

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله -  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع  
مدرسة الدكتوراه

# دور القطاع الصناعي الخاص في بناء ثقافة عمل جديدة لدى العامل الجزائري

دراسة ميدانية بمؤسسة فادركو - المنطقة الصناعية بالكاليتوس -

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تخصص: منظمات ومناجمت

تحت إشراف الأستاذ :

بومخلوف محمد

إعداد الطالبة:

بوقرومي أمينة

السنة الدراسية: 2014-2015

## فهرس المحتويات

الإهداء.....	أ.....
كلمة شكر.....	ب.....
فهرس المحتويات .....	ج .....
فهرس الجداول.....	ك.....
فهرس الأشكال.....	س .....
مقدمة .....	1 .....
الباب الأول الاقتراب المنهجي والنظري للبحث. ....	4.....
الفصل الأول: الاقتراب المنهجي للبحث .....	5.....
أولاً- مبررات البحث .....	6 .....
ثانياً- إشكالية البحث .....	8.....
ثالثاً- فروض البحث .....	11 .....
رابعاً- تحديد المفاهيم .....	17 .....
خامساً- منهج البحث والأدوات المنهجية .....	25 .....
سادساً- المدخل النظري للبحث .....	28.....
سابعاً- الدراسات السابقة .....	29.....
ثامناً- صعوبات البحث .....	34 .....
الفصل الثاني: التطور التاريخي لثقافة العمل .....	35.....
تمهيد.....	36.....
أولاً- مفهوم الثقافة .....	36.....
1. أصل مصطلح الثقافة .....	37.....
2. التعريف اللغوي .....	37 .....
3. التعريف الاصطلاحي .....	38 .....
ثانياً- مفهوم العمل .....	40 .....
1. لغة .....	40 .....

41	2. اصطلاحا.....
42	3. مفهوم العمل في علم الاجتماع .....
43	ثالثا- مصادر ثقافة العمل .....
44	1. النظام الديني .....
45	2. النظام العائلي .....
46	3. نظام التعليم .....
46	4. نظام الدولة .....
47	5. النظام الاقتصادي .....
47	6. النظام القانوني .....
47	رابعا- تطور ثقافة العمل عبر العصور .....
48	1. ثقافة العمل في الحضارات القديمة .....
52	2. ثقافة العمل في العصور الوسطى .....
54	3. ثقافة العمل في الحضارة الإسلامية .....
59	4. ثقافة العمل في العصر الحديث .....
60	خلاصة الفصل .....
61	الفصل الثالث: ثقافة العمل في ضوء نظريات التنظيم.....
62	تمهيد.....
63	أولا- مفهوم التنظيم .....
63	1. لغة .....
63	2. اصطلاحا .....
68	ثانيا- مقارنة نظريات التنظيم حول دور التنظيم في بناء ثقافة العمل .....
68	1. المقاربة الكلاسيكية .....
72	2. مقارنة العلاقات الإنسانية .....
75	3. المقاربة السلوكية .....

80	4. المقاربة الإيكولوجية .....
81	5. المقاربة الاجتماعية .....
84	خلاصة الفصل.....
86	الفصل الرابع: المنظمة كوسط اجتماعي منتج لثقافة العمل ومستهلك لها .....
87	تمهيد.....
88	أولاً- المنظمة و ثقافة العمل...علاقة تأثير وتأثر. ....
88	1. مفهوم ثقافة المنظمة .....
89	2. المنظمة بين إنتاج واستهلاك ثقافة العمل .....
93	3. أبعاد ثقافة المنظمة .....
94	4. تأثير ثقافة المنظمة على ثقافة العمل .....
97	ثانياً- التأثير المتبادل بين ثقافة العمل والسلوك التنظيمي .....
97	1. مفهوم السلوك .....
97	2. مفهوم السلوك التنظيمي .....
98	3. التأثير المتبادل بين ثقافة العمل والسلوك التنظيمي .....
100	ثالثاً- إدارة الموارد البشرية كفاعل استراتيجي لخلق وتلقين ثقافة العمل في المنظمة....
100	1. تعريف إدارة الموارد البشرية .....
101	2. المناهج المساعدة لإدارة الموارد البشرية في عملية خلق وترسيخ ثقافة العمل.....
102	3.السياسات المتبعة من طرف إدارة الموارد البشرية لترسيخ ثقافة عمل جديدة وأكثر فاعلية.....
105	4.إجراء بحوث الموارد البشرية.....
106	خلاصة الفصل.....
	الفصل الخامس: التجارب التنظيمية الجزائرية وانعكاساتها على ثقافة العمل لدى العامل الجزائري.....
107	تمهيد.....
108	تمهيد.....

109	أولاً- اقتصاد الجزائر قبل 1962 .....
109	1. الجزائر قبل الاستعمار .....
111	2. الجزائر بين 1830-1962 .....
113	ثانيا- القطاع العمومي بالجزائر .....
113	1. فترة التسيير الذاتي .....
116	2. فترة التسيير الاشتراكي .....
120	3. الإصلاحات الاقتصادية .....
124	4. التعديل الهيكلي .....
125	ثالثا- القطاع الخاص بالجزائر .....
125	1. تعريف القطاع الخاص .....
126	2. مكانة القطاع الخاص في الجزائر .....
129	خلاصة الفصل .....
131	الباب الثاني: ثقافة العمل لدى عينة من عمال التنظيم الصناعي الخاص .....
132	الفصل السادس : تقديم الدراسة الميدانية .....
133	أولاً- تقديم ميدان الدراسة .....
133	1. موقع المؤسسة .....
133	2. نبذة عن المؤسسة .....
137	ثانيا- عينة الدراسة .....
137	1. العينة وطريقة استخراجها .....
138	2. تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة .....
150	الفصل السابع: السياسة التنظيمية للمؤسسة .....
151	تمهيد .....
151	أولاً- سياسة التوظيف وتحديد المهام .....
152	1. الطرق المعتمدة للحصول على منصب عمل بالمؤسسة .....

154	2. مراعاة سياسة التوظيف للتوافق بين الشهادة ومنصب العمل .....
155	3. الأسس المعتمدة في التوظيف .....
157	4. طبيعة عقد العمل .....
158	5. تقسيم العمل .....
160	6. الرقابة على تنفيذ المهام .....
161	ثانيا- نظام الحوافز .....
161	1. الأجور .....
163	2. التوزيع العادل للمكافآت المادية .....
165	3. سياسة التكوين .....
167	4. سياسة الترقية .....
169	ثالثا- نظام العقوبات .....
169	1. أنواع الأخطاء وعقوبتها .....
171	2. وعي العامل بالأخطاء التي تعرضه للعقوبة.....
172	رابعا- ظروف العمل .....
173	1. الأمن .....
173	2. النظافة .....
174	3. الخدمات الاجتماعية .....
175	4. الراحة في مكان العمل .....
176	5. الراحة في جماعة العمل .....
177	استنتاج جزئي.....
179	الفصل الثامن: الصرامة التنظيمية وتأثيرها على انضباط العمال .....
180	تمهيد.....
180	أولا- قيمة الوقت .....
180	1. احترام أوقات الدخول والخروج .....

2. أسباب التغيب ..... 181
3. كيفية قضاء وقت العمل ..... 183
4. استغلال الفرص لإضاعة الوقت ..... 184
- ثانيا- قيمة الامتثال ..... 185
1. احترام متطلبات الوظيفة ..... 186
2. احترام القوانين وتطبيقها دون رقابة ..... 186
- ثالثا- قيمة المسؤولية ..... 187
1. تحمل العمال مسؤولية تصرفاتهم ..... 187
2. إنهاء العمل في الوقت المحدد ..... 189
3. الإحساس بالذنب وتأنيب الضمير عند الخطأ غير المقصود ..... 190
- رابعا- قيمتي الصدق والأمانة..... 191
1. الإلتقان ..... 192
2. الحفاظ على وسائل الإنتاج ..... 194
3. حفظ أسرار العمل ..... 196
- خامسا- قيمة الإبداع ..... 197
1. إيجاد الحلول للمشاكل الراهنة ..... 197
2. ابتكار طرق جديدة لتحسين العمل ..... 199
- الاستنتاج الجزئي ..... 201
- الفصل التاسع: القيم التي تفرضها طبيعة العلاقات بين العمال في القطاع الصناعي**
- الخاص** ..... 204
- تمهيد..... 205
- أولا- القيم التي تحكم علاقات المسؤولين مع العمال ..... 206
1. طبيعة العلاقات العمودية النازلة ..... 207
2. معايير ثقة الرؤساء في العمال ..... 208
3. المصالح التي تربط المسؤول بالعامل ..... 211
- ثانيا- القيم التي تحكم علاقات العمال مع المسؤولين ..... 212

1.	طبيعة العلاقات العمودية الصاعدة .....	213
2.	معايير ثقة العمال في المسؤولين .....	214
3.	المصالح التي تربط العامل بالمسؤول .....	217
ثالثا-	القيم التي تحكم علاقات العمال بزملائهم .....	218
1.	طبيعة العلاقات الأفقية .....	218
2.	ثقة العمال في بعضهم البعض .....	220
3.	المصالح التي تربط بين العمال .....	221
	الاستنتاج الجزئي .....	226
<b>الفصل العاشر: تأثير تمثلات العمل على تبني العامل الجزائري لقيم الولاء والانتماء..</b>		
	تمهيد.....	230
	أولا- تأثير تمثلات العمل عند العمال على ولائهم للمؤسسة .....	231
1.	تمثل العمال للعمل .....	231
2.	إخلاص ووفاء العمال للمؤسسة .....	233
3.	تبني العمال لأهداف المؤسسة .....	236
4.	صبر العمال مع المؤسسة عند الأزمات .....	237
	ثانيا- تأثير تمثلات العمل عند العمال على انتمائهم للمؤسسة .....	239
1.	غيرة العمال على سمعة المؤسسة .....	239
2.	استعداد العمال للقيام بأعمال تطوعية لصالح المؤسسة .....	240
3.	تفكير العمال في المؤسسة وفي سبل تحسينها .....	243
4.	ارتياح العمال في المؤسسة .....	248
	الاستنتاج الجزئي .....	250
	<b>الاستنتاج العام للدراسة .....</b>	253
	خاتمة .....	255
	المراجع .....	260
	الملاحق .....	267