

الالتزام الاغترابي: مكاشفات سوسيولوجية لتعرية الواقع التنظيمي المعتل

Alienation commitment: Sociological findings to expose the ill organizational reality

تاريخ النشر: 2025/04/25

تاريخ القبول: 2025/04/08

تاريخ الإرسال: 2025/01/05

امحمد مرهون¹، اسمهان بلوم²

EMAIL : mhamed.marhoune@univ-msila.dz، جامعة المسيلة، الجزائر¹

EMAIL : ismahane.beloum@univ-batna.dz، جامعة باتنة 01، الجزائر²

الملخص:

ملاحج الصورة الراهنية لمنظماتنا، تقدم ازدواجية واضحة، فهي ترفع شعارات براقة، تكشف عند التعمق الى ما دون ظواهر الأمور فيها عن مظهرية مزيفة، تخفي واقعا قاتما يسلب العامل انسانيته ويحاصره من كل الجوانب، ويكرس لنوع من العبودية الطوعية التي تخضعه لمنطق ميكانيكي حتمي، حتى أضحي اللايقين هو اليقين الوحيد كما يقرر زيجمونت باومان فتشظت كل مراكز الثقل التي شيدتها الحداثة الصلبة، فأصبحت منظماتنا تسير وفق قوالب جامدة، انحصرت في لغة واحدة ووحيدة هي تعظيم المكاسب وتقليل الخسائر، دون النظر الى البعد الإنساني الذي حتى وإن وجد الاهتمام به، فهو لا يتعدى منطق الفعالية الموجهة نحو الأهداف الاقتصادية بالأساس.

الكلمات المفتاحية: الالتزام الاغترابي؛ السوسيولوجيا؛ الواقع التنظيمي؛ المنظمة؛ العامل.

المؤلف المرسل: امحمد مرهون، الإيميل: mhamed.marhoune@univ-msila.dz

Abstract:

The features of the current image of our organizations present a clear duality, as they raise bright slogans, revealing, when delving deeper below the outward appearances of things, a false appearance, which hides a dark reality that robs the worker of his humanity and besieges him from all sides, and perpetuates a kind of voluntary slavery that subjects him to an inevitable mechanical logic, even Uncertainty has become the only certainty, as Zygmunt Baumann decides, so all the centers of gravity built by solid modernity have fragmented, so our organizations are moving according to rigid templates, confined to one and only language, which is maximizing gains and minimizing losses, without looking at the human dimension that even if there is interest in it, it does not It goes beyond the logic of activity oriented towards economic goals in the first place.

Keywords: Alienation Commitment; Sociology; Organizational Reality; Organization; Worker.

1. مقدمة:

التطلع الى تحليل ومكاشفة العمليات التنظيمية، والكيفية التي تدار بها منظمتنا، يستقطب وبشكل متزايد الكثير من البحاثة والخبراء، الذين قد تختلف دوافعهم وهواجسهم، بيد أن المكاشفة السوسيولوجية تبدو مؤهلة أكثر من غيرها، وهذا الامتياز إنما يدفع المشتغلين في حقلها الى استرداد المحتوى النقدي، والبعد عن موجات التسطيح والاختزال، وهذا يقودنا بالضرورة الى التعامل مع المنظمات - وهذا ما يحسنه السوسيولوجي - كوحدات اجتماعية، لا تنتج سلعا وخدمات فقط، بل تنتج وتهيأ واقعاً اجتماعياً بداخلها، وهو أكثر المضامين التي تُركت في الظل، مع التباين الذي يكاد ينحصر



بين المهتمين بالتنظيم والإدارة وغيرهم حول الوسائل الأكثر نجاعة وفاعلية للوصول الى المردودية والإنتاجية العالية.

تجاهل هذا الواقع سوف يلقي بظلاله القاتمة التي تقبع خلف الجدران الصماء للمنظمة، فيترتب عنها اعتلال تنظيمي تختنق فيه القيم، ويتشظى الانسان، ويُغرب تغريبا ذاتيا ومكانيا، وتجعل مشاركته انصياعية قهرية، أضحت معها الوظيفة والمهنة مجرد مربع في المخطط التنظيمي للمنظمة، فتتشكل بؤر يسودها الإجهاد وتنعدم فيها الحياة، وتكنم على أنفاس العاملين فيها، فيدورون في حلقة سيزيفية* مغلقة من اللاجدوى، وكأنهم عالقين في فخ لا فكاك منه.

لإستشكال هذا الواقع التنظيمي المعتل نطرح هذه التساؤلات:

-هل ثمة إطار مرجعي قابل للضبط يتكيف مع الأبعاد الانسانية والاجتماعية

للعاملين؟

-هل الخصيصة الانسانية أصبح يعبر عنها بشكل مجرد وأداتي؟

-ماهي تجليات البقرطة على الانسان الحديث وعلى العاملين بشكل خاص؟

الإجابة عن هذه التساؤلات إنما يقودنا الى مساءلة مفهومية للإغتراب بمختلف

تجلياته وتداعياته على العاملين، وكشف الطابع التسلطي والقهري الذي يعانونه، لتجاوز مستوى المعطى والتوصيف لبلوغ مستوى التفسير والتأويل لمنظمات أكثرها مبني على ضروب ممأسسة من عدم المساواة والامتهان والاجحاف.

1. تذبذب الإطار المرجعي وتلاشي الرؤية الأخلاقية:

بداية لا يمكن تصور المنظمة بمعزل عن المكون البشري، فنجاحها أو تعثرها إنما يعود بالأساس لهذا المكون، الذي وجب النظر إليه كهدف وغاية وليس كوسيلة فقط، وهذا ما يدعونا للوقوف على مميزات الفعل الاجتماعي الذي يدور داخل أبنيتها كمعطى أساسي وحاسم، دون إغفال السياق المجتمعي، وطبعاً العالي الذي يغذي ويوجه هذا المكون.

فالثابت " ان خصوصية الثقافة السائدة في المجتمع هي التي تشكل اتجاهات الأفراد نحو العمل والتنظيم (بوفلجة غياث: 2015، ص54).

فنحن بالكاد لا نعرف ولا نتعرف جدًّا على المشكلات التي تزيد من اعتلال منظماتنا، ولدينا حماسة ملتهبة كما أكد على ذلك جمال غريد* للحلول الجاهزة التي صيغت في إطار وسياق مجتمعي مختلف عنا، ولعل هذا مكن القصور الذي يسهم في انحلال الإطار المرجعي الملموس الذي نحاول به مقاربة واقع منظماتنا اليوم، فلم يعد ثمة إطار قابل للضبط، كما يقرر الكثير من علماء الاجتماع** يتكيف مع الأبعاد الإنسانية والاجتماعية للعاملين، فقد تغيرت الأطر والأبعاد وأصبحت أكثر تجريدًا وأكثر بعدًا عن الواقع اليومي للعامل.

* يرى جمال غريد أن عملية التحديث في المجتمع الجزائري كانت مفروضة، ولم تكن وليدة مخاض مجتمعي " وهكذا نصل في النهاية إلى فهم المفارقة: الوحدات الصناعية منتشرة في كل أرجاء الجزائر ولكن << الروح الصناعية >> لم تهب في أية واحدة منها (جمال غريد: 1997، ص 20).

** - عالم الاجتماع الفرنسي جيل ليبوفتسكي يؤكد أن هناك عملية تدرية لكل ماهو اجتماعي وتوسيع عميق للمنطق الفردي، بل يدعون بالقول " فكروا في الواقع، في هذه الموجة الضخمة من الانسحاب التي أصبحت بسببها جميع المؤسسات وكل القيم والغايات الكبرى التي نظمت المراحل السابقة تدريجيًا مفرغة من جوهرها، ما ذلك إن لم يكن فرارًا جماهيريًا يحول الجسد الاجتماعي إلى جسد فاقد للحياة وجسم متخلى عنه (جيل ليبوفتسكي: 2018، ص 38).

- عالم الاجتماع البولندي زيجمونت باومان يذهب الى أبعد من ذلك حيث يؤكد في كتابه الحداثة والهولوكوست أن المسافة النفسية تزداد بلا هوادة وعلى نطاق لم يسبق له مثيل بفضل التقدم الهائل في تكنولوجيا المعلومات، فأصبح كل شيء يخضع للبرمجة وينحصر الحديث عن المدخلات والمخرجات وتناسب الأرقام والمتغيرات، حتى نصل الى لحظة الانفصال عن الواقع العي الملموس ونغرق في التجريد.

- وهو تقريبًا نفس الطرح الذي ذهب اليه ألان تورين عالم الاجتماع الفرنسي في كتابه براديفما جديدة لفهم عالم اليوم، أو في كتابه الحديث والمهم الحداثة المتجددة.

- وهذا الطرح يتعمق فيه أكثر عالم الاجتماع الألماني أولريش بك في مجمل كتبه، ماهي العولمة، مجتمع المخاطرة، مجتمع المخاطر العالمي.

فمعظم منظماتنا اليوم تدار من خلال نظام بيروقراطي ينظر للعاملين كصور مجردة تمامًا - أرقام وأشياء - وليس كذوات وهي علاقة اغتراب تام، فهناك ضرورتان متباينتان تتعايشان داخل حلبة المنظمة، وعلى أرضها تتحدد مكانة كل عامل، الضرورة الاقتصادية التي يوجهها معامل تعظيم المكاسب، والضرورة الإنسانية التي تحقق للعاملين والموظفين أدميتهم ووجودهم، وعلى الرغم من تعايش هاتين الضرورتين دون احتكاك ظاهر، إلا أن أي منظمة إذا اضطرت إلى الاختيار بين الضرورتين فإن كفة الضرورة الاقتصادية سترجع على الدوام فقد " يقود كل تغير في الاقتصاد وفي المجتمع إلى تغير في الشخصية كذلك، وتتمظهر هذه التغيرات بالخصوص في فئات اجتماعية بعينها أو في مجموعات مهنية ما (راينرفونك: 2016، ص 19).

فالاقتصاد اليوم مبني على انتاج عوالم جديدة مرتبطة بالاستهلاك وهو من خلال تغوله يسعى بطريقة أو بأخرى إلى تخفيض قيمة الإنسان إلى درجة ينتج معها الإحساس بالعجز والضعف، وهذا ما يؤسس إلى صراعات للإنسان مع نفسه ومع محيطه، فهو يواجه في كل خطوة واقعة كونه يحس بالضالة بالنظر إلى القدرات التصنيعية الهائلة، ما يجعله ينفي قدراته الإنسانية ويعكسها على هذه القدرات، "لقد كانت الصراعات الاجتماعية الرئيسية تنبع من علاقات العمل، أما الآن فتظهر على مستوى الاقتصاد المعولم، الذي تؤثر نتائجه في سوق العمل المحلي (ألان تورين: 2011، ص 120)، ومنطقتنا وبلادنا ليست خلواً من أثار ما يحدث، بل هي غالباً ما تردد صدى عمق الجدل القائم، ففكرة المجتمع حل محلها فكرة السوق، كما يقرر ألان تورين*، وهذا التحول أخذ طبعاً درامياً مع انهيار المعسكر الاشتراكي، لأن النتيجة والمآل الذي طبع تواترات هذا السقوط، هو الانطلاق ومواصلة المسار ولو في أسوء الشروط، في ذلك النهر الجارف المجهول، والسعي الدؤوب مهما تكلف الأمر لإقامة اقتصاد السوق، وهكذا وجدنا أنفسنا كما يؤكد في الغرب كما في الشرق، في مجتمع مركب من ثلاث مجموعات: الملاحون وهم قلة تستجيب مرغمة إلى مطالب السوق والمحيط العام، ثم الركاب وهم مستهلكون وأعضاء

* للاستزادة ينظر إلى كتاب ألان تورين، نقد الحداثة (ص 241.....ص 246).

في الطاقم في الوقت نفسه، وأخيراً الحمولة الزائدة من الأفواه المفتوحة الذين وجدوا أنفسهم في أتون عاصفة مجنونة فأصبحنا نحيا في مجتمع يواجه تيار جارف وسيل لا يتوقف من التغيرات السريعة وفي الغالب غير المتوقعة، وهذا التغيير أصبح قوة تقوؤ منظماتنا، فنجد أنفسنا إن لم نحسن التعامل مع رياح التغيير نسير الى الخلف بمقدار ما يندفع الآخرون الى الأمام كما يؤكد على ذلك ألفن توفلر** بل قد نصبح ضحايا فائض الاختيار.

2. الانتاج الاجتماعي للاغتراب واللامبالاة:

تغريب الانسان في المجتمع المعاصر الموسوم بالمجتمع الاستهلاكي، أخذ اشكالا عديدة، على رأسها تغريب وعيه من خلال النج به في أتون عوالم استهلاكية خاوية، تُسلع الانسان كباقي الاشياء والخدمات الاخرى، في حلقة مفرغة من الاستهلاك غير الواعي، الذي يقلص الحياة الانسانية في تملك السلع، فيصير بدوره سلعة تباع وتشترى، وينسحب الامر بدرجة أكبر على العامل، "فالعامل في حد ذاته أصبح بضاعة، تباع بنفس شروط المنافسة في سوق العمل (ايريك فروم: 2003، ص 108)، فيبذل طاقات وجهد عظيمين في بناء صنم من الأشياء التي يصنعها ويساهم في تصنيعها ثم يصبح عبداً لها، يلهث ليل نهار لتملئها واكتسابها، هذه الصنمية* هي جوهر الاغتراب عند ايريك فروم.

** "إن من سخرية الحقيقة أن إنسان المستقبل قد لا يعاني من انعدام الاختيار، بل من كثرته المربكة" (ألفن توفلر: 1990، ص 274).

* ايريك فروم عالم الاجتماع والنفس الاجتماعي الألماني يقرر أنه عندما يُسقط الانسان كل تفكيره وطاقته وجهده، سواء على شخص أو أي شيء، فيصبح غريباً عنه، لا يمكن أن يتواصل الا بالخضوع يحدث الاغتراب، وقد تعمق في تحليل هذه الظاهرة في كل كتبه، ففي كتابه "عن العصيان" يؤكد "إن الشخصية الاستهلاكية لا تهدف الى امتلاك الأشياء، ولكنها تهدف الى الاستهلاك أكثر فأكثر لتعويض خوائها الداخلي، وسلبيتها ووحدها وأيضاً قلقها (ايريك فروم: 2011، ص 75)، أما في كتابه "الخوف من الحرية" فيصرح، "إن الانسان لا يبيع فحسب سلعه إنه، يبيع أيضاً نفسه ويشعر بأنه أصبح سلعة، إن العامل اليدوي يبيع طاقته الجسمانية (ايريك فروم: 1972، ص 101)، وفي كتاب "المجتمع السوي" يؤكد أن عملية الاغتراب هي "أن الانسان لا يخبر نفسه بوصفه حاملاً نشيطاً لقدراته وراثته، بل بوصفه شيئاً

لكن جيل ليبوفتسكي عالم الاجتماع الفرنسي ذهب الى ابعد من ذلك، حيث يرى أن اللامبالاة هي الطابع السائد في انسان عصر الفراغ، وأن الامر يتعلق بفرار وليس تغرّب وتشيّ، فاللامبالاة أكثر شدة وشراسة، فهي تعبر عن وعي جديد وليس عن لاوعي بل "من الواضح في ظل هذه الظروف أن اللامبالاة الحالية لا تحوي الى جزئياً ما يسميه الماركسيون الاغتراب، وإن بدا موسعاً (جيل ليبوفتسكي: 2018، ص 44)، فالشغف الاستهلاكي المتنامي والضغوط يؤدي لا محالة الى الانطواء المغلق واللامبالاة والتي قد لا تتجلى في غياب الدافع، وإنما في ضعفه، وفي تعويم السلوكيات والاحكام الهائلة والمنشغلة أكثر بالأنا، حتى أصبحت مفرغة من هويتها في تناقض صارخ، حتى صار "لا يملك الانسان اللامبالي بشيء، ولا يملك يقيناً مطلقاً، ويكون في انتظار كل شيء، وتكون آراءه عرضة لتغيرات سريعة (جيل ليبوفتسكي: 2018، ص 47)، فإنتاج اللامبالاة أوسع انتشاراً وأشد تغلغلاً مما قد تفترضه الاستثنائية، لأن هذا الانتاج أصبح العلامة المميزة للمجتمعات الحديثة، بتغلغل المتعية والتمركز حول الذات واللامبالاة بالمصلحة العامة الذي أصبح يميز أفرادها.

1.2. الاشباع اللحظي:

انها ثقافة مُتعية تحتفي بالحاضر وتسعى الى التحقيق الفوري للطلبات الآتية، وهذه النزعة ارتفعت وتائرهما وتعمقت آثارها بفعل العولمة، والسير الحديث باتجاه تماهٍ غير مسبوق للبشرية جمعاء، فقد تم الوصول الى نقطة اللاعودة، لان علاقاتنا فيما بيننا واعتمادنا صار عالمياً، فكل ما يحدث في مكان يؤثر على حياة الناس وفرصهم في مكان آخر، فتحت ضغط أن نستهلك أكثر أصبحت الروابط الانسانية أكثر هشاشة، وجُردت الاشياء من قيمتها.

معدّمًا، معتمداً على القدرات التي هي خارجه، والتي أسقط عليها جوهره الحي (ايريك فروم: 2009، ص 235-236).



زيجمونت باومان في مجموعته عن السُّيولة*، يؤكد على تغلغل الشكل السلعي لدرجة يعيد معها تشكيل ابعاد الحياة الاجتماعية، الى حد تصبح الذات نفسها سلعة تباع وتشترى، ويقرر أن ازدهار المجتمع الاستهلاكي يتحقق مادام باستطاعته تحويل عدم الرضا الى حالة دائمة، بتنشيط المنتجات الاستهلاكية ثم التقليل من قيمتها وتشويهها بوقت قصير لضمان استمرار تدوير عملية الاستهلاك الادماني "ولأجل استمرارية التوقعات ولأجل أن تملأ الآمال سريعاً الفراغات التي خلفتها الآمال التي سبق الارتياح بها ونبذها، لابد أن يصبح الطريق بين المتجر وسلّة المهملات قصيراً والانتقال بينهما سريعاً (زيجمونت باومان: 2016، ص 226).

2.2. أفعال الواجب الأخلاقي وتفريغها:

أقصى مجتمع الوفرة** بكتافة الأشكال الانضباطية للواجب من خلال إعلاء شأن قيم الفردانية والرفاهية والمُتعية، حتى غدت معه لغة الواجب غير متطابقة مع الثقافة المادية التي تُؤسس تمجيد منافع الذات والانغلاق عليها، بل إن مسار تمبيع الواجب مستمر وبصورة متفاوتة، حتى غدا معه الانخراط في العمل لا يشكل أي اعتداء على الكرامة الانسانية وعلى الذات، فقد أُفرغ من فكرة الالتزام الداخلي، واصبحت الاخطاء المهنية وحدها هي التي لا تغتفر، وتواتر الغاء العامل الانساني بما أن مردود الانتاجية لا يحتاج في الاساس الى تبسيط المهمات، والتطبيق الميكانيكي للوائح والتعليمات، فصار معها العمل أقل ارتباطاً بفكرة الواجب الأخلاقي، الفردي والجماعي، وفُزمت غايته فأصبح في خدمة المنظمة والعواطف الفردانية لأصحابه، فهو نشاط في خدمة الفرد أساساً، "ومن نتائج هذه الوضعية أن العمال يدخلون مع المصنع في علاقات أداتية صرفة يتم

* السُّيولة هي العلامة البارزة لهذا العصر، الذي لا يكف عن التبدل والتغير، ما اصطلح عليه باومان بعصر الحداثة السائلة، وقد تكررت هذه الكلمة في العديد من كتبه (الأزمنة السائلة، الانسان السائل، الحب السائل، الحياة السائل، الشر السائل، الخوف السائل، المراقبة السائلة).

** مجتمع الوفرة كتاب أصدره بهذا العنوان الاقتصادي الأمريكي جون كينث جالبرث سنة 1958، تحدث فيه عن مجتمع ما بعد الحرب العالمية الثانية الذي يتميز بوفرة الانتاج، خاصة في مجال الرفاهية، مع نقص في القطاع العام وتكريس للتفاوت الاجتماعي (جيل لبيوفتسكي: 2018، ص 58).

بموجبها تبادل معين: فالعمال يقدمون نصيبًا من وقتهم في مقابل مبلغ مالي معين، فلا يبدو أنه قد تكون لديهم مشروع جماعي يستهدف التحول الاجتماعي انطلاقًا من المصنوع (جمال غريد: 1997، ص 15)، فالعلاقة بين العامل وعمله في مجملها هي حصيلة النظام الاجتماعي الذي هو جزء منه، فهو ليس مسؤولًا الا عن الجزء اليسير الذي يقوم به داخل المنظمة، فهو مستخدم وليس فاعل، وبذلك فهو قليل الاهتمام الا فيما يخصه من تحصيل أجره، ولا يتوقع منه أو يراود منه أكثر من ذلك.

فالذي يجري هو إعادة صياغة لحس الواجب، مع تزايد سرعة وتيرة التكنولوجيا بكل صنوفها، وتعدد سيرورة المجتمع وتطوره من خلالها، فتفقد قيم وأخلاق الواجب مكانتها التأطيرية الحاسمة في ضمير الأفراد والمجتمع وتُكرس المعادلة الميكانيكية في تحصيل الغايات بعيدًا عن مضمونها القيمي، وهكذا تبدل لغة الواجب بمجلة في الخطاب وغائبة ومغيبة في واقع الحياة اليومية، فالذي يحدث عندما يتحقق استبعاد القيم الخارجية الموجهة للفعل من مجال الرؤية والتأثير يتحول العمل الى غاية في حد ذاته، ومن ثم لا يكون الحكم عليه الا من خلال معايير الداخلية التي تخص الكفاءة والفاعلية، وهذا بالضبط ما أشار اليه باومان بقوله " فإذا ما انعزلت الافعال الاكثر تخصصًا من الناحية الوظيفية عن عواقبها البعيدة، فإنها تجتاز الاختبار الاخلاقي بسهولة، أو لا تبالي بالعواقب الأخلاقية (زيجمونت باومان: 2014، ص 182)، فالفعل هنا لا يصطدم بموانع أخلاقية تحكم عليه.

3. العقلانية الصورية وقولبة سلوك العاملين:

ما عادت العلاقات الانسانية ذات طابع عفوي، بل أصبحت محسوبة، خاضعة لمنطق التقويم النقدي، والنفعي الحسابي، وأصبحت المصالح تترجم داخل الافعال العقلانية*، وصار هذا القالب من الافعال نموذجًا ارشاديًا - براديغم - تقاس به وسائل

* ميز ماكس فيبر بين أربعة أنماط للعقلانية: العلمية، التنظرية، الجوهرية، والصورية، "أما اهتمام فيبر فينصب على النمط المسعى العقلانية الصورية، حيث إنه المميز لعالم الغرب الحديث، ويتمثل بالسعي الى الوسيلة الأقدر على تحقيق الغاية، ولكن مرشده هو القواعد والنظم (جون سكوت: 2009، ص 280).

الافعال والنشاطات المختلفة لتحديد درجة عقلنتها، وهذا بالأساس يؤدي الى بؤس العامل لافتقاده أي سند يضمن له معقًى داخل حياته وسلوكه، فهذا النظام يتجاوز ككيان مستقل له حاجاته ورغباته، انه مجرد رقم كباقي الارقام المكونة لهذا النمط والنظام.

هذه العقلنة التي تسري في جميع مكونات الجسد الغربي، انتقلت عدواها اليها، لكن ينبغي التأكيد أن مفهومها ودلالاتها تختلف باختلاف المجالات وخصوصيتها، وباختلاف الثقافة المجتمعية كذلك، وهذا ما عبّر عنه فيبر بقوله "ماهو (عقلاني) من احدى وجهات النظر هذه، يمكن أن يصبح (لاعقلانياً) من زاوية أخرى ومن هنا تبرز أشكال متنوعة جداً من العقلنة في مختلف مجالات الحياة وتبعاً للحضارات (ماكس فيبر: 1990، ص 12)، ونمط الهيمنة العقلانية يستند الى عناصر قانونية تصبح بموجبها مُأسسة، فتُمَارَس السيطرة والهيمنة من خلال دروب معقدة، تختبأ وراء مجموعة من العلاقات التجريدية وأشكال المنطق، عبر وساطة الادارة البيروقراطية التي هي الاداة الطيعة لعقلنة الحياة الاجتماعية، وغالباً الامتثالية تكون شرط الانضباط البيروقراطي، والعقلانية باعتبارها ميلاً جوهرياً في المنظمات ومبدأ عام في آلية اشتغالها لا يمكنها أن تتجاهل العلاقات الاجتماعية التي ينسجها أعضاء المنظمة، لذلك تسعى الى قولبتهم وتنميّطهم من خلالها ف"يقترّب المرء من هذا الهدف بوضوح الى الحد الذي تصبح فيه جميع أنماط الهيمنة والخضوع مجرد شكل من التنظيم التقني لا يستدعي طابعه الموضوعي الخالص بعد الآن، اي ردت أفعال ذاتية البتة (جورج زيمل: 2020، ص 418-419).

1.3. سيرورة الأعراض المرضية للعقلنة:

اعتبر فيبر أن التجسيد المثالي والأكمل للعقلانية تمثله البيروقراطية، وعدد السمات والمبادئ التي يحتاج أن يتمثل بها أي تنظيم هادف للنشاط البشري، وسعى الى تنقيتها وتمحيصها، حتى يمكن الاقتراب من النموذج المثالي ومن ثم الصعود الى قمة العقلانية، وأكد على عدم الاعتداد الا بما له صلة بهذه الغاية، وما تقسيم العمل والوظائف والنشاطات الاخرى في المنظمة الا أحد افرازات تطور العقلانية الصورية، ولمّا



كان اقتصاد السوق لا يهتم الا بتقدير العوامل التقنية الاكثر فعالية، فإن ما يهم هو ما يحدد هذه الفعالية، ومدى نجاحها وتحقيقها، بل إن شرط نجاح أي عقلانية صورية هو إزالة العوائق التي تحُول دون تحقق فاعليتها، سواء كانت قيمة أو عاطفية.

صحيح أن العقلانية عبّدت الطريق للبيروقراطية عبر مفاهيم المسؤولية والرشد، ومن حيث قدرتها على التعبئة والانضباط، الا أن التداعيات كانت باهضة دفع ثمنها أعضاء المنظمة وبخاصة الفئات الدنيا، بجعلهم عاجزين عن خلق دائرة مستقلة بهم، فضيقت الخناق عليهم بإجراءات صورية مجردة، جسدت لها مساطر الالتزامية واحترام اللوائح، وبسبب الصبغة اللاشخصية برزت العلاقات السلعية الفاقدة للمعايير القيمية، ومع الطموحات والأطماع، وفي غياب الأخلاق المؤطرة يظهر السلوك المسيس والذي في العادة يكون قد تحرر من الالتزامات الاخلاقية بفعل النزعة الميكيفيلية والنتيجة هي التجفيف البيروقراطي للسيرورة الذاتية بتطوع العمال وارتهايمهم، فاذا كانت العقلانية تعني خدمة الانسان بالوصول الى تحقيق غاياته، مستخدماً الوسائل التي يختارها ويراهها مناسبة، فإنها - أي العقلانية - سرعان ما ستقلب عليه بجعله سجيناً لتلك الوسائل بعد أن تحولت الى غايات في حد ذاتها، فما حدث بفعل سيرورة العقلانية أنه ما عاد هناك تمييز بين الخيط الناظم للقيم والمصالح، فأصبحت هذه الأخيرة مترجمة داخل الفعل العقلاني، "إننا لنواجه هنا واحداً من أكثر مظاهر المجتمع الصناعي مدعاة للأسف: الطابع العقلاني للعقلانية (هربرت ماركيز: 1988، ص 45).

2.3. الاختباء وراء العقلانية والعلم لتطوع العاملين:

هيمنة الثقافة المادية أدت الى ابتلاع الذات من خلال عمليات العقلنة وتجسيدياتها، وهي نتاج التطور العلمي والتقني المحايث لمنطق تطور المنظمة والفكر التنظيمي، وهذا يدل على أن نماذج الادارة الجديدة التي تقدم نفسها بلبوس الحداثة، ماهي في الواقع الا امتداد لنهج فريدريك تايلور وهنري فورد، وغيرهما، كما ذهب الى ذلك الكثير من علماء الاجتماع والادارة، فما يهمها بالأساس كما سبق وتقدم، هو تعظيم



المكاسب، ضمن رؤية أحادية تتسم بالسطحية والهوس المادي، من خلال إضفاء الشرعية على الممارسات المنظماتية، بإضفاء الطابع العلمي الذي يقدم على أنه حيادي وموضوعي، "وفي واقع الامر أحدث نظام الادارة نقلة في موقع السيطرة - أو بالأحرى ضاعف منها - والذي انتقل الآن من ايدي الرأسماليين التقليديين الى ايدي التكنوقراطيين الذين استعانوا ببلاغة العلم والعقلانية والرفاه العام لتأسيس سلطتهم (أيضا إيلوز: 2021، ص 24).

فما فعله تايلور في الحقيقة هو حرب ضروس ضد العمال، فقد جردهم بمنهجية مدروسة، وعن عمد كل ما يشكل قوتهم وهويتهم وسلطتهم، باسم العلم الذي أضفى الشرعية على ثورته التنظيمية، فالعلم وحده يحل النزاع القائم بين العمال وأرباب العمل، فهو يقرر - تايلور - أن الجزء الأكبر من التكاثر الممنهج الذي يقوم به العمال يرجع الى هدف عقلائي هو ابقاء أصحاب العمل جاهلين لكمية العمل الحقيقية التي بمقدورهم تحقيقها. ولكي يبرهن على صدقية طرحه وحياديته، فإنه يذكر بان التقيد بالمبادئ التي طرحها في إدارته العلمية سوف يسمح بزيادة الراتب من 30 % الى 100 %، لقد طور نقاط قوية وحقيقية، وفرت له المجال ما يمثل في الواقع هجوماً غير مسبوق وممنهج على السجل المهني الطويل للعمال، وارتبائهم واغراقهم في حالة من الخضوع والتبعية الهرمية، بنزع الكفاءة المهنية التي يتمتعون بها، وسلمهم تحكمهم بالعمل، واخضاعهم لاقترضاءات طرق الادارة من تخصص مفرط، وعمل مجزأ ومكرر، وهكذا انقلبت الامور على نحو جعل التحكم في سير العمل هذه المرة يؤول الى ارباب العمل، فهم الذين بأيديهم وحدهم المسؤولية التي عهد بها اليهم تطبيق العلم، وهذا حتماً سيؤسس ركائز سيطرة نهائية لأرباب العمل "وتصبح كلمة رهيبة عندما تطلق على التايلورية وطرق تنظيم العمل الاخرى، التي تحطم الاستقلال المهني للعمال، وتخضعهم لإيقاع وأوامر تزعم أنها علمية، ولكنها ليست إلا أدوات في خدمة الربح، لا تبالى بالواقع الفسيولوجي والنفسي والاجتماعي لإنسان العمل (الآن تورين: 1997، ص 129).

وعلى نهج تايلور صار فورد الذي أرسى هو الآخر دعائم تنظيم أشد وطأة واستغلال، فقد أصبح ايقاع العمل يمثل هوساً لجميع العمال، من خلال ما عُرف بالعمل بالسلسلة، أين ينتظر العمال في أماكنهم، وتمر من أمامهم بحسب الترتيب والتدفق المتواصل، القطع التي يستعملونها في الانتاج، حيث تحول العمال الى روبوتات عكس ما كانت تروج له الدعاية التي كانت تتباهى بأنها أحضرت العمل الى العامل بدلاً من جلب العامل الى العمل، والنتيجة "هو ارادة قولبة للذاتية وللأفراد أكثر من استخدام كفاءتهم المهنية، ثمة طموح في بسط امبراطورية السيطرة لتصيب النسيج البشري نفسه (دانيل لينهارت: 2020، ص 29).

4. تواترات البرقرطة وتجلياتها:

إذا كان التصور المثالي للحرية نفى هيمنة الإنسان على أخيه الإنسان، فقد عوض هذه الهيمنة الشخصية التي طالما أنتقدها بالهيمنة المؤسسية، وهيمنة المنظمة التي باتت تأخذ شكلاً اجتماعياً للسلطة، تُشرعن هيمنتها وسيطرتها من خلال الممارسات والإجراءات البيروقراطية التي تتحدد من خلالها كل تفاصيل حياتنا من صغيرها الى كبيرها، من خلال الطلب المتزايد والمستمر على الاجراءات سواءً الورقية أو غيرها، للانتساب، للعلاج، للتعليم، وحتى للسفر والترفيه، ومعها دفع الإنسان الحديث والعامل ضرائب هذه البرقرطة*، التي لم تعد مقتصرة على التنظيم، بل تغلغت بعمق في المجتمع ككل مشكلة صدىً لمستلزمات وسلوكيات أخرى، فمن منا لم يخالجه الشعور بالالجدوى وهدر الوقت، جراء قواعد ومقيدات لا طائل منها، أو جراء أعمال روتينية مكررة في العمل أو في غيره "بيد أن هذه البرقرطة، سواء أكانت مرئية أم غير مرئية، تغذي الشعور بالعبثية، بالإيهام والاستياء، وعدم الرضا (بياتريس هيبو: 2019، ص 20)، فأصبح العامل مجبر على

* هي آلية للتحكم البيروقراطي في تسيير الشؤون العامة والعمال والأفراد، من خلال مجموعة من الترتيبات المعيارية والاجرائية وهي بالتالي (مفككة ويتعذر ادراكها، فهي ليست جهازاً ادارياً، ولا مؤسسة، ناهيك عن أنها ليست بنية تنظيمية، إنها شكل إجتماعي من أشكال السلطة (بياتريس هيبو: 2019، ص 23).

السير تحت إكراهات يومياته المضغوطة، يخضع لقانون العرض والطلب، وتسري عليه إقتضاءات السوق وقواعده وفي هذه الموضوعة يتركز الاهتمام على مردوديته وإنتاجيته، بدلاً من الإنصات الى همومه وانشغالاته.

منذ تخليقها، قاربت البيروقراطية الإنتاجية والفعالية انطلاقاً من تنظيم العمل وإجراءاته، ما أدى الى تكثيف استخدام المحاسبة، وتنظيم وتوثيق العمليات وبالتالي تزايد استخدام الوثائق والمستندات، والأساليب الإدارية المعقدة، لدرجة زاد معها التجريد والتصنيف، وبترافقها مع التغيرات التكنولوجية والتقسيم المتزايد للعمل والمهام، كان من الطبيعي أن تكون إفرازاتها جهل الغالبية العظمى من العمال لطريقة سير العمل في المنظمة، وهذا ما يجبرهم بالضرورة الى اللجوء دائماً الى القواعد والاجراءات المصاغة ليتحقق الانسجام مع سير العمل، وبالتالي تقييد كل تحركاتهم ونشاطاتهم وتنميطهم وفق قوالب من التحكم والسيطرة.

1.4. استحكام قبضة القفص الفولاذي للبيروقراطية:

استخدم ماكس فيبر صورة بليغة لوصف استحكام قبضة التنظيم البيروقراطي، الذي عمل على إفراغ الذات الانسانية من مضمونها ومحتواها، وتفتيتها، وجعلها تضمحل وتذوب في حلقة مفرغة يكون أفرادها هم وسائلها، وغايتها تدور حول ذاتها، ورغم أن لاهية تدب في أوصالها، لكن لها القدرة التعسفية على إجبار الأفراد على خدمتها، بل هي من تحدد نمط حياتهم الروتيني الممل والرتيب في العمل، بالهيمنة عليهم بوعي منهم أو في الغالب بدون وعي، إنه القفص الفولاذي للبيروقراطية*، الذي يخنق الفرد ويسجنه داخل جدران سميكة صماء لا روح فيها، إذًا هي البيروقراطية من وجهة نظر فيبر "يجب اعتبارها كما لو

* هذه العبارة سكها فيبر الذي تكهن بأنه مع انسحاب الأخلاق والقيم الضابطة، تتحول الوسائل من تنظيم بيروقراطي وغيرها الى غايات، مشكلة قفصاً فولاذياً يجعل الأفراد ضحايا عمليات عقلانية من دون جوهر أو غاية محددة لتلك العمليات، " حيث يبدو فيبر متشائماً، لأن نهاية الأخلاق البروتستانتية قاد عملية العقلنة الى القفص الفولاذي الذي أصبح رمزاً للحدائث المعاصرة، ولتاخذ العقلنة مساراً سلبياً جسدهته الرأسمالية المتأخرة وتبعاتها (عبد المنعم الشقيري: 2021، ص 380).

كانت إنتاجاً علمياً، انقلب على صانعيه البشر والتهمهم، فالحساب العقلاني قد أصبح آلة بشعة (ستيوارت ر، كليج: 2002، ص 52).

تكهن العديد من العلماء بأفول نجم البيروقراطية، ونهاية العلاقات التراتبية، وظهور منظمات تتسم بالمرونة وسرعة التكيف، ولكن الذي حدث هو أننا مازلنا ضمن منطق التعاقد البيروقراطي، وأنها اتخذت أشكالاً جديدة وفق خطوط تبقى مرسومة، فمثلاً لا يتم تأمين التحكم وإعطاء الأوامر من خلال العلاقات التراتبية فقط، بل تطور الأمر الى أنظمة تعمل من خلال المعايير والقواعد والتي تعتبر ممارسات بيروقراطية، الأمر الذي جعل السيطرة تأخذ أشكالاً نوعية، من خلال التحكم عن بعد بواسطة الرصد الاحصائي، الذي يبدو أكثر تشدداً من رصد المشرفين الذين يراقبون تسلسل تنفيذ الأعمال عن قرب، فالمؤشرات المرقمنة بواسطة النسب والمعايير والبيانات، تبدو أكثر فعالية، لأنها غير مشخصة وتخضع للتكميم، ولا تطبق من خلال الأوامر والإشراف الشخصي، وهكذا تبدو السيرة الجديدة للتجريد المعتمدة على الأرقام والرموز الإحصائية وكأنها شكل من أشكال ممارسة السلطة، "ويتأتى عنف التكميم، في آن معاً، من آلية التبسيط والتخفيض التي تميّز هذه العملية (بياتريس هيبو: 2019، ص 133).

فأصبحت المعادلة التي تفسر الوضع هي إمكانيات كبيرة متاحة من الحرية المزعومة، مع إمكانيات كبيرة ومهولة من الهيمنة والتحكم والمراقبة، ومع أن فكرة المراقبة ليست بالمستجدة، لكن سيرورتها من خلال عمليات التدقيق غير المسبوقه هو الذي يكسبها الجدة، تحت غطاء الإجماع والقبول الطوعي للمعايير، "بيد أنه لا يزال من الأجدى القول إن البيروقراطية لم تتراجع، بل أضيفت لها بعض عمليات الضبط الاضافية، شاملة الاشراف والرقابة (surveillance) والنتيجة هي نسخة جديدة من البيروقراطية، وهي نسخة لا تعد تفكيكاً للبيروقراطية بقدر ما تعد هيكلية جزئية لها (جون سكوت: 2009، ص 87)، وهكذا بما أن المهام الإدارية المتنوعة والمتفاوتة في الحجم والأهمية تتطلب تطبيق طرق توظيف حيادية ومنفصلة عبر مختلف المستويات التنظيمية، يتم التركيز على ايجاد وخلق مسافة ذهنية و عملية معتبرة بين الفاعل ومآلات

أفعاله النهائية، ما يجعل اصدار الأوامر والتعليمات يتم دون دراية كاملة بعواقبها ومآلاتها، ما يكون معرفة منفصلة عن المشاعر، يعبر عنها بالتكميم والاحصاءات تُقدر تقدم العمل وطرق إنجازها، دون التطرق الى طبيعة من يقوم به وأهدافه وانشغالاته، فالأمر المهم هو قياس الأداء والإنتاجية، وهذا ما يسهم في اغتراب العامل أكثر فأكثر، وتزداد الهوة التي تفصله عن عمله في التعمق.

2.4. التقسيم التراتبي للعمل و انتفاء المسؤولية:

في عالم الشغل الحرفي واليدوي، كان الحرفيين يحوزون المهارات المهنية والحرفية نفسها، وكان الحرفي بالتماس المباشر مع منتجه الكلي، في كل مراحل إنجازها، وكانت المعرفة العلمية لأسرار الحرفة تنمو في كل اتجاه، لكن الأمر اختلف الآن اختلافاً جذرياً، فمع التقسيم التراتبي للعمل والتخصص الدقيق للوظيفة، تنحصر نوعية الخبرة والتدريب في كل مهنة، وكل وظيفة، بطرق متفاوتة في الحجم والأهمية، وأصبحت المربعات المرسومة على المخطط التنظيمي تحوي اسم المهنة وتفاصيلها، وهي بذلك تؤكد على توقع ضمني من العاملين والموظفين يتطلب تكيفهم مع المربع الذي تم تعيينهم بداخله، أو ترقيتهم اليه، ومع هذا التقسيم الدقيق والمعقد، أصبح العامل معزولاً عن النتائج النهائية للعملية التي يشارك فيها، وانصب اهتمامهم على الكيفية التي يدير بها عمله ووظيفته، وهكذا حول هذا التقسيم بصورة متقطعة العمل بشكله الكلي ومن ثم مضامينه أيضاً الى جهد مقرر ومفروض ولكن بدون معنى، فهو - أي العامل - مسؤول أمام رئيسه المباشر ولا يكون مهتماً بطبيعة الحال الا برأيه ونيل رضاه عن العمل الذي يؤديه.

لقد تم تغيير الرؤية التي يحملها العمال بخصوص مصالحهم بإضفاء منطق النزعة الفردية وتقويض ركيزة المصلحة المشتركة لديهم، من خلال إقناعهم بأنهم بوصفهم أفراد، فإن مصالحهم من مصلحة المنظمة التي ينتمون اليها، وما أشكال الدفع والترقية الا تعزيز للطموح الفردي والمنافسة بعيداً عن التكتل، "لقد لاحظ جميع علماء الاجتماع أن اضعاف النزعة الفردية والتنافس كانا في جوهر الممارسات الجديدة التي انتهجتها الإدارة (دانيال لينهارت: 2020، ص 147)، فالآخر الموجود ضمن دائرة العمل مجرد زميل في

العمل، يعتمد نجاحه في أداء مهمته على تطبيق دوره في المهمة الموكلة اليه، أو مجرد رئيس مباشر نجاحه مرتبط بتعاون رؤوسيه، أو مجرد شخص يقبع تحت الخط الهرمي للتنظيم، مهمته محددة وواضحة، لقد أدى تقسيم العمل والمهام الى أن يصبح كل شيء يفعلها الفرد متعدد النهايات لأن الآخرين المجبولين والبعيدون عن المشهد - المدراء والمسؤولون الكبار - هم من يحددون هذا المعنى، " يتسبب تقسيم العمل في نشوء وضع يكون فيه الشيء الفردي منتجاً جماعياً، إذ أن تفكيك الأفراد الى طاقاتهم الفردية الذي يحدده تنظيم عملنا، واعادة دمج ما جرى تمييزه على هذا النحو في منتج ثقافي موضوعي يؤديان الى افتقار هذا المنتج الفردي الى الروح، كلما شارك في صنعه عدد أكبر من الناس (جورج زيمل: 2020، ص 596).

إن الآثار والأبعاد المترتبة عن هذا التقسيم والتقييم الناتج عن التدرج الخطي للسلطة والمروسية يخلق مسافة بين أغلب أفراد المنظمة، فيؤول الأمر الى تجميع المسؤولية، فلا أحد يشعر بأنه المسؤول، فتقسيم العمل الى مهام دقيقة، وفصل تلك المهام عن بعضها البعض، قد جعلنا الشعور بالمسؤولية في غير محلها، بل جعلنا اكتسابها صعباً الى أبعد حد، فربما يقرر العامل أو الموظف أن إصدار الأوامر تتجاوز اختصاصه وصلاحياته، فبمجرد إضافة التدرج الخطي للأوامر، أو الاستعاضة عنها بالتقسيم التراتبي للمهام، وفصلها تنتفي المسؤولية، بل ذهب الأمر الى أبعد من ذلك، فقد تذوب المسؤولية الشخصية في سلطة المعرفة الفنية والتقنية المجردة وتُستبدل المسؤولية الأخلاقية المباشرة بالمسؤولية الفنية التي تتشكل من خلال الخبرة والمهارات التي يمتلكها بعض الأفراد دون غيرهم، فالإنجاز السليم يتطلب معرفة خاصة وهذه المعرفة قد تتفاوت في توزيعها، ما يجعل المسؤولية لا تُخول الى الافراد الخبراء أنفسهم بل الى جملة المهارات التي يحملونها، وبالتالي تتوقف مسؤوليتهم الشخصية كليةً على مدى تمثيلهم لهذه المعرفة بكفاءة.

3.4. تراخي قيمة الالتزام:

من خلال ما تقدم وتم طرحه، نلاحظ أن كل تلك العوامل وغيرها، من تصدع الاطار المرجعي لمقاربة واقع منظمتنا، الذي هو في الأخير نتاج ثقافة عولمية ومجتمعية، عملت بقصد أو بدونه، من خلال سيرورة الأعراض المرضية للعقلانية، وتوترات البقرطة، وتلاشي الرؤية الأخلاقية بأقول الواجب وتمييع المسؤولية، على خلق أفراد أكثر حرية، وربما أكثر راحة من الناحية المادية مقارنة بالأجيال السابقة، لكنهم يختبرون في كل مراحل حياتهم، استلاباً واغتراباً قلب الرؤية عندهم، فتحول العمل من تحقيق لذات الفرد الى سلب لذاته والذي حصل هو أن استحكام قبضة القفص الفولاذي كانت نتيجه المرعبة هي تراخي قيمة الالتزام، وانفصال العامل عن عمله، بتماهي تشاركي، جعل سمة الاخلاص عند أداء أي عمل تتلاشى بشكل ملحوظ، فعندما يكون التصميم على جعل ارادة الآخرين - المدراء المشرفين - هي البديل لغيب والغاء ارادة العاملين، بالسير في اتجاه واحد ووحيد، الأوامر، التوجيهات، الالتزامات، كلها تصدر من القمة ويجري فرضها في أسفل الهرم، فتتكسب لغة الأخلاق مفردات تعج بمفاهيم من قبيل الواجب والولاء، والالتزام، لكنها تشير الى الرؤساء على أنهم الجهة المسؤولة عن مَهْمَة هذه الأخلاق ومَوَضعها، بطرق تُفقد الكثير من الارتباطات شدتها ومتانتها، وتخفق حيويتها وحماستها، "إن الخيار الاداري في السيطرة الاخلاقية على المستخدمين من أجل الضفر بولائهم، واقناعهم بأن الصفة الشرعية، والاخلاقيات والشجاعة الى جانب أولئك الذين يدافعون عن أداء الشركات والوظائف، هو أحد وجوه الايديولوجية التي تروج لها الادارة، من أجل ادارة ما بعد التايلورية (دانيال لينهارت: 2020، ص 155).

والذي يحصل دائماً هو اضطراب أهم عنصر يقوي هذه الارتباطات، وهو الأمان الذي يعزز روح الالتزام في فوائد التضامن الانساني الذي توفره المنظمة لأضعف أفرادها، فتعزز فيهم روح الالتزام بثقة واقتدار، بعيداً عن الاستثمار في رأس مال الخوف، حتى تضمن شرعية وجودها، بعدما تخلت عن كل الادوار التي تكتسب منها شرعيتها، فتتحول الى منظمة سجانة على حد تعبير ايريك فروم، جذرائها السميكة تخفي واقعاً شديد القنامة يقتل في العاملين داخلها كل شعور بالحيوية والنشاط والابداع، فهم يجهلون واقع أحوالهم

وامكاناتهم، وليس لديهم أي تصور واضح عما يقومون به، فهم منقادون في طريق ليس من اختيارهم، وهم بذلك تحت وطأة الاختيار العسير بين ثنائية، الانقياد والتبعية والتصرف وفق الاملاءات، أو التسريح والفصل والصرف من العمل، "إن خطر تحرير العمل في العصر الحديث لن يفشل في ارساء قواعد عصر حرية للجميع فقط، بل على العكس سيبلغ تطويع كامل للنوع البشري لأول مرة تحت نير الضرورة (حنة أرندت: 2015، ص152).

طبيعة الالتزام في الاساس هي طبيعة عاطفية، تتطلب غرس بذور التزام حقيقي في وجدان العاملين، وليس مجرد محاكاة للسلوكيات التي قد تبدو مثله (انضباط، احترام اللوائح والتوجهات...الخ)، وهذا يكون باقتناع وايمان حقيقي بقيمة العمل، وليس بالانقياد الذي عادةً يكون مبعثه الخوف أو الطمع، ففكرة الالتزام في جوهرها هي تعهد أخلاقي وأدبي، تعززه القيم والاخلاق، والاحترام والتقدير، والاعتراف، وليس الانصياع والجبر والقهر، ولا حتى العوائد المالية من أجور وغيرها، لذلك "يشترى لك المال سلوكيات بعينها كما يشترى لك الاداء، الا أنه لا يشترى لك الالتزام بأي حال من الأحوال (ايما نويل جوبيو: 2013، ص 188)، فأساس نجاح وتماسك أي منظمة في وقت الشدائد والصعوبات دائماً يكون مبعثه الالتزام، الذي تغرسه المنظمة ضمن بيئة صحية، يعمل ضمنها وفي اطارها العمال، وهي من تحدد مستوى الامكانيات التي يمكنها أن تتفقت في أماكن العمل، وترسي دعائم راسخة وناظمة للحياة المهنية ومعها المعيشية للعاملين، أساسها الالتزام الحقيقي تجاه العمل والمنظمة، وليس التزاماً اغترابياً تنتفي معه قيمة العمل، ومعها قيمة من يقوم به.

5. خاتمة:

كل المقترحات باتجاه أنسنة العمل، ليس لها معنى الا في خلق بيئة اجتماعية مختلفة كلياً، يكون فيها النشاط الاقتصادي جزءاً تابِعاً وامتداداً للحياة الاجتماعية، بابتكار عقد اجتماعي جديد داخل المجتمع وداخل المنظمة، يسهم في توسيع المسؤولية الحقيقية للأفراد في جميع المستويات، وترسيم عقد ثقة بين المستخدمين والمسؤولين

عنهم، وبالتالي تأسيس علاقة توفر مكانًا للإنسان، فمن المهم الوعي بمآلات المستوى الحالي الذي وصل اليه العمال وتقويض تحدياته، عبر خلق أنموذج صحي وسليم، ضمن سياق تنظيمي مرن، فهل يجب أن ننتج أناسًا مرضى لكي يكون لدينا اقتصاد صحي؟، نتساءل مع ايريك فروم.

فواقع الحال يؤكد أنه اذا توقف العمال عن العمل بحماس، فإن ذلك يجسد علامة لاعتلال مرضي يحتاج الى تدخل عاجل وايجاد حل، والحل قد لا يكون دائما مادياً، فالعمال والموظفون الذين يطاردون غاية ومعنى اعتباري، لا يكونون بحاجة للحث والتحفيز من الأعلى، فما يتجاوز أهمية الحوافز والمكافآت بالنسبة لهم، هو أن يكون العمل ذا معنى، وأن يصبح بإمكانهم التعبير عن نداءهم وعن أنفسهم ومواهبهم في العمل.

6. قائمة المراجع:

1. أرندت، حنة، (2015). *الوضع البشري*. ترجمة هادية العرقى، بيروت (لبنان): جداول للطباعة والنشر والتوزيع.
2. ايلوز، ايفاء، (2021). *حميمات باردة تشكيل الرأسمالية العاطفية*. ترجمة كريم محمد، ط1، السعودية: صفحة سبعة للنشر والتوزيع.
3. باومان، زيجمونت، (2014). *الحدث والهلوكوست*. ترجمة حجاج أبو جبر، ط1، القاهرة (مصر): مدارات للأبحاث والنشر.
4. باومان، زيجمونت، (2016). *الأخلاق في عصر الحدث السائلة*. ترجمة سعد البازعي، بثينة الابراهيم، ط1، الامارات العربية: هيئة أبوظبي للسياحة والثقافة، كلمة.
5. بوفلجة، غياث، (2015). *القيم الثقافية وفعالية المنظمات*. ط1، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
6. تورين، آلان، (1997). *نقد الحدث*. ترجمة أنور مغيث، مصر: المجلس الأعلى للثقافة.

7. تورين، ألان، (2011). *براديعما جديدة لفهم عالم اليوم*. ترجمة جورج سليمان، ط1، بيروت (لبنان): مركز دراسات الوحدة العربية.
8. توفلر، ألفن، (1990). *صدمة المستقبل، المتغيرات في عالم الغد*. ترجمة محمد علي ناصف، ط2، القاهرة (مصر): الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية.
9. جوبيو، ايمانويل، (2013). *إعادة اختراع القيادة*. ترجمة مجري صابر، مجموعة النيل العربية.
10. ركليج، ستيوارت، (2002). *المنظمات الحديثة، دراسات في منظمات عالم ما بعد الحداثة*. ترجمة حمزة سر الختم حمزة، الرياض (السعودية): مركز البحوث، معهد الادارة العامة.
11. زيمل، جورج، (2020). *فلسفة النقود*. ترجمة عصام سليمان، ط1، قطر: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
12. سكوت، جون، (2009). *علم الاجتماع المفاهيم الأساسية*. ترجمة محمد عثمان، ط1، بيروت (لبنان): الشبكة العربية للأبحاث والنشر.
13. الشقيري، عبد المنعم، (2021). *العقلنة عند ماكس فيبر*. ط1، قطر: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
14. فروم، ايريك، (1972). *الخوف من الحرية*. ترجمة مجاهد عبد المنعم مجاهد، ط1، سوريا: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
15. فروم، ايريك، (2003). *الانسان المستلب وأفاق تحرره*. ترجمة حميد لشهب، الرباط (المغرب): شركة نداكوم للطباعة والنشر.
16. فروم، ايريك، (2009). *المجتمع السوي*. ترجمة محمود منقذ الهاشي، ط1، دار الحوار للنشر والتوزيع.
17. فروم، ايريك، (2016). *عن العصيان ومقالات أخرى*. ترجمة يوسف نبيل، ط1، القاهرة (مصر): روافد للنشر والتوزيع.

18. فونك، راينر، (2016). *الأنا والنحن، التحليل النفسي لإنسان ما بعد الحداثة*. ترجمة حميد لشهب، ط1، بيروت (لبنان): جداول للنشر والتوزيع.
19. فيبر، ماكس، (1990). *الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية*. ترجمة محمد علي مقلد، بيروت (لبنان): مركز الانماء القومي.
20. قريد، جمال، (1997). *العامل الشائع، عناصر الاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري*. مجلة انسانيات، عدد1، CRASC وهران، الجزائر.
21. ليبوفتسكي، جيل، (2018). *أقول الواجب، الاخلاق غير المؤلمة للأزمة الديمقراطية الجديدة*. ترجمة عصام المراكشي، ط1، بيروت (لبنان): مركز نماء للبحوث والدراسات.
22. ليبوفتسكي، جيل، (2018). *عصر الفراغ، الفردانية المعاصرة وتحولات ما بعد الحداثة*. ترجمة حافظ إدوخراز، ط1، بيروت (لبنان): مركز نماء للبحوث والدراسات.
23. لينهارت، دانيال، (2020). *كوميديا العمل الإنسانية*. ترجمة هالة صلاح الدين لولو، ط1، بيروت (لبنان): المنظمة العربية للترجمة.
24. ماركيز، هيرت، (1988). *الانسان ذو البعد الواحد*. ترجمة جورج طرايشي، ط3، بيروت (لبنان): منشورات دار الآداب.
25. هيبو، بياتريس، (2019). *التحكم البيروقراطي في تسيير الشؤون العامة في عصر النيوليبرالية*. ترجمة وجيه البعيني، ط1، بيروت (لبنان): الدار العربية للعلوم ناشرون.