

التعصب الفكري في تنظيم العمل

Intellectual intolerance in the organization of work

فاطمة الزهراء حروز¹Fatma zohra harouz¹¹ جامعة محمد بوضياف بالمسيلة (الجزائر)، fatma_zohra.harouz@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 2021/10/18 تاريخ القبول: 2022/07/27 تاريخ النشر: 2022/07/31

ملخص:

إن ممارسة التعصب الفكري على مستوى تنظيمات العمل، أين يتم تنميط الأفكار و طرق العمل و لا يسمح بالعمل بخلافها و لا يمكن تقبل الفكر المخالف، يعتبر محك يهدد كيان تنظيم العمل و يكبح نموه و تطوره في ظل بيئة سريعة التغيير، حيث يلغي المعايير العقلانية و يستند إلى الحكم المسبق، الإشاعة و القولية النمطية الجاهزة في تعاملاته مع الطرف الآخر الذي يراه بعين المخالف.

كما إهتم الفكر التنظيمي بالتعصب الفكري بطريقة ضمنية، خاصة المدرسة الكلاسيكية على أساس أنه تعصب فكري بين فرد ميسس و فرد فاعل أو أفراد فاعلين، لكن بسبب توسع نشاط تنظيمات العمل و ظاهرة الهجرة المستفحلة في جميع دول العالم، أصبحت هاته التنظيمات تضم أفراد فاعلين من مختلف الجنسيات، الإثنيات و الديانات جعلت ظاهرة التعصب الفكري تضيف منحى آخر لتجاوزاتها.

كلمات مفتاحية: التعصب الفكري، الفرد الميسس، الفرد الفاعل، الجمود الفكري، القولية. النمطية الجاهزة.

المؤلف المرسل: فاطمة الزهراء حروز، الإيميل: fatma_zohra.harouz@univ-msila.dz

Abstract:

The practice of intellectual intolerance at the level of the organizations of work ,where being profiling, the ideas and working methods. It, is not allowed to work otherwise and The contrary thought, cannot be accepted.The intellectual intolerance, is considered ,as a touchstone, that threatens the entity of the organization of work.It ,is also a factor that curbs it 's growth and development, in a rapidly changing environment,where it eliminates rational criteria and it be based on prejudgement, rumor and ready stereotyping, in it's dealings with the other party, who see him, with the eye of the dissenting.

Organizational thought ,cares about the intellectual intolerance implicitly, especially classical school, on the basis, that the intellectual intolerance, is between a politicized individual and an active one.But, because of the expansion of the activity of the organizations of work and The vast phenomenon of migration in the majority of the world's countries, These organizations have become involving active individuals, from different nationalities, ethnicities and religions ,which makes intellectual intolerance phenomenon, adds an other trend for its excesses.

Keywords: intellectual intolerance; politicized individual; active individual; intellectual stagnation; ready stereotyping.

1. مقدمة:

إن مجالات التعصب الفكري ، ليست مقتصرة على الأطروحات الفكرية و السياسية، فالمتعصب لأفكاره و رأيه يمارسه في جميع مناحي الحياة ، في إطار التنظيمات التي ينتمي إليها، إبتداء من الأسرة وصولاً إلى تنظيم العمل،الذي يزاول و يمارس فيه وظيفة معينة هاته الوظيفة قد تمنحه صفة فرد ميسس أو فرد فاعل .فالفرد الميسس تكون له صلاحية تحديد السياسات التنظيمية و اتخاذ القرار و الفرد الفاعل لا تمنح له هاته الصلاحية و إنما هو فرد تابع لفرد ميسس-رئيس و مرؤوس-، هذا الأخير إن كان ذو شخصية متعصبة فكرياً تستغل منصبها الوظيفي و صلاحياتها الإدارية ، لفرض الأفكار و التوجهات فلا

يسمح هذا الفرد المتعصب فكريا ، للآخرين بطرح أفكارهم، اقتراحاتهم، حلول لمشكلات... لأنه يرى في أفكاره عين الصواب، الذي لا يشوبها أي خطأ و في الطرف الآخر الذي لا يوافقها الأفكار، يمثل بالنسبة إليه، تهديد و يخلق لديه حالة اللأمان، فيعمل على تبني أساليب عديدة من أجل إلحاق الأذى النفسي و المعنوي بهذا الطرف، خاصة أن الشخص المتعصب فكريا، يتميز بسمات شخصية تسهم بإلحاق الأذى بدرجة أكثر بالطرف المخالف، لأنه بالأساس، ممارسته للتعصب الفكري تكون في ظل انحراف المعايير العقلانية و الرشيدة و المرجعية التي يستند إليها هشة.

وقد تناول الفكر التنظيمي التعصب الفكري بشكل صريح مثلما أدرج فريديريك تايلور Frederick Taylor في نظريته العلمية حول العمل، كما تم تناول التعصب الفكري بشكل ضمني مثلما أسس ماغريغور Douglas McGregor في نظريته X فرضياته على أحكام مسبقة و قام بتنميط الأفراد الفاعلين داخل تنظيم العمل وفق قولبة جاهزة .

فالتعصب الفكري في تنظيمات العمل، ظاهرة استفحلت أكثر مع تعدد الجنسيات و الديانات و الأثنيات في تنظيم العمل الواحد و هذا ما ستحاول توضيحه هاته الورقة البحثية بأكثر تفصيل.

2. التعصب الفكري: الدلالات في ضوء انحراف المعايير العقلانية.

1.2 الدلالة المفاهيمية: قاعدة الصواب المطلق.

إن التعصب الفكري متأق عن انحراف معايير العقلنة و الرشدة التي تعتبر المحدد الأساسي للفكر الوسطي السليم، المتفتح، الاستيعابي، الذي يقبل فكرة الآخر مهما كانت مخالفة له و يقبلها للنقاش حتى و إن لم يقتنع بها، بعكس التعصب الفكري الذي يدعي إمتلاك الحقيقة المطلقة الغير قابلة للجدل و النقد أو حتى التشكيك و الأحقية فيما يحمل و يطرح من أفكار بشدة و بعنف و هذه هي قاعدة الدلالة المفاهيمية للتعصب الفكري، "فيتفق الباحثون في أن جذر التعصب يكمن في وهم إعتقاد المتعصب فردا أو جماعة بإمتلاكه وحده الحقيقة الكاملة و بشكل ثابت و نهائي و مطلق لتكون النتيجة المنطقية أن الآخر هو الجزء المناقض من عالم المقال أي أنه الاخر المختلف على باطل بشكل كامل و ثابت و نهائي و مطلق (الجباعي و آخرون، 2017، ص3). فالمتعصب فكريا ينظر الى رأي المخالف هو

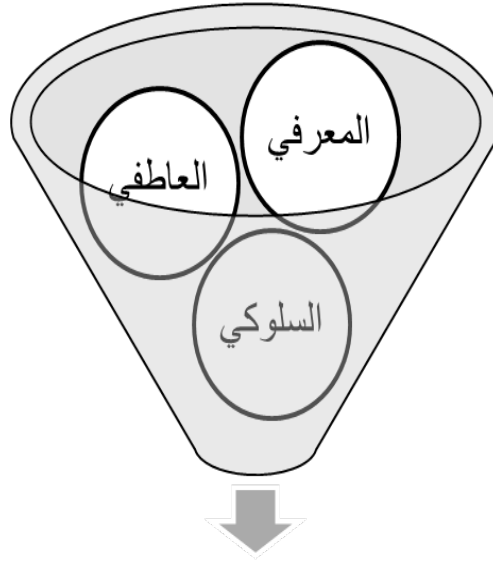
رأي باطل على سبيل المطلق و ليس النسبية. كما يعرفه Allport "هو التفكير السيء عن الآخرين دون وجود دلائل كافية" (البريدي، 2012، ص92). فيستند المتعصب فكريا إلى أحكام مسبقة للحكم على الآخرين، ويتخذها كمرجعية أساسية لإصدار أحكامه حول أفراد أو جماعات، خال من أي واقعية أو منطقية.

"فلجوء الشخص إلى التشبث بفكره و إعتقاده تجاه "الآخر" و لجوئه إلى فرض رأيه أو معتقده أو وجهة نظره على "الآخر" دون سند منطقي أو عقلي مقبول و سعيه نحو إرهاب الآخرين أو قهرهم للإمتثال لمعتقداته أو أفكاره... إنما تمثل أبعادا مختلفة لغياب الحرية العقلية في الفكر و الثقافة كما تمثل رافدا هاما من روافد نمو "التسلطية" و شيوعها في الحياة الاجتماعية و الثقافية" (الخميسي، 1993، ص81). التي تنعكس على الحياة التنظيمية على مستوى تنظيمات العمل التي يتعامل أفرادها وفق ثقافتهم المجتمعية قبل الثقافة التنظيمية، حيث أن التعصب الفكري يكبح عمليتي الإبداع و الابتكار في طرق و أساليب العمل و حل المشكلات التنظيمية، التي هي موجودة بشكل دائم و متكرر على مستوى تنظيم العمل، فإن كان الفرد المسيس لا يتقبل فكرة الآخر، خاصة إن كانت صادرة عن أفراد الفئة الفاعلة و لا يتبادل معهم الأفكار و الإقتراحات و التقارير التي تخص العمل و يلزمهم بتطبيق ما يريد هو و لا يقبل أي إمتعاض منهم أو مناقشة رغم أن الفرد الفاعل هو المحتك الأول و المباشر بالعمل و العارف الأول بمشكلاته و ظروفه و المتغيرات المتحركة فيه. فهل هذا يؤدي إلى حل المشكلات اليومية لتنظيم العمل، ناهيك عن التطوير التنظيمي دون التحدث عن الاستمرارية؟

وهو أيضا مسبب للعنف و التهكم و إزدراء الفئة الفاعلة من حيث الكفاءة.

التعصب مكتسب و ليس غريزيا أو فطريا إنما تقوم العديد من العوامل الاجتماعية التي تؤثر على شخصية الفرد و الظروف المحيطة التي يعيشها تسهم في إكتسابه للتعصب و تؤثر على ثلوث المستويات الشخصية: العقلية، المعرفي و العاطفي فعلى المستوى العقلي يتسم الشخص المتعصب بضعف تفكيره المنطقي، العقلي و الرشيد، على المستوى العاطفي يتسم بالإندفاعية أما على المستوى السلوكي فهو يتسم بالعصبية و الميل إلى العنف.

الشكل 1: ثالوث مستويات التعصب.



ثالوث مستويات التعصب

المصدر: من إعداد الباحثة.

فقد أفاد الباحث " Allport أن مصطلح التعصب تطور في دلالاته في ثلاث مراحل:

1. الحكم المسبق الذي يتشكل بناء على القرارات و الخبرات الفعلية للشخص.
2. الحكم المستعجل المبسر و المعنى الذي يميل إليه القاموس الإنجليزي.
3. وفي مرحلة ثالثة: إكتسب خاصية الإنفعالية المصاحبة للحكم المسبق الذي لا يكون مستندا على أساس واضح" (البريدي، 2012، ص91).

الشكل 2: مرحلة تشكل التعصب



المصدر: من إعداد الباحثة.

2.2 المعايير الغير عقلانية: المرجعية المشهة.

فالتعصب يحدث عند إنحراف المعايير العقلانية للتفكير و ذلك بإطلاق المتعصب لحكم غير مبني على معلومة موثوقة و أكيدة و إنما يعتمد على الشائعة التي ليس لها أي مصدر موثوق ، يتبنى ما تقوله الشائعة دون أي تحقق من صحتها أو مصدرها، فقط لأن الشائعة توافق هواه و توجهاته، فتصبح مرجعيته الإشاعة الغير موثوقة المصدر و غير صحيحة المعلومة فيشوب أحكامه التعجل و عدم الموثوقية ، كما أن المتعصب يستند في إصدار أحكامه على الآخرين على الحكم المسبق إتجاه الأفكار الأفراد و المجموعات... أين يقوم بقبولة الأفراد وفق نمطية معينة و تعميم مفرط مع الرفض التام لتعديل الرأي و

المحصلة أن الآخر هو في الطرف المناقض و تغيير هاته الاحكام المسبقة حتى و إن حدث تغيير على مستوى الأفكار و الأشخاص و المجموعات فهو لا يعترف بهذا التغيير و يبقى متشبثا بأحكامه السابقة و تعميماته و لا يقوم بتعديلها.

فالمعايير غير العقلانية التي يستند إليها المتعصب فكريا هي إصداره لأحكام مسبقة متعجلة، تستند إلى الإشاعة كما أن قولته النمطية للأفراد و تعميمه يجعل حالة اللامعيارية هي السائدة لديه.

3. التعصب الفكري : كخاصية من خصائص الفاعل

التعصب الفكري يظهر كخاصية من خصائص الفاعل لأنها تظهر في أسلوب تعاملاته، في نمط تفكيره و في سلوكاته التي في مجملها تعبر عن شخصيته. فالشخصية هي الناظم الأساس لبناء الذات، و مدى توافق نسقية هذا البناء و تحقيق درجة من التلاؤم و التماسك المرتبط بالقدرة العالية على التبصر على جميع مناحي الحياة، وأهم شيء يتبصر به الشخص التماسك هو الاختلاف القائم على عدم التوافق، عدم التشابه، في الأفكار، المعتقدات... و هو ما ينكره تماما الشخص المتعصب الذي يتسم بالخصائص التالية:

- **سمة التصلب:** سمة التصلب تعد أهم سمة تدل على التعصب الفكري و هي آلية ذهنية، تغيب الاختلاف و عدم إمكانية تعديل أو تغيير الرأي، فسمة التصلب تتركه يتشبث برأيه مع إستحالة التغيير فتتشكل لديه صعوبة التغيير دون طرح احتمالية التعديل وفق المسار العقلاني و المنطقي الذي يشكل البعد الصحيح للفكرة، وهو يبدي أي مقاومة للتعديل أو التغيير في كل شيء يؤمن به من أفكار، معتقدات عادات ...

- **التسلطية:** يرى معوض "أن التعصب يشيع لدى الأفراد الذين يتسمون بالتسلط و عدم التسامح لشعورهم بإنعدام الأمن" (الكبيسي وموسى، 2018، ص167). فالشخصية المتعصبة تتسم بالتسلط، من أجل ضمان إخضاع الآخر و عدم الخروج عن طوعه و التسلط يضمن عدم تشكيل تهديد له من قبل الأفراد المخالفين له، الذين ينزلهم منزلة العدو و ليس المخالف فقط و يشعر بحالة اللأمان معهم، بالتسلط و إخضاع الآخر، يبدي للمتعصب أنه مسيطر على الوضع من حوله و قد أورد الباحث قاسمي أن صفة التسلطية ترجع أسبابها إلى التنشئة الإجتماعية الخاطئة التي أكسبته هاته السمة " التنشئة الإجتماعية

داخل الأسرة التي تقوم على الإنفراد في الرأي و فرض الرأي على الآخرين من الأب أو الأخ الأكبر ، و التي ترسخ منذ الطفولة في أذهانهم فكرة التفوق و السيطرة أن الآخرين خاضعين بالفطرة و أن آدائهم لا يتقيد بما بل لا يسمح لهم بالتعبير عنها ، و أنه لهم الحق في أن يتخذوا القرارات التي تخص مصيرهم دون نقاش و إلا لاقوا التعنيف و شتى العقوبات التي تقرها العائلة ، و أنهم أحق بالإمتيازات التي تمتد أحيانا إلى الإستيلاء على ميراث العائلة من طرف شخص واحد و حرمان الباقي منه ، هذه النتيجة ترجع إلى عدم التمييز بين أملاك العائلة و الأملاك الشخصية ، بحيث أن توزيع القوة و السلطة و مبدأ الأفضلية هو الذي يرسخ في أذهان أصحابها فكرة التفوق و الأفضلية في المعاملة و الإمتيازات و فرض القرارات ، هذا يكرس الأفضلية داخل العائلة و يضع أفرادا في الدرجة الأولى و آخرين من الدرجة الثانية إلى غيرها، و كل درجة تنال من التقدير و من المكانة و من التفضيلات المختلفة ما لا تناله الدرجات " (قاسيمي، 2014 ، ص 116-117). فيكتسب هاته الصفة و يبدأ بتطبيقها أيضا على مستوى تنظيم العمل .

-شخصية عدوانية : إن منظور الإنسان الفكري إلى العالم و ما يحيط به محمل بالأفكار التوجهات المصطلحات التي يؤمن بها في عقله الباطن و هو متأثر بها كل التأثير في منظوره للأشياء و منظوره للآخرين فإذا قبل الآخر المختلف فهو فرد منفتح و إستيعابي أما إذا لم يقبل هذا الآخر المخالف، ففكره ليس حرا و إنما هو منمط و جامد و الطرف المخالف سيلفه بخيوط العدوانية التي تصبح سمة من سماته .

و يطرح الدكتور عبد الكريم بكار أهم سمات الشخص العدواني كالتالي:

-الشخص العدواني يتصرف تصرفات غير لائقة و تسبب نوعا من الحرج أو نوعا من الأذى للآخرين و هو في كثير من الأحيان لا يشعر أنه فعل ما يغضب، فالشخصية العدوانية تضن أنها تفصل ضمن حدودها و تتصرف عن طبيعتها و أن ليس من حق الآخرين أن يتضايقوا من فعله .

-فالشخص العدواني يرى نفسه أرقى و أكفى و أعلم من الأشخاص المحيطين به ، و لما يعتقد أنه الأفضل أو الأكفى ممن حوله هذا سيدفعه إلى عدم المبالاة بهم ، و يظن أنهم بالنسبة إليك أناس يتعلمون ، أو عليهم أن يتعلموا و عليهم أن يستفيدوا منه ، و هذا يجعله يتجاوز حدوده ليس هذا فحسب ، بل يدرك أن الناس يشعرون من خلال تعامله معهم بذلك التفوق الذي يزعمه لنفسه .

-الشخص العدواني يشعر بالحاجة للسيطرة على الآخرين و يشعر أنه بحاجة إلى أن يفرض كلمته و يشعر في أن يظهر له الآخرون الطاعة و المسكنة هو شخص يجب التسلط.

-يشعر الآخريين بأنه شخص مثالي و يقدر الأشياء الكاملة، يريد أن يعطي صورة للآخرين بأنهم أشخاص عاديون و يرضون بأي المقاييس و يرضون بأي المعايير أما هو لا.

-أي مناقشة أو مناظرة يشارك فيها الشخص العدواني تتحول إلى خلافات و خصومات تصعب السيطرة عليها لأنه لا يعرف الحلول الوسط هو يستخدم دائما عبارات قاسية فيتحول إختلاف الرأي إلى خلاف شخصي و إلى حساسيات خاصة و عدوانية.

ينظر إلى زملائه في العمل أنهم منافسون ،لهذا فهو دائما مهتم بحرماتهم من الميزات و إثبات غلبته عليهم ،و هذا أحيانا يجر إلى الحقد و الكذب يعني روح التعاون ضعيفة لديه" (بكار،2018).

-**الحجر على الكفاءات و قتل الإبداع:** يتحقق ذلك بسبب الإقتصار على رأيه دون غيره و الذي يرى الصواب المطلق في رأيه و فكره ،أما الكفاءات و العقول المستنيرة ذات التفكير الوسطي ،الإستيعابي الإحتوائي العقلاني و الرشيد فهي مهمشة و مستبعدة، فيعمل المتعصب فكريا على تهميشها و إحداث المضايقات الدائمة لها و الحجر على نشاطاتها من أجل أن تبقى أفكاره فقط المطروحة على الساحة العملية و إلغاء صوت أو فكرة تخالفه.

-**غياب سمة التسامح و التعاون:** المتعصب فكريا تغيب عنده سمة التسامح و التعاون ،فهو لا يبدي أي مبادرة للتسامح عندما يقتضي الموقف،حيث يغلب عليه طابع العدوانية في سلوكاته ،و ونفس الأمر بالنسبة للتعاون ،فإن كان هناك أي موقف يقتضي التعاون ،تندم لديه روح المبادرة و التعاون مع الأفراد أو الجماعات الذين يخالفونه فكريا.

-**غياب آلية التفكير الناقد:** إن سمات الشخصية الناقدة تتمحور في ست أبعاد رئيسية و هي :

✓ **بعد التقويم:** و يتضمن القدرة على إصدار الحكم و تقويم الحجج و القدرة على

الإستدلال.

- ✓ **بعد المعرفة:** يتضمن القدرة على التحدي ،التخيل النقدي و المخاطرة المدروسة ،المرونة المعرفية و تحمل الغموض.
- ✓ **بعد فهم قواعد المنطق:** يشمل معرفة قواعد المنطق ،الربط ، التنظيم العقلاني و كشف المغالطات أثناء النقاش.
- ✓ **بعد القدرة على التفسير:** يتضمن القدرة على الإكتشاف و النقاش و الجدل و الميل إلى التفسير المنطقي للظواهر الحياتية و تطبيق المعارف.
- ✓ **البعد الوجداني:** ينطوي على القدرة على التكيف مع المواقف الجديدة و الثقة بالنفس ،الدرجة العالية من الإتزان ،تقبل آراء الآخرين ، الإتصاف بالنشاط و الفاعلية.
- ✓ **بعد الحساسية تجاه المشكلات:** يتضمن الحساسية اتجاه المشكلات و القدرة على وضع الإفتراضات الصحيحة و تحديد المشكلة بطريقة منطقية" (العتيبي، 2007، ص22).
- فالتفكير عند الشخص المتعصب يستند إلى النقد الهدام و ليس البناء ، و آلية التفكير الناقد غائبة عنده تماما،فهو يعتمد على القولة النمطية الجاهزة ،في ظل غياب المعرفة الجادة و المتجددة، حججه بعيدة كل البعد عن المنطق و العقلانية ،قراراته إرتجالية تعتمد على الأحكام المسبقة .
- 4- التعصب الفكري في الفكر التنظيمي.**

إن أول من دعى إلى فكرة التعصب الفكري هو فردريك تايلور Frederick Taylor و منطلقات إدارته العلمية القائمة على الصرامة و الإختيار العلمي للعامل و التقسيم الذري للعمل و التدريب، فأسس الإدارة العلمية كان هدفها رفع الكفاية الإنتاجية والقضاء على التقاعس العمدي الذي مثل هاجسا لتايلور، من أجل القضاء عليه، حيث ركز في مسألة إختيار الأفراد الفاعلين للعمل على الإقتدار الفيزيولوجي و ألغى تماما الإقتدار الفكري، لأنه بالأساس يحتاج إلى ميكانيكا الفرد و فيزيولوجيته التي حدد لها الزمن و طرق العمل بدقة متناهية و أطلق مقولته الشهيرة "لستم هنا للتفكير" فهناك من له أسبقية في التفكير عوضا عنهم و هي الإدارة ،فهو لن يقبل منهم أي وجهة نظر، فكرة ،رأي، إقتراح حول طرق العمل و إجراءاته فهذا النشاط برأي تايلور هو من صلاحية الفئة المسيسة و ليست الفاعلة التي

وجب توفر فيها قدرات ذهنية متواضعة و مهمتهم هي إنجاز العمل وفق الإجراء المحدد الذي خضع بالأساس إلى دراسة علمية من قبل تايلور حدد فيها الحركة و الزمن التي تحقق الكفاية الإنتاجية و تقضي على التقاعس العمدي و لا داع لتبني إجراءات مخالفة يراها أفراد الفئة الفاعلة طريقة نفي بالغرض، و هذا ما صرح به بشكل علني و أصبح شعاره في التعامل مع الفئة الفاعلة "لا تفكروا فهناك من يفكر عنكم" (فزة، دون سنة، ص125). و مبررات تايلور في ذلك هو تحقيق الرفاهية التي كان طرفا المعادلة فيها على عكس نقيض "إن الهدف الأساس لتنظيم جيد هو تحقيق أكبر قدر ممكن من الرفاهية سواء لفائدة المشغل أو لفائدة الأجير و على هذا الأساس من المفروض أن تتخذ ألقاظ من قبيل الرفاهية دلالتها الكاملة لدى الناس، بحيث لا تقتصر على ما يدر ربحا آليا للمشغل و شركته و إنما تتسع لتشمل التنمية الشاملة لكل فرع من فروع النشاط الإنتاجي على حدة، بحيث تصير الرفاهية مستديمة، كما لا يجب أن تقتصر من جهة الأجير على تمتعه بأجر مرتفع، بالمقارنة مع أناس يحضون معه بنفس القيمة الاجتماعية و إنما تتسع لتشمل التنمية الشاملة لكل فرع من فروع النشاط الإنتاجي على حدة، بحيث تصير الرفاهية مستديمة، كما لا يجب أن تقتصر من جهة الأجير على تمتعه بأجر مرتفع بالمقارنة مع أناس يحضون معه بنفس القيمة الاجتماعية و إنما تتسع لتشمل على وجه الخصوص الأداة التي يتوفر عليها كل أجير من أجل بلوغ أفضل مستوى للمردودية، بحيث يتمكن من إنجاز العمل الموكل إليه على أحسن وجه فيصبح بعدئذ الإنسان المناسب على وجه الحصر للقيام بهذا العمل دون غيره" (فزة، دون سنة، ص125). فمبررات تايلور في ذلك هو تحقيق الرفاهية لكلا الطرفين، عندما يتركون له مجال التفكير لوحده وفق منطلقات علمية و هو الوحيد الذي بإمكانه تحديد السبل الكفيلة بالرفع من الكفاية الإنتاجية التي تعود بالرفاهية على المشغل و الأجير لكن في الحقيقة أن الإقتدار الفكري للأفراد الفاعلين لا يمكن تنميته أو حصره لأنهم ذوي قدرة و كفاءة و مهارات متعددة، تطرح النقد كأساس بناء لتحسين الحياة المهنية و تمييز المصالح الخاصة لأفراد الفئة الفاعلة.

لكن التعصب الفكري على مستوى تنظيم العمل لا يقتصر على ما أراد تايلور تحقيقه فقط، خاصة في ظل التغيرات التي طرأت على حركية العمل و الإنتاج التي فرضت توسع تنظيمات العمل لتصبح تنظيمات

عالمية لديها، مقر في بلدانها و فروع في دول أخرى، أو أن نشاطه مقتصر في بلد واحد، مع تفاقم ظاهرة الهجرة الداخلية و الخارجية، مما يستدعي وجود أفراد من مختلف الجنسيات و الإثنيات و الديانات في مكان واحد يجمعهم العمل، و هنا يجد التعصب الفكري حاضنة تساهم في تكريسه و تفاقمه، و يطرح مشكلة الهوية الفردية و التنظيمية، فحسب "Hitt Miller 2009 & Colella Mc Kenne 1994" أن التعصب يعيق إدارة التنوع في المنظمات و يضعف الأداء و يزيد من الشعور بعدم العدالة و يؤدي إلى إضعاف الإلتزام التنظيمي و زيادة الضغوط، كما أن التعصب و التمييز يضعفان قدرة المنظمة على خلق بيئة عمل محفزة، تفلح في جعل الأفراد يندمجون في العمل و يستمتعون به، كما أن التعصب يشوه سمعة المنظمة و يؤثر سلبا على شبكة علاقاتها العامة، كما أنه قد يتسبب في تحمل تكاليف عالية بسبب القضايا القانونية" (البريدي، 2014، ص282).

توصلت "Beno 2016" في دراستها إلى "أن أكثر أنواع سوء المعاملة شيوعا في هذا المستوى هو سبب تضارب في وجهات النظر و النوايا السلوكية و تقييد الآراء و التي يتم التعبير عنها كما يلي:

- سلوك غيور و نفاق و إتصال أحادي (مونولوج)، مما يحد من حرية التعبير مع زملاء العمل .

- الإيذاء الديني و التحرش الجنسي في مكان العمل.

- المضايقة على مستوى الهوية الفردية. " (Beno, 2016, p2485).

كما أثبتت العديد من الدراسات أن الافراد المهاجرين الذي يعملون في تنظيمات العمل في بلاد إقامتهم يتعرضون للتعصب، بصفتهم أشخاص غرباء عن هاته البلاد تلازمهم صفة الدونية، في نظر سكان البلاد التي هاجروا إليها، هم أقل تعليما، أقل ثقافة، هدفهم تحقيق العائد المادي بما أنهم من بلدان فقيرة ديانتهم غير مقبولة، هوياتهم غير محترمة، ففي دراسة " Sheryl & Al التي ركزت على السلوكيات العكسية في مكان العمل، التي تكون في حق العمال المهاجرين، أن هناك العديد من المخاوف التي يحتمل أن تكون مترابطة حول الوضع الوظيفي، بما في ذلك التعرض للبطالة و قلة فرص الحصول على وظائف مستقرة و جيدة و إمكانية أن تكون هدفا للسلوكيات السلبية و مما يثير القلق، أن هذه الأخير يمكن أن يتحول إلى تجارب خطيرة للبلطجة و المضايقة التي تساهم في مشاكل التكيف المستمرة بما في ذلك الإفتقار إلى

الاستقرار الوظيفي ، في حين أن المهاجرين المهرة أكثر قابلية للتوظيف، إلا أن هناك قضايا خطيرة يمكن أن تعرقل خبراتهم في العمل " (Sheryl & Al,2008,p116).

فالشخص المتعصب ،أحيانا لا يظهر تعصبه للبيان أو للطرف الآخر الذي يراه بعين المخالف ، لكنه يجتهد في بعض الممارسات التي تلحق به الأذى النفسية و المعنوية ، كالمضايقة و الإستبعاد ،و أحيانا يفرط في إظهار تعصبه و يمعن في تحقيق الأذى،ففي دراسة "Mehemed &Tuncer 2016 توصلا إلى أن المضايقات التي يتعرض لها الأكاديميون ،تكون من ضمن الأسباب التي تسبب في مضايقتهم آرائهم السياسية و معتقداتهم الدينية، ففي دراسة Stokes&Tuncer سئل الضحايا في الجامعة على أنواع السلوكيات ،التي يتعرضون لها و أكثر السلوكيات شيوعا ،كانت إخفاء المعلومات المفيدة عن الضحايا نقد العمل، الجهل، الإزدراء ،منع التطور الوظيفي، رفض الأفكار ،الإستخفاف بالأداء ،الإتهام بالاختفاء الهجمات على الدين و العرق و الجنسية و المظهر الجسدي و العنف الجسدي"(Yelgecem,Kokalam,2009,p35).

كما أكدت دراسة " Shallcross & Al2008 يبدو سلوك المضايقة الذي تم تحديده في هذه الوكالة هو أحد أعراض ثقافة مكان العمل المدمرة و السامة ،بدلا من الجاني الفردي أو خصائص الشخصية المستهدفة في هذه الوكالة، بدت الثقافة و كأنها لا تقدر قيمة مساهمة أولئك الذين كانوا بطريقة ما مختلفة عن التيار الرئيسي"(Shallcross & Al :2008,p68).فالذي يخالف التيار الرئيسي و هو ما تحدده الفئة المسييسة ،يكون مصيره المضايقة بشتى أنواعها و مظاهرها.

5.التعصب الفكري :لموسية المؤشرات

1.5الجمود الفكري:وجه الدوغمائية.

الجمود الفكري ،هو سمة عقلية و متغير معرفي مرتبط بالتفكير و يعتبر أحد عقبات التفاعل التنظيمي ،لأن الفرد المسيس المتعصب ،منغلق ولا يقبل فكر الآخر و لا النقد ويقوم بعزل و إستبعاد من يخالفونه الفكر و الرأي، فالجمود الفكري يعتبر بمثابة حاجز صاد لأي فكر جديد.

فالجمود الفكري الممارس على مستوى تنظيم العمل، هو النظرة المتشددة لإجراءات و قوانين العمل وعدم تقبل وجهة نظره مخالفة أو معارضة لذلك خاصة من الفئات التي تنتمي إلى المستويات التنظيمية الدنيا، فالجمود الفكري يكون نتيجة الإنغلاق و التصلب و عدم الإنفتاح على أفكار الغير و الترحيب بها بل يكون جزاؤها الرفض المطلق و مقاومتها .

كما يتسم الشخص الجامد فكريا بالسلمات التالية:"

-التمسك بالأفكار و عدم التخلي عنها ولوكانت خاطئة .

-لغة التعميمات المبالغ فيها هي المبالغة على من يتصف بالجمود الفكري.

-اللاعقلانية في الفكر.

-إحساسه بمشاعر الآخرين ضعيفة.

الظهور بمظهر الخالي من العيوب.

-التناقض في القول و الفعل" (بركات،2009،ص).

- كما يتميز بأنه أحادي العقلية فهو استبعادي لأي أفكار لا توافقه و ليس إنتخايبا ،يبتعد تماما

عن الاحتمالية .

كما يعتبر التصلب ،سمة تعبر عن الجمود الفكري الذي يتنافى تماما مع المرونة، يلزم القهرية

والتشبث بأفكارهم و بشكل مطلق و رفض الآخر رفضا مطلقا بغض النظر عن عدم منطقية أو عقلانية الفكرة.

فالجمود يعكس المعتقدات المعرفية ،التي تكون نسقية ذهنية مغلقة على مستوى التفكير، يلزمها التعامل

بشكل تسلطي مع الأفراد الذين لا يتوافقون مع أفكار المتعصب، وهو غير متسامح البتة مع الأفراد الذين

لا يشابهونه في الفكرة ،يريد فقط أفكاره كما هي بشكل مطلق والتي يرى فيها القيمة القصوى ،بالتالي

الفرد الدوغماتي هو فرد منغلق ليس له أي نقاط إلتقاء و تواصل بين أفكاره و أفكار الآخرين و لا

يترك أي مساحة أو مجال لسماع الطرف الآخر بسب توقعه على أفكاره و الإنغلاق الذي يلزمه.

هذا الأمر، سيؤثر على العملية الإتصالية بين أفراد الفئة المسيسة و الفاعلة و الإنغلاق و فرض أفكار الفئة المسيسة ،سيعمل على دحض كل آليات التطوير التنظيمي ،بسبب الحجر و إستبعاد الفئة الفاعلة و كل ما يحملونه من قدرات و مهارات و إمكانيات فردية، تساهم المساهمة الفعالة في تطوير تنظيم العمل ،لأن فرصة التعبير و إبداء الرأي ،منعدمة تماما حيث يكون فيه تجميد العقل و عدم العمل به، أمام ما هو مخالف و جديد و التمسك بتلك الأفكار دون الرجوع إلى النظر في صوابها و مدى صلاحيتها.

2.5 القولية النمطية الجاهزة:التصنيف المنمط.

يتبنى المتعصب فكريا ،نمطية جاهزة يقولب فيها الأفراد المخالفين الذين لا يتفقون معه في الفكرة و الطرح و يعمل على تصنيفهم وفق هاته القوالب ومن المستحيل تغيير هاته القوالب النمطية لديه ،حتى و إن ثبت دليل يفند ما يقوم به، فهو لا يعترف به على الإطلاق و يقوم بتعميمها على الأفراد المخالفين و يبالح في هاته التصنيفات ،فالقولية النمطية الجاهزة تمثل المكون المعرفي للتعصب الفكري و يرى سيد عبد العال " أن القوالب النمطية ، هي من قبيل الانطباعات المعرفية ،تكونت نتيجة لخبرات غير مباشرة غالبا و غير معفاة من أخطاء التمييز أو التحيز الإدراكي الناشئ عن الإنصياع أو التعصب الأعمى لحكم شائع عن جماعة عرقية أو جماعة ثقافية"(هوايت ومباه،2016،ص16). و يدعمه في الطرح "Deuex أن القوالب النمطية هي تصور يتسم بالتصلب و التبسيط المفرط عن جماعة معينة يتم في ضوءه وصف و تصنيف الأشخاص الذين ينتمون إلى هذه الجماعة بناء على مجموعة من الخصائص المميزة لها "(هوايت ومباه،2016،ص16).

فتعتمد القولية النمطية الجاهزة على السمات الشخصية للأفراد ،التي يراها المتعصب من منظوره أنهم يتسمون بها و هذا ما أكدته نظرية X لدوغلاس ماغريغور Douglas McGregor و التي تعتمد على المنظور السلبي للأفراد الفاعلين داخل تنظيم العمل ،فهي "تفترض بأنهم كسالى بطبيعتهم لا يحبون العمل و ليس لديهم طموح، تحركهم الرواتب و الحوافز المالية، يتجنبون المسؤولية و يقاومون التوجيه الدقيق للعمل"(العنزي،2017،ص65). فهذه المنطلقات تدعم الحكم المسبق على الأفراد فهم مهما كانت هوياتهم ،إنتماءاتهم ،اثنياتهم ،أعمارهم جندريتهم،مستواهم العلمي و الفكري ،فيتم توصيفهم ضمن هذه

القولبة الناتجة عن الأحكام المسبقة و في إطار هاته الأحكام المسبقة و القولبة النمطية الجاهزة يتم أيضا اتخاذ بعض الإجراءات التي تعتبر كخطة دفاعية أو أسلوب إحترازي لهاته الفئة من الأفراد الفاعلين. هاته القولبة النمطية، تسهم في إيزاح أي موقف للغموض، بكشف المواقف التفاعلية، والفئة المسيسة تستند إلى قولبة رسمها فكرهم و توجههم و تصنف خلالها أفراد الفئة الفاعلة و لا تترك أي مجال للغموض لأنها حسمت أمرها اتجاه هؤلاء الأفراد، حتى لو كانت قولبتهم خاطئة، فهم لا يهتمون للأمر متصلبون بقولبتهم للأفراد و لا يخضعون لأي نوع من التأثير و لا يسمحون بذلك، لأنهم يرونه من جانب الضعف في شخصيتهم و مواقفهم . و لا مجال للمرونة، حيث يرى "Haddock أنه من الصعب الفصل بين المعرفة الممثلة في تلك القوالب النمطية و المشاعر الإنفعالية المرتبطة بها، إذ أن هذه القوالب ثابتة نسبيا و قد اكتسبت على مر الأيام بعدا إنفعاليا، حتى أصبحت هذه القوالب النمطية و المشاعر الإنفعالية المرتبطة بها، مدعاة للحب أو للكره، للجماعة الداخلية أو الخارجية بمجرد ذكرها" (هوايت و بمباه، 2016، ص16). فالقولبة النمطية الجاهزة، التي يتبناها الفرد المسيس المتعصب فكريا، هي من تحدد نوع العلاقة بينه و بين الفرد الفاعل، و فق القالب الذي صنفه على أساسه.

6. خاتمة:

إن التعصب الفكري داخل تنظيمات العمل، يلحق الأذى النفسي و المعنوي بالأفراد الذين يتعرضون له، كما يعمل على كبح التطور التنظيمي بحجره على الكفاءات و عدم تقبل أفكار جديدة في طريقة العمل و حلول لمشكلات تنظيمية، لسبب أن الفرد مخالف له في الأفكار أو ينتمي إلى ديانة أو إثنية أو جنسية لا يتقبلها الفرد المسيس المتعصب فكريا الأمر الذي لا يكون في صالح الافراد الفاعلين و لا في صالح التنظيم و أهم آلية لكبح هاته الباثولوجيا التنظيمية هو تحلي الأفراد داخل تنظيم دون استثناء بالذكاء العاطفي الذي يزيد في قوة الإحتواء و تقبل الآخر مهما كانت درجة الإختلاف و الذي يعبر عن القابلية الحقة للتمييز بين ماهو خطأ و ما هو صواب، من خلال مرجعية أخلاقية ثابتة، تشكل منظومته القيمية و التحلي بالفضائل كالتعاطف، الضمير الحي، التحكم الذاتي، الإحترام، اللطف، التسامح

القبول، الإفتاح و العدل و هو يعمل على ترسيخ قواعد الإنسانية الحقة و كيفية التعامل الإنساني مع كل الأفراد و تقبل الإختلاف الموجود لأن الاختلاف هو الأصل و التوافق هو الإستثناء لذلك وجب التعامل مع الاختلاف ،بطريقة تعايشية تجعل جميع الأطراف يعيشون في حالة سلام و استقرار و تحقق جميع الأهداف التي جمعهم في إطار تنظيم العمل الذاتية و التنظيمية.

7. قائمة المراجع:

- بركات، زياد، (2009)، الجمود الذهني و علاقته بالقدرة على حل المشكلات و التحصيل و الجنس لدى طلبة المرحلتين الأساسية و الثانوية، رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة فلسطين.
- البريدي، عبد الله، (2014)، نحو إدارة التعصب إطار مقترح لتعريف ظاهرة التعصب و معالجتها في الفكر الإداري، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد 34، العدد 281، 01-305؛
- البريدي، عبد الله، (2012)، استكشاف بعض أبعاد التعصب باعتباره ظاهرة مسكوتاً عنها في البيئة ال الجباعي، جاد الكريم و آخرون، (2017)، التعصب و علاقته بالتطرف و العنف، مجلة مداد، مركز دمشق للأبحاث و الدراسات، 1-30 ؛
- الخميسي، السيد سلامة، (1993)، تربية التسامح الفكري صيغة تربوية مقترحة لمواجهة التطرف، التربية المعاصرة، رابطة التربية الحديثة، المجلد 10، ع 77، 26-109؛ إدارية العربية، مجلة العلوم الإنسانية و الإدارية العربية، العدد 130، 01-81 ؛
- عبد الكريم بكار (2018)، العدوانية عند الكبار، موقع صيد (2018/11/15))
- WWW.saaid.net
- العتيبي، خالد بن ناهس، (2007)، أثر إستخدام بعض أجزاء برنامج الكورت في تنمية مهارات التفكير الناقد و تحسين مستوى التحصيل الدراسي لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، أطروحة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

العنزي، سعد، (2017)، السلوك التنظيمي انعكاسات السلوكيات الوظيفية للعاملين في أداء المنظمات، دار عدنان، العراق .

فزة ،جمال، (دون سنة)، سوسيولوجيا التنظيمات أسس و اتجاهات، دار أبي، المملكة المغربية.

قاسمي، ناصر، (2014)، سوسيولوجيا المنظمات دراسات نظرية و تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .

الكبيسي، عبد الكريم ،موسى، إيلاف، (2018)، قياس مستوى التعصب دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة الانبار، مجلة جامعة الانبار للعلوم الإنسانية، العدد 162، 04-181؛

هوايت دينس، بمباه اوسو، (2016)، تعصب علم النفس، أما آن الأوان لكي يتغير، ترجمة الشافعي إبراهيم إبراهيم، مُجد أحمد سلامة هشام، دار الكتاب الحديث ، مصر .

Beno, Arnejcic, (2016), mobbing in company :level and typology, organizacija, vol49, n4, 240-250 ;

Shallcross, Linda & Al, (2008), work place mobbing experiences in the public sector, international journal of organizational behaviour, vol13, n2, 56-70 ;

Sheryl, Ramsy, (2008), counterproductive forces at work challenges faced by skilled migrant job-seekers, international journal of social, human science and engineering, vol13, n2, 110-121.

Yelgecem, Tigrel.U ,Kokalam, O, (2009), academic mobbing in Turkey, international journal of organizational behaviour, vol13, 30-38 ;