



جامعة محمد خيضر بسكرة - بسكرة-
القطب الجامعي شتمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية
شعبة علم إجتماع

عنوان المذكرة :

العمل المقاولاتي وعلاقته بالانغماس الوظيفي

دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية العسكرية لاسمنت -بسكرة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع:التنظيم و العمل

الصفة	الرتبة	اسم و لقب الأستاذ
رئيسا		
مشرفا ومقرا	أستاذ	زرفة بولقواس
ممتحنا		

من إعداد الطالبة:

إشراف الأستاذة الدكتورة:

خولة لطيسة

أ.د زرفة بولقواس

السنة الجامعية: 2023 / 2024

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

شكر و تقدير

بسم الله الرحمان الرحيم

قال الله تعالى :لإن شكرتم لأزيدنكم

وانطلاقا من قوله صلى الله عليه وسلم : **من لا يشكر الناس لا يشكر الله**

أولا وقبل كل شيء نحمد الله الذي انعم علينا بنعمة العقل وكرمنا به عن غيرنا من المخلوقات وعلى ما وهبه لنا من سمع وبصر وصحة وعافية واعاننا على انجاز هذا العمل المتواضع بمنه وكرمه سبحانه وتعالى فالحمد لله اولا واخرا ودائما

ونصلي ونسلم على خاتم الانبياء والمرسلين اما بعد بداية شكر خاص جدا وتحية تقدير واحترام اتقدم بها الى الاستاذة المشرفة **زرقة بولقواس** في اعداد هذه المذكرة بالقول أو بالعمل ومن مد لي يد العون سواء من قريب او من بعيد وله منا كل التقدير

الطالبة:

خولة لطيسة

المحتويات

الصفحة	العناصر
/	البسمة
/	شكر و تقدير
/	المحتويات
/	قائمة الجداول و الأشكال
/	ملخص الدراسة
أ-ب	مقدمة
	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
17	تقديم
19	1- مشكلة الدراسة
21	2- نموذج الدراسة
22	3- أهمية الدراسة
22	4- أسباب موضوع الدراسة
23	5- أهداف الدراسة
23	6- مفاهيم الدراسة
30	7- الدراسات السابقة
37	خلاصة الفصل :
	الفصل الثاني : الاطار المعرفي للعمل المقاولاتي
40	تقديم
41	1- نشأة وتطور المقاولاتية
42	2- خصائص العمل المقاولاتي
43	3- اهمية العمل المقاولاتي
45	4- عوامل نجاح المشاريع المقاولاتية
47	5- مراحل المسار المقاولاتي
48	6- دور العمل المقاولاتي

50	7- معوقات العمل المقاولاتي
51	خلاصة الفصل :
	الفصل الثالث : الإطار المعرفي للإنغماس الوظيفي
53	تقديم
54	1- نشأة الإنغماس الوظيفي
54	2- خصائص الإنغماس الوظيفي
56	3- أهمية الإنغماس الوظيفي
56	4- العوامل التي تؤثر في الإنغماس الوظيفي
57	5- مستويات الإنغماس الوظيفي
58	6- إستراتيجيات الإنغماس الوظيفي
59	7- المتغيرات الدالة على الإنغماس الوظيفي
60	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
63	تقديم
64	1- أطر الدراسة
64	1-1 الإطار المكاني
67	1-2 الإطار الزمني
68	1-3 الإطار البشري
68	2- منهج الدراسة
69	3- أدوات الدراسة
72	4- مجتمع الدراسة
74	5- الأساليب الإحصائية
75	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس : عرض و تحليل البيانات و مناقشة البيانات
77	تقديم
78	1- اولا : مستويات تحليل البيانات الميدانية
78	2- ثانيا : عرض وتحليل البيانات الميدانية
82	3 - ثالثا : العرض الوصفي لبيانات المحاور
97	4- رابعا : اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

104	3 خامسا: نتائج الدراسة
107	خاتمة
110	قائمة المراجع
116	الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

قائمة أشكال وجداول الدراسة :

الصفحة	العنوان	الرقم
21	شكل : نموذج الدراسة	01
27	شكل: خصائص المقاول	02
46	شكل :مسار العمل المقاولاتي	03
66	جدول1: توزيع الموظفين العاملين في المصالح بمؤسسة الإسمنت	04
70	جدول2: درجات مقياس القياس	05
71	جدول3: نتائج ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة	06
73	جدول4: حجم العينة وفق المصالح بمؤسسة الإسمنت	07
79	جدول5:العرض الوصفي للعمر	08
79	جدول6: العرض الوصفي للمؤهل العلمي	09
80	جدول7:العرض الوصفي للمستوى الوظيفي	10
81	جدول8: العرض الوصفي لسنوات الخبرة	11
82	جدول9:العرض الوصفي لبيانات المحور الأول	12
87	جدول10:العرض الوصفي لبيانات المحور الثاني	13
92	جدول11:العرض الوصفي لبيانات المحور الثالث	14
96	جدول12:معامل الارتباط الكلي بين العمل المقاولاتي وتعزيز أبعاد الإنغماس الوظيفي في مؤسسة ميدان الدراسة	15
97	جدول13:معامل الارتباط بين العمل المقاولاتي وتقوية التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة	16
98	جدول14:معامل الارتباط بين العمل المقاولاتي و تنمية الإنهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة	17
98	جدول15معامل الارتباط بين العمل المقاولاتي و تعزيز الإنتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة	18

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين العمل المقاولاتي والانغماس الوظيفي بالمؤسسة الصناعية العسكرية للاسمنت ، بحكم أن العمل المقاولاتي أهم مايعنى به هوالمهارة الإدارية والإبداع في العمل ، والذي يميز شخصية المقاول وقدرته على تحمل المخاطرة في ظل التغيرات السريعة الحاصلة في بيئة الأعمال؛ من خلال إدراكه للتحديات التي سيواجهها واغتنامه للفرص والتي من شأنهاالمساهمة في إنجاز عمل مقاولاتي مبتكر يضمن له الربحية والاستمرارية، وهاته الأفعال تولد بطرق مباشرة وغيره مباشرة إنغماس وظيفي يأخذ ممارسات متعددة، ومنها الالتزام، التفاني، الولاء والانهماك إلى غير ذلك من الأفعال المميزة والتي تؤدي إلى ارتفاع إنتاجية من هم ضمن هاته البيئه سواء كانوا مرؤوسين أو رؤساء، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي واستخدام استبيان مكون من 24 عبارة موزعة على ثلاث محاور .

وقد استخدمت الطالبة اسلوب العينة العشوائية الطبقية تبعا للمديريات الموجودة بالمؤسسة وقد بلغت العينة 108 مفردة ووزعت على كافة المديريات بالمؤسسة كما تم استخدام الاساليب الاحصائية المتمثلة في كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية ومعامل ارتباط بيرسون لاختبار الفرضيات

وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة كلية ارتباطية قوية ذات دلالة احصائية عند (0,05) بين العمل المقاولاتي وعلاقته بالانغماس الوظيفي لمؤسسة العسكرية للاسمنت، هذا إستدلاليا أما وصفا فتأكد ذلك في محورين ؛ في حين تناصفت الارتباطية القوية مع المتوسطة في محور آخر، ولذا يتم ايجاز النتيجة في النقاط التالية:

- العمل المقاولاتي يجعل الفرد -عامل ومقاول- خبيراً في ادائه مما يشعره بقيمته وانه جزء فعال في المجتمع .

- يتحقق الانغماس الوظيفي من خلال التأسيس للعمل المقاولاتي .

ان المقاول الواثق من نفسه ، المتحمل للمخاطر والتحديات المختلفة التي قد تصادف مقاولاته هو القادر على استغلال الفرص والمالك لروح المقاولاتية التي تقوده الى تحقيق أفعال مميزة تتجسد في سلوك عماله.

مقدمة

مقدمة

أصبحت المقاوله في معظم دول العالم محورا أساسيا للتطور ، ونمط حياة جذاب يُمكن الافراد من تحقيق ذواتهم ، ويصبحوا أكثر استقلالية وبمستوى معيشي أفضل . ونظرا لأهمية المقاوله والعمل المقاولاتي المتزايدة ، اهتمت كل من الحكومات و الباحثين الجامعيين والمجتمع بشكل عام بموضوع المقاولين ومؤسساتهم ، وقدرتها على البقاء والنمو بما يوفره هؤلاء المقاولون ومؤسساتهم الجديدة من مناصب شغل .

لذلك سعت الجزائر جاهدة ، ولا زالت لتوفير مختلف الشروط الضرورية لمساعدة المقاول على النجاح في إنشاء مؤسسته ، كما نجد العديد من الميسيرين والباحثين الاكاديميين يتغنون بضرورة تنمية الروح المقاولاتية لدى الجيل الصاعد وخصوصا لدى طلبة الجامعات والسعي لتعزيز خاصية الابداع ، الابتكار، الالتزام ، الاستعداد والميل للمخاطر والاندفاع للعمل لديهم ، باعتبارها من أهم مميزات المقاول من خلال إنشاء مؤسسات خاصة بهم.

فعند ذكر كلمة مقاولاتية أو إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة ، فردية مبدعة لا يمكن أن نتجنب ذكر مصطلح المخاطر، باعتبار أن هذه المشاريع ستنمو في ظل بيئة مليئة بالتقلبات والتغيرات التي قد تكون ، إما إيجابية (فرص) أو سلبية (تهديدات) . لذلك إن نجاح أي عمل يتوقف على القائمين به ، وعلى ما يتصفون به من صفات ، وعلى ما يملكون من معلومات وقدرات ومهارات ورغبة وحب لإنجاز ذلك العمل ، فنجاح العمل المقاولاتي يعتمد بالدرجة الأولى على المقاول ، لأنه العنصر القيادي الفعال في العملية المقاولاتية ، فتعرض ذلك المقاول لكثير من الضغوطات سواء كانت اقتصادية أو مهنية أو نفسية ، وهذه الأخيرة التي تتمثل في الانغماس الوظيفي أصبحت تمثل إحدى الدعائم الهامة التي تساهم في زيادة الانسجام والتماسك بين المقاول والعاملين ، والذي يؤثر على سلوك المقاول وموظفيه وانغماسهم في العمل .

باعتبار أن الانغماس الوظيفي هو إندماج الافراد العاملين ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم ، لذلك قد يكون هناك دور إيجابي للعمل المقاولاتي على الانغماس الوظيفي ، لدى الموارد البشرية في المؤسسات المقاولاتية ، طالما أن الموظف لابد عليه أن يعمل داخل هذه المؤسسات مع إحترام زملائه في العمل ، وتكوين علاقات جيدة معهم ، لذلك وجب على هذه المؤسسات خلق بيئة عمل ملائمة ومناسبة بين موظفيها ، وهذا من شأنه أن يشبع رغبات الافراد العاملين فيها ويجعلهم منغمسين في أعمالهم وراضين عنها ، إضافة الى الاستقرار في العمل والولاء لمؤسستهم . ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة الموسومة ب العمل المقاولاتي وعلاقته بالانغماس الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية العسكرية للإسمنت - بسكرة - وفي خطة مكونة من خمس فصول وموضحة بشكل تفصيلي في جدول محتويات الدراسة.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

تقديم

- 1- مشكلة الدراسة
- 2- نموذج الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- مبررات اختيار الموضوع
- 5- أهداف الدراسة
- 6- مفاهيم الدراسة
- 7- الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تقديم:

يحدد الإطار العام للدراسة التصور الموجه للموضوع ، وهذا بعد التمكن النهائي من صياغة الإشكالية، والتي تعتبر من أهم الصعوبات التي تواجه الباحث في مسار بحثه، ونجاح البحث يتوقف على دقتها وشموليتها لكل جوانب الموضوع ، وهذا لن يتحقق إلا بالاستناد على مفاهيم محددة ودراسات سابقة موجهة ومدعمة بمعطيات فكرية واضحة الأطر والأهداف .

1- مشكلة الدراسة :

يعد موضوع العمل من أهم المواضيع الهامة ، التي تحتل حيزا كبيرا من اهتمام الحكومات والعديد من الدول ، إذ أنه يعد شكل من أشكال التفاعل الذي يحدث بين الأفراد ، فهو ذلك العالم الذي يبحث فيه الأفراد عن تواجدهم ويعتبرونه ملجأ لتحقيق حاجاتهم ، وقد يكون ايجاد ذلك في القطاع الخاص او المؤسسات الناشئة التي يبدأ تأسيسها انطلاقا من ميلاد فكرة أو ابتكار تكنولوجي ، والتي يطلق عليها مصطلح المقاولاتية . وهذه الأخيرة أصبحت جد متداولة وشائعة عبر العالم ، والتي فرضت نفسها مؤخرا بطريقة غير مباشرة واعتبارها السبل للتطوير وتحقيق التميز ، ومن ضمن اهدافها الاستثمار في المورد البشري ودفعه إلى الإبداع وتحقيق الذات .

ومع تزايد المكانة التي تحتلها المؤسسات الصغيرة والمصغرة في اقتصاديات مختلف الدول ، مهما كان مستوى تطورها والدور الذي باتت تلعبه في مختلف برامج التنمية المستقبلية الاستراتيجية . والجزائر كأى دولة تسعى لضرورة انشاء مؤسسات تواكب متطلبات العصر ، من أجل خلق ثروة ومناصب شغل وتشجيع الاقتصاد ورفع الدخل الوطني المحلي . فإن الأعمال المقاولاتية باتت مؤخرا تجذب الفئات الشابة خصوصا التي تحمل مؤهلات علمية وافكار لتجسيدها على أرض الواقع ، وبالتالي خلق منفعة للمجتمع سواء على الصعيد الفردي أو الجماعي ، لكن كل هذا لن يتحقق إلا بوجود العنصر المادي الذي له الدور الكبير والفعال في إرساء العملية المقاولاتية ، بكفاءة وجودة وإنتاجية ، أيضا فإن توجه الفرد نحو المقاولاتية يتطلب نوع من التنظيم الذي يسمح له بالاستمرارية والبقاء ويخلق فيه روح الابتكار ويجعله يخطط لإنشاء مؤسسات ويبدع فيها . حيث أصبحت هذه الأعمال المقاولاتية متنفسا للفرد ، والسماح له بالخروج من وضع العمل بالاجور واللجوء إلى الأعمال الحرة ، وكذلك تقوم على أساس تشجيع وترقية روح المبادرة لما لها من دور اجتماعي ومساهمتها في التنمية الاجتماعية وبذلك تخلق فرصا للعمل .

وبالحديث عن العمل المقاولاتي والفرد المقاول لما له من دور أساسي وهام جدا في إنشاء اي مشروع لا بد له من أن يحمل في طياته انغماسا وظيفيا ، والذي يتمظهر في العديد من الأفعال ومنها انهماك المقاول وعماله في وظائفهم ، وتركيزه الكلي للإستمرار لإقامة مشاريع جديدة ذات طابع التسيير الذاتي ، والتي تتطلب الكثير من التحفيز الذاتي . ويقوم الانغماس الوظيفي بإنماء المقاول ومروسيه بشكل يجعل لديه القدرة على العمل وتطويره وتحمل المسؤولية والمبادرة فيه ، كذلك الرغبة والشجاعة على إنشاء مؤسسات جديدة أو تطوير مؤسسات قائمة كآلية التشغيل لحل مشاكل البطالة التي أرهقت كاهل المجتمع. بالإضافة إلى أن العمل المقاولاتي يؤدي إلى النجاح في المشاريع والسبل للمشاركة الفعلية والتهيئة الذاتية عن طريق الإنغماس الوظيفي ، هناك بعد آخر له من الأهمية في دفع صاحب العمل ليكون افضل مما هو عليه يتطلع لتحسين حياته والحصول على التفوق والتميز ، ألا وهو التقاني ، فهذا الأخير كلما كان تقانيه

في أعماله يكون أكثر إخلاصاً والتزاماً ومثابرة فيها . كما يلعب التفاني دوراً كبيراً في الانضباط الذاتي لصاحب المشروع والاستعداد الدائم لحل مشكلة ما في العمل مع إلهام غيره . كل ذلك يمكن الفرد-مقاول اومرؤوس- من إشباع حاجاته النفسية والمعنوية في العمل والتوصل لشعور بمدى حصول متطلباته النفسية مع مشروعه وللخر مؤسسته ، طالما يكون للعمل القدرة على التشبع في كل الحاجيات البارزة والمتوقعة للمقاول ، لذلك فإن للانغماس الوظيفي تأثيراً في حياة الأفراد في البئة التنظيمية ، خاصة وأن أنشطة العمل المتنوعة في مختلف المنظمات تستهلك نسبة كبيرة من ساعات عمر الانسان .

ومن خلال ما سبق إن الانغماس الوظيفي لم يأتي من عدم إنما يساهم بطريقة أو بأخرى في الانجازات والقدرة على النجاح بصورة كبيرة ، فعن طريقه تظهر درجة اندماج الفرد في العمل واهتمامه به .

ولهذا تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن انغماس المقاولين وعمالهم في العمل .

ومما سبق ذكره نطرح السؤال الرئيسي التالي :

ما دور العمل المقاولاتي في تعزيز فعل الانغماس الوظيفي ؟

التساؤلات الفرعية :

1 _ ما دور العمل المقاولاتي في تعزيز الانتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة ؟

2 _ ما دور العمل المقاولاتي في تنمية الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة؟

3 _ ما دور العمل المقاولاتي في تقوية التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة ؟

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

إن العمل المقاولاتي يعزز ابعاد الانغماس الوظيفي في مؤسسة ميدان الدراسة

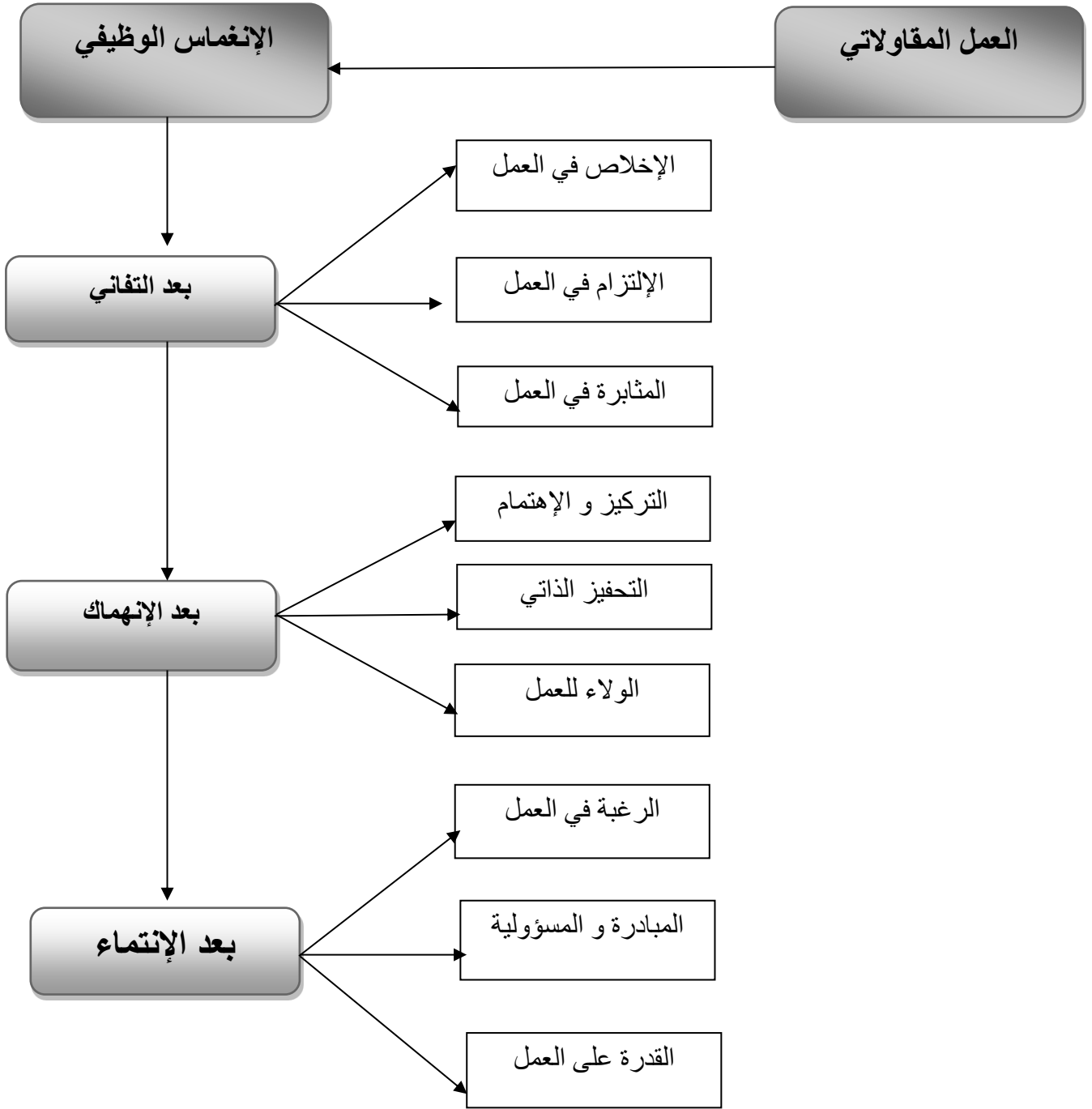
الفرضيات الفرعية:

1 / يدعم العمل المقاولاتي تعزيز الانتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .

2 / يسهم العمل المقاولاتي في تنمية الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .

3 / يرنكر العمل المقاولاتي على تقوية التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .

2- أنموذج الدراسة :



الشكل رقم 01 : نموذج الدراسة

من إعداد الطالبة

3- أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الموضوع في الأهمية الكبرى للمؤسسات المقاولاتية التي حققت صدى كبير في الفترة الأخيرة ، ومساهمتها في تنمية المجتمع ككل ، وخلق مناصب شغل ، والتخفيف من البطالة وخصوصا لدى الفئة الناشطة والمتخرجة من الجامعات ومختلف مراكز التكوين والتمهين المهنيين .
- كما تكمن أهمية الموضوع أيضا في الدور الذي تلعبه الأعمال المقاولاتية في نجاح المؤسسات الناشئة وفتحها لآفاق المستقبل ومنح فرص للعنصر الفعال في كل أوا وهو الشباب .
- تعتبر المقاولاتية من اهم مواضيع الدراسات الاكاديمية الحديثة.
- تزايد الاقبال والاهتمام الدولي بالعمل المقاولاتي وبثه في روح الافراد المقبلين على المشاريع .
- كثرة تحليل محفزات العمل المقاولاتي في الخطاب السياسي .
- موضوع المقالة من اهم الاستراتيجيات الاقتصادية للنهوض بالاقتصاد الوطني في الجزائر وخلق مناصب عمل وتخفيف العبئ على الحكومة ويصبح الفرد مسؤول نفسه .
- التوجيه نحو مسار هذا النوع من العمل بحيث ينتقل لخلق وظائف بدل البحث عنها

4- أسباب اختيار الموضوع :

إن اختيار موضوع " العمل المقاولاتي وعلاقته بالانغماس الوظيفي" لم يكن عشوائيا ، لكنه رغبة وميل شخصي لدراسة موضوع المقاولاتية ، ومن أسباب اختيار هذا الموضوع :

_مدى الأهمية التي يحملها في المجتمع ومن بعض النواحي منها الناحية الاجتماعية ، والاقتصادية وارتباطه بسوق العمل .

- تعتبر المقاولاتية من المواضيع الجاذبة في الدراسات الأكاديمية.
- يعتبر كأهم استراتيجية متبعة من طرف الدولة الجزائرية وذلك لمواجهة شبح البطالة.
- يعتبر كفرصة للشباب لتحقيق طموحاتهم على أرض الواقع.
- موضوع العمل المقاولاتي من أهم المواضيع التي ركزت عليها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الآونة الأخيرة على الصعيد العالمي والمحلي على حد سواء، وازدياد عدد آليات دعمها وترقيتها قد ولد الرغبة والفضول في التعرف على تفاصيلها .

5- أهداف الدراسة :

- يعتبر الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو التعرف على علاقة العمل المقاولاتي بتحقيق ابعاد الانغماس الوظيفي.
- التعرف على صلة العمل المقاولاتي بتعزيز الانتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.
- التعرف على علاقة العمل المقاولاتي بتنمية الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .
- التعرف على ارتباطية العمل المقاولاتي بتقوية التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .

6- مفاهيم الدراسة :

المفاهيم الأساسية :

_ العمل :

لغة : عرفه ابن منظور في لسان العرب بأنه المهنة والفعل والجمع اعمال . ويقال عمل عملا واعمله غيره واستعمله اي عمل به . (ابن منظور ، 1999)

عمل يعمل : عملا ، فعل بقصد وفكر . (الرائد ، 2003 ، ص 625)

ومنه يبرز لنا التعريف اللغوي أن للعمل النشاط أو الفعل الذي يقوم به الفرد أو الشخص العامل وذلك بقصد لتحقيق هدف أو غاية معينة .

اي ان عمل : بمعنى مارس نشاطا ما ، وقام بنوع من الجهد وذلك للحصول على منفعة أو للتوصل إلى نتيجة مجدية .

اصطلاحا : " كل جهد وعمل يبذله الإنسان سواء كان ماديا أو معنويا أو فكريا أو جسديا لتحصيل قوته وكسبه وتأمين معيشته . " (بوقطف ، 2019 ، ص 215)

ومنه يعتبر العمل هو كل جهد الذي يقوم به الإنسان من أجل إشباع مختلف حاجاته المادية وغير المادية .

المقابلة :

لغة : " اسم جمع مقول ومقاول اسم مفعول من قاوول ، مصدر قاوول : " المقابلة اتفاق بين طرفين يتعهد أحدهما بأن يقوم للآخر بعمل معين وبأجر محدد في مدة زمنية معينة " . (معجم الوسيط ، 2004)

اصطلاحا : عبر عنها الاستاذ عبد الكريم القببعي الادريسي : " هي نسق كجميع الانساق ، تحتوي على بنية مكونة من عناصر مادية وبشرية وشبكة من التدفق المالي المعلوماتي تربط مختلف عناصره لتحقيق وحدة المؤسسة " (الإدريسي ، 2013 ، ص 81)

اي أن المقابلة هي عبارة عن نسق متكامل مكونة من عناصر أساسية من مادية وبشرية لترتبط كلها وتشكل بذلك وحدة كاملة وهي المؤسسة ، وتعتبر كذلك مكان يظهر فيه الفكر الإبداعي وخلق الثروة .

- يعتبر ميشال ايريكوچور ستوف لوي المقابلة : " بأنها حركية انشاء واستغلال فرص الاعمال من طرف فرد أو عدة أفراد ، وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة المضافة (برحومة و مهديد ، 2012 ، ص 281)

_ ظاهرة تجمع بين الفرد والمنظمة وكل منهما يأخذ مفهومه من الآخر ، أي أن العلاقة بينهما تكون علاقة تكافلية تكاملية بين الطرفين ، ولذلك يسعى المقاول ويتفاعل ويجند محيطه لغايات اجتماعية واقتصادية ، ومدى فاعليته هي التي تؤدي إلى التغيير وكذا التعديلات الجزئية لوضع قائم (بوزيد ، ص 291) .

وعليه فإن المقابلة هي : عبارة عن همزة وصل تجمع بين الفرد والمنظمة في مجموعة من التفاعلات من الطرفين في محيط اجتماعي واقتصادي بغرض تحقيق أفكار معينة اي خلق منتج جديد .

ويعني ذلك انه مهما كان المعنى الذي أعطي للمقابلة ، فإن هذه الأخيرة تجمع بين المفاهيم الثلاث الرئيسية : انشاء المؤسسة ، روح المقابلة والمقاول .

العمل المقاولاتي :

يعرف على أنه نشاط يهدف إلى إنشاء مشروع جديد يقدم قيمة اقتصادية مضافة من خلال إدارة الموارد المتاحة بكفاءة لتقديم منتج جديد متميز أو ابتكار نشاط اقتصادي جديد يتسم بالابداع ويتصف بالمخاطرة . (الشميمري ، 2011 ص 25)

_ حسب محمد أقوجيل هو : " مجموع النشاطات التي يتم من خلالها انشاء مؤسسة ذات طابع تنظيمي من خلال استغلال الفرص المتاحة من طرف فرد يتمتع بخصائص معينة من أجل تجسيد فكرة مبدعة وبالتالي خلق قيمة . (سلام و زروخي ، 2017 ، ص 17)

_ هو عملية إنشاء عمل جديد ذو قيمة ، و تخصيص الوقت والجهد والمال اللازم له ، وتحمل المخاطر المصاحبة له ، واستقبال المكافأة والعوائد الناتجة عنه . (النجار والعلي ، 2008 ، ص 28)

مما سبق يمكن القول أن العمل المقاولاتي هو : عبارة عن نشاط يقوم به المقاول في عدة مراحل تبدأ بأفكار معينة وتنتهي بتحقيق إنشاء مؤسسة جديدة .

التعريف الاجرائي :

هو سيرورة من النشاطات تبدأ بميلاد فكرة أو مجموعة من الأفكار ، لتنتهي بخلق منتج جديد ذو قيمة ، مع حسن إدارة كل من الموارد المادية والبشرية والتنسيق فيما بينهما ، من خلال المبادرة وتحمل المخاطر المترتبة عنها ، لتجسيدها عن طريق إنشاء أو تطوير مؤسسة قائمة مؤسسة

- المفاهيم ذات صلة بالعمل المقاولاتي :

الثقافة المقاولاتية : حيث عرفها البعض على أنها : " مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد افكار مبتكرة (جديدة) ، ابداع في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي ، وهي تتضمن التصرفات ، التحفيز ، ردود أفعال المقاولين ، بالإضافة للتخطيط واتخاذ القرارات التنظيم والمراقبة " (بحباح وبن حدو ، 2018 ، ص 220) .

من خلال ما سبق يمكن تعريف الثقافة المقاولاتية أنها مجموعة من الصفات والتصرفات والقيم التي يكتسبها الفرد ، والتي تدل بذلك على الإدارة في المبادرة والشروع في ما نريد عمله وانجازه بجدية وبصفة قوية إلى نهايته ، فتصبح تسمى بثقافة المشروع وثقافة خلق وبناء .

روح المقاولاتية : هو مفهوم مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط ، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولاتية لهم إرادة تجريب أشياء جديدة ، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف .

_ كتعريف اخر : " أن روح المقاولاتية تعني توليد الابتكار والرغبة في تحقيق النجاح .

_ يمكن أن نعتبر روح المقاولاتية هي : " القدرة على مزج المبادرات بالقدرة على الابتكار وتقبل أو احتمال المخاطر المحسوبة " (جبار و ناجي ، 2020 ، ص 13) .

إذن يتضح لنا أن روح المقاولاتية هي عبارة واسعة الدلالات فهي تمزج بين المبادرات والنشاطات التي يقوم بها الأفراد ، اي الرغبة الشديدة في ابتكار كل جديد وتنتهي بتحقيق العديد من النجاحات .

العملية المقاولاتية : يمكن تعريفها بأنها : القدرة على تعريف وتقييم الفرص ، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة ، ومن ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء وإدارة المشروع المنبثق ، فهذه الأنشطة والإجراءات لابد وأن تتولد مع انطلاقة أي منظمة ريادية أو مشروع ريادي (قاسم ، 2021 ، ص 11) .

من خلال ما سبق يمكن تعريف العملية المقاولاتية على أنها مجمل الإجراءات والأنشطة التي تمر بمراحل متعاقبة لتنتهي بذلك ببناء مشروع ريادي وإدارته .

وانطلاقاً من تعاريف العمل المقاولاتي لا يمكننا الحديث عن العمل المقاولاتي دون التطرق إلى المقاول الذي يعتبر المحرك لهذه العملية .

_ تعريف المقاول :

يعرفه شومبيتر **Shumpeter** : " على أنه شخص مختلف عن الآخرين فريد بنوعه ، هو الذي يحدث وابتكر ويجدد ويعمل على تحديث جميع عناصر الإنتاج والعمل والمال ، ويرفع من مستويات الأنشطة الاقتصادية والحياة الاجتماعية . (بوقرة ورحماني ، 2017 ، ص 97)

يعرفه دراكر **Drucker** : على أنه الشخص الذي يستطيع أن ينقل المصادر الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية مرتفعة . (قلبازة ، 2021 ، ص 2)

_ شخص مبدع ومسير لمؤسسة صغيرة ومتوسطة يساهم بنسبة كبيرة في راس مال المؤسسة ويقوم بدور نشيط في القرارات المتعلقة بتوجهه أو حل مشاكلها . (الجودي ، 2021 ، ص 19)

وتبرز لنا التعاريف السابقة أن المقاول هو الشخص المحرك الأساسي لكل عمليات والمراحل التي يمر بها المشروع المقاولاتي ، لانه هو الفرد الوحيد الذي باستطاعته الابداع والابتكار وتحويل الأفكار وتجسيدها ، بإنشاء مؤسسات جديدة .

خصائص المقاول : من خلال مختلف التعريف والمفاهيم التي قدمت للمقاول فهناك العديد من الخصائص الشخصية التي تميزه عن غيره من الأفراد ، ومن أهم هذه الخصائص ما يلي :

أ- **الاستعداد والميل للمخاطر** : إن أهم ما يجب أن يتصف به المقاول هو المخاطرة والمبادرة نحو الأعمال التي يقوم بها ، والتمتع بالشجاعة الكافية والإبداع من أجل النجاح .

ب- **الرغبة في النجاح** : إن لرجال الأعمال أهداف واضحة أمامهم ، لأنهم يعملون بجد ومثابرة لتحقيقها ، فهم منظمون فيسيولوجيا على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح ، لامتلاكهم درجات أكبر من الأشخاص العاديين حيث يقدمون مسؤولية ذاتية لأعمالهم ووظائفهم .

ج _ **الثقة بالنفس** : إن كل فرد يملك الثقة بالنفس يمكنه أن يقابل التحديات ومواجهة انواع المشاكل المختلفة بدرجة أعلى ، وعن طريقها يستطيع أصحاب الأعمال أن يجعلوا من أعمالهم أعمالا ناجحة .

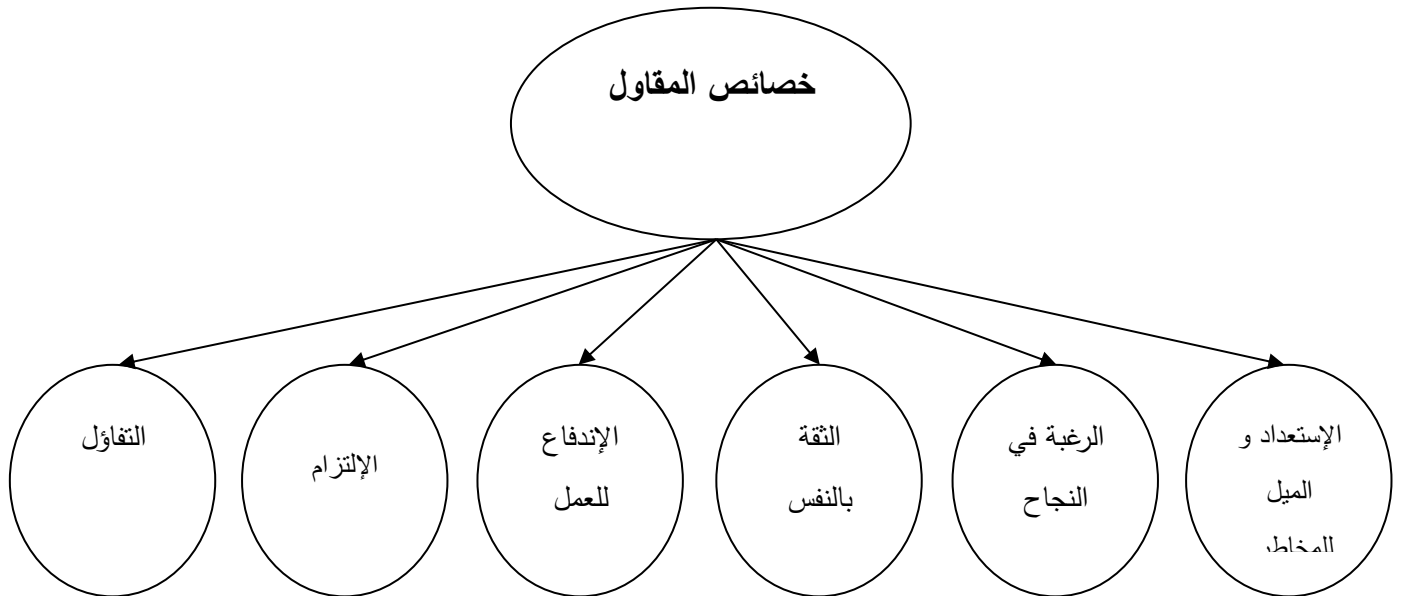
د _ **الاندفاع للعمل** : عادة ما يظهر الرياديون درجة كبيرة من الاندفاع نحو الأعمال أكثر من الآخرين ، وهذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق .

هـ _ **الالتزام** : لابد من المقاولون من إدامة تركيزهم على أهدافهم ، وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة .

و _ **التفاؤل** : يملك أصحاب الأعمال الصغيرة درجة عالية من التفاؤل ويتعلمون من أخطائهم ويعتبرون أن الفشل حلقة في سلسلة النجاح . (حمول ، 2020 ، ص 170)

وخلاصة لكل تلك الخصائص نستطيع القول بأن للمقاول عدة خصائص لابد من توفرها لإنجاح العمل المقاولاتي وأهمها على وجه التحديد :

الشكل رقم (02) : خصائص المقاول



إن أصحاب المشاريع والرياديين هم الأفراد المتمكنين من تنظيم وقتهم بالشكل المناسب ، والقادرين على تنظيم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة ، وكل هذا يحتاج إلى قدرات متميزة ، فهم مثال في

التحليل والبناء والربط بين عدة مجالات اجتماعية واقتصادية ، والنشاط المقاولاتي هو الجمع ما بين المجالات الاجتماعية غير المتجانسة (التكنولوجيا و التسويق وإدارة الموارد البشرية ...)

مفهوم الانغماس الوظيفي :

_ مفهوم الانغماس :

_ لغة : الانغماس معناه في اللغة الانغمار في الشيء ، اي انغمار الفرد في العمل ، اي تعمق العمل أو انغماس فيه .

ففي المعجم الوسيط جاء معنى كلمة الانغماس اغتمس في الماء اي أغطط فيه ، وتغامس القوم ، وغمس بعضهم بعضا في الماء . (المعجم الوسيط ، 2004)
ومنه الانغماس هو اغتماس الفرد في العمل وغوصه داخله .

_ اصطلاحا : يعني أن يركز الشخص كل حواسه وطاقته عند ادائه لنشاط ما ؛ اي أن يكون محاطا بالشيء الذي يقوم به .

_ عرفته شارميلا بأنه : " انغماس والتزام الموظفين تجاه المنظمة وقيمها التنظيمية ، واستغراق الموظفين تجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل لصالح المنظمة " . (علي ومحمد ، 2021 ، ص 98-99)

_ ويعرف أيضا انغماس الموظف بأنه القدرة على التأثير على الموظفين على عقولهم وقلوبهم ونفوسهم لغرس الرغبة والعاطفة الذاتية في نفوسهم من أجل تحقيق النجاح والتفوق ، ويطور الموظفون الملتزمون شعور الاتحاد مع منظماتهم ويرغبون أن تحقق منظماتهم النجاح بكل إخلاص لأنهم يشعرون بأنهم مرتبطون عاطفيا واجتماعيا مع رؤية ورسالة غرض المنظمة .

فالفرد المستغرق هو الشخص الذي يعي ما في سياق الأعمال ، ويعمل عن كثب مع زملاء العمل ليحسن ادائه الوظيفي وذلك لصالح المنظمة .

ومنه يتضح لنا أن الانغماس هو انخراط وتمكن الفرد من بذل كل مجهوداته في عمله بشكل يجعله راض عنه وفي نفس الوقت تحقيقه لرضى المنظمة له .

_ الوظيفة :

_ لغة : جاء في لسان العرب: وظف : الوظيفة من كل شيء : ما يقدر له في كل يوم من رزق ، أو طعام أو علف أو شراب ، وجمعها وظائف ، والوظف وظف الشيء على نفسه وظفه توظيفاً ، الزمها إياه . (لسان العرب ، ص 640 - 641)

_ اصطلاحاً : تعرف الوظيفة بأنها تجميع لعدد من المهام والمناصب والأعمال ، ضمن هيكل إداري موحد ومنسجم ومتكامل ومتجانس ، من أجل أداء وتنفيذ جملة من الأدوار ، وتحقيق مجموعة محددة من الأهداف المتعلقة بتلبية حاجات ورغبات الزبائن . (عبد الكريم ، 2023 ، ص 18)

ومنه الوظيفة هي مجموعة من المهام المتكاملة فيما بينها ، يقوم بها الفرد وذلك لتنفيذ بعض من الأدوار ، لتحقيق الأهداف المرجوة المتعلقة بما يرغب فيه الزبون ويلبي كل حاجياته .

_ الانغماس الوظيفي :

_ أشار دوبيين **dubin** : الى ان الافراد المنغمسون في اعمالهم ينظرون الى العمل وكأنه جزء من حياتهم وينهمكون فيه على انه غاية في حد ذاته . (صبار ، 2017 ، ص 166)

_ في حين تعرفه **ولى واخرون** بانه عبارة عن درجة اخلاص الفرد واندماجه مع وظيفته ، والتي تؤثر عليه لممارسة سلوك ايجابي في المؤسسة واسهامه بشكل فعال في تحقيق اهدافها المنشودة . (علي و محمد ، 2021 ، ص 108 - 109)

_ أما **ميتال Mittal** و **الياس Elias** فذكروا أنه : هو أهمية الوظيفة بالنسبة للفرد ، فالفرد المنغمس بعمله بدرجة كبيرة يهتم اهتماما كبيرا بوظائفه ومهامه في المنظمة . (الشبل ، 2019 ، ص 72)

ومنه يتضح لنا أن الانغماس الوظيفي هو درجة انخراط الفرد في عمله مما يشكل له توافق نفسي معه .

التعريف الاجرائي للانغماس الوظيفي :

هو حالة فعلية واقعية يمارسها الفرد العامل إختياراً في بيئة عمله ويكربس كل جهده الفكري والعضلي لها وتتجلى من خلال مظاهر التميز في الأداء، لتحقيق أهداف خاصة وأهداف المؤسسة على حد سواء .

المفاهيم ذات صلة بالانغماس الوظيفي :

_ الاندماج الوظيفي : يعرف بأنه " اندماج الموظفين يعبر عن اتجاه ايجابي يحمله الأفراد نحو وظائفهم ومنظماتهم وقيمها ، وادراكهم لأهمية البيئة التنظيمية ، ومدى ولائهم لعملهم بالمنظمة . (مرزوق وبوعشة ، 2017 ، ص 174)

ويتضح لنا أن الاندماج الوظيفي هو اتجاه الموظفين نحو منظماتهم ووظائفهم بشكل إيجابي أكثر ، مما يتوافر فيهم الرغبة بالبقاء في المنظمة وتقديم النفع له.

7-الدراسات السابقة :

الدراسات سابقة حول المتغير الاول (العمل المقاولاتي) :

أ / الدراسة الأولى :

دراسة " لونيبي ريم " حول المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر، دراسة ميدانية على عينة من العمال بالمؤسسة الكبرى للآلات الصناعية بباتنة ،رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع ، جامعة باتنة1، 2019 / 2020 .

•هدفت هذه الدراسة إلى :

1 - الهدف العلمي :

_ الحصول على معارف جديدة من خلال القيام بدراسة نظرية وميدانية لأهم ما يعيق سير الممارسة المقاولاتية من الناحية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص على وجه الخصوص والتحديد .

_ التعرف على النماذج من المعوقات الاجتماعية للمشاريع الصغيرة و المتوسطة والبحث فيها للكشف عنها .

_ زيادة رصيد المكتبة لخدمة طلبة العلم مستقبلا .

التعريف على أهم التجارب الدولية في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، والتعرف على واقعها في بلادنا .

2 _ الهدف العملي :

_ الكشف عن واقع المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومعرفة أهم ما يعيقها ، من خلال التعرّيج على حملة من المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر .

_ استكشاف مجال جديد لم يتناول من قبل قد يساعد على إجراءات أخرى في نفس المجال ، كما انها تقود إلى اكتشاف المشكلات الاجتماعية التي تواجه نشاط المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، وبالتالي قد تساعد على اقتراح حلول لها .

_ عرض برامج الحكومة الجزائرية وسياستها في مجال دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ومحاولة إزالة الغموض الذي يكتنف المقاولاتية في بلادنا باعتبارها ظاهرة معقدة .

ومن أجل تحقيق الأهدافا نطلقت الدراسة وحاولت الإجابة على التساؤلات التالية :

_ هل هناك معوقات بشرية للممارسة المقاولاتية في الجزائر؟

_ هل هناك معوقات تنظيمية للممارسة المقاولاتية في الجزائر؟

حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باعتباره أكثر تحديد للمشكلة وفرضياتها واعتمدت الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة على أداة الاستبيان لجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة والتي تخدمها وتغطي كل جوانبها

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كالتالي :

_ يسود في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نمط المدير المالك غيرالمحترف الذي لم يتدرب على مهنة الإدارة ، وتولى الإدارة فقط باعتباره مالك المؤسسة .

_ المقاولاتية المتوارثة هي نتيجة لضعف ثقافة الاستثمار لدى الشباب الجزائري والتي تعود إلى الاتكالية المتوارثة في مجتمعنا سواء تلك المتعلقة بالاهل أو بالعيش في حضن الدولة الراعية لفترة طويلة ، وهذا ما يبرر تفضيل فئات كبيرة في المجتمع العمل في القطاع العام .

_ نمط الإدارة الفردية أو العائلية السائد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعتمد الرجوع لصاحب العمل وعائلته في كل الامور المتعلقة بالمشروع من أتفها إلى أكبرها أهمية تعتبر من أهم المعوقات البشرية للممارسة المقاولاتية في الجزائر .

_ عدم ملاءمة نظم التعليم والتدريب لمتطلبات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، فأحيانا راجع إلى أساليب ونظم التعليم السائد في بلادنا .

_ المعوقات التنظيمية التي تصادفها الممارسة المقاولاتية في الجزائر صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية ، لقبول طلب مشروع الاستثمار أو تطويره وطول أمدها وهذا راجع للإجراءات الإدارية الروتينية وكثرة الوثائق التي تطلب في كل مرحلة .

ب / دراسة " الجودي محمد علي " حول نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة الجلفة ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة 2014 / 2015 .

هدفت هذه الدراسة إلى :

- _ التعرف على استراتيجيات و برامج التعليم المقاولاتي .
 - _ التعرف على محتويات برامج التعليم المقاولاتي .
 - _ التعرف فيما إذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح للطالب بأن يشرع في تأسيس مشروع صغير و تسيير هو فق الأسس التي تجعل منه عملا ناجحا .
 - _ البحث عن وجود ارتباط معنوي بين تعليم الطالب وروح المقاولاتية لديه .
 - _ اقتراح برنامج تعليم مقاولاتي على ضوء المعطيات والبرامج التدريسية الحالية بجامعة الجلفة .
- ولتحقيق هذه الأهداف حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية :

- _ ما هو الواقع المقاولاتي في الجزائر ؟
 - _ ما هي استراتيجيات التعليم المقاولاتي ؟
 - _ ما هي برامج تعليم المقاولاتية ؟ م هي محتوياتها ؟
 - _ ما درجة الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة الجلفة ؟
 - _ إلى أي مدى يقوم التعليم المقاولاتي بالجامعة بتهيئة الطالب وتعزيز روح المقاولاتية لديه ؟
- حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ، كما استخدم أداة الاستبيان كأداة رئيسية وهي الأداة الأكثر ملائمة لطبيعة الدراسة ، كما أنها تعتبر من أهم الأدوات المستعملة في الحصول على بيانات في الأبحاث المقاولاتية .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي كالتالي :

_ تعتبر المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساسا حول روح الابداع والمخاطرة ، ولقد تطرقت مختلف المقاربات لها لتبيان مفهومها ، فركزت المقاربة الاقتصادية على وظائف المقاول لشرحها بينما المقاربة السلوكية ، اهتمت بدراسة خصائصه أما مقاربة النشاط المقاولاتي فقد اهتمت بالكل وذلك بدراسة دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع ككل .

_ هناك مجموعة من الخصائص الشخصية ، السلوكية والإدارية التي تتداخل فيها بينما تتشكل شخصية المقاول ، والتي تتمحور حول عوامل سيكولوجية ، اجتماعية ، ثقافية و اقتصادية .

_ أن الدولة الجزائرية عملت على إرساء مبادئ الاقتصاد الحر بتشجيع المبادرة الفردية و حرية المنافسة وذلك بإصدار مجموعة من القوانين لتوفير الإطار التشريعي المناسب لترقية المقاولاتية ، وتعتبر أجهزة الدعم والمرافقة التي تبنتها الدولة أحد أهم السبل للتسهيل علنا لمقاولين إنشاء مؤسساتهم وتطويرها لما تقدمه هذه الهيئات والأجهزة من خيارات ومرافقة هؤلاء المقاولين .

_ من خلال الاحصائيات رأينا تزايد أعداد الأنشطة المقاولاتية في مختلف القطاعات الاقتصادية ، وتسجيلها لارقام هامة في تدعيم معطيات النشاطا لاقتصادي كالمصادر خارج المحروقات ، مناصب الشغل، وتطور الناتج الداخلي الخام والقيمة المضافة .

_ يهدف التعليم المقاولاتي إلى تزويد الطلبة بالمعرفة وإكسابهم المهارات اللازمة من أجل تشجيعهم على العمل المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة ، فالتعليم المقاولاتي يركز في محتواه ومضمونه على إدراك الأفراد للفرص وتحديدها ، وبشكل عام يهدف إلى اكتساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولاتية وخصائصها السلوكية مثل المبادرة ، المخاطرة والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين .

دراسات سابقة حول المتغير الثاني (الانغماس الوظيفي) :

تناولت الدراسات السابقة موضوع الانغماس الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى ولم يكن تناولها لهذا المصطلح منفردا سواء كانت دراسات عربية أو أجنبية ، ونتناول منها ما يلي :

أ / الدراسة الأولى :

دراسة " حمدي احمد عمر علي / وفاء محمد علي " حول التتمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي ،
دراسة سوسبيولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج مصر ،
2020 / 2021 .

هدفت هذه الدراسة إلى :

_ التعرف على مدى انتشار اشكال التتمر بين الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين من وجهة نظرهم .

_ التعرف على مستوى الإنغماس الوظيفي لدى الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج من وجهة نظرهم .

_ التعرف على الآثار المترتبة على انتشار سلوكيات التتمر في مكان العمل على الإنغماس الوظيفي .

ولتحقيق هذه الأهداف حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية :

_ ما مدى انتشار أشكال وسلوكيات التتمر بين الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين من وجهة نظرهم في جامعة سوهاج ؟

_ ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج من وجهة نظرهم ؟

_ إلى أي مدى تؤثر سلوكيات التتمر الوظيفي في بيئة العمل على ضعف الانغماس الوظيفي للعاملين من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين في جامعة سوهاج ؟

حيث استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي بنمطه المسحي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكماً وقد استخدم هذا المنهج لبيان مدى انتشار متغيرات البحث (ظاهرة التتمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي لدى عينة البحث) ، واعتمد الباحثان لتحقيق أهداف الدراسة على أداة الاستبيان والإجابة عن تساؤلاته .

• وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كالتالي :

_ ارتفاع انتشار صور واشكال سلوكيات للتمتر الوظيفي بدرجة كبيرة ، وتعرض أفراد العينة للسلوكيات السلبية ومظاهر التمر في بيئة العمل من مصادره سواء الإدارة أو زملاء لعمال في بيئة العمل الجامعية .

_ أن الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين يتمتعون بمستوى عالي جدا من التفاني والانهماك عند أدائهم لعمالهم إذ يكرسون كل حواسهم عند أدائهم للعمال المكلفين به . ويشعرون بمستوى عالي من النشاط عند أدائهم لعمالهم في هذه الكليات ، مما يزيد من نشاطهم وحماسهم ويشعرون بالانغماس والتفاني والطاقة أثناء العمل الذي يؤدونه .

_ تؤثر سلوكيات التمر في بيئة العمل على ضعف الانغماس الوظيفي بدرجة كبيرة ، ذلك لأن التمر الوظيفي يؤدي إلى خلق بيئة عمل سيئة تتميز بانخفاض الدافعية للعمال والانغماس فيه ونقص التركيز والأخطاء والتغيب ، فمثل هذه البيئة يمكن أن تؤدي إلى ضعف الإنتاجية وانخفاض نوعيتها وجودتها ، كما أن التمر الوظيفي في بيئة العمل يدمر الثقة بالنفس وصورة الذات للشخص الضحية .

ب / الدراسة الثانية : دراسة " نهاية عبد الهادي التلاني وآخرون " حول القيم التنظيمية و علاقتها بالانغماس الوظيفي ، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية قطاع غزة ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية غزة ، 2014 / 2015 .
هدفت هذه الدراسة إلى :

_ التعرف إلى القيم التنظيمية السائدة في البنوك الإسلامية بقطاع غزة كما يدركها العاملون .

_ تكوين إطار نظري للتعرف إلى مفاهيم كل من القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي .

_ التعرف إلى علاقة القيم التنظيمية بالانغماس الوظيفي .

_ تحديد مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة .

استخدم الباحثون الالمنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على رصد و متابعة دقيقة للظاهرة ، واعتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي لتحقيق أهداف الدراسة على أداة الميدانية (الاستبيان) في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي كالتالي :

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة ، وإن هذه العلاقة طردية ضعيفة .

_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المنظمة و الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة .

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة العلاقات والانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة ، وأن هذه العلاقة طردية متوسطة .

_ إن مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة إيجابي وبدرجة مرتفعة، مما يمكن القول بأن موظفي البنوك الإسلامية بقطاع غزة منغمسين جدا في وظائفهم .

أوجه الاتفاق والاختلاف للدراسات السابقة :

_ اتفقت الدراسات السابقة من حيث احتوائها على متغير واحد فكل الدراسات حملت متغيرا واحدا العمل المقاولاتي أو الانغماس الوظيفي .

_ اختلفت الدراسات السابقة في المنهج ، حيث تعددت المناهج من وصفي ، الوصفي التحليلي .

_ اتفقت الدراسات السابقة من حيث اعتمادها على أداة لدراسة الرئيسية (استمارة استبيان) .

_ اختلفت الدراسات السابقة في العينة فهناك عينة قصدية و مسح شامل .

الاستفادة من الدراسات السابقة :

كانت الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي :

- كانت مصدرا و مرجعا مهما في البحث العلمي حيث ساعدت على اتباع خطوات البحث النظرية و التطبيقية بشكل صحيح .
- مساعدة أصحاب الدراسة في بناء ادوات البحث .
- حددت ابعاد متغيري الدراسة .
- الاستفادة من المراجع والكتب التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة لتوفير الوقت و الجهد .
- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في اختيار منهج الدراسة والأساليب الاحصائية وكيفية تحليل البيانات في هذه الدراسة .
- تحديد المنهج الوصفي للدراسة .
- الاستفادة من الاستنتاجات والتوصيات .
- اختيار أداة المساعدة في بناء استمارة الاستبيان .

خلاصة الفصل :

وفي هذا الفصل المعنون بالاطار العام للدراسة تطرقنا الى العناصر التي تعتبر بمثابة نقطة الانطلاق في البحث او دراسة ، إذ يتم الاعتماد على الدراسات السابقة التي مهدت للدراسة الحالية ، بالرغم من التباينات التي تحتويها ، بالإضافة الى المشكلة المدروسة والنموذج المعتمد واهمية مبررات اختيار لموضوع الدراسة واهدافها، ومن ثم تحديد المفاهيم باعتبارها من يؤسس لرؤية محددة .

الفصل الثاني:

الإطار المعرفي

للعمل المقاولاتي

الفصل الثاني : الإطار المعرفي للعمل المقاولاتي

_ تقديم .

- 1 - نشأة العمل المقاولاتي .
- 2 - خصائص العمل المقاولاتي .
- 3 - أهمية العمل المقاولاتي .
- 4 - مراحل المسار المقاولاتي.
- 5 - دور العمل المقاولاتي .
- 6 - عوامل نجاح المشاريع المقاولاتية .
- 7 - معوقات العمل المقاولاتي

تقديم:

يعد العمل المقاوالاتي حديث النشأة نسبيا فهو يلعب دورا هاما في مكافحة البطالة ، وتشجيع روح
المقاولة ، وبالتالي المقاوالاتية تمثل محورا أساسيا في التطور الاقتصادي ، والمساهمة في تحقيق الأفراد
لذواتهم وجعلهم أكثر استقلالية . لذا فقد سعت الجزائر جاهدة ولا تزال لتوفير مختلف الأمور الضرورية
لمساعدة المقاول على النجاح في إنشاء مؤسسته من خلال مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية
المتخذة وأجهزة الدعم المساندة ، ونظرا للدور الاستراتيجي للعمل المقاوالاتي في دعم الاقتصاد والتنمية
وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل

1 - نشأة وتطور المقاولاتية:

إن المقاولاتية ليست وليدة اليوم، إلا أنها ظاهرة متجددة تحمل في طياتها افكار المبدعين في كل عنصر لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية لنجاح الأعمال والمشروعات الكبيرة أو المتوسطة أو الصغيرة ، تعود جذور العمل المقاولاتي إلى نظرية احتكار الغلة "**Oligopoly theory**" حيث لم يكن بمقدور المقاول سوى حساب الاسعار والكميات للسلع التي سوف ينتجها ويتخذ قرارا مناسباً بخصوصها . (ابراهيم ، 2013 ، ص 262)

فالعمل المقاولاتي قد تطور وتأثر بالعديد من المدارس الفكرية المختلفة :

حيث يرى بعض من رواد المدرسة الكلاسيكية في تفسيرهم للعمل المقاولاتي ومن ضمنهم واهمهم نذكر "ريتشارد كانتلون **cantillon richard**" والذي يعد أول من أدخل مصطلح الريادة إلى النظرية الاقتصادية وقد رأى واعتبر أن العمل المقاولاتي ارتفاع أو انخفاض في الأسعار مستقبلاً ، ويعود الفضل إلى **say** في تأكيده على أن المقاولاتية هي قدرة المقاول على استغلال رأس المال وتوظيفه في العملية الإنتاجية بكفاءة للحصول على الأرباح ، ويميز " **فرانسيس ووكر franciswalker**" على أن المقاولاتية تتمثل في اولئك الأفراد أو المقاولين الذين يحصلون على الأرباح من خلال القدرات الإدارية لديهم.

أما بالنسبة للمدرسة الاقتصادية التي تشير على أن المقاول عنصر من عناصر الإنتاج حيث اعتبر " **ألفرد مارشال Alfredmarshall**" أن المقاولاتية تمثل أحد تكاليف الإنتاج للمؤسسة ، بينما يرى **شولتز Schultz** " إلى أن المقاول هو من لديه القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن أو عدم الاستقرار .

في حين ركزت المدرسة النمساوية في اعتبار العمل المقاولاتي مرادفاً للابداع والابتكار حيث يشير " **جوزيف شومبيت joseph Schumpeter**" " بأن الريادي أو المقاول هو المبدع والذي يقدم ابتكاراً تكنولوجياً غير مسبوق ، ووصفه بالشخصية الرئيسية في أي تطور اقتصادي . (مبارك ، 2009 ، ص 20 _ 26) .

وتعد مدرسة جامعة هارفارد لها الفضل في بعض الاسهامات ومن ضمن روادها " آرثر arthur " حيث قام بتأسيس أول مركز للمقاوالاتية الأعمال في عام 1948 ، حيث يرى بأن المقاوالاتية تتحقق من خلال خلق وانشاء العديد من منظمات الأعمال ، والاستثمار فيها بغرض تنمية وتطوير الاقتصاد الوطني.

وتتص المدرسة الحديثة التي لها نصيب في تطوير مفهوم العمل المقاوالاتي حيث أشار روادها كل من " ماكليلاند mccllelland " و "بييتر دركر peter drucker " و " منتزبيرغ mintzberg " و

روبرت هيزرج Robert hayserg " أن العمل المقاوالاتي يتطلب إلى الحاجة للإنجاز وتعظيم الفرص والإبداع والابتكار وانشاء منظمات الأعمال وانتهاز الفرص وتكوين الثروة . (مبارك ، 2011 ، ص

(. 9

2 - خصائص العمل المقاوالاتي : للمشاريع المقاوالاتية مجموعة خصائص تتفرد بها وتميزها نذكر منها :

- يتميز العمل المقاوالاتي بأنه عملية إنشاء وخلق شيء جديد أي أنه يتميز بالابداع .
- يعتبر المقاول هو القائد الذي يقود المقاوالاتية فهو أساس العملية المقاوالاتية .
- يتسم العمل المقاوالاتي بالمخاطرة وهذا لانه يقدم منتوجات جديدة حيث تتوقف هذه الأخيرة بنسبة قبولها في السوق .
- يحتاج العمل المقاوالاتي من المقاول رسم خطة استراتيجية حتى يضمن تحقيقها على أرض الواقع وبالتالي ضمان نجاح مشروعه .
- يهدف العمل المقاوالاتي إلى خلق الثروة والقيمة المضافة وخلق مناصب شغل . (قواسمي ، 2020 ، ص 161)
- يهتم العمل المقاوالاتي بعملية صنع القرار واتخاذها من خلال الاخذ بالوقت والجهد والمال الكافي والملائم لتحقيق المشروع .
- يعنى العمل المقاوالاتي أيضا بالمهارات الإدارية والإبداع في العمل ، والذي يميز شخصية المقاول وقدرته على تحمل المخاطرة في ظل التغيرات السريعة الحاصلة في بيئة الأعمال من خلال إدراكه للتحديات التي سيواجهها واغتنامه للفرص التي من شأنها إنجاز عمل مقاوالاتي مبتكر يضمن له الربحية والاستمرارية .

- إن عملية خلق وبناء ثقافة مقاولاتية أو عمل مقاولاتي أمر شبيه بالتنشئة الاجتماعية للطفل ، فهي قيم يتم تعليمها وتلقينها للأفراد منذ البدايات ، ويتعلمها الاطفال في البيت من خلال الممارسات اليومية للوالدين ، وكلما كانت القيم مغروسة مبكرا كلما كانت آمنة وأقوى ، وكذلك الأمر بالنسبة لمختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالمدارس ودور العبادة ، منظمات المجتمع المدني ، ووسائل الإعلام ... الخ ، فهم يشكلون طرفا مهما في خلق العادات والتقاليد وطرق العمل ، وخاصة في مجال الاستثمار المقاولاتي ، حيث تلعب الرؤية والفلسفة التي يخرسونها في الأفراد دورا كبيرا في تكوين الراسمال الثقافي للمقاولين . (بوعزة ، 2017 ، ص 168)

وعليه فإن للعمل المقاولاتي خصائص متعددة تتسم وتتفرد بها من بينها الابداع والابتكار يميز كذلك بالمخاطرة والتطوير كذلك الفردية وروح المبادرة وايضا بالتجديد والحركية .

3 - أهمية العمل المقاولاتي : تعتبر المشاريع المقاولاتية من المواضيع الأساسية ، فقد تزايد الاهتمام بها في معظم دول العالم ، وأصبحت من أهم المجالات ومنبعا لكل من التنمية الاجتماعية والاقتصادية وفي ما يلي بعض النقاط التي توضح هاته الأهمية :

3 - 1 - الأهمية الاقتصادية :

أ - **خلق فرص عمل جديدة :** يعمل المقاولون ينتمون للقطاع الخاص في مجالات نشاطات صناعية مختلفة ، بحيث يتيحون الفرصة لتوظيف آلاف العاملين ، وخلق فرص عمل حقيقية لهم .

ب - **زيادة القدرة على المنافسة :** وذلك من خلال المعرفة الدقيقة الواعية للبيئة المحلية والبيئة الخارجية وتطوير العمل من خلالها والتفاعل معها بإيجابية ، كما أن المبادرات الحديثة في المقاولاتية إطلاق مؤسسات جديدة أو إعادة بعث مؤسسات قائمة تحفز الإنتاجية ، كلها عوامل تنمي المنافسة من خلال إجبار المؤسسات الأخرى على العمل باحسن أداء وابتكار مهما كان مستوى التنظيم والعمليات والمنتجات وغيرها . (مهدي ، 2017 ، ص 337) .

ج - **فرصة لتحصيل الأرباح :** حيث تمثل الأرباح والعوائد المادية هي التي تمثل العنصر التحفيزي والفعال في كل قرارات الرياديين بشأن مشاريع جديدة للسوق .

د - زيادة في متوسط دخل الفرد : فالعمل المقاولاتي في أغلب المواقع يكون مصحوبا بزيادة المخرجات وهو الأمر الذي يسمح بتكوين الثروة للأشخاص وذلك من خلال زيادة عدد المشاركين في التنمية .

هـ - العمل على تطوير الاقتصاد : فالمبادرات الفردية والمؤسسات المقاولاتية الصغيرة والمتوسطة تمثل المحرك الأساسي لدفع عجلة التنمية الاقتصادية ، والنواة الرئيسية التي تمد الاقتصاد الوطني فيما بعد بالمشروعات الكبيرة .

و - إعادة هيكلة النسيج الاقتصادي : إذ يصاحب العمل المقاولاتي في الكثير من الأحيان سيرورات التحول الهيكلية وتغيرات المحيط الاجتماعي والسياسي والتكنولوجي وحتى التنظيمي ، حيث أن هذه التحولات تولد حالة من اللاتأكد وعدم الاستقرار والذي يؤدي بدوره إلى تنوع في النسيج الاقتصادي .

ي - النمو في جانبي العرض والطلب : أي أن تأمين راس مال جديد سيكون متسعا من جانب الزيادة في العرض ، كما أن الانتفاع من الطاقات الجديدة والمخرجات في المشروع الحديث سوف يؤدي إلى زيادة في جانب الطلب . (ميسون ، 2003 ، ص 339 - 400)

3 - 2 - الأهمية الاجتماعية :

أ - الفرصة للمساهمة في خدمة المجتمع : أي أن المقاول غالبا ما يكون من الأفراد الموثوقين والمحترمين في المجتمع ، وبالتالي هنا تكون له أكبر فرصة لخدمة المجتمع من خلال تنمية الاقتصاد وزيادة النمو وتأثير أعماله على وظائف الاقتصاد المحلي .

ب - خلق مناصب الشغل : أي أن اعتبار الاعمال المقاولاتية مصدرا مهما للوظائف الجديدة في الاقتصاد فقد أضحت مؤخرا عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولاتية على العموم منذ سنوات التسعينيات تبدو كحل لمشكلة البطالة ومصدرا محتملا لتوفير مناصب الشغل .

ج - الفرصة لتحقيق الذات : إن فرصة امتلاك المقاول للعمل يمنحه الحرية والاستقلالية وتحقيق المهم له .

د - تساهم الاعمال المقاولاتية في تقديم الخدمات والسلع : حيث تسهم المشاريع المقاولاتية في تحقيق أداء مالي ومردودية وريحية جيدة للفرد المقاول ومالك المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من جهة و من جهة أخرى تؤدي إلى إشباع حاجات ورغبات الزبائن من السلع والخدمات المطلوبة .

هـ - تعمل الابتكارات في المؤسسات المقاولاتية والمشروعات الصغيرة والمتوسطة على تسهيل حياة الأفراد : وذلك من خلال طرح وتقديم منتجات وخدمات جديدة وهو الأمر الذي يحسن من إنتاجية العمل كما يحسن في جلب الرفاهية والصحة ، إضافة إلى عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة ومعالجة البطالة . (بوطورة ، 2020 ، ص 16)

للعمل المقاولاتي أهمية كبيرة سواء من الناحية الاجتماعية أو من الناحية الاقتصادية ، من جهة الاقتصادية تتمثل في تحميل الفرد المسؤولية وتمكينه من تحقيق أرباح كذلك خلق روح الابتكار للتخلص من التفكير التقليدي النمطي والزيادة من ثقة المقاول ، أما بالنسبة للجهة الاجتماعية تكمن أهمية العمل المقاولاتي داخل المجتمع في خلق مناصب الشغل جديدة و الحد من البطالة كذلك يساهم في تقدم الدول والارتقاء بها ، وايضا يساهم في دعم الاقتصاد ويوفر ميزة تنافسية في الأسواق ويدعم الاستهلاك ويحتفظ بالأيدي العاملة .

4 - مراحل المسار المقاولاتي:

يتكون المسار المقاولاتي من مجموعة من المراحل المتسلسلة ، حيث نهاية كل مرحلة هي بداية لمرحلة أخرى وهي كالتالي :

المرحلة الأولى : وتمثل النزعة المقاولاتي (الميل نحو المقاول) والتي هي عبارة عن تركيبة من الخصائص النفسية والخبرات المهنية التي تزيد من احتمال اختيار بعض الأفراد للمقاول كمسار مهني مستقبلي .

المرحلة الثانية : وتعكس التوجه المقاولاتي ، وتمثل السلوك او قرار الفرد حول احتمال الانتقال في يوم من الايام نحو العمل المقاولاتي . ويفرق بعض الباحثين بين المرحلتين الأولى والثانية بوجود فكرة أو مشروع أعمال والشروع الشخصي للفرد في مسار إنشاء مؤسسة .

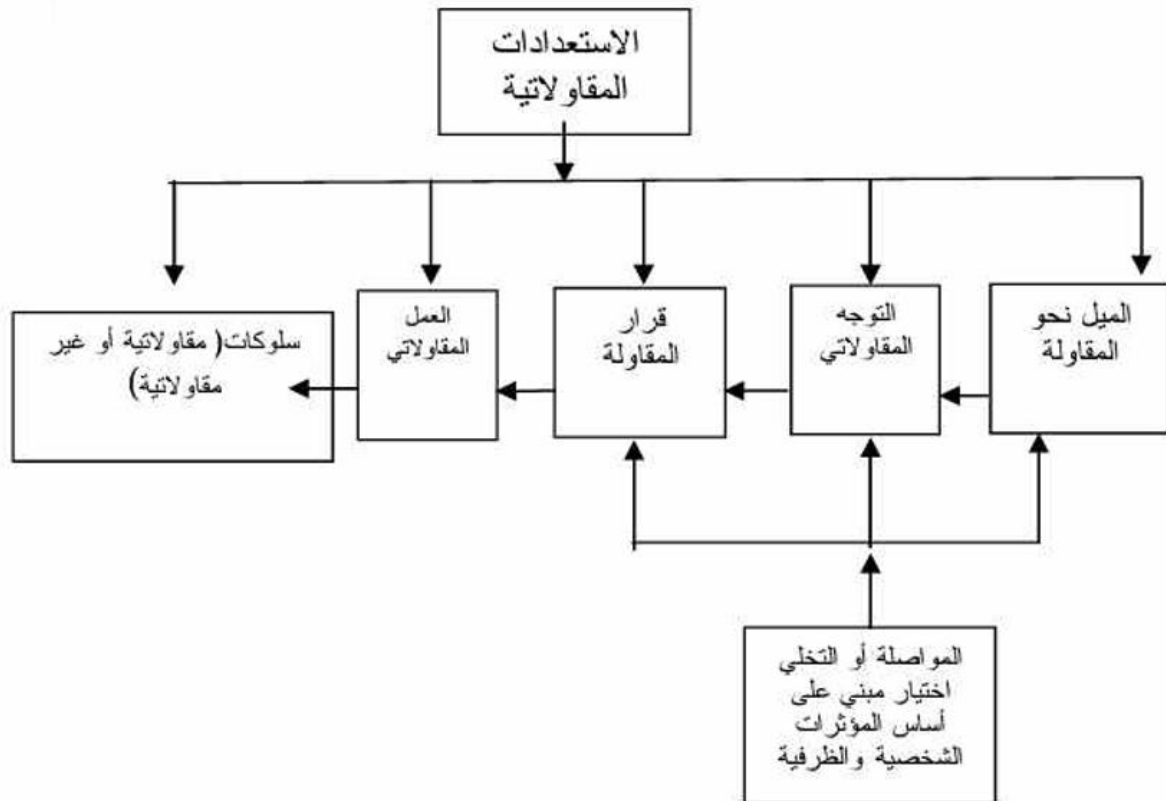
المرحلة الثالثة : وتمثل القرار ويكون الفرد قد تقابل مع توجهه المقاولاتي بصفة رسمية ومؤكدة وأكمل تشكيل فكرة المشروع بتحديد أدق التفاصيل وتعبئة مختلف الموارد (المالية والتسويقية)

المرحلة الرابعة : وتمثل العمل المقاولاتي ، فهي تدل على الانطلاق الفعلي (المادي) للنشاط ودخول مجال المقاولات والذي يترتب عنه انتاج فعلي للسلع والخدمات .

المرحلة الخامسة : تختلف هذه المرحلة حسب منطق كل صاحب مشروع ، فهناك من لا يتبنى السلوك المقاولاتي لسبب أو لآخر .

وتجدر الإشارة إلى أن المسارات المقاولاتية مختلفة باختلاف الأفراد والجماعات ، حيث يمكن أن يتولد العمل المقاولاتي نتيجة حدث مفاجئ كعدم الرضا في العمل الفردي أو الجماعي .

إن الفرد لا يكون مقاولا أو مستعدا لممارسة العمل المقاولاتي في وقت قصير ، بل يكون ذلك بشكل تدريجي وبمجموعة من الاستعدادات النفسية والسلوكية والاجتماعية والثقافية وغيرها ، والذي يتم في شكل مراحل حتى بلوغ الفرد سلوك مقاولاتي . (برحومة ، 2012 ، ص 282-283)



الشكل رقم 03 مراحل المسار المقاولاتي . (مهديد وفراحتية ، 2011 ، ص 04)

5 - دور العمل المقاولاتي :

يهدف النشاط المقاولاتي إلى تحقيق مجموعة من الأدوار الاقتصادية التي يمتد أثرها إلى الحياة الاجتماعية كما يلي:

5-1 الدور الاقتصادي للعمل المقاولاتي : يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة على أنها العمود الفقري لاي اقتصاد وطني حيث بينت الاحصائيات المنشورة في الولايات المتحدة الأمريكية أن من بين 21 مليون مشروعاً هنالك ما يقارب 20,5 مليون اي بنسبة 98 ٪ من تلك المشاريع يمكن اعتبارها مشروعات مقاولاتية ، وتعمل هذه المشروعات في حل المجالات الاقتصادية . (عطية ، 2002 ، ص 23)

ومنه يمكن استعراض الدور الذي تلعبه المشروعات المقاولاتية في تحقيق التنمية الاقتصادية كما يلي :

- رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض الاقتصادي .
- تنويع الهيكل الصناعي .
- تدعيم التنمية الإقليمية .
- معالجة بعض الاختلالات الهيكلية وتنمية الصادرات .
- الرفع من حجم الناتج المحلي .
- تكوين رأس المال البشري . (حيولة ، 2020 ، ص 22 ، 23) .

5 - 2 - الدور الاجتماعي للعمل المقاولاتي :

بالإضافة للأدوار الاقتصادية يمكن أن نلخص الأدوار الاجتماعية من خلال :

- زيادة التشغيل .
- عدالة توزيع الدخل .
- ترقية روح المبادرة .
- محاربة الآفات الاجتماعية .
- مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية . (بودبلة ، 2012 ، ص 05) .

6 - عوامل نجاح المشاريع المقاولاتية :

تزداد احتمالية نجاح وبقاء الأعمال المقاولاتية إذا توفرت عدة عوامل منها :

- الخصائص والمهارات الشخصية والإدارية في المقاول : الثقة بالنفس ، الالتزام ، الإبداع والابتكار مهارات اجتماعية ، فنية ، سلوكية ... الخ ، وهذا يعتبر أهم عامل في نجاح الأعمال المقاولاتية وبقائها لان الفرد المقاول هو لب وأساس كل وأي مشروع وهو من يساهم فيه بالجزء الأكبر وتوليه في كل خطواته .
- التفرغ الكامل للعمل وبذل مجهود كبير خاصة في بداية المشروع .
- التحديد الجيد للأهداف والمعرفة الواضحة والدقيقة لتطلعات المأمولة وأين يريد الوصول .
- تحديد خطة عمل واستراتيجية واضحة دقيقة .
- قدرة المشروع / العمل على تقديم شيء جديد ، متميز ، تنافسي ، وذو جودة عالية تضمن بقاءه في السوق فترة طويلة .
- إدارة مرنة ومتكيفة مع التطورات والتغيرات التي تحصل في الأسواق .
- الحصول على موارد بشرية ذات كفاءة ومهارة عالية وخبرات متنوعة وجيدة مع الحرص على المحافظة عليها واستغلالها بشكل جيد . (حمول ، 2020 ، ص 173)

للمشاريع المقاولاتية عوامل مهمة في نجاح هذه المشاريع والتي تزيد من تطور هاته الأعمال وبالتالي تزداد احتمالية بقاءها ، من بين هذه العوامل نجد الخصائص والمهارات الشخصية كذلك التحديد الجيد للأهداف يعتبر عامل أساسي في نجاح هذه المشاريع من خلال التفرغ الكامل للعمل .

7 - معوقات العمل المقاولاتي : بما ان المقاولاتية لها كثير من المزايا والعوامل التي تساهم في نجاحها على الصعيد الاقتصادي الوطني، فإن لها في نفس الوقت مجموعة من المعوقات التي تعترضها وتحد من إنطلاقها نذكر منها ما يلي:

- الرغبة في تأمين دخل ثابت لمواجهة متطلبات الشهرية الثابتة وعدم القدرة على تحمل دخل متذبذب .
- الخوف من متغيرات البيئة الخارجية المتعددة وعدم الاستقرار فيها .
- الرغبة على العمل في منظمات تتوافر فيها نظم جذابة للتأمين والمعاشات .
- التكاليف المرتفعة لرأس المال (ارتفاع تكاليف المواد) .
- يتعرض المستثمرون في المؤسسات الصغيرة الى اجراءات إدارية معقدة تصل أحيانا الى انسحاب المستثمرين من تنفيذ المشروع .
- صعوبة الحصول على التراخيص اللازمة بالإضافة الى تعدد الجهات التي يتعامل معها هذا المشروع .
- ضعف المعلومات والإحصاءات لدى هذه الشركات .

- عدم كفاية التدريب اللازم لأصحاب المشروع (ضعف في المستوى الفني للعمالة ونقص في المهارات والخبرات المطلوبة) .
- انخفاض عدد الكوادر المؤهلة لاستخدام التكنولوجيا المتقدمة .
- تردي النوعية بسبب استعمال الآلات القديمة في عملية الإنتاج .
- حوادث الامن الصناعي بسبب الجهل بقواعد الامن الصناعي ومستلزمات السلامة المهنية لدى العاملين وارباب العمل .
- انخفاض الإنتاجية نتيجة سوء التخطيط والذي يؤدي الى عدم تدفق المواد الأولية . (خربوطلي , 2018 , ص 57- 58)

وعليه من خلال ما سبق أن للمشاريع المقاولاتية مجموعة من العراقيل التي تعيق الأعمال المقاولاتية والتي ينتج عنها فشل هاته الأعمال أو زوالها من خلال اسباب عديدة منها ما يتعلق بالصعوبات الإدارية أو المتعلقة بالعقار الصناعي كذلك المشاكل التي تواجهها المؤسسات والتي تتعلق بالتمويل والتسويق ، كذلك نجد أن هناك صعوبات عدم قدرتها على المنافسة مما يحد من سيرورة نشاطها.

خلاصة

إن الأعمال المقاولاتية والمشاريع المقامة في إطارها تمثل أحد أهم العوامل التي تساعد وتساهم في دفع عجلة التنمية ، بالإضافة إلى تحفيز المؤسسات الأخرى على التنافس وتقديم منتجات أو خدمات بدرجة عالية من الجودة والتميز ، كما أنها تعبر عن أفكار فردية لأشخاص مبدعين ، مبتكرين يفضلون الاستقلالية ويكرهون التقيد بالروتين الحكومي لذا كان لزاما على الدول الاهتمام بمجال المقاولاتية والتركيز على الدورين الأساسيين التي تقوم به ، والعمل على زيادة فعاليتها .

الفصل الثالث :

الإطار المعرفي

لانتغماس الوظيفي

- تقديم

- 1- نشأة الانغماس الوظيفي .
- 2- خصائص النغماس الوظيفي
- 3- أهمية الانغماس الوظيفي .
- 4- العوامل التي تؤثر في الانغماس الوظيفي .
- 5- مستويات الانغماس الوظيفي .
- 6- استراتيجيات الانغماس الوظيفي .
- 7- المتغيرات الدالة على الانغماس الوظيفي .

الخلاصة .

تقديم :

إن نجاح أي منظمة هو بالضرورة وجود أفراد قادرين على بذل الجهود المطلوبة للقيام بكافة أنشطة العمل، داخل المنظمة ولكي تضمن ولاء هؤلاء لابد من وجود اتفاق بين أهداف المنظمة والقيم الشخصية لغالبية هؤلاء الأفراد .

فالمنظمة التي لديها منظومة قيم إيجابية وواضحة هي التي تملك مقومات التقدم والازدهار والقدرة على مواجهة التحديات والتغيرات في عصر مليء بالتحديات .

ومن خلال هذا فإن الانغماس الوظيفي يربط العاملين برؤسائهم ومرؤوسيههم وبزملائهم والمتعاملين معهم ، والدور الرئيسي والحيوي الذي يلعبه انغماس الموظفين كحلقة وصل بين مستوى الإنتاجية من ناحية واقع المنظمات ، وحاجات الموظف من ناحية أخرى. وهذا الأخير موضوع دراستنا والذي يخص الفرد المنغمس في وظيفته وفق الخطة سابقة الذكر .

1 _ نشأة الانغماس الوظيفي :

لم يكن الإنغماس الوظيفي وليد اللحظة ؛ إلا أن ذلك المفهوم لم تتم بلورته إلا في عام 1990 حينما تقدم وليام خان أحد الأساتذة والباحثين في جامعة بوسطن بتعريف لمصطلح الإنغماس الوظيفي ، وبعد ذلك تم تطوير للمصطلح ليتضمن شعور القائد بمشاعر إيجابية تجاه بيئة عمله ، والشعور بالجدوى والمغزى من العمل الذي يقوم به والنظر إلى ضغوط العمل على أنها أمر يمكن إدارته ، ويتولد عنه مستقبل مشرق في بيئة العمل .

ومن ثم فإن يمكن القول بأن خان هو أول من تقدم بوصف نظري لطبيعة الإنغماس الوظيفي.

ولقد عرف الانغماس وتم تناوله بطرق عديدة إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل ، أو التوافق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية القائد أو التزامه نحو عمله . (الشبرمي ، 2019 ، ص 575).

وفي دراسة قامت بها جهة استشارية بإجراء مسح حول الإنغماس في العمل في مؤسسة (Goltup) ، وتوصلت الدراسة إلى أن المدير هو المفتاح لقوة العمل والسبب المباشر لتعزيز انغماس الموظف ، كما أكد James Cliftor وهو المدير التنفيذي للمؤسسة بأن الموظفين الذين لديهم علاقات وثيقة مع عاملين آخرين هم الأكثر انغماساً ل عملهم .

وفي الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية ، كانت هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة ، حيث يكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل المنظمة مستعدين لاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصالحها .

ولكن يرجع الفضل لصياغة المصطلح وتصوره من قبل **ويليام خان William A . Khan** ، بأنه

تسخير الفرد لكامل طاقته الجسدية والمعرفية والعاطفية من أجل تنفيذ المهام الوظيفية.

(دريد ، 2022 ، ص 925_ 926) .

2 _ خصائص الإنغماس الوظيفي : وتتمثل في مجموعة من الخصائص وهي :

الخصائص الشخصية : وتتمثل في الدافع والقيم والاتجاهات والنوع .

الخصائص الوظيفية : وتتمثل في الحوافز واستقلالية الوظيفة ، التنوع وتوصيف المهمات والمشاركة والتغذية العكسية .

الخصائص الاجتماعية : وتتمثل في العمل مع الآخرين ، المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح . (مهين الزبيق ، 2018 ، ص 24) .

- وإن هذه الخصائص مرتبطة مع بعضها البعض فالعمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلا من الخصائص الاجتماعية تتأثر بخصائص الفرد الشخصية كالنوع والقيم وهذه الأخيرة تتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالوصف التحصيلي والحوافز .

هناك مجموعة من الخصائص التي تساعد على زيادة مستوى الانغماس الوظيفي وتتمثل فيما يلي :

- الرغبة والقدرة على انهماك الفرد في وظيفته .
 - توفر إطار من القيم التي تحث الفرد على الإنغماس في عمله .
 - يجب مراعاة الاختلافات الشخصية التي تميز بين الأفراد من حيث النوع ومستوى التعليم ومدى الخدمة وقوة الحاجة والقوة ومستوى السيطرة .
 - يجب أيضا إثراء الوظيفة أثناء التصميم بما يتناسب وقدرات الفرد.
 - واخيرا مراعاة الخصائص الهامة من العمل والتي تجعل منه متنوعا في المهمات ووضوحها وأهميتها .
 - تشجيع الإدارة على مشاركة الأفراد في توفير مساحة من الابداع وتطبيق الأفكار في بيئة العمل.
- إن للانغماس الوظيفي الكثير من الخصائص منها الشخصية والمتمثلة في الدافع والقيم والاتجاهات والنوع ، أما الخصائص الوظيفية منها الحوافز والتنوع والمشاركة وغيرها من السمات ، واخيرا الاجتماعية والتي تتضح لنا في العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ، وكلها خصائص مرتبطة ببعضها البعض وتتأثر فيما بينها .

3 _ أهمية الانغماس الوظيفي :

- إن للانغماس الوظيفي أهمية كبيرة على مستوى الأفراد والمنظمات يمكن تلخيصها في نقاط كالتالي :
- يعتبر وسيلة جد مهمة وأساسية وذلك للتواصل والحماس والالتزام ، إذ أن الأفراد الذين لديهم درجات عالية من الالتزام يمتازون بالأداء الوظيفي المميز والذي يؤدي بذلك في ارتفاع إنتاجيتهم وحبهم لعملهم ومنظماتهم .
 - يساعد في توفير فرص العمل على الأمد الطويل ، اي أن الأفراد الذين لهم فترة طويلة في عملهم مع منظماتهم يجعلهم يشعرون بالاشباع لحاجاتهم ، فهم الاكثر احتمالية في امتلاكهم روابط منظمة قوية وزيادة في تمسكهم بالمنظمة .
 - يخفض الوقت والتكلفة وذلك من خلال المحافظة على العاملين بدلا من الإنفاق على توظيف عمالة جديدة والوقت المستغرق والإجراءات الروتينية المعقدة في التوظيف وإعداد برامج التدريب التطوير والتحفيز وغيرها .
 - يدخل في صميم العلاقة الوظيفية ذلك لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا مختلفا لتحقيق أهدافهم الخاصة وأهداف المنظمة على حد سواء .
 - عاملا مهما ورئيسيا للحفاظ على أفضل المواهب ، من خلال منح الفرصة أمام العاملين لتوظيف كل مهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم لإنجاز العمل المناط بهم .
 - الأمر المطلوب وفي غاية الأهمية هو بقاء الموظف في حياته الوظيفية لحين التقاعد ذلك لأنه يعكس على النجاح التنافسي للمنظمات ، أما في وقتنا الحاضر فإن الموظف يعيش في بيئة جد مضطربة لا يوجد فيها أي ضمانات في المستقبل لاستمراره في العمل الأمر الذي ينعكس سلبا على النجاح التنافسي لتلك المنظمات . (العطار ، 2014 ، ص 127 ، ص 128) .

4 _ العوامل التي تؤثر في الانغماس الوظيفي :

- توجد العديد من العوامل والظروف التي يمكن أن تسهم في خلق حالة الانغماس الوظيفي : - المستوى الوظيفي .

- التغذية الراجعة .
- العلاقة مع زملاء العمل (التعاون) .
- نوعية الإشراف الإداري الجيد .
- انطباق النفسي عن العمل بنحو عام .
- الرضا الوظيفي .
- المستوى التعليمي للوالدين .
- المستوى التعليمي .
- القيادة بالمشاركة .
- العمر .
- الخبرة العمالية .
- الاستقلال في أداء المهام . (أسيل ، 2016 ، ص 171)

يتأثر الإنغماس الوظيفي بالكثير من العوامل والتي تسهم في خلقه والمتمثلة في المستوى الوظيفي والتغذية الراجعة والعلاقة مع زملاء العمل وغيرها ... ، وكلها عوامل تساهم وتؤثر فيه بشكل من الأشكال .

ومنه تكمن أهميته في أنه وسيلة أساسية للتواصل والالتزام ، فهم أفراد يعتبرون لديهم درجات عالية من الالتزام وتوفير فرص العمل ويسهم في تخفيض الوقت والتكلفة والحفاظ على أفضل المواهب من خلال إتاحة الفرصة للعاملين في توظيف مهاراتهم .

5 _ مستويات الانغماس الوظيفي :

توجد ثلاث مستويات وهي كالآتي :

أ / **الإنغماس في الاقتراح** : يمثل الانغماس في الاقتراح تغييرا طفيفا مقارنة مع التوجه نحو الرقابة ، إذ يشجع الأفراد على تقديم الأفكار الهادفة لتطوير الطريقة التي يؤدي بموجبها العمل ، كما يكافئون على ذلك ، فإن الرقابة تبقى بيد الإدارة في قبول أو عدم قبول تلك الأفكار .

ب / **الانغماس الوظيفي** : يمثل الانغماس في الوظيفة تغييرا أكثر أهمية ، حيث يستطيع الأفراد تطوير المهارات واستعمالها ، كما يمتلك الأفراد استقلالية كبيرة في عملهم على التغذية العكسية عن العمل الذين يقومون به ، وهنا يقتصر دور المشرفين على التركيز في الدعم بدلا من التوجيه .

ج / **الانغماس المرتفع** : يحدث الانغماس المرتفع عندما تمنح المنظمة الأفراد العاملين فيها إحساسا بالمشاركة في الأداء الإجمالي لها . (جلاب ، 2011 ، ص 449) .

و عليه فإن مستويات الانغماس الوظيفي درجات مختلفة ، عندما يكون الانغماس في الاقتراح يكون مستواه طفيف ، وفي مستوى ثاني يكون تغييرا أكثر أهمية حيث يستطيع الفرد فيها أن يطور من مهاراته واستخدامها ، أما في المستوى الأخير يكون مرتفعا وبذلك تعطي المنظمة لأفرادها إحساسا بالمشاركة في أدائها .

6 _ استراتيجيات تعزيز الإنغماس الوظيفي :

وهنا بعض الاستراتيجيات التي تساهم في تعزيز الإنغماس في النقاط التالية :

أ / **العمل نفسه**: (**The work itself**) أن الطريقة التي يعتمد عليها والتي يتم بها العمل أو الوظائف ، هي التي تحفز الدوافع الذاتية نحو العمل .

ب / **بيئة العمل** : (**The work environment**) عبارة عن استراتيجية تقوم بزيادة الانغماس الوظيفي بشكل عام ، عن طريق تطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل ، وتعزز الاهتمام والإثارة في الوظائف . (العبادي ، 2012 ، ص 80 - 81 - 82) .

ج / **القيادة** : (**Leadership**) وهي تركز على ما يجب على القادة القيام به من أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الانغماس ، من تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم

كيفية توقعات عملهم ، ومهارات يحتاجونها للاستخدام وتشمل كذلك برمجيات التدريب الرسمي ، لكن اكبر تأثير سيكون من قبل مزج أساليب متنوعة من التعلم مثل إعادة التعلم ، والتدريب والتوجيه .

د / فرص النمو الشخصي: (Opportunities for Personal Growth) إن هذه الاستراتيجية وجب وضعها لخلق ثقافة التعلم ، وهو أمر يشجع التعلم ذلك لأنه معترف به من الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين ، والقادة عموماً كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهمكون فيها . (ماضي ، 2014 ، ص 26 - 27 - 28) .

وعليه فإن هناك استراتيجيات تعزز من الانغماس الوظيفي تكمن في العمل نفسه والتي يعتمد على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل ، كذلك بيئة العمل وتعتبر من الاستراتيجيات التي تزيد من الانغماس وذلك من خلال تطورات التي تطرأ على الثقافة ، أما بالنسبة للقيادة فهي تزيد من نسبة الانغماس من خلال تركيزها على الدور الذي يجب أن تقوم به القادة ، واخيراً النمو الشخصي ويعتبر موفراً لفرص التطوير والنمو لتعزيز انغماس الوظيفي .

7 _ المتغيرات الدالة على الانغماس الوظيفي

هناك العديد من المتغيرات الدالة على الانغماس الوظيفي للعاملين داخل أي منظمة منها :

- ان يمتلك العامل روابط قوية بوظيفته ويرى انه من الصعب كسرها .
- ان يحب العامل ويستوعب وظيفته معظم وقته .
- ان تكون معظم اهتمامته مركزة ومنصبة حول وظيفته .
- ان يكون العامل شديد التمسك بالدقة في أداء عمله بدرجة كبيرة .
- ان تكون معظم أهدافه الشخصية في حياته مرتبطة وموجهة نحو وظيفته .
- ان يشغل الموظف التفكير في وظيفته حتى بعد انتهاء وقت العمل .
- أن يحقق الغمل للعامل اكبر اشباع في حياته .
- ان تكون اهم أولويات العامل الاهتمام بوظيفته وانغماسه في أداء مهامها .
- ان تكون معظم الأشياء الهامة التي تحدث مندمجة في وظيفته الحالية بشكل او بآخر . (النجار ، 2017 ، ص 41) .

الخلاصة :

ومن خلال هذا توصلنا إلى أن الانغماس الوظيفي يكون نتيجة لدوافع متعددة المصادر إما داخلية، أي من الشخص نفسه ، بحيث تكون كامنة لدى الفرد ، أو خارجية تحدثها التغيرات المنظمة للفرد .

وكذلك يعتبر عنصرا مهما في بيئة العمل ، حيث يشير إلى مدى الالتزام الشخصي للفرد بعمله ، بما في ذلك الشعور بالانتماء ، والاستعداد لتقديم الجهود الإضافية ونجاح المشروعات ، كما يعطي اهتماما بالغاً من طرف المنظمات ، وحتى تحقق المنظمة وظائفها يجب توفير خصائص الانغماس ، وايضا يعتبر عاملا محفزا للإنتاج ويساهم في بناء بيئة عمل إيجابية .

الفصل الرابع :

الإجراءات المنهجية

لدراسة الميدانية

تقديم

- 1- أطر الدراسة
- 1-1 الإطار المكاني
- 1-2 الإطار الزمني
- 1-3 الإطار البشري
- 2- منهج الدراسة
- 3- ادوات الدراسة
- 4- مجتمع الدراسة
- 5- الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل .

تقديم

ان نجاح أي بحث علمي يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى نجاح اجراءاته المنهجية ، وذلك خاصة في جميع البيانات والمعطيات والمعلومات حول موضوع الدراسة ، ومن هذا المنطلق كان لزاما علينا السعي الى محاولة اسقاط هذه المعطيات على ارضية الواقع ، وذلك باتباع مجموعة من الاجراءات المنهجية لغرض الوصول الى حقائق ونتائج دقيقة .

وفي هذا الفصل سيتم وصف اجراءات الدراسة الميدانية ، التي تم القيام بها لتحقيق الاهداف المرجوة من هذه الدراسة ، حيث تتضمن تحديد الاطار المنهجي والذي يندرج تحته المنهج المعتمد ، مجتمع وعينة الدراسة ، الاستبيان مع كيفية بناءه ومعالجته .

1 _ أطر الدراسة :

1 _ 1 _ الإطار المكاني :

الإطار المكاني الذي أجريت فيه هذه الدراسة هو المؤسسة البسكرية للإسمنت بمدينة بسكرة

أ _ التعريف بالمؤسسة محل الدراسة :

شركة الاسمنت البسكرية للإسمنت:

هي شركة ذات أسهم خاصة ، بموجب القانون الجزائري يتم إنشاؤها في يناير 2009 ، المهمة الرئيسية للشركة هي انتاج وتسويق الإسمنت ومشتقاته ، تتكون من كيان واحد موجود في المقر الرئيسي للشركة . تبلغ مساحة المصنع 100 هكتار ، ويقع على بعد 18 كم شمال شرقي عاصمة ولاية بسكرة التي تحمل الاسم منها ، و 5 كم جنوب مدينة برانيس ، تستمد خاماتها الرئيسية من رواسب جبل مهر للحجر الجيري ، التي تقع على بعد حوالي 02 كم ، والطارف للطين الذي يقع على بعد 15 كم ، تضم الشركة أزيد من 1400 منصب عمل مباشر وغير مباشر .

نشاطات الشركة :

من خلال خطوط الإنتاج الثلاثة التي تعمل بشكل جزئي منذ يونيو 2016 ، تنتشط الشركة في انتاج وتسويق الإسمنت و مشتقاته .

بحيث دخل الخط الاول مرحلة الإنتاج سنة 2016 ، أما الخط الثاني والثالث فدخلوا مرحلة الإنتاج سنة 2017 .

القدرة الإنتاجية اليومية للخطوط الثلاث كما يلي :

الخط الاول : 2000 طن كلنكر رمادي

الخط الثاني : 6000 طن كلنكر رمادي

الخط الثالث : 6000 طن كلنكر رمادي

القدرة الحالية 5.000.000 طن / سنة ، على هذا النحو تجدر الإشارة إلى أن مصنع " البسكرية للإسمنت " يصنع اربع انواع من الاسمنت ولديه الوسائل التقنية لتصنيع جميع انواع الاسمنت الشائعة :

CEM I 42,5 N SR3 LH / 1

CEM II / B – L 32,5 R / 2

CEM II / A – L 42,5 R / 3

CEM I 42,5 R / 4

بالإضافة إلى النشاط الرئيس وهو انتاج الاسمنت ، وتقوم الشركة بأنشطة أخرى من بينها :

- _ صيانة واصلاح آلات المحاجر والاشغال العامة .
- _ صيانة واصلاح معدات الانتاج ، من خلال ورشة الصيانة الميكانيكية والكهربائية وصناعة الغلايات .
- _ معالجة مياه الصرف الصحي .
- _ تأجير معدات المناولة .

اختارت هذه الشركة أن تتخذ توجهها واضحا جدا في الجودة من خلال منتوجاتها ، من أجل تقديم منتوجات الاسمنت عالية الأداء لعملائها والمستهلكين ، وبدأت نتائج هذه السياسة تظهر بمجرد ركود السوق المحلية الجزائرية ، حيث أحدثت أعمال

الشركة الفرق من خلال الاستمرار في التقاط نقاط النمو و بطريقة ملحوظة .

ويمكن توضيح الهيكل التنظيمي للشركة في ملحق رقم 04

مصالح المؤسسة :

- تحتوي على 11 مديرية وكل مديرية تحتوي على مصالح وفروع .
- _ المديرية العامة : وتحتوي على : مدير تنفيذي عام ، نائب المدير العام ، مساعد الرئيس التنفيذي ، الأمانة ، مساعدالخاص بالاتصالات، مساعد خاص بالشؤون القانونية ، مساعد للتحميل SMQ .
- _ مديرية الصيانة .
- _ مديرية الإنتاج .
- _ مديرية الموارد الخام .
- _ مديرية الأداء .

- __ مديرية التنمية .
- __ مديرية الموارد البشرية .
- __ مديرية التجارة .
- __ مديرية المحاسبة والمالية .
- __ مديرية D'APROVISIONNME
- __ مديرية الرقابة الإدارية والتدقيق .

الجدول رقم (01) توزيع الموظفين العاملين في المصالح بمؤسسة الإسمنت

	
عدد الموظفين و العاملين	المصالح
27	المديرية
135	الصيانة
374	الإنتاج
255	المواد الخام
51	الأداء
58	التنمية
53	الموارد البشرية
45	التجارة
9	التوريد
56	الإمداد
12	التدقيق و الرقابة الإدارية
1075	المجموع

مبررات اختيار المجال المكاني :

في هذه الدراسة تم اختيار المؤسسة العسكرية للاسمنت برانيس بسكرة وذلك للأسباب التالية :

السبب الاول : يتعلق بإمكانية الحصول على نتائج يمكن تعميمها ، وايضا بما انها تعتبر مؤسسة مقابلة أي ان صاحب المؤسسة هو المخطط والمنفذ لها ، نظرا لانه يتكون من مدير مؤسسة ونوابه ، رؤساء اقسام ، رؤساء مصالح مما يشكلون مجموعة صغيرة وعليه تم اختيار المؤسسة في حدود الامكانيات الزمنية المحددة للدراسة ، ومن اجل تحقيق الحجم المناسب والملائم حسب شروط العينة واهداف الدراسة

السبب الثاني : يتعلق بالحصول على الموافقة من قبل مدير المؤسسة لاجراء الدراسة الميدانية ، وعليه كما هو معلوم لدى الباحثين في مختلف التخصصات ، ان الحصول على تلك الموافقة ليس بالامر السهل ما لم يوجد لدى الباحث السبيل الذي يسهل عليه الامر ، وبالتالي يعتبر السبب الرئيسي في التوجه لتلك المؤسسة دون غيرها .

- كذلك كلما كان حجم مجتمع الدراسة اقرب الى حجم مجتمع البحث كلما كان التمثيل ادق .

الإطار الزمني :

بعد أن تم قبول عنوان الدراسة من طرف اللجنة العلمية بدأت الانطلاقة الأولى للدراسة وذلك بتاريخ 18 اكتوبر 2023 تم الانتقال في البحث عن المراجع التي تخدم متغيرات الدراسة ، ومن ثم الانطلاق في الجانب النظري ، أما الانطلاقة في الدراسة الميدانية بمؤسسة العسكرية للاسمنت البرانيس بسكرة ، والتي تمت على فترات استغرقت الكثير من الوقت وذلك ابتداء من تاريخ 17 مارس إلى غاية 05 افريل (، وذلك لأسباب قانونية اولاً، ثم تعرض الباحثة لعراقيل من طرف المسؤول عن الاستقبال والإستعلام في فهم جوهر الموضوع وضبط عينة الدراسة النهائية نظرا للعدد الكبير للعمال بها .

_الفترة الاولى : كانت مدتها 03 ايام تم خلالها الانتظار في الحصول على موافقة مدير المؤسسة محل الدراسة لإجراء هذه الدراسة .

_ والفترة الثانية : (الاستطلاعية) واستغرقت هي الأخرى 03 ايام تم التعرف خلالها على سير العمل بالمؤسسة والتعرف على العدا النهائي للعمال بها ، وتوزيعهم على المديرية الموجودة بالمؤسسة .

_ أما الفترة الثالثة : تم خلالها توزيع الاستبيان بتاريخ 24 مارس 2024 .

وقد تم جمع واسترجاع استبيان الدراسة بتاريخ 05 افريل وتفرغ البيانات في جداول احصائية .

الإطار البشري :

أما عن المجال البشري للدراسة فقد ضم عمال واداريين مؤسسة العسكرية للإسمنت والذي قدر عددهم الإجمالي 1075 .

2-منهج الدراسة :

إن أي دراسة علمية من الدراسات تعتمد على المنهج العلمي ، حيث أن اختيار المنهج خطوة أساسية في البحث العلمي ،فهو عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق هدف بحثه ، ولأن هذه الدراسة وصفية لكونها تهتم بدراسة إحدى الظواهر والتي تتمثل في دراسة العمل المقاولاتي وعلاقته بالانغماس الوظيفي ، لذا جاء اختيار المنهج الوصفي والذي يعد من أكثر المناهج استخداما في ميدان العلوم الاجتماعية لما يتميز به من خصوصيات تتلاءم وطبيعة الظاهرة الاجتماعية ، والذي يعرف بأنه طريقة لوصف دقيق وتفصيلي لظاهرة ما أو موضوع المراد دراسته على صورة نوعية أوكمية رقمية، وذلك للتوصل إلى النتائج على شكل أرقام معبرة و القيام بتفسيرها .

وقد تم تطبيق المنهج الوصفي وفقا للخطوات التالية :

- تحديد موضوع الدراسة العمل المقاولاتي وعلاقته بالانغماس الوظيفي .
- ثم جمع البيانات والمعلومات النظرية الخاصة بالدراسة ومتغيراتها و بعد ذلك تحديدها في تساؤل رئيسي هو :

ما دور العمل في المقولة في تعزيز فعل الانغماس الوظيفي ؟

- بعد ذلك تم جمع البيانات والمعلومات التي يتساعد في هذه الدراسة وذلك من خلال الاعتماد على استمارة الاستبيان المطبقة على العمال والإداريين في مؤسسة العسكرية للإسمنت ، ولأن المنهج الوصفي لا يقتصر فقط على وصف الظاهرة وجمع المعطيات عنها ، بل يتعدى إلى تصنيفها

وتتظيمها والتعبير عنها كميًا وكيفيًا ، فقد تم الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية (النسب المئوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، ألفا كرونباخ) .

_ ثم الانتقال الى التحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها والوصول إلى الاستنتاجات .

3- ادوات الدراسة :

تستعين الدراسات العلمية على أدوات جمع البيانات المعلومات ، و التي يستخدمها الباحث للإجابة على التساؤلات المطروحة والوصول إلى نتائج وبالنسبة لهذه الدراسة تم استخدام الأداة التالية :

_ **الاستبيان** :وهي الأداة الرئيسية و الوحيدة للدراسة الحالية حيث أخذت الكثير من الوقت والجهد لإعدادها في شكل نهائي .

_ **أما بالنسبة للمقابلة** : تعذر علينا القيام بها ذلك لبعض الصعوبات ولأسباب خاصة ، والتي كانت من الممكن أن تحدد بصورة أوضح لموضوع الدراسة ، لذا فقد تم الاستعانة بأداة واحدة وهي استمارة الاستبيان في هذه الدراسة .

ويعد الاستبيان أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة المحددة ، والتي تعرف بأنها مجموعة من الاسئلة المرتبة حول موضوع معين ، تسلم باليد للمعنيين او ترسل بالبريد ، بقصد الحصول على معلومات وآراء وتصورات المبحوثين حول موضوع الظاهرة ، وتعتبر من أكثر الادوات استخداما في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية .

وقد جاء استبيان الدراسة الحالية بعد ثلاثة محاولات كثيرة لصياغته النهائية ، وقد عرض على الأستاذة المشرفة لتدقيقه وبناءا على مقدمته تم تصحيح بعض الأخطاء وعرضه على المحكمين في التخصص ومن خلال ما قدموه من توجيهات تم استغلالها في الكشف عن مواطن الضعف والخلل وصياغته في شكله النهائي والنزول به إلى الميدان وقد تمت المساعدة من بعض الزملاء في توزيع الاستبيان .

وجاء الاستبيان بالشكل الآتي حيث قسم إلى قسمين القسم الأول البيانات الشخصية وضعت فيها الباحثة المعلومات الشخصية للمبحوث بلغ عددها (عبارة 04) قصد التعرف على جزئيات المبحوثين لكل أفراد العينة ، والقسم الثاني تضمن الربط بين ابعاد متغيري الدراسة ومؤشراتها وقسمت إلى (3 ابعاد) وكل

بعد إلى (3 مؤشرات) حيث فيها كم متنوع من العبارات ذات الخيارات حتى لا يمل المبحوث منها وتعطي له حرية إبداء رأيه دون قيد بلغ عددها (24 عبارة) موزعة على الأبعاد والمؤشرات وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الرباعي لقياس استجابات المبحوثين لعبارات الاستبيان حسبما يوضحه الجدول وبعد توزيع وجمع استبيان الدراسة تمت الإجابة من طرف عينة الدراسة على الإجابة على جميع الاستمارات والعبارات والمعلومات الشخصية .

الجدول رقم (02) : درجات مقياس القياس

الإستجابة	دائما	غالبا	نادرا	أبدا
الدرجة	4	3	2	1

صدق وثبات أداة الاستبيان :

1 _ صدق الأداة :

للتأكد من صدق أداة الاستبيان قامت الطالبة بالاعتماد على الصدق الظاهري إذ عرضت الأداة - الاستبيان - على مجموعة من أساتذة شعبة علم الاجتماع بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة للاخذ بملاحظاتهم ومقترحاتهم في :

√ مدى ملائمة عبارات موضوع الدراسة .

√ مدى ملائمة العبارات مع محاور المدرجة ضمنها .

√ سلامة لصياغة ووضوح العبارات، وتوافقها مع التخصص والموضوعية العلمية .

√ مدى موضوعية ابعاد المتغيرات .

وقد تم الأخذ بجميع الملاحظات والتوجيهات والمقترحات التي أبدتها المحكمين حول الاستبيان من تدارك الأخطاء و تصحيحها وتغيير بعض العبارات بما يخدم الدراسة .

الجدول رقم (03) : نتائج ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة :

2 - حساب ثبات الإستبيان "ألفا كرونباخ"

عدد العبارات	ألفا كرونباخ	المحاور
8	0.663	المحور الأول
8	0.679	المحور الثاني
8	0.658	المحور الثالث

نتائج التحليل الإحصائي spss

من خلال احتساب معامل ألفا كرونباخ لمختلف محاور متغيرات الدراسة؛ حيث كان هذا المعامل جد مقبول متجاوزا 60%، ما يدل على ثبات الأداة في قياس المتغيرات في ظل ظروف مختلفة. حيث يتضح من الجدول أعلاه أن جميع قيم معامل ألفا كرونباخ لمختلف المحاور و الاستمارة ككل هي قيم تفوق القيمة المرجعية 0.5 فقد تراوحت قيمه بين (0.579- 0.663)، حيث كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ مقبولة في كل محاور الدراسة، حيث تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الأول للدراسة المتمثل في "العمل المقاولاتي و التفاني: بعد التفاني " (0.663). فيما سجلت قيمة (0.579) بالنسبة للمحور الثاني للدراسة "العمل المقاولاتي و الانهماك بعد: الإنهماك"، أما المحور الثالث العمل المقاولاتي و الانتماء بعد: الإنماء' فكانت قيمته (0.658) مما يعني أن كل البنود تساهم في ثبات المقياس، أي أن كل أسئلة المقياس مهمة و لا يمكن أبدا حذفها أو الاستغناء عنها. كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ مقبولة بالنسبة للاستمارة حيث بلغت قيمة معامل الثبات للأداء ككل (0.593) ، و هي دالة على الإتساق الداخلي للبنود الواردة في الاستمارة، و هذا ما يعطيه درجة مقبولة من الثبات.

و بناء على ما سبق نكون قد تأكدنا من صدق و ثبات استبانة البحث مما يجعلنا على ثقة تامة بصحتها و صلاحيتها لتحليل النتائج و الإجابة على تساؤلات البحث و اختبار الفرضيات.

4-مجتمع الدراسة :

إن البحوث الاجتماعية تعتمد في الوقت الحالي على العينات بنطاق واسع ، كونها أكثر اقتصادا في النفقة على البحث، حيث تساعد على ضبط مفردات بحثه ضبطا دقيقا ، وتتطلب دراسة ظاهرة أو مشكلة ما توفر بيانات ومعلومات حولها وللحصول عليها ، وجب على الباحث تحديد مجتمع دراسته القابل للبحث وتحديد العينة تحديدا واضحا ودقيقا ، وذلك تالفا لأخطاء قد تقع في نتائج الدراسة ينجر عنها تغييرا لمجرى بحثه . ويمكن تعريف مجتمع البحث بأنه : " مجموع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على البيانات " (علي معمر، 2008 ، ص 184)

تحديد نوع وحجم العينة :

يتوقف حجم العينة على نسبة التقارب الموجود بين العينة والمجتمع الاصلي، فإذا كان تجانس وتقارب قائم بين أفراد العينة والمجتمع الأصلي ، فإنه يمكن اخذ عدد صغير ومعبر عن الواقع ، أما إذا كان هناك تباين بينهما كبير فلا بد من أخذ عينة كبيرة حتى يمكن اخذ معلومات كافية عن الموضوع (بوحوش، 1985 ، ص 36) .

وبما أن مجتمع البحث معلوم كما فحسب طبيعة هذه الدراسة فإن المجتمع المستهدف هم القادة والموظفين والعاملين بالمؤسسة الصناعية بولاية بسكرة - مؤسسة الاسمنت ، موزعين على مختلف الأقسام والمصالح ، أي أن الدراسة تمت بتطبيق العينة العشوائية الطبقية .

وعليه بما أنا لمجتمع غير متجانس ومن أجل تمثيل المفردات بنفس النسبة تم تطبيق العينة العشوائية الطبقية و هي :

" عبارة عن عينة عشوائية تتكون من عدة فئات أو طبقات وهي تناسب المجتمع غير المتجانس " (محمد راجح، 2022 ، ص 58) .

ومن أجل تحديد حجم العينة وفقا لعوامل الموضوعية والعلمية ، ينبغي اختيار النسبة المناسبة حسب نوع الدراسة وطبيعة المجتمع البحثي ، كذلك لابد من الاستعانة بمجموعة من القواعد والقوانين ، وعليه تم تطبيق العينة العشوائية الطبقية وفق الخطوات التالية :

_ تحديد النسبة المحددة من المجتمع الاصلي هي 10 % كعينة ممثلة بما يتوافق مع إمكانية الباحثة ، بالإضافة إلى أنه لا يوجد حجم أمثل للعينة متفق عليه بين المختصين، و بتطبيق معادلة النسبة المئوية :

$$1075 \times 10 \div 100 = 107,5 \approx 108$$

_ أي تم توزيع الاستبيانات الخاصة بالموظفين والعاملين على 108 موظف وعامل بمؤسسة العسكرية للإسمنت .

_ تحديد النسبة المطلوبة من كل طبقة وذلك بتطبيق المعادلة التالية:

$$\text{عدد أفراد العينة الكلية} \times \text{عدد أفراد الطبقة} = \frac{\text{حجم العينة في كل طبقة}}{\text{عدد أفراد المجتمع}}$$

جدول رقم (04): حجم العينة وفق المصالح بمؤسسة الإسمنت

حجم العينة وفق المصالح بمؤسسة الإسمنت		
عدد الموظفين في كل طبقة %10	عدد الموظفين والعاملين	المصالح
3	27	المديرية
14	135	الصيانة
37	374	الإنتاج
25	255	المواد الخام
5	51	الأداء
6	58	التنمية
5	53	الموارد البشرية
5	45	التجارة
1	9	التوريد
6	56	الإمداد
1	12	التدقيق و الرقابة الإدارية
108	1075	المجموع

وقد تم توزيع الاستبانة وذلك حسب الجدول رقم ... لتعيين حجم العينة الموضح في اعلى الجدول وتم استرجاع 90 استبانة واعادة التوزيع الى ان تم جمع العدد المطلوب وهو حجم العينة وهي صالحة للتحليل.

5- الأساليب الاحصائية :

بعد استرجاع ما تم توزيعه من الاستبيانات الموزعة على المبحوثين تم تفرغها وادخال بياناتها في برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (**spss-v-21**) وذلك لمعالجتها وتحليلها باستخدام الأساليب الاحصائية التالية :

✓ **الفا كرونباخ** : لقياس مدى ثبات اداة الدراسة .

✓ **الانحراف المعياري** : من اهم استخداماته يقيس درجة التشتت بين استجابات الدراسة والتعرف على مدى توزع هذه الاستجابات بشكل طبيعي ام لا .

✓ **المتوسط الحسابي** : يصف الظواهر ومعرفة اتجاه تمركز الاجابات .

✓ **النسبة المئوية** : وصف مجتمع الدراسة وتحديد نسبة استجابته ..

✓ **معامل الارتباط بيرسون** : يدرس العلاقة بين المتغيرين .

خلاصة الفصل :

مما سبق تم التطرق في هذا الفصل الى اهم الاجراءات المنهجية للدراسة كاستراتيجية متبعة عند اجراء البحث ، حيث تم اختيار انسب الطرق التي تعين تنفيذه بشكل ملائم ، فتم التعريف بمجال الدراسة المكاني ، وذلك بعرض نبذة عن مؤسسة الاسمنت والتي تمثل مجتمع الدراسة ثم التعريف بمجال الدراسة الميداني الزمني اي تحديد الفترة التي اجريت فيها الدراسة من بدايتها الى نهايتها .

وكذلك عرض كيفية اختيار عينة البحث ، بالاضافة الى اداة البحث كما تم التاكد من صلاحيتها لقياس ما اعدت له ، مع الاشارة الى اهم الاساليب الاحصائية لمعالجة لبيانات كمي والتي ستعين في التحليل الكيفي، وكل هذا جاء بناء على خطوات المنهج الوصفي

الفصل الخامس :

معرض و تحليل و مناقشة النتائج

تقديم :

تأتي مرحلة تحليل وتفسير البيانات بعدما ان ينتهي الباحث السوسيولوجي من عرض الفصول الخاصة بالدراسة من الاطار العام الى الفصول النظرية بعد جمع البيانات من عينات الدراسة وتهدف هذه الخطوة التنظيم وترتيب تلك البيانات من اجل اخراجها على شكل معلومات جديدة كإجابة عن بنود الدراسة ومن اجل تفسير متغيرات يتخذ الباحث الاسلوب المناسب للتحليل الكمي والكيفي في حدود الاهداف المحددة والذي يساعد على تقدير درجة المعطيات الاحصائية ومعرفة مدى الارتباط بين متغيرات الظاهرة وعليه يتم في الاخير تطرق الى الفصل التطبيقي لعرض وتحليل وتفسير ومناقشة بيانات الدراسة بهدف محاولة اسقاط ودمج الاطار النظري على ما تم التوصل اليه من معطيات ليتم التوصل الى نتائج علمية يعتمد عليها في دراسته وتكون قابلة للتعميم .

اولا : مستويات تحليل البيانات الميدانية

لدينا بيانات حول متغيري الدراسة تضمنت 24 عبارة موزعة على ثلاثة ابعاد وفق متغير الانغماس الوظيفي :

المحور الاول : دور العمل المقاولاتي في تعزيز الانتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .

المحور الثاني : دور العمل المقاولاتي في تنمية الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .

المحور الثالث : دور العمل المقاولاتي في تقوية التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .

كانت العبارات مغلقة ذات مقياس رباعي ولتسهيل ذلك تم الاعتماد على المعالجة الاحصائية spss v21 ولمعرفة درجة اتجاه الباحثين على بنود الاستبيان حددت الاوزان من 1 الى 4 وللحكم على المؤشرات الاحصائية خاصة المتوسط الحسابي الذي يعكس درجة القبول او الرفض حددت المجالات كالآتي :

المدى يعبر عن الفرق بين اكبر قيمة واصغر قيمة في المقياس $4 - 1 = 3$ طول المدى هو حاصل قسمة المدى على عدد مجالات التحليل أي : $3 / 3 = 1$.

وعليه فتحديد حدود المجالات الثلاثة هي معيار الحكم والتي تعبر عن استجابات الباحثين على عبارات ابعاد الاستبيان يكون من خلال اضافة 1 في كل مرة حيث تكون المجالات كالآتي :

[2-1] نادرا -أبدا ← ضعيف

[3-2] غالبا ← متوسط

[4-3] دائما ← قوي

ثانيا : عرض وتحليل البيانات الميدانية

1 - العرض الوصفي للبيانات الشخصية :

1-1- العرض الوصفي للعمر :

الجدول رقم (05) :

النسبة المئوية	التكرار	العمر
24.1	26	من 20 إلى 30
43.5	47	من 30 إلى 40
29.6	32	من 40 إلى 50
2.8	3	من 50 إلى 60
100	108	المجموع

نتائج التحليل الإحصائي spss

يتضح من خلال الجدول رقم (01) الذي يبين سن عينة من العاملين بالمؤسسة الصناعية العسكرية للإسمنت-بسكرة- ، فنجد بأن أعلى نسبة 43.5% للفئة العمرية {من 31 إلى 40 سنة}، ثم تليها 29.6% للفئة أقل {من 41 إلى 50 سنة} ، أما نسبة 24.1% فقد سجلت في الفئة {من 20 إلى 30 سنة} ، في حين أن أدنى نسبة بلغت 2.8% للفئة {من 51 إلى 60}.

نستنتج مما قد عرض سالفًا بأنه قد سجلت نسب عمرية متقاربة نوعًا ما بين العاملين بمؤسسة الصناعية العسكرية للإسمنت -بسكرة-.

1-2- العرض الوصفي للمؤهل العلمي :

الجدول رقم (06) :

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
4.6	5	متوسط
37	40	ثانوي
58.3	63	جامعي
100	108	المجموع

نتائج التحليل الإحصائي spss

بالنظر إلى الجدول رقم (02) نلاحظ أن الفئة الأكبر هي فئة الجامعي، حيث قدرت نسبتهم ب 58.3%، ثم تليها فئة الثانوي حيث بلغت نسبتهم 37% ، بينما سجلت أدنى بالنسبة للمستوى المتوسط بحيث قدرت ب 4.6%، أما مستوى الابتدائي فلم يسجل أي نسبة أي نسبتته معدومة..

من خلال المعطيات الموضحة أعلاه يمكننا أن نفسر أن الاختلاف في المستويات التعليمية للعمال بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة- يعود إلى عدة أسباب أولها أن المؤسسة تتطلب مؤهلات علمية مختلفة باختلاف نوعية العمل فالإدارة مثلا تستوجب مستوى تعليمي عال أما العمل كحارس أمني يستوجب مستوى أقل ، لذا فاختلاف مناصب الشغل يسمح للعمال ذوي المستوى العادي العمل في المجال الذي يناسبهم. كما يمكن إرجاع هذا الاختلاف إلى الحاجة للعمل لتأمين دخل و تلبية الحاجيات.

1-3- العرض الوصفي للمستوى الوظيفي :

الجدول رقم (07) :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الوظيفي
23.1	25	موظف بمصلحة الشراء
7.4	8	موظف بمصلحة الوسائل العامة
7.4	8	مخبري
6.5	7	مهندس آليات
26.9	29	عون إدارة
7.4	8	موظف بالمحاسبة
8.3	9	موظف بمصلحة المواد الأولية
7.4	8	موظف بمصلحة الأرشيف
5.6	6	أمين مخزن
100	108	المجموع

نتائج التحليل الإحصائي spss

استنادا إلى الجدول رقم(03) يتضح لنا أن هناك مستويات وظيفية متنوعة بالمؤسسة الصناعية للإسمنت - بسكرة- يتوزع عليها الموظفين بنسب متفاوتة، و بخصوص عينتنا المدروسة نجد أن هناك 26.9% من الموظفين يشتغلون كعون إدارة ، و سجلت نسبة 23.1% موظفين بمصلحة الشراء، كما سجلت نسبة 8.3%موظف بمصلحة المواد الأولية بينما نجد نسب متساوية موزعة على المستويات موظف بمصلحة الوسائل العامة، مخبري، موظف بالمحاسبة، موظف بمصلحة الأرشيف بلغت نسبتهم 7.4%، كما نجد نسبة 6.5% سجلت لدى عدد مهندس آليات، إضافة إلى نسبة 5.4% موظف كأمين مخزن.

و عليه يمكننا القول بأنه توجد مستويات وظيفية متعدد بالمؤسسة الصناعية للإسمنت- بسكرة- يتوزع عليها الموظفين حسب الاحتياج و ماهية العمل.

1-4- العرض الوصفي لسنوات الخبرة :

الجدول رقم (08) :

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
19.4	21	من 6 أشهر إلى أقل من عامين
22.2	24	من عامين إلى أقل من 4 سنوات
58.3	63	من 4 سنوات فما فوق
100	108	المجموع

نتائج التحليل الإحصائي spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه رقم(04) بأن أعلى نسبة من العمال ذوي خبرة تراوحت من 4 سنوات فما فوق بحيث قدرت نسبتهم ب 58.3%، أما من عامين إلى 3 سنوات فقد بلغت نسبتهم 22.2، في حين سجلت أقل نسبة 19.4% للموظفين من 6 أشهر إلى عام.

و عليه يمكننا القول بأن العاملين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة- يتمتعون بسنوات خبرة متنوعة لكلا حسب أسبقيته المهنية.

ثالثا : العرض الوصفي للبيانات، المحور الاول :

الجدول رقم : (09)

العرض الوصفي لبيانات التفرغ :

الرتبة	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا 1	نادرا 2	غالبا 3	دائما 4	رقم العبارة	التدريب	التكرار
4	دائما	0.74883	3.6667	6	/	18	84			

				5.6	/	16.7	77.8	النسبة المئوية	ضروري للوظيفة التي تشغلها
3	دائما	0.66977	3.6667	/	12	12	84	التكرار	يحفزني العمل
				/	11.1	11.1	77.8	النسبة المئوية	بالدافعية نحو أهدافي.
8	غالبا	0.89458	3.1481	6	18	38	46	التكرار	يعد عملي مصدر
				5.6	16.7	35.2	42.6	النسبة المئوية	إلهامي.
6	دائما	0.95049	3.4444	10	5	20	73	التكرار	حبي لعملي
				9.3	4.6	18.5	67.6	النسبة المئوية	يجعلني أقتنه.
5	دائما	0.97156	3.5000	9	10	7	82	التكرار	أبذل جهدتي في
				8.3	9.3	6.5	75.9	النسبة المئوية	العمل على قدر استطاعتي
1	دائما	0.49922	3.7778	1	1	19	87	التكرار	يجعلني العمل
				0.9	0.9	17.6	80.6	النسبة المئوية	شخصا خبيرا في أدائي
2	دائما	0.56093	3.7222	/	6	18	84	التكرار	يشعرني عملي
				/	5.6	16.7	77.8	النسبة المئوية	بالحماس

										المستمر
7	غالبا	1.15571	3.1944	19	6	18	65	التكرار	كل	
				17.6	5.6	16.7	60.2	النسبة المئوية	أهدافي الحياتية ترتبط بجديتي في العمل.	
دائما		0.87	3.49	المستوى الكلي لبعد التفاني						

نتائج التحليل الإحصائي spss

تحليل بعد التفاني :

العبارة رقم (06) : يجعلني العمل شخصا خبيرا في أدائي

بالنظر إلى الجدول رقم (05) الموضح أعلاه من خلال العبارة رقم (06) نجد أن نسبة 80.6% كانت إجابات المبحوثين بالخيار 'دائما' على أن أغلبية الإجابات أكدت أن العمل يجعل من الشخص خبيرا في أدائه، و هي النسبة الأكبر، بينما بلغت إجابات المبحوثين للخيار غالبا 17.6. في حيث سجل الخيارين نادرا و أبدا نفس النسبة و هي 0.9.

و عليه جاءت هاته العبارة في المرتبة (01) من حيث الأهمية المبحوثين بمتوسط حسابي 3.7778 و انحراف معياري 0.49922.

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة- تعبر على أن القيام بالعمل يكسب العامل خبرة في أدائه مع مرور الوقت شرط أن تتوفر هناك بعض الأساسيات كالإتقان في العمل، حضور البرامج التدريبية ، عدم التخوف من تجارب جديدة و الإكثار من العمل التطوعي و الإضافي ، و من المعلوم أن اكتساب خبرة مهنية لا يقاس بضمان العمل فقط إنما بكيفية ممارسته و الوقت المطلوب.

العبارة رقم (07): يشعرنني عملي بالحماس المستمر

استنادا إلى الجدول أعلاه رقم (05) نجد أن نسبة 77.8% كانت إجابات المبحوثين على الاقتراح 'دائما' على أنهم يشعرون بالحماس أثناء العمل و هي النسبة الأكبر م ، بينما سجلت نسبة 16.7% موجهة نحو الخيار 'غالبا'. في حين بلغت أدنى نسبة 5.6% للخيار نادرا. أما الخيار أبدا فلم يسجل أي استجابة.

و عليه فالعبارات جاءت في المرتبة 2 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.7222 و انحراف معياري 0.56093

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة-تعبّر على أن العمل بهذه المؤسسة يزيد من حماسهم و هذا دليل واضح على الراحة النفسية التي يتحلى بها العمال، فالحماس عامل نفسي مرتبط بنوع العمل و هو أمر مطلوب في مؤسسات العمل. لأن الحرص على توفير الرفاهية النفسية للعمال يساعد على تحسين الأداء الوظيفي وتقليل غياب الموظفين وتقليل معدلات الاستقالة .وهذه كلها فوائد يمكن استكشافها بشكل أكثر من خلال تحقيق الإنتاج الكافي و النجاح المستمر.

العبارة رقم (02): يحفزني العمل بالدافعية نحو أهدافي.

اعتمادا على الجدول أعلاه رقم (05) و بالنظر إلى العبارة رقم (02) و التي تنص على انه يحفزني العمل بالدافعية نحو أهدافي نجد أن نسبة 77.8% من المبحوثين إجابتهم كانت موجهة نحو الخيار 'دائما' ، في حين أن سجلت نسب متساوية قدرت ب11.1% للخيارين غالبا و نادرا، أما الخيار أبدا فلم يسجل أي نتيجة.

و عليه العبارة جاءت في الرتبة 3 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.6667 و انحراف معياري 0.66977

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تعبّر على أنهم أكدوا على العبارة ، بحيث أن العمل بالمؤسسة الصناعية للإسمنت- بسكرة - يقوم بتحفيز العمل على تحقيق أهدافهم سواء على الجانب المهني أو الاجتماعي بحيث يقدم لهم تسهيلات تساعد على العمل بأريحية و يقوي اندفاعهم.

العبارة رقم (01): التدريب ضروري للوظيفة التي تشغلها

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) و استنادا على العبارة رقم (01) نجد أن نسبة 77.8% من إجابات المبحوثين سجلت للخيار 'دائما' على أن العمل يشعر الفرد بقيمته الفعالة في المجتمع. بينما

سجلت نسبة 16.7% في الخيار 'غالبا'. في حين بلغت قيمة الخيار أبدا 5.6%، أما بالنسبة للخيار نادرا فلم يسجل أي استجابة.

و عليه العبارة جاءت في الرتبة 4 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.6667 و انحراف معياري 0.74883

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تعبر على أنهم وافقوا على العبارة ، و هذا دليل على أن للعمل أهمية جوهرية في حياة الفرد و المجتمع، فالعمل يسهم في تحسين الصحة النفسية للإنسان و يمدّه بالطاقة الإيجابية و يشعر الفرد بالرضا و تحقيق الذات و يجعل من حياته منظمة ، و هذا ما ينعكس على بناء مجتمع قوي.

العبارة رقم (05): أبذل جهدي في العمل على قدر استطاعتي

بالعودة إلى الجدول رقم (05) و خاصة العبارة رقم (05) نجد أن نسبة 75.9% سجلت على الخيار 'دائما' التي تنص على أن العمال يبذلون جهدهم في العمل على قدر استطاعتهم، أما الخيار 'نادرا' فكانت نسبته 9.3%. و تليها نسبة 8.3% للخيار أبدا، فيما سجلت نسبة ضئيلة جدا بلغت 6.5% للخيار 'غالبا'.

و عليه احتلت العبارة رقم 05 الرتبة 05 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.5000 و انحراف معياري 0.97156.

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تعبر على أنهم صرحوا بتفانيهم في تأدية أعمالهم. فالاجتهاد يساعد الفرد على تحقيق الأهداف المرجوة في مجال عمله . و من البديهي أنه عندما يكون الشخص ملتزماً ومجتهداً، يولي اهتماماً كبيراً لتنفيذ المهام الموكلة له بكفاءة وفعالية، ويسعى لتحقيق النتائج المرجوة. إن الاجتهاد يسهم في تقوية التركيز والتفاني لدى الفرد لتحقيق التقدم والنجاح.

العبارة رقم (04): حبي لعملي يجعلني أتقنه.

بالاستناد على الجدول رقم (05) و بالنظر إلى العبارة رقم (04) نجد أن أكبر نسبة من المبحوثين فضلوا الإجابة بالخيار 'دائما' حيث بلغت نسبتهم 67.6% على أن حبهم للعمل يجعلهم يتقنونه. في حين نجد أن نسبة 18.5% من إجابات المبحوثين سجلت في الخيار 'غالبا'. بينما الخيار 'أبدا' فكانت قيمته 9.3%، أما أقل نسبة فسجلت للخيار 'نادرا' بلغت 4.6%

و عليه جاءت العبارة في الرتبة 06 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.4444 و انحراف معياري 0.95049

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت- بسكرة- تعبر على أنهم أكدوا على العبارة ، فبطبيعة الحال إتقان العمل هو قيام العامل بالمهام الموجهة له على أكمل وجه و بدقة، و له فوئد عظيمة على أي مجال فهو واضح من خلال النتائج المحققة بحيث يرفع من معدل الإنتاج و نوعيته ، كما يجعل الفرد يحظى بمركز متميز و تتاح له فرصة الحصول على مكافآت.

العبارة رقم (08): كل أهدافي الحياتية ترتبط بجديتي في العمل.

بالنظر إلى الجدول رقم (05) و خصوصا العبارة رقم (08) نجد أن نسبة 60.2% من إجابات المبحوثين موجهة للخيار 'دائما' على أن أهدافهم متعلقة بجديتهم في العمل. بينما سجلت نسبة أقل بلغت 17.6% بالخيار 'أبدا'. و تليها مباشرة نسبة مقاربة قدرت ب 16.7% للخيار 'غالبا'، أما الخيار 'نادرا' فكانت نسبته ضئيلة بلغت 5.6%.

و عليه جاءت العبارة في الرتبة 07 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.1944 و انحراف معياري 1.15571

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت- بسكرة- تأكد على مدى انعكاس الجدية في العمل على الأهداف الحياتية للعمال. فمن الجلي بأن الجدية في العمل لها تأثير كبير على حياة العامل بحيث تضمن اكتسابه للخبرة المهنية و تطور من مهاراته و يصبح أكثر كفاءة و احترافه في مجال عمله. و بالتالي يتمكن من الحصول على ترقيات و فرص أكثر لتحقيق المكاسب و الأهداف المسطرة سالفًا.

العبارة رقم 03: يعد عملي مصدر إلهامي.

بالتركيز على الجدول رقم (05) الموضح أعلاه من خلال العبارة رقم (03) نجد أن نسبة 42.6% كانت إجابات المبحوثين بالخيار 'دائما' على أن عملهم يعد مصدر إلهامهم، بينما سجل الخيار 'غالبا' نسبة مقاربة 35.2% . في حين أن الخيار 'نادرا' بلغت قيمته 16.7%، أما أقل إجابة فكانت للخيار 'أبدا' بنسبة 5.6%

حيث احتلت هاته العبارة المرتبة 08 من حيث الأهمية لدى المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 3.1481 و انحراف معياري 0.89458

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت- بسكرة-تعبّر على أنهم بينوا أن عملهم بالمؤسسة دليل على حبهم لوظيفتهم التي أصبحت مصدر إلهامهم و هذا يبين مدى ارتياحهم و شغفهم بعملهم.

المحور الثاني:

الجدول رقم (10) :

العرض الوصفي لبعْد الإنهماك :

الرتبة	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	نادرا	غالبا	دائما	رقم العبارة	
3	غالبا	1.03667	3.0093	13	18	32	45	التكرار	ينتابني الشعور بالسعادة حين اعمل بصورة مكثفة
				12	16.7	29.6	41.7	النسبة المئوية	
4	نادرا	0.85420	2.4074	20	30	52	6	التكرار	تشويني حالة الاندماج في عملي.
				18.5	27.8	48.1	5.6	النسبة المئوية	
5	نادرا	1.17018	2.2963	44	6	40	18	التكرار	يفصلني عملي عن حياتي الاجتماعية
				40.7	5.6	37	16.7	النسبة المئوية	
7	نادرا	1.23031	1.9815	64	/	26	18	التكرار	ينسيني اندماجي في العمل كل ما يدور من حولي.
				59.3	/	24.1	16.7	النسبة المئوية	
8	ابدا	1.10539	1.7407	71	6	19	12	التكرار	يصعب عليا الفصل ما بين نفسي و ما بين العمل.
				65.7	5.6	17.6	11.1	النسبة المئوية	
6	نادرا	1.32735	2.2963	51	6	19	32	التكرار	العمل يأخذ كل وقتي
				47.2	5.6	17.6	29.6	النسبة المئوية	
1	دائما	0.95643	3.6019	12	/	7	89	التكرار	يمضي الوقت سريعا أثناء إنجاز عملي.
				11.1	/	6.5	82.4	النسبة المئوية	
2	غالبا	0.97684	3.2130	12	6	37	53	التكرار	أبدو سعيدا عندما أنهمك في عملي
				11.1	5.6	34.3	49.1	النسبة المئوية	
غالبا		1.24	2.57	المستوى الكلي لبعْد الإنهماك					

نتائج التحليل الإحصائي spss

تحليل بعْد الإنهماك :

العبارة رقم (15) : يمضي الوقت سريعا أثناء إنجاز عملي.

بالاعتماد على الجدول رقم (06) الموضح أعلاه من خلال العبارة رقم (15) نجد أن نسبة 82.4% كانت إجابات المبحوثين بالخيار 'دائما' على أن أغلبية الإجابات بينت أن وقت العمال يمضي سريعا أثناء إنجاز أعمالهم، و هي النسبة الأكبر، بينما بلغت إجابات المبحوثين للخيار 'أبدا' 11.1%. في حيث سجل الخيار 'غالبا' نسبة ضئيلة بلغت 6.5%، أما الخيار 'نادرا' فلم يسجل أي نسبة.

و عليه جاءت هاته العبارة في المرتبة (01) من حيث الأهمية المبحوثين بمتوسط حسابي 3.6019 و انحراف معياري 0.95643.

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة- تبين عدم شعور العمال بالوقت أثناء العمل و هذا شعور طبيعي ويمكن يعود إلى الروتين اليومي بالعمل لذلك تبدو أن الأيام تمر بسرعة لأنها تصبح متشابهة يوجد بها أي التغيير أو تجديد. و إما يمكن أن يكون سببه كثرة الانشغال والضغط بحيث يكون لعمال الكثير من المسؤوليات والأعمال التي يلزم إنجازها في وقت قصير، مما يجعل الوقت يمر كلمح البصر.

العبارة رقم (16): أبدو سعيدا عندما أنهمك في عملي

نلاحظ في الجدول أعلاه رقم (06) نجد أن نسبة 49.1% كانت إجابات المبحوثين على الاقتراح 'دائما' على أنهم يشعرون بالسعادة عند الانهماك في العمل و هي النسبة الأكبر، بينما سجلت نسبة 34.3% موجهة نحو الخيار 'غالبا'. في حين بلغت نسبة 11.1% للخيار 'أبدا'. أما الخيار 'نادرا' فكانت نسبته ضئيلة بلغت 5.6%

و عليه فالعبارات جاءت في المرتبة 2 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.2130 و انحراف معياري 0.97684

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة- فهذا دليل كاف على الرضا تجاه العمل، فكلما قام العمال بإنجاز مهامهم بشكل صحيح و على أكمل وجه كلما أحسوا بسعادة أكثر و هذا ما يزيد من تعلقهم بعملهم و الحرص على إتقانه.

العبارة رقم (09): ينتابني الشعور بالسعادة حين اعمل بصورة مكثفة.

اعتمادا على الجدول أعلاه رقم (06) و بالنظر إلى العبارة رقم (09) و التي تنص على انه ينتابني الشعور بالسعادة حين اعمل بصورة مكثفة، نجد أن نسبة 41.7% من المبحوثين إجابتهم كانت موجّهة نحو الخيار 'دائما'، في حين أن سجلت نسبة قدرت بـ 29.6% للخيار 'غالبا'، بينما الخيار 'نادرا' فكانت قيمته 16.7%. أما أقل نسبة بلغت 12% سجلت للخيار 'أبدا'

و عليه العبارة جاءت في الرتبة 3 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.0093 و انحراف معياري 1.03667

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت- بسكرة- تعبر على مدى تعلق العمال بعملهم و تقانيهم في إنجازهم، مما يولد لهم الشعور بالسعادة المطلقة عند القيام بأعمال مكثفة و التي تنعكس إيجابيا على مردودية العمل و لفت انتباه الإدارة تجاه العمال.

العبارة رقم (10): تشوطني حالة الاندماج في عملي.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) و استنادا على العبارة رقم (10) نجد أن نسبة 48.1% من إجابات المبحوثين سجلت للخيار 'غالبا' على أنه تشوبهم حالة الاندماج في العمل . بينما سجلت نسبة 27.8% في الخيار 'نادرا'. في حين بلغت قيمة الخيار 'أبدا' 18.5%، أما بالنسبة لخيار دائما فسجل استجابة أقل بلغت 5.6.

و عليه العبارة جاءت في الرتبة 4 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 2.4074 و انحراف معياري 0.85420

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين تعبر على أنهم غالبا ما تشوبهم ، و هذا يدل علاناه في بعض الاحيان يشعر العامل بالتعب و القلق من العمل و هذا أمر طبيعي.

العبارة رقم (11): يفصلني عملي عن حياتي الاجتماعية

بالعودة إلى الجدول رقم (06) و خاصة العبارة رقم (11) نجد أن نسبة 40.7% سجلت على الخيار 'أبدا' التي تنص على أن عملهم لا يفصلهم عن حياتهم الاجتماعية، أما الخيار 'غالبا' فكانت نسبته 37%. و تليها نسبة 16.7% للخيار 'دائما'، فيما سجلت نسبة ضئيلة جدا بلغت 5.6% للخيار 'نادرا'.

و عليه احتلت العبارة رقم(05) الرتبة 05 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 2.2963 و انحراف معياري 1.17018.

من خلال القراءة الإحصائية والمعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت- بسكرة-صرحوا بأن حياتهم الاجتماعية لا تتأثر بعملهم بالمؤسسة و يمكن تفسير ذلك على قدرتهم على الفرز بين ما هو مهني و ما هو شخصي و هذا دليل على مدى فطنة و نباهة.

العبارة رقم (14): العمل يأخذ كل وقتي.

بالاستناد على الجدول رقم (06) و بالنظر إلى العبارة رقم (14) نجد أن أكبر نسبة من المبحوثين فضلوا الإجابة بالخيار 'أبدا' حيث بلغت نسبتهم 47.2% على أن العمل لا يأخذ كل وقتهم. في حين نجد أن نسبة 29.6% من إجابات المبحوثين سجلت في الخيار 'دائما'. بينما الخيار 'غالبا' فكانت قيمته 17.6%، أما أقل نسبة فسجلت للخيار 'نادرا' بلغت 5.6%

و عليه جاءت العبارة في الرتبة 06 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 2.2963 و انحراف معياري 1.32735

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية بالإسمنت- بسكرة- تعبر على أن المؤسسة تنظم أوقات العمل وفق برامج تضمن راحة الموظف و يخصص له ما يحتاجه من الوقت كاف لممارسة حياته الشخصية بشكل طبيعي، و كذا القيام بواجباته تجاه أفراد عائلته و الارتياح من ضغط العمل حتى لا ينفر الموظف من المؤسسة.

العبارة رقم (12): ينسني اندماجي في العمل كل ما يدور من حولي.

بالنظر إلى الجدول رقم (06) و خصوصا العبارة رقم (12) نجد أن نسبة 59.3% من إجابات المبحوثين موجهة للخيار 'أبدا' على أنه لا ينسبهم اندماجهم في العمل كل ما يدور حولهم. بينما سجلت نسبة أقل بلغت 24.1% بالخيار 'غالبا'. و تليها مباشرة نسبة مقارنة قدرت ب 16.7% للخيار 'دائما'، أما الخيار 'نادرا' فلم يسجل أي نسبة.

و عليه جاءت العبارة في الرتبة 07 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 2.2963 و انحراف معياري 1.23031

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت-بسكرة- تبين أن عملهم بالمؤسسة له أوقاته المخصصة لذا لا يلهيهم عن التطلع إلى ما يجوب حولهم من أحداث و تغييرات تطراً على المجتمع، و هذا يدل على أن المؤسسة تقوم بإعطاء العمال الفرصة للإندماج في المجتمع بشكل طبيعي.

العبارة رقم 13: يصعب عليا الفصل ما بين نفسي و ما بين العمل.

بالتركيز على الجدول رقم (06) الموضح أعلاه من خلال العبارة رقم (13) نجد أن نسبة 65.7% كانت إجابات المبحوثين بالخيار 'أبدا' على أنه لا يصعب عليهم الفصل ما بين أنفسهم و ما بين العمل، بينما سجل الخيار 'غالبا' نسبة 17.6% . في حين أن الخيار 'دائما' بلغت قيمته 11.1%، أما أقل إجابة فكانت للخيار 'نادرا' بنسبة 5.6%

حيث احتلت هاته العبارة المرتبة 08 من حيث الأهمية لدى المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 1.7407 وانحراف معياري 1.10539

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت-بسكرة- تؤكد على قدرة العمال على التوفيق بين حياتهم الشخصية و المهنية، فعلى سبيل المثال حين يقوم العمال بتخصيص مهام معينة لتنفيذها خلال فترات زمنية محددة يجعلهم قادرين على القيام بكل ما يريدون في الوقت الذي يريدون فلا يتولد لهم ضغط يؤثر على حياتهم. و كذا تحديد الأولويات و الشعور بالمسؤولية له تأثير كبير في الفصل بين العمل و الحالات النفسية للعمال.

المحور الثالث:

الجدول رقم : (11)

العرض الوصفي لبعء الإنتماء :

الرتبة	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	نادرا	غالبا	دائما	رقم العبارة	
3	دائما	0.68882	3.5463	/	12	25	71	التكرار	أعرف ما هو متوقع مني في مجال عملي.
				/	11.1	23.1	65.7	النسبة المئوية	
1	دائما	0.68130	3.6111	/	12	18	78	التكرار	الحفاظ على سمعة مؤسستي
				/	11.1	16.7	72.2	النسبة المئوية	
8	دائما	0.78466	0.3981	/	20	25	63	التكرار	يجذبني العمل للعطاء كل يوم
				/	18.5	23.1	58.3	النسبة المئوية	
5	دائما	0.96441	3.2037	7	20	25	56	التكرار	أصل إلى العمل مبكرا للاستعداد له.
				6.5	18.5	23.1	51.9	النسبة المئوية	
6	نادرا	1.22919	2.2778	45	13	25	25	التكرار	يمكنني الاستمرار في عملي لمدة طويلة.
				41.7	12	23.1	23.1	النسبة المئوية	
7	نادرا	1.26878	2.2500	44	25	7	32	التكرار	وظيفتي الحالية تمثل أكبر إشباع في حياتي
				40.7	23.1	6.5	29.6	النسبة المئوية	
4	دائما	1.15065	3.2778	18	6	12	72	التكرار	يشعرنى العمل في مؤسستي بالمسؤولية
				16.7	5.6	11.1	66.7	النسبة المئوية	
2	دائما	0.83536	3.5556	6	6	18	78	التكرار	إن لم تسر الأمور على ما يرام أشعر بالتقصير
				5.6	5.6	16.7	72.2	النسبة المئوية	
				المستوى الكلي لبعء الانتماء					
غالبا		1.13	3.14						

نتائج التحليل الإحصائي spss

تحليل بعد الانتماء :

العبارة رقم (18) : الحفاظ على سمعة مؤسستي

بالنظر إلى الجدول رقم (07) الموضح أعلاه من خلال العبارة رقم (18) نجد أن نسبة 72.2% كانت إجابات المبحوثين بالخيار 'دائما' على أن أغلبية الإجابات أكدت أن العمال يقومون بالحفاظ على سمعة مؤسستهم، و هي النسبة الأكبر. بينما بلغت إجابات المبحوثين للخيار 'غالبا' 16.7%. في حيث سجل الخيار 'نادرا' نسبة 11.1%.

و عليه جاءت هاته العبارة في المرتبة (01) من حيث الأهمية المبحوثين بمتوسط حسابي 3.6111 و انحراف معياري 0.68130.

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة- تعبر على مدى محافظة الموظفين على السمعة الحسنة للمؤسسة العاملين بها و هذا دليل على شغفهم للعمل بها، فمن المعروف أن تؤدي سمعة الشركة الجيدة إلى مزيد من الثقة من العملاء والموظفين مما يزيد من أرباح المؤسسة و إقبال عدد كبير من المستثمرين.

العبارة رقم (24): إن لم تسر الأمور على ما يرام أشعر بالتقصير.

استنادا إلى الجدول أعلاه رقم (07) نجد أن نسبة 72.2% كانت إجابات المبحوثين على الاقتراح 'دائما' على أنهم يشعرون بالتقصير في حالة لم تسر الأمور على يرام، و هي النسبة الأكبر ، بينما سجلت نسبة 16.7% موجهة نحو الخيار 'غالبا'. في حين بلغت أدنى نسبة 5.6% للخيارين 'نادرا' و الخيار 'أبدا' على التوالي.

و عليه فالعبارات جاءت في المرتبة 2 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.5556 و انحراف معياري 0.83536

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة- تعبر على أن العمل بهذه المؤسسة يتطلب المسؤولية و الحرص على القيام بالمهام الموكلة على أتم صيغة فعند تعرض المؤسسة لضغوط و مشاكل يولد للعمال الشعور بالذنب و التقصير في أداء العمل، فشعور العمال بتأنيب الضمير على كل لحظة فراغ وراحة لم يقضها في العمل من أجل تحقيق نتائج أفضل دليل على مدى تعلق العامل بالمؤسسة .

العبارة رقم (17): أعرف ما هو متوقع مني في مجال عملي.

اعتمادا على الجدول أعلاه رقم (07) و بالنظر إلى العبارة رقم (17) و التي تنص على ان العمال يعرفون ما هو متوقع منهم بحيث نجد أن نسبة 65.7% من المبحوثين إجابتهم كانت موجهة نحو الخيار 'دائما' ، في حين سجلت نسبة قدرت ب 23.1% للخيار 'غالبا' ، بينما سجل الخيار 'نادرا' نسبة 11.1%. أما الخيار 'أبدا' فلم يسجل أي نتيجة.

و عليه العبارة جاءت في الرتبة 3 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.5463 و انحراف معياري 0.68882

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة- تأكد فطنة العمال و علمهم بما يلزم عليهم القيام به و التوقعات التي تتطلع إليها المؤسسة بناء على المجهودات التي يبذلونها لضمان السير الجيد للمؤسسة.

العبارة رقم (23): يشعرني العمل في مؤسستي بالمسؤولية.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) و استنادا على العبارة رقم (23) نجد أن نسبة 72.2% من إجابات المبحوثين سجلت للخيار 'دائما' على أن العمل يشعر العمال بالمسؤولية. بينما سجلت نسبة 16.7% في الخيار 'أبدا'. في حين بلغت قيمة الخيار 'غالبا' 11.1%، أما بالنسبة للخيار 'نادرا' فقدرت قيمته ب 5.6%.

و عليه العبارة جاءت في الرتبة 4 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.5556 و انحراف معياري 0.83536

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة- تعبر على شعورهم بحس المسؤولية تجاه عملهم و يمكن أن يظهر ذلك من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل، والتعاون و الثقة وبناء العلاقات الجيدة، وتعزيز الإبداع وحل المشكلات، وتحقيق الأهداف المشتركة بنجاح و كذا الإخلاص في العمل و الثبات عليه.

العبارة رقم (20): أصل إلى العمل مبكرا للاستعداد له.

بالعودة إلى الجدول رقم (07) و خاصة العبارة رقم (20) نجد أن نسبة 51.9% سجلت على الخيار 'دائما' التي تنص على أن العمال يصلون إلى العمل مبكرا للاستعداد له، أما الخيار 'غالبا' فكانت نسبته 23.1%. و تليها نسبة 18.5% للخيار 'نادرا'، فيما لم يسجل الخيار 'أبدا' أي نسبة.

و عليه احتلت العبارة رقم 20 الرتبة 05 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 3.2037 و انحراف معياري 0.96441

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت -بسكرة- فمن المعلوم أن التحضير الجيد قبل البدء في العمل و الاستعداد له يساعد العمال في تأدية مهامهم بكل أريحية، بحيث يمكنهم تدارك ما تم نسيانه، و تهيئة مكانة و جو مناسب العمل لتحقيق نتائج جيدة بطريقة منظمة بدون تعب.

العبارة رقم (21): يمكنني الاستمرار في عملي لمدة طويلة.

بالاستناد على الجدول رقم (07) و بالنظر إلى العبارة رقم (21) نجد أن أكبر نسبة من المبحوثين فضلوا الإجابة بالخيار 'أبدا' حيث بلغت نسبتهم 41.7% على أنه لا يمكن للعمال الاستمرار في العمل لمدة طويلة. في حين نجد أن نسب متساوية للخيارين 'دائما و غالبا' بلغت 23.1%. بينما الخيار 'نادرا' فكانت قيمته 12%.

و عليه جاءت العبارة في الرتبة 06 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 2.2778 و انحراف معياري 1.22919

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت- بسكرة- يقرون بعدم قدرتهم على مزوالة العمل لفترات طويلة دون انقطاع و ذلك للجهد الكبيرة الذي يتطلبه العمل. يؤدي الاستمرار في العمل لمدة طويلة إلى الإجهاد والتوتر والحاجة إلى وقت فراغ وسوء التسيير بين الحياة والعمل والملائمة بينهما ناهيك إلى ظهور بعض المشاكل الصحية . فكلما قام العمال بمزوالة العمل لفترات طويلة دون راحة كلما انخفض معدل أدائهمو أحسوا التعب وإرهاق ونقص الانتباه.

العبارة رقم (22): وظيفتي الحالية تمثل أكبر إشباع في حياتي.

بالنظر إلى الجدول رقم (07) و خصوصا العبارة رقم (22) نجد أن نسبة 40.7% من إجابات المبحوثين موجهة للخيار 'أبدا' على أن وظيفتهم تمثل أكبر إشباع لهم في حياتهم. بينما سجلت نسبة أقل بلغت 29.6% للخيار 'دائما'. و تليها مباشرة نسبة مقاربة قدرت ب 23.1% للخيار 'نادرا'، أما الخيار 'غالبا' فكانت نسبته ضئيلة بلغت 6.5%.

و عليه جاءت العبارة في الرتبة 07 من حيث أهميتها لدى المبحوثين بمتوسط حسابي 2.2500 و انحراف معياري 1.26878

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت- بسكرة- يؤكدون بأن الوظيفة الحالية ليست كل شيء في الحياة لأن هناك من يتطلع إلى تغيير الوظيفة و الحصول على منصب أكبر أو أن الدخل الذي يكسبه حاليا لا يكفي لتحقيق اكتفائه الذاتي فكلا حسب ظروفه و مؤهلاته.

العبارة رقم 19 :يجذبني العمل للعطاء كل يوم .

بالتركيز على الجدول رقم (07) الموضح أعلاه من خلال العبارة رقم (19) نجد أن نسبة 58.3% كانت إجابات المبحوثين بالخيار 'دائماً' على أن عملهم يجذبهم للعطاء كل يوم، بينما سجل الخيار 'غالبا' نسبة مقارنة بلغت 23.1%. في حين أن الخيار 'نادرا' بلغت قيمته 18.5%، أما الخيار 'أبدا' فلم يسجل أي نسبة.

حيث احتلت هاته العبارة المرتبة 08 من حيث الأهمية لدى المبحوثين بمتوسط حسابي بلغ 0.3981 و انحراف معياري 0.78466

من خلال القراءة الإحصائية و المعطيات المتحصل عليها فإن النسبة الأكبر من إجابات المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للإسمنت-بسكرة- تعبر على أنهم يستمتعون بعملهم مما يحفزهم على المبادرة أكثر لتحقيق منفعة أكبر، فالعطاء قيمة جوهرية في المجتمع بصفة عامة فالتعاون المتبادل يساعد في تثبيت أسس قوية يسير عليها المجتمع.

رابعا: اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

بعد عرض البيانات جدوليا و تحليلها في الأطر المعرفية للمتغيرين سيتم اختبار و مناقشة الفرضيات كما يلي:

الفرضية الرئيسية:

الجدول رقم (12): الفرضية الرئيسية

القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط بيرسون	الفرضية الرئيسية
0.000	0.683	توجد علاقة ارتباطيه قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين العمل المقاولاتي وأبعاد الانغماس الوظيفي في مؤسسة ميدان الدراسة.

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي وأبعاد الانغماس الوظيفي في مؤسسة ميدان الدراسة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي وأبعاد الانغماس الوظيفي في مؤسسة ميدان الدراسة.

يبين الجدول رقم (09) أن معامل الارتباط يساوي (0.683) و القيمة الاحتمالية sig (0.000) و هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) أي أن هناك العمل المقاولاتي يعزز أبعاد الانغماس الوظيفي في مؤسسة ميدان الدراسة. و بالتالي نفرض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة التي تقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي وأبعاد الانغماس الوظيفي في مؤسسة ميدان الدراسة.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

الجدول رقم : (13)

القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط بيرسون	الفرضية الفرعية الأولى
0.000	0.783	توجد علاقة ارتباطيه قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين العمل المقاولاتي و الانتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي و الانتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بينالعمل المقاولاتي و الانتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.

يبين الجدول رقم (10) أن معامل الارتباط يساوي (0.783) و القيمة الاحتمالية Sig (0.000) و هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) أي أن العمل المقاولاتي يسهم في تعزيز الانتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة. و بالتالي نفرض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة التي تقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي و الانتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية:

الجدول رقم : (14)

القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط بيرسون	الفرضية الفرعية الثانية
0.000	0.691	توجد علاقة ارتباطية قوية بين العمل المقاولاتي في تنمية الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي و تنمية الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي و تنمية الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة

يبين الجدول رقم (11) أن معامل الارتباط يساوي (0.691) و القيمة الاحتمالية Sig (0.000) و هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) أي أن العمل المقاولاتي الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة. و بالتالي نفرض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة التي تقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي و الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

الجدول رقم : (15)

القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط بيرسون	الفرضية الفرعية الثالثة
0.000	0.935	توجد علاقة ارتباطية قوية بين العمل المقاولاتي و التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي و التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي و التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.

يبين الجدول رقم (12) أن معامل الارتباط يساوي (0.935) و القيمة الاحتمالية Sig (0.000) و هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) أي أن العمل المقاولاتي يرتكز على تقوية التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة. و بالتالي نفرض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة التي تقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل المقاولاتي و الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

بعد جمع مختلف البيانات والمعلومات ذات الصلة بالموضوع وتفريغها وتحليلها، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج وفق التساؤلات والفرضيات التي انطلقت منها، والتي يمكن عرضها ومناقشتها، وذلك بالاستناد الى الدراسات السابقة التي تعالج وتخدم الموضوع.

1/ نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة:

بالنظر الى نتائج الدراسة يمكننا عرض صحة الفرضيات، ومن تم تبيان مدى إلتقاء هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة التي تم الإعتماد عليها أي محاولة توظيفها وإعطائها مساحة في دراستنا، وهذا سيتم على النحو الآتي:

تبين من خلال الدراسة التطبيقية بمؤسسة العسكرية للإسمنت-بسكرة أن نسبة كبيرة من العمال شعور "الإنتماء" لمؤسستهم مرتفع نوعا ما، ويظهر ذلك من خلال معدلات الإستجابة نحو عبارات البعد المعبر عن ذلك، بحيث إتضح أن هؤلاء العمال يحافظون على سمعة مؤسستهم فتم التعبير عن ذلك بمتوسط حسابي مرتفع بلغ 3,61، كما أنهم أبانوا على أنهم يشعرون بالتقصير إذا لم تسر الأمور على ما يرام وذلك بمتوسط حسابي بلغ 3,55، ثم تأتي عبارات أخرى بمتوسطات حسابية أقل نسبيا لكنها تدل على روح الإلتماء للمؤسسة مثل معرفة ما هو متوقع من العمال في مجال عملهم وشعورهم بالمسؤولية إتجاه المؤسسة والوصول للعمل مبكرا للإستعداد له، في حين جاءت أقل إهتمامات العمال معبرة فيما يخص إمكانية الإستمرار في العمل لمدة طويلة ومدى تحقيق الإشباع منها، في حين أضعف إهتمام من هؤلاء العمال تمثل في كون العمل يجذبهم للعطاء كل يوم بمتوسط حسابي ضعيف بلغ 0,39.

يتضح من جملة ذلك أن الشعور بالإنتماء والعمل المقاولاتي في المؤسسة مرتبطان بشكل وثيق حيث يعزز كل منهما الآخر، إن دعم العمل المقاولاتي يعزز الإنتماء لدى عمال المؤسسة لأنه يشجع على المشاركة الفعالة والإبتكار، مما يجعل العاملين يشعرون بأنهم جزء حيوي ومهم من نجاح المؤسسة، فالمقاولاتية بالأساس تركز على إعطاء العاملين الفرصة لتقديم أفكارهم والمساهمة في حل المشكلات وإتخاذ القرارات، وهذه النقطة بالذات ما يؤكد عليه "الجودي محمد علي" في دراسته المعنونة بـ "تحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي" فيرى أن المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساسا حول روح الإبداع والمخاطرة، وبالتالي من خلال إرتفاع روح المقاولاتية بالمؤسسة ينمو لدى العمال شعور بالقيمة والإحترام من قبل إدارتهم، هذا يعزز رضاهم الوظيفي وإرتباطهم العاطفي بالمؤسسة، ويزيد من ولائهم والتزامهم بأهدافها والسعي نحو الحفاظ على سمعتها، بالإضافة إلى ذلك؛ بيئة العمل التي تدعم المقاولاتية تكون مرنة وتقدر الإبتكار، مما يخلق جواً من التمكين والتحفيز الذي يعزز شعور الموظفين بالتححرر من الروتين وقدرتهم على تحقيق تأثير حقيقي. كل هذه العوامل تسهم في بناء علاقة أقوى وأكثر إيجابية بين الموظفين والمؤسسة، مما يعزز الإنتماء بشكل عام، ومن خلال جملة ذلك نصل الى قبول وتأكيد صحة الفرضية القائلة "يدعم العمل المقاولاتي تعزيز الإنتماء لدى عمال المؤسسة ميدان الدراسة"، وتأكيدا لذلك جاء معامل الإرتباط بين العمل المقاولاتي والإنتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة معاملا مرتفعا بلغ 0,783.

✚ بعد عرضنا لمجموعة عبارات بعد "الإنهماك"، إتضح أن العاملين بالمؤسسة العسكرية للإسمت- بسكرة أبانوا على أن الوقت يمضي سريعا أثناء إنجازهم لعملهم فقد أكدوا ذلك بأعلى متوسط حسابي بلغ 3,60، بالإضافة الى أنهم يبديون سعادة في عملهم عندما ينهمكون فيه وذلك معبر عنه بمتوسط حسابي قدر بـ 3,21، في حين بمتوسطات حسابية جاءت أقل نوعا ما لكنها تعزز أيضا شعور الإنهماك في العمل تمثلت في كون العاملين يشعرون بالسعادة في عملهم بالرغم من كثافة العمل ويندمجون فيه، في حين تم التعبير نسبة منهم أن هذا يمكن أن يفصلهم عن حياتهم الإجتماعية ويأخذ وقتهم وإهتماماتهم ويصعب عليهم الفصل بينهم وبين عملهم.

تبين من خلال درجات الإستجابة نحو كل هذه العبارات أنه بالرغم من توفر شعور الإنهماك لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة والتفاعل الإيجابي نحوه إلا أن هناك جوانب سلبية تمس العاملين وتضعف هذا الشعور، من بينها سلوكيات التمر التي أكدت عليه دراسة "حمدي أحمد عمر علي ووفاء

محمد علي' المعنونة بـ "التنمر في بيئة العمل والإغماس الوظيفي" بحيث إعتبرت أن ذلك أحد المعوقات التي تضعف شعور الإنهماك في العمل وخلق بيئة سيئة للعمل، غير أنه من المؤكد أن العمل المقاولاتي يسهم في تنمية الإنهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة من خلال تعزيز الشعور بالمسؤولية الفردية والملكية الشخصية للأعمال والمهام، حيث يتم تشجيع العمال على الإبتكار وإتخاذ المبادرات وتحقيق الأهداف بأساليب مبتكرة وخلاقة، هذا التحفيز نابع من الإستقلالية والمرونة التي يوفرها العمل المقاولاتي، مما يعزز من شعور العمال بأنهم جزء مهم وأساسي من عملية الإنتاج، ويدفعهم إلى إستثمار المزيد من الجهد والوقت لتحقيق النجاح الجماعي والفردى، هذه البيئة التشاركية والتحفيزية تعمل على تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا المهني، مما يؤدي إلى إرتفاع مستويات الإنهماك والإنتاجية داخل المؤسسة، ومنه فالفرضية القائلة أن "العمل المقاولاتي يسهم في تنمية الإنهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة" تأكدت صحتها من خلال معامل الإرتباط بين العمل المقاولاتي والإنهماك لدى العمال في المؤسسة، بحيث وصل معامل الإرتباط الى 0,691.

من خلال بعد "التفاني" وعلاقته بالعمل المقاولاتي إتضح أن العاملين بمؤسسة البسكرة للإسمنت- بسكرة إستجابوا مع هذا البعد بأكبر معدلات إستجابة بالمقارنة مع البعدين السابقين "الإنتماء / الإنهماك"، حيث أن أبان العاملين بمتوسط حسابي مرتفع جدا بلغ 3,77 أن العمل يجعلهم خبراء في أداءه، بالإضافة الى أنه يشعروهم بالحماس المستمر وذلك بمتوسط حسابي بلغ 3,72، الى جانب كون العمل يحفز الدافعية لديهم بمتوسط حسابي بلغ 3,66، تبعا لذلك جاءت إستجاباتهم نحو ضرورة التدريب في المؤسسة وبذل الجهد وحب وإتقان العمل، أما فيما يخص أضعف الإستجابات فجاءت حول كون الأهداف الحياتية للعامل ترتبط بجديته للعمل فعبير عن ذلك العاملين بمتوسط حسابي وصل الى 3,19، و 3,14 لكون العمل يعتبر مصدر إلهام لهم.

بالنظر الى درجات الإستجابة لدى العاملين وترتيباتهم للأولوية فيما يخص التفاني في العمل إتضح أن هناك مستوى جيد للتفاني في العمل في المؤسسة محل الدراسة، هذا التفاني الجيد يرجع لكون العمل المقاولاتي فيها يركز على تبني ثقافة تنظيمية تعزز الشعور بالإنتماء والمسؤولية المشتركة تجاه أهداف المؤسسة، يتم ذلك عبر توفير بيئة عمل مشجعة وداعمة تتيح للعمال فرص التطور المهني والشخصي، إضافة إلى تبني إستراتيجيات التحفيز المختلفة مثل تقديم الحوافز المادية والمعنوية والتقدير العلني للإنجازات، كما تركز المؤسسة على إشراك العمال في عملية إتخاذ القرارات وتوفير فرص الإبتكار

والإبداع والتميز والمشاركة في تطوير المشاريع وسياسات المؤسسة، مما يعزز شعورهم بالملكية والتفاني في العمل، ولعل أن أهم معوقات العمل المقاولاتي وتأثيراته على التفاني في العمل في المؤسسة يمكن أن يرجع كما أشارت إليه "لونيسى ريم" في دراستها حول "المعوقات الإجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر" فترى أن عدم ملاءمة نظم التعليم والتدريب لمتطلبات المؤسسات وأساليب العمل المقاولاتي أحيانا راجع إلى أساليب ونظم التعليم السائد بشكل عام في البلاد، وبالتالي نصل للقول أنه بتعزيز مختلف تلك القيم التنظيمية السالفة الذكر، تضمن المؤسسة تحسين الإنتاجية ورفع جودة العمل، مما يسهم في تحقيق وبلوغ أهدافها بشكل أكثر فعالية ونجاعة وإستدامة، ومن خلال هذا نصل الى قبول وتأكيد صحة الفرضية المتضمنة لكون "العمل المقاولاتي يرتكز على تقوية التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة" بالنظر الى قوة معامل الارتباط الذي جاء كأقوى معامل ضمن الأبعاد الثلاثة، إذ وصل الى 0,935 أي بالتالي هناك علاقة إرتباطية قوية جدا بين العمل المقاولاتي والتفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة.

خامسا: نتائج الدراسة :

- يتضح ان هناك علاقة قوية بين العمل المقاولاتي والانغماس الوظيفي بالأبعاد المحددة .
 - العمل المقاولاتي وما يتضمنه من مبادرات تسهم في تحقيق الانتماء لدى العمال والموظفين في المؤسسة ، اذ يتبين ان المقاول الذي يملك المبادرة والمسؤولية يستطيع ان يكون مستقلا في عمله من خلال انشاء مقاولة ناجحة .
 - العمل المقاولاتي يجعل الفرد-العامل- خبيرا في ادائه مما يشعره بقيمته وانه جزء فعال في المجتمع .
 - ان الفرد يجب ان تتوفر فيه الصفات والخصائص حتى يكون مقاولا ليستطيع انتاج افكار مقاولاتية تقوده لخلق مناصب شغل والحد من البطالة ومنه تحسين المستوى المعيشي ليتحقق بذلك في النهاية التفاني .
 - يتحقق الانغماس الوظيفي من خلال التأسيس للعمل المقاولاتي .
 - ان المقاول الواثق من نفسه ، المتحمل للمخاطر والتحديات المختلفة التي قد تصادف مقاولاته هو القادر على استغلال الفرص والمالك لروح المقاولاتية التي تقوده الى تحقيق الانهماك واهداف التنمية الاجتماعية .
 - حسب عمال مؤسسة البسكزية للاسمنت فان العمل المقاولاتي يسهم في تقوية شعورهم بالسعادة لديهم .
 - يسهم العمل المقاولاتي في تنمية الاندماج لدى العمال .
 - للعمل المقاولاتي دور في زيادة الدافعية نحو تحقيق اهداف كل من العمال والموظفين .
- وتعتبر هذه المؤشرات الايجابية التي ظهرت في نتائج مساهمة ابعاد العمل المقاولاتي والانغماس الوظيفي من خلال استجابات الباحثين ، وقد تحققت الفرضيات المطروحة في الدراسة بارتباط موجب قوي بين المتغيرين المدروسين وهي كالاتي :
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العمل المقاولاتي وابعاد الانغماس الوظيفي في مؤسسة ميدان الدراسة .

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العمل المقاولاتي و تعزيز الانتماء لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العمل المقاولاتي و تنمية الانهماك لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العمل المقاولاتي و تقوية التفاني لدى عمال مؤسسة ميدان الدراسة .

خاتمة

خاتمة :

ان الاعمال المقاولاتية والمشاريع المقامة في اطارها تمثل احد اهم العوامل التي تساعد وتساهم في دفع عجلة التنمية ، بالإضافة الى تحفيز هذا النوع من المؤسسات على التنافس وتقديم منتجات او خدمات بدرجة عالية من الجودة والتميز ، كما انها تعبر عن افكار فردية لأشخاص مبدعين ، مبتكرين يفكرون الاستقلالية ويكرهون التقيد بالحكومي ، فقد استطاع المقاول ان يلعب دورا هاما على صعيد التشغيل من خلال توفير فرص العمل وتحقيق استقرار اقتصادي .

فمن خلال الاعتماد على الانغماس الوظيفي ، يمكن تحقيق انجاز مشاريع او ابتكارات يستفيد منها المقاول وموظفيه بصفة خاصة ، والمجتمع بصفة عامة ، لانشاء مؤسسة مقاولاتية تجعله بوظف فيها جميع مهاراته وصفاته التي تطورت من خلال المثابرة والالتزام في العمل .

واخيرا يمكن القول ان للعمل المقاولاتي دور فعال وايجابي على الانغماس الوظيفي ، للموظفين والعاملين بالمؤسسة العسكرية للاسمنت ، حيث ان العمل المقاولاتي يساهم في انغماس المقاول ، وبدوره يساهم في انغماس موظفيه مما سيقوم كل منهما بأداء عمله ، اذ يتطلب الامر ذلك دون اي تدمر منه ، وبالتالي ستكون درجة انغماسهم في العمل درجة عالية ، وبهذا ستقدم المؤسسة العسكرية للاسمنت افضل خدماتها لمجتمع المستفيدين منها وعليه تحقق اهدافها بفعالية .

ومن بين اهم النصائح والمقترحات لأي فرد راغب في الدخول والتغلغل في عالم المقاولاتية ان :

- ضرورة الاهتمام بالدراسة الميدانية الخاصة بمثل هذه المواضيع .
- العمل على توظيف الافراد ذوي الكفاءات والمهارات العالية وذلك بالتعاون مع الجامعات ومعاهد التكوين لايجاد الافكار الجديدة .
- ضرورة توفير نماذج لمشاريع اجنبية ناجحة للمنشئين حتى يستفيدوا من ثقافتهم في انجاز المشاريع .
- العمل المقاولاتي ودوره في تشجيع الروح المقاولاتية في الجامعات .
- تفعيل الثقافة المقاولاتية للطلبة الجامعيين من خلال دور العمل المقاولاتي .
- تهيئة مناخ العمل لممارسة العمل المقاولاتي وذلك بغية تحقيق استدامة الانغماس الوظيفي .

- ضرورة تكاتف جهود جميع افراد المؤسسة ، وعلى كافة المستويات لتحقيق ثقافة العمل المقاولاتي ، وانجاز نتائج غير مسبوقه ، وهذا بالاعتماد على ترسيخ ثقافة العمل المقاولاتي وانجاز نتائج غير مسبوقه وهذا بالاعتماد على ترسيخ ثقافة خدمة العميل ، الابداع الابتكار وارساخ مقومات المنظمة المبدعة .

قائمة المراجع :

قائمة المراجع :

المعاجم والقواميس :

1. ابن منظور ، وآخرون (1999) : لسان العرب ، 18 ج ، بيروت : دار إحياء التراث العربي .
2. جبران مسعود الرائد (2003) : معجم ألفبائي في اللغة والإعلام ، ط 1 ، لبنان : دار العلم للملايين .
3. مجمع اللغة العربية (2004) : معجم الوسيط ، ط 4 ، القاهرة ، مصر : مكتبة الشروق الدولية .

الكتب :

1. إبراهيم بدران (2013) : الريادية ، الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع .
2. احسان دهش جلاب (2011) : ادارة السلوك التنظيمي عصر التغيير ، ط 1 ، عمان ، الأردن : دار صفاء للنشر والتوزيع .
3. رجاء محمود بوعلام (2004) : مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، مصر ، دار النشر للجامعات .
4. الشميمري .أ. (2011) : ريادة الأعمال ، الرياض : مكتبة فهد الوطنية .
5. طارق حمول ، وآخرون (2020) : " المخاطر والعراقيل المحيطة بالأعمال المقاولاتية وكيفية التعامل معها " ، المقاولاتية ورهان التنمية الإقتصادية الواقع والمأمول ، مخبر دراسات التنمية المكانية وتطوير المقاولاتية .
6. عامر خربوطلي (2018) : ريادة الأعمال و إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، منشورات الجامعة الإفتراضية السورية ، الجمهورية العربية السورية .
7. عبد الكريم القنيعي الإدريسي (2013) : الثقافة المقاولاتية " من نظريات المدارس إلى آليات المقاربات " مقدمات في سوسيولوجيا التنظيم ، المغرب :

8. عبد المؤمن علي معمر (2008) : **مناهج البحث في العلوم الإجتماعية الوجيه في الأساسيات والتقنيات و الأساليب ، بنغازي ، ليبيا : دار الكتب الوطنية .**
9. عمار بوحوش ، ومحمد محمود (1995) : **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية .**
10. فايز جمعة صالح النجار ، وعبد الستار محمد العلي (2008) : **الريادة وإدارة الأعمال ، ط 2 ، عمان ، الأردن : دار الحامد للنشر والتوزيع .**
11. ماجدة عطية (2002) : **إدارة المشروعات الصغيرة ، الأردن : دار المسيرة للنشر والطباعة .**
12. مبارك مجدي عوض (2011) : **التربية الريادية ، الأردن : عالم الكتب الحديث .**
13. مجدي عوض مبارك (2009) : **الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج و المداخل العلمية ، الأردن : إريد عالم الكتب الحديث .**
14. منشورات مقاربات .

المقالات العلمية :

1. احمد ابراهيم بحباح ، و فؤاد بن حدو (2018) : **إستفادة المقاولاتية من التجارة الإلكترونية في نشاطها التجاري ، مجلة البديل الإقتصادي، المجلد 05 ، العدد 01 .**
2. أسيل محمد صبار (2016) : **الإنغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين ، مجلة الأستاذ ، جامعة الأنبار ، بغداد ، المجلد 02 ، العدد 217 .**
3. إيمان حيولة ، ووردة موساوي (2020) : **مساهمة المقاولاتية في التنمية الإقتصادية ، المجلة الجزائرية للموارد البشرية ، المجلد 05 ، العدد 02 .**
4. حمدي احمد عمر علي ، و وفاء محمد علي محمد (2021) : **التنمر في بيئة العمل والإنغماس الوظيفي ، مجلة علوم الإنسان والمجتمع ، المجلد 10 ، العدد 01 .**

5. حنان دريد ، وآخرون (2022) : الانغماس الوظيفي ودوره في تحقيق التميز التنظيمي ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة أم بواقي ، المجلد 09 ، العدد 02 .
6. رشيدة فواسمي (2020) : التقسيم النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي ، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية ، المجلد 04 ، العدد 02 .
7. سارة مرزوق ، و بوعشة مبارك (2017) : دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين ، مجلة دراسات اقتصادية ، المجلد 04 ، العدد 03 .
8. سعاد جبار ، و أمينة ناجي (2020) : التعليم المقاولاتي كأداة لبناء الروح المقاولاتية . Reveu Algérienne d'economie et gestion N °01 . Vol 14 ,
9. عبد الحميد برحومة ، و فاطمة الزهراء مهديد (2012) : دور المقاولاتية الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر عرض تجربة مؤسسة Polyben ، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، العدد 07 .
10. عبد الرؤوف بوعزة (2017) : قطاع المقاولاتية في الجزائر خيار تنموي يخضع لتحديات البناء السوسيو-ثقافي للمجتمع ، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ، المجلد 01 ، العدد 10 .
11. علي حسن ميسون (2013) : الريادة في منظمات الأعمال ، مجلة جامعة بابل العلوم الانسانية ، المجلد 21 ، العدد 02 .
12. كمال بوقرة ، و اسحاق رحمانى (2017) : المقاولاتية الخاصة كآلية تنموية بمجتمع العمل دراسة سوسيو-اقتصادية للفعل المقاولاتي في الجزائر ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة لخض ، الوادي ، العدد 21 .
13. لميس عبد الله الشبرمي (2019) : مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس ، مجلة البحث العلمي في التربية ، بريدة ، العدد 20 .

14. محمد دواودي ، وعبد اللطيف قنيعة (2013) : الإجراءات المنهجية المستخدمة في البحوث النفسية والتربوية التطبيقية ، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية ، جامعة الوادي ، الجزائر ، العدد 03 .
15. محمود بوقطف ، وآخرون (2019) : المقاولاتية و دورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 11 ، العدد 03 .
16. مراد مهدي (2017) : المقاولاتية آلية للتنوع في الاقتصاد الجزائري في ظل تحديات الأزمة الراهنة ، مجلة أبعاد اقتصادية ، المجلد 07 ، العدد 01 .
17. نجوى بوزيد ، الظاهرة المقاولاتية بين التناول النظري وخصوصية التجربة الجزائرية ، مجلة الحقيقة ، العدد 31 .
18. هاشم فوزي دباس العبادي ، ولاء جودت علي الجاف (2012) : إستراتيجيات تعزيز الإستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال ، مجلة دراسات إدارية ، جامعة البصرة ، العراق ، المجلد 05 ، العدد 09 .

الرسائل و الأطروحات :

1. أحمد ديب محمد ماضي (2014) : أثر الدعم التنظيمي على تنمية الإستغراق الوظيفي ، رسالة الماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
2. بشير علي مهيمن الزبيق (2018) : الدور الوسيط في الإنغماس الوظيفي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية ، رسالة الماجستير ، جامعة السودان
3. محمد علي الجودي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ، رسالة الدكتوراه في علوم التسيير ، 2015/2014 ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، ولاية بسكرة ، جامعة محمد خيضر .

4. ياسمين قاسم الخفاجي (2014) : دور الثقة التنظيمية في تعزيز الإنغماس الوظيفي ، رسالة ماجستير علوم في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة كاريلاء .

المؤتمرات العلمية :

1. فاطمة الزهراء مهديد ، وفراحتية العيد ، دور مؤسسات المقاولات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية ببرج POLBEN عرض تجربة مؤسسة بوعريريج ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول : آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر الفرص والعوائق ، الأيام العلمية الدولية الثانية حول المقاولاتية ، 03/04/2011 ماي 2011 .
2. يوسف بوبدلة ، زعبد الحق بن ثنات ، دور المقاولات المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها ، مداخلة في الملتقى الدولي حول إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة ورقلة ، يومي 18 و19 أفريل 2012 .

المطبوعات :

1. آمال قلبازة (2021): مطبوعة : محاضرات في مقياس المقاولاتية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة غرداية .
2. سهام عبد الكريم (2023) : مطبوعة : محاضرات في مقياس إقتصاد المؤسسة ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة لونيبي علي ، البلدية 02 .
3. فضيلة بوطورة (2020) : مطبوعة : في المقاولاتية و إنشاء المؤسسات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة العربي التبسي ، تبسة .

الملاحق:

الملحق رقم: 01 قائمة الاساتذة المحكمين

الرقم	الاستاذ	الشعبة	الجامعة
01	تمرسيت فتيحة	علم الاجتماع	بسكرة
02	بومعروف نسيمة	علم النفس الاجتماعي	بسكرة
03	سلامة أمينة	علم الاجتماع	بسكرة



ملحق رقم 02: استبيان التحكيم
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
- جامعة محمد خيضر - بسكرة
القطب الجامعي شتمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع
تخصص: التنظيم والعمل

استبيان للتحكيم حول:

العمل المقاولاتي و علاقته بالانغماس الوظيفي

دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية العسكرية للإسمنت - بسكرة -

الأستاذ(ة) الدكتور(ة) الفاضل(ة) و المحترم(ة).

الاسم : اللقب : الدرجة العلمية :

تحية طيبة؛

تقوم الطالبة بإجراء دراسة حول موضوع: " العمل المقاولاتي و علاقته بالانغماس الوظيفي " في اختصاص علم اجتماع التنظيم و العمل، لذا تم بناء استبيان وفق ما يخدم أهداف الدراسة. لذا أرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات هذا الاستبيان فيما إذا كان صالحًا أو غير صالح، ومدى انتماء كل فقرة للمجال المحدد لها، و حتى بنائها اللغوي، وأية اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق الهدف المنشود، علمًا بأن بدائل الإجابة على الفقرات هي : (دائمًا ، غالبًا ، نادرًا ، أبدا)

مع خالص الشكر والامتنان

الموسم الجامعي: 2023 - 2024

المحور الأول : البيانات الشخصية
العمر :

المؤهل العلمي :

المسمى الوظيفي :

سنوات الخبرة :

المحور الثاني : العمل المقاولاتي و الإنغماس الوظيفي

العمل المقاولاتي والتفاني				المتغير 1	المتغير 2	الرقم	الأبعاد
يلغى	يغير	يثبت	العبارات				
			يجعلني العمل أشعر بقيمتي كفرد فعال في المجتمع			01	بعد التفاني
			يحفزني العمل بالدافعية نحو اهدافي			02	
			يعد عملي مصدر إلهامي			03	
			حبي لعملي يجعلني أتقنه			04	
			أبذل جهدي في العمل على قدر استطاعتي			05	
			يجعلني العمل شخصا خبير في أدائي			06	
			يشعرنني عملي بالحماس المستمر			07	
			كل أهدافي الحياتية ترتبط بجديتي في العمل			08	
			العمل المقاولاتي والانهماك				بعد الانغماس
			ينتابني الشعور بالسعادة حين أعمل بصورة مكثفة			09	
			تشوطني حالة الاندماج الشديد بعملي			10	
			يفصلني العمل عن حياتي الاجتماعية			11	
			ينسييني اندماجي في العمل كل ما يدور من حولي			12	
			يصعب على الفصل ما بين نفسي وما بين العمل			13	
			العمل يأخذ كل وقتي			14	
			يمضي الوقت سريعا أثناء انجاز عملي			15	
			أبدو سعيدا عندما أنهمك في عملي			16	
			العمل المقاولاتي والانتماء				بعد الانتماء
			أعرف ما هو متوقع مني في مجال عملي			17	
			الحفاظ على سمعة عملي			18	
			يجذبني العمل للعطاء كل يوم			19	
			أصل الى العمل مبكرا للاستعداد له			20	
			يمكنني الاستمرار لعملي لمدة طويلة			21	
			وظيفتي الحالية تمثل أكبر اشباع في حياتي			22	
			يشعرنني العمل في مؤسستي بالمسؤولية			23	
			ان لم تسير الأمور على ما يرام في العمل اشعر بالتقصير			24	

ماذا تود اضافته

شكرا على تعاونكم

ملحق رقم 03: استمارة الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
- جامعة محمد خيضر - بسكرة
القطب الجامعي شتمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع
تخصص تنظيم وعمل



استبيان الدراسة حول:

العمل المقاولاتي وعلاقته بالانغماس الوظيفي

دراسة ميدانية للمؤسسة الصناعية البسكرية للإسمنت - بسكرة -

تحية طيبة

نقوم بإجراء دراسة حول " العمل المقاولاتي وعلاقته بالانغماس الوظيفي "، استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل. ولذا نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بها، كما نحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم تستخدم لغرض البحث العلمي فقط.
ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال نأمل منكم التكرم بالإجابة على العبارات بدقة وذلك بوضع إشارة (x) في المربع الذي يتناسب مع قناعاتكم.

الأستاذ المشرف

- بولقواس زرفة

إعداد الطالبة

- لطيسة خولة

أولا البيانات الشخصية:

العمر:

المؤهل العلمي:

المسمى الوظيفي:

سنوات الخبرة:

ثانيا محور عمل مقاولاتي وعلاقته بالانغماس الوظيفي:

العمل المقاولاتي والتفاني					المتغير	الرقم	الأبعاد	
ابدا	نادرا	غالباً	دائماً	العبارات				
1	2	3	4					
				يجعني العمل أشعر بقيمتي كفرد فعال في المجتمع	بعد التفاني	01	الانغماس الوظيفي	
				يحفزني العمل بالدافعية نحو اهدافي		02		
				يعد عملي مصدر إلهامي		03		
				حبي لعملي يجعلني أتقنه		04		
				أبذل جهدي للعمل على قدر استطاعتي		05		
				يجعني العمل شخصا خبيراً في أدائي		06		
				يشعرنني عملي بالحماس المستمر		07		
				كل أهدافي الحياتية ترتبط بجديتي في العمل		08		
العمل المقاولاتي والانهمك					بعد الانهمك			
				ينتابني الشعور بالسعادة حين أعمل بصورة مكثفة		09		
				تشوطني حالة الاندماج الشديد بعملي		10		
				يفصلني العمل عن حياتي الاجتماعية		11		
				ينسبني اندماجي في العمل كل ما يدور من حولي		12		
				يصعب على الفصل ما بين نفسي وما بين العمل		13		
				العمل يأخذ كل وقتي		14		
				يمضي الوقت سريعاً أثناء إنجاز عملي		15		
				أبدو سعيداً عندما أنهمك في عملي	16			
العمل المقاولاتي والانتماء					بعد الانتماء			
				أعرف ما هو متوقع مني في مجال عملي		17		
				حفاظ على سمعة عملي		18		
				يجذبني العمل للعطاء كل يوم		19		
				أصل الى العمل مبكراً للإستعداد له		20		
				يمكنني الاستمرار لعملي لمدة طويلة		21		
				وظيفتي الحالية تمثل أكبر اشباع في حياتي		22		
				يشعرنني العمل في مؤسستي بالمسؤولية		23		
				ان لم تسير الأمور على ما يرام في العمل اشعر بالانتماء	24			

ماذا تود اضافته

شكراً على تعاونكم.

الملحق رقم 04 : الهيكل التنظيمي لمؤسسة الدراسة

