الأكاديمية للدراسات
الإجتماعية والإنسانية

العمل والقيم... إشكالية التزام

Work and Moral Values... a Matter of Commitment

د.وحدي نبيلة
أستاذة محاضرة - جامعة الجزائر -02
nabilaouahdi@yahoo.com

ملخص

يشغل العمل حيزا واسعا من النشاط الإنساني وهو يمثل أحد أهم الاهتمامات الأساسية في الحياة اليومية. فالعمل هو عصب الحياة وشريانها، لأنه يفتح أفاقا واسعة على جميع الدروب سواء بالنسبة للفرد أو بالنسبة للمنظمة؛ فيضمن بذلك لكلا الطرفين -على حد السواء- الاستمرار والنجاح وتحقيق الأهداف والمبتغيات. فعلى مستوى الفرد، فبالعمل تتحقق هويته وذاته وإنسانيته ومكانته الاجتماعية كما يتحقق اندماجه الاجتماعي وكينونته، أما على مستوى المنظمة فبالعمل أيضا تترسخ ثقافتها التنظيمية كما يتحقق نجاحها وديمومتها في ظل الانتعاش والرقي والتطور والمنافسة. فما هي المعايير المحددة لقيم العمل وما هي مكانة الالتزام من هذه القيم وما هي آليات وطرق ترسيخ هذه القيم في حياتنا العملية؟ من خلال هذه التساؤلات –مجتمعة- يمكن تحديد مجموعة متكاملة من المفاهيم من أجل إثراء المناقشة حول الموضوع نعرضها في: العمل، قيم العمل والالتزام.

الكلمات الدالة : القيم، العمل، الإلتزام.

Abstract

Work is not considered as the main target of human activity, it is also one of his principal daily life's preoccupation bacause it gives both of people and organisation a large and unexpected opportunities. In fact, it assures to everyone a full success and a perpetual continuity, so that he can reach his goals, Each one of us has to be identified to his job to concretisize his human dimension and his social status and integration. As far as the organisation is concerned, work contributes to the establishment of it's savoir-faire culture, through many original reasons such as success, growth development and competition, so what are the adequate criteria to evaluate work's values and what is the commitment's impact regarding these values and how to apply the mecanism's values on our job's life. The answer to these issues can define the whole network's concepts in order to improve this debate based on work, work's values and commitment.

Key words :*Values, Work, Commitement.*

مقدمة

للعمل أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع، فالعمل غاية إنسانية، وواجب اجتماعي، وإذا تأملت ما حولك في هذا الكون ستجده يعمل، فكل الأجرام السماوية لا تتوقف عن الحركة والدوران لحظة واحدة في أفلاكها، وكذا كل الكائنات الحية حتى أصغرها مثل النملة، والتي لا نكاد نسمع دبيبها وبالكاد نراها لا تكل ولا تمل ولا تتوقف عن العمل. والإنسان لا يمكن أن يخرج عن نواميس الكون إذ نراه يجد ويكد باستمرار، فمن خلال العمل يعبر الإنسان عن وجوده في الحياة، ويضطلع برسالته السامية التي أنيطت به في هذا الكون. وتشهد الحضارة الحديثة -نتاج العمل- صناعات متطورة واختراعات كبيرة واكتشافات متواصلة تساهم دوما في تغيير جميع مناحي الحياة وكثير من مظاهر الطبيعة والمعمورة. فالأسباب إذن مهيأة فلا بد من "الحركة والسعي والكد والتدبير لأن الحركة ناموس للحياة والسعي نوع من أنواع الحركة وهو ناموس البقاء والارتقاء والعمل خاتمة السعي"[(1)].

فالعمل هو فعل ثقافي يصنفه السوسيولوجيون والأنثروبولوجيون في خانة الضرورات المشتقة للثقافة. فثقافة المنظمة هي روحها وبعدها الخفي الذي يشكل الطابع المميز لشخصيتها التنظيمية في بيئة تعج بالتنظيمات على اختلاف

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نشاطاتها وأشكالها حتى أصبح هذا العصر يسمى بعصر التنظيمات لكثرتها وانتشارها الواسع على اختلاف مجالاتها. وهذا ما يدل على أن مفهوم العمل في حد ذاته مرتبط ارتباطا وثيقا بثقافة المنظمة ومختلف إفرازاتها على اعتبار أن هذه الأخيرة تمثل في مجملها مزيجا من القيم والاعتقادات والافتراضات والمعاني والتوقعات التي يشترك فيها أعضاء المنظمة ويستخدمونها في توجيه سلوكاتهم وحل مشكلاتهم، فكل هذه العناصر مجتمعة تمثل الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي المعتمد في التعامل مع مختلف الأطراف في بيئة العمل.

تطور مفهوم العمل

لقد خلق الله الإنسان وزوده بدوافع حب الحياة ومتعتها وجعل لتلك الحياة أهدافا تدور حول إشباع الحاجات الإنسانية. فمنذ بدء الخليقة كان هم الإنسان الأول موجه نحو الحصول على قوته اليومي فكانت كل طاقاته وقدراته وجهوده واهتماماته موجهة نحو اتجاه واحد ونحو صوب وحيد يتمثل في الأخذ بأسباب الرزق اليومي الذي يكفل له البقاء والاستمرار ويضمن له العيش في كنف هذه الحياة كفرد ونوع.

ولما كانت الطبيعة صعبة للغاية حيث لم تكن دائما تفي بتلبية احتياجاته وكانت مصادر الرزق نادرة وغير كافية، فكان كل إنسان يحصل على رزقه قدر سعيه وجهده الذي يبذله لسد احتياجاته بما منحته له الطبيعة القاهرة من خيرات وتهديدات في آن واحد، ودون أن يعتمد على غيره من بني البشر [2]. هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن ظاهرة العمل ملازمة للإنسان منذ فجر التاريخ ما يوحي بأن العمل يحتل مكانة لا تضاهيها أية مكانة أخرى في الحياة البشرية فهو عماد الحياة وأساسها.

فالعمل ظاهرة إنسانية قديمة، عاشها وعايشها الإنسان ولازمته ومني بها في هذه المعمورة منذ بدء الخليقة. فالعمل شرط أولي للوجود الإنساني وبفضله رفع الإنسان نفسه عن الكائنات الحيوانية وعالمها لأن هذه الأخيرة تستخدم نتاجات الطبيعة الجاهزة في حين أن الإنسان يجعل الطبيعة تخدم أغراضه بفضل عمله ويغيرها ويخضعها لحاجاته؛ فهو بهذا بعدما كان مصدرا للوجود أصبح مصدرا للإبداع والاختراع. إذ يقول جل جلاله مخاطبا آدم: "لا يخرجنكما من الجنة فتشقى". حيث يدل لفظ "تشقى" على أن الإنسان مجبر لا مخير على العمل والشقاء في هذه الحياة.

لقد احتل مفهوم العمل حيزا كبيرا في فكر الفلاسفة والمفكرين والعلماء الذين انصبت أفكارهم على الرغبة في التغير بالإصلاح وذلك منذ أقدم عصور التاريخ الإنساني. هذا إن دل على شيء فإنما يدل على مدى الأهمية التي يحتلها العمل كظاهرة إنسانية واجتماعية على اعتبار أنه سمة أساسية يتميز بها الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية؛ لأنه يمثل مظاهر السلوك اليومي الذي تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع برمته. كما يدل هذا على الصدارة التي يحتلها العمل كمفهوم أسال العديد من أقلام الباحثين والمفكرين للتعمق في دراسته من جميع النواحي.

واهتم هؤلاء بتحليل معنى العمل في مختلف العصور التاريخية وفي مدى ارتباطه بالبناء الاجتماعي بدءا من العصور اليونانية القديمة حتى المجتمعات المعاصرة. فقد أخذت الحياة أشكالا متعددة من التطور فإذا رجعنا إلى التاريخ من سياق الاستنارة لوجدنا خير شاهد على تلك الحضارات البشرية القديمة قدرة الإنسان على العمل والجد والكد والكفاح والإبداع.

بإيجاز سنحاول استعراض معاني العمل عبر العصور التاريخية المختلفة والتي تبلورت حول تحديد مفهوم العمل وتطوره عبر العصور والحضارات [3]:

ففي الحضارة اليونانية والتي اعتبرت من أقدم الحضارات منذ القرن الخامس قبل الميلاد كان العمل ينطوي على مظهرين لا ثالث لهما هما على التوالي: نمط العمل اليدوي ونمط العمل العقلي. فالمجتمع اليوناني قام على أساس طبقي حيث انعكس هذا على نمط العمل فنظروا إلى العمل الزراعي في مستوى أكثر ارتقاء من الأعمال اليدوية الثقيلة والتي كانت الغالبية العظمى من الرقيق تعمل بها كأعمال المناجم والصناعة بهدف زيادة الثروة في المجتمع أما العمل العقلي كان مقتصرا على طبقة الحكام والفلاسفة. فلعل نظرة اليونانيين إلى العمل وفق هذا الإسقاط ترجع إلى نظرتهم إلى أن العمل اليدوي فرض من الآلهة على بني البشر للتكفير عن خطاياهم.

ومعنى العمل لم يتغير كثيرا في العصور الرومانية القديمة عما كان عليه في العصور اليونانية القديمة حيث ربطوا بين نظرتهم إلى العمل وبين الثروة في المجتمع باعتبار أن هذه الأخيرة وسيلة لاستغلال الموارد الموجودة في المجتمع وهي أيضا وسيلة للاكتفاء الذاتي والرضا النفسي للجماعات والأفراد في المجتمع وبذلك ميزت بين ثلاث أنواع للعمل؛ الأول يتمثل في العمل الزراعي والثاني في الأعمال الصناعية الكبيرة والثالث في العمل العقلي.

بهذا يمكننا القول أن المجتمعات اليونانية والرومانية ميزت بين الطبقة الثرية التي يحق لها ممارسة العمل العقلي وبين طبقة فقيرة تعمل في خدمة الطبقة الأولى وتقوم بالعمل اليدوي بمختلف أشكاله. هذا ما يوحي بأن مفهوم العمل ارتبط ارتباطا وثيقا بالمجتمع الطبقي وبمفهوم الطبقية.

وامتدت هذه النظرة إلى العبرانيين في النظر إلى العمل بالمفهوم الشاق، فالإنسان في نظرهم لا يجد الغذاء ميسرا مثل الحيوانات والطيور بل عليه أن يشقى في العمل بهدف الحصول على احتياجاته ومتطلباته من مأكل وملبس ومسكن لذلك كان العمل في نظرهم يمثل ضرورة شاقة ويعتبر تكفيرا يكفر به الإنسان عن خطيئة أسلافه وآبائه وليهذب به ذاته المفقودة.

ولقد اتبعت التقاليد المسيحية الأولى المنظور العبري في النظر إلى العمل كعقاب فرضه الإله على الإنسان ليكفر به عن خطيئة أسلافه، إلا أن الديانة المسيحية صبغت هذه النظرة السلبية بإضافة إيجابية حيث اعتبرت العمل ضرورة أساسية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لصحة الجسد وصحة الروح وبدونه يكون الإنسان فريسة سهلة وطازجة للخرافات والعادات غير المرغوبة ومن هنا نظرت إلى أن واجب الإخاء المسيحي هو توفير فرص عمل للعاطلين وإذا ما رفض الإنسان العمل كان من واجب المجتمع إبعاده عن حياة الجماعة حتى لا يؤثر فيها. ضف إلى ذلك أن المسيحية لم تربط معنى العمل بالعائد المادي لأنها اعتبرت حب المال هو الأساس في ظهور الشرور والآثام التي تعاني منها البشرية.

ويمكن أن نلمس بعدها تغيرا واضحا في مفهوم العمل مع ظهور الحركات الكاثوليكية الديمقراطية والتي عرفت بالاشتراكية الكاثوليكية أو الاشتراكية المسيحية حيث اتجه منظور العمل إلى اعتباره أساسا لكل مظاهر التقدم الإنساني، وإلى اعتباره واجب يجب ينبغي أن تكفله كافة القوانين المقدسة كضرورة تترتب على حق الحياة. ومعنى هذا أن العمل كمفهوم لا ينظر إليه كحالة مستقلة وإنما في ارتباطه بالهدف الذي يسعى إليه ومثله في ذلك مثل الحياة التي لا يمكن النظر إليها على أنها غاية وإنما وسيلة لتحقيق غاية أسمى في الحياة ذاتها.

وأما عن مكانة العمل في الإسلام فيعتبر القرآن الكريم والسنة النبوية –في هذا الشأن وفي شؤون الحياة الأخرى– بمثابة دستور يحدد مدى ارتباط العمل بالدين وبالحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وبكافة المعاملات الإنسانية. فالقرآن الكريم حث على العمل وقد أمرنا الله سبحانه وتعالى بالعمل، والجد في شئون الحياة، بل إن الإسلام أمر الناس بالعمل والسعي في طلب الرزق بقوله تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ (سورة الجمعة الآية 10) وقال أيضا: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾ (سورة الملك الآية 15)

ولما كان العمل في ديننا الحنيف مقدسا جعل رسول الله صلى الله عليه وسلم أفضل أنواع الكسب ما كان بعمل المرء وكده، يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ[4].

كذلك وعنيت الأحاديث النبوية الشريفة بالتأكيد على قيمة العمل من خلال المعاملات الإنسانية سواء منها معاملات الإنسان مع الإنسان أو بمعاملاته مع غير الكائنات الإنسانية، بل جعلته الشريعة ضربا من ضروب العبادة التي تكون في سبيل الله فعن ابن عمر رضي الله عنهما قال: مَرَّ بِهِمْ رَجُلٌ فَتَعَجَّبُوا مِنْ خَلْقِهِ (أي تعجبوا من شدة التعب والإرهاق الذي أصابه في عمله)، فَقَالُوا: لَوْ كَانَ هَذَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ، فَأَتَوُا النَّبِيَّ صلى الله عليه وسلم، فَقَالَ النَّبِيُّ صلى الله عليه وسلم: إِنْ كَانَ يَسْعَى عَلَى أَبَوَيْهِ شَيْخَيْنِ كَبِيرَيْنِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ يَسْعَى عَلَى وَلَدٍ صِغَارٍ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ يَسْعَى عَلَى نَفْسِهِ لِيُغْنِيَهَا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ[5]، أي ما دام هذا العمل ينتفع به هو أو من يعولهم فهو في سبيل الله.

كما ربط الدين الإسلامي العمل بالعبادة والثواب والعقاب وبالتضامن والتكافل الاجتماعي. فالعمل الشريف نوع من العبادة والتقرب إلى الله، فإن العامل يستجيب من خلال عمله لأوامر الله تعالى، وينهض برسالته في الكون، وبالتالي يجب أن يؤديه بكل إخلاص، كما يؤدي صلاته بكل تبتل وخشوع، كما يجب أن يؤديه ما دام غيره ينتفع به سواء كان فردا من أفراد المجتمع أو حتى واحدا من المخلوقات، فعن أَنَسَ بْنَ مَالِكٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنْ قَامَتْ السَّاعَةُ وَبِيَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ فَإِنْ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا يَقُومَ حَتَّى يَغْرِسَهَا فَلْيَفْعَلْ[6]، وهذا دليل على قيمة العمل وأنه مرغوب فيه لذاته لا لنتائجه فقد أمر النبي صلى الله عليه وسلم بالغرس حين قيام الساعة رغم أن المقام مقام فناء ولا أحد سيعيش بعد هاته اللحظات فلم الغرس والبذر؟ والجواب: لأجل العمل ثم العمل ثم العمل لأنه عبادة بحد ذاته.

ومن أبرز القيم الخاصة بالعمل والتي خصها الدين الإسلامي الإتقان وهو انجاز العمل على الوجه الأكمل حتى يكتب له النجاح والاستمرارية حيث قال صلى الله عليه وسلم: " إن الله يحب من العامل إذا عمل أن يحسن[7] " بل أكثر من هذا نجد أن الله عز وجل قد علم وأوحى لسيدنا داوود كيفية الصناعة حينما كان يصنع الدروع بيديه، وفي هذا دلالة على أن تعليم الله عز وجل له كيفية الصناعة إنما قُصد منه تحقيق عمل متقن يقول تعالى: ﴿وَأَلَنَّا لَهُ الْحَدِيدَ أَنِ اعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ﴾ (سورة سبأ جزء من الآية 10)، يقول المفسر محمد الأمين الشنقيطي موضحا هذا المعنى: ومراده بالزرادة: نَاسِجُ الدرع وقوله " وَقَدِّرْ فِي السرد " أي اجعل الحلق والمسامير في نسجك الدرع بأقدار متناسبة. فلا تجعل المسمار دقيقاً لئلا ينكسر، ولا يشد بعض الحلق ببعض، ولا تجعله غليظاً غلظاً زائداً فيفصم الحلقة"[9]. وتجدر الإشارة إلى أن علم الإدارة الحديثة أصبح يركز الآن على مفهوم الجودة والنوعية كما وأصبح يركز حاليا على مفهوم الالتزام بالعمل. فالإتقان كأعظم قيمة خصها الله تعالى بإنجاز الأعمال يقابلها حديثا الالتزام.

ولقد رفع الإسلام من قيمة العمل وقيمة العامل على حد سواء؛ ولم يقلل من قيمة أي عمل مادام شريفا فالعمل شرف يضمن للإنسان سعادته، ويحافظ على كرامته لذا وجب احترام كل الأعمال دون استثناء، لأن المجتمع في حاجة ماسة إلى الأعمال كلها هينها ورفيعها ولو كان هذا العمل لا يدر ربحا كبيرا المهم أنه عمل يتشرف به الإنسان ويحفظ به ماء وجهه، وقريب من هذا المعنى ما حدث للنبي صلى الله عليه وسلم مع ذلك الفقير، فقد جاء في الحديث: ﴿لَأَنْ يَحْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حُزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ﴾، ونتيجة لهذا انغرست في قلوب المسلمين فكرة وثقافة العمل ولو كان منبوذا وغير مستساغ عند بقية أفراد المجتمع، فنجد العامل البسيط يفتخر بعمله ويتشرف به رغم احتقار غيره به، ولعل ما حدث للأصمعي حين رأى عاملا ينقل الجرار على كتفيه يقول:

وأكرم نفسي أنني إن أهنتها ... وحقك لم تكرم على أحد بعدي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فقال الأصمعي: تكرَّمت بمثل هذا؟ فقال: نعم وأستغني عن سفلة مثلك، ثم قال منشدا:

لنقل الصخر من قلل الجبال أحب إلي من منن الرجال

يقول الناس كسب فيه عار وكل العار في ذل السؤال [10]

كما أن عدم قيام العامل بالعمل المطلوب منه لم يكن له حقٌّ في الراتب، سواء أكان عاملا أجيرًا عند الخاص أم العام، فهو بذلك يكون قد اعتدى على حقوق الآخرين فيما يُقدِّم لهم من خدمات وعلى أموال الأمة كلها، وكذلك اليوم الذي يتغيب فيه عن عمله دون عذرٍ، أو يمتنع عن أدائه بالشكل الأمثل والأنسب؛ فإنه يكون آثمًا شرعًا، ولا تَحِلُّ له أجرته؛ لأنه قد اكتسبها بوجه غير مشروع، يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: ﴿إِنَّ رِجَالاً يَتَخَوَّضُونَ فِي مَالِ اللهِ بِغَيْرِ حَقٍّ؛ فَلَهُمُ النَّارُ يَوْمَ القِيَامَةِ﴾ [11] ، يقول الصنعاني معلقا على هذا الحديث: " الحديث دليل على أنه يحرم على من لم يستحق شيئا من مال الله بأن لا يكون من المصارف التي عينها الله تعالى أن يأخذه ويتملكه وأن ذلك من المعاصي الموجبة للنار" [12].

فبعد هذا العرض تحضرني مقوله "نهج سبيلي واضح لمن اهتدى ولكنها الأهواء عمت فأعمت البصر والبصيرة". فالعمل ميزة الإنسان عن غيره من المخلوقات الأخرى وهي سنة الله في خلقه ومكانة العمل في الإسلام واضحة ومكتملة الأطراف، فمن يخرج عن هذا إنما ظلم نفسه.

ويقول ابن خلدون في العمل -على اعتبار أن مرجعه الأساسي في كل تفسيراته إنما هي القرآن الكريم والسنة النبوية-: "اعلم أن الكسب إنما يكون بالسعي في الاقتناء والقصد في التحصيل فلا بد من سعي وعمل ولو في تناوله واقتنائه... فلا بد من الأعمال الإنسانية في كل مكسوب ومتمول" [13] . وهو بهذا كان سباقا حيث بعده وبحوالي أربعة قرون جاء أدم سميث ليعبر أن العمل الإنساني إنما هو مصدر الثروة الحقيقية للأمة.

وإذا انتقلنا من مرحلة العصور الوسطى إلى مرحلة العصور الحديثة فإن أهم ما يميز البناء الاجتماعي لتلك المجتمعات ظواهر التغيرات الكبيرة التي صاحبت ظهور الرأسمالية وانتشار أسلوب التعامل النقدي في التبادل الاقتصادي فتغيرت علاقة الإنسان بالتنظيمات الاجتماعية وتطورت الشخصية الإنسانية واتجهت نحو الفردية والاستقلالية. ففي ظل هذه الأوضاع افتقد مفهوم العمل ارتباطه بالدين واكتسب معنى جديدا بالنظر إلى العمل باعتباره مظهرا عاما تتميز به الحياة الدنيوية وهذا التغير في معنى العمل ارتبط بظواهر التغير التكنولوجي التي ظهرت آثارها على الحياة الاجتماعية منذ بدء الثورة الصناعية حيث شهد ق19 تغيرات كبيرة في البناء الاجتماعي واعتبر هذا القرن بمثابة العصر الذهبي لتطور معنى العمل.

فالمفهوم المعاصر لمعنى العمل قد ارتبط بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية التي نتجت عن نمو المجتمعات الصناعية وتعقد التنظيمات المرتبطة بهذا النمو ولذلك أصبح مفهوم العمل في منظور الأفراد والجماعات يعني ببساطة "وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة" إلا أن هذا المفهوم يعتبر أمرا نسبيا لأن الكسب المادي وحده لا يعتبر الغاية الوحيدة التي يهدف إليها الإنسان من وراء عمله ولقد أوضحت الدراسات الميدانية حول هذا الموضوع أهمية الشعور بالتضامن والترابط بين الأفراد والجماعات كقيمة يسعى إليها العمل وهذا هو الهدف الكامن للعمل.

مفهوم قيم العمل

يرجع الفضل إل إدخال مفهوم القيم في علم الاجتماع يعود إلى "وليام توماس" و "فلوريان زنانيكي" في مؤلفهما الشهير "الفلاح البولندي" سنة 1918 إذ أضحى يستخدم مفهوم القيم استخداما متزايدا ليصبح بعدها من أهم الموضوعات في علم الاجتماع حيث عرفاها بأنها أي شيء يحمل معان لأعضاء جماعة ما بحيث يصبح هذا المعنى موضوعا ودافعا قويا يوجه نشاطا هؤلاء الأعضاء[14].

من خلال -هذا الإسقاط لمفهوم القيم- يتضح لنا جليا بأنها تمثل نسقا مكتملا من المعاني يحملها أعضاء جماعة تصبح مع الوقت بمثابة دافع قوي من أجل توجيه سلوك هؤلاء. هذا ما يدل على أن القيم حسب هذا الإسقاط تقوم بدور توجيهي لمختلف نشاطات أعضاء الجماعة، فهي بهذا تشكل مجتمعة مرجعا أساسيا لسلوك هؤلاء طبقا ومجال توظيف هذه القيم والمعاني.

والقيم كما يعرفها "أنتوني غدنز" [15] من العناصر الجوهرية في جميع الثقافات حيث أن منظومة القيم أو الأفكار المجردة هي التي تحدد ما هو مهم ومحبذ ومرغوب في المجتمع وهي التي تضفي معنى محددا، وتعطي مؤشرات إرشادية لتوجيه تفاعل البشر مع العالم الاجتماعي.

فالقيم -ضمن هذا التعريف- هي بمثابة أفكار مجردة محددة للمرغوب والمحبذ تحمل صفة الإرشاد لأنها تعمل على توجيه سلوك الفرد ضمن الجماعة وسلوك الجماعات ضمن المجتمع برمته.

وعرفت في مقام آخر بأنها "مبادئ وضوابط تحدد تصرفات الأفراد والجماعات أخلاقيا ونفسيا وتاريخيا، وهي عبارة عن مقاييس يضعها الفرد للتأثير في الظواهر والعمليات الاجتماعية" [16] .

فالقيم -في نطاق هذا التعريف- عبارة عن مجموعة مجتمعة من الضوابط السلوكية والمبادئ والأسس تشكل مقياسا ومرجعا للعمليات الاجتماعية لا يمكن تخطيها أو تجاوزها لأن الخروج عن هذا الإطار يعرض الأفراد والجماعات إلى مسؤوليات أخلاقية واجتماعية ونفسية.

والقيمة هي نقيض اللامبالاة وهي مرتبطة ارتباطا تلاحميا بالمعتقدات وبالإيمان حيث يرى Rokeach أنه ثمة ثلاثة أنواع من المعتقدات نحددها كما يلي[17]:

- المعتقدات الوصفية أو الوجودية مثل موجود أو غير موجود

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أو صحيح أو خطأ؛

❖ المعتقدات التقييمية مثل: حسن أو قبيح أو جيد أو رديء؛

❖ المعتقدات الإلزامية مثل: هذا يجب القيام به وذاك لا ينبغي القيام به.

فالقيمة من خلال هذا الفرز معتقد من النوع أو المستوى الثالث لأنها تتميز بقوة الإلزام فالفرد ملزم بإتباعها وعدم الخروج عنها. والإلزام كما عرفه دوركايم هو حالة القهر والجبر التي يمارسها السلوك الجمعي كظاهرة اجتماعية عل الأفراد حيث يظهر ذلك من خلال امتثالهم المتطابق مع السلوك العام [18].

فمن خلال هذا التدخل نستشف مفهوما مرتبطا بصفة الإلزام والقهر الذي تمارسه القيم بصفة عامة على الفرد هذا الأخير هو محل اهتمام هذه الدراسة وهو مفهوم الالتزام. فالالتزام يشعر به الشخص اتجاه أمر معين عندما يحس ويلمس تلك القوة الخفية التي تضغط عليه وتدفعه وتلزمه بشروطها ومتطلباتها. وقد ربط صاحب هذا التعريف بين القيم واللامبالاة بجعل هذه الأخيرة نقيضا للقيم وذلك على اعتبار صفة الإلزام والقهر التي تمارسه على الفرد فهو لا يستطيع إلا وأن يكون مبال بها لأنها مرتبطة ارتباطا وثيقا بالمعتقدات والإيمان بها.

والقيمة كما عرفها عثمان عمر بن عامر هي مفهوم مجرد يميز بين الحسن والسيئ، والمرغوب فيه والمرغوب عنه، والمفيد والمضر... فنظام القيم هو واحد من أهم أنظمة المجتمع الفرعية، وهو عنصر بنائي مهم جدا في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع [19].

ففي هذا الصدد يقول تالكوت بارسونز بأن القيم عنصر أو نسق رمزي مشترك يعتبر معيارا للاختيار بين بدائل التوجيه المتواجدة في موقف معين وهي بهذا تساهم بشكل فعال في تحقيق التكامل بين أعضاء المجتمع.

وتختلف قيم العمل من مجتمع إلى آخر، ومن منظمة إلى أخرى، كما تختلف درجة الالتزام بهذه القيم من شخص إلى آخر، وهي في الوقت ذاته متعددة التعاريف والإسقاطات مثلها في ذلك مثل المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، بيد أن هناك إجماعا على أهمية قيم العمل وضرورتها بالنسبة للكيان الإنساني في محيط عمله وللمنظمات في إطار نشاطها وعملها وفي الحياة العملية بكل حيثياتها.

كما وفي مقام آخر فإن قيم العمل يمكن اعتبارها مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في عمله وتوجهه، وتشكل معيارا للصواب والخطأ أو الحلال والحرام، ويعتبر الخروج عليها تحت طائلة المسؤولية[20].

فقيم العمل -من خلال هذا التوضيح- هي بمثابة مجموعة من الأسس والمعايير محددة في مجال العمل، تتحكم في سلوك الفرد العامل في المنظمة وتكون بمثابة معيار يقيس عليه عمله وواجبه إزاء هذا العمل. هذا ما يعني أن قيم العمل تبرز عندما يجد العامل نفسه مكبلا بواجباته الوظيفية من جهة ومصالحه الشخصية من جهة أخرى، ومن ثمة فهي تهدف إلى تحديد ما يجب أن يكون عن طريق التمييز بين ما هو خطأ وما هو صواب الأمر الذي يضمن النزاهة والشفافية والموضوعية في محيط العمل. ويمكن ترجمة قيم العمل إلى مجموعة من السلوكيات الإيجابية والأخلاقيات تنبثق منها مجموعة من المبادئ والمعايير تلزم العامل الالتزام بها وبمضامينها والتقيد بتطبيقها في نطاق العمل. وهذه المعايير أو المبادئ التي توفرها لنا القيم يمكن الاحتكام إليها في تقويم سلوكيات الفرد المختلفة.

وعملية تكوين القيم لا تقل أهمية عن المعلومات التي تزوده بها، فالقيم طاقات للعمل ودوافع للنشاط. ومتى تكونت القيم المرغوب فيها لد الإنسان فإنه ينطلق إل العمل الذي يحققها، وتكون بالتالي بمثابة المرجع أو المعيار الذي نقيم به هذا العمل لنرى مدى تحقيقه لها. ولعل أهم وظائف القيم ما يلي[21]:

❖ التوجيه: حيث إن القيم تؤثر على اختيارات الفرد وعلى الإقبال على العمل بشكل حاسم؛

❖ استقرار الحياة الاجتماعية وتوازنها: حيث إن القيم المهيمنة على المجتمع كثيرا ما تكون عاملا من عوامل توازنه واستقراره؛

❖ التقييم: حيث تتخذ القيم معايير لتقييم الأعمال والتصرفات والسلوكات والأشخاص والأشياء؛

❖ تكوين وحدة ثقافية: حيث تعمل القيم على توحيد الرؤى باقتراح أسس نظرية تتخذ مراجع يجري التقيد بها.

فقيم العمل طبقا مع كل ما تم قوله في سياق حديثنا سابقا هي تلك الضوابط الأخلاقية والقانونية التي تنشأ داخل منظمة ما والتي بدونها لا يمكن للمنظمة أن تستمر ولا أن تواجه التحديات بجميع أشكالها. وهكذا ينبغي على أفرادها- على اختلاف مستوياتهم ومسؤولياتهم- الاجتهاد والتفاني في تجسيد هذه القيم ميدانيا وترجمتها إلى واقع ملموس.

وفي هذا المقام على المنظمة أن تعمل كل ما بوسعها من أجل إيجاد نظام قيم فعال يحوي قيم إيجابية مشتركة بين أعضائه هذا من شأنه ضمان التوافق والانسجام والتنسيق وكذا التعاون بين هؤلاء جميعا الأمر الذي من شأنه أن يساهم مساهمة فعالة في الرقي بالمنظمة واستمرارها وديمومتها بنجاح عل المد المتوسط والبعيد.

من خلال ما تقدم عرضه آنفا نجد أن هذه المفاهيم تتعدى إلى مفهوم آخر يستدعي وجوبه بصفة ضمنية لأن كلا من مفهوم العمل ومفهوم قيم العمل يتطلب درجة عالية من الالتزام بهما في محيط العمل هذا إن دل على شيء إنما يدل على مدى العلاقة القوية والوثيقة بين الالتزام والعمل والقيم.

الالتزام كأرقى القيم في العمل

في عصرنا الحالي نشهد تزايدا مهولا في عدد التنظيمات، كما أصبحت أكبر حجما، وأكثر تعقيدا، وأحسن فاعلية وكفاءة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وعقلانية، ولهذا يوصف المجتمع الحديث بأنه مجتمع التنظيم الرشيد والعقلاني لاعتماده على أسس جديدة تتسم بالدقة والوضوح والعقلانية والترشيد والكفاءة والفعالية وغيرها من المعايير الأخرى والتي تساهم مساهمة فعالة في النهوض بهذه التنظيمات عل شتى مجالات تخصصها. وتستخدم عبارة التنظيم للتعبير عن الجهد الإنساني المبذول من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة فأساس التنظيم إنما هو إشباع حاجات الأشخاص وتحقيق رغباتهم. فانطلاقا من هذا فإن لكل تنظيم هدف يسعى لتحقيقه من خلال مجموعة من الأعمال يقوم بها أفراد يملكون مؤهلات وقدرات واستعدادات ويبذلون جهودا مقابل الحصول على مقومات الحياة الكريمة. فكل طرف في هذا التنظيم يمارس الالتزام انطلاقا من علاقة قائمة بينه وبين غيره يحددها قانون العمل المعمول به في بيئة العمل.

وفيما يلي مجموعة من التعريفات التي اهتمت بمفهوم الالتزام نعرضها وفق المنوال التالي [22] :

• إنه الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة التي ينتمي إليها مما يدفعه إل الاندماج في العمل وإلى تبني قيمها؛

• إنه الرغبة القوية للبقاء عضوا في المنظمة والاستعداد للقيام بجهود كبيرة لصالحها والإيمان بها وتقبل قيمها وأهدافها؛

• إنه إيمان قوي بأهداف المنظمة وقيم العمل فيه وقبول هذه الأهداف وتلك القيم والرغبة في بذل جهد معقول بالنيابة عن المنظمة والرغبة القوية للبقاء فيها؛

• إنه استعداد الفرد لبذل درجة عالية من الجهد لصالح المنظمة الذي يعمل فيها مع وجود الرغبة الحقيقية في الاستمرار بها وقبول أهدافها وقيمها المعمول بها؛

• إنه استعداد لبذل مجهود عال في العمل، فالالتزام يمثل اتجاها حول ولاء وانتماء الفرد للمنظمة الذي ينتمي إليها. فهو بمثابة عملية مستمرة يحرص من خلالها هذا الأخير على استمرار التنظيم الذي يعمل في نطاقه ونجاحه وبقائه؛

• إنه الحالة التي يصبح فيها الفرد مقيدا بإطار من السلوك وأفعال نابعة من تفكيره ومعتقداته والتي قد تحدد نشاطاته وتزيد من اعتقاده بالمحافظة عل هذا السلوك؛

• إنه درجة انغماس الفرد في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض، وإلى أي مدى يعد عمله جانبا مهما في حياته؛

• إنه يمثل ذلك الشعور بالولاء للتنظيم الذي يعمل في بيئته وتحمل المسؤوليات الملقاة عل عاتقه والموافقة عل أهدافها والالتزام بقيمها العملية والمهنية ورغبة قوية للبقاء والاستمرار في العمل ضمن نفس النطاق.

فمن خلال هذه التعريف يتضح لنا جليا بأنها تصب في وعاء واحد ووحيد وهو الالتزام في إطار العمل الذي يمثل ارتباطا نفسيا يربط الفرد بالمنظمة الأمر الذي يدفعه ويشجعه إلى الاندماج في العمل وبالتالي تبني قيم المنظمة التي يعمل في إطارها؛ فخاصية الولاء هي ترجمة ميدانية لمفهوم الالتزام بقيم العمل.

على ضوء هذا يمكننا حصر مفهوم الالتزام من خلال ثلاثة عناصر مهمة هي على التوالي[23]:

❖ الاندماج في المنظمة وبالتالي العمل على ترسيخ قيمها وتحقيق أهدافها ؛

❖ الرغبة في الاستمرار مع المنظمة؛

❖ الرغبة في التفاني في العمل لصالح المنظمة.

فالالتزام إذن هو ذلك شعور العامل بمسؤوليته داخل المنظمة إذ يؤنبه ضميره إذا ما تخلى عن أية قيمة من قيمها أو أخل بأي نظام من أنظمتها. وهو ذلك الشعور برابطة التابع والمتبوع أو بعلاقة العضو بالجسم، فهو يدرك أن إخلاله يؤثر لا محالة سلبا في عمل المنظمة وتحقيق أهدافها. فإذا ما كان عامل الشعور راسخا ومتأصلا في نفسية كل عامل تجد نواميس المنظمة تسير بخطى ثابتة ودقيقة نحو تحقيق الغاية وإسعاد المجتمع. فالتزام الفرد بتقديم خدمة يسعد بها غيره من خلال عمله فكذلك الغير يسعده حينما يلتزم بواجباته اتجاه عمله. فلو التزم الكل بواجبه في بيئة العمل لعم الخير والطمأنينة في المنظمة نفسها بل حتى في المجتمع برمته.

ومنه يمكننا القول بأن العلاقة بين ثقافة المنظمة وقيم العمل ودرجة الالتزام بها هي علاقة متعدية؛ فثقافة المنظمة تفرز لنا مجموعة من قيم العمل التي يتم احترامها من خلال الالتزام بها وكذا الالتزام بالعمل. فلا أحد يمكنه أن يماري في كون قيم العمل هي إحدى مشتقات الثقافة التنظيمية إذ تحتل الصدارة في الخريطة التنظيمية لارتباطها بمخرجات أخرى أهمها الأداء الوظيفي، الولاء للمنظمة وغيرها، لكن لتتحقق العلاقة الإيجابية بين قيم العمل ومخرجاتها ضروري جدا الالتزام بها أيما التزام ليتحقق الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة الأمر الذي يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيمها بل والانغماس في شخصيتها التنظيمية. وتبرز هذه القيام عندما يجد الموظف نفسه مخيرا بين مصالحه الشخصية وواجباته الوظيفية؛ فيتحدد أمامه ما هو صواب وما هو خطأ، ماهو واجبه وما يجب أن يكون عليه سلوكه في إطار شبكة من المعايير والضوابط وما يجب عليه تفاديه وعدم الوقوع في براثينه ومخاطره مما يؤدي إلى نتائج لا تحمد عقباها سواء بالنسبة للموظف أو للمنظمة على حد سواء.

التنشئة الاجتماعية ودورها في ترقية درجة الالتزام

التنشئة هي عملية تعلم وتعليم وتربية، تقوم على التفاعل الاجتماعي حيث تهدف إلى إكساب الفرد سلوكا ومعايير واتجاهات مناسبة لأدوار اجتماعية معينة تمكنه من مسايرة جماعته والتوافق معها، وهي بهذا مستمرة طوال حياة الفرد. فالتنشئة الاجتماعية تعمل على بناء شخصية الفرد المتماثلة مع قيم واتجاهات وعادات المجتمع الذي يعيش فيه أي أن الفرد يتشرب ثقافة مجتمعه بواسطة عملية التنشئة كمفهوم هو

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الأكثر ارتباطا باكتساب القيم واكتساب معيار الالتزام بها وسوف نقدم مجموعة من التعريفات حول هذا المفهوم:

فالتنشئة الاجتماعية كما عرفها إنكيليس A.IMKELES هي "مكسبة للمعارف والمهارات والقيم والحاجات لتكيف الفرد مع ثقافته الفيزيقية والاجتماعية"[24].

وهي بهذا التعريف تعني أنها عملية يكتسب الفرد من خلال إفرازاتها العديد من المكتسبات والمعارف والخبرات والمهارات وكذا القيم والاتجاهات تشكل مجتمعة دافعا قويا لإحداث نوع من التنميط والتكيف مع الثقافة بنوعيها الفيزيقي والاجتماعي.

كما وتعرف في مقام آخر بأنها "عملية تعلم وتربية، تقوم على التفاعل الاجتماعي وتهدف إلى اكتساب الفرد سلوكا ومعايير واتجاهات مناسبة لأدوار اجتماعية معينة، تمكنه من مسايرة جماعته والتوافق الاجتماعي معها، وتكسبه الطابع الاجتماعي، وتيسر له الاندماج في الحياة الاجتماعية"[25].

كما ويحدد الفضيل رتيمي تعريفين للتنشئة [26]أولهما التعريف العام الذي يعرف التنشئة الاجتماعية من خلال أنها عملية "تشمل جميع الجهود والنشاطات والوسائل الجماعية والفردية التي تعمل عل تحويل الكائن العضوي عند الولادة إل كائن اجتماعي. فهمي عملية تعلم وتعليم يشارك فيها كل من الفرد والجماعة؛ الفرد بما هو عليه من تكوين بيولوجي ثم نفسي، والجماعة بما توفره من ظروف اجتماعية مادية.

وأما من حيث التعريف السوسيولوجي للتنشئة الاجتماعية فلقد شملها الباحث من خلال مجموعة من التعريفات تناولت هذه العملية نعرضها عل المنوال التالي:

- هي السيرورة التي يتم من خلالها اندماج الفرد في المجتمع من خلال استنباطه للقيم والمعايير والرموز ومن خلال تعلمه للثقافة في مجملها بفضل الأسرة، المدرسة، واللغة والمحيط وغيرها؛

- هي السيرورة التي تمكن الفرد من تعلم واستنباط العناصر الاجتماعية والثقافية لوسطه الاجتماعي ويقوم بإدماجها في بناء شخصيته تحت تأثير التجارب والفاعلين الاجتماعيين ومن ثم يحدث تكيفه مع محيطه الاجتماعي؛

- سيرورة التعلم والنضج التي تقود إل التكيف والاندماج الاجتماعي للفرد.

من خلال كل هذه التعريفات والإسقاطات لمفهوم التنشئة الاجتماعية نستشف أن محورها الأساسي حول جوهر واحد وهي أنها عبارة عن عملية تهيئة الفرد من حيث تلقينه مجموعة من العناصر الثقافية كالمعايير والمعتقدات والقيم والممارسات التي تشكل في مجملها العناصر الضرورية التي تشكل شخصيته الاجتماعية والتي تجعله عضوا في المجتمع الذي يعيش في نطاقه ويشارك في نشاطاته ويمارس حقوقا له من هذا المجتمع وواجبات عليه اتجاه نفس المجتمع.

ويمكن تحديد وظائف التنشئة الاجتماعية من خلال العناصر التالية [27]:

- اكتساب المعرفة والقيم والاتجاهات والمعايير والرموز وكافة أنماط السلوك أي أنها تشمل أساليب التعامل والتفكير الخاصة بجماعة معينة أو مجتمع معين؛

- اكتساب العناصر الثقافية للجماعة والتي تصبح جزءا من تكوينه الشخصي، وهنا يظهر التباين في أنماط الشخصية عل أساس درجة تمثل الفرد للأنماط الثقافية، بالإضافة إل الفوارق الفردية والاجتماعية؛

- التكيف مع البيئة الاجتماعية وخاصة من ناحيتي العضوية والانتماء؛

- ضبط السلوك الاجتماعي للأفراد من خلال اكتسابهم وتعلمهم لوسائل الضبط الاجتماعي المختلفة؛

- تحويل الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي حيث يكتسب الفرد صفته الاجتماعية بواسطة عملية التنشئة الاجتماعية؛

- تحويل الفرد من شخص يعتمد عل غيره إلى شخص ناضج يدرك معنى المسؤولية.

فالتنشئة الاجتماعية هي عملية مستمرة وملازمة للفرد في حياته. لأنها عبارة عن تشكيل وتغيير واكتساب يتعرض لها الفرد خلال تفاعله التلقائي مع الغير وصولا به إل مكانه في المجتمع بقيمهم واتجاهاتهم وعاداتهم ومعتقداتهم. فهي بهذا تشكل عملية تعلم وتعليم وتربية تقوم عل أساس التفاعل الاجتماعي والتي تهدف إلأ إكساب الفرد سلوكات ومعايير تتناسب والدور الذي سوف يؤديه في إطار جماعته التي ينتمي إليها، فهي بهذا تعمل عل التطبيع الاجتماعي عن طريق التفاعل لتحقيق الاندماج الاجتماعي.

هذا إن دل عل شيء فإنما يدل عل مد المكانة التي تحتلها هذه العملية الاجتماعية في حياة الفرد لأنها:

- عملية ملازمة للفرد مستمرة دون توقف؛

- عملية تتم عل نحو تلقائي لا شعوري وبصفة جد طبيعية وهذا هو الأمر الذي يجعلها معقدة وهادفة في نفس الوقت؛

- عملية تكسب الشخص صفة الإنسانية بكل معانيها وصفة الانتماء الاجتماعي بكل إسقاطاته.

خاتمة

الإنسان أشرف الحيوانات وخلاصة المخلوقات أبدعه موجد الكائنات وركبه في أحسن صورة بالعقل والنطق، وزين ظاهره بالحواس، وباطنه بالقوى التي تدفعه للعمل. وهذا النوع الإنساني قد تنوعت فيه الحقائق والصفات، واختلفت فيه الأجناس والهيئات، وتباينت فيه المحسوسات والمشاهدات، كما وتقاربت فيه أحيانا وتباعدت فيه أحيانا أخر درجات الإدراك والتمييز والفهم والتعليم. فهل يجوز مع هذا التكوين العجيب

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والأسرار التي أودعها الخالق في هذا الكائن والمذلولات التي أكرمه جل جلاله بها دون سائر مخلوقاته أن يعيش كلا عل غيره وأن يضيع أوقاته في غير العمل؛ فحب العمل من الإيمان وإتقانه والالتزام به مرضاة لموجد الكون ومبدعه. فالحياة في حد ذاتها معادلة صعبة لكي تتوازن أطرافها لا بد من إحداث التنويع من خلال إتمام الغرض المقصود بالذات الإنسانية وتنظيم دائرة الاكتساب بإحكام. فمن المؤسف أن تجده بعد كل هذا الإبداع يهمل العمل بإتقان ويستهين بمعنى الالتزام بالعمل متناسيا بذلك أثره في رقي المجتمع وسعادته متحججا بالمقابل المادي الزهيد فتجده يقصر في عمله ويهمل واجباته.

فمن خلال دراستنا ارتأينا اقتراح مجموعة من المبادئ تشكل في اعتقادنا أساس قيم العمل بترسيخها في واقعنا وسلوكنا لأنها تمثل معيار قوة شخصية الفرد من جهة وقوة المنظمة والتي من شأنها أن تخرج المنظمات من دوائر الصراعات إلى عالم النجاح والرقي والاستقرار وذلك لا يكون إلا بـ:

❖ التجرد من الأنانية التي تهدم الحضارة والإنسان، فإذا ما دبت الأنانية في أوساط العاملين فإنهم تجدهم يجتهدون في تلبية حاجياتهم بأي وسيلة دون النظر إلى العواقب الوخيمة التي ستنجم عن تصرفاتهم ومن ثمة يعملون على تجسيد مبدأ الغاية تبرر الوسيلة؛

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

❖ إحداث طرائق ونماذج كفيلة بتنشئة المجتمع على تقدير العمل لذاته، وأن نتسلح في ذلك بمقولة شهيرة "الناس للناس من بدو وحاضرة وإن لم يشعروا خدموا"؛

❖ اعتماد منظمة تنشئة اجتماعية واسعة وواعية تتمثل في الأسرة والمدرسة والمجتمع تقوم على ترسيخ مبادئ التضامن وحب الغير والابتعاد عن الأنانية على مستوى أوسع من الأسرة والمدرسة حتى يتسلح الفرد بمبادئ إنسانية تعزز أواصر التعاون والتكافل بين أفراد المجتمع في جميع المستويات لا سيما المنظمات والمؤسسات؛ فأكثر ما يفتقده الإنسان التربية الأسرية والمدرسية والاجتماعية ثلاثية متكاملة العناصر تجعله يتسلح في حياته العملية بمهارة داخلية نابعة من ذاته عمادها الإتقان وركيزتها الالتزام، مهارة يجعلها نبراسا ينير طريقه في الحياة يعبر من خلالها عن قوة شخصيته التي تكسبه صفات وخصال أهمها الاتزان والثقة والطمأنينة والاستقرار وحب الغير؛

❖ احترام جميع الأعمال والمهن مهما كانت بساطتها فكل منا يحتاج إلى غيره؛ فعظيم العمل يحتاج إلى ما دونه، لأن الإنسان ناقص مهما ظن أنه مكتمل وإن بلغ ما بلغ من القوة والشدة والبطش فلا يستقل بنفسه في اكتساب معيشته؛

❖ قيمة العمل من قيمة الوقت فالوقت من ذهب والحرص والالتزام على إنجاز أعمالنا في أوقاتها ذاك سر نجاحنا وقمة التزامنا؛ فالوقت مقياس تقدم الشعوب ومعيار تطور المنظمات مثله في ذلك مثل العمل تماما؛

❖ جعل مفهوم الالتزام إستراتيجية توظفها المنظمات -على اختلاف مجالات عملها- هذه الأخيرة يتم تركيزها على الوثوق بالأفراد ومعاملتهم كأفراد ناضجين وحمسهم بالقيادة القدوة والنشطة والمبدعة وتنمية عقولهم بفكرة تحقيق الجودة والنوعية، الأمر الذي من شأنه أن يعزز ثقتهم في أنفسهم وفي أعمالهم هذا ما يجعلهم يحسون بأنهم يمتلكون العمل وستجد في النهاية أن هذه القوة العاملة -النخبة من الرأسمال البشري- ستصبح واعية بما تريد في بيئة العمل وما ترجوه من العمل في إطارها وبالتالي ستتفاعل بكل التزام وتبتعد كل البعد عن الاغتراب وعن الشعور بالاضطهاد وعدم الرضا في بيئة العمل والابتعاد عن كل ما من شأنه أن يعزز التقصير والتهاون وعدم الإتقان وهذا ما من شأنه إلا تعزيز العلاقات الإنسانية في العمل وتوطيد أواصرها ما يجعل هذه القوة العاملة تشعر بالطمأنينة والسكينة ليذل قصارى جهودها لأن يصبح كل عضو منها عضوا مشاركا في منظمة العمل التي ينتمي إليها وجزءا لا يتجزأ منها، هذا بالنسبة للمنظمات، أما بالنسبة للفرد فعليه بتوظيف هذا المفهوم فلسفة سامية في حياته العملية وذلك بالتركيز على:

- الالتزام بأداء واجبات عمله ومهامها الموكلة إليه بنشاط متوخياً الأمانة والنزاهة والدقة والكفاءة والفعالية والمهنية، وأن يعمل على خدمة أهداف المنظمة والتركيز على المصلحة العامة دون سواها؛
- الالتزام بتحسين أدائه وتطوير قدراته المهنية مع القيام بتقديم المقترحات التي من شأنها تحسين أساليب العمل ورفع مستوى أدائه بكفاءة وفعالية؛
- الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال أو تشويش أو تحريف؛
- الالتزام بأوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام وواجبات عمله؛
- الالتزام بالمسؤولية الملقاة على عاتقه في بيئة العمل وفي إطار ما يقوم به من أعمال.

الهوامش

1- عبد القادر المجاوي، المرصاد في مسائل الاقتصاد، منشورات خمسينية جامعة الجزائر 1962-2012، منشورا جامعة الجزائر، 2012، ص15.

2- جمال أبو شنب، العلاقات الإنسانية، دراسة في مهارات الاتصال والتعامل، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 45.

3- كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص ص 126-128.

4- صحيح البخاري، حديث رقم:2072

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

5- سنن البيهقي، رقم الحديث 3074، وقال الألباني صحيح لغيره.
6- مسند الإمام أحمد، رقم الحديث 13004، وقال الألباني صحيح.
7- شعب الإيمان للبيهقي، رقم الحديث: 5315. وقال الألباني: حديث حسن.
8- أي السرادة.
9- أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن، محمد الأمين الشنقيطي، (300/4).
10- الأذكياء لابن الجوزي، 65/1. (نسخة إلكترونية)
11- صحيح البخاري ، حديث رقم: 2950.
12- سبل السلام، الأمير الصنعاني، (165/7)، نسخة إلكترونية.
13- الطيب داودي، تقسيم العمل، اليد الخفية والحافز الاقتصادي بين ابن خلدون وأدم سميث، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثامن، جوان 2005، ص 51.
14- عبد الرازق عريف، القيم والتنمية.. طبيعة العلاقة وحدود التأثير، مجلة أفاق علمية، المركز الجامعي بتمنراست، مكتبة الرشاد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 194.
15- أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2005، ص 82.
16- ثريا التجاني، القيمة من وجهة نظر العلوم الاجتماعية، حوليات جامعة الجزائر، العدد 19، الجزء الأول، ص 214.
17- بدر الدين بن تريدي، قاموس التربية الحديث، المجلس الأعلى للغة العربية، منشورات المجلس، الجزائر، 2010، ص 266.
18- مصباح عامر، علم الاجتماع: الرواد والنظريات، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 69.
19- عثمان عمر بن عامر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، منشورات جامعة قاريونس، بنغازي، 2002، ص ص 288-289.
20- محمد حسن محمد حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006، ص 27.
21- بدر الدين بن تريدي، قاموس التربية الحديث، المجلس الأعلى للغة العربية، منشورات المجلس، الجزائر، 2010، ص267.
22- محمد حسن محمد حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي، دار الحاد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص63.
23- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة ، عمان، ط1، 2008، ص 209.
24- معمر داود، مدخل إل علم الاجتماع، منشورات دار طليطلة، الجزائر، 2010.
25- عبد الهادي الجوهري، أصول علم الاجتماع، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 290.
26- الفضيل رتيمي، التنشئة الاجتماعية والروابط داخل المنظمة الصناعية، منشورات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2006، ص ص -209 211.
27- فهمي سليم الغزوي و عبد العزيز علي خزاعلة، المدخل إل علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص ص 190-191.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com