

الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين بالقطاع الخاص الجزائري نحو تأثير الخصوصية على بعض جوانب العمل لديهم

ملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى توضيح طبيعة الاتجاهات النفسية السائدة لدى الأجراء المساهمين العاملين بشركات المساهمة بشرق وجنوب-شرق البلاد نحو التأثيرات التي أحدثتها الخصوصية في جوانب تعدد أكثر من مهمة بالنسبة إليهم في العمل وهي الحوافز المادية، والمشاركة في صنع القرارات، والأمان الوظيفي، وفي علاقتها بالالتزام مع شركاتهم، وهذا طبعاً بعدما قضاوا فترة لا بأس فيها في ظل هذا النهج. وقد بينت النتائج أن هناك فروقاً في الاتجاهات النفسية لدى المبحوثين نحو ما حققتهم الخصوصية لهم على مستوى الأبعاد السالفة الذكر تُعزى إلى متغير الشركات وإلى المستويات الوظيفية التي ينتمون إليها، كما أظهرت وجود علاقة طردية متفاوتة القوة بين الأبعاد السالفة الذكر والالتزام التنظيمي.

أ. الشافعي بلهوشات

قسم العلوم الاجتماعية
كلية العلوم الإنسانية
والعلوم الاجتماعية
جامعة تبسة
الجزائر

مقدمة

اختارت الجزائر بعد الاستقلال وتحت

إشراف الحزب الواحد النموذج الاشتراكي كنهج اقتصادي يقوم على ملكية الدولة لوسائل الإنتاج وهيمنتها على كامل الأنشطة الاقتصادية وهذا لعدة اعتبارات (أيديولوجية-سياسية، اجتماعية)، كما اختارت المؤسسة العمومية الاقتصادية كأداة أساسية لتطبيقه، واستمرت في ذلك لعقود، طبقت من خلالها العديد من المخططات (بين ثلاثية وخماسية) والتوجهات (بين صناعية وزراعية)، أعقبها أيضاً بالعديد من الإصلاحات الهيكلية (بين عضوية ومالية) انتهت كلها إلى الفشل في تحقيق الأهداف التي وضعت لأجلها لأسباب

Résumé

Cet article se propose d'étudier la nature des attitudes psychologiques chez les actionnaires salariés envers les effets induits par la privatisation sur les aspects professionnels en fonction du facteur d'actionariat et du rôle de leurs caractéristiques socio-démographiques.

مختلفة، كان من أهمها طبيعة الملكية التي نادى بها الدولة طيلة تلك الفترة، وهي الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج والتي كانت صورية لا غير، مع تهميش واضح لدور القطاع الخاص في بناء اقتصاد الدولة، لتنتقل مع مطلع التسعينات تحت ضغط الوضع الداخلي المتأزم (سياسي، اقتصادي، أمني) من جهة، والمؤسسات الدولية المانحة من جهة أخرى إلى نهج مغاير تماماً يقوم على نقل ملكية المؤسسات الاقتصادية للدولة إلى القطاع الخاص أو ما يُعرف بالخصوصية، هادفةً من ورائه إلى تحقيق ما عجزت عنه سابقاً وهو تحقيق التنمية الشاملة، انتقل أسست له الدولة من خلال إصدار ترسانة من القوانين المنظمة، قامت من خلالها بحل العديد من المؤسسات العاجزة وتصفيتها أو التنازل عنها بأوجه مختلفة منها تلك التي تم التنازل عنها لصالح العمال والإدارة الذين عاودوا شراءها والدخول بأسهم فيها لتنتقل ملكيتها إليهم ويصبح الأجير فيها يحمل صفة المساهم والمؤسسات تحمل تسمية شركة ذات أسهم (SPA) بعد أن كانت مؤسسات عمومية اقتصادية (EPE)، واقع جديد ومغاير من المفترض أن تمثل فيه ملكية الأسهم حجر الزاوية في نجاح هذه الشركات، حيث من الواجب أن تزيد من حرص هؤلاء المساهمين على أن تحقق شركاتهم مداخيل وأرباحاً وأن تكون هناك مشاركة ومتابعة للقرارات التي يتم استصدارها لوقعها المباشر عليهم وتعزيز شعورهم بالأمن الوظيفي في ظل ما يزيد أيضاً من مستوى التزامهم مع شركاتهم.

ومن ثم تأتي هذه الدراسة في محاولة لبحث اتجاهات هؤلاء الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على الأبعاد السالفة الذكر من جهة، وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي السائد لديهم، وذلك بالتوجه إلى الشركات التي عايشت النهج الاشتراكي ثم قضت فترة لا بأس بها في ظل الخصوصية، وتحديد شركات المساهمة بالشرق والجنوب الشرقي للبلاد.

1. إشكالية الدراسة:

لما كان الهدف الأساسي للأجراء المساهمين في شركات المساهمة هو تعظيم الأرباح بتكاليف أقل، كان من الضروري إعادة النظر في العديد من الجوانب المتعلقة بالعمل، من أهمها تلك المتعلقة بآليات نظام التحفيز المعتمدة وبأهم أبعادها نظامي الأجر والأرباح اللذين يُعدان بحسب الكثير من الدراسات- الدافع الأساسي والموجه الحقيقي لزيادة الإنتاج وتحسين أداء الشركة وجودة منتجاتها ورضا عمالها.

لكن تركيز الشركة على الجوانب المادية وحدها لا يُشكل قوة دافعة للأجير، بل هو مدفوع أيضاً لإثبات ذاته وأن يكون محل احترام وتقدير من المسؤولين من خلال عامل المشاركة في صنع القرارات التي تخص شركته لأنه من المفترض أن يكون شعوره بالملكية هنا شعوراً حقيقياً- باعتبار أنه يمتلك مجموعة من الأسهم في رأس مال الشركة التي يعمل بها- وليس صورياً كما كان عليه الأمر في القطاع العام، وعليه فإن اعتقاده بضرورة إشراكه في صنع القرارات هو من باب أولى طالما أن القرارات والإجراءات المتخذة سياتر بها بشكل مباشر كما تتأثر به؛ وبالتالي قد يجد هؤلاء أن انتسابهم لهذا

القطاع قد يحقق لهم العديد من المنافع والمزايا، أما الذي يمكن أن يدفعهم إلى التخلي عنها أو تغييرها هي شعورهم بالإحباط حيالها (الخصوصية) نتيجة عجزها عن التأثير في إشباع حاجاتهم وخصوصاً إذا تعلق الأمر بواحدة من العناصر الأكثر أهمية للأجير وهو الأمن الوظيفي الذي وضعه سينيت [1] Sennett 2009 "على نفس القدر من الأهمية التي عليها الأجور عند العامل"، حيث نرى فيه عاملاً مهماً أيضاً في تحديد اتجاهاتهم نحو الخصوصية، فالشعور بالتهديد والخوف الدائم من التسريح التعسفي الوارد في أي لحظة وتسجيل الخسائر الذي سيعجل بغلاق الشركة وعدم ضمان قبض الراتب نهاية الشهر وحقوق أخرى وفق ما ينص عليه القانون، أو حتى عدم التفاهم بين الأجراء المساهمين أنفسهم على آليات تسيير الشركة خاصة فيما يتعلق بالجوانب المادية، تضع الأجير المساهم أمام وضعيات تسبب له ضغطاً نفسياً قد يؤثر على قيامه بمهامه على نحو أفضل ويجعله في الوقت نفسه في بحث عن عمل آخر يكفل له الاستقرار النفسي الذي يبحث عنه؛ ما يطرح بدوره تساؤلاً عن مدى ارتباط هؤلاء الأجراء المساهمين سلوكياً بشركاتهم ومدى استعدادهم للبدل من أجل ما يملكون، وهنا تحديداً من المفترض أن تعكس استجاباتهم السلوكية قناعات معينة (اتجاهات نفسية) يحملونها إزاء الجوانب السالف ذكرها في ظل الخصوصية ليس فقط في مثل هذه المواقف والوضعيات ولكن في كل ما يتعلق بشركاتهم، فلا يمكن للأجير المساهم مثلاً أن يكون غير مقتنع بالعديد من الجوانب التي تحكم أداءه وأن يعمل بجد عكس هذه القناعة في شركة يعتبر نفسه مالكاً حقيقياً فيها لهذا تحاول الشركات الحديثة إرساء حالة من الاتساق بين ما تنادي به في أوساط أجراءها وبين ما تقوم به على أرض الواقع حتى لا يكون الأجراء في حالة تناقض وبالتالي من المفترض أن تقوي التزامهم معها، وذلك من خلال مطابقة أهداف وقيم الشركة مع أهداف وقيم الأجراء المساهمين فيها وتوجهاتهم وخلق شعور ايجابي لديهم بالمسئولية تجاهها، يدفعهم لبذل أقصى ما لديهم من جهد لصالحها ويرغبهم في الاستمرار معها وعدم تركها.

تأسيساً على سبق طرح التساؤل الرئيس الآتي:

- ما طبيعة الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين في القطاع الخاص بالجزائر نحو تأثير الخصوصية على بعض جوانب العمل لديهم؟ وهل توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين هذه الأخيرة (جوانب العمل) ومستوى التزامهم التنظيمي مع الشركات التي ينتمون إليها؟.

وللإجابة على هذين التساؤل الرئيس طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جوانب العمل لديهم راجعة إلى متغير الشركة التي ينتمون إليها؟.

- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جوانب العمل لديهم راجعة إلى متغير المستوى الوظيفي؟.

- هل توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جانب الحوافز المادية ومستوى التزامهم التنظيمي مع الشركة التي ينتمون إليها؟.

- هل توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جانب المشاركة في صنع القرارات ومستوى التزامهم التنظيمي مع الشركة التي ينتمون إليها؟.

- هل توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جانب الأمان الوظيفي لديهم ومستوى التزامهم التنظيمي مع الشركة التي ينتمون إليها؟.

3. التّحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

1-3. الاتجاهات النفسية: المقصود بها في هذه الدراسة هو الدرجة التي يحصل عليها الأجير المساهم على مقياس أعدّه الطالب يقيس اتجاهاتهم نحو تأثير الخصوصية على بعض جوانب العمل لديهم.

2-3. الأجير المساهم: حدّده المشرّع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 01-353 [2]، المادة الرابعة كالتالي: " يُقصد بالأجير في مفهوم هذا المرسوم كل أجير في المؤسسة مسجّل منذ سنة واحدة على الأقل في جدول أعداد المستخدمين عند تاريخ تبليغ عرض التنازل، وذلك مهما تكن الطّبيعة القانونية لعقده."

3-3. الخصوصية: " فعل تقليص دور الدولة أو زيادة دور القطاع الخاص في نشاط معين أو في أصول ملكية معينة." Savas E. S 1992 [3] ويكون بحسب أشكال مختلفة، والشكل المقصود به في هذه الدراسة هو تحويل ملكية المؤسسات العامة إلى العمال والإدارة بدخولهم بأسهم في رأس مال الشركة.

3-4. الحوافز المادية: هي كل مقابل مادي في صورة نقود يحصله العامل مقابل عمل يقوم به، وقد تأخذ أشكالاً مختلفة، أمّا الشكل المعتمد في هذه الدراسة فهو المتعلّق بالأجر والأرباح.

3-5. صنع القرارات: المفهوم المعتمد في هذه الدراسة هو لـ Cotton et al 1988 [4] " يشير صنع القرار التشاركي إلى مستوى التأثير الذي يكون لدى الأجراء المساهمين في عملية صنع القرار."

6-3. الأمن الوظيفي: يعرّف الطالب الأمن الوظيفي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه " وضع تمنحه الشركة المخصوصة للأجير المساهم فيها يسمح له بالشعور بالأمان والثقة في بقاءه مستخدماً فيها وذلك من خلال ضمان حصوله على أجر مُرضي وبشكل منظم و تنظيم علاقته بالإدارة وزملاء العمل والتقليل من احتمال تسريحه أو طرده من الشركة وحمايته من كل ما من شأنه أن يهدّد استقراره ومستقبله المهني معها."

7-3. الالتزام التنظيمي: المقصود بالالتزام التنظيمي إجرائياً في هذه الدراسة، هو الدرجة التي يحصل عليها المبحوث في استبيان الالتزام التنظيمي المُعد وفق نموذج Mowday, Steers & Porter 1979 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) يحوي 15 بنداً تقيس مستوى الالتزام التنظيمي بصورة شاملة مع بدائل إجابة وفق سلم ليكرت Likert.

4. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

أجريت الدراسة الحالية بمجموعة من شركات المساهمة SPA تحديداً تلك التي عاود أجاؤها تشغيلها من جديد Reprise d'entreprise par ses salariés (RES) وهذا في إطار الأمر رقم 12-97 [5] والأمر رقم 04-01 [6]، والموجودة بشرق وجنوب شرق البلاد وعددها خمس شركات موزعة على كل من ولايات سطيف (الجزائرية للاستثمار والبناء LCIB، وشركة الأصالة للطباعة (EL-ASSALA)، بسكرة (شركة التمور والمنتجات الزراعية والغذائية SODAPAL)، المسيلة (الجودة للتجارة EL-DJAOUA)، باتنة (جميع أشغال الطباعة SPTIBA)، وقد استغرقت هذه الدراسة الفترة بين شهري ديسمبر 2013 و جوان 2015 وهذا وفق الإجراءات الآتية:

1-4. عينة الدراسة: اقتصرَت الدراسة الحالية في حدودها البشرية على الأجراء المساهمين التابعين للشركات أدناه وموزعين على ثلاث مستويات وظيفية إدارات، أعوان تحكّم وأعوان، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 116 فرداً من مجموع 322 تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة تنفيذ كالتالي:

جدول رقم (01): يوضّح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الشركات محل الدراسة.

عينة الدراسة n		المجتمع الكلي N		التوزيع اسم الشركة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
27.58 %	32	65.21 %	210	الجزائرية للاستثمار والبناء (LCIB)

الشافعي بلهوشات

05.17 %	06	% 02.17	07	الأصالة للطباعة (EL-ASSALA)
31.89 %	37	% 17.08	55	الثمور والمنتجات الزراعية الغذائية (SODAPAL)
18.75 %	22	% 09.00	29	المساهمة الجودة للتجارة العامة-EL (Djeouda . M-G)
16.62 %	19	% 06.52	21	جميع أشغال الطباعة باتنة (SPTIBA)
% 100	116	%100	322	المجموع ∑

المصدر: التّحقيق الميداني.

2-4 منهج الدراسة: تمّ اعتماد المنهج الوصفي لملاءمته وطبيعة الدراسة.

3-4 أدوات الدراسة: اعتمد الطالب على أداة الاستبيان تضمّنت عدداً من المحاور تقيس فرضيات الدراسة، وهذا وفق طريقة ليكرت Likert معتمداً على بعض المقاييس الشهيرة كما الحال مع مقياس لـ Porter L. W, (OCQ) 1979، مقاييس Mowday R.T, Steers R. M & Porter L. W, (OCQ) 1979 لقياس مستوى الالتزام التنظيمي.

4-4 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1-4-4 حساب صدق المحتوى للاستبيان:

وهذا من خلال عرضه على مجموعة من المحكّمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مثل هذه المواضيع وهم مجموعة من الأساتذة يتوزّعون على عدد من الجامعات الوطنية (تبسة، أم البواقي، الوادي، ورقلة، سطيف)، وقد قام الطالب بحساب نسبة صدق المحتوى (CVR) Content Validity Ratio (CVR) إحصائياً من خلال معادلة لاوشي Lawshe C.H 1975 كالتالي:

$$CVR = \frac{ne - N/2}{N/2} \text{ حيث: } CVR = \text{نسبة صدق المحتوى.}$$

$ne =$ عدد المحكّمين الذين قالوا أن البند يقيس. / $N =$ العدد الإجمالي لعدد المحكّمين.

جدول رقم (02): يوضّح نسبة صدق المحتوى الكلي للاستبيان.

رقم المحور	نسبة صدق المحتوى	نسبة صدق المحتوى الكلي للاستبيان
02	% 92.71	% 88.33
03	% 85.50	
04	% 83.64	
05	% 91.50	

المصدر: إعداد الطالب.

حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة تقدير المحكمين لصدق المحتوى العام للاستبيان تقدّر بـ 88.33 % وهي نسبة عالية، وبالتالي يمكن القول أن تقدير المحكمين يشير إلى أن الأداة تقيس ما أعدت لقياسه من فرضيات وهي قابلة للتطبيق الميداني.

2-4-4 حساب ثبات الاستبيان:

تم استخدام طريقة الثبات بالتجزئة النصفية (Split-Half) من خلال استخدام الأرقام الفردية كاختبار أول في مقابل الأرقام الزوجية كاختبار ثاني ثم حساب معامل الارتباط بيرسون ر (Pearson correlation) حيث نحصل على معامل ثبات نصف الاختبار الذي يتوجب علينا تعديله أو تصحيحه حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل وهذا من خلال استخدام معادلة سبيرمان وبراون.

للعلم فقط أن الاختبار طُبّق على عينة مكونة من 11 أجير مساهم، والجدول التالي يوضّح قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاختبار قبل وبعد التصحيح.

جدول رقم (03): يوضّح قيمة معامل الارتباط قبل وبعد التعديل.

معامل الارتباط المحسوب.		المؤشرات الإحصائية.
قيمة " ر " قبل التعديل.	قيمة " ر " بعد التعديل.	
0.95	0.97	النصف الأول.
		النصف الثاني.

المصدر: إعداد الطالب.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل ثبات نصف الاختبار $r = 0.95$ هذا قبل التعديل، وعليه من اللازم تعديل هذه القيمة أو تصحيحها حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل، وهذا من خلال تطبيق معادلة سبيرمان وبراون كالتالي:

حيث $r_{\text{ث}} = \frac{r \times 2}{r + 1}$ معامل ثبات الاختبار الكلي / $r =$ معامل ثبات نصف الاختبار.

ومنه $r_{\text{ث}} = \frac{0.95 \times 2}{0.95 + 1} = 0.97$ وهي قيمة عالية ودالة إحصائياً، وبالتالي يصلح تطبيقه بشكل نهائي.

5. الأساليب الإحصائية المعتمدة:

قام الطالب بمعالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) [8] كالتالي:

- 1- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA One-Way).
 - 2- اختبار شيفيه (Scheffe' Test) للمقارنات البعدية (Post Hoc Comparisons).
 - 3- معامل الارتباط سبيرمان للرتب (Spearman Correlation coefficient).
- مستوى الثقة المعتمد في هذه الدراسة هو 95 % بمستوى دلالة إحصائية $\alpha=0.05$.

للعلم فقط أنّ الطالب قد أجرى اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة، وهذا للتأكد من أنّ البيانات المحصّل عليها من العينة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو شرط أساسي في حال اعتماد الاختبارات المعلمية كالتى تبحث في الفروق، ويوضّح الملحق رقم (17) أنّ بيانات عينة الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، حيث كانت قيمة مستوى الدلالة لاختبار (Shapiro-Wilk) على كل محور من محاور الدراسة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05.

6. عرض نتائج الدراسة:

1-6 الإجابة على التساؤل الأول:

جدول رقم (04): يوضّح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاتجاهات الأجراء وفقاً لمتغير الشركة التي ينتمون إليها.

المحور.	مصدر التباين.	مجموع المربعات.	درجات الحرية. (df)	متوسط المربعات.	قيمة ف المحسوبة (F)	الدلالة. (Sig)	اتجاه الفروق
الحوافز المادية.	التباين بين المجموعات.	15.685	4	03.921	11.307	*0.000	توجد فروق دالة.
	التباين داخل المجموعات.	38.495	111	0.347			

لا توجد فروق دالة.	0.059	02.342	0.710	4	02.841	التباين بين المجموعات.	المشاركة في صنع القرارات
			0.303	111	33.669	التباين داخل المجموعات.	
توجد فروق دالة.	*0.000	998.13	114.4	4	455.16	التباين بين المجموعات.	الأمان الوظيفي.
			2940.	111	621.32	التباين داخل المجموعات.	
توجد فروق دالة.	*0.000	001.8	718.2	4	871.10	التباين بين المجموعات.	الالتزام التنظيمي.
			3400.	111	705.37	التباين داخل المجموعات.	

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنّ قيمة (ف) المحسوبة لاتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على بعض جوانب العمل وفق متغير الشركة كانت دالة إحصائياً فيما يخص كل من جوانب الحوافز المادية، الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث كانت (ف) المحسوبة أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (02.453) عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ وأمام درجة (4-111)، في حين نجد أنّ قيمة (ف) المحسوبة المتعلقة بالمشاركة في صنع القرارات (02.342) كانت أقل من نظيرتها الجدولية (02.453) وما يعزّز هذه النتيجة أنّ قيمة الدلالة Sig.=0.059 جاءت أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية $\alpha \geq 0.05$ المعتمد في هذه الدراسة الأمر الذي يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على بعد المشاركة في صنع القرارات تُعزى إلى متغير الشركات التي ينتمي إليها الأجراء المساهمون، وبالتالي نرفض الفرض الصفري المتعلق بهذه الفرضية والقائل بأنّ متوسطات اتجاهات أفراد العينة نحو تأثير الخصوصية على جوانب العمل لديهم في الشركات الخمس متساوية، وأنّ زوجاً واحداً على الأقل من هذه الشركات متوسطاته مختلفة على كل جانب من جوانب العمل لديهم (الحوافز المادية، الأمان الوظيفي، الالتزام التنظيمي)، ما يتطلّب إجراء اختبار لمعرفة ذلك الزوج الذي كان سبباً في هذه الفروق، من خلال استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية كالآتي:

جدول رقم (05): يوضّح نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاتجاهات الأجراء على جوانب العمل لديهم تبعاً لاختلاف الشركات.

المحور	اسم الشركة (I)	اسم الشركة (J)	متوسط الفرق	الخطأ المعياري.	مستوى الدلالة
الحوافز	LCIB	SODAPAL	-0.614*	0.142	0.002

الشافعي بلهوشات

0.002	0.142	*0.614	LCIB	SODAPAL	المادية.
0.000	0.159	*0.935	AL-DJEOUDA		
0.000	0.159	*0.935-	SODAPAL	AL-DJEOUDA	
0.001	0.184	*0.847-	SPTIBA		
0.001	0.184	*0.847	AL-DJEOUDA	SPTIBA	
0.001	0.131	*0.587-	SODAPAL	LCIB	
0.001	0.131	*0.587	LCIB	SODAPAL	الأمان الوظيفي.
0.000	0.146	*1.001	AL-DJEOUDA		
0.000	0.146	*1.001-	SODAPAL	AL-DJEOUDA	
0.000	0.170	*0.870-	SPTIBA		
0.000	0.170	*0.870	AL-DJEOUDA	SPTIBA	
0.002	0.141	*0.609-	SODAPAL	LCIB	
0.002	0.141	*0.609	LCIB	SODAPAL	الالتزام التنظيمي.
0.003	0.157	*0.643	AL-DJEOUDA		
0.003	0.157	*0.643-	SODAPAL	AL-DJEOUDA	

دالة عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنّ اختبار شيفيه قد أظهر فروقاً دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لاتجاهات الأجراء المساهمين بهذه الشركات نحو تأثير الخصوصية على جوانب العمل لديهم، ففي جانب الحوافز المادية نجد أنّ الفروق بين متوسطات شركة LCIB ومتوسطات شركة SODAPAL لصالح شركة SODAPAL كون الفروق هنا سلبية (-0.614*) وحيث كانت القيمة الحرجة لـ (Sig) = 0.002 أقل من مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$ ، وكذلك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسطات شركة SODAPAL ومتوسطات شركة AL-DJEOUDA لصالح متوسطات شركة SODAPAL كونها فروق إيجابية (0.935*) أين كانت القيمة الحرجة لـ (Sig) = 0.000 أقل من مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$ المعتمد، وأيضاً فروقاً دالة إحصائياً بين متوسطات شركة AL-DJEOUDA ومتوسطات شركة SPTIBA لصالح متوسطات شركة SPTIBA كون الفرق هنا سلبياً (-0.847*) وبقية حرجة (Sig) = 0.001 أي أقل من $\alpha \geq 0.05$.

و فيما يخص جانب الأمان الوظيفي، فنجد أنّ اختبار شيفيه قد أظهر فروقاً دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية وفق متغير الشركات؛ وتحديداً بين متوسطات شركة LCIB ومتوسطات شركة SODAPAL لصالح متوسطات شركة SODAPAL كون الفروق سلبية (-0.587*) وحيث كانت القيمة الحرجة لـ (Sig) = 0.001 أقل

من مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$ ، وكذلك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسطات شركة SODAPAL و متوسطات شركة AL-DJEOUDA لصالح متوسطات شركة SODAPAL كونها فروق إيجابية (*1.001) أين كانت القيمة الحرجة لـ (Sig) = 0.000 أقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ المعتمد، وأيضاً فروقاً دالة إحصائياً بين متوسطات شركة AL-DJEOUDA ومتوسطات شركة SPTIBA لصالح متوسطات شركة SPTIBA كون الفرق هنا سلبي (-0.870*) وبقيمة حرجة (Sig) = 0.000 أي أقل من $\alpha = 0.05$.

وقد أظهر اختبار شيفيه أيضاً فروقاً دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لاتجاهات الأجراء المساهمين العاملين بهذه الشركات نحو تأثير الخصصة على جانب الالتزام التنظيمي لديهم، تحديداً بين متوسطات شركة LCIB ومتوسطات شركة SODAPAL لصالح متوسطات شركة SODAPAL كون الفرق سلبي (-0.609*) وحيث كانت القيمة الحرجة لـ (Sig) = 0.002 أقل من مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$ ، وكذلك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسطات شركة SODAPAL و متوسطات شركة AL-DJEOUDA لصالح متوسطات شركة SODAPAL كونها فروق إيجابية (*0.643) أين كانت القيمة الحرجة لـ (Sig) ≥ 0.003 أقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ المعتمد.

2-6 الإجابة على التساؤل الثاني:

جدول رقم (05): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصصة على بعض جوانب العمل وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي.

المحور.	مصدر التباين.	مجموع المربعات.	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات.	قيمة ف المحسوبة (F)	الدلالة (Sig)	اتجاه الفروق
الحوافز المادية.	التباين بين المجموعات.	16.280	2	08.140	24.286	0.00*0	توجد فروق دالة.
	التباين داخل المجموعات.	37.901	113	0.335			
المشاركة في صنع القرارات.	التباين بين المجموعات.	14.396	02	07.198	36.782	0.00*0	توجد فروق دالة.
	التباين داخل المجموعات.	22.114	113	0.196			
الأمان الوظيفي.	التباين بين المجموعات.	381.12	2	190.6	063.19	0.00*0	توجد فروق دالة.
	التباين داخل المجموعات.	696.36	113	3250.			

الشافعي بلهوشات

توجد فروق دالة.	0.00 *0	15.185	5.145	2	10.290	التباين بين المجموعات.	الالتزام التنظيمي.
			0.339	113	38.287	التباين داخل المجموعات.	

دالة عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن قيمة (ف) المحسوبة لاتجاهات المبحوثين نحو تأثير الخصوصية على بعض جوانب العمل وفق متغير المستوى الوظيفي دالة إحصائية على كامل الأبعاد المدروسة، حيث نجد قيمة (ف) المحسوبة بين المستويات الوظيفية على محور الحوافز المادية دالة إحصائية (24.286) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية والتي تساوي = 03.076 عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ وأمام درجة (2-113)، كما أن قيمة الدلالة Sig.=0.000 أقل من مستوى دلالة إحصائية $\alpha \geq 0.05$ ، والأمر نفسه بالنسبة لجانب المشاركة في صنع القرارات حيث نلاحظ أن قيمة ف المحسوبة (36.782) أكبر من نظيرتها الجدولية (03.076)، كما أن قيمة الدلالة Sig.=0.000 أقل من مستوى دلالة إحصائية $\alpha \geq 0.05$ والمعتمد في هذه الدراسة، كذلك الأمر بالنسبة لجانب الأمان الوظيفي، حيث نجد أن قيمة (ف) المحسوبة لتحليل التباين لهذا المحور = 19.063 أكبر من نظيرتها الجدولية والتي تساوي = 03.076، كما أن قيمة الدلالة Sig.=0.000 أقل من مستوى دلالة إحصائية $\alpha \geq 0.05$ أي أن مستويات المعالجة المعتمدة (مستوياتهم الوظيفية) كانت سبباً في إحداث هذه الفروق في الاتجاهات النفسية وهي فروق معنوية. وأخيراً نجد أيضاً أن قيمة (ف) المحسوبة لاتجاهات المبحوثين نحو تأثير الخصوصية على جانب الالتزام التنظيمي لديهم وفق متغير المستوى الوظيفي تساوي = 15.185 وهي أكبر من نظيرتها الجدولية والتي تساوي = 03.076، كما أن قيمة الدلالة Sig.=0.000 أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد $\alpha \geq 0.05$ ؛ أي أن الفروق هنا معنوية دائماً عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ والسبب في ذلك هو مستويات المعالجة المعتمدة (مستوياتهم الوظيفية).

ومن هنا سنحاول من خلال الجدول التالي تحديد مصدر الفروق بين هذه المعالجات أو المجموعات (المستويات الوظيفية) على كل جانب من الجوانب الأربعة من خلال اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لتحديد أي مجموعة أو لأي متوسط حسابي تعود هذه الفروق عند عقد المقارنات الزوجية بين المستويات الوظيفية الثلاث:

جدول رقم (06): يوضح نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جوانب العمل لديهم تبعاً لاختلاف مستوياتهم الوظيفية.

المحور	المستوى الوظيفي (I)	المستوى الوظيفي (J)	متوسط الفرق	الخطأ المعياري.	مستوى الدلالة
--------	---------------------	---------------------	-------------	-----------------	---------------

(Sig)		(I-J)			
0.000	0.126	*855	أعوان تنفيذ مساهمون.	إطارات مساهمة.	الحوافز المادية.
0.003	0.148	*0.512	أعوان تنفيذ مساهمون.	أعوان تحكّم مساهمون.	
0.000	0.126	*0.855-	إطارات مساهمة.	أعوان تنفيذ مساهمون.	
0.003	0.148	*0.512-	أعوان تنفيذ مساهمون.		
0.000	0.097	*0.742	أعوان تنفيذ مساهمون.	إطارات مساهمة.	المشاركة في صنع القرارات
0.000	0.113	*0.654	أعوان تنفيذ مساهمون.	أعوان تحكّم مساهمون.	
0.000	0.097	*0.742-	إطارات مساهمة.	أعوان تنفيذ مساهمون.	
0.000	0.113	*0.654-	أعوان تحكّم مساهمون.		
0.000	0.124	*0.641	أعوان تنفيذ مساهمون.	إطارات مساهمة.	الأمان الوظيفي.
0.000	0.146	*0.684	أعوان تنفيذ مساهمون.	أعوان تحكّم مساهمون.	
0.000	0.124	*0.641-	إطارات مساهمة.	أعوان تنفيذ مساهمون.	
0.000	0.146	*0.684-	أعوان تنفيذ مساهمون.		
0.000	0.127	*0.686	أعوان تنفيذ مساهمون.	إطارات مساهمة.	الالتزام التنظيمي.
0.043	0.149	*0.379	أعوان تنفيذ مساهمون.	أعوان تحكّم مساهمون.	
0.000	0.127	*0.686-	إطارات مساهمة.	أعوان تنفيذ مساهمون.	
0.043	0.149	*0.379-	أعوان تنفيذ مساهمون.		

دالة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ نتائج اختبار شيفيه أظهرت فروقاً دالة بين المتوسطات الحسابية الخاصّة باتجاهات المبحوثين نحو تأثير الخصوصية على جانب الحوافز المادية، وأنّ هذه الفروق كانت تحديداً بين متوسّط مجموعة الإطارات المساهمة مع متوسّط مجموعة أعوان التّنفيذ المساهمين وأنّ الفرق أو الاختلاف كان لصالح مجموعة الإطارات المساهمة باعتبار أنّ الفرق هنا إيجابي (*0.855) والقيمة الحرجة لـ (ف) المحسوبة (Sig=0.000) أقل من مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، كما نلاحظ فروقاً دالة بين متوسطات أعوان التّحكّم المساهمين ومتوسطات أعوان التّنفيذ المساهمين لصالح أعوان التّحكّم المساهمين باعتبار أنّ الفرق هنا إيجابي (*0.512) وبقيمة حرجة لـ (ف) = 0.003 أقل من مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ،

كما أظهرت نتائج اختبار شيفيه فروقاً واضحة بين المتوسطات الحسابية لاتجاهات المبحوثين نحو تأثير الخصوصية على جانب المشاركة في القرارات، حيث كانت الفروق تحديداً بين المتوسطات الحسابية لمجموعة الإطارات المساهمة مع متوسطات مجموعة المساهمين من أعوان التّنفيذ لصالح متوسطات مجموعة الإطارات كون الفرق هنا إيجابي (*0.742) وحيث أنّ القيمة الحرجة لـ (ف) المحسوبة (Sig=0.000) أقل من مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، كما نلاحظ فروقاً بين متوسطات مجموعة أعوان التّحكّم المساهمين مع مجموعة أعوان التّنفيذ المساهمين لصالح أعوان التّحكّم باعتبار أنّ الفرق إيجابي (*0.654) كما أنّ القيمة الحرجة لـ (ف) المحسوبة (Sig=0.000) أقل من مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.

والأمر نفسه نتائج اختبار شيفيه الخاصّة باتجاهات المبحوثين نحو تأثير الخصوصية على جانب الأمان الوظيفي لديهم والذي أظهر فروقاً دالة بين المتوسطات الحسابية الخاصّة بالمستويات الوظيفية، وأنّ هذه الفروق كانت تحديداً بين متوسّط مجموعة الإطارات المساهمة مع متوسّط مجموعة أعوان التّنفيذ المساهمين وأنّ الفرق أو الاختلاف كان لصالح مجموعة الإطارات المساهمة باعتبار أنّ الفرق هنا إيجابي (*0.641) والقيمة الحرجة لـ (ف) المحسوبة (Sig=0.000) أقل من مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، كما نلاحظ فروقاً دالة بين متوسطات مجموعة أعوان التّحكّم المساهمين ومتوسطات مجموعة أعوان التّنفيذ المساهمين لصالح أعوان التّحكّم باعتبار أنّ الفرق هنا إيجابي (*0.684) وبقيمة حرجة لـ (ف) = 0.000 أقل من مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ،

وأخيراً أظهرت نتائج اختبار شيفيه فروقاً دالة بين المتوسطات الحسابية (الاتجاهات) لاتجاهات المبحوثين نحو تأثير الخصوصية على بعد الالتزام التّنظيمي تبعاً لمستوياتهم الوظيفية، وأنّ هذه الفروق كانت تحديداً بين متوسّط مجموعة الإطارات المساهمة مع متوسّط مجموعة أعوان التّنفيذ المساهمين وأنّ الفرق أو الاختلاف كان لصالح مجموعة الإطارات المساهمة باعتبار أنّ الفرق هنا إيجابي (*0.686) والقيمة الحرجة لـ (ف) المحسوبة (Sig=0.000) أقل من مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، كما

نلاحظ فروقاً دالة بين متوسطات أعوان التَّحَكُّم المساهمين ومتوسطات أعوان التَّنْفِيز المساهمين لصالح أعوان التَّحَكُّم المساهمين باعتبار أن الفرق هنا إيجابي (0.373^*) وبقيمة حرجة لـ ($\alpha=0.05$) أقل من مستوى دلالة 0.043 .

بالمقابل لم تكن هناك فروق دالة بين مجموعة الإطارات المساهمة ومجموعة أعوان التَّحَكُّم في كامل الجوانب السابقة وهذا ربّما بسبب التقارب الكبير بين المجموعتين في اتجاهاتهم نحو تأثير الخصصة عليها.

3-6 الإجابة على التساؤل الثالث:

جدول رقم (07): يوضّح نتائج اختبار معامل الارتباط سبيرمان بين اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصصة على الحوافز المادية واتجاهاتهم نحو الالتزام التنظيمي.

المحور	معامل الارتباط (R)	القيمة الحرجة (SIG)
الحوافز المادية.	**0.704	0.000
الالتزام التنظيمي.		

دالة عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصصة على الحوافز المادية واتجاهاتهم نحو تأثيرها على الالتزام التنظيمي لديهم تساوي 0.704 وهي علاقة ارتباط طردية قوية كما أنّ قيمة الحرجة $\text{Sig} = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha=0.01$ ما يعني أنّها علاقة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 وللتأكد من هذه الدلالة وحيث أنّ حجم عينة الدراسة (116) أكبر ≤ 30 نقوم بحساب الدرجة المعيارية لـ Z وفق العلاقة الإحصائية التالية: حيث قيمة Z المحسوبة = قيمة معامل الارتباط الرتب مضروباً في الجذر التربيعي للعدد $\sqrt{n-1}$ حيث نجد أنّ قيمة إحصاء الاختبار $Z = 07.495$ (المحسوبة) هي أكبر من قيمة Z الحرجة (الجدولية) 02.58 المقابلة لمستوى ثقة 99% حيث تقع في منطقة الرّفص (خارج المدى $02.58+$ ، $02.58-$) وبالتالي نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين نحو تأثير الخصصة على جانب الحوافز المادية ومستوى التزامهم التنظيمي مع الشركة التي ينتمون إليها.

4-6 الإجابة على التساؤل الرابع:

جدول رقم (08): يوضّح نتائج اختبار معامل الارتباط سبيرمان بين اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخوصصة على المشاركة في صنع القرارات واتجاهاتهم نحو الالتزام التنظيمي.

المحور	معامل الارتباط (R)	القيمة الحرجة (SIG)
المشاركة في صنع القرارات.	**0.448	0.000
الالتزام التنظيمي.		

دالة عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

نلاحظ أنّ قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخوصصة على المشاركة في صنع القرارات واتجاهاتهم نحو تأثير الخوصصة على الالتزام التنظيمي لديهم تساوي $=0.448$ وهي علاقة ارتباط طردية متوسطة كما أنّ قيمة الحرجة $\text{Sig} = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha=0.01$ ما يعني أنّها علاقة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 وللتأكد من هذه الدلالة نقوم بحساب الدرجة المعيارية Z وفق العلاقة الإحصائية التالية: حيث قيمة Z المحسوبة = قيمة معامل الارتباط الرتب مضروباً في الجذر التربيعي للعدد $\sqrt{n-1}$ حيث نجد أنّ قيمة Z المحسوبة (04.804) هي أكبر من قيمة Z الجدولية (02.58) المقابلة لمستوى ثقة 99% حيث تقع في منطقة الرفض وبالتالي نرفض فرض العدم القائل بعدم وجود علاقة ونقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين نحو تأثير الخوصصة على جانب المشاركة في صنع القرارات ومستوى التزامهم التنظيمي مع الشركة التي ينتمون إليها.

5-6 الإجابة على التساؤل الخامس:

جدول رقم (09): يوضّح نتائج اختبار معامل الارتباط سبيرمان بين اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخوصصة على الأمان الوظيفي واتجاهاتهم نحو الالتزام التنظيمي.

المحور	معامل الارتباط (R)	القيمة الحرجة (SIG)
الأمان الوظيفي.	**0.796	0.000
الالتزام التنظيمي.		

دالة عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخوصصة على الأمان الوظيفي واتجاهاتهم نحو تأثيرها على الالتزام التنظيمي لديهم تساوي $=0.796$ وهي علاقة ارتباط طردية قوية كما أنّ

قيمة الدرجة Sig = 0.000 أقل من مستوى الدلالة $\alpha=0.01$ ما يعني أنها علاقة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 وللتأكد من هذه الدلالة نقوم بحساب الدرجة المعيارية لـ Z وفق العلاقة الإحصائية التالية: حيث قيمة Z المحسوبة = قيمة معامل الارتباط الرتب مضروباً في الجذر التربيعي للعدد $\sqrt{n-1}$ حيث نجد أن قيمة Z المحسوبة (08.536) هي أكبر من قيمة Z الجدولية (02.58) المقابلة لمستوى ثقة 99% حيث تقع في منطقة الرفض، وبالتالي نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين نحو تأثير الخصومة على جانب الأمان الوظيفي لديهم ومستوى التزامهم التنظيمي مع شركاتهم.

7. مناقشة النتائج:

7-1 مناقشة نتائج اختبار تحليل التباين التباين الأحادي لاتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصومة على بعض جوانب العمل وفقاً لمتغير الشركة التي ينتمون إليها.

حيث يعزو الطالب الفروق الموجودة في الاتجاهات النفسية بين شركات الدراسة إلى اختلاف الوضع المالي والاقتصادي بينها وخصوصاً فئيل عملية التنازل، الأمر الذي ساعدها على تجاوز الصعوبات التي تلي عملية التنازل، حيث نجد أن من بينها من كانت ولا تزال في وضعية مالية مريحة (SODAPAL و SPTIBA) و من هي في وضعية مالية متوسطة (AL-ASSALA و LCIB) ومن هي لا تزال تعاني كما هو الحال مع شركة (AL-DJEOUDA)، عامل آخر يمكن أن يكون سبباً في إحداث هذه الفروق وهو اختلاف طبيعة نشاط كل شركة من شركات الدراسة وتباين تأثرها بجملة من الظروف والعوامل خصوصاً المتعلقة بالمنافسة من قبل شركات ومؤسسات وطنية خاصة وعمامة تنشط في نفس نشاطها وما يعنيه هذه من صعوبة الحصول على معاملات (مناقصات) لإثراء مخطط عملها ومن ثم تسويق منتجاتها وتأثيرها على جانبي الأجر والأرباح فيها. إذن يمكن القول أن اختلاف الشركات المخصوصة فيما بينها من حيث الإمكانيات والوضعية الاقتصادية التي كانت عليها قبل وبعد الخصومة وكذا في طبيعة نشاطها والمنافسة فيه يضع الأجراء المساهمين الذين ينتمون إلى شركات تعاني اقتصادياً أمام وضعية عدم تكافؤ في فرص النجاح بالمقارنة مع أخرى في وضعية مالية واقتصادية مريحة الأمر الذي يفرز اختلافاً بين الشركات في اتجاهات أجراءها نحو تأثير الخصومة على تلك الجوانب.

7-2 مناقشة نتائج اختبار تحليل التباين التباين الأحادي لاتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصومة على بعض جوانب العمل وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي.

أما الفروق المعنوية في الاتجاهات التفسيرية بين المستويات الوظيفية في الشركات الخمس على محاور الدراسة فيعزوها الطالب إلى الصراعات التنظيمية بين الأجراء المساهمين أنفسهم والتي عرفت الشركات الخمس قبل وأثناء عملية التنازل والتي لا تزال مؤثراتها مستمرة إلى اليوم بسبب اعتقاد الأجراء المساهمين في المستويات الوظيفية الدنيا بأنهم كانوا الأشد معارضةً لخصوصة مؤسساتهم من بقية المستويات الوظيفية الأخرى خصوصاً فئة الإطارات والذين يرون فيهم أنهم كانوا مؤيدين لها وأنها كانت في صالحهم وما يعزز هذا الاعتقاد لديهم شعورهم بالا عدالة في توزيع حصص الأسهم عند بدء العمل بالخصوصة وهذا بمقارنتها بحصص بقية الأجراء في المستويات الوظيفية الأخرى ويتهمون في ذلك مديرهم ومجلس الإدارة وبقية الإطارات بالاستحواذ على غالبيتها حيث أن 73.84% من مجموع أسهم هذه الشركات تملكها فئة الإطارات في مقابل 15.22% فقط تملكها فئة أعوان التنفيذ والباقي (15.10%) لصالح أعوان التحكم مع ما يعنيه هذا من تفاوت واضح في حصص الأرباح بينهم، ومن ثم هناك فروق بينهم فيما تقدمه الخصوصية لهم فيما يتعلق بالدفع بهم إلى المشاركة في القرارات والشعور بالأمان الوظيفي ودفعهم إلى الالتزام مع شركاتهم.

3-7 مناقشة نتائج اختبار معامل الارتباط سيبرمان بين اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على الحوافز المادية واتجاهاتهم نحو الالتزام التنظيمي.

ويعزو الطالب قوة هذه العلاقة (0.70) إلى أن ما حققته الخصوصية لهؤلاء الأجراء من مزايا مادية وتمليك للأسهم بهذه الشركات ساهم إلى حد كبير في إشباع حاجاتهم الضرورية، وهذا بالمقارنة مع الفترة التي سبقت عملية التنازل (القطاع العام) لهذا تعد الفترة الحالية في نظرهم أفضل من سابقتها خصوصاً مع الزيادات التي مسّت رواتب جميع الأجراء المساهمين في الأربع سنوات الأخيرة في كامل الشركات، ما حقق لديهم مستوى مقبول من الرضا، وبالتالي فإن طبيعة اتجاهاتهم التفسيرية نحو ما توفّره شركاتهم من ناحية الأجر والأرباح هو الذي يدفعهم ويشجعهم حقيقة على التّطابق والتّوحد مع أهدافها وقيمها، ويجعلهم في استعداد دائم لدعمها والدفاع عنها وبذل ما لديهم من جهد لصالحها، والأكثر من هذا الرغبة في البقاء معها وعدم مغادرتها لأن الاستمرار معها يعني بالنسبة لهم الاستمرار في الكسب وتعظيم استثماراتهم (أسهمهم) وهو ما لا يتوافر لدى نظرائهم في العديد من الشركات والمؤسسات الأخرى.

4-7 مناقشة نتائج اختبار معامل الارتباط سيبرمان بين اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على المشاركة في صنع القرارات واتجاهاتهم نحو الالتزام التنظيمي.

يعزو الطالب هذه النتيجة إلى أن مستوى مساهمة المبحوثين في صنع القرارات داخل شركاتهم التي يمتلكونها لم يكن في نفس مستوى مساهمتهم المالية فيها، فعلى الرغم من امتلاكهم لهذه الشركات إلا أن هذا لم يشفع لهم في إمكانية التأثير المباشر في قراراتها، بحكم أن القواعد التنظيمية الجديدة التي جاءت بها الخصوصية والتي تحكم هذا النوع من الشركات تركز سلطة صنع واتخاذ القرارات في يد مجلس الإدارة المسئول الأول والأخير عن التسيير فيها والمنتخب طبعاً من قبلهم، هذا بالإضافة إلى أنهم لم يجربوا المشاركة في القرارات سابقاً (القطاع العام)، وبالتالي فإن قيمة معامل الارتباط المتوسطة (0.44) والدالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين المشاركة في صنع القرارات والالتزام التنظيمي لها ما يبررها في هذه الحالة.

5-7 مناقشة نتائج اختبار معامل الارتباط سيبرمان بين اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على الأمان الوظيفي واتجاهاتهم نحو الالتزام التنظيمي.

يعزو الطالب قوة هذا الارتباط (0.79) بين المتغيرين إلى أنه كلما كانت الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين نحو الأمان الوظيفي في شركاتهم جيدة كلما كان مستوى التزامهم وارتباطهم مع شركاتهم أيضاً جيداً، فملكية هؤلاء الأجراء للأسهم بشركاتهم ساهمت في شعورهم وثقتهم في بقائهم مستخدمين مع شركاتهم وعززت من وضعيتهم ومكانتهم داخلها وفي اعتقادهم بأنهم في منأى عن أي تهديد يتعلّق بعملية التسريح؛ فالعلاقات الجيدة مع الزملاء ورؤساء العمل وتلاشي الحواجز النفسية بينهم، والاستماع إلى انشغالاتهم والتعامل معها في حينها وبشكل عادل وعدم تضييع الحقوق إلى جانب ضمان قبض الراتب في وقته قد خفّض من مصادر الضغط النفسي عندهم، وخلق لديهم حالة من الشعور بالأطمأنينة والراحة النفسية في هذه الشركات، الأمر الذي انعكس بدوره على مستوى ارتباطهم وانتماهم النفسي إليها، وأكسبهم استعداداً نفسياً وسلوكياً لدعمها.

8. الاستنتاجات:

- 1- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جوانب العمل لديهم راجعة إلى متغير الشركة التي ينتمون إليها.
- 2- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات اتجاهات الأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جوانب العمل لديهم راجعة إلى متغير المستوى الوظيفي.
- 3- توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جانب الحوافز المادية ومستوى التزامهم التنظيمي مع الشركة التي ينتمون إليها.
- 4- توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الاتجاهات النفسية للأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جانب المشاركة في صنع القرارات ومستوى التزامهم التنظيمي مع الشركة التي

ينتمون إليها. 5- توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين الاتجاهات التفسرية للأجراء المساهمين نحو تأثير الخصوصية على جانب الأمان الوظيفي لديهم ومستوى التزامهم التنظيمي مع الشركة التي ينتمون إليها.

الهوامش

1- Randy Hodson, Teresa A. Sullivan, The Social Organization of Work, (5thed), Cengage Learning, 2011, P. 64.

2- المادة الرابعة (04) من المرسوم التنفيذي رقم 01-253 المؤرخ في 20 شعبان 1422 الموافق لـ 10 نوفمبر 2001 المحدد لشروط استعادة الأجراء لمؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 11 نوفمبر 2001، ص. 21.

3- Margaret C. Wang, Herbert J. Walberg, School Choice or Best Systems: What Improves Educations?, Routledge 2001, P. 21.

4- Alexandros Kakouris, Proceedings of the 4th European Conference on Innovation and Entrepreneurship, Academic Conferences Limited, 2010, P.230.

5- مواد الأمر رقم 97-12 المؤرخ في 11 ذو القعدة 1417 الموافق لـ 19 مارس 1997 المعدل والمتمم للأمر رقم 95-22 المؤرخ في 29 ربيع الأول 1416 الموافق لـ 26 أوت 1995 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 19 مارس 1997، ص-ص. 07-10.

6- الأمر رقم 01-04 المؤرخ في أول جمادى الثانية 1422 الموافق لـ 20 أوت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، بتاريخ 22 أوت 2001، ص-ص 09-15.

7- Randy Cottrel, James F. McKenzie, Health Promotion & Education Research Methods: Using the Five Chapter Thesis/ Dissertation Model, Jones & Bartlett Publishers, 2010, P. 318.

8- IBM Corp. Released 2011. IBM SPSS Statistics for Windows. Version 20.0. Armonk, NY: IBM Corp.