

تمهيد

العمل: هل يصنعك أم يُحطّمك؟

إن للعمل دوراً هاماً في حياتك، سواء أكنت تعمل في البيت أم خارجه. ولا يخدم هذا الأمر أحداً عندما يكون الأفراد غير مكثرئين بالدور الذي يقوم به العمل في حياتهم. ويستحق العمل أن يكون جديراً بشخصك وكرامتك وطاقتك وموهبتك. وعندما تسود روح كهذه، فإن العاملين يشعرون بالتحدي والطاقة، وإنهم مُشاهدون ومُلهَمون وراضون، إنهم يشعرون بتدفق مزدهر في حياتهم وعلاقاتهم الشخصية والعائلية والإبداعية والروحية والمهنية. فالعمل يعزز شعورهم بالسعادة.

والظاهرة الأكثر انتشاراً هي أن العمل إما أن يهيمن على حياة العاملين أو يُنقّرهم منه. فإذا كان هنالك أثر لإحدى الحالتين، فإن أسئلة هامة يجب أن تُطرح وقرارات صعبة يجب أن تُتخذ.

فإذا شعرت أن عملك يهيمن على حياتك، فإن الأسئلة التي تحتاج حلولاً تشتمل على ما يلي:

- هل يُشعركَ عملك بالاشمئزاز؟
- هل يسيطر العمل على حياتك؟
- هل هنالك معاناة في حياتك الشخصية والعائليّة والاجتماعيّة؟
- هل تشعر أن كيّانك مرتبط بالعمل؟
- هل تخشى الفشل؟
- هل أنت مُدمن نجاح؟
- أتعيش في خوف من النقد؟

إن الإجابات الأكيدة على أي عدد من هذه الأسئلة تشير إلى ضرورة تغيير الطريقة التي ترى بها نفسك والطريقة التي تشاهد من خلالها العمل، والطريقة التي تراك بها منظمة العمل. فهناك تحديات تؤثر على أمنك الشخصي والعائلي والروحي.

فإذا شعرت أن العمل يحطّ من قَدْرِكَ وأن مكان العمل سيكون غريباً بالنسبة إليك، فعليك أن تدرس جيداً هذه الحالة المرهقة.

- هل تشعر بأنك مجهول في مكان العمل؟
- هل العمل الذي تقوم به كَفُوْ لك وجدير بك؟
- هل أسلوب الإدارة عدواني؟
- هل درجة الثقافة في العمل، الشخصيّة أو العائليّة، مؤاتية؟
- هل تنفّر من الاحتجاج على ممارسات غير منصفة؟
- أتعسرُ بالعدوانية تجاه العمل؟

□ هل يُهدّد العمل شعورك بذاتك؟

□ هل تشعر بالخوف في مكان العمل؟

يستحق العمّال التقدير والاحترام وأسلوباً يساعدهم على الإدارة. إنهم يستحقون روحاً، مأمونة وودية، تُقدّر الشخص والعائلة وتسمح بالتعبير عن آلامهم، عاطفياً واجتماعياً، روحاً تقدّم لهم فرصاً لتطوير مهاراتهم وأعمالهم الإبداعية الفريدة. ويُنصَحُ العمّال، إذا غابت هذه الرعاية، أن يُقيّموا موقفهم ويتخذوا القرارات الجديرة بكرامتهم.

وهذه القضية هي نفسها التي تواجهها منظمات العمل متمثلة في صعوبات كبيرة مع العمّال الذين غالباً ما يتغيّبون عن العمل أو يقومون بأقل ما يمكن من العمل مقابل أكبر أجر، أو تجدهم عدوانيين أو يصعب التعامل معهم أو سريعي الغضب أو تراهم يُضعفون حافزَ العمّال الأكثر حماسةً للعمل. يكره هؤلاء العمل ويخشون المسؤولية وغالباً ما يمرضون. وفي عصرٍ ترتفع فيه وتيرة الاستخدام وتسيطر عليه الأنظمة والقوانين يترك الكثير من أرباب العمل يتعثرون فلا يعرفون ما يفعلونه مع العمّال الذين لا يصلون إلى التوقعات المعقولة أو أولئك الذين صاروا يشكّلون عائقاً كبيراً في العمل. لا شك بأن منظمات العمل تستفيد من العمّال المهرة والمتوازنين عند مباشرتهم لعملهم، ولكنها كذلك تكسب، وفي وقت قصير، من أولئك العمّال الذين يعملون جادين لإتقان عملهم دون أن يلتفت هؤلاء للزمن أو لحياتهم أو لعلاقاتهم الشخصية. وعلى كل حال، هنالك بعض السلبيات لدى العمّال الذين يتوخون الكمال. فهم يقضون على

العلاقات بين هيئات العاملين أو يخلقون لهم علاقات صعبة ويكونون قادة غير أكفاء .

إن منظمات العمل، شأنها شأن العامل المرهق بالعمل أو العامل المنبوذ، عند قبولها واحداً من العاملين المثقلين بالمسؤولية أو الذين لا يتحملون المسؤولية، تحتاج أن تتخذ إجراءات فعالة لكي تخلق بيئة عمل، تخلق عمل يوم منصف من أجل أجر عمل منصف، وعلى منظمات العمل أن تخلق ارتياحاً كبيراً في الوظيفة وتصنع فرصاً من أجل تطوير المواهب وتغرس حب العمل والبهجة في نفوس العاملين.