

التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وانعكاسها على قيم العمل في المجتمع الجزائري.

د/ منير قندوز، جامعة المسيلة.

الملخص

لقد كان للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها ومازال يشهدها المجتمع الجزائري كبير الأثر في بعض التحولات والتجاذبات التي عرفتتها منظومته القيمية، منذ التحول السياسي والاقتصادي منتصف فترة التسعينيات من القرن الماضي، كانت لها آثار واضحة وكبيرة على المجتمع من حيث تغير أنماط الحياة والسلوكيات ومستويات المعيشة والتطلعات والطموحات، بالإضافة إلى تأثيراتها على أوضاع العمل والقيم المرتبطة به، ولهذا فإن دراسة وفهم ومعرفة وتحليل القيم المرتبطة بالعمل في مجتمع ما وفي فترة زمنية معينة له أهمية خاصة لعدة اعتبارات، هي أن تحديد قيم العمل إنما يعبر عن التفضيلات القيمية لدى الأفراد والتي تستند أساساً إلى الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة. لقد أكدت الدراسات النظرية والميدانية المهتمة بقضايا العمل على أهمية ودور القيم المرتبطة بالعمل، فنسق قيم العمل يمثل إطاراً مرجعياً تتمحور حوله وتشكل أفعال الفرد وتصرفاته واتجاهاته نحو العمل، حيث يشكل هذا النسق عند الفرد اتجاهاته الدالة على مركزية هذا النسق داخل نسق القيم العام، كما يحدد توجهات الأفراد ونوعية سلوكهم.

الكلمات المفتاحية: التغير الاجتماعي، القيم، العمل، التغير القيمي، قيم العمل.

مقدمة:

تعد ظاهرة التغير والتحول في العقد الاجتماعي قديمة قدم المجتمع الإنساني، فهي مرتبطة به بل هي من السمات أو الصفات الأساسية التي تميز المجتمعات المعاصرة إذ تنعكس آثار هذا التحول على كافة الجوانب في تلك المجتمعات بصورة لم تألفها أي مرحلة تطويرية سابقة، لاسيما في الحقبة الزمنية المعاصرة وما أكبتها من تطور تقني وتحولات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية متسارعة على المستويات الإقليمية والدولية، إذ يعد التغير واقع حتمي وحركة متواصلة لا سبيل لإيقافها أو منعها، فالكون برمته يخضع لتحولات متواصلة عبر ملايين السنين، والإنسان بوصفه جزء من هذا الكون بحضارته وثقافته يخضع لعمليات تبدل متواصلة ومستمرة وفقا لعلاقة تداخل وتفاعل وتبادل متواصلة. فالتغير سمة من سمات الكون لذلك نجد بمس كافة جوانب الحياة المادية منها والمعنوية، ويشمل الأفراد والجماعات والمجتمعات، وبمس القيم والعادات والثقافات كما يرتبط بالتحضر والتنمية والنمو والتقدم والتكنولوجيا والإعلام ونظام الحكم، كما بمس التنشئة الاجتماعية وطريقة الحياة. فهو عملية اجتماعية يتحقق عن طريقها تحول المجتمع بأكمله، أي

تحول في نظمه الاجتماعية كالنظام السياسي والاقتصادي والعائلي... الخ، يحدث ذلك في حدود حقبة زمنية معينة نتيجة عوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية يتداخل بعضها ببعض ويؤثر بعضها في الآخر. هذا وتعد القيم الاجتماعية من الثوابت التي يستمد منها الإنسان أفكاره وتصورات له بلوغ أهدافه وتحقيق طموحه المنشود، وما إن يحدث لهذه المنظومة القيمية تغيير أو تلاعب مقصود كان أو غير مقصود، حينها تبدأ أفكار وتصورات وطموحات الناس بالتبدل وتتجه باتجاه مغاير ومخالف لأهدافها الغريزية في تحقيق الكمال الذي كان في السابق غاية وهدفا مرسوما.

لقد أدت التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحاصلة المتمثلة في التخلي عن النهج الاشتراكي واختيار توجه اقتصاد السوق وتسريح أعداد كبيرة من العمال نتيجة خوصصة المؤسسات والشركات العمومية، كل ذلك أدى إلى اختلالات اقتصادية واجتماعية وثقافية عميقة وسريعة، فبفعل المرسوم الرئاسي رقم 95/22 والمتعلق بخوصصة بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية، بدأ في تنفيذ هذه العملية في أبريل 1996، حيث مست 200 مؤسسة عمومية محلية صغيرة التي يعمل معظمها في قطاع الخدمات، في نهاية عام 1996 تسارعت عملية حل الشركات وخوصصتها بعد إنشاء 5 شركات جهوية قابضة، حيث تم خوصصت أو حل أكثر من 800 مؤسسة محلية وهذا في شهر أبريل 1998. كما اعتمد برنامج ثاني للخوصصة في نهاية 1997 يركز على المؤسسات العامة الكبرى، يهدف إلى بيع 250 مؤسسة منها خلال الفترة 1999/1998، وبلغ عدد المسرحين إلى جوان 1998 حوالي 213 ألف عامل(1).

لقد نتج عن هذه التحولات وما تلاها تغيرات مست المنظومة القيمية عامة ومنظومة قيم العمل بوجه خاص، وفقا لشروط العمل الجديدة في القطاع الخاص المخالفة تماما لما عهدده العامل والموظف الجزائري في القطاع الحكومي، المتجهة إلى اعتماد المهارة والخبرة والتخصص والكفاءة واحترام الوقت كمعايير للعمل المخالفة لما كان معهودا في السابق.

I. المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بقيم العمل:

1- مفهوم التغير الاجتماعي : يعني التحول، أي تغير الشيء عن حاله، وحوله وبدله، كأن جعله على غير ما كان عليه (2)

وفي القرآن الكريم يقول الحق تعالى: (ذلك بأن الله لم يكن مغيراً نعمة أنعمها على قوم حتى يغيروا ما بأنفسهم)(3) وقد ظهر هذا المصطلح بشكل عام بعد ما نشر (ويليام أوجبرن) عام 1922 كتابه (التغير الاجتماعي) وفيه ركز اهتمامه على دراسة العلاقة بين الاختراعات والتغير الاجتماعي، علماً بأنه لا ينكر دور وتأثير العوامل الطبيعية والبيولوجية في تغير المجتمع، لكنه يوضح بأن هذه العوامل ليس لها تأثير مثلما للعوامل الثقافية والاختراعات والثورة الصناعية (4). واختلفت آراء العلماء والمفكرين حول اتجاهات التغير الاجتماعي في المجتمع الحديث، والتغير الاجتماعي كمفهوم متعارف عليه في علم الاجتماع وخصوصاً في مجال الدراسات الديناميكية، ينظر إليه على إنه من السمات التي لازمت الإنسانية منذ فجر نشأتها الأولى حتى عصرنا الحاضر، لدرجة أصبح التغير معها إحدى السنن المسلم بها والملازمة لبقاء الجنس البشري، والتفاعل مع أنماط الحياة على اختلافها كي تتحقق أنماط وقيم اجتماعية جديدة يشعر في ظلها الأفراد

بأن حياتهم متحركة ومتجددة(5).

ويعرف التغيير بأنه نوع من أنواع التطور الذي يحدث تأثيراً في النظام الاجتماعي والذي يؤثر في بناء المجتمع ووظائفه، ويعد صفة أساسية من صفات المجتمع البشري (6).

ويعرف أيضاً على إنه مجموعة التغييرات العامة في العلاقات والنظم والقيم نتيجة للمؤثرات والعوامل الحضارية والاقتصادية والسياسية التي تتفاعل مع بعضها البعض لإحداث التغيير(7)، ويعرفه (لندبرج) بأنه يمثل الاختلافات التي تطرأ على ظاهرة اجتماعية خلال فترة زمنية معينة، والتي يمكن ملاحظتها وتقديرها وهي تحدث نتيجة لعوامل داخلية وخارجية كإكتشاف موارد جديدة للثروة أو الهجرة أو التعليم(8).

وغالباً ما يعرف التغيير الاجتماعي بأنه التحول الذي يقع في النظم الاجتماعية، سواء في تركيبها وبنائها أم في وظائفها(9).

ويعتقد البعض أن مفهوم التغيير الاجتماعي مرتبط بدرجة كبيرة بالأوضاع الجديدة التي تطرأ على البناء الاجتماعي والنظم الاجتماعية والعادات وغيرها، نتيجة لتشريع قاعدة لضبط السلوك أو كنتاج أو تحول جذري في جانب من جوانب الحياة الاجتماعية أو البيئية، وهذا النتاج أو تلك الأوضاع كما يبدو من أبعادها معالجات أو حلول لمشاكل أو توترات أصابت المجتمع(10)، ولهذا فالتغيير هو سلسلة متعاقبة من الفوارق والاختلافات مع مرور الوقت في هوية ثابتة وبشكل عام فالتغيير الاجتماعي عملية تشمل مرافق الحياة الاجتماعية وظواهر الكون كلها، وتعد من أخطر الظواهر التي تقابل المجتمعات في العصر الحديث، حتى أصبح التغيير معيار حقيقة الوجود الحالي لان التغيير في البناء الاجتماعي ينطوي على التغييرات في حجم المجتمع أو في نظم اجتماعية خاصة أو في العلاقات بين النظم.

2- مفهوم القيم:

القيم ومفردتها قيمة، مشتقة في اللغة العربية من الفعل الثلاثي قَوْم أو قَام، ومن معانيها الاشتقاقية الأخرى: إنها تعني نقيض الجلوس، وأيضاً العزم، والمحافظة والإصلاح، والوقوف والثبات، الاستقامة والاعتدال، العدل، النظام والعماد، وتعني أيضاً ثمن الشيء بالتقويم(11).

وبشكل عام تعبر القيم عن دوافع سلوكية تؤثر بشكل ثابت ومستمر في سلوك الفرد خلال علاقته التفاعلية مع الجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها(12)، وهي في ذات الوقت تعتبر بمثابة ارتباط قوي وحتمي بين الكائن الحي وبعض الأهداف والمعايير والأشخاص المعنيين الذين يعتبرون وسيلة لإشباع حاجات الكائن الحي.

3- مفهوم التغيير القيمي :

يعني التغيير القيمي التغيير الذي يصيب الأفراد في وضعهم الاجتماعي وقد يكون من أعلى إلى أسفل أو العكس وهو نوع من الانقلاب في الطبقات الاجتماعية والسلم الاجتماعي(13)، ويعد التغيير سبباً في ظهور العديد من المشكلات الاجتماعية التي تؤدي إلى سلسلة من التغييرات الاجتماعية، إذ تلعب وسائل الإعلام على اختلاف أنواعها وخاصة المرئية

منها دوراً بارزاً في حياة المجتمع باعتبارها وسيلة ترويح أساسية لمختلف الفئات العمرية وانعكاس ذلك على سلوك الأفراد وخصوصاً على عملية التنشئة الاجتماعية. وقد أدى انتشار وسائل الإعلام بشكل ملحوظ في المجتمع في الآونة الأخيرة إلى الانفتاح على العالم الخارجي واكتساب خبرات جديدة أدت إلى تغير العديد من قيم وعادات المجتمع (14)، ومن بين القيم التي مسها التغير قيم العمل.

4- مفهوم العمل:

يعد مفهوم العمل من المفاهيم التي تباينت بشأنه التعريفات داخل العلوم الاجتماعية وذلك باختلاف الأطر النظرية لها، ولهذا تعددت التعاريف والمفاهيم المرتبطة بالعمل حتى بلغت من حيث الكم والنوع ما يصعب حصره، أو تصنيفه حيث لا نجد في تراث العلوم الاجتماعية تعريفاً شاملاً للعمل، فعلماء الاقتصاد يعرفون العمل بأنه "استخدام الإنسان لقواه الفيزيكية والذهنية في سبيل إنتاج الثروة والحصول على المنافع" (15). ويعرفه باركر Parker وسميث Smith بأنه "النشاط الذي يحقق الفرد من ورائه الكسب والتعيش".

ويرى علماء الاجتماع أن مفهوم العمل من المفاهيم المعقدة كما أنه من المعاني النسبية حيث تختلف طبيعته ومضمونه باختلاف البناء الاجتماعي وباختلاف الأزمنة والمجتمعات، حتى أن الباحث "هاربر إيتزك" Harpar Itzhak من خلال نظرة سريعة للتاريخ وجد أن للعمل معاني متعددة في مختلف الحضارات. كذلك ومن خلال مسحاً دقيقاً لمفهوم العمل ومعناه في عدد من الدراسات وجدت تعريفات متعددة للعمل، تباينت بين التوجهات المادية المصاحبة له أو المساهمة التي تساهم في تطوير المجتمع، أما قاموس "ويبستر" webestr فقد تضمن "عشرين" تعريفاً للعمل إلى جانب ثلاثين معنى له تباينت في صياغتها تبعاً للأفعال المندرجة تحت مفهوم العمل (16).

والعمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة كما يعرفه عالم الاجتماع والانثروبولوجيا "مارسال موس" Marcel Mauss ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بني الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل. ويمثل العمل قاسماً مشتركاً بين جميع البشر؛ فهو بمثابة عملية ديناميكية تنجز بين الإنسان والطبيعة، يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية، وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه وعبر استخدام الآلة، وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان (17).

ويعرفه معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه "مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي معين، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد"، أو أنه مجهود إرادي نحو غرض نافع (18).

ويعرف أيضاً بأنه "الأنشطة الذهنية أو الفيزيائية التي يبذلها الإنسان بغية تحقيق هدف أساسي يتمثل في تحسين ظروفه المادية والذهنية".

ومن خلال التعريفات السابقة هناك أربعة عناصر تشكل مفهوم العمل هي:

أن العمل نشاط إنساني هادف جوهري.

أن العمل نشاط وسيلي لأنه يؤدي إلى الحصول على أسباب العيش.

أن العمل نشاط يؤدي إلى المحافظة على الحياة وحفظ التراث.

أن العمل هدفه تغيير أو تبديل بعض جوانب بيئة الإنسان(19).

5- مفهوم قيم العمل:

يعرفها حلليم بركات بأنها المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم وتصرفاتهم واختياراتهم، وتنظم علاقاتهم بالواقع والمكان والمؤسسات وبالآخرين، وتسوغ مواقفهم وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم بكلام بسيط ومختصر، وتتصل القيم بنوعية السلوك المفضل، وبمعنى الوجود وغاياته، ويستخدم هذا المصطلح عموماً للإشارة إلى "مجموعة من التفضيلات بين بدائل واهتمامات مختلفة تمثل موجّهات عامة للسلوك في مجال العمل سواء في اختياره أو أدائه أو مخرجاته"(20).

وتعرف قيم العمل أيضاً بأنها "مفاهيم نوعية تعبر عن المرغوب فيه، ومن خلالها يحكم مجتمع معين أو جماعة معينة على خصائص العمل باعتبارها حسنة أو رديئة وذلك في ضوء عائدات العمل والثقافة السائدة في مجتمع معين"(21).

وتعرف أيضاً بأنها "نوع من القيم يتضمن الاتجاهات والمعتقدات والتفضيلات التي تحدد المرغوب فيه من بين البدائل المتاحة المرتبطة بالعمل يتبناها فرد أو جماعة معينة". أو أنها مجموعة القيم المرتبطة بتفضيلات العائد من العمل (22).

أما "شوارتز" S.H. Schwartz فيعرف قيم العمل "بأنها الأهداف أو العائدات التي يبحث عنها الأفراد داخل عملهم. فهي تعبيرات عن قيم إنسانية عامة في إطار أوضاع العمل" (23).

ويعرفها "براون" D.Brown بأنها "توقعات يعتقد الأفراد أنها يجب أن تشبع كنتيجة لمشاركتهم في أدوار العمل وتشمل الرخاء المادي وقيم الإنجاز والقيم الشخصية وأخيراً قيم الاتصال بالآخرين، تلك القيم لها تأثير مباشر في أدوار الحياة المتباينة".

أما "سوبر" Super فيعرف قيم العمل بأنها "أهداف أو نتائج أو خصائص يجب أن تتوافر أو توجد في العمل"(24).

وتنقسم قيم العمل من الناحية الوظيفية إلى ثلاث فئات هي: قيم العمل الصريحة وقيم العمل الضمنية وأخيراً قيم العمل الاجتماعية والشخصية.

II. التغير الاجتماعي وأثره على القيم:

ترتبط القيم بالحاجات الأساسية للإنسان، ويختلف الناس في أسلوب التعبير عن الحاجات باختلاف الظروف الطبيعية وإمكاناتها، وتبقى القيم صالحة ووظيفية ما باتت تناسب الظروف البيئية التي نشأت فيها، فإذا تغيرت البيئة أو تطورت أصبحت القيم لا تؤدي وظيفتها ولا تشبع حاجات الأفراد، ويرى كاظم "أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية هي في الواقع تحول في الظروف والأحوال والبيئية وتؤدي بالضرورة إلى تغير بعض القيم الصالحة في ظروف ما إلى قيم غير صالحة، كما أن هذه التحولات تقود إلى ظهور قيم جديدة يفرضها حدوث حاجات جديدة للناس. فالعلاقة بين التغير الاجتماعي والقيم علاقة تبادلية، ففي الوقت الذي تؤثر فيه القيم في التغير الاجتماعي وتحدد مساراته فإن التغير الاجتماعي يؤثر في القيم ويحدد أنساقها وترتيبها وتدرجها" (25).

وإذا استعرضنا التحولات الكبرى التي عرفتها الحضارة الغربية، أمكننا أن نلاحظ مفارقة أساسية. فإن كان من البديهي أنها حققت إنجازات باهرة، ولاسيما في مجال العلوم والتقنية ووظفتها لإسعاد البشرية ووفرة الإنتاج الزراعي والصناعي، وتحسينهما وتطويرهما، ومقاومة الأمراض الفتاكة، وتنظيم الحياة السياسية على أسس الديمقراطية إلى جانب تحقيق التواصل بين الأمم والشعوب ومد جسور التعاون الدولي، وحققت إنجازات غيرت نظرة الإنسان إلى الكون وإلى ذاته، فإن التقدم الهائل الذي بلغته في كل هذه المجالات حمل في طياته الكثير من عوامل اختلال القيم، هذه القيم التي تعاني اليوم أزمة حضارية شاملة سواء على المستويين الفكري أو الاجتماعي. فالتحولات التي تعرفها كل المجتمعات الإنسانية، من البساطة إلى التعقيد ومن الحياة الزراعية إلى الحياة الصناعية، ثم الحياة التقنية المتطورة في الاتصال ونقل المعارف، هي نتيجة التقدم العلمي والتقني الذي لا يمكن إيقافه. وهذه تؤثر بدورها في التحول الحضاري، لأن كل تحول في نسق الحضارة يقتضي تحولاً في نسق القيم بحسب النظرية الاجتماعية، إلا أن الملاحظ هو أن المجتمعات المتقدمة تعرف الأزمة على مستوى يختلف عن المستوى الذي تعرفه المجتمعات المتخلفة.

حيث يشير الكتاني أن المجتمعات الأولى تعاني أزمات فكرية وروحية، والثانية تعاني أزمات اقتصادية وسياسية وحقوقية، فمنذ عقود من السنين والعالم يعاني في شماله مظاهر الانحلال الخلقي وتميش الإنسان، وتعرضه للبطالة أو إغراقه في الآلية التي تفقده معنى وجوده، أما في الجنوب فالعالم فيه يعاني الجوع والفقر والعجز. والتقدم التقني يمضي نحو تعطيل اليد العاملة، ونحو الاستغناء عن الإنسان وتعويضه بالآلة والحاسوب، ومعنى ذلك أن التقنية ستوجد أشكالاً جديدة من العمل، ومن الوظائف غير المعتادة. وهو توجه عالمي يحمل الإنسان على تغيير ثقافة العمل، وتغيير نمط حياته وقيمه، ويقوده نحو المجهول مع تكريس ظروف البطالة والتهميش (26).

وفي ظل هذه التحولات المتسارعة المفضية إلى العولمة سيضعف دور الدولة الوطنية، إذ سينازع اختصاصاتها وسلطاتها عامل جديد يركز على عولمة الاقتصاد، وإشاعة الإعلام غير الخاضع للرقابة، كما في الانترنت وهذا ما سيهدد القيم الوطنية والثقافية والدينية لدى المجتمعات الإسلامية على وجه الخصوص. بل يهدد القيم الحضارية الغربية نفسها. إذا ما استحضرننا التعارض الملحوظ والعميق الأثر بين اقتصاد السوق القائم على سلطة المال وبين قيم الديمقراطية الرامية إلى إشراك كل الفئات الاجتماعية في اتخاذ القرار لصالح المجتمع ككل.

وفي ظل مناقشتنا لظاهرة أزمة القيم، التي يشهدها العالم اليوم، هناك العديد من المفكرين لا يكتفون لما يشكو منه غيرهم من اختلال القيم الإنسانية. ولا من سيادة النزعة المادية، لأن هؤلاء يعتقدون أن التحول الحضاري والتطور التقني والانتقال إلى مجتمع التواصل والمعرفة والإعلام، قد أوجد نسفاً جديداً للحياة الإنسانية، مختلفاً عما ألقته البشرية من قبل من تقاليد وقيم. وأن هذه هي سنة التطور التي هي أقوى سنن الحياة. فكلما حدث تحول حضاري أو علمي نتجت عنه تحولات في القيم، وتداعت الأصوات المحافظة بالنقد والتشكيك داعية للمحافظة على نسق القيم المألوفة. ولو أن الحياة وقفت كما يريد هؤلاء، لفقدت قيمة أخرى كالتجديد والتطور نحو الأفضل، ولفقدت الحياة جوهرها القائم على منطق الصيرورة والتطور.

ويؤكد الكتاني على أننا بحاجة أولاً إلى تحليل النسق القيمي الإسلامي الذي تتعلق به مجتمعاتنا الإسلامية عقيدة وقيماً أخلاقية، كما أننا بحاجة إلى تحليل النسق القيمي للحدثة التي تغزو عالمنا الإسلامي وتغير حياتنا السياسية والاقتصادية والثقافية، التي تطبع حياتنا اليوم مظاهرها. وذلك من أجل الوقوف على نقاط التقاطع والتماس بين النسقين توافقا أو تصادماً. وكذلك إلى ربط نسق القيم المتحكمة أكثر في حياتنا بالحركية، وبعوامل التأثير فيها كالعلوم والتقنية المتطورة، من أجل التصدي للمفاهيم الخاطئة والنتائج السلبية وتحرير العقول والأخلاق من قيم التقليد التي تعوق منابع الإبداع لدى الإنسان في كل مجالات حياتنا. إضافة إلى تحليل ظاهرة التديني في الوعي بالنسق القيمي الذي تقدمه عقيدتنا. والتديني أيضاً في الوعي بالنسق القيمي الحدائي الذي نحاول تقليده. ولا نستطيع التساهل معه بل تحليل ظاهرة عدم الانضباط مع أي منهما. فنحن نتردد بين (قيم الإسلام) التي لا تمثلها في حياتنا العلمية، وبين قيم الثقافة الغربية التي تقتضي أساساً ترشيد كل شيء في حياتنا المهنية والإدارية والسياسية والاجتماعية(27).

وأخير يجب دراسة القيم وتحليلها في الجوانب الميدانية التي تعاني من الأزمة، مثل مجال الأسرة، والمؤسسة التربوية، والجهاز الإداري، والجهاز القضائي، والمؤسسات السياسية، والمؤسسات الاقتصادية والقطاعات المنتجة ومجال الحياة العقلية والروحية.

وتعتبر القيم الاجتماعية الأصلية عن الحضور الشامل للقيم الإنسانية التي تحقق في جوهرها إنجازات الإنسانية على مر العصور، لأنها تختصر ثمرات جهود الإنسانية بصراعاتها ونجاحاتها وإخفاقاتها وتقدم من ثم خيرة للفرد والمجتمع من أجل المستقبل. وفي عصرنا اليوم تشهد القيم والمفاهيم اضطراباً واهتزازاً خطيراً لعدم وجود عدالة اجتماعية ولتأثير الثقافات

الأخرى، وعندما تضطرب القيم والمفاهيم لدى أي مجتمع من المجتمعات تبدو الفوضى وعدم الاستقرار هي الحالة السائدة فيما يصبح الإنسان مهدداً في نفسه وعرضه وماله. ويشير المجلس إلى أن الأزمة التي تعاني منها كثير من المجتمعات المتقدمة والنامية في العالم تنحصر في ضعف قدرتها على بناء جسر ثقافي يسهل ويهيئ التواصل والتفاعل والترابط الاجتماعي(28)، إن بناء هذا الجسر الثقافي أصبح بلا شك ضرورة حيوية للإنسان والحضارة الإنسانية، فلا تستطيع أي ثقافة أو مجتمع أو إنسان أن يعيش منعزلاً ومنغلقاً على ذاته مع التأكيد في هذا السياق على أهمية المحافظة على الثقافة الخصوصية لكل مجتمع والتي تشمل القيم والمعتقدات والرموز التي تشكل هذه الثقافة.

III. أهمية قيم العمل: لقيم العمل أثر كبير في المكونات التنظيمية، إذ تؤثر في سلوك العاملين وعملية اتخاذ القرارات والالتزام والانتماء للمؤسسة وهذا ما أكدته دراسة (Putti & etal, 1999)، فالإيمان والقناعة في التحلي بقيم العمل وازدياد تأثيرها في سلوكيات العاملين يزيد من تمسكهم والتزامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وذلك لكون طبيعة هذه المكونات مقاربة ومشاركة في عدة نقاط فكلها تعد قاعدة راسخة للسلوكيات المرغوبة والمطلوبة للمؤسسة، وتسهم القيم في تكوين أرضية عمل للتغيير المستقبلي والحد من حالات التمرد كونها مقاييس معتمدة من قبل المجتمع، لكن لا يعني هذا أنها لا تتغير بل يتم تعديلها عبر الزمن، ولذلك فإن بعض الأعمال التي كانت مقبولة وناجحة قبل عشرين عاماً قد لا تكون مقبولة الآن على سبيل المثال القيام بالأنشطة التصنيعية دون الالتفات إلى البيئة ووضع الاعتبارات البيئية ضمن الرؤية الشاملة للمؤسسة(29).

IV. مصادر قيم العمل: القيم هي الجانب المعنوي في السلوك الإنساني فهي تشكل السجل العصبي للسلوك الوجداني والثقافي والاجتماعي عند الإنسان، فالقيم من حيث المبدأ توفر للمرء صيغة سلوكية تعفيه من مغبة الصراع والتناقض وتقوده إلى العفوية وهي حلول دائمة للمواقف التي تواجه المرء في مسيرة حياته، لأنها تبين له المسارات الصحيحة للسلوك والحياة والمفاضلات القائمة في شتى ميادين الحياة، مما دفع الباحثين إلى إعطاء هذا الموضوع الحيوي العناية والاهتمام البالغين اللذين تجسدا في دراسة مصادر القيم وتحليلها بوصفها الأساس لانطلاقها واستجابتها للتغيير والتجديد الحاصل، ويمكن تأشير بعض هذه المصادر: هناك تصنيف وضعها بشكل مصدر القيم المادية وهذه كانت من وضع الإنسان ومستمدة من ظروفه وبيئته، والمصدر الثاني القيم المعنوية أو الروحية وهذه مستمدة من الأديان والتشريعات السماوية(30) وهناك تصنيف آخر لمصادر القيم اتفق عليه عدد لا بأس به من الباحثين على أنها تأتي من الروافد الأساسية التالية(31):

1- التنشئة والخبرة: تعد الأسرة من أهم المؤسسات الاجتماعية في مجال اكتساب الفرد للقيم لأنها تحدد ما ينبغي وما لا ينبغي في ظل المعايير الحضارية السائدة وكذلك تستمد القيم أهميتها ووزنها عن طريق خبرات وممارسات الفرد طوال مراحل حياته.

2- الدين: تعتبر التشريعات السماوية والأديان المصدر الأساسي لأغلب القيم السائدة بين الأفراد.

3- التطبيع الاجتماعي: قد يكتسب الفرد قيمه كما تكتسب أتماط سلوكه الأخرى بالملاحظة والتقليد وما يسمى بالتعلم الاجتماعي الناتج من تفاعل الفرد مع متغيرات بيئته، وتختلف من فرد لآخر باختلاف المجتمعات.

4- جماعة العمل: عضوية الفرد في جماعات تعد مصدرا آخر للقيم، فمثلا من خلال جماعة العمل تعزز أنواع القيم التي تتعلق بالعمل نفسه.

5- وسائل الإعلام: لقد أصبحت وسائل الإعلام في هذا العصر تلعب دورا مهما في تكوين وغرس ونقل الثقافة، فلها أهمية خاصة في تنمية القيم، لانتشارها الواسع، ولما لها من إمكانيات وقدرة على الإقناع والتأثير، وقد يكون لها آثار ثقافية واجتماعية سلبية. ويعتبر التلفاز من أهم وسائل الإعلام التي تؤثر في هذا الوقت، في شخصية الفرد ولاسيما في سن مبكرة حيث يكتسب التلفاز أهمية خاصة بين وسائل الإعلام المختلفة، حيث يتميز بتأثيره الكبير في حياة الأطفال لأنه جهاز قادر على الترقية والتنقيف في وقت واحد ومن ثم يؤثر على تفكير الطفل ووجدانه، ويعتبر أداة هامة للتعليم المباشر إذ ينقل لنا المعلومات والمعارف كما أنه يقدم الكثير من العادات والتقاليد التي تبناها المجتمعات المختلفة(32)

6- تشريعات العمل: إن مجموعة التشريعات والقوانين والأنظمة واللوائح الصادرة استنادا على المصادر التشريعية المعمول بها في الدول، تعتبر من المصادر المهمة لقيم العمل، وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة وتحقيق أهدافها، ومن زاوية أخرى لأنها تعمل على تحديد الواجبات التي تفرضها الوظيفة، والمحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة(33).

V. العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل: طالما تمتاز القيم بالتغيير والاكْتساب، فلها القابلية على التطوير والتحديث بما ينسجم مع التغييرات التنظيمية في الثقافة والإستراتيجية والتركيب التنظيمي بل حتى في نظم عملها وأهدافها، لذلك وضعت خطوات عدة يمكن أن تعزز بها القيم ومنها(34):

1- القرارات: عن طريق اختيار القيم المرغوبة ومن ثم تكوين التزام مطلق لأن يتلاءم معه العاملون في المؤسسة.

2- الهيكل التنظيمي: إذ عن طريقه تتحدد مستويات ومهام أو وظائف تكون ملائمة لتنفيذ القيم المطلوبة مع وضوح مدى المسؤولية وخطوط السلطة.

3- نظم العمل: تصميم نظم لانشاز المعايير ومراقبة الأداء وتعزيز السلوكيات الصحيحة.

4- التعيين: تعيين الأفراد الذين يتمتعون بخصائص وسمات شخصية ضرورية لتنفيذ القيم المرغوب بنشرها في المؤسسة.

5- التدريب: تعليم العاملين الجدد كي يفهموا أهمية القيم ويعززونها بالمهارات الإضافية.

6- التنسيق: تنسيق أنشطة كل النظم المترابطة مع القيم من اجل تحسين أداء العاملين واستبعاد الازدواجية مع الأنشطة المتماثلة الأخرى.

7- التكامل: تكامل جميع الأنشطة المترابطة في المستويات الإدارية العليا والدنيا عن طريق نظم فاعلة في استبعاد الفروق بين تخطيط وتنفيذ الأنشطة.

8- الاتصالات: يتم عن طريقها تثقيف العاملين على قيم جديدة أعدت في المؤسسة لابد من الالتزام بها.

9- التطابق: ربط القيم بالنمو والإشباع الشخصي للعاملين من اجل تعريفهم بالقيم وتوجيههم نحو تحقيقها في حياتهم اليومية(35).

VI. أبعاد قيم العمل: طرح بعض الباحثين ممن اهتموا بدراسة قيم العمل عدد من الأبعاد والمتغيرات الخاصة بالقيم، إذ حددت ببعدين أساسيين هما القيم المؤيدة للعمل، والقيم المعارضة للعمل، في حين حددها آخرون بالإبعاد التالية: المنزلة الاجتماعية، وتفضيل النشاط، والافتخار بالعمل، والارتباط بالعمل، والعوائد المحققة، والترقية، والمسؤولية اتجاه العمل، أما التصنيف الآخر لأبعاد القيم يشمل كل من أهمية أخلاقيات العمل، والتفاخر بالعمل، والترقية، وتعزيز أهمية المال، وأهمية الصداقات في العمل، وقبول مساعدة الآخرين(36).

ويلاحظ من هذه الأبعاد وجود تقارب في بعضها واختلاف في البعض الآخر ولعل ذلك يعود إلى اختلاف مفهوم القيم لكل باحث، كما أن تلك الأبعاد تتعلق بخصائص العمل والوظيفة التي تكاد تختلف من حيث طبيعتها وبيئتها وقيمتها، ولعل ابرز قيم العمل المشتركة هي قيم أخلاقيات العمل، والقيم المتعلقة بعلاقات العمل، والمنزلة الاجتماعية، والعوائد المحققة.

VII. أهمية قيم العمل: لقيم العمل أهمية كبيرة في توازن المجتمع وتقدمه، ويظهر ذلك من خلال سلوك العاملين ورضا المستفيدين من الإنتاج، ونلخص أهمية قيم العمل في:

1- قيم العمل هي معايير تحكم جودة العمل وإتقانه وينعكس ذلك على الإنتاج والنجاح فيه.

2- لقيم العمل دور كبير في تنظيم العمل.

3- تعتبر قيم العمل ضمان لاستمرارية العمل ونموه.

4- يشعر العامل بانتمائه لعمله وللمؤسسة التي يعمل بها، مما يزيد من دافعيته نحو العمل.

5- تساهم قيم العمل في التطوير العملي للعاملين وللمؤسسة التي يعملون بها.

6- تنمي العلاقة الإيجابية بين أصحاب العمل والعاملين والمستخدمين (37).

VIII. تصنيفات قيم العمل: يمكننا أن نصنف قيم العمل إلى تصنيفات مختلفة وذلك بناء على اختلاف الباحثين تبعاً لاختلاف بيئاتهم الثقافية والدينية والفكرية.

1- تصنيف حسب مكونات قيم العمل أو مجالاتها: تصنيف بوكهولز: قسم القيم الإدارية إلى عدة أنظمة وهي نظام قيم أخلاقية العمل، ونظام قيم التوجه الجماعي، ونظام القيم الإنسانية، ونظام قيم المشاركة الجماعية ونظام قيم الراحة والفراغ.

2- تصنيف الفلسفة البروتستانتية: وقد قسمت قيم العمل إلى: المكونات الداخلية لقيم العمل: وتغطي ثلاث جوانب: الافتخار بالعمل، الاندماج في العمل، الفاعلية والنشاط.

3- المكونات الخارجية لقيم العمل: وتمثل هذه المكونات في الحاجة الاجتماعية للعمل، المسؤولية تجاه العمل.

4- تصنيف إبراهيم 1992: حيث قسم قيم العمل إلى ثلاث أقسام وهي:

أ- قيم عمل داخلية: وتنقسم إلى: القيم الأخلاقية والقيم الذاتية والقيم الاجتماعية والقيم الثقافية والقيم الدينية والقيم الترويجية.

ب- قيم عمل خارجية: وهي قيم النجاح في الحياة العملية و تنقسم إلى: العائد الاقتصادي، المكانة، أسلوب الحياة، الأمن... الخ.

ج- القيم المرتبطة باتفاق العمل: وهي عبارة عن القيم والمعايير التي ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الفرد ببيئة العمل المادية والبشرية وتنقسم إلى: العلاقة برؤساء العمل، العلاقة بالمزلاء، جو العمل.

5- تصنيف قيم العمل حسب النمط:

يمكن تصنيف قيم العمل من الناحية الوظيفية إلى ثلاثة أنواع هي:

أ- قيم العمل الصريحة: وتشمل مجموعة القيم المرتبطة بعائدات العمل والظروف التي تتيح الرضا الذاتي مثل الدخل المرتفع والأمن والاستقرار الوظيفي، وينظر إلى هذا النوع من القيم على أنها قيمة وسائلية.

ب- قيم العمل الضمنية: وتعتبر عن مجموعة القيم المرتبطة بأنشطة العمل ذاته أو الفوائد التي يتيحها العمل للأفراد بداخله وتشمل الاستقلالية والمرونة في العمل والمشاركة في اتخاذ القرار والنمو الذاتي والإبداع

ج- قيم العمل الاجتماعية: وتعتبر عن القيم المرتبطة بتحقيق الذات والاتصال بالآخرين (بالعلاقات الاجتماعية) وقيم المكانة الاجتماعية والنفوذ وأيضاً مساعدة أو خدمة المجتمع.

لقد اختلف الباحثين في نظرتهم للعلاقة بين قيم العمل الصريحة وقيم العمل الضمنية، فالبعض يرى أن القيم الضمنية هي قيم إيجابية وأن القيم الصريحة هي قيم سلبية لفكرة فيبر weber عن الأخلاق البروتستانتية. أما البعض الآخر من أمثال "هرزبرج" F.Hersber فقد اعتبر القيم الصريحة والضمنية بمثابة بواعث ودوافع للعمل لا يمكن التمييز بينها. وبصرف النظر عن هذا الاختلاف بين الباحثين في التأكيد على نوع معين من قيم العمل فإن هذا لا يعني أن هناك نوع منها أفضل من الآخر.

كما وضع بعض المفكرين تصنيفات أخرى لقيم العمل:

6- تصنيف منصور: حيث وضع اثني عشر نمطا لقيم العمل وهي: الدخل والعائد المادي، القيادة وتنظيم العمل، الخدمة العامة والإسهام في سعادة الآخرين، المكانة الاجتماعية للعمل، الإنجاز والإنتاج، الاستقلال، الابتكار، العلاقة بالزملاء، القيمة الجمالية، التنوع، بيئة العمل، العلاقة برئيس العمل.

7- تصنيف اعتماد حلام: والذي حاول بتقنيته على المجتمع العربي قياس قيم العمل عن طريق تحديد الأهمية النسبية التي يعطيها المبحوث لأوجه النشاط المختلفة المرتبطة بالعمل وما يحيط بها من مشاعر واتجاهات ومعتقدات وأفكار، وينقسم المقياس إلى ثاني مقاييس فرعية يقيس كل منهما بعدا من أبعاد قيم العمل وهي: الفخر، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل، السعي إلى الترقى، الدافعية والإنجاز، الانتماء للعمل(38).

IX. عناصر قيم العمل:

- ممارسة العامل لوظيفته بنفسه: يتوجب على الموظف أن يمارس مهام وظيفته بنفسه، وأن يتحمل مسؤولية كل عمل يسند إليه في هذا المجال ما دام يتلاءم مع مؤهلاته العلمية.

- الالتزام باحترام الشرعية والقانون: إن الموظف ملزم باحترام القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة سواء كان ذلك في الأمور الجوهرية أو الشكلية، وأن لا يتجاوز الحدود المرسومة له في النصوص، وعليه أيضا عدم التصرف بأي شكل من الأشكال دون الاستناد إلى أسس قانونية.

- الاسترشاد بالمصلحة العامة: على الموظف أن يتحرى المصلحة العامة في أدائه لوظيفته ويتضمن ذلك سرعة البث في القضايا وعدم التحيز في تقديم الخدمات أو تقديم مصالح الأشخاص والهيئات على المصلحة العامة(39).

- احترام أوامر السلطة الرئاسية: يلتزم الموظف بطاعة السلطة الرئاسية وتنفيذ أوامرها بكل دقة، ولكن إذا حدث وأن خالفت هذه القوانين والأنظمة، فعندها لا يكون أمام الموظف إلا خياراً من ثلاث خيارات تمثل ثلاث آراء حول هذه القضية: أ- يرى أن على الموظف الطاعة المطلقة دون اعتراض ما دامت الأوامر صادرة إليه من السلطة الرئاسية، وغير ذلك سيفقد القيادة القدرة على إدارة الأمور ويحطم مبدءاً إدارياً معروفاً وهو وحدة الأمر .ب- يرى أن على الموظف الرفض المطلق، لأن الموظف سواء كان رئيساً أو مرؤوساً ملزم بالنصوص القانونية، واحترامها، وليس لأحد الحق الخروج عليها .ج- يرى التوفيق بين الرأيين السابقين، حيث يتوجب على الموظف في هذه الحالة أن يقبل أوامر السلطة الرئاسية ولكن لا ينفذها، إلا إذا جاءته موثقة كتابياً من رؤسائه حتى لا يتحمل تبعات اختراق القوانين والأنظمة.

- المحافظة على هوية الوظيفة وحسن سمعتها: إن الموظف هو ممثل المنظمة التي يعمل فيها من جهة، ومن جهة أخرى خادم للعملاء (المجتمع)، وبناء عليه فإن هذا الممثل الخادم يجب عليه أن يرتفع عن كل ما يخل بهوية الوظيفة أو حسن سمعتها داخل أو خارج نطاق الوظيفة.

- المحافظة على أوقات الدوام الرسمي: يترتب على من يشغل الوظيفة أن يحافظ على أوقات الدوام الرسمي، وذلك بتكريس جميع أوقات الدوام الرسمي المنتج أما إذا لم يتم المحافظة عليه، فإن ذلك يؤدي إلى تكديس الأعمال وتراكمها، وبالتالي تعطيل مصالح الناس، واهتزاز ثقة المجتمع بمستوى الخدمات التي تقدمها هذه المنظمة.

- إتقان العمل: لم يوجد الموظف في وظيفته إلا من أجل العمل على تحقيق هدف معين، وهذا الهدف يتم تحقيقه من خلال القيام بمجموعة مهام معينة وصولاً للهدف الأسمى يجب أن يتم إنجاز هذه المهام بصورة دقيقة ومتقنة. وأولى سمات الإتقان هي السرعة في الإنجاز وثانيها الثقة في الأداء وثالثها الترشيح في الإنفاق(40).

X. التوجهات نحو قيم العمل:

لقد أفرزت التحولات الحاصلة في العالم كما أظهرته بعض الدراسات مجموعة من السلوكيات والاتجاهات التي أثرت بشكل مباشر على القيم المرتبطة بالعمل، بل ومست قيمة العمل ذاتها. حيث أتى العمل كقيمة في مرتبة متأخرة على سلم القيم لدى الأفراد والمجتمع بوجه عام، لقد عززت تلك التحولات بعض القيم التي أصبحت تمثل مراتب أولى في سلم القيم الاجتماعية، والتي أثرت بشكل مباشر في قيم العمل، ومن هذه القيم ظهور القيمة الاقتصادية كمؤشر على المكانة الاجتماعية وأصبحت هذه القيم هي التي تحكم أنشطة الأفراد، كذلك ظهور قدر من التغيير على التقييم الاجتماعي للمهن، حيث برزت ثقافة العيب التي ارتبطت بانخفاض قيمة العمل اليدوي" ورفض بعض الأعمال اليدوية، لأنها لا تتناسب مع المكانة الاجتماعية للفرد، أيضاً بروز "قيم الفردية" في العمل وتراجعت قيم العمل الجماعي، كذلك "قيمة الاستسهال" في العمل لدى أفراد المجتمع. وأخيراً ظهور الاتجاه السلبي "نحو العمل" وأهميته ومعناه وتدهور القيم الإيجابية

المرتبطة بالعمل بين جيل الشباب بوجه خاص خلال السنوات الأخيرة نتيجة التغيرات التي طرأت على نسق القيم الاجتماعية بوجه عام، حيث يوصف جيل الشباب، كما تشير بعض الدراسات بأنه جيل راكد وبطيء قليل النشاط، وليس لديه دافعية للعمل(41).

ويأخذ مفهوم العمل أبعادا مختلفة حسب تنوع المجتمعات والتنشئة الاجتماعية السائدة في المجتمع، فقد يعني العمل فضاء للتعبير عن القدرات والمهارات الفردية والجماعية أي مجال للإبداع والرقى بمعنى آخر يسمح العمل بتوفير الحاجات البيولوجية، النفسية، والاجتماعية. وهذا المفهوم غالبا ما يكون لدى مجتمعات البلدان المتقدمة، أما في البلدان النامية العربية والإفريقية عموما وفي الجزائر خصوصا وبفعل التنشئة الاجتماعية يعتبر العمل في اغلب الحالات مصدر رزق يسمح بتلبية الحاجات المادية فهي إذا نظرة مادية للعمل، وهذه النظرة تؤثر بالسلب على الأداء والإبداع في العمل، فالعامل لا يفكر في الابتكار بل قد تغيب عليه أدنى القيم المتعلقة بالتنظيم داخل المؤسسة كالانضباط إتقان العمل والحرص على أداء العمل في الوقت المحدد، هذه الوضعية تؤدي إلى تعطل المؤسسة وعدم التكيف مع متطلبات السوق التي تتميز بالمنافسة القائمة على مبدأ البقاء للأقوى والأحسن، هذا المبدأ يتطلب من المؤسسات الاقتصادية المنافسة والبقاء دائما على اطلاع بمجريات السوق واستحداثات تكنولوجيات راقية تسمح لها بالمواربة والتكيف مع مستجدات المحيط الذي تتواجد فيه، وما يؤكد ذلك هو الدراسات الميدانية التي قام بها العديد من الباحثين في هذا المجال على غرار الباحث محمد السويدي، الذي قام بدراسة ميدانية على البدو الطوارق في مدينة تمنراست وكان عنوان الدراسة "البدو الطوارق بين الثبات والتغير"، فتوصل إلى نتيجة مفادها "أن الناس في هذه المنطقة يعملون فقط لتوفير حاجاتهم المادية ومحاوله الحفاظ على البقاء، فكلما كانت الحاجة إلى المال بادروا إلى العمل في محطات التنقيب عن المعادن لمدة شهرين أو ثلاثة أشهر، وهذا المفهوم السلبي للعمل تترتب عنه خسائر عدة، كما تنبثق عن ذلك ظواهر تنظيمية تعيق المؤسسة عن الاستقرار والتطور، وهذا ما يهدد بقائها في السوق بسبب نقص المنافسة(42). وفيما يلي أهم المظاهر السلبية للمفهوم المادي للعمل:

- غياب الانضباط الناتج عن عدم إعطاء أهمية للوقت.

- تراجع الأداء الناتج عن عدم الخضوع لمبادئ التنظيم المتمثلة في الانضباط والالتزام بالوقت والخضوع لجميع التعليمات التي يحتويها التنظيم، وفي هذا الإطار تبدو الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة متعارضة مع التنشئة الاجتماعية للعمل، ذلك أن العامل يرى في قوانين العمل نظرة الاحتقار إليه، لأنها تملئ عليه الولاء للتنظيم والخضوع له.

- احتقار بعض المهن التي تنقص في نظر العمال من كرامتهم، فنشئتهم الاجتماعية تملئ عليهم اختيار المهن والأعمال التي تحفظ عزة النفس وتصون كرامتهم، في حين نجد حرفة غسل الأواني أو غسل السيارات من الحرف المتداولة في البلدان الغربية ولا تشكل أي حرج للعامل.

XI. انعكاسات العولمة على قيم العمل في المجتمع الجزائري:

لا يخفى ما للعمل من أهمية بالنسبة للفرد والمجتمع، حيث يمثل قيمة إنسانية متميزة بين مجموعة القيم التي تنظم مقومات الوجود الإنساني، ولما له من دور في تحقيق القيمة الفعلية للحياة، حيث وضعه الإسلام في مراتب الفرائض باعتبار العمل وسيلة لعمارة الأرض التي استخلف الله الإنسان فيها، فإن العمل كنشاط يخضع في اختياره وأدائه ونتائجه لتوجهات قيمة هي التي تحدد أشكال الاختيار والأداء والنتائج داخله، فالأفراد عندما يختارون أعمالهم ووظائفهم لما ينجزون هذه الأعمال فإنهم يسلكون هذا في ضوء محددات قيمة، ولهذا فإن العمل الذي يكون فيه الفرد متسقاً مع قيمة التي يؤمن بها يكون أكثر عطاءً وإبداعاً والتزاماً وانتماءً للعمل، بل ومساهماً في تحقيق التنمية المجتمعية المنشودة، أما إذا كان عكس ذلك كان الفرد أكثر اغتراباً عن عمله غير ملتزماً أو منتمياً، بل يكون عائقاً أمام تحقيق تلك التنمية.

إن مستقبل العمل في الجزائر تحكمه عدة اتجاهات عالمية ثقيلة، مثل تراجع العائدات البترولية التي كانت حامية سياسة الريع، وعمولة العلاقات الاقتصادية التي تتزايد معها فرص التعلم والعمل والإبداع ومخاطر فقدان المعارف والبطالة الحتمية، وانخفاض استعمالات الطاقة مقابل ارتفاع مكانة المعرفة في العمل والإنتاج؛ ومنه تحول عميق للتحديات التاريخية لصناعة الحضارة من تحدي الطبيعة للإنسان حسب أرنولد توينبي، إلى تحدي المعارف الإنسانية للإنسان، ومنه فإن مستقبل العمل في الجزائر سيعرف تحدي إلزامية التحول خلال القرن الحادي والعشرين، كضرورة لتجاوز عوائق تفعيل العمل لدى أغلبية العمال المهرة وغير المهرة الذين سيفقدون وظائفهم التقليدية، حيث سيتم تجاوز هذا التحدي سواء بشكل بطيء قد يأخذ ربما أكثر من قرن؛ في طريق تراكمي للحاجة نحو بذل الجهد والإنتاج بعد مواجهة تحدي التبعية الخارجية للدول الكبرى ومواجهة التبعات الداخلية بين الطبقات الاجتماعية ما قد يترتب عنه صراعات متعددة، أو يتم تغيير سريع باعتماد إستراتيجية شاملة لعقلنة الأفكار الناظمة للعقل الجمعي الجزائري؛ كالعلاقة بين السبب والنتيجة والعلاقة بين الإنسان والطبيعة، والعلاقة بين بذل الجهد والمتعة، ما سيؤدي إلى تحرير مفهوم العمل من قيوده، ومن ثم يقود نحو تفعيل النظام التعليمي والتربوي وينتج ثورة ثقافية تكون سببا في تضاعف عملية إنتاج المعارف العملية المدججة في العمل، وبالتالي إمكان تجاوز الفجوات المعرفية التقنية الصناعية والرقمية، وهو ما يعتبر ضمانا لفاعلية وتراكم قيمة بذل الجهد في العمل، ومنه لا يمكن خروج الاقتصاديات العالمية والعربية إلا عبر بناء نموذج جديد يبيّن علاقة توازن بين بذل الجهد ونتاجه من الأثر والمتعة؛ كما يشمل فرصا لإعادة بناء المعارف العملية للعمال ذات قيمة مضافة من خلال عقلنة الأفكار الناظمة للعقل الجمعي خصوصا في الوطن العربي والجزائر، وكذا تكوين وتأهيل مستمر للمعارف النظرية والعملية والحياتية، ليزيد قدرات الأفراد وإمكاناتهم الشخصية بشكل كاف لتمكينهم من الحصول على فرص عمل حقيقية، وتمكن كذلك من تحقيق التوازن في التبعات المتبادلة داخل العمل(43).

خاتمة:

لقد أظهرت التحولات التي شهدتها المجتمع الجزائري مدى التغيير الذي مس مختلف الأدوار السوسيوولوجية والاقتصادية والثقافية، وبدا واضحا التحول الذي طال قيم العمل باعتبارها صفات أخلاقية تشكل خلفية العمل، وتظهر أهمية دراسة

قيم العمل إلى أن اتفاق القيم أو اختفائها يؤثر تأثيراً مباشراً على مستوى أداء الفرد وكفاءته ورضاه عن عمله، فالعمل الذي يكون فيه الفرد متسقاً مع قيمة التي يؤمن بها يكون أكثر عطاءً وإبداعاً والتزاماً وانتماءً للعمل، بل ومساهماً في تحقيق التنمية المجتمعية المنشودة.

- المراجع:

- 1- كربالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية- جامعة محمد خيضر بسكرة العدد الثامن، جانفي 2005، ص13.
- 2- ابن منظور، لسان العرب، المجلد الخامس، ط، 3مؤسسة التراث العربي للطباعة، بيروت، (د.ت)، ص41.
- 3- سورة الأنفال، الآية 53.
- 4- عاطف محمد غيث، التغيير الاجتماعي والتخطيط، ط، 1دار المعارف، القاهرة، 1962، ص 14 .
- 5- المرجع نفسه، ص 120.

- 6- لوسي مير، مقدمة في تاريخ الانثربولوجيا، ترجمة شاكر مصطفى سليم، ط2، دار الشؤون الثقافية للنشر، بغداد، 1983، ص 357.
- 7- نخبة من الأساتذة، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1975، ص 165.
- 8- عادل مختار الهوارى، التنمية في الوطن العربي، ط1، مكتبة الفلاح للطباعة والنشر، الكويت، 1988، ص 44.
- 9- فوزية العطية، الحضارة والتغير الاجتماعي وأثرها في مساهمة المرأة في التنمية القومية في منطقة الخليج العربي، مطبعة الإرشاد، بغداد، 1979، ص 103.
- 10- جبارة عطية جبارة. المشكلات الاجتماعية والتربوية، مطبعة جامعة الكويت، الكويت، 1956، ص 29.
- 11- ابن منظور، مرجع سابق، ص 496.
- 12- حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، 1977، ص 132.
- 13- وجدي شفيق عبد اللطيف، عولمة الإعلام في المجتمع الريفي، ط1، دار ومكتبة الإسراء، عمان، 2006، ص 48.
- 14- حسن شحاتة سغفان، أسس علم الاجتماع، ط 5، دار النهضة العربية، القاهرة، 1961، ص 39.
- 15- السيد محمد بدوي، علم الاجتماع والنظم الاقتصادية، دار المعارف، القاهرة، 1980، ص 390.
- 16- اعتماد علام وآخرون، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، جامعة قطر، الدوحة، 1995، ص 135.
- 17- عائشة التائب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011، ص 56.
- 18- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل، دار الجامعات المصرية، 1968، ص 61.
- 19- اعتماد علام، مرجع سابق، ص 135.
- 20- بركات حلیم، المجتمع العربي المعاصر (دراسة اجتماعية)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط2، 1985، ص 324.
- 21- محمود عطا حسين عقل، القيم المهنية، دراسة نظرية وميدانية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 2006، ص 372.

- 22- باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة محمد علي محمد وآخرون، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص 120.
- 23- خالد الشريدة ، العولمة والسعودة ، في كتاب ندوة المجتمع والأمن في دورتها الثانية ، الرياض ، كلية الملك فهد الأمنية، 2002، ص 174، 226 .
- 24- عبد العزيز الغريب، الشباب والعمل : دراسة لإشكالية السعودة والبطالة وتحدياتها وآثارها الاجتماعية والأمنية، مجلة البحوث الأمنية ، المجلد 15 العدد 33، مايو 2006م ، ص 171 .
- 25- كاظم محمد إبراهيم، بحث في القيم السائدة لدى الشباب، وزارة الشباب والرياضة، القاهرة، 1972م. ص 3.
- 26- الكتاني محمد، أزمة القيم ودور الأسرة في تطور المجتمع المعاصر، أكاديمية المملكة المغربية، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، 2000، ص 96.
- 27- المرجع نفسه، ص 97.
- 28- موسى الخلس: القيم الثقافية وعلاقتها بالسلم الأهلي ونبد العنف الواقع والمأمول. مؤتمر السلم الأهلي ونبد العنف، أبعاده وتحدياته، القاهرة، 2000، ص 4.
- 29- فريد سمير محمود، القيم وآثرها على كفاءة وفعالية المنظمة، مجلة العلوم الإدارية والسياسية، العدد3، 1998، ص 240.
- 30- كاظم محمود الشمري، القيم الأخلاقية والمجتمع، مجلة التربية، العدد04، 2003، ص 41.
- 31- البوهي فاروق، التصنيع وأثره في القيم التعليمية في مصر والجزائر، مجلة دراسات تربوية، المجلد الثالث، العدد14، 1999، ص 76.
- 32- لمياء عماري، قيم العمل في المقاولات الجزائرية، دراسة ميدانية بمقاولات أشغال البناء بباتنة، مذكرة ماستر في علم الاجتماع غير منشورة، 2015، ص 17.
- 33- المرجع نفسه، ص 23.
- 34- كاظم محمود الشمري، مرجع سابق، ص 47.
- 35- لمياء عماري، مرجع سابق، ص 24.

- 36- الهيتي خالد، ياقو صليوه، التطبيع الاجتماعي التنظيمي، المجلة العربية للإدارة، المجلد الرابع، العدد03، 1999، ص65.
- 37- لمياء عماري، مرجع سابق، ص 27.
- 38- أمل عبد الرزاق دويش عابد، 2013: ص 28.
- 39- عاطف جابر عبد الرحيم، أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل للمديرين، مذكرة ماجستير في الإدارة والاقتصاد غير منشورة، جامعة مصر، 2015: ص 18.
- 40- لمياء عماري، مرجع سابق، ص 19.
- 41- علي أحمد حمدي ، ومحمد عبد الله الشايع، السعودية وقيم العمل لدى طلاب جامعة القصيم، عمادة البحث العلمي، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، 2011، ص 5.
- 42- شرع الله إبراهيم، دور العوامل السوسيو ثقافية في تأسيس الثقافة المجتمعية لدى الشباب، مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية جامعة سوق أهراس، العدد الأول، جانفي 2013، ص 123- 124.
- 43- عمر علوط، تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية، مجلة إضافات، العددان 37/36، خريف 2016 شتاء 2017، ص 222- 223.