

الباحث. حمايدي مسعودة .
جامعة الجلفة .
الباحث. خيذر سميرة .
جامعة الجلفة .

ملخص:

يعتبر مفهوم العمل من المفاهيم الشائعة في العلوم الاجتماعية ويتجلى هذا من تعرض الكثير من الباحثين من علماء النفس وعلماء الاجتماع من مختلف الزوايا التي تعددت بتعدد المواضيع واختلاف الإشكالية، فالعامل لا يتوحد مع مختبره فحسب، ومع بيئته المهنية ودائرتة الثقافية والإدارية، الشيء الذي دفع "موريس لابي" إلى اعتبار العمل موطننا للعامل يرتزق به ويعيش في كنفه، مصداقا لقول "ألبير كامو" الحياة عمل، قدرة، والعمل بلا روح يطمس فبوا سطة العمل يستطيع الإنسان أن يعبر عن نفسه ويتصل بمجتمعه، لضمان مكانته ويحقق تكيفه وتكامل شخصيته.

ونستنتج من ذلك أن العمل ناتجا اجتماعيا، تأكيداً لنتائج بحوث "مايو" فهو الصيت والسمعة أو البوتقة التي تخلق القيمة، فعلاقته بالصيت مثل الرابطة التي تجمع الأنثى بالذكر والزوجة ببعله، إنها إرادة التطلع إلى الأحسن والإيمان بالتقدم الإنساني.

وفي هذه المداخلة سوف نتكلم على القيمة الاجتماعية للعمل وسوف نحاول الإجابة على بعض التساؤلات من بينها: ما المقصود بالقيم؟ وماذا نقصد بالعمل؟ وما هو مفهوم قيم العمل؟ وماهي مصادر قيم العمل؟ وماهي أهمية قيم العمل؟ وماهي القيمة الاجتماعية للعمل؟...

مقدمة :

يعتبر مفهوم العمل من المفاهيم الشائعة في العلوم الاجتماعية ويتجلى هذا من تعرض الكثير من الباحثين من علماء النفس وعلماء الاجتماع من مختلف الزوايا التي تعددت بتعدد المواضيع واختلاف الإشكالية، وأكدت الحقائق التاريخية عبر العصور المختلفة، أن مصدر الثراء هو عمل الإنسان الذي اعتبر شيمة أساسية للإنسان الذي يتميز طبعه بالجد والمثابرة وينتج الأفكار ويصلح الطبيعة ويعيش من عمله فينفرد عن الكائنات العضوية الأخرى بالعمل الخلاق الذي يمنح الوجود أشياء لم تنتجها الطبيعة.

1- مفهوم القيم :

أ. لغة : القيم مُفردُها قيمة ، وترتبط لغويّاً بمادة قَوْمٍ والتي تمتلك عدّة دلالات منها قيمة الشيء وثمرته ، والثّبات والدّوام ، والاستقامة والاعتدال ، ونظام الأمر وعِماده . وأقربها لمعنى القيمة هو الثّبات والدّوام والاستمرار على الشّـيْء .

ب. إصطلاحاً : تعريف "ماكس فيبر" للقيم بأنها "اختيارات فردية حرة وتحددها أفكار وتصورات الجماعات الاجتماعية وان هذه

الاختيارات تكون مشروطة بشروط اجتماعية".
(علام اعتماد وآخرون، 2007، ص26).

القيم هي جملة المقاصد التي يسعى القوم إلى إحقاقها متى كان فيها صلاحهم عاجلاً أو آجلاً، أو إلى إزهاقها متى كان فيها فسادهم عاجلاً أو آجلاً. وهي القواعد التي تقوم عليه الحياة الإنسانية وتختلف بها عن الحياة الحيوانية، كما تختلف الحضارات بحسب تصوورها لها. وقد وردت في القاموس التربوي بأنها صفات ذات أهمية لاعتبارات نفسية أو اجتماعية، وهي بشكل عام موجهات للسلوك والعمل.

القيم هي حالة عقلية وجدانية تدفع صاحبها إلى اختيار مايتفق فيه الفكر والقول والفعل فيسعد بذلك ويتحمل فيه المخاطر دون انتظار لمنفعة ذاتية. ويعتبر هذا الجانب أكثر دلالة في الإشارة إلى الشيء الثابت والراسخ لدى الفرد، والذي يبحث من خلاله إلى اختيار مايتلائم معه بغض النظر عن صعوبات تحقيقه. (بولهواش
عمر، 2011، ص59).

2- مفهوم العمل:

تعريف "هنري دي ماي" بأنه "فعل كباقي الافعال الأخرى، فهو جزء من النشاط الصناعي يحدد الشروط الخارجية التي يتكيف معها الانسان".

العمل هو نشاط يزاوله الفرد اشباعا لحاجاته الأساسية وتحقيقا لذاته وضمانا لمكانته الاجتماعية وذلك لاكتساب احترام الزملاء وأفراد المجتمع له. (شيخي مريم، 2014، ص22).

3- مفهوم قيم العمل:

باعتبار أن قيم العمل من الموضوعات الهامة التي تناولتها عديد الدراسات والبحوث في مجال علم النفس عامة وفي مجال السلوك المهني بصفة خاصة، فإن تناولها كمفهوم اكتسب دلالة خاصة مقارنة بالأنواع الأخرى من القيم لتعدد المقاربات التي استخدمته، وحسب استعراضنا سابقا للتداولات المفاهيمية لقيم العمل فإن معظمها تشير منحيين في مفهوم قيم العمل:

المنحى الأول: ويتناول قيم العمل على أساس أنها تلك الإشباعات المرتبطة بالعمل وينظر إليها على أنها :

- مجموعة حاجات نفسية يمكن اشباعها في مواقف العمل.

- مجموعة اشباعات يبحث عنها الأفراد في العمل وتكون هذه الإشباعات مصاحبة أو ناتجة عن العمل.

- ترتبط بالإستجابات الإيجابية للأفراد لمواقف العمل لإشباع ميولاتهم .

- ترتبط بحالة التوازن بين الحاجة وموضوع الإشباع في العمل.

- ترتبط بمختلف العوامل الفعلية التي توجه الفرد نحو اختيارات وأنواع معينة من السلوك لإشباع حاجاته وميوله .

- تعبر عن مجموعة الصفات الوجدانية النفسية المرغوبة ، والتي يسعى الفرد إلى امثالها تحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به .

وعلى هذا الأساس فإن هذا المنحى يتناول قيم العمل على أساس أنها مجموعة من المبادئ والخصائص الوجدانية النفسية التي يسعى الفرد إلى امثالها أو تحقيقها وتشكل له إطارا معياريا محددًا لسلوكه .

المنحى الثاني: يتناول قيم العمل على أنها استعدادات دافعة للفرد نحو بيئة العمل فهي تعبر عن:

- مجموعة الاتجاهات المتعلقة بعمل الفرد.
- مجموعة الاستعدادات العامة الثابتة المعرفية الدافعة للشخص نحو بيئة العمل.
- ربط الدور المهني بمدلول الاتجاه نحو معنى العمل الذي يقوم به.
- عملية التأثير في دوافع العمل لدى الفرد باعتبارها كغايات مرغوب فيها، يسعى الفرد لتحقيقها من خلال العمل الذي يطمح إليه.
- مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد والجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد السلوك الصحيح والخاطئ في موقف معين. كما أنها ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الإنسان ببيئة العمل المادية والبشرية.
- مجموعة من المبادئ المعايير المتفق عليها من طرف جماعة عمل معينة والتي تؤثر في دوافعهم ويتقبلونها كأساس لسلوكهم المهني، حيث تلعب دورا فاعلا في إشباع حاجاتهم وميولاتهم. (حمدات محمد حسن، 2006، ص30).

4- مصادر قيم العمل:

باعتبار أن قيم العمل هي تراكمات تربوية تبدأ مع الفرد مروراً بجميع المراحل التي يمر بها

في حياته ، وصولا إلى العقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ حياة كذا وصولا إلى الوظيفة وما تفرض عليه ، وبالتالي ما يتنازعه فيها من قوى جذب مختلفة نحو سلوك معين دون الآخر ، ولهذا كله فإنه يمكن تقسيم مصادر قيم العمل وتحديد مايلي:

- الذات: إن الإنسان لايسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه ،

تستثير شغفا خاصا عنده ، وعليه فإن العمل القيمي لا بد وأن يبدووا جذابا أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه ، وبالتالي فإن هذه الذات ستعمل على إخضاع القواعد القيمية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا تأثير سلبي لأنه لا يعطي القواعد القيمية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة لها .

- الأسرة : ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى التنظيم هذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية ، فالأسرة التي تربي أبنائها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة واحترام فإن هؤلاء الأبناء يظلون متمسكين بهذه المبادئ ويسعون إلى تطبيقها في بيئة عملهم .

- **المؤسسات التعليمية:** تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دوراً مهماً في إعداد المتعلمين لدخول سوق العمل، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريسهم بعض المحتويات والمساقات في الدين والأخلاق العلاقات العامة حتى ينجح في تنمية سلوك المتعلم الإيجابي اتجاه المسؤولية الانتماء والإخلاص.

- **المجتمع:** إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وأن ينقل أفرادَه هذه القيم إلى التنظيم الذي يعملون فيه وتنعكس عليهم في ممارستهم لأعمالهم، وإذا كانت هذه القيم تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات، وتعاقب المعتدي، ولا تراعي فرداً على آخر لمكانته وسمعته في المجتمع، فإنها ستسيطر على الفرد حال انتقاله إلى التنظيم وممارسته لدوره الوظيفي، وذلك لأن معايير المجتمع القيمية وسطوتها في محاسبتها لأعضائها، تجعل الأفراد يحرصون على عدم العبث بهذه القيم أو محاولة الإلتفاف عليها لأنها أقوى من ذواتهم كأفراد.

- **القيادة والقُدوة:** فالقيادة والقُدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شد ولين، وليس فيه ضعف، وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس

المرؤوسين، وتعزز الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينهما، وتحترم ملكية الآخرين، وتكون خادمة للمصلحة العامة لا سيدة لها لأنها اكتسبت هذه القيم من رؤسائها وستعلمها لمرؤوسيهـا .

- الدين: إن التزام الفرد بقيم العمل تبعـا للنظم الوضعية لن يكون إلا بمقدار خوفه من العواقب المترتبة على عدم الإلتزام بها، إلا أن الدين يشكل أوسع وأهم المصادر لقيم العمل الوظيفية والإدارية فالدين يحث على الإستقامة، الطاعة، وترشيد الإستهلاك والنفقات، كما يحث على النزاهة في التعامل مع الآخرين، هذا من جهة، من جهة أخرى فهو المصدر الحقيقي للمسؤولية الشخصية التي تنبع منها الرقابة الذاتية، ويؤدي كل ذلك إلى دعم وثائق الصلة وتعزيز الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين ومختلف المتعاملين مع التنظيم .

- التشريعات القانونية: إن مجموعة التشريعات من قوانين وأنظمة ولوائح صادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول، تعتبر من المصادر المهمة لقيم العمل، وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الشؤون الإدارية في الإتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة وتحقيق أهدافها ومن زاوية أخرى لأنها تعمل على تحديد

واجبات ومسؤوليات الفرد باعتبارها الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري فتبين الواجبات التي تفرضها الوظيفة الموجود فيها والمحظورات التي يتوجب عدم الإقتراب منها في ممارسة هذه الوظيفة. (عبد الحفيظ مقدم ، 1994 ، ص291) .

5- أهمية قيم العمل:

تعتبر قيم العمل أساس أية ثقافة تنظيمية ، حيث أنها تعطي شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين في المنظمة والإطار المحدد لتصرفاتهم اليومية ، إضافة لذلك فإن المنظمة تصل إلى تحقيق أهدافها من خلال وجود قيم عمل مشتركة ، إذ سيكون الأفراد على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الإلتزام بها ومن خلال هذه القيم سيشعرون بأهميتهم في المنظمة ، وسوف تثار دافعيتهم لأن الحياة في المنظمة تصبح ذات معنى بالنسبة لهم ، أي أنها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين فيها . حيث يرتبط أداء الفرد ارتباطا وثيقا بالقيم التي يتبناها نحو العمل الذي يقوم به وعلى هذا الأساس فإن قيم العمل هي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح ، من خلال مساعدة الفرد على معرفة وفهم المعايير التي يجب الإلتزام بها أين تكون لديه القدرة على اتخاذ قرارات تدعم

هذه المعايير وبناءاً على هذه القيم يستدخل الفرد شعوراً بأهميته في المنظمة مما يؤدي إلى الرفع من مستوى دافعيته نحو العمل ويرى في هذا الصدد بعض الباحثين "أن النجاح والإنجازات الهائلة التي حققتها بعض الأنظمة والمجتمعات كالمجتمع الياباني مثلاً إنما تعود لاعتناق أفرادها لمجموعة من قيم العمل التي تختلف جوهرياً عن تلك التي يعتنقها الأفراد في الأنظمة الاجتماعية الأخرى". (ميخائيل أمطانيوس، 2003، ص114)

كما أن هذه القيم تشير إلى ماهية أو نوعية الأهداف التي تركز عليها المنظمة والتي يجب بذل أقصى الجهود لتحقيقها والمتعلقة بعملية تطوير المنظمة وعلاقاتها الخارجية والاستراتيجيات المتبعة على المدى الطويل. وتتدخل قيم العمل في تحديد الجوانب المتعددة التي تحقق لدى الفرد العامل مستوى الرضا لديه ودرجة التوافق المهني في المحيط الذي يعمل فيه وتشير في هذا الصدد العديد من الدراسات إلى أن التوافق المهني للعامل يعتمد على مدى مطابقة قيم العمل الواقعية لديه وقيم العمل المتوقعة فالفرد الذي لا يستطيع تحقيق قيمة في مهنة معينة قد يعاني من الإحباط، مما يؤدي في

وضعية سلوكية سلبية لديه كالتغيب، التأخر عن مواعيد العمل، محاولة تغيير العمل وغيرها من الوضعيات كما قد يؤدي من شأنه إلى عرقلة عملية الاتصال التنظيمي داخل المنظمة، وماله من انعكاسات على توتر الجانب العلائقي بين الفرد وزملاؤه. وهي مؤشرات دالة على وجود اختلاف بين قيم العمل التي يحملها الفرد ومحيط العمل المتواجد فيه. وهو ما يفتح المجال أكثر لضرورة الاهتمام بمختلف متغيرات السلوك التنظيمي في محدداته الأساسية المرتبطة بقيم العمل التي يحملها الأفراد، لأنه "بما أن الإنسان هو غاية التنمية وأدائها لذلك فإن من المهم استيعاب ديناميكية قيم العمل لأنها تؤثر في السلوك التنظيمي ويساعد هذا الفهم على إزالة التناقضات التي قد تنشأ بين الفرد والمنظمة...". (نورة خليفة السبيعي، 1998، ص247).

ويبقى الهدف من التعرف على طبيعة قيم العمل التي يتحدد السلوك المهني للأفراد في إطارها، نحو الوصول إلى حالة التوافق بين حاجات الأفراد والمنظمة معا.

6- تطور قيم العمل:

تعرضت قيم العمل للتغير والتطور بشكل غير مستقر على مدى السيرة التاريخية لتطور الفكر التنظيمي والعملي، وسنعرض أهم المراحل الأساسية لهذا التطور:

المرحلة الأولى: وجاءت إنعكاسا لآراء ونظريات المدرسة الكلاسيكية أو التقليدية التي ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية وسيادة المذهب الاقتصادي الرأسمالي، وقد اشتهرت النظريات التي تندرج تحت المدرسة الكلاسيكية في النظر إلى الإنسان على أنه آلة، يمكن إعادة تشكيله بشكل يتناسب والعمل المطلوب منه، وإنه يمكن تحفيزه عن طريق الدوافع الاقتصادية كزيادة الأجر، وبالتالي لم يكن هناك اهتمام بالعامل إلا بالقدر الذي يساعد على استغلال أكبر مجهوداته، كما أكدت هذه النظريات على المفاهيم السلطوية كأساس للقيادة.

المرحلة الثانية: وقد جاءت على إثر نتائج دراسات هاوثورن وظهور حركة العلاقات الإنسانية على يد "ألتون مايو" وقد جاءت هذه المرحلة إثر تزايد قوة الاتحادات العمالية، وتزايد المشكلات داخل المنظمات وظهور الاعتقاد بمسؤولية صاحب العمل الاجتماعية وضرورة

الاهتمام بمشاكل المجتمع بما في ذلك مشاكل الالتزام بقيم العمل والموظفين.

وقد نادى أصحاب هذه الحركة بالعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وتنمية علاقات العمل لما لذلك من أثر على الإنتاجية، كما تم التركيز على قيمة تدريب الرؤساء والمشرفين على أساس المعاملة الإنسانية للعاملين.

المرحلة الثالثة: وقد ظهرت استجابة لظهور الاتحادات المهنية، وساد الاعتقاد لدى الإدارة بأن المواجهة كانت أسوأ خيار موجود وأنه لابد من التحول من المواجهة إلى التوفيق وثم البحث عن طرق جديدة لحل مشكلات القوة والهيمنة وتمثل ذلك في مفهوم الحرية في بيئة العمل.

المرحلة الرابعة: وقد قامت على أساس الحرية في بيئة العمل، حيث انتقلت الإدارة من المديرين إلى العمال وأن العمال إما مخادعون أو كسالى ولا يتم تحفيزهم إلا بالمكافأة المادية أو إيجابيون وجدرون بالثقة ومحفزون ذاتيا.

المرحلة الخامسة: وتمثلت فيما يسمى بالإدارة بالأهداف والتي تمثلت في تأييد مبدأ المشاركة، أي إشراك جميع العاملين في وضع القرارات وتحديد الأهداف وتنفيذها، ومن هذا المنطلق فقد

ساعد هذا الإدارة على تحقيق العدالة والديمقراطية في التقييم، إذ أن ذلك كفيل بإلزام العاملين بأهداف تحددتها الإدارة والعاملون معا.

المرحلة السادسة: وتسمى بمرحلة التطوير التنظيمي، حيث كان هناك اهتمام بعلم السلوك التطبيقي وأصبح بالامكان وبطريقة منظمة تغيير الثقافة التنظيمية، وصاحب مرحلة التطوير التنظيمي النمو السريع لأنشطة التطوير الذاتي، وكان هناك اهتمام بنوعية ظروف العمل، وقام المديرون بتحليل الجوانب غير الإنسانية والمسببة للضغوط في بيئة العمل وظهر الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي.

المرحلة السابعة: وهي تمثل مزيجا من المراحل السابقة لتطوير قيم العمل، وتمثلت القيم في هذه المرحلة ببعض الأفكار مثل: العمل الجاد يقود إلى النجاح، كما ظهرت قيم المسؤولية الذاتية، واستغلال الفرص الفردية، مع تزايد التهديدات والمنافسة العالمية ظهرت قيمة البقاء للأصلح. (حمدات محمد حسن، مرجع سابق، ص.ص 37-38).

7- القيمة الاجتماعية للعمل:

وتظهر هذه القيمة من خلال علاقة العمل بالاحترام في المحيط الأسري ومحيط الأصدقاء والجيران والمجتمع، والعلاقة بين نوعية العمل والمكانة التي يضيفها عليها الأفراد، والعلاقة بين مكان ممارسة العمل وطريقة أدائه وبين مكانته ودور العمل في توطيد الروابط الاجتماعية وخلق مجالات جديدة للتفاعل، ودور العمل في خلق الاستقرار الاجتماعي وفي خلق مستوى أفضل في الحياة.

فالعامل لا يتوحد مع مختبره فحسب، ومع بيئته المهنية ودائرتة الثقافية والإدارية، الشيء الذي دفع "موريس لابي" إلى اعتبار العمل موطننا للعامل يرتزق به ويعيش في كنفه، مصداقا لقول "ألبير كامو" الحياة عمل، قدرة، والعمل بلا روح يطمس فبواسطة العمل يستطيع الإنسان أن يعبر عن نفسه ويتصل بمجتمعه، لضمان مكانته ويحقق تكييفه وتكامل شخصيته.

ونسنتج من ذلك أن العمل ناتجا اجتماعيا، تأكيداً لنتائج بحوث "مايو" فهو الصيت والسمعة أو البوتقة التي تخلق القيمة، فعلاقته بالصيت مثل الرابطة التي تجمع الأنثى بالذكر والزوجة ببعله، إنها إرادة التطلع إلى الأحسن والإيمان بالتقدم الإنساني.

خاتمة :

نستخلص مما سبق أن العمل هو نشاط يزاو له الفرد اشباعا لحاجاته الأساسية وتحقيقا لذاته وضمانا لمكانته الاجتماعية وذلك لاكتساب احترام الزملاء وأفراد المجتمع له، أي أن العمل مكسب انساني والعامل يعمل لتحقيق ذاته وبلوغ الاستقرار النفسي والاجتماعي...

قائمة المراجع :

الكتب :

1. حمدات محمد حسن (2006) : "قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس"، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.

2. علام اعتماد وآخرون (2007): "قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري"، المكتبة الأنجلو مصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.

المجلات :

3. عبد الحفيظ مقدم (1994): "القيم الفردية والتنظيمية وعلاقته مع الاتجاهات والسلوك"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 22، العدد 1-2، الجزائر.

4. ميخائيل أمطانيوس (2003): "بعض قيم العمل السائدة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في دمشق"، المجلة العربية للتربية، العدد الأول.

5. نورة خليفة السبيعي (1998): "بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر"، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد 13.

الرسائل الجامعية :

6. بولهواش عمر (2011): "دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية"، رسالة لنيل شهادة

دكتوراه في علم النفس عمل والتنظيم،
جامعة منتوري قسنطينة.

7. **شيخي مريم (2014): "طبيعة العمل
وعلاقتها بجودة الحياة"،** مذكر لنيل شهادة
الماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة
ابي بكر بلقايد، تلمسان.