

**ويوقعون على حوافض الدوام وينصرفون ويتقاضون راتباً من دون عمل ويحلون ما لا ليس من حقهم من مستحقات وظيفية؟ هل يدرك الموظف ما هو الانتماء الوظيفي؟ وكيف ينظر إلى وظيفته سواء في القطاع العام أو الخاص في بلادنا؟ وما هي السبل والممرق التي من خلالها يمكن تعزيز الولاء الوظيفي لدى الموظفين؟ هذا ما سوف نتلمرق إليه من خلال هذا التحقيق؟**

**تحقيقاً نجلاء علي الشيباني**

**.. تجف المشاعر ويموت الضمير.. ولا يعود للحياة طعم لدى الأشخاص الذين اختاروا عن سابق إصرار وتصميم أن يتخلوا عن أسما المبادئ التي تسعد الإنسان وتجعل لحياته معنى.. ولأن العمل عند الله عبادة تحقق الأسباب التي من أجلها خلق الله الإنسان ليعمر الأرض فأهم أموات إذا لم يحققوا الفائدة المرجوة من خلقهم في تعبير الأرض.. فالبعض منهم إن لم يكن الغالب الذين يعملون في الوظائف العامة والخاصة تجدهم يعملون ظاهرياً وليس لديهم أدنى مسنولية بالولاء للوظائف التي يعملون بها فتجدهم يذهبون لأعمالهم**

# الولاء الوظيفي .. في خانة الأعداد السالبة..!!

لمعايير المهنة الحقيقية.. ومنح الموظف مزيداً من الثقة والإنسان بطبيعته ينتمي لمن يعطيه وليس لمن يمنعه أو يحرمه.

## الزومبي

■ الأشخاص الذين لا يملكون الولاء الوظيفي وحب الإخلاص في العمل يطلق عليهم علم النفس «الزومبي» وتعني الأموات على قيد الحياة هذا ما استهمل به حديثه الاستشاري النفسي الدكتور مسروان المطوع حيث قال: هؤلاء الأشخاص يعانون من جفاف عاطفي وموت الضمير نتيجة الاضطرابات في الحياة الشمولية.. لأن هذه الفئة التي بنعتمد لديها التقويم العقلي المتزن والمنطقي للحياة الدنيوية والمعيشية والوظيفية فالحسي من الحياة وليس فقط التنفس فالحياة مشاعر وإخلاص وتضحية وصبر وانتماء وولاء ورقسي وإيثار وقيم وهي مجموعة متكاملة من الأخلاق وخلطة تعني الحياة وبدونها لا توجد حياة، ويضيف الدكتور المطوع بأن سمات هؤلاء الأشخاص الذين لا يمتلكون انتماء وظيفياً أو الإخلاص في عمل يقومون به تتمثل في إنعدام وجود محكمة الأخلاق العليا لديه وتجده يتحرش بالآخرين ويبتزهم ويأخذ الرشوة من دون أكثرات لفقدانه الولاء وقيم الحلال والحرام يأخذ ولا يعطي ويتسلق على ظهور الآخرين ولا يعرف معنى الطموح والكفاح والمثابرة..

## الإخلاص واجب

■ قد خص الإسلام على الإخلاص بالعمل دون أي رياء ولا مصلحة شخصية بالإخلاص في العمل هو ترك الرياء فمن لم يخلص العمل لله فهو مأزوم بعمله لا مأجور وهو الشرك الأصغر وهنا يقول العلماء حول هذا الموضوع قال تعالى «فمن كان يرجو لقاء ربه فليعمل عملاً صالحاً ولا يشرك بعبادة ربه أحد» وقال تعالى «وما أمروا إلا ليعبدوا الله مخلصين له الدين» وعن أبي الدرداء رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وآله وسلم قال: «الدين ملعونة ملعونة ما فيها إلا ما أتبعي به وجه الله» وعن أبي كعب قال: قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم بشر هذه الأمة بالسنة والدين والرفعة والتمكين في الأرض فمن عمل منهم عمل الأخرة للدنيا فليس له في الأخرة من نصيب، وعن محمود بن لبيد أن الرسول الله صلى الله عليه وآله وسلم قال: «أن أخاف عليكم الشرك الأصغر قالوا ما الشرك الأصغر يا رسول الله قال الرياء يقول الله عز وجل إذا جازى الناس بأعمالهم: انهبوا إلى الذين كتتم تراؤون في الدنيا فانظروا هل تجدون عندهم جزءاً الإخلاص في العمل لا يحتاج للكثير بل يحتاج لهمة عالية لامصلحة شخصية العمل الذي به إخلاص وصدق وتغان من قبل الموظف سيكون النجاح حليفه ورضا الإنسان عن نفسه ورضا خالقه عنه والمجتمع.



## موظفون: البعض منا لاقتوا فر لديهم أيجاديات الولاء الوظيفي

علماء الاجتماع: المستحقات والزيار المادية معتمدة للوظيفة وليس لشخص شاغرها

علماء النفس: عديمو الولاء للوظيفة العامة يعانون من اضطرابات نفسية تدعكس في سلوكياتهم غير الطبيعية

## نظرة دينية: الإخلاص في العمل يحتاج للصدق والتفاني

وقت الدوام سوف يؤثر حتماً على مستوى أداء العمل وهنا ينعدم الإخلاص والولاء الوظيفي . يوضح مختصون علم الاجتماع بأن عدم إحساس الموظف بالمسؤولية تجاه عمله أو حبه وولاه لعمله يرجع ذلك لحب المصلحة الشخصية لدى الموظف حتى ولو كانت على حساب مصلحة عمله.. ويرجع مختصو علم الاجتماع سبب ضعف الولاء الوظيفي بشكل عام داخل المؤسسات إلى عدم تحفيز المؤسسات على المستوى العام في القطاع الخاص والعام على ربط المهنة فيها وخاصة في الوظائف القيادية والوظائف العامة بقضية التدريب والتعليم والتحفيز المستمر وعدم تقدير الكفاءات بحيث أنه يستحق أن يكون بهذا المكان الذي يستحقه بجدارة وبمعايير تخضع

في الأساس وليس من أجل الموظف لأن هذه المزايا المادية مرتبطة بوجود الوظيفة وقد حددت لها بعد ايجادها سواء اشغلت أولم تشغل وهو أمر يتماشى مع المبدأ الإداري المعروف «أن الرواتب والبدلات للأعمال وليست للأشخاص» وصورة الأداء المطلوب من الموظف للقيام بعمله تتمثل في جوانب عدة منها الانضباط في وقت الدوام بأن يحضر في الوقت المحدد للحضور وينصرف في الوقت المحدد للانصراف ولا يخرج خلال وقت الدوام إلا في حالات الضرورة وبعد الحصول على موافقة جهة عمله ورئيسه وذلك لأن وقت الدوام ليس ملكاً للموظف مهما كانت مرتبته أو درجته بل هو ملك لجهة العمل سواء كانت حكومية أو مؤسسة خاصة لأن عدم انضباط الموظف في

مؤسسة دون أن يضع أي اعتبار أو موازنة لما يأخذ أو يعطى وهذه عوامل ذاتية يقوم بها الفرد بذاته.. وهناك عوامل مكتسبة تكون عن طريق التربية والنشأة في المنزل كإن يتعلم الشباب على احترام العمل الذي يقوم به مع الاتقان ثم التفكير بالمقابل ويأتي دور التعليم كون مناهج التعليم يجب أن تحث الطلاب على حب العمل والإخلاص فيه وتقديم الأفضل حتى يتعزز هذا الأمر لدى الطالب الذي سوف يصبح غداً موظفاً ويأن أداء الموظف لوظيفته بالدقة والأمانة والنزاهة والإخلاص والانضباط يعتبر أمراً واجباً عليه وخدمة لوطنه ومواطنيه وللإقتصاد الوطني .. ويؤكد علماء الاجتماع بأن ما يعرف للموظف من رواتب وبدلات ونحوها إنما هي من أجل الوظيفة

هي من تولد الولاء الوظيفي لديه حيث لا يمكن للموظف الذي لم يعط له الفرص كي يحقق ذاته في هذه المؤسسة أن توجد لديه ولولاء وظيفي تجده باقي في المؤسسة من أجل الراتب المرتفع فقط فما الفائدة إذا من وجود راتب مرتفع ولا وجود للإخلاص في العمل..

## الإحساس بالمسؤولية

■ تشير الدراسات إلى أن ضعف الولاء الوظيفي بلغ أكثر من ٨٠٪ في القطاع العام والخاص لدى الموظفين في القطاع العام والخاص لدى الموظفين في هذه القطاعات في الدول العربية فيما يرى أخصائيو علم الاجتماع . بأن الإخلاص في العمل وما يعرف بالولاء الوظيفي هو اعطاء الموظف من وقته وجهده وخبراته لعمله من أجل

عبدالرحمن العنسي موظف يقول: في بلادنا تجسد الموظف يعيش في دوامة الوظيفة الحكومية أو الخاصة وكأنه سجين لا يطور من نفسه ولا يحاول أن يتقدم بالشكل المطلوب .. تجده يداوم ليلعب على جهاز الكمبيوتر وتنتهي اللعبة بانتهاء الدوام .. تجده بين زملائه لكن لاقيمة له في العمل تجده لا يحس عمله ولا يرغب في الإبداع وتطوير المؤسسة التي يعمل بها كل هدفه استلام راتب آخر الشهر.

أما صالح الوريث موظف بيدي تشاؤمه حول وجود الولاء الوظيفي داخل المؤسسات الخاصة والحكومية ويربطها بأسباب كثيرة منها مايتعلق بالمؤسسة وأهدافها واستراتيجياتها في تعاملها مع الموظفين أو بسبب الشخص نفسه ومستوى الوعي المتواجد لديه والعقلية الفردية التي لدى هذا الموظف التي سببها التعليم الذي لم يهيئ له المناخ الجيد لكي يضع عقلية تكاملية داخل المؤسسة فابجديات الولاء الوظيفي أصلاً غير موجودة لديه.

هناء القباطي موظفة.. لها وجهة نظر مغايرة حول الولاء الوظيفي في المؤسسات تقول: الموظف الذي لا يعرف المهام والواجبات والقدرات والصلاحيات التي تحيط به داخل عمله وما هو له وما عليه .. لا يمتلك ولا للوظيفية التي يعمل بها .. فالولاء الوظيفي من وجهة نظرها أن يدرك الموظف ماذا يقدم للمؤسسة التي يعمل بها والموظف يجب أن يكون له دور ملموس وواضح في المؤسسة لكي يشعر أنه بالفعل شخص فعال ويمكن أن يقدم للمؤسسة الكثير وتنتظر منه تقديم الأفضل.

فيما يرى الموظف طاهر القاهري بأن وضع الموظف في المكان المناسب يجعله قادراً على العطاء وتقديم أفضل ما لديه من قدرات ومهارات وظيفية وبعدها من الطبيعي سوف تولد لديه إحساس وشعور عاطفي بالانتماء الوظيفي والولاء للمؤسسة أو الدائرة أو القطاع الذي يعمل فيه .. فوضع الإنسان في المكان المناسب من أجل أن ينتج ولتفتح أبواب الفرص أمامه للإبداع لتحقيق الذات ثم العدل بين الموظفين كل هذه العوامل تولد لدى الموظف حب العمل والانتماء والولاء الوظيفي والرضا حسب قوله.

الموظفة سعاد المنزعي، ترى بأن الاعتبارات المادية والمعنوية للموظف واعطائه حقه في التقديرات والاعتبارات والتحفيز يدفعه نفسياً إلى الارتقاء بعمله ومحاولة تقديم كل ما لديه من خبرات ومهارات وتطوير نفسه من أجل تحقيق الأفضل والرفع بمستوى أداء المؤسسة التي يعمل بها هذه الأمور تولد لديه بصورة تلقائية حب العمل والولاء للوظيفة التي يعمل بها.

عبدالله الحمادي يرى بأن ارتفاع الرواتب للموظف في الدوائر الحكومية أو الخاصة ليس