

**غياب الاستغراق الوظيفي وتداعي مضامين العمل
"مكاشفة سوسيوتنظيمية"**

**Absence of job absorption and collapse of work
contents « Socioorganizational disclosure »**

امحمد مرهون*، جامعة محمد بوضياف المسيلة
mhamed.marhoune@univ-msila.dz

اسمهان بلوم، جامعة الحاج لخضر باتنة 01
ismahane.beloum@univ-batna.dz

تاريخ القبول: 2025/05/24

تاريخ الاستلام: 2025/01/06

ملخص:

الصياغة الممنهجة للإخضاع والتوهين والتهمين الممارس ضد العاملين، نتج عنها مساران متوازيان، مسار توليد الطاعة الاكراهية ومعها مسار توليد بائولوجيات نفسية واجتماعية، انعكست على تمثل العاملين للعمل، فتداعت مضامينه الواحدة تلو الأخرى، فأصبح ارتباطهم بالعمل محض مشاركة متماهية بالتزام اغترابي، لا يلتمسون عبره ومن خلاله أي معنى لعملهم، فتغربت حافزيتهم، وانحسر أفقهم الى ما دون ضروريات البقاء، فلا يتفاعلون مع نشاطات وسيرورة العمل إلا فيما يبقينهم بعيدين عن المسألة، فأصبحوا منفصلين عن عملهم، يتصرفون بطريقة آلية، بينما أفكارهم ووجدانهم في مكان آخر، فهم أبعد من أن يكونوا مستغرقين في عملهم.

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي - التداعي - مضامين العمل - المشاركة - الصراع.

* المؤلف المراسل

Abstract:

The systematic formulation of subjugation, attenuation and trivialization practiced against workers, resulted in two parallel paths, the path of generating coercive obedience and with it the path of generating psychological and social pathology, reflected on the workers' representation of work, so its contents collapsed one after the other, so their association with work became purely a participation identified with an alienated commitment, through which they do not seek any meaning for their work, so their motivation was alienated, and their horizon receded to below the necessities of survival, so they do not interact with the activities and process of work except in what keeps them away from accountability, so they become separate from their work, acting in an automated way, while their thoughts and conscience are elsewhere, they are far from absorbed in their work.

Keywords: Functional absorption, Collapse, Work contents, Participation, Conflict.

مقدمة:

غياب الاستغراق والاندماج مع العمل تساق مع إخضاع الأرواح، بعدما استقام لهم إخضاع الأجساد، وهو الشكل الجديد للاستلاب والاعتراق، كما يؤكد عالم الاجتماع الإيطالي بيغو بيراردي في كتابه "الروح في العمل، من الاستلاب إلى الاستقلال الذاتي"، فهم يتجهون بخطى متسارعة إلى إفقار العالم الداخلي للعامل، ليس فقط الإفقار المادي المنبثق عن انهيار الضمانات الاجتماعية، بل كذلك إفقار الوجود والتواصل، ومن المفارقات أنهم يسعون بكل السبل إلى تقزيم وتبخيس الجانب العاطفي، والإعلاء من شأن وقيمة الجانب العقلاني، ثم يريدون من العاملين بأن يكونوا مستغرقين في عملهم، منخرطين في أدائهم، رغم أن الاستغراق ومعه الالتزام، في أكثر مضامينهما يعتمدان على الجوانب العاطفية، وعلى رأسها حب العمل.

فاختلال الجوانب العاطفية له بالغ الأثر، لأن الخبرات النفسية من المنظور السوسيولوجي من حاجات ودوافع تنتج وتعيد إنتاج الحياة الاجتماعية، وما خبراتنا الذاتية، إلا انعكاس للبنى الاجتماعية.

للإحاطة بالموضوع قمنا بإستشكاله عبر طرح العديد من التساؤلات:

- غياب الاستغراق هل تذوي روح العمل وتصبح المشاركة متماهية؟
- ما الذي يجري عندما تُحور وتُغيب التماسات معنى العمل؟
- طبيعة العمل هل هي صراع من أجل الاعتراف؟

أولاً: في السياق

تقرر عالمة الاجتماع الفرنسية إيفا إيلوز، أنه لا يمكننا في جميع الأحوال أن نترك لعلم النفس وحده، مهمة تفسير وتحليل الجوانب العاطفية، لأن في جعبة علم الاجتماع الكثير ليقوله في هذا الميدان، "إننا في أمس الحاجة الى تحليل الحياة الداخلية تحليلاً غير سيكولوجي، خاصة وأن السوق الرأسمالية والثقافة الاستهلاكية ترغمان الفاعلين الاجتماعيين على النظر الى قرارة أنفسهم، لا بوصفها المجال الوحيد من وجودهم فحسب، بل قرارة تمثل الاستقلالية والحرية والمنفعة بجميع أشكالها، وقيمها المرجعية (إيلوز، 2022، ص ص، 15-16)، فالكفاءة العاطفية يمكن ترجمتها الى منفعة اجتماعية، تتجسد في تقدم مهني أو وظيفي تجعل العاملين مستغرقين بحب وإقتناع في عملهم أو وظيفتهم لتجسيد هذا التقدم إن تهيأت لهم البيئة المناسبة.

وتؤكد إيفا إيلوز* في موضع آخر من كتاب آخر أن الاختيار ورغم أنه موسوم بالعقلانية، إلا أنه يتضمن تسلسلاً هرمياً بين التفكير العقلاني والعواطف، وبذلك فإن كثيراً من الترتيبات الاجتماعية هي ترتيبات عاطفية، تغيبها ينعكس بالسلب على تمثل العاملين لعملهم، وهذا ما أكد عليه بوب غارات بقوله "المنطق الاقتصادي، والأنظمة العقلانية ينبغي أن تتوازن مع العمليات الاجتماعية والعاطفية، قبل أن تتشكل منظمة فعالة، فكل جانب يتفاعل مع الآخر استجابة سلبية أو إيجابية (غارات، 2004، ص 10)، هذا التوازن ضروري لتوليد طاقات داخلية لدى العاملين، فالاستغراق طاقة داخلية

* تؤكد في ثلاثيتها الشهيرة "لماذا يجرح الحب في زمن الحداثة" وكتاب "نهاية الحب"، سوسولوجيا العلاقات السلبية" وكتاب "حميميات باردة، تشكل الرأسمالية العاطفية"، على ما اصططلحت عليه الرأسمالية العاطفية، أين أصبحت العواطف مشيئة، يمكن تأمينها وتقييمها وفحصها، بل وحتى المساومة عليها كمّاً وتقديراً، وهذا ما أطلق عليه زيفمونت باومان في كتبه مصطلح تمدية العلاقات، أي أن المعيار الذي يحكم العلاقات ويؤمنها هو المادة وليست المشاعر والأحاسيس.

يتمثلها العاملون فيتحدون ويندمجون مع عملهم، وبغياب هذه الطاقة يغيب الاستغراق.

ويرى بوب غارات في موضع آخر من كتابه "إثنا عشرة مقدره تنظيمية" أن أحد مسببات المقدرة التنظيمية، تتضمن خمس قيم عاطفية حددها غولمان، (ضبط النفس، الطاقة، الإصرار، التفاؤلية، التعاون مع الآخرين)، وتعكس هذه القيم ما يسمى بالإدارة الذاتية للعاملين، وبعبكسها بحسب دانيال غولمان دائماً، تترتب عقبات عاطفية في وجه المقدرة التنظيمية (الاندفاعات اللاعقلانية، التراخي، التداعي، الوهن، الانعزال الاجتماعي).

إذن الأدبيات الإدارية والسلوكية الجديدة أصبحت تركز أكثر من أي وقت على تشجيع استخدام الطاقات العاطفية، لأن آثارها لا تمتد الى التميز في الأداء فقط، بل تنعكس على صحة العاملين النفسية، فيوظفون مهاراتهم وطاقاتهم بأقصى ما يستطيعون، لدرجة تجعلهم مستغرقين في عملهم، فهم يسمعون في الأساس خلف نداءاتهم الداخلية، فالعاملين في المنظمة ولأنهم مخلوقات بشرية، فإن مضامين العمل بالنسبة لهم تتحدد من خلال الاهتمامات والافتراضات الأولية التي بينونها، فتتداخل في الحالات الطبيعية غاياتهم الفردية مع الغايات التنظيمية وتصل الى حد التطابق والتماهي وعندها تتجسد المنظمة كحقيقة اعتبارية في نظرهم.

فريدريك لالو في كتابه "إعادة اختراع المنظمات" يرى أن لكل عامل غاية يسعى الى تحصيلها من خلال العمل، لكن ينبغي أن يصغي الى نداءاته الداخلية، ويطرح على نفسه أسئلة من قبيل:

- هل يحضر قلبي في العمل؟

- هل أشعر بأنني في المكان المناسب؟

فعندما لا يستثمر العاملون أحاسيسهم وعواطفهم في المنظمة وغاياتها، سيتحول العمل الى عبء يثقل كاهلهم، سيسعون الى التخلص منه ما استطاعوا الى ذلك سبيلا، لذلك يرى فريدريك أن على المنظمات وبدل أن تكبح تطلعات ومشاعر منتسبيها، أن تساعد على استكشاف نداءاتهم الداخلية، وتأصيل ما أطلق عليه مسمى الملكية النفسية "في المقابل، تركز الإدارة الذاتية على

حالة سيكولوجية يطلق عليها المختصون مسمى "الشعور بالملكية النفسية"، فكل فرد منا وليس فقط أولئك الذين يقبعون في أعلى السلم الهرمي، سينهمك في عمله اليومي، بالإضافة الى اهتمامه بغاية المنظمة وثقافتها ونتائجها وسمعتها وغير ذلك (لالو، 2018، ص452)، وبذلك لا بد من إنضاج وصقل هذا الشعور من خلال كما يرى لالو:

- الغاية، لأنها إن لم تكن واضحة جلية فإن العاملين لن يتمثلوها ولن يستلهموها.

- المحاكاة، بإسقاط الاستثمار العاطفي في عمل وانجازات العاملين، والتي تصب بدورها في مصلحة وغاية المنظمة.

- تعزيز شعور الثقة بقائد المنظمة الذي سيسعى الى تبني هذه الممارسات وتطبيقها.

كبح العاملين إذن، والسعي الدؤوب الى ارتهانهم سيجعلهم يتمثلون العمل على أنه صراع للبقاء، وأي بقاء، إنه من أجل تحصيل غايات بعيدة في مضامينها عن القيمة والمعنى والاعتراف، فيؤدون ما هو مطلوب منهم، بعيداً عن حبهم لهذا العمل والاستغراق فيه.

ثانياً: مصفوفة الاستغراق

يرى مصطفى حجازي صاحب ثنائية "الانسان المقهور" و"الانسان المهدور" في كتابه "طاقات الحياة"، أن حالة الاستغراق*، عندما يتمثلها العاملون، تصبح أنشطتهم التي يقومون بها هدفاً في حد ذاتها، وليست مجرد وسيلة للوصول الى غاية، وأنه "يمكن أن تحدث حالة الاستغراق في أي نشاط يشدنا ويستوعبنا، ونندفع اليه جوانياً (بدون ارغامات خارجية، أو إملاءات)، وتعرف الأنشطة التي

* توجد تعريفات متباينة للاستغراق الوظيفي، تتقاطع بشكل كبير مع مفاهيم كالالتزام والانغماس، الاحتواء، لعل أوضحها بعد البحث في الأدبيات التي تناولت مفهوم الاستغراق والتي تكاد تكون نسخة مكررة عن بعضها، هذا التعريف الذي أورده سليمان الجمل في كتابه "الوصول الى التميز التنظيمي"، حيث عرفه Pollock 1997 بأنه "الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب مع العمل، بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله، أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به (الجمل، 2019، ص 413).

تقود الى حالة الاستغراق بأنها أنشطة مرغوبة في حد ذاتها (حجازي، 2012، ص 166).

وهذا معناه أن الاستغراق الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً، بما يحسه ويتمثله العاملون تجاه عملهم وتجاه المنظمة التي ينتسبون اليها، وبالتالي لا يمكن في كل الأحوال فرضه لأنه إحساس داخلي يرتبط أكثر ما يرتبط بالمفهوم الذاتي للعاملين.

فعندما يكون مكان العمل منزوع الروح، ومحبط وخالي من كل متعة، وعندما تضيق مساحات المشاركة، فلا تتبدى إلا في أشكال خضوع واذعان وطاعة اكراهية، من الطبيعي أن ينزع العاملون الى التحصن خلف ذواتهم ويرضون بالعيش في الصناديق التي وضعوهم فيها (المربعات التنظيمية)، فهم أضحووا يعتقدون بعدم جدوى وجودهم من الأساس في هكذا منظمات إلا مرغمين تحت سوط الحاجة والضرورة، فأى تطابق واندماج سيتمثلونه مع أنشطة أصبحت في نظرهم محض حركات رتيبة، هم ملزمون بتأديتها كطقوس خالية من كل معنى، فتتسع المسافة حدة بينهم وبين ما يقومون به من نشاطات وعمل، وهذا هو جوهر غياب الاستغراق والذي بغيابه يتحدد مساق عملهم في جو من الرتابة والملل والإحباط والتوتر، فيكونون عرضة إما للانسحاب، أو الاستسلام، وكلاهما مر.

يشير فريدريك لالو الى أن "المنظمات كما البشر، لديها حالات مزاجية نفسية، أن أعرف منظمات أو أقسام بداخلها، تعيش مزاجاً استسلامياً، استقالياً، وأخرى تضج بالخوف والاستياء، في مقابل أخرى تفيض بالطموح (لالو، 2018، ص 370).

فإذا كانت الأخيرة التي تفيض بالطموح، تجعل منتسبيها من العاملين ينخرطون في نشاطاتهم بتلقائية ومن دون بذل أي جهد، فيستغرقون في نشاطاتهم وأعمالهم، حتى يتلاشى إحساسهم بأنفسهم، فإن الأولى التي تضج بالخوف تجعلهم مرتنين، مقيدين بالسلاسل، يتلاشى إحساسهم ليس حباً وانغماساً واستغراقاً، إنما ألماً ومعاناة، وإذا كانت الأخيرة تستوعبهم، فتغير حتى ادراكهم للزمن، فتمر الساعات كالدقائق، لا يحسون بها وبمرورها،

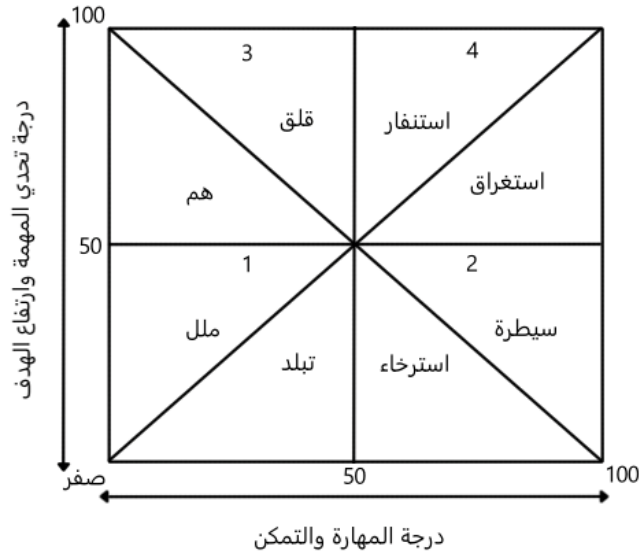
فإن الأولى تجعل الزمن عذاباً يضاف الى عذابهم فالزمن إنما يختبر في الملل وليس في المتعة، كما يؤكد روديفر سافرنسكي في كتابه "الزمن ما يفعله بنا، وما نصنعه منه" ويؤكد يتيح لنا الملل اختبار الوجه المرعب لانقضاء الزمن، لكن على نحو متناقض، ففي الملل لا يريد الزمن بالذات أن ينقضي - انه يتوقف - ويتحدد على نحو غير محتمل (سافرنسكي، 2020، ص 19).

أما شروط الدخول في حالة الاستغراق* فيمكن تحديدها بـ :

- 1- انتظام الأفكار والمشاعر والممارسات في خط منسجم ومتناغم.
 - 2- الترجيع المباشر لآثار الممارسة والتقدم في العمل.
 - 3- الانخراط في العمل بنشوة وتحفز عاليين (الوصول الى العمل باكراً والخروج منه متأخراً).
 - 4- الانتباه مع دخول حالة الاستغراق، بحيث يصبحون متوحدين في نشاطاتهم، فلا تفرق بينهم.
 - 5- الأهداف الواضحة والجلية، تجعل العاملين يتمثلونها بتحدي لإبراز قدراتهم.
 - 6- دافعية داخلية تجعلهم يستغرقون في عملهم وينسون العالم حولهم وحتى أنفسهم.
 - 7- التركيز المكثف حول ما يقومون به، يجعلهم يدخلون في حالة اندماج مستغرقة.
 - 8- انجاز الأعمال والمهام المطلوبة حتى ولو كانت مضيئة.
- اذن وكما يقال تعرف الأشياء بأضدادها، غياب الاستغراق الوظيفي عند العاملين، هو غياب لكل هذه الأركان والمقومات والشروط، فهم أي العاملين "وكثيراً ما سمعت عن فنيين يشار إليهم بأنهم ديدان تعمل (شيفرد، 2004، ص 163)، ومصفوفة الاستغراق كما في الشكل توضح الأمر بشكل جلي:

* يمكن الرجوع الى كتاب مصطفى حجازي "اطلاق طاقات الحياة" (أنظر الى الصفحات، ص ص، 167-168) أو كتاب سمير سليمان الجمل "الوصول الى التميز التنظيمي"، (أنظر الى الصفحات، ص ص، 415-417).

الشكل رقم 1 : مصفوفة تشيكلز نتيماها لاي في الاستغراق



المصدر: (حجازي، 2012، ص 169).

بالنظر الى المصفوفة، فإن المربع الأول يتمثل فيه العاملون سلبية زائدة تجاه العمل ومتطلباته، فلا يقدمون إلا الحد الأدنى، فهو لا يمثل لهم تحدياً وليس هدفاً، إلا فيما يوفر حاجياتهم الضرورية (اغتراب حافزية وتبلد انجازي)، يجعلهم يشعرون بالملل والإحباط، أما المربع الثاني فرغم أن العاملين يحوزون المهارات المطلوبة، إلا أنها لا تستثمر في عملهم، فهو لا يمثل تحدياً بل محض اشباع كذلك، فلا يرتبطون بعملهم ومنظمتهم إلا فيما يحصلونه من أجر، أو عوائد مالية، وفي المربع الثالث، مهارات ومؤهلات العاملين قليلة ومتدنية، لا تؤهلهم حتى الى الوصول الى الحد المطلوب منهم، فهم دائمي القلق، ويقعون تحت طائلة الضغوط، والاحتراق النفسي، بينما في المربع الرابع، فالعاملين يتمثلون عملهم بدافعية قوية، فيستثمرون طاقاتهم ومؤهلاتهم في العمل على الوجه المطلوب وأكثر، ويدخلون في حالة من الاستغراق عند القيام بنشاطاتهم.

ثالثاً: غياب التماسات المعنى

عالم النفس النمساوي، فيكتور اميل فرانكل، مؤسس ما يسمى العلاج بالمعنى، يؤكد في كتابه "إرادة المعنى"، أن الإنسان مدفوع بالدوافع، ولكنه منجذب بالقيم، ويرى أن "المعنى لن يكون سوى وسائل للتعبير عن الذات، وبالتالي شيء ذاتي في أساسه (فرانكل، 1998، ص 74)، بالإسقاط على العمل، فإن هذا معناه، أن العاملين عندما يلتحقون بالعمل لأول مرة، قد يكونون مدفوعين بتلبية احتياجاتهم الضرورية والأساسية، لكنهم يكونون مدفوعين أكثر الى التماس المعنى في عملهم، وأن يكون هذا العمل أكثر تحقيقاً وثراءً للمعنى في نظرهم، ثم مع مرور الوقت، بحسب طبيعة شخصياتهم، وحسب طبيعة عملهم وبيئته، تتحسر رؤيتهم وتختزل في العوائد المالية.

وهذا ما يفسر أن الكثير من الناس، لا يختارون المهنة أو الوظيفة بناءً على عوائدها المالية، بل ينظرون الى قيمتها الاجتماعية ومدى مقبوليتها، قد ينظرون الى ما تتيحه من روابط وعلاقات اجتماعية، من فرص متاحة للتطور والنمو الذاتي، هناك من ينظر الى مدى ملائمة العمل وأمانه، ومقدار الجهد الذي يتطلبه، الكثير ينظر الى مقدار الوقت الحر، المتاح، حتى يتسنى لهم ممارسة أنشطة أخرى غير العمل، بل هناك من قد يزهد بوظائف وأعمال ذات مردود مالي عالي، واختيار نشاطات أخرى أقل في عوائدها المالية، لكنها غنية بحزمة من المعاني التي توفر له الاحترام والتقدير والرضا.

الفيلسوف والسياسي والأمريكي روبرت نوزيك في كتابه "الفوضى، الدولة، اليوتوبيا" يرى في هذه النقطة أنه "غالباً ما تندمج قضية العمل المرضي وذي المعنى بمناقشات احترام الذات، فالعمل المرضي، وذو المعنى يتضمن كما يقال (نوزيك، 2019، ص 308):

- فرصة لممارسة المرء لمواهبه وقدراته، في مواجهة التحديات والمواقف التي تتطلب مبادرة مستقلة، وتوجيهاً ذاتياً (لذلك لا يكون العمل مملاً ومتكرراً).
- نشاط يعتقد أنه يستحق جهد الفرد صاحب العلاقة.
- عملاً يفهم فيه المرء دوره النشط وما يلعبه في انجاز هدف شامل ما.

- كونه أحياناً، ولدى اتخاذ قرار بممارسة نشاطه، يتعين عليه أن يأخذ بالحسبان شيئاً ما يتعلق بالعملية الأكبر التي يشارك فيها.

لكن بالمقابل كيف يكون "المعنى" مكوّناً جذرياً ومركزياً في كل أفعال وأعمال ونشاطات العاملين، إذا كانت علل كالتوتر، والاستسلام، واللامبالاة، وصنوف الشقاء والامتهان اليومي، متوطنة في أماكن العمل، كيف سيلتمس العاملون معنى لعملهم ولحياتهم، في منظمة يعلمون يقيناً أنها لن تكافئهم ولن تنتظر اليهم، إلا كتروس، أو كأشياء وأرقام، لا شك أنهم سيكفون عن كل محاولة لإيجاد أي معنى، خارج ما يوفره من متطلبات لبقائهم، فهم اذن لا يؤدون العمل لأنه يحمل معنى واعتبار "بل يؤدونه بدافع الحاجة الاقتصادية، أو لأنهم لا يتوقعون ببساطة أن يكون العمل ذا معنى أو ممتعاً، ان هؤلاء الأشخاص يرون في العمل نشاطاً قسرياً (روثلين، فريدر، 2012، ص 63).

من جهة أخرى، ورغم أنه لا مناص من وجود تباين في المكانات والأدوار التي يقوم بها كل المنتسبين الى المنظمة، فإن الأمر يتخطى العوائد المتدنية التي يحصلها العاملون الذين يقبعون في أسفل التراتبية الهرمية، وينبغي أن لا يُنظر للأمر من الجانب المادي فقط، بل في التحدي الذي يفرضه استدماج المكانة المتدنية، وبالإحساس المتولد عنها، في نظر العاملين، فحتى التمايزات في العوائد المالية قد تولّد هذا الشعور بتدني المكانة وترسخه، فعادة تتحدد العوائد المالية من أجور ومكافآت، بالأدوار والمكانات، فتكون عوائد من هم في قمة التراتبية أكبر بأشواط عن من هم في ذيلها، قد يجادل البعض بأن ذلك أمر منطقي وعادل، فبقدر الاسهام يكون المكافئ، لكن هناك منظور آخر بدأ في التحدد، يرى أن كل الناس متساوون في القيمة، وأن المعيار لا بد أن يكون مدى الإخلاص والالتزام، سواء بالنسبة لمن هم في أعلى الهرم أو في قاعه (مثلا المنظور الياباني في الإدارة يتبنى هذا الطرح)، فربما يستحق الذين هم في قاع المنظمة أكثر لأنهم قبلوا بأعمال لا يلتفت اليها أكثر الناس أو يستهجنونها، وربما الذين هم في الأعلى وهذا أكيد، لم يصلوا الى ما وصلوا اليه، إلا على أكتاف ومجهودات من هم في الأسفل، وهذا ما ألمح اليه هربرت

سيمون بقوله "وبنفس القدر، فإنه من الواضح أن الأشخاص الذين يقعون فوق هذا المستوى الأدنى، أو التنفيذ في الهرم الإداري، ليسوا مجرد أمتعة زائدة، فهم أيضاً يجب أن يكون لهم دور أساسي يؤديه في عملية انجاز أهداف المنظمة (سيمون، 2003، ص 22).

اذن من شأن الإحساس بالمكانة المتدنية أن يعزز تقييم العاملين السلبي الكامن في ذواتهم، فينعكس على تمثلهم للعمل ونشاطاته، فهم في الغالب سيفكرون قبل أن يلتحقوا بمقرات عملهم، فيما سيواجهونه من مشاكل واساءات، ومن مهام رتيبة متكررة خالية من أي معنى، فيزيد هذا همماً الى همهم "إذا كان الفقر هو العقوبة المادية لمن يشغلون مكانة دنيا، فإن الإهمال واشاحة النظر بعيداً هي العقوبات العاطفية التي وضعها عالم متغطرس، وأنزلها رغماً عنه بكل من لا يملك شارات الأهمية والاعتبار (دوبوتون، 2018، ص 27)، فإذا كان هذا الواقع القشيب هو ما يطبع يوميات العاملين، فأى معنى سيسعون لإلتماسه، فالمعنى يبقى مرتبط بالوضع كما يرى عالم الاجتماع يان سبورك، وبالتالي فإن الأعمال الاجتماعية تبقى محط كفاح وصراع في سبيل المكانة والوضع الاجتماعي الذي يمنح القيمة "وبالتالي فإن الفرد من خلال انتاج وضعه يقوم بخلق ذاته (سبورك، 2009، ص 173).

وبنفس القدر فإن العاملين لن يلتمسوا المعنى، ولن يبحثوا عن دلالاته في عمل يروونه منفى لهم، فكيف نطالبهم بالالاسـتغراق في عمل هو كالكابوس عندهم، لا يتحررون منه، ومن وطأته الثقيلة إلا بدق أجراس نهاية دوامهم، فهم يعلمون في الأصل أن لا معنى لعملهم "إن الإنسان لا يستطيع أن يعيش إلا إذا عرف أن لحياته معنى، فنحن لا نتعامل مع الأشياء المختلفة باعتبار ما هي عليه، لكننا نتعامل معها من خلال ما تعنيه بالنسبة إلينا (أدler، 2005، ص 19)، وهذا معناه أن المعنى الحقيقي يكون متضمن في كل أعمالنا وأهدافنا، وهذا ما لا يمكن تحقيقه في أفعال وأعمال هي كالقيد بالنسبة للعاملين.

رابعاً: الملل وتدني الروح المعنوية

"لو أنني فقط كنت أستطيع أن أحس بشيء ما"، تترجم هذه العبارة كما يؤكد عالم الاجتماع جيل ليبوفتسكي القنوط الجديد الذي أصبح يطبع

الكثير من الذوات، وهي تترجم أكثر، ما يعتمل في نفوس العاملين من رتابة وملل، تجعلهم لا يفقدون ارادتهم فقط، بل حتى كيانههم، بكل ما يعتمل فيه من نزوع طبيعي الى الحيوية والانطلاق، فهم لا يستشعرون أي تحدٍ سواء في العمل أو في ضروب وتصارييف الحياة الأخرى.

جون أردن مدير التدريب يقسم علم النفس والاجتماع بكاليفورنيا في الولايات المتحدة الأمريكية، في كتابه "التعايش مع ضغوط العمل" يرى أن بيئة العمل الكاتمة على أنفاس العاملين، تجعل حتى طريقة وكيفية تفكيرهم تنزع الى نوع من السوداوية، وبالتالي تؤثر على ما يشعرون به وما يتمثلونه تجاه عملهم، وتجاه الأفراد الذين يتفاعلون معهم، فتزداد ضغوطهم ويزداد اكتئابهم حدة بما أطلق عليه مسمى أخطاء التفكير*، فيتمثل العاملون:

- فكر استقطابي أسود أو أبيض، جيد أو سيء، الجميع، أو لا أحد، ثنائيات لا منطقة رمادية تتوسط بينها.
- التعميم المفرط، حيث يعمم بعض العاملين أي تجربة أو حادث أليم، ويكونون من خلاله استنتاج عن العمل، أو الزملاء، أو حتى المنظمة بأكملها.
- التشخيص السلبي، بتفسير أي حركة، أو نظرة، أو تعليق بالمنظور السلبي.
- قراءة الأفكار، بالافتراض السلبي بأن كل ما يدور في أذهان الآخرين، وكل ما يجول بخاطرهم، هي أفكار سوداوية موجهة ضدهم.
- التصلب وعدم الليونة (ما ينبغي، وما لا ينبغي)، فلا يخرجون من هذه الثنائية.
- المساوية، حيث النظرة الى كل شيء وكل حدث وتفسيره على أنه مأساة ومشكلة كبيرة.
- تحكم العواطف، حيث يأسسون آرائهم على طبيعة شعورهم، والذي يكون في العادة شعور سلبي انسحابي.

* للإستزادة أكثر يمكن الرجوع الى كتاب "التعايش مع ضغوط العمل، كيف تتغلب على ضغوط العمل اليومية" لصاحبه جون بي، أردن (أنظر الى الصفحات، ص ص، 36-37).

"وكل أخطاء التفكير هذه تُعدك، كي ترى النواحي السلبية فقط في وظيفتك، وبتبينك لأي من هذه الأخطاء، فإنك بذلك تحد من خياراتك، وترى على الدوام الحياة في العمل على أنها مقدر لها الفشل (أردن، 2008، ص 37). وعادة تنشأ الضغوط وتكبر ككرة الثلج، وقد تؤدي الى نتائج كارثية، لكن مع ذلك، لا يتم تلافيها ولا تلافي مسبباتها، الجدول يبين أعراض الضغوط على العاملين سواء، الجسدية، أو النفسية، أو حتى السلوكية.

الجدول رقم 1: أعراض الضغوط الوظيفية

الأعراض الجسدية	الأعراض النفسية	الأعراض السلوكية
• الصداع • ألآم الظهر • فقد الشهية • الشره للأكل • شد في الكتف • اسهال • الأرق • الإرهاق • نزلات البرد المتعاقبة • عسر الهضم • الاضطرابات المعوية • قصر النفس	• التشاؤم • النسيان • الملل - السأم • التردد • نفاد الصبر • جمود الفكر • الاكتئاب • التوتر • غياب المنطقية • البلادة وجمود الحس • الشعور بالوحدة • فقد الأمل • الرغبة في الهرب	• الاحساس بعدم الراحة • الهياج • التسلط • الميل للوقوع في الحوادث • الانحراف عن المجتمع • العدوانية • الدفاعية • الريبة • عدم الاهتمام • بالنظافة الشخصية • الافتقار الى روح الدعابة • سهولة الاستثارة • سوء الأداء في العمل • دون إذن أو سبب • تكرار التغيب عن العمل دون إذن أو سبب

المصدر: (أردن، 2008، ص 2)

لا شك أن بيئة العمل تلعب دوراً حاسماً في تحسين مزاجية العاملين، ففي البيئة التي يشيع فيها الانسجام والتناغم بين منتسبيها، وجو المرح، يتسم العاملون فيها بروح معنوية عالية "فلم تعد عبارة" مقر العمل الممتع" جمعاً بين

متناقضين أو أمراً مستحيلاً، فإستطاعة أي شخص أن يهيئ بيئة عمل تغلب عليها روح المرح، فكل البيانات الخاصة بكمية الإنتاج ومدى جودته تؤكد أن بيئة العمل المرحية يمكن أن تُحدث تأثيراً ايجابياً على الإنتاجية والجودة وخدمة العملاء وكذلك الرضا الوظيفي بين الموظفين (هيمسات، يركيس، 2010، ص 14) وعلى العكس من ذلك، فإن بيئة العمل الخائقة، والضاغطة ستثقل كاهل العاملين، وتمدهم بطاقة سلبية، مكتئبة، تفضي الى العجز، واللامبالاة، والملل، "يرتبط بالملل شعور بالخواء، فلا شغف لديك ولا عمل يشغلك، والمفهوم العام للملل هو أنه يعني الشعور بفقدان الهمة، أو انعدام الحماس والحيوية (روثلين، فيردر، 2012، ص 33)، بل هناك من ذهب الى التأكيد أن العاملين المصابين بالملل، قد يلجأون الى حيل التماهي والتظاهر بالعمل، فيقعون تحت ضغط أكثر، فلاهم ينهون أعمالهم ونشاطاتهم، ولاهم راضون عن أنفسهم وذواتهم.

يُوضع العاملون معنى سلبياً لعملهم فلا يرونه إلا كقيد ثقيل، لذلك تتبدى مظاهر الروح المعنوية* المنخفضة عليهم، من خلال تثاقلهم في تأدية نشاطاتهم وأعمالهم، في تعبيرات وجوههم المثقلة بالهموم، في تعليقاتهم الساخرة، في صمتهم المطبق، فتهدر طاقاتهم، وتُبدد وتتراكم داخلهم الاحباطات، الواحدة تلو الأخرى، وهذا بالضبط ما لاحظته سعد بشاينية وعائنه "لقد كشف البحث ودلت شواهد عديدة أنه بسبب إنهيار الروح المعنوية للأفراد والجماعات، تدهور إطار الحياة في العمل تماماً، فكثرت التذمر والسخط والسخرية والسفسطة والكذب والغش والعمل المسفسف والتغيب والتمارض، والانصراف تماماً عن ممارسة المسؤوليات والتنازع والصراعات واللهو في الورشات، وغيرها من السلوكيات السلبية (بشاينية، 2002، ص 178)، وهذه التظاهرات التي عاينها الباحث سعد بشاينية إنما كلها استنتاجات وتنفييس عن التوتر الذي راكمه العاملون، فيتبدى في سلوكيات مثل هذه، بل وأكثر، هذه المعادلة

* الروح المعنوية يقصد بها "ذلك الاستعداد الوجداني الذي يساعد الفرد على زيادة الانتاج واجادته، دون أن يعثره مزيد من الاجهاد والتعب، إنه ذلك الاستعداد الذي يهيئ للفرد الاقبال بحماس على التعاون (بربر، 1997، ص 17)، فهي في أساسها التزام أدبي يقدمه العاملون في شكل حماس وتقاني.

توصل الى حلها الفيلسوف الإداري بيتر دراكر بقوله "لا يمكن تحقيق نتائج أكبر من المدخلات، إلا في المناخ الذي يتميز بإرتفاع الروح المعنوية (دراكر، 2013، ص 175)، فلا يمكن أن تطأ بقدمك على رؤوس العاملين، فتكتم على أنفسهم، ثم تطالبهم بالانطلاق، والانجاز، فكما يقال سياسة الشد من الأمام، أو الدفع من الخلف قد ولت، لا بد من نقلة نوعية بعيدة عن النظرة السلبية.

خامساً: غياب الاستغراق والصراع من أجل الاعتراف

من خلال ما تقدم، أصبح جلياً أن العاملين الذين يفتقدون، أو يعوزهم محرك الدافعية الداخلية، لا يستشعرون أي تحدٍ في عملهم، ولا يبذلون أدنى اهتمام بالنشاطات التي يقومون بها، فهم أبعد من أن يكونوا مستغرقين في عملهم، متوحدين ومندمجين فيه، هذه السلبية تشكلت عبر مسارات طويلة من الإخضاع والتطويع، والإقصاء والحرمان، جعلتهم يستدمجون النظرة الدونية لذواتهم، ويرون أنفسهم في مرتبة أقل، بل دون الآخرين، انعدام احترامهم لذواتهم هو ما سيشكل هويتهم، وهو ما يجعلهم في صراع مرير من أجل نيل الاعتراف من المجتمع ككل ومن الجماعة التي يتفاعلون وينتمون اليها في المنظمة.

فبحسب أكسل هونيث، عالم الاجتماع الألماني وممثل الجيل الثالث لمدرسة فرانكفورت النقدية، فإن كل النزاعات الاجتماعية تتحدد بوصفها شكلاً من أشكال النضال من أجل الاعتراف، وهذا معناه أن الذوات الإنسانية تدين في هويتها لتجربة الاعتراف المتبادل، فلا معنى ولا قيمة لما يقوم به الإنسان، إن لم يحصل على الاعتراف من الآخرين بأن ما يقوم به ذا قيمة، وهذا ما يفسر السلبية الزائدة واللامبالاة التي يبديها العاملون، متجسدة في تغرب حافزيتهم، وغياب استغراقهم وتمثلهم لمضامين العمل والنشاطات التي يقومون بها، فقد انحسرت قيمة ومعنى ما يقومون به، الى ما دون الضروريات، فيرون أنهم لم يقدموا اسهامات تؤمن لهم الاعتراف والتقدير من الآخرين، "إن الإنجازات التي تؤمن قيمتها الاجتماعية الاعتراف للفرد تظل متجذرة في الصفات الجمعية المميزة لشريحته، بحيث لا يتماهى بذاته معها في ذاتيته الفردية بوصفه المتلقي

للتقدير، ذلك أن المجموعة بمجملها، ومن خلاله هي التي تصبح موضوع الاعتبار (هونيث، 2015، ص ص، 234-235).

وبالتالي تترافق تجربة التقدير الاجتماعي والاعتراف، مع شعور العاملين بالثقة في الإنجازات التي يحققونها، والقدرات التي يمتلكونها، والتي يعلمون أنها ليست خالية من القيمة، بنظر الآخرين، فإن لم يتحقق لهم ذلك سيدخلون الى دائرة الاقصاء والتهميش، وسيناضلون طويلاً من أجل نيل اعتراف وتقدير الآخرين.

وهذا تقريباً ما أشار اليه بيتر دراكر في كتابه "ممارسة الإدارة" بقوله "يشعر الناس بالفخر اذا فعلوا شيئاً يستحق الفخر، ودون ذلك سيكون شعورهم بالفخر زائفاً ومدمراً، ولن يشعروا بالإنجاز إلا إذا أنجزوا شيئاً، ولن يشعروا بأهميتهم إلا إذا كان عملهم مهماً، والأساس الوحيد للشعور بالفخر والانجاز، والمهم حقاً هنا هو مشاركتهم النشطة والمسؤولة في تحديد ما يمارسونه من عمل، وفي السيطرة على مجتمعهم في العمل (دراكر، 2013، ص 354)، وهذا ما يدل على أهمية العمل ومن خلاله الإنجاز، فقد تكون البطالة بمثابة نفي اجتماعي، فالقيم السائدة في المجتمع أصبحت تمثل الأساس في تأكيد قيمة العمل، وأصبح معياراً للتقدير والمكانة، وهذا ما خلّص اليه أكسل هونيث في تحليله المفصل للعمل "إن تنظيم العمل الاجتماعي يرتبط ارتباطاً كبيراً بالمعايير الأخلاقية التي تنظم النسق والتقدير الاجتماعيين في الوقت نفسه (بغورة، 2012، ص 187).

هونيث يؤكد في كتابه "الصراع من أجل الاعتراف، القواعد الأخلاقية للمأزم الاجتماعية"، أنه وبالعودة الى كتابات هربرت ميد التي مهدت له الطريق لاستعادة الحدس الهيجلي - نسبة الى هيجل - ليجعل منه "الخيطة الموصل لنظرية اجتماعية ذات منحى معياري، تهدف مثل هذه النظرية لشرح سيرورة التحولات الاجتماعية نسبة الى المتطلبات المعيارية المدرجة بنيوياً في علاقات الاعتراف المتبادل (هونيث، 2015، ص ص، 169-170)، تحقيقاً على ذلك، فإن هونيث أسس لبديل نقدي لمدرسة فرانكفورت التي كان يرى أنها اختزلت الناحية الاجتماعية ولم تهتم بالجانب المعياري والأخلاقي كثير

اهتمام، وهو بذلك يؤكد أن الصراع من أجل الاعتراف إنما يتأسس أكثر على الاحباطات التي يواجهها الأفراد من عدم تمكنهم من تحقيق الغايات والوعود التي يصبون إليها، وعدم تلبية المطالب التي تؤمن لهم الاعتراف الاجتماعي، وهذا معناه أن غياب هذا الشكل من الاستحقاق الاجتماعي، قد يصيبهم بضرر نفسي، وجملة من المشاعر السلبية، كالأحباط، والانعزالية، وهذا بالضبط ما يطبع شخصيات العاملين الذين يغيب عنهم تمثل الاستغراق والالتزام الحقيقي في العمل، ويشير هونيث في هذا السياق إلى أن "تجربة الاعتراف من الناحية الاجتماعية شرط تحقيق هوية الشخص، وإذا لم يتحقق الاعتراف فإن المرء سيشعر لا محالة بالاحتقار، وهذا ما قد يؤدي إلى إمكانية اندثار شخصيته وزوالها (بومنير، 2012، ص 14).

في نظر أكسل هونيث يستطيع الأفراد، بحسب مواقعهم تحقيق ذواتهم، بالصورة الإيجابية التي يسعون إليها، من خلال التفاعل التداوتي (تفاعل ذات الفرد مع ذات الآخرين)، بما يتضمنه هذا التفاعل من أشكال التعامل الاجتماعي التي تكسبهم وعي بذواتهم، ووعي بكيفية تحقيق ذواتهم على المستوى الاجتماعي، والمحدد الرئيسي لكل هذا هو الاعتراف، الذي يتكون من ثلاث مجالات وهي الحب، والقانون، والتضامن "بحيث يصل تراتب هذه الأشكال الثلاثة في الاعتراف إلى تطور مطرد للعلاقة الإيجابية التي يقيمها الشخص مع ذات نفسه (هونيث، 2015، ص 173)، هذه المجالات هي نماذج معيارية، إن تحققت وتحقق معها الاعتراف المتبادل فهي قد تضيّع حدًا للصراعات الاجتماعية.

- الحب وهو في نظر أكسل هونيث نموذج خاص من العلاقة التفاعلية، للاعتراف المتبادل، يمنح الفرد الثقة في ذاته، وهي تسبق سواء على الصعيد المنطقي أو الوراثة كل أشكال الاعتراف المتبادل، لأنه علاقة اجتماعية أولية "تمهد تجربة الحب التداوتية الطريق أمام الفرد لتقبل هذه الطبقة الأساسية من الإدمان العاطفي، ما يسمح له، لا إختبارها وحسب، بل وإظهار حاجاته ومشاعره بهدوء، مؤمنًا بذلك الشرط النفسي لتطور كل مظاهر احترام الذات (هونيث، 2015، ص 196)، فهو إذن يكسب الفرد ثقة إضافية.

- القانون* وينطوي على درجات، تبعاً لأهمية الدور والمكانة التي يتواجد فيها الفرد داخل المجتمع، لكنه في المجمل يضمن للفرد استقلاله الذاتي، على اعتبار أن الفرد يتقاطع مع الأفراد الآخرين في خصائص ومميزات الفعل الأخلاقي المسؤول عن فعله، فيضمن له القانون التمتع بحريته واستقلاله المعترف بها اجتماعياً، والمكفولة قانونياً، لذلك عندما يدرك الفرد أنه لا يتمتع بجميع حقوقه المكفولة قانونياً، والمقبولة اجتماعياً فإنه سيـشـعر بالمهانة والإذلال والانتقاص "إن ما يميز هذه الأشكال من الازدراء التي يحرم فيها المرء من حقوقه، أو حينما يتعرض للتمييز أو الإقصاء من طرف الآخرين، هو أنها تدفع المرء الى الشعور بأنه لا يحظى بمكانة الشريك المتفاعل والمتمتع بكامل حقوقه مثل غيره من الشـركاء في التفاعل (بومنير، 2012، ص ص، 11-12)، وبذلك كل حرمان من الحقوق هو عامل لفقدان احترام المرء لذاته لأنه نوع من الإقصاء الاجتماعي.

- التضامن ويتحقق من خلال علاقات الاعتراف المتبادل، فيحصل الفرد على التقدير والاحترام بالاسهامات والإنجازات التي تُكافئ من طرف الآخرين بتقديم الاعتراف والتقدير عليها والاعتراف بها اجتماعياً، مما يزيد من رصيد ومكانة الفرد ذاتياً واجتماعياً، لأن الذوات كما يقرر هونيث بتضامنها تقيم فيما بينها رواية تقدير متناظرة، ويعطي مثلاً بالحروب والأزمات والتي تمثل حدث جماعي بإمكانه إقامة روابط تضامن عفوية، بدون تخطيط مسبق، وبذلك تتجاوز كل العوائق الاجتماعية التي تضع في العادة الحواجز والتمييزات في طريق التضامن الإنساني العفوي.

إذن هذه المجالات التي سبق ذكرها (الحب، القانون، والتضامن)، في نظر هونيث هي أساسية، لتحصيل الاعتراف، حيث يكتسب الفرد في المجال الأول الثقة بالنفس، وفي المجال الثاني الاحترام، وفي الثالث التقدير الاجتماعي، لكن من الممكن أن تكون هذه المجالات كذلك موضوعاً للإذلال والمهانة،

* في ترجمة كمال بومنير لكتاب "أكسل هونيث، التشيؤ دراسة في نظرية الاعتراف" يستعمل كلمة الحق، بدل كلمة القانون، ويرى أن هونيث يعني بالحقوق مختلف الحاجات التي يسعى الأفراد الى تحقيقها، ليكتسبوا من خلالها العضوية المشروعة في النظم المؤسسية.

وتجربة عدم الاعتراف، فقد يكون ضحية سوء معاملة وامتهان في المجال الأول، ومن المحتمل أن يحرم حقوقه ومطالبه المشروعة قانونياً في المجال الثاني، وفي المجال الثالث قد يكون عرضة للإقصاء الاجتماعي والتبئيس وعدم التقدير اجتماعياً "إن ممارسات الإكراه والإذلال يمكن أن تصل الى مرحلة الإقصاء والابعاد والحرمان من الحقوق، ويمكن أن تتحول الى بواغث وأسباب لصراع الأفراد والجماعات من أجل حقوقهم (بغورة، 2012، ص 173)، وهذه الأشكال من الإذلال على تمايزها واختلافها تؤول الى نتيجة واحدة، يطلق عليها هونيث مسمى الاماتة، سواء النفسية أو الاجتماعية، وهي أساس المآزم الاجتماعية "إن حالة الاعتراف التي يحرم الذل الشخص منها هنا، هي الأخذ بالاعتبار المعرفي للمسؤولية الأخلاقية التي تم الحصول عليها بصعوبة أثناء سير عملية التفاعل المكون لوضع مجتمعي (هونيث، 2015، ص 244) ويؤكد في موضع آخر أن من كانوا ضحية المعاملات السيئة، سيستدمجون هذه المعاملات ويقومون بتوصيفها في تجاربهم، مستخدمين كلمات وعبارات من قبيل، الإساءة، الإمتهان، الإذلال، وهي التعابير والكلمات التي تحيل في مدلولها إلى أشكال من الامتهان ونفي الاعتراف والتقدير الذي لاقوه.

بإسقاط محتوى نظرية الصراع من أجل الاعتراف على المنظمة، يتضح أن تجربة نفي الاعتراف تكون أكثر ما تكون مجسدة بالنسبة للعاملين في قاع المنظمة، فحتى وإن حققوا المشاعر الأولية من حب وود، سواء في محيطهم العائلي، أو بين نظرائهم من العاملين معهم، فإنه لا محالة ممزوج بمشاعر الإذلال والإمتهان والتطويع، من قبل المتنفذين الذين لا يدخرون جهداً في الإساءة اليهم، مما يفقدهم ثقتهم بأنفسهم، هذا بالنسبة الى المجال الأول الذي يتأسس على مشاعر الحب والود والتي تترجم في أشكال من الثقة بالنفس، بينما المكون الثاني للاعتراف وهو القانون، فيبدو في الظاهر أن حقوقهم مكفولة ومضمونة من خلال صيغ قوانين العمل، وقوانين سير المنظمة، لكن حتى القوانين كما يرى فوكو، تفسر بالأوليات الخفية التي تتحكم في العاملين، وليس بنصوصه الجافة التي تقاربهم بكليتهم دون تمييز أو تصنيف، وهو الأمر الذي تكشف عوارده الرؤية السوسيولوجية الفاحصة، وبالتالي يحس العاملون

بالإقصاء والإجحاف في المعاملة والتمييز، بينما يتحدد المكون الثالث للاعتراف، وهو التضامن، كتحصيل لغياب المكونين الأولان، فالتضامن يتأسس على الإنجازات والنشاطات التي يسهم بها العاملون، ويحققون بها الاعتراف والتقدير من الآخرين، لكن أي إنجاز سيباهي به العاملون إن كانوا غائبين بكليتهم عن النشاطات التي يقومون بها، فهم إن كانوا مستغرقين، فسيكون استغراقهم لا محالة في حلقة مفرغة من الملل والرتابة والإحباط، والتي تقتل فيهم كل ابداع وكل رغبة في الإنجاز.

خاتمة:

فريدريك لالو في كتابه إعادة اختراع المنظمات ذكر أنه يؤسس أحكامه على المنظمة وطبيعتها، بطريقتين من أجل قياس صحتها على المدى القريب، يقوم بالاستماع لنوع المزاح -كوميديا سوداء، مزاح حي، غير موجود أصلاً- المنتشر في المنظمة، والطريقة الثانية يلاحظ ما إذا كان العمال يصطفون في طوابير للخروج من المنظمة لحظة قرع جرس إنتهاء الدوام، ولا شك أن المشتغل في حقل دراسة سوسيولوجيا المنظمات يلحظ من تعليقات العمال العرضية مدى سخطهم وتذمرهم، أما عن الطريقة الثانية التي ذكرها لالو في معادلته، لحظة خروج العاملين من المؤسسة، فيبدو أن ما يحصل يتجاوز بكثير الإصطفاف في طوابير عند الخروج كدلالة على التحرر من عبء العمل، فما يتم ملاحظته هو الخروج قبل نهاية الدوام، وهذا يؤشر على تداعي مضامين العمل وغياب الاستغراق الوظيفي.



قائمة المراجع:

- ايلوز، ايفا. (2022). نهاية الحب، سوسيولوجيا العلاقات السلبية. السعودية: صفحة سبعة للنشر.
- غارات، بوب. (2004). اثنتا عشرة مقدرة تنظيمية. تقويم الأفراد أثناء العمل. السعودية: مكتبة العبيكان.
- الجمل، سمير سليمان. (2019). الوصول الى التميز التنظيمي. فلسطين: دار العماد للنشر والتوزيع.
- سافرانسكي، روديجر. (2020). الزمن ما يفعله بنا وما نصنعه منه. سوريا: فواصل للنشر والتوزيع.
- شيفرد، ليندا جين. (2004). أنثوية العلم. العلم من منظور الفلسفة النسوية. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- فرانكل، فيكتور إميل. (1998) إرادة المعنى. مصر: دار زهراء الشرق.
- روثلين، فيليب وفيردر، بيتر. (2012). الملل الوظيفي. التغلب على مشكلة فقدان الدافع للعمل. مصر: مجموعة النيل العربية.
- سيمون، أي. هيربرت. (2003). السلوك الإداري. دراسة لعمليات اتخاذ القرار في المنظمات الإدارية. السعودية: معهد الإدارة العامة.
- دويوتون، ألان. (2018). قلق السعي الى المكانة، الشعور بالرضا أو المهانة. لبنان: دار التنوير للطباعة والنشر.
- سبورك، يان. (2009). أي مستقبل لعلم الاجتماع. لبنان: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- هونيث، أكسل. (2015). الصراع من أجل الاعتراف. القواعد الأخلاقية للمآزم الاجتماعية. لبنان: المكتبة الشرقية.
- بغورة، الزواوي. (2013). مدخل الى فلسفة ميشيل فوكو. لبنان: دار الطليعة للطباعة والنشر.
- دراكر، بيتر. (2013). ممارسة الإدارة. السعودية: مكتبة جرير.
- نيوزيك، روبرت. (2019). الفوضى، الدولة، اليوتوبيا. سوريا: دار الفرقد.
- أردن، جون بي. (2008). التعايش مع ضغوط العمل. السعودية: مكتبة جرير.
- بومنيير، كمال. (2012). التشيؤ دراسة في نظرية الاعتراف. الجزائر: مؤسسو كنوز الحكمة للنشر والتوزيع.
- أدلر، ألفريد. (2005). معنى الحياة. مصر: المجلس الأعلى للثقافة.
- لالو، فردريك. (2018). إعادة إختراع المنظمات. لبنان: الدار العربية للعلوم ناشرون.
- هيمسات، ديف ويركيس، ليزلي. (2010). 301 طريقة لإضفاء روح المرح في العمل. مصر: دار الفاروق.
- بشايبنة، سعد. (2002). تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية. الجزائر: جامعة منتوري.
- حجازي، مصطفى. (2012). إطلاق طاقات الحياة. تونس: دار التنوير.