

العمل كقيمة اجتماعية في المجتمع الجزائري.

الباحث/ جمال ديبس

قسم علم الاجتماع - جامعة الجزائر 2

ملخص:

يعد العمل من أكثر الظواهر الاجتماعية التي اهتم علماء الاجتماع بدراستها، فهو يشكل محورا أساسيا في حياة الإنسان ، تطور مفهوم العمل مع تطور الحياة البشرية وتحول المجتمعات من مجتمعات بسيطة وصغيرة إلى مجتمعات كبيرة ومعقدة ، كما تطور العمل بالمقارنة مع تطور وسائل الإنتاج وطرق استغلال العامل البشري في العملية الإنتاجية ، فمن خلال هذا الواقع تطورت القيمة الاجتماعية التي عرفت هي الأخرى بعدة تغيرات خاصة في المجتمع الجزائري الذي تحول من مجتمع يعتمد على النشاط الفلاحي إبان الاستعمار إلى مجتمع صناعي في فترة ما بعد الاستقلال ، وفي ظل هذا كله تبقى الإشكالية المطروحة عن مدى اعتبارا لعامل الشاب الجزائري العمل كقيمة اجتماعية ، خاصة في الحقل المؤسساتي وكيفية تعاملهم في هذا الحقل الذي يتميز بالعنف الرمزي والسيطرة والهابيتوس ، وكيف أن التنشئة الاجتماعية تساهم في بلورة العمل كقيمة اجتماعية.

الكلمات المفتاحية: العمل ، القيمة الاجتماعية ، الحقل الاجتماعي المؤسساتي ، العنف الرمزي ، السيطرة ، الهابيتوس .

.....

Work as a social value

Daibes Djamel

Département of Sociology- University of 2 Alger

Abstract:

Work is conceded among the phenomena most studied by sociologists, as it constitutes a very important axis in human life. The evolution of the latter through different civilizations and their way of life, has produced a considerable change in the social value of this phenomenon for man, and with the advent of the industrial world the means of production have evolved greatly and the way in which the worker has been exploited has also changed. Several transformations especially concerning the Algerian workers who also witnessed two important steps to know before and after independence, the first with a world of agriculture and the second one that was marked by industrial work. The question that can be asked today is whether work always constitutes a social value for the

young Algerian worker in an industrial social field from which dominance and symbolic violence and the habitus that prevail within this field and what is the role of the family in valuing work in the person?

Keywords: Work - Social Value - Industrial Social Field - Symbolic Violence - Domination - Habitus.

Le travail en tant que valeur sociale

Daibes Djamel Département de Sociologie
Université Alger 2 -

Résumé :

Le travail est considéré parmi les phénomènes les plus étudiés par les sociologues, car il constitue un axe très important dans la vie humaine, l'évolution de ce dernier a travers les différentes civilisation et leurs façon de vivre, a engendrée un changement considérable quant a la valeur sociale de ce phénomène pour l'Homme, et avec l'avènement du monde industriel les moyens de production ont beaucoup évolués et la façon avec laquelle le travailleur était exploité a changé aussi, de ce fait la valeur sociale du travail a connue plusieurs transformations notamment concernant le travailleur algérien qui a connu lui aussi deux étape importantes à savoir l'avant et l'après indépendance, la première avec un monde de l'agriculture et la deuxième qui a été marqué par le travail industriel. La question qu'on peut poser aujourd'hui, est ce que le travail constitue toujours une valeur sociale pour le jeune travailleur algérien dans un champ social industriel d'où la domination et la violence symbolique et l'habitus qui Prévale au sein de ce champ et quel est le rôle de la famille pour valoriser le travail chez la personne?

Les Mots clés : Travail - Valeur Sociale - Champ Social Industriel - Violence Symbolique - Domination - Habitus.

مقدمة:

إن العمل ممارسة فردية، لكل فرد هدفه الخاص المنتظر والمرجو الوصول إليه من خلالها، وباعتبار المجتمع نسق مفتوح، فانه من الختمي أن تكون لهذه الممارسة الفردية أثر عليه، ويجاول الفرد من خلال عملية العمل الاندماج في المجتمع وتحقيقه مكانة مرموقة، هذه المكانة التي تمنحه الثقة وتجعله يفكر بأنها من أسباب وجوده، هذا ما يشكل في هرم ماسلو تحقيق الذات حيث يصنفها كأعلى درجة في الهرم يمكن أن يشعر بها الفرد مما يدفعه إلى بذل جهد أكبر في عمله وتوظيف أقصى ما يملك من قدرات لتحقيق هذا الهدف.

1. تطور مفهوم العمل كقيمة اجتماعية عبر التاريخ

يعد مفهوم العمل من أقدم المفاهيم التي اهتم الفرد بمعالجته، حيث عرف هذا الأخير تطوراً بارزاً مع تطور أنماط المعيشة البشرية فكلما تغيرت طريقة عيش الأفراد تغيرت قيمة ومعنى مفهوم العمل لديها. ولقد اهتم الكثير من العلماء والباحثين

والمفكرين بموضوع العمل بحيث كان لكل منهم نظرتة الخاصة لهذا المفهوم. ففي العصر القلدم لم يكن العمل يشكل مركز اهتمام الأفراد أين كانت فكرة التبادل غير حاضرة في ذلك العصر، لهذا السبب لم يكن يعتبر العمل كقيمة اجتماعية.

بعد ظهور الفكر اليوناني بدأت تتغير نظرة الأفراد لمفهوم العمل، حيث كان لأفلاطون وأرسطو أثر كبير لفتح مجال التفكير بهذا المفهوم، وصار يعتبر العمل في هذه الفترة يشكل عدة مهام مختلفة ومصنفة إلى ما هي مهام نبيلة ومهام شاقة وأن السياسة هي التي تشكل التضامن الاجتماعي.

يمكن الإشارة أيضا أن ابن خلدون كان من أوائل من تكلم عن العمل وذلك بتحديدده لطريقة كسب المعاش بالنسبة لمجتمع البدو والحضارة حيث يرى ابن خلدون أن أفراد المجتمع يجتمعون للتعاون على تحصيل المعاش (ابن خلدون، ص62) والأسبقية للضروريات قبل الكماليات ويشير أيضا إلى أنواع العمل التي كانت متواجدة في تلك المرحلة من حياة الإنسان.

أما في العصور الوسطى فقد كان للكنيسة أثر كبير على تحديد قيمة العمل خاصة من الجانب الديني أين كان يعتبر القس أوجوستان أن الحياة مبنية على نظام العبادة والعمل (Daniel Mercure, Jan Spurk, 2003, p32) هو جزء من هاته العبادة، كما أنتج القس توماس القواعد الأربعة الأساسية للكنيسة هي:

-ضمان العيش.

-نزع الكسل.

-إيقاف الأهواء السيئة.

-الصدقة.

بالنسبة للكنيسة العمل يكتسي بأهمية كبيرة معنوية لكن غير مقيمة لأن الأهم هو الدين والحياة الأخرى وليس الحياة الحالية. (التفكير الديني)، كما أعتبر العمل في الإسلام ذو أهمية كبيرة بحيث أن من ميزات المسلم أنه فرد يساهم في تطور المجتمع الإسلامي بعمله مما يجعل هذا الأخير ذو قيمة اجتماعية عظيمة عند المسلمين حيث قال الله تعالى: ﴿الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَلِيمُ﴾ (سورة الملك، الآية 02).

يمكن اعتبار أول من جعل العمل محورا هاما في حياة الإنسان هو المفكر السكوت لندي أدام سميث حيث انطلق من فكرة العمل عامل إنتاج ففي القرن الثامن والتاسع عشر اخترع فكرة العمل مصدر تحصيل الأجر ثم كمنشاط إنتاجي، أين قام آدم سميث بإجراء تغيير في وجهات النظر من خلال الكشف عن الطاقة الإنتاجية لتقسيم العمل (داونز، تر: سلامة (2003)، ص73). إن العمل هو القيمة المطلوبة لإنتاج الأشياء وبالتالي العمليصبح المفتاح لتمكين الفرد من تحقيق حريته.

وفي القرن التاسع عشر مع المفكرين الألمان أصبح العمل حرية إبداعية قادرة على تحويل العالم، حيث يرى هيجل أن العمل يسمح للإنسان أن يهرب من حالته الطبيعية ويحقق إنسانيته أما كارل ماركس فانه يعتبر أن العمل وسيلة لإثبات وجود الإنسان وذلك ما يفرقه عن الحيوان كما يلمح ماركس أن للعمل دور في تحقيق التضامن الاجتماعي للعمال فيما بينهم (داونز (2003)، ص145) هذا التضامن الذي يسميه إميل دوركايم بالتضامن الميكانيكي الذي ينتج بين الأفراد من خلال تقسيم العمل حيث يمثل دوركايم الرغبة في العمل بالقوة الشهوانية لدى الإنسان.

مع مرور الزمن تحول العمل من حالة فردية إلى حالة جماعية أو بمعنى آخر العمل الاجتماعي بصفة عامة حيث يدوب دور أو عمل كل فرد داخل هذا العمل الجماعي الذي أصبح يشكل قيمة اجتماعية في المجتمع.

في بداية القرن العشرين ظهر ما يسمى بالتنظيم العلمي للعمل أين أصبح العامل يحتل مكانة هامة ومحورية بعدما كان مهمش في وقت مضى، ومن ثم ظهرت عدة أبحاث متعلقة بهذا الموضوع وخاصة في علم اجتماع العمل وفي ضل هذه التحولات أصبحت المؤسسة أكثر تركييا نتيجة للمجال الصناعي الذي صار يحتل مكانة هامة في الاقتصاد العالمي إضافة إلى التكنولوجيا المتطورة التي تحتاج إلى يد عاملة مؤهلة.

أما في الفكر الحديث، فنجد اتجاهين هامين، الاتجاه الأول لا يزال يحمل هذه الفكرة القائلة بأن العمل يشكل قيمة هامة للأفراد، إلا أنها يجب أن تأخذ في الاعتبار التغيرات الاجتماعية الكبرى، لدينا على رأس هذا الاتجاه Michel Lallement الذي شرح أن العمل في رؤيته الحديثة يمثل الترشيح العقلاني للمؤسسات حيث تشكل الشركات التنشئة الاجتماعية والعلاقات التنظيمية الأكثر مهنية، وأيضا في نفس الاتجاه تقول دومينيكا شنابر Dominique Schnapper أن المجتمع الحديث يستند على ازدواجية القيمة للمواطن الفرد والمنتج وأن العمل هو ناقل أساسي للتنظيم الاجتماعي (Busino, 2003). أما في الاتجاه المعاكس تعتبر نهاية العمل، فكرة جديدة طرحتها الباحثة الفرنسية دومينيك ميدا (Mida, (2003), p 8) بحيث أنها ترى بحكم الظروف التي يعيشها المجتمع الغربي عامة والمجتمع الفرنسي خاصة تقودنا حتما نحو نهاية العمل أين تحول هذا الأخير من مصدر للعلاقات الاجتماعية كما يصوره لنا إميل دوركايم بتمحور الحياة الاجتماعية لدى الشعوب، إلى مجرد ممارسة يقوم بها الفرد من أجل تحصيل دخله يمكنه من ضمان استمراريته، وتوضح الباحثة ميدا أن معدل قيمة العمل يختلف من منطقة لأخرى في أوروبا بحيث أظهرت نتائج الدراسات أن في المناطق الشمالية ما يقارب 20 بالمائة من المجتمع لا يعتبر العمل قيمة اجتماعية، في حين المناطق الجنوبية وخاصة فرنسا ينخفض فيها المعدل إلى 10 بالمائة.

3. العمل في المجتمع الجزائري

يعد للجانب التاريخي أثر كبير على مفهوم العمل في الجزائر خاصة بعد فترة ما بعد الاستقلال أين عرفت السوق الجزائرية عدة تقلبات وتطورات كانت لها علاقة بالاستراتيجية والإيديولوجية السياسية التي جعلت من المؤسسات الاقتصادية خاصة الصناعية منها تعرف عدة تطورات وتغييرات وإعادة هيكلة ومنها من حلت وعرفت نهايتها ومنها من قلصت وحددت مجالاتها ومنها من لا زالت تتخبط إلى يومنا هذا ومنها من نجت وذلك راجع إلى قوتها الاقتصادية. (سعدون، 2004)، ص 8

كل هذه المعطيات الاقتصادية هي عبارة عن محيط اقتصادي يحتوي العامل الذي وجد نفسه في ظل هذه التقلبات يتخبط فيها باحثا عن استراتيجية تخرجه سالما من هذه التغيرات.

لقد كان مرحلة الاستعمار أثرا كبيرا على العامل والعمل في الجزائر هذا الاستعمار الذي دام قرابة 132 سنة، صخر كل معطيات العمل لمصلحته الخاصة مهماً بذلك الجانب الاقتصادي والاجتماعي للمواطن الجزائري الذي كان يوظف ضمن منظومة هدفها تحقيق الأرباح للمستعمر، حيث استغلت كل ثروات الدولة الجزائرية لتحقيق هذا الغرض، وقد أثرت هذه العملية حتى على الجانب الثقافي أين حاول المستعمر استلاب هوية المواطن الجزائري بتجريدته من كل الحقوق والممتلكات وحرية التعبير وحتى حرية اختيار العمل، فكان العامل الجزائري مجبور على تنفيذ أصعب المهام المتعلقة بالفلاحة والأعمال الشاقة بينما مناصب السلطة

والهامية في التسيير فكان محروما منها وكانت موكلة للمستعمر، هذا ما أنتج مواطن جزائري ناجح فلاحيا ولكنه يفتقد للقدرة الصناعية من الجانب المادي والتقني

في أواخر مرحلة الاستقلال عرف المواطن الجزائري ضغطا كبيرا في المناطق الفلاحية أين أصبح العمل فيها قليلا هذا ما دفع به إلى النزوح والتوجه نحو الشمال الجزائري وخاصة العاصمة التي أصبحت تستقبل العمال من كافة أنحاء الوطن بحثا عن العمل في المجال الصناعي والخدمات. هذه الظاهرة التي كان لها الأثر السلبي على المجتمع الجزائري الذي أصبح يعاني في المدن من التصرفات الريفية المنقولة مع الأفراد النازحين إلى المدينة ما غير الوضع في المناطق الصناعية (سعدون، 2004)، ص161.

مما سبق ذكره نستنتج أن المجتمع الجزائري خلال مرحلة الاستعمار كان يعتمد بنسبة كبيرة على العمل في المجال الزراعي حيث وصلت نسبة العمال في هذا القطاع أثناء هذه المرحلة إلى 87.9% أما في القطاع الصناعي فكانت بنسبة 4.4% وفي قطاع الخدمات بنسبة 7.7% إذن من خلال هذه المعطيات يمكن القول إن المجتمع الجزائري هو حديث الولادة في القطاع الصناعي مقارنة بالمجتمع الغربي الذي عرف الميدان الصناعي من قبل بما يفوق القرنين من الزمن وهو فارق كبير.

بالإضافة إلى المعطيات السابقة الذكر يمكن التركيز على الجانب العلمي المتدهور للمجتمع الجزائري الذي جعله لا يستطيع الاندماج في العالم الصناعي الحديث.

بعد نهاية الحرب في الجزائر وخروج المستعمر من الدولة وتم استرجاع السيادة الوطنية تغيرت المعطيات كليا، بحيث تحول المجتمع الجزائري من مجتمع فلاح بنسبة 87% إلى مجتمع يتوزع على عدة مجالات بحيث وصلت نسبة الفلاحين فيه إلى أقل نسبة لها وذلك ب 20.22% سنة 1987 هذا ما يؤكد أن العمال في الجزائر قد انتقلوا إلى عدة قطاعات أخرى أهمها القطاع الصناعي الذي عرف تطورات عديدة خلال هذه المرحلة. وقد تميزت فترة نهاية الحرب إلى غاية سنوات الثمانينات بنوع من التنمية التي مرت بعدة مراحل يمكن تلخيصها فيما يلي:

لقد عرفت نهاية الستينات ثورة صناعية في الجزائر وذلك بإنشاء عدة شركات ومصانع وطنية تهتم بالصناعات الثقيلة هذا ما جلب عدد كبير من اليد العاملة التي كانت تشتغل بالفلاحة وعرفت هذه المرحلة نزوح كبير من القرى نحو المدن للسعي وراء الظفر بمنصب عمل، هذا ما أدى إلى تحقيق توازن في قطاعات العمل من حيث توزيع العمال، أين سجلت نسبة 29.6% من العمال في الجزائر يعملون في القطاع الفلاحي، في حين قدرت نسبة عمال القطاع الصناعي ب 17.2% في سنة 1977. بينما في سنة 1966 فكان يقدر عدد العمال في القطاع الفلاحي ب 49.4% وكانت نسبة القطاع الصناعي تقدر ب 10%، هذا ما يوضح لنا أن نسبة القطاع الفلاحي سنة 1966 كانت تعادل خمسة أضعاف القطاع الصناعي، أما سن 1977 قد تقلصت إلى أقل من ضعفين (السويدي 1990)، ص104.

كانت الثورة الصناعية الجزائرية متماشية مع السياسة الاشتراكية في البلاد، بحيث عرفت أثناءها كل المؤسسات بما يسمى بالمؤسسات الاشتراكية، وعرفت هذه المؤسسات توظيف عشوائي يعتمد على فكرة التوظيف حسب احتياجات المجتمع مهنيا بذلك فكرة حاجيات وقدرة المؤسسة على تحمل عبء هذا النوع من التوظيف، هذا ما أدى بمعظمها إلى الخسارة خاصة في بداية سنوات الثمانينات مع تغير السياسة الوطنية من الاشتراكية إلى النظام الديمقراطي، مما دفع السلطات لتغيير الاستراتيجية.

بعد مرحلة المؤسسات الاشتراكية عرف الاقتصاد الوطني ركودا وتوقفت المؤسسات عن الإنتاج فمنها ما كان مصيرها الزوال ومنها ما بقت تصارع، وبهذا تحول الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد ريعي يعتمد على مداخل البترول والغاز الطبيعي.

في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات عرفت الدولة الجزائرية خلل سياسي أدى بها إلى انهيار اقتصادي خاصة مع تراجع أسعار البترول في تلك المرحلة أين وصل سعر البرميل إلى أقل من تسعة دولارات فقط (الحياة 1994)، ص 38، وغلق معظم المؤسسات الوطنية وتحول سوق العمل فيها إلى سوق تعمه الفوضى، أين عرفت الأسواق الموازية ارتفاعا في العدد، أمام عجز الدولة عن محاربتها نتيجة عجزها عن توفير مناصب شغل للمواطنين، فتوجه أغلب العمال الموقوفين عن عملهم في المؤسسات الوطنية الزائلة إلى ممارسة نشاطات تجارية معظمها غير شرعية كانت تمارس في الأسواق الموازية.

لقد عرف هذا النوع من النشاط التجاري سيطرته على السوق الجزائرية إلى غاية نهاية التسعينات أين بادرت الدولة إلى تطبيق سياسة اقتصاد السوق وفتح المجال أمام المؤسسات الأجنبية للتوغل في الاقتصاد الجزائري، هذا ما فتح المجال أمام العامل الجزائري إلى التوجه نحو هاته المؤسسات المتعددة الجنسيات التي بدأت في نشر ثقافة عمل جديدة في المجتمع الجزائري.

لقد استمر هذا الوضع حتى مع ارتفاع سعر البترول في سنوات القرن الواحد والعشرين أين أصبح سعر البرميل بما يقارب 120 دولارا، هذا ما ساعد الدولة الجزائرية

أن تتمكن من تسديد جميع مستحقات الديون التي كانت بجمعبتها.

أما مرحلة السنوات الأخيرة وبداية من سنة 2014 عرفت أسعار البترول تراجعاً نتيجة للثورات العربية، ما جعل الدولة الجزائرية تفكر في حلول اقتصادية جديدة لمحاولة للتخلص من الاقتصاد الريعي.

4. الأسرة، التنشئة، الأدوار والهوية الاجتماعية

تشكل الأسرة عاملاً أساسياً في تشكيل ثقافة الفرد بحيث تعتبر هذه الأخيرة ذلك الرصيد الذي يتلقاه من خلال تفاعله مع المحيط الاجتماعي الذي ينتمي إليه ويتم هذا التحصيل من خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي تعتبر القناة الأساسية التي يتم من خلالها نقل هذه الثقافات بين مختلف الأجيال المكونة للمجتمع، بحيث ينقل من هم أكبر سناً سلوكيات معينة لمن هم أقل سناً وذلك من خلال العملية التفاعلية بينهم، ولهذا تعتبر عملية التنشئة رابطاً أساسياً بين الأجيال كما أن لها الدور في المحافظة على ثقافة معينة عبر الزمن بحيث يتم من خلالها إنتاج وإعادة إنتاج الثقافة وتساعد عملية التنشئة الاجتماعية على فهم الأفراد لأدوارهم في المجتمع بحيث ينشأ كل فرد وفي مهيئته دور معين يحدد له مكانه في المجتمع، وذلك وفق الثقافة السائدة ويرى أصحاب المدرسة الوظيفية أن هذه الأدوار ثابتة وفق هذه الثقافة. كل ما سبق ذكره يجعل الفرد يعتبر نفسه في مرحلة معينة من مراحل عمره أنه أصبح يتمتع بنوع من الحرية والاستقلالية هذا ما يمنحه الشعور بهويته في المجتمع، وبالتالي فإن كانت التنشئة الاجتماعية للفرد قد

ساهمت في بناء شخصيته وحددت له دوره في المجتمع فإنها السبب الرئيسي في حصوله على هوية معينة من خلال مركزه الاجتماعي الذي يحدد له هو الآخر علاقاته ودوره وكيونته في الحياة (انتوني غيدنز، تر: الصياغ، ص 87-90).

5. فقدان العامل الجزائري للقيمة الاجتماعية للعمل:

يرى بيار بورديو أن العالم الاجتماعي يقسم إلى عدة فضاءات مشكلين بذلك حقول متعددة، ولكل حقل خصائصه ومميزاته وذلك حسب التطور التاريخي لهذا الأخير، فيختلف الحقل العلمي عن الأدبي، كما يختلف الحقل المقاولاتي عن الديني والصحفي، إلى غير ذلك من الحقول الممكنة في مجتمع معين وهي مستقلة عن بعضها البعض ولا تخضع للتبعية، ولكل حقل موضوع خاص تخلق لأجله أسباب وتفسير معينة يكون متفق عليها من طرف الفاعلين المنخرطين فيه.

يتميز كل حقل نوع من الصراع الدائم على مناصب القوة والتحكم والاحتكار، ولكل حقل مركز قوة يشكله فاعلين معينين يتميزون عن باقي الفاعلين بتحكمهم في خصائص الحقل، هذا الصراع يفرض على الفاعلين الجدد قوانين عليهم احترامها حتى يتمكنون من الاندماج فيه بحيث أن هناك عنف شرعي ممارس في هذا الحقل يخول السلطة اللازمة للأفراد الذين يمارسونه من أجل الحصول على مواقع السلطة في الحقل ولكي يتأقلم الأفراد الجدد عليهم ممارسة استراتيجية اللعب لتموقعهم في مجال الحقل وذلك بالهابيتوس المفروض تلقائياً. وتعد بنية الحقل نتاج تاريخ هذا الحقل. ويمكن اعتبار الحقل فضاء اجتماعياً تحدده مصلحة خاصة وهو مدعم بقوانين وظيفية. (ستيفان شوفالبييه، كريستيان شوفيري، (2013)، ص149).

يتضح لنا من خلال هذه النظرية أن الحقل المؤسساتي يتميز نوع من الظروف التي لها علاقة مباشرة مع شعور العمال الشباب اتجاه هذا الحقل بحيث تشكل فيه استراتيجية السيطرة المطبقة من طرف الفاعلين عامل إحباط لدى العمال الشباب، كما يلعب العنف الرمزي عاملاً هاماً في التقليل من درجة العمل كقيمة اجتماعية عند هذه الفئة من العمال وللهابيتوس دوراً في العلاقات الاجتماعية لديهم مما يدفعهم في التخلي عن فكرة تحقيق الذات وبالتالي يخضعون للتبعية. ولقياس هذه الفرضية تنقلنا إلى المؤسسة الوطنية نفضال التابعة للقطاع العام الاقتصادي الجزائري سعياً منا في التوصل إلى قياس قيمة العمل لدى الشباب الجامعي بهذه المؤسسة التي تضم أكثر من 31000 عامل (موقع نفضال، 2016)، ومن خلال الاستجواب الذي أجريناه مع بعض العمال الشباب الجامعيين في وحدة نفضال البلدية عن رأيهم في فكرة العمل كقيمة اجتماعية فقد أبدى ما يقارب 80 بالمائة على أنهم يعملون من أجل تحقيق المعاش وأنهم يفتقدون لتحقيق الفعالية وتحقيق الذات في عملهم .

خاتمة:

تظهر الدراسة الحالية أن فقدان قيمة العمل للعامل الجزائري هي نتيجة الأوضاع التي وصلت إليها المؤسسة الجزائرية من سوء استغلال إطاراتها، وسادتها أجواء مكهربية تحاول فيها بعض الأطراف اللا مسؤولة من فرض سياساتها الغير رسمية وذلك بغرض تحقيق أهدافها الشخصية من المناصب والصلاحيات واستغلال الوسائل العامة إلى غير ذلك من الامتيازات المتاحة لها، هذا الوضع الذي يخلق جو من الصراع الدائم بين الطرفين موازين القوى فيه غير متساوية تدفع بالإطارات الشابة عن التنازل لأهدافها وهويتها والاندماج في هذا السلوك الفاسد الذي يؤدي إلى الاستقالة الغير رسمية للإطارات ويفقدتهم الرغبة في العمل ويستلب منهم روح المبادرة وبالتالي يتحولون إلى مجرد عمال عاديين يبحثون عن تحقيق المعاش لا إلا، هذه الحالة السلبية تولد فيهم النفور المهني ما يؤثر سلباً على أدائهم في المؤسسة، ومع مرور الزمن يتعودون على هذه الوضعية التي تتميز بتحقيق المعاش، تفادي المواجهة والاكتفاء بالمسايرة وتوخي الحيلة والحذر وكل هذا هو نتيجة العنف الرمزي الممارس عليهم مما يولد فيهم الهابيتوس المهني وكل هذه المعطيات تؤدي بهم إلى فقدان قيمة العمل الاجتماعية.

إن الحقل الاجتماعي في المؤسسة الجزائرية هو عبارة عن حقل تسوده الصراعات بين من هم يحاولون السيطرة في المؤسسة وأغلبهم غير متحصلين على مستوى علمي كبير وهم ينتمون إلى تنظيمات موازية، وبين الإطارات الذين لا يعتبرون هذه التنظيمات جزء من أهدافهم فيجدون أنفسهم في صراع دائم مع هذه الطبقة ومع مرور الزمن يتأقلمون مع هذا الوضع ويفقدون أهدافهم الخاصة ويفقدون هويتهم التي تتمتع بالمبادرة والطموح والابتكار، ويكتفون بمسايرة الأوضاع تفاديا للمشاكل التي قد تجعلهم يفقدون مناصب عملهم أو على الأقل يوضعون خارج النسق السائد ويجردون من مهامهم كما تمارس عليهم تصرفات ابتزاز ومتابعة هذا ما يدفع بهم إلى الاستقالة الغير رسمية في العمل وبالتالي فقدان قيمة العمل الاجتماعية.

قائمة المراجع:

1. القرآن الكريم.
2. ابن خلدون، تحقيق: عبد السلام الشداديعبد الرحمن(2005).المقدمة، المغرب: الدار البيضاء، خزانة ابن خلدون بيت الفنون والعلوم والآداب
3. دادي عدون، ناصر(2004). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، الجزائر: دار المحمدية.
4. داونز، روبرت (1977). كتب غيرت العالم، ترجمة أمين سلامة، مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
5. سعدون، يوسف(2004). علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، قسنطينة: ديوان المطبوعات الجامعية.
6. شوفالبيه، ستيفان وشوفيري، كريستيان (2013). معجم بورديو، ترجمة إبراهيم الزهرة، الجزائر: دار الجزائر.
7. غيدنز، أنتوني(2005)، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصباغ، بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ط4.
8. السويدي، محمد(1990). مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية.
9. -Mercure Daniel, SpurkJan (2003). le travail dans l’histoire de la pensée occidentale, Canada, la presse de l’université Laval.
10. Mida Dominique (2003). l’avenir du travail France : institut diderot.
11. M-erani Hacene (2011). «les cadres des entreprises MIXTE en Algérie», revue international sur le travail et la société, V9, N°3.
12. B usinoGiovanni.(2016) « Entretien avec Dominique Schnapper », Revue européenne des sciences sociales [En ligne], XLIV-135 | (2006). mis en ligne le 13 octobre 2009, consulté le 05 novembre 2016. RL :<http://ress.revues.org/271> ; DOI : 10.4000/ress.271.
13. WWW.NAFTAL.DZ