



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



شعبة علم الاجتماع

قسم العلوم الاجتماعية

القيم التنظيمية عند المرأة المقاتلة في العمل المقاوم

- دراسة ميدانية للمرأة المقاتلة في المجتمع الجزائري - بسكرة -

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر - تخصص علم الاجتماع تنظيم والعمل

تحت اشراف الاستاذة:
أ.د. مليكة عرعور

إعداد الطالبة:
هالة سنيقرة
خلود مدلل

السنة الجامعية 2022-2023

الشكر والعرفان

نشكر الله الذي أفاض علينا بنعمته وأسبغ علينا بعبائه، وأكرمنا بكرم فضله، تم بعون الله وفضله انجاز هذا العمل المتواضع الذي نتوجه من خلاله: نتقدم بالشكر والعرفان والتقدير للاستاذة الفاضلة **عرعور مليكة** التي تكرمنا علينا بقبول اشرافها على هذه الدراسة والتوجيهات والنصائح والارشادات التي قدمتها لنا وعلى كل الدعم الذي قدمته لاتمام هذا البحث، رغم انشغالاتها الكثيرة،

والى التي بذلت الجهد ولم تدخر منه شيئاً أستاذتنا وقودتنا في الحياة **بن قفة سعاد** التي وجدت فيها الجديد والخبرة والاهتمام والدقة في متابعة البحث وكل مجهوداتها الكريمة التي بذلتها، ولا يسعنا الا أن نسأل الله تعالى أن يرفع من منزلتها في الدنيا ويعلي من درجاتها في الآخرة.

كما نتقدم بالشكر والعرفان والتقدير لجميع الاساتذة الذين ساهموا في مساعدتنا وتحكيم الاستمارة ولكل من قدم لنا يد العون والمساعدة ماديا ومعنويا بالكثير والقليل عن قريب أو بعيد. كما نتقدم بوافر الشكر سلفا للجنة المناقشة على ما ستقدمه من توجيهات وملاحظات تخدم البحث وتعوض قصر نظر صاحبته فشكرا لكم كلكم.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكروعرفان
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال
أ_ ب	مقدمة
	الفصل الاول: الاطار العام للدراسة
3	1. اشكالية الدراسة
4	2. اسباب الدراسة
4	3. اهمية وأهداف الدراسة
5	4. مفاهيم الدراسة
5	5. الدراسة السابقة
	الفصل الثاني: تحليل سوسيولوجي لمفاهيم الدراسة
16	أولاً: القيم التنظيمية
16	1. تعريف القيم التنظيمية
19	2. خصائص القيم التنظيمية
19	3. شروط القيم التنظيمية
20	4. تصنيفات القيم التنظيمية
22	5. وظائف القيم التنظيمية
22	6. العوامل المؤثرة في تعزيز القيم التنظيمية
23	ثانياً : المقاولاتية النسوية
23	1. تعريف المقاولاتية النسوية .
25	2. خصائص ومميزات المرأة ال مقاولاتية
25	3. الاثار الاقتصادية والتنمية للمقاولاتية النسوية
26	4. مراحل انشاء المؤسسات الصغيرة
28	5. النظريات المفسرة لعمل المرأة
30	6. تحديات المقاولاتية النسوية ومعيقاتها
	الفصل الثالث : الاجراءات المنهجية لدراسة الميدانية ومناقشة النتائج
32	أولاً: الاجراءات المنهجية لدراسة الميدانية
32	1. المنهج المستخدم في الدراسة
33	2. مجالات الدراسة

34	3. مجتمع الدراسة
37	4. أدوات جمع البيانات
40	5. أساليب الاحصائية
41	ثانيا: عرض وتحليل بيانات الدراسة ونتائجها
41	1. عرض البيانات وتفسيرها
50	2. عرض نتائج الدراسة
51	1.2. عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول
52	2.2. عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني
53	3.2. عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث
55	3. النتائج العامة
56	الخاتمة
57	المراجع
67	ملخص الدراسة
70	الملاحق

قائمة الجداول والأشكال:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
34	يوضح تفرغ مفردات مجتمع الدراسة وفقا لعامل السن.	1
35	يوضح تفرغ مفردات مجتمع الدراسة وفقا لعامل المستوى التعليمي.	2
35	يوضح تفرغ مفردات مجتمع الدراسة وفقا لعامل سنوات الخبرة.	3
36	يوضح طبيعة نشاط مفردات العينة المدروسة.	4
38	يوضح تقسيم محاور الاستبيان	5
39	يوضح توزيع درجات مقياس ليكارت	6
40	يوضح التعديلات التي طرأت على البنود	7
40	قائمة الاساتذة المحكمين للاستبيان الدراسة.	8
41	يوضح الاساليب المعالجة الاحصائية في الدراسة	9
42	يوضح قيم إدارة الادارة عند المرأة المقاتلة في العمل المقاوлатي	10
45	يوضح قيم ادارة المهمة عند المرأة المقاتلة في العمل المقاولاتي	11
47	يوضح قيم ادارة البيئة عند المرأة المقاتلة في العمل المقاولاتي.	12
49	يوضح الاحصائيات الوصفية الخاصة بأفراد العينة على استبيان القيم التنظيمية وابعاده	13
49	مستويات افراد العينة في اعتماد القيم التنظيمية	14

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الاشكال	الرقم
50	يوضح توزيع افراد العينة من حيث اعتمادهم القيم التنظيمية	1

مقدمة

عن ادماج المرأة في ميدان العمل بمختلف أنماطه وأشكاله ليس حديث العهد، بل يرجع الى أبعد من ذلك، يجد امتداده الزمني في عمق التاريخ الاجتماعي للمرأة بشكل علم والمرأة الجزائرية بشكل خاص، فوجودها سواء في الزراعة او الصناعة أو مختلف النشاطات التي لها مردود مادي لصيق بوجود ذاتها في المجالات الاجتماعية المختلفة التي تتفاعل ضمنها وتندمج فيها، وبالتالي إن الجديد في اندماج المرأة في ميدان الانتاج هو الشكل الرسمي الذي عمل على ممر التاريخ في اثبات وجودها في شتى المجالات وبصوره المختلفة، وصولا الى جعل انشغالات ومطالب المرأة في مجال الانتاج وتفعيله بالأساس من أولويات سياسة الدولة الجزائرية على حد ما حملته توجهات الدولة على مستوى التشريع وتوجهاتها في مجال العمل التنموي.

ولعل هذا ما برز مؤخرا في صورة العمل المقاولاتي والذي أخذت منه المرأة الجزائرية مجالا للنشاط والعطاء المادي، بالرغم من بدايته المحتشمة والتي ترجع الى جملة من العوامل الاجتماعية أو التنظيمية أو الادارية والتي كان لها دور كبيرا في عرقلة اندماجها في هذا الشكل الجديد من النشاط، وبالرغم من ذلك، لم تمنع هذه الضوابط الاجتماعية التي افتعلها المجتمع من عرقلة الاندماج الفعلي للمرأة المقاولاتية، بل أصبحت من بين النشاطات التي لاقى اهتماما كبيرا من مختلف الفئات الاجتماعية، طالما أنها أصبحت ميدان فعليا لكسب المال أو على الأقل التقليل من البطالة.

مما سبق، تبين أن العمل المقاولاتي النسوي أصبح واقعا اجتماعيا وتوجها حديثا لاقى الكثير من التشجيع وعلى الأخص من طرف المرأة ذاتها بعدما كانت حكرة على الرجال فقط، وعليه فإن هذا الشكل من النشاط أو العمل يتطلب وجود قيما تسييرية وتوجيهية تنظم التفاعلات المختلفة ضمن المجال الاجتماعي أو بالتحديد المهني، وعلى الرغم من تعدد واختلاف القيم والتي لا تتسع بحث واحد لدراسته، هذا ما يستدعي ضرورة حصره في أبعاد محددة .

لذا جاءت دراسة هذا الموضوع مركزة على القيم التنظيمية والتي تعني تلك الاسس والمعايير التي يضعها القائد ليحدد بها سلوك الافراد في المنظمة بغية تحقيق الاهداف المرجوة، بحيث اعتمدنا على تقسيم وفق نموذج ديف فرانسيس وودكوك والتمثلة في: قيم ادارة الادارة ، قيم ادارة العلاقات، قيم ادارة المهمة، قيم ادارة البيئة، ونتيجة لتعددتها واتساع مجال دراستها حددت الباحثين ثلاث أبعاد تمثلت في قيم ادارة الادارة والتي تتحدد من خلال القوة والصفوة والمكافأة والتي تقوم بها الادارة، قيم ادارة البيئة والتي تتحدد من خلال الدفاع، التنافس، واستغلال الفرص، قيم ادارة المهمة والتي تتحدد من خلال الفعالية ، والاقتصاد، والكفاية .

إن دراسة موضوع القيم التنظيمية للمرأة في العمل المقاولاتي وهذا بهدف الكشف عن طبيعة القيم التنظيمية المحددة في الأبعاد السالفة الذكر، فرضت علينا الضرورة البحثية، دراسة مختلف أبعاد المشكلة بهدف الاجابة عن الموجهات البحثية من خلال فصول جاءت مترابطة ومتناسقة، أولها الفصل الذي خصص للاطار المنهجي للدراسة، احتوى على طرح الاشكالية، ثم اهمية الموضوع وأسباب اختياره، لتتناول الباحثة بعد هذا العنصر تساؤلات الدراسة واهدافها تلتها تحديد المفاهيم، وعرض الدراسات السابقة، لتنتهي الباحثة هذا الفصل بالمقاربة المنهجية المستخدمة في الدراسة، أما الفصل الثاني جاء بعنوان التحليل سوسولوجي لمفاهيم الدراسة، احتوى ثلاث محاور اساسية، تناول المحور الاول تعريف القيم التنظيمية خصائصها وتصنيفاتها، في حين تناول المحور الثاني تعريف المقولة النسوية من خصائصها ومميزاتها ومرحل انشاء المؤسسات الصغيرة، التحديات والمعوقات التي واجتها، لينهي هذا الفصل بخاتمة الفصل، وأخيرا الفصل الثالث: خصص للإجراءات المنهجية للدراسة وتحليل ومناقشة النتائج حيث تطرق الي محورين المحور الاول تناول فيه المنهج المستخدم، ادوات جمع البيانات وأخيرا مجالات الدراسة وثانيا المعنون بتحليل وتفسير البيانات والنتائج النهائية للبحث، تطرق تناول المحور الاول تحليل وتفسير البيانات الميدانية. أما المحور الثاني فقد تناول النتائج النهائية للبحث.

الفصل الاول

التصور العام للدراسة السوسولوجية

1. اشكالية الدراسة
2. اسباب الدراسة
3. اهمية الدراسة
4. اهداف الدراسة
5. مفاهيم الدراسة
6. الدراسة السابقة

إشكالية :

يتحدد السلوك على اختلاف انواعه و خصائصه بجملة من القيم التي يكسبها الفرد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية أو بالأحرى من خلال تفاعلاته في المجالات الاجتماعية المختلفة التي يندمج فيها، أو يجد نفسه ضمنها متفاعلا او فاعلا ايجابيا بالتغيير أو المحافظة على النظام بصورة عامة، ووفقا لما تقتضيه الحاجة المجتمعية أو الاجتماعية على تعدد أبعادها وعلى مستوى الوحدات الاجتماعية المختلفة سواء الصغرى أو المتوسطة أو الكبرى، والتي هي في الأساس تشكل مستويات مجال التحليل في السوسولوجيا .

من هنا يجدر بنا القول بأنه لا يمكننا اطلاقا الجزم و النفي بعدم وجود القيم في الممارسات اليومية للفرد على اختلاف وجوده في النظم والبنى المختلفة، بل وفي القنوات و الوسائط المتعددة التي تفرضها الحياة الاجتماعية سواء على الصعيد الاجتماعي او المهني او غيرها . فهي إذن موجبات للسلوك وترجمه في جانبه المادي الملموس، لتنزل بالقيم من عالم المجرد الى الواقع في صورة تفاعلات حاملة لسلولكات عدة، فعلى الصعيد المهني نجد ان القيم التنظيمية تعتبر جزء من الثقافة التنظيمية، المتمثلة في المبادئ، والاساسيات والتعليمات التي توجه و تحكم سلوك الفرد العامل داخل المؤسسة والادارة وكل العاملين بالمنظمة والتي يتم تحديدها بغية تحقيق الاهداف المنوطة بالمنظمة.

من هذا المنطلق نستطيع القول بأنها متعددة ولها تصنيفات مختلفة وفقا لرؤى الباحثين وتوجهاتهم، و تعدد مشاربهم الأيديولوجية، بالرغم من ذلك تجمعها جملة من الخصائص، من بينها أنها تؤكد على احترام النظام، تقسيم وتحديد المسؤوليات ومن جانب آخر هي احد اليات التوجيه في اتخاذ قرارات المؤسسة، ومن ثم فالقيم التنظيمية في هذا العمل البحثي يتحدد في في ثلاث ابعاد رئيسية هي قيم ادارة الادارة والمتمثلة في القوة والمكافأة والصفوة، وقيم ادارة المهمة ، المتمثلة في الكفاءة ، الاقتصاد، الفاعلية أما قيم ادارة البيئة فقد تم تحديدها في التنافس، الدفاع، استغلال الفرص، حيث أن هذه المنظومة القيمية في مجال التنظيم لصيقة بالمنظمة في سبيل تحقيق أهدافها، والمقاولاتية هي من بين المجالات المهنية التي تستقطب المرأة الجزائرية التي لاقت تشجيعا من طرف الدولة الجزائرية وذلك فيما يتعلق بالتشريعات والتنظيمات التي تسهل في الاستثمار بالنسبة للمرأة والرجل على حد سواء .

تعتمد المقاولات النسوية على جملة من القيم الموجهة لتفاعلات العاملين على اختلاف ادوارهم ووظائفهم داخل المقاولاتية، حيث تعتبر المرأة المقاولات كقائدة للمؤسسة فهي التي تمتاز بروح المبادرة، المخاطرة، المرونة والتي تؤثر لتحمل المسؤولية، حيث انها تعتمد على قيم التنظيمية من اجل تحقيق الاهداف المرغوبة. تاسيسا على ما سبق سنكتشف صفات هذه الدراسة على القيم التنظيمية للمرأة المقاولاتية و هذا من خلال طرح التساؤلات التالية :

السؤال الرئيسي :

✚ كيف تتجلى القيم التنظيمية التي تبنتها المرأة المفاوضة في العمل المفاوضي في الجزائر؟

والاسئلة الفرعية المطروحة كالتالي:

✚ كيف تؤثر قيم ادارة الادارة (ادارة القيادة) في العمل المفاوضي للمرأة الجزائرية؟

✚ كيف تؤثر قيم ادارة المهمة في العمل المفاوضي للمرأة الجزائرية؟

✚ كيف تؤثر قيم ادارة البيئة في العمل المفاوضي للمرأة الجزائرية؟

اسباب "مبررات" اختيار الموضوع:

✚ الرغبة و الميل الشخصي للباحثين في التعرف و دراسة الموضوع اكثر على مجال المفاوضية النسوية .

✚ توجه الدولة الجزائرية وتشجيعها للعمل المفاوضي. وبالتالي فان هذه القضية تعتبر من القضايا المعاصرة التي

تتطلب الدراسة و التحليل و التفسير من اجل تشخيص واقعنا .

✚ اتجاه الباحثين في تناول القضايا التي تدور حول دور المرأة في تحقيق التنمية .

✚ قلة الدراسات التي تناولت موضوع المفاوضية على مستوى الماستر في قسم العلوم الاجتماعية .

✚ دراسة واقع المفاوضية النسوية في ولاية بسكرة بهدف معرفة ما اذا كان للمرأة حضور في مجال مفاوضية

وانتقالها من قطاع التعليم الى مجال اوسع وهو المفاوضية .

اهمية الدراسة :

تكمن اهمية دراستنا في :

✚ تزويد المكتبة بمعارف العلمية متواضعة حول المفاوضية النسوية .

✚ كون موضوع المفاوضية النسوية موضوع حديث الساعه فقد حظي باهتمام معظم الباحثين .

✚ الكشف عن الصعوبات التي تواجهها المرأة في العمل المفاوضي مع ابراز قدراتها القيادية والادارية.

✚ اقتراح اليات للمفاوضة النسوية لتحقيق التنمية المستدامة في البلاد، بناء على نتائج دراسة العمل المفاوضي .

✚ اقتراح الليات التي تعمل على تدليل الصعوبات التي تواجهها المرأة المفاوضة في التسيير.

اهداف الدراسة :

✚ الكشف عن قيم ادارة القيادة التي تعتمد عليها المرأة المفاوضية .

✚ الكشف عن قيم ادارة المهمة التي تعتمد عليها المرأة المفاوضية .

✚ الكشف عن قيم ادارة البيئة التي تعتمد عليها المرأة المفاوضية .

4. المفاهيم الاجرائية للدراسة:

1.4 القيم التنظيمية : القيم التنظيمية تشمل في قيم ادارة الادارة (ادارة القيادة) تتمثل فيها : القوة (النفوذ)، الصفوة (النخبة) والمكافأة، وقيم ادارة المهمة متمثلة فيها؛ فعالية، الكفاية والاقتصاد. وقيم ادارة البيئة حيث تتمثل فيها؛ الدفاع، التنافس واستغلال الفرص .

2.4 قيم ادارة الادارة : بحيث تقيس دور الادارة والقضايا المتعلقة بالنفوذ، وتشمل؛ القوة، النخبة والمكافأة.

3.4 قيم ادارة المهمة : تقيس القضايا ذات صلة بأداء العمل في المؤسسة، وتشمل؛ الفعالية، الكفاية والاقتصاد .

4.4 قيم ادارة البيئة : وهي التي تقيس تعامل الادارة بالبيئة المحيط بها، بحيث تشمل؛ الدفاع، استغلال الفرص والتنافس .

5.4 المرأة المقاتلة : تعرف تلك المرأة التي تتمتاز بجملة من خصائص تميزها عن غيرها فهي من حولت افكارها الى مشروع، وبمهاراتها في التسيير تمكنت من دخول الى عالم الشغل لديها مؤسسة خاصة .

6. الدراسات السابقة المستخدمة في الدراسة:

الدراسات السابقة هي بمثابة ابحاث يحتاجها الباحث حيث يحصل من خلالها على بيانات ومعلومات الخاصة بموضوع دراسته بحيث تعد هي الجزء المكمل للاطار النظري للبحث، حيث على الباحث العلمي ان يتبع الاجراءات اللازم في الدراسة الجيدة في ان يقوم بتحليلها بشكل جيد وسليم ويعمل علممقارنة بين دراسته الحالية والدراسة السابقة.

1.6 الدراسة الاولى:

رافع يوسف الوحيدي القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي"دراسة ميدانية على موظفي البنوك الاسلامية-قطاع غزرسالة الماجستير في ادارة الاعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر-غزة، 2013.

وسعت الدراسة للاجابة عن الاسئلة التالية:

➤ ما درجة ممارسة القيم التنظيمية عند العاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة ؟

➤ ما مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة ؟

➤ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في

البنوك الاسلامية بقطاع غزة وفقا للمتغيرات الشخصية والتنظيمية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية،

المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسعى الوظيفي)؟

➤ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة ممارسة القيم التنظيمية عند العاملين

في البنوك الاسلامية بقطاع غزة وفقا للمتغيرات الشخصية والتنظيمية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية،

المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسعى الوظيفي)؟

حيث تمثلت اهداف هذه الدراسة على الشكل التالي :

- ✚ التعرف على درجة ممارسة القيم التنظيمية في البنوك الاسلامية بقطاع غزة كما يدركها العاملون وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية.
- ✚ تكوين اطار نظري للتعرف على مفاهيم كل من القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي.
- ✚ التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي.
- ✚ التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة، وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية.
- ✚ اقتراح حلول وتوصيات لتعزيز القيم التنظيمية في البنوك الاسلامية بما يسهم في زيادة مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين.

ولتحقيق هذه الاهداف اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بغية تحقيق اهدافه، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (101) موظفاً، بحيث اعتمد على اسلوب الحصر الشامل، إعتد الباحث في جمعه للبيانات على اداة الميدانية الاستبانة، وتنقسم الى ثلاثة اقسام قسم خاص بالتعرف على البيانات الشخصية عن المستجيب، وقسم يعبر عن محور القيم التنظيمية ، وقسم خاص يعبر عن محور الانغماس الوظيفي. كما تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية في معالجة البيانات على استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية في المعالجة والتحليل بيانات هذه الدراسة : التكرار والنسب المئوية، معامل الارتباط سيرمان أداة الدراسة، معامل ارتباط بيرسون ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، واختبار "ت" ، اختبار تحليل التباين الاحادي.

من ابرز النتائج المتوصل اليها :

- ✚ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة، وان هذه العلاقة طردية ضعيفة، ونستنتج من ذلك ان توافر قيم تنظيمية ايجابية يدركها العاملين بشكل يؤدي الى ارتفاع مستوى انغماسهم في العمل.
- ✚ لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قيم ادارة المنظمة والانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة.
- ✚ لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قيم ادارة العلاقات والانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة.
- ✚ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قيم ادارة العلاقات والانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة، وان هذه العلاقة طردية متوسطة.

✚ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قيم ادارة البيئة والانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة، وان هذه العلاقة طردية ضعيفة.

✚ كانت درجة ممارسة القيم التنظيمية بمجالاتها الاربعة (ادارة المنظمة، وادارة المهمة، وادارة العلاقات، وادارة البيئة) ايجابية بدرجة مرتفعة، وجاء ترتيبها تنازليا حسب اوساطها الحسابية على التوالي: (ادارة البيئة – ادارة المهمة – ادارة العلاقات – ادارة المنظمة)، وجاءت القيم مرتبة على النحو التالي : (التنافس – القوة – الدفاع – الكفاءة – استثمار الفرص – الاقتصاد – الفعالية – فرق العمل – العدل – القانون والنظام – المكافاة – الصفوة) وتعكس هذه النتائج ارتفاع درجة وعي موظفي البنوك الاسلامية في قطاع غزة بالقيم التنظيمية السائدة، ووجود قيادة ادارية مميزة في البنوك الاسلامية قادرة على توجيه الموظفين حسب القيم الموضوعية، وايضا هناك اهتمام غير عادي من ادارة البنوك الاسلامية في قطاع غزة بقيمة التنافس والتي احتلت المركز الاول في ترتيب القيم بسبب الوضع الاقتصادي المضطرب وكثرة المنافسين في القطاع المصرفي .

✚ ان مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة ايجابي وبدرجة مرتفعة، مما يمكن القول بان موظفي البنوك الاسلامية بقطاع غزة منغمسين جدا في وظائفهم، ونستنتج ان هناك شعور بالراحة النفسية لدى الموظفين لعمليهم في البنوك الاسلامية كنتيجة لنظام المعاملات الاسلامية التي تسود البنوك وبالتالي يؤدي الى الاستقرار النفسي والوظيفي ما ينتج عنه انغماسهم في العمل بدرجة مرتفعة .

✚ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة وفقا لمتغيرات (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة) ويرجع الباحث تشابه وجهات نظر العاملين في المستوى الانغماس الوظيفي بغض النظر عن المتغيرات الشخصية والوظيفية فيما عدا الحالة الاجتماعية يرجع الى حالة من الاستقرار التي يعيشها العاملين نتيجة لعمليهم في البنوك في ظل زيادة معدل البطالة في المجتمع الفلسطيني وعدم توافر فرص عمل اخرى .

✚ توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية، وان هذه الفروقات لصالح الافراد المتزوجين في اهم اعلى انغماسا من الافراد غير المتزوجين وذلك لان الشخص المتزوج يعيش حالة من الاستقرار الاجتماعي، وضرورية توفير المتطلبات المادية لاسرته مما يجعله متمسكا.

✚ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى العاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة وفقا لمتغيرات (الجنس، والعمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة) ويرجع الباحث ذلك الى ان القيم التنظيمية السائدة في البنوك الاسلامية واضحة وظاهرة بشكل كبير للعاملين بغض النظر عن المتغيرات الشخصية والوظيفية .

2.6 الدراسة الثانية :

بودهري عبد الرحمان القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة "هيروك"، اطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه "ل.م.د." في علم النفس عمل وتنظيم لجامعة وهران 2، 2017 - 2018.

تمثلت اشكالية موضوع هذه الدراسة في البحث عن علاقة الارتباطية بين المؤشر العام القيم التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك" تفرع عن هذا التساؤل الرئيسي الى تساؤلات الفرعية التالية :

هل تساهم القيم التنظيمية لادارة الادارة (القوة، النخبة، المكافأة) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك"؟

هل تساهم القيم التنظيمية لادارة العلاقات (العدل، فرق العمل، القانون والنظام) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك"؟

هل تساهم القيم التنظيمية لادارة المهمة (الكفاية، الفعالية، الاقتصاد) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك"؟

هل تساهم القيم التنظيمية لادارة البيئة (الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك"؟

في محاولة للاجابة على هذه التساؤلات والوصول الى نتائج عملية تسعى هذه الدراسة الى اختبار فرضية :

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباطية بين المؤشر العام للقيم التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيروك"

منهج الدراسة :

دراسة هذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي: يهدف جمع المعلومات والبيانات والمعطيات لتحديد مساهمة هذه القيم في التنبؤ مستوى الالتزام التنظيمي. حيث بلغت عدد العينة 207 مفردة من إطارات سامية وإطارات ومتحكمين ومنفذين، ولقد تم اختيارهم بطريقة صدفية، كما استخدم الباحث الادوات التالية:

مقابلة لقد اعتمد الباحث على مقابلة حرة وهذا بهدف الوصول الى المعلومات المتعلقة بالمؤسسة من حيث طبيعتها القانونية وطبيعة نشاطها وخصائص مواردها البشرية، ووظف كذلك مقاييس تتضمن مجموعة من اسئلة او جمل خبرية، والاجابة عنها تكون حسب ما يخدم البحث .

نتائج الدراسة :

✚ بالنسبة لقيم ادارة الادارة، فان المساهمة في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي كانت مسجلة لقيمة القوة بخلاف قيمة النخبة وقيمة المكافأة.

✚ بالنسبة لقيم ادارة المهمة والتي تندرج ضمنها الكفاية والفعالية والاقتصاد، بنيت النتائج ان هذه القيم الثلاثة كانت لها مساهمة في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي.

✚ فيما يخص قيم ادارة العلاقات فان اقيمة العدل وقيمة القانون والنظام لم تكن لهما اية مساهمة بخلاف قيمة فرق العمل التي كانت لها مساهمة ذات دلالة احصائية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي.

✚ اما بالنسبة لقيم ادارة البيئة فالقيمة التي كانت لها مساهمة في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي هي قيمة استغلال الفرص، بينما كانت قيمة الدفاع وقيمة التنافس غير مساهمين في ذلك .

3.6 الدراسة الثالثة:

دراسة مسعودة فلوس، القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر، مديرية بسكرة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع الادارة والعملن جامعة بسكرة، 2017-2018.، ومن أهم الاهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

✚ تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من دور القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي

✚ للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر- مديرية بسكرة- هذا الهدف أساسي و رئيسي تتفرع

✚ التعرف على ماهية كل من المتغيرين القيم التنظيمية والفعل التنظيمي كمتغيرين أساسيين في هذه الدراسة.

✚ الوصول إلى كشف بعض العوامل القيمية التي تؤثر على أنواع الفعل داخل المؤسسة.

✚ الوصول إلى العلاقة القائمة بين المتغيرين الاثنين القيم والفعل داخل المؤسسة محل الدراسة، وتنبية الجهات

المسؤولة على ضرورة الاستفادة من هذه العلاقة لفهم أفعال العاملين وتصرفاتهم، ومعرفة الآليات والأساليب اللازمة

لتوجيه الفعل توجيها صحيحا بما يتناسب وأهداف المؤسسة.

✚ التحقق من دور قيمة العدالة التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي بالمؤسسة.

✚ التحقق من مساهمة قيمة المشاركة في تعزيز الفعل التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

✚ الكشف عن دور قيمة الحرية في توجيه الفعل التنظيمي بالمؤسسة.

تمثلت اشكالية موضوع الدراسة في البحث عن دور القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين وقد تفرع عن

هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

✚ ماهو تأثير قيمة العدالة على توجيه الفعل التنظيمي؟

✚ ماهو تأثير قيمة المشاركة على توجيه الفعل التنظيمي؟

ماهو تأثير قيمة الحرية على توجيه الفعل التنظيمي؟

في محاولة للإجابة على هذه التساؤلات والوصول الى نتائج عملية تسعى هذه الدراسة الى اختبار الفرضية:

تساهم القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين.

منهج الدراسة:

اعتمدت دراسة هذا الموضوع على منهج التالي:

المنهج الوصفي: يهدف جمع المعلومات والبيانات والمعطيات لتحديد تأثير القيم التنظيمية على توجيه الفعل

التنظيمية، 51 عامل موزعين على مجموعة المصالح والأقسام.

كما استخدمت الباحثة الادوات التالية:

الملاحظة، بهدف ملاحظة انعكاس القيم التنظيمية ومجموعة قة انين على الواقع العملي للعاملين، الاستبيان، بهدف جمع المعلومات حيث انها اعتمدت في بناءها للاستبيان على ثلاث محاور محاور رئيسية اضافة الى جزأين: الاول تضمن التعريف بموضوع الدراسة والجزء الثاني المعلومات التعريفية لأفراد مجتمع البحث كالجنس، السن، الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي واخيرا سنوات الخبرة. واطافة الى ثلاث محاور رئيسية تتضمن عبارات تخدم موضوع الدراسة من جميع جوانبه.

المحور الاول: بالمعنون بالبيانات تتعلق بقيمة العدالة التنظيمية وتوجيه الفعل التنظيمي وتضمنت 24 عبارة الى ثلاث اجزاء حسب الافعال التنظيمية. المحور الثاني المعنون ب بيانات تتعلق بقيمة المشاركة وتوجيه الفعل التنظيمي، وتضمنت 24 عبارة مقسمين إلى ثلاث أجزاء حسب الأفعال التنظيمية. المحور الثالث المعنون ب بيانات تتعلق بقيمة الحرية وتوجيه الفعل التنظيمي وتضمنت 24 عبارة مقسمين إلى ثلاث أجزاء حسب الأفعال التنظيمية.

نتائج الدراسة:

لكون هذه الدراسة أجريت لتقف على دور القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر-مديرية بسكرة-، فإنه تم إثبات جميع الفرضيات التي تؤكد ذلك إضافة إلى الافتراض العام الذي تبين على أساسه هذه الدراسة، حيث تم اختيار القيم التنظيمية الأكثر ترابطا فيما بينها والأكثر تأثيرا على الأفعال التنظيمية المختارة لهذه الدراسة، وعليه يمكننا القول أنه للقيم التنظيمية دور في توجيه الفعل التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، وحسب ما هو معروف أنه لا توجد أي مؤسسة خالية من القيم التنظيمية فالفرق بين المؤسسات في نجاحها أو فشلها إلى غير ذلك هو حسن استخدام هذه القيم، وحسن اختيار القرارات التي تخدم مصالحها وتحقق هدفها

بالإضافة إلى أن تكون متناسب مع طبيعة العاملين، هذه الفئة لها دور فعال في نجاح أو فشل المؤسسة ككل. فكلما حسنت المؤسسة استخدام القيم التنظيمية كلما أثرت هذه الأخيرة إيجابا على الأفعال التنظيمية.

تختلف هذه الدراسة الأولى عن دراستنا في جانب تناول حيث تناولها في البنوك أما دراستنا في المقاولاتية، كانت دراسته القيم التنظيمية عند العاملين في البنوك فكلتا الدراسة تدرس القيم التنظيمية، حيث تقترب وفي سبيل تحقيق الاهداف المنوطة للبحث تم استخدام المنهج الوصفي .

تشابه في دراسة الثانية ودراسة الحالية في أن كلاهما يدرسان القيم التنظيمية، الاختلاف بينهما دراسته تدرس القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي عند العمال بحيث دراستنا تدرس القيم التنظيمية التي تبنتها المرأة المقاتلة في ممارستها للعمل المقاوالت. كما ايضا درس الباحث أربع ابعاد للقيم التنظيمية وهي قيم ادارة الادارة وقيم ادارة البيئة وقيم ادارة العلاقات وقيم ادارة المهمة، حيث تطرقنا في دراستنا الى القيم الثلاث وهي التي تخدم الموضوع وهي قيم ادارة الادارة، قيم ادارة المهمة، وقيم ادارة البيئة.

تختلف هذه الدراسة الثالثة عن دراسة الحالية في أنها ركزت على القيم التنظيمية كيف تؤثر على عاملين، أما دراستنا تدرس القيم التنظيمية المتوفرة عند المرأة المقاتلة في ممارستها للعمل المقاوالت. استخدمت الباحثة ثلاث قيم غير قيمنا وهي قيمة المشاركة، قيمة الحرية، وقيمة العدل ومع ذلك كان هناك تشابه كبير وتداخل مع موضوع دراستنا. يوجد تقارب وتشابه كبير مع الدراسة الحالية والدراسات السابقة وذلك في المنهجية المتبعة من حيث المنهج وأدوات جمع البيانات. تتفق هذه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في التركيز على عنصر القيم التنظيمية. وكما تتفق ايضا بشكل عام مع بعض هذه الدراسات من ناحية اعتمادها على مقياس ديف فرانسيس ومايك وودكوك في أجزاء الدراسة.

من يمكننا الاستخلاص ان موضوع القيم التنظيمية عند المرأة المقاتلة في العمل المقاوالت موضوع جديد، لم تطرح مسألة البحث فيهما سابقا.

4.6 الدراسة الرابعة :

الزهرة عباوي، المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاتلة وعلاقتها بإختيار النشاط الاجتماعي، دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات المصغرة -ولاية سطيف، رسالة الماجستير في علم إجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لىن دباغين سطيف 02، 2014_2015.

تمثلت إشكالية موضوع هذه الدراسة في البحث عن تأثير المسارات الإجتماعية والثقافية للمرأة المقاتلة على إختيارها للنشاط الإجتماعي ، وقد انبثق عن هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية هي:

- ✚ هل للمرأة الجزائرية الخصائص الكاريزماتية التي تجعلها قادرة على البروز في هذا المجال؟
- ✚ هل المحيط الإجتماعي والثقافي للنساء يشجعهم على الولوج في المقاتلة وإنشاء أعمالهن الخاصة؟
- ✚ ماهي النشاطات الإجتماعية التي تتوجه إليها المرأة المقاتلة؟
- ✚ ماهي المشاكل والمعوقات التي تتواجهها المرأة المقاتلة عند إختيار نشاط إجتماعي معين؟

وقد انطلقت هذه الدراسة من الفرضيات التالية:

✚ الفرضية الرئيسية: للمسارات الإجتماعية والثقافية للمرأة المقاتلة تأثير على إختيارها للنشاط الإجتماعي.

ان اختبار الباحث لهذه الفرضيات بغية تحقيق الاهداف التالية:

- ✚ الوقوف على ما إذا كانت المسارات الإجتماعية والثقافية لها تأثير على ولوج المرأة لعالم المقاتلات بعدما كان هناك تقسيم ثقافي للعمل تحكمه تقاليد وقيم إجتماعية لمجتمع ذكوري بإمتياز.
- ✚ الوقوف على مختلف الخطوات التي تمر بها كل امرأة مقاتلة.
- ✚ ضرورة تشجيع المرأة المقاتلة على تحدي كل الصعوبات التي تواجهها سواء مادية ومعنوية.

ولتحقيق الاهداف الدراسة اتبع الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي مستخدماً أسلوب دراسة الحالة: الذي يعبر عن طريقة لدراسة وحدة معينة مثل مجتمع محلي يستخدم عند الرغبة في دراسة المواقف المختلفة للوحدة. حيث حصرت عينة البحث في 25 امرأة مقاتلة تم الإتصال بهن عن طريق عينة كرة الثلج.

كما إستخدمت الباحثة الأدوات التالية:

المقابلة: إعتمدت الباحثة على إجراء المقابلة نصف الموجهة، وهي تلك التي تسعى إليها الباحثة إلى التعريف بكل المواضيع التي يتوجب الحصول من خلالها على إجابات المستجوبة، ووظفت كذلك محاور تتضمن دليل المقابلة في هذه الدراسة على 4 محاور تشمل أسئلة فرعية، والإجابة عنها حسب ماتخدم الباحثة.

الملاحظة: يعتمد كل البحث في العلوم الإجتماعية على الملاحظة، التي تستخدم فيها الباحثة عقلها لتفسير ما يرى ويسمع، والملاحظة نوعان بسيطة وعلمية.

الوثائق والسجلات: تتمثل هذه الوثائق في السير الذاتية للمبحوثات، إضافة إلى بعض شهادات المشاركة في معارض وطنية وبعض الشهادات التشجيع والتكريمات.

وقد توصلت الدراسة بعد عملية التحليل والتفسير الى النتائج التالية:

- ✚ أن المرأة المقاولة في الجزائر تمتلك الخصائص الفردية و الإجتماعية اللازمة لإنشاء مشروع.
- ✚ أن المحيط الإجتماعي له دور في تشجيع المرأة على الإستثمار.
- ✚ المرأة المقاولة من خلال الدراسة تتوجه إلى النشاطات تحاكي إهتمامها، وتملك فيها التميز.
- ✚ أن المرأة تعاني حقيقة غياب بيئة إستثمارية إذ تعاني من عدة معوقات (إدارية، مالية، ومعوقات أخرى)، إلا أن النساء المقاولات يتميزون بإصرارهن على التغلب على هذه المعوقات والمشاكل.

ركزت دراسة مسارات اجتماعية وثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي لعدة جوانب منها متعلق بالمحيط الاجتماعي ودوره في دفع المرأة الى العمل المقاولاتي ، وهذا ما يعتبر بعيد الى حد كبير عن موضوع دراستنا ، في حين انه يقترب منها من جانب التساؤل الفرعي الأول في بعده المتعلق بادارة الادارة كاحد أبعاد القيم التنظيمية (كيف تؤثر قيم إدارة الادارة على العمل المقاولاتي للمرأة المقاولة الجزائرية؟) وهو ما عبر عنه موضوع هذا الدراسة بدور الكاريزما

5.6 الدراسة الخامسة:

سلامي منيرة، دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر، دراسة ميدانية على عينة من المقاولات، أطروحة الدكتوراه، في تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لجامعة قاصدي مرباحورقلة، 2014_2015.

تمثلت إشكالية موضوع الدراسة في البحث عن تحليل واقع المقاولة في الجزائر في شتى المجالات، تمثلت تساؤلاته الفرعية في ما يلي:

- ✚ إلى أي مدى يمكن إعتبار الظروف المحيطة في الجزائر مشجعة على المشاركة الإقتصادية للمرأة، وتساهم في تفعيل دورها في المجال المقاولاتي، وما أهم التحديات التي تواجه النساء المقاولات أثناء مزاوله نشاطهن وكيف يمكن التخفيف من وطئتها وضممان نمو مقاولاتي نسوي مستدام؟
- ✚ ماهي أهم السياسات والبرامج المنتهجة من أجل تفعيل تمكين المرأة ودعم مشاركتها في النمو الإقتصادي في الجزائر؟ وكيف إنعكست تلك السياسات والبرامج على مؤشرات تمكينها خاصة في الجانب الإقتصادي؟
- ✚ ماهي مبررات الإهتمام الدولي المتزايد بدور المرأة في النشاط المقاولاتي وماهي أهم الجهود المبذولة لترقيته وتحسين مناخ الأعمال في الجزائر؟ وما نصيب المرأة من هذه البرامج؟
- ✚ ماواقع النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر وأين نحن مقارنة مع بقية الدول؟ وفيما تتمثل العوامل التي تحكم توجه المرأة للنشاط المقاولاتي وماهي أهم التحديات التي تواجهها؟
- ✚ فيما تتمثل أهم المقومات المساعدة على نجاح المرأة في الجزائر؟ وماهي أهم الحلول المقترحة لتفعيل دورها؟

ومن أهداف هذه الدراسة ما يلي:

- ✚ إبراز دور المرأة في دعم النمو الإقتصادي من خلال الأدوار التي تؤديها.
- ✚ إبراز أهم السياسات و البرامج المتبناة الداعمة لدور المرأة على المستوى العربي بصفة عامة ثم الجزائر بصفة خاصة.
- ✚ رصد أهم مؤشرات التمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر.
- ✚ التعرف على واقع النشاط المفاوضي النسوي في الجزائر وإبراز دوره.

منهج الدراسة:

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي للوصف ومن ثم تتبع المنهج التاريخي لأهم الإنجازات التي تمت لصالح المرأة التي تستشهد بآخر الإحصائيات المتعلقة بالموضوع حيث تم إختيار عينة عشوائية البسيطة، بحيث إستهدفت 240 امرأة مقابلة.

حيث استخدم عدة أدوات لجمع البيانات أولها المقابلة، اعتمدت الباحثة على بعض الأسئلة التي يمكننا في مرحلة لاحقة طرحها تعرفت على معظم التحديات التي يمكن أن تواجهها والثانية الملاحظة، وذلك من خلال الحضور في مختلف الندوات و الملتقيات حول البحث، وعليه فقد توصلت الى مجموعة من النتائج أبرزها مايلي:

نتائج الفرضية الأولى:

- ✚ توجه المرأة إلى العمل المفاوضي يختلف حسب مدى تحكمها في القدرات المفاوضية اللازمة.
- ✚ توجه المرأة إلى العمل المفاوضي يختلف حسب مدى وجود تشجيع من محيطها الإجتماعي.

نتائج الفرضية الثانية:

- ✚ تواجه المرأة المفاوضة عوائق خاصة متعلقة بتسيير الوقت.
- ✚ تواجه المرأة المفاوضة عوائق خاصة متعلقة بالحصول على التمويل.
- ✚ تعرض المفاوضة عوائق مرتبطة بالنوع الإجتماعي.

نتائج الفرضية الثالثة:

- ✚ تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعاً لتنوع الوظائف الممارسة حسب إختلاف المستوى التعليمي وقطاع النشاط.
- ✚ تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعاً لطبيعة العلاقة مع الموظفين التي تتسم بالتعاون.

✚ تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطريقة حل المشاكل التسييرية.

نتائج الفرضية الرابعة:

✚ يرتبط نجاح المؤسسة النسوية في العملية التسييرية.

✚ يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى خضوعها لدورات تكوينية.

✚ إرتباط نجاح المؤسسة النسوية بمدى الإهتمام بالبعد الإستراتيجي في التسيير من خلال تحديد أهداف إستراتيجية.

✚ يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى إمتلاك المقاولات لمقومات شخصية.

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في أنها ركزت على المحيط الاجتماعي في التحديات، الصعوبات مدى امتلاك المرأة المقاولات للقيم التنظيمية ، وهذا ما نجده في جزئية في الفرضية الأولى التي تناولت جانب من جوانب موضوع دراستنا والذي أطلقنا عليه مصطلح القدرات المقاولاتية وجزئية في الفرضية الرابعة للدراسة وهو العملية التسييرية والتي تنبثق من القيم

التنظيمية.

الفصل الثاني

تحليل سوسيولوجي لمفاهيم الدراسة

تمهيد

أولاً: القيم التنظيمية

1. تعريف القيم التنظيمية
2. خصائص القيم التنظيمية
3. شروط القيم التنظيمية
4. تصنيفات ووظائف القيم التنظيمية
5. العوامل المؤثرة في تعزيز القيم التنظيمية

ثانياً : المقاولاتية النسوية

1. تعريف المقاولاتية النسوية .
2. خصائص ومميزات المرأة المقاولاتية
3. مراحل انشاء المؤسسات الصغيرة
4. الاثار الاقتصادية والتنمية للمقاولاتية النسوية
5. النظريات المفسرة لعمل المرأة
6. تحديات المقاولاتية النسوية ومعيقاتها

تمهيد

تعد القيم التنظيمية من اختصاص القائد، فهو من بين القائمين على وضع تلك القوانين والمعايير بحيث تساعد في توجيه افعال وسلوكيات ومعتقدات العاملين في تحقيق الاهداف المنشودة العامة، فكل مؤسسة لديها قيم تنظيمية متبعة تساهم في اعطاء المؤسسة هويتها وطابعها الخاص بها، وبالتالي فإن القيم التنظيمية إذن هي الموجه الفعلي لسلوكيات العاملين على اختلاف وجودهم في سلم الهيكل التنظيمي، والذي لا تخلو أي منظمة من وجوده، من بينها المقاولاتية التي أصبحت المجال الخصب لعمل المرأة، والتي يطلق عليها بالمقاولات النسوية هذا ما سيتم تناوله من خلال مضامين هذا الفصل بشيء من التحليل والتفسير.

اولا: القيم التنظيمية:

1. تعريف القيم التنظيمية

1.1 تعريف القيم لغةً: القيم ومفردتها قيمة. مشتقة في اللغة العربية من الفعل الثلاثي قوم او قام ومن معانها الاشتقاقية والاعتدال، العدل، النظام والعماد وتعني ايضا ثمن الشئ بالتقويم (سناني، بوعطيط، 2023، ص43) وبالتالي فإن القيم بهذا التصور هي معايير لضبط السلوك الانساني في الحياة في مختلف المواقف. واصطلاحا: القيم كما يعرفها كيلمان بانها " مجموعة من الفلسفات والافتراضات والمبادئ والتوقعات وقواعد السلوك التي تربط اي مجتمع في شكل وحدة متماسكة ".(علي بن يحيى، 2018، ص3)، كذلك عرفها خليفة بانها عبارة عن الاحكام التي يصدرها الفرد بالتفصيل او عدم التفصيل للموضوعات او الاشياء وذلك في ضوء تقييمه او تقديره لهذه الموضوعات او الاشياء، وتتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد بمعارفه وخبراته وبين ممثلي الاطار الحضاري الذي يعيش فيه، ويكتسب من خلاله هذه الخبرات والمعارف، أما عن سميث فيرى بان القيمة تطلق على كل ما هو جدير باهتمام الفرد لاعتبارات مادية او معنوية او اجتماعية او اخلاقية او دينية او جمالية (بكوش محجر، 2017، ص561-562)، ومن هنا فإن القيم تنشأ وتمارس في حوض المجتمع وبين فاعليه مما يجعلها تنعت بالقيم الاجتماعية.

2.1 القيم إجتماعيا: مجموعة من الرغبات والميول والأولويات وتعرف أيضا على أنها أفكار وتصورات توجه أفعال الأفراد في المجموعة، وتحدد سلوكهم وتكتسب طابع العمومية لديهم، فهي تشير إلى الإهتمام أو الأفكار أو التفضيل الذي يشعر به المالك، له مبرراته تكون خلقيا أو عقليا أو جماليا أو كل هذه مجتمعة، بناء على المعايير التي يتعلمها من المجموعة ومن خبرات حياته نتيجة عمليات الثواب والعقاب، إذن المفهوم الاجتماعي للقيم مقصور على تلك الأنواع من السلوك التفضيلي المستند على مفهوم مرغوب فيه (عواج، عامر، 2020، ص918)، وبالتالي فإن نظر الباحثة

فالقِيم الاجتماعية هي شيء هام في حياة الفرد بحيث تقوم بتوجيهه وارشاد سلوكه فهي بمثابة قواعد متفق عليها تحدد المرغوب فيه والغير المرغوب فيه وماهو الصحيح وخاطئ بحيث يلزم على الافراد اتباعها ، هي التي تربط المجتمع في شكل وحدة متماسكة، ولأن المجتمع مقسم إلى وجهين أحدهما رسمي والآخر غير رسمي، فإنه توجد نوعين من القيم، وما يجب التركيز عليه في هذه الدراسة في مجال سوسولوجية التنظيم و العمل هي الفئة الرسمية من تلك القيم.

3.1 التنظيم لغةً : النَّظْم، التَّأليف، ونظمت اللؤلؤ، أي جمعته في السلك، ونظم الأمر على المثل، وكل شيءٍ قرنته بآخر وضممت بعضه على بعض، وكل خيط ينظم به اللؤلؤ أو غيره فهو نظام، وجمعه نُظْم (أموري جليل الزاهدي، 2017، ص4)، وعليه تحديد الاختصاصات والسلطات والعلاقات لتنسيق سلوك مجموعة من الأفراد بقصد تحقيق هدف محدد (معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي)، كما يعرف ايضا حسب "سايمون": بأنه عبارة عن أنماط سلوكية وسياسة لتحقيق التعقل الانساني (اللوزي، 2002، ص21) أيضا يعرف بأنه عملية تحديد وتجميع العمل الذي ينبغي أدائه، مع تحديد وتفويض المسؤولية والسلطة. وإقامة العلاقات لغرض تمكين الأشخاص من العمل بأكثر فاعلية لتحقيق الأهداف (الذهبي، والعزاوي، 2005، ص184)، ومن ثم ترى الباحثتان التنظيم هو عبارة عن نشاط أو عملية ادارية يتم بمقتضاها تحديد وتفويض السلطات والمسؤوليات والعلاقات لغرض تقسيمات الادارية بين العمال بغية تحقيق الاهداف المبتغات. ومفهوم المنظمة : يرى "شين" بان المنظمة عبارة عن تنسيق عقلائي لنشاط يقوم به عدد من الافراد لتحقيق اهداف مشتركة محددة وذلك بواسطة نظام لتقسيم العمل وهيكله السلطة (لوكيا، 2006، ص123)، كما يعرفها "سيمون" بأنها صاحب جائزة نوبل في الاقتصاد نظرا لانتاجه في مجال المنظمات، المنظمة على انها: "هيكل من الاتصالات بين مجموعة من الافراد، من هذه العلاقات يستمد كل فرد جانبا كبيرا من المعلومات والقيم تحكم عملية اتخاذه للقرارات (بريهوش، حمداوش، 2022، ص74) ، وذكر أيضا أن المنظمة بانها "تجمع بشري يعمل بشكل متضامن تجاه تحقيق هدف محدد، وذلك وفق دور كل فرد في التجمع، وحسب المهام المناطة بهم والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم" (بدر، الصباغ، 2020، ص2) ترى الباحثتان ان المنظمة هو ذلك الكيان الاجتماعي مفتوح حيث يقوم الافراد بعمل مشترك مع بعضهم البعض لتحقيق الاهداف المرجوة وتوجد فيها رابطة استمرارية في العلاقة بين العاملين في المنظمة.

4.1 مفهوم القيم التنظيمية: بحث العديد من الباحثين و المفكرين في تعريف القيم، اهم تعريفات التي قدمت لمصطلح القيم التنظيمية ما قدمه سكافيس واخرون باعتبارها " مجموعة من المعتقدات والافكار المتعلقة بنوع الاهداف التي يجب على الاعضاء المنظمة تحقيقها من خلال اعتماد معايير سلوك تتناسب مع اليات تحقيق هذه الاهداف " (القحطاني، 2022، ص131)، وكذلك يعرفها فرانسيس وودكوك بانها: " الاعتقاد الذي تبني عليه الاعمال في المنظمة وتعمل على تحديد الاختيار بين الصالح والسيء ، بين المهم وغير المهم ،وهي تعمل على توجيه السلوك في المنظمة " (الصميلي، 2014، ص8)، كما ورد في ذات المرجع تعريف الكردي وال ناجي بانها : "الاعتقاد عن الافكار والمعتقدات والفلسفة التي يقتسمها العاملون بالمنظمة والتي تحرك سلوكهم وتعكس درجة التكامل بين اعضاء

المنظمة " (الصميلي، 2014، ص8)، أما انز(ENZ)" بانها المعتقدات التي يحملها الافراد والجماعات والمتعلقة بالغايات التي تسعى اليها المؤسسة وتحديد مايجب في ادارة المؤسسة وانجاز الاعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق اهداف المؤسسة " (جمعة، خنشور، 2015، ص206)، كما ورد تعرف لأمل مصطفى عصفور في ذات المرجع يرى بانها " مجموعة القيم التي تواتر العاملون على تطبيقها في المؤسسة ،وهذه القيم هي النواة للثقافة التنظيمية " (جمعة، خنشور، 2015، ص206)، في حين يرى عبد الرحيم " ان القيم التنظيمية تمثل مجموعة من المثل العليا النابعة من الدين الاسلامي التي يتخذها المدير معيارا للحكم على الاشياء والموضوعات وموجها اساسيا لسلوكه داخل المنظمة " (مشمش ، 2019، ص10-11) ويتفق مع إبراهيم " يراها بانها مجموعة من المبادئ التي توجه سلوك الافراد داخل المنظمة وتدفعهم نحو تنظيم عملهم تنظيما متوازيا من اجل تحقيق الاهداف ، وتمثل ايضا فلسفة المنظمة وثقافتها السائدة والتي تساهم في تحديد المناخ العام داخلها وطريقة واسلوب التعامل بين افرادها " (مشمش ، 2019، ص10-11)

يعرفها جاك ارسن وبير هلفر القيم التنظيمية بأنها " مجموعة الافكار والمعتقدات التي يشترك فيها افراد المؤسسة ويؤمنون بها، تعمل كموجه لهم في سلوكياتهم " (محيوز، 2021، ص154)، بينما يحددها الحنيطي بانها "التصورات والافكار والرغبات التي تؤمن بها المنظمة وتتبنها لتوجيه سلوك الافراد بقصد تحقيق اهدافها " (رمضان، ابو عاصي ، 2016، ص178)، أما البديري " يرى لقيم التنظيمية تمثل الجانب غير الملموس للمنظمة والجوهر الحقيقي لتماسك التنظيم، وتعبير عن الالتزامات الأساسية للافراد تجاه منظماتهم "، وكذلك تعد القيم التنظيمية من آليات القوة الناعمة في التعامل وكسب الزبائن والحفاظ عليهم، ولذلك باتت تدخل في نماذج تقديم الأداء للعاملين وللقيادات لمختلف المستويات، وأصبح لها برامج للتوعية وللتدريب لغرس ما يُستجد من قيم وأخلاقيات تتطلبها ظروف العصر (طبراخ، عبدي، 2022، ص530) القيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان او بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن ظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم توجيه جهود المنظمة نحو المستفيد، الاهتمام بالاداء والاحترام للآخرين، الالتزام بالقوانين، ومنه تعد اهمية القيم التنظيمية للافراد حسب مسنر اندولسك 1995 هي الاساس في تشكيل قيم المنظمات او القيم الثقافية وتعمل على تنميتها . ان القيم هي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح ،وهي الموجه لسلوك المديرين في المنظمات،ولها تأثير مباشر وقوي على اداءهم لاعمالهم واتخاذهم لقراراتهم وعلاقاتهم بمرؤوسهم والمتعاملين معهم (بخديجة، فلاق، 2020، ص353)

ترى الباحثتان ان القيم التنظيمية تعتبر احد ركائز الاساسية التي تعتمد عليها المؤسسة في تحقيق اهدافها بحيث هي عبارة عن همزة وصل بين المؤسسة ومدى نجاحها الاداري،فهي تعد جملة من الاسس والمعايير التي تضعها المؤسسة بحيث تتحكم في سلوك الفرد العامل فيها فبدونها لا يستطيع كلا من الفرد العامل والمؤسسة الوصول الى الأهداف المرغوب فيها.

2. خصائص القيم التنظيمية :

تميز القيم التنظيمية بمجموعه من الخصائص نذكر منها : (جغل، ضيف، 2022، ص44،45)

- ✚ يجب ان تكون القيم متسقة مع بعضها البعض، لان القيم التي تشع في اتجاهات متعددة تكون مدمرة
 - ✚ يجب ان تكون القيم محدودة في العدد. ان محاولة تبني عدد كبير من القيم ستكون مضیعة للوقت ومربكة.
 - ✚ القيم التنظيمية معروفة ومالوفة للجميع ومرغوبة اجتماعيا لأنها تلي احتياجات الفرد و الجماعة
 - ✚ تتميز القيم بتجريدتها حيث أن القيم معان مجردة موضوعية ومستقلة. تتجلى معانيها الحقيقية في السلوك الذي تمثلونه والواقع الذي يعيش فيه الفرد (بكوش، محجر، 2017، ص565).
 - ✚ تتميز القيم بالهرمية ، اي انها مرتبة بشكل هرمي بحيث توجد قيم سائدة تتحكم في القيم الاخرى و ايضا تمتاز بالانسانية حيث ترتبط بالانسان و النفس البشرية و هي ليست من المحسوسات .(احمد المدير، 2017، ص25)
 - ✚ تتميز القيم بنسبية حيث القيم هي انظمة معقدة للاحكام الصادرة عن الفرد بشأن الاشخاص و الاشياء و الاحكام نفسها. القيم نسبية في مكانها وقتها ومحتواها. انهم يختلفون من ثقافة الى اخرى. فهي نسبية وقابلة للتغيير الى اهداف تتجاوزها (عبد الفتاح، 2020، ص520)
 - ✚ كما ايضا القيم تتميز بالتلقائية حيث انها ليست من صنع فرد او عدد قليل من الافراد، ولكنها من صنع المجتمع وعقله الجماعي. وتتميز القيم بالمرونة والقدرة على النظر ومواجهة كل التطورات والتغيرات التي يعيشها الانسان مع مطالبه ومع احتياجاته ومع سيطرته على هذه الامور، لكنها تعطي افقا للتجديد و التغيير وفقا لاسسها والاتجاهات ولا تلغي العقل البشري (بن كبحول، علوطي، 2019، ص18)
 - ✚ القيم ملزمة وقطعية لانها تخضع للعقاب وايجابية، فالقيم التنظيمية تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي (شطى، 2022، ص100)
- ### 3. شروط القيم التنظيمية :

إن القيم التنظيمية لها دور مهم في حفاظ على هوية المنظمة، وكذلك تؤثر في تسيير أنشطة وسلوك العاملين . فهي الاساس الذي يستحدمه اعضاء التنظيم في تحديد اهدافهم و تقسيم الاعمال والسياسات العامة، لذا فان القيم الواضحة يجب ان تتوافر على شروط التالية (بدران، برويس، 2021، ص352):

- ✚ ان تكون مقنعة ومختارة من عدة بدائل حتى يتم تبنيها والالتزام بها من قبل العاملين على كافة المستويات .
- ✚ ان تكون متناسقة فكريا وسلوكيا مع قيم الافراد العاملين بالمنظمة .
- ✚ ان تكون محدود العدد وواضحة الهدف ، يكمن ادراكها وتحديد ماتتضمنه من سلوك .

✚ ان تكون عملية ثابتة في كل الاحوال والموافق حتى يسهل ترجمتها الى الواقع لان القيم التي يستحيل ترجمتها الى واقع هي قيم مثالية .

✚ ان تكون مدونة حتى تصبح واضحة بالقدر الكافي وملزمة للعاملين بالمنظمة .

✚ ان تعزز الاداء الذي يحقق اهداف المؤسسة والعاملين ، وبما ان القيم التنظيمية لها تأثير فعال على سلوك العاملين وينعكس ذلك في سلوكهم واداءهم مما يوافق لاهداف المؤسسة(فلوس،2017، ص55)
4. تصنيفات القيم التنظيمية :

هناك تصنيفات عديدة لأنواع القيم فنذكر منها :.والتي اعتمدنا عليها في دراستنا

تصنيف (ديف فرانسيس ومايك وودكوك) 1995 : سوف يتم عرض اهم تصنيف في هذا المجال حسب الباحثان فقد قاما بتصنيف القيم التنظيمية الى اربعة ابعاد يشتمل كل بعد على مجموعة من القيم هي (بن احمد الزهراني،1430،ص29)

1.4 قيم ادارة الادارة: هي القيم التي يجب على منظمة ان تتعامل بها خلال النفوذ (القوة) والقيم التي تتبع هذه الادارة تشمل على قيم : القوة و الصفاة و المكافاة .

2.4 ادارة المهمة : يقصد بها اهتمام المنظمة بالقضايا ذات صلة بأداء العمل وتحقيق الاهداف تشمل على قيم : الفعالية و الكفاءة و الاقتصاد.

3.4 ادارة العلاقات: وهي التي تتعامل المنظمة مع قضايا ذات صلة بهدف الحصول على افضل اسهام من موظفيها حيث لايمكن اداء العمل بدون الالتزام بها تشمل على قيم : العدالة و فرق العمل و القانون و النظام .

4.4 ادارة البيئة : يقصد بها انه يجب على المنظمة ان تعرف البيئة التي تعمل بها وكيفية التأثير على هذه البيئة تشمل على قيم : استغلال الفرص و التنافس و الدفاع (شطى، 2022، ص100-101)

✚ القوة "النفوذ" : هي القدرة التي يمتلكها الاداريون للتاثير على باقي افراد التنظيم ،لان الادارة الناجحة هي التي تدرك النفوذ الذي تمتلكه من خلال مركزها الوظيفي ، الذي يسمح لها بتقرير رسالة المنظمة واتخاذ القرارات.

✚ الصفاة : النخبة دائما في القمة ،تمثل جماعة صغيرة من الافراد ذوي نفوذ وسلطة وقوة مستمدة من مركزهم الوظيفي، على المنظمة الناجحة ان تدرك اهمية وضع المدير المناسب في المكان المناسب بحيث يكون اختيار يبني على معايير موضوعية بعيدة عن الذاتية ،والحصول على افضل المرشحين للاعمال وتدريبهم لرفع مستواهم (قريشي، 2006، ص47-48)

✚ المكافأة : يعد نظام للتحفيز وذلك لاثبات من يعمل بجد ونشاط وذلك يتم تحديده بالنتائج، من اجل الابقاء على المستوى المطلوب من الاداء لذلك لابد من وضع نظام للمكافآت واضح المعالم لا يترك اي التباس.

✚ الفعالية : هي تعني عمل الاشياء الصحيحة في الزمن المناسب وبالطريقة الملائمة، اي مدى صلاحية العناصر المستخدمة للحصول على النتائج المطلوبة(بودهري ،فراحي ،2017،ص455-456)

✚ ادارة المهمة : يقصد بها اهتمام المنظمة بالقضايا ذات صلة بأداء العمل وتحقيق الاهداف تشمل على قيم : الفعالية و الكفاءة و الاقتصاد (بن احمد الزهراني،1430،ص29)

✚ الاقتصاد : لقد اشار سحنون الى ان كلمة اقتصاد تعني الاستخدام الامثل للموارد المتاحة مما يستوجب انخفاض مدخلات مستلزمات الانتاج وزيادة معتبرة في مخرجات العملية الانتاجية من سلع و خدمات (بكوش، محجر، 2017، ص 570)

لدى فعلى المنظمة تبني نظام فعال لرقابة التكاليف، وعدم صرف اموال لا ضرورة لها، لذلك على المنظمة ادراك اهمية مواجهة الحقيقة الاقتصادية لتفادي فشل الاعمال الادارية نتيجة الاسراف والهدر المالي (فرانسييس، وود كوك، ، ص41)

✚ العدل : تتمثل هذه القيمة في اعطاء العاملين حقوقهم وامتيازاتهم على اساس المساواة والتزاهة مما ينعكس على ممارستهم لسلوكيات ايجابية تنمي عنصر الولاء والانتماء للمنظمة، لذا فالمنظمة الناجحة تدرك ان وجهات نظر الافراد وشعورهم ذو اهمية كبيرة (لحميدي ،2018،ص150)

✚ العمل الجماعي أي (فرق العمل) يكون هناك انسجام بين الافراد ويستمتعون بالعمل سويا وبتوافق لان نقص قدرات اي منهم يغطيها الاخر ، بحيث يضعر الافراد انهم ينتمون لبعضهم ،والمنظمة التي تسعى للنجاح هي التي تستطيع تكوين مثل هذه الفرق المتجانسة وهي التي تتبنى قيمة العمل معا بانسجام (الساسبي الشايب، عبادو،2016،ص77)

✚ القانون والنظام: نخول للمديرين أن يتصرفوا كقضاة يحكمون على أفعال مرؤوسهم بدون إعطاء حق الرد، فالإدارة الناجحة هي التي تبتكر وتدير باحترام نظاما مناسباً من القواعد والإجراءات (كعباش، طباع، 2017،ص475)

✚ الدفاع: فالمنظمة الناجحة هي التي تقوم بدراسة التهديدات الخارجية ، لنضع بعد ذلك خطة دفاعية قوية تسمح لها بالاستمرارية.

✚ التنافس: يتم من خلال السعي للحصول على اكبر قدر من الموارد النادرة للوصول الى افضل النتائج، كالقدرة على زيادة الانتاج للحصول على عوائد او مكاسب تسمح للمنظمة البقاء في التنافسية.

✚ استغلال الفرص: فالفرص اذا اتاحت ينبغي على المنظمة انتهازها بسرعة، مع العلم بان هذا يحمل نوعا من المخاطرة او المغامرة، والا فستقوم المنظمات المنافسة باستغلال هذه الاخيرة، لذلك المنظمة الناجحة لا بد لها من تبني هذه القيمة من جراً يكسب (بودهري ، فراحي ، 2017 ، ص 456)

5. وظائف القيم التنظيمية :

تؤدي القيم وظائف عديدة داخل المنظمة فهي اضافة الى كونها مقاييس يستخدمها الافراد والجماعات لقياس اعمالهم ويحكمون بها على تصرفاتهم في موقع العمل، كما تعمل على تنسيق سلوكهم الاجتماعي وتساعد في تحديد المكافأة والعقوبات، للافراد الذين يتبعونها او الذين يخرجون عنها. فهي تحافظ على تماسك المجتمع وتساعد على مواجهة التغيرات التي تحدث، كما تعتبر القيم أداة للضبط والرقابة الفردية والجماعية و التنظيمية، فهي تساهم في حل الصراعات والنزاعات واتخاذ القرارات، هي من تعطي الحافز للفرد من اجل اشباع حاجاته وتحقيق ذاته وتحديد اهدافه (شايب حدة، طبال، 2021 ، ص 308)، و للقيم التنظيمية مجموعة من وظائف التي تهتم كل من الفرد و الجماعة.

✚ على مستوى الفردي(شطي، 2022 ، ص 100) تهيئ للافراد اختبارات لتحديد السلوك، وبالتالي تشكيل الشخصية الفردية، وفي الوقت نفسه توجه الفرد نحو الاداءات المطلوبة منه، وتمنحه القدرة على الرضا النفسي والتوافق مع الاخرين، تسهم في تحقيق الامان للفرد من خلال مراجعة نقاط الضعف لديه والتعبير عن نفسه حتى يحقق ذاته، وأخيراً تسهم في تحديد الرؤية التي ينشدها الفرد، وفهم العالم من حوله، والمساهمة في اصلاحه نفسيا وخلفيا .

✚ على مستوى الاجتماعي (شطي، 2022 ، ص 100) تعمل القيم على المحافظة على تماسك المجتمع ان تهديد اهدافه مبادئه، كما تواجه التغيرات التي في المجتمع حتى يصبح اكثر استقرارا وأخيراً الربط بين اجزاء ثقافة المجتمع مع بعضها لتحميه من النزاعات الطائشة.

✚ على مستوى التنظيمي (فلوس ، 2017 ، ص 78، 79) تعمل على توجيه سلوكات العاملين مهما اختلفت ثقافتهم ومؤهلاتهم ومستوياتهم نحو تحقيق اهداف المؤسسة، وفق للخطط المرسومة المبنية على اساس قيمها التنظيمية.

6. العوامل المؤثرة في تعزيز القيم التنظيمية :

طلما ان تمتاز بالتغير والاكتمال، حيث هي قابلة الى التطوير والتحديث بما ينسجم مع التغيرات التنظيمية في الثقافة والتركيب التنظيمي. لذا تم وضع خطوات عدة يمكن ان تعزز بها القيم ومن بين هذه الخطوات المتبعة مايلى (كعباش ، طباع ، 2017 ، ص 477):

1.6 الهيكل التنظيمي : يعد قاعدة أساس لأي مؤسسة من تقسيم المهام والمسؤوليات وتوزيعها على الأقسام المختلفة ، عن طريق الهيكل التنظيمي يتحدد مستويات ومهام او وظائف ملائمة لتنفيذ القيم المطلوبة مع وضوح مدى المسؤولية وخطوط السلطة .

2.6 نظم العمل : تصميم نظم الانجاز ومراقبة الاداء وتعزيز السلوكيات الصحيحة .

3.6 التدريب : يعد التدريب عملية تهدف بشكل أساسي الى اكساب الخبرات والمهارات والمعارف التي يحتاجها الفرد العامل تعليم العاملين الجدد كي يفهموا أهمية القيم التنظيمية ويعززونها بالمهارات الاضافية .

4.6 الاتصالات : يتم عن طريقه تثقيف العمال بأن هناك قيم جديدة قد اعدت داخل المنظمة ولا بد من الالتزام والتنفيذ بها

5.6 التعيين : هو وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تناسبه تعيين الافراد الذين يتمتعون بخصائص وسمات شخصية ضرورية لتنفيذ القيم المرغوبة بنشرها في المؤسسة .

6.6 التكامل : تكامل جميع الأنشطة المترابطة في المستويات الادارية العليا والدنيا عن طريق نظم فاعلة في استبعاد الفروق بين التخطيط و تنفيذ الأنشطة (بلقواس ، 2012 ، ص 148)

7.6 القرارات : وتتم عن طريق اختيار القيم المرغوبة ومن ثم تكوين التزام مطلق لان يتلائم معه العاملون في المؤسسة. (قدوري،2008،ص7)

8.6 التنسيق : تنسيق أنشطة كل النظم المترابطة مع القيم من اجل تحسين اداء العاملين واستبعاد الازدواجية مع الأنشطة المتماثلة الاخرى . (قدوري،2008،ص7)

9.6 التطابق : ربط القيم بالنمو وبالشباب الشخصي للعاملين من اجل تعريفهم بالقيم وتوجيههم نحو تحقيقها في حياتهم اليومية (قدوري،2008،ص7)

ثانيا : المقاولاتية النسوية :

1. تعريف المقاولاتية النسوية :

1.1 تُعرّف المرأة لغة: مشتقة من فعل مرأ ومصدرها المرؤة ، وتعني كمال الرجولة والانسانية، ومن هنا كان المرء هو الانسان، والمرأة هي مؤنث الإنسان، إلا هي الصفحات التشريحية التي فرقت إحداهما عن الآخر لتتابع الخلق ، بل إن هذا الفكر نفسه انت كلمة رجل فانطلق على المرأة اسم "رجلة" ، أما من الناحية اصطلاحا فإن حسين عبد الحميد راشوان يرى أن المرأة هي ذلك النوع الثاني للجنس الإنساني ، وهي تشترك مع الرجل في خصائص مشتركة بينهما ، فهما يكملان بعضهما البعض. فالمرأة هي نصف المجتمع فهي الزوجة والأم والبنت الخ (الزهرة عبادوي، 2015، ص 10)، وفي مقام آخر يعرفها إبراهيم جوير على انها : المرأة التي تجمع بين العمل خارج البيت ومسؤوليات الأسرة ، أي أنها امرأة

متعددة الأدوار ، يتعدى نشاطها المنزل (تركي حسان، حجام العربي، 2017، ص03)، ومن هنا فإن المرأة هي عضو فعال في المجتمع تبذل جهد فكري وعضلي بغض النظر عن حالتها المدنية و الوظيفية التي تشغلها، فهي تشارك في العملية التنموية بمختلف أشكالها.

2.1 أما بالنسبة لفعل المقاول، فإنه حسب ريشارد كونيتون (RICHARD CONLILLO) 1755 فالمقاول شخص مغامر يستثمر في شراء السلع والأدوات وتجمعها للحصول على منتج جديد مع فكرة بيعها المستقبل بأسعار غيرها مؤكدة ، وتخوض المقاول المخاطرة وتجديد وتحقق فرض عمل مثمرة، كما عرف قاموس murray-websters المقاول على أنه "الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة المخاطر في الأعمال" (بوعافية بوبكر ، 2022، ص 11)، وفي عمل بوسيف العلي ذكر عن Baptist إن المقاول هو من يجمع بين صاحب الأرض و العمال و صاحب رأس المال، لخلق منتج وعرضه للسوق ومن ثم بيعه و كنتيجة لذلك يقوم المقاول بإعطاء جزء من الأرباح لصاحب رأس مال، ويخصص جزء لكراء الأرض وكذا للعمال و ما يتبقى فهو ربحه (بوسيف، 2017-2018، ص18)، وبالتالي فإنه أي المقاول هو الشخص سواء كان رجل أو امرأة هو الذي لديه الإرادة والقدرة بشكل مستقل –إذ كان لديه الموارد الكافية- على تحويل فكرة جديدة واختراع إلى ابتكار يجسد على الأرض الواقع. بالاعتماد على معلومة هامة من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة يتصف بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية والقدرة على الإبداع وبهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد.(بوخضرة، وآخرون، 2018، ص88)، وبناءً عليه أن المقاول هو شخص مبدع ومسير يباشر عملاً أو مشروعاً ما لمؤسسة صغيرة ومتوسطة، يتمتع بالقدرة الخاصة لإتخاذ القرار ليساهم بنسبة كبيرة في رأس المال المؤسسة ويقوم بدور تنشيط في القرارات المتعلقة بتوجهه وحل مشاكلها.

3.1 تعريف المقاولاتية:

ان المقاولاتية نشاط تعددت تعاريفه وأول تعريف يرد هنا هو للباحث GARTNER فهي عملية إنشاء منظمات جديدة، وهي مجموع الاعمال التي تقوم بها المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات ، موارد البشرية ، مالية وغيرها وذلك من اجل تجسيد الفكرة في تشكّل مشروع مهيكّل ، ويرى ان عملية إنشاء مؤسسة جديدة هي مظهره تنتج عن التأثير المتبادل للعديد من العوامل المختلفة مثل الأفكار ، الخبرة والتي يصبح لها معنى بواسطة تنظيم جديد (يحي ، نذار ، 2018، ص 04)، كذلك تعريف المقاولاتية بانها : مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الفرد لميول مقاولاتية الى غاية تبين السلوك المقاولاتية ، ويتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ القرار الدخول لمجال المقاولة ، وهذا الأخير تسبقه مرحلة تعرف بالتوجه المقاولاتي (بوخضرة وآخرون، 2018، ص87)، ومن ثم نرى أن المقاولاتية هي عملية إبتكار وتطوير طرق والأساليب جديدة بدراسة واقع المقاول وتطبيقاته وخصائصه الإجتماعية والإقتصادية لسلوكياته، لإكتشاف فرص إنشاء سلع وخدمات مستقبلية يتم تقييمها وإكتشافها، ويجب استغلال الفرص المتاحة لتحقيق الأهداف المرجوة .

4.1 تعريف المقاوله النسويه :

بأنها المرأه التي تكون وحدها أم مع شركاء تقوم بتأسيس او شراء او ترث مؤسسه ، حيث تشمل مسؤوليتها الماليه والإدارية والاجتماعية وتشارك في إدارتها اليومية بهدف النمو والربح (بوزيدي دليله، 2015، ص 142) باعتباره مشروع تمخض عنه انشاء مؤسسه في مجال تحترفه المرأه، كما تعرف هي أيضا تلك المرأه التي تمتلك خصائص ومميزات معنيه عليها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجاريه لحسابها الخاص، حيث تملك روح المبادرة والمخاطر وتتحمل المسؤوليه وتتعامل بالمرونه ومهاره في تنظيم الإدارة، واثقه من قدراتها وإمكانيتها هدفها النجاح والتفوق (سلامي قريشي، 2014، ص 87) وهو نوع من استثمار الطاقات الكامنه والظاهره للمرأه لتحقيق منفعة وربح مادي بالدرجه الأولى، ولقد عرف BIZO المقاوله النسويه : بأنها العمليه التي من خلالها تقوم إمراه أو مجموعه نسائيه بإنشاء واستغلال نواد الإقتصاديه والإجتماعيه بما في ذلك الماديه والماليه بطريقه منظمه لتوفير السلع والخدمات للسوق (العملاء) لتحقيق الربح (بودالي، 2021، ص 42)

كما جاء في كتاب ل: Jeanne Halladay أن المرأه المقاوله "هي المرأه التي تختار إنشاء مؤسسه لحسابها الخاص، وتقوم بتنظيم وإدارة مواردها الخاصه وتتحمل المخاطر الماليه الكامنه في القيام بذلك على أمل كسب ربحا في نهاية المطاف" (يعي، نذار، 2018، ص5)، وعليه فقد اعتمدت الدراسة السوسيولوجيه المواليه معنى أن المرأه المقاوله هي التي لديها القدره والإبداع لتحويل أفكارها لتسعى إلى تحقيق الذات، وإثبات وجودها من خلال إطلاق وإدارة مؤسستها الخاصه، وتنشئ أعمال تجاريه و تديرها بشكل مستقل متحملة بذلك جميع المخاطر والتحديات قصد تحقيق الأهداف المرجوه.

2. خصائص ومميزات المرأه المقاولاتيه:

✚ الخصائص الإجتماعيه: تتميز المرأه المقاوله أسريه تشجعها عن الاستمرار ، والقدره الكبيره عن التوفيق بين حياتها الخاصه ومسؤوليتها اتجاه المقاوله وأخيراً المرونه في التعامل مع العنصر البشري على الصعيدين الداخلي والخارجي (كواش ، بن قمجه ، 2013 ، ص 30)

✚ الخصائص الذاتيه: توفير روح المبادرة، الإبداع والابتكار والاهتمام بالمستقبل، القدره على تحمل المسؤوليه والرغبه في الحصول عليها وأخيراً التميز والكفاءه في مجال العمل (عزيز ، قوراح ، 2021، ص 192)

✚ خصائص ذهنيه: يتطلب ممارسه النشاط المقولاتي عموماس والنسوي على وجه الخصوص سرعة الفهم والاستيعاب بما ان صاحبت المقاوله هي من تصنع خطط تنافسيه لمقاولتها منبع الأفكار الجديده، هذا ماي تنطلب منها قدره كبيره على رؤيه المشروع ككل (يعي نذار، 2018، ص 6)

✚ خصائص التنظيمية: إمتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت و إدارته، المهارة في التنظيم: لكي تحقق المرأة المقابلة النجاح لابد أن تأخذ بعين الإعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهارتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا (شلوف، 2009، ص55)

3. الآثار الاقتصادية والتنموية للمقابلة النسوية :

تؤدي المقاولات النسوية دورا في عملية التنمية الإقتصادية عن طريق(كواش ، بن قمجة ، 2013 ، ص33):

✚ المساهمة في تشغيل المرأة إذا تلعب المقابلة والاعمال الصغيرة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الإشغال التي تناسب مع عمل المرأة كالعامل الحاسب، الخياطة..... الخ .

✚ المساهمة في الحد من الفقر والبطالة وهذا نتيجة لتدني تكلفة خلق فرصة العمل في المقاولات من جانب، وتدني الحجم الكلي للإستثمار فيها من جانب آخر .

✚ مصدر للأمن الإقتصادي للأسرة والنمو الإقتصادي للمجتمع حيث أن الحصول على المناسب للمرأة يمكن من تحقيق متطلباتها والارتقاء بمستويات معيشتها وممتلكاتها، وهذا بدوره الأمن الإقتصادي .

4. مراحل إنشاء المؤسسات الصغيرة:

إن عملية إنشاء مؤسسة جديدة تمر بالعديد من الخطوات التحضيرية والتي تتجلى في :

1.4 من فكرة العمل إلى الفرصة: بالرغم من إمتلاك العديد من الأشخاص الرغبة في إنشاء مؤسسات جديدة، إلا أنهم قد يفتقرون إلى الفكرة التي سيتمحور حولها نشاط المؤسسة، أولهما الإبتكارات التقنية الناتجة عن الأبحاث العلمية أو التكنولوجية و التي غالبا ماتتم على مستوى المخابر، مراكز البحث، مراكز الإبتكار على مستوى المؤسسات الكبيرة...إلخ، كذلك إكتشاف قنوات توزيع جديدة في السوق أو طلبات جديدة غير مشبعة، إضافة إلى الإعتماد على أفكار آخرون ومعارفهم التقنية وذلك بالدخول مع شراكة مع شخص يملك فكرة مغرية وأخيراً الأفكار الناتجة عن مراقبة الحياة اليومية و الواقع الذي يعيش فيه المقاول (دباح ، 2012 ، ص33)

2.4 الدراسة الاقتصادية والمالية للمشروع: تعبر الدراسة التجارية والمالية لمشروع المؤسسة المستقلة للمقاول من بين أهم التي يجب عليه القيام بها قصد معرفة إمكانه تحقيق مشروعه والمردودية المنتظرة منه:

1.2.4 الدراسة التجارية للمشروع: ترتبط الدراسة التجارية بمراحل أساسية تتجلى في:

✚ دراسة السوق:- حيث يتم من خلالها التعرف على أبرز معالم السوق الذي ينوي المقاول النشاط فيه ، كما يسمح بمعرفة ما إذا كان المنتج الذي ينوي تقديمه يلبي حاجات وتوقعات المستهلكين وهل عدد الزبائن كاف لإستمرارية المؤسسة .

2.2.4 تحديد رقم الاعمال التقديري: بعد إنتهاء من دراسة السوق وتحديد القطاعات السوقية المستهدفة ، يمكن حساب رقم الاعمال تقديري بإستعمال عدة طرق نذكر منها طريقة الأهداف وطريقة الحصص السوقية (بودالي، 2021، ص45)

3.2.4 تحديد الإستراتيجية التسويقية: تهدف الإستراتيجية التسويقية إلى توضيح نقطتين مهمتين، أولهما تعلق بكيفية إختيار الزبائن أو الهدف وثانيا تمكين في كيفية المتوقع في السوق والصورة التي سيقدمها المقاول عن مؤسسته للزبائن والمنافسين . (دباح، 2012، ص35)

3.4 الدراسة المالية للمشروع: بعد الإستقرار على الفكرة التي سيتحور حولها نشاط المؤسسة والإنتهاء من إجراء دراسة السوق المتعلقة بها، يشرع المقاول في إنجاز الدراسة المالية لمشروع مؤسسته والتي تعتبر مرحلة أساسية تمكنه من إكتشاف مدى جاهزية لإنطلاق في النشاط وذلك بعد حصر مختلف الإحتياجات والموارد المالية الضرورية لنشاط المؤسسة، وكذلك تسمح له بالتأكد من التناسق المالي للمشروع (دباح، 2012، ص35)

4.4 تحديد مصادر تمويل للمؤسسة: من بين أهم القرارات المالية التي تواجه المقاول هو إختيار مصدر تمويل مؤسسته، لذا لا بد من دراسة مصادر التمويل المختلفة لإختيار مصدر التمويل المناسب.

➤ مصادر التمويل الداخلية: تعتبر المدخرات الشخصية للمقاولين من أهم المصادر الداخلية للتمويل، كما قد يلجأ المقاول أيضا إلي القروض ذات الطابع الشخصي المقدمة من طرف أفراد الأسرة، وذلك عند الحاجة. و من بين أهم مايميز هذه القروض أنها غير محددة المدة بشكل دقيق، وغالبا ماتقدم للمقاول بدون طلب ضمانات كبيرة وذلك بسبب العلاقة الشخصية التي تربطه مع الأطراف المانحة لهذه القروض (فايز، النجار، 2006، ص196)

➤ مصادر التمويل الخارجية: يعتبر التمويل الخارجي أحد المصادر الرئيسية للتمويل، نجد:

➤ الإئتمان المصرفي: تتشكل التسهيلات الإئتمانية المقدمة من البنوك التجارية والمؤسسات المصرفية مصدرا آخر من مصادر التمويل حيث يمكن للمقاول الحصول على إئتمان مصرفي قصير أو طويل الأجل، يقدم البنك التمويل المطلوب مقابل تعهد المقاول بسداد القرض والفوائد المستحقة عليه، وتتحدد شروط السداد وسعر الفائدة في ضوء إعتبرات كثيرة مثل طبيعة المؤسسة، مجال عملها، درجة المخاطرة، رأس المال المؤسسة ، سمعة المقاول..... إلخ (عبد المطلب، 2009، ص170)

➤ الإئتمان التجاري: هو وسيلة للشراء مع تأجيل الدفع على فترات مختلفة مع أخذ فترة سماح معينة قبل أن يبدأ التسديد، حيث تقوم المؤسسة في هذه الحالة بإستخدام البضائع و المواد الخام دون أن تقوم بسداد قيمتها فورا، كما تنتشر هذه الطريقة بين المصانع و الموردين عند شراء المواد الخام، وكذلك بين المصانع و التجار و بين التجار أنفسهم عند تبادل المشتريات فيما بينهم بهدف تنشيط المبيعات. فإذا إستطاعت المؤسسات الصغيرة الحصول على هذا النوع الإئتمان تكون قد وفرت جزء كبيرا من إحتياجاتها من رأس المال العامل في المشروع الصغير، ومن

الواضح أن هذا الإئتمان لا يحتاج إلى تقديم الضمانات التقليدية المختلفة مما يسهل عملية الحصول عليه (فايز النجار، 2006، ص198)

5.4 إعداد مخطط العمل: مخطط العمل هو عبارة عن وثيقة رسمية يحضرها المقاول قبل إنشاء مؤسسته يقوم من خلالها بوصف العمل الذي يتم إعدادها من أجله، ويهدف مخطط العمل لإيصال رؤية المقاول الاستراتيجية الى أصحاب المصاخ، حيث يسعى من خلاله لتوضيح قدرة المؤسسة على تقديم قيمة كافية تستحق الدعم من الطرف الذي وجه اليه، كما يحدد كمية الموارد الضرورية للوصول الى الأهداف المسطرة والكيفية بتحقيق رؤيته، ويستعمل عادة كوسيلة للتفاوض والإقناع والإتصال مع مختلف الأطراف المائنة منها وغيرها يتمكن مخطط العمل من العناصر التالية(بودالي، 2021، ص46):

- ✚ **صفحة الغلاف:** تحتوي صفحة الغلاف في الغالب على إسم المؤسسة وعنوانها أرقام الهاتف، أرقام الفاكس العنوان الإلكتروني، شعار أو علامة المؤسسة إن وجدت، تاريخ إصدار مخطط العمل (دباح، 2021، ص42-43)
- ✚ **قائمة المحتويات:** وتمثل الترتيب والتنسيق المتتابع لأقسام وأجزاء مع أرقام الصفحات .
- ✚ **الخلاصة أو الملخص التنفيذي لمخطط العمل :** تغير القسم الأكثر أهمية في المخطط العمل، تستعمل لحث القراء المهتمين .
- ✚ **بالعمل وتركيز انتباههم على المعلومات الحاسمة والهامة .**
- ✚ **وصف العمل أو المؤسسة :** بإعطاء خليفة عامة عن المؤسسة وتوضيح الأسباب التي دعت إلى إنشائها، ومكانها تواجد العمل وهل يخدم السوق المحلي أو العالمي .
- ✚ **تقديم المنتجات أو الخدمات:** ويتم ذلك بعرض المنتج أو الخدمة المقدمة بشكل واضح تفصيلي، ويتم التركيز على الخصائص التي تميز المنتج أو الخدمة عما هو متوفر حالياً في السوق.

5- النظريات المفسرة لعمل المرأة:

1.5 النظرية الماركسية: يعتبر الماركسون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء بإعتبارهن جيشاً احتياطياً للعمل ، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من "ماركس" و"انجلز" و"بير" إهتماماً خاصاً بقضية إضطهاد المرأة وأكدوا قهرها نتيجة للتطور الإقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية فقد فسر "انجلز" ، تفسير شاملاً للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين بإعتماده فكرتي الإستغلال الطبقي ونشأة نظام تقسيم العمل، وإن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام العشائري الذي اكسبها مكانة أفضل من الرجل بحيث شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقيّة في ظل المجتمع العبودي، ظهر النظام الأبوي مقابل إنحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى أداة للمنفعة وإنحصار مكاناتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية (عاجب بومدين، 2017، ص137)

وفي السياق لقد أعلن ماركس وانجلز مشكلة بربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري ويخص ماركس فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الامية، وأوضح انجلز أنالنساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنه أكثر وبأقل أجر و ما .

2.5 النظرية الوظيفية: ترى هذه النظرية ان الافراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر منها ما يلي :

1.2.5 الوظيفة المطلقة: ويمثلها " مالينوفسكي " الذي يرى مؤسسة، تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته، فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الاسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم " باعتبارها الأكثر فعالية من الاب في الاشراف على واجبات الأبناء (حسانين،1994،ص113)، كما لا يعوض أي احد عن دور الام في مجال تربية اطفالها، والسهرعلى تلبية حاجتهم اليومية وهكذا تبقى الام الوحيدة المسئولة على الاعتناء بأطفالها ومصدر الامن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير .

2.2.5 الوظيفية النسبية: يرى " روبرت ميرتون " انه لا ينبغي للباحث ان يفترض ان عنصر او بناء واحدا فقط يمكن ان يؤدي وظيفة A معينة، بل على العلماء الاجتماعيين ان يقبلوا الحقيقة التي تذهب الى البناءات الاجتماعية البديلة انما تؤدي وظائف متعددة ، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة، وعليه فان المرأة العاملة يمكن لها ان تقوم بوظائف متعددة ، فهي اذن تعمل خارج المنزل وداخل الاسرة، الا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتديبر شؤون المنزل (أرفنج زالتن، 1998،ص27)، كما يكون أن تكون تربية الأبناء وظيفة مجموعة من المؤسسات الاجتماعية او الأعضاء المختلفين ، مثلا نجد الروضة تساعد الام العاملة في تربية والاهتمام بطفلها قبل دخوله المدرسة

3.2.5 البنائية الوظيفية: يعتبر باسونز من متزعمي هذا الاتجاه الذي حاول ان يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقصر دور المرأة على الوظيفة على المرأة الامريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية ، وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي ، خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفتها " فلبين " في نظريته بطبقة الفراغ (فاتحة حقيقي،1985،ص67)، وعليه فالمنظور الوظيفي يؤكد على تبعية المرأة وحصر وظيفتها في إطار اسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن الاجتماعي للمجتمع ككل .

3.5 نظرية المساواة بين الجنسين: ترى هذه ان سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في اصل التفاوت الجنسي، فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى الى السيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لمال

اسمته بعض البحوث ب التعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الاعمال التي تقوم بها المرأة " بالإضافة الى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية ، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز ، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني ، وقد لقيت هذه النظرية رواجاً كبيراً في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة ، الحركة النسوية ، حركة ترقية المرأة ، وهي حركات ذات طابع اجتماعي (الصادق عثمان،2014،ص46)، وبالتالي انتقدت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية والعربية الإسلامية ومنها ما كتبه الدكتور "مصطفى بوتفنوش" في قوله فيما يخص المرأة هناك الفكرة يجب الوقوف ضدها بشدة ، لان المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة لام الرجل الخادمة للعائلة ، او موضوع للجنس في يد الرجل بلا رحمة . كل هذه الملامح ادخلها التيار الانثوي بأبياته ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر في الغرب ، هذا التيار الذي عاش ازدهار ملحوظا في نهاية الحرب الكونية 1914-1918 (بوتفنوش،1984،ص78)، وعليه فمن خلال هذا الطرح يتبين ان هناك اختلاف كبير في الرؤى حول المرأة ووظيفتها داخل المجتمع يرجع ذلك الى طبيعة المجتمعات وما تحمله من أفكار ومعتقدات حول المرأة نفسها وأدوارها التي تختلف كذلك من مجتمع لأخر.

6. التحديات المقابلة للنسوية ومعيقاتها:

تواجه المقاولات العديد من الصعوبات والتحديات التي تعيق مشاركتهم في النشاط الاقتصادي، يمكن إجمال هذه الصعوبات التي تواجه النشاط المقولاتي النسوي، وتلك الصعوبات عديدة وهي صعوبات تسويقية وإدارية، صعوبات فنية، صعوبات ذات طابع اجتماعي وأخيراً صعوبات متعلقة بالجانب التسييري.

➤ **صعوبات تسويقية وإدارية**، تتمثل تلك الصعوبات في انخفاض الإمكانيات المالية المشاريع المرأة الاقتصادية، مما يؤدي الى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة لعدم قدرتها على توفير معلومات عن السوق المحلي والخارجي واذواق المستهلكين كذلك مشاكل إرتفاع تكاليف النقل وتأخر العملاء في تسديد قيمة المبيعات وعدم دعم المنتج الوطني بالدرجة الكافية.

➤ **صعوبات فنية**: تتمثل تلك الصعوبات في تعتمد مشاريع المرأة الاقتصادية عادة على قدرات وخبرات أصحابها في العمل بصفة رئيسية ، كما انها تلجأ عادة إلى إستخدام أجهزة ومعدات قد تكون بدائية أو أقل تطورا عن تلك المستخدمة في المؤسسات الكبيرة، كما ان إختيار المواد الخام ومستلزمات الإنتاج الأزمة قد لا يخضع لمعايير فنية وهندسية التي قد تكون محدودة في بعض المجالات الأمرالذي يؤدي إلى عدم تحقيق قدرتها على التصدير الى الأسواق الخارجية (كواش ، بن قمجة ، 2013 ، ص40-41)

➤ **صعوبات ذات طابع إجتماعي**: تتمثل تلك الصعوبات في تشكل سيطرة المجتمع الأبوي إحدى العوائق الأساسية أمام تمكين المرأة، فالتراتبية الأبوية ممزوجة بالبنية القبلية لعدد من البلدان العربية وغير العربية تجعل النساء

كيفما كان تكوينهن وثقافتهن ومهما قويت إرادتهن يعشن تحت سيطرة الذكورية والقيود التي تحد من قدرة المرأة على السفر و التنقل لإنهاء أعمالها الإستثمارية وغيرها.

➤ صعوبات متعلقة بالجانب التسيري: تتمثل تلك الصعوبات في حصول المرأة على القروض ضرورة تقديم ضمانات وذلك لعدم الثقة في المرأة و في نجاحها، ولا ينظر إليها على أنها مقابلة، إضافة إلى محدودية شبكة علاقاتها مما يعيقها على الحصول على أموال خارجية(بودالي، 2021، ص 47-48)

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

تمهيد

اولا : الاجراءات المنهجية للدراسة.

1. منهج الدراسة .

2. مجالات الدراسة .

3. مجتمع الدراسة (العينة) .

4. ادوات جمع البيانات .

5. اساليب الاحصائية.

ثانيا : عرض وتحليل بيانات الدراسة ونتائجها .

1. عرض البيانات وتفسيرها .

2. عرض نتائج الدراسة .

أ. عرض وناقشة نتائج التساؤل الاول .

ب. عرض وناقشة نتائج التساؤل الثاني .

ت. عرض وناقشة نتائج التساؤل الثالث .

تمهيد

بعد التطرق في الفصول السابقة جانب النظري للدراسة يتم الانتقال في هذا الفصل الى الجانب الميداني للدراسة، الغرض من هذا الفصل هو كشف وعرض الاليات المنهجية التي اعتمدها الباحثة حيث تم النزول الى الميدان وهذا بعدما تناولنا هذه الدراسة في جانبها النظري، لذا فقد جاء هذا الفصل لتدعيم الخلفية النظرية بهدف التأكد من النتائج التي توصلت لها الدراسة الميدانية، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره الانسب للحصول على اجابات لتساؤلات المطروحة في الدراسة بهدف الوصول الى كشف عن القيم التنظيمية التي اعتمدها في العمل المقاولاتي وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي مستخدمين في ذلك كلا من الاستمارة والمقابلة .

اولا: الاجراءات المنهجية للدراسة

1. منهج الدراسة

يسعى الباحث الى تحصيل المعرفة التقنية التي تفسر الظواهر المختلفة وتكشف حقيقتها، فانه يتبع خطة عمل متكاملة، تتالف من مجموعة مترابطة من العمليات العقلية والاحراءات العملية حتى تصل الى هذه الحقيقة. وقد اصحح العلماء على تسمية الخطة التي يستخدمها الباحث لكشف الحقيقة بالمنهج، وهي في معناها اللغوي تعني الطريق الذي يؤدي الى الهدف المقصود (بوحفص، 2011، ص29) للقيام بأي دراسة علمية أو البرهنة على حقيقة وجب إتباع منهج واضح يساعد على دراسة المشكلة تشخيصها من خلال تتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من اجل الوصول إلى حقائق حول الظاهرة موضوع البحث، فالمنهج يعني الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة (زرزواتي، 2008، ص176)

1.1 المنهج الوصفي

يعمل المنهج الوصفي على وصف الظاهرة وصفا دقيقا ومتعمقا بما يتيح الفهم على نحو افضل (الرشيد، 2000، ص159)، فالمنهج الوصفي هو الذي يقوم بدراسة وتحليل الظاهرة وتحديد مكوناتها وخصائصها وظروف نشأتها، أي يصف الظاهرة من حيث كيفية وطريقة تكونها وبنائها وعملها، كما يعمل على وصف طبيعة العلاقات المكونة لها أو تلك التي تربطها بظواهر أخرى، حيث انه يدرس الظاهرة وهي في حالة سكون دون تغير وتطور وتفسير الوضع القائم لها وتحليل أبعادها وعلاقاتها ومكوناتها (اللحج، محمود ابو بكر، 2002، ص51) إلا ان الامر لا يتعلق بالتوقف عند معرفة خصائص الظاهرة بل يتعداها الى تشخيصها بمعرفة المتغيرات والعوامل التي تسبب في وجودها (غرايبية واخرون، 2002، ص33)

انطلاقاً من هذا فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي بحيث يساعد في وصف خصائص الظاهرة واعطاء معلومات حقيقية دقيقة تساهم في تحليل وتفسير والتحليل المعلومات النظرية والبيانات الميدانية المكتسبة أدوات جمع البيانات، حيث أن الهدف من هذه الدراسة السوسولوجية في مجال الادارة والعمل هو كشف عن وجود القيم التنظيمية عند المرأة المقاتلة في العمل المقاوالاتي .

1.21 خطوات المنهج الوصفي: لقد تم انجاز هذا البحث باستخدام المنهج الوصفي، والذي مر بعدة خطوات منهجية مرتبطة متكاملة أولهما تحديد المشكلة وصياغتها التي وضع فيها التصور العام للبحث والذي يضع من خلالها الحدود وأن كانت وهمية معرفية وواقعية الا انها تمكن من التركيز على القضية الاساسية للبحث، ثم وضع الفروض المحتملة المتعلقة بالمفاهيم الاساسية والثانوية لموضوع البحث، ويلاه عملية جمع البيانات والمعلومات من المصادر العلمية المختلفة المتاحة، ثم انتقل إلى تحليل البيانات وتفسيرها وأخيراً كتابة النتائج والاستنتاجات والتوصيات المناسبة (علي المحمودي، 2019، ص50-51)

2. مجالات دراسة الميدانية:

1.2 المجال المكاني هو المكان الذي اجريت فيه الدراسة الميدانية بحيث تمت دراستنا في مدينة بسكرة في عدة مناطق أولهما زقاق بن رمضان، حي 500 مسكن العالية، شارع اخوة صولي، حي جواد الزمالة بجانب الرازي 2، حارة الواد بجانب مديرية الاشغال العمومية، حمودة احمد بن عبد الرزاق، العالية الشمالية بسكرة، شارع شهيد من ثرية محمد مصطفى.

2.2 المجال الزمني: تم البدء في بناء الجانب النظري 04.03.2023، تم بناء اول الاستثمارة في تاريخ 19.03.2023 وبعد ان تم تحكيمها في اليوم 30.04.2023 حيث تم ضبط الاستثمارة النهائية بالتاريخ 02.05.2023 كما كان النزول للميدان بتاريخ 04.05.2023 لمدة اربعة أيام ووزعت الاستثمارات علمين واجريت مقابلات معهم.

3.2 المجال البشري: يمثل المجال البشري في عدد الأفراد النساء المقاولات حسب طبيعة النشاط المتحصل عليه بمدينة بسكرة، والتي تم إجراء الدراسة الميدانية بها، حيث بلغ عددهن 18 سيدة مقاوله مزعين على النشاطات خياطة وتطريز (2) زقاق بن رمضان، خياطة افرشة (1) حي 500 مسكن العالية، حلاقة وكل ماهو جمالي (3) شارع اخوة صولي، بيع الملابس النسائية (2) شارع اخوة صولي، بيع اكسسوارات (1) شارع اخوة صولي، بيع البخور (1) شارع اخوة صولي، مكتب الدراسات (1) حي جواد الزمالة بجانب الرازي 2، اكاديمية التكوين والتدريب (3) حارة الواد بجانب مديرية الاشغال العمومية، حمودة احمد بن عبد الرزاق، شارع شهيد من ثرية محمد مصطفى، صناعة وبيع الحلويات (1) شارع اخوة صولي، صناعة وبيع التمور (1) شارع اخوة صولي، مقهى خاص بالنساء (1) حي جواد الزمالة بجانب الرازي 2، صيدلية (1) العالية الشمالية.

3. مجتمع الدراسة وعينة البحث:

يقصد بالمجتمع هو جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث او جميع الافراد او الاشخاص الذين يكونون موضوع مشكلة البحث اي انه كل العناصر التي تنتمي لمجال الدراسة (دياب، 2003، ص 89)، إذ يضم مجتمع دراستنا النساء المقاولات اللواتي يمارسن العمل المقاولاتي في مدينة بسكرة، من هذا المنطلق فقد تم اللجوء إلى طريقة المعاينة واستخدام العينة، وهي مجموعة جزئية من المجتمع يتم اختيارها منه بحيث تمثل هذا المجتمع وتحقق أغراض البحث (دياب، نفس المرجع السابق، ص 89)، وبالتالي اشتملت عينة دراستنا على (18) مرأء مقاولة، تم اختيارهن بطريقة قصدية وذلك لان مجتمع الدراسة صغير الحجم، حيث يقصد بالعينة القصدية أو تسمى بالعينة العمدية وتعتمد على نوع من الاختيار المقصود حيث الباحث ان تتكون العينة من وحدات يعتقد أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا (احمد، 2011، ص 27)

جدول رقم (1)

يوضح تفريغ مفردات مجتمع الدراسة وفقا لعامل السن.

النسبة	التكرار	العمر
%38.9	7	أقل من 30 سنة.
%44.4	8	أقل من 40 سنة.
%5.6	1	أقل من 50 سنة.
%11.1	2	50 سنة فأكثر.
%100	18	مجموع:

نستنتج من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم (1) أن أغلبية النساء المقاولات كانت من الفئة النشطة أقل من 30 سنة و أقل من 40 سنة ونسبة قدرت ب%83.3، ويمكن تفسير ذلك بأنه في هذه المرحلة العمرية تزيد وتنوع أنشطة وممارسة العمل المقاولاتي في مختلف النشاطات، فالفئة النشطة هي التي تمثل مجموع الأشخاص الذين يساهمون في إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجات جميع الفئات السكانية حيث يكونون في وقت معين عاملين ، أو بطالون يبحثون عن فرص العمل (عوفي، عمراوي، 2015، ص 66)

جدول رقم (2) يوضح المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
11.1%	2	ثانوي
61.1%	11	جامعي
27.8%	5	متوسط
100%	18	المجموع

انطلاقاً من بيانات الجدول رقم (2) نلاحظ ان أعلى نسبة قدرت ب61.1% تمثل المستوى التعليمي الجامعي، وتاليها أقل نسبة قدرت ب27.8% من المستوى الثانوي و أدنى نسبة 11.1% تمثل مستوى التعليمي المتوسط وبالتالي اغلب نساء الذين توجهن الي العمل المقاولاتي مستوى تعليم العالي خريجين جامعة.

جدول رقم (3) يوضح سنوات الخبرة لمجتمع الدراسة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
55.6%	10	اقل من 5 سنوات 10_5
22.2%	4	سنوات
22.2%	4	أكبر من 16 سنة
100%	18	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (3) ان اعلى نسبة قدرت ب55.6% اي اقل من 5 سنوات خبرة، وتليها 10_5 سنوات بنسبة 22.2%، وأقل نسبة قدرت ب22.2%، ومن هنا نرى أن اعلى نسبة متحصل عليها كانت لأقل منة 5 سنوات فهذا يدل على انضمام معظمهم حديثا الى العمل المقاولاتي.

الجدول رقم (4): يوضح طبيعة نشاط مفردات العينة المدروسة.

الرقم	التكرار	طبيعة النشاط
1	2	خياطة وتطريز
2	1	خياطة افرشة
3	3	حلاقة وكل ماهو جمالي
4	2	بيع الملابس النسائية
5	1	بيع اكسيسوارات
6	1	بيع البخور
7	1	مكتب الدراسات
8	3	اكاديمية التكوين والتدريب
9	1	صناعة وبيع الحلويات
10	1	صناعة وبيع التمور
11	1	مقهى خاص بالنساء
12	1	صيدلية
	18	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (4) يوضح طبيعة النشاط لمفردات العينة المدروسة حيث هناك 12 عمل موزع على 18 مفردة موزعة كما هو موضح في الجدول

4. أدوات جمع البيانات

1.4 الاستبيان: تعرف الاستمارة بأنها مجموعة من الأسئلة تطرح لأفراد عينة البحث والتي تعطينا إجابات قابلة للعرض التحليل والتفسير والتركيب للوصول إلى نتائج تجيب على الإشكالية وفرضيات البحث (بوحوش، وآخرون، 2007، ص99)، كما يمكن تعريفه بأنه مجموعة من الاسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الاهداف التي يسعى اليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه، حيث للاستبيان ثلاث انواع يتم اختيار حسب طبيعة الاسئلة والاستفسارات التي تشتمل عليها، وقع الاختيار على الاستبيان المغلق ومفتوح بحيث المغلق وهو الذي تكون اسئلته محددة الاجابات، يكون الجواب نعم او لا، قليلا او كثيرا، او يكون الجواب باحد الاجابات في مقياس ليكرت لدرجه الموافقة ، اما ثلاثي او خماسي (اوفق بشدة، اوافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وفي بحثنا فقد اخترنا مقياس ليكرت لدرجه الموافقة ثلاثي (اوافق، محايد، غير موافق). بحيث يطلب من المستجيب ان يختار احدها بوضع علامة معينة مثل (x) او (2). أما الاستبيان المفتوح تكون اجابة مفتوحة على حسب السؤال حيث اننا استخدمنا هذا الاستبيان المفتوح في سؤال واحد وكان في المحور الاول المعلومات الشخصية المتمثل في طبيعة العمل، وبالتالي اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان، التي وزعت على النساء اللواتي يمارسن العمل المقاولاتي، بحيث أحتوت على أربع محاور هي :

✚ المحور الاول: تضمن اربعة اسئلة (4) حول البيانات الشخصية من السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، وطبيعة النشاط.

✚ المحور الثاني: تضمن احدى عشرسؤال (11) حول قيم ادارة الادارة في العمل المقاولاتي للمرأة الجزائرية بهدف معرفة مدى اعتمادها على قيم ادارة الادارة والمتمثلة في: القوة، الصفوة والمكافأة. قيم ادارة الادارة تضم ثلاثة مؤشرات، والمتمثلة في؛ القوة المعبر عنها بأربعة اسئلة من العبارة 1 الى العبارة 4، والصفوة المعبر عنها بثلاثة أسئلة من العبارة 5 الى العبارة 7، والمكافأة المعبر عنها بأربعة اسئلة من العبارة 8 الى 11، حيث البعد الاول يحتوي على احدى عشر بند 11.

✚ المحور الثالث: تضمن تسعة اسئلة (9) حول قيم ادارة المهمة في العمل المقاولاتي للمرأة الجزائرية بهدف معرفة مدى اعتمادها على قيم ادارة المهمة والمتمثلة في: الفعالية، الكفاءة والاقتصاد. قيم ادارة المهمة تضم ثلاثة مؤشرات، والمتمثلة في؛ الفعالية المعبر عنها بسؤالين من العبارة 12 الى العبارة 13، والكفاية المعبر عنها بخمس اسئلة من العبارة 14 الى العبارة 18، والاقتصاد المعبر عنها بسؤالين من العبارة 19 الى العبارة 20، حيث هذا المحور يحتوي على تسعة بنود 09.

المحور الرابع: تضمن عشرة اسئلة (10) حول قيم ادارة البيئة في العمل المقاولاتي للمرأة الجزائرية بهدف معرفة مدى اعتمادها على قيم ادارة البيئة والمتمثلة في: الدفاع، تنافس، استغلال الفرص. قيم ادارة البيئة تضم ثلاثة مؤشرات، والمتمثلة في؛ الدفاع المعبر عنها بستة أسئلة من العبارة 21 الى العبارة 26، والتنافس المعبر عنها

بسؤالين من العبارة 27 الى العبارة 28، واستغلال الفرص المعبر عنها بسؤالين من العبارة 29 الى العبارة 30، بحيث هذا المحور يحتوي على عشرة بنود 10، وهذا ما يوضح الجدول التالي:

الجدول رقم (5) يوضح تقسيمات العبارات على المحاور في الاستبيان

المحور	مؤشرات	تقسيم العبارات	
قيمة ادارة الادارة في العمل المدولاتي النسوي	القوة	4-1	11
	الصفوة	7-5	
	المكافأة	11-8	
قيمة ادارة المهمة في العمل المدولاتي النسوي	الفعالية	13-12	09
	الكفاية	18-14	
	الاقتصاد	20-19	
قيمة ادارة البيئة في العمل المدولاتي النسوي	الدفاع	26-21	10
	التنافس	28-27	
	استغلال الفرص	30-29	
المجموع			30

الجدول رقم (6): يوضح توزيع درجات مقياس ليكارت

غير موافق	محايد	موافق	الاجابات
01	02	03	الفقرات


يكون حساب المدى من خلال الفرق بين أعلى قيمة وأدنى قيمة (1-3)، وهو مجال يمثل اختبارات أجابة مفردات المجتمع البحثي، حسب مقياس ليكارت الثلاثي، حيث يكون طول المدى هو 2. حساب طول الفئة والذي يساوي $2 \div 3$ يعطينا (0.66) والتي على اساسها تكون التقنية (عز، 2007، ص540)

(1.66_1): اتجاه المبحوث ينضعيف نحو العبارة (غير موافق).

(2.33_1.67): اتجاه المبحوثين متوسط نحو العبارة (محايد).

(3_2,34): اتجاه المبحوثين قوي نحو العبارة (موافق).

1.1.4 صدق الاستبيان:

 **الصدق الظاهري للاداة:** للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على عدد من المحكمين من اعضاء هن اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وبلغ عدد المحكمين 03 محكمين، وفي ضوء آراء المحكمين قمنا باعداد أداة هذه الدراسة بصورتها الاولية والنهائية والملحق رقم (1) و(2) يوضح الاستبيان في صورته النهائية المعدلة من خلال الملاحظات والتوجيهات التي قدمها الاساتذة المحكمون وكذلك رفقة الاستاذة المشرفة، وبعد الانتهاء من عملية التحكيم والتجريب والضبط النهائي لأسئلة الاستمارة قمنا بتوزيعها على أفراد العينة وهم النساء المقاولات لولاية بسكرة، ولقد أن الاستمارة احتوت على 34 سؤال فقد كانت اجابات المبحوثين عليها وقتنا لذلك ابتداء من 04.05.2023 الى غاية 08.05.2023.

الجدول رقم (7): يوضع التعديلات التي طرأت على البنود

البنود النهائية	البنود الاولية
أسعى جاهدة في اختيار العاملين بعناية لمؤسستي وفقا للمهارات المطلوبة.	أسعى جاهدة في اختيار العاملين بعناية لمؤسستي .
تحدد مستحقات العمال تبعا لاداءهم للعمل .	يخضع جميع العاملين تحديد مستحقاتهم المادية تبعا لعملهم.
ارى ان رواتب العمال تتناسب مع المهام الموكلة اليهم	يتطابق راتب العاملين لديك مع مقدارالمهام الموكلة اليهم.
تمكنت من إعطاء مؤسستي علامة مسجلة في السوق.	تمكنت من إعطاء مؤسستي اسم ذا ماركة سوق.

تبين من الجدول رقم (7) المعنون ببيوضع البنود التي تم تغييرها بعد التحكيم، بحيث تم تعديل اربعة بنود وذلك من طرف الاساتذة المحكمين.

جدول رقم (8) قائمة الاساتذة المحكمين للاستبيان الدراسة.

اسم ولقب المحكم	مؤسسة الانتماء
د. سعاد بن ققة	جامعة محمد خيضرشتمة
د. صونيا لعبيدي	جامعة محمد خيضرشتمة
د. كلثوم مسعودي	جامعة محمد خيضرشتمة

2.4 المقابلة: هي محادثة بين الباحث أو من ينيبه والاشخاص المستجيبين الذين يرغب في الحصول على معلومات منهم. المقابلة تكون عبارة مجموعة من اسئلة يطرحها المبحوث على المبحوثين بحيث تكون شفوية يتم تسجيلها ورقيا او بمسجلة الصوت بعد اخذ الاذن من المبحوث، تم الاعتماد على المقابلة نصف مقننة، كأداة ثانوية اجرتها الباحثتان مع ستة (6) نساء اللواتي يمارسن العمل المقاولاتي، وذلك تم توضيحه في الملحق رقم (3) حيث تمحورت المقابلة في طرح التساؤل التالي: هل ترين نفسك ناجحة في عملك المقاولاتي؟ ماهي العوامل والاسباب التي أدت الى هذا النجاح؟ ماهي الخطط والاستراتيجيات المتبعة للنجاح في العمل المقاولاتي؟ فيما تمثلت الصعوبات والتحديات التي واجهتها ؟

5. أساليب المعالجة الاحصائية:

لقد قام الباحث بمعالجة البيانات المتعلقة بالدراسة الأساسية من خلال الاعتماد على برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاحصائية (SPSS)، وكانت الأساليب الاحصائية المعتمدة عمليتين حسابيتين أولهما التكرارات والنسب المئوية، والثانية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ويوضح الجدول أدناه العملية.

جدول رقم (9) يوضح الأساليب الحصائية المستخدمة في الدراسة ووصفها

وصفها	الأداء الاحصائية	نوع الاسلوب
لمعرفة خصائص وأفراد الدراسة	التكرارات والنسبة المئوية	الادوات الاحصائية الاستدلالية
لمعرفة الى أي مدى تنتهي اليه اجابات أفراد عينة الدراسة	المتوسط الحسابي	
لمعرفة تشتت القيم عن متوسطها الحسابي	الانحراف المعياري	

ثانيا : عرض وتحليل بيانات الدراسة ونتائجها .

1. عرض وتحليل البيانات وتفسيرها .

الجدول رقم (10) يوضح البعد الأول قيم ادارة الادارة عند المرأة المقاولة في العمل المقاولاتي

موافق	محايد	غير موافق		الرقم	
18	0	0	التكرار	1	القوة
100%	0%	0%	النسبة		
18	0	0	التكرار	2	
100%	0%	0%	النسبة		
15	2	1	التكرار	3	
83.33%	11.11%	5.55%	النسبة		
18	0	0	التكرار	4	
100%	0%	0%	النسبة		
17	1	0	التكرار	5	الصفوة
94.44%	5.55%	0%	النسبة		
13	5	0	التكرار	6	
72.22%	27.77%	0%	النسبة		

14	3	1	التكرار	7	
77.77%	16.66%	5.55%	النسبة		
12	4	2	التكرار	8	المكافأة
66.66%	22.22%	11.11%	النسبة		
15	3	0	التكرار	9	
83.33%	16.66%	0%	النسبة		
13	4	1	التكرار	10	
72.22%	22.22%	5.55%	النسبة		
18	0	0	التكرار	11	
100%	0%	0%	النسبة		

1.1 تحليل البعد الاول: قيم ادارة الادارة في العمل المقاولاتي:

بعد القراءة المتأنية لبيانات الجدول رقم (10) المعنون بقيم ادارة الادارة في العمل المقاولاتي، والتي تعني كما وردت لدى مختلف الباحثين من بينهم التعريف القائل بأنها القيم التي يجب على منظمة ان تتعامل بها خلال النفوذ (القوة) والقيم التي تتبع هذه الادارة تشمل على قيم القوة والصفوة والمكافأة (بن احمد الزهراني، 1430، ص29)، وتوافقاً مع ما تبينه الجدول رقم (13) لنا أن مفردات العينة المدروسة صرحت بالغالبية الموافقة والمقدرة بالقيمة الرقمية 30.17 من متوسط حسابي والانحراف المعياري 2,176. جاءت نسبة 100% للنساء المقاولات اللواتي يتبعن القوة، يقصد بالقوة "النفوذ": هي القدرة التي يمتلكها الاداريون للتاثير على باقي افراد التنظيم، لان الادارة الناجحة هي التي

تدرك النفوذ الذي تمتلكه من خلال مركزها الوظيفي، الذي يسمح لها بتقرير رسالة المنظمة واتخاذ القرارات (قريشي، 2006، ص 47-48)، حيث أنه تفيد القوة الصارمة في ضبط الفعاليات في المؤسسة ولا يحدث تسبب يخل بالانتاج أين كان نوعه أو الخدمة المقدمة؛ هذا من الناحية الداخلية أم من الناحية الخارجية للمؤسسة؛ فإن القو والنفوذ تفيد تسليك المصالح من الكثير من المشكلات التي تفرضها البيئة الخارجية خاصة وأن حاصبة المؤسسة امرأة تحتاج إلى دعم وقوة مساندة، وعليه فإن السيدات المقاولات يعتمدن على قيمة القوة وذلك في يسعين جاهدات في اختيارهن للعاملين بعناية وفقا للمهارات المطلوب ، وبنفس النسبة 100% في البند الثاني، حيث وردت اجابات المبحوثات بأنهم يوزعن الأعمال والواجبات بين العمال تبعاً لكفاءتهم دون تحيز. أما في البند الثالث فقد كانت النسبة اقل قليلا تمثلت الاجابة في تطبيق المساواة في العقوبات بين العاملين بصورة عادلة قدرت نسبتها ب83.33% كانت بالموافقة، أما 11.11% كانت بالمحايد و بالنسبة لغير موافق في هذا البند كانت نسبته 5.55%. أما البند الرابع والآخر بالنسبة للمؤشر القوة في بعد ادارة الادارة كانت نسبته 100% وتمثلت اجابة البند في يتعامل العمال معي باحترام، وهذا ما أكدته كذلك المقابلات رقم (1) و(2) و(3) و(4) التي اجريت مع المبحوثات اللواتي اكدن بأنهن يعتمدن على قيم ادارة الادارة في العمل المقاولتي حيث يعتمدن على القوة وذلك ابجابتهن في انهم يختارون العمال بعناية والاجابة الصريحة الشخص المناسب في المكان المناسب ولنجاح يجب ان يتم اختيار المناسب لذلك الدور.

كما أكدت مفردات العينة بأنهم يتبعون بالصفوة، ويقصد بها الصفوة : النخبة دائما في القمة ،تمثل جماعة صغيرة من الأفراد ذوي نفوذ وسلطة وقوة مستمدة من مركزهم الوظيفي، على المنظمة الناجحة أن تدرك أهمية وضع المدير المناسب في المكان المناسب بحيث يكون اختيار يبني على معايير موضوعية بعيدة عن الذاتية، ومن ثم الحصول على أفضل المرشحين للأعمال وتدريبهم لرفع مستواهم (قريشي، 2006، ص 47-48) المهني والادائي، ولقد برز ذلك من الإجابة الصريحة في البند الخامس يقوم العاملين بأدوارهم بالشكل المناسب للعمل فكانت نسبتها 94.44 % بالموافقة، والمحايد فكانت نسبته قليلة جدا قدرت ب5.55%، أما فيما يتعلق بالبند السادس فقدت نسبة الموافقة ب72.22% فالاجابة كانت كتالي يتصرف العمال بمسؤولية تجاه العمل والمؤسسة ، أما بخصوص المحايد فكانت نسبته مقدرة ب27.77% فقد كانت قليلة، فيما يخص البند السابع واجابته كانت تحدد مستحقات العمال تبعا لأدائهم للعمل حيث قدرت نسبة الموافقة ب77.7%، حيث قدرت نسبة المحايد ب16.66% فقد كانت قليلة، أما غير موافق قدرت نسبة ب5.55% فقد كانت قليلة جدا، وقد أكدت السيدات المقاولات ذلك من خلال نتائج المقابلة التي اجريت معهن بقولهن بأن مؤشر الصفوة ضروري وذلك بالاجابة المتمثلة في ان العمال يؤدون مهامهم بشكل مناسب فالخبرة والمهارات مهمة لتوظيف كل عامل.

تقر السيدات المقاولات مفردات العينة الدراسة بأنهن يتبعن المؤشر المكافأة في دعم العمل وتحفيز العمالة بالمؤسسة، إذ يقصد بها المكافأة إن نظام المكافأة هو نظام للتحفيز تعده المنظمة لإثابة من يعمل بجد ونشاط

وكفاءة، ويتحدد ذلك من خلال نتائج تقييم الأداء، وتعتبر الحوافز عن القبول والعوامل المحركة و الموجودة في البيئة المحيطة بالفرد و التي تحثه على تحسين مستوى أدائه في المنظمة فالأداء الجيد بالنسبة للمديرين هو أمر هام و ضروري لتحقيق أهداف المنظمة، والمنظمة الناجحة هي التي تحدد النجاح و تكافئ عليه إذ يعتبر عنصر حاجة الأفراد للدخل المتولد عن العمل وسيلة فعالة لدفعهم لبذل المزيد من الجهد (فريثي، 2006، ص 47-48)، وذلك من خلال الإجابة عن البند الثامن يرون إن نظام الحوافز عادل مقارنة بأداء العاملين فكانت نسبة 66.66% جاءت بالموافقة، حيث قدرت نسبة المحايد ب 22.22%، ونسبة 11.11% لغير الموافقين. أما البند التاسع يرون أن رواتب العمال تتناسب مع حجم المهام الموكلة إليهم، حيث قدرت نسبته ب 83.33% جاءت بالموافق، في حين نسبة قليلة قدرت ب 16.66% جاءت بغير موافق، في البند العاشر يعتمدون على التحفيز المادي في تشجيع العاملين 72.22% جاءت بالموافقة، حيث قدرت نسبة المحايد ب 22.22%، ونسبة الغير الموافقين قدرت بنسبة 5.55%، أما البند الحادي عشر في الاجابة يعتمدون على التحفيز المعنوي في تشجيع العاملين قدرت نسبته ب 100% بالموافق. عند تم اجراء المقابلة مع النساء المقاولات كانت اجابتهن في أن المكافأة ضرورية لاستمرارية العمل الجيد وتمثل ذلك في الاجابة الصريحة في ان يأخذ كل ذي حقه من الاجر.

الجدول رقم (11) يوضح قيم ادارة المهمة عند المرأة المقاوله في العمل المقاولاتي

الرقم	التكرار	غير موافق	محايد	موافق
1	التكرار	0	2	16
	النسبة	0%	11.11%	88.88%
2	التكرار	1	3	14
	النسبة	5.55%	16.66%	77.77%
3	التكرار	0	4	14
	النسبة	0%	22.22%	77.77%
4	التكرار	0	0	18
	النسبة	0%	0%	100%
5	التكرار	0	2	16
	النسبة	0%	11.11%	88.88%
6	التكرار	0	5	13
	النسبة	0%	27.77%	72.22%
7	التكرار	0	0	18
	النسبة	0%	0%	100%
8	التكرار	1	3	14
	النسبة	5.55%	16.66%	77.77%
9	التكرار	0	0	18

100%	0%	0%	النسبة		
------	----	----	--------	--	--

2.1 تحليل البعد الثاني: قيم ادارة المهمة في العمل المقاولاتي النسوي

بعد القراءة المتأنية لبيانات الجدول رقم (11) المعنون بـ"قيم ادارة المهمة في العمل المقاولاتي"، حيث يقصد بـ"قيم ادارة المهمة" بأنها اهتمام المنظمة بالقضايا ذات صلة بأداء العمل وتحقيق الاهداف تشمل على قيم: الفعالية و الكفاءة و الاقتصاد(بن احمد الزهراني، 1430، ص29)، وبالتالي تبين من الجدول رقم (13) مفردات العينة المدروسة تؤكد بالغالبية كذلك والمقدرة بـ 25,56 من متوسط الحسابي تؤكد على اغلبية بالموافقة. حيث أكدت مفردات العينة ونسبة 88.88% بالموافقة بأنهم يتبعون المؤشر المتعلق بفعالية في العمل المقاولاتي بحيث يقصد بالفعالية هي عمل الاشياء الصحيحة في الزمن المناسب وبالطريقة الملائمة، اي مدى صلاحية العناصر المستخدمة للحصول على النتائج المطلوبة (بودهري فراحي، 2017، ص455-456) وبذلك فالبند الاول والذي جاء في اجابتهن ان انضباط العمال في العمل داخل مؤسساتهن مقبول، أما محايد فجاءت بنسبة 11.11%، وما فيما يتعلق بالبند الذي يليه قدرت نسبة الموافقة بـ 77.77% حيث جاءت الاجابة فيه ان مؤسساتهن تشتهر بانجازاتها وخدماتها عالية الجودة، أما المحايد فكانت نسبته 16.66%، وجاءت نسبة غير موافق بـ 5.55%، وقد أكدت السيدات المقاولات، بالمقابلة معهن أن كانت اجابتهن حول مؤشر الفعالية والذي يتمحور بنسبة لهن حول خدمات وانجازات ذات جودة في مؤسسة فذلك سر نجاحها وبروزها، وكذلك التعاون بين العمال مهم مما يؤدي الى وجود الفعالية.

بعد قراءة بيانات الجدول يتضح لنا ان مفردات العينة يعتمدون على مؤشر الكفاية، يقصد بانها العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في عملية الانتاج، ولها دور بارز في عمل التنظيمات الناجحة، ومن ثم فإن توفير قيم الكفاءة والفعالية في المنظمة يحقق فوائد كثيرة تشجع على إتقان العمل أهمها سهولة التكيف مع التكنولوجيا الجديدة، حدوث أضرار قليلة ناجمة عن الصراعات وأخيراً سرعة الوصول الى أهداف (قريشي، نفس المراجع السابق، ص37)، توافقا وذلك فإن إجابات السيدات المقاولات حول البند الاول جاءت بالموافقة كانت بنسبة 77.77%، يؤدي العمال مهامهم على اكمل وجه، والمحايد بنسبة 22.22%. البند الثاني جاءتنسبته 100% بموافق وتمثلت في الاجابة يبحثن عن طرق جديدة لقيام العمال مهامهم بشكل جيد.أما بخصوص البند الثالث الإستراتيجية المتبعة في إدارة المشروع متجددة نسبته مقدرة بـ 88.88% بالموافقة على هذا المؤشر، أما محايد قدرت نسبته بـ 11.11%. فيما يخص البند الرابع والتي كانت اجابتهن يتطلعن إلى التقنيات والأساليب الحديثة لزيادة الكفاءة كانت نسبة الموافقة مقدرة بـ 72.22%، اما المحايد بنسبة 27.77%، أما البند الذي يليه تمثلت اجابتهن في أن مهارات ومعارف العمال مدربة

جيدا ومتطورة لتحقيق الفعالية في مؤسستهن كانت نسبة الموافقة مقدرة ب100%، وعليه تجد الدراسة الموالية؛ من خلال نتائج المقابلة التي اجريت معهن؛ فقد أكدن بأن مؤشر الكفاية ضروري جدا وذلك بالإجابة المتمثلة في ان من ضرورية تدريب وتكوين العمال وتزويدهم بالمعارف ليؤدوا ادوارهم بشكل جيد، ومن استراتيجيات والخطط لتفعيل العمل المقاولاتي ونجاحه يستخدم من البحث المتواصل عن طرق واساليب لتجديد المستمر في انتاج وزيادة الكفاءة.

أما بالنسبة لمؤشر " قيم ادارة المهمة " وهو بعد اقتصادي ويقصد به كما أشار الباحث سحنون إلى ان كلمة اقتصاد تعني الاستخدام الامثل للموارد المتاحة مما يستوجب انخفاض مدخلات مستلزمات الإنتاج وزيادة معتبرة في مخرجات العملية الانتاجية من سلع وخدمات (بكوش محجر، 2017، ص570)، ومنه نستنتج الاقتصاد هو الاستغلال الحكيم في المواد المتوفرة في المؤسسة حيث يكون المخرجات اكثر من المدخلات وذلك لاستمرار واستقرار المؤسسة، حيث هذا المؤشر يحنوي على بندين البند الاول كانت اجابتهن متمثلة في يستغلن مخرجات مستلزمات الانتاج اكثر من المدخلات حيث قدرت نسبته ب77.77% بالموافقة، كانت نسبة قليلة 16.66% بالمحايدة، ونسبة قليلة جدا كانت بغير موافقة قدرت ب5.55%. أما في يخص ثاني وآخر بند لهذا المؤشر تمثلت اجابتهن في تمكن من إعطاء مؤسستهن علامة مسجلة في السوق بنسبة مقدرة قيمة حسابية 100%، وهنا يحدث تناغم بين ما أكدته السيدات المقاولات من خلال المقابلات التي اجريت معهن بأن مؤشر اقتصاد ضروري جدا وذلك بالإجابة المتمثلة في لتفادي الازمات المالية هو التسيير الجيد وذلك عدم إهدار المال في لا ضروريات واستغلاله بحكمة حيث تكون المخرجات أكثر من المدخلات.

الجدول رقم (12)

قيم ادارة البيئة عند المرأة المقاول في العمل المقاولاتي.

المؤشرات	الرقم	غير موافق	محايد	موافق	
الدفاع	1	التكرار	0	2	16
		النسبة	0%	11.11%	88.88%
	2	التكرار	0	4	14
		النسبة	0%	22.22%	77.77%
	3	التكرار	1	0	17
		النسبة	5.55%	0%	94.44%
	4	التكرار	1	2	15
		النسبة	5.55%	11.11%	83.33%
	5	التكرار	0	1	17
		النسبة	0%	5.55%	94.44%
	6	التكرار	0	1	17
		النسبة	0%	5.55%	94.44%

17	1	0	التكرار	7	التنافس
94.44%	5.55%	0%	النسبة		
18	0	0	التكرار	8	استغلال الفرص
100%	0%	0%	النسبة		
18	0	0	التكرار	9	01
100%	0%	0%	النسبة		
18	0	0	التكرار		
100%	0%	0%	النسبة		

3.1 تحليل البعد الثالث: قيم ادارة البيئة في العمل المقاولاتي النسوي:

بعد القراءة المتأنية لبيانات الجدول رقم (12) المعنون بـ "قيم ادارة البيئة في العمل المقاولاتي"، والتي تعني كما وردت لدى مختلف الباحثين من بينهم التعريف القائل ويقصد بها كيفية التي تتعامل بها المؤسسة مع القضايا ذات الصلة بالتنافس في البيئة المحيطة بها، وكيفية التأثير على هذه البيئة والاستفادة منها لصالحها، والقيم التي تتبع هذه الادارة هي قيم الدفاع والتنافس واستغلال الفرص (بودن، والأخرون، 2020، 135). وهنا تجد الدراسة السوسولوجية الموالية أن من الجدول رقم (13) أن مفردات العينة المدروسة صرحت بالغالبية والمقدرة بـ 29.00 متوسط حسابي يؤكد الموافقة وكما قدرت نتيجة الانحراف المعياري بـ 1,879. جاءت نسبة 88.88% للنساء المقاولات اللواتي يتبعن الدفاع ويقصد بها المنظمة الناجحة هي التي تقوم بدراسة التهديدات الخارجية، لنضع بعد ذلك خطة دفاعية قوية تسمح لها بالاستمرارية (بودهري فراحي، 2017، ص 456)، بحيث كانت اجابتهن يخططون لجميع طرق التعامل مع حالات الطوارئ في ادارة الازمات في البند الاول، أما 11.11% كانت بالمحايد، والنسبة 77.7% كانت بالموافقة في البند الثاني حيث اجبن بأنهن يحفزون العاملين على الدفاع بقوة عن مصالح المؤسسة، حيث 22.22% فكانت بالمحايد، اما في البند الثالث فقدرت نسبتها بـ 94.44% بالموافقة على ان بيئة العمل تتميز بالتنغم بين العاملين، أما 5.55% كانت لغير موافق. كما نجد البند الرابع كانت نسبته 83.33% في إجابتهن الصريحة والتي تمثلت في سعيهن إلى ضمان الوعي البيئي عند الموظفين وكفاءتهم في تحقيقها، أما 11.11% فكانت النسبة المحايد بسيطة جداً والتي تقدر بالقيمة الحسابية 5.55% كانت يغر موافقتهن عليه. نجد أن البند الخامس كانت 94.44% بوافقتهن على ان العمال لا يشكون من البيئة الفيزيائية للعمل، 5.55% كانت بالمحايد.

كما يؤكد البند السادس والاخير بنسبة 94.44% بالموافقة على ذلك وأما الباقي فكانت بالمحايد حيث تمثلت نسبة 5.55% وذلك في اجابتهن على تمكن بيئة العمل من التعاون بين العمال، وهذا ما أكدته كذلك المقابلات التي اجريت مع المبحوثات اللواتي اكدن بأنهن يعتمدن على قيم ادارة البيئة في العمل المقاولاتي حيث يعتمدن على الدفاع وذلك

ابجابتهم بأن من الضروري الدفاع على المؤسسة وذلك بصنع خطط واستراتيجيات لتعامل مع كل الازمات التي يتعرضون لها وعدم الاستسلام، وكذلك توفير البيئة الفيزيقية الملائمة للعمل، كما صرحت ايضا بأن هناك تضامن بين العمال في حفاظهم على استمرارية المؤسسة، وبالتالي تبين أن مفردات العينة المدروسة قد صرحت بالغالبية الموافقة بنسبة 94.44% في أن النساء المقاولات اللواتي يتبعن التنافس حيث يقصد به يتم من خلال السعي للحصول على اكبر قدر من الموارد النادرة للوصول الى افضل النتائج، كالقدره على زيادة الانتاج للحصول على عوائد او مكاسب تسمح للمنظمة البقاء في التنافسية (بودهري فراحي، 2017، ص456)، بحيث كانت اجابتهن يسعون دائما للحصول على مورد بشري كفو في زيادة الإنتاج ذلك تمثل في البند الاول، وأما الباقي فكانت بالمحايد حيث تمثلت نسبة 5.55%، أما البند الثاني والآخر والذي صرحن في اجابتهن بموافقتهم على تحسين جودة المنتج أو الخدمة للعملاء يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية وذلك بنسبة عالية قدرت ب100%، وهذا ما أكدته كذلك المقابلات التي اجريت مع المبحوثات اللواتي اكدن بأنهن يعتمدن على قيم ادارة البيئة في العمل المقاولتي حيث يعتمدن على التنافس وذلك ابجابتهم بأنهن يسعون من خلال هذه المؤسسة ان تكون في المصافة الاولى في المنافسة لان المجال مليء بالمنافسة، كما صرحت مبحوثة في قولها احاول البحث عن كل الطرق والاساليب الجديدة والغير متوفر عند غيري من المنافسين وكما دائما ما أحافظ على مبدأ توفير الأفضل والمناسب للعملاء فاعلمية المبحوثين يركزون على توفير الجودة للعملاء أكثر من الربح، وهذا أكدته مفردات العينة المدروسة، إذ صرحت بالغالبية الموافقة بنسبة 100% في أن النساء المقاولات اللواتي يتبعن أستغلال الفرص ويقصد به الفرص، اذا اتاحت ينبغي على المنظمة انتهازها بسرعة، مع العلم بان هذا يحمل نوعا من المخاطرة او المغامرة، والا فستقوم المنظمات المنافسة باستغلال هذه الاخيرة، لذلك المنظمة الناجحة لا بد لها من تبني هذه القيمة من يجرأ يكسب (بودهري فراحي، 2017، ص 456) مهما كان حجمها أو نشاطها اقتصادي إنتاجي أو خدماتي، بحيث كانت اجابتهن يحققن اقصى استفادة من جميع الفرص المتاحة لتحسين المنتج وذلك في البند الاول.

أما البند الثاني والآخر فكانت اجابتهن الصريحة وهي تحسين جودة المنتج أو الخدمة للعملاء يؤدي إلى استمرارية المؤسسة وذلك بنسبة عالية قدرت ب100%، وهذا ما أكدته كذلك المقابلات التي اجريت مع المبحوثات اللواتي اكدن بأنهن يعتمدن على قيم ادارة البيئة في العمل المقاولتي حيث يعتمدن على استغلال الفرص وذلك بإجابتهم بأنهن كل فرصة تتاح أمامهن يستغلونها بدون ان يعيرن اهتمام للمخاطر الناتجة عنها، وعليه تكمن أهمية القيم التنظيمية من وجهة نظر الباحثين في التسيير الجيد للمنظمة تحقيقا لأهدافها، كما تعتبر القوة المحركة ومنظمة للسلوك، حيث تساهم ايضا في استقرار المنظمة، وبغض النظر عن هذا كله وباختلاف غايات هاته القيم، لا يمكننا الجزم بوجودها في كل المنظمات، لكن اذا غابت القيم سيؤثر ذلك بالسلب على المنظمة (قريشي، ص40)

2. عرض نتائج الدراسة .

جدول رقم (13)

يوضح الاحصائيات الوصفية الخاصة بأفراد العينة على استبيان القيم التنظيمية وابعاده

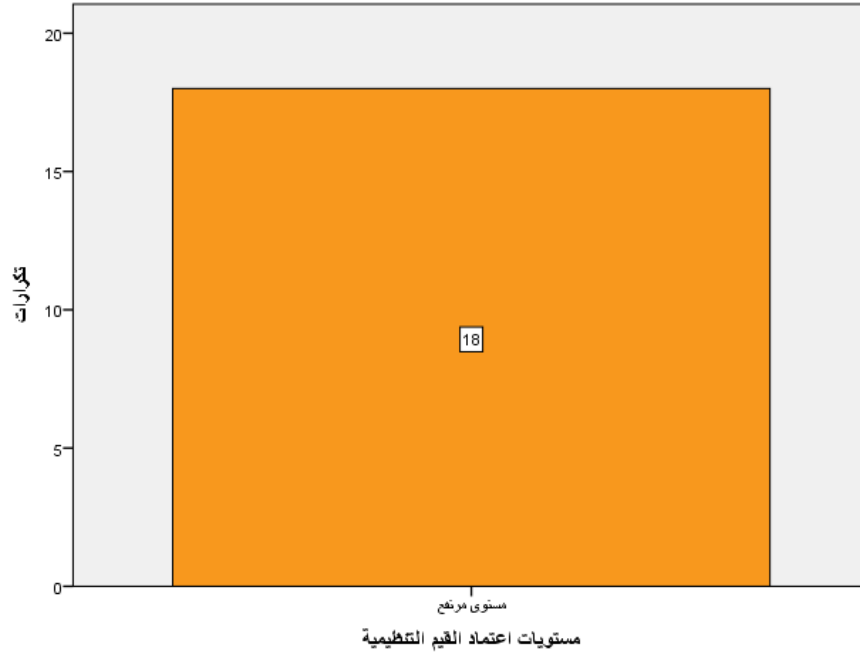
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	اعلى درجة	ادنى درجة	تكرار	الاحصائيات المتغيرات
4,226	84,72	1525	90	74	18	القيم التنظيمية
2,176	30,17	543	33	27	18	قيم إدارة الإدارة
1,464	25,56	460	27	23	18	قيم إدارة المهمة
1,879	29,00	522	30	22	18	قيم إدارة البيئة

جدول رقم (14)

مستويات افراد العينة في اعتماد القيم التنظيمية

النسبة المئوية	تكرار		
0 %	18	مستوى منخفض [50-30]	القيم التنظيمية
0 %	18	مستوى متوسط [70-51]	
%100,0	18	مستوى مرتفع [90-71]	

المخطط رقم (1): يوضح توزيع افراد العينة من حيث اعتمادهم القيم التنظيمية



1.2 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الرئيسي:

تعد القيم التنظيمية هي القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان العمل أو بيئة العمل، بحيث تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، من بينها على سبيل المثال: المساواة بين العاملين، والاهتمام بأدارة الوقت، والاهتمام بالانتاج والانتاجية، وعدم قبول الرشوة واحترام العملاء (العميان، 2005، ص312)

بعد تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول والذي حملته بيانات الجدول رقم (14) والمخطط (1) المعنون بمستويات افراد العينة في اعتماد القيم التنظيمية، يوضح توزيع افراد العينة من حيث اعتمادهم القيم التنظيمية، كان بمستوى مرتفع [71-90] كان بنسبة 100%، اي أن المرأة المقابلة تعتمد بشكل كبير على القيم التنظيمية، حيث أن جميع افراد عينة الدراسة تقع في المستوى المرتفع من حيث اعتمادها على القيم التنظيمية. وهذا ما أكدته كذلك المقابلات التي اجريت مع المبحوثات اللواتي اكدن بأنهن يعتمدن على قيم التنظيمية في العمل المقاولاتي والمتمثلة في قيم ادارة الادارة، قيم ادارة المهمة، وقيم ادارة البيئة كانت اجابة كالتالي في ان القيم التنظيمية ضرورية وذلك في سبيل تحقيق التسيير الجيد للمؤسسة وان الامتثال لها يعد أحد الاساليب التي تحقق نجاح المؤسسة.

لقد تم ملاحظة أثناء إجراء المقابلات مع السيدات المقاولات أن هناك قيمة وهي قيمة الحرية حيث تقول المبحوثة ان الحرية احد العناصر المهمة والتي تعتمد عليها وذلك ليكون هناك نتائج جيد اي توفير بيئة مريحة للعمال ومنحهم الثقة، حيث استنتجنا كلما وفرت الحرية للعامل وشعوره بالثقة الممنوحة له زاد امتنانه وشعوره بأنه أحد الفاعلين المنتجين الاساسيين ومنها يكون هناك نتائج مرتفع. كما اتفقت مع دراسة (فلوس مسعودة) " القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين دارسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر_مديرية بسكرة-" في الفرضية الثالثة في قولها أكدت لنا دور قيمة الحرية في توجيه فعل الأداء فتمنح المؤسسة جزء من الحرية للعاملين يجعلهم يستغلونها استغلالا إيجابيا يعود على المؤسسة ككل بالفائدة وهذا مبني على قوة الثقة بين الطرفين فكما كانت الثقة مرتفعة كلما كانت نسبة الحرية مرتفعة، فاهتمام إدارة المؤسسة بالعاملين نابع من أهميته هو في حد ذاته كثرة بشرية لايمكن الاستغناء عنها في وجود التكنولوجيا، ومن ثم فقد تبين أن التساؤل الرئيسي كيف تتجلى القيم التنظيمية التي تبنتها المرأة المقاولات في العمل المقاولاتي في الجزائر؟ تحقق 100 % بالتالي تبني المرأة المقاولات القيم التنظيمية في العمل المقاولاتي.

2.2 عرض مناقشة التساؤل الفرعي الاول:

وفي عرض لنتائج الجدول (13) المعنون بالاحصائيات الوصفية الخاصة بأفراد العينة على استبيان القيم التنظيمية وابعاده حيث يوضح درجات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من قيم ادارة الادارة وقيم ادارة المهمة وقيم ادارة البيئة، يقصد بقيم ادارة الادارة ذلك النهج أو التوجه الذي تتبناه الادارة في تعاملها مع البيئة التنظيمية الداخلية والخارجية من أجل تحقيق اهدافها المرسومة، تتضمن قيم القوة، قيم الصفة، وقيم المكافأة (الزهراني، 2010 ، ص 20)، ولقد اتضح من القراءة السوسيولوجية للجدول (13) أن قيمة ادارة الادارة جاءت بالمتوسط الحسابي 30.17 والانحراف المعياري 2.176 بدرجة مرتفعة. حيث لاحظنا من نتائج بيانات الاستبيان أن النساء المقاولات كانت اجابتهن الأغلبية بالموافقة وبنسبة عالية وذلك حسب الجدول (14) في مستويات افراد العينة في اعتماد القيم التنظيمية كانت 100%. أي ان مفردات العينة تعتمد على قيم ادارة الادارة في تسييرها للعمل المقاولاتي كل من قيم القوة، الصفة والمكافأة.

ومن خلال المقابلة التي اجريت مع النساء المقاولاتي صرحن بأن قيم إدارة الإدارة أسلوب يتبعونه في تسيير العمل المقاولاتي وذلك في قولهن ان لنجاح المؤسسة يجب أن يتمتع القائد بالقوة أي تكون لديه السلطة في التسيير في اختياره للعمال توزيعه للاعمال بينهم وأيضا عند اختياره يجب ان يتمتع بالموضوعية ويجب ان يتمتع بالشروط المطلوبة والاهم كفاءته في العمل وكما ايضا تم تركيز على الوعي عند الموظفين وذلك فقول بعضهن كلما كان هناك وعي واهتمام مرتفع بالعمل كلما كانت نتيجة جيدة وتم استنتاج من قولهن ان من ضروري تبني قيم ادارة الادارة لانها هي أساس بداية إنشاء المشروع. كما اتفقت مع الدارسة السابقة (رافع يوسف الوحيد) القيم التنظيمية وعلاقتها

بالانغماس الوظيفي "دراسة ميدانية على موظفي البنوك الاسلامية-" وذلك في النتيجة السادسة كانت درجة ممارسة القيم التنظيمية ادارة المنظمة ايجابية بدرجة مرتفعة وتعكس هذه النتائج ارتفاع درجة وعي موظفي البنوك الاسلامية في قطاع غزة بالقيم التنظيمية السائدة، ووجود قيادة ادارية مميزة في البنوك الاسلامية قادرة على توجيه الموظفين حسب القيم الموضوعية.

كما اتفقت الدراسة السابقة (سلامي منيرة) "دراسة وتحليل واقع المقاولات النسوية بالجزائر، دراسة ميدانية على عينة من المقاولات " في المرأة المقاولات يجب ان تمتلك مجموعة من قيم ومنها قيمة القوة وكان في هذه الدراسة فكرة جزئية في نتيجة الفرضية الاولى حيث تمثلت في توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة. وكما نجد أيضا في الفرضية الرابعة حيث كانت نتيجتها تتفق على مدى دور واهمية قيمة الكفاية وتمثلت نتيجتها في يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى خضوعها لدورات تكوينية. وايضا نجد في جزئية الفرضية "يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى إمتلاك المقاولات لمقومات شخصية" وذلك في قيم التنظيمية التي تعتمد عليها المرأة المقاولات من قيمة القوة، قيمة الفعالية، قيمة الحرية، قيمة المشاركة، وبالتالي فإن التساؤل الفرعي الاول "كيف تؤثر قيم ادارة الادارة في العمل المقاولاتي عند المرأة المقاولات ؟ فقد تحقق وبذلك عندما تتبنى المرأة المقاولات قيم ادارة الادارة في عملها المقاولاتي يؤثر بالايجاب وذلك في نتاج المرتفع والأداء الجيد.

3.2 عرض مناقشة التساؤل الفرعي الثاني:

وفي عرض لنتائج الجدول (13) المعنون بالاحصائيات الوصفية الخاصة بأفراد العينة على استبيان القيم التنظيمية وابعاده حيث يوضح درجات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من قيم ادارة الادارة وقيم ادارة المهمة وقيم ادارة البيئة، يقصد بقيم ادارة المهمة انه يجب على المنظمة أن تتعامل مع القضايا ذات صلة بأداء العمل وبذلك تتضمن مجموعة من قيم وهي كالتالي: قيم الفعالية، قيم الكفاية، قيم اقتصاد (بن عبد الله الجمعان، 2005، ص 11).

بعد قراءتنا للجدول (13) تبين لنا ان قيمة ادارة المهمة جاءت بالمتوسط الحسابي 25,56، والانحراف المعياري 1,464. حيث لاحظنا من نتائج بيانات الاستبيان أن النساء المقاولات كانت اجابتهن الأغلبية بالموافقة وبنسبة عاليا وذلك حسب الجدول (14) في مستويات افراد العينة في اعتماد القيم التنظيمية كانت 100%. أي ان مفردات العينة تعتمد على قيم ادارة المهمة في تسييرها للعمل المقاولاتي كل من قيم الفعالية، الكفاية والاقتصاد، ومن خلال المقابلة التي اجريت مع النساء المقاولات صرحن بأنهن يعتمدن على قيم ادارة المهمة في التسيير العمل المقاولاتي، وذلك باجابتهن في انه يجب ان تكون هناك مراقبة دائما لتكاليف من مدخلات ومخرجات، كما قالت إحدهن عملنا يعتمد على الربح والخسارة فلذلك لا يمكننا هدر المال في أشياء لا ضرورة لها لتفادي الخسارة والفاشل وكما ايضا نستغل المخرجات أكثر من مدخلات خوفا من الافلاس. كما لاحظنا من مقابلات هناك علاقة بين افراد مع بعضهم البعض من تعاون

ومشاركة، أدى الى التكامل والنجاح هم وهي الفعالية، وأيضا تبين في قولهن انه يجب عمل الاشياء بشكل متقن والبحث عن طرق واساليب للعمل لتحصيل الأفضل، حيث من مقابلتنا تبينت لنا قيمة لم نتطرق اليها بداية وهي قيمة المشاركة حيث صرحت احدهن بأن قيمة المشاركة تساعد على اظهار افكار جديدة تفسح المجال للابداع والابتكار وحب عملهم اكثر واكثر. كما اتفقت مع الدراسة السابقة (فلوس مسعودة) " القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر_مديرية بسكرة- " في الفرضية الثانية تعمل قيمة المشاركة على تحديد النمط القيادي المعتمد، بمؤسسة اتصالات الجزائر-مديرية بسكرة-، فمشاركة العاملين الدراسة تعتمد بشكل متناسب مشاركة العاملين في عملية صنع القرارات المعتمدة، لتحقيق الأهداف فالعامل يكون مسؤولا هنا، أمام القرارات التي شارك فيها مما يجعله يقتنع بها ويدافع عنها بقوة ويطبقها بحذافيرها، إذا فالتساؤل الفرعي الاول " كيف تؤثر قيم ادارة المهمة عند المرأة المفاوضة في العمل المفاوضاتي ؟ فقد تحقق وبذلك عندما تتبنى المرأة المفاوضة قيم ادارة المهمة في عملها المفاوضاتي حيث يؤثر بالاجاب.أي تعتمد المرأة المفاوضة في العمل المفاوضاتي على قيم إدارة المهمة.

4.3 عرض مناقشة التساؤل الفرعي الثالث:

وفي عرض لنتائج الجدول (13) المعنون بالاحصائيات الوصفية الخاصة بأفراد العينة على استبيان القيم التنظيمية وابعاده حيث يوضح درجات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من قيم ادارة الادارة وقيم ادارة المهمة وقيم ادارة البيئة، يقصد بقيم ادارة البيئة وهي كيفية التأثير التي تتعامل بها المؤسسة مع القضايا ذات الصلة بالتنافسية في البيئة المحيطة بها، وكيفية التأثير على هذه البيئة والاستفادة منها لصالحها، والقيم التي تتبع هذه الإدارة هي قيم الدفاع والتنافس واستغلال الفرص (هيجان، ص 39).

بعد قراءتنا للجدول (13) تبين لنا ان قيمة ادارة البيئة جاءت بالمتوسط الحسابي 29,00، والانحراف المعياري 1,879. حيث لاحظنا من نتائج بيانات الاستبيان أن النساء المفاوضات كانت اجابتهن الأغلبية بالموافقة وبنسبة عالية وذلك حسب الجدول (14) في مستويات افراد العينة في اعتماد القيم التنظيمية كانت 100%. أي ان مفردات العينة تعتمد على قيم ادارة البيئة في تسييرها للعمل المفاوضاتي كل من قيم الدفاع، التنافس والاستغلال الفرص، وعليه قيم ادارة البيئة مهمة جدا في أي عمل مفاوضاتي لانها جزء من خصائص العمل المفاوضاتي، وهي أحد أساليب لنجاح العمل المفاوضاتي، يجب أن تكون هناك منافسة للاستمرار ونجاح العمل، وبذلك يجب على العمال أن يدافعوا عن مؤسستهم وايضا أن يستغلوا كل الفرص المتاحة أمامهم للبروز والنجاح والتطور.

ومن خلال المقابلات التي اجريت مع النساء المفاوضات صرحن بأنهن يعتمدن على قيم ادارة البيئة في التسيير العمل المفاوضاتي، وذلك باجابتهن في ان من اساليب والطرق النجاح هو التجرد من الخوف، يجذب أن يتحلوا بروح المخاطرة بحيث يستغلون كل الفرص المتاحة دون الاهتمام بالعواقب أي الخسارة، حيث صرحت احدهن لا يمكننا معرفة

نجاحنا بدون المخاطرة في استغلالنا لأي فرصة أمامنا، وكما صرحت أخرى في الوقت الحالي أصبحت المنافسة شديدة من ضروري تبني قيمة التنافس والدفاع عن المؤسسة من الازمات بكل مأتية من قوة وذلك لتضمن بقاءها. كما اتفقت مع الدراسة السابقة (بودهري عبد الرحمان) "القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة "هيبروك"، في الفرضية الرابعة تساهم القيم التنظيمية لإدارة البيئة (الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "هيبروك"، وذلك في الفرضية الرابعة "تساهم القيم التنظيمية لإدارة البيئة في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة هيبروك". بينت النتائج أن قيمة استغلال الفرص تساهم في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي للعمال، فالنظام عمال المؤسسة بمنظمتهم يزيد بزيادة استغلال الفرص المتاحة للمؤسسة، وهذه الأخيرة بما يضيفي تمتع بميزة تنافسية تضمن بقاءها من جهة وكسب ولاء عمالها من جهة أخرى .

اتفقت الدراسة السابقة (الزهرة عباوي) " المسارات الإجتماعية والثقافية للمرأة المقاتلة وعلاقتها بإختيار النشاط الإجتماعي" في التساؤل الثالث اتفق مع قيمة الدفاع، حيث كانت نتيجته في أن المرأة المقاتلة من خلال الدراسة تتوجه إلى النشاطات تحاكي إهتمامها، وتملك فيها التميز، أن المرأة تعاني حقيقة غياب بيئة إستثمارية إذ تعاني من عدة معوقات (إدارية، مالية، ومعوقات أخرى)، إلا أن النساء المقاتلات يتميزون بإصرارهن على التغلب على هذه المعوقات والمشاكل. وكما اتفقت الدراسة السابقة (سلامي منيرة) "دراسة وتحليل واقع المقاتلة النسوية بالجزائر، دراسة ميدانية على عينة من المقاتلات " في قيمة الدفاع وذلك بوضع خطط واستراتيجيات لتحقيق الاهداف وتمثلت في نتيجة الجزئية للفرضية الرابعة في "إرتباط نجاح المؤسسة النسوية بمدى الإهتمام بالبعد الإستراتيجي في التسيير من خلال تحديد أهداف إستراتيجية"، وعليه فإن التساؤل الفرعي الثالث "كيف تؤثر قيم ادارة البيئة عند المرأة المقاتلة في العمل المقاتلاتي في الجزائر". فقد تحقق تعتمد المرأة المقاتلة على قيم ادارة البيئة في العمل المقاتلاتي حيث يؤثر بالإيجاب.

نتائج العامة:

✚ لقد أظهرت النتائج الجزئية السالفة الطرح والمناقشة أن القيم التنظيمية تعتمد المرأة المقاتلة في ممارسة عملها المقاتلاتي وسعها في توطيد المؤسسة الخاصة بها وضمان استقرارها وتطورها وتحقيق تأثير البيئة الخارجية من النواحي الاجتماعية والاقتصادية، كذلك تعتمد المرأة المقاتلة على قيم ادارة الادارة في عملها المقاتلاتي من قيم القوة، قيم الصفوة، قيم المكافاة. لجعل قوة المؤسسة نابغة من داخلها لبلوغ القوة التأثيرية الخارجية، كما تعتمد المرأة المقاتلة على قيم ادارة المهمة في عملها المقاتلاتي من قيم الفعالية، قيم الكفاية، قيم الاقتصاد، كذلك تعتمد المرأة المقاتلة على قيم ادارة البيئة في عملها المقاتلاتي من قيم الدفاع، قيم التنافس، قيم استغلال الفرص.

✚ ومن بين المعطيات التي تم استدراكها نتيجة المقابلات ، ضرورة استخدام قيمة ادارة العلاقات في العمل المقاتلاتي وذلك من قيم العدل، قيم العمل الجماعي ، وقد ألتحت عليها عينة الدراسة نتيجة ذلك ان لنجاح المنظمة

عليها أن تدرك وجهة نظر الافراد العاملين وشعورهم من اعطاءهم حقوقهم وامتيازاتهم على اساس المساواة والنزاهة وذلك ينعكس على سلوكياتهم بالأيجاب للمنظمة، وكما أن المنظمة التي تسعى للنجاح هي التي تستطيع تكوين الفرق المتجانسة، فذلك الانسجام والاتفاق والتعاون بين الافراد يولد لديهم الشعور بالانتماء وهذا ما يسمى بقيمة العمل الجماعي. وأخيراً تعتمد أيضاً على توطيد قيمة الحرية والمشاركة بين العمال في المؤسسة لانهم الركيزة الحقيقية للمؤسسة.

خاتمة

إن المؤسسات الخاصة أو العمومية كائنات اجتماعية على اختلاف حجمها وطبيعة نشاطها، تتفق جميعها على وجود قيم تعمل من خلالها على تحقيق أهداف وغاياتها بشكل عام، سواء أكانت هذه القيم مشرعة أو من صنع القائد، وهذا ما لا يمكن تناوله بالتحليل والتفسير في هذه الدراسة، غير أنه يمكن القول؛ أن ما نقصده من خلال فحوى هذا الكلام أن القيم التنظيمية هي العصب الأساسي للمنظمة ، فهي تنرم وتقنن مختلف التفاعلات التي تؤطر للعلاقات المختلفة في بيئة العمل، وبالتالي فإن القيم التنظيمية لها دور في التسيير العمل المقاولاتي وذلك جراء لما توصلت اليه من نتائج. عند تبني القيم التنظيمية وحسن استخدامها، فهي تخدم مصالح وتحقق اهداف افراد العمل بالإضافة إلى أن تكون متناسب مع طبيعة العاملين، حيث لها دور فعال في نجاح أو فشل المؤسسة ككل. فكلما احسنت المؤسسة استخدام القيم التنظيمية كلما أثرت هذاالأخيرة إيجابا على الأفعال التنظيمية.

قائمة المراجع :

1. إرفنج. زيتن. 1998. النظرية المعاصرة في علم إجتماع. ترجمة محمود عودة إبراهيم عثمان دراسة نقدية دار المعرفة الجامعية. الكويت.
2. آل جمعان الغامدي، عبد العزيز بن عبد الله. 2005. "القيم التنظيمية في الإدارات التربوية و التعليم _منطقة مكة المكرمة _"، بحث مكمل لمتطلبات نيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
3. بخديجة، نبيلة، فلاق، محمد. 2020. "دور القيم التنظيمية في تعزيز تطبيق نظام الجودة بالجامعة الجزائرية"، جامعة حسيبة بن بوعلي (الشلف) "نموذجاً".
4. بدر. فاطمة. الصاغ. معاذ. (2020). نظرية المنظمة الجمهورية العربية السورية.
5. بدران، دليلة، برويس، وردة. 2021. "أثر القيم التنظيمية على الاداء الموارد البشرية في المؤسسة"، مجلة العلوم الإسلامية و الحضارة، المجلد6، العدد:2، ص347،364.
6. بن كحول، محمد، علوطي، عاشور. 2019. "الفعل السياحي بين منظومة القيم و متطلبات الثقافية التنظيمية"، مجلة الأفاق للعلوم، المجلد4، العدد16.
7. بوحفص. عبد الكريم. (2011). أسس و مناهج البحث في علم النفس. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
8. بريهموش، عماد الدين، حمداش، نوال. " أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من إطارات مؤسسة ميناء جن جن بجيجل"، مجلة العلوم التقنية والتربوية، العدد:8(4)، ص71-94.

9. بكوش، ليلي، محجز، ياسين. 2017. "القيم التنظيمية: مدخل مفاهيمي"، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد: 30
10. بوتقتوش. مصطفى. 1984. العائلة الجزائرية (التطور و الخصائص الحديثة). ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
11. بوحوش. عمار وآخرون. 2007. مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ط4. ديوان المطبوعات الجامعية. بن عكنون. الجزائر.
12. بوخضرة، مريم، سوالمية، لمية، بوفاس، الشريف. 2018. "دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دعم العمل المقاوالاتي وتحقيق التنمية في الجزائر"، مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد: 4.
13. بودالي، بلقاسم، 2021. "المقاوالاتية كآلية تمكن المرأة المبادرة من إنشاء مؤسسات الصغيرة"، مجلة شعاع الدراسات الإقتصادية، المجلد 5، العدد: 2، ص 39-50.
14. بودهوي، عبد الرحمان، فراس، فيصل. 2007. "واقع القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة الجزائرية على ضوء الخصائص الديمغرافية للعمال - مؤسسة هيبروك للنقل البحري بوهران نموذجاً -"، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد: 30.
15. بوزيدي، سعاد، طالب، دليلة. 2015. "محددات نمو المقاولات النسوية الصغيرة والتنمية الإقتصادية في الجزائر"، مجلة دراسات مؤسسة التطوير، العدد: 2، ص 151-139.
16. بوسيف، سيد أحمد. 2018. "تأثير المهارات المقاوالاتية على النية المقاوالاتية لدى الطلبة الجامعيين، دراسة بإستعمال نمذجة المعادلات الهيكلية SEM، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات

نيل شهادة دكتوراه في المالية والمؤسسة، في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،
جامعة أبو بكر بالفايد، تلمسان.

17. بوعافية، بوبكر. 2022. "المقاولاتية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية - دراسة

حالة المؤسسات المنجزة في الغرب الجزائري-"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في

العلوم الإقتصادية المقاولاتية والتنمية المحلية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،
جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس.

18. بولقواس، زرفة. 2012. "دور القطاع الخاص في تفصيل قيم العمل -دراسة ميدانية بمؤسسة

صناعية خاصة-"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد: 24.

19. بليوز، مونيا، 06.05.2023، مديرة أكاديمية التكوين والتدريب، حمودة احمد بن عبد الرزاق،
بسكرة.

20. تركي، حسان، حجام، العربي. 2017. "الأبعاد الإجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في

العملية التنموية"، العدد: 02 ، ص 282-300.

21. توفيق. جميل احمد. 1406هـ-1986م. إدارة الأعمال. دار النهضة بيروت.

22. جغل، العيد، ضيف، الأزهر. 2022. "القيم التنظيمية قراءة سوسيوتنظيمية في الفكر

الإداري"، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية 9555-2352، المجلد 10، العدد: 3 ،

ص 42-50.

23. حسانين. محمد سمير. 1994. التربية الأسرية. ط1. مكتبة شوال. مصر.

24. حشمش، أشرف محمد. "المسؤولية الإجتماعية لدى الشركات الإتصالات و خدمات الأنترنت الفلسطينية الفاعلة قطاع غزة عن منظور القيم التنظيمية"، مجلة الرياض للإدارة الأعمال 0916-2437، المجلد 5، العدد: 01.
25. حقيقي، فاتحة. 1985. "موقف علم الإجتماع من قضايا المرأة"، مجلة الوحدة، دون عدد، ص 56-57.
26. خير الدين، جمعة، خنشور، جمال. 2015. "دور القيم التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الإقتصادية"، أبحاث إقتصادية وإدارية، العدد: 17.
27. دباح، نادية. 2012. "دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها (2000-2009)"، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في علوم التسيير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر-3.
28. ديف فرانسيس. مايك وودكوك. 1995. القيم التنظيمية، ترجمة: عبد الرحمان أحمد هيجان، مراجعة وحيد أحمد الهندي وعامر عبد الله الصغيري. معهد الإدارة. الرياض. السعودية.
29. الذهبي. جاسم محمد. العزاوي. نجم عبد الله. 2005. مبادئ الإدارة العامة. بغداد.
30. الرشيدى. صالح. (2000). مناهج البحث التربوي - رواية تطبيقية مبسطة - دار الكتاب الحديث. القاهرة.
31. رمضان، عصام جابر، أبو عاصي، هشام عبد العزيز. 2016. "إنعكاسات القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمع على تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة"، مجلة التربية، العدد: 44 .

32. زرواتي. رشيد. (2008). تدريبات على منهجية البحث في العلوم الإجتماعية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
33. الزاهدي، عماد أموري جليل. 2017. "قراءة معاصرة للمنهج النبوي في تنمية مهارة التنظيم"، مؤتمر قراءة التراث العربي و الإسلامي بين الماضي و الحاضر لجهة المنظمة : مركز تحقيق المخطوطات، السويس، مصر .
34. الزهواني. عبد الله بن أحمد. (1430). نموذج مقترح لتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي. مكة المكرمة. السعودية.
35. الساسي الشايب، عبادو، خديجة. 2016. "القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعات-ورقلة، غرداية، بسكرة، الوادي-"، العدد: 26 .
36. سلامي، منيرة، قريشي، يوسف. 2014. "المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد: 05.
37. سناني، لبنى، بوعطيط، جلال الدين. 2023. "دور القيم التنظيمية في تحقيق فاعلية الأداء في المؤسسات التنظيمية"، مجلة الراصد لدراسات العلوم الإجتماعية، المجلد 3، العدد: 1 .
38. سهيل. رزق دياب. 2003. مناهج البحث العلمي. مطبعة منصور. غزة. فلسطين.
39. شايب، حدة، أمينة، طبال، لطيفة. 2021. "التنشئة التنظيمية للموارد البشرية في ظل قيم المؤسسة"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية بحث والدراسات، المجلد 08، العدد: 2، ص 300-316.
40. شطي، أمينة. 2022. "القيم التنظيمية: مقارنة نظرية"، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، المجلد 10، العدد: 02، ص 95-104.

41. شلوف، فريدة. 2009. "المرأة المقاولة في الجزائر، دراسة سوسولوجية"، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.
42. الصادق، عثمان. 2014. "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية برقان - ولاية أدرار -"، مذكرة مكملة لنيل الماجستير في علم إجتماع التنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
43. الصميلي، أحمد بن علي. 2014. "القيم التنظيمية ودورها في إحداث التغيير التنظيمي، دراسة مقارنة بين المؤسسات الأمنية والمدنية"، أطروحة مقدمة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في العلوم الأمنية، جامعة تاييف العربية للعلوم والامنية، الرياض.
44. طراخ، يوسف، عبدلي، لطيفة. 2022. "أثر القيم التنظيمية على بناء منظمة متعلمة عن وجهة نظر موظفي مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط"، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 18، العدد: 29، ص 527-546.
45. عاجب، بومدين. 2017. "الآثار الأسرية و الإجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات -مدينة الأغواط-"، أطروحة شهادة الدكتوراه في علم النفس، جامعة وهران-2.
46. عباوي، الزهرة. 2015. "المسارات الإجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها بإختيار النشاط الإجتماعي، دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات المصغرة - ولاية سطيف -"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم إجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف.

47. عبد المطلب. عبد الحميد . 2009. إقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة. الدار الجامعية . الإسكندرية.

48. عز . عبد الفتاح. 2007. مقدمة في الإحصاء الوضعي والإستدلالي بإستخدام SPSS. دار خورزم العلمية للنشر والتوزيع. الجزائر.

49. عزيز، سامية، قوراح، أم الخير. 2021. "التحديات الإجتماعية للمرأة المقاوله في المجتمع الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد: 01، ص 187-198.

50. عقله. عبد الله. مجلي. الخزاعلة. 2009. الصراع بني القيم الإجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية. ط1. دار حامد للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

51. عواج، بن عمر، عامر، ليلي. 2021. "الولاء التنظيمي بين القيم الدينية والقيم التنظيمية"، مجلة أنثروبولوجية الادبيات، المجلد 17، العدد: 1، ص 913-926.

52. عوفي، مصطفى، عمراوي، صلاح الدين. 2015. "التوقعات السكانية للفئة النشيطة في الجزائر وإحتياجاتها(2038) بإستخدام جهاز الطيف الديمغرافي(spectrum)"، مجلة العلوم الإجتماعية، العدد: 11.

53. غرابية. فوزي وزملاؤه. 1981. أساليب البحث العلمي في العلوم الإجتماعية والإنسانية. جامعة الأردنية. عمان.

54. فايز. جمعة. صالح. النجار. عبد الستار. محمد العلي. 2006. الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة. دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان.

55. فلوس، مسعودة. 2017. "القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة إتصالات الجزائر -مديرية بسكرة-"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه

الطور الثالث(ل-م-د) في علم إجتماع الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،
جامعة محمد خيضر، بسكرة.

56. القحطاني، رakan. 2022. "أثر القيم التنظيمية في تعزيز تطبيق أنظمة الجودة الشاملة في
جامعة الملك خالد(أبها)", مجلة القيمة المضافة لإقتصاديات الأعمال، المجلد4، العدد1،
ص126-147.

57. قدوري، سحر. 2008. "منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في
المؤسسة العراقية، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية"، العراق.

58. قريشي، نجاه. 2006. "القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية التنظيم، دراسة الإتجاهات الإطارات
المسؤولة بمؤسسة صناعات الكوابل الكهربائية-بسكرة-"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في
علم الإجتماع تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة محمد
خيضر، بسكرة.

59. كعباش، رابح، طابع، ريمة. 2017. "القيم التنظيمية ضمن مجال الإداري"، مجلة الباحث
الإجتماعي، العدد:13.

60. كواش، خالد، بن قمجة، زهرة. 2013. "المقالة النسوية في الجزائر: الأهمية الواقع والتحديات
(دراسة إستطلاعية)", مجلة العلوم الإنسانية، العدد:02.

61. اللالح. أحمد عبد الله. أبو بكر. مصطفى محمود. (2002). البحث العلمي (تعريفه،
خطواته، مناهجه، المفاهيم الإحصائية). الدار الجامعية الإسكندرية.

62. لحميدي، عادل. 2018. "القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري وفق نموذج ديف فرانسيس

وودكوك-دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف مسيلة-"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية،

المجلد 9، العدد: 3، ص 141-165.

63. المدير نصر أحمد، خالد. 2017. "علاقة القيم التنظيمية في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي

للعاملين بالمؤسسة التعليمية، دراسة وصفية تحليلية في جامعة المحمدية -مالانج-"، مذكرة

رسالة الماجستير في قسم الإدارة الإسلامية، كلية الدراسات العليا.

64. محسن. أحمد لظفي. 2011. مقدمة في الإحصاء الإجتماعي. النشر العلمي و المطابع.

السعودية.

65. معجم المعاني الجامع. تعريف ومعنى التنظيم، معجم عربي عربي ، تم زيارة الموقع 03-

2023-06.

WWW.almaany.com

66. يحي، سارة، نزار، رشيدة. 2018. "واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر في ظل تجارب دولية"،

مجلة العلوم الإقتصادية 6191-1112، المجلد 14، العدد: 16 .

ملخص الدراسة بالعربية:

تناولت هذه الدراسة اشكالية القيم التنظيمية التي تبنتها المرأة المقاولة في العمل المقاوالاتي، يشتمل ثلاث قضايا جوهرية (ادارة الادارة، ادارة المهمة، ادارة البيئة) تسع قضايا فرعية (القوة، الصفوة، المكافأة، الفعالية، الكفاية، الاقتصاد، الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في مدينة بسكرة وزعت على مجموعة من مناطق بها. فالدراسة الحالية استهدفت جملة من الاهداف بما يضيفي اثناء للموضوع من الناحية النظري وجمع للمعلومات واستغلالها في الجانب الميداني، بحيث هدفت الى تسليط الضوء على القيم التنظيمية من خلال تعريفها وتوضيح خصائصها وتصنيفاتها والوقوف على المفهوم المرأة المقاولة وتوضيح مميزاتها وخصائصها.

ولقد عتمدت الدراسة الموالية على عدد من الاجراءات المنهجية لأجل الاسقاط الميداني والتحقق من مصداقية الفرضيات التي سعت الدراسة إلى الاجابة عنها، وذلك باتباع منهج وصفي، على عينة بلغ عدد أفرادها 18 فردا وتم اختيارها عن طريق عينة قصدية، فتم جمع البيانات باستخدام مقياس "فرانسيس وودوكوك 1995، مما جعل الدراسة تتحصل على كم كبير من البيانات والمعلومات الواقعية حو المقاوالاتية لنسوية في الجزائر والقيم التنظيمية من خلال النتائج التي تم التوصل اليها أن كل القيم التنظيمية المدركة من قبل عينة الدراسة فقد جاءت بنسبة مرتفعة، تعتمد المرأة المقاولة على القيم التنظيمية في ممارستها للعمل المقاوالاتي في كل من قيم ادارة الادارة ، وقيم ادارة البيئة، وقيم ادارة المهمة، وتم التوصل الى ذلك باستخدام الاسلوب الاحصائي المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية.

Abstract:

The present study addressed the problem of organizational values adopted by businesswoman in entrepreneurship context, encompassing three core issues (management, task management, environment management) and nine sub-issues (strength, elite, reward, effectiveness, competence, economy, defense, competition, exploitation of opportunities) in the region of Biskra distributed to a group of regions out. The current study targeted a number of objectives, including bringing the topic up from a theoretical point of view, collecting information and exploiting it on the field framework, so that it aimed to shed light on organizational values by defining them, clarifying their characteristics and classifications, standing on the concept of businesswomen, and clarifying advantages and characteristics.

The present study also dealt with a descriptive approach, on a sample of 18 individuals, and it was chosen through a purposive sample, the data were collected using the "Francis Woodcock 1995" scale.

Hence, through the findings that were reached, all the organizational values perceived by the study sample came at a high rate. Businesswoman relies on the organizational values in her practice of contracting work in each of the management values, environmental management values, and mission management values, and this was reached This is done using the statistical method, the arithmetic mean, standard deviation, and percentage

Keywords: organizational values, businesswoman, Dave Francis and Mike Woodcock (1995).

قائمة الملاحق:

الملحق رقم (1) يوضح الاستبيان قبل التحكيم:

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة: علم الاجتماع
تخصص: تنظيم والعمل

القيم التنظيمية للمرأة المقاتلة في العمل المقاوماتي

دراسة سوسولوجية ميدانية للنساء المقاتلات في المجتمع الجزائري بمدينة بسكرة

بمحة مكل لنيل شهادة الماسر في تخصص علم الاجتماع تنظيم والعمل

أخي الموظفة...

تحية طيبة أما بعد: نحن بصدد إجراء دراسة لنيل شهادة الماسر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، حيث تهدف هذه الدراسة الى التعرف على القيم التنظيمية للمرأة المقاتلة في العمل المقاوماتي. لذا يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان ونتمنى منكم التعاون معنا في الإجابة على الأسئلة بدقة وموضوعية، علما أن المعلومات المقدمة لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

إشراف:

بروفيسور مليكة عرعور

الطالبة:

هالة سنيقرة

خلود مدلل

المحور الاول : المعلومات الشخصية

1. السن: اقل من 30 سنة . اقل من 40 سنة .
 اقل من 50 سنة . 50 سنة فأكثر .
2. المستوى التعليمي : ثانوي جامعي تكوين مهني
3. سنوات الخبرة: اقل من 5 سنوات 5 – 10 سنوات أكبر من 16 سنة
4. طبيعة النشاط:

العبارة	موافق	محايد	غير موافق
المحور الثاني: قيم ادارة الادارة في العمل مقولاتي للمرأة الجزائرية			
1. أسعى جاهدة في اختيار العاملين بعناية لمؤسستي .			
2. أوزع الأعمال والواجبات بين العمال تبعاً لكفاءتهم دون تحيز.			
3. تطبقين المساواة في العقوبات بين العاملين بصورة عادلة .			
4. يتعامل العمال معي باحترام .			
5. يقوم العاملون بأدوارهم بشكل المناسب للعمل .			
6. يتصرف العمال بالمسؤولية تجاه العمل والمؤسسة.			
7. يخضع جميع العاملين تحديد مستحقاتهم المادية تبعاً لعملهم.			
8. أرى ان نظام الحوافر مرضي مقارنة بأداء العاملين .			
9. يتطابق راتب العاملين لديك مع مقدار المهام الموكلة اليهم .			
10. أعتد على التحفيز المادي في تشجيعي للعاملين .			
11. أعتد على التحفيز المعنوي في تشجيعي للعاملين .			

المحور الثالث : قيم ادارة المهمة في العمل مقولاتي للمرأة الجزائرية

			12. انضباط العمال في العمل داخل مؤسستك مقبول .
			13. تشتهر مؤسستي بأنجازاتها وخدماتها عالية الجودة.
			14. يؤدي العمال مهامهم على اكمل وجه .
			15. أبحث عن طرق جديدة لقيام العمال مهامهم بشكل جيد.
			16. الإستراتيجية المتبعة في إدارة المشروع متجددة.
			17. أتطلع إلى التقنيات والأساليب الحديثة لزيادة الكفاءة .
			18. مهارات ومعارف العمال مدربة جيدا ومتطورة لتحقيق الفعالية في مؤسستك.
			19. أستغل مخرجات مستلزمات الانتاج اكثر من المدخلات.
			20. تمكنت من إعطاء مؤسستي اسم ذا ماركة سوق.

المحور الرابع : قيم إدارة بيئة العمل المقاولاتي للمرأة الجزائرية

			21. أخطط لجميع طرق التعامل مع حالات الطوارئ في ادارة للالزمات .
			22. أحفز العاملين على الدفاع بقوة عن مصالح المؤسسة .
			23. بيئة العمل تتميز بالتنغم بين العاملين.
			24. أسعي إلى ضمان الوعي البيئي عند الموظفين وكفاءتهم في تحقيقها
			25. لا يشكو العمال من البيئة الفيزيقية للعمل .
			26. تمكن بيئة العمل من التعاون بين العمال.
			27. أسعى دائما للحصول على مورد بشري كفو في زيادة الإنتاج.
			28. تحسين جودة المنتج أو الخدمة للعملاء يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية..
			29. أحقق اقصى استفادة من جميع الفرص المتاحة لتحسين المنتج.
			30. تحسين جودة المنتج أو الخدمة للعملاء يؤدي إلى استمرارية مؤسسة .

الملحق رقم (2) يوضح الاستبيان بعد التحكيم:

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم والعمل

القيم التنظيمية للمرأة المقاتلة في العمل المقاوالاتي

دراسة سوسولوجية ميدانية للنساء المقاتلات في المجتمع الجزائري بمدينة بسكرة

بحث مكمل لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم والعمل

أختي الموظفة...

تحية طيبة أما بعد: نحن بصدد إجراء دراسة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، حيث تهدف هذه الدراسة الى التعرف على القيم التنظيمية للمرأة المقاتلة في العمل المقاوالاتي. لذا يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان ونتمنى منكم التعاون معنا في الإجابة على الأسئلة بدقة وموضوعية، علما أن المعلومات المقدمة لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

اشراف:

بروفيسور مليكة عرعور

الطالبة:

هالة سنيقرة

خلود مدلل

المحور الاول : المعلومات الشخصية

1. السن: اقل من 30 سنة اقل من 40 سنة اقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر جامعي
2. المستوى التعليمي: ثانوي تعليم المتوسط جامعي 5 - 10 سنوات أكبر من 16 سنة طبيعة النشاط:....
3. سنوات الخبرة: اقل من 5 سنوات 5 - 10 سنوات أكبر من 16 سنة طبيعة النشاط:....

العبارة	غير موافق	محايد	موافق
المحور الثاني: قيم ادارة الادارة في العمل مقولاتي للمرأة الجزائرية			
5. أسعى جاهدة في اختيار العاملين بعناية لمؤسستي وفقا للمهارات المطلوبة .			
6. أوزع الأعمال والواجبات بين العمال تبعاً لكفاءتهم دون تحيز .			
7. تطبقين المساواة في العقوبات بين العاملين بصورة عادلة .			
8. يتعامل العمال معي باحترام .			
9. يقوم العاملون بأدوارهم بالشكل المناسب للعمل .			
10. يتصرف العمال بمسؤولية تجاه العمل والمؤسسة .			
11. تحدد مستحقات العمال تبعاً لاداءهم للعمل .			

			12. ارى ان نظام الحوافز عادل مقارنة بأداء العاملين .
			13. ارى ان رواتب العمال تتناسب مع المهام الموكلة اليهم .
			14. أعتد على التحفيز المادي في تشجيعي للعاملين .
			15. أعتد على التحفيز المعنوي في تشجيعي للعاملين .
المحور الثالث : قيم ادارة المهمة في العمل مقولاتي للمرأة الجزائرية			
			16. انضباط العمال في العمل داخل مؤسستك مقبول .
			17. تشتهر مؤسستي بإنجازاتها وخدماتها عالية الجودة.
			18. يؤدي العمال مهامهم على اكمل وجه .
			19. أبحث عن طرق جديدة لقيام العمال مهامهم بشكل جيد.
			20. الإستراتيجية المتبعة في إدارة المشروع متجددة.
			21. أتطلع إلى التقنيات والأساليب الحديثة لزيادة الكفاءة .
			22. مهارات ومعارف العمال مدربة جيدا ومتطورة لتحقيق الفعالية في مؤسستك.
			23. أستغل مخرجات مستلزمات الانتاج اكثر من المدخلات .
			24. تمكنت من إعطاء مؤسستي علامة مسجلة في السوق .
المحور الرابع : قيم إدارة بيئة العمل المقاولاتي للمرأة الجزائرية			
			25. أخطط لجميع طرق التعامل مع حالات الطوارئ في ادارة الازمات .
			26. أحمز العاملين على الدفاع بقوة عن مصالح المؤسسة .

			27. بيئة العمل تتميز بالتناغم بين العاملين.
			28. أسعى إلى ضمان الوعي البيئي عند الموظفين وكفاءتهم في تحقيقها.
			29. لا يشكو العمال من البيئة الفيزيائية للعمل .
			30. تمكن بيئة العمل من التعاون بين العمال.
			31. أسعى دائما للحصول على مورد بشري كفؤ في زيادة الإنتاج .
			32. تحسين جودة المنتج أو الخدمة للعملاء يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية.
			33. أحقق أقصى استفادة من جميع الفرص المتاحة لتحسين المنتج.
			34. تحسين جودة المنتج أو الخدمة للعملاء يؤدي إلى استمرارية المؤسسة .

ملحق رقم (3) يوضح اسئلة المقابلة

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم والعمل

القيم التنظيمية للمرأة المقاتلة في العمل المقاولاتي

دراسة سوسولوجية ميدانية للنساء المقاولات في المجتمع الجزائري بمدينة بسكرة

بحث مكمل لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم والعمل

أختي الموظفة...

تحية طيبة أما بعد: نحن بصدد إجراء دراسة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، حيث تهدف هذه الدراسة الى التعرف على القيم التنظيمية للمرأة المقاتلة في المجتمع الجزائري. لذا يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه المقابلة ونتمنى منكم التعاون معنا في الإجابة على الأسئلة بدقة وموضوعية، علما أن المعلومات المقدمة لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

اشراف:

بروفيسورة مليكة عرعور

الطالبة:

هالة سنيقرة

خلود مدلل

الاسئلة:

1. هل ترين نفسك ناجحة في عملك المقاولاتي؟
2. ماهي العوامل والاسباب التي أدت الى هذا النجاح؟
3. ماهي الخطط والاستراتيجيات المتبعة للنجاح في العمل المقاولاتي؟
4. فيما تمثلت الصعوبات والتحديات التي واجهتها؟

