

## "دراسة تحليلية لواقع قيم العامل الجزائري"

أ. د. قرزيز محمود / أ. غلاب دليلا  
جامعة برج بوعريش / جامعة المسيلة  
- الجزائر -

### مقدمة:

تعتبر قيم العمل موضوعا "إستراتيجيا" حظي باهتمام الكثير من علماء والباحثين نظرا لما لها من دور فعال في تحديد كفاءة وفعالية المؤسسات وتأثيرها البالغ على نجاحها أو فشلها.

والجزائر توجت اقتصاديا منذ منتصف التسعينيات من القرن العشرين نحو السوق وآلياته بتطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي وهو ما يمثل تحولات راديكالية في السياسات التمهوية الاجتماعية والاقتصادية، و اعتمادها سياسة الخصوصية باعتبارها الخيار الوحيد المتبقي لترشيد الاقتصاد الوطني، ومن أجل نجاح هذه السياسة كان لزاما على المؤسسة أن تقوم ببعض التغييرات على المستوى التكنولوجي وذلك بجلب الآلات حديثة تستجيب لمقتضيات السوق المنافسة، كما أخذت على عاتقها مهمة تثقيف العمال والارتقاء بمستواهم عن طريق تبني إستراتيجية تنمية منبثقة عن مخططات قصيرة المدى مع تفعيل آليات الثقافة عن طريق إيجاد سياسة تثقيفية، تستهدف تعليم العمال بالمؤسسات والوحدات الاجتماعية وتطوير قدراتهم المهنية والفنية بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والالتحاق بمركب الدول المتقدمة، ورغم كل الإصلاحات والتكنولوجيا والهياكل المتوفرة إلا أنها ما زالت تعاني التخلف في بنائهما الاقتصادية والاجتماعية، ومن هنا تأتي ضرورة الاهتمام والتكيز على دراسة قيم العمل في المؤسسات الجزائرية، و التعرف على ذهنيات السلبية المستمدة من قيم المجتمع الجزائري التي تؤثر على قيم العمل التي مصدرها قيم المجتمعية وقيم يكتسبها العامل عن ثقافة المؤسسة وهذا يعتبر معيق لعملية التنمية وعليه ستركز هذه الدراسة على تحليل مجموعة من قيم العمل التي نراها أكثر تأثيرا على فاعلية الفرد داخل المؤسسة منطلقنا الاشكال الآتي:

معرفة واقع قيم العامل الجزائري وكذا مصدر وآليات ترسيخ واكتساب الفاعلين لهذه القيم وذلك بالتطبيق الميداني على المؤسسة الاقتصادية بتصميم مقياس يتألف من خمسة مقاييس، يقيس كل واحد قيمة وكل قيمة تحتوي على ستة أسئلة، وجاء ترتيبها على النحو التالي قيمة تقدير الوقت، قيمة الاتقان، الائتاء والولاء، قيمة المسؤولية، قيمة المبادأة والابداع .

## أولا- مفهوم قيم العمل:

### 1-القيم:

من الصعب أن نقول أن هناك تعريفا موحدا أو مقبولا لمفهوم القيم وذلك لارتباطها بالأفراد، فالأفراد مختلفون في أمور كثيرة كالإدراك والشخصية والاتجاهات والقيم، ويقع الأفراد أحيانا في خلط مفاهيمي بين مفهوم القيم والاتجاهات وهناك من يدمج بين المفهومين ويمتنع عن تفریق بينهما "يقول علي سلمي" أنه ليس هناك أي فائدة عملية من الفصل والتمييز بين المفهومين لأنها عبارة عن وجهات نظر شخصية يكونها الإنسان بناء على تقبّله للأمر"<sup>1</sup>.

كما تعرف القيم على أنها معتقدات أساسية حول أشكال السلوك المفضلة المقبولة شخصيا أو إجتماعيا مقارنة بسلوك آخر مناقض أو تتضمن القيم عنصرا حكيما، كونها تعكس أفكار الفرد حول ما هو صحيح أو مرغوب فيه، وحينما نرتب قيم الفرد اعتمادا على قوتها تتوصل لتحديد نظام قيم الفرد ولكل شخص شكل هرمي خاص به من القيم بشكل نظام قيمه ويحدد هذا النظام الأهمية النسبية التي تخصصها لقيم معينة مثل الحرية، احترام الذات الأمانة، الطاعة، المساوات وغيرها.<sup>2</sup>

يعتبر هذا التعريف أكثر شمولا لمفهوم القيم حيث تناول القيم على أساس أنها معتقدات تشكل مجموعة من السلوك المقبولة شخصيا واجتماعيا كما تعتبر المصدر الأساسي أو المقياس للحكم على نوع السلوك الصحيح.

كما جاءت معالجة دور كيم للقيم من منظور البنائية الوظيفية من جانب الأخلاقي حيث ربط بين المجتمع والقيم الأخلاقية باعتبار الأخلاق تشكل وجوده وأساسه في تحديد سلوكه في المجتمع، ونجد ماكس فيبر يعتبر القيم بأنها "إختيارات فردية حرة تحددها أفكار وتصورات الجماعات الاجتماعية وان هذه الإختيارات تكون مشروطة بشروط إجتماعية".

في حين نجد ماركس يضع القيم ضمن المستويات العليا للمجتمع التي تضمن كل من الدين والأخلاق وأشكال الوعي المختلفة، وبناء على طبيعة هذه المحددات فإن علماء الاجتماع يتجهون

للإشارة بان القيم هي مستوى أو معيار للانتقاء من بين بدائل أو ممكنات إجتماعية متاحة أمام الشخص الاجتماعي في الموقف الاجتماعي، و على هذا الأساس فإن القيم تعتبر حقائق أساسية هامة في البناء الاجتماعي وهي لذلك تعالج من منظور سوسيولوجي على أنها عناصر بنائية، تشتق أساسا من التفاعل الاجتماعي، حيث ينصب إهتمامهم على بناء النظم و وظيفتها وأنواع السلوك، وعلاقتها بهذه النظم ولكن من منظور جاعي، ونجد التناولات النفسية ركزت في مفهومها للقيم على إرتباطها الوثيق بالجانب العقلي الانفعالي الذي يقوم بتوجيه الدوافع والرغبات لتحقيق هدف معين.

ويتقاطع المنظور النفسي والمنظور الاجتماعي في دراسة القيم تحليليا وتركيبيا في إطار علم النفس الاجتماعي، هذا الأخير الذي يعتبر البحث في موضوع القيم النواة الرئيسية له.<sup>3</sup>

## 2- العمل:

إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة على حد عبارة عالم الاجتماع والاثربولوجيا مارسال مرس Marcel maurs- ذات الأبعاد المتعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل ومنها النفسي- ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف إنفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.<sup>4</sup>

كما يعرف العمل على أنه جمدا يتم بذله في إطار ممارسة نشاط معين، ولا يمكن التناضي تبعا لذلك عن ضرورة رصد الهدف الذي يبذل في ذلك النشاط والجهد من أجله، ماديا كان ذلك الهدف أو غير مادي.

## 3- قيم العمل:

عرفها أنز بأنها "المعتقدات التي يحملها الأفراد الجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، و تحديد ما يجب في إدارة المنظمة ونجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق أهداف المنظمة، كما عرفت بأنها مجموعة من المعتقدات والاتجاهات التي توجه سلوك الأفراد نحو غايات و وسائل يختارها ويؤمنون بصحتها وتحديد النهج الذي ينتجونه في إنجازهم لأعمالهم وادارتهم لمنظمتهم واتخاذهم لقراراتهم وعرفها المصري بأنها مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته ما دام قادرا على إكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين.<sup>5</sup>

تتفق كل هذه التعاريف في ربط قيم العمل بالذات أو المجتمع أو بالقوانين بمعنى أن أساس قيم العمل تستند إلى معايير فرد أو أفراد سواء كانت هذه المعايير مدونة أو غير مدونة، ويعتبر أي إخلال بها خرق لقيم العمل ويعتبر سلوك مرفوض وخارج عن الضوابط التي تضبط العامل في أدائه لعمله.

كما يعرفها بوفلجة غياث "أن قيم العمل مجموعة من التصرفات والسلوكيات تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات التي تسمح للعامل بالحكم على ما يدور حوله من أمور مادية واجتماعية وحضارية.<sup>6</sup>

كما عرفت كذلك على أنها "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه.<sup>7</sup>

## ثانيا- مصادر قيم العامل الجزائري:

إن قيم العمل هي تراكمات تبدأ مع النفس مروراً بجميع المراحل التي تمر بها في مساراتها البشرية المختلفة، وتنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه إلى أن يصل إلى الوظيفة وما تفرضه عليه، ومن أهم مصادر قيم العمل لدى العامل الجزائري هي:

**1- التعاليم الدينية:** يمثل الدين المصدر الرئيسي لقيم كثيرة، ومن الأمثلة على القيم التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي، الحديث الشريف الذي يحث على الإلتقان في العمل، قال رسول الله عليه الصلاة والسلام: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" وكذلك حث الرسول الكريم على عدم الغش بقوله "من غشنا فليس منا" وهناك أحداث كثيرة تهدف إلى زرع القيم الحميدة في الأفراد، ومنها قول رسول الله عليه السلام "أعطوا الأجر أجره قبل أن يجف عرقه" ومن هنا تعتبر التعاليم الدينية مصدراً من مصادر التي يتعلم منها العامل الجزائري ويأخذ منها قيم إيجابية تشكل نسق قيمه وتعتبر كمصدر حقيقي للمسؤولية الشخصية التي تنبع منها الرقابة الذاتية وتعزز الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

**2- التنشئة الاجتماعية:** يكسب العامل الجزائري قيمه بشكل رئيسي من قبل أفراد العائلة وتشير نظرية أريكسون لمراحل النمو النفسي والاجتماعي إلى العلاقة الوثيقة بين الفرد وأسرته، فالأسرة التي تربي أبنائها على المبادئ والمثل العليا من احترام وتقدير الوقت والالتزام وغيرها من قيم العمل فإن هؤلاء الأبناء ينقلون ويكتسبون هذه المبادئ والقيم إلى التنظيم الذي سوف يذوقون إليه والتنشئة الاجتماعية لا تنحصر فقط في الأسرة بل المدرسة والمؤسسات التربوية على العموم مسؤولة عن ترسيخ القيم النبيلة الخاصة بالعمل.

**3- الجماعة التي ينتمي إليها الفرد:** إن إلتواء العامل إلى جماعة معينة او مؤسسة يعتبر مصدرا آخر للقيم، فالأفراد يغيرون من قيمهم بسبب تأثير ضغوط الجماعة عليهم، فقد تستطيع هذه الجماعة توجيهه وتوعية وغرس قيم دينية وأخلاقية تنمي سلوك العامل وتوجهه نحو المسؤولية والالتزام والإخلاص<sup>8</sup>، وغيرها من القيم التي يكتسبها العامل الجزائري من المؤسسة التي ينتمي إليها التي من شأنها أن تطور وتحسن سلوكه لأن ثقافة المؤسسة تلعب دورا أساسيا في ترسيخ قيم عمل إيجابية كانت أو سلبية.

ويضيف حسن حمدات مصادر أخرى لقيم العمل ويجدها بما يلي:

**4- المجتمع:** إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية واجتماعية وعقائدية متناغمة لا بد وان ينقل أفراد هذه القيم إلى التنظيم الذي يعملون فيه وينعكس هذا على ممارساتهم وأعمالهم، وإذا كانت هذه القيم تحرص على وضع حد للمخالفات واخلاقيات وتعاقب المعتدى، ولا تراعي فرادا على آخر لجأهه أو مكائته في المجتمع، فأنها تسيطر على الفرد حال إنتقاله إلى التنظيم وممارسته لدوره الوظيفي، وذلك لان معايير المجتمع القيمية وسطوتها في محاسبتها لأعضائها، تجعل الأفراد يحرصون على عدم العبث بهذه القيم او محاولة الالتفاف عليها لأنها أقوى من ذواتهم كأفراد.<sup>9</sup>

**5- القيادة القدوة:** فالقيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ليس فيها ضعف وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، وتوجد الروح الجماعية التي تتعون فيما بينها وتحترم الآخرين، وتكون خادمة للمصلحة العامة لا سيدة لها، لأنها إكتسبت هذه القيم من رؤسائها وستعلمها المرؤوسيا هنا يبرز دور القائد الذي يهتم بجماعة ويحاول تحسين سلوكهم وبناء قيم عمل تحقق نجاحهم ونجاح المؤسسة.

**6- التشريعات القانونية:** إن مجموعة التشريعات من قوانين وأنظمة ولوائح صادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول، تعتبر من المصادر المهم لقيم العمل، وذلك لأنها تضبط وتنحكم في تسيير الشؤون الإدارية في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة لتحقيق أهدافها، ومن زاوية أخرى لأنها تعمل على تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد باعتباره الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري، فتبين الواجبات التي تفرضها الوظيفة، والمحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة.

ثالثا- أهمية قيم العمل:

تعتبر قيم العمل أحد الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي لأنها تعتبر كقوة محركة ومنظمة للسلوك، وتعتبر كميّار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية وأيضاً تعتبر كمحدد للأهداف والسياسات، كذلك تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المتنوعة وهذا يؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح ويشير العالم Mc Murry بالقول أن قيم العمل تقوم بتحديد ما يعتقد الفرد صحيحاً وأخلاقياً تعمل كمعايير يستخدمها الفرد من أجل إرشاده في سلوكه اليومي.<sup>10</sup>

من خلال فهم الفرد للمعايير التي يجب أن يلتزم بها وبناءاً على هذه القيم يشعر الفرد بأهميته في المنظمة مما يؤدي إلى رفع مستوى أدائه ودافعيته نحو العمل.

ويرى بعض الباحثين أن النجاح والإنجازات الهائلة التي حققتها بعض الأنظمة والمجتمعات كالمجتمع الياباني مثلاً إنما تعود لاعتناق أفرادها لمجموعة من قيم العمل التي تختلف جوهرياً عن تلك التي يعتنقها الأفراد في الأنظمة الاجتماعية الأخرى.<sup>11</sup>

وهو ما يفتح المجال أكثر لضرورة الاهتمام بمختلف متغيرات السلوك التنظيمي في محدداته الأساسية المرتبطة بقيم العمل التي يحملها الأفراد لان الإنسان هو غاية التنمية وأدائها لذلك فأن من المهم استيعاب ديناميكية قيم العمل لأنها تؤثر في السلوك التنظيمي ويساعد هذا الفهم على إزالة التناقضات التي قد تنشأ بين الفرد والمنظمة.<sup>12</sup>

ويضيف ماجد العطية في أهمية قيم العمل في أنها تؤثر على مدركاتنا حيث أن الأفراد يدخلون المنظمة، وهم يحملون تصورات مسبقة عما يجب وما لا يجب فعله وعند دخوله المنظمة فإنه يحمل تصورات جديدة تتضمن تفسير للخطأ والصواب كما أن قيم العمل تؤدي لتفضيل سلوكيات معينة فهي تؤثر على الموضوعية والرشد وعلى الاتجاهات وسلوك العمال.<sup>13</sup>

#### رابعاً- الدراسة الميدانية:

تم إجراء الدراسة الميدانية بالشركة التابعة لمطاحن "الحصنة" بالمسيلة، أنشأت في الثاني من شهر أكتوبر 1997 في إطار إعادة هيكلة مؤسسة الصناعات الغذائية من الحبوب ومشتقاتها بسطيف إلى مجمع رياض سطيف.

تقع في منطقة ولاية المسيلة طريق برج بوعريش، تمتلك الشركة مسمدين ومطحنة واحدة علماً أن مطحنة السميد والدقيق أنجزت من طرف شركة سويسرية Buhler قدرتها الانتاجية 2000 قنطار يومياً وشركة إيطالية Golfetto قدرتها الانتاجية 4000 قنطار يومياً.

#### العينة:

تم أخذ العينة الطبقيّة لذلك تم تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات سوسيو مهنية، حتى نضمن التمثيل المتوازن لكل طبقة حيث تم أخذ نسبة 40% من فئة من مجتمع البحث البالغ 193 فرد وكان عدد أفراد العينة 78، وقد تم جمع المادة العلمية الميدانية محل الدراسة عن طريق أدوات جمع البيانات الاستبيان والمقابلة كأداة متكاملة لتقنية الاستبيان وأيضاً الملاحظة البسيطة لرصد بعض الملاحظات الخاصة ببيئة العمل.

#### الجدول رقم (01): قيمة تقدير الوقت لدى العامل

المجموع الكلي	نادرا	أحيانا	عادة		
78	43	26	09	التكرار	التأخر عن بدء الدوام
%100	%55.1	%33.3	%11.6	النسبة	
78	5	19	54	التكرار	انجاز الأعمال في الوقت المحدد
%100	%6.4	%24.4	%69.2	النسبة	
78	41	16	21	التكرار	مغادرة العمل مبكرا
%100	%52.6	%20.5	%26.9	النسبة	
78	25	17	36	التكرار	تقديم طلب إجازات
%100	%32.1	%21.8	%46.2	النسبة	

## "دراسة تحليلية لواقع قيم العامل الجزائري"

78	46	15	17	التكرار	تأمين احتياجات الأسرة أثناء دوام
%100	%59	%19.2	%21.8	النسبة	

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العمال بالمؤسسة نادرا ما يتأخرون عن بدء الدوام بنسبة 55.1%، كما أن أغلبية مجتمع الدراسة يقرون بنسبة 69.2% أنهم عادة يقومون بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد، وجاءت نسبة 52.6% أكبر نسبة لمجتمع البحث الذين صرحوا بعدم مغادرتهم العمل مبكرا وسجلت أكبر نسبة لدى الذين يقرون بأنهم عادة ما يقدمون طلب إجازات.

إن النتائج الإحصائية تدل سوسيولوجيا أن الفاعلين في المؤسسة مواظبون على الحضور لدوامهم في الوقت المحدد وهذا راجع إلى القوانين واللوائح التي تنص على الإضيق لنظام معين ومواعيد محددة ولا تعرض للعقوبة وأيضا من خلال إطلاعي على القانون الداخلي للمؤسسة الذي يضبط بدقة سلوك العمال من ناحية إحترام مواعيد العمل والغياب والتأخر كما تملك المؤسسة أجهزة متطورة في مراقبة دخول وخروج العمال وبالتالي عن طريق الإجراءات الإدارية يكتسب الفاعلين قيمة تقدير الوقت واحترام مواعيد العمل.

ويمكن تفسير النتائج الإحصائية الخاصة بتقديم العمال الأعمال في وقتها إلى مكانز الرقابة الذي يقوم بضبط سلوك الفاعلين وتقديمهم للأعمال في وقتها وخاصة أن المؤسسة خاصة وليست عمومية، ونفس الطلب العالي للإجازات من طرف العمال إلى عدم رضى العامل عن العمل وقد يعود السبب إلى نقص الحوافز المادية والمعنوية.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين يقرون بعدم إحترامهم وعدم إنجازهم للأعمال في وقتها إلى تأثير ثقافة المجتمع الجزائري، حيث نلمس في حياتنا الاجتماعية غياب تقدير قيمة الوقت كقيمة جوهرية ويظهر ذلك في أمثالنا الشعبية مثلا "كل عطلة فيها خير"، "الخدمة مهيش راح تهرب" إلى غير ذلك من أمثال تعبر عن مفهوم الوقت.

### الجدول رقم (02): قيمة الاتقان في العمل لدى العامل

المجموع الكلي	اللامبالاة	السرعة في العمل	الدقة والاتقان في العمل	التكرار	أداء المهام يعتم على النسبة
78	7	33	38		
%100	%9	%42,3	%48,7		



"دراسة تحليلية لواقع قيم العامل الجزائري "

المجموع الكلي	نادرا	أحيانا	عادة		
78	06	22	50	التكرار	الالتزام بأداء الأعمال بشكل صحيح من أول مرة
%100	%7.7	%28.2	%63.1	النسبة	
78	06	16	56	التكرار	الحرص على إنجاز الأعمال بدون أخطاء أو إهمال
%100	%7.7	%20.5	%71.8	النسبة	
78	07	26	45	التكرار	تقديم العمل خالي من عيوب
%100	%9	%33.3	%57.7	النسبة	
المجموع الكلي	واجب	عبادة	رقابة		
78	32	25	21	التكرار	مفهوم اتقان العمل
%100	%41	%32.1	%26.9	النسبة	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة سجلت لدى مجتمع الدراسة الذين يقرون بأن أدائهم يعتمد على الدقة والانتقان بنسبة 48.7%، كما صرح العمال بنسبة 63.1% بأنهم عادة ما يلتزمون بأداء الأعمال بشكل صحيح من أول مرة ونجد أكبر نسبة سجلت لدى المبحوثين الذين أدلو أنهم عادة ما يحرصون على إنجاز الأعمال بدون خطئ أو إهمال بنسبة 71.8%.

ويظهر من خلال الجدول أن المبحوثين أقررو بنسبة 57.7% بأنهم عادة يقدمون الأعمال خالية من العيوب ومفهومهم للإتقان هو واجب بنسبة 41%.

إن النتائج الإحصائية لهذا الجدول تدل سوسيولوجيا أن الفاعلين بالمؤسسة معظمهم يتميزون بقيمة الاتقان في العمل التي تعد من بين القيم الجوهرية التي تحقق التميز في الأداء، إذ تقوم المؤسسة بغرس هذه القيمة في اتجاهات وسلوكات العمال، وذلك عن طريق خلق بيئة عمل مشجعة على إكتساب هذه القيمة بتحفيز وتكوين و وضع برامج التدريب والتأهيل وأيام تحسيسية متعلقة بقيم العمل، وكذلك يمكن تفسير هذه النتائج إلى تخوف العمال من إطلاع المسؤولين على هذه المعلومات فيقومون بتزوير الحقائق.

"دراسة تحليلية لواقع قيم العامل الجزائري "

وباعتبار ذهنية والنسق القيمي للعامل الجزائري مصدره المجتمع الكلي والبنية الاجتماعية الخارجية للمؤسسة فإن مجتمعنا لا يقدر قيمة الانتقان وهذا راجع إلى التنشئة الاجتماعية للعامل الجزائري.

الجدول رقم (03) قيمة الالتماء والولاء لدى العامل

النسبة	التكرار	الإعتزاز والافتخار بالعمل في المؤسسة
%64.1	50	نعم
%35.9	28	لا
%100	78	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	الدفاع عن المؤسسة في حالة إنتقادها من طرف غرباء
%71.8	56	تدافع عن مؤسستك
%28.2	22	تساندهم فيما يقولون
%100	78	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	الرغبة في الاستمرار بالمؤسسة
%41	32	نعم
%59	46	لا
%100	78	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	علاقة العامل بالمؤسسة
%85.9	67	مكان لكسب الرزق
%14.1	11	عائلتك الثانية
%100	78	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	عمل ساعات إضافية في حال مرور مؤسسة بظرف
%52.9	41	نعم
%47.4	37	لا
%100	78	المجموع الكلي

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة لدى المبحوثين الذين يعترفون ويفتخرون بعملهم في المؤسسة بنسبة 64.1% كما سجلت نسبة 71.8% من مجتمع الدراسة الذين صرحوا بدفاعهم عن المؤسسة في حالة إنتقادها من طرف الغرباء تلها أكبر نسبة من مجتمع الدراسة، لا يرغبون في الاستمرار بالمؤسسة بنسبة 59% كما سجلت أعلى نسبة في اعتبار المؤسسة مكان لكسب الرزق بنسبة 85.9% وعبرت نسبة 52.9% عن أكبر نسبة لدى المبحوثين الذين يقرون بعمل ساعات إضافية في حال مرور المؤسسة بظروف صعبة.

إن هذه النتائج الإحصائية تفسرها سوسيولوجيا أن الفاعلين لديهم شعور ضعيف بالانتماء والولاء للمؤسسة وبتدني هذه القيمة يظهر على سلوك الفاعلين اللامبالاة وعدم الرغبة في الاستمرار في المؤسسة وفي حال إيجاد العامل وظيفة في مكان آخر فإنه يترك عمله في المؤسسة مباشرة، وبالتالي الفاعلين يعانون من عدم الاستقرار والرضى عن العمل ويصبح فعلهم وسلوكهم لا يتعدى ما هو موجود ومدون في الوظيفة.

وتفسر المبحوثين الذين يقرون باعتزازهم وافتخارهم بالعمل في المؤسسة والدفاع عنها في حالة إنتقادها من طرف غرباء إلى ثقافة المجتمع الجزائري الذي نشأ على الاعتزاز والافتخار والدفاع عن الأسرة والوطن وينتقل هذا الشعور للمؤسسة التي يعمل فيها وتكتسب هذه القيمة عن طريق مصدري المجتمع والمؤسسة فالمؤسسة باشارك العاملين وتقديرهم ماديا ومعنويا وتعامل معهم بكل مودة واحترام وعبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي لها دور كبير في ترسيخ هذه القيم السامية.

### الجدول (05) قيمة المسؤولية لدى العامل الجزائري

النسبة	التكرار	أداء الأعمال في غياب المسؤول أو المراقب
64.1%	50	عادة
26.9%	21	أحيانا
9%	07	نادرا
100%	78	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	زيارة الأصدقاء في مكان العمل
38.4%	30	تأجيل العمل ومقابلته
21.7%	17	تركه ينتظر حتى تنتهي من إنجاز عملك
39.7%	31	مقابلته وفي نفس الوقت تكمل عملك

"دراسة تحليلية لواقع قيم العامل الجزائري "

المجموع الكلي	78	%100
تحمل المسؤولية في حالة تسبب في خطأ مهني	التكرار	النسبة
عادة	42	%53.8
أحيانا	26	%33.4
نادرا	10	%12.8
المجموع الكلي	78	%100
في حالة حدوث مشكل عائلي	التكرار	النسبة
تترك العمل مباشرة	50	%64.1
تكلف من يقوم بحله	25	%32.1
تفضل إتمام العمل	03	%3.8
المجموع	78	%100
المحافظة على الأدوات والآلات التي تعمل بها	التكرار	النسبة
عادة	60	%76.9
أحيانا	15	%19.2
نادرا	03	%3.8
المجموع الكلي	78	%100

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان العمال عادة يؤدون الأعمال في غياب المسؤول بنسبة %64.1 ونسبة %41.5 كأعلى نسبة في زيارة الأصدقاء في مكان العمل يأجل العمل ويقابله، وجاءت نسبة %53.8 أكبر نسبة لمجتمع الدراسة الذين صرحو بتحملهم للمسؤولية في حالة التسبب في خطأ مهني ونسبة %64.1 كأكبر نسبة لدى مجتمع البحث الذين صرحوا أنهم في حالة حدوث مشكل عائلي يتركون العمل مباشرة ويظهر من خلال الجدول اعلاه أن المبحوثين أقر بنسبة %76.9 أنهم عادة يحافظون على الأدوات والآلات التي يعملون بها.

إن النتائج الإحصائية لهذا الجدول تدل سوسيولوجيا أن هناك احساس متوسط لتقمة المسؤولية ويمكن إرجاع ذلك إلى تقسيم العمل الذي يمنح للفرد جزءا من المسؤولية والسلطة يتناسب مع مهامه ومكانته في سلم التدرج.

"دراسة تحليلية لواقع قيم العامل الجزائري "

وهو ما يجعل الفرد مسؤولاً عن نتائج أعماله أمام الآخرين لأن ذلك يعبر عن مجهوداته الفردية ما دام لكل واحد مهمة يقوم بها لأنه في الأخير سوف يساءل عن نتائج أعماله، كما للجهاز الرقابي والقوانين المحددة للواجبات دور في إكتساب الفاعلين قيمة المسؤولية لأن كل من جهاز الرقابي والقوانين يحددان الثواب والعقاب وخاصة وأن ثقافة وذهنية العامل الجزائري تتميز بالإهمال والتواكل والتشويش، وتفسر نتائج كل من تأجيل العمل ومقابلة الأصدقاء في مكان العمل وترك العمل مباشرة في حالة حدوث مشكل عائلي إلى العرف الجزائري الذي يضع قيمة الأسرة ومصالحها أكثر أهمية من منصبه الوظيفي الرسمي، كما يغلب على العامل الجزائري أنه سريع الملل يخلق الأسباب والأعذار لزيارة أصدقائه في مكان عملهم.

الجدول رقم (06): قيمة المبادئة والابداع لدى العامل

النسبة	التكرار	إبداء وتقديم مقترحات وأفكار جديدة
26.9%	21	عادة
43.6%	34	أحيانا
29.5%	23	نادرا
100%	78	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	إنجاز العمل بأسلوب متجدد ومتطور
25.6%	20	عادة
33.3%	26	أحيانا
41%	32	نادرا
100%	78	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	لعمل على تقديم آراء على مستوى القسم الذي ينتمي إليه العامل
24.4%	19	عادة
28.2%	22	أحيانا
47.5%	37	نادرا
100%	78	المجموع الكلي
النسبة	التكرار	التحاور والتناقش مع الزملاء عن العمل الذي يقومون به
80.8%	63	نعم

## "دراسة تحليلية لواقع قيم العامل الجزائري "

لا	15	19.2%
المجموع	78	100%
تقبل النقد الموجه للعامل أثناء تقدمه لعمله	التكرار	النسبة
نعم	28	64.1%
لا	50	35.9%
المجموع	78	100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان أعلى نسبة سجلت لدى المبحوثين الذين صرحوا أنهم أحيانا يقدمون مقترحات وأفكار جديدة بنسبة 43.6% وتلها أكبر نسبة 41% من مجتمع الدراسة الذين نادرا ما ينجزون أعمالهم بأسلوب متجدد ومتطور كما سجلت أعلى نسبة لدى مجتمع البحث الذين يقررون بأنهم نادرا ما يعملون على تقديم آراء على مستوى القسم الذي ينتمون إليه، تلها نسبة 80% من العمال الذين صرحوا بأنهم يتحاورون ويتناقشون مع زملائهم عن العمل الذي يقومون به كما يظهر من خلال الجدول أن المبحوثين الذين أدلوا بتقبلهم النقد الموجه لهم أثناء تقدمهم للعمل بنسبة 64.1% فما هي القراءة السوسولوجية لهذه المعطيات؟

يمكن تفسير هذه النتائج أن الفاعلين غير مبدعين ومتميزين في عملهم ويرجع ذلك إلى ضعف تكوينهم وعدم ترحيب المؤسسة بالأفكار الجديدة ومنح العمال حرية أكثر لتحرير طاقاتهم وتطويرها وكذلك عدم تشجيعهم ماديا ومعنويا على خلق التجديد، بالإضافة لذلك ثقافة المسير الجزائري الذي يعتبر أي مبادرة واقتراح هو تعدي على سلطته ومكانته ومحاوله لزعزعته كما لتنشئة الاجتماعية دور كبير في إكتساب الفاعلين قيمة المبادرة والإبداع اللتان تعتبران من أهم قيم العمل التي تمنح للمؤسسة التميز والتفوق.

فالأسرة الجزائرية تستعمل أسلوب الشدة مع صغرها على عكس الأسرة اليابانية التي تعتمد الأسلوب ديمقراطي في تعاملها مما يخلق لديهم الاعتماد على الذات والجرأة والثقة بالنفس والمبادرة، كما تساهم المؤسسة التعليمية في خلق قيمة الإبداع إلا أن مخرجات المؤسسة تعليمية الجزائرية تحول الفرد إلى وعاء إستقبال المعارف وتقبل ما يتلقاه وغياب عنصر النقد والمبادرة.

خاتمة:

من خلال ما تم عرضه في موضوعنا دراسة تحليلية لقيم العامل الجزائري بمؤسسة مطاحن الحضنة، يمكن القول ان الفاعلين يتمتعون بمجموعة من السلوكات التي من شأنها ان تشكل نقطة قوة للمؤسسة كتقدير قيمة الوقت، وقيمة الاتقان وذلك بتفعيل المؤسسة مكانزم الرقابة واللوائح القانونية التي تنص على الانصياع لنظام معين ومواعيد محددة تضبط بدقة سلوك الفاعلين من ناحية احترام مواعيد العمل، كما تكتسب قيمة الاتقان عن طريق التحفيز والتكوين، ووضع برامج تدريبية وايام تحسيسية متعلقة بقيم العمل في حين لمسنا ضعفا في قيمة المسؤولية والالتزام والولاء، الأبداع والابتكار لدى الفاعلين وهذا راجع الى ثقافة المسير الجزائري وثقافة المؤسسة التي لا تشجع العامل ماديا ومعنويا على خلق التجديد وتحريم طاقتهم وتطويرها، وبهذا تساهم الثقافة التنظيمية في اكتساب الفاعلين قيم العمل، كما للبيئة الخارجية للمؤسسة دور في بلورت هذه السلوكات وذلك عن طريق مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة كالمدرسة والاسرة والمسجد، وبهذا نستنتج ان قيم العمل تكتسب عن طريق مصدرين مجتمع ومؤسسة وبالتوازن والانسجام مع هذان البنائين الاجتماعيين يكتسب الفرد قيم عمل تستطيع المؤسسة من خلالها تحقيق تميّتها.

## قائمة الهوامش

- <sup>1</sup> محمد سليمان العميان: السلوم التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط2، الأردن، 2005، ص108.
- <sup>2</sup> ماجد العطية: سلوك المنظمة، دار الشروق، ط1، عمان، الأردن، 2003، ص96.
- <sup>3</sup> Custave, Fischer : les domaines de la psychologie social, dunod, Paris, 2000, p16.
- <sup>4</sup> George ericdman : Pierre Naville, traité de sociologie, Armand colin, tome 1, Paris, 1961, p3.
- <sup>5</sup> عائشة العايب: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، ط1 ن القاهرة- مصر، 2011، ص15.
- <sup>6</sup> حسن حمدات: قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين، ط1، عمان-الأردن، 2006، ص32.
- <sup>7</sup> علام اعتماد وزيدان احمد، مقياس قيم العمل، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1992، ص9.
- <sup>8</sup> سليمان اللمان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، ط2، الأردن، 2005، ص112.
- <sup>9</sup> حسن حمدات: المرجع السابق، ص40.
- <sup>10</sup> سلمان العميان: المرجع السابق، ص 109.

## "دراسة تحليلية لواقع قيم العامل الجزائري "

- <sup>11</sup> ميخائيل أمطانيوس: بعض قيم العمل لاسائدة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في دمشق، المجلة العربية للتربية، المجلد 22، العدد الأول، 2003، ص114.
- <sup>12</sup> نورة خليفة السبيعي، بعض قيم العمل لدى الأكاديمين والإداريين بجامعة قطر، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد 13، السنة 4، جانفي 1998، ص 247.
- <sup>13</sup> ماجد العطية، المرجع السابق، ص109.