

مفهوم العمل

● مدخل :

لماذا يتجه الشباب نحو أعمال معينة ويعزفون عن أعمال أخرى ؟ ما هي المشاكل التي يواجهها هؤلاء الشباب أثناء محاولتهم التوافق في المجال المهني وكيف يعملون على حلها ؟ لماذا يعمل الناس عموماً ؟ ولماذا يجب بعض الناس الانغماس في العمل بينما يعزف غيرهم عن العمل ؟ هذه أسئلة ملحة ومحيرة . . . وانا جميعاً نعيش في دائرتها سواء بأشخاصنا أو لمن حولنا . ولقد جذبت هذه الأسئلة اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة وكانت محور الدراسات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية ، كما اهتم بها المعلمون والمرشدون النفسيون ، والمشتغلون بشئون الأفراد ، وغيرهم ممن يندمجون في أنشطة العلاقات الانسانية . ولكن قبل مناقشة مثل هذه الأسئلة مناقشة مثمرة ، ينبغي أن ندرك أولاً « طبيعة العمل » وما يحيط به من ظروف ومواقف .

يظن الكثيرون أنهم يدركون معنى العمل وطبيعته ، لجرد أنهم يؤدونه بأنفسهم أو شاهدوا غيرهم يقوم بأدائه . ولكن الواقع هو أن معظم الناس لديهم فهما قاصراً أو محدوداً فيما يختص بمعنى العمل وطبيعته ومجاله . فالعمل ، كالطقس ، يشعر به معظم الناس ويمارسونه ويستمتعون به أو يشكون منه ، دون أن يدركوا كنهه أو طبيعته . فالعمل يشغل بال مجموعة من العلماء والباحثين الذين يأخذونه مأخذ الجد ، بينما يرى الكثيرون من رجال الأعمال أنه بالامكان التغلب على مشاكله بالحدس والمحاولة والخطأ والاحساس العام⁽¹⁾ .

* * *

طبيعة العمل

يتوارد استخدام مصطلحات «الواجب» و «الوظيفة» و «العمل» و « المهنة » فى مختلف المؤسسات ، كما أنها تستخدم فى بعض الأحيان كمترادفات ، وفى أحيان أخرى تستعمل للدلالة على مستويات مهنية مختلفة . وفيما يلى التعريف العلمى لهذه المصطلحات مأخوذاً عن « شارتل »^(٢) « وادارة التوظيف الأمريكية »^(٣) .

١ - الواجب : Duty, Task

هو كل موقف يبذل فيه مجهود بشرى لتحقيق غرض معين . وقد يكون المجهود بدنياً مثل رفع ثقل ، أو عقلياً مثل وضع خطة أو اتخاذ قرار . وقد يبذل الجهد لنقل شئ من مكانه ، أو لتغيير حالته - من السكون الى الحركة مثلاً - أو لصيانته ، أو لابقائه فى وضع معين . كما قد يكون الشئ ملموساً كالآلات والأدوات المستخدمة ، أو غير ملموس كالأرقام والأفكار . ويؤدى الفرد عادة أكثر من واجب أثناء قيامه بمهام وظيفته .

٢ - الوظيفة : Position

عندما تتعدد الواجبات بحيث تتطلب استخدام فرد للتفرغ لأدائها ، حينئذ تنشأ الوظيفة . فالوظيفة اذن هى مجموعة من الواجبات والمداوليات التى تتطلب تخصيص فرد للقيام بها ، وترتبط هذه الواجبات بعضها ببعض الآخر لأداء عمل معين . كوظيفة « ضارب الآلة الكاتبة » . ولذا فيمكن القول بأن هناك عدداً من الوظائف فى أية مؤسسة بقدر عدد الموظفين .

C. Shartle; **Occupational Information**, (2nd ed.). (٢)

(N.Y. : Prentice — Hall, 1952) , pp. 25 — 26.

USES; **Training and Reference Manual of Job**. (٣)

Analysis. (Washington, D. C. : Government Printing Office, 1944) , p. 7.

٣ - العمل Job :

هو مجموعة من الوظائف المتشابهة الواجبات والتي يمكن أن يقوم بها فرد واحد عند اللزوم ، مثل عمل السكرتارية الذى يشمل وظائف الضرب على الآلة الكاتبة ، والاختزال ، والنسخ ، والاستقبال ، الخ .

٤ - المهنة Occupation :

هى مجموعة من الأعمال المتشابهة التى تنتمى الى عائلة مهنية واحدة ، بحيث يستطيع الشخص الذى مارس احداها أن يمارس سواها من نفس العائلة بعد تدريب طفيف . مثال ذلك : مهنة الأعمال المكتبية التى تضم السكرتارية ، والنسخ ، والمحفوظات ، والحسابات ، والمستندات ، الخ . ويقصد « بنشاط العمل » محتويات العمل ، بينما يقصد « بموقف العمل » تلك الظروف التى يؤدي فيها العمل . وغىما يلي مثال يوضح ذلك . . . اذا نظرنا الى عملية « التعبئة » فى احدى شركات صناعة الأغذية المحفوظة ، نجد أن العامل المكلف بمراقبة آلة تعبئة المنتج فى العلب يظل فى مكان واحد لا يتحرك حتى ينهى المهمة المكلف بها . وفى قسم تعبئة المنتجات فى مكان آخر بنفس الشركة ، نجد العامل المكلف بهذه المهمة ينتقل من مكان الى آخر ليضع العلب فى الصناديق . . . ومن هذا يتضح أن نشاط العمل لم يختلف فى العمليتين ولكن موقف العمل هو الذى اختلف . . . ففى أحد الموقفين كان أمام العامل موقف محدد منتظم فى مكان ثابت مع تحديد اتصالاته بغيره من العمال . بينما نجد الموقف الآخر يسمح للعامل بالتنقل فيما بين الوحدات الانتاجية ويقوم بعمله يدويا دون استخدام آلات ، كما أن له حرية التحدث مع زملائه أثناء مروره بهم للقيام بجمع المنتج لتعبئته . ومن هنا تتضح أهمية العلاقات البشرية فى موقف العمل أكثر من أهميتها فى نشاط العمل ذاته .



● نشاط العمل :

تبدو أهمية التعبير عن الذات واضحة فى المستويات المهنية العالية أكثر مما تبدو فى غيرها . وتستمر هذه الفرصة للتعبير عن الذات

إذا وجد الفرد فى عمله مخرجا يعبر به عن قدراته ورغباته وميوله ،
وإذا سمح له موقف العمل بأن يقوم بالدور الذى يناسب مفهومه عن
ذاته • وتلعب الهويات دورا كبيرا فى هذه الناحية • وفى بعض الأحيان
نجد أن التعبير عن الذات مرتبط بالدور الذى يقوم به الفرد وما لديه من
قيم أكثر من كونه منفذاً ومخرجا لقدراته واهتماماته • ولنضرب مثالا
لذلك بحالة ذلك الشاب الذى كان يشغل منصبا اداريا طيباً فى إحدى
الشركات ، وقد استقال من منصبه هذا ورفض العمل فى أى منصب آخر
يعادله ، حيث كان يشعر بأن مسئوليات العمل الذى يقوم به أقل بكثير من
الأجر أو الراتب الذى يتقاضاه ، وهذا يتعارض مع مبادئه وقيمه (٤) •
ومما يساعد على جعل نشاط العمل ممتعا اتاحة الفرصة للشخص
للافادة من امكاناته وخبراته • ويلاحظ فى المهن والأعمال المثنية أن
نشاط العمل الذى يستلزم توافر استعدادات خاصة يساعد على الاشباع
والرضا عن العمل أكثر منه فى حالات النشاط الذى لا يسمح الا بالقليل
من هذه الاستعدادات الخاصة كالأعمال الروتينية مثلا • ولتفسير ذلك
يرى « سوبر » (٥) أن السبب قد يرجع الى دينامية الاستعدادات ،
بمعنى أن القدرات التى لا تستغل تخلق نوعا من التوتر الذى يحتاج
الى خفض أو ازالة ، كما أن الاستعدادات التى تستغل بطريقة ما ينتج
عنها شعور بالاشباع عند الفرد بالنسبة للخبرات التى تناسبه ، ولذا
يقوم بتكرار العمل الذى يعتبره ملائما لاستعداداته واهتماماته ويجد فى
ذلك ارضاء له •

وبالنسبة لبعض الناس نجد أن محتويات نشاط العمل ليس لها
من الأهمية ما للتنوع بالنسبة للعمل • ويقصد بالتنوع التعبير فى
محتويات العمل أو تغيير أماكن انجاز العمل • وقد عبر عن ذلك أحد
العمال الذى كان يقوم بتشغيل احدى آلات انتاج المسامير القلاووظ بقوله:

(٤) سيد عبد الحميد مرسى : **سيكولوجية المهن** (ط٤) . (القاهرة :
العالمية للنشر ، ١٩٧٧) ، ص ١٤ .

« فى عملى السابق كنت أقوم بتجميع نفس الأشياء يوماً بعد يوم ، وكنت على وشك الجنون لهذا العمل الملل • أما فى عملى الحالى فهناك الكثير من التنوع فى عملى •• فانى أعد الآلة للعمل وأراقبها أثناء العمل وأقوم بصيانتها ، كما أنى أستخدم خامات متنوعة لانتاج أنواع مختلفة من المسامير ذات أحجام مختلفة »^(٦) • وهنا تظهر أهمية التنوع فى العمل •

وفى مثال آخر نرى أحد العمال يعبر عن هذه المشكلة بقوله : « انى أحب أعمال البناء والانشاءات ، اذ أود أن أرى شيئاً ملموساً قد قمت بانجازه • ولذا فانى أفضل أعمال البناء على الأعمال الميكانيكية التى كنت أقوم بها من قبل • فالميكانيكى يقضى وقته فى العمل أمام الآلات ويبدو أنه لا ينجز عملاً كبيراً ملموساً »^(٧) • من هذا المثال يتضح أن العامل لم يجد اشباعاً فى العمل الميكانيكى حيث كان يقوم باصلاحات مشتتة لا تظهر قيمتها كعمل متكامل من وجهة نظره ، وقد وجد اشباعاً فى أعمال البناء اليدوية حيث كان يلمس تكامل جهوده أولاً بأول بطريقة ملموسة واضحة •

ومن ناحية أخرى فاننا نجد أن الظروف البيئية للعمل ، وطريقة تنظيم أدوات العمل والآلات والمواد المستخدمة تؤثر على درجة الاشباع المهنى للعامل • ومن وجهة النظر السيكولوجية فانه من الأصوب مناقشة هذه العوامل مع الحاجات والرغبات الأساسية حتى تكون المناقشة متكاملة • وهذا ما سنناقشه بعد قليل •

* * *

● الشعور بالامن :

يلاحظ أنه عندما تتقدم السن بالعاملين فان شعورهم بالحاجة الى الأمن يأخذ فى الزيادة المطردة • وينتج ذلك عن خوفهم من مواجهة موقف ترك العمل بسبب التقاعد أو عدم القدرة على مواصلة العمل بعد سن معينة ، الأمر الذى يجعل الحاجة الى الأمن تبدو مسيطرة

(٦) سيكولوجية المهن ، ص ١٥ • (٧) المرجع السابق •

وتصبح دافعا قويا على مواصلة العمل • وبالنسبة للشخص العادى فان الشعور بالأمن يتحقق عن طريق الترقى والوصول الى المراكز القيادية والعمل فى ظروف أقل تأثرا بالعوامل الموسمية والذبذبة التى تطرأ على ظروف العمل، كأعمال الزراعة والبناء التى تتأثر بمواسم معينة • أما بالنسبة للطبقة المتوسطة وفوق المتوسطة من الموظفين فقد يبدو هذا القول غريبا ، اذ أنه من الشائع فى هذه المستويات الاجتماعية الاقتصادية أن يفكروا فى الحصول على الأمن عن طريق العمل الشاق الجدى والمقدرة والمهارة • ولكن الحصول على الاعتراف والتقدير والاثابة عن طريق المقدرة والمهارة لا ينطبق على الطبقة دون المتوسطة من العاملين ، فليس لدى طبقة العاملين أنصاف المهرة أو غير المهرة - كالموظفين الكتابيين ومندوبى المبيعات - شىء جدير بالاعلان عن مهارتهم حتى يقدموه لأصحاب الأعمال عندما تتعذر هذه الأعمال • وقد أوضح أحد البحوث^(٨) أن من الأسباب الرئيسية لاستقالة مندوبى التأمين شعورهم بعدم الأمن الاقتصادي لعدم استقرارهم فى العمل • ولذا فيمكن القول بأن الشعور بالأمن ينتج عن شعور الشخص بأن عمله يدر عليه ربحا ثابتا غير متأرجح ولا يتأثر بظروف أو أحوال موسمية غير ثابتة أو ظروف عمل غير مستقرة أو دخل غير ثابت •

وعندما يتجاوز العاملون الحلقة المتوسطة من العمر فان القلق يساورهم بسبب مشكلات كبر السن والتقاعد • فهم يشاهدون آباءهم وذوى قرباهم وأصدقاءهم قد تقاعدوا وتركوا أعمالهم بعد سنوات من العمل والكفاح • ونراهم فى هذه الحالة يحاولون جاهدين الحصول على عمل لبعض الرقمت يقتلون به وقت فراغهم ويساعدتهم على مواجهة أعباء الحياة والوفاء بمسئولياتهم والتزاماتهم ، وحينئذ تزداد حاجة العاملين الى الشعور بالأمن • وفى رأيهم أن الحل الموفق لذلك هى المراكز العليا التى يحاولون جاهدين أن يصلوا اليها والعمل المستقر ذو الدخل الثابت •

J. Weitz, and R. Nuckols ; « Job Satisfaction (٨)
and Job Survival. » J. Appl. Psychol., 1955, 39, 294 - 300.

مما تقدم يتضح لنا أن العمل يلعب دورا هاما فى تقرير المستوى الاجتماعى للفرد وقيمه واتجاهاته وطريقته ومنهجه فى الحياة • ولذا فليست المهنة مجرد وسيلة لكسب العيش فقط ، ولكن لها أيضا وظيفتها الاجتماعية التى تحدد وسيلة الفرد وأسلوبه فى الحياة •

* * *

دور المهن فى حياتنا :

لقد عرف « شارتل »^(٩) المهنة بأنها مجموعة من الأعمال المتشابهة التى توجد فى مختلف المؤسسات • ولأغراض التعميم يمكن أن نتحرر من منطوق هذا التعبير وحرفيته باستخدام مصطلح « المهنة » ليطلق على كل نوع من النشاط يزاوله الفرد ويقضى فيه جزءا أساسيا من وقته • وفى رأى بعض علماء النفس أمثال « رو »^(١٠) أن هذا التعريف يسرى على الأعمال التى يمارسها الفرد سواء ارترق من مزاولتها أو لم يرترق ، كما قد تكون المهنة مجرد هواية ولكن الشخص يقوم بممارستها بانتظام وتشغل جزءا كبيرا من وقته • وإذا فيمكن القول - بناء على هذا الرأى - أن هواية جمع الطوابع مهنة لأنها تشغل جزءا كبيرا من وقت الذى يزاولها • وبالاختصار فإن المهنة هى المركز الأساسى لأوجه نشاط الفرد سواء أكان بدنيا أو عقليا •

وإذا انطبق رأى « رو » على المجتمع العربى ، فمن رأينا أن هذا القول لا ينطبق على المجتمع العربى الاسلامى خاصة • فليس من السهل أن نتقبل الرأى القائل بأن نطلق المهنة على كل نشاط يزاوله الفرد سواء اكتسب منه أو لم يكتسب ، لأن مجتمعا لا يتقبل هذا الرأى بسهولة • • فالمهنة فى نظرنا تحدد مستقبل الفرد وتلعب دورا كبيرا فى حياته ، ولا يمكن بحال من الأحوال أن ندخل الهوايات ضمن المهن لأن الفرد يلجأ إليها فى وقت فراغه للتحرر من ضغط العمل والروتين وليغير نشاطه الذهنى • ولقد حث الدين الاسلامى الحنيف على الكد والكسب والعمل • •

C. Shartle; Ibid.

(٩)

A. Roe, Psychology of Occupations. (N.Y. : Wiley, 1956).

(١٠)

- « يا أيها الانسان انك كادح الى ربك كدحا فملاقيه »
(الانشقاق : ٦)
- « ٠٠ فامشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه » (الملك : ١٥)
- « فاذا قضيت الصلاة فانتشروا فى الأرض وابتغوا من فضل الله »
(الجمعة : ١٠)
- « يا أيها الذين آمنوا أنفقوا من طيبات ما كسبتم » (٠٠)
(البقرة : ٢٦٧)
- « وجعلنا النهار معاشا ٠٠ » (النبأ : ١١)
- « وآخرون يضربون فى الأرض يبتغون من فضل الله »
(الزمل : ٢٠)
- « وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون ٠٠ »
(التوبة : ١٠٥)

* * *

● الدور الذى تقوم به المهن فى المجتمع (١١) :

سبق أن عرفنا المهنة بأنها « مجموعة من الأعمال المتشابهة التى توجد فى مؤسسات مختلفة » — على حد تعبير « سارتل » ، واننا الآن بصدد القاء الضوء على الوظيفة الاجتماعية للمهن ، لننتعرف على خواص تقسيم العمل فى المجتمعات وكيف تختلف المجتمعات فى هذه الناحية .

● الأقسام الرئيسية :

الانسان كائن اجتماعى ، وهو اما أن يعيش كجزء من جماعة أو فى أسرة تنتمى الى جماعة أكبر وتتكامل معها ، أو يعيش كفرد من ملايين البشر فى وطن واحد ، أو يجمع بين الناحيتين ٠٠ ولكنه — فيما عدا بعض الحالات النادرة — لا يعيش بمفرده . وفى كل مجتمع — سواء البدائى أو المتحضر — لا يمكن لعجلة الحياة أن تسير بدون عمل ٠٠ فلن يخلو الأمر

فى المجتمعات البدائية من الحصول على الطعام وقطع الأخشاب والصيد والزراعة وتربية الحيوان واعداد المساكن • ويفرق كل مجتمع بين الأعمال التى يؤديها الرجل وتلك التى تؤديها المرأة ، ويستمر هذا التقسيم ويدخل فى تقسيم آخر على أساس السن ، وهذا التقسيم معمول به فى المجتمعات البسيطة البدائية • أما فى المجتمعات المتحضرة فان تقسيم العمل يذهب الى أبعد من ذلك ، وان كان ذلك لا يمنع من بقاء هذه الأقسام الرئيسية • ولنضرب مثالا لذلك فى مجتمعنا العربى حيث نجد السيدات لا يقمن بأداء بعض الأعمال التى يؤديها الرجال مثل قيادة القاطرات أو قيادة سيارات الأجرة أو الأعمال التى تحتاج الى قدرة بدنية كقطع الأحجار أو الأشجار أو حمل الأثقال • وفى ذات الوقت نجد الرجال عادة لا يقومون بأعمال التدبير المنزلى — فيما عدا أعمال الطهى بالمطاعم والفنادق — ومعظم أعمال التمريض وتربية الأطفال ورعايتهم بدور الحضانة •

وإذا نظرنا الى التشريعات العمالية نجد أن هناك قيودا معينة بالنسبة للسن التى يسمح فيها للأحداث بمزاولة العمل • ولعوامل السن أثره فى الناحية المهنية ، اذ يميل المجتمع الى اعتبار حكم السن وما ينتج عنه من زيادة خبرة الشخص فى المهنة التى يزاولها — خاصة فى المهن الفنية المتخصصة كالطب والهندسة والتدريس وما أشبهه — لها تأثيرها على مراكز الأفراد والترقيات التى يحصلون عليها •

وعلى الرغم من أن تقسيم العمل بالنسبة للسن والجنس من خواص أغلب المجتمعات ، الا أن أوجه النشاط التى يتميز بها كل من الرجال والنساء ليست متشابهة فى المجتمعات المختلفة على الدوام • • فعلى الرغم من الحقيقة التى مؤداها أن الرجال يقومون بالمهن الشاقة التى تحتاج الى مجهود بدنى عنيف، بينما تؤدى النساء المهن التى تحتاج الى استغلال غريزة الأمومة والرعاية كالتمريض وتربية الأطفال وكذا بعض الأعمال المكتبية كالسكرتارية والروثينية ، الا أن العمل الذى يؤديه أحد الجنسين يعتبر مكملا لعمل الجنس الآخر • فالعمليات الجراحية الدقيقة التى يقوم بها الأطباء — مثلا — لا يقدر لها النجاح الا اذا أعقبتها خدمات

تمريض ناجحة تقوم بها المرضات • ولا يخفى علينا أن التمييز الجنسى يبدأ مبكراً فى مجتمعاتنا العربية ثم يستمر بعد ذلك فى مراحل النمو المختلفة •

* * *

● الأقسام الثانوية :

نجد فى كل مجتمع تقسيمات ثانوية - بجانب التقسيمات الرئيسية - موضوعة على أساس عوامل أخرى خلاف السن والجنس أتى سبق ذكرها فى الأقسام الرئيسية ، وهى غير خاضعة للطوائف المهنية ولكنها تحدد عدد المهن المفتوحة أمام كل فرد وأنواعها • وتشمل هذه الأقسام الثانوية عضوية الأسرة ، وتقسيم السلالات ، ومراكز الأقلية من الجماعات •

وتعتبر عضوية الأسرة من العوامل العامة فى هذا التحديد ، حيث نراها فى مختلف المجتمعات سواء من الناحية البيولوجية أو الاجتماعية • فالزعامة الوراثية التى نشأت فى المجتمعات البدائية بدأت تتخذ طريقها الى المجتمعات الحديثة • فالنظام الملكى يتبع هذا المبدأ ، وكذا العائلات العريقة التى لا يرضيها أن تتخلى بسهولة عن مركز اجتماعى اكتسبته بالوراثة •• وإذا انتقلنا الى المجال المهنى نجد أنه من الشائع فى مختلف الثقافات والحضارات العربية أن بعض الأسر تحتكر أنواعا معينة من النشاط المهنى أو المهارات المهنية بحيث يتوارثها الأبناء عن الآباء جيلا بعد جيل ولا تخرج عن نطاق الأسرة •• مثال ذلك عائلة « برسومة » الجبر فى القاهرة التى توارث أفرادها عملية تجبير الكسور واستخدام مراهم وأدوية خاصة يركبونها بمعرفتهم ، وكذا الطب العربى فى كثير من البلاد العربية •

ونرى امتدادا لهذا الوضع فى المجتمعات التى تتبع تقسيم السلالات • فعضوية السلالة هى فى العادة وراثية ، وإن كانت العضوية سرعان ما تندمج فى محيط المجتمع العام ، ويشترك فى المهنة الواحدة أفراد من سلالات أخرى •

وهناك جماعات الأقلية التى تنزح الى أحد المجتمعات من موطن

آخر ، كالعرب الرحل وسكان البادية الذين يهاجرون من مواطنهم الأصلية ويعيشون على حدود المدن • ويشاهد أن جماعات الأقلية تحتل مراكز مهنية خاصة تخضع لقيود معينة مثل رعى الأغنام وتربية الماشية وزراعة محاصيل معينة كالشعير • وفى بعض الأحيان يكون التحديد فى اختيار مهن معينة ناشئا عن رغبة جماعة الأقلية أنفسهم بغرض تحقيق الشعور بالأمن وعدم الاحتكاك بالمجموعة الأصلية فى المجتمع •

وبالإضافة الى تقسيم العمل بين مختلف الفئات والأفراد فى المجتمع الواحد فهناك تقسيم آخر للنشاط المهني بين المجتمعات المختلفة • وفى مثل هذا التقسيم نرى المجتمع بأكمله يندمج فى إنتاج نوع معين من السلع يتفوق على جاره فى المجتمع الآخر الذى لا تسمح ظروفه بمثل هذا الانتاج • وينشأ هذا التقسيم عادة عن توافر بعض المصادر والمواد الأساسية فى أحد المجتمعات بينما لا تتوافر فى مجتمع آخر • فهناك بعض المواد الأولية التى تدخل أساسا فى صناعات معينة — كالليورانيوم مثلا — ولا تتوفر لدى الكثير من المجتمعات • لذا نجد أن بعض البلاد تتخصص فى إنتاج سلع معينة وتحتكرها لنفسها وتقوم بتصديرها الى مختلف بلاد العالم ، مثال ذلك اليابان التى تحتكر صناعة الالكترونيات والأشياء الدقيقة ، ومصر التى تحتكر زراعة القطن طويل التيلة لصناعة الأقمشة القطنية ذات المستوى الرفيع •

مما تقدم يتضح لنا بجلاء أهمية الدور الذى تقوم به المهن فى المجتمعات من حيث تأثر الأفراد والثقافات والحضارات بالمهن المختلفة المكفولة فى المجتمع ، وكيف تزدهر الحضارة عندما تخفف القيود المهنية ويسمح المجتمع بمزاولة مهن متنوعة ، حتى يشعر كل فرد فى المجتمع بالاشباع المهني وبالتكيف والتوازن فى حياته •

التصنيف المهني (١٢) :

نظرا لكثرة الأعمال والمهن فإنها تصنف فى مجموعات • وقد قدرت الأعمال فى الولايات المتحدة الأمريكية بأكثر من ٣٠٠٠٠ عمل ، ومن

الجلى أنه ليس بمقدور أى شخص - مهما أوتى من قوة الذاكرة - أن يعي هذه العدد الضخم من الأعمال والمهن • ولذا فقد صنفت المهن بنفس الطريقة التى تصنف بها الكتب فى المكتبة العامة ، وان اختلف الأسلوب المتبع وثقا للغرض من التصنيف •

وبالنسبة لحدائثة عهدنا بالتصنيع والتصنيف المهنى ، فاننا لن نجد فى بيئتنا العربية تصنيفا مهنيا كاملا قائما على البحث والتجريب العلمى الكامل • ولا يعنى هذا أنه ليست هناك محاولات جادة تبذل فى هذا المجال •• فهناك دراسات ومحاولات بالقوات المسلحة المصرية فى ادارة التدريب المهنى ومركز تحليل وتقييم تنظيمات ووظائف القوات المسلحة ، والادارة العامة للكفاية الانتاجية ، والجهاز المركزى للتنظيم والادارة وسنذكر فيما يلى ملخصا للوسائل المتبعة للتصنيف المهنى فى الولايات المتحدة الأمريكية •

تستخدم الوسائل الآتية للتصنيف المهنى فى الولايات المتحدة الأمريكية :

- تصنيف المهن حسب التعداد العام للسكان Census
- التصنيف الصناعى Industrial Classification
- التصنيف حسب قاموس الألقاب المهنية (DOT)
Dictionary of Occupational Titles

وفىما يلى شرح موجز لكل تصنيف مما ذكر :

١ - التصنيف المهنى حسب التعداد العام للسكان :

قسم هذا التصنيف المهن الى عشرة مجموعات أساسية هى :
الزراعة ، وأعمال الغابات ، والصيد ، والمتعدين ، والصناعات العامة والميكانيكية ، والنقل والمواصلات ، والصناعات اليدوية ، والخدمات العامة ، والخدمات المهنية ، والخدمات المنزلية والشخصية ، والأعمال الكتابية • وفىما يلى أمثلة للتصنيف المهنى لمكتب التعداد العام (١٣) :

US Dept. of Commerce, Bureau of the Census; (١٣) -
Classified Index of Occupations : (Washington, D. C. : Govt.
Printing office, 1950).

صفر — ٩٩ : الأعمال المهنية والفنية :

العامل المهني هو من يؤدي أعمالا ذات طابع اشرافى أو ادارى أو بحث علمى على أساس من المبادئ المهنية أو العلمية ، والذي يستلزم تدريباً مهنياً أو علمياً أو فنياً معادلاً للشهادة الجامعية .

١٠٠ — ١٩٩ : أعمال الفلاحة والزراعة وإدارة المزارع :

الفلاح هو الذى يمتلك أو يؤجر أرضاً زراعية . ومدير المزرعة هو الموظف الذى ينتج المحاصيل بالمزرعة ويربى الماشية والدواجن ويبيع منتجاتها .

٢٠٠ — ٢٩٩ : المديرين والمسؤولين والملوك :

المدير هو المسئول عن إدارة أعمال الغير ، وتقع على عاتقه مسؤولية الإدارة والإشراف على أعمال البيع والانتاج والخدمات وغيرها . والمسئول هو الموظف الكبير الذى تقع على عاتقه تنفيذ السياسة العليا للمؤسسة أو المنظمة ، وكذا التخطيط والإشراف على حسن سير العمل بالمنظمة . والملك هو الذى يدير عمله الخاص ، وهو المسئول عن وضع سياسة العمل وتنفيذها .

٣٠٠ — ٣٩٩ : الأعمال الكتابية :

الموظف الكتابى هو الذى يؤدي الأعمال المكتبية — تحت الإشراف — وهى عادة أعمال روتينية كاعداد المكاتبات وتحريرها وتنظيمها وحفظ السجلات والملفات وجمع البيانات والاحصاءات ، وتشغيل آلات المكتب كالآلات الكاتبة والحاسبة وآلات تصوير المستندات وآلات الطباعة والنسخ ، وتنظيم مقابلات العملاء والرد على المكالمات الهاتفية وغير ذلك من الأعمال المكتبية .

٤٠٠ — ٤٩٩ : أعمال المبيعات :

وتختص بأعمال البيع — تحت الإشراف — سواء أكانت فى الأعمال التجارية أو التأمين أو العقارات وما أشبهه .

٥٠٠ - ٥٩٩ : العمال المهرة :

وهم الذين يؤدون أعمالا غير روتينية وتحتاج الى خبرة ومستوى عال من المهارة ، كما تستلزم تدريبا مهنيا متخصصا أو تلمذة صناعية • وهى تتطلب درجة عالية من الحكم الصادق والمهارة اليدوية والقدرة على انجاز العمل بأقل درجة من الاشراف مع تحمل المسؤولية بالنسبة للآلات والمنتجات •

٦٠٠ - ٦٩٩ : العمال أنصاف المهرة :

وهم الذين يقومون بالأعمال الروتينية عادة ، بعد الحصول على تدريب قصير ، وهذه الأعمال تستلزم خبرة محدودة مع درجة متوسطة من المهارة اليدوية والمجهود العضلى •

٧٠٠ - ٧٢٩ : الأعمال المنزلية :

وهى الأعمال التى تؤدى فى المنازل ، كالنظافة والخدمة المنزلية والطهى وما أشبهه •

٧٣٠ - ٨٠٩ : أعمال الخدمة العامة :

كأعمال النظافة والحمالين والسعاة والمراسلات والترخيص وما أشبهه •

٨١٠ - ٩٠٩ : العمال والملاحظين الزراعيين :

العامل الزراعى هو العامل الذى ينقد اجرا نظيره يامه بالأعمال الزراعية من زراعة المحاصيل والعناية بها وتربية المواشى والدواجن والعناية بمنتجاتها وتعبئة المحاصيل وما أشبهه • والملاحظ الزراعى هو الذى يشرف على العمال الزراعيين تحت ادارة مدير المزرعة أو صاحبها •

٩١٠ - ٩٩٩ : العمال غير المهرة :

تشمل هذه الفئة العمال الذين يؤدون أعمالا روتينية يدوية لا تستلزم تدريبا معيناً أو درجة معينة من المهارة اليدوية ، ويبدل فيها العامل عادة مجهودا عضليا كبيرا •

ومن العيوب أو المساوىء التى تؤخذ على هذا التصنيف هو أن الألقاب المهنية غير محددة بتعاريف ، لذا نجد كلمة « مهندس » مثلا تذكر دون أن يحدد ما اذا كان مهندسا معماريا أو ميكانيكيا أو كهربائيا أو غير ذلك .

* * *

٢ — التصنيف المهني حسب قاموس الألقاب المهنية (١٤) :

احتوت طبعة ١٩٤٩ من القاموس على حوالى ٤٠٠٠٠ لقب مهني ، وصدر القاموس فى ثلاث مجلدات : الأول يحتوى على تعاريف للألقاب المهنية ، والثانى يشتمل على التصنيف المهني للصناعات ، والثالث يحتوى على تصنيف للمهن الأولية .

وقد قام التصنيف المهني بالقاموس على أساس تقسيم جميع المهن الى مجموعات رئيسية ، وقسمت هذه المجموعات بدورها الى مجموعات فرعية ، مع استخدام « رقم كودى » Code Number مصطلح عليه .
وغيما يلى المجموعات المهنية الأساسية والمجموعات الفرعية المشتمة منها وأرقامها الكودية :

٠ — المهن الفنية والادارية :

- ٠ — ٠ الى ٠ — ٣ : المهن الفنية .
- ٠ — ٤ الى ٠ — ٦ : المهن شبه الفنية .
- ٠ — ٧ الى ٠ — ٩ : المهن الادارية .

١ — المهن الكتابية والمبيعات :

- ٠ — ١ الى ٠ — ٤ : المهن الكتابية .
- ٠ — ٥ الى ٠ — ٩ : المبيعات .

٢ — مهن الخدمات العامة :

- ٠ — ٢ الى ٠ — ١ : الخدمات المنزلية .

- ٢ - ٢ الى ٢ - ٥ : الخدمات الشخصية
- ٢ - ٦ الى ٢ - ٧ : الخدمات الوقائية
- ٢ - ٨ الى ٢ - ٩ : خدمات البناء

٣ - المهن الزراعية والصيد وأعمال الغابات :

- ٣ - ٣ الى ٣ - ٤ : المهن الزراعية وفلاحة البساتين وما أشبهه
- ٣ - ٨ : أعمال الصيد
- ٣ - ٩ : أعمال الغابات
- ٤ و ٥ : المهن الدقيقة
- ٦ و ٧ : المهن نصف الدقيقة
- ٨ و ٩ : المهن غير الدقيقة

* * *

٣ - التصنيف الصناعي (١٥) :

- يشتمل التصنيف الصناعي على عشر مجموعات أساسية هي :
- (أ) الزراعة والغابات والصيد : وتشمل الزراعة والغابات والصيد
 - (ب) المعادن والتعدين : وتشمل التعدين والبترول
 - (ج) أعمال الانشاءات : وتشمل انشاءات المبانى والعامة والخاصة
 - (د) المصنوعات : وتشمل المهمات والأغذية والنسيج والمنسوجات وغيرها
 - (هـ) النقل والمواصلات والمرافق العامة : وتشمل السكك الحديدية والأوتوبيس وعربات النقل والنقل المائى والجوى ومرافق الكهرباء والغاز
 - (و) تجارة الجملة والتجزئة : وتشمل أعمال تجارة الجملة والقطاعى
 - (ز) المالية والتأمين والعقارات : وتشمل البنوك والاستثمار والبورصة والأوراق المالية والتأمين والعقارات

(ح) الخدمات : وتشمل أعمال الفنادق والاصلاحات والخدمات
القانونية والطبية والتعليمية والترفيهية والمهنية والمنزلية
والشخصية •

(ط) الأعمال الحكومية : على اختلاف أنواعها •

(ي) الأعمال الأخرى التي لم يسبق تصنيفها •

* * *

● أهمية العمل بالنسبة للأفراد :

للعمل أهميته وضرورته فى حياة الأفراد لأسباب عديدة ••

أولا : هناك فكرة « تبادل المنفعة » •• فسواء كنا نتحدث عن أحد
المديرين أو عامل انتاج أو موظف خدمات أو متطوع لعمل اجتماعى ، فكل
منهم يتلقى عائدا فى مقابل ما يقوم به من عمل • وقد يكون هذا العائد
ماديا كالأجر أو الراتب أو المكافأة ، كما قد يكون معنويا كالحصول على
الاشباع والرضا الشخصى الناتج عن تحقيق الانجاز أو تقديم الخدمات
للآخرين • وفى كلا الحالتين فان للفرد توقعات معينة تختص بنوعية
العائد وتقييمته المادية أو المعنوية فى مقابل ما يقدمه من خدمات أو انجاز •
ومن شأن هذه التوقعات ومدى تحقيقها أن تؤثر على انجاز الفرد
وكفايته واستمراريته فى العطاء •

ثانيا : يحقق العمل العديد من الوظائف الاجتماعية •• فان موقع
العمل يتيح الفرصة للعاملين لمقابلة أناس جدد وتكوين صداقات وعلاقات
ودية • والواقع أن العاملين يقضون فى عملهم وفى تعاملهم مع زملائهم
وتفاعلهم بعضهم مع البعض الآخر وقتا أطول مما يقضونه مع أفراد
أسرهم •

ثالثا : يحقق العمل للفرد « مكانة » معينة أو درجة تليق به فى
مجتمعه بصفة عامة •• فمثلا نجد أن الميكانيكى أو الكهربائى المتمرس
فى عمله واختصاصه يوضع فى مكانة اجتماعية أعلا من تلك التى ينالها
عامل النظافة أو العتال ، كما أن مدير البنك يحقق مكانة اجتماعية
تفوق تلك التى يحققها الميكانيكى أو الكهربائى • والنقطة الهامة التى ينبغى

أن نبرزها فى هذا المجال هى أن العمل ، أو بمعنى أدق ما يقوم به الفرد فى العمل ، هو الذى يضى على الفرد مكانة اجتماعية • فمدير البنك فى مثالنا الذى ذكرناه يمكنه الحصول على مكانة مرموقة فى مجتمعه المحلى بسبب مركزه فى عمله • وعلى ذلك يمكن للعمل أن يصبح مصدرا للتفرقة الاجتماعية ، بمثل ما هو مصدر للتكامل الاجتماعى •

رابعا : وهناك الجانب الذى يختص بالمعنى الاجتماعى للعمل بالنسبة للفرد • فمن وجهة النظر السيكولوجية ، يمكن أن يصبح العمل مصدرا هاما لتحقيق الذات وتقديرها ، من خلال ما يشعر به الفرد من انجازات يقدمها للمجتمع ومدى أهمية ما يقوم به من عمل • ومن ناحية أخرى فقد يكون العمل مصدرا للاحباط أو الضجر أو عدم الشعور بالأهمية ، وهذا يتوقف على خواص الفرد وصفاته وطبيعة المهام التى يقوم بانجازها • ويميل الناس الى تقييم ذواتهم وفقا لما يستطيعون انجازهم أو تحقيقه من أعمال ، فاذا ما تراءى لهم أن عملهم يعوق أو يعرقل تحقيق ذاتهم ، فانه ينتابهم الشعور بعدم أهمية العمل بالنسبة لهم ، وبالتالي يقل شعورهم بالاندماج أو الانتماء للعمل ، بما يؤدى الى التقليل من اشباعهم المهنى وفقد الرغبة فى الانجاز • وعلى ذلك نجد أن طبيعة العمل ومعناه بالنسبة للعاملين يمكن أن تولد انطبعا عميقا وتأثيرا بالنسبة لاتجاهات العامل وسلوكه المهنى (١٦) •

* * *

نظرة الاسلام الى العمل

يقول القرآن الكريم :

« وآية لهم الأرض الميتة أحييناها وأخرجنا منها حبا فمنه يأكلون • وجعلنا فيها جنات من نخيل وأعناب وفجرنا فيها من العيون • ليأكلوا من ثمره وما عملته أيديهم ، أفلا يشكرون » • (يس : ٣٣ - ٣٥)

R. Steers, and L. Porter; **Motivation and Work** (١٦)

Behavior; (2nd ed.) (N.Y . : Mc Graw - Hill, 1979), pp . 555 -

تطلب هذه الآيات الثلاث من الانسان أن يشكر الله سبحانه بالايمان به ، على نعمته عليه ، وهى نعمة مزدوجة •• أولاً : أن أعده للعمل المثمر الناجح فى حياته ، بحيث يعتمد على صلاحيته للعمل والانتاج ، بالإضافة الى ارادة الله فى معاونته • ثانياً : أن ارادة الله هيات له من البيئة التى يعيش فى كنفها ما يساعده على الحياة ، ان هو ضم الى هذه الارادة مباشرة العمل الذى أعد له منذ نشأته •

والعمل اليدوى فى الزراعة : « وما عملته أيديهم » •• ركن أساسى فى انتاج المحاصيل الزراعية ، وما يتبعها من تنمية للثروة الحيوانية • و ارادة الله قبل ذلك ، أو مع ذلك ، هى ركن هام فى انجاز ما تأتى به الأرض من ثمرات للانسان • وبجعل العمل اليدوى أساسا فى الانتاج الزراعى لا يعنى أو لا يسمح للمؤمن بالله أن يلجأ الى « التواكل » • الذى هو طريق سلبي فى الحياة •• هو طريق انتظار الرزق وتوقعه مع اهمال العمل أو تركه • والاسلام يدعو الى التوكل على الله ، ولكنه لا يعترف بالتواكل أو يشجعه ، فيقول المونى عز وجل :

« هو الذى جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه ، واليه الشور » • (الملك : ١٥)

والتوكل على الله هو استفاد الانسان لكل امكانياته فى التفكير فى الطريق السليم والترجيح بين عدة طرق يختار أفضلها لتنفيذ ما صمم عليه من عمل • وهنا يبدأ السير فى العمل ، متوكلا على الله ومعتمدا عليه سبحانه فى مساعدته • فالتوكل على الله والاعتماد عليه لا يقع فى فراغ ، وانما يأتى بعد خطوات من نشاط الانسان فى تفكيره واختياره وعزمه وتصميمه •

وهكذا هناك ثلاثة عناصر لجعل حياة الانسان حياة ايجابية مثمرة :
العنصر الأول : مباشرة الطاقة على العمل والانجاز والانتاج :
التي أمده الله بها •
العنصر الثانى : التوكل على الله ، والالتجاء اليه ، وطلب مساعدته ،
عند تنفيذ العمل •

العنصر الثالث : الايمان بالله ، لدفع الضرر والاستكبار والطغيان ؛
فيما ينتجه فى مجال العمل^(١٧) .

وعمل الانسان هو وظيفة عقله وبدنه ، فان لم يباشر الانسان
العمل فانه يحول دون أداء وظيفته فى الحياة . . فعقل الانسان لا بد
أن يفكر ، حيث ان الانسان يتميز عن الحيوان بما وهبه الله تعالى من
عقل ، ومن قدرة على التفكير تمكنه من النظر والبحث فى الأشياء
والأحداث ، واستخلاص الكليات من الجزئيات ، واستنباط النتائج من
المقدمات . ان قدرة الانسان على التفكير هى التى جعلته أهلاً للتكيف
بالعبادات ، وتحمل مسؤولية الاختيار والارادة ، وهذا هو ما جعله أهلاً
لخلافه الله تعالى فى الأرض^(١٨) .

ولقد أوضح القرآن الكريم أهمية التفكير فى حياة الانسان ، ورفع
من قيمة الانسان الذى يستخدم عقله وتفكيره ، وحط من شأن من
لا يستخدم عقله وتفكيره بأن جعله أدنى درجة من الحيوان :

« ان شر الدواب عند الله الصم البكم الذين لا يعقلون » .

(الأنفال : ٢٢)

« أم تحسب أن أكثرهم يسمعون أو يعقلون ، ان هم الا كالأنعام ؛
بل هم اضل سبيلاً » .

(الفرقان : ٤٤)

فعقل الانسان اذن لا بد أن يفكر . ومن غير المعقول أن لا يتخذ
تفكيره خطأ سليماً فى الحياة ، بدلاً من أن يغلبه الهوى ويجره الى
التفكير بما يضره أو يوقع الضرر بغيره . ولا يتغلب الهوى على تفكير
الانسان الا اذا استسلم ومال الى عدم العمل الجدى فى الحياة . .
وبدن الانسان لا بد أن يتحرك ، ومن الخير أن يتحرك فى اتجاه مثمر ،

(١٧) محمد البهى ، القرآن الكريم . . يقول . (القاهرة : مكتبة وهبة .
١٩٧٩) . ص ٧٩ — ٨٠ .

(١٨) محمد عثمان نجاتى ، القرآن وعلم النفس . (القاهرة : دار الشروق ،
١٩٨٢) . ص ١٢٤ .

بدلا من أن تدور حركته فى دائرة الشهوة للنفس وفى تلبية متعتها ولذتها •• واذا كان العمل وظيفة الانسان ، أى وظيفة عقله وبدنه ، فإنه لا يسبب اجهادا له ، بل على النقيض من ذلك ، كثيرا ما يجد الانسان متعته فى العمل •

فالقائم بالعمل العتلى يسأم الحياة ويميل القعود دون تفكير • وصاحب العمل البدنى يغلب عليه الضيق ويتملكه الاحساس بالضجر وعدم الرضا ان هو لم يتحرك فى سبيل العمل وينشط لانجازه • ان العمل فى الحياة هو السبيل لتحصيل الرزق والتمكن من العيش ، ولكنه هو نفسه هدف كذلك •• فاذا كان لدى الانسان من الثروة ما يستطيع معه أن يعيش دون الحاجة الى السعى والدأب لكسب القوت ومطالب الحياة اليومية ، فإنه على الرغم من ذلك لا يقدر قيمته كإنسان ، ولا يفهم وظيفته الحقيقية فى الحياة ، اذا توقف عن العمل بحجة عدم حاجته الى مال ، لأنه لا يحقق عندئذ هدف وجوده (١٩) •

للإنسان هدف فى حياته الانسانية ، ليس هو مجرد العيش لذات العيش ، كما أنه ليس كذلك المحافظة على البقاء الفردى • ان هدف الانسان فى الحياة هو الكفاح والمقاومة •• الكفاح فى سبيل رسالة الحق ، والمقاومة ضد ما يضعف الحق ويقوى الباطل ضده • ورسالة الحق هى رسالة الخير •• رسالة التعاون المثمر فى الحياة ، هى رسالة المحبة بين الناس ، وأداء هذه الرسالة هو تحقيق هدف حياة الانسان ، وليس هو تحصيل المتع الدنيوية لذاتها •

« انا جعلنا ما على الأرض زينة لها لنبلوهم أيهم أحسن عملا »
(الكهف : ٧)

فالقرآن الكريم اذن لا يرى متع الحياة التى نعيشها هدفا وغاية فى ذاتها ، وانما يراها وسيلة لهدف ، ويرى أن من خلالها يكون قرب الانسان أو بعده من تحقيق الهدف الانسانى وهو « حسن العمل » •

(١٩) محمد البهى ، رأى الدين بين المسائل والمجيب (ج ١ ، ٢)
(القاهرة : مكتبة وهبة ، ١٩٧٩) ، ص ٢٥٩ - ٢٦٠ .

والعمل الحسن هو ما كان خيره للناس جميعا ، أو ما حال دون وقوع
أضرار تهس الناس •
والفقير في نظر القرآن هو الذى عجز عن العمل أو لم يجد
السبيل اليه :

« للفقراء الذين أحصروا فى سبيل الله لا يستطيعون ضربا فى
الأرض يحسبهم الجاهل أغنياء من التعفف تعرفهم بسيماهم لا يسألون
الناس الحافا ٠٠٠ » • (البقرة : ٢٧٣)

والاسلام قد جعل العمل حقا للفرد وواجبا عليه ، وحث الرسول
الكريم على العمل وأعان عليه وأوصى باتقان العمل كما أوصى بالعدل
فى تقدير الأجر والوفاء به •• وهكذا يكون الكسب الحلال للعامل الذى
بذل جهده مقابل أجره ، والكسب الحلال لرب العمل الذى لم يبخس
العامل حقه وام يكلفه فوق طاقته •

لقد أودع الله فى الكون موارد للثروة وأودع فى الانسان طاقة
العمل ، وجاء الاسلام ففتح أعين الناس على الكون الفسيح :

« ألم تر أن الله أنزل من السماء ماء فأخرجنا به ثمرات مختلفا
ألوانها ، ومن الجبال جدد بيض وحمر مختلف ألوانها وغرابيب وسود •
ومن الناس والدواب والأنعام مختلف ألوانه كذلك ٠٠٠ » •
(فاطر : ٢٧ ، ٢٨)

كما ذبح الاسلام أعين الانسان على طاقاته الفكرية والنفسية
والحيوية كلها :

« وفى أنفسكم ، أفلا تبصرون • » • (الذاريات : ٢١)

فالأساس الأول الذى يرسيه الاسلام فى تنظيم مجتمعه أن يعمل
الانسان ليأكل •• وتتابع أحاديث الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام ••
« ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده ، وان نبى الله
داوود عليه السلام كان يأكل من عمل يده » ، « ان الله يحب المؤمن
المحترف » ، « من أمسى كالا من عمل يده أمسى مغفورا له » ، وتتابع

وصايا الرسول الكريم بالعدل فى وفاء حق العامل « أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه » ومن الثلاثة الذين يخاصمهم رسول الاسلام يوم القيامة « رجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يوفه أجره » • وفى ذات الوقت لم يغفل الرسول الكريم أن يلزم العامل واجبه « ان الله يحب اذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه » • ولا عجب أن رأينا مجتمع الاسلام الأول •• مجتمع المدينة ، يعرض فيه الأنصارى ساكن المدينة على المهاجر من مكة الذى ترك ماله فيها أن يشاطره ماله ، فيأبى المهاجر الا العمل ويقول : « دلنى على السوق » (٢٠) •

وقد بحث « ابن خلدون » فى أنواع وجوه المعاش فحصرها فى :
الفلاحة ، الصناعة ، التجارة ، الصيد • وقسم الفلاحة الى قسمين :
تربية الحيوانات ، وزراعة النباتات • وقسم الصناعة الى ثلاثة أقسام :
الصنائع اليدوية كالحياسة والنجارة والحدادة ، والصنائع الفكرية كالشعر والتعليم والموسيقى ، والقسم الثالث يختص بالسياسة وما فى حكمها •
وللمعاش بوجهيه : الرزق والكسب مصادر كثيرة أبرزها الآتى من وجهة نظر ابن خلدون :

- ١ - القوة : بناء على قانون متعارف ، أى قوة القانون •
 - ٢ - الاستخراج : ويكون ذلك باستخراج ما ينتفع به من الحيوان كاللبن من الحيوان والعسل من النحل •
 - ٣ - الاقتراس : أو صيد حيوان البر والبحر ، ويسمى اصطيدا •
 - ٤ - المزرع : كبذر البذور ، ويسمى فلاحة •
 - ٥ - العمل الانسانى : كالكتابة والنجارة ومختلف الصنائع (٢١) •
- رأينا فيما تقدم أن الاسلام أمر المسلمين بالعمل وبالسعى فى أرجاء الأرض لبيتنغوا من فضل الله ، حتى جعل العمل مقابلا للحياة ،

(٢٠) محمد البهى ، الفكر الاسلامى والمجتمع المعاصر « ط ٣ » .
(القاهرة : مكتبة وهبة ، ١٩٨٢) ، ص ٢٨٩ - ٢٩٠ .
(٢١) خليل شرف الدين ، ابن خلدون . (بيروت : مكتبة الهلال ، بدون تاريخ) ، ص ٧٠ - ٧٤ .

ولا قيمة لحياة المرء فى نظر الاسلام بغير عمل • ان الاسلام يقرر بأن العمل عبادة وفريضة من فرائضه •• يقول رسول الله ﷺ : « طلب كسب الحلال فريضة بعد الفريضة » • ومن مفهوم الحديث الشريف أن كل عمل هو عمل شريف مادام فيما أحل الله لعباده من طلب الرزق ، بعيدا عما نهى الله عنه من المحرمات •

ومما مكن لشرف العمل المادى وقيمه واثقانه فى المجتمع الاسلامى أن القرآن الكريم جعل حملة الرسالات الدينية من الأنبياء والمرسلين على مر التاريخ هم فى ذات الوقت رواد فى مجالات العمل المختلفة ••

فهذا « نوح » كان رسولا نبيا ، وكان رائدا من رواد الصناعة ، إذ أوحى الله اليه بصنع السفينة التى أنجته هو ومن معه من الطوفان الذى أغرق قومه الكافرين ، فكان بدء صناعة السفن على يديه •

و « ابراهيم » أبو الأنبياء ، كان رسولا نبيا ، وكان فى الوقت ذاته يحسن صناعة البناء ، وقد رفع القواعد من البيت الحرام بمكة هو وابنه اسماعيل •

و « يوسف » الصديق كان رسولا نبيا حاملا لعهد الله مع آباءه ابراهيم واسحاق ويعقوب ، وكان فى الوقت نفسه ذا عقل اقتصادى يحسن تدبير أمور الناس المعاشية • فأثار على فرعون مصر فى عهده بأن يزرع سبع سنين دأبا ، ويخزن غائض الزرع وغلته فى هذه السنوات السبع استعدادا لسنوات الأزمة المقبلة ، التى استشفها بتأويل الرؤيا التى أريها فرعون فى منامه وقصت عليه فى سجنه ، ولما استخلصه فرعون لنفسه بعد نأويله للرؤيا ، طلب يوسف أن يوليه منصب التائم على خزائن الأرض فى دولته ليخدم الناس فى مصر وما جاورها بتدبير أمور معاشهم وأقواتهم ، فكانت رسالته مزدوجة للحياة الروحية والديوية :

« قال اجعلنى على خزائن الأرض ، انى حفيظ عليم »

(يوسف : ٥٥)

و « موسى » رشحته قوته البدنية وأمانته لأن يعمل للنبي شعيب

فى رعاية أهواله وييعينه عشر سنوات على أن يزوجه احدى ابنتيه بعد
أن قالت :

« يا أبت استاجرہ ، ان خير من استاجرت القوى الأمين »

(القصص : ٢٦)

و « داوود » كان نبيا ورائدا من رواد صناعة الحديد وكان يأكل
من عمل يده ، كما قال القرآن الكريم :

« ولقد آتينا داوود منا فضلا ، يا جبال أوبى معه والطير ،
وألنا له الحديد • أن اعمل سابغات وقدر فى السرد ، واعملوا صالحا ،
انى بما تعملون بصير » • (سبأ : ١٠ ، ١١)

فهذا أمر الهى باصلاح العمل المادى واتقانه •

و « سليمان » بن داوود كذلك كان من المحتفلين بالعمل والصناعة ،
كما حدث القرآن بقوله :

« ٠٠ وأسلمنا له عين القطر — النحاس — ، ومن الجن من يعمل بين
يديه بائن ربه ، ومن يزغ منهم عن أمرنا نذقه من عذاب السعير •
يعملون له ما يشاء من محاريب وتمائيل وجفان كالجواب وقدور راسيات ،
اعملوا آل داوود شكراً ، وقليل من عبادى الشكور » •
(سبأ : ١٢ — ١٣)

وهذا امتنان بالعمل المادى وأصل صريح فى أن العمل المادى
من الشكر لله •

و « محمد » ﷺ — خاتم الأنبياء والمرسلين شرف الشباب بالعمل
فى شبابه برعى الأغنام والاتجار فى مال خديجة أم المؤمنين وكان يمشى فى
الأسواق كغيره من الناس ، ويدافع عن الحرمات (٢٢) •

* * *

(٢٢) عبد السميع المصرى ، مقومات العمل فى الإسلام . (القاهرة :
مكتبة وهبة ، ١٩٨٢) ، ص ٢٩ — ٣٠ .

● العمل فى القرآن والسنة :

يحث القرآن الكريم على العمل الشريف وأن يكون مصدر الرزق الحلال :

● « وقل اعملوا فسمى الله عملكم ورسوله والمؤمنون ، وستردون الى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون » • (التوبة : ١٠٥)

● « ان الذين آمنوا وعملوا الصالحات انا لا نضيع أجر من أحسن عملا » • (الكهف : ٣٠)

● « من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحبيبه حياة طيبة ، ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون » • (النحل : ٩٧)

● « لولكل درجات مما عملوا ، وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون » • (الأحقاف : ١٩)

● « ٠٠ لياكلوا من ثمره وما عملته أيديهم ، أفلا يشكرون » • (يس : ٣٥)

● « وآية لهم الأرض الميتة أحييناها وأخرجنا منها حبا فمنه يأكلون • وجعلنا فيها جنات من نخيل وأعناب وفجرنا فيها من العيون • لياكلوا من ثمره وما عملته أيديهم ، أفلا يشكرون » • (يس ٣٣ - ٣٥)

● « ٠٠ ان الله بما تعملون بصير » • (البقرة : ١١٠)
ومن الحديث النبوى الشريف :

— « لا يقبل ايمان بلا عمل ولا عمل بلا ايمان » •
(الطبرانى)

— « ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده »
وان نبى الله داوود عليه السلام كان يأكل من عمل يده » • (البخارى)

- عن أبي هريرة أن رسول الله ﷺ قال : « كان زكريا عليه السلام نجارا » • (مسلم)
- « طلب الحلال فريضة بعد الفريضة » • (الطبرانى)
- « ان الله يحب العبد المحترف ، ومن كد على عياله كان كالمجاهد فى سبيل الله عز وجل » • (أحمد)
- « من أمسى كالا من عمل يديه أمسى مغفورا له » • (أحمد)
- « ان من الذنوب ذنوبا لا يكفرها الصلاة ولا الصدقة ولا الحج ، وبكفرها الهم فى طلب المعيشة » • (الطبرانى)
- « ان الله تعالى يحب أن يرى عبده تعباً فى طلب الحلال » • (الديلمى)
- « اذا صليتم الفجر فلا تناموا عن طلب أرزاقكم » • (الطبرانى)
- « باكروا فى طلب الرزق والحوائج فان الغدو بركة ونجاح » • (الطبرانى)
- « أفضل المكسب بيع مبرور وعمل الرجل بيده » • (أحمد)
- « خير المكسب كسب يدي عامل اذا نصح » • (أحمد)
- « أشد الناس حسرة يوم القيامة رجل كسب مالا من غير حله فدخل به النار » • (البخارى)
- « ان أشرف المكسب كسب الرجل من يده » • (أحمد)
- « ان الله يحب اذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه » • (البيهقى)