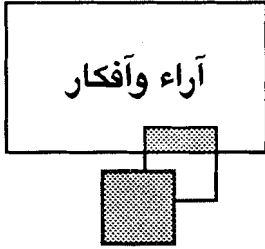


العنوان:	سوء الإدارة والأمراض المهنية
المصدر:	شؤون اجتماعية
الناشر:	جمعية الاجتماعيين في الشارقة
المؤلف الرئيسي:	غانم، عصام
المجلد/العدد:	مج 6 , ع 24
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	1989
الصفحات:	144 - 141
رقم MD:	14521
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	التدخين، الإدارة، سوء الإدارة، الأمراض المهنية، ارتفاع ضغط الدم، النوبات القلبية، الإدمان، الخمر، التعاسة، الرضا الوظيفي، الطلاق، دول الخليج العربية، القيادة الإدارية، النظم الإدارية، الأمان الوظيفي
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/14521



سوء الإدارة والأمراض المهنية

د. عصام غانم

مقدمة :

أريد أن أسلط الضوء على موضوع لم ينل نصيبه الكافي عند دراسة الأمن الصناعي وحماية القوى العاملة من حوادث وإصابات العمل، ألا وهو أخطار سوء الإدارة على صحة الموظفين

ولا أعتقد أن عدم توفر إحصائيات يمنع البدء في بحث هذا الموضوع، فهناك حقائق معروفة إلا أنها لم تخضع لمعالجة التحليل العلمي أو على الأقل التأمل الفكري العميق.

فمن المعروف أن ارتفاع ضغط الدم ينتشر في بعض جهات العمل التي تعاني من سوء الإدارة، وأن حياة الموظف تتعرض في بعض الحالات للنوبات القلبية والطلاق والإدمان على السجائر والمشروبات الروحية نتيجة التعاسة في العمل.

أولاً علينا أن ندرس بأمانة طبيعة الإدارة في المجتمع الخليجي.

ثانياً علينا أن نحاول أن نصل إلى استنتاجات واضحة.

ثالثاً علينا أن نقترح توصيات لحل المشاكل التي يمكن حلها وأن نكتفي بالتعايش السلمي مع الأمور التي يستعصي تعديلها ولكن بعد الإدراك الواعي لتلك الأمور كي يسهل تقبلها دون متاهات، فمن الضرر ألا نفهم حدود مقدراتنا على تجاوز بعض الصعاب. ومن الخطأ ألا نقبل أن هناك أموراً يستعصي حلها وأن الأنسب هو إدراك حتميتها والتعايش معها بوضوح كي لا نبدد طاقاتنا في محاولة المستحيل أو نبحث عن أسباب وهمية بديلة للأسباب الحقيقية التي يحاول كثيرون التهرب من التسليم بها.

فمن المسلمات أن النشاط الصناعي نشاط اقتصادي وتجاري وليس عملاً خيرياً أو من باب التقى أو الورع.

فالأمّن الصناعي هو من متطلبات المجتمع الإنساني وتشريعات وتنظيمات الدولة وليس من الأهداف الأصلية التي يسعى إليها الصناعيون. لناخذ مثلاً بسيطاً كي نتفادى التعميم.

كان استعمال الحرير الصخري الأزرق المستورد من جنوب أفريقيا أمراً عادياً في مصانع أوروبا والخليج لإنتاج أنابيب الأسمنت المسلح بالأميانت أو الاسبستوس ولكن في أوائل الثمانينات أصبح استخدام تلك المادة ممنوعاً نظراً لتأكد الباحثين من أنها تسبب السرطان.

ولكن هل كان المديرون في المصانع يتخذون حرصاً كافياً عندما بدأت المؤشرات إلى وجود الخطر تظهر؟ لا أعتقد ذلك، فالإصابات كثيرة حتى في بريطانيا المعروفة بالحرص على اتباع أعلى المستويات.

بعد هذا المثال أود أن نلقي نظرة عميقة على طبيعة الإدارة في المجتمع الخليجي. ما من شك أن الإدارة تتكون بالدرجة الأولى من الثروة البشرية ثم من وسائل الإدارة التي تساعد على اتخاذ القرار. ولا يختلف اثنان في أن الإدارة المالية في الخليج عانت خيبات أمل كبيرة في أوائل السبعينات عندما مرت بسوق المناخ الأول والذي نسيه الكثيرون والدليل على ذلك سوق المناخ المعروف في الثمانينات.

وهكذا يعيد التاريخ نفسه وذلك لأن رجل الأعمال المحلي يخشى من احتمال ضغط المدير المالي العربي الذي جاء إلى هذه الديار من جمهورية عربية ما وإن كان الخوف من الابتزاز ليس في محله ولكن نفس رجل الأعمال هذا لا يخاف من غش وخديعة المدير المالي الخوافة حتى وإن تسبب في خسائر فادحة لا تعوض وجرائم المديرين الأوروبيين في اثنين من بنوك دبي معروفة.

وينسى رجل الأعمال هذا أيضاً أن الفقر يكاد أن يكون كافراً فيعين أحياناً

مديراً مثلاً من الشرق الأقصى ويتعرض ذلك المدير للإغراءات أحياناً. ثم يقرر رجل الأعمال أن يقوم باحتياطات إسمية فيقوم بتعيين مستشار قانوني بدرجة لا تسمح له في العادة من التبليغ بتلاعب المديرين الذين يعلنونه رتبة ويتحكمون في كثير من أموره بل وفي من يرفع له القرار.

ويضمن تعيين إدارة غير عربية تعميق الأخطاء في الالتزامات ففي حالة النزاع والتحكيم والتقاضي يسود النص العربي الذي لم يلتفت إليه المديرون وإنما اعتبروه مجرد ترجمة من موظف صغير. فالمديرون الذين لا يجيدون اللغة العربية أو الذين يجيدون اللغة العربية ولكنهم لا يتقنون اللغة الإنكليزية يرفضون إعطاء الترجمة حقها بالرغم من أنها من المهام الصعبة. وحتى وإن قيل إن الترجمة كانت أصل العلوم مثلاً في الطب. أما اليوم فالطالب ينهل العلم بواسطة تعلم اللغات الأجنبية، فإن هذا لا يعني بأن الترجمة ليست في غاية الأهمية عندما تكون مصدر الالتزامات الناشئة عن العقود. ثم إن الترجمة مازالت مصدراً مهماً لتلقي بعض العلوم ويكفيها هنا أن نشير إلى دور مراكز الأبحاث البريطانية لشئون الشرق الأوسط في تسليط الضوء على بعض دراسات الجزيرة العربية.

ثم أن المدير الذي لم تسعفه الظروف لنيل قسط جيد من التعليم أو الثقافة يتلذذ بأن يكون مجحفاً عند تقدير مرتبات الكفايات بل حتى عند تقدير الكفاءات فهو يحاول أن يعوض عن مركب النقص الذي يعاني منه، وهذا لا ينطبق في العادة على حالتين:

الأولى: عندما يكون المدير شريكاً فهنا يهتم إلى حد ما باستقطاب الأكفاء من أجل أن يساعدوا على الإنتاج.

الثانية: عندما يكون المدير مواطناً وطنياً تهمة المصلحة العامة، بالمعاني العدة لها.

ومنها سعادة المجتمع وتحقيق فرص منصفة وعادلة. يدرك الكثيرون أن فكرة القومية العربية أثبتت فشلها حتى الآن عدة مرات سواء في مصر وسوريا أو اليمن وربما كان مجلس التعاون الخليجي واقعياً عندما دعا إلى التعاون والتنسيق ولم ينجح إلى الوحدة.

وهناك اعتبار مهم يجب أن نتعاش معه وهو أن تحقيق النجاح التجاري يتعارض مع استخدام الأيدي العاملة العربية المكلفة وان الأيدي العاملة من الشرق الأقصى أقل تكلفة. ولكن هذا الاعتبار لا ينطبق في الواقع على الكوادر الإدارية وإنما على الأيدي العاملة العادية. في ظل هذا التخطيط ما هي الاستنتاجات والتوصيات؟.

أولاً: على أصحاب الأعمال أن يعيدوا النظر في اختيار المديرين وأن يتذكروا أن

ليس كل واسطة هي واسطة خير وأن يدركوا أنهم حتى عندما. يستعينون بشركة استشارية غربية لإدارة الأعمال فإن تلك الشركة لها في العادة ارتباطات بوكالات التوظيف وأنها لن تفكر بالضرورة من منطلق المصلحة الخاصة والعامّة وإنما قد تفكر من وجهة المصلحة الخاصة على المدى القصير ومصحتها هي على المدى البعيد. وقد يقول صاحب مصنع وما شأنني بالمصلحة العامة من الناحية الخاصة المحضة؟ والجواب هو أن تضرر المصلحة العامة من شأنه على المدى البعيد أن يؤثر على المصالح الخاصة بطريقة سلبية. فبدون أي حماس وطني أو قومي على أصحاب الأعمال أن يفيقوا إلى مصالحهم الخاصة بعيدة المدى.

كما أقول يجب التمييز بين الكفاية الحقيقية من مؤهلات وخبرة ومقدرة وأمانة والكفاءة الإسمية التي يمكن شراؤها.

ثانياً: على الاجتماعيين أن يتقبلوا طبيعة المجتمع الذي يعيشون فيه. فحتى إن كانت لديهم ميول نحو الحتمية الاقتصادية ونظرية الصراع المادي بين الطبقات فإن من شبه المستحيل تطبيق مثل تلك النظريات على مجتمع يسعى لتوفير العلاج والتعليم المجاني ولاجتناب الاستثمارات لتطوير الصحراء كي تصلح حتى للترحلق على الجليد. وعلينا أن ندرك أن الأنظمة ليست بشعاراتها فشعارات إلى متى؟ الأنظمة هي بما تحقّقه من سعادة ومفاهيم إنسانية وبما تمنحه للإنسان من الشعور بالطمأنينة والإنصاف.

ثالثاً: لا أعتقد أن وضع العقبات أمام الوافدين سيحثهم على الشعور بالانتماء بحيث يستشعرون حتى بالاحتفاظ بمدخراتهم في ودائع لدى البنوك المحلية أو فروع البنوك الأجنبية العاملة محلياً. وبما أن نسبة التحويلات من الإمارات إلى الخارج تعتبر مرتفعة بالنسبة لكثير من دول العالم وهو أمر لا يختلف فيه رجال الاقتصاد والمصارف، هذا الجانب يمكن حله جزئياً بمجرد جرة قلم وهي عدم تعريض الوافد لمغادرة البلاد إذا اضطر إلى تغيير عمله أو إذا اقترب جناحة أو مخالفة فجل من لا يخطيء. عندها سيسهر الوافد بأن له الاعتبار الضروري ومقومات الاستقرار ودون أن يطمح في الجنسية أو ما شابه. وعندها سيكون الوافد أكثر اهتماماً بالمساهمة في مختلف مجالات التنمية مثل التطوع في تدريب المعاقين والمساهمة في بناء المجتمع كل حسب قدرته والانتاج بشكل مخلص وجاد وليس كمجرد وسيلة لكسب لقمة العيش. والمعاملة الجيدة لها أيضاً عائد أمني فالمرء لا يبصق في الإناء الذي يأكل منه ويتوقع أن يأكل منه مرة أخرى.