

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل قيم العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة

أ/بولقواس زرقة

أستاذ مساعد قسم أ

الشعبة : علم الاجتماع جامعة بسكرة

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل قيم العمل داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، وذلك بالتركيز على قيم الانضباط، الصدق، المسؤولية، وكذا تقدير الذات، أي الوقوف على الوعي المهني لعمال المؤسسات الخاصة، 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 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بإمكانها أن تلعب دورا لا يستهان به في إحياء وتثمين قيم العمل لدى العامل الجزائري.

مقدمة:

في سياق تحديات النظام الاقتصادي العالمي الجديد، وما طبعه من تحولات على أكثر من صعيد، أضحى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رافدا حقيقيا للتنمية الدائمة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي، وباعتبارها تمثل قطاعا منتجا للثروة، وفضاء حيويا لخلق فرص العمل، حسب ما أثبتته تجارب العديد من الدول.

تبنت الجزائر خيار هذا النوع من المؤسسات من جهة كوسيلة اقتصادية، لتصحيح السلبيات المنتشرة في مؤسسات القطاع العام، ومنها بالأساس سلوكات العمال تجاه العمل، ومن جهة أخرى كغاية اجتماعية لدورها في عملية التشغيل.

وبذلك أوضحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أغلبها تابعة للقطاع الخاص، والذي يخضع لحسابات دقيقة، كما يميل إلى منطلق الربح. فالعامل المنتمي إلى مؤسسات هذا القطاع يتوجب في سلوكه تجاه العمل التوافق مع المكاسب الضمنية والصرحة التي يسعى القطاع الخاص الوصول إليها، ولكن ذلك لن يتأتى إلا بتفعيل قيم العمل، كفرض الانضباط، الجدية وتحمل المسؤولية في العمل.

وعليه تعرض الدراسة نماذج عن قيم العمل التي يتحلى بها عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال دراسة ميدانية، أقيمت بمؤسسة صناعية متوسطة خاصة.

أولاً، الإطار المنهجي:

أ- مشكلة الدراسة: تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً رائداً في الاقتصاد المعاصر، سواء كان ذلك في الدول الصناعية المتقدمة أم في الدول النامية. ويتجسد دور هذه المؤسسات في العديد من المؤشرات سواء على مستوى التوظيف والمساهمة في التخفيف من مشكلة البطالة، أم في سد حاجيات السوق وتلبية رغبات الزبائن في مجالات لا تدخلها المؤسسات الكبرى، كذلك تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدراً مهماً للإبداع التكنولوجي والريادة في عالم الأعمال، وذلك لما تتميز به من خصائص، كالطابع الشخصي لخدمة العميل - الزبون - مرونة الإدارة، سهولة التأسيس وحرية النشاط... إلخ.

والجزائر من الدول التي بدأت تولي الاهتمام لهذا النوع من المؤسسات، بعد أن تبنت اقتصاد السوق كمحرك للاصلاحات الاقتصادية، وكسلاح لمواجهة التطورات العالمية، التي تفرض فتح المنافسة أمام الرأسمال الخاص الوطني، ومن خلال القطاع الخاص.

إن تحقيق المؤسسات المتوسطة والصغيرة الخاصة الجزائرية، لأهدافها رهين بامتلاك هذه المؤسسات لأفراد يحملون قيماً إيجابية للعمل ووفاء مستمراً للالتزام بها، فالمساعي نحو 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 بالمتغيرات المحيطة به سواء كانت تكنولوجية أم اقتصادية أم اجتماعية... إلخ، وما أحدثته الثورة التكنولوجية وغيرها من عوامل التغير الاجتماعي، جعلت أغلب تصورات الأفراد موضع تساؤل واستفهام، الأمر الذي أدى بدرجة كبيرة إلى التذبذب وعدم الاستقرار في القيم الموروثة والمكتسبة على حد سواء.

ولكي تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالفعالية، وتزول صور الفشل التي لصقت بمؤسسات القطاع العام، يحيد أن يتصف عمال هذه المؤسسات بمجموعة من القيم منها: قيم الأمانة، الشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين، الولاء والانتماء للمؤسسة... إلخ، وبالتالي فإنه من

الضروري معرفة وفهم قيم العمل السائدة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة الجزائرية. وكيف بإمكان هذا النوع من المؤسسات أن يساهم في ترسيخ قيم إيجابية تجاه العمل؟

ب- أهمية الدراسة: تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم روافد التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهي لا تقل أهمية عن المؤسسات الكبيرة، لكونها تمثل الغالبية العظمى من المؤسسات في الدول المتقدمة والنامية، كما أنها وجدت اهتماما كبيرا من كافة الجهات ذات العلاقة مثل منظمة العمل العربية، منظمة العمل الدولية... إلخ.

- تعتبر حقيقة اجتماعية واقتصادية أساسية في نظام اقتصاد السوق الذي تبنته الجزائر.
- ستساهم في تحليل وفهم سلوك العمال تجاه مؤسساتهم الخاصة.

ج- أهداف الدراسة: بناء على التساؤل الذي أثارته مشكلة الدراسة، يمكن تحديد الأهداف على النحو التالي:

- الوقوف على أهم مواصفات العنصر المؤسس والمنتمي إلى هذه المؤسسات
- تحليل قيم العمل داخل هذه المؤسسات
- الوقوف على الوعي المهني لعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة.

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 والقيام بإجراء الدراسة فيها، خصوصا 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 استمارة استبيان في المؤسسة الصناعية الخاصة، المتواجدة بفسديس طريق قسنطينة ولاية باتنة وتعرف بمؤسسة التغليف، واسترجعت 82 استمارة رفضت منها 06، وبالتالي كان عدد الاستبيانات المعتمدة للتحليل الإحصائي هو 76 مفردة.

3-أدوات الدراسة: إن تعدد الأدوات أثناء التناول الأمبريقي أمر مستحب لأنه يوفر نوعاً من الدقة، "وكل بحث علمي يتطلب في جمع بياناته أدوات محددة تتماشى مع الموضوع والهدف منه والذي يرتبط بحد ذاته بمنهج العمل"⁽¹⁾، وبالنسبة للدراسة فقد تم استخدام الأدوات التالية:

3-1-الملاحظة: كثيراً 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 المؤسسات المتوسطة والصغيرة 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 المؤسسات المتوسطة والصغيرة الخاصة ودورها في تفعيل قيم العمل، كان لزاماً 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 المشكلات⁽²⁾.

ولقد تم تصميم الاستبيان وفق مجموعة من الأسئلة في البداية ثم حولت إلى صيغة عبارات، لأن الهدف هو الحصول على ثقة المبحوث، والعبارات تتعلق في أساسها بالتحقيق الأمبريقي للتساؤل 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-المؤسسات المتوسطة والصغيرة: هي تنظيم اجتماعي منظم بوحي له حدود واضحة المعالم، يعمل وفق أسس موضوعية لتحقيق مجموعة من الأهداف، خاضع للملكية خاصة فردية أو جماعية - شركات أموال - وغير تابع لأي مؤسسة كبرى ومحلي النشاط، عدد عماله يتراوح بين 10 إلى 250 عاملاً.

⁽¹⁾ Madeleine gravitz: *Méthode des sciences sociales*, 3^{ème} éd, dalloz, Paris 1976, p333.

⁽²⁾ رحيم يونس كروا العزاوي. مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة، عمان، ط1، 2008، ص135.

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

ثانيا، الإطار النظري:

أ- المدخل النظرية في دراسة المؤسسات المتوسطة والصغيرة:

1- **المدخل الميكانيكي:** إن اهتمامات هذا المدخل انصبت 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 المؤسسات المتوسطة والصغيرة الخاصة هو الحصول على إنتاج مقبول اجتماعيا، ويمكن الاعتماد عليه في دخول مجال المنافسة، لأنها أصبحت أمرا واقعا لا يمكن التهرب منه، وهذا لا يتم الحصول عليه إلا بتبني آليات معينة قد يتوافق البعض منها مع 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، ومن أهم مفكري هذا المدخل ألتون مايو.

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 المدخل⁽³⁾:

- لا يوجد مؤسسة اجتماعية بلا بيئة خارجية.

- المؤسسة مكونة من مجموعة أجزاء فرعية.

⁽³⁾ مؤيد سعيد السالم. تنظيم المنظمات - دراسة في تطور الفكر التنظيمي خلال 100 عام، دار عالم الكتاب

الحديث، 2002، ص116.

- هناك تفاعل سببي بين الأفراد و المؤسسة 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- **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة سوسيواقتصادية:** تكمن أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ما تلعبه من أدوار اقتصادية واجتماعية، أهمها مساهمتها في توفير مناصب الشغل وتحقيق التطور الاقتصادي، وقدرتها على مقاومة الاضطرابات الاقتصادية، وصمودها التنافسي، وكذا دورها على الصعيد الاجتماعي كتحقيق الرفاهية وإشباع الحاجات وتحقيق طموحات وتطلعات الأفراد وفيما يلي أهم هذه الأدوار.

1- **الأهمية الاقتصادية:** لقد أصبح مشكل البطالة من بين أكبر المشاكل في الدول النامية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، وأخذ حيزا كبيرا من أفكار واهتمامات الاقتصاديين والاجتماعيين على حد سواء.

فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر بديلا يساعد على القضاء على مشكلة البطالة، حيث إنها تتيح العديد من فرص العمل وتستقطب عددا لا بأس به من طالبيه، ممن لم يتلقوا التدريب والتكوين المناسبين، وتمنع تدفق الأفراد إلى المدن سعيا وراء فرص أفضل للعمل، حيث إنها تقام في التجمعات السكنية والقرى والمدن الصغيرة التي تكثر فيها نسب البطالة⁽⁴⁾.

كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة، ساهمت في ثلاث من أربع وظائف في عام 2000، ويتوقع استمرار ذلك حتى عام 2012⁽⁵⁾.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قامت بأعمال لم تستطع المؤسسات الكبيرة أداءها بشكل جيد، مثل خدمات التنظيف والعمل الجزئي والمؤقت وغيرها، كما لعبت دورا مهما

⁽⁴⁾ محمد محروس إسماعيل. اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة بنات الجامعة، الإسكندرية، 1997، ص213.

⁽⁵⁾ Hthem timothy's: Small business; Management Enterprise ship and beyond, Houghton Mifflin company, New-york, 3 éd, 2006, p10

في التنافسية والإنتاج⁽⁶⁾. كما تعتبر مصدرا مهما للتجديد والابتكار في القطاعات المتواجدة فيها، وهو ما يعني القدرة على تحسين منتجات موجودة، أو إطلاق منتجات جديدة.

كما تحقق هذه المؤسسات درجات أعلى من المنافسة في الأسواق، وهذا لعدة أسباب منها⁽⁷⁾:

- العدد الكبير لهذه المؤسسات

- صغر الحجم والتقارب بينها

- التشابه في الظروف الداخلية للمؤسسات

- الحصة السوقية المحددة.

فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها القدرة على التكيف مع الظروف الاقتصادية المختلفة، إذ في حالة الزيادة على الطلب يؤدي ذلك إلى زيادة قدرتها على الاستثمارات، أما في حالة الركود الاقتصادي فإن لها القدرة والمرونة العالية على تخفيض الإنتاج والتأقلم مع الظروف السائدة.

2- الأهمية الاجتماعية: إلى جانب الأهمية الاقتصادية التي تلعبها المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة، كذلك لها أهمية على الصعيد الاجتماعي ويمكن ذكر أهمها فيما يلي⁽⁸⁾:

2-1 تقوية العلاقات الاجتماعية: إن الاتصال المستمر بين المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة وعملائها- زبائنها- يتم في جو من الإخاء والود والتآلف والعمل على استمرارية مصالح الطرفين وتحقيق المنافع المشتركة، وعادة ما يكون عملاء- زبائن- المؤسسة هم أنفسهم الأصدقاء والأهل مما يسهل التعامل ويزيد الترابط الاجتماعي بينهم.

2-2 إشباع رغبات واحتياجات الأفراد: إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعطي

للأفراد فرصة لإشباع حاجاتهم ورغباتهم من خلال التعبير عن ذواتهم وآرائهم وترجمة أفكارهم وخبراتهم وتطبيقها من خلال هذه المؤسسات، فهي أداة لتحقيق الذات لدى الأفراد وتحقيق الإشباع النفسي والقوة والسلطة.

⁽⁶⁾ ظاهر محسن منصور الغالبي. إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل، عمان،

ط1، 2009، ص32

⁽⁷⁾ عبد الرحمان يسري. الصناعات في البلاد النامية، المعهد الإسلامي للبحوث، القاهرة، 1995، ص26

⁽⁸⁾ سمير علام. إدارة المشروعات الصناعية الصغيرة، دار العربية، القاهرة، 199، ص12- 13

2- 3- زيادة إحساس الأفراد بالحرية والاستقلال: تعظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحساس الأفراد بالحرية المطلقة في العمل دون قيود وشروط، والإحساس بالتملك والسلطة، وتحقيق الذات من خلال إدارة هذه المؤسسة والسهر على استمرارية نجاحها.

2-4- التخفيف من المشاكل الاجتماعية: ويتم ذلك من خلال ما توفره هذه المؤسسات من مناصب الشغل سواء لصاحب المؤسسة أم لغيره، وبذلك تساهم في حل مشكلة البطالة، وما تنتجه من سلع وخدمات موجهة إلى الفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا وفقرا، وبذلك توجد علاقات للتعامل مما يزيد الإحساس بأهمية التأزر والتآخي بصرف النظر عن الدين واللون والجنس.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أقدر على احتواء مشاكل المجتمع مثل البطالة والتهميش والفرغ، وما يترتب عليهم من آفات اجتماعية خطيرة، عن طريق منحهم مناصب عمل قارة تؤمن لهم الاستقرار النفسي والمادي، كما أنها الأصلح لإطفاء الرغبات وإشباع الحاجات لمختلف فئات المجتمع، وعليه فإنها هي الصلة بين الرغبات وإطافئها والحاجات وإشباعها.

ج- قيم العمل: نشأت القيم بظهور الإنسان على سطح الأرض، وتوعدت طبقا لتفاعلاته الاجتماعية والمكانية، وأصبح لكل مجتمع أو مؤسسة قيمة 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 اللذين تجسدا في دراسة مصادر القيم وتحليلها، وأهم هذه المصادر ما يلي⁽⁹⁾:

- 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 والأديان المصدر الأساسي لأغلب القيم السائدة بين الأفراد.

- التطبيع الاجتماعي: قد يكتسب الفرد قيمه، أو ما يسمى بالتعليم الناتج من تفاعل الفرد مع متغيرات بيئته.

⁽⁹⁾ فاروق البوهي. "التصنيع وأثره في القيم التعليمية في مصر والجزائر"، مجلة دراسات تربوية، مع الثالث،

- **جماعة العمل:** عضوية الفرد في جماعات ما تعد مصدرا آخر للقيم، فمن خلال جماعة العمل تتعزز أنواع القيم التي تتعلق بالعمل نفسه.
- 2 **العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل:** طالما تمتاز القيم بالتغيير والاكستاب، فلها القابلية على التطوير والتحديث بما ينسجم مع التغييرات التنظيمية في الثقافة، والاستراتيجية والتركيب التنظيمي بل حتى في نظم عملها وأهدافها، لذا وضعت خطوات عدة يمكن أن تعزز بها القيم ومنها⁽¹⁰⁾:
- **القرارات:** عن طريق اختيار القيم المرغوبة، ومن ثم تكوين التزام مطلق لأن يتلاءم معه العاملون في المؤسسة.
- **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 لإنجاز المعايير ومراقبة الداء وتعزيز السلوكيات الصحيحة.
- **التعيين:** تعيين الأفراد الذين يتمتعون بخصائص وسمات شخصية ضرورية لتنفيذ القيم المرغوبة بنشرها في المؤسسة.
- **التدريب:** تعليم العاملين الجدد كي يفهموا أهمية القيم ويعززوها بالمهارات الإضافية.
- **التكامل:** تكامل جميع الأنشطة المترابطة في المستويات الإدارية العليا والدنيا عن طريق نظم فاعلة في استبعاد الفروق بين تخطيط وتنفيذ الأنشطة.
- **الاتصالات:** يتم عن طريقها تثقيف العمال بأن هناك قيما جديدة قد أعدت في المؤسسة لا بد من الالتزام بها.
- **التطابق:** ربط القيم بالنمو والإشباع الشخصي للعمال من أجل تعريفهم بالقيم وتوجيههم نحو تحقيقها في حياتهم اليومية.

ثالثا: الدراسة الميدانية:

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

⁽¹⁰⁾ سحر قدوري، منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية، مركز

للدراستات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية، 2008، ص06.

أ- عرض وتحليل البيانات العامة:

جدول رقم: 01 يوضح جنس عينة الدراسة:

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	73	96.03
أنثى	03	3.95
المجموع	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.
- الأعمال الإدارية أكثر الوظائف المسندة للإناث في هذه المؤسسة.

جدول رقم: 02 يوضح سن عينة الدراسة:

فئات السن	العدد	النسبة المئوية
20 وأقل من 25	06	7.89
25 - 30	15	19.74
30 - 35	14	18.42
35 - 40	16	21.06
40 - 45	13	17.11
45 - 50	08	10.50
50 - 55	04	05.25
المجموع	76	100

ما يلاحظ في هذه المؤسسة أن أكثر الفئات طلبا للعمل موجودة وبتمثيل يكاد يكون متساويا كما هو الحال في الفئة [25 - 30] و[30 - 35]، إذ تمثل الأولى ما نسبته 19.74% والثانية 18.42%.

والفئات من 25 - 45 تصلح بأن تتواجد في قسم الإنتاج الذي يحتوي على بعض الآلات التي تتطلب مجهودا عضليا بالإضافة إلى إصدار البعض منها أصواتا غير محتملة يمكن أن تؤدي إلى الصمم، إن لم يلتزم العمال باستعمال أدوات الوقاية الممنوحة لهم من طرف إدارة المصنع، وهذا الحكم جاء على أساس ما تمت ملاحظته في الدراسة الاستطلاعية، إذ لوحظ أن العديد من العمال غير ملتزمين بأدوات الوقاية، بدعوى التعود ولا خوف عليهم، فهم في هذا العمر مدركون أكثر من غيرهم حسب قول أحدهم.

وكان أضعف تمثيل للفئة الأولى 20 - 25 والأخيرة 50 - 55. فالفئة الأولى أكيد أنها قليلة الخبرة، إن لم تكن منعدمة لصغر سنها، ويمكن أن توظف في الأعمال الثانوية الموجودة في المصنع، أما الفئة أكثر من 50 سنة فهي عكس الأولى تملك خبرة يمكن أن تساعد على اعتلاء مناصب مهمة في المؤسسة وهو ما تم التأكد منه في الدراسة الاستطلاعية، فرؤساء المصالح أعمارهم من هذه الفئة.

أما المتوسط الحسابي للعمر في هذه المؤسسة فيبلغ $x=36.11$ ، وهي مرحلة عمرية ما زالت قابلة للعطاء، في حين أن عمر صاحب المؤسسة 39 سنة.

جدول رقم: 03 يوضح الحالة المدنية لعينة الدراسة:

النسبة المئوية	العدد	الحالة المدنية
32.89	25	أعزب
56.58	43	متزوج
06.58	05	مطلق
3.95	03	أرمل
100	76	المجموع

يتضح من الجدول أن فئة المتزوجين هي الفئة ذات التمثيل الأكبر، وذلك بنسبة 56.58%، وتليها نسبة العزاب، أما فئة أرمل ومطلق فنسبتهما معا لا تتجاوز 11% من مجموع أفراد المؤسسة، ويفسر هذا بأن المؤسسة المتوسطة الخاصة الصناعية تستقطب الفئات الأكثر استقرارا نفسيا واجتماعيا.

إن إنشاء مؤسسة في القطاع الصناعي ليس بالأمر الهين وبالتالي سيسعى طرفا المصلحة، العمال وصاحب المؤسسة، للمحافظة عليها بكل السبل المتاحة، ومن يعي هذا الهدف والطموح هو الفئة الباحثة عن الطمأنينة، فهي في نظر الدراسة فئة المتزوجين.

جدول رقم: 04 يوضح المستوى التعليمي لعينة الدراسة:

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
17.10	13	ابتدائي
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 عاليا من التدريب على استعمال الآلة، ثم يصبح العمل روتينيا لأنه يتم وفق عمل السلسلة، أي أن العامل يتقن ويتخصص في جزء من العملية 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 يواجهوا 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 جامعيًا.

جدول رقم: 05 يوضح الدخل الشهري لعينة الدراسة:

النسبة المئوية	العدد	فئات الدخل دج
3.95	03	10.000 - 5.000
11.84	09	15.000 - 10.000
39.47	30	20.000 - 15.000
3.95	03	25.000 - 20.000
2.63	02	30.000 - 25.000
2.63	02	35.000 - 30.000
35.53	27	لم يذكر
100	76	المجموع

إن الأجر أو الدخل هو ذلك المبلغ من المال الذي يتحصل عليه العامل مقابل تقديمه لعمل ما، وكما يعرف بأنه "نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى لائقاً من الحياة طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلدها، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي"⁽¹¹⁾.

ولكن ما يلاحظ من الجدول أعلاه هو أن الحد الأدنى للأجور 5.000 دج والأقصى 35.000 دج، وهذا الاختيار ليس جزافياً، وإنما جاء تطبيقاً لمعطيات الدراسة الميدانية، وبالتالي كيف هو دخل العمال في واقع مؤسسة عينة الدراسة؟

إن دخل العمال في هذه المؤسسة يتركز في الفئة (15.000 - 20.000) ويمثل ما نسبته 39.47% من مجموع أفراد المؤسسة، ويعتبر أقل من المتوسط حسب المدى العام للتقيئة المقدر بـ 20.000 دج، في حين لم تتجاوز فئة أكثر من 20.000 - 35.000، نسبة 10%، وربما تمثل هذه الفئة عمال الإدارة - محاسب، رئيس مصلحة، مهندس في البرمجة... أن الفئة 5.000 - 15.000 يمكن أن تكون في أغلبها من عمال الخدمة، هذا دون أن ننسى بأن 35.53%، من عمال هذه المؤسسة لم يذكروا مبلغ رواتبهم، وهذا يفسر إما بعدم الرضى عن الأجر، أو الثقافة المرسخة في ذهن العمال الجزائريين هي، أن الأجر لا يحق لأحد أن يسأل عنه، مع يقينهم بإمكانية الحصول عليه من المؤسسة بطرق رسمية وموضوعية.

ب- تحليل أبعاد قيم العمل: تعد قيم العمل من الركائز الأساسية التي تستند إليها أية مؤسسة في تحقيق أهدافها، ولعرفة وفهم قيم العمل السائدة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، 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 معياراً للسلوك التنظيمي، ولا ترتبط بهدف أو موقف معين داخل المؤسسة، ويمكن تحديدها، ولها وضع متميز أو حساس 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:

⁽¹¹⁾ ناصر دادي عدون. إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية،

جدول رقم: 06 يوضح قيم الانضباط لعينة الدراسة:

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا 1	أحيانا 2	دائما 3	قيم الانضباط
1	0.41948	2.7763	00	17	59	- تحضر إلى العمل في الموعد المحدد.
3	0.56491	1.8816	17	51	08	- تتغيب عن العمل لظروف بسيطة.
2	0.70624	2.6447	10	07	59	- يتغير أداؤك في العمل لما هو أفضل.
5	0.56491	1.3816	50	23	03	- تخرج قبل الموعد المحدد في غياب المسؤول.
4	0.67991	1.5658	41	27	08	- تمثل لنصائح المسؤول في العمل.

يلاحظ من الجدول أن قيم الانضباط كما يراها الباحثون 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 بمحافظلة الباحثين على أوقات الدوام الرسمي حضوراً، لأن في انضباطهم احتراماً لأنفسهم قبل احترام المؤسسة وزبائنهم. أما الفقرة المتعلقة بأن أداء الباحثين 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 مدركون لأهمية العمل وقيمته الأخلاقية، وأن بقاءهم على هذا الوضع، أو التغير إلى وضع اجتماعي أفضل لن يكون إلا بالعمل.

في حين جاءت قيمة المتوسط الحسابي لفترة التغيب عن العمل لظروف بسيطة، سلبية ومساوية بـ 1.8816، وتدل على قلة الانضباط ويفسر ذلك بأن العامل -المبجوث- يتغيب لظروف القاهرة، كما أن الامتثال لنصائح المسؤول في العمل، قلما تمارس وهذا سلوك غير انضباطي، ويفسر باعتقاد العمال أنهم أكثر دراية بالمهمة الموكلة إليهم وتبقى نصائح المسؤول في نظرهم غير عملية، أما الخروج قبل الموعد المحدد في غياب المسؤول فيكون مستحيلاً، أي أن الباحثين مثلما هم ملتزمون بالحضور في الموعد المحدد ملتزمون بالخروج في الموعد المحدد أيضاً.

ما يستشف مما سبق هو أن قيم الانضباط في المؤسسة الصناعية - عينة الدراسة تعد أكثر من مقبولة، وهذا مؤشر إيجابي بإمكانه أن يساهم في ربط قيم الانضباط بالمؤسسات المتوسطة والصغيرة.

2- **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: 07 يوضح قيم الصدق لعينة الدراسة:

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	أحيانا	دائما	قيم الصدق
1	0.22942	2.9737	00	01	75	- تراعي في إنجاز عملك الإتقان.
2	0.29110	2.9079	00	07	69	- تحافظ على وسائل العمل.
3	0.34028	2.8648	00	10	66	- تحتفظ بأسرار العمل.
4	0.58219	2.1842	07	48	21	- تغار على سمعة المؤسسة في حال الإساءة إليها.

يلاحظ من الجدول أن قيم الصدق في العمل كما يراها الباحثون في المؤسسة جاءت كمايلي:

العبارة المتعلقة بمراعاة الإتقان 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 الإتقان يلازمها 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 وبانحراف معياري 0.29110 وهي قيمة صدق عالية جدا. إن هذه 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 حقا شرعيا للمؤسسة، وجاءت رؤية أو قناعة الباحثين إيجابية جدا، وهذا يفسر بأن الباحثين في هذه المؤسسة متشبعون بقيم الصدق والولاء لمؤسستهم، فنجاح المؤسسة يعني زيادة أجورهم والمحافظة على مناصبهم والولاء يزداد وضوحا حينما يغار الباحثون على مؤسستهم. وجاءت إجابات الباحثين في هذا الشأن عالية، وبلغ متوسطها الحسابي 2.1842 بانحراف معياري 0.58219، فسمعة المؤسسة إن طالها الإساءة فأكثر المتضررين هم عمالها، وخصوصا إذا كان هدف الإساءة هو المنافسة بالطرق غير الشرعية.

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

جدول رقم: 08 يوضح قيم المسؤولية لعينة الدراسة:

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	أحيانا	دائما	قيم المسؤولية
2	0.61044	2.0263	13	48	15	- تحبذ العمل بطريقة فردية.
1	0.76990	2.2632	23	10	43	- تقبل العمل الإضافي.
4	0.76365	1.7632	33	28	15	- تراعى في إنجاز عملك الواجب المهني.
5	0.75916	1.7500	33	29	14	- تتأثر بالخطأ المقصود منك في العمل.
3	0.68825	1.9211	21	40	15	- تبلغ عن الانحراف في العمل وقت حدوثه.

يلاحظ من الجدول أن قيم المسؤولية في المؤسسة الصناعية الخاصة حسب المبحوثين 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 المبحوثين وصاحب المؤسسة، وتحمل المسؤولية تجاه المؤسسة، فقبول العمل الإضافي يعزز من قدرة المؤسسة على المنافسة وبالتالي تحسين صورتها وتعظيم أرباحها، كما أن تحييد 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 إحصائياً 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 جرماً ولا تجنياً على الآخرين، بل هو تعبير عن سلوك غير مقبول وقيمة حضارية تعود فائدتها على الجميع خصوصاً أعضاء التنظيم، لكن ممارستها كقيمة 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 بقلة هذا سلوك غير السوي في المؤسسة، أو لتفشي ثقافة الخوف والانتقام، وحتى الخوف من العقاب إن لم تتضح المسؤولية الفعلية، وهذا يدعم 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 الشخصية المبحوثين تجاه عملهم.

4- **قيم تقدير الذات:** إن الفرد لا يسعى إلى غاية ما، إلا إذا كان لها تأثير في نفسه وصدى خاص عنده، وعليه فإن العمل القيمي لا بد وأن يبدو جذابا أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه، وهذه الذات ستعمل على إخضاع القواعد القيمية ذاتها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص، وهذا أمر صعب لأنه لا يعطي القواعد القيمة الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة.

وللوقوف على بعض قيم تقدير الذات بالنسبة للعمال المنتمين إلى المؤسسة المتوسطة - ميدان الدراسة - تقدم المعطيات التالية:

جدول رقم: 9 يوح قيم تقدير الذات لعينة الدراسة:

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	أحيانا	دائما	قيم تقدير الذات
5	0.64291	1.5000	44	26	06	- تشعر بأنك تعمل كما تريد.
4	0.89286	2.0526	28	16	32	- تقلق من وجود رقابة دائمة في العمل.
2.5	0.59751	2.1711	08	47	21	- تبلغ مسؤولك عن الغياب المسبق في الظروف الطارئة.
2.5	0.94358	2.1711	28	07	41	- تسعى بأن تكون قنوة في العمل.
1	0.92110	2.2895	24	06	46	- تقبل العمل لضرورة يوم راحتك.

يلاحظ من الجدول أن قيمة تقدير الذات كما يراها المبحوثون كانت على النحو التالي:

جاءت القيمة المتعلقة بقبول العمل لضرورة يوم راحة المبحوث في المرتبة الأولى، وبلغ متوسطها الحسابي 2.2895 وانحراف معياري 0.9211 وهي قيمة عالية تبين إدراك المبحوث لقيمة العمل الضروري وفي ذلك تقدير لنفسه قبل غيره، فالراحة ضرورية ولكن يمكن أن يضحى بها، وفي احترام الذات امتلاك النفس في الحالات الصعبة، إذ يبلغ المبحوثون المسؤول

عن غيابهم في الظروف الطارئة، وهذا سلوك سوي يحمي العامل والمؤسسة وبلغ المتوسط الحسابي لهذه القيمة 2.1711 وانحراف معياري 0.94358 وهي قمة عالية، يحبذ لو يعمل بها في كل المؤسسات الجزائرية، وبما أن القطاع الخاص الصناعي مبني في استمراره وتطوره على نوعية الإنتاج، فإن ذلك لن يتأتى إلا بالعمل والمثابرة وفي ذلك يؤكد المبحوثون سعيهم نحو القدوة في العمل، وجاء المتوسط الحسابي لقيمه إيجابيا.

والعامل-المبحوث- المقدر لذاته يتوقع من الآخرين وبالخصوص المسؤولين أن يقدروه، لذلك عبر المبحوثون عن قلقهم إزاء عملية الرقابة في العمل رغم قانونيتها، وجاء المتوسط الحسابي للقيمة مساويا للمتوسط النظري لمقياس القياس، وهذه النتيجة تؤيد ما ذهب إليه المدخل السلوكي الاجتماعي.

كما تبين بيانات الجدول أيضا أن المبحوثين مقيدون إلى حد ما، لأن العمل يدار وفق رؤية صاحب المؤسسة وليس كما يريدون، إن هذا التعبير يبقى شعورا، ويتغير بتبدل الحالات المزاجية للمبحوثين؛ لكنه يؤكد صدقية إجاباتهم.

ج- النتائج العامة للدراسة: لقد بينت نتائج الدراسة الميدانية أن المؤسسات المتوسطة والصغيرة الخاصة لها دور لا يستهان به في تفعيل قيم العمل، إذ جاءت الخصائص الديمغرافية كالتالي:

- نسبة الذكور أكثر من الإناث.
- أغلب الفئات العمرية في المؤسسات المتوسطة والصغيرة يتراوح مجال عمرها من 20-
- 150، أي أن المؤسسات المتوسطة والصغيرة الصناعية الخاصة تستحوذ على الفئات الموجودة في مرحلة العطاء، وبلغ المتوسط الحسابي لها $x=36.11$
- الحالة المدنية للفئات العاملة في المؤسسات المتوسطة والصغيرة الصناعية الخاصة، تستحوذ عليها فئتان، فئة العزاب بـ32.89 والمتزوجين بـ56.58.
- 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 إنجازهِ الإتقان مع المحافظة على وسائل العمل.

إن قيم المسؤولية تخضع للعلاقات الإنسانية التي تربط العمال بصاحب المؤسسة.

- العمل الإضافي يقبل به ، لتبادل المنفعة بين المؤسسة وعمال ، كما أن العمل بالطريقة الفردية هو السلوك المحبذ لدى المبحوثين لكي تتحدد المسؤولية.
- المسؤولية تجاه الانحرافات سلبية ، أما : يتم تقدير الذات ، فجاءت إيجابية.

خاتمة:

من الحقائق المعروفة تاريخيا أن بناء القيم أصعب بكثير من بناء أي كيان ، لأنه يتطلب مستوى عاليا ، 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 المتوسطة والصغيرة 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 المؤسسات المتوسطة والصغيرة .

إن موضوع قيم العمل في المؤسسات المتوسطة والصغيرة شامل وعميق ، لكنه لم يحظ بالدراسة والاهتمام في المؤسسات المتوسطة والصغيرة الخاصة بالجزائر لذلك من الضروري إجراء الكثير من الدراسات لتحليل قيم العمل في المؤسسات المتوسطة والصغيرة لمختلف القطاعات ، مما قد يكشف الكثير من الأمور الخافية والتي بإمكانها أن تعزز لغرض التغيير .

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

