

## خصائص العاملين في السوق ومتطلبات سوق العمل

## Characteristics of Workers in the Labor Market and Labor Market Requirements

نادية لفتة موجر المالكي

أ.د.م . نضال عيسى كريف

الجامعة المستنصرية / كلية الآداب / قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

## المخلص:

يتميز العاملين في السوق بصفات سايكولوجية خاصة بهم، وذلك أن قيمة العمل تتماشى مع الوضع النفسي للعاملين بحيث إنه إذا كانت حياتهم النفسية مستقرة، كانت إنتاجيتهم أكثر وهذه مسألة يجب مراعاتها لدى الجماعات العاملة، إذ إن توفير البيئة النفسية المناسبة يجعل علاقات العمل أكثر مرونة وسهولة كما ينعكس ذلك على نوعية الإنتاج، بحيث نجد أن العامل النفسي أصبح جزءاً من التعاطي مع العاملين واختيارهم لأنواع العمل التي يمكن من خلالها أن يحققوا التوافق النفسي والعمل معاً، وهو ما ناقشناه في المبحث الأول. أما المبحث الثاني فقد تحدث عن طبيعة العلاقات الاجتماعية بين العاملين وركز هذا المبحث على العلاقات التنافسية بينهم، كذلك ركز البحث على أهمية استقرار العلاقات الاجتماعية بين العاملين من أجل تحقيق متطلبات سوق العمل، فكلما كانت هذه العلاقات مستقرة كلما كان تحقيق متطلبات السوق أكثر اتزاناً. وعلى هذا الأساس فقد ناقشنا في هذا المبحث العقبات والأزمات الاجتماعية وأثرها على متطلبات السوق، وبالتالي البحث عن المتغيرات الاقتصادية ودورها في تأثير على شكل الحياة الاجتماعية للعاملين في السوق، وقد لاحظنا أن انخفاض الدخل قد يؤدي إلى نتائج سلبية على صعيد الإنتاج. وهو ما حاول البحث أن يتقصى أسبابه وكيفية معالجة مثل هذا التأثير على الإنتاج وعلى العاملين في السوق.

الكلمات المفتاحية : العاملين، السوق، السايكولوجيا، جماعات العمل، المتغيرات الاقتصادية.

**Abstract:**

Workers in the labor market possess distinct psychological characteristics. The value of work aligns with the psychological state of workers, such that when their psychological well-being is stable, their productivity increases. This is a critical aspect to consider for working groups, as providing an appropriate psychological environment fosters more flexible and smoother work relationships, which in turn enhances the quality of production. The psychological factor has thus become an integral part of dealing with workers and selecting the types of work where they can achieve both psychological and practical harmony, a topic discussed in the first section of the study.

The second section focused on the nature of social relationships among workers, emphasizing competitive relationships. It also highlighted the importance of stable social relations among workers to meet labor market requirements. The more stable these relationships are, the more balanced the fulfillment of market demands becomes. Based on this foundation, this section explored social obstacles and crises and their impact on market requirements. It also examined the role of economic variables in influencing the social lives of workers in the market. The study found that declining incomes could lead to negative outcomes in terms of production. The research sought to investigate the causes of such effects and how to address their impact on both production and workers in the labor market.

**Keywords:** Workers, labor market, psychology, working groups, economic variables.

**مقدمة:**

تتنوع الآليات التي يتطلبها سوق العمل، ومنها ما يتعلق بالمنتج نفسه، ومنها أيضاً ما يتعلق بآلية التسويق، أو رفع مستوى الجودة في العمل المنتج، ونلاحظ أن هذه الآليات جميعها ترتبط بالعاملين بالدرجة الأولى، إذ لا يمكن للسوق أن يحقق جودة الإنتاج أو علاقات تسويقية جيدة إلا إذا كان العامل متمتعاً بأوضاع نفسية واجتماعية

واقصادية جيدة، أو على الأقل تمكنه من مزاوله عمله بشكل متناسب مع متطلبات السوق نفسها، وقد حاولنا في هذا البحث أن ندرس المتطلبات التي يحتاجها السوق، أي سوق العمل من خلال التركيز على الخصائص النفسية السايكولوجية التي لابد أن يتمتع بها العامل بهدف تحقيق درجة أعلى من درجات الإنتاج المطلوب، كذلك تناولنا في هذا البحث دور العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي بين العاملين في السوق في محاولة لفهم الكيفية التي تؤثر بها العلاقات الاجتماعية على طبيعة الإنتاج ومن هذا المنطلق فإن العمل على إيجاد بيئة اجتماعية متوازنة بين العاملين في السوق يمكن ان يؤدي إلى نتائج جيدة على صعيد الإنتاج والتسويق ومتطلبات العمل والسوق معا، وركزنا في هذا السياق على الجماعات العاملة، أي على دور العمل الجماعي وما يمكن أن يسهم به من أجل تطوير علاقات العمل في سياق تحسين وضع الجماعات العاملة في السوق. وكان لابد بالتالي من دراسة التغيرات الاقتصادية التي تطل حياة هؤلاء وتؤثر على نموذج الحياة الاجتماعية والتعايش وهو ما ناقشه المبحث الرابع، في حين تناول المبحث الأخير متطلبات العاملين واحتياجاتهم ونوعية هذه الاحتياجات بهدف رفع سوية العمل في الأسواق المحلية.

#### مشكلة البحث:

وإنطلاقاً مما تقدم فإن إشكالية هذا البحث تمثلت في إمكانية النظر إلى العلاقة بين الخصائص التي يحتاجها العاملون في السوق وإمكانية أن تكون هذه الخصائص ذات علاقة جدلية بين العاملين وسوق العمل، مما يعني أن هذه الإشكالية يمكن أن نصوغها من خلال التساؤل الذي يشير إلى تعقيدات هذه العلاقة على النحو التالي: هل يمكن تحقيق ظروف مثالية بسوق العمل فيما إذا تحققت متطلبات العاملين بحيث ينعكس أثر هذه المتطلبات على إنتاجية سوق العمل وعن هذا السؤال المركزي الإشكالي يمكننا أن نضع أسئلة فرعية متعددة منها على سبيل المثال لا الحصر: هل يؤدي التوازن السايكولوجي للعاملين إلى تحقيق أفضل إنتاجية في سوق العمل؟ وأيضاً هل أن وجود توازن في علاقات الاجتماعية بين العاملين إلى تحقيق شروط عملية تتناسب مع متطلبات السوق؟.

لعل هذه الأسئلة وغيرها هي التي شكلت أهم ملامح إشكالية هذا البحث، وقد حاولنا في متنته أن نجيب جميع الأسئلة الأخرى التي ظهرت لنا ونحن نناقش البحث في خصائص العاملين في السوق ومتطلبات سوق العمل.

#### أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث من خلال موضوعه، حيث إنها تتعرض لمعرفة أهم متطلبات سوق العمل للعاملين في ضوء معايير الجودة الشاملة، كما أن هذا البحث يسهم في إلقاء الضوء على خصائص السوق وخصائص قوة العمل من الكوادر المؤهلة والمتخصصة المعروضة في السوق، واتجاهات توزيعها، كذلك البحث في الجوانب

المختلفة المتعلقة بخصائص العاملين في السوق، وتطوير واقع هذا السوق، ذلك من خلال دراسة جوانب مختلفة تتضافر فيما بينها بهدف رفع مستوى أسواق العمل. كذلك تبرز أهمية هذه الدراسة في توجيه ورسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية المناسبة وتخطيط اتجاهات مستويات التشغيل في المستقبل.

### أهداف البحث:

يمكن القول إن هذا البحث قد أراد الوصول إلى جملة من الأهداف يمكن أن نجملها بالنقاط التالية:

١. التعريف بسوق العمل وأهم خصائص العاملين في هذا السوق.
٢. التعرف على أهم متطلبات سوق العمل للعاملين في هذا السوق.
٣. إبراز ماهية سياسات سوق العمل والتشغيل وأهميتها وأهدافها.
٤. التعرف على الخصائص السايكولوجية الأفضل والأمثل والتي تساعد في تطوير السوق العمل من خلال العاملين في السوق.

### منهج البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي الذي من خلاله استطعنا أن نتعرف على واقع العاملين في السوق وعلى المشكلات التي تواجههم في عملية الإنتاج ، كذلك استعنا ببعض المناهج التي أستخدمها علم النفس وعلم الاجتماع في دراسة الأوضاع النفسية والاجتماعية لهؤلاء العاملين في السوق ، وهي مناهج تم إستخدامها في علم نفس الفارق وعلم الاجتماع الميداني .

### المبحث الأول

#### الخصائص السايكولوجية للعاملين

علم السيكولوجيا أو ما يسمى بعلم النفس ، هو علم يهتم بدراسة سلوك البشر وتفكيرهم ، كما يُعنى بدراسة عمليات الإدراك الحسي ، والتفكير ، والتعلم ، والإنفعالات ، والدوافع ، كما يدرس تكوين الشخصية ، والسلوك غير الطبيعي عند الإنسان، أيضاً يهتم بدراسة التفاعل بين الأشخاص والبيئة المحيطة بهم ، ويرتبط علم السيكولوجي إرتباطاً وثيقاً بكل من الأنتروبولوجيا وعلم الأتباع ، والذي يعنى بالتأثيرات الاجتماعية والبيئية على السلوك الشخصي لدى الافراد (مزيزيق، ٢٠١٦، صفحة ١٩) ، والبعض يعرف هذا العلم ، على إنه دراسة

محتويات النفس الأنسانية ، بما تتضمنه من إعتقادات وقيم وإتجاهات ومشاعر وذكريات ودوافع وإنفعالات ، أو هو ذلك التحليل العلمي للعمليات العقلية الأنسانية ، بغرض فهم السلوك الأنساني ، وقد عرفه البعض على إنه علم دراسة السلوك البشري بكافة أشكاله من خلال تحليل الأفكار والأنشطة المؤدية اليه والمؤثرة فيه مع الأخذ بعين الأعتبار ماهية البيئة التي يحدث فيها (العيسوي، د.ت، صفحة ٤١).

إن جل إهتمام الدراسات السيكولوجية المعاصرة في العمل ، كانت موجهة نحو دراسة المهارات (النفسي حركية) (Psychomotor Skills) ، ومن المعروف إن هناك بعض العمليات أو المناشط العقلية التي تسبق حدوث إستجابات الحركية (Motor responses) ، حيث أن العامل لايستجيب حركياً بطريقة تلقائية مباشرة ، فلا بد له أن يفهم ويفكر أولاً ، من أجل التعرف على بعض إشارات البسيطة ، التي تثير سلوكه بالعمل أو أثناء تأدية نشاطه اليومي ، وفي دراسة قياس المهارات الحركية ، أبتكر العلماء بعض الآلات لقياس الحركات والتكيف العضلي لدى العامل ، فكان من الممكن قياس الحركات ودقتها، ثم بعد ذلك أصبحت مقاييس المهارات الحركية أكثر تعقيداً وإهتماماً من قبل المهتمين في هذا المجال (مزيزيق، ٢٠١٦، صفحة ٤١).

وقد ظهرت إتجاهات عديدة ، لدراسة الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل ومدى تأثيرها المباشر على سايكولوجية العامل ، كدراسة الحرارة والبرودة والرطوبة والضوضاء ، بالإضافة إلى دراسة الحركة والزمن ، والتي عن طريقها أمكن التمييز بين أنماط محددة من الحركة التي تتخذ في أعمال مهنية معينة ، وهي تلك الحركات التي يؤديها العامل في عدة أعمال والتي تتطلب جهداً عضلياً ونفسياً (العيسوي، د.ت، صفحة ٤٢).

وإذا علمنا إن التعب هو ظاهرة طبيعية تعترى العامل أثناء عمله ، كما إنه يعبر عن نفسه في شكل فقدان القدرة على إداء العمل ، ويحدث التعب أحياناً نتيجة للممارسة الطويلة للعمل ، حيث أن زيادة التعب له أضراراً قد تصل الى حدوث الأنهيار العصبي للعامل أو العجز الكامل عن مقاومة جسمه للتعب والأرهاق (العيسوي، د.ت، صفحة ٧٤).

ومن العوامل المؤثرة في سرعة شعورالعامل بالتعب ، هي السرعة في العمل وزيادة ساعاته ، يضاف إلى ذلك بعض العوامل النفسية ، مثل عصاب (النيروستانيا) (Nerostania) ، أي عصاب الضعف والوهن والأرهاق المزمّن بالإضافة الى القلق الشديد ، ومن ذلك أيضاً شعور العامل بعدم الرضا عن العمل وعدم إتفاق العمل مع ميوله المهنية ، التي غالباً ماتكون ظروف عمله مجبر عليها لعدم توفر البديل المناسب ، أو نتيجة لظروفه المادية التي تدفعه للعمل أحياناً تحت وطأة العمل المرهق ، إن هذه الضغوط تولد لدى العامل شعوراً سايكولوجياً ينعكس سلباً على واقعه الأجتماعي ، مع أسرته والمحيطين به ، من الأصدقاء ورفاق العمل ، مما تعطي دوافع

لإشعورية بالعائدية والعصبية المفرطة إتجاه الآخرين ، ذلك لتحرير شحنة من أعباء العمل الضاغطة والمرهقة (مزيزيق، ٢٠١٦، صفحة ٧٥).

وبالرغم من تعدد العوامل السيكولوجية التي تؤمن حماية العاملين من حوادث العمل ، نجد هناك تجاهل كبير من قبل أرباب العمل للجانب السيكولوجي لدى العاملين ، وذلك نتيجة عدم إدراكهم لأهمية الجانب النفسي وإنعكاساته على السلوك الأنساني ، مما يؤدي الى نتائج غير مرضية للطرفين ( أرباب العمل والعاملين ) ، منها الحوادث والأعراض المرضية التي يتعرض لها العامل والتي لها تأثير مباشر عليه ، لذلك إن المعرفة الكافية للمبادئ السيكولوجية للأفراد ، من الأمور الهامة التي تساعد على الوقاية من حوادث العمل (Accident Prevention) ، حيث أكد الباحثين في شؤون سلامة العاملين ، إن المعرفة المهنية بحوادث العمل ، ماهي إلا وظيفة تعلم ( Learning Function ) تؤمن سلامة العاملين وتحافظ عليهم (مزيزيق، ٢٠١٦، صفحة ١١١).

وحوادث العمل وإصاباته ، من أكبر المشاكل التي تواجه العاملين في سوق العمل ، فالحادثة يترتب عليها تعطيل العامل ، عن عمله بالإضافة إلى خسائر مادية ومعنوية لجميع الأطراف ، كما إن حوادث العمل تترك آثاراً سيكولوجية خطيرة على العاملين ، وربما مآسي إنسانية ناجمة عن الوفاة والترمل والتيم وفقدان المعيل ، وعلى أقل تقدير قد تخلف شخصاً عاجزاً يصبح عالة على المجتمع وعلى ذويه أو عائلته ، لذلك تترك حوادث العمل إنعكاسات سيكولوجية خطيرة لايمكن تجاهلها ، وعليه يجب على أرباب العمل تحاشي أسباب هذه الحوادث ، لتجنب الإصابات الجانبية للعاملين ، والمحافظة على سلامة العمال وعلى أرواحهم ومستقبل حياتهم (العيسوي، د.ت، صفحة ١٠٩).

ومن العوامل المهمة الأخرى التي تؤثر على سيكولوجية العامل في عمله ، هو عامل الأجر ، حيث تمثل الأجر واحد من أهم حوافز العمل في المجتمعات على إختلاف ثقافتها ، فالأجر فاعلية واضحة تتلخص بأن الفرد يحصل على أجر محدد مقابل الجهد والعمل الذي يقوم به من جهة ، ومن جهة أخرى دورها المستمر في التحفيز على رفع كفاءة العامل ، فبالرغم من هذا الاختلاف تبقى الأجر أحد أهم حوافز العمل السايكولوجية بالنسبة للعاملين وعلى سلوكهم وتوجهاتهم النفسية (مزيزيق، ٢٠١٦، صفحة ٢١)، وبوجه عام فإن أهمية الأجر على العامل تكمن في الآتي :

- المساهمة في إشباع حاجة العاملين ورفع روحهم المعنوية .
- إعادة تنظيم منظومة احتياجات العاملين وتنسيق أولوياتهم .

- التحكم في سلوك العاملين بما يضمن تحريك هذا السلوك وتعزيزه وتوجيهه وتعديله حسب المصلحة المشتركة بين رب العمل وبين العامل .
- تنمية الطاقات المهارية الجسدية والفكرية لدى العاملين بما يضمن زيادة معدل وقت العمل (منيف، ٢٠١٨: ١٧-١٨) (٣).

وهناك نظريات تناولت الخصائص السيكولوجية للعاملين والعوامل المؤثرة فيه ، كنظرية الاتجاهات الحديثة ( نظرية العاملين) لفريدريك هزربرغ ، والتي قدمها سنة ١٩٥٩ ، حيث ركز فيها على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاملين حيث صنفها إلى مجموعتين ، الأولى ( العوامل الدافعة ) ، والتي تمثل الدافعية التي تزود الأفراد بالأسباب المؤدية للعمل ، والمجموعة الثانية وهي ( العوامل الوقائية ) ، والتي تمثل العوامل الخارجية التي تنشأ خارج نطاق العمل والتي تؤثر على العاملين مباشرةً (منيف، ٢٠١٨، صفحة ٣٨) .

## المبحث الثاني

### التفاعل الاجتماعي بين العاملين

يشير التفاعل الاجتماعي إلى أن الخصائص السيكولوجية للأفراد ، قد تتغير تغيراً كبيراً عن طريق تفاعل الفرد داخل المجتمع ، والمتتبع لآراء ليفين وآش وتيرنر وأوكز ، يجد من خلال التفاعل الاجتماعي لأعضاء الجماعة ، تنشأ عنه نواتج جماعية (Collective Products) ، مثل المعايير ، والقيم ، والأفكار النمطية ، والعادات ، التي لا تنقل من أنشطة الأفراد الخاصة ، ذلك لأنها تدمج وتنقل بين الأفراد داخل هذه الجماعة ، فمثلاً أوضح آش إن هناك وجوداً متبادلاً في المجال السيكولوجي ، الذي من خلاله تكون العلاقات التي تحدث بين الأفراد المتفاعلين ، حيث تفهم وتستخدم من جانب المحيطين بهم ، وهذا ما يجعل الظاهرة الجماعية ، أمراً ممكن حدوثه داخل الجماعات ، فسلوك الجماعة يحدث عندما يمتلك كل فرد التمثيلات (Representations) ، التي تشمل على سلوكيات الآخرين وعلاقاتهم ، وتتجمع السلوكيات الشخصية ويكمل بعضها بعض الآخر ، عندما يمثل الموقف المشترك في كل منهما ، عندها تكون التمثيلات متشابهة البناء ، عندئذ فقط يستطيع الأفراد أن يخضعوا ذواتهم إلى متطلبات السلوك الجماعي ، وهذه التمثيلات والسلوكيات هي التي تخرج حقائق الجماعة إلى الوجود ، حينها تحدث ظاهرة الثبات أو التمسك والتي تسمى عمليات الجماعة (Community Operations) ، وقد تنبه آش إلى أن العلاقة بين الفرد والجماعة في الأصل هي ( علاقة جزء في كل ) ، والتي تعني ، إن الجزء هو (الفرد) داخل الكل وهم ( الجماعة ) ، أي أن على الفرد أن يقوم بتمثيل علاقات الجماعة كلياً داخل عقله ، لكي يكون

قادراً على أن يسلك سلوك العضو في الجماعة ( الاجتماعي والسيكولوجي ) ، في وقت واحد والتي هي عملية إندماج الكلي (زايد، ٢٠٠٦، صفحة ٢).

وفي السياق ذاته ، قدم العالم جورج زيمل وهو من رواد المدرسة التفاعلية ، مجموعة أنماط من التفاعل الاجتماعي والتي تأخذ مكانها في الجماعات والمؤسسات ، حيث أشار إلى إن هناك ستة ثنائيات من التفاعلات الاجتماعية ، وهي التي تسيطر على الجماعات والنظم والمؤسسات فتعطيها طابعاً محدداً ، وهذه التفاعلات هي التي ترسم صورة العلاقة بين الأفراد والجماعات ، وهذه التفاعلية للعلاقات ( المركزية و اللامركزية ، الرئاسية والمرؤوسية ، الذاتية والموضوعية ، الصراعية والتوافقية ، التنافسية والتعاونية ، التحيز و الحياد ) ، وهي الثنائيات التي حددها زيمل ، كمحاور للتفاعلات الاجتماعية ، التي تحدث بين الأفراد داخل الجماعات ، وعلى ضوءها يقرر الأفراد طبيعة تفاعلهم الاجتماعي ، كلاً حسب إنسجامه مع الهدف الذي يراه مناسباً له (زايد، ٢٠٠٦، صفحة ٦٩).

أما البرفسور مورس كينزبيرك ، والذي يعد من رواد التفاعلية الاجتماعية ، إذ يقول إن العلاقات هي الموضوع الأساس الذي يدور حوله علم الاجتماع ، دراسةً وتحليلاً ، فالعلاقات الاجتماعية كما يعرفها كينزبيرك هي تلك التفاعلات التي تقع بين شخصين أو أكثر، من أجل تحقيق أغراض الأشخاص المختلفة والمتنوعة ، والذين يدخلون في مجالها أو ضمن نطاقها كالعلاقة بين الطالب والاساذ ، والعلاقة بين الضابط والجندي ، والعلاقة بين العامل ورب العمل ، والعلاقة بين البائع والمشتري... الخ ، وإن لهذه العلاقات المتبادلة ، شروطاً يحددها كينزبيرك لتكون علاقات إجتماعية تفاعلية وهي:

- ١- وجود شخصين أو أكثر يكونون نمط العلاقة الأنسانية .
- ٢- تتطوي العلاقة على مجموعة رموز سلوكية وكلامية ولغوية لايفهمها إلا أقطابها .
- ٣- الأشخاص المتفاعلون في العلاقة الاجتماعية يحتلون أدواراً اجتماعية مختلفة أو متساوية .
- ٤- تبني العلاقة الاجتماعية بين الأفراد والجماعات ، على أساس الفعل وردة الفعل .

ويصنف كينزبيرك العلاقات الاجتماعية التفاعلية إلى أربعة أنواع هي : العلاقة الاجتماعية العمودية ، وهي اتصال أو تفاعل يقع بين شخصين أو أكثر، يحتلون مراكز اجتماعية مختلفة من ناحية الجاه والسمعة ، كالعلاقة بين الطبيب والمريض ، والعامل وسيد العمل ، والمدير والموظف ، أما النوع الآخر من العلاقات ، وهي العلاقات الأفقية وتعني اتصال أو تفاعل يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز إجتماعية متساوية أو متكافئة ، كالعلاقة التفاعلية بين عامل وعامل ، أو بين معلم ومعلم ، أو بين مدير ومدير... الخ ، وهناك علاقات اجتماعية تفاعلية

رسمية ، وتعني الأتصال أوالتفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر ، يكون الأتصال بينهم على أساس العمل والواجب ، كإتصال الطبيب بالمرضة حول ضرورة تغيير دواء المريض مثلاً ، أو توجيه المعلم للطالب ، والنوع الرابع من العلاقات الأجتماعية وهي العلاقات الغير رسمية ، والتي تمثل التواصل والتفاعل الذي يقع بين شخصين ، أو أكثر ويكون الأتصال حول الأمور الشخصية للأفراد (الحسن، ٢٠١٥، صفحة ٧٢) الذين يدخلون في خضم هذه العلاقات الأجتماعية ، كتفاعل العامل مع رب العمل حول الذهاب الى المطعم بعد إلتهاء من العمل أو النادي الرياضي ، أو الزيارات العائلية بين المعلم وتلاميذه في أيام العطل ، أما الأسباب التي تدفع الأفراد للتفاعل مع غيرهم من الجماعات ، فهي دوافع عديدة قد تكون أقتصادية كالعلاقات داخل الأسواق ، أو علاقات سياسية كما في السلك الدبلوماسي ، أو علاقات أجتماعية بحثة بين العوائل والجيران (الحسن، ٢٠١٥، صفحة ٨٦).

أما جارلس كوكولي فقد أعطى إهتماماً كبيراً بهذا الخصوص ، حيث عبر عن التفاعل الأجتماعي بين الأفراد ، على إنه تفاعل بين الذات وهو الفرد ، والمرأة وهو المجتمع ، والمجتمع هو مرآة الفرد وذاته ، فحيثما يكون ذاته أنعكست عليه مرآة المجتمع (الحسن، ٢٠١٥، صفحة ٧٢) ، وعند دراسة كوكولي للتفاعلية ، بدأ بدراسة فكرة الذات (The Self) ، من حيث نموها وتطورها وتأثيرها في الوسط الذي تعيش فيه ، وبخاصة الجماعة الأولية ، والذات الأجتماعية عند الأفراد ، هي حصيلة التفاعل بين عقل الفرد أو حياته النفسية الداخلية والمجتمع ، أي الظروف والمعطيات الخارجية المحيطة بالفرد والتي تتفاعل مع حياته النفسية وتصوراته العقلية ، وحصيلة هذا التفاعل هي الذات الأجتماعية التي تعبر عن مزيج من الصورة الذهنية للفرد والمجتمع ، أو الحياة اليومية التي تتفاعل معها هذه الصورة ، وفي السياق نفسه فقد وضع كوكولي محددات للتفاعل الأجتماعي بين الأفراد وهي (الحسن، ٢٠١٥، الصفحات ٦٧-٦٨):

- ١- المجتمع الأنساني هو عبارة عن نسيج معقد من التفاعلات والأنطباعات والتقييمات الأجتماعية ، التي يكونها الأفراد بعضهم البعض الآخر .
- ٢- يحدث التفاعل بين الأفراد أثناء الأختلاط ، الذي يقع بين مجموعة أفراد لمدة من الزمن قد تتراوح بين يومين أو أكثر في السنة .
- ٣- العلاقة أوالتفاعل الأجتماعي الذي يكونه الفرد مع الآخرين ، إنما يعتمد على طبيعة التقييم الصادر من المجتمع ، فإذا كان التقييم أيجابياً فإن الفرد يكون علاقة أيجابية مع الجماعة ، بينما إذا كان التقييم سلبياً ، فإن الأخير لايمكن أن يكون مع الجماعة سوى العلاقة السلبية القائمة على التجنب والتشكيك والكرهية .

٤- لا تعبر الذات عن الأفراد والمجتمع فقط ، وإنما هي حسيطة التفاعل الديلكتيكي أو الجدلي بين الفرد والمجتمع ، أي أن كل طرف يعطي ويأخذ من الطرف الآخر ، ذلك إن تقييم الذات للفرد ، لا تأتي من الفرد نفسه وإنما من المجتمع الذي يعيش فيه ، وبذلك سوف تتولد عملية التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات ، بناءً على هذا التقييم ، فتقييم الذات الفردية تعتبر عاملاً فاعلاً ، في توطيد عملية التفاعل القائم بين الفرد ومجتمعه ، وهو الذي يحدد للفرد قيمته بينهم.

(١) التقييم الذي يحصله الفرد من المجتمع يؤثر تأثيراً واضحاً ، في طبيعة تفاعله مع الآخرين ، ذلك أن التقييم السلبي للذات من قبل الآخرين ، يدفع الأفراد الى تجنب التفاعل مع المجتمع ، بينما التقييم الأيجابي للذات ، يحفز الأفراد على التفاعل الأيجابي والعميق مع الآخرين (زايد، ٢٠٠٦، صفحة ١٨).

### المبحث الثالث

#### العلاقة بين جماعات العمل والمتغيرات الاقتصادية وأثرها على الحياة الاجتماعية للعاملين في السوق.

يقصد بالجماعات إنهم : فردين أو أكثر من الأفراد المتفاعلين والمعتمدين على بعضهم البعض ، لتحقيق هدف مشترك ، ومن هذا التعريف يمكن ملاحظة إن التفاعل بين أفراد الجماعة ، هو العنصر الأساسي في كفاءة جماعات العمل ، والتفاعل بينهم لا يعني التواجد المادي أو التعامل اللفظي ، ولكنه يعني الأتصال والمعاشية المعنوية والنفسية فيما بينهم ، كما يبدو من التعريف ضرورة إعتقاد أعضاء الجماعة على بعضهم البعض بدرجة أو بأخرى لتحقيق الأهداف ، كما يلاحظ إن لكل جماعة لها هدف أو أهداف مشتركة ، يسعى أعضاء الجماعة نحو تحقيقها ، وهناك العديد من الأسباب التي تعطي أهمية خاصة لعضوية جماعات العمل أهمها مايلي:

- تؤثر الجماعة على أعضائها فهي كيان اجتماعي يمد الأعضاء بالكثير من القيم والاتجاهات والسلوكيات.
- إن الجماعات تمثل الأطر أو البيئة ، التي من خلالها يكون الأفراد قادرين ، على إحداث التأثير على الآخرين
- قد ينضم أحد الأشخاص لجماعة ما نظراً للمكانة الاجتماعية لأعضائها ، أو المركز الاجتماعي النسبي أو المؤثر المعطى لأعضاء الجماعة بواسطة الآخرين (مذكور و اخرون، ٢٠١٧، صفحة ١٤٣).

كذلك إن لجماعات العمل غير الرسمية تأثيرات غير متوقعة على العامل الذي ينتمي إليها ، فهي بالفعل مصدراً لأشباع حاجات العمال الاجتماعية ، كالحاجة إلى التقارب والتواصل مع الآخرين ، كما أنها تشبع حاجاته من الأنتماء والأمان، وتعمل على حماية الفرد من تسلط المشرف المباشر، وتدعم موقف الأفراد العاملين في مقاومتهم للضبط التنظيمي، وعندما يتعرض الأعضاء لقيود وضغوط تنظيمية رسمية، تظهر ثقافة غير رسمية ، يحاول الأعضاء في جماعات العمل الغير الرسمية ، تحقيق بعض الاستقلالية والحرية من خلالها (مذكور و اخرون، ٢٠١٧، صفحة ٣٢) ، وإذا أردنا أن نحدد مفهوماً للجماعات بماذا يمكن وصفها وتحديدها؟ هل هي مكون اجتماعي أكبر من العائلة أو جماعة الصحبة أو جماعة ذوي القربى ، أو جماعة الأقليات ، فعندما نتفحص مفهوم الجماعة نجد أن أنساقها الاجتماعية تقوم على ثلاثة أسس عامة عند التكوين وهي: الشكل الأسري : حيث تعتمد على قاعدة الأنتماء القائمة على روابط أسرية محددة. الشكل المكاني : وتقوم على أساس أن عدداً من الاشخاص لهم محل إقامة مشتركة ويعيشون في مكان واحد. والشكل الخاص : وتقوم على أساس الأهتمام بنوع معين من النشاط ، بغض النظر عن المكان والقربى كجماعات العمل ، وجماعات النشاط الرياضي والفني والثقافي.... الخ (طربية، ٢٠١١، صفحة ١٥٨).

وإنطلاقاً من أسس التفاوت الطبقي ، من وجهة نظر الاقتصاديين ، تقسم الجماعات حسب الطبقة الاجتماعية الى ثلاث طبقات رئيسية وهي :

- ١- الأرستقراطية التقليدية : وهم الجماعات التي تحتل موقعاً هاماً في بنية الحركة الاقتصادية .
- ٢- البورجوازية الجديدة : وتضم أصحاب الملكيات المتوسطة وأصحاب المهن الحرة والموظفين البيروقراطيين والضباط الكبار ، أي تلك الشرائح التي تشغل موقعاً وسطاً في التراتب الاجتماعي .
- ٣- طبقة البروليتاريا ( العمال ) : تشكل هذه الفئة البشرية قاعدة الهرم الطبقي كونها تتألف من الفلاحين الذين لايملكون أرضاً ، أو العمال المأجورين في أسواق المدن ، أو الكادحين الذين لايملكون سوى قوة ساعدهم وقوتهم اليومي ، بالإضافة الى هؤلاء ، يضاف لهم الجنود / الباعة المتجولون / الخدم (طربية، ٢٠١١، صفحة ١٣٠).

أما أنواع الجماعات الأخرى ، فهناك العديد من الأنواع المختلفة منها جماعات العمل الرسمية ( Formal Groups ) ، هي الجماعات التي يتم تكوينها داخل المنظمات لتوجيه أعضائها ، باتجاه الأهداف التنظيمية ، ومنها الجماعة المنبثقة من سلسلة القيادة (A Command Group) ، وهي الجماعة التي يتصل أعضائها ببعضهم الآخر عبر الخريطة التنظيمية التي تحكمها قواعد العمل ، حيث التسلسل في الأوامر والتقارير، أما النوع الآخر من الجماعات فهي جماعة المهمة أو الوظيفة (Task Group) ، وهي مجموعة من الأعضاء لهم نفس

الأهتمام أو الخبرة في بعض المجالات المحددة ، بغض النظر عن مواقفهم ومكانتهم التنظيمية ، مثل جماعة حل مشكلة ما ، أو لجنة متابعة تعيين العاملين أو فصلهم وغيرها من الجماعات (مذكور و اخرون، ٢٠١٧، صفحة ١٤٤) .

أما النوع الذي يخص دراستنا فهم جماعات العمل الغير الرسمية (Informal Groups) ، وهي جماعات تنمو بصورة طبيعية بين أفراد المجتمع دون أي توجيه وتنظيم مؤسسي ، كما أن تواجدها أمر طبيعي ضمن تجمعات البشر، ونجد أن الجماعات غير الرسمية قد تعمل مع الجماعات الرسمية أو ضدها ، ويعرف قائدها بالقائد المعرفي أو القائد غيرالرسمي ، وهذه الجماعات تعتبر من الجماعات الغير النظامية ، وعلى الجماعات الرسمية ذات الأنتماء المؤسسي ، الأهتمام بها والتعرف على قائدها المعرفي، وطرق إتصالاتها ، وأهدافها والعمل الدؤوب نحو أستقطابها ، لتحقيق مصلحة العمل معاً (مذكور و اخرون، ٢٠١٧، صفحة ١٤٥) .

أما هيكل جماعات العمل فيقصد به ، العلاقات بين الفرد والجماعة التي ينتمي اليها ، والمحددات التي تربط الفرد بجماعته من سلوك وإداء وقيم وأدوار متبادلة ، وفي أدناه مرتسم يبين مخطط هذه الهيكلية :



شكل (١): مرتسم هيكل جماعات العمل (مذكور و اخرون، ٢٠١٧، صفحة ٦٠)

١- الأدوار (Roles) ، وهو عنصر أساسي من مكونات هيكل الجماعات ، حيث أن عضو الجماعات يلعب دوراً محدداً في تفاعله مع أعضاء جماعته ، ولكل عضو شخصيته التي يلعبها حيث الدور المخصص له ، وهذا الدور يمثل السلوك المعياري أو المثالي المميز لشخص في محتوى هيكل جماعات العمل .

٢- القواعد والسلوكيات الاجتماعية (Social Norms) ، حيث تعبر عن القيم وقواعد السلوك الاجتماعية ، عن معايير السلوك التي تحدد ما يجب وما لا يجب أن يفعله الأعضاء لترشيد سلوكهم ، وهذه السلوكيات تحدد قواعد الملبس أي نوعية الملابس التي يجب أن يلبسها العمال في العمل ، ومن ثم هناك سياسات تحكم الملبس ، بالإضافة الى قواعد عامة في الكلام بين العاملين وتوزيع وتحصيل المكافآت بما يحقق العدالة ، ايضا قواعد تنظيم السلوك بينهم (مذكور و اخرون، ٢٠١٧، صفحة ١٤٦) .

١- المكانة الاجتماعية للجماعة (Status) ، وتقسّم الى نوعين حسب نوع الجماعات ، فإذا كانت رسمية فهي تشير الى محاولات التميز ، بين درجات السلطة الرسمية الممنوحة للعاملين داخل المؤسسة ، مثل الألقاب والمسميات الوظيفية حسب التدرج الوظيفي ، والتي تحدد مكانة كل فرد داخل جماعته في المؤسسة ، أما النوع الثاني من المكانة وهي مكانة العمل الغير الرسمية ، والتي تعكس المكانة الاجتماعية للأفراد مثل الاشخاص القدامى وكبار السن والذين يمتلكون مهارات عمل معينة ، بحيث يكون لهم مكانة أعلى بين زملائهم في العمل .

٢- التحالف والتآلف بين أعضاء الجماعة ، وهي الضغوط التي تواجه أعضاء الجماعة لكي يبقوا كجزء من الجماعة ، وقد يكون هذا الضغط بسبب قبول أهداف الجماعة والعمل على تحقيقها ، ولقد أبرزت الدراسات أن التآلف أو التحالف بين أعضاء الجماعة له جوانب إيجابية وجوانب سلبية منها على سبيل المثال :

- الأستمتاع بالعضوية من خلال الأنتماء للجماعات .
- المشاركة في تحقيق أنشطة الجماعات في العمل .
- قبول أهداف الجماعات .

وهناك نوع من جماعات العمل ، التي تنوزي تحت مظلة جماعات العمل الغير الرسمية ، يطلق عليها فرق العمل المدارة ذاتياً ، حيث إن هذه الجماعة تقدم لأعضائها الفرصة لعمل تحدي وفق الأشراف المنخفض الذي تتمتع به ، ومن المسميات التي تم إطلاقها لتلك الفرق ، هي الفرق المستقلة أو الشبه مستقلة ( المدارة ذاتياً ) ، وبصفة عامة تحدد مهامها الأساسية من قبل مديرها المعرفي ، وبناءً على متطلبات العمل وهي كالتالي :

- الأعمادية العالية بين أعضاء الفريق لتحقيق الأنجاز.
- يجب أن تكون المهام في حدود الأداء ، ويجب أن يتم إنجازها من بدايتها وحتى نهايتها ، من خلال استخدام العديد من المهارات .
- إن فريق العمل المدار ذاتياً ، تكون مهامه صعبة ، لما يتوفر لديه من مهارات لازمة لاداء عمله (مذكور و اخرون، ٢٠١٧، صفحة ١٤٧) .

وفي سياق ثاني ، هناك تفاعلات داخل جماعات العمل ، هي التي تحرك أفرادها نحو العمل والأنسجام المشترك ، وهي ديناميكية الجماعة التي عرفها يوهلف وزملائه في كتابه ( القيادة وديناميكية الجماعات ) ، على إنها تلك الطاقات والقوى المحركة والمشتقة من كل فرد من أفراد الجماعة (بوتدارة و اخرون، ٢٠٢٢، صفحة ٤٦).

وتتمثل هذه المحركات الديناميكية في صورة سلوك ونشاط ، للأفراد داخل الجماعات ، في إتجاه تحقيق أهدافها ومعاييرها التي حددتها لنفسها ، ويرى رونولد لويس بأن ديناميكية الجماعة ، هي عبارة عن عمليات تفاعل الأفراد داخل جماعات صغيرة ، والمبادئ والقوانين التي يقوم عليها سلوك الجماعات التي تتحكم في تكوينه علاقة الأفراد بعضهم البعض الآخر ، وعلاقة الجماعة بغيرها من جماعات العمل الاخرى ، من خلال النظم السائدة وتفسير التغييرات التي تحدث بها ديناميكية الجماعة.

كما ينظر الى ديناميكية الجماعة على إنها أيولوجية أساسية تتناول الطرق التي يجب أن تنظم بها الجماعات ، ويركز الأهتمام في هذه الايولوجية على القيادة الجماعية ، وعلى مشاركة الأفراد فيها في إتخاذ القرارات المشتركة ، والتي تمثل قيمة للعمل التعاوني بالنسبة للأفراد والجماعات ، وديناميات الجماعة ليست شيئاً يحدث حسب رغبة قائد الجماعة أو أعضائها ، فكل أجتماع وكل جماعة لها ديناميات خاصة بها ، حسب طبيعة التفاعل بين أفرادها ، فكلما كان حجم الجماعة أصغر كلما كان تماسكها أكبر ورضا أعضائها أكبر ، بالإضافة الى توفر فرص أكبر للتواصل والاتصال بينهم (بوتدارة و اخرون، ٢٠٢٢، صفحة ٤٢).

أما في مجال النظريات نجد هناك نظريات تناولت مفهوم جماعات العمل سايكولوجياً، من أهمها نظرية المجال (٣)، وهذه النظرية تفترض أن السلوك ماهو إلا نتيجة للمجال الذي يشمل قوى العمل المتبادلة ، في ديناميكية الجماعة ، ونظرية المجال التي قدمها كورت ليفين ، الذي قام بتحليل السلوك الفردي والسلوك الجماعي ، كأجزاء في النسق الخاص والمرتبطة بالأحداث ، والتي ترى إن الخصوصيات بين الأفراد داخل الجماعة ، تعطي أحداث

سلوكية ذات نمط محدد، حيث ينظم هذا السلوك إلى علاقات لها إرتباط مباشر بالأحداث الأخرى في نفس النسق (٤).

وفي السياق ذاته شهد النصف الثاني من القرن العشرين ، نمواً لم يسبق له مثيل في الأقتصاد العالمي ، فقد نمت الأقتصاديات بشكل كبير وبشبات أقوى في البلدان المتقدمة وحتى البلدان الأقل نمواً ، وكانت الأيدولوجيات المهيمنة آنذاك ، تنظر إلى النمو في جوهره أمر جيد ، ولمصلحة الفرد والمجتمع ، فهو يخلق وظائف جديدة ويزيد الدخل والسلع ويوفر خدمات أكثر ، ولكن هذه الأيدولوجيات تعرضت لنكسة مفاجئة في أوائل السبعينات ، فقد أصبح الفقر المستشري واضحاً خاصةً في البلدان النامية ، كما إن النمو الأقتصادي زاد من الفجوة بين البلدان الصناعية الغنية في الشمال والبلدان الفقيرة في الجنوب (الاسكوا، ٢٠٠٥، صفحة ٤).

لهذا شرعت في الظهور أيدولوجيات جديدة ، تنظر الى النمو الأقتصادي بمنظور الأحتياجات الأنسانية الأساسية ، من خلال تحسين نوعية الحياة ورفع مستوى التنمية البشرية ، على الرغم من أن هناك شعور بعدم الرضا إتجاه إستخدام الناتج المحلي للفرد الواحد ، مقياساً وحيداً لمستوى المعيشة أو الرفاه ، وتحول التركيز نحو مقاييس بديلة للتنمية البشرية ، كما نجدها في بعض البلدان المتقدمة ، وهي عادةً ما تقوم بمحاولات حثيثة تركز على تحسين نوعية الحياة ، من خلال المؤشرات الأجتماعية والأحتياجات الأساسية ، وجميعها ترتبط بمفهوم مستوى المعيشة للفرد والمجتمع ، ولاشك أن الناتج المحلي الأجمالي هو المقياس المعياري للنمو الأقتصادي ، وهو مؤشرجيد بشكل واسع لقياس الأداء الأقتصادي لبلد ما ، ولا تقارن أرقام الناتج المحلي الأجمالي بين الدول ، لأن كل بلد يقيس ناتجه المحلي الأجمالي بعملمته الخاصة به ، فعلا سبيل المثال نجد أن التضخم يتفاوت في القطاعات الأقتصادية بين بلد وآخر ، بمعنى أن إجراء مقارنات للناتج المحلي الأجمالي للفرد الواحد يتأثر بصرف العملة الرسمية ، وذلك الأمر يختلف بين بلد وآخر أيضاً ، وبالتالي فإن تأثير العامل الأقتصادي على الأفراد يختلف باختلاف مستوى النمو الأقتصادي لذلك البلد أسوة بباقي البلدان الأخرى (شعبان، ٢٠١٠).

ومن المؤكد أيضاً أن التوترات السياسية وعدم الأستقرار عاملاً آخر يعيق النمو الأقتصادي ، وسبباً رئيسياً لضعف الأداء الأقتصادي ، فتخصيص موارد الدولة للأمن والدفاع بدلاً من تمويل النمو الأقتصادي ، يؤدي بالنهاية الى تخفيض الأستثمار ، وبالتالي تدني مستوى جودة الخدمات المقدمة للأفراد والمجتمع (شعبان، ٢٠١٠، الصفحات ١٠-١١).

ومن الملاحظ أيضاً إن الدول ذات الأقتصاديات الأكثر تنوعاً كما في جنوب شرق آسيا ، هي الأقتصاديات الأسرع نمواً ، إذا ما قورنت بالدول ذات الأقتصاديات الأحادية الجانب كما في البلدان النامية ، والتي تعتمد أساساً

على قطاع أحادي فقط دون غيره من القطاعات ، إن هذا التنوع الاقتصادي لدول شرق آسيا ، أدى الى إنتعاش سوق العمل فيها ، وبالنتيجة رفع مستوى الدخل لدى طبقة العمال ومن ثم المجتمع ، أما بالنسبة إلى واقع حال الاقتصاد في البلدان النامية ، حيث إنه يعاني من الفساد الإداري ، ومصادرة الملكية الخاصة ، وعدم إستقرار الحكومات فيها ، بالإضافة الى ضعف تطبيق القانون ، حيث شهدت هذه الدول ركوداً في سنوات عديدة ، الأمر الذي أدى الى هجرة اليد العاملة الى بلدان دول الشمال ذات التنوع الاقتصادي، ويبدو أن هناك عاملاً رئيسياً آخر يعوق نمو هذه البلدان ، وهو تعاظم القطاع العام على حساب القطاع الخاص مع انخفاض كفاءة إدائه (الاسكوا، ٢٠٠٥، صفحة ٢٤).

إن أسواق العمل في معظم البلدان النامية غير مستقرة عادةً ، لوجود قطاعات عامة ضخمة نسبياً ، وذلك لأن الحكومة هي المعين الأساسي للعمالة فيها ، الأمر الذي يؤدي الى خفض مستويات إنتاجية العمالة الماهرة الى مستويات أدنى بكثير من إمكاناتها ، بالإضافة الى ضعف التعليم المهني الذي يرفد سوق العمل من الأختصاصات المطلوبة ، وأرتفاع وتيرة الأمية بين الشباب والبالغين التاركين لمقاعد الدراسة نتيجة التدهور الاقتصادي الذي يربك وضعهم المعيشي الخاص ، إن التحسينات في القطاع الاقتصادي ، يمكن تحقيقها فقط إذا كانت الدولة قادرة على أستيعاب مجموعة كبيرة من الشباب وتوظيفهم في سوق العمل ، وهذا العامل يعتبر تحدياً كبيراً لحكومات هذه البلدان ، بالإضافة إلى أن السياسات والأصلاحات الاقتصادية ، التي تهدف الى تحسين التنمية البشرية ، هي بحاجة الى تمويل حكومي مستقر ودائم ، فعدم إستقرار الاقتصاد وخاصة في فترات الركود أو التضخم أو الافتقار الى السلم والأمن ، يزيد من الفقر واللامساواة في المجتمع ، علاوة على ذلك تأثيرها المباشر على حجم الأنفاق الاجتماعي في السوق ، وهذا بدوره يؤثر على تحسين رصيد الفرد من عملية الاستهلاك والشراء (الاسكوا، ٢٠٠٥، صفحة ٧١). ولايزال القطاع العام يلعب دوراً مهماً في سوق العمل ، للبلدان النامية والعربية على وجه الخصوص ، فإن القطاع العام في العالم العربي يشغل حوالي ٢٩ في المائة ، من أجمالي التوظيف لليد العاملة في سوق العمل والتوظيف ، حسب تقديرات منظمة العمل الدولية ، فلا تزال الوظائف الحكومية رغم كون مرتباتها الادنى ، فلا تزال جذابة لدى أكثر العاملين ومثيرة للأهتمام العام ، حيث ينظر اليها على أنها تمنح المنافع والعلاوات وتعتبر أكثر أماناً من غيرها من وظائف القطاع الخاص ، وهي أكثر مدعاة للأحترام ، كونها تؤمن الرواتب التقاعدية والتأمينات الخاصة (شعبان، ٢٠١٠، صفحة ١٧).

إن تركيز التوجه للعمل في القطاع العام ، يؤدي الى تفاقم فرص اليد العاملة في سوق العمل ، وخاصة تلك الأعمال التي تحفز النمو الاقتصادي ، وعلى المدى الطويل سوف يؤدي ذلك الى إنخفاض عام في أجمالي إيرادات سوق العمل ، وبالتالي ينتج عنه حلقة مفرغة من البطالة المقنعة لدى العاملين ، كون أن القطاع العام

لايتسم بالمرونة ، لأنه قائم على معايير بيروقراطية وليس على معايير العرض والطلب والمهنية (شعبان، ٢٠١٠، صفحة ١٧).

ولا يخفى علينا أيضاً أثر النزاعات العسكرية واللاأستقرار السياسي على الواقع الاقتصادي ، الذي يضيف بظلاله على حياة الأفراد في المجتمع ، فهي ذات تأثيرات سلبية ناجعة في الواقع الاقتصادي ومن ثم الاجتماعي ، كما إن توليد فرص العمل ذات الاجور المرتفعة ، التي من شأنها أن تدفع بالعاطلين عن العمل إرادياً الى قبول الفرص المتاحة ، يعتمد على إطلاق إصلاحات ماكرو- اقتصادية تمكن من إيجاد مميزات مقارنة وتجذب منتجات الاجور المرتفعة ، خصوصاً في قطاعي الصناعة والخدمات ، وعليه بإمكان حكومات الدول النامية والعربية على وجه الخصوص ، أن تقوم بمزيد من الجهد لتعزيز المبادرات التحفيزية ، على العمل وخلق بيئة تقضي بطبيعتها الى إيجاد فرص العمل المناسبة ، وهذا الأمر يتطلب تحقيق إصلاحات كبرى في بيئة الأعمال والمؤسسات التجارية في الأقتصاديات العربية والمحلية ، من خلال تحسين مهارات توظيف الداخلين الى سوق العمل ، لرفع مستوى حظوظهم في العثور على عمل جيد والقدرة على المحافظة في وظائف لائقة (شعبان، ٢٠١٠، صفحة ٣٥) .

وتعتبر العولمة من أهم التحولات العميقة التي ألفت بظلالها على سوق العمل ، فقد تركت أنماط التجارة العالمية وأساليب الانتقال إلى اقتصاد المعرفة آثاراً بالغة على أنماط العمالة ، حيث إن كثيراً من الصناعات التقليدية تقادمت وأصيبت بالهرم بعد التطورات التقنية ، أو إنها بدأت تفقد نصيبها في السوق لصالح المنافسين الذين تكون كلفة العمل والأستخدام عليهم أقل مما هي في الدول الصناعية ، وقد أثرت التجارة العالمية وأشكال التقانة الجديدة في تشكيل تجمعات سوق العمل التقليدية ، حيث لحقت البطالة بالعمال الذين لا يمتلكون المهارات الجديدة ، التي تؤهلهم لدخول عالم الأقتصاد القائم على المعرفة ، وقد أدت العولمة الاقتصادية في كثير من بقاع العالم ، الى تزايد البطالة وأرتفاع معدلات الجريمة والانحراف ، وخاصة في البلدان النامية ، كما تفككت أنماط العمل المنفرع وتحولت الى ترتيبات أكثر مرونة من بينها، العمل في المنزل بأستخدام تقنيات الاتصال الحديثة(التجارة الالكترونية) ، وأللتشارك في أداء العمل في مهنة ما ، ومشروعات الاستشارات القصيرة الامد وأتباع نظام الوقت المرن ، ودخول النساء سوق العمل ومجالات التشغيل ، مما أحدث تغييرات بالغة في حياة الافراد والمجتمع (أنتوني، ٢٠٠٥، صفحة ١٣٨).

كما طرحت العديد من المنظمات العالمية إستراتيجياتها في العمل نحو الدول النامية ، وبالخصوص الدول العربية منها ، ومن هذه المنظمات منظمة العمل الدولية ILO ، فبحسب هذه المنظمة ، التي وجهت الدول النامية حول ضرورة تركيز إهتمامها على زيادة إمكانيات وزارات العمل ، من أجل المشاركة في عملية صنع القرار فيما يخص

سوق العمل ، وتحسين نوعية الأحصاءات والعمل الأداري تسهياً لتصميم السياسات وخصوصاً في أوقات الأزمات ، وتفحص نتائج هذه الأزمات الاقتصادية العالمية وتداعياتها على شعوب البلدان النامية ، بالإضافة الى تحسين الحماية الاجتماعية وخلق فرص العمل وتوفير الأمان الأنساني ، من خلال مجموعة سياسات تركز على أولويات أربع بالنسبة إلى الأزمات العالمية وهي :

- إعطاء الأفضلية لجيل العمل من الشباب في السياسات الاقتصادية .
- إدخال وتحسين التأمين ضد البطالة .
- خلق أرضيات الحماية الاجتماعية للحيلولة دون التسرب من مقاعد الدراسة .
- احترام حقوق العمال .

حيث تتفاوت هذه التوصيات بتفاوت السياسات الوطنية لكل بلد من البلدان ، ولكنها تمثل عاملاً مشتركاً في توجهات سوق العمل في البلدان النامية وعلى وجه الخصوص البلدان العربية منها ، وفي محاولة من منظمة العمل الدولية ، لمعالجة الأزمات الاقتصادية وتداعياتها على الأفراد والمجتمع البشري ، فقد تبنت (ميثاق العمل العالمي) الذي صمم لتوجيه السياسات الهادفة الى تحفيز الأنتعاش الاقتصادي ، وخلق فرص عمل وتوفير الحماية للعمال وجاء هذا الميثاق كردة فعل على بيانات معلوماتية تظهر مستويات عالية من الفقر والبطالة في العالم (شعبان، ٢٠١٠، صفحة ٣٠).

أما المنظمة الأخرى التي تناولت سوق العمل ، فهي منظمة العمل العربية ALO ، فقد طرحت ساسة ذات بعدين للعمل على مواجهة التداعيات الاقتصادية العالمية ، وكان البعد الأول يركز على كيفية التعامل مع الأزمات الاقتصادية ، أما البعد الثاني فهو مجموعة من السياسات تشمل تفعيل سياسة الأجور المعقولة التي تعزز القدرة الشرائية لدى الأفراد ، وهذا بدوره ينعش الحركة الاقتصادية ويقلل من تداعيات الأزمات الاقتصادية ، بالإضافة الى إن تطوير سياسات سوق العمل ، ينتج عنها نسبة عالية من فرص العمل ، أما المنظمة الأخرى التي تهتم في سياسات سوق العمل ، هي لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا - الاسكوا، والتي تبنت سياسات أكثر شمولية من ناحية تشغيل الشباب ، من خلال خلق فرص أكثر مواءمة في توليد فرص العمل ، وحاجات سوق العمل من اليد العاملة ، وزيادة مساهمة الشباب في آليات صنع القرار ، بالإضافة الى تحسين مؤسسات سوق العمل ودعم القطاع الخاص وتطويره وزيادة قدرته على أستيعاب المزيد من العمال (أنتوني، ٢٠٠٥، صفحة ٣٢) .

وفي إطار المتغيرات الاقتصادية العالمية ومدى تأثيرها المباشر على الحياة الاجتماعية للأفراد والمجتمع ، فنحن نقف على شفا ثورة تكنولوجية كبرى من شأنها أن تغير بشكل جذري الطريقة التي نعيش بها ، بالعمل والتواصل مع بعضنا الآخر ، حيث أثبتت التنبؤات العلمية إن التحول الذي سيشهده العالم في السنوات القادمة سوف يكون مختلفاً عن أي شيء شهدته البشرية من ذي قبل ، وتشمل جميع أصحاب العمل من القطاع العام والخاص وحتى الاوساط الاكاديمية والمجتمع المدني ، فالثورة الصناعية الاولى استخدمت طاقة الماء والبخار لمكنة الإنتاج ، ثم الثانية استخدمت القوة الكهربائية لإنتاج كميات أكبر من الطاقة ، أما الثالثة فقد استخدمت الألكترونيات وتكنولوجيا المعلومات لأتمتة الإنتاج ، والان هناك ثورة صناعية رابعة تقوم على الثورة الرقمية الثالثة التي حدثت منذ منتصف القرن الماضي ، والتي تتميز بدمج التقنيات التي تعمل على طمس الخطوط الفاصلة بين المجالات المادية والرقمية والبيولوجية ، وتعتمد على السرعة والنطاق وتأثير الأنظمة (١).

كالثورات التي سبقتها ، فإن هذه الثورة لديها قدرة التأثير على الوضع الاقتصادي ومن ثم الاجتماعي للأفراد والمجتمع ، من خلال رفع مستويات الدخل العالمي وخفضه ، وتحسين نوعية الحياة للسكان في جميع أنحاء العالم وتوفير نمط حياة جديدة ، ولكن في الوقت نفسه تعتبر مصدر قلق اقتصادي اجتماعي رئيسي ، يمثل بعدم اللامساواة في فرص العمل بين الافراد ، نتيجة لدخول الذكاء الاصطناعي والائتمتة بدلاً عن اليد العاملة ، بسبب إنتشار التقنيات الرقمية وديناميكيات مشاركة المعلومات التي توفرها وسائل التواصل الاجتماعي ، وإعتماد التجارة الرقمية وعمليات البيع والشراء عبر المنصات الرقمية ، جميع ذلك سوف يقصر من حلقات العمل اليدوي وبالتالي يؤدي الى نقص في الطلب على اليد العاملة في السوق ، لأن السلع سوف تصل الى المستهلك من المنشئ مباشرة دون المرور بتاجر التجزئة أو الجملة ، وبالتالي تقعد السوق المحلي أهم مميزاته وهي الاعتماد على اليد العاملة ، هذا مايشكل مصدر قلق وأرباك للأفراد والمجتمع في المرحلة القادمة ، نتيجة للتأثير الكبير الذي تخلفه هذه الثورة ومن تداعيات ربما تكون ايجابية وربما تكون سلبية وخطيرة ، وفي نهاية المطاف ستحدد الانظمة الحكومية والسلطات العامة ، ما إذا كانت قادرة على أستيعاب هذا التغيير ، وإخضاع خططهم لمستويات من الشفافية والكفاءة ، والتي ستمكنهم من التكيف مع الوضع الجديد أم لا ؟؟ و يشير الاقصاديان أريك برينجولفسون وأندرو مكافي ، إلى إن بإمكان الثورة الصناعية الرابعة الكبرى أن تسفر عن قدر أكبر من عدم المساواة بين أفراد المجتمع ، لاسيما في قدرتها على تعطيل أسواق العمل نظراً لأن الأتمتة تحل محل العمالة عبرالأقتصاد بأكمله ، وذلك قد يؤدي الى إزاحة العمال بواسطة الآلات إلى تقاوم الفجوة بين عائداً رأس المال وعودائد العمالة في سوق العمل (عبدالصاحب، د.ت).

## الخاتمة والاستنتاجات

استطعنا في هذا البحث أن نتمكن من وضع يدنا على المقاربة العلمية للعاملين في السوق , كما استطاع هذا البحث أن يوضح خصائص هؤلاء العاملين واختلافهم عن غيرهم من أصحاب المهن الأخرى, كما تمكن هذا البحث أن يطلع بشكل واسع على الأزمات النفسية التي يمكن أن تؤثر سلباً على حياة العاملين مما ينعكس أيضاً على سوء عملية الإنتاج , وفي هذا السياق توصل البحث إلى جملة من النتائج منها :

١. كلما كان وضع العاملين في السوق مستقراً نفسياً , كان المردود والإنتاجية الاقتصادية أفضل بالنسبة للسوق وللمستهلكين.
٢. ترتبط علاقات العمل بالوضع الاجتماعي الذي يعيشه العاملون في السوق.
٣. تعتبر متانة العلاقات الجماعية بين العاملين في السوق جزءاً مهماً في تطوير آليات التسويق والإنتاج معاً.
٤. كلما سادت روح التنافس بين العاملين في السوق كان ذلك أفضل من أجل تطوير العملية الإنتاجية والتسويقية.
٥. يتمتع العاملين في السوق بمجموعة خصائص , اجتماعية وسايكولوجية وثقافية , تميزهم عن غيرهم من العاملين في المؤسسات الأخرى , ذلك أن العمل في السوق له تأثيراته الخاصة التي تنعكس بشكل مباشر على العاملين فيه .
٦. يخضع العاملين في مجتمع السوق , الى تفاعل اجتماعي متباين , تحدده الطبقة الاجتماعية , فكما أقترب العامل من إمتلاك رؤوس أموال , كلما تضاعفت حظوظه في إمتلاك فرص عمل أفضل , والعكس صحيح , إلا إن التفاعل الاجتماعي بين العاملين من أصحاب رؤوس الاموال , ضعيف وتؤطره حالة ( التنافس والصراع ) على المكاسب المادية والصفقات التجارية , في حين إن التفاعل الاجتماعي بين أوساط العاملين البسطاء , هي أكثر تجانساً وإنسجاماً , وبذلك تعتبر الطبقة ورؤوس الأموال هي العامل الأهم في تحديد سوسولوجيا العلاقات الاجتماعية داخل السوق وليس التحصيل العلمي .
٧. إن المقاربات السوسولوجية , تتخذ من أنشطة السوق والعلاقات التجارية موضوعاً لدراسة العلاقات والتفاعلات الفردية والجماعية , باعتبارها صادرة ومعبرة عن السلوكيات العفوية للأفراد في كل تجلياتها , ولا يعتبر السوق بمفهومه الذي يتميز بالاختزال والتبسيط من خلال النشاطات الاقتصادية من بيع وشراء , وإنما يشكل سياقاً شاملاً للتفاعلات الاجتماعية .

## المصادر والمراجع:

١. إحسان محمد الحسن. (٢٠١٥). النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية. ط٣، صفحة ٧٢.
٢. احمد بوتدارة، و اخرون. (٢٠٢٢). تأثير الصراع التنظيمي على تماسك جماعة العمل. صفحة ٤٦.
٣. احمد زايد. (٢٠٠٦). سيكولوجية العلاقات بين الجماعات. الكويت: عالم المعرفة سلسلة كتب ثقافية يصدرها المجلس الوطني الثقافي.
٤. احمد صدام عبدالصاحب. (د.ت). التحولات الاقتصادية في العراق مزايا للاقتصاد ومشكلات للمستهلكين.
٥. الثقافة السيكلوجية المعاصرة (المجلد ط١). (٢٠١٦). عمان: عماد الدين.
٦. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الامم المتحدة) الاسكوا. (٢٠٠٥). اثر المتغيرات الاقتصادية على البعد الاجتماعي للتنمية. صفحة ٤.
٧. جاد شعبان. (٢٠١٠). تقرير التنمية الانسانية العربية ، خلق فرص العمل في الاقتصاديات العربية ، برنامج الامم المتحدة الانمائي.
٨. عبدالرحمن العيسوي. (د.ت). سيكولوجية العمل والعمال. بيروت: دار الراتب الجامعية.
٩. غندنيذ أنتوني. (٢٠٠٥). علم الاجتماع مع مدخلات عربية. ط١، صفحة ١٣٨.
١٠. فوزي شعبان مذكور، و اخرون. (٢٠١٧). السلوك التنظيم. القاهرة: كلية الاداب - جامعة القاهرة.
١١. لكحيل منيف. (٢٠١٨). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات (المجلد ط١). دار المثقف.
١٢. مأمون طربية. (٢٠١١). علم الأجتماع في الحياة اليومية (المجلد ط١). بيروت: دار المعرفة.
١٣. هشام يعقوب مزيزيق. (٢٠١٦). الثقافة السيكلوجية المعاصرة (المجلد ط١). عمان: عماد الدين.