

## التحوّلات المجتمعيّة ومردوداتها على التوجّهات القيمية للعمال

هند أحمد الأحمر

أستاذ مساعد بقسم علم الاجتماع، جامعة طرابلس، ليبيا  
Hi.alahmar@uot.edu.ly

### ملخص

تلعب التحوّلات المجتمعيّة دورًا محوريًا في تشكيل وتغيير القيم لدى العمال. هذه التحوّلات تتأثر بعدة عوامل مثل: التطوّر الاقتصادي، والتغيّرات التكنولوجية، والتحوّلات الثقافيّة والسياسية. وتهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين القيم الثقافيّة والاجتماعية وبين سلوكيات العمل، وأداء الأفراد في بيئة العمل، وكذلك كيف تؤثر العادات والتقاليد والمعتقدات على قيم مثل: الالتزام والانضباط، والتفاني في العمل. كما تسعى هذه الدراسة أيضًا إلى تحديد العوامل التي تؤثر على القيم المتعلقة بالعمل في المجتمع الليبي، وذلك من خلال فهم ديناميات التحوّلات المجتمعيّة، وكيف يمكن أن تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الاستقرار في بيئة العمل.

**الكلمات المفتاحية:** التحوّلات المجتمعيّة، قيم العمل، الثقافة، العمال.

## Societal Transformations and their Impact on Workers Value Orientations

Hind Ahmad AL-Ahmar

Dept. of Sociology, University of Tripoli, Libya  
Hi.alahmar@uot.edu.ly

### Abstract

Societal transformations play a pivotal role in shaping and changing the values among workers. These transformations are influenced by several factors such as: economic development, technological changes, cultural and political shifts.

This study aims to understand the relationship between cultural and social values and work behaviors, as well as individual performance in the workplace. It also examines

how customs, traditions, and beliefs influence values such as commitment, discipline, and dedication to work. Additionally, the study seeks to identify the factors that affect work-related values in Libyan society by understanding the dynamics of societal transformations, and how they can directly or indirectly impact stability in the work environment.

**Keywords:** Societal Transformations, Work Values, Culture, Workers.

### تمهيد

على الرغم من أن تحليل القيم قد شغل تفكير العديد من علماء الاجتماع؛ إلا أن القيم كموضوع للبحث لم تحظ لأن تكون محورًا للنظرية السوسولوجية، ولذلك كانت الدعوة إلى قيام علم اجتماع ينحصر عمله في جمع الحقائق تاريخًا مشاكل القيم للبحث الفلسفي والأخلاقي؛ أكثر من هذا فإن أحدًا لم يُطالب بالحاجة إلى قيام علم اجتماع القيم، بمعنى علم اجتماع خاص يطور تاريخه ومنهجه ومجاله بالنسبة لنسق القيم. ولهذا مال الكثير من علماء الاجتماع إلى تجنب المعالجة الصريحة للقيم. فالقيم اعتبرت ذاتية، وعلى ذلك فإنها تقع خارج نطاق الدراسة السوسولوجية - هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، فإن ظهور علم الاجتماع المعياري قد أعطى اهتمامًا متزايدًا للدراسات الخاصة بالقيم، ولهذا فإن ما قدمه علماء الاجتماع المعاصرون ما هو إلا تعبير عن الصراع الدائر في النظرية السوسولوجية للقيم بين علم الاجتماع العلمي وعلم الاجتماع المعياري.

فالقيم تمثل جانبًا رئيسًا من ثقافة أي مجتمع، فهي تعد لب الثقافة وجوهرها، وهي التي يمكن أن تحدد وتنظم النشاط الاجتماعي لكافة أفراد المجتمع، إذ أن لكل مجتمع من المجتمعات فلسفته التي بموجبها تتحدد طريقة عيشه في أي فترة من فترات تاريخه، فالمجتمع هو الذي يحدد تصرفات أفراده بشكل عام، ويصمم ويرسم الأساليب التي تضمن بقاءه ودوام تماسكه، ويلبي مطالب أفراده الذي يمكنهم من أن يعيشوا حياة منتظمة، كما وأن تكامل البيئة الاجتماعية لأي مجتمع يعتمد على ما يسود فيه من قيم مشتركة بين أعضائه وعلى مدى انتشار مستويات متقاربة من درجات الوعي والإدراك لتلك القيم.

والحياة الاجتماعية في أي مجتمع تتطلب وجود قيم، ومن دون ذلك تكون الحياة الاجتماعية مستحيلة، ولا يمكن أن يستمر النظام الاجتماعي في وظيفته لتحقيق أهداف الجماعة، ولن يشعر أعضاء المجتمع في داخل

أنفسهم بوجود معيار أساسي يرجعون إليه يوجّه سلوكهم نحو هدف مشترك، فطبيعة المجتمع تتوقف على نوع القيم السائدة فيه.

وللعمل أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع، فالعمل غاية إنسانية، وواجب اجتماعي، وهو فعل ثقافي يصنّفه السوسيولوجيون والانثروبولوجيون في خانة الصّورات المشتقة للثقافة، فثقافة المنظمة هي روحها وبعدها الخفي الذي يشكّل الطابع المميز لشخصيتها التنظيمية في بيئة تعج بالتنظيمات على اختلاف نشاطاتها وأشكالها حتى أصبح هذا العصر يسمّى بعصر التنظيمات لكثرتها وانتشارها الواسع على اختلاف مجالاتها. وهذا يدل على أنّ مفهوم العمل في حدّ ذاته مرتبط ارتباطًا وثيقًا بثقافة المنظمة، ومختلف افرازاتها على اعتبار أنّ هذه الأخيرة تمثّل في مجملها مزيجًا من القيم والمعتقدات التي يشترك فيها أعضاء المنظمة ويستخدمونها في توجيه سلوكهم وحلّ مشكلاتهم، فكلّ هذه العناصر مجتمعة تمثّل الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي المعتمد في التعامل مع مختلف الأطراف في بيئة العمل. وتعدّ قيم العمل من الأسس التي تقوم عليها بيئة العمل، حيث تشكّل هذه القيم الإطار الذي يحدّد كيفية تفاعل الأفراد داخل المؤسسة ومع البيئة الخارجية. فالقيم ليست مجرد شعارات ترفعها المؤسسات، بل هي مجموعة من المبادئ والمعتقدات التي توجّه سلوك الموظفين وتصرفاتهم في مختلف المواقف. عندما تكون هذه القيم متأصلة بعمق في الثقافة التنظيمية للمؤسسة، فإنّها تسهم في تعزيز الولاء والانتماء وتزيد من الفعالية والإنتاجية، وتُحسّن من سمعة المؤسسة.

والهدف من هذه الدّراسة يتمحور حول فهم العلاقة بين القيم الثقافية والاجتماعية وبين سلوكيات العمل، وأداء الأفراد في بيئة العمل، وكذلك كيف تؤثر العادات والتقاليد والمعتقدات على قيم مثل: الالتزام، والانضباط، والتفاني في العمل. كما تسعى هذه الدّراسة أيضًا لتحديد العوامل التي تؤثر على القيم المتعلقة بالعمل في المجتمع الليبي، من خلال فهم ديناميات التحوّلات المجتمعية، وكيف يمكن أن تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الاستقرار في بيئة العمل، بالإضافة إلى ذلك يمكن توفير إطار نظري لصانعي السياسات حول كيفية التعامل مع هذه التغيّرات لتعزيز بيئة عمل إيجابية.

ومن خلال مراجعة أدبيات العمل تبين أنّ قيم العمل لم تلق اهتمامًا كافيًا من جانب المهتمين بدراسات العمل وقيمه، وأنّ فكرة البحث حول قيم العمل بغية تحديد منظومة قيمية لدى العاملين يُشير إلى محاولة فهم القيم والمعايير التي توجّه سلوك الأفراد في بيئة العمل. وهناك عدّة أسباب وراء قلّة الاهتمام بقيم العمل في الدّراسات الأكاديمية، من بينها التركيز على الجوانب الاقتصادية والتقنية للعمل، مثل الإنتاجية والكفاءة

على حساب الجوانب الثقافية والقيمية، وقد يكون من الصعب قياس القيم بطريقة دقيقة وموضوعية؛ مما يجعلها أقل جذبًا للبحث. وعلى الرغم من هذه التحديات؛ فإن دراسة قيم العمل تبقى ضرورية لفهم كيفية تأثيرها على سلوك العاملين وأدائهم. فالقيم تشكل جزءًا أساسيًا من الهوية المهنية للأفراد، وتؤثر في نوعية القرارات التي يتخذونها، وكيفية تعاملهم مع زملائهم، ومدى التزامهم بأخلاقيات العمل. وبناءً على ما تقدم، سأتناول في هذه الورقة التحولات المجتمعية ومردوداتها على التوجهات القيمية للعامل، وذلك بعد التطرق لكيفية تطور قيم العمل، ومفهومها، وأهميتها.

### التطور التاريخي لقيم العمل

مفهوم العمل وما يحمله من قيم ليس مفهوم ثابت؛ بل أنه تغير وتطور عبر عدد من المراحل التاريخية المختلفة على مر العصور، حيث تميزت كل مرحلة بعدد من الخصائص، أو التغيرات في مفهوم قيم العمل، بحسب تغيرات وتطورات أنماط الحياة بجميع مجالاتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

#### 1. قيم العمل في العصور القديمة:

في العصور القديمة، كان العمل مرتبط بالجهد البدني، ويعد جزءًا أساسيًا من الحياة اليومية، حيث كان الناس يعملون في الزراعة والصيد والرعي والصناعات اليدوية، ولم يكن هناك فصل واضح بين العمل والحياة اليومية، مما جعل البعض يعتقد أن العمل في العصور القديمة لم يكتسب قيمة. بالرغم من أن العمل كان يركز على قيم كالبقاء والتكافل الاجتماعي (علام وآخرون، 1995:135).

#### 2. قيم العمل في العصور الوسطى:

تأثر مفهوم العمل في هذا العصر بالعقائد الدينية، حيث كان العمل عبادة وطريقة لتحقيق الكمال الروحي، وفي هذا العصر ظهرت مهن جديدة مرتبطة بالحرف والمهارات اليدوية. وأصبح العمل مرتبطًا أكثر بالطبقات الاجتماعية والمؤسسات الدينية، حيث كانت الإقطاعيات تتطلب من الفلاحين العمل في أراضي المالكين مقابل الحماية والسكن.

والعمل من القيم الحضارية الكبرى في الإسلام، فهو شرط الدين ومظهر الإيمان، وقد جاءت الدعوة الإسلامية تحمل في طيات تنظيمها لأمر حياة الإنسان أمرين مقترنين مع بعضهما وهما: الإيمان والعمل الصالح (مسعد، 2004:51). أما في المجتمع المسيحي فقد اعتبروا العمل عقوبة من الله - سبحانه وتعالى - للبشر نتيجة لعصيان أبيهم آدم في الجنة، فأتجهوا إلى الرهبنة (ص 52).

### 3. قيم العمل في العصر الحديث:

مع بداية الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر (1798)، حدث تحوّل جذري في مفهوم العمل، حيث أصبحت التكنولوجيا جزءاً أساسياً من عملية الإنتاج؛ وهذا أدى إلى ظهور الطبقة العاملة والشركات الكبرى، وأصبح هناك فصل بين وقت العمل ووقت الفراغ، ممّا كان له أثر كبير على الحياة الاجتماعية والثقافية وكان العمل في المصانع يتميز بظروف صعبة وساعات عمل طويلة؛ ممّا أدى إلى نشوء حركات عمالية تُطالب بحقوق أفضل وظروف عمل إنسانية (بدوي، 1965، 43). وفي عصر النهضة اكتسب العمل معانٍ خلال هذه الفترة بسبب أفكار مارتن لوثر كنج، وهي معانٍ روحية، فاعتبروا العمل هو الخلاص-أيّ خلاص الفرد من أيّ مشاكل يواجهها-حيث نسب البعض التقدّم الصناعي، وظهور الرأسمالية إلى قيم العمل البروتستانتية التي صاحبت عصر النهضة (علي: 1994) 183.

### 4. قيم العمل في القرن العشرين والواحد والعشرين:

في القرن العشرين، استمر تطوّر مفهوم العمل، خاصة مع التقدّم التكنولوجي، فانتشار التعليم أدى إلى زيادة التخصّص في مجالات العمل، وتسارع التطوّر مع الثورة الرقمية والاعتماد على التكنولوجيا الحديثة، أدى إلى ظهور أنواع جديدة من العمل مثل: العمل عن بعد، والعمل المرن. هذا، ولم يتوقّف تأثير الثورة الصناعية عند تدهور التمتّ التقلّدي، بل كانت رافداً خصباً ينهل منه علماء العلوم الاجتماعية الذين أسهموا بأفكارهم الحديثة للعمل وقيمه، فإسهامات ماكس فيبر حول قيم العمل من خلال ما أسماه الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، حيث رأى أنّ ممارسة الفرد للعمل لا ترجع أسبابها لكونه صاحب العمل؛ بل أصبحت ترجع إلى الرغبة الذاتية للفرد في ممارسة العمل كمنشط. وكذلك من خلال مناقشات جورج هيربرت ميد وألفريد شوتز كيف أصبحت قيم العمل لدى الأفراد في المجتمعات الغربية خلال السنوات الأولى من القرن العشرين، حيث أورد ميد على لسان أحد العمّال قائلاً: "أصبح عالم العمل هو عالم الأشياء المادّية المكوّن من الجهد العضلي والماكينات ذات الاحتراق الداخلي، كما صار يسبق الإنسان في تحديد الواجبات ومهام العمل، وإليه يرجع الفضل الأكبر في اندماجه مع العالم الخارجي وتفهمي له، ولم يعد الحكم على نوعيّة العمل وجودته قاصراً على رأي فقط، بل من الضروري أخذ آراء الآخرين. إنّ العمل يجعلني أشارك العالم كلّ أهدافه، ويجعلني أشعر بهموم الآخرين وطموحاتهم، كما أصبحت المنافع متبادلة في محيط العمل وخارجه" (انظر علام وآخرون، 1995).

## 5. قيم العمل في عصر العولمة:

لقد أطلقت العولمة تحولات عميقة الغور من عقالها في عالم العمل. فقد تركت أنماط التجارة العالمية وأساليب الانتقال إلى اقتصاد المعرفة آثارًا بالغة على الاستخدام والعمالة، فكثيرًا من الصناعات التقليدية قد تقادمت وأصبحت بالهرم بعد التطورات التقنية، أو أنها بدأت تفقد نصيبها في السوق لصالح المنافسين الذين تكون كلفة العمل أو الاستخدام عليهم أقل مما هي في الدول الصناعية. وقد أثرت التجارة العالمية وأشكال الثقافة الجديدة في تجمعات التصنيع التقليدية حيث لحقت البطالة بالعمال الصناعيين الذين لا يمتلكون المهارات الجديدة التي تؤهلهم لدخول عالم الاقتصاد القائم على المعرفة. وقد أدت العولمة الاقتصادية في كثير من بقاع العالم إلى تزايد البطالة وارتفاع معدلات الجريمة والانحراف (غدنز، 2005:138).

لقد أسهمت العولمة في تغيير قيم العمل بشكل كبير، فأصبحت الأسواق العالمية أكثر ترابطًا وزادت حركة العمالة بين الدول، وأدت العولمة إلى زيادة التنافسية وتحسين معايير العمل، ولكنها وجدت أيضًا تحديات جديدة من العمالة الرخيصة واستغلال الموارد البشرية، وعلى الرغم من تعهد دول العالم بمحاربة العبودية والضمانات التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مازالت العبودية تبرز بشكل أو بآخر، وترتدي ثوبًا عصريًا (الصراي، 2008). وعندما دخل العالم في عصر الاقتصاد الرقمي، أصبحت التكنولوجيا الرقمية جزءًا أساسيًا في جميع جوانب العمل، فمفهوم العمل في العصر الرقمي يعكس التحولات الكبيرة التي أحدثتها التكنولوجيا في الحياة الاجتماعية، ومع استمرار تطور التكنولوجيا، من المتوقع أن تستمر قيم العمل في التغيير والتكيف، مما يتيح فرصًا جديدة وتحديات تحتاج مواجهتها مهارات وأدوات جديدة.

هذا، وقد أدى التقدم السريع في مجال الذكاء الاصطناعي إلى تغييرات جذرية في قيم العمل، حيث سيواصل الذكاء الاصطناعي اقتحام سوق العمل بصورة متزايدة، وذلك من خلال أجيال مختلفة تتميز بذكاءات أربعة: جيل الذكاء الميكانيكي، وجيل الذكاء التحليلي، وجيل الذكاء الحدسي، وجيل الذكاء التقمصي القادر على التعاطف، ووضع نفسه أمام الآخرين (التيتون، 2021:159). وبالرغم من الفوائد الكبيرة التي يقدمها الذكاء الاصطناعي، فإنه يطرح أيضًا تحديات تتعلق بفقدان بعض الوظائف التقليدية التي يمكن أتمتها. وهذا يتطلب من الأفراد والشركات التكيف مع التغييرات وإعادة تأهيل الموظفين لاكتساب المهارات الجديدة.

## مقاربة سوسولوجية لطبيعة قيم العمل

يرجع الفضل في إدخال مفهوم القيم في علم الاجتماع إلى عالم الاجتماع الأمريكي من أصل هولندي وليام توماس، وعالم النفس الاجتماعي البولندي فلوريان زنانكي، في مؤلفهما الشهير الفلاح البولندي في أوروبا وأمريكا (1918)، إذ أضحى يُستخدم مفهوم القيم استخدامًا متزايدًا ليصبح بعدها من أهم الموضوعات في علم الاجتماع. حيث عرّفها بأنها: أي شيء يحمل معانٍ لأعضاء جماعة ما بحيث يصبح هذا المعنى موضوعًا ودافعًا قويًا يوجّه نشاط هؤلاء الأعضاء (وحدوي، 2015:6).

وتحتل قيم العمل أهمية كبرى في التنظيمات، إذ تعد أحد أهم المحددات التي تُبنى عليها التنظيمات، باعتبارها كانت مرتبطة بالقيم الاجتماعية في بداياتها، وقد ساهمت المنظمات الحديثة في إظهارها ومحاولة استغلالها فيما يخدم مصالح الأفراد والتنظيمات على حدٍ سواء، فبالنسبة للأفراد فهي تلك الآليات التي تسمح لهم بالاندماج والتأقلم مع الزملاء في التنظيم، أمّا بالنسبة للتنظيم فالمقصود به قدرته على تحديد المعايير والسعي نحو ضبط اتجاهات العمال نحو تحقيق أهدافه.

وتعرّف قيم العمل بأنها: تلك القيم التي تحكم العمل وتحدّد مستوى الأداء فيه مثلاً لجودة العدالة، التنافس، التّموّ، التطوير، الكفاءة. هي أيضًا القيم التي تسود المنظمة ككلّ وهي تمثّل مجموعة القيم التي تواتر العاملون على تطبيقها في المنظمة، وهذه القيم هي نواة الثقافة المنظمة، وهي غير ظاهرة أو غير ملموسة، لكنّها تظهر أوضح ما يكون عند وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات وتحديد نظم وطرق العمل، وتلعب الإدارة العليا إذا استمرت في تبني نفس القيم دورًا كبيرًا في ترسيخها (المعتصم بالله، 2020).

وعرّفها آدم سميث بقوله: "إنّ العمل هو المقياس الحقيقي للقيمة" (مسلم، 2007:16). ويعرّفها البعض بأنها: "مجموعة القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الموظف وتوجّهه، وتشكّل معيار للصواب والخطأ، أو الحلال والحرام، ويعتبر الخروج عليها تحت طائلة المسؤولية" (حمدات، 2006:27).

وقد عرّفها اعتماد علّام وأحمد زايد في كتابهما مقياس قيم العمل: الإطار النظري ودليل المقياس، بأنها: مجموعة الموجّهات السلوكية التي تحدّد سلوك الفرد داخل عمله، أو فيما يتعلّق بالنشاط المهني الذي يمارسه (علّام وزايد، 1992:9).

وعرّفها قيم العمل بأنها: "مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحًا في تعامله مع الناس، ناجحًا في مهنته مادام قادرًا على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من

زملاء ورؤساء ومرؤوسين" (المصري، 1986:33). ويرى البعض بأنها عبارة عن الصّوابط المهنية والأخلاقية، والتّعاليم، والمبادئ التي تساهم في تحديد سلوك الموظّفين، وتساعد على تأسيس الطّريق الصّحيح الذي يشجّع كلّ موظّف على تطبيق أدائه الوظيفي. ودوره في بيئة العمل الإنتاجي التي يتبع لها، كما تعد قيم العمل الجدار الذي يمنع الموظّفين من الوقوع في الأخطاء، وتفصل بينهم وبين ارتكابهم أيّ مخالفات لا تتوافق مع ضمائرهم ومبادئهم (مشعل، 2021).

ويمكن تحديد مفهوم قيم العمل عامّة على أنّها نسيج من الاتّجاهات والمعتقدات الرّاسخة بالعقل والتّفنّس؛ وتحرك السلوك باتّجاه ما، في موقف ما، لهدف ما، وهي إمّا قيم وسيليّة؛ تفاضل بين سلوك وآخر، أو قيم غائيّة؛ تحدّد الغايات السّامية التي تسعى لتحقيقها (أبو الخير، 2015)

وتشهد قيم العمل اختلافاً بين المجتمعات بشكل عام، والأشخاص بشكل خاص، ولكن يتفق الجميع على مدى أهميّتها وضرورتها لأي منشأة إداريّة؛ وتحديدًا في الدّول التي تهتم ببناء وتطوير نفسها، ومؤسساتها وشركاتها، وبيئاتها الاقتصادية والاجتماعيّة؛ لأنّ قيم العمل تعد الضّمان للوصول إلى أعلى معدلات الإنتاج، وتساهم في وجود جيل مخلص للعمل (مشعل، 2021).

وعليه فإنّ قيم العمل تهدف إلى تحديد ما هو صواب وما هو خطأ، وما يجب أن يكون عليه سلوك الموظّف في إطار هذه المعايير، وتهدف أيضًا إلى ضمان تصرّف الموظّف في شؤون العمل بشكل موضوعي ونزيه وغير متحيّز، وذلك عن طريق التّفريق بين مفهومي السّلطة والمسؤوليّة في الإدارة، وأحد الصّوابط التي تحول دون تعسّف أو إساءة السّلطة، وأخيرًا فإنّها تساعد أفراد المجتمع في توضيح ما هو حقّ للموظّف وما هو واجب عليه في أدائه لعمله عند تقديم الخدمة لهم، ممّا يسهّل عليهم محاسبته عند الانحراف عن هذه الحدود القيمية والأخلاقية (حمادات، 2006:32).

### أهميّة قيم العمل

إنّ قيم العمل لها أهميّة كبرى بالنّسبة للمجتمع، لما لها من أثر بالغ في عمليّة التّنميّة. فقد تكون هذه القيم من معوقات التّنميّة، أو من العوامل الإيجابيّة في دفعها إلى الأمام، باعتبار قيم العمل بمثابة محرّكات لسلوك الإنسان المهني. وقيم العمل متداخلة في النّسق القيمي العام السّائد لدى الأفراد، وعليه فهي تتأثّر بالتحوّلات التي تطرأ في المجتمع، حيث تتغيّر تبعًا للسياسة الاقتصادية، وكذلك العوامل الاجتماعية والبيئيّة. فمتغيّرات كالدّخل والمركز والمكانة الاجتماعية للمهنة ومدى توفّر بدائل متاحة، والأفكار المسبقة السّائدة في المجتمع



حول صلاحية فروع العمل التقليدية والمهن وهرميتها، من حيث القوة والنفوذ، كلها تؤثر في اختيار الفرد لقراره المهني وسلوكه في العمل (تريكي، 2017: 209).

وتشكل الثقافة جوهر المجتمع، وتؤثر على كل جانب من جوانب الحياة بما في ذلك نوع العمل الذي يختاره الأفراد، فالثقافة ليست مجرد موروثات اجتماعية؛ بل هي نظام شامل من القيم والعادات والتقاليد والمعتقدات التي توجه السلوكيات الاجتماعية والاقتصادية، ويعد العمل أحد هذه السلوكيات التي تتأثر تأثراً بالغاً بالثقافة السائدة في المجتمع، حيث تلعب الثقافة دوراً محورياً في تحديد نوع العمل الذي يمارسه الأفراد والجماعات، فالثقافة المتأثرة بالعادات والتقاليد والقيم الموروثة، تحدد الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية التي تعد مقبولة. ففي المجتمع الليبي القديم كانت الزراعة والرعي من الأنشطة الرئيسية في المجتمع، خاصة في المناطق الريفية، بالإضافة إلى الحرف اليدوية مثل: صناعة الفخار، والنسيج، والحدادة، حيث كانت هذه الحرف فنوناً تقليدية تورث من جيل إلى جيل. كذلك هناك بعض الأنشطة مثل البناء وإقامة السدود والتي تعد من الواجبات المجتمعية التي يشارك فيها الجميع، وذلك بناءً على القيم الثقافية التي تُعلي من قيمة العمل الجماعي التطوعي. وعلى هذا يمكن القول بأن الثقافة كانت القوة الموجهة التي شكّلت نوعية وأهمية العمل في المجتمع الليبي القديم، وذلك من خلال تحديد ما يعتبر عملاً مناسباً ومقبولاً وفقاً للمعايير والقيم المجتمعية.

وخلال فترة الاحتلال الإيطالي (1911-1943)، شهد المجتمع الليبي تغيرات كبيرة في بنيته الاجتماعية والاقتصادية، حيث لعبت الثقافة دوراً معقداً في التأثير على نوع العمل. حيث فرضت السلطات الإيطالية تغييرات كبيرة على النظام الاقتصادي في ليبيا، تمركزت هذه التغييرات حول الزراعة وتطوير البنية التحتية بما يخدم مصالحهم، وهذا أجبر العديد من الليبيين على العمل في المزارع والمشاريع الإيطالية، وبالرغم من ذلك قاوم الكثير منهم أنماط العمل الجديدة التي فرضها الإيطاليون. حيث فرضت السلطات الإيطالية تمييزاً في فرص العمل، حيث كانت المناصب العليا والإدارية محصورة تقريباً على الإيطاليين، بينما تم توجيه الليبيين إلى الأعمال اليدوية والزراعية، وبالرغم من أن ذلك عزز من الطبقية؛ إلا أن الثقافة الليبية حافظت على احترام الأعمال اليدوية كمصدر للرزق والكرامة. وهذا بدوره أدى إلى هجرة العديد منهم داخلياً وخارجياً بحثاً عن فرص عمل أفضل. وحاول الإيطاليون كذلك نشر التعليم وفقاً لمعاييرهم؛ مما أثر على نوعية العمل المتاحة لليبيين، لكن العديد منهم رفضوا التعليم الإيطالي، لأنهم رأوه كأداة للتغريب الثقافي، مما أثر على تطور القوى العاملة في البلاد. وهكذا يتضح أن الثقافة الليبية أثناء الاحتلال الإيطالي لعبت دوراً حاسماً في

مقاومة التغييرات التي فرضها الاحتلال على نوع العمل، ومع ذلك، فإنّ هذه التغييرات أثرت في بنية العمل، ونوعية الفرص المتاحة.

وبعد انتهاء فترة الاحتلال الإيطالي، شهد المجتمع الليبي تغييرات اقتصادية واجتماعية هامة أثرت على نوع العمل، حيث بدأت الحكومة الوطنية في بناء البنية التحتية، وتنمية القطاعات الاقتصادية، فتركزت الأنشطة الاقتصادية على استغلال الموارد الطبيعية مثل النفط؛ مما أثر بشكل كبير على نوعية العمل، حيث انتقل الكثيرون إلى القطاعات الجديدة المرتبطة بالنفط والغاز. وقد شهدت فترة ما بعد الاستقلال زيادة التركيز على التعليم والتدريب المهني، فالثقافة الليبية بدأت تشجع على التعليم كوسيلة لتطوير القوى العاملة؛ مما أدى إلى ظهور فئات جديدة من العمّال المهرة والمتخصصين، وحدث تغير في الأنشطة الاقتصادية لتشمل الصناعات والخدمات الحديثة. وبالرغم من هذا التحديث والتغيرات الاقتصادية؛ إلا أنّ الثقافة الليبية استمرت في التأثير على نوع العمل من خلال الحفاظ على الحرف التقليدية والأنشطة الثقافية كجزء من التراث الوطني. هذا وقد زادت الوظائف في القطاع العام والخدمات الحكومية مع اكتشاف النفط والموارد الطبيعية؛ مما أتاح فرص عمل جديدة للعديد من الليبيين. ولعبت الثقافة دورًا في تشكيل التوقعات حول العمل في القطاع العام، والذي أصبح مرموقًا وجاذبًا (انظر قشقش، 2011). فالتطورات الاجتماعية والسياسية أدت إلى تغيير نوع العمل، حيث تزايدت الاحتياجات إلى مهارة متقدمة في المجالات المختلفة، كالصحة والتعليم والبنية التحتية. وهكذا فإنّ طبيعة العمل في المجتمع الليبي تأثرت بتغييرات اقتصادية وثقافية. وبالرغم من ذلك مازال هناك توازن بين التحديث والتنمية، وبين الحفاظ على التراث الثقافي والتقاليد.

وفي العصر الحالي (عصر الرقمنة) شهد المجتمع الليبي تحولًا كبيرًا في نوع العمل، حيث أصبحت التكنولوجيا الرقمية جزءًا لا يتجزأ من الحياة اليومية، ومع انتشارها – أي الرقمنة – أصبحت الثقافة تدعم التعليم الرقمي واكتساب المهارات التقنية، هذا التحول الثقافي يفتح الباب أمام وظائف جديدة تعتمد على التكنولوجيا. فقد ساهمت الثقافة الرقمية في تغيير مفهوم العمل التقليدي، فالعمل عن بعد أصبح خيارًا مقبولًا ومطلوبًا. هذا التغير الثقافي يسمح للكثير من المواطنين بالعمل مع شركات دولية من داخل البلاد، مما يعزز الاقتصاد المحلي دون الحاجة إلى الهجرة. وبالرغم من هذا، هناك جهود للحفاظ على التراث الثقافي من خلال الوسائل الرقمية، فالكثير من المشاريع تهدف إلى توثيق وترويج الحرف التقليدية عبر الإنترنت، مما يتيح للأجيال القادمة الوصول إلى هذه الموارد الثقافية (انظر استراتيجية التحول الرقمي الحكومي في دولة ليبيا، 2022). ومع

هذا، فإنّ الثقافة الليبية تواجه تحديات في التكيف مع التحوّلات السريعة، فهناك قلق بشأن فقدان بعض القيم الثقافية التقليدية، أو التّباعدا الاجتماعي نتيجة الاعتماد المفرط على التكنولوجيا هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، تسعى الجهود الثقافية إلى إيجاد نوع من التوازن بين التّقدّم الرقمي والحفاظ على القيم المجتمعية.

ولم تعد المنظّمات اليوم تقتصر في مواردها البشرية على نوع واحد فقط، بل أصبحت تتوجّه نحو التّنوع في القوى العاملة، فالتيغيّر الذي شهدته ديمغرافية العمل في ظلّ عولمة الشركات والمنظّمات سلّطت الضوء على هذا المفهوم؛ بل أصبح هذا التّنوع ضرورة ذو فوائد عديدة، وأصبح أحد عناصر المنافسة بين الشركات لتنوع قواها العاملة، واتّخذ البعض فلسفة وثقافة داخل المؤسسة؛ إذ أنّ فوائد التّنوع ليست فقط بسبب التّنوع الديمغرافي للموظفين فحسب؛ وإنما كذلك بسبب ما يمكن أن يجلبه تعدّد خلفياتهم الثقافية وإدراكهم للمواقف المهنية، ممّا يخلق تنافسًا عالميًا حول استقطاب الخبرات والمهارات متعدّدة الثقافات (بكا، 2016:70). وبما أنّ الثقافة تؤثر في سلوك الأفراد من خلال قيمهم ومعتقداتهم، فإنّ اختلاف هذه الثقافة بعناصرها يؤدي بالضرورة إلى اختلاف في المواقف المهنية والتعاملات الاقتصادية. ويمكن أن تظهر هذه الاختلافات واضحة في احترام المواعيد والدقة، وفي الصّراعات، وفي العلاقة مع المشرفين، وفي نظرة الموظفين لعلاقة العمل بالحياة اليومية، وهذه إحدى المظاهر التي تبين أهمية وأثر الاختلاف الثقافي داخل المنظّمات على سيرها وسلوك أفرادها.

وهكذا، فالثقافة تلعب دورًا حاسمًا في تحديد نوع العمل، ومن خلال دراسة التأثيرات الثقافية المختلفة، يمكن فهم كيفية تشكيل خيارات العمل والاتجاهات المهنية، فالثقافة ليست ثابتة، فهي تتغيّر مع مرور الوقت، نتيجة للتحوّلات الاجتماعية، والاقتصادية، التكنولوجية، ممّا يؤدي إلى تغيّرات في نوعية الأعمال التي يفضّلها الأفراد.

ولهذا فالقيم أحد أهم الجوانب المهمة لفهم السلوك التنظيمي وتطويره، بحيث أنّها تشكّل مصدر لفهم الاتجاهات والدوافع التي يتبنّاها العاملون داخل المؤسسة، والتي تؤثر على إدراكهم وطريقة فهمهم للأشياء (المعتصم بالله، 2020). ولقيم العمل أهمية كبيرة في المؤسسات والمنشآت إذ تحثّل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي، ويُنظر إلى القيم كقوة محرّكة ومنظمة للسلوك، وتعتبر كمحدّد للأهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم.

فقيم العمل تتنوع من حيث الإخلاص، والأمانة، والالتزام، والتزاهة، والابتكار، والتعاون، واحترام الوقت، والجدية، والجودة، وطاعة أوامر المرؤوسين، وبالتالي فإنه من الضروري معرفة وفهم القيم السائدة في أي مجتمع وذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد، فالقيم التي تسود أي منظمة لها تأثير على سلوك الفرد العامل في المنظمة، ومن خلالها يتم تحقيق النجاح للمنظمة (القريوتي، 2003:168)

وفي مجال السلوك لعبت القيم دورًا هامًا في خلق وتكوين اتجاه الفرد، حيث تعد القيم هي المعايير التي يلجأ إليها الفرد في تقييمه للأشياء، وتعمل القيم كمعايير يستخدمها الفرد من أجل إرشاده في تصرفاته اليومية، وهذه المعايير أو المبادئ التي توفرها القيم يمكن الاحتكام إليها في تقويم سلوكيات الفرد المختلفة، وكذلك تحدد القيم نوع المعلومات التي يجب الحصول عليها عند اتخاذ القرارات، حيث تلعب دورًا في تحديد نوعية الأفراد الذين يمكن أن يتوافق الفرد معهم. وتلعب قيم العمل دورًا هامًا في تحديد المدى الذي يستطيع أن يرتقي إليه الفرد العامل في المنطقة (ص 170). حيث يقول عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو حول القيمة الاجتماعية للعمل في المجتمع التقليدي: "العمل ليس وسيلة لكسب لقمة العيش ولكن وسيلة للحياة. ويضيف بورديو في وصفه للنظرة الاجتماعية للعمل التي كانت سائدة في المجتمع بقوله: "الفرد لا يسأل كم سيكسب مقابل قيامه بعمل ما، ولكن بعيدًا عن البحث عن الربح يسأل كم يجب أن يعمل من أجل كسب الأجر الذي يلزم لسد حاجياته" (تريكي، 2017:210)

ولقيم العمل أهمية كبيرة في توازن المجتمع وتقدمه، ويظهر ذلك من خلال سلوك العاملين ورضا المستفيدين من الإنتاج، وتتلخص أهمية قيم العمل في (تقطيوت، 2016:57):

- قيم العمل هي معايير تحكم جودة العمل وإتقانه، وينعكس ذلك على الإنتاج والنجاح فيه.
- لقيم العمل دور كبير في تنظيم العمل.
- تعتبر قيم العمل ضمان لاستمرارية العمل ونموه.
- يشعر العامل بانتمائه لعمله وللمؤسسة التي يعمل بها، مما يزيد من دافعيته نحو العمل.
- تساهم قيم العمل في التطوير العملي للعاملين وللمؤسسة التي يعملون بها.
- تنمي العلاقة الإيجابية بين أصحاب العمل والعاملين والمستخدمين.

ومن أهم النقاط التي تشكل أهمية قيم العمل الآتي (المعتصم، 2020):

- تعد القيم معيارًا يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من المبادئ السلوكية وكعامل موحد للثقافة العامة.
- تعد كمحدد للأهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم.
- إن القيم تنبئ بسلوك صاحبها، متى عُرف ما لديه من القيم والأخلاقيات في المواقف المختلفة، وبالتالي يكون التفاعل معه في ضوء التنبؤ بسلوكه.
- تُشير القيم إلى الكيفية التي سيتعامل معها الإنسان في المواقف المستقبلية، وتساعد على التفكير فيما ينبغي أن يفعل اتجاه تلك المواقف والأحداث، وتحدد له الأساليب والوسائل التي اختارها بالإضافة إلى تغيير السلوك الصادر عن مستوى الجماعة، وتحدد له أهداف حياته ومثله العليا ومبادئه الثابتة والمستقرة التي تحفظ له التماسك والثبات اللازم لممارسة حياة اجتماعية سليمة.
- وهكذا، فقيم العمل تعد من الركائز الأساسية التي تضمن بناء بيئة عمل إيجابية وفعالة، حيث أن الالتزام بقيم العمل يساهم في تعزيز الثقة والاحترام بين الموظفين، وتحقق التوجه الصحيح نحو تحقيق الأهداف المؤسسية، كما يعزز الروح المعنوية ويقلل من الخلافات، فقيم العمل تحسن من سمعة المؤسسة وتزيد من ثقة العملاء والشركاء. لذا، فإن تبني قيم العمل وتعزيزها يمثل استراتيجية ضرورية لضمان نجاح واستدامة أي مؤسسة.

### قيم العمل في المجتمع الليبي (بين التنظير والتطبيق)

تعد قيم العمل جزءًا مهمًا من ثقافة أي مجتمع، حيث تعكس هذه القيم توجهات الأفراد وسلوكياتهم في بيئة العمل. حيث يشهد العصر الحالي تزايدًا في عدد التنظيمات، والتي أصبحت أكبر حجمًا، وأكثر تعقيدًا، وأحسن فاعلية وكفاءة وعقلانية، ولهذا يوصف المجتمع الحديث بأنه مجتمع التنظيم الرشيد والعقلاني؛ لاعتماده على أسس جديدة تتسم بالدقة، والوضوح، والعقلانية، والترشيد، والكفاءة، والفعالية، وغيرها من المعايير الأخرى، والتي تساهم مساهمة فعالة في النهوض بهذه التنظيمات على شتى مجالات تخصصها.

فقيم العمل ليست مجرد انعكاس لمتطلبات اقتصادية أو مهنية؛ بل هي جزء من نظام اجتماعي وثقافي أكبر يحدد فيه رب الأسرة دور العمل وأهميته. ففي المجتمع الليبي التقليدي رب الأسرة يلعب دورًا مركزيًا في تحديد وتوجيه مسارات العمل داخل الأسرة، هذا الحيز الإيكولوجي يعني أن رب الأسرة ليس مسؤولاً فقط عن تأمين الموارد المادية فقط؛ بل أيضًا يعد مسؤولاً كذلك عن غرس القيم المرتبطة بالعمل مثل: الاجتهاد،

والالتزام، والتعاون. ويعد العمل في هذا السياق جزءًا من الاستدامة العائلية والبيئية، حيث يتم توجيه أفراد الأسرة نحو أعمال تتناسب مع بيئتهم المحلية وظروفهم الاجتماعية، فالعمل يبقى جزءًا من نظام أكبر يعكس تفاعل الإنسان مع بيئته ومجتمعه، حيث يُنظر إليه ليس فقط كوسيلة للكسب، وإنما جزءًا من الاستقرار الأسري والبيئي الذي يحافظ عليه رب الأسرة.

وقد عرف المجتمع الليبي خلال القرن الماضي تحوُّلاً في الإطار المؤسسي، من خلال سياسات ما يعرف بإعادة الهيكلة، والتحوُّل إلى الإنتاج، والخصخصة، وبرزت قيم العمل الخاص، وتراجع القطاع العام للدولة، وهذه التحوُّلات خدمت مصالح الكثير من الأفراد والفئات، واقتصر العمل الخارجي على فئات من الأفراد، وخاصة ذوي الولاءات الاجتماعية، وطراً تهيمش للفئات الضعيفة، وتزايد معدلات البطالة، وتأثرت قيم العمل بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والولاءات الإيديولوجية؛ وهذا التحوُّل خلف العديد من السلبيات، من أهمها:

1. **التفاوت في فرص العمل:** أدى انتشار العمل الخاص إلى زيادة التفاوت في فرص العمل، حيث يعتمد النجاح غالباً على العلاقات الشخصية والموارد المالية، مما قد يخلق فجوة بين الفقراء والأغنياء.
2. **غياب الاستقرار الوظيفي:** العمل الخاص عادةً ما يكون أقل استقراراً مقارنة بالعمل الحكومي، مما يزيد من عدم اليقين حول المستقبل الوظيفي.
3. **ضعف الأمان الوظيفي والاجتماعي:** في القطاع الخاص تكون حقوق العمال أقل حماية، مثل التأمين الصحي والتقاعد مقارنة بالقطاع العام.
4. **تراجع الدور الاجتماعي للحكومة:** مع ازدياد الاتجاه نحو العمل الخاص، تقل قدرة الحكومة على التأثير في المجتمع من خلال توفير وظائف وخدمات ضرورية للمواطنين.
5. **زيادة البطالة المقنعة:** إنَّ الاتجاه نحو العمل الخاص قد يؤدي إلى ظهور بطالة مقنعة، حيث يكون هناك أفراد يعملون في وظائف خاصة لكنّها غير مستقرة أو غير مريحة بشكلٍ كافٍ لتغطية احتياجاتهم.
6. **تشجيع التوجّه نحو الرّبح السريع:** إنَّ انتشار العمل الخاص يؤدي إلى تشجيع ثقافة الرّبح السريع على حساب الجودة والمهنية، مما يؤثر سلباً على الاقتصاد والمجتمع.
7. **الضغوط النفسية:** يمكن أن يواجه الأفراد العاملون في القطاع الخاص ضغوطاً أكبر بسبب التنافسية العالية والمسؤوليات المتزايدة.

## الالتزام كأحد أهم قيم العمل

إنّ الالتزام في إطار العمل يمثل ارتباطًا نفسيًا يربط الفرد بالمنظمة، الأمر الذي يدفعه ويشجعه إلى الاندماج في العمل، وبالتالي تُبنى قيم المنظمة التي يعمل في إطارها، فخاصية الولاء هي انعكاس لمفهوم الالتزام بقيم العمل. فالالتزام هو شعور العامل بمسؤوليته داخل المنظمة، إذ يؤنّب ضميره إذا تخلى عن أية قيمة من قيمها أو أخلّ بأيّ نظام من أنظمتها، فهو يدرك أنّ إخلاله يؤثّر لا محالة سلبيًا في عمل المنظمة وتحقيق أهدافها، فإذا ما كان عامل الشّعور راسخًا ومتأصلًا في نفسيّة كلّ عامل، تجد قوانين المنظمة تسير بخطى ثابتة ودقيقة نحو تحقيق الغاية وإسعاد المجتمع (وحدوي، 2015).

وعلى هذا الأساس، يمكن القول بأنّ العلاقة بين ثقافة المنظمة وقيم العمل ودرجة الالتزام بها هي علاقة متعدية؛ فثقافة المنظمة تفرز مجموعة من قيم العمل التي يتم احترامها من خلال الالتزام بها، وكذا الالتزام بالعمل، فلا أحد يمكنه أن يعارض في كون قيم العمل هي أحد مشتقات الثقافة التنظيمية، إذ تحتل الصدارة في الخريطة التنظيمية؛ لارتباطها بمخرجات أخرى أهمها الأداء الوظيفي، والولاء للمنظمة وغيرها، لكن لتتحقق العلاقة الإيجابية بين قيم العمل ومخرجاتها لابدّ من الالتزام بها؛ ليتحقق الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة، الأمر الذي يدفعه إلى الاندماج في العمل، وتبني قيمها، وتبرز هذه القيمة عندما يجد الموظف نفسه مخيرًا بين مصالحه الشخصية وواجباته الوظيفية؛ فيتحدّد أمامه ما هو صواب وما هو خطأ، ما هو واجبه وما يجب أن يكون عليه سلوكه في إطار شبكة من المعايير والضوابط، وما يجب عليه تفاديه وعدم الوقوع في مخاطره (وحدوي، 2015).

ويمثّل الالتزام عنصرًا أساسيًا يساهم في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الإبداع، والاستقرار، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما يساهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل. ولهذا تسعى أغلب القيادات الإدارية في المنظمات المختلفة إلى تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين فيها، وتستخدم لذلك وسائل وإجراءات إدارية، تساهم في إعداد المناخ التنظيمي المناسب وإشباع الحاجات الشخصية للعاملين من أجل تحقيق أعلى مستويات الأداء والإنتاجية والاستقرار الوظيفي، وتقليل تكاليف الإنتاج إلى أدنى مستوياتها من أجل ضمان استمرار المنظمة وتطورها (الحمار، 2017).

وعلى هذا، هناك مجموعة من المبادئ تشكل أساس قيم العمل بترسيخها في الواقع والسلوك، لأنّها تمثل معيار قوة شخصية الفرد من جهة وقوة المنظمة والتي من شأنها أن تخرج المنظمات من دوائر الصراعات إلى عالم النجاح والرفق والاستقرار من جهة أخرى، وذلك لا يكون إلا ب (وحدوي، 2015):

- التجرد من الأنانيّة فإذا ما دبّت الأنانيّة في أوساط العاملين فإنّهم يجتهدون في تلبية حاجاتهم بأي وسيلة دون النّظر إلى العواقب الوخيمة التي ستنتج عن تصرفاتهم، ومن ثمّة يعملون على تجسيد مبدأ الغاية تبرر الوسيلة.

- غرس عوامل ضبط داخلية للسلوك الوجيه، وتلك التي يحتويها الضمير الإنساني الحي المسلح بالمعاني السامية، من كمال وتكامل واجتماع واندماج، وعدم التقصير والتهاون والاستهانة، والابتعاد عن ربط القيم وربط مفهوم العمل بالجوانب المادية دون المعنوية.

- احترام جميع الأعمال والمهن مهما كانت بسيطة، فكلّ شخص يحتاج إلى غيره، فعظيم العمل يحتاج إلى ما دونه؛ لأنّ الإنسان ناقص مهما ظنّ أنّه مكتمل، وإن بلغ ما بلغ من القوة والشّدة، فلا يستقل بنفسه في اكتساب معيشته.

- جعل مفهوم الالتزام استراتيجية توظفها المنظّمات، وذلك بالتركيز على:

- الالتزام بأداء واجبات العمل والمهام الموكلة، مع توجّي الأمانة والنزاهة والدقة والكفاءة والفعالية والمهنية، وأن يعمل على خدمة أهداف المنظمة والتركيز على المصلحة العامة دون سواها.
- الالتزام بتحسين أداء وتطوير القدرات المهنية، مع القيام بتقديم المقترحات التي من شأنها تحسين أساليب العمل ورفع مستوى أدائه بكفاءة وفاعلية.
- الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة وتطبيقها دون أيّ تجاوز أو مخالفة أو إهمال أو تحريف.
- الالتزام بأوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام وواجبات العمل.
- الالتزام بالمسؤولية الملقاة على عاتق العامل في بيئة العمل وفي إطار ما يقوم به من أعمال.

- قيمة العمل من قيمة الوقت، فالحرص على الوقت والالتزام بإنجاز الأعمال في وقتها هو سرّ النّجاح؛ فالوقت مقياس تقدّم الشعوب، ومعيّار تطوّر المنظّمات، مثله في ذلك مثل العمل تمامًا.

فإعلاء قيم العمل، أو تقديس العمل متّصل في البلدان المتقدّمة تكنولوجياً؛ وهذا يرجع في المقام الأوّل إلى التّطبيق الصّارم لقوانين العمل، بالإضافة إلى أسلوب التّنشئة الذي يحرص على أهميّة العمل ضمن القيم الحياتية للإنسان.



أما بالنسبة للالتزام في المجتمع الليبي فيمكن القول بأن هناك تفاوت كبير بين الأفراد والمؤسسات في تطبيق هذا المبدأ، فهناك عوامل مختلفة تؤثر على هذا الالتزام منها: العوامل الشخصية، والاستقرار السياسي، والظروف الاقتصادية، والثقافة التنظيمية، والفساد والمحسوبية. فالعوامل الشخصية ترجع للفرد نفسه، قد تعزى إلى تضارب القيم، أو عدم الشعور بالرضا عن العمل أو بيئة العمل، فالضغوط النفسية والجسدية قد تؤثر على قدرة الفرد على الالتزام. أما بالنسبة للأوضاع الأمنية فعدم استقرار الوضع الأمني وسيطرة الجماعات المسلحة على مؤسسات الدولة يؤثران بشكل كبير على بيئة العمل، مما يؤدي إلى الخوف بين الموظفين وهذا بدوره يؤدي إلى عدم التزامهم بالعمل. كذلك الوضع الاقتصادي غير المستقر وقلة فرص العمل من شأنهما أن يؤديان إلى انخفاض الحافز بين الموظفين وعدم الالتزام بأعمالهم. والثقافة التنظيمية من العوامل المهمة التي تؤثر على الالتزام في العمل حيث أن بعض المؤسسات تفتقر إلى ثقافة تنظيمية تشجع على الالتزام والانضباط (لقم، ب، ت).

بالرغم من كل هذه السلبيات التي تحيط ببيئة العمل والتي تؤثر بشكل كبير في مبدأ الالتزام، إلا أن هناك في المقابل جهود مبذولة من قبل بعض المؤسسات لتحسين بيئة العمل وزيادة الالتزام من خلال توفير التدريب والدعم وتحفيز الموظفين بكافة الطرق.

## الخاتمة

بالرغم من أن القيم شيء غير ملموس إلا أن آثارها المرئية في الأفعال الفردية والمجتمعية تُبين أن القيم هي "العوامل" و "القوى" الحقيقية في الحياة الاجتماعية. فالقيم هي التي تشكل اتجاهات الاختيار وهي التي يتجه نحوها الفعل. وتقوم القيم كذلك بتشكيل المعايير التي تجعل الفعل صواباً أو خطأً. وهي تعمل كترميزات أو ترشيدات، أكثر من هذا، فإن القيم هي ما ينبغي أن يكون أو الواجب أو المثال لأي تراث أو ثقافة. وهي المدعمة للأنظمة الاجتماعية، تحدد وتحفظ وتنظم البناء الاجتماعي، وذلك من خلال ما تمدّه به القيم من تماسك وانتظام، وهي تستمر خلال التاريخ ومن تم فإنها تعطي وتحافظ للجميع على هويتهم. بالإضافة إلى ذلك فإنها هي القاعدة العامة للأفعال الجماعية وهي "المصادر" أو "المتغيرات" للتغيير الاجتماعي الدينامي، كذلك هي "رموز" أو "صور" المجتمع في عقول أفرادها، وهي "الإطار المرجعي"، وهي التي توصل الفعل الاجتماعي لغاياته وأهدافه. وهي "المسببات" أو "المعاني" وراء الفعل الاجتماعي في كل من الثبات والتغيير.

وتمثل قيم العمل الأسس التي يقوم عليها النجاح الفردي والمؤسسي، على اعتبار أنها مجموعة من المبادئ والأخلاقيات التي توجه سلوك الأفراد في بيئة العمل، وتسهم في خلق ثقافة عمل إيجابية ومنتجة. والالتزام

في العمل هو أحد أهمّ القيم التي تعكس مدى تفاني الأفراد في أداء مهامهم بجدية وإخلاص. وهو يعبر عن التزام الشّخص بأخلاقيات المهنة وبذل الجهد اللازم لتحقيق الأهداف المرجوة، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على الفرد والمجتمع ككل؛ فهي تساهم في تعزيز الإنتاجية، وتحسين جودة الخدمات والمنتجات، وتؤدي إلى رفع مستوى الكفاءة في مختلف القطاعات.

هذا، وقد انعكست التحوّلات المجتمعية على كافة جوانب الحياة بما في ذلك القيم والتوجّهات الأخلاقية المتعلقة بالعمل. فعلى مرّ العصور، شهدت المجتمعات تغييرات جذرية نتيجة عوامل مختلفة كالتطوّر التكنولوجي، والتحوّلات الاقتصادية، والتغيرات السياسية والثقافية. ففي بداية القرن الماضي كانت القيم المرتبطة بالعمل تتمحور حول الالتزام بالأدوار المجتمعية المحددة والتفاعل مع البيئة الاقتصادية المحلية، وغالبًا ما كانت الأعمال الزراعيّة والحرفيّة تمثّل العمود الفقري للاقتصاد، حيث كانت تلك القيم ترتبط بالجهد الجماعي والعمل من أجل المجتمع، والولاء للأسرة والقبيلة. ومع منتصف القرن العشرين حيث التّأثر بحركة التصنيع، بدأت تتغير النظرة إلى العمل تدريجيًا، وأصبح العمل وسيلة لتحقيق الذات والارتقاء الاجتماعي، وانتقلت القيم المرتبطة به من التركيز على المصلحة الجماعية إلى المصلحة الفردية، وشهدت هذه الفترة بروز قيم جديدة مثل الطّموح الشخصي، والمنافسة، والإبداع، بالتوازي مع تراجع القيم التقليدية التي كانت تعزز أهمية العمل من أجل الأسرة والمجتمع.

ومع التطوّر التكنولوجي الهائل في العصر الرّقمي، ازدادت سرعة التحوّلات المجتمعية؛ مما أثر بشكل مباشر على القيم المتعلقة بالعمل، وأصبح العمل في العصر الرّقمي مرّنا ومتعدّد الأبعاد، حيث يتطلّب مهارات جديدة وقدرات على التكيف السريع مع التغيرات، حيث انعكست هذه التحوّلات على القيم المتعلقة بالعمل لتصبح أكثر انفتاحًا وديناميكية، مع التركيز على الابتكار والتفكير النقدي والاستقلالية. وفي الوقت نفسه، ظهرت تحديات جديدة أثرت على القيم المجتمعية، مثل: الضغوط الاقتصادية المتزايدة، وعدم الاستقرار في أسواق العمل، مما أدى إلى تعزيز قيم مثل السعي للأمان الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. علاوة على ذلك، أدت العولمة والانفتاح على الثقافات المختلفة إلى مزيد من التنوع في القيم المتعلقة بالعمل، حيث أصبح الأفراد أكثر انفتاحًا على أفكار وتوجّهات جديدة مستمدة من الثقافات الأخرى.

ختامًا، يمكن القول إنّ التحوّلات المجتمعية لها تأثيرات عميقة ومتعدّدة الأبعاد على التوجّهات القيمية للعَمال، هذه التحوّلات قد تكون محفزة لتطوير القيم بما يتلاءم مع متطلّبات العصر، أو قد تؤدي إلى صراعات قيمية نتيجة تباين التوجّهات بين الأجيال أو الفئات الاجتماعية المختلفة، ولكن في النهاية، يبقى

التّحدّي الأكبر هو كفيّة تحقيق التّوازن بين الحفاظ على القيم المجتمعيّة الأصيلة، والتّكّيّف مع القيم الجديدة التي تفرضها التّحوّلات المجتمعيّة، وذلك لضمان استمراريّة العمل كقيمة أساسيّة في بناء المجتمعات وتقدّمها.

## المراجع

### أولاً: الكتب:

1. اعتماد علاّم وأحمد زايد (1992)، مقياس قيم العمل: الإطار النّظري ودليل المقياس، القاهرة: مكتبة الأنجلو مصريّة.
2. اعتماد محمّد علاّم وآخرون (1995)، التّحوّلات الاجتماعيّة وقيم العمل في المجتمع القطري، قطر: مركز الوثائق والدراسات الإنسانيّة.
3. عبد الرّحمن بدوي (1965)، دور العرب في تكوين الفكر الأوروبي، القاهرة: مكتبة الأنجلو مصريّة.
4. محمّد حسن حمدات (2006)، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلّمين في المدارس، عمّان: دار الحامد للنشر والتّوزيع.
5. محمّد عبد الغني المصري (1986)، أخلاقيّات المهنة، عمّان: مكتبة الرّسالة الحديثة.
6. محمّد قاسم القريوتي (2003)، السّلك التّنظيمي، دراسة السّلك الإنساني الفردي والجماعي في المنظّمات المختلفة، ط4، عمّان: دار الشّروق.
7. محمّد مسلم (2007)، مقدّمة في علم النّفس الاجتماعي، الجزائر: دار قرطبة.
8. نبيل علي (1994)، العرب وعصر المعلومات، سلسلة كتب عالم المعرفة، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

### ثانياً: الكتب المترجمة للعربيّة:

1. أنتوني غدنز (2005)، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصّياغ، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربيّة.

### ثالثاً: الدّوريات العلميّة:

1. أمينة التّيتون (2021)، "الدّكاء الاصطناعي في سوق العمل"، مجلة العربي، ع750، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

رابعًا: مواقع شبكة الإنترنت:

1. حسان تريكي (2017)، "ملامح التحوّل في قيم العمل في المجتمع الجزائري: دراسة تحليلية"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، 2ع، المجلد العاشر، متاح عبر الرابط: <https://www.archives.ju.edu.jo> تاريخ الزيارة: 25 يونيو 2024.
2. حسن أبو الخير (2015)، قيم العمل وأثرها في نجاح المؤسسات، متاح عبر الرابط: <https://www.abolkher.academy.wordpress.com> تاريخ الزيارة: 27 يونيو 2024.
3. حنان تقطويوت (2016)، قيم العمل في القطاع العام والقطاع الخاص، دراسة ميدانية بمؤسسة صنع الكوابل (قطاع عام) ومؤسسة صنع البلاط (قطاع خاص)، رسالة ماجستير مقدمة لقسم علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، متاح عبر الرابط: <https://www.archives.univ-biskra.dz> تاريخ الزيارة: 18 أغسطس 2024.
4. طلال مشعل (2021)، بحث عن سلوكيات وقيم العمل، متاح عبر الرابط: <https://www.mawdoo3.com> تاريخ الزيارة: 27 يونيو 2024.
5. عبد الله المعتصم بالله (2020)، قيم العمل، متاح عبر الرابط: <https://www.scribd.com> تاريخ الزيارة: 27 يونيو 2024.
6. عبد المجيد بگاي (2016)، التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر، أطروحة مقدمة لقسم علم نفس العمل والتنظيم، جامعة باجي مختار، الجزائر، متاح عبر الرابط: <https://www.researchgate.net> تاريخ الزيارة: 17 أغسطس 2024.
7. عقيلة لقم، "ميزان القضاء: المنظمة الليبية للقضاء: انعدام الأمن هو التحدي الأكبر الذي يواجه دولة القانون و ضمانات حقوق الإنسان في ليبيا"، مجلة موازين، متاح عبر الرابط: <https://www.adalaforall.org/ar/mawazin-mag> تاريخ الزيارة: 29 يونيو 2024.
8. محمد ماهر الحمّار (2017)، "الالتزام التنظيمي وعلاقته بـقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران (دراسة ميدانية)"، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 3ع، المجلد 41، متاح عبر الرابط: <https://www.jfees.journals.ekb.eg> تاريخ الزيارة: 29 يونيو 2024.

9. محمود العارف قشقش (2011)، " مسيرة تحديث المجتمع الليبي في العهد الملكي (1960-1969) التّنامية الاقتصادية والاجتماعية نموذجًا"، مجلة دراسات تاريخية، ع10، متاح عبر الزّابط: <https://www.id.scribd.com> تاريخ الزيارة: 16 أغسطس 2024.
10. نبيلة حدّدي (2015)، " العمل والقيم... إشكالية التزام"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ع13، الجزائر، متاح عبر الزّابط: <https://www.asjp.cerist.dz> تاريخ الزيارة: 28 يونيو 2024.
11. يحي الصّراي (2008)، علاقات العمل في عصر العولمة - أشكال تقليدية من العبودية بثوب عصري، متاح عبر الزّابط: <https://www.dw.com> تاريخ الزيارة: 26 يونيو 2024.
12. (2022)، مقترح استراتيجية التّحوّل الرّقمي الحكومي في دولة ليبيا، الهيئة العامّة للمعلومات، متاح عبر الزّابط: <https://www.gia.gov.ly> تاريخ الزيارة: 15 أغسطس 2024.