

# حين تتحول الوظيفة إلى مجرد دوام بلا إنتاج



## الرضا الوظيفي .. شعور مطلوب

وحتى الأعمال التي تحتاج إلى جهد أكبر تبدو ممتعة كما تؤكد ذلك الدراسات الحديثة. وإلى ذلك أيضا فإن توافر هذا العامل أثناء ممارسة الوظيفة يساعد على الالتزام بالعمل باعتبار أن العاملين الساخطين عادة يتعكس على مستوي شعوره وينعكس على عمله وبالتالي على مستوي إنتاجه. ويضيف المجلي إن استقرار في شعوره النفسي نتيجة كثره الضغوط العائلية وذلك يقل عنه الإبداع وتدهم يؤدون عملهم بشكل روتيني يتكرر يومياً بلا أي جديد وهذا الأمر يعكس نفسه سلباً على العمل وإذا سلك أحدهم هل على راحته عن عمله لقال لك لا نتيجة هذه العوامل.

والرضا الوظيفي حسب إحدى الدراسات أمر يتعلق بالفرد، فهو حالة يصل فيها الفرد إلى التكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي وريغته من النمو والتقدم وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته. كما يقترح الباحثون أن الشعور بالرضا وتوفير الأجر المناسب للشخصية الطموحة للعمل وبيئة العمل المناسبة للعامل العامل الرئيس في تفسير تكيف الفرد مع بيئة العمل كما يتجسد في شعوره بالرضا والقناعة والانسجام في الوظيفة.

يقول عبد السلام علي المجلي مقترح أن العمل بعيداً الرضا الوظيفي يكتا رغيف من مختلف قطاعات العمل العامة والخاصة. بل ويعقب حتى عن الموظف التعايش خلال الوظيفة باعتبارها مهام يؤديها خلال فترة الدوام وكفى.

مكافآت، ثانياً التشجيع على الإبداع وتقدير الجهود التي يبذلها الموظف فوق ما هو منطوق به من أجل تحسين مستوى العمل على الأقل في صورة شهادة تثبت له ذلك. وفي بعض المؤسسات هناك من تختار في كل شهر واحداً من موظفيها يتم تثبيته بصورته في لوحة إعلانات داخلية باعتباره متميزاً، وهذه عملية ممتازة ومهمة جداً حتى لو لم يكن معها حافز مادي، ثالثاً الاهتمام بجانب التأهيل من خلال دورات تدريبية أو ورش عمل داخل الوطن أو خارجه فهذا الأمر يعطي الموظف شعوراً بالانتماء وتطوير مستوي أدائه، رابعاً تفعيل جانب الترقية. ويضيف مع ذلك لا يمكن تجاهل عوامل أخرى هامة لتحقيق هذا الشعور أهمها وضع الموظف الأسري فهذا الوضع يعكس نفسه بالضرورة على حالة الموظف فإذا كان مستقراً كان لتوفير تلك العوامل تأثير أكيد أما إذا كان يعيش واقعاً من المشاكل والهجوم الأساسية المبنية على الفجرات العلمية وهي تلك التي أكدت عليها الدراسات والتجارب من جهة والدراسات الميدانية من جهة أخرى يولي الباحث زياد عبد الإله من مركز "حياة للصحة النفسية" أن أسس المقومات التي يمكن أن تحقق الشعور بالرضا ولو بصورة متدرجة أن يكون الدخل المادي من العمل مكافئ لحجم العمل وطبيعته ولا يشترط أن يكون العائد مجزياً ولكن على الأقل موازياً لما يبذله الموظف من جهد أكان في صورة راتب أو

مجموعه من العمال كانوا يعملون في شركة مساوات لكنهم كانوا أجدهم نفس أكثر من طاقمها. وأضاف: "أنتي اضطرت للعمل في الشركة الأجر منخفض، ولو وجد عمل آخر سيكون الأجر مرتفعاً، وهذا الأمر ليس له علاقة بالأمانة". يعتقد الكثيرون أن التقاعس عن العمل ليس له علاقة بالأمانة، ينسى أن رب العمل عندما يتركه يعمل بمفرده إنما حله في ذلك أمانة، وعليه القيام به على أكمل وجه .. الأمر ذاته ينطبق على الموظفين الذين يأتون صباحاً للتوقيع، ويذهبون إلى بيتهم لإكمال النوم، ويعودون قبل انتهاء الدوام لتوقيع الانصراف .. هكذا حدثني أحد الموظفين في إحدى المؤسسات.

هذا الموظف، أو ذاك لا يعير الناس الذين يحتاجون جهوده أي اهتمام، ويعتقد أن الأمانة لا علاقة لها في مثل هكذا تصرف.

الأمانة في المفهوم الديني ليست أن تترك أحد عندك شيئاً يجب أن تحافظ عليه، وتعيده إلى صاحبه فقط. الأمانة في المفهوم الديني كل شيء أؤتمنت عليه سواء كانت أموالاً، أو أشياء، عينية، أو أعمال أو كالتكامل مع هذا أمانة حملها الله الإنسان وتبورات منها السماوات والأرض ( فحملها الإنسان إنه كان ظمراً جهولاً) .. هكذا قال الله تعالى في كتابه الكريم.

الإنسان وحده حمل الأمانة، وعليه أن يوفي بما أؤتمن به أيأ كانت هذه الأمانة .. العاملون في المؤسسات، الوزارات الخاصة، والعامة حملوا أمانة الواجب عليهم الوفاء بما حملوا من أمانة من خلال أداء أعمالهم على الوجه الذي يرضي الله تعالى وكثيرة هي النماذج التي تؤدي أماناتها في الكثير من الجهات غير أن الغالبية عكس ذلك

## تحقيق/وديع العبيسي

□ يؤكد خبراء الاقتصاد والإدارة على أهمية توافر الرضا الوظيفي من أجل تحسين مستوي أداء الموظف وتحقيق زيادة في الإنتاج، وتتأثر هذه العملية بدرجة الرضا الوظيفي، فإلى أي حد يتوفر هذا العامل وكيف ينظر إليه الموظف؟

الأكيد في هذا الأمر أن مقياس الرضا الوظيفي يختلف من شخص إلى آخر.. إلا أن الأكيد أيضاً إن هناك عوامل يمكن من خلالها قياس مدى إمكانية توافر هذا الرضا. وبعنا ذلك يعتبر حالات خاصة تعالج كل منها على حدة لاعتبارات ذاتية تعود إلى الشخص غير القادر على التكيف مع محيط العمل والبيئة، لذلك فإنه من أجل تحسين مستوي الإنتاج لابد من تهتمته بناح تتوافر فيه المقومات الأساسية المبنية على الفجرات العلمية وهي تلك التي أكدت عليها الدراسات والتجارب من جهة والدراسات الميدانية من جهة أخرى.

أعمل بقدر ما أعطاني من أجر، ولماذا أجهد نفسي أكثر من طاقمها؟ وأضاف: "أنتي اضطرت للعمل في الشركة الأجر منخفض، ولو وجد عمل آخر سيكون الأجر مرتفعاً، وهذا الأمر ليس له علاقة بالأمانة". يعتقد الكثيرون أن التقاعس عن العمل ليس له علاقة بالأمانة، ينسى أن رب العمل عندما يتركه يعمل بمفرده إنما حله في ذلك أمانة، وعليه القيام به على أكمل وجه .. الأمر ذاته ينطبق على الموظفين الذين يأتون صباحاً للتوقيع، ويذهبون إلى بيتهم لإكمال النوم، ويعودون قبل انتهاء الدوام لتوقيع الانصراف .. هكذا حدثني أحد الموظفين في إحدى المؤسسات.

هذا الموظف، أو ذاك لا يعير الناس الذين يحتاجون جهوده أي اهتمام، ويعتقد أن الأمانة لا علاقة لها في مثل هكذا تصرف.

الأمانة في المفهوم الديني ليست أن تترك أحد عندك شيئاً يجب أن تحافظ عليه، وتعيده إلى صاحبه فقط. الأمانة في المفهوم الديني كل شيء أؤتمنت عليه سواء كانت أموالاً، أو أشياء، عينية، أو أعمال أو كالتكامل مع هذا أمانة حملها الله الإنسان وتبورات منها السماوات والأرض ( فحملها الإنسان إنه كان ظمراً جهولاً) .. هكذا قال الله تعالى في كتابه الكريم.

الإنسان وحده حمل الأمانة، وعليه أن يوفي بما أؤتمن به أيأ كانت هذه الأمانة .. العاملون في المؤسسات، الوزارات الخاصة، والعامة حملوا أمانة الواجب عليهم الوفاء بما حملوا من أمانة من خلال أداء أعمالهم على الوجه الذي يرضي الله تعالى وكثيرة هي النماذج التي تؤدي أماناتها في الكثير من الجهات غير أن الغالبية عكس ذلك

غالباً ما يتقاعس الناس عن أداء أعمالهم تحت مبررات غير منطقية مثل المرتب قليل، أو الأجر قليل ولا يكفي .. ويتحدث هؤلاء (على أن عمل بقدر الملوس التي أقبضها) .. مع أن العامل أو الموظف وافق مسبقاً على عمل كهذا، وعرف الأجر مقابل ذلك العمل غير أن هؤلاء يتناسون أن العمل الذي يؤدونه أمانة يجب القيام بها كما حملها، ويندرج ذلك ضمن الإخلاص بأداء الأعمال ..

## استطلاع عبد الناصر الهاللي

## الأعمال .. أمانة حملها الإنسان

أعمل بقدر ما أعطاني من أجر، ولماذا أجهد نفسي أكثر من طاقمها؟ وأضاف: "أنتي اضطرت للعمل في الشركة الأجر منخفض، ولو وجد عمل آخر سيكون الأجر مرتفعاً، وهذا الأمر ليس له علاقة بالأمانة". يعتقد الكثيرون أن التقاعس عن العمل ليس له علاقة بالأمانة، ينسى أن رب العمل عندما يتركه يعمل بمفرده إنما حله في ذلك أمانة، وعليه القيام به على أكمل وجه .. الأمر ذاته ينطبق على الموظفين الذين يأتون صباحاً للتوقيع، ويذهبون إلى بيتهم لإكمال النوم، ويعودون قبل انتهاء الدوام لتوقيع الانصراف .. هكذا حدثني أحد الموظفين في إحدى المؤسسات.

هذا الموظف، أو ذاك لا يعير الناس الذين يحتاجون جهوده أي اهتمام، ويعتقد أن الأمانة لا علاقة لها في مثل هكذا تصرف.

الأمانة في المفهوم الديني ليست أن تترك أحد عندك شيئاً يجب أن تحافظ عليه، وتعيده إلى صاحبه فقط. الأمانة في المفهوم الديني كل شيء أؤتمنت عليه سواء كانت أموالاً، أو أشياء، عينية، أو أعمال أو كالتكامل مع هذا أمانة حملها الله الإنسان وتبورات منها السماوات والأرض ( فحملها الإنسان إنه كان ظمراً جهولاً) .. هكذا قال الله تعالى في كتابه الكريم.

الإنسان وحده حمل الأمانة، وعليه أن يوفي بما أؤتمن به أيأ كانت هذه الأمانة .. العاملون في المؤسسات، الوزارات الخاصة، والعامة حملوا أمانة الواجب عليهم الوفاء بما حملوا من أمانة من خلال أداء أعمالهم على الوجه الذي يرضي الله تعالى وكثيرة هي النماذج التي تؤدي أماناتها في الكثير من الجهات غير أن الغالبية عكس ذلك



## الدوام .. ساعات بلا ابتكار

يتعاملون مع الوظيفة باعتبارها مصدرًا للرزق فقط بلا أدنى اهتمام بقيمة هذه الوظيفة وفائدتها الإيجابية للوطن.

فريرق ثالث يؤكد بأن وجود العامل المحبط لا يعني أنه مبرر مقبول للركون إلى التقاعس في أداء العمل .. لا فتن العملية بدرجة الرضا الوظيفي، فإلى أي حد يتوفر هذا العامل وكيف ينظر إليه الموظف؟

الأكيد في هذا الأمر أن مقياس الرضا الوظيفي يختلف من شخص إلى آخر.. إلا أن الأكيد أيضاً إن هناك عوامل يمكن من خلالها قياس مدى إمكانية توافر هذا الرضا. وبعنا ذلك يعتبر حالات خاصة تعالج كل منها على حدة لاعتبارات ذاتية تعود إلى الشخص غير القادر على التكيف مع محيط العمل والبيئة، لذلك فإنه من أجل تحسين مستوي الإنتاج لابد من تهتمته بناح تتوافر فيه المقومات الأساسية المبنية على الفجرات العلمية وهي تلك التي أكدت عليها الدراسات والتجارب من جهة والدراسات الميدانية من جهة أخرى.

أعمل بقدر ما أعطاني من أجر، ولماذا أجهد نفسي أكثر من طاقمها؟ وأضاف: "أنتي اضطرت للعمل في الشركة الأجر منخفض، ولو وجد عمل آخر سيكون الأجر مرتفعاً، وهذا الأمر ليس له علاقة بالأمانة". يعتقد الكثيرون أن التقاعس عن العمل ليس له علاقة بالأمانة، ينسى أن رب العمل عندما يتركه يعمل بمفرده إنما حله في ذلك أمانة، وعليه القيام به على أكمل وجه .. الأمر ذاته ينطبق على الموظفين الذين يأتون صباحاً للتوقيع، ويذهبون إلى بيتهم لإكمال النوم، ويعودون قبل انتهاء الدوام لتوقيع الانصراف .. هكذا حدثني أحد الموظفين في إحدى المؤسسات.

هذا الموظف، أو ذاك لا يعير الناس الذين يحتاجون جهوده أي اهتمام، ويعتقد أن الأمانة لا علاقة لها في مثل هكذا تصرف.

الأمانة في المفهوم الديني ليست أن تترك أحد عندك شيئاً يجب أن تحافظ عليه، وتعيده إلى صاحبه فقط. الأمانة في المفهوم الديني كل شيء أؤتمنت عليه سواء كانت أموالاً، أو أشياء، عينية، أو أعمال أو كالتكامل مع هذا أمانة حملها الله الإنسان وتبورات منها السماوات والأرض ( فحملها الإنسان إنه كان ظمراً جهولاً) .. هكذا قال الله تعالى في كتابه الكريم.

الإنسان وحده حمل الأمانة، وعليه أن يوفي بما أؤتمن به أيأ كانت هذه الأمانة .. العاملون في المؤسسات، الوزارات الخاصة، والعامة حملوا أمانة الواجب عليهم الوفاء بما حملوا من أمانة من خلال أداء أعمالهم على الوجه الذي يرضي الله تعالى وكثيرة هي النماذج التي تؤدي أماناتها في الكثير من الجهات غير أن الغالبية عكس ذلك

تمنحها هذه الوظيفة. ويندر حد العدم أن تجد موظفًا انشغل في ليلة بالتفكير بإنجاز أمر ما في العمل يمكن أن يؤدي إلى تطوير في الية الأداء أو تحقيق مكاسب مؤسسته مادية أو معنوية.

يأتي الواحد منهم بداية الدوام الوظيفي متأخراً ثم يتبادل الأحاديث الهامشية مع هذا الزميل وذلك ثم يبدأ التفكير مع آخرين بـ "الصباح" ويتنصص زمن الدوام حين يجلس صاحبنا إلى مكتبه مع حبة السجارة .. يقبل الملفات وأوراق العمل بكل ملء، ثم ما لبث أن يحدث زميله عن مشروع مالي قادم، وياقي الوقت عن مشروع التخزين - القات - لهذا اليوم، مع التعرّج على عمامة تخزينية الأسس .. وهكذا ينتهي زمن الدوام بلا أي نتائج.

أكثر .. مع قيامنا بالأعمال لكن هذه يحصل بعض الدارسين بيئة العمل وغياب العامل التأديبي المسؤولة فيما يرى آخرون أن انعدام أو ضعف حالة الرضا الوظيفي لدى البعض يجعلهم

## تحقيق/ وديع العبيسي

الحقيقة الأكيدة هي أنه لو حرص الموظف على تحقيق الإنجاز والإنتاج خلال يومه الوظيفي لعاد ذلك إلى حالة من التراكم في المنجز الأمر الذي يحرك بدوره عجلة التحديث والتطوير فضلاً عن امتلاك كوار خبيرة قادرة على الابتكار وعلى استيعاب أي إبداعات في مجال العمل.

في مقابل ذلك فإن التعامل مع الوظيفة باعتبارها جزءاً من الروتين يحرص فيه الموظف على مرور الوقت فقط وليس الإنجاز فإن ذلك إنما ينتهي إلى مزيد من التخلف ومن ثم التذمر من هذا التخلف.

الحاصل اليوم أن الكثير من المؤسسات وجهات العمل تعج بمثل النوع الثاني من الموظفين، والوظيفة لديهم ليست أكثر من مسمى وظيفي لضمان اجتماعي يحصل عليه نهاية الشهر وأحياناً على حوافز وامتنيازات

مع غياب الشعور بالمسؤولية يتماهى الشخص بالاستخفاف بما هو مناط به من مهام. هي ثقافة وسلوك يعكسها مستوى الالتزام بأداء الواجبات بل والتفكير ألية العمل وكيفية الوصول إلى وضع متمم من الإنجاز.

## تحقيق/ مفيد درهم

## الخياب يعثر

يضعف مستوى الالتزام بعكس ذلك بالضرورة غياب الشعور بالمسؤولية ثقافة وسلوكاً ليأخذ هذا الأمر مظاهر عدة منها أيضاً إلى جانب ما نجده في مساور أخرى من هذه القضية تعمد التغيير المستمر عن العمل.

يشكل البعض حكايات لزملاء لهم يتغيبون بشكل مستمر عن وظائفهم أحياناً يعثر وأحياناً بدون عذر لكنهم أيضاً لا

يتوانون عن الاستفادة من كل الجوانب القانونية المتوفرة لهم بشأن الغياب ليمر هذا الغياب أحياناً بصيغة الإجازة السنوية وأحياناً بإجازات مرضية وأحياناً بإجازات طارئة بل وأحياناً إضافة أيام إلى مقرر سنوي من الإجازات كحال إجازة الأعياد الدينية حتى صار هناك مثلاً ما يعرف بـ "سبلة العيد" يصف الباحث الاجتماعي عبد الوهاب الدناني هذه النتائج بالقول: كثرة غياب الموظف أو العامل وإجازاته دليل على الاستهتار بالأعمال الموكلة إليه مع غياب الرادع فلا يعنيه أن يأتي متكرراً أو متأخراً وإن يحضر أو يغيب طالما والأمر لن يؤثر على استحقاقه المادي نهاية الشهر.

ويضيف: هناك من هؤلاء المستهترين بالوظيفة من اكتسبوا الخبرة في كيفية الخلاص من أمة جزاءات إذا غابوا لذلك نجدهم دائماً في وضع قانوني يغيبون وقبل ذلك يفاجئون الشئون الإدارية بإجازات مرضية قد لا تكون صادقة أو يطلب إجازة من الرصيد السنوي الذي كفله لهم القانون ويؤكد الباحث الاجتماعي الدناني بأن ممارسة البعض مثل هذه الأساليب مسألة لا تتماشى مع قيم وتعاليم الدين الإسلامي الداعي إلى الالتزام والوفاء بالواجبات وعدم العبث بمصالح الوطن والمواطن من خلال الاستهتار بأداء الأعمال.

في إحدى الجهات قال أحد الإداريين أن زميلاً لهم بلغت إجازته المرضية ٦٢ يوماً وجميعها لا تصف وضعاً صحياً محدداً زائد أسبوعاً أيام إجازات قاهرة أو طارئة وإذا أضفنا إليها الإجازة السنوية المقررة يكون مجموع الغياب عن العمل هو ٩٧ يوماً أي أكثر من ثلاثة أشهر.

