

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
من إعداد الطالب: خنور يونس
بعنوان:

أثر السمات الشخصية للمقاول في تشكيل الثقافة التنظيمية
في المؤسسات الصغرة والمتوسطة
" دراسة ميدانية لعينة من المقاولين "

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2016/05/21

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

الدكتورة / سلامي منيرة (أستاذة) استاذة محاضرة - جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) رئيسا .
الأستاذة / أسماء يوسف (أستاذة مساعد -أ- جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مشرفا ومقرر .
الأستاذة / بالاطرش حورية (أستاذة مساعد -أ- جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) ممتحنا .

السنة الجامعية 2015/2016

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
من إعداد الطالب: خنور يونس
بعنوان:

أثر السمات الشخصية للمقاول في تشكيل الثقافة التنظيمية
في المؤسسات الصغرة والمتوسطة
" دراسة ميدانية لعينة من المقاولين "

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2016/05/21

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

الدكتورة / سلامي منيرة (أستاذة) استاذة محاضرة - جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) رئيسا .
الأستاذة / أسماء يوسف (أستاذة مساعد -أ- جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مشرفا ومقرر .
الأستاذة / بالاطرش حورية (أستاذة مساعد -أ- جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) ممتحنا .

السنة الجامعية 2015/2016

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من رباني على حب الله ورسوله
إلى الوالدين العزيزين أبي وأمي بآرك الله لهما في عمرهما

إلى كل أفراد عائلتي كل باسمه

إلى كل من علمني حرفاً وأتارني بعلمه

إلى جميع أصدقائي وزملائي

إلى كل من أسعد لنجالي

يونس

الشكر

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات والحمد لله الذي أنار دربنا
بنور الإيمان والعقل والحمد لله الذي مهد لنا العلم نور ووهبنا
درب النجاح.

أوجه شكري الخاص إلى الأستاذة أسماء يوسف بالإشراف على
هذا العمل وعلى النصائح والتوجيهات التي قدمت طيلة إنجاز
هذا العمل المتواضع وأسأل الله العظيم رب العرش العظيم أن
يوفقهما في نيل الدكتوراه.

كما أقدم الشكر الجزيل إلى كل الأساتذة الذين ساهموا في
نصي وتوجيهي وجعل الله ذلك في ميزان حسناتهم.

كما أوجه شكري وإحترامي إلى كل من ساهم في إنجاز عملي
سواء بالدعاء أو بالعمل أو بنصح .

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر السمات الشخصية للمقاول في تشكيل الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وأجريت الدراسة على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مختلف ولايات الوطن، وبلغت (31) مؤسسة التي تمثل عينة الدراسة، وتم جمع البيانات من خلال تصميم إستبانة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل الانحدار المتعدد، وخلصت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها: وجود تأثير قوي للسمات الشخصية للمقاول على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقد اوصت الدراسة بضرورة إهتمام المقاول بالسمات الأخرى من أجل الحصول على ثقافة تنظيمية فعالة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

الكلمات المفتاحية : المقاول، شخصية المقاول، الثقافة التنظيمية .

Abstract:

This study aimed to identify the effect of Entrepreneur personality traits on organizational culture in small and medium enterprises, and the study was conducted on a sample of SMEs from different states in the country, and was (31) enterprises, which represents a sample of the study, and data were collected by designing a questionnaire, the data were analyzed by using the statistical package for social sciences (Spss). Depending on the means, standard deviation, correlations coefficient, multiple regression.

The study concluded with the following results:

That there are strong impact of Entrepreneur personality traits on organizational culture in SMEs at this study.

Finally, the study recommended that the attention of the contractor and other features in order to get an effective organizational culture in SMEs.

Keywords: Entrepreneur, Entrepreneur personality traits, organizational culture.

قائمة المحتويات

III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الاختصارات والرموز
VIII	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
	الفصل الأول : الأسس النظرية والتطبيقية لشخصية المقاوم والثقافة التنظيمية
03	المبحث الأول: أدبيات عامة عن شخصية المقاوم والثقافة التنظيمية
15	المبحث الثاني الدراسات التطبيقية حول شخصية المقاوم و الثقافة التنظيمية
	الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول اثر السمات الشخصية المقاوم على الثقافة التنظيمية
22	المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
30	المبحث الثاني : عرض ومناقشة النتائج
40	الخاتمة
43	قائمة المراجع
46	الملاحق
56	الفهرس

قائمة الجداول

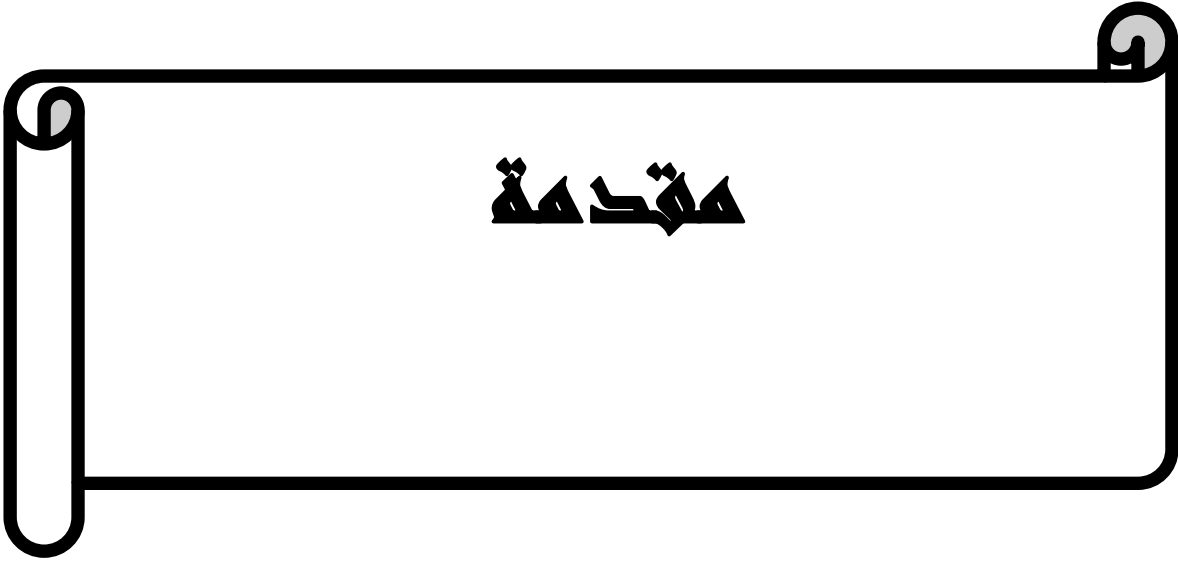
18	يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.	جدول رقم (1-1)
24	توزيع أداة الدراسة	جدول رقم (1-2)
24	توزيع العينة حسب الجنس	جدول رقم (2-2)
25	عينة الدراسة حسب متغير السن	جدول رقم (3-2)
25	عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	جدول رقم (4-2)
26	عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	جدول رقم (5-2)
28	معامل الثبات الكلي للإستبانة.	جدول رقم (6-2)
29	يوضح مقياس ليكارت الثلاثي.	جدول رقم (7-2)
30	أبعاد الشخصية للمقاول	جدول رقم (8-2)
31	أبعاد السلوكية للمقاول	جدول رقم (9-2)
32	أبعاد الإدارية للمقاول	جدول رقم (10-2)
32	يوضح قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد المقاول.	جدول رقم (11-2)
33	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الثقافة التنظيمية	جدول رقم (12-2)
34	يوضح تحليل تباين خط الانحدار للبعد الشخصي للمقاول والثقافة التنظيمية	جدول رقم (13-2)
34	يوضح قيم معاملات خط الانحدار للبعد الشخصي للمقاول والثقافة التنظيمية	جدول رقم (14-2)

قائمة الرموز والإختصارات

الإختصار	الدلالة باللغة الأصلية	الدلالة بالعربية
OCDE	The Organisation for Economic Cooperation and Development	منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية

قائمة الملاحق

رقم صفحة	عنوان الملحق	الملحق
47	إستمارة الإستبيان الخاص بالدراسة	الملحق رقم : 01
50	قائمة المحكمين للإستبيان	الملحق رقم : 02
52	نتائج إختبار المتوسطات	الملحق رقم : 03
52	إختبار الارتباطات	الملحق رقم : 04
53	يوضح مصداقية الإستبيان ألفا كرونباخ	الملحق رقم : 05
54	البيانات الشخصية (الجنس S، العمر A، المستوى N، الخبرة E، عدد العمال K، المجال B)	الملحق رقم : 60



أ. توطئة:

أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا محوريا في نمو الإقتصاد الوطني، فكثيرا من الدول تقدمت بفضل اعتمادها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وعلى سبيل المثال دول شرق آسيا، فكلما تفاقمت أزمة إقتصادية تزايد الحديث عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير، ومع الإضافة التي تقدمها هذا نوع من المؤسسات زاد الاهتمام بها من ناحية المالية، التنظيمية، البيئية، الثقافية،... إلخ. فقيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يأتي من فراغ بل ولا بد من أن يكون هناك أفراد أو جماعات صغيرة مبادرون، ومع إستمرار مبادراتهم وتنوع وتزايد مع مرور الزمن وتساهم السلطات بشكل أواخر في إستمراريتها.

فالأفراد المبادرون يمثلون بشكل آخر المقاول الذي لديه طموح لإنشاء مؤسسته الخاصة به أو زيادة بها حسب هدفه، فعادة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون المقاول هو المسؤول عنها، فهو يعطيها طابعه الخاص من خلال تعامله مع الأفراد داخل المؤسسة وخارجها، ونظام السائد داخل المؤسسة والعادات والقيم، فكل مقاول يسعى إلى تحقيق أهدافه من خلال المؤسسة التي ينشأها ولأجل ذلك عليه الإهتمام بالمؤسسة لأنها كيان تتأثر بإحتياجات ودوافع الأفراد وعلاقتهم داخل المؤسسة، وبما أن المؤسسة تقع تحت تأثير تشكيلة إجتماعية وإقتصادية سائدة وأفكار و معتقدات وقيم، حيث تتأثر بشكل كبير في تحديد سلوكيات وممارسات الافراد داخل المؤسسة ولا ننسى أيضا أن المؤسسة تتفاعل مع بيئتها ككل والثقافة السائدة فيها، حيث نجد الثقافة التنظيمية لها حظ أوفر في مجال السلوكي التنظيمي للمقاول ومنظمته حيث تساهم في إعطاء المنظمة صبغة قوية في نجاحها أو فشلها حيث تتركز على الولاء عمل بشكل جاد، المخاطرة والإبتكار والإبداع، عمل كفريق واحد، وهنا على المقاول أن يشكل ثقافة تنظيمية محكمة في مؤسسته لتحقيق أهدافه .

وعلى ضوء ما تقدم نطرح الإشكالية التالية :

إلى أي مدى تساهم السمات الشخصية للمقاول في تشكيل الثقافة التنظيمية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ؟

ولالإجابة هذه الإشكالية ارتأينا تجزئتها الى الأسئلة الفرعية التالية :

✓ ما مدى إمتلاك المقاول الجزائري للسمات التي تعكس الروح المقاولاتية ؟

✓ ما نوع الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ؟

✓ كيف تؤثر السمات الشخصية للمقاول في تشكيل الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

ب. فرضيات الدراسة :

للإجابة على هذه الأسئلة للإحاطة بالجوانب المختلفة للموضوع، نقدم الأجوبة المحتملة في الفرضيات الآتية :

1. يمتلك المقاول الجزائري السمات السلوكية التي تعكس روح المقاولاتية ؛
2. نوع الثقافة السائدة في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة هي ثقافة الإحترام ؛
3. يوجد تأثير قوي للسمات الشخصية للمقاول على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

ث. مبررات إختيار الموضوع :

تم إختيار هذا موضوع محل دراستنا بناء على عدة أسباب منها :

مبررات الذاتية للموضوع :

- ✓ الإهتمام الشخصي بموضوع المقاولاتية ؛
- ✓ علاقة الموضوع بالتخصص العلمي ؛
- ✓ أهمية الموضوع بالنسبة للبحث العلمي .

مبررات الموضوعية للموضوع :

- ✓ محاولة إيجاد علاقة بين المفهومين المقاول والثقافة التنظيمية ؛
- ✓ إثبات فرضية أن السمات الشخصية للمقاول لها دور في تشكيل الثقافة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

ت. أهداف الدراسة :

- التعرف على طبيعة السمات السائدة للمقاولين المبحوثين ؛
- الوقوف على واقع الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة؛
- تحديد تأثير السمات الشخصية للمقاول في تشكيل الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

د . أهمية الدراسة :

أهمية الدراسة النظري :

- ✓ تعريف المقاول وذلك من خلال عدة وجهات النظر الباحثين في المجال وإلى تعريف أيضا الثقافة التنظيمية وأهم أبعادها ؛
- ✓ إبراز الاساسيات النظرية لشخصية المقاول والثقافة التنظيمية ؛
- ✓ إضفاء متواضعة للمكتبة وتزويدها بالمعرفة التي تتضمنها الدراسة من خلال المساهمة التي يمكن أن تضيفها؛ دراسة أثر شخصية المقاول في تشكيل الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أهمية الدراسة التطبيقي :

أما شق التطبيقي لدراستنا فمن دراسات التي إهتمت بشخصية المقاول على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ينشأها المقاولين، تتأني أهمية البحث من أن تحديد خصائص القاول والتعرف على مفهوم القاول وتأثيرها على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مما يساعدها في إدارة وتنمية الأفراد القاولين لثقافة في مؤسساتهم، التي تعد من مطالب المقاول في مؤسسته، واتساقاً مع ذلك فإن البحث إبرازو تحديد مدى تأثير خصائص القاول داخل المؤسسات وتحليل علاقة الارتباط والأثر بين خصائص القاولين والثقافة التنظيمية لدى الأفراد المبحوثين.

ذ . حدود الدراسة: يكون نطاق الدراسة على النحوالتالي :

الحدود البشري: قد تمت هذه الدراسة على عينة من المقاولين من بعض ولايات الوطن ؛
الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على عينة من المقاولين على عينة شملت بعض ولايات الوطن (ورقلة، الجزائر، بسكرة، تيبازة)؛

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة تطبيقية في مدة شهرين من 20 جانفي 2016 إلى 20 مارس 2016 .

ر . مرجعية الدراسة :

تم الإعتماد في دراستنا على مجموعة متنوعة من المراجع منها المراجع الأجنبية والكتب، المذكرات والأطروحات

المقالات، الملتقيات العلمية.

ز . صعوبات الدراسة :

- صعوبة فهم المقاولين لبعض المصطلحات الإقتصادية ؛
- إسترداد الإستبيان من طرف المقاولين نظرا لإنشغالهم الشخصية.

س . هيكل الدراسة :

- المبحث الأول: الأساس النظري لشخصية المقاول والثقافة التنظيمية .
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

لشخصية المقاول والثقافة

التنظيمية

تمهيد :

لقد أصبح مصطلح المفاوض يأخذ أبعاداً واسعة في نشاط الإقتصادي وذلك لما له دور في تحريك العجلة الإقتصادية لكل بلد، الذي أصبح مصدر حلول عدة مشاكل إقتصادية وإجتماعية مثل : القضاء على البطالة مساهمة المفاوض في نمو الإقتصادي، تعزيز وتنمية الإقتصاد، من خلال إنشاء المؤسسات وإعطائها طابع ثقافي، إجتماعي، إقتصادي... إلخ يؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في سلوكيات المفاوض، ولعل أبرز هذه السلوكيات هي ثقافة المفاوض ورسالته ومدى تفاعلها مع بيئته ومحيطه من أجل بناء ثقافة قوية، ولتحقيق ذلك يستلزم على المفاوض الذي ينشأ هيكله النشاطي أن يضيف عليه لمستته وثقافته سواء على المستوى التنظيمي أو غيره.

وبهدف التعرف على المفاوض والعوامل التي تدفعه إلى الإلتزام بالثقافة التنظيمية في المؤسسة، وكذا معرفة أهم سمات الشخصية المفاوض، ومكونات وخصائص الثقافة التنظيمية جاء هذا الفصل لمعالجة الإطار النظري والإطلاع على الدراسات السابقة، وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي:

- المبحث الأول: الأسس النظرية لشخصية المفاوض والثقافة التنظيمية .
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول : أدبيات عامة عن شخصية للمقاول وثقافة التنظيمية

سنتطرق في هذا المبحث الأول إلى الأدبيات المتعلقة بالمقاول وشخصيته وثقافة التنظيمية للمؤسسة، وذلك من خلال تقسيم المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول مخصص عموميات الإطار النظري للثقافة التنظيمية، أما المطلب الثاني للتعرف على المقاول وأهم سماته الشخصية.

المطلب الأول : عموميات الثقافة التنظيمية

الفرع الأول : الإطار العام للثقافة التنظيمية

قبل التطرق إلى تعريف الثقافة التنظيمية علينا المرور على التعريف الثقافة بصفة عامة.

أولاً : تعريف الثقافة

- لم يعد موضوع الثقافة حكراً على علم بحد ذاته بل أصبح محل اهتمام عدة علوم، ونتج عنه عدة التعريفات كل حسب قطاعه وتخصصه . وسنأخذ تعريف مبسط لثقافة بمفهومه العام :
- تعريف إدوارد تايلور Taylor : " ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والعقيدة، الفن، الأخلاق والقانون والعادات وأي قدرات وعادات أخرى يكسبها الإنسان بصفته عضواً في المجتمع".¹ ركز الباحث على مجموعة الصفات التي يكتبها الفرد كونه جزء لا يتجزأ من أي مجتمع .
 - ويعرفها "اليوت aloty" بأنها " طريقة حياة شعب معين يعيش معا في مكان واحد، وهذه الثقافة تظهر في فنونهم في نظامهم الاجتماعي، في عاداتهم وأعرافهم، وفي دينهم"² وجه الباحث تعريفه نحو نمط العيش للفرد أو المجتمع

¹إلياس سالم، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، مذكرة الماجستير (غير منشورة)، تخصص علوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2006، ص 9 .

² عيساوي وهيبية، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، مذكرة الماجستير (غير منشورة)، علوم التجارية، تخصص حوكمة الشركات، أبي بكر بلقايد تلمسان، 2012، ص 6.

- ويضيف " تيفنت tevent " على أن الثقافة " تراث مشترك من القيم والمعتقدات الثقافية تسمح لأعضاء المنظمة بالتحديد وأنها تعزز إستقرار النظام، تنقل العديد من النقاط المرجعية التي تمكن توجيه السلوك وصياغة القرارات الإدارية " ¹ الباحث أحد جانب المشترك لأي مجمع في صنع الثقافة، خاصة الجوانب المشتركة منها في العادات وغيرها .
من خلال التعريف سابقة الذكر نستطيع القول أن الثقافة هي : " مجموعة من تركيبة إجتماعية تحتوي من العقيدة والفنون العادات والتقاليد تميزهم عن بعضهم البعض أي مجتمع من مجتمع آخر " .

ثانيا : تعريف الثقافة التنظيمية

- لم يتبنى الباحثون في هذا المجال تعريفا موحدا للثقافة التنظيمية، فمنهم من عرفها على أساس العناصر المكونة لها ومن عرفها بتأثير تلك المكونات والسلوكيات على الأفراد والعاملين ومن عرفها من خلال وظائفها، وسنطرح مجموعة من التعريفات للمفهوم التكاملي لثقافة التنظيمية من خلال دراسات قدمها الباحثون.
• يعرف " ويرندسونوكويك (1996) " الثقافة التنظيمية هي التي يعتنقها المدراء في المنظمات لها تأثيرا قويا ومباشرا على سلوكهم وأدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيههم وزملائهم والمتعاملون معهم وتعكس هذه القيم والمعتقدات درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة كأنها نظام رقابة داخلي يدق الأجراس عندما يخرج السلوك عن الحدود التي رسمت لهم، فإن القيم تعبر عن قدرة المنظمة على إيجاد قيم أساسية يمكن أن تتحرك حولها كل الجهود وعلى جميع المستويات في المنظمة. ² تتطرق الباحث في تعريفه للثقافة التنظيمية إلى تلك سلوكيات التي تعكس على أفراد الداخل المنظمة الذي يجعلهم على شكل نظام مترابط ومتكامل .

¹Naima cherchem , Alain fayolle **Culture d entreprise ,profil du dirigeant et orientation entrepreneuriale des PME** Communication pr_esent_ee aux 3_emes Journ_ees Georges Doriot <L'Intrapreneuriat : Au-del_a des discours, quelles pratiques >4 et 5 Mars 2010 -Caen -France

² أمينة صديقي، تأثير الثقافة التنظيمية على الموارد البشرية، مذكرة غير منشورة، تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013، ص 8.

- ويرى **Robbins (1998)** أن الثقافة التنظيمية عبارة: النظام المطبق من خلال نظام المفاهيم المشتركة والأعراف والتقاليد التي تكون سائدة بين أعضاء المنظمة والتي تميزها عن منظمات أخرى.¹ هو ذلك النظام الذي يطبق على أفراد المنظمة للإلتزام بنظام موحد يشكل ثقافة التنظيمية في المؤسسة .

من خلال التعاريف سابقة الذكر نستخلص أن الثقافة التنظيمية "هي نظام متكامل من سلوكيات وعلاقاتهم مع رؤسائهم وزملائهم وقيم وتقاليد يتأثر بنظام العامل لمؤسسة من أجل تحقيق أهدافها. "

الفرع الثاني: خصائص الثقافة التنظيمية.

تتميز الثقافة التنظيمية بخصائص معينة تختلف من مؤسسة إلى أخرى، كل حسب الثقافة الغالبة في المؤسسة ويمكن تلخيص هذه الخصائص فيما يلي:²

1. الإبداع والمخاطرة: درجة قبول المخاطرة وتشجيع الموظفين على أن يكونوا مبدعين ولديهم روح المبادرة .
2. الإنتباه للتفاصيل : الدرجة التي يتوقع فيها من العاملين أن يكونوا دقيقين من الإنتباه للتفاصيل .
3. التوجه نحوالأفراد : درجة إهتمام الإدارة بتأثيرها على الأفراد داخل المنظمة.
4. التوجه نحوالفريق :درجة تنظيم الفعاليات العمل حول الفرق لا الأفراد.
5. العدوانية :درجة عدوانية الأفراد وتنافسهم، لا سهولة وودية التعامل معهم.
6. الثبات :درجة تأكيد فعاليات المنظمة المحافظة على الحالة الراهنة بدلا من النمو.
7. نظام المكافأة: مدى تخصيص المكافآت والحوافز وفق الأداء وليس أي اعتبارات شخص آخر.
8. درجة المبادرة الفردية وما يتمتع به الموظفون من حرية ومسؤولية ذاتية .
9. الهوية: درجة تعريف الأعضاء لأنفسهم بالانتماء إلى المؤسسة ككل وليس وحدة أو مجال تخصص أو مجال مهني.
10. الولاء :مدى الولاء العاملين للمنظمة.³

¹ Robbins, P. (1998). **Organizational Behavior**, 8thed, New Jersey : Prentice Hall International, p.595

² أمينة صديقي، مرجع سبق ذكره، ص 11.

³ محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر عمان الأردن، ط 5، 2009، ص 173.

الفرع الثالث : مكونات الأساسية للثقافة التنظيمية

تحدد المكونات الأساسية للثقافة التنظيمية بعدة عناصر أهمها القيم والاتجاهات التي لابد للمقاول أن يقدر لها أهمية تنعكس على مؤسسته أو مشروعه والعاملين ومن بين هذه المكونات :¹

القيم:

تعرف القيم على أنها "المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها، فهي تحدد السلوك والاتجاهات، فالقيم لا تتغير بسرعة . ومن القيم التي تهتم المؤسسة بها هي القيم الاقتصادية " .
ولا تأتي القيم من فراغ وإنما تستمد من البيئة الواسعة من : التعاليم الدينية، التنشئة الاجتماعية، الخبرة السابقة، الجماعة التي تنتمي إليها الفرد .

1 - الاتجاهات :

ت عرف الاتجاهات على أنها توجهها أو استعدادا مسبقا للتصرف بطريقة معينة يكتسبه الفرد عبر السنوات، وتتغير الاتجاهات بتغير الظروف والخبرات والتعليم " .

2 - المعتقدات :

وتعرف المعتقدات على أنها "عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وطريقة إنجاز الأعمال والمهام التنظيمية، ومن هذه المعتقدات نجد المشاركة في عملية صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

¹ محمد قاسم القريوتي، مرجع سبق ذكره، ص 179.

3 - سلوك قادة المنظمة :

يعتبر سلوك القادة من أهم العوامل المؤثرة في تشكيل ثقافة المنظمة، لأن العاملين سيدركون أن من أفضل الوسائل للارتقاء الوظيفي هو محاكاة سلوك القادة، ويجب التأكيد على أن العاملين يتأثرون بما يفعله القادة أكثر مما يقولونه حيث أن هناك إتفاق بأن ثقافة المنظمة تتشكل بدرجة كبيرة بواسطة الإدارة العليا.¹

✚ الفرع الرابع : أبعاد الثقافة التنظيمية

تتمثل أبعاد الثقافة التنظيمية المستخدمة في هذه الدراسة فيما يلي :

✚ **الثقة** : للثقة أهمية بالغة في بناء المعرفة، فحينما يثق الناس ببعضهم البعض يصبح لديهم استعداد مؤكد ورغبة أكبر لتبادل مواردهم دون ما أي خوف أن يستغلها الآخرون وكلما كانت العلاقات بين الأفراد تتصف بدرجة عالية من الثقة كان الناس على استعداد أكبر للتبادل الاجتماعي بصفة عامة، والتفاعل التعاوني بصفة خاصة. أما بشأن علاقة الثقة بالتعاون، فالثقة تعزز التعاون، والتعاون ذاته يولد الثقة.

✚ **ثقافة العمل الجماعي** : إن الثقافة الجماعية توجه سلوك الفرد بحيث يخضع أهدافه ومصالحه لأهداف الجماعة وأعمالها. وتنمي لدى الفرد الشعور بأن جهوده التي تفيد الجماعة مباشرة سوف تفيده بشكل غير مباشر، ويتطلب بناء المعرفة التنظيمية التأزر والعمل معاً والعمل بروح الفريق.

✚ **الرؤية المشتركة** : حينما يشترك الأفراد في أهداف وتطلعات ومصالح جماعية فإن هذا يساعدهم على تصور الأهمية الممكنة لتبادل وضم مواردهم ويمكن اعتبار الرؤية المشتركة بمثابة آلية ربط تساعد الأجزاء المختلفة في المنظمة على تكامل وضم الموارد، كما أن وجود رؤية وتطلعات وأهداف مشتركة يساعد الأفراد على تجنب سوء الفهم في الاتصالات وتصبح لديهم فرص أكبر لتبادل آرائهم وخبراتهم بحرية.²

¹ إلياس سالم، مرجع سبق ذكره، 18، 19

² حيدر عبيسات، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على بناء المعرفة المؤسسية دراسة ميدانية لمؤسسة المناطق الحرة، مديرية الدراسات والمعرفة، 2005، ص

✚ ممارسات الإدارة : ويؤشر هذا البُعد إلى وجود علاقات وظيفية تتصف بالثقة المتبادلة واحترام أفكار المرعوسين والاهتمام بمشاعرهم.

✚ المعايير الثقافية المشتركة : وهي تزيد من قدرة الناس على الوصول للآخرين وتوفر وسيلة إدراكية مشتركة لتقييم الفوائد المحتملة من التبادل والضم وتعزز قدرات الضم وتوفر وسيلة قوية في الجماعات لبناء وتبادل المعاني الثرية والحفاظ عليها وتسهل وتعزز تبادل الممارسات والخبرة الضمنية وبالتالي المساعدة على اكتساب وتطوير الممارسات المحسنة.¹

هذه الأبعاد عبارة عن قوانين ومبادئ يضعها القائد المسير في المؤسسة من أجل تكوين ثقافة التنظيمية فالثقة هي أساس التي تساهم في ثقافة العمل الجماعي من خلال الثقة التي يضعها القائد أوالمقاول في العاملين فالعمل الجماعي تحدد الرؤية المشتركة بسهولة للمؤسسة، أما الممارسات الإدارية فهي علاقة قوية بين العاملين ومروؤوسهم وقدرته على وضع المعايير الثقافية المشتركة في المؤسسة، فالأبعاد الثقافية التنظيمية متكاملة فيما بينها ومكاملة لتشكيل الثقافة التنظيمية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بالخصوص فهذه الأبعاد متعلقة بالخصوص للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لما تمتاز بخصائص معينة

المطلب الثاني : المقاول وسمات شخصيته

✚ الفرع الأول : الإطار المفاهيمي للمقاول

قبل التطرق إلى تعريف المقاول يحتم علينا وضع الفرق بين المقاول والمقولة.

أولا :تعريف المقولة

رغم عراقية مصطلح المقولة الذي ظهر أول مرة عام 1616 ميلادي على يد الباحث Montchrestien ومرورا

على مختلف الباحثين والنظريات الإقتصادية التي غاصت في هذا المجال عبر الزمن وتطوره إلا أنه لا يوجد إتفاق أو تعريف موحد

لتعريف التي تطرقت إلى المقولة، باختلاف المقاربات التي تبنت مفهوم المقاول، فقد تم تعريفها على ثلاث مقاربات وباختلاف

الوجهات الباحثين :²

¹ فيصل بن مصطفى الجابري، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظف في الإدارة الإلكترونية، رسالة الماجستير (غير منشورة)، في الإدارة العامة، جامعة الملك عبد العزيز جدة، 2010، ص10.

² سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2007، ص 4 .

1- المقاربة الوصفية :

كان إستعمال هذه المقاربة لتحليل المقاول في البدايات إلى غاية سنوات السبعينات من القرن العشرين، حيث تم تعريف المقاوم بوظائفه الاقتصادية والاجتماعية، وبوصفه بخصائصه ومميزاته . إذ كانت المقاول تعتبر من طرف الاقتصاديين كتفسير مفيد لفهم التطور الاقتصادي.

2 - المقاربة السلوكية :

لكثرة إهتمام المقاربة الأولى بدور المقاوم فقط، تم إهمال ونسيان بأن النجاح لا يرتبط فقط بالخصائص والصفات الشخصية، بل يتم أيضا تأثير العائلة التي نبت منها ذلك المقاوم، والمجتمع الذي إستلهم منه ثقافته . فالمبادرة الفردية لامعنى لها بدون وجود ظروف إجتماعية، إقتصادية، وسياسية مشجعة على المقاول . والعلم الذي تأسست عليه هذه المقاربة هو علم النفس، وذلك من خلال أعمال " **D.C.Mc.CLELLAN** " في بداية عشرية الستينات من القرن العشرين، وهو من أوائل الباحثين الذي إهتم بالروابط الموجودة بين نشاطات الأفراد (المقاولين) ومحيطهم (القيم الاعتقادات والمخبرات). مع العلم أنه في ذلك الوقت لم تعرف المقاول بعد كمجال للبحث، ولم تعتبر المقاربة السلوكية كنظرية لتفسير الظواهر المقاولاتية.

3 - المقاربة المرحلية :

كما سبق ورأينا، سعت المقاربة الوصفية لفهم دور المقاوم في الاقتصاد والمجتمع، والمقاربة السلوكية حاولت تفسير نشاطات وسلوكيات المقاولين وفق ظروفهم الخاصة، أما هذه المقاربة هدفها هو التحليل ضمن منظور زمني وموقفي، المتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تمنع وتعيق روح المقاول، الأعمال والسلوكيات المقاولاتية¹ .

بعد هذه المقاربات نتخذ المقاربة المرحلية كمقياس لدراستنا للمقاوم كونها مقارنة حديثة و مناسبة ، نأخذ التعريفات الخاصة بالمقاول ومن بين هذه التعريفات:

- يعرفها " **Druker** " بأنها: " المقاول هي فعل الإبداع المبني على المخاطرة، الذي يتضمن إعطاء الموارد المتاحة حاليا القدرة على خلق قيمة جديدة " .أخذ الباحث تعريف المقاوم أورايد أعمال من زاوية الإبداع والمخاطرة المساهمة في خلق القيمة المضافة، أي كل فرد يخلق قيمة المضافة مبنية على المخاطرة يعتبر مقاوم .

¹ سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص 4

- ويرى "غارتنر Gartner" على أنه كل نشاط جديد "روح المبادرة هي ظاهرة كل إنشاء وتنظيم أنشطة جديدة" ¹
- الباحث هنا أشار إلى أن المقاوم الذي ينشئ وله مبدأ المبادرة أي المبادرة هي التي تؤدي إلى الإنشاء وتنظيم أو أنشطة جديدة
- منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية OCDE التعريف التالي للمقاولة: "هو النشاط الديناميكي الذي يسعى إلى خلق قيمة من خلال إنشاء أو توسيع نشاط إقتصادي، وعن طريق تحديد وإستغلال منتجات جديدة، طرق جديدة أو الأسواق جديدة" ².
- المنظمة تبنت التعريف المقاوم على أساس نشاط الذي يخلق قيمة مضافة والإستغلال الأمثل للمنتج أي تعريف يوافق على حد كبير التعريفين السابقين .
- أما الاتحاد الأوروبي (2003) فقدم التعريف التالي للمقاولة : " هيا لأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والإبداع والفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة " ³.
- تعريف الإتحاد الأوروبي شمل إلى حد كبير التعريفات السابقة إلى أنه أشار إلى الفاعلية بين مجموعة من الصفات وهي الإبداع والمخاطرة والأفكار .
- من خلال التعاريف التي ذكرتها يمكن تعريف المقاولة على أنها " سلسلة من المراحل يتم في إستكشاف الفرص وقدرة إنشاء وتطوير المؤسسة وخلق قيمة مضافة لنشاط الإقتصادي مع مرافقة كل من المخاطرة والإبداع "

ثانيا : تعريف المقاوم

بعد تناول تعريف المقاولة كشفنا أن هذا المفهوم واسع ومتعدد، حيث لم يكن هناك فروقات كبيرة بخصوص المقاوم إلا أن التعريفات اختلفت مع تطور عبر الزمن، والنظريات الإقتصادية، نقدم تعاريف للمقاوم بتنوع وجهات الباحثين منها:

¹Amina Omrane Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : une approche dynamique

UREMO, Institut des Hautes Etudes Commerciales à Carthage, EM Lyon Business School.,

²تليلي ياسين، واقع الإلتزام البيئي للنشاط المقاولاتي في الجزائر، مذكرة شهادة الماستر (غير منشورة)، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر، 2015/2014، ص 3 .

³دباح نادية، دراسة واقع المقاولالية في الجزائر وآفاقها، مذكرة ما جستير غير منشورة، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2011، ص 17 .

- حسب "ريتشارد كاتيون k.Richard": المقاول الذي يقود المبادلات في السوق مشتريات من المنتجين، وبائعاً للمستهلكين، "فهو يشتري بسعر محدد، ويبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل " . هنا ركز في تعريفه على عدم اليقين أو المخاطرة .¹
- أما " جوزيف شومبيتر . 1942 J. Schumpeter " قدم تعريفاً للمقاول بوصفه : " هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح " وهنا ركز على أنه لديه القدرة على خلق الإبداع والابتكار .²
- من خلال التعاريف التالية للمقاول يمكن تعريف المقاول على أنه " هو الفرد المسؤول عن سلوكيات التخطيط والتنظيم لبدأ النشاط، والمخاطرة وإستكشاف الفرص وإستغلالها وخلق روح الإختراع والابتكار " .

الفرع الثالث : الصفات والسمات الشخصية للمقاول :

الصفات والسمات الشخصية للمقاول فهي كما يلي :

أولاً : صفات المقاول : صفات للمقاول هي كالتالي :³

- الطموح : أن يكون له هدف عملي واضح ومحدد يسعى الوصول إليه ويؤمن بضرورة قيامه بذلك بنفسه (يبني مؤسسة، إنشاء مشاريع إلخ) ؛
- الإستقلالية : رغبة قوية في الإستقلالية في الحياة وصنع القرار والقيادة ؛
- الرؤية : أن تكون له بصيرة قوية في نجز الفرص الموجودة ؛
- الواقعية : يعلم كيف يكون واقعياً عملياً وليس مجرد أحلام ؛
- سرعة البديهة : يتمتع بسرعة البديهة والقدرة على الفهم السريع من الإشارات البسيطة؛
- الابتكار : يدرب نفسه لأن يكون قادراً على الابتكار والتجديد والتطور ؛
- المخاطرة : لا يتردد أن يقوم بأعمال التي تنطوي على المخاطرة المالية وغيرها ... إلخ ؛

¹ قائد منى، النساء المقاولات في الجزائر بين القطاع الرسمي وغير الرسمي : خصائص، دوافع والتحديات، مذكّرة (غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2014، ص 3.

² د. إبراهيم بدران، مصطفى الشيخ، الريادية الإبداع في إنشاء المشاريع، الطبعة الأولى، دار الشروق، الأردن، 2013، ص 262.

³ د. إبراهيم بدران، مصطفى الشيخ، مرجع سبق ذكره، ص 264

- المرونة : يوفن المشكلات المعقدة لها حلول مختلفة ولذا يحاول حل المشاكل بطرق واقعية ؛
 - المثابرة : عنيد لديه تحمل المشقة والصعاب، وحتى الفشل، أي طويل النفس ؛
 - الشخصية : ذو شخصية متميزة لها طابع خاص، أي القدرة كبيرة على الإقناع بحلولة وأفكاره .
- ثانيا : سمات الشخصية للمقاوم : وتأخذ شخصية المقاوم ثلاث أبعاد وهي :

(1) خصائص الشخصية : وتمثل الصفات الشخصية للمقاوم فيما يلي :¹

- الاستعداد والميل نحو المخاطرة : إن الريادي هو الشخص المخاطر لذلك فأن أهمية في الريادة هو الميل نحو المخاطرة، لذلك نجد أن الشركات الصغيرة التي يمتلكها شخص واحد هي أكثر ميلاً للمخاطرة من الشركات الكبيرة ؛
- الثقة بالنفس : إن الأشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس ويشعرون أنهم يمكن ان يقابلوا التحديات، والثقة بالنفس يستطيع الريادي من خلالها أن يجعل من عمله عملاً ناجحاً حيث أنه متأكد شعوراً متفوقاً وإحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى والقدرة على ترتيب هذه المشاكل والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين ؛
- الاندفاع للعمل : يظهر الريادي مستوى من الاندفاع نحو العمل أكثر من الآخرين حتى أن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاقة ؛
- الالتزام : لا بد من الريادي من إستمرار تركيزه على أهدافه وعدم تخليه عن تخطيط أنشطته كما أن سر نجاح الريادي هو التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه ؛
- التفاؤل : يتميز الريادي بأنه متفائل أكثر من غيره مع العلم أن الأشخاص قد يفشلون في تحقيق شيء ما في مراحل الحياة وهذا أمر لا يمكن تفاديه ولكن يجب التعلم من ذلك الفشل لاستمرار النجاح .

(2) الخصائص السلوكية : أما الصفات السلوكية فهي كالتالي :²

- المهارات التفاعلية : وهي المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات؛

¹ عمر علي إسماعيل، خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية المجلد 12

العدد4 لسنة 2010، كلية علوم الإقتصادية، جامعة الموصل العراق

² عمر علي إسماعيل، مرجع سبق ذكره

• **المهارات التكاملية :** وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأنها خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال بين الفعاليات وبين الأقسام؛

3 (الخصائص الإدارية : أما الخصائص الإدارية فيما يلي :¹

• **المهارات الإنسانية :** وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين وظروفهم الإنسانية والاجتماعية ؛

• **المهارات الفكرية :** يتطلب من الريادي امتلاك مجموعة من المهارات الفكرية الخاصة وإمتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة المشروع الصغير؛

• **المهارات التحليلية :** ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع ؛

• **المهارات الفنية :** وتتمثل بالمهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الأعمال الفنية .

¹ عمر علي إسماعيل، مرجع سبق ذكره

المبحث الثاني : الدراسات التطبيقية حول شخصية المقاول و الثقافة التنظيمية

في هذا المبحث سنتناول الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا، منها العربية والاجنبية والتي إجتمعت بين

الأبحاث ومقالات علمية .

المطلب الأول :عرض الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

1 (دراسة بعنوان " كيف يصنع القادة الثقافة التنظيمية في منظماتنا " للباحث عبد الله البريدي مقال من مجلة التدريب

والتقنية، الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، العدد 83، ديسمبر، 2005.

تدور الإشكالية حول مراحل وطرق وسلوكيات التي يتحلى بها الاقادة والرواد أعمال من أجل تثبيت مفردات الثقافة

التنظيمية داخل المنظمة . حيث تطرق إلى أن التصرفات الرمزية للقادة تؤثر بشكل أكبر من الإجراءات الرسمية في صنع الثقافة

التنظيمية جداً، حيث تؤثر التصرفات الرمزية للقادة بشكل كبير ..ومن تلك التصرفات طريقة إدارتهم للاجتماعات.

هذه الدراسة توافق بشكل الكبير دراستنا من خلال التركيز على القادة أورئيس ومساهمته في صنع أوتشكيل الثقافة

التنظيمية ولكنه إعتد في دراسة الحالة على المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (في السعودية) كعينة الدراسة حيث

إسعمل أداة الملاحظة من خلال ترصد تصرفات العاملين مع قرارات القادة . ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث هي :

➤ أن تعرّف أفراد المنظمة على ثقافتها التنظيمية عملية مستمرة تراكمية؛

➤ عمل على صنع ثقافة تنظيمية قوية داخل المؤسسة ؛

➤ أن فهم الأفراد للثقافة التنظيمية لا يقتصر على الجوانب الرسمية في التنظيم بل يشمل الجوانب غير الرسمية والتصرفات

الرمزية وخصوصاً للقادة.

2(دراسة بعنوان " خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني " بحث علمي للأستاذ عمر على

إسماعيل مقال من مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، العدد4 لسنة 2010، كلية العلوم الإقتصادية جامعة الموصل العراق .

تدور إشكالية المقال حول " مفهوم وخصائص الريادي ومدى تأثيرها على تقديم منتجات جديدة مبدعة " وأظهر مجموعة من الخصائص التي يجب أن تتوفر لدى الريادي للقيام بأعمال الريادية وهي : الخصائص الإدارية والسلوكية والشخصية، وهذا ما يهمننا في بحثنا الحالي، حيث إتخذت شركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي ببنينوى كمحل دراسة الحالة أما الأدوات جمع المعلومات فقد إعتمد على :

1 -المقابلات الشخصية : إذ قام الباحث بزيارات ميدانية إلى الشركة المبحوثة بهدف جمع المعلومات عن واقع البيئة الداخلية

لها.

2 -إستمارة الإستطلاع التي صممها الباحث والتي تم اعتمادها لجمع البيانات الأولية التي تطلبها طبيعة المشكلة، واشتملت على (37) سؤالاً تغطي مشكلة البحث.

هذه الدراسة توافق جانب من دراستنا خاصة أنه تطرق إلى خصائص الشخصية للريادي ولكن لا يوافق دراستنا في

المتغير التابع ودراسة الحالة فالدراسة الحالية إستهدفت المقاولين بدل تركيز على مؤسسة واحدة ولكن في الادوات توافق مع دراستنا وتوصل إلى أهم النتائج وهي :

➤ إن المقولة هي بالأساس تتمحور حول روح الإبداع والمخاطرة .

➤ الصفات والخصائص التي يتمتع بها الريادي هي ما تعكس نوع المقدرة التي لديه لتحدي مهنته وموقفه المالي والمخاطرة عن طريق تطبيق فكرته ووضعها محل التنفيذ.

➤ هناك مجموعة من الخصائص الشخصية والسلوكية والإدارية تتداخل جميعها لتشكّل شخصية الريادي والتي تتمحور حول عوامل سيكولوجية واجتماعية وثقافية واقتصادية.

ثانيا : الدراسات الأجنبية :

1. الدراسة الأولى بعنوان :

(Les compétences clés de l'entrepreneur innovateur l'influence de l'expérience pré-entrepreneuriale)

للباحث "حبار كريم" في إطار المؤتمر الثاني عشر للجمعية الدولية للإدارة الإستراتيجية 13-14-15 جوان 2001،

جامعة ليل 2 .

تمحورت إشكالية الدراسة تهدف الدراسة إلى البيئة المعرفية للمقاوم من أجل مقاوم مبتكر في منظمته . وتطرق أيضا إلى المقاوم والمقاولة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والإبداع والإبتكار والمنظمة البيئة للتخطيط المعرفي. هذه الدراسة تختلف مع دراستنا حيث هوركرز على بيئة المقاوم بصفة عامة أما دراستنا تركز على شخصية المقاوم، كما يختلف في منهجية حيث هو اعتمد منهج التجريبي في دراسته. وكانت نتائج الدراسة إلى أن المقاوم يعمل حسب بيئته في التخطيط والإبتكار .

الدراسة الثانية بعنوان :

(Culture de entreprise, profil du dirigeant et orientation entrepreneuriale des PME)

للباحثة : Naima Cherchem وAlain Fayolle خلال الملتقى "ريادة أعمال ما بين الخطب وممارسة "

جامعة كون فرنسا خلال 4 و5 مارس 2010.

جاءت هذه الدراسة لإعطاء نموذج حقيقي للعلاقة بين المقاوم والثقافة المؤسسة والشخصية السمات المقاوم المسير حيث إعتد في دراسته على أدبيات ودراسات السابقة وتمثل أهمية الدراسة في العلاقة بين الثقافة المؤسسة وسمات الشخصية للمقاوم وكانت نتائج الدراسة على نحو التالي : أن هناك علاقة بين المقاوم والثقافة المؤسسة وأن العوامل المقاوم مؤثرة على الأداء . وتوصل أيضا إلى نموذج متعدد الأبعاد (مع الأخذ بعين الاعتبار المستويات التنظيمية والفردية) في المقاوم ،ومساهمتنا مهمة لثلاثة أسباب وهي :

1. لها من الآثار النظرية في مجال المقاوم التنظيمية ومقارنة السمات ؛

2. أنه يساهم في تفعيل جزء من نموذج covin et selven ؛

3. المساهمة في تمكين فهم أفضل لأثر ثقافة المؤسسة على المقاول في pme (مجال دراستنا).

هذه الدراسة توافق جانب كبير مع دراستنا الحالية إلا أنها تختلف من ناحية دراسة الميدانية بحيث أن الدراسة اعتمدت على الدراسات السابقة الأدبية على عكس دراستنا التي تعتمد على دراسة الميدانية .

المطلب الثاني : مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الفرع الأول : أوجه الشبه . : تكمن في أن بعض الدراسات اعتمدت على دراسة ميدانية وبعض على أدبيات باختلاف

الأدوات التي إستعملوها في جمع المعلومات، وكل الدراسات أغلبها توافق دراسة لموضوعنا سواء بالمتغير الواحد أو متعددين .

الفرع الثاني : أوجه الاختلاف: هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الزمن

والمكان، العينة، والمتغيرات والجدول الموالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (1-1) : يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

الدراسة السابقة	الدراسة الحالية	
تمت هذه الدراسات في عدة دول عربية أجنبية وكانت في السنوات التالية : 2011/2010/2001/2005	تمت الدراسة مع مجموعة من المقاولين أصحاب المؤسسات على مستوى الوطني الجزائر، لسنة 2016	من حيث المكان والزمن
تناولت الدراسات السابقة مختلفة منها أدبية ومنها ميدانية في المؤسسة الواحدة .	تناولت الدراسة حوالي 40 مقاول في عينة محل الدراسة.	من حيث العينة
تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها : الثقافة التنظيمية والقيادة والأداء التنظيمية ومنها المقولة والثقافة المؤسسة ومنها كيف يصنع القادة الثقافة التنظيمية في منظماتنا.	هدفت الدراسة إلى إبراز أثر وعلاقة سمات وشخصية المقاول ومساهمته في تشكيل الثقافة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	من حيث المتغيرات

المصدر : من إعداد الطالب

خلاصة الفصل :

حاولنا في هذا الفصل الذي هو الفصل الأول خصصناه لجانب النظري لبحثنا حيث تقسمنا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول إلى الإطار المفاهيمي بالثقافة التنظيمية والمقاتل والذي بدوره قسمناه إلى مطلبين، المطلب الأول فما يخص الثقافة التنظيمية تعريفها وخصائصه أما المطلب الثاني تطرقنا إلى الإطار العام للمقاتل . تعريف المقاتل والمقاتلة وثقافة المقاتل وسماته الشخصية وصفات المقاتل، ومن خلال هذا جانب النظري حاولنا معالجة متغيرات دراستنا .

أما المبحث الثاني تم التطرق إلى دراسات سابقة التي تناول هذا الموضوع أو أحد متغيراته سواء دراسات أجنبية أو عربية، وحاولنا إبراز أوجه التشابه والاختلاف مع دراستنا الحالية .

أما الفصل الثاني لدراستنا سيكون اسقاط لما تم تناوله في الفصل الاول وكذلك سنحاول من خلالها إثبات أونفي صحة الفرضيات التي طرحناها لدراستنا .

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية حول اثار السمات
الشخصية المقبول على الثقافة التنظيمية

تمهيد :

بعد أن إستعرضنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة وذلك من خلال التعرف على المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمقاول وأهم سماتها الشخصية وأيضا إلى الثقافة التنظيمية ومكوناتها، كما تطرقنا إلى أهم ما توصلت إليه الدراسات السابقة حول الموضوع وإبراز موقع دراستنا الحالية من هذه الدراسات، سنحاول في هذا الفصل إسقاط الجانب النظري للدراسة على أرض الواقع وتوضيح واقع شخصية المقاول وتأثيرها على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال دراسة ميدانية لمجموعة من المقاولين من مختلف ربوع ولايات الجزائر .

نهدف من خلال الدراسة الميدانية إلى التعرف على شخصية المقاول ومدى تأثيرها على الثقافة التنظيمية، وإبراز أهم سمات الشخصية للمقاول التي من شأنها التأثير بقوة في الثقافة التنظيمية للمؤسسات، وقد إعتمدنا في دراستنا على توزيع الإستبيانات على المقاولين أصحاب المؤسسات تحتوى على مجموعة من الأسئلة مندرجة تحت محاور محددة والتي بشأنها إثبات أوفى الفرضيات الدراسة وكذا إكتشاف واقع المقاول والثقافة التنظيمية .

وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين وهما :

المبحث الاول : الطريقة والأدوات التي إعتمدناها في الدراسة الميدانية .

المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها .

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنقوم في هذا المبحث بعرض كيفية إنجاز الدراسة الميدانية وتوضيح طريقة إختيار مجتمع والعينة، تحديد المتغيرات وطريقة

جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع، والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وإختبار الفرضيات

المطلب الأول : طريقة الدراسة :

سنتعرض في هذا المطلب الى الطريقة المنبجعة في هذه الدراسة من خلال التعريف بمنهج الدراسة، وبمجتمع وعينة الدراسة، وكذا تحديد المتغيرات.

➤ الفرع الأول: منهج الدراسة.

إن معرفة المنهج المتبع في أي دراسة ميدانية أمر بالغ الأهمية حتى تكون على إدراك واقتناع بالنتائج التي تم التوصل إليها وكيفية ذلك ودلالة المعلومات والأرقام فصدق النتائج ومدى مطابقتها للواقع المدروس ترتبط ارتباطا وثيقا بالمنهج ومحاولة تشخيص الظاهرة وتحديد العلاقة بين عناصرها، فقد تم الاعتماد على المناهج التالية:

1) المنهج الوصفي: والذي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها

وأسبابها واتجاهاتها وما إلى ذلك من الجوانب تدور حول ظاهرة معينة والتعرف على حقيقتها في الواقع وذلك للوصول إلى استنتاجات وتوصيات تسهم في فهم الواقع وتطويره.

وذلك من أجل استغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم استبيان يتضمن صياغة مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد للحصول على بيانات معينة، بالإضافة إلى الاتساق والتكامل بين استخدام هذه الأدوات والإطار العام لموضوع البحث وكذا حجم العينة.

2) المنهج الإحصائي: الذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل

البيانات، وذلك باستخدام ما يلي:

• **EXCEL**: وتم استعماله من أجل المعلومات والبيانات الاستبيان، وتحويلها من الصيغة النوعية الى الصيغة الكمية.

• **SPSS**: وهوالمجموعة الاحصائية للعلوم الاجتماعية، يقوم بتحليل إحصائي سريع وتم استعماله في تحليل بيانات

الاستبيان وعرضها في جداول ورسوم البيانية.

كما انه إعتدنا في دراستنا الميدانية على مصدرين أساسين في الحصول على البيانات هما : المصادر الاولية والمصادر الثانوية والتي لها علاقة بموضوع الدراسة وتمثلت فيما يلي :

1 - **المصادر الأولية** : والتي تتمثل في أداة الدراسة التي تمثلت في الإستبانة، والتي وزعناها على عينة الدراسة من المقاولين، وذلك من أجل جمع المعلومات اللازمة لموضوع دراستنا، وتم معالجتها عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS للوصول إلى نتائج دراستنا .

2 - **المصادر الثانوية** : والتي تتمثل في الدراسة النظرية (المقالات العلمية، والمنشورات والبحوث الجامعية والدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوع بحثنا، وبناءً عليها قمنا بتحديد فرضيات دراستنا وتحديد أسئلة الإستبيان التي تناسب والتي تؤدي إلى الإجابة على الفرضيات الدارسة .

📌 **الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة**

1 - **مجتمع** : يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة مقاولين يمتلكون مؤسسات صغيرة والمتوسطة على مستوى الجزائر .

2 - **عينة الدراسة** : تم إختيار عينة المقاولين بطريقة عشوائية، مع الحرص ان يكونوا من ممتلكي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مختلف النشاطات التي يمارسونها في مؤسساتهم ومن مختلف بعض الولايات : الجزائر، ورقلة، سطيف، بسكرة).

تجدر الإشارة إلى أن دراستنا الميدانية شملت عينة متكونة من 40 مقاول يمتلك مؤسسة صغيرة ومتوسطة بمختلف

الأنشطة، ووزع الباحث 40 استبانته على المبحوثين، وكان عدد الاستبيانات المستردة 31 استبيان أي ما يعادل نسبة 77.50

%، وبلغ عدد الاستبيانات التي لم تسترجع ب 09 استبيان أي بنسبة 22.5% أما فيما يخص الاستبيانات غير الصالحة لتحليل

فكانت 00 استبيان أي بنسبة 00 % والجدول أدناه يوضح عينة الدراسة وتوزيعها.

جدول رقم (2-1): توزيع أداة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزع	المسترجع	غير مسترجع	غير صالح	النهائي
المجموع	40	31	09	0	31
النسبة	100	% 77,50	%22,50	%00	% 77,5

المصدر: من إعداد الطالب وفقا لتوزيع الاستبيانات.

الفرع الثالث: خصائص عينة الدراسة.

البيانات الأولية تتضمن الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة متمثلة في (الجنس، ال سن، المستوى

التعليمي، سنوات الخبرة)، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد مجتمع الدراسة على النحو التالي:

أ. الجنس:

يبين الجدول رقم(2-2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس.

جدول رقم (2-2) : توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%87.10	27	ذكر
%12.90	4	أنثى
%100	31	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

نلاحظ من الجدول أن (%87.10) من عينة الدراسة من الذكور وأن (%12.90) من عينة الدراسة من الإناث

ونلاحظ أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث وذلك راجع إلى أن العينة الدراسة أي المؤسسات التي تم إنتقاءها كعينة الدراسة

كانت اغلبها مقاولون ذكور .وإلى بيئة الإقتصاد المؤسسي يعتمد على المقاولون الذكورية أكثر من الإناث ..

ب. السن:

يبين الجدول رقم(2-3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير السن .

جدول رقم (2-3) : عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
أقل من 25 سنة	5	16.10%
من 25 إلى أقل من 50 سنة	20	64.50%
أكثر من 50 سنة	6	19.40%
المجموع	31	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على نتائج spss

نلاحظ من الجدول أن (16.10%) من عينة الدراسة ممن يقل سنهم عن 25 سنة، وأن (64.50%) من عينة الدراسة يتراوح سنهم ما بين 25 إلى 50 سنة، وأن(19.40%) من عينة الدراسة يتجاوز سنهم 50 سنة، تعتبر العينة الثانية أكبر نسبة أي قمة نشاط الفرد الطبيعي ونضجه فأغلب المقاولون سنهم بين 25 و 50 سنة، مما يدل على أن التوجه المقاولاتي أغلبه شباب وهي مرحلة العطاء وحب المخاطرة أي مقالة شبابية .

ت. المستوى التعليمي:

يبين الجدول رقم(2-4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي .

جدول رقم (2-4) : عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
أقل من ثانوي	13	41.90%
جامعي	13	41.90%
دراسات عليا	5	16.10%
المجموع	31	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على نتائج spss

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية حول اثر السمات الشخصية المقاول على الثقافة التنظيمية

نلاحظ من الجدول أن المستوى الثانوي والجامعي متعادلين ب (41.90 %)، والدراسات العليا بالنسبة

(16.10 %) مما يدل على أن المقاول ليس ضروري لديه مستوى جامعي وبالمقابل يعد مؤشر جيد وهام على أن جميع أفراد

العينة لديهم القدرة للإجابة على أسئلة الاستبيان بشكل جيد، وهو ما نعتقد انه يعزز الثقة في إجاباتهم والاعتماد عليها في

التحليل.

ث. سنوات الخبرة:

يبين الجدول رقم(2-5) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (2-5) : عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
9.70%	3	أقل من 3 سنوات
41.90%	13	من 3 سنوات إلى أقل من 6 سنوات
32.30%	10	من 7 سنوات إلى أقل من 10 سنة
16.10%	5	أكثر من 11 سنة
100%	31	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على نتائج spss

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد أفراد العينة الذين تقل خبرتهم عن 3 سنوات هو 3 فرداً أي نسبة 9.70 % من

إجمالي العينة، أما الأفراد الذين تتراوح خبرتهم بين 3 و 6 سنوات فكان عددهم 13 أفراد أي ما يعادل نسبة 41.90 %، أما

الأفراد الذين تتجاوز خبرتهم بين 7 و 10 سنة فكان عددهم 10 فرداً أي ما يعادل نسبة 32.30 %، أما الأفراد الذين تزيد

خبرتهم عن 11 سنة فكان عددهم 5 أي ما يعادل 16.1 % من إجمالي العينة. وبالتالي يمكن أن نلاحظ من خلال هذه

الأرقام أن خبرة أفراد العينة تتوافق إلى حد كبير مع أعمارهم.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.

الفرع الأول: أداة الدراسة

إعتمدنا في الدراسة الميدانية على الإستبيان كما ذكرنا سلفاً، والذي يتيح لنا الحصول على البيانات اللازمة لإختبار فرضيات الدراسة إضافة إلى إكتشاف مدى تأثير شخصية المقاول على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقد تم وضع الفقرات لبناء الإستبيان بالإعتماد على الجانب النظري في الدراسة إضافة إلى الإستعانة بالدراسات السابقة، وقد تم إعتماد الإستبيان على مجموعة مراحل وهي كالتالي :

- 1-تجميع المعلومات من الدراسات والبحوث الجامعية السابقة للموضوع .
 - 2-إعداد مجموعة من الأسئلة المبدئية وبناء إستبيان أولي تم عرضه على المشرف .
 - 3-تعديل الإستبيان الأولي بالتشاور مع المشرف .
 - 4-عرض الإستبيان للتحكيم على مجموعة من الأساتذة في تخصص الموضوع والمختصين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والتوجهات .
 - 5-إخراج الإستبيان في شكله النهائي بعد تعديل وتصحيح والعمل على نصائح المحكمين .
 - 6-توزيع الإستبيان على عينة أفراد العينة بغرض جمع المعلومات اللازمة للدراسة.
- وتتكون أداة الدراسة من ثلاثة أقسام رئيسية كالتالي:

- **القسم الأول:** ويضم البيانات الشخصية والبيانات المتعلقة بالمؤسسات (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).
- **القسم الثاني:** ويحتوي على مجموعة من الأسئلة متعلقة بالمقاول وأبعاد المقاول الثلاث (أبعاد الشخصية والسلوكية والإدارية) .
- **القسم الثالث:** ويضم مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالثقافية التنظيمية في المؤسسات.

✚ الفرع الثاني: صدق أداة الدراسة

لقد تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في المجال وبلغ عددهم (5)، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري للاستبيان قبل توزيعه في شكله النهائي أين تم اجراء تعديلات التي اتفق عليها المحكمون، وقام الباحث بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ما يستلزم من المقترحات المتقدمة، وبعد ذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

✚ الفرع الثالث: ثبات أداة الدراسة

قام الباحث بالتأكد من ثبات الأداة بطريقة كرونباخ ألفا وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستخدام معامل الارتباط كرونباخ ألفا الموضح بالجدول التالي:

جدول رقم (2-6): معامل الثبات الكلي للإستبانة.

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات الفاكرونباخ
السمات الشخصية للمقاول على الثقافة التنظيمية	37	0.940

المصدر : من إعداد الطالب وفقا لمخرجات البرنامج spss.

من خلال الجدول رقم (2-6) يمكن أن نلاحظ قيمة الفاكرونباخ تقدر ب **0.940** وهي أكبر من **0.62**، أي قيمة الثبات الكلية للاستبيان هي **0.940** وهي تعبر عن إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الاستبيان مرة أخرى أوعبارة أخرى، في حالة ما إذ قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد وفي نفس الظروف فإن **94 %** من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة.

✚ الفرع الرابع: أساليب المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 17 للتوصل إلى ما يلي :

1 -التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص أفراد عينة الدراسة ؛

2 -معامل كرونباخ ألفا لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة ؛

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية حول اثر السمات الشخصية المقاول على الثقافة التنظيمية

3 -مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي

والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا ؛

4 -معامل الارتباط بيرسون؛

5 -إختبار تباين أنوفا ANOVA

كما استخدم الباحث مقياس ليكارت الثلاثي التالي في محوري دراسته.

جدول رقم (2-7) : يوضح مقياس ليكارت الثلاثي.

موافق	محايد	غير موافق
3	2	1

المصدر : من إعداد الطالب.

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي، كوئها في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد:

- المدى (RANGE) = أكبر قيمة - أصغر قيمة = $2=1-3$

- تم قسمت المدى على عدد الفئات $0.66=3/2$ وبعد لك يضاف (0.66) إلى الحد الأدنى للمقياس فتصبح كالتالي:

مجال المتوسط الحسابي المرجح	المستوى الموافق له
من 1 إلى 1.66	قليل
من 1.67 إلى 2.34	متوسط
من 2.35 إلى 3	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب

المبحث الثاني : عرض ومناقشة النتائج

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية حول اثر السمات الشخصية المقاول على الثقافة التنظيمية

من خلال هذا المبحث سيتم التطرق لعرض وتحليل نتائج الدراسة في المطلب الأول، أما المطلب الثاني سيتم فيه مناقشة هذه النتائج.

المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج فرضيات الدراسة:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى : يمتلك المقاول الجزائري السمات السلوكية التي تعكس روح المقاولاتية

للتأكد من صحة هذه الفرضية اونفيها، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة لأبعاد المقاول، وذلك وفقاً للأبعاد المكونة لمحور أبعاد المقاول وهي (الأبعاد الشخصية، السلوكية، الإدارية) .

1. الأبعاد الشخصية للمقاول:

يبين الجدول رقم (2-8) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد:

جدول رقم (2-8) : أبعاد الشخصية المقاول

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	تمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملك ومعرفة كيفية تعامل معها .	2.68	0.60	5	مرتفع
02	أتحمل المسؤولية الكاملة في عملي	2.68	0.70	3	مرتفع
03	لدي القدرة على إتخاذ قرارات حاسمة في عملي	2.74	0.44	6	مرتفع
04	أسعى دوماً إلى التحسين في أعمالي	2.81	0.54	1	مرتفع
05	أبجز عملي في الوقت المحدد	2.55	0.62	8	مرتفع
06	أثق بنفسي وفي قدراتي	2.87	0.34	7	مرتفع
07	لدي الرغبة في التخطيط (تحضير) لعملي قبل الدخول فيه	2.61	0.56	2	مرتفع

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية حول اثر السمات الشخصية المقاول على الثقافة التنظيمية

مرتفع	4	0.53	2.71	أضع أهداف واضحة ومحددة لنجاح عملي في المؤسسة	08
		2.71		المتوسط العام لبعده السمات الشخصية للمقاول	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

من الجدول نلاحظ أن أفراد العينة لديهم إيجابية اتجاه (أبعاد الشخصية للمقاول) حيث كانت متوسطات الإجابات على العبارات محصورة ما بين 0.8710 و 2.5484. بالنسبة لمتغير أبعاد الشخصية، وتحصلت عبارة أثق بنفسي وفي قدراتي واضحة على أكبر متوسط 2.8710 والنتيجة موافق، أي أن أهم شيء لدى شخصية المقاول هي الثقة بالنفس وبالفعل فتقن بالنفس تدفع الفرد إلى المخاطرة من أجل قيام بأعمال شاقة، وانحراف معياري 0.34078. كما تحصلت عبارة تم تلك القدرة على تحمل المخاطرة في عمالك ومعرفة كيفية تعامل معها على متوسط 2.6774 وانحراف معياري 0.59928 والنتيجة إلى موافق، أي أن المقاول له المخاطرة في عمله بشكل جيد، وتحصلت أتمحمل المسؤولية الكاملة في عملي على متوسط قدره 2.6774 وانحراف معياري 0.70176 والنتيجة إلى موافق، أي أن المقاول هومن يتحمل المسؤولية في عمله بنسبة كبيرة خاصة الذين يملكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي هي عينة الدراسة، كما تحصلت عبارة لدي القدرة على إتخاذ قرارات حاسمة في عملي على متوسط قدره 2.7419 وانحراف معياري 0.44480 والنتيجة إلى موافق، كما ذكرنا في العبارة السالفة أن من بين خصائص المؤسسات الصغيرة القرار يكون عادة للمقاول بحكم صغر هيكل التنظيمي الضمني في المؤسسة، كما تحصلت عبارة أسعى دوماً إلى التحسين في عمالي على متوسط قدره 2.8065 وانحراف معياري 0.54279 والنتيجة إلى موافق، هذا دليل على المؤسسات أثناء قيامها تسعى دوماً إلى تحسين وضعيتها إلى الأحسن، وتحصلت عبارة أنجز عملي في الوقت المحدد على متوسط قدره 2.5484 وانحراف معياري 0.62390 والنتيجة إلى موافق، وتعتبر أقل متوسط وذلك راجع إلى قلة إهتمام بالوقت خاصة مجتمعنا الجزائري والعربي عامة. وتحصلت عبارة على لدي الرغبة في التخطيط (تحضير) لعملي قبل الدخول فيه متوسط قدره 2.6129 وانحراف معياري 55842 والنتيجة إلى موافق، دليل على تحضير لأي عمل قبل دخوله إليه وذلك لتجنب الخسائر والتكاليف الإضافية بدون سبب، وتحصلت عبارة أضع أهداف واضحة ومحددة لنجاح عملي في المؤسسة على متوسط قدره 2.70097 وانحراف معياري 52874 والنتيجة إلى موافق، وهذا مبتغى كل فرد لنجاح في مؤسسته .

2. الأبعاد السلوكية للمقاول:

يبين الجدول رقم (2-9) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد:

جدول رقم (2-9) : أبعاد السلوكية للمقاول

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	لدي الإصرار والمثابرة لبلوغ أهداف المؤسسة إلى أقصى حد .	2.65	0.60	2	مرتفع
02	لدي القدرة على إقناع الآخرين.	2.32	0.79	7	متوسط
03	أمتلك القدرة على قيادة العاملين وتوجيههم في المؤسسة .	2.68	0.60	1	مرتفع
04	أتمتع بلغة الحوار البناء في العمل (أحاور العاملين في العمل)	2.58	0.76	3	مرتفع
05	أشعر بالضيق عندما يضيع وقتي في فراغ (دون فائدة)	2.58	0.72	5	مرتفع
06	أستطيع حل المشكلات في المؤسسة .	2.48	0.63	6	مرتفع
07	أستعين بالعاملين لدعم مقترحاتي وأفكاري في المؤسسة .	2.58	0.72	4	مرتفع
المتوسط العام لبعد السمات السلوكية للمقاول		2.55			

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

من الجدول نلاحظ أن أفراد العينة لديهم إيجابية نحو البعد الثاني ألا وهو بعد السلوكي للمقاول (أبعاد السلوكية للمقاول)، وكان المتوسط المرجح الكلي 2.55298 والانحراف المعياري الكلي 0.68897، وقد تحصلت عبارة أمتلك القدرة على قيادة العاملين وتوجيههم في المؤسسة . أكبر متوسط 2.6774 وانحراف معياري 0.59928، أي أن القيادة لها دور فعال في المؤسسات من طرف المقاول، وتحصلت عبارة لدي الإصرار والمثابرة لبلوغ أهداف المؤسسة إلى أقصى حد على متوسط قدره 2.6452 وانحراف المعياري 0.60219 نتيجة موافق، أي أن المقاول له الدافع لبلوغ أهداف المؤسسة، وتحصلت عبارة لدي القدرة على إقناع الآخرين. على متوسط 2.3226 وانحراف معياري 0.79108 ونتيجة موافق، درجة الإقناع لدى المقاولين فعالة إلى حد ما في المؤسساتهم، وتحصلت عبارة على أتمتع بلغة الحوار البناء في العمل (أحاور العاملين في العمل) متوسط 2.5806 وانحراف معياري 0.76482 ونتيجة موافق، أي أن هناك حوار بناء للمقاولين مع العاملين وذلك لبلوغ أهداف المؤسسة وتوجيههم، وقد

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية حول اثر السمات الشخصية المقاول على الثقافة التنظيمية

تحصلت عبارة على أشعر بالضيق عندما يضيع وقتي في فراغ (دون فائدة) متوسط 2.58065 وانحراف معياري 0.71992 ونتيجة موافق، أي أن الوقت الفارغ عليه أن يستغله في نشاط ذوفائدة، وتحصلت عبارة أستطيع حل المشكلات في المؤسسة .على متوسط 2.4839 وانحراف معياري 0.62562 ونتيجة موافق، أي المشكلات في المؤسسات لدى المقاول تتسم بحلول جماعية نوعا ما . وتحصلت عبارة.على أ ستعين بالعاملين لدعم مقترحاتي وأفكاري في المؤسسة . متوسط 2.5506 وانحراف معياري 0.71992 ونتيجة موافق، أن المقاول يتشارك العاملين في مقترحاتهم وأفكار .

3. الأبعاد الإدارية للمقاول:

يبين الجدول رقم (2-10) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد:

جدول رقم (2-10) : أبعاد الإدارة للمقاول

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	لدي القدرة على إستغلال الوقت في نشاطات مريحة للمؤسسة	2.42	0.76	6	مرتفع
02	عند البدء في مهمة معينة أقوم بجمع أكبر قدر من المعلومات عنها	2.48	0.77	5	مرتفع
03	أمتلك القدرة على إدارة العمل بنجاح في مواقف الصعبة	2.71	0.46	2	مرتفع
04	أواصل في عملي لساعات طويلة دون ملل	2.58	0.62	4	مرتفع
05	أفكر في إيجابيات وسلبيات لطرق مختلفة في إنجاز عمل بنجاح.	2.77	0.43	1	مرتفع
06	لدي علم بكل تفاصيل العمل الذي سأقوم به .	2.68	0.54	3	مرتفع
المتوسط العام لبعد السمات الإدارية للمقاول		2.61			

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

من الجدول نلاحظ أن أفراد العينة لديهم إيجابي ة نحو القيادة و نتيجة موافق، وكان المتوسط المرجح الكلي 2.6070 وانحراف المعياري الكلي 0.95692، وقد تحصلت عبارة أفكر في إيجابيات وسلبيات لطرق مختلفة في إنجاز عمل بنجاح . أكبر متوسط. 7742 وانحراف معياري 0.42502 ونتيجة موافق، أي أن تفكير في إنجاز العمل بصورة جيدة يسود على تفكير

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية حول اثر السمات الشخصية المقاول على الثقافة التنظيمية

المقاول وذلك بنظر إلى إيجابيات وسلبيات العمل، وتحصلت عبارة لدي القدرة على إستغلال الوقت في نشاطات مريحة للمؤسسة على متوسط 2.4164 وانحراف معياري 0.76482 ونتيجة موافق، أي أن المقاول يستغل وقته في الأنشطة المريحة على غرار مؤسسته، وتحصلت عبارة عند البدء في مهمة معينة أقوم بجمع أكبر قدر من المعلومات عنها على متوسط 4839 وانحراف معياري.76902 ونتيجة موافق، وتحصلت عبارة أمتلك القدرة على إدارة العمل بنجاح في مواقف الصعبة على متوسط 2.7097 وانحراف معياري . 46141 ونتيجة موافق، وتحصلت عبارة أوصل في عملي لساعات طويلة دون ملل على متوسط 2.5806 وانحراف معياري. 0.62044 ونتيجة موافق. دليل على شغف وإيمان المقاولين بعملهم، وتحصلت عبارة لدي علم بكل تفاصيل العمل الذي سأقوم به . على متوسط 2.6774 وانحراف معياري. 54081 ونتيجة موافق .

أما المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور أبعاد المقاول بجميع أبعاده وعباراته بشكل عام كان (2.62) وهو مستوى مرتفع، وهذا ما يثبت عدم صحة الفرضية الأولى أن السمات السلوكية هي السائدة لدى المقاولين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة وبمعدل مرتفع ؛

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: نوع الثقافة السائدة في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة هي ثقافة الإحترام .

لإثبات صحة هذه الفرضية اونفيها، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المثلة للثقافة التنظيمية.

جدول رقم (2-12) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الثقافة التنظيمية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	يتميز مؤسستي بالدقة والالتزام بتوقيت الأنشطة .	2.42	0.67	11	مرتفع
02	تتم عملية التقييم في المؤسسة على أساس الأداء .	2.42	0.76	12	مرتفع
03	تتميز إدارتكم بالديمقراطية وقبول آراء الآخرين	2.32	0.83	14	متوسط
04	تهتم مؤسستي بتطبيق نظام عادل في العمل بين العاملين	2.65	0.61	6	مرتفع
05	أدعم مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات في المؤسسة	2.35	0.80	13	متوسط

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية حول اثر السمات الشخصية المقاول على الثقافة التنظيمية

06	تتوافق أهدافي ومصلحي الخاصة مع أهداف الجماعة ومصالحها	2.52	0.72	8	مرتفع
07	نساعد بعضنا البعض في العمل .	2.84	0.45	2	مرتفع
08	يضع العاملون الأهداف بصورة جماعية ويعملون معا لتحقيقها.	2.52	0.72	9	مرتفع
09	أشعر بأني أقوم بتنظيم وقتي بشكل جيد	2.52	0.68	10	مرتفع
10	أعتمد على نفسي في تنفيذ العمل لإنجازه في الوقت المطلوب	2.12	0.88	16	متوسط
11	ألتزم بمواعيد قديمي ومغادرتي في الوقت المحدد	2.26	0.86	15	متوسط
12	أتعاطف مع العاملين الذين لديهم مشكلات داخل المؤسسة وخارجها	2.55	0.62	7	مرتفع
13	أعمل على تقليل الصعوبات التي تعترض العاملين	2.74	0.51	3	مرتفع
14	أهتم بمصلحة العاملين في مؤسستي	2.71	0.59	4	مرتفع
15	أمنح للعاملين فرصة عادلة لسماع شكواهم	2.68	0.65	5	مرتفع
16	تحظى الإدارة بالاحترام والتقدير من قبل عامليها	2.84	0.37	1	مرتفع
	المتوسط العام للثقافة التنظيمية	2.51			

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

يوضح جدول الإحصاء الوصفي لعبارات محور للثقافة التنظيمية، حيث تحصلت عبارة كل من تحظى الإدارة بالاحترام والتقدير من قبل عامليها. أكبر متوسط 2.8387 وانحراف معياري 0.37388 وكانت النتيجة موافق، وهنا يدل على أن ثقافة الإحترام سائد في جل المؤسسات التي هي عينة الدراسة، وتحصلت عبارة على أعتمد على نفسي في تنفيذ العمل لإنجازه في الوقت المطلوب أقل متوسط حسابي 1.8 وانحراف معياري 0.761 وكانت النتيجة متباينة بين موافق ومحيد، أي أن عمال المؤسسة ليس لديهم ميل نحو المخاطرة .

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: يوجد تأثير قوي للسمات الشخصية للمقاول على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة محل الدراسة.

جدول رقم (2- 13) يوضح تحليل تباين خط الانحدار للبعد الشخصي للمقاول والثقافة التنظيمية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	147,407	1	147,407	31,976	,000 ^b
Résidus	133,690	29	4,610		
Total	281,097	30			

a. Variable dépendante : الشخصي

b. Prédicteurs : (Constante), الثقافة التنظيمية

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج spss

جدول رقم (2. 14) يوضح قيم معاملات خط الانحدار للبعد الشخصي للمقاول والثقافة التنظيمية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardizes		Coefficients standardizes	T	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	7,730	2,491		3,103	,004
الثقافة التنظيمية	,472	,083	,724	5,655	,000

المصدر: اعتمادا على نتائج spss

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,724 ^a	,524	,508	2,14709

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

تحليل نتائج الفرضية الأولى:

وبناء على ما ورد في كل من الجدول رقم (2-8 ، 2-9 ، 2-10) فإن أبعاد المقاول في المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة محل الدراسة تكون وفق الترتيب الآتي:

جدول رقم (2-11): يوضح قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد المقاول.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	مستوى الإجابة
01	أبعاد الشخصية	2.71	مرتفع
02	ابعاد إدارية	2.55	مرتفع
03	ابعاد سلوكية	2.61	مرتفع
	المتوسط العام لأبعاد المقاول	2.62	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج SPSS .

من متوسطات الحسابية لكل الابعاد الثلاث نستنتج من خلال الفرضية القائلة يمتلك المقاول الجزائري السمات السلوكية التي تعكس روح المقاولة .

تحليل نتائج الفرضية الثانية:

من الجدول رقم (2-12) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الثقافة التنظيمية بجميع أبعاده وعباراته بشكل عام كان (2.51) وهو مستوى مرتفع ، و لكن نلاحظ أن المتوسط الحسابي لكل من عبارة (03 ، 05،11،12) متوسط و هذه العبارات كلها لها علاقة بالمشاركة و الوقت و هذه دلالة على أن الثقافة المشاركة و رؤية المشتركة غائبة في المؤسسات محل الدراسة أما العبارة (16) التي تخص الإحترام أي أن المؤسسة تتميز بثقافة السيطرة و الحكم تسلط من خلال إبراز بين العمال ، و هنا ثبت صحة الفرضية الثانية القائلة بأنه توجد ثقافة تنظيمية موجودة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي الإحترام .

تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

من الجدول رقم(2-13) نجد ما يلي :

-مجموع مربعات الانحدار يساوي 147,407 ومجموع مربعات البواقي هو 133,690 ومجموع المربعات الكلي يساوي 281,097

-قيمة إختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 31,976 ؛

-مستوى دلالة الاحتمار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها ،وبالتالي خط الانحدار يلائم الفرضية البحث .

من الجدول (2-14) مقطع خط الانحدار يساوي 7,730 الذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم :

$$Y=a + b \times 1$$

أما ميل خط الانحدار فهو خاص للمتغير المستقل البعد الشخصي، وقبل التطرق لفرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل للبعد الشخصي ندرس قسم Sig حيث نجد أن (0.04) مقبولة لأنها تحقق فرضية البديلة H1

$$Y= 7.730 + 0.724 \times 1$$

فتصبح معادلة الانحدار مبدئيا هي :

وبالتالي نستنتج أن البعد الشخصي للمقاول له تأثير كبير على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

خلاصة الفصل :

حاولنا في هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة ميدانيا، والتعرف على أثر البعد الشخصي للمقاول على الثقافة التنظيمية في مؤسساتهم، وقمنا بتحديد العينة من 31 مؤسسة صغيرة ومتوسطة من عدة ولايات مختلفة من تراب الوطن، واستخدمنا الإستبيان كأداة للبحث، ومن أجل النتائج التي توصلنا لها قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول تطرقنا إلى طريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية، أما المبحث الثاني فكان لعرض ومناقشة النتائج الميدانية .
وتوصلنا في دراستنا إلى النتائج التالية نلخصها فيما يلي :

1. يمتلك المقاول الجزائري السمات السلوكية التي تعكس روح المقاولاتية ؛
2. نوع الثقافة السائدة في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة هي ثقافة الإحترام ؛
3. يوجد تأثير قوي للسمات الشخصية للمقاول على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.



الخاتمة

حاولنا من خلال دراستنا التعرف على مدى مساهمة شخصية المقاول في تشكيل الثقافة التنظيمية في مؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإعتبار المقاول هوالمسير والمدير عادة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذه إحدى خصائصها، ولها يلعب المقاول دورا محوريا في تشكيل الثقافة في مؤسسته وذلك بقراراته والأنظمة التي يصدرها المقاول وهذه الأخيرة تتغير بتغير شخصية المقاول .
ومن أجل الإجابة على هذه الإشكالية بتقسيم دراستنا إلى شقين شق الأول تناولنا فيه الأدبيات النظرية والتطبيقية حول دراستنا، أما الشق الثاني كان عبارة عن دراسة ميدانية شملت مجموعة من المقاولين يمولون مؤسسات صغيرة ومتوسطة وهذا ما يمكننا من الوصول إلى النتائج المرجوة .

نتائج الجانب النظري :

شخصية المقاول : مجموعة من السمات و صفات يمتلكها المقاول و تؤثر هذه السمات على قرارات و تعامل المقاول مع البيئة التي يعمل فيها أي المؤسسة .

شخصية المقاول و الثقافة التنظيمية : هي مجموعة من العادات والسلوكيات إعتاد الأفراد في المؤسسة عليها، وهي عبارة عن نظم وقرارات يتحلى بها المقاول و هذه القرارات تثبت مفهوم الثقافة في المؤسسة .

نتائج جانب التطبيقي :

من خلال الفرضيات التي أدرجناها للإجابة على الإشكالية توصلنا إلى النتائج التالية :

1. يمتلك المقاول الجزائري السمات السلوكية التي تعكس روح المقاوالاتية ؛
2. نوع الثقافة السائدة في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة هي ثقافة الإحترام ؛
3. يوجد تأثير قوي للسمات الشخصية للمقاول على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

الإقتراحات :

بناء على الدراسة الميدانية التي قمنا بها، وعلى النتائج التي توصلنا إليها نقدم المقترحات التالية من أجل الإهتمام أكثر بجوانب السمات الأخرى للمقاول من أجل إعطاء ثقافة تنظيمية فعالة :

- ✓ إهتمام المقاول بسمات أخرى كالسلوكية والإدارية من أجل خلق ثقافات ثابتة في المؤسسة ؛
- ✓ ضرورة إدراك المقاول لأهمية الإنضباط في النظام الزمني (الوقت) ؛
- ✓ ضرورة إهتمام المقاولين بالثقافة التنظيمية في المؤسسة للحصول على التسيير الفعال .

آفاق الدراسة :

مهما كانت نتائج المتحصل عليها في دراستنا إلا أن موضوع الدراسة يبقى محل بحث، وكل ما يتعلق بالمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، ويمكن للباحثين تناول إشكاليات أخرى، وبدورنا نقترح المواضيع التالية :

✓ أثر سمات السلوكية للمقاوم على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؛

✓ تأثير خصائص المقاوم على الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؛

✓ دور المقاوم والمقاولة النسائية في تشكيل الثقافة التنظيمية .



قائمة المراجع

أولا : الدراسات العربية :

الكتب :

1. بدران إبراهيم، مصطفى الشيخ، الريادية الإبداع في إنشاء المشاريع، الطبعة الأولى، دار الشروق، الأردن، 2013
2. القريوتي محمد قاسم، السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر عمان الأردن، ط 5، 2009

المذكرات الجامعية :

1. صديقي أمينة، تأثير الثقافة التنظيمية على الموارد البشرية ، مذكرة ماستر، تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013 .
2. سالم إلياس، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ، مذكرة الماجستير (غير منشورة) ، تخصص علوم التجارية، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2006 .
3. بدروي سفيان، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول ، أطروحة الدكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان الجزائر، 2015 .
4. لثيلي ياسين، واقع الإلتزام البيئي للنشاط المقاولاتي في الجزائر ، مذكرة شهادة الماستر ، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر، 2015/2014 .
5. حيدر عبيسات، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على بناء المعرفة المؤسسية دراسة ميدانية لمؤسسة المناطق الحرة، مديرية الدراسات والمعرفة، 2005 .
6. دباح نادية ، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2011 .
7. سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007 .
8. عيساوي وهيبه، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي ، مذكرة الماجستير (غير منشورة) تخصص حوكمة الشركات ، أبي بكر بلقايد تلمسان، 2012 .

9. الجابري فيصل بن مصطفى، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظف في الإدارة الإلكترونية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في الإدارة العامة، جامعة الملك عبد العزيز جدة، 2010.
10. قائد مني، النساء المقاولات في الجزائر بين القطاع الرسمي وغير الرسمي : خصائص، دوافع والتحديات ، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر 2004 .

المقالات :

1. عمر علي إسماعيل، خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 12 العدد 4 لسنة 2010، كلية علوم الإقتصادية، جامعة الموصل العراق.
2. الريدي عبد الله " كيف يصنع القادة الثقافة التنظيمية في منظماتنا "، مجلة التدريب والتقنية، الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، العدد 83، ديسمبر، 2005.

ثانيا : الدراسات الأجنبية :

- 1 N. cherchem , A. fayolle , " **Culture d entreprise ,profil du dirigeant et orientation entrepreneuriale des PME**", Communication pr_esent_ee aux 3_emes Journ_ees Georges Doriot "L'Intrapreneuriat : Au-del_a des discours, quelles pratiques " 4 et 5 Mars 2010 -Caen –France
- 2 Robbins, P. (1998). "**Organizational Behavior**", 8thed, New Jersey : Prentice Hall International,.
- 3 A.Omrane " **Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : une approche dynamique** " , Chercheur Associée.UREMO, Institut des Hautes Etudes Commerciales à Carthage (IHEC)Dynamiques des Processus Entrepreneuriaux, EM Lyon Business School.2009.
- 4 h. kreim , " **Les compétences clés de l'entrepreneur innovateur l'influence de l'expérience pré-entrepreneuriale**", Douzième Conférence 13-14-15 Juin 2001, l'Université de Lille 2..

الملاحق

الملحق رقم : 01 : إستمارة الإستبيان الخاص بالدراسة

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

التخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الطالب : خنور يونس

إستمارة الاستبيان

أخي المقاول، اختي المقاوله:

تحية طيبة وبعد؛

في إطار استكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، نقوم بإجراء دراسة حول " أثر شخصية المقاول في تشكيل الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "، حيث تهدف هذه الدراسة إلى الحصول على نظرة عامة عن الدور المقاول وشخصيته في تشكيل الثقافة التنظيمية في المؤسسة ونظرا لأنك تمثل جزء مهم في محل الدراسة نتمنى منك أن تمنح جزء من وقتك الثمين لتعبئة الاستبيان المرفق بعد قراءة كل عبارة من عباراته بدقة، ووضع علامة (X) في الخانة التي تراها تعبر عن وجهة نظرك، علما بأن البيانات التي سيتم جمعها ستعامل بكل سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وشكرا مسبقا على تعاونك .

أولا : معلومات عن المؤسسة والمعلومات الشخصية

الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

1) البيانات المتعلقة بالمؤسسة :

مجال نشاط المؤسسة : زراعي صناعي خدماتي حرفي تجاري عدد عمال المؤسسة : أقل من 10 عمال من 10 - 49 عامل من 50 إلى 250 عامل

2) البيانات الشخصية.

الجنس : ذكر أنثى

العمر : أقل من 25 سنة من 25 سنة إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة

المستوى التعليمي: ابتدائي ومتوسط ثانوي جامعي دراسات عليا

سنوات الخبرة في العمل: أقل من 3 سنوات من 3 إلى 6 سنوات من 7 إلى 10 سنوات 11 سنة فأكثر

ثانيًا: أ ب ع د ش خ ص ي ة الم ق د اول :

الرقم	البيان	موافق	محايد	غير موافق
أولاً: الأبعاد الشخصية (تتعلق بالمقاول)				
1	تقتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملك ومعرفة كيفية تعامل معها .			
2	أتحمل المسؤولية الكاملة في عملي			
3	لدي القدرة على إتخاذ قرارات حاسمة في عملي			
4	أسعى دوماً إلى التحسين في أعمالي			
5	أنجز عملي في الوقت المحدد			
6	أثق بنفسي وفي قدراتي			
7	لدي الرغبة في التخطيط (تحضير) لعملي قبل الدخول فيه			
8	أضع أهداف واضحة ومحددة لنجاح عملي في المؤسسة			
ثانياً: الأبعاد السلوكية (تعامل مع العاملين والآخرين)				
9	لدي الإصرار والمثابرة لبلوغ أهداف المؤسسة إلى أقصى حد .			
10	لدي القدرة على إقناع الآخرين.			
11	أمتلك القدرة على قيادة العاملين وتوجيههم في المؤسسة .			
12	أتمتع بلغة الحوار البناء في العمل (أحاور العاملين في العمل)			
13	أشعر بالضيق عندما يضيع وقتي في فراغ (دون فائدة)			

			14	أستطيع حل المشكلات في المؤسسة .
			15	أستعين بالعاملين لدعم مقترحاتي وأفكاري في المؤسسة .
ثالثا: الأبعاد الإدارية (إدارة في المؤسسة)				
			16	لدي القدرة على إستغلال الوقت في نشاطات مربحة للمؤسسة
			17	عند البدء في مهمة معينة أقوم بجمع أكبر قدر من المعلومات عنها
			18	أمتلك القدرة على إدارة العمل بنجاح في مواقف الصعبة
			19	أواصل في عملي لساعات طويلة دون ملل
			20	أفكر في إيجابيات وسلبيات لطرق مختلفة في إنجاز عمل بنجاح .
			21	لدي علم بكل تفاصيل العمل الذي سأقوم به .

ثالثا: الشق-افدة التـنـظـيمـية

الرقم	البيان	موافق	محايد	غير موافق
1	يتميز مؤسستي بالدقة والالتزام بتوقيت الأنشطة .			
2	تتم عملية التقييم في المؤسسة على أساس الأداء .			
3	تتميز إدارتكم بالديمقراطية وقبول آراء الآخرين			
4	تهتم مؤسستي بتطبيق نظام عادل في العمل بين العاملين			
5	أدعم مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات في المؤسسة			
6	تتوافق أهدافي ومصلحي الخاصة مع أهداف الجماعة ومصالحها			
7	نساعد بعضنا البعض في العمل .			
8	يضع العاملون الأهداف بصورة جماعية ويعملون معا لتحقيقها .			
9	أشعر بأني أقوم بتنظيم وقعي بشكل جيد			
10	أعتمد على نفسي في تنفيذ العمل لإنجازه في الوقت المطلوب			
11	ألتزم بمواعيد قدومي ومغادرتي في الوقت المحدد			
12	أتعاطف مع العاملين الذين لديهم مشكلات داخل المؤسسة وخارجها			
13	أعمل على تقليل الصعوبات التي تعترض العاملين			
14	أهتم بمصلحة العاملين في مؤسستي			
15	أمنح للعاملين فرصة عادلة لسماع شكواهم			
16	تحظى الإدارة بالاحترام والتقدير من قبل عاملها			

الملحق رقم : 02 قائمة المحكمين للإستبيان :

الكلية	إسم المحكم	الرقم
أستاذة مساعد "أ"	محسن عواطف	01
أستاذ محاضر "ب"	حجاج عبد الرؤوف	02
أستاذ مساعد "أ"	مزهودة نور الدين	03
أستاذ محاضر "أ"	رشيد مناصرية	04
أستاذة مساعدة "أ"	حورية بالأطرش	05

الملحق رقم : 03 نتائج إختبار المتوسطات

Statistiques

		الشخصي	السلوكي	الإداري	الثقافة التنظيمية
N	Valide	31	31	31	31
	Manquant	0	0	0	0
	Moyenne	21,6452	17,8710	15,6452	29,4839
	Ecart type	3,06103	3,38371	2,66519	4,69660

الملحق رقم : 04 إختبار الارتباطات

Corrélations

		الشخصي	الثقافة التنظيمية
الشخصي	Corrélation de Pearson	1	,724
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	31	31
الثقافة التنظيمية	Corrélation de Pearson	,724	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	31	31

Corrélations

		الثقافة التنظيمية	السلوكي
الثقافة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,690
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	31	31
السلوكي	Corrélation de Pearson	,690	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	31	31

Corrélations

		الثقافة التنظيمية	الإداري
الثقافة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,720
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	31	31
الإداري	Corrélation de Pearson	,720	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	31	31

الملحق رقم : 05 يوضح مصداقية الإستبيان ألفا كرونباخ :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	31	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,940	37

الملحق رقم : 06 البيانات الشخصية (الجنس S، العمر A، المستوى N، الخبرة E، عدد العمال K، المجال B)

S

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	27	87,1	87,1	87,1
أنثى	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

N

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide إبتدائي ومتوسط	3	9,7	9,7	9,7
ثانوي	10	32,3	32,3	41,9
جامعي	13	41,9	41,9	83,9
دراسات عليا	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

E

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide أقل من 3 سنوات	3	9,7	9,7	9,7
من 3 إلى 6 سنوات	13	41,9	41,9	51,6
من 7 إلى 10 سنوات	10	32,3	32,3	83,9
11 سنة فأكثر	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

K

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide زراعي	5	16,1	16,1	16,1
صناعي	8	25,8	25,8	41,9
خدمي	12	38,7	38,7	80,6
حرفي	3	9,7	9,7	90,3
تجاري	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

B

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide أقل من 10 عمال	12	38,7	38,7	38,7
من 10 إلى 49 عامل	16	51,6	51,6	90,3
من 50 إلى 250 عامل	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

الفهرس

فهرس المحتويات

III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الاختصارات والرموز
VIII	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
	الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية لشخصية المقاوم والثقافة التنظيمية
02	تمهيد
03	المبحث الأول : أدبيات عامة لشخصية المقاوم والثقافة التنظيمية
03	المطلب الأول : عموميات الثقافة التنظيمية
03	الفرع الأول : إطار العام لثقافة التنظيمية
05	الفرع الثاني : خصائص الثقافة التنظيمية
06	الفرع الثالث : مكونات الأساسية للثقافة التنظيمية
07	الفرع الرابع : أبعاد الثقافة التنظيمية
08	المطلب الثاني : المقاوم وسماته الشخصية
08	الفرع الأول : الإطار المفاهيمي للمقاوم
11	الفرع الثاني : ثقافة المقاوم والمقاولة
11	الفرع الثالث : الصفات والسمات الشخصية للمقاوم
15	المبحث الثاني الدراسات السابقة
15	المطلب الأول : الدراسات السابقة للموضوع
18	المطلب الثاني : مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
19	خلاصة الفصل الأول
20	الفصل الثاني : الجانب التطبيقي لدراسة

21	تمهيد
22	المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
22	المطلب الأول : طريقة الدراسة
22	الفرع الأول: منهج الدراسة
23	الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة
24	الفرع الثالث: خصائص عينة الدراسة.
27	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.
27	الفرع الأول: أداة الدراسة
28	الفرع الثاني: صدق أداة الدراسة
28	الفرع الثالث: ثبات أداة الدراسة
28	الفرع الرابع: أساليب المعالجة الإحصائية
30	المبحث الثاني : عرض ومناقشة النتائج
30	المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة
35	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
	خلاصة الفصل الثاني
40	الخاتمة
44	قائمة المراجع
46	الملاحق
55	الفهرس