

الفصل الأول

معاناة العمل وقيّمته

معاناة العمل

الكل يعمل. يذهب بعض النّاس لوظائفهم، ويرعى آخرون البيوت والأطفال والمرضى والمسنين. ولا يزال هنالك من يقوم بغسل الثياب، وتنظيف الدور، وتحضير وجبات الطعام، ورعاية الحيوانات الأليفة. فكل شخص مشغول بعملٍ ما.

العمل جانب مهم في حياتك ويجب أن يكون دوماً جديراً بك وأن يكون كذلك جديراً بمعرفتك ومهارتك ووقتك وطاقتك وكرامتك. ومن المؤسف أن خبرة الكثير من العمّال في مكان العمل ليست فقط مُعقّلة بل مُبعدة كذلك. إن الثقافة وأسلوب الإدارة في مثل هذه المنظمات يمكن أن يكونا عدوانيين ومستبدّين، مُركّزين على الربح وحسب، مُفتقرين إلى معرفة حاجات العاملين العائلية والفردية والعلاقات الشخصية. ومما يدعو للسخرية أن هذه المنظمات تفشل في إيجاد قنوات اتصال مع فردية العاملين وقدرتهم على الإبداع

وإمكاناتهم الكبيرة، ولذلك تعاني معنويات العاملين كثيراً كما يعاني الدافع للعمل وقدرتهم الإنتاجية من مثل هذا الإهمال.

تتألف أماكن العمل أساساً من وجودين: الفرد والحضور الفريد لكل عامل (سواء كان عضواً عادياً أو مديراً أو رب عمل) ووجود مجموعة ذات فعالية كامنة ومعقدة مكونة من كل الذين يعملون ضمن المنظمة. وإن التفاعل بين هذين الوجودين سوف يحدد على نحو كبير مدى تأثير المنظمة بالنسبة للناس والمنتجات. وسواء أدرك أرباب العمل أم لم يدركوا، فإن العاملين يحملون إلى مكان العمل أفكارهم العاطفية والاجتماعية والفكرية والدينية والثقافية. وربما صاغ عدد من العمال تعريفاً ضيقاً للغاية عن العمل، وربما حملوا تاريخاً عن معاناة العمل جعلهم يكرهون العمل أو تشكل لديهم شعور بأنهم مهتدون أو مشمئزون عند ذكر أدنى فكرة عنه أو استخدامه كوسيلة لإعالتهم. وقد يكون لدى أرباب العمل والمدراء كذلك مشاعر ومواقف وقائية تجاه العمل.

يُعرفُ العمل بأنه تطبيق الفكر والجسم على مهام تهدف إلى إحداث نضوج شخصي، وانسجام في الأسرة وبين الزوجين، وتنمية المجتمع وتقدم روحي، إضافة إلى كسب لقمة العيش وتحقيق الإنتاجية في مكان العمل. وبلغت التطور الشخصي، فأنا غالباً ما أشجّع العاملين المتحررين من السحر والوهم على أن يعملوا وهم في راحة نفسية وسكينة، منفصلين عما يقومون به، مستقلين، معتمدين على أنفسهم، غير نمطيين. وأكثر ما أنصحهم أن يعملوا شيئاً بهدوء،

ففي هدوء وسكينة الفراغ تقع فرصة الاتصال بعمقٍ بجوهرك الفريد وفرديتك وموهبتك وقدرتك الكبيرة. ويشتكى الكثير من النَّاس بأنَّه من المستحيل أن يُوقفوا أذهانهم وأجسامهم والحركة ولو لدقيقة أو دقيقتين. إن مشكلة العمل بهدوء شيء غريب بالنسبة إليهم، إذ إنهم كانوا قد عملوا بفكرة تقول: من أجل أن تُرى وتُقدَّر في هذا العالم فإنَّه من الأفضل أن تُشاهد وأنت تفعل شيئاً. ومما يدعو للسخرية أنه بممارسة الهدوء فقط تستطيع أن تتواصل مع كامل قدراتك.

وهناك تعريف غالي الثمن لكلمة عمل مخالف لخبرات معظم النَّاس. فقد عرفوه على نحو ضيق وربطوه بأعمال المهن والوظائف الأكاديمية والمنزلية. وهم يدركون تماماً النتائج عندما لا يعملون بجدّ بهذه المسؤوليات. وإذا، ليس هناك ما يدعو للمفاجأة عندما يجدون فكرة العمل بهدوء أشق الأعمال والأكثر تهديداً عاطفياً لأنها تخالف التوقعات الاجتماعية والعائلية. وعلى نحو سواء، فإن الدعوة من أجل العمل للتطوير الذاتي لا تُفهم كما تُفهم الحاجة للعمل في الوظائف والدراسات، ولا شك أنه في السنوات الأخيرة كان هنالك قبول متزايد لمحاولات علاجية للنساء أكثر من الرجال. ولكن عملاً كهذا لم يَنل الاهتمام نفسه كما نال ما يسمَّى أنواع العمل الأكثر إنتاجاً.

مع أن العمل ضروري للتقدُّم في الحياة، فإنَّه لا يعتبر عموماً بأنَّه تحدُّ رائع. ويمكن تصنيف النَّاس في ثلاث مجموعات: أولئك الذين استحوذ عليهم العمل لدرجة الإرهاق مع الإهمال الكبير لحياتهم

الفردية وعلاقاتهم الشخصية، وأولئك الذين يخشون ويرهبون الذهاب للعمل، وأولئك الذين يعتبرون العمل مهمة شاقة وعبئاً وعذاباً، إنه بنظرهم شيء يجب الصبر عليه حتى يصل المرء لسن التقاعد. ويشتكى أرباب العمل أنه من الصعب أن تجد عاملين شرفاء ووجدانيين وملتزمين. وينظر أرباب العمل إلى معظم العاملين ككسالى، يقومون بأقل عمل مقابل أعلى أجر. هذا ويُنفق الكثير من أجل تنفيذ أنظمة مراقبة المستودعات ومراقبة الوقت والمراقبة المالية لتخفيف الخسائر بسبب الاحتيال والاختلاس والسرقة وهدر الوقت. ولكن لا يُبدل نفس المجهود من أجل الإفادة من طاقات العاملين الكامنة. ومن المحزن حقاً أن الكثير من الناس يعانون من إحباط وتهديد مستمرين في أماكن العمل. وهناك أولئك الذين وصلوا إلى طريق مسدود في وظائفهم ولا يرون أي أمل للتجديد. وإنه اتهام مؤسف لثقافتنا. إن مثل هذه المعاناة في العمل منتشرة جداً. وإنه لمن قلة التبصّر من جانب المربين وأرباب العمل أن لا يلاحظوا أنه إذا لم تتغيّر هذه المواقف، فإن الابتكار والإنتاج سوف يُعرقلان باستمرار وعلى نحو خطير. إن العامل السعيد، المرتاح البال، أكثر نشاطاً وفاعلية من ذلك العامل المستاء.

ويشير اتهام آخر لطريقتنا غير السوية إلى أن الكثير من المهن الرئيسية كالتعليم والطب والتمريض والمال والشرطة والعمل الاجتماعي، صارت تشكّل أخطاراً صحية جسيمة، ولكن القليل أو لا شيء يُفعل لتصحيح هذه الحالة: فالأطباء يعانون من أعلى معدل

انتحار وأعلى معدل في مجال الإدمان على المخدرات وأعلى معدل في مجال الإدمان على الكحول وأعلى معدل طلاق وانهيار الأسرة... من أي حرفة أخرى في المجتمع الحديث. وصار التعليم من أكثر المهن توتراً مما أدى إلى التغيب المزمن، وارتفاع نسبة ترك هذه المهنة وحالات كثيرة من أمراض نفسية وجسدية وتقاعد على شكل غير مسبوق بسبب اعتلال الصحة. وهنالك تقرير يقول إن 50 بالمئة من المعلمين يكرهون وظائفهم، وقد أشار التقرير إلى المصاريف التي تُنفق من أجل صحة المعلمين، ولكن الأمر الذي لمّا يُدرس بعد هو الآثار السلبية التي يتركها المعلمون على مواقف الطلاب في مجال المدرسة والذات والعمل. فالأطفال يتلقون تلقينهم من الراشدين البارزين في حياتهم وهم أولياء أمورهم ومعلموهم وأقاربهم. وفيما بعد وكراشدين فسيكونون أميل لاتباع أمثلة رؤسائهم ومدرّثهم. وعندما يُظهر الوالدان والمعلمون والرؤساء في العمل مواقف معادية أو مخيفة أو مفرطة، فإنهم غالباً ما يجعلون مرؤوسيهم يتبعون قيادتهم الرعناء. فمثلاً، سوف تتراخى حماسة الكثير من العاملين الصغار التواقين للعمل، بسبب درجة ثقافة العمل التي تعاقب المساعي المسؤولة.

ما الذي يجعل الناس يبقون في مهن تهدد صحتهم العاطفية والبدنية إضافة إلى علاقاتهم الزوجية وحياتهم العائلية؟ والجواب البسيط هو المركز والتقدير والطموح. ولكن هنالك مسائل أكثر عمقاً وأهمية تلمس قلب ذاتية الفرد والحاجة العميقة لعمل مُتّسم بالألفة.

المعاناة المتعلقة بالقيمة

عندما يُدْمِن العاملون العمل أو يَخْشَوْنَهُ أو يَكْرَهُوْنَهُ، فهذا يعني أن خبراتهم السابقة أدَّت إلى الخلط بين قيمتهم الفردية من جهة وجهودهم في العمل من جهة أُخرى. ويستحق الأطفال الكبار الحب والتقدير والقبول من أجل ذاتهم غير العادية وفرديتهم وتميزهم وموهبتهم. وعلى كل حال، فمن المعروف أن سلوك الأطفال يجعل الوالدين والمعلمين والآخرين يحبونهم أو يجعلهم يستردون حبهم بخشونة أحياناً عندما يُفْتَقَرُ إلى سلوك معيّن، أو إذا لم يظهر بمستوى الأداء المرغوب. ويحب كل الصغار أن يتعلّموا ويعملوا ولكن إذا ما انتقدهم أحد أو سخر منهم أو رفضهم بسبب أداء سلوك ضعيف، فإن ذلك وبالتدرّج يقضي على حماسهم تجاه التحديات. إنَّهم يتعلّمون بذكاء وبسرعة لكي يجدوا وسائل ترتبط بالتعلم والعمل، للتخلّص من التهديدات أو الإقلال منها. والطريقة المعروفة لتقليل احتمالات الأذى تقوم على العمل لدرجة الكمال أو تجنّبه أو التمرد أو المرض.

ومن المحزن أن ربط الفرد بالعمل لم يُدْمِرْ فقط فرصة معرفة العمل كجانب من الحياة ممتع ومشجّع، ولكن كان لذلك نتائج وخيمة على نشوء الذات الحقيقيّة للفرد. إن نسبة عالية من الرجال الذين يتقاعدون من العمل سرعان ما يموتون بعد تقاعدهم مع أنّه لا يوجد أي عَرَض لأي مَرَض عند التقاعد. ولقد عملت مع رجال بعد أن تقاعدوا أو بعد أن زاد عددهم عن العدد الضروري للعمل. وقد صرّح لي بعض هؤلاء بما يلي: «لم يعد لي شيء في الحياة أفعله» أو

«لم يعد للحياة معنى» أو «ما فائدة الاستمرار؟». لم يخفق هؤلاء الرجال في بَثِّ خبراتهم العاطفية والاجتماعية والعائلية والجنسية والروحية والفكرية والبدنية والسياسية والفنية والخلقة فقط، بل إنهم لم يعودوا يتمتعون بشعور قدرة وقدسية كيانهم الخاص غير العادي. لقد ارتبط كامل ذواتهم الفردية وحياتهم بالعمل والعمل والعمل. وإن الوقوع في مصيدة العمل لم يأت لهم بالكثير من السرور لأن الارتباط بين الذات والعمل أصبح عقدة محكمة وغير آمنة، الأمر الذي عَصَرَ دم الحياة منهم. وفقد الكثير من هؤلاء الرجال كل شيء: الزوجة، والأبناء، والأصدقاء والشعور بالذات والشعور بشيء أعظم من الذات، والمتعة ووقت الفراغ والإجازات، من أجل المحافظة على الكيان من خلال العمل. وربما نجح هؤلاء في مجال العمل والمال ولكن هنالك فراغاً في انتظارهم. فبعد أن ربحوا المعركة، خسروا الحرب. وعلى نحو مشابه، يخسر عدد من النسوة شعورهن بالذات في عملهن كأمهات. وعندما يطير الأبناء من عشهم تصبح حياتهن محرومة من أي معنى، وهن كذلك معرضات لخطر موت مبكر. لقد عَمِلَتْ مع نساء كُنَّ دائماً بحاجة، دون انتباه منهن، إلى طفل بين أذرعهن. لقد عملت مع نساء أخريات رَبَطْنَ أبناءهن بأسرهن الأولى ومُصَرَّات على اجتماع أسبوعي. وإذا قال ابن أو ابنة أو كِئْت «لا» لهذه الاجتماعات عَرَّضَ نفسه لخطر إبعاده عن «صدر الأم». وفي الوقت الحاضر إن مجموعة العاملين المعرضة لأكثر الخطر هي تلك المجموعة التي نساؤها عاملات ومُعرَّضات للإصابة بمرض

السرطان، ويعتمدن على كل من الوظيفة وتدبير المنزل كوسيلة لِيَكُنَّ معروفات غير مجهولات في هذا العالم وهن يُرِهَقْنَ أنفسهن حتى الموت ليحافظن على مستويات عالية من العمل في كلتا الحلبتين .

بيل جيتس Bill Gates مؤسس شركة مايكروسوفت وربما كان أكبر ملتزم بثورة المعلومات يقول إن أكبر عائق للتقدم هو النجاح . إن الإدمان على النجاح كوعاء بلا قعر وعليك أن تجاهد باستمرار لتحافظ عليه مليئاً بنفقات باهظة متعلقة بمجالات أخرى للحياة . وعندما يكون النجاح هدفك الرئيسي في الحياة، فهذا يعني أنك أَعْقَلْتَ قيمتك الشخصية الخاصة وأنت مدفوع بالاعتقاد أن النجاح يحدّد قيمتك .

إذا كان النجاح عقبة أمام التقدم، فهناك عقبة أكبر وهي الخوف من الفشل . الخوف من الفشل يمكن أن يدفع الناس أحياناً أن يكونوا دائماً ناجحين . ولكن الاستجابة السائدة لهذا الخوف هي تجنّب التحدي والقبول بالنتيجة الوسط والاستمرار بقبول النتيجة الدنيا وفقدان الطموح واللامبالاة .

والمعاناة المبكرة للفشل في البيت أو المدرسة، إذا استقبل بنقد قاس أو سخرية أو توبيخ أو معاملة مهينة . . . يدفع الطفل أن يتعلّم سبلاً لتقليل احتمالات الفشل . ولا شيء أكثر إحباطاً للطفل - وكذلك للكبير - من أن يكون مرفوضاً بسبب مقدار ضئيل من السلوك . والكثير من أرباب العمل يصابون بالدهشة والإحباط بسبب العاملين الذين لا يُظهرون أي مُبادرة، أو الذين يقومون بالحد الأدنى من

العمل أو الذين لا يتمتعون بطموح أو دافع . ولكن ما لا يراه أرباب العمل هو الحكمة في استراتيجيّة عامليهم . فالتقليل من توقعات الناس وتجنّب المخاطر وعدم إظهار الإبداع سُبُل قوية لإلغاء احتمالات الفشل ونتائجه المخرجة والمنفرة . وحتى يُبدّد العاملون الأفراد مخاوفهم من الفشل ، وفشل نظريات العمل ، فإن مقداراً من الملاطفة أو المخاشنة لن يُلغي عواقب العمل الرائع والجيد .

ويكمن الحل في فصل الذات عن المعاناة في العمل ، فإذا فعلت ذلك فإنك تُعيد ذاتك إلى مكانها المقدس والفريد ، وتحافظ على العمل في مكانته كواحد من خبرات حياتية مشجعة كثيرة ومتوفرة لك دائماً . ويمكن أن يكون هذا طموحاً يصعب تحقيقه وحدك . ولكنه عون كبير عندما يوجد جماعات مؤيدة لهذه الطريقة ، أو أكثر من ذلك ، عندما تُسهّل أماكن العمل وتُشجع على مثل هذا التحرُّر .

وهناك مكافآت عظيمة لكل من الفرد والمنظمة . وهي الاستقلال والطاقة الكبيرة والطموح والإبداع وزيادة الإنتاج وإنجاز العمل .

النمطية والعمل

هناك مجال مُقلّق لأنماط العمل المعاصر وهو أن المزيد من المعاملة المتساوية بين الجنسين لم تظهر بعد في التوزيع المتساوي بين الذكور والإناث في كل المهنة . فالمهنة الاجتماعية والنفسية - كالتعليم والتمريض والعمل الاجتماعي والمعالجة النفسية -

والاستشارة المهنية وأعمال الرعاية - تهيمن عليها الإناث. أما المهن التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً - كالطب والهندسة والهندسة المعمارية وقوات الشرطة وشرطة السجون والعلوم والقانون - فإنها مستمرة في قبول المزيد من تدفق الذكور. ويبدو أن القيود المفروضة على الأدوار في الحياة لم تتحطّم بعد. فلا تزال النساء منجذبات باتجاه المهن التي تتطلب سلوكاً متعلقاً بالثريّة والرعاية ومميزاً لطبيعة الإناث. ولا يزال الرجال ينجذبون للمهن التي تحتاج «مهارات» مرتبطة بالفكر والنظام والجرأة والقوة، وهي أمور مميزة لنمط الذكور. وحتى في الأماكن التي تمكّنت المرأة من اقتحام المهن التي عمل بها الذكور تقليدياً، كالأعمال المصرفية والسياسة والقانون والتأمين - فلا تزال أكثرية موظفي الإدارة من الذكور.

لا يزال هناك عمل كثير ينبغي فعله من أجل فصل أساليب التذكير والتأنيث عن صفات المذكر والمؤنث. فإذا كان المرء ذكراً فلا ينبغي أن يعني هذا أن يُربط بصفات المذكر. وكذلك أيضاً، إذا كان الإنسان أنثى فلا ينبغي الالتزام بحدود سلوك الأنثى. إن فوضى ربط صفات الذكورة مع الذكر وصفات الأنوثة مع الأنثى يعني أن الرجال قد انفصلوا، وعلى نحو كبير، عن قلوبهم وتقيّدوا برؤوسهم فإذا كنت ذكراً أو أنثى فلك الحق أن تتمتع وتختبر كامل الصفات البشريّة - المؤنثة والمذكّرة. ولا يجوز أن تُؤخذ هذه المسألة باستخفاف. وإذا كان معظم المدراء من الذكور، فهذا يعني أن المدراء غالباً ما ينقصهم صفات أنثوية كركة الشعور والعاطفة والحنان والتسامح وهي أمور

ضرورية تجعل منهم مدراء فعّالين . وقد يُحاجج الرجال بأنهم يمتلكون صفات الذكورة كالحزم والتماسك وهي أمور غير موجودة لدى المرأة . ولكن لا يوجد أي مكاسب من استقطاب الصفات المذكورة والمؤنثة . إن الشخص الكامل الذي يتمتع مثلاً بالحزم والحنان ، والنظام والعاطفة ، وتحديد الهدف والحماسة ، والصُّمود والاحترام ، هو الذي سيكون أكثر المدراء فاعلية .

وهنالك ظلم آخر موجود بين الجنسين وهو أن الكثير من الذكور لا يزالون يعتقدون أن مهنتهم أكثر أهمية من مهنة شركائهم الإناث . وما زالت القضية السائدة أن الشريكة الأنثى تُكَيَّفُ تطوير مهنتها الخاصة بها حول حاجات مهنة شريكها الذكر . والمشكلة المتصلة بذلك هي أنه لا يزال يُنظر إلى النساء كمُدبِّرات منزل ومربيات أطفال .

الزواج والأسرة والعمل

يؤثر العمل على حياتنا منذ الولادة . وعادة يتغيَّب الأب عن البيت منذ الثامنة صباحاً حتى السادسة مساءً . ومنذ سنوات تتبع المرأة نفس النمط . وإذا كان العمل يسيطر على الوالدين ويؤدي إلى تأخر في العودة للمنزل وكذلك إلى عمل إضافي في عطلة نهاية الأسبوع ، فإن ذلك يترك آثاراً خطيرة على العلاقات الأسرية . ولا أنوي أن أقترح أن الوالدين ينبغي أن لا يعملوا خارج البيت . والمهم ليس كمية بل نوعية الوقت الذي يمضيه الأولياء مع أطفالهم وهو الشيء الذي له

أهميته في النمو العام لأطفالهم. وعندما يعتبر الوالدان العمل أكثر أهمية من العلاقات الأسرية، فإن مشاكل عائلية وزوجية وشخصية تظهر على السطح. إضافة لذلك، ولأن الأطفال أميل لتقليد الوالدين، فهم كذلك سوف يُظهرون تركيزاً على العمل مشابهاً وغير سوي، أو يتمردون على العمل غير مبالين به.

الأولياء الذين يديرون عمل الأسرة يعانون من وَهم وهو طالما أنهم متواجدون في المكان، فإنَّهم موجودون من أجل أطفالهم. ولكن يمكن أن يصابوا بصدمة عندما يواجهون حقيقة أن مجرد وجودهم الجسدي غير كاف تقريباً للأطفال، حتَّى للكبار، لكي يشعر هؤلاء الأطفال بأنَّهم محبوبون ومطمئنون ومرغوب بهم. وعلى نحو مشابه الوالدان الغائبان عن البيت بسبب كثرة العمل، يمكن أن يُشدهوا إذا ما اشتكى الشريك أو الطفل من انعدام الاهتمام والحب. ويعتقد الواحد من هؤلاء النَّاس بأنَّه طالما هو معيل الأسرة فهذا كاف ليدل على الحب. ولكن الاطمئنان العاطفي يكون نتيجة وجود المحبة والدفء والصدقة والتأكيد على ذلك والتشجيع واللعب والنزهات الاجتماعية. ويجب أن يكون هنالك تواصل دائم ومخلص وحقيقي من أجل تشكيل صلات وتقدير كبير للذات. بصرف النظر عما يشعر به الأطفال أو الشركاء بأنَّهم منبوذون عندما يأخذ العمل أهمية أكثر منهم، فإن التركيز المفرط على العمل يمكن أن يؤدي إلى حالة يتعلَّم فيها الأطفال بدورهم أن يربطوا شعورهم بذاتهم بالعمل. وسيفعل الأطفال أي شيء لكي يكسبوا حب والديهم. ويمكن لجهودهم

المبدولة هذه أن تكون وسيلة للحصول على رعاية يُكتسبون بها بجدارة .
 والمشكلة تكمن في أن هؤلاء الأطفال يعتقدون أنَّهم يجب أن يكونوا
 دائماً مشغولين لكي يُبعدوا أي نقد محتمل من أوليائهم الملتزمين
 بالعمل . لقد عملتُ مع نساء لا يدعن شركائهن «يضبطوهن» جالسات
 يتناولن فنجاناً من القهوة أو يتصفحن مجلة . وقد تعلَّمنَ هذه الحماية
 منذ الصغر ، والآن يُسقطن مؤثرات والديهن خلال العمل على
 شركائهن . إن معظم النَّاس يختارون شركاء يشبهون الولي الذي كان
 له أكبر الأثر عليهم . وإذا كان هذا الولي يمثل سلوكاً قوياً في العمل ،
 فإن هذا الموقف يدعمه الشركاء . لقد عملت كذلك مع رجال
 أصابتهم صعوبات جمة عندما صرّفوا من أذهانهم دور «المعيل» ،
 وذلك لأنهم خَشَوْا ، لاشعورياً ، بأن الرفض سيتبع عملاً كهذا .

ينبغي أن يُلاحظ كذلك أن أولياء الأمور الذين لا يحبون أو
 يكرهون العمل يُؤثرون على موقف أبنائهم تجاه العمل . وسوف تعاني
 من ذلك العلاقة الزوجية كذلك . ومن الصعب على الطفل أن يُظهر
 طموحاً أو تشوقاً للعمل في وجه والدٍ يتذمر من العمل باستمرار ،
 ويأتي للبيت متعباً وسريع الانفعال ، ولا يعمل على تشجيع أولاده
 بحماس على حب العمل . وإن أبا كهذا لن يُظهر اهتماماً واضحاً
 بنمو الطفل التربوي .

لأن الأضواء تتجاذب ، فإن الشخص الذي يميل إلى تجنُّب
 العمل وكرهه ويقوم بالحد الأدنى منه ، غالباً ما يتزوج شخصاً محباً
 للكمال وطموحاً ومدمناً حب العمل . ودائماً ما ينتقد العاملُ منهما

الشخص المتقاعس عن العمل والعكس بالعكس . ولذلك نجد أموراً كخيبة الأمل والنقد والتزاعات تفسد العلاقات بينهما . وإنه لأمر محير ومهدد بالنسبة للأطفال عندما ينتقص أحد الوالدين من قيمة العمل بينما يعبد الآخر . إن الائتلاف غير السوي في الأسرة يمكن أن يَكُون نتيجة توتر حصل فيها . فبعض الأطفال يُقلّدون ويَصيرون كالوالد الذي يجد العمل تهديداً لكرامته ، وأطفال آخرون يؤيّدون الوالد المدمن حب العمل ويقلّدون خطاه المتميّزة بالكمال .

ومن المحزن أن قيمة الشخص ، صغيراً كان أو كبيراً ، تكمن في السلوك وليس في كيانه الرائع والفريد . وإذا اعتبرنا درجة أخلاق العمل ، فقد يصيب الأطفال ، بسبب هذه الأخلاق ، قلق عام يؤثر على العمل في البيت والمدرسة . ويدافع الأولياء عن أنفسهم مدّعين بأنهم لم يقولوا ، شفهاً ، لأولادهم إنه عليهم أن يعملوا بجد ، فالعمل أبلغ من الكلام وأعلى صوتاً . ويُقلّد الأطفال درجة اهتمام الأولياء بالعمل . ولكي ننصف الأولياء فإننا نقول إن أماكن العمل ، مثلاً ، لا تحمّل وذاً تجاه الزوجين أو العائلة . ولم يحصل إلاّ تحسُّن ضئيل في هذا المضمار . علماً أن المجتمع يرفع صوته باستمرار مطالباً بقدسية وقيمة الأسرة . ولكنه نادراً ما يحوّل الكلام إلى أفعال .

وحتماً يستطيع الكبار كأفراد أن يُوجهوا موقفهم الخاص بهم تجاه العمل وأن يروا بوضوح شخصهم أكثر أهمية بكثير من حياة عملهم كما أنهم يستطيعون أن يرجحوا كفة علاقتهم العائلية والزوجية على أي منتج .

ويفعل أرباب العمل خيراً كذلك لو خلقوا جواً ودياً له صلة بالعمل والأسرة والإنسان. ولا يعني هذا، على أية حال، تخفيف مسؤوليات العاملين، بل يعني أن العمّال سيشعرون أنّهم مبالون أكثر للقيام بمسؤوليّاتهم، الأمر الذي سيؤدي إلى قوى عاملة أفضل عاطفياً وبدنياً وصحياً.

منظّمات العمل والعمّال

من مصلحة منظّمات العمل أن تدرك تمام الإدراك أن مستوى نضج العامل ورب العمل سيحدّد مستوى فاعلية عمل الشخص. أضف إلى ذلك أن فهم السبب الذي من أجله يعمل الناس وتشجيعهم لتطوير أسلوب متوازن سوف يكون عوناً لكلّ من العامل ورب العمل.

وعلى المنظّمات أن تدرك كذلك أن أسباب صعوبات العمل قد تكون مباشرة أو غير مباشرة. أما الأسباب غير المباشرة فتكمن في خبرات العامل الأولى في مجال التعلّم والعمل في المنزل والمدرسة والمجتمع. أما الأسباب المباشرة فقد تعود إلى المشاكل السائدة في حياة العامل الأسرية والشخصيّة أو تعود لمكان عمل يقوم على الاستغلال وانعدام الرعاية.

وبدأت أماكن العمل تُدرك أن المسؤولية الفرديّة والجماعيّة ضرورية لتطوير ثقافة العمل وأن أسلوب الإدارة ضروري لتحسين مصلحة كل من العامل والمنظّمة. والمطلوب دراسة وافية لثقافات

القيادة والعمل السائدة كما تلزم قرارات صعبة لخلق أماكن عمل تقوم على الرعاية. وسيستفيد الجميع من معالجة كهذه كما تستطيع منظمات العمل أن تطمئن بأن الديناميكية والإنتاج سيكونان مكفولين. ونحذر بأن زيادة التقدير للعمال كأفراد لا ينبغي أن تكون مشروطة بزيادة الإنتاج وسوف يُلاحظ العمال بسرعة هذا التلاعب ويرفضونه فوراً. ويستحق العمال أن يكونوا موضع تقدير لذواتهم الفردية وليس من أجل ما يقومون به. وأظن أن هذا سيكون درساً قاسياً يتعلمه الكثير من المقاولين الملتزمين. وإذا لم يُطبق هؤلاء هذا الاعتبار على أنفسهم، فإنه من غير المحتمل أن يطبقوه على العاملين. إن تجاهل الأشخاص وعدم تمييز شخصياتهم أمران يقعان في صميم الكثير من المشاكل في أماكن العمل. وعندما تدرك منظمات العمل، على نحو أفضل، لماذا يعمل الناس، وعندما تتعلم من أسلوب عمل العمال المتوازنين، وتخلق ثقافة عمل تقوم على الرعاية، وأسلوباً إدارياً مرناً، فإنها تستطيع أن تمنع المشاكل في أماكن العمل. إن منع المشاكل هو نقطة انطلاق المنظمات الفعالة، ولكنه لا يأتي، كما يبدو، إلا بعد أوقات من الاضطرابات العمالية.

إن المنظمات التي تطور استراتيجية تقوم على الخدمات والوقاية والتدخل لتسوية نزاع ما، تعرف أن مكان العمل، بالرغم من أنه معقد وصعب، فإنه يحتاج لأن يبقى داخل مناطق الفردية والإبداع والشعور والرعاية الحقيقية للعمال والمجتمع.