبل العمل الإضافي و أحيانا لا، أما النسبة الأكبر و هي 43,3% فلقد أجابت بعدم الموافقة على القبول بالعمل الإضافي.

يتضح من خلال النسب أن العمال يقبلون العمل الإضافي في حال كان ذلك بمقابل و في الأوقات التي تتناسب مع ظروفهم، أما إذا كان غير ذلك فإنهم يترددون أو لا يقبلون بذلك.

3-2- بيانات التساؤل الثاني:**جدول رقم: (5)**

قيم الا :

المعيار	المعيار	المعيار					Fi		
			غير						
3	0,675	2,61	30	3	6	21	Fi	اختيارا لا خوفا و	1
			100	10	20	70	%		
2	0,718	1,63	30	15	11	4	Fi	أقضي ساعات طويلة	2
			100	50	36,7	13,3	%		
1	0,484	2,80	30	1	4	25	Fi	أهم شيئي لي في المقاولة هو عملي	3
			100	3,3	13,3	83,3	%		
6	0,885	1,90	30	13	7	10	Fi		4
			100	43,3	23,3	33,3	%		
4	0.498	2.60	30	0	12	18	fi	ألترم في أدائي بجميع	5
			100	0	40	60	%		
5	0.802	2.33	30	6	8	16	fi	عملي ليس على أكمل وجه	6
			100	20	26.7	53.3	%		
	0,677	2,31	الدرجة الكلية						

العبارة رقم (3): أهم شئ لي في المقابلة هو عملي:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدر ب 2,80 و انحراف معياري قيمته 0,484 حيث أجاب 83,3% من العينة المدروسة على أنها موافقة على أن أهم شئ لها في المقابلة هو العمل، بينما أجاب 13,3% بأنهم مترددون اتجاه هذه العبارة، أما النسبة التي تليها فهي أقل بكثير عن سابقتها و قدرت ب 3,3% و التي أجبت بعدم الموافقة على أن أهم شئ لها في المقابلة هو عملها بل هناك أشياء أخرى. على حسب هذه النسب نستطيع أن نقول بأن أهم شئ لدى العمال في المقابلة هو العمل، لأنه يعتبر مكسب لهم و مصدر الرزق و سبب تواجدهم و حضورهم الدائم إليها.

عبارة رقم (2): أشعر بالسعادة عندما أقضي ساعات طويلة في عملي:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية و بمتوسط حسابي قدر ب 1,63 و انحراف معياري قيمته 0,718، حيث أفاد 13,3% من العمال بالموافقة على هذه العبارة، أما نسبة 36,7% منهم فكانوا مترددين في ذلك، أما نسبة 50% منهم فأفادوا بأنهم لا يشعرون بالسعادة عندما يقضون ساعات طويلة في العمل.

يلاحظ على أن النسبة الأكبر من العمال أجابوا بعدم الموافقة على هاته العبارة و هذا راجع إلى طبيعة العمل المرهقة و المتعبة و الخطيرة أحيانا و بذلك الشعور بعدم السعادة.

عبارة رقم (1): أقوم بعملي حبا و اختيارا لا خوفا و إجبارا :

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة، و قدر المتوسط الحسابي لها ب 2,61 و انحراف معياري قيمته 0,675. لقد أجابت الفئة المبحوثة بنسبة 70% بالموافقة على أنها تقوم بالعمل حبا و اختيارا لا خوفا و إجبارا، و تقاربت نسب الذين أقروا بأنهم مترددون اتجاه هذه العبارة بنسبة 20% و الذين أقروا بأنهم غير موافقين على هذه العبارة بنسبة 10% .

يلاحظ أن غالبية العمال يقومون بعملهم حبا و اختيارا لا بخوف و إجبار لأن العمل يكون بالإرادة و القدرة على ذلك و راجع إلى ما يعود هذا العمل بالنفع.

عبارة رقم (5) : ألتزم في أدائي بجميع القواعد المنظمة للعمل داخل المقابلة:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره 2,60 والذي دل عليه الانحراف المعياري الذي قدر ب 0,498.

حيث أجاب 60% من الفئة المبحوثة على أنهم موافقون و يلتزمون في أدائهم بجميع القواعد المنظمة داخل المقابلة، في مقابل 40% منهم أجابوا بأنهم مترددون فأحيانا يلتزمون بالقواعد و أحيانا لا.

إن القواعد المنظمة للعمل يجب على كل عامل أن يلتزم بها و إلا سوف تتخذ معه الإجراءات كسياسة العقاب مثل الإنذارات،الخصم..الخ.

عبارة رقم(6): أشعر بالكآبة إذا كان عملي ليس على أكمل وجه:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الخامسة و قدر المتوسط الحسابي لها ب 2,33 و الذي دل عليه الانحراف المعياري المقدر ب 0,802.

و أجابت الفئة المبحوثة بموافق أشعر بالكآبة إذا لم يكن عملي على أكمل وجه بنسبة 53,3% لتليها نسبة 26,7% أجابوا بأنهم مترددين في ذلك،و نسبة 20% لم يوافقوا على ما تقوله هذه العبارة .

عبارة رقم(4): أستمتع بعملي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ:

-جاءت هذه العبارة في المرتبة السادسة،بمتوسط حسابي قدر ب 1,90،و انحراف معياري قيمته 0,885، حيث أجابت الفئة المبحوثة بموافق أستمتع بعملي أكثر من استمتاعي بأوقات الفراغ بنسبة 33,3% ، لتليها نسبة 23,3% و الذين أجابوا بأنهم مترددون في ذلك،و نسبة 43,3% أجابت بأنها غير موافقة و أنها لا تستمتع بعملها أكثر من أوقات الفراغ. إجابات العمال كانت متفرقة و متفاوتة،و يرجع عدم استمتاع العمال بعملهم أكثر من أوقات الفراغ لأن العمل متعب لهم و أن وقت الفراغ مخصص لراحتهم و استرجاع طاقتهم و هو حق مشروع لأي عامل في أي قطاع كان،و هو ما ينص عليه القانون الجزائري الذي أعطى الحق في الراحة لمدة ساعة أو ساعتين على الأكثر -قانون 90/11 الصادر في 1990-.

جدول رقم: (6)

قيم الاندماجية في العمل:

	المعياري		ندماجية في العمل				Fi		
			غير						
4	0,809	1,97	30	8	10	12	Fi	أمارس عملي بتركيز للحديث مع زملائي	1
			100	26,7	33,3	40	%		

3	0,819	2,13	30	12	10	8	Fi	أركز كل جهدي في لتزاماتي حيال	2
			100	40	33,3	26,7	%		
5	0,819	1,87	30	6	7	17	Fi		3
			100	20	23,3	56,7	%		
2	0,809	2,37	30	20	5	5	Fi	أتيحت لي الفرصة	4
			100	66,7	16,7	16,7	%		
6	0,777	1,5	30	5	8	17	fi		5
			100	16,7	26	56,7	%		
1	0,770	2,40	30	5	8	17	fi	ينصب اهتمامي على عملي دون الاهتمام	6
			100	16,7	26,7	56,7	%		
0,800		2,04	الدرجة الكلية						

العبارة رقم (6): ينصب اهتمامي على عملي دون الاهتمام بالأنشطة الأخرى في المقابلة :

جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى، من بين العبارات المؤثرة لقيمة الاندماجية في العمل، بمتوسط حسابي قدر ب 2,40 و انحراف معياري قيمته 0,770 و بنسب مختلفة، فالنسبة الأعلى قدرت ب 56,7% و التي أجاب فيها العمال بموافقتهم على أنهم ينصبون اهتمامهم على عملهم دون الاهتمام بالأنشطة الأخرى في المقابلة، أما بنسبة أقل منها مباشرة قدرت ب 26,7% و التي تردد فيها العمال نحو هذه العبارة، أما النسبة المتبقية فقدرت ب 16,7% أجابوا فيها بعدم موافقتهم على أن اهتمامهم في المقابلة ينصب على عملهم دون الأنشطة الأخرى.

فالملاحظ أن النسبة الأكبر من العمال ينصبون اهتمامهم على عملهم دون الأنشطة الأخرى لأن المسؤول هو الذي يقوم بتكليف كل عامل بعمل ما على حسب معرفته و يحاسب كل واحد على ما كلف به و الاهتمام بالأنشطة الأخرى سيضيع من وقته و يحاسب عليه.

عبارة رقم(4): أقدم اقتراحات في مجال العمل كلما أتحت لي الفرصة:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية من بين العبارات المؤشرة لقيمة الاندماجية في العمل، حيث أدلى 16,7% من العمال بالموافقة على أنهم يقدمون اقتراحات في مجال العمل كلما سمحت لهم الفرصة بذلك، وأدلى بنفس النسبة 16,7% من العمال بأنهم مترددين في فعل ذلك ، و بنسبة أعلى بكثير و التي قدرت ب 66,7% أدلوا بأنهم لا يقدمون اقتراحات في مجال العمل حتى و إن سمحت لهم الفرصة بذلك.

و يتضح من خلال هذه النسب أن العمل يسير وفق خطة ممنهجة و أن المسؤولين نادرا ما يقدمون مجالا لإبداء الاقتراحات و المشاركة في اتخاذ القرارات و كذلك تخوف العمال من تحمل مسؤولية النتائج.

عبارة رقم (2): أركز كل جهدي في العمل و أنسى التزاماتي حيال زملائي:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة، و بمتوسط حسابي قدر ب 2,13 ، و انحراف معياري مقدر ب 0,819. حيث أفاد 26% من العمال بأنهم يركزون جهدهم كليا في العمل و ينسون التزاماتهم حيال الزملاء، لتليها نسبة 33,3% أفادوا بأنهم مترددين اتجاه هذه العبارة و نسبة 40% أفادوا بأنهم غير موافقين على أن كل جهدهم يركز على العمل و ينسون التزاماتهم حيال زملائهم.

لقد اختلفت النسب و تفاوتت فهناك من العمال من ينسون الالتزامات و ذلك للتركيز الكلي على العمل و كيفية إتقانه و إتمامه و هناك أيضا من لا ينسون التزاماتهم و هذا راجع للتفكير المستمر في هذه الأخيرة و عدم التركيز الكلي في العمل.

عبارة رقم (1): أمارس عملي بتركيز و لا أملك الوقت للحديث مع زملائي:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدر ب 1,97 و دل عليه الانحراف المعياري المقدر ب 0,809. أجابت نسبة 40% من أفراد العينة بموافق أمارس عملي بتركيز و لا أملك الوقت للحديث مع زملائي، لتتقارب مع نسبة الذين ترددوا في ذلك بنسبة 33,3% ثم مع الذين أجابوا بغير موافق و لا أمارس عملي بتركيز بنسبة 26,7%. و تعبر هذه النتيجة على وجود اهتمام من طرف

العمال على التركيز على عملهم أكثر من التركيز على الأحاديث الجانبية التي قد تعطل سير العمل أو حدوث أخطاء.

عبارة رقم(3): أواضب على حضور الاجتماعات التي تعقد في المقابلة:

جاءت هذه العبارة في المرتبة الخامسة و بمتوسط حسابي قدر ب 1,87 و انحراف معياري قيمته 0,819. و تفاوتت نسب الموافقة حول هذه العبارة، حيث أجاب 56,7% من العمال بأنهم يحضرون إلى الاجتماعات التي تعقد في المقابلة، و نسبة 23,3% أجابوا بأنهم يترددون في ذلك، أما بنسبة لا تقل عن سابقتها بكثير و المقدرة ب 20% أجابوا بأنهم لا يواضبون على حضور الاجتماعات التي تعقد في المقابلة.

فحضور الاجتماعات مهم بالنسبة للعامل و هذا لإطلاعه على كل شئ جديد متعلق به أو بالعمل و عدم الحضور يعتبر جانبا من الإهمال.

عبارة رقم (5): أفضل مشاركة زملائي في الرحلات على البقاء مع الأسرة:

جاءت هذه العبارة في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدر ب 1,5 و انحراف معياري دال قيمته 0,777. حيث أجابت نسبة 56,7% من الفئة المبحوثة بالموافقة على مشاركة الزملاء في الرحلات على البقاء مع الأسرة، لتأتي بعدها نسبة 26% منهم أجابوا بالتردد في فعل ذلك ، أما النسبة الأقل و المقدرة ب 16,7% لم يوافقوا على هذه العبارة و عبروا عن رفضهم.

يتضح من خلال هاته النسب أن هناك من يفضل مشاركة الزملاء في الرحلات و ذلك للترفيه عن النفس و تغيير الجو الروتيني و النسبة المتبقية يرفضون ذلك لأن البقاء مع الأسرة بالنسبة لهم أهم و أريح من الرحلات.

جدول رقم: (7)

قيم الدافعية للإنجاز:

	المعياري			درجة الدافعية للإنجاز			Fi	أهم ما يحققه لي عملي هو تحقيق ذاتي	1
				غير					
2	0,669	2,63	30	3	5	22			

			100	10	16,7	73,3	%		
5	0,805	2,20	30	7	10	13	Fi		2
			100	23,3	33,3	43,3	%		
3	0,774	2,43	30	5	7	18	Fi	لا أبخل في تقديم	3
			100	16,7	23,3	60	%		
1	0,466	2,70	30	0	9	21	Fi	وجه دون انتظار أي تقدير من أحد	4
			100	0	30	70	%		
6	0.809	2.03	30	9	11	10	Fi	عملي هو من يكسب لي سمعتي و ليس	
			100	30	36.7	33.3	%		
4	0.724	2.40	30	4	10	16	Fi	أسعى لتكريس اسهاما	
			100	13.3	33.3	53.3	%		
	0,707	3,065	الدرجة الكلية						

العبارة رقم (4): أقوم بعملتي على أكمل وجه و دون انتظار تقدير من أحد:

أجابت 70% من عينة البحث بأنهم موافقون و أنهم يقومون بعملهم على أكمل وجه و دون انتظار تقدير من أحد، في مقابل أجاب 30% منهم بأنهم مترددون اتجاه هذه العبارة. جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي الذي عبر عن الاتجاه الإيجابي لإجابات المبحوثين و الذي قدر ب 2,70 ما دعمه قيمة الانحراف المعياري البالغة 0,466.

و الملاحظ أن العمال يقومون بعملهم بأكمل وجه و ذلك سعيا منهم و رغبة و ليس بانتظار تقدير من أحد.

العبارة رقم (1): أهم ما يحققه لي عملي هو تحقيق ذاتي:

أفاد 73,3 % من العمال بأنهم موافقون على أن أهم ما يحقق لهم عملهم هو تحقيق ذواتهم، وأفادت نسبة أخرى قدرها 16,7 % بأنهم مترددون في أن العمل يحقق لهم ذاتهم و فقط، بينما أفاد بنسبة أقل قدرت ب 10% بأنهم غير موافقين على أن أهم ما يحققه لهم عملهم هو تحقيق ذواتهم. دلت هذه النسب على أن العمل هو المسرح الذي يتمكن فيه العامل من توظيف إمكاناته و إبرازها و إعطاء فرصة لإبراز ذاته

عبارة رقم (3): لا أبخل في تقديم المشورة لزملائي في مجال العمل:

أجاب 60% من العمال أنهم موافقون على هذه العبارة و أنهم لا يبخلون في تقديم المشورة للزملاء، و أجاب بنسبة 23,3% بأنهم مترددون في فعل ذلك، بينما أجاب 16,7% بأنهم غير موافقين و أنهم لا يقدمون المشورة للزملاء في العمل. جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة و بمتوسط حسابي قدر ب 2,43 و انحراف معياري مقدر ب 0,774. إن تقديم المشورة للزملاء في مجال العمل شئى إيجابي لأن ذلك سيسهل على البعض طريقة العمل و أيضا يتم تبادل المعلومات في مجال العمل.

عبارة رقم (6) : أسعى لتكريس إسهاما فعالا في عملي:

أجاب 53,3 من الفئة المبحوثة بأن هناك سعي لتكريس إسهام فعال في عملهم، في مقابل 33,3 أجابوا بأنهم مترددون في فعل ذلك، لتجيب نسبة 13,3 منهم بأنهم غير موافقون على ما تقوله هذه العبارة ولا يسعون إلى تكريس إسهام فعال. جاءت هذه العبارة في المرتبة الرابعة و قدر المتوسط الحسابي لها ب 2,40 و قيمة الانحراف المعياري ب 0,724.

فالسعي إلى تكريس إسهام فعال في العمل يظهر مدى اهتمام العمال بوظيفتهم و إبراز القدرات الفردية و بذلك التميز على الباقي.

عبارة رقم (2): لا تقلل مشاكل العمل من مثابرتي في أدائي:

أفاد 43,3% من العمال بالموافقة على أن مشاكل العمل لا تقلل من مثابرتهم في الأداء، لتليها نسبة 33,3% أفادوا بأنهم مترددون اتجاه هذه العبارة فأحيانا تؤثر المشاكل في أدائهم و أحيانا لا، أما انسب الأقل من سابقتها قدرت ب 23,3% أفاد فيها العمال بأنهم غير موافقين و أن المشاكل لا تقلل من مثابرتهم في أدائهم.

جاءت هذه العبارة في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدر ب 2,20 و انحراف معياري قيمته

0,805.

إن مشاكل العمل قد تجعل العامل يحس نوعا ما بالفشل و عدم الرغبة في إكمال عمله و لكن بالإرادة يتغلب على كل ذلك و يتم عمله بأكمل وجه.

عبارة رقم (5): عملي هو من يكسب لي سمعتي و ليس عائلتي:

أجابت العينة المبحوثة بنسب متقاربة جدا، فأعلى نسبة قدرت ب 33,3% و التي أقر فيها العمال بالموافقة على أن عملهم هو من يكسب لهم سمعتهم و ليس عائلتهم، أما النسبة التي تليها فقدرت ب 36,7% و أقرت بأنها مترددة اتجاه هذه العبارة ،أما النسبة الأقل فقدرت ب 30% و التي أقرت بعدم الموافقة و أن العمل ليس هو من يكسب لها سمعتها و لكن العائلة.إن العمل و العائلة كلاهما يكسب للعامل هيبته و قيمة في المجتمع.

4- النتائج العامة للدراسة:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على قيم العمل في المقاولات الجزائرية، من خلال التعرف على درجة ممارسة كل من قيم العمل محل الدراسة (قيمة الانضباط ،قيمة الصدق ،قيمة المسؤولية ،قيم الانتماء، قيم الاندماجية ،قيم الدافعية للإنجاز) و مستوى المقاولات الجزائرية في ظل القيم التنظيمية السائدة،و سعت الدراسة لتحقيق أهدافها من خلال الإجابة عن التساؤلين المطروحين وفقا لمل يلي :

السؤال رقم (1) : ما مميزات قيم العمل في المقاولات الجزائرية(قيمة الانضباط ،قيمة الصدق ،قيمة المسؤولية) ؟

1-درجة ممارسة قيمة الانضباط في العمل :

حيث أثبتت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة قيمة الانضباط داخل المقاولات من خلال الحضور إلى العمل في الموعد المحدد،و عدم التغيب لظروف بسيطة ،و تحسين الأداء في العمل لما هو أفضل و الالتزام بالمواعيد في حال غياب المسؤول ممارسة بدرجة متوسطة و هو ما أكده المتوسط الحسابي للعبارات التي تقيس درجة ممارسة قيمة الانضباط بالمقاولات و المقدر ب :1,89 .

2-درجة ممارسة قيمة الصدق في العمل :

كما ثبت من خلال تحليل بيانات الدراسة أن قيمة الصدق في العمل ممارسة بدرجة قوية ،وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارات التي تقيس درجة ممارسة هذه القيمة و المقدر ب :2,692 ، من خلال متابعة أداء العمال في المقاولات و محاولة كل عامل أن ينجز عمله بإتقان و المحافظة على وسائل العمل

3-درجة ممارسة قيمة المسؤولية في العمل :

أثبتت نتائج هذه الدراسة أن درجة ممارسة قيمة المسؤولية هي أكبر الدرجات بين القيم التنظيمية السابقة ممارسة بمتوسط حسابي قدر ب : 8,84، من خلال مراعاة الواجب المهني أثناء الإنجاز، تجنيد العمل بطريقة فردية، قبول العمل الإضافي إضافة إلى استدراك الخطأ الغير مقصود وقت حدوثه.

السؤال الثاني : ما توجهات عمال المقاوله الجزائرية نحو مقياس قيم العمل ؟

1-درجة الانتماء :

دلت النتائج على أن درجة ممارسة قيمة الانتماء هي بدرجة قوية بمتوسط حسابي دال قدر ب:2,31، و ذلك من خلال القيام بالعمل حبا و اختيارا و أن الشيء المهم في المقاوله هو العمل، الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل داخل المقاوله و الاستمتاع بالعمل .

2-درجة الاندماجية في العمل :

أثبتت نتائج الدراسة أن درجة الانتماء في المقاوله هي بدرجة قوية بمتوسط حسابي قدر ب:2,04، و ذلك من خلال ممارسة العمل بتركيز و عدم هدر الوقت في الحديث، المواضبة على حضور الاجتماعات، الاهتمام بالعمل في المقاوله دون الأنشطة الأخرى، تركيز كل الجهود في العمل و نسيان كل ما لا يرتبط بالعمل.

3-درجة الدافعية للإنجاز :

دلت النتائج على أن درجة ممارسة قيمة الدافعية للإنجاز هي بدرجة قوية بمتوسط حسابي قدر ب:3,065، و ذلك من خلال عدم تأثير المشاكل على العمل، السعي لتكريس عمل فعال، تقديم المشورة للزملاء في مجال العمل و الهدف من العمل هو تحقيق للذات.

الخاتمة :

قامت الدراسة على استفسار مفاده ما طبيعة قيم العمل الممارسة في المقاولات الجزائرية، و ذلك بانتقاء مجموعة من القيم الايجابية، سواء كاقتراح خاص أو مسئل من قيم عمل لولاك و زملائه. بحثا في واقع الميدان إن كانت هذه القيم المقاولاتية فعلا ممارسة بشكل ما لدى منتسبي مقاولات ميدان الدراسة، حتى و إن كانت غير ممثلة فعليا لهذا القطاع -البناء- انطلاقا من أنها مؤسسة صغيرة و محدودة النشاط . أما تعميم النتائج فهو صعب في جل الدراسات و كيف بموضوع في مذكرة ماستر، و ذلك لاعتبارات موضوعية عديدة .

لكن تبقى هذه الدراسة و نتائجها كاستقصاء لنموذج من واقع قطاع المقاولات في الجزائر، و خصوصا قطاع البناء الذي أعطى صورة أوضح للمقاولات في الجزائر.

المعراج

المراجع باللغة العربية :

❖ الكتب :

- 1- أبو العينين علي خليل: القيم الإسلامية و التربية ، بدون طبعة ، مكتبة إبراهيم حليبي ، المدينة المنورة ، 1988.
- 2- أحمد لطفي بركات: القيم و التربية ، بدون طبعة ، كلية التربية أبها ، جامعة الملك سعود ، دار المريخ ، الرياض، 1983.
- 3- أمل عصفور مصطفى: قيم و معتقدات الأفراد و أثرها على التطوير التنظيمي، دون طبعة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر، 2008 .
- 4- اعتماد محمد علام و آخرون: قيم العمل في المجتمع المصري، ط1، مصر، مكتبة الأنجلو المصرية، 2008 .
- 5- الجلاد ماجد زكي: تعلم القيم و تعليمها ، ط1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2005 .
- 6- السدحان عبد الرحمان: تقييم آثار التدريب بين النظرية و التطبيق ، دون طبعة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض، 1985.
- 7- بلال خلف السكارنة: الريادة و إدارة منظمات الأعمال ، دون طبعة ، دار المسيرة ، عمان، 2007 .
- 8- بن آشنهو عبد اللطيف: التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط ، دون طبعة ، ترجمة محمد صبح و آخرون ، 1962-1980.
- 9- بومخولوف محمد و آخرون: دور القطاع الخاص في التنمية الوطنية في دولة قطر، دراسة ميدانية ، مركز الوثائق و الدراسات الإنسانية ، جامعة قطر، 2004 .
- 10- توفيق عبد الرحيم يوسف: إدارة الأعمال التجارية الصغيرة ، ط1 ، صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2002.
- 11- ذوقات عبيد و آخرون: البحث العلمي- مفاهيمه- إدارته و أساليبه ، ط7، دار الفكر، الأردن، 2001.
- 12- ذياب فوزية: القيم و العادات الاجتماعية ، دار الكتاب العربي للطباعة و النشر ، القاهرة ، 1988 .
- 13- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دون طبعة، دار الهدى الجزائر، 2002.

- 14- روبرت هيزريش، بيترز مايكل: تنظيم المشروعات: إنشاء مشروع جديد و تطويره و إدارته، ترجمة فاروق منصور ،أروين، دون سنة
- 15- رهيد سيقن: تسيير المشاريع، ترجمة وليد الماضي ،ط1 ،دار المعرفة ،دمشق ،1991.
- 16- زاهر ضياء الدين: القيم في العملية التربوية، بدون طبعة، مؤسسة الخليج العربي ،سلسلة معالم تربوية ،القاهرة ،1996.
- 17- زكرياء عبد العزيز محمد: التلفزيون و القيم الاجتماعية للشباب المراهقين، دون طبعة ،مركز الإسكندرية للكتاب ،مصر ، 2002.
- 18- سحر قدوري: منظمات المجتمع المدني و دورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية ،بدون طبعة ،الجامعة المستنصرية ،2008.
- 19- سعد السبر: الاستصناع (المقاولات)، بدون طبعة ،فقه مقارن مستوى أول المعهد العالي للقضاء ، 1429/4/9.
- 20- صلاح مراد و فوزية هادي: طرائق البحث العلمي، بدون طبعة، دار الكتاب الحديث، الكويت ،2002.
- 21- عبد الباسط عبد المعطي: البحث الاجتماعي-محاولة نحو رؤية نقدية لمنهجه و أبعاده، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية ، مصر، 1984 .
- 22- عبد اللطيف محمد خليفة: ارتقاء القيم، دراسة نفسية، بدون طبعة ،1992 .
- 23- عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، ط2 ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية، مصر ، 2003.
- 24- عبد المعطي محمد عساف: السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة ، بدون طبعة ،دار زهران ،عمان ، الاردن ، 1999.
- 25- عريقات سمير عبد الحميد: المشروعات الصغيرة في إطار التنمية الشاملة، معهد التخطيط القومي، القاهرة، 2004 .
- 26- عصام نور: دور المرأة في تنمية المجتمع، بدون طبعة، مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ،2002.
- 27- علي عبد الرزاق جلبي: المناهج الكمية و الكيفية في علم الاجتماع، بدون طبعة ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،2013

- 28-فلاح الحسيني: إدارة المشروعات الصغيرة-مدخل استراتيجي للمنافسة و التميز، بدون طبعة ،دار الشروق للنشر و التوزيع غزة،2006.
- 29-فوكاياما فرانسيس: الثقة-الفضائل الاجتماعية و تحقيق الازدهار، ط1، مركز الإمارات للدراسات و البحوث الإستراتيجية ،أبو ظبي ،1998 .
- 30-محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي: مختار الصحاح، طبعة جديدة ،مكتبة لبنان، بيروت ،1995.
- 31-محمد حسن محمد حمادات: قيم العمل و الالتزام الوظيفي لدى المديرين و المعلمين في المدارس، ط1 ،دار حامد،2006 .
- 32-محمد شفيق: البحث العلمي-الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، بدون طبعة ،المطبعة المصرية، الإسكندرية ، 1985.
- 33-موسى اللوزي: التنظيم و إجراءات العمل، ط2، دار وائل، عمان ،الأردن ،2002 .
- 34-نشواتي عبد المجيد: علم النفس التربوي، بدون طبعة، مؤسسة الخليج العربي، سلسلة معالم تربوية ،القاهرة ،1996.

❖ المذكرات :

- 1-السعيد محمود السعيد: القيم الدينية لدى طلاب جامعة الأزهر و بعض الجامعات الأخرى في مصر،رسالة دكتوراه ،جامعة الأزهر ،القاهرة ،1988.
- 2-العربي دخموش: محاضرات في اقتصاد المؤسسة، مطابع منتوري، قسنطينة ،2005 .
- 3-العمرى عوض بن سعيد: القيم الشخصية و علاقتها بمستوى الأداء لدى طلبة الكليات العسكرية،رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ،السعودية ،2003.
- 4-الغامدي عبد الرحمان بن محمود: قيم تعظيم البلد الحرام و وعي طلاب المرحلة الثانوية بها، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية،2008.
- 5-جبر يحي زكرياء: القيم التربوية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات شمال فلسطين، رسالة ماجستير، نابلس،2003 .
- 6-حياة مراح : المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة و الإبداع، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم و عمل، جامعة الجزائر،2003.
- 7-عبد المقصود محمد فوزي: التعليم بالمعاهد الأزهرية و آثاره في تكوين بعض القيم لدى التلاميذ،رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة ،1980 .

8- نيار نعيمة: الخلفية المهنية و الاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات الصغيرة، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم و عمل، 2008.

❖ الملتقيات :

1- زيدان محمد ،قورين الحاج قويدر: المقاولات في الوطن العربي بين تحديات الواقع و مأمول المستقبل، ورقة تقدمها بها للندوة الدولية حول المقاول و الإبداع في الدول النامية ، المركز الجامعي ،خميس مليانة ،الجزائر ،يومي 18-29 نوفمبر 2012 .

❖ المجلات :

1- ناجي بن حسين: آفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الاقتصاد و المجتمع، العدد 2، 2004 .

المراجع بالغة الأجنبية :

❖ الكتب :

1- Bouabdallah khaled ,zouache abdallah, entrepreneuriat et developpement économique, création d'entreprises et developpement territorial, cahier du cead, 2005.

2. tangeaoui said , les entrepreneurs marocains, pouvoir, société et modernité, karthala, paris, 1993.

❖ المواقع الالكترونية :

1- د: وهبة مصطفى الزحيلي، محاضرات و نشاطات جامعة دمشق

- <http://www.zuhayli.net./contract.htm>

2- le 5/31/2008 <http://elkhachani.ektob.com/9052/.html>

3- منظمة العمال العربية , <http://alolabor.Org>

- global entrepreneurship monitor :1999.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلم
جامعة محمد خيضر -بسكرة-
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة :علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان :

**قيم العمل في المقابلة الجزائرية
مقابلة لأشغال البناء-آريس-**

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص إدارة و عمل

إشراف الدكتورة:

-بولقواس زرفة

إعداد الطالبة:

- عماري لمياء

ملاحظة: ضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن قناعتك، مع العلم أن المعلومات سرية و لا تستخدم
إلا لأغراض البحث العلمي.

شكرا على تعاونكم و تفهمكم.

2015/2014

			بيانات عن مميزات قيم العمل
			قيم الانضباط في المقابلة
			تحضر إلى العمل في الموعد المحدد
			تتغيب عن العمل لظروف بسيطة
			يتغير أدائك في العمل لما هو أفضل
			تخرج قبل الموعد المحدد في حال غياب المسؤول
			قيم الصدق في المقابلة
			تراعي في انجاز عملك الإتقان
			تحافظ على وسائل العمل
			تحتفظ بأسرار العمل
			تغار على سمعة المقابلة في حال الإساءة إليها
			قيم المسؤولية في المقابلة
			تجدد العمل بطريقة فردية
			تقبل العمل الإضافي
			تراعي في انجاز عملك الواجب المهني
			تتأثر بالخطأ غير المقصود منك في العمل وقت حدوثه

هل هناك شيء تود إضافته إلى إجابتك؟.....

			بيانات عن مقياس قيم العمل "لولاك"
			الانتماء للعمل
			أقوم بعمل حبا و اختيار لا خوفا و إجبارا
			أشعر بالسعادة عندما أقضي ساعات طويلة في عملي
			أهم شيء لي في المقابلة هو العمل
			أستمتع بعملي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ
			ألتزم في أدائي بجميع القواعد المنظمة للعمل داخل المقابلة
			أشعر بالكآبة إذا كان عملي ليس على أكمل وجه
			الاندماجية في العمل
			أمارس عملي بتركيز و لا املك وقت للحديث مع زملائي
			أركز كل جهدي في العمل و أنسى التزاماتي حيال زملائي
			أواضب على حضور الاجتماعات التي تعقد في المقابلة
			أقدم اقتراحات في مجال العمل كلما أتحت لي الفرصة
			أفضل مشاركة زملائي في الرحلات على البقاء مع الأسرة
			ينصب اهتمامي على عملي دون الاهتمام بالأنشطة الأخرى في المقابلة
			الدافعية للإنجاز
			أهم ما يحققه لي عملي هو تحقيق ذاتي
			لا تقلل مشاكل العمل من مثابرتي في أدائي
			لا ابخل في تقديم المشورة لزملائي في مجال العمل
			أقوم بعملي على أكمل وجه و دون انتظار تقدير من احد
			عملي هو من يكسب لي سمعتي و ليس عائلتي
			أسعى لتكريس إسهاما فعالا في عملي

هل هناك شيء تود إضافته إلى إجابتك؟.....