

الجمعية الأردنية للبحث العلمي-عمان
المؤتمر الرابع للبحث العلمي في الأردن-31 / تشرين أول/ 2009

محور الفقر والبطالة

الأسباب الاجتماعية للبطالة وسبل معالجتها

إعداد

أ.د مجد الدين خمّش-أستاذ علم الاجتماع -الجامعة الأردنية –عمان
عضو الجمعية الأردنية للبحث العلمي - عمان. حزيران، 2009 م .

mkhamesh@ju.edu.jo

ملخص البحث (Abstract)

يعتمد البحث على أدلة إحصائية منشورة أردنيا وعربيا، ودراسات ميدانية أردنية لتوثيق وإبراز الأسباب الاجتماعية للبطالة. وتوضح هذه الأدلة أن الأسباب الاجتماعية للبطالة تشمل ما يلي:

- كثرة الإنجاب في الأسرة الأردنية حيث إن معدل الإنجاب هو 3.6 طفل لكل سيدة حسب بيانات مسح السكان والصحة الأسرية لعام 2007م، دائرة الإحصاءات العامة 2008م. مما يؤدي إلى الإخلال في العلاقة بين عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً، وقدرة الاقتصاد الأردني بقطاعيه العام والخاص على توليد فرص عمل كافية لهذه الأعداد سنوياً.
- عدم الالتزام المناسب بقيم وسلوكيات العمل الإيجابية من قبل بعض أصحاب المحال التجارية والخدمية الصغيرة مما يؤدي إلى فقدانهم لربائهم بالتدريج وتراجع أرباحهم، واستغنائهم عن عدد من العاملين لديهم. ويتضح من الأدلة الإحصائية أن هذه المحال فقدت 35 ألف فرصة عمل في عام 2007م؛ أضيف فاقدوها إلى معدل البطالة، بواقع نقطتين مؤيتين تقريباً .
- ضعف الشعور الطبقي لدى أبناء الطبقة الشعبية مما يزيد من تطلعهم للحصول على الوظائف الحكومية التي أصبحت قليلة، ويقلل من إقبالهم على المهن الخدماتية واليدوية- وهي متوفرة في سوق العمل بكثرة.
- عدم الموائمة الكافية بين مناهج التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل والتي تشمل المهارات الحياتية والتطبيقية، ومهارات تكنولوجيا المعلومات ، وإتقان اللغة الإنجليزية كلغة عالمية للأعمال، والتجارة، والتكنولوجيا الحديثة.
- قلة مشاركة المرأة الأردنية في النشاطات الاقتصادية خارج المنزل إذ تشكل النساء حالياً، أي في الربع الثاني من عام 2009م في حدود 16% من القوى العاملة. ويعود ذلك- كما يتضح من تحليلات البحث إلى مجموعة من التقاليد، والقيم الاجتماعية القديمة.

- إحجام الشباب الأردني بما في ذلك حملة الشهادة الثانوية، أو أقل عن العمل في المهن الخدمائية، واليدوية، ومهن البناء والإنشاءات بسبب عوامل قيمية أصطلح على تسميتها ب (ثقافة العيب).

أما سبل وآليات معالجة هذه الأسباب الاجتماعية للبطالة- وهي سبل وآليات أدت وتؤدي إلى تراجع معدل البطالة- والتي يركز عليها البحث فتشمل آليات سياسية، واقتصادية وبخاصة مبادرات جلالة الملك عبد الله الثاني المعظم ، وتوجيهاته الكريمة للحكومة والمسؤولين بشكل عام ، ومبادرات صاحبة الجلالة الملكة رانيا العبد الله المعظمة. بالإضافة إلى مجموعة من السياسات والبرامج الحكومية الهادفة إلى تشجيع الاستثمار، وزيادة نمو الناتج المحلي الإجمالي، وتدعيم التدريب المهني ، ومنح القروض الميسرة لإنشاء المشاريع الصغيرة ، وإيجاد فرص عمل جديدة مناسبة تغطي حاجة الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

الأسباب الاجتماعية للبطالة وسبل معالجتها

أ.د. مجد الدين خمّش – أستاذ علم الاجتماع

الجامعة الأردنية – عمان حزيران ، 2009 م

تمهيد

يصل معدل البطالة في الربع الثاني من العام الحالي 2009م إلى 13% من القوى العاملة (10% للذكور و 24.3% للإناث) حسب مسح العمالة والبطالة الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة حديثاً. وبينت نتائج المسح إن معدل البطالة كان مرتفعاً للذين مؤهلهم العلمي بكالوريوس فأعلى (15%) ، مقارنة بالمستويات التعليمية المختلفة . كما بينت النتائج إن 48% من المتعطلين كانت مؤهلاتهم العلمية أقل من الثانوي . كما بينت النتائج المتعلقة بالمشتغلين أن 18% من الذكور فقط يعملون في المن الأولية والخدماتية ، بينما يعمل غالبيتهم في الإدارة العامة، والتجارة . وكان معدل البطالة في الربع الأول من هذا العام 12.1% (9.7% للذكور، و 22.1% للإناث)، بينما كان معدل البطالة في الربع الرابع من العام الماضي 2008 م 12% .

ويهتم جلالة الملك عبد الله الثاني المعظم بمعالجة مشكلتي الفقر والبطالة لما لهما من تأثيرات سلبية على المواطنين بشكل عام، والشباب بشكل خاص بتوفير البرامج والمؤسسات المناسبة لتحسين ظروف المواطنين المعيشية، وإنشاء الأقاليم التنموية ، وإيجاد هيئات للتدريب والتشغيل، وصناديق الإقراض لتوفير القروض الصغيرة الميسرة للراغبين ، وتوفير فرص عمل مستدامة للشباب . وقد تضمن كتاب التكليف السامي لحكومة دولة المهندس نادر الذهبي رئيس الوزراء توجيهات سامية بضرورة العمل على تحسين مستوى معيشة المواطنين

، ومحاربة الفقر والبطالة من خلال آليات مؤسسية فعالة. كما يؤكد جلالته على ضرورة ربط البحث العلمي بقضايا ومشكلات المجتمع الحقيقية، وابتكار الحلول العملية الفعالة لهذه المشكلات ، والقضايا .

كما تشغل مشكلة البطالة النخب السياسية، والفئات الشعبية على السواء، حيث أظهر استطلاع للرأي نفذ من قبل مركز الدراسات الإستراتيجية في الجامعة الأردنية، ونشر في 4/كانون أول/2008م ، إن أولويات المواطنين الأردنيين اقتصادية. فقد جاءت مشكلة البطالة كأهم مشكلة تواجه البلاد ونسبة 20% من مجموع الإجابات، فالفقر ونسبة 14% من مجموع

الإجابات . أما في عينة قادة الرأي فحصلت البطالة على 11% من مجموع الإجابات؛ تليها مشكلة الفقر بنسبة 10% من مجموع الإجابات . ومشكلة البطالة تواجه البلدان العربية أيضاً حيث توضح تقارير وإحصاءات منظمة العمل العربية إن معدل البطالة عربياً يصل (في عام 2008 م) إلى 14% من مجموع القوى العاملة العربية. كما توضح ان حجم القوى العاملة العربية ينمو بنحو 3% سنوياً بما يصل إلى 3.5 مليون نسمة سنوياً ، وتحتاج الدول العربية إلى 70 مليون فرصة عمل لمواجهة البطالة حتى عام 2020 م

وبعد تأثر العالم العربي والأردن بالأزمة الاقتصادية العالمية والتي بدأت في نهاية عام 2008م. فإن معدلات البطالة عربياً قد ترتفع إلى 17% من مجموع القوى العاملة. وبخاصة بعد أن أرتفعت معدلات البطالة في عديد من البلدان العربية ، والبلدان الأوروبية، والآسيوية، إضافة إلى الولايات المتحدة الأمريكية وبدأت تقترب من 9% من القوى العاملة في عدد من هذه البلدان . ولا تزال التحليلات الاقتصادية لآثار الأزمة الاقتصادية العالمية على الاقتصاد الأردني، والاقتصادات العربية متضاربة، فهناك تحليلات تتوقع انخفاض الصادرات العربية، وتراجع الاستثمار ، وتراجع خلق فرص العمل بإعداد كافية، وعودة جزء من العمالة المصرية والأردنية واليمنية من دول الخليج العربي إلى بلادها، مما سيزيد في معدلات البطالة في هذه البلدان. لكن هناك تحليلات أخرى متقائلة تستند إلى ان السياسات المالية المنضبطة في البلدان العربية ، والتشريعات الحكومية، والإشراف الحكومي على سياسات البنوك العربية حمت المنطقة من الآثار السلبية للأزمة المالية العالمية. كما أن بعض هذه البلدان - وبخاصة الأردن ومصر - وبسبب تميزها ببيئات استثمارية مستقرة وآمنة ستنجح في اجتذاب الاستثمارات الخليجية بشكل متزايد مما سيؤدي إلى تدعيم النمو الاقتصادي في هذه البلدان، وتزايد فرص العمل فيها ، وتدعيم المبادرات الفردية والروح الريادية لدى الأفراد مما يقلل من معدلات البطالة فيها.

التحليلات العلمية حول مشكلة البطالة

تميل التحليلات المنشورة حول مشكلة البطالة إلى التركيز على المصادر الاقتصادية لهذه المشكلة، وبخاصة ما يتعلق بعدم قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل مستدامة، ومعدلات النوم الاقتصادي ، وحجم الاستثمارات سنوياً . وقلما تهتم هذه التحليلات التي تنشر من قبل الاقتصاديين ، والمؤسسات الاقتصادية بمناقشة وتوضيح المصادر غير الاقتصادية- السياسية للبطالة والتي تشمل عوامل اجتماعية ونفسية تتعلق ببنية المجتمع وما تتضمنه من عادات وتقاليد، وقيم ،وبنية شخصية الفرد، ومحتوى هذه الشخصية من القيم، والتوجهات، والأنماط السلوكية.

ويهتم البحث الحالي بتوضيح إن مشكلة البطالة ليست اقتصادية خالصة، وإنما هي مشكلة اقتصادية اجتماعية. كما إن مصادر هذه المشكلة ليست موجودة في الاقتصاد فقط، وإنما في المجتمع أيضا بما فيه من أنماط اجتماعية، ومؤسسات، وأنماط للشخصية. كما يعمل البحث على إبراز هذه العوامل الاجتماعية التي تضطلع بدور في إحداث البطالة، وتوضيح دورها في البطالة زيادة، أو نقصانا من خلال منهجية سوسيولوجية تعتمد على الإحصاءات الوطنية، والمقارنة، والملاحظات الميدانية. كما يبين البحث السياسات والبرامج الاجتماعية والاقتصادية المختلفة التي تؤدي دورا فعالا في مكافحة مشكلة البطالة، وبقائها عند معدلاتها الحالية، أو تخفيضها بشكل متدرج.

العوامل الاجتماعية للبطالة

1- كثرة الإنجاب في الأسرة الأردنية

يتضح من الإحصاءات الوطنية المنشورة إن معدل الإنجاب في الأسرة الأردنية يصل إلى 3.6 طفل لكل سيدة. مما يؤدي إلى الإخلال في العلاقة بين عدد الداخلين الجدد في سوق العمل والذي يقدر في حدود 45 ألف شخص سنويا، وقدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل مستدامة والتي يقدر عددها عادة بـ 35 – 25 ألف فرصة عمل سنويا. ويتم استحداث غالبية فرص العمل هذه من قبل القطاع الخاص حسب مسح فرص العمل المستحدثة للنصف الثاني من عام 2007م.

وقام القطاع الخاص في الأردن في عام 2007 م باستحداث 69% من فرص العمل وأغلبها في القطاعات الخدمية والتجارة، والانشاءات. بينما قام القطاع العام باستحداث 30% من فرص العمل تلك أغلبها في التعليم والصحة، والدفاع⁽¹⁾. وقد قدر إنه في عام 2007 م استطاع الاقتصاد الأردني استحداث نحو 75 ألف فرصة عمل جديدة. ويذكر أن عام 2007 شهد تدفق استثمارات عربية وعالمية بمعدلات كبيرة أدت إلى نمو اقتصادي ملحوظ. كما أوجدت منظمات المجتمع المدني 1% من فرص العمل هذه.

١- "تقرير عن سوق العمل في الأردن ٢٠٠٧"، مركز البحوث الاقتصادية، عمان، ٢٠٠٨.

لكن ورشات العمل المتخصصة التي عقدت في الأردن في عام 2008 م ، وكذلك عديد من الكتابات الصحفية المتخصصة أشارت إلى أن 15-50% من فرص العمل المتولدة هذه ذهبت إلى العمالة الوافدة وذلك بسبب أحجام الشباب الأردني عن القبول بفرص العمل هذه وأغلبها حكما أشير سابقا- مهن خدماته، ومهن تتعلق بأعمال البناء والإنشاءات.

ويعني ذلك أن عددا كبيرا من الداخلين الجدد إلى سوق العمل لم يعملوا أما بسبب عدم توفر وظائف لهم، وأما سبب إحجامهم عن القبول بما هو متوفر من وظائف لأسباب تدريبية، أو قيمية – ثقافية تؤدي إلى النظر بدونية لهذه الوظائف، ويؤدي ذلك إلى تركها فرصا سائغة للعمالة الوافدة. وسيجد هؤلاء المتعطلون عن العمل إن عليهم إما معاناة مرارة البطالة لفترات زمنية قد تصل إلى سنوات، وإما التوجه إلى دول الخليج العربي للعمل هناك برواتب وامتيازات مناسبة، وإما العمل في بعض البلدان غير العربية.

من جهة أخرى، فإن ارتفاع معدل الإنجاب في الأسرة الأردنية يؤدي أيضا إلى ارتفاع معدل الإعالة والذي يصل إلى 1:4 أفراد، أي أن فردا واحدا يعمل ويحصل على دخل مالي ينفق على نفسه وعلى أربعة أفراد آخرين مما يؤثر سلبا على مستوى حياة الأسرة، وفرص تقدمها وتطورها، ومقدرتها على مواجهة الأزمات الطارئة.

2- عدم الالتزام المناسب بقيم وسلوكيات العمل الإيجابية من قبل أصحاب المحال التجارية والخدمية الصغيرة، وعدم تقديم الخدمة أو السلعة بجودة مناسبة للمواطنين.

مما يؤدي وبالتدريج إلى فقدان أصحاب هذه المحال لربائهم، وإلى تراجع أرباحهم المالية، بما يدفعهم إلى الاستغناء عن عدد من العاملين لديهم، وبعضهم أردنيون. ويتضح من الأدلة الإحصائية أن هذه المحال فقدت 35 ألف فرصة عمل، أضيف شاغلوها السابقون إلى صفوف البطالة ، بما يعادل نفقتين مؤنيتين من نقاط معدل البطالة .

3- عدم الموائمة الكافية بين مناهج التعليم الجامعي، ومتطلبات سوق العمل والتي تشمل المهارات الحياتية التطبيقية مثل الاتصال الفعال، وآليات المناقشة، والتفاوض، ومهارات كسب التأييد والدعم ،وهي مهارات إنتاجية أساسية فسي القطاع الخاص . بالإضافة إلى مهارات تكنولوجيا المعلومات، وإتقان اللغة الإنجليزية كلغة عالمية للأعمال، والتجارة والتكنولوجيا الحديثة. ويؤدي ذلك كله إلى بطالة واضحة بين خريجي الجامعات حيث يصل معدل البطالة بين الذين مؤهلهم العلمي بكالوريوس فأعلى إلى 15.6%، مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى- كما اتضح سابقا.

4- قلة مشاركة المرأة الأردنية في النشاطات الإنتاجية خارج المنزل بسبب العادات والتقاليد الاجتماعية القديمة وتشكل النساء في حدود 14% من القوى العاملة فقط، مما يؤدي إلى تراجع مكانتها في المجتمع ، وضعف ومشاركته في عملية صنع القرار في المستويات الاجتماعية المختلفة. مما يستدعي برامج وسياسات تدريبية فعالة لتزويد الخريجات بالمهارات الإنتاجية المناسبة، وقيم المبادرة الفردية للانخراط في سوق العمل ولفترات طويلة إما كموظفة وإما كصاحبة مشروع إنتاجي. كما يستدعي ذلك أيضا التواصل مع الأسرة وبخاصة الوالدين لتدعيم الاتجاهات الإيجابية نحو عمل المرأة ومشاركتها في المجتمع.

وهناك إشارات إلى أن قلة مشاركة المرأة في سوق العمل يحرم الاقتصاد من عديد من فرص العمل التي تنتج عن إقبال أعداد أكبر من الفتيات على العمل ، وعلى إنشاء مشاريع صغيرة خاصة بهن.

5- أحجام الشباب عن القبول بالعمل في المهن الخدماتية وأعمال البناء والإنشاءات

يتضح من الأدلة الإحصائية أن المتعطلين عن العمل من أصحاب المؤهلات العلمية أقل من الثانوي يشكلون 47% من المتعطلين في الربع الأول من عام 2009. ومع ذلك فإن عددا كبيرا من هؤلاء يمتنعون عن العمل في المهن المتوفرة دائما وهي المهن الأولية والخدماتية والإنشائية بسبب عوامل قيمية – ثقافية في الدرجة الأولى اصطلاح على تسميتها بـ (ثقافة العيب). ويؤدي ذلك إلى ترك فرص العمل في هذه المهن والتي تعد بعشرات الألوف كل عام فرصا سانحة للعمالة الوافدة.

وتتضمن ثقافة العيب تضييفا اجتماعيا للمهن إلى مهن مرغوبة ومحبذة ، وهي الوظائف الحكومية، ووظائف البنوك والشركات، ومهن غير مرغوبة، أو محبذة، ومن العيب العمل فيها، وتشمل المهن اليدوية والخدماتية بشكل خاص. مما يدفع الشباب من حملة شهادة الدراسة الثانوية أو أقل، وحملة دبلوم كليات المجتمع إلى عدم التقدم للعمل فيها بالرغم من توفرها باستمرار.

وبينما ينتظر حملة الشهادة الجامعية فرص عمل تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم – وهو شيء متوقع ومفهوم- فإن الذين يحملون مؤهلات تعليمية أقل من الثانوية العامة، وحملة شهادة الدراسة الثانوية، وحملة دبلوم كليات المجتمع، الذين يتوقع منهم بعض المرونة في قبول فرص العمل المتاحة في المجالات الخدمية بشكل خاص، يحجمون عن ذلك بإصرار

غريب،. ففي مسح اجتماعي استطلاعي اتضح من نتائج عينة أولية تتكون من 100 شخص من العاطلين عن العمل الذين يترددون على ديوان الخدمة المدنية، وأغلبهم من حملة شهادة الدراسة الثانوية أن إحجام غالبيتهم عن العمل في فرص العمل الخدماتية يعود إلى العيب، وشعورهم أن معارفهم يعيبون عليهم ذلك. وفي سؤال عن المهن التي يرفضون العمل فيها حتى وأن توفرت ذكر غالبيتهم المهن التالية: جرسون في مطعم، جرسون في فندق، عامل بوتيك، عامل في محطة وقود، عامل غسيل سيارات، عامل في بقالة، أو سوبر ماركت، وجميعها مهن متوفرة بكثرة في السوق الأردني تشغلها عادة العمالة الوافدة والتي يقدر عددها حالياً بين 300 إلى نصف مليون شخص يشغلون نصف مليون فرصة عمل أو أكثر في هذه المجالات الخدماتية.

مصادر ثقافية العيب المتعلقة بالمهن

مصادر ثقافية العيب المتعلقة بالمهن الأساسية هي ما يلي:

قيم العمل في المجتمع البدوي والمجتمع الزراعي حيث أن هذه القيم تعلي من شأن بعض النشاطات والأعمال الإنتاجية المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بحياة وطريقة معيشة هذين المجتمعين، وهي تقلل من شأن المهن الحرفية والخدماتية.

- التراث العثماني

لا تزال بقايا من التراث الاجتماعي العثماني منتشرة حتى اليوم بالرغم من استقلال البلدان العربية سياسياً، وزوال الإمبراطورية العثمانية، وتشمل هذه البقايا بعض الألقاب كما تشمل بعض القيم التي تمجد الوظيفة الحكومية، وتتنظر نظرة دونية إلى المهن الحرفية والخدماتية. وكان تمجيد الوظيفة الحكومية جزءاً أساسياً في الحياة السياسية للدولة العثمانية التي كانت ذات طابع عسكري وإقطاعي في نفس الوقت. كما كانت البيروقراطية الحكومية تتمتع بامتيازات واسعة على الأهالي والسكان في أغلب مناطق المجتمع، وكان للموظف الحكومي سلطة واسعة على مصالح وحاجات السكان من رعايا الدولة العثمانية، أعطته هيبة ومكانة اجتماعية قل نظيرهما.

- التربية الأسرية التقليدية

تقوم التربية الأسرية في المجتمع العربي على تقسيم جنسوي للأعمال المنزلية فهناك أعمال للأولاد مثل الذهاب إلى السوق، والتحدث مع الزوار، وإجابة من يطرق على الباب...

الخ، وهناك أعمال للبنات تشمل الأعمال المنزلية المألوفة. ومثل هذا التقسيم الجنسوي للأعمال المنزلية يخلق حاجزا نفسيا عند الأولاد عند ممارسة أعمال مثل تحضير الطعام، أو ترتيب البيت، أو تنظيف الصحون... الخ، وهي المهارات المطلوبة للنجاح في المهن الخدماتية في المجتمع، وبخاصة في المطاعم، والفنادق. ويتضمن هذا الحاجز النفسي أيضا مشاعر النفور من القيام بهذه النشاطات والنظرة الدونية إليها.

- المناهج المدرسية

تدعم المناهج المدرسية التقسيم الجنسوي للأعمال المنزلية الموجود في الأسرة، ومن جهة أخرى قل أن تحتوي هذه المناهج على معلومات ومهارات تتعلق بإنشاء مشاريع خدمية وإنتاجية صغيرة. وقلما توجه الطلبة للقيام بنشاطات لا منهجية في هذا الاتجاه. كما تخلو المناهج الجامعية أيضا من مثل هذه المهارات والتوجيهات.

- قصص الأطفال ووسائل الإعلام

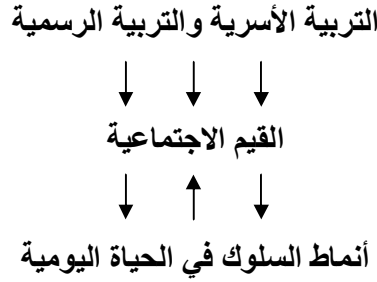
تدعم قصص الأطفال ووسائل الإعلام أيضا التقسيم الجنسوي النمطي للأعمال المنزلية الموجود في الأسرة وتعطيه شرعية مجتمعية واسعة مما يؤدي إلى ترسيخ مشاعر النفور الموجودة لدى الذكور نحو الأعمال الخدماتية، والمهنية، وتحد من رغبتهم بالتالي في قبول فرص العمل في هذه المجالات.

ومن جهة أخرى، قل أن تحتوي قصص الأطفال على مواضيع تتعلق بالمشاريع الإنتاجية الصغيرة، أو الخدمة التي يمكن للأطفال من الجنسين أن يتدربوا عليها منذ الصغر، وقل أن تقدم لهم شخصيات قصصية تقوم بأعمال خدماتية، أو تبدأ مشروعات خدماتية.

والملاحظ بشكل عام أن ثقافة العيب المتعلقة بالمهن يمكن تحييدها من خلال الممارسة والحاجة، وذلك أن الشباب الأردني والعربي حين يسافرون إلى الخارج، وبدافع الحاجة يعملون في المطاعم، والمقاهي، والفنادق، ومحطات بيع المحروقات، ويكتسبون بسرعة المهارات المطلوبة لمثل هذه الأعمال، كما يتخلصون من مشاعر الدونية والنفور التي ترتبط بها والتي اكتسبوها من خلال التربية الأسرية والمجتمعية. كما يلاحظ أيضا أن الطلبة الجامعيين الذين يأتون من البادية والريف، ويسكنون سويا في عمان يتعلمون أيضا وبدافع الحاجة الأعمال المنزلية المختلفة، ويمارسونها، ويتخلصون بالتدريج من مشاعر الدونية والنفور التي ترتبط بهذه الأعمال والتي اكتسبوها من خلال التربية الأسرية والمجتمعية.

النموذج النظري رقم (1)

مصادر القيم والعلاقة بينها وبين السلوك الحياتي



كما تتم عملية التفسير أيضا بعد القيام بالسلوك. وبذلك فإن القيمة بهذا المعنى تعني أن نوعا من السلوك مثل (إتقان العمل)، أفضل من نوع آخر مثل (الإهمال في العمل). فإتقان العمل نمط محبذ، ومفضل من قبل الجماعة، وله بالتالي شرعية تعطي الفرد الذي يقوم به الشعور بالرضى عن الذات، والشعور بتقبل الجماعة، وامكانية الحصول على الامتيازات الاجتماعية. أما إهمال العمل فهو غير محبذ من قبل الجماعة، ويؤدي إتباعه بالتالي إلى عدم شعور الفرد بالرضى عن الذات، وتدني الشعور بالإشباع العاطفي، وعدم الحصول على تقبل الجماعة، وعدم الحصول على امتيازات من الجماعة.

وهكذا، يتضح أن القيم الاجتماعية مفاهيم، واتفاقيات اجتماعية أعطيت درجة من الأهمية في المجتمع، ولها دور كبير في توجيه سلوك الأفراد، والجماعات في حياتهم اليومية. فهي تعطي الأفراد الشعور بالهدف، والشرعية وتزودهم بالشحنة العاطفية اللازمة للسلوك، والعمل. وهي تحدد اتجاه هذا السلوك، وهدفه وديمومته الزمنية، وتقدم تفسيراً مريحا لهذا السلوك قد يكون بعدياً، أي بعد القيام بالسلوك، وقد يكون قبلياً، أي قبل القيام بالسلوك، أو قد يكون قبلياً – بعدياً في الوقت ذاته.

وتحقق هذه القيم أيضا - بما أنها مشتركة، وجماعية- الحصول على التدعيم الجماعي من جماعة، أو أكثر (وربما من المجتمع بكل جماعاته) تتفق مع الفرد على ضرورة السلوك، وهدفه، ووسائله، وشرعيته. وتعمل أنماط السلوك هذه الناتجة عن القيم بدورها - كما يتضح في

النموذج النظري - على تدعيم وجود هذه القيم في الواقع الموضوعي، وفي عقول الأفراد، والجماعات، محققة لها الديمومة، والاستمرار من جيل إلى آخر.

الثقافة المجتمعية العامة وقيم العمل في الواقع الحياتي

تعتبر قيم العمل في المجتمعات العربية جزءاً أساسياً من الثقافة المجتمعية العامة السائدة في المجتمع، مما يؤدي إلى تسرب بعض القيم الثقافية العامة - وبعضها سلبي في تأثيره على العمل - إلى بيئة العمل، وتشمل هذه القيم ما يلي: التعصب القروابي، والتهرب من المسؤولية، وعدم الانضباط، وعدم إتقان العمل، وعدم الابتكار، والخوف من التجديد، والمسايرة والمجاملات على حساب العمل وجودته. مما يقلل من الانتاجية المجتمعية، ويعيق قدرة الاقتصاد على النمو وتوليد فرص عمل كافية للداخلين الجدد إلى سوق العمل. وتجد مثل هذه القيم الثقافية السلبية بعض الشرعية لها في الثقافة المجتمعية العامة، وبخاصة لدى

الطبقات الشعبية التي تتسامح مع المسايرة والمجاملات وتعطيها شرعية ثقافية، سيما وأن غالبية العمال تأتي عادة من بيئات فقيرة تسود فيها أنماط التفكير غير العلمية، وأساليب التربية التقليدية التي تقلل من الميل إلى الإبداع، والابتكار، والالتزام بالقانون والنظام، والمحافظة على الوقت واستثماره.

أما الجماعة الأخرى المؤثرة على بيئة العمل فهي جماعة المدراء، ويتميز بعض هؤلاء بشكل عام بعدم الالتزام بقيم العمل الأصيلة، وعدم تملك المهارات الإدارية المناسبة، وخضوعهم للقيم الثقافية العامة (وبعضها سلبي كما اتضح سابقاً). وفي بعض الحالات يصل هؤلاء المدراء إلى مناصبهم في المؤسسات من خلال الوساطة والمحسوبية، والبلدانيات. وكلها أشكال من محتويات المعيار القروابي السائد في عديد من المجتمعات العربية والذي يمارس قدراً كبيراً من التأثير على اتجاهات الناس، وسلوكهم، ومواقفهم، وقراراتهم بشكل معلن أحياناً، وخفي مستتر في غالبية الأحيان.

من جهة أخرى تتميز بعض الإدارات في بيئة العمل بعدم الثبات في تطبيق الأنظمة والتعليمات وذلك بسبب تأثيرات الثقافة الاجتماعية العامة وما تتضمنه من معايير وبخاصة التعصب القروابي، والبلديات، والتخرج من محاسبة المقصرين ومعاقبتهم. مما يؤدي بالتدريج إلى تفريغ الأنظمة والتعليمات من مضمونها الضابط للسلوك، وتحويلها إلى نصوص متقنة الصياغة تحفظ في الإدراج، وتعرض بتفاخر على المسؤولين الأعلى مرتبة دون التزام حقيقي بها. ولا يخفى ما لذلك من تأثيرات سلبية على مستوى الأداء، والإنتاجية، وقدرة المؤسسة على تحقيق

أهدافها. وسواء أكانت المؤسسة إنتاجية، أم خدمية، أم أكاديمية فإن الإدارات فيها قلما تستطيع تطبيق الأنظمة والتعليمات بثبات بسبب التدخلات الداخلية، والخارجية، والاستقواء على قيم المؤسسة، وأهدافها، وأنظمتها الداخلية.

بالإضافة إلى ذلك فإن البلدان العربية تفتقر إلى وجود أعداد كافية من المديرين المتميزين بحيث يشكلون طبقة اجتماعية واضحة، لها دور تحديتي حقيقي. كما تفتقر إلى ترتيبات مناسبة لتجديد، وتدريب مثل هؤلاء المديرين بحيث يحصلون على التأهيل الإداري، والسيكولوجي-القيمي المناسبين، وبخاصة إيمانهم الراسخ بأنهم أصحاب رسالة حضارية، ذات مسؤوليات اجتماعية، بالإضافة إلى مهارات عقد الصفقات وتحقيق الأرباح مما يضمن

نجاحهم ونجاح مؤسساتهم ومجتمعاتهم المحلية. ويمكن أن تشمل مثل هذه الترتيبات معاهد عليا، أو أكاديميات متخصصة لتدريب المديرين من خلال برامج تدريبية مدروسة، إضافة إلى معاهد، وأكاديميات لإعادة صقل، وتنشيط المديرين العاملين في الميدان.

وتحليل محتوى الثقافة المجتمعية العامة من القيم التي تتعلق بالعمل يوضح غنى الثقافة العربية بالقيم التي تحض على العمل وترغب فيه، والتي تحض على إتقان العمل، وتجويد الصنعة، وعدم الغش، وتحض على التجديد والابتكار. وهناك قيم أخرى تحض على المساواة، وتكافؤ الفرص، والعدالة، وإعطاء كل ذي حق حقه. لكن هناك فجوة واسعة بين القيم كما هي معطاة في الثقافة المجتمعية العامة وبين الواقع اليومي المعاش في بيئة العمل وفي المجتمع بشكل عام، والذي يناقض تماما هذه القيم ومضامينها بدل أن يلتزم بها، ويدعمها (انظر الجدول رقم 1)

ويأتي جزء كبير من القيم من مصدر ديني، فهناك كثير من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي تحض على العمل والإنتاج، وعدم الغش، وإعطاء كل ذي حق حقه. وهناك مصادر أخرى لها مثل الظروف الاقتصادية، الاجتماعية للمجتمع، والقوى السياسية وتوجهات النخبة فيه. فتعمل هذه الظروف وهذه القوى على تحديد أهداف مرحلية، أو طويلة المدى للمجتمع مثل التصنيع، أو زيادة التصدير، والإحلال محل الواردات، وخفض المديونية، وإنشاء المشاريع الصغيرة. وتوجه جهود المؤسسات والأفراد للالتزام بهذه القيم في برامجها، وسلوكها، وحياتها اليومية. وتحشد لذلك الدعم الاعلامي والمالي المناسبين لتطوير برامج وسياسات اجتماعية، وإعلامية تقدم تفسيرات منطقية لهذه الأهداف، وتحبب هذه الأهداف إلى قلوب الأفراد مما يؤدي إلى استئناسها من قبلهم بحيث تصبح جزءا أساسيا في طريقة تفكيرهم، وأنماط سلوكهم، وقراراتهم العملية والحياتية.

جدول رقم (1)

الفجوة بين قيم العمل كما هي معطاة في الثقافة المجتمعية العامة والسلوك الفعلي للأفراد والجماعات في الحياة اليومية (1)

السلوك الفعلي للأفراد والجماعات	قيم العمل
الحصول على الشهادة	قيمة العلم
التشكيك وعدم المبالاة	قيمة التقنية (التصنيع)
التواكل، والكسل	قيمة التعليم المستمر
التواكل، والكسل	قيمة التدريب والتدريب
الفهولة، والحذقة اللفظية	قيمة إتقان العمل، وتجويد السلعة
التزيف، والحذقة اللفظية	قيمة عدم الغش
الترديد اللفظي عادة	قيمة الثواب في الآخرة
الشطارة، وتبخيس جهود الآخرين	قيمة إعطاء كل ذي حق حقه
الاستغلال، والظلم، والتحيز	قيمة العدالة الاجتماعية
المعيار القراي، والواسطة، والمحسوبية	قيمة المساواة، وتكافؤ الفرص
الترديدي اللفظي عادة	قيمة الأمانة والإخلاص
الاستقواء، والتحايل على القانون	قيمة الانضباط وإطاعة القانون
هدر الوقت	قيمة احترام الوقت واستثماره
البذخ، الفقر	قيمة الاعتدال
العزوف، والتحفظ	قيمة العمل المهني واليدوي
العزوف، والتحفظ	قيمة العمل الخدماتي
البذخ، الفقر	قيمة إشباع الحاجات الحياتية للناس
العزوف، والتحفظ	قيمة الاستمتاع بمباهج الحياة
البذخ، والفقر، والحرمان	قيمة تحقيق الربح باعتدال
البذخ، والفقر والحرمان	قيمة الادخار والاستثمار
الانجاب الكثيف	قيمة تنظيم الأسرة
اغتيال الشخصية	قيمة التنافس الشريف

قيمة الكد والاجتهاد	الاتكالية على الدولة ومؤسساتها
قيمة الانتماء لمؤسسة العمل	الشللية، والمعيار القرابي
قيمة المشاركة والشورى	الفردية والتسلط
قيمة التخطيط	القدرية والاستسلام
قيمة التفكير السببي	التفكير الخرافي

1- راجع : مجد الدين خمش ، الدولة والتنمية في إطار العولمة ، عمان ، دار مجدلاوي ، 2004 م ، ص 173

وهناك قيم حادثة سلبية في مضمونها، وتوجيهاتها جاءت مع حقبة الطفرة النفطية وتدفق الأموال السهلة إلى جميع المجتمعات العربية المنتجة للنفط وغير المنتجة له ، والتي تمتعت خلال السبعينيات والثمانينيات من هذا القرن بتسهيلات ائتمانية كبيرة تدفقت على إثرها الأموال على شكل هبات، ومساعدات، وقروض سهلة. وتشكلت في هذه الحقبة قيم الإتكالية على الدولة الأبوية، وقيم الكسب السريع من خلال المضاربات في مجالات الأراضي والعقارات. إضافة إلى قيم الفساد والإفساد المالي والإداري الذي ارتبط بقيمة الكسب السريع دون جهد أو عناء وكلها تضعف جهود المجتمع في بناء قاعدة إنتاجية مادية متجددة تضمن إستدامة النمو الاقتصادي، واستدامة توليد فرص العمل .

وقد بدأت الدول العربية حديثا بالتخلي عن سياسات الرفاه الاجتماعي المكلفة، مفسحة المجال للقطاع الخاص للنمو والتمدد، كما بدأت تنشط في محاربة الفساد الذي استفحل في عديد من الإدارات الحكومية والخاصة⁽¹⁾.

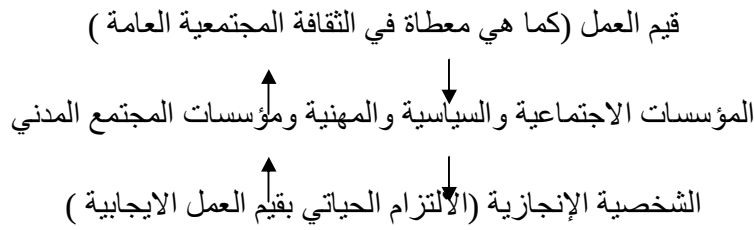
ويمكن القول بشكل عام ان الثقافة العربية غنية بالمعاني النبيلة وقيم العمل الأصيلة لكن المشكلة تكمن في عدم توفر مؤسسات اجتماعية قادرة على تحويل هذه القيم إلى برامج وسياسات، وسلوكيات يدرّب عليها الأفراد بما يكفي لاستدماجها من قبلهم بحيث تتحول إلى سلوك يومي، كما يوضح الجدول رقم (1). فقيم العمل مهما كانت نبيلة لا تستطيع لوحدها أن تتحول إلى واقع يومي بدون استدماجها من قبل الأفراد الذي يجعلون منها طاقة حية قادرة على

: 'H X A Π ũ · 107-107 R " ϕ λ θ χ A Π χ θ v 'O 'H α α P α θ A X (v) α λ 'E E Ω ~ λ θ ' P '108 A ũ χ A9-20 α c v 'I χ c η θ ' P φ · A 'Y c θ ' θ ' μ ϕ H α θ v 'O φ α E c 'H x A Π I .149-148 P 1089 P u M ' A θ ' A ' I

تغيير الواقع وتحسين القدرات الإنتاجية للمجتمع. وفي هذه الحالة فقط يكون الأفراد قد تخلصوا من شخصياتهم التقليدية الارتباطية، وتحولوا إلى أفراد إنجازيين، يتمتعون بالشخصية الإنجازية، التي تجد معنى لحياتها من خلال إتقان العمل، وتطويره كما يتضح في النموذج النظري رقم (2).

نموذج نظري رقم (2)

المؤسسات الوسيطة ودورها في إنتاج الشخصية الإنجازية



وكما يوضح النموذج فإن إنشاء وتطوير مؤسسات سياسية واجتماعية، وتشريعات مناسبة، وفعالة تتبنى قيم العمل المعطاة في الثقافة وتحولها إلى برامج وسياسات معاصرة يمكن أن يجسر هذه الفجوة الصارمة بين المثال والواقع حين يتم إيصال القيم إلى الأفراد ليس لترديدها لفظيا وإنما لاستيعاب مضامينها وارتباطها بأهداف المجتمع السياسية، ثم استدماجها بحث تصبح جزءا أصيلا في شخصياتهم، تعطيهم الدافعية للبدل، والعطاء، والإنتاج المستمر، بحيث تتحول شخصياتهم خلال ذلك كله من شخصيات تقليدية إلى شخصيات إنجازية حديثة تلتزم بهذه القيم التزاما عميقا بما يضمن تجسير الفجوة الواسعة بين قيم العمل كما هي معطاة في الثقافة المجتمعية العامة وبين الممارسة السلوكية لهذه القيم في الواقع الحياتي اليومي.

مثل هذه العملية، أي عملية تحويل قيم العمل إلى برامج وسياسات مؤسسية ثم تكريسها في عقول الأفراد لا تتم بنجاح سواء في المدارس، أو في الجامعات، أو في النقابات، ومؤسسات المجتمع المدني الأخرى، مما يؤدي إلى هدر الموارد باستمرار وتراجع الإنتاجية، وعدم العدالة الاجتماعية، وتذمر الأفراد والجماعات، واستمرار المعاناة من الفقر والبطالة .

قيم العمل في المجتمع البدوي

يعتبر الرعي، وتربية الماشية، والتنقل بحثا عن الكأ والماء النشاط الإنتاجي الأساسي في البيئة الصحراوية، وشبه الصحراوية التي يعيش فيها البدو في العالم العربي، وفي مناطق أخرى من العالم في أفريقيا، وصحاري آسيا؛ فهو نشاط إنتاجي يرتبط بالبيئة، وينشأ بسبب

طبيعتها. ويؤدي هذا النشاط إلى تطور تنظيم اجتماعي قبلي يتميز بصغر الحجم النسبي، وسيادة القرابة الدموية، والسلطة اللامركزية.

وتنقسم الجماعات التي تكون هذا التنظيم الاجتماعي إلى فئات صغيرة تأخذ مكانتها في المجتمع من خلال امتلاكها للموارد الموجودة في البيئة، وأهمها: السن، والثروة، ومهارات الفروسية. فالجماعة الأولى، وهي الشيوخ، أو الزعماء، تتميز بملكية أفرادها لأهم موارد البيئة الصحراوية، وهي السن ويرتبط به الخبرة والحكمة، والنسب، والثروة، أما الجماعة الثانية، وهي الفرسان، فتملك مهارات الفروسية، والجماعة الثالثة، وهي الرعاة تمتلك موارد قليلة، وتشغل مكانة متواضعة في التنظيم الاجتماعي القبلي. أما الجماعة الرابعة فهي جماعة الحرفيين، والصناع، ويشغلون مكانة متدنية في هذا التنظيم الاجتماعي، وكان هناك جماعات صغيرة أخرى مثل العبيد سابقا.

من هذا التحليل لبنية المجتمع البدوي يتضح أن قيم العمل في هذا المجتمع تعلو من شأن الحكمة (القضاء) وترتبط بالعمر، والنسب، والثروة، والغزو والقتال والدفاع، وهي مهارات تحفظ الثروة، أو تزيد أحيانا. وتعلو هذه القيم من شأن الرعي إلى حد ما لكنها -أي القيم- تقلل من شأن الحرف والصناعات اليدوية مما يعطي للمهنيين والصناع مكانات اجتماعية متدنية تقلل من انتشار هذه المهن والعمل فيها .

وقد تغير المجتمع البدوي كثيرا عما كان عليه قبل قرن من الزمان بعد أن تغيرت أنماط الإنتاج، وازداد تقسيم العمل في البيئة البدوية بتزايد المهن، وتنوعها. وترسخت قيم الدولة الحديثة وأجهزتها والتي أخذت على عاتقها وظائف الحماية والأمن والقضاء... الخ.

قيم العمل في المجتمع الزراعي

تعتبر الزراعة واستغلال الأراضي النشاط الإنتاجي الأساسي في البيئة الزراعية التي يعيش فيها الفلاحون ويمارسون فيها هذا النشاط الإنتاجي، الذي يدعم أحيانا بتربية الطيور والحيوانات الداجنة. ويؤدي هذا النشاط الإنتاجي إلى تطور تنظيم اجتماعي عائلي وقروي يأخذ طبيعته الخاصة من البيئة الزراعية ونمط الإنتاج السائد وهو العمل الزراعي، ويتميز هذا التنظيم بكبر الحجم النسبي، وسيادة الأسرة الممتدة، والسلطة الأبوية.

وتنقسم الجماعات التي تكون هذا التنظيم الاجتماعي إلى فئات طبقية تأخذ مكانتها وأهميتها من خلال ملكيتها للموارد الموجودة في هذه البيئة، وأهمها الأرض، والخبرة في استثمارها التي تتراكم مع التقدم في العمر. لذلك شغل الذكور الأكبر سنا مكانة متميزة في هذا التنظيم سواء أكان ذلك داخل الأسرة أم خارجها في المجتمع المحلي ومؤسساته، وبخاصة مضافة

القرية. فهم يمتلكون الأرض، كما يمتلكون الخبرة في استثمارها. أما الفئة الطبقيّة الثانية فهم العاملون في الأراضي من أبناء المالكين، أو من المستأجرين لديهم مقابل أجر مالي، أو حصة من الإنتاج، والفئة الطبقيّة الثالثة، وهي الحرفيون والصناع فكانوا مزيجاً من المهاجرين (الأغراب)، وأفراداً حضريين، وبعض الأفراد من أهالي القرية، وكانوا يشغلون مكانة اجتماعية متدنية أيضاً.

من هذا التحليل لبنية المجتمع الريفي يتضح أن قيم العمل في هذا المجتمع تعلو من شأن الحكمة أو الخبرة التي ترتبط بالعمر، وتعلو من شأن المهارات الزراعية، لكنها تقل من شأن الحرف والمهارات المهنية، والخدماتيّة، وتجعل الأفراد بالتالي ينفرون منها، وابتعدون عن تعلمها.

وقد تغير المجتمع الريفي كثيراً عما كان عليه قبل قرن من الزمان فأغلب سكانه الآن لا يعملون في الزراعة، وإنما يعملون موظفين في القطاعين العام، والخاص، ويعملون في أجهزة الحكومة، وبخاصة الجيش، والأمن العام. وازداد تقسيم العمل في القرية بعد ارتباطها بالمدن، وتنوعت المهن والحرف فيها. وهاجر عدد كبير من سكان القرى إلى المدن العربية الكبيرة أما فيما يتعلق بأنماط السلوك والقيم الاجتماعية. فلا تزال القيم المرتبطة بالمهن والحرف متأثرة بالماضي الزراعي بين نسبة كبيرة من الشباب، وهي تؤدي بهم إلى العزوف عن العمل في المهن الخدماتيّة.

قيم العمل في المجتمع الحضري

تعتبر التجارة والخدمات والحرف المختلفة أنماط الإنتاج السائدة في المدينة والتي تعيش فيها جماعات متنوعة من الناس من أصول حضرية، وريفية، وبدوية، في بيئة متسعة تمارس تأثيراتها على المجتمع بكامله، وتؤدي إلى درجة من الاندماج، ثم التمازج بين هذه الجماعات، لكن المدينة الأردنية والعربية بشكل عام ضعيفة التأثير على الجماعات الاجتماعية التي تسكنها. ويعود ذلك لكثرة عدد المهاجرين الريفيين في المدينة، كما يعود إلى تجمع هؤلاء الريفيين في أحياء ومناطق سكنية محددة، مما يساعدهم على المحافظة على القيم الريفية، والعلاقات الاجتماعية الريفية، فيرفضون، أو يتحفظون على ممارسة القيم، والعلاقات الحضرية. كما يؤدي إلى عدم اكتسابهم للقيم الحضرية بشكل عام، ومن ضمنها قيم العمل الحضرية، وهي تركز على إعلاء شأن الأعمال التجارية، والحرفية، والخدمية.

وتنقسم الجماعات التي تكون المدينة على أساس طبيعة العمل، وملكية الثروة إلى طبقات متميزة وهي الطبقة الميسورة، والطبقة الوسطى، والطبقة الفقيرة. وتعمل أسر الطبقة الميسورة وأفرادها عادة في التجارة، والخدمات المختلفة، وتجمع من خلال ذلك ثروات كبيرة تعطي هذه

الأسر طابعا معينا في السكن، وأسلوب الحياة، والمظهر، وأساليب الترويج كما يتميزون بقيم العمل المرنة التي تعلي من شأن التجارة، والحرف، والخدمات، والصناعة. أما الطبقة الفقيرة فتتكون من أفراد وأسر حضرية، وريفية مهاجرة إلى المدينة وهم يتميزون بالدخل المالي المنخفض، ويعملون في مهن متواضعة وهامشية مثل مراسل أو آذن، أو أجير... الخ، ولا يحققون من خلال هذه الأعمال سوى مداخيل مالية متدنية تعطيهم طابعا معينا في السكن، والمظهر، وأسلوب الحياة، وأساليب الترويج. ويتميزون بقيم عمل جامدة، تقلل من شأن التجارة، والأعمال الخدماتية المختلفة، والأعمال الصناعية.

وهناك طبقة ثالثة هي الطبقة الوسطى، وتتكون من خليط من الأفراد والجماعات بعضها من سكان المدينة الأصليين، وبعضها من المهاجرين من الريف، والبادية. وهم يعملون في الوظائف الحكومية المختلفة، وبخاصة في الجيش، والأمن العام، سلك التعليم، ويعمل بعضهم في القطاع الخاص أيضا، ويملك بعضهم الآخر مشاريع إنتاجية صغيرة. ويحققون من خلال هذه المهن والأعمال مداخيل مالية متوسطة تعطيهم طابعا مميزا في السكن، وأسلوب الحياة، والمظهر، وأساليب الترويج. ويتميزون بقيم عمل تعلى من شأن الوظيفة الحكومية، وتقلل من شأن الأعمال الخدماتية، والمهنية.

وتتعرض المدينة وقيمها الحضرية ومن ضمنها قيم العمل إلى تهجم مستمر من قبل بعض الجماعات التي تعيش فيها، وبخاصة الريفيون، وبعض الجماعات الدينية الأصولية، مما يضعف قيم العمل الحضرية. ويدخل الاضطراب إلى الحياة الحضرية بشكل عام. ويمكن القول بالتالي أن التحضر -أي السكن في المدن- حقق معدلات عالية في أغلب البلدان العربية، إذ أن غالبية السكان في هذه البلدان يعيشون في المدن، لكن الحضرية، أي طريقة الحياة الحضرية وقيمها المرنة التي تركز على التسامح، وتقبل التنوع، وعمل المرأة، والأعمال الخدماتية، والترويج، ودافع الربح، والكسب المادي لم تستقر بعد في وجدان وعقول الأفراد، والجماعات.

أضف على ذلك أن بعض النخب السياسية في عديد من البلدان العربية لا تعلن دعمها الصريح للقيم الحضرية، وإنما تعلن تحفظها على هذه القيم، ورفضها أحيانا، وتؤكد باستمرار شوقها، وحنينها إلى قيم الماضي الزراعي أو القبلية مما يحرم القيم الحضرية من الشرعية السياسية المناسبة، ويعيق اكتساب الأفراد لهذه القيم، وتمثلهم لها في وجدانهم، وسلوكهم. إن مثل هذه الأضعاف للقيم الحضرية يدعم ما يسمى بـ "ثقافة العيب" التي تسبب جزءا كبيرا من البطالة بين الجامعيين وخريجي كليات المجتمع وحملة الشهادة الثانوية في عديد من البلدان العربية.

قيم العمل العربية والعولمة

العولمة ظاهرة متعددة الجوانب تشمل انفتاح الأسواق وتسارع معدلات التجارة الدولية، وانتقال العمالة ورأس المال، والتكنولوجيا، إضافة إلى تسارع معدل انتقال الأفكار، والقيم، وأساليب الاستهلاك. ويؤكد هورسمان ومارشال في كتابيهما المشهور على هذه الجوانب في تعريفهما للعولمة، الذي يعدد العمليات التالية وهي: اندماج أسواق العالم في حقول التجارة والاستثمارات المباشرة، وانتقال الأموال والقوى العاملة، والثقافات والتقانة ضمن إطار من رأسمالية حرية الأسواق، وبعد ذلك خضوع العالم لقوى السوق العالمية، مما يؤدي إلى اختراق الحدود القومية، وإلى الانحسار في سيادة الدولة، والعنصر الرئيسي في هذه الظاهرة في رأيهما هي الشركات الضخمة، متعددة الجنسيات⁽¹⁾.

لكن عدداً آخر من المفكرين الاجتماعيين والاقتصاديين العرب شكك في هذه الشمولية الكاسحة للعولمة، ويشككون أيضاً فيما ينسب إليها من سلبيات تؤثر على البلدان العربية، والنامية بشكل عام. ففي تعليق على محاضرة للدكتور محمد عابد الجابري بعنوان "العرب والعولمة، العولمة والهوية الثقافية: تقييم نقدي لممارسات العولمة في المجال الثقافي، منشورة في أعمال ندوة حديثة نظمها مركز دراسات الوحدة العربية في بيروت، يؤكد إبراهيم العيسوي على أن العولمة هي في الدرجة الأولى تعميم لنمط اقتصادي معين، وليس تعميماً لنمط حياة، أو ثقافة معينة، ويؤكد أيضاً أن كثيراً من السلبيات التي تنتسب إلى العولمة مثل الفساد، والإفساد موجودة أصلاً في البلدان النامية وليست نتيجة للعولمة، الفساد والإفساد – إلى حد كبير صناعة محلية، ويشير العيسوي إلى جوانب إيجابية عديدة للعولمة في تأثيرها على البلدان العربية والتي تشمل على قيم العقلانية، والعلم، والتقانة، والديمقراطية والتنافسية الإنتاجية⁽²⁾.

M û η Λ λ Ἕ χ̃ Δ ρ β ξ ν̂ Ε̇ ρ̇ Θ̇ Θ̇ Θ̇ Χ̇ θ̇ Ϛ̇ θ̇ δ̇ ζ̇ ν̇ Η̇ χ̇ : Ω̇ Ξ̇ Θ̇ Λ̇ Έ̇ Ι̇ Ε̇ ζ̇ θ̇ ' 1
 .252-297 P 1988 Ρ̇ Η̇ χ̇ · Λ̇ Υ̇ θ̇ Έ̇ Ι̇ Ε̇ Ϛ̇ ⊕̇ Ρ̇ Η̇ χ̇ ≡ Λ̇ Υ̇ θ̇ Μ̇ Ε̇ Λ̇ Ε̇ ζ̇ θ̇ 1 ζ̇

ويسير محمد الأطرش في هذا الخط ذاته حين يلاحظ ان الكتابات حول العولمة مبالغ فيها، تتصف بالتهويل وعدم الموضوعية، ذلك أن درجة شمولية العولمة محدودة جداً، ويورد الأطرش عددا من الأدلة الإمبريقية على ذلك، تشمل ما يلي⁽¹⁾:

1- الغالبية العظمى من الشركات الدولية ليست شركات عولمة حقيقية، فأغلب القيمة المضافة حوالي 70-75 بالمئة من إنتاجها العالمي يتم في موطنها الأصلي، كما أن أغلب أصولها الثابتة موجودة في الوطن الأم، وأغلب مبيعاتها أو جزءا كبيرا منها في الوطن الأم.

2- ليست هناك عولمة حقيقية فيما يتعلق بانتقال قوة العمل البشري، فبينما تمارس المراكز الرأسمالية، والمؤسسات الدولية التابعة لها مختلف الضغوط لتأمين حرية انتقال السلع والخدمات والرساميل، توضع مختلف القيود والعراقيل لمنع انتقال، أو هجرة قوة العمل البشرية.

3- عولمة رأس المال المتمثل في الاستثمار الأجنبي المباشر محدودة جداً، وتعتمد غالبية البلدان على ادخاراتها الوطنية، وبخاصة بلدان الوطن العربي التي تحصل على رأس المال اللازم للاستثمار من الضرائب المباشرة، وغير المباشرة، ومن صافي مبيعات النفط، وفي بعض الأحيان من القروض والمساعدات الإنمائية.

وهذه الاستثمارات على ضآلتها مركزة بدرجة كبيرة في عدد محدود من الدول النامية في جنوب شرقي آسيا، وفي أمريكا اللاتينية، ولم تزد الاستثمارات الأجنبية المباشرة المتدفقة إلى الشرق الأوسط في عام 1996 عن 1.2 مليار دولار فقط، أي ما نسبته أقل من خمس بالمئة من الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية بهذه البلدان عام 1995.

وما يهمنا في هذا البحث في الدرجة الأولى تأثير العولمة على قيم العمل العربية، وهو تأثير إيجابي في مجمله كما سيتضح بعد قليل. ذلك ان العولمة وهي تؤكد على تحرير الأسواق تؤكد أيضا على التنافس الذي يوجد آليات فعالة لضمان الجودة والنوعية للسلع والخدمات، وزيادة مهارات العمال وتحفيزهم، ورفع مستوى الإنتاجية كما ونوعا. أضف إلى ذلك ان العولمة توجد منظماتها الخاصة، ومقاييسها الخاصة لضمان جودة ونوعية السلع والخدمات، ومن هذه المنظمات وأهمها منظمة التجارة العالمية وصندوق النقد الدولي. وتعمل منظمة التجارة العالمية بشكل فعال على الحد من تشوهات الأسواق وتسهيل عملية اندماجها. وهي تلقي على

الاقتصاديات العربية مسؤولية السعي الدؤوب لتحسين قدراتها الإنتاجية، وتوجيه مواردها بشكل أكثر كفاءة من ذي قبل.

وتعمل اتفاقات جولة الأوروغواي والالتزامات الواردة فيها على تنظيم التجارة العالمية في السلع، والخدمات، والجوانب المتصلة بحقوق الملكية الفكرية. والجدير بالذكر أن عددا من الدول العربية الأعضاء في منظمة التجارة العالمية انضمت إلى المفاوضات المبكرة لجولة الأوروغواي أيضا، ووقعت على اتفاقاتها، وتشمل هذه الدول: الكويت، ومصر، وتونس، والمغرب، والأردن، والبحرين، وقطر، والسعودية، وعمان.

وهناك أيضا نظام الجودة العالمي ومقاييسه المعتمدة دوليا، وأهمها مجموعة مقاييس الأيزو؛ 9000 المتعلق بالجودة، والأيزو 9001 المتعلق بإنشاء برامج جديدة خاصة بالمؤسسة، والخاصة بالجودة والتصميم، وشهادات HACCP المتعلقة بحماية جودة الغذاء. وقد حصلت عدة مئات من المؤسسات والشركات الأردنية والعربية حتى الآن على شهادات الأيزو، مما حسن من قدرتها التنافسية محليا وعالميا.

وتؤدي العولمة وعملياتها، ومنظمتها الوسيطة إلى نشر وتعميم قيم إيجابية للعمل على مستوى العالم ككل، وإلى إيجاد آليات لضمان الالتزام بهذه القيم بشكل مستمر ودائم. وبعض قيم العمل الإيجابية معروضة في الجدول رقم (2) الذي يتضمن مجموعة من قيم العمل التي يؤدي الالتزام بها إلى تحسين القدرات الإنتاجية للدولة ومؤسساتها، وإلى زيادة قدراتها التنافسية في الأسواق العالمية.

جدول رقم (2)

بعض قيم العمل المتضمنة في العولمة وعملياتها

قيم العمل	آليات التعميم ومتابعة الالتزام بقيم العمل
الإنتاج الكثيف	منظمة التجارة العالمية
إتقان العمل	
تجويد السلعة	صندوق النقد الدولي
الرفاهية والاستهلاك	البنك الدولي
الطموح الفردي والإنجاز	اتفاقات جولة الأوروغواي
التحديث في الإنتاج	والالتزامات الواردة فيها
التحديث في الحياة	
الانضباط في الحياة	
التنافسية	
الانضباط وإطاعة القانون	نظم ضمان الجودة والنوعية
الاعتماد على الذات في الصناعة	(مقاييس الأيزو)
والخدمات	
ضمان السلعة بعد البيع	
صيانة السلعة بعد البيع	
حقوق العملاء والزبائن	
الاتصال السريع	
تداول المعلومات والأفكار	

ولعل التحدي الأساسي الذي يواجه البلدان العربية في العقد الحالي والعقود القادمة هو تدعيم القدرة التنافسية لهذه البلدان ومؤسساتها الاقتصادية في إطار العولمة. وقد أوضحت ندوة

نظمها مركز دراسات الوحدة العربية في بيروت، شارك فيها مهدي الحافظ، وإبراهيم العيسوي، ويوسف صايغ وآخرون إن تنمية القدرة التنافسية العربية على مستوى المشروع في ظل العولمة تشمل ما يلي⁽¹⁾:

- 1- الارتقاء بتصميم المنتجات وجودتها، والالتزام بالمواصفات الدولية للجودة.
- 2- التطوير التكنولوجي لزيادة الإنتاجية وخفض التكلفة.
- 3- الاهتمام بالبحوث والتطوير، وبخاصة في حالة المنشآت الكبرى.
- 4- الارتقاء بالعمالة وزيادة إنتاجها من خلال التدريب وإعادة التدريب، والتحفيز.
- 5- دراسة الأسواق العربية والخارجية والبحث عن فرص التصدير لقطاعات بعينها في هذه الأسواق. وكذلك الجهود التسويقية من أجل كسب هذه القطاعات، وبخاصة في حالة المنشآت الكبيرة.
- 6- التطوير الإداري والتنظيمي على مستوى المشروع بما يؤمن أداء أكثر فاعلية، ويكفل بيئة إدارية أفضل.
- 7-

السياسات والبرامج الاجتماعية لمواجهة البطالة في إطار الأزمة المالية العالمية

تستمد السياسات والبرامج الاجتماعية في الأردن مصادرها الأساسية من خطاب التكليف السامي، ومبادرات جلالة الملك المعظم، ومبادرات جلالة الملكة المعظمة، ووثيقة الأردن أولاً (وكلنا الأردن أولاً)، ووثيقة الأجندة الوطنية، والإستراتيجيات القطاعية للوزارات والمؤسسات، إضافة إلى البيانات الإحصائية الوطنية. وتركز هذه المصادر على ضرورة محاربة الفقر والبطالة من خلال زيادة فرص التدريب المهني والتشغيل، وتدعيم قيم الريادة والانتماء الوطني والولاء السياسي، وإنشاء المناطق التنموية في المحافظات الأردنية المختلفة، وزيادة فرص الحصول على القروض الميسرة لإقامة المشاريع الصغيرة، وتوطين قيم الإنتاجية، والتميز والجودة، والإبداع. وتترجم هذه المبادرات الملكية السامية، ومضمون كتاب التكليف السامي، والتوجيهات السامية إلى سياسات اجتماعية واقتصادية، وبرامج عمل،

وترتيبات مؤسسية رسمية وأهلية لمواجهة الفقر والبطالة، وتدعيم الاستثمار، وتحسين مستوى حياة المواطنين.

وتؤكد كتب التكليف السامي للحكومات الأردنية على تحسين مستوى معيشة المواطنين، ومكافحة الفقر والبطالة من خلال برامج عملية فعالة. كما تؤكد على دور شبكات الأمان الاجتماعي في دعم الفئات الأقل حظاً، وزيادة رواتب العاملين المدنيين والعسكريين، وربط هذه الزيادة بمعدلات التضخم. وتشجيع الاستثمار وتدعم النمو الاقتصادي المستدام، وربط البحث العلمي بحاجات وقضايا المجتمع لابتكار الحلول العملية المناسبة لهذه الحاجات والقضايا. ويؤكد جلالة الملك باستمرار على أهمية وضرورة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية في مجال التربية والتعليم، والتعليم العالي باعتبارهما الأساس المتين لتحقيق التنمية المستدامة، ورفع مستوى إنتاجية المواطنين من خلال التدريب المستمر، والحوافز المناسبة، وتأمين متطلبات الحياة المستقرة الكريمة للمواطنين بالرغم من التداعيات المبكرة للأزمة المالية العالمية التي حصلت في نهاية عام 2008م إلى الأردن.

ويمكن الإشارة بشكل خاص إلى دور الشركة الوطنية للتدريب والتشغيل بالتعاون مع القوات المسلحة الأردنية في تدريب عشرات الألوف من الشباب الأردني في مجالات مهن الإنشاءات والبناء، والمهن اليدوية، بحوافز مناسبة أثناء التدريب، في مسعى فعال لمواجهة إحصاء الشباب عن العمل في هذه المهن. وتتضمن فترة التدريب حوافز مالية، وتأمينات اجتماعية ترغب الشباب في الاستفادة من برامج هذه الشركة.

كما يمكن الإشارة أيضاً إلى صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية والذي يعمل بالتعاون مع وزارة العمل على إنشاء سبعة فروع إنتاجية لمصانع قائمة بالفعل (Satellite branches) في المناطق الصناعية المؤهلة في المناطق الأكثر فقراً في الريف والبادية مثل قرية فقوع، والكرك، ومادبا، وعجلون، والكورة، تخلق فرص عمل مستدامة في هذه المناطق. بالإضافة إلى المناطق التنموية وبخاصة في محافظة المفرق، ومحافظة عجلون لتحفيز الاستثمار وإيجاد فرص عمل مستدامة. ودور مركز الملك عبد الله الثاني للتميز وجوائز المتعددة والتي تعمل على تدعيم الإنتاجية المجتمعية، وتوظيف قيم الجودة والتميز في مؤسسات العمل والتدريب، وإعداد القوى العاملة يضمن مهاراتها، واحتفاظها بفرص العمل التي تشغلها.

بالإضافة إلى مبادرة "سكن كريم لعيش كريم" حيث يتم توفير 100 ألف شقة سكنية للمواطنين من أصحاب الدخل المتدني وبأسعار مناسبة لتأمين العيش الكريم للمواطنين ومكافحة الفقر والبطالة، وزيادة دخل أصحاب المهن المرتبطة بالبناء والإنشاءات.

كما تجدر الإشارة أيضا إلى مبادرات جلالة الملكة رانيا العبد الله المعظمة، في مجالات تنمية المجتمعات المحلية، ورفع كفاءة المدارس، وتدعيم روح الريادة وإنشاء المشاريع الإنتاجية الصغيرة والتي تسهم في محاربة الفقر والبطالة. والمبادرات الاجتماعية لجلالة الملكة عديدة ومتنوعة نذكر منها: مؤسسة نهر الأردن، ومؤسسة إنجاز، وهي هيئات مستقلة تحت رعاية جلالة الملكة، تعتمد على المتطوعين من الجنسين، والخبراء. وتعد دورات متخصصة لتطوير مهارات الشباب من الطلبة، والخريجين. ومن نشاطاتها: اليوم الوظيفي، والشهر الوظيفي، والتدريب الصيفي، وخياراتي الوظيفية. ومركز تطوير الإنتاجية (إرادة) بإشراف وزارة التخطيط والذي يساهم في تنفيذ مشاريع إنتاجية صغيرة في مختلف القطاعات الصناعية، والزراعية، والخدمات والإنشاءات.

بالإضافة إلى جائزة الملكة رانيا الوطنية للريادة، وجوائز التميز التربوي المتعددة، ومبادرة مدرسي، ومبادرة مجموعة القيادة العربية للاستدامة، والمسؤولية المجتمعية للشركات. وحديثا مبادرة أهل المهمة.

وقد أدت هذه المبادرات الملكية الخيرة دورها الواضح في خفض معدل البطالة خلال السنوات القليلة الماضية من 18% في نهاية التسعينات من القرن الماضي، إلى 15% عام 2006م، وإلى 12.1% في منتصف عام 2009 الحالي. أي بانخفاض عدة درجات مئوية تترجم بالأرقام المطلقة إلى 70-90 ألف فرصة عمل.

ودعمت البرامج والصناديق الحكومية هذه الجهود الخيرة للتقليل من البطالة. فهناك عشرات الصناديق والبرامج، والمؤسسات التدريبية، والإقراضية الحكومية بوصفها مؤسسات حكومية مستقلة تعمل على تدريب الراغبين من المواطنين، وتقديم القروض المالية الميسرة

لهم للبدء بمشروع إنتاجي جديد يضمن لهؤلاء الراغبين تشغيل أنفسهم، وإيجاد فرص عمل لغيرهم. ومن أبرز هذه المؤسسات صندوق التنمية والتشغيل، ومؤسسة إدارة أموال الأيتام، وبنك الإنماء الصناعي، وصندوق الحرفيين، ومركز التشغيل الوطني والذي يتبع وزارة العمل. وبلغت قروض العمل التي مولتها هذه المؤسسات حتى نهاية عام 2006م أكثر من 60 ألف فرصة عمل، وبلغ عدد المقترضين 82400 مقترض.

وقد بدأ صندوق المعونة الوطنية مؤخرا بالإضافة لتقديمه الدعم المالي المتكرر للأسر الفقيرة العمل على تقديم التدريب المهني لأبناء الأسر الفقيرة ثم تشغيلهم بما يؤدي إلى تحسين دخل هذه الأسر كأسلوب جديد لمكافحة الفقر، وتقليل البطالة. كما يساهم مركز تعزيز الإنتاجية (إرادة) في وزارة التخطيط في تنفيذ 130 مشروعا في القطاعات الإنتاجية المختلفة وفرت 300

فرصة عمل ز كما تعمل وحدة برامج الإنتاجية في وزارة التخطيط بالتعاون بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني على تحديد التدخلات المطلوبة في المناطق الأكثر فقرا، أو جيوب الفقر (25% من السكان فقراء). وتهدف هذه الوحدة إلى تعزيز المشاركة المحلية في هذه المناطق. وبناء القدرات المؤسسة، ودعم تمويل المشاريع الصغيرة من خلال توفير فرص تمويلية، بالإضافة إلى تدريب المتقدمين للحصول على هذه الفرص.

ويقوم الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية والذي ترأسه سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة بتدعيم مراكز توظيف الشباب وتدريبهم مهنيًا وبخاصة في معهد الملكة زين الشرف التنموي، ومركز الأميرة بسمة للشباب، ومركز تنمية المشاريع الصغيرة، ومراكز التنمية الاجتماعية المتعددة المنتشرة في المحافظات، لرصد الجهود الحكومية والوطنية لمكافحة البطالة.

وهناك هيئات تطوعية أخرى تعمل في مجال مكافحة الفقر والبطالة منها: مؤسسة نور الحسين، والاتحاد العام للجمعيات الخيرية، والاتحاد النسائي العام، بالإضافة إلى الهيئات الدولية وبخاصة دعم وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين. كما أن هناك عددا من المؤسسات المتخصصة والتي لا تهدف إلى الربح، منها: البنك الوطني للمشاريع الصغيرة، والشركة الأردنية لتمويل المشاريع الصغيرة، وصندوق المرأة، وشركة الشرق الأوسط لتمويل المشاريع الصغيرة، والشركة الأهلية لتمويل المشاريع الصغيرة.

أما بالنسبة للاستراتيجيات القطاعية فأهمها: مشروع تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة 2009 – 2013 والذي يهدف إلى إعداد الشباب لمتطلبات سوق العمل. وتم مؤخرا إدراج التعليم المهني في مشروع التطوير نحو اقتصاد المعرفة في مرحلته الثانية؛ وإستراتيجية تطوير التعليم العالي، والاستراتيجية الوطنية للشباب.

ومن المهم التركيز على تدعيم ثقافة المبادرة الفردية، وإنشاء المشاريع الصغيرة بين الشباب بما يؤدي إلى ابتعادهم عن السعي للحصول على وظائف حكومية والإقبال بدلا عن ذلك على إنشاء هذه المشاريع بعد تزويدهم بالمهارات المناسبة، والدافعية الكافية لذلك بما يحقق فرص عمل مستدامة متجددة بعد أن أدت الأزمة المالية العالمية الأخيرة إلى تراجع في القدرات التوظيفية للحكومة، وللقطاع الخاص. ويستدعي ذلك الاهتمام أيضا ببعض العوامل التي تشكل إطارا اجتماعيا ثقافيا لسوق العمل الأردني والعربي وهي تؤثر على قيم العمل، ومشاركة الشباب الاقتصادية وفرص تقدمهم. وتشمل هذه العوامل الاجتماعية- الثقافية ما يلي

التعامل مع المعيار القرابي (الواسطة والمحسوبية)

يؤدي المعيار القرابي إلى تقسيم الناس من قبل الفرد إلى أقارب يقدم لهم العون والمساعدة، وإغراب يتعامل معهم بحيادية، أو لا مبالاة، وقد تزايد هذا المعيار قوة وانتشارا خلال العقود القليلة الماضية وأدى إلى تفاقم قيم التعصب القرابي وما يرتبط بها من الوساطة والمحسوبية، وتزايد حالات الاستقواء على الإدارة، وما تمثله من أنظمة وتعليمات تضبط بيئة العمل، وتضمن تحقيق المؤسسة لأهدافها.

وقد أصبحت الحاجة ماسة إلى إضعاف هذه المعيار القرابي وقيم العمل السلبية التي ترتبط به، وبالمقابل زيادة تدعيم معيار المواطنة الذي يكرس المساواة، وتكافؤ الفرص، ويزيل، أو يحدد التنشوهات السلوكية المرتبطة بالوساطة، والمحسوبية. ويحتاج ذلك إلى برامج وسياسات حكومية مدروسة تشارك فيها بجدية النخب السياسية من شتى المنابت والأصول. ويتوقع أن يؤدي النجاح في ذلك إلى تدعيم الانتاجية، وازدياد كفاءة المؤسسات، وتحسن فرص التصدير أمام المنتجات والخدمات المحلية ، وازدياد أعداد فرص العمل التي يولدها الأقتصاد سنويا .

التعامل مع ثقافة العيب المتعلقة بالمهنة

اتضح من خلال هذا البحث دور ثقافة العيب الواضح في مشكلة البطالة في بعض البلدان العربية وبخاصة الأردن والتي يعاني فيها ما يقارب 200 ألف من الشباب الأردني من الجنسين من البطالة ، كما اتضحت مصادر هذه الثقافة والتي توجد بشكل خاص في التقسيم الجنسوي للأعمال داخل المنزل بين الأولاد والبنات. وقد أصبحت الحاجة ماسة إلى التعامل مع ثقافة العيب بجدية لحل جزء من مشكلة البطالة بعد أن حاول الاقتصاديون جاهدين خلال العقد الحالي حل المشكلة اقتصاديا. ويمكن إضعاف ثقافة العيب من خلال برامج مدروسة تتعرض للتربية الأسرية ومضمونها، وللتربية المجتمعية التي تتم في المدارس، والجامعات.

تحديث النظام التعليمي

أصبح تحديث نظام التعليم المدرسي والجامعي، وتكييفه لسوق العمل من المتطلبات الأساسية في المرحلة الحالية، فهناك مهارات حياتية حديثة من المهم اكتسابها، والتدريب عليها مثل مهارات الحاسوب والإنترنت، واللغات الأجنبية، والصيرفة، والمحاسبة... الخ. كما ان هناك قيما اجتماعية من المهم تضمينها في المناهج المدرسية والجامعية، وبخاصة قيم المبادرة الفردية، والتخطيط، والتحديث، وتحقيق النجاح المادي، والتنافس وتقبل الجديد .

ومن المهم اعتماد تدريس مواد الحاسوب، واللغة الإنجليزية للطلبة منذ سن مبكرة، وزيادة الدافعية للإنجاز لديهم . ويتوقع أن يؤدي ذلك خلال السنوات القليلة القادمة إلى الارتقاء بالقوى العاملة العربية وزيادة قدرتها التنافسية محليا، وعربيا، ودوليا، وازدياد الانتاجية، وازيد عدد فرص العمل المتولدة سنويا .

آليات الجودة والنوعية في المؤسسات

تحتاج المؤسسات العربية إلى تطوير آليات مناسبة لضمان الجودة والنوعية بالنسبة للسلع والخدمات المنتجة. وسواء أكانت المؤسسة إنتاجية أو خدمية فإن تشكيل لجان، ومجالس لمراقبة الأداء، وتقييم مدى الالتزام بمعايير وقيم المؤسسة، إضافة إلى لجان التحكم بالنوعية ضرورة ملحة. ويلاحظ ان الإدارات في هذه المؤسسات تهمل هذا الجانب، وتكتفي بصياغة النصوص القانونية التي تأخذ شكل قوانين وأنظمة، وتعليمات توضح أهداف المؤسسة وواجبات وحقوق كل موظف، أو إدارة فرعية من إداراتها. ويتم ذلك دون تطوير آليات جيدة للتأكد من مدى الالتزام بهذه النصوص القانونية .

ومن جهة أخرى فإن استشرء قيم التعصب القراي وما يرتبط بها من الوساطة والمحسوبية، والاستقواء على الإدارة غالبا ما يعرقل عمل الإدارات الجادة في المؤسسات العربية، أو يبطل قدرتها على المحاسبة، والمساءلة الحقيقية للمقصرين، أو المهملين. مما يؤثر سلبيا على بيئة العمل، ويقلل من الإنتاجية والرضا الوظيفي.

وقد اتضح أن غالبية قيم العمل المتضمنة في العولمة موجودة أيضا في الثقافة المجتمعية العربية، لكن العولمة تطور منظمات، ومقاييس صارمة ضمن عملياتها لنشر وتدعيم قيم العمل الإيجابية، والتأكد من مدى الالتزام بها. وتشمل هذه المنظمات والمقاييس منظمة التجارة العالمية، وقوانينها، ومقاييس الجودة والنوعية، وضمان جودة الغذاء، وهي مجموعة مقاييس الأيزو، بما يضمن استدامة فرص العمل، وتجدها .

وقد استجابت مئات المؤسسات والشركات، والمصانع العربية – وبخاصة في دول الخليج، ومصر، والأردن لقيم العولمة بنجاح، وحصلت على شهادات الجودة في مجالات متعددة، مما يدعم قدرتها التنافسية في الأسواق المحلية والعالمية، ويزيد قدرتها على توليد فرص عمل للشباب العربي.

ويذكر أن عدد الشركات العاملة في قطاع اقتصاد المعرفة في الأردن وصل إلى 200 شركة منذ 2005 ، ووصلت صادراتها إلى 125 مليون دولار، ارتفعت إلى 275 مليون دولار في نهاية عام 2008. إما الاستثمارات العربية والأجنبية في هذا القطاع فتصل إلى 1.5 بليون دولار. وحقق الأردن المركز الحادي عشر بين 102 دولة على مقياس التنافسية وذلك لالتزام الحكومة بمبادئ اتفاقية الجات ، وتدعيم القطاع الخاص، وبخاصة قطاع المعلومات والاتصالات. وتوضح التقارير الرسمية وجود فرص واعدة للاستثمار في قطاعات فرعية مرتبطة بالعولمة تشمل: مراكز الاتصالات، والتعليم الإلكتروني، وتغريب صفحات ومواقع الإنترنت، وأفلام الرسوم المتحركة. ويمكن لهذه الفرص الاستثمارية إيجاد الألوف من فرص العمل المستدامة للشباب من الجنسين .