

## عندما ينفصل العمل عن القيمة

### حب العمل

فقط عندما يغيب الخوف، يظهر حب العمل. فالخوف يربك القيمة والعمل. وكلما اشتد الخوف، عظم احتمال الوقوع في مأزق. وسيختفي الخوف إذا قلَّ اختلاط خبرات عملية التعلُّم والعمل المبكرة للفرد بالقيمة كشخص. وفي العلاقات غير المقيدة بشروط، لا يوجد خلط بين العمل والقيمة، إذ إن الانتباه مركَّز على السلوك، سواء كان هنالك تشجيع أو إحباط للسلوك في العمل. فمثلاً: «نعم، أحب أن تبذلَ مجهوداً أكبر في واجباتك المدرسية». إنه أسلوب خالٍ من أي تهديد لقيمة الشخص الدارس أو للعلاقة بين التلميذ والمعلِّم. فإذا حافظنا على مثل هذا التفاعل، ازدهر لدى الطفل حب الاطلاع للمعرفة والرغبة للعمل. وعندما تقع «زلات لسان» تعبيراً عن الضيق من طالب المعرفة، فإن المعلمين الناضجين يعتذرون ويعيدون قيمة الطالب إلى موضعها ويعالجون الصدع في العلاقات.

يعتقد بعض الناس أن إنشاء علاقة غير مشروطة في البيت والمدرسة ومكان العمل أمر مثالي، ومهما يكن من أمر، لا يمكن أن يُنظر إلى مثل هذه المسألة باستخفاف، لأن آثار الشروط معروفة تماماً في الوقت الحاضر. ولا شك، أنه مطلوب من الكبار (كالأولياء والمعلمين وأرباب العمل والعمالين) أن يجدوا الوسيلة والعون لتبديد شعورهم القاتم عن ذاتهم وأن يشرعوا أن يعملوا بقوة صادقين عن ذواتهم الحقيقيّة. وعندما يحقّقون هذا أو على الأقل يصبحون على الطريق لتحقيق تحرّر كهذا، فإنّهم سيشرعون أوتوماتيكياً بمعاملة الآخرين على نحو غير مشروط.

هل حُبّ العمل ظاهرة نادرة؟ الجواب «نعم». وعلى كل حال إن الخوف من العمل يتراوح عبر سلسلة من الخوف القليل إلى الخوف الكبير. وهناك الكثير من النّاس الذين يلمسون في العمل خبرات سارّة بين الحين والآخر. وطبعاً، عندما يحدث سلوك مهّد كالتحرّش والضيق والإحراج العلني، حينئذ يمكن أن ينطفئ النور بسرعة.

إن آثار حب العمل طويل الأمد يظهر على 10 بالمئة من الكهول الذين لا يتميّزون فكرياً واجتماعياً وجنسياً وإنتاجاً وإبداعاً عمّن يصغرهم سنّاً. وإن ما يميز هؤلاء عن أقرانهم حب التحدي وشعور قوي بالقيمة الشخصية. وتستمر هذه المجموعة، سلوكياً وفكرياً، في البحث عن تحديات جديدة من أجل أنفسهم طوال حياتهم. كما أنّهم يتمتعون جداً بصحة عقلية وبدنية جيدة. لقد عرفتُ مؤخراً امرأة عمرها 94 سنة، كانت تدرس من أجل الحصول على درجتها الجامعية الثالثة. كما انني عرفت صاحب مطعم في الثمانينات من عمره، كان

قد تزوج ثانية عندما كان في آخر الستينات من عمره، وذلك بعد موت زوجته الأولى بسنتين. ثم انتقل إلى دولة أخرى وبدأ مهنة مختلفة تماماً عن مهنته. وإذا نظرنا رأينا الكثير من هذه القصص. إن هؤلاء الكهول الذين يحافظون على تدفق محصول مستمر طوال حياتهم لا «يتقاعدون» أبداً من العمل. لقد أخذ سنّ التقاعد عن العمل يصغر أكثر فأكثر. ويتقاعد في هذه الأيام عدد كبير من الناس وهم في أوائل أو منتصف الخمسينات من العمر مع أن متوسط طول العمر ازداد. ولا يعيش عدد ملموس من هؤلاء الناس طويلاً بعد تقاعدهم. وأعتقد أن السبب يعود إلى غياب التحدي.

إن الروح البشرية تحتاج سبباً لتعيش. ولا يعني هذا أنه علينا أن نعمل حتى آخر أيامنا. ولكنه يعني البحث عن تحديات جديدة حتى تستمر الحياة بمعنى. وقد تكون هذه التحديات جسدية أو مهنية أو اجتماعية أو روحية أو فكرية أو جنسية أو إبداعية أو عاطفية. والشيء المهم هو المحافظة على التقدم والمتعة. إن كلمة «تقاعد» تحتوي على الكثير من صوت جرس إعلان عن موت أحدهم.

ليس من الحكمة من المجتمع أن يُخصّص للناس في الستينات كومة من الركام. فليس هنالك قاعدة عقلانية من أجل هذا. وفي النهاية، إن أي جماعة تعاني من التمييز سوف تثور وتعرض وتنشئ ثانية مكانه شرعية وذات هدف في المجتمع. لقد بدأت هذه العملية تحدث وتجري. كما انني أعتقد إذا ما استمر الانخفاض في معدل الولادات فإن أهمية الكهول في التقدم الاجتماعي سوف يعود للظهور.

إن النَّاسَ الذين يحبون العمل يتفوقون على أولئك المدمنين أو المهتدين بالعمل. فيبوتهم وحياتهم الخاصّة والاجتماعية والروحية وأعمالهم تنساب الواحدة في الأخرى على نحو نشيط وغني. ويمثّل هؤلاء العمال الإنتاج والثقة والتوازن.

### دلائل حب العمل

- الطموح.
- التشوّق للمعرفة.
- البحث عن تحديات جديدة.
- التركيز الجيد.
- المبادرة.
- المسؤولية الكبيرة.
- الاحترام.
- التواصل المباشر والواضح.
- عدم تحمّل الظلم.
- الإصرار على حقوق الذات وحقوق الآخرين.
- حياة خصبة، شخصية وبين النَّاس، بصرف النظر عن العمل.
- إدراك حاجات رب العمل.
- الكفاءة والفعالية.

قد تظنّ أن العامل الذي يُظهر هذه الميزات «هبة من الله» لرب العمل. وهذا غير صحيح دائماً، لأن رب العمل غير المأمون، أو المناور مالياً أو المتحكم أو العدواني أو غير المُنصف أو الاستغلالي، سيشعر أنه مهتدّ من قبل عامل ناضج كهذا. والقول المأثور: «إن الطيور على أشكالها تقع» يمكن أن ينطبق على العلاقة بين رب العمل والعامل كما ينطبق على علاقات أخرى.

ويجب أن نلاحظ الفرق الهام بين الكفاءة والفعالية. فهناك عمال يُظهرون كفاءة شديدة التدقيق في توافه والتفاصيل لدى تنفيذهم واجب من الواجبات، ولكن المبالغة بالوجدانية والتدقيق في توافه الأمور يمكن أن يؤخّر الفعالية في الإنتاج. وهناك مسألة أخرى ينبغي أن نلاحظها وهي أن بعض العمّال يمكن أن يكونوا أكفاء في تنفيذ واجب ولكن يفوتهم طريقة أكثر فاعلية لتحقيق أهدافهم. أما الناس الذين يحبون عملهم فغالباً ما يكونون أكفاءً وفعّالين.

إن آثار حب العمل واسعة المجال وتتناقض على نحو واضح مع آثار الإدمان وتجنّب العمل.

### آثار حب العمل

- الثقة .
- المنافسة .
- الصحة الجيدة .
- شعور حقيقي بالذات .

- نمط حياة متوازن وسليم .
- القدرة على كسب الرزق الجيد .
- مهنة مستمرة .
- علاقات قوية مع الآخرين .
- إعطاء الأفضليَّة للحياة الأسرية والزوجيَّة .
- الانفتاح للتغيير .
- دفع الآخرين إلى حب العمل .
- مقاومة التقليد .

الاختلاف الذي يمكن أن يوجد بين أولئك الذين أدمنوا العمل وأولئك الذين أحبوه يقع في منطقة الثقة والمنافسة . فيستطيع أولئك المدمنون أن يُظهروا منافسة جيدة ولكنهم بحاجة إلى ثقة حقيقيَّة . يمكن أن يُعطوا الانطباع أنَّهم واثقون ولكن، إذا وجد أي خلل في تنافسهم فالخبرة تطرحهم أرضاً . وطبعاً، لم يكن هناك ثقة حقيقيَّة وإنما فقط ثقة زائفة مبنية على اضطرارك أن تكون منافساً . أما أولئك الذين يحبون عملهم فإنهم يتمتَّعون بثقة حقيقيَّة لأنهم يؤمنون بقدرتهم الكبيرة وإن أي معاناة فشل لا تضعف ذلك الإيمان . أضف إلى ذلك، يؤخذ الفشل كفرصة لتحسين المنافسة وهذا الرد الناضج يؤكِّد على نحو دائم في المعرفة والمهارات .

ما يميِّز حقاً أولئك الذين يحبون العمل صحتهم الجيدة وتغييهم النادر عن العمل بسبب المرض أو التوتر ونمط حياتهم المتوازن

والسَّلِيم . فهم لا يحبون العمل فقط ولكنَّهم يحبون كذلك كل مجالات الحياة وخاصة العلاقة مع الذات ومع الآخرين . وغالباً ما يغيّر هؤلاء النَّاس المهنة كذلك . أما أولئك الذين يخشون العمل أو يُدمنونه فهم مهتدون بالتغيير وغالباً ما يلتزمون بما يعرفون .

### عندما تحدث تهديدات في العمل

لا يعيش أولئك الذين يحبون العمل في عالم من الأهم . إنَّهم يدركون تماماً الأخطار الموجودة في مكان العمل التي يمكن أن تُعرض للخطر سلامة موقفهم الناضج . وخلافاً لأقرانهم غير الآمنين ، إنَّهم مُصمِّمون وقادرون على دعم وحماية موقفهم المتوازن تجاه العمل والحياة .

### التهديدات الموجَّهة إلى الذين يحبون العمل

- اتهامهم بالأنانية .
- مطالبتهم بالعمل الشاق أو القليل منه .
- تسميتهم «المُصلحون السُدج» .
- معاملة غير محترمة للذات والزملاء .
- الاستئساد على الذات والزملاء .
- عدم الإصغاء لهم .
- إبعادهم بدون سبب .

الردود الدفاعيَّة المتكرِّرة من قِبَل الآخرين تجاه النضوج هي :

«السبب أنا، أنا، أنا» وهذا موقف غير دقيق لأن الشخص الذي يتمتع بأسلوب متوازن في الحياة، ومتيقظ للذات، يكون متيقظاً للآخرين كذلك بنفس الدرجة والقوة. ومن جهة أخرى، إن أولئك المهتدين بالعمل أو الذين يدمنونه قلقون جداً فيما يتعلق بحماية أنفسهم من الأذى وبالتالي ليسوا في وضع آمن يمكنهم من الاهتمام بالآخرين. وإن أفضل حليف لك هو الشخص الذي يحب العمل والحياة.

وهناك تهديد شائع وهو مطالبة العمال بالعمل حتى ساعات متأخرة. وليس القصد أن نقول إن أولئك الذين يحبون العمل غير مرنين ولا يستجيبون في أوقات الأزمات عندما يُطلب منهم المزيد من الالتزام. ولكن عندما تكون الطلبات مستمرة فإن كلمة «لا» القوية سوف يُجهر بها. وهذا ما يُزعج أرباب العمل الذين ينقصهم النضوج. أما إذا استمرّوا بالمطالبات فمن المحتمل أن يخسروا عاملاً نادراً.

أخبرني يوماً ميكانيكي حاذق ووجداني، أن رئيسه وزملاءه طلبوا منه ألاّ يُنهي العمل بسرعة وأن يُطيل أوقات الراحة. إلاّ أنه رفض هذه الممارسات المخادعة. وبالتدرّج وجد نفسه مبعداً عن المجموعة. وهناك مثال آخر عن عامل بناء وظفته لجنة المنطقة. روى لي أنّه أخبر بأن يملأ نصف دلو الأسمنت وأن يحمل قطعة آجر واحدة في كل مرّة. وقد أطلق عليها لقب «الأفضل». ومن الصعب على كل حال مقاومة أسلوب متمرد كهذا في ثقافة عمل معين. ولذلك انتقل العاملان إلى وظيفة أخرى.

وهناك نقطة مرموقة لدى أولئك الذين يحبون عملهم وهي عدم تحمّل السلوك الذي يقلل من شعور العامل بالذات أو أي محاولة للاستغلال. ثم إن أي استئساد أو تلاعب أو سلبية سوف تواجه بحزم. وإذا لم يحقق العمل الشفهي أي توازن، فإن العمل المادي سوف يتبع ذلك. (مثلاً، شكوى مكتوبة أو شفوية للإدارة الأعلى، تقرير إلى نقابة العمل، رفض العمل إلى أن تعود الحقوق التي انتهكت إلى وضعها السابق، اللجوء إلى القضاء) وإذا كانت النقابات في المقدمة في الصراع من أجل حقوق العمال، فإن انحيازها للعمال قد أعماها عن الحقوق المنتهكة لأرباب العمل. وإذا كان من الواجب تحقيق العدالة فعلاً، فحقوق كل أصحاب العلاقة يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار. ولا شك أن هيئة علاقات عمال الدولة ومركز الشكاوى والتحقيقات حاولتا تصحيح الأسلوب غير المتوازن للنقابات. وما هو في صالح الأوزة الأنثى هو في صالح ذكر الإوز كذلك. فينبغي على منظمات أرباب العمل أن ترعى منظمات العاملين إضافة إلى حقوقها وحاجاتها.

وهناك نقطة مرموقة أخرى حول أولئك الذين يحبون العمل من كل قلوبهم، وهي أنّهم لن يتجاهلوا انتهاكات حقوق الآخرين. وهكذا، فهم شوكة كبيرة في خاصرة أرباب العمل الذين لا يحترمون الشخص أو حقوق العاملين.

إن انتهاك الحقوق، كالتحرش الشفهي أو الجنسي، يمكن أن

تُلمس فوراً. وتُنتهك الحقوق كذلك عندما يكون هنالك صمت أو سلبية من جانب أرباب العمل والعاملين حول مسائل مثل: شروط عمل سيئة، أجور منخفضة، ساعات عمل طويلة (مع أو عدم دفع أجور الساعات الإضافية) التغيب عن العمل وممارسات عمل غير مسؤولة. وحتى الآن، وعلى نطاق واسع، لا يُعترف بأن السلبية يمكن أن تكون غير مكترثة بحقوق العمّال وأرباب العمل. وتشبه السلبية السلوك العدواني. وعدم الإصغاء مثال عن السلبية، وكذلك السكوت عن الانتهاكات، والجبن، وتقليد المطالبات غير العادلة، وغضّ الطرف عن المشاكل. ويوجد سلوك سلبي عدواني يجري في مكان العمل ونادراً ما يعالج. كالإشاعات، تشويه السمعة، استئساد غير مباشر، تهميش زملاء العمل، تخريب للإنتاج على نحو خفي، وتعطيل التجهيزات.

من الصعب على العامل الناضج أن يرى مثل هذا السلوك غير اللائق، وإذا أُهملت اعتراضاتهم فسوف يبحثون عن بيئة عمل أفضل. أما الخسارة فستقع على مكان العمل الذي خلفوه وراءهم.

### أسباب حب العمل

التجارب التي أدت إلى حب العمل هي عكس تلك التي ذُكرت حول إدمان وتجنّب العمل. فالقيود هي سمة الإدمان والتجنّب. وعدم وجود قيود سمة حب العمل. أما أسباب حب العمل فيمكن أن تكون مباشرة وغير مباشرة.

## الأسباب غير المباشرة لحبّ العمل

- أولياء أمور أو معلّمون أظهرُوا حبّاً للعمل .
- أولياء أمور أو معلّمون وازنوا بين حياة البيت وحياة العمل .
- أولياء أمور أو معلّمون تحدّوا أنفسهم في مجالات من الحياة .
- أولياء أمور أو معلّمون لهم علاقات مع الآخرين بدون شروط أو قيود .
- أولياء أمور أو معلّمون شجّعوا ودعموا وواظبوا على مسؤوليّات داخل وخارج البيت والمدرسة .
- إظهار إيمان بالقدر الكبيرة للبشر .
- بيئة تعلّم إيجابيّة .
- الاعتقاد أن الفشل والنجاح متساويان ومجالان ضروريّان لعملية التعلّم .
- التوكيد على الجهود المسؤولة .
- مشاركة منصفة للمسؤوليّات داخل المنزل .

إن الأثر الأكبر لحب العمل هو أن تكون محبوباً من أجل الذات . ولكن هنالك عامل قوي آخر وهو أن تعلم أن لديك الثقة في قدرتك الكبيرة . إن الإيمان بذكاء الأطفال غير المحدود أمر نادر . ونتيجة لذلك ينقص معظم الناس الثقة الفكرية . وقد نشأ هذا الخلل من أفكار غير رشيدة عن ما يشكل الذكاء . لقد وُصف الذكاء بسلوك

شفهي وغير شفهي مع انحياز رئيسي تجاه سلوك أكاديمي، وهو معرفة القراءة والكتابة والحساب. ولكن من الخطأ أن تقول إن الأطفال الذين يُظهرون معرفة جيدة باللغات والرياضيات أكثر ذكاءً من أولئك الذين يُظهرون مهارة في الرياضة مثلاً أو الآلات. إنها مجالات مختلفة من المعرفة. إن النزعة لرؤية مجالات معينة كمؤشر أقوى للذكاء من مجالات أخرى ناشئ عن انحياز ثقافي تجاه التحصيل الأكاديمي وبالتالي النجاح في مهن تعتبر أرفع شأنًا (كالطب والقانون والعلوم والفيزياء) كمقياس للقيمة. إن المعرفة ليست مؤشراً للذكاء. الذكاء قدرة كبيرة. إن مجالات المعرفة الجديدة التي برزت خلال السنوات الخمسين التي خلت ظاهرة تستحق الملاحظة. وسوف تستمر هذه الظاهرة مع التسارع الحالي للتكنولوجيا. وللذكاء، حسب الفكرة السائدة اليوم، عدة أنواع مختلفة - ذكاء عاطفي واجتماعي وأكاديمي وموسيقى وميكانيكي - وبالرغم من ذلك لا يزال هنالك تحديد لفكرة الذكاء. والأكثر دقة أن نقول إن الذكاء قدرة كبيرة غير محدودة لتطوير مجالات متعددة من المعرفة. ولذلك، فالشخص الذي يملك معرفة واسعة ومهارات في الرياضة مثلاً، والنجارة والدُعابة ليس أقل ذكاءً من ذلك الشخص المؤهل أكاديمياً. ويمكن تقوية ثقة الأطفال والعمّال بالتأكيد على ذكاء الجميع وبتقدير أنواع محدّدة من المعرفة التي طوّرها كل فرد. وإن أعمال دعم كهذه تشكّل أساساً لإنجاز وتحدي حياة العمل. وعندما تُنتقد أو لا تُلاحظ أساليب الكبار والصغار المتعلقة بتمييز أنفسهم كأفراد، عندئذٍ أبواب تطوير مهنتهم تُغلق في وجوههم.

من الصعب أن نهز ثقة العمّال المترنين . وغالباً ما يعتبرهم الآخرون «متطرفين» ولكن هذه التسمية ما هي إلا حركة ذكية من قبل أولئك المتقلقلين ليميّزوا أنفسهم عمّا يقول ويفعل هؤلاء الناضجون . وهناك استراتيجية ذكية أخرى من أولئك الذين يعتبرون أنفسهم «أعلى مقاماً» من الآخرين وهي تسمية أولئك الذين لا يتفوقون معهم «بالمحافظين» . إن استعمال هذه التسمية تُمكن الناس المُقلقلين أن يتجنّبوا أولئك الذين يعارضونهم .

إن العاملين الذين لا يخلطون القيمة مع العمل هم الذين ينشطون ويدفعون العمل للأمام وهم الذين سيصبحون القادة . ولكن ، وبسبب خلافات لا تُدلل في مكان العمل ، فإنهم ينتقلون إلى مهن حرة أو يصبحون ملتزمين بحقهم الشخصي . ويُلاحظ أن من يمتن مهنة حرة من النَّاس أطول عمراً وأحسن صحة من أولئك الذين يعملون لدى الآخرين . وهذه المعلومة لا تُدهشنا ، إذ إن البيئة في العديد من أماكن العمل بيئة مريضة .

أما أولئك المترنون أو الذين يعملون لدى الآخرين فهناك أسباب مباشرة لتوازنهم .

### أسباب مباشرة لحب العمل

- معنويات هيئة موظفين جيدة .
- اجتماعات نظامية وديموقراطية لهيئة الموظفين .
- تشجيع من قبل القادة .

- تقدير المساعي المسؤولة .
- زمن مرّن .
- الإنصاف .
- تغذية استرجاعية إيجابية .
- نقد بّناء .
- تواصل مباشر واضح .
- فرص ترفيع .
- تشجيع المبادرة .
- خطة للمكافآت .

إن أمثال هذه البيئات موجودة . وحيثما توجد، فإن أولئك المهتدون بالعمل أو الذين يدمنونه قد يجدون أنفسهم يفيدون فعلاً من الممارسات الناضجة للمنظمات . وسيزدهر وينجح المتزّنون .