

الاغتراب الوظيفي أسبابه وآثاره على الفرد والمجتمع

Functional alienation: its causes and effects on the individual and society

أ. سليمان براجي، جامعة أم البواقي، الجزائر.

slimanebradji@gmail.com

تاريخ التسليم: (2019/09/08)، تاريخ المراجعة: (2019/10/06)، تاريخ القبول: (2019/10/30)

Abstract :

ملخص

The current paper focuses on the concept of alienation at work, its effects and consequences on both individual and human collectivity. We tried to explain what is « alination at work » and discuss a sample of theories that had part in explaining its processus, and causes. Then, concluded by some strategies that can overcome its effects.

Keywords : alienation, Functional alienation, Individual , society

يتمحور هذا المقال حول مفهوم الاغتراب الوظيفي وآثاره المختلفة على الفرد كلبنة أساس في أي مجتمع بشري؛ تناولنا فيه بالشرح ماهية الاغتراب الوظيفي، ومناقشة بعض النظريات التي حاولت تفسير سيرورته، وأسباب حدوثه وختمنا بتناول بعض السبل التي تقيد في التغلب على آثاره، واستبداله بما هو إيجابي للفرد وللمجتمع.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب، الاغتراب الوظيفي، الفرد، المجتمع

* المؤلف المراسل: أ. سليمان براجي، الإيميل: slimanebradji@gmail.com

مقدمة:

على الرغم مما وصلت إليه الحضارة الإنسانية من تقدم ورفق؛ إلا أن هذا التقدم قد صاحبه العديد من الظواهر التي أضرت بالإنسان، وبالبيئة في الآن ذاته، وكانت الاضطرابات والأمراض النفسية من أهم ما نتج عن تلك الظواهر، ومع تبدل الحضارة الإنسانية من حضارة زراعية، فصناعية، فمعرفة مؤخرًا اتسع سوق العمل، وتغير النمط المعيشي للإنسان من النمط البسيط الهادئ المحدود إلى النمط المعقد، والمركب، والمزدحم داخل تجمعات متنوعة في الأعراق والأيدولوجيات؛ فنتج عن هذا النمط المعيشي اتساع مهول في بيئة العمل ودخول الصراعات الثقافية والعقدية والديموغرافية في جميع المستويات.

نتج الاغتراب الوظيفي كرد فعل لما واجه الكثير من ضغوط ومشكلات جمة، مما أثر بالسلب على الفرد كعضو في مؤسسة عمالية، وعلى المجتمع بطبيعة الحال كون هذا الفرد عضواً في عائلة في تجمع بشري محدود داخل المجتمع الجغرافي المنتمي إليه، ثم المجتمع البشري بصياغة عصر المعرفة والكونية.

وقد تناول الكثير من الباحثين والمؤلفين على اختلاف جنسياتهم وخلفياتهم ظاهرة الاغتراب الوظيفي وآثارها ((هيجل Hegel, Mary, Durkheim., فروم هورني) (مسعود، 2007)، حامد زهران (زهران، 1998)، ريتشارد شاخنت (شاخنت، 2001)، فيصل الشهراني (الشهراني، 2013)، عالية طحطوح (طحطوح، 2016)، منصور بن زاهي (بن زاهي، 2007)، وليد شلابي (شلابي، 2016)، Reid, James (Reid) Schacht, Richard (Richard. 2015) Seeman, M (Seeman. 1990))

وسوف نستعرض بحثنا هذا في مطالب أربع (ماهية الاغتراب، أهم النظريات المفسرة للاغتراب أسباب الاغتراب الوظيفي وسماته، سبل التغلب على الاغتراب الوظيفي) باقتضاب شديد في محاولة منا لإيصال مضمونها للقارئ الكريم بسهولة ويسر متجنبيين النقول من المصادر والمراجع قدر المستطاع، وسوف نبدأ بالمطلب الأول الخاص بماهية الاغتراب الوظيفي متبعين الأسلوب المنطقي لفهم كينونة الظاهرة التي نتناولها بالبحث لغة واصطلاحاً، ولقد حاولنا إيراد بعض التعريفات من علوم مختلفة نظراً لدخول إشكالية بحثنا ضمن نطاقها جميعاً؛ فجميعها قد اهتم بالأساس بالإنسان وبكل الظواهر التي تعنّيه ضمن نطاق المجتمع، سواء كانت اجتماعية بحتة، أو فلسفية، أو ثقافية، أو سياسية، أو اقتصادية.

1. ماهية الاغتراب:

إن لفظة "اغتراب" مشتقة من الجذر الثلاثي "ع ر ب"، وقد فصل بن منظور (ت 711هـ) القول فيها، حيث أورد: "عَرَبٌ: العَرَبُ والمَعْرَبُ: بمعنى واحد. ابن سيده: العَرَبُ خلاف الشرق، وهو المَعْرَبُ".

(ابن منظور، 637/1) والاعتراب والتغرب كذلك؛ تقول منه: تَغَرَّبَ، وَاغْتَرَبَ، وقد غربه الدهر. ورجل غُرِبَ، بضم العين والراء، و«غريب»: بعيد عن وطنه؛ الجمع الْغُرَبَاءُ. (ابن منظور، 637/1) كما أنه أضاف معنى آخر في موضع شرحه لدلالة «بُعْد» حيث قال: "وبعد بعداً وبعد: هلك أو اغْتَرَبَ فهو باعد." (ابن منظور، 637/1) ولقد ذكر ابن منظور بيتاً لابن بري يدل على معنى المغترب؛ الذي هو بعيد عن الديار في سفر، والقائل: "بيكيك ناء بعيد الدار مغترب ... يا للكهول وللشبان للعجب." (ابن منظور، 637/1) كما أن مجمع اللغة العربية بالقاهرة قد استفاض في شرح الدلالات المختلفة للاعتراب بدءاً من الأصل الثلاثي، حيث قال: " (عَرَبَتِ) الشمس غروباً؛ اختفت في مغربها، وفلان غاب والقوم ذهبوا وعنه تنحى، يقال: أَعْرَبَ عني، وفلان غرباً وغربة عن وطنه... (عَرِبَ) عن وطنه غَرَابَةً وُغْرَبَةً؛ ابتعد عنه والكلام غرابة غمض وخفي فهو غريب ... (اغْتَرَبَ) نزح عن الوطن واحتد ونشط وفلان تزوج في غير الأقارب ... (الغُرْبَةُ) النوى والبعد والحدة." (مجمع اللغة العربية، 2004، ص. 647/2). لم ترد لفظة "اغتراب" في القرآن الكريم، وكذلك لم يرد أي اشتقاق من الأصل "ع ر ب" إلا في لفظة "مَغْرِبٌ" والتي تُصد بها جهة الغرب أو الفعل منها "تغرب"، و"المَغَارِبُ" جمع "مَغْرِبٌ" حيث جاءت في العديد من آيات الذكر الحكيم، فعلى سبيل المثال قوله تبارك وتعالى: { وَلِلَّهِ الْمَشْرِقُ وَالْمَغْرِبُ } (سورة البقرة، 115)، وقوله عز من قائل: { حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ مَغْرِبَ الشَّمْسِ وَجَدَهَا تَغْرُبُ } (سورة الكهف، 86)، أو في صيغة الجمع في قوله سبحانه: { فَلَا أُقْسِمُ بِرَبِّ الْمَشَارِقِ وَالْمَغَارِبِ } (سورة المعارج، 40) ... إلخ (مجمع اللغة العربية، 2004، ص. 647/2)

وبالبحث في جذور مصطلح الاعتراب في اللغتين الإنجليزية والفرنسية "Alienation" نجد أنه مشتق من الكلمة اللاتينية "Alienatio" المنبثق من الفعل "Alienare" الذي يعني: يحول، أو ينقل، أو يوصل، أو يبعد، وأخذ هذا الفعل من الكلمة "Alienus" التي تعني: الانتماء إلى المغاير أو الآخر، وهي مشتقة من الكلمة "Alius" بمعنى: آخر، أو الآخر المغاير، وهذا المعنى يحيلنا إلى غربة الإنسان عن نفسه ذاته؛ فعوض أن يتسق مع ذاته و الأنا المتمركزة فيه والذي يتحكم بكل فكر وفعل يصدر منه، أصبح هو تابع لأفعاله متشنت في رؤيته الوجودية موصلة إياه إلى السراب والعدمية وأنه مفعول به وليس الفاعل المتحكم في ذاته أو ضميره الذي درج على أن يكون الوصي والرقيب عما يصدر من أقوال وأفعال.

أما مصطلح "الاعتراب" فقد نال حظه من الدراسات في العلوم الإنسانية المختلفة لتقاسمها إياه ضمن أطرها البحثية؛ فنجد أن مصطلح الاعتراب في علم الاجتماع يشير إلى إنهاء العلاقة بين الفرد والآخرين في محيطه الاجتماعي، وأحياناً انسلاخ الفرد عن ذاته أو الآخرين. كما أن مصطلح الاعتراب في مجال علم النفس يشير إلى انعزال الفرد وتقوقعه في ذاته وانزوائه بعيداً عن الآخرين في محيطه

الاجتماعي وقد صنفه علماء النفس كمرض؛ حيث أن هذه الوضعية عكس الطبيعة الإنسانية السوية المنخرطة في المجتمعات البشرية صغيرة كانت أم كبيرة. اهتم سيجموند فرويد (ت 1939) بالاغتراب حيث غربة الذات في اللاوعي، وصنّفه كاضطراب مرضي انتقل بصاحبه من الشعور إلى اللاشعور، ولُقّب هيجل بأبي الاغتراب نظراً لتأسيس دلالاته لهذا المصطلح على الجانب الأنطولوجي المنبثق عن الوجود الإنساني، واستخدم هيجل مصطلحين في اللغة الألمانية للدلالة على مفهوم الاغتراب؛ أحدهما إيجابي، وهو "Entausserung" ويعني: تخارج أو اغتراب، والآخر سلبي وهو "Entfremdung" ويعني: اغتراب بانفصال أو انقسام وانعدام إدراك الذات.

وتبعه ماركس وغيره في تقنين المفهوم وتطبيقه على الواقع المعاش من خلال العلوم الإنسانية وخاصة علم الاقتصاد بالنسبة للاقتصاديين والاشتراكيين الذين أكدوا على فداحة دور الرأسمالية في خلق ظاهرة الاغتراب الوظيفي والذي عرفه محمد بأنه "يشير إلى انفصال العامل عن عمله، وعدم اهتمامه أو اكرثائه به بمعنى أن يشعر العامل بأن العمل الذي يقوم به لا معنى ولا قيمة له" (مريم، 2004، ص 127). ومن ثم الاغتراب الإنساني بشكل عام مما يؤدي إلى تحول الإنسان إلى آلة ضمن آلات وحدات العمل لفائدة القلة قليلة من رجال الأعمال والأباطرة. وبالنظر في دلالة الاغتراب لدى الأنثروبولوجيين؛ نجد أنهم قد ذهبوا إلى أن الاغتراب ينتج بسبب تناقض المعاني والقيم الروحية السامية المتجاوزة للواقع المادي إلى المجال الرمزي كأثر لضياح أهداف فردية معنوية وحسية في محيط المغترب والتي تؤدي به إلى الانعزال والانطواء تجنباً لأي فشل مماثل مستقبلاً.

ونظراً لتركيز هذا العمل على الاغتراب الوظيفي؛ فإن الاقتصاديين قد اهتموا بمعان ثلاث رئيسة للاغتراب حيث أنهم ركزوا على اشتقاق الاغتراب من الأصل غرب بمعنى غريب ودخيل وآخر، كما أنه قد يُقصد منه شكل من أشكال النقل أو التحويل الاقتصادي للملكية، ثم نجد أهم دلالة له لديهم: أنه عبارة عن حالة من الانفصال أو الاغتراب عن بيئة العمل المنخرط فيها، مع التأكيد على مدى الاضطراب والتشويش الحاصلين للفرد العضو في منظمة عملية ما كأثر واضح جلي لتلك الظاهرة. (شاخت، 2001، ص 64) واهتمت جل الكيانات الاقتصادية مؤخراً بدراسة تلك الظاهرة دراسة جادة للقضاء عليها، أو على الأقل للحد منها ومن آثارها السلبية على الأفراد وعلى بيئات العمل في الآن ذاته. وعلى الرغم من دور ماركس البارز في هذا المضمار؛ إلا أن دعوته لم تلق قبولاً وانتشاراً في حيز التطبيق بالأسواق العالمية للحد من الرأسمالية وآثارها المدمرة على الأفراد التي اعتمدت مبدأ الأتمتة حتى في العنصر البشري، فوجد موقف ماركس إزاء ذلك في مقولته: "إن ظروف العمل التي أوجدها المجتمع الرأسمالي تؤدي إلى اغتراب العامل أي لا تعطيه الفرص، والإمكانيات الكافية لتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية التي يسعى

من أجلها؛ فالعامل هو شخص مغترب عن وسائل الإنتاج طالما أنه لا يحصل على القناعة والسعادة من عمله، ولا يحصل على ثمرة مجهوده وأتعبه. (الجاور، 2009، ص 67)

إن الاغتراب ظاهرة اجتماعية يمتد تاريخها إلى الماضي السحيق وشملت الكثير من الميادين حيث أدت إلى انسلاخ الفرد عن القيم السائدة في مجتمعه وكذلك المعتقدات والعادات والتقاليد لهذا المجتمع، وكان منها الاغتراب الإيجابي؛ كاعتزال الأنبياء والصالحين مجتمعاتهم المنحلة، وكان منها الاغتراب السلبي الذي أدى إلى ظهور الآفات والانحلال الأخلاقي بمختلف صورته، أو القضاء على الفرد ذاته مرضياً؛ نفسياً أو عقلياً أو كلاهما معاً.

2. أهم النظريات المفسرة للاغتراب الوظيفي:

قام بعض العلماء على غرار (فرويد و فروم ، هورني، فرانكل، و سارتر....) بصياغة نظريات ترشدنا إلى كشف لبس الظاهرة والإفادة منها في فهم وإدراك كافة العوامل المؤدية لها مما يدعم الدور العلمي في العمل على إصلاح الخلل الحاصل وإدراك الحلول الناجعة الأصلح لجبر الخلل الناتج عن تلك الظاهرة أو القضاء على آثارها السلبية، ولقد قمنا بعد استقرائنا للعديد من المراجع القيمة (الشتا: 1993، عاطف: 1989، عفاف: 1988، علاء: 1988، زهران: 1980، المحمداوي: 2007) إلى إجمال و عرض أهم أربع نظريات حاولت تفسير الاغتراب الوظيفي والاعتراب بشكل عام.

1.2 نظرية سمات الشخصية: تقول هذه النظرية أن الشخصية عبارة عن مجموعة من النظم التي تعمل بآلية وتوافقية للجهاز البيولوجي والنفسي في الآن ذاته وتنتج سمات متفردة ونادرة التطابق، أو أن تتكرر في أفراد حتى ولو كانوا من نفس الأسرة وحاملين تقريباً لنفس الجينومات. وتلك النظم الداخلية تظهر جلبة على سلوك الفرد وتؤثر على فكره ودوافعه الموجهة لأي سلوك منفصل، أو بالمشاركة مع الآخرين حال وجود مقاربات متسقة مع سماتهم الشخصية. ولقد ساهمت تلك النظرية في الإرشاد النفسي ومرحلة التوجيه، عبر دراسة السلوك الفردي على حدة، مع التركيز على الطرق والمتغيرات التي تلائم شخصية كل فرد. وبناء عليه؛ فإن الاغتراب ينشأ كمظهر من مظاهر الخلل الذي ينتج عن عدم فهم الفرد لماهية شخصيته ومكوناتها.

2.2 نظرية الذات: تعد وظيفة مفهوم الذات ووظيفة دفاعية دورها الأساس هو العمل على خلق مناخ من التكامل والتوافق المنظم لبيئة الخبرات والتجارب المنخرط فيها الفرد كعضو من أعضائها، وبناء عليه؛ يقوم الفرد بتنظيم مقومات ذاته الداخلية لتتوافق مع ذوات الآخرين في نفس المؤسسة بغية الوصول إلى الغايات المرجوة للخطط؛ قريبة وبعيدة المدى، ومن الافتراضات الأولية لهذه النظرية أن الشخص ينشأ على النضال بغية الوصول إلى المفهوم الملائم لذاته وإظهار سماتها لتبدو جلبة له كرمز لأننا أمام باقي أفراد المؤسسة أو المجتمع؛ فهي البصمة الجينية التي تمثله ككائن بيولوجي مفكر.

3.2 نظرية التحليل النفسي: ذهب سارتر إلى أن الاغتراب -العام والوظيفي- متأصل في الوجود الإنساني حيث أنه يندرج ضمن الصفات الوجودية الأساس؛ فوجود الإنسان سابق على ماهيته، وهذا يظهر لنا عبر مراحل الإنسان العمرية المختلفة، فقد بزغ الإنسان في صورته الأولى كنطفة ثم جنين، كنتيجة لرغبة غيره -الأبوين- وليس بناء على رغبته الذاتية، فليس له اختيار لبدء وجوده البيولوجي، وليس له أدنى اختيار في الجينومات الوراثية التي سيصطبغ بأغلبها من والديه وأسلافهما، ولم يكن له بالتأكيد أي رغبة في كل ما سلف، أو حتى إرادة؛ فكل هذا خارج عن إرادته ومفروض عليه، مما يؤكد على سمة الاغتراب الملازمة له منذ البدايات وعبر مسيرة حياته، ولذا؛ فلا يستطيع أن ينهي هذا الاغتراب حيث أنه حقيقة مُعاشة في الوعي والعمل الإنساني ومتجذر في ماهية الحرية. إن تلك الحرية هي التي تفرض عليه الانفصال عن الذات أو بمعنى أدق السمات التي فُرضت على الذات والتي لم يكن له فيها أدنى اختيار ليفصل بين ماضيه ومستقبله، فالاغتراب بلا شك ظاهرة تاريخية في كل المجتمعات منذ الأزل، كما أنها أضحت ظاهرة في مجالات العمل المختلفة كنتيجة للصراعات بين القوى المنتجة ووسائل الإنتاج والعاملين الذين أصبحوا بدورهم فريسة للاغتراب الوظيفي، حيث أن الفرق الوحيد بين الاغتراب الذاتي والاغتراب الوظيفي هو أن الأول تاريخي وحتمي منذ وجود المجتمع الإنساني الأول، في حين أن الاغتراب الوظيفي ناتج عن سياسات بعينها قام بها البعض المتسلط على إدارة المؤسسات العمالية ضد السواد الأعظم من العاملين، أي أنه كرد فعل لفعل يمكن العمل على إدراك مقدماته، وفهمها فهماً مناسباً يُمكننا من تغيير النتائج السلبية التي أخرجت لنا الاغتراب وآفاته لدى العاملين.

4.2 النظرية السلوكية: تفسر النظرية السلوكية الاغتراب كظاهرة نتجت عن استجابات خاطئة لمثيرات شخصية سبق وأن اكتسبها الفرد ارتكازاً على السلوك الإنساني المكتسب من خلال التعلم أو المحاكاة في البيئات المختلفة التي احتك بها، وقد دعمت هذه النظرية نزوع الفرد إلى تكرار الاستجابات للمواقف المتشابهة التي سلك فيها سلوك معين دُعم بالثواب كرد فعل مجتمعي أو عملي، ولذا؛ فالفرد يدخل في دوامة الاغتراب عن ذاته عندما يصبح عضواً داخل مؤسسة عمل ليس له فيها أدنى مستويات حرية الاختيار أو حتى طرح نقاشات في صلب نشاط مؤسسته، أو محاولات طرحه لأفكار إبداعية، مما يضطره إلى الرضوخ للسلطة الإدارية العليا والانسلاخ عن ذاته وهويته الخلاقة والمبدعة، من ثم الاستغراق في غيابة الاغتراب الوظيفي والاضمحلال.

3. أسباب الاغتراب الوظيفي وسماته:

بعد محاولتنا الإجابة على التساؤل الفلسفي لكينونة إشكالية البحث في المطلب الأول، والتعريف بأهم النظريات المفسرة للاغتراب الوظيفي في المطلب الثاني؛ سوف نتطرق في هذا المطلب إلى أسباب الاغتراب الوظيفي أو العوامل التي تؤدي إليه، وسماته أو خصائصه التي تنتج عنه، ولقد قمنا بعد

استقرائنا للعديد من المراجع القيمة (المحمداوي: 2007، زهران: 2004، زهران: 1998، السيد: 2001، سري: 2003) في هذا المجال إلى تقسيم تلك الأسباب إلى ثلاثة أقسام رئيسية: القسم الأول هو الأسباب النفسية، والقسم الثاني هو الأسباب الاجتماعية، والقسم الثالث هو اللائحة المنظمة لبيئة العمل، وسوف نسهب الحديث في كل قسم منها كالتالي:

1.3 القسم الأول - الأسباب النفسية:

الخبرات السيئة: وهي الخبرات الشخصية السابقة للفرد والتي تبقى ذكرى دائمة تظل حاضرة نصب عينه في الوعي واللاوعي للذات، والتي تكون بمثابة عامل محبط للمرحلة الآتية، وحتى المستقبلية؛ حيث يستسلم لها الفرد في غالب الأحيان موقناً بهزيمة محققة وفشل ذريع لأي مخطط إيجابي يحاول الرفع من قيمته الإنتاجية في محيط عمله. وقد يؤدي به هذا الشعور إلى الاستسلام لعملية الميكنة التي تفرضها عليه وسائل الإنتاج الحديثة، وسوء التنظيم في بعض المؤسسات.

الحرمان: هو عامل نفسي اجتماعي، من الممكن أن يبدأ مع الفرد من الصغر من خلال حرمانه من عاطفة الأبوة والتوجيه، أو الأمومة التي تعني في المقام الأول الرعاية المثلى لصغارها، وعلى الرغم من عدم وجود صلة وثيقة بين بيئة العمل وبين عامل الحرمان الأسري؛ إلا أنه مع ما يجده هذا الفرد من عدم الاهتمام واللامبالاة في محيط عمله، والتعامل معه كرقم ضمن أرقام أخرى نكرة مثله مثل آلات العمل الجامدة، دون مراعاة الجانب الروحي له، وتطلعاته النفسية والاجتماعية.

الإحباط: هو عامل من الممكن أن ينتج نتيجة تضارب المصالح الخاصة بالفرد والخطط الموضوعة للمؤسسة العمالية المنضوي فيه، وقد يكون كنتيجة تلقائية للسببين السابقين من خبرات سيئة، وحرمان نفسي واجتماعي من الأسرة أو من بيئة العمل المنخرط فيها. ويمتد اللاشعور بالإحباط إلى تحقير الذات والشعور بالقهر وأحياناً العجز التام حيث يتراءى له أنه مجرد بيدق يُحرك من قبل الإداريين والكوادر التنظيمية العليا في المؤسسة العمالية التابع به، وأنه لا حول له ولا قوة في إثبات قدرات الذات الكامنة للتغلب على هذا الوضع وللخروج من تلك الحالة النفسية المثبطة للهمم.

2.3 القسم الثاني - الأسباب الاجتماعية:

اضطرابات التنشئة الاجتماعية: حيث تنعكس الآثار المدمرة للاضطرابات الأسرية والمدرسية والمجتمعية بشكل عام.

الضعف الأخلاقي: الناتج عن انعدام الوازع الديني أو الثوابت الأخلاقية المتعارف عليها، أو الأعراف والتقاليد المنظمة لحياة المجتمع الذي يحيى به.

فساد القيم: ويحدث هذا في الغالب عندما تنفصم العروة بين الأجيال السابقة والأجيال اللاحقة، بسبب بعض القيم الدخيلة، أو ما يسمى بالقيم الكونية، والغريبة منها خاصة.

سوء الأحوال الاقتصادية: حيث تتجلى الصعوبات المتعلقة بالحصول على الضرورات الحياتية الأساسية، من كرامة في العيش، وحرية، والحصول على الغذاء الصحي، والمياه، والسكن، والخدمات الأساسية في البنية التحتية.

إشكالية الأقليات: بسبب اختلاف العرق أو الدين أو الثقافة، مما يؤدي إلى التحيز والمحاباة لفصيل عما عن غيره، دون مراعاة المعايير والقدرات والإمكانات اللازم توفرها في عضو المؤسسة العمالية المراد إدماجه بها، كما أن ثقافة التخلف وعدم قبول الآخر الشريك في المجتمع ذاته هو ما يؤدي إلى رفضه في بيئات عمل معينة، أصبحت ضمناً حكراً على العرق الأساس والأرقى من وجهة نظر المسؤولين والمسيرين للمؤسسة العمالية.

الضغوط المجتمعية: وهي تلك الضغوط التي تنتج عما سبق من أسباب اجتماعية من قصور في التنشئة الاجتماعية، وفساد أخلاقي، فساد في القيم الكلية والجزئية، متبوعة بسوء الأحوال الاقتصادية ونفسي الفاقة والعجز عن الوصول إلى حياة كريمة تتوفر فيها الحاجيات الأساسية لكل فرد من أفراد المجتمع دون تمييز عرقي أو ديني أو طائفي. وهذا ما يمكن أن نسميه بـ"العشوائية وانفجار طنجرة الضغط"؛ فطنجرة الضغط كما تتسارع فيها التفاعلات الداخلية لفترة زمنية محددة لا يمكن أن تتعدها وإلا تنفجر وتُلحق الضرر بكل ما في داخلها، أضف إليه الضرر البالغ الذي يصيب المحيطين. والحل الوحيد هو التخفيف من تلك التفاعلات الناتجة عن تلك الضغوط المختلفة حرصاً على سلامة الجميع في المحيط المجتمعي أو الوظيفي.

3.3 القسم الثاني- اللانحة المنظمة للمؤسسة العمالية:

تكون الأسباب التالية بطبيعة الحال مرتبطة بالطرف المشغل أو الإدارة المكلفة بتدبير النظم التسييرية في بيئة عمل ما، ويمكن لنا أن نحصرهم في ستة أسباب رئيسة كالتالي:

التدرج الهرمي الحاد: حيث أن الفرد يُعد رقماً مجرداً في سجلات العاملين في جل إن لم يكن كل الدرجات الهرمية السفلى والأساسية في الآن ذاته في نمو وازدهار العمل، وعلى الرغم من ذلك؛ فإن السواد الأعظم من هؤلاء الموظفين هم من يتحصلون على الفتات في سلم الأجور والمداخيل، كما أن مشاركتهم الإدارية تكون شبه منعدمة إن لم تكن منعدمة في تلك المؤسسات المتسلطة عتيقة الطراز التسييري، فينتج بالتالي فقدان المشاركة الفعالة والتي كان من الممكن أن تدفع بعجلة تقدم العمل وازدهاره، ويصبح الفرد في تلك الدرجات القاعدية من الهرم منفذ للأوامر والتعليمات الإدارية فقط مما يؤدي إلى القضاء على روح المنافسة والإبداع والابتكار والتطوير.

أسلوب القيادة المتسلطة: وذلك عندما يتعامل الرؤساء والمسيرين باستعلاء على مرؤوسيهم والدخول في نزاعات تحكمية يغلب عليها نزعة الفخر بالذات والقدرات التأطيرية لديهم في مقابل هشاشة تكوين

المرووسين، وضعف الملكات اللازمة لأداء الدور المنوط إليهم بالإضافة إلى عجزهم في بلوغ منصة للتواصل البناء والمثمر مع رؤسائهم.

المركزية واللامركزية: وهي تفويض مطلق لصلاحيات الفئة الأقل عدداً وربما النادرة في بيئة العمل، والتي بدورها تتجبر على باقي العاملين وتفرض عليهم تنفيذ الأوامر دون نقاش أو استبصار لأرائهم، والتي تكون من القيمة بمكان نظراً لكونها مدعمة بتجاربيهم وخبراتهم قصيرة كانت أم طويلة في مجال العمل في المؤسسة ذاتها، أو في غيرها من المؤسسات التي سبق للعاملين الانخراط فيها.

التخصص الدقيق في المهام: وهذا عندما يتم تقسيم المهام الوظيفية في الكثير من الأحيان إلى مهام متناهية في الصغر دون ربط بين العاملين ومراحل تطور المنتج إلى الوصول إلى الشكل النهائي له عبر مراحل تكون أحياناً معقدة وغامضة

الصرامة في الشكليات الرسمية: حيث تُتبع منهجية صارمة في الحفاظ على الشكليات من حيث الوقت اللازم لتواجد العاملين فيه وبدايته ونهايته، بغض النظر عن الناتج النهائي من وراء تلك الشكليات، ومردودية تلك الشكليات على تطوير العمل، وتحقيق خطط ربحية جيدة في فترات زمنية مُرتب لها مسبقاً، وتتبع مدى تطبيق تلك الجداول المستقبلية، وجني ثمارها كنتيجة دالة على نجاحها. وهذا ما دفع الكثير من الدول إلى اعتماد قوانين الخصخصة في العقود الماضية.

طبيعة العلاقات بين العاملين: فكنتيجة حتمية لما سبق ذكره؛ نجد الفشل الذريع في إحداث المناخ التفاهمي والإيجابي، الذي كان من المفترض أن يسود في أي بيئة عمل؛ بغية تحقيق النجاحات المأمولة عبر سلسلة من المخططات التراكمية والزمانية في الآن ذاته؛ وهذا عكس ما اعتمدته سلاسل مؤسسات الامتيازات العالمية حيث أنه بتجنبها كل تلك السلبيات في اللوائح المنظمة للعمل وللعاملين قد وصلت إلى نسب نجاح تقارب 95% لأي وحدة تشغيلية جديدة تابعة لها.

4. سبل التغلب على الاغتراب الوظيفي:

نشير هنا قبل أن نستطرد في السبل الملائمة للتغلب على الاغتراب الوظيفي، أنه من الممكن أن يكون الاغتراب الوظيفي لدى البعض ناتج عن بعض أو كل ما سبق التطرق إليه من اغتراب نفسي أو اجتماعي أو فلسفي، ويعيد كل البعد عن المؤثرات الوظيفية المباشرة داخل بيئة العمل، وفي هذه الحالة وجب العمل على إصلاح الخلل الحاصل في المناخ الاجتماعي لهذه الأفراد عبر دورات تكوينية لفائدة تلك النماذج بغية دعمهم للخروج من بوتقة الاغتراب بصفة عامة، لإتاحة الفرصة لهم في الإسهام بمشاركة إيجابية وفعالة في إحداث مناخ عمل أفضل وإيجابي ومثمر.

أما بخصوص هؤلاء الذين نضعهم في بؤرة هذا المطلب والمعنيين بالاستقراء الجيد لتلك السبل في محاولة للتغلب على الاغتراب الوظيفي وآثاره السلبية على المؤسسات العمالية والمجتمع ككل؛ فسوف

نسرده بعض أهم تلك السبل (بحري، 2009، ص ص112-114) التي سوف تساعد المؤسسات العمالية المختلفة عبر خلق مناخ تنظيمي بضوابط ومخططات تسهم في القضاء على ظاهرة الاغتراب الوظيفي، أو الحد من آثارها السلبية قدر المستطاع.

1.4 **إشباع الحاجات:** وهذا من خلال سعي المؤسسات العمالية إلى مساعدة العاملين بها على إشباع حاجاتهم الوظيفية المشروعة التي يطمح لها الجميع باختلاف مؤهلاتهم ودرجاتهم الوظيفية؛ كالحاجات الاجتماعية، والأمان، والتأمين الصحي والاجتماعي، ودعم إنجاز الأفكار المبدعة والخلاقة، وزيادة دعم الأمان.

2.4 **تدريب العاملين:** حيث يلزم تلك المؤسسات العمل الجاد من أجل خلق برامج تدريبية متطورة تهدف إلى تحسين مهارات العاملين النظرية والتطبيقية ومسايرة كل المستجدات في هذا الشأن عبر شراكات مع جهات بحثية أكاديمية وازنة في هذا المجال. أضف إلى ذلك العمل على التدريب المستمر لكافة كوادر المؤسسة والعمل على خلق مناخ تشاركي فيما بينهم وبناء لبنات أسرة مؤسساتية ذات وشائج وعلائق وثيقة.

3.4 **العدالة التنظيمية:** وهذا يعد من أهم الأدوار التي تقوم بها اللجنة المنظمة للمؤسسة؛ فمسألة العدالة والإنصاف في الفرص والمكافآت يدعم خلق مناخ نزيه وشفاف يؤدي إلى المنافسة المحمودة بين جميع العاملين جاعلين إعلاء مكانة المؤسسة التابعين لها من أولوياتهم لما يعني هذا علو مكانتهم ضمناً.

4.4 **المشاركة في اتخاذ القرارات:** إن دعم العاملين نفسياً ومادياً بفتح المجال لهم للمشاركة الهادفة في نمو مؤسستهم وتطويرها عنصر هام من العناصر الواجب توفرها للقضاء على معضلة الاغتراب الوظيفي، وعلى الرغم من الراجح الأول في هذه المسألة هو المؤسسة ذاتها؛ إلا أن العاملين سوف يزيد لديهم في الآن ذاته الانتماء والولاء لمؤسستهم مما يستأصل الاغتراب وآثاره من نفوسهم.

5.4 **الاستقرار الوظيفي:** مما لا شك فيه أن الاستقرار الوظيفي للعاملين مؤشر هام ورئيس على استقرار المؤسسة ذاتها، ونجاح المؤسسات واستمراريتها يعتمد اعتماداً شبي كلي على هذا العنصر، بخلاف المؤسسات المضطربة التي تزرع في نفوس عاملها عدم الرضا والقلق والتوتر الدائم من وضعية عدم الاستقرار هاته؛ ويوجد تناسب طردي لمحوري المعادلة هنا، فالمؤسسة المستقرة خارجياً والسائرة بخطي ثابتة في مسيرتها العملية مع عملائها تعتمد بشكل أساس على الاستقرار الوظيفي، وتحقق أفضل النتائج، وهذا الاستقرار الوظيفي يؤدي إلى وصول العاملين بها إلى حالات الرضا والسعادة لانخراطهم في نجاح مؤسستهم والذي يعني نجاحهم الشخصي ووصولهم إلى جميع احتياجاتهم المرجوة، وحتى التي يحلمون بها.

6.4 الرضا الوظيفي: وهو الغاية المطلوب تحقيقها، وما كانت الوسائل السابقة لإحقات أولية من حلقات بناء مناخ مميز داخل المؤسسة لتحقيق الرضا والسعادة والقناعة للعاملين بها، وعند الوصول إلى تلك الغاية تصير معادلة المؤسسة والعامل معادلة رايح - رايح؛ حيث أن الجميع يصل إلى الغاية المأمولة من هذا التعاون وهذه الجهود المبذولة سواء كانت معنوية أو مادية.

وفي الختام؛ نؤكد على الخطأ الفادح الذي غلب على فكرنا كشعوب عربية كون سبب تخلفنا متجذر فينا وفي تراثنا وثقافتنا، فمن الواجب علينا محاربة الأثر السيء لتلك الدعوات الصادرة عن بعض المفكرين الذين يتصدرون المشهد الثقافي والفكري العربي سواء كان بعضهم ينتقد بموضوعية وحياد أملاً في التغيير الإيجابي للشعوب العربية، أو أولئك الذين جعلوا آراء بعض المستشرقين مطية لهم لدس السم في العسل.

إن المواطن العربي يتساوى مع أي مواطن آخر في شتى بقاع الأرض وخاصة في تلك الدول التي وصلت إلى درجة عالية من التقدم والرقي، سيما في دراساتهم العلمية القيمة بشأن ظاهرة الاغتراب الوظيفي وتخليق حلول ناجعة أدت إلى التغلب عليها والوصول إلى حد الرضا للعاملين في مختلف المؤسسات العمالية، ويظهر لانه هذا جلياً في انتشار آلاف علامات الامتياز التجاري التي عبرت البحار والمحيطات لتصل إلى مئات الآلاف من الوحدات التجارية، والتي تضم الملايين من العاملين مع اختلاف ألسنتهم وأيديولوجياتهم.

أردنا هنا أن ننقض تلك الظاهرة الخطيرة التي شاعت لدى عدد من المفكرين العرب، والتي لم تكف بالقول بأن في الثقافة العربية قيماً وتقاليد وعادات فاسدة تقليدية ومتأصلة فيه هي التي حالت دون التنمية والتقدم في مختلف المجالات، وخاصة المجال التنظيمي للموارد البشرية في شتى المجالات؛ بل ذهبت إلى ما هو أبعد من هذا، حيث قالت أن مفاصد الثقافة العربية -العقل العربي-، هي مفاصد لا يمكن إصلاح الخلل فيها؛ فقد لازمت الثقافة العربية -العقل العربي- منذ النشأة وعبر المراحل الزمنية المتعاقبة، وكانت من أسباب ضعفها وانحلالها. وتكاد هذه الاتجاهات تعتبر أن ثمة مفاصد ثقافية قائمة ومستوطنة في العقل العربي نفسه، ومن تلك المفاصد التي ذكرتها تلك الدراسات على سبيل المثال لا الحصر:

- روح الإبتاع والماضوية والغيبية.
- روح التمرکز حول الذات وما يرافقها من أنانية مفرطة.
- ضعف الإحساس بالزمن.
- غلبة اللفظ على الفكر.
- تقديم الفرضيات الفكرية المجردة على الواقع والتجربة.

- غلبة روح الشقاق والخصام والافتتال.

تكون العقل العربي من خلال مبادئ وقواعد ومنظومة معرفية فرضت عليه. (انظر مثلاً مؤلفات بعض المفكرين العرب كأدونيس في كتابه: التحولات والهجرة في أقاليم النهار والليل، وكتابه: الثابت والمتحول؛ بحث في الإبداع والإتياع عند العرب: الأصول، تأصيل الأصول، صدمة الحداثة وسلطة الموروث الديني، صدمة الحداثة وسلطة الموروث الشعري، ومحمد عابد الجابري في كتابه: إشكاليات الفكر العربي المعاصر، وكتابه: التراث والحداثة: دراسة ومناقشات، وكتابه: العولمة والهوية الثقافية، إحدى عشرة أطروحة، مركز دراسات الوحدة العربية، وحسين مؤنس، وأحمد حسن الزيات، وعبد الله العروي... إلخ).

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً - المصادر:

- القرآن الكريم، رواية حفص عن عاصم.

ثانياً - المراجع باللغة العربية:

- أدونيس. (1988)، التحولات والهجرة في أقاليم النهار والليل، دار الآداب، بيروت

- أدونيس. (2001)، الثابت والمتحول؛ بحث في الإبداع والإتياع عند العرب: الأصول، تأصيل الأصول، صدمة الحداثة وسلطة الموروث الديني، صدمة الحداثة وسلطة الموروث الشعري، دار الساقى،

بيروت

- الجابري، محمد عابد. (1989)، إشكاليات الفكر العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية،

بيروت

- الجابري، محمد عابد. (1991)، التراث والحداثة: دراسة ومناقشات، مركز دراسات الوحدة العربية،

بيروت

- الجابري، محمد عابد. (1998)، العولمة والهوية الثقافية، إحدى عشرة أطروحة، مركز دراسات الوحدة

العربية، بيروت

الjasور، ناظم. (2009)، موسوعة علم السياسة، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان.

-بحري صابر. (2009)، الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون

بالمستشفيات العمومية، دراسة ميدانية مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر.

- بن زاهي، منصور. (2007)، الشعور بالاغتراب الوظيفي، وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات

الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة

- زهران، حامد. (1998)، التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة.

- شاخت، رينشارد.(2001)، مستقبل الاغتراب، ترجمة: وهبة أبو العلا، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الأولى
- شلابي، وليد.(2016)، دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية مسيلة، رسالة ماستر، جامعة محمد خيضر، الجزائر
- الشهراني، فيصل.(2013)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر ضباط المديرية العامة للجوازات، بحث رسالة ماستر، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض
- طحطوح، عالية.(2016)، تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية؛ دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماستر، جامعة الملك عبد العزيز، جدة
- مريم محمد.(2004)، دراسات في الإدارة التعليمية، النهضة المصرية، القاهرة.
- محمد مسعود.(2007)، الاغتراب ماهيته، أبعاده، نظرياته، مجلة الجامعي، مج4، ع13.
- مجمع اللغة العربية.(2004)، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، الطبعة الرابعة
- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن علي الأنصاري الإفريقي المصري. (711هـ)، لسان العرب، دار صادر، بيروت، الطبعة الثالثة، 1414هـ

ثالثا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Reid, James. (1972), Alienation; Rectorial Address, University of Glasgow Publications, printed by Thomson Litho, East Kilbride, Scotland
- Schacht, Richard. (2015), Alienation, Psychology, Taylor and Francis Group, London and New York
- Seeman, M.(1990), Alienation and Anomie, In: J.P.R. Robinson and L.S. Rightsman (Eds) Measures of Personality and Psychological Attitudes vol. 1 pp. 291-371. New York Academic Press