درجة تضمُّن مناهج التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت لقيم العمل في ضوء رؤية "كويت جديدة ٢٠٣٥"

إعداد

د/ أحمد عبيد عبدالله الرشيدي

أستاذ مشارك، تخصص أصول التربية، المعهد العالي للفنون الموسيقية، الكويت

د/ الجازي عبيد عبدالله الرشيدي

معهد التمريض، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت

درجة تضمُّن مناهج التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت لقيم العمل في ضوء رؤية «كويت جديدة ٢٠٣٥»

أحمد عبيد عبدالله الرشيدي [١]، الجازي عبيد عبدالله الرشيدي [٢].

[١] أستاذ مشارك، تخصص أصول التربية، المعهد العالي للفنون الموسيقية، الكويت.

[٢] معهد التمريض، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت.

البريد الإلكتروني: drahmedobaid91@gmail.com

مستخلص البحث.

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة تضمُّن كتب التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت لقيم العمل والإنتاجية. المنهج: الهدف اتبعتْ الدراسةُ المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث تم تحليل محتوى كتب التربية الإسلامية لصفوف المرحلة الثانوية؛ وذلك بتصميم بطاقة تحليل، وتم اعتماد (الفكرة) وحدةً للتحليل. النتائج: أظهرت النتائج أنَّ أكثر التكرارات كانت في مجال: «أهمية العمل»، وحصل على (٤٠) تكرارًا في الكتب الثلاثة، وحل في المرتبة الثانية مجال: «الإنجاز في العمل»، حيث حصل على (٢٧) تكرارًا، وجاء في المرتبة الثالثة مجال: «الولاء والانتماء للعمل»، وحصل على (٢٦) تكرارًا، وحل في المرتبة الأخيرة مجال: «النظام في العمل»، وحصل على (١٧) تكرارًا. كما أظهرت النتائج أن كتاب الصف الثاني عشر كان الأكثر تضمنًا لقيم العمل بشكل عام (٦٥ تكرارًا)، ثم كتاب الصف الحادي عشر (٢٣ تكرارًا)، ثم كتاب الصف العاشر (٢٢ تكرارًا)، وبلغت نسبة تضمين قيم العمل في كتب الصفوف الثلاثة (٠,٠٥٨). الخاتمة: أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بقيم العمل في المناهج؛ من حيث كمُّ القيم وشمولُها وتناسقُها، وتعديلُ محتوى المناهج في ضوء «رؤية الكويت ٢٠٣٥»، وتضمين قيم العمل بشكل واضح.

الكلمات المفتاحية: قيم العمل، المناهج، التربية الإسلامية، كويت جديدة.

The Degree to Which Islamic Education Curricula for The Secondary Stage in The State of Kuwait Include Work Values in Light of The «New Kuwait 2035» Vision.

Ahmed Obaid Al-Rashidi[1], Algazy Obaid Al-Rashidi[2].
[1]Associate Professor, Fundamentals of Education, Higher Institute of Musical Arts, Kuwait.
[2]Nursing Institute, Public Authority for Applied Education and Training, Kuwait.
Email: drahmedobaid91@gmail.com

ABSTRACT

Objectives: The study aimed to determine the degree to which Islamic education books for the secondary stage in the State of Kuwait include the values of work and productivity. Methodology: The study followed the descriptive analytical approach, where the content of the Islamic education books for secondary school grades was analyzed. An analysis card was designed, and the idea was adopted as the unit of analysis. Results: The results showed that the most frequent occurrences were in the field of «importance of work», which received (40) repetitions in the three books. The field of «achievement at work» came in second place, which received (27) repetitions. The field of «loyalty and belonging to work» came in third place and it got (26) repetitions, and the field of «system in action» came in last place and received (17) repetitions. The results also showed that the twelfth-grade textbook was the most inclusive of work values in general (65 repetitions), followed by the eleventh-grade textbook (23 repetitions), then the tenth-grade textbook (22 repetitions). The percentage of including work values in the textbooks for the three grades was (0.058). Conclusion: The study strongly advises the incorporation of work values into curricula, emphasizing the significance of ensuring an adequate quantity, comprehensiveness, and coherence of these values. Furthermore, it advocates for the realignment of curricula content in accordance with the "Kuwait Vision 2035" framework. Crucially, the explicit integration of work values is recommended.

Keywords: Work Values, Curricula, Islamic Education, New Kuwait.

مقدمة البحث:

تسعى الدول إلى تحقيق التنمية الاقتصادية وتحقيق الرفاه لشعوبها، وهذا -بلا شك- يحتاج إلى جهدٍ بشريّ؛ من حسن التخطيط لتحقيق التنمية، ومن أفراد مؤهلين بمهارات العصر، ومهارات التفكير الإبداعي والريادة، ومتسلحين بقيم حب العمل وإتقانه، وقيم النظام والإنجاز، لاسيما أننا نعيش عصر العولمة الاقتصادية والأسواق المفتوحة.

وتُعدُّ مشكلة توفير العمالة الماهرة والمدربة في مختلف الفئات المهنية -وخصوصًا في المهن الإنتاجية والتقنية- من المشكلات المهمة التي تواجه المجتمعات الخليجية، وعلى الرغم من انتشار ظاهرة نقل التقنية الحديثة إلى مجالات العمل في المجتمعات نفسها، فإن ذلك لم يحقق التكامل المطلوب لعناصر التنمية الاقتصادية؛ إذْ ما زالت تعوقها أنماط من القيم والاتجاهات غير الملائمة لمضمون تلك المهن كلها. (الحارثي وآخرون، ٢٠٠٦). ولكون العمل هو نتاج تفاعل المجتمعات البشرية، فلا بد من بناء نسق قيمي لتنظيمه من أجل المحافظة على التضامن الاجتماعي، وإعادة بعثه من جديد. (طهراوي، ١٩٩٦)

وتعد القيمُ موجهاتٍ عامة للسلوك الإنساني، والمُثُل أو الأُطر المعيارية التي يخضع لها الأفراد، وتؤثر بصورة حاسمة في تكوين اتجاهاتهم ونظراتهم إلى العالم، كما تحدد أنماط حياتهم الواقعية وسلوكهم اليومي بمختلف أشكاله ومظاهره. (أمطانيوس، ٢٠٠٢).

وقيم العمل والانتماء من أهم القيم الإسلامية، التي ينبغي أن نوليها الاهتمام؛ لأن الوطن يحتل جزءًا كبيرًا من القيم في حياة الفرد، وإعلاء قيمته وشانه مما شرعه الإسلام، حيث قرن القرآن الكريم بين خروج الروح بالقتل وبين الخروج من الوطن؛ لأن الخروج من الوطن يعدل خروج الروح؛ قال تعالى: (وَلَوْ أَنَّا كَتَبْنَا عَلَيْهِمْ أَنِ اقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ أَوِ اخْرُجُوا مِنْ دِيَارِكُمْ مَا فَعَلُوهُ إِلَّا قَلِيلٌ مِنْهُمْ وَلَوْ أَنَّهُمْ فَعَلُوا مَا يُوعَظُونَ بِهِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ وَأَشَدَّ تَثْبِيتًا (٦٦) من سورة النساء)؛ كما اقترن حب الوطن في القرآن الكريم بحب الدين؛ قال تعالى: (لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِنْ دِيَارِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ (٨) من سورة الممتحنة)؛ ولأن مفارقة الأوطان تترك في القلب لوعة وحنينًا، نجد أنَّ الله(ﷻ) أراد أن يُسرِّيَ عن نبيه ﷺ، فأنزل عليه قوله تعالى: (إِنَّ الَّذِي فَرَضَ عَلَيْكَ الْقُرْآنَ لَرَادُّكَ إِلَى مَعَادٍ قُلْ رَبِّي أَعْلَمُ مَنْ جَاءَ بِالْهُدَى وَمَنْ هُوَ فِي ضَلَالٍ مُبِينٍ)]القصص: ٨٥).

وتُعدُّ التربية -أيضًا- عملية قيمية؛ حيث إنها تهتم بالإنسان والتفاعلات الإنسانية، كما أن البُعد القيمي من أهم مؤشرات كفاءة وفاعلية المؤسسة التعليمية، ويتعاظم دور البُعد القيمي في تحسين الفاعلية، وبخاصة في ظل التغير السريع. (Twenge, 2010)

إن على التربية والتعليم العملَ على إكساب الطلبة مجموعةً من القيم التي تُمكنهم من العيش داخل مجتمعهم والمجتمعات الأخرى، والقيام بالعمل ضمن منظومة قيمية؛ وذلك من خلال تضمينها في المناهج والكتب المدرسية، والتركيز على مضامينها؛ لكي يتسنى للطلبة فهمها وتمثُّلها، بحيث تكون قيمًا واقعية وثيقة الصلة بأهداف وموضوعات المادة الدراسية، وممكنة التحقق، وأن تُصاغ صياغة سلوكية يمكن ملاحظتها ومتابعتها وتقويمها. (Vecernik, 2006).

إنَّ المنهج الدراسي الذي نريده يستوجب أن يكون «منهجا إسلاميا عصريًّا مناسبًا مع متغيرات العصر ومواكبًا لكل تطوراته منهجًا يستطيع الفرد من خلاله مواجهة التحديات المختلفة سواء الداخلية منها أو الخارجية منهجا يعزز الهوية الإسلامية ويغرس القيم ويدعم الولاء ويعمل

على تطوير قدرات الأفراد وتنمية مهاراتهم المختلفة وإرشادهم إلى الطريقة السليمة في تلقي المعلومات وتنظيمها وحسن استخدامها في التفكير والإنتاج والإبداع» (متولي، ١٤٢٤هـ، ٢١٥) منهجا يتعدى في أهدافه القضاء على الأمية الهجائية إلى إنهاء الأمية الحضارية والثقافية والتقنية.

«ولقد اهتمَّ المسلمون بالمناهج الدراسيَّة نظراً لخطورتها وأهميَّتها في التأثير على الفرد والمجتمع ومبادئها تتفق في معظمها مع نظريات وأسس المناهج الحديثة» (الخطيب، ١٤١٥هـ، ١٧٣) كما أنَّ المنهج الدِّراسي الإسلامي قد حظِيَ باهتمام كبير من المسئولين سواء كانوا حُكَّامًا أو قادةً أو تربويين أو معلمين طيلة عصور ازدهار التربية الإسلامية ولا زالت.

إن توجهات العولمة وتركُّزها على القيم الاستهلاكية أعاد الاعتبار إلى القيم الإنتاجية. (عبيدات أبو السميد، ٢٠٠٥). ويعد التعليم مؤشرًا مهمًّا من مؤشرات التنشئة المهنية؛ وذلك من خلال الترابط القوي والعلاقة المتينة بين نسق التعليم ونسق المهن الموجودة في المجتمع. (الغانم، ١٩٩٧). ويرى «تايلر Tyler» أن الحياة خارج المدرسة وما يتداوله المجتمع من نشاطات تمثل الأهداف التربوية التي تُشتَق أهداف المنهج في ضوئها. (المالكي، ٢٠٠٦). ويؤكد (المصري، ٢٠٠٨) أن إضافة تعليم ثانوي مهني ليس كافيًا؛ فالمطلوب أن يتوجه المنهج الدراسي عبر جميع المواد إلى تنمية اتجاهات إيجابية نحو العمل المهني.

وقد تمت الدعوات إلى أن تتضمن المناهج خمس مهارات رئيسة تمثل أخلاقيات مهنية، وهي: الموثوقية: بأن يكون الإنسان محل ثقة لدى الآخرين، بما يقوم به وما يُكلف من أعمال، المصداقية: بأن يكون صادقًا في المواعيد، والأفعال، ودقة المعلومات وصحتها التي يعطيها للآخرين، الإصغاء: من خلال الاستماع إلى رغبات المستهلك، ومحاولة تفهم حاجاته، كف الأذى: من خلال خلو المنتَج (سلوكًا أو فعلًا أو سلعة) من أي تهديد أو إضرار بالمستهلك أو المجتمع، السعي للأفضل: بالعمل المستمر على تحسين أدائه وتطوير مهاراته ومعارفه. (أبو السميد، ٢٠٠٨)

كما طالبت منظمة العمل العربية أن يتمتع الفرد بالنمو المستمر والتدريب المهني، وذلك من أجل: معرفة المفاهيم والمعلومات النظرية ذات الصلة بالعمل، المهارات الحالية والمتجددة لأداء العمل، تنمية اتجاهات وقيم إيجابية نحو العمل. (منظمة العمل العربية، ٢٠٠٦)

ولتحقيق إسهام المنهاج المدرسي في التنشئة المهنية، لا بد من مواءمة النموذج التربوي وتوازنه مع النموذج التنموي للسوق، ومواكبة التغيرات التنموية المستمرة في المجتمع، وإكساب الطلبة اتجاهات سلوكية مرغوبة مرتبطة بقيم المجتمع وأهدافه التنموية، مثل: قيم العمل، وضرورة الصياغة الواضحة لمضمون المناهج، والعناية بوضوح المفاهيم والقيم والتصورات التي يراد نقلها للناشئة. (البوسعيدي، ٢٠١٢)

وتُعد قيم العمل من المفاهيم المهمة؛ لأنها تشكل الأساس الذي بناء عليه يتم التعامل مع المواقف والمشكلات التي تواجه المؤسسة، سواء من جانب القادة أو العاملين، ومن ثَمَّ، يؤثر هيكل قيم العمل على الحلول والقرارات التي يتم التوصل إليها بشأن هذه المواقف والمشكلات، كما أن هيكل قيم العمل يلعب دورًا مهمًّا في تشكيل العلاقات بين الأفراد داخل الهيكل التنظيمي بالمؤسسة، وتمثل قيم العمل دورًا أساسيًّا في تحديد وتوجيه سلوك العاملين. (الشلفو، ٢٠١٤)

وتشكل قيم العمل الجدار الذي يمنع الموظفين من الوقوع في الأخطاء، وتفصل بينهم وبين اقتراف أي مخالفات لا تتواءم مع مبادئهم وضمائرهم؛ هذه القيم التي تحظى بإجماع على مدى أهميتها وضرورتها لأي منشأة إدارية، لاسيما في الدول التي ترنو إلى تطوير ذاتها، ومؤسساتها، وبيئاتها الاقتصادية والاجتماعية.

وفي دولة الكويت تم تبني رؤية جديدة (كويت جديدة ٢٠٣٥)، وتحدد «رؤية الكويت لعام ٢٠٣٥» الأولويات طويلة المدى للتنمية لدولة الكويت، وترتكز على خمسة موضوعات أو نتائج مرجوة، وسبع ركائز، وهي مجالات تركيز الخطة من أجل الاستثمار فيها وتطويرها؛ كل ركيزة من الركائز السبع تشتمل على عدد من البرامج والمشروعات الاستراتيجية المصممة لتحقيق أكبر أثر تنموي ممكن نحو بلوغ رؤية الكويت الجديدة.

ومن أهم مجالات خطة التنمية بدولة الكويت ٢٠٣٥ يأتي مجال (إعداد رأس مال بشري إبداعي)؛ حيث إنه من أهم ركائز رؤية «كويت جديدة»، وتحدد الخطة أن ذلك يتأتى من خلال وجود إصلاح فاعل لنظام التعليم من أجل إعداد الشباب بصورة أفضل؛ حتى يصبحوا مواطنين يتمتعون بقدرات تنافسية وإنتاجية لقوة العمل الوطنية؛ وذلك من خلال برنامج جودة التعليم، ومشروعاته الرئيسة (دولة الكويت،٢٠٠٧)، ومنها: مشروع تطوير المناهج الدراسية، الذي يركز على تطوير المناهج الدراسية في ضوء حاجات ومتطلبات المتعلمين، وسوق العمل، والمستجدات في مجال المعرفة والقيم والمهارات، والمستجدات في مجال التكنولوجيا الحديثة؛ مما يساعد في تطوير النظام التعليمي بدولة الكويت.

ومن المشاريع أيضا: تمكين الشباب في ريادة الأعمال؛ إذ يهتم المشروع بتمكين الشباب الكويتي في مجال ريادة الأعمال؛ وذلك من خلال صقل مهاراتهم وتدريبهم في عدة مهارات، وذلك بواسطة حاضنات أعمال توفرها الهيئة العامة للشباب وفق معايير عالمية يستفيد منها الشباب الوطني؛ لتمكينهم من تأسيس شركاتهم، والتوسع بأعمال الشركات الناشئة، ومساعدتهم على تحقيق الأهداف الاقتصادية؛ مما يحقق النمو الاقتصادي للكويت في القطاعات: التكنولوجية، والإعلامية، والإبداعية، والمهنية التي يستهدفها الشباب، وذلك من خلال تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص؛ ليتبنى الدعم أو الرعاية للمشاريع الفرعية والبرامج المنبثقة منها وفقًا لما يلي: (١) مشروع الفنون والإعلام (مركز شباب الدعية) (٢) مشروع الحرفيين للشباب (مركز شباب القادسية والشعب).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن خطورة خلل التركيبة السكانية وتحدياته، يتطلب حلولاً واستجابات على مستوى هذا الخلل ووضع استراتيجيات قصيرة المدى وأخرى طويلة، تأخذ في تقديرها عدد من الاعتبارات من بينها (السلموني، ٢٠٢٠، ٢٢١، ٢٢٢): أن من حق أي دولة انطلاقاً من ممارسة صلاحياتها السيادية تحديد قواعد الدخول والإقامة على أراضيها بالنسبة للأجانب المقيمين عليها وتجنسيهم، فالدول الأوروبية حرصاً منها على المحافظة على تركيبتها، رغم أن الخلل فيها لا يقارن بأي حال بدول مجلس التعاون، بدأت بفرض قيود على الهجرة إليها، وأصبحت الهجرة مقتصرة على ما يُعرف بـ "الهجرة المنتقاة" كالاتحاد الأوروبي، أن الغالبية العظمى من العمال الوافدين لدول مجلس التعاون قدموا إليها في إطار هجرة مؤقتة، فمن المفروض أن يعودوا مرة أخرى إلى أوطانهم الأصلية بعد انتهاء مدة عملهم، أن إصلاح خلل التركيبة السكانية هدفه إبقاء نسبة أقلية من الوافدين، هناك من يتمنى أن يكون أكثرهم عرباً، ولكن أهل البلاد يريدون أن يصبحوا في نهاية

المطاف أكثرية في بلادهم، وهذا حقهم، كما أن القوى العاملة العربية تحتاج لجهود جادة ومكثفة لإعادة تأهيلها لترتقي إلى مستوى العمالة المنافسة، أن مشكلة الخلل في التركيبة السكانية في دول مجلس التعاون لم تعد مشكلة حكوماتها فحسب، بل هي أيضاً مسئولية المجتمعات الخليجية بكل شرائحها.

ويتعرض المجتمع الكويتي لعملية تشويه ثقافي بفعل العمالة الوافدة، يزيد من عمقها تدني مستوى الخادمات الاجتماعي والثقافي اللواتي يتم استقدامهن، وغلبة الطابع الأجنبي بعاداته وتقاليده وأهدافه على المنظومة القيمية السائدة، فنجد عدم خلو لغة التخاطب اليومي من مفردات هندية وغيرها من اللغات الآسيوية، الأمر الذي له أثر كبير على إضعاف الهوية العربية إلى جانب الدور الكبير الذي تلعبه المربيات، وخدم المنزل في تلقين الأطفال أدواراً يقومون من خلالها بتقليدهن في بعض الطقوس الدينية (جرغون، ٢٠١٦، ٦١). إن أغلب العمالة الوافدة هي من عمالة مختلفة الثقافات والانتماءات واللغات والديانات، ومعظمهم غير مؤهلين وينتمون إلى مستويات علمية متدنية، ما يعني انخفاض الوعي لديهم، وهو ما يعرض الدول المستضيفة إلى ضرب الهوية الوطنية (Ayeomoni, culture, 2011, 197).

ولقد غيرت هجرة العمالة التركيبة السكانية العرقية للدولة، ويشكل الآسيويون غير العرب أعلى نسبة من العمالة الوافدة في الكويت يليهم العرب من الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (ILO, 2009, 19). وقد زادت تدفقات المهاجرين إلى منطقة الخليج وخاصة الكويت بعد عام ٢٠٠٣، مما أدى إلى وجود استثمارات كبيرة في مختلف المشروعات وزيادة الحاجة إلى عُمال على جميع مستويات المهارة، حيث أدت الفروق في الأجور بين البلدان المرسلة والمستقبلة والرواتب الأعلى المُعفاة من الضرائب الممنوحة للمهنيين إلى هجرة المواطنين (Shah , Fargues,2018m 155).

وفي ضوء الأهمية الكبيرة لقيم العمل في تحقيق التنمية الاقتصادية بشكل عام، وفي ضوء أهمية قيم العمل في تحقيق رؤية الكويت «كويت جديدة» بشكل خاص، وكذلك أهمية مناهج التربية الإسلامية في تشكيل وصياغة شخصية الفرد؛ حيث يشكل الدين المصدر الأهم في بناء النسق القيمي للفرد، لاسيما طلبة المرحلة الثانوية التي تُعدُّ المرحلة المهمة التي تتشكل فيها هوية الفرد، واختيار مهنة المستقبل والتخصص الأكاديمي الذي يتواءم معها -من كل ذلك تنبثق مشكلة الدراسة في البحث عن درجة تضمن قيم العمل في مناهج التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية في دولة الكويت، وبذلك يتمحور سؤال الدراسة:

ما درجة تضمُّن مناهج التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت لقيم العمل في ضوء رؤية «كويت جديدة ٢٠٣٥»؟

أهمية الدراسة:

تنبع الأهمية النظرية للدراسة من أهمية قيم العمل في حياة الأفراد والمجتمعات، وتحقيق التنمية الاقتصادية والرفاه الاجتماعي، وأهداف رؤية «كويت جديدة»، كما تنبع أهميتها من أهمية المرحلة الثانوية بوصفها مرحلة حرجة وحساسة في بناء وتشكيل شخصية النشء، والدور الكبير المنوط بالمناهج -ولاسيما مناهج التربية الإسلامية- في تشكيل وصقل البنية النفسية والفكرية والقيمية للطلبة.

أما الأهمية العملية: فيؤمِّل الباحثان أن تكون نتائج الدراسة مفيدة للجهات المختلفة المَعنية بتنمية قيم العمل، ومن هذه الجهات:

- وزارة التربية والقائمون على تأليف مناهج التربية الإسلامية: إذ يؤمل الباحثان أن تبين الدراسةُ درجة تضمين المناهج لقيم العمل؛ ليُصار إلى تعزيزها إن كانت كافية، أو معالجتها إن كان بها قصور.
- معلمو التربية الإسلامية: من خلال لفت انتباههم لقيم العمل المتضمنة في المناهج؛ للتركيز عليها، والحرص على إكسابها للطلبة.
- الباحثون والأكاديميون: إذ تشكل مرجعًا في موضوع قيم العمل، ويمكن الاستفادة من أداتها ومن نتائجها في توليد مسائل وقضايا بحثية جديدة.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية قيم العمل، وأهمية تضمينها في المناهج الدراسية؛ لتحقيق رؤية «كويت جديدة ٢٠٣٥»؛ من خلال الكشف عن درجة تضمُّن مناهج التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت لقيم العمل، وتشجيع الباحثين على البحث في هذا المجال، وتقديم التوصيات للقائمين على سياسة التعليم وتأليف المناهج في دولة الكويت، بما يسهم بمزيد من الاهتمام بقيم العمل والإنتاجية.

مصطلحات الدراسة:

القيم: مجموعة المبادئ والقواعد والمثل العليا التي يؤمن بها الناس ويتفقون عليها فيما بينهم، ويتخذونها ميزانا يزنون به أعمالهم، ويحكمون به على تصرفاتهم المادية والمعنوية. (طهطاوي، ١٩٩٦، ٤٢)

قيمة: مفرد "القيم"، وهي "المبادئ الأخلاقية والجمالية والمعتقدات والمعايير، التي تعطي ترابطًا وتوجه القرارات للشخص وأفعاله، حيث يعتنق هذه المبادئ، أو تفرض عليه من أغلبية المجتمع، وقد تعرف بالمعايير الاجتماعية". (الدبوس، ٢٠٠٣، ١١٠٠)

قيم العمل: مجموعة من المبادئ والاتجاهات التي تتطلبها طبيعة المهنة، والمتفق عليها من قبل العاملين بها؛ لتحديد أو تعيين السلوك الذي تقتضيه مسئوليات المهنة ذاتها وأدوارها. (زهو، ٢٠٠٣: ٨٠).

وتعرف إجرائياً بأنها مجموعة من المعايير الموجهة للعمل والمحددة من جانب الخبراء وفق ميثاق للمهنة متفق عليه، لتحديد نمط السلوك المطلوب للمهنة والمسهم في تحقيق أهدافها.

حدود الدراسة ومحدداتها:

- ❖ اقتصرت عملية التحليل على نصوص الدروس، ولم تتضمن الأسئلة والأنشطة.
- ❖ اقتصرت على تحديد قيم العمل في مجالات: أهمية العمل، والولاء والانتماء للعمل، والإنجاز في العمل، والنظام في العمل.
- ❖ الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في العام الدراسي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤.

❖ محددات الدراسة: تتحدد نتائج الدراسة بالأداة المستخدمة (بطاقة التحليل) وإجراءات صدقها وثباتها.

الدراسات السابقة:

اهتمت العديد من الدراسات بقيم العمل بشكل عام، ودرجة تضمينها في المناهج، وفيما يأتي بيان بعض تلك الدراسات:

- **دراسة خوج (٢٠٢١):** هدفت إلى استكشاف الصعوبات التي تواجه جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها، واقتراح سبل التغلب على تلك الصعوبات، واتبعت المنهج الوصفي معتمدة على الاستبانة التي وزعت على عينة تكونت من (٣٨٠) طالبة. وأظهرت النتائج درجة موافقة متوسطة على الصعوبات التي ذكرتها الدراسة، ودرجة موافقة كبيرة على المقترحات للتغلب على هذه الصعوبات.
- **دراسة السردية (٢٠٢١):** هدفت إلى تحليل محتوى كتب التربية المهنية في المرحلة الأساسية في الأردن، في ضوء قيم العمل الإنتاجية. وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدراسة من كتب التربية المهنية للصفين التاسع والعاشر الأساسيين في الأردن، وتمّ استخدام بطاقة تحليل مكوّنة من (٤) مجالات، هي: القيم المتعلقة بأهمية العمل، والقيم المتعلقة بالولاء والانتماء للعمل، والقيم المتعلقة بالنظام والتعاون في العمل، والقيم المتعلقة بالإنجاز في العمل. وأشارت النتائج إلى أن كتاب التربية المهنية للصف العاشر الأساسي قد حصل على المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية: كتاب التربية المهنية للصف التاسع الأساسي، وأن المجموع الكلي لقيم العمل الإنتاجية للكتابين معًا قد بلغ (٤٦٨)، وأن القيم المتعلقة بأهمية العمل قد حصلت على المرتبة الأولى، تلتها في المرتبة الثانية: القيم المتعلقة بالنظام والتعاون في العمل، وفي المرتبة الثالثة: القيم المتعلقة بالإنجاز في العمل، وفي المرتبة الرابعة: القيم المتعلقة بالولاء والانتماء للعمل.
- **دراسة شرعبي (٢٠٢٠):** هدفت إلى تعرُّف أثر التربية الوجدانية في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالبات الجامعة، وذلك باتباع المنهج المسحي، وباستخدام استبانة وزعت على عينة من الطالبات في ثلاث من كليات التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وهي: كلية التربية بالخرج، وكلية التربية بالدلم، وكلية التربية بالحوطة، وقد جرت عملية اختيار أفراد العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وتألفت عينة الدراسة من (١٠١) طالبة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن للتربية الوجدانية في إطار التعليم الجامعي أثرًا فاعلًا في تنمية قيم العمل التطوعي لدى الطالبات، وترسيخه لديهن وعيًا وسلوكًا، وأن المقررات والمناهج التعليمية في كليات التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز تنطوي على أهداف دقيقة وواضحة للتربية الوجدانية، تتكامل مع أهداف التربية الوطنية، وإشباع حاجات الطالبات المعرفية والمهارية والسلوكية المتعلقة بالعمل التطوعي.
- **دراسة ملحم وآخرون (٢٠٢٠):** هدفت إلى التعرف على الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية؛ حيث تكونت العينة من (١٠٢٨) طالبًا وطالبة من الجامعات الأردنية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتُمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وقد أظهرت النتائج أثرًا ذا

دلالة إحصائية للدور الوسيط للثقافة التنظيمية بأبعاده: (البيروقراطية، والإبداعية، والمساندة، وثقافة الدور) في تأثير قيم العمل بأبعاده: (الانتماء، والدافعية، والقيم الاجتماعية والاقتصادية، وأفضلية العمل) على الاختيار المهني بمحدداته: (الذات، والشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية) لدى طلبة الجامعات الأردنية.

- **دراسة منيرة أحمد (٢٠٢٠):** استهدفت التعرف على أثر وحدة مقترحة في التربية الإسلامية باستخدام مدخل التحليل الأخلاقي لتنمية قيم العمل والإنتاج لدى طلاب الثانوي التأهيلي (بنين-بنات) بمدارس الدمج (إعاقة فكرية)، واتبعت المنهج شبه التجريبي، وتكونت العينة من (٨ بنات) و(٤ بنين) في مدينة بريدة، وتمثلت الأدوات في قائمة قيم العمل والإنتاج، واختبار قيم العمل والإنتاج والوحدة المقترحة. وأسفرت النتائج عن أثر كبير للوحدة المقترحة في تنمية قيم العمل والإنتاج لدى عينة البحث، وعدم وجود فروق دالة إحصائيًّا باختلاف الجنس.
- **دراسة العجمي (٢٠١٧):** هدفت إلى تحليل محتوى كتب الكهرباء والإلكترونيات في المرحلة المتوسطة في دولة الكويت في ضوء قيم العمل الإنتاجية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ من خلال طريقة تحليل الفكرة الواردة في محتوى كتب الكهرباء والإلكترونيات في المرحلة المتوسطة (السادس، والسابع، والثامن، والتاسع) في دولة الكويت في ضوء قيم العمل الإنتاجية. وتوصلت النتائج إلى أن كتاب الكهرباء والإلكترونيات للصف السادس في دولة الكويت قد توافرت به قيم العمل الإنتاجية من خلال تحليل محتواه، بواقع (٩٧) تكرارًا، وتوافرت قيم العمل الإنتاجية في كتاب الكهرباء والإلكترونيات للصف السابع، بواقع (١٣٥) تكرارًا، كما توصلت الدراسة إلى توافر قيم العمل الإنتاجية في كتاب الصف الثامن من خلال تحليل محتواه، بواقع (١٥٣) تكرارًا، وتوافرت قيم العمل الإنتاجية في كتاب الكهرباء والإلكترونيات للصف التاسع في دولة الكويت لقيم العمل الإنتاجية من خلال تحليل محتواه، بواقع (٢٢١) تكرارًا، كما أظهرت النتائج أن توافر قيم العمل الإنتاجية في كتب الكهرباء والإلكترونيات للمرحلة المتوسطة مجتمعة بلغت (٦٠٦) تكرارًا، وأن أكثرها تكرارًا في كتب الكهرباء والإلكترونيات هي: قيمة الالتزام بقواعد الأمن والسلامة، بمجموع تكرارات بلغ (٣٤) تكرارًا.
- **دراسة منار أحمد (٢٠١٦):** هدفت إلى تحديد العلاقة بين قيم العمل والإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف، ومدى توافر عناصر الإبداع الإداري لديهم، وهي: (الحساسية للمشكلات، والأصالة، والطلاقة، والمرونة، والمخاطرة، والقدرة على التحليل والربط، والاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته)، وكذلك مدى توافر قيم العمل لديهم، وهي: (الفخر، والاندماجية، والأفضلية، والقيم الاقتصادية، والقيمة الاجتماعية، والسعي للترقي، والدافعية للإنجاز)، وما إذا كان الإبداع الإداري لديهم يختلف باختلاف سنوات الخبرة، والجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي. وتكونت عينة الدراسة من (٢١٥) إداريًّا، وقد استخدم المنهج الوصفي، كما تم تطبيق استبانة عناصر الإبداع الإداري ومقياس قيم العمل. وتوصلت إلى أن مستوى الإبداع الإداري متوفر بدرجة كبيرة لدى الإداريين، في حين أظهرت النتائج توافر قيم العمل لدى الإداريين بدرجة متوسطة، وجاءت قيمة الانتماء للعمل في الترتيب الأول، في حين جاءت قيمة الأفضلية في الترتيب الأخير.

- **دراسة كاوباني (٢٠١٦)**: تناولت دور حصول أمير الكويت على لقب «قائد العمل الإنساني» في تحفيز قيم العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، والكشف عن المشكلات التي تعيق تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، باستخدام الاستبانة التي تم توزيعها على عينة تكونت من (٣٩٠) طالبًا وطالبة، و(٢٣٥) معلمًا ومعلمة. وبينت النتائج الدور الكبير للقب في تشجيع العمل التطوعي من وجهة نظر المعلمين والطلبة، كما حصل محور المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة على درجة كبيرة كذلك.
- **دراسة عبدالله (٢٠١٤)**: هدفت إلى التعرف على آراء طلبة الثانوية من الكويتيين بالمدارس الخاصة نحو العمل التطوعي، والتي أسفرت عن أن هناك تنوعًا في الخطط والوسائل المتبعة في المدرسة لتفعيل مشاركة الطلبة، وأن مشاركة الطلبة كانت متوسطة، وأن هناك فوائد عديدة يرى الطالب أنه يكتسبها من خلال التطوع؛ كالثقة بالنفس، والرضا، والتعود على العمل الجماعي في فريق واحد، وتنمية الإحساس بالمسئولية تجاه الآخرين، كما أسفرت عن أن هناك معوقات تعوق العمل التطوعي لدى الطالب الكويتي، ومن أهم هذه المعوقات: قلة وجود وقت فراغ، وعدم القدرة على التوفيق بين الدراسة والعمل التطوعي، إضافة إلى تعارض مواعيد الدوام المدرسي مع فترة ممارسة العمل التطوعي.
- **دراسة البوسعيدي (٢٠١٢)**: هدفت إلى الكشف عن قيم العمل في مضامين كتب اللغة العربية في مرحلة التعليم الأساسي، وتم تحليل مضمون (١٨) كتابًا. وبينت النتائج تغطية كبيرة لقيم العمل، وبينت -أيضا- التركيز على بعض القيم، مثل: قيم الإنجاز، وقيم الصدق في العمل، في حين حظيت بعض القيم بتركيز أقل، مثل: قيم الابتكار، وتنظيم الوقت، وتخطيط العمل، وأوضحت -كذلك- أن تقديم هذه القيم كان منظما ومتناسبًا مع المستوى العمري والمعرفي للتلاميذ.
- **دراسة زرفة (٢٠١١)**: استهدفت تحليل قيم العمل داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر؛ وذلك بالتركيز على قيم: الانضباط، والصدق، والمسئولية، وكذا تقدير الذات، أي: الوقوف على الوعي المهني لعمال المؤسسات الخاصة، التي أصبحت تنافس المؤسسات العمومية على أكثر من مستوى. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن قيم الانضباط مشجعة ومدعمة لما يتوقع من هذا النوع من المؤسسات، كما أن قيم الصدق المقترحة جاءت كلها إيجابية، في حين أن قيم المسئولية تخضع للعلاقات الإنسانية التي تربط العمال بصاحب المؤسسة.

كما كشفت الدراسة أن المسئولية تجاه الانحرافات التي تحدث في ميدان العمل سلبية، لكن هذا لا يمنع من أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بإمكانها أن تؤدي دورًا لا يستهان به في إحياء وتثمين قيم العمل لدى العامل الجزائري.

- **دراسة السعايدة، وطلافحة، والحمايدة (٢٠٠٩)**: هدفت إلى تعرُّف القيم المرتبطة بالعمل المهني في كتب التربية الوطنية والمدنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن، وتم بناء بطاقة تحليل تضمنت (٥٧) قيمة، واتبعت منهج تحليل المحتوى. وأظهرت النتائج أن أكثر توافر للقيم كان في كتاب الصف العاشر، ثم الثامن، ثم التاسع، وأن القيم

المتعلقة بالمجال الإداري كانت الأكثر توافرًا، ثم القيم الشخصية، ثم القيم التقنية، ثم المعرفية، كما أظهرت عدم احتواء الكتب على إحدى عشرة قيمة من القيم المرتبطة بالعمل، منها: الانضباط، ودقة الأهداف والنتائج، وحب الحكمة، والإيثار، ومنح الثقة. وبينت النتائج -كذلك- عدم وجود انسجام بين التكرارات المتوقعة لتضمين القيم في الكتب وتلك التي توافرت بها.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة؛ يتبين تنوع بيئات الدراسات في الكويت والسعودية وعمان والجزائر ومصر والأردن، واستخدم بعضُها المنهج الوصفي المسحي من خلال الاستبيان، مثل: خوج (٢٠٢١)، شرعبي (٢٠٢٠)، كاوباني (٢٠١٦)، عبدالله (٢٠١٤)، ملحم وآخرون (٢٠٢٠)، منار أحمد (٢٠١٦)، وتناولت قيم العمل التطوعي، وتأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات، وتحديد العلاقة بين قيم العمل والإبداع الإداري. وسلك بعضُها المنهج شبه التجريبي باستخدام مجموعتين ضابطة وتجريبية، مثل: منيرة أحمد (٢٠٢٠) للتعرف على أثر وحدة مقترحة في التربية الإسلامية باستخدام مدخل التحليل الأخلاقي لتنمية قيم العمل والإنتاج.

واشترك بعضها مع الدراسة الحالية في المنهجية باستخدام مدخل تحليل المحتوى، مثل: السردية (٢٠٢١)، العجمي (٢٠١٧)، البوسعيدي (٢٠١٢)، السعايدة، وطلافحة، والحمايدة (٢٠٠٩)، مع الاختلاف في الكتب المستهدفة في التحليل. وقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد قيم العمل ومجالاتها لاسيما دراستي: (السردية، ٢٠٢١؛ والبوسعيدي، ٢٠١٢)، لكنها تميزت باختيار كتب المرحلة الثانوية (ثلاثة صفوف) في دولة الكويت، وربطها برؤية «كويت جديدة ٢٠٣٥».

الإطار النظري:

١. مفهوم قيمة العمل:

تعددت مفاهيم قيم العمل فهناك من يعرفها بأنها " مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الإداري، وترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة الإنتاجية التي ينتمي إليها، وهى إلى جانب ذلك السياج المنيع الذي يحميه من الخطأ ويحول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره أو يتنافى مع مبادئه". (الرشيدي، ١٤٣٦، ٢).

وتعرف قيم العمل بأنها "مجموعة من المعايير التقويمية للعمل أو لبيئة العمل والتي من خلالها يستطيع الأفراد تمييز ما هو صحيح وتقييم أهمية التفضيلات "(Smolaand Sutton , 2002,366)

٢. أهمية قيم العمل:

للقيم بصفة عامة أهمية كبرى في حياة الأفراد، ويمكن حصر هذه الأهمية في النقاط التالية:

- أنها المرشد والموجه لسلوك الكائن الحى ويتم من خلالها تفضيل تصرف أو سلوك معين عن سلوك آخر، فالقيم تؤثر مباشرة في السلوك؛ حيث يسلك الأفراد وفقا لقيمهم (Kurt and Yahyagil,2015,92)

- تمثل القيم إطارا مرجعيا يحكم تصرفات الفرد والجماعة، وبالتالي فإن دورها يتمثل في تكوين شخصية الفرد ونسقه المعرفي وتشكيل الطابع القومي أو الشخصية القومية. (الزيود، ٢٠٠٦، ٢١)
- تساهم القيم في توجيه وإرشاد الأدوار الاجتماعية وتحديد وانتقاء الأفراد لمهام ومسئوليات كل عنصر في النظام الاجتماعي.(زهران، ٢٠٠٠، ٦٢).

كما ركزت كثير من الدراسات العلمية والأبحاث قديما وحديثا على أهمية القيم في العملية الإدارية فعلى سبيل المثال أشارت بعض الدراسات التي قامت بها جامعة ميتشجن إلى أهمية القيم في الإدارة، وقام ليكرت بإجراء عدة أبحاث للتعرف على أثر قيم القائد على إنتاجية العاملين. (أبو عايد، ٢٠٠٦).

وتعد القيم أهم أركان العمل المؤسسي لأية منظمة حيث أشار(السويدان والعدلونى، ٢٠١٢، ٢٨). إلى وجود سبعة أركان رئيسية للعمل المؤسسي وهى :

- بناء منظومة القيم والمبادئ .
- وجود استراتيجية واضحة ومحددة للمؤسسة .
- بناء هيكل تنظيمي يتناسب مع طبيعة المؤسسة واستراتيجيتها .
- تبنى نمط أو أسلوب إداري يتناسب مع رؤية المؤسسة.
- وضع أنظمة عمل دقيقة ومرنة تتناسب مع عمل المؤسسة.
- استقطاب كوادر بشرية متميزة تتناسب مع مهمة المؤسسة.
- تنمية مستمرة للمهارات اللازمة لأداء عمل المؤسسة.

كما يمكن تحديد أهمية قيم العمل عن غيرها من القيم في أنها:

- الأساس في أيه ثقافة تنظيمية حيث أنها جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن أداء الفرد لعمله يرتبط ارتباطا وثيقا بالقيم التي يتبناها ذلك الفرد نحو العمل. (القرنى، ٢٠٠٨، ٦٥)
- تساعد الموظف على معرفة وفهم المعايير التي يجب الالتزام بها وتكون لديه القدرة على اتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير ومن خلالها يشعر الموظف بأهميته في المنظمة، وتتأثر دافعيته نحو العمل (المانع، ٢٠٠٤، ٨)
- تكمن خلف النجاح والإنجازات الهائلة التي تحققها بعض الأنظمة والمجتمعات حيث تختلف قيم العمل التي يعتنقها أفراد مجموعة عن تلك التي يعتنقها الأفراد في الأنظمة الاجتماعية الأخرى. (ميخائيل، ٢٠٠٣، ١١٤)
- تشكل السلوك والاتجاهات، وتقود إلى الفعالية التنظيمية، وتزيد الإنتاجية والرضا الوظيفي.

- تعتبر الركائز الأساسية للعمل في أيه مؤسسة وتحدد مسار المؤسسة وكيفية العمل فيها فقيم العمل هي مسارات للعاملين والمسئولين في المنظمة. (الرويسان وعبد القادر، ٢٠٠٦، ٤٥٩)

- كما أن قيم العمل تعتبر ركن من الثقافة التنظيمية التي تؤثر على أنشطة المؤسسات ومنها الإبداع الإداري لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المؤسسات، وبما أن العاملين يحملون أفكاراً ومعتقدات خاصة بهم فإن ذلك سيؤثر على التفاعل الاجتماعي والإبداعي داخل المؤسسة التي يعملون بها. (بخارى، ٢٠٠٨، ٣)

٣. الحث على قيم العمل في الإسلام:

من منطلق استخلاف الله-تعالى- الإنسان في الأرض، أمر الله-عز وجل- بالعمل والإنتاج وكسب المال بسعي الإنسان، قال الله-تعالى-: (فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ) (الجمعة: ١٠).

فكل إنسان في المجتمع الإسلامي مطالب بالعمل، مأمور بأن يمشى فى مناكب الأرض، ويستخرج كنوزها وخيراتها، ويأكل من رزق الله-تعالى- كما قال عز وجل: (هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الأَرْضَ ذَلُولا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ) (الملك: ١٥).

والعمل هو كل إجهاد ذهني أو عضلي يهدف به الإنسان إلى إيجاد شيء يسد به بعض حاجاته (شلبي، ١٩٧٩، ٢٥)، فهو نشاط دائم ومنتظم من أجل الوصول إلى هدف معين، لا يتحقق أصلاً إلا بمثل هذا النشاط (الجوهري، ١٩٩٩، ٢٣٣)، سواء قام بهذا النشاط الإنسان وحده، أم اشترك معه غيرُه، وهو يشمل جميع الأنشطة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية شريطة أن تكون فيما أحله الله-تعالى- وحث عليه الإسلام.

فالإسلام يدعو إلى العمل في سائر أنواعه وأشكاله، وفى جميع مجالاته، سواء كان عملاً يدوياً أم فكرياً، ولم يحظر من العمل إلا ما فيه اعتداء على العقل والنفس والمال والعرض؛ لأن من أهم مقاصد الإسلام حفظ هذه الأشياء، وعلى هذا فكل عمل فيه أذى لمسلم، أو خطر على جماعة المسلمين فهو حرام (محمد، ١٩٨٨، ٣٥٤).

ويمكن القول: إن القاعدة في الإسلام بالنسبة لمجالات العمل وحدوده هي: أن كل عمل مباح ما لم يأتِ دليل على تحريمه والتحذير منه، وما لم يترتب عليه ضرر على الفرد أو المجتمع.

والآيات القرآنية والأحاديث النبوية التي تدعو إلى العمل وتحث عليه وتوضح أهميته ومكانته في الإسلام كثيرة وعديدة ومن قبيل ذلك قوله تعالى، مبيناً فضل السعي في الأرض وأنه يماثل الجهاد في سبيل الله-تعالى-: (فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ عَلِمَ أَنْ سَيَكُونُ مِنْكُمْ مَرْضَى وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنْه وَأَقِيمُوا الصَّلاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَأَقْرِضُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا وَمَا تُقَدِّمُوا لأَنْفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ هُوَ خَيْرًا وَأَعْظَمَ أَجْرًا وَاسْتَغْفِرُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ) المزمل: ٢٠).

فالضرب في الأرض معناه السعي بقوة، وهذا السعي يرفع الحرج عن المسلم الذي لا يعكف على قراءة القرآن، ويجزئه قراءة ما تيسر منه؛ لأنه على جهاد ما دام في عمل، وقد أقام له العمل عذراً كجهاد المجاهدين في سبيل الله، بل قدم عذر العامل على عذر المجاهدين في سبيل الله-تعالى شندي، ١٩٨٧، ٨٥).

وليس الحث على العمل وكسب المال في الدنيا منفراً من طلب الآخرة؛ لأن عمل الإنسان المسلم الدنيوي لا ينفصل عن عمله الأخروي، فالدنيا مزرعة الآخرة، فكلاهما امتثال لأمر الله-تعالى- (إبراهيم، ٢٠٠٤، ١٨١) قال الله-تعالى-: (وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الآخِرَةَ وَلا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ) (القصص: ٧٧).

وكل ما يطلبه الإسلام من الإنسان المسلم في هذا الأمر هو الموازنة بين عمله لمعاشه وعمله لمعاده، بين أمر دنياه وأمر دينه، بين مطالب جسمه وأشواق قلبه، فلا تلهيه الأولى عن الآخرة، ولا المادة عن الروح.

وفي الحث على العمل أياً كان نوعه أثنى النبي-ﷺ- على العمل اليدوي، وبين أن الناتج من عمل الإنسان بيده هو خير طعام على الإطلاق، وأن نبي الله داود-عليه السلام- كان يأكل من عمل يده، فقد قال-ﷺ-: "ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان لا يأكل إلا من عمل يده" (البخاري، ٢٠٠٢، ج٤، ص١٨).

ولا تتحقق عمارة الأرض إلا بالعمل الدءوب وبذل الجهد، والسعي فيها بحثاً عن خيراتها، واستخراجاً لمعادنها، وتمهيداً لطرقها، واستزراع كل شبر صالح للزراعة فيها، وغير ذلك من مسئوليات عديدة اختص الله بها الإنسان وحده في هذا الوجود، ومن أجل ذلك سخر له الكون بأرضه وسمائه، وما بينهما، وجعل ذلك كله مجالاً لنشاطه العقلي والبدني على السواء، وعلى الإنسان أن يحقق مشيئة الله من ذلك كله بما وهبه من قوى وقدرات، وبما أنعم عليه من مواهب وملكات (زقزوق، ٢٠٠٤، ١٨١).

وبناءً على ما سبق فإنه حرى بأفراد المجتمع الإسلامي أن يعملوا متضامنين على سد كل ثغرة في بنيان مجتمعهم، وأن يبحثوا عن الأعمال والمشروعات المختلفة التي يحتاج إليها المجتمع، فهذا فرض كفاية على الأمة، إن قام به البعض سقط الإثم عن سائرها، وإن لم يقم به أحد أثمت الأمة بصفة عامة وأولو الأمر بصفة خاصة وذلك لتوفير الحد الأدنى للمعيشة لكل المواطنين، وتوفير حد الكفاية لكافة أفراد المجتمع، والوصول إلى الحياة الطيبة، وتحقيق الاستقلال الاقتصادي للأمة الإسلامية من خلال إنتاجها لكل ما تحتاجه من دون خضوع لأحد.

٤. تربية الإنسان على قيم العمل في الإسلام:

أعلى الإسلام من قيمة العمل المنتج المثمر الذي يحقق مصالح المجتمع الإسلامي بوجه عام، ويحقق قضاء مطالب الإنسان وحاجاته هو ومن يعولهم بوجه خاص.

ويتسع مفهوم العمل في الإسلام لكل نشاط يقصد به وجه الله-تعالى- وخدمة الإسلام وإعلاء شأن المجتمع الإسلامي، وتحقيق مصالح الإنسان، فهو يشمل كل الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والفكرية والعلمية والتكنولوجية، إلى جانب العبادات المفروضة طالما صدرت عن المنهج والمنطلقات الإسلامية (السمالوطي، ٢٠٠٣، ٦٩).

فالعمل ميدان متشعب متعدد الأغراض، ولذا يعرف بأنه "كل ما يزاوله الإنسان من أنشطة صناعية أو مهنية أو زراعية أو تجارية أو غيرها بغية أي هدف" (ابن ثنيان، ٢٠٠١، ١٢٧).

كما عُرِّف-أيضاً- بأنه: "كل جهد مشروع يبذله الإنسان ويعود عليه أو على غيره بالخير والفائدة والمنفعة، سواء أكان هذا الجهد جسمياً كالحرف اليدوية، أم فكرياً كالتعليم والقضاء، وعليه فالعمل في الإسلام شامل كل فعالية مشروعة سواء أكانت اقتصادية أم سياسية" (إبراهيم، ٢٠٠٤، ١٨٢).

وقد اقتضت سنة الله-تعالى- وحكمته في خلقه ألا ينال الإنسان رزقه إلا بسعي وعمل وجهد، ومشى في مناكب الأرض الواسعة، ابتغاء فضل الله-عز وجل- قال الله-تعالى-: (هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الأَرْضَ ذَلُولا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ) (الملك: ١٥)، فمن مشى وسعى في الأرض كان أهلاً لأن يأكل من رزق الله-تعالى-، ومن تكاسل وتقاعد وتبطل كان جديراً بالحرمان، إذ كل ذلك من سنن الله-تعالى- الكونية، التي لا تخطئ من يأخذ بأسبابها أياً كان موقعه على أرض الله الواسعة، قال الله-تعالى-: (وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لا يُظْلَمُونَ) (الأحقاف: ١٩).

ومن أجل ذلك حث الإسلام على العمل والإنتاج وممارسة النشاط الاقتصادي بكل صوره، ومختلف طرقه، من زراعة ورعى وصيد وصناعة وتجارة واحتراف بشتى أنواع الحرف، وكل عمل يؤدى إلى إنتاج سلعة، أو خدمة تنفع الناس، أو تُجَمِّلُ حياتهم، وتجعلها أكثر بهجة وجمالاً، بل يبارك الإسلام هذا العمل الدنيوي ويضفى عليه قدسية العبادة لله والجهاد في سبيله، إذا صحت فيه النية، والتزمت حدود الله، ولم يشغل عن ذكره-تعالى- وحسابه؛ لأن هذا النشاط والسعي هو الذي يمكن الفرد من إعفاف نفسه، وإغناء أهله، والبر بأقاربه، ومعونة ذوى الحاجات من قومه، والإسهام في مصالح أمته، والإنفاق في سبيل دينه وإعلاء كلمته، وهذه كلها فضائل يزكيها الدين، ولا سبيل إليها إلا بالمال، ولا سبيل إلى المال إلا بالكسب والسعي، فلا عجب أن تجئ نصوص الدين داعية إلى هذا السعي، حتى إنها لتجعله صلاة أو صدقة أو جهاداً في سبيل الله (البدوي، ٢٠٠٢، ١٥٦، ١٥٧).

ومن ثم يجب على كل فرد قادر على العمل في المجتمع أن يعمل حسب اختصاصه، ولا يحق لأي امرئ أن يتقاعس أو يتكاسل عن العمل لأي حجة مهما كانت، فلا زيادة المال، ولا عمل الأبناء، ولا الفقر حجة تمنع من القيام بالعمل وتأديته على خير وجه.

فالعمل هو أساس التفاضل بين الناس وهو المعيار في الحكم على الناس، ومن ثم أوجب الإسلام على معتنقيه العمل بجد ليجعلوا مجتمعهم أجدر بالحياة، ويعتبر الإسلام كل مسلك يجعل المجتمع الإسلامي أضعف من غيره-بعدم العمل أو الإتقان فيه- خيانة وعصياناً يوجب غضب الله-تعالى- ولا يهم في الإسلام نوع العمل طالما كان في إطار العمل الصالح، فأي مهنة تصنع العمل الصالح هي أمر مرغوب؛ يضيف لبنة للحضارة الإسلامية، فلا يحتقر، ولا يقلل من شأنه، وإذا كان إسهام المسلم في حضارته واجب، فإن العمل واجب كذلك، لأنه-كما يقول علماء الأصول- ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب.

ويفتح الإسلام أبواب العمل أمام الإنسان المسلم ليختار منها ما تؤهله له كفايته، وخبرته وميوله، ولا يفرض عليه عملاً معيناً إلا إذا تعين ذلك لمصلحة المجتمع، كما لا يسد فى وجهه أبواب العمل إلا إذا كان من وراء هذا العمل ضرر لشخصه أو للمجتمع، مادياً كان الضرر أو معنوياً (شندي، ١٩٨٧، ٨٣، ٨٤).

والعمل هو العنصر الفعال في طرق الكسب التي أباحها الإسلام وحث عليها، وهو الدعامة الأساسية للإنتاج، وعلى قدر عمل المسلم واتساع دائرة نشاطه يكون نفعه وجزاؤه. قال الله-تعالى: (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ) (النحل: ٩٧)، والإسلام لا يفرق بين عمل الرجل وعمل المرأة، فكل له نفعه وجزاؤه من الله-تعالى- إذا اتسم بالصلاح.

بل إن السعي في طلب الرزق وتوفير الإنتاج من أقوى مراتب العبادة في الإسلام، ولو لم يكن للعمل الحلال قدسيته لما قُرِنَ العمل بالصلاة، ولما أمر الله-سبحانه وتعالى- بالسعي والممارسة الفعلية في طلب الرزق، عقب قضاء الصلاة، وقرن بها ذكره، وعلق عليها رجاء الخير والفلاح، فقال سبحانه: (فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ) (الجمعة: ١٠).

فالإسلام يدفع الناس دفعاً إلى العمل وزيادة الإنتاج، والتمتع بالطيبات التي أحلها الله-عز وجل- وهذا هو التوازن الذي يتسم به المنهج الإسلامي، التوازن بين مقتضيات الحياة في الأرض من عمل وكد ونشاط وكسب، وبين عزلة الروح فترة عن هذا الجو، وانقطاع القلب وتجرده للذكر، وهى ضرورة لحياة القلب، لا يصلح من دونها للاتصال والتلقي والنهوض بتكاليف الأمانة الكبرى، وذكر الله لابد منه في أثناء ابتغاء المعاش، والشعور بالله فيه هو الذي يحول نشاط المعاش إلى عبادة.

ومن ثم كان العمل والسعي في الأرض ابتغاء الرزق من أهم دعائم التربية الاقتصادية في الإسلام التي ينبغي أن يتربى عليها كل إنسان مسلم منذ بداية حياته ليدرك أهميته في تقدم المجتمع ونهضة الأمم.

ويمكن القول: إنه لا عزة للمسلمين إلا بقوة، ولا قوة إلا بالعمل، فإذا وُجِدَ المؤمن القوى، والصانع الماهر، والزارع البارع، والمحترف الحاذق، والتاجر الذكي الفطن، قام أمر المسلمين بجد وصلاح، وقامت صناعتهم المنتجة لكل آلة وكساء وسلاح، وقامت زراعتهم المنتجة لكل طعام وشراب، وسد المحترفون حاجات الناس في دقائق الصنائع، وسوَّقَ التجار المنتجات بفطنة وأمانة (ابن ثنيان، ٢٠٠١، ١٣٧)، وبذلك لا تهون الأمة، ولا تذل، ولا تخضع لغيرها ممن يتحكمون في مصيرها، وتخرج مما هي فيه من تأخر وانهزام. (فَلا تَهِنُوا وَتَدْعُوا إِلَى السَّلْمِ وَأَنْتُمُ الأَعْلَوْنَ وَاللَّهُ مَعَكُمْ وَلَنْ يَتِرَكُمْ أَعْمَالَكُمْ) (محمد، ١٩٨٨، ٣٥)، فالعمل هو عزة الحياة وقوامها.

وقد ظهرت مكانة العمل بجلاء في كل التجارب الاقتصادية على مر التاريخ، من أجل تحقيق التنمية والتقدم والرخاء، فحيث اعتبر العمل واجباً على كل فرد من أفراد المجتمع، كتب لمحاولات التنمية النجاح، مهما تواضعت الموارد المادية المتاحة بها، بينما أخفقت المحاولات المماثلة عندما اقتصر واجب العمل على فئة من أبناء المجتمع دون أخرى، أو حيث تم هذا العمل من دون تنظيم وتوجيه مناسبين (مشهور، ١٩٨٨، ١٢٤).

وإذا قام الإنسان المسلم بعمله في المجتمع حسب منهج الإسلام الذي حدده له، فهو بذلك يحقق أمرين: أولهما: إغناء نفسه وحفظ كرامته من ذل المسألة، وسد حاجته وحاجة أسرته، بعيداً عن اللجوء إلى معونة من فرد أو مؤسسة، وثانيهما: أنه يسهم بنصيب ما في إغناء

المجتمع، أو على الأقل يشارك في تيسير عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية فيه (المخزنجي، ١٤١٩هـ، ٣٧).

وفضلاً عن ذلك فإن العمل النافع الجاد المتنوع التخصصات والجوانب هو خطوة أساسية لِتَخْلُصَ الأمة الإسلامية من تبعيتها اقتصادياً للقوى الغربية أو الشرقية، عن طريق تحقيق الكفاية الذاتية للمجتمعات الإسلامية، وليس هناك ما يمنع أن يكون ذلك مقدمة لتجاوز الاكتفاء الذاتي إلى اتجاه المجتمعات الإسلامية نحو التصدير، ومن ثم قلب موازين القوى، والرسول-ﷺ- يرشد أن اليد العليا خير من اليد السفلى؛ فاليد العليا تعطى، واليد السفلى تأخذ، ومن ثم ينبغي أن يكون المسلمون هم المعطون لا الآخذون، قالﷺ: "لأن يغدو أحدكم فيحتطب على ظهره، فيتصدق منه، فيستغنى عن الناس، خير له من أن يسأل رجلاً أعطاه أو منعه ذلك، فإن اليد العليا خير من اليد السفلى" (الترمذي، ١٩٩٨، ٦٤، ٦٥).

فالحديث يوضح أن على المسلم أن يحقق الكفاية الذاتية كخطوة ابتدائية ليكون مستغنياً عن الآخرين، ثم معطياً بعد ذلك، وتلك الصورة وإن كانت صورة فردية ذاتية، إلا أنها في ذات الوقت مجتمعية وإقليمية، ومما يحتم ذلك في الوقت الراهن أن العالم تقوم فيه تكتلات وتوحدات لتحقيق الاكتفاء، ثم الانطلاق. ومن الأمثلة على ذلك الاتحاد الأوربي الذي لا يملك من مقومات الاتحاد ما تملكه الأمة الإسلامية، وغيره من تكتلات قامت على نفس الأساس؛ فأحرى، ثم أحرى بالمسلمين فعل ذلك من منطلق الحديث السابق للرسول-ﷺ- (عبد النبي، ٢٠٠٥).

والإسلام وهو يدعو إلى العمل ويحث عليه لا يفرق بين عمل وآخر، وسواء أكان العمل يدوياً أم عقلياً أم فنياً فهو مطلوب ومرغوب، فالمجتمع يحتاج إلى البَنَّاء والنجار والحداد والخياط، كما يحتاج إلى السياسي الماهر، والمفكر الماهر، كما يحتاج إلى المهندس الماهر، والطبيب الماهر، والمعلم الماهر، وتلك هي الفلسفة الإسلامية التي عندما كانت الأمة الإسلامية تحافظ عليها كانت من أعظم الأمم إنتاجاً وأعظمها خبرة وإتقاناً، فلما انحرفت عن مفهوم العمل هذا-كما انحرفت عن غيره من المفاهيم-ضعف الإنتاج وضعفت الأمة كلها (الهنيدي، ٢٠٠١، ٣٩، ٤٠).

ولشرف العمل وعلو قيمته الإنسانية نجد أن أنبياء الله-عليهم السلام- وهم خيرة خلق الله وقادة البشرية-كانوا يعملون ويحترفون ويشتغلون بأيديهم، ولا يتعالون عن مزاولة أي عمل مشروع، ويسعون في الأرض طلباً للرزق وتشرفاً بالعمل (نوفل، ٢٠٠٥، ٢٢٧، ٢٢٨).

فقد كان آدم-عليه السلام- يحرث الأرض ويعمل بنفسه الأعمال التي تتطلبها مهنة الزراعة، وكان نوح-عليه السلام- نجاراً، أمره الله-تعالى- أن يصنع السفينة التي أنجته ومن معه من الطوفان، قال الله-تعالى-: (وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا وَلا تُخَاطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُغْرَقُونَ) (هود: ٣٧)، وإبراهيم-عليه السلام- اشتغل بالتجارة، وكان يحسن صناعة البناء، وهو الذي رفع بناء بيت الله الحرام، ومعه ابنه إسماعيل-عليهما السلام- قال الله-تعالى-: (وَإِذْ يَرْفَعُ إِبْرَاهِيمُ الْقَوَاعِدَ مِنَ الْبَيْتِ وَإِسْمَاعِيلُ رَبَّنَا تَقَبَّلْ مِنَّا إِنَّكَ أَنْتَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ) (البقرة: ١٢٧)، وداود-عليه السلام كان حداداً يصنع الدروع، قال الله-تعالى-: (وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلا يَا جِبَالُ أَوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَأَلَنَّا لَهُ الْحَدِيدَ. أَنِ اعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ) (سبأ: ١٠، ١١)، وموسى -عليه السلام- كان يرعى الغنم، وعمل أجيراً عند سيدنا شعيب-عليه السلام- ثمانية أعوام، أما سيدنا محمد-ﷺ- فقد كانت حياته كلها جهاداً وعملاً، فعمل في بناء مسجد قباء، وفي بناء مسجده، ومع المجاهدين في غزوة الخندق كان يعمل في الحفر أكثر مما

يعمل أي مجاهد من أصحابه -عليهم رضوان الله-، ومع الطهاة كان يجمع الحطب، وكثيراً ما كان يوجه أصحابه إلى الحقيقة التي تؤكد أن أنبياء الله-عليهم السلام- وهم أئمة الدنيا- كانوا يقومون ببعض الحرف للكسب، وللتعفف، ويحترفون لأنفسهم، ولا يقبلون أن يكونوا عالة على غيرهم (عويس، ٢٠٠١، ٢٣).

وقد واجه النبي-ﷺ- بقوة نزعات الاحتقار للأعمال اليدوية التي كانت سائدة بدرجة كبيرة في مجتمع الجزيرة قبل الإسلام، "وكان من أشد الناس حرصاً على تأكيد قيمة العمل الحرفي والمهني في نفوس أتباعه، وتثبيت معنى أن السعي في الرزق عن طريق ذلك إنما هو جهاد في سبيل الله" (النقيب، ١٩٨٧، ١١٩) فيقول-ﷺ- "الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد في سبيل الله" (البخاري، ٢٠٠٢، ج٩، ٢٢١) فوضع-ﷺ- الإنسان الذي يعمل بالحرفة والمهنة مع من يجاهد في سبيل الله.

وتعلم المهنة أو الحرفة لا يعتبر قصراً على من لا مورد له سواها، بل إن الإنسان المسلم مطالب بتعلمها أياً كان وضعه ومهما كان مورده، مع الاختلاف في طبيعة هذه المهنة أو الحرفة من إنسان لآخر، وحسب احتياج المجتمع، وذلك حتى تستقيم الحياة في المجتمع الإسلامي وتزدهر بتكافل أبنائه وتعاونهم في جميع المجالات، "لهذا فقد كان عمر-رضي الله عنه- يحث الناس فقراء وأغنياء على تعلم المهنة، ويبين لهم سبب ذلك فيقول: تعلموا المهنة فإنه يوشك أن يحتاج أحدكم إلى مهنته" (عبد الله، ٢٠٠٤، ج٢، ١١٦٢).

وإذا كانت التربية الاقتصادية في الإسلام تقوم على تربية الإنسان المسلم على العمل والضرب في الأرض سعياً للرزق، وإغناء للنفس، ومساهمة في بناء المجتمع، فإنها-أيضاً- تقوم على تربية الإنسان المسلم على البعد عن كل أشكال البطالة والتواكل والتسول والقعود عن العمل.

فالإنسان المسلم إنسان عامل يرى الحياة أخذاً وعطاءً وعملاً وبناءً، تأبى عليه شخصيته البطالة، والعيش بلا سعى أو عمل، ولا يرضى الدنية في حياته، ويرى السعادة في الإيمان والعمل.

أما من يترك العمل بحجة التوكل، ويقول: إنني أنتظر ما يساق لي من رزق، فهذا لون من البطالة الإرادية المرفوضة، فيه تعطيل للطاقة الحية، وليس توكلاً، إنما هو تواكل، فالتوكل الذي يعرفه الإسلام هو الاعتماد على الله-تعالى-، مع العمل وبذل الجهد والأخذ بأسباب النجاح، أما التواكل فهو الإعراض عن الأسباب وترك العمل والكسب، ولقد رأى عمر بن الخطاب-رضي الله عنه- جماعة قابعين في المسجد بعد صلاة الجمعة، وقال لهم من أنتم؟ فقالوا: نحن المتوكلون على الله، فنهرهم، قائلاً: لا يقعدن أحدكم عن طلب الرزق، ويقول اللهم ارزقني، وقد علم أن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة (هاشم، ٢٠٠٥، ٢٤، ٢٥)، وإن الله-تعالى- قال: (فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ) (الجمعة: ١٠).

ومن ثم دعا الإسلام إلى محاربة البطالة، والسعي الجاد للقضاء عليها بكل صورها وأشكالها، لما لها من آثار سلبية مدمرة على الفرد والمجتمع، فهي تتضمن خسارة وفقداً لكل من الفرد والمجتمع، وهذا الضرر يظهر إما في شكل فساد في الأرض، وانتشار للجرائم والموبقات بسبب الحاجة المادية، أو بسبب الحاجة إلى تصريف طاقات غير مستهلكة فيما ينفع الناس، وإما

أن يظهر في شكل انخفاض في كمية الإنتاج النافع وإبطاء في سير عجلة التقدم، مما يؤد إلى انحدار المجتمع وهلاكه (محمد، ٢٠٠١، ٧، ٨).

وإذا كان الإسلام قد نبذ التواكل والتبطل وانتظار الرزق من دون سعى فإنه-أيضاً-حارب التسول، وكره للمسلم سؤال الناس ما دام قادراً على العمل، وما دام يمتلك من القوة ما يسعى بها على نفسه وأهله.

فالتسول هو اتخاذ السؤال حرفة يتكسب منها الإنسان رزقه، ويقعد عن العمل المشروع، إيثاراً للدعة والراحة، ويكتفي بطلب صدقات الناس، وهو من الصفات الذميمة التي حذر منها الإسلام ونفر من اللجوء إليها، إلا إذا كان الإنسان محتاجاً عاجزاً عن القيام بالعمل واكتساب رزقه بعرق جبينه لمرض شديد، أو شيخوخة، أو غيرها من الأسباب القهرية التي تحول بينه وبين اكتساب الرزق (السيد، ٢٠٠١، ١٢٣).

ولذا حذر الرسول-ﷺ- من المسألة، ووجه إلى طريق العمل المشروع وسيلة لكسب الرزق، فقال: "لأن يأخذ أحدكم حبله، فيأتي بحزمة الحطب على ظهره فيبيعها فيكف الله بها وجهه خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه" (البخاري، ٢٠٠٢، ج٣، ٥٤).

فالحديث الشريف يحث على ما ينبغي أن يكون عليه الإنسان المسلم من التعفف والتنزه عن سؤال الناس، ويوجه إلى كسب الرزق عن طريق السعي والعمل وإن كان شاقاً، ولولا قبح المسألة في نظر الإسلام لما فضل الاحتطاب عليها، وذلك لما في السؤال من المذلة وفقدان الكرامة وضياع المروءة التي يأباها الإسلام لأتباعه.

وإذا عجز الإنسان المسلم عن تدبير عمل لنفسه مع قدرته على العمل لقلة معرفته بوسائل العيش وطرائق الكسب ومجالات العمل المتاحة في المجتمع فمن حقه على الدولة أن تساعده في البحث عن فرصة العمل، والحصول على حرفة، أو مهنة يكسب من خلال ممارستها رزقه بطريقة مشروعة، ويتجنب بها مخاطر الدخول في دائرة البطالة، أو التسول وما ينتج عنهما من آثار سيئة تهدد الفرد والمجتمع على حد سواء.

ولذا فعلى الدولة المسلمة أن تساعد في توفير فرص العمل للقادرين عليه حسب إمكاناتهم، وعليها مسئولية توعيتهم وإرشادهم إلى ضرورة الانخراط في الأعمال المتاحة أياً كان نوعها ما دامت مشروعة، كما أن عليها مسئولية تعليمهم وتدريبهم على متطلبات الأعمال الملائمة لقدراتهم، وتوفير أدوات العمل ووسائل الإنتاج التي تعينهم على إجادة العمل وإتقانه، وعليها مسئولية توفير الدعم المالي للمشروعات التي تساعد على توفير مزيد من فرص العمل (عبد النبي، ٢٠٠٥، ١٨٣).

وقد مارس الرسول-ﷺ- بالفعل، وباعتباره قائد الأمة الإسلامية مسئولية توفير عمل لبعض المحتاجين، وتوجيههم التوجيه الملائم المناسب لحالتهم، وذلك حين جاءه رجل يشكو إليه الفقر ويسأله مالاً يستعين به على متطلبات الحياة، فأرشده الرسول-ﷺ- إلى عمل يناسب قدراته وإمكاناته، وساعده على توفير الآلة المعينة على الإنتاج، حيث وجهه-ﷺ- لبيع بعض متاع بيته، وأعانه على ذلك، ثم أمره أن ينفق بعض هذا المال على أهله، ويذهب ببعضه المتبقي إلى السوق، فيشترى فأساً، ثم يذهب بها ليحتطب فيكتسب ويكفى نفسه وأهله، وقد فعل الرجل، وهكذا لم يكتفِ الرسول-ﷺ- بوعظه وتحذيره من المسألة والبطالة، بل ولم يعطه من المال ما يسد حاجته

المؤقتة، لأن الحل الأمثل أن يحوله من فرد عاطل مستهلك إلى إنسان منتج عامل يكسب رزقه بعرق جبينه وجهده.

وفى هذه الممارسة العملية من الرسول-ﷺ- إشارة إلى بعض أولى الأمر في المجتمعات الإسلامية، ممن صاروا يتنكرون لإيجاد فرص عمل لرعاياهم، وهذا أمر صار ضرورياً في ظل تنامي أعداد الثروة البشرية، مما جعل الأكثرية لا تستطيع ولا تعرف كيفية إيجاد فرصة عمل مناسبة لنفسها، مما قد يوقعهم في سوء اختيار المهنة، أو الانخراط في عمل غير مشروع، أو القعود نهائياً، وهم في كل الأحوال يحتاجون التوجيه المهني السليم من جانب القيادات المختصة والمسئولين الذين يدركون الأماكن، والمهن التي تحتاج إلى دعمها بالأفراد الملائمين، وبذلك يوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، ويتحقق في المجتمع الأمن والاستقرار والعدل (الحسيني، ٢٠٠٠، ٦٣١).

وليس معنى أن تقوم الدولة بمساعدة الأفراد في الحصول على فرص العمل المناسبة، أنها إذ لم تقم بذلك لأي سبب كان، أن يقعد الأفراد دون بحث عن عمل-مثلما نرى كثيراً من الشباب ينتظرون الوظائف الحكومية لسنوات طويلة- بل يجب على كل فرد قادر أن يعمل ولا يستنكف من أي مهنة، أو حرفة تدر عليه رزقاً يكفيه ما دامت مشروعة.

ونخلص مما سبق إلى أن تربية المسلم على العمل والسعي في الأرض ابتغاء فضل الله، والبعد عن التسول والتواكل والتبطل، بل الاحتراف بأي حرفة مشروعة تعد من أهم الدعائم التي تقوم عليها التربية الاقتصادية في الإسلام على وجه الخصوص، والتربية الإسلامية بوجه عام.

وبهذه التربية التي تقوم على العمل استطاع المسلمون الأوائل أن يشيدوا أعظم حضارة عرفها التاريخ، كانت بحق المرجع الأكبر الذي أخذ عنه الغربيون معارفهم ونظرياتهم وأقاموا على هديها أسس حضارتهم (سلطان، ٢٠٠٥، ٣٠٦).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

المنهج: تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي؛ من خلال تحليل محتوى (Content Analysis) كتب التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت، وتحليل المحتوى يقوم على تجزئة مادة الاتصال المسموعة أو المقروءة، وبيانها وفق معايير محددة، يختارها الباحث وفق خطة موضوعة، وأهداف مخطط لها. (الخوالدة وعيد، ٢٠٠٦)

عينة الدراسة (عينة التحليل): تكونت عينة الدراسة من كتب التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية في دولة الكويت، كما هي موضحة في الجدول (1).

جدول (1) *عدد الكتب والدروس والصفحات والفقرات الموجودة في عينة الدراسة.*

المرحلة	الصف	الكتاب	عدد الدروس	عدد الصفحات	عدد الفقرات
الثانوية	العاشر	التربية الإسلامية	40	206	772
	الحادي عشر	التربية الإسلامية	40	204	639
	الثاني عشر	التربية الإسلامية	37	181	472
		المجمـــوع	117	591	1883

أداة الدراسة:

تم بناء أداة التحليل (بطاقة التحليل): بعد الرجوع للدراسات السابقة والأدب التربوي المتعلق بالموضوع، خاصة دراسة (البوسعيدي،٢٠١٢)، فقد استطاع الباحثان تحديد قائمة بأهم قيم العمل (٢٤) قيمة، ضمن المجالات الآتية: (أهمية العمل، والولاء والانتماء للعمل، والإنجاز في العمل، والنظام في العمل)، وهي التي ينبغي تضمينها في مناهج التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية.

صدق الأداة: التأكد من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من أهل الاختصاص، والأخذ بملاحظاتهم.

ثبات الأداة: تم تحديد وحدة التحليل، وهي في هذه الدراسة (وحدة الفكرة)، وتمثل أكبر وحدات تحليل المحتوى وأهمها وأكثرها فائدة، وهذه الوحدة هي جملة أو عبارة تتضمن الفكرة التي يدور حولها موضوع التحليل (الخوالدة وعيد، ٢٠٠٦)، وهذه من أهم وحدات تحليل المحتوى.

وللتأكد من ثبات عملية التحليل من خلال قيام كلٍّ من الباحثين بتحليل كتاب الصف العاشر وحساب نسبة الاتفاق بين التحليلين باتباع المعادلة الآتية:

نسبة الاتفاق = عدد الاتفاقات / (عدد الاتفاقات + عدد الاختلافات) x ١٠٠%

نسبة الاتفاق= ٢٠/ (١٩+٥) x ١٠٠% = ٠,٨٣

نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة للكشف عن درجة تضمُّن مناهج التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت لقيم العمل في ضوء رؤية «كويت جديدة ٢٠٣٥».

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج تكرارات كل قيمة من قيم أداة التحليل البالغ عددها (٢٤) قيمة، وتوزعت على أربعة مجالات، وتم استخراج النسب المئوية لكل قيمة وللمجال بشكل عام ورتبته، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2) :*التكرارات والنسب المئوية ورتبة كل مجال من مجالات قيم العمل: (أهمية العمل، والولاء والانتماء للعمل، والإنجاز في العمل، والنظام في العمل) المتضمنة في كتب التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية.*

	القيمة	العاشر/ التكرارات	النسبة*	الحادي عشر/ التكرارات	النسبة	الثاني عشر/ التكرارات	النسبة	الكلي جميع الكتب	النسبة	الرتبة
1	أهمية العمل	٤	٠,٠٠٥	٦	٠,٠٠٩	٣٠	٠,٠٦٤	٤٠	٠,٠٢١	١
2	الولاء والانتماء للعمل	٥	٠,٠٠٥	٤	٠,٠٠٦	١٧	٠,٠٣٦	٢٦	٠,٠١٤	٣
3	الإنجاز في العمل	١١	٠,٠١٤	٤	٠,٠٠٦	١٢	٠,٠٢٥	٢٧	٠,٠١٤	٢
٤	النظام في العمل	٢	٠,٠٠٣	٩	٠,٠١٤	٦	٠,٠١٣	١٧	٠,٠٠٩	٤
	المجموع	٢٢	٠,٠٢٨	٢٣	٠,٠٣٦	٦٥	٠,١٣٨	١١٠	٠,٠٥٨	

* تم استخراج النسبة بقسمة عدد التكرارات على عدد الفقرات، باعتبار الفقرة هي وحدة التحليل.

* عدد فقرات كتاب الصف العاشر: (٧٧٢) فقرة.

* عدد فقرات كتاب الصف الحادي عشر (٦٣٩) فقرة.

* عدد فقرات كتاب الصف الثاني عشر (٤٧٢) فقرة.

يظهر من جدول (٢) ما يأتي:

- أنَّ أكثر التكرارات كانت في مجال: «أهمية العمل»، وحصل على (٤٠) تكرارًا في الكتب الثلاثة، وحل في المرتبة الثانية مجال: «الإنجاز في العمل»، حيث حصل على (٢٧) تكرارًا، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال: «النظام في العمل»، وحصل على (١٧) تكرارًا.
- أن كتاب الصف الثاني عشر كان الأكثر تضمنا لقيم العمل بشكل عام (٦٥ تكرارًا)، ثم كتاب الصف الحادي عشر (٢٣ تكرارًا)، ثم كتاب الصف العاشر (٢٢ تكرارًا).

وفيما يلي تفصيل لنتائج تكرارات قيم العمل بحسب المجال والصف الدراسي.

أولا: مجال أهمية العمل

الجدول (3)

التكرارات والنسب المئوية ورتبة كل قيمة من قيم (أهمية العمل) المتضمنة في كتب التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية.

	القيمة	الصف العاشر	الحادي عشر	الثاني عشر	المجموع
١	العمل وسيلة الحياة	١	٢	٧	١٠
٢	العمل واجب للوطن	١	٠	١	٢
٣	العمل طريق النهضة والتنمية	١	١	٦	٨
٤	المشاركة في عملية التنمية	٠	٢	١٢	١٤
٥	تقدير قيمة العمل اليدوي	١	١	٤	٦
٦	العمل طريق الصحة	٠	٠	٠	٠
	أهمية العمل	٤	٦	٣٠	٤٠

يظهر من جدول (٣) ما يأتي:

- أنَّ أكثر التكرارات كانت لقيمة: (المشاركة في عملية التنمية)، وحصلت على (١٤) تكرارًا، وحلت في المرتبة الثانية قيمة: (العمل وسيلة الحياة)، حيث حصلت على (١٠) تكرارات، وفي المرتبة الثالثة جاءت قيمة: (العمل طريق النهضة والتنمية) بـ(٨) تكرارات.
- لم تتضمن الكتب قيمة: (العمل طريق الصحة).
- بلغت تكرارات قيمة: أهمية العمل (٤٠) تكرارًا.

ثانيا: مجال الولاء والانتماء للعمل

الجدول (4)

التكرارات والنسب المئوية ورتبة كل قيمة من قيم الولاء والانتماء للعمل المتضمنة في كتب التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية.

	القيمة	الصف العاشر	الحادي عشر	الثاني عشر	المجموع
١	حب العمل	١	٢	٤	٧
٢	الأمانة في العمل	٣	٠	٢	٥
٣	الجماعية في أداء العمل	١	٢	٧	١٠
٤	إطاعة أوامر العمل	٠	٠	٣	٣
٥	حفظ أسرار العمل	٠	٠	١	١
	الولاء والانتماء للعمل	٥	٤	١٧	٢٦

يظهر من جدول (٤) ما يأتي:

- أنَّ أكثر التكرارات كانت لقيمة: (الجماعية في أداء العمل)، وحصلت على (١٠) تكرارات، وحلت في المرتبة الثانية قيمة: (حب العمل)، حيث حصلت على (٧) تكرارات، وفي المرتبة الثالثة جاءت قيمة: (الأمانة في العمل) بـ(٥) تكرارات.
- بلغت تكرارات قيمة: الولاء والانتماء العمل (٢٦) تكرارًا.

ثالثا: مجال الإنجاز في العمل

الجدول (5)

التكرارات والنسب المئوية ورتبة كل قيمة من قيم الإنجاز في العمل المتضمنة في كتب التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية.

	القيمة	الصف العاشر	الحادي عشر	الثاني عشر	المجموع
١	المسئولية في العمل	٢	٠	١	٣
٢	الطموح في العمل	٠	٠	١	١
٣	الإتقان في العمل	٢	٢	٤	٨
٤	الدقة في العمل	٠	٠	٠	٠
٥	الإبداع في العمل	٤	٠	١	٥
٦	التخصص في العمل	١	٠	٠	١
٧	المثابرة في العمل	٢	١	٣	٦
٨	قيمة الوقت	٠	١	٢	٣
٩	سرعة الإنجاز	٠	٠	٠	٠
	الإنجاز في العمل	١١	٤	١٢	٢٧

يظهر من جدول (5) ما يأتي:

- أنَّ أكثر التكرارات كانت لقيمة: (الإتقان في العمل)، وحصلت على (٨) تكرارات، وحلت في المرتبة الثانية قيمة: (المثابرة في العمل)، حيث حصلت على (٦) تكرارات، وفي المرتبة الثالثة جاءت قيمة: (الإبداع في العمل) بـ (٥) تكرارات.
- هناك قيمتان لم تحصلا على أي تكرار: (الدقة في العمل) و(سرعة الإنجاز).
- بلغت تكرارات قيمة: الإنجاز في العمل (٢٧) تكرارًا.

رابعا: مجال النظام في العمل

الجدول (6)

التكرارات والنسب المئوية ورتبة كل قيمة من قيم النظام في العمل المتضمنة في كتب التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية.

	القيمة	الصف العاشر	الحادي عشر	الثاني عشر	المجموع
١	تنظيم الوقت	٠	١	٠	١
٢	تنظيم العمل	١	١	١	٣
٣	توزيع المسئوليات	١	٤	٣	٨
٤	التخطيط للعمل	٠	٣	٢	٥
	النظام في العمل	٢	٩	٦	١٧

يظهر من جدول (٦) ما يأتي:

- أنَّ أكثر التكرارات كانت لقيمة: (توزيع المسئوليات)، وحصلت على (٨) تكرارات، وحلت في المرتبة الثانية قيمة: (التخطيط للعمل)، حيث حصلت على (٥) تكرارات، وفي المرتبة الثالثة جاءت قيمة: (تنظيم العمل) بـ (٣) تكرارات.
- بلغت تكرارات قيمة: النظام في العمل (١٧) تكرارًا.

وبما أن جميع الكتب في الصفوف الثلاثة اشتملت على سبع وحدات بالعناوين نفسها والترتيب نفسه، فقد رأى الباحثان أن من المناسب عرض نتائج التكرارات بحسب الوحدات الدراسية السبع، وفيما يأتي عرض لذلك:

أولا: الصف العاشر

الجدول (7)

التكرارات والنسب المئوية والرتبة لقيم العمل المتضمنة في كتاب التربية الإسلامية للصف العاشر موزعة حسب الوحدات الدراسية.

الوحدة	عدد الدروس	عدد الفقرات	التكرارات	النسبة*	الرتبة
العقيدة	٧	١٤٠	٢	٠,٠١٤	٣
علوم القرآن	٣	٤٩	٢	٠,٠٤١	٢
الحديث الشريف وعلومه	٦	١٠٥	٠	٠	-
السيرة والتراجم	٦	١٤١	٢	٠,٠١٤	٤
الفقه وأصوله	٦	١١٨	٠	٠	-
التهذيب	٦	١٠٠	٠	٠	-
الثقافة الإسلامية	٦	١١٩	١٦	٠,١٣٤	١
المجموع	٤٠	٧٧٢	٢٢	٠,٠٢٨	

*ناتج تقسيم عدد التكرارات على عدد فقرات الوحدة الدراسية.

يتبين من الجدول (٧) ما يأتي:

- أكثر الوحدات تضمنا لقيم العمل هي: وحدة الثقافة الإسلامية، حيث بلغت النسبة (١٣٤%).
- كما يلاحظ أن أكثر وحدة من حيث عدد الدروس هي: وحدة العقيدة (٧ دروس)، وأقلها: وحدة القرآن الكريم (٣) دروس.
- بلغ مجموع الدروس (٤٠) درسًا، مقسمة على فصلين بالتساوي.

ثانيا: الصف الحادي عشر

الجدول (8) *التكرارات والنسب المئوية والرتبة لقيم العمل المتضمنة في كتاب التربية الإسلامية للصف الحادي عشر موزعة حسب الوحدات الدراسية.*

الوحدة	عدد الدروس	عدد الفقرات	التكرارات	النسبة	الرتبة
العقيدة	٧	١٠٧	١	٠,٠٠٩	٦
علوم القرآن	٣	٤١	٠	٠	-
الحديث الشريف وعلومه	٦	٨٣	٦	٠,٠٧٢	٢
السيرة والتراجم	٦	١٢٨	٥	٠,٠٣٩	٤
الفقه وأصوله	٦	٨٣	٤	٠,٠٨٤	١
التهذيب	٦	٩٣	١	٠,٠١١	٥
الثقافة الإسلامية	٦	١٠٤	٦	٠,٠٥٨	٣
المجموع	٤٠	٦٣٩	٢٣	٠,٠٣٦	

تبين من الجدول (٨) ما يأتي:

- أكثر الوحدات تضمنا لقيم العمل هي: وحدة الفقه وأصوله، حيث بلغت النسبة (٠.٨٤%).
- حل في المرتبة الثانية: وحدة الحديث الشريف وعلومه، بنسبة (٠.٧٢%).
- كما يلاحظ أن أكثر وحدة من حيث عدد الدروس هي: وحدة العقيدة (٧ دروس)، وأقلها: وحدة القرآن الكريم (٣) دروس.
- بلغ مجموع الدروس (٤٠) درسًا، مقسمة على فصلين بالتساوي.

ثالثا: الصف الثاني عشر

الجدول (9)

التكرارات والنسب المئوية والرتبة لقيم العمل المتضمنة في كتاب التربية الإسلامية للصف الثاني عشر موزعة حسب الوحدات الدراسية.

الوحدة	عدد الدروس	عدد الفقرات	التكرارات	النسبة	الرتبة
العقيدة	٦	٩٠	٤	٠,٠٤٤	٦
علوم القرآن	٢	٢٣	٠	٠	-
الحديث الشريف وعلومه	٦	٤٩	٩	٠,١٨٣	٣
السيرة والتراجم	٧	١٠٧	٩	٠,٠٨٤	٥
الفقه وأصوله	٦	٧٣	١٤	٠,١٩١	٢
التهذيب	٥	٦٤	١١	٠,١٧١	٤
الثقافة الإسلامية	٥	٦٦	١٨	٠,٢٧٢	١
المجموع	٣٧	٤٧٢	٦٥	٠,١٣٨	

يتبين من الجدول (٩) ما يأتي:

- أكثر الوحدات تضمنا لقيم العمل هي: وحدة الثقافة الإسلامية، حيث بلغت النسبة (٢٧%).
- حل في المرتبة الثانية: وحدة الفقه وأصوله، بنسبة (١٩%).
- كما يلاحظ أن أكثر وحدة من حيث عدد الدروس هي: وحدة السيرة والتراجم (٧ دروس)، وأقلها: وحدة القرآن الكريم، (درسان فقط).
- بلغ مجموع الدروس (٣٧) درسًا، موزعة على فصلين: (١٨) و(١٩).

مناقشة النتائج:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تتضح الأمور الآتية:

- جاءت القيم متناثرة بشكل غير مخطط ولا مقصود، وهذا واضح من عدم تناسق تكرارات القيم بحسب الصفوف، وكذلك بالنسبة للوحدات الدراسية التي شملتها الكتب؛ فبعض الوحدات لم تتضمن أي قيمة من قيم العمل، وبالمجمل كانت تكرارات قيم العمل ضعيفة؛ إذ كانت نسبتها (٠,٠٥٨) مقارنة بأهمية قيم العمل للدنيا وللآخرة.
- لم يتم تخصيص دروس للعمل وقيمه، وهنا نقصد العمل بمعنى الإنتاجية؛ كالصناعة، والتجارة، والتقنية، والإبداع، والابتكار في السلع والمنتجات المادية والتكنولوجية، وليس العمل بالمعنى التعبدي (العمل الصالح)؛ كالعبادات، والصدقات، والنوافل، وصلة الرحم، وما إلى ذلك.
- لم تستهدف الكتب استنهاض القيم الإسلامية التي تُقدر العمل والإنتاجية بشكل واضح، ومن ثَمَّ، يمكن أن يمر المعلم على القيم الواردة في الكتاب دون أن يركز عليها وعلى غرسها لدى الطلبة؛ لضعف إبرازها في الكتب باعتبار أنها قيم مقصودة لذاتها، ولم تكن من ضرورات السياق للدرس، فمثلًا: في الحديث عن سيرة الإمام أبي حنيفة، يذكر أنه عمل بتجارة القماش، فذِكرُ التجارة هنا جاء من ضرورات سياق الدرس، وليس لغاية إبراز أهمية التجارة.
- يظهر جليًّا أن طبعات الكتب التي جاءت بعد الإعلان (٢٠١٧) عن «رؤية كويت جديدة» لم تستهدف الإسهام في تحقيق الرؤية، من خلال الاهتمام بقيم العمل التي تعد أساسا لتحقيق الرؤية؛ حيث إن إحدى ركائز الرؤية: صلاح نظام التعليم لإعداد الشباب بصورة أفضل؛ ليصبحوا أعضاء يتمتعون بقدرات تنافسية وإنتاجية لقوة العمل الوطنية، وذلك من خلال إنشاء ثلاث عشرة كلية لاستيعاب أربعين ألف طالب.

التوصيات: في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بما يأتي:

- ضرورة الاهتمام بقيم العمل في المناهج من حيث: كمُّ القيم، وشمولُها، وتناسقُها.
- وضع ميزان أخلاقي لقيم العمل يتم تضمينه في برامج تأهيل وإعداد العمال كل في مجال تخصصه.
- متابعة الالتزام بقيم العمل بشكل مستمر ووضع لوائح وقوانين تحد من الإخلال بها.
- تعديل محتوى المناهج في ضوء «رؤية الكويت ٢٠٣٥».
- تضمين قيم العمل بشكل واضح لا يُترَك فيه المجال لاهتمام المعلم الشخصي.
- إجراء دراسات حول إسهام المناهج المختلفة بتحقيق رؤية «كويت جديدة ٢٠٣٥».

المراجع:

إبراهيم، محمد عبد الحافظ. (٢٠٠٤). "العمل والكسب في نظر الإسلام"، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنين بقنا، جامعة الأزهر، ع٥.

ابن ثنيان، سليمان بن إبراهيم. (٢٠٠١). "العمل وأحكامه"، مجلة البحوث الإسلامية، رئاسة إدارة البحوث العلمية والإفتاء، الرياض، ع٦٢.

أبو السميد، سهيلة. (٢٠٠٨). *قيم العمل في المناهج الأردنية: دراسة تحليلية*، عمان: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

أبو عايد، محمود أحمد (٢٠٠٦). اتجاهات حديثة في القيادة التربوية الفاعلة. الأردن، دار الأمل .

أحمد، منار. (٢٠١٦). قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف: دراسة ميدانية، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (١٦٧ ج١)* ٣١٧- ٣٧٤.

أحمد، منيرة. (٢٠٢٠). وحدة مقترحة في التربية الإسلامية باستخدام مدخل التحليل الأخلاقي لتنمية قيم العمل والإنتاج لدى طلاب الثانوي التأهيلي (بنين-بنات) بمدارس الدمج (إعاقة فكرية)، *مجلة كلية التربية ببنها*، ١٢٢ *(٢)* ٢٣٧- ٢٨٠.

البخاري، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل. (٢٠٠٢). صحيح البخاري، ط٣، ج٤، كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده، بيت الأفكار الدولية.

البدوي، إسماعيل إبراهيم. (٢٠٠٢). عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي دراسة مقارنة، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.

البوسعيدي، راشد. (٢٠١٢). التعليم الأساسي وتنمية قيم العمل دراسة اجتماعية تحليلية لمضامين كتب اللغة العربية في مرحلة التعليم الأساسي في سلطنة عمان، *مجلة جامعة دمشق*، ٢٨ *(٢)* ٢٥٥- ٣١١.

الترمذي، محمد بن عيسى. (١٩٩٨). سنن الترمذي، تحقيق أحمد محمد شاكر وآخرون، بيروت: دار إحياء التراث العربي.

جرغون، عرفات على. (٢٠١٦). العلاقات الإيرانية الخليجية: الصراع. الإنفراج. . التوتر، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.

الحارثي، زايد وآخرون. (٢٠٠٦). *شباب دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: قضاياهم وسبل رعايتهم*، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الرياض.

الحسيني، إبراهيم صالح. (٢٠٠٠). الوظيفة الاجتماعية للمال في الإسلام (الاكتساب-الإنفاق)، نحو مشروع حضاري لنهضة العالم الإسلامي، المؤتمر العام الحادي عشر للمجلس الأعلى للشئون الإسلامية، القاهرة ٢٠-٢٥ يونيو١٩٩٩م، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية، ٢٠٠٠.

الخطيب، محمد وآخرون. (١٤١٥هـ). أصول التربية الإسلامية، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الخوالدة، ناصر، وعيد، يحيى. (٢٠٠٦). *تحليل المحتوى في مناهج التربية الإسلامية وكتبها*، عمان: دار وائل.

خوج، فخرية محمد. (٢٠٢١). دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها، *مجلة كلية التربية/جامعة الأزهر، ٤٠(١٨٩ ج٢)* ٥٥٢-٥٨٥.

الدبوس، جواهر محمد. (٢٠٠٣). *القاموس التربوي*، جامعة الكويت: مجلس النشر العلمي.

الرشيدي، عشقران. (١٤٣٦). قيم العمل وأثرها على الأداء الوظيفي. مجلة التنمية الإدارية، إدارة العلاقات العامة والإعلام، ع ١٢٦.

زرفة، بولقواس. (٢٠١١). *المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل قيم العمل: دراسة ميدانية بمؤسسات صناعية خاصة*، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية. (٨) ٣١-٤٩

زهران، حامد عبد السلام. (٢٠٠٠). علم النفس الاجتماعي، القاهرة: عالم الكتب .

زهو، عفاف. (٢٠٠٣). *دور كلية التربية في تنمية قيم العمل لدى طلابها، مستقبل التربية العربية*. ٩(٣٠) ٦٩-١٠٦.

الزيود، ماجد. (٢٠٠٦). الشباب والقيم في عالم متغير. عمان: دار الشروق .

السردية، ذكريات. (٢٠٢١). *تحليل محتوى كتب التربية المهنية في المرحلة الأساسية في الأردن في ضوء قيم العمل الإنتاجية*. [رسالة ماجستير، جامعة آل البيت].

السعايدة، منعم، وطلافحة، حامد، والحمايدة، علا. (٢٠٠٩). القيم المرتبطة بالعمل المهني في كتب التربية الوطنية والمدنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، ٢٣ (٢) ٤٣٩- ٤٧٤.

سلطان، محمود صديق. (٢٠٠٥). "دور التربية في تنمية الوعي بالحضارة العربية الإسلامية"، مجلة كلية التربية بسوهاج، جامعة جنوب الوادي، ع٢١.

السلموني، سعاد إبراهيم. (٢٠٢٠). السياسة الخارجية تجاه الشرق الأوسط، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن.

السمالوطي، نبيل. (٢٠٠٣). الإسلام وقضايا التنمية الشاملة دراسة للأبعاد الإيمانية للتنمية، سلسلة قضايا إسلامية، القاهرة، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية، ع٩٦.

السويدان، طارق محمد والعدلونى، محمد أكرم. (٢٠١٢). مدخل إلى العمل المؤسسى. ط٣، الرياض: قرطبة للنشر .

السيد، خيري حسان. (٢٠٠١). "دراسة بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للتسول في المجتمع المصري"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع١٠١.

شرعبي، وداد. (٢٠٢٠). أثر التربية الوجدانية في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالبات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، *مجلة الفتح، (٢١)* ١١٦- ١٣٥.

الشلفو، عبد الرؤوف حسن محمد. (٢٠١٤). *قيم العمل وتأثيرها على أبعاد التغيير التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية الليبية*. [رسالة دكتوراه، كلية التجارة جامعة المنصورة].

شندي، فؤاد. (١٩٨٧). التنمية الاقتصادية في الإسلام، القاهرة، الأندلس للإعلام.

طهراوي، ابراهيم. (١٩٩٦) *الأخلاق والأخلاقيات المهنية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن (ENP)*، [رسالة ماجستير، جامعة الجزائر].

طهطاوي، سيد. (١٩٩٦). *القيم التربوية في القصص القرآني*، القاهرة: دار الفكر العربي.

عبد الله، سيد حسن. (٢٠٠٤). "السياسات المالية والاقتصادية المقترحة لمواجهة تحديات البطالة"، مجلة كلية الشريعة والقانون بأسيوط، جامعة الأزهر، ع١٦، ج٢.

عبد الله، مها .(٢٠١٤). *آراء طلبة المرحلة الثانوية من الكويتيين بالمدارس الخاصة نحو العمل التطوعي*. [رسالة ماجستير، جامعة الكويت].

عبد النبي، كمال عجمي حامد. (٢٠٠٥). دور المؤسسات التربوية في مواجهة بعض مظاهر التخلف من منظور التربية الإسلامية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.

عبيدات، ذوقان، وأبو السميد، سهيلة. (٢٠٠٥). *استراتيجيات التدريس في القرن الحادي والعشرين*، عمان: دار الفكر.

العجمي، بندر. (٢٠١٨). *تحليل محتوى كتب الكهرباء والإلكترونيات في المرحلة المتوسطة في دولة الكويت في ضوء قيم العمل الإنتاجية*. [رسالة ماجستير، جامعة آل البيت].

عويس، عبد الحليم. (٢٠٠١). الإسلام وتحديات العصر، القاهرة، دار الجمهورية للصحافة.

الغانم، كلثم. (١٩٩٧). *دور التعليم في تنمية قيم العمل، مركز البحوث التربوية*، (٢١٤)٥-١٢٣.

كاوباني، ليلى. (٢٠١٦). دور حصول أمير الكويت على لقب «قائد العمل الإنساني» في تحفيز قيم العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، *مجلة التربية/ جامعة الأزهر*، *١٦٩(٢)* ٣٥٣-٣٩٠.

المالكي، عبد الرحمن. (٢٠٠٦). المفاهيم المكية في كتب التربية الإسلامية للصفوف العليا من المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية، *المجلة التربوية/ الكويت*، ٢٠(٧٩) ١٥٧-٢٠٩.

متولي، نبيل عبد الخالق وآخرون. (١٤٢٤هـ). المدخل إلى أصول التربية، مكتبة الرشد، الرياض، المملكة العربية السعودية.

محمد، سعيد أبو الفتوح. (١٩٨٨). الحرية الاقتصادية في الإسلام وأثرها في التنمية، المنصورة، دار الوفاء

محمد، عادل عبد الجواد. (٢٠٠١). "الحد من البطالة ووقاية المجتمع المصري من الجريمة"، ندوة مشكلة البطالة في جمهورية مصر العربية، جـ١، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر.

المخزنجي، السيد أحمد. (١٤١٩هـ). الزكاة وتنمية المجتمع، سلسلة دعوة الحق، رابطة العالم الإسلامي، س١٧، ع١٨٧.

مشهور، نعمت عبد اللطيف. (١٩٨٨). حول الدور الإنمائي والتوزيعى للزكاة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.

المصري، منذر. (٢٠٠٨). *قضايا في المواءمة بين التعليم المهني والتنمية*، عمان: المركز الوطني للموارد البشرية.

مطانيوس، مخائيل. (٢٠٠٢). بعض قيم العمل السائدة لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة دمشق وريفها في ضوء متغير الجنس والخبرة، *المجلة العربية للتربية*، ٢٢*(١)* ١١٣-١٤٢.

ملحم، سامي وآخرون. (٢٠٢٠). الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية، *مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية*، ٢٠*(٢)* ١٥١-١٧٨.

منظمة العمل العربي (٢٠٠٦). *أسس تخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهني*، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، طرابلس، ليبيا.

النقيب، عبد الرحمن عبد الرحمن. (١٩٨٧). مدخل لدراسة الاتجاه الحرفي والمهني في التربية الإسلامية، في بحوث في التربية الإسلامية، القاهرة، دار الفكر العربي.

نوفل، سمير محمد. (٢٠٠٥). دور العقيدة في الاقتصاد الإسلامي، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر.

هاشم، أحمد عمر. (٢٠٠٥). "الدعوة والداعية"، مجلة الأزهر، جـ٢٦، س٧٨، يوليو.

الهنيدي، جمال محمد محمد. (٢٠٠١). التربية المهنية والحرفية في الإسلام، المنصورة، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

رومنة المراجع:

Abdullah, M. (2014). Opinions of Kuwaiti secondary school students in private schools towards volunteer work (in Arabic). [Master's thesis, Kuwait University].

Abu Al-Samid, S. (2008). Work values in the Jordanian curricula: an analytical study (in Arabic) , Amman: National Center for Human Resources Development.

Ahmed, M. (2016). Work values and their relationship to administrative creativity among administrators at Taif University: a field study (in Arabic) , Journal of the College of Education, Al-Azhar University, (167 Part 1) 317- 374.

Ahmed, M. (2020). A Proposed unit in Islamic Education Using the Entrance of Moral Analysis to Develop Work and Production Values for Qualifying Secondary Students "Boys-Girls" in Integration Schools "Intellectual Disability" (in Arabic), Journal of the College of Education in Benha, 122 (2), 237-280.

Al Harithi, Z, et al. (2006). Youth of the Cooperation Council for the Arab States of the Gulf: Their Issues and Ways to Care for them (in Arabic), General Secretariat of the Cooperation Council for the Arab States of the Gulf, Riyadh.

Al-Ajami, B. (2018). An analysis of the content of the intermediate stage of electricity and electronics textbooks in the light of the productivity work values in Kuwait (in Arabic). [Master's thesis, Al al-Bayt University].

Al-Busaidi, R. (2012). Basic Education and the Promotion of Work Values: A Socio-analytical Study of the Content of the Arabic Language Textbook in the Basic Education Stage in the Sultanate of Oman (in Arabic), Damascus University Journal, 28 (2) 255- 311.

Al-Dabbous, J. (2003). Educational Dictionary (in Arabic), Kuwait University: Scientific Publishing Council.

Al-Ghanem, K. (1997). The role of education in developing work values (in Arabic), Educational Research Center, (214)5-123.

Al-Khawaldeh, N, and Eid, Y. (2006). Content analysis in Islamic education curricula and books (in Arabic), Amman: Dar Wael.

Al-Maliki, A. (2006). Meccan Concepts in Islamic Education Text-books for Senior Classes of the Primary school in the Kingdom of Saudi Arabia (in Arabic), Educational Journal/Kuwait, 20(79) 157-209.

Al-Masry, M. (2008). Issues in aligning vocational education and development (in Arabic), Amman: National Center for Human Resources.

alsardeah, T. (2021). An analysis of vocational education textbooks content in the basic stage in Jordan in light of the productive work values (in Arabic). [Master's thesis, Al al-Bayt University].

Al-Saydeh,M. Talafhah,H. Hamaideh,O. (2009). Work Values in Textbooks of National and Civil Education of the Higher Basic Stage in Jordan (in Arabic), An-Najah University Research Journal (Human Sciences), 23 (2) 439- 474.

Al-Shalfo, A. (2014) Work values and their impact on the dimensions of organizational change. An applied study on Libyan public universities (in Arabic). [PhD dissertation, Faculty of Commerce, Mansoura University].

Amatanios, M. (2002). Some prevailing work values among a sample of primary school teachers in the city of Damascus and its countryside in light of the variables of gender and experience (in Arabic), Arab Journal of Education, 22 (1) 113-142.

Arab Labor Organization (2006). Foundations of planning and organizing the vocational education and training process (in Arabic), Arab Center for Vocational Training and Training of Trainers, Tripoli, Libya.

Khoj, F. (2021). The role of Umm Al-Qura University in developing the values of voluntary work among female students (in Arabic), Journal of the College of Education/Al-Azhar University, 40 (189 Part 2) 552-585.

Milhem, S, et al. (2020). Mediating Role of Organizational Cultue in the Effect of Working Values on Career Choice among Jordanian Universities' Students (in Arabic), Zarqa Journal for Research and Studies in Humanities, 20(2) 151-178.

Obaidat, D, and Abu Al-Samid, S. (2005). Teaching strategies in the twenty-first century (in Arabic), Amman: Dar Al-Fikr.

Qaywni, L. (2016). The Role of The Emir of Kuwait Obtaining the Title of "Leader of Humanitarian Action" in Stimulating the Values of Volunteer Work Among Secondary Stage Students in The State of Kuwait (in Arabic), Journal of Education/Al-Azhar University, 169 (2) 353-390.

Sharabi, W. (2020). The effect of the emotional education in developing the voluntary work values among Sattam bin Abdulaziz university students (An empirical study) (in Arabic) , AlFateh Magazine, (21) 116-135.

Smola, K. & Sutton, C. (2002). Generational Differences: Revisiting Generational work Values for the New Millennium, Journal of Organizational Behavior. (23)363-382.

Tahrawi, I. (1996) Ethics and professional ethics, a field study at the National Institute of Oil (ENP) (in Arabic), [Master's thesis, University of Algiers]

Tahtawi, S. (1996). Educational values in Quranic stories, (in Arabic), Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.

Zaho, A. (2003). The role of the College of Education in developing work values among its students (in Arabic), The future of Arab education. 9(30) 69-106.

Zurfah, B. (2011). Small and medium enterprises and their role in activating work values: a field study in private industrial enterprises (in Arabic) , Al-Basira Center for Research, Consultations and Educational Services. (8) 31-49.

المراجع الإنجليزية:

Kurt,I.& Yahyagil, M.(2015). Universal Values , Creative Behavior and Leadership : Turkish Case , International Business Research, Canadian Center of Science and Education , 8(6) .

M.O Ayeomoni , Migration and culture. (2011). Implications on Nigerian languages , Internal journal of English and literature , Volume 2 , Issue 9 , December.

Philippe Fargues and Nasra M. Shah. (2018). Migration to the Gulf: Policies in Sending and Receiving Countries , Gulf Research Centre Cambridge , University of Cambridge , UK, First published.

Twenge, J. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing Social and Intrinsic Values Decreasing, Journal of Management. 36(5)1117-1142.

Vecernik, J. (2006). Work values and job attitudes in the Czech Republic between 1997 and 2005. Czech Sociological Review. 42(6), 1219-1240.

ILO ,(2009). International Labour Migration and Employment in the Arab Region , Thematic paper Prepared For The Arab Employment Forum 19 – 21 October , Beirut.