مع الشباب

ثقافة العمل

في معنى العمل

٥



د. عبد الكريم بكّار

دار القلم
دمشق

مقدمة

الحمد لله رب العالمين على واسع فضله، وعظيم نواله، والصلاة، والسلام على نبينا محمد، إمام المتقين العاملين، وعلى آله، وأصحابه، ومن سلك سبيلهم إلى يوم الدين، وبعد:

فإن مما لا يخفى أننا نعيش في منعطف تاريخي حقيقي، لم يعد فيه (سوق العمل) هو ذاته الذي عرفه آباؤنا، وأجدادنا. قد أصبح سوق العمل ساحة تتغير ملامحها بسرعة، وصار التلاؤم معها يتطلب مزيجاً من المهارة، والذكاء العاطفي، والمرونة الفائقة.

هذا الكتاب ليس مجموعة من النصائح الوظيفية التقليدية، بل هو دعوة لتغيير طريقة تفكيرنا تجاه العمل ذاته، هو خارطة طريق لاكتساب (ثقافة العمل) التي تساعد شبابنا على النجاح سواء أكان الاختيار هو مجال العمل الوظيفي، أم خوض غمار العمل الحر، وريادة الأعمال.

أين هو التحدي؟

كثير من الشباب اليوم يتخرجون من الجامعات، وهم يحملون شهادات مرموقة، لكنهم يفتقرون إلى (العتاد الثقافي) المطلوب للتقدم إلى أسواق عمل تشتد فيها المنافسة يوماً بعد يوم.
بعضهم يظن أن النجاح هو مجرد (حظ) أو واسطة، وآخرون يعتقدون أن المطلوب هو التركيز على المهارة الفنية (مثل البرمجة أو التصميم) متجاهلين المهارات الناعمة (مثل التواصل وحل النزاعات). هذا الفهم المجزوء هو وصفة للجمود، والإحباط. قد أصبحنا في عصر لا قيمة فيه للخبرة إن لم ترافقها ثقافة مهنية عالية تتيح التكيف، والنمو.

إن ما يميز الناجحين في أسواق العمل المختلفة ليس بالضرورة مقدار ما يعرفونه، بل كيف يفكرون، وكيف يتصرفون، وكيف يديرون أنفسهم في مواجهة التحديات.

إن (ثقافة العمل) هي المظلة التي تجمع كل هذه العناصر.

هذا الكتاب موجه إلى الشاب الطموح الذي يسعى إلى التميز، وهو يوفر الركائز الأساسية المطلوبة للنجاح، وليست مهمة هذا الكتاب دلالة القارئ على طرق الحصول على وظيفة، أو البدء في تأسيس مشروع ناجح، وإنما الهدف الأعمق هو توفير إطار ثقافي يجعل من الشاب مهنياً صلباً، مرناً في مواجهة الفشل، ومسؤولاً عن قراراته. وسوف نكتشف معاً كيف أن قيماً مثل النزاهة، والتعلم المستمر، والفضول المعرفي، هي الأصول التي لا يمكن الاستغناء عنها.

إن الإسلام ينظر إلى العمل نظرة تقدير، وقد ذهب أهل العلم إلى أن العمل المباح يصبح طاعة وقربة إلى الله تعالى إذا قُصد بكسب المال إعفاف النفس، والإنفاق على العيال، وقد صح أن رجلاً مرّ على رسول الله صلى الله عليه وسلم، فرأى أصحابه من جَلَده، ونشاطه ما أعجبهم، فقالوا: يا رسول الله لو كان هذا في سبيل الله، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((إن كان خرج يسعى على ولده صغاراً فهو في سبيل الله، وإن خرج يسعى على أبوين شيخين كبيرين فهو في سبيل الله، وإن

كان يسعى على نفسه يعفها، فهو في سبيل الله...))[1] وقال أيضاً: ((ما أكل أحد طعاماً قطُّ خيراً من أن يأكل من عمل يده))[2].

إن العمل هو الشيء الوحيد الذي ينقلنا من حيز التنظير إلى حيز التنفيذ، وهو الشيء الوحيد الذي يحوّل المعرفة إلى خبرة، وهو وحده الذي يكشف عن قدراتنا الفعلية، ويكشف عن البيئة والظروف التي نعمل فيها، ويكشف عن مدى نجاعة أدواتنا وأساليبنا، ولهذا فإني أقول: ليس هناك شيء يغني عن العمل.

ولو لم يكن للعمل من فضل إلا أنه يزيح عن قلوبنا ضغوط (الفراغ) لكان ذلك كافياً.

قد رأيت تقسيم هذا الكتاب إلى قسمين: قسم العمل الوظيفي، وقسم العمل الحر.

هذه السلسلة:

---

[1] أخرجه الطبراني.
[2] رواه البخاري.

بقي أن أقول: إن هذا الكتاب هو الكتاب الخامس من سلسلة (مع الشباب) وقد سبقه:

1- كيف يشعر الشباب، وكيف يفكرون.

2- معتقدات وأفكار (التأسيس لحياة شبابية مزدهرة).

3- عصر جديد (خرائط الفهم ومسارات الاستجابة).

4- الشباب وأساسيات محصول معرفي جديد.

أسأل الله تعالى المعونة على كتابة المزيد لهذه السلسلة، وأن ينفع بهذه الأعمال إخواني القراء، وألا يحرمني الأجر؛ إنه سميع مجيب.

والحمد لله رب العالمين.

المؤلف

القسم الأول

المسار الوظيفي

الدخول إلى عالم مختلف

الدخول إلى العمل الوظيفي ليس انتقالاً مكانياً من مقعد الدراسة إلى مكتب، أو مصنع، بل هو عبور نفسي، وأخلاقي إلى عالم مختلف تحكمه قواعد جديدة، وتقاس فيه القيم بالسلوك اليومي، وليس بالشعارات. كثير من الشباب يتصورون أن الوظيفة مجرد مصدر دخل، فإذا بهم يفاجأون بعد أشهر بأنهم دخلوا نظاماً متكاملاً من الالتزامات، والعلاقات، والتوقعات غير المكتوبة.

في هذا العالم الجديد لا يُسأل الإنسان عما يعرفه فقط، بل عما ينجزه، ولا تقاس قيمته بجمال المنطق، وطيب القلب، وإنما بحسن الأداء. الصوت الأعلى في هذا العالم هو صوت النتائج، والمخرجات. في العمل الوظيفي معايير أولية للنجاح: الالتزام بالوقت، احترام التسلسل الإداري، القدرة على العمل ضمن فريق، تحمل المسؤولية حتى في الأعمال التي لا يحبها الموظف.

في هذا العالم يجب على الموظف فهم الدور الذي سيقوم به، وفهم ما تتوقعه منه الجهة التي يعمل لديها، أو ما يتوقعه رئيسه المباشر، أي أن عليه أن يعرف توصيف وظيفته، والمقاييس التي سيتم تقييمه بناء عليها.

الالتزام بالاحترافية شيء آخر على الموظف أن يعرفه، ويلتزم به، وذلك مثل الحضور في الوقت المحدد، اللباقة في التعامل، الالتزام بأخلاقيات وقواعد الشركة، الحفاظ على سلوك مهني وفق الأصول، ووفق العرف السائد في مكان العمل.

أضف إلى ذلك مسألة تقديم عمل ذي جودة عالية حتى تستطيع الجهة التي يعمل فيها النجاح في المنافسة المتصاعدة في كل مكان.

من سمات الموظف الجيد أيضاً عدم الاكتفاء بتنفيذ التعليمات، بل إن عليه البحث عن فرص لتحسين المنتَج، أو الخدمة المقدَّمة، وأخذ المبادرة في نطاق الدور الذي يقوم به.

إلى جانب كل ذلك عليه معرفة، واستيعاب قيم الشركة، أو المؤسسة التي يعمل فيها، واستيعاب رؤيتها، ورسالتها، والتعهد بالالتزام بتلك القيم والمبادئ ليكون جزءاً أصيلاً من بيئة العمل.

في الوظيفة لن يكون الموظف دائماً على حق، ولن يعامل على نحو دائم بالعدل، وهذا واقع ملموس. الناضج هو من يعرف كيف يدير مشاعره، ويختار معاركه، ويعرف كيف يؤجل اعتراضه إلى الوقت المناسب، وكيف يستخدم الأسلوب المناسب.

مطلوب من الموظف أن يراقب الصورة الذهنية التي يكوِّنها عنه رؤساؤه، وزملاؤه، فالشاب الذي يبدأ يومه الوظيفي متأخراً عشر دقائق بصورة دائمة يستطيع أن يبرر ذلك بالزحام، أو صعوبة المواصلات، لكنه قد لا يدرك أن هذه الدقائق العشر تبني صورة ذهنية عنه يصعب محوها. شاب آخر يؤدي عمله بإتقان، لكنه يتعامل مع زملائه بشيء من الكبر والتعالي، فيكتشف متأخراً أن الكفاءة من غير علاقات إنسانية قليلة الجدوى، بل هي شكل من أشكال الإخفاق.

الدخول إلى عالم الوظيفة يتطلب من الموظف تعلم لغة جديدة: لغة الأولويات، والتوقعات، والحدود الأدبية التي لا يُسمح بتجاوزها، بمعنى آخر أن يستوعب أن المؤسسة ليست عائلة، وأيضاً ليست عدواً، هي مساحة تبادل، يقدم الموظف فيها الوقت، والجهد في مقابل الخبرة، والدخل المادي.

سنعود إلى كثير من هذه المعاني بالشرح، والتوضيح في سياقات مختلفة بعون الله تعالى.

الدور الذي لا يقال

حين يدخل الشاب إلى عالم الوظيفة فإنه يُسلَّم غالباً وصفاً وظيفياً واضحاً: ساعات عمل محددة، مهمات واضحة، مسؤول مباشر.. غير أن التجربة تكشف سريعاً أن هذا الوصف لا يمثل إلا نصف الحقيقة، فهناك أدوار، ومهمات غير مكتوبة، لا تقال صراحة لكنها حاضرة بقوة، وتبنى عليها أحكام دقيقة، وقد يتوقف عليها المستقبل المهني للموظف.

هذا الدور غير المعلن هو فهم الثقافة الداخلية للمكان: كيف تدار الأمور فعلياً، كيف تُحل المشكلات، كيف تقاس القيمة الحقيقية للأفراد.. المؤسسة لا تقول لك: كن مسؤولاً لكنها تراقب ماذا تفعل حين تغيب الرقابة، والشركة لا تكتب في العقد: ((تحمّل ما لا تحبه)) لكنها تختبرك بذلك عند أول مهمة شاقة، أو مملة.

هذا شاب التحق بوظيفة جديدة، وكان شديد الحرص على أداء ما كُلف به حرفياً، فإذا انتهى من مهمته جلس ينتظر تعليمات

جديدة. لم يخطئ من حيث نص التعليمات، لكنه أخطأ من حيث الروح. زميله في المقابل كان إذا فرغ من عمله يسأل: هل أستطيع المساعدة؟ بعد أشهر أصبح الثاني مرشحاً للترقية، لا لأنه أذكى، بل لأنه فهم الدور الذي لا يقال.

من هذا الدور غير المعلن كيفية إدارة الاختلاف. موظف شاب لاحظ خللاً إدارياً حقيقياً، فطرحه مباشرة في اجتماع عام، وبلهجة حادة معتقداً أنه يمارس الصراحة المهنية، ويقوم بواجبه الإصلاحي. النتيجة هي أنه كسب توتراً، وخسر الأذن المصغية. على حين أنه لو عرض ملاحظته في الوقت المناسب، وبأسلوب هادئ، وعلى الشخص المعنيّ مباشرة لكان تأثيره أبقى وأعمق. الحكمة هنا ليست فيما يقوله المرء، بل في: متى، وكيف، ولمن يقوله.

الدور الذي لا يقال يشمل أيضاً الالتزام غير المرئي. إن مناقشة المسؤول المباشر يومياً في كل صغيرة وكبيرة لا يِسجَّل غالباً في التقارير، لكنه يُخزن في الذاكرة. طريقة الحديث مع الزملاء في الاستراحة، أسلوب كتابة الرسائل، احترام الجهد الجماعي...

هذه كلها عناصر لا تذكر في التقييم السنوي، لكنها ترسم الصورة الذهنية عن صاحبها.

شاب آخر كان مجيداً لعمله تقنياً، لكنه اعتاد التذمر العلني، والسخرية من قرارات الإدارة، ونقل الكلام بين الزملاء... هذا الشخص لم يتلق أي عقوبة رسمياً لكنه وجد نفسه خارج دوائر الثقة. في المقابل هناك موظف متوسط الكفاءة، لكنه هادئ متزن، يحفظ الأسرار، ويختار كلماته، هذا الموظف يجد نفسه بعد مدة، وقد صار مرجعاً يستشار عند الأزمات.

إن الدور الذي لا يقال هو اختبار للنضج الحقيقي لدى الموظف، وبالنجاح فيه ينتقل الموظف من عقلية ((أنا أؤدي المطلوب)) إلى عقلية: ((أنا جزء من منظومة)).

من يفهم هذا الدور بلباقة ورشاقة يكتسب مكانة في عمله، وهذه المكانة هي رأسماله في أي مسار مهني.

الدور الذي لا يقال هو صانع القيمة غير المرئي.

العمل مع مدير صعب

يدخل كثير من الشباب إلى سوق العمل وهم يحملون تصوراً مثالياً عن العدالة المهنية، ثم يصطدمون بواقع مختلف: مدير غضوب، أو مسؤول غير عادل، أو سلطة متقلبة المزاج، أو صاحبة متطلبات لا علاقة لها بالتوصيف الوظيفي..

في هذه الحالة يجري اختبار ما لدى الشاب من نضج، وذكاء أخلاقي، وقدرة على حماية نفسه دون تخريب مستقبله.

أول ما يحتاجه الموظف الشاب هو التمييز بين سوء الشخصية وسوء النظام، فليس كل مدير غضوب ظالماً، ولا كل طلب إضافي تعسفاً. بعض الضغوط هو جزء من طبيعة العمل، وبعضها انعكاس لخلل إداري، أو نفسي لدى المسؤول. هذا التمييز يمنع التعميم، ويحول دون اتخاذ مواقف انفعالية تفسد العلاقة المهنية من غير داعٍ.

ثانياً: حين يواجه الموظف مديراً غضوباً، أو انفعالياً متقلب المزاج فإن (ثقافة العمل) تقتضي الفصل بين نبرة الكلام

ومضمون الطلب. كثير من المديرين يسيئون التعبير، لا القرار. الحكمة هنا ليست في المواجهة العاطفية، بل في الهدوء، وتوثيق التعليمات، والالتزام بالمهمات المتفق عليها كتابة ما أمكن. الدراسات في علم النفس التنظيمي تشير إلى أن الموظف الذي يحافظ على ضبطه الانفعالي في بيئات متوترة يقلّ تعرضه للاستهداف، ويُنظر إليه على أنه عنصر متزن يمكن الاعتماد عليه.

ثالثاً: في حالة التعامل مع المدير غير العادل، فإن المشكلة أعمق من مسألة المزاج الصعب لأنها تمس الإحساس بالإنصاف. توضح نظرية العدالة التنظيمية أن غياب العدل في التقييم، أو توزيع الفرص يولّد ما يعرف بـ (الانسحاب الصامت) حيث يلتزم الموظف بالحد الأدنى من الأداء، والتواصل دون انخراط أو مبادرة. وهنا لا تكون المواجهة الانفعالية حلاً، بل يكون الحل في بناء سمعة مهنية قوية، وتوثيق الجهد، واستخدام القنوات الرسمية متى لزم الأمر، لأن العدالة المؤسسية تستعاد عبر المسار المهني والتنظيمي، وليس بالمواجهة الفردية.

رابعاً: في حالة وجود طلبات خارج سياق الوظيفة، أو وجود طلبات تعجيزية فإن ثقافة العمل الجيدة لا تعني الخضوع، والاستجابة التامة، وإنما تعني الوضوح المهني. إن من حق الموظف أن يسأل: هل هذا ضمن مهامي؟ ما الأولوية؟ ما الإطار الزمني؟ إن طرح هذه الأسئلة بهدوء وبأسلوب مهني يضع السلطة أمام مسؤوليتها دون استفزازها. وقد أظهرت دراسات في إدارة الموارد البشرية أن غموض الأدوار هو أحد أكبر أسباب الإرهاق الوظيفي، والضغط النفسي.

خامساً: من المهم أن يعرف الشاب أن العمل تحت سلطة سيئة، هو عمل مرحلي، أي أنه عمل مؤقت لا ينبغي أن يعيد تشكيل شخصيته، أو قيمه. وعليه أن يتعلم أكثر، ويحسِّن من مستوى مهاراته للخروج، والمغادرة حين تتوفر الفرصة؛ فالبقاء في بيئة سامة دون وجود فرصة للتغيير، والتحسن ليس من الصبر المحمود، وإنما هو استنزاف بطيء.

خلاصة:

ثقافة العمل لا تقاس بالإنجاز وحده في الظروف المثالية، وإنما بكيفية الحفاظ على المهنية، والكرامة تحت إدارة سلطة صعبة.

مطلوب من الشاب الواعي ألا ينهار، ولا يتمرد بتهور، ولا يبرر الظلم، وإنما يتحرك بعقل بارد وأخلاق ثابتة مع الكياسة المطلوبة للتحرك في ظروف غير مواتية.

العمل مع بشر متباينين

من أوائل الصدمات التي يواجهها الشاب في حياته المهنية أنه لا يعمل مع نسخة تشبهه، بل مع بشر مختلفين في الطباع، والقيم، وأنماط التفكير وسرعة الفهم، وأسلوب التواصل، وسعة الأفق. وهنا يتبين أن العمل ليس أداء مهمات فحسب، وإنما هو أيضاً إدارة اختلاف بشري يومي، أي أن هناك درجة من الصراع الخفي، وعلى كل موظف أن يوطن نفسه لتحمل ضغوط ذلك الصراع، والنجاح في تخفيفه إلى أدنى حد ممكن.

تشير دراسات علم النفس الاجتماعي إلى أن الخلافات بين البشر، هي أمر بنيوي ثابت، ومستمر، ونجد هذا واضحاً في قول الله تعالى: ((ولا يزالون مختلفين، إلا من رحم ربك ولذلك خلقهم...))[3]. وقد أوضحت أبحاث حول أنماط الشخصية أن الناس يختلفون جذرياً في طريقة تلقي المعلومات، واتخاذ القرار، فبعضهم تحليلي، وبعضهم حدسي، وبعضهم عملي، وبعضهم عاطفي، وبعضهم شكوكي. تجاهل هذا التباين داخل فرق

[3] سورة هود: 119.

العمل يؤدي إلى سوء فهم دائم على حين أن الاعتراف به يحوله من عائق إلى مورد للثراء والازدهار. في السياق المؤسسي أظهرت دراسة شهيرة عام 2014 أن الفِرَق المتنوعة في الخلفيات، والأنماط المعرفية تتخذ قرارات أفضل على المدى المتوسط مع أنها تشعر بصعوبة أكبر في البداية مقارنة بالمتجانسة، أي أن التنوع لا يجعل العمل أسهل، لكنه يجعله أحسن جودة. لكن المشكلة أن كثيراً من الشباب يفسّر الاختلاف على أنه مظهر من مظاهر ضعف الكفاءة، أو سوء النية.

الموظف البطيء يُتهم بالكسل، والصامت يُتهم باللامبالاة، والدقيق بالتعقيد، على حين أن دراسات السلوك التنظيمي تشير إلى أن هذه السلوكيات غالباً ما تكون أنماط عمل، لا أمراضاً مهنية؛ فبعض الناس يفكر قبل أن يتكلم، وبعضهم يتكلم ليفكر، وكلاهما قد يكون منتجاً إذا أُحسن توظيفه.

من الأمثلة العملية الواضحة فرق العمل في المشروعات التقنية الكبرى، فالمبرمج، والمصمم، ومدير المشروع، والمسؤول المالي

يختلفون جذرياً في نظرتهم للمشكلة الواحدة. نجاح المشروع لا يكون في توحيد رؤاهم، بل في تنظيم اختلافهم ضمن هدف مشترك، وقد أظهر بعض الدراسات في إدارة المشاريع أن فشل الفرق غالباً لا يعود إلى نقص المهارة، وإنما إلى العجز عن إدارة التباين الداخلي.

ثقافة العمل هنا تتطلب ثلاث مهارات أساسية:

أولها: الفصل بين الشخص والفكرة، فرفض رأي زميل لا يعني رفض شخصيته.

ثانيها: الإنصات الوظيفي، أي الاستماع بقصد الفهم، وليس بقصد الرد.

ثالثها: تكييف أسلوب التواصل، فليس كل الناس يتواصلون بالطريقة نفسها.

تشير أبحاث الذكاء العاطفي إلى أن القدرة على العمل مع بشر مختلفين ترتبط مباشرة بالنجاح المهني أكثر من ارتباطها

بالذكاء العقلي وحده لأن بيئة العمل في جوهرها هي شبكة علاقات قبل أن تكون مجموعة مهمات:

من خلال الوعي، وسعة الصدر يمكن أن نحوّل التباين في بيئة العمل من جدار إلى جسر.

المبادرة بين الجرأة والحذر

تعد (المبادرة) من أكثر القيم حضوراً في الخطاب المهني المعاصر لما تعبر عنه من ذكاء الخروج من الأوضاع الصعبة، وما تعبر عنه من التوثب الروحي، لكن هذه القيمة من أكثر القيم التباساً، فالبعض يجعلها من الاندفاع المسرف، وبعضهم يتعامل معها بحذر مفرط يكاد يقتلها. والحقيقة أن المبادرة الناجحة لا تقوم على الجرأة وحدها، ولا على الحذر وحده، بل على توازن دقيق بينهما: توازن يجعل الفعل ممكناً دون أن يكون متهوراً. تشير دراسات علم النفس السلوكي إلى أن الإنسان يميل بطبعه إلى أحد طرفين: إما تجنب المخاطر، أو الإقدام غير المتحفظ عليها. والبشر لا يتخذون قراراتهم بناء على الحسابات العقلانية وحدها، بل على إدراكهم الشخصي للخسارة والخوف منها، لذلك فإن كثيراً من حالات التردد في المبادرة لا يعود إلى ضعف الفكرة، وإنما إلى ضخامة الخسائر التي قد تترتب عليها.

في بيئة العمل يظهر هذا بوضوح لدى الشباب، فهناك موظف يرى خللاً في إجراءٍ ما لكنه يتردد في اقتراح حل خوفاً من الرفض، أو النقد، وهنا يتغلب الحذر على المبادرة، ويبقى الخلل مستمراً. في المقابل هناك موظف آخر يقفز إلى التنفيذ دون فهم السياق، أو استشارة المعنيين، فيصطدم بالنظام، وتتوقف المبادرة، ويخسر الثقة. كلاهما فشل؛ فالأول كفّ عن الفعل، والآخر أطلقه بلا حساب.

توضح دراسات السلوك التنظيمي أن المبادرة الأكثر فاعلية، هي ما يعرف بالمبادرة الاستباقية الواعية حيث يجمع الفرد بين قراءة الظروف، وفهم موازين القوة، واختيار التوقيت المناسب.

من الأمثلة العملية: الشركات الناشئة الناجحة[4] لا تبدأ بقفزات كبرى، بل بتجارب صغيرة محسوبة حيث تُفهم (المبادرة) على أنها سلسلة من المحاولات السريعة منخفضة المخاطر، لا

[4] تشير دراسات عديدة إلى أن نسبة الشركات الناشئة التي تصنف على أنها ناجحة، هي في حدود 10% فقط.

مقامرة كبرى تدمر المشروع. الجرأة هنا موجودة، لكنها محكومة بالتعلم المستمر، وشيء من الحذر.

ثقافة العمل الناضجة تتطلب من الشاب قبل أن يقوم بأي مبادرة أن يتساءل:

– ما القيمة التي ستضيفها المبادرة المنويَّة؟

– ما أسوأ احتمال يمكن أن يواجه مبادرتي؟

– هل يمكن تقليل الخسارة إذا فشلنا؟

هذه الأسئلة لا تقتل الجرأة، بل تهذبها، والمبادرة ليست بطولة فردية، وإنما مسؤولية جماعية.

خلاصة:

المبادرة – وكثير من القرارات الحكيمة – ليست قفزاً في المجهول، ولا انتظاراً للأمان الكامل، بل هي اختيار واعٍ للحظة الفعل. هي شجاعة ترى المخاطر، ولكن دون هروب منها،

وحكمة تتحرك قبل أن يفوت الزمن، لأن التأخر أيضاً قرار، وكثيراً ما يكون من أخطر القرارات.

الخطأ الذي يعلّم

ليس هناك عمل من غير أخطاء، لكن ليس كل خطأ يؤدي إلى التعلم، كما أن بعض الأخطاء لا يصنع خبرة، وإنما يصنع خوفاً. ومن هنا تبرز أهمية التمييز بين الخطأ الذي يعلّم والخطأ الذي يجمّد؛ فثقافة العمل الناضجة لا تسأل: هل أخطأنا؟ بل تسأل: كيف تعاملنا مع الخطأ.

تشير دراسات علم النفس التنظيمي إلى أن الخطأ قد يكون أداة تطوير، أو سبب فشل بحسب البيئة التي يقع فيها. وقد أظهرت إحدى الدراسات أن الفِرق التي تسمح بطرح الأخطاء دون خوف تحقق تعلماً أسرع، وأداء أفضل. المفارقة هنا هي أن الفِرق الأكثر نجاحاً هي التي تسجل أخطاءً أكثر، لا لأنها أقل كفاءة؛ بل لأنها لا تخفي الخطأ، ولا تخاف منه.

الخطأ الذي يعلّم هو ذلك الخطأ الذي يقع في بيئة تسمح بالمراجعة، والتحليل، والتصحيح. شيء مألوف جداً أن يقوم موظف بتجريب أسلوب جديد لتحسين إجراءٍ ما، فيفشل جزئياً،

ثم يعود لفهم أسباب الفشل، ويعدّل المسار. هذ ا النوع من الخطأ يولّد معرفة عملية لا تُكتسب من الكتب. وقد أظهرت دراسات التعلم التنظيمي أن المؤسسات التي تعتمد ما يسمى (التجريب الآمن) تطور حلولاً أكثر ابتكاراً من تلك التي تعاقب كل محاولة غير ناجحة.

في المقابل لدينا الخطأ الذي يجمّد، وهو الخطأ الذي يقع في بيئة لوم أو سخرية، أو تهديد. حين يقابَل الخطأ بالتوبيخ عوضاً عن التحليل، وبالتخويف عوضاً عن التوجيه، فإن الموظف يتحول من متعلم إلى متحفظ، ومن مبادر إلى منفذ صامت.

من الأمثلة الشائعة: موظف جديد يخطئ في كتابة تقرير عن وضعيةٍ ما يسبب نقص الخبرة، فيعنّف علناً. النتيجة ليست تحسين أدائه، بل تراجعه، وحرصه المبالغ فيه، وربما فقده للثقة بنفسه. في المقابل لدينا مدير آخر يتعامل مع الخطأ نفسه بتحليل هادئ: ما الذي لم يكن واضحاً لدى الشاب كاتب التقرير؟ ما المهارة الناقصة؟ كيف نتجنب التكرار؟ هنا يصبح الخطأ نقطة انطلاق لا نقطة نهاية.

أتذكر في هذا السياق ما روي من أن أعرابياً بال في المسجد، فقام الناس إليه ليقعوا فيه، فقال النبي صلى الله عليه وسلم: ((دعوه، وأريقوا على بوله سجلاً من ماء، فإنما بعثتم مبشرين، ولم تبعثوا معسِّرين)) وقال للأعرابي: ((إن هذه المساجد لا يصلح فيها شيء من الأذى، أو القذر، وإنما هي للصلاة، وقراءة القرآن والتكبير))[5] هنا نرى رفقه صلى الله عليه وسلم بالمخطئ، ورحمته، وتأديبه، وحلمه عليه، إنه النبي الرحيم المعلِّم الذي لا يعنّف، ولا يزجر، ولا ينفِّر.

إن ثقافة العمل الجيدة لا تمجّد الخطأ، ولا تستخف به لكنها تضعه في الموقع الصحيح: وسيلة للتعلم، لا وصمة دائمة، فهي تميز بين الخطأ الناتج عن اجتهاد، ومحاولة والخطأ الناتج عن الإهمال. الأول يعالَج بالتعليم، والثاني يعالَج بالمحاسبة.

ما ذكرته هنا موجَّه للمديرين الشباب الذين يجعلون الخطأ مصدراً للتعلم، والنضج من خلال ردود أفعالهم على أخطاء الموظفين لديهم.

---

[5] رواه الشيخان وغيرهما.

السمعة المهنية

لو أردنا أن نعرّف السمعة المهنية لقلنا باختصار: إنها تلك الصورة الذهنية المتراكمة عن الشخص في بيئة العمل، والناتجة عن أخلاقه وكفاءته، والتزامه، وجودة أدائه، وطريقة تعامله مع الناس، وما يخلِّفه سلوكه من ثقة، أو نفور.

في بداية الوظيفة، أو العمل يظن كثير من الشباب أن النجاح مرتبط بالموهبة، أو الشهادة، أو العلاقات، لكن التجربة العملية تكشف حقيقة أكثر عمقاً: ما يصنع موقع الإنسان في بيئة عمله هو سمعته المهنية، والسمعة لا تكتب في السيرة الذاتية، ولا تعلن في الاجتماعات، بل تبنى بصمت من خلال السلوك المتكرر، وطريقة التعامل، والممارسة للمسؤوليات.

إن الانطباع المهني لا يتشكل من إنجاز واحد لافت، بل من نمط ثابت: جودة الأداء، والصدق، والتعاون مع الزملاء، أي

أن الناس لا يتذكرون ما نقوله عن أنفسنا، بل ما يختبرونه من التعامل معنا.

في الواقع العملي قد يعمل موظفان في فريق واحد بقدرات متقاربة، لكن أحدهما يستدعى عند الأزمات، ويُعتمد عليه في المهمات الحساسة على حين يُترك الآخر على الهامش. الفارق هنا ليس في الذكاء، بل في السمعة. من يلتزم بالمواعيد، من يعترف بخطئه، من ينهي ما بدأ به، هذه التفاصيل الصغيرة هي اللبنات الحقيقية للسمعة المهنية.

تؤكد دراسات الثقة التنظيمية أن المديرين يميلون إلى تكليف من يثقون بهم، حتى لو كانت مهاراتهم أقل قليلاً من غيرهم لأن الثقة تقلل المخاطر، وقد أوضح بعض الدراسات أن الثقة في بيئة العمل تقوم على ثلاثة عناصر: الكفاءة، والنزاهة، والاعتمادية[6]، وهذه الثلاثة تُكتسب من خلال الممارسة اليومية.

[6] المراد بالاعتمادية في العمل الوظيفي هي مدى إمكانية الوثوق بالموظف في أداء مهماته بإتقان وانتظام، والالتزام بالمواعيد، وإنجاز ما يكلَّف به دون متابعة دائمة.

من الأخطاء الشائعة لدى الشباب الاعتقاد أن السمعة تبنى بالظهور المستمر، أو الحديث عن الجهد المبذول على حين أن الأبحاث حول إدارة الانطباع تشير إلى أن المبالغة في تلميع الذات قد تأتي بنتائج عكسية، إذ إنها تُضعف المصداقية.

في المقابل نجد أن الشخص الذي يعمل بهدوء، ويترك النتائج تتكلم عنه يراكِم سمعة طويلة الأمد.

هذا موظف جديد يكلَّف بمهمة بسيطة، فيؤديها بإتقان، ثم يضيف اقتراحاً صغيراً لتحسينها دون ادعاء أو استعراض. هذا السلوك يسجَّل ذهنياً لدى المدير والزملاء، ويصبح جزءاً من اسمه داخل المؤسسة. ومع تكرار هذا الموقف تتشكل سمعة تسبق صاحبها حتى قبل أن يتكلم.

ثقافة العمل هنا تعلِّم الشاب أن يسأل نفسه:

– ماذا تقول أفعالي عني؟

– هل أنا شخص يُعتمد عليه أو يرَاقب؟

– هل اسمي مرتبط بالحلول، أو بالأعذار؟

وتشير دراسات المسار المهني إلى أن الفرص الكبيرة في الغالب لا تعلن، بل تمنح لمن يملك سمعة جاهزة لتحملها؛ فالترقية والمبادرات، والمهمات النوعية، كلها تبحث عن شخص مضمون قبل أن تبحث عن شخص لامع.

حين يتباطأ المسار

الحديث عن التحولات المهنية، وتباطؤ بعض مسارات التوظيف بات اليوم من الأمور الملحة لدى الشباب، ولاسيما طلاب الجامعات حيث التساؤل العميق، والمقلق: هل سأجد وظيفة في التخصص الذي أدرس فيه، وأنا أرى كبرى الشركات تسرح موظفيها بالألوف؟

لم يعد المسار المهني اليوم عبارة عن خط مستقيم كما كان في أذهان الأجيال السابقة؛ فالتقدم التقني المتسارع ـ ولاسيما الذكاء الاصطناعي، والروبوتات ـ يعيد اليوم تشكيل سوق العمل على نحو جذري. وظائف كانت مستقرة لعقود بدأت تختفي، أو تتقلص، ومسارات وظيفية كاملة بدأت تتباطأ، أو تفقد بريقها... هذا يعني أن الشباب لا يواجهون اليوم مجرد تحديات مهنية، وإنما يواجهون اختباراً نفسياً وفكرياً عميقاً: كيف يتعامل مع مسار يتباطأ دون أن يُغلق.

أول ما يحتاجه الشاب هو إعادة تعريف (التباطؤ). التباطؤ ليس فشلاً، بل إشارة. السيارة حين تتراجع سرعتها، فهذا لا يعني أنها ستتوقف حتماً، بل قد تكون في طور تغيير الاتجاه.

تشير دراسة صادرة عام 2023 إلى أن نحواً من 44% من مهارات العاملين ستتغير خلال خمس سنوات، وأن اختفاء وظائف يقابله أدوار جديدة لم تكن موجودة أصلاً. المشكلة ليست في التباطؤ، وإنما في الإصرار على مسار لم يعد التاريخ يسانده.

ثانياً: مهم جداً للشاب أن يفصل بين الهوية والمسار حيث إن كثيراً من الشباب يربطون قيمتهم الذاتية بتخصصاتهم، أو مهنهم، فإذا تغيرات مسارات عملهم شعروا أن كياناتهم تهتز. تفيد دراسات في علم النفس المهني – ومنها دراسة لجامعة ستانفورد – حول المرونة المهنية أن الأفراد الأكثر قدرة على التكيف هم الذين يرون مهنهم أداة، لا هوية، ومرحلة، لا شيئاً أبدياً. المسار يتغير، أما القيم والقدرات الجوهرية فتبقى.

ثالثاً: التحول من منطق الوظيفة إلى منطق المهارة. الذكاء الاصطناعي لا يسرق الوظائف بمقدار ما يعيد توزيع المهمات، وقد صار من الواضح اليوم أن الوظائف الأكثر عرضة للأتمتة هي تلك الوظائف القائمة على المهمات الروتينية على حين أن الحاجة تزداد إلى مهارات مثل التفكير النقدي، التواصل الجيد،

الإبداع، اتخاذ القرار... لذلك السؤال الذي ينبغي أن يسأله الشباب هو: ما المهارات التي أملكها، ويمكن توظيفها في أكثر من مجال؟

رابعاً: حين يتباطأ المسار، فإن كثيراً من الموظفين يميلون إلى الانتظار: انتظار ترقية لا تأتي، فرصة لا تُفتح مع الشعور بالخوف والحيرة، مع أن التصرف المناسب هو تعلم شيء جديد في المهنة نفسها، والتخصص نفسه، وعلى سبيل المثال فإن الصحافة التقليدية تواجه ركوداً، وتراجعاً ليس بالقليل، ومن ثم فإن بعض الصحفيين الشباب لجأوا إلى تعلم ما هو جديد في الصحافة مواكبين التغيرات في مهنتهم مثل صناعة المحتوى الرقمي، وتحليل البيانات الإعلامية[7].

خامساً: إن تباطؤ المسار المهني يشكل فرصة مهمة للتفكير، وسؤال الأسئلة العميقة: هل هذا المجال الذي أعمل فيه ينسجم مع مبادئي، وقيمي؟ هل يشكل هذا المجال إضافة لشخصيتي،

[7] المحتوى الرقمي: هو عبارة عن مواد نصية، وصوتية وبصرية تنشر عبر الإنترنت للتأثير في الجمهور، والتفاعل معه، أما تحليل البيانات الإعلامية فهو دراسة محتوى الوسائط، واتجاهات الجمهور، للتوصل إلى مؤشرات تستخدم في دعم القرار الإعلامي الرشيد، وتقييم التأثير العام.

ويخدم أهدافي الكبرى في الحياة أو هو مجرد مصدر للدخل، والعيش؟

إن التحولات المهنية الأكثر نجاحاً هي تلك التي تساعدنا على ترتيب أولوياتنا من جديد، فالإنسان لا يحيا إلا حياة واحدة.

سادساً: الواقعية دون تشاؤم: لن نكون موضوعيين إذا أنكرنا تأثير الذكاء الاصطناعي في التوظيف – كما يفعل كثيرون – وأيضاً لا فائدة من تهويل ذلك.

التاريخ يخبرنا أن كل ثورة صناعية ألغت وظائف، وجاءت بوظائف جديدة.

الجديد اليوم هو سرعة التغيير، والإحلال، وشروط الوظائف الجديدة أصعب، وتحتاج إلى تأهيل أكبر.

أخيراً: من المهم بالنسبة إلى الشاب أن يدرك أن المسارات لا تذبل فجأة، وإنما ببطء، ومن الحكمة أن يقرأ المرء المؤشرات المبكرة، وعلينا ألا نقابل الموضوع باليأس، بل علينا أن ننظر إليه على أنه إعادة تموضع.

الخروج دون انكسار

يقولون: ما يُغلق باب إلا ويُفتح باب آخر، ولكننا ننشغل بالباب الذي أُغلق عن الباب الذي فُتح. هذا القول من أصح ما قيل، وأنا أستشفه من قول الله تعالى: ((فإن مع العسر يسراً، إن مع العسر يسراً))[8]. الأرزاق مقسومة، وسيصل للمرء رزقه في أي عمل كان، وفي أي بقعة من الأرض أقام، لكننا مكلفون بالأخذ بأحسن الأسباب.

لحظة حرجة تلك التي يشعر فيها الشاب أن مساراً ما لم يعد يحقق له النمو، والدخل الذي يريد، أو يشعر أن ذلك المسار آخذ في الضيق، والاضمحلال شيئاً، فشيئاً.

الخروج دون انكسار يبدأ بتصحيح المفهوم، فالمجتمعات المتأخرة مهنياً تميل إلى تقديس الاستمرار، ولو كان بلا جدوى، وتشيطن التحول، ولو كان عقلانياً، على حين أن سنن الله تعالى في الخلق تقول: إن الثبات على الخطأ، ليس من الوفاء،

[8] سورة الشرح: 5،6.

بل هو إصرار على استنزاف الذات. المسار الذي يعمل فيه الواحد منا ليس عهداً أخلاقياً، بل هو أداة لتحقيق المقاصد، والغايات: الكفاية، والنمو، وخدمة الذات، والمجتمع، والشعور بالقيمة.

الانكسار لا يحدث غالباً عند الخروج، وإنما يحدث قبل الخروج حين يمكث المرء طويلاً في مكان فقد فيه نفسه، واحترامه، وآماله.

تشير دراسات في علم النفس المهني إلى أن البقاء في مسار راكد يولّد شعوراً بالعجز المكتسب، وهو أخطر من الفشل المؤقت لأنه يضرب صورة الإنسان عن نفسه. أما الخروج الواعي فهو قرار مبني على فهم الواقع، لا على الهروب منه. دراسة صدرت عن (ميكنزي) عام 2022 بينت أن التحولات المهنية الأكثر نجاحاً كانت عند أشخاص قرؤوا إشارات التباطؤ في وقت مبكر، وبدأوا بالانتقال التدريجي، لا بالقفز العشوائي. هؤلاء لم يغادروا مسارات عملهم بدافع الغضب، بل بدافع الإدراك.

من أهم شروط الخروج دون انكسار الفصل بين الكرامة والمسار. كرامة الواحد منا لا تستمد من المهنة التي يعمل فيها، ولا من اللقب، ولا من سنوات الخدمة، بل من السمعة التي يبنيها، والشعور بأداء الواجب، والوفاء بالعقد الذي التزم به. هنا يبرز ما تشير إليه أبحاث (عقلية النمو) إذ إنها تؤكد أن من يرى نفسه كياناً قابلاً للتطور يتعامل مع التحول المهني على أنه تجربة تعلم، ولا يراه إدانةً للذات.

كثير من العاملين في المحاسبة التقليدية بدأوا يشعرون بتباطؤ مسارهم مع انتشار أنظمة المحاسبة الآلية، والذكاء الاصطناعي، بعضهم قاوم الواقع، وبقي في موقعه حتى تقلص دوره لكن الآخرين قرأوا التحول في الوقت المناسب، فاختاروا الانتقال الذكي إلى التحليل المالي الاستراتيجي، وركزوا في اكتساب مهارات من نحو قراءة البيانات، ودعم القرار، وفهم السوق، والتواصل مع الإدارات المختلفة. بهذا التحول لم يتخل هؤلاء عن خبراتهم السابقة، لكنهم أعادوا توظيفها في سياق أحدث، وأعلى قيمة.

بهذه الرؤى والأفكار يصبح الخروج من المسار علامة وعي، لا ضعف، ودليلاً على الحكمة والنضج.

القسم الثاني
العمل الحر

تمهيد

لم يكن العمل الحر في أي مرحلة من مراحل التاريخ خروجاً على العمل المنظم، ولا نقيضاً للوظيفة كما قد يتوهم بعض الناس، وإنما كان دائماً استجابة طبيعية لتحولات العمران، وتغير حاجات الناس. وحين نقرأ تاريخ المهن في الحضارات نجد أن أغلب الأعمال التي صنعت الثروة، والخبرة، والنفوذ الاجتماعي نشأت خارج الأطر الوظيفية الصُلبة، ثم جرى تنظيمها لاحقاً في مؤسسات.

إن السنن التي تحكم حركة المجتمعات تخبرنا بأن أشكال الكسب تتبدل بتبدل الأدوات، لكن القاعدة الثابتة هي أن هناك مكافأة من نوعٍ ما للتمسك بأي نوع من القيم، وأن العطالة تدفع في اتجاه التهميش، والإقصاء، والله تعالى يقول: ((وأن ليس للإنسان إلا ما سعى. وأن سعيه سوف يرى))[9].

السعي هنا مفهوم واسع، يشمل المبادرة، وتحمل المخاطرة، وبذل الجهد أحياناً خارج المسارات الممهَّدة.

---

[9] سورة النجم: 39،40.

ثقافة العمل الحر لا تبدأ من ترك الوظيفة، وإنما من توسع دائرة المسؤولية الشخصية، فالشاب الذي يعمل عملاً حراً يدرك منذ البداية أن دخله مرتبط بجودة عطائه، وأن بقاءه في السوق مرهون بقدرته على التعلم المستمر، وهذه حقيقة تؤكدها دراسات سوق العمل الحديثة التي تُظهر أن المستقلين أكثر استعداداً لاكتساب مهارات جديدة لأنهم يدفعون ثمن التوقف فوراً.

إن الحديث عن العمل الحر في جوهره، هو حديث عن فهم قوانين الكسب، والعمران، لا عن نمط مهني مؤقت، فالشباب الذين يستوعبون هذه الثقافة لا يراهنون على شكل واحد من العمل، بل يراهنون على قدرتهم على البقاء فاعلين مهما تغيرت الظروف، وهو ما تحتاج إليه المجتمعات في مراحل التحول الحضاري.

الكسب الحلال

حين نتحدث عن العمل الحر، فإن المدخل الأهم في نظر الإنسان المسلم، ليس السوق، ولا القيمة، وإنما (الكسب الحلال) لأن المال في التصور الإسلامي عبارة عن وسيلة لقضاء الحاجات، والحصول على الخدمات، وليس هدفاً، وحضور جانب المسؤولية فيه أهم من الأفكار التي تؤدي إلى اكتنازه، وجمع الكثير منه، وإذا رجعنا إلى التاريخ، والتقاليد التربوية العريقة لدى أسلافنا لوجدنا أن مسألة (اللقمة الحلال) كانت حاضرة بقوة لدى السواد الأعظم من المسلمين حيث التوقّي الشديد من أن يأكلوا، أو يُطعموا عوائلهم من حرام. يقول الله تعالى: ((يا أيها الناس كلوا مما في الأرض حلالاً طيباً))[10].

إن الحلال ما كان في أصله حلالاً، وإن هذا الحلال إذا تم بطرق مشروعة، وخلا كسبه من الغش، والاستغلال، وأكل الحقوق، وكل ما يلابسه من المحرمات، فإنه يصبح طيباً، والله تعالى أمرنا بأن يكون ما نكسبه حلالاً وطيباً حتى لا يصبح كسب المال باباً من أبواب المعاصي، وإيذاء الناس. وقد نبه

[10] سورة البقرة: 168.

صلى الله عليه وسلم جميع العاملين في الأسواق، والمهن الحرة إلى المخاطر التي تحيط بعملهم من اللغو، والكذب، ومدح السلعة بما ليس فيها، وما يشوب العقود من خداع، وغرر، والمماطلة في دفع الحقوق، والانتقاص من أجور العمال... فقال: ((يا معشر التجار إن البيع يحضره الحلف، واللغو فشوبوه بالصدقة))[11] وقال: ((أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه))[12].

إن العمل الحر يضع الشاب وجهاً لوجه أمام هذا الامتحان الأخلاقي، لأنه يخرج من إطار الرقابة المؤسسية إلى رقابة الضمير، والخوف من الله تعالى، وهنا تظهر لنا السننية التربوية، والأخلاقية، حيث إن مساحة المسؤولية تتسع كلما اتسعت مساحة الحرية. إن الحرية تحتاج إلى إدارة تقوم على التحوط من الوقوع في المحرمات والشبهات.

وهنا حقيقة لابد من التعريج عليها، وهي أننا لو تأملنا في تعامل الناس مع (المال) لوجدنا أن كثيرين منهم لا يتعاملون

---

[11] رواه النسائي وغيره.

[12] رواه ابن ماجة.

معه التعامل الذي يرضي الله تعالى، فلا يتحرزون في طرق كسبه، والحصول عليه، ولا يحتاطون في طرق إنفاقه، فيقعون في الإسراف والتبذير، ولا يؤدون حق الله تعالى فيه على صعيد الزكاة الواجبة، ولا يبذلونه في الارتقاء بمجتمعاتهم، وتشييد المرافق العامة... وهذا كله بسبب فتنة المال، وتعلق الناس به: ((وتحبون المال حباً جماً))[13] و ((إنه لحب الخير الشديد))[14] ولهذا فإن نبينا صلى الله عليه وسلم نبه المسلمين إلى عظم مسؤولية المال حين قال: ((لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يُسأل عن عمره فيم أفناه؟ وعن علمه فيم فعل فيه؟ وعن ماله من أين اكتسبه، وفيم أنفقه؟ وعن جسمه فيم أبلاه))[15] المال وحده هو الذي يُسأل الإنسان عنه مرتين مرة عن مصدر كسبه، ومرة عن مجال إنفاقه.

من هنا ندرك أن ثقافة العمل الحر لا تقوم على المهارة وحدها، بل على الاستقامة، فهي أساس النجاح، والبركة، والبقاء في السوق. إن التاريخ يحدثنا بأن سمعة التاجر، ورجل الأعمال،

---

[13] سورة الفجر: 20.

[14] سورة العاديات: 8

[15] رواه البيهقي.

وكل من يعمل في المهن الحرة، هي رأس ماله الحقيقي، لأن المال إذا ذهب يمكن تعويضه مع الأيام لكن الثقة إذا فُقدت فُقد معها كل شيء.

إن الناس لا يتعاملون مع السلع والخدمات فقط، وإنما يتعاملون قبل ذلك مع الصدق، والأمانة، والمصداقية، وإن التحلي بهذه الأخلاق الفاضلة هو طريق الثروة المستدامة، ومن يفرط بها قد يحقق ربحاً سريعاً، لكنه يخسر السوق على المدى البعيد. وأريد أن أختم هذا القول بما روى من أن رسول الله صلى الله عليه وسلم ذكر الرجل يطيل السفر أشعث أغبر يمد يديه إلى السماء: يا رب يا رب، ومطعمه حرام، ومشربه حرام، وملبسه حرام، وغذِّي بالحرام فأنى يستجاب لذلك[16]. إن انغماس الإنسان في الكسب الحرام يحرمه من إجابة الدعاء، ويحرمه من قبول صدقاته، فالله تعالى طيب، لا يقبل إلا طيباً.

خلاصة:

إن الحرص على كسب الرزق الحلال ليس مجرد التزام فقهي، وإنما هو موقف وجودي يحكم كل تصرفات المسلم في جميع

[16] رواه مسلم.

مسارات الحياة حيث لا يشعر المسلم الذي يقع في المحرمات أثناء التعامل مع المال براحة الضمير، ولا صفاء القلب، وإنما يشعر بتأنيب الضمير، والهزيمة أمام شهوة تكديس المال، وبذلك يكون المال مصدر قلق، وخوف من العواقب عوضاً عن أن يكون مصدراً للراحة، والطمأنينة، ورجاء التوفيق، والبركة.

اختيار الطريق الأصعب

من أوائل ما ينبغي أن يتعلمه الشاب في ثقافة العمل الحر هو أن الطرق ليست متساوية، وأن الأسهل ليس دائماً هو الأصلح، وأن الطريق الذي يكثر فيه السالكون ليس بالضرورة هو أكثر الطرق أماناً. العمل الحر في جوهره اختيار واعٍ لطريق يتطلب جهداً أكبر في البداية لكنه يمنح صاحبه – غالباً – في النهاية أفقاً أوسع، وإمكانات أكبر.

إن الطريق الأصعب هو طريق بناء الذات قبل الحصول على العائدات والأرباح، وطريق التدرب الطويل، والصبر على القلة قبل الوفرة، وهو طريق لا يغري سالكه بالنتائج السريعة، بل يطالبه بفهم سنن الحياة التي لا تعطي الثمرة قبل نضجها؛ ورحم الله الإمام الشافعي حيث يقول:

بقدر الكد تُكتسب المعالي ومن طلب العلا سهر الليالي

ومن رام العلا من غير كدٍ أضاع العمر في طلب المحال

في العمل الحر يغري الطريق السهل كثيراً من الشباب: تقليد سريع، ربح عاجل، أو التفاف على المعايير. لكن هذا الطريق

وإن بدا ذكياً غالباً ما يكون قصير النفس، سريع الانطفاء. أما الطريق الأصعب فهو طريق إتقان المهارة، وبناء السمعة، والالتزام بالقيم حتى حين لا يكون هناك محاسب ولا رقيب. هذا هو الذي يجعل رجل الأعمال أصلاً من الأصول النافعة، وليس مجرد عابر للسوق.

في التاريخ نماذج كثيرة تؤكد هذا المعنى؛ فالحرفي الذي صبر سنوات حتى أتقن صنعته، صار مرجعاً يُعتمد عليه على حين أن الذين استعجلوا الربح طردهم السوق من واحاته في وقت مبكر.

التاجر الذي رفض الغش في بداياته قد يخسر بعض الصفقات، لكنه ربح الثقة، والتي لا تقدر بثمن. وهذه سنة تتكرر في كل مكان، وزمان لأن القيم العميقة لا تبلى بتغير الأزمنة.

اختيار الطريق الطويل ليس مجازفة، بل هو حكمة بعيدة النظر، هو إدراك أن البناء البطيء أصلب، وأن السمعة تبنى لبنة لبنة، وأن ما يُنال بسهولة يُفقد بسهولة، وقد قيل قديماً: إن الجبال لا تُنحت بالرياح، وإنما بالصبر الطويل.

خلاصة:

تعلمنا ثقافة العمل الحر أن الانضباط الذاتي هو ما يتعلمه من يسلك طريق العمل الحر، لأنه يظل هو العنوان الأبرز للاستقامة، كما أنها تعلمنا أن التعلم المستمر شرط للبقاء، وأن الفشل في مشروعين، أو ثلاثة ليس فشلاً، فهو أمر معتاد في عالم الأعمال، ولهذا فالفشل هو منبع للدروس القاسية، والمفيدة في آن واحد.

نتعلم من ثقافة العمل الحر أهمية إدارة الوقت، واحترام العميل، وربط الدخل بالنفع الحقيقي.

الوحدة اختبار النضج

يغري العمل الحر كثيراً من الشباب لأنه يمنحهم مساحة أوسع للاختيار، وحرية القرار، والإحساس بالاستقلال غير أن هذا الاستقلال إذا لم يفهم على النحو الصحيح فإنه قد يتحول إلى وحدة منهكة، وإلى حمل ثقيل لا يستطيع الإنسان حمله طويلاً. من هنا فإن من ثقافة العمل الحر الواعية التمييز بين الاستقلال والوحدة، وبين تحمل المسؤولية وبين أن يتحمل الإنسان كل شيء وحده. السنن الاجتماعية تخبرنا أن الأعمال الكبيرة لا تُنجز بجهد فردي خالص مهما بلغت كفاءة الفرد، وقد مضت سنة الله تعالى في خلقه على ضرورة تكامل الناس، وافتقار بعضهم إلى بعض كما قال سبحانه: ((ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضاً سخرياً))[17] أي ليخدم بعضهم بعضاً في إطار التكامل، والمعاونة.

في الواقع العملي تشير دراسات ريادة الأعمال إلى أن المشروعات التي يؤسسها شخص واحد دون فريق داعم تكون

[17] سورة الزخرف: 32.

أكثر عرضة للتعثر في السنوات الأولى[18]، وذلك ليس لضعف الفكرة، بل لإرهاق صاحبها، وتشتت أدواره بين التخطيط، والتنفيذ، والمتابعة، والمحاسبة، وهنا ينبغي أن يتعلم الشاب درساً مهماً، هو أن حمل المشروع لا يعني أن يحمل صاحبه كل أعبائه وحده.

أبسط شيء في المشاركة هو استشارة أهل التجربة، والخبرة ممن يعملون في المجال نفسه، حيث إن مشكلات المؤسسات في المجال الواحد متشابهة إلى حد بعيد، ولهذا قالوا: ((ما خاب من استخار، ولا ندم من استشار)) فالاستشارة ليست دليل ضعف، بل هي علامة نضج، وشعور بالمسؤولية. بعض الشباب يصابون بشيء من الغرور، والإعجاب بالذات حيث يُشعرهم تحقيق بعض النجاحات بأنهم الأنضج، والأعلم في منطقتهم ومحيطهم، ولهذا فإنهم لا يشعرون بالحاجة إلى استشارة أي أحد، وهذا في الحقيقة من الوهم حيث إن الإنسان مهما بلغ لا يستطيع رؤية الأمور من كل الزوايا، ولا أخذ كل

[18] ما بين 10-20% من الشركات الناشئة يفشل في السنة الأولى.

الحيثيات بعين الاعتبار، ولهذا فإن اللجوء إلى استشارة أهل الخبرة هو علامة على الفهم العميق.

إن من ثقافة العمل الحر أن يحسن الشاب توظيف من حوله: هذا معاون يتابع التفاصيل، وهذا مستشار يُنضج القرار، وهذا خبير في التسويق ... وقد رأينا في تجارب كثيرة ناجحة أن صاحب المشروع الذي استعان مبكراً بمحاسب جيد، أو مستشار قانوني، أو خبير علاقات وتشبيك وفّر على نفسه الوقوع في أخطاء مكلفة، وحافظ على طاقته لما هو أولى. لا يعني هذا أن يعود الشاب إلى الوظيفة هرباً من الوحدة، بل أن يبني شبكة عون حول مشروعه، سواء عبر شركاء، أو مستشارين مستقلين، أو شركات استشارية متخصصة؛ فالعاقل لا يختبر كل شيء بنفسه، بل يتعلم من خبرات غيره.

إن أخطر ما في الوحدة في العمل الحر أنها توهم صاحبها أنه وحده المسؤول عن نجاح المشروع أو فشله على حين أن الواقع يقول: إن النجاح الحضاري – حتى في أبسط صوره – هو نتاج تفاعل عقول وخبرات. ومن فهم هذه الحقيقة مبكراً خفّ حمله، واستقام أمره.

العمل الحر ليس مسيرة انفراد، بل مسيرة قيادة واعية تعرف متى تعتمد على ذاتها، ومتى تستعين بغيرها، ومتى تبني الفريق...؟

القيمة قبل الحلم

من الأخطاء الشائعة في التفكير لدى كثير من الشباب أنهم حين يفكرون في مشروع من المشروعات يرسمون أحلامهم، ويتخيلون مكاسبهم العظيمة التي سيحصلون عليها من وراء المشروع الذي ينوون القيام به على حين أن هذا في الحقيقة ثمرة لشيء آخر. إن أول ما ينبغي أن يفكر فيه الشاب الذي يريد إطلاق مشروع هو مدى حاجة الناس إلى ذلك المشروع، وهل هو حاجة لشريحة واسعة من الناس، أو شريحة ضيقة، ثم ما مواصفات تلك الشريحة؟ أيضاً من الأولويات قبل الحلم بالمكاسب التفكير بالقيمة المضافة لذلك المشروع، أي: هل يشكل المشروع إضافة نوعية لما هو موجود. نحن نفكر في (القيمة المضافة) حين نبدأ بسؤال: ما المشكلة التي نعالجها، أو الحرج الذي نرفعه عن الناس، أو الحاجة التي نقضيها لهم حين نطلق مشروعنا؟ تتحقق القيمة المضافة حين نقدّم حلاً أبسط، أو أسرع، أو أجود، أو أقل كلفة.... وينبغي أن تكون الحاجة التي نقضيها حقيقية، وليست متوهمة، ومحسوسة، لا دعائية، وكلما كانت المشكلة أعمق، والحاجة أشد كان احتمال

النجاح أعلى، ولهذا نجد أن كثيراً من المشروعات الكبرى بدأت من ملاحظات بسيطة، فشركة مثل (أوبر)[19] لم تبدأ بحلم نقل عالمي، بل بحل مشكلة يومية: صعوبة الحصول على وسيلة نقل موثوقة. ومنصة مثل (واتساب) لم تنطلق على أنها حلم تقني، بل انطلقت على أساس أنها تلبية لحاجة بشرية قديمة: التواصل السريع والسهل بتكلفة زهيدة[20].

تشير دراسات في ريادة الأعمال إلى أن أكثر من 70% من المشروعات الناجحة انطلقت من تحديد مشكلة واضحة قبل التفكير في المنتج، على حين أن نسبة كبيرة من المشروعات تفشل لأنها تبدأ بما يحبه صاحب المشروع، وليس بما يحتاجه الناس، وهذه سنة ربانية تتكرر: السوق لا يكافئ النيات، والرغبات، وإنما يكافئ من يقدم الفائدة.

في المجال الثقافي والفكري لا يختلف الأمر كثيراً، فهذا كتاب ينتشر لأنه أجاب عن سؤال حيّ في وجدان الناس، وهذا داعية

---

[19] شركة (أوبر) منصة رقمية ذكية تنظم سوق النقل، وتربط العرض بالطلب بكفاءة. قيمتها السوقية في آخر سنة 2025 حوالي 170 مليار دولار.

[20] ليس لهذه المنصة قيمة سوقية مستقلة لكن التقديرات التحليلية تذهب إلى أنها اليوم في حدود 138 مليار دولار.

يتابعه الناس ويصغون إليه لأنه يلامس هموماً واقعية لديهم، وهذه مبادرة اجتماعية تنجح لأنها لامست فجوة حقيقية في المجتمع، حتى الأفكار حتى تبقى، وتنتشر فإنها تحتاج إلى شعور الناس بأنها تقدم لهم قيمة فكرية، ومعرفية مضافة، وإلا ظلت حبيسة في دوائر النخب. وما أحسن قول الله تعالى: ((فأما الزبد فيذهب جفاء، وأما ما ينفع الناس فيمكث في الأرض))[21]. إن ما يعلو من غير فائدة حقيقية يكون سريع الزوال مثل (الزبد) الذي نراه على وجه الماء، أما ما ينفع الناس، فإنه يبقى لينتفع به الناس مدة طويلة من الزمن.

إن فهم حاجات الناس، مهارة مركزية في ثقافة العمل الحر، وهو يتطلب إنصاتاً صادقاً، وملاحظة واعية، وخروجاً من أسر الذات؛ فالشاب الذي يسأل: ما الذي يعاني منه الناس؟ ما الذي يرهقهم؟ ما الذي يتكرر في حياتهم، وهم يبحثون عمن يسهّله لهم؟ هذا الشاب هو أقرب إلى النجاح من شاب معجب بفكرة، وطامح إلى تحصيل الكثير من المال من ورائها.

---

[21] سورة الرعد: 17.

عند إطلاق أي مشروع نحتاج إلى جواب واضح حول حاجة الناس إليه، فإذا عثرنا عليه جاءت الفرص تباعاً، وجاء النجاح في وقته.

السوق بحر

السوق بحر واسع، متلاطم الأمواج، له شواطئ آمنة، وفيه مناطق عميقة لا يحسن السباحة فيها إلا الماهرون. من الخطأ أن يظن الشاب الذي معه مال ورثه عن أبيه، أو فتح مساهمة لجمعه أنه يستطيع أن يصبح رجل أعمال ناجحاً بمجرد امتلاكه لكثير من المال، أو يظن أن نيله لشهادة في إدارة الأعمال، أو في التجارة يضمن له النجاح.... تشير دراسات في ريادة الأعمال إلى أن أكثر من 70% من المشروعات الصغيرة يفشل في السنوات الثلاث الأولى من عمره ليس بسبب خطأ فكرة المشروع، أو ضعفها، ولكن بسبب سوء التقدير للسوق، والتوسع المتسارع فيه. كثير من الشباب يضع كل ما لديه من مال في مشروع واحد، وقد يقترض من البنوك، أو بعض الجهات كل رأسماله، أو بعضه، ثم يكتشف متأخراً أن السوق أعقد مما كان يتصور، وأن المنافسة أقسى مما كان يتوقع، ويكتشف أن التدفقات المالية الواردة إليه من المبيعات، هي أقل بكثير من حساباته، وحينئذ لا ينفع الندم، ولا لوم فلان، وعلان.

المنهج الرشيد في التعامل مع السوق لا يقوم على الخوف، بل إنه يدعو إلى التدرج في دخوله، فكما أن العاقل لا يبدأ السباحة في عرض البحر، وإنما على شواطئه، فإن الدخول إلى السوق يبدأ بخطوات صغيرة: مشروع محدد، شراكة مع صاحب خبرة، أو العمل في السوق نفسه لدى شركة أو جهةٍ ما قبل الاستثمار فيه. هذا ما تشير إليه تجارب كثيرة ناجحة؛ فعدد غير قليل من رجال الأعمال الكبار بدأوا أعمالهم التجارية في وظائف لدى شركات كبرى، أو بدأوا أعمالهم بوصفهم شركاء صغاراً، يراقبون، ويتعلمون، ويتدربون، ويخطئون بأثمان محددة. إن مشروعاً صغيراً ينمو ببطء أقدر على الصمود من مشروع ضخم وُلد مثقلاً بالديون والالتزامات.

إلى جانب هذا نلاحظ أن دراسات اقتصادية عدة أظهرت أن الشراكة مع ذوي الخبرة تقلل احتمالات الفشل بنسبة كبيرة، وذلك لأن الخبرة لا تختصر فقط، بل تختصر الأخطاء المكلفة، ولهذا كان من الحكمة البالغة أن يدخل الشاب إلى السوق بوصفه تلميذاً يريد أن يتعلم، وليس بوصفه قائداً يريد أن يتحكم، وبوصفه مشاركاً يتكئ على شريكه ذي الخبرة الطويلة.

خلاصة:

السوق ليس ميداناً للقفز، بل مجال للنضج، وإن من سنن الله تعالى في الخلق أن الأشياء لا تُنال دفعة واحدة، كما أن من سننه سبحانه في خلقه أن العقل لا يكتشف الواقع بفرصه وتعقيداته من خلال نظرة واحدة، وإنما على سبيل التدرج.

الدخول المتعجل إلى السوق برأسمال كبير دون سابق تجربة وخبرة هو مغامرة، ويحمل معنى استعجال الشيء قبل أوانه، ومن استعجل الشيء قبل أوانه عوقب بحرمانه.

القائد المبتدئ

حين يطلق الشاب مشروعه الخاص، ولو كان متجراً صغيراً، أو شركة ناشئة محدودة الموارد، فإنه يدخل – من حيث لا يشعر – إلى مقام القيادة قبل أن يدخل إلى مقام الإدارة. إن صاحب المشروع ليس منفذاً للمهمات، وليس مديراً للوقت والمال فحسب، بل هو قائد لمسار، ومسؤول عن تحقيق رؤية، وترسيخ ثقافة عمل في مؤسسته، حتى لو لم يكن لديه إلا موظف واحد، أو كان يعمل في مشروعه بمفرده.

الفرق بين القائد والمدير فرق جوهري. المدير يقوم على تفعيل الآلية الموجودة، أما القائد فإن عليه رصد مستقبل المؤسسة، والعمل على أن يكون مزدهراً. المدير يسأل: كيف ننجز هذه الخطة؟ أما القائد فيسأل: لماذا ننجز؟ المدير يركز على الأنظمة والإجراءات، ويتفحص الأدوات، على حين أن القائد يركز على العلاقات ويرمم المعنويات، ويرسخ المشاعر الإنسانية النبيلة، كما أنه ينظر في الدوافع. قد أظهرت دراسات منشورة من جامعة هارفارد أن المشروعات الصغيرة التي يقودها مؤسسون يمتلكون مهارات قيادية واضحة – كالرؤية والتواصل

والقدرة على بناء الثقة – تحقق معدلات بقاء أعلى بنحو 30–40% مقارنة بالمشروعات التي تدار بعقلية تشغيلية روتينية بحتة.

في العمل الحر تتجلى أهمية الكفاءة القيادية في أوقات لا تُدرَّس في كليات الإدارة؛ حين لا يعرف صاحب المشروع كيف يتحمل المسؤولية؟ وحين يضيق السوق، وكيف يبعث الأمل في فريقه؟ حين يغضب الزبون هل يبحث عن تبرير أو عن حل؟ هذه المواقف هي التي تصنع القائد، وليس حجم المكتب، ولا عدد الموظفين.

تشير الأبحاث في علم ريادة الأعمال السلوكي إلى أن أصحاب المشروعات الذين ينظرون لأنفسهم على أنهم قادة – لا مجرد أصحاب أعمال – يكونون أكثر استعداداً للتعلم من الفشل، وأكبر قدرة على اتخاذ قرارات أخلاقية طويلة المدى لأنهم لا ينظرون إلى المشروع على أنه مصدر دخل، بل على أنه أمانة، ومسؤولية، وقوة مؤثرة في المجتمع.

يقدم عبد اللطيف جميل (ت 1993) نموذجاً محفزاً للبدايات المتواضعة حيث بدأت شركته بالعمل عام 1945 في مدينة

جدة – السعودية حين أسس شركة تجارية صغيرة، وفي عام 1955 استطاع الحصول على وكالة لتوزيع سيارات تويوتا، وكانت أول دفعة طلبها للتوزيع هي أربع سيارات فقط، لكنه استطاع من خلال المصداقية والشراكة طويلة الأجل (سبعون سنة) مع تويوتا جعل شركته من أكبر الشركات العربية اليوم حيث يعمل فيها 11 ألف موظف. الجودة والالتزام، والخدمة الجيدة، وطول النفس، هذه مرتكزات نجاحه، ونجاح كثير من الشركات الكبرى.

إن الشاب الذي يؤسس مشروعاً، ولا يطور نفسه على المستوى القيادي هو مثل الذي يملك سفينة، ولا يعرف قراءة البوصلة. السوق متقلب، والضغوط قاسية، ولن تنفع المهارات الفنية وحدها. لذلك يحتاج صاحب المشروع إلى أن يقرأ في (القيادة) وأن يتأمل في تجارب القادة الناجحين، ويستخلص منها أسرار نجاحهم، وذلك ليس من أجل تقليدهم، ولكن حتى يفهم كيف يفكرون في الأزمات، وكيف يوازنون بين التمسك بالقيم والربح، وبين الحزم والرحمة.

العمل مع أناس جدد

على مدار التاريخ كان عيش الإنسان مع الإنسان مصدراً للأنس، والنماء، والخير، ومصدراً أيضاً للخوف، والتوتر، والحاجة إلى الحذر، والتكيف... والحقيقة أن الله تعالى ابتلى الإنسان بأخيه الإنسان ليرى كيف تكون الأخلاق، وكيف يكون التصرف. العمل مع أناس آخرين هو اختبار لنضج المرء، وقدرته على التفاعل، وبناء الثقة، وإدارة الاختلاف.

في العمل الوظيفي التقليدي غالباً ما يُلقى الفرد في فريق مستقر، تدار العلاقات فيه بسلطة إدارية واضحة، أما في العمل الحر فإن العلاقات تُبنى من الصفر، وتشير دراسات في علم الاجتماع المهني إلى أن العاملين المستقلين يقضون وقتاً أطول في إدارة العلاقات بينهم مقارنة بالعاملين داخل المؤسسات لأن العلاقة هنا محكومة بالقيمة المتبادلة، أي ما يقدمه، ويتلقاه كل فرد من زملائه على صعيد الخبرة، والمنفعة، والدعم.

في هذا الوجود عدالة عظيمة، وخفية تدل على حكمة الخالق الجليل حيث إننا نجد أن لكل شيء نحصل عليه ثمناً ندفعه،

ولكل شيء ندفعه منافع نستمتع بها، وفي مجال العمل نجد أن التشابه بين العاملين يكون مصدراً للملل، والتكرار والتقليد على حين أن الاختلاف يكون مصدراً لتوسيع آفاق العقل، وكسر مركزية الذات، وتوفير الفرص للرؤى المركبة، والنظر إلى الأمور من زوايا مختلفة.

في الواقع العملي نجد أن كثيراً من الأعمال يفشل، أو يتجمد ليس بسبب ضعف الأفكار، أو قلة الموارد، وإنما بسبب فشل إدارة التعاون، والخلل في روح الشراكة، وتشير دراسات حديثة في ريادة الأعمال إلى أن المشروعات التي تعتمد على فرق متنوعة الخلفيات تحقق نمواً أسرع، وتبتكر حلولاً أعمق، وذلك لأن اختلاف الخبرات يولّد زوايا نظر جديدة، غير أن هذا التنوع لا يدار بالعفوية، بل يحتاج إلى مهارات التواصل، وضبط التوقعات، وإدارة الخلاف.

أود هنا أشير إلى حقيقة قررها القرآن الكريم في الأعمال المشتركة، والعلاقات على نحو عام حيث قال: ((وإن كثيراً من الخلطاء ليبغي بعضهم على بعض إلا الذين آمنوا وعملوا

الصالحات وقليل ما هم))[22] إذ إن من الملاحظ وجود صراعات خفية في كثير من الشركات، ودوائر العمل، وتلك الصراعات تدور حول الاعتراف، والاستئثار بالدور الأكثر أهمية، وحول حل مشكلات العمل، وقد رأينا ما لا يحصى من الحالات التي يُنسب فيها النجاح إلى النفس، ويُغيَّب دور الشركاء، وما لا يحصى من حالات النميمة والوشاية والاتهام التي تستهدف الثقة بالزملاء، وتشويه تاريخهم، وإنجازاتهم مما يؤدي إلى كسر روح الفريق، وتغييب العدالة.

إن العمل مع أناس جدد يعلّم الشاب التواضع المعرفي، ويكسر وهم الاكتفاء الذاتي، ويضعه في قلب الحركة الاجتماعية، والاقتصادية، وفي هذا تدريب عملي على فهم النفس، والآخر.

[22] سورة ص: 24.

من الجهد إلى الكيان

في البدايات الأولى للعمل الحر يكون (الجهد) هو البطل الوحيد في المشهد – يعمل الإنسان بيديه وعقله ووقته – ويظن عن حسن نية أن مضاعفة الجهد وحدها كفيلة بتحقيق النجاح غير أن التجربة، وسنن العمران تخبرنا أن الجهد الشخصي إذا لم يتحول مع الزمن إلى (كيان) فإنه يستهلك صاحبه، ولا يخلّف أثراً باقياً. ومن هنا تأتي أهمية الانتقال من منطق الجهد الفردي إلى منطق البناء المؤسسي، ولو في أبسط صوره.

الكيان لا يعني شركة ضخمة، ولا مكاتب فاخرة، بل يعني أن يتحول العمل من اعتماد كامل على الشخص إلى نظام قادر على الاستمرار. تشير دراسات ريادة الأعمال إلى أن نسبة كبيرة من المشروعات الحرة تفشل بسبب بقائها رهينة لجهد صاحبها وحده حيث يتوقف العمل إذا مرض، أو تعب، أو انشغل.

على حين أن المشروعات التي تنجح هل التي تبدأ مبكراً في تحويل الخبرة إلى إجراءات، والمهارة إلى نموذج، والعلاقات إلى شبكة.

ثقافة العمل الحر الواعية تعلّم الشاب أن يسأل نفسه منذ البداية: هل أقوم ببناء عمل يستهلكني، أو أقوم ببناء عمل يحملني؟ وهذا السؤال ليس سؤالاً ثانوياً، وإنما هو سؤال استراتيجي، ومصيري. المترجم الحر الذي يوثق أسلوب عمله، ويتعاون مع مترجمين آخرين، ويكوّن قاعدة عملاء، هذا المترجم ينبغي أن يكون هدفه إنشاء مكتب للترجمة يقوم بإدارته، وتوظيف مترجمين لديه. والمصمم الذي ينظم عمله، ويستعين بمصممين آخرين بحاجة إلى القيام بتأسيس مركز للتصميم...

تشير دراسات حديثة في الإدارة إلى أن التحول من العمل الفردي إلى العمل المؤسسي – ولو على نطاق صغير – يرفع فرص الاستمرار والنمو بأكثر من 30% خلال السنوات الخمس الأولى.

حين يحوّل الإنسان جهده الفردي إلى مؤسسة ينتقل من حدود الطاقة الشخصية إلى أفق الاستدامة، والتأثير الواسع. مادياً تتضاعف القدرة على الإنتاج، وتتنوع مصادر الدخل، ويصبح العمل قابلاً للنمو والتوسع. ومعنوياً تتحول الفكرة إلى كيان

حي، وبذلك يصان الجهد من التلاشي، كما أن (المؤسسة) تمنح صاحبها مكانة اجتماعية، وذاكرة تنظيمية، ورسالة تتجاوز العمر الفردي، وبذلك يصبح العمل أثراً ممتداً، وليس مجرد نجاح عابر. إن أخطر ما قد يقع فيه العامل الحر هو أن يظل أسير البطولة الفردية يفرح بكثرة الانشغال دون أن ينتبه إلى أن الانشغال ليس إنجازاً. ويبدأ الوعي الحقيقي حين يفهم الشاب أن الجهد مرحلة لكن الكيان غاية. العمل الحر الناجح لا يقاس بعدد الساعات، بل بقدرته على البقاء والتوسع بعد غياب صاحبه.

الشيء الذي أود أن أختم به هذه الفكرة هو أن العمل المؤسسي يحرر الوقت الإنساني حيث إن العمل المؤسَّس يحرر مالكه من أسر الدخول في التفاصيل اليومية، وبهذا يجد مساحات للحياة الأسرية، والاجتماعية، ويجد وقتاً للعبادة والسفر، والعطاء التطوعي، وممارسة الرياضة..

نحن لم نوجد على هذه الأرض حتى نُستهلك في الأعمال الإنتاجية، وإنما خلقنا لنحيا حياة طيبة، تأخذ فيها العبادة حقها، كما يأخذ الترفيه أيضاً حقه.

نصائح للشباب الراغبين في الاستثمار

الاستثمار في المفاهيم الاقتصادية الحديثة ليس من شأن الأثرياء وحدهم، بل هو بالنسبة إلى الشباب نوع من الانتقال من عقلية الاستهلاك إلى عقلية النمو، والبناء. إن الاستثمار ليس تحقيقاً للأرباح فحسب، ولكنه وسيلة أيضاً لتنمية الحسّ الاقتصادي، وتقوية الشعور بالمستقبل، والاستحواذ على تجارب ثمينة في زيادة الثروة، وهذه بعض النصائح المهمة في هذا الشأن:

1- الاستثمار في الذات أولاً: إن أعظم أصل يملكه الإنسان هو عقله، ومهاراته. تشير دراسات اقتصادية طويلة الأمد إلى أن العائد على الاستثمار في التعليم والمهارات يتجاوز – غالباً – أي استثمار مالي تقليدي. تعلم مبادئ الاقتصاد، ومعرفة بعض المصطلحات الاقتصادية (مثل الربحية، السيولة، الملاءة، كفاءة الإدارة، التدفقات النقدية، فهم المخاطر) هذه الأمور تُنضج الوعي الاستثماري لدى الشاب، وتزيد قدرته على اقتناص الفرص بثقة وبصيرة.

2- البدء المبكر: إن الزمن هو الشريك الأقوى، فالبدء في الاستثمار في وقت مبكر من العمر، هو في الحقيقة استثمار في الزمن، فالدراسات توضح أن من بدأ في الاستثمار وهو في الخامسة والعشرين من عمره تفوق نتائجه نتائج من بدأ بعمر أربعين سنة بمبالغ أكبر. إن الشاب حين يبدأ في الاستثمار مبكراً تكون أمامه فرص كثيرة ليتدرب، ويتعلم من أخطائه، ويكون أمامه الوقت للتفكير في المشروعات الكبيرة، والمديدة.

3- التعامل الراشد مع المخاطرة: الاستثمار من غير مخاطرة وهمٌ، والمخاطرة بلا فهم، وتدقيق تهور. القاعدة الذهبية تقول: كلما ارتفع العائد المحتَمل ارتفعت درجة المخاطرة. المستثمر الذكي لا يغامر وهو مغمض العينين لأي سبب من الأسباب، بل إنه يوزع المخاطر، ويحاول معرفة أحجامها. قد أظهرت أزمات الأسواق أن من فهم المخاطر خرج منها أقوى على حين أن كثيراً من الخسائر كان من نصيب المندفعين، والمتحمسين.

4- تنويع الاستثمار: التنويع لا يترجم ضعف الثقة بمنتج، أو مجال، وإنما يدل على حكمة في الإدارة. إن توزيع الاستثمارات بين قطاعات، ومجالات مختلفة، يقلل الخسائر، ويحسِّن

الاستقرار. هذا المبدأ أثبت فعاليته في كل الأزمات المالية تقريباً. إن فلسفة تنويع الاستثمارات تقوم على عدم المراهنة على مسار واحد، بل يتم توزيع المال، والجهد على مسارات متعددة، فإذا تعثر بعضها عوّض عن شيء من خسائره مجال، أو مشروع آخر. وضع الشاب لكل ما يملك من مال في مشروع واحد، يشبه المقامرة.

5- الفصل بين الاستثمار، والمضاربة: المستثمر يربط ماله بقيمة حقيقية (شركة، أصل، مشروع) وينتظر الربح على المدى البعيد، ويصبر على تذبذب الأسواق.

أما المضارب فإنه يركز على التوقيت، والسعر، يدخل إلى السوق، ويخرج منه سريعاً، ويجعل الربح قائماً على الحركة، وليس على الاستمرار، والتوسع. التجارب العالمية تُثبت أن الثروات المستدامة صُنعت بالاستثمار الهادئ، وليس بالقفز اليومي خلف الأسعار.

6- البعد عن الاستثمار في شيء غامض: يقولون: لا تستثمر فيما لا تفهمه مهما بدا مغرياً؛ فكثير من الخسائر جاء من الانبهار، والذهاب خلف الدعاية، والعجلة في اتخاذ القرار

الاستثماري. إذا أراد المرء الدخول في مشروع من المشروعات فليسأل: كيف يربح هذا المشروع؟ ما مخاطره؟ ما مستقبله؟ إذا كان المرء قادراً على شرح ما استثمر فيه بلغة بسيطة، فهذا يعني أنه يعرفه، وهذا معيار.

7- الحذر من عقلية القطيع: وسائل التواصل الاجتماعي مزدحمة بالنصائح السريعة، ووعود الربح الكبيرة. الدراسات السلوكية تؤكد أن قرارات القطيع تأتي غالباً متأخرة. حين يندفع الجميع للشراء يكون الأذكياء وأهل الخبرة، قد اشتروا، وبدأوا بالبيع. تجنبُ ما يمكن أن نسميه الطمع الجماعي، أو الطمع الدعائي مهم جداً للنجاة من الخديعة.

8- أهمية الادخار المنتظم: لا استثمار بدون ادخار. إن الالتزام الشهري بمبلغ للادخار – مهما كان صغيراً – هو عادة تصنع الثروة على المدى البعيد. تشير دراسات التخطيط المالي إلى أن المنتظمين في الادخار يتفوقون على أصحاب الدخل الأعلى غير المنضبطين.

9- الصبر: مهم جداً للمستثمر أن يتحلى بالصبر، ولا يستعجل النتائج، وقد قال أحدهم: إن الأسواق تكافئ الصابرين أكثر مما تكافئ الأذكياء. كثير ممن استعجلوا الربح أصيبوا بخسائر.

10- الاستثمار الذي يضيف قيمة: المسلم يحب أن يربح، لكنه يحب للربح أن يكون مادياً ومعنوياً، ودنيوياً، وأخروياً، ولهذا فإنه يسعى إلى أن يستثمر في أمور تنسجم مع قيمه، وتنفع الناس، فهناك فرق بين من يستثمر في مدرسة، أو مشفى، وبين من يستثمر في صنع الثياب الفاخرة، أو في مقهى. المال قوة هائلة، وينبغي أن نحرص على استثماره في عمران البلاد، والنهوض بها.

الاستثمار هو أن نجعل المال يخدمنا عوضاً عن أن نخدمه، وننشغل به.

الفشل دون انهيار

لو عدنا قرناً إلى الوراء لوجدنا أن تأثير الفشل في حياة الناس كان هائلاً، لأن الإخفاق في أي محاولة كان يعني انكساراً مخيفاً، وكان في نظر كثير من الناس قاصماً للشخص على نحو شبه نهائي، لكن الأمر تغيّر لدى كثيرين، وصار هناك نضج ثقافي يدفع في اتجاه النظر إلى الفشل على أنه منعطف في المسار، إذ إنه عبارة عن حدث موضوعي يقع في مشروع، أو قرار، أو تجربة. أما الانهيار فهو استسلام داخلي يصيب الإرادة، ويكسر الثقة بالنفس. الفرق بينهما مثل الفرق بين من يتعثر فيواصل السير، ومن يسقط، فيقنع نفسه أن الطريق لم يكن طريقه منذ البداية ولهذا فإن عليه البحث عن طريق آخر. العالم المهني الحديث بني على افتراض أن (الفشل) جزء طبيعي من التجربة الإنسانية، حيث إنه ليس هناك مؤسسة كبرى، ولا مشروع ناجح، ولا مسيرة مهنية متقدمة لم تمر بمحطات إخفاق. تشير دراسات في ريادة الأعمال إلى أن غالبية المشروعات الناجحة اليوم سبقتها محاولات فاشلة، لكن

الفشل كان يدار، ويعالج، دون أن يكون هناك انسحاب وجودي من فكرة العمل نفسها.

الفشل دون انهيار يعني أن نخسر تجربة دون أن نخسر ذواتنا. أن نقبل الخطأ بوصفه معلّماً قاسياً، لكنه صادق. كثير من الشباب لا يخافون من الفشل ذاته، بل يخافون من معناه الاجتماعي والنفسي: نظرة الناس، الإحساس بالعار، أو وهم أن الخطأ دليل نقص على حين أن الحقيقة هي أن الخوف من الفشل هو الذي يُطفئ روح المبادرة، ويقتل الطموح.

من الشواهد المشهورة ما نعرفه عن شركات تقنية كبرى أغلقت منتجات، وخدمات كاملة بعد استثمارات ضخمة، لكنها لم تغلق أبوابها، وإنما أعادت توجيه أنشطتها، واستثماراتها. الفشل هنا لم يكن انهياراً مؤسسياً، بل كان أداة تصحيح. هكذا هو الشأن الفردي أيضاً: موظف لم ينجح في وظيفة، أو مشروع صغير لم يُكتب له الاستمرار، لكن الموظف، وصاحب المشروع، كلاهما خرج بفهم أعمق للسوق، ولنفسه، ولمواطن قوته، وضعفه.

الدراسات النفسية حول المرونة تؤكد أن الفارق الحقيقي بين الأشخاص ليس في عدد الإخفاقات، وإنما في طريقة التعامل

معها. الأشخاص المرنون يعيدون تفسير الفشل على أنه تجربة مؤقتة قابلة للتعلم منها، وليس صفة دائمة للذات، ولهذا تراهم يعودون بسرعة إلى العمل.

في ثقافة العمل ليس المطلوب تنشئة، وتدريب أشخاص لا يخطئون، وإنما أشخاص لا ينهارون عند الوقوع في الخطأ، أشخاص يعرفون كيف يراجعون قراراتهم، ويعدلّون مساراتهم.

تقبُّل الفشل اليوم حيث التغيرات السريعة صار شرطاً للاستمرار، وذلك لأن تعقيد المشهد يجعل حساباتنا غير دقيقة في كثير من الأحيان، ولهذا فإن التعثر صار من المألوف جداً في معظم الأعمال.

من جهلنا نخطئ، ومن خطأنا نتعلم، ونستأنف السير بوعي أكبر، وعزيمة أمضى.

خاتمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة، والسلام على نبينا محمد خاتم النبيين، وإمام المرسلين، وعلى آله، ومن والاه إلى يوم الدين، وبعد:

فإن العمل نعمة وجودية أودعها الله في طبيعة الإنسان، وجعلها من أعظم أسباب العمران، واستقامة الحياة. إن العمل يمنح الإنسان شعوراً بالقيمة، ويصونه من التلاشي الداخلي، ويحوّل طاقته من القلق، والانتظار إلى الفعل والبناء.

وأشعر بأن الله تعالى فطر النفوس على الملل من الفراغ حتى يندفع الناس إلى العمل، ومما يلفت النظر أن النبي صلى الله عليه وسلم ذكر أن من همّ بحسنة، ولم يعملها كُتبت له حسنة واحدة فإذا عملها كُتبت له عشر حسنات، وهذا يعني أن الإرادة الصادقة تبلغ كمالها حين تُترجم إلى واقع.

الفراغ إذا طال أفسد الذهن، وأضعف الهمة، وفتح أبواب القلق والاضطراب، على حين أن العمل المنظم يمنح النفس إحساساً بالاتزان، والجدوى، والاستحقاق، ولهذا كان (العمل) صيانة للفطرة قبل أن يكون استجابة للحاجة.

غير أن العمل الناجح في عالم اليوم لم يعد يتحقق بمجرد بذل الجهد، أو حسن النية، بل أصبح مشروطاً بثقافة واعية، وآداب مهنية، وأخلاق راسخة، فالإتقان والانضباط، وتحمل المسؤولية، واحترام الوقت، والتعلم المستمر، هذه الأمور أصبحت شروطاً لازمة ليبقى العمل مثمراً ومستداماً.

نريد قبل مغادرة هذه الحياة أن نملأ صحائفنا بالأعمال الصالحة، وأن نترك أثراً جميلاً لمن بعدنا، ونريد أيضاً إعمار الأرض، والرفع من شأن الأوطان، وإن العمل المبني على المعرفة، والمدرك لأوضاع هذا الزمان هو السبيل إلى ذلك.

والله الهادي، والمعين.

المؤلف

فهرس الموضوعات

مقدمة

القسم الأول: المسار الوظيفي.

– الدخول إلى عالم مختلف.

– الدور الذي لا يقال.

– العمل مع مدير صعب.

– العمل مع بشر متباينين.

– المبادرة بين الجرأة والحذر.

– الخطأ الذي يعلِّم.

– السمعة المهنية.

– حين يتباطأ المسار.

– الخروج دون انكسار.

القسم الثاني: مسار العمل الحر.

– تمهيد.

- الكسب الحلال.
- اختيار الطريق الأصعب.
- الوحدة اختبار النضج.
- القيمة قبل الحلم.
- السوق بحر.
- القائد المبتدئ.
- العمل مع أناس جدد.
- من الجهد إلى الكيان.
- نصائح للشباب الراغبين في الاستثمار.
- الفشل دون انهيار.
- خاتمة.