

الطبقة العمالية نحو أي اتجاه؟ قراءة سوسيولوجية للتقسيم العالمي للعمل

The Working Class: Towards Which Direction? A Sociological Reading of the Global Division of Labor

د. بليح عائشة

جامعة زيان عاشور الجلفة (الجزائر)

taouazone@yahoo.fr

ملخص:	معلومات المقال
لا نستطيع أن نتكلم عن مخطط إقتصادي دون أن نتكلم عن مورد بشري يجسد هذا المخطط و لا نستطيع أن نتكلم عن هذا المورد البشري دون أن نتكلم على طرق وتنظيم و التسيير الاستراتيجي لهذا المورد البشري، أي هنالك مثلث مغلق لا نستطيع أن نستغني عن هاته العناصر الثلاثة، وبالتنقيب في النظريات الكبرى والدراسات وجدنا ثلاثة أنماط من الدراسات: دراسة حول طرق تسيير المورد البشري وآلية توظيفهم واستقطابهم، ودراسات حول فعالية الخطط و وفعالية المؤسسات، ودراسات حول العمال أنفسهم ومعوقاتهم الثقافية و الاجتماعية و النفسية لكن لم نجد في كل هاته الدراسات ما المراد من توجيه القوة العاملة العالمية إلى قطاعات غير منتجة دون قطاعات المنتجة ؟	<p>تاريخ الارسال: 2024/02/19</p> <p>تاريخ القبول: 2024/05/28</p> <p>الكلمات المفتاحية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ الطبقة العمالية ✓ الطبقة العمالية المبدعة ✓ الاستثمار في المورد البشري
Abstract :	Article info
We cannot discuss an economic plan without considering the human resources that it relies upon. Likewise, the exploration of human resources necessitates a discussion of their methods, organization, and strategic management. These interconnected elements form an essential triangle in our analysis. Through our examination of major theories and studies, we have identified three primary areas of inquiry: methods for managing human resources and strategies for recruiting and retaining them; assessments of plan effectiveness and institutional performance; and investigations into the challenges faced by workers, including cultural, social, and psychological obstacles. However, our research has not addressed the fundamental question of why the global workforce is directed towards non-productive sectors rather than productive ones.	<p>Received : 19/02/2024</p> <p>Accepted : 28/05/2024</p> <p>Keywords :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ working class ✓ creative working class ✓ investment in the human resource

❖ **مقدمة:** إنَّ أول تقسيم للعمل ظهر على وجه الأرض كان بين إِبني آدام عليه السلام. فكان قابيل عاملاً بأرض، وهابيل راعياً للغنم ثم توالى المهنة بين أبناء سيدنا آدم، فمنهم من إحترف حرفاً لتسيير حياته اليومية مثل سيدنا شِيث، ومنهم من امتهن حرفة الخياطة مثل سيدنا إدريس. وتوالى السنين واختلفت وجهات النظر العلمية متى بدأ التقسيم الدقيق للعمل، وأرجحت الدراسات أن الأسرة يمكن أن نلاحظ فيها أبسط أشكال توزيع المهام بين أفرادها، فتقسيم العمل هو مجموعة من المهام المتتابعة تخضع إلى التخصصات الموزعة ما بين أفرادها إذا استدعت الضرورة إلى صنع أي شيء.

وأعتبر تقسيم العمل مع ظهور الزراعة أحد ركائز التنظيم الاجتماعي وفي هذا الصدد يقول أفلاطون (427-347 ق.م) " إنه ينتج من كل حالة إنتاج أكثر وفرةً وأكثر جمالاً وسهولة، لما يقوم كل واحد بتنفيذ مهمة واحدة حسب طبيعته وفي الوقت المناسب، معنياً من كل الباقي " (Bidet,2000). ولكن يجب علينا التأكيد من نقطة هامة هي أنه إذا كانت أفكار الأوائل هي هذه الأفكار السابقة، فإنَّ التاريخ العلمي سوف يحتفظ برؤى أخرى إمّا التوقف وتدعيمها وإمّا انتقادها بشدة.

لقد استمر مفهوم تقسيم العمل في أخذ قسط كبير في التداول العلمي والمعرفي والإيديولوجي كلما بدأت المجتمعات في التطور والانتقال من أنماط إلى أخرى إشارة خاصة أنه لا يتعلق الأمر فقط بتغيّر في أنماط الحكم من الإقطاعي إلى البرجوازي، لكن في ظهور شكل جديد للعلاقات بين الأفراد، وعلاقات تجمعهم بنوع جديد من أنواع الإنتاج.

فالدراسات الاجتماعية التي عنيت وتخصصت في تقسيم العمل كثيرة ويمكن أن نذهب حتى القول أنه إنطلاقاً من هذا الموضوع، برز تخصص في علم الاجتماع هو علم الاجتماع العمل، وإذا أمعنا النظر جيداً في هذا المفهوم فإننا نكتشف أنه هناك إستعمال متعدد المفاهيم يدخل تحت غطاء هذا التخصص من بينها التقسيم الاجتماعي والتقسيم التقني، التقسيم الأفقي والعمودي للعمل وتقسيم العمل الجزأ في مقابل العمل غير الجزأ وكذا العمل اليدوي والعمل الذهني والذي قام على أساس التقسيم الفئوي بين العمال والموظفين.

هذا التقسيم في العمل أخذ في تشكيل فئات عمالية تحمل في طياتها التخصص والعمل مقابل الأجر يقابلها فئة أخرى هم المالكين لوسائل الإنتاج سواء كانوا أفراد أو الدولة، هاته الفئات تشكلت في المجتمع الواحد إلى طبقات اجتماعية عبر عنها لينين في مؤلفه "المبادرة

الكبرى": " إنَّ الطبقات هي جماعات كبيرة من الناس تتميز من حيث مكانتها في نظام معين تاريخيا للإنتاج ومن حيث علاقتها لوسائل الإنتاج، كما تتميز من حيث دورها في التنظيم الاجتماعي للعمل" (أورد في: المرغني، 2009)، ولقد حدثت تطورات كبيرة في علاقات الإنتاج وقوى الإنتاج (وسائل الإنتاج وقوة العمل) على مدى عدة سنوات، بدأ علم الاجتماع يهتم بتحليل الطبقي وقياس التغيرات التي تحدث في بنية الطبقة العاملة ومع التطور التكنولوجي ظهرت معها عدة تساؤلات: هل الطبقة العاملة هي الطبقة العاملة الصناعية فقط وهل بقيت هاته الأخيرة محافظة على كينونتها. وهل الطبقة العاملة تشمل كل عمل ذهني؟ وهل أصحاب المهن الحرة العاملين بأجر كالأطباء والمهندسين والمحامين والبائعين هم ضمن الطبقة العاملة؟ من خلال هاته الأسئلة نحاول في هذا المقال إيضاح كيف تشكلت الطبقة العمالية من منظور علمي وكيف تغيرت بنيتها مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية؟

❖ تحديد المفاهيم:

▪ **الطبقة العمالية:** تُشكل الطبقة العاملة إحدى الطبقات الرئيسية في المجتمع الرأسمالي الحديث الذي نتاجه عبر سيرورة التحول التاريخي من الأشكال الانتاجية ما قبل الرأسمالية، حيث يعرفها كل من كارل ماركس و فريدريك انجلز في البيان الشيوعي بأنَّ الطبقة العاملة هي "طبقة العمال الأجراء المعاصرين الذين لا يملكون أية وسائل إنتاج فيضطرون إلى بيع قوة عملهم لكي يعيشوا (Max, Engles, 1986). يجسد هذا التعريف الكلاسيكي للطبقة العاملة، العلاقات الاجتماعية التي تربطها بالرأسمالية، والتي تتميز كما يقول بيار لاروك بخضوع إقتصادي يحدد تبعيتها التقنية والحقوقية، فأفراد الطبقة العاملة يعملون دوما للغير -الرأسمالي- مقابل أجر يحدد جزافا فهم مأجورون، ولعملهم صفة الإلزام لأنه شرط بقائهم (أورد في: لاروك، 1989). وتجدر الإشارة هنا إلى التمييز بين العمال المشكلين لجوهر الطبقة العاملة كعمال الحقول والمصانع و المناجم و الورشات، و الأجراء الآخرين مثل الموظفين و التقنيين وعمال النقل و الاتصالات الذين يقومون بتحضير العمال الصناعي و يساهمون في إنهاء العمليات الصناعية باعتبارها نشاطات تخلق بشكل غير مباشر. فائض القيمة . إن مفهوم الطبقة العاملة في الوقت الحالي قد تغير شكله وبتغيره يتغير تعريفها، لأنَّ تغيير الطبقة العاملة لبنيتها وشكلها تبعا لتطورات التراكم في المجتمع الرأسمالي لا يعني

إختفاء تلك الطبقة في نفس الوقت الذي شُهد فيه إنخفاض نسبي في حجم عمال الصناعة شُهد توسعا في عمال المكاتب، أولئك الذين يعملون عملا ذهنيا ويخضعون لاستغلال رأسمال بنفس القدر الذي يخضع به العمال الصناعيون له. فالعمال الصناعيون هم من يحققون فائض القيمة أمّا عمال المكاتب و النقل و المواصلات يساهمون في تدوير السلعة في السوق وهي العملية التي بدونها لا يصبح له وجود (أورد في: كليه، 1994).

ولقد تحددت الطبقة العمالية من خلال وعيها بذاتها وتحسين مكانتها وتطوير مركزها داخل البناء الطبقي في المجتمع ويتجلى ذلك في نوعية مصالحها وكيفية العمل على تطوير مصالحها (أورد في: الدسوقي، 2004).

■ **الحركة العمالية:** إن الحركة العمالية هي حركة le Mouvement وتحدث بإحدى الطريقتين إما تلقائية Automatique أو إستجابية Responsive، فإن لم تظهر هذه بطريقة آلية، نتيجة لدوافع ذاتية ورغبة كامنة في الافراد العاملين لتنمية وتطوير أحوالهم المهنية والمعيشية، فإن هذه الحركة تظهر بوسائل منهجية علمية مثل وضع موثيق وقرارات تصدر في الجرائد الرسمية من أجل جلب واستقطاب اليد العاملة بإستعمال لغة الحوافز والدوافع التي تتضمن إستجابة حماسية يمكن لها في تبلور وتشكيل الفئات العمالية، وهذه الحركة تحكمها متغيرين، متغير نابع من ذوات الأفراد من خلال الطموح والميل والوراثة، ومتغير نابع من خصائص عالم الشغل وهي التحولات الإقتصادية لأي بلد، تطور قوة العمل، سياسات الدولة إتجاه قوة العمل، ولقد أوضح تالكونت بارسونز أن كمن النسق الإقتصادي يتمظهر في تقديم العمل كعامل إنتاج يظهر إندماج الأشخاص في اهداف هذا النسق.

■ **العمال:** أشار بارسونز إلى العمال عندما عالج موقف الإنسان باعتباره فاعلا في النسق الإجتماعي، يسعى إلى تحقيق الإشباع الذي يعتبره من الشروط المحددة للتفاعل وتتمثل الشروط في الحقوق والواجبات و الإمتيازات المفروضة على كل جانب في التفاعل و التي تحدد أدوارهم ويكون هنالك تكاملا فيما بينهم مما يؤدي إلى التساند المتبادل بين عناصر النسق من الفاعلين (أورد في: ليله، 1982).

فالعمال هم الفاعلون أي مجموعة من الأفراد يؤدون أدوارا في نسق المؤسسة ،هاته الأدوار ترتب الأفراد وينتج عنها التدرج في المكانة المهنية فتتوزع الفئات على أنشطة و مهن مختلفة يؤدون أعمالا يدوية أو غير يدوية لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه (أورد في: بدوي، دون سنة) وهو قريب من تعريف المشرع الجزائري "يعتبر عمالا أجرا في القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص " (القانون 90-2011،11).

إن التغيرات التي حدثت في الإقتصاد العالمي بسبب التطور التكنولوجي الهائل الذي أثر على نمط ونشاط المؤسسة ونوعيّة العمال أدى بذلك إلى حراك الفئات السوسيو مهنية وتكتلها في الأعمال المكتبية تتدرج مكانتهم المهنية حسب نوعية الشهادة والأقدمية و التي أسماها رايت ميلز بالياقات البيضاء .

❖ الإقترب النظري السوسولوجي لتقسيم العمل:

▪ **الطبقة العمالية نحو أي إتجاه:** إن الدراسة التواترية لمفهوم العمل والطبقة العمالية كان يخضع لمنطق التجديد والحاجة الملحة للتغيير في نمط العيش فالطبقة العمالية دوما كانت تخضع لشروط إقتصادية وإجتماعية تدفع بها إلى التغيير من كينونتها ،ونقصد بالتغيير هنا من حيث " الجنس ،الفئة العمرية ،نوع العمل ،المنطقة المتواجد فيها مدينة ،ريف " ومن وجهة نظرنا كانت تصورات النظريات الكبرى حول مفهوم العمل ،وتقسيم العمل ،نظام الأجر ،... إلخ تابع إمّا من منظور إجتماعي أو إقتصادي سياسي ،فارتبط ظهور هذه النظريات إمّا بنوع النشاط الإقتصادي للدولة أو رغبة المنظرين لتوجيه الطبقة الحاكمة لإتخاذ نهج إقتصادي معيّن سواء كان زراعي أو صناعي يساهم في زيادة الدخل القومي للبلد ،أو إظهار عيوب النظام الإقتصادي وأثره على الطبقة العمالية مثل دراسات كارل ماركس .

لقد أخذت الطبقة العمالية في أنحاء العالم عدة أشكال حسب السياق الزمني ،فقسمناها حسب متغير الزمن إلى ثلاثة أشكال وكل طبقة عمالية كانت تحتوي على فئات عمالية فمثلا في النظام الزراعي كانت أغلب الطبقة العمالية إن لم نقل جلها فئة عمالية فلاحية

أما بقية الفئات الأخرى كانت تمتهن حرف يدوية تحويلية لمنتجات زراعية أو طبيعية لتلبي حاجيات السكان آنذاك بحيث لم يظهر ملامح التمدن بعد وكان النظام السائد هنالك النظام البطريكي الذي يعتمد على المؤسسات العائلية والاحتكام كان يرجع إلى نقابة التجار والحرفيين آنذاك، وتقسيم العمل بين الأفراد كان نتيجة الفروق في المواهب الطبيعية للرجال، وبعد ظهور الآلة والثورة الصناعية تغيرت ملامح الطبقة العمالية وأعيد هندسة العمل وتقسيم العمل مع ظهور مفهوم المصنع حيث ابتدأ في إنجلترا بعد إختراع الآلة فبحسبها تم التفريق بين العمل والعمال الزراعيين والعمل والعمال الصناعيين، وحلت محل العمل اليدوي، حيث يقول جورج بودون في كتابه "فلسفة البؤس" حول تقسيم العمل بعد ظهور المصنع: "إنّ مبدأ نهج المصنع هو إستبدال مهارة اليد بالعلم الميكانيكي ... ففي أيام الصناعة اليدوية كان الإنتاج يُكلف كثيرا، ولكن بالطريقة الأوتوماتيكية (أي الآلة) نجد أنّ المهارة في العمل تتفوق ويستعاض عنها أناس ينظرون إلى الآلات فقط ولا يعملون شيأ بأيديهم، ونرى أنّه كلما كان العامل ماهرا ورغم أنّه قادر على أن يُبدع في عمله، فإنّه لن ينفع شيأ طالما أنّ الآلة هي التي تقوم بالعمل عنه"، (أورد في: ماركس، بدون سنة) ولقد ارتبط ظهور علم اجتماع العمل مع ظهور المصنع حيث كان هذا العلم خدوم للاقتصاد السياسي، إذا كان علم اجتماع العمل يهتم بالعامل من أجل مضاعفة الإنتاج، بحيث ظهرت عدة نظريات من بينها الثمن العادل، الجهد الذي يستحق أجرا، أين تم إكتشاف قاعدة قياس الأعمال الإنسانية من حيث دراسة الحركات وقياسها، التوقيت.... الخ.

ولقد أظهر كل من آلاف توران وبرنارد موتيز في دراستهم "الطبقة العاملة والمجتمع بمجمله" في كيفية تحول الطبقة العاملة الزراعية في المجتمع الفرنسي إلى طبقة عاملة صناعية وأسموها "بالطبقة العاملة في طور التكوين"، حيث رأوا أن القرويين يؤلفون قسما هاما من اليد العاملة الصناعية سواء حافظوا على علاقتهم بالأرض -مثل حال اليد العاملة الموسمية أو القادمة إلى المدينة أو إلى الصناعة، دون تصميم على الثبات فيها - أو أنهم قطعوا كل علاقة مع الريف إذ تعتبر فرصة لهم للترقية الاجتماعية(أورد في: فريدمان، نافيل و آخرون، 1985)،، فبهذا ساهم المصنع والتصنيع في نشوء فئات عمالية تخضع لمبدأ التخصص وتقسيم العمل في المصنع، وبهذا تشكلت طبقة عمالية

بمنظور إقتصادي جديد خضع للثروة العلمية الصناعية إنشطرت إلى فئات ثلاثة، فئة العمال المزارعين وفئة العمال الصناعيين وهم بدورهم يتكونون من عدة فئات يخضعون لمبدأ التخصص، وفئة العمال الحرفيين.

■ **التمدن وإعادة توزيع الطبقة العاملة:** لقد طرح دوركايم، (1982) فرضية قائلًا فيها أن كل تكاثف للكتلة الاجتماعية لاسيما إذا رافقه تزايد في عدد السكان يؤدي بالضرورة إلى ازدياد تقسيم العمل، حيث يقول، "إن تقسيم العمل يتناسب طرديًا مع حجم المجتمعات وكثافتها وإذا هو تقدم بصورة متصلة خلال التطور الاجتماعي، فذلك لأن المجتمعات تزداد بانتظام كثافة، وتصبح بصورة عامة أكبر حجمًا".

وتحليلًا لما قال أن تقسيم العمل جاء بسبب تجديد في إعادة البناء لمفهوم العمل بعد ذاته نتيجة التقدم والبحث العلمي من أجل إنجاز وتفعيل ثلاثة مؤشرات حسب إعتقادنا، المؤشر الأول هو تفعيل الاقتصاد السياسي المنتهج من طرف الدولة، المؤشر الثاني يكمن على مستوى الأفراد هو البحث عن تلبية الحاجات لإشباع الحاجات الضرورية "الأكل والملبس، السكن، التعليم، الاستشفاء، التعبّد، العمل، المواصلات" والبحث عن الكماليات "الانخراط في النوادي العلمية والرياضية، إقتناء السيارات، التأثيث بما يتوافق الموضة... الخ"، كل هاته الحاجيات تتطلب إلى توفيرها من طرف كتلة عمالية تحاول تحقيق المؤشر الثالث وهو الرفاه الاجتماعي، هاته الكتلة إنقسمت إلى ثلاث طبقات طبقة عليا، طبقة وسطى وطبقة دنيا من خلالها ظهرت ثلاثة قطاعات كل على حدى توسعت الأعمال المكتبية الإدارية لتسيير المصانع ومنتجاتها، تسيير الحياة اليومية للمواطنين من خلال قطاع الخدماتي، كل هاته الأعمال تقوم على فئة عمالية أسماها رأيت ميلز بذوي الياقات البيضاء وبهذه التسمية ظهرت فئتين فئة تعمل في المصانع وأسماها رأيت ميلز بالياقات الزرقاء وفئة الياقات البيضاء هاتين الفئتين أخذتا تأخذ عدة أشكال من حيث الاستقطاب وتسريح العمال نتيجة ظهور المكننة التي حلت محل الجهد البشري أو الركود الاقتصادي، فالتطور المتواصل في الآلية، جعل إقتصاد العالم يتقدم سريعًا نحو اليوم الذي تكون في المصانع بدون عمال، فما بين 1981-1991 أكثر من مليون فرصة عمل إنتاج إختفت في الولايات المتحدة، في ألمانيا أرباب الصناعة يتخلصون سريعًا من عمالهم، وألغو 500 ألف فرصة عمل

خلال فترة إثني عشر شهرا فقط، ما بين 1993 - 1997 إنهيار هذا النمط من العمل يحدث في إطار توجه إلى إستبدال الإنسان بالآلات حيث قال جاك أتالي مستشار خاص للرئيس الفرنسي ميتران حول نهاية عصر العاملات والعمال يقول "الآلات هي البروليتاريا الجديدة، والطبقة العاملة يجري الاستغناء عنه" (أورد في: ريفكين، 2005)، بعد ما قال ماركس أن العمال هم البروليتاريا.

فمن خلال إقتصاد المعرفة الذي يعتمد على التكنولوجيات بشكل متطور وسريع ساهم في التقليص من حجم ذوي الياقات الزرقاء، وفي دراسة أعدتها الاتحاد الدولي لمنظمات عمال التعدين من جنيف متوقعة أنه خلال الثلاثين سنة القادمة 2% من العمالة الدولية الحالية تكفي لإنتاج كل السلع الضرورية للطلب الكلي، وهذا ما توصل إليه العالم الياباني يونجي ماسودا وهو أيضا أحد المهندسين الأساسيين في للمشروع الياباني الذي يهدف إلى جعل اليابان أول مجتمع معلوماتي بالكامل، يقول: "في المستقبل القريب المصانع بكاملها ستكون آلية بالكامل وخلال عشرين أو ثلاثين سنة القادمة سوف نرى ولادة مؤسسات لا تتطلب أبدا أي عمل يدوي" (Yoneji,1981).

فهكذا بينما يجري طرد العمال من عمليات الإنتاج، فإن كثيرا من الاقتصاديين والمسؤولين السياسيين، يستمرون في إظهار الاعتقاد بأن قطاع الخدمات يمكنه إستيعاب ملايين العاطلين والباحثين عن العمل وتحويلهم إلى عمال مكاتب من خلال هيكلية العمل والدخول إلى مجتمع المعلومات، ومن جهة أخرى تتبأ الخبراء أن الشركات الصغيرة التي تتشكل من 100 عامل ستكون هي محرك النمو الجديد من الاقتصاد في مرحلة التنمية (أورد في: ريفكين، 2005).

■ **نشأة الطبقة العمالية المبدعة:** إنطلق الباحث الاقتصادي الأمريكي فلوريدا ريتشارد في كتابه صعود الطبقة المبدعة (Florida,2012)، من سؤال أولي مفاده: لماذا تجذب المدن المزيد من الأنشطة ذات القيمة المضافة المرتفعة أكثر من غيرها أو الأكثر ديناميكية من الناحية الاقتصادية ؟ من خلال هذا السؤال جعل الباحث فلوريدا ذو التوجه الإقتصادي الجغرافي يستنتج أن تحول إقتصاد الإنتاج إلى إقتصاد يقوم على الإبداع والابتكار بواسطة طبقة جديدة من المبدعين الذين يُجيدون التعامل مع

التكنولوجيا وتوظيفها لخلق مجتمعات جديدة يتعايش فيها المبدعون عن قرب ويتم ربطها بسوق العمل، لخلق مفهوم جديد من المدن الإبداعية وصنف العمال في هاته الحالة إلى ثلاثة طبقات عمالية في المجتمع الأمريكي: العمال الأجراء ونسبتهم لا تتجاوز 20% من العمال الموظفين، ثم العمال الذين يعملون في قطاع الخدمات وتقدر نسبتهم بـ 45% من القوى النشطة وهم في تزايد مستمر، وأخيرا الطبقة أو الفئة المبدعة وتمثل أكثر من ثلثي السكان النشيطين، كما أنّها الطبقة المهيمنة إقتصاديا وثقافيا ويمكن تواجدهم في المهن التالية: "العلوم والهندسة، الهندسة المعمارية والتصميم، التعليم، الفنون، الموسيقى والترفيه" (Florida,2012)، وهاته الفئة لها خصائص تميزها عن الفئات المهنية الأخرى وهي "الاستقلال، المسؤوليات، الإبداع، التمكن من التكنولوجيا، الموهبة، التسامح، مراقبة الجودة".

وقد فصل فلوريدا في كتابه بين مردودية الإبداع في العمل للفئة المبدعة من ذوي الياقات الزرقاء ومردودية الإبداع في العمل للفئة المبدعة من ذوي الياقات البيضاء وهاته تتكون من موظفي شركات الوجبات السريعة، المنظفون، الأمن الوظائف الصحية، وموظفي المكاتب، فهاته الفئة مزيج من المهن الفكرية، واستثنى في طرحه المديرين على أنهم ليسوا من الفئة المبدعة، لأن إبداعهم كان يمثل في التفكير الجاد والمستمر في إعادة تجديد الرأسمالية نفسها ضمن الحدود الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بها، أي أن الإبداع والإبداع الموجه نحو إعادة إنتاج النظام الرأسمالي أو إستمراره ليس له علاقة تذكر بإبداع الفنانين والمهندسين والباحثين وصانعي الأفلام، ومصممي الجرافيك... الخ، بل أوضح أن فئة المديرين وطبقة المبدعين في علاقة هيمنة.

وأوضح في إحدى فصول كتابه المعنون No Collar لا للياقات أنه يجب إعادة الطرح المفاهيمي لهذا المتغير الذي يُعطي حدود مفصلية للعمال حسب نوع النشاط الذي يؤديه، بل يرى أن إعادة تصميم عالم العمل، الذي تراه هذه الفئة المبدعة من خلال العمل التعاوني يزيل الفوارق المهنية التي تفصل بين عمال الياقات البيضاء وعمال الياقات الزرقاء بسبب تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (Florida,2012)، هذا الطرح جعل علماء الاجتماع يضعون تساؤلات تتعلق بنوعية فرد المستقبل ومدى إستقلاليته وإنتمائه لمجتمعه في ظل العلاقة

الثلاثية التي تجمع تدويل عملية التصنيع والثورة التقنية والمجتمع الصناعي الحديث (أورد في: الخيضر ، بدون سنة).

لقد أكد ريتشارد فلوريدا أن تجدد المجتمعات إلى ما بعد الصناعي تكمن في الفرد نفسه وفاعليته وأنماط علاقاته مع الآخرين ،ويؤكد أن الإبداع هو القوة المحركة للاقتصاد وكل أنماط الحياة في عالم اليوم ويؤكد أنه في إقتصاد المعرفة يكون الوقت هو المصدر الوحيد غير القابل للتجديد وأن العناصر التي تقود الاقتصاد في ظل الإبداع هي : سيادة التغيير والحاجة إلى المرونة ،وأهمية السرعة ،فالطبقة العاملة المبدعة تظهر قوتها من خلال :

- 1- الاستثمار في الإبداع للتأكيد على النمو الاقتصادي طويل الأجل.
- 2- التغلب على الانقسامات الطبقيّة التي تضعف الوضع الاجتماعي وتهدد الرخاء الاقتصادي.
- 3- إقامة أشكال جديدة للتماسك الاجتماعي في عالم الاختلافات والنزاعات ويمكن تحقيق ذلك عن طريق الإبداع.

وكخلاصة لما قاله فلوريدا حول الطبقة المبدعة، أن الإبداع البشري هو المصدر الاقتصادي المطلق، ذلك لأن القدرة على إبداع أفكار جديدة وأساليب أفضل لعمل الأشياء هو ما سيرفع في نهاية المطاف من مستويات الإنتاج ،وبالتالي من مستويات المعيشة ،فقد إعتد التحول الهائل من عصر الزراعة إلى عصر الصناعة بطبيعته على المصادر الطبيعية ،وقوة العمل ،ثم أدى في نهاية المطاف إلى ظهور مجتمعات صناعية عملاقة ،وما يزال التحول الحالي يتقدم بخطوات أكبر وأقوى ويقوم أساسا على الذكاء البشري والمعرفة والإبداع البشري (أورد في: رنكو ،2011).

❖ الإقترب النظري الإقتصادي لتقسيم العمل :

■ نظرية رأس المال البشري لشولتز تيودور: رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز تيودور وليام، وأن نظرية فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية ،إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر ،فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب

الإنتباه إلى أهمية العنصر البشري، وتحديد ماهية رأس المال البشري وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد، تقدير قيمته لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية إن صح التعبير. ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع مع تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناجمة من هجرة العمال، والاستثمار في مجال الصحة والتعليم.

حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الإهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الإهتمام بتلك المكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري، فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية، وتجنب أي تحليل منظم لهذه الثروة لذا فقد ركز إهتمامه للوصول إلى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية .

يرى شولتز أن الاستثمار في رأس المال البشري سيسهم إسهاما في مجال الإقتصاد، إذ أشار إلى ضرورة إعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، فمن وجهة نظره، أن الاستثمار في هذا النوع قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومنه فنمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الإقتصادي.

وقد بنى شولتز مفهوم لرأس المال البشري على ثلاثة فرضيات أساسية هي :

1- أن النمو الإقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري والذي كان يُعرف بفعل العنصر المتبقي، ثم صار مرادفا لتعبير الاستثمار في رأس المال البشري (أورد في: ابو رغيف و العكلي، 1998).

2- يمكن تفسير الإختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

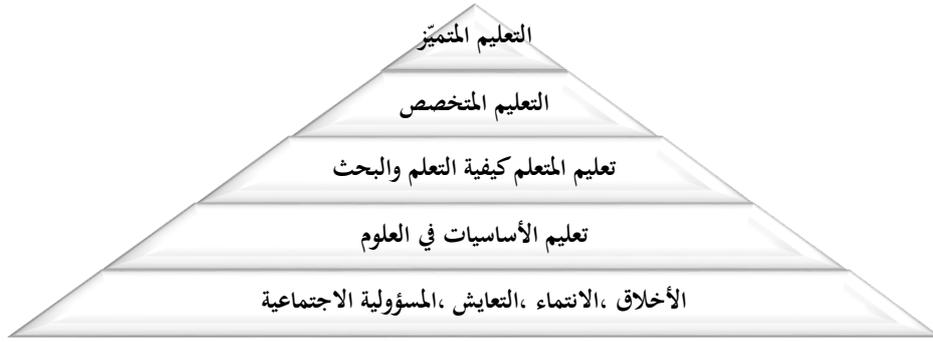
3- يُمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

وقد ركز شولتز أبحاثه الأولى للإستثمار البشري على الإنتاجية في مجال الزراعة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية فلقد أشار إلى أن إدخال رأس المال الجديد والمتمثل في تنمية الموارد البشرية الزراعية يؤدي إلى زيادة مستمرة في الإنتاجية مقابل خصوبة الأرض الزراعية وتوافر مياه الري وتوافر الأساليب الفنية الزراعية تساعد جميعها على تحقيق الزيادة في الإنتاجية الزراعية.

وقد ركز شولتز إهتمامه على عملية التعليم باعتباره إستثمارا لازما لتنمية الموارد البشرية ،بأنه شكل من أشكال رأس المال ،ومن ثم أطلق على التعليم إسم رأس المال البشري طالما أنه يُصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه ،وبما أن هذا الجزء أصبح جزءا من الفرد ذاته ،فإنه لا يمكن بيعه أو شرائه ،أو معاملته كحق مملوك للمنظمة ،لكن من جهة أخرى يحقق خدمة منتجة ذات قيمة إقتصادية (أورد في: بن صوشة،2009).

ومن وجهة نظر الباحثان في علم النفس مارك رنكو وإدوارد روبنسون أن رأس المال البشري يكمن في القدرة الإبداعية التي تأتي من خلال التعليم ومهارات الوظيفة ،وأقرا أن سوق العرض والطلب يخضع في هذا الوقت إلى المواهب الإبداعية للطبقة المبدعة وبالتالي هاته الأخيرة يظهر إبداعها من خلال إستثمارها لقدراتها الإبداعية الكامنة (بما في ذلك الكلفة الفنية والزمنية) فالرأس المال البشري عندهما يعني المهارات الخاصة والمحددة التي تدخل في العملية الإنتاجية (أورد في: رنكو ،2011).

فالاستثمار في رأس المال البشري يتدرج ببطء من خلال عدة عوامل أهمها مستويات التعليم ،الجنس السن الذي هو عامل مهم أي كلما تدرج الفرد في التعليم كلما كانت له قابلية لإكتساب مهارات عدة وكفاءات مختلفة فهذا الاستثمار يأتي بالنتج على مستوى الأفراد "تحقيق حاجاتهم" وعلى مستوى المنظمات الدولة لما له دور في النمو الاقتصادي ،ولتحقيق هذا النمو نقترح هرم بناء رأس المال البشري الفعال وهو نظام مبني على تعديل النظام التعليمي لخدمة الأهداف المسطرة ونعرضه على الشكل التالي:



01: هرم

الشكل رقم

رأس المال البشري

المصدر: (فلاق و عبد الهادي، 2017)

ولقد قسم الباحثان الهرم إلى خمسة مناطق:

1- فالمنطقة الأولى (قاعدة الهرم): أدرجا كل من :

✓ الأخلاق : تتضمن ترسيخ الصدق والأمانة لدى الفرد (لخلق رقابة نفسية لدى كل فرد عن أداء وظائفه في المجتمع).

✓ الانتماء : تعزيز إنتماء الفرد مع غيره من الأفراد بإختلاف أفكارهم وعاداتهم وتقاليدهم، وتعايش الأجيال لتجنب فجوة الأجيال التي نعيشها في كثير من المؤسسات بين أفضلية الأقدمية والشهادة دون التركيز على الأداء والانجازات وضرورة خلق التعاون بين الأجيال لخدمة الأهداف العامة

✓ المسؤولية الاجتماعية : غرس فكرة كل فرد مسؤول إتجاه مجتمعه ،كل حسب وظيفته وإمكانياته.

2- المنطقة الثانية: تعليم الأساسيات في العلوم والتي منها :

✓ اللغة : وهي تعلم أساسيات اللغة الأم واللغة العالمية المسيطرة على عالم التكنولوجيا والاقتصاد.

✓ العلوم التقنية : الرياضيات ،الإعلام الآلي ،لخلق جيل يتحكم في هذه العلوم بما يساعده على الإبداع فيها مستقبلا.

3- المنطقة الثالثة : وهذه المرحلة تعد أهم مرحلة وهي كيفية التعلم والحث وهي خطوة جد

مهمة ،حيث يتم العمل على إكتساب المتعلم تقنيات ،أساليب البحث ،مراحل البحث ،طرح

الإشكاليات وإيجاد الحلول لها أو ما يُسمى بالتعليم المتمحور حول المشكلات ،وقد تبنت العديد من الدول هذه الخطوة على غرار فلندا وسنغفورا.

4- المنطقة الرابعة : تأتي مرحلة التعليم المتخصص وفق منهجية مدروسة من الدولة لخدمة الأهداف العامة ،وذلك من خلال طرح الإشكالات التي يُعاني منها أي بلد ،لتوجيه المتعلمين إلى هذه المجالات بمبدأ التخصص فمثلا في الجزائر نلاحظ وجود عزوف الأفراد عن بعض التخصصات ،ففي الآونة الأخيرة أصبح قطاع الفلاحة يعرف نقصا في اليد العاملة ،وكذلك هو الحال في بعض القطاعات الأخرى التي تعاني من نقص اليد العاملة الماهرة ،أو نقص في الاستثمار فيها ،لذلك على الدولة أن تعمل على توجيه المتعلمين إلى التخصصات حسب الحاجة.

5- المنطقة الخامسة : وفي هذه المرحلة يمكن القول أنها مرحلة تتعلق بالمراحل السابقة لها بشكل كبير ،بحيث يتم اختيار المتميزين "المبدعين" وهو المنهج الذي اتبعته أمريكا في ستينات القرن العشرين ،حيث قامت بإستقطاب المتميزين من كل الدول ،وهذا ما أشار إليه فلوريدا في إنشاء مدن مبدعة وذكية من خلال تكتل الطبقة المبدعة فيها ولقد سبقه إبن خلدون، (2004) في طرح هاته الفكرة في أن نشأة الأمصار والمدن بسبب صنعة العلم إذ يقول : "أن العلم هو من جملة الصنائع التي تكثر في الأمصار ... وعلى نسبة عمرانها في الكثيرة والقلّة تكون نسبة الصنائع في الجودة والكثرة " [(الفصل الثالث في أن العلوم إنما تكثر حيث يكثر العمران وتعظم الحضارة)].

- **الاستثمار في رأس المال البشري وفق أفكار مالك بن نبي:** إن المتتبع لكتابات مالك بن نبي يجد أنه يركز في كل جوانب النهضة الفكرية والاقتصادية على الإنسان بإعتباره نقطة الانطلاق وأساس النهضة وقد بين مالك بن نبي، (1984) أن تشييد الإنسان هو ما يساعد على تحقيق النهضة في كافة الجوانب وذلك من خلال ترسيخ بعض الأفكار في الأفراد عند تشييد الإنسان القادر على تحقيق النهضة ،ومن بين أفكاره :
 - فكرة أهمية العمل على المال.
 - فكرة المسؤولية الاجتماعية واجب الجميع من خلال أولوية الواجبات على الحقوق.

- ويرى مالك بن نبي أنّ الحرفة والصناعة للفرد وسيلة لكسب عيشه وبناء مجده ،وهي بالنسبة للمجتمع وسيلة للمحافظة على كيانه وإستمرار نموه لذلك يجب مراعاة هذين الاعتبارين في كل فن ،ويحث مالك بن نبي إلى ضرورة إنشاء مجلس للتوجيه الفني ليحل نظريا وعمليا مشكلة التربية المهنية تبعا لحاجات البلاد ،وهو يرى بأنّ تعلّم العلم في المدارس الرسمية وغير الرسمية أو الإعتماد على وعود السياسة أمر مخيب للأمال ولا يفي بالغرض من تحقيق حاجات الفردية أو المجتمعية للأمة ويرى أن الحل الوحيد منوط بتكوين الفرد تكوينا صحيحا يقوم على التجربة العلمية .

ولقد رأى أن السياسة لها دور في توجيه الطاقات الاجتماعية للأفراد لتحقيق بناء المجتمع في الداخل وتحقيق مكانة في الخارج ،فالفرد الصالح حينما يشارك في بناء المجتمع ،فإن عمله هنا يعود إليه في صورة ضمانات إجتماعية تكفل له طاقاته الفردية ،ولا يتحقق هذا التوفيق والتكامل إلا عن طريق الفرد كونه موجها للطاقات الاجتماعية ،وبالتالي فإن مصدر المشكلات والصعوبات هو تكوين الفرد (عالم الأشخاص) والإنسان لا يتغير بوصفه كائنا حيا في حدود التاريخ وإنما يتغير بوصفه كائنا اجتماعيا تُغيره الظروف ،وحسب مالك بن نبي، (2002) فإنه يجب على العالم أن ينظر إلى المشاكل الاجتماعية من زاوية الفعالية (المنطق العملي) وليس يعني هذا أن نغفل الجوانب الروحية في الإنسان .

وختاما لما قيل أنّ العلم هو صفة إلزامية للأفراد وخاصة الشعوب التي تجعل من العلم وسيلة لإدارة تميز الأفراد أو المؤسسات على حد سواء من خلال تكوين أفراد وتدريبهم ووضع خطط إستراتيجية لتنافسية المؤسسات في ظل إدارة التميز وتنمية كفاءات الأفراد.

14. الإقتراب النظري النفسي لتقسيم العمل:

■ الأمان الوظيفي وأثره على دوران العمل للعمال : من خلال قراءتنا الجادة حول ما كتب على مستوى النظريات الكبرى التي أظهرت في دراستها عن كيفية تشكل الطبقة العمالية وكيف تؤثر عدة عوامل في حراك هاته الأخيرة من بينها : التمدن ،التغير التكنولوجي ،التعليم ،وهاته المتغيرات ظهرت نتيجة إحتياجات الأفراد و/أو المنظمات لكن إستوقفنا عامل مهم وجدناه هو كذلك متغير يؤثر في حراك وتكتل الفئات العمالية في قطاع على قطاع آخر وهو الأمان الوظيفي الذي لا غنى عنه في قائمة أداء المؤسسات والأفراد

وخاصة بسبب التغيرات التكنولوجية والإقتصادية وتزايد معدلات دوران العمل في المنظمات، وبالتالي فقد أصبح واحد من أهم عوامل أداء المدراء والأفراد العاملين وعلى الصعيد العالمي حوالي 75% من الموظفين يفضلون الحفاظ على وظائفهم مقارنة مع غيرها من العوامل الأخرى في قائمة الأداء، وهذا يدل على أن الأمان الوظيفي لا يقل أهمية عن راتب الموظفين والرعاية الصحية المقدمة لهم على حد تعبير مجموعة من الباحثين في الميدان (أورد في: الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية، 2018).

ويعرف James الأمان الوظيفي بأنه ضمان في استمرارية وظيفة الموظف بسبب الظروف الاقتصادية العامة في البلاد فإنها تعني احتمال إحتفاظ الموظف بوظيفته لأطول فترة زمنية في المنظمة، فإنه يتعامل مع فرصة بقاء الموظفين في منظماتهم حتى لا يكونوا عاطلين عن العمل (Geoffrey, 2012)، ولقد حدّد جيمس الإبداع والتميز في العمل كأحد أهم المهارات يستعملها الموظف كوسيلة ضغط على المؤسسة لكي توفر له الأمان الوظيفي في ظل إنعدام فرص العمل.

الأمان الوظيفي متغير مهم يؤثر بشكل مباشر على دوران العمل في المنظمات بالإضافة إلى العديد من المتغيرات الرضا التنظيمي، العدالة التنظيمية، وسلوك المواطنة التنظيمية، إذا كان الموظف على يقين من أنه لن يتم إنهاء عقده من المنظمة في أي وقت، فإنه سوف يعمل بجدية أكثر، بالإضافة إلى وجود نظام عمل يقوم على العدالة في توزيع الرواتب والأرباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية من شأنه ترسيخ الأمان الوظيفي وزيادة الدافعية نحو العمل في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء يمنحها القليل من الحوافز ووضعتها في مراكز وظيفية متدنية، أو عدم منحها الراتب المناسب يؤدي إلى إنخفاض مستوى الأمان الوظيفي.

■ **دور السمات الشخصية والنفسية في التقسيمات والاختيارات المهنية :** نحن نجزم أن التقسيم الاجتماعي للعمل كانت إنطلاقته من ذوات الأفراد من خلال الطموح، الميل، الوراثة "إعادة إنتاج المهن"... إلخ، وذلك لأن لكل فرد وظيفة أو مهنة ينبغي أن يمارسها بنجاح، وذلك عندما يشعر بأن هنالك عاطفة تربطه بالمهنة، فإذا لم تتوفر هذه المهنة فإن بلوغ الشخص درجة من النجاح في عمله تصبح من الأمور الصعبة، ولقد أوضحها

إبن خلدون، (2004) في الفصل الثاني والعشرون من مقدمته يقول "أن الملكات صفاتٌ بالنفس وألوان، فلا تزدهم دفعة، ومن كان على الفطرة كان أسهل لقبول الملكات وأحسن استعدادا لحصولها، فإذا تلونت النفس بالملكة الأخرى وخرجت عن الفطرة ضعف فيها الاستعداد باللون الحاصل من هذه الملكة" أي أن الخياط إذا أجاد ملكة الخياطة وأحكمها، وترسخت في نفسه، فلا يوجد من بعدها ملكة النجارة أو البناء، إلا أن تكون الأولى لم تستحكم بعد ولم ترسخ صبغتها"، أي أن الفرد يجب عليه أن يتكيف مع مهنته التي إختارها وفق سماته الشخصية وحياته الإنفعالية والعاطفية.

ومن جهة أخرى أظهرت نتائج الدراسات حول الميل المهني أن هنالك عدة عوامل تؤثر في الاختيار المهني في مقدمتها دور الوالدين والأقارب والأهل والأصدقاء في تحديد مهنة الأبناء، إذ يُفضل الآباء والأبناء مهنا معينة لكونها تجلب الشهرة والمكانة الإجتماعية البارزة كالتب والهندسة.

وبرزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار والنمو المهني ونُشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس خلال فترة الخمسينيات مثل أن روي و جون هولاند و شافر وسامول وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار المهني وشخصية الفرد وتستند هذه النظرية إلى أساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة وإتجاهاته وميوله وقدراته وبين العوامل الشخصية المؤثرة في اختياره المهني، بإعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته وأن نجاحه في العمل وإندماجه به يعبر بالتدرج عن خصائص شخصيته.

وتوصلت أن روي في ضوء نتائج بحوث عديدة تشكل محددت للاختيار المهني في نظريتها وهي كالأتي: (أورد في: بديع، 2001).

1- تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الإختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة إتخاذ قرار هذا الإختيار، وأن الأفراد الذين يعملون في مهن ذات توجه إنساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في المهن غير ذات توجه إنساني.

2- هنالك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلا واضحا وقطعيا على أهميتها في الإختيار المهني، ولكن نوع الشخص كونه ذكرا أم أنثى تحدد العوامل

الوارثية ، وأن هناك تبايُنًا في القدرات حيث تتجه قرارات الذكور نحو منحى معين كالنواحي الميكانيكية ، بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلا ، وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية.

3- إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلا للإختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس وعلماء الإجتماع أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن غير ذات توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين.

4- إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد تبدأ في الظهور بوقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة ، وأن موقف البيت والأسرة يُحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد. يمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم إلى ثمانية مجموعات وهي :

✓ وظائف تقوم على تقديم الخدمات

✓ وظائف تقوم على الأعمال وإتصالات الأعمال

✓ وظائف تقوم على النواحي التكنولوجية

✓ وظائف تقوم على الأعمال الثقافية

✓ وظائف تقوم على الأعمال العلمية

✓ وظائف على الإتصالات الخارجية

✓ وظائف على الأعمال التنظيمية

✓ وظائف على الأعمال الفنية والترفيهية

وقسمت آن روي، (1957) تصنيفا مهنيا بموجبه قسمت الناس إلى فئتين حسب المهن والوظائف التي يتوجهون إليها ، وهذا يعكس تأثير التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة على السلوك والإختيار المهني وهذان الاتجاهان هما :

أ- التوجه نحو مهن يغلب عليها الإهتمام بالعلاقات الشخصية

ب- التوجه نحو مهن لا تهتم بالعلاقات الإجتماعية والشخصية

أي أن هنالك فروقا في الخصائص الشخصية للناس في مختلف المهن ، إذ أن للأفراد خلفيات وخبرات طفولية مختلفة ويختلف الناس في توجههم المهني تبعا لذلك وهذا ما أظهرته نظرية

السمات والاتجاهات التي إتبعت في دراسة الشخصية الإنسانية على مجالات الإختيار المهني وعلم النفس المهني ،وتستند نظرتها إلى أساس أن الشخصية مجموعة من السمات أو العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية والعددية والميول والاتجاهات والقيم والسمات الإجتماعية وأنماط التكيف ،وتؤكد هذه النظرية على تقسيم الأفراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الإختبارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية.

ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار عامل السمات في عملية الإختيار والنمو المهني ،وذلك من خلال مقابلة ما لدى الفرد من قدرات واستعدادات وميول وسمات بما يوجد في عالم المهن من فرص العمل ،وأنه كلما كان هناك إنسجام بين الطرفين كان الإختيار المهني للفرد أكثر نجاحا ودواما.

لقد حدد علماء النفس وعلماء الإجتماع التطابق المهني مع شخصية الفرد حسب مراحل العمرية فسمي عند علماء النفس المهني النمو المهني وقسم إلى عدة مراحل وفق المراحل العمرية أين يظهر الميل إلى إمتهان مهنة وممارستها الفعلية وهي تتضمن خمسة مراحل بدءا بتطور إتخاذ القرار المهني في الطفولة ،والذي يتأثر بحُب الاستطلاع والإكتشاف والحصول على المعلومات من نماذج أداء الدور وملاحظة الأحداث ،وهي تطور الميول ومفهوم الذات ،وتتمى القدرة على التخطيط وحل المشكلات ،ثم تليها مرحلة أين يتجاوز تطور الميول والإمكانات والقيم في مرحلة المراهقة إلى النضج المهني الذي ينمي القدرة على البحث عن المعلومات وإتخاذ القرار ثم مرحلة التطور المهني (الإكتشاف والتأسيس والمحافظة والإنفصال أو الأفول) ،وتشمل مرحلة الإستكشاف مراحل فرعية (البلورة والتحديد والتنفيذ) ومرحلة التأسيس تتضمن (مهام الاستقرار والصقل أو الدعم والتقدم) أما مرحلة المحافظة تتضمن (الإمساك والتحديث والتجديد) وفي النهاية مرحلة الإنفصال وتشمل (الإبطاء وخطط التقاعد وحيياة التقاعد) (أورد في: أبو عطية ،2015).

أما عند علماء الإجتماع المهني فأروا تغيير المهنة أي التنقلات التي مر بها الفرد في مختلف مراحل حياته العملية على أساس تقسيمها إلى فترات زمنية معينة ،وقد حاول ميللر و فورم في أوائل الخمسينيات ووضع نظريتهما بعنوان "المراحل الخمسة لأنماط الحياة المهنية"(Girard ,1961)

- المرحلة الأولى :هي المرحلة الإعدادية : وهي البداية المهنية النشيطة للعامل حيث تعتبر بداية إعماده على نفسه ماديا وإجتماعيا.

- المرحلة الثانية : هي المرحلة الأولية : التي تؤكد نجاح أو فشل عملية التنشئة الإجتماعية التي مر بها الفرد في طفولته وصباه وشبابه من حيث تهيئته وإعداده للانخراط في السلك المهني بصورة إيجابية.

- المرحلة الثالثة :هي مرحلة المحاولة : وقد تستمر طول العشرة أو الخمسة عشر عاما من حياة العامل في المهنة التي يعمل فيها كل الوقت كما تنحصر داخل المرحلة العمرية فيما بين 18 و34 سنة ،وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الكفاح من إكتشاف المهنة التي يمكن أن تصل به إلى المكانة الإجتماعية التي يراها ملائمة لقدراته أو إستعداداته المهنية وعلاقاته الإجتماعية وقد تمثل هذه الفترة فرصة للبعض للتسلق إلى الأهداف المهنية المرغوب فيها ،أو إلى مهن شغلت توقعاته وجذبت إنتباهه ،وتختلف قدرات وإستعدادات الفرد المهنية بالنسبة إلى الفرصة الوظيفية المتاحة لكل منهم.

وبالتالي فإن مرحلة المحاولة هذه قد تكون قصيرة بشكل واضح بحيث يصل خلالها إلى العمل المستقر ،أو طويلة بشكل واضح بحيث يمارس هذه المرحلة الطويلة طيلة حياته المهنية بالكامل ومن ثم فإن هذه المرحلة تمثل مرحلة الحراك المهني الجاد في حياة الإنسان (أورد في: بلعربي، 2016).

- المرحلة الرابعة : وهي مرحلة الإستقرار : وتبدأ عندما يجد الفرد وضعا مهنيا يمكث فيه مدة تطول أو تقصر (أربع سنوات فأكثر) ويستمر فيها حتى الإحالة إلى المعاش أو الوفاة ،ومما تجدر الإشارة إليه أن الإستقرار في هذه المرحلة قد يكون نتيجة لإختيار حر ،بمعنى أن الفرد هو الذي وقع إختياره على تلك المهنة لما توفره له من إشباع مهني ،وقد يضطر إلى الاستقرار فيها نتيجة لفعل قاهر لأنه لا يجد سواها بديلا مقبولا آملا في الحراك إلى غيرها عندما تسمح الفرصة ويصبح إستقراره فيها مستمرا.

- المرحلة الخامسة : وهي مرحلة التقاعد :توصل ميللر وفورم إلى مايلي :
✓ عندما يبدأ العامل حياته المهنية المناسبة له فإنه يميل إلى البقاء فيها طوال حياته.

✓ وجود إرتباط بين الأصل الإجتماعي والتاريخ المهني للعامل ،فقد لوحظ وجود ميل قوي بين الأبناء الذين يعملون في وظائف الياقة البيضاء لأن يرثوا من آبائهم وأن يحصلوا على مهن أعلى منها في المكانة الاقتصادية.

✓ أنه كلما إرتفع المستوى التعليمي للأب بالنسبة للمستويات العليا من العمل اليدوي زادت فرص الأبناء في ممارسة الحراك المهني الصاعد من أجل إكتساب درجات علمية أعلى نسبيا.

✓ تشابه العمال المهرة مع أصحاب الياقات البيضاء في إمداد أطفالهم بأصول إجتماعية تتيح لهم فرص التكيف الأفضل والضمان الأكبر في حياتهم المهنية المقبلة بينما يحدث عكس ذلك بالنسبة لأبناء العمال اليدويين.

❖ **خاتمة:** لقد أظهر المنظرون كل حسب تخصصه إلى تغيرات التي حدثت في عالم الشغل وتوصلوا في دراساتهم إلى أنه تم الاستغناء عن العمل اليدوي وحل محله العمل الآلي "الميكانيكي " وإنتقال المجتمعات من مجتمعات زراعية إلى مجتمعات صناعية ،ثم إلى مجتمعات المعرفة .فلم تعد مهارة العامل كافية كي توفر للعامل كيانا إقتصادي بل أصبحت تقاس القوى العاملة من خلال 03 ثلاثة عناصر أساسية وهي :

1- قدرة الفرد على العمل

2- رغبة الفرد في العمل

3- إستعداد الفرد للعمل

ولقد إنشطرت الآراء حول كيفية تقسيم العمل بين منظور إشتراكي ومنظور رأسمالي ،هذين المنظورين أنتجا طبقات عمالية إما تبحث عن العدالة و المساواة ،أو تبحث عن أجر في خضم التغيرات اللامتناهية من خلال التباين في الظروف والأوضاع الاقتصادية ،الاجتماعية ، والسياسية .فلكل دولة تأثيرها على حركية هاته الطبقة من خلالها أظهر لنا 03 وجهات نظر في كيفية تشكل الطبقات العمالية أو كيف تم تقسيم العمل إما إتجاه سياسي أو اقتصادي ،واتجاه نفسي .

❖ قائمة المراجع:

1. أبو عطية ، سهام درويش. (2015). نظريات الإرشاد والنمو المهني، طم، الأردن، دار الفكر.
2. أبو رغييف عقيل حاسم ، العكيلي طارق محسن. (1998). تخطيط الموارد البشرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث.
3. السوقي ، عبده إبراهيم ، (2004). التغيير الاجتماعي والوعي الطبقي "تحليل نظري. مصر ، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
4. الخيضر ، خضير بن سعود. (بدون سنة). علم الاجتماع الصناعي والإنتاج ، السعودية ، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
5. القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية ، العدد 17، المادة 153 ، الصادر 25 أبريل 1990، ص 162.
6. محي، أحمد. (2009/07/1). التغييرات في بنية الطبقة العامل المصرية <http://algeriedebat.over-blog.com>
7. ابن خلدون، عبد الرحمان. (2004). ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر، لبنان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
8. بدوي ، أحمد زكي. (دون سنة نشر). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، لبنان، مكتبة لبنان.
9. بن نبي، مالك. (1984). مشكلة الثقافة، تر: عبد الصبور شاهين ، ط 04، سوريا، دار الفكر.
10. بن نبي، مالك. (2002). مشكلة الحضارة "تأملات" سوريا، دار الفكر.
11. القاسم بديع، محمود. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1، الأردن، مؤسسة الورق.
12. بن صوشة، رياض. (2009/04/01). الإستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية <https://hrdiscussion.com>
13. بلعربي، غنية. (2016). سوسيولوجية الحراك المهني، مجلة الدراسات في علم الاجتماع المنظمات، المجلد 5 ، العدد 1 ، ص 145، 146.
14. دوركايم، إميل. (1982). في تقسيم العمل الاجتماعي ، (تر: حافظ الجمالي) بيروت ، اللجنة اللبنانية للترجمة الروائع.
15. لاروك، بيار. (1989). الطبقات الاجتماعية ، تر: جوزيف عبود كبه، بيروت ، عويدات للنشر والطباعة.
16. ليله ، علي. (1982). البنائية الوظيفية في علم الاجتماع و الأثنربولوجيا ، ط 1 ، القاهرة ، دار المعارف.
17. ماركس ، كارل. (بدون سنة). يؤس الفلسفة ، فصل ميتافيزيك الاقتصاد السياسي ، تقسيم العمل وإستعمال الآلة ، (تر: حنا عبود)، مجلد 1، دمشق ، دار الطباعة والنشر.
18. الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية. (2018). مجلة جامعة جيهان أربيل العلمية ، العدد الثاني، ص 286.
19. فريدمان ، جورج ، نافيل بيار ، آخرون. (1985). رسالة في سوسيولوجيا العمل 1 ، (تر: حيدر حسين) ، ط 1 ، بيروت.
20. ريفكين، جيرمي. (2005). نهاية العمل مآزق الرأسمالية، (تر: رجب بودبوس)، الجزء الأول ، أكاديمية الفكر الجماهيري ، بنغازي ، ليبيا .
21. رنكو ، مارك. (2011). الإبداع نظرياته وموضوعاته ، البحث ، التطور والممارسة ، (تر: شفيق فلاح علاونة)، ط 01 ، مكتبة العبيكان ، الرياض.
22. فلاق محمد ، مداح عبد الهادي. (2017). دور الرأس مال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية ، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية ، العدد 10، الجزء 03 ، ص ص 28، 29.
23. Bidet, (A)., Vatin, (F)., Pillon,.(T). (2000). Sociologie Du Travail. Montchrestien, Paris.
24. Durand,.(C), Girard,.(A). (1961). La réussite sociale en France, ses caractères, ses lois, ses effets, Travaux et documents. Cahier n° 38.
25. James, G. (2012), How to achieve true job security. <http://www.inc.com/geoffrey-james/how-to-achieve-true-job-security.html>.
26. Florida,.(R). (2012). The Rise Of The Creative Class. New York Revisited, Basic Books.
27. Marx,.(K), Friedrich,.(E). (1986). Manifeste du Parti communiste. Paris. Éditions sociales,
28. Yoneji,.(M). (1981). The information Society as Post Industrial Society. Washington, World Future.