

مقاربة سوسيو تنظيمية لقيم العمل في ظل تحولات الأنماط التسييرية للمؤسسة الجزائرية.

A Socio-Organizational Approach To Work Values Under the Shifts of Management Patterns of The Algerian Institution

سلمية عروفي^{1*}، مخبر المجتمع والأسرة، (جامعة باتنة 01، الجزائر)، salimaaroufi88@gmail.com،
أ.د. كلثوم ببيمون²، (جامعة باتنة 01، الجزائر)، keltoum.bibimoune@univ-batna.dz

2022-03-24	تاريخ القبول	2021-03-10	تاريخ الاستلام
------------	--------------	------------	----------------

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة التحولات التي شهدتها الأنماط التسييرية للمؤسسة الجزائرية وقيم العمل المرتبطة بها. حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وذلك لمعرفة مفهوم قيم العمل داخل المؤسسات الجزائرية وأهم أبعادها مع محاولة الكشف عن مختلف التحولات التي مست أنماطها التسييرية، وقد توصلت الدراسة إلى: أولاً: إن قيم العمل لم تكن نتاجاً لثقافة العامل فحسب، بل جاءت نتيجة عملية تفاعل بين قيم العامل المكتسبة من التنشئة الاجتماعية والقيم التنظيمية. ثانياً: - استمرار القيم التقليدية داخل المنظمات الحديثة رغم تبنيها لقيم التحديث. ثالثاً: - ظهور روح الاتكال ونقص الدافعية نحو العمل وقلة المسؤولية واللامبالاة تجاه العمل مع تغليب المصالح الشخصية على المصالح العامة وقلة الانضباط والالتزام بالوقت خاصة في مرحلة التسيير الاشتراكي. رابعاً: - توظيف عامل الكفاءة في المؤسسة المخصصة التي تسعى دوماً إلى تحقيق كفاءة اقتصادية أعلى في ظل المنافسة الشرسية.

الكلمات المفتاحية: القيم؛ العمل؛ أنماط التسيير؛ التنظيم؛ المؤسسة الجزائرية.

Abstract

Our study aims to know the transformations that the management patterns of the Algerian institution have witnessed and the work values associated with it. this study relied on the descriptive approach in order to know the concept of work values within the Algerian institutions and their most important dimensions with an attempt to uncover the various transformations that occurred on these management patterns. At least the study found: -The work values were not a product of the worker's culture only, but rather the result of a process of interaction between the worker's and organizational values. Second The continuation of old values within modern organizations despite the adoption of modern one Also the emergence of a spirit of dependence, lack of motivation towards work, lack of responsibility and indifference towards work. Finally, employing the efficiency factor in the private institution for the reason that the higher competition.

Keywords: values; work; management organization; the Algerian institution.

مقدمة

شهدت الجزائر كغيرها من البلدان النامية تحولات سريعة مست مختلف نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية مما أفرز حركية نوعية كان لها آثار بالغة على البناء الاجتماعي ككل، وهو ما يعكسه تغير العديد من أنماط السلوك والأدوار والعلاقات الاجتماعية، وكذا المعايير والمفاهيم السائدة في المجتمع، فعلى إثر عمليات التحديث والتصنيع إلى جانب التغيرات التي رافقتها عرف المجتمع الجزائري تحولات عميقة لاسيما تلك التي مست المؤسسات الجزائرية بصفة خاصة، وكان لها أثر واضح على مختلف المستويات التنظيمية والمنظومة الثقافية الحاضرة لهما باعتبارها تمثل ضرورة حتمية لمواكبة التغيرات التي يشهدها العالم والتي برزت ملامحها بجلاء في السياسة التنموية التي تبنتها الجزائر، وباشترتها على مختلف الأصعدة، حيث تجلت بصفة خاصة على مستوى الأنماط التسييرية التي تبنتها المؤسسات وعمدت إلى تطبيقها منذ الاستقلال، حيث تميز كل نمط بمميزات تخصه في ذاته يختلف بها عن النمط الآخر، الأمر الذي أفرز مظهرات خاصة في سلوكيات العمال مرتبطة أساسا بالمنظومة القيمية التي يتبناها العمال داخل المؤسسات أوفي أثناء القيام بعملهم والتي تعد نتاج تنشئتهم الاجتماعية أو يطورونها من خلال الثقافة التنظيمية التي يحملها النمط التسييري القائم. على ضوء ذلك ولبحت هذه الإشكالية عمدنا إلى طرح التساؤلات الآتية:

ما هو واقع قيم العمل في المؤسسة الجزائرية، وماهي تجلياتها في ظل التحولات والتغيرات التي يشهدها نمط تسييرها؟ ما هو الدور الذي لعبته هذه الأنماط التسييرية في توجيه سلوكيات العمال وقيمهم التنظيمية؟

للإجابة على التساؤلات المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي مكنا من رصد أهم الدراسات الاجتماعية التي ناقشت ماهية قيم العمل في ضوء التناولات السوسولوجية المختلفة، حيث عملنا على عرضها ومناقشتها بالنظر إلى التحولات التي عرفتتها الأنماط التسييرية للمؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، بهدف الكشف عن مدلول مفهوم قيم العمل داخل المؤسسة الجزائرية في خضم التحولات الاجتماعية التي مست مختلف الأنماط التسييرية.

1. تحديد المفاهيم: أ. العمل

يقصد بهذا الاصطلاح المعنى الشامل، بحيث يتضمن أي نوع من أنواع العمل بدني أو عقلي أو عمل الآلة أو القوى الطبيعية، بينما تقتصر كلمة (labour) على الجهد البشري وحده. ويعرفه كارل ماركس في كتابه رأس المال "إن العمل هو قبل كل شيء عقد قائم بين الإنسان والطبيعة فالقوى الممنوحة كجسده أي السواعد والسيقان والرأس واليدين يضعها كلها في حركة تهدف إلى دمج مواد وإعطائها شكلا ذا منفعة لحياته في الوقت ذاته لتغيير الطبيعة الخارجية وطبيعته الخاصة نميا مواهبه الكامنة فيه (بدوي أ.، 1982، صفحة 477)

ويعدّ العمل ضرورة لحياة الإنسان، بل أساس الاستمرار في النشاط والحياة الاجتماعية والعمل هو ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان مستخدما كل قواه الجسدية والعقلية لتلبية مختلف

حاجياته وضمن استمرار حياته باختلاف النشاط الذي يؤديه سواء أكان زراعيا أم صناعيا أم خدماتيا. (السيد، 1988، صفحة 191)

ب. القيم

القيم مفردتها قيمة مشتقة من فعل قام أو قوم وتعني الجلوس وهو العزم والاستقامة، والاعتدال والعدل، والنظام والعماد، وتعني أيضا ثمن الشيء بالتقويم، وبشكل عام القيم عبارة عن دوافع سلوكية تؤثر بشكل ثابت ومستمر في سلوك الفرد خلال علاقته التفاعلية مع الجماعة التي ينتمي إليها (قندوز، التغييرات الاجتماعية والاقتصادية وانعكاساتها على قيم العمل في المجتمع الجزائري، 2017، صفحة 3) وهي عبارة عن المعتقدات بخصوص ما هو أحسن أو سيئ، وما هو مهم أو غير مهم، فالقيم تشكل الاتجاهات التي تحدد السلوك، كما يشير مفهوم القيم إلى تلك المعايير التي تجمع أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب ومقبول بينهما وما هو غير مقبول (صوفيا، قيم الثقافة التنظيمية السائدة داخل مؤسسات التعليم الثانوي، 2014) ومن جهة أخرى يعرف بارسونز القيم بأنها "عنصر في نسق رمزي مشترك يعد معيارا أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في موقف معين" فالقيمة عند بارسونز هي موجه من موجات الفعل الاجتماعي، والفعل سلوك ناتج عن عملية اختيار بين البدائل، وتستند هذه العملية إلى القيم باعتبارها عنصرا من نسق رمزي مشترك يستخدم كمعيار أو مستوى يتم على أساسه الاختيار بين البدائل. (حسان، ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري،، 2017، صفحة 209).

فالقيم هي تلك الضوابط التي تحكم الفرد ضمن جماعته الاجتماعية التي يكون جزءا فيها بحيث تحدد له ما هو مرغوب وغير مرغوب.

ج. قيم العمل

لقد ارتبطت نشأة قيم العمل بظهور الإنسان، وتنوعت طبقا لتفاعلاته الاجتماعية والمكانية، حيث أصبح لكل مؤسسة ومجتمع قيمه الخاصة. لهذا يكتسب مفهوم القيم أبعادا مختلفة ومعاني متعددة يمكن تحديدها كالآتي:

قيم العمل هي انعكاس للإيمان بالعمل، وهي أيضا الأهمية النسبية للعائدات والمكاسب الضمنية والصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارسته للعمل الرسمي ومن خلال رؤيته الذاتية للعمل. فهي تعد أيضا مفهوما ديناميكيا لارتباطها بواقعه حيث يشكل نسق القيم عند الفرد اتجاهاته الدالة على مركزية هذا النسق، كما يحدد توجهات الأفراد ونوعية سلوكهم. كما تعبر أيضا عن درجة الالتزام بالقيم الإدارية أو القيم الفنية والاجتماعية (سيد، 2013، صفحة 49).

وتعرف أيضا بأنها "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه، وهي كذلك" المفهوم الذي يشير إلى الاتجاهات العامة فيما يتصل أو يتعلق بمعنى رغبات أو اهتمامات الفرد لدور عمله، لهذا تكتسي قيم العمل أهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع لما لها من أثر بالغ في عملية التنمية الاقتصادية، فقد تكون هذه القيم معوقات التنمية ومن العوامل الايجابية في دفعها إلى الأمام باعتبار أن القيم بمثابة

محركات لسلوكات الإنسان" (حسان، ملامح التحول في قيم العمل الجزائري، 2017، صفحة 209).

من خلال التعريفات المقدمة يمكن القول: إن قيم العمل هي ذلك الناتج التفاعلي الذي اكتسبه الفرد من تنشئته الاجتماعية، ومن بيئته التنظيمية التي تشكل لديه مجموع المبادئ الراسخة التي تحدد سلوكياته في أثناء أداء عمله وفي عملياته التفاعلية مع الفاعلين داخل التنظيم، حيث تكون في حالة دينامية مرتبطة بفترة زمنية معينة في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السائدة.

د. مفهوم التسيير

لقد تعددت تعريفات التسيير بتعدد التيارات الفكرية الدارسة له، فالتسيير أو « la gestion » لغة كلمة مشتقة من السير وهو يدل على الأثر والحركة، أما اصطلاحا فهو النشاط الفني المنتظم وفقا لقواعد تنظيمية إجرائية معدة مسبقا تمكن من متابعتها، أما باللاتينية ménage التي تم استعمالها في فرنسا في القرن 16 فمعناها رعى ومنها الرعاية، وهناك من عرف التسيير بأنه " أحد الأدوات المسخرة لتحقيق أهداف التنظيم، ومن جهة أخرى يعرف التسيير بأنه عملية تنفيذ الأنشطة مع الأفراد وتسيير هذه العملية إلى أنشطة التخطيط والتنظيم والقيادة والتقييم التي يجب القيام بها لتحقيق الأهداف (زينب، 2017، صفحة 112)، مما يعني أنها تلك المجموعة من العمليات المتسقة والمتكاملة التي تشمل أساسا التخطيط والتنظيم، وكذا التوجيه والرقابة .

2. مصادر قيم العمل

لقد شغل مفهوم قيم العمل اهتمام الباحثين لما تمثله بالنسبة للفرد في شتى الميادين لهذا كان لابد من الاهتمام بدراسة مصادرها المتمثلة في:

أ. المجتمع

تمثل البيئة الاجتماعية مصدر عديد للعديد للفرد العامل، ونقصد بها الأبعاد المتعلقة بالأسرة والعلاقات الاجتماعية والوضع الاجتماعي عموما، حيث يمكنها التأثير إيجابيا أو سلبا على المنظمة. ولهذا أولت المنظمة الحديثة الأولوية للاهتمام بالعاملين وقيمهم وعلاقاتهم الخاصة عند إقامة المشاريع، لهذا صار عليها أن ترصد التغيرات في المجتمعات لتتمكن من التكيف معها. فالقيم التي يؤمن بها المجتمع الرأسمالي الغربي تختلف عن القيم التي يؤمن بها المجتمع الشرقي والمغاربي، لهذا كما يعمل المجتمع على تلقين قيم معينة للأفراد، تعمل المنظمة باعتبارها مجتمعا مصغرا من خلال التنشئة الاجتماعية على تثبيت القيم الضرورية للعمل، لهذا تمر عملية التنشئة التنظيمية بمراحل انتقالية قسمها "فيدلمان" من انتقال الفرد من مرحلة كونه عضوا جديدا إلى مرحلة كونه عضوا فعالا ومؤثرا في جماعة العمل على النحو التالي : (المدني، 2019، صفحة 100).

- **مرحلة الحذر والتطبيع:** في هذه المرحلة يكون العامل جديداً ويتبنى مجموعة من التوقعات الواقعية بشأن وظيفته والمؤسسة التي يعمل بها، ونراه هنا يحدد ما إذا كانت هذه المؤسسة تشكل المكان المناسب أو الملائم لما يتوفر لديه من قدرات وحاجات وقيم.
- **مرحلة التعلم والتأقلم:** يحاول الموظفون الجدد في هذه المرحلة التعرف على الأدوار المختلفة التي يؤديونها هم أنفسهم باعتبارهم أعضاء في الجماعة، ويكتشفون أيضاً عدداً من المعايير المهمة التي تتحكم في تقييم أداء الجماعة وأعضائها وفي أثناء هذه المرحلة يبدأ الأعضاء الجدد في تكوين علاقات شخصية.
- **مرحلة إتقان الدور:** في هذه المرحلة يتقن الأفراد أداء أدوارهم التي ينبغي عليهم أدائها ومن ثم ينتقلون إلى مرحلة يصبحون فيها أعضاء دائمين في الجماعة وفي أثناء هذه المرحلة تتكون لديهم معرفة دقيقة بجميع جوانب معايير العمل.

ب. الدين

يمثل الدين أحد المصادر المهمة التي تستمد منها القيم، بل يعد الدين بمثابة المصدر الرئيس لقيم كثيرة ومن الأمثلة التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي قوله تعالى: "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" الآية 105 من سورة التوبة، وكذا الحديث الشريف الذي يحث على إتقان العمل في قول رسول الله صل الله عليه وسلم "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"، وكذلك حثنا رسولنا الكريم على إعطاء العامل أجره دون تأخير قائلاً: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" باعتبارنا أفراداً مسؤولين لقوله صل الله عليه وسلم "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته".

ج. التعليم

يعد الركيزة الأساسية لإحداث التغيير في حياة الأفراد وتغيير بعض المفاهيم والمعتقدات إلى مفاهيم أخرى وتكوين قيم جديدة لتناسب والتغيرات الثقافية، فيتم اكتساب القيم والمهارات والاتجاهات وغيرها من العوامل التي تحدد السلوك عن طريق عمليات التعلم المختلفة ومجموع الخبرات والمواقف الخاصة بالحياة، فعن طريق التعلم يمكن تحسين أداء العمل، مما يزيد الإنتاج وكفائته وكذا ضبط السلوك وتوجيهه وتعديله عبر مجال التربية أو التدريب المهني (المدني، 2019، صفحة 102).

د. جماعة العمل

أغلب التفاعلات اليومية والنشاطات تحدث داخل الجماعات التي تؤثر كثيراً على سلوك الأفراد، فكما تؤثر الجماعة على العامل، يؤثر بدوره في الجماعة، وهكذا فإن علاقة التأثير والتأثر هي علاقة متبادلة بين العامل وبقية أفراد الجماعة. ومصدر قيم العمل تتقرر من قبل جماعة العمل أو فريق العمل، حيث تتعلق بالعمل ذاته وظروفه وليست الأخلاقيات الاجتماعية العامة

فحسب، حيث وبمرور الوقت تتكون بين أعضائها قيم جمعية مرجعية بالنظر إلى المواقف التي تمر بها.

ه. القيادة

يعرف "جيمس جرين" القيادة بأنها "عملية التأثير على جماعة في موقف معين ووقت وظروف معينة؛ لاستثارة الأفراد ودفعهم نحو السعي برغبة لتحقيق أهداف المنظمة، مانحة إياهم خبرة للمساعدة في تحقيق أهداف مشتركة، والرضا عن نوع القيادة الممارسة. ويتضح من هذا التعريف أن القيادة عملية اجتماعية تسعى للتأثير على أفعال الأفراد المرؤوسين وسلوكهم واتجاههم للعمل بجد ورغبة لتحقيق أهداف مشتركة مرغوبة. لهذا فمن أهم مهارات القائد الفعال إشراك أتباعه في الأعمال واتخاذ القرارات والقدرة على تشخيص المواقف وبناء الثقة مع العاملين والمقدرة على فهم واستيعاب المبادئ التي تسترشد بها المنظمة وقيم العاملين، من أجل العمل على إحداث التوافق والانسجام بينهما. إن أهمية القيادة كمصدر من مصادر قيم العمل تبرز من خلال النسق القيمي الذي يتبناه القائد، فهذا النسق يحدد حجم المشاركة التي يسمح بها للعاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بهم، كما يحدد حجم المسؤولية الواجب إتاحتها لهم (المدني، 2019، صفحة 103).

و. الإعلام

تستطيع وسائل الإعلام المختلفة أن تقوم بدور أساسي في التبشير بالقيم الجديدة مع تحولات الحياة الاجتماعية والقيم الحضارية، فتدعم القيم التي تخدم التطور وتحارب القيم التي تعوقه، كما تلعب دورا مهما في تطوير أنماط السلوك الاجتماعي بما يتلاءم مع ظروف بعيدة عن الشكل التعليمي أو الوعظي، حتى تستطيع أن تقدم النماذج التي يحتذى بها، وتضع النماذج المخالفة في إطار منفر أو غير مرغوب (المدني، 2019، صفحة 105).

3. التحليل السوسيولوجي لقيم العمل في المؤسسة الجزائرية في ضوء مقاربات علم الاجتماع

لقد مرت المؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا الحالي بمراحل تسييرية عدة، تميزت كل فترة خلالها بخصائص مميزة كان لها دور ريادي في دفع عجلة التنمية وإن تضمنتها بعض الانتكاسات المرحلية التي كان لها انعكاسات عميقة لازالت آثارها بارزة إلى يومنا هذا، إلا أننا يمكننا أن نميز بين مرحلتين أساسيتين هما: مرحلة ما قبل الإصلاحات الهيكلية، ومرحلة ما بعد الإصلاح الهيكلية في إطار ما يسمى بالانفتاح على اقتصاد السوق. ولمعرفة تفاصيل هذه التطورات يتعين علينا العودة إلى المراحل التاريخية الأولى التي مرت بها الدولة الجزائرية الحديثة منذ 1962، عهد القطيعة مع الاستعمار وبروز بوادر التوجه الرأسمالي في الجزائر.

أ. قيم العمل في المؤسسات الجزائرية خلال مرحلة ما قبل الإصلاحات الهيكلية 1962-1982

لقد اشتملت هذه الفترة على مرحلتين في عملية تسيير المؤسسات الجزائرية وهما: مرحلة التسيير الذاتي ومرحلة التسيير الاشتراكي، وقد تميزت الجزائر في هذه الفترة وقبل شروعا في تبني أسلوب التنمية المخططة بعدم وضوح المذهب الاقتصادي المنتهج وحضور

البعد الأيديولوجي بقوة خلال المراحل الأولى من التسيير، لهذا كانت في مرحلة انتظار خلال فترة ما بين 1962-1966.

على ضوء ذلك رافق خروج الاستعمار الفرنسي من الجزائر وحصولها على الاستقلال تحديات كبيرة على النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية، حيث تميزت بانتشار الفقر والامية والبطالة مع التدمير شبه التام للمؤسسات القائمة، فتجربة التسيير الذاتي في الجزائر لم تكن تطبيقا لأيديولوجية واضحة المعالم بقدر ما كانت أمرا واقعا مفروضا أملتة مجموعة من العوامل والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لاسيما تلك التي تتعلق بالأملك الشاغرة التي أثارت جدلا كبيرا حول سبل تكييفها، لهذا تم إلحاق بعض المؤسسات ذات الأهمية الوطنية بالقطاع العمومي وبذلك اعتبرت طريقة التسيير الذاتي الأسلوب الأمثل والوحيد في تسيير المؤسسات، إضافة إلى هذا كله كانت اليد العاملة خاصة في الجهاز الإداري الجزائري تخلو من الإطارات القادرة على التسيير، نظرا لحدثة الاستقلال من جهة، وقلة الخبرة من جهة ثانية (واضح، 2003، صفحة 59).

لهذا شهدت هذه المرحلة انتشارا كبيرا للبطالة التي قدرت آنذاك بحوالي 30٪ أمام قدرة تشغيل مقدرة بـ 1.7٪ سنة 1966. ومع إمضاء الجزائر قرار 1964 استطاعت أن تشغل 131500 عامل سنة 1966 فيما شهدت نسبة العمال تزايدا نوعيا في القطاع المسير ذاتيا وارتفع من 12٪ إلى 47٪ سنة 1973. إلى جانب ذلك كانت الوضعية الاجتماعية والاقتصادية جد صعبة وعرفت بحالة الاقتصاد الخاضع للنشاط الأولي الذي يعتمد بنسبة 80٪ من إنتاجه على الزراعة والصناعة الاستراتيجية، وهو الأمر الذي كانت له انعكاسات عميقة على المجتمع الجزائري تجلت ملامحها في: (حسن، 1999، صفحة 78).

* حالة اجتماعية صعبة تجسدت في البطالة العالية العدد التي تولدت عنها حركة نزوح داخلية بين الريف والمدينة وحركة نزوح خارجية نحو فرنسا.

* تدهور الأوضاع الصحية ووضعية التعليم والتكوين.

ولكن مع تبني الجزائر للنهج الاشتراكي شرعت الدولة في تحقيق التنمية الشاملة والسريعة مع تسلمها لمقاييد العملية الانتقالية عبر إزالة سيطرة الإقطاع ورأس المال عن الحياة الاقتصادية ونقل هذه السيطرة إلى المجتمع، فالتسيير الاشتراكي صدر عن نظرة واقعية مستوحاة من ظروف الدولة والواقع الجزائري، وعليه فقد أحدث تغييرا جوهريا في تركيبة اقتصادياتها، لهذا أصبح القطاع العام قطاعا رئيسيا بعد أن كان قطاعا ثانويا، وكان الهدف منه التكوين والترقية والأمن مع تحقيق ظروف حياة أحسن للعامل الجزائري، على اعتبار أن هذا التحول هو أحسن سبيل لتوسيع الفكر الاجتماعي للعمال كأحد أوجه الثورة الثقافية .

من خلال ذلك شرعت الدولة في اعتماد عدة مخططات تنموية كبدائية جديدة لتنظيم الاقتصاد الوطني فجاء المخطط الثلاثي الأول 1967-1969 حيث بلغ عدد المشتغلين في هذه المرحلة 1.89 مليون، لتشهد ارتفاعا ملحوظا مع المخطط الرباعي الأول بمجموع زيادة في

التشغيل تقدر بـ/ 66 وقد أشار التقرير العام لهذا المخطط بأن الهدف الأساسي لاستراتيجية التنمية هو القضاء الجذري على البطالة والدفع بعجلة التنمية والتشغيل بواسطة التصنيع الحقيقي (بن اشهنو، 1994، صفحة 39).

ولإنجاح مرحلة التصنيع خلال المرحلة الانتقالية في ظل هذه الظروف الصعبة، وجدت الجزائر نفسها مجبرة على توظيف العنصر البشري من أجل تسيير هاته المؤسسات، رغم نقص التأهيل نتيجة الأوضاع المزرية التي عاشتها خلال مرحلة الاستعمار من أمية وتدني المستوى التعليمي، وكانت تلك الظروف هي التي صنعت هذا العنصر البشري الذي يحمل ثقافة وقيما مميزة تختلف كل الاختلاف عن القيم التي أتت بها مرحلة التصنيع، وقد أشار الباحث الجزائري جمال غريد (1997) إلى ملامحها في تحليله النقدي لثنائية التقليدي والحداثي التي ميزت قيم العامل الجزائري، وقد اعتبر أن حتمية التصنيع في الجزائر كان لابد لها أن تكون في إطار العقلنة التي تنادي بها كل من الليبرالية والماركسية باعتبار المصنع عالم للعقلانية والفعالية، وهو مؤسسة لإعادة التنشئة الاجتماعية والثقيف، وأن الهدف من التصنيع في الجزائر هو تثقيف الجزائريين وتحويلهم إلى مواطنين عصريين أي منتجين ومستهلكين عقلانيين. (غريد، عناصر اقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، 1997، صفحة 16،9)

فالتصنيع من منظور جمال غريد (1997) هو حركة تمدنية تتمثل في إعادة تأسيس المجتمع على قواعد وفلسفة جديدة من أجل الوصول إلى أهداف أخرى تغطي الوجه الممثل للعالم التقليدي الذي يظهر في الفلاح والتاجر ورجل الدين، ليبرز للوجود مفاهيم جديدة متمثلة في الإطار التقني والمنتج.

غير أن المؤسسات الجزائرية تختلف اختلافا كبيرا عن المؤسسات الغربية كونها جديدة إذا ما قورنت بها، كما أن العنصر البشري الذي يعمل بها هو عنصر غير مؤهل ويحمل مستوى تعليميا متدنيا هاجر من القرى ليحمل ثقافة تقليدية بعيدة كل البعد عن قيم العقلنة في فكر التصنيع الذي يتميز بالالتقان والالتزام بالعمل وروح المسؤولية والإبداع والابتكار والدافعية نحو إنجاز العمل (محمد، 2018، صفحة 35،26).

فالمجتمع الجزائري خلال تلك الفترة حسب جمال غريد (1997) هو مجتمع تقليدي يقوم بدور فعال في العمل والإنتاج خاصة في المجال الفلاحي، وهو بذلك في صراع مستمر مع الطبيعة من أجل توفير لقمة العيش بوسائل بدائية، حيث يقطع المسافات مشيا على الأقدام للوصول إلى مكان العمل ويعمل دون كلل وفي كل الظروف المناخية، في إطار اقتصاد معاشي يعتمد على الاكتفاء الذاتي على حد تعبير عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو، فالقيمة الاجتماعية للعمل عند المجتمع التقليدي تختلف لأن " العمل حسبه ليس وسيلة لكسب لقمة العيش ولكن وسيلة للحياة "، والفرد في المجتمع الجزائري لا يسأل كم سيكسب مقابل قيامه بعمل ما، فبعيدا عن البحث عن الربح يسأل كم يجب أن يعمل من أجل كسب الأجر الذي يلزم لسد حاجياته (حسان، ملامح التحول في قيم العمل الجزائري، 2017، صفحة 210).

إن عملية الشروع في ثقافة تسييرية جديدة تفترض التزامات وقيم تختلف عن تلك التي ميزت الفترة السابقة، وبذلك ضرورة توافر حد أدنى من التوافق بين القيم الفردية والقيم

التنظيمية حتى يمكن تسمية الكل بناء أو جسدا اجتماعيا، والتسيير ليس مجرد قواعد وميكانيزمات جامدة ومنعزلة، وإنما فعل إنتاج القيم والمعايير لتتفاعل مختلف مكونات التنظيم البشرية منها والتقنية (مرحوم)، الثقافة التسييرية في المؤسسات العمومية في ظل التغير الاجتماعي والاقتصادي -مؤسسة دنيم سبدو-، 2007، صفحة 73).

وبالنظر إلى خصائص المرحلتين التسييريتين السابقتين -التسيير الذاتي والاشتراكي - فإن عملية تطبيقهما في الواقع قد أفرزت عدة صعوبات على المستوى العملي لاسيما خلال مرحلة التسيير الاشتراكي التي شهدت ارتفاعا كبيرا في نسبة النزاعات داخل المؤسسات التي أدت إلى تعطيل الإنتاج إثر الإهمال والتوقفات عن العمل، وهذا يعود إلى ظهور روح الاتكال ونقص الدافعية نحو العمل، وقلة المسؤولية واللامبالاة تجاه العمل، وتغليب المصالح الشخصية على المصالح العامة، مع قلة الانضباط والالتزام بالوقت (سيد، 2013، صفحة 63).

كل ذلك نتيجة الدور الاجتماعي الذي يلعبه النمط التسييري من جهة، ومن جهة أخرى عدم ملاءمة المناصب لأصحابها بالنظر إلى نقص التكوين، وعدم تجانسه مع التكنولوجيا المستوردة التي لم تأخذ بعين الاعتبار نوع التكوين الموجود في الجزائر المبني على التوظيف المباشر، ولا يقوم على معايير التكوين والتدريب، بل يعتمد على المعايير التقليدية القائمة على صلة القرابة، والنسب والمحابة والبعيدة عن الأساليب العلمية. أضف إلى ذلك فإن التسلسل الهرمي الشديد للمراكز الوظيفية يؤدي إلى عدم إشباع بعض الحاجيات الوظيفية للأفراد مما يحبط دافعيتهم وينقص من تحفيزهم نحو العمل خاصة تلك الحاجيات المرتبطة بالتقدير والترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يؤدي بالعامل إلى اتخاذ أساليب دفاعية متمثلة عموما في الحضور الرمزي إلى مكان العمل وهدر الوقت، والنظر إلى الابتكار والإبداع كأمر لا قيمة لها، بل الخوف من المخاطرة واعتباره تجاوزا. كل هذه القيم اكتسبها العامل من مفهوم الاعتماد الكلي على الدولة في تلبية حاجاته دون اهتمامه بزيادة الإنتاجية وروح الإبداع والابتكار؛ قصد الدفع بعجلة التنمية إذ إن العامل ينظر إلى المؤسسة التي يعمل فيها ككيان مستقل عنه بعيدا عن الإحساس بالانتماء والولاء لها، بل ينظر إليها على أنها مكان للعمل يقوم بتقديم خدمة مقابل أجر لا غير (غياث، 2015، الصفحات 51، 52).

وبذلك يمكن القول إن النمط التسييري في الجزائر في هذه المرحلة كان تسييرا بميكانيزمات جامدة غير مسايرة لقيم العاملين المكتسبة من الثقافة المجتمعية، يذكر الباحث الجزائري بوفلجة غياث في هذا الصدد "أن الجزائر ورثت نمطا غربيا في تسيير المؤسسات، في حين ظلت توجهات وقيم العاملين على حالها، ولم تساير التغير في أسلوب التسيير في الجزائر. الأمر الذي يؤكد فشل المشاريع التسييرية التنموية مما أدى إلى إعادة هيكلة المؤسسات والشركات الكبرى ومن بين النماذج التفسيرية التي ناقشت أسباب فشل هذه المشاريع التنموية نجد:

أولا/دراسة أحمد هني المعنونة في كتابه "الشيخ ورب العمل"

الذي يرجع فيها سبب فشل المؤسسة العمومية إلى العامل الثقافي خاصة العقلية السائدة في العالم الثالث، وتصورهم لمفهوم الإنتاج والجدارة والاستثمار من مفاهيم الاقتصاد

التشريعي. فحسب الباحث القضية هي ثقافية قبل أن تكون مادية؛ لأن اقتناء وتنصيب النظام المادي يطرح مشكلة اتجاه الثقافة، فقبل أن ينتج هذا النظام المادي آثارا فهو اقتنى في الوقت نفسه ممارسات اجتماعية ثقافية؛ لأن اقتناء وإنشاء نظام اقتصادي جديد يؤدي إلى الانتقال من ثقافة إلى مفهوم آخر، وإلى ظهور وسائل جديدة للإنتاج وأشكال جديدة في الوقت نفسه لمفهوم الثقافة ذاته. وبذلك فإن التصنيع حسبه ليس مجموعة من المصانع، ولكنه مجموعة ديناميكية اجتماعية مدعمة بشرعية تستمد قوتها من القيم الثقافية، والتصنيع هو نتيجة تطور اجتماعي حيث تكون السلطة مرآة لهذا التطور أو هذا التصنيع. (زرّوال، 2015، صفحة 76)

ثانيا/دراسة سعيد شيخي المعنونة بـ "العمال في مواجهة العمل"

حيث عرض الباحث عدة تساؤلات متعلقة بغياب العامل عن العمل، وتمثلت هذه التساؤلات في إمكانية اعتبار الغياب رفضا لوضعية العمل أو رفضا للمصنع أو لعملية التصنيع، أو يمكن اعتباره مقاومة للظروف الاجتماعية التي يعيشها العمال، وعليه يمكن إرجاعها إلى تمسك العمال بقيم ثقافية تترجم لديهم نوعا من السكن الثقافي، فغياب العامل عن العمل يعود إلى كون المصنع غير منتج للشخصية، وبالتالي الهوية المهنية للعامل، وهذا راجع إلى ثلاثة أسباب أساسية هي: (زرّوال، 2015، صفحة 76).

- -غياب ظروف إعادة إنتاج قوى الإنتاج: هذه الظروف بقيت معارضة ومخالفة تماما مع مستلزمات استقرار الإنتاج والانضباط، ولهذا السبب فإن كلامهم لا يدور حول العمل أو المصنع ولكن حول حياتهم اليومية، فأهدافهم محصورة في حل المشكلات الاجتماعية التي يتخبطون فيها مثل: غياب السكن، والصحة، والرشوة.
- -غياب الهوية في العمل: إذ إن العامل الجزائري ليس لديه الإحساس أو الشعور بتواجهه من خلال العمل، ولا يعدّ وسيلة لتحقيق أهدافه، وهذا يعني أن كل هدف لا يمكن تحقيقه من خلال العمل المنتج.
- -التسريح العام للعمال: الذي هو نتيجة أن العمال يشعرون بشعور قوي بعدم تواجدهم المرتبط بعدم قدرتهم على التعبير. فغياب الهوية في العمل هو نتيجة أن المحاولات التي يقوم بها العمال غير بارزة مثل ابتكاراتهم واختراعاتهم غير مدمجة وإمكانياتهم غير معترف بها وهذا يعني أن التصنيع ليس مجالاً للمشاركة. (زرّوال، 2015، صفحة 77).

وبذلك فإن فشل المؤسسة الصناعية في الجزائر لا يعود إلى عدم قدرة العامل الجزائري على رفع مردودية الإنتاجية، ولا إلى مرجعته التي يصفها البعض بالرجعية والمتخلفة ولا تماشى مع العقلية الاقتصادية، وإنما يعود إلى أن النظام الثقافي في البلاد لم يعمل على إنتاج وسائل فكرية جديدة تعمل على امتصاص الثقافة الصناعية مثلما فعل اليابان الذي جمع بين الشروط المادية وثقافته الذاتية.

ثالثاً: دراسة على الكنز بعنوان "العلاقة بين التصنيع والمجتمع"

حيث قدم تحليلاً عميقاً لأشكال التصورات والممارسات العلمية ومرجعيتها داخل مصنع الحجار الذي يعد من أضخم المركبات الصناعية في الجزائر، حيث يرى أن تاريخ التصنيع في المجتمع الجزائري انطلق من تكوين طبقة عمالية ذات طابع تنظيمي، ولكن ما هو موجود فعلياً هو طبقة عمالية ترفض الانتماء إلى المصنع، ولا تعرف الاستقرار إلا في ظل قيم ثقافية جد متجانسة وفي إطار شخصية جماعية قوية، وأرجع الباحث فشل مهمة مصنع الحجار إلى اعتباره مصنعا بيداغوجياً يتم فيه تكوين المجتمع وفق التقنيات والسلوكيات الجديدة غير المعروفة في الجزائر، والكل يجب أن يجند لذلك. كما أوضح أن تلقين هذه السلوكيات ليس بالسهولة المتوقعة، حيث أريد من الحجار تغيير المجتمع في كل المستويات وهذه المهمة تفوق المنطق العقلاني لسير أي مؤسسة صناعية، حيث أعتقد أن المستويات الاجتماعية سوف يتم إدماجها وامتصاصها من طرف الديناميكية التي ستحررها العقلانية الصناعية التقنية.

فعملية التصنيع التي أوضحها الباحث والتي يمثلها مركب الحجار لم تأخذ بعين الاعتبار واقع العلاقات الاجتماعية، وذلك لأن عملية التصنيع ظاهرة اجتماعية تتشابك فيها وتتداخل مختلف مستويات البنية الاجتماعية التي هي في تأثير متبادل بينها، لذلك فإن كل محاولة تريد اختزال التصنيع إلى عنصر واحد هو العنصر التقني المتمثل في المصانع والآلات وحده قادر على التغيير وفي الاتجاه الإيجابي ديناميكية العلاقات الاجتماعية فهي ستجابه وتقابل بأشكال صريحة أو ضمنية للمقاومة (زروال، 2015، صفحة 79).

ب. قيم العمل في المؤسسة الجزائرية بين تحديات ما بعد الخصخصة ورهانات العمولة

لقد أوضحت الكثير من الدراسات الاقتصادية في الجزائر أن القطاع العام أصبح عقبة أمام تحقيق التنمية، وأن أحسن الأساليب لتجاوز ذلك هو فتح المجال للقطاع الخاص بتملك إدارة المؤسسات، ويعود السبب في ذلك إلى فشل التنمية في الجزائر من خلال المخططات التي تم الشروع فيها منذ الاستقلال، وربما قد تكون تلك الوسيلة المناسبة لتحقيق المزيد من الحرية الشخصية، وإيجاد الحافز الشخصي على الإنتاج، مع القضاء على السلبية وتحقيق الانضباط في السلوك داخل مجالات العمل، إلى جانب القضاء على التلاعب الاجتماعي في صورة المحسوبية. فالقطاع الخاص أقدر على محاسبة العامل الذي يهمل أو يقصر في عمله، لهذا تميزت هذه المرحلة بفترتين زمنيتين هما:

1-المرحلة الأولى من 1982-1993

تميزت هذه المرحلة بمميزات منها تبني المخطط الخماسي الأول من 1980-1982 الذي حاول خلق فرص شغل جديدة بحوالي 710000 منصب شغل، حيث ظهر تغير في هيكل التشغيل، و يتمثل أساساً في زيادة نسب العمال المؤهلين الذين تكونوا في مؤسسات التعليم والتكوين (ناجي، دون سنة، صفحة 44،45) ومع ظهور المخطط الخماسي الثاني 1985-1987 شهد القطاع هبوطاً في وتيرة التشغيل عام 1988 وذلك نتيجة انخفاض قيمة صادرات السلع الجزائرية وظروف الأزمة الاقتصادية الدولية، وبذلك لم تتمكن جهود التنمية من خلق سوى

377000 منصب عمل خلال السنوات 1985-1989، وبذلك عمدت الجزائر إلى تطبيق سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية، وتبنت إعادة الهيكلة المؤسساتية التي اقتضت مراجعة كافة حساباتها كتسريح العمال، وتخفيض حجم الشغل في ظل انخفاض سعر البترول (سامية، 2002، صفحة 46).

وفي مواجهة تحديات الاقتصاد العالمي، وجدت الجزائر نفسها مجبرة على تغيير سياساتها حسب التغير الذي يحدث في العالم، وبذلك صارت تعيش مرحلة انتقالية جديدة بدأت تجلياتها مع بداية التسعينات تحديدا من 1994-1999، حيث عرفت أزمة خطيرة انعكست على توازناتها، وكان لها تأثيرات ظرفية معتبرة، ميزها تفاقم نسبة البطالة وارتفاع مستوى خدمات المديونية مع تفاقم التبعية للسوق العالمية، ولتجاوز ذلك قامت الجزائر بمجموعة من الإجراءات مع المؤسسات العالمية الدولية تمثلت في اعتماد مخطط استقرار الاقتصاد، وجدولة الديون مع الإصلاحات الهيكلية، وتبني الانتقال نحو اقتصاد السوق، وكذا مراعاة التكفل بكل الصعوبات. وعليه شهدت هذه المرحلة تغييرات جذرية على مستوى المؤسسات الجزائرية، وقد اتسمت بظهور نمط جديد من المؤسسات هي "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" أو ما يسمى بالقطاع الخاص الذي يعود إلى الملكية الشخصية للمؤسسة.

2-المرحلة الثانية من 1999 إلى يومنا هذا

تميزت المؤسسات الخاصة التي برزت خلال هذه الفترة بروح المنافسة في تأدية الدور الذي وجدت لأجله، مع السعي نحو تهيئة البيئة المناسبة لذلك، وإزالة كل المعوقات التنظيمية التي تحول دون تأدية دورها مع تحقيق هدفها المتمثل في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء الاقتصادي لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي (بولقواس، 2012، صفحة 146)

ومما لا شك فيه، فإن الميزة التي تميز بها العامل في هذه المرحلة التي يمكن القول إنها مفروضة من قبل المؤسسة الخاصة، أنه وجد نفسه ملزما بها، حيث كانت لهذه المرحلة تأثيرات على المستوى الاجتماعي بالنظر إلى الإيجابيات التي حققتها. على المستوى الاقتصادي تمثل في انتشار نسبة البطالة نتيجة تسريح العمال بفعل إعادة هيكلة المؤسسات، وظهور نمط جديد في عملية التوظيف المتمثل في "عقود العمل التعاقدية" والغاء الاستخدام الدائم، الأمر الذي ساهم في ظهور قيم جديدة تختلف عن المراحل السابقة لدى العمال وتمثلت في أغلبها:

- روح الانضباط والالتزام الصارم بالوقت والبعد عن هدر الوقت مع التحلي بالمسؤولية نحو أداء المهام، ووجود الدافعية نحو الإنجاز والإتقان، لأن ذلك يضمن بقاء العامل في منصبه أو الترقية نحو منصب أعلى (براكتة، 2012، صفحة 109).
- الانتماء التنظيمي والتمسك بالعمل هو الشعور الذي يحس به العامل الذي لم يسرح، وهو ما يزيد لديه الشعور بالامتنان والإخلاص للمؤسسة، ويخلق فيه الرغبة لبذل أقصى جهد لتحسين أدائه خاصة في ظل تناقص فرص العمل (بولقواس)، دور القطاع

العام في تفعيل قيم العمل -دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة، 2012، صفحة 146) فالعامل داخل هذه التنظيمات يتميز بروح الانتماء للمؤسسة والولاء لها؛ كون هذه الأخيرة تمثله وتعطي الانطباع عنه مما يدفعه إلى تحقيق الميزة التنافسية بين المؤسسات الأخرى، ويسعى دوماً إلى تحقيق قيمة الإتقان والإبداع في عمله مع التحلي بروح المسؤولية (براكتة، 2012، صفحة 109)

- لا يمكن إنكار وجود العلاقات القرابية في عملية التوظيف في هذه المؤسسات، إلا أنها تبقى نسبية وتعتمد في طريقة اختيار العامل على مؤشرات أخرى بعيدة عن العلاقات التقليدية في عملية التوظيف، فالمؤسسة تسعى دوماً إلى توظيف عامل ذي كفاءة، مما يحقق كفاءة اقتصادية أعلى في ظل المنافسة الشرسة، ومحاولة كسب سمعة بين المؤسسات الأخرى
- الميل نحو الادخار، وذلك رغبة في تحويل تلك المدخرات إلى استثمارات حقيقية في ظل غياب دخل ثابت ومستقر (بولقواس، دور القطاع العام في تفعيل قيم العمل - دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة، 2012، صفحة 146)

ومن هذا المنطلق، وبالنظر إلى المتغيرات السابقة حدثت نقلة نوعية في طبيعة قيم العمل خاصة في الفترة الأخيرة من مرحلة ما بعد الإصلاحات الهيكلية. ومن بين الدراسات التي كشفت طبيعة التحولات التي شهدتها قيم العمل في ظل التغيرات المؤسساتية **دراسة الباحث مولاي الحاج التي عنونها العمال الصناعيون (ممارسات وتمثلات)**، حيث بينت أن أغلب العمال تأثروا بالتحولات التي شاهدها مؤسساتهم الصناعية ومحيطهم الاجتماعي، فنظروا للتجربة المهنية التي اكتسبوها من العمل الصناعي، استطاعوا تبني ممارسات جديدة في ميدان عملهم؛ من أجل الدفاع عن مناصبهم، والحفاظ على مؤسساتهم، وطوروا مواقف جديدة حول الإطارات الصناعية والهيئة النقابية داخل مؤسساتهم.

كما كشف هؤلاء العمال عن تحولات نوعية في وضعيتهم الاجتماعية مقارنة مع نمط الحياة الاجتماعية والمهنية لأبائهم وأجدادهم، في حين استمرت قناعات البعض الذين لم يتقبلوا هذا التحول؛ لأنهم يحنون إلى تلك الحياة البسيطة المتصفة بالبساطة والقناعة في العيش. في حين ظهرت تمثلاتهم للتحولات من خلال العلاقات الاجتماعية العائلية من خلال عرض تصوراتهم نحو العلاقات الاجتماعية العائلية التي وقفت بين مسعى القطيعة مع القيود القيمة ذات المرجعية التقليدية، والاكتفاء بعدم تجاوز القيم التقليدية التي وجدوا فيها السند الرئيسي الذي يتحكم في العلاقات بين الآباء والأبناء نظراً لسلطتها وثقل المجتمع من جهة أخرى، ورغم عدم وجود موانع ملموسة إلا أن صعوبة الظروف الاجتماعية والاقتصادية حالت دون تحقيق التحول المنشود. (مولاي، عمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات: دراسة ميدانية في ثلاث مناطق صناعية بطراره، 2006، صفحة 74)

في الأخير مكنتنا مناقشة سمات المراحل السابقة من رصد التحولات التي عرفتتها قيم العمل في ضوء الأنماط التسييرية المختلفة، حيث اتضح لنا أن قيم العمل لم تكن نتاجا لثقافة العامل فحسب، بل جاءت نتيجة عملية تفاعل بين قيم العامل المكتسبة من التنشئة الاجتماعية والقيم التنظيمية التي كرسها النمط التسييري القائم؛ كونهما في عملية تأثير وتأثر، وهذا على أساس أن التنظيم نسق مفتوح على البيئة الخارجية ويتأثر بمستجداتها الاجتماعية الاقتصادية والثقافية.

ومما لا شك فيه، فإن الجزائر كغيرها من المجتمعات النامية عملت ووجهت جهودها نحو الرقي لرفع مستوى رفاهية وكفاية مجتمعها من خلال ما تم تنفيذه من خطط لإنعاش اقتصادها، حيث كان من المتوقع أن تحدث تحولات على قيم العمل في ظل خصخصة المشاريع الاقتصادية، إلا أنها لم تحدث بشكل تام، كما أن تبني التنظيمات لقيم عمل عقلانية تسير التحول نحو اقتصاد السوق لا يزال موضع تساؤل يقتضي منا الفهم العميق لتراكمات المراحل السابقة لرصد معالمها الراهنة.

وبالرغم من أن تبني أفراد المجتمع لاستخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصالات الحديثة لرقمنة العمليات الإدارية، وظهور نسبة مهمة من الإطارات المؤهلة التي استفادت من سياسة دعم وتشغيل الشباب وبرامج المرافقة لإنجاح مشاريع المؤسسات الناشئة، قد أدى إلى حدوث تغير ملموس في ميزة المؤسسات الجزائرية ذات المنحى المقاولاتي في التسيير. لكن بالموازاة مع ذلك، استمرت الممارسات البيروقراطية الحكومية ومركزية السلطة التي تسعى لكي تأخذ بمعايير السوق وقيم الحداثة، الأمر الذي يؤكد على استمرار التأثير القوي لقيم التنظيم بلامحه التقليدية في عملية التسيير.

أضف إلى ذلك فإن النظر إلى قيم العمل في الأنماط التسييرية الأولى على أنها تقليدية وسلبية من جهة، وإيجابية وحدائية في مرحلة ما بعد الخصخصة من جهة أخرى، يعد حكما نسبيا يتضمن نظرة قيمية استثنيت القيم الثقافية المكونة لبنيتها الاجتماعية والمشكلة لتصورات فاعليها، والواقع أن استمرار قيمة استخدام العلاقة القرابية والمحابة في التوظيف أو الترقية أو التستر على غيابات العمال وانضباطهم، يمكن أن يظهر على أنه قيمة سلبية داخل التنظيمات وفق الأطر العقلانية، إلا أنه يكشف في الوقت ذاته عن وجود خلل في بنية التنظيم ويعكس أيضا صورة من صور المقاومة الثقافية لعناصر البنية الاجتماعية التي تبحث عن فضاءات لها لتترجم حضورها، خاصة أن مثل هذه القيم والممارسات لها دور اجتماعي كامن يتمثل في تفعيل التضامن الاجتماعي وقيم الانتماء إلى المؤسسة في ظل تناقضات وغموض العناصر الفعلية المشكلة للهوية المهنية للعامل والمؤسسة على حد سواء.

وبغض النظر عن تراكمات المراحل السابقة، أضافت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي أفرزتها العولمة تحديات جديدة كان لها انعكاسات عميقة على قيم العمل التي

يتمثلها الفرد داخل المؤسسة، حيث أضافت إلى معضلة الهوية المهنية والمؤسسية خاصة في المؤسسة العمومية ، مآزق بروز بعض الممارسات غير الأخلاقية داخل بيئة العمل كجزء من منطوق قيم التنافسية والربحية منها الوشاية، ونقل الأخبار عن الموظفين، والفساد الإداري، والإكدياء والاستعجال بدل الإنجاز والإتقان وغيرها من الممارسات المتناقضة قصد صرف النظر والتنصل من المسؤولية المهنية والأخلاقية، لتظهر مضامين قيم العمل كمسألة ظرفية أفرزها مآزق التحول خلال المراحل الانتقالية السابقة، ومطلب التكيف مع المرحلة الراهنة، وتتمظهر بذلك كقيم مألوفة تماهت ممارساتها مع تناقضات المرحلة الراهنة . لكن التساؤل الذي يفرض نفسه هو إلى أي مدى استطاعت أن تحقق هذا المسعى؟

لأن مطلب التكيف مع الظروف الراهنة المتسارع من جهة، و تراكمات المراحل السابقة من جهة أخرى، خلق نوعا من الشكلية و التسطيح في قيم العمل، تبرزها بعض الممارسات المهنية المتردية خاصة بالنسبة للتنظيمات الحديثة مع تنامي حدة المنافسة التي تعيشها مع نظيراتها، أو حتى في أوساط العمال، والتي قد تجد العامل نفسه يسعى إلى الإبداع والابتكار مع التحلي بروح المسؤولية بهدف تحقيق مكاسب مهنية ظرفية تجعله يرتقي في السلم الهرمي التنظيمي حتى على حساب مبادئه، وحتمية تحقيق ذلك تفرض عليه اتباع تلك الأساليب غير الأخلاقية التي ماهي إلا عبارة عن ظواهر انحرافية تعكس عجز العامل والتنظيم على تحقيق أهدافه بالطرق المشروعة التي يرضاها المجتمع، مما يجعله يسعى للبحث على الطرق التي تلبى أهدافه بصرف النظر عن مدى توافقها مع المجتمع، بل كوجه من أوجه تحقيق التكيف الاجتماعي

الخاتمة

انطلاقا مما تم عرضه، تحتل قيم العمل أهمية لا يستهان بها، وقد شهدت تحولات حقيقية في ظل الأنماط التسييرية التي عرفتتها المؤسسة الجزائرية، وقد تبين أن قيم العمل تلعب دورا هاما في تحديد سلوكيات الأفراد العاملين، وبذلك على أي منظمة السعي لبناء منظومة لقيم العمل كي تكون الأكثر ملاءمة لبيئتها المهنية؛ لتمكنها من مواجهة التطورات المستقبلية القادمة، وتكون أكثر مسابرة للأهداف والاستراتيجيات التي تتبناها أي مؤسسة، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة التي يشهدها العالم ، والمؤسسة الجزائرية ليست بمنأى عن ذلك لأنها لطالما واجهت تحديات الانتقال خلال المراحل التسييرية السابقة التي أفرزت تراكمات كمية ونوعية كان لها انعكاس على مفهوم العمل والقيم الموجهة لمضمونه، لذا يجدر بنا أخذها بعين الاعتبار لفهم مضامينها الحالية وتوقع تحدياتها المستقبلية، وذلك لا يتأتى إلا من خلال إعطاء الأولوية لعناصر البنية الاجتماعية والثقافية الحاضنة لها .

قائمة المصادر والمراجع

- أحمد زكي بدوي. (1982). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية . بيروت : مكتبة لبنان.
براكتة سليمة. (2012). ظروف العمل في المؤسسة المخصصة وانعكاساتها على الوضعية الاجتماعية لدى العمال . الجزائر : جامعة باتنة.
بشير محمد. (2018). علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر. الجزائر: دار كنوز للنشر والتوزيع.
بن اشهو عبد اللطيف. (1994). التجربة الجزائرية في التنمية 1980-1962. بن عكنون - الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
بن رمضان سامية. (2002). الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعملية تسريح العمال في ظل سياسات التشغيل داخل المؤسسات الجزائرية. الجزائر: جامعة باتنة.
بهلول محمد حسن. (1999). سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
بولقواس زرفة. (2012). دور القطاع العام في تفعيل قيم العمل -دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة . مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية .
تريكي حسان. (2017). ملامح التحول في قيم العمل الجزائري. مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، 209 جمال غريد. (1997). عناصر اقتراب من الوجه الجديد للعمال الصناعي الجزائري. مجلة انسانيات، 9، 16. الحاج مولاي. (2006). عمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات: دراسة ميدانية في ثلاث مناطق صناعية بطاراه. مجلة انسانيات.
راضية، س. (2017). قيم العمل وعوامل تشكلها في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. مجلة دراسات اجتماعية، 49 ،
رشيد واضح. (2003). المؤسسة في التشريع بين النظرية والتطبيق. الجزائر : دار هومة للطباعة والنشر زروال نصيرة. (2015). القيم الاجتماعية كعميق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري. مجلة دراسات في المجتمع والتنمية.
سفير ناجي. (دون سنة). محاولات في التحليل الاجتماعي :التشغيل ،الصناعة،التنمية ،. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
سيد راضية. (2017). قيم العمل وعوامل تشكلها في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. مجلة دراسات اجتماعية، 49.
شوف زينب. (2017). تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب. الجزائر: جامعة بسكرة. صوفيا، ع. (2014). قيم الثقافة التنظيمية السائدة داخل مؤسسات التعليم الثانوي .مجلة العلوم الإنسانية. 3، عبد العاطي ،سامية جابر السيد. (1988). دراسات بيئية وأسرية . الازارطة ، در المعرفة الجامعية. غياث، ب. (2015). القيم الثقافية وفعاليتها في التنظيمات. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية.
فريد مرحوم. (2007). الثقافة التسييرية في المؤسسات العمومية في ظل التغير الاجتماعي والاقتصادي -مؤسسة دنييم سبدو-. مجلة انسانيات.
قندوز، م. (2017). التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وانعكاساتها على قيم العمل في المجتمع الجزائري . مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية.
المدني، ح. (2019). قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي .الجزائر: جامعة الجلفة.
نصيرة، ز. (2015). القيم الاجتماعية كعميق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري .مجلة دراسات في المجتمع والتنمية .