

دوافع العمل

للاستاذ ساميم فريد

قد يجد الواحد ما في نفسه أحيانا رغبة قوية في العمل ، بينما تضعف هذا الرغبة أحيانا أخرى . وقد يرجع هذا إلى نوع العمل نفسه ، غير أنه يندر تعرف الأسباب الحقيقية التي أوجدت هذا التفاوت ، ومما لا جدال فيه أننا نرى ع مابين لها نفس المقدرة والذكاء ، قد مررت كل منهما مرارا كافيا ، ولكن أحدهما ناجح ، بينما الآخر غير ناجح .

ولاشك أن طول المراءة والبشاط والاجتهاد ، من أهم ما يجب توفره في العامل ليكون إنتاجه مرضيا ، ولكن مما لا ريب فيه أن رغبة العامل نفسه في العمل وإقباله عليه من أقوى الأسباب التي تجعله ناجح فيه . ولقد اتفق الباحثون على أنه إذا لم تكن للعامل هذه الرغبة ، فإن عمله يكون زقضا ، أو إذا تم نعلي طريقة غير مرضية .

والواقع أننا نقتنع دائما بكلمة أو عبارة نقولها ، لنسدل الستار على الجهل ، أو لنضع حاجزا يمنع من الاستمرار في العمل بنجاح ، فنسمع من يقول : هذا العامل كسول ، أو أنه لا يصلح للعمل ، أو ليس لديه رغبة فيه . بينما إذا تعطلت إحدى الآلات ، لا نقول عنها مثل ذلك الكلام ، بل نتمحصها لمعرفة سبب تعطلها ، وقد ننحصر لها إحصائيا لإصلاحها أما العامل المسكين فعلاجه الفصل من عمله فوراً ، فنقضى على حياته وحياة أسرته .

ولقد بحث بعض أصحاب المصانع في أمريكا وأوروبا هذا الموضوع ، واتفوا على أنه ليس من العدل أن ننسب إخطاها عدم نجاح العامل إلى كسله ، أو إهماله ، أو عدم صلاحيته للعمل ويبحثوا أسباب ذلك ، فؤدى بهم إلى نتائج حاسمة ، أغلبها خارج عن إرادة العامل نفسه . ومما وصلوا إليه ، أن الكسل أو الإهمال الظاهر إذا لم يكونا ناتجين عن الشروط لقاسية التي استخدم بموجبها العامل ، فهما لا شأن من عدم امرانه مرانة كافية في حرفته ، أو أنه قد لا يصلح لهذه الحرفة بينما يليق بكل المياقة لحرفة أخرى .

وعلى رأس النتائج التي وصفتها بأنها " الرغبة في العمل " . وهي نتيجة اتفقوا عليها على أنها أسبب نجاح العامل . ولكي نفسر هذه العبارة يجب أن نسأل أنفسنا أولا : لماذا نستغل ؟ إن لرحل العادي أصبح معتادا على عمله اليومي ، فهو لا يسأل نفسه ذلك السؤال ، وإذا سأل فهو واصل حتى إن أنه يشغل يكسب عيشه . وهذا صحيح ، فكلنا نستغل لنكسب عيشا ، ولكن هذ سبب بسيط جدا لا يجوز اعتباره دائما أساسيا للعمل . فهناك أسباب

أهم . تقوى في أنفسنا لرغبة في العمل فتزيد من - حيا ، وتحسن منه . والمخاطب للمسلم
مثلا إسحاق بن مطهر . فهو في الواقع عبد ما يفعل من وراء وجه كل اهتمامه إلى سلامة قطاره
وركبه أكثر من رغبة في كسب العيش . وهو يمد يديه في عمله ويحافظ على قطاره ليحس
في الميعاد المحدد . ولن يفكر في أنه يعمل ليكسب عيشه . لاجئاً بعد نفسه في خطر فقد وظف نفسه .
وكذلك العامل الذي يحتاج في عمله إلى البحث والتفكير ، تراه يركز كل نشاطه في التغلب
على الصعوبات التي تعترضه . وإن في سير المخترعين لا كبر دليل على ذلك .

وبعض الناس يشغلون ولا ينظرون إلى كسب عيش قبل نظريتهم ، فخرج نتيجة
عملهم للناس . كالموسيقيين مثلا . فالموسيقي يفكر ويعمل ليخرج قطعة موسيقية رائعة ،
قبل أن يفكر في كم سيكسب من دراهم مقابل بيع قطعته .

إذن فليس كسب العيش فقط هو السبب الذي يلحنا إلى العمل ، بل إن الرغبة في العمل
ذاته ، والذلة التي نشعر بها في أثناء أدائه . هما السبب الذي يدفعنا إلى العمل ولا استمراره .
ونخرج من هذا كله ، إلى أن الرغبة في كسب المال ، أو الحصول على وظيفة ، أو
الوصول إلى شهرة ، والخوف من سوء السمعة ، أو فقد الوظيفة ، كل هذه الأسباب
مجتمعة هي التي تدفع الناس إلى العمل حتى ولو لم يكن ثمنها . وكما قويت هذه الأسباب
وزادت ، قويت لرغبة في العمل وزادت أيضا .

ويجب ألا ننسى أن النشاط الإنساني يعتمد كثيرا على التغييرات التي تطرأ على الجسم
فمثلا إذا زادت كمية الطعام التي يتناولها الإنسان أو قست عن القدر العادي ، أو إذا سكن
شخص غرفة شديدة الحر صيفا ، أو قارسة برد شتاء فإن إنتاجه في مثل هذه الأحوال يكون
قليلاً وكذلك الحال مع العامل الذي يصيبه صدع دائم أو الذي لا يعتدل في طعامه فإن
رغبته في العمل تقل ، وهذا يقلل من إنتاجه أيضا .

للخمر والمخدرات تأثيرها القوي من هذه الناحية أيضا . فهي كما تؤثر في الصحة والأحوال
تحد كذلك من نشاط العمل . ولذلك يجب مراعاة قواعد الصحة مع العمل . فبعضهم يحتاج
إلى ألعاب رياضية ، والبعض يحتاج في التمتع والارشاد .

وشروط العمل المثالية لا تتطلب لعصلات انقوية . خصوصا في العمل الذي لا يحتاج
في عمله إلى لقوة العضلية . وكثيرا ما نشاهد عمالا قويا البنية يقل إنتاجه عن زميل له
لا يساويه قوة .

وإن حسب هذا . قد يصاب العامل بعوارض نفسانية أو اجتماعية أو أمراض مزمنة ما
لا قبل له باحتيانه . فيقل إنتاجه على العمل ، وقد تكون هذه العوارض من جانب العامل
نفسه . كإفراطه في المأكل أو عدم اهتمامه بصحته العامة . أو بسبب منغصات عائلية .

وقد تكون من جانب صاحب العمل أو رؤساء العامل . كانقاص الأجور أو عدم توافر الشروط الصحية في المصنع ، أو المعاملة الخافية القاسية .

غير أنه على الرغم من كل ذلك ، يجب ألا ننسى أن التمرين الصحيح في الصغرة تعود المبادئ الطبية ، من شأنه أن يفيد العامل فائدة كبرى . وهذه حقيقة لا يمكن إنكارها ، وهي ذات أثر قوى جدا في نجاح العامل أو فشله . فعظم العمال يبدأون حياتهم العملية والآمان تملأ نفوسهم ؛ ولكن اشتغالهم في حرفة لا يبقون لها أو مراتهم مرانة غير كافية عليها أو وجودهم تحت إشراف رئيس جاف غليظ الطبع من شأنه أن يحطم تلك الآمال من الصغرة .

والعامل — بسبب ذلك — ينتقل من حرفة إلى أخرى دون أية نتيجة مما يضطره آخر الأمر إلى التماس أى عمل يكلفه مؤونة العيش ، وفي نفسه غصة ، فهو يريد العمل الذى يليق له ، ويريد عملا يتدرج به إلى الرقى . ولكن لا يجد ما يحقق رغبته فتجتمع الآلام في نفسه وقد يأتي يوم تتفجر فيه هذه الآلام المكبوتة وفي هذا كل الخطر .

وهذا نفس ما يعانيه شباب اليوم في مصر . فالواحد منهم قد تعلم وثقف ثقافة خاصة تؤهله لنوع خاص من العمل ، ولكنه لا يتمكن من الحصول على العمل الذى يرغب فيه ، فيقبل أى عمل يكفيه مؤونة العيش والألم يملأ نفسه ، وهو في هذا الوضع الغريب يعتبر في الواقع متطلبا لأنه لا يؤدي العمل الذى يليق به .

ولقد عرفوا في أوروبا وأمريكا كل هذه الحقائق فدرسوها ومحصوها من وجهة علمى النفس ووظائف الأعضاء ، فأتوها إلى ضرورة مساعدة العمال أديبا قبل الناحية لمالية ، وإلى أنه من الضروري جدا دراسة الحرف والأعمال من ناحية الشروط اللازمة لها وانكشف على العامل قبل أن يقبل في أى عمل .

بقى أن نسأل أنفسنا : كيف نقوى الرغبة في العمل ؟ يعتمد كثيرون في أواخر حياتهم العملية أنهم قد فتقدوا كثيرا في المرانة الخاطئة ، بل لقد فقد كثيرون عملهم بسبب ذلك . ولكن هذا يرجع إلى العامل نفسه ، لأنه في أول الأمر تتاح له الفرصة للسير في الطريق الصحيح ، وهو نفسه يفضل هذا الطريق .

ولأننى أنه بعد خراع الآلات ، وانتشارها في العالم ، قل الاهتمام بتدريب العمال على الحرف التى تحتاج إلى لأيدى أكثر من الآلات . بينما زاد الاهتمام بتدريب عامل على الاشتغال بالآلات أو قل : إن الاهتمام صار يوجه إلى الآلات قبل العامل ...

ولذلك نجد معظم العمال الناجحين إنما يعود نجاحهم على أنفسهم فقط . ولمراقبتهم لمرلاهم لا إلى تدريب رؤساء لهم ، وهذا له عيبه بطبيعة الحال . لأن العامل الذى يعمل بجورى قد يكون مآعرا في عمله ، فاستفيد منه ، وقد يكون متأخرا فيه فيصيبني ضرر من تقيدده .

ولقد اتعت بعض المصانع طريقة حسنة في حرمنا ، وذلك بوضع العمال احددت تحت إشراف عمال مهرة إحصائيين ، بدل تركهم لأنفسهم ، وهذه الطريقة لها عيبها أيضا .

لأن العامل المدرب يتبع نفس الطريقة التي درب بها لما كان صغيراً ، فتجده ينهرو بسبب العامل الجديد ، يبعته بالكسل والأهمال وقد يضره ، معتقداً أنه بذلك يخلق منه عاملاً ناجحاً ، بينما هو في الواقع يضره من حيث يريد نفعه . وبذلك تقل رغبة العامل الصغير في العمل ، وقد يتبى الأمر بتركه للعمل نفسه .

كل ذلك يمكن التغلب عليه بسهولة عن طريق "الرغبة في العمل" وهنا نضرب المثال الآتي :

منذ خمسة عشر عاماً أو أكثر ، أريت تجربة مع بعض العمال في إنجلترا لمعرفة الطريقة الصحيحة للترانة على حرفة ما . فجيء بفرقة من العمال الجدد ودرّبوا بالطريقة العادية تحت إشراف عامل خبير ، ثم جيء بفرقة ثانية من العمال الجدد أيضاً ، ودرّبوا بطريقة تتفق والشروط الجثمانية والنفسية اللازمة للحرفة نفسها . وبعد أربعة أسابيع كان نجاح الفرقة الثانية يزيد ٢٢ في المائة على نجاح الفرقة الأولى على الرغم من أن عمال هذه الفرقة درّبوا في خمسة أسابيع .

وبالبحث وجد أن سبب هذا التفاوت بين الفرقتين هو أن الإرشادات التي أعطيت لعمال الفرقة الثانية كانت على أساس روح المودة وبيان الأخطاء التي يقع فيها العامل مع ذكر السبب وطريقة إصلاح الخطأ ، كما أنه روعي في إنشاء العمل الشروط الصحية بمعنى المحافظة على العامل تماماً في أثناء العمل حتى لا يصاب بأية إصابة ، بذلك أقبل عمال الفرقة الثانية على عملهم في شغف وثقة واطمئنان فنجحوا جميعاً ، بينما لم ينجح عمال الفرقة الأولى لعدم توافر تلك الشروط لهم .

إذن نعود إلى القول ، بأنه من الظلم أن نصف عاملاً ما بالكسل أو الإهمال أو الغباء إلا بعد تعرف سبب ذلك ، ولو اتبعت الطريقة التي تكلمنا عنها في تدريب العامل لأخرجنا منه عاملاً ماهراً نشيطاً . ولا ننسى أن العامل "الأوسطى" الذي يدرب العامل الجديد ، قد يكون ماهراً في حرفته . ولكنه ليس ماهراً في تدريب العمال . وبذلك يقع اللوم على العمال بينما المعلوم هو "الأوسطى" . وكثيراً ما نسمع شكايات العمال من "الرئيس" بل من المدير نفسه ، لأنه يعاملهم بشدة وقسوة دون سبب .

الرغبة في العمل موجودة عند الجميع ، وهذه الرغبة يمكن كبتها إذا ضغطنا على العامل بأن نشغله ساعات طويلة ، أو نرهقه بالعمل ، أو نعطيه أجراً لا يتناسب مع عمله ، أو أن يكون مكن العمل لا يصلح لحرفته أو غير صحي ، أو أن تعامله معاملة سيئة أو نعهد إليه بعمل لا يجيده أو لا يليق له . كما أنه من الأسهل تقوية هذه الرغبة في النفس ، إذا تلافينا كل تلك الأسباب . وبذلك نزيح العامل ونسهل له جودة الإنتاج ، فيرضى عن عمله ، ويرضى صاحب العمل عنه ما