

مفهوم العمل ووظائفه

أملخص البحث

يتكون هذا البحث من جزأين، يستعرض الجزء الأول مفهوم العمل خلال تطور المراحل التاريخية من العهد الإغريقي مروراً بالإسلام وعصر النهضة في أوروبا وأخيراً المجتمع المعاصر، وأما الجزء الثاني فيستعرض نتائج الدراسة المسحية التي استهدفت استكشاف مفهوم ووظائف العمل لدى الطلبة الجامعيين في المجتمع الجزائري.

تطور مفهوم العمل

إن المفهوم الذي أعطي للعمل قد تغير عبر المراحل التاريخية من مجتمع لآخر، ويذكر (ناف، ١٩٧٧، Neff) بأن هذه الفروق والتغيرات لا ترجع في كثير من الأحيان إلى طبيعة العمل المنجز أو صعوبته أو خطورته ولكنها يبدو أنها تتحدد بعدد من العوامل المتداخلة، اجتماعية، سياسية ودينية، ومن هذا المنظور فإن العمل هو إجراء ثقافي بالطريقة التي يفكر بها الناس حول العمل وكيف يشعرون نحوه والدرجة التي يحقق فيها إشباعاً أو إحباطاً يتوقف على نوع المجتمع الذي يعيشون فيه، وسوف نحاول استكشاف هذه المحددات لمفهوم العمل من خلال استعراضنا لبعض المراحل التاريخية.

(١) العمل كلعنة: إن الحياة الإغريقية التي كانت تتميز بسيادة التطور السياسي والفكري وبالعقلانية والمثالية والتسلية كان مفهوم العمل اليدوي عندهم يعني اللعنة يجب تجنبه مهما كان ذلك ممكناً، وكان ينظر إليه على أنه مهمة مرهقة حوّلت ذهن الإنسان إلى ذهن متوحش وجعلت من الإنسان غير مؤهل للتفكير والتأمل في الحقيقة أو في ممارسة الفضيلة (باركر، ١٩٧١، Parker)، وعندما تأسست المدن اليونانية استطاع المواطن التخلص من العمل اليدوي، فكان العمل الفلاحي يقوم به العبيد أو غير المواطنين، وقد نقل (جاهداو، ١٩٨٠) عن (أرسطو) قوله: « أن الجمهورية التي تتميز بدستور مثالي لا يمكن أن يكون لها مواطنون يعيشون حياة الآلات أو تجار محلات التي تعتبر حقيرة ومضرة بالخير، ولا أن يشتغلوا في الفلاحة، فالتسلية هي الضرورة من أجل النمو في الخير ومتابعة النشاطات السياسية ».

(٢) العمل كعقاب وكضرورة بغیضة: كان العبريون الأوائل يرون العمل على أنه عقاب ناجم عن الذنب الذي اقترفه آدم عليه السلام والذي أنزله الله تبارك وتعالى من الجنة إلى هذه الدنيا ليشقى وكانت للمسيحية الأولى نفس النظرة إلا أنها أضافت أسباباً أخرى للعمل منها

أن العمل شيء ضروري لمشاركة الأشياء التي ينتجها الرهبان، وقد عبر القديس أوغستين على أن العمل إجباري على الرهبان لأنه يسدّ حاجات الكنيسة ويقوي الحب الأخوي وأنه يطهّر الجسم والروح من الشيطان (Brunstein, 1975) فالعمل اليدوي كان حينئذٍ مجالات حينما يقوم به أعضاء الجماعة الدينية، ومع هذا يبقى العمل اليدوي في المرتبة الأخيرة من سلم الكرامة مقارنة بالتأمل والعبادة التي تعتبر كغايات في حد ذاتها.

(٣) العمل في الإسلام عبادة وشرف: لقد حمل للإسلام مفاهيم جديدة إلى الإنسانية وهذا ليس فقط في علاقة الإنسان مع ربه ولكن في علاقة الإنسان مع أخيه الإنسان ومع محيطه وقد عبر (أوداح، ١٩٨٢) عن منظور الإسلام في قوله: « إن قوانين وقواعد الإسلام نوعان، فالأولى تتكون من الأوامر المتعلقة بالأهداف الدينية والروحية، وتشمل على الإيمان والعبادة والنوع الثاني يتكون من القوانين والقواعد التي تتعلق بالتنظيم وإدارة الدولة والحكومة والمجتمع بالإضافة إلى العلاقات بين الأفراد ومجتمعاتهم، وتشتمل هذه على السلوك الإنساني، فالإسلام حينئذٍ يهتم بالحياة الروحية والدينية في آن واحد.»

وانطلاقاً من هذا فإن مفهوم العمل في الإسلام له معنيين متكاملين: الأول وهو أن العمل طريق لعبادة الله، وتجدر الإشارة إلى أن العبادة تتراوح من الصلاة إلى أبسط السلوكيات الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر على الآخرين كإمطاة الأذى من الطريق، أما المعنى الثاني فهو أن العمل تكريم للإنسان وطريق لكسب عيشه، وهناك عدة آيات قرآنية كريمة وأحاديث نبوية شريفة تنوّه بأهمية العمل في حياة المسلم، قال تعالى في سورة الكهف ٣٠/١٨ ﴿ إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً ﴾ ، وقال تعالى في سورة النحل ٩٧/١٦ ﴿ من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ﴾.

فهذه الآيات تبين على أن العمل الصالح من مقتضيات الإيمان وأن الذي يعمل الأعمال الصالحة يستحق الجزاء الأوفى في الدنيا وفي الآخرة، ويحض القرآن الكريم المسلم على أن يعمل لدنياه كما يعمل لأخرته.

يقول تعالى في سورة القصص ٧٧ ﴿ وابتغ فيما آتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا وأحسن كما أحسن الله إليك ولا تبغ الفساد في الأرض إن الله لا يحب المفسدين ﴾. ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: « أطيب الكسب عمل الرجل بيده » رواه أحمد في مسنده، وقوله: « طلب الحلال فريضة بعد الفريضة » أخرجه الطبراني، وفي رواية عن

مسلم بن يسار أن فرقة من الأشعريين كانوا في سفر، فلما قدموا قالوا: يا رسول الله ليس أحد - بعد رسول الله - أفضل من فلان ... يصوم النهار فإذا نزلنا قام يصلي حتى نرتحل، قال: « من كان يمهن له، أو يكفيه أو يعمل له ؟ قالوا: نحن، قال: كلكم أفضل منه ». (١)

فهذه الأمثلة القليلة تفند ما يشاع عادة على أن الإسلام هو دين لا يهتم على العمل وأن الإنسان المسلم لا يهتم بقيم العمل الدنيوية وأن تخلف المجتمع الإسلامي يرجع أساساً إلى هذه الأسباب (أنظر حويتي في هذا العدد للاستزادة)، فالمشكل عندنا حينئذ لا يتعلق بعدم وجود قيم تحت في العمل وإنما بعدم الوفاء لها والعمل لها، فهناك عادة فرق بين ما يقوله الفرد وما يفعله أو بين معتقداته وسلوكاته، أي أن القيم التي يعتنقها لا تؤثر كثيراً على سلوكه خاصة إذا كانت المتغيرات السياسية والاجتماعية تعمل بشكل مناقض بحيث تفيد هذه القيم، وتصبح المتغيرات المحيطة هي الطاغية على السلوك الإنساني، أي أن الإنسان يستجيب للمؤثرات الخارجية أكثر مما يستجيب للمؤثرات الداخلية (أنظر مثلاً مقدم (١) ١٩٩١) وعليه فنحن لسنا في حاجة إلى استيراد قيم من الثقافات الأخرى بقدر ما نحن في حاجة إلى أن نكون أوفياء لقيمنا الأصلية وتوظيفها في حياتنا العملية.

(٤) مفهوم العمل في الثقافة الغربية: لقد عرف مفهوم العمل عدة تطورات في الثقافة المسيحية، ولقد أصبح ينظر إليه نظرة إيجابية خاصة أثناء عصر النهضة، حيث أصبح العمل كوسيلة للفرد لتطوير نفسه واكتشاف مصادر قوته.

وهناك شخصيتان بارزتان ساهمتا في إعطاء مفهوم إيجابي جديد للعمل وهما (مارتين لوثر، ١٤٨٣ - ١٥٤٦)، و(كالفين، ١٥٠٩ - ١٥٦٤)، وكلاهما من رجال الدين فلقد أعطى (لوثر) صاحب المذهب البروتستانتي نعمة جديدة للعمل على أنه ليس فقط ضرورة ولكن يحمل في نفس الوقت هدف الله في الحياة، وعليه فإن عمل الإنسان سواء كان في المجال الديني أو خارجه فإنه عمل مشرف عند الله ويجازى به كأنما عبادة.

ولقد عمل (مارتين لوثر) الكثير من أجل نزع التمييز الموجود لدى المسيحيين بين العمل الديني (العبادة) وبين أي عمل آخر، فبالنسبة إليه فالطحان والمزارع كلاهما يحمل إرادة الله مثل القديس، أي أن عملهما مأجور تماماً مثل العبادة.

ثم جاء القديس (كالفين) ليكمل عمل (لوثر) في تدعيم وتطوير هذا المفهوم، كان (كالفين) يعتبر أن العمل مطلوب في الإنسان من الله، والعمل عنده يتضمن العمل المريح الذي لا تكتنز أرباحه وإنما تعاد مرة أخرى إلى الاستثمار الذي يمكن أن يوفر الشغل للآخرين، ولقد

كان يرى على أن تراكم الثروة من أجل إنتاج ثروة أكثر هو عمل غير طيب في حد ذاته (Chewing, 1983)، ولقد أصبح الواحد منهم يستطيع أن ينتقل من طبقة إلى طبقة بفضل عمله وأن ينتقل إلى حيثما يشاء إذا كان ذلك يؤدي إلى إنتاج أرباح أكثر والتي يمكن استعمالها في بناء مملكة الله.

ولقد أصبح الكسل أو العطل عن العمل ذنب والكدح مهما كان نوعه فضيلة، فهذا المفهوم يعتبر مناقضاً تماماً لمفهوم العمل في العصر الإغريقي.

أخلاق العمل: Work Ethic ولقد أدت النظرة الكالفينية إلى العمل، إلى ظهور ما يسمى فيما بعد بأخلاق العمل في العالم الغربي، والذي وصفه (ماكس ويبر، ١٩٥٨) بأنه الرغبة الشخصية في العمل من طرف أعضاء المجتمع، ويضيف في قوله أن الإنسان يحب العمل في مهنة مربحة ليس فقط لأنه مجبر على ذلك وإنما لأنه يرغب في ذلك، فالعمل مصدر رضائه وعلامة على الفضيلة، ويرى (ماكس ويبر) على أن هذه الرغبة الشخصية في العمل والذي اكتسب هذه الأهمية إنما يندرج في القيم الاجتماعية للمجتمع الكاليفيني، أين أصبحت الرغبة في العمل ليست فقط فضيلة شخصية بل التزام اجتماعي ولقد توصل (ماكس ويبر) في تحليلاته لتعاليم كآل من (لوثر وكالفين) إلى أن الرأسمالية الحديثة قد نشأت من خلال مفهوم البروتستانتيية للعمل، فروح الرأسمالية هي نفسها روح العقيدة البروتستانتيية بما تضمنته من سلوك وأخلاقيات عملية (عاطف غيث، ومحمد علي، ١٩٨٦)، وكما أبرز (ويبر) في تحليلاته عن البروتستانتيية متغير الفرد الإنساني والدور الذي يمكن للأفكار والاهتمامات أن تلعبه في التغير الاجتماعي مع التركيز على دافعية الإنسان وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم أخلاق العمل لا ينحصر فقط في الرغبة في العمل بل وفي الطريقة التي يؤدي بها، ولقد أشار (واليك، ١٩٧١، Wollach) إلى أن الجوانب الرئيسية لأخلاق العمل هي الفردية، والتقشف، الجدية، والتركيز يكون أكثر على الجدية وهذا ما جعلها ربما تكتسي الجاني الأهم في أخلاق العمل.

وعلى الرغم من أن معظم المفكرين الغربيين يعتقدون أن الفضل الأكبر في ظهور أخلاق العمل يرجع إلى البروتستانتيية إلا أن التحليل التاريخي للتطور الاجتماعي يطهر أن هناك عوامل لا تقل أهمية عن البروتستانتيية التي بدورها تندرج في الحقيقة ضمن عجلة هذا التطور الاجتماعي، ويمكن حصر العوامل الأخرى فيما يسمى بالعوامل الاجتماعية الاقتصادية، وفي هذا يشير (وران، ١٩٦٤، Wrenn) إلى أن الأصل الاجتماعي للعمل

كشيء ثمين وذو فضيلة يمكن فهمه بسهولة ذلك أن الرجل العادي في المجتمع الإقطاعي الغربي يعتبر العمل بالنسبة إليه الأساس لاكتساب كرامته ففي الوقت الذي كان فيه الدم والأرض هي المؤهلات التي تتميز بها الطبقة النبيلة، كان العمل ونواتجه كفضيلة مقابلة في متناول كل من ليس له الدماغ والعضلات، فإذا عمل الإنسان وأنتج فسيكون له الحظ في أن يكتسب كرامته وشرفه حتى وإن كان عرقه وممتلكاته وثقافته وأخلاقه دون المستوى الذي يؤهله لذلك. (ص، ٢٥)

بالإضافة إلى هذا هناك ازدياد الطبقة الوسطى المكونة أساسًا من أولئك المشتغلين بالتجارة، فكانت النقود والقروض والرأس المال والفوائد والأرباح تزداد أهميتها باستمرار، وتضغط على الكنيسة في تخفيف سيطرتها على هذا الجزء الصغير والمتزايد من الثقافة ونظرًا لأن الكنيسة الرومانية كانت تحرم هذا النشاط التجاري قد أجبرت العديد من الطبقات الوسطى إلى الخروج (Chewing, 1983). وهناك دليل آخر على أن فكرة أخلاق العمل والجدية ليست مستثناة على المجتمعات الغربية التي ظهرت فيها البروتستانتية، فالجدية في العمل ظهرت أيضًا في المجتمعات غير المسيحية أين لا يوجد أي أثر للإصلاح البروتستاني، فكان مفهوم العمل لدى المجتمعات الشرقية يشبه أخلاق العمل فاليابان على سبيل المثال يعتبر من المجتمعات التي يتميز شعبها بدوافع قوية نحو العمل، فالقيم السائدة في المجتمع الياباني تشبه في كثير من الجوانب تلك التي توجد في المجتمع الكاليفيني، فكانت الجدية والاقتصاد والإنجاز مثلًا عليا في الثقافة اليابانية، وفي الصين كان القديس الفلاحي يحث الناس على العمل الكثير والكسب الكثير والإنفاق القليل، وكانت المساعدة الذاتية والطاعة والولاء فضائل عملية موجودة في تعاليم الكونفوشية التي كانت مجسدة في تعاليم البوذية والسنتوية (1) (Brunstein, 1975).

وهناك في الواقع من ينتقد أخلاق العمل البروتستانتية كمفهوم لا أساس له من الصحة ويستدل ذلك بمفهوم أخلاقيات الثراء (أنظر Fuinhamand Lewis, 1986) الذي يعني العمل من أجل الكسب والثراء ويصدق هذا خاصة على بعض الأفراد الذين يسعون كل في وسعهم وبشتى الطرق إلى الكسب السريع وتراكم الثراء.

ومهما كانت المصادر الأصلية لظهور أخلاق العمل بروتستانتية أو اقتصادية أو اجتماعية فإن نتائجها هي توحيد الأفكار الجديدة حول العمل، فبينما كان العمل ينظر إليه على أنه

عقاب من الله لذنوب اقترفها الإنسان أو أنه ضرورة يقوم بها الضعيف بأمر من القوي، اكتسب الآن كرامة أخلاقية في حد ذاته.

ولقد أصبحت الدول التي نجح فيها الإصلاح البروتستانتي مجتمعات ذات توجه جد إيجابي نحو العمل مما ساعد على وضع حد للعهد الإقطاعي وسارع في ظهور الثورة الصناعية (Neff, 1977).

العمل وسيلة لكسب العيش: لقد بنيت الثورة الصناعية على فكرة الإنجاز أو التحصيل والجدية التي يعبر عنها بأخلاق العمل، ولقد احتل العمل أثناء هذه الفترة ليس فقط مركز حياة الإنسان ولكن أصبح يحتل الصدارة في تاريخ الإنسانية، فالعمل أصبح الوسيلة التي يستطيع الإنسان بواسطتها صنع نفسه وبناء مجتمعه وأصبح كل فرد يسعى لصنع طريقه الخاص في هذا العالم، وأصبح الفرد في المجتمع يمدح أو يلام على وضعيته بناء على درجة نجاحه، وأصبح الاقتصاد أو النقش من أهم القيم بالموازاة مع القدرة على تأجيل الإشباع، ويعبر (كيتوود) في (Johada and Rush, 1980) عن هذه المرحلة في قوله: « في المعنى الأساسي يمكن اعتبار العمل على أنه ممارسة لقوى الإنسان في التحولات البنائية للعالم، تعبير عن الفردية، تعزيز لمعنى الوجود ورباط من أقوى الروابط الاجتماعية خارج العائلة»، وعلى الرغم من هذا كانت فترة ظهور الثورة الصناعية فترة غير سعيدة بالنسبة للطبقات الضعيفة، وهذا ما يعبر عنه (أرجايل) في قوله: « وبدلاً من العمل في المنزل أين كان العمل كجزء ذي مدلول في الحياة، أصبحوا يعملون من أجل النقود وفي أعمال غير ذات معنى أو مدلول بحيث أصبحوا يشعرون بالاغتراب، وكانت التنظيمات التي يشتغل فيها العمال عسكرية في هيكلتها مع تقسيم للأعمال تقسيماً دقيقاً، وكانت المكافآت المادية والعقوبات هي وسيلة المراقبة، ولم يعط إلا القليل من الاعتبار لرفاهية العمال الذين كانوا يعتبرون على أنهم أجزاء من عتاد الورشة » (Argyle, 1972).

العمل ظاهرة اجتماعية: لقد أدت الوضعية السابقة التي آل إليها العمال البسطاء إلى بروز نوعين آخرين من أخلاق العمل وهي الأخلاق النقابية (Miller and Firm, 1964) والأخلاق الاجتماعية (Whyte في المرجع السابق) فالأخلاق النقابية تؤكد على أن التفاوض الجماعي هو السبيل الناجح للدفاع عن حقوق العمال واستمرار كسب الأموال من خلال الاستقرار في أعمالهم، وعليه فإن الولاء للجماعة يصبح أكثر أهمية من مهنة الفرد أو الزيادة في الأجور، وأن أمن الجماعة له قيمة عالية لدرجة أنه يمكن لها أن تفرض انضباطاً على الجماعة بما

في ذلك تقييد الإنتاج، رفض المقايضة على أساس القطعة واللجوء إلى الإضراب عند الضرورة لحماية العمال (Willer، ص، ٥٥٣)، وأكد (وايت) إلى أن تأثير التعاون والعصرنة في الحياة أدت إلى بروز قيم جديدة التي يسميها الأخلاق الاجتماعية للعمل وتتكون من ثلاث مظاهر رئيسية هي:

(١) الاعتقاد في أن الجماعة هي مصدر الإبداع والابتكار.

(٢) الاعتقاد في الانتماء كقيمة غائبة للفرد.

(٣) الاعتقاد في تطبيق العلوم لغرض الانتماء.

وتشير الأدلة على أن العمال بصورة خاصة يبحثون عن التكامل الاجتماعي والهوية في العمل ويقترح (والتون مايو، ١٩٤٥) على أن الفهم الجيد يقتضي أن نأخذ بعين الاعتبار المعنى الذي يحمله الأفراد الذين يؤدونه وبصورة خاصة معناه الاجتماعي، « فالعمل نشاطك اجتماعي وهو يغذي العالم الاجتماعي العام للعمال ... إن رغبة الإنسان في المشاركة وباستمرار في العمل مع زملائه تعتبر ربما من أقوى خصائص الإنسان » .

العمل مركز اهتمام الحياة: إن التعقيد المتزايد والتصنيع في المجتمع المعاصر خاصة بعد الحرب العالمية الثانية حمل معه تزايداً في تعقد حاجات وقيم الإنسان وأصبح العمل يحمل عدة معان ومدلولات لعدة أفراد، وأصبح العمل لكثير من الناس هو مركز اهتمام حياتهم، فهو يعطيهم المعنى والهدف، ولم يبق يُقيم على أساس الجانب المادي فحسب وإنما أيضاً على أساس الجوانب النفسية والاجتماعية.

وينقل (ستروس، ١٩٧٤، Strauss) على أنه خلال فترة (١٩٤٠ - ١٩٥٠) كان العمال يركزون على الاستقرار في العمل وعلى أنه من أهم الأشياء التي يجوبونها في أعمالهم، ولخصت دراسة (١٩٥٧) معظم الدراسات التي أجريت قبل ذلك الوقت ووضعت قائمة للعوامل التي تؤثر على الرضا حسب الترتيب التالي حسب الأهمية: أمن العمل، فرص الترقية، المؤسسة والإدارة، الأجور، والجوانب الجوهرية للعمل، وفي استفتاء (١٩٦٩) جاءت أهمية العمل في المرتبة الأولى وأمن العمل في السابعة (ص، ٦٣) وشهدت أجيال (١٩٦٠ - ١٩٧٠) تغيرات رئيسية في قيمها وتوقعاتها التي تعود إلى ارتفاع مستوى المعيشة وعدد السنوات الدراسية التي أصبح يحضى به الفرد.

وقد أشار بعض الباحثين إلى أن ظهور القيم الجديدة أدى إلى اختفاء أخلاق العمل فمثلاً يعبر (تاينتر، ١٩٦٤، Tightler) عن هذا في قوله: « إنها أكيد قضية جديدة ذلك أن البلد

الذي كان إلى غاية أمس بلد حقيقة الأرض المقدسة لهذا الاعتقاد الجديد في الولايات المتحدة الأمريكية، إن العمل الديني يبدو أنه ينتج دينًا آخر معاكسًا تمامًا (لأخلاق العمل) ومناقضًا (له) لكنه يتعذر تجنبه، أنه دين التسلية والمتعة والاستجمام (أنظر Borrow) .»
وبقدر ما يستمر هذا فإن الظاهرة أصبحت عالمية وكل بلد يشتهي من أن حمى العمل لا تخرق الأجيال الجديدة.

وينقل (برونستين، ١٩٧٥، Brunstein) إلى أن الشباب في كندا يفضلون البطالة والعطل على العمل، إنه بالرغم من أن هذا قد يكون حقيقة في بعض البلدان المتقدمة إلا أنه يجب الحذر من تعميم هذه النتيجة، ففي العالم الثالث والبلدان الأقل تقدمًا كالجزائر على سبيل المثال نجد أن الوضعية مختلفة حيث لا توجد منحة البطالة وعليه فإن القيم والتوقعات الجديدة التي تتمثل في التسلية والمتعة لا تضعف من الرغبة في العمل طالما أن العمل هو السبيل إلى التسلية، ولكنها بالتأكيد تؤثر على الاختيار المهني، ويعلق (Pare) في برونستين على هذا في قوله: « إن ذلك لا يعني أن الشباب يعارض العمل ... إنه ببساطة يرفض المحيط المقيد في العمل والذي تقبله العمال المسنون .. وبدلاً من هذا فإن الشباب يبحثون عن أدوار أكثر لأنفسهم ويريدون التأمين على أهدافهم وعلى المؤسسة التي يشتغلون فيها .»
إن الشباب يبحث عن الأعمال ذات المكانة الاجتماعية المعتبرة والأعمال التي توافق قيمهم وتوقعاتهم، فمثلاً: يلاحظ أن الشباب في الجزائر يفضلون عمل الياقات البيضاء على الياقات الزرقاء (العمل في الورشة)، إلا أن هذا لا يبدو أنه يخص الجزائر فقط، إن طلب العمل في القطاع الصناعي والزراعي ينخفض باستمرار في حين نجد أن الطلب على الخدمات العمومية والاجتماعية يزداد باستمرار.

وقد نقل (سافال، ١٩٧٥، Saval) في فرنسا على أنه في سنتي (١٩٦٩ و ١٩٧٠) كان الإقبال على الخدمات العمومية يفوق الإقبال على الأعمال في الصناعة.. فقد وجد على سبيل المثال أنه يوجد من ٧ إلى ٨ مترشحين لكل عمل إداري مقابل عاملين اثنين لكل عمل في الميدان الصناعي، وفي سنة (١٩٧١) وفرت وزارة العمل الفرنسية مناصب شغل ما قبل التدريب في ٢٦ دائرة جهوية، فمن بين ٨٠٠٠ منصب ترشح لها ٤٠٠٠ شخص فقط، لكن هذه المعطيات قد لا تعني أن الفرد يكره العمل في حد ذاته، ذلك أن نتائج أخرى تدل على أن الفرد حتى وإن ورث مبلغًا كافيًا من النقود ليعيش طول حياته في رفاهية بدون عمل فإنه سيستمر في العمل (Morse and Weiss, 1955)، حينئذ فإذا كان العمال يفضلون البطالة

على العمل خاصة في البلدان الغربية ولاسيما في كندا فإن هذا قد يرجع إلى عدة أسباب منها:

- (١) أن العمل المعروض أقل من المستوى التعليمي للشخص.
- (٢) أن الأجر الذي يوفره لا يفوق كثيرا ذلك الذي تمنحه منحة البطالة.
- (٣) أن العمل يتطلب مهارات أساسية جديدة، وبناء عليه فإن هذا يؤدي بالشباب إلى تفضيل الانتظار للحصول على العمل الذي يوافق قيمه وتوقعاته على أن يقبل العمل الذي قد يصبح مصدر إحباط وتذمر في حياته.

الجزء الثاني

الدراسة المسحية

استهدفت هذه الدراسة استكشاف مفهوم العمل في المجتمع الجزائري من خلال عينة من الطلبة الجامعيين، وفيما يلي خطوات البحث المتبعة لإجراء هذه الدراسة:

العينة: نظرا للسرعة التي تطلبها إنجاز هذا البحث ونظراً لصعوبة وطول الوقت الذي يتطلبه تبويب وتحليل البيانات بالطريقة التقليدية، فإنه لجأ إلى اختيار ما يسمى بالعينة المناسبة التي تسمح لنا بإجراء هذه الدراسة في وقت قياسي، تتكون العينة من طلبة السنة الثانية والثالثة في معهد علم النفس وعدد من طلبة التعليم المتواصل، يبلغ عدد أفراد العينة ١٤١ فرداً منهم ٦٧ من الذكور و٧٤ من الإناث، يبلغ متوسط عمر العينة ٢٢.٦٧ سنة بانحراف معياري قدره ٤.٠٧ ورغم أن هذه العينة تعتبر صغيرة وأنها اختيرت بطريقة مرضية إلا أنها تبقى تعطي مؤشرات هامة حول مفهوم العمل لدى أهم فئات المجتمع.

طريقة جمع البيانات: اعتمد الباحث على طريقة الاستبيان الذي يتكون من تسعة أسئلة، بعض هذه الأسئلة تتطلب إجابات مفتوحة والبعض الآخر تتطلب إجابات كاختيار بين البدائل أو ترتيب مجموعة من العوامل، تتميز الأسئلة المفتوحة بمصداقية أكثر حيث تستثير اهتمام الفرد وتجعله يركز تفكيره قبل الإجابة، بخلاف الأسئلة المحددة الإجابة التي تسهل على الفرد اتخاذ القرار دون أن يكلف نفسه عناء التفكير، اقتبست الأسئلة الثلاثة الأولى من دراسة (مورس، ووايس، ١٩٥٥، Morse and Weiss) ولقد روعي في الترجمة وتصميم بقية الأسئلة سلامة اللغة وتحديد المعنى ووضوح التعليمات، يدوم الوقت الضروري للإجابة على أسئلة الاستبيان حوالي ١٠ دقائق، ولقد تم توزيع الاستبيان من طرف الباحث قبل أو بعد فترة الدراسة مباشرة.

النتائج: ما هي مكانة العمل لدى الطالب الجزائري؟ وما هي الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها من خلال العمل؟ إن المعروف لدى الرأي العام هو أن العمل وسيلة لكسب العيش، ولكن هل يبقى الإنسان يعمل في حالة ما إذا كان مكتفياً من الناحية المالية؟ لمعرفة هذا طرحنا السؤال الأول بطريقة نزعنا الوظيفة الاقتصادية عن العمل وكان السؤال كما يلي: «نفرض أنك ورثت مبلغاً من المال يكفيك لأن تعيش طول حياتك في رفاهية بدون عمل، هل تبقى تفكر في أن تعمل؟»، ورغم ما يمكن أن يقال على هذا السؤال خيالي وغير واقعي بالنسبة للمستجوبين إلا أن ما لوحظ أنه أثار اهتمامهم وجعلهم يفكرون ملياً وبجدية حوله، مما يدل على أن السؤال يطرح قضية

ذات دلالة هامة بالنسبة إليهم، وتشير النتائج المجدولة (أنظر الجدول ١) على أن ٩١.٤ من المئة المجيبين أجابوا بأنهم يبقون يفكرون في العمل مقابل ٨.٦ في المئة ممن صرحوا بأنهم لا يعملون، فهذه النتيجة تعبر على مدى أهمية العمل في حياة الفرد الجزائري وعلى أنه ليس فقط المال أو كوسيلة لكسب العيش، وعند مقارنة هذه النتيجة بتلك التي وجدها (مروس، ووايس، المرجع السابق) على نفس السؤال في أمريكا نجد تقارباً كبيراً بينهما.

النسبة المئوية	المجموع	إناث	ذكور	
٩١.٤	١٢٧	٦٤	٦٣	نعم أعمل
٨.٦	١٢	٨	٤	لا أعمل
١٠٠	١٣٩	٧٢	٦٧	

جدول (١) نسبة الطلبة الذين يريدون العمل لأهداف غير مادية

حيث وجد هذان الباحثان نسبة ٨٠ في المئة من أفراد العينة يفضلون البقاء في أعمالهم حتى وإن ورثوا مبلغاً معتبراً من المال يكفيهم طول حياتهم، مقابل ٢٠ في المئة فقط ممن يرون التوقف عن العمل في حالة الحصول على هذا المبلغ، وبالمثل تشير بقية الأبحاث الأخرى من مختلف البلدان بما فيها أوروبا وأمريكا واليابان إلى أن نسبة تتراوح بين ٥٦% و ٩٥% من الأفراد في عينات وطنية من القوى العاملة تؤكد استمرارها في العمل حتى وإن كانت مكتفية مالياً. (أنظر مثلاً Warr, 1982, Vecchio, 1986, Mow international Research Team 1980) تدل هذه النتائج دلالة واضحة على أن العمل يحتل مركز اهتمام الأفراد في مختلف الثقافات وأن الناس لا تعمل من أجل كسب المال فقط، وإنما تعمل من أجل أهداف أخرى، ولغرض التعمق أكثر لتحديد الأسباب التي تجعل الطالب الجزائري يبقى يفكر في إيجاد عمل طرحنا السؤال التالي: « لماذا تريد أن تعمل ؟ »

أسباب العمل	التكرار	%
تحقيق الذات، إثبات الشخصية، الحفاظ على المكانة.	٢٢	٢٠
إثبات الوجود، الشعور بالسعادة، العمل أوكسجين الحياة.	١٩	١٧
العمل عبادة ينجي من الرذيلة.	١٦	١٤
العمل واجب وشرف وضروري.	١٤	١٣
تجنب اليأس والملل، الحفاظ على الاستقرار النفسي.	١١	١٠
سد الفراغ، تنظيم الوقت.	١٠	٠٩
إنجاز شيء مفيد، الإبداع.	٠٩	٠٨
المساهمة في بناء الوطن.	٠٤	٠٣.٦
الشعور بالمسؤولية.	٠٣	٠٢.٧
كسب احترام الآخرين.	٠٢	٠٢

جدول (٢) أسباب في العمل

كانت الإجابات عديدة ومتعددة، ولعرض الاختصار قمنا بتصنيف كل الإجابات المتشابهة والتي على شيء واحد في فئة وجدول (٢) يبين الإجابات المختلفة مرتبة حسب التكرار الذي جاءت به، فكما

يلاحظ تشير النتائج إلى أن النسبة الكبيرة من الإجابات ٢٠% تصرح على أن العمل وسيلة لإثبات الشخصية وتحقيق الذات والحفاظ على المكانة الاجتماعية للفرد، تليه نسبة لا تقل أهمية ١٧% ترى أن العمل وسيلة لإثبات الوجود وأنه لا حياة بدون عمل، وأن العمل هو أوكسجين للحياة، وهناك نسبة معتبرة من ترى العمل على أنه عبادة، فمن لا يعمل لا يقوم بالعبادة وبالإضافة إلى هذا هناك من يرغب في العمل لأنه شرف ولأنه يجنب الفرد اليأس والملل ويحافظ على الاستقرار النفسي، وأنه وسيلة لسد الفراغ وللابداع وإنجاز أشياء مفيدة، وأنه يوفر الشعور بالمسؤولية وكسب احترام الآخرين. إن المتأمل في هذه الإجابات يتأكد أن للعمل وظائف عديدة ومتنوعة لا تقل أهمية عن الوظيفة الاقتصادية، وللتعرف أكثر على دور العمل في حياة الفرد وما يمكن أن يفنقه في حالة إذا لم يعمل طرح السؤال التالي: « ما هي الأشياء التي تفنقدها إذا لم تعمل ؟ ». كانت الإجابات أيضاً عديدة ومتعددة تشير إلى أن الفرد يفنق عدة أشياء هامة في حياته في حالة العطل عن العمل والجدول (٣) يوضح مختلف الإجابات مرتبة حسب تكرارها، فكما يلاحظ فإنه من بين أهم الأشياء التي يفنقدها الفرد في حالة العطل عن العمل هي تحقيق الذات، الخبرة والكفاءة والطموح، وبنفس النسبة يشعر الأفراد أنهم يفنقون الشعور بالوجود بالإضافة إلى فقدان النشاط والإنتاج والشعور بتنظيم الوقت والاتصال بالآخرين والاستقرار النفسي، وتشير بقية الإجابات إلى فقدان الأجر، المكانة الاجتماعية الحرة والمسؤولية، الشرف والعبادة ولذة العمل.

الأشياء التي يمكن افتقادها	التكرار	%
تحقيق الذات، الخبرة والكفاءة، الطموح.	١٣	١٦
الوجود.	١٣	١٦
النشاط والإنتاج.	١٠	١٢
تنظيم الوقت.	٠٨	١٠
الاتصال بالآخرين ومساعدتهم.	٠٨	١٠
الاستقرار النفسي، الصحة.	٠٧	٠٨
الأجر.	٠٧	٠٨
المكانة الاجتماعية.	٠٦	٠٧
الحرية والمسؤولية	٠٥	٠٦
الشرف والعبادة	٠٥	٠٦
لذة العمل	٠١	٠١
المجموع	٨١	١٠٠

جدول (٣) الأشياء التي يمكن افتقادها في حالة العطل عن العمل

تؤكد هذه النتائج مرة أخرى على أن العمل مركز اهتمام الفرد وبدونه يفقد شعوره بالوجود ولمعرفة كيفية استغلال هذا المبلغ المالي، طرح السؤال التالي: « ماذا تريد أن تعمل بهذا المبلغ ؟ »، وقد ركزت معظم الإجابات على استغلاله في مشاريع خيرية لصالح البطالين

والمحتاجين والمعوقين (أنظر جدول ٤) وهناك نسبة معتبرة تريد استثماره في مشاريع نفعية، تجارية واقتصادية وفلاحية، وتأتي في المرتبة الثالثة نسبة الذين يريدون استغلاله في الرفاهية وتحسين مستوى المعيشة، وهناك إجابات أخرى تدور حول إنفاقه في الزكاة والصدقة، التوفير، بناء الوطن، في البحث العلمي.

تدل النتائج على (١) وجود حس اجتماعي كبير بالطبقات المحرومة المهمشة مما جعل الغالبية العظمى من الطلبة في هذه العينة يفكرون في استثمار أموالهم في مشاريع خيرية، (٢) العقلانية في استغلال هذه الأموال فيما أمر الله وهي الزكاة والصدقة.

سبق أن أشرنا إلى أن هناك فروق فردية فيما يقيمه الأفراد في أعمالهم فهناك من يعطي أهمية للعوامل المادية كالأجر وهناك من يعطي للعلاقات الاجتماعية وهناك من يعطي أهمية للعمل في حد ذاته ورغبة في معرفة القيم أو الأهداف التي يسعى الطالب الجامعي إلى تحقيقها من خلال بحثه عن العمل.

ما يمكن فعله بالمبلغ المالي	التكرار	%
استثماره في مشاريع خيرية.	٣٤	٢٩
استثماره في مشاريع تجارية واقتصادية وفلاحية.	٢٨	٢٤
استغلاله في الرفاهية وتحسين مستوى المعيشة.	١٦	١٣
الزكاة والصدقة.	١٣	١١
التوفير	١٦	٠٩
بناء الوطن	٠٧	٠٦
إنفاقه في العلم.	٠٧	٠٦
المجموع	١١٦	

جدول (٤) السؤال: ماذا تريد أن تعمل بهذا المبلغ؟

طلب من الطالب أن يرتب مجموعة من العوامل حسب أهميتها بالنسبة إليه فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (٥)، نشير إلى أن غالبية الطلبة يعطون الأولوية للعمل الذي يوفر فرص إنجاز شيء مفيد الذي احتل المرتبة الأولى، متبوعاً بالعمل الذي يوفر فرصة استعمال الكفاءة في المرتبة الثانية، وفي المرتبة الثالثة جاء الاهتمام بالعمل الذي يجلب احترام الآخرين، أي العمل الذي يوفر مكانة اجتماعية معتبرة، ويمكن أن نتوقع أن هذه الأهداف الثلاثة الأولى لها علاقة ارتباطية فيما بينها، وذلك أن العمل الذي يوفر فرصة إنجاز شيء مفيد هو ذلك الذي يسمح لها باستعمال الكفاءة، وأن العمل الذي يسمح باستعمال الكفاءة لإنجاز شيء مفيد يعطي شعوراً بالتقدير والاحترام لإنجازاته وكفاءته.

ويبدو من النتائج أن الأشياء التي تحتل المراتب الأخيرة في اهتمامات الطلبة المتعلقة بالعمل هي الأجر، الترقية، والعمل يوفر فرصة تقلد المسؤولية، أما الأهداف التي تعتبر أهميتها متوسطة فهي تتعلق بالاستقرار والاستقلالية في العمل، الجو الديمقراطي والتقاء الآخرين.

ولا شك أن هذا التركيب يختلف باختلاف الفئات الاجتماعية وهذا سواء من حيث الجنس أو السن أو مستوى التعليم، ويختلف أيضاً بين الطلبة والموظفين، وبين الموظفين وغير الموظفين وحسب المستوى المعيشي السائد في المجتمع. (أنظر مثلاً مقدم، ٢، ١٩٩١)

الترتيب	القيم
٠١	العمل الذي يسمح بإنجاز شيء مفيد.
٠٢	العمل الذي يوفر استعمال الكفاءة.
٠٣	العمل الذي يجلب احترام الآخرين.
٠٤	العمل الذي يوفر الاستقرار.
٠٥	العمل الذي يضمن الحرية والاستقلالية.
٠٦	العمل الذي يكون فيه الجو قراطياً.
٠٧	العمل الذي يوفر فرص التقاء الآخرين.
٠٨	العمل الذي يوفر أجراً جيداً.
٠٩	العمل الذي يوفر فرص التقدم والترقية.
١٠	العمل الذي يوفر فرصة تولي المسؤولية.

جدول (٥) ترتيب قيم العمل حسب الأهمية

هل الطالب الجامعي يفضل العمل في الإدارة أم في المصنع أم في الفلاحة ؟ هل يهتم أكثر بنوع الوظيفة أو بالأجر الذي توفره ؟ وهل يهتم بنوع الوظيفة أم بالحرية والاستقلالية التي توفرها ؟ لمعرفة الإجابة على هذه الأسئلة طرحت عدة أسئلة على الطلبة أولها: إذا كان لك أن تختار بين العمل في الإدارة أو العمل في المصنع فأيهما تختار ؟ يمكننا في الواقع أن نتنبأ بنتيجة هذا السؤال، خاصة وأن المستجوبين طلبة في علم النفس الذين يتوقعون وظائفهم في الميدان الإداري. ولهذا جاءت ٧٠ في المئة من الإجابات تفضل العمل في الإدارة على العمل في المصنع (جدول ٦) بالإضافة إلى هذا سبق أن ذكرنا إلى أن الشباب في المجتمع المعاصر يميل إلى البحث عن الأعمال الإدارية والخدماتية، لكن المفاجأة هي أن نجد نسبة معتبرة من الطلبة يفضلون العمل في الفلاحة على العمل في المصنع، لاشك أن

هذا الميل قد تأثر بعدة عوامل منها (١) الظروف السياسية الحالية التي يميزها الاهتمام باستصلاح الأراضي ومساعدة الشباب مادياً في الاستثمار في هذا القطاع.

التكرار	%	
٩١	٧٠	العمل في الإدارة
٣٨	٣٠	العمل في المصنع
١٢٩	١٠٠	المجموع

جدول (٦) السؤال: إذا كان لك أن تختار بين العمل في الإدارة أو في المصنع فأيهما تختار ؟

(٢) التحقيقات التلفزيونية التي أظهرت نجاح بعض الأفراد في وقت قياسي من جراء استثمارهم في الفلاحة. (٣) أن العمل في الفلاحة يتميز بنوع من الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرارات لا يتميز بها العمل في المصنع. (جدول ٧)

التكرار	%	
٤٣	٣٤.٤	العمل في المصنع
٨٢	٦٥.٦	العمل في الفلاحة
١٢٥	١٠٠	المجموع

جدول (٧) السؤال: إذا كان لك أن تختار بين العمل في المصنع أو في الفلاحة فأيهما تختار ؟

وتدل النتائج على أن هناك تفضيل للعمل الإداري على العمل في المصنع حتى وإن كان هذا الأخير يوفر أجراً إضافياً معتبراً مقارنة بالعمل الإداري، فهذا ربما دليل لنفور الطلبة من العمل في المصنع. (جدول ٨)

الاختيار	التكرار	%
اختار العمل في الإدارة	٧٣	٥٧.١
اختار العمل في المصنع	٥٥	٤٢.٩
المجموع	١٢٨	١٠٠

جدول (٨) السؤال: إذا كان لك أن تختار بين عمل في الإدارة أو عمل في المصنع يمنحك ٢٠ %

زيادة في الأجر فأيهما تختار ؟

وعند المقارنة بين العمل في مؤسسة عمومية والعمل في مهنة حرة كان التفضيل للمهنة الحرة بنسبة ٦٧ % ويبدو أن هذا متأثر أيضاً بالظروف الحالية والاهتمام الخاص الذي توليه الدولة لتعاونيات الشباب الحرفية بالإضافة إلى ما توفره المهنة الحرة من حرية واستقلالية في اتخاذ القرارات والشعور بالإنجاز وفرص استعمال الكفاءات، فضلا عن ضمان الكسب والريح السريع. (جدول ٩)

الاختيار	التكرار	%
مؤسسة عمومية	٤٦	٣٣
مهنة حرة	٩٣	٦٧
المجموع	١٣٩	١٠٠

جدول (٩) السؤال إذا كان أن تختار بين عمل في مؤسسة عمومية ومهنة حرة، فأيهما تختار ؟

وخلاصة القول أن الطلبة الجامعيين يفضلون الأعمال التي تسمح لهم بتحقيق ذاتهم من خلال استعمال كفاءاتهم وإنجاز أشياء مفيدة تجلب لهم احترام الآخرين، بالإضافة إلى الأعمال التي توفر الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرارات.

الاستنتاج العام: إن ما يمكن استنتاجه من خلال استعراضنا لتطور مفهوم العمل خاصة في المجتمع المعاصر، ومن خلال الدراسة التي أجريت على الطلبة في جامعة الجزائر هو أن مفهوم العمل في المجتمعات المعاصرة بمختلف ثقافات يشكل مركز اهتمام الأفراد وأنه يحقق عدة وظائف مادية ونفسية واجتماعية كما سبق أن أشار إلى ذلك كل من (فينزيارق، ١٩٥١) و(روزنبارق، ١٩٥٧) و(جاكار، ١٩٦٠)، وبالتالي فإن الناس يستمرون في الشغل حتى وإن ورثوا مبلغًا معتبرًا يكفيهم لأن يعيشوا رفاهية طول حياتهم، وسوف نستعرض هذا في ثلاث محاور تعكس الوظائف الرئيسية للعمل والتي هي الوظيفة الاقتصادية، الوظيفة النفسية، والوظيفة الاجتماعية.

I الوظيفة الاقتصادية: إن الحاجات الاقتصادية التي يشبعها العمل واضحة، وكما سبقت الإشارة إلى أن العمل وسيلة لكسب العيش، فعن طريقه نستطيع كسب النقود، والنقود في المجتمع المعاصر تستطيع أن توفر للفرد كل شيء وتشبع تقريبًا كل حاجات الإنسان حتى النفسية والاجتماعية، فالمكانة الاجتماعية اليوم تقاس بمقدار ما يكسبه الفرد أو ما يتقاضاه من مال، والكسب الكثير يعطي الفرد أيضًا الشعور بالتحصيل، إن العمل من أجل المال أصبح معترفًا عالميًا، وأول شيء يأخذه معظم الناس بعين الاعتبار أثناء البحث عن العمل هو مقدار الأجر الذي يوفره.

II الوظيفة النفسية: لقد تأكد لنا من خلال هذه الدراسة أن العمل يقوم بتحقيق عدة حاجات نفسية: ومن بين أهم الحاجات النفسية التي يشبعها العمل هي تحقيق وتقدير الذات، الشعور بالإنجاز والإبداع، الهوية، المكانة، الاستقرار النفسي وتنظيم الوقت السيكلوجي.

(١) **التقدير الذاتي:** يعبر التقدير الذاتي للفرد عن التقدير أو درجة الأهمية التي يعطيها الفرد لنفسه، وهناك ثلاث مصادر أساسية يستمد فيها الإنسان التقدير لذاته وهي:

أ) الإدراك الذاتي لسلوكه ونواتجه.

ب) المقارنة بين الذات والآخرين.

ج) التقييم العاكس من طرف الآخرين. (Gecas, 1982)

ويختلف الأفراد في الأهمية التي يعطونها لهذه المصادر الثلاثة على عدة عوامل نفسية واجتماعية لكن ما يلاحظ هو أن الأفراد يسعون دومًا وفي كل الحالات إلى تعزيز وصيانة تقديرهم لأنفسهم على أنهم أكفاء، وذووا أهمية (Schwalb, 1988) ويعتبر العمل من أهم المصادر التي تعزز وتصون التقدير الذاتي، وقد أشار مؤلفو كتاب " العمل في أمريكا " إلى أن العمل يساهم في تعزيز التقدير الذاتي على طريقتين: الأولى ويكون من خلال الوعي بفعالية وكفاءة الفرد في العمل فالفرد يكتسب الشعور بالكفاءة على نفسه وعلى محيطه (Work in America levinson, 1971) ، أما الثانية فيستمد من الشعور بأن العمل الذي يقوم به الفرد يقدم خدمات للآخرين، فإذا لم يكن لك عمل فإن هذا يعني أنه ليس لك شيء ثمين لمن تقدمه.

بالإضافة إلى هذا أن الإنسان العاطل البطال يميل إلى أن يحط هي نفسه وعلى أنه عالية على الآخر (Neff, 1977) ، فالبطالة لم تكن أبدًا ظرفًا سعيدًا ويمكن تحمله فقط في حالة ما إذا اعتبرت أنها مؤقتة.

وكون الشخص موظفًا يعني التمتع بكل امتيازات المواطن الصالح ويعني توفير ضمانات لنوع من الاستقلالية وشعور بأهمية الشخصية.

ويعتبر العمل من وجهة النظر الصحة النفسية علاج لكثير من الأمراض، مثلما هو في بعض الأحيان سببًا في الاغتراب. (Wallman, 1979)

إن العمل يعمل على تشكيل شخصية الفرد، وهذا ليس فقط من خلال التغيرات التي يمر بها الفرد للتكيف مع عمله ولكن أيضًا من خلال صعوده في السلم الهرمي (المرجع السابق) ، وإذا كان التقدير الذاتي واحدًا من المركبات الأساسية المركزية في شخصية الفرد، فإن هذا التقدير الذاتي يتغير بناءً على مقدار الامتياز المقترن بمختلف المهن وبمختلف المستويات التنظيمية في داخل المهنة، فعندما يقال أن العمل له مدلول أو معنى فهذا يعين أنه يساهم في تدعيم التقدير الذاتي وفي الشعور بالإنجاز من خلال التحكم في نفسه وفي محيطه، وفي الشعور بكون الفرد يكتسي أهمية في المجتمع، وقد لخص (إليوت، ١٩٧٣، Illiot) العلاقة بين العمل والتقدير الذاتي بما يلي: « إن العمل من أجل العيش هو من النشاطات الأساسية

للإنسان في الحياة ... يواجهه مع حقيقة كفاءته الشخصية لممارسة الأحكام وللحصول على نتائج حقيقية، إنه يعطي له حصيلة مستمرة للتوافق بين الواقع وبني إدراكه الداخلي لهذا الواقع، بالإضافة إلى حصيلة دقة تقييمية لنفسه، وباختصار فإن عمل الإنسان لا يشبع حاجاته المادية فقط بل أنه يعطي محكًا لسلامة عقله». (Work in America, 1973) ، ص، (٢٢٩)

التقدير الاجتماعي: 'ن التقدير الذاتي للشخص يتم تدعيمه عن طريق تقدير واحترام الآخرين له، والعمل يوفر فرص كسب مصادقة وتقدير الآخرين وبصورة خاصة أفراد العائلة والرئيس المباشر في العمل، والزملاء والأشخاص الذي لهم دلالة خاص، إن تقدير مجهودات شخص معين يمكن أن تكون مصدرًا مهمًا لسعادته ورضائه. (أنظر مثلاً هيدزيرق، ١٩٥٩)

(٢) الشعور بالإنجاز والإبداع، تحقيق الذات: يعتبر الشعور بالإنجاز من أقوى قيم الإنسان ويعتبر العمل ربما الطريق الوحيد لإشباعها خاصة العمل الذي يسمح باستعمال وتحقيق المواهب والمهارات الإبداعية، ففي دراسة حول مديري إدارة الأعمال، وصفهم (هنري، ١٩٤٩) كما يلي: « إنهم يدركون أنفسهم على أنهم يجتهدون في العمل وأنهم أناس ينجزون من أجل أن يكونوا سعداء، إنهم يحصلون على استثارة مستمرة في متعة الإنجاز المباشر، إنهم يشعرون بضرورة الحركة المستمرة نحو الصعود وجمع المكافآت من ازدياد الإنجازات. (Sayles and Strauss, 1966)

يرتبط الإبداع بالشعور بالإنجاز، فالأفراد الذين يستمتعون بالشعور بالإبداع الذي ينبثق من فعل شيء بطريقة جيدة أو من كونهم يتواجدون في قمة أعمالهم، والإبداع يمكن أن يقترن ببساطة بكون الفرد منتجا وأنه يتحصل على شيء إن معظم الأفراد رغبة حقيقية في أن يكونوا منتجين، فالعامل الصناعي قد يبقى يشعر بأنه يبدع شيئًا حتى وإن كانت الآلة التي يشتغل عليها من صنع شخص آخر، فالموضوع أو العملية المنتجة هي دلالة ملموسة على أن عمله لم يكن هباء، والأعمال تختلف أيضا في الدرجة التي توفر فيها الشعور بالإنجاز والإبداع، وهناك بعض الأعمال الحقيقية تحبط هذه القيم والقدرات كحالة الأعمال الروتينية المملة، والحقيقة أن ثورة تصميم الأعمال جاءت لجعل الأعمال أكثر مدلولية بحيث تسمح للعامل من إشباع قيمه وقدراته في الإنجاز والإبداع والكفاءة التي تؤدي إلى تحقيق الذات.

(٣) الهوية: من بين أهم الوظائف التي قدمها العمل للإنسان في الوقت المعاصر هو الشعور بالهوية، ونلاحظ أن كثيرًا إن لم نقل كل الأفراد العاملين يصفون أنفسهم في عبارات الجماعات أو منظمات العمل التي ينتمون إليها، فالسؤال: " من أنت ؟ " يجاب عنه دائما

في عبارات الوظيفة التي يشتغل فيها الشخص أو في المؤسسة التي ينتمي إليها، وقد عبر (صوفر، ١٩٧٠، Sofer) عن هذا في قوله: « توفر الأدوار المهنية فرصًا لتعريف الفرد لنفسه وللآخرين وللدخل في علاقات مستقرة مع الزملاء والزملاء ولاكتساب إيديولوجية توضح مكانة الفرد في هذا العالم ».

والأعمال مرة أخرى تختلف كثيرًا فيما توفره على امتداد هذه الأبعاد، ولكن حتى في النشاطات البسيطة فإن العامل يشعر بنوع من الاعتبار كان يميز نفسه في عبارات القوة أو المهارة أو أي شيء آخر يعتبره ذو أهمية. (Esland and Salaman , 1980)

وأما العاطل عن العمل فهو يفتقد إلى الهوية ويشعر بنوع من الضياع وقد وجدت الدراسات التي أجريت على المتقاعدين والبطالين الذين لم يجدوا نشاطات أخرى يشغلون بها أنفسهم على أن معنوياتهم منخفضة دومًا، وقد قدّم (تيركل، ١٩٧٢، Terkel) شهادة مثيرة على ضياع الهوية من خلال ما صرح به أحد العاطلين عن العمل الذي يبلغ ٤٥ سنة: « والآن لا أستطيع أن أصف لك نفسي .. أنا غير موظف ... وكما ترى فإنني لا أستطيع أن أقول من أنا ... وأظن أن الرجل يكون شيئًا آخر حينما يكون على جانب عمله، أليس كذلك، ولكن ماذا؟ أنا في الحقيقة لا أعرف؟

٤) العمل ينظم الوقت السيكولوجي: تبين من النتائج أن العمل يقوم بتنظيم الوقت وسد الفراغ الذي يعيشه الإنسان، فالإنسان العاطل عن العمل لمدة طويلة ينتابه شعور بامتداد الوقت وبفترات الفراغ التي تقتل عن طريق النوم المفرط، فالعمل ينظم الوقت بطريقة واضحة بحيث يتحدد فيها النشاط من اللانشاط وينفصل فيها وقت العمل عن وقت الراحة والفراغ.

المكانة: Status: تكتسي المكانة التي يحتلها الفرد أهمية خاصة في المجتمع المعاصر، ففي ميدان العمل يلاحظ أن الناس يركزون على المكانة من خلال التجهيزات والوسائل المادية واللقب المعنوي الذي يحمله الشخص والامتياز الذي يمنح للشخص بناء على مرتبه أو وضعيته في العمل (Mennirger , 1964)، وعليه فإن مهنة الشخص تؤثر كثيرًا على الطريقة التي يستجيب فيها الآخرون له خارج وضعية العمل.

ولقد أكد أحد الباحثين (أنظر نيف، ١٩٧٧، Neff) دلالة دور العمل في تحديد المكانة حيث كشف على وجود علاقة ارتباطية في حدود ٠.٩١ بين مكانة الفرد ومكانة مهنته.

الوظائف الاجتماعية: يحقق العمل عدة حاجات اجتماعية أولها أن مكان العمل يوفر فرصًا للقاء الناس وتكوين الصداقة، معظم الأفراد يقضون أوقاتًا في أعمالهم مع زملائهم أكثر مما

يقضونه في المنزل مع عائلاتهم، والعمل يوفر الجو الحقيقي الذي يستطع فيه الأفراد إشباع قيمهم في التعاون ومساعدة الآخرين وإلى جانب الصداقة يوفر العمل الشعور بالانتماء إلى جماعة، ولقد دلت النتائج على أن العمال الذين ينتمون إلى جماعات صغيرة، وجماعات عمل متكاملة، تتميز بمعنويات مرتفعة مقارنة بأولئك الذين يعملون لوحدهم، أو ضمن مجموعات كبيرة من الموظفين الذين ليس لهم إلا القليل من الارتباط الاجتماعي.

المراجع

I المراجع العربية

- ١ - القرآن الكريم.
- ٢ - حويطي أحمد، مفهوم العمل في الإسلام. (في هذا العدد)
- ٣ - محمد عاطف غيث ومحمد علي محمد (١٩٦٨)، دراسات في التنمية والتخطيط الاجتماعي، دار النهضة العربية.
- ٤ - مقدم عبد الحفيظ (١) (١٩٩١)، تأثير القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها على الاتجاهات والسلوك ، في مقدم (١٩٩٣)، " الثقافة التسيير " تحت الطبع.
- ٥ - مقدم عبد الحفيظ (٢) (١٩٩١)، القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري ، دراسة مسحية، حوليات جامعة الجزائر، عدد ٦ الجزء الأول.

II المراجع الأجنبية

- 6 – Argyle, M (1972) The social Psychology of Work, Penguin Books.
- 7 – Houghton, Borrow, H (1964), Man in a world Mifflin, company, Baston.
- 8 – Burnstein, M, and Ethers, (1975), Canadian Work values.
- 9 – Schwalbe, M.L (1988), Sources of self-esteem in work, work and occupation 15 (1), 24 – 35. Man power and Immigration strategia Planning and Canadia Research.
- 10 – Chewing, R.C (1983), Business Ethies in a changing Culture, Robert, F, Dame, Ine, Ruchmond, Virginia.
- 11- Esland, en, and Salaman, G (1980), The politics of work and occupation, the open university press.
- 12 – Furnham, A, and Lewis, A (1986), The economic Mind, Marvester press.
- 13 – Gecas, V, (1982), The self-Concept, Annual Review of sociology, 8 , 1 , 33.
- 14 – Ginzberg, E, and Others, (1952), Occupational choice, N.Y, Columbia university press.
- 15 – Jaccard, P (1960), Histoire social du travail de l'antiquité à nos jours.
- 16 – Hezberg, F, and Others, (1989), The motivation of work, N.Y, wiley.
- 17 – Jahoda, M and Ruush, H, (1980), Work Employment and unemployment, science policy Research, university of Sussex.
- 18 – Mango, E, (1949), The Haman Problems of industrial civilization, London, Routhledge and kegan Publishers.
- 19 – Menninger, W.C, (1964), The meaning of in western society, in Borow, h (Ed) " Man in a world of work " Houghton, Mifflin Company, Boston.
- 20 – Miller, C. B, and Form, H.W (1964), Industrial sociology, N.Y Harper and Row.

- 21 – Morse, N.C, and Weiss, R (1955), The Function and Meaning of work and the job, American Sociological Review, zo, 191,98.
- 22 – Mow international Research Team, (1986), The Mening of working An international Perspective , N,Y Acade,ic press.
- 23 – Neff, W.S (1977) , Work and Human behavior, N.Y. Atherton.
- 24 – Oudah, A, The principles of Islam.
- 25 - Parker, S.R, and Others, (1972), The sociololgy of industry.
- 26 – Rosenherg, M, (1957), Occupations and values, Chicago Free Press.
- 27 – Saval, H, (1978), Work and People, The chauser press LTD Bungal Suffolk.
- 28 – Sayles, L.R and Strauss,G, (1966), Human Behaviour in organization, Prentice. Hall.
- 29 – Sofer, C, (1970), Men in mid career, Cambrhge univ, press.
- 30 – Straus, G, (1974), Is There a blue-collor revolt against work, in o'toole J, (Ed) work and the Quality of life, Chicago Mit press.
- 31 – Terkelis, (1972), Working, N.Y. Pantheon.\$
- 32 – Vecchio, R.p,(1980), The Function and Meaning of work and the job, Morse and weiss (1955) Revisited, Academy of Management Journal, 23, 361 – 367.
- 33 – Wallman, S, (1979), Social Anthropology of work.
- 34 – Warr, P.B, (1982), A national study of Non-financial employment commitment, Journal of occupational Psychology, 55, 297- 312.
- 35 – Watson, T.J, (1980), Sociology of work and industry.
- 36 – Weber, M, (1958), Protestant ethic and the spirit of capitalism, M.Y, Scribner.
- 37 – Wolla cks,S, and Others, (1971) Development of the survey of workvalues, Journal of Applied Psychology, 55, 331- 38.
- 38- work in America, (1973), Repoort of special task force to the secretary of health and education and wecfare, The MIT Press.
- 39 – Wrenn, C.G, (1964), Human values and work in America in Borrow (op cit).