

الفصل السابع

إيجاد توازن

قاعدة لإيجاد توازن

يناضل معظمنا لإيجاد توازن . ولا يدهشنا هذا لأننا نشأنا على نظام التبعية للآخرين، وتُدعّم نفس العملية في مكان العمل الآن . وعلى كل حال عندما أتأمل حياة عمل والدي في السنوات التي تلت الحرب العالمية الثانية، أدرك أنه توجد الآن فرص أكثر مما كان موجوداً في يومه . فبسبب الظروف الاقتصادية والقيود الدينية والاجتماعية العامة، أرغم أن يلتزم بحياة عمل لم تعطه الفرصة أبداً أن يكتشف مهاراته العديدة وإمكاناته ليجد توازناً . وفي هذه الأيام، يمكن أن تكون للناس عدّة مهن، بسبب الفرص المتاحة لهم . ولديهم كذلك فرص أكثر وعون لتحقيق نمط حياة متوازنة . وتوجد خدمات مهنيّة ممتازة . ويوجد ازدهار غير مسبوق في خدمات الاستشارات والمعالجة النفسية . ويستفيد الأفراد والأزواج والعائلات من هذه الخدمات لتعزيز العلاقات أو على الأقل لحل الخلافات

ودياً. أنا لا أقول إننا جميعاً نحتاج الاستشارات الشخصية والمهنية ولكنني أقول لم نعد بحاجة أن نعلق بوظيفة أو علاقات أو أماكن عمل ذات طريق مسدود. تمسك بأي شيء يعزز حياتك الخاصة وحياة أعزائك.

ماذا يستلزم في البحث عن التوازن؟ يقول الكثيرون: معرفة كيف ترى الذات والعمل هي أول خطوة. أنا لا أتفق مع هذا الرأي. على مستوى الشعور غير المباشر، أنت تعرف تماماً إذا كنت مهدداً بالعمل أو مدمناً عليه. وتجنبك العمل أو ميلك للكمال يبرز هذه المعرفة. إنك لا تحتاج معرفة ولكن دعماً من أجل التغيير. من الصعب أن تذهب وحدك ضد تيار «كيف يُتوقع منك أن تكون». فالدعم يمكن أن يأتي من الأماكن غير المحتملة. فأنا أندهش دائماً عندما يخبرني أناس كيف أثرت على حياتهم، بالرغم من عدم وجود اتصال مباشر بيننا. قد يكون شيئاً قلته في محاضرة عامة أو بالراديو أو التلفزيون أو شيئاً قرأوه في كتاب من كتبتي. وعلى كل حال، ليس الذي قلته هو الذي أددى إلى التغيير ولكن على الأصح إن ما قلته مرتبط بصوتهم الداخلي الخاص، ومعتقداتهم الخفية وهذا الدليل أعطاهم العون ليعملوا من أجل ما كان دائماً إيمانهم ومعتقداتهم.

إن الدعم من أجل التغيير يمكن أن يأتي من شريك أو صديق أو جماعة تطوير الذات أو زميل في العمل أو حتى من رب العمل. أذكر

خلال الأيام التي كنت فيها تحت الحصار في وظيفتي في لجنة للصحة كيف قدم لي زملاء التمريض عوناً معتبراً من أجل متابعة تقديمي الشخصي والمهني . وجاءني دعم كذلك من كبار الإداريين . ولكن كان ذلك يتم بصورة سرية . شريكة حياتي الخاصة كانت تقدم إليّ عوناً بلا حدود في أوقات الشك واليأس .

يسمح لك العون أن تنظر بوعي إلى مجالات حياتك التي كانت تعيق تقدمك . وبدون توفّر الحب والإصغاء والاهتمام والإيمان بك ، فإنك تجد نفسك تخفي معرفتك وتبقيها على مستوى غير مدرك بالشعور .

وإذا وجد إدمان خطير على العمل أو تجنّب له ، عندئذ قد يلزم دعم حرفي للتغيير . وعلى كل حال ، قد تحدث أزمة قبل أن يطلب أحد وخاصة الخائفون المساعدة . وإلى أن تحدث تلك الأزمة ، تراهم غير مباليين بهموم تحديهم للآخرين أو تحدي الآخرين لهم .

الدعم في حد ذاته لا يغيّر ظروف عملك ، ولكنه شرط ضروري من أجل الخطوة التالية تجاه التغيير ، الذي يُعيّن الفخ الموجود بين العمل والذات وكيف يظهر ذلك . لقد صُمّمت الفصول الأولى لهذا الكتاب لتمكّنك من تحديد الصورة القاتمة التي يمكن أن تكون عليها حقيقة ذاتك ، وكذلك أنواع الردود الوقائية التي طوّرتها لتتغلّب على مخاوف العمل . أنت تحتاج كذلك أن تكشف الأسباب المباشرة وغير المباشرة عن : «لماذا يمكن أن ترتبط قيمتك بعملك» .

وبسبب هذا الاكتشاف، قد تتمكّن مثلاً من معرفة أنك تحتاج أن تطوّر علاقات أكثر نضوجاً مع الآباء وأرباب العمل وأن تغيّر بعض المواقف تجاه العمل التي هيمنت على سنوات طفولتك. إنّه حياتك، والآن لديك فرصة أن تعيشها حسب أحلامك ورغباتك. إن اكتشافك يمكن أن يكشف النقاب عن الذات الظل وعدم وجود ثقة وردود إيمان أو تجنب العمل وثقافة عمل غير مشجعة وغير سوية. والتحدي الذي يواجهك الآن أن تسمح لحقيقة ذاتك أن تبرز وأن تكون على صلة بقدرتك على نحو كبير جداً وأن تحقّق أسلوباً متوازناً تجاه العمل. إنّه ليس بالتحدي الضئيل ولكنه تحدّي يُخوّلك أن تملك كل القدرات المطلوبة لمواجهته.

هل ستقوى ذاتي الحقيقية على الصمود؟

أن أسمح لنفسي أن تكون حقاً نفسي يستلزم خلق علاقة غير مشروطة مع نفسي. يقول لي الكثير من الناس إن الحب غير المشروط مستحيل، وهو قصة وهمية وتوقع غير منصف. هذا الرد عبارة عن وقاية ضد قبول تحدي التبجيل غير المشروط من أجل الذات ومن أجل الآخرين. إنّها مهمّة غير يسيرة ولا يجرؤ الكثيرون من الناس أن يمارسوها أو تشجيع ممارستها بين الآخرين. إن انعدام مثلي يُحتذى، وانعدام الدعم والتشجيع لقبول التحدي يجعل الخطر مثبطاً للمهمّة. وعندما تجعل الجهد يقبل الذات بصورة غير مشروطة، فإنّك قد تجد نفسك تسأل: هل سينظر إليّ الآخرون «كأناني» و«فردى» و«مُمتلئ بحالة نفسي» و«رابط الجأش»؟ فإذا ظهرت أمامك

تلك المسائل، فمن المهم أن تبقى منفصلاً وأن ترى، إذا وقعت ردود كهذه من الآخرين، أنها تعكس قلقهم. حب الذات شيء غير أناني ومراع لحاجات وشعور الآخرين. إنه انعدام تبجيل الذات الذي يؤدي إلى سلوك وقائي ومعيق كالتبعية للآخرين والأنانية والنزعة للتملك والتحكم والعدوان والسلبية والعدوان السلبي وإهمال الآخرين.

إن مسألة تقدير الذات والآخرين أمر لا يستطيع أن يتجاهله العاملون وأرباب العمل وإن غيابه يعني أن العمّال (سواء كانوا من الخدم أو المخدومين) يأتون بمسائلهم العاطفية غير المحلولة إلى مكان العمل مما يؤدي إلى ظهور ثقافة عمل مهددة. أما قبول الذات فيعني أن تكون مستقلاً عن الآخرين.

ويشمل الاستقلال على عدم تحمّل أي استخفاف بالنّاس والإصرار على حقّهم من الاحترام والمساواة. وينبغي على أرباب العمل أن يعرفوا أن العاملين الواثقين من أنفسهم مسؤولون ووجدانيون ومنصفون وملتزمون، ولكنهم سوف يقومون بحملة من أجل أجور منصفة وشروط عمل جيدة وقيادة مستعدة للخدمة والعمل. وأوضح دليل على تقدير الذات هو أن تكون صادقاً وغير مضطر أن تعمل في الظلام. وتشكّل علاقات صعبة بين هيئة العاملين عندما يخبئ العاملون وأرباب العمل ذواتهم ومعتقداتهم الحقيقية خوفاً من التهكم والسخرية. قد يوجد للعاملين نتائج خطيرة إضافية تتعلق

بفقدان الوظيفة. وإذا كان هنالك واجب على كل فرد أن يطور احتراماً من أجل الذات، فإنّه من الضروري كذلك أن تصبح أماكن العمل أماكن مأمونة حتى يتمكن الجميع من كشف حقيقة ذواتهم وحقوقهم وحاجاتهم وأحزانهم.

كيف تطور علاقة حميمة مع الذات؟ والجواب بالطريقة نفسها التي تخلق فيها علاقة حميمة مع شخص آخر. إن علاقة كهذه تستلزم ما يلي:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> الحب . | <input type="checkbox"/> التفاني . |
| <input type="checkbox"/> الحنان . | <input type="checkbox"/> الإصغاء . |
| <input type="checkbox"/> إبداء العطف أو التسامح . | <input type="checkbox"/> التشجيع . |
| <input type="checkbox"/> الإيمان . | <input type="checkbox"/> التحدي . |
| <input type="checkbox"/> الدعم . | <input type="checkbox"/> التربية . |
| <input type="checkbox"/> الدعوة للطعام أو الشراب . | <input type="checkbox"/> المشاركة . |
| <input type="checkbox"/> الاعتراف بالشيء المميز . | <input type="checkbox"/> اللطف . |
| <input type="checkbox"/> الإنصاف . | <input type="checkbox"/> المساواة . |
| <input type="checkbox"/> تذكّر المناسبات الخاصّة . | <input type="checkbox"/> الاحترام . |
| <input type="checkbox"/> القبول . | <input type="checkbox"/> تقدير الحاجة للعزلة . |

فإذا فُقدت واحدة من مجالات العلاقة الحميمة أو ظهر عكسها، فإن النزاع يعقب ذلك، وتُلقي الظلال على نور العلاقة وتضع نفسك في الظلام. وعندما تكون راشداً، فإن كل القدرة تكمن فيك لتكون في مكان من نور. و فقط أنت الذي تستطيع أن تسمح للحب والاعتبار بالدخول إلى نفسك وإلى الآخرين. هناك أناس كثيرون محبوبون من قبل الآخرين ولكنهم لا يدمجون اعتباراً كهذا بالنفس. وليس المقصود أن نقول إن هؤلاء الناس لا يريدون أن يكونوا محبوبين، على العكس، إنهم يصرخون من أجل أن يكونوا مشمولين بهذا الحب. ولكنهم أتوا من بيوت ومدارس وأماكن عمل حيث لم يكن هنالك اعتبار كهذا أو إهمال كبير له. ويبدو أنه من الأسلم أن نبقي الآخرين في وضع حرج بغض النظر عن ظهورهم كمحبين. وعندما يَمُكُث الآخرون صبورين في المحافظة على اعتبارهم من أجل شخص كهذا، فالحل المفاجيء لا يأتي، والشخص لا يحيا في القبول من الآخرين. أما أولئك الذين يمكثون في الظل فهم بحاجة إلى مساعدة حرفية بالرغم من الحب الدائم. والمسؤولية تقع على عاتقهم في البحث عن عون كهذا. وستبدأ منظمات العمل في تريب استشارات خصوصية من أجل العاملين المحزونين.

إن نمط الحياة مرآة رئيسية عن علاقتك مع الذات، وأنشطتك اليومية تروي لنا إلى أي درجة ترعى ذاتك. إن الشخص الذي لديه تبجيل رفيع من أجل الذات يعيش الحياة وفق ما هو مرغوب وجذاب مفضلاً ذلك على كلمات مثل يجب، ولا يجب، ينبغي، ولا ينبغي

التي نشأنا عليها جميعاً. وما هو مرغوب وجذاب: الذات، التفكير، التنشئة، الشريك، الأسرة، الصداقات، العمل، الاهتمامات، الهوايات، التمارين البدنية، النوم، الراحة، الدعوة للطعام أو الشراب، المناسبات الخاصة، الإجازات، والقيم الروحية.

أما الناس الذين لديهم تبجيل رفيع من أجل الذات فيحرصون أن لا يندفعوا أو يُزعجوا أو يَنْتَقِدوا أو يَدفعوا الآخرين أو يضغظوا أو يَسخروا أو يعملوا بإرهاق أو يَفْلَقوا على نحو غير مناسب. فإذا وجدوا أنفسهم يتصرفون بطريقة من هذه الطرق فإنهم يأخذون الوقت الكافي ليفكروا ويصححوا الإهمال. وقد يأتي وقت يندفع فيه الأفراد الناضجون ويركضون ليقوموا بعمل إضافي، ولكنهم لا يسمحون لذلك أن يصبح ميزة بارزة في الحياة اليومية.

إن ترسيخ التبجيل من أجل الذات في الأيام الأولى، وهو براعة إدارية زمنية - فيما يتعلّق بحاجاتك الشخصية والاجتماعية والعاطفية والجنسية والحسية والمهنية والاستجمامية والبدنية والروحية - دعم له قيمته الكبيرة. وننصح أن يكون هناك إدارة زمنية يومية وأسبوعية وإدارة للزمن على المدى الطويل. والإدارة اليومية ضرورية لضمان التوازن بين العمل والعلاقات (زوجية، عائلية، صداقات) ووقت الفراغ والراحة والنوم والتغذية البدنية. أما التخطيط الأسبوعي فيمكن أن يتعلّق بالاهتمامات والهوايات والنواحي الروحانية وخطط عطلة نهاية الأسبوع والعلاقات المهمة. أما التخطيط على المدى الطويل فيلزم من أجل الإجازات والمناسبات الخاصة والمشاريع طويلة الأمد

(كشراء منزل أو تحسين حديقة أو المزيد من الثقافة أو تطوير مهنة).

عندما تكون على اتصال مع الذات وتعبّر عن حقيقتها، تكسب كل الناس. وعندما تبقى في ظلال شكوك الذات، واستياء ومرارة وتبعية للآخرين وإبعاد من قبل بعضهم، تخسر كل الناس ومن بينهم الذات. إن رعاية وتطمين وتشجيع الفردية هي الأساس لبيوت ومجتمعات ومدارس وأماكن عمل سليمة ومنتجة.

إيجاد الثقة

إذا كانت المنافسة في مجال العمل شرط ضروري للإنتاج، فإن الثقة بالذات هي حجر الزاوية التي لا تحدّد فقط الحدّ الأعظم لإمكاناتك، ولكن تحدّد كذلك الطريقة التي تطبق فيها معرفتك ومهارتك. أما العمّال الواثقون فإنّهم يحبون التحدي والعمل الذي له معنى وهدف كما أنّهم يتعلّمون بصورة أسرع من أولئك الذين يفتقرون للثقة. ومما يؤسف له، أن انعدام الثقة منتشر ويؤدي إلى إخفاء المنافسة والإمكانات ودفن المواهب. وعندما يفقد الناس الثقة، فإنّهم لا يعترفون بالأخطاء بسرعة ولا ينزعون لطلب العون أو التوجيه أو الإرشاد. وفي كثير من الأحيان يخفون انعدام الثقة خلف قشرة من التفوّق أو النقص. أما أولئك الذين يعملون بطريقة رفيعة المستوى فيزعمون أنّهم يعرفون كل شيء ويتولون مهاماً أعلى من مستوى قدرتهم على التنافس. أما إذا وقع فشل بسبب جهودهم فإنّهم ينسبونه للآخرين أو التوقعات غير المنصّفة أو إدارة غير معقولة. ولا تنسجم

المسؤولية مع عامل يعمل بصورة رفيعة المستوى، كما أنها لا تلائم أولئك الذين يختارون النقص، بصورة غير مباشرة، لإخفاء انعدام ثقتهم. قد تكشف المسؤولية ضعفهم ولذلك فإنها تُقاوم بشدة. إن العمل بطريقة النقص (كالقول مثلاً «أنا لا أصلح للناس»، «الأرقام وأنا غير متفقيين»، «أنا لست بالشخص المناسب لذلك العمل») طريقة ذكية لمنع الناس من مطالبتهم بالكثير من العمل. وهذا يقلل خطر الفشل واحتمال الكشف عن انعدام الثقة لديهم.

يُخفي بعض العمّال انعدام الثقة بمستويات عالية من التنافس، ولكن إذا واجه هؤلاء فشلاً أو نقداً فإنهم يردّون بشدة أو يُظهرون أذى فادحاً أو قلقاً شديداً. وقد يمرضون أحياناً أو يهجرون وظائفهم. وتُظهر هذه الردود الطبيعة المزيفة لثقتهم. أمّا العاملون وأرباب العمل الواثقون حقاً فيستجيبون للفشل والنقد البناء كفرص من أجل المزيد من المعرفة وتطوير المهارات. فإذا كان النقد غير عادل أو هداماً فإنهم يصرون على موقفهم وحقوقهم من الاحترام وتبادل المعلومات المباشر والواضح والعاقل.

إن انعدام الثقة يمكن أن يكون خاصاً بمسؤوليات محدّدة (كأنشطة تتعلّق بالرياضيات أو المجتمع أو القيادة) أو عاماً ولذلك تعتبر كل المسؤوليات تقريباً مهدّدة.

يمكن أن يُشاهد انعدام الثقة في أشكال من السلوك مثل:

- الخوف من الفشل.
- الخوف من النقد.

- الاعتماد على النجاح .
- المبالغة بإرضاء رب العمل .
- تجنُّب التحديات .
- صعوبة في قول كلمة «لا» .
- العمل المرهق .
- القلق إذا كان هنالك من يراقب .
- القلق فيما يتعلّق بآخر موعد وبالأهداف .
- تحت الإنجاز .
- لوم الآخرين عند حدوث أخطاء .
- التغيب عند كثرة حركة العمل .
- طموح ضئيل أو مفرط .

ويلاحظ من هذه القائمة أن انعدام الثقة يمكن أن يعيق كثيراً كلاً من التقدم الشخصي والمهني . ويؤدي، من وجهة نظر منظّمات العمل، إلى مشاكل متعددة: كالإنتاج الضعيف وتوتر يصيب العاملين، إضعاف الحوافز للعمل لدى هيئة الموظفين، التغيب عن العمل، وعلاقات صعبة بين الموظفين .

من الواضح أن بناء الثقة همّ ليس فقط للعامل الفرد، بل لمنظّمات العمل كذلك . أمّا العمّال الواثقون من أنفسهم فيجلبون لمكان العمل: النضوج، المنافسة رفيعة المستوى، الطموح،

المسؤولية، الحافز، الحماس، الإبداع، الإنصاف، حب التحدي والصراحة. إن إيجاد الثقة مسألة تتعلق بالاتصال بما هو موجود دائماً، أي إمكاناتك السلوكية والفكرية الهائلة. وليس للثقة علاقة بالمنافسة، الثقة تتعلق بحرية الوصول إلى قدرتك غير المحدودة.

إن تسمية ووصف الأفراد بكلمات مثل: «أحمق»، «غبي»، «بطيء»، «ضعيف»، «غير كفاء»، «عديم الفائدة» أو «مغفل» كلمات غير دقيقة إطلاقاً وتهدم الثقة بصورة فادحة. ويمكن، في الواقع، أن يظهر العمّال الأفراد معرفة ضئيلة أو مستوى مهارات منخفض، ولكن لديهم قدرة لا حدود لها لتطوير التنافس المطلوب إذا أُعطي الواحد منهم الفرصة أو إذا وُضع الناس إيمانهم فيهم. هذه الشروط الضرورية غير متوفرة في كثير من الأحيان. وإن إظهار التملُّل والمواقف مثل: «لا يمكنك أن تُعلِّمهم شيئاً» أو «ستضيع وقتك» أصبحت تنبؤات كثيرة وتؤدي إلى التخمة. وقد يحدث أحياناً أن العمّال أنفسهم يتأخرون في تطبيق أو تطوير المهارات المطلوبة. وسبب هذه الردود لا يكمن في انعدام الإمكانيات، ولكن يكمن في شعورهم الضعيف الخاص بأنفسهم وانعدام الثقة. إن التطوير الشخصي وتقديم العون والثقة، كل ذلك ينبغي أن يسبق إحراز مهارات العمل.

تتطلب تسهيلات الثقة بالذات من قبل أرباب العمل والمنظمات

ما يلي:

□ تأكيد متكرّر على الإمكانيات السلوكية والفكرية للعاملين.

- الإيمان بالفشل كخطوة لا تتجزأ من تطوير المنافسة .
- قبول النجاح والفشل كخطوات متكاملة ومتساوية من أجل إحراز المهارات .
- توكيد وتشجيع وإطراء جهود العمل .
- معرفة أن الثقة والمنافسة مسألتان منفصلتان .
- الاعتراف أن مستوى الثقة له تأثير على الإنتاج وتقديم المهنة والرضا بالوظيفة .

مقاومة التقليد

الضغط من أجل التقليد يقضي على فردية الناس وإبداعهم وإنتاجهم وثقتهم وحافزهم وطموحهم وحبهم للمغامرة . التقليد يصنع دُمية من الناس حيث يسمحون لأنفسهم أن يجرحهم الآخرون هنا وهناك ، حارمين أنفسهم من أن يكونوا مسؤولين عن حياتهم الخاصة . وتطلب ثقافات عمل عديدة الولاء المطلق . ولكن سياسة كهذه غير مفيدة للمنظمة أو العامل الفرد . والدليل الذي يؤيد هذا أن الناس الذين يعملون في مهن حرة يعيشون مدة أطول .

من المحتمل أن العمّال الذين يأتون من ثقافات بيت ومدرسة ومجتمع تحب التماثل ، سوف يختارون منظمات عمل متشابهة . ولكن الناس الذين يقلّدون تعلّموا درساً مريراً وهو أن تكون مختلفاً يعني أنك تعاقب نفسك . ولكن مما يدعو للسخرية أن تكون مختلفاً يعني أنك تحقّق حياة ورضا بالوظيفة أفضل .

تشير مقاومة التقليد إلى النضوج الشخصي ولا ينبغي أن نخلط موقفاً كهذا مع التمرد أو التصلب، حيث يقاوم العمّال كل أو معظم الطلبات من أجل التغيير. أما العمّال الناضجون فإنهم يلقون نظرة متفحّصة على طلبات العمل الجديدة. ولكنهم لا يقولون «نعم» بسرعة وتأتي استجابتهم من مكان اختيار وليس من ضغط خارجي من أجل التقليد. وتفعل منظمات العمل خيراً إذا شجّعت حرية كهذه لأن العمّال الذين يتمتعون بدافع ذاتي أو توجيه ذاتي أكثر مسؤوليّة وإنتاجاً من العمّال المقلّدين.

وبما أن معظم الناس تربوا في ثقافات عاطفيّة واجتماعيّة وثقافة عمل تتوقّع التقليد، فإن أول خطوة من أجل تطوير التوجيه الذاتي تقوم على تقدير ميلك لتعيش حياتك وفق توقعات الآخرين. فإذا أجبنا «لا» كثيراً على القائمة التالية من الأسئلة، زادت حاجتك للتقليد:

- هل تقول «لا» للطلبات غير العادلة؟
- هل تقول «لا» للطلبات العادلة عندما تكون الاعتبارات الأخرى أكثر أهمية؟
- هل تطالب بأجر يوم عادل مقابل عمل يوم عادل؟
- هل تعتبر الناس مهمين كما تعتبر نفسك مهمّاً؟
- هل تُقدّر معتقداتك الخاصّة؟
- هل تنظر نظرة عادلة إلى معتقدات وطلبات زملاء وأرباب العمل؟

□ هل تفكر ملياً في أكثر الأحيان باختيارات حياتك (ومنها مهنتك)؟

□ عند اتخاذ قرارات، هل تتصرف بحدسك الخاص؟

□ هل تعيش حياتك الخاصة كما تريد؟

□ هل تدرك أن كلمات مثل «يجب» و«لا يجب»، «ينبغي» و«لا ينبغي» تشير إلى التبعية للآخرين وأنها كلمات طائشة وغير حكيمة؟

إن مقاومة التقليد لا تعني عدم مراعاة الآخرين، بل على العكس، إن الناس المدفوعين ذاتياً يراعون شعور الآخرين وحقوقهم، كما يراعون أنفسهم، وكذلك يتمنون للآخرين أن يملكوا الحرية ليكونوا ويتصرفوا كما يريدون. إن معرفتك بأنه من حَقَّك أن تعيش حياتك الخاصة كما تريد، ليست كافية. فالعمل بهذا الحق اختبار حقيقي، لأنك سوف تواجه معارضة كبيرة.

يقول نيلسون مانديلا: «إن قيامك بدور صغير لا يخدم هذا العالم».

إن هذه الكلمات قد تساعدك أن تلتزم بواجبك. وإن مستواك الخاص المتعلق باعتبار الذات هو منصة إطلاق باتجاه عدم التقليد. كما أن اختيار الأصدقاء والشريك ومنظمات العمل التي تعزز الفردية والاختراع والحدس وحرية أن تكون صادقاً مع نفسك تُسهل عليك المحافظة على استقلالك.

إعطاء العمل مكانه المناسب

يكون العامل المتوازن في مركز يرى من خلاله أن العمل ما هو إلا واحد من عدد من المجالات الهامة في الحياة. فالعلاقات والأسرة والنواحي الروحانية ونمط الحياة السليم تُعتبر من الأمور الجوهرية كما أنها لا تتعرض للخطر من قبل العمل.

ويشتمل الأسبوع النموذجي لشخص له نمط حياة متوازن على ما

يلي:

- يوم عمل لمدة ثماني ساعات كحد أقصى.
- إجازة أسبوعية.
- وقت كاف من أجل وجبة الغداء (ساعة واحدة).
- وقت فراغ كاف تقضيه مع الشريك.
- وقت فراغ كاف تقضيه مع الأطفال.
- وقت فراغ كاف تقضيه مع نفسك.
- وقت فراغ كاف من أجل التمارين البدنية (30 - 40 دقيقة كحد أدنى).
- الاتصال مع الأصدقاء وأسرّة المنشأة (كل أسبوع أو أسبوعين).
- نزّهات اجتماعية لمرة أو ثلاث مرّات أسبوعياً.
- غذاء يومي سليم.
- راحة ونوم لمدة ثماني ساعات يومياً.
- وقت كاف من أجل الإفطار والمواصلات كل صباح.

من النادر أن نرى برنامج عمل متوازناً كهذا. ولا يدهشنا هذا الأمر، لأن معظمنا تدفعه الأخطار والمخاوف، أما خلق أسلوب سوي للعمل فيعني المخاطرة بحصن من الردود العدائية. ومن الأفضل، كما يبدو، أن نستسلم وأن نستفيد من الظروف المهنية والاجتماعية المحدودة.

إن إعطاء العمل المكان المناسب يتطلب تحرير الذات من قيود العمل، وهو مقياس شعورك بالقيمة أو مقياس تهديد لهذه القيمة. ويتم هذا بتطوير احترام واعتبار من أجل الذات التي لا يحددها عملك وإنما يحددها شخصك الفريد، وكذلك السعي وراء علاقات ونظم اجتماعية (مشتركة، تربوية، روحانية ونظام عمل) التي تدعم تلك العملية. أما لماذا يجد معظم الناس الأمر مهدداً أن تخاطر بالتغيير، فلأن من الصعب أن نجد أنظمة اجتماعية وعلاقات تزيد الحياة قيمة وجمالاً. ولذلك يحتاج تحقيق نمط حياة متوازن إلى مسؤولية فردية وجماعية. فإذا عززت منظمات العمل الوجود الفردي لكل عامل وساندت تلك العملية، تحسن الرضا بالوظيفة والإنتاج.

البقاء متميزاً

التميز هو أساس النضوج، وذلك من أجل علاقات فعالة ومواقف متوازنة تجاه العمل. التميز يعني أكثر من أن تُبقي شخصك وعملك منفصلين عن بعضهما. التميز يشتمل على عدم التشويش على سلوك شخص آخر بالاتجاه المعاكس لك.

في يوم من الأيام جاءتني شابة تطلب المساعدة وكانت في حالة إحباط شديد لأنها مهما فعلت وأنجزت من العمل لم يكن يرضي ربّ العمل أبداً. وشعرت الشابة بأنها عديمة الفائدة وفاشلة كما ذكّرت. وكانت المشكلة أن سلوك مديرها الانتقادي وغير الواقعي قد دمّجته الشابة في نفسها ومن هنا جاء شعورها بأنها مُدْمَرة. كان سلوك ربّ العمل يذكرها بأمتها التي لم تتمكن الشابة من إرضائها. وعند سماعها تعليقات مديرها حول أدائها غير الملائم، أصبحت مُشوَّشةً في عالم ربّ العمل غير الآمن. كان يمكن للتمييز أن يُساعد هذه الشابة لترى أنّها وجدانية وديناميكية في عملها (وهي كذلك فعلاً) وأن طلبات ربّ العمل غير الواقعية تعكس الاعتماد الخاص لربّ العمل على أداء لا تتحمّل مسؤوليته هذه الشابة. كان ينبغي لهذه الشابة أن تدافع عن مركزها بشدة وتواصل عملها حتى الإنجاز وترد بحزم على ربّ العمل وإدارته العقيمة قائلة: «أعرف أنه ربما يوجد بعض الأسباب لتكون غير واقعي وانتقادي ولكن أعرف كذلك أنني عملت بصورة حسنة ولن أتولى أي شيء قُلْتَه ولكنني سأصغي للواقعية والإنصاف والمساواة».

«مهمة عسيرة» يمكن أن تقول أيها القارئ. والواقع أن تنفيذ هذه المهمة لا يمكن أن يحدث إلا إذا شعرت الشابة أنّها بخير وواثقة من نفسها.

إذا عرفت أن كلمات وأفعال شخص آخر تدور دائماً عن ذلك الشخص وليس عنك، فإن ذلك يلهمنا فكرة رائعة. وهذه الفكرة لا

تساعدك فقط في تجنب اعتبار الملاحظة موجهة إليك، ولكنها تجعل من الممكن المحافظة على باب التواصل مفتوحاً كذلك. وعندما تُعْرَسُ في نفسك إشارة من شخص آخر، فإنك تفقد السيطرة على نفسك ويتعطل التواصل فوراً، لأنك إما أن تركز الآن على الأذى الذي تشعر به أو تصد وتقاوم الإساءة. وعندما تعرف أن ما يقوله الشخص الآخر يدور عن ذلك الشخص، فإنك تكون في مركز قوي لتحاول أن تفهم الإشارة الحقيقية المقصودة. فإذا قال لك مديرك مثلاً: «إن مستوى تواصلك ضعيف» فإن إشارته، مع أنها مباشرة، ليست واضحة إطلاقاً. إنه يحاول أن يُحمِّلَ كل المسؤولية ولا يُقرَّ بكل حاجاته. وإذا أردت أن تبقى مُمَيَّزاً، فإن الرد على هذا النقد يمكن أن يكون: «ما الذي يجعلك أن تقول ذلك؟». ويمكن أن يكون هناك رد حاسم آخر: «أنت لا تكون أبداً موجوداً عندما أريد أن أفعل شيئاً بصورة عاجلة». ولقد تغير النقد بطريقة أو بأخرى ولكنه لا يزال بارزاً في طبيعته. وتستطيع الآن أن تطلب المزيد من التوضيح: «ما هي الأمور التي تطلب أن تتم بسرعة، وكيف يمكن أن نصل لترتيب محدد بحيث أكون جاهزاً لتلبية حاجاتك؟» هذا الرد يُعيد الكرة إلى ملعبه وعليه الآن أن يتولَّى مسؤولية حاجاته: «حسناً، ربما بعد الغداء مباشرة عند الساعة الثانية بعد الظهر، يمكن أن نجتمع وأستطيع أن أطلعك على الأشياء التي تتطلب إنجازاً سريعاً». وبالمحافظة على باب التواصل مفتوحاً، وبدون غرس النقد في النفس، تتمكن من الوصول إلى الإشارة الحقيقية المخفية في النقد الأولي. ويمكن أن

يؤخذ إجراء الآن لحل هذه الصعوبة. ولو أجبت على الإشارة الأولى لرب العمل بعبارة: «لا يمكنك أن تتوقع مني أن أكون في مكانين بنفس الوقت»، فإن مثل هذا الرد يمكن أن يقود إلى ردّ تهكمي مضاد مثل: «أنت لا تكون أبداً في المكان الذي يجب أن تكون فيه». ويزداد الأذى، ولا يَسْمَعُ أحدكما الآخر وقد تنفجر الانفعالات الحادّة وتخرج مُقَطَّب الجبين كثيراً. وبما أن التواصل قد تعطلّ، فلن يكون هنالك حل لأي مسألة.

التمييز هو الأساس من أجل تواصل فعّال ويتحقّق بما يلي:

- معرفة أن الإشارة (سواء كانت مديحاً أو انتقاداً) الصادرة من شخص آخر ليست عنك ولكن عن الشخص الذي أرسلها.
- الاعتراف أن الإشارة (سواء كانت مديحاً أو انتقاداً) الصادرة منك لشخص آخر هي إشارة عنك وليس عن الشخص المستلم.
- استعمال كلمة «أنا» واستخدام تواصل واضح ومباشر عند إرسالك إشارة.
- التصميم على تجنّب غرس في النّفس ما يقوله آخر كاتجاه معاكس لك.
- بذل جهود حقيقيّة للمحافظة على باب التواصل مفتوحاً.

وقد تسأل: هل صحيح دائماً أن أي شيء يقوله شخص ما، هو عن ذلك الشخص وليس عني؟ وعلى سبيل المثال، إذا مدحني رب العمل - مثلاً: «أنا أقدر مستوى مهارتك» - فالإشارة حتماً عني

كشخص يتمتع بالخبرة؟ والمسألة هنا هي، مع أنك تملك حقاً الخبرة الجيدة، ولكنه رأي نابع من ملاحظة رب العمل. إنك تستطيع أن تتمتع بحقيقة أن مديرك يلاحظ مقدرتك، أو كما يحدث دائماً، قد ترى مستوى مهارتك ليست رفيعة المستوى كما يعتقد رب العمل. ولكن ملاحظة من فيهما الصحيحة؟ والجواب الملاحظتان صحيحتان. ومن المهم أن تُقَرَّ بإطراء رب العمل ولكن تقييمك لمستوى مهارتك قد تكون أصدق بالنسبة إليك. العاملون المتوازنون يؤكّدون على الذات وقيمون جهود عملهم الخاص ومهاراتهم ولا يعتمدون على رب العمل أو ينتظرون منه أن يقدر قيمتهم وعملهم. ومع ذلك يشعر العاملون بمكافأة عندما يعترف رب العمل بشخص العامل وعمله. أما العمّال الذين لا يملكون اعتباراً قوياً من أجل الذات ولا يقيمون مقدرتهم الخاصة، فإن التوكيد والمديح من أرباب العمل والمشرفين والزملاء يمكن أن يكونا منصة ضرورية لإطلاق رحلتهم إلى اكتشاف الذات.