

مجلة أنثروبولوجية الأويان (المجلد 16 العدد 02 بتاريخ 2020/06/15)

ISSN/2353-0197

EISSN/2676-2102

The العامل الجزائري بين المصلحة الذاتية و الدين. دراسة بمركز المصابين بنقص التنفس بتلمسان
Algerian factor between self-interest and religion. A study at the Center
for People with Respiratory Deficiency in Tlemcen

ط.د/ بوسعيد أحمد¹، أ.د/ مزوار بلخضر²

Boussaid Ahmed , Mezouar Belakhdar

جامعة تلمسان, aboussaid77@yahoo.fr

University of Tlemcen

جامعة تلمسان, mezouarb@yahoo.fr

University of Tlemcen

تاريخ القبول: 2020/04/19

تاريخ الارسال: 2020/03/15

ملخص:

يعتبر الدين أحد أهم الضوابط الاجتماعية للحياة البشرية منذ الأزل، فشكل بذلك عنصراً أساسياً من البنية الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية، بسبب قدسيته، وتأثيره بقوة على سلوك المؤمنين. بالإضافة إلى ذلك فإن العمل واجب اجتماعي وفرض ديني. انطلاقاً من هذا سلطت دراستنا الضوء على جانب من الجدلية الموجود بين القناعات الدينية للعامل الجزائري وإرادته لتعظيم اهتماماته الشخصية في العمل
كلمات مفتاحية: الدين، العمل، العامل، المصلحة، القيم.

Abstract:

Religion has been considered as one of the most important social controls of human life since time immemorial; it constitutes an essential component of social structure and social relations. Also because of its sanctity, religion strongly impacts the behavior of believers. In addition, work is a social duty and a religious imposition. Starting from there, our study highlights one aspect of the dialectic that exists between the religious convictions of the Algerian worker and his will to maximize his personal interests in work

Keywords: Religion, work, worker, interest, values.

¹ المؤلف المرسل: بوسعيد أحمد aboussaid77@yahoo.fr

مقدمة

استقطب الدين اهتمام الباحثين والعلماء والمفكرين على اختلاف انتمائيتهم العرقية، الدينية، الثقافية والاجتماعية، لما للدين من أهمية كبيرة في حياة الفرد بصفة خاصة، والمجتمع أو الجماعة الاجتماعية بصفة عامة، فلا يخلو مجتمع من المجتمعات إلا وقد دخل الدين في تكوينه الثقافي والاجتماعي، لدى أصبحت الحاجة ماسة وملحة بصورة جديدة ومتجددة إلى الكشف عن طبيعة الدور الذي يلعبه هذا المتغير، كذلك العمل بقدر ما هو حق لكل فرد في المجتمع، هو أيضا واجب اجتماعي لدى أعتبر من الأساسيات التي لا يستطيع الإنسان الاستغناء عنها، لأنه هو الحياة فلا قيمة للحياة بدون عمل، فالإنسان عندما يرى نتيجة عمله سواء كانت عقلية أو حسية تبرز إلى عالم الوجود، وتتجسم أمامه ثمراتها يجد نفسه مدفوعاً إلى بذل أقصى ما لديه من جهد لجني تلك الثمار. في المقابل اليوم المجتمعات تعيش مرحلة تغيير سريعة مست جميع المستويات الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية، حيث تغير مفهوم القيم وتقاربت الرؤى و أصبح العالم قرية صغيرة ليس لها حدود نتيجة العولمة، الجارفة والتقدم المادي الكبير وبذلك ضعفت هوية الفرد، وأصبحت المصلحة هي المحدد الرئيسي في اتخاذ القرارات والقيام بالأعمال باختلاف أنواعها، فأساليب الضبط الاجتماعي للفرد والجماعة على حد سواء من دين، عادات، أعراف... فقدت سلطتها أمام هذه التحديات الكبيرة التي تواجه الفرد والجماعة، والدين واحد من قواعد الضبط الذي يمارس سلطته على الفرد داخليا (على المستوى النفسي) وذلك من خلال درجة استجابة الفرد للأوامر، والنواهي، الدينية، وخارجيا على مستوى تطبيق هذه التعاليم من خلال الممارسة اليومية. "ويعد الإسلام من أقوى الضوابط الاجتماعية على الإطلاق، التي تحمل الناس على الالتزام بالقيم الحميدة والأخلاق الفاضلة، وعلى هذه القيم والأخلاق تركز الممارسات والأفعال والعلاقات بأتماطها المختلفة" (إحسان محمد الحسن، 2005 ص106). وبما أن المجتمع الجزائري مجتمعا مسلما، والإسلام في الاعتقاد المتداول يقدر العمل ويحث عليه باعتباره من العبادات التي يجب على المسلم القيام بها على أحسن وجه، والعامل الجزائري واحد من مكونات هذا المجتمع يقوم بواجباته الدينية من عبادات وطقوس (صلاة، صوم، قراءة القرآن...) في مجال العمل وخارجه (البيت، المسجد... إلخ).

فالتساؤل المطروح. هل العامل الجزائري يُجند الدين في تحفيزه لبذل مجهودات أكبر والتفاني في عمله وخدمة الآخر والمصلحة العامة أم يوظفه لتبرير تقصيراته في العمل؟

من المهم جدا أن يشتمل هذا البحث على فرضية تتماشى مع طبيعة الإشكالية التي أثارها هذه الدراسة، حيث خرجنا بفرضية رئيسية مفادها. العامل الجزائري من خلال ممارساته اليومية في العمل يوظف الدين لمصلحته الذاتية ولتبرير تقصيراته في العمل .

هدفت الدراسة إلى تبيان أثر الدين من عدمه على العامل الجزائري في مجال عمله. كما تهدف كذلك إلى الوقوف على الدور الذي يلعبه الدين في تحديد أفكار وتوجهات العامل الجزائري، و إبراز طبيعة هذا التأثير وتوضيح الوظيفة الاجتماعية للدين في مجال العمل إذ نلاحظ، بروز الدين في مواقف واختلافاته في مواقف أخرى. وفي مقارنتنا المنهجية اعتمدنا على المنهج الوصفي من خلال تحليل المعطيات الميدانية بمركز المصابين بنقص في التنفس تلمسان، باستعمال الأساليب الإحصائية وجدولة المعطيات ووضعها في إطار نسب مئوية، وفئات وتكرارات معتمدين على أداة "الاستبيان"، الذي هو مجموعة من الأسئلة ثم طرحها على العينة المبحوثة للإدلاء بآرائها حول موضوع الدراسة.

المبحث الأول: المقاربة النظرية

1 - الدراسات السابقة: نستطلع بعض الدراسات التي عاجلت الموضوع في جوانبه المختلفة في علاقة الدين بالعمل.

أ- دراسة: عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر (Max Weber) (1864-1920)

في كتابه "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" وذلك في طرحه للإشكالية "لماذا برز النظام الرأسمالي داخل المجتمع الغربي وليس في أي مكان آخر في العالم؟. فإذا كانت الماركسية اعتبرت العامل الاقتصادي والاجتماعي هو الذي يحدد وعي الناس، فإن "ماكس فيبر" (Max Weber) من خلال أبحاثه السوسيولوجية خصوصا في الدين والمجتمع والسياسة والاقتصاد اعتبر أن القيم الثقافية وعلى رأسها الدين هي التي أرست معالم الرأسمالية، وهي التي ساهمت في تكوين الحرية الفردية التي تقوم على مبدأ المبادرة والرياح وامتلاك الثروة.

ويعتبر كتاب "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" "لماكس فيبر" من أهم كتابته التي تؤسس لهذه الفكرة حيث يقول فيبر "فقد كانت القوى السحرية والدينية إضافة إلى أفكار أخلاقية مبنية على أساسها تعد من بين العناصر الأكثر أهمية في تكوين السلوك". <http://www.addhis.com/bookmark.php>.

و"أن سلوك الأفراد في مختلف المجتمعات لا يفهم إلا من خلال تصورهم العام للوجود، وتعتبر المعتقدات

الدينية وتفسيرها إحدى هذه التصورات للعالم والتي تؤثر في سلوك الأفراد والجماعات بما في ذلك السلوك الاقتصادي". (غيننز أنتوني، 2001، ص 582). هنا بدأت النظرة للعمل تتغير فأصبح أنصار التيار البروتستنتي يقدسون العمل لجلب الثروة للتقرب إلى الله.

"فقد كانت البروتستانتية، ولاسيما الاتجاه التطهري البيروتاني منها المنهج الأساسي للنظرة الرأسمالية في المجتمعات الغربية الحديثة، وكان أولئك المبادرين بالمشروعات التجارية من أتباع الزعيم البروتستنتي (كالفن) وكانوا في اندفاعهم لتحقيق النجاح الذي أسهم في انطلاق التنمية الاقتصادية الغربية، يصعدون عن رغبة في خدمة الله. وكان النجاح المادي المالي بالنسبة إليهم علامة من علامات العناية الإلهية". (حسن صادق حسن، 1987م، ص 37). من هنا اعتبر "فيبر" (Weber) أن الدين هو المحرك الأساسي للأنشطة الاقتصادية.

ب-دراسة: "ستيفان جونلات" Stéphane Jonlet بعنوان "الممارسة الإسلامية وعالم الشغل" تطرقت الدراسة إلى مقارنة سوسيوأنثروبولوجية للممارسات الإسلامية (الطقوس، العبادات) من صلاة، صوم، ارتداء الحجاب، قواعد غذائية (règle alimentaire) في مجال العمل" (Jonlet، 2010).

Stéphane

انطلق الباحث من تساؤل أن الممارسات الدينية رغم تقييد كل المنتسبين (مسلمين) بها، إلا أنها لا ترى أو قليلة الظهور في ميدان العمل، فالباحث سخر في دراسة الظواهر الموصولة بالممارسات الإسلامية للطقوس في محيط العمل. فهذه المقاربة ركزت على فهم وجهات النظر المعنيين وهم العمال المسلمين، وكيف استطاع العامل المسلم أن يخلق استراتيجيات دفاعية حول معتقده، والتوفيق بين مجال العمل والقيام بالشعائر الدينية بعيدة عن فضاء العمل، فالجانب الديني عند العامل المسلم موجود. لكن يبقى دائما شخصي يخص العامل لوحده. وليس هو المحدد في القيام بالأشغال، وأرجع ذلك إلى عدة أسباب منها هو عدم إظهار الانتماء الديني في مجال العمل، من طرف العامل المسلم خوفا من مستقبل مهنته. فالعامل لا يحركه الدين في القيام بعمله بقدر ما تحركه ضوابط وقيم العمل المعمول بها من فصل جميع النشاطات الدينية عن فضاء العمل والمحدد الرئيسي هي عقلنة العمل. ولا دخل للدين في ذلك برغم ما يعتقد العامل من معتقدات وانتماءات دينية، إلا أنها تبقى بعيدة عن مجال العمل ولا تؤثر في مردود العامل.

ج- دراسة: محمد العيادي، حسن رشيق ومحمد طوزي : بحث حول القيم والممارسات الدينية في المغرب.

« Enquête sur les valeurs et les pratiques religieuses au Maroc » فالباحثان تطرقا إلى القيم والممارسات الدينية (من صلاة، زكاة، صوم، حجاب، حج) بالمغرب. فأهم النتائج المتوصلة من هذا البحث أن، الممارسات (العبادات) بقيت على مستوى الخطاب فقط. ولم ترتقي إلى مستوى العمل (التجسيد والتطبيق) على مستوى الواقع.

Au moins au niveau du discours, " La culture populaire insiste beaucoup sur l'importance de la pratique de prière, du car c'est part rapport a cette pratique de la prise que ,l'on observe le plus de décalage entre le discours et la réalité (¹el Ayadi Mohammed et Autre، 2007، p186)

نستنتج أن الطقوس الدينية بقيت دائما محصورة على مستوى الممارسة فقط وانعكس ذلك على جميع ميادين الحياة من عمل، معاملة... إلخ، فالعامل المغربي مثلا لا يحركه الدين في عمله ولكن هناك أمور أخرى، واستراتيجيات أخرى، ويبقى الدين محصور فقط في الطقوس.

2- الدين والعمل رؤية سوسيوأنثروبولوجية.

تمهيد:

اعتبرت الأديان من أقدم المؤسسات الاجتماعية عبر التاريخ. فيرى الفيلسوف الألماني " هيغل " أن الإنسان حيوان متدين، وهو يرى بأن الإنسان من بين جميع الكائنات هو وحده الذي يمكن أن يتدين، وأن يكون له دين. " (رشاد موسى، 2011، ص 17). فكذلك العمل بقدر ما هو حق لكل فرد في المجتمع، هو أيضا واجب اجتماعي وديني.

- مفهوم الدين:

الدين من المفاهيم التي لم تخل منها لغة من اللغات لأنه فطرة وقد تعددت دلالاته بتعدد واختلاف الأمم. **أ- المفهوم اللغوي:** قد عرفه العرب بمدلولات شتى وردت في القرآن الكريم نكتفي ببعض هذه التفسيرات. ^{**} الحساب: ومنه قوله تعالى (مَالِكِ يَوْمِ الدِّينِ) (سورة الفاتحة) الآية (04) وبه فسر الحديث (الكيس من دان نفسه) أي حاسبها.

* القضاء والحكم: وبه فسر قوله تعالى (فَقَبْدًا بِأَوْعِيَّتِهِمْ قَبْلَ وَعَاءِ أَخِيهِ ثُمَّ اسْتَخْرَجَهَا مِنْ وَعَاءِ أَخِيهِ كَذَلِكَ كِدْنَا لِيُوسُفَ مَا كَانَ لِيَأْخُذَ أَخَاهُ فِي دِينِ الْمَلِكِ إِلَّا أَنْ يَشَاءَ اللَّهُ نَرْفَعُ دَرَجَاتٍ مَنْ نَشَاءُ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ). سورة (يوسف الآية 76). (هندي صالح وآخرون، 2000، ص 37).

ب- المفهوم الاصطلاحي للدين: يختلف مفهومه الاصطلاحي باختلاف وجهات نظر الذين يدرسونه. * عند علماء الدين الإسلامي: "هو جملة التعاليم الواردة في الكتاب والسنة والتي خاطب الله بها الإنسان على وجه التكليف". (النجار عبد المجيد ، 1989، ص 27). وقال صلى الله عليه وسلم "ما من مولود إلا يولد على الفطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه" رواه مسلم تحت رقم (4805) صحيح مسلم (صحيح مسلم، رقم 6634).

* مفهوم الدين من وجهة نظر اجتماعية و أنثروبولوجية. اهتم رواد هذه المدرسة الاجتماعية أمثال سان سيمون، روسو، أغيست كونت، هاربرت سبنسر،... إلخ بالدين واعتبره (سان سيمون، (S.Simon) (1898-1760) جملة من تطبيقات العلم العام التي يمكن بواسطتها أن يحكم الرجال المستنيرين غيرهم من الجهلة، فاعتبر الدين منبع للسلطة. ورأى آخرون على أنه "مجموعة متماسكة من العقائد والعبادات المتصلة بالعالم القدسي والتي تنظم سلوك الإنسان حيال هذا العالم، بحيث تؤلف هذه المجموعة وحدة دينية تنظم حياة كل من يؤمنون بها". (<http://hg.net.htm402>). يقول "وليم جيمس" في كتابه أنواع التجربة الدينية بأن "الدين هو الأحاسيس والخبرات التي تعرض للأفراد في عزلتهم، وما تقود إليه من تصرفات، وتعلق هذه الأحاسيس والخبرات بنوع من العلاقة يشعر الفرد بها بينه وبين ما يعتبره مقدسا وإلهيا". (الصالح نضال عبد القادر ، 2006، ص 210). وحسب "وليم جيمس" أن الدين هو ذلك الإحساس الموجود داخل الفرد الذي يجعله يتصرف، وفق ما يعتبره مقدسا.

* عند الفلاسفة: اهتم أصحاب هذه المدرسة بهذه النزعة واختلفت تفسيراتها واعتبروها على أنها "مجموعة متماسكة من المبادئ يفسر بها الإنسان أسرار الكون، فهي تتحدث عن نشأة العالم والخليقة، واضمحلال المادة، ومصير الإنسان بعد الموت، والخير والشر وعلاقة الناس بعضهم ببعض أي بعبارة واحدة عن الطبيعة، والإنسان والمجتمع". (سلمت يوسف ، 2003، ص 193).

* عند علماء الاجتماع: اعتبر الدين من الظواهر الاجتماعية التي حظيت باهتمام كبير من طرف الدارسين لهذا العلم، وجمعوا على أنه "ظاهرة اجتماعية بمعنى أنه لولا الجماعة وشؤون الجماعة، ما كان هناك دين. فهو نظام اجتماعي أوجده الاجتماع للناس، أو لطائفة من الناس يؤلف بينهما إيمان وتجمعهما شعائر، موقوفة وعواطف وعقائد، وأعمال يقومون بها في خشوع ويقدمونها لأنها دين. ومصدر الدين عندهم الخوف، الدهشة والأحلام". (هنتن غتون صامويل بي، ، 1995 ص 19). ويقر "دوركايم": "أن الدين مصدر

لكل ما يعرفه الإنسان من ثقافة عليا، وأنه منبع لكل أشكال الثقافة المتعالية والسامية. " (رشاد موسى، 2011، ص 18). في حين يرى "سكينر" (Skinner) أن الكائن البشري يولد وهو يمتلك الاستعدادات للتدين والتي تجعل نمو الدين ممكنا وهو "ظاهرة مميزة للجنس البشري، وسمة متأصلة في النفس الإنسانية يسعى الإنسان من خلالها للسمو نحو المطلق" (الصالح نضال عبد القادر، 2006، ص 209).

* الدين من وجهة نظر أنثروبولوجية: الانسان كما هو معلوم محور الأديان، من أجل ذلك أرسل الله رسله مبشرين ومنذرين، ومن أجله خلق الله هذا الكون ليعبد فيه، قال الله تعال (وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ) الذاريات الآية (56). ويقول كذلك (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا). الاسراء الآية (70).

كلف الله الانسان بحمل الأمانة التي أبت السماوات والأرض أن تحملنها وحملها هذا الإنسان، الذي بدوره كون علاقات متعددة، علاقة الانسان الفرد مع ذاته، مع مولاه، مع المجتمع الذي يعيش فيه. فجاءت الأنثروبولوجيا كعلم اختص بسلوك الفرد مع غيره من الافراد، للتواصل وهو هدف الأنثروبولوجيا التي تهتم و تؤكد على تربية الانسان منذ نعومة الأظافر مرورا بجميع دور التنشئة الاجتماعية، من أسرة مسجد، مدرسة، جماعة الرفاق، وسائل التواصل... إلخ، ليتم غرس سلوكات في ذهنه بطريقة مقصودة أو غير مقصودة.

* الدين من وجهة نظر علماء الاجتماع ، كارل ماركس، إميل دوركايم وماكس فيبر:

- الدين من وجهة نظر كارل ماركس Karl Marx (1883-1818)

لم يهتم كارل ماركس بالدين بصورة تفصيلية إنما من خلال نقده السياسي، حيث "أعلن ماركس في إحدى عباراته الشهيرة أن الدين هو أفيونا للشعوب" (غيدنز أنتوني، 2001، ص 580). متأثرا بمقاربة "فيورباخ" خاصة عن الاغتراب فقد رأى (ماركس) أن الدين نوع من أنواع الاغتراب، وذلك لما للسياسة من تأثير كبير على الدين من خلال المواعظ والخطب التي تقدمها الطبقة البرجوازية لتغطية الظلم، والجور الممارس على العمال. فالدين حسب ما جاء في كتاب (لودفيغ فيورباخ) (Feuerbach) "جوهر المسيحية" يتكون من أفكار وقيم أنتجها البشر خلال تطورهم الثقافي، ولكنهم أسبغوها على قوى سماوية أو إلهية" (غيدنز أنتوني، 2001، ص 579).

- الدين من وجهة نظر إميل دوركايم Emile Durkheim (1917- 1858) :

يرى (إميل دوركايم) أن "الدين يمدنا بالفهم. وبدونه لا نستطيع أن نفكر" فكل الأديان أنساق من الأفكار التي تعطينا فهما كاملا عن العالم، وأشار (دوركايم) إلى الدين في كتابه (الأشكال الأولية للحياة الدينية) بقوله "إن الدين عبارة عن نظام متضامن من المعتقدات والممارسات المتعلقة بالمقدسات، أي المنفصلة والممنوعة، إن هذه المعتقدات والممارسات توحد جميع من يعتنقها في مجتمع معنوي واحد" (1968p65) (Durkheim Emile)، ويعتبر دوركايم المجتمع المنبع الأصلي للدين، ويؤكد "دوركايم" أن الأشياء المقدسة هي الدينية في مظهرها والاجتماعية في مصدرها، فالدين يضم مجموعة من المعتقدات، والممارسات في نسق شامل يحقق القداسة للأشياء المحرمة، وهذه المعتقدات توجد بين الأفراد وتخلق مجتمعا أخلاقيا. وعرف الدين " بأنه نسق موحد من المعتقدات التي تتصل بشيء مقدس وهذه المعتقدات والممارسات في مجتمع أخلاقي واحد ويضم كل الذين يرتبطون به" (القصاص مهدي محمد ، 2008 ، ص 182).

–الدين من وجهة نظر ماكس فيبر (Max Weber) (1920-1864):

لا يقتصر الإسهام الأصيل "لماكس فيبر" في مجال علم الاجتماع، على دراساته المهمة في إطار المتغيرات والمؤثرات الأساسية على الرأسمالية الغربية المعاصرة والتي تتمثل بوضوح في كتابه "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية". بل أيضا في دراساته المتعمقة للديانات الأخرى في مختلف دول العالم، فقد اهتم "ماكس فيبر" بالدين وذلك لاعتقاد أن "الدين هو المصدر الحاسم والرئيس للتوجيه الروحي والأخلاقي لأتباعه. بل وفي نظم كل فعاليتهم اليومية" (القصاص مهدي محمد ، 2008 ، ص 182). ويؤكد على أنه لا يوجد مجتمع مهما كانت درجة تحضره يخلو من ما يمكنه تصنيفه تحت مسمى "الدين".

3- الوظيفة الاجتماعية للدين

مما لا يختلف فيه أن الدين يؤدي وظائف اجتماعية هامة للفرد والجماعة والمجتمع. فهو يحقق للفرد اشباعا نفسية هامة، فيحقق له الاستقرار النفسي، ومن ثمة تحقيق الذات وتأكيدا، والرضا النفسي والاجتماعي، والهدوء النفسي والاطمئنان، ويحقق ذلك نوعا من التماسك والتضامن، ويخلق نسقا قيميا يتمسك به الأفراد والجماعات والمجتمع، و"قد تظهر بعض السلبيات لعدم التمسك بآداب الدين يؤثر على عناصر البناء الاجتماعي وأحيانا تؤدي إلى إحداث الصراع والتفكك الاجتماعي، وسوء التنظيم في العديد من المجتمعات". (القصاص مهدي محمد ، 2008 ، ص 17). ويؤكد العديد من علماء اجتماع التنمية على أهمية الدين في تطوير المجتمعات. "بل يؤكد علماء التنمية الاقتصادية والاجتماعية على أهمية هذا الوازع الديني

لإحداث الترابط والتكامل بين القيم الدينية من جهة، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية من جهة أخرى" (القصاص مهدي محمد ، 2008 ، ص 18).

- مفهوم العمل.

1- تعريف العمل: حاول عديد الباحثين إعطاء تعريف للعمل حسب تخصصه سنحاول عرض أهم هذه التعاريف.

- "العمل هو كل مجهود بدني أو ذهني مقصود ومنظم يبدله الإنسان لإيجاد منفعة مقبولة شرعا". (المصري، رفيق يونس، 1913، ص87).

- أما علماء الاقتصاد فقد عرفوا العمل بأنه: "مجهود إرادي، عقلي، بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد." (بدوي أحمد زكي ، ص 160).

- العمل في الإسلام له مفهوم واسع. "فهو يتضمن عمل الأجير الخاص الذي يعمل لواحد فقط، كالموظف في مؤسسة معينة أو العامل في مصنع، كما يتضمن عمل الأجير العام الذي يعمل لأكثر من واحد كالخياط، النجار، الميكانيك" (الرفاعي حسن محمد ، ص 09).

- العمل هو الطاقة أو الجهد الحركي الذي يبدله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة محللة، ينتفع بها ويكون له أجر مادي أو معنوي على ذلك العمل، وتعتبر الحاجة إلى الشيء هي السبب الأعمق في إنتاجه وإيجاده ولولا الحاجة إليه لكان وجوده عبثا لا مبرر له والسعي من أجله تضييعا للجهد والمال والوقت الإنساني الثمين، ولقد حرم الإسلام العبث، وراح الإسلام يبحث على العمل ومحارب الكسل والالتكالية ويدعو إلى الجد وبدل الجهد من أجل تحصيل الرزق.:

"لقد ورد لفظ العمل في القرآن الكريم 359 مرة وقد قام أحد الباحثين بدراسة هذا الأمر واستنتج ما يلي:

- العمل فعل أكثر من إسم (تردد 275 مرة كفعل و84 كإسم).

- العمل حقيقة أكثر من فعل انقضى (165 مرة بصيغة مضارع و99 مرة بصيغة ماضي).

- العمل نداء للآخر ودعوة له (86 مرة للخطاب الجمع، و56 مرة المخاطب الجمع).

- العمل طبيعة وليس أمرا. (صيغة الأمر 11 مرة).

أما فيما يخص استنتاجاته لمفهوم العمل في السيرة النبوية تلخصت فيما يلي:

- العمل هو العمل الخير وإن العمل بالطبيعة والفطرة. (فكل إنسان مسير لما خلق له)، فالقصد بداية الفعل والفعل نهاية القصد.

- أظهر النيات أن يكون العمل لوجه الله.

- لكل عمل جزء من نوع: كيفاً وإن زاد كما.

- العمل هو العمل اليومي (خير الكسب، كسب يد العامل إذا نصح).

- العمل تطبيق للعلم (تعلموا تعلموا فإذا علمتم، فاعملوا).

- العمل ضد الاتكال (اعملوا ولا تتكلوا إنما هي أعمالكم أحصيتها لكم).

- إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (منظمة العمل العربي، 1997، ص 18).

"وقد أصبح العمل موضوعاً رئيسياً في علم أصول الفقه وفي علوم الحكمة (الفلسفة عند العرب). لكن حالة التخلف وبعض النيات هي التي طبعت مفهوم العمل لدى الكثير. فأعمال السخرة خلال فترات طويلة، واستغلال الأجنبي لقوة العمل الوطنية وطغيان الدولة بتحكمها في أبواب الرزق، جعل العمل واجبا ثقيلًا لتلبية حاجات إنسانية، ووضع الأعمال في سلم متدرج من النبل والدنوء، وزاد الأمر سوءاً الكسب غير المشروع". (منظمة العمل العربي، 1997، ص 19).

لقد دعا كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم إلى العمل، فمن ذلك قوله تعالى (هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ) سورة الملك، الآية 15. وقوله تعالى (فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ). (الجمعة)، الآية 10. ومنه ترغيبه صلى الله عليه وسلم في العمل، وتحذيره من سؤال الناس، ("عَنْ الرَّبِيعِ بْنِ الْعَوَّامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِيَ بِحُزْمَةِ الْحَطَبِ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعَهَا فَيَكْفَى اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ"). (البخاري، محمد بن إسماعيل (البخاري) رقم 1471).

هذا الحديث الشريف يُبين قيمة العمل، والتبني عليه الصلاة والسلام حينما أمسك بيد عبد الله بن مسعود ورآها حَشَنَةً، قال عليه الصلاة والسلام: (إن هذه اليد يُجِبُّها الله ورسوله).

<http://www.elkhabar.com/ar/islamiyat/230729.html#sthash.w5S>

إن الآيات الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي تحض عن العمل لتدل عن أن المسلمين مطالبين بالعمل بالجد، المثمر متقن كي لا يكونوا عالة على غيرهم ولا يتكلوا عليهم. فهناك العديد الآيات التي تحث على العمل واستنهاض الهمم وذلك مصداق لقوله تعالى:

1- " قال تعالى: (وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ) (التوبة)، الآية 105.

2- قال الله تعالى: (وَإِنْ كَذَّبْتُمْ فَسَوْفَ نَكْتُمُكُمْ وَنُصَلِّبُكُمْ عَلَىٰ صُلْبٍ) (يونس)، الآية 41.

3- قوله تعالى: (وَمَا أَصَابَكُمْ مِنْ مُصِيبَةٍ فَبِمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ وَيَعْفُو عَنْ كَثِيرٍ) (الشورى)، الآية 30.

فالآيات الكريمة، والأحاديث الشريفة كلها ناطقة بأن الإسلام دين عمل، لا دين كسل، ولا هو دين الاتكال على القدر المجهول للبشر، ولا كقول البعض (رزقنا على الله عملنا أم لم نعمل). فالتسليم مقرون بالعمل والكدح والسعي، وإلا فلا يسمى تسليما بل يسمى جمودا ويعد بطالة، وهو مخالف للقرآن والسنة، أما إذا كان التسليم مقرون بالعمل فإنه أنفع في الدنيا والآخرة.

ولولا التسليم والعمل لما فتح الصحابة نصف الكرة الأرضية في خمسين سنة. قال "عمر بن الخطاب" رضي الله عنه "إني لا أرى الرجل فيعجبني فأسأل أله مهنة، فإذا قيل لي لا، سقط من عيني." (أبو الفرج الجوزي جمال الدين ، ص 202).

المبحث الثاني: المقاربة الميدانية.

يعد مجتمع البحث في هذه الدراسة هم عمال مركز من يعانون نقصا في (التنفس) التابع لمديرية النشاط الاجتماعي لولاية تلمسان، الذي يتكفل بالمتابعة الطبية، النفسية البيداغوجية والتربوية للأطفال الذين يعانون من نقص في التنفس الذي يقع في أعالي جبال "لاله ستي" (Lalla Seti) بمحاذاة الطريق الفرعي المؤدي إلى سد "المفروش" على ارتفاع 1000م عن سطح البحر.

الواقع المعاش للعامل: (العامل بين المصلحة الذاتية و الدين).

يمثل هذا الجانب مجموعة من الأسئلة، مجدولة ومحسوبة بنسب مئوية، التي رأينا أنها تخدم موضوع دراستنا، يتم من خلالها معرفة توجهات العمال وآرائهم المختلفة حول تمثل بعض القيم الدينية في واقعهم اليومي المعاش.

جدول رقم (01): الممثل لسؤال (01) حول التزام العمال بمهامهم على أحسن وجه.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
00	00	2,70	01	نعم
76,92	10	56,75	21	لا
23,07	03	29,72	11	لا أدري
00	00	10,81	04	آخر
%99,99	13	%99,98	37	المجموع

من خلال الإحصاءات المسجلة بالجدول نرى أن 2,70% من العمال (ذكور)، وهي نسبة ضئيلة جدا ترى أن العمال يلتزمون بمهامهم الموكلة إليهم. أي بمعنى يقومون بمهامهم على أكمل وجه. بينما سجلت نسبة 56,75% أنها لا ترى أن العمال يقومون بمهامهم على أحسن وجه، وهي نسبة كبيرة بينما اكتفت نسبة 29,72% بعدم درايتها بذلك، وسجلنا نسبة 10,81% عقبنا عن ذلك بعدة أقوال. بينما لم تسجل العاملات أي نسبة ترى في التزام العمال بمهامهم، وسجلنا نسبة 76,92% أنهن لا يرين أن العمال يلتزمون بمهامهم على أحسن وجه. بينما سجلنا نسبة (23,07%) صرحت بعدم درايتها بذلك.

العامل يغطي ذلك النقص بواسطة الحديث حول المشاكل المتنوعة التي يلاقيها العامل بعمله، والبعض الآخر يرى "أن العامل يفتقر إلى الضمير المهني وخوف الله في العمل"، إذن هناك عدة تفاعلات تجعل هذا العامل يقوم بوضع استراتيجيات دفاعية حول معتقده وممارسته اليومية التي تخالف ذلك المعتقد. وفي هذا المعنى يقول (فيورباخ) في كتابه أصل الدين، الافتراضات المسبقة للدين هي التناقض بين الإرادة والمقدرة، التخيل والواقع، الفكر والوجود. فيوجد هناك تقصير من طرف العمال في أدائهم لمهامهم الموكلة إليهم، وهذا يخالف القيم المتعارف عليها دينيا واجتماعيا مما يجعل العامل يقوم بعدة معادلات تغطي هذا التناقض مما نتج عنه ازدواجية في المعاملة اليومية داخل فضاء العمل من طرف جميع الفاعلين الاجتماعية (العمال).

جدول رقم (02): الممثل للسؤال رقم (02) حول استغلال العمال وسائل العمل لمصالحهم الخاصة.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
69,23	09	54,05	20	نعم
00	00	8,10	03	لا
30,76	04	37,83	14	لا أدري
%99,99	13	%99,98	37	المجموع

من خلال الإحصاءات المسجلة بالجدول نرى بأن 54,05% من العمال (ذكور) يرون بأن العمال بالمركز يستغلون وسائل العمل لمصالحهم الخاصة. بينما سجلت نسبة 8,10% منهم ترى دون ذلك. وعبرت نسبة 37,83% بعدم درايتها بذلك. أما فيما يخص العاملات فقد سجلن نسبة 69,23% منهن بأن العمال بالمركز يستغلون وسائل العمل لمصالحهم الخاصة، وسجلن كذلك نسبة 30,76% بعدم درايتهن.

إذن من خلال الإحصاءات الموجودة بالجدول (02) يمكن القول أن النسبة الكبيرة من العمال (ذكور وإناث) (أكثر من 60%) يرون أن العمال بالمركز يستغلون وسائل العمل لمصالحهم الخاصة، وهذا مؤشر على ضعف للوازع الديني وحتى الضمير المهني لهذا العامل، مما جعله يعطي تبريرات عدة لمثل هذه الأعمال، فالفاعل الاجتماعي الذي هو العامل بالمنظمة يؤثر ويتأثر بما حوله من علاقات تفاعلية يومية بين الفاعلين الاجتماعيين (العمال). فالمصلحة دائما تكون المحدد لاستقامة العامل من عدمها. وفي هذا يقول (ألبار كامبي) (Albert Kamis) (1913-1960) "نحن ضعفاء أمام مصالحنا." لهذا تجد العامل يضعف أمام مصلحته ولو كانت على حساب العمال الآخرين أو حتى المركز، ويبرر ذلك بعدة تبريرات منها المادية مثلا كما صرح به أحد الباحثين "المال السائب يعلم السرقة" وهذا له دلالات تنظيمية ودينية وكبيرة منها نمط السلطة التي تبقى ضعيفة أو مهيمن عليها، ضعف الوازع الديني لدى العامل.

جدول رقم (03): الممثل لسؤال (03) حول إنجاز الأعمال في الوقت المحدد لها.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
00	00	10,81	04	نعم
84,61	11	67,56	25	لا
15,38	02	61,62	08	لا أدري
%99,99	13	%99,99	37	المجموع

تبين الإحصاءات المبينة في الجدول أن نسبة 10,81% من العمال (ذكور) يرون أن الأعمال تنجز في وقتها المحدد لها بينما سجلت نسبة (67,56%) ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 22,62% بعدم درايتها. أما فيما يخصعاملات لم تسجلن أي نسبة منهن ترى أن الأعمال تنجز في وقتها. بينما سجلت نسبة 84,61% منهن ترى أن الأعمال لا تنجز في وقتها. واكتفت الأخريات ممثلة بنسبة 15,38% بعدم درايتهن بذلك. إذن من خلال الجدول المبين نرى أن معظم العمال أكثر من 75% (ذكور وإناث) يرون أن الأعمال لا تنجز في وقتها المحدد لها، وهذا ما يدل على وجود تقاعس في إتمام الأعمال. إذن التحليل السوسولوجي الذي يمكن أن نعطيه لهذه الظاهرة هي أن العامل هنا يقوم بعدة استراتيجيات بوجود تفاهم أو غير تفاهم ضمني مع الزملاء من أجل إتمام أو عدم إتمام الأعمال. فالسلطة التي يمتلكها هذا الفاعل داخل المنظمة و"منطقة الارتياح" التي يوجد بها تجعله محل أنظار الفاعلين الاجتماعيين الآخرين. فالطبيب في المنظمة مثلا لا يتم أعماله ويقوم بأعمال خارج المنظمة غير تابع لها ومصالحته الخاصة ولا أحد يتكلم معه من المسؤولين لأن له سلطة، هذه السلطة هي (رعيده الثقافي في الطب) ويستحقه كل عامل داخل المنظمة من مسؤول وغيره، فتجده يتقاعس في عمله. ولكن لا يستطيع أحد داخل المنظمة منعه من ذلك لوجود أهداف تحدم كل واحد على حدى وينطبق على كل واحد هذا داخل المنظمة (من إداريون، حراس، طباخون، ممرضون...).

أما من الجانب الديني نرى أن معظم العمال وحسب الإحصاءات الواردة في الجدول وحسب التحليل الديني هناك ضعف للقيم الروحية عند العامل مما يجعله لا يقوم بدوره الروحي، وتحريك العامل لإتمام أعماله لوجود قيم أخرى أكثر أهمية عند العامل وهي القيم المادية التي يسعى دائما لها من خلال خروجه من العمل للقيام بأعمال أخرى.

جدول رقم (04): الممثل للسؤال رقم (04) حول استحضر العامل لمراقبة الله في العمل.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
15,38	02	27,02	10	نعم
53,84	07	35,13	13	لا
30,76	04	37,83	14	لا أدري
99,98%	13	99,98%	37	المجموع

مجلة أنثروبولوجية الأديان (المجلد 16 العدد 02 بتاريخ 2020/06/15)

ISSN/2353-0197

EISSN/2676-2102

تبين الإحصاءات الموجودة بالجدول أن نسبة 27,02% من العمال (ذكور) يرون أن العامل يستحضر مراقبة الله في عمله. بينما سجلت نسبة 35,13% ترى دون ذلك، وعبرت نسبة 37,83% بعدم درايتهم. أما عن العاملات فسجلن نسبة 15,38% ترى بأن العامل يستحضر مراقبة الله له في عمله، بينما سجلن نسبة 53,84% ترى دون ذلك واكتفين بنسبة 30,76% بعدم درايتهن.

من خلال الإحصاءات الموجودة بالجدول نستنتج أن نسبة كبيرة من العمال أكثر من (44%) يرون أن العامل لا يستحضر مراقبة الله في عمله وذلك من خلال ما يرونه من تصرفات و أفعال توحى بعدم استحضر العامل للمراقبة من طرف الله، من (غش، سرقة، عدم الإلتقان...)، يقول الرسول صلى الله عليه وسلم "الإحسان أن تعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه، فإنه يراك." فباستحضار مراقبة الله في العمل يكون ذلك حافزا للعامل في تحسين أدائه و زيادة مردوده و بالتالي زيادة الإنتاج، هذا ما لم نلاحظه في العمل، ولم تجسده نتائج الدراسة في هذا الجدول. ومن ثمة يبني استراتيجيات، يستخدمها في المواقف المختلفة بتوظيفه للدين، من جهة تجد العامل يتكلم في حديثه اليومي عن الدين في مسأله الخاصة و العامة، هذا الدين الذي فُرع من محتواه في نظر جميع الفاعلين في المؤسسة. فلقمان الحكيم و هو يعرض ابنه يقول (يَا بُيِّئِ إِنَّمَا إِنْ تَكُ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِنْ حَرْدَلٍ فَنُكِّنْ فِي صَحْرَةٍ أَوْ فِي السَّمَاوَاتِ أَوْ فِي الْأَرْضِ يَأْتِ بِهَا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ (الآية 16)). سورة لقمان

جدول رقم (05): الممثل للسؤال رقم (05) حول التزام العمال الصدق في العمل.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
7,69	01	13,51	05	نعم
69,23	09	43,24	16	لا
23,07	03	43,24	16	لا أدري
99,99%	13	99,99%	37	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 13,51% من العمال (ذكور) يرون أن العمال يلتزمون الصدق داخل العمل، وترى نسبة 43,24% منهم دون ذلك بينما اكتفت نسبة 43,24% بعدم درايتها بذلك. أما العاملات فسجلن نسبة 7,69% ترى بأن العمال لا يلتزمون الصدق في العمل واكتفين بنسبة 23,07% بعدم درايتهن.

إذن من خلال الإحصاءات الموجودة بالجدول رقم (05) يمكن القول أن النسبة الكبيرة من العمال (ذكور وإناث) أكثر من 50% ترى أن العمال لا يلتزمون الصدق في عملهم. فمن الناحية السوسولوجية يمكن أن نرجع ذلك إلى توظيف الدين في مواقف وتركه في مواقف أخرى فالفاعل الاجتماعي هنا له استراتيجيات متعددة ورهانات (En jeux) يلعب فيها، هذه الرهانات متميزة بالتحول والتغير حسب المواقف المختلفة التي يواجهها. فصدق القول والفعل والعمل متلازمات يكمل البعض الآخر. عن ابن مسعود رضي الله عنه أن الرسول صل الله عليه وسلم قال عليكم بالصدق فإن الصدق يهدي إلى البر، وما يزال الرجل يصدق حتى يكتب عند الله صديقا، وإياكم والكذب فإن الكذب يهدي إلى الفجور و الفجور يهدي إلى النار، وما يزال الرجل يكذب حتى يكتب عند الله كذابا. متفق عليه. الحديث 1533 شرح بلوغ المرام، كتاب الجامع. وهنا يبلغنا عليه الصلاة والسلام عظمة الصدق و مآل الكذب الذي يتصف به جل أفراد العينة.

جدول رقم (06): الممثل للسؤال رقم (06): محاسبة العمال لأنفسهم عند نهاية العمل.

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	02	5,40	01	7,69
لا	24	64,86	09	69,23
لا أدري	10	27,02	03	23,07
آخر	01	2,70	00	00
المجموع	37	99,98%	13	99,99%

تبين الإحصاءات الموجودة بالجدول رقم (06) أن نسبة 5,40% من العمال ذكور ترى بأن العمال يحاسبون أنفسهم في نهاية عملهم، بينما سجلت نسبة 64,86% منهم ترى دون ذلك. وعبرت نسبة 27,02% بعدم درايتها، واكتفت نسبة 2,70% بالتعقيب عن السؤال. أما عن العاملات فقد سجلن نسبة 7,69% منهن ترى ذلك، وسجلن نسبة 69,23% لآ ترى بأن العمال يحاسبون أنفسهم في نهاية العمل، واكتفت نسبة 23,07% منهن بعدم درايتهن.

من خلال الجدول والنتائج المسجلة يمكن القول أن أكثر من 66% من العمال (ذكور وإناث) لا يشعرون بأن العمال يحاسبون أنفسهم عند نهاية العمل. فمن الناحية الدينية المؤمن مطالب بمحاسبة نفسه يوميا عن أعماله وأفعاله المختلفة، فنجد العامل هنا لا يحاسب نفسه، وهذا الدليل على وجود ضعف ديني لديه سبب

له ضعف في وازعه الديني الذي كان من المفترض أن يحركه ليحاسب نفسه، فغياب هذا المحرك جعله العامل لا يقوم بمحاسبة نفسه عند نهاية عمله وذلك لعدة أسباب منها الاجتماعية، وهي عدم وجود ثقافة عمالية تحرض على نشر هكذا ثقافات ثقافة المحاسبة، نشر الوعي... ومنها ما هو اقتصادي مادي، كنتدني راتب العامل الذي يجعله يقوم بعدة أعمال أخرى خارج مجال العمل وهذا ما يُكون عائق أمام محاسبة العامل لنفسه في نهاية العمل، وهذا عامل مهم يجعل العامل تهيمن عليه بعض القيم المادية على قيمة الروحية. أما من الناحية السوسولوجية فنجد العامل بصفته فاعل داخل المنظمة بعقلانيته التي ينتهجها ومختلف العلاقات التي ينسجها داخل هذه المنظمة مع مختلف الفاعلين الآخرين يكونون وعيا يجعلهم يعتقدون أن كل ما يفعلونه هو في صميم عملهم. وبذلك يتغافلون أو يتناسون عن محاسبة أنفسهم في نهاية عملهم عن أفعالهم، ولقد اهتم الكثير من علماء الاجتماع بهذه النزعة وسموها "ماكس فيبر" (Max Weber) بالفعل الاجتماعي الذي يراه "تأثير وتأثر الفرد مع الآخرين من خلال سلوكياتهم ودلالاتهم الذاتية" (غي روشيه 1982، ص31). فالعمال هنا يعطون معاني ودلالات عديدة حول أفعالهم التي يقومون بها بدون الرجوع إلى المحاسبة للنفس. و ذلك من خلال مختلف الاستراتيجيات التي يبنونها حول هذا المعتقد، لتجنب الخوض فيه.

جدول رقم(07): الممثل للسؤال (07) تغيير سلوكيات العمال في غياب أو حضور المسؤول.

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	26	70,27	12	92,30
لا	06	16,21	01	7,69
لا أدري	05	13,51	00	00
المجموع	37	99,99%	13	99,99%

يبين الجدول رقم (08) أن نسبة 70,27% ترى بأن العمال في غياب المسؤول يغيرون من سلوكياتهم، بينما سجلت نسبة 16,21% ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 13,51% بعدم درايتها. أما فيما يخص العاملات فقد سجلن نسبة 92,30% ترى بأن العمال يغيرون من سلوكياتهم، وسجلت نسبة 7,69% منهن ترى دون ذلك.

إذن من خلال النتائج المسجلة في الجدول (07) يمكن القول أن نسبة 81% من العمال (ذكور وإناث) يرون أن العمال في غياب المسؤول يغيرون من سلوكياتهم من الأحسن إلى الأسوء (كسرقة الوقت، عدم إتمام

المهام، التهاون... وهي كلها سلوكيات غير مرغوب فيها دينيا واجتماعيا. فالعامل هنا إذا غاب مسؤوله يتحول من عامل نشيط إلى عامل متهاون وكسول وهذا له عدة دلالات (دينية، ثقافية، اقتصادية، اجتماعية). فمن الناحية الدينية يمكن القول بأن هذا العامل ضعيف روحيا أمام تحديات المواقف المختلفة التي يواجهها في عمله من (غياب المسؤول...)، فالعامل ضعف وازعه الديني هذا المحرك الداخلي الذي يوجهه إلى العمل الحسن بغياب أو حضور المسؤول، بالعكس إذا كان لهذا العامل وازع ديني قوي يقوم بزيادة مردوده في غياب مسؤوله ولكن لاحظنا العكس. فالعامل عند غياب المسؤول يغير تماما من سلوكه تجاه عمله، من هروب مبكرا من العمل، دخول متأخر... إلخ من السلوكيات السلبية. فالتقييم الروحية التي يحملها ضعيفة أمام مصالحه الذاتية التي تتنامى في مثل هذه المواقف. فمن الناحية الاجتماعية هناك ثقافة عمالية غير رسمية وغير معلنة بين العمال. ولكن يتشارك فيها الجميع، يقول أحدهم "المعلم مشى الحيا حاكمة" بمعنى أن كل شيء مباح في غياب هذا المسؤول، فالعامل هنا يتميز بنفاق عملي أثرت فيه العلاقات الاجتماعية الغير منسجمة. أما الدلالات السوسولوجية التي يمكن استخراجها من هكذا سلوكيات، فالعامل بصفته فاعل بالمنظمة وله استراتيجية لعب، على حد قول (كروزي)، فهو يتصرف على حسب هذه الاستراتيجيات المختلفة، والمواقف المتنوعة والتي يراها في الأغلب لصالحه وتخدمه، فالفاعل عقلا في حد كبير، ويستخدم المواقف التي يواجهها دائما في فائدته ضمن مجموعة من العلاقات التي يبنها مع الفاعلين الآخرين الذين يحدون حدوده في تنامي ظاهرة الكسل و الخمول وتضييع الوقت داخل المؤسسة.

جدول رقم (08): الممثل للسؤال رقم (08) حول ندم العامل في تفريطه في عمله.

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	34	91,89	12	92,30
لا	01	2,70	01	7,69
لا أدري	02	5,40	00	00
المجموع	37	99,99 %	13	99,99 %

الإحصاءات الموجودة بالجدول (08) تبين أن نسبة 91,89% من العمال (ذكور) ترى بأنهم يندمون عند تفريطهم في أعمالهم، بينما سجلت نسبة 2,70% ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 5,40% منهم بعدم

درايتهم. أما العائلات فقد سجلن نسبة 92,30% ترى أنهن يندمن عند تفريطهن في أعمالهن. بينما سجلت نسبة 7,69% منهن ترى دون ذلك.

فالملاحظ من خلال النتائج يرى بأن العامل يتمتع بوازع مهني كبير، إضافة إلى وازع ديني قوي. لكن وحسب النتائج التي سبقت هذا الجدول تعكس تماما هذه الإجابات مما تدل على وجود تناقضات كبيرة عند العامل من جهة يؤكد على هذه القيم ويعتقد فيها، ومن جهة أخرى يخالفها ويتنكر منها في مواطن عديدة. فالسؤال كان موجه للعامل لوحده، ولو كان دون ذلك لكانت النتائج مخالفة تماما لما تم الحصول عليها، وهذا استنادا على النتائج المتحصل عليها سابقا، إذن لهذه التناقضات عدة تفسيرات دينية، اجتماعية، ثقافية.

من الناحية الدينية يمكن أن نقول أن هذا العامل يعيش فراغ روحي مما يجعله يسقط كثيرا في تناقضات عقديّة تجعله بين مد وجزر، بينما هو موجود في اعتقاده وما هو ممارس على أرض الواقع. هذا كله يجعل من قيمه الدينية في العمل تضعف أمام تحديات قيم مادية ومصالح ذاتية تظهر وكأنها هي المسيطرة على العامل. حيث تجعله في سؤال دائم حول الزيادات والاقتراحات التي تمس الراتب الشهري لديه وبالتالي فالمرود يتردى أمام كل هذه المغريات. وبالتالي لا يمكن إنكار الضمير المهني للعامل ولا وازعه الديني فهما حاضران ولكن غير موظفان. أما من الناحية السوسولوجية فيمكن القول أن العامل بصفته فاعل بالمنظمة، فهو دائما في صراع بينما يعتقد ويمارسه، ولهذا تجد المصلحة هي المحدد الرئيسي في اتخاذ هكذا إجابات لأنه يرى بأن من مصلحته الجواب على السؤال حسب ما يراه هو في فائدته. فلا يمكن لهذا الفاعل أن ينفي ندمه عند تفريطه في العمل وهذه هي طبيعة الإنسان. فهو مجبر على إظهار الحسن من القول، و لا يكون صريحا مع نفسه.

فالفاعل هنا يكون عقلا في تصرفاته وأجوبته ويجعل لذلك حسابات تكون دائما في صفه من خلال تفاعلاته اليومية مع الفاعلين الاجتماعيين الآخرين الذين ينتهجون نفس التفكير باستخدام مختلف الاستراتيجيات الموجودة والمتاحة في المنظمة من جلب الانتباه والظهور بالمظهر الحسن و هذا ما أكدته النتائج بالجدول.

جدول رقم (09): الممثل للسؤال (09) حول ممارسة تدين العامل رقابة على عمله.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
76,92	10	64,86	24	نعم
23,07	03	16,21	06	لا
00	00	18,91	07	لا أدري
99,99 %	13	99,98 %	37	المجموع

تبين النتائج المتحصل عليها في الجدول (09) أن نسبة 64,86% من العمال (ذكور) يرون أن تدينه يمارس عليه رقابة في عمله، بينما سجلت نسبة 16,21% ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 18,91% بعدم درايتها. فيما يخص العاملات فقد سجلن نسبة 76,92% يرين بأن تدينهن يمارس رقابة على عملهن. بينما سجلت نسبة 23,07% ترى دون ذلك.

إذن من خلال الإحصاءات المبينة يمكن القول بأن نسبة 70% من العمال (ذكور وإناث) يرون أن تدينهم يمارس عليهم رقابة في عملهم. فأول ملاحظة يمكن أن نشير إليها من خلال هذه النتائج أنه يوجد تناقضات كبيرة فمن جهة يصرح العامل (بعدم التزام العمال بمهامهم، وعدم إتمامهم لأعمالهم وعدم استظهار مراقبة الله وعدم احترامهم لدخولهم وخروجهم من العمل...)، ومن جهة أخرى يرى بأن تدينه يمارس عليه رقابة في عمله وهي حسب رأي مفارقة في الواقع ولها عدة دلالات (دينية، ثقافية، اجتماعية، اقتصادية). فنجد أن العامل رغم إظهاره أنه متدين وكذلك تدينه يمارس عليه رقابة إلا أن هذه الرقابة غير مفعلة على أرض الواقع من خلال التصريحات المسجلة والممارسة اليومية لهذا العامل في عمله. لهذا يمكن أن نقول أن العامل وازعه الديني ضعيف أمام مصالحه الشخصية لذلك لم يستطع أن يحركه لتنطبق أفعاله مع أقواله وذلك لعدة أسباب منها الثقافية (ثقافة العامل، ونظرتة للعمل) ومنها اقتصادية وهي هيمنة القيم المادية (مطالبة بزيادة الراتب، التحفيز المادي، قيام العامل بأعمال خارج مجال العمل...) جعلت هذه القيم تهيمن على قيمة الروحية (القناعة، الصدق، الأمانة، الإخلاص...) في مجال العمل. فالعامل يعطي معنى لكل أقواله من خلال التفاعلات المختلفة، فهو دائم البحث عن إظهار الوجه والصورة الجيدة للأقوال. فهو يتكلم بالدين على مستوى التمثل فقط ولكن الممارسة تبقى بعيدة لأن استراتيجيته التي بناها تتطلب ذلك للحفاظ على المكانة داخل المنظمة يقول أحدهم (حنا نكلوا الحلال). فسلوك الفاعلين يخالف أقوالهم وهذا ما أكدته النتائج

السابقة. و عرف (ميشال مان) السلوك على أنه " الفعل الاجتماعي الذي يمكن ملاحظته، أو استنتاجه، أو وصفه بمعزل عن ميول الفاعلين الاجتماعيين، ولكن ليس كل يفعله الناس هو بالضرورة ما يصرحون بأنهم سيفعلونه" (ميشال مان، ص69).

جدول رقم (10): الممثل للسؤال (10) حول ممارسة العمال الصفات المذمومة (كذب، سرقة،

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	24	64,86	10	76,92
لا	02	5,40	00	00
لا أدري	10	27,02	03	23,07
آخر	01	2,70	00	00
المجموع	37	99,99%	13	99,99%

تبين الإحصاءات الموجودة بالجدول أن نسبة 64,86% من العمال (ذكور) ترى بأن العمال يمارسون الصفات المذمومة (كذب، سرقة...) في العمل، بينما سجلت نسبة 5,40% ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 27,02% بعدم درايتها. أما فيما يخص العاملات فقد سجلنا نسبة 76,92% منهن يؤكدن ذلك، بينما اكتفت نسبة 23,07% بعدم درايتها.

إذن من خلال النتائج المسجلة يمكن القول أن نسبة كبيرة من العمال (ذكور وإناث) أكبر من 70% يمارسون سلوكيات غير حميدة وصفات مذمومة من كذب، سرقة، شجار... في مجال العمل وهذا له عدة تفسيرات دينية، ثقافية، اجتماعية. فنجد من الناحية الدينية أن العامل يعيش في تناقضات روحية، فيما يعتقد من جهة، وفيما يمارسه على أرض الواقع. وبالتالي يضعف وازعه الديني أمام هذه التناقضات ويصبح شبه عاطل على أداء مهامه من تحريك العامل نحو العمل المتقن والابتعاد عن هذه الصفات الغير مرغوب فيها اجتماعيا و دينيا، فالعامل هنا تجده دائما يجري وراء الزيادة في الأجر وتحسين مستواه المادي على حساب مستواه الروحي، وبالتالي لا غرابة أن تجده يتميز بهذه الصفات. في الجانب الثقافي نجد أن ثقافة المؤسسة مبنية على أسس هشّة، لا يوجد ردع لمثل هذه السلوكيات، وبذلك يتشكل لدى العامل وعي عام بجواز ممارسة هكذا سلوكيات وكأن الأمور عادية. من جانبها السوسولوجي العامل هنا يقوم بإرسال رسالات سوءا كانت نصية (كثرة الشجار، المجاهرة بكلام غير لائق...) أو رسالات رمزية من خلال التفاعل اليومي مع الآخرين، وبذلك يجعل لنفسه مجال يستطيع التحكم في الفاعلين الآخرين إما عن طريق إخافتهم، أو

كشفت أسرارهم لذلك تجد لمثل هذه الصفات الحيز الكبير في المنظمة، وبالتالي يمكن القول أن المنظمة تعيش فراغ تنظيمي اشترك في تكوينه الجميع.

جدول رقم (11): الممثل للسؤال (11) حول لعب الدين دور في العمل.

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	25	67,56	11	84,61
لا	09	24,32	01	7,69
لا أدري	03	8,10	01	7,69
آخر	00	00	00	00
المجموع	37	99,98%	13	99,99%

تبين الإحصاءات المسجلة في الجدول (11) أن نسبة 67,56% من العمال (ذكور) ترى بأن الدين يلعب دور في العمل، بينما سجلت نسبة 24,32% ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 8,10% بعدم درايتها. أما فيما يخص العاملات فقد سجلن نسبة 84,61% ترى بأن للدين دور في العمل. بينما سجلت نسبة 7,69% منهن ترى بأن الدين لا يلعب دور، واكتفين بنسبة 7,69% بعدم درايتهن، بينما لم يعقبن على هذا السؤال.

يظهر من خلال النتائج المسجلة بالجدول أن نسبة 76% من العمال (ذكور وإناث) يرون أن الدين يلعب دور في العمل، وهذا من وجهة نظري يبدو طبيعي لأننا مجتمع مسلم والعامل جزء من المجتمع، وللدين تقديس كبير عند العامل الجزائري على الأقل على مستوى التمثل والاعتقاد وتبقى الممارسة شيء آخر (أنظر في الدراسات السابقة، دراسة (محمد العيادي) حول القيم والممارسات الدينية في المغرب). فالدين وما يحمله من قيم روحية نبيلة مجسد فطريا لدى العامل الجزائري على مستوى الاعتقاد. من هنا يمكن إعطاء عدة تحليلات وتفسيرات.

إذن العامل يوظف الدين داخل المؤسسة، ويعتبره من الأساسيات لما للدين من دور في ذلك، ولكن هذه مغالطة ولقد عبر "فريزر" عن هذه الفكرة في كتابه (الغصن الذهبي) حيث رأى بأن الإيمان أو الاعتقاد بصفة عامة بدون ممارسة هو مجرد وهم، والممارسة إذا كانت بدون إيمان فإنها ليست من الدين في شيء. وهذا هو حال العامل، فهو يتكلم بالدين و لا يمارسه. فالعامل باعتباره فاعل داخل المنظمة يوظف الدين في المكان المناسب له إذا كان في صالحه ويتغافل عليه في عدة أمكنة أخرى إذا كان دون ذلك حسب

الاستراتيجيات المختلفة التي ينتهجها الفاعل داخل المنظمة وحسب توجهاته ومصالحه الشخصية. وفي مقارنة سوسيلوجية للدين يرى (إميل دوركايم) أن عبادة الإله، في الواقع هي عبادة المجتمع، وأن إله العشيرة ما هي إلا العشيرة نفسها ممثلة بالإله بحسب التصور الإنساني. من خلال هذا التصور الدوركايمي وإسقاطا على فضاء العمل، نرى أن العامل لا يعطي أهمية للدين بقدر ما يعطي أهمية للمحيط، أو فضاء العمل.

جدول رقم (12): الممثل للسؤال (12) حول تقديم العمال النصح لبعضهم البعض.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
15,38	02	27,02	10	نعم
61,53	08	54,05	20	لا
23,07	03	18,91	07	لا أدري
99,99%	13	99,99%	37	المجموع

تبين الإحصاءات الموجودة بالجدول أن نسبة 27,02% من العمال (ذكور) ترى بأن العمال يقدمون النصح لبعضهم البعض، بينما سجلت نسبة 54,05% منهم ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 18,91% بعدم درايتها. أما فيما يخص العاملات فقد سجلن نسبة 15,38% ترى بأن العمال يقدمون النصح لبعضهم البعض، وسجلت نسبة 61,53% منهن ترى دون ذلك، بينما اكتفين بنسبة 23,07% منهن بعدم درايتهن. إذن من خلال النسب والأرقام الإحصائية الواردة في الجدول نستنتج أن نسبة 57,29% (ذكور وإناث) يرون أن العمال لا يقدمون النصح لبعضهم البعض، وهي نسبة كبيرة مقارنة بالنسب الأخرى التي ترى أن العمال يتناصحون فيما بينهم.

فأدبيات الموارد البشرية الحديثة تتجه إلى بيان أداء الموظفين، من خلال تقويم الأداء الصريح المفتوح بين العمال، و ترى مثل هذه النظريات أن مثل هذا النصح الواضح والمباشر له تأثير كبير على فهم الموظف لما يتطلبه العمل ونظرة العمال لأدائه، و بالتالي يمكنه من تحسين أدائه ورفع مستواه. فالديانات السماوية وغير السماوية تقر بهذه القيمة الاجتماعية والدينية، والدين الإسلامي يؤكد وينص عليها، وذلك في عدة مواضع، والأحاديث النبوية تدل على ذلك، فعن (تميم بن أوس) رضي الله عنه أن النبي صلى الله قال: "الدين النصيحة، قلنا لمن يارسول الله؟ قال: لله ولكتابه ولرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم" رواه البخاري ومسلم. (البليهد خالد بن سعود، الرابط binbulihed@gmail.com).

فالنصيحة هي الإخلاص في الشيء والعناية به، فالعمال في هذا الموقف لا يقدمون النصيحة لبعضهم البعض، فالعامل لم يتشبع بمكثا مبادئ وهذا راجع إلى الثقافة السائدة في المجتمع وفي فضاء العمل. يقول أحدهم (تخطى راسي وتفوت)، وهو المعنى الحقيقي للذاتية، هذه الثقافة من شأنها تعطيل مثل هذه القيم لأداء وظيفتها في المجتمع وفي العمل على وجه الخصوص وهذا راجع إلى بروز قيم مادية أخرى احتلت موقعها في هذا الفراغ الروحي الذي يعاني منه العامل، وبالتالي أصبحت المصلحة الذاتية لها الأولوية في تسيير الأمور. جدول رقم(13): الممثل للسؤال (13) حول دور الحافز المادي في أداء العامل.

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	30	81,08	11	84,61
لا	03	8,10	01	7,69
لا أدري	04	10,81	01	7,69
المجموع	37	99,99%	13	99,99%

تبين النتائج المسجلة بالجدول أن نسبة 81,08% من العمال (ذكور) ترى أن الحافز المادي يلعب دورا في أداء العامل لعمله وسجلت نسبة 8,10% ترى دون ذلك، وعلقت نسبة 10,81% بعدم درايتها. أما فيما يخصعاملات فقد سجلن نسبة 84,61% ترى بأن الحافز المادي يلعب دور في أداء العامل لعمله، بينما سجلت نسبة 7,69% ترى دون ذلك، واكتفين بنسبة 7,69% منهن بعدم درايتها.

إذن من خلال النتائج المسجلة بالجدول يمكن القول أن نسبة 83% من العمال (ذكور و إناث) يرون أن للحافز المادي دور في أداء العامل لعمله، وهذا له دلالات عديدة يمكن استخلاصها منها القول بأن العمال هيمنة عليهم قيم مادية والنتائج لخير دليل على ذلك على قيمهم الروحية المتمثلة في (التضامن، التعاون، الإتيقان في العمل، الإخلاص، التسامح...إلخ) وبالتالي أثر ذلك سلبا في مردودهم وأدائهم لأعمالهم وهذا ما جسده النتائج في الميدان. هذا الصراع الجاري في القيم لدى العامل أدى إلى ظهور المصلحة الفردية، وبالتالي أصبحت الأولوية لما هو مادي ملموس رغم ما يعتقده هذا العامل من قيم روحية (الدين) تبقى على مستوى الفكر، شكلت له ثقافة مادية استطاعت الظهور بمظهر المهيمن.

جدول رقم (14): الممثل للسؤال (14) حول قيام العامل بأعمال أخرى خارج مجال العمل.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
92,30	12	70,27	26	نعم
00	00	00	00	لا
7,69	01	29,72	11	لا أدري
99,99%	13	99,99%	37	المجموع

تبين الإحصاءات الموجودة بالجدول أن نسبة 70,27 % من العمال (ذكور) ترى بأن العمال يقومون بأعمال أخرى خارج مجال العمل الرسمي، بينما لم تسجل أي نسبة منهم ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 29,70% بعدم درايتها. أما فيما يخص العاملات فقد سجلن نسبة 92,30% ترى بأن العمال يقومون بأعمال أخرى خارج مجال العمل، بينما لم تسجل أي نسبة ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 7,69% بعدم درايتها.

إذن من خلال النتائج يمكن القول بأن 81,27% من العمال (ذكور وإناث) يرون أن العامل يقوم بأعمال أخرى خارج مجال عمله الرسمي وهذا في نظري غير طبيعي، فالقانون الجزائري الخاص بالعمل في القطاع العمومي يمنع من ممارسة الموظف وظيفتين لهذا تجد الموظف دائم الكتمان على مثل هذه التصريحات، يرجع أغلبها إلى عدم كفاية الراتب الشهري للموظف، يقول أحد الباحثين (نخدم مساعد طباط وعاون روجي بسائق حافلة لخاطر الشهرية ما تقدنيش)، هذا ما يفسر من جهة بقاء العامل غير راضي على أجر شهري غير متوازن، ومن جهة أخرى البحث عن البديل بالطرق الغير شرعية على حساب عمله الأصلي، وأخرى دينية هي غياب الرقابة الذاتية للعامل أمام تحديات القيم المادية. والملاحظة التي تجلب الانتباه هي عدم تسجيل أي نسبة ترى بأن العامل لا يقوم بأعمال خارج عمله الرسمي، وكأما هناك إتفاق غير معلن بين جميع العمال على عدم وجود أي عامل لا يمارس أعمال أخرى خارج مجال عمله الرسمي.

جدول رقم (15): الممثل للسؤال رقم (15) زيادة الراتب ومبادرة العامل للعمل.

الإناث		الذكور		الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
46,15	06	75,67	28	نعم
15,38	02	16,21	06	لا
15,38	02	5,40	02	لا أدري
23,07	03	2,70	01	آخر
%99,98	13	%99,98	37	المجموع

تبين الإحصاءات الموجودة بالجدول أن نسبة 75,67% من العمال (ذكور) يرون أنه إذا كانت هناك زيادة في الراتب الشهري يبادرون للعمل أكثر، بينما سجلت نسبة 16,21% منهم ترى دون ذلك. واكتفت نسبة 5,40% منهم بعدم درايتها. وعقبت نسبة 2,70% عن السؤال. أما فيما يخص العاملات فقد سجلن نسبة 46,15% ترى بأن الزيادة في الرتب تجعلهن يبادرن للعمل أكثر، بينما رأَت نسبة 15,38% ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 15,38% منهن بعدم درايتهن، وعقبن عن السؤال بنسبة 23,07%.

إذن من خلال النتائج المسجلة بالجدول يمكن القول بأن نسبة 60,90% من العمال (ذكور وإناث) يرون أنه في حالة الزيادة في رواتبهم يبادرون للعمل أكثر، فقد قورنت المبادرة في العمل بالزيادة في الأجر، وهذا دليل على وجود علاقة ارتباطية بين المردودية بالعمل والزيادة في الأجر ولو على المستوى الفكري المجرد لدى العامل. أما الممارسة أثبتت دون ذلك على أرض الميدان، فقد كانت هناك زيادات في رواتب العمال دون أن يكون هناك تحسين في مستوى أداء العاملين، وهذا راجع إلى عدة عوامل منها السياسية، الدينية، الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية، شاركت جميعها في تكوين هذا النمط من العمال.

ف نجد من الناحية الدينية غياب رقابة ذاتية للعامل، غير موظفة على الرغم من اعتقاده لقيم روحية راسخة من أمانة وصدق، إتقان،... إلخ في مجال العمل. ولكن تبقى على مستوى الاعتقاد، أما الممارسة فغير ذلك، غياب شبه تام للوازع الديني لديه مما أثر سلباً في عملية الجمع فيما هو اعتقادي لديه وممارس على أرض الواقع، فالعامل يوظف الدين حسب المواقف التي تحده، ويغيب في مواقف عديدة، وهذا راجع كما سبق الذكر إلى هيمنة المصلحة الذاتية لديه وقيم مادية أخرى على هذه القيم الروحية لديه مما جعله دائم المطالبة بالزيادة في الأجر دون أن يفكر يوماً. هل هذا الأجر يلائم ما قدمه من عمل؟.

جدول رقم (16): الممثل للسؤال (16) حول ترقية العامل في منصب آخر ومبادرته للعمل أكثر.

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	29	78,37	11	84,61
لا	04	10,81	01	7,69
لا أدري	04	10,81	01	7,69
المجموع	37	%99,99	13	%99,99

تبين الإحصاءات الموجودة بالجدول أن نسبة 78,37% من العمال (ذكور) يرون أنه عند ترقيةهم في منصب آخر يبادرون للعمل أكثر من السابق. بينما سجلت نسبة 10,81% منهم ترى دون ذلك. أما فيما يخص العاملات فسجلن نسبة 84,61% ترى بأنهن إذا تمت ترقيةهن في مناصب أخرى، يبادرن للعمل أكثر، وسجلن نسبة 7,69% ترى دون ذلك، واكتفين بنسبة 7,69% منهن بعدم درايتهن. من خلال النتائج المسجلة بالجدول يمكن القول أن نسبة 81,49% من العمال (ذكور وإناث) يرون أن ترقيةهم في مناصب أخرى تمكنهم من المبادرة في العمل أكثر.

فواقع العامل الجزائري يخفي العديد من الأسرار الإدارية التي تجعله دائم البحث عن وضعية أفضل في فضاء عمله. فقلة الترقيات، وعدم وجود سياسة واضحة في ترقية العامل تجعله دائم البحث عن مختلف الطرق للوصول إلى منصب عال أو ترقية استثنائية أو تدرج في المنصب... إلخ، تجعله يرتاح نفسيا وماديا، وهنا نجد المصلحة الذاتية تلعب دور كبير في الحصول على ترقيات ولو على حساب الأخر، دون مراعات أي شيء.

جدول رقم (17): الممثل للسؤال (17) حول تأثير الخصم من الراتب على مردود العامل.

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	28	75,67	06	46,15
لا	07	18,91	05	38,46
لا أدري	02	5,40	02	15,38
المجموع	37	%99,98	13	%99,99

تبين الإحصاءات المبينة في الجدول أن نسبة 75,67% من العمال (ذكور) ترى بأن الخصم من الراتب يؤثر على مردود العامل. بينما سجلت نسبة 18,81% ترى دون ذلك، واكتفت نسبة 5,40% بعدم درايتها.

أما فيما يخص التعاملات فقد سجلن نسبة 46,15% ترى بأن الخصم من راتب العامل يؤثر على مردوده في العمل، بينما سجلت نسبة 38,46% ترى دون ذلك، واكتفين بنسبة 15,38% بعدم درايتهن. إذن من خلال النتائج المسجلة بالجدول يمكن القول أن نسبة 60,91% من العمال يرون أن الخصم من راتب العامل يؤثر على مردوده، وهذا من وجهة نظري طبيعي لأن العامل هنا بين المطرقة والسندان، بين سياسة أجور غير عادلة وغير منصفة وبين التهاب الأسعار بالسوق، ولدى كان من الطبيعي أن يتأثر إذا تم الخصم من الراتب وبذلك يختل توازنه من الناحية المادية، ويلجأ إلى طريق أخرى لسد هذا الفراغ المادي من قرض على الزملاء، الأقارب... إلخ. أما من وجهة نظر سوسيولوجية، فيجتمع في ذلك عدة عوامل منها الدينية، الثقافية، الاقتصادية الاجتماعية. من الناحية الدينية يمكن القول أن العامل رغم الاعتقادات التي يمتلكها على المستوى المجرد من إتقان وإكمال للأعمال، وأمانة وصدق وهي كلها قيم روحية تخدم المصلحة الخاصة لديه والعامه للمؤسسة التي يعمل بها، إلا أنها غير مجسدة على أرض الواقع، فلو كانت كذلك ما تم الخصم من هذا الراتب بالتخاذل والتهاون والتقصير وعدم الإتقان، وسرقة الوقت... إلخ. هي سمة معظم العمال، وذلك بشهادتهم على أنفسهم، ولذلك يلجأ رؤساء المصالح إلى الردع عن طريق الخصم من الراتب. فالعامل هنا لا يستحضر مراقبة الله، فهو يتكلم عن الدين في مواقف ويبعده في عدة مواقف أخرى، وأصبح لا يحركه نحو العمل بجد وإتقان مع تنامي قيم مادية أخرى التي يعتبرها أساس وجوده داخل المنظمة.

جدول رقم (18): الممثل لسؤال (18) حول تأنيب ضمير العامل عند قيامه بعمل غير متقن .

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	33	89,18	13	100
لا	01	2,70	00	00
لا أدري	03	8,10	00	00
المجموع	37	99,98%	13	100%

تبين الإحصاءات المسجلة بالجدول رقم (18) أن نسبة 89,18% من العمال (ذكور) يشعرون بتأنيب الضمير عند قيامهم بعمل غير متقن، وجاد سجلت نسبة 2,70% منهم غير ذلك، واكتفت نسبة 8,10

مجلة أنثروبولوجية الأويان (المجلد 16 العدد 02 بتاريخ 2020/06/15)

ISSN/2353-0197

EISSN/2676-2102

% بعدم درايتها. أما فيما يخص العائلات فقد سجلن نسبة 100% تشعر بتأنيب ضميرهن عند قيامهن بعمل غير متقن.

إذن من خلال النتائج المسجلة يمكن القول بأن 94,59% من العمال (ذكور وإناث) يشعرون بتأنيب ضمائرهم عن قيامهم بعمل غير متقن، والإتقان في العمل كما سبق ذكره في الجانب النظري من الإيمان، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم "خيركم من عمل عملا وأتقنه" رواه (البخاري ومسلم)، بحيث عبر عن ذلك نسبة كبيرة تدل على أن هذه القيمة (الإتقان) هي من الإيمان، فالملاحظ للأعمال المنجزة داخل المؤسسة، وتصرفات العمال وسلوكياتهم تجاه العمل يرى عكس ذلك والنتائج تبين على الميدان من تمهون وعدم إتقان للعمل وتكاسل وسرقة للوقت... إلخ، وهذا يؤكد التناقضات التي يعيشها العامل الجزائري بالعمل. فمن جهة يؤكد الشيء وينفيه من جهة أخرى، وهذا له عدة دلالات سوسيوثقافية ودينية واقتصادية واجتماعية تتحكم في ذلك. هذه التناقضات بين الفكر والممارسة جعلت هذا العامل يضعف وازعه الديني أما التحديات المادية المختلفة التي يواجهها من أجر غير متوازن، قلة الحوافز المادية والمعنوية، قلة الترقية... إلخ، على الرغم من وجود تأنيب الضمير لديه إلا أنه وكما سبق أن قلناه يبقى على المستوى المجرد، لا يرى أن يكون واقعا على أرض الميدان والممارسة. إذن يمكن أن نلتمس من خلال النتائج المسجلة أنه يوجد ضمير مهني وضمير روحي، ولكن غير موظفان داخل المؤسسة لهذا تجد التناقضات حاضرة في كل أقوال وأفعال العامل.

جدول رقم (19): الممثل للسؤال (19) حول لعب المصلحة الشخصية دور في أداء العامل.

الاحتمالات	الذكور		الإناث	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	28	75,67	08	61,53
لا	01	2,70	04	30,76
لا أدري	08	21,62	01	7,69
المجموع	37	99,99%	13	99,98%

تبين الإحصاءات بالجدول أن نسبة 75,67% من العمال (ذكور) يرون بأن للمصلحة الشخصية دور في أداء العامل. بينما سجلت نسبة 2,70% ترى دون ذلك. بينما اكتفت نسبة 21,62% منهم بعدم درايتها.

أما فيما يخص العاملات فقد سجلن نسبة 61,53% ترى بأن للمصلحة الشخصية دور في أداء العامل لعمله، وسجلت نسبة 30,76% ترى دون ذلك، بينما اكتفين بنسبة 7,69% منهن بعدم درايتهن. إذن من خلال النتائج المسجلة بالجدول يمكن القول أن نسبة 68,72% من العمال يرون أن للمصلحة الشخصية دور في أداء العامل لعمله، وهذا في نظرنا طبيعي إذا لم يتحول إلى سلوك معتل (مرضي)، وهو حب الذات الذي يجعل العامل يجري وراء إشباع رغباته بمختلف الوسائل المشروعة والغير مشروعة. فحب التملك وحب الذات وحب الظهور هي غريزة إنسانية، ولكن عليه أن يهذبها ويروضها ليستطيع الإنسان العيش مع أخيه الإنسان. فإذا طغت هذه القيم وأصبحت تسيطر عليه، انحرف وزاغ عن طريقه وظهرت بوادر التفكك والانحلال على مستوى الفرد نفسه، وعلى المستوى الجماعي (المجتمع).

إذن ومن خلال تحليلاتنا لجميع النتائج السابقة نجد أن العامل بصفته فاعل في المنظمة يؤثر ويتأثر بما حوله بمختلف التفاعلات، والعلاقات الاجتماعية اليومية التي يبنها مع الفاعلين الآخرين، فهو يراهن دائما على مصالحه الذاتية ويجعلها في مقدمة أعماله باتتهاجه مختلف الاستراتيجيات التي يراها مناسبة لتحقيق هذه المصلحة، ويستعمل في ذلك خبراته بإنتاج أفعال يستطيع من خلالها تحريك الأمور نحو مصالحه الشخصية وإشباعها. ويظهر دائما بمظهر الراح في اللعبة، وهذا من الناحية الدينية غير مرغوب فيه، فكما سبق وإن قلنا أن المصلحة الشخصية هي غريزة ولكن على العامل تحقيقها بطرق مشروعة شرعا. "فلا إفراط ولا تفريط" فمن خلال النتائج المسجلة نستطيع القول أن العامل الجزائري وبمبلغته في البحث عن مصالحه الشخصية ضعف وازعه الديني الذي يعتبر كابح لمثل هذه السلوكات وأصبح يبحث عن مصالحه، وتغافل عن المصلحة العامة، وبالتالي ضعف مردوده في العمل.

في أغلب الأحيان في ممارسته وتطبيقها على أرض الميدان. وعن هذا الوضع يقول (الجابري) "التعارض بين بعض القيم الدينية الثابتة ومستجدات الحياة، قد يدخل في نظر البعض تحت مبدأ الضرورات تبيح المحظورات" (محمد عابد الجابري، 1977، ص 27).

النتائج

--المركز تابع لمديرية النشاط الاجتماعي التابعة للتضامن الوطني، ويعمل على توفير الرعاية الصحية والنفسية والتربوية والدراسية للأطفال الذين يعانون نقضا في التنفس. على الرغم من هذه العوامل وأخرى لم تساعد العامل على رفع أداءه في العمل و تقوية قيمه الروحية، بالرغم من وجود هذه الفئة من ذوي الاحتياجات

الخاصة التي كان من المفترض أن يتعاطف معها العامل وبالتالي ترتفع المعنويات الروحية لديه، ويكون العمل يسوده الطابع الروحي، والمبادرة نحو تحسين الأداء. إلا أننا وحسب النتائج المتحصل عليها ميدانيا أظهرت أن هناك هيمنة لمصلحة ذاتية وقيم مادية تقوت شوكتها أمام قيم العامل الروحية وأضعفتها أثر سلبا على مردوده وكفاءته في العمل.

-توظيف العامل للدين حسب الموقف الذي يكون فيه، ولصالحه، فيقدم بطاقته وتجدد يتكلم عن الدين وكأنه سلوك يومي يتبعه، وإذا خالف مصالحه ينتعد وكأنه لا تحكمه قيم دينية يوما ما.

-فراغ تنظيمي ساعد بنسبة كبيرة في خلق جو مهني غير ملائم للعامل الذي لم يستطع تحريك هذا الأخير للقيام بعمله على أحسن حال وبالتالي انعكس كل هذا على مردوده وكفاءته.

- على الرغم من الحديث الدائم عن الدين في العمل، و الكلام اليومي المتداول بين العمال حول الدين إلا أن نتائج المسجلة في ميدانيا أثبتت عكس ذلك وهي عدم لعب الدين دور في أداء العامل لعمله إلا القليل.

-نقص التحفيزات المعنوية و المادية للعامل أثر سلبا على مردوده.

-الظروف الاجتماعية المحيطة بالعامل كان لها الأثر السلبي على أداءه ومردوده في العمل.

-المصلحة الشخصية و الاستراتيجيات المختلفة التي ينتهجها الفاعل الاجتماعي في المنظمة كان لها أثر كبير في تحديد مفهومه للدين و بالتالي رؤيته للأخر وانعكس كل ذلك على القيم الروحية لديه التي أنتجت لنا هذا النموذج.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة لا يسعنا إلا أن نقول أن العامل الجزائري، وعلى الرغم من حديثه الدائم على الدين في مجال العمل، وخارجه إلا أنه لم يوظفه في اتجاهه الصحيح، وعَلَبَ في ذلك مصلحة الشخصية التي كانت الفاصل في جميع تصرفاته العملية، وبذلك ضَعُفَت قيمه الروحية أمام التحديات المادية المختلفة التي يواجهها العامل في عمله وخارج مجال عمله، مما تَوَلَّدَ عن ذلك فراغ روحي لهذا العامل والتي اشتركت في تكوينه عدة عوامل سياسية، تنظيمية، ثقافية و اجتماعية، وبذلك أصبحت وظيفة الدين داخل التنظيمات تقتصر على الجانب الاعتقادي والفكري للفاعل الاجتماعي، أما الممارسة فلم يستطع تجسيدها على أرض الواقع، هذا النموذج الجديد خلق لهذا الفاعل استراتيجيات عديدة استطاع من خلالها تبرير تصرفاته العملية

بعيدا عن قيمه الدينية. إذن هل نستطيع القول أننا سائرين في طريقنا لفصل الدين عن العمل ونسير إلى ماسار عليه الغرب قبلنا؟ أم أننا سوف ننتج نموذجا نتخلى فيه عن قيمنا الدينية، ونتشبهت بالمصلحة الشخصية والتزاعات الفردية وبالتالي نبقى في مفترق الطرق إلى أين نتجه؟.

المصادر و المراجع باللغة العربية والأجنبية

-القرآن الكريم

- 1- أحمد زكي بدوي ، معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتاب المصري، القاهرة.
- 2- إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الديني، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، 2005
- 3- أنتوني غيدنز، ترجمة فايز الصياغ، 2001، علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)، الطبعة الرابعة ، مركز دراسات الوحدة العربية، المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان، عمان الأردن.
- 4- البخاري، محمد بن إسماعيل، (صحيح البخاري)،(بشرح فتح الباري). كتاب الحرث والمزارعة والغرس، رقم 1471.
- 5 -المصري، رفيق يونس،1913، أصول الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الثانية، دار العلم، دمشق سوريا.
- 6-الرفاعي حسن محمد ، وقف العمل المؤقت في الفقه الإسلامي، جامعة الإمام الأزاعي، طرابلس، لبنان.
- 7 -النجار عبد المجيد،1989، في فقه التدين، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، قطر.
- 8- حسن صادق حسن، القيم الاجتماعية وفاعلية السلوك الإداري في المؤسسة، مجلة المسلم المعاصر" العدد 49، بيروت،1408هـ/1987م، ص37.
- 9- جمال الدين أبو الفرج الجوزي، تاريخ عمر بن الخطاب، (أول حاكم ديمقراطي في الإسلام) مكتبة التوفيق.
- 10 -رشاد موسى ، مجلة التدين- مجلة التقييم والقياس النفسي، سيكولوجية التدين، العدد (09).
- 11 -سلمت يوسف، 2003، نحو نظرية جديدة في علم الاجتماع الديني (الطوطمية، اليهودية، النصرانية، الإسلام)، الطبعة الأولى، دار الفارابي، لبنان.
- 12- صالح هندي وآخرون، الثقافة الإسلامية، دار الفكر، عمان، الطبعة (1) الأردن 2000.

مجلة أنثروبولوجية الأديان (المجلد 16 العدد 02 بتاريخ 2020/06/15)

ISSN/2353-0197

EISSN/2676-2102

- 13- صحيح مسلم (بشرح النووي)، كتاب القدر باب معنى كل مولود يولد على الفطرة، (9-3773)، رقم 6634.
- 14- صامويل بي، هنتن غتون، ترجمة مجدي شرشر، 1995، الإسلام والغرب آفاق الصدام، مكتبة مدبولي، القاهرة .
- 15- غي روشيه، ترجمة مصطفى دند شيلي، 1982، مدخل إلى علم الاجتماع العام، الفصل الثاني، المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- 16- مهدي محمد القصاص، 2008، علم الاجتماع الديني، جامعة المنصورة - كلية الآداب.
- 17- نضال عبد القادر الصالح، 2006، المأزق في الفكر الديني بين النص والواقع، الطبعة الأولى، دار الطليعة، بيروت.

المراجع باللغة الأجنبية

- 1 - Stéphane Jonlet. **Pratique Islamique et monde de travail**. 2010. Regard de musulmans en région liégeoise Belgique. Centre interdisciplinaire d'étude de l'islam dans le monde contemporain. CISMOC. Essais et recherches.
- 2-Mohammed el Ayadi et Autres . 2007. Enquête sur les valeurs et les pratiques religieuses au Maroc .Edition Prologues. Casablanca. Maroc.
- 3-**Emile Durkheim** .Les Formes élémentaire de la Vie Religieus prf . 5 edition .Parie.

المواقع الإلكترونية

- 1- البليهد خالد بن سعود ، عضو الجمعية العلمية السعودية للسنة، الموقع الإلكتروني، binbulihed@gmail.com
- 2- قراءة في كتاب الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، الرابط الإلكتروني <http://www.addhis.com/bookmark.php>
- 3- صحيح مسلم (بشرح النووي)، كتاب المساقاة، باب فضل الغرس والزرع. رقم 3896. <http://www.elkhabar.com/ar/islamiyat/230729.html#sthash.w5S> - الرابط