

نسق القيم الحرفي وأثره على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت

Craftsmanship value pattern and its impact on small and medium enterprises in
the State of Kuwait

د. فائزة خير الله ناصر بن عبدالله
د. عادل خير الله ناصر بن عبدالله

ملخص الدراسة:

الحرفي بالإضافة إلى ضرورة تبسيط الإجراءات وتيسير العلاقة بين الجهات الرقابية والإشرافية وبين القطاع الحرفي.

الكلمات الدالة:

المفردة الحرفية: هي الورشة أو المشروع الصغير أو المتوسط.

الحرفي: هو العامل بالمشروع الصغير أو المتوسط والذي يبدأ بكونه أجير ثم يصبح عامل ويتدرج هذا العامل وبعد اكتسابه الخبرة ليكون فني (حرفي متمرس) ثم يصبح مراقب عمال وهو كبير العاملين بالوحدة وهو الذي يعتمد عليه صاحب العمل تماماً في تسيير أمور الوحدة الحرفية، وقد يستقل بمرور الزمن ليفتح لنفسه وحدة حرفية (مشروع صغير أو متوسط).

نسق القيم: هو عبارة عن نموذج منظم ومتكامل من الرؤى والمفاهيم الدينامية الصريحة أو الضمنية، ويحدد ما هو مقبول اجتماعياً، ويؤثر في اختيار الأهداف والأساليب والوسائل المستخدمة لتنفيذها، وتتجسد مظاهره في اتجاهات الأفراد والجماعات وأنماطهم السلوكية وقيمهم وعاداتهم ومعتقداتهم وجماعاتهم المرجعية، ويرتبط بتبعية مكونات البناء الاجتماعي، يؤثر فيها ويتأثر بها، وبالتالي ينظم سلوك الأفراد، وهذا يسمى بنسق القيم الذي يختلف من مجتمع لآخر وقد يكون من جماعة لأخرى.

استهدفت الدراسة إلقاء الضوء على الآثار المترتبة على نسق القيم الحرفي وانعكاساتها على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت، وقد جاءت النتائج لتثبت أنه عند مستوى معنوية 0.05 وجود علاقة ارتباط وتأثير من نسق القيم الحرفي على المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وذلك حيث أوضحت الدراسة وجود تلك العلاقة وذلك التأثير بين التنشئة الاجتماعية ومجتمع الورشة وبين تشكيل شخصية الحرفي، كما توجد علاقة ارتباط وتأثير بين ضعف تعليم الحرفي وبين نمط الإدارة المتبع بالوحدة الحرفية، كما بينت الدراسة وجود ارتباط وتحقق التأثير عند نفس مستوى المعنوية 0.05 وذلك بين ثقافة الحرفي وبين تنمية وتطوير الوحدة الحرفية، اتضح أيضاً وجود ارتباط وتأثير بين العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية وبين كفاءة العمل والإنتاج، بينت الدراسة أيضاً وجود علاقة ارتباط وتأثير بين شخصية الحرفي وبين نمط العلاقة بمجتمع الوحدة الحرفية والبيئة المحيطة. وقد اقترحت الدراسة ضرورة توفير برامج تدريبية لتنمية القيم والاتجاهات الإيجابية لدى القطاع الحرفي ورفع الوعي الحرفي من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات فضلاً عن ضرورة توفير نظم عادلة ومحفزة للأجور والحوافز بهذا القطاع، وتوجيه الدراسات والأبحاث على الجوانب الاجتماعية للقطاع

Abstract

The study aimed to shed light on the effects of the literal value system and its repercussions on small and medium enterprises in the State of Kuwait, and the results came to prove that at a significance level 0.05 the existence of a correlation relationship and the effect of the literal value system on small and medium enterprises, as the study showed the existence of that relationship and that effect Between the social upbringing and the workshop community and The formation of the craftsman's personality, there is also a correlation and influence between the weakness of the craftsman's education and the management style followed by the craft unit. The study also showed the existence of a correlation and the effect achieved at the same level of significance 0.05 between the craftsman's culture and the development and development of the craft unit. The existence of a correlation and influence between the social relations with The craft unit and the efficiency of work and production. The study also showed the existence of a relationship and influence between the character of the craftsman and the relationship pattern with the community of the craft unit and the surrounding environment.

The study suggested the necessity to provide training programs to develop positive values and trends in the craft sector and raise craft awareness through

participation in seminars and conferences as well as the necessity to provide fair and incentive systems for wages and incentives in this sector, and to direct studies and research on the social aspects of the craft sector in addition to the necessity to simplify procedures and facilitate the relationship Between supervisory and supervisory authorities and the craft sector.

Key words:

Literal word: it is the workshop or the small or medium project

Craftsman: He is a worker in a small or medium project, who begins as a boy, then becomes a worker, and after gaining experience, this worker gradually becomes a commandant, who is the chief worker of the unit, and he is the one on whom the business owner depends completely in running the affairs of the craft unit, and may resign over time to open a unit for himself Handcraft (small or medium project).

Value system: It is an organized and integrated model of explicit or implicit worldly visions and concepts, and determines what is socially acceptable, and influences the choice of goals, methods and means used to implement them. The social, influencing and influencing it, and thus regulating the behavior of individuals, and this is called the value system that differs from one society to another and may be from one group to another.

مقدمة:

زادت أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتنامي دورها خاصة في العقود الأخيرة لما شهدته تلك الحقبة من تحول كبير في اتجاهات التقدم العلمي والتطور التكنولوجي الذي عزز دور تلك المشروعات في تحقيق المواكبة والمسايرة لللازمين لتعضيد اقتصاديات الدول النامية بشكل خاص في مجابهة التغيرات العالمية السريعة والمتلاحقة.

أهمية الدراسة:

1. محاولة الوصول لفهم أعمق لتأثير نسق القيم الحرفي على الجماعات المتفاعلة بقطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت.
2. دراسة أهم التغييرات الحادثة فنياً واقتصادياً في هذه المشروعات وانعكاساتها على النسق القيمي سلباً وإيجاباً.
3. السعي إلى دراسة الوزن النسبي لفعالية هذا النسق في معدل أداء هذه المشروعات.
4. الإطلاع على المكون النفسي والاجتماعي لشخصية الحرفي ومن ثم دراستها وتحليلها.
5. دراسة نسق القيم الحرفي وتحديد مدى تناغمه واتساقه مع النسق القيمي المجتمعي العام بدولة الكويت.

الدراسات السابقة:

أولاً: بالنسبة لنسق القيم:

فقد أوضح (Dubois and walkerson,2008) انه لتحقيق الرضا الوظيفي لدي العاملين فلا بد أن يكون هناك توافق أو تجانس أو انسجام بين قيم العاملين وقيم التنظيم، وقد أشار (Benraouone.2010) إلي انه حال تحقيق هذا التوافق يأتي سلوك العاملين موثماً مع عادات مجتمع العمل وقيمه وتقاليده وهذا ما أكدته دراسة (Branstrator, 2008) بعنوان: " The influence of person organization values congruency and organizational culture type on performance Behavior " A Dissertation.

هدف الدراسة هو التعرف على القيم التي يتمتع بها العاملين، ومدى توافقها مع أداء التنظيم وقد توصلت الدراسة إلي أن القيم السائدة في المنظمات قد لا تتوافق مع سلوك العاملين، كما أن الثقافة التنظيمية قد لا تحقق الانسجام بين قيم الأفراد وقيم التنظيم.

في حين أشار (Bartoli,2012) إلي مفهوم القيم وأهميتها في بناء المنظمات، فقد عرف القيمة بأنها مجموعة من المفاهيم والمعاني والمعتقدات وتضم أيضاً الأهداف والغايات التي يسعى إليها الفرد أو جماعة العمل، ويرى (Basilie, 2010) أن هذه القيمة أو القيم غالباً ما تختلف من فرد لآخر ومن جماعة لأخرى، وأيضا قد تتغير من وقت لآخر.

وعموماً يجب علي التنظيم استخلاص القيم الإيجابية الدافعة للإنجاز والتركيز عليها وهذا ما أكدته دراسة العتيبي (2009) بعنوان: الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات. هدفت الدراسة إلى إبراز دور القيم وأهميتها في تكوين وبناء المنظمات وتمييزها وتطويرها. وقد خلصت الدراسة إلى أن القيم تعد سبباً حاكماً في نجاح الأفراد والمنظمات وفي تحقيق أهدافها، كما تختلف النتائج باختلاف قوة تلك القيم وتأثيرها سواء علي الأفراد أو علي المنظمات.

كما أوضح (Jeffery,2015) أنه إذا كانت قيم التنظيم أقوى من قيم الفرد فإنه قد يحدث نوعاً من الصراع القيمي بينهما وغالباً ما يذعن الفرد ويمتثل لقيم التنظيم إذا كانت أكثر انسجاماً واتساقاً فيما بينها وهذا ما أكدته دراسة (Gorenak of Kosir, 2012) بعنوان: The importance of Organizational values for organization Management knowledge and learning international conference

حيث هدفت الدراسة معرفة تأثير القيم التنظيمية داخل المنظمة علي الأداء وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك تأثير واضح لتلك القيم علي الأداء خاصة لدي المنظمات التي تملك قيم واضحة عن تلك المنظمات التي لا تملك تلك القيم، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بهذه القيم وجعلها هي المحرك لعمل التنظيم.

وركز أيضاً (Garcia, L.,2016) علي ضرورة تحقيق التواءم بين قيم الفرد وقيم التنظيم حتى يمكن إدراك الأهداف وقد أشار إلى أن ذلك التوافق القيمي غالباً ما يتحقق إذا ما تحقق الرضا الوظيفي لدى العامل، وهذا الأخير غالباً ما يرتبط ببيئة عمل مادية ومعنوية مواتية. وقد أشارت إلى ذلك دراسة عبد الرحيم (2013) بعنوان: اثر القيم التنظيمية للمديرين علي التوافق التنظيمي وقيم العمل: دراسة كمية علي عدد من المديرين.

هدفت الدراسة قياس القيم التنظيمية للمديرين في المنظمات وتقويمها مع تحديد المقصود بالتوافق القيمي ودوره في العملية الإدارية وكذلك معرفة أثر القيم التنظيمية علي كل من المديرين والعاملين بالمنظمة.

وقد خلصت الدراسة إلي أنه يمكن تحقيق التوافق القيمي وذلك من خلال توفير كافة العوامل اللازمة لجعل بيئة العمل بيئة جاذبة، وبذلك يمكن من خلال تلك البيئة تحقيق ذلك التوافق القيمي بين القيم الشخصية للمديرين وبين قيم التنظيم. وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر بقيم التحفيز الموجودة بالمنظمات، ولا بد أن تتضمن أهداف المنظمة بعض القيم الإدارية التي من شأنها تحقيق التوافق بين القيم الشخصية وقيم التنظيم.

كما أشار (Barringer & Ireland,2016) إلي أنه إذا كانت قيم التنظيم أكثر ايجابية وقبولاً لدي العامل كلما كان العامل أكثر اقتناعاً وقبولاً بالمهام الموكلة إليه، ويرى (Galbraith,)

(2015) أنه كلما شعر العامل برسوخ قيم التنظيم وعدالتها كلما كان أكثر التزاماً، حيث أن كل تنظيم لابد أن يكون له مجموعة من المعايير والقيم التي تمثل إطاراً حاكماً لسلوكيات أفرادها وقد توافق ذلك مع دراسة عرقي وبلقاسم (2013) بعنوان: النسق القيمي للعامل وعلاقته بدرجة الانضباط في التنظيم الصناعي.

هدفت الدراسة التركيز على الجوانب الاجتماعية للعاملين وتحديد مدى تأثيرها على العاملين وانضباطهم بمنظمتهم ومدى التزامهم بقيمها ومعاييرها.

وقد خلصت الدراسة إلى أن كل مجتمع به نسق اجتماعي أو تنظيم فوق عضوي يتم الاحتكام إليه في الحياة الاجتماعية حال حدوث انحراف اجتماعي، وغالباً ما يتم ترتيب أولويات القيم داخل المجتمع ويتم انتقاء القيم بما يتناسب مع الموقف، في حين أن هناك نسق قيمي للتنظيم أو المؤسسة، ويرى الباحث أن هذا النسق يجب أن يكون مشتق من النسق القيمي العام للمجتمع ومستمد منه، ويلاحظ أن ثقافة العاملين بالتنظيم ومعتقداتهم وقيمهم لابد أن تؤثر على عمل التنظيم ككل وتتدخل في مدى قبول المجتمع له.

ودراسة دفاف (2014) بعنوان: دور القيم التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة: دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة – الجزائر.

هدفت الدراسة إلى إبراز دور القيم التنظيمية في تحقيق أداء متميز للمؤسسات الجزائرية، وأيضاً التعرف على أهم التأثيرات التي تحدثها القيم التنظيمية على أداء العمال للمهام الموكلة إليهم. وقد خلصت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي يلعب دور فعال في تحسين مستويات الأداء الوظيفي، كما أن تحقيق النتائج مقترن بالحوافز المعنوية للعامل. وقد اقترحت الدراسة ضرورة الاهتمام بالقيم التنظيمية مع الاهتمام بالدور البشري ووضع نظم عادلة للأجور والحوافز.

وركز (Bonnet, 2015) على مدى تأثير الإدارة الوسطي (طبقة المديرين) ومتخذي القرار وعملية صناعة القرار بمعايير وأطر التنظيم، ويرى (Pathak,2016) أنه كلما كان متخذ القرار أكثر اتساقاً مع قيم المنظمة كلما كان القرار أكثر فاعلية والأقرب لتحقيق الأهداف، ومن ثم فالقيمة التنظيمية تعد معياراً حاكماً لدي كفاءة متخذ القرار وقد أكدت ذلك دراسة (Gorenak & Fergan, 2015) بعنوان: The influence of Organizational values on Competencies of Managers

هدفت الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية وتأثيرها على كفاءة المديرين بالمنظمة، وقد بينت الدراسة أن هناك تأثير لهذه القيم (الجودة، الابتكار، المسؤولية، الأخلاقيات...) على أداء المديرين وسلوكهم الوظيفي.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالقيم التنظيمية والارتكان إليها عند اتخاذ القرار.

ويرى (Robbins,2015) أن صراع/ التوافق القيمي بين العاملين والتنظيم غالباً ما يؤثر علي نمط التعامل ونسق العلاقات الإنسانية المكونة لبيئة العمل ومدى انعكاس ذلك علي تصرفات العاملين وهذا ما توافقت معه دراسة غيات (2017) بعنوان: مدخل إلى القيم والقيم التنظيمية حيثُ هدفت الدراسة إلى تحديد مدي تأثير قيم العاملين بقيم المنظمة، وأيضاً تحديد مدى التوافق والانسجام أو تحديد مدي التناظر والاختلاف بين قيم العاملين وقيم المنظمة. ويرى الباحث أن هناك مكونات رئيسية للنسق القيمي للعامل والذي غالباً ما يتأثر بعدد من العوامل منها الدينية، التاريخية، الاجتماعية، السياسية والاقتصادية. وقد خلصت الدراسة إلي أن تلك القيم الموجودة لدي العامل تكوّن سلوكه، وتؤثر علي علاقاته وتصرفاته العملية والإنسانية ومدى احترامه والتزامه بالعمل وقوانينه.

وأوضح (Steers, 2015) ضرورة أن تكون معايير المنظمة وقيمها واضحة، دقيقة، بعيدة عن اللبس، موضوعية، عادلة حتى يمكن وصولها لكافة أفراد التنظيم وحتى يمكن العمل والالتزام بها وقد توافقت مع ذلك أيضا دراسة بكوش (2017) بعنوان: القيم التنظيمية: مدخل مفاهيمي. حيثُ هدفت الدراسة الإحاطة النظرية بموضوع القيم التنظيمية من خلال التعرض لمختلف المفاهيم وإبراز أهم المراحل في تطور القيم التنظيمية وتصنيفاتها. وقد خلصت الدراسة إلي أن اختلاط المفاهيم وعدم وضع حدود فاصلة لتعريفات القيم تعد إشكالية ومعوق رئيسي يواجه القائمين علي القرار بالمنظمات. وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز علي المداخل المفاهيمية والمصطلحات القاعدية وذلك لرفع اللبس والإبهام بما يساعد أصحاب القرار في المنظمات علي تحديد قيمهم التنظيمية بشكل يساعد علي تحقيق أهداف التنظيم.

ويشير (Barrow, 2018) إلى أهمية عنصر التدريب الدوري المنتظم والمستمر، في حين أوضح (West,2015) علي أهمية العمل الجماعي وروح الفريق كعوامل داعمة يمكن من خلالها تحقيق التوافق القيمي بين قيم العامل وقيم المنظمة. وأشارت إلى ذلك أيضاً دراسة زغبة (2017) بعنوان: القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين الموظفين. هدفت الدراسة بحث العلاقة بين القيم التنظيمية وبين تمكين الموظفين، وقد خلصت الدراسة إلي ضرورة الاهتمام بقيم التعاون بين العاملين والعمل الجماعي وروح الفريق.

وأوضح (Evans & Lindsay,2017) إلى أنه كلما تحقق التوافق القيمي كلما تحقق الرضا الوظيفي وكلما كانت هناك قيم ايجابية فاعلة كلما تحقق الولاء للتنظيم حيث شعور العامل بالقدرة علي تحقيق الذات، ولتحقيق ذلك يري (Trefler,2010) أن الأمر يتطلب توفير نظم موضوعية عادلة خاصة فيما يتعلق بالحوافز والأجور (حوافز مادية ومعنوية) وقد جاءت دراسة (Suker , 2018) متوافقة مع ذلك (Suker , 2018) بعنوان: Management by values and its Relationship to Organizational loyalty through the trend toward Practiced values as an intermediate variable.

هدفت الدراسة إلي التعرف علي درجة ممارسة مديري المنظمات للإدارة بالقيم ومدى الأخذ بها وأيضاً مستوي الولاء التنظيمي لدي العاملين بتلك المنظمات.

وقد خلصت الدراسة إلي أن هناك اتجاه إيجابي نحو الإدارة بالقيم بالمنظمات محل البحث، كما أوضحت الدراسة أن هناك مؤشرات إيجابية لاتجاه العاملين نحو القيم الممارسة وولائهم التنظيمي.

ويوضح (Phillips & Gully, 2015) أن العامل يخضع لقيم المنظمة فترات طويلة من الوقت وبالتالي فإنه يتأثر بقيمها ومن ثم فقيم المنظمة غالباً ما تؤثر علي الأداء الكلي لعاملها، ولذلك يري كل من (Noe, 2016) و (Nafei, 2016) أن على المنظمة أن تتلافى السلبيات ومشكلات وتحديات البيئة الداخلية للتنظيم حتى يكون أداء عاملها أكثر تركيزاً، وقد أوضحت ذلك أيضاً دراسة (شلالى، 2016) بعنوان: أثر القيم التنظيمية علي الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي.

هدف البحث إلى قياس الأثر الذي يمكن أن تحققه القيم التنظيمية علي الأداء الكلي للتنظيم ومدى مساهمتها في إنجاز الأهداف.

وقد خلص البحث إلى أن القيم التنظيمية من شأنها التأثير علي الأداء الوظيفي للعامل الفرد، ومن ثم يمكنها التأثير بالتبعية علي الأداء الكلي للمنظمة، وأن هذا الأثر يكون إيجابياً إذا ما أخذت المعوقات الإدارية، الفنية... في الاعتبار.

وقد أوصت الدراسة بضرورة اهتمام المنظمة بعاملها من خلال تنمية معايير قيمهم الأخلاقية.

أشار (Baltzan, 2016) إلى أنه كلما كانت قيم المنظمة إيجابية داعمة كلما كانت معضدة لصناعة القرار، كما أشار (Jones & George, 2016) إلى أن هذا يتوقف على مدى جودة البيئة الداخلية للتنظيم، وهذا ما توافقت معه دراسة (جياذ ، 2018) بعنوان: الدور الوسيط للقيم التنظيمية في العلاقة بين عملية اتخاذ القرار والأداء المؤسسي.

حيثُ هدف البحث إلى التعرف علي دور القيم التنظيمية كوسيط في العلاقة بين عملية اتخاذ القرار والأداء المؤسسي

وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات تأثير إيجابي لعملية اتخاذ القرار في الأداء المؤسسي من خلال القيم التنظيمية، وهذا من شأنه أن يسهم في تعزيز مستوى الأداء المؤسسي والارتقاء به.

ثانيا: بالنسبة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة:

أوضح (Chaston, 2014) ذلك دور الذي يمكن أن تلعبه المشروعات الصغيرة والمتوسطة في خلق القيم المضافة وفي تعظيم الناتج المحلي علي أن يقترن ذلك بإزالة العراقيل والمعوقات التي تواجهها، كما أشار (Yacob and khor, 2018) إلى دور تلك المشروعات في تحقيق التراكم الرأسمالي وتشجيع المدخرات وخلق مجموعات من صغار المستثمرين، وقد جاءت دراسة (بيان، 2006) بعنوان: دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية: التجربة السورية لتؤكد ذلك، حيث هدف البحث إلى دراسة تحسين واقع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال تحديد معوقات تنميتها وتطويرها والعمل علي إيجاد الحلول المناسبة لها.

وقد خلصت الدراسة إلى أن هذه المشروعات في سوريا تواجه عدة مشاكل منها كثرة الجهات الرقابية والإشرافية وعدم التنسيق بين هذه الجهات فضلاً عن ضعف ومحدودية قدراتها الإدارية والتنظيمية بالإضافة إلى هشاشة وضعها المالي.

ودراسة (الوندأوي، 2008) بعنوان: أهمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وسبل النهوض بها في العراق.

حيثُ هدفت الدراسة إلى تحديد دور وأهمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتعرف علي أهم التجارب ببعض الدول التي حققت نجاح من خلال هذه المشاريع، وذلك للأخذ بتلك التجارب والاستفادة منها للنهوض بهذه المشاريع بدولة العراق.

وقد خلصت الدراسة إلي أن هناك تجارب ناجحة لتلك المشروعات في البلدان المتقدمة وأيضاً في بعض البلدان النامية، ومن ثم يمكن اعتبارها نموذج للإقتداء به، كما خلصت الدراسة أيضاً إلى أن هناك تراجع لتلك المشروعات بالعراق لأنها تواجه عدداً من المعوقات علي رأسها معوقات التمويل.

وقد ركز (Trago R.,2015) على الآثار المترتبة علي التغيرات العالمية وانعكاسها علي القدرات المادية والبشرية (سلباً وإيجاباً) على المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأشار إلى دور الحكومة الداعم لتلك المشروعات لتفعيل قدراتها على المجابهة والمواكبة وقد أكدت ذلك دراسة (عبد المنعم، 2015) بعنوان: النهوض بالمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في الدول العربية.

حيثُ هدفت الدراسة إلى رصد أثر التحولات والتغيرات العالمية المتسارعة على هذه المشروعات بالدول العربية، وذلك تمهيداً للتوصل لآلية مناسبة لتطوير تلك المشروعات وتمييتها بما يمكنها من تأدية دورها المنوط بها في تحقيق التنمية الاقتصادية بتلك الدول. وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة تبنى سياسات واقتراح رؤى خلاقة يمكن من خلالها النهوض بهذه المشروعات، وقد اقترحت الدراسة استهداف مستويات متدرجة من النمو يمكن تحقيقها تدريجياً لهذه المشروعات بتلك الدول.

وهدف دراسة (ادريس، 2016) المعنونة ب: دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في علاج مشكلة البطالة. إلى إبراز ذلك الدور الذي يمكن أن تلعبه تلك المشروعات لتقديم حلول واقعية وممكنة لمشكلة البطالة، وقد أوضحت الدراسة معنى البطالة، أسبابها، أنواعها، كما تناولت مفهوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، خصائصها وأهميتها.

وأشار (Parnell and Lester,D,2015) إلى أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة كآلية خلاقة لفرص العمل وأسفنجة امتصاص للعمالة والحد من البطالة، وقد أشارت إلى ذلك أيضاً دراسة (شاهين، 2017) بعنوان: دور المشاريع الصغيرة في التنمية الاقتصادية بنابلس.

حيث هدفت الدراسة إلى تحديد أثر المشاريع الصغيرة في التنمية الاقتصادية بمدينة نابلس من خلال تحديد دور تلك المشاريع في الحد من البطالة. وقد توصلت الدراسة إلى أن تلك المشروعات يمكنها أن تلعب دور كبير في الحد من البطالة بشرط أن يتوفر لها التمويل الكافي واللازم لتسيير أعمالها.

وأوضح (Polit.K, 2017) مدى مساهمات المشروعات الصغيرة والمتوسطة في زيادة معدلات التنمية وزيادة القدرة علي الحد من الواردات وزيادة الصادرات وذلك إذا ما تم (Zoram. R, 2016) تفعيل قدرات تلك المشروعات من خلال التدريب الدوري المنتظم لتعضيد نقاط القوة لديها، ومعالجة نقاط الضعف، فإن ذلك من شأنه أن يعظم من مردود مساهمات تلك المشروعات، وقد توافقت مع ذلك دراسة (الوقفي والقواسمة، 2018) بعنوان: واقع المشروعات الصغيرة من وجهة نظر القائمين عليها: دراسة ميدانية علي عدد من المشروعات الصغيرة بمحافظة أربد – الأردن.

هدفت الدراسة إلى تركيز الضوء علي المشروعات الصغيرة بالأردن، وذلك من وجهة نظر القائمين عليها من خلال تحليل نقاط القوة ونقاط الضعف بتلك المشروعات³ وتحديد مدي مساهمتها في تحقيق النمو الاقتصادي الوطني خاصة فيما يتعلق بالحد من البطالة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم التحديات التي تواجه تلك المشروعات هي منافسة المنتجات الواردة من الخارج خاصة فيما يتعلق بالجودة والسعر، لذا فقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتدريب وجودة المنتج.

وهدفت دراسة بوسالم (2018) المعنونة ب: الصعوبات والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. إلى معرفة أهم التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدولة الجزائر، وإبراز مدي قدرة هذه المؤسسات على توفير فرص عمل حقيقية. وقد خلصت الدراسة إلى أن دور هذه المؤسسات لا يزال محدود وقدراتها لا تزال أيضاً محدودة لما تواجهه من صعوبات وتحديات.

وأوضحت دراسة صويفي (2018) بعنوان: تحديات المشروعات الصغيرة وتأثيرها علي صناعة السياحة: دراسة تطبيقية علي محافظة الفيوم. أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه تلك المشروعات مع بيان أثر ذلك علي السياحة، وقد ركزت الدراسة علي محافظة الفيوم. وقد خلصت الدراسة إلى أن المشروعات الصغيرة تواجه بعدد من المعوقات التي تقلص من فرص تنميتها وتطويرها، الأمر الذي ينعكس بدوره علي قطاع السياحة.

يتضح من الدراسات السابقة أنه:

- 1- تركزت دراسات نسق القيم على المشروعات الكبيرة والمؤسسات والهيئات دونما أي تطرق حقيقي لدراسة أثر ذلك النسق علي المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- 2- يتضح أيضاً أن كل الدراسات المتعلقة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة قد اهتمت بالجوانب الفنية والتمويلية وتنمية القدرات الإدارية وقدرات التشغيل، ولم تأخذ الجوانب الاجتماعية أو العلاقات الإنسانية أو نسق القيم بتلك المشروعات الاهتمام الكافي على الرغم من أن:
 - أ- القيم تحقق نوعاً من تناسق الأدوار في النظام الاجتماعي داخل تلك المشروعات.
 - ب- نظام القيم يحدد أهداف وغايات ومثل ينبغي الوصول إليها بتلك المشروعات.
 - ج- تساعد القيم هذه المشروعات علي تحديد أطر العلاقات المقبولة اجتماعياً والسلوكيات المرغوبة مما يجعل الوحدة الحرفية أكثر انسجاماً وقبولاً وتوافقاً مع قيم المجتمع.

مشكلة البحث:

علي الرغم من أهمية ذلك الدور الذي تلعبه تلك المشروعات في تحقيق التنمية إلا أنها تواجه عدة صعوبات ومعوقات حاول الباحثين دراستها وتحليلها باتجاهات عدة منها ما هو فني ذو طابع تكنولوجي، وآخر اقتصادي بمفاهيم الربحية ومعدلات النمو، ... إلا أن الكثير من تلك الدراسات قد أهمل الجوانب الاجتماعية والإنسانية ونسق القيم والتي لها انعكاسات وأبعاد جمة في ظهور العديد من المشكلات بالقطاع الحرفي منها:

- عدم اعتبار الجودة.
- النظرة الدونية للعامل الحرفي.

- مقاومة الحرفي للتغيير.
- ارتفاع معدلات دوران العمل بهذه المشروعات وارتفاع معدلات غياب عامليها.
- كثرة النزاع بين العامل الحرفي وصاحب العمل وكذلك الصراع بين العاملين وبعضهم، ... الأمر الي تطلب معه إلقاء الضوء علي ذلك الجانب من خلال التركيز علي دراسة أثر نسق القيم بتلك المشروعات عليها.

أهداف البحث:

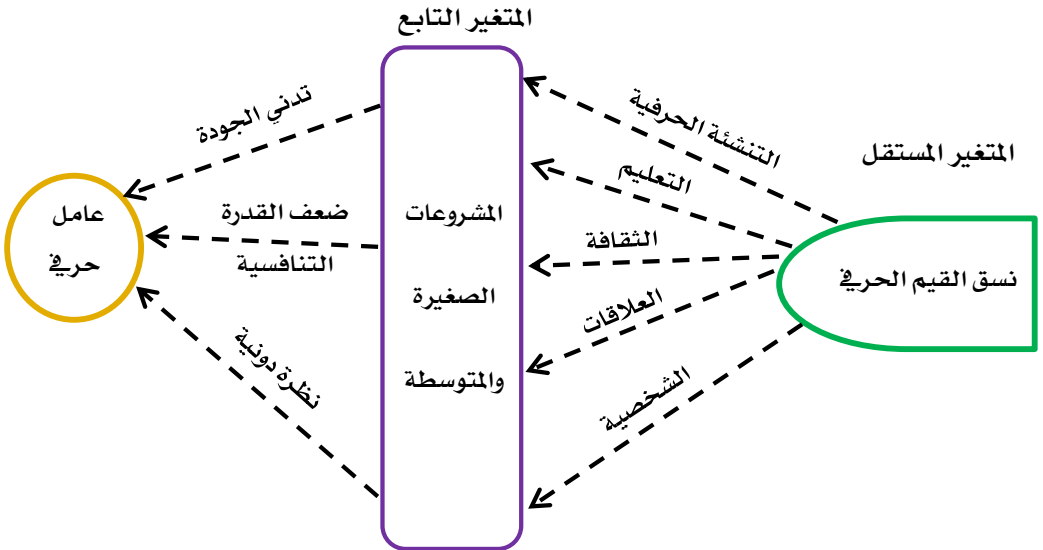
يهدف البحث إلى الوقوف على أثر نسق القيم الحرفي على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت

المتغيرات البحثية ونموذج العلاقة

يوضح النموذج التالي علاقة متغيرات الدراسة

شكل رقم (1)

المتغيرات البحثية ونموذج الدراسة



منهجية البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري للدراسة موضوع البحث "نسق القيم الحرفي وأثره على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت" كما اعتمدت منهجية البحث على وجود دراسة ميدانية إلى جانب الدراسة النظرية من خلال عينة عشوائية يمكن من خلالها اختبار

فرضيات الدراسة ، وقد تم استخدام أداة قياس تمثلت في قائمة استقصاء تضمنت الأبعاد التي يمكن من خلالها توضيح أثر نسق القيم الحرفي على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت.

فرضيات البحث:

- في ضوء المشكلة البحثية وخلفياتها يمكن تكوين الفرضيات الآتية:
- إن نسق القيم الحرفي يؤثر على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت... ويتضح ذلك في:
 - 1- أن التنشئة الحرفية ومجتمع الدراسة يشكلان شخصية الحرفي.
 - 2- ضعف التعليم الحرفي يؤثر على نمط الإدارة بالوحدة الحرفية.
 - 3- أن ثقافة الحرفي تؤثر على تنمية وتطوير الوحدة الحرفية.
 - 4- أن العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية تؤثر على كفاءة العمل والإنتاج.
 - 5- أن شخصية الحرفي تحدد نمط العلاقة بمجتمع الوحدة الحرفية وبالبيئة المحيطة.

مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الكويت.

عينة البحث:

تتكون عينة البحث من 100 فرد تم اختيارهم باستخدام العينة العشوائية البسيطة.

جدول توزيع عينة البحث

جدول رقم (1)

نسبة الاستجابة	عدد القوائم الصالحة للتحليل	عدد القوائم المستلمة	عدد القوائم المسلمة
90.90%	100	103	110

أداة البحث:

تم استخدام الاستبيان أداة للبحث ، وقد تم التحقق من الموثوقية والصدق كما يلي:

أولاً: الموثوقية و معامل الصدق:

- تم حساب موثوقية الاستبيان من خلال معامل الفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة على حدة و للدراسة ككل و تم أيضا حساب معامل الصدق كما هو موضح بالجدول الآتي رقم (2):

جدول رقم (2)

معامل الصدق الذاتي	معامل الفا كرونباخ	عدد المفردات	المحور
0.444	0.3945	3	الأول
0.893	0.797	11	الثاني
0.880	0.774	6	الثالث
0.894	0.799	9	الرابع
0.889	0.791	7	الخامس
0.875	0.759	36	الدراسة ككل

من الجدول السابق يتضح أن قيم معاملات الفا كرونباخ مرتفعة مما يعكس مدى ثبات البيانات في كل محور من محاور الدراسة وفي كل الدراسة بصفة عامة. و أيضا أن قيم معاملات صدق المفردات مرتفعة مما يعكس مصداقية المقياس.

- ويمكننا استخدام مقياس آخر للصدق يسمى بصدق الاتساق عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس وكل بعد من أبعاد المقياس باستخدام معامل ارتباط سبيرمان (وذلك نظرا لعدم خضوع المحاور الفرعية للتوزيع الطبيعي).

جدول رقم (3)

م	الأبعاد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس	القيمة الاحتمالية
1	المحور الأول	*0.174	0.00
2	المحور الثاني	*0.538	0.00
3	المحور الثالث	*0.464	0.00
4	المحور الرابع	*0.458	0.00
5	المحور الخامس	*0.494	0.00

❖ دال عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول السابق رقم (3): أن جميع معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لإجمالي المقياس وأبعاد المقياس معنوية عند مستوى دلالة إحصائية يساوي 0.05، مما يدل على صدق جميع أبعاد المقياس.

ثانيا- التوزيع التكراري والأهمية النسبية:

المحور الأول

يحتوي المحور الأول على 3 عبارات حول أن التثنية الحرفية ومجتمع الورشة يشكلان شخصية الحرفية. وقد تم حساب التوزيع التكراري والأهمية النسبية واتجاه مقياس ليكرت لكل عبارة على حدة

جدول رقم (4)

اتجاه ليكزت	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	معدومة	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	العبارة
كبيرة جداً	91.20	2.21	6.46	-	1	1	6	92	1- ينشأ الأجير بالورشة ويتربى بها وتمثل مفرداتها من آلات وعمالة وعلاقات عمل (مجتمع الورشة) إطاره المرجعي
				-	1	1	6	92	النسبة المئوية
كبيرة جداً	88.02	1.30	4.41	1	1	6	11	81	2- يتأثر الأجير بمجتمع الورشة وما يتضمنه من قيم وعادات وتقاليد تنعكس على العمل والإنتاج
				1	1	6	11	81	النسبة المئوية
كبيرة جداً	94.00	3.05	7.55	-	-	-	2	98	3- يعتمد العامل على (التشاطر) أي تشرب الصنعة واكتساب الخبرة ممن يكبرونه بالورشة بعيداً عن الأسلوب العملي
				-	-	-	2	98	النسبة المئوية
كبيرة جداً	المتوسط المرجح لإجمالي المحور الأول هو 3.95								

يتضح من الجدول السابق رقم (4) أن اتجاه آراء عينة الدراسة هو الموافقة على أن التشئة الحرفية ومجتمع الورشة يشكلان شخصية الحرفية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

المحور الثاني

يحتوي المحور الثاني على 11 عبارة حول أن ضعف (عدم) تعليم الحرفية أثر على نمط الإدارة بالوحدة الحرفية. وقد تم حساب التوزيع التكراري والأهمية النسبية واتجاه مقياس ليكرت لكل عبارة على حدة

جدول رقم (5)

الاتجاه ليكرت	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	معدومة	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	العبارة
كبيرة جداً	90.20	2.01	6.26	1	1	1	5	92	1- معظم العمالة الحرفية وأصحاب الورش من متسربي التعليم وراسبية أو ممن لم يتلقوا أي أنواع التعليم.
				1	1	1	5	92	النسبة المئوية
كبيرة جداً	89.20	1.91	5.23	1	-	5	3	91	2- يعتمد صاحب الورشة على خبرته وتقديره الشخصي في إدارته. بعيداً عن الأسلوب العملي في الإدارة "التشاطر"
				1	-	5	3	91	النسبة المئوية
كبيرة جداً	85.10	0.95	3.27	-	1	5	18	76	3- يعترف الحرفية بالتعليم اللازم لنقل المهارة إلى العامل حتى يصبح حرفي متمرس ويرى أنه لا ضرورة للتدريب المستمر.
				-	1	5	18	76	النسبة المئوية

كبيرة جداً	93.01	2.24	6.71	-	-	3	4	93	التكرار	4- يرى الحرفي أن التدريب المستمر هو نفقة مفقودة ووقت مهدر لا حاجة فعلية إليها.
				-	-	3	4	93	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	100	0.00	0.00	-	-	-	-	100	التكرار	5- في القطاع الحرفي لا يتم الفصل بين الملكية والإدارة فصاحب الورشة هو المدير.
				-	-	-	-	100	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	89.40	1.21	4.47	1	2	5	10	82	التكرار	6- يتم توزيع العمل والأدوار بالورشة الحرفية بعيداً عن التخصص وتقسيم العمل (الصانع الماهر يمكنه عمل كل الأدوار بالورشة).
				1	2	5	10	82	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	90.00	2.29	5.40	-	-	-	11	89	التكرار	7- يعتمد الحرفي في ضبط جودة المنتج على تقديره الشخصي.
				-	-	-	11	89	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	87.80	1.22	4.39	-	2	10	12	76	التكرار	8- لا تتوفر بالوحدة الحرفية أدوات قياس أو معدات تفتيش واختبار لضبط الجودة.
				-	2	10	12	76	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	88.80	1.27	4.44	1	-	-	7	92	التكرار	9- يعتمد الحرفي في إنتاج المنتج على التخيل والرؤية الشخصية بعيداً عن
				1	-	-	7	92	النسبة المئوية	

										التصميم الموثق والرسم الهندسي أو التوصيف القياسي للمنتج.
كبيرة جداً	79.20	0.97	3.91	-	-	1	12	87	التكرار	10- يسعى الحرفي لتطوير ورشته
				-	-	1	12	87	النسبة المئوية	بتجهيز آلي حديث وتقنيات متطورة، دون إجراء أي تحديد احتياجات فنية فعلية.
كبيرة جداً	92.00	1.40	4.85	1	-	4	5	90	التكرار	11- يرى الحرفي أن التعليم مهم للحصول على التقدير والاحترام والمكانة الاجتماعية ولكنه غير قابل للتطبيق والأخذ به في العمل والإنتاج.
				1	-	4	5	90	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	المتوسط المرجح لإجمالي المحور الثاني هو 4.84									

يتضح من الجدول السابق أن اتجاه آراء عينة الدراسة هو الموافقة على أن ضعف (عدم) تعليم الحرفي أثر على نمط الإدارة بالوحدة الحرفية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

المحور الثالث

يحتوي المحور الثالث على 6 عبارات حول أن ثقافة الحرفي تؤثر على تنمية وتطوير الوحدة الحرفية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وقد تم حساب التوزيع التكراري والأهمية النسبية واتجاه مقياس ليكرت لكل عبارة على حدة.

جدول رقم (6)

اتجاه ليكرت	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	معدومة	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	العبارة
كبيرة جداً	89.83	1.57	4.84	-	1	-	4	95	1- يمثل التكرار
				-	1	-	4	95	النسبة المئوية
كبيرة جداً	89.21	1.22	4.47	-	-	9	10	81	2- تنحصر ثقافة الحرفي في مجتمع الورشة ومجتمعه المحيط دون أي تزود بعلوم أو معارف.
				-	-	9	10	81	النسبة المئوية

كبيرة جداً	86.20	1.01	3.95	-	-	-	14	86	التكرار	3- يرى الحرفي أن التراكم المعرفي يقتصر فقط على تراكم الخبرات العملية والمعارف والمهارات المكتسبة من الورشة ومجتمع العمل.
				-	-	-	14	86	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	82.40	0.95	3.92	-	1	-	10	89	التكرار	4- يرى الحرفي أن تنمية القدرات الفكرية وتوسعة المدارك العقلية تعد إضافات غير ضرورية خاصة إذا لم تقترن بكسب مادي ملائم.
				-	1	-	10	89	النسبة المئوية	

كبيرة جداً	100	0.00	0.00	-	-	-	-	100	التكرار	5- يرى الحرفي أن الكسب المادي هو المحرك والمحفز والدافع لأي تنمية في المهارة أو تطوير في القدرات خاصة الفنية.
				-	-	-	-	100	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	88.80	1.02	4.19	-	1	1	12	86	التكرار	6- أن الحرفي يطور ورشته بتجهيز ألي حديث فقط للمباهاة والتفاخر وتقليد المنافس أو التفوق عليه وليس لحاجه فعلية ناتجة عن دراسة.
				-	1	1	12	86	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	المتوسط المرجح لإجمالي المحور الثالث هو 3.97									

يتضح من الجدول السابق رقم (6) أن اتجاه آراء عينة الدراسة هو الموافقة على أن ثقافة الحرفية تؤثر على تنمية وتطوير الوحدة الحرفية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

المحور الرابع

يحتوي المحور الرابع على 9 عبارات حول أن العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية تؤثر على كفاءة العمل والإنتاج في المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وقد تم حساب التوزيع التكراري والأهمية النسبية واتجاه مقياس ليكرت لكل عبارة على حدة

جدول رقم (7)

الاتجاه ليكرت	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	معدومة	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	العبارة
كبيرة جداً	87.81	1.26	4.22	1	-	4	7	88	1- تتسم الورشة بضيق نطاق الإشراف وما يترتب عليه من كثرة النزاع بين العمال وصاحب العمل.
				1	-	4	7	88	التكرار
كبيرة جداً	86.60	1.28	4.33	3	2	5	12	78	2- ضيق نطاق الإشراف بالورشة والرقابة المركزة المستمرة خلال اليوم من
				3	2	5	12	78	التكرار

									صاحبها ينتج عنه زيادة الشعور (شعور العامل) بالممل والإرهاق.	
كبيرة جداً	89.40	1.16	4.47	1	1	3	18	77	التكرار	3- شدة المنافسة بين العاملين وبعضهم البعض ينشأ عنه صراع يؤثر على العمل والإنتاج (الصراع الظاهر).
				1	1	3	18	77	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	90.00	1.06	4.25	-	2	2	13	83	التكرار	4- يرى الحري أنه يمكنه تحقيق ذاته من خلال تفوقه على أقرانه بالورشة بكم الإنتاج ولو كان على حساب الجودة.
				-	2	2	13	83	النسبة المئوية	

كبيرة جداً	89.80	1.88	4.99	1	1	3	9	86	التكرار	5- يرى الحرفي أن المكانة الاجتماعية تحددتها علاقته بصاحب العمل ووضعه بمجتمع الورشة - بعيداً عن الكفاءة الفنية.
				1	1	3	9	86	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	94.83	1.97	4.99	-	2	-	1	97	التكرار	6- تدرج الحرفي بالورشة من أجير لعامل مساعد ثم لحرفي ثم لفني (حرفي متمرس) وصولاً لمراقب عمال - تحقق له المكانة الاجتماعية ومن ثم الرضا الوظيفي
				-	2	-	1	97	النسبة المئوية	

										والولاء للورشة
كبيرة جداً	88.80	1.27	4.44	-	-	5	3	92	التكرار	7- عدم وجود نظم جيدة عادلة للحوافز والأجور تؤدي إلى كثرة النزاع بين العامل وصاحب الورشة وزيادة معدل دوران العمل وأيضاً وزيادة معدل الغياب.
				-	-	5	3	92	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	91.00	1.99	4.88	1	2	-	3	94	التكرار	8- يتم تقييم الأداء وفقاً للطاعة والولاء المطلق لصاحب العمل بعيداً عن الكفاءة في الأداء.
				1	2	-	3	94	النسبة المئوية	

كبيرة جداً	85.80	1.97	4.77	-	1	4	7	88	التكرار	9- يسعى الحرفي نحو النهوض والارتقاء بأسرته. ومحاولة إدراك مستوى اجتماعي أفضل ولو من حيث الشكل (الحراك الاجتماعي .
				-	1	4	7	88	النسبة المئوية	
موافق	المتوسط المرجح لإجمالي المحور الرابع هو 3.96									

يتضح من الجدول السابق رقم (7) أن اتجاه آراء عينة الدراسة هو الموافقة على أن العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية تؤثر على كفاءة العمل والإنتاج في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

المحور الخامس

يحتوي المحور الخامس على 7 عبارات حول أن شخصية الحرفي تحدد نمط العلاقة بمجتمع الوحدة الحرفية وبالبيئة المحيطة. وقد تم حساب التوزيع التكراري والأهمية النسبية واتجاه مقياس ليكرت لكل عبارة على حدة

جدول رقم (8)

الاتجاه لبيكرت	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارة					
				معدومة	ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
كبيرة جداً	96.00	1.89	4.99	-	-	2	-	98	1- صاحب الورشة هو القائد وهو المدير وهو متخذ القرار الوحيد بلا مشاركة أي من العاملين.
				-	-	2	-	98	النسبة المئوية
كبيرة جداً	89.60	1.84	4.53	-	-	3	4	93	2- يشعر الحرفي (وخاصة غير المتعلم او متسرب التعليم) بالدونية دائماً تجاه المؤهلين علمياً (الشعور بالدونية).
				-	-	3	4	93	النسبة المئوية
كبيرة جداً	90.40	1.68	4.32	-	-	1	4	95	3- يحرص الحرفي على تعليم أبنائه ووصولهم لأعلى
				-	-	1	4	95	النسبة المئوية

										الدرجات العلمية وأبعادهم عن مجتمع الورشة (التعويض) .
كبيرة جداً	88.00	1.22	4.40	-	-	5	13	82	التكرار	4- يحرص الحرفي على نقل أصول الصنعة وأسرار الحرفة إلى الأجيال المتعاقبة بالوحدة الحرفية (التوارث المهني).
				-	-	5	13	82	النسبة المئوية	
كبيرة جداً	92.60	1.91	4.98	-	-	3	3	94	التكرار	5- يلازم الحرفي الشعور بالظلومية تجاه المنظمات والهيئات الحكومية والإشرافية مثل الضرائب
				-	-	3	3	94	النسبة المئوية	

									والتأمينات الاجتماعية. الشعور () بالظلمية (
كبيرة جداً	93.20	2.02	4.56	1	-	-	3	96	التكرار
				1	-	-	3	96	النسبة المئوية
كبيرة جداً	89.49	2.14	4.47	2	2	-	7	91	التكرار
				2	2	-	7	91	النسبة المئوية
موافق	المتوسط المرجح لإجمالي المحور السادس هو 3.98								

يتضح من الجدول السابق رقم (8) أن اتجاه آراء عينة الدراسة هو الموافقة على أن العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية تؤثر على كفاءة العمل والإنتاج في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

ثالثاً: اختبارات الفروض:

أ - اختبارات جودة التوفيق

من أجل اختبار أن عبارات الاستبيان تخضع للتوزيع الطبيعي، تم استخدام اختبار جودة التوفيق لكل مورجروف سميرنوف لجميع عبارات الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10)

العبارة	كل مورجروف سميرنوف	P-Value	نتيجة الاختبار
المحور الأول	0.151	0.00	غير معنوي
المحور الثاني	0.241	0.00	غير معنوي
المحور الثالث	0.207	0.00	غير معنوي
المحور الرابع	0.189	0.00	غير معنوي
المحور الخامس	0.166	0.00	غير معنوي
إجمالي الاستبيان	0.113	0.00	غير معنوي

يتضح من الجدول السابق: أنه نستطيع رفض الفرضي العدمي لصالح الفرض البديل القائل أن البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي وذلك لجميع عبارات الاستبيان عند مستوي معنوية 0.05
 ب - اختبار الإشارة:

في ظل عدم خضوع العبارات والمحاور الرئيسية للتوزيع الطبيعي (كما هو موضح باستخدام اختبارات جودة التوفيق للتوزيع الطبيعي ملحق 4) تم استخدام الإحصاء اللامعلمي وبالتحديد اختبار الإشارة لبحث الفرضيات الآتية:
 الفرضية الأولى:

لا يوجد اتجاه ذو دلالة إحصائية حول أن التشبث الحرفية ومجتمع الورشة يشكل شخصية الحرفية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة وذلك عند مستوي معنوية 0.05
 الفرضية الثانية:

لا يوجد اتجاه ذو دلالة إحصائية حول أن ضعف أو عدم تعليم الحرفية أثر على نمط الإدارة بالوحدة الحرفية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة وذلك عند مستوي معنوية 0.05

الفرضية الثالثة:

لا يوجد اتجاه ذو دلالة إحصائية حول أن ثقافة الحرفية تؤثر على تنمية وتطوير الوحدة الحرفية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة وذلك عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية الرابعة:

لا يوجد اتجاه ذو دلالة إحصائية حول أن العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية تؤثر على كفاءة العمل والإنتاج بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة وذلك عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية الخامسة:

لا يوجد اتجاه ذو دلالة إحصائية حول أن العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية تؤثر على كفاءة العمل والإنتاج وذلك عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية السادسة:

لا يوجد اتجاه ذو دلالة إحصائية حول أن شخصية الحرفية تحدد نمط العلاقة بمجتمع الوحدة لحرفية بالبيئة المحيطة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة وذلك عند مستوى معنوية 0.05

ملخص نتائج الدراسة

في ضوء الدراسة الميدانية السابق تناولها يمكن استخلاص النتائج التالية من دراسة العلاقة بين نسق القيم الحرفية كمتغير مستقل وبين المشروعات الصغيرة والمتوسطة كمتغير تابع بدولة الكويت في الآتي:-

- توضح نتائج الدراسة الميدانية أنه عند مستوى معنوية 0.05 تتأكد صحة العلاقة بين نسق القيم الحرفية وبين المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت ويتضح ذلك في:

1- أوضحت نتائج اختبار الفرضية الأولى صحة وجود علاقة ارتباط بين التشبث الحرفية ومجتمع الورشة وبين شخصية الحرفية بدولة الكويت بمعامل ارتباط 0.174 عند مستوى ثقة 0.05 مما يدل على ارتباط التشبث الحرفية ومجتمع الورشة بشخصية الحرفية بعلاقة طردية وإيجابية.

2- أن هناك تأثير جوهري من التشبث الحرفية ومجتمع الورشة على شخصية الحرفية يتضح في:

- ينشأ أجبر بالورشة ويتربي بها وتمثل مفرداتها (مفردات الورشة) إطاره المرجعي بنسبية 91.20% وبانحراف معياري 2.21.

- تأثر أجبر بمجتمع الورشة بنسبة 88.2% بانحراف معياري 1.30.

- يعتمد العامل بالورشة على التشاطر بعيداً عن الأسلوب العلمي بنسبة 94% وبانحراف معياري 3.05.

- مما سبق يتضح أنه عند مستوى معنوية 0.05 تتأكد صحة العلاقة بين التشئة الحرفية ومجتمع الورشة وبين شخصية الحرفي بدولة الكويت.
- 3- أوضحت نتائج اختبار الفرضية الثانية صحة علاقة الارتباط بين ضعف (عدم) تعليم الحرفي وبين نمط الإدارة بالوحدة الحرفية بمعامل ارتباط 0.538 عند مستوى ثقة 0.05 مما يدل علي ارتباط ضعف (عدم) تعليم الحرفي بنمط الإدارة بالوحدة الحرفية بعلاقة طردية ايجابية.
- 4- أن هناك تأثير جوهري من ضعف أو عدم تعليم الحرفي علي نمط الإدارة بالوحدة الحرفية اتضح في:
- معظم العمالة الحرفية وأصحاب الورش من متسربي التعليم وراسبيه بنسبة 90.2% بانحراف معياري 2.01.
 - يعتمد صاحب الورشة علي التشاطر بعيداً عن الأسلوب العلمي في إدارتها بنسبة 89.20% بانحراف معياري 1.91.
 - يعترف الحرفي بالتعليم اللازم لنقل الحرفة ولا يعترف بالتدريب المستمر بنسبة 85.1% بانحراف معياري 0.95.
 - يري الحرفي أن التدريب المستمر وقت مهدر لا حاجة له بنسبة 93.01% بانحراف معياري 2.24.
 - لا يتم الفصل بين الملكية والإدارة فصاحب الورشة هو المدير بنسبة 100% بانحراف معياري -
 - يتم توزيع العمل بالورشة بعيداً عن التخصص وتقسيم العمل بنسبة 89.40% بانحراف معياري 1.21.
 - يعتمد الحرفي في ضبط الجودة علي تقديره الشخصي بنسبة 90% بانحراف معياري 2.29.
 - لا يتوافر بالوحدة الحرفية ادوات ضبط الجودة بنسبة 87.8% بانحراف معياري 1.22.
 - يعتمد الحرفي في الإنتاج علي الرؤية الشخصية بعيداً عن المواصفات القياسية بنسبة 88.8% بانحراف معياري 1.27.
 - يسعى الحرفي لتطوير ورشته بتقنيات حديثة بدون دراسة فعلية بنسبة 79.20% بانحراف معياري 0.97.
 - يري الحرفي أن التعليم مهم للحصول علي المكانة الاجتماعية لكنه غير قابل للتطبيق في العمل والإنتاج بنسبة 92% بانحراف معياري 1.4.
- مما سبق يتضح أنه عند مستوى معنوية 0.05 تتأكد صحة العلاقة بين ضعف (عدم) تعليم الحرفي وبين نمط الإدارة بالوحدة الحرفية.

- 5- أوضحت نتائج اختبار الفرضية الثالثة صحة علاقة الارتباط بين ثقافة الحرفي وبين تنمية وتطوير الوحدة الحرفية بمعامل ارتباط 0.464 عند مستوى ثقة 0.05، مما يدل علي ارتباط ثقافة الحرفي بتنمية وتطوير الوحدة الحرفية بعلاقة طردية إيجابية.
- 6- أن هناك تأثير جوهري من ثقافة الحرفي علي تنمية وتطوير الوحدة الحرفية اتضح في:
- أن صاحب الورشة يمثل جماعة مرجعية للأجير الحرفي ونموذج يسعى للوصول إليه بنسبة 89.83% بانحراف معياري 1.57.
 - تنحصر ثقافة الحرفي في مجتمع الورشة ومجتمعه المحيط ودون تزود بأي علوم أو معارف بنسبة 89.21% بانحراف معيار 1.22.
 - يري الحرفي أن التراكم المعرفي هو فقط تراكم خبرات ومعارف الورشة بنسبة 86.20% بانحراف معياري 1.01.
 - يري الحرفي أن تنمية القدرات الفكرية غير ضرورية ما لم تقترن بكسب مادي بنسبة 82.40% بانحراف معياري 0.95.
 - يري الحرفي أن الكسب المادي هو المحرك والدافع لأي تطوير في القدرات والمهارات بنسبة 100% وأن الحرفي يطور ورشته فقط للمباهاة والتفاخر بنسبة 88.8% بانحراف معياري 1.02.
- مما سبق يتضح أنه عند مستوى معنوية 0.05 تتأكد صحة العلاقة بين ثقافة الحرفي وبين تنمية وتطوير الوحدة الحرفية.
- 7- أوضحت نتائج اختبار الفرضية الرابعة صحة علاقة الارتباط بين العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية وبين كفاءة العمل والإنتاج بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت بمعامل ارتباط 0.458 عند مستوى ثقة 0.05 مما يدل علي ارتباط العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية بكفاءة العمل والإنتاج.
- 8- أن هناك تأثير جوهري من العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية علي كفاءة العمل والإنتاج بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت أتضح في:
- تتسم الورشة بضيق نطاق الإشراف وما يترتب عليه من كثرة النزاع بين العمال وصاحب العمل بنسبة 87.81% بانحراف معياري 1.26.
 - ضيق نطاق الإشراف بالورشة والرقابة المستمرة من صاحبها ينتج عنها شعور العمالة بالملل والإرهاق بنسبة 86.6% بانحراف معياري 1.28.
 - شدة المنافسة بين العاملين ينتج عنها صراع يؤثر علي العمل والإنتاج بنسبية 89.40% بانحراف معياري 1.16.

- يري الحرفي أنه يحقق ذاته من خلال تفوقه علي زملائه بكم الإنتاج بعيداً عن الجودة بنسبة 90% بانحراف معياري 1.06.
- يري الحرفي أن المكانة الاجتماعية تحددها علاقته بصاحب العمل بعيداً عن الكفاءة بنسبة 89.8% بانحراف معياري 1.88.
- تدرج الحرفي بالورشة ووصوله لفني (حرفي متمرس) تحقق له المكانة الاجتماعية والرضا الوظيفي بنسبة 94.83% بانحراف معياري 1.97.
- عدم وجود نظم عادلة موضوعية للأجور والحوافز تؤدي إلى النزاع، الغياب، زيادة دوران العمل بنسبة 88.80% بانحراف معياري 1.27.
- يتم تقييم الأداء وفقاً لطاعة صاحب العمل بعيداً عن الكفاءة بنسبة 91% بانحراف معياري 1.99.
- 9- مما سبق يتضح أنه عند مستوي معنوية 0.05 تتأكد صحة العلاقة بين العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية وبين كفاءة العمل والإنتاج بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت. أوضحت نتائج اختبار الفرضية الخامسة صحة علاقة الارتباط بين شخصية الحرفي وبين نمط العلاقة بمجتمع الوحدة الحرفية والبيئة المحيطة بمعامل ارتباط 0.0494 عند مستوي ثقة 0.05 مما يدل على ارتباط شخصية الحرفي بنمط العلاقة بمجتمع الوحدة الحرفية والبيئة المحيطة بعلاقة طردية ايجابية.
- 10- أن هناك تأثير جوهري من شخصية الحرفي علي نمط العلاقة بمجتمع الوحدة الحرفية والبيئة المحيطة اتضح في:
- أن صاحب الورشة هو القائد والمدير ومتخذ القرار الوحيد بلا مشاركة من العاملين بنسبة 96% وبانحراف معياري 1.89.
- شعور الحرفي بالدونية تجاه المؤهلين علمياً بنسبة 89.6% وبانحراف معياري 1.84.
- يحرص الحرفي على تعليم أبنائه ووصولهم لأعلى الدرجات العلمية وإبعادهم عن مجتمع الورشة بنسبة 90.4% وبانحراف معياري 1.68.
- يحرص الحرفي علي نقل أصول الصنعة إلى الأجيال المتعاقبة بنسبة 88% وبانحراف معياري 1.22.
- يلازم الحرفي الشعور بالظلمية تجاه الجهات الحكومية الرقابية والإشرافية بنسبة 92.60% وبانحراف معياري 1.91.
- عدم رضا العامل الحرفي وكذا شكواه من قلة الأجر مما ينعكس على العمل والإنتاج بنسبة 93.20% وبانحراف معياري 2.02.

- الحرفي يقاوم أي تغيير لتطوير العمل ونظم الإنتاج بالوحدة الحرفية بنسبة 89.49%
 وبانحراف معياري 2.14.
 مما سبق يتضح أنه عند مستوي معنوية 0.05 تتأكد صحة العلاقة بين شخصية الحرفي وبين
 نمط العلاقة بمجتمع الوحدة الحرفية وبالبيئة المحيطة بدولة الكويت.

التوصيات

1. توفير واعتماد برامج تدريبية لتنمية وتطوير القيم والاتجاهات الحرفية الإيجابية وتعزيزها بما يسهم في تنمية السلوك الحرفي المرغوب ، ويحد من الممارسات غير المرغوبة داخل القطاع الحرفي.
2. توفير وتوجيه الدراسات والأبحاث نحو الاهتمام بالتوازن النفسي والارتقاء بالمستوي الثقافي والاجتماعي الحرفي.
3. توفير مناخ تنظيمي جيد يساعد علي تفجير الطاقات الإبداعية لدي القطاع الحرفي وذلك من خلال توفير بيئة إدارية وتنظيمية محفزة تتضمن تنظيم للأجور والحوافز المادية والمعنوية عادلة وداعمة.
4. رفع الوعي الحرفي والتركيز علي أهمية العلاقات الإنسانية وعلاقات العمل وذلك من خلال المشاركة في المؤتمرات والندوات وإعداد البرامج التثقيفية اللازمة.
5. تسليط المزيد من الضوء علي الجوانب الاجتماعية والأبعاد الإنسانية بالقطاع الحرفي، حيث أن تلك الأبعاد لم تلق الاهتمام الكافي من حيث البحث والدراسة.
6. ترسيخ مفهوم الجودة لدي القطاع الحرفي سواء في الأداء أو الإنتاج واعتباره قيمة حاكمه بما يضمن معه تحقيق منتج حرفي جيد منافس.
7. تبسيط الإجراءات والعمل علي تخفيف القيود بالجهات الرقابية والإشرافية الحكومية المنوطة بالقطاع الحرفي (مثل الهيئة العامة للصناعة، الهيئة العامة للغذاء، بلدية الكويت، ..) بدولة الكويت، وذلك بما يضمن معه حسن تعاون الحرفي مع تلك الجهات دون تخوف أو تهرب.
8. محاولة الارتقاء بالقطاع الحرفي من خلال الاستفادة من خريجي المراحل التعليمية المتقدمة (في معاهد وكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب) وإلحاقهم بالقطاع الحرفي، وذلك بما يضمن معه الأخذ بممارسات مبنية على أسلوب علمي صحيح في الإدارة والإنتاج.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. ادريس، هنادي محمد، (2016)، دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في علاج مشكلة البطالة، مجلة جامعة البعث، المجلد 38، العدد1، 2016، الصفحات 65-89.
2. العتيبي، مشاعل بنت ذياب (2009)، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق في المنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، من 1-4 نوفمبر، 2009، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، الصفحات 28-69.
3. الوقفي، علي عوض والقواسمة، فريد (2018)، واقع المشروعات الصغيرة من وجهة نظر القائمين عليها: دراسة ميدانية علي عدد من المشروعات الصغيرة في محافظة اربد، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، الأردن، المجلد 15، العدد 24، الصفحات 107-130.
4. الوندواوي، نشأت مجيد حسن (2008)، أهمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وسبل النهوض بها في العراق، مجلة كربلاء العلمية، العدد الثالث، العراق، 2008، الصفحات 121-131.
5. بكوش، ليلي (2017)، القيم التنظيمية: مدخل مفاهيمي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 30، 2017، الصفحات 559-573.
6. بوخالفة، هاجر (2017)، دور القيم التنظيمية في تفعيل القرارات الإدارية: دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء بولاية " قالة"، رسالة ماجستير منشورة: كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قالة - الجزائر، 2017، الصفحات 132-148.
7. بوسالم، أبو بكر وآخرون (2017)، الصعوبات والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 6-7، ديسمبر 2017، الصفحات 1-29.
8. غيات، بوفليحة، (2017)، مدخل إلى القيم والقيم التنظيمية، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، العدد 30، 2017، الصفحات 212-250.

9. بيان، حرب (2006)، دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية: التجربة السورية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 22، العدد الثاني، سوريا، 2006، الصفحات 111-139.
10. جياذ، عدنان عزيز (2018)، الدور الوسيط للقيم التنظيمية في العلاقة بين عملية اتخاذ القرار والأداء المؤسسي، رسالة دكتوراه منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2018، الصفحات 179-201.
11. دفاف، رشيدة (2014)، دور القيم التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدي العمال داخل المؤسسة: دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإنسانية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2014، الصفحات 1-25.
12. زغبة، عبد المالك (2017)، القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين الموظفين، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2017، الصفحات 236-261.
13. شاهين، سامح وآخرون (2017)، دور المشاريع الصغيرة في التنمية الاقتصادية في مدينة نابلس، كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية، جامعة النجاح، فلسطين، 2017، الصفحات 1-43.
14. شلال، عبد القادر (2016)، أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أكلي محند اولحاج، البويرة، مجلة المعارف، الصفحات 156-182.
15. صويفي، أشرف إسماعيل وآخرون، (2018)، تحديات المشروعات الصغيرة وتأثيرها علي صناعة السياحة: دراسة تطبيقية علي محافظة الفيوم، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، المجلد 13، العدد 1، مارس 2018، الصفحات 247-266.
16. عبد الرحيم، عاطف جابر طه (2013)، أثر القيم التنظيمية للمديرين علي التوافق التنظيمي وقيم العمل: دراسة كمية علي عدد من المديرين، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، مصر، 2013، الصفحات 1-35.
17. عبد المنعم، هبة وآخرون (2018)، النهوض بالمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، صندوق النقد العربي، 2018، الصفحات 7-35.
18. عرقي، مصطفى وبلقاسم، داود (2013)، النسق القيمي للعامل وعلاقته بدرجة الانضباط في التنظيم الصناعي، جامعة الحاج لخضر، الجزائر، 2013، الصفحات 1-85.

- Books

1. Baltzam, paige (2016), Business driven technology, sixth edition U.S.A., Mc Grow-Hill education,2016, p.p. 178-181.
2. Barrow, Colin and others (2018), the Business plan workbook: step by step Guide to creating and Developing a successful business, 9th ed, kogan page limited, 2018,p.p.,122-126.
3. Basilie, poul (2016) strategie human resource management A balanced approach, second edition, U.K, McGrow-Hill companies inc., 2010, p.p.375-382.
4. Bonnet, Pierre (2015), enterprise data Governance: Reference master data management, semantic modeling, U.S.A., John Wiley & sons, Inc., 2015, p.p. 51-56.
5. Barringer, Bruce R and Ireland, R. Duane (2016), entrepreneurship: successfully launching New Ventures, fifth edition, U.K., Pearson education limited , 2016, P.P. 405-406.
6. Chaston, ian (2014), small Business marketing, 2nd ed, U.K., Macmillan publishers limited, 2014, p.p. 233-235.
7. Evans, James R. and Lindsay, William M. (2017), Managing for Quality and performance excellence, tenth edition, U.S.A: sengage Learning, 2017, p.p., 16-22.
8. Galbraith, jay R (2015), Designing organizations: strategy, structure, and process at the Business unit and enterprise level, third edition, U.S.A., JOSSEY-Bas a Wiley Brand,2015, p.p.135-138.
9. Jones, Garth R. and George, Jennifer M. (2018), essentials of contemporary management, Fifth edition, New York, Mc Grow –Hill companies, Inc., 2018, p.p. 325-329.
10. Nafei, wageeh (2016), todays Human resource management challenges, Germany, LAP Lambert academic publishing, 2015, p.p. 215-225.
11. Noe, Raymond A. and others (2016), fundamentals of Human Resource management, sixth edition, New York, , Mc Grow-Hill irwin, 2015, p.p. 270-273.
12. Pathak, harsh (2016), organization change , New York, Pearson education limited, 2016, p.p.269-270.
13. Phillips , Jean, M and Gully, Stanley M. (2015), strategic staffing, third edition, New York, Pearson education limited, 2015, p.p. 218-221.

14. Robbins, Stephen and others (2015), fundamentals of management: essential concepts and applications, New York, Pearson education limited, 2015, p.p. 225-228.
 15. Steers, Richard. M., and others (2018), management across cultures, third edition, U.K., Cambridge university press, 2018, p.p. 115-118.
 16. Trefler, Alan (2016), Build for change, New Jersey, John Wiley & sons, Inc., 2016, p.p. 325-331.
 17. West, Michael A. (2018), effective team work: practical Wiley & sons, LTD., 2018, P.P.264-268.
- **periodecs**
1. Benraouane , sid ahmed (2010), le management des ressources Humaines etude des concepts approches et outils developpes par les entreprises Americaines, Alger: office des publications universitaires, 2010 , p.p., 57-88.
 2. Branstrator, H., harold (2008), the influence of person organizational culture type on performance behavior A dissertation presented in partial fulfillment of the Requirements for the degree doctor of philosophy, college of business administration, Capella a university , U.S.A., 2008, P.P.213-258.
 3. Dubois Non and Wilkerson, Tricia (2008), knowledge management: background paper for the development of knowledge management strategy for public health in Canada, National collaborating Centre for methods and tools, October, 2008, p.p. 38-79.
 4. Garcia, L. (2016), effect of personality, rearing style and social values on adolescent's socialization process, personality and individual differences, 40, 2016, p.p. 1671-1682.
 5. Gorenak, Mitja and Kosir, suzana (2012), the importance of organizational values for organization, management knowledge and Learning. international conference, from 20-22 Janu, 2012, celja, Slovenia, p.p. 563-569.
 6. Gorenak, Mitja & Ferjan, marko (2015), the influence of organization of values on competencies of managers, Business Administration and management, DOL, Slovenia, 2015, p.p 67-83.
 7. Jeffery G., (2015), the relationship between organizational values of management behavior & their influence on organizational Effectiveness in army project management organization, argosay University, U.S.A., 2015, P.P. 45-86.
 8. Polit, K (2017), public procurement policy for small and medium enterprises in developing countries Evidence from India, international journal of Public sector management, vol.30, No. 4, p.p.390-411.

9. Parnell, J., Long, Z and Lester, D. (2015), competitive strategy, capabilities and uncertainty in small and Medium sized enterprises (SMEs) in china and the united states, Management decision, vol.53,No.2, 2015, p.p. 402-430.
- 10.Suker, Naji Rajab (2018), Management by values and its relationship to organizational royalty through the trend toward practiced values as an intermediate variable, journal of university of Babylon for Humanities, vol. 26, No.7, 2018, Gazza, p.p. 212-236.
- 11.Tiago R., Alejandro A. Benson H. Zhoocheng, Z., 2018, supporting entrepreneurs: A systematic review of literature and an agenda for research, technological Forecasting and social chang, vol. 154, p.p.344-360.
- 12.Yacob, P. Wong, Land khor, S. (2018), an empirical investigation of green initiatives and environmental sustainability for manufacturing SMEs, journal of Manufacturing technology management, vol. 30, No. 1, p.p.5-36.
- 13.Zoram R., Jasmina O.B., Danica L.C. (2016), A model for effective planning of SMEs support services, Evaluation and program, vol. 54 , February, p.p. 32-38.

الملاحق

السيد الأستاذ /

تحية طيبة وبعد،،

أتوجه لسيادتكم بخالص التقدير والعرفان لحسن تعاونكم في إتمام هذا البحث التي جاءت حول نسق القيم الحرفي وأثره على المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت.

قائمة الاستقصاء

المتوسط الحسابي	درجة توافرها					الأسئلة
	معدومة	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
						<p>المحور الاول: إن التنشئة الحرفية ومجتمع الورشة يشكلان شخصية الحرفي.</p> <p>1- ينشأ الصبي بالورشة ويتربى بها وتمثل مفرداتها من آلات وعماله وعلاقات عمل (مجتمع الورشة) إطاره المرجعي.</p> <p>2- يتأثر الصبي بمجتمع الورشة وما يتضمنه من قيم وعادات وتقاليدها تتعكس على العمل والإنتاج.</p> <p>3- يعتمد العامل علي (الفهولة) أي تشرب الصنعة واكتساب الخبرة ممن يكبرونه بالورشة بعيداً عن الأسلوب العلمي.</p>
						<p>المحور الثاني: إن ضعف (عدم) تعليم الحرفي أثر على نمط الإدارة بالوحدة الحرفية:</p>

					<p>4- معظم العمالة الحرفية وأصحاب الورش من متسربي التعليم وراسبه أو ممن لم يتلقوا أي أنواع التعليم.</p> <p>5- يعتمد صاحب الورشة علي خبرته وتقديره الشخصي في إدارته، بعيدا عن الأسلوب العلمي في الإدارة " التشاطر "</p> <p>6- يعترف الحرفي بالتعليم اللازم لنقل المهارة إلى العامل حتى يصبح حرفي متمرس، ويرى انه لا ضرورة للتدريب المستمر.</p> <p>7- يرى الحرفي أن التدريب المستمر هو نفقة مفقودة ووقت مهدر لا حاجة فعليه إليه.</p> <p>8- في القطاع الحرفي لا يتم الفصل بين الملكية والإدارة فصاحب الورشة هو المدير.</p> <p>9- يتم توزيع العمل والأدوار بالورشة الحرفية بعيداً عن التخصص وتقسيم العمل (الصانع الماهر يمكنه عمل كل الأدوار بالورشة)</p> <p>10- يعتمد الحرفي في ضبط جودة المنتج علي تقديره الشخصي.</p> <p>11- لا يتوافر بالوحدة الحرفية أدوات قياس أو معدات تفتيش واختبار لضبط الجودة.</p> <p>12- يعتمد الحرفي في إنتاج المنتج علي التخيل والرؤية الشخصية</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>بعيدا عن التصميم الموثق والرسم الهندسي أو التوصيف القياسي للمنتج.</p> <p>13- يسعى الحرفي لتطوير ورشته بتجهيز آلي حديث وتقنيات متطورة دون إجراء أي تحديد احتياجات فنية فعلية.</p> <p>14- يرى الحرفي أن التعليم مهم للحصول علي التقدير والاحترام والمكانة الاجتماعية ولكنه غير قابل للتطبيق والأخذ به في العمل والإنتاج.</p>
					<p>المحور الثالث: إن ثقافة الحرفي تؤثر علي تنمية وتطوير الوحدة الحرفية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بدولة الكويت:</p> <p>15- يمثل صاحب الورشة (رغم جهله وعدم تعلمه) جماعة مرجعية للأجير الحرفي، فهو القائد والمعلم والنموذج الذي يسعى للوصول إليه .</p> <p>16- تنحصر ثقافة الحرفي في مجتمع الورشة ، ومجتمعه المحيط دون أي تزود بعلوم أو معارف.</p> <p>17- يري الحرفي أن التراكم المعرفي يقتصر فقط علي تراكم الخبرات العملية والمعارف</p>

					<p>والمهارات المكتسبة من الورشة ومجتمع العمل.</p> <p>18- يري الحرفي أن تنمية القدرات الفكرية وتوسعة المدارك العقلية تعد إضافات غير ضرورية خاصة إذا لم تقترن بكسب مادي ملائم.</p> <p>19- يري الحرفي أن الكسب المادي هو المحرك والمحفز والدافع لأي تنمية في المهارة أو تطوير في القدرات خاصة الفنية.</p> <p>20- أن الحرفي يطور ورشته بتجهيز آلي حديث فقط للمباهاة والتفاخر وتقليد المنافس أو التفوق عليه وليس لحاجة فعلية ناتجة عن دراسة.</p>
					<p>المحور الرابع: ان العلاقات الاجتماعية بالوحدة الحرفية تؤثر علي كفاءة العمل والانتاج بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة:</p> <p>21- تتسم الورشة بضيق نطاق الإشراف وما يترتب عليه من كثرة النزاع بين العمال وصاحب العمل.</p> <p>22- ضيق نطاق الإشراف بالورشة والرقابة المركزة المستمرة خلال اليوم من صاحبها ينتج عنه زيادة الشعور (شعور العامل) بالملل والإرهاق.</p>

						<p>23- شدة المنافسة بين العاملين وبعضهم البعض ينشأ عنه صراع يؤثر على العمل والإنتاج (الصراع الظاهر).</p> <p>24- يرى الحرفي أنه يمكنه تحقيق ذاته من خلال تفوقه على أقرانه بالورشة بكم الإنتاج ولو كان علي حساب الجودة.</p> <p>25- يرى الحرفي أن المكانة الاجتماعية تحددها علاقته بصاحب العمل ووضعه بمجتمع الورشة – بعيداً عن الكفاءة الفنية.</p> <p>26- تدرج الحرفي بالورشة من الأجير لعامل مساعد ثم لحرفي ثم لفني (حرفي متمرس) وصولاً لمراقب عمال – تحقق له المكانة الاجتماعية، ومن ثم الرضا الوظيفي والولاء لورشته.</p> <p>27- عدم وجود نظم جيدة عادلة للحوافز والأجور تؤدي إلى كثرة النزاع بين العامل وصاحب الورشة، وزيادة معدل دوران العمل، وزيادة معدل الغياب.</p> <p>28- يتم تقييم الأداء وفقاً للطاعة والولاء المطلق لصاحب العمل بعيداً عن الكفاءة في الأداء.</p> <p>29- يسعى الحرفي نحو النهوض والارتقاء بأسرته ومحاول إدراك مستوي اجتماعي أفضل ولو من</p>
--	--	--	--	--	--	---

					حيث الشكل (الحراك الاجتماعي)
					<p>المحور الخامس: إن شخصية الحرفي تحدد نمط العلاقة بمجتمع الوحدة الحرفية وبالبيئة المحيطة:</p> <p>30- صاحب الورشة هو القائد وهو المدير وهو متخذ القرار الوحيد بلا مشاركة أي من العاملين.</p> <p>31- يشعر الحرفي وخاصة غير المتعلم أو متسرب التعليم، بالدونية دائماً تجاه المؤهلين علمياً (الشعور بالدونية).</p> <p>32- يحرص الحرفي علي تعليم أبناءه ووصولهم لأعلي الدرجات العلمية وأبعادهم عن مجتمع الورشة (التعويض).</p> <p>33- يحرص الحرفي على نقل أصول الصنعة وأسرار الحرفة إلى الأجيال المتعاقبة بالوحدة (التوارث المهني).</p> <p>34- يلازم الحرفي الشعور بالظلمية تجاه المنظمات والهيئات الحكومية الرقابية والإشرافية (مثل الهيئة العامة للصناعة، الهيئة العامة للغذاء، وبلدية الكويت) (الشعور بالظلمية).</p> <p>35- عدم رضا العامل الحرفي وكثرة شكواه من قلة الأجر، الأمر الذي ينعكس على العمل</p>

						والإنتاج (كثرة شكوى الحرفي (36- الحرفي يقاوم بشدة أي تغيير أو تطوير بالوحدة سواء في الآلات أو الأدوات أو نظم الإنتاج (مقاومة الحرفي للتغيير).
--	--	--	--	--	--	---