

## مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية

د. ربيعة جعفر

د. الزهرة باعمر

جامعة قاصدي مرباح ورقلة/ الجزائر

The work concept of the university professor  
 Dr. Rabia Jafour Dr. Alzahra Ba'omar  
 University of Qasidi Marbah and Ouargla\ Algeria  
 rabiadjafour@yahoo.fr

## Abstract

The present study aimed at uncovering the components of the work concept of the university professor and studying the differences according to the social situation and the scientific specialization. The study followed the descriptive method and after confirming the psychometric indications of the scale for this purpose applied to a simple random sample of (50) , And the study revealed that the concept of multidimensional work, as there were no differences depending on the social situation, while there were differences in some components of the concept of work according to the scientific specialization of professors and the study recommended the need to promote positive concepts in order to establish them as traditions in the work.

**Keywords:** concept of work, university professor, social status, scientific specialization

## الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مكونات مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية ودراسة الفروق في ذلك تبعاً للحالة الاجتماعية والتخصص العلمي، وعليه اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وبعد التأكد من الدلالات السيكمترية للمقياس الخاص بهذا الغرض طبق على عينة عشوائية بسيطة قدرها (50) أستاذة من جامعة ورقلة بالجزائر، وقد كشفت الدراسة أن مفهوم العمل متعدد الأبعاد، كما لم توجد فروق تبعاً للحالة الاجتماعية، بينما وجدت فروق في بعض مكونات مفهوم العمل تبعاً للتخصص العلمي للأستاذات وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز المفاهيم الإيجابية طلباً لترسيخها كتقاليد في العمل.

**الكلمات المفتاحية:** مفهوم العمل، الأستاذة الجامعية، الحالة الاجتماعية، التخصص العلمي

## المقدمة:

عرفت المرأة بمكانها داخل البيت وأداء كل ما يحتاجه أفرادها من خدمات وظلت هذه الفكرة سائدة رغم التطور الحضاري والاجتماعي والفكري على حد سواء ليس على مستوى الآخر بل حتى من وجهة نظر المرأة في حد ذاتها، وطمعا في تغيير هذه النظرة وبحثاً عن مكانة أرقى احتلت المرأة مراكز مختلفة وشغلت عدة وظائف وأدوار إلى أنها لم تحظ بعد بالمكانة التي تشهدها وعليه فهي لا تزال تتأصل في سبيل ذلك؛ ولعله من نافلة القول وبالنظر إلى أن أعداد النساء المتعلمات في ازدياد مطرد كما أن عدد الكفاءات والإطارات معتبر وعليه يمكن أن تساهم المرأة بشكل واضح في سوق العمل والتنمية الشاملة للمجتمع من مختلف مواقعها كأمراة عاملة.

وبدخول المرأة سوق العمل المدر للدخل أصبحت ظاهرة عمل المرأة تبعث عن الحيرة لحد ذاتها، فهذا النوع من النشاط النسائي يجرح لأنه يستعير أشكالاً وظروفاً شبيهة بتلك التي عرف بها عمل الرجل، ولأنه يكون قطيعة مع النظم والقوانين التي حافظت على الفصل بين الرجال والنساء في المراتب وأنماط العيش (محفوظ، 1982، 320) هذه المعطيات الاجتماعية والثقافية عملت ضد مساهمة المرأة مساهمة فعالة في الحياة الاقتصادية في البلدان العربية الإسلامية حتى وإن سارت الإصلاحات السياسية في هذا الاتجاه، وبالرغم من مناداة بعض الأعلام بذلك أمثال " قاسم أمين " الذي لم تفتنه مسألة عمل المرأة واستقلالها الاقتصادي ، إذ يقول: « لو تبصر المسلمون لعلموا أن إعفاء المرأة من أول واجب عليها وهو التأهل لكسب ضرورات الحياة بنفسها هو السبب الذي جر ضياع حقوقها، فإن الرجل لما كان مسؤولاً عن كل شيء استأثر بالحق في التمتع بكل حق...» (عبد الوهاب، 1999،

في حين وقف رجال الدين بين متشدد ومعارض ومؤيد بشروط حيث يقول حمدان في ضرورة توفر مبرر لعمل المرأة: « أما في حالة غياب المبررات الحقيقية للعمل كاتقاء الفقر أو توفر العائل من الرجال أو استغناء المجتمع استغناء صادقا عن مشاركتها في الوظائف العامة فلا داعي لعملها » (حمدان، ب ت، 171) ويرى "الغزالي" وجوب اختيار المهن التي تناسب المرأة: « أنني أرفض هذه المساواة في الأعمال، وعندما كنت شابا رأيت في قرينتا رجلا وزوجته يديران « الطمبور » يرويان أرضها قلت هذا عمل شاق وقد جربته » (الغزالي، 1990، 39) وبين هذا وذاك تعيش المرأة في صراع بين البحث عن الذات ونظرة الآخر.

اشتغلت المرأة منذ القدم في الصناعات التقليدية أو الحقول ولكن هذه الأعمال حتى وإن كانت مؤجرة فإنها كانت تعتبر امتدادا لأنشطتها المنزلية ولوظائفها الطبيعية، وكان تقسيم العمل بين الرجل والمرأة يقع حسب الثنائية (داخل البيت وخارجه) وبمرور الزمن أصبح هذا الاختلاف بين الجنسين يمثل تفاوتاً أوجدته القيمة الاقتصادية المسندة لعمل كل منهما وخاصة لدى الرجال (محمود، 1982، 320) وبذلك فقد شرع الرجل القوانين لنفسه وللمرأة فقسم العمل بحيث يرضي نفسه أولاً، وخص المرأة برعاية البيت وحتى بين العبيد فإن النساء منهن أعين من العمل ولم يعفین من التسيد عليهن، وبمجيء الثورة الصناعية حدثت تغييرات اجتماعية أدت إلى نهضة المرأة ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة، بينما قاست زوجات الطبقات العاملة كثيراً فالضرورة الاقتصادية أدت بالمرأة للعمل في المناجم والمصانع - كعمال غير مهرة - فانحطت مكانتها، كما كان عليها أعباء غير محتملة (العمل داخل المنزل وخارجه) وما لبث أن سمع صراخها فارتفعت مكانتها في المنزل وقد أعطاهها عملها جنباً إلى جنب مع الرجل بعض المزايا التي حققتها تدريجياً (عبد الفتاح، 1984، 49-50).

وبحلول الحرب العالمية الأولى اضطر عدد كبير من النساء للعمل بسبب عدم وجود العائل وإجفاف كبير في كثير من الحقوق التي كان يحصل عليها الرجال كتقليص الأجر إلى النصف، وبمرور الزمن أثبتت المرأة جداتها في مختلف ميادين العمل وطالبت بحقوقها تدريجياً؛ ففي سنة 1975 أسفر المؤتمر الدولي الأول للمرأة بالمكسيك عن عدة نتائج هامة أبرزها تأسيس المنظمات الحكومية لتنفيذ شعاراتها وهي:

\* تحقيق المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق والواجبات.

\* مشاركة المرأة في عملية التنمية الشاملة اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً.

\* دعوة المرأة للمشاركة في إرساء قواعد السلام العالمي.

وعليه قامت الدول العربية بتأسيس المنظمات الحكومية والأهلية للتنمية الشاملة في ضوء إستراتيجية قومية (عفيفي،

1996، 35)

### تحديد المشكلة

يتفاعل الإنسان مع مختلف عناصر بيئته ولفهم أسهل لواقعه فإنه يبدي تصورات ويعطي أحكاماً ومعاني لمختلف الموضوعات والأشياء من حوله، ووفقاً لويكوف-جولسون (1968)، فمن الضروري للفرد وللحفاظ على الاتساق بين المجالات الخاصة (الداخلية) والعامة (الخارجية) من حياته، أن يكون قادراً على إيجاد معنى في الحياة؛ وفيه يتعلق بالعمل، يؤكد Brief and Nord (بريف و نورد) (1990) أن معنى جميع الأنشطة البشرية تم الحصول عليها من مصدرين هما الفهم والنوايا. ويبدو من المفيد النظر في تماسك هذه المصادر وأنه من الممكن أن نفهم تفسير الفرد لعمله ونواياه من خلال الكشف عن تطوره الشخصي، وتصور تاريخه (من حيث الأحداث واحتياجاته الماضية والحالية والمستقبلية) ومع ذلك، يجب الاعتراف بأن هناك عوامل أخرى تستحق النظر أيضاً كمحددات محتملة لمعنى العمل (Estelle Morin, 2008, 4). وتتبع قيمة ذلك من كون العمل يمثل أساس المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية لدوره الحيوي في حياتها.

يمضي الأفراد أكبر أوقات حياتهم في العمل سواء كان مأجوراً أو غير مأجور بحيث تدفعنا الكثير من الحاجات إلى السعي لتحقيقها فهل العمل حاجة أم طريق لتحقيق الحاجة؛ العمل المأجور يحدد مكانة الأفراد والمجتمعات بقوة السلطة الاقتصادية، ويعيش كل إنسان تقريباً خصائص ومميزات العمل باعتباره جهد إنساني مبذول لتحقيق غاية، فيضحي بكثير من مظاهر الراحة الجسمية والنفسية في سبيل ذلك. ويبدو أن العمل يعطي السعادة رغم الألم الذي يسببه بما يجلبه من منافع مادية

ومعنوية ونتائج ايجابية. ويتوقع الأفراد الحصول على عمل مضمون ودائم، وفي حالة البطالة نجدهم يبحثون عن العمل بشكل إرادي، فما الذي يعنيه العمل لهم؟ وهل نعمل لأننا مضطرون للعمل أو لأننا نريد أن نعمل؟ وحيث تقضي معظم النساء أعمارهن في العمل المنزلي غير المأجور فتحققها الأسرة بقوانينها الشخصية، ويضع العمل المأجور بقوانينه عبئاً نصاً وممارسة، هل بقي هناك مغزى للعمل من وجهة نظر المرأة؟

#### أسئلة الدراسة:

- ما مستوى موافقة عينة الدراسة على كل مكون من مكونات مفهوم العمل ؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات مكونات مفهوم العمل من وجهة نظر عينة الدراسة باختلاف الحالة الاجتماعية؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات مكونات مفهوم العمل من وجهة نظر عينة الدراسة باختلاف التخصص العلمي؟

#### أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية ومن خلال الإجابة على تساؤلاتها إلى:
- الكشف عن مستوى موافقة عينة الدراسة على كل مكون من مكونات مفهوم العمل.
- الكشف عن الفروق في متوسطات مكونات مفهوم العمل تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية والتخصص العلمي للأستاذة الجامعية.

#### أهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة الحالية أهميتها من قيمة أن يكون للعمل مغزى وقيمة لدى الفرد بحيث يمثل ذلك دافعا في حد ذاته للإقبال على العمل (سواء كان مأجور أو غير مأجور) كما نتبين وجود عدة دوافع خلف هذا المفهوم كاشفاً بذلك الاختلافات في إدراكات الأفراد وتفاعلهم مع عناصر المحيط (البيئة الاجتماعية، بيئة العمل).

#### التعريف الإجرائي:

**مفهوم العمل:** هو مجموعة من الأسباب التي تدفع الأستاذة الجامعية للبحث عن العمل والخروج إليه وذلك كما تعبر عنه استجابةً على فقرات الأداة المعدة في الدراسة الحالية.

**حدود الدراسة:** تمثلت حدود الدراسة الحالية في

- الحدود المكانية: جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
- الحدود البشرية: اشتملت على عينة من الأستاذات الجامعيات
- الحدود الزمنية: ما بين شهري أبريل - ماي 2017
- الحدود الموضوعية: ترتبط نتائج هذه الدراسة بالأداة المعد لقياس متغير مفهوم العمل

#### التراث النظري والدراسات السابقة:

##### 1 - تعريف العمل:

العمل في اللغة: الفعل بقصد. و عملَ عملاً: صنع ومهن (المنجد في اللغة والأعلام، 2012، 530) وكما يقول برغسون أن عقل الإنسان لم يتكوّن ويتطور إلا لأن له يدين تصنعان الآلات، وحمل على المتصوفة الذين يحتقرون العمل، وقال كلمته المشهورة العمل جوهر الوجود (سراي الدين، 2012، 10).

فتطلق كلمة "العمل" بالاصطلاح الفلسفي على نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد (أي التعب أو المشقة) لغرض نافع غير التسلية واللهو، وتطلق بالمعنى الديني أيضا على التعب والقيام بالفرائض أو المستحبات الدينية وقد تضمنت في الدين الإسلامي المعنى الديني والاجتماعي والسلوكي والاقتصادي أيضا؛ وتطلق كلمة عمل بالمعنى الاقتصادي العام على الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الإنسان في مجال سعيه الدنيوي من أجل الارتزاق والاكتساب (السعيد، 1983، 9).

ويرى الاقتصاديون الاشتراكيون: أن العمل هو صورة عنصر أساسي وهو قوة العمل التي تكمن في ذات أو جسم الإنسان الحي بحيث تظهر عند إنفاقها في صورة عمل ويعرفها ماركس: تحت هذا الاسم تجب أن تشمل مجموعة من الطاقات الجسمانية والفكرية المتواجدة في جسم الإنسان، في شخصيته الحية، والتي يجب أن يجعلها في حركة لكي ينتج أشياء نافعة (داداي عدون، د ت ، 122) في حين يرى آدم سميث أن العمل هو القياس الحقيقي للقيمة (مسلم ، 2007 ، 27) أي أن قيمة الشيء أو قيمة الخدمة هي حصيلة العمل الذي ساهم في إيجادها، ولقد قال ديكارت الغرض من العمل مهما كان رفاهية الإنسان وسعادته في هذه الحياة، وسلطانه على الطبيعة واستخدام قواها لصالحه (سراي الدين، 2012 ، 8).

يعبر العمل إذن عن النشاط الواعي والهادف، العضلي أو الفكري، والمبدول في عملية الإنتاج، أي استعمال الأدوات لتحويل مادة العمل في عملية الإنتاج المادية أو المعنوية (داداي عدون، د ت ، 122) كما يعرف العمل على أنه النشاط المبدول من أجل أثر ضروري سواء أعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجرة. (مسلم، 2007، 26).

ويعرف "هنري أرفون" العمل على أنه الفعل الذي يتناول به الإنسان المادة (الزري، 1998، 17).

ويعرف (meyerson) العمل على أنه نشاط منظم ومنسق من أجل الوصول إلى أثر منتج (مسلم، 2007، 28).

## 2 - تطور مفهوم العمل:

يذكر ناف (neff) أن تغير مفهوم العمل عبر المراحل التاريخية وباختلاف المجتمعات يرجع إلى الطريقة التي يفكر بها الناس حول العمل وكيف يشعرون نحوه والدرجة التي يحقق فيها العمل إشباعاً أو إحباطاً يتوقف على نوع المجتمع الذي يعيشون فيه (مجلة علم الاجتماع، 1993، 1)

فالعامل اليدوي عند الإغريق لعنة يجب تجنبها قدر الإمكان لأنه مهمة مرهقة تُحوّل ذهن الإنسان إلى التوحش وتجعله غير مؤهل للتفكير والتأمل في الحقيقة أو في ممارسة الفضيلة والخير والنشاطات السياسية، وكان العبيد وغير المواطنين من يقوم بالعمل اليدوي والفلاحة والتجارة.

وينظر العبريون الأوائل للعمل كعقاب وضرورة بغليضة نتيجة الذنب الذي اقترفه آدم عليه السلام مما تسبب في إنزاله من الجنة إلى الدنيا ليشقى، وكذلك الأمر بالنسبة للمسيحيين الأوائل إلا أنه أوجدت دوافع أخرى للعمل وبالأخص عمل الرهبان منها:

- العمل شيء ضروري لمشاركة الأشياء التي ينتجها الرهبان ويقوي الحب الأخوي.
- العمل إجباري على الرهبان لأنه يسد حاجات الكنيسة ويظهر الجسم والروح من الشيطان (مجلة علم الاجتماع، 1993، 2)

وبمجيء الإسلام اعتبر العمل عبادة لله وطريقة لكسب عيشه وتجنبيه السؤال تكريماً له، ومن الأدلة قوله (ص) عندما سئل عن أطيّب الكسب قال "عمل الرجل بيده وكل كسب مبرور". وحرّص على العمل النافع والصالح (الزري، 1998، 24). كما أعطى كل من مارتن لوثر وكالفين في الثقافة الغربية - بعصر النهضة - مفهوماً إيجابياً جديداً للعمل واعتبرا العطل عن العمل ذنباً والكدر مهما كان نوعه فضيلة، ومهد ذلك لظهور أخلاق العمل والثورة الصناعية، ومن خلالها بنيت فكرة الانجاز والجديّة، وأصبح العمل مركز حياة الإنسان والوسيلة التي يستطيع بها صنع نفسه وبناء مجتمعه (مجلة علم الاجتماع، 1993، 3)

## 3 - دوافع خروج المرأة للعمل:

بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية والمقصود هو حاجة ملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة لدخل المرأة كدعم، وما لبث الأمر أن تغير وقلت قيمة هذا الدافع تدريجياً بازدياد فرص التعليم وياتساع عدد المشتغلات وبالتغيير الذي حدث في مفهوم دور المرأة، ففي عام (1958) بينت دراسات "هير" عن دور المرأة المشتغلة وعن السيطرة أن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة أكثر مما تفعل النساء العاملات من الطبقة الوسطى اللاتي غالباً ما يذكرن أن الاستمتاع بالعمل هو الدافع إليه (الفتاح، 1984، 86-87)، فالدافع الاقتصادي مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة التي تعمل فيكون الدافع الاقتصادي قويا وملحا ويمثل حالة قصوى كلما انخفضت طبقة المرأة الاجتماعية، وقد يكون الدافع

الاقتصادي من عوامل الارتفاع بمستوى الأسرة من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى؛ وقد بينت الدراسات عن وجود دوافع أخرى كدافع التحصيل وهو ما تؤكدته دراسة " أيد " التي تبين فيها أن طالبات الكليات ذوات الرغبة الشديدة في العمل يؤمن بقيم ذكورية، فهن يؤكدن الحاجة للتنوع على ما يمكن تحصيله خارج المنزل فكأن التحصيل الدراسي على مستويات تعليمية راقية يمكن أن تكون دافع للعمل والإنجاز فيه؛ وفي دراسة قام بها " بارو " وجدت أن نسبة (48 %) من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن أولاً كي يحققن ذواتهن، وكذلك لكي يستخدمن مهارات خاصة ولتقديم هبة للمجتمع ويرضين حاجتهن للبقاء بصحبة الآخرين (عبد الفتاح, 1984, 88-90)

#### 4 - نظريات الدافعية للعمل:

يمكن تصنيف مصادر معنى العمل حسب (Rosso et al, 2010, 95) إلى أربعة مصادر رئيسية - قريبة من الذات وبعيدة عن الذات- وهي: الذات، الأشخاص الآخرون، سياق العمل والحياة الروحية. وعلى الرغم من أنها لم تكن قد نظمت سابقاً وفقاً لهذا التقسيم فإنها تمثل منظورات متميزة ومحددة بشكل جيد نسبياً عن مصدر المعنى أو معنى خبرة الموظفين في عملهم، ومن جهة أخرى يرى "كاميل" أن نظريات الدافعية للعمل تنقسم إلى نظريات تركز على العمليات وتهتم بالبحث عن الدوافع وراء السلوك من منظور: كيفية استثارته وتوجيهه وكيفية التحكم فيه من حيث استمراريته أو إيقافه؛ وأخرى تهتم بـ: فهم الدافعية من منظور المحتوى فتركز على الأسباب التي بداخل الفرد لحظة الإتيان بالسلوك (قنديل, 1994, 155).

#### النظريات المعرفية:

##### أ - نظرية التوقع:

تفترض النظرية أن الفرد يفضل عادة العمل أو النشاط الذي به أكبر العوائد أو أكبر قيمة أو أكثر نفع ممكن (نوري, 2014, 297) وقد وضع فروم ثلاثة عناصر رئيسية للنظرية وهي: توقع العامل أنه سيصل إلى الأداء المطلوب، وأن تكون لعمله نتيجة أو فائدة، وتقديره الشخصي لنتائج عمله ومدى تمييزه للأمر الذي كوفئ به سواء كان ثواباً أم عقاباً، فكلما زادت قيم هذه العناصر كانت الدافعية للعمل كبيرة (مقداد, 2008, 141).

##### ب - نظرية الاتساق المعرفي لكورمان:

وهي صيغة خاصة من نظريات تحقيق التوازن الداخلي للفرد من خلال إعادة الاتساق بين معتقدات الفرد وتقييماته لكي تصبح منسقة مع فكرته عن نفسه، فمصدر طاقة الفرد هو شعوره وفكرته عن ذاته لذلك يسعى لتحقيق صورة مقبولة للذات تحفظ تقديره لها، وهذا لا يتم إلا بإنجاز أو عمل يجسد هذا التصور عن الذات (قنديل, 1994, 177) وينقسم تقدير الذات إلى تقدير الذات المزمّن والموقفي والاجتماعي وكلها مهمة لأداء العمل.

#### نظريات الحاجات:

##### أ - نظرية ألدرفر (ERG):

تمثل النظرية تطوراً لنظرية ماسلو انطلاقاً من المشكلات التي عانت منها النظرية حيث صنفت الحاجات التي جاء بها ماسلو في ثلاث مجموعات بدل خمسة وهي: حاجات الوجود المحققة لمتطلبات الوجود المادي، وحاجات الانتماء وتعتمد على توفير علاقات إنسانية إيجابية مع الآخرين، وأخيراً حاجات النمو المتمثلة في كل ما يبذله الفرد من جهود لتأكيد جوانب تميزه الشخصي؛ ولا يكون الانتقال من مستوى إلى آخر ضروري ويمكن للفرد القفز من مستوى لآخر صعوداً ونزولاً (مقداد, 2008, 133) والفرد الذي تعجز قدراته عن إشباع حاجاته في مستوى معين يتحول تلقائياً إلى البحث عن إشباعه عند مستوى أقل ويبقى يستجيب ومستعداً للنمو والتحسين، ويمكن للفرد إشباع أكثر من حاجة في آن واحد (القريوتي, 2009, 61)

##### ب - نظرية العاملين:

إنطلاقاً من دراسات هرزبرغ وزملائه تبلورت صيغة أخرى لتفسير دافعية العمل تفترض وجود نوعين من الحاجات؛ الأولى ترتبط بحفظ كيان الفرد المادي وإشباعها يكون بتوفير ظروف أو عوامل بيئة صحية كظروف أداء العمل والأمن ومقدار الأجر... والثانية ترتبط بتنشيط دوافعه وفاعليته في العمل وتسمى العوامل المحفزة وإشباعها يكون من خلال انجاز العمل ذاته وتحقيق الرضا

نحوه وهذا لا يكون إلا من فرد يحب عمله ويجد فيه تحقيقاً لذاته (نوري، 2014، 293) ويؤدي إشباع الحاجات المرتبطة بمحتوى العمل أي توفر العوامل المحفزة إلى تحسين نوعية الأداء وزيادة الإنتاجية ويؤدي غيابها إلى عدم الرضا المهني، ولضمان الاستمرارية ينبغي جعل العمل شيئاً مثيراً للفرد؛ في حين أن العوامل الصحية هي عوامل حيادية لا تؤدي إلى الرضا وإنما تمنع عدم الرضا (بوفلجة، 2016، 133).

#### النظريات السلوكية:

##### أ - نظرية الاشتراط الإجرائي:

ترى النظرية أن الدافعية استثارة طاقة النشاط لدى الفرد لأداء عمل معين وتمثل الخبرات السابقة للثواب والعقاب أساس دافعية العامل الذي يواصل القيام بالأفعال التي تم تعزيزها، وحسب سكينر فإن العامل الذي يتم تعزيز سلوكه لعدم ارتكابه الأخطاء في العمل سيواصل الإنتاج الجيد الخالي من الأخطاء، والعامل يبحث دائماً عن السلوك الذي يتم تعزيزه لذا فقد يكون السلوك الزيادة في كمية الإنتاج أو الغياب عن العمل أو اللامبالاة في العمل (مقداد، 2008، 143) وتعتمد فاعلية التعزيز على سلم الأفضلية الذي يميز العامل عن غيره وما يراه الفرد كمعزز حقيقي، وأسلوب التعزيز، ونوع النشاط.

##### نظرية الفروق الفردية (Individual Differences theory):

ترى هذه النظرية أن ثمة أنواعاً من العاملين يكونون راضين عن العمل ومدفوعين بقوة للقيام به بغض النظر عن نوع العمل الذي يقومون به، ممن نادوا بهذه النظرية يمكن ذكر (Weaver, 1978) ومما يؤكد هذه النظرية يمكن الإشارة إلى الآتي:

- ما تظهره الملاحظات من أن أفراداً دائمو الشكوى من أعمالهم وأن أفراداً آخرين متحمسون طوال الوقت للقيام بأعمالهم ومدفوعين بقوة للقيام بها.

- ما وجده بعض الباحثين من علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا في العمل والرضا في الحياة (انظر مثلاً Orpen, 1978) فالعاملون السعداء في الحياة يميلون إلى أن يكونوا سعداء في العمل كذلك، والعكس صحيح.
- ما وجده بعض الباحثين من أن الرضا عن العمل يميل إلى الاستقرار عبر سنوات نمو الإنسان فلقد وجد ( Judge and Watanabe 1993) معامل ارتباط دال إحصائياً مقداره (0.37) للرضا عن العمل لدى مجموعتين من العمل بين سنتي (1972 و 1977م).

- نتائج العمل التي أجراها (Arvey, et al 1989) مع توائم متطابقة انفصلت عن بعضها لسبب من الأسباب، وتوصلوا فيها إلى معاملات ارتباط دالة إحصائياً بين الدرجات التي حصل عليها التوائم في مقاييس الرضا عن العمل (مقداد، 2008، 138)

#### النظرية الكلاسيكية:

تضم المدرسة عدة تفرعات نظرية تتفق حول ماهية الإنسان ومن أبرز ممثليها فريدريك تايلر، ماكس فيبر، هنري فايول، لينداك أيرويك، ولوتر جوليك وموني ورايلي؛ تفترض النظرية أن الإنسان كائن اقتصادي ويمكن التأثير على سلوكه من خلال استعمال الحوافز الاقتصادية المتمثلة في الأجور والمزايا المادية الأخرى التي يتجاوز معها الفرد تجاوزاً ميكانيكياً (القيوتي، 2009، 37)

#### الدراسات السابقة:

##### حول معنى العمل بصفة عامة:

أجرى طوسكي (TAUSKY 1969) دراسة توصل إثرها إلى أن 11 من العمال يعملون لأنه ليس لديهم أي خيار، 22 التحقوا به بسبب عوائده و 55 يعملون لأسباب اقتصادية. وتحديدهم لمعنى العمل جاء مطابقاً لهذه الأسباب، فالفتنة الأولى ترى أن العمل ليس سوى حتمية معيشية، والثانية ترى بأنه مصدر العوائد، بينما الثالثة عرّفته بكونه الحل الأمثل للمشاكل الاقتصادية.

وفي سنة 1974 قام نفس الباحث بمعينة كابلان **KAPLIN** بدراسة توصلنا من خلالها إلى أنّ 76 يعملون من أجل الحصول على مكافآت مالية، 10 لا يريدون العمل إطلاقاً، 80 يرغبون في الاستمرار حتى وإن لم يكونوا في حاجة إلى مال . وخلصا إلى أنّ العمل كمنشط يُنظر إليه نظرة إيجابية وأنّ للعمل ستة معانٍ هي:

- العمل وسيلة لتحقيق الرضى، فمعنى الإنجاز يتحقق بأداء مهمة مثل تقديم خدمة للآخرين، اكتساب خبرة جديدة، تعلّم حاجات، تنمية قدرات وتحقيق مسؤولية و استقلالية.
- العمل وسيلة لتحقيق الاحترام وكسب الاعتبار، احترام الغير للشخص ذاته أو لعمله على الأقل.
- العمل وسيلة لأداء دور اجتماعي وبالتالي تحقيق مكانة في المجتمع.
- العمل وسيلة لنسج العلاقات: بالزملاء، المشرفين، الزبائن وأرباب العمل...
- العمل نشاط اقتصادي به تحقق الحياة الكريمة وتضمن الحاجات الحياتية.
- العمل نشاط دائم يشغل الفرد ويمتنع فراغه.

وتوصلت دراسة أجرتها جامعة ميشغان في 1978 إلى أنّ 71 من المستجوبين لديهم رغبة في الاستمرار في العمل حتى وإن حققوا ثروة تضمن لهم الحياة السعيدة وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسات سابقة لكلّ من مورس ووايس (1955) **(MORSE, WEISS)**، جاكوبوسكي (1968) **(JAKUBOUSKI)**، طوسكي (1969))، كابلان وطوسكي وفي دراسة على الطلبة الجامعيين (1991) توصل مقدم ع إلى أنّ 91.4 يفضلون العمل حتى وإن حدث الثراء وهي نتيجة تدل على عدم اعتبار الفرد لعمله مجرد وسيلة لكسب المال، بل هو ضرورة اجتماعية ونفسية، وإن كانت الدراسة اهتمت بأفراد ليسوا بعدّ عمالاً، وهم في مرحلة ووضعية غالباً ما يتسم صاحبها بالمثالية.

وأجرى فريق من الباحثين من تسع دول دراسة لمعرفة معنى العمل والاختلافات الموجودة بين الدول، نذكر منهم بول كوتسي من بلجيكا **POL COETSIER** وسازي ميسرة **SASI MISRA** من الهند، وجوزي ميسومي **JUSI MISSUMI** وماكوثو تاكمري **TAKAMIRY MAKOTO** من اليابان وويليام وايتلي **WILLIAM WHITELY** و جورج إنجلند **J. INGLAND** من أمريكا وكانت النتائج:

- لا يوجد أي مبرر نظري لتوقع أية علاقة جوهرية بين الأبعاد الكبرى لمعنى العمل.
- معنى العمل يتغير ويختلف من نوع عمل لآخر ومن ظروف أو محيط عمل لآخر.
- الإناث يؤكدن كون العمل حتمية اجتماعية أكثر من الذكور.
- العمال ذوو المستويات التعليمية العليا يعتبرون العمل معياراً من المعايير الاجتماعية.
- يختلف معنى العمل من بلد لآخر (أرزقي، 2006).

حول معنى العمل لدى المرأة بصفة خاصة:

دراسة كاميليا عبد الفتاح (1984)

تناولت هذه الدراسة سيكولوجية المرأة العاملة وتضمنت المحاور التالية (الاشباع التي تحققها المرأة العاملة عن طريق العمل: النفسية، الاجتماعية والاقتصادية؛ إذا كان هناك تغير في موقف المرأة بفعل العمل نحو الزوج والأبناء؛ وما نظرة الرجل نحو هذا العمل). فقد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي وذلك بواسطة مجموعة تجريبية من العاملات ومجموعة ضابطة من غير العاملات و توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى ما يلي:

- أن المرأة كحقيقة واقعة، دخلت ميدان العمل وتعمل في جميع مجالاته النظرية والعلمية.
- أن العمل يحقق للمرأة اشباعاً نفسية اجتماعية تتعلق بالأهمية والمكانة والشعور بالقيمة.
- أن اشتغال المرأة يحقق لها الأمن الاقتصادي ضد التهديدات الواقعية والمتوهمة التي تثير في نفسها المخاوف بالنسبة لمستقبلها ومستقبل أولادها، كما أن الأمن الاقتصادي يخفف من إحساسها بالتبعية بالنسبة للرجل فضلاً عما تشعره كنتيجة للاستقلال الاقتصادي من شعور بالقيمة والمكانة.

- إن اشتغال المرأة قد دفع إليه تغير في قيم المجتمع نتيجة لتأثره بالثقافة الغربية من ناحية وبالتصنيع من ناحية أخرى وبالفلسفة الاشتراكية من ناحية ثالثة.
- إن اشتغال المرأة ارتبط بوضوح بفكرة التكامل الأسري أي أن الرجل قد حقق نتيجة لاشتغال المرأة قدرا كبيرا من التحرر من الأعباء والمسؤوليات المختلفة التي كانت بحكم الوضع التقليدي تلقى على كاهله.
- إن اشتغال المرأة يساعد على الاستقرار النفسي والنضج الانفعالي للأطفال.

#### دراسة عبروس ذهبية (1989)

اعتبرت الباحثة أن ظاهرة عمل المرأة خارج بيتها جاء بالخصوص نتيجة للتغيرات التي تحصل في التنظيم الأبوي للعائلة الجزائرية، ذلك من خلال تحليل الظروف التي أدت إلى بروز هذا الواقع الجديد والنتائج الاجتماعية التي أحدثت تصدعا في البناء العائلي، وتعبير أدق هل يمكن أن يحدث عمل المرأة خارج بيتها تغيير في العلاقة غير المتوازنة التي تحكم المرأة والرجل، بحيث بينت المقابلات الشبه الموجهة بوضوح الحافز الذي يكمن وراء خروج المرأة للعمل وهي:

-حوافز ذات طابع اقتصادي وهي خاصة بالمطلقات والأرامل وفتيات ينتمين إلى عائلات ممتدة.

- العمل كنتيجة طبيعية لفتيات بلغن مراحل دراسية ثانوية وجامعية(حالة الفتيات العازبات التي تتراوح أعمارهن بين 20 و 30 سنة) أو متزوجات يمارسن عموما مهنة التدريس وأحيانا إدارات في الإدارة يبحثن من خلال ما أسمته الباحثة " :التحرر الاقتصادي كوسيلة لتحقيق دوافعهن".

وحسب (فريزر وبييرشل، 2012، 418) نستطيع استخدام مصطلح العمل ليشير إلى مضمون ما يفعله الفرد في حين أن مصطلح الوظيفة يشير إلى مضمون العمل وأشياء أخرى من قبيل الزملاء، والأجر، وظروف العمل... وغيرها. بعبارة أخرى؛ يشير مصطلح العمل إلى الجوانب الداخلية الذاتية، لكن مصطلح الوظيفة يتضمن كلا من الذاتي والخارجي.

#### الطريقة والإجراءات:

**المنهج:** اعتمد في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي بأسلوبيه الاستكشافي والمقارن وذلك لمناسبته وأهداف الدراسة الحالية.

**المجتمع والعينة:**

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من أستاذات جامعة قاصدي مرباح بورقلة(الجزائر) من تخصصات مختلفة(ميكانيك، علم الاجتماع، علم النفس، اتصال، علوم سياسية) حيث قدر حجم المجتمع بـ (81) أستاذة بهذه التخصصات وعليه اختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة حيث قدر عدد أفرادها بـ (50) أستاذة والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

**جدول رقم (01): توزع عينة الدراسة وخصائصها**

خصائص العينة					العدد الكلي للأستاذات: ن=50
الحالة الاجتماعية متزوجة غير متزوجة					
	24		26		العدد
	38,88		42,12		النسبة المئوية
التخصص العلمي					
علوم سياسية	اتصال	علم النفس	علم الاجتماع	ميكانيك	العدد
08	05	21	08	08	
	1,8	02,34	96,12	96,12	النسبة المئوية

يلاحظ من خلال النسب المدونة في الجدول أعلاه أن عدد الأستاذات متفاوت وذلك تبعا للعدد الكلي للأستاذات بكل تخصص.

#### أداة الدراسة:

وهي استبانة لقياس مفهوم العمل من وجهة نظر الأستاذة الجامعية تتكون من (12) مكونا وفق متدرج خماسي يمتد من الموافقة الشديدة إلى المعارضة الشديدة، قامت الباحثتان بإعداد هذه الاستبانة وفق الخطوات الآتية:

الاطلاع على عدد من المواضيع والدراسات السابقة حول موضوع مفهوم العمل ك:

- دراسة عبد النور أرزقي بعنوان " معنى العمل".
- دراسة عماد لعلاوي بعنوان " مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية.

**الخصائص السيكومترية:** للتأكد من صلاحية الاستبيان وجب أن يتصف بالخصائص السيكومترية حتى يَعد قابلاً للتطبيق وعليه تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من 35 أستاذة جامعية من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة وذلك قصد تقدير معامل الصدق والثبات.

**الصدق:**

حتى نتحقق من أن فقرات المقياس مترابطة تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس والنتائج موضحة في الجدول رقم (02).

**جدول رقم (02): معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس مفهوم العمل**

السؤال	معامل الارتباط	السؤال	معامل الارتباط
1	0.35*	7	0.62**
2	0.59**	8	0.73**
3	0.47**	9	0.55**
4	0.50**	10	0.62**
5	0.58**	11	0.40*
6	0.58**	12	0.69**

من خلال الجدول أعلاه وبحساب معاملات الارتباط نجد أنها تتراوح ما بين (0.35 - 0.73)، وهي معاملات مقبولة، وبذلك فإن كل معاملات الارتباط لفقرات تعبر عن اتساق داخلي حيث كانت مقبولة وبالتالي فالاستبيان على قدر مقبول من الصدق.

**الثبات:** قدر الثبات بمعامل ألفا كرونباخ والنتائج في الجدول رقم (03)

**جدول رقم (03): قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس مفهوم العمل**

الأداة	عدد الفقرات	معامل الثبات
مفهوم العمل	12	0.79

تبين من نتائج تطبيق معادلة ألفا كرونباخ أن معامل الثبات يساوي إلى (0.79) وحيث يرى جيلفورد ونانلي أن معاملات ألفا يجب ألا تقل عن (0.70) (أورد في: أبو علام، 2004) ومنه يتبين أن المقياس على قدر مقبول من الثبات وهو قابل للاستعمال في الدراسة الحالية.

**معايير الحكم:** وقصد الحكم على مدى الموافقة على كل مكون تم الاعتماد على المعايير التالية:

**جدول رقم (04): معايير الحكم على مكونات مقياس مفهوم العمل**

المتوسط	المستوى
من 1 إلى أقل من 1.8	درجة منخفضة جداً
من 1.8 إلى أقل من 2.6	درجة منخفضة
من 2.6 إلى أقل من 3.4	درجة متوسطة
من 3.4 إلى أقل من 4.2	درجة عالية
من 4.2 إلى 5	درجة عالية جداً

- **المعالجة الإحصائية:** استخرجت الباحثة المؤشرات الإحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة للإجابة عن التساؤل الأول، كما تم استخدام اختبار (ت) لاختبار الفرضية الأولى واختبار (ف) لاختبار صحة الفرضية الثانية.

## عرض النتائج ومناقشتها:

عرض ومناقشة نتيجة التساؤل الأول: ينص التساؤل الأول عما يلي: "ما مستوى موافقة عينة الدراسة على كل مكون من مكونات مفهوم العمل؟ وقصد معالجة هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري فكانت النتائج على النحو المبين في الجدول رقم (05).

## جدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة على مكونات مفهوم العمل

الرتبة	الحكم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
2	عالية جدا	0.83	4.42	تحقيق للذات
8	عالية	0.69	4.00	ضرورة اقتصادية
3	عالية جدا	0.71	4.24	إنضباط
1	عالية جدا	0.47	4.66	مسؤولية
9	عالية	1.15	3.74	إستقرار نفسي
7	عالية	0.80	4.04	مكانة اجتماعية
4	عالية جدا	0.84	4.24	عبادة
11	عالية	1.07	3.42	ضرورة اجتماعية
5	درجة عالية	0.87	4.18	استقلال مادي
10	درجة عالية	1.12	3.46	إمتيازات اجتماعية
12	درجة منخفضة	1.26	2.22	ملئ لأوقات الفراغ
6	درجة عالية	0.75	4.14	قيمة

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيم متوسطات إجابة الأستاذات للعناصر المكونة لمفهوم العمل تراوحت بين (2.22-4.66) ولم يظهر أي مستوى استجابة منخفضة جدا على أي مكون بينما ظهرت باقي المستويات جميعها، مما يدل على إدراك الأستاذات لأهمية هذه المكونات كعناصر أساسية في مفهوم العمل ولعل حصول عبارة (ملئ لأوقات الفراغ) على درجة منخفضة يدل على مكانة العمل وقيمه وهو ما يعكسه متوسط عبارة (مسؤولية) حيث ترتبت أولا وهو ينم عن روح عالية والتزام كبير لدى الأستاذات في القيام بمهمة التعليم فهي تقديم خدمة ومساعدة للآخر قبل كل شيء، وهذا تصور ايجابي يستحق الدعم والتحفيز أكثر.

إذن فالمعنى المشترك لمفهوم العمل هو كونه مسؤولية، ومعنى هذا أن العينة رأوا بأن الأهم في العمل هو الالتزام الأخلاقي تجاه الآخر؛ بينما ترتب ثانيا تحقيق للذات وهو معنى ايجابي أيضا وكما يرى ماسلو أن وصول الفرد إلى مستوى تحقيق الذات لا يوقف الدوافع ولا يعطل الانجازات، وإنما يدخل العامل في مستوى من العمليات النفسية تختلف عن سابقتها، لأن ما ينتج عن إشباع الحاجة لتحقيق الذات يؤدي إلى المزيد من الرغبة في تحقيق الذات، فهي حاجة تغذي نفسها بنفسها، وتتدعم بالمزيد من إشباعاتها، وتتأكد حاجة الفرد للمزيد من تحقيق الذات (فنديل، 1994، 157) وهو من العوامل المحفزة حسب هريزبرغ وزملائه، وإشباعها يكون من خلال انجاز العمل ذاته وتحقيق الرضا نحوه وهذا لا يكون إلا من فرد يحب عمله ويجد فيه تحقيقا لذاته، وفي دراسة قام بها بارو وجدت أن نسبة 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن أولا كي يحققن ذواتهن، وكذلك لكي يستخدمن مهارات خاصة ولتقديم هبة للمجتمع ويرضين حاجتهن للبقاء بصحبة الآخرين (عبد الفتاح، 1984، 88-90).

وتبعه ثالثا مكون (انضباط) وهو إشارة إلى إدراك الأستاذات لوجود نظام عام تعملن على الالتزام به ذاتيا، والواقع أن هذه النتائج منطقية وتضمن حسن الأداء واستمرارية العطاء والبدل. بينما ترتب رابعا وبفارق طفيف عن سابقة من حيث قيمة الانحراف المعياري مكون (عبادة)؛ مما يعين أن للعمل بعدا دينيا أيضا فهناك من يرى أن خروج المرأة للعمل يعادل أي عمل آخر تقوم به لخدمة دينها ومجتمعها أمثال الأنصاري في قوله: « المرأة تخرج لطلب العلم وتخرج للعبادة وتخرج لخدمة دينها في ميادين الدعوة والإصلاح الاجتماعي، وتنتشر الوعي الديني وتأمّر بالمعروف وتتهى عن المنكر، وتخرج لخدمة مجتمعها في المجالات المناسبة لها فما الحرج من ذلك» ويضيف: «...والإلا لماذا تتعلم المرأة؟ ولماذا تتدرب؟ ولماذا ترصد الميزانيات والاعتمادات للتعليم والتدريب؟ المجتمع بحاجة إلى عمل المرأة... والمجتمع بحاجة إلى المدرسات والطبيبات والممرضات والموظفات والعالمات» (الأنصاري، 2000، 133).

وبالتسلسل ظهرت العناصر التالية في المراتب الوسطى (استقلال مادي، قيمة، مكانة اجتماعية، ضرورة اقتصادية، استقرار نفسي) وهي جوانب ذات علاقة بالحاجات النفسية والمادية للأستاذات كغيرهن من باقي فئات العمال إذ يعتبر العمل كمصدر دعم مادي ونفسي - اجتماعي.

وقد احتلت المراتب الثلاث الأخيرة المكونات (امتيازات اجتماعية، ضرورة اجتماعية، ملئ لأوقات الفراغ) وهي مكونات تعكس هامشيتها من وجهة نظر الأستاذات، وهنا يمكن الذهاب مع نظرية الاشتراط الإجرائي إلى أن فاعلية التعزيز على سلم الأفضلية الذي تميز الأستاذات عن غيرهن وما ترينه كمعزز حقيقي، وأسلوب التعزيز، ونوع النشاط هي التي تستثير وتوجه الأستاذات للاستمرار في العمل وليس المعزز في حد ذاته (الامتيازات...) وعليه فهناك نظرة واعية لمفهوم العمل تقوم على الفعالة أولاً.

وعليه يمكن القول أن مفهوم العمل من وجهة نظر عينة الدراسة مفهوم متعدد الأبعاد فهو يحمل بعد ذاتي وآخر خارجي ذلك أن العمل يحقق لها إشباعاً نفسياً واجتماعياً وشعوراً بالقيمة والمكانة والأمن الاقتصادي.

**عرض وتفسير نتيجة الفرضية الأولى:** تنص الفرضية الأولى عما يلي: "توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات مكونات مفهوم العمل من وجهة نظر عينة الدراسة باختلاف الحالة الاجتماعية".

وقصد معالجة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" بين متوسطي عينة الأستاذات المتزوجات وغير المتزوجات واستخراج دلالتها الإحصائية فكانت النتائج على النحو التالي:

**جدول رقم (06): قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية لاستجابات العينة تبعاً للحالة الاجتماعية**

المؤشرات	ف	قيمة الاحتمال	ت المحسوبة	د. ح	القيمة الاحتمالية
تحقيق للذات	0.14	0.70	-0.36	48	.71
ضرورة اقتصادية	0.51	0.47	-0.40	48	.69
إنضباط	0.58	0.44	-0.29	48	.76
مسؤولية	0.93	0.33	-0.49	48	.62
استقرار نفسي	0.40	0.52	-.91	48	.36
مكانة اجتماعية	1.16	0.28	-.33	48	.74
عبادة	0.11	0.73	.07	48	.93
ضرورة اجتماعية	0.17	0.67	-.81	48	.42
استقلال مادي	0.21	0.64	0.54	48	.59
إمتيازات اجتماعية	0.07	0.78	-.75	48	.45
ملئ لأوقات الفراغ	1.22	0.27	-1.41	48	.16
قيمة	1.96	0.16	-1.26	48	.21

يبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول (06) أن جميع القيم الاحتمالية للمكونات أكبر من (0.05) حيث تراوحت ما بين (0.121- 0.767) وعليه لا توجد فروق بين وجهتي نظر الأستاذات حول مكونات مفهوم العمل تبعاً للحالة الاجتماعية، وهذه النتيجة تؤيد نتائج دراسة عبوس حيث أوضحت أن الحوافز التي تكمن وراء خروج المرأة للعمل هي:

- حوافز ذات طابع اقتصادي وهي خاصة بالمطلقات والأرامل وفتيات ينتمين إلى عائلات ممتدة.

- العمل كنتيجة طبيعية لفتيات بلغن مراحل دراسية ثانوية وجامعية (حالة الفتيات العازبات التي تتراوح أعمارهن بين 20 و 30 سنة) أو متزوجات يمارسن عموما مهنة التدريس.

وقد ذكر البعض أن الإسلام فرض عقاباً على القادر على العمل القاعد عنه بإرادته ويعيش على حساب الآخرين، وأن أشد ما كان يخشى منه رسول الله (ص) على أمته هو "مداومة النوم والكسل" لغير علة صحية (السعيد، 1983، 17) وعليه فهما كانت الحالة الاجتماعية للأستاذة فهي تدرك أن العمل واجب عليها القيام به.

**عرض وتفسير نتيجة الفرضية الثانية:**

تنص الفرضية الثانية عما يلي: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات مكونات مفهوم العمل من وجهة نظر عينة الدراسة باختلاف التخصص العلمي؟

وقصد معالجة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ف" بين متوسطات عينة الأساتذات تبعاً للتخصص واستخراج دلالتها الإحصائية فكانت النتائج على النحو التالي:

**جدول رقم(07): قيمة ف ومستوى دلالة الفروق في مكونات مفهوم العمل تبعاً للتخصص العلمي**

المكونات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	القيمة الاحتمالية	المكونات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	القيمة الاحتمالية
تحقيق الذات	بين المجموعات	9.37	4	2.34	4.25	0.00	عبادة	بين المجموعات	8.08	4	2.02	3.36	0.01
	داخل المجموعات	24.80	45	0.55				داخل المجموعات	27.03	45	0.60		
	الإجمالي	34.18	49					الإجمالي	35.12	49			
اقتصادية	بين المجموعات	1.91	4	0.47	0.97	0.43	إجتماعية	بين المجموعات	10.94	4	2.73	2.723	0.04
	داخل المجموعات	22.08	45	0.49				داخل المجموعات	45.23	45	1.00		
	الإجمالي	24.00	49					الإجمالي	56.18	49			
إنضباط	بين المجموعات	1.36	4	0.34	0.64	0.63	استقلال مادي	بين المجموعات	7.57	4	1.89	2.861	0.03
	داخل المجموعات	23.75	45	0.52				داخل المجموعات	29.80	45	0.66		
	الإجمالي	25.12	49					الإجمالي	37.38	49			
مسؤولية	بين المجموعات	.86	4	0.215	0.93	0.45	إجتماعية	بين المجموعات	11.34	4	2.83	2.49	0.05
	داخل المجموعات	10.35	45	0.23				داخل المجموعات	51.07	45	1.13		
	الإجمالي	11.22	49					الإجمالي	62.42	49			
استقرار نفسي	بين المجموعات	17.46	4	4.36	4.07	0.00	ملئ لأوقات الفراغ	بين المجموعات	5.94	4	1.48	0.92	0.46
	داخل المجموعات	48.15	45	1.07				داخل المجموعات	72.63	45	1.61		
	الإجمالي	65.62	49					الإجمالي	78.58	49			
مكانة إجتماعية	بين المجموعات	6.62	4	1.65	2.94	0.03	قيمة	بين المجموعات	4.14	4	1.03	1.95	0.11
	داخل المجموعات	25.29	45	0.56				داخل المجموعات	23.88	45	0.53		
	الإجمالي	31.92	49					الإجمالي	28.02	49			

ينضح من خلال الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية بالنسبة للمكونات (تحقيق مفهوم الذات، إستقرار نفسي، مكانة إجتماعية، عبادة، ضرورة إجتماعية، استقلال مادي) قدرت على التوالي بـ: (0.007 / 0.005، 0.030 / 0.017 / 0.034) وهي أقل من (0.05) وعليه يوجد اختلاف بين تخصصات الأساتذات حول هذه المكونات كأحد مكونات مفهوم العمل. وعليه تم إجراء المقارنات البعدية في المكونات التي ظهر فيها فروق والنتائج في الجداول رقم (08 و 09) أما بالنسبة للمكونات (ضرورة اقتصادية، انضباط، مسؤولية، ملئ لأوقات الفراغ، قيمة): قدرت القيمة الاحتمالية على التوالي بـ: (0.432 / 0.632 / 0.452 / 0.460 / 0.119) وهي أكبر من (0.05) وعليه لا يوجد اختلاف بين تخصصات الأساتذات حول هذه المكونات كأحد مكونات مفهوم العمل، ويمكن تفسير هذه الأخيرة من خلال كون الإنسان كائن اقتصادي يمكن التأثير على سلوكه من خلال استعمال الحوافز الاقتصادية المتمثلة في الأجور والمزايا المادية الأخرى التي يتجاوب معها الفرد تجاوبا ميكانيكيا، وهناك بحوث أخرى بينت أهمية الدافع الاقتصادي كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة فقد يكون الدافع للعمل الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة إجتماعية أرقى، كما بينت الدراسات الأولى في مجال دوافع العمل أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية بهدف كسب قوتها أو حاجة الأسرة لدخل المرأة دعما أو لعدم وجود

العائل، بينما بينت الدراسات التالية أن الدافع الاقتصادي مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة التي تعمل فيكون الدافع الاقتصادي قويا وملحا، ويمثل حالة قصوى كلما انخفضت طبقة المرأة الاجتماعية، كما زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة في الطبقة العليا.

وحسب "سكينز" فإن العامل الذي يتم تعزيز سلوكه لعدم ارتكابه الأخطاء في العمل سيواصل الإنتاج الجيد الخالي من الأخطاء مم يعين الانضباط في العمل، كما مجد الإسلام وكرم العمل والعاملين ورفع شأنهما وأوجبه على البشر وزينه لهم ودفعم إليه وحثهم عليه (القادرين عليه منهم) وذلك لتعلق حق الحياة لهم جميعا به لذلك، فقد قاوم بكل حزم الأفكار البالية ومنها ما يقضي بأن امتهان العمل إهانة وحطة لكرامة الإنسان ولا يليق بعليّة القوم والأحرار من البشر فأكد بذلك على أن قيمة كل فرد تقاس بعمله وسعيه (السعيد، 1983، 14). كما اعتبر مارتن لوثر وكالفين أن العطل عن العمل ذنب والكذب مهما كان نوعه فضيلة، فأصبح العمل مركز حياة الإنسان والوسيلة التي يستطيع بها صنع نفسه وبناء مجتمعه، كما يرى آدم سميث أن العمل هو القياس الحقيقي للقيمة.

**جدول رقم (08): المقارنات البعدية في مكون (استقرار نفسي، مكانة اجتماعية، ضرورة اجتماعية، استقلال مادي) تبعا**

#### للتخصص العلمي

المكون		استقرار نفسي		مكانة اجتماعية		ضرورة اجتماعية		استقلال مادي	
المقارنات الثنائية		متوسط الفرق	القيمة الاحتمالية	متوسط الفرق	القيمة الاحتمالية	متوسط الفرق	القيمة الاحتمالية	متوسط الفرق	القيمة الاحتمالية
1	هندسة	0.97	0.05	0.52	0.14	-0.95	0.10	0.67	0.08
	ميكانيكية	-0.16	0.68	0.34	0.24	-0.72	0.30	0.64	0.04
		0.50	0.38	-0.20	0.62	0.20	1.00	0.60	0.18
		1.35	0.00	1.02	0.00	-0.20	1.00	1.30	0.00
		-0.97	0.05	-0.52	0.14	0.95	0.10	-0.67	0.08
2	علم الاجتماع	1.13	0.01	-0.17	0.57	0.22	0.96	-0.03	0.92
		-0.47	0.42	-0.72	0.09	1.15	0.42	-0.07	0.87
		0.37	0.47	0.50	0.18	0.75	0.41	0.62	0.13
		0.16	0.68	-0.34	0.24	0.72	0.30	0.64	0.04
		1.13	0.01	-0.17	0.57	0.22	0.96	-0.03	0.92
3	علم النفس	0.66	0.20	-0.54	0.15	0.92	0.61	-0.04	0.91
		1.51	0.00	0.67	0.03	0.52	0.76	0.65	0.06
		0.47	0.42	0.72	0.09	1.15	0.42	-0.07	0.87
		0.16	0.68	-0.34	0.24	0.72	0.30	0.64	0.04
		1.13	0.01	-0.17	0.57	0.22	0.96	-0.03	0.92
4	اتصال	0.47	0.42	0.72	0.09	1.15	0.42	-0.07	0.87
		-0.66	0.20	0.54	0.15	0.92	0.61	-0.04	0.91
		0.85	0.15	1.22	0.00	0.40	0.99	0.70	0.13
		-1.35	0.00	-1.02	0.00	0.20	1.00	1.30	0.00
		0.37	0.47	-0.50	0.18	-0.75	0.41	-0.62	0.13
5	علوم سياسية	-1.5	0.00	-0.67	0.03	-0.52	0.76	-0.65	0.061
		0.85	0.15	-1.22	0.00	0.40	0.99	0.70	0.13
		-1.35	0.00	-1.02	0.00	0.20	1.00	1.30	0.00

يلاحظ من خلال النتائج المدونة في الجدول بالنسبة لمكون استقرار نفسي: أن هناك اختلاف معنوي بين (الهندسة الميكانيكية- علوم سياسية) (علم الاجتماع- علم النفس) (علم النفس- علوم سياسية) حيث كانت القيمة الاحتمالية أقل من (0,05) في حين كان الاختلاف بين باقي التخصصات غير معنوي حيث كانت القيمة الاحتمالية أكبر من (0,05). وقد يعود ذلك لطبيعة التخصص حيث تحقق بعض التخصصات استقرارا نفسيا من حيث كونها تساعد على أداء الوظائف والمهام العقلية بصورة منسقة ومنظمة وبذلك تحقق لهن قدرا أفضل من النجاح.

أما بالنسبة لمكون مكانة اجتماعية: يلاحظ من خلال النتائج المدونة في الجدول أن هناك اختلاف معنوي بين (الهندسة الميكانيكية- علوم سياسية) (علم النفس- علوم سياسية) (اتصال- علوم سياسية) حيث كانت القيمة الاحتمالية أقل من (0,05) في حين كان الاختلاف بين باقي التخصصات غير معنوي حيث كانت القيمة الاحتمالية أكبر من (0,05). ويفسر ذلك بكون أن التسليح بالعلم يدفع المرأة للبحث عن وظيفة في مجال تخصصها والانخراط في العمل، حيث تشير المكانة الاجتماعية بوجه عام

إلى المنزلة العالية والسمعة الحسنة التي ينسبها الناس إلى مراكز اجتماعية ومهن (تخصصات) معينة في المجتمع؛ وهذا يعني أن المكانة الاجتماعية عبارة عن عدة مراكز اجتماعية يشغلها الفرد وعدة خصائص وسمات يتميز بها، فمن الممكن أن نصنف مكانة الفرد من خلال المركز الاجتماعي ومستواه الاقتصادي ونوع العائلة التي ينتمي إليها... وتخضع هذه العناصر وغيرها لمعايير وقيم اجتماعية تحدد مستوى المكانة الاجتماعية التي يشغلها الفرد، فقد يحتل في ضوء المعايير الاجتماعية مكانة اجتماعية عليا في السلم الاجتماعي، وقد يشغل مكانة متوسطة أو دنيا وقد يصنف المجتمع المكانة الاجتماعية تصنيفا اقتصاديا على أساس طبيعة المهنة أو الوظيفة أو حجم الدخل الشهري (السيف، 2010، 35-36) ومع أن علو المكانة يساعد على جودة أداء الأستاذ والانضباط فإنها مؤخرا تشهد انخفاضا لأسباب عدة.

بالنسبة لمكون ضرورة اجتماعية: يلاحظ من خلال النتائج المدونة في الجدول أن هناك اختلاف معنوي بين تخصص (الهندسة الميكانيكية- علم الاجتماع)، (علم الاجتماع- اتصال)، (علم الاجتماع- علوم سياسية) حيث كانت القيمة الاحتمالية أقل من (0.05) في حين كان الاختلاف بين باقي التخصصات غير معنوي حيث كانت القيمة الاحتمالية أكبر من (0.05) فنتيجة للتغير الاجتماعي والاقتصادي الحاصل في البلاد وتغير نظرة الناس للعمل فقد أصبح ضرورة اجتماعية وليس حكرا على الرجل.

بالنسبة لمكون استقلال مادي: يلاحظ من خلال النتائج المدونة في الجدول أن هناك اختلاف معنوي بين (الهندسة الميكانيكية- علم النفس) (الهندسة الميكانيكية - علوم سياسية) (اتصال- علوم سياسية) حيث كانت القيمة الاحتمالية أقل من (0.05) في حين كان الاختلاف بين باقي التخصصات غير معنوي حيث كانت القيمة الاحتمالية أكبر من (0.05). حيث أن الحصول على وظيفة وقبض راتب معناه استقلال المرأة ماديا واكتفائها اقتصاديا وهذا يجعلها تعتمد على نفسها وأنها تستطيع إعالة نفسها وعائلتها بعيدا عن سلطة الرجل، أو إذا تزوجت تستطيع معاونة الزوج في أعباء مصاريف ومعيشة الأسرة. وإذا حصل الطلاق فإنها تستطيع إكمال مسيرة حياتها دون الاعتماد على الرجل وخاصة في ضوء بعض التخصصات التي تشعر فيها الأستاذة بالسيطرة على عملها أكثر من غيرها.

وبصفة عامة وحسب نظرية الفروق الفردية فإن ثمة أنواعا من العاملين يكونون راضين عن العمل ومدفوعين بقوة للقيام به بغض النظر عن نوع العمل الذي يقومون به.

#### جدول رقم (09): المقارنات البعدية في مكون (تحقيق الذات، عبادة)

عبادة		تحقيق الذات		المكون	
القيمة الاحتمالية	متوسط الفرق	القيمة الاحتمالية	متوسط الفرق	المقارنات الثنائية	
0.10	0.95-	0.40	1.10	2	هندسة ميكانيكية 1
0.30	0.72-	1.00	0.08-	3	
0.00	0.20	0.99	0.20-	4	
0.00	0.20-	0.91	0.35	5	
0.10	0.95	0.40	1.10-	1	علم الاجتماع 2
0.96	0.22	0.31	1.18-	3	
0.42	1.15	0.26	1.30-	4	
0.41	0.75	0.83	0.75-	5	
0.30	0.72	1.00	0.08	1	علم النفس 3
0.96	0.22-	0.31	1.18	2	
0.61	0.92	1.00	0.11-	4	
0.76	0.52	0.69	0.43	5	
1.00	0.20-	0.99	0.20	1	اتصال 4
0.42	-1.15-	0.26	1.30	2	
0.61	0.92-	1.00	0.11	3	
0.99	0.40-	0.61	0.55	5	
1.00	0.20	0.91	0.35-	1	علوم سياسية 5
0.41	0.75-	0.83	0.75	2	
0.76	0.52-	0.69	0.43-	3	
0.99	0.40	0.61	0.55-	4	

يلاحظ من خلال النتائج المدونة في الجدول أن الفروق بين مختلف التخصصات لم تظهر بدقة نظرا لكونها قليلة جدا جدا، حيث يسعى كل فرد لتحقيق صورة مقبولة للذات تحفظ تقديره لها وهذا لا يتم إلا بإنجاز أو عمل يجسد هذا التصور عن

الذات، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة كل تخصص - ربما - وما يضيفه من تحقيق للذات فقد تعطي التخصصات العلمية رضا أكبر كونها تبرز قدرة المرأة على عمل نفس الأعمال التي يقوم بها الرجال على حد سواء، كما أنه وبمجيء الإسلام اعتبر العمل عبادة لله وطريق لكسب عيشه وتجنبيه السؤال تكريماً له. فقد أوجب الإسلام العمل على القادرين عليه وحثهم عليه لتعلق حياتهم به، لذا خاطبهم (ص) بقوله: "العمل عبادة" و "عليكم بالطلب" أي بطلب الرزق و "ليس منا من ترك دنياه لآخرته وآخرته لدنياه" (السعيد، 1983، 16)

#### خلاصة ومقترحات:

يبدو أن معنى العمل عملية معقدة وتتداخل فيها عديد العوامل الثقافية السائدة والأعراف الاجتماعية، والتقدم العلمي والحضاري، والوضع الاقتصادي، لذلك هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العناصر والمكونات المشكلة لمفهوم العمل من وجهة نظر عينة من الأساتذة الجامعيين وقد خلصت إلى ما يلي:

مفهوم العمل متعدد الأبعاد (ذاتية/ خارجية)، كما لم توجد فروق تبعاً للحالة الاجتماعية، بينما وجدت فروق في بعض مكونات مفهوم العمل تبعاً للتخصص العلمي للأساتذة، وعليه توصي هذه الدراسة بـ:

- ضرورة تعزيز المفاهيم الإيجابية حول معنى العمل.
- العمل على ضرورة وضوح الأدوار في مختلف المراكز والوظائف.
- الحفاظ على مكانة العلم والعلماء وترسيخها كقيم ثابتة.
- زيادة اهتمام المسؤولين بتوفير المناخ التنظيمي المعزز لاستقرار النفسي.
- وعليه نقترح الدراسات المستقبلية التالية:
- دراسة الفروق في معنى العمل بين مختلف الوظائف.
- دراسة الفروق في معنى العمل تبعاً للجنس.
- دراسة الفروق في معنى العمل بين الأساتذة والطلبة.

#### قائمة المراجع:

- أبو علام، محمود رجاء. (2004). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط(04). مصر: دار النشر للجامعات.
- أرزقي، عبد النور. (جانفي 2006). معنى العمل. مجلة Campus. 1. 56-69
- الأنصاري، عبد الحميد إسماعيل. (2000). قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام وتقاليد المجتمع. القاهرة: دار الفكر العربي.
- مجلة علم الاجتماع. (1992-1993). مفهوم العمل ووظائفه. 5. 1-23
- [professors.nauss.edu.sa/dr-asmokadem/wp-content/.../sites/.../8.pdf](http://professors.nauss.edu.sa/dr-asmokadem/wp-content/.../sites/.../8.pdf)
- بوفلجة، غياث. (2016). مبادئ التسيير البشري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- داددي عدون، ناصر. اقتصاد مؤسسة. ط(2). الجزائر: دار المحمدية العامة.
- درة، محفوظ. (1982). المرأة العربية في المغرب العربي بين الاستغلال والتحرر، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية. بيروت: مركز الدراسات الوحدة العربية.
- الزري، حميد ناصر. (1998). مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية. الشارقة: منشورات دائرة الثقافة والإعلام.
- سراي الدين، وهيب. (2012). في معنى العمل. دمشق: دار مؤسسة رسلان.
- السعيد، صادق مهدي. (1983). مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام "سلسلة البحوث والدراسات 6". بغداد: مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية.
- السيف، محمد بن إبراهيم. (2010). المدخل إلى دراسة المجتمع السعودي. ط (3) الرياض: دار الخريجي.
- عبد الفتاح، كامليا. (1984). سيكولوجية المرأة العاملة. بيروت: دار النهضة العربية.

- عبد الوهاب، ليلي.(1999). تأثير التيارات الدينية في الوعي الاجتماعي للمرأة العربية، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- عفيفي، السيد عبد الفتاح.(1996). بحوث في علم الاجتماع المعاصر. مصر: دار الفكر العربي.
- الغزالي، محمد.(1990). قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوفاة. ط (02). دار الشروق.
- القریوتی، محمد قاسم القریوتی.(2009). السلوك التنظيمي. ط(5). عمان: دار وائل.
- قنديل، شاکر عطية. (1994). الدافعية للعمل: قراءات في علم النفس الصناعي والإداري في الوطن العربي. ط(4). دار المعارف.
- لعلاوي، عماد.(2012/2011). مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية. رسالة دكتوراه غير منشورة. الجزائر. جامعة منتوري قسنطينة- الجزائر.
- مسلم، محمد.(2007). مدخل إلى علم النفس العمل. الجزائر: دار قرطبة.
- مقداد، محمد.(2006). علم النفس الصناعي. دار قانة.
- المنجد في اللغة والأعلام.(2012). ط (45). بيروت: دار المشرق.
- ناصر، دادي عدون.(2003). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. الجزائر: دار المحمدية العامة.
- نوري، منير.(2014). تسيير الموارد البشرية. ط(2). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية
- فريزر، كولن وبييرشل، برندان.(2012). تقديم علم النفس الاجتماعي(ترجمة فارس حلمي). الأردن: دار المسيرة.
- المراجع الأجنبية:**

- Grossman, Y. Hidreth & Chester Nia Lane.(1999). The experience & meaning of work in women's lives. Lawrence Erlbaum Associates, Inc, publisher.
- Estelle Morin.(2008). Estelle Morin The meaning of work, mental health and organizational commitment Psychological health, Studies and Research Projects REPORT R-585. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Rosso Brent D, Dekas H. Kathryn, Wrzesniewski. A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review Research in Organizational Behavior. Elsevier Ltd. 30 (2010) 91-127.
- Kaplan, H. Roy and Tausty, C. (avril 1974). The meaning of work among the hard core unemployed. Pacific sociological review. 17(2). 185- 198.