

دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة

أ/ بونقواس زرفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

جامعة بسكرة

Abstract:

This study aims to analyze the models of work within the private sector institutions. The private institutions, which became the competitors of the public institutions on more than one level. The study revealed the following result: The values of discipline, are encouraging and supporting to what is expected from this type of institutions, and the values of honesty proposed, were all positive, while the values of responsibility relied on human relationships that the workers to the owner of the institution .

The study also revealed that responsibility for deviations that occur in the field of work is negative, but this does not mean that the private sector cannot play a significant role in reviving and appreciating the work values of the Algerian worker.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل نماذج لقيم العمل داخل مؤسسات القطاع الخاص، التي أصبحت تنافس المؤسسات العمومية على أكثر من مستوى. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن قيم الانضباط مشجعة ومدعمة لما يتوقع من هذا النوع من المؤسسات، كما أن قيم الصدق المقترحة جاءت كلها إيجابية، في حين قيم المسؤولية تخضع للعلاقات الإنسانية التي تربط العمال بصاحب المؤسسة.

كما كشفت الدراسة أن المسؤولية تجاه الانحرافات التي تحدث في ميدان العمل سلبية، لكن هذا لا يمنع من أن مؤسسات القطاع الخاص بإمكانها أن تلعب دور لا يستهان به في إحياء وتثمين قيم العمل لدى العامل الجزائري.

مقدمة:

إن القطاع العام والخاص سيظلان متلازمان ومتبادلان للأدوار، إذ يبرز أحدهما على حساب الآخر وذلك وفقا لطبيعة النظام الاقتصادي المتبع في أي بلد. ففي الدول التي تنتهج النظام الاشتراكي وما شابهه تعطى الغلبة للقطاع العام للقيام بمختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، بينما في النظام الرأسمالي يميل الاتجاه نحو القطاع الخاص. وفي الجزائر تم تهميش القطاع الخاص لعقود طويلة، بسبب الخيار الاقتصادي والاجتماعي المنشود، ولكن مع بداية الثمانينات بدأت تظهر بعض مساوئ هذا الخيار، وتم اللجوء إلى إصلاحات اقتصادية جذرية، فتح بموجبها المجال للقطاع الخاص أكثر. وعليه تعرض الدراسة نماذج عن قيم العمل التي يتحلى بها عمال مؤسسات القطاع الخاص، في ظل اقتصاد السوق وما يفرضه من منافسة على أكثر من مستوى، من خلال دراسة ميدانية، أقيمت بمؤسسة صناعية متوسطة خاصة.

أولا، الإطار المنهجي

أ- مشكلة الدراسة: إن القطاع الخاص الجزائري تجاوز مرحلة التشجيع، بمجرد التطبيق الفعلي لسياسة الخصخصة، وإقامه لمختلف الأنشطة الاقتصادية إلا المستثنى منها، ولذا فهو الآن مطالب بأن يساهم بإيجابية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كأن يعمل على زيادة الإنتاج كيفما وكما، تحسين صورة تقديم الخدمات في المعاملات الإدارية، تشغيل اليد العاملة وبالتالي المساهمة في التخفيف من حدة البطالة، وهذا كله لن يتأتى إلا بترسيخ قيم العمل داخل مؤسسات هذا القطاع. إن ترسيخ قيم العمل والالتزام بها من الركائز المهمة التي تستند إليها أية مؤسسة في تحقيق أهدافها، وقيم العمل مفهوم دينامي يؤثر ويتأثر بما حوله، فهو مؤثر في اختيارات الأفراد لأنماط معينة من السلوك، ومتأثر بالمنغبرات المحيطة به سواء كانت تكنولوجية أو اقتصادية أو اجتماعية...إلخ، وما أحدثته الثورة التكنولوجية وغيرها من عوامل التغيير الاجتماعي، جعلت أغلب تصورات الأفراد موضع تساؤل واستفهام، الأمر الذي أدى بدرجة كبيرة إلى التذبذب وعدم الاستقرار في القيم الموروثة والمكتسبة على حد سواء. ولذا فإن أهم ما يعني به القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل، هو أن تتميز مؤسساته بالفاعلية، وذلك بمحو صور الفشل التي شهدها القطاع العام والتأسيس لصور النجاح بتشجيع المنافسة على كل المستويات، أي بين الأفراد

والجماعات-المؤسسات- والعمل على ضمان التكيف مع البيئة الخارجية والداخلية الدائمة التغير، والنمو والبقاء، وهذا لا يتجسد إلا بتثمين بعض السلوكيات تجاه العمل منها: فرض الضبط، تحمل المسؤولية في العمل، الصدقية في الأداء...إلخ، ولذا فالتساؤل هو:

كيف سيعمل القطاع الخاص على تثمين قيم العمل في مؤسساته؟

ب- أهمية الدراسة: على ضوء المتغيرات العالمية التي أدت إلى التوجه نحو اقتصاد السوق، وإلى علاقات اقتصادية دولية جديدة، برزت أهمية القطاع الخاص عموماً. أما أهمية دراسة القطاع الخاص في الجزائر فيمكن إيجازها كالتالي:

- خصوصية مؤسسات القطاع العام.- مناقشة ملف القطاع الخاص على أعلى مستويات الدولة. - التوجه نحو ترسيخ قواعد اقتصاد السوق. - التحفيزات المقدمة للقطاع في النصوص التشريعية.

ج- أهداف الدراسة: بناء على التساؤل الذي أثارته مشكلة الدراسة، يمكن تحديد الأهداف على النحو التالي:- الوقوف على أهم مواصفات عمال مؤسسات هذا القطاع.

- تحليل لنماذج محددة عن قيم العمل داخل هذه المؤسسات.

د- إجراءات الدراسة:

1- منهج الدراسة: المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يركز على جمع معلومات دقيقة عن ظاهرة محددة خلال فترة زمنية معلومة، ثم وصفها وتحليلها. ويعد أهم المناهج المتبعة في العلوم الاجتماعية والإنسانية، إذ يمكن من خلاله الكشف عن العلاقات القائمة بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها، ويوفر الكثير من المعلومات الكافية حول أهدافها وتساؤلاتها وخاصة البيانات الميدانية.

2- عينة الدراسة: لقد تم الاعتماد على العينة العمدية-الغرضية- في اختيار المؤسسة، لأنها تتوافق وطبيعة الموضوع المتعلق بمؤسسات القطاع الخاص، فمن الصعب الدخول إلى بعض المؤسسات الخاصة وكيف بإجراء الدراسة فيها، خصوصاً إذا كان صاحب العمل-المؤسسة- لا يرى أي نتيجة ملموسة يمكن أن تقدمها الدراسة في القريب العاجل، ولهذا الأسباب تم اللجوء إلى هذا النوع من العينة. وتم توزيع 97 إستمارة استبيان في المؤسسة، المتواجدة بفسديس طريق قسنطينة ولاية باتنة وتعرف بمؤسسة التغليف،

واسترجعت 82 إستمارة رفضت منها 06، وبالتالي كان عدد الاستبيانات المعتمدة للتحليل الإحصائي هو 76 إستبانة.

3- أدوات الدراسة: إن تعدد الأدوات أثناء التناول الامبريقي أمر مستحب لأنه يوفر نوعا من الدقة، وكل بحث علمي يتطلب في جمع بياناته أدوات محددة تتماشى مع الموضوع والهدف منه والذي يرتبط بحد ذاته بمنهج العمل¹، وبالنسبة للدراسة فقد تم استخدام الأدوات التالية:

3-1- الملاحظة: هي مشاهدة الواقع على ما هي عليه في الواقع، أو في الطبيعة بهدف إنشاء الواقعة العلمية². كثيرا ما لا يخلو أي بحث من هذه الأداة المهمة فخلال الزيارات الاستطلاعية التي تم القيام بها، استعمل هذا النوع من الأداة، قصد جمع المعطيات التي بإمكانها أن تساعد على فك رموز مؤسسات القطاع الخاص ودورها في تفعيل قيم العمل، لأنه من الصعب أن يعتمد على الملاحظة بشكل أساسي في غياب نتيجة السلوك الفعلية في ميدان العمل والحكم عليه بالإيجاب أو السلب، وهذا يفرض استعمال أدوات أخرى مساعدة ومكاملة.

3-2- المقابلة: لما كان الموضوع هو دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل، كان لزاما توضيح الفكرة التي يدور حولها الموضوع مع صاحب المؤسسة، ولكثرة انشغالاته تم الاعتماد على دليل مقابلة مقنن.

3-3- الاستبيان: هو أداة لجمع البيانات قوامها الاعتماد على مجموعة من الأسئلة المكتوبة للحصول على البيانات التي تقيد في الإجابة على مشكلة من المشكلات³.

ولقد تم تصميم الاستبيان على صيغة عبارات، لأن الهدف هو الحصول على ثقة المبحوث، والعبارات تتعلق في أساسها بالتحقيق الامبريقي للسؤال الرئيس، وقد وزع الاستبيان على جميع مفردات العينة، كما خضع الاستبيان لمقياس قياس موحد -ثلاثي- باستثناء البيانات العامة، وذلك لكي يسهل تحليله وفق نظام spss.

هـ- المفاهيم الإجرائية للدراسة:

1- القطاع الخاص: هو القطاع المتكون من مؤسسات إنتاجية و خدماتية، باختلاف أنواعها وأحجامها، تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج أو لتقديم

الخدمات، وتتميز بالاستعمال العقلاني لها، وتعود ملكيتها للخواسب أفرادا كانوا أو جماعات.

2 - قيم العمل: هي مجموعة المبادئ التي تفسر سلوك العامل ونوجهه بطريقة موضوعية غير متحيزة، وتشكل له معيار يحكم على أساسه بصواب أو خطأ سلوكه تجاه ممارسته لنشاط معين في المؤسسة.

ثانيا، الإطار النظري:

أ - المدخل النظرية في دراسة المؤسسات:

1- المدخل الميكانيكي: إن اهتمامات هذا المدخل انصبحت عموما في إيجاد الطرق والأساليب الفنية والإدارية لزيادة الإنتاج والبحث عن الكفاءة في نشاط المؤسسات الصناعية، وتنظيم إجراءات العمل ووضع قواعد تنظيمية عامة يمكن تطبيقها في كل مكان وزمان من خلال الدراسة والبحث والاستقصاء والتوصل إلى استنتاجات يمكن الاستفادة منها على الصعيد العملي لتطوير المؤسسات في المجتمع، ولذا فإن المطلوب من مؤسسات القطاع الخاص هو الحصول على إنتاج مقبول اجتماعيا، ويمكن الاعتماد عليه في دخول مجال المنافسة، لأنها أصبحت أمر واقع لا يمكن التهرب منه، وهذا لا يتم الحصول عليه إلا بتبني آليات معينة قد يتوافق البعض منها مع نظريات هذا المدخل.

2- المدخل السلوكي الاجتماعي: إن هذا المدخل يركز أساسا على الجوانب النفسية والاجتماعية للعامل في المؤسسة، فالإنسان مخلوق اجتماعي يسعى إلى تحقيق ذاته وهو يعمل في المؤسسة، وبهذا فالعوامل الشخصية والإنسانية، وغير الرسمية تمارس تأثيرا حاسما في الكيفية التي يتم بها العمل وما يتمخض عنه من نتائج.

إن هذا المدخل يتبنى أفكار المدخل الميكانيكي بالإضافة إلى تركيزه على متغيرات أخرى هي الفرد، ومجموعات العمل في التنظيمات غير الرسمية وكذلك النمط القيادي لأصحاب المؤسسات والمشرفين. وحسب هذا المدخل فإن خصائص المؤسسة تتحدد في ضوء خصائص العمال الأمر الذي يستلزم دراستهم وتحليل خصائصهم للتمكن من دراسة المؤسسة⁴.

3- المدخل الظرفي: يرى هذا المدخل أن المؤسسة نظام مكون من مجموعة أنظمة فرعية واضحة المعالم والحدود، تسعى إلى تحقيق هدف مشترك في بيئة متغيرة غامضة بعض الشيء، كما يسعى هذا المدخل إلى فهم العلاقات القائمة في هذه النظم الفرعية وأهم افتراضات هذا المدخل⁵:- لا توجد مؤسسة اجتماعية بلا بيئة خارجية.

- المؤسسة مكونة من مجموعة أجزاء فرعية. - هناك تفاعل سببي بين الأفراد والمؤسسة والبيئة. - كل مؤسسة تعمل تحت ظروف متباينة وشروط محددة. - إن المؤسسات متعددة ويختلف بعضها عن البعض الآخر.

إن المدخل الظرفي يمثل اعترافات في صعوبة بناء نظرية ذات افتراضات ثابتة لكل زمان ومكان، فعلى الرغم من التراكم المعرفي في مجال نظريات التنظيم، إلا أن هذا الخزان المعرفي لم يستطع إعطاء إجابات كافية لفهم وإدراك طبيعة التباين في حياة المؤسسات وكفاءة أدائها وفعاليتها.

ب- **متطلبات القطاع الخاص**: لكي يحقق القطاع الخاص النجاح والدور المطلوب منه، فالضرورة تقتضي وجود عدة شروط وهي:

- **ظهور الميل نحو الادخار**: فمتى كان الفرد والمجتمع مدركين لأهمية المدخرات، وراغبين في تحويل هذه المدخرات إلى استثمارات حقيقية في المجالات الإنتاجية والخدمية، فإن القطاع الخاص يحقق بذلك النجاح، فيجب على الأفراد أن يكونوا واعيين بأهمية الاستثمار، وألا يميلوا إلى الاكتناز أو بناء مساكن كبيرة لغرض التفاخر، وبهذا يكون القطاع الخاص قد تحقق منه أهم متطلب لنجاحه، كما يتوجب وجود المؤسسات والآليات الكفيلة بتحويل المدخرات إلى استثمارات حقيقية⁶.

- **وجود مناخ ملائم لإنتاج اقتصاديات السوق**: فلكي يؤدي القطاع الخاص دورا رائدا في النشاط الاقتصادي، فلا بد من تهيئة البيئة الاقتصادية وذلك بإزالة كل المعوقات والقيود التنظيمية والتشريعية.

- **سيادة المنافسة**: يعد مبدأ المنافسة شرطا أساسيا للقطاع الخاص لكي يؤدي دوره، فهو يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء الاقتصادي ومن ثم تحقيق الكفاءة الاقتصادية، وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي⁷.

وبهذا فإن إعطاء الدور للقطاع الخاص لكي يساهم في البناء الاقتصادي والاجتماعي، يستوجب متطلبات معينة سبقت الإشارة إلى أهمها، ولا يمكن أن تستبعد أية منها لأن ذلك سيؤدي إلى عرقلة وتقديمه إلى المجتمع مشوه، وهذا ما سينعكس على الأداء في مؤسساته.

ج- قيم العمل: نشأت القيم بظهور الإنسان على سطح الأرض، وتتنوع طبقاً لتفاعلاته الاجتماعية والمكانية، وأصبح لكل مجتمع أو مؤسسة قيمه الخاصة. وأولى الاهتمامات بقيم العمل كانت في الأدب الإداري الغربي من ثلاثينيات القرن الماضي. فالقناعة في التخلق بقيم العمل وازدياد تأثيرها في سلوك العمال، يزيد من تمسكهم بالمؤسسة التي يعملون فيها، كما تساهم قيم العمل في تكوين أرضية عمل للتعبير والحد من حالات التمرد كونها مقاييس معتمدة من قبل الجميع.

1- **مصادر قيم العمل:** القيم هي الجانب المعنوي في السلوك الإنساني، ولأنها تبين للفرد المسارات الصحيحة والمفاضلات في شتى ميادين الحياة، مما دفع الباحثين إلى إعطاء هذا الموضوع العناية والاهتمام البالغين الذين تجسدا في دراسة مصادر القيم وتحليلها، وأهم هذه المصادر مايلي⁸:

- **التنشئة والخبرة:** تعد الأسرة من أهم المؤسسات الاجتماعية في مجال اكتساب الفرد للقيم، لأنها تحدد ما ينبغي في ظل المعايير الحضارية السائدة، وكذلك تستمد القيم أهميتها ووزنها عن طريق خبرات وممارسات طوال حياته.
- **الدين:** تعتبر التشريعات السماوية المصدر الأساسي لأغلب القيم السائدة بين الأفراد.
- **التطبيع الاجتماعي:** قد يكتسب الفرد قيمه، أو ما يسمى بالتعليم الناتج من تفاعل الفرد مع متغيرات بيئته.

- **جماعة العمل:** عضوية الفرد في جماعات ما تعد مصدر آخر للقيم، فمن خلال جماعة العمل تتعزز أنواع القيم التي تتعلق بالعمل نفسه.

وبهذا يمكن التمييز بين القيم الشخصية التي توصف بأنها اعتقاد ثابت نسبياً، والقيم المؤسسية التي يؤمن بها العاملون في المؤسسة، وعملية تكوين قيم مشتركة بينهم تعد غاية كل مؤسسة.

2- العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل طالما تمتاز القيم بالتغيير والاكتساب، فلها القابلية على التطوير والتحديث بما ينسجم مع التغييرات التنظيمية في الثقافة، والاستراتيجية والتركيبة التنظيمية بل حتى في نظم عملها وأهدافها، لذا وضعت خطوات عدة يمكن أن يعزز بها القيم ومنها⁹:

- الهيكل التنظيمي: عن طريق الهيكل التنظيمي تتحدد مستويات ومهام، أو وظائف ملائمة لتنفيذ القيم المطلوبة مع وضوح مدى المسؤولية وخطوط السلطة.
 - نظم العمل: تصميم نظم الإنجاز ومراقبة الأداء وتعزيز السلوكيات الصحيحة.
 - التعيين: تعيين الأفراد الذين يتمتعون بخصائص وسمات شخصية ضرورية لتنفيذ لقيم المرغوبة بنشرها في المؤسسة.
 - التدريب: تعليم العاملين الجدد كي يفهموا أهمية القيم ويعززونها بالمهارات الإضافية.
 - التكامل: تكامل جميع الأنشطة المترابطة في المستويات الإدارية العليا والدنيا عن طريق نظم فاعلة في إستبعاد الفروق بين تخطيط وتنفيذ الأنشطة.
 - الاتصالات: يتم عن طريقها تثقيف العمال بان هناك قيم جديدة قد أعدت في المؤسسة لا بد من الإلتزام بها.
- ثالثا، الدراسة الميدانية:

في هذا الجزء سيتم عرض وتحلل البيانات الميدانية، وكذلك النتائج الجزئية المتوصل إليها.

أ - عرض وتحليل البيانات العامة.

جدول رقم: 01 يوضح سن و جنس عينة الدراسة.

الجنس السن	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
20 وأقل من 30	18	23.68	03	3.95	21	27.63
30-40	30	39.47	0	0	30	39.47
40-50	21	27.63	0	0	21	27.63
أكثر من 50	04	5.27	0	0	04	5.27
المجموع	73	96.05	03	3.95	76	100

يلاحظ من الجدول أن المؤسسة الصناعية يستحوذ فيها الذكور على النسبة الكبرى، إذ تتجاوز النسبة عتبة 95%، وهذا يفسر بأن القطاع الصناعي الخاص لا يشغل العنصر النسوي بشكل معتبر لأسباب عدة منها: - تواجد المؤسسة في مكان شبه معزول. - نوعية العمل في أغلبه يعتمد على القوة العضلية، حتى في حالة استعمال الآلات. - فالإناث حسب صاحب المؤسسة وجودهن في ظروف عمل ممتازة لم يمنعهن من السعي الدائم في البحث عن الوظيفة في القطاع العام، وهذا سبب موضوعي حسب رأيه في تحاشي توظيفهن، وهذا يكيد توجهن القيمي نحو القطاع العام، لاعتبارات لا يتسع المجال لذكرها.

- الأعمال الإدارية أكثر الوظائف المسندة للإناث في هذه المؤسسة. كما يلاحظ في هذه المؤسسة أن أكثر الفئات طلبا للعمل موجودة وأغلبها الفئة الأقل من 40 سنة، في حين أضعف تمثيل كان لفئة أكثر من 50 سنة، فهذه الفئة تملك من الخبرة ما يؤهلها لامتلاك مناصب إدارية مهمة في المؤسسة، وهذا ما تم التأكد منه في الدراسة الاستطلاعية، فرؤساء المصالح أعمارهم من هذه الفئة. ما المتوسط الحسابي للعمر في هذه المؤسسة فيبلغ $x = 36.05$ وهي مرحلة عمرية في فترة العطاء، ولها اتجاه محدد نحو العمل و عمر صاحب المؤسسة يبلغ 36 سنة.

جدول رقم: 02 يوضح المستوى التعليمي لعينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
17.10	13	إبتدائي
44.74	34	متوسط
27.63	21	ثانوي
10.53	08	جامعي
100	76	المجموع

إن الفئة الغالبة في المؤسسة هي الفئة الحاملة للمستوى المتوسط، وذلك بنسبة 44.74%، ثم المستوى الثانوي بنسبة 27.63%، والمستوى الابتدائي بنسبة 17.10%، أما المستوى الجامعي فإنه يتجاوز 10% بقليل وهذا راجع إلى طبيعة العمل وخصوصا في قسم الإنتاج الذي لا يتطلب مستوى عال من التدريب على استعمال الآلة، ثم يصبح العمل

روتيني لأنه يتم وفق عمل السلسلة، أي أن العامل يتقن ويتخصص في جزء من عملية الإنتاجية، هذا من جهة ومن جهة أخرى، فإن أرباب العمل في المؤسسات الصناعية، ربما لا يرغبون في حالات ما توظيف الجامعيين بنسبة معتبرة، لكي لا يواجهون المشاكل معهم، فالجامعيون يعرفون كيف يطالبون بحقوقهم، وبذلك يخلقون مواقف حرجة لأصحاب المؤسسات في التعامل معهم، ولكن في الدراسة الاستطلاعية، أكد صاحب هذه المؤسسة أنه في المستقبل لن يقبل إلا بعامل أو موظف يملك مستوى جامعي وخصوصا في ظل المنافسة واستقدامه لآلات جديدة. مع العلم أن صاحب المؤسسة يحمل مستوى جامعي، محب للعمل والمخاطرة ويقبل المنافسة. والمستوى التعليمي يبقى موجه للسلوك في الكثير من الأحيان.

ب- تحليل أبعاد قيم العمل: لفهم قيم العمل السائدة في مؤسسات القطاع الخاص، والتي بإمكانها أن تعطي الريادة لهذا النوع من المؤسسات في المجتمع، فإنه سيتم الكشف عن أهم قيم العمل السائدة من خلال أبعاد تراها الدراسة مهمة.

1- قيم الانضباط: تمثل قيم العمل معيار للسلوك التنظيمي، ولا ترتبط بهدف أو موقف معين داخل المؤسسة، ويمكن تحديدها، ولها وضعاً متميز أو حساساً في شخصية الفرد العامل، حيث لها القدرة على ترسيخ وتعميق اتجاهات معينة نحو العمل ومنها الانضباط، ولرصد واقع قيم الانضباط السائدة في مؤسسة عينة الدراسة تقدم المعطيات التالية:

جدول رقم: 03 يوضح قيم الانضباط لعينة الدراسة

قيم الانضباط	دائما 3	أحيانا 2	أبدا 1	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
-تحضر إلى العمل في الموعد المحدد.	59	17	00	2.7763	0.41948
-تتغيب عن العمل لظروف بسيطة.	08	51	17	1.8816	0.56491
-يتغير أداؤك في العمل لما هو أفضل.	59	07	10	2.6447	0.70624
-تخرج قبل الموعد المحدد في غياب المسؤول.	03	23	50	1.3816	0.56491
-تمتثل لتصائح المسؤول في العمل.	08	27	41	1.5658	0.67991

يلاحظ من الجدول أن قيم الانضباط كما يراها المبحوثين كانت على النحو التالي:

جاءت الفقرة المتعلقة بالحضور إلى العمل في الموعد المحدد في المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي قيمة 2.7763 وانحراف معياري 0.41984، وهي قيمة عالية من الانضباط، ويفسر ذلك بمحافظه المبحوثين على أوقات الدوام الرسمي حضوراً، لأن في انضباطهم احتراماً لأنفسهم قبل احترام المؤسسة وزبائنهما. أما الفقرة المتعلقة بأن أداء المبحوثين يتغير إلى ما هو أفضل جاء في المرتبة الثانية، وبلغ متوسطها الحسابي 2.6447 بانحراف معياري 0.70624 وهي قيمة عالية من الانضباط، ويفسر ذلك بأن العمال مدركين لأهمية العمل وقيمه الأخلاقية، وأن بقاءهم على هذا الوضع، أو التغيير إلى وضع اجتماعي أفضل لن يكون إلا بالعمل.

في حين جاءت قيمة المتوسط الحسابي لفقرة التغيب عن العمل لظروف بسيطة، سلبية ومساوية بـ 1.8816، وتدل على قلة الانضباط ويفسر ذلك بأن الفروقات الفردية في تقدير الظروف، وتباين من مبحوث لآخر، فما يراه مبحوث ما ظرف بسيط قد يراه آخر ظرف صعب، وعموماً فالتغيب يتم لظروف تبرر، كما أن الامتثال لنصائح المسؤول في العمل، قلما تمارس وهذا سلوك غير انضباطي، ويفسر باعتقاد العمال أنهم أكثر دراية بالمهمة الموكلة إليهم وتبقى نصائحهم غير عملية، أما الخروج قبل الموعد المحدد في غياب المسؤول فيكاد يكون مستحيل، أي أن المبحوثين مثلما هم ملتزمون بالحضور في الموعد المحدد ملتزمون بالخروج في الموعد المحدد أيضاً.

مما سبق يتضح أن قيم الانضباط في المؤسسة الصناعية تعد أكثر من مقبولة، وهذا مؤشر إيجابي بإمكانه أن يساهم في ربط قيم الانضباط في مؤسسات القطاع الخاص.

3- قيم الصدق: إن الصدق من القيم العليا التي يتوجب أن يتحلى بها الفرد بغض النظر عن مكانته الاجتماعية ومركزه المهني، وقيم الصدق تتجلى في مظاهر وسلوكيات عدة لا تتسع الدراسة لذكرها، وللوقوف على أهمها لدى عينة الدراسة يتضح التالي:

جدول رقم: 04 يوضح قيم الصندق لعينة الدراسة

قيم الصندق	دائما	أحيانا	أبدا	المتوسط الحسابي	الإحتراف المعياري
-تراعي في إنجاز عملك الإلتقان.	75	01	00	2.9737	0.22942
-تحافظ على وسائل العمل.	69	07	00	2.9079	0.29110
-تحتفظ بأسرار العمل.	66	10	00	2.8648	0.34028
-تغار على سمعة المؤسسة في حال الإساءة إليها.	21	48	07	2.1842	0.58219

يلاحظ أن قيم الصندق في العمل كما يراها المبحوثين في المؤسسة جاءت كما يلي: العبارة المتعلقة بمراعاة الإلتقان في إنجاز العمل جاء في المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي 2.9737 مقتربا من قيمة متوسط القياس القصوى، وهذا مؤشر إيجابي يمكن أن يستغل في تحسين نوعية الإنتاج، فسوق المنافسة لا يعترف إلا بالإنتاج الجيد، لأن العمل أصبحت له خيارات متنوعة، وعملية الإلتقان يلزمها الحرص على وسائل العمل بكل السبل الممكنة مثل الصيانة، النظافة، حسن الاستعمال إلى غير ذلك من الطرق، وجاءت نتيجة المتوسط الحسابي لقيمة المحافظة على وسائل العمل إيجابية، وبلغت 2.9079 وانحراف معياري 0.29110 وهي قيمة صندق عالية جدا، وهذه القيم تحقق أهداف المدخل الميكانيكي. إن لكل مؤسسة طرق عمل خاصة بها نابعة من قناعة مسيرتها، وطرق العمل تتغير بتبدل معطيات البيئة المحيطة، ولذا فالحفاظ عليها يعتبر حق شرعي للمؤسسة، وجاءت رؤية أو قناعة المبحوثين إيجابية جدا، وهذا يفسر بأن المبحوثين في هذه المؤسسة متشبعين بقيم الصندق والولاء لمؤسستهم، فنجاح المؤسسة يعني زيادة أجورهم والمحافظة على مناصبهم والولاء يزداد وضوحا حينما يغار المبحوث على مؤسسته. وجاءت إجابات المبحوثين في هذه الشأن عالية، وبلغ متوسطها الحسابي 2.1842 بانحراف معياري 0.58219، فسمعة المؤسسة إن طالتها الإساءة فأكثر المتضررين هم عمالها، وخصوصا إذا كان هدف الإساءة هو المنافسة بالطرق غير الشرعية.

1- قيم المسؤولية: إن المسؤولية تفرض على العامل أن يمارس مهامه بنفسه، وأن يتحمل كل عمل يسند إليه، مادام هو من سعى إلى الحصول على هذه الوظيفة، فالمسؤولية تجاه العمل نوع من الالتزام والإخلاص، ولتكشف قيم المسؤولية لدى العمال في المؤسسة الصناعية الخاصة، سيتم عرض هذه المعطيات التي تم جمعها من الميدان.

جدول رقم: 05 يوضح قيم المسؤولية لعينة الدراسة

قيم المسؤولية	دائما	أحيانا	أبدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
- تحبذ العمل بطريقة فردية.	15	48	13	2.0263	0.61044
- تقبل العمل الإضافي.	43	10	23	2.2632	0.76990
- تراعي في إنجاز عملك الواجب المهني.	15	28	33	1.7632	0.76365
- تتأثر بالخطأ غير المقصود منك في العمل.	14	29	33	1.7500	0.75916
- تبلغ عن الانحراف في العمل وقت حدوثه.	15	40	21	1.9211	0.68825

يلاحظ أن قيم المسؤولية في المؤسسة الصناعية الخاصة كانت كما يلي:

العبارة المتعلقة بقبول العمل الإضافي جاءت في المرتبة الأولى وبلغ متوسطها 2.26632 وانحراف معياري 0.89990، ويفسر ذلك بالثقة والتعاون الموجود بين الباحثين، وصاحب المؤسسة، وتحمل المسؤولية تجاه المؤسسة، فقبول العمل الإضافي يعزز من قدرة المؤسسة على المنافسة وبالتالي تحسين صورتها وتعظيم أرباحها، كما أن تحبيذ العمل بطريقة فردية يحدد المسؤولية، ويبعد الصراعات المهنة وحتى الاجتماعية الخفية، وبلغ المتوسط الحسابي لعبارة تحبذ العمل بطريقة فردية 2.0263 وانحراف معياري 0.8990 وهي قيمة مقبولة إحصائيا لتساويها الوشيك مع المتوسط النظري لأداة القياس-المتوسط النظري لأداة القياس هو 2-.

إن أقل ما يتوقعه صاحب المؤسسة من العمال هو الوفاء بالمسؤولية الأخلاقية، فالتبليغ عن الانحراف مهما كان شكله في المؤسسة ليس جرما ولا تجني على الآخرين، بل هو تعبير عن سلوك غير مقبول وقيمة حضارية تعود فائدتها على الجميع خصوصا أعضاء التنظيم، لكن ممارستها كقمة سلوكية عالية في المؤسسة الصناعية لم تصل إلى

درجة القبول. وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لحالة التبليغ عن الانحراف وقت حدوثه 1.9211، ويمكن أن يفسر ذلك إما بقلّة هذا سلوك غير السوي في المؤسسة، أو لنقشي ثقافة الخوف والانتقام، وحتى الخوف من الانتقام من العقاب إن لم تتضح المسؤولية الفعلية، وهذا يدعم رؤية المدخل الظرفي.

في حين إنجاز العمل وفق الواجب المهني احتل المرتبة الرابعة من حيث قيمة المتوسط الحسابي، التي تقترب كثيرا مع عبارة تتأثر بالخطأ غير المقصود منك في العمل، ويفسر ذلك بضعف الوازع المهني وعدم الوضوح التام لشخصية المبحوثين تجاه ما يريدون وما يقومون به في عملهم.

ج- النتائج العامة للدراسة:

لقد بينت نتائج الدراسة الميدانية أن مؤسسات القطاع الخاص لها دور لا يستهان به في تفعيل قيم العمل، إذ جاءت الخصائص الديمغرافية كالتالي:

- نسبة الذكور أكثر من الإناث. - أغلب الفئات العمرية في المؤسسة الخاصة يتراوح مجال عمرها من [20-50]، أي أن المؤسسات الصناعية الخاصة تستحوذ على الفئات الموجودة في مرحلة العطاء، وبلغ المتوسط الحسابي لها $x=36.11$. - المستوى الأكثر انتشارا في مؤسسة عينة الدراسة هو المتوسط وذلك بنسبة 44.74%.

كما أظهرت نتائج الدراسة قيم العمل كما يلي:

إذ جاءت قيم الانضباط مشجعة ومدعمة لما ينتظر من المؤسسات الخاصة عموما.
- الامتثال لنصائح المسؤول في العمل تتم وفق تقديرات المبحوثين لتلك النصائح.
- الحضور إلى العمل والخروج منه يتم في الموعد الرسمي، ولا علاقة لذلك بوجود المسؤول المباشر أو القائم بأعماله.

- العمل يراعي في إنجازه الإتقان مع المحافظة على وسائل العمل.
أما قيم المسؤولية تخضع للعلاقات الإنسانية التي تربط العمال بصاحب المؤسسة.
- العمل الإضافي يقبل به، لتبادل المنفعة بين المؤسسة وعمالها، كما أن العمل بالطريقة الفردية هو السلوك المحبذ لدى المبحوثين لكي تتحدد المسؤولية.

خاتمة:

من الحقائق المعروفة تاريخيا أن بناء القيم أصعب بكثير من بناء أي كيان، لأنه يتطلب مستوى عال، بالوعي لأهميتها. فالعامل مثلما هو بحاجة إلى قيادة واعية فإنه يحتاج بالمقابل إلى قاعدة متينة متمثلة في قيم العمل التي تمنح المؤسسات عموما مقومات العمل الناجح، وهذا لن يجد البيئة الملائمة إلا في المؤسسات الخاصة، فالعمل في مؤسسات القطاع الخاص يتطلب الصرامة والانضباط.

قيم العمل هي صفات أخلاقية تشكل الخلفية التي ترسم صورة مضيئة للعمل الصناعي الخاص وتساهم في الترويج لمنتوج هذا القطاع.

إن موضوع قيم العمل في المؤسسات الخاصة شامل وعميق، لكنه لم يحظى بالدراسة والاهتمام في الجزائر، بسبب تهميش القطاع الخاص عموما، لذلك من الضروري إجراء الكثير من الدراسات لتحليل قيم العمل في المؤسسات الخاصة لمختلف القطاعات، مما قد يكشف الكثير من الأمور الخفية و الخبايا والتي بإمكانها أن تعزز لغرض التغيير إلى ما هو أفضل.

إن قيم العمال لا يمكن تغييرها بمجرد إصدار الأوامر، بل تحتاج إلى مسير يمتلك منطقا واضحا يقنع به العمال، ويغرس فيهم الولاء للمؤسسة بنظام حوافز يصون كرامتهم.

الهوامش:

- 1-Madeleine gravitz: Méthode des sciences sociales, 3^{ème} éd , dalloz, Paris 1976, p333.
- 2- صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم عنابة، الجزائر، 2003، ص29
- 3 - رحيم يونس كروا العزاوي: مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة، عمان، ط1، 2008، ص135.
- 4- مؤيد سعيد السالم: تنظيم المنظمات- دراسة في تطور الفكر التنظيمي خلال 100 عام، دار عالم الكتاب الحديث، 2002، ص89.
- 5- مؤيد سعيد السالم، مرجع سابق، ص116.
- 6- ضياء مجيد الموسوي، الخصوصية والتصحيحات الهيكلية، آراء واتجاهات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص22.
- 7- محمد فاضل الربيعي، الخصوصية وأثرها على التنمية في البلدان النامية، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2004، ص56.
- 8- فاروق البوهي: "التصنيع وأثره في القيم التعليمية في مصر والجزائر"، مجلة دراسات تربوية، مج الثالث، الجزء14، 1999، ص86.
- 9- سحر قدوري: منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية، مركز للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية، 2008، ص06.