

قيم العمل والظواهر السلوكية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

Work values and behavioral phenomena in the Algerian economic institution

د. بن ملوكة بلخير

جامعة الجلفة (الجزائر)

b.benmelouka@univ-djelfa.dz

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الارسال: 2022/07/03 تاريخ القبول: 2022/08/31 الكلمات المفتاحية: ✓ القيم: ✓ قيم العمل: ✓ الظواهر السلوكية:	تهدف هذه الدراسة الى عرض أهمية الالتزام بقيم العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، نظرا للظواهر السلوكية التي استفحلت فيها، والنتائج السلبية التي وصلت اليها بالرغم من مسيرتها الطويلة منذ الاستقلال وتبنيها لعدة نماذج مختلفة في تسييرها.
Article info	Abstract :
Received 03/07/2022 Accepted 31/08/2022 Keywords: ✓ Values: ✓ work values ✓ behavioral phenomena	This study aims to present the importance of adherence to work values within the Algerian economic institution, given the behavioral phenomena that have aggravated in it, and the negative results that it has reached despite its long journey since independence and its adoption of several different models in its management.

تعيش مختلف المنظمات في العالم الثالث وفي الجزائر على وجه الخصوص حالة اجتماعية صعبة، تتمثل في عدم قيامها بدورها الذي وجدت من اجله، بسبب قلة نجاحاتها وانعدام مردوديتها، فبدلاً من أن تكون هي المحرك الرئيسي للتنمية الوطنية ومحل تجارب ناجحة في ميدان تلقين القيم الموجهة للسلوك، أصبحت مهد الاختلال وعدم التوازن في تحقيق أهدافها بالمجتمع. لا شك أن ما نعانیه من مشكلات كثيرة في الحياة اليومية على صعيد الأفراد، ومن خلاله على صعيد الوسط الاجتماعي من جهة، ومن جهة ثانية على صعيد الحياة المؤسساتية في العمل، مرده الأساسي وجود اختلال كبير بين منظومة القيم والسلوك التي تنعكس بالضرورة على المجتمع ككل.

فالقيم ما هي إلا انعكاس للأسلوب الذي يفكر الأشخاص به في ثقافة وفي فترة زمنية معينة، كما أنها هي التي توجه سلوك الأفراد وأحكامهم واتجاهاتهم فيما يتصل بما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه من أشكال السلوك في ضوء ما يضعه المجتمع من قواعد ومعايير، وقد تتجاوز الأهداف المباشرة للسلوك إلى تحديد الغايات في الحياة، فهي إحدى المؤشرات الهامة لنوعية الحياة، ومستوى الرقي، أو التحضر في أي مجتمع من المجتمعات.

ان المشاكل الرئيسية التي تعاني منها العديد من المؤسسات الاقتصادية هي تلك المرتبطة بكيفيات بعث روح العمل والحركة النشطة والاندماج، لعمالها وموظفيها، من اجل تحفيزهم باستمرار على العمل المنظم، وبلوغ مستوى الإنتاج الحقيقي، الهادف لتحقيق استراتيجية المؤسسة الاقتصادية.

إذ نجد تناقضا واضحا بين ما يعتقد الفرد وبين تصرفاته وسلوكه العام، ويرجع ذلك إما لتجاهل دور القيم في تقويم السلوك، واعتبارها معوقا من معوقات التقدم والنجاح، وإما بسبب تحديد المفهوم الضيق للقيم وحصرها في مجال معين دون توسعها لقيادة السلوكيات.

لا يمكن تجاهل الدور المهم الذي يمكن ان تلعبه قيم العمل في تقديم رؤية جديدة تصحيحية لواقع المؤسسات الاقتصادية. ومن هنا نجد ان من الاولويات المهمة في بحثنا هذا هي استكشاف الصيغة المناسبة لقيم العمل في جوانبها الايجابية التي تخدم الفرد والمجتمع، من خلال توظيفها هذه القيم التي اصابها الاضمحلال لأسباب عديدة كانتشار الجهل واللامبالاة، والتشويه الذي تعرضت له من عدة أطراف، والغزو الرهيب المستهدف لها مباشرة لعقود سبقت والمستمر لحد الآن.

اما عن دوافع اختيار هذا الموضوع فهي ذاتية وموضوعية.

بالنسبة للدوافع الذاتية لقد كانت فكرة هذه البحث " المواطنة في ظل القيم الدينية" نابعة من اقتناعي الشخصي بأهمية غرس قيم العمل نظرا لدورها التحفيزي النابع من الايمان بضرورة نشرها والاقتناع بضرورة العمل بها، لبناء مجتمع يستمد قوته وصموده واستمراره من قناعات افراده القيمة الاصلية.

اما الاسباب الموضوعية فتتمثل في الازمات المتشعبة التي يشهدها المجتمع والتي سببت احتقان اجتماعيا، وكذا مشاكله المتنامية التي لا تنتهي ولا يمكن ايجاد حلول لها، إذا لم تتضافر الجهود وتتحرك اطراف المجتمع في ظل تأصيل لقيمه، المتجذرة عبر التاريخ، والنابعة من اصالته، والمتسمة بالثبات والديمومة.

ومن خلال دور منظومة القيم وما تحدثه من توازن في حياة الفرد والجماعة، نتساءل:

- هل توجد علاقة بين قيم العمل والظواهر السلوكية للأفراد في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

وتتفرع عن الاشكالية اسئلة فرعية كالتالي:

- ما مفهوم القيم وخصائصها؟

- ما مفهوم قيم العمل؟

- ما علاقة الظواهر السلوكية بمسار المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

- ما هو واقع قيم العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

المنهج المتبع:

للإجابة على هذه الإشكالية سنعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتلاءم مع موضوع دراستنا، وذلك بوصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل عدد من العناصر المتعلقة بها.

اما خطة البحث فقد اتت على الشكل التالي:

تم تقسيم الدراسة إلى:

1- مقدمة: وهي عامة حول موضوع قيم العمل والظواهر السلوكية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

2- الإطار المفاهيمي للقيم وخصائصها.

3- مفهوم قيم العمل.

4- لمحة عن الظواهر السلوكية.

5- مسار المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وعلاقته بالظواهر السلوكية.

6- قيم العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

2. الإطار المفاهيمي للقيم وخصائصها

1.2 نبذة عن القيم:

إن موضوع القيم قديم قدم الإنسان نفسه، فلقد عرفت الإنسانية عبر مسارها الطويل العديد من قيم العقائد الدينية السماوية فشيدت بذلك صرحا كبيرا للقيم الايجابية التي ينبغي أن يتحلى بها الفرد، حيث شكلت التعاليم التي جاء بها موسى عليه السلام أول مرجعية للقيم الإنسانية، تلاها بعد ذلك الفكر اليوناني بمختلف مقارباته الفلسفية لتتواصل مع القيم الدينية للديانة المسيحية التي نزلت على عيسى عليه السلام، ثم الاكتمال التي أتت به الديانة الإسلامية التي نزلت على النبي محمد صلى الله عليه وسلم (عبد الكريم، (2012)، ص32،31).

ومن بعدهم العلماء والفلاسفة، بحيث عبروا عنها بعدة أسماء مختلفة مثل الخير والخير الأسمى والمثل العليا والفضائل والكمال، والواقع أن القيم لا تقف ضمن نطاق الفكر الفلسفي وحده، بل تتعداه إلى العلاقات الاجتماعية كلها، لأنها معايير وأهداف نجدها في كل مجتمع فهي تتغلغل في الأفراد على شكل اتجاهات ودوافع وتطلعات، وتظهر في السلوك الظاهري والشعوري واللاشعوري، وتعتبر القيم في العديد من المواقف فتشكل قوانين وبرامج، وتكشف عن الأحكام التي يصدرها الفرد بدرجات معينة من التفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء، إلا أن هذه العملية تتم من خلال التفاعل بين الفرد بمعارفه وخبرته وبين الوسط الذي يعيش فيه ويكتسب من خلاله المزيد من الخبرات والمعارف، إن القيم تتغلغل في حياة الفرد والجماعات وترتبط عندهم بمعنى الحياة، لارتباطها الوثيق بالسلوك والآمال والأهداف (عبد الكريم، (2009)، ص77،78).

بعد هذه المراحل البارزة تطورت المعرفة الإنسانية بشكل أو بآخر، وساهم في ذلك وسائل الاتصال التي تطورت بشكل مذهل منذ القرن التاسع عشر وحتى عصرنا هذا، وكان الاحتلال الغربي لمختلف الأوطان، ونهب ثرواتها، وإبادة شعوب بأكملها واستعباد أخرى، والاستغلال الوحشي للإنسان والحرب العالمية الأولى والثانية كلها مؤشرات على تدهور القيم الإنسانية، الأمر الذي أدى إلى تأسيس منظمات دولية هدفها الرئيسي التوافق على جملة من القيم المشتركة بين مختلف الشعوب بغرض المحافظة على كرامة

الإنسان، الذي استخلفه الله في الأرض، والذي يعد من أرقى الكائنات الحية ومؤسس عدة حضارات تاريخية علمية وثقافية وحديثة تكنولوجية (عبد الكريم، 2012)، ص32).

2.2 ماهية وخصائص القيم:

1.2.2 الدلالة اللغوية للفظ القيمة:

لغة تعني كلمة القيمة المشتقة من Voléo في اللغة اللاتينية، أنني قوي، إذ تشير إلى أن الإنسان ذو فائدة، وخاصة في الدفاع والهجوم والعمل والبذل، وبالفرنسية Valeur، والانجليزية Worth، وهي تصب في نفس الاتجاه اللاتيني، مع خصوصية اللفظ الفرنسي في التعبير عن القيمة الاقتصادية.

القيمة: مفرد قيم، لغة من قوم، قام "المتاع" بكذا أي تعدلت قيمته به، والقيمة الثمن الذي يقوم به المتاع أي يقوم مقامه، والجمع القيم، إن القيمة تأتي أحيانا بمعنى الفائدة والمنفعة، فوائد مادية، أو فوائد روحية كقيمة الصلاة والزكاة والصوم وترويض النفس، أو فوائد جمالية كقيمة الزهور وتزيين المكان، فوائد ثقافية كقيمة العلم، أو فوائد اقتصادية كقيمة الربح والخسارة، أو فوائد شخصية كقيمة النجاح.

وهذا ما يجعلنا نفهم أن القيمة تعني الاعتدال والانتصاب، كما يعني الفعل قام "بلغ وأستوي". وتأني في هذا الصدد بمعان عدة:

- تأتي بمعنى التقدير، فقيمة هذه السلعة كذا، أي تقديرها كذا.
- وتأني بمعنى الثبات على أمر، نقول فلان ما له قيمة، أي ما له ثبات على الأمر.
- وتأني بمعنى الاستقامة والاعتدال، يقول تعالى "إن هذا القرآن يهدي للتي هي أقوم"، أي يهدي للأمور الأكثر قيمة، "أي للأكثر استقامة" (الزبيدي، 2006، ص36).

2.2.2 القيم اصطلاحا:

اسم هيئة من قام الشيء بكذا يعني كان ثمنه المقابل كذا، ثم استعمل بمعنى القدر والمنزلة، ومن هنا نشأ المعنى الفلسفي لهذه الكلمة فهو انتقال من دلالة مادية معروفة في علم الحساب، وعلم الاقتصاد، إلى دلالة معنوية تعبر عما في الشيء من خير وجمال، وقيمة الشيء من الناحية الذاتية هي الصفة التي تجعل ذلك الشيء مطلوباً ومرغوباً فيه عند الشخص أو عند جماعة (عبد الكريم، 2009، ص33، 34).

إن مصطلح "القيم" تنوعت المعاني الاصطلاحية له بحسب المجال الذي يدرسه، وبحسب النظرة إليه.

- فعند علماء الاقتصاد هناك قيم الإنتاج وقيم الاستهلاك، وقيم التبادل... الخ.
- وعند الفلاسفة تعد القيم جزءاً من الأخلاق والفلسفة السياسية.
- وفي الرياضيات تستخدم القيمة للدلالة على الكم لا على الكيف.
- أما المعنى الإنساني للقيمة فيتمثل في أنها هي المثل الأعلى الذي لا يتحقق إلا بالعمل والعطاء (سيد احمد، 1996)، ص40).

3.2.2 تعريف القيم:

تعتبر القيمة احد عناصر الثقافة في المجتمع، وتشكل جزء مهما منها، وتعبّر عن المرغوب فيه اجتماعياً، وتمثل المبادئ والأحكام والاختيارات التي تحمل معاني اجتماعية خلال تجربة الإنسان (محمد، 1991)، ص72).

كما تعرف بأنها مجموعة من المبادئ والقواعد والمثل العليا، التي يؤمن بها الناس ويتفقون عليها فيما بينهم، ويتخذون منها ميزاناً يزنون به أعمالهم ويحكمون بها على تصرفاتهم المادية والمعنوية.

وهي أيضا عبارة عن مجموعة من الأحكام المعيارية المتصلة بمضامين واقعية ينشرها الفرد من خلال انفعاله وتفاعله مع المواقف والخبرات المختلفة، ويشترط أن تنال هذه الأحكام قبولا من جماعة اجتماعية حتى تتجسد في سياقات الفرد السلوكية أو اللفظية أو في اتجاهاته واهتماماته (سيد احمد، (1996)، ص40).

وهناك من يعرف القيم بأنها مرادفة للاتجاهات والاهتمامات "إلبرت وفيرومان".

وهناك من جعل القيم مرادفة للاهتمامات والتفضيلات "ثورنديك".

وهناك من قال بأن القيم يمكن رؤيتها من خلال صور سلوكية أربع وهي:

- جوانب وأشياء مطلقة لها هويتها المستقلة، خصائص الأشياء مادية وغير مادية، مفاهيم تبرز من خلال حاجات الفرد البيولوجية، أفعال تترجم للقيم محل الاهتمام.

- ويرى "عزيز حنا" أن القيم عبارة عن تنظيمات تتعلق بالاختيار والفعل وهي مكتسبة من الظروف الاجتماعية.

- كما عرفت القيم بأنها "مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات لحياته يراها جدية لتوظيف إمكانياته، وتتجسد في القيم من خلال الاهتمامات أو الاتجاهات أو السلوك العملي أو اللفظي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

القيمة معنى وموقف وموضع التزام إنساني أو رغبة إنسانية، ويختارها الفرد بذاته للتفاعل مع نفسه ومع الكلية التي يعيش فيها، ويتمسك بها.

- كما عرفت القيم بأنها "مجموعة من القوانين والمقاييس تنشأ في جماعة ما، ويتخذون منها معايير للحكم على الأعمال والأفعال المادية والمعنوية (عبد الملك، (1981)، ص03).

وتكون لها من القوة والتأثير على الجماعة بحيث يصبح لها صفة الإلزام والضرورة والعمومية، وأي خروج عليها أو انحراف على اتجاهاتها يصبح خروجا عن مبادئ الجماعة وأهدافها ومثلها العليا.

3.2.2 خصائص القيم:

للقيم بصورة عامة عدة خصائص نوجزها فيما يلي:

1.3.2.2 القيم مفاهيم مجردة:

تتضح الطبيعة المجردة للقيم في أنها لا تقاس مباشرة، بل تقاس بطريقة غير مباشرة، ويستدل عليها من مجموع استجابات الفرد إزاء موضوع معين، فالتدين كقيمة لا يقاس بل يعرف من خلال سؤال الفرد عن تصرفاته في بعض المواقف (فؤاد علي، (1999)، ص06).

أي يجب أن تتلبس بالواقع والسلوك، فالقيم يجب أن يؤمن بها الإنسان، بحيث تصبح موجهة لسلوكه حتى يمكن اعتبارها قيما، ولذلك جاء في القرآن الكريم كثيرا قوله تعالى "الذين آمنوا وعملوا الصالحات" (سورة العصر، الآية 03).

2.3.2.2 المعرفة القلبية بالقيم:

ولا تأتي فجأة، فالإدراك العقلي لا بد من توافقه مع القيم، ولا بد أن يكون مصحوبا بالانفعال الوجداني (فؤاد علي، (1999)، ص08)،

فالقيم محصلة للخبرات والممارسات الاجتماعية، التي تؤدي غالبا لاكتساب القيم بالتنشئة الاجتماعية، فالقيم بوصفها معيارية تتأثر بالمستويات المختلفة المرتبطة بالفرد نتيجة احتكاكه بمواقف اجتماعية، وبعملية التعلم في البيئة التي يعيش فيها.

3.3.2.2 الاختيار والانتقاء:

القيم تقتضي الاختيار والانتقاء لكل ما هو مرغوب فيه على أساس عقلي أو اجتماعي أو خلقي أو ديني، وهذا يقتضي أن تكون للفرد الحرية في ذلك، وكثيرا ما يتضمن الاختيار توترا وصراعا بين ما يرغب فيه الفرد وما ينبغي أن يكون عليه الحال في نظر الجماعة (عبد العزيز، (2009)، ص34، 35).

4.3.2.2 التدرج القيمي:

التدرج القيمي ليس جامدا بل متحركا متفاعلا (فؤاد علي، (1999)، ص08). والسلم القيمي قد يهتز سلبا أو إيجابا، إذ تترتب القيم

لدى كل فرد ترتيبا هرميا، على سلم يطلق عليه النسق القيمي، وأعلى قيمة هذا النسق تكون هي القيمة الغالبة على سلوك الفرد، فالتاجر والصناعي تكون القيمة الاقتصادية في أعلى الهرم، ورجل الدين تكون القيمة الدينية أعلى قمة هرمه القيمي (عبد العزيز، (2009)، ص34، 35).

5.3.2.2 التوجيه:

تقوم القيم بعملية توجيه للفرد وسلوكه في الحياة.

6.3.2.2 للقيم مؤشرات:

للقيم علامات فارقة أي أن لها مؤشرات من خلالها نفرق بينها وبين العادات.

7.3.2.2 الترابط والتداخل:

القيم متداخلة مترابطة وتتضمن الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية، كما أنها مركبة من حيث التطبيق، فالعدل مثلا قيمة سياسية وقيمة أخلاقية أيضا.

8.3.2.2 النسبية:

نسبية القيم من حيث اختلافها من فرد لأخر أو من مكان لأخر أو من زمان لأخر أو من ثقافة لأخرى ((فؤاد علي، (1999)، ص08).

كما أن معناها لا يتحدد ولا يتضح إلا إذا تم النظر إليها خلال الوسط الذي تنشأ فيه، فالحكم عليها ليس حكما مطلقا بل ظرفيا وموقفيا، وذلك بنسبيتها إلى المعايير التي يفضلها المجتمع.

9.3.2.2 ثبات القيم:

توصف القيم بأنها أبداً من في التغير من الاتجاهات والرغبات والميول، لهذا فإن ثباتها يكون نسبيا ويزداد ثباتها بتوجهها نحو أهداف معينة، وكذا لأنها تعكس ما يثاب وما يعاقب عليه المجتمع في فترة معينة.

10.3.2.2 معيارية القيم:

ترجع طبيعة معيارية القيم إلى أنها تتضمن إصدار أحكام أو اتخاذ مواقف أو قرارات بناء على مبادئ ومعايير اجتماعية سائدة في المجتمع (محمد محمد، (2005)، ص19).

11.3.2.2 القيم ذات طبيعة تقويمية:

إذ تتضمن القيمة عملية تقويم يقوم بها الفرد، وتنتهي بإصدار حكم على الشيء أو الموضوع أو الموقف أو القرار، وذلك بتفضيل أو انتقاء لسلوك معين تجاه ذلك الشيء أو الموضوع أو الموقف، أيضا من خصائص القيم أنها تترتب فيما بينها لدى الفرد والمجتمع، في شكل منظم، ويطلق على هذا الترتيب النسق القيمي (عبد العزيز، (2009)، ص82).

3 مفهوم قيم العمل:

تشير قيم العمل الى معتقدات وتفضيلات واولويات، والى كل الموجهات السلوكية للفرد او الجماعة المرتبطة بكل الأنشطة التي تتصل باي شكل من اشكال العمل، ولا تقتصر على نشاط مهني محدد، ان موجهات هذه القيم تأخذ شكلا ظاهريا أحيانا وضمنا أحيانا أخرى، وترتبط قيم العمل بالسلوك المفضل او غير المفضل اجتماعيا، وهي عبارة عن الاهمية النسبية للعائدات والمكاسب الضمنية والصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارسته للعمل، ورؤيته الذاتية له من جهة، وللتأثير الإيجابي للمؤسسة في أدائها على كل المستويات، مما ينعكس كمحرك اقوى من أي عامل مادي آخر للمجتمع ككل من جهة أخرى.

من هنا يصبح لكل نشاط او سلوك مرتبط بالعمل قيمة توجهه، والقيم بهذا المعنى تتضمن عناصر تتمثل في:

أ- عناصر معرفية بمعنى ان السلوك الخاضع لها له قيمة الانتقاء او الاختيار.

ب- انها موجهات للسلوك تأخذ شكلا ظاهريا أحيانا وضمنا أحيانا أخرى.

ج- للقيم ابعاد اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية وهكذا تعكس منظومة قيم العمل الاهتمامات والتفضيلات المرغوبة فيها والواجبات والالتزامات الأخلاقية، وهي غالبا نتاجا لعوامل تاريخية يلعب النظام الأخلاقي وقناعات التنشئة الاجتماعية السليمة، والبيئة المعيارية العامة، دورا سياسيا في المحافظة عليها والتي تكفل استمراريتها، ومن هنا فالقيم لا تتلاشى وانما تتغير اما صعودا او هبوطا على سلم القيم تماشيا مع الزمن (اعتماد محمد، (2007)، ص28، 29).

لقيم العمل أهمية كبيرة في المؤسسات بصفة عامة وهي تشمل الإخلاص والالتقان والأمانة واحترام الوقت والجدية في العمل وتنفيذ الأوامر بالطاعة.... الخ.....، ان المعايير التي توفرها القيم سيستخدمها الافراد في توجيه تصرفاتهم وتقييم سلوكياتهم، وسيتم الاخذ منها في اعداد الثقافة التنظيمية للمؤسسات الاقتصادية المنتشرة في المجتمع.

4. لمحة عن الظواهر السلوكية:

نتطرق إلى الظاهرة السلوكية من الجانب السلبي، لأنها في الأصل تحمل معنيين فهناك ظاهرة ايجابية ينتج عنها سلوك سوي، ويمنح بذلك إضافة مفيدة للفرد، ومنه للمجتمع ككل، وظاهرة سلوكية سلبية تجعل من الفرد عبئا كبيرا في الوسط الذي ينتمي إليه، ومنحرفا عن المعايير الاجتماعية، مما ينتج عنه اضطرابا وخاصة في ميدان العمل، فالظاهرة السلوكية السلبية تعبير لفظي واضح ومحدد عن حاجة أو حاجات غير مشبعة، بلغت من التوتر حدا أصبحت معه متغلبة على الشعور.

وتتجسد واقعا في شكل من أشكال السلوك غير السوي، الذي يصدر عن الفرد نتيجة وجود خلل في عملية التنشئة او التعلم، وغالبا ما يكون ذلك على شكل تعزيز السلوك غير التكيفي، وعدم تعزيز السلوك التكيفي.

وتعرف كذلك بأنها سلوك غير سوي نتيجة للتوترات النفسية والإحباطات التي يتعرض لها الشخص، ولا يقدر على مواجهتها، فتشكل إعاقة في مساره، وانحراف عن معايير السلوك السوي، تثير انتباه وقلق المحيطين به.

كما انه سلوك يختلف عما الفتته الجماعة في موقف معين، ويعتبر سلوكا غير مرغوب فيه، ويصعب التحكم فيه، ويسبب اضطرابا في مكان العمل، ويمثل سلوكا لا توافقيا (بشير، (2009)، ص154).

تظهر الظواهر السلوكية غير السوية لدى الأفراد في ميدان العمل في أشكال متعددة من أهمها:

- ظواهر سلوكية ناتجة عن القيادة التسلطية غير الحكيمة، بقراراتها غير الصائبة التي تفتقد للتخطيط وعدم مراعاة جانب التنسيق، والدراسة المتأنية لواقع العمل.

- ظواهر سلوكية تنجم عن الفرد نفسه وتتمثل على سبيل المثال في اللامبالاة، وانعدام المسؤولية وقلة الانضباط (خولة، (2000)، ص162، 164).

فالسلك الإنساني سلوك معقد ومتشابه فهو حصيلة التفاعل بين العديد من العوامل والمتغيرات، ولا شك أن الأهمية النسبية لكل من عامل الوراثة والأسرة والمدرسة والاحتكاك بالرفاق والجيران والبيئة، لها دور في تحديد سلوك الفرد، وهي أساس الاختلاف بين النماذج المختلفة للسلوك الإنساني (أحمد سيد، (2020)، <http://kenanaonline.com>).

من هنا يتضح بأنه توجد عوامل مؤثرة في الظاهرة السلوكية تتمثل في عوامل اجتماعية بيئية، فالأفراد الذين نشأوا في بيئات فقيرة محرومة من أبسط مقومات الحياة، وملئمة بالسلوكيات المضطربة، يكونون أكثر عرضة لاضطرابات السلوك، ويتجهون نحو تبني سلوكا غير سوي، وكذا عوامل تتعلق بالتنشئة الاجتماعية داخل الأسرة، ويكون ذلك حين يسود في الجو الأسري علاقات متوترة مبنية على النبذ والكرهية، وعلى صراع الأدوار في غياب الاحترام الواجب توفره في الأسرة السوية، إضافة إلى غياب الطاعة وتقدير البعض لبعضهم، لذا فإن هذه البيئة المضطربة ستصبح تربة خصبة لاضطراب السلوك الظاهري، فتنعكس هذه الأمور السلبية على سلوك الفرد المنتمي لهذه الأسرة طيلة مراحل حياته بألوان من السلبية الكامنة، ستنعكس لاحقا على مواقفه من ذاته وعلى الآخرين، سواء كانوا أفرادا أو في شكل مؤسسات22.

(حسين طه، (2009)، ص33، 35).

4. مسار المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وعلاقته بالظواهر السلوكية:

غداة الاستقلال ورثت الجزائر وضعاً اجتماعياً واقتصادياً صعباً نتيجة للاستعمار الاستيطاني الطويل، الذي كان من أبرز سماته الفقر والحرمان، والتهميش والجهل، التي مست أغلب المدن والأرياف، كما أن الإقصاء من منابع العلم والمعرفة كان له الآثار الواضحة في انتشار الظواهر السلوكية السلبية، وغياب ثقافة التمكين من السيطرة على الجانب الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، بما يتماشى وما تصبوا إليه النظرة الأصلية الجزائرية التي أصابها الاضمحلال نتيجة سنوات الاحتلال الطويلة، التي كانت محل تشويه وضغوطات كثيرة مورست عليها أثناء الاحتلال، وحلت محلها قيم سلبية نتيجة للتبعية الشديدة للمستعمر في العديد من المجالات، إضافة إلى ضالة المؤهلين في كل المجالات وخاصة القطاع الاقتصادي الصناعي، إضافة إلى قلة الأموال، وانتشار الأمية والبطالة، وتسارع الهجرة الريفية.

ان تبني الاشتراكية من قبل النخب السياسية كان بسبب اعتبار الاستعمار عائقاً وظيفياً أمام تطور المجتمع وتقدمه وآثاره السلبية على المستويين الاجتماعي والاقتصادي من خلال سياسة نهب الثروات والإبادة للشعب وتبني سياسة التفكيك الثقافي، مما ولد مشاعر الحقد والكرهية لدى معظم الشعب، والتي اقترن لديها الاستعمار بالنظام الاقتصادي الرأسمالي (بن عتو، (2008)، ص153).

فقد كان خيار الاشتراكية بخصوصياتها المعروفة، وسيطرة الدولة الاقتصادية والأحادية السياسية من السمات التي أثرت على خصائص التركيبة الاجتماعية، والتحولت التي عاشتها لاحقا الجزائر.

هذه التجربة التاريخية الجماعية بمختلف مراحلها الكبرى الاستعمار، فترة الحركة الوطنية، الثورة، أفرزت الكثير من الخصائص التي ميزت الثقافة الشعبية للمجتمع، فسادت جذور الماضي عند المطالبة الاجتماعية، كما عمت نظرة المساواة الراضية للتمايز الاجتماعي المستهجن من قبل هذه الثقافة، بعض هذه القيم السائدة اجتماعياً التي سنجدها طيلة المرحلة الأولى بعد الاستقلال، قيم بلورت فيما بعد ذلك محتوى اجتماعي ريعي اقتصادي ساد لتمتد آثاره إلى الوقت الحاضر، قيم ظهرت في ممارسات اجتماعية بين مختلف شرائح وطبقات المجتمع، وفي تعاملات يومية (ناصر، (2006)، ص112).

لقد لجأت معظم الشركات والمؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية، في الماضي إلى تعيين عمال وموظفين دون حاجة فعلية لهم، وذلك سعياً منها لإيجاد حلول للبطالة، والفقر والحرمان التي يعاني منها شرائح عديدة من الشعب، ما أثر على الكفاءة والفعالية

في العمل والإنتاج، وضعف في المردودية والأداء، بل وانعكس في ظهور عدة آثار كضعف التسيير بسبب التداخل في اتخاذ القرارات، والمركزية في التوجيه، ونشوء قلة الوعي لدى العمال وانعدام التكوين والمهارة، بحيث نجد أن من بين الأخطاء التي ارتكبت هي ان التركيز في ذلك الحين، كان مقتصرًا على الآلة وكيفية توفيرها بإنشاء المصانع، والورشات،.. دون ادني اهتمام بالعنصر الإنساني من حيث قدرته وميوله واستعداداته، ومشاكله النفسية والاجتماعية داخل محيط العمل وخارجه، وإهمال برنامج تأهيلي يأخذ بعين الاعتبار العوامل السابقة الذكر، إضافة إلى إسناد ادوار اجتماعية للمنظمات كتعيين عمال وموظفين لا تتوفر بهم المؤهلات ودون حاجة فعلية لهم، وضمان مناصب العمل إضافية وحمايتها، ودفع الأجور بدون مردود ملموس، وخدمات اجتماعية أخرى على حساب المعايير المتعارف بها لدى المنظمات الناجحة، مما اثر على العمل والإنتاج معًا، مما انتج ظواهر سلوكية سلبية في هذه المؤسسات ونتائج كارثية في كل هياكلها كانت لها امتدادات على كل المجتمع. ان تركز مجموعة من الوظائف كالإنتاج والتوزيع والتخزين في الشركة الواحدة إضافة إلى معاناتها من زيادة مستمرة في التكاليف، مما جعلها تخرج عن طبيعتها وتفقد استراتيجيتها، انطلاقًا من هذه الوضعية وفي بداية الثمانينات تم إدراج ضمن المخطط الخماسي للتنمية (80-84)، القيام بإصلاحات اقتصادية للقطاع العام بهدف القضاء على المعوقات التي ظهرت في المخططات السابقة، تمثلت هذه الإصلاحات في محاولة تقويم وتصحيح وضعية المؤسسة الاقتصادية، في إطار إجراءات عامة تهدف إلى تقليص الضغوط ومعالجة الاختلالات في المؤسسات وزيادة فعاليتها بغرض تحسين وتنظيم عمل الاقتصاد الوطني، وهكذا انطلقت عملية إعادة الهيكلة بعد صدور المرسوم المتعلق بذلك (المرسوم التنظيمي، (1980)، ص1513)، وتمثلت في عملية إصلاح اقتصادي شامل، هدفه التحكم في وسائل الإنتاج مع تقويم وتصحيح الوضعية السابقة للمؤسسة بتنفيذ سياسة تهدف إلى التعجيل بالتقدم الاجتماعي والاقتصادي وإشاعة التجديد وذلك بالتركيز على تغيير الوظائف والأقسام والأنشطة نتيجة الدمج والحذف بشكل يتيح تصغير حجم الشركة المتميزة بالضخامة والتعقيد، ويفضي إلى تقليص عدد العمال والتحكم في التكاليف، وذلك بهدف بعث قدرة المؤسسة للاستجابة للتغيرات والمنافسة²⁶، إن إعادة الهيكلة لها جانبين الأول وهو إعادة الهيكلة العضوية تتمثل في تجزئة المؤسسات الوطنية بطريقة تدريجية و تحلي الشركات الاقتصادية عن النشاطات التي لا ترتبط بمهامها الأساسية والتخصص في الإنتاج مع فصل في الوظائف وتحويل الوظائف التي تخلت عنها الشركات إلى مؤسسات أخرى، التي رفعت عدد المؤسسات من 150 مؤسسة وطنية عام 1980 إلى 450 مؤسسة سنة 1984، أي تفكيك الشركات الوطنية الكبرى إلى مؤسسات صغيرة الحجم للتمكن من التحكم في تسييرها وإزالة العراقيل التي تحد من تحقيقها لنتائج ايجابية. أما الجانب الثاني فيتمثل في إعادة الهيكلة المالي²⁷ هي بمثابة إعادة التكيف مع النظام المالي والمصرفي بصفة عامة وإعادة تكيف هذا الأخير مع الاحتياجات المالية اللازمة للمؤسسة، وتضمنت تحليلًا لأسباب العجز المزمن لمختلف المؤسسات، وخلصت إلى أنها مرتبطة بالإنتاجية الضعيفة وسوء التسيير، أما زيادة التكاليف فتعود إلى هيكل الأسعار والضرائب والعمالة الزائدة، من جهة ثانية إن الإصلاحات التي مست الشركات والمؤسسات العمومية مع بداية الثمانينات، لم تحقق الأهداف المرجوة منها، كتحسين المردودية، وتحقيق الفعالية الاقتصادية، حيث تراكمت عدة مشاكل لهذه المؤسسات المهيكلة عضويًا وأفرزت أزمة اقتصادية، اجتماعية، بلغت ذروتها مع انهيار أسعار النفط سنة 1986، مما اجبر السلطات العمومية على إحداث تحولات في الاقتصاد الوطني بإعادة تنظيمه تحضيرًا لاقتصاد السوق للسماح بمساهمة أكبر للقطاع الخاص²⁸، لكون الدولة أصبحت عاجزة عن تمويل المؤسسات الوطنية وبالتالي لابد من منحها استقلاليتها عن الوصاية، للاعتماد على نفسها في التمويل وتسيير شؤونها المختلفة. إذا فالاستقلالية تتمثل أساسًا في حرية اتخاذ القرارات مع الأخذ بالاعتبار جميع الأخطار التي ترتبط بالمحيط والمستقبل، وأن تتصرف إدارة المؤسسة حسب نظرتها فيما يتعلق بكل أمورها ونشاطاتها المختلفة، وبالأسلوب الذي يمكنها من تحقيق نتائج ايجابية وفقًا لقوانين وقواعد تخصها⁴. وفي هذا السياق تجسدت هذه فكرة من خلال إصدار قوانين الإصلاحات الاقتصادية، ومنها القانون

88-01 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، والقانون 88-02 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بالتخطيط، والقانون 88-03 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بصناديق المساهمة، من هنا نستنتج أن مبدأ الاستقلالية يقوم على إعطاء المؤسسة قانونا أساسيا ووسائل عمل تجعلها تأخذ حرية المبادرة الفردية والتسيير من أجل الاستغلال الأمثل لطاقتها الذاتية، كما تتيح للمؤسسات إمكانية التعاقد بحرية وفق القانون التجاري ما يعني بأنها تتأثر بقوانين السوق إيجابيا وسلبيا.

إن الاستقلالية تعني أن الدولة تملك رأس مال المؤسسات ولكن كلفت صناديق مساهمة بإدارتها حيث رصدت لهذه العملية مبالغ مالية ضخمة بقصد التطهير المالي لها، بلغت كما صرح بذلك السيد مراد بن اشنهو الوزير السابق للاقتصاد سنة 1994 ما يزيد عن 400 مليار دج، فالتطهير المالي هو الحد الأدنى من العمل ضمن اقتصاد السوق، إذ لا يمكن لهذه المؤسسات أن تتحرك بحرية إلا من خلال معرفة قيمة ممتلكاتها من جهة، والتصرف فيها من جهة أخرى لمواجهة المنافسة الشرسة من قبل المؤسسات الخاصة، ومستقبلا المؤسسات الأجنبية ما دامت الجزائر في طريقها إلى الانفتاح على الاقتصاد العالمي، غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلا حيث ألغيت هذه الصناديق لتستبدل في سنة 1995 بالشركات القابضة وهي شركات لها حق ملكية مساهمات الدولة و هدفها تسيير مجموعة من المؤسسات تعمل في قطاع واحد، ليتم استبدالها أيضا بشركات تسيير المساهمات مع نهاية سنة 2001 ليصدر المشرع الجزائري الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26/08/1995 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، منتهجا أسلوب بيعها لفائدة المسيرين والمستخدمين، وتستعمل غالبا كأحد الحلول للتنازل عن المؤسسة في حالة عدم حلها عندما يطرح مشكل زيادة العمالة. إن الإصلاحات الاقتصادية التي عرفها الاقتصاد الوطني ابتداء من الثمانينيات ابتداء من إعادة الهيكلة ووصولها إلى استقلالية المؤسسات، لم تحقق الأهداف الأساسية المرتبطة بتحسين أداء الاقتصاد ولم تؤدي إلى تقليص الديون الخارجية التي أصبحت تعيق كل المبادرات التنموية (ضياء مجيد ، (1988)، ص 87)، خاصة بعد الأزمة البترولية لسنة 1986، إن هذه الوضعية جعلت الاقتصاد الوطني يصل في الثلاثي الأول لسنة 1994 إلى اختلالات مالية داخلية وخارجية، أدت إلى تدهور الوضع الاقتصادي والاجتماعي برمته، وهو ما أدى بالسلطات إلى تطبيق برنامج إصلاح آخر، يتضمن التصحيح الاقتصادي أو ما يسمى بالاستقرار والتعديل الهيكلي، الذي يفرضه صندوق النقد الدولي والبنك العالمي. يمكن أن تعرف برامج الاستقرار أو التكيف والتعديل الهيكلي، على أنها مجموعة الإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية قصد إلغاء الاختلالات الاقتصادية والمالية الداخلية والخارجية وتوفير العناصر المكونة لاقتصاد السوق، وعموما تهدف مجموعة هذه السياسات إلى خلق بيئة اقتصادية ومالية مستقرة ومتلائمة مع الاقتصاد الدولي.

إن الأسباب التي دفعت الجزائر إلى اللجوء إلى صندوق النقد الدولي، والبنك الدولي هي تبعية الاقتصاد الوطني الشديدة للخارج ، بحيث أصبح خاضعا لتغيرات العوامل الخارجية وبالتالي تأثره بكل ما يحدث على مستوى السوق العالمية، خاصة وأنه يعتمد على تصدير سلعة أولية واحدة متمثلة في النفط، مما عرضه للصدمات والأزمات الخارجية، كما إن تراجع الطلب العالمي على البترول وانخفاض أسعاره، وكذا انخفاض قيمة الدولار كلها عوامل أدت مباشرة إلى انخفاض مستوى الدخل الوطني، الذي اثر سلبا على مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، نتيجة تقليص الواردات من المواد الأولية والسلع والتجهيزات الاستثمارية من جراء تراجع الموارد المالية بالعملة الصعبة، مع زيادة في عجز الميزانية، حيث وصلت في نهاية 1993 إلى 8.7% من الناتج الداخلي الخام، رافقها انخفاض مستوى احتياطات الصرف، حيث وصلت إلى أقل من مليار دولار في مارس 1994، زيادة على نسبة خدمة الدين التي وصلت إلى 82.02% سنة 1993 وأكثر من 93% في بداية 1994، هذا يعني عدم القدرة على الاستيراد إلا باللجوء لقروض جديدة التي يصعب الحصول عليها نظرا لارتفاع تكاليفها من جهة، وانخفاض أسعار البترول من جهة ثانية، حيث وصل إلى 15

دولار للبرميل مع نهاية 1993، مما تسبب في اختلال التوازنات المالية الكلية للاقتصاد الوطني، وزيادة نسبة التضخم بشدة بسبب زيادة الكتلة النقدية من خلال الاعتماد على الإصدار النقدي بدون إنتاج، وشهدت تلك المرحلة أيضا زيادة متسارعة في نسبة البطالة كنتيجة حتمية لتطبيق مخططات تسيير الموارد البشرية على القطاع المؤسساتي، كما أن عدم التحكم في التسيير أدى إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة التكاليف وضعف القدرة التنافسية وتدني أكثر لمردودية المؤسسات الاقتصادية العمومية، بسبب الأعباء الاجتماعية الكبيرة التي حملتها إياها السلطات، مع ظهور إفرازات أخرى في تسيير المؤسسات العمومية نتيجة إعادة الهيكلة والاستقلالية، أدت إلى تفكك وتجزأ القطاعات أكثر (محمد السعيد، (1995)، ص21)، نجد على سبيل المثال مؤسسات تستورد أنواعا من المنتجات وأخرى لها مخزون كبير من نفس المنتجات وغير قادرة على تسويقه بسبب غياب التنسيق، وهذا انعكس كله على الجانب الاجتماعي مع تدهور المستوى المعيشي للمجتمع ككل، واكتساب افراده قيم عمل سلبية ستنعكس عليهم مستقبلا لفترة زمنية طويلة.

يمكن النظر للتحويل الذي قامت به السلطات العمومية من النهج الاشتراكي إلى قواعد اقتصاد السوق بمقولة عالم الاجتماع ابن خلدون في مقدمته حيث عبر تعبيرا متميزا قدم فيه حججا ضد التأميم، ومزاحمة الدولة للناس في أرزاقهم ذلك بقوله "إن العدوان على الناس في أموالهم ذاهب بآمالهم في تحصيلها واكتسابها.... وإذا ذهبت آمالهم انقبضت أيديهم عن السعي في ذلك.... فإذا قعد الناس عن المعاش... كسدت أسواق العمران وانتقضت الأحوال، وانذعر الناس في الآفاق.. فخف ساكن القطر وخلت دياره وخربت أمصار" 31

(ولي الدين أبو زيد، (1998)، الفقرة 44)، فالملكية الخاصة مشروعة على انفراد ومشاركة ولكل إنسان أن يقتني ما يشاء بجهده وعمله، فالملكية العامة مشروعة وتوظف لمصلحة الأمة بأسرها وحرمة الملكية العامة أعظم وعقوبة الاعتداء عليها أشد لأنه عدوان على النشاط الاقتصادي والاجتماعي الغام، إضافة الى توفير حوافز للقطاع الخاص المحلي والأجنبي بما في ذلك نقل ملكية مشروعات القطاع العام إلى القطاع الخاص (الخصخصة)، واحتفاظ الدولة بالقطاعات الاستراتيجية التي تعود بالنفع العام للمجتمع، ومنح التسهيلات المالية والضريبية وغيرها للرأس المال، ولكن بطريقة متأنية ومدروسة ليس كذلك الطريقة الفوضوية والعنيفة التي عرفتها وتعرفها الجزائر، والتي انعكست على المجتمع في شكل أزمات متعددة الجوانب اقتصادية بفقدان اغلب القاعدة الأساسية الإنتاجية، وظهور أزمة اجتماعية تمثلت في توسع نطاق البطالة، وتقلص الدخل الفردي، وما تبعها من آفات ومشاكل اجتماعية متعددة، متمثلة في انعدام الثقة، وتبني قيم مشوهة تؤدي الى ظهور ظواهر سلوكية سلبية.

5. قيم العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

ان السياسة العامة منذ الاستقلال عمدت إلى تحقيق أهداف أساسية منها العمل على تحويل جوهري ايجابي للبنية الاجتماعية المتدهورة جراء سنوات الاحتلال وربطها بالاكثفاء الذاتي، وتحقيق التوازن وتطوير الصناعة والزراعة لتوفير مناصب العمل، ومن ثمة غزو الأسواق الخارجية بالمنتجات والسلع، إلا أن الواقع لم يساير ما كان مخططا، حيث أن السلطات العمومية كانت تختار للشركات الوطنية أدوارا اجتماعية، كضمان الشغل وحماية مناصب العمل، وإلزامية دفع الأجور، وتلبية خدمات اجتماعية على حساب قيم العمل المتعلقة بالمعايير الاقتصادية الواجب العمل بها، كالكفاءة في الإنتاج، وإتقان العمل، مما اثر في الأداء والمردودية، وانعكس على إضعاف التسيير، وشدة المركزية في التوجيه، وتركز عدد من الوظائف كالإنتاج والتوزيع والتخزين... في الشركة الواحدة، إضافة إلى معاناتها من زيادة مستمرة في التكاليف، وهذا ما جعلها تخرج عن طبيعتها وتفقد استراتيجيتها.

نلاحظ بأنه كان هناك إهمالا لدور الفرد في أي قرار في هذا المجال، بحيث أن كل النشاطات الاستثمارية التي أشرفت عليها السلطات العمومية لم يكن له دورا فيها، مما كرس الهوة بينهما وانعكس على ذلك على واقع المجتمع، الذي شهد وما زال يشهد

جهودا وتأخرا واسعا في عدة مجالات اجتماعية واقتصادية على السواء ولا أدل على ذلك الاعتماد الكلي على مداخل النفط، أي ما يسمى اقتصاد الربع أحادي الإيراد، والعزوف عن تشجيع أي مبادرات اجتماعية أخرى من شأنها تحسين الوضع القائم، وقد نتج عن كل ذلك نشوء ظواهر سلوكية سلبية، تمثلت في الإهمال واللامبالاة، والتكاسل والغيابات المتكررة، وعدم إتقان العمل، يرجع ذلك "ميشال كروزيه Michel Crozier" إلى وضعية الضغط بواسطة التعليمات على الأفراد بالمؤسسة، دون الاستناد إلى معايير تسييره علمية، فيلجا الفرد بدوره إلى التأقلم مع الظروف المفروضة عليه بطريقة سلبية (Michel, (1977),p44).

والغيابات تعتبر ظاهرة سلوكية سلبية تدل على سلوك غير سوي، يلجأ إليه الأفراد للتهرب من المهام الموكلة إليهم، وتسبب للمؤسسة مشاكل عديدة من ناحية التأخر في إتمام أي عملية، وفي تشكيل قدوة سيئة للآخرين، وفي عدم الالتزام بالقيم والتعليمات والقوانين المسيرة للمؤسسات الاقتصادية، أما بخصوص مبدأ الرقابة المتعارف عليها فتنقسم إلى نوعين رقابة وضعية ورقابة إلهية، فالأولى وحسب المدرسة العلمية الكلاسيكية فقد ذكر "هنري فايول" أنها "تنطوي على التحقق عما إذا كان كل شيء يحدث طبقا للخطة الموضوعة، والتعليمات الصادرة، والمبادئ المحددة، وأن غرضها هو الإشارة إلى نقاط الضعف والأخطاء، بغرض معالجتها، ومنع تكرار حدوثها، وهي تطبق على الأشياء، والناس، والأفعال" (هند بنت عبد الرحمن، (2003)،

ص107)، إذا فهي رقابة إنسانية تستند إلى التنظيمات والقوانين التي تحدد الضوابط بالمؤسسة، والتي تحث الفرد على احترامها والالتزام بها، ومن خلالها يتم التحقق من أداء وسلوكيات العامل، والحكم عليه من خلالها، والتي ينطبق عليهم ما أثاره "دوجلاس ماكجروجر" من خلال نظريته التقليدية (X)، التي أشار فيها إلى أن الإنسان بطبعه كسول، ولا يحب العمل، ويجب أن تكون أجور والمزايا المادية للعاملين عادلة، ومتناسبة مع مجهوداتهم، بحيث تحقق الرضا والاستقرار بالمؤسسة، لان الفرد على استعداد للتضحية بأي شيء في سبيل الحصول على مزيد من المزايا والمكتسبات المادية (علي، (1995)، ص11).

وبالرغم من توفر القوانين التنظيمية، إلا أن هذه الظاهرة السلوكية في ازدياد مستمر، وهي ناتجة عن تراكمات متوارثة تميزت بها مرحلة من تحول المجتمع نحو النموذج الاشتراكي، والتحول القيمي آنذاك وسيطرة ذهنية القطاع العام وما يتبعه من أساليب الاستهلاك دون الإنتاج، والاتكالية على اقتصاد الربع، وعدم الجدية، ورغم تبني النموذج الليبرالي المعتمد على اقتصاد السوق، إلا أن ذلك لم يسر وفق الهدف المسطر، فقد نشأ أفراد ينصب كل اهتمامهم على ما يحصلوا عليه من امتيازات مادية، مما يدل على نقص الانضباط الذي يعتبر ظاهرة سلوكية غير مرغوبة ناتجة عن نقص وعدم ادراك في التمسك بقيمة إتقان العمل (محمد المهدي، (2014)، ص15).

إن الإيمان الصادق يحفز ويحث على العمل الصالح، فكما يستقر في قلب الذات الإنسانية فانه يترجم إلى سلوك عملي سوي، والعامل المنتصف بالإيمان لا يعتمد على التعاون على الإثم والعدوان، يقول الله تعالى "وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ" (سورة المائدة، الآية 02)، بفعل الخيرات وهو البر، وترك المنكرات وهو التقوى، والنهي عن التناصر على الباطل والتعاون على الإثم، مع إتقان العمل، والحث على ذلك بالنصيحة، ومحاربة اللامبالاة، فلا قيمة لإيمان لا يتبعه عمل صالح يبرهن على صحته (عبد الكريم، (2009)، ص204، 205).

لقد أوصى علماء الإدارة بقانون المكافأة والعقاب، لمن يريد أن يشهد نجاحا في المؤسسة التي يديرها، لان هذا القانون يثير روح المسؤولية في نفوس العمال والموظفين، والذي من دونه لا يمكن أن نشهد نجاحا أو انجازا أبدا، وهذا ما ذهبت إليه النظرية (Y) لـ "دوغلاس ماكجروجر" الذي تأثر بدراسات الهاوثورن لـ "التون مايو" التي توصلت إلى أن الحوافز المعنوية أهم من الحوافز المادية في رفع الروح المعنوية، والتي ضمنها بان الفرد يجب العمل ويتمتع بروح مسؤولية عالية، تدل على حس عال للرقابة الذاتية، والابتكار والإبداع والمحافظة على المؤسسة (علي السلمي، (1995)، ص11).

يقول "لويس دومون" "الفردانية سمة المجتمع الذي يكون الفرد فيه هو القيمة العليا، إذا توجب على الفردانية أن تظهر في مجتمع من نمط تقليدي، يتسم بالجماعية، فسيكون ظهورها في تعارض مع المجتمع"، إذ أن الفرد لا يرغب في النصيحة بحجة التدخل في حياته الشخصية، لذا فقد أصبحت لا تعرف للنفس سبيلا، بل وفقدت مكانتها التي وضعت فيها بتصنيف من يقوم بها في مقام الممقوت، والمنبوذ، والمتجاوز للحدود الخاصة بالأفراد، وذلك في تقليد لعادات وقيم غريبة عن المجتمع ونتيجة عن العولمة، إذ أن الثابت كره الغريبيون أسلوب سرد النصائح، ويحرص كل منهم على تعامل يطبعه احترام فردانية الآخر، وهذا ما أثبتته العديد من الافراد ممن ينتمون للمؤسسات الاقتصادية، أن النصيحة لا تساهم أبدا في الرفع من روح المسؤولية بهذه المؤسسات وغيرها. رغم ان النصيحة تجعل الفرد يهتم بمحوم الناس وبمشاكلهم قصد معالجتها، على الأقل في دائرة الانتماء الاجتماعي لكل فرد "الأسرة، العمل، العلاقات الشخصية، المسجد، الجامعة..." وفق المقتضيات الشرعية، وبخلاف التشهير والغيبة والتدخل في الحياة الشخصية (لويس ، (2006)، ص44، 41).

أن التذكير بالجزاء والعقاب الأخروي في تعزيز روح المسؤولية بالمؤسسة، وهذا مصداقا لقوله تعالى "كل نفس بما كسبت رهينة" (سورة المدثر، الآية 38)، إذ أن ذلك يجعل من الفرد يلزم نفسه، من خلال توفره على الأهلية للقيام بالمسؤوليات التي يتحملها، وواعيا لطبيعة ذاته ومدركا لسلوكه ونتائج تصرفاته، فالجزاء لا يرتبط بالعقوبة فقط، فهو مرتبط كذلك بالثواب، فالعقاب في حالة الانحراف عن تنفيذ ما هو مطلوب بالشكل الصحيح، والثواب في حالة الاستقامة، أي مدى الالتزام والعمل بقيم العمل" (احمد، (2012)، ص27، 28)، يؤكد ماكس فيبر "أن البروتستانتية عندما يتخذ من عمله طريقا إلى تحقيق سعادته الأخروية فانه يؤدي عمله بإخلاص" (فيليب، (2010)، ص63)، فالثواب والعقاب في الدنيا، وهو موصول بالآخرة، ولا انقطاع بينهما، والانتقال من الدنيا إلى الآخرة، ليس بالنقلة البعيدة، إن هذا التذكير إنما تكون بدافع النية الخالصة لله تعالى، فالنية مناط الحكم في الأعمال كلها، والعقل وحده لا يكفي ليكون مقياسا للخير أو الشر، وإنما هو أحد الأركان الثلاثة، الشرع، العقل، النية. ان قيم العمل الصحيحة هي صمام الأمان من الظواهر السلوكية السلبية، إذ يؤكد "باتريك لينسيوني" في هذا الشأن "النجاح يأتي فقط لتلك المجموعات التي تستطيع أن تتغلب نزعتها البشرية الذاتية، التي تفسد مجموعة العمل، وتولد صراعات وخلافات بين أفراد المؤسسة" (باتريك، (2008)، ص08).

7. الخاتمة:

اتسمت فترة ما بعد الاستقلال الوطني بمحاولات رسم مشروع المجتمع الجزائري، بتبني مخططات أساسها التنمية، ومن ضمنها الجانب الثقافي والتربوي بنشر العلم والتكوين للأفراد، في إطار نهج إيديولوجي اشتراكي دخیل على المجتمع الجزائري، ومن بعده نموذجا ثانيا مختلفا تماما عن الاول يعتمد على اقتصاد السوق، غير أن ذلك لم يسير وفق الأهداف والشعارات المسطرة، ولم يأخذ هذا المشروع بعين الاعتبار منظومة القيم الوطنية، التي كان من الواجب ان تشمل عدة مرجعيات وروافد أصيلة مستوحاة من تعاليم الدين الإسلامي، وتاريخ هذه الامة واصالتها وتقاليدها وتجاربها، ولكن وبسبب تفادي هذا الامر والتغاضي عنه، فقد نشأ أفراد ينصب كل اهتمامهم فقط على ما يحصلوا عليه من امتيازات مادية ونفوذ ومكانة اجتماعية، الشيء الذي لم يكن ليتطابق مع ما قدموه في شكل عمل وواجبات، وهذا يدل على اختلال واضح في عدم التجاوب والتكيف مع هذه النماذج المستوردة، لأنها غريبة عن البيئة وقيمها. هذا وقد أفرزت هذه المراحل ظواهر سلوكية، ناتجة عن اهتزاز عميق ضرب منظومة القيم الأصيلة للمجتمع الجزائري التي تواجدت قبل الاحتلال وظلت تقاوم اثناءه حتى خروجه من ارض الجزائر، ولكنها اصطدمت كذلك بواقع آخر، لا يقل صعوبة عن سابقه.

لقد تبلورت نظرية الاستثمار البشري بفضل أبحاث "تيودور شولتز"، الذي ركز في تحليلاته على إبراز العلاقة بين التعليم والنظام التربوي وبين المجالات الأخرى الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، بحيث توصل إلى أن التعليم يعتبر نوعاً من الاستثمار الاقتصادي، وأنه جوهر عملية التنمية الشاملة في كل المجتمعات سواء المتقدمة منها أو غير ذلك.

لقد اهتمت نظرية الرأس مال البشري بعملية إعداد الأفراد منذ المراحل التعليمية الابتدائية على أساس أنهم سيكونوا مستقبلاً من أهم العناصر المكونة لعمليات الإنتاج المختلفة بالمجتمع، وحاول "شولتز" أن يبرهن من خلال تحليلاته لوضع المجتمعات الرأسمالية كيف تم الاهتمام بالمؤسسات التعليمية من الابتدائي إلى الجامعي، وكيف انعكس ذلك في تخرج الإطارات العلمية والتقنية المؤهلة، والتي بفضلها انطلقت الآلة الإنتاجية الرأسمالية واستطاعت زيادة الإنتاج والتحكم في التكاليف وإضفاء طابع الجودة على السلع، والتحكم في الأسعار وغزو الأسواق العالمية، وكان من نتائجها التقدم الكبير للصناعة والفلاحة والخدمات.....

وقد أثار "شولتز" نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم هما:

أولهما أن أكبر خطأ تم التعامل به مع الرأس مال البشري في التحليل الاقتصادي هي التغاضي عن الأخذ بعين الاعتبار الرأس مال البشري في هذا التحليل، فقد اعتقد البعض أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق وتكوين رأس المال البشري من العوامل التي تقلل من شأن الإنسان وتسيء لنفسه، وهذا ما تشير إليه عدة دلائل بالمجتمع الجزائري.

وثانيهما إن عدداً من الباحثين قاموا ببناء اعتقادهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم هو الغرض الثقافي وليس الاقتصادي، إذ أن الكثير منهم بالجزائر ممن غلبوا الجانب الثقافي عن جانب الاستغلال التطبيقي، لينزل إلى أرض الواقع ولا يصبح حبيس المخابر والادراج، لذا فكان يجب أن يتم تعليم الأفراد منصباً أساساً لكي يصبحوا صالحين ومسؤولين من خلال منحهم فرصة الحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها، وهذا ما لم يركز عليه المشروع الوطني بعد الاستقلال، مما أوقع شرخاً كبيراً وهوة واسعة ما بين قيم المجتمع والتي على راسها القيم الدينية، والممارسات اليومية البعيدة كل البعد عما كان يؤمن به سابقاً أو ما يجب أن يكون، هذه القيم الاصيلة الموجودة في أي مجتمع تم العمل على تحييدها بالجزائر، مما أدى إلى عدم تجسيدها في العلاقات والمعاملات اليومية لأفراده، رغم التأكيد على ذلك من خلال "الدين المعاملة"، بل ويتم الأخذ من سوء معاملة الغير منهجاً يناقض ما يحرص عليه الدين من سلوك حسن، فالعامل يحافظ على الفرائض لكنه لا يراعي الالتزام بالقيم في تعامله مع الآخرين، بالرغم من الأقوال الصادرة عنه حول نواهي وأوامر الدين، لكن الغريب أن ما سبق لا يمكن ملامسته لا في المعاملات ولا من خلال السلوك، وكان من بين ضحايا ذلك المؤسسة الاقتصادية من ناحية غياب قيم العمل وطغيان الظواهر السلوكية السلبية لدى منتسبيها، بل واستفحالها، لتصبح عنواناً كبيراً يجب العمل على علاجه مستقبلاً، كما أكدها علماء الأمة المحدثين، مثل زكي نجيب محمود في أن شرط أي نهضة هو في العودة إلى الأصول المعقولة، والنهضة الحقيقية عند مالك ابن نبي هي أن تستلهم من تراث المبادئ، ومن المعاصرة منطق العلم والعمل، من هنا يمكن طرح تساؤلات حول ما وراء هذه النقائص، مما يفتح المجال واسعاً للقيام بأبحاث مكملية لهذا الموضوع مستقبلاً.

8. قائمة المراجع :

المؤلفات: الاسم الأخير، ثم الاسم الأول للمؤلف(ة)، (سنة النشر)، عنوان الكتاب، بلد النشر، الناشر.

1-القرآن الكريم.

2-أبو زيد عبد الرحمن ولي الدين بن خلدون، (1998)، المقدمة، بيروت، لبنان، دار الكتاب اللبناني.

3-أوكيل محمد السعيد، (1995)، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.

4-آل عروان هند بنت عبد الرحمن، (2003)، الإدارة العلمية، الرياض، المملكة العربية السعودية، مكتبة فهد الوطنية.

4-أحمد يحي خولة، (2000)، الاضطرابات الانفعالية السلوكية، عمان، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

5-بليسينيوني باتريك، (2008)، العوامل الخمسة لخلل العمل الجماعي، القاهرة، مصر، كلمات عربية للترجمة والنشر.

- 6- جابي ناصر، (2006)، الحركات الاجتماعية في العالم العربي، القاهرة، مصر، مكتبة مدبولي.
- 7 - دومون لويس، (2006)، مقالات في الفردانية، بيروت، لبنان، مركز دراسات الوحدة العربية.
- 8 - الزبيدي مرتضى، (2006)، تاج العروس، المجلد 9، بيروت، لبنان، دار صادر.
- 9- طهطاوي سيد احمد، (1996)، القيم التربوية في القصص القرآني، القاهرة، مصر، دار الفكر.
- 10- اليماني عبد الكريم علي، (2009)، فلسفة القيم التربوية، عمان، الأردن، دار الشروق.
- 11- كابان فيليب، (2010)، علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية، دمشق، سورية، دار الفرد.
- 12- معمريه بشير، (2009)، المشكلات النفسية والسلوكية للأطفال والراشدين، المنصورة، مصر، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- 13- المحادين حسين طه، (2009)، تعديل السلوك، عمان، الأردن، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 14- الناشف عبد الملك، (1981)، القيم وطرائق تعليمها وتعلمها، عمان، الأردن، دائرة التربية والتعليم.
- 15- السويدي محمد، (1991)، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 16- السلمي علي، (1995)، السلوك الإنساني في الإدارة، القاهرة، مصر، دار غريب للطباعة.
- 17- علام اعتماد محمد، (2007) قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري، القاهرة، مصر، مكتبة الانجلو المصرية.
- 18- الخاني احمد، الأخلاق الإسلامية وأهميتها للحياة الإنسانية، (2012)، المملكة العربية السعودية، دار الالوكة للنشر.
- 19- Michel Crozier, Erhard Friedberg, L'acteur et le Système, Les contraintes de l'action collective, Editions du Seuil, Paris, 1977, p44.

الأطروحات:

- 01- بيومي خليل محمد محمد، (2005)، البناء القيمي وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر.
- 02- كمال عايشي، (2005)، إمكانيات ترقية الصادرات الجزائرية في ظل المتغيرات الاقتصادية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر.
- 03- فكرة عبد العزيز، (2005)، أساليب الضبط في المؤسسة التربوية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.

المقالات:

- 01- بن عون بن عتو، (2008)، إشكالية الإسلام والاشتراكية في الجزائر، مجلة علوم إنسانية، العدد 39، هولندا، ص153؛
- 02- حسان تقيّة محمد المهدي، (2014)، دعائم الانضباط الذاتي، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 12، ص15.
- 03- غريب عبد الكريم، (2012) التربية على القيم المرجعيات والمقاربات، مجلة عالم التربية، العدد 21، ص32.
- المداخلات: الاسم الأخير، ثم الاسم الأول للمؤلف(ة)، (تاريخ انعقاد المؤتمر)، عنوان المداخلة، عنوان المؤتمر، الجامعة، البلد؛
- 01- العاجز فؤاد علي، (من 27 إلى 29/7/1999)، القيم وطرق تعلمها وتعليمها، مؤتمر القيم والتربية في عالم متغير، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

مواقع الانترنت:

- 01- احمد سيد الكردي، (2010)، مقال حول محددات السلوك الإنساني موقع: [http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/201368\(consulté le 25/08/2020\)](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/201368(consulté le 25/08/2020))

القوانين:

- 01- المرسوم التنظيمي رقم 242/80 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980 الخاص بالهيكلية العضوية للمؤسسات الاقتصادية العمومية.
- 02- ضياء مجيد الموسوي، (1988)، الخصوصية والتصحيح الهيكلي، آراء واتجاهات، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 03- الأمر رقم 82-11 المؤرخ في 1982/08/21 المتعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص.
- 04- الأمر رقم 82-11 المؤرخ في 1982/08/21 المتعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص.