

الفصل الثاني

العمل والقيمة

كيف تتطوّر المواقف تجاه العمل؟

يوجد مرض معيّن في العالم الغربي يصيب النّاس «الطموحين جداً» و«المحلّقين عالياً» و«الناجحين» بالمعنى الشائع للكلمة. ولكنّهم أيضاً أناس غالباً ما يصيرون مرهقين قلقين واهني العزيمة محبطين غير راضين معتمدين على الأدوية والكحول وإدمان المخدرات لمعالجة إرهابهم وأمزجتهم. ومع أن العمل أصبح عقبة كبيرة أمام تقدّمهم العاطفي والاجتماعي والروحي، فإنّهم يتمسّكون به بعناد. إن مواقف النّاس تجاه العمل مختلفة جداً. فهناك أناس يباشرون أعمالهم بعاطفة وحماسة بينما آخرون، وحتى قبل مغادرة المنزل ليذهبوا للعمل، يبدأ هؤلاء يشعرون بالقلق والتوتر والاستياء والخوف والتهديد. وما يزال هنالك آخرون يندفعون تجاه العمل كما لو كانوا ذاهبين لمعركة. ولكن كيف حدث هذا؟

إن سبب هذه المواقف تجاه العمل يعود إلى الأنظمة الاجتماعية

الأولى للبيت والمدرسة. إن تاريخ سيرة عامل ما، وخصوصاً ردود فعل الوالدين والمعلّمين والكبار البارزين تجاه التعلّم والجهود في العمل، يفسّر السبب الذي من أجله يُدمن الناس حب العمل أو يشعرون أنّه مصدر تهديد لهم. إن كلمة عمل مغروسة في إدراكنا منذ طفولتنا وليس فقط من عبارات نسمعها مثل: «لقد ذهب بابا للعمل» أو «ماما وبابا يجب أن يذهبا للعمل وإن المربية سوف تعتني بك حتى نعود». إن كلمة «عمل» مستخدمة بأساليب شتى؛ وهذا يشير إلى أهميتها في الثقافة التي التزمها الأولياء والمعلّمون والكبار الآخرون ويتمنون أن يتبعها أطفالهم:

- «اعمل بجِد بدراستك».
- «اعمل على حل مشاكلك».
- «اعمل لتكسب الإقدام».
- «ساعد والدتك في عملها».
- «اعمل على التخلص من توترك».
- «قُمْ بأعمال جيّدة».
- «والداك يعملان بجِد من أجلك».
- «عامل ملزم».
- «ماذا سوف تعمل عندما تكبر؟».
- «عليك أن تعمل لتكسب عيشك».
- «إنه عامل صغير عظيم».

وهنالكَ كذلك أقوال شهيرة تتعلّق بأخلاق العمل السائدة في الثقافة الغربية :

□ «العمل الجدي لم يقتل أحداً» .

□ «الشیطان يعمل للأیدی الكسولة» .

وهنالكَ إشارات غير مباشرة وضمنية إلى أهمية العمل وتكثر في التفاعل بين الكبار والصغار، بل وبين الكبار والكبار :

□ «ما بالك تجلس هناك، لا تعمل شيئاً؟» .

□ «لن تتقدّم في هذا العالم وأنت تعمل ذلك» .

□ «ماذا كنت تعمل طيلة هذا اليوم؟» .

□ «ماذا عملت في المدرسة هذا اليوم؟» .

إن الاستعمال المتكرّر لكلمة «عمل» تُظهرُ على نحو متضارب مع الاستعمال غير المتكرّر لكلمة «قيمة» . وكما سوف نرى، فإنّ الشعور بقيمتك شيء رئيسي ومتعلّق بكيف تعيش كل مجالات حياتك، وذلك يشتمل على العمل . وعندما يُقدّسُ العمل وتُنفى القيمة إلى قفر شديد الصمت، فإنّه يصعب على الأطفال والكبار على حد سواء أن يدافعوا عن قدسية وفردية قيمتهم الذاتية .

وإذا كان للكلمات أثر كبير على صياغة مواقف الأطفال تجاه العمل، فإنّ الأثر الأعظم يكمن في سلوك الأولياء في العمل وكذلك سلوك المربين والمعلمين والأجداد والأقارب والجيران .

فعندما يشاهد الأطفال أباً يكرّس وقتاً زائداً للعمل ووقتاً ضئيلاً للأسرة، فإنّهم يستنتجون أن العمل أكثر أهمية من الناس والعلاقات الأسرية. وجاءني مرة رجل في الأربعينيات من عمره كي أساعده في التغلب على مشكلة، وهي أن زوجته هجرته وكذلك أولاده. وقال متذمراً: «لقد عملت بجد من أجلهم وهذا هو الشكر الذي أناله» ولكن الذي لم يشاهده هو أنّه كان مدمن حب العمل ونادراً ما كان يمضي وقتاً قصيراً أو لا شيء من الوقت مع زوجته وأولاده. لقد كان متزوجاً من امرأة على نقيضه. لقد كانت تحب النزاهات وكان يحب جني المال.

كانت معنية بالمتع وأوقات الفراغ، وهي خبرات لم يكن يسمح لنفسه بالاهتمام بها. إن سبب انهماكه بالعمل يعود إلى تقليده لأبيه المزارع. لقد تذكّر عندما كان في السادسة من العمر وهو على جَرَّار زراعي مع والده. وعندما مرّاً بجانب ملعب غولف كانت كلمات أبيه: «انظر هناك إلى هذا الحشد من المبدزين يهدرون الوقت ويضيعون أرضاً طيبة». لقد كان والده يعمل من شروق الشمس حتى غروبها، ولم يأخذ عطلة قط. ولم يكن له اهتمامات في وقت الفراغ. وعندما كان يافعاً، ولكي يحمي نفسه من رأي والده القاسي بأنّه «مبذّر»، قرّر، بلا وعي منه، أن يكون كأبيه، يمجّد العمل ويحط من قيمة المتع. ومما يدعو للأسف، أن محاكاة اعتماد والده على العمل أدّى إلى خسارة زوجته وأسرته. إن معظم الأطفال يقلّدون

آمال الأولياء، ما ظهر منها وما بطن، ويطوّرون مواقف وسلوكاً مشابهة لأوليائهم. وعندما تُدعّم هذه المواقف وأشكال السلوك (سواء وصفت هذه الأمور بالكمال أم الإهمال أو العدوانية أو اللامبالاة) في المدارس والمجتمعات، فإن التقليد يصبح أكثر إلحاحاً.

وبينما يكبر هؤلاء الأطفال، فإن بعض أطفال الأولياء الذين انغمسوا كلياً في العمل يتمردون بل، ولسوء الحظ، يتطردون في كرههم ورفضهم للعمل. وتوجد حكمة ما في هذا الجنون الظاهر لأن هؤلاء الأطفال يعرفون تمام المعرفة الخلاء العاطفي الناتج عن إدمان حب العمل. ومع ذلك إن تمردهم يمكن أن يؤدي إلى فقدانهم تطوير إمكاناتهم الخلاقة ونبذ أكثرية الناس لهم والذين يمكن أن يصفوهم بالكسل والدلال والتهرب من الواجب. أما نتائج هذه المواقف فهي فقدان السعادة، والاحباط، والضياع في الحياة، وفقدان العزيمة، واللامبالاة وأحياناً العدوانية. وهكذا، فإن تمردهم على العمل لن يجلب لهم السعادة إلا إذا أحببت ذاتهم حاجتهم واشتدت عزيمتهم.

إن كلمة «عمل» تتعلق كذلك بالنشاط غير المأجور في البيت. وتؤثر المواقف تجاه هذا النوع من العمل على الطريقة التي سيأشرف بها الأطفال عملهم. فالنساء اللواتي يلزمن بيوتهن، ويتولين مسؤوليات رعاية البيت، يمكن أن يمثلن أخلاق عمل تضع الاهتمام بالمظهر الكامل للبيت قبل رعاية أنفسهن وأزواجهن وأطفالهن. لقد صادفتُ عائلات حيث يقول الوالد: «إن مظهر البيت أكثر أهمية من شعوري أو شعور أطفالي». وعلى نحو مشابه، الآباء الذين يشعرون

بأنّ عليهم أن يقوموا بنشاط على نحو كامل ، مهما كان النشاط الذي يقومون به (كالعمل في الحديقة أو الدهان أو تنظيف السيارة) والذين يغضبون بسرعة أو يفقدون هدوءهم عندما لا تسير الأمور على نحو صحيح ، فإن هؤلاء يمثلون مواقف غير سوية تجاه العمل وغالباً ما يحمل أمثال هؤلاء المواقف نفسها إلى مكان العمل خارج البيت . وهناك أولياء يرفضون أن يفعل أطفالهم أموراً على نحو مختلف عنهم وسوف يُعاقبون ، بطريقة لفظية أو غير لفظية أو جدية أي تقصير عن مستواهم . ومن أجل أهداف عاطفية ، فإنّه من الملائم لأطفالهم أن يقلّدوا توقعات آبائهم غير الواقعيّة .

ويوجد ، لا شك ، مواقف تجاه العمل يمكن أن تعطل تطوير حب العمل . فهناك أولياء ، لأسباب تتعلق بماضيهم ، تعلّموا أن يكرهوا العمل أو يأخذوا موقف لا مبالاة تجاه مسؤوليّاته . وهم ينطلقون من اعتقاد ، وهو أن المجتمع مدين لهم بشيء ما . وإنّه تهديد عاطفي لأطفال هؤلاء الأولياء أن يعملوا عكس هذا الاعتقاد ، وإن المحاكاة ، في هذه الحالة ، وقاية في الرفض وعدم القبول . أذكر أنني عاينت شاباً فشل في إتمام دراسته الثانوية ولم يتمكّن من المحافظة على أي وظيفة ، والسبب الذي من أجله كان يُسرّخ من الوظيفة دائماً هو إخلاله بعمله أما السبب الأعظم ، فكان على كل حال ، يتعلق بوالده الذي لم يكن لديه الوقت للعمل واعتمد على الضمان الاجتماعي للولاية للحصول على المال له ولأسرته . ولم يقدّم الأب أي دعم أو تشجيع لابنه ، وكان مسروراً دائماً في كل مرّة فقدّ ابنه

وظيفته . وقد احتاج الأمر صبراً وجهداً كبيرين لمساعدة الشاب من أجل التخلص من مصيدة نمط حياة والده من جهة وتشكيل نمط حياة لنفسه أكثر مسؤولية وديناميكية من جهة أخرى .

إن سبب إدمان حب العمل أو الخوف منه أو تجنُّبه أو التمرد ضده لا يكمن كلياً في الأسرة وثقافة المدرسة . إن المناخ الاقتصادي السائد وثقافة مكان العمل يمكن أن يدعموا المواقف المكتسبة في الأنظمة الاجتماعية الأولى التي نعيش فيها . . . أو أن يخلقوا عقبات جديدة في وجه حب العمل وإدراك قيمة الذات . فأماكن العمل ، مثلاً ، والمعروفة بأنها غير صديقة للأسرة والتي تضع أهمية المنتجات قبل أهمية الناس وتملك بنية سلطوية متسلسلة وتشدد على أداء العمل أكثر مما تشدد على الجهود المسؤولة والواقعية وتعاقب الأشخاص المخفقين . . . هذه الأماكن تخلق ثقافة عمل غير مستقرة ويمكن أن تنشئ ردوداً تقوم على التمرد أو إهمال العمل من أجل مواجهة تلك المواقف . والسبب الأكبر للقلق هو أن أكثر من 40 بالمئة من الناس يعانون من الاضطهاد في أماكن العمل . وتشير الأبحاث أن العديد من المدراء لا يزالون يعتقدون أن أحسن وسيلة للاستفادة من الناس تقوم على الاعتداء اللفظي وأحياناً البدني . وإن آثار الاعتداء على كرامة هؤلاء الناس موثقة تماماً ومؤكدة .

ومن الواضح أن اقتصاد الدولة أو المنطقة أو الأماكن المحلية تؤثر كذلك على المواقف تجاه العمل . فبطالة العمّال لوقت طويل

وفرص العمل الضعيفة أمام الشباب يمكن أن تؤثر، على نحو عميق، على الدافع للعمل وتقدير الذات.

عالم القيم

كشخص راشد، إن إحساسك بالقيمة يجب أن يكون منفصلاً تماماً عن العمل أو أي سلوك آخر أو صفات أخرى. إن قيمتك تكمن في كيانتك المؤهل والفريد. وعندما يقع شعورك بذاتك في مصيدة السلوك، فإنك ملزم أن تحدّد قيمتك وقدرتك حسب قيم السلوك التي تشعر أنها تحدّد قيمتك. وعندما تشعر أنّه عليك أن تكون ناجحاً في العمل لكي تكون مقبولاً من قبل نفسك ومن قبل الآخرين، فأنت بذلك مقيّد بقيود تلك التبعية.

أضف إلى ذلك، عندما تعتبر النجاح مقياس قيمتك، فإن القلق سوف يُلْسَعُ أقدام قدرتك وسوف يتضاءل تطورك ليصل إلى هدف النجاح أو الخوف من الفشل. ومن السخرية بمكان، أنّك عندما تجعل التقدم (الشخصي والعلاقات الشخصية والمهنية والروحية) هدفك وترى النجاح والفشل جزءاً من التقدّم، فإنك بذلك تحافظ على تطورك على نحو رائع. وعندما تجعل شعورك بذاتك منفصلاً عما تفعله فهذا يعني أنّك تتمتع بوسيلة دائمة للوصول إلى قدرة بلا حدود لتتقدم في الحياة. ومن المحزن أن قِلَّةً منا فقط تسمح لنا بوسيلة مباشرة توصلنا إلى تلك القدرة. ويعبر نيلسون منديلا عن هذه الفكرة تعبيراً حسناً في ملاحظته الذكية عندما يقول: «إن أكبر مخاوفنا

تكنم في أننا قادرون بلا حدود». لقد نشأ معظمنا في أسرة أو مجتمع أو مدرسة أو ثقافة أمة تتّصف بالاستبداد وفرض الشروط ولكنها تكافئ التقليد والمحاكاة أكثر من الإبداع الفردي. سل نفسك هذا السؤال: «لمن في هذا العالم أستطيع أن أكشف، كلياً وحقاً، من أنا وبماذا أفكر وأشعر ومن أصدق أو لا أصدق وكيف أتبع سلوكاً يكون مقبولاً بلا شروط؟» ويجب معظم الناس «لا يوجد» أو ربما «شخص واحد». إننا نعيش في عالم لا يوثق به.

إخفاء قيمتك وقدرتك

إن أكبر دليل على شعورك بقيمتك الذاتية هو عدم التقليد وتجنب رأي الناس فيك والحاجة إلى اعتزال الناس، وحب التحدي والاحترام العميق للذات وللآخرين. ومن الضروري في الثقافات والعلاقات المستبدّة أن تُخفي قيمتك وتُضعف قدرتك، لأنك إذا أظهرتهما للآخرين، فإنك بذلك تهدد الأنظمة الدينيّة والاجتماعيّة والتربويّة والمهنيّة والسياسيّة التي تتوقع من الناس أن يكونوا على نمط معين.

ويتراوح المجال الذي يمكن فيه إخفاء قيمتك الذاتية من المستوى المنخفض إلى المستوى العالي. والتعقيم على قيمتك يبدأ استجابة لدرجة التهديد أو المبالغة في حماية خبرتك. ومن المهم أن نلاحظ أن المبالغة في حماية الأطفال (والكبار) تعطل القدرة والقيمة كما يعطلهما العدوان والتسلط. هذا، وإن ردود الفعل الفطرية

والحكمة تجاه الأولياء والمعلمين والأصدقاء والزملاء الذين يفعلون أشياء كثيرة لك لا يكون بإظهار القدرة أو المهارة والاعتماد على الذات. لأن إظهار مثل هذه الأمور سيُفهم على أنه تهديد. والخطر يكمن في أن هؤلاء الكبار الذين تعتمد عليهم من أجل حياتك سوف ينبذونك وينسحبون من حياتك. والكبار المهمون الذين يفعلون كل شيء من أجلك أشخاص متقلبون: فهم يحاولون أن يُسيطروا على حاجاتك وولائك لهم وذلك بجعلك ضعيفاً لا حول لك ولا قوة. وهذه ظاهرة موجودة في كثير من العائلات ولكنها موجودة في أماكن العمل كذلك. وإخفاء قيمتك وقدرتك ليس نقطة ضعف وإنما استراتيجية حياتية ذكية وتُظهر في مجال كبير من السلوك على شكل تقليد أو تمرد. ولكي يكون الشخص متمرداً فإنه يحتاج حليفاً أو حلفاء يدعمون تمرده سراً أو علناً.

الذات الظل

إن قيمة الذات تشير إلى ما لديك من حب وفردية وقدسية وقدرة كبيرة. وقد وُجدت هذه الأشياء منذ ولادتك وسوف تبقى دائماً موجودة بغض النظر عن كيف تُعامل في هذا العالم. إن كيان الشخص لا يمكن إصابته بالأذى أو الضرر، ولكنه يمكن أن يصبح خطيراً جداً عندما تكشف عن شخصك الحقيقي وقدرتك عند بعض الناس في بعض الأماكن. ومن أجل ذلك يمكن أن يظهر البعض هادئين أو واثقين من أنفسهم أو عندما يكونون مع أناس يقدرّونهم أو

في ثقافات بسيطة تقوم على احترام النَّاس أو إظهار التواضع والعجز عند أناس انتقadiين أو عدوانيين أو في أماكن ترعى استغلال الأفراد. وما يجري هنا هو عبارة عن أسلوب في تقدير الذات يقوم على ما إذا كان الأمر مأموناً أو غير مأمون إذا ظَهَرَت على حقيقتك أو كشخص قادر وحاذق. فبعض العمَّال مثلاً يتصرَّفون بثقة ومهارة عندما يكونون مع زملائهم العمَّال الذين يحترمونهم ويحبُّونهم ويعتمدون عليهم. ولكنَّهم يَظْهَرون كأشخاص هيَّابين متردِّدين غير متقنين لعملهم إذا ما واجههم مدير انتقادي وعدواني. فتقدير الذات إذاً هو الذات الظل (الملازمة) تتغير عندما يقع تهديد على كيانك. إنَّه حماية بارعة ضد نبذ الآخرين لك. وكلما عظم التهديد عظمت الصورة الظل التي يمكن أن تبرز. إن القيمة الذاتية أمر دائم ويقع خلف قواك الدفاعية. فإذا كنت تشعر بالأمان فيمكنك أن تختبر عمق الماء وتسمح للآخرين أن يأخذوا لمحة عن كيانك الذي يوقع في النفس روعاً ورهبة. ويصعب على الأشخاص الذين عانوا من عوائق مدمِّرة تمنعهم من إظهار حقيقتهم أن يثقوا بأي شخص. وقد يحتاج الأمر صبراً كبيراً لكي يخترق أحدهم أسوار دفاعهم. إنه اتهام مؤسف من العلاقات والثقافات أن النَّاس يعيشون المزيد من العوائق أكثر مما يعيشون صراحة التعبير عن كيانهم الفريد وإمكاناتهم الهائلة. ومن الضروري على كل حال أن نلاحظ أن هؤلاء النَّاس الذين يضعون العراقيل للآخرين الذين يُعَبِّرون عن حقيقة أنفسهم وقدرتهم، هؤلاء الناس أنفسهم يعيشون في الظلام. فسلوكهم المعرقل هو دفاعهم عن

أنفسهم ضد الأذى والخزي . وإن ما يحدث هو أن الظلام يُولّد الظلام وتستثمر هذه السلسلة إلى أن يبدأ مرتكب الجريمة أو الضحية بوجود ذاته والتعبير عنها . إن الإهمال أو الاستغلال لا يكون عندئذٍ فعلاً يصدر عن سابق تصوّر وتصميم ولكنه محاولة للحماية من المزيد من الأذى والإهانة والرفض . وإذا كان هنالك عراقيل في وجه تعبير الناس عن حقيقة أنفسهم فإنّها مسؤولية كل الأفراد والأنظمة الاجتماعية التي يعيشونها للبحث عن سُبُل لكسر هذه السلسلة المهمة .

ويمكن للعراقيل في وجه الذات أن تنجح بسبب وجود أو غياب سلوك معيّن . وكل عرقلة سوف تؤدي إلى عرقلة مضادة . وهكذا ، فإن كل فريق في أي علاقة أو ثقافة مُلزمٌ أن يخفت النور ، فزميل عامل حاذق مثلاً يمكن أن يواجه تهديداً بمحاولة التفوّق على ذلك العامل . ورد الفعل هذا يمكن أن يقود إلى لولبة المنافسة وظهور عداوة خطيرة بين الفرقاء ذوي العلاقة . وإن الجمع بين المنافسة والعداوة يخفّف من بريق القيمة الفريدة والموهبة لكل فريق . ويخسر جميع الفرقاء : المتصارعان الاثنان ، وزملاؤهما العمّال الذين يُمكن أن يُجبروا إلى الصراع والمنظمة التي أعضاؤها في صراع والتي لا تُظهر إلاّ إبداعاً محدوداً . وفيما يلي أشكال سلوك عديدة ، ووجود هذه الأشكال أو غيابها يمكن أن يهدّد التعبير عن الذات . وإذا كان الأفراد رابطي الجأش وغير آبهين لما يراهم عليه النَّاس ، فإن حتمية جوابية وقائية سوف تبرز في وجه تلك العوائق أمام الذات .

عراقيل تظهر في العلاقات والثقافات

وجود:

- حدة الطبع . □ الاستغلال الجنسي .
- السلبية . □ الكراهية .
- الخشونة . □ العدوان .
- عدم الثقة . □ التسلُّط .
- المبالغة بالحماية . □ الغيرة .
- التحكُّم . □ نقد ظالم .
- المنافسة . □ عقوبة المخففين .
- التوبيخ . □ العنف .
- المبالغة في مكافأة الناجحين . □ التنكر .
- السخرية . □ المقارنة بآخر .
- حب مشروط . □ التعنيف .
- القسوة . □ النعت («أنت عديم الفائدة»
أو «سَيِّء» أو «غير جيد»).
- الملاحظات الساخرة . □ اللؤم .
- التهكم . □ البرودة .
- دعاة عدوانية . □ توقعات غير واقعية .
- التلاعب . □ التهديدات .

غياب :

- العاطفة .
- العناية .
- الرعاية .
- الاستجابة للحاجات (البدنية والعاطفية والجنسية والاجتماعية والفكرية والإبداعية والروحية) .
- التقدير .
- القبول .
- التفاهم .
- الدعم .
- الفرص لممارسة الموهبة والإمكانات غير المحدودة .
- الشفقة .
- العدالة .

وهذه العوائق أمام ظهور القيمة بالذات تحدث في كل العلاقات وفي البيت والمدرسة والمجتمع والعمل والثقافة الدينية وثقافة الأمة . أما في مكان العمل فهناك عوائق إضافية نموذجية وهي كما يلي :

- المعاناة بسبب التجاوز في الترفيع .
- العمل الممل المتكرر .
- الزيادة عن الحاجة .
- شروط عمل سيئة .
- انعدام المشاورة حول تغيير شروط العمل ومواصفات الوظيفة .

- انعدام التقدير والأجور الجائزة للعمل .
- الطرد الجائر .
- التعرض لأسلوب إدارة عدوانية أو سلبية أو سلبية وعدوانية معاً .
- التعرض لبيئة ليست صديقة للشخص أو الأسرة .
- التركيز على الربح فقط .
- المعاناة من الاستئساد .
- انعدام أنظمة مساندة لمعالجة الإهمال .
- ساعات عمل طويلة .
- عدم دفع أجور ساعات العمل الإضافية .
- عدم تقديم طعام صحي وتسهيلات لدورات المياه .
- معيار مزدوج .
- فرضيات أو قيم أو تقاليد تحط من قَدْرِ العمَّال .
- انعدام الفرص لتطوير المهارات وممارسة المسؤولية وإظهار الإمكانيات الهائلة .
- والمعاناة التي تعرقل إظهار قدراتك سوف تُشاهد بأساليب شتى تتعلق بعوامل معينة :
- مستوى رباطة جأشك في وقت ما : إذا كنت تتمتع بشعور قوي بذاتك فإنك سوف تكون أقل ضيقاً من النقد الجائر من شخص يعاني من ضيق بينه وبين ذاته .

□ تكرار وشدة واستمرار العوائق: من الواضح أنه كلما تكررت واشتدت واستمرت العوائق، فإن ردود أفعالك الوقائية ستكون أعظم.

□ حالة سعادتك البدنية والاجتماعية النفسية الحالية: إذا كنت تشعر بأنك لست بخير وتعوزك الطاقة أو كنت في حالة من القلق والاكتئاب والضعف أو اليأس، أو إذا كنت في حالة من الوهم أو الهذيان فإنك معرض للمزيد من العوائق أمام شعورك بقيمتك.

الظلّ يحمي

يُلاحظ أن الذات الظلّ تنشأ ردّاً على سلوك الآخرين المعادي وخاصة الأشخاص الآخرين في حياتنا: كالأولياء والمعلمين والأقرباء والمدراء وأرباب العمل. وعلى نحو رئيسي، إن الشخص الذي يقلّد يقوم بتشكيل شخص أو ظل أو ذات وقائية تنسجم مع توقعات الآخرين. وإن الفرد الذي يتمرد يصنع الذات الظلّ التي لا يجروء أحد أن يقترب منها أو يناقضها. ويقوم مكان العمل، الأهل بعمال يعملون من أماكن الظلّ، على إغفال الأسماء والألم والمعنويات المنخفضة للعمال والعداوة والإدارة السيئة والإنتاجية المتناقصة.

إن النور والتّأثير هما أقوى وسيلة للتعبير عن قدسية الشخص وروعه وفرديته وقدرته. وبالمقابل، إن الظلام والظلّ كانا يرمزان دائماً إلى كره الذات وعزلها واكتئابها وحجبها. والثقافات أيضاً في

البيت أو المدرسة أو المجتمع أو مكان العمل أو الدولة قد وصفت كثقافات مظلمة أو منيرة. إن الثقافات هي حياة متراكمة للسلوك الظل للأفراد الذين يجعلونه أهلاً بالناس والتقاليد والقيم وممارسات العمل والمواقف والطقوس والرموز التي تتطور عبر الزمن من عوائق في العلاقات الشخصية إلى أناس يعبرون عن نور قيمتهم وقدرتهم. ومن الضروري أن نلاحظ أنه يمكن للضوء أن يُخَفَّت ولكن لا يمكن أن يُطفأ، بل على العكس، إن ضوء قيمة الذات ضوء دائم ويبقى ينتظر خلف سحب الشخص المظلمة والدفاعية. وعندما تكون الظروف الداخلية والخارجية حسنة، فإن الضوء سوف يشرق ويبعد الغيوم المظلمة والخوف وكره الذات والعداوة وضالة الجودة. أضف إلى ذلك، إنه الضوء الذي يصنع الظل. وهذا يشبه الشخص الذي يملك لؤلؤة ثمينة وفريدة ويستعمل كل أنواع الأنظمة الوقائية لحمايتها.

إن خلق الذات الظل عملية قوية وبارعة جداً وسوف تستمر إلى أن يصبح الأمر مأموناً أن تُظهرَ قيمتك وقدرتك بلا قيود ضمن العلاقات والأماكن التي تعيش وتعمل فيها.

لقد ذكرنا سابقاً أن العوائق أمام قيمة الناس عبارة عن سلوك دفاعي لفاعلي الجريمة الذين هم أنفسهم قد واجهوا تهديدات للتعبير عن ذاتهم وقدرتهم. وعندما يتواصل الناس الموجودون في الظلام مع بعضهم بعضاً فإنهم يعرقلون، معاً وأوتوماتيكياً، التعبير عن حقيقة ذاتهم. إن شخصاً سلبياً مثلاً سوف يخفي فرديته الخاصة ويُقلد إرادة شخص آخر الذي يتواطأ بالهيمنة أكثر من تقديم العون. وسوف

تستمر سلسلة من السلبية والهيمنة إلى أن يكتشف ويبدأ أحدهما بالتعبير عن حقيقة ذاته .

إن السلبية ليست ضعفاً بل قوة ضد المزيد من الأذى والرفض .
إنها رد بارع على العدوان والتحكم . إذ إن غياب المواجهة يساعد على عدم زيادة الأعمال المعيقة من قبل الشخص العدواني . وكذلك الخوف والجبن والخجل عناصر وقاية كبيرة . والقول المأثور : «إذا عَضَّكَ أحدهم مرة فإنَّكَ تخجل مرتين» له مغزى كبير . فقد أخبرني شاب مرة أن أباه المتطرف في انتقاداته وعدوانه قد عَضَّه مئات المرَّات . ثم لاحظ أن خجله كان سلاحاً قوياً ضد السلوك المعيق لوالده . وينجح الخجلون والجبناء في أن يواجهوا ويكبحوا الآخرين وذلك بإبعادهم عنهم . وهناك أشخاص كبار لا يستطيع أن ترفع صوتك أمامهم دون أن تسبِّبَ لهم ضيقاً . من يتحكَّم بمن يا تُرى؟

ويوجد دائماً وظيفة دفاعية للسلوك الظل . وإن الأب أو المعلم أو المدير أو رب العمل الحكيم فقط يستطيع أن يلاحظ حكمة ذلك السلوك ويوجِّه انتباهه لنور إخفاء الذات الحقيقية وراء السلوك الدفاعي . إن الشخص الذي يعتبر الردود الدفاعية مشكلة ويجعلها هدفاً للتغيير لن يأتي إلا بتسريع وتوسيع الأنماط الدفاعية . ومن المؤكد أن الفرد الموجود في الظل سوف يفهم هذه المعالجة كتهديد وتحكم وإنها معالجة تنقصها المساهمة والتفاهم وسوف يُصعِّد هذا الفرد دفاعاته .

وكلما بدأ السلوك الدفاعي باكراً، ازدادت طبيعة هذا السلوك

صعوبة وتعقيداً وتركيباً وتوسعاً. وعندما يدرك الأطفال، وصغار الأطفال، أن أولياءهم غير آبهين بوجودهم وفرديتهم، فإنَّهم بسرعة ينسحبون إلى الظل. وغالباً ما تعكس الردود الدفاعية هذا السلوك المعيق للأولياء أو تُعارض بكل ما في الكلمة من معنى. كم مرة أخبرك النَّاس أنَّك تبدو وتصرَّف تماماً كوالدك أو والدتك أو أنَّك على العكس تماماً. وفي الحالتين هناك ما يعيقك من التقدم للتعبير عن حقيقة نفسك. وعندما يتكرر مثل هذا التعتيم الواقع على وجودهم في أنظمة اجتماعية أخرى في (المجتمع أو المدرسة) فإن الأطفال يتمسكون بدفاعاتهم. وبعد أن يصبح الأطفال كباراً، فإن الأمر يحتاج صبراً دائماً ومواظبة من طرف النَّاس الذين حقاً يكثرثون للمعاقين لمساعدتهم للتخلص من عدم ثقتهم بالآخرين.

وتكشفُ مشاعرك وأفكارك وأحلامك وأفعالك في أي لحظة فيما إذا كنت تعمل في ذاتك الحقيقية أو ذاتك الظل. وإن مراقبة هذه العمليات أول خطوة باتجاه التعرّف على مستوى حماية تقدير الذات والقيام بعلاج حاجة لا تُلبَّى يجعلك تُخفي حقيقة قيمة ذاتك. والتغيير المطلوب يكون أحياناً بإبعاد نفسك من علامة أو ثقافة خاصة (عمل مثلاً أو ديانة)، لا تقر بقيمتك فقط بل تُدينها كذلك. إن العلاقة مع الذات عامل رئيسي من أجل المحافظة على وجودك الرائع وقدرتك في العالم الذي تعيش فيه. (راجع الفصل 7). وما يساعدك كثيراً هو إحاطتك نفسك بأناس يُقرون بقيمتك وقيمتهم الخاصة بهم، ويدعمونك في تحرير نفسك من العالم الظل، الداخلي والخارجي.

إن العيش في ثقافة صديقة للشخص والعلاقة يخلق المزيد من السلامة تساعدك على أن تكون صادقاً مع نفسك ومع الآخرين .

إن مسؤولية إبراز حقيقة ذوات الناس لا ينبغي أن تقع على أكتاف الأفراد فقط بل على البيت والمدرسة والمجتمع وثقافة العمل كذلك . وعلى كل من الأفراد والمنظمات أن تنبته إلى أن كل شخص يشتهي الحب والتقدير . وإن الممتلكات المادية والسمعة والشهرة والنجاح في العمل لا تجلب الطمأنينة والرضا عن الذات والاحتفال الحقيقي والسرور في الحياة . وإنما الاعتماد على العمل والنظم الاجتماعية الأخرى لخلق بيئة تحتفل بالشخص والفردية وتسمح بالتعبير عن الإبداعية والموهبة . وينبغي على منظمات العمل أن تكون صديقة الشخص والعلاقة والأسرة والمجتمع وأن يكون لهذه المنظمات مدراء يحترمون الذات والآخرين (راجع الفصل 8 و9) .

قيمة الذات والهوية الشخصية

القيمة الذاتية هبة طبيعية . إنها ليست شيئاً تستطيع أنت أو أي شخص آخر أن تخلقه . أما الهوية فتشير إلى عملية مدركة بالحس أو غير مدركة لبناء اختلافك ضمن ثقافة الأسرة أولاً ومن ثم مع مجموعات أقرانك في المدرسة والمجتمع وثقافة العمل . والمدعش في تطور الطفل هو كيف يجد كل طفل في الأسرة وسيلة فريدة للتعبير عن نفسه . ومع أن هذا الذكاء المرموق نادراً ما يُعطى أي تقييم ، فإن الأطفال في الأسرة غالباً ما يتصرفون بأساليب مضادة

لبعضهم بعضاً، وبذلك يكشفون عن حقهم في أن تكون لهم هوية في هذا العالم. وعندما يذهبون للمدرسة، يمكن أن يعمّقوا صياغة تلك الهوية أو يختارون سلوكاً مختلفاً في محيط المدرسة. وهناك، مثلاً، مثلاً ظاهرة ملاك في الشارع وشيطان في المنزل. وفي المستقبل، وعندما يصبح للمجموعة القرينة أثر مهم، فإن كل طفل سيجد وسيلة للظهور من خلال ثيابه واهتماماته وهواياته ودراسته ومثله واختيارات مهنته.

إن تكوين الهوية عملية تستمر مدى الحياة. ويكتسب بعض الناس هوية متبلورة وتبقى ذاتها كما كانت في زمن المراهقة وحتى بقية حياتهم. ويميل الأفراد إلى أن يكونوا مقلدين، وغالباً ما يكرّرون حياة أوليائهم. ويجرب بعض الناس مواقف مختلفة ثم يكتسبون في النهاية أسلوباً مميزاً لكيانهم. ويستمر عدد ضئيل في البحث عن خبرات جديدة وذلك حتى تستمر هويتهم في الخضوع للتغيير.

ويميل هؤلاء إلى أن يكونوا مجموعة أكثر اطمئناناً وهدوءاً ولها قاعدة صلبة تتبنّى التحديات. أما هؤلاء الذين يعملون بشكل أساسي في الذات الظل فيمكن أن يلتزموا بشدة بهوية معينة أو يمكن أن يتوصلوا إلى هوية غير محددة. وبهذه الطريقة يتصافر شعور المرء بقيمة الذات مع عملية صياغة الهوية ولكنها ظاهرة غير عادية. وفي عالم عمل هذا العصر، قد يغيّر الناس مهنتهم ثلاث أو أربع مرّات على الأقل. وبالرغم من أن هذه الخبرة يمكن أن تؤثر على تطور الهوية، إلا أنّها لا تؤثر على قيم الناس الأساسية.

الثقة والمنافسة

من الشائع أن تختلط معاني الثقة والتنافس مع بعضها. فالثقة تعني معرفة وعمل المرء بإمكاناته الكبيرة لسلوكه وفكره. إنها قدرة قيمة الذات. وعندما يقرها كل من الكبار البارزين والثقافة، فإن الأفراد يبقون على صلة مع قدراتهم ولا يجدون التحديات أمراً مُهدّداً. أما التنافس فيعني تطوير المعرفة والمهارات. وإذا اعتقد الناس أن مستوى تنافسهم هو الذي يحدّد شعورهم بالثقة، فقد يصابون بثقة كاذبة يمكن أن تضع بسرعة عندما يعانون الفشل.

إن إيمان الأولياء بنا وآمالهم فينا عوامل هامة من أجل بروز الثقة بالذات. وإن عبارات الشكوى أمثال «إنه لا يؤمن بي»، أو «هي لا تثق بي» تعكس الصعوبات المتعلقة بالإيمان. أما عبارات الشكوى مثل «هو يتوقع أكثر من اللازم»، أو «هي لا تتوقع ما يكفي». فتُظهر صعوبات تتعلّق بالتوقعات. وينبغي أن نفرق تماماً بين الإيمان والتوقعات. إن الإيمان بشخص عبارة عن اللبنة الأساسية لبناء الثقة. إنه إقرار بقدرة شخص ما. أما التوقعات فينبغي أن توجه إلى تطوير المنافسة وأن تتعلّق بتشجيع وخلق المعرفة والمهارات. وغالباً ما تصادف أناساً لديهم درجة عالية من المنافسة ولكن ليس لديهم إلاّ ثقة ضئيلة. أما العكس فأقل انتشاراً. وعلى كل حال، إن ما ينبغي أن يفعله أرباب العمل يقوم على ضمان الجمع بين الثقة والمنافسة.

إن الخلط بين الثقة والتنافس وبين الإيمان والتوقعات ناشئ عن

افتراض يقول إن القابلية والقدرة مترادفتان متساويتان. وهذا غير صحيح. فالقابلية هبة طبيعية بينما القدرة تشير إلى تعلم المعارف والمهارات. وإن مدى وطبيعة المعارف والمهارات المكتسبة تحددها الثقافة التي أنت عضو فيها بالإضافة إلى الدوافع والتوقعات ومستوى الثقة.

يمكن للتوقعات أن تكون واقعية أو غير واقعية أو غائبة أو من مستوى منخفض. وتركز التوقعات الواقعية على مستوى المعرفة الموجودة للشخص كما تضع تحدي العلم مباشرة وراء ذلك المستوى بقليل. فيمكن للطفلة مثلاً أن تلبس حذاءها ولكنها قد لا تعرف أن تميز اليمين من اليسار. أما الخطوة التي تلي فتكون بلفت نظرها أن كل فردة حذاء مختلفة عن الأخرى. أما التوقعات غير الواقعية فهي أداء يتصف بإكراه مع التوكيد على أداء عمل جيد. ويوجد سوء تقدير أو عدم معرفة في أن هناك إنجازاً في كل جهد للتعلم وأن ما يهم، أكثر ما يهم، أن جهداً قد بُذل من أجل التعلم. إن التوقعات غير الواقعية تجعل التعلم أمراً مهدداً كثيراً، لأن احتمال تصحيحه يمكن أن يكون بعيد المنال. وفي بعض البيوت وأماكن العمل قد يُطفاً بالتدريج حب الناس للتعلم من قبل الأولياء أو المدراء الخالين من أي توقعات أو آمال. وهم لا يقدرّون جهود التعلم، أو قليلاً ما يقدرّون. وليس للآباء أو المدراء توقعات من أجل أنفسهم ولذلك فإن الأطفال أو العمال أصحاب العلاقة يقدرّون بحكمة أنه ليس من المأمون أن يرتفعوا فوق المستوى الضعيف لعملهم. وما هو شائع الآن أن

الأولياء وأرباب العمل يكشفون عن توقعات منخفضة ولا يتحدثون على نحو واقعي الأطفال والعمال أصحاب العلاقة .

وإذا كانت طبيعة التعلّم وتوقعات العمل تحدد بقوة فيما إذا سيحتفظ الناس بدافعهم الطبيعي أو لا ، لكي يتعلموا، فهناك أثر قوي كذلك، وهو كيف يستجيب الأولياء وأرباب العمل عندما يُقصر الأطفال أو العمّال أو يرتفعون فوق التوقعات أو يلبّونها .

لا شك أن التوقعات الواقعية تذهب بعيداً للمحافظة على حب الناس للتعلّم والعمل ولكن قد يُقضى على هذا الحب إذا حدث ردود انتقادية، بعد فشل، تتناسب مع تلك المطالب المعقولة . ويمكن لهذه الردود الانتقادية أن تأخذ شكلين :

ربط التقصير مع شخص الطفل أو العامل ونقد مباشر لخبرات الفشل . أما النقد المباشر فهو أهون الشرّين، ولكن، وبالرغم من ذلك، فإنه يشكّل تهديداً لجهود التعلّم في المستقبل كما إنه يمكن أن يقود الشخص إلى ابتكار استراتيجية وقائية ذكية ليقابل ذلك التهديد . أما الاستراتيجية النموذجية فتتمثّل في تجنّب العمل (إذا لم يكن هناك جهد فلا يوجد فشل . وإذا لم يكن هناك فشل فلا يوجد رفض) والتعويض (إذا كان هناك جهد كبير فلا يوجد فشل ، وإذا لم يكن هناك فشل فلا يوجد هناك إذلال) والتمرد (بتكليف شخص آخر يقبل التحدي، فليس من المحتمل أن يكون هناك فشل وبالتالي رفض) إن التمرد يمكن أن يصاحب تجنب العمل أو التعويض . وهناك رد وقائي بارع وهو أن تُصبح حساساً للغاية تجاه النقد وأن تظهر مخيفاً مع إبداء

إزعاج واضح عندما يكون الإزعاج حاضراً. وإن الهدف من هذه الاستراتيجية مشابه للتمرد، وهو إرغام أولئك الذين يُهدّدون على التراجع مصطحبين معهم مواقفهم الانتقادية. إن وقوع شخص في مصيدة الفشل يمكن أن يُدمّر تَلَهُفَ الشخص للتعلم. وهذه أمثلة عن هذا النوع من ردود الفعل: «هل أنت أحمق أم ماذا؟»، «ألا ترى أن ما تفعله خطأ؟» (تقال بسخط) «إنك لا تنتبه» (تقال بغضب). ومن المهم أن نلاحظ أن المعاني غير اللفظية التي ترافق المعاني الانتقادية اللفظية تبرز أهمية أثر التغذية الاسترجاعية العقابية. ويسْتَنْج ضحايا هذا النوع من التغذية الاسترجاعية «أنا أحمق»، «أنا غير محبوب»، «أنا بطيء» وهذه الصفات الذاتية تلاحقهم بقية حياتهم وتُعيق نجاحهم الحِرَفي. وقد يتبنى شخص وقع في مصيدة الفشل استراتيجية تجنّب العمل أو التعويض أو التمرد أو الجُبْن. ولأن التهديدات المطروحة كبيرة، فإن الاستراتيجية يمكن أن تتطرّف فيصبح تجنّب العمل لا مبالاة، ويصبح التعويض إتقاناً والتمرد عدواناً والجبن عجزاً كاملاً.

وتطرح التوقعات غير الواقعية تهديداً كبيراً يقع على متابعة التعلم والعمل. ولكن إذا كانت التوقعات مترافقة بردود عقابية للفشل لإحراز مستويات عالية، فإن التهديد يزداد على نحو هائل. وعموماً، إذا وُجدت توقعات عمل أو تعلم غير واقعية، فهناك أيضاً ميل للخلط بين الشخص والفشل. فالنقد يمكن أن يُعبّر عنه بخشونة أو قد يَظْهَرُ أذى كبير أو خيبة أمل. وعندئذ تنشأ حاجة لردود فعل وقائية رداً على هذه الضربات.

إن ردود الفعل الإيجابية، وعندما يلبي الأفراد حاجاتهم الواقعية وغير الواقعية، فإن ردود الفعل هذه أيضاً تُعيق بروز الثقة ولكنها لا تشاهد غالباً على هذا النحو. ولنضرب مثلاً على ذلك: «إنك عامل مدهش»، «إنك نوع فوق الجميع»، «أنت عظيم»، «إننا فخورون بك جداً» والمشكلة لهذه الردود أن أولئك الذين يتلقون هذه الأوسمة يصبحون معتمدين على منجزاتهم لكي يُحسب أنهم جديرون بالثقة. وهم يعلمون كذلك أن التقصير سوف يؤدي إلى رفض عاطفي: «لقد خذلتنا»، «أنت لست رجل عشرة»، «أنت مخيب للآمال».

إن امتلاك قدرتك كشخص راشد يعتمد على إثبات إمكاناتك الفكرية الكبيرة وعلى تحرير نفسك من أولئك الذين، بسبب ظلهم الخاص بهم، يحاولون أن يعيقوا قدراتك. ولكن هذا لا يتم بسهولة لأن هنالك الكثير من الناس الذين يخشونك إذا أصبحت ذا قدرة، وسيجدون حلاً وسائل حماية لإعاقة تقدمك.