

لمن الولاء والانتماء في موقع العمل !؟

تعلمنا صغارا أن نتحزب للفصل الدراسي ثم للمدرسة ، دون أن يمنع ذلك من أن نعطي ولاءنا لمدرس دون آخر أو ناظر دون آخر ، أما وقد أصبحنا في عالم الكبار الذين يمارسون عملهم من موقع الإنتاج ، كل يدير عمله من واقع قد يختلف في طبيعته لكنه لا يخلو من الأهمية - غير المختلف عليها - إلا أن السؤال الأول لا يزال مطروحا يفرض نفسه ، وهو لمن يكون الولاء في موقع العمل ؟

أ يكون لصاحب المنشأة أم للمنشأة ذاتها أم للإدارة الإنتاجية التي يتبعها الفرد أم لمدير الإدارة أم لصانع الخيرات والعلاوات رئيس شئون العاملين والمشرف علي قياسات وحسابات تقويم الأداء .

لقد كانت تجربة دراسي وعلمي فترة في الخارج ، وتحديدًا تحت ظروف سوق العمل والإنتاج الألماني محكا حقيقيا لإنضاج هذه الرؤية ، فمنحي الولاء والانتماء لأي مما ذكرت عاليه ، سينحصر في المفهوم الضيق القائم علي عاطفية التوجه وليس موضوعية التوجه ، فقد رأيت زملائي من صغار المهندسين الألمان يولون اهتماما أكثر من غيرهم لإعطاء هذا الولاء والانتماء إلي المهنة التي ينتمون إليها ويزرعون هذا المفهوم للفنيين والعمال الذين يعملون تحت قيادتهم ، بحيث يسعى كل فني إلي أن يثبت من خلال سلوكه الفني أنه أفضل لحام ، أو أفضل خراط أو أفضل نجار أو أفضل سائق ، أو أدق في الكتروني في إصلاح العطل الذي لا يتكرر بعد الإصلاح .

وقد سعدت بهذا المفهوم الجديد علي " آنذاك " وعدت به معتزا لأطبقه في حياتي المهنية ، وأغرسه في نفوس من يعملون معي ، إذ أن الولاء والانتماء يجب أن يوجه للمهنة التي ينتمي إليها كل منا ، وصولا للمفهوم الرائع وهو الكبرياء المهني الذي من شأنه أو يؤدي بصاحبه إلي التمسك بأهداف الجودة والسعي للحصول علي كل مستحدث ومستجد في وسائل المهنة وأدواتها .

تحريرا في ٢٠٠٤/٣/٢٠