



ثقافة التقدم – المشكلة والحل

د. محمد كمال مصطفى

ثقافة التقدّم المشكلة – الحل

د. محمد كمال مصطفى

استشاري إدارة وتنمية الموارد البشرية

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
5	مقدمة
9	الفصل الاول: التقدم والوعي والحدائة والمعرفة
57	الفصل الثاني: الثقافة وقيم التقدم وبناء المنظمات
95	الفصل الثالث: ثقافة العمل والقيمة الاقتصادية للفرد
153	الفصل الرابع: معوقات ثقافة التقدم ... لماذا تأخرنا وتقدم غيرنا
205	المراجع

مقدمة

لماذا ثقافة التقدم هي المشكلة والحل؟

التقدم هو تحقيق سبق والتفوق، وهو يحتاج إلى رؤية، والرؤية هي القدرة على التمييز بين النجاح والفشل، والتخلف هو الفشل، والنجاح هو التقدم الذي يحتاج إلى إدارة فاعلة تحققه لأن الإدارة هي المسؤولة عن تحقيق الأهداف بأعلى قدر من الإشباع، وهي أعلى درجات الابتكار الاجتماعي الذي يتحقق التقدم من خلاله. والثقافة باعتبارها رؤية الإنسان للعالم، وهي نوع من الطرق والأساليب التي يتبعها لكي يُكسب حياته وآماله وتطلعاته معنى، وأيضاً باعتبارها تمثل إنسانية الإنسان وصراعه من أجل تجاوز الواقع الإنساني إلى واقع أفضل، هذا الواقع الأفضل السبيل إليه هو التقدم.. وهنا تكمن أهمية الثقافة وعلاقتها بالتقدم.. في أنها تعنى صراع الإنسان من أجل تجاوز الواقع نحو واقع أفضل.

ثقافة التقدم في هذا الكتاب هي حالة من النضج المعرفي يستبعد فيها العقل اللامعقول، ويعيد صياغة هذا الواقع في صورة يقبلها العقل ولا نيتعد في نفس الوقت عن معطيات المتاح والممكن، بل ربما يخضع المستحيل لقدرات وطاقات العقل والإبداع والابتكار والبحث، لأن التقدم يحتاج إلى إرادة التغيير أو بالمعنى الأدق يحتاج إلى قوة دافعة، فإن الثقافة التي تلازمه والتي تحيط به، هي ثقافة التقدم التي تقوم على إرادة الانتصار على معوقات الحياة باستخدام العقل كملكة للتأويل والتفسير القائم على العلم.. كسبيل لتجاوز الواقع بإحداث الواقع الأفضل الذي نسعى إليه وهو ما يعنى التقدم.. الذي لا يمكن أن نحققه ونصل إليه، إلا إذا تمثلناه كصورة عقلية تستند إلى كل ما أنجزه العقل الإنساني الجمعي متمثلاً في التقدم العملي والتكنولوجي.

إرادة الانتصار على معوقات الحياة باستخدام العقل ثقافة.. يقابلها الاستسلام للأمر الواقع وقبوله ثقافة، الأولى هي جزء من ثقافة التقدم، والثانية هي ثقافة أيضاً تعوق التقدم.. ثقافة التقدم هي القوة الدافعة للتقدم.. هي الحل لتجاوز الواقع الحالي المعاش بكل مشاكله وسلبياته، وثقافة الاستسلام والاستسهال والتواكل التي تعوق التقدم تبحث عن حلول المشاكل في الماضي.. فلا أعمال

للعقل بالتفكير في تحليل وتفكيك المشاكل، ولكن بحث في الماضي عن حلول في مشاكل مشابهة سابقة.. لكن في ثقافة التقدم لا تستمد المعايير والمقاييس من الماضي .. ولكن تستمد من أفضل ما تحقق في الحاضر الذي خضع للتحليل والتشخيص والتوصيف الدقيق.. ففي ثقافة التقدم يكون هناك إيمان عميق بأنه لا ثبات لحركة الأشياء والكائنات فهي في حركة دائمة وفي تغيير دائم، وما كان في الماضي هو خلاف ما هو في الواقع الحاضر .. فتقافة التقدم تؤمن أن التغيير لا يتوقف لكنه قد يتراجع للخلف مقارنة بمعايير الزمن الحالي، وأن التراجع هو التخلف أو التأخر عن يسايرون متغيرات الحاضر .. في ثقافة التقدم لا يمكن أن يحدث التراجع لأن من ينظرون إلى القادم لا بد وأن تكون نظرتهم إليه على أنه سيكون أعلى درجة بل درجات من الماضي، وأن تكون مقاييس هذا العلو مستمدة من أفضل المعاصرون .. لأن المعاصرة تعنى التزامن مع متغيرات العصر أو الزمن الحالي .. ففي ثقافة التقدم أنت تعيش في إطار آخر ما أنجزته البشرية تتفاعل معها وتضيف إليها .. هذا هو جوهر ثقافة التقدم .. أما وأن تعيش في معطيات أزمان مضت فهذه هي ثقافة التخلف، وهذه هي مشكلة التقدم .. فتقافة التقدم هي الحل لإحداث التقدم لأنها القوة الدافعة له .. وثقافة التخلف هي عكس ثقافة التقدم لأنها تحجب وتمنع القوة الدافعة لحدوث التقدم لذلك كان عنوان هذا الكتاب، هو ثقافة التقدم هي المشكلة والحل .. هي المشكلة عندما يوجد نقيضها وعكسها وهي ثقافة التخلف، والحل عندما توجد ثقافة التقدم أو القوة الدافعة للتقدم التي هي إرادة الانتصار على كل معوقات التقدم للانطلاق نحو السبق والتفوق والتميز والريادة.

في ثقافة التقدم أن من صنعوا مشكلة التخلف والتراجع ليس لديهم تصور فاعل للحل، ولا يمكن أن يصنعوا التقدم لأنهم لا يملكون ثقافته، بل يملكون ثقافة معوقة له، لأن التقدم يحتاج إلى تغيير ثقافي إلى جانب تغيير كل الكوادر التي عجزت عن أحداثه بكوادر جديدة تمتلك طرق وأساليب وأدوات ورؤى مستمدة من المعاصرة، وبعيدة كل البعد عن أي تصورات أو رؤى تستمد من الماضي والأهم أن تؤمن بمحاور ومكونات وأبعاد ثقافة التقدم .. إذا كنا جادين في إحداث التقدم.

إن المعنى الحقيقي للتقدم هو أن نختار مساراً مختلفاً عما قبله، لأنه قائم على

إرادة تتمثل في رؤية واضحة لما يجب أن يكون، وعلى عقل يتدبر كيف تتم هذه الرؤية .. ولن يكون هذا إلا إذا تحررت الإرادة في اختيار ما تراه محقاً للتقدم، وإلا إذا تحرر العقل في اختيار مختلف الفروض التي يستدل منها على نتائج تحقق الرؤية التي اختارتها تلك الإرادة الحرة .. هذه هي ثقافة التقدم التي تمثل قوته الدافعة، لكن هذه الثقافة ليست مجرد كلمة أو مصطلح له أكثر من ألف تعريف، أو العديد من المداخل والمفاهيم .. فالموضوع يحتاج إلى التناول بقدر أكبر من الدقة والتحديد .. لذلك فقد تم تقسيم هذا الكتاب إلى أربعة فصول تناول الفصل الأول فيها: معنى التقدم وماهيته والعوامل الدافعة له، وتلك العوامل المعوقة أمامه، والدافع إليه وأهم أبعاده، وأبرز التجارب التي ارتبطت به، وعلاقة التقدم بالتنمية، والتنمية المستدامة، والتنمية البشرية، والأنماط الثقافية الأكثر ارتباطاً به .. وكيف أن الحاجات البشرية هي أهم الدوافع إليه .. وكذلك العلاقة بين الحداثة والتقدم .. والمعرفة والتقدم، باعتبار أنها جوهر وأساس التقدم.

أما الفصل الثاني فقد تناول الثقافة من حيث مفهومها العام، ومستوياتها ونوعياتها بين ثقافة المنظمة، وثقافة العمل، وثقافة المهنة، وثقافة الوظيفة، وكيف يتم بناء الثقافة الدافعة في المنظمات، وذلك من منظور أن التقدم يتم من خلال المنظمات التي تعمل في مختلف مناشط الحياة، وأن هذه المنظمات يتم تشغيلها من خلال مجموعة من المهن والوظائف التي يكون العمل والأداء هو أساس تشغيلها. لذلك كان من الضروري أن يتم تناول هذه الجوانب المختلفة من مستويات الثقافة لأنه لا تقدم دونها.

وأما الفصل الثالث فقد تناول ثقافة العمل .. باعتبار العمل هو أعمال العقل بالفكر في إحداث ناتج مادي أو فكري أو تحقيق إضافة ما، فهو بهذا المعنى سيحدث التقدم إذا ما كان جاداً في تحقيق إضافة إيجابية حقيقية تحدث تحولاً نوعياً، لذلك فقد تناول هذا الفصل معنى العمل، وثقافة التمكين والقيمة الاقتصادية للفرد، وثقافة القيادة، وثقافة المهنية والاحتراف باعتبار أن هذه الجوانب تمثل أهم جوانب ثقافة التقدم.

وأما الفصل الرابع والأخير فقد تناول معوقات ثقافة التقدم باعتبارها تمثل جانب

المشكلة في إحداث التقدم .. فتناولت ثقافة الفقر وخطاب العودة للماضي كأهم معوقات التقدم، وضبط مفاهيم المصطلحات الأكثر تأثيراً في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية في حياة الناس، وكذلك العلاقة بين التاريخ والتقدم، وافتقاد ثقافة الديمقراطية وثقافة التنمية، وكذلك ضيق الأفق، وكيف نفهم المحاور الخمسة للثقافة؟ وأخيراً الإجابة على السؤال الهام وهو لماذا تأخرنا وتقدم غيرنا، والذي يوضح بجانب الأسباب السبعة التي تم تناولها في هذا الفصل أهم أسباب حدوث هذا التأخر.

ليبقى سؤال أخير هو لماذا كان عنوان هذا الكتاب ثقافة التقدم المشكلة والحل؟ والإجابة وإن كنت قد أشرت إليها بإيجاز في هذه المقدمة بشكل غير مباشر فإني أجب عليها هنا بشكل مباشر .. وهي أن مشكلتنا الحالية في العبور نحو التقدم هي افتقاد الثقافة الدافعة، وافتقاد الوعي الناقد، وسيطرة الوعي الساذج .. وأن الحل الوحيد هو إيجاد ثقافة تمثل قوة دافعة للتقدم يكون أساسها العقل الناقد والوعي الكامل. لهذا كان عنوان الكتاب هو ثقافة التقدم المشكلة والحل.

وأخيراً أرجو أن يكون هذا الكتاب الذي أتاحت له مؤسسة فريديش إيبيرت الألمانية الظهور يليق بهذه المؤسسة الرائدة التي تنشر الوعي والثقافة الدافعة في كل أنحاء المعمورة .. فهي دائماً صاحبة فضل عظيم في الدفع بكل الأفكار القادرة على إحداث تطور فكري يرسخ ويعزز التقدم والوعي الصادق والاستنارة.

فكل الشكر لها أن أتاحت لي أن أتقدم بهذا الكتاب، الذي حاولت أن أكون فيه جاداً قدر ما استطعت، وأن أتم في بقدر من الاستقلالية والموضوعية في التفكير والتناول للعديد من التساؤلات التي شغلتنني طوال سنوات حول موضوع الثقافة والتقدم، وكلى أمل أن يليق هذا الكتاب بقدر المؤسسة العظيمة التي قامت بنشره، وأن يفيد قارئه بإلقاء بعض الضوء على تلك القضية التي تشغلنا جميعاً وهي كيف يحدث التقدم؟ راجياً أن تكون إجابتي عن هذا السؤال أكثر إقناعاً وصدقاً.

والله من وراء القصد ،،،

د. محمد كمال مصطفى

الفصل الاول:
التقدم والوعي
والحدائثة والمعرفة

ماهية التقدم

التقدم مشروع يعنى بماذا نريد في المدى المنظور؟ هو الصورة التي نرغب أن نكون عليها في مدى معين، هو تجميع واستخدام كل الموارد المادية والبشرية بأنسب الطرق والأساليب والأدوات وصولاً إلى نتائج محددة تؤكد السبق والتميز والتفوق والريادة بالنسبة للآخرين، وتقدم نواتج مادية ومعنوية تحقق أكبر قدر من الإشباع والرفاهية للأفراد.

إلا أن هذا التقدم أو هذا المشروع يحتاج إلى قوة دافعة تولد وتدفع طاقات الإنجاز وصولاً إلى الهدف، فافتقاد القوة الدافعة قد يعوق تنفيذ المشروع الذي نرزم إليه هنا بالتقدم، الأمر الذي يطرح العديد من التساؤلات حول ما هي القوة الدافعة للتقدم؟ وهل الثقافة هي القوة الدافعة للتقدم؟ وهل للتقدم ثقافة خاصة به تمثل قوته الدافعة وما هي؟

ولأن الثقافة هي أنماط السلوك سواء كانت إيجابية أو سلبية، وهي التوقعات المشتركة والمكتسبة والتفاعلات الشخصية بين الأفراد في أي تنظيم بشري حول ما يتلقونه وما يتوقع أن يقوموا به، ولأنها تعبر عن كافة الأمور التي يفكر بها الأفراد، وعن الكيفية التي يجب أن يتصرفوا بها في هذه الأمور.

ماذا لو كانت توقعاتهم وتفاعلاتهم وأنماط سلوكهم حول إنجاز المشروع (التقدم) إيجابية، وماذا لو كانت قدراتهم كاملة، ألا يشكل هذا القوة الدافعة للتقدم.. ألا يشكل هذا البيئة الدافعة التي تشجع فيها الاتجاهات الإيجابية، هذه القوة الدافعة غالباً ما تكون قادرة على دفع الأقلية من الأفراد التي تعوق أنماطهم وتوقعاتهم السلبية التقدم على التحول إلى الجانب الإيجابي ليكونوا جزء من القوة الدافعة خاصة إذا ما كانت المجموعة التي تمتلك الثقافة الإيجابية أو القوة الدافعة قادرة على تقديم نماذج واضحة ومبسطة وإيجابية للسلوك والتفاعلات والتوقعات التي يجب أن تحدث التغيير نحو التقدم.

ولأن الثقافة بهذا المعنى تمثل انعكاساً لكل الدروس والخبرات التي تعلمناها طول حياتنا، فإن قدرتها على تشكيل قوة دافعة ستتوقف على مدى إيجابية أو

سلبية هذه الدروس التي غالباً ما تستمد من القيم والتقاليد السائدة، والتي يجب أن تكون داعمة للتقدم وليست معوقة له حتى تُكون قوة دافعة ، وحتى يكون ذلك لا بد من تعميق الوعي بأهمية التقدم وحتمية حدوثه ، وفهم المعنى الحقيقي له ، ومعرفة مكونات القيم والثقافة الدافعة له ، في هذا الإطار يتم تناول ثقافة التقدم، والتي يجدر أن يتم ذكر أهم الأسس التي يجب أن تقوم عليها قبل أن نتناول معنى التقدم، ليتبين للقارئ مدى الارتباط بينهما ، ولناكد أن الموضوع الأساسي هو ثقافة التقدم.. **هذه الأبعاد والمكونات والأسس هي:**

- أن يكون العلم هو الأساس في مواجهة جميع المشكلات.
- أن يكون العلم هو الطريق الوحيد لتوافق العقول لأن الجميع يقبل بنتائجه.
- أن يكون المنهج العلمي هو أساس أنماطنا الفكرية، وهو المنهج الذي يطالب بحرية العقل وتحريره وحرية الرأي.
- أن نحرص على صيانة الحرية من عبث الدوجماتية وعدوان الاستبداد والسيطرة.
- أن نعرف أن لا رقى دون حرية، ولا حرية دون تحرير للعقل.
- أن نؤكد أنه لا تقديس للماضي ولا لقبول الأحداث والوقائع على أنها قدرية.. فالأساس هو التحليل العميق لأسباب حدوثها.
- أن نعرف كيف نخلق أنشطة جديدة دون أن نستخرجها من الماضي، وأن نضع أفكارنا وأنفسنا فوق الماضي.
- أن نعرف كيف نتعامل مع الماضي، وهو فينا وهو جزء منا بالفكر والعلم والحرية، وليس عن طريق تحطيم الماضي ولكن عن طريق تجاوزه.
- أن نعرف كيف لا نخجل من أخطاءنا وأن نذكرها لنتحرر منها .. وأن نعترف بها لتخلص منها.
- أن تكون مشكلتنا الأكبر هي إيجاد نمط تفكير جديد، لا يكون التركيز فيه هو تحليل ما جرى وما يجرى ولكن الإجابة عن سؤال هو كيف نعمل على إقامة بناء جديد يمثل تحولاً نوعياً عما سبق وصولاً إلى السبق والتقدم.

أولاً: معنى التقدم

لكي نحدد ما هي الثقافة الدافعة للتقدم لابد أن نحدد معنى التقدم:

- 1 -

لا يمكن إدراك التقدم إلا بالمقارنة سواء بالذات أو بالآخر بمعنى أين تقف الآن سواء بالنسبة لنفسك أو بالنسبة للآخرين ... للتقدم مقاييس متعددة فلكل جانب من جوانب التقدم في الحياة أكثر من مقياس، حيث يوجد مقاييس للتقدم الاقتصادي، والتقدم الاجتماعي والتقدم الثقافي بل وأيضاً توجد مقاييس للتقدم السياسي .. سواء على مستوى حياة الدول والمنظمات بل والأفراد أيضاً، وهو ما يعنى أن التقدم ليس مصطلحاً غامضاً ويتسم بالعمومية، بل هو مصطلح واضح لأنه قابل للقياس الكمي والتعريف الوصفي .. وهو في مجمله يعنى أن نتقدم خطوة إلى الأمام أو أكثر مقارنة بالوضع الحالي الذي ننف فيه حالياً، أو أن تسبق الآخرين من أقرانك أو ممن ينافسوك، لكن الأفضل دائماً أن يتم إخضاع التقدم للقياس الكمي خاصة إذا كنا سنتناول التقدم على مستوى المنظمة.

فالقاعدة في الإدارة هي ما لا يقاس لا يدار ولا يمكن التحكم فيه، وإن كان هذا لا يمنع بل سيكون من المفيد جداً أن نتناول التقدم ومعناه على المستوى الوصفي. ولنكون أكثر وعياً بضرورته، حتى ندرك المعنى الحقيقي للتقدم لابد وأن نعرف الضد أو المقابل العكسي له وهو التخلّف الذي يعنى حالة السكون والجمود مقارنة بسبق وتفوق كل من كانوا يفقون معك على نفس الخط والمستوى في مختلف جوانب الحياة .. التخلّف هو أن تقف في درجة دنيا على المقياس عكس التقدم الذي يعنى الوقوف في درجة أعلى من نفس المقياس .. التقدم هو التحول نحو شكل أكثر اكتمالاً في كل الجوانب من أي وقت سبق .. أما التخلّف فهو البقاء في حالة النقص وعدم الاكتمال دون إحراز أي جهد حقيقي في سبيل الوصول إلى حالة الاكتمال، فهو خطر وقع بالفعل نتيجة الجمود وقصور الحركة الإيجابية والفعالة، هو تجربة حياة أتسمت بالإخضاع والتضليل والجمود والبطء والتواكل على عكس التقدم الذي هو تسارع للنمو والارتقاء والنضج، هو جوهر الحياة وشرعية الوجود فيها سواء للدول والمنظمات والأفراد، التقدم هو الطبيعة الأساسية لحركة الحياة التي يجب أن تتسم بالتغيير

المستمر إلى الأفضل الذى لو حدث عكس ذلك بالتخلف والجمود تفقد الحياة قيمتها وأحقية من يوجدون فيها للحياة ذاتها .

فالتقدم هو تغيير مستمر مضمونه خطوات نحو الأمام تبدأ من البسيط إلى المعقد، ومن الأدنى إلى الأعلى، ومن الأسوأ إلى الأفضل .. أنه كلمة تعنى إحراز تغيير إيجابي استند إلى منهج أو قانون عام ومنظومة قيم نحو أهداف مرغوب فيها وأفعال مرغوب عنها.

- 2 -

وحتى يحدث التقدم تكون البداية بتحديد أصل التخلف ومسبباته الحالية ، والأهم أن نعتزف به وبأنه شيء ملموس يمكن قياسه وتعريفه بالنظر إلى الآخرين ممن تقدموا عنا لنرى المسافة أو الفجوة بيننا وبينهم (فجوة التقدم) والأهم أن نحدد هل تحول التخلف إلى ظاهرة عامة في كل مجالات الحياة ، والأكثر أهمية أن نحدد متى كانت نقطة الدخول إلى مرحلة التخلف التي غالباً ما تكون انخفاض مستوى المعيشة للأفراد وشيوع التكس وتدننى مستويات النمو والإنجاز ، وبالنسبة للمنظمات غالباً ما تكون هي النقطة التي تعادلت فيها الإنتاجية أي أصبحت المدخلات تساوى المخرجات ، وبالنسبة للفرد تكون البقاء شبه الثابت عند مستوى منخفض أو قابل للانخفاض في المعارف والمهارات والقدرات والدخل ومستوى المعيشة ، هي النقطة التي يشعر عندها الفرد بأنه لم يحقق شيئاً ذا قيمة ولا يتوقع أن يحقق شيئاً ذا قيمة فيما هو آت .. أما التخلف الشديد والحاد بالنسبة للفرد فهو حالة الوصول إلى نقطة التعادل التي تستوي عندها الحياة مع انعدامها عندما يفتقد الفرد الأمل في المستقبل .. عندما ينظر إلى الماضي بسخط وينظر إلى المستقبل بياس.

لذلك فالتقدم منظور شامل له جوانب متعددة اقتصادية واجتماعية وثقافية بل وسياسية .. يعنى حدوث تحول كمي ونوعي شامل في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سواء كان هذا التقدم على مستوى الدولة والمنظمة والفرد أساسه التغيير التكنولوجي.

- 3 -

وهنا قد تسأل هل يمكن أن يكون التغيير التكنولوجي أساس التقدم لكل الأطراف الدولة والمنظمة والفرد؟
نعم وبكل تأكيد.

تأمل المعنى والمضمون الحقيقي للتقدم التكنولوجي بوجه عام ستجد أن أساسه اختصار الزمن المصحوب بالجودة .. ستجد أنه لا يخرج عن مجموعة من الطرق والأساليب والأدوات والآليات التي أدت وتؤدي إلى تسهيل وتسيير الحياة في كل جوانبها على الإنسان بما يساعده على اختصار الزمن المستغرق في كل العمليات الحياتية التي يقوم بها .. انظر إلى آليات الاتصال المتعددة، آليات الانتقال المتعددة .. آليات الإنتاج المتعددة، كلها هادفة إلى اختصار الزمن المستغرق في الأداء، وإلى تيسير سبل الحياة .. لذلك لا نخطأ عندما نقول أن الآلية الأساسية لإحداث التقدم هو التغيير التكنولوجي، صحيح أن التغيير التكنولوجي على كل المستويات له حساباته الدقيقة لكنه يظل هو آلية التغيير الأساسية للدولة والمنظمة والفرد، على الأقل لأن اختصار الزمن يعنى إقامة الفرصة لإنجاز المزيد وإنتاج المزيد فضلا عن ما يتيح التغيير التكنولوجي من مزيد من الفرص للاستمتاع أكثر بالحياة.

فإذا كان التقدم العلمي والتكنولوجي هو سمة العصر فلا تقدم شامل لدولة ومنظمة وحتى فرد دون المراجعة والتقييم المستمر لكل جوانب الحياة استناداً إلى المعاصرة والتي تعنى الأخذ بأحدث ما هو متاح من نظم وطرق وأساليب وأدوات في العالم .. أي بأحدث نواتج العلم والتكنولوجيا.

- 4 -

التقدم اليوم هو التنمية المستدامة التي تعنى ديمومة التقدم والتطور دون أدنى احتمال للتوقف وذلك بالحفاظ على البيئة، وضبط السكان، والأمن، وتطبيق الديمقراطية .. هذا على مستوى الدول .. ولكن ماذا عن التنمية المستدامة على مستوى المنظمة والفرد .. الأمر قد لا يختلف كثيراً بالنسبة للمنظمة فلا استمرارية لمنظمة مهما كان تقدمها أو ثبات موقفها الاقتصادي ومدى قوته،

وهي تحدث أضراراً للبيئة، ولا استمرارية لمنظمة لا تنضبط فيها قوة العمل بالتوازن بين الإنتاجية والعمالة، فاضطراد زيادة ظاهرة نقص التشغيل المستمر (البطالة المقنعة) يعنى انخفاض الإنتاجية، ولا استمرارية لمنظمة في ظل انخفاض الإنتاجية، وكذلك لا يمكن أن تستمر المنظمة بفاعلية وكفاءة وإنتاجية متزايدة دون تطبيق قواعد الديمقراطية (الحوكمة) والتي تتمثل في:

- تداول الإدارة والقيادة بين مختلف مستويات الإدارة.
- تداول المعرفة بين مختلف الكوادر البشرية.
- تداول المعلومات التي لا تضر بموقف المنظمة في مجال أعمالها.
- الشفافية، بمعنى الإعلان عن كل المعلومات التي تتعلق بأنشطة المنظمة والتي لا تضر بها في مجال أعمالها.
- المصادقية، بمعنى أن كل ما هو معلن من معلومات مما لا تضر المنظمة صحيح وصادق.
- قبول المحاسبة والرقابة، بمعنى أن تقبل الإدارة بمختلف مستوياتها المحاسبة والرقابة ممن لهم حق المحاسبة والرقابة.
- الاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة، بمعنى أن تطبق الإدارة معايير الكفاءة دون استثناء على كل العاملين.

أما التنمية المستدامة على مستوى الفرد فقد يختلف الأمر، فهي تتبلور للفرد في استمرارية التنمية الذاتية، واستمرارية التعليم، واستمرارية اكتساب ونمو المعارف والمهارات لتوسيع الاختيارات أمام الفرد، فلا تقدم مستدام سواء للفرد أو المنظمة أو حتى الدولة إلا إذا كان جوهره التنمية البشرية.

أما لماذا التنمية البشرية؟

لأن التنمية البشرية هي عملية ، ومستوى إنجاز، العملية فيها هي توسيع الاختيارات أمام البشر، وتوسيع الاختيارات يعنى زيادة مساحة الحرية وارتفاع مستوى المعيشة، أما مستوى الإنجاز فيها فهو الحد المقارن دولياً وإقليمياً ومحلياً لمدى الوصول إلى المستوى الاقتصادي والاجتماعي الذي بلغته مجتمعات أخرى دولياً وإقليمياً ، وحتى لو كنا نتناول المفهوم على مستوى المنظمة فإن هذا الحد ، هو ذلك الذي وصلته منظمات أخرى مماثلة في دول

أخرى أو حتى في نفس الدولة، وبالطبع فإن توسيع الاختيارات أمام البشر ينطبق كهدف وكعملية على مستوى المنظمة، فالمنظمة تسعى عن طريق زيادة وتدعيم قدرات الأفراد إلى زيادة دخولهم من خلال زيادة إنتاجيتهم التي هي أيضاً تحقيق لمستوى الإنجاز الذي يجب أن تحققه المنظمة لمستوى أعلى مما حققه المنافسون في مجال نشاطها، وفي نفس الوقت توسيع لاختيارات الأفراد العاملين فيها بشكل عام في حياتهم .

وإذا كان التخلف هو تجميع متوسطات الحرمان سواء على مستوى المجتمع والمنظمة والفرد .. الحرمان من مستوى المعارف والمهارات الذي يتيح توسيع الاختيارات، والحرمان من مستوى دخل يحقق الاحتياجات الأساسية وما بعدها، الحرمان من مستوى إنتاجية مناسبة، والحرمان من مستوى ربحية للمنظمات حققه المنافسون، والحرمان من مستوى تكنولوجي مطبق في دول ومنظمات مجاورة أخرى.

لذلك فإن المعنى الحقيقي للتقدم هو الوصول إلى حد الاكتفاء والتخطي والتجاوز إلى المستويات الأعلى للمعارف والمهارات ومستوى المعيشة والربحية، والتكنولوجيا .. فلا حرمان في أي جانب من جوانب الحياة مع التقدم.

- 5 -

أما لماذا يحدث التخلف سواء على مستوى الدولة والمنظمات والأفراد؟ فالأمر واحد في كل الحالات والمستويات (الدولة - المنظمة - الفرد) فقد تتعدد الأسباب لكن المدخل إلى التخلف واحد .. هو انخفاض الإنتاجية. فلو انخفضت الإنتاجية للقطاعات الاقتصادية والخدمية في المجتمع عن مثيلتها في المجتمعات الأخرى كان ذلك بداية الدخول في نفق التخلف .. ولو تماثلت مستويات الأجور وإنتاجية الأجور مع المنافسين وانخفضت الإنتاجية الكلية والربحية عن المنافسين فهذا هو بداية التخلف وأهم مؤشرات نقطة الدخول إلى نفق التدهور.

فعندما يتسع الفارق بين ما نسعى إلى تحقيقه وبين ما نحققه فعلاً تبدأ مشكلة التخلف والتقدم حيث يكون الفرق بين الإثنين ما نسعى إلى تحقيقه وما نحققه فعلاً هو اللحاق .. مشكلة اللحاق بالآخرين أو تضيق الفجوة سواء كان مسماها فجوة التقدم أو فجوة التخلف، فكلاهما يعنى مفهوماً واحداً جوهره الحد من التفاوت بيننا وبين الآخرين، الذي هو في حقيقته مسألة تكنولوجية يحتاج نجاح تطبيقها إلى تهيئة اجتماعية وثقافية تتيح أمرين أولهما القدرة على التطبيق الصحيح والمتوائم مع معطيات التقدم التكنولوجي، وثانيهما أن ننتج وأن نقدم وأن نبكر وأن نساهم بإنجازات ومتغيرات تكنولوجية جديدة، لسد فجوة التقدم التي تقضى على التفاوت من خلال المساهمة بشكل أو بآخر في منجزات العلم والتكنولوجيا.

وعلى سبيل ذكر التفاوت بيننا وبين الآخرين بما يعنى بفجوة التقدم نؤكد أنه لا شيء يعوق التقدم إلا التفاوت المدمر أيا كان شكله ومحتواه في حركة الأنشطة أو مجريات النظم أو تدفق الإجراءات بين مختلف المهام، فالتوازن بين كل مكونات المنظومة التي تمثل المجتمع أو المنظمة أمر ضروري لاستمرارية الحركة والتقدم دون عقبات .. بل وحتى التفاوت المدمر في توزيع السلطات وأيضاً التفاوت في مستويات الأجور والمزايا المادية والعينية سواء على مستوى الدولة أو المنظمة من أشد معوقات التقدم.

- 6 -

سد فجوة التقدم يحتاج إلى قوة دافعة والحاجة هي القوة الدافعة للتقدم وكلما ازدادت دائرة الحاجات وتوسعت كلما زادت القوة الدافعة للتقدم .. الحاجات لا تقف عند حدود الحاجات الأساسية للحياة .. بل تتعداها إلى الحاجة إلى الرغبة في التفوق والتميز بأنماط استهلاكية وأنماط ثقافية راقية تضع المجتمع في درجات أعلى من التطور والرقى.

الفرد في حاجة إلى توفير احتياجاته من التعليم والثقافة وممارسة مستويات أعلى من المعيشة، والمنظمة في حاجة إلى تحقيق مسؤولياتها الاقتصادية بتقديم المنتجات والخدمات التي تؤكد شرعية وجودها وتضمن استمرارية بقائها بالنمو والتوسع .. والدولة في حاجة إلى زيادة معدلات الناتج القومي وإلى توفير

مستويات معيشة أفضل وإلى إحداث معدلات نمو أعلى وإلى التقدم والتميز والوقوف في مصاف الدول الأكثر تقدماً.

الحاجة هي الضرورة التي تولد القوة الدافعة للتقدم ولا يكسر قاعدة الضرورة إلا استخدام العلم والتكنولوجيا، لذلك هل يمكن أن نقول إنه لا توجد قوة دافعة للتقدم دون أن يكون أساسها الاعتقاد الراسخ أن توفير الحاجات لا يتم إلا بالعلم والتكنولوجيا.

فكل الآمال تتبع من الرغبة التي تعززها الحاجة إلى التقدم لتتحول الآمال إلى توقعات وتتحول التوقعات إلى دعوات نحو الضرورة وتتحول الضرورة إلى قوة دافعة للتقدم.

- 7 -

إلا أن التقدم يحتاج إلى أنماط ثقافية إيجابية تكون هي جوهر قوته الدافعة .. يحتاج إلى عملية يجرى فيها إخراج الناس من مشاعهم الثقافي التقليدي الذي غالباً ما يكون هو سبب تخلفهم إلى ثقافة جديدة .. أو بالدفع بالأنماط الإيجابية في ثقافتهم الأم وإخفاء الأنماط السلبية والمعوقة في ثقافتهم الحالية، حيث يتم حسم الصراع بين القيم الدافعة والقيم المعوقة ليحدث الانطلاق نحو التقدم.

التقدم يحتاج إلى ثقافة الإنسان المنظم كبديل للإنسان الاقتصادي ذلك الإنسان العادي الذي لديه نظام اقتصادي هش يعمل عند الحد الأدنى للوفاء بالاحتياجات الأساسية للحياة أو ما بعدها، دون رؤية مستقبلية هادفة للتطور.

القيم السلبية والثقافة المتدنية ونقص الحاجات الأساسية والانحيازات العاطفية السلبية من الغيرة والحسد والجشع والطمع تولد الأنماط السلبية المعوقة والأهم أنها تولد الفساد، ولا تقدم مع فساد الذي يعنى سوء استخدام السلطة الممنوحة من أجل تحقيق منفعة خاصة، هو السلوك الذي يمارسه المسئولين في أي منظمة بهدف إثراء أنفسهم أو أقربائهم بصور غير قانونية من إساءة استخدام السلطة الممنوحة لهم.

الفساد النشط هو الذي يعوق المنظمة ويقف عقبة أمام توازن تدفق العمل والنشاط، وقد يكون على حساب صالح المنظمة هو سعى الموظف بإصرار من

أجل الحصول على رشوة، أما الفساد السلبي فهو أن يقبل الموظف أو المسئول هدية ما أو مكافأة ما بعد تقديم الخدمة .. أيا كان نوع الفساد فهو معوق للتقدم، حتى لو قالوا على غير الحقيقة أنه يقوم بدور وظيفي إيجابي في تسيير الأمور من خلال القضاء على الروتين وتوفير الحوافز الشخصية القوية لتجاوز البيروقراطية وتخفيف حدة التوترات فكل هذا ينهار ويتحول إلى الانحيازات العاطفية السلبية والقيم والثقافة المعوقة وينتهي بهدم النظم الإدارية في المدى المتوسط إن لم يكن في المدى القصير، فهو قول واحد لا تقدم مع فساد.

لذلك لا بديل عن آليات الديمقراطية من الشفافية والفتح والإفصاح والمساءلة للقضاء على الفساد أيا كان نوعه، ولأن الفساد هو خروج عن القواعد القانونية السائدة في المجتمع فإن النظام القانوني نفسه يمكن أن يكون تفتين للفساد، وبالتالي تكون قواعد الديمقراطية من حيث تداول المعلومات والشفافية، والمصادقية، والحوار الآمن، وقبول المساءلة، والاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة هي الحماية للمجتمع والدولة والمنظمات من الفساد حتى لا يقف عقبة أمام انطلاق التقدم الذى يحتاج إلى ثقافة تدفع به إلى آفاق تتجاوز التخلف وتسد فجوة التقدم التي قد تحتاج إلى أكثر من طريق .

- 8 -

لا يوجد سر أو وصفة واحدة للتقدم، لكل مجتمع، بل يمكن أن تكون لكل منظمة وصفة التقدم الخاصة بها .. فأساس ثقافة التقدم الصينية كانت طفل واحد للأسرة طوال ثلاثين عاماً مما يجعل توفير الاحتياجات الأساسية للأسرة في حالة الفقر أكثر سهولة، وبما يتيح للدولة إمكانية توفير التعليم والخدمات الصحية (بناء القدرات البشرية)، مع التأكيد على تطبيق مبدأ نترك الحقل ولا نترك القرية الذي يعنى بتخفيض أعداد العاملين في الزراعة نتيجة التحديث التكنولوجي دون أن تترك العمالة التي تم تخفيضها القرى إلى المدن، فسيتم تحويلهم إلى العمل في أنشطة التصنيع الزراعي داخل القرى .. هذا فضلاً عن الحد من الفساد بتشديد العقوبات والرقابة، وكذلك التأكيد على الاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة عند الاختيار للكوادر الإدارية من خلال هيئة عليا لاختيار الكفاءات وفق معايير واضحة وشفافة للكفاءة، والأهم هو الاندماج في السوق العالمية من خلال تقديم

تشكيلة واسعة من المنتجات القادرة على المنافسة السعرية في هذا السوق.

أما أساس ثقافة التقدم الأوروبية - فقد جعلت السوق هو قلب الاقتصاد (حرية السوق) مع حمايته بالشفافية والمصداقية والرقابة بالقوانين العادلة دون استثناء ... بينما كان أساس ثقافة التقدم اليابانية هو الالتزام بالعمل الجماعي، والانتماء الأسرى لمؤسسات الأعمال، واحترامهم لمفهوم منح الوقت لاتخاذ القرار السليم، والأهم النظر إلى الجودة على أنها أساس الإنتاجية، وأنها سياسة ثابتة في كل الأعمال والأنشطة، وإن كان السر الحقيقي في تقدم اليابان هو أنها تمثل أبرع نمط لنقل العلم ونقل التكنولوجيا فهي الناقل الأمثل لهما، كما أن منظماتها الاقتصادية تفضل استثمار الأرباح بشكل مكثف في البحث والتنمية الاستراتيجية العلمية والتكنولوجية على توزيع الأرباح ورفع سعر الأسهم والمضاربة المصرفية .. مع الخصوصية الثقافية التي تتميز بتفضيل ضمان تشغيل العاملين في المؤسسات الكبرى ولو بواسطة نقلهم إلى وحدات غير وحدات العمل الأصلية، وتخفيض الأجور في نهاية مرحلة العمل للقضاء على البطالة، وضبط الفوارق الحادة بين مستويات الأجور، فضلاً عن تواجد الإدارة العليا في قلب العمل بشكل متصل بغرض صياغة قوة العمل الفاعلة دون البيروقراطية والإدارة المكتنبة ثم ربط كل هذا بحب الوطن والولاء لليابان ومستقبل اليابان، دون التركيز على فكرة الربح والاستهلاك والتفرد والأناية.

ليختار كل مجتمع وكل منظمة وكل فرد أساس ووصفة التقدم التي تناسبه، المهم أن يكون لدينا اعتقاد راسخ أن التقدم لن يحدث إلا إذا توافر الوعي الجماعي والفردى لدى كل أفراد المجتمع أو أفراد المنظمة بأنه ضرورة للخروج من دائرة الفقر الذى هو الحرمان الناتج عن نقص القدرة، على الأقل لأنه لو نظرنا إلى الفقر على أنه نقص الدخل اللازم لتوفير الاحتياجات الأساسية، فلا سبيل أيضاً إلى الحصول على القدرات إلا عن طريق الدخل، وأن أهم نتائج التقدم بل أحد أهم جوانبه هو تخطى حاجز الفقر إلى توفير الاحتياجات الأساسية وما بعدها وصولاً إلى تحقيق جودة الحياة، فالتقدم هو الحاجة التي تمثل الضرورة التي تنبع من الإرادة والإصرار على تغيير الحياة على نحو أفضل في أسرع وقت ممكن وبأعلى جودة ممكنة وبأقل تكلفة ممكنة، إن كلمة السر فيه هو السرعة أي اختزال الزمن الذى يستلزم التغيير التكنولوجي .. وثقافة أن التقدم

هو هدف في حد ذاته لأنه هو الهدف الأسمى من الحياة، وأن جوهره هو الابتكار الدائم الذي لا يتوقف بالسبق والوقوف في المقدمة بالتطلع إلى الريادة في كل المجالات، وتقديم النماذج التي يسعى الآخرين إلى الأخذ بها، وليس الأخذ بنماذج الآخرين.

ثانياً: الوعي وقيم الحداثة

لا يعوق التقدم إلا افتقاد الوعي، ولا يدفع التقدم إلا قيم الحداثة

من أهم تعريفات الثقافة أنها حالة الوعي والإدراك للواقع الحالي، ولماذا تتشكل على النحو الذي هو عليه؟ وأن الدرجة الأعلى والأعمق من الثقافة هي البحث عن القوة الدافعة لإعادة تشكيل هذا الواقع على نحو أفضل .. الثقافة بهذا المعنى هي أعلى درجات الوعي الصادق والكامل بالواقع واستمرارية تغييره بتشكيل القوة الدافعة للتقدم والتغيير والبحث عن النموذج الأنسب له، هي بهذا المعنى تجعل من المثقفين قوة دافعة في المجتمع بل وحتى على مستوى المنظمة تجعل من إدراك واقع المنظمة وأسباب تشكيله على نحو معين والعمل على تغييره معنى جديد لثقافة المنظمة فلا ثقافة دون وعي.

فالوعي هو:

- إدراك الأهمية .. هو إدراك الخطر من حولك، هو إدراك قدرات الذات في مواجهة الآخر، هو إدراك احتياجات الآخر.
- إدراك الموقف الذي أنت فيه أو تواجهه.
- إدراك كيف تتشكل المتغيرات التي تشكل الواقع؟ وكيف تتغير من أن لآخر؟ وكيف تتحول هذه المتغيرات لتشكل موقف جديد؟
- أداة وآلية العقل لإدراك الحقائق والمتغيرات، هو آلية الرصد، هو نقطة البدء في عملية الفهم والتفسير التي تسبق امتلاك القدرة على التغيير أو حتى على المواجهة، بل والإنجاز الصحيح والفعال.

الوعي هو كل هذا ... وكل ذلك.

هل تعرف لماذا؟

لأن دائرة التطوير تبدأ بالوعي وتنتهي بالتغيير نحو الأفضل، فإذا أردنا أن نغير واقعنا على نحو أفضل لابد وأن نفسر هذا الواقع على نحو صحيح، وإذا أردنا أن نفهم هذا الواقع لابد وأن نملك القدرة على تحليله، وإذا أردنا تحليله لابد وأن نملك المعرفة النظرية التي تمكننا من هذا التحليل والتفسير، ولكن في نفس الوقت لا يمكن أن نفسر واقعنا إلا إذا رصدنا هذا الواقع بكل متغيراته، ولا يمكن أن نرصده إلا إذا كنا على وعى تام بهذا الواقع.

وإذا كان الكثير قد يقول إن الرصد قد يسبق الوعي. فالوعي ليس هو الدافع فقط للرصد، بل وللتفسير والفهم والتغيير، بل ويمكن القول أيضاً أن الوعي هو كل هذه الدائرة التي تبدأ برصد الواقع وتنتهي بتغييره نحو الأفضل.

لهذا كان القول أنه لا يعوق التقدم إلا افتقاد الوعي .. ولكن في نفس الوقت قد يوجد الوعي ولا يحدث التقدم .. كيف يكون ذلك؟

الإجابة هي:

إذا حدث الوعي الساذج، فالوعي الذي يُحدث التقدم هو الوعي الناقد.

فما هو الوعي الساذج، وما هو الوعي الناقد؟ وما الفرق بينهما؟

الوعي الساذج، هو إدراك المشاكل والإحساس بأهميتها وخطورتها، ولكن من يملك هذا النوع من الوعي يبحث عن حلول المشاكل في الماضي، ويفتش في التاريخ عن تجارب تبدو له مثالية، وعن وقائع مشابهة يقيس عليها المشاكل الحالية ليأخذ منها الحلول.

إن الواقعيين في دائرة هذا الوعي ليسوا بالضرورة من عوام الناس، ولكن ربما يكون الكثير منهم من المهنيين والمتخصصين بل بعض من يطلق عليهم مثقفون قد يبحثون عن حلول مشاكل الحاضر في الماضي.

أما الوعي الناقد، فهو إدراك الواقع الحالي وتحديد العوامل الدافعة والعوامل المعوقة فيه، وتحليلها وتفسيرها باستخدام المنهج العلمي، واستثمار العوامل

الدافعة، والبحث عن حلول للمشاكل المعوقة من خلال العلوم المرتبطة بكل هذه العوامل.

الوعي الناقد يعنى بالإجابة عن كل الأسئلة التي تتعلق بالأمور الحياتية في العلم وليس في التاريخ أو الماضي .. هو البحث عن الحلول بدراسة الواقع والتعمق فيه، وليس في الماضي .. لسبب بسيط هو أن أحداث الماضي والذي رصد لها التاريخ حلاً مناسباً لا يمكن أن تنطبق على الواقع الحالي، لا في جوانبه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية .. بل وحتى تلك المشاكل والمعوقات الإدارية والفنية وأيضاً المشاكل الحياتية عندما تقوم بتحليلها والبحث عن أسبابها وفقاً لمنهج علمي نصل للحلول المثلى لها على عكس الرجوع إلى الحلول المثلى لها من تجارب مضت، فقد تتشابه الحالات والمواقف، وقد تتشابه الحلول أيضاً .. ولكن يظل الحل الأمثل والصحيح لا نصل إليه إلا بالعقل الناقد الذي يعتمد على العلم.

فالتقدم لا يتحقق إلا إذا تم تجاوز الواقع الذي يتسم بالتخلف عن تقدموا عنا أو عن المنافسين ولا يمكن معالجة هذا الواقع المريض إلا باستخدام المنهج الوصفي الذي يقضى بتحليل اللحظة الراهنة لهذا الواقع باستخدام كل الأدوات والآليات التي تؤدي إلى وضع صورة تفصيلية له بما يساعد على التشخيص الصحيح والدقيق لمشاكله، وبعد الوصف تأتي حالة المقارنة بين الآخرين ممن تقدموا ليتم تحديد فجوة التخلف التي يكون تحديد العلاج لها استناداً لمدى عمقها.

فمعالجة المشاكل تستلزم إلى جانب المنهج الوصفي المقارن الذي يقضى بأن نقارن أنفسنا بغيرنا، وغيرنا هم هؤلاء الذين لن نتفوق عليهم إلا إذا أخذنا بمنهجهم التي تعتمد على العقل الواعي والوعي الناقد وليس على العقل الغائب في الماضي والوعي الساذج ... فلا يعوق التقدم إلا الوعي الساذج .. ولا يشكل قوته الدافعة إلا الوعي الناقد.

إن أبرز الأمثلة على الوعي الساذج هو أن يكون تفسير التخلف هو افتقار الأخلاق والضمير الحي .. أما العقل الناقد فهو يدرك أن التقدم هو بناء متكامل لا يقوم على الأخلاق والضمير الحي فقط، هو يدرك أن كل الجوانب التي تتصل بالسلوك الإنساني تدخل في إطار البناء الفوقي الذي يمثل أحد الأطر الأربع أو

الأبنية الأربعة التي يتم التقدم على أساسها وهي:

■ **البناء الاقتصادي:**

والذي يعنى بالقدرة على إنتاج السلع والخدمات استناداً إلى العلم والتكنولوجيا.

■ **البناء القانوني:**

والذي يعنى بالقدرة على تنظيم حركة المجتمع وأفراده في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية استناداً إلى إجراءات محددة وملزمة وذات ثبات نسبي تحقق العدل والمساواة ويكون محفزاً على زيادة قدرات المجتمع.

■ **البناء التحتي (البنية التحتية):**

والذي يتمثل في المرافق العامة (الطرق – المياه – الكهرباء – الكباري ...) والتي تساعد على تفعيل ودفع البناء الاقتصادي، لذلك لا بد وأن تكون موازية ولصيقة بهذا البناء.

■ **البناء الفوقي:**

وهو كل ما يتعلق بالجانب الثقافي ومكوناته، وبما يشكل مكونات السلوك الرشيد لدى الفرد والذي يجب أن يكون القوة الدافعة للتنمية والتقدم.

فإذا كانت الأخلاق اختيار والتزام، فإن القانون إجبار وإلزام ... فمشاكل التخلف ليست ناتجة عن افتقاد الأخلاق والضمير الحي أو قصور الوازع الديني بقدر ما هي ناتجة عن قصور ضبط الأمور بالقانون.

لذلك فإن الثقافة باعتبارها سر وأساس التقدم أساسها الوعي الناقد لأنها تمثل القوة الدافعة للتقدم، أما الوعي الساذج الذي يقوم على البحث في الماضي عن حلول مشاكل الحاضر فهو دعوة للتخلف.

أما ما هي قيم الحادثة التي تشكل القوة الدافعة للتقدم؟

فإن الإجابة تقتضي أن يتم تناول على هذا النحو:

أولاً: ما هي القيم؟

ثانياً: ما هي الحادثة وشروطها؟

ثالثاً: ما هي قيم الحادثة؟

القيم بشكل عام هي مقياس أو معيار يتم الحكم بمقتضاه ونقيس به وتحدد على أساسه السلوك المرغوب فيه والمرغوب عنه ، لذلك فهي مجموعة من الضوابط والمحددات التي تم الاتفاق العام والجماعي عليها لتشكيل السلوك المرغوب فيه لحركة المجتمع بكل نظمه ومكوناته المادية والبشرية ... ولأنه لا يوجد إنسان بدون قيم سواء كانت قيما سامية أو متدنية ، فبدونها يكون شيئاً غير حي ، فإما أن يملك الإنسان قيما تجعله غارقاً حتى أذنيه في التخلف والجهل والحياة بين الزمن الماضي والزمن الضائع ، وإما أن يملك قيما تدفعه إلى التقدم وتعويض الزمن الماضي والزمن الضائع .

أما الحادثة فهي:

- حركة الانفصال الدؤوبة عن كل المتغيرات والموروثات السلبية التي لها جذور في التراث.
- الارتفاع إلى مستوى متغيرات الزمن الحالي.
- الأخذ بكل المفاهيم التي لا يمكن تأصيلها عند السلف.
- أن تكون المرجعية للعقل.
- ليست لحظة في زمان ولا نقطة في مكان، ولكنها حالة من التماس مع حركة الزمان وتغيرات المكان، فهي اللحظة التي يكون فيها الانفصال عن الواقع المتخلف أمر واقع لا رجعة فيه.

أما التحديث فهو بناء واقع جديد مغاير لكل ما يعوق الحادثة.

أما شروط الحداثة فهي:

أولاً: أنه لا يمكن أن نفهم الحداثة أو نقيم دولة تقوم عليها، إلا إذا كنا نؤمن أن الإنسان ليس نمطاً واحداً فلكل بيئة ناسها وظروفها الجغرافية والطبيعية والتاريخية فما يتفق مع الإنسان في زمن مضى لا يتفق مع الإنسان في زمن آخر لاحق، فلكل زمان ظروفه ونظمه وطرقه وأساليبه ولا قياس للحاضر مع الماضي.

ثانياً: أن الإنسان في تفاعله مع واقعه تتولد حاجاته، وأن حاجاته المتغيرة والمتزايدة والمتطورة هي التي تدفعه للتغيير بوضع نظم وطرق وأساليب وأدوات جديدة تقدم نواتج مادية وفكرية تحقق له الإشباع، وأن ما كان يحقق له المنفعة والإشباع في أزمنه ونظم ماضيه لا يمكن أن يحقق المنفعة والإشباع في الأزمنة الحالية.

ثالثاً: أن هناك قيماً إنسانية مشتركة لا خلاف عليها تتسم بها الحضارة المعاصرة وتمثل الوجهة الإنساني لها، وهي الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعايير العمل العادل، وهي قيم عالمية مشتركة وهي دافعة للحداثة وليست معوقة لها.

رابعاً: أنه لا حداثة دون تحكيم العقل والاحتكام للعلم وتقديس قيمة العمل والأخذ بمعطيات الزمن الحالي ومتغيراته والتفاعل مع الأمر الواقع، والقطع مع الماضي وعدم قياس الماضي على الحاضر، والتعامل مع اللحظة الآنية بمعطياتها.

أما قيم الحداثة فهي:

- تطبيق وتفعيل مبدأ تكافؤ الفرص أمام الجميع.
- الكل يسعى إلى تمكين المجتمع والمنظمات والأفراد.
- نعم للسوق .. ولكن أن تجعل السوق يعمل لصالح الناس.
- العدالة الاجتماعية هي تحسين جودة ونوعية الحياة لكل الناس اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً.

- لا سلطة دون ديمقراطية، ولا ديمقراطية ولا سلطة دون اختيار حر، وجوهر الديمقراطية هو تداول السلطة، وتداول المعرفة، وتداول المعلومات، وقبول الحوار الآمن، وقبول المحاسبة، وحرية الرأي والتعبير، والاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة.
- المواقف لا تحدد إلا استناداً إلى الدراسة والتحليل والاستيعاب والفهم والتفسير والوصول إلى النتائج، وليس إلى ثوابت مستمدة من مواقف مشابهة حدثت في أزمنة ماضية لا علاقة لها بالحاضر.
- إدراك متغيرات العصر، حيث لا واقع اجتماعي دائم، ولا ثوابت في السياسة والاقتصاد وأنهما من نسيج المجتمع يتغيران بتغيره ويعبران عنه ويغيران فيه.

هذه شروط وقيم الحداثة، لذلك فهي القوة الدافعة للتقدم بقدر ما يكون الوعي الساذج معوق له.

ثالثاً: التقدم والمعرفة

المعرفة قوة، هي أقوى من المال لأنها تصنع المال، وهي أقوى من السلاح لأنها تتحكم في السلاح، المعرفة أكبر من أن تكون قوة، هي أقوى الموارد لأنها المورد الوحيد القادر على إحداث تعظيم تحولات القيمة لباقي الموارد الأخرى، فإذا كانت الثقافة هي سر التقدم، فإن المعرفة هي أساس وجوهر التقدم.. لذلك لا يمكن أن نتناول التقدم دون أن نتناول ماهية المعرفة، وكيف تتكون؟ وما هي ثقافتها؟

أولاً: المفاهيم الأساسية في المعرفة:

مدخل إلى المعرفة:

- إذا أردت أن تعرف عن شيء ما، أو حالة أو ظاهرة ما .. فعليك أن تسأل نفسك ثلاث أسئلة أساسية هي:
- ماذا؟ أي البحث في ماهية ما تريد أن تعرف عنه.

- لماذا؟ أي البحث في أهمية وضرورة ما تريد أن تعرف عنه.
- كيف؟ أي البحث في كيفية التعامل، والاستخدام والاستفادة مما تريد أن تعرف عنه.

وقد يرتبط بالإجابة عن هذه الأسئلة الدوافع والأسباب التي تدفعك للمعرفة أو البحث عن هذا الشيء أو الحالة أو الظاهرة. وقد تتطلب عملية البحث أو الإجابة عن هذه الأسئلة الثلاث السابقة عملية إدراك أو رصد، أو تتبع لكل ما يتعلق بهذا الشيء أو الحالة أو الظاهرة لتجميع أكبر قدر ممكن من المعلومات، وقد يتطلب الأمر تحليل وتفكيك هذا الشيء أو هذه الحالة أو الظاهرة بغرض الوصول إلى أكبر قدر من المعلومات أو الحقائق عنها .. وقد يتطلب الأمر أيضاً أن تسعى لتجميع كل ما تستطيع أن تجمع من معلومات أو معارف متاحة عن هذا الشيء أو الحالة أو الظاهرة سواء من مراجع موثقة أو من أفراد لديهم خبرات عن هذا الشيء أو هذه الحالة أو الظاهرة.

■ وقد ترى في نتائج الإدراك والرصد ما يسد حاجتك إلى المعرفة عن هذا الشيء أو الحالة .. وقد ترى غير ذلك، فتنتقل إلى التحليل والتفكيك بدرجة أعمق، وقد ترى أن ذلك غير كافي .. فتستكمل البحث عبر قدر أكبر وأوسع وأعمق من المعارف الموثقة (المراجع) ... وقد تستكمل البحث ميدانياً (الرصد والإدراك) المتعمد للأشياء والحالات والظواهر في الواقع الفعلي عمل ميداني يتصل بأسلوب الملاحظة أو المشاهدة أياً كان درجة عمق هذا الإدراك، وأياً كانت الأدوات المستخدمة فيه) حتى تصل إلى قدر المعرفة التي تعتقد معه أنه يسد حاجتك، وحاجتك هنا تعنى بالمنفعة أو الإشباع الذي تسعى إليه من بحثك عن المعرفة عن هذا الشيء أو الحالة أو الظاهرة.

■ وبالتالي هل يعنى ما سبق أن المعرفة فعل هادف تسبقه نية أو إرادة لدى الباحث عن المعرفة؟

- وإذا كان الأمر كذلك فهل كل المعارف التي تكونت لدينا وتراكمت قد تمت بإرادة الفعل الهادف؟
- وإذا كان الأمر كذلك أيضاً، فهل ما نكتسبه من خبرات أثناء تعاملنا

اليومي والمعتاد في مناشط الحياة المختلفة بوجه عام، والعمل بوجه خاص، وبشكل تلقائي ومتكرر لا يدخل في إطار المعرفة؟

- وهل كل المعاني والدلالات التي يكتسبها الفرد بشكل فطري وغريزي نتيجة مواجهة حواسه لمواقف معينة لا تدخل في إطار المعرفة؟

- وهل ما تم تخزينه من حكايات أو مقولات في عقولنا نسمعها من كل من حولنا سواء تم استرجاعها وتحليلها وإعادة صياغتها، أو حتى تم استرجاعها وإعادة نقلها إلى آخرين دون أي إضافة .. أو حتى تم تخزينها وعدم استرجاعها لا تعد معرفة؟

■ إذا نحن أمام حالات وجوانب متعددة للمعرفة:

- معرفة تأتي نتيجة إرادة الفعل، وتكون مصحوبة بهدف، ونية مسبقة.
- معرفة تكتسب بشكل تلقائي نتيجة ممارسة الحياة.
- معرفة ترتبط باكتساب دلالات أو معاني نتيجة استخدام الحواس بشكل تلقائي وغريزي ودون تعمد.

■ لذلك هل تمثل المعرفة في مجملها كل هذه الحالات؟

والإجابة نعم، ولكن تجدر الإشارة إلى أن المعرفة التي تسبقها إرادة الفعل، والتي تخضع إلى إجراءات وخطوات مقننة وممنهجة، وتسعى إلى سد حاجة محددة وتحقق منفعة مباشرة أو حتى غير مباشرة هي أفضل حالات المعرفة ... وإن كان هذا لا يعني أن الحالات الأخرى من المعرفة أقل أهمية، أو لا فائدة منها ... ولكن لسبب بسيط هو أنها تمثل أهم موارد ومصادر ومدخلات حالات المعرفة الهادفة أو التي ترتبط بإرادة الفعل.

وبالتالي عند البحث في ماهية مفهوم مصطلح المعرفة ... وصولاً للإجابة عن السؤال الخاص بالمعرفة لماذا؟ يجب أن يؤخذ كل ما سبق في الاعتبار.

مفهوم المعرفة:

- المعرفة هي إدراك واضح وأكد للأشياء والحقائق والسلوك.

"تعريف قاموسي"

- المعرفة هي الجمل والمعارف والمصطلحات التي تدرك وتصف وتحلل شيء وحالة وظاهرة ونظام وجهاز بغرض التحليل والفهم من أجل كيفية التعامل والاستخدام الصحيح.
- المعرفة هي الإدراك الموضوعي للعلاقات بين الأشياء والكائنات والقوانين التي تحكم هذه العلاقات إدراكا متمثلا في شكل تجريدي الى حد ما، لغوى، أو رياضي، ونابعا مما يبذله البشر في إطار اجتماعي من ملاحظة العالم من حولهم، ومن رصد، وتحليل، وعمل، وتفكير ... لاستخلاص العلاقات والقوانين من خلال الربط بين المعلومات المترابطة نتيجة جهود الرصد والتأمل والتحليل ... وربطهما ربطاً منطقياً.
- المعرفة هي المعلومات التي تؤدي الى تغيير شيء ما أو فرد ما، أو جعلهما قادرين على الفعل .. أو جعل فرد ما أو منظمة ما قادرين على التغيير، أو أن يصبحوا أكثر قدرة أو أكثر فعالية وأكثر تأثيراً.
- المعرفة هي المنفعة الكاملة من البيانات والمعلومات والمهارات والقدرات والأفكار لدى الافراد.
- المعرفة هي نتيجة التعلم (أي كل ما تعلمناه)
- المعرفة هي الإدراك والفهم
- المعرفة هي كل ما يؤدي الى حدوث قيمة مضافة
- المعرفة هي كل ما تحتويه قواعد البيانات والمعلومات.
- المعرفة هي كل ما يؤدي الى إنتاج السلع والخدمات. ويحقق تبادلها، وبما يؤدي إلى سد الحاجات، وتحقيق الاشباع.

أبعاد ومحاور المعرفة:

استناداً الى كل ما سبق يمكن أن نحدد محاور وأبعاد المعرفة فيما يلي:

1- الإدراك:

لا معرفة دون إدراك (استخدام الحواس في تجميع المعلومات عن موقف ما) سواء كانت هذه المعرفة هي نتيجة فعل هادف وإرادة مسبقة، أو كانت تلقائية مكتسبة من خلال التفاعل مع مناشط الحياة المختلفة.

2- إعمال العقل:

إعمال العقل هو التفكير في أمر أو شيء ما، والمعرفة كفعل هادف، أو حتى كعملية تلقائية نتجت عن اكتساب معلومات أو مهارات جديدة، تتطلب إعمال العقل، فإن لم يتم توجيه الحواس بالتركيز (حدة الإدراك) من اجل تجميع أكبر قدر من المعلومات فمن الضروري أن يتم التفكير في ترتيب المعلومات التي تم رصدها بالحواس، وكذلك تحليلها وتفسيرها، وحتى لو كانت المعلومات أو المعرفة مكتسبة بشكل تلقائي، وليس كفعل هادف ونية مسبقة، فإن إعمال العقل سيتم بالضرورة عند استرجاع هذه المعارف للاستخدام.

3- المنفعة والإشباع:

لا معرفة لا تحقق منفعة أو لا تؤدي إلى إشباع، فكل المنتجات والخدمات، أو المخرجات التي تحدث من أي نظام ما هي إلا نتاج مباشر لاستخدام المعرفة بشكل أو بآخر، فالمعرفة كفعل هادف لا بد وأن تحقق منفعة ما في وقت ما.

وأيضا تلك المعارف التي تتم بشكل تلقائي من خلال التعامل والتفاعل مع مناشط الحياة المختلفة، فإنها تمثل أحد أهم مكونات التراكم المعرفي لدى الأفراد بصفة عامة ... فهذه الخبرات المتراكمة نتيجة هذه النوعية من المعارف هي وقود أعمال العقل، حيث يتم استرجاعها ليس فقط لتحقيق منفعة ما، ولكن للتعامل مع مناشط الحياة المختلفة، وهو ما يعنى ليس فقط المنفعة والإشباع، ولكن التكيف والتوائم مع الحياة بشكل عام.

تعدد الأبعاد والمستويات:

- أن المعرفة متعددة الأبعاد، فهي مدخلات، وعمليات، و مخرجات.. وكذلك هي أحد عناصر المدخلات في كل النظم التي تحقق منتجات أو خدمات، وهي أيضا أحد عناصر المخرجات في كل المنتجات والخدمات، فليس هناك منتج أو خدمة مالا يحتوي على مضمون معرفي.
- بل هي أيضا يمكن أن تمثل نظاما متكاملًا هادفاً الى توليد وتنمية المعارف (نظم موارد وقواعد المعرفة)
- أن المعرفة يمكن النظر إليها كشيء أو كحاصل أو منتج، حيث يتمثل ذلك في قواعد البيانات والمعلومات، أو في أي شكل من أشكال المطبوعات المختلفة أو الأقراص المدموجة (C.D).
- أن المعرفة يمكن النظر إليها كعملية تتضمن إجراءات معينة هي:
 - الإدراك: استخدام الحواس لتجميع أكبر قدر من المعلومات عن حالة ما أو موقف ما.
 - الفهم: تحليل وتفسير المعلومات التي تم رصدها، والمعاني والدلالات الناتجة عن ترتيب المعلومات التي تم إدراكها وبلورتها في وحدة أو إطار محدد متنسق ومتوازن.
 - التطبيق: تجريب المعرفة التي تم استيعابها وفهمها في الواقع الفعلي إلى أن يحدث التثبيت (أي اعتبارها جزء من خبرات الفرد).
 - التعلم: أن يستطيع الفرد أن يصنع شيئاً جديداً لم يكن يصنعه من قبل، كنتيجة مباشرة لعملية المعرفة التي مرت بكل مراحلها السابقة.

وهنا يصبح ما تعلمناه هو المعرفة كجزء من تكويننا الذاتي.

أنه استناداً إلى ما سبق يمكن تحديد أربع مستويات للمعرفة هي:

الأول: مستوى الفعل الهادف .. أن تعرف وأن تسعى لكي تعرف *Know to*

الثاني: المعرفة عن الأشياء .. مخزون المعرفة عن الأشياء

Knowledge of things

الثالث: المعرفة عن الحقائق .. مخزون المعرفة عن القوانين والنظريات

والمبادئ والقواعد *Knowledge of facts*

الرابع: المعرفة على أساس الطريقة، وتعنى معرفة الفرد كيف يؤدي شيء ما

.Know How

المعرفة الكاملة، والمعرفة الناقصة:

استناداً إلى عرض وتحليل المفاهيم السابقة للمعرفة، يمكن أن نستخلص أن المعرفة قد تكون كاملة، وقد تكون ناقصة، وفقاً لمعايير محددة، وذلك على النحو التالي:

أ- المعرفة الكاملة (الصالحة للنقل):

تجدر الإشارة أولاً إلى أن هذه المعرفة لا تعنى المعرفة المطلقة أو الموضوعية التي يكون عليها اتفاق عام ولا اختلاف عليها، وتدخّل في إطار العلم القياسي، ولكنها كاملة من حيث شروط تكوينها، ومدى صلاحيتها للنقل، وبالتالي فهي تلك المعرفة التي ارتبطت بإرادة الفعل (إرادة المعرفة)، واجتازت كل مراحل تكوين المعرفة بأكبر قدر من الفعالية والمصادقية والجدية والتركيز (الإدراك – الاستيعاب – الفهم – التطبيق – التثبيت – التعلم) وتحقق عنها منفعة حقيقية. وتبلورت في قدرة الفرد على الإجابة على التساؤلات التالية فيما يتعلق بالموقف أو الحالة موضوع المعرفة وهي:

ماذا؟ كل الحقائق المرتبطة بالموضوع.

لماذا؟ المبادئ والقواعد والقوانين المرتبطة بموضوع المعرفة .. فضلاً عن أسباب وأهمية موضوع المعرفة.

كيف؟ المهارات اللازمة لتطبيق واستخدام المعرفة.

وبالتالي يمكن تحديد المعرفة الكاملة في شكل مبسط على أنها القدرة على ترجمة المدعومات، واستخدام المعرفة وتحويلها إلى أداء فعال لتحقيق مهمة محددة أو عمل شيء محدد بأكبر قدر من الفعالية والكفاءة.

ب- المعرفة الناقصة (غير الصالحة للنقل):

■ قد تكون المعرفة استندت إلى إرادة الفعل .. واجتازت مراحل وحلقات تكوين وبلورة المعرفة .. ولكن لم ينتج عن تطبيقها منفعة أو إشباع، لقصور أو عيب أو خلل ما في حلقة ما من مراحل تكوين المعرفة، وبالتالي تكون هذه المعرفة معرفة ناقصة.

■ وقد تكون المعرفة الناقصة هي نقص أو قصور أو خلل ما في حجم ونوعية المعلومات التي اكتسبها الفرد بشكل تلقائي عن موقف ما أو حالة ما أو موضوع ما.

■ وقد تكون المعرفة الناقصة هي معرفة إجابة أحد الأسئلة المرتبطة بمجموع التساؤلات الخاصة بالمعرفة الكاملة دون معرفة إجابة الأسئلة الأخرى.

■ فقد يعرف الفرد ماذا؟ ولماذا؟ حول موضوع معين .. ولكن لا يعرف كيف؟ (نقص مهارة التطبيق).

■ وقد يكون الفرد قادراً على الوصف، ولكنه غير قادر على التفسير (قصور في الفهم).

■ وقد يكون قادراً على الوصف والتفسير، ولكنه غير قادر على الفعل (نقص التجريب والتدريب).

وبالتالي يمكن بلورة مفهوم المعرفة الناقصة على أنها أي خلل أو قصور في حجم ونوعية وتركيبية المعرفة يؤدي إلى الإحجام عن الفعل والأداء، ويؤدي إلى فعل غير صحيح أو أداء معيب .. ومن أبرز أمثلة المعرفة الناقصة، المعرفة التي تعتمد على الاستماع بشكل عام .. أو اكتساب المعرفة من مصادر غير

موثقة، أو من خبرات غير صحيحة .. أو عدم تحكيم العقل والمنطق والفطرة والحس السليم فيما يكتسبه من معارف .. أو الوقوف عند حدود الاستماع والكلام دون الفعل حتى لو كان الكلام صحيحاً.

أنواع المعرفة:

استناداً الى ما سبق يمكن تصنيف المعرفة إلى:

1- المعرفة من منظور علم المعرفة (الأبستمولوجي)

- أ- المعرفة عن الأشياء (الموجودات)
- ب- المعرفة عن الحقائق والقوانين والقواعد والمبادئ
- ج- المعرفة عن الطرق والأساليب، وكيفية الأداء

2- المعرفة من منظور البيئة:

- أ- المعرفة عن الظواهر الطبيعية
- ب- المعرفة عن البيئة المشيدة
- ج- المعرفة عن البيئة الاجتماعية (النظم الاجتماعية)

3- المعرفة من منظور الأداء:

- أ- معرفة ماذا؟ *Know – What* وتعبر عن المعرفة عن الحقائق
- ب- معرفة لماذا؟ *Know-why* وهى المعرفة عن المبادئ والقوانين
- ج- معرفة كيف *Know how*، وهى المهارات والقدرات اللازمة لتنفيذ مهمه أو أداء معين
- د- معرفة من؟ *Know – who*، وهى المعلومات حول من يعرف ماذا؟ ومن يعرف كيف؟

4- المعرفة من منظور الفلسفة:

- أ- المعرفة الفطرية (اللاذونية)، والتي يخص الله بها بعض عباده (الإلهام عند الصوفيين).
- ب- المعرفة التأملية (عقلية) ونصل إليها من خلال أعمال الفكر والتأمل.

ج- المعرفة المكتسبة (الحواس) وهي المعرفة المدركة بالحواس.

والمعرفة التأملية، والمعرفة المكتسبة بالحواس كل منهما نتاج لعمل الإنسان وتركيز لتجربته في الوجود، ونتيجة لتفاعله مع الطبيعة والمجتمع والمنتجات المادية والمعنوية، والقيم الروحية، ومع ذاته.

لذلك فإن المعرفة من منظور الفلسفة قد انقسمت إلى نوعين أساسيين:

- مقولات مطلقة جمعت بين المعرفة اللادونية، والمعرفة العقلية.
- محصلة ما تنقله الحواس إلى العقل.

5- المعرفة من المنظور الاجتماعي:

أ- المعرفة المرزمة (المدونة): **Codified knowledge**

وهي كل ما تم تدوينه من قبل الإنسان، وتم نقله أو تداوله .. أو كان قابلاً للتنقل والتداول.

ب- المعرفة العامة: **Common knowledge**

المعرفة المرتبطة بالممارسات المشتركة بين جماعات من البشر، وقد تأخذ هذه النوعية من المعارف أشكالاً متكررة وتلقائية، وقد تستمد من خلال العمل عبر أطر وسياقات محددة.

ج- المعرفة الاجتماعية: **Social knowledge**

هي المعرفة المرتبطة بالقيم والعادات والتقاليد والمعايير الاجتماعية، والأنماط الحياتية، والعوامل التي تشكل ثقافة معينة.

د- المعرفة المجسدة (التطبيقية): **Embodied knowledge**

وهي تلك المعرفة المرتبطة بالمهارات والقدرات المتراكمة التي تجعل الفرد قادراً على الفعل والأداء بشكل عام.

6- المعرفة من منظور العلم والتكنولوجيا:

أ- المعرفة العلمية: هي التي تنشأ باستخدام منظومة العلم الحديث في

دراسة الظواهر الطبيعية والاجتماعية، ويتم التحقق من صحتها

ودقتها عبر المناهج العلمية المختلفة.

ب- **المعرفة التكنولوجية:** هي التي يكتسبها الإنسان أثناء قيامه بتصنيع منتج ما أو تقديم خدمة بعينها بدءاً من مرحلة التصميم وانتهاءً بمرحلة الإنتاج.

7- المدخل الثنائي في المعرفة:

وهو من أهم تقسيمات المعرفة:

أ- المعرفة الضمنية: *Tacit knowledge*

وهي المعرفة الناتجة عن الخبرة الشخصية، أو تلك التي تكتسب بالمحاولة والخطأ، وتلك التي تقف عند حدود الإدراك (جمع معلومات عن موقف ما دون الانتقال إلى المراحل التالية لاكتتمال المعرفة .. وغالباً ما تستند هذه المعرفة على الحكم الشخصي والحدس وفي الكثير من الأحوال تكون معرفة ناقصة.

ب- المعرفة الظاهرة: *Explicit knowledge*

وهي المعرفة المقننة والمبرمجة والمنظمة والتي تصلح للنقل والتداول .. وهي الأساس في عمليات التعليم والتدريب (التداول المنظم للمعرفة) وغالباً ما تكون معرفة كاملة.

العلم والمعرفة:

في القديم اختلطت المعرفة بالعلم، حيث كان كل منهما يشير إلى المعلومات المتراكمة عن طريق التأمل والحدس والحواس، أو عن طريق نقل كلام الأقدمين دون تمحيص أو نقد .. أو حتى عن طريق الملاحظة .. ولم يكن يجمع هذه المعلومات نسق فكري وموضوعي واحد وواضح، وأيضاً لم يمكن التوصل من خلالها إلى إدراك العلاقات السببية لذلك كان:

- العلم هو نقل ما قاله القدماء.
- والمعرفة هي محتوى ما يتم نقله.

وبالتالي كان كل منهما يعتمد على الذاكرة، وليس على الحقائق واكتشاف ما يسببها.

وفي الحديث أيضاً امتزج مفهوم العلم بالمعرفة، فالعلم في المفهوم الحديث، وبعد مولد النزعة التجريبية أصبح هو أرقى مستويات وعى الإنسانية بالكون والطبيعة بشكل عام، وبالتاريخ، والبنیان الاجتماعي، وبالإنسان الفرد ذاته ... وأصبح يمثل النظام المعرفي المتكامل الذي تتأكد الحقائق من خلاله.

وكذلك فإنه في الحديث أخذت المعرفة وضعاً مستقلاً عن النزعات الفطرية، ولم تعد هي مجرد المعلومات التي تنقلها الحواس الى العقل، وأصبحت مرتبطة بمبدأ العلم من ناحية، والمنطق الذي يستند الى المفاهيم السائدة في المجتمع (المكان والزمان والسببية والوجود ببعديه المادي والمعنوي، من ناحية أخرى).

وبالتالي وجدت المعرفة المشروطة بظروف تحصيلها وإدراكها ووسائل التحصيل ومنهج الإدراك ... وقد ارتبطت هذه النوعية من المعرفة بالمنظور الاجتماعي للمعرفة، ثم تطور الأمر بتطوير العلوم الحديثة الرياضيات والعلوم الطبيعية، وأصبحت المعرفة التي تنتجها هذه العلوم واحدة في كل السياقات الاجتماعية، وهو ما يعنى بالمعرفة الموضوعية أو المعرفة العلمية.

وكذلك فإن امتزاج العلم بالمعرفة في العقود الأخيرة من القرن الماضي قد أوجد علوم حديثة تقوم على دراسة المعرفة كعلم، وعلى دراسة العلاقة بين العلم والمعرفة وهي:

- الأبيستمولوجي، والذي يعنى بدراسة المعرفة فلسفياً ومنطقياً (الأسس والمبادئ والقواعد والمنهجية، ومدى مصداقيتهم وفقاً للقواعد العلمية.. أي المفاهيم والمنهجية).
- المعرفيات *Epistemic*، ويعنى بتجاوز علم المعرفة (الابستمولوجي) من مجرد البحث في مدى مصداقية المفاهيم والمنهجية الخاصة بالمعرفة الى البحث في مصداقية المعرفة علمياً وموضوعياً وربطهما بالمعلومات والحقائق المؤكدة قبل ربطهما بالمفاهيم والحدود المنطقية (مصداقية المحتوى)، أي ربط المعرفة بالمعلومات والحقائق المقطوع بصحتها،

والمعرفيات هي العمل على بناء نماذج دقيقة ومطابقة للعمليات العقلية التي تتم من خلالها أو بها الظواهر الإدراكية والذهنية واللغوية (أي ظواهر عملية التحصيل الفعلي للمعلومات ثم المعرفة) أي وضع نماذج مثالية لما يجب أن تكون عليه عمليات التعرف والتحليل والتفسير .

■ علم اجتماع المعرفة، ويبحث في الظروف والسياقات الاجتماعية التي ارتبطت وأحاطت بإنتاج المعرفة بمختلف أنواعها وأشكالها بشكل عام، والمعرفة الاجتماعية بشكل خاص.

ونستخلص مما سبق:

- أن المعرفة هي محتوى العلم ومضمونه، وهي مخرجاته كعملية.
- أن كل من العلم والمعرفة يرتبطا ببعضهما قديماً وحديثاً، وتطوراً أيضاً مع بعضهما.
- أن المعرفة كإدراك من خلال الحواس توفر الخامات التي سيعمل عليها العلم كنظام .. وأن العلم كمنهج يمثل الإجراءات التي سيتم من خلالها الوصول إلى المعرفة الموضوعية (العملية) كمخرجات.
- أن العلم قد فرض نفسه على المعرفة بشكل قاطع وواضح، عندما وجدت علوم متخصصة في البحث في مجال المعرفة من أجل التأكد من مصداقيتها، وخضوعها للحقائق العلمية، والمنهج العلمي ... وبالتالي أصبحت المعرفة الموضوعية تساوى العلم أو على الأقل هي أهم مخرجاته إن لم تكن كل مخرجاته.

الاقتصاد والمعرفة:

الاقتصاد هو الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية من أجل إنتاج وتقديم كل ما يؤدي إلى إشباع الحاجات الإنسانية مع عدالة توزيع عوائد استخدام هذه الموارد وفقاً لقدرة المشاركة في إحداثها، والمعرفة أقوى الموارد القادرة على إحداث تحولات القيمة للموارد الأخرى.

لذلك فقد وجد اقتصاد المعرفة بعد أن تحولت المعرفة من مجرد قوة إلى أهم الموارد .. هذا الاقتصاد الذي يركز على المعرفة لابد وأن يزيد الفرص الابتكارية، لأن أهم الأنشطة في اقتصاد المعرفة هي إنتاج البضاعة المعرفية *Knowledge goods* وهو مصطلح يطلق على السلع والخدمات التي تدخل في تكوينها جزئياً أو كلياً، وكذلك يمكن تصنيف البضاعة المعرفية إلى ثلاث أنواع:

1- البضاعة المرقمة *Digitized goods* :

وهي التي يقتصر وجودها على ذاكرة الكمبيوتر، ويتم التعامل معها بواسطته فقط، ولا حياة لها خارجة، وذلك مثل برمجيات الكمبيوتر بشتى أصنافها.

2- السلع المادية القابلة للرقمية *Digitized goods* :

والتي تشمل كافة السلع التي يمكن تحويلها إلى صورة رقمية مثل الكتب والمجلات وتذاكر الطائرات، ويمكن نقل وتبادل كلا من نوعي البضاعة المعرفية هذين عبر شبكات الكمبيوتر.

3- السلع المادية المدعومة بالمعرفة

Knowledge – Enhanced Physical Goods

التي تشمل أي معدة أو جهاز تستخدم برمجيات الكمبيوتر في المساعدة في تشغيله بكفاءة.

وبشكل عام فإن اقتصاد المعرفة هو الاقتصاد الذي يقوم على إنتاج المعرفة بكل أشكالها سواء كانت ظاهرة أو ضمنية، وعلى استخدامها في تطوير وخدمات جديدة ومحسنة بهدف تحقيق مزايا، وهكذا يصبح إنتاج الابتكارات سواء كانت عمليات إنتاج وخدمات أو منتجات وخدمات جديدة أو متطورة تدخل في إطار اقتصاد المعرفة، ولذلك ظهر اقتصاد الابتكار القائم بالمعرفة بأدواته الأربعة التي تتمثل في تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا النانو، والتكنولوجيا العصبية، والتكنولوجيا الحيوية والذي سيكون أساس التقدم الاقتصادي في القرن الحادي والعشرين.

مصادر المعرفة:

يعنى تحديد مصادر المعرفة بالإجابة عن السؤال التالي:

- من أين تأتي المعرفة؟
- وكيف يكون الفرد معرفته؟

وفى هذا الصدد نورد المدخلين التاليين لهذه المصادر.

المدخل الأول .. العقل / الحواس / الإلهام والحدس:

ويعنى هذا المدخل بالنظر إلى مصادر المعرفة على أساس:

- أن المعرفة تتولد وتتبلور من خلال أعمال العقل والتفكير والتأمل في أمور ما (حالات – ظواهر – مواقف) وتحليلها وصولاً إلى مقولات محددة بشأنها سواء كانت هذه المقولات تفسرها أو تتعامل معها.
- أن المعرفة تتولد وتتبلور من خلال استخدام الحواس والإدراك للمواقف والظواهر والحالات والأشياء المختلفة، ونقل معلومات عنها إلى العقل لبحثها وتحليلها وتفسيرها، وإصدار مقولات أو قوانين بشأن التعامل معها.
- أن المعرفة يمكن أن تتولد من خلال المكابدة في التفكير والتركيز في أمر ما إلى أن يحدث الإلهام الذي يحمل تفسيراً أو حلاً في الأمر موضوع التفكير والتركيز.

المدخل الثاني .. الممارسة / النقل / الإحساس:

وفى هذا المدخل تأتي المعرفة من خلال:

- الممارسة، وتعنى المحاولة والتجربة في مناشط الحياة المختلفة ... وما يتبع هذه المحاولة والتجربة من نجاحات وفشل، ومن ثم يكتسب الإنسان معلومات من خلال محاولات تشكل خبراته السابقة حول الموضوع الذي حاول فيه، تجعله لا يكرر الأخطاء، ومن ثم تتوفر لديه معرفة عن هذا الموضوع.

- أن الممارسات ونتائج المحاولات (التجربة والخطأ) إذا ما تم أخذ النتائج الناجحة وبحثها وتحليلها وتنقيتها، وإخضاعها للمنهج العلمي الذي يعنى بإخضاع هذه النتائج للعلاقات السببية، والتتابع المنطقي والزمني لتسلسل الإجراءات أو الأحداث أو المواقف، أصبحت هذه الممارسات أو الخبرات تدخل في إطار المعرفة الكاملة (الظاهرة) .. أي المعرفة الصالحة للنقل.
- النقل .. ويعنى بأحد النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الممارسة (التجربة بعد تحويلها من معرفة غير صالحة للنقل إلى معرفة صالحة للنقل عن طريق إخضاعها للمنهج العلمي .. وتحويلها إلى مناهج أو مواد علمية وتدريبية لتنتقل عبر نظم وبرامج التعليم والتدريب، والتنمية الذاتية، أو من خلال الكتب والمراجع إلى الآخرين لتكون معارفهم وخلفياتهم المعرفية.
- ومع هذا قد يدخل في إطار النقل الاستماع، والنقل الشفهي، والتبادل للخبرات من خلال التواصل والتفاعل الإنساني .. أيا كانت درجة مصداقية ما يتم نقله .. وبالتالي يمكن القول أن المعرفة المنقولة عن غير مناهج التعليم والتدريب، والكتب والمراجع معرفة مشوبة بالنقص إلى حد ما.
- الإحساس .. ويعنى بتولد معاني لدى الإنسان عندما يستخدم حواسه في مواقف ما .. ومن ثم تؤثر هذه المعاني بشكل مباشر في توجيه سلوك الفرد.. وكذلك تشكل هذه المعاني جزءاً هاماً من معارفه.

طبيعة وسمات وخصائص المعرفة:

- يقصد بطبيعة الشيء سماته وخصائصه التي تميزه عن بقية الأشياء الأخرى. وتكمن السمات والخصائص الأساسية للمعرفة فيما يلي:
- 1- **المعرفة فعل إنساني** يرتبط عند تحصيله أو تكوينه وتوليدته بالإنسان الفرد. فالفرد هو صانع المعرفة ومستخدمها.
 - 2- **البعد الاجتماعي** .. أن الإنسان يتداول المعرفة ويتبادلها مع الآخرين من خلال اتصاله بهم، وتفاعله معهم، لتتبلور بعد ذلك في أنماط مميزة الأنساق والنظم الاجتماعية في مختلف المجتمعات.

3- تتولد المعرفة وتنمو بالتبادل والتداول:

عندما يتم تبادل المعرفة وتداولها بين مختلف الأفراد والمنظمات سواء بشكل رسمي أو غير رسمي أو منظم، وغير منظم، فإنها تصبح كمدخلات أو كمصادر لنظام أو عملية المعرفة التي تكون مخرجاته معرفة أكبر وأعمق.

4- أعمال العقل (التفكير):

لا معرفة دون إعمال العقل .. إن لم يكن في عملية الاكتساب والتحصيل فعلى الأقل في عملية البلورة والاسترجاع .. فالإنسان عندما يكتسب معرفة ما بشكل تلقائي، ودون تعمد من خلال الإحساس، فإنه لا بد عند تحويلها إلى معنى يوجه سلوكه، أو عند استرجاعها كخبرة مكتسبة يتعامل بها مع الموقف الذي يناسبها، فإنه لا بد وأن يعمل عقله.

5- المعرفة غير ملموسة، وفي نفس الوقت يمكن أن يستدل عليها وعلى نتائجها:

أي أنها أصول وموجودات غير ملموسة، حتى ولو كانت في كتب ومراجع وقواعد معلومات، فهذه مجرد مخازن للمعرفة، ولكنها ليست المعرفة ذاتها، فالمعرفة ذاتها غير ملموسة .. ولكن في نفس الوقت فإنه يمكن أن يستدل على وجودها سواء من خلال الاطلاع على ما هو مخزون منها في المراجع والكتب وقواعد المعلومات، وأيضاً يمكن الاستدلال على نتائجها عندما تستخدم لتحقيق أي من المنتجات أو الخدمات.

6- القابلية للتخزين، والنقل، والتداول، والتقدم:

■ على الرغم من كون المعرفة موجودات ومنتجات غير ملموسة، إلا أنها قابلة للتخزين في نفس الوقت، وفي أشكال وأوعية مختلفة تبدأ من الورق ثم الشرائط الصوتية، والشرائط المصورة، والحواسب الآلية، وقواعد البيانات والمعلومات، والأقراص المدموجة، فإنه في نفس الوقت يمكن استرجاعها من خلال هذه الأوعية .. بل ويمكن استرجاعها في تكوينات مختلفة، وهذا هو الأهم.

■ أما فيما يتعلق بالتقادم فإن ذلك يرتبط بالمعرفة من منظور المعرفة عن الأشياء، والمعرفة عن الحقائق والمعرفة عن الطرق والأساليب .. فإن هذه المعارف قد تتقادم بمعنى أن التقدم العلمي قد ينسخ الكثير من المعارف عن الكثير من الأشياء والطرق والأساليب بل وحتى بالنسبة لبعض الحقائق والقوانين العلمية.

فقد توجد طرق تقليدية للوصول إلى منتج معين .. تحل محلها طرق حديثة للوصول إلى نفس المنتج بتكلفة أقل وجودة أعلى، وبالتالي تتقادم الطرق التقليدية، وأيضاً قد تكون معارفنا عن خواص بعض الظواهر الطبيعية أو الإنسانية معارف غير صحيحة في وقت ما، لتحل محلها معارف صحيحة، وكذلك قد تكون معارفنا عن قوانين علمية غير صحيحة في وقت ما (النسبية ونفتيت الذرة، وانقسام وانشطار النواة) ليتم تصحيحها بمعارف صحيحة، ونظريات أكثر حداثة ومصداقية.

7- القابلية للقياس والتقييم:

مادامت المعرفة قابلة للاستدلال على وجودها وعلى نتائجها، بل وحتى على مخرجاتها كعملية، فإنها لا بد وأن تكون قابلة للقياس والتقييم، فمن حيث التقييم فإنه يرتبط بمحتوى ومضمون المعرفة.

ويركز هذا التقييم على جوانب معينة يرتبط في أغلبها بمضمون ومحتوى المعرفة، ومن أهم هذه الجوانب:

- **المصداقية** .. أي مدى توافق مضمون المعرفة للحقائق الثابتة المتعارف عليها، أو حتى للمعلومات التي تحظى بالإجماع النسبي أو المؤقت.
- **المنهجية** .. أي خضوع المعرفة سواء لإجراءات ومراحل عملية تكوين المعرفة التي تخضع لإعمال العقل الهادف والفعل الهادف، وإجراءات خطوات المنهج العلمي.
- **القيمة الاستخدامية** .. ويقصد بها مدى قدرة المعرفة على تحقيق منفعة محددة أو سد إشباع أو حاجة، أو حل مشكلة ما.

- **الحدثة، والإضافة ..** ويقصد بها هنا الخبرة وعدم التكرار، حتى ولو كانت تعالج موضوعات سبق معالجتها لمرات متعددة، فالأصل هنا هو توليد معرفة جديدة وحديثة، وفي تكوينات مختلفة من معارف قديمة كما لا بد وأن لا يقتصر الأمر على مجرد معالجة جديدة وتكوينات مستحدثة لموضوع المعرفة، بل يجب أن ترتبط الحدثة هنا بالإضافة، بمعنى توليد معارف أو معلومات جديدة لم تكن قائمة.

■ أما فيما يتعلق بالقياس، فإنه يركز على جوانب معينة يرتبط أغلبها بمدى اكتساب وتحصيل المعرفة من ناحية، وبناتج المعرفة واستخدامها من ناحية أخرى، من أهمها:

الاختبارات .. بكافة أنواعها وأشكالها (التحصيل – الذكاء – نماذج قياس المعارف ...)، حيث تركز هذه الاختبارات على قياس عمليات تحصيل واكتساب وفهم المعارف.

■ أما فيما يتعلق بقياس نتائج استخدام المعرفة فإنها تتركز في:

- معايير الأداء .. وهي معايير خاصة يضعها الأفراد أو المنظمات تستند على مقاييس عامة لتقييم أو قياس النتائج لعملية أو لعمليات أو أداء محدد.

- معدلات الأداء .. وهي متوسط المعايير أو متوسط الأداء الفعلي للعمليات والأنشطة والأفراد.

- المؤشرات .. وهي مقارنات ونسب تستخدم للدلالة على مدى التحسن أو التأخر في الظواهر والحالات المختلفة.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن الربط بين معايير ومؤشرات قياس وتقييم الأداء، وبين قياس نتائج المعرفة، قد جاء من افتراض وحقيقة أساسية هي أن أي أداء يتوقف على المعرفة، وكما سبق الإشارة إلى أن الأداء يتوقف على قدرة الفرد على الإجابة على التساؤلات الخاصة بالمعرفة من منظور الأداء (معرفة ماذا؟ معرفة لماذا؟ معرفة كيف؟)

8- التراكمية رغم التقادم:

ويقصد هنا بالتراكمية أن المعرفة المرتبطة بموضوع معين أو مجال أو ظاهرة أو شيء هي المحصلة النهائية لكل المعارف التي تم التوصل إليها منذ بدء الاهتمام بهذا الموضوع أو الظاهرة، أو ملاحظته أو اكتشافه.

فالمعرفة تظل صحيحة في الوقت التي أنتجت فيه، ولكنها قد لا تظل ولا تبقى صحيحة في مرحلة قادمة، وهذا يعنى أن المعرفة متغيرة، ولكن في إطار إضافة المعرفة القديمة إلى المعرفة الجديدة في خط تراكمي متصاعد.

9- القابلية للتنظيم والترتيب:

أي قابليتها عند توثيقها وتخزينها أن تتم بطريقة مرتبة ومنظمة تسمح باسترجاعها ككل أو باسترجاع جزء منها، أو حتى إعادة ترتيبها وتنظيمها أكثر من مرة.

10- القابلية للتفسير:

إذا كانت المعرفة هي إدراك الأشياء والظواهر والحالات والمواقف، باستخدام العقل في تجميع أكبر قدر من المعلومات عنها، فإن هذه المعلومات لا بد وأن تكون قابلة للتفسير .. أي معرفة الأسباب التي أدت إلى أن تكون الحالة أو الظاهرة أو الموقف على هذا النحو التي تم رصدها عليه.. وهو ما يشبع رغبة الإنسان في البحث والتعليل لكل شيء في الحياة.. حيث أن هذه الرغبة هي التي تكون الدافع إلى المعرفة، ومنها تستمد إرادة المعرفة.

11- الشمولية، والحقيقة:

ويقصد بها هنا ليس المعرفة على إطلاقها، ولكن المعرفة الموضوعية أي المعرفة العلمية، فهي تتسم بالشمولية والعمومية والحقيقة، بمعنى الإجماع على مصداقيتها لدى كل المشتغلين بمجالها، وإن كان هذا الاجتماع لا يعنى عدم قابليتها للبحث والنقد، حيث تفرض المصداقية والحقيقة نفسها على الجميع، ومن هنا تكتسب المعرفة صفة الشمولية.

12- القابلية للتجريد والتجسيد:

وتعنى هنا بإمكانية استخلاص ووضع أسس وقوانين ومبادئ وقواعد من خلال المعرفة تتحكم في الأشياء والظواهر والحالات والمواقف، وتمكن من التعامل معها بفعالية، وهذا هو مضمون المعرفة، وكما يدخل في إطار التجريد إمكانية التعبير عن الحقائق الناتجة عن المعرفة رياضياً وكمياً، وهو ما يعنى بخضوع المعرفة للدقة.

مستويات المعرفة (هرم أو مدرج المعرفة):

على الرغم من أنه قد تم تناول بعض المستويات في المعرفة من حيث التقسيم إلى مستوى الفعل الهادف والمتعمد لتحصيل المعرفة (البحث).. ومستوى المعرفة التلقائية .. ومستوى المعرفة عن الأشياء، والحقائق ... فإن تناول مستويات المعرفة هنا يعنى بتدرج هذه المستويات من أدنى درجة للمعرفة إلى أعلى درجة أو مستوى لها ... وقد يكون هذا هو أنسب مدخل لمعالجة مستويات المعرفة، وذلك كما يلي:

1. المستوى الأول: عناصر المعرفة وخاماتها الأساسية:

قد يثار الكثير من الاختلاف حول هذا المستوى الذي يتم فيه الوصول إلى العناصر الأساسية التي تكون المعرفة، والتي يتم فيه الوصول إلى مدخلات المعرفة، والتي بدونها لا يتم الوصول إلى المعرفة وتكوينها، وهذه المدخلات هي البيانات والمعلومات.

وفى رأينا أنه إذا كانت البيانات ما هي إلا رموز أو كلمات أو حقائق بسيطة متفرقة لم يتم تفسيرها، وبالتالي لا يمكن اعتبارها معلومات، فإن الأمر لا ينطبق على المعلومات باعتبارها تتضمن تجميع وترتيب وتفسير البيانات، وتفسيرها، وإكسابها معنى ودلالة محددة، حيث يعنى ذلك قدر من المعرفة.

وبالتالي تمثل المعلومات مستوى من المعرفة حتى ولو كان هذا المستوى مستوى أدنى، وفى نفس الوقت لا يمكن فصل البيانات عن المعلومات لأن المعلومات ما هي إلا تفسير بشكل أو بآخر للبيانات.

لذلك يمكن اعتبار البيانات والمعلومات معاً يمثلان المستوى الأول في مدرج أو هرم المعرفة.

2. المستوى الثاني: المعرفة:

على الرغم من أننا نتناول هنا مستويات المعرفة ومدرج أو تدرج المعرفة .. إلا أننا نطلق على المستوى الثاني هذا مسمى المعرفة، وهذا يعني أن قبل هذا المستوى يمثل المستوى الأدنى من المعرفة، وبعد هذا المستوى يمثل المستويات الأعلى من المعرفة.

والمعرفة هنا كمستوى ثاني في مدرج المعرفة تعنى تجميع المعلومات المرتبطة بموضوع معين أو موقف أو حالة أو ظاهرة محددة، وتحليلها وتفسيرها وصولاً إلى قواعد تساعد في حل هذا الموقف أو التعامل الفعال معه أو مع الحالة والظاهرة موضوع المعرفة، وعلى أن يتم تكوين هذه المعرفة استناداً إلى إخضاع المعلومات المكونة لها لمنهج علمي، وبما يجعلها معرفة كاملة حقيقية وظاهرة.

3. المستوى الثالث: الذكاء / النظرية:

في هذا المستوى إما أن ينتقل مستوى المعرفة إلى النظرية، وهو انتقال في اتجاه العلم، حيث تعنى النظرية بتجميع المعارف المرتبطة بموضوع أو حالة أو ظاهرة، وغالباً ما تكون ظاهرة معينة، في إطار وسياق معين، وترتيبها وتحليلها وتفسيرها وصولاً إلى قوانين معينة تفسر هذه الظاهرة، وتصل إلى نتائج، تحدث عندما تتكرر الأعراض المرتبطة بهذه الظاهرة. وإذا ما انتقلت المعرفة إلى مستوى النظرية هذه، فإنه بهذا يتم الوصول إلى أعلى درجات أو مستويات العلم (تكوين النظريات العلمية).

أما إذا تم الانتقال من مستوى المعرفة إلى مستوى الذكاء، وهو هنا لا يعنى مستوى الفهم والتحصيل، وإنما يعنى أمر آخر يعلوا مستوى المعرفة، وهو يعنى القدرة على اتخاذ القرار الرشيد والصحيح، فضلاً عن القدرة على التصرف الإيجابي وذلك وفقاً لمعرفة موضوعية.

4. المستوى الرابع: الفلسفة:

وتعنى بوصول المعرفة في هذا المستوى إلى القدرة على الوصول إلى وضع

أسس ومبادئ وقواعد تحكم الأشياء والحالات والظواهر .. بل وأيضاً في هذا المستوى تكون المعرفة قادرة على إنتاج قواعد وأسس تقوم ويبنى عليها النظم.. حيث تتكون في هذا المستوى القدرة على التفكير المنظوم والنظرة الكلية.

5. المستوى الخامس: الحكمة:

وهذا المستوى (الحكمة) هو أعلى مستويات المعرفة، وتعنى الحكمة في هذا المستوى باستخدام المعرفة في الاختيار الصحيح والقدرة العالية على التكيف التام مع البيئة بكل أنواعها وأشكالها، وكذلك ليس مجرد التوائم والاختيار الصحيح فقط، بل وأيضاً تطبيع ومواءمة كل ما حولنا لصالحنا وصالح الآخرين معنا، فضلاً عن القدرة على تحويل المخاطر إلى فرص، والعوامل المعوقة إلى عوامل دافعة.

ثقافة المعرفة:

يقصد هنا بثقافة المعرفة، تلك القيم الدافعة لتكوين مجتمع المعرفة، أو الفرد العارف، أو المقبل على المعرفة والمحِب لها .. حيث تتمثل هذه القيم فيما يلي:

1. المعرفة قوة:

بل هي أهم وأول مصادر القوة، فإذا كانت مصادر القوة هي المعرفة، والمال، والسلاح، فإن المعرفة أول هذه المصادر وأهمها، لأنها قادرة على صنع وتكوين المال، وأيضاً على صنع السلاح، والتحكم فيه، والحد من أخطاره.

ليس كذلك فقط بل أن المعرفة هي العنصر الحاكم، ليس فقط في زيادة وتعظيم الإنتاجية، ولكن أيضاً في تعظيم تحولات القيمة.

2. لا إعمال للعقل دون معرفة:

إذا كان من خصائص المعرفة أنها لا تُنتج ولا تحدث إلا بإعمال العقل، فإن المقصود هنا بثقافة المعرفة أن إعمال العقل أي التفكير لا بد وأن يكون تفكيراً منظماً ومنهجاً في الأمور والموضوعات والمواقف المختلفة التي يتعرض لها الإنسان، وذلك حتى ينتج عن هذا التفكير معرفة جادة تضاف إلى الخبرات الإيجابية للفرد، وإلى المخزون المتراكم من معارفه.

3. البحث العلمي الجاد أفضل من المحاولة والخطأ:

إذا كانت التجربة والخطأ هي أول وأهم مصادر المعرفة الإنسانية بشكل عام.. فإن الواقع الحالي للعمل والأداء في مختلف المنظمات لا يسمح بالاعتماد على الممارسات العشوائية غير المنهجية للأمور، وإنما يتطلب أن تخضع كل الأمور للبحث العلمي الجاد والمنظم والذي يتم في مراكز وأماكن مخصصة له.

فمن غير المسموح أن تترك مواجهة المشاكل والمواقف لمحاولات عشوائية قد تصيب وقد تفشل، ولكن يجب أن يتم إخضاعها للبحث العلمي الجاد الذي يتم وفقاً للأسس العلمية والمنهجية، ففي هذا اختصار للزمن والجهد والمال، فضلاً عن الوصول إلى أنجح الحلول.

4. مادام هناك معرفة فلا مجال للخطأ:

لا مشكلة دون حل ممكن وناجح مادام هناك معرفة موثقة ومنهجية، وموثوق فيها .. حيث يمكن استخدام هذه المعرفة ليس فقط في المساعدة على الحل والمواجهة، أو في تدعيم أعمال العقل في تحليل المشكلة، ولكن قد تقدم لك المعرفة الحل جاهزاً تماماً من خلال دليل عمل إرشادي كامل.

وبالتالي مادام هناك معرفة، ابحث عنها لتواجه الموقف أو المشكلة التي تتناسب معها، دون حدوث أي خطأ أو انحراف ... فالخطأ غير مسموح به في ظل وجود المعرفة.

5. الدقة والجودة لا تحدث بالتركيز والانتباه، ولكنها علاقة طردية بين التركيز والانتباه من ناحية، والمعرفة من ناحية أخرى:

مهما زاد تركيزك وانتباهك في العمل الذي تقوم به أو الموقف الذي تواجهه فإن دقة الأداء أو جودة النتائج لن تحدث إلا إذا كان لديك المعرفة الخاصة بهذا الأداء أو الموقف والذي تتركز في معرفة ماذا؟ ولماذا؟ وكيف؟

فالدقة والجودة هي علاقة طردية بين التركيز والانتباه والمعرفة، أي كلما زاد استخدام المعرفة وزاد التركيز والانتباه كلما زادت الدقة والجودة ... بل وأيضاً يمكن القول أنه كلما زادت المعرفة زاد التركيز والانتباه، حيث تزيد الثقة في النفس، ويتم تدعيم القدرة بزيادة المعرفة.

6. لا تنوير دون معرفة:

التنوير هو إزالة كل القيود التي يضعها الإنسان بإرادته أمام عقله، وبما تحد من قدرة هذا العقل على الانطلاق غير المحدود في التفكير، وبما يصل بالإنسان إلى درجات عالية من الإبداع والتقدم، والإنسان لا يمكن أن يزيل هذه العقبات التي تحد من انطلاق تفكيره إلا إذا اتسعت مداركه بالمزيد من المعرفة.

وبالتالي لا يمكن أن يحدث التنوير وانطلاق التفكير دون حدود، وإزالة الخرافات، ومواجهة القيم المعوقة، دون انتشار المعرفة الموثقة والممنهجة، كمرجعية أساسية في كل الأمور التي تواجههم.

7. المعرفة تسبق الرأي، ولا مجال للآراء في حالة وجود المعارف المؤكدة:

الرأي وجهة نظر تعبر عن صاحبها في موضوع ما، والرأي قد يجمع بين الحقائق (المعارف الموثقة) والخبرة الشخصية وإحكام القيم، وقد تؤثر عليه المشاعر والاتجاهات.

أما المعرفة الموثقة فهي الحقائق التي تحظى بالإجماع ولا يكون عليها اختلاف.. وبالتالي يجب أن تعطى الأولوية دائماً لأصحاب المعارف الموثقة (الحقائق) عند تناول أو مناقشة أي موضوع أو عند مواجهة أي مشكلة أو موقف وأن لا يتم اللجوء إلى الرأي إلا بعد استنفاد المعرفة ... بل يجب البحث عن المعرفة أولاً وقبل كل شيء.

8. لا سلطان على العقل إلا العقل:

هذه مقولة الفيلسوف العربي ابن رشد، تلك المقولة التي قادت إلى عصر التنوير في أوروبا ... وهي تعنى أنه يجب ألا نضع قيوداً على عقولنا ... وألا يتحكم في العقل إلا العقل ذاته.

وبالتالي فهي دعوى لانطلاق العقل لإنتاج المعرفة فوضع قيود على العقل، أو جعل أمور وثوابت وقيم تحد من تفكيره وتتحكم فيه، تؤدي إلى التخلف، وإلى القصور في إنتاج معرفة جادة وموضوعية.

9. كل معرفة قابلة للنقد والتفنيد:

لا ثبات ولا حقائق مطلقة، ولا معارف لا تقبل التغيير والتجديد، والجديد من المعارف يولد من رحم القديم منها .. وذلك أن كل المعارف أيا كان موضوعها ومجالها تقبل التحليل والنقد والتفنيد ... ولكن بالبحث وبالوصول إلى الأدلة القاطعة.

فالحقائق التي تحملها المعارف قد تحمل إجماع مؤقت إلى أن تخضع للتحليل والنقد والبحث فتتطور وتتجدد، وقد تتغير لتصل إلى حقيقة جديدة تحمل إجماع جديد، فمعارف وحقائق الماضي تقادمت اليوم، ليحل محلها معارف وحقائق جديدة ستتغير غداً بالبحث والنقد.

10. إرادة المعرفة:

المعرفة التي تأتي بشكل تلقائي من خلال ممارسة مختلف الأنشطة الحياتية، أو تلك التي تأتي من خلال المحاولة والخطأ في إطار غير خاضع للمنهجية لا تصنع الشخص العارف، ولا تصنع مجتمع المعرفة، ولكن الذي يصنع مجتمع المعرفة، ويصنع الشخص العارف، هو أن يتوفر لدى الفرد أو المجتمع الإرادة الصادقة والجادة للمعرفة والنظر إلى المعرفة على أنها فعل هادف يتطلب جهود مبرمجة.

وإرادة المعرفة تعنى الإصرار على اكتساب المعرفة وتوليدها وتنميتها في إطار قيمة أينما توجد المعرفة نبحث عنها، ونقف بكل جدية لنأخذ منها.

11. الشرب بجرعات قليلة من المعرفة يسكر العقل ويذهبه، ولا يفيق العقل إلا الشرب بجرعات كبيرة من المعرفة:

عندما تعرف القليل عن موضوع ما قد تعتقد أنك قد أصبحت عالماً به، وقادراً على تناول كل ما يتعلق بشأنه، وقد يصيبك قدر من الغرور الذي يجعلك تشعر بنشوة على غير أساس. ولا يمكن أن تفيق، وأن تعرف مدى قصور معرفتك عن الموضوع إلا بالتوسع والغوص في كل المعارف المتعلقة به. فكلما كان الشرب بجرعات كبيرة من المعرفة كلما كانت إفاقة العقل.

12. لا حدود للسؤال مادام استفسارياً:

السؤال هو مفتاح المعرفة، فكلما توالى الاسئلة في إطار منطقي، كلما زاد تولد المعرفة .. ووضع حدود على السؤال يعنى الحد من المعرفة وتنميتها.

وبالتالي يجب ألا يكون هناك حدود للسؤال عند بحث أي موضوع، بل يجب أن توضع قاعدة وقيمة أنه لا حدود للسؤال أياً كان وسواء كان مرتبطاً بشكل مباشر أو غير مباشر بالموضوع، ولكن تحت شرط أن يكون هذا السؤال استفسارياً، أي يبحث في الاسئلة الأساسية للمعرفة (ماذا؟ ولماذا؟ وكيف؟)، وعلى ألا يكون هذا السؤال استنكارياً، أي رافضاً للأسباب أو النتائج بشكل غير موضوعي، دون مبررات منطقية، ومصحوباً بصيغة التهكم والعدوان، فلا يقتل البحث والمعرفة سوى السؤال الاستنكاري، ولا ينمي ويدعم المعرفة سوى السؤال الاستفساري.

13. مصدر المعرفة مهم، ولكن الأهم هو محتوى ومضمون المعرفة:

لا شك أن مصدر المعرفة، ومدى الوثوق فيه، ومدى شهرته وإسهاماته أمر مهم ولكن بالتأكيد فإن الأهم هو محتوى ومضمون هذه المعرفة ومدى مصداقيتها والاستفادة منها، فالمضمون والمحتوى ومدى قيمته، هو الذي يحدد قيمة وأهمية المصدر، حيث يجب أن لا تغلوا في المعرفة قيمة المصدر على قيمة المحتوى والمضمون.

14. الفكر والفعل يعيد تشكيل كل منهما الآخر بالمعرفة:

إذا كان التفكير هو إعمال العقل في أمر ما، وإذا كان الفعل هو تنفيذ ما تم إعمال العقل فيه، فقد تكون نتائج الفعل غير مرضية أو قاصرة، أو لا تحقق الإشباع المطلوب، وذلك كنتيجة لقصور أو نقص في إعمال العقل بسبب نقص المعرفة التي تمثل طاقة العقل للوصول إلى نتائج وقرارات رشيدة.

فالعمل (الأداء) يشير ويدل على مدى قوة وسلامة إعمال العقل (التفكير)، ويشير إلى ضرورة زيادة جرعات المعرفة كطاقة تغذي العقل، وزيادة المعرفة لتدعيم وتنمية إعمال العقل، تعيد تشكيل الفكر لينتج قرارات رشيدة، عندما تنفذ ويؤكد الفعل صحتها، وبالتالي يكون الفعل قد أعيد تشكيله على النحو الصحيح.

15. مصداقية المعرفة في تحقيق الإشباع:

لا أداء دون معرفة، ومصداقية المعرفة في تحقيق الأداء تكمن في تحقيق النتائج، ومصداقية النتائج تكمن في تحقيق المنفعة، ومصداقية المنفعة في تحقيق الإشباع وسد الحاجة ... وبالتالي إذا لم ترتبط المعرفة بالمنفعة والإشباع تفقد مصداقيتها. وكذلك في نفس الإطار لا حل لمشكلة دون معرفة، فإعمال العقل غالباً ما يرتبط بمواجهة أي مشكلة أو بالشعور بحاجة أو نقص ما أو قصور ما في الإشباع فبيدأ العقل في التفكير ... وبالتالي يحتاج تدعيم هذا التفكير بالمعرفة. ومن هنا إذا كان النقص في الإشباع أو القصور في حل للمشكلة يرجع إلى قصور في التفكير وإعمال العقل، فلا بديل لتغذية العقل بالمعرفة ... فلا حل لمشكلة دون معرفة.

16. الأداء يسهل بالمعرفة، ويسمو وتزداد قيمته بالجودة:

الخوف أساسه وأسبابه الجهل، فالمعرفة قوة .. والإقدام على الفعل غالباً ما يتوقف على المعرفة فالفعل والأداء يكون أسهل وأيسر إذا كنا نعرف الإجابة عن التساؤلات الثلاث الأساسية الخاصة بالمعرفة (ماذا؟ ولماذا؟ وكيف؟) وكلما زادت المعرفة عمقاً، وامتزجت وارتبطت بتكرار الأداء، زادت الدقة والجودة .. والجودة لا بد وأن تسمو بالأداء، وتزيد من قيمته. هذا هو التقدم وهذه هي الحداثة التي تمثل قوته، وهذا هو الوعي الذي يضمن استمراريته، وهذه هي المعرفة التي تمثل طاقته الأساسية التي تمده بالحياة. بدون ثلاثتهم "الحداثة والوعي والمعرفة" لا يمكن أن يحدث التقدم.

الفصل الثاني:
الثقافة وقيم التقدم
وبناء المنظمات

أولاً: ما الثقافة؟

ليس هناك مصطلح في العلوم الاجتماعية والإنسانية قد حظي بقدر من الاهتمام مثلما نال مصطلح الثقافة – ليس فقط لتعدد التعريفات والمفاهيم التي وردت له، أو حتى لاعتباره القاسم المشترك الأعظم في تفسير أسباب تقدم أو تخلف المجتمعات، ولكن لاختلاف المفاهيم المرتبطة به .. حيث انقسمت التعاريف والمفاهيم المرتبطة به إلى ثلاث مجموعات يمثل كل منها اتجاه يكاد أن يكون مستقلاً أو مختلفاً عن الآخر، وفيما يلي عرض موجز لكل من هذه الاتجاهات.

الاتجاه الأول: تكوين السمات والخصائص التي تشكل هوية المجتمعات:

ويعنى هذا الاتجاه بأن الثقافة هي السمات والخصائص التي تشكل سلوك الأفراد في المجتمع على نحو معين بما يميز هذا المجتمع عن غيره من المجتمعات.

ويدخل في هذا الاتجاه مجموعه من التعاريف والمفاهيم للثقافة، على أنها:

- القيم والعادات والتقاليد التي تشكل وتحدد وتكون سلوك وتصرفات الافراد في الحياة بشكل عام، وتصنع أنماط حياتهم الاقتصادية والاجتماعية بشكل خاص.
- معايير قبول ورفض سلوك الأفراد في مجتمع ما .. ومن ثم أنماط السلوك المقبولة، والمرفوضة من قبل الأفراد في مختلف مناشط الحياة.
- العوامل التي تشكل سلوك وتصرفات الأفراد (المجتمعات) في الحياة بطرق وأساليب تميزهم عن غيرهم من الأفراد والمجتمعات، وبما يحدد هوية أو شخصية خاصة بهم (سمات وخصائص الهوية).
- الأفكار والعادات والاستجابات العاطفية التي يشترك فيها جميع أفراد المجتمع، أو حتى جماعة منهم .. ويدخل في هذا الإطار تلك الأفكار والعادات التي تطبق بشكل جماعي على مواقف معينة.

أهم خصائص هذا الاتجاه:

- يعتبر هذا الاتجاه في تناول وفهم الثقافة الاتجاه الأكثر شيوعا في تعريفها .. والأكثر تمسكا به سواء من قبل العامة والخاصة.
- يؤدي هذا الاتجاه الى الخصوصية الثقافية، والاعتزاز الثقافي .. والانتماء.
- يجمع بين أنماط من السلوك والشخصيات قد تكون ايجابية، وقد تكون سلبية، وذلك استنادا إلى مجموعة العادات والتقاليد التي تحكم هذه الأفراد.
- قد تؤدي الخصوصية الثقافية، والسمات المميزة للهوية والشخصية إلى قدر من الجمود، وصعوبة الانفتاح على ثقافات أخرى.

الاتجاه الثاني: العوامل التي تشكل قدرة المجتمع على تقديم نواتج فكرية ومادية:

ويدخل في إطار هذا الاتجاه التعاريف التالية:

- الثقافة هي تكنولوجيا الحياة لمجتمع ما أي طرق وأساليب الحياة التي يتبعها مجتمع ما.
- السعي المشترك من قبل أفراد مجتمع ما لدوام الحياة على نحو أفضل.
- آليات توليد وتبادل المعلومات من أجل توفير إجابات على الاسئلة التي لا توجد لها إجابات وتؤدي إلى إعاقة المجتمع عن تحقيق أهدافه.
- كل ما يؤدي إلى إشباع حاجات الأفراد وسد حاجاتهم كجانب مهم من جوانب الثقافة.
- التركيز على التكيف والتوائم كجانب مهم من جوانب الثقافة.
- إرادة الاستمرارية لدى أفراد المجتمع وكيف أنها أحد المكونات الأساسية في الثقافة.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن هذا الاتجاه وما يحتويه من عناصر إيجابية في تناول وتفسير الثقافة، من حيث تشكيل قدرة المجتمع على الاستمرارية، والتقدم، والإشباع، والتوائم والتكيف من خلال ما يقدمه من نواتج مادية وفكرية .. يتميز بأنه سيقسم المجتمعات الى مجتمعات ذات ثقافة راقية .. ومجتمعات أخرى ذات

ثقافة متخلفة .. فالمجتمعات التي لديها عوامل جعلتها قادرة على تقديم نواتج مادية وفكرية تحقق الإشباع والتقدم والتكيف .. أعلى من المجتمعات التي لم تستطع تكوين ثقافة قادرة على تقديم نواتج فكرية ومادية تحقق الإشباع والتقدم والتكيف.

الاتجاه الثالث: الوعي بالمتغيرات التي تجعل الواقع على نحو ما، وتلك القدرات التي تشكل الواقع أو تعيد صياغته أو تصنعه على نحو معين (أفضل)

ويدخل في هذا الإطار التعاريف التالية:

- الثقافة هي الرؤية العامة لكل ما يحيط بنا، أي هي الامتلاك النظري والوجداني والروحي والعلمي والتقني لحقائق الواقع الطبيعي والاقتصادي والاجتماعي والإنساني عامة، وهو ما يتجلى بمستويات مختلفة ومتفاوتة في شكل السلطة ونمط الإنتاج والمعرفة والعمل والسلوك السياسي والمجتمعي والأخلاقي والقيمي والإبداعي.
- الدراية بكل ما يتعلق بمجالات الفكر والممارسة.
- الوعي والإدراك بالمتغيرات والعوامل التي تحدث في البيئة المحيطة، والفهم والتفسير لها على نحو يضع تصور حقيقي للواقع.
- الفهم الواعي لكل العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تعيد صياغة الواقع على نحو أفضل.

أ- خصائص ومحددات مفهوم الثقافة:

تجدر الإشارة أولاً إلى أن التعريفات التي وردت في الاتجاهات الثلاث السابقة للثقافة تشكل الإطار العام للثقافة، حتى لو كان هناك اختلاف بين مفاهيمها.. وحتى لو كان بعضها يشكل اتجاهاً يبدو متقدماً عن الآخر .. وبالتالي يمكن استخلاص محددات وسمات الثقافة من هذه الاتجاهات على النحو التالي:

- أن القيم والعادات والتقاليد المشتركة بين الأفراد في المجتمع أو الجماعة هي أحد أهم أبعادها وجوانبها .. ولا يمكن تناول موضوع الثقافة دون دراسة وتحليل هذه العادات والتقاليد.

- أن الإرث الاجتماعي، أو توارث العادات والقيم والتقاليد أحد أهم أبعاد الثقافة .. وهو بالطبع إرث يتم بالاكتساب، وليس بالنقل البيولوجي ... وهذا بعد مهم في إمكانية حدوث التغيير الثقافي .. وأيضاً يشير إلى التمسك والاعتزاز بالثقافة في نفس الوقت.
- أنها تحتوي أو تمثل مختلف أنماط التفكير والاستهلاك، والتصرفات والسلوك في مختلف الأنشطة الحياتية .. وهو ما يشير إلى جانب الشمول والخصوصية في نفس الوقت.
- لأنها تحتوي على المعرفة بمختلف أشكالها، بل يمكن القول أنها تتشكل من معرفة الأفراد بشكل عام، أو على الأقل تتأثر بشكل مباشر بمدى عمق وتنوع معرفة الأفراد، وبالتالي فهي يمكن أن تتغير أيضاً بتغير معرفة الأفراد.
- أنها تؤثر وتتأثر بالواقع ومتغيراته، فهي تشكل هذا الواقع أو على الأقل تساهم بشكل مباشر في تشكيله، ثم تتأثر أيضاً بشكل مباشر بنتائج وأثرها هذا التشكيل.
- أنها قابلة للتغيير لارتباطهما بالواقع .. وبالتالي يمكن أن يحدث ما يطلق عليه بالاستعارة الثقافية من خلال الاحتكاك والتفاعل مع الثقافات الأخرى.
- أن العوامل التي تشكل قدرة المجتمع على تقديم نواتج فكرية ومادية من أهم جوانبها وأبعادها .. حتى ولو كان هناك اختلاف حول أنها تمثل النواتج المادية والفكرية معا لمجتمع ما.
- أنها لا تتغير إلا بالوعي والإدراك الجماعي، وقد يكون الإحساس الجماعي والمشارك بالخطر من أمر ما في الواقع المحيط من أهم الدوافع نحو التغيير الثقافي.
- ولكن يجب التركيز والأخذ في الاعتبار على أنه أياً كانت تعريفات الثقافة أو محدداتها أو مفاهيمها .. فإن هناك علاقة قوية ومؤثرة بين الثقافة وبين التقدم والتطور في المجتمع .. فإذا كان مضمون التقدم والتطور هو تنامي وتوسيع وتعميق قدرة المجتمع على تقديم نواتج فكرية ومادية تحقق الرفاهية لأفراده، فإن هذه القدرة إن لم تكن هي ثقافة المجتمع، فعلى الأقل تتأثر بها بشكل مباشر.

■ ومن هنا تنبع أهمية الثقافة بشكل عام، وثقافة المنظمة بشكل خاص، حيث أن ارتباط الثقافة بقدرة المجتمع على تقديم نواتج فكرية ومادية، ومن ثم أرتبهما بالتقدم والتطور .. يعنى بشكل واضح أن الثقافة إما أن تكون ثقافة دافعة نحو التقدم، وإما أن تكون ثقافة معوقة تحد من التقدم والتطور.

ب- الثقافة والمعرفة:

- قد لا نخطأ القول إذا ما قلنا أن الثقافة تساوى محصلة المعرفة الاجتماعية، أو هي البعد المعرفي في الشخصية القومية، أو لأي جماعة منظمة .. فلاك في أن الثقافة تتكون من المعرفة الجمعية .. وتتأثر سلبا وإيجابيا بمدى التغيير الذي يحدث في هذه العقلية الجمعية بزيادة وعمق المعرفة.
- ولكن يظل أهم جوانب العلاقة بين الثقافة والمعرفة، هو الوعي والإدراك، فهناك إجماع على أن المعرفة تبدأ بإدراك الواقع .. وفي نفس الوقت فإن أحد أهم اتجاهات تناول الثقافة هو أنها تعنى أو تتشكل من الوعي بالمتغيرات المحيطة وبالتالي فهي تتشكل بالمعرفة، دون أن تكون هي المعرفة ذاتها.
- أن التغيير الثقافي .. والانتقال من أنماط الثقافة المعوقة إلى أنماط الثقافة الدافعة لا يمكن أن يحدث إلا بالمعرفة .. أو الوعي والإدراك لحقائق الواقع، وما به من فرص متاحة أو ممكنه، أو مخاطر متوقعة ومحتمله، وهو أيضاً أمر مرتبط بشكل مباشر بالمعرفة .. فالمجتمعات الغائبة أو المغيبة لا تفيق إلا بالشرب بجرعات كبيرة من المعرفة.
- أن تحول وانتقال المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة، هو أحد أهم آليات التحول والتغيير الثقافي، والانتقال من ثقافة معوقة إلى ثقافة دافعة .. وأيضاً الانتقال من ثقافة الرأي إلى ثقافة المعرفة .. فضلا عن دورها في التوحد حول رؤية مشتركة تعبر عن مصالح وأهداف مشتركة يكون مضمونها التقدم والتطور.

هذه هي الثقافة في معناها العام، وهذه هي المداخل الأساسية في فهمها والتعامل معها، وذلك كأساس لفهم تطبيقاتها على أهم الجوانب التي ترتبط بالحياة بشكل عام وبالتقدم بشكل خاص.

ثانياً: ثقافة المنظمة

أنت الآن قد أصبحت على دراية ومعرفة بماذا تعنى الثقافة، وما هي أبعادها وخصائصها؟ وأيضاً ما هي علاقاتها بالمعرفة؟

أنت الآن قد أصبحت قادراً على أن تفسر الكثير من الأمور والأحداث والأفعال بصورة أكثر عمقاً بعد أن تعرفت على مصطلح الثقافة، ولكن لا يجب أن تتوقف الأمور معك عند حدود المفهوم والخصائص المجردة لمصطلح الثقافة ... لننطلق أبعد إلى تطبيقات هذا المصطلح وهذا المفهوم في المنظمة باعتبار أن التقدم لا يحدث إلا من خلال منظمات فاعلة.

المنظمة مجتمع مصغر .. أو هي جماعة من الأفراد اتفقت آرائهم الحرة على تكوين تنظيم اجتماعي يحقق غرض معين هو إنتاج سلعة أو تقديم خدمة استناداً إلى قواعد اقتصادية (التكلفة والعائد) .. ولهذه الجماعة أو التنظيم قيادة واحدة، .. لديها أهداف واضحة ومحددة، وأن أفراد هذا التنظيم لهم أدوار محددة، وموزعة عليهم، ويقومون بها من خلال نظم وأنساق تتفاعل فيما بينهم .. وأيضاً لدى كل أفراد هذا المجتمع المصغر (المنظمة) إرادة الاستمرارية.

وبالتالي فإنه استناداً إلى ذلك فإن المنظمة لديها كل شروط المجتمع .. لذلك لا بد وأن يكون لديها ثقافة تتشكل من ثقافة أفرادها، ومن المبادئ والقيم الذي وضعها الآباء المؤسسون لها. ولكن ما هي ثقافة المنظمة على وجه التحديد؟ وهل يختلف مفهوم ثقافة المنظمة عن تلك المفاهيم والتعاريف السابق عرضها للثقافة بشكل عام؟ وفي هذا الصدد نورد ما يلي:

أ- مفهوم ثقافة المنظمة:

تجدر الإشارة أولاً إلى أنه لا اختلاف بين مفهوم وتعريف الثقافة السابق عرضها وبين مفهوم ثقافة المنظمة .. فما دامت المنظمة مجتمع مصغر أو تنظيم اجتماعي ينطبق عليه كل شروط المجتمع السابق عرضها فإن كل التعاريف السابقة للثقافة تنطبق عليها بشكل أو بآخر.. ومع ذلك نتناول التعاريف والمفاهيم التي وردت لها في أدبيات الإدارة وذلك على النحو التالي:

- ثقافة المنظمة هي نظام، أو مجموعة من القيم تنشأ من الأفراد والمنظمة معا لتشكل هوية (شخصية) المنظمة، وتحدد أهم سماتها وخصائصها المميزة.
- هي كل العوامل التي تشكل القوى الدافعة أو القوى المعوقة في المنظمة.
- هي كل القيم المشتركة بين الأفراد في المنظمة على اختلاف مستوياتهم.. والتي ينبع منها سلوك الأفراد، والإدارة معا.
- هي معايير التصرفات (الأفعال) من الأفراد والمنظمة معا .. وبما يشكل اتجاهات الأفراد والمنظمة نحو المواقف المختلفة التي يتم التعامل معها.

ب- محددات وسمات ثقافة المنظمة:

استناداً إلى ما سبق يمكن بلورة محددات وسمات ثقافة المنظمة على النحو التالي:

- أن كل ما ينطبق من مفاهيم وتعاريف ومحددات ومكونات على الثقافة بشكل عام (ثقافة المجتمع) ينطبق بشكل أو بآخر على ثقافة المنظمة.. وهو ما أوضحته التعاريف السابقة لثقافة المنظمة.
- أن ثقافة المنظمة ليست هي القيم المشتركة للأفراد فقط، ولكنها قيم الأفراد، وقيم الإدارة معا .. وأنه ليس بالضرورة أن تتفق قيم الأفراد مع قيم الإدارة.
- أن السياسات (المبادئ) التي تحكم التصرفات في المواقف المختلفة في مختلف أنشطة المنظمة) هي انعكاس مباشر لثقافة الإدارة في المنظمة.
- أن أهم مؤشرات وجود الثقافة الدافعة في المنظمة هو اتفاق قيم الأفراد

مع قيم الإدارة (المنظمة) ودون تعارض، خصوصاً حول الافتراضات الأساسية التي تقوم عليها المنظمة، والمسارات والتوجهات الاستراتيجية لتحقيقها.

- أن الثقافة في المنظمة إما تكون ثقافة دافعة، تنبع منها القوى الدافعة في المنظمة، وإما أن تكون ثقافة معوقة تنبع منها معظم نقاط الضعف في المنظمة.
- أن ثقافة المنظمة قابلة للتحويل والتغيير من ثقافة معوقة إلى ثقافة دافعة، وأن أساس هذا التحويل هو إيجاد الوعي المشترك بأهمية وضرورة هذا التحويل ... وأن المعرفة هي أهم السبل لإيجاد هذا الوعي.

ج- عناصر ومكونات ثقافة المنظمة:

تتمثل هذه العناصر والمكونات فيما يلي:

- قيم الأفراد (معايير التصرفات والأفعال، أي محددات القبول والرفض للسلوك).
- قيم المنظمة (معايير الإدارة) في قبول أو رفض سلوك الأفراد في المنظمة، وأيضاً قبول أو رفض سلوك المتعاملين معها.
- الافتراضات الأساسية التي تحكم العلاقات بين العاملين، والمنظمة (فلسفة الإدارة تجاه العاملين) .. والتي من أهمها قواعد الانضباط والحقوق، والواجبات، ومحددات السلوك الوظيفي.
- قيم الآباء المؤسسين للمنظمة، وتلك المبادئ والتقاليد التي وضعها هؤلاء الآباء وتم الحفاظ عليها، وأصبحت جزء من تاريخ وتراث المنظمة.
- القيم المشتركة بين الأفراد والإدارة .. والتي يتوحد الجميع حولها دون تعارض .. وباقتناع تام .. وتشكل أهم جوانب القوة الدافعة.
- رسالة المنظمة إذا كانت انعكاس وتعبير مباشر عن القيم المشتركة بين الأفراد والمنظمة.

■ المبادئ التي تقوم عليها الافتراضات الأساسية التي تبني على أساسها المنظمة والتي تتمثل في:

- من نحن؟
- وماذا نقدم؟
- ولمن نقدم منتجاتنا وخدماتنا؟
- ولماذا؟
- وكيف؟

■ القيم والأنماط السلوكية المرتبطة بأدوات وأساليب تحقيق المبادئ والافتراضات الأساسية التي تبني عليها المنظمة، ورسالتها.

هذه هي ثقافة المنظمة بأبعادها المختلفة ومكوناتها الأساسية وتأثيراتها المتبادلة على تشكيل بيئة العمل الداخلية للمنظمة، والتي يتضح أنها لو كانت إيجابية ستحدث التقدم في المنظمة ولو كانت ثقافة سلبية معوقة قد تؤدي إلى خروج المنظمة من دائر العمل والنشاط.

ثالثاً: ثقافة العمل

العمل هو أساس الشراكة الإيجابية في الحياة، حيث تعنى ثقافة العمل بتدعيم هذه الإيجابية إذا ما كانت ثقافة دافعة قادرة على تحقيق التوازن الإيجابي بين صالح العمل وصالح الناس من خلال تعظيم نتائج العمل لصالح المنظمة والناس الذين يعملون فيها .. فإذا ما تحقق هذا التوازن تحقق التقدم.

لذلك ألا يستحق الأمر أن تعرف ما هو العمل؟ وما هي ثقافة العمل؟

ما هو العمل:

يعرف العمل بأنه استخدام الفكر (أعمال العقل) والجسم (القدرات العقلية وغير العقلية) في إنجاز مهام هادفة إلى أمرين هما، استفادة الآخرين من مخرجات ونتائج هذه المهام، واستفادة الفرد نفسه، عن طريق الأجر، وإشباع الذات

(النضوج الشخصي)، ومعيار نجاحه الأساسي الإنتاجية لكلا الطرفين مكان العمل، والفرد ذاته، حيث تكون عوائده من حيث الإشباع والنضج للفرد أكبر من الجهد المبذول، مثلما يكون عائد مكان العمل أكبر من الأجر المدفوع.

والعمل هو الذي يوجد الأشياء، وهو الذي يخلق القيمة، لأنه ذلك الجهد الإنساني المصحوب بإعمال العقل، والتفكير الإيجابي والخلاق، والإيجابية هنا تعنى الإضافة والبناء والنفعة، والخلاق تعنى إيجاد شيء ما لم يكن موجوداً قبل القيام بالعمل، لذلك فهو أصل الأشياء، والجهد المبذول من الفرد القائم بالعمل هو جوهر العمل الذي يحتوي كل ما يستخدم من قدرات عقلية في سبيل إنجاز المهام الذي يستهدفها العمل.

لذلك فإن كل المصطلحات المرتبطة بالأداء بشكل عام مشتقة بشكل أو بآخر من مفهوم العمل، سواء كانت المصطلحات المرتبطة بالمهنة (المهن الحرفية، والحرف المهنية) أو الوظيفة (المهام – الإجراءات).

فالعمل عندما يرتبط أو يتم من خلال أنشطة معينة (زراعة – صناعة تحويلية – استخراجية – خدمات ...) يوجد المهن، والمهن عندما تمارس في أماكن محددة (منظمات، منشآت ..) توجد الوظائف، والوظائف عندما تمارس في الواقع الفعلي (أماكن عمل محده) ينتج عنها الأداء والإنجاز للمهام التي تتضمنها الوظائف، لذلك فهو الخط المشترك، والأساس لكل ما يتعلق بالأداء والإنجاز والمهن والوظائف، بما يعنى أن ثقافة أي منهم مشتقة بشكل أو بآخر من ثقافة العمل.

ثقافة العمل:

- إذا كانت الثقافة بناء على ما سبق هي القيم والعادات والتقاليد التي تشكل السلوك الإنساني، وتكسبه سماته الأساسية، وهي التي تحدد هوية الجماعات.
- وإذا كانت أيضاً هي كل ما يشكل قدرات الأفراد والمجتمعات على تقديم نواتج فكرية ومادية.
- وإذا كانت هي الوعي وإدراك الأهمية من قبل الفرد والأفراد

بالمتغيرات المحيطة ومدى تأثيرها الإيجابي أو السلبي على حياتهم، ومدى قدرتهم على اكتساب وتنمية وتطوير الإمكانيات والقدرات التي تجعلهم قادرين على التوائم والتكيف الأنسب مع هذه المتغيرات.

فإنها بهذه المعاني والمفاهيم عندما تنطبق على مفهوم العمل كما سبق الإشارة إليه ستحدد ثقافة العمل على أنها:

■ كل القيم والعادات والتقاليد التي تحكم سلوكيات الأفراد أثناء العمل، وتشكل اتجاهاتهم نحو العمل، ومن ثم تكسب خصائص وسمات سلوكهم وأفعالهم المرتبطة بالعمل كنشاط وجهد مبذول من قبلهم، يرتبط بشكل أو بآخر بحدوث تفاعلات اجتماعية أثناء ممارسته .. وتكون هذه القيم والعادات والتقاليد إما دافعة وإيجابية، وإما معوقة أو سلبية، بمعنى دافعة ومحفزة للفرد على الإقدام على العمل وبذل أقصى ما يمكن من جهد لتحقيق المخرجات المستهدفة منه، أو معوقة وغير دافعة للإقدام على العمل.

■ وأيضاً يكون مفهوم ثقافة العمل إدراك أهمية العمل كنشاط إنساني هادف، يمثل أهم جوانب شرعية وجود الإنسان، وكذلك إدراك أهمية اكتساب الفرد لكل القدرات العقلية وغير العقلية التي تجعله قادراً على تقديم أعلى المستويات من النواتج المادية والفكرية.

■ وكذلك يكون في إطار مفهوم ثقافة العمل الوعي وإدراك أهمية المتغيرات المرتبطة بالعمل الذي يقوم به الفرد سواء في جوانبها الفنية (التكنولوجية) أو الاجتماعية (العلاقات الناشئة عن هذا العمل .. وكذلك إدراك ومعرفة كيفية التوائم مع هذه المتغيرات.

وإن كان المفهوم الأخير المرتبط بإدراك المتغيرات التي تحدث في العمل أكثر ارتباطاً بثقافة الوظيفة باعتبار أن هذه المتغيرات ستكون أكثر ارتباطاً بما يمارسه الفرد من عمل محدد (وظيفة). إلا أن الوعي وإدراك الأهمية بالمتغيرات التي تحدث في العمل ليس كوظيفة يمارسها الفرد وإنما كنشاط إنساني واجتماعي يمارسه كل أفراد المجتمع ويشاركون ويشتركون فيه يواجه متغيرات إيجابية وسلبية على المستوى العام، يكون إدراكها والتوائم معها جزء من ثقافة العمل.

وبناء على ما سبق يمكن تحديد ثقافة العمل على النحو التالي:

القيم والعادات والتقاليد الإيجابية التي يجب أن تشكل سمات وخصائص العمل كنشاط إنساني واجتماعي في مجتمع ما، وبما يشكل عوامل دافعة نحو قدرة أفراد هذا المجتمع على تقديم نواتج مادية وفكرية، وما يتطلبه ذلك من تطوير مستمر لهذه القيم والعوامل، نتيجة للإدراك المستمر للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تحيط بالعمل كنشاط اجتماعي، وأهمية وضرورة التوائم معها.

ويلاحظ في هذا التعريف أنه تم استخدام مصطلح الإيجابية، ولفظ ما يجب أن يكون، لأن المطلوب هنا أن يكتسب الأفراد العاملين كل ما يؤدي إلى تكوين ثقافة وقوى دافعة وليس ثقافة معوقة .. وهو ما يعنى على سبيل الدقة في تناول أنه يمكن استناداً إلى العرض السابق لمفهوم الثقافة، ومفهوم ثقافة المنظمة أن توجد ثقافات معوقة وثقافات دافعة، وفي هذا الصدد فإن تناولنا لكل الجوانب المرتبطة سواء بثقافة العمل أو المهنة أو الوظيفة سيكون من زاوية الثقافة الدافعة .. على الأقل لأن الثقافة الدافعة أيا كان مجالها هي القوى الدافعة دائماً إلى التقدم، والثقافات السلبية هي القوى المعوقة له .. ولأن العمل هو شرعية الوجود في الحياة، والنجاح فيه هو أهم مصادر السعادة، فإن ثقافة العمل لو كانت إيجابية ستكون أهم مصادر القوى الدافعة للتقدم.

رابعاً: ثقافة المهنة

كل الأعمال تمارس من خلال مهن، ومادامت تعمل فلا بد وأن يمارس العمل من خلال مهنة، وما دام الآخرون معك يعملون فهم يعملون من خلال مهن مختلفة، لذلك سيساعدك كثيراً أن تعرف ما هي المهنة، وما هي ثقافة المهنة في تفسير الكثير من سلوك الأفراد أثناء ممارستهم لأعمالهم من خلال مهنتهم المختلفة؟ وما تأثير الثقافة الإيجابية للمهنة في إنجاز الأعمال والمهام عند أعلى قدر من الفعالية والكفاءة؟

ما هي المهنة؟

هي العمل الذي يقوم به الفرد فعلاً بغض النظر عن تعليمه أو دراسته أو تدريبه أو إعداده.

وبالتالي يكون كل صاحب عمل هو صاحب مهنة، فالطبيب صاحب مهنة والمهندس صاحب مهنة والنجار صاحب مهنة، والمهنة بهذا الشكل تشير إلى العمل الحالي الذي يشغله الفرد، فالعمل هو النشاط الكلي الذي يزاوله الأفراد في المجتمع، بينما المهنة هي النشاط الجزئي في إطار هذا النشاط الكلي، ويعني ذلك أن المهنة تتسم بقدر من التخصص الذي يستند إلى ظاهرة تقسيم العمل ويكون جوهرها هو الخط المشترك الذي يربط بين كل من يزاولون المهنة، ويعتبر العمل بمثابة جواز مرور الأفراد إلى هذه المهنة، وهو أيضاً الذي يميز بين مهنة وأخرى.

إن منظور المهنة مصطلح شامل يغطي كل الأفراد الذين يمارسون عملاً محدداً على مستوى المجتمع ككل بغض النظر عن مكان ممارسة هذا العمل وللمهنة مصطلحان باللغة الإنجليزية وهما **Occupation - Profession**.

ويرتبط مصطلح المهنة بمصطلح العمل **Work** من حيث أنه إذا كان العمل بمفهومه العام هو مجموعة من الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل النظام الاجتماعي من أجل دعم هذا النظام وضمان استمراره، فإن المهنة تعني مجموعة الأنشطة النوعية التي تحدد أماكن الأفراد في الوحدات المختلفة التي يتكون منها النظام الاجتماعي أو المجتمع.

ثقافة المهنة:

إذا كانت ثقافة العمل أكثر ارتباطاً بالعمل كنشاط إنساني واجتماعي عام ومشترك بين كل أفراد المجتمع دون تمييز أو اختلاف، وبالتالي تكون ثقافته ومحاورها وأركانها قيم ومحددات مشتركة وعامة، فإن ثقافة المهنة أو الثقافة المهنية أكثر ارتباطاً وبشكل مباشر بالعاملين في مهنة معينة، وبالتالي فهي أكثر خصوصية من ثقافة العمل التي تتسم بالعمومية، فعلى سبيل المثال فإن قيمها

وعاداتها وأخلاقياتها ليست عامة أو مشتركة مثل ثقافة العمل، ولكنها خاصة بالمهنة ومشتركة بين المنتمين إليها.

أما ما هي ثقافة المهنة على وجه التحديد؟

فإنه أيضاً استناداً إلى ما سبق الإشارة إليه في مفهوم الثقافة، ومفهوم ثقافة المنظمة، ومفهوم ثقافة العمل فإنه يمكن تعريفها على النحو التالي:

- هي كل القيم والعادات والتقاليد الإيجابية التي يجب أن تحكم سلوك وأفعال المنتمين إلى مهنة معينة، فيما يتعلق بقواعد ممارستها كما يجب أن يكون، وضوابط علاقتها بين كل الأطراف العاملين والمتعاملين مع هذه المهنة، بما يؤدي إلى الارتقاء المستمر بهذه المهنة.
- وهي أيضاً الإحاطة والإلمام بأكبر قدر من العمق بالأبعاد الفنية لهذه المهنة، وبتاريخها وتطورها، واقتصاداتها، وعلاقتها بالمهن الأخرى، فضلاً عن معرفة المهن الفرعية، ومجموعات الوظائف، والوظائف التي تنتمي إليها.
- وهي أيضاً إدراك أهمية المهنة ووظائفها المنتمية إليها، وإدراك المتغيرات التي تحدث في المهنة، أو تحيط بها، وفهم أسبابها، ومعرفة آثارها، أو توقع هذه الآثار، والتحديد المناسب لكيفية التوائم مع هذه المتغيرات.

وبناء على ما سبق يمكن تحديد ثقافة المهنة على النحو التالي:

هي كل القيم والضوابط الأخلاقية والسلوكية التي تحكم ممارسة الأفراد المنتمين إلى مهنة معينة، مع الإلمام والمعرفة بتاريخ وتطور المهنة، وإدراك علاقتها الاقتصادية والاجتماعية مع المهن الأخرى، والمتغيرات المحيطة بها والمؤثرة عليها.

وتجدر الإشارة إلى أن التعريف السابق قد ركز على الضوابط الأخلاقية، ومعرفة تطور المهنة، وعلاقتها بالمهن الأخرى، وإدراك المتغيرات بها، على اعتبار أن هذه الاعتبارات هي أهم جوانب ثقافة المهنة، وإن كان هذا لا يقلل من أهمية الاعتبارات الأخرى الخاصة بإدراك أهمية المهنة، ومعرفة المهن

الفرعية، والمجموعات الوظيفية، والوظائف المنتمية إليها والعلاقات المتبادلة فيما بينها.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين التقدم وثقافة المهنة، فكما سبق ذكره أن كل الأعمال تمارس من خلال مهن محددة، وأن العمل كنشاط إنساني إيجابي وخلاق هو أساس الحركة الإيجابية في الحياة، وهو أساس الإشباع وخلق المنفعة وسد الحاجة .. فإن الثقافة الإيجابية للمهن مثلما الثقافة الإيجابية للعمل كلها عوامل تشكل القوة الدافعة للتقدم في أي مجتمع.

خامساً: ثقافة الوظيفة

وحتى تكتمل دائرة ما يجب أن تعرفه عن الثقافة وتطبيقاتها في المنظمة وعلاقتها بالتقدم، لا بد وأن تعرف ما هي الوظيفة، وما هي ثقافة الوظيفة؟ على الأقل لأن المنظمة هي في النهاية مجموعة أفراد يشغلون وظائف متنوعة تدرج في إطار متجانس أو متكامل أو الاثنين معا تحت وحدات تنظيمية وإدارية تعبر بشكل مباشر عن الأنشطة التي تحقق الغرض من المنظمة، وتمنحها شرعية وجودها .. لذلك ألا يستحق الأمر أن تعرف ما هي الوظيفة؟ وما هي ثقافة الوظيفة؟

ما هي الوظيفة Job؟

إذا كانت ثقافة العمل أكثر ارتباطاً بالعمل كنشاط إنساني واجتماعي عام ومشارك بين كل أفراد المجتمع دون تمييز أو اختلاف، وبالتالي تكون ثقافته ومحاورها وأركانها قيم ومحددات مشتركة وعامة، فإن ثقافة المهنة أو الثقافة المهنية أكثر ارتباطاً وبشكل مباشر بالعاملين في مهنة معينة، وبالتالي فهي أكثر خصوصية من ثقافة العمل التي تتسم بالعمومية، فعلى سبيل المثال فإن قيمها وعاداتها وأخلاقها ليست عامة أو مشتركة مثل ثقافة العمل، ولكنها خاصة بالمهنة ومشاركة بين المنتمين إليها.

الوظيفة أيا كانت طبيعتها أو مكانها أو مكانتها، فهي مشتقة من مهنة معينة، أو هي تطبيق لهذه المهنة في مكان عمل محدد كما سبق الإشارة، أما ما هي الوظيفة؟ فهي بشكل عام مجموعة المهام التي تؤدي بواسطة فرد ما في مكان عمل محدد، ولها صفة التكرار بمعنى أن مهامها يمكن أن يقوم بها أكثر من فرد (المقررات الوظيفية)، وبالتالي فإن الوظيفة تختلف عن الوضع الوظيفي **Position**، والذي يعنى بمهام الوظيفة عندما يقوم بها فرد محدد بالاسم، وعلى أي الأحوال فإن محددات الوظيفة هي:

- مجموعة من المهام
- تؤدي بواسطة فرد ما
- في مكان عمل محدد أو أكثر
- ولها صفة التكرار
- ويربط بين مهامها خط مشترك ومتجانس من المعارف والمهارات
- ولها مخرجات قابلة للقياس والتقييم
- وتخضع لشروط الحركة الهادفة، أي:
 - النتائج المحددة مسبقاً
 - المنهجية (دليل عمل إجرائي .. أسلوب عمل)
 - المرجعية

وهي أساس العلاقة بين الفرد والمنظمة التي تستمر وتنمو وتتطور عندما يقوم الفرد بتنفيذ مهام الوظيفة المكلف بها أو المتعاقد عليها مع المنظمة، ويحقق مخرجاتها المستهدفة وفقاً لما يجب أن يكون.

والوظيفة أيا كانت بمحدداتها السابقة لا بد وأن تنتمي إلى مهنة معينة سواء كانت مهنة حرفية أو حرفة مهنية كما سبق الإشارة، حيث غالباً ما يكون هناك خط مشترك ليس فقط بين الجوانب الفنية (المعرفة والمهارة) للمهنة والوظيفة التي تنتمي إليها، وإنما أيضاً في الجوانب الاجتماعية والنفسية والثقافية.

ثقافة الوظيفة:

إذا كانت ثقافة المهنة هي في مجملها مجموعة الضوابط الأخلاقية والسلوكية التي تحكم الأفراد المنتمين إليها، فضلاً عن إدراكهم لأهميتها، وإدراك العلاقات بين هذه المهنة والمهن الأخرى كما سبق الإشارة، فإن ثقافة الوظيفة أكثر خصوصية من جانبيين، وهي ارتباطها بالعاملين أو المنتمين لهذه الوظيفة، باعتبارها جزء من مهنة معينة، والجانب الثاني وهو ارتباطها بالمنظمة التي تمارس فيها هذه الوظيفة كجزء من كيان المنظمة وهيكل العمل فيها، هذا إلى جانب اعتبار أن ثقافة الوظيفة أكثر ارتباط وتأثراً بثقافة الفرد بشكل أو بآخر، بمعنى أن ثقافة الوظيفة جزء من ثقافة الفرد، وعمقها مؤشر على عمق ثقافة الفرد، وقد لا يكون العكس صحيحاً، بمعنى أن عمق ثقافة الفرد بشكل عام، قد لا يكون مؤشراً على عمق ثقافته الوظيفية، وعلى أي الأحوال نورد فيما يلي تحليل لثقافة الوظيفة:

- هي مجموعة القيم والضوابط السلوكية المرتبطة بأخلاقيات ممارسة الوظيفة، وإجراءات ممارسة وتطبيق مهامها بما يحقق النفع للقائمين بها والمتعاملين معها، ويمنع الضرر عنهم، وغالباً ما تكون هذه القيم والضوابط مستمدة من أخلاقيات المهنة المنتمية إليها الوظيفة.
- هي إدراك موقع الوظيفة من المهنة التي تنتمي إليها، وعلاقتها بالوظائف الأخرى داخل المهنة، والإلمام بتاريخ وتطور المهنة التي تنتمي إليها الوظيفة، وانعكاس ذلك على الوظيفة (إدراك الجوانب المختلفة للثقافة المهنية).
- هي معرفة المجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها الوظيفة، والمسار الوظيفي في إطار هذه المجموعة الوظيفية، ومتطلباته التعليمية والتدريبية، فضلاً عن معرفة الجهود التي يجب أن تتم بالتنمية الذاتية لتدعيم الموقف الوظيفي الحالي للفرد، وتهيئته للتحرك الإيجابي داخل المسار الوظيفي.
- إدراك ورصد المتغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية التي تمارس فيها الوظيفة (المنظمة / مكان العمل)، أو تلك المتغيرات التي تحدث

في البيئة الخارجية، وتؤثر على الوظيفة بشكل مباشر أو غير مباشر، ومعرفة كيفية تعظيم العوامل الدافعة، والحد من تأثير العوامل المعوقة في هذه المتغيرات لصالح الوظيفة وشاغلها.

- إدراك أهمية الوظيفة بالنسبة للمنظمة، وتأثيرها، وعلاقتها بالوظائف الأخرى في المنظمة، فضلاً عن المعرفة التامة بكل ما يتعلق بحقوق وواجبات الوظيفة (شاغل الوظيفة) وضوابط ممارستها، في إطار ثقافة المنظمة، والتي يكون إدراكها والوعي والإلمام بها جزء من ثقافة الوظيفة.
- القدرة على إحداث التوازن الإيجابي بين حياة العمل في إطار الوظيفة، وبين الحياة خارج العمل (ما بعد وقت العمل)، وذلك بإدراك وفهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق أكبر قدر من الإنتاجية في إطار الوظيفة، والعوامل التي تؤدي إلى تحقيق أكبر قدر من الرضا والسعادة خارج وقت العمل (الوظيفة)، دون أن يؤثر سلباً أي جانب على الآخر (الحياة داخل العمل – الوظيفة، والحياة خارج العمل – ما بعد وقت الوظيفة).
- فهم واستيعاب الوظيفة والإلمام بإطارها المعرفي (الأسس والمبادئ والقواعد) أي الإطار النظري المرتبط بالوظيفة، فضلاً عن إدراك مصادر القوة الإيجابية للوظيفة.

واستناداً إلى ما سبق من عوامل تحدد ماهية ومفهوم ثقافة الوظيفة، فإنه قد يصعب وضع وتحديد مفهوم مختصر للثقافة الوظيفية، يجمع ويضم كل المحددات السابقة، ولكن على أي الأحوال يمكن تحديدها على النحو التالي:

"الثقافة الوظيفية هي المعرفة بكل المبادئ والقواعد الأخلاقية والمهنية المرتبطة بأداء وممارسة الوظيفة في واقعها الفعلي، وبما يؤدي إلى حدوث أكبر إشباع للقائمين بها، والمتعاملين معها، فضلاً عن إدراك شاغلها للمتغيرات المؤثرة عليها، والقدرة على التكيف مع هذه المتغيرات لتطوير الوظيفة، وشاغلها".

والآن هل تعتقد معي أن الثقافة بمعناها العام وبتطبيقاتها على المنظمة والعمل والمهنة والوظيفة تشكل القوى الدافعة للتقدم تحت شروط إيجابية هذه الثقافة.

سادساً: بناء المنظمات وقيم التقدم

هكذا تبني المنظمات وهكذا تتولد القيم

لا ثقافة دون قيم تحدد الأفعال المرغوب فيها والمرغوب عنها .. ولا تقدم لا يقوم على منظمات فاعلة في كل مناشط الحياة تقوم على قيم إيجابية، وثقافة دافعة، لذلك لابد وأن نوضح كيف يتم بناء المنظمات وكيف تتولد القيم الإيجابية فيها.

سنة محاور يتم تصميم وبناء المنظمات على أساسها، ومنها تُستمد كل القيم التي تشكل القوى الدافعة للاستمرارية والنمو والتطور، وأربع قيم أساسية إن لم توجد مجتمعة في المنظمة لا تتقدم وربما تخرج من دائرة النشاط والوجود.

محاور بناء المنظمات:

تشارك كل المنظمات الاقتصادية بل ربما جميع المنظمات على الإطلاق عند تصميمها وبنائها في المحاور الستة التالية:

1- تجمع بشري:

فالمنظمة أيا كان نشاطها أو مجالها فهي تجمع بشري في مكان أو أماكن محددة، ومعنى كلمة بشري أو إنساني أن هذا التجمع طبيعته التفاعل وتبادل التأثير والتأثير وإمكانية قبول القيادة والإدارة والتوجيه والتنظيم والانضباط، وكذلك إمكانية الانجذاب والالتفاف حول هدف ما والسعي إلى تحقيقه، كلمة أو مصطلح بشري أو إنساني تشير أيضاً إلى أن كل مفردة في هذا التجمع إنسان له دوافعه وحوافزه وملكاته وقدراته التي قد تختلف عن الآخرين في هذا التجمع البشري، وفي نفس الوقت كل أفراد هذا التجمع قابلين تماماً للإدراج والتوحد في كيان واحد هو المنظمة.

2- الغرض:

وهو يمثل شرعية وأساس هذا التجمع الإنساني وأساس تجمعه وتوحده في الكيان الذى هو المنظمة، غالباً ما يكون هذا الغرض هو إنتاج سلعة أو تقديم خدمة على أسس اقتصادية، من هذا الغرض تنبع كل الرؤى وكل الاستراتيجيات والأهداف والخطط والبرامج ، أما معنى أسس اقتصادية فهو أن تكون عوائد إنتاج السلعة أو تقديم السلعة أكبر من تكلفتها، وهو ما يؤدي إلى حدوث الربحية والتراكم الرأسمالي الذى يعاد استثماره بما يؤدي إلى تدعيم قدرة المنظمة على البقاء والاستمرارية والنمو والتطور، وبما يدعم الغرض من المنظمة ويعزز شرعية وجودها في دائرة نشاطها .

3- القيادة:

من ينشئ هذا التجمع البشرى؟ ومن يحدث تجمع والتفاف كل أفراد حول الغرض؟ ومن يدفعهم إلى تحقيق الأهداف والاستراتيجيات المستمدة من الغرض؟ ومن يقوم بتنظيمهم وتوجيههم ومتابعتهم ورقابتهم للتأكد من تحقيق الأهداف؟

الإجابة هي القيادة، والتي تكون مسئولة مسئولية مطلقة عن تحقيق الغرض من المنظمة وتحقيق كل الأهداف التي تستمد من هذا الغرض، والتي تفقد شرعية وجودها لو فشلت وأخفقت في تحقيق الأهداف.

4- النظم والانساق:

المحور الرابع في تكوين المنظمة هو النظم والانساق والذى يتم عن طريقها ترجمة الغرض (المحور الثاني) إلى مجموعة من الأنشطة الفنية والاقتصادية والإدارية التي تتحول بدورها إلى نظم وانساق يتم فيها تحديد المدخلات والعمليات والمخرجات لكل نظام، فضلاً عن تحليل البيئة التي تحيط بالنظام لتحديد مدى التأثيرات الإيجابية والسلبية على عمليات النظام، والأهم هو تحديد التفاعلات والتأثيرات المتبادلة بين النظام وباقي النظم، وكذلك الأنساق السلوكية المختلفة للتفاعلات الإنسانية التي تحدث نتيجة تشغيل وعمل النظم وتأثيراتها المتبادلة .

إلى هنا قد يتبادر السؤال من المسئول عن تشغيل وإدارة هذه النظم والأنساق؟ هل هي القيادة؟ (المحور الثالث)، أم ستنفصل القيادة عن الإدارة لتكون القيادة هي المسؤولة عن جذب الأفراد (التجمع البشرى) نحو الأهداف المستمدة من الغرض (المحور الثاني) ليظهر محور أو مكون جديد هو الإدارة الذي يجب أن تقوم بتشغيل النظم والأنساق في المنظمة وتضبط إيقاعاتها بما يتناسب وتحقيق الأهداف والاستراتيجيات المستمدة من الغرض.

وهنا سنواجه مشكلة هل تنفصل القيادة عن الإدارة في المنظمة، أم أن الأمر يستلزم وحدة القيادة والإدارة على أن تتسم الإدارة بالسمات الأساسية للقيادة والتي تتمثل بالقدرة على جذب الأفراد إلى مدار الهدف ودفعهم إلى تنفيذه فضلاً عن القدرة والحسم وعدم التردد والشجاعة في اتخاذ القرار لتكون هذه هي السمات الأساسية للإدارة ولتكون القيادة والإدارة وحدة واحدة هي المسؤولة عن إدارة وتشغيل النظم والأنساق في المنظمة تحقيقاً للأهداف والاستراتيجيات المستمدة من الغرض (المحور الثاني). والإجابة نعم يجب أن تتسم الإدارة بصفات القيادة في وحدة واحدة.

5- الأدوار:

الأدوار المحددة بدقة والتي يجب أن يقوم بها كل أفراد التجمع البشرى (المحور الأول)، وبحيث لا يكون هناك فرد واحد في هذا التجمع لا يقوم بدور فاعل في تحقيق الأهداف المستمدة من الغرض (المحور الثاني)، وحتى يتحقق شرط فاعلية الدور لابد وأن يقوم هذا الدور بوظيفة محددة لها مسمى محدد ينتمى إلى نظام محدد، وأن يكون هذا الدور أو هذه الوظيفة جزء من هذا النظام، كما وأن هذه الوظيفة لابد وأن تكون لها مخرجات ونتائج محددة قابلة للقياس، ولكن يظل الأهم بالنسبة لهذه الوظائف أن تكون مخرجاتها جزء من مخرجات النظام التي تنتمى إليه .

وهنا قد تسأل وما هو الفرق بين الدور والوظيفة؟

والإجابة هي أن الوظيفة تمثل البعد الرسمي للدور، أي كل ما يتعلق بمضمون العلاقة الرسمية بين الفرد والمنظمة، والتي تتمثل في القيام بوظيفة محددة لها

مسمى ولها وجود حقيقي في هيكل العمل الخاص بنشاط محدد وهي جزء من نظام محدد، أما الدور فهو يمثل الوظيفة وكل التفاعلات الاجتماعية والإنسانية غير الرسمية التي ترتبط بالوظيفة بشكل مباشر أو غير مباشر، أو بشكل آخر هو كل الأفعال والسلوكيات التي تحدث نتيجة الوجود الإنساني للفرد في المنظمة، فالدور أشمل من الوظيفة وإن كان يحتويها لأنها الجزء الأهم منه، فلا وظيفة بدون دور يحتويها، وأهمية الدور في أنه هو الذى يحدد مكانة الفرد داخل التجمع البشرى (المنظمة).

6- إرادة الاستمرارية:

هذا التجمع البشرى (المنظمة) لا بد وأن تتوفر له إرادة الاستمرارية لدى كل أفرادها وبنفس القوة، إرادة الاستمرارية تعنى إصرار كل أفراد التجمع البشرى الذي يشكل المنظمة على أن يستمر وجود المنظمة في تحقيق أغراضها إلى أجل غير مسمى، وهو ما يتطلب توافر القدرة على التحدي لكل المعوقات التي قد تواجه استمرارية المنظمة، وهو ما يتطلب أيضاً توفر القدرة الفائقة لدى المنظمة على التكيف مع البيئة الخارجية المحيطة بها بأن تسد جزء ملموس من احتياجاتها وأن تكون صاحبة رسالة في دفعها وتطورها.

تتحقق إرادة الاستمرارية من خلال انتماء أفراد المنظمة إليها وتوحدتهم معها، فهي التعبير الرمزي عنهم، فالانتماء إلى المنظمة أحد عوامل القوى الدافعة لإرادة الاستمرارية، وحتى يتحقق الانتماء لا بد وأن يشارك كل الأفراد في ثروة المنظمة استناداً إلى نظم ومعايير تحقق العدالة التي تقوم على الكفاءة وعلى قدر المشاركة في تحقيق هذه الثروة.

وكذلك لا يتحقق هذا الانتماء إلا بالمشاركة في القرارات التي تحكم وتضبط النظم والأنساق في المنظمة وتوجه الأدوار فيها وفقاً لضوابط ومعايير تحكم المشاركة في هذه القرارات، وكذلك فإن الانتماء إلى المنظمة يتطلب توفير الإحساس بالأمان الوظيفي لدى كل الأفراد استناداً إلى مبادئ ومعايير محددة وواضحة.

إرادة الاستمرارية تتوقف على قيام كل الأفراد في التجمع البشرى (المنظمة) بأداء الأدوار بجدية، وكذلك على قدرة الإدارة (القيادة) على إحداث التناسق

والتوافق بين النظم والأنساق والأدوار وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف والاستراتيجيات المستمدة من الغرض (المحور الثاني) الذي يمثل شرعية وجود المنظمة.

هذه هي المنظمة بأركانها ومحاورها الستة التي نوجزها في:

- التجمع البشرى
- الغرض الذي تتبع منه كل الأهداف والاستراتيجيات
- القيادة (الإدارة) المسؤولة مسؤلية مطلقة عن تحقيق الأهداف والاستراتيجيات المستمدة من الغرض
- النظم والأنساق التي تحول الغرض إلى مجموعة من الأنشطة والنظم والأنساق التي تحقق الغرض والأهداف المستمدة منه
- الأدوار التي تحتوي الوظائف التي تقوم بتشغيل النظم، وتمثل حلقة الارتباط بين أفراد التجمع والمنظمة التي تمثل الوجود المستقل لهم
- إرادة الاستمرارية التي تمثل القوة الدافعة لدى أفراد المنظمة (التجمع البشرى) في تحقيق أهداف واستراتيجيات المنظمة المستمدة من الغرض من وجودها.

**ماذا تقدم هذه المحاور الستة من قيم داعمة للمنظمة؟
(قيم التشغيل والبقاء والاستمرارية)**

لكل مكون أو محور من المحاور الستة التي يتم تصميم وبناء المنظمات على أساسها قيمة أساسية مقابلة له تُستمد منه، وفي نفس الوقت يمكن أن يتفرع عنها قيم فرعية داعمة للمنظمة، كما سيتضح فيما يلي:

1- القيم المستمدة من التجمع البشرى:

تشير كلمة البشرى إلى أن هذا التجمع يضم أفراداً وليس مجرد كائنات، كل منهم إنسان يحمل ثقافة وقيم وله قدر من المعارف والمهارات تتناسب والدور الذى سيقوم به، وله طموحه وأهدافه وتوقعاته، ويعرف أنه بمجرد انضمامه إلى التجمع البشرى الذى هو المنظمة سيكون عليه واجبات وله حقوق، وأن عليه أن يلتزم بواجباته حتى يحصل على حقوقه، وأن التزامه بقيامه بدوره

المحدد له في المنظمة (التجمع البشرى) بأعلى قدر من الفاعلية والكفاءة هو الضمان الأكيد للأمان الوظيفي، وكذلك هو السبيل إلى تحقيق مكانة مناسبة له في المنظمة، لذلك فإن انضمامه إلى المنظمة وانتمائه إلى تجمعها البشرى يتطلب التزامه بالتعاقد معها واحترامه لهذا التعاقد، وهو التزام ليس من طرف واحد، وإنما هو التزام من الطرفين الفرد والمنظمة أساسه، ومضمونه ليس فقط حقوق وواجبات وإنما أيضاً توقعات من كل منهما، الفرد يتوقع الرضا والنمو في الدخل والمعارف والمهارات والموقع الوظيفي، وأن المنظمة تتوقع منه الالتزام بنظمها ولوائحها بقواعد الانضباط فيها وبإنتاجية عمل تستند إلى جدارة وظيفية .

هذه الحقوق والواجبات والتوقعات المتبادلة لا بد وأن تكون محددة ومعلنة ومنصوص عليها، ويمكن الرجوع إليها لتحكم العلاقة بين الفرد والمنظمة. إن القيمة الأساسية التي ترتبط بهذا المحور (التجمع البشرى) في تكوين المنظمة هي شفافية التعاقد والتوقعات واحترام التعاقد والالتزام به، وأن أساسه هو الحقوق والواجبات والتوازن بينهما، وأن كل فرد في هذا التجمع البشرى (المنظمة) هو إنسان يعامل كإنسان ويحصل على حقوقه من المنظمة كإنسان، ويلتزم بواجباته كإنسان، وتحترم المنظمة تعاقدتها معه كإنسان.

2- القيم المستمدة من الغرض (شرعية الوجود):

أنت هنا معنا في المنظمة (التجمع البشرى) لتحقيق الغرض الذى قامت من أجله المنظمة ، أنت هنا لتشارك معنا في إنتاج السلعة أو تقديم الخدمة التي تمثل الغرض من وجود المنظمة وشرعية وجودها، وإن لم تستطع أن تشارك في ذلك ستفقد شرعية وجودك في المنظمة ، فالمصالح متبادلة بين الفرد والمنظمة وفى نفس الوقت متوازنة، ما يقدمه الفرد للمنظمة في سبيل تحقيق أهدافها واستراتيجيتها المستمدة من الغرض يقابله الأجر والمزايا المادية والمعنوية والرعاية التي يحصل عليها الفرد من المنظمة دون استغلال من طرف للآخر، لذلك فالمشاركة في تحقيق أهداف المنظمة محكومة وتتم وفقاً للدور المحدد لك مسبقاً للقيام به، وأيضاً بالقواعد والمعايير المعلنة لتقييم أداءك للدور المكلف أنت به .

إن القيمة الأساسية المستمدة من المحور الثاني (الغرض) هي لا شرعية لوجود أي فرد في المنظمة ما لم يحقق شرعية وجود المنظمة (الغرض الذي أنشأت من أجله) بالمشاركة الفعالة كواحد من أفراد التجمع البشري (المنظمة) وبالمشاركة معهم بالدور المحدد للفرد أن يقوم به. وتتبع من هذه القيمة الأساسية قيم أخرى أهمها أنت تأخذ مقابل مكافئ ومعادل لهذا الدور، وأن هذا المقابل يتم تحديده وفقاً للتقييم المستمر، لذلك لا شيء مجاني بين الفرد والمنظمة، كل شيء بمقابل، وكل مقابل يتم تحديده وفق أسس وقواعد معلنة ومحددة ومتفق عليها.

3- القيم المستمدة من القيادة (الإدارة):

كل المديرين في المنظمة قادة أي كل المديرين في مختلف المستويات الإدارية قادرين على جذب الأفراد إلى مدار الهدف ودفعهم إلى تنفيذه بجانب المهام الإدارية المتعارف عليها (تخطيط، وتنظيم، وتوجيه، ومتابعة، وتقييم) على كل وظائف المنظمة (تمويل، إنتاج، أفراد، تسويق).

لذلك يمكن أن تكون القيمة الأساسية المستمدة من المحور الثالث لتكوين المنظمة (القيادة) هو أن كل المديرين في مختلف المستويات الإدارية والتنظيمية قادة يملكون سمات وصفات القيادة قبل أن يكونوا مديرين. لكن المشكلة في المحور الثالث للمنظمة (القيادة) أن محورها وجوهرها وأساسها هو القوة بمعنى القدرة على التأثير على الآخرين (الجذب والدفع)، هذه القوة التي إن لم يمتلكها المديرين لا يستطيعون بلوغ أهداف الأنشطة والنظم المسؤولين عنها، صحيح أن مصدر هذه القوة في أغلبها هو السلطات الممنوحة لهم بطبيعة مناصبهم الإدارية، لكن فاعلية هذه القوة ومدى تأثيرها يتوقف على المكانة الحقيقية للمدير نتيجة الدور الفعلي الذي يقوم به.

صحيح أن المكانة يصنعها الدور، وبالنسبة للمدير فإن المكانة تصنعها كيفية استخدام المدير للسلطات الممنوحة له في إدارة الأفراد معه، وكيفية استخدامه لمعارفه ومهاراته وقدراته وسماته الشخصية في التأثير عليهم (الجذب والدفع نحو الهدف) لذلك ستكون القيمة الأساسية المستمدة من هذا المحور (القيادة) هي "إن لم يكن لك مكانة حقيقية بين العاملين فأنت لا تستحق الإدارة، فالإدارة مكانة".

أما تعريف المكانة فهي شعور الآخرين بالهيبة والاحترام والتقدير عن اقتناع بأنك جدير بالمنصب الذي أنت فيه. لهذا يمكن أيضاً القول وبتقنة أن أهم القيم المستمدة من هذا المحور هي إن لم تحظى بالمكانة فلن تحظى بالإدارة، ولن تستمر فيها " أو بمعنى آخر مختصر "المكانة شرط للحصول على الإدارة " .

وأهمية المكانة أنها تحدد الصفوة أو النخبة في أي تجمع بشري (المنظمة)، فإذا كانت النخبة أو الصفوة في أي مجتمع هي تلك الفئة القادرة على تحريك ودفع المجتمع إلى الأمام بالتحكم في اتجاهاته (تكوين الرأي العام)، وقيادة وإدارة أنشطته (أصحاب السلطة وكبار رجال الأعمال)، وإنتاج الثقافة (الكتاب والأدباء والمتقنين)، فإنها في المنظمة تتمثل في أغلبها من الإدارة وعمال المعرفة (العاملون في مجال البحوث والتطوير وتوليد المعلومات).

هذه هي الصفوة في المنظمة لذلك يجب أن تكون صفوة حقيقية ليست مصطنعة أو كاذبة أو لا تستحق أن تكون من الصفوة.

وقد تكون المكانة هي أحد أهم المعايير في اختيار الصفوة ليس فقط في اختيار الإدارة في المنظمة ولكن في اختيار القادة في أي تجمع بشري. إذن لنبحث عن الأفراد ذوي المكانة في المنظمة فهم يملكون القوة والتأثير، لنصعد بهم ونؤهلهم لتولى الإدارة والقيادة، لأن عدم صعود الأفراد ذوي المكانة في المنظمة أو في أي تجمع بشري إلى مكان الإدارة والقيادة يجعل منهم قوة مضادة وفي نفس الوقت يجعل الأفراد ينظرون إلى من يقودون على أنهم لا يستحقون مناصبهم الإدارية.

4- القيم المستمدة من النظم والأنساق:

كل نظام في المنظمة مسئول عن تشغيل نشاط فيها، فلا نشاط في المنظمة دون نظام يقوم بتشغيله، وكل نظام لا بد وأن يكون موثق يحتوي على تعريف به، والغرض منه، وهيكله ومكوناته التي تتمثل في تحديد مدخلاته وعملياته ومخرجاته، ومن ثم أهدافه وسياساته، وإجراءات تشغيله ربما في شكل خرائط تبين كيف يعمل؟ وبالتالي لا بد وأن يكون له دورة عمل، والأهم النماذج المرتبطة بحركة إجراءات هذا النظام، والأكثر أهمية هو تحديد الوظائف اللازمة للتشغيل الأنسب لهذا النظام.

لذلك فإن القيمة الأساسية المستمدة من هذا المحور هو لا نظام دون توثيق مسبق لكل جوانب وأبعاد ومكونات وإجراءات ودورات عمل ونماذج النظام.

ومن هذه القيمة الأساسية تتفرع قيم أخرى من أهمها لا وجود لوظائف لا ترتبط ولا تنتمي لنظم، ولما كانت كفاءة النظم تتوقف على دقة تصميمها، وكذلك على التحديد الدقيق لعدد الوظائف اللازمة لتشغيلها بفاعلية، لذلك فإن أحد أهم مصادر تحديد قوة العمل اللازمة لتشغيل المنظمة هو تحليل النظم الموجودة في المنظمة، فالنظم ليست فقط أحد المداخل الأساسية في تحديد قوة العمل في المنظمة، بل لا نخطأ القول إذا ما قلنا إنها في مجموعها تساوى المنظمة ذاتها.

لذلك لتكن أهم القيم المستمدة من هذا المحور هي "أن القوة المؤسسية للمنظمة هي قوة النظم" وأن تصميم النظم هو محور تصميم المنظمة، ولتكن أيضاً أهم القيم المستمدة من هذا المحور هو أن تشخيص وعلاج معظم مشاكل المنظمة يكون سببه:

- إما خلل في تصميم أو تشغيل النظم التي تقوم بتشغيل أنشطة المنظمة
- أو قصور في معارف ومهارات الأفراد القائمين بتشغيل هذه النظم
- أو خلل وقصور في قواعد الانضباط (نظام العمل) للأفراد (التسيب) للقائمين بتشغيل هذه النظم

أما عن الأنساق الاجتماعية التي تشكل وتؤثر على سلوكيات الأفراد في المنظمة والتي قد تؤدي تأثيراتها السلبية إلى حدوث إنبازات عاطفية للكثير من الأفراد لبعضهم البعض الآخر، فأنساق الجوار والقراة والمهن قد يترتب عليها بعض مظاهر الاختلاف والصراع الخفي الذي يؤثر على درجة انضباط البيئة الداخلية للعمل.

لذلك يجب أن تنبع قيمة الانضباط والالتزام، حيث "لا تسامح في عدم الالتزام بنظام العمل وقواعد الانضباط، والأهم هو قيمة لا استثناءات في قضايا الإهمال والتسيب".

إلا أنه تجدر الإشارة هنا إلى ارتباط اختيار القادة والمديرين بالنظم، فإذا كان التأكيد على شرط المكانة لاختيار المديرين، والتأكيد على أن الإدارة تملك

السلطة والقوة للتأثير، فإنه يجب التأكيد وبشدة على أن النظم هي التي تختار قاداتها وليس العكس أن القادة هم الذين يصنعون النظم، فالنظم يصنعها متطلبات تحقيق الغرض ومتطلبات شرعية الوجود، حيث يكون شرط توفر المكانة وشرط منح كل القوة للمديرين لحماية النظم، أما ماذا تعنى قيمة أن النظم تختار قاداتها، وليس قاداتها هم من يصنعوها؟ فهو أن النظام يضع ويحدد مواصفات واشتراطات القائد أو المدير الذي يتناسب معه والقادر على تشغيله بكفاءة وتحقيق أهدافه.

5- القيم المستمدة من الأدوار:

قيمة الفرد تتحدد بمكانته في الجماعة ومكانته تتحدد بالدور الذي يقوم به ومدى تأثيره في الجماعة (المنظمة)، وقيمة الدور الذي يقوم به الفرد تتحدد بالوظيفة والمهام الذي يؤديها، لذلك لا مكانة بدون دور حقيقي وفعال، ولا دور حقيقي دون وظيفة لها وجود حقيقي في هيكل العمل، ولا وظيفة دون مهام محددة يمكن المحاسبة على أساسها، وأساس الحكم على الوظيفة هو مخرجاتها ونتائجها، هذه القيم الأساسية المستمدة من الدور.

المشكلة أن الدور تختلط وتمتزج فيه التفاعلات الرسمية بالتفاعلات غير الرسمية المرتبطة بوجود الفرد كإنسان منتمى إلى جماعة في المنظمة حيث يختار بين أنماط سلوكية إيجابية مثل التعاون والتأييد والمساندة والتدعيم والمجاملة والمشاركة الإيجابية والتعاطف والتفاهم، وأنماط سلوكية سلبية مثل الغيرة والحسد والمنافسة الضارة. والنميمة والإيقاع بالغير، فالمحصلة النهائية لاختياره لنمط سلوكه تنعكس على الدور سلباً أو إيجاباً، فلو أختار نمطاً إيجابياً لسلوكه وتفاعلاته مع زملاء العمل، وكان الأداء الوظيفي له يتسم بالجدارة والتمام وعند أعلى مستوى من الإنتاجية حقق الدور الذي يقوم به مكانة عالية ولو كان العكس أي كان الأداء الوظيفي منخفض واختار نمط سلوكي سلبي سينعكس ذلك على الدور بتحقيق مكانة منخفضة في مكان العمل.

ولكن المشكلة التي تواجه معظم المنظمات في المجتمعات غير الناضجة أن ترتفع مكانة الأفراد الذين يختارون أنماطاً سلوكية إيجابية خاصة لو اتسمت هذه الأنماط بالتعاون والتأييد والمساندة والدفاع عن مصالح الآخرين حتى لو كان

ذلك على حساب الأداء الوظيفي (إنتاجية عمل منخفضة نسبياً).

لذلك لابد وأن تكون القيمة الأساسية المستمدة من هذا المحور (الأدوار) هي "لا مكانة لفرد في المنظمة إلا إذا كان أساس هذه المكانة هي الجدارة الوظيفية"، فالمنظمة ليست نادى اجتماعي، ولا جمعية أهلية للرعاية، هي تجمع بشري أساسه تحقيق الغرض من وجوده لإنتاج سلعة أو تقديم خدمة على أسس اقتصادية، لذلك لتكن القيمة المستمدة من ذلك هي:

"أنت هنا لتنتج وأن اختيارك لأنماط سلوكية إيجابية للتعامل مع الزملاء هو أمر داعم لأداء مهامك الوظيفية لتصل إلى الجدارة".

وأن عكس ذلك لا يعرضك فقط لانخفاض مكانتك وإنما قد يُفقدك شرعية وجودك في المنظمة، ومن ثم تفقد وظيفتك.

6- القيم المستمدة من إرادة الاستمرارية:

هي في حد ذاتها قيمة أساسية يجب أن تكون لدى كل الأفراد العاملين في المنظمة، إرادة الاستمرارية تعنى أن المنظمة قد خلقت لتبقى وتستمر وتنمو وتطور، وأن استمراريتها تتطلب أن تكون الإنتاجية هي أساس كل الأفعال والاختيارات في المنظمة بمعنى أن يكون تحقيق المخرجات والنتائج بأقل قدر من المدخلات (الموارد) وأن لا يكون هناك أي إهدار لأي عنصر من عناصر المدخلات سواء في المواد والمستلزمات والطاقة والآلات والوقت الذي هو أهم العناصر، ذلك أن استمرارية المنظمة تتوقف على تحقيق الغرض (إنتاج السلعة أو تقديم الخدمة) في أقل زمن، وبأكبر كمية، وبأقل تكلفة، وبأعلى جودة ممكنة، وهو ما يعنى أن كل اختياراتنا وقراراتنا لابد وأن تكون في جانب البدائل التي تزيد فيها العوائد .

لذلك يمكن القول إن القيمة المستمدة من هذا المحور (إرادة الاستمرارية) هي الإنتاجية، فالإنتاجية ليست مجرد مقياس فقط للحكم على مدى الكفاءة والفعالية ولكنها قيمة تعنى الانحياز للقرار والبدل والفعل والسلوك الذي يؤدي إلى تعظيم النتائج، تعنى قيمة السلوك الذي يتسم بالدقة والمهارة والفعل من أول مرة، وعدم الهدر والضياع في الموارد والمستلزمات والوقت.

إرادة الاستمرارية لا يستمد منها قيمة وسلوك الإنتاجية فقط، وإنما يتولد عنها قيمة وسلوك الرضا الإيجابي في المنظمة والذي يعنى بالاختناغ التام بأن استمرارية المنظمة تعنى استمرارنا نحن فيها.

إرادة الاستمرارية تعنى أنه لا بقاء للعاملين فيها ما لم يكون لديهم إدراك بالمنافسة وبالميزة التنافسية وضرورة وجودها لدى المنظمة، إدراك المنافسة والموقف التنافسي لكل العاملين بشكل عام والإدارة بشكل خاص يعنى إدراك المنظمة لقيمة الفاعلية والكفاءة والربحية كعوامل أساسية لنمو وتطوير المنظمة، وكلها عوامل تتعلق بالسرعة التي تعنى باختصار الوقت، وأن الوقت هو الثروة الحقيقية، وأن المعنى الحقيقي للإدارة هو الإدارة الفعالة للوقت لإنتاج الثروة، كل هذه قيم تخرج وتستمد بشكل مباشر وغير مباشر من إرادة الاستمرارية .

القيم الأساسية للتقدم:

يشير العرض السابق أن المكونات الستة تتفاعل فيما بينها لتشكل وحدة واحدة هي المنظمة ، فالقيادة تقود وتدير التجمع البشرى من خلال الأنظمة والأدوار في إطار الأهداف والاستراتيجيات المستمدة من الغرض الذى قامت المنظمة من أجله، وتحت شرط إرادة الاستمرارية والتي تعنى أن المنظمة قد خُلقت لتبقى، وأن تشغيلها وإدارتها وتحقيق أهدافها عند أعلى فاعلية وكفاءة ممكنة يتوقف على مجموعة القيم التي سبق الإشارة إليها لتشكل ثقافة المنظمة وقوتها الدافعة وتحدد أنماط السلوك التي يجب أن تكون حتى تكون حركة المنظمة حركة هادفة نحو تحقيق الغرض الذى أنشأت من أجله .

ولأن استمرارية المنظمة تتوقف على قدرتها على النمو والتطور كان لابد وأن تحدد عوامل القوى الدافعة لهذا النمو والتطور (التقدم)، هذه القوى التي تتمثل في مجموعة من القيم التي لا تخرج عن القيم السابقة المستمدة من محاور بناء وتكوين المنظمة والتي تمثل قيم البقاء الاستمرارية، فقيم التقدم هي تأكيد وتعظيم لأهم العناصر في قيم البقاء والاستمرارية وهذه القيم الأساسية هي:

1- الإنتاجية

2- القوة

3- المشاركة

4- الانضباط

وهنا قد يثار ولماذا هذه القيم فقط؟ فهناك العديد من القيم التي يجب أن تشكل ثقافة التقدم في المنظمة، وقد تختلف هذه القيم من مجتمع إلى آخر ومن منظمة إلى أخرى، ولكن من خلال عرض أهمية وتأثير هذه القيم الأربعة سيتضح أنها يجب أن تكون قيم مشتركة تبنى على أساسها ثقافة المنظمات بل وأيضاً ثقافة المجتمعات الجادة التي تسعى إلى التقدم.

1- الإنتاجية:

كما سبق الإشارة أن الإنتاجية ليست مجرد مقياس هي قيمة لأنها يمكن أن يبنى عليها العديد من الأفعال والسلوكيات، هي قيمة لأنها يمكن أن تكون معياراً لرفض أو قبول سلوك وأفعال الأفراد، فعندما يتسم هذا السلوك بتعظيم النتائج يكون هذا السلوك هو سلوك الإنتاجية أو قيمة الإنتاجية، وعندما يتسم السلوك بالهدر والضياع يكون هذا فعل مضاد لسلوك الإنتاجية.

مجال تأثير الإنتاجية:

تتناول الإنتاجية الكلية للمنظمة الحكم النهائي على مدى كفاءة أنشطتها وأنظمتها وأدوار الأفراد فيها عندما نقارن بين قيمة إجمالي المخرجات بقيمة إجمالي المدخلات خلال فترة زمنية محددة، وكذلك فإن مقاييس الإنتاجية الجزئية تحدد تأثير العوامل الأساسية للإنتاج (المدخلات) كل عنصر على حده في تحقيق الإنتاجية الكلية للمنظمة.

- فإنتاجية العمل تشير إلى تأثير عنصر العمل في تحقيق الإنتاجية الكلية للمنظمة عند مقارنة القيمة الإجمالية للمخرجات بإجمالي عدد العاملين

خلال فترة زمنية محددة (إنتاجية العمالة) .. وكذلك عندما نقارن إجمالي قيمة الأجور والمزايا المدفوعة للعاملين بإجمالي قيمة المخرجات (الإنتاج) خلال فترة زمنية محددة (إنتاجية الأجور).

■ وكذلك تشير إنتاجية المواد إلى مدى تأثير عنصر المواد في إحداث المخرجات (الإنتاج) عندما نقارن إجمالي قيمة المواد بإجمالي قيمة المخرجات خلال فترة زمنية محددة.

وهكذا بالنسبة لباقي عناصر الإنتاج، الآلات والأموال، والطاقة، بأن نقارن إجمالي تكلفة كل عنصر من عوامل الإنتاج بإجمالي قيمة المخرجات أو الناتج النهائي خلال فترة زمنية محددة.

هذا هو أحد جوانب تأثير الإنتاجية، أما مجال تأثيرها غير المحدود كقيمة فإنه يتضح في قيمة الوقت فمضمونها الحقيقي هو إحداث أكبر قدر من التحسينات والتطوير والتقدم خلال أقل قدر ممكن من الوقت، تأثيرها يظهر عندما نستعرض محاورها الأساسية التي تتبلور في أقل زمن، أكبر كمية، أقل تكلفة، أعلى جودة، وكما يظهر تأثيرها عندما نعرف أن الفعالية والكفاءة يساوي الإنتاجية، وعندما نعرف أن الزمن (أقل زمن)، والكمية (أكبر كمية) يساوي الفعالية، وكذلك الكفاءة فعناصرها التكلفة (أقل تكلفة) والجودة (أعلى جودة)، يظهر تأثيرها عندما نعرف أن معظم معايير ومقاييس كفاءة الأنشطة والنظم والأفراد مستمدة من الإنتاجية.

2- القوة:

هي القدرة على التأثير في الآخرين، هي أن تجعل الآخرين يفعلوا شيئاً ما كانوا يفعلونه لولا تدخلك بالإقناع أو الإلزام.

القوة قيمة لأنها صفة وسمة الفعل أو السلوك، فعندما يتسم السلوك بالقوة (التأثير في الآخرين) يكون سلوكاً مقبولاً، والعكس هو الضعف سمة سلوك غالباً ما يكون مرفوضاً، لذلك فالقوة قيمة فهي أساس القيادة، فلا قيادة دون قوة، ويتم تنظيم ضبط القوة بالقانون بالنظم واللوائح.

مجال تأثير القوة:

القوة هي التأثير، أما مجال تأثيرها في المنظمة فهي ممتدة في كل المفردات البشرية في المنظمة من خلال القيادة والإدارة، فجوهر القيادة والإدارة هو القوة، والقيادة هي جذب الأفراد إلى مدار الهدف ودفعهم إلى تنفيذه كما سبق الإشارة إلى ذلك، والإدارة هي أيضاً تحقيق الهدف من خلال العمل والناس، لذلك فإن القوة يجب أن تنحصر في القيادة والإدارة، فلا قوة في المنظمة خارج القيادة والإدارة (مع التأكيد على أن المقصود بالقوة هنا هو التأثير في الآخرين)، لذلك يجب أن تنحصر خريطة القوة في المناصب الإدارية بمختلف مستوياتها ولا قوة خارج المناصب الإدارية بكل مستوياتها، ويتم توزيع السلطات والصلاحيات (القوة) على هذه المستويات وفقاً لمكانها في الهيكل التنظيمي فكلما ارتفع المستوى الإداري زادت الصلاحيات والسلطات (القوة)، ويجب أن لا تتعارض الصلاحيات والسلطات (القوة) بين المناصب الإدارية، حيث يشكل هذا التوزيع خريطة القوة في المنظمة، وغير مسموح بخريطة قوة غير رسمية تتعارض مع خريطة القوة الرسمية في المنظمة وتتصارع معها، فهذا يؤثر سلباً على المنظمة ولن يكون في صالحها، ولو حدث فالأفضل أن يتم تحويل الخريطة غير الرسمية للقوة إلى الخريطة الرسمية لها باختيار وتأهيل عناصر القوة غير الرسمية لتكون ضمن المستويات الإدارية .

أهم القيم المستمدة من القوة:

- لا قوة بدون مكانة، ولا مكانة بدون دور إيجابي فعال ومؤثر
- لا قوة مطلقة، فلا قوة دون ضوابط يحكمها القانون والنظم واللوائح
- لا مكانة دون جدارة وظيفية
- الأداء الفعال للمهام أساس الدور

3- القيم المستمدة من المشاركة:

لا قيادة فاعلة بدون مشاركة، فالمشاركة هي اسم يدل على فعل المشاطرة، وحقيقة تحمل المسؤولية، وتحمل الأعباء وقبول المساءلة، لذلك فهي قيمة أساسية ليس فقط في بناء المنظمات ولكن أيضاً في بناء الدول والمجتمعات وفي تحقيق

الأهداف لأنه قد يصعب أن يحقق الأفراد أهدافاً وضعها آخرون دون أن يشاركوا فيها، لذلك لابد وأن يكون هناك نظام يسمح بالمشاركة على الأقل بتداول المعرفة وتداول المعلومات أو المشاركة بالمعلومات اللازمة لصنع القرار، المشاركة بالتأييد والمساندة والفعل الجاد، المشاركة بالافتناع والالتزام بالأهداف، فالمشاركة هي الفعل الوحيد القادر على تحويل الفرد من المتلقي السلبي للمهام إلى المتلقي الإيجابي الأكثر افتناعاً والتزاماً بما يقوم به، لذلك هي من أهم القيم في المنظمة.

مجال تأثير المشاركة:

أهمية المشاركة في أنها تولد السلوك الإيجابي للأفراد الذين يدخلون في إطار المشاركة، ذلك السلوك الذي يتسم بالتفاؤل والرغبة في التعاون والدعم والتأييد والمساندة بصدق من أجل الإنجاز والوصول إلى النتائج، ولأن السلوك الإيجابي هو السلوك المرغوب والذي يجب أن يكون هو السلوك الغالب في المنظمة، لذلك فالمشاركة ممتدة التأثير فيها لأنها أهم مصادر هذا السلوك، وكذلك لأنها تولد التعاطف بين الأفراد والذي يعنى بالقدرة على تفهم الموقف الذي يتعرض له شخص أو زميل آخر أو الحالة التي يمر بها ومساعدته على تخطي الحالة أو المشكلة، أما الدور الأكثر تأثيراً للمشاركة وامتدادها في المنظمة فإنه يظهر في العمل الجماعي و فرق العمل واللجان ومجموعات العمل فكل هذه الأشكال التنظيمية تقوم على أساس المشاركة، وكما يظهر تأثير المشاركة في نمط التنظيمات العضوية التي تقوم على الفريق المتكامل كأساس للوحدات التنظيمية على عكس أنماط التنظيم الميكانيكية التي تقوم على التخصص وتقسيم العمل. لا مشاركة بدون حوار، ولا حوار بدون ضوابط تحكم وتضبط هذا الحوار، وكذلك بدون موضوع لهذه المشاركة، وأن يكون للمشاركة مرجعية إذا ما واجهت هذه المشاركة أية مشاكل.

هذه هي أسس المشاركة الفعالة والتي يجب أن تقوم عليها كل أشكالها وأنواعها في أي منظمة، لذلك فتأكيد امتداد تأثيرها في أي منظمة أمر بديهي، فهي كما سبق ذكره أساس العمل الجماعي، وأساس التنظيمات العضوية، والحوار بشروطه الثلاث السابقة هو آلياتها الأساسية وهو أيضاً آلية الاتصال في المنظمة.

القيم المستمدة من المشاركة:

- لا قيادة فاعلة دون مشاركة
- شركاء في المغام والمخاطر
- لا حوار دون أمان وضوابط
- تكلم ولا تخف مادامت تلتزم بضوابط الحوار

4- الانضباط:

هو قواعد السلوك المرغوب فيه والمرغوب عنه، هو ما يجب فعله وما لا يجب فعله، هو مسؤولية الإدارة في مختلف مستوياتها، هو جزء من نظم ولوائح العاملين التي يتم فيها تحديد العقوبات المرتبطة بكل المخالفات التي تؤدي إلى حدوث أي قصور أو خلل في بيئة العمل الداخلية نتيجة قصور أو عدم الانضباط.

وتكمن أهمية الانضباط في ارتباطه الوثيق ببيئة العمل الداخلية، فبيئة العمل الداخلية متغير تابع للانضباط كمتغير مستقل، فانهدام الانضباط يعنى فساد بيئة العمل الداخلية وعدم صلاحيتها للعمل، ومن ثم انخفاض الإنتاجية نتيجة الإهمال والتسيب وافتقاد الأمانة وحدث الصراع وربما ظهور حالات العنف البدني إذا لم يتم الإسراع برد الفعل شديد المقاومة لظهور حالات عدم الانضباط.

مجال تأثير الانضباط:

يرتبط الانضباط بنمط السلوك المرغوب فيه والمرغوب عنه في العمل، فهو مسؤولية كل مدير عندما يحدد هذا السلوك من خلال قائمة بما يجب فعله وما لا يجب (أفعل لا تفعل)، وكذلك يرتبط بالإدارة العليا عندما تحدد نظم ولوائح الانضباط، ولبيان تأثير الانضباط نحدد الجوانب التي غالباً ما يشملها والتي يتبلور في:

- الالتزام بوقت العمل
- الالتزام بأن يكون وقت العمل وقت منتج

- الالتزام بالحفاظ على سرية معلومات العمل (ما الذي يجب ألا تقوله لأحد)
- الالتزام بكل ما هو منصوص عليه في قواعد الانضباط
- الالتزام بكل القوائم التي يصدرها المديرين بما يجب فعله وما لا يجب فعله

والالتزام هنا يعنى الاقتناع الذاتي بالعمل والمهام والتكليفات والأفعال أكثر من الشعور بالتهديد والخوف من العقاب. لذلك فإن تأثير الانضباط يظهر في استمرارية تدفق العمل والإنتاج دون عقبات ترتبط بسلوك الأفراد.

أهم القيم المستمدة من الانضباط:

- لا استثناء ولا تسامح مع عدم الانضباط
- لا يهدد شرعية وجودك في المنظمة إلا عدم الانضباط
- لا جدارة ولا مكانة دون انضباط تام
- التطبيق العادل والحاسم لنظم ولوائح الانضباط دون تحيز أو استثناء هو أساس حماية البيئة الداخلية من عدم الانضباط

ومن الواضح أن قيم الإنتاجية والقوة والمشاركة والانضباط كقيم للتقدم على مستوى المنظمات، قد لا تقتصر فقط على المنظمات فهي لا بد وأن تكون قيماً مشتركة بين المجتمعات والمنظمات بل والأفراد أيضاً فهل يمكن أن نتصور مجتمعاً ما أو حتى فرداً ما يمكن أن يكون فعالاً وساعياً إلى التقدم دون أن يمتلك ثقافة الإنتاجية، ودون أن تتسم سلوكياته بالانضباط، ودون أن تسود كل أفراد هذا المجتمع ثقافة المشاركة، ودون أن يتسم بالقوة الإيجابية.

هكذا تبنى المنظمات وهكذا تصنع ثقافتها وهكذا تتقدم .. وقد أعتقد أيضاً أن أسس البناء والقيم المستمدة منه وكذلك قيم التقدم تصلح أيضاً لتسيير المجتمعات وإحداث التقدم فيها.

الفصل الثالث:
ثقافة العمل والقيمة
الاقتصادية للفرد

أولاً: المعنى الحقيقي للعمل

إذا لم تفهم المعنى الحقيقي للعمل فلن تستطيع أن تفهم الثقافة الدافعة له وكيف أن العمل هو أصل الأشياء .. بل هو شرعية وجود الإنسان في الحياة .. فالإنسان خلق ليعمل، وأن العمل هو مصدر السعادة الحقيقي في هذه الحياة إذا كان ناجحاً.

لذلك هل فكرت يوماً في معنى العمل الذي تقوم به؟ أياً كان مجاله وأياً كانت طبيعته؟ وإذا كنت فكرت في ذلك من قبل فإلى ماذا قد هدأك تفكيرك هذا؟

- هل إلى أنه لا يمكن أن تتصور الحياة بدون عمل لأن عملك هو الذي تستمد منه شرعية وجودك؟
إذا كان الأمر كذلك فهذا تصور جيد.
- أم وصلت إلى أنه بدون العمل قد لا تستطيع أن تحقق الاحتياجات الأساسية والضرورية للحياة ولا الاحتياجات الاجتماعية ولا الاحتياجات النفسية؟
وهذا أيضاً استنتاج جيد.

وإذا كنت قد توصلت إلى أنه لا سبيل إلى تحقيق الذات والشعور بالتميز والتميز واكتساب الرضا النفسي والشعور بالسعادة إلا من خلال العمل الجاد.

فهو أيضاً أمر طيب يعكس درجة قد تكون أعلى من نضج الذات.

ولكن سؤالي لك ليس هو لماذا تعمل؟ وإنما هو حول معنى العمل بما يعني مفهوم العمل، واشتراطاته، وهنا ربما ستقول إن هذا سؤال متخصص لا شأنه لي به. وقد أوافقك مرحلياً إلى أن نتفق معا على مفهوم العمل وماذا يعني ومتى يكون هذا العمل نافعاً وصالحاً؟

أولاً: عليك أن تعرف أن العمل مرتبط بإعمال العقل، وإعمال العقل صفة إنسانية لصيقة بطبيعة الإنسان التي تميزه عن بقية الكائنات .. لذلك يصبح معيباً أن نطلق على الأفراد العاملين لفظ المستخدمين لأن الاستخدام يكون لعوامل الإنتاج غير البشرية التي يُعمل الإنسان فيها

عقله من أجل تحويلها لتصبح منتجات وخدمات، وليس للأفراد الذين يُعملون عقلم من أجل هذا الاستخدام.

ثانياً: أن إعمال العقل يعنى إمعان التفكير في أمر ما أو مشكلة ما بغرض الوصول إلى حل لهذه المشكلة، أو تحقيق ناتج يحقق فائدة أو عائد لصاحب العمل أو للمستفيدين من ناتج هذا العمل أيا كان هو، وأيضاً وبالضرورة تحقيق عائد مادي لك يجب أن يغطي احتياجاتك الأساسية وما بعدها، وكذلك وبالضرورة يحقق إشباع معنوي يحدث لك قدر من التوازن النفسي الذي يتمثل في قدر من الرضا مع إحساس بالتوازن والتفاعل الإيجابي مع الحياة.

ثالثاً: لا يمكن أن يتحقق الإشباع والتوازن النفسي والرضا والشعور الصادق بالتوازن مع الحياة إلا إذا اكتسب العمل المشروعية القانونية والمشروعية الاجتماعية.

وهنا قد تسألني وما هي المشروعية القانونية، والمشروعية الاجتماعية للعمل؟

المشروعية القانونية للعمل هي أن يكون هذا العمل غير مجرم أو محرم أو ممنوع من الممارسة وفقاً لنصوص قانونية، وأن يكون مفروضاً على من يمارسه أي شكل أو درجة من أشكال أو درجات العقوبة، أما المشروعية الاجتماعية فتعنى بالقبول الاجتماعي لهذا العمل، وإعطاء مكانة اجتماعية مناسبة أو عالية لمن يمارسه، وأن لا يشعر من يمارسوه بأنهم فئة لا تحظى بمكانة اجتماعية مماثلة لباقي الفئات، إما نتيجة لانخفاض المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لممارسة العمل، وانخفاض قيمة وأهمية مخرجاته، ولجوء الكثير من البسطاء من عديمي المهارة وقليلي المعرفة ومن محدودي التمكين إليه بغض النظر عن أهمية وجود هذا العمل لخدمة طبقات وفئات اجتماعية أعلى .. أو وهذا هو الأكثر تأثيراً في افتقاد المشروعية الاجتماعية للعمل، أن يكون العمل غير متوافقاً مع القيم الاجتماعية لغالبية أفراد المجتمع.

وهنا أيضاً أسمح لي أن أضيف إلى ما سبق المشروعية التنظيمية للعمل والتي تعنى بقابلية اندراج هذا العمل تحت مظلة مهنة معينة لها تنظيم اجتماعي وجائوني ومؤسسي، أو وظيفة تنتمي لمنظمة معينة لها مكان محدد في الهيكل الوظيفي والتنظيمي، ولها توصيف ومواصفات محددة وواضحة، أو انتماء إلى مجموعات وفئات ذات نشاط اقتصادي متميز، فضلاً عن إتمام التعاقد على العمل في إطار من الحرية الكاملة للعامل وصاحب العمل.

وإلى هنا دعني أسألك عن عملك:

- هل تقوم فيه بإعمال عقلك (التفكير) بما يعنى استخدام ما تملك من قدرات عقلية ومعارف ومهارات وخبرات لتحقيق هدف يتمثل في ناتج ومخرج يحقق عائد للمستفيد منه ويحقق إشباع لك؟
- وهل يكتسب عملك المشروعية القانونية والاجتماعية والتنظيمية؟
- وهل تصل إلى أقصى درجات الإشباع المادي والاجتماعي والنفسي من عملك؟

أنا أتوقع الإجابة وهي أنك تُعمل عقلك في عملك، وقد تُحقق ناتج له عائد للمستفيد منه، ولكن لا يحقق لك القدر الذي تتوقعه من الإشباع المادي والاجتماعي والنفسي.

إذا كانت هذه هي إجابتك فهل فكرت في الأسباب؟

بالطبع قد تكون قد فكرت في الأسباب وقد تكون قد أرجعتها إلى أسباب خارجية لا شأن لك بها ولكنها تؤثر على عملك وعلى مخرجاته، وبالتالي تؤثر على درجة إشباعك من هذا العمل، وقد يكون ذلك صحيحاً.

ولكن دعني هنا أسألك في محاولة للوصول إلى الأسباب الحقيقية لعدم الوصول إلى الإشباع الكامل من عملك.

هل فكرت من قبل في العلاقة والفرق بين العمل، والأداء، والإنجاز، وتأثير هذه العلاقة والفرق على درجة إشباعك من العمل؟

أيا كانت إجابتك أسمح لي أن أجيب لك.

العمل هو المظلة الرئيسية التي يندرج تحتها كل المصطلحات الأداء، والإنجاز، والمهنة، والوظائف، والتخصصات، والمهام، فعلى سبيل المثال عندما يُمارس العمل في نشاط أو مجال محدد توجد التخصصات، وعندما ينتظم العاملون في مجال أو تخصص معين على مستوى المجتمع توجد المهنة، وعندما ينساب العمل من خلال مهام في منظمات محددة توجد الوظائف وهكذا ..

وإذا كان العمل يعنى بإعمال العقل في أمر ما، فإن إعمال العقل هنا يرتبط بالأداء الذي لا يبد وأن تُستخدم فيه القدرات العقلية والقدرات الجسمية، والأداء هو الجهد المبذول أو ذلك القدر من استخدام القدرات العقلية والقدرات الجسمية في إطار العمل أو من خلاله، وبذل الجهد أو استخدام القدرات العقلية والجسمية تُشير بوضوح إلى وجود هذه القدرات وتوفرها.

أما الإنجاز فهو الناتج المحقق من بذل الجهد في استخدام القدرات العقلية والقدرات الجسمية (الأداء) .. أي النتائج المحققة من العمل، والذي يجب أن يحقق الإشباع للمستفيدين، والإشباع للقائم بالعمل.

وإلى هنا سنقول لي ما هذا الذي أقوله لك، وماذا يعنى بالنسبة لك، وما علاقته بقصور شعورك بالإشباع والرضا عن عملك .. وستتهمني بأني أمارس نوعاً من الإطالة والمط التي لا شأن لك به.

ولكن الحقيقة غير ذلك تماماً:

■ لأن الأداء قد يكون عالياً بمعنى بذل جهد غير عادي أو أكبر مما يجب، وفي نفس الوقت يكون الإنجاز أي الناتج منخفضاً .. وهنا يحدث لك الإحباط، دون أن تعرف لماذا؟

وقد تسأل نفسك أنا أملك كل القدرات المطلوبة، وقد بذلت كل الجهد المطلوب، ومع هذا لم يكن الإنجاز عند المستوى المطلوب.

وهنا سأقول لك أن السبب يرجع إلى الطرق والأساليب (التكنولوجيا)، فقد تبذل أقصى جهد مع الطريقة غير المناسبة أو مع أسلوب تقليدي قديم، وباستخدام أدوات تقادمت، فماذا تتوقع أن تكون النتيجة؟

لذلك ابحث عن الطريقة المناسبة، والأدوات المناسبة، والتكنولوجيا المناسبة، قبل الأداء .. وأعرف جيداً أن بذل الجهد وحده دون التكنولوجيا المناسبة لا يمكن أن يحقق الإنجاز الذي يحقق الفائدة والإشباع المناسبين.

■ ليس كذلك فقط ولكن عليك أن تعرف أن لكل عمل إطار معرفي متكامل يتمثل في قدرتك على الإجابة على مجموعة الأسئلة التالية المرتبطة مباشرة بهذا العمل، وهي:

■ ماذا؟ وتعنى

- العلاقة بين العمل والأعمال السابقة واللاحقة
- الأسس والمبادئ والقواعد المرتبطة بأداء هذا العمل

■ لماذا؟ وتعنى

- القيم والأخلاقيات المرتبطة بهذا العمل
- العوائد والفوائد والمنفعة والإشباع المحققون من مخرجاته
- القوة الدافعة لإنجاز هذا العمل

■ من؟ وتعنى

- العلاقات المرتبطة بهذا العمل
- العوامل الحاكمة في تحقيق العوائد والإشباع
- المستفيدون المباشرون وغير المباشرون من العمل

■ بكم؟ وتعنى

- عناصر التكلفة لمدخلات هذا العمل ومخرجاته
- الأهمية النسبية لعناصر التكلفة

■ بأي جودة؟ وتعنى

- التتابق بين المواصفات والعوائد والإشباع

■ وكيف؟ وتعنى

- مهارة الأداء والتطبيق وحل المشكلات
- السرعة والدقة والتتابع المنطقي في أداء هذا العمل والبعد الجمالي فيه

■ معرفة الصنعة المرتبطة بهذا العمل *Know How*

فهل تعرف الإجابة عن كل هذه الأسئلة فيما يتعلق بعملك، إذا كنت تعرف الإجابة فهذا يعنى أنك إنسان تمتلك ثقافة العمل، وقوته الدافعة لإحداث التقدم.

ثانياً: ثقافة التمكين

" لا تقدم دون تمكين "

ماذا يعنى التمكين؟

التمكين بشكل عام هو امتلاك القوة من خلال بناء القدرة البشرية بكل عناصرها ومكوناتها بما يصل إلى تمام الفعل وفعالية وقوة الإنجاز ... وبالتالي فهو منظور شامل لا يقتصر على مجرد إكساب الفرد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لإنجاز عمل محدد بأعلى قدر من الفعالية والكفاءة مثل التدريب، ولا يقتصر على مجرد إكساب الفرد الخلفية المعرفية والمارية الأساسية التي تجعله قادراً ومؤهلاً لاكتساب معارف ومهارات جديدة مرتبطة بعمل أو وظيفة أو مهنة محددة، أو ليكون قادراً على التصرف الإيجابي في الحياة بشكل عام مثل التعليم، وهو أيضاً ليس مجرد اكتساب الفرد لمهارة إدراك أي تغيير أو تغير يحدث في أي موقف في مجال ما يقوم به من عمل، وسرعة فعله بشكل إيجابي وصحيح تجاه هذا التغير الذي حدث في هذا الموقف فقط، وكذلك هو ليس مجرد قدرة الفرد على الاستمرارية الناجحة والفاعلة في مجال العمل الذي يقوم به، ولكنه مزيج متكامل من كل هذه العناصر السابقة، بما يجعله ملكاً للقوة على الفعل واتخاذ القرار والقدرة على التغيير، فهو بإيجاز أن تجعل فرد ما أو منظمة ما أو مجتمع ما مالكا للقوة على أن يصنع حياة أفضل .

فإذا ما أردنا أن نقول أن هذا الفرد متمكن، فلا بد لهذا الفرد أن يمتلك كل ما سبق من عناصر دون نقص، بل ربما قد يحتاج التمكين إلى ما هو أكثر مما سبق.

لذلك فإن التمكين هو بناء القدرات العقلية (المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية) والقدرات غير العقلية (البدنية، والحواس، والإدراك) بما يشكل قاعدة أساسية وقوية ينطلق منها الأداء الفعال الذي يجعل الفرد قادراً على تحقيق الثروة، فمصادقية التمكين الحقيقي في القدرة على تحقيق الثروة (الدخل الأكبر)، فكلما كان الفرد أكثر تمكيناً كلما كان أكثر قدرة على تحقيق الثروة، فلا ثروة

دون تمكين حقيقي، ولا تمكين حقيقي دون قدرة على تحقيق الثروة (زيادة الدخل).

مفهوم التمكين الوظيفي:

بشكل عام هو بناء القدرات اللازمة لأداء مجموعة من المهام المرتبطة بوظيفة ما أو مهنة ما سواء كانت هذه المهنة أو الوظيفة تتم في إطار منظمة ما أو ترتبط بصاحبها بشكل مباشر (مهني حر - صاحب مشروع).

ولكنه بشكل محدد لا يخرج في مفهومه أو عناصره عن كل ما سبق عرضه من عناصر ومكونات للمفهوم العام للتمكين، وبالتالي يمكن تعريف التمكين الوظيفي بشكل محدد كما يلي:

"هو بناء قدرات الفرد العقلية وغير العقلية استناداً إلى خلفية معرفية ومهارة، وتنشئة مهنية صحيحة ومناسبة للقيام بمجموعة مهام ترتبط بأداء مهنة أو وظيفة أو مجموعة وظائف محددة بأعلى إنتاجية ممكنة، وبصفة مستمرة، ودون توقف، مع تقدم مستمر، وقدرة على الإضافة والابتكار (الإبداع) في إطار هذه الوظيفة، وبما يجعله قادراً على تحقيق دخل مرتفع ومتزايد في المهنة أو الوظيفة التي يمارسها كنتيجة مباشرة لهذا التمكين".

ثقافة التمكين:

هي مجموعة القيم التي تتبلور في الاعتقاد الصادق لدى المنظمة والأفراد في ضرورة امتلاك القوة الدافعة للأداء والإنجاز في أهمية الإنجاز الذي يؤدي إلى نتائج دقيقة ومتطابقة مع أهدافها واستراتيجياتها، استناداً إلى بناء متكامل من المعارف والمهارات والأدوات والقدرات العقلية وغير العقلية مع رؤية مستقبلية للعلاقة بين الأفراد والمهنة أو المجموعة الوظيفية التي ينتمون إليها، والمنظمة التي يعملون فيها أساساً أنه لا سبيل إلى زيادة دخولهم إلا عن طريق تمكينهم وظيفياً، بكل ما يحمل هذا التمكين من قوة تؤدي إلى تحقيق أهداف منظماتهم،

ومن ثم تمكينها عن طريق زيادة إنتاجيتها وربحيتها وتراكمها الرأسمالي واستمرارية نموها .

مكونات ثقافة التمكين:

أساس ثقافة التمكين هي توافق قيم ومعتقدات الأفراد مع أهداف العمل، لأن أهداف العمل لا يمكن أن تتحقق على الوجه الأكمل، إلا إذا كان الأفراد الذين سيقومون بتحقيق أهداف العمل لديهم التمكين الوظيفي .. ويعنى هذا أن يكون الاعتقاد بأهمية وضرورة التمكين الوظيفي هو أحد أهم مكونات منظومة القيم لديهم، وفقاً لمفهوم ثقافة التمكين الوظيفي السابق الإشارة إليها. ويتطلب حدوث ذلك أن تتولد ثقافة تكون أهم مكوناتها العناصر التالية:

1. وضوح المنفعة التي ستتحقق من حدوث التمكين لدى الأفراد:

وتتمثل هذه المنفعة في زيادة الدخل والثروة للفرد عندما يحدث التمكين، وهو الشرط الأساسي لحدوث التمكين ارتباطه بزيادة الدخل، ولكن على المنظمة ألا يكون هذا الربط مجرد مبدأ لا يتم ترجمته بشكل محدد يتمثل في عوائد محددة يقتسمها الفرد مع المنظمة كنتيجة مباشرة لزيادة إنتاجيته أو تطويره للأداء، أو تقديمه لاقتراحات أو ابتكارات، دون حدود أو مستوى لهذه الزيادة مادامت المنظمة تحقق من تمكين الفرد زيادة في إنتاجيتها وأرباحها.

2. ربط التمكين الوظيفي بالمهنية والاحتراف:

يجب النظر إلى التمكين الوظيفي على أنه قمة المهنية والاحتراف، والنظر إلى المهنية والاحتراف على أنها منظومة متكاملة من القيم لدى الفرد يجب أن لا يخرج عنها لأنها تحقق له الإشباع والرضا النفسي كنتيجة مباشرة لما يحققه من النجاح الذي يكون أساسه التمكين الوظيفي.

3. الاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة:

هو المبدأ الذي يجب أن يسود ويطبق في كل الأحوال والمواقف، كأهم القيم في مكونات ثقافة المنظمة، فبدون هذا المبدأ قد يحدث الرضا السلبي، والعجز المكتسب، ويصاب الأفراد بالإحباط، وعدم الرغبة في التنافس

الإيجابي، ومن ثم يفقد الأفراد ليس فقط الدافعية نحو التمكين، بل ويفقدون أيضاً عنصر الرغبة في الأداء، نتيجة شعورهم المسبق أن المنافع التي يمكن أن تتحقق من التمكين لن تتحقق لأنه لا اعتبار لمعيار الكفاءة.

4. العدالة، والموضوعية، وعدم الاستثناء:

■ يجب ربط المكانة الاجتماعية في المنظمة بالتمكين الوظيفي بشكل أو بآخر، وقد يكون هذا العنصر قريب الصلة بالعنصر السابق (الاحتكام المطلق إلى معيار الكفاءة)، ولكن الفرق في أن هذا العنصر يمثل العوامل أو الاعتبارات التي تؤدي إلى تفعيل الاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة والذي لا يمكن تطبيقه إلا إذا وجدت معايير دقيقة يتم الاحتكام إليها، ولا يسمح بالاستثناء، وإلا إذا وجدت في المنظمة مبدأ يقوم على أنه لا مكانة أو قوة في الخريطة السياسية للمنظمة (خريطة توزيع القوة) إلا إذا كان التمكين الوظيفي أحد العناصر الأساسية في هذه المكانة.

■ أما فيما يتعلق بالموضوعية، والبعد عن الذاتية فهي أيضاً من أهم متطلبات تطبيق العدالة، وهي أيضاً تتطلب الاحتكام إلى معايير تستند إلى أسس علمية ومنطقية تحقق صالح المنظمة والأفراد معاً استناداً إلى المبدأ السابق الاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة.

5. القيادة الديمقراطية:

وتعنى تحقيق الأهداف من خلال المشاركة الإيجابية عن اقتناع بين المديرين والعاملين، ولكن حتى تتحقق هذه المشاركة لابد وأن تقوم العلاقات الإدارية الرسمية، وغير الرسمية على مجموعة من القيم التي تؤمن بها المنظمة والأفراد معاً وهي:

- تداول السلطة استناداً إلى الاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة
- تداول المعرفة عن طريق تحول المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة
- تداول المعلومات الخاصة بالمنظمة بشكل عام، ومكان العمل بشكل خاص، مادامت هذه المعلومات ستؤدي إلى دفع وتدفق العمل بشكل أو بآخر. الشفافية والمصادقية، بما يعنى أن كل ما يتم بالمنظمة أو مكان

العمل من خطط وبرامج معلنة، ولا شيء غير معن مادامت هذه الخطط والبرامج سيتم تنفيذها من خلال الأفراد العاملين، وأن كل ما هو معن صحيح وصادق.

إن كل هذه العوامل الخمسة السابقة تصب في وتؤدي إلى شيء واحد هو إيجاد بيئة عمل إيجابية ودافعة، لا يصاب فيها الأفراد لا بالرضا السلبي ولا بالعجز المكتسب.

فلا دافعية نحو التمكين الوظيفي في ظل شيوع حالة من الرضا السلبي أو العجز المكتسب الذي تسببهما افتقاد أي من العناصر الخمسة السابقة .. وهنا تظهر مهارة المنظمة في إيجاد بيئة العمل الداخلية التي تتسم بهذه العوامل السابقة .. لتكون دافعة للتمكين .. فبيئة العمل الدافعة هي أحد أهم النتائج التي يجب أن تتحقق من وجود ثقافة إيجابية للعمل.

ثالثاً: ثقافة القيادة

هل القيادة هي الأساس الوحيد للتقدم .. الإجابة بالتأكيد لا .. لأن القيادة هي أحد المحاور الستة لإقامة أي تجمع بشري هادف دولة، منظمة، جمعية أهلية، حزب، نادى رياضي أو اجتماعي .. هذه المحاور الستة هي:

- تجمع بشري
- غرض ينبع منه أهداف واستراتيجيات
- قيادة
- أنشطة ونظم تحقق والغرض
- أدوار محددة لأفراد التجمع البشري
- إرادة الاستمرارية

كل محور منها يمثل شرط أساسي! بدونها تنتفي الصفة أو المسمى الذي يحدد هذا التجمع ويحدد طبيعته التي تميزه عن باقي المجتمعات أو التجمعات البشرية الأخرى، كما سبق الإشارة إلى ذلك في الفصل الأول.

صحيح أن لكل تجمع بشري هادف أيا كانت طبيعته أو أغراضه قيادة كأحد الشروط الأساسية اللازمة لتكوينه، ولكن أيضاً بدون العناصر أو المكونات والمحاور الأخرى لا يقوم هذا التجمع ، فبدون الغرض المحدد لا يتحدد مسار واضح لباقي العناصر ولا يوضع له هدف محدد، وكذلك بدون النظم والأنساق والأدوار لا تستطيع القيادة أن تحقق أهدافها، وكذلك إرادة الاستمرارية هي الضمان والحماية لاستمرارية توحيد وتجمع باقي عناصر التجمع البشري لتحقيق الغرض منه، وأيضاً هي أهم آليات القيادة لتحقيق الجذب للأفراد ودفعهم لتحقيق الهدف ، لذلك فالقيادة شرط لقيام واستمرارية كل أشكال التجمعات البشرية لأنها المسؤولة عن تحقيق أهدافها، وأيضاً يؤدي نجاحها في تحقيق الأهداف إلى تدعيم استمرارية هذه التجمعات وتطورها، دون أن تلغى أهمية باقي العناصر الأخرى.

ومن وجهة نظر أخرى عن مدى تأثير القيادة لو افترضنا أن نجاح الفريق يتوقف على العوامل التالية:

- قوة ومهارة القيادة
- وضوح الهدف (دقة الرؤية واقعية الخطط)
- مهارات أفراد الفريق أو التجمع البشري
- اتساق اتجاهات الفريق أو التجمع البشري

فهل يمكن للقيادة أن تحقق الهدف حتى لو كان واضحاً في حالة انخفاض مهارة أفراد الفريق أو التجمع البشري، وعدم اتساق الاتجاهات بالتأكيد لا، لأن الأنظمة لن تعمل بالكفاءة المطلوبة، ولا الأدوار ستتم بما يؤدي إلى تحقيق الهدف لافتقاد المهارات، وكذلك فإن عدم اتساق الاتجاهات سيقف عقبة أمام التوحد مع أهداف الفريق.

في وجهة النظر هذه يمكن أن تحقق مهارة القيادة مع مهارة أفراد الفريق أو الجماعة الأهداف حتى لو لم تتسق اتجاهات الأفراد فمهارة القيادة في القدرة على جذب الأفراد إلى مدار الهدف الذي يجب أن يكون واضحاً يمكن أن يجعل الاتجاهات تتسق وأن تحقق الهدف، لذلك فالقيادة وحدها لا تستطيع أن تتحمل غموض الهدف، وانخفاض مهارة وعدم اتساق الاتجاهات ودقة تصميم النظم والأدوار وخلق إرادة الاستمرارية.

ومع هذا فإن القول السائد عكس ذلك، وهو أن القيادة تستطيع أن تحدث اتساق الاتجاهات وترفع مهارة الأفراد، وتحدد الرؤية وتوضح الهدف، وتطور النظم لتتلاءم مع الهدف، وتحدد الأدوار، وإلا ما استحققت أن تكون القيادة، وأن هذا هو أهم الفروق بين القيادة والإدارة، الإدارة تدير أوضاع جاهزة وموارد متاحة وصولاً إلى الهدف، أما القيادة فهي قادرة على أن توجد عناصر ومقومات ومتطلبات النجاح لتحقيق الهدف.

لكن هذه النظرة تغفل مشكلة الوقت، فهل ينتظر الهدف حتى تحقق القيادة اتساق الاتجاهات، ورفع مهارات الأفراد، وتعديل وتطوير النظم، وإعادة تصميم الوظائف؟ فهذا هو السؤال؟

لأنه لا قيادة أبدية، ولأن تداول السلطة يرتبط بوقت محدد لهذا التداول، كان من الضروري أن يكون العمل على اتساق الاتجاهات، وتطوير النظم، ورفع مهارة أفراد الجماعة أهم الاستراتيجيات الثابتة لكل المجتمعات والمنظمات تحقق فيها كل قيادة خطوات ملموسة استناداً إلى مقاييس ومعايير محددة كمية ووصفية على أن يتم تحديد الهدف في ضوء الإمكانيات الحالية للأفراد وأن يتطور الهدف كما وكيفا مع تطور مهارات الأفراد واتساق اتجاهاتهم وتطوير وتحديث النظم، وبالتالي تكون أهم مهام القيادة هي أن تحدث تقدم ملموس أو قفزة واسعة في مجال تهيئة أفراد التجمع البشرى لتنفيذ أهداف أكبر كجزء من استراتيجية ثابتة لكل القادة في كل التجمعات البشرية.

أما عن القيادة، ما هي؟ وما هي أدوارها؟ وما هي أدواتها؟

القيادة ببساطة هي المسؤولية المطلقة عن تحقيق الأهداف، وتحقيق الرؤية، وإحداث التحولات النوعية للتجمعات البشرية أيا كان مجالها وطبيعتها (دولة، منظمة..).

وذلك بما تتميز به القيادة من قدرات فائقة على جذب الأفراد إلى مدار الهدف ودفعهم إلى تحقيقه بالإقناع والإلزام والحسم.

شروط مسابقة:

أن تكون قائداً لا يكفي أن تمتلك مهارات القيادة، لا يكفي أن تكون قادراً على الجذب والدفع والحسم .. ولكن لابد أن تتوفر شروط مسابقة لتكون قائداً.

ما هي هذه الشروط المسبقة؟

لكي تكون قائداً لابد وأن يكون لك تاريخ حقيقي من الإنجاز صنعته أنت بنفسك لم يشوبه أي انحراف قانونياً (جريمة) وأخلاقي (مخالفة للقيم السائدة أو إحداث الضرر بالآخرين) وانحراف فكري (انحياز أو اعتقاد لأفكار هدامة أو متطرفة) وأن تمتلك قدراً من الثقافة يسمح لك بإدراك الواقع وفهمه وتفسيره مع الرغبة في تغييره.

لابد وأن تتوفر لك هذه الشروط بجانب توفر مهارات وقدرات القيادة الأساسية (الجذب، الدفع، الحسم) ليسمح لك أن تكون قائداً.

الثوابت في شخصية القائد:

يتوقف نجاح القائد في مصداقيته أي اعتقاد الآخرين في صدق توحده مع نفسه ومعهم، وتتوقف هذه المصداقية على مجموعة من الثوابت في شخصية القائد وتصرفاته من أهمها:

- **الثبات على المبدأ:** بما يعنى اتخاذ نفس التصرف ونفس السلوك في المواقف المماثلة، لا يغير حكمة لنفس المواقف المماثلة، يرفض الاستثناءات التي تخل بالعدالة والمساواة، يتسم بتوحيد مستويات التعامل مع الآخر، ولا تتغير مواقفه أو آراءه باختلاف مكانة وقوة الأشخاص.
- **الأمانة:** أن لا يأخذ ما ليس له، وأن لا يعتدى على حقوق الآخرين، وأن يفي بالعهد والوعد، وأن لا يتصدى إلى عمل لا يستطيع القيام به.
- **الالتزام الأخلاقي:** أن يلتزم بكل القيم التي تجلب المنفعة وتمنع الضرر عن الآخرين في إطار تحقيق الصالح العام.

- أن يمتنع عن الخداع: فلا يتبع مبدأ الغاية تبرر الوسيلة، وأن لا يعتمد الإيقاع بالآخرين بتركيب وتوليف أحداث تؤدي إلى إحداث الضرر الجسيم بالآخرين.
- أن يمتنع عن استغلال السلطة الممنوحة له لتحقيق مكاسب أو منافع ذاتية.
- أن يتسم تفكيره بالعقلانية الموضوعية: والتي تعنى بإعمال العقل لتحقيق الصالح العام دون تحقيق مصالح ذاتية، أو مصالح تبتعد عن هدف المنظمة.

سمات شخصية:

- أكثر ما يميز القائد هو السمات الشخصية التي تتفاعل لتشكل قدرته على الجذب والدفع والحسم، وفي النهاية قوة التأثير في الآخرين، ومن أهم هذه الصفات:
- **تقدير الذات:** والذي يعنى بالإحساس الدائم بأن ذاته جديرة بالاحترام والاهتمام من الآخرين لإحساسه بقيمة قدراته ومعارفه ومهاراته، دون غرور.
- **الثقة بالنفس:** وتعنى الاعتقاد في صدق ما يقول وما يفعل، وأنه متوحد مع ذاته، ولا يمارس أي نوع من الانفصال أو الازدواجية في الأفعال والأفكار، وأنه ليس لديه لا من الأفعال والأفكار والأقوال ما يخاف من إعلانه.
- **حب الإنجاز:** أن يشعر أنه شديد الحاجة لأن ينجز طوال الوقت، وألا يقبل أن يمر وقت ضائع دون إنجاز، وأن يرفض بشدة وانزعاج شديد أن يُضيع الآخرين وقته، وأن يكون الإنجاز هو أهم معايير الحكم على الأفراد.
- **الحسم:** جرأة الفعل، وعدم التردد، مادام الفعل قد سبقه الإدراك والفهم الصحيح للموقف، والقرار قد سبقته الدراسة واختيار البديل الأنسب.
- **الاتزان العاطفي والانفعالي:** ويعنى عدم الإغراق والتطرف في الانفعالات والأحاسيس والتعبير وردود الأفعال في المواقف التي تستدعى الفرح أو الحزن.
- **الشغف:** ليس هو سحر الشخصية، هو حالة ترتبط بالدافعية، وبإظهار

عاطفة قوية وكبيرة نحو شيء ما، في حالة القائد تكون هذه العاطفة نحو العمل والوصول إلى الهدف، وتحقيق النجاح والتفوق.

أدوار الجذب:

القائد قدرة على جذب الأفراد إلى مدار الهدف .. ولهذا الجذب أدوات لا بد وأن يمتلكها وبدونها لا يحدث الجذب نحو الهدف، من أهم هذه الأدوات:

■ الناصح:

هو يعرف الإجابة عن ما يجب عمله عندما يسأله الآخرين من أفراد التجمع البشرى (المنظمة) ماذا يجب أن يعمل؟ ولأنه يعرف فهو يعرف أيضاً أفضل الطرق لإنجاز ما يجب عمله، ولأن إجابته لا بد وأن تكون صحيحة، فلا بد وأن تتسم ردوده بالدقة والوضوح، وأن يغلب عليها الحقائق وليس أحكام القيم، وأن تحتوي على خبرات نقية تم تجربتها ونجاحها وأن تكون بعيدة عن الانحيازات العاطفية وأن تتسم بالعقلانية الموضوعية.

■ الرابط:

هو يعرف من يجب أن يكون مع من؟ هو يعرف أين يضع هذا في المكان الذي يناسبه، هو الذي يحدث التناغم والانسجام بين أفراد الجماعة لأنه قادر على إقامة نسيج اجتماعي مترابط أساسه هو تجميع الكفاءات مع بعضها في فريق واحد، فاحتواء أي فريق عمل على عضو لا تتناسب كفاءته مع باقي أعضاء الفريق قد تعوق تقدم الفريق نحو الهدف؟ لذلك يكون دور القائد هو تشكيل فرق العمل المتجانسة في العمل البشرى (المنظمة).

■ المؤثر:

التأثير هو جوهر أدوار الجذب، فالقيادة قادرة على جذب الأفراد إلى مدار الهدف، وحتى يكون القائد قادراً على القيام بدور المؤثر لا بد وأن يمتلك أدوات التأثير، والتي سيتم تناولها على حده فيما بعد.

المهم أن جوهر دوره في التأثير هو أن يكون قادراً على جعل الآخرين يصنعون فعلاً لم يكونوا ليفعلوه لولا تدخله بالإقناع أو الإلزام.

■ الراعي:

كلهم أبنائي، ليس من منظور مُغرق في العاطفة ولكن من منظور أن الجميع في المنظمة بخير ماداموا ملتزمين بالحقوق والواجبات المنصوص عليها في نظم ولوائح المنظمة، القائد يعرف متى يخرج البعض عن حدود ما يجب أن يكون لأنه يعرف كيف يقرأ مشاعر الآخرين؟ وكيف يعترف بها؟ بل وكيف يغير اتجاهاتهم من السلبية إلى الإيجابية، إن دور الراعي هو من أهم أدوار الجذب.

■ المحفز:

القائد مشغول ويفكر دائماً في مضاعفة حماس الأفراد في التجمع البشري (المنظمة)، لأنه يعرف ماذا يدفعهم؟ هو قادر على تحفيزهم بخلق الأمل والطموح لديهم، هو قادر على أن يجعل المنظمة بنجاحها وتحقيق أهدافها مشروع حياتهم.

أدوار الدفع:

الجانب الثاني في أدوار القوة للقائد هي أدوار الدفع للأفراد نحو تنفيذ الهدف وتتمثل هذه الأدوار في:

■ المصحح:

لأن القائد يعرف ما يجب عمله، ولأنه يعرف الطريقة الصحيحة لما يجب عمله، فإنه قادر على أن يصحح عمل الآخرين، هو لا يصحح التفاصيل الدقيقة للأعمال والمهام التخصصية والفنية، ولكن قادر وهو الأهم على تصحيح السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج والتوجهات والمسارات، هو قادراً على تصحيح الرؤية وعلى ضبط مسار المنظمة نحو الهدف، وعندما يكون قادر على تصحيح ذلك يمكن للكوادر الإدارية والتنفيذية تصحيح المهام التخصصية والفنية.

■ المبتكر:

أن يكون القائد قادراً على أن يقدم جديداً غير مسبوق من كل العناصر والمكونات المادية والبشرية والمعنوية والثقافية التي تُكون المنظمة، هو مبتكر ليس فقط لأنه يقدم جديد في طرق حل المشاكل، ولكنه قادر على استخراج الجديد من الأفراد حوله عندما يطلب منهم بلورة أفكارهم بدقة ووضوح وبعُمق، وعندما يطلب منهم البعد عن السطحية.

■ المستكشف:

لأن القائد قادر على الفرز والاختيار بما يملك من قدرة على فهم الأفراد وتقييم قدراتهم في ضوء معايير موضوعية محددة تحتكم غالباً على الكفاءة والإنجاز، ولأن القائد قادر على التمييز بين ما هو جديد غير مسبوق وما هو غير جديد، لهذا فهو مستكشف لأنه يملك العقل الناقد والعين الفاحصة الناقدة، ولأنه يمتلك القدرة على الابتكار التي تتعامل مع القدرة على الاكتشاف والتمييز لتكسبه قدرة الإبداع.

■ المعلم:

دور المعلم أن ينقل المعارف والمهارات والخبرات المنهية إلى الآخرين ممن يقعون في إطار مسئولية إكسابهم المعارف والمهارات، والقائد معلم لأنه صاحب معرفة وصاحب مهارة، ويملك تجربة يمكن أن يقدمها لأفراد التجمع البشري الذي يقوده (المنظمة)، هذه المعارف والمهارات والخبرات يمكن أن تغير اتجاهات الأفراد، وكذلك يمكن أن تدفعهم نحو تحسين أدائهم ونحو الاستفادة بخبرات قائدهم في تنفيذ مهامهم.

■ صاحب الكلمة الأخيرة:

عندما يعجز البعض عن الوصول إلى الحل وعندما يختلف الجميع في الآراء حول أمر ما يخص المنظمة، فيكون هو صاحب الكلمة الأخيرة، ليس لأنه المسئول في النهاية عن تحقيق الأهداف والاستراتيجيات للمنظمة فقط، ولكن لأنه الوحيد الذي لديه الصورة الكاملة للمنظمة من خلال تعامله مع كل المسئولين عن الأنشطة والنظم في المنظمة.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن أدوار الجذب تتفاعل مع أدوار الدفع لتشكل في النهاية أدوار القوة للقائد، ولأن القوة هي في النهاية هي التأثير الإيجابي في الأفراد، لذلك فإن أدوار القوة تحتاج إلى أدوات للتدعيم وتفعيل التأثير.

أدوات التأثير:

غالباً ما تشترك الأدوات في التأثير في تفعيل وتدعيم كل أدوار القوة للقائد سواء كانت أدوار الجذب أو الدفع، وتتمثل أهم هذه الأدوات في:

■ الذكاء الاجتماعي:

وهو القدرة على التكيف والتواءم مع الآخر وكسب ثقته والوصول إلى التفاهم والتعاون المشترك معه، والذي لا يمكن الوصول إليه إلا إذا تم إدراك حاجته، والعمل معه على الوفاء بها.

لذلك كانت عناصر ومكونات الذكاء الاجتماعي هي:

- **الوعي بالموقف:** والتي تعنى القدرة على رصد المواقف المختلفة، وتفسير سلوك الأفراد في هذه المواقف، وفهم أهدافهم، وتوقع ردود أفعالهم.
- **حدة الإدراك، وسرعة رد الفعل:** وتعنى بلورة إدراك الموقف في تشكيل سريع ومناسب للموقف، على أن يعكس هذا الفعل حضور مؤثر للقائد في الموقف.
- **الأصالة:** وتعنى بالنسبة للذكاء الاجتماعي الثبات النسبي على مبادئ أخلاقية تشكل الصورة للقائد لدى الآخرين، وتحدد مشاعرهم تجاهه (ما يصل إليه الأفراد من حكم نهائي عن القائد، وعلى أنه شخص ذو خلق أم العكس).
- **الوضوح:** القدرة على عرض وصياغة وتفسير وتوصيل الأفكار والآراء، وتقديم وجهات نظرك إلى الآخرين بما يؤدي إلى قبولهم له وثقتهم في القائد، وتعاونهم معه.

- **التعاطف:** ويعنى ذلك الإحساس المشترك بالآخرين والمشاركة الصادقة معهم وصولاً إلى التعاون الإيجابي، والذي لا يكون في صالح الفرد أولاً، وإنما في صالحهم هم أولاً ثم في صالح الفرد معهم.

■ الذكاء العاطفي:

ويعنى القدرة على فهم الذات وإدارتها لتصل إلى درجة التعاطف مع الذات ومع الآخر، أي حالة الامتناع عن القسوة على النفس أو على الآخر دون مبرر موضوعي أو منطقي أو لأي سبب يدعو إلى ذلك، لذلك كانت عناصر ومكونات **الذكاء العاطفي هي:**

- **الوعي بالذات:** من أنت، وماذا تملك من قدرات عقلية وغير عقلية؟ وماذا تريد؟
- **تحفيز الذات:** كيف تكون مدفوعاً من ذاتك، ومن الرغبة الصادقة، والإرادة الفاعلة والحقيقية في تحقيق ما تريد، وليس مدفوعاً من تشجيع الآخرين.
- **إدارة الذات:** كيف تحقق ما تريد في ضوء المتاح والممكن من قدرات، وكيف تنمي هذه القدرات.
- **التعاطف مع الذات:** كيف تتقبل ذاتك، وكيف تحاسب نفسك دون قسوة غير موضوعية وبطريقة تدفعك إلى التفاؤل والإقدام على الحياة، وليس بطريقة تولد الإحباط.

■ الشجاعة:

هي جرأة الفعل والإقدام بعد دراسة المخاطر المتوقعة ومعرفة كيفية مواجهتها، هي التغلب على مشاعر الخوف التي تنتاب الفرد عند مواجهة المخاطر، هي القدرة على التصرف بسمو وثبات عند التعرض للضغوط والمضي قدماً دون تراجع رغم الأخطار، فهي درجة عالية من التحكم في الذات ومستوى عميق من توازن الإنسان و مركزيته وقدرته على التحمل لأنها قد تتطلب أن يتصرف الإنسان تصرفاً قد لا يبدو منطقياً.

وهنا تجدر الإشارة إلى التفرقة بين الشجاعة بمفهومها المادي الذي يعنى القدرة على مواجهة الألم وتحمله أو مواجهة الموت دون خوف، والشجاعة المعنوية والتي تعنى بالقدرة على التصرف الصحيح، واتخاذ القرار رغم المعارضة العامة والنصائح بالألا تتخذ القرار.

■ السلوك الإيجابي:

ويعنى بالأفعال والتصرف التي يدعمها اتجاهات إيجابية نحو الأشخاص والأشياء، والتي تتسم بالتفاؤل والرغبة في التعاون والدعم والمساندة والمشاركة بصدق من أجل الإنجاز والوصول إلى نتائج.

وغالباً ما يرتبط هذا السلوك بقبول الآخر والبعد عن الانحيازات العاطفية السلبية مثل (الغيرة والحسد والحقد..) ، فضلاً عن الترفع عن الصغائر والوقوف أمام توافر الأمور ممن يمكن أن تعوق انطلاق أو حدوث الفعل أو السلوك الإيجابي.

هذه هي القيادة بأبعادها المختلفة لكنها في النهاية تحتاج إلى ثقافة قادرة على تحقيق عملية توازن بين المسؤولية الاقتصادية والمسؤولية الاجتماعية عند تحقيق أقصى مستوى من الإشباع لكل الأطراف البشرية المرتبطة بالتجمع البشري (المنظمة).

السؤال الأخير هو هل يمكن لشخص واحد أن يملك كل هذه الصفات والقدرات والمهارات اللازمة للقيام بكل هذه الأدوار، وأن يملك ثقافة قادرة على إحداث التوازن بين تحقيق الهدف، والأفراد، والبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، والملاك، والعملاء، والمتعاملين عند أقصى إشباع للجميع؟

الإجابة، نعم .. هو القائد الحقيقي الذي يملك ثقافة القيادة التي تمثل أحد العوامل الأساسية في تشكيل القوة الدافعة للتقدم.

رابعاً: ثقافة المهنة والاحتراف

كيف يتم بناء الثقافة المهنية والوظيفية؟

هذا هو ما تسعى إليه الثقافة المهنية والوظيفية بما يعنى أن تمارس المهنة والوظيفة ليس فقط من خلال تتابع زمنى ومنطقي لتسلسل مجموعة من المهام والإجراءات التي تعتمد على معارف ومهارات عقلية وحركية فقط ، ولكن أن تتم في إطار نمط سلوكي يتسم بالثبات النسبي ويلتزم وينحاز إلى مبادئ وقواعد الأداء الصحيح والأمثل للمهنة والوظيفة والذي يحقق أقصى منفعة وإشباع للمستفيدين منها والمتعاملين معها في إطار أخلاقي يمتنع فيه الضرر ويتأكد فيه الالتزام بكل قيم وتقاليد أداء المهنة أو الوظيفة عند أعلى مستوى من التمام الذي يتبلور في المهنة والاحتراف .

المهنية والاحتراف هي أهم جوانب الثقافة المهنية والوظيفية التي تؤكد أنها أحد مكونات شفرة التقدم، لأنها تستبدل فوضى الأداء – حيث يختلف الأفراد في مستوى أدائهم وفي نتائج هذا الأداء وفي مدى التزامهم بالطرق والأساليب التي يتم بها هذا الأداء – بمستوى المهنة والاحتراف الذي يتسم فيه الالتزام بمبادئ وقواعد الأداء كما يجب أن يكون، أما ما هي الثقافة المهنية والوظيفية؟، فإن الإجابة تتطلب تعريف ما هي الثقافة؟ وما هي المهنة؟ وما هي الوظيفة؟ وهذا قد تم تناوله في الفصل الثاني.

■ الجوانب الأخلاقية في الثقافة المهنية والوظيفية والتي تتضمن:

- 1- ضوابط الأخلاق والممارسة للمهن والوظائف.
- 2- القواعد الإجرائية للمهن والوظائف.
- 3- قواعد التعامل مع السوق والنشاط.
- 4- ميثاق الشرف المهني.

■ الاهتمامات والوعي والثقافة والتي تتضمن:

- 1- القوى الدافعة في الإنجاز (كجزء من ثقافة الوظيفة).
- 2- الوعي بالذات، والوعي بالآخر، والوعي بالبيئة.
- 3- الإطار المعرفي للمهنة والوظيفة.

- الاعترابات الخاصة بتأكيد المهنية والاحتراف.
- الثقافة الوظيفية والدافعية نحو التقدم والتطوير (كجزء من ثقافة الوظيفة).

أولاً: الجوانب الأخلاقية في الثقافة المهنية والوظيفية:

مفهوم الأخلاق:

الأخلاق هي الالتزام بالسلوك الصحيح كما تم الإجماع أو الاتفاق العام عليه، هي تصور مسبق للأسلوب الصحيح الذي يجب عمله جلباً للمنفعة والخير ومنع الضرر.

- هي قواعد وضوابط سلوك الأفراد في الحياة بشكل عام بما يحقق:
 - التفرقة بين الخطأ والصواب
 - منع الضرر عن من تتعامل معه (الأخر)
 - وضع معايير لقبول أو رفض السلوك بما يتفق وصالح الجماعة
 - السعي إلى تحقيق المنفعة للأخر (من تتعامل معه)
- أساس الأخلاق، هو الاتفاق العام، فهي قواعد سلوك ومعايير وضوابط يتم على أساسها القبول أو الرفض للأفعال والتصرفات (السلوك)، ويكون متفق عليها من قبل المجتمع أو الجماعة.

أخلاقيات المهنة:

- هي ضوابط ومحددات ومعايير سلوك الأعضاء أو العاملين المنتمين إلى مهنة معينة، فيما يتعلق بممارسة وظائف أو عمليات أو مهام (أنشطة) هذه المهنة عند تعاملهم مع أطراف التعامل في هذه المهنة.
- وهذه الضوابط والمعايير والمحددات السلوكية تساوى (=) قيم أعضاء المهنة أو العاملين في إطارها.

وغالباً ما يوجد إطار عام وخط مشترك من القواعد الأخلاقية بين كل المهن والوظائف دون اختلاف من حيث طبيعتها أو مجال نشاطها، أو حتى مستوى ومكانة القائمين بها، وغالباً ما يتضمن هذا الإطار القواعد الأخلاقية التالية:

1- الثبات:

عندما يتكرر الموقف يعالج بنفس المعايير (الضوابط الأخلاقية) حتى لو اختلفت الظروف والبيئة.
فالأخلاق لا تتجزأ، ولا تختلف باختلاف الموقف (نمط سلوكي يتكرر بتكرار الموقف).

2- توحيد مستويات التعامل مع الآخر

الكل سواء في التعامل (العلاقة) وفي الاهتمام والجدية، وتقديم التسهيلات، والاحترام، والتقدير، ولا يمكن أن تختلف قواعد التعامل مع الآخرين باختلاف وظائفهم أو طبقاتهم، أو مكانتهم الاجتماعية.

3- الغاية لا تبرر الوسيلة:

مشروعية الوسيلة لا تنفصل عن مشروعية الغاية، والوسيلة تكون أخلاقية عندما لا يحدث أي ضرر للمتعامل مع المهنة أو الوظيفة نتيجة استخدامها، وتكون أخلاقية عندما تحقق النفع له.

4- الموضوعية:

وتعنى الالتزام بتطبيق المبادئ والقواعد والأصول الفنية، والاعتبارات القانونية والمهنية المرتبطة بالتعامل في إطار المهنة والوظيفة، دون محاولة تحويرها أو استخدامها لأي طرف أو للقائم بالوظيفة دون وجه حق.

5- الشفافية:

وتعنى أنه لأشياء غير معلن فيما يتعلق بمصالح المتعاملين في إطار الوظيفة (مادام يحقق النفع لهم، ولا يضر بمصالح المنظمة) فكل ما يتعلق بموضوع التعامل الرسمي في إطار المهنة أو الوظيفة معروف وواضح

لكل الأطراف، ولا إخفاء متعمد لبيان أو معلومة يمكن أن تؤثر سلباً على المتعاملين في إطار المهنة أو الوظيفة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، أو تحقق مصلحة ذاتية على حساب الآخر (المتعامل مع الوظيفة).

6- المصداقية:

كل ما يتم تقديمه إلى المتعاملين في إطار المهنة أو الوظيفة من بيانات ومعلومات أثناء التعامل صحيح وصادق، ويملك الأدلة الفعلية والمنطقية، أو المادية على إثباته.

7- الأمانة:

أن لا تأخذ من الآخر (المتعامل مع المهنة أو الوظيفة) ما لا تستحقه، وأن تراعى مصالحه بكل الصدق والموضوعية. وأن لا تتصدى إلى عمل، وأنت لا تستطيع القيام به.

8- الثقة في النفس:

وهي الاعتقاد فيما تقوله، وما تفعله، وتقوم على احترام الذات، والآخر، والشعور بقيمة وأهمية ما تقوم به من أعمال.

والثقة في النفس تقوم على الصدق، والمعرفة:

- والصدق هو الاعتقاد في صحة ما تقول.
- والمعرفة هي القدرة على الإجابة على ماذا؟ ولماذا؟ وكيف؟ فيما يتعلق بموضوع التعامل في إطار المهنة أو الوظيفة.

والثقة المهنية تقوم على:

- الوفاء بالتزامات العمل
- التركيز على النتائج
- الدفاع عن مصالح العميل والمنظمة

9- الإخلاص والإيجابية:

وتعنى بذل الجهود الممكنة بما يحقق النتائج المستهدفة من الوظيفة، وبما يحقق أيضاً المنفعة لكل المتعاملين في إطار الوظيفة.

10- الضمير الحي:

ويعنى ألا يستغل القائم بالمهنة أو الوظيفة جهل العميل أو المتعامل مع الوظيفة أو نقص خبرته، أو قصور معرفته، أو أن يعمل على الإيقاع به، أو يمتنع عن توجيهه إلى الاختيار الأفضل، أو أن يعتمد الإضرار بمصالحه.

11- الكفاءة المهنية وإتقان العمل:

وهي تفهم واستيعاب كل المبادئ والقواعد والأسس المرتبطة بالعمل في إطار الإلمام الكامل لقواعد وشروط مزاوله المهنة، مع مهارة تطبيق هذه المبادئ والقواعد تحت أربع محددات هي:

- السرعة في الإنجاز
- الدقة والجودة في الأداء
- التتابع المنطقي والزماني في الأداء
- المتابعة المستمرة لما تم إنجازه

12- المشروعية:

تعنى المعرفة الكاملة والدقيقة لكل ما يتعلق بالقوانين واللوائح والقرارات المنظمة للمهنة والضابطة للوظيفة، وعدم مخالفتها أو التحايل عليها.

13- الاجتهاد:

قيمة أو سمة ذات معنى واسع تنطوي على عدة مفاهيم مثل المثابرة والإحساس بالمسئولية والالتزام بأخلاقيات العمل والاهتمام بالتفاصيل التي تؤثر على نجاح العمل وإنجاز المهام في موعدها في إطار نظام العمل.

14- التنافر الفكري:

الانحياز إلى أفكارك الشخصية واتقاء أي معلومات أو استنتاجات لا تتوافق مع أفكارنا ووجهة نظرنا.

ضوابط الأخلاق والممارسة للمهن والوظائف:

غالباً ما يشار إلى ضوابط الأخلاق والممارسة على أنها مجرد مجموعة الضوابط الأخلاقية التي تحكم أداء وممارسة المهن والوظائف وهي تشمل أربع جوانب أو مكونات هي:

1- الضوابط الأخلاقية العامة *Code of ethics*:

هي معايير ومحددات القبول والرفض للسلوكيات التي تتم من قبل العاملين في مهنة معينة تجاه بعضهم البعض، والمتعاملين والعملاء في إطار هذه المهنة وتتضمن بشكل عام:

- الأمانة، والنزاهة، والثقة
- العدالة والاحترام
- الشفافية، والمصادقية
- الالتزام بالقوانين واللوائح والقرارات المنظمة للمهنة، دون تحايل أو تلاعب
- توفير الخدمة عند أعلى مستوياتها

وبالطبع قد تتضمن ضوابط ومعايير أكثر كثيراً مما سبق، وقد تختلف هذه الضوابط والمعايير السلوكية من مهنة إلى أخرى، وقد تتضمن بعض التفاصيل المرتبطة ببعض القواعد الأخلاقية.

ولكن من هي الجهة التي تعد وتصدر القواعد الأخلاقية *Code of ethics*؟

غالباً ما يتم وضع هذه القواعد بواسطة الاتحادات والنقابات المهنية كجزء من مسؤوليتها عن تنظيم المهنة .. وفي هذه الحالة تكون هذه القواعد جزء من ميثاق الشرف المهني لمزاولة هذه المهنة، وقد تكون هي كل ميثاق الشرف المهني.

وفي الحالات التي لا تقوم فيها الاتحادات أو النقابات المهنية بإعداد وإصدار قواعد أخلاقية، أو ميثاق شرف للمهنة يكون ملزماً لأعضائها ... وتكون هذه المهنة من المهن التي تتطلب الحصول على تصريح بالمزاولة كشرط يحتمه القانون، فإن الجهات الرقابية على هذه المهن هي التي تقوم بإصدار القواعد

الأخلاقية لهذه المهن ليس تحت مسمى القواعد الأخلاقية *Code of ethics* .. ولكن بإصدار قانون شامل لتنظيم هذه المهنة، وقد يتضمن هذا القانون كافة عناصر ومكونات الجوانب الأخلاقية والمهنية والإجرائية لمزاولة المهنة.

2- ضوابط الممارسة الإجرائية للمهنة *Code of practice* :

وتتعلق هذه الضوابط بشكل عام بإجراءات تقديم الخدمة الى العميل، أما بشكل خاص فإن هذه الضوابط تتعلق بالإجابة على الأسئلة التالية:

- كيف يتم طلب تقديم الخدمة؟
- كيف يتم تقديم الخدمة؟
- كيف تتم الرقابة على تقديم الخدمة؟
- ماذا يفعل العميل عندما يشعر أن مصلحته لم تتحقق، أو لحق بها الضرر؟
- كيف يدار الاختلاف مع العميل بما يحقق المصالح المشتركة للعميل والمنظمة معاً؟
- وما هي مرجعية الاختلافات والالتزامات التي قد تحدث بين العميل والمنظمة؟
- هل هي مرجعية قانونية أم مرجعية لائحية خاصة بالمنظمة؟
- ما هي حدود وشروط المعرفة المسبقة للعميل بقواعد مزاولة المهنة.. وتأثيرها على تقديم الخدمة، أو على حدوث خلافات؟
- على من تقع مسؤولية إعلام العميل بقواعد مزاولة المهنة (إذا كانت المعرفة المسبقة بها ضرورية)؟
- هل يقع ذلك على القائم بتقديم الخدمة أم على العميل ذاته؟
- وكيف يتم هذا الإعلام؟
- وما هي المعلومات التي يجب أن تكون متاحة للعميل فيما يتعلق بقواعد مزاولة المهنة؟
- وهل نقدم للعميل كل المعلومات الخاصة بمزاولة المهنة، أم يقدم له فقط تلك المعلومات الخاصة بما يحمي مصالحه، وبما لا يسبب حدوث أي اختلاف بينه وبين المنظمة، وماذا سيكون التصرف عند حدوث هذا الاختلاف؟

وهنا تجدر الإشارة إلى أن قواعد الممارسة الإجرائية ليست هي أدلة العمل الإجرائية .. فأدلة العمل الإجرائية توضع من قبل المنظمات، وتختلف من منظمة إلى أخرى للعمل الواحد، باختلاف درجة التكنولوجيا التي يتم بها هذا العمل ... أما قواعد الممارسة الإجرائية للمهن *Code of practice*، فهي واحدة بالنسبة للمهنة الواحدة، وغالباً ما تستمد من نصوص القانون الذي ينظم المهنة، وقد يتضمنها قانون تنظيم المهنة ولائحته التنفيذية، وقراراته التفسيرية والمنظمة.

وهنا تجدر الإشارة أنه في حالة المهن التي لا يشترط القانون الحصول على تصاريح بمزاولتها (أيا كانت إجراءات الحصول على هذا التصريح)، والتي يتم تنظيمها بنظم ولوائح خاصة بها وبأنشطتها .. فإنه في غير هذه الحالات، يمكن للمنظمات أن تقوم بوضع قواعد للممارسة الإجرائية لبعض المهن التي تمارس في إطارها (المنظمة)، وفي هذه الحالة أو هذه النوعية من المهن التي لا تحتاج إلى تصاريح للمزاولة أو يتدخل القانون لتنظيمها قد تختلف هذه القواعد من منظمة إلى أخرى.

ولكن أيا كان مصدر هذه القواعد الإجرائية لممارسة المهنة .. فإن مضمونها هو الإجابة على مجموعة الأسئلة السابقة.

3- ضوابط وقواعد ممارسة المهنة في السوق *Code of conduct*:

هي مجموعة القواعد والضوابط المرتبطة بمزاولة المهنة في السوق، والخاصة بحماية السوق، وتنظيم المنافسة، وحماية مصالح العملاء والمتعاملين في السوق.

وهي تمثل الشق الخارجي من قواعد مزاولة المهنة، حيث تمثل قواعد المزاولة الإجرائية الشق الداخلي لمزاولة المهنة (إجرائها داخل المنظمة) .. بينما تمثل الضوابط الأخلاقية *Code of ethics* الإطار الأخلاقي العام للمهنة.

4- ميثاق الشرف المهني:

سبق الإشارة إلى أن الضوابط الأخلاقية العامة للمهنة *Code of ethics*، وقواعد الممارسة الإجرائية للمهنة *Code of practice*، وقواعد ممارسة المهنة في السوق *Code of conduct*، تمثل في مجموعها قواعد مزاوله المهنة .. إلا أن هذه القواعد كما سبق الإشارة أيضاً قد تصدر من قبل الجهات الرقابية على المهن بقوانين منظمة لهذه المهن .. وقد تكون هذه القوانين المنظمة للمهن هي أهم المصادر التي توضع على أساسها ودون مخالفة لها القواعد الثلاث التي تنظم المهن الخاصة بهذا الاتحاد أو هذه النقابة، وبالطبع قد تضيف مجموعة من الضوابط والقواعد المنظمة أكثر مما اشترطه القانون لتنظيم المهنة (في الاتجاه الإيجابي لهذا التنظيم) .. وفي هذه الحالة غالباً ما تصدر هذه الاتحادات والنقابات هذه القواعد كحزمة واحدة وفي إطار واحد تحت مسمى ميثاق الشرف المهني.

وفي الحالات التي تخضع قواعد مزاوله المهنة لاشتراطات قانونية خاصة، فقد تقوم الاتحادات والنقابات الخاصة بهذه المهن بوضع موثيق شرف لها يكون مضمونها المكونات الثلاث السابقة (الضوابط الأخلاقية العامة + قواعد الممارسة الإجرائية + قواعد الممارسة في السوق)، دون مخالفة للقوانين واللوائح المنظمة للمهنة.

أهمية وجود موثيق الشرف المهنية، وقواعد مزاوله المهنة:

تتمثل هذه الأهمية في:

- 1- حماية السوق والمنافسة
- 2- حماية مصالح العميل
- 3- حماية مصالح المنظمة
- 4- حماية الفرد (الموظف مقدم الخدمة) من تبعات وآثار السلوك الخاطئ

وذلك لأن التطبيق الصحيح والدقيق لهذه القواعد كما سبق الإشارة إليها، يضمن ما يلي:

- تدعيم وتنمية العلاقة بين المنظمة وعمالها، أو بين مقدم الخدمة والعميل أيا كان داخلي أو خارجي.
- زيادة ثقة العملاء في المنظمة، وتدعيم ولائهم نحوها.
- وضع مبادئ وقواعد واضحة وفعالة للتعامل مع الشكاوى والخلافات والمنازعات بين المنظمة والعملاء .. أو بين مقدم الخدمة والعميل أيا كان عميل داخلي أو خارجي.
- بلورة وتحديد مفهوم المهنية والحرفية في تقديم الخدمة إلى العملاء (داخلي أو خارجي).

ثانياً: الاهتمامات والوعي والثقافة:

هم جميعاً (الاهتمامات والوعي والثقافة) حزمة واحدة متداخلة ومتراصة وأساسية ليس فقط في تكوين الثقافة الوظيفية أو المهنية، ولكن في تكوين الإنسان المنتج والفعال والمتوائم مع الحياة بشكل عام.

الاهتمامات:

الاهتمامات هي أن يكون لك موضوع أو نشاط أو جانب من جوانب الحياة تنجذب إليه، وتستمتع به، وتمارسه، وقد تبذل فيه، فقد يكون هذا الجانب ذات ارتباط بفرع من الفنون التعبيرية (الأدب – الموسيقى – المسرح) أو التشكيلية (الرسم – التصوير)، أو الرياضة (كرة القدم - ..) أو أي شكل أو موضوع من أشكال الهوايات (المطبخ – النجارة -...) بخلاف تلك الهوايات المرتبطة بالفنون والآداب والرياضة.

مستويات الاهتمامات:

يمكن تقسيم مستوى الاهتمام بالهوايات إلى ثلاث مستويات:

1- الاستمتاع:

وهو أن ينتقل إليك الإحساس بالرضا والسعادة عندما تنخرط وتندمج بحواسك (السمع - النظر - ..) في النشاط أو الهواية التي تهتم بها، مثل الاستمتاع بمشاهدة مباريات كرة القدم، أو مباريات الرياضات التي تهتم بها .. وفى نفس الاتجاه يكون الاستمتاع بالقراءة أو الموسيقى أو أي هواية تهتم بها.

2- الممارسة:

وتعنى أن تمارس هذه الهواية، بنفسك، والممارسة درجة أعلى من الاستمتاع بالنسبة للاهتمام أو الهواية فعلى سبيل المثال عندما تهتم بمشاهدة ومتابعة كرة القدم دون أن تمارسها بأي درجة من المهارة يكون ذلك هو مستوى الاستمتاع، وعندما تمارسها بأي مستوى من المهارة تكون قد انتقلت إلى مستوى الممارسة. وينطبق ذلك على معظم الاهتمامات والهوايات الأخرى (الموسيقية، الاستمتاع والعزف)، الاطلاع (القراءة والتعبير ..) وهكذا.

3- الإبداع، والتميز:

وهو أعلى درجات الاهتمام، عندما تتحول الممارسة إلى الإبداع والتميز في مجال الاهتمام والهواية مثل التميز في لعبة كرة القدم أو الموسيقى أو الأدب أو أي هواية تهتم بها .. ومستوى الإبداع والتميز غالباً ما ينتقل بالاهتمام إلى مستوى الاحتراف والمهنية، حيث تكون الهواية أو الاهتمام الذي تحول إلى مهنة متميز ومبدع فيها الفرد، قد أصبحت أهم مصادر الإشباع والرضا والسعادة للفرد، والدخل الوفير له.

العلاقة بين الاهتمامات وثقافة المهنة والوظيفة:

أما عن العلاقة بين الاهتمامات وثقافة الوظيفة والمهنة فتكمن في أن الشخص عديم الاهتمامات، والذي لا اهتمام له، ولا يجذب إلى أي نشاط أو موضوع،

غالباً ما يكون ضعيف القدرة على التفاعل الإيجابي مع الحياة، وغالباً أيضاً ما يكون أقل قابلية على التطوير، وذلك على العكس من الأشخاص أصحاب الاهتمامات خصوصاً هؤلاء الذين يمارسونها، فهم غالباً أكثر قدرة على التفاعل الإيجابي مع الحياة، وأكثر استعداداً للاهتمام بأشياء وموضوعات أخرى فيما يتعلق بحياتهم بشكل عام، وبمهنهم ووظائفهم بشكل خاص، لذلك فإن الفرد عديم الاهتمامات غالباً ما يكون غير قادر على تكوين ثقافة مهنية ووظيفية عميقة وإيجابية وتحتوى على المكونات والعناصر التي تتكون منها الثقافة المهنية والوظيفية كما سبق الإشارة إليها .

الوعى:

هو إدراك الأهمية بشيء أو حالة أو ظاهرة أو موقف ما، ذو تأثير سلبي أو إيجابي على الفرد، سواء كان هذا التأثير بشكل مباشر أو غير مباشر.

والإدراك هو استخدام العقل والحواس معاً في تجميع أكبر قدر ممكن من المعلومات عن الموقف الذي ندركه، أو استشعرنا أهميته.

والوعى هو أيضاً حالة الانتباه والتركيز التي يدرك الفرد من خلالها المتغيرات التي تحدث حوله، ويرصد جوانبها وأبعادها المختلفة، ويحللها ويفسرها ويفهمها، ليحدد السلوك المناسب للتفاعل والتعامل معها، وتكيفها ومواءمتها، أو توائمه معها لتكون في صالحه، لذلك فهو عملية مركبة تتم على مستوى الفرد، ومستوى الجماعة ومضمونها الانتباه إلى كل ما يؤثر سلباً أو إيجابياً على حياتنا، وفهمه وبلورة السلوك والفعل اللازم والمناسب لمواجهة.

والوعى الجمعي لدى أي جماعة أو منظمة هو الذي يشكل بنيتها الأساسية، أو على الأقل أهم مصادر قوتها، وقدرتها على الاستمرارية والنمو والتطوير خاصة، إذا كان هذا الوعى الجمعي وعياً مهاراي، وإيجابياً وكاملاً، وفى نفس الوقت يكون أخطر جوانب ضعفها إذا كان هذا الوعى الجمعي خطيبياً، (كلامي، وناقص، وكاذب).

أشكال ومستويات الوعي:

إذا كان الوعي كما سبق الإشارة هو الذي يشكل السلوك أو الأفعال، أو على الأقل يؤثر بشكل مباشر في تشكيلها، فإن هذه الأفعال سترتبط من حيث الإيجابية (الإضافة) أو السلبية (السكون والهدم) بدرجة هذا الوعي من حيث العمق والصدق، ومن هنا كانت أشكال ومستويات الوعي.

1- الوعي الكامل:

وهو إدراك الأهمية، ومن ثم السعي الجاد إلى أكبر قدر من المعرفة حول موضوع الوعي، وبلورة سلوك إيجابي يتفق تماماً مع الأهمية المدركة، ثم تنفيذ ونقل هذا السلوك في الواقع الفعلي، ومتابعته وتقييمه من حيث التغيرات الإيجابية التي حدثت نتيجة هذا السلوك والفعل الإيجابي الناتج عن هذا الوعي، أي أن الوعي الكامل يمر بالخطوات التالية:

- إدراك أهمية الموضوع أو الموقف (الانتباه والتركيز)
- جمع المعلومات المرتبطة بالموضوع أو الموقف
- استخدام المعلومات التي تم جمعها في الإجابة عن السؤالين ماذا يحدث؟ ولماذا يحدث؟ بشأن الموقف موضوع الوعي، وصولاً لإدراك المتغيرات التي حدثت بشأن الموقف أو الموضوع.
- بلورة السلوك المناسب لمعالجة الموقف، أو التكيف مع المتغيرات (فعل معادل لإدراك الأهمية)
- تنفيذ السلوك (الفعل) في الواقع الفعلي
- تقييم نتائج السلوك من حيث معالجة الموقف، أو التكيف مع المتغيرات المرتبطة بالحالة أو الظاهرة موضوع الوعي
- تعديل السلوك أو الفعل بناء على نتائج التقييم

2- الوعي الناقص:

وهو الوعي الذي يتحقق فيه إدراك الأهمية، دون حدوث الفعل أو رد الفعل الذي يتناسب مع إدراك الأهمية.

ويمكن أن يكون الوعي ناقصاً بدرجة أقل عندما لا يتم متابعة وتقييم نتائج الفعل في إحداث التغيير أو التكيف المستهدف من الوعي، ومن ثم عدم حدوث تعديل السلوك في الاتجاه الصحيح الذي يتناسب مع الوعي. ولكن تجدر الإشارة إلى أن الوعي الناقص غالباً ما يشير إلى إدراك الأهمية دون تشكيل السلوك، وتنفيذ الفعل.

3- الوعي الصادق:

وهو الوعي الذي يتفق ويتسق فيه الفعل أو السلوك مع إدراك الأهمية، ويحقق فيه السلوك والفعل نتائج إيجابية، فيما يتعلق بالهدف من الوعي.

4- الوعي الكاذب:

وهو الوعي الذي يكون فيه إدراك الأهمية بالموقف أو الشيء أو الموضوع غير حقيقي، حيث يكون الموضوع غير ذي أهمية، أو أن تكون الأهمية المدركة مبالغ فيها إلى درجة كبيرة. ويمكن أن يكون الوعي كاذباً أيضاً إذا كان السلوك أو الفعل متناقضاً ومتناقياً ومضاداً للوعي أو الأهمية (مثال إدراك أهمية النظام في الوقت الذي يكون فيه السلوك متسماً بالفوضى).

5- الوعي المهاري:

وهو الوعي الذي يؤدي إلى زيادة القدرات سواء على المستوى الفردي أو الجماعي (مجتمع – مؤسسه)، حيث يتم فيه إدراك الأهمية، ويكون فيه الفرد أو الأفراد في انتباه وتركيز مستمر، ورصد لكل المتغيرات التي تحيط بهم، ومن ثم رصد وتحليل وتفسير وفهم هذه المتغيرات، وبالتالي بناء وتنفيذ الأفعال التي تؤدي إلى دعم وتنمية قدراتهم على مواجهة هذه المتغيرات والتكيف معها، وتحويلها إلى عوامل دافعة لصالحهم.

والوعي المهاري لا بد وأن يكون وعياً كاملاً وصادقاً، فهو الأساس كما سبق الإشارة في تشكيل بنية المنظمات (بناء القوة المؤسسية) إذا كان وعياً جمعياً، وأيضاً يشكل بنية الفرد (يدعم ويطور قدراته) إذا كان فردياً.

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه لو تم تشكيل بنية المنظمة استناداً إلى وعى مهاري،

فإنها تكون قادرة على تكوين وعى مهاري لدى أفرادها، وتكون الحركة دائرية (الوعي المهاري يؤدي إلى بناء وتدعيم القوة المؤسسية، والقوة المؤسسية تؤدي إلى بناء وتدعيم وتنمية الوعي المهاري).

6- الوعي الخطابي (الكلامي):

وهو الذي يتم فيه إدراك الأهمية بالموضوع أو الموقف، ويكون فيه الفعل أو السلوك مجرد كلام متداول عن أهمية الموضوع، دون أي فعل أو سلوك يؤدي إلى تغيير الواقع أو الموقف، أو التكيف معه.

والوعي الخطابي أو الكلامي، عكس الوعي المهاري، فهو لا يؤدي إلى تشكيل أو إعادة تشكيل أو تدعيم أو تطوير البنية المؤسسية إذا كان وعياً جمعياً، بل على العكس يؤدي إلى حالة سكون دون أي تقدم، وفي المدى الطويل قد يؤدي إلى حالة من التراجع، نتيجة إحساس بالإحباط لعدم أو قصور وجود أفعال إيجابية بناءه.

العلاقة بين الوعي، وثقافة المهنة والوظيفة:

بناء على ما سبق، فإن الثقافة المهنية والوظيفية تتطلب أن يمتلك الفرد الوعي الكامل الصادق الذي يتبلور في وعى مهاري، ليس كذلك فقط بل يمكن القول استناداً إلى ما سبق أن مضمون الثقافة المهنية والوظيفية هي توفر الوعي المهاري لدى الفرد، والذي يمكن أن يكون شاملاً للعديد من عناصر ومكونات الثقافة المهنية والوظيفية حيث يتضمن هذا الوعي المهاري بالنسبة للمهن والوظيفة:

- إدراك أهمية الوظيفة في مجموعتها الوظيفية أو المهنة، وعلاقتها بهذه الوظائف.
- إدراك ورصد المتغيرات التي تحدث في إطار المهنة والوظيفة، وتحليلها وتفسيرها وفهمها، وبلورة السلوك أو الفعل المناسب للتكيف والتوائم مع هذه المتغيرات.
- تنفيذ السلوك أو الفعل المتوائم والمناسب مع إدراك هذه المتغيرات وأهميتها.

وفى نفس الصدد يمكن القول أيضاً أن أشكال الثقافة الوظيفية السلبية، هو إدراك الفرد (الموظف) لأهمية التغيرات التي حدثت على المهنة أو الوظيفة، دون محاولة تحليلها وفهمها، وبلورة سلوك أو فعل للتواءم معها أو تنفيذ هذا السلوك، حيث يقتصر الأمر فقط على الكلام والتحدث عن أهمية هذه المتغيرات.

الثقافة العامة للفرد:

عن طريق الثقافة يتم تحويل الفرد من كائن إلى شخص ومن شخص إلى إنسان اجتماعي يشعر بأهمية وجوده وتأثيره في المجتمع .. فأنت لا تساوى مؤهلاتك العلمية بقدر ما تساوى ثقافتك التي تجعلك قادراً على التصرف الإيجابي والفعال في المكان الذي توجد فيه ويتضح تأثير ومعنى أن تكون مثقفاً بشكل عام على كل جوانب حياتك وعلى مهنتك ووظيفتك بشكل خاص كما يلي:

1- أيا كان مدخل أو مفهوم الثقافة، فإن ثقافة الوظيفة سترتبط بهذا المدخل بشكل أو بآخر، فلو كان مفهوم الثقافة هو العوامل التي تشكل الأفعال والسلوك، فإن الثقافة المهنية والوظيفية للفرد ستكون هي هذه العوامل، وإذا كان مفهومها هو كل العوامل التي تشكل القدرة على تقديم نواتج فكرية ومادية، فهي تنطبق على ثقافة المهنة والوظيفة، وإذا كانت هي الوعي بالمتغيرات المحيطة والتكيف معها، فهي أيضاً تنطبق على ثقافة المهنة والوظيفة.

2- أن ثقافة الفرد بشكل عام، وفقاً لمفاهيمها السابقة تمثل دافعاً إيجابياً نحو بناء وتشكيل وتدعيم وتطوير الثقافة المهنية والوظيفية، لارتباط ثقافته العامة بالوعي بالذات، والوعي بالآخر، والوعي بالبيئة المحيطة، والمهنة والوظيفة، هي الجانب المشترك الأعظم في كل أشكال الوعي الثلاث السابقة، على الأقل لأنها غالباً ما تكون محور ومضمون المشروع الحياتي والرؤية المستقبلية للفرد، والذي يدور حوله كل أشكال الوعي بالذات والوعي بالآخر، والوعي بالبيئة.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن الاهتمامات، والوعي هما جزء لا يتجزأ من التكوين الثقافي والثقافة سواء على مستوى الفرد أو الجماعة، وبالتالي فإن تناولهما السابق هو تناول لموضوع الثقافة كمكون في الثقافة المهنية والوظيفية أو كمؤشر مباشر وفعال عليها.

القوى الدافعة للإنجاز كجزء ومكون من مكونات ثقافة المهنة والوظيفة:

امتلاك القدرة لا يعنى استخدامها، ولا يعنى حدوث الفعل (الإنجاز)، ما لم يكن هناك قوة دافعة لحدوث الفعل (الإنجاز) والوصول إلى المخرجات المستهدفة في أقل زمن، وبأكبر كمية، وبأقل تكلفة، وبأعلى جودة (معايير الإنتاجية)، وحتى يتم الإنجاز وفقاً لمعايير الإنتاجية، لا بد وأن يدرك ويعي الفرد تماماً العوامل التي تؤدي إلى تكوين القوة الدافعة للإنجاز كجزء من ثقافة الوظيفة، مع الأخذ في الاعتبار أن العوامل التي تكون القوة الدافعة للإنجاز هي نفسها العوامل التي تشكل الدافعية لاستخدام الفرد لقدراته لإنجاز مهام معينة، وهذه العوامل هي :

1- القيم المرتبطة بالعمل:

خلق الإنسان ليعمل، وأنه خلال عملية بناء القدرات من خلال التربية والتنشئة الاجتماعية يترسخ في الإنسان أن شرعية وجوده في العمل بشكل عام .. وكذلك من خلال عملية التعليم الأساسية، والأخرى المرتبطة بالتنشئة المهنية (التعليم المهني أو التعليم الجامعي) يترسخ لديه ضرورة الارتباط بمهنة معينة. يؤدي من خلالها أعمال أو مهام تؤكد ذاته وقيمه في الحياة.

لذلك فالعمل في حد ذاته كقيمة أساسية في حياة الإنسان هو المحرك الأساسي للقوة الدافعة للإنجاز وتوجيهها لأداء نشاط محدد مرتبط بمهام وظيفة أو مهنة محددة.

2- الخبرات السابقة:

مما لا شك فيه أن عمق وشمول، ودرجة صحة الخبرات السابقة لدى الفرد عن عمل معين أو موضوع، أو مجال، أو نشاط .. يعطى للفرد قدراً كبيراً من الثقة بقدرته على الأداء الفعال أو النجاح في المهمة الذي

سيكلف بها، مما يكون دافعاً لديه لاستخدام قدراته في إنجاز المطلوب.

ولكن الخبرات السابقة لها وجه آخر في موضوع تشكيل القوة الدافعة للإنجاز، وهو النجاح .. والفشل والدروس المستفادة من النجاح والفشل، حيث تشتد الرغبة في تكرار التجارب الناجحة، وغالباً ما يقدم الفرد على الأعمال الذي سبق وأن حقق نجاحاً فيها، وفي المقابل يبتعد ويخاف من المهام والأعمال التي تكرر فشله فيها، ما لم يكون قد قام بتحليل أسباب الفشل واستوعب الدروس المستفادة من هذا التحليل وتولدت لديه الرغبة في تخطي أسباب الفشل، وعلى أي الأحوال فإن الخبرات بوجهيها السابقين من أهم العوامل التي تشكل القوة الدافعة للإنجاز.

3- الثواب والعقاب:

سواء كان الثواب والعقاب معلنين مسبقاً للفرد قبل القيام بالعمل أو الفعل الذي سيستخدم قدراته فيه، أو غير معلنين، فإن الفرد غالباً ما يتوقعهما قبل القيام بأي فعل، وعلى أساسهما قد تتولد القوة الدافعة للإنجاز، والرغبة الصادقة في استخدام كل قدراته في هذا الإنجاز، وإن مدى الصدق وتأكيد العزم على هذا الاستخدام، أو بمعنى آخر شدة الرغبة في استخدام القدرة سيتوقف بشكل أو بآخر على الفائدة المتوقعة من الثواب، والخسائر والألم المتوقع من العقاب.

4- المنفعة المتوقعة:

ترتبط المنفعة بشكل عام بإشباع الحاجات، ودرجة الحرمان (مستوى الإشباع)، وقوة جاذبية المنفعة المتوقعة (قوة المثير)، لذلك فإن الدافعية للأداء (والتي تنتوقف عليها القوة الدافعة للإنجاز) ستتوقف بشكل أو بآخر على عنصرين أساسيين هما:

- قوة الجذب الكامنة في المنافع المتوقعة من الأداء أو العمل.
- احتمال تحقيق المنافع المتوقعة.

الدافعية لأداء معين = منفعة العوائد × احتمال تحقيق العوائد

وكما تجدر الإشارة هنا إلى أن قوة جذب المنافع ستتوقف على درجة إلحاح العوائد (الحاجات) غير المشبعة لدى الفرد، ومدى فاعلية هذه العوائد في إشباع الحاجات (درجة الحرمان ومستوى الإشباع).

ومما سبق يمكن أن نستخلص ما يلي:
الدافعية للأداء (القوة الدافعة للإنجاز) = منفعة أنشطة العمل + احتمال تحقيق
النتائج × منفعة نتائج الإنجاز + احتمال تحقيق نتائج الإنجاز × احتمال تحقيق
عوائد خارجية × منفعة العوائد الخارجية.

أو بمعنى أبسط:

أن الدافعية للإنجاز = المنفعة × احتمال تحقق النتائج

وأن كل ذلك يتوقف بشكل أو بآخر على درجة وضوح المنفعة، وعلى الحد من
معوقات البيئة المحيطة بالفرد، فقد تدفعه هذه المعوقات إما عن الإحجام عن
العمل، أو تؤثر سلبياً على رغبته فيه

5- الرضا السلبي والرضا الإيجابي:

الرضا السلبي هو القبول عن عجز، مصحوباً بعدم الرغبة في المشاركة،
والإحساس بالتهميش والعزلة، والرضا الإيجابي هو القبول عن اقتناع، مع
الرغبة الصادقة في المشاركة، والإحساس بالانتماء والقيام بالدفاع عن مصالح
المنظمة، وهما عكس بعضهما البعض.

وبالتالي فإن وقوع الفرد في دائرة الرضا السلبي عن العمل، وبالوظيفة أو حتى
عن وجوده في المنظمة، وهو الأمر الذي يتمثل عندما يقول (ليس هناك مكان
آخر أذهب إليه)، يعد بشكل مباشر أكبر العوائق على توليد القوة الدافعة للإنجاز.
وأيضاً على العكس لو كان الفرد في دائرة الرضا الإيجابي سيكون مدفوعاً من
ذاته نحو استخدام كل ما يمتلك من قدرات للأداء والإنجاز.

6- العجز المكتسب:

العجز المكتسب هو الإحجام عن الفعل (عن استخدام قدراته) نتيجة عدم شعور
الفرد مسبقاً بالقدرة على التحكم في نتيجة الفعل الذي سيقوم به، فالفرد لا يقدم
على العمل أو الفعل إلا إذا استشعر مسبقاً أنه قادر على التحكم في نتائجه، أو
بمعنى آخر قادر على تحقيق قدر من النجاح.

أما كلمة المكتسب هنا فإنها تشير إلى أن الفرد قد اكتسب هذا العجز من البيئة

المحيطة نتيجة اتسام هذه البيئة بعدم العدالة والبعد عن الموضوعية، والأوتوقراطية، والتسلط، وعدم الاحتكام إلى معيار الكفاءة، حيث تكون هذه البيئة محبطة ومورثة لكل أسباب العجز لدى الأفراد، وتكون من أهم معوقات تكوين القوة الدافعة للإنجاز.

7- مستوى الطموح لدى الفرد:

كلما زاد مستوى الطموح لدى الفرد بشكل عام كلما زادت الدافعية لديه لاستخدام قدراته، وبشكل خاص كلما زاد طموح الفرد في وظيفة أو عمل محدد كلما زادت القوة الدافعة للإنجاز لديه.

وبالنسبة لمستوى الطموح المرتبط بالوظيفة التي يقوم بها الفرد فإن مستوى الطموح يتوقف بشكل أو بآخر على ما يلي:

- الإنجازات السابقة .. ومدى النجاح فيها.
 - المنافع أو الأهداف التي تحققت نتيجة الإنجازات السابقة.
 - أثر الإنجازات السابقة في تحقيق مشروعه (مسار وظيفي أو مهني).
- منصب رفيع).

حيث يحدد الفرد إنجاز أعلى من الإنجازات التي حققها استناداً إلى العوامل السابقة.

وبالتالي فإن النجاح (الإنجازات السابقة) يولد الرغبة في تحقيق إنجازات أعلى، وأهداف أفضل تساعد على إنجاز مشروع الفرد .. حيث يلعب النجاح السابق في الإنجازات اللاحقة دوراً فاعلاً ليس فقط في تدعيم الطموح أو ارتفاع سقفه، ولكن في تدعيم الإحساس بالقوة والجدارة والرغبة في الإجابة، وكلها عوامل مباشرة في زيادة القوة الدافعة للإنجاز لدى الفرد.

8- درجة الوعي بالذات:

عندما يعرف ويعي الفرد، من هو؟ وماذا يريد أن يكون؟ وكيف يحقق ما يريد؟ وماذا ينقصه ليحقق ما يريد؟ يكون على درجة عالية من الوعي بالذات، فالإجابة على الأسئلة السابقة هي مضمون ومعنى الوعي بالذات، هذا الوعي ذو تأثير بالغ ليس فقط في دافعية الفرد نحو استخدام كامل قدراته في تحقيق ما يريد،

ولكن أيضاً في تدعيم وتنمية هذه القدرات للوصول إلى ما يهدف إليه.

9- نوعية مقاييس الأداء، ومدى دقتها وصدقها:

من المفترض أن كل عمل تخضع مخرجاته للقياس والتقييم، وبالتالي توجد مقاييس وأدوات لتحديد مدى مطابقة هذه المخرجات لما هو مستهدف تحقيقه من هذا العمل. لذلك لو كانت أولاً الأهداف المطلوب تحقيقها من هذا العمل (المخرجات المتوقعة) تتسم بعدم الدقة، بمعنى أنها غير منطقية التحقيق سواء لأسباب تعارضها مع المنطق أو العلم، أو لعدم توفير متطلبات تنفيذها، فإن ذلك سيكون عائقاً مباشراً أمام استخدام الفرد لقدراته لتنفيذ هذا العمل، وثانياً، لو كانت المقاييس المستخدمة في تقييم هذه المخرجات غير دقيقة، وغير صادقة، وغير مرتبطة بالأهداف التي تقيسها، وغير معبرة عن طبيعتها، فإن ذلك سيكون معوقاً أمام الفرد لاستخدام كامل قدراته في هذا العمل، حيث سيشكل الإحباط نتيجة الشعور بعدم مصداقية آليات تقييم إنجازها نوعاً من الرفض للعمل، وإحجاماً عن تنفيذه، وحتى لو قام بتنفيذه لاعتبارات مرتبطة بالعقاب والإلزام فإنه لن يستخدم كامل قدراته في الأداء، نتيجة قصور الدافعية بسبب الإحساس بعدم مصداقية آليات وأدوات تقييم الأداء .

10- درجة سيطرة الفرد على العمل الذي يقوم به:

تعنى درجة السيطرة هنا بأمرين الأول وهو مدى قدرة الفرد على التحكم في مؤثرات البيئة المحيطة بالعمل الذي سيقوم به، وقد تتمثل أهم عناصر هذه السيطرة في حجم الصلاحيات المخولة للفرد والمرتبطة بشكل مباشر بأداء العمل المطلوب منه، وكذلك توفير كل متطلبات ومستلزمات أداء العمل، هذا بجانب توفر القدرات والسمات الشخصية والقوة الذاتية لدى الفرد، إذا ما كان العمل المطلوب يحتاج إلى توجيه الأفراد، والثاني درجة امتلاك الفرد لعناصر الاستقلالية والاعتمادية على الذات، حيث تؤثر هذه الاعتمادية على الذات بشكل مباشر .. في درجة سيطرة الفرد على العمل الذي يقوم به.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين درجة سيطرة الفرد على العمل الذي يقوم به، والدافعية نحو استخدام قدراته في أداء هذا العمل، فإن الأمر شديد الوضوح،

فلو كان الفرد لا يملك أعلى درجة من السيطرة على العمل المطلوب منه، فإنه سيحجم عنه، أو سيتراخى في أداءه، وفي كلا الحالتين فإن ذلك يعنى انعدام أو قصور القوة الدافعة للإنجاز.

ويتضح من استعراض العناصر العشر السابقة أنهم في مجملهم لا يمثلون فقط عناصر تشكيل القوة الدافعة للإنجاز وكذلك مكونات عملية استخدام القدرات لدى الأفراد، ولكنهم يتناولون بشكل مباشر، وغير مباشر العوامل الدافعة والعوامل المعوقة أمام استخدام الأفراد لقدراتهم.

الوعي بالذات، والوعي بالآخر، والوعي بالبيئة:

1- الوعي بالذات:

هو إدراك قيمة الفرد لنفسه، ومعرفة ما يمتلكه من قدرات عقلية، وغير عقلية، وما يتوفر لديه من مخزون معرفي، ومهارى، وما يمكن أن يصنع بكل ما يمتلك من قدرات، ومعارف ومهارات في تشكيل واقع إيجابي (قادر على الإضافة فيه لنفسه وللآخر) ومستقبل واعد، سواء في إطار مهنة أو وظيفة.

ويتبلور الوعي بالذات في قدرة الفرد على معرفة الجوانب والمحاور التالية:

- أنا أعرف ذاتي، وقدراتي العقلية وغير العقلية، ونقاط ضعفي، وقوتي
- واثق من نفسي
- وأعرف ما أريد أن أحقق
- وكيف أحقق ما أريد؟
- وأعرف ما افتقدت من مهارات ومعارف
- وأعرف كيف أعوض ما افتقدت؟

والثقة في النفس هي جوهر وأساس الوعي بالذات، فهي معرفة الفرد لإمكاناته، وتطبيقها، ولفكره، وسلوكه، فهي قدرة قيمة الذات عندما يقرها الآخريين من ذوي الشأن والتأثير والقوة في المجال الذي تعمل فيه.

وتتبلور العلاقة بين الوعي بالذات وبين الثقافة الوظيفية، عندما يصل الفرد إلى الإحساس الصادق بأن العمل (الوظيفة) جدير به وبمعرفته، ومهاراته، ووقته

المبدول فيه، وطاقته، وخبراته، وقيمه الدامية، وليس الإحساس بالعكس.

2- الوعي بالآخر:

هو أن تعرف مع من تتعامل؟ وأن تدرك دوافعهم، وحاجاتهم تماماً، وأن تعرف نقاط الاختلاف بينك، وبينهم.

والأهم هو أن تعرف توقعاتهم منك، والأكثر أهمية هو أن تحدد توقعاتك منهم استناداً لقدراتهم، وما يمكن أن يقوموا به، إلى جانب معرفة كيف تقنعهم بما تتوقع منهم؟

وقمة النضوج في الوعي بالآخر هو أن تسعى إلى تلبية احتياجات الآخر، وألا تحول خلافك معه إلى صراع أو تحدى، وألا تستغل نقاط ضعفهم لصالحك، وأن تستثمر نقاط قوته لصالحك وصالحه.

والوعي بالآخر كجزء من الثقافة المهنية والوظيفية يتبلور في تطبيق كل النقاط السابقة، على العاملين، والمتعاملين في إطار المهنة أو الوظيفة الذي تنتمي إليها.

3- الوعي بالبيئة:

هو إدراك الفرد للمتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة به، ومدى تأثيرها عليه، ومحاولة رصدها، وتحليلها، وتفسيرها، وفهمها، وإيجاد السلوك والأفعال المناسبة للتواءم، والتكيف معها.

والمستوى الأعلى من النضوج في الوعي بالبيئة يتمثل في معرفة الفرد للفرص المتاحة والممكنة أمامه سواء في بيئة العمل أو خارجها، وكذلك معرفة المخاطر والتهديدات التي تواجهه سواء في بيئة العمل أو خارجها.

والوعي بالبيئة كجزء من الثقافة المهنية والوظيفية، يتمثل في:

- إدراك الفرد للمتغيرات التكنولوجية والاجتماعية التي تحدث في مجال المهنة والوظيفة.
- إدراك الفرد للفرص والمخاطر المرتبطة بالمهنة والوظيفة، ليس بشكل مطلق، ولكن فيما يرتبط بشخصه هو.

- إدراك الفرد لكل التغيرات الإيجابية والسلبية التي تحدث في بيئة العمل الداخلية (المنظمة) والتي تكون ذات تأثير مباشر أو غير مباشر عليه وعلى الوظيفة التي يقوم بها.
- رصد وتحليل وتفسير وفهم كل المتغيرات السابقة، والفرص المتاحة، وإيجاد الحلول والأفعال المناسبة للتكيف معها واستثمارها وتحويلها لصالحه.

4- الإطار المعرفي للمهنة والوظيفة:

يقصد هنا بالإطار المعرفي للمهنة والوظيفة مجموعة المبادئ والقواعد التي تحكم العمل في مهنة أو وظيفة معينة، أو النظريات المرتبطة بالإطار النظري والمعرفي للمهنة والوظيفة، فغالباً ما يتم ممارسة الوظيفة بشكل روتيني متكرر، يعتمد على تطبيق إجراءات محددة، دون معرفة لماذا يتم تطبيق هذه الإجراءات على هذا النحو؟ أو ما هي العلاقة بين مهام الوظيفة، والوظائف السابقة، واللاحقة؟ أو ما هي أهمية الوظيفة بالنسبة للنظام التي هي جزء منه؟ أو ما هو الإطار النظري والمعرفي الذي يحكم النظام التي تكون الوظيفة جزء منه.

وكما يكون تطور المبادئ والقواعد والقوانين والنظريات التي تمثل الإطار المعرفي للمهنة والوظيفة، جزء مهم من هذا الإطار، وهو ما يعنى معرفة كيف تطورت ممارسات المهنة والوظيفة إلى أن وصلت إلى النحو التي تمارس عليه الآن.

وأهمية الإطار المعرفي للمهنة والوظيفة كجزء من ثقافتها، في أنه هو الأساس في تكوين وتدعيم وتطوير آليات التفسير، التي هي أهم أدوات الإبداع والتطوير لأي مهنة أو وظيفة، وكذلك هو أهم أسباب الدافعية نحو التقدم في المهنة والوظيفة ليس كذلك فقط، بل أن معرفة آفاق المهنة والوظيفة (إلى أي مدى يمكن أن تتسع المهنة والوظيفة؟، وإلى أي مدى يمكن أن أصل في المهنة أو الوظيفة؟) غالباً ما يتوقف على معرفة الإطار النظري والمعرفي للمهنة والوظيفة، حيث يؤدي افتقاد المعرفة بهذه الآفاق، وبالإطار المعرفي للمهنة والوظيفة إلى فقدان الأمل، أو إلى وضع توقعات منخفضة من قبل الفرد نحو المهنة التي يمارسها، والوظيفة التي ينتمي إليها.

ثالثاً: الاعتبارات الخاصة بتأكيد المهنية والاحتراف:

1- مفهوم المهنية والاحتراف:

هو ممارسة المهنة أو الوظيفة استناداً إلى مجموعة من القواعد الفنية، والأخلاقية، والضوابط التي لا يجوز، ولا يمكن الخروج عنها لأي سبب من الأسباب.

والمهنية والاحتراف، هي حالة يصل إليها الفرد في إطار مهنة أو وظيفة معينة يكون فيها قد:

- وصل إلى أعلى درجة من الالتزام القائم على الاقتناع التام بكل القواعد الفنية والأخلاقية، والضوابط التي تحكم المهنة أو الوظيفة التي يمارسها.
- اكتسب القدرة العالية على أداء مهام ومتطلبات المهنة أو الوظيفة التي يمارسها بأعلى درجة من المهارة (السرعة، والدقة – التابع المنطقي في الأداء، والبعد الجمالي فيه).
- العمق الزمني لممارسة صحيحة ودقيقة للمهنة التي يمارسها.
- الإلمام الكافي بأي تطور يحدث في مجال المهنة التي يمارسها.
- التطبيق السريع للتطور الذي يحدث في مجال المهنة التي يمارسها.

وبالتأكيد استناداً إلى كل ما سبق في تحليل ماهية الثقافة المهنية والوظيفة، أن السبيل إلى هذه الحالة (المهنية والاحتراف)، لا يكون إلا بعمق الثقافة الوظيفية.

2- محددات وسمات (اعتبارات) المهنية والاحتراف:

تتمثل أهم الاعتبارات التي تؤكد مهنية الفرد واحترافه في السلوك التالي:

- 1- الضوابط والمحددات الخمسة السابق ذكرها كمحددات لحالة المهنية والاحتراف.
- 2- احترام التعاقد، بكل تفاصيله، وتفسير بعض الحالات التي يكون فيها غموض لصالح العميل، أو المستفيد.
- 3- الالتزام بالكلمة (الوعد الذي يقطعه على نفسه تجاه المتعامل معه

- بشأن ما اتفق معه عليه).
- 4- لا يمكن أن يقبل تنفيذ أي إجراء يخالف المبادئ والقواعد والأصول المهنية المتعارف والمتفق عليها.
 - 5- الفصل التام بين الأجر والعائد والمكافأة، وبين تطبيق الأصول المهنية، وبذل كل الجهد والعناية اللازمة في الإنجاز (مادام قد قبل العمل أو المهنة، لا بد وأن يبذل العناية الواجبة، حتى ولو كان الأجر أو العائد منخفض).
 - 6- لا يمكن أن يتراجع عن العمل مادام قد قبل به، أيا كانت الإغراءات المعروضة عليه ليتركه، ليعمل بعمل آخر، إلا بعد أن يتم إتمام العمل الذي قبل به.
 - 7- لا يمكن أن يتصدى إلى عمل إلا إذا كان متأكداً تماماً من قدرته على إنجازه عند أعلى مستوى.
 - 8- الوعي بالذات، والوعي بالآخر، والوعي بالبيئة، وفقاً لمفاهيمهم السابق تناولها فيما سبق، وفيما يتعلق بالمهنة الذي يمارسها).
 - 9- القيمة الأساسية في المهنة والاحتراف هي "الالتزام بالمهنية يسبق المال، والمال يأتي من الالتزام".
 - 10- التخطيط الدقيق، والإعداد المسبق للسيناريو التفصيلي للعمل الذي اتفق عليه، أو المطلوب منه، والمعاشية والتعايش مع العمل أو المهمة فور الاتفاق عليها، مع الالتزام المصحوب بالمرونة الإيجابية بتنفيذ التخطيط والسيناريو الذي وضعه للعمل الذي اتفق أو قبل القيام به.

رابعاً: الثقافة الوظيفية والدافعية نحو التقدم والتطوير:

حتى يعرف الفرد كيف تكون الثقافة المهنية والوظيفية دافعة نحو التقدم والتطوير، نورد المقارنة بالحالتين التاليتين:

الحالة الأولى: ماذا يحدث لو لم تمتلك الثقافة الإيجابية للعمل أو الوظيفة؟

يصبح العمل مصدراً لتهديد قيمة الذات وعندما يصبح العمل هكذا، يحدث ما يلي:

- تعابير لفظية عن كراهية العمل والوظيفة
 - الإحجام عن المبادرة
 - ردود أفعال بطيئة، وغير مناسبة
 - السلبية في اجتماعات العاملين
 - مقاومة التغيير
 - الشعور بعدم الراحة والقلق عند حضور المديرين في المستوى الأعلى
 - معدل عمل منخفض أو متوسط في أحسن الأحوال
 - الاستياء من طلب القيام بعمل إضافي
 - التغيب عن العمل
 - الإخلال بالمواعيد
 - تفضيل الآخرين لتولى أخذ المبادرة أو المسؤولية
 - المطالبة بإشراف أكثر
 - التصلب فيما يتعلق بالحقوق الخاصة
 - مراقبة الساعة لاستعجال وقت مغادرة العمل
 - الرضا السلبي
 - العجز المكتسب
 - فقدان الأمل
- لا مبالاة وبؤس مكتسب

الحالة الثانية: ماذا يحدث لو كنت تمتلك ثقافة مهنية ووظيفية إيجابية؟

يتواجد لديك الدافعية للتطور والتقدم، وتكون سماتك كما يلي:

- الطموح
- السعي إلى المعرفة
- البحث عن تحديات جديدة في إطار العمل
- القدرة على تركيز الجهد والطاقة في العمل
- المبادرة (الباحث وليس المتلقي)
- العقل الواعي (حدة الإدراك، وسرعة رد الفعل)
- قبول المسؤولية
- احترام الذات، والآخر
- الثقة في النفس
- التواصل المباشر والواضح مع الآخرين
- الإصرار على حقوق الذات وحقوق الآخرين
- المنافسة في إطار قواعد أخلاقية
- إدراك حاجات المنظمة (صاحب العمل – المدير – الرئيس – المشرف – الزميل – المرؤوس)
- الإنتاجية (الفعالية، والكفاءة)
- نمط حياة متوازن بين العمل والحياة
- قبول التغيير الإيجابي
- الإحساس بالمهنية والاحتراف
- دفع الآخرين إلى حب العمل

بالتأكيد عندما نقارن بين الحالة الأولى والحالة الثانية، نجد أن الحالة الثانية، وهي حالة امتلاك الثقافة المهنية والوظيفية هي الحالة الإيجابية وسنلاحظ أن كل مؤشراتنا السابقة تؤكد أنها دافعة للتقدم والتطور، بينما على العكس نلاحظ أن مؤشرات الحالة الأولى، حالة عدم امتلاك ثقافة إيجابية نحو العمل والوظيفة تشير بكل وضوح إلى السلبية والسكون والتأخر.

الآن وبعد أن تم تقديم وعرض ما هي الثقافة المهنية والوظيفية؟ وما أهميتها للفرد والمنظمة والمجتمع؟ وما مكوناتها وأبعادها وتأثيرها؟ ألا تعتقد معي أنها تمثل أحد أهم مكونات ثقافة التقدم .. ليس فقط على مستوى المنظمة، بل مستوى المجتمع .. ألسنت معي أنها أهم آليات وطرق استبدال الفوضى بالاحتراف.

ألسنت معي أن جوهر التقدم هو الالتزام بالمهنية والاحتراف على الأقل من قبل عمالة الندرة والتي تعنى بالعمالة عالية التخصص والتميز وبأعلى درجات الصعوبة والمسئولية، وكذلك عمالة المعرفة والتي تضم العاملين في مجالات البحوث والتطوير وتوليد المعلومات، وأيضا العمالة الحاكمة والتي تعنى بتلك النوعيات التي يؤدي غيابها إلى حدوث توقف جزئي أو كلي .. وإن كان الأفضل أن تكون المهنية والاحتراف هي القوة الدافعة للتقدم باعتبارها يجب أن تكون سلوكا عاما ومشاركا لدى كل مستويات العمالة في مختلف المنظمات.

خامساً: القيمة الاقتصادية للفرد

إذا لم يكن للفرد قيمة اقتصادية، بمعنى أنه طاقة إيجابية منتجة، بجانب أنه قيمة إنسانية يجب أن تحظى بكل التقدير والاحترام، فإن التقدم لن يحدث .. فالقيمة الاقتصادية للفرد تعزز القيمة الإنسانية له وتحدد وتدعم مكانته .. وثقافة الفرد تستمد من قيمته الإنسانية، فالإنسان هو الكائن الوحيد الذي يتسم بالثقافة، ومن هنا تظهر القيمة الاقتصادية للفرد في أنها أهم دعائم القيمة الإنسانية للفرد، بل وحولها تدور الثقافة، فهي أحد محاورها.

وحتى يحدث التقدم لابد وأن تعرف أن للفرد قيمة اقتصادية عالية .. لأن الاقتصاد يعنى الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة والممكنة، ولأن التقدم في جوهره وأساسه هو البحث عن طرق أكثر إبداعاً في استخدام كل الموارد المتاحة والممكنة.. لذلك فإن الاقتصاد هو أساس التقدم .. وبالتالي لابد وأن تكون للفرد قيمة اقتصادية لأنه هو من يمارس الاقتصاد لصناعة التقدم، كما أنه أهم الموارد الاقتصادية، تلك القيمة التي تشكل أحد محاور ثقافة التقدم.

لهذا كان هذا الحوار الذي دار بيني وبين أحد تلاميذي عندما سألتني:

- هل للفرد قيمة اقتصادية؟
- نعم للفرد قيمة اقتصادية تختلف من فرد لآخر.
- وماذا تعنى القيمة الاقتصادية للفرد؟
- هي ما يمكن أن يحققه الفرد من عوائد مادية نتيجة استخدامه لمعارفه ومهاراته ومخزون خبراته وقدراته العقلية والجسمية.
- ألا تدخل العوائد المعنوية غير الملموسة الذي يمكن أن يحققها الفرد نتيجة استخدامه لكل قدراته ومعارفه ومهاراته ضمن القيمة الاقتصادية له.
- يمكن أن تدخل إذا استطاعت هذه العوائد المعنوية غير الملموسة في أن تعزز الدور الذي يقوم به في مكان عمله، وأن تدعم مكانته الاجتماعية في المنظمة التي يعمل فيها.
- وكيف ينعكس ذلك بشكل مباشر على زيادة القيمة الاقتصادية للفرد؟
- في شكل رأسمال اجتماعي يمكن توظيفه بشكل مباشر في تدعيم وتنمية القيمة الاقتصادية للفرد، فإذا كانت القيمة الاقتصادية للفرد تتحدد بالقدرة على توليد الدخل وتعظيمه، فإن توفر رأسمال اجتماعي للفرد يتمثل في علاقات فاعلة، وتقدير واحترام وثقة من الآخرين تجاه الفرد ستؤثر بشكل مباشر على تدعيم القيمة الاقتصادية للفرد.
- ألا يعنى أن يتحول الفرد في ظل هذه النظرة الاقتصادية إلى سلعة قابلة للتداول؟
- لا، لأن المقصود هنا ليس الفرد ذاته، ولكن العمل الذي يقوم به الفرد، وقيمة نتائج هذا العمل ومخرجاته.
- وهل يعنى ذلك أن العمل سلعة لها سوق؟
- نعم العمل سلعة لها سوق يتقابل فيها جانبي العرض والطلب، وهو سوق العمل .. حيث يتنافس كل من الجانبين داخل هذا السوق على اجتذاب أفضل المعروض من سلعة العمل عند أنسب سعر.

- ومن يمثل جانب العرض في هذا السوق ومن يمثل جانب الطلب فيه؟
- الأفراد هم جانب العرض، وأصحاب الأعمال هم جانب الطلب.
- وكيف تتحدد القيمة الاقتصادية للأفراد داخل سوق العمل؟
- استناداً إلى الندرة والتميز والقدرة على أداء الأعمال عالية التعقيد والصعوبة.
- وما هي المعايير والمحددات التي يتم على أساسها تحديد هذه الندرة والصعوبة؟
- غالباً ما تكون أعلى قيمة اقتصادية للأفراد من ذوي التخصصات النادرة، وهم من يصعب الحصول عليهم من خلال الإعلان عن طلبهم، ويحتاج إعدادهم إلى فترات طويلة بعد مرحلة تعليم جامعي، وكذلك يصعب إعدادهم من خلال التدريب التقليدي والتدريب داخل العمل، ويقف في نفس مستواهم من يطلق عليهم عمال المعرفة، وهم من يمكن لهم العمل في مجال توليد المعلومات والبحوث والتطوير وفي نفس الوقت يكونون قادرين على التعامل مع التقنيات العالية في مجال الحاسب الآلي.
- وهل تقتصر القيمة الاقتصادية العالية للأفراد على هذه النوعيات؟
- بالطبع لا، فالقيمة الاقتصادية للقادرين على الاختراع والابتكار والمديرين القادرين على إحداث التحولات النوعية للمنظمات، قد تكون هي الأعلى بين كل نوعيات الأفراد العاملين.
- ولماذا؟
- لأنهم قادرين على استخدام مهارة التفكير التي يتميز بها الإنسان عن باقي الكائنات عند مستوى أعلى من مختلف الأفراد في باقي المهن والتخصصات، ويكون ناتج عملهم ذا قيمة اقتصادية قادرة على القفز بالمنظمات التي يعملون بها على المنظمات المنافسة، وفي بعض الأحيان حسمها لصالحها، لذلك لا بد وأن تكون القيمة الاقتصادية لهم عالية ومتميزة.

- لقد قلت قادرين على استخدام مهارة التفكير، فهل التفكير مهارة؟
- نعم التفكير مهارة مثل أي مهارة تكتسب بتعميق المعارف المرتبطة بها، وبالتركيز، والتوجه، والمواصلة الإدراكية، وقهر الحالة المزاجية.
- وماذا يعني ذلك؟
- التركيز هو إزالة كل العقبات التي تحول دون توجيه كل الطاقات العقلية، والخبرات المعرفية السابقة، والتأمل في المشكلة موضوع التفكير، أما التوجه فهو الاتجاه نحو الهدف المطلوب الوصول إليه من خلال التفكير.
- أما المواصلة الإدراكية، فهي الاستمرارية في استخدام العقل والحواس معاً دون تشتت في جمع أكبر قدر من المعلومات حول المشكلة موضوع التفكير دون توقف نتيجة ادعاء فساد أو قصور المزاج العام للفرد، أو أن الأمور قد وصلت إلى نقطة لا يمكن معها الاستمرار، وأن الأمر يحتاج إلى التوقف الآن، والعودة في وقت آخر يكون فيه المزاج أفضل.
- هل معنى هذا أن التفكير ليس شيء مطلق، ولكنه مرتبط بأمر ما محدد؟
- التفكير عملية مستمرة ولا تنقطع، فالإنسان يفكر حتى وهو نائم، وأنا هنا لا أتحدث عن التفكير اللاإرادي والذي قد يظهر نتيجة ردود الأفعال التلقائية التي قد ترتبط في الكثير من الأحوال بغريزة الاحتفاظ بالحياة، ولكن أتحدث عن الموقف التفكير المرتبط بأعمال العقل في أمر ما محدد وصولاً إلى حل مشكلة أو إحداث إضافة ما لم تكن موجودة من قبل، وهو الموقف المرتبط بالأداء والعمل والإنجاز، وهو الذي تتحدد على نتائجه القيمة الاقتصادية للفرد.
- وهل يمكن تحسين التعامل مع الموقف التفكير؟
- إذا خرجت عن المؤلف عند استخدام مهارة التفكير.
- وما هو هذا المؤلف في التفكير، وكيف يمكن الخروج عنه؟
- المؤلف في التعامل مع الموقف التفكير هو أن ننظر له ونتعامل معه على أنه صراع بين رأيين أو جانبين أحدهما صواب والآخر خطأ، وأن عليك

أن تختار بينهما، أما غير المؤلف هو اتساع الرؤية بمزيد من التحليل والمنطق وطرح البدائل، وعدم رفض ما تعتقد أنه خطأ، وقبول ما تعتقد أنه صواب دون أن تسأل لماذا؟ ودون أن تسأل وهل هناك إجابات أو بدائل أخرى.

■ وما هي الصعوبات التي تحول دون التعامل مع الموقف التفكير على هذا النحو؟

■ صعوبات التفكير غالباً ما تتركز في الارتباك الذي يحدث عندما تريد أن تفعل أشياء كثيرة في وقت واحد، لأن هذا يعني أن تفكر في أشياء كثيرة في وقت واحد، وهو ضد مبدأ التركيز والتوجه ... ولا تصدق من يقولون لك نحن نملك القدرة على أن نصنع أشياء كثيرة ناجحة في وقت واحد، والصعوبة الثانية هي التأثير بالعواطف عند جمع المعلومات وتفسيرها، والصعوبة الثالثة هي أن لا تأخذ الموقف التفكير بجدية.

■ وما هي الجدية في التعامل مع الموقف التفكير؟

■ أن لا تتخذ وضع التفكير، والذي يعني بأن تهبأ نفسك للتفكير بالذكير أنك الآن تفكر في أمر محدد يحتاج إلى التركيز والتوجه.

■ ألا يختلف هذا مع المبدأ الذي كثيراً ما تذكره لي عند إعداد البحوث وهو التفكير طول الوقت في الموضوع؟

■ لا يختلف، فالمقصود بالتفكير طول الوقت في موضوع البحث هو المعيشة مع الموقف بغرض توجيه كل الطاقات العقلية والجسمية للتعامل مع الموقف، والمعيشة هي التي تؤدي وتساعد على اتخاذ وضع التفكير، والذي يعني هنا بإعلان العقل أن يبدأ في إمعان الفكر بصورة واعية ومدروسة في المشكلة أو الموقف موضوع التفكير.

■ وماذا يحدث إذا لم تحدث المعيشة واتخاذ وضع التفكير عند التعامل مع المواقف التفكيرية؟

■ سيحدث التفكير الآلي، وهو تفكير رد الفعل التلقائي الذي يستحضر خبرة سابقة ربما تكون غير صالحة دون تفكير في صلاحيتها، أما لو اتبعت

كل ما سبق من متطلبات التعامل الأنسب مع الموقف التفكير، ستكون النتيجة هي التفكير الواعي والمدرّوس والمتعمد والموجه.

■ وما الفرق بين الاثنين؟

■ هو المثال التالي "كلنا نستطيع الجري ولكن بطل العالم فكر وتدريب بطريقة مدروسة ومتعمده وصادقه".

■ لم يتضح الأمر لي .. أرجو مزيداً من الإيضاح.

■ الحالة التي لا يتم فيها التعامل مع الموقف الفكري بجدية، ولا تأخذ بكل الشروط السابقة هي حالة التفكير برد الفعل، هذه الحالة لا ينتج عنها نتائج فاعلة، وهي حالة الجمود التي لا تحدث تقدم، هي حالة أقرب إلى السكون، أما الحالة الثانية حالة التعامل الجاد مع الموقف التفكير فهي التي تعرف بفكر الفعل الهادف، وحالة تعظيم النتائج والمخرجات، وحالة الفعالية الفكرية (الوصول إلى الفعل الصحيح والقرار الصحيح)، هي الحالة التي تتبلور فيها الأهداف، ويتم فيها ترتيب الأولويات، وتوليد البدائل.

■ وهل تتوقف الفعالية الفكرية على تحقيق الأهداف، وتعظيم النتائج فقط؟

■ لا، بل تتوقف إلى جانب ذلك، وهو الأهم بالبحث عن نقاط التميز والتفرد عند التفكير في المخرجات والنتائج التي سيتم تحقيقها من خلال الأفعال.

■ فالفعالية الفكرية لا تقف عند حدود البحث في السلبيات والإيجابيات والعمل على الحد من تأثير السلبيات، وتعظيم تأثير الإيجابيات، ولكنها تركز وبشدة على البحث عن النقاط التي سيميز بها الفعل، وستنفرد بها النتائج والمخرجات.

■ وهل للإرادة والرغبة دور في تحقيق الفعالية الفكرية؟

■ الرغبة والإرادة معا يمثلان القوة الدافعة للانخراط في معاناة التعامل الجاد مع الموقف التفكير والوصول إلى الفعالية الفكرية، هما نقطة البداية.

- أشعر أننا خرجنا تماماً عن الموضوع الأصلي للحوار عن القيمة الاقتصادية للفرد، بالدخول في موضوع التفكير، والتعامل الجاد مع الموقف التفكير، والفعالية الفكرية، وقد يكون هذا موضوعاً آخر.
- لا هما موضوع واحد لأن القيمة الاقتصادية للإنسان المعاصر تتوقف على قدرته على التعامل الجاد مع الموقف التفكير، وإحداث الفعالية الفكرية، والأهم هو التفرد والتميز في الفعل والنتائج وهذا النمط من السلوك والتفكير والتعامل مع المواقف المختلفة هو أهم سمات الفرد القادر على إحداث التقدم لذاته أو للمنظمة التي يعمل فيها أو حتى في المجتمع الذي ينتمي إليه.

هذه هي القيمة الاقتصادية للفرد التي تتحدد بالقدرة على الإنجاز الفاعل والقادر على إحداث المنفعة والإشباع للفرد والآخرين .. والتي تتوقف أيضاً على استخدام طاقات العقل بالتركيز والتوجه الهادف الذي يتبلور في القدرة على الإبداع، لذلك كانت هذه القيمة هي أحد محاور ثقافة التقدم.

الفصل الرابع :
معوقات ثقافة التقدم ...
لماذا تأخرنا وتقدم غيرنا

أولاً: ثقافة الفقر

هذه الثقافة من أكثر معوقات التقدم لأنها ترتبط بضيق الأفق والسطحية والابتعاد عن تناول الأمور بعمق وبمنظرة فاحصة نافذة .. ثقافة ترتبط بفقر الفكر .. وأنا هنا أرصد عشر ظواهر لثقافة تبدو أنها من أشد عوائق التقدم.

هل تعرف من هو الشخص الفقري؟

الشخص الفقري كلمة شائعة في العامية المصرية، مشتقة من كلمة الفقر، والفقر بشكل عام هو افتقاد الحدود الدنيا من الاحتياجات الأساسية اللازمة لاستمرارية الحياة، وبالتالي فإن الشخص الفقري بشكل عام هو أيضاً من لا يملك القدرة على إنجاز ما يكلف به .. ولكن المفهوم الشعبي الدارج لهذا المصطلح يتجاوز ذلك إلى اعتبار أن الشخص الفقري هو الذي إذا كان مع جماعة لإنجاز مهمة كان عبئاً عليهم، وإذا كان معهم لإنجاز مهمة نجحوا في تنفيذها من قبل فإنهم قد لا ينجحون فيها وهو معهم، وهو الذي به قدر واضح من الفهولة التي تتمثل في الادعاء بالقدرة على أفعال لا يقدر عليها، فضلاً عن أنه قد يظهر بمظهر ويسلك سلوكاً مخالفاً للحقيقة واقعة، وأياً كانت مواصفات الشخصية الفقرية وفقاً لما هو متداول في العامية المصرية، فإنه يمكن بلورة محدداتها في ثلاثة أبعاد أساسية هي:

- قلة الحيلة، والإحجام عن الفعل والإنجاز الذي يحتاج إلى مجهود شاق
- والادعاء بمظهر وسلوك على غير الحقيقة
- وغالباً ما يكون أحد أسباب فشل الجماعة عندما يشارك معها، أياً كان هذا السبب، مما يجعلها ترفض مشاركته في مرات تالية، بمقولة أنه فقري

وسلوك وأوصاف الشخص الفقري في معظمها مستمدة من ثقافة الفقر حتى لو كانت محددات وظواهر ثقافة الفقر أعم وأشمل من المفهوم الدارج للشخص الفقري، فالمهم أن ثقافة الفقر تورث العجز وقلة الحيلة، والشخص الفقري به قدر واضح وملموس من العجز وقلة الحيلة، وإلا ما كان يمكن أن يوصف من

قبل الجماعة بأنه شخص فقري وثقافة الفقر لها دلائل وظواهر عشرة تشير إلى وجودها، وفي حالة وجود هذه الظواهر مجتمعة، يمكن أن توصف المنظمة التي يشيع بين أفرادها هذه الدلائل، أو المجتمع الذي يتسم أفرادها بهذه الظواهر العشرة مجتمعة، بأنها منظمة فقرية أو مجتمع فقري .. أما ما هي الظواهر العشر لثقافة الفقر فهي:

■ الظاهرة الأولى: شيوع الشكوى:

الغالبية تشكوا، فالقاسم المشترك بين الناس إذا اجتمعوا في أي مكان هو الشكوى، ومفتاح الحديث حتى بين الغرباء هو الشكوى، حيث لا تقتصر الشكوى على المستويات الدنيا، وإنما تمتد لكل الفئات مع اختلاف مضمون وأسباب الشكوى بين كل فئة، والشكوى في ثقافة الفقر قد لا تكون وسيلة لرفع الظلم وبيان الحق المشروع والمطالبة به، ولكنها قد تكون نوع من الحماية، ودرء للحسد، وشكل من أشكال المشاكسة، وتأكيد للذات، وتعبير عن المشاركة، ورغبة سلبية في إذلال النفس (الشكوى لغير الله مذلة)، وتعبير عن قلة الحيلة والعجز والقصور. والشكوى في ثقافة الفقر لا تخضع إلى المنهجية ولا تحكمها المشروعية والمنطق، وحتى لو توفر لها كل ما سبق فهي غالباً ما تكون مغرضة وغير محايدة، وقد تكون حق يراد به باطل ... وبالتالي كان التزايد المستمر في معدلات الشكاوى، والرصد المستمر لشيوعها كحديث مشترك بين الناس، هو أبرز مظاهر شيوع ثقافة الفقر سواء على مستوى المنظمة أو المجتمع.

■ الظاهرة الثانية: الرؤية إلى الإدارة العليا (المسؤولين - الحكام) على أنهم مجموعة تعمل لصالحهم فقط، مع ازدواجية التعبير المضاد عن هذه الرؤية عند مواجهتهم.

وهو ما يعنى أن الحديث المتداول والشائع بين الأغلبية عن المسؤولين غالباً ما يكون سلبياً، في الوقت الذي لو كانوا في مواجهة مباشرة معهم كان المديح المبالغ فيه والذي يتم فيه تركيزهم على تضحياتهم بمصالحهم في مقابل صالح الناس، أي التضاد التام مع رؤيتهم التي يعكسونها في الأحاديث التي تتم فيما بينهم.

■ **الظاهرة الثالثة: التمسك بالوضع الحالي .. تحت دعوى مقولة شائعة هي اللي تعرفه أحسن من اللي ما تعرفوش:**

هذه أبرز وأهم مظاهر ثقافة الفقر، والتي تمتد إلى التحكم ليس فقط في الجوانب السياسية، ولكن أيضاً في الجوانب الاجتماعية والمهنية بل والثقافية أيضاً، فتنعكس بشكل مباشر على التمسك بالمهنة الحالية، والوظيفة الحالية، والمدير والرئيس الحالي، والسكن الحالي .. وقد يترتب عليها الحنين الشديد إلى الماضي، ومقارنة الوضع الحالي به، دون التطلع إلى المستقبل.

وبالطبع فإن هذه الظاهرة تورث الجمود.

■ **الظاهرة الرابعة: الاعتقاد الجازم بأن هناك قوة ما قادرة على إنقاذ الفرد، وتغيير وضعه، ورفع الظلم عنه ... والتطلع الدائم إلى الله أن يرسل هذه القوة.**

وقد تتمثل هذه الظاهرة في مقولة شعبية دارجة هي "ربنا يحلها بمعرفته" .. وعلى الرغم من أن الإيمان بالله لا يدعو إلى الاستسلام واليأس، بل يحض على الإصرار والمقاومة في سبيل رفع الظلم والتغيير إلى الأفضل، إلا أن الأسهل هو الاستسلام واللجوء إلى قوة غيبية وتفويض الأمر لها "فوضت أمري إلى الله" دون البحث الجاد عن الأسباب، ودراسة الإمكانيات المتاحة والممكنة للحلول، والعمل الجاد على تنفيذ الحلول، وقد ترتبط هذه الظاهرة مع الظاهرة الأولى عندما يتم التعبير عن الإحساس بالظلم واستحالة التغيير بالشكوى المستمرة والتي غالباً ما تكون مجرد أحاديث متبادلة فيما بين من يرتبطون بهذه الظاهرة.

■ **الظاهرة الخامسة: افتقاد الطموح، وانعدام الرؤية نحو المستقبل، وافتقاد المنهجية المسبقة قبل تنفيذ المهام والأعمال:**

ترك الأمور للصدفة وتفسيرها بالحظ، وأن أمر المستقبل بيد الله ولا دخل للإنسان فيه "كله مكتوب" ليس عن جهل أو فهم خاطئ للدين الذي يحض على السعي والحيلة والحذر وتأمين المستقبل بالعمل الجاد، وإنما أيضاً

عن تفضيل الأسهل وهو اللجوء دائماً إلى القوة الغيبية، فالأصعب أن تمتلك رؤية تتمثل في مشروع حياتي، وأن تعمل على بناء إمكانات لتحقيق هذا المشروع، وأن تكون مسلحاً بالتفكير المنهجي الذي يعتمد على قدرتك على تحديد الإجابات الصحيحة للأسئلة المتعلقة بماذا؟ ولماذا؟ وكيف؟ ومتى؟ فيما يتعلق بما تنفذ من أعمال.

■ **الظاهرة السادسة: السخرية وإطلاق الشائعات حول قرارات السلطة الأعلى (الإدارة – الحكومة)، دون المناقشة، والتناول الموضوعي لهذه القرارات:**

غالباً ما تمثل السخرية وإطلاق النكات والشائعات ردود فعل عشوائية، حتى ولو فسرها بعض الكتاب على أنها ردود أفعال تحمل الحس الشعبي الصحيح في مواجهة الحاكم، فالصحيح هو الدراسة الموضوعية للأمور أو على الأقل توجيه العديد من الاسئلة التي يمكن أن توضح الأمور قبل التسرع بإصدار النكات والإشاعات .. وحتى لو كان السبب في ذلك هو افتقاد الثقة في الجهات التي تصدر القرارات (الإدارة)، فإن توجيه الاسئلة الموضوعية والمناقشة الجادة دائماً هو البديل الأفضل .. فالأمر قد لا يرجع إلى فقدان الثقة بقدر ما يرجع إلى أن إطلاق الإشاعات والنكات والسخرية هو الأسهل.

■ **الظاهرة السابعة: الجودة، والدقة، والحيطة والحذر، مجرد كلمات غالباً ما يتم ترديدها والتأكيد على أهميتها، دون أن تترجم في سلوك فعلي:**

فالكم غالباً ما يسبق الكيف، والرأي دائماً أن التجاوز البسيط لن يفسد الأشياء، وأن السطر مرتبط بالكم وليس بالكيف، حتى أن الأعمال التي تتم بمنتهى الدقة ودون تجاوزات يطلق عليها بين العامة "شغل خواجات"، وإذا كان هذا بين العامة، فإن موضوع بناء ووضع المعايير الدقيقة والتي يجب أن تكون القضية الإدارية والفنية الأولى في كل المنظمات كآليات لتحقيق الجودة، لا تحظى حتى ربما بالاهتمام العاشر، في الوقت الذي يبدأ المديرين والمسؤولين كلماتهم في إصلاح المنظمات بالجودة والمقاييس والمعايير .. فالقول منفصل عن الفعل بشكل عام، وبشكل

خاص في هذه القضية .. التي ربما قد ترجع أيضاً إلى أن الأسهل هو القول.

■ الظاهرة الثامنة: الرأي يسبق المعرفة:

الرأي هو تعبير عن وجهة نظر قائله في موضوع ما، وغالباً ما يكون مزيجاً مكوناً من الخبرات الذاتية والحقائق وأحكام القيم .. أما المعرفة فهي الحقائق التي تطابق الواقع في موضوع ما، والإجماع المتفق عليه من المتخصصين كمرجعية علمية موثوق بها في هذا الموضوع، ومن الواضح أن المعرفة أشد مصداقية وأكثر وثوقاً من الرأي .. فالرأي يمكن أن يكون ذاتياً أما المعرفة فمن الضروري أن تكون موضوعية.

لذلك فإن المعرفة الموثقة ذات المرجعية الصحيحة، يجب أن لا تسبق الرأي فقط، وإنما يجب أن تتجاوزه.

وبالطبع فإن إبداء الآراء أسهل كثيراً من البحث عن المعرفة الموثقة والمؤكدة، لذلك يكون أصحاب الآراء في تحالف دائم ومستمر على إقصاء أصحاب المعرفة في معظم الأحوال ليس فقط لما يشكلوه من تهديد عليهم، ولكن حتى لا يستقر نمط اللجوء إلى الطريق الأصعب كبديل لنمط اللجوء إلى الأسهل.

■ الظاهرة التاسعة: الادعاء بالمعرفة والمهارة، والقدرة والخبرة والتجربة، على غير الحقيقة، وعند الفعل قد يحدث الانسحاب، وإن تم الفعل فقد يحدث الفشل، وإن تم الفشل، تكون لدى الفرد قدرة فائقة على تقديم العشرات من التبريرات، وعلى دفع أسباب الفشل عنه وتبرئة نفسه.

■ الظاهرة العاشرة: تكدس العمل، وبطء الإنجاز، وانخفاض الإنتاجية:

وغالباً ما يكون ذلك مصحوباً بقدر ملموس من التسبب والإهمال والتأجيل والتسويف، وإضاعة الوقت في أسباب لا علاقة لها بالمضمون الفني لمحتوى العمل الذي يقوم به الفرد، مع السبق بالشكوى من صعوبة ما يقوم به من عمل.

هذه هي الظواهر العشر لثقافة الفقر التي لو وجدت في مجتمع أو منظمة
أحالتها إلى مجتمع أقرب إلى العجز والسلبية .. لهذا إذا وجدت ثقافة
الفقر انحسرت ثقافة التقدم.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن ثقافة الفقر قد جاءت كأول العوامل المعوقة
لثقافة التقدم لأنها تعوق الإبداع، وتحد من الرغبة في المشاركة، وترتبط
بشكل مباشر بكل ظواهر الإحجام والشعور بالتهميش والعزلة، لذلك لا
بدل عن انحصار كل مظاهر ثقافة الفقر حتى تنطلق ثقافة التقدم.

ثانياً: ثقافة التقدم

وخطاب العودة إلى الماضي

لا يعوق التقدم قدر خطاب العودة إلى الماضي والتمسك به، فهو الداء الذي
يحاول تجميد الحياة .. حيث لا تدفق للحياة إلا إذا توقف الخلط بين الزمان
والمكان، وبين الكم والكيف، وإلا إذا تم انتزاع ما للألفاظ من وقع تقليدي يشبه
السحر على الناس بالوعد بجنة العودة إلى الماضي في خطاب شائع يوجهه من
يعتقدون أنه لا تقدم إلا بتطبيق التجارب الناجحة فيما مضى من أزمان تحققت
فيها الريادة وتحقق فيها سبق .. هذا الخطاب هو أشد أعداء التقدم، وهو الداعم
لثقافة التخلف .. ففي ثقافة التقدم تصبح هذه المقولات التي تدعو إلى بناء العودة
إلى الماضي غير حقيقية .. لذلك يجب أن لا نصدق:

■ أن الحاضر كان مرسوماً في الماضي، وأن التطور يمكن أن ينطلق من
الماضي، وأن الماضي يمكن إعادة تشكيله استناداً إلى ما كشفه الحاضر.
فالزمان ليس هو الزمان، ولا المكان ليس هو المكان، ولا المعارف والعلوم
هي ذات المعارف والعلوم، ولا الأساليب والطرق والأدوات هي، فكل
شيء قد تغير.

■ أن السيادة ليست بمشروع ديني، وإنما هي بمشروع علمي واقتصادي،
وأه لا يوجد هناك مشاريع علمية اقتصادية بمرجعية دينية، وأنه لا يوجد

أصلاً مصطلحاً اسمه سيادة العالم، وإنما يوجد نظام عالمي جديد يتشكل وفق أسس محددة، تتوحد أو تتقارب فيه النظم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والقانونية، وأن البديل عن الأخذ بهذه الأسس هو العزلة والتخلف.

- أن التقدم العلمي والتكنولوجي ينقصه أساس أخلاقي، وأنه يمكن أن يوضع له أساس أخلاقي مستمد من قيم الماضي .. فكل التقدم الذي حدث أيا كان مجاله له أساس أخلاقي هو الحرية الفردية المسئولة.
- أن أستاذية العالم يمكن أن تتحقق بنظم وقواعد ومناهج مستمدة من دين وشرع وسلف صالح وتجارب تاريخية لا تقاس عليها وقائع الحاضر، ولا تستطيع أن توجد الحلول لمشاكله، وأن حدوثها في الماضي لا يعنى إمكانية تكرارها.
- أن يكون التفسير الوحيد للتخلف هو انعدام الأخلاق، أو أن يرسخ في الذهن أن بداية الإصلاح والانطلاق نحو التقدم يكون من الأخلاق والضمير الحي. فهذه كلها عناصر في تكوين أكبر يطلق عليه البناء الفوقي الذي يكون أحد أهم عناصره القانون .. هذا البناء الفوقي هو أساس ثقافة التقدم.

هل تعرف لماذا يجب أن لا تصدق أن الأخلاق ليست هي التفسير الوحيد للتخلف؟

لأن السلوك في الأخلاق يعنى بالتفرقة بين الخطأ والصواب، وهو أمر خاضع للاتفاق العام .. وأمر نسبي قابل للتغيير .. وغالباً ما يكون تبعه السلوك الخاطئ قد يتحملة الفرد سواء باللوم أو بتجنب الآخرين له أو بالسقوط الاجتماعي. إلا إذا كان الخطأ فادحاً يوقع صاحبه تحت طائلة القانون .. هنا يكون العقاب والردع .. لذلك يكون القانون ودولة القانون هي أساس التقدم، دون أن نلغي بالطبع تأثير الضمير الحي والأخلاق (وهو أمر قد تمت مناقشته عند تناول ثقافة المهنية والاحتراف).

وإذا كان ما سبق هو ما لا يجب أن نصدقه من خطاب العودة إلى الماضي الذي يرتبط بثقافة التخلف فماذا يجب أن نصدق في المقابل في إطار خطاب يعكس ثقافة التقدم؟

يجب أن نصدق:

- أنه لا إبداع دون حرية، وأن قمة الحرية هي استقلالية الفرد التي تكمن في الاعتمادية على الذات، وأن الاختيار الحر والطوعي لتبادل الاعتمادية على الآخر أو المشاركة والدخول معه في مشروع لا يكون صادقاً إلا إذا تحققت الحرية الكاملة والاستقلالية للفرد، وأن هذه الحرية لا يمكن أن تتحقق في ظل تنظيمات أو توقيراطية .. تقوم على الوعد بمشروعات وهمية لا تتفق ومعطيات الحاضر، ولا تؤدي إلى التقدم.
- أن الدين والعلم والفن أروقة متوازية ليست متقاطعة، لكل منهم سؤال محدد يجيب عليه .. الدين يجيب عن سؤال هو ما معنى وجودنا في هذه الحياة؟ والعلم يجيب عن سؤال كيف نكتشف القوانين التي تحكم حركة الكون؟ والفن يجيب عن سؤال كيف نستعد ونبهج أنفسنا في هذه الحياة؟
- أنه لم يعد هناك حدود للزمان ولا للمكان، وأنا قد أصبحنا نعيش في عصر الزمان الافتراضي والمكان الافتراضي، وأن التعامل مع معطيات العالم الافتراضي تختلف تماماً عن معطيات الأزمنة الماضية.
- أن التحالفات والاتحادات لا تقوم في عالمنا المعاصر لا على أساس دين ولغة وتاريخ وثقافة مشتركة، وإنما على أساس مصالح مشتركة تدرج تحت مشروع ديمومة التقدم، وشيوع الرفاهية للجميع.
- أن القضية ليست بالدرجة الأولى هي تحقيق العدالة الاجتماعية، ولكنها بالدرجة الأولى تحقيق نمو اقتصادي تلقائي ومتزايد يتسم بالاستدامة ويعكس درجة عالية من التقدم، تكون العدالة الاجتماعية فيه ليست توزيعاً للفقر، وإنما توزيعاً للرخاء، فالعدالة الاجتماعية لا تتحقق في ظل اقتصاديات الندرة، ولكن تتحقق في ظل اقتصاديات الوفرة، واقتصاديات الوفرة تتحقق بالمزايا التنافسية، والقدرات الإبداعية، ورؤية الجزء في إطار الكل.
- أنه لا تمييز ولا تمايز بين أفراد المجتمع لأي سبب من الأسباب، إلا الاستناد إلى معيار الكفاءة، وحتى معيار الكفاءة عندما يطبق يجب أن لا ينتج عنه استبعاد أو إقصاء لمن هم أقل كفاءة .. بل نשמلمهم بالرعاية.

■ أن شيوع المعرفة وامتلاك الحق فيها قد أسقط وصاية الآخر أياً كان هذا الآخر، وأن المساواة لا تعنى المساواة في الحقوق فقط، وإنما تعنى أن للجميع الحق الكامل في ممارسة حياتهم بالطريقة التي يرونها مناسبة لهم، والتي يختارونها هم بإرادتهم الحرة، مادامت حرية مسئولة لا تحدث ضرراً بالآخر، وأنه ليس من حق أحد أياً كان هو أن يفرض طريقة حياة محددة ومبرمجة على الآخر.

■ أن الحرية هي القيمة الأساسية التي قاوم الإنسان وما زال يقاوم في كل مكان من أجلها .. وأن أعلى درجاتها هي حرية اختيار نمط وأسلوب وطريقة الحياة دون فرض لحدود إلا الحدود التي يختارها الفرد بنفسه مادام مسئولاً عنها أمام الله والقانون والمجتمع .. هذه الحرية هي الطريق إلى الإبداع الذي هو أساس التقدم.

■ أن السبق والتقدم في هذا العالم له معيارين أساسيين هما:

- النصيب من الناتج العلمي العالمي.

- النصيب من إجمالي الناتج من السلع والخدمات العالمي.

■ أن العقلانية هي جوهر ثقافة التقدم، وأن أحد جوانب العقلانية هي القدرة على التطبيق، والقدرة على التطبيق ترتبط بتحقيق النتائج المستهدفة مما نطبعه، فلا يمكن أن يتم التطبيق، وأن نحقق النتائج المستهدفة من التطبيق إلا إذا تم إمعان التفكير بالعقل والمنطق في كل المعطيات المتاحة والممكنة، وتحديد أهميتها بقدر الاستفادة منها، وتحديد ترتيب استخدامها، وتحديد وابتكار العمليات والإجراءات التي ستتم عليها وصولاً إلى النتائج المستهدفة.

هذا هو إعمال العقل بالتفكير أحد أهم جوانب العقلانية التي هي أساس ثقافة التقدم .. فالدعوة إلى العقلانية دعوة إلى التقدم .. لأن تحقيق النتائج المستهدفة يعنى أنك كنت عقلانياً (استخدمت العقل فيما اتخذته من خطوات).

■ أن نصدق أن منهج العقلانية لا يخرج عن منهج العلم الذي تكون فيه النتائج هي خير دليل على المصداقية .. وأن مصداقية النجاح في تحقيق النتائج، ومصداقية النتائج في تحقيق المنفعة، ومصداقية المنفعة في الإشباع،

ومصادقية الإشباع في سد الحاجة، ومصادقية سد الحاجة في حل المشكلات.

■ أنه لا سبيل إلى التقدم إلا بالعلم، وأن الطريق إلى التقدم والطريق إلى العلم معاً هو طريق واحد هو التزامن مع متغيرات العصر والمعاصرة والمعايشة مع منجزات العلم والتكنولوجيا. وأن التقدم الحقيقي يرتبط بالقدرة على إنتاج العلم، وإنتاج العلم يتوقف على تدفق الإبداع، وأنه لا إبداع دون تنوير، وأن التنوير يعنى إزالة كل القيود أمام انطلاق العقل نحو آفاق المعرفة اللانهائية.

■ أن المشكلة في ثقافة التقدم ليست الإيمان بالعلم والاعتقاد بأهمية العلم، ولكن الالتزام بثقافة العلم الذي هي أحد مكونات ثقافة التقدم .. وهنا قد نسأل وما هي ثقافة العلم؟

فأقول لك أنها استقلالية العلم عن كل الأنشطة الأخرى .. وهي ما تعنى أن لا يتداخل العلم لا مع الدين ولا مع الفن، فهو نشاط مستقل بذاته يحكم ذاته بذاته، حتى أخلاقياته مستمدة منه .. ثقافة العلم جزء أساسي .. بل أهم جزء ليس فقط في ثقافة التقدم، ولكنها جزء مهم من البناء الأساسي للمجتمع، لأن منها نستمد المعيار الأساسي للحكم على الظواهر والحالات والأشياء، ومن العلم نستمد كل معايير الحكم على النجاح والعقلانية .. ثقافة العلم أحد جوانبها المشتركة مع ثقافة التقدم، أن العلم هو الأساس لدى الأفراد في تفسير السلوك والحكم على الأشياء وتبرير الأفعال والنتائج .. ثقافة العلم تشترك أيضاً مع ثقافة التقدم في انعدام الازدواجية لدى من يؤمنون بالعلم عند تفسير الأمور والحكم عليها بغير العلم .. وهكذا أيضاً ثقافة التقدم.

هذا هو خطاب العودة إلى الماضي الذي يعكس ثقافة التخلف، وهذه هي أهم أسس ومحددات ثقافة التقدم، حيث يتضح مما سبق أن أكثر معوقات التقدم ليس فقط هو خطاب العودة للماضي وإنما هو أن تتجاوز ثقافة التقدم وثقافة العلم ثقافة التخلف الذي من أهم جوانبهما خطاب العودة إلى الماضي.

ثالثاً: ضبط المفاهيم

من أكثر معوقات ثقافة التقدم تضارب واختلاف المفاهيم للمصطلحات والكلمات الأكثر تداولاً بين مختلف الأفراد على اختلاف المستويات، وذلك بالنسبة للمصطلحات الأكثر تأثيراً في حياتنا، بل وأيضاً في معظم المجتمعات. ذلك لأن الفهم الخاطئ و/أو المتضارب والمتخلف لهذه المصطلحات غالباً ما يؤدي إلى حدوث الاختلاف الذي قد يصل إلى حد الصراع .. وأحياناً قد يؤدي هذا التضارب والاختلاف في ضبط وتفسير هذه المصطلحات وعدم وجود قدر مشترك في فهمها بين الأفراد إلى حدوث أفعال وسلوكيات قد تتسم بالتطرف والعداء تجاه الآخر، وأحياناً رفض المجتمع ومعاداته .. لذلك قد يكون من المؤكد أن المجتمع الذي تنضبط فيه المفاهيم حول المصطلحات الحاكمة الأكثر تأثيراً في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية يكون أكثر تقدماً.. وأكثر استعداداً للتقدم على العكس من المجتمعات التي لا تنضبط فيها مفاهيم هذه المصطلحات الحاكمة فهي غالباً ما تكون ذات ثقافة معوقة وأحياناً تكون مجتمعات تسير بخطى بطيئة في طريق التقدم.

والسؤال هنا ما هي أكثر هذه المصطلحات الحاكمة التي تحتاج إلى ضبط في مفاهيمها حتى لا تحدث إعاقة لثقافة التقدم؟ وأنا هنا لم أحظى بأن أجد أيّاً من المراجع الموثوق بها تحدد هذه المصطلحات ربما لتقصير ذاتي، لذلك قد اعتمدت على خبرتي الذاتية في اختيار هذه المصطلحات التي أعتقد أن لها نفس التأثير الذي أشرت إليه فيما سبق، وسأتناول أهم هذه المصطلحات فيما يلي تباعاً:

1- الديمقراطية:

هي نمط وأسلوب حياة وطريقة في التفكير تقوم على إتاحة الفرصة الكاملة لكل أفراد الشعب بالمشاركة في كل ما يخص شئونهم، وهي أيضاً سلوك متكرر من الأفراد يقوم على احترام الآخر، وإتاحة الفرصة الكاملة له للتعبير عن ذاته، وتقدير آراءه، بل والأخذ بها إن كانت صائبة.

إنها نمط وسلوك متكرر لكل أفراد المجتمع يقوم على الموضوعية ومواءمة مصلحة الجماعة والمجتمع مع مصلحة الفرد، نمط يقوم على احترام المعايير والضوابط الاجتماعية بما يؤدي في النهاية إلى وجود مناخ وبيئة داعمة ومحفزة على التقدم والرفاهية.

والديمقراطية لا يمكن أن تختزل في نزاهة صندوق الانتخابات الذي يأتي بالحاكم أو النائب بالإرادة الحرة للناخبين، لأنها أبعد من ذلك حتى لو تبلورت في نزاهة صندوق الانتخابات، لأنها تقوم على مبادئ عشرة تؤدي إلى نزاهة صندوق الانتخابات وليس العكس، وهي تداول السلطة، وتداول المعرفة، وتداول المعلومات، والشفافية والمصداقية، والحوار الآمن، وحرية الاختيار، وقبول المحاسبة، المساواة، والاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة، وقدرة المجتمع على تنظيم نفسه مؤسسياً (توسيع قاعدة المجتمع المدني).

2- حقوق الإنسان:

هي مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الإنسان بوصفه إنساناً، حيث يولد جميع الناس أحراراً متساويين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا العقل والوجدان، وعليهم أن يعاملوا بعضهم بروح الإخاء.

هذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صدر عن الأمم المتحدة لحقوق الإنسان والذي أقرته كل الدول المنضمة إليها، والذي كفل المساواة والحق في الحرية والكرامة الإنسانية، والسلامة الشخصية والأمن، والمشاركة السياسية، وحرية الفكر والمعتقد، والحق في الحياة الكريمة اللائقة.

هذا وقد أصبحت حقوق الإنسان حركة واتجاه عالمي بدأ بالإعلان العالمي في عام 1948 ليليه العديد من الجهود الدولية التي تبلورت في مجموعة القوانين والتشريعات الدولية لحقوق الإنسان التي تنظمها الأمم المتحدة، والتي تتبلور في الحق في الحياة الكريمة واللائقة، مع ضمان الحق في المشاركة السياسية والحق في التنمية.

3- المواطنة الصالحة:

- المواطنة هي حق كل مواطن دون أي تمييز أو تفرقة لأي سبب من الأسباب (دينية - عرقية - تاريخية - مكانية - ثقافية ...) أن يقرر بالتساوي مع جميع المواطنين الآخرين وضع وتشكل القواعد المنظمة لمجتمعه السياسي على قدم المساواة مع غيره عند المساهمة في عمليات اتخاذ القرارات السياسية للمجتمع.
- والمواطنة هي التعبير الحقيقي عن حصر وحل التناقضات بين كل ما هو وارد ومعلن عن الحقوق المتساوية لكل المواطنين، وبين التطبيق الفعلي لهذه الحقوق على أفضل وجه في الواقع العملي للحياة.
- والمؤشر الحقيقي على المواطنة هو شيوع ثقافة قبول الآخر واحترامه وحماية حقوقه، وتوحيد مستويات التعامل معه.
- أما المواطنة الصالحة فهي بالإضافة إلى كل ما سبق اكتساب القدرة على التصرف الإيجابي الذي يتسم بالإضافة، ويتعد عن السلبية والهدم والانسحاب، فضلاً عن السلوك المتمس بالمبادرة والإقدام والمشاركة الفاعلة.

4- رأس المال الاجتماعي:

هو قدرة الأفراد على العمل معاً من خلال شبكة العلاقات المشتركة، بما يساعد على حدوث التعاون المشترك لمواجهة المشكلات التي تعترضهم نتيجة تفاعلهم مع المجتمع والنظم التي تشكل البيئة الاجتماعية المحيطة بهم، حيث يتطلب ذلك ضرورة تكوين مخزون من الترابط الاجتماعي والثقة المتبادلة، والقدرة على الاندماج والتعاون والعمل المشترك، والتسامح، وقبول الآخر، وتوحيد مستويات التعامل معه.

فالفرد أو حتى المنظمة عندما ينشئ شبكات اجتماعية أو ينضم إلى منظمات المجتمع المدني، أو يستخدم ما لديه من مكانة في ممارسة اجتماعية فاعلية، فإنه يكون لنفسه رصيداً من القوة، هذا الرصيد هو رأس المال الاجتماعي، الذي يمكن أن يتحول بشكل أو بآخر إلى رصد مادي، عندما تدعم القوة المستمدة من

رأس المال الاجتماعي المواقف المادية التي يواجهها الفرد، وكذلك فإن رأس المال الاقتصادي (الإمكانات المالية) يمكن أن تتحول إلى رأس مال اجتماعي إذا ما تم توجيهه لتدعيم علاقة الفرد أو المنظمة بالآخرين.

5- الحداثة:

هي إعادة بناء النظم السياسية والاقتصادية والتشريعية والاجتماعية على ثلاث مبادئ أساسية هي:

- الديمقراطية
- حقوق الإنسان
- معايير العمل العادل

وبما يؤدي إلى تأكيد المواطنة، والمواطنة الصالحة، وتمثيل كل فئات الشعب في مشاركة سياسية فاعلة تعبر عن المصالح الحقيقية لهذه الفئات مع حل المصالح المتعارضة بين هذه الفئات من خلال التشريعات والقوانين العادلة، والمساواة، والاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة.

هذا إلى جانب العمل على تحديث النظم والطرق والأساليب والأدوات الإدارية والفنية والتكنولوجية التي يتم من خلالها تشغيل الوحدات الإنتاجية والخدمية في المجتمع، وبما يتبلور في النهاية في قدرة المجتمع على الاندماج مع دول العالم المتقدمة، والنظم والقوانين والمبادئ التي تحكم التوجه نحو العولمة.

6- الانتماء:

هو الإحساس بالمشاركة، فالانتماء هو ذلك الشعور والإحساس الصادق والواعي لدى الفرد بأنه جزء لا يتجزأ و/أو أنه قد توحد مع جماعة ومؤسسة ومنظمة وتنظيم ومجتمع ما بحيث يكون هذا الفرد على وعى وإدراك بواقع المنظمة أو المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد من كل أبعاده، وعلى اقتناع بأن له دور فاعل في تحسين وتطوير هذا الواقع، والأهم أنه دائماً على استعداد للدفاع عن ما ينتمي إليه.

7- المشاركة:

أما المشاركة فهي فعل المساندة والتدعيم والمساهمة، وحقيقتها المشاطرة، فلا مشاركة بالقول واللسان والتأييد اللفظي والبريد الإلكتروني وخطاب وبرقية، لسبب بسيط هو أن المشاركة هي اقتسام الفعل والهموم والمغانم، ولن تقبل أن تقتسم الفعل والهموم والمغانم إلا إذا استندت المشاركة على الحوار الآمن والذي يتسم بالشفافية والمصادقية، فلا مشاركة دون حوار.

وبالتأكيد لا انتماء دون مشاركة فالانتماء في أبسط معانيه كما أوضحت هو المشاطرة أي المشاركة، وقد تسأل المشاركة في ماذا؟

وسأقول لك المشاركة في الثروة وفقاً لقواعد عادلة، والمشاركة في القرار استناداً إلى ضوابط موضوعية، بجانب الإحساس بالأمان على الحاضر والمستقبل.

8- التبعية:

التبعية بالعاطفة، فالتبعية غالباً ما تشير إلى الانسياق دون درجة كافية من الوعي بأسباب هذا الانسياق إلى شخص أو جماعة، ودون تفسير منطقي أو عقلاني لأسباب هذا الانسياق.

أما العاطفة فهي تشير إلى الشعور بالانجذاب والتأييد والتوافق نحو شخص وجماعة وشيء ما نتيجة صعوبة تفسير المعلومات حول الموقف المرتبط بالعاطفة، أو تراكم البيانات والمعلومات عن الموقف أو الشخص بصورة عجز الفرد عن استيعابها، فتحدث حالة التحيز، والتي يمكن أن نطلق عليها حالة التحيز المعرفي باعتبار أنها تمثل عجز العقل عن غربلة وتنقية واستبعاد المعلومات غير المتعلقة بالموضوع محل الموقف، فيلجأ إلى الحل السهل، وهو الانجذاب والتأييد، ولا يعنى ذلك أن حالات التعاطف الإنساني، والمشاركات غير الهادفة والموجهة والتي لا تقصد إلا المساندة والتدعيم للآخر كإنسان باعتبار ذلك واجباً أخلاقياً ودينياً يدخل في إطار التحليل السابق، لأن التعاطف الإنساني قائم على معلومات ومعرفة قام العقل باستيعابها وتفسيرها .

9- الولاء:

هو تلك الحالة التي يشعر فيها الفرد بأنه ملتزم بالتعامل والانتصار والدفاع والحماية والامتثال لمؤسسة ومنظمة وشخص وجماعة ومجتمع نتيجة مصالح ومزايا ومنافع يحصل عليها الفرد قد لا تتاح له في الظروف العادية.

لذلك سيكون من الطبيعي أنك لو أردت استمرارية ولاء شخص أو أشخاص ما لأشخاص ومنظمات ومجتمعات لابد وأن يتم ذلك عبر المزيد من العطايا والهدايا لهم والتي لابد وأن تفوق ما كانوا سيحصلون عليه في الظروف العادية، وتجدر الإشارة إلى أن استمرارية الولاء مرتبطة باستمرارية العطايا والمزايا.. على العكس من الانتماء القائم على المشاركة.

10- الإنتاجية:

هذا المصطلح مصطلح متخصص لكنه أحد الأسس الهامة في إحداث التقدم.. كما أن الإنتاجية ثقافة تعتمد على سلوك يقوم على حساب التكلفة والعائد قبل الفعل، وبالتالي فإن سلوك الإنتاجية، وثقافة الإنتاجية، قد تستلزم أن أعرض مفهوم هذا المصطلح حتى تكتسب ثقافته.

الإنتاجية هي العلاقة بين المخرجات (الناتج) والمدخلات (عوامل الإنتاج) والتي يجب أن تكون فيها المخرجات أعلى كثيراً من المدخلات، وذلك بالطبع خلال فترة زمنية محددة، هي تلك الفترة التي تمت فيها عملية تحقيق المخرجات المستهدفة.

والإنتاجية هي السلوك الإنساني الرشيد والعاقل والذي يقوم على أن يكون العائد والفوائد والمنافع أعلى كثيراً من الجهود المبذولة .. وهي أقوى المؤشرات ليس فقط على رشد الأفراد، وإنما على القوة المؤسسية للمنظمات، وعلى مدى فاعلية التنمية والنمو للمجتمعات، وهي التي يتم على أساسها تقييم وترتيب تجارب التنمية ومدى نجاحها بين مختلف الدول.

وهي أقوى المؤشرات على فاعلية الديمقراطية، وحقوق الإنسان، ورأس المال الاجتماعي، فالمجتمعات ذات الإنتاجية الكلية العالية هي المجتمعات الديمقراطية التي تُحترم فيها حقوق الإنسان، ويكون فيها تراكم ومخزون فعال من رأس المال الاجتماعي.

وبعرض هذه المصطلحات ومفاهيمها أرجو أن تكون قد اتضحت بالقدر الذي يشير إلى أنها تمثل أهم جوانب ثقافة التقدم، وأن وضوح مفهومها يدعم ثقافة التقدم، وأن الاختلاف حولها يعوق ثقافة التقدم .. وأيضاً شيوع مفهومها يعنى زيادة وتدعيم الوعي بالواقع الحالي وبمتطلبات التغيير نحو الأفضل.

رابعاً: التاريخ وثقافة التقدم

هل نرفض التاريخ لتتقدم؟

لأنه لا تقدم مع الحياة في الماضي، ولأن التاريخ سجل لأحداث الماضي، وحتى لا يتحكم الماضي في الحاضر والمستقبل .. نعم أرفض التاريخ .. وهذه أسبابي:

المكان هو الذي توجد فيه الأشياء، والمكان الأمثل هو الذي تنتظم فيه الأشياء في سياق يحقق المنفعة لمن يوجد فيه .. أو يكسبهم معاني إيجابية ودافعة إلى مزيد من السياقات الأفضل لتنظيم المكان.

والزمان هو الذي تتغير فيه الأشياء، والزمان الأفضل هو الذي يحدث فيه أكبر قدر من التغيير الإيجابي لصالح من يعيشون فيه.

والإنسان الأفضل هو القادر على إحداث أكبر قدر من التغييرات الإيجابية في المكان الذي يوجد فيه خلال أقصر مساحة من الزمن الذي يعيش فيه.

والمكان الأسوأ هو الذي لا يوجد فيه نظم وسياقات منظمه تتفق وتتواءم مع الوضع الذي يحقق أكبر منفعة لمن يوجدون فيه.

والزمان الأسوأ هو الذي لا يحدث فيه أي تغييرات إيجابية لمن يعيشون فيه.

ولم يعوق الإنسان في الماضي في زمن الأجداد الصالحين إلا قيود المكان والزمان أي التواصل وربط كل الأمكنة والأزمنة ببعضها .. فقد كان من الصعوبة أن يعرفوا في اللحظة الآتية ماذا يحدث في كل الأماكن؟ ولا حتى التعرف السريع على كل متغيرات زمنهم، لذلك كان تقدمهم محدود.

أما ما نحن فيه الآن أي زماننا الحالي فالأمر مختلف فقد سقطت قيود وحدود الزمان والمكان وأصبح الجميع يعرفون في نفس اللحظة كل ما يحدث من متغيرات في كل الأماكن، ولم تعد متغيرات الزمن في كل المجالات أسرار محجوبة أو غير متاحة لكل من يريد لها بل أصبح للتقدم معنى واحد .. هو أن نأخذ بأخر وأفضل ما حدث من متغيرات في الزمن الآتي أو الحالي.

فنحن غير أجدادنا ولا نشبههم ولا هم كانوا مثلنا .. هم عانوا من قيود وحدود الزمان والمكان .. هم لم يتح لهم الاتصال الفوري والآني.

هم لم يعرفوا ماذا كان يفعل غيرهم إلا بعد فترات طويلة تجعل الاستفادة بهذه المعرفة محدودة.

هم عاشوا بين قيود عزلة المكان والزمان.

أقصى ما فعلوه أن أقاموا المدن وربطوا بينها في إطار بناء دول.

هم خاضوا غمار البحار والمحيطات وأنشئوا امبراطوريات، وربما حضارات ممتدة، لكنهم لم يصعدوا إلى السماء ولم يذهبوا إلى الكواكب الأخرى.

والأهم أنهم لم يستطيعوا أن يكسروا قيود الزمان والمكان .. لذلك هم غيرنا.

أما نحن فقد صعدنا إلى السماء وغزونا الكواكب .. وكسرنا قيود الزمان والمكان وأصبحنا وكأننا نعيش في قرية صغيرة.

هل تعرف ماذا يعنى هذا؟

أنه يعنى أنه لم يعد هناك أي مبرر لأن يكون المكان الذي تعيش فيه أقل تنظيماً أو أكثر تخلفاً من الأماكن الأخرى، أنه يعنى أن يكون التغيير الذي نحدثه في الزمان الذي نعيش فيه محدود أو سلبي أمر مرفوض تماماً أياً كانت أسبابه .. لأن تجارب الآخرين الذين يعيشون في الأماكن الأخرى وفي نفس الزمن متاحة للجميع.

لأنك تشاهد كل ما يحدث في الأماكن الأخرى بالصوت والصورة والإيضاح والمعنى طوال الوقت ... أليس ذلك حقيقة !!

الأجداد لم يكن متاح لهم هذا، لهذا أنتجوا معرفة محدودة مقارنة بما أنتجه الإنسان من معارف بعد كسر قيود الزمان والمكان وحتى المتغيرات التي أحدثوها عبر زمانهم كانت محدودة أيضا مقارنة بما أحدثه إنسان الزمن الحالي.

لذلك لا يمكن أن يكونوا مرجعية لنا .. فلا يمكن أن يكون البحر مرجعية للمحيط، فحجم التقدم والإنجازات الذي أحدثها الإنسان خلال الخمسين سنة الأخيرة أضعاف أضعاف ما أحدثه الإنسان منذ بدء وجوده على الأرض وحتى قبل الخمسين سنة الأخيرة.

لذلك لم يعد تاريخ الأجداد أو كل منجزاتهم ذات أهمية في تحريك الإنسان كقوة دافعة نحو المستقبل ..

وهنا قد تسألني .. وأين ذاكرة الإنسان أليست هي التاريخ؟

فأقول لك نعم لا يمكن أن يعيش الإنسان بدون التاريخ لأنه هو ذاكرته.

ولكن فقد أصبح التاريخ الحقيقي والذي يمثل أحد عناصر القوة الدافعة للإنسان هو تاريخ العلم وأصبح التاريخ الذي يمثل سجل الحوادث التي مرت بها البشرية أمر ثانوي.

بل وأيضا لم تعد الفلسفة بذات القيمة التي كانت عليها وبدأت تنحصر قيمتها في أمرين:

الأول هو فلسفة العلم، والثاني هو البحث في الأسس والمبادئ أيضاً للعلوم والفنون والآداب وكل الأنشطة الإنسانية.

وهنا قد تسألني وماذا ستكون القوة الدافعة للإنسان إذا لم تكن هي التاريخ؟

فأقول لك هي بالتأكيد لن تكون ما فعله الأجداد والسلف الصالح .. ولكن هي البحث فيما يفعله الآخريين من تغييرات إيجابية في أماكنهم الحالية خلال أقل زمن ممكن ..

لقد أصبحت القوة الدافعة هي المقارنة بالأفضل ممن هم موجودون فعلاً.

أصبح الشعاع هو ماذا يفعل الآخريين الآن لكي يتقدموا ويحققوا في كل لحظة

إنجازاً جديداً .. وليس ماذا فعل الأجداد لأن الأجداد كانوا فعلاً سلف صالح لم يغفل شيئاً مقارنة بما يحدث الآن على أرض الواقع في أصغر الأماكن تقدماً من دول العالم الأول.

لهذا أرفض التاريخ كقوة دافعة، وأرفض إنجازات الأجداد أيضاً كمحرك دافع لأنها إذا كانت تتناسب مع زمانهم ومكانهم، فهي لا تتناسب لا مع زماننا ولا مع مكاننا .. أليست هذه الأسباب كافية لأن نرفض التاريخ حتى نتقدم؟

قد ترد وتقول لا ليست كافية لأن التاريخ هو أيسر السبل لإثبات الهوية والدليل القاطع على الأصالة والجذور .. وهنا أرد بالقول ومع هذا نعم أرفض التاريخ.

لأنه لا قياس للماضي على الحاضر، ولا قياس للحاضر على الماضي، ولا الحاضر امتداد للماضي، ولا المستقبل انعكاس للحاضر، ولا التاريخ هوية ولا إثبات لهوية، ولا التراث دليل لا على العراقة ولا على الأصالة، ولا حقائق التاريخ عادت تثبت أو تتحقق، ولا دورات الحضارات ستعود مرة ثانية، ولا مرجعية إلا لمن يقدم أسباب التقدم، ولا احترام ولا تقدير إلا لمن يحقق قفزات واسعة على سلم الحضارة في فضاء المستقبل اللانهائي.

هذه حقائق ومعطيات الزمن الحالي والقادم، من يقبل بها فاز وغنم وضمن له مكان في هذا العالم، ومن لم يقبلها وظل يعيش في أوام الماضي وأساطير التاريخ والاعتقاد بأن دورات الحضارة ستعود مرة ثانية، وأن أستاذية العالم ستتحقق وأهم ويعيش خارج إطار الزمن، وأخاف عليه أن يندثر.

فتلك كانت حقائق زمن انقضى وانتهى .. تلك حقائق قيود الزمان والمكان، وانحسار الإنسان في مكانه، وضيق تجدد تيار العلم والمعرفة له، واختناقه وحيرته بعدم قدرته على تفسير الكثير مما يدور حوله.

وأما هذه فحقائق زمن مختلف زالت فيه قيود الزمان والمكان وأصبحت العلوم والمعارف تتجدد في تيار مستمر .. وأصبح الإنسان غير حائر أمام ما كان يجمله أو لا يستطيع تفسيره.

نعم أرفض التاريخ لأن معظم من يؤمنون به خصوصاً في بلادنا ينتجون معرفة طائفية لا تتوافق مع زمننا وواقعنا الحالي الذي يتطلب أن ننتج معرفة شاملة.

نعم أرفض التاريخ لأن من يؤمنون به مقيدون بإثبات حقائقه وإتباع رموزه من السلف الصالح، ومفكرهم مشغولون بإثبات مشروعية وصلحية تراث غير متوائم وغير صالح لمعطيات الحاضر والمستقبل.

نعم أرفض التاريخ مادام مفكرينا يحاولون إثبات أن مفاهيم السلف الصالح وآرائهم وتراثهم حقائق واقعية، فمن الذي بحاجة إلى فكر الماضي وسلفه الصالح في الزمن الحالي؟ ... الفقراء والمعدمين والمقهورين المحتاجون إلى الخبز والحرية والكرامة الإنسانية .. وكل هذا ليس عند السلف، ولكن في العلم بمنظوره الشامل والمعرفة التي أنتجها زماننا ببعدها عن الطائفية.

نعم أرفض التاريخ لأن كلمة التاريخ تحمل في طياتها القمع أكثر من الهداية، والهدم أكثر من البناء، والظلم أكثر من العدل .. ألم يُقتل كل الخلفاء الصالحين !! بالسيف أو السم !! ألم يسجن ويجلد ويضرب معظم الأئمة العظام !!

فمتى كان التاريخ مصدراً لعدل وأنصاف؟

هذا هو التاريخ وهذه هي حكمته لا تخرج عن صراع مميت بين الصعود والهبوط بين الحق والباطل للإبطال والدول والحضارات، فحكمة التاريخ لم تعد تعطى حكمة للسير في الزمن الحالي ولا في الزمن القادم.

هذا هو التاريخ ثنائيات متضاربة تنتهي بأنه ليس هناك ولن يكون سيد بلا عبد، ولا سلطة اقتصادية وسياسية دون استقلال، ولا طبقة سائدة دون استغلال، ولا عدل دون ظلم.

ولم يقل التاريخ ولا السلف الصالح كيف لا يكون ذلك؟ وإلا كانوا قد أصلحوا زمانهم .. أو أثبت التاريخ عكس ذلك.

السؤال المطروح الآن هو هل ستظل هذه الثنائيات المقيبة، وهذا التضارب المميت الذي يؤكد حكمة التاريخ الناقصة، حيث لا إجابة له لا في التاريخ ولا عند السلف الصالح إلى أن تقوم الساعة؟

الإجابة أصبحت الآن لدى العلم ولم تعد لدى التاريخ ولا سلفه ولا رموزه.

فالعلم المعاصر من خلال اكتشافاته النوعية القاطعة هو تصفية للماضي يفرض على التاريخ أن يعيد نفسه عندما يصنف التاريخ نفسه على أساس ما قبل وما بعد اكتشافات العلم وليس على أساس أحداث وأبطال ومعارك.

لذلك أرجوك لا تقول لي ليس هناك بلد بلا تاريخ. لأنني سأقول لك أنه لا علاقة بين التقدم والتاريخ فعالمنا الذي نعيش فيه أصبحت سيادة العالم لمن ليس لهم تاريخ .. والتابعين والمقهورين فيه لمن لهم تاريخ هل تعرف لماذا؟

لأن السادة يملكون العلم والتابعين والمقهورين يملكون التاريخ، وحكمة وأقوال ومبادئ السلف الصالح.

وحتى لا تقول أني أتناقض مع نفسي فإنني سأقول لك أن بعضاً من حكمة التاريخ أكدت في دراسة دورات الحضارات أن الدين يظهر ويزدهر في طفولة الحضارات، وأن الفتوحات والتوسعات تكون في شبابها، وأن العلم يزدهر في قمة نضجها وعفوانها، وأن الفساد والانحلال والظلم يكون في نهايتها.

وأن كل هذا لن يعود لأنه كان نتاجاً طبيعياً لقيود الزمان والمكان.

الآن تطلع إلى الزمن الحالي والآتي وأنت متحرر من كل حكمة التاريخ وأساطيره وأعرف أنه خيار وحيد هو الاندماج مع العالم المتقدم.

الآن اسأل نفسك هل استطاع من يملكون الحقوق التاريخية أن يأخذوا حقهم، أم من يملكون القوة بالعلم وتطبيقاته هم الذين يفرضون الأمر الواقع على كل من يمتلكون الحقوق التاريخية.

الآن انظر إلى الماضي بسخط، ودع ثقافته وحكمة أبطاله، ومبادئ وأحكام سلفه الصالح.

الآن أرفض أن تعيش أسيراً لأفكار ومفاهيم عصر الحصان والجمل والحمار .. أنت تعيش في زمن الطائرة والصاروخ زمن انعدام قيود الزمان والمكان .. انطلق تحرر من أساطير الماضي لتعوض الزمن الضائع.

لا تخف تطلع إلى الغد مالكاً أدوات المستقبل التي هي العلم والعقلانية والموضوعية.

تعلم أن لا تثق في معرفة أو حكمة لا تتطور .. ولا تتداول .. ولا تقبل النقد والتفنيد والإضافة ولا تبني على وقائع حياتية آنية.

أعرف الفرق بين المعرفة الحقيقية والعلم الحقيقي، والمعرفة المزيفة والعلم المزيف .. أنه فرق وحيد أن المعرفة الحقيقية والعلم الحقيقي كلاهما تم بنائهما على اشكاليات واقعية تقبل التجربة، وليس على اشكاليات مزيفة أو مؤلفة لا علاقة لها بالواقع المعاش ولا تنطبق عليه.

أفهم الفرق بين المفكر الحقيقي والمفكر المزيف .. المفكر المزيف يقدم أفكاراً من الماضي ويفسر ويحل كل ما قاله غيره أيا كانوا هم ، وأيا كانت قاماتهم، والحقيقي يعرف أن الحقيقة عند الناس الذي يعيش بينهم ومعهم، وأن الأمر لم يعد تقديم أفكاراً للجماهير حتى لو كانت مدعمة بأقوال وأفعال السلف الصالح وحكمة التاريخ، ولكن أن يتبع الجماهير وحركتهم، والخروج إليهم والتعبير عنهم بطريقة أكثر وضوحاً، والأهم أن يوافقوا عليه ويقبلوا أن يمثلهم ليس لأنه قام بخداعهم بأساطير الماضي وأقوال السلف الصالح، وحكمة التاريخ والوعد الذي يملكه بالجنة والتخويف من النار فهذا خداع غير مشروع.

ولكن بمشاركتهم في البحث عن حلول واقعية لمشاكلهم، وأن يقنعهم بالمشاركة معهم بالتحول إلى قوة إيجابية تتوجه إلى تنفيذ حلول واقعية.

ولن يكون ذلك إلا بتويرهم الذي يعنى تعريفهم بقيمة العقل والحرية والنظرة إلى الأمام بأمل وإلى الماضي بسخط لأن حكمة التاريخ للحقيقية هي في قدرة من استطاعوا أن يحدثوا تحولات نوعية ليس بالأقوال والآراء والأفكار ولكن بالاكتشافات والاختراعات، وأن حكمة التاريخ الحقيقية ليست في البحث في الماضي ولا في الزمن الضائع ولكن في صناعة المستقبل، أما الوعي بالتاريخ ليس هو الذى يشكل الوعي بالحاضر والمستقبل، ولكنه في إدراك التفرقة بين ما هو بدائي وبين ما هو متقدم، وما هو قادر على تشكيل الواقع وما هو عاجز أمام ما يجرى حوله، بين ما هو فاعل، وما هو مفعول به عبر كل مراحل وأحداث التاريخ .. لذلك إذا كان التاريخ هو الحياة في الماضي، فنرفض التاريخ لأنه لا تقدم مع الحياة في الماضي .. وإذا كان التاريخ هو الذى يصنع

المستقبل ويفسر أسباب التخلف ويدفع إلى التقدم فلنقبل التاريخ ولا نرفضه..
فالفهم الصحيح للتاريخ هو أحد أبعاد الثقافة الدافعة للتقدم.

خامساً: افتقاد ثقافة الديمقراطية وثقافة التنمية

قد يطرح الجمع بين الديمقراطية والتنمية التساؤل التالي وهو ما العلاقة بين الديمقراطية والتنمية .. والإجابة ببساطة أن الديمقراطية تمثل القوة الدافعة للتنمية من حيث اعتماد نجاح التنمية على المشاركة الفاعلة لكل أفراد المجتمع، ومن حيث اعتبار أن المشاركة هي جوهر التنمية .. لذلك كان الجمع بينهما.

ثقافة الديمقراطية:-

إذا كانت الديمقراطية في جوهرها نمط وأسلوب حياة وطريقة في التفكير لمجتمع ما، تقوم على إتاحة الفرصة الكاملة لكل أفراد هذا المجتمع للمشاركة في كل ما يحقق شئونهم، وهي أيضا سلوك متكرر للأفراد يقوم على احترام الآخر، وإتاحة الفرصة الكاملة له في التعبير عن ذاته، وتقدير آرائه، بل والأخذ بها إذا ما كانت صائبة.

فإنها بهذا المعنى تمثل إطاراً ووعاءاً ومحتوى واضحاً ومحددًا لمجموعة من القيم التي تشكل سلوكاً معيناً له سمات وخصائص تتفاعل وتتكامل فيما بينها لتؤدي في النهاية إلى أن تجعل هذا المجتمع قادراً على بناء منظومة اجتماعية قادرة على إحداث التقدم.

ولكن المشكلة التي تحتاج الى تحديد دقيق هي الإجابة عن السؤال التالي:

- هل الديمقراطية نمط من أنماط الثقافة؟ أم هي نتاج لثقافة معينة ذات سمات محددة؟

وبالتالي تكون هناك ثقافة للديمقراطية.

والإجابة هي أن كلا الأمرين يؤديان إلى هدف واحد، هو تحقيق الديمقراطية، فسواء كانت الديمقراطية نمط من أنماط الثقافة، أو نتاج ثقافة محددة فالهدف واحد والنتيجة واحدة، وإن كان الأكثر دقة هو أن ثقافة الديمقراطية تؤدي إلى الديمقراطية كنمط ثقافي يمثل القوى الدافعة في المجتمع.

ثقافة الديمقراطية:

أي ما هي القيم التي تكون متغيراً مستقلاً للديمقراطية كمتغير تابع؟

■ أول هذه القيم هي قيمة المساواة بين كل أفراد المجتمع في الحقوق والواجبات .. فالجميع سواسية أمام القواعد والنظام والقانون.

إن قيمة الحرية والإحساس بها، بل والممارسة الإيجابية لها تنبع من هذه القيمة الأساسية في ثقافة الديمقراطية .. بل وأيضاً منها تنتج قيمة رفض الاستعلاء .. فالاستعلاء هو أن تقول أنت لا تعرف مع من تتكلم؟ .. أو لا تعرف من أنا؟ فالإيمان بالمساواة كقيمة ينفي ويحذف الاستعلاء كقيمة مضادة، ليولد قيمة التواضع والتي تعنى قبول الحوار مع الآخر حتى لو كان أقل شأنًا أو أقل مكانة .. لأننا ننطلق من أرضية واحدة .. فهذه القيمة قادرة على إنتاج الحرية في المجال السياسي، وعلى إحداث المشاركة الفعالة التي هي أساسي الديمقراطية، وهي قادرة أيضاً على إنتاج المزيد من الفرص في المجال الاقتصادي، فالشعور بالمساواة بين الأفراد يمنع الإحجام عن الفعل، ويدفع إلى المشاركة الإيجابية، ومن ثم إلى زيادة الإنتاجية من الجهد البشري، ليزيد التراكم الرأسمالي الذي يؤدي في النهاية الى مزيد من الفرص.

ليس كذلك فقط بل أن قيمة المساواة كشعور وكمارسة فعلية هي التي تجعل الحوار (الكلام) ينطلق من إرادة حرة.

■ وثاني هذه القيم هو احترام الاتفاق، أو بمعنى آخر "الاتفاق هو الأمر الجدير بالتقدير" فلا يجوز لأي جماعة أو لأي فرد أن يخرج عن حدود ما تم الاتفاق عليه سواء كمبادئ .. أو كقواعد .. أو كتنظيم .. أو كقانون .. أو حتى كمعايير أو قيم أو ضوابط اجتماعية .. إلى أن يحدث اتفاق على تغيير ما سبق الاتفاق عليه في إطار اتفاق جديد.

- **وثالث** هذه القيم هو أنه لا ثبات لقاعدة أو اتفاق أو أمر أو حتى قانون أو تشريع يثبت بالدليل القاطع أنه عائق أمام تقدم المجتمع ورفاهيته، فكل الأمور قابلة للمناقشة والتغيير مادامت تؤدي في النهاية إلى التطوير والتقدم وتحقق الصالح العام.
- **ورابع** هذه القيم هو قبول الآخر، باعتباره شريك معي، ويقف على قدم المساواة معي في كل الحقوق والواجبات، نحتكم معاً إلى قواعد ومبادئ واحدة، بل وما هو أكثر من ذلك أن قبوله ينطلق من أنه إنسان يشترك معي في صفات الإنسانية، وعندما أتعامل معه أتعامل معه من منطلق "قاعدة إنسان يكلم إنسان".
- **وخامس** هذه القيم تحكيم العقل والمنطق، وليس فرض الإرادة، فيما لم يرد بشأنه اتفاق .. فلا قبول لما لا يقبله العقل أو المنطق أو الفطرة السليمة، أيا كان شأن الفرد الذي يريد أن يفرض إرادته لتغيير الحق والمنطق.
- **وسادس** هذه القيم حقوقي هي جزء منى ومن تكويني الذاتي كعضو فاعل في المجتمع، ولا بد وأن أمارسها بالكامل، فهي الدليل القاطع على الولاء والانتماء، والمطالبة والتمسك بها، والإصرار على ممارستها هو جزء أساسي من شرف وكرامة الفرد.
- وتنبع من هذه القيمة، قيمة أخرى لا تقل أهمية عنها، وهي قيمة حماية حقوق الآخرين، وقيمة مساعدتهم على ممارسة حقوقهم والحصول عليها كاملة.
- **وسابع** هذه القيم هي قيمة توحيد معايير ومستويات التعامل مع الآخرين، فلا نقدم الاحترام الزائد لمن هم أعلى مكانة، والاحترام الأقل لمن هم أدنى مكانة، ولا نعطي حقوق أو امتيازات لمن هم أعلى مكانة، ولا نحرم من هم أقل مكانة من الحقوق والامتيازات.
- وبالطبع فإن هذه القيمة هي نتاج طبيعي لقيمة المساواة، وقيمة قبول الآخر.

■ **وثامن** هذه القيم لا تستر على فاسد، أيا كانت مكانة فأعلى هذا الفساد، أو قرابة أو قرابته من الحكم، فهذه القيمة تنبع من قيمة المساواة، وقيمة احترام الاتفاق، وحماية القانون والقواعد.

فإذا كان الفساد هو استخدام القوة، والقوة هنا تعنى المنصب في تحقيق الثروة دون وجه حق .. فإن كلمة دون وجه حق تعنى أن استخدام المنصب كان في كسر القواعد، والقانون، والخروج عن الاتفاق .. ولما كان الاتفاق هو موضع التقدير والاحترام من الجميع، فمواجهة من يخرج عن الاتفاق (القانون بالقانون) هو قيمة أساسية في ثقافة الديمقراطية.

■ **وتاسع** هذه القيم احترام السلطة، ليس من منطلق الخوف، ولكن من منطلق أن السلطة تحمي الاتفاق العام، وأن هدفها ليس استخدام القوة في تحقيق الثروة دون وجه حق، ولكن في تنظيم العلاقات الاجتماعية على أساس العدالة والمساواة في الحقوق والواجبات.

■ **وعاشر** هذه القيم الالتزام أي القبول عن اقتناع تام بكل الواجبات التي تؤكد المواطنة الصالحة، والتي تعنى السلوك الإيجابي والبناء، والذي يسعى إلى إحداث إضافة إلى المجتمع تتسم بالإيجابية. فما دام باقي الأفراد في المجتمع (الأخر) حريصون على حصولي على حقوقي، والسلطة تحمي حقوقي، بل وتساعدني في الحصول عليها، فإن المعادل الموضوعي لذلك هو قيمة الالتزام بالواجبات.

■ **القيمة الحادية عشر**، وهي الموضوعية في الحكم علي المواقف، والأفعال، والأشياء في مقابل رفض الذاتية كقيمة سلبية تعتمد على تغليب المشاعر والأهواء والمصالح الشخصية، على عكس الموضوعية كقيمة إيجابية تعتمد على الاحتكام للمعايير المحددة مسبقاً والمنطق عليها، وعلى العقل والمنطق والعدالة، واحترام الحقوق، والرجوع إلى القواعد والمبادئ والقانون.

■ **القيمة الثانية عشر**، الثروة، وطريق ووسيلة الحصول عليها وحدة واحدة لا تتجزأ في تحديد المكانة الاجتماعية للفرد صاحب الثروة، وتعنى هذه

القيمة بأنه لو كانت الثروة أهم آليات القوة والنفوذ والتأثير في تحديد المكانة الاجتماعية للفرد، فإن هذه المكانة الاجتماعية لا تتحقق، ولا يتحقق الاحترام والتقدير الاجتماعي الناتج عنها، إلا إذا كان مصدر هذه الثروة يتسم بالمشروعية وبعيد تماماً عن استغلال القوة والمنصب والنفوذ في تحقيقها، فلا مكانة اجتماعية لفاقد أو لفساد، فجزاء الفساد والمفسدين هو السقوط الاجتماعي والرفض من المجتمع وليس المكانة الاجتماعية المتميزة.

إن هذه القيم الاثني عشر ليست هي كل ثقافة الديمقراطية أو قيم الديمقراطية، فقد يكون هناك قيم أخرى مثل تأكيد قيمة الفرد كقوة محرّكة للجماعة، وتأكيد ودفع وتقدير الإنجاز الفردي، وأيضاً قيمة الاحتكام للمعايير الموضوعية في فرز واختيار الأفراد، وقيمة أنه لا منصب أو مركز وظيفي دون نتائج حقيقية فاعلة في المجتمع أو المؤسسة التي يوجد فيها هذا المنصب، وأيضاً قيمة أساسية أخرى، لا تقل أهمية بل تزيد ربما عن كل القيم السابقة، وهي قيمة أن العلم والمعرفة مقدم على الجميع ويجب أن يكون في المقدمة.

إن ثقافة الديمقراطية بكل منظومة القيم التي تحتويها، بل وأيضاً ثقافة التنمية بكل القيم التي تحتويها يقومان على منظومة أساسها:

- أن العلم يخلق ويؤدي إلى الثروة
- وأن الثروة تخلق وتؤدي إلى القوة والتأثير
- وأن القوة تخلق الهيبة والمكانة
- وأن الهيبة تخلق الاحترام والتقدير

وأن هذه المنظومة هادفة في النهاية إلى تحقيق ليس فقط التقدم والرفاهية للمجتمع، بل وأيضاً ضبط حركة العلاقات الاجتماعية.

فالعلم باعتباره معايير وقوانين موضوعية تؤدي إلى الوصول إلى نتائج حقيقية فاعلة هو السبيل إلى تحقيق الثروة الفاعلة في تحقيق القوة والتأثير، وليس أي أنشطة أخرى لا تعتمد على العلم والمعرفة، فالعلم والمعرفة هما الأساس في تحقيق المكانة .. والعلم هنا ليس بمفهوم المؤهلات والدرجات الأكاديمية ولكن بمفهومه المطلق والعام والذي ينطلق من البحث عن الحقيقة وفقاً لمنهجية محددة.

إن قيم الديمقراطية والتي تشكل ثقافة الديمقراطية هي موارد الديمقراطية أو هي المدخلات في منظومة الديمقراطية، بينما العمليات في هذه المنظومة هي المحددات العشرة التي تتمثل في:

- تداول السلطة
- تداول المعرفة
- تداول المعلومات
- الشفافية
- المصداقية
- حرية الاختيار
- الحوار الآمن
- قبول المحاسبة
- الاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة
- قدرة المجتمع على تنظيم نفسه مؤسسياً

بينما تتمثل مخرجات هذه المنظومة في تحقيق الرفاهية والتقدم للمجتمع ككل.

ثقافة التنمية:

يقصد هنا بثقافة التنمية مجموعة القيم الإيجابية اللازم تواجدها في المجتمع لتشكل القوى الدافعة للتنمية وتتمثل أهم هذه القيم فيما يلي:

- أول هذه القيم هي قيمة المشاركة، بمعنى قبول العمل الجماعي عن اختيار حر .. وأيضاً قد تمتد قيمة المشاركة في إطار التنمية إلى المشاركة ليس فقط لكل العاملين فيما يتعلق باليات التنمية من مؤسسات تخطيطية وتنفيذية، أو العاملين في المشروعات، ولكن أيضاً المستفيدين بمنجزات التنمية من سلع وخدمات وبحيث لا يكون هناك في المجتمع مواطن أو مستفيد سلبي ولكن مواطن ومستفيد مشارك.
- ثاني هذه القيم، هي كل الأفعال والأنشطة والمهام التي تتم في إطار التنمية لا بد وأن تكون أفعال هادفة، وليست عشوائية .. أي خضعت للدراسة والبحث وانطلقت من معايير محددة، واستندت إلى أصول علمية.

- ثالث هذه القيم، هي كل الأمور المتعلقة بالتنمية، من دراسة مشاريع، أو تخطيط أو تنفيذ تخضع للقياس ولا شيء في إطار التنمية سواء كان مرتبط بها بشكل مباشر أو غير مباشر، لا يخضع للقياس بشكل أو بآخر.
- رابع هذه القيم، هي الوقت يعنى المال، والوقت هو أهم الموارد المتاحة والممكنة للتنمية، وضياع الوقت هو ضياع للمال .. واحترام الوقت، وإخضاعه للتخطيط الدقيق، أمر مشترك في كل الأعمال، وسمة مشتركة في كل الأفراد على اختلاف مستوياتهم.
- خامس هذه القيم، هي الإحساس الشديد بالتكلفة، والهدر، والفقد والضياع، والانزعاج عندما تتعرض الأمور والمواقف أو تتسبب في أي من حالات الفقد والإهدار والضياع، أو زيادة التكلفة لأي عنصر من عناصر الإنتاج، أو لأي مورد من الموارد.
- سادس هذه القيم، هي الإحساس الشديد بالدقة، والجودة، والالتزام بمعايير كل منهما بشدة، على أن لا يكون ذلك على حساب التكلفة، أو زيادة استخدام الموارد، أو زيادة الوقت.
- سابع هذه القيم، هي كل الأمور تخضع للمنطق، بمعنى أن أي نتائج يتم الوصول إليها .. أو يتم الاتفاق عليها لابد وأن تسبقها مقدمات مساوية لها ومؤدية إليها (احترام العقل).
- ثامن هذه القيم، هي المعرفة تسبق الرأي، والعلم مقدم على الجميع، بمعنى أنه عند مناقشة أي موقف أو أمر يتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالتنمية، فإن من يملك المعرفة المقننة، أو يقدم الأدلة العلمية يقدم ويكون له الأولوية على أصحاب الآراء.
- تاسع هذه القيم، هي لا لاختيار أي من الكوادر البشرية العاملة في مجال التنمية بشكل عام دون معايير محددته، ولا تفضيل إلا استناداً للاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة.

■ **عاشر هذه القيم، هي العدالة، بمعنى التوازن، والشمول، والمساواة للجميع في إطار التنمية، فكل الأفراد، والمناطق، والجماعات متساوية في الحق في الحصول على منجزات التنمية، وفي شمول برامجها ومشاريعها لكل المناطق في الدولة.**

وبالطبع فإن ثقافة التنمية تشمل العديد من القيم التي تتجاوز كثيراً القيم العشرة السابق ذكرها مثل قيمة السرعة في الإنجاز، وقيمة الرغبة والدافعية نحو الإنجاز الفعال، وقيمة الإنتاجية حيث يكون كل فعل أو سلوك مرتبط بمعيار الإنتاجية بمعنى أن تكون نتائجه ومخرجاته أعلى من مخرجاته، ولكن تظل القيمة الحاكمة في ثقافة التنمية هي:

أن مصداقية كل الأنشطة والمهام التي في إطار التنمية تتوقف على النتائج، ومصداقية النتائج في تحقيق المنفعة، ومصداقية المنفعة في تحقيق الإشباع، ومصداقية الإشباع في سد الحاجة، ومصداقية الحاجة في حل المشاكل.

لذلك فإن اقتناع الأفراد بصدق النتائج التي تحقق المنفعة وتسد حاجاتهم وتحل مشاكلهم هي القوة الدافعة للمشاركة في التنمية .. هذه كانت ثقافة الديمقراطية وكذلك ثقافة التنمية، وتلك كانت قيم كل منهما، والتي أعتقد أن هذه القيم في مجموعها تمثل البناء الأساسي لثقافة التقدم، لذلك فإن افتقادها في أي مجتمع يعني افتقاد القوة الدافعة للتقدم.

سادساً: ضيق الأفق

لا يعوق ثقافة التقدم قدر ضيق الأفق خاصة لو أصاب ضيق الأفق القيادة والإدارة، فلا قيادة مع أفق ضيق .. ولا إدارة دون مرونة في التفكير .. ولا خطوة للأمام مع قلة الحيلة.

لذلك تحتاج ثقافة التقدم إلى اتساع الأفق الذي يؤدي إلى إثراء وتعدد مستويات التفكير واستنباط البدائل وتوليد الأفكار وانطلاق العقل بالإبداع.

أما ما هو ضيق الأفق؟

هو كناية عن افتقاد القدرة على الإدراك الكامل للمواقف المختلفة، وانعدام القدرة على توليد البدائل ودراستها وتقييمها، والأهم والأكثر شيوعاً أنه يعنى التمسك الشديد بحل وحيد وطريق وحيد ورأى وحيد دون مناقشة أية حلول أخرى أو أفكار أخرى.

ليس كذلك فقط بل أنه كناية عن العناد الشديد والانحياز الأشد للرأي الواحد. ضيق الأفق هو رفض الاختلاف والاعتقاد أنك الوحيد صاحب الرأي الصحيح، وأنتك الوحيد القادر على إيجاد الحلول الناجحة.

وعلى العكس يشير اتساع الأفق إلى عمق التفكير، وبحث الأمور من كافة جوانبها والأهم هو ارتباطه بإزالة أية قيود أمام أعمال العقل بالتفكير في كل الأمور والاحتمالات والأكثر أهمية هو أنه يعنى قبول كل الآراء المخالفة والاحتفاء بها والتفاعل معها وصولاً إلى الأنسب والأمثل دون مصادرة لحقوق الآخرين في التعبير والاحتجاج والنقد.

أما من أين يأتي ضيق الأفق؟ أو ما هي أهم أسبابه، فقد تتعجب عندما أقول لك أن أهم أسبابه هي افتقاد الإحساس بالفنون بكل أشكالها والابتعاد عنها ومخاصمتها وعدم الاعتقاد في قيمتها وضرورتها، واختفاء آثارها في تكوين الشخصية الإنسانية.

ضيق الأفق يحدث عندما لا يكون لديك أية اهتمامات ذات طابع فني، وعندما

لا تتصل وتتواصل مع العالم من خلال المعاشية مع الفنون بمختلف أشكالها وأنواعها، الموسيقى والمسرح والرقص والتصميم والتلفزيون والسينما والقصص والشعر والأغاني والرسم والتصوير والنحت.

هل تعرف لماذا؟ لأنها ليست للغواية ولكن للإقناع، وليست من عمل الشيطان ولكن لأنها تمنحنا البهجة والمتعة لأنها الرفيق في السراء والضراء.

لأنها الأساس لفهم الواقع وتفسيره والتعريف بما يدور حولنا.

لأنها هي التي تمنحنا أفضل لحظات السعادة في حياتنا.

لأنها هي التي تمنحنا الفرصة الفريدة للتفكير.

لأنها هي التي تحدد إطارنا الفكري ونسيجنا الوجداني وفهمنا للماضي والحاضر وتساعدنا على التطلع للمستقبل.

لأنها هي المعيار الذي يكاد أن يكون وحيداً للتعبير عن ثقافتنا.

لذلك هل يمكن أن تتصور معي إنسان مكتمل النضج والوعي والإحساس، ذو ثقافة دافعة لم يقرأ رواية وقصة أدبية ولم يستمع أو يقرأ قصائد شعرية، ولم ينجذب إلى الموسيقى، ولم يتفاعل مع مسرحية وفيلم ومسلسل تليفزيوني وأغنية.

هل يمكن أن تتصور أن يكون لك مدير وقائد ومسئول عن اتخاذ قرار رشيد دون أن يكون قد عايش الواقع بكل أبعاده من خلال معاشية الفنون بكل أشكالها، ودون أن يكون قد درب إحساسه وإدراكه ووعيه من خلال تفاعله مع العديد من الفنون.

هل يمكن أن تتصور مناخ ديمقراطي حقيقي لا تتواجد فيه الفنون، فأنت تعرف أن من أهم خواص الديمقراطية أنها مناخ يمكن الاستماع فيه إلى أصوات كثيرة مختلفة، كما يمكن التعبير فيها عن آراء مختلفة، والفنون والآداب من لوازم الأداء الديمقراطي ومن ضرورات الاستجابة العاطفية.

لذلك هل تعرف أن الفرق بين الأشخاص فيما يتعلق باتساع الأفق وضيق الأفق هو أن معظم من يتسمون بضيق الأفق هم فاقدون الاتصال بالفنون والعكس

صحيح أن معظم من يتسمون باتساع الأفق هم الأكثر والأعمق اتصالاً بالفنون بكل أنواعها وأشكالها.

هل تعرف أن القادة والمديرين الأكثر قدرة والأكثر رشاداً والأكثر نجاحاً هم أصحاب التنوع الثقافي الأوسع.

هل تعرف لماذا، لسبب بسيط هو أنه لا رؤية صحيحة وصائبة وحقيقية لمن لا يملكون الإحساس والتذوق للفنون بكل أنواعها، لأنه لا اتساع لأفق من يحرمون الفنون أو يحضون من قيمتها أو لا يضعونها في مقدمة الأولويات.

لذلك لا تثق مطلقاً فيمن يضعون القيود على الفنون تحت دعوى أنها لا تقتصر على كل ما هو جميل وكل ما هو أخلاقي، فهي تعبير عن الحياة بكل ما فيها، ولأن تقييدهم لها هو تقييد للحياة ذاتها. فالفن تعبير عن الحياة ومرآة لها نرى فيه أنفسنا ونتصل وتتواصل مع ذواتنا قبل أن نتصل بالآخرين من خلاله، ونغذى تطلعاتنا المعلنة وغير المعلنة عن طريقه.

لذلك إذا أردت أن يتسع أفقك فلا بديل إلا بالاهتمام بالفنون بكل أشكالها وأنواعها ومعايشتها والتفاعل معها، وجعلها أحد أسس تنوعك الثقافي.

ليس كذلك فقد بل أن تجعل أحد أهم أسس اختياراتك لجماعتك ومرجعياتك كل من لهم اهتمام بالفنون.

والأكثر أهمية هو الابتعاد عن كل من لا يقدر الفنون ويحضون من قدرها ويحرمونها ويقيدهونها، ويمنعون التعامل معها، لأن التعامل معهم قد يصيبك بضيق الأفق الذي قد يعوقك عن التقدم .. وإذا كنت قائداً أو مديراً أو مسؤولاً فسيحوق ضيق الأفق تقدم المنظمة التي أنت مسئول عنها .. لذلك لا يمكن أن تتشكل ثقافة التقدم في إطار ضيق الأفق الذي يأتي في انحسار الفرد في إطار ضيق من مناشط الحياة الواسعة أو الانسداد المتعمد لتدفق تيارات متنوعة من مختلف أشكال الثقافة ..

ومما سبق يتضح الارتباط الوثيق بين ضيق الأفق والتنوع الثقافي بالإحساس والتعايش مع الفنون والآداب بمختلف مجالاتها، وهو ما يطرح تساؤلاً هو ما العلاقة بين ثقافة التقدم والفنون والآداب، والإجابة أن الثقافة بشكل عام هي كل

العوامل التي تشكل السلوك والأفعال في كل مناشط الحياة، والآداب والفنون هي أهم مصادر الإحساس بكل القيم الجمالية في الحياة، وهي التي تمدنا بالعديد من التجارب الحياتية التي تعمق الإدراك والوعي لدينا بالواقع، بل وتقدم لنا النموذج الذي نسعى إلى تحقيقه في جوانب كثيرة من حياتنا، لذلك هي الخلفية الأساسية التي تبنى عليها كل الثقافات، بل قد لا نخطئ القول عندما نقول أنها أحد محاور ثقافة التقدم.

سابعاً: كيف نفهم المحاور الخمسة للثقافة؟

لا يعوق التقدم قدر الفهم الخاطئ لهذه المحاور الخمسة فمنهم من تشكل الثقافة، ومنهم تستمد معظم القيم التي تمثل ردود أفعال وسلوكيات الأفراد في الحياة بشكل عام .. هذه المحاور هي الدين والعلم والأخلاق والفن والقانون. وغالباً ما تتبلور ثقافة التقدم في أي مجتمع ومنظمة وحتى فرد من الموقف من هذه المحاور الخمسة التي تدور حولها معظم إن لم يكن كل ممارستنا في الحياة، أو بالمعنى الأدق هي التي تحكم وتضبط هذه الممارسات، وهي أيضاً التي تفسر هذه الممارسات، وكذلك لا نبالغ إذا ما قلنا إن الموقف من التقدم تفسير ظاهرة التخلف في أي مجتمع هو انعكاس للقيم المرتبطة بهذه المحاور الخمسة.

والمشكلة أن الكثير منا في أغلب الأحيان يحاول أن يحتكم إلى محور واحد من هذه المحاور، دون تحكيم بقية المحاور الأخرى، ويحاول أن يختزل بقية المحاور في محور واحد، ويحاول أن يربط فيما بينهم بخط مشترك على أنهم محور واحد، كأن يضع الدين على أنه هو الخط المشترك والضابط الوحيد لهم جميعاً، أو يجعل الأخلاق هي هذا الضابط وهذا الخط المشترك، وكذلك في الكثير من الأحيان قد يتم رفض لأحد هذه المحاور كأحد العناصر الذي يجب أن تدور حولها الحياة وتنضبط ممارساتها من خلاله .. لذلك كان السؤال أين وكيف يجب أن نقف من هذه المحاور الخمسة الأساسية للحياة؟ الدين .. العلم .. الأخلاق .. الفن .. القانون.

وحتى نستطيع الإجابة عن هذا السؤال بأكبر قدر من الدقة، يجب أن نتناول مفهوم وأدوار وشرعية وجود كل محور منهم في حياة الإنسان.

فالدين هو تلك المنظومة المتكاملة من المفاهيم والمبادئ والضوابط التي يؤمن بها الإنسان عن اعتقاد جازم باليقين في مصداقيتهما لصدورها من السماء من أجل العمل على إسعاد الإنسان في الحياة الدنيا والحياة الآخرة.

والدين وشرعية وجوده في حياة الإنسان هو للإجابة عن سؤالين أساسيين هما:

- ما هو معنى الحياة بالنسبة للإنسان؟ أي أنه من الدين يكتسب الإنسان معنى حياته ووجوده فيها، وهو بهذا المعنى يحقق أهم سبل توازنه واتزانه فيها.
- كيف يتعامل الإنسان تعاملاً صحيحاً ورشيداً مع مختلف كائنات هذا الكون بما يجلب السعادة له ولهم؟

أي ما هي المبادئ والقواعد التي يجب أن تحكم سلوكه وأفعاله مع مختلف الكائنات في هذا الكون، بما يجلب له ولهم الخير، وبما يؤدي إلى شيوع الخير والسعادة للجميع.

وبالتالي تكون شرعية وجود الإنسان من منظور الدين في ثلاثة جوانب أساسية هي:

- **العمل على اكتشاف وتعمير الكون من أجل إسعاد وراحة الإنسان** فيه وهو ما يؤكد أن الدين يحقق ويدفع إلى العلم، باعتبار أن العلم شرعية وجوده الأساسية في اكتشاف وتعمير الكون.
- **العمل على إسعاد الآخرين بالتكافل والتراحم فيما بينهم.**
- **القيام بالتكليفات التي يلتزم بها الفرد، والتي يقرها الدين الذي ينتمي إليه.**

أما العلم فهو كل المبادئ والقواعد التي تبلورت في مجموعة المناهج التي تؤدي إلى:

- **اكتشاف وتفسير كل الظواهر الطبيعية في هذا الكون.**
- **رصد وتحليل وتفسير الظواهر الإنسانية.**

■ وضع الآليات والطرق والأساليب والأدوات التي يتم من خلالها التعامل مع الأنشطة المختلفة للحياة، وإخضاع الظواهر الطبيعية لسيطرة الإنسان.

وبالتالي تكون شرعية العلم هي في القدرة على فهم الظواهر الكونية، والسيطرة عليها.

فإذا كان الدين يجيب عن السؤال الخاص بكيف يتم التعامل الصحيح مع الكائنات في هذا الكون؟

فإن العلم يجيب عن السؤال الخاص بكيف يتم اكتشاف وتفسير الظواهر الطبيعية في هذا الكون، والسيطرة عليها؟

من أجل تيسير حياة الإنسان في هذا الكون والعمل على سعادته فيه، هذا فضلاً عن دور العلم في رصد وتحليل وتفسير السلوك الإنساني، والظواهر المترتبة على تفاعلاته أيضاً من أجل تيسير الحياة الإنسانية من خلال التحكم في هذه الظواهر وتفاعلاتها.

لذلك فالأسئلة التي يجيب عنها الدين فيما يتعلق بحياة الإنسان في هذا الكون، تختلف تماماً عن تلك الأسئلة التي يجيب عنها العلم.

أما فيما يتعلق بالأخلاق فهي غالباً ما تتفق في جوهرها مع الدين بل يمكن القول إنها في معظم جوانبها الأساسية قد تكون هي الخط المشترك بين معظم إن لم يكن كل الأديان السماوية والوضعية، فهي ببساطة تعنى بكل السلوكيات المرغوب فيها دون أن تكون ملزماً بها أمام القانون.

فإذا كان الدين يجيب عن السؤال الخاص بكيف يكون التعامل الصحيح بين الكائنات في هذا الكون؟ فإن الأخلاق تتناول أهم الضوابط التي تحكم هذا التعامل خصوصاً في جانبه الإنساني، وذلك من خلال أن مضمونها هو السلوك الذي تم الاتفاق العام عليه والذي يمنع الضرر عن الآخرين ويجلب لهم الخير والنفع والسعادة ولكنه في نفس الوقت يخضع للتغيير بالاتفاق العام ويختلف من بيئة إلى أخرى وفقاً لمتغيرات الزمان والمكان، وهذا هو الجانب والخط المشترك بين الدين والأخلاق، والمتمثل في أن مضمون الأخلاق هو منع الضرر، وجلب

المنفعة والخير والسعادة للآخرين، وكذلك فإن أحد أهم المحاور الأساسية والمشاركة لكل الأديان هو العمل على منع الضرر، وجلب المنفعة والخير والسعادة للآخرين، مع التأكيد على أنها نسبية ومتغيرة وتخضع للاتفاق العام.

أما الفن فإن شرعية وجوده هو الإجابة عن السؤال الخاص بكيف يستمتع الإنسان بالحياة، ويشعر بالسعادة فيها، ويستكشف مواطن الجمال منها؟ وما هي آليات وطرق وأساليب وأدوات هذا الاستمتاع، دون أن يرتبط هذا الاستمتاع بحدوث أي ضرر.

أما القانون، فهو المبادئ والقواعد الوضعية التي تصدر بالاتفاق العام "من خلال ضوابط تضمن هذا الاتفاق" ليكون ملزماً على كل الأفراد الواجب تطبيقه عليهم، وخضوعهم لأحكامه في إطار من العدل والمساواة وعدم التمييز.

والاختلاف بين قواعد الدين، والأخلاق، والقانون. هو أن ما يتحول من قواعد الدين والأخلاق إلى قواعد القانون، يصبح قواعد ملزمة لا فكاك منها، حتى ولو اختلف الأفراد الذين سيطبق عليهم القانون، أو يخضعون له في الدين وفي الرؤية ومدى القبول للضوابط الأخلاقية.

فالدين مبادئه وقواعده ملزمة لمن ينتمون إليه، وليست ملزمة لمن لا ينتمون إليه، ما لم تتحول مبادئه وقواعده إلى قوانين خضعت للإجماع العام، وفقاً للآليات المتفق عليها والثابتة لتحقيق هذا الإجماع.

وإلى هنا وبعد أن أوضحنا ما هي الأدوار المختلفة والتي تمثل شرعية وجود كل من الدين، والعلم والأخلاق، والفن، والقانون، نعود إلى الإجابة عن السؤال الخاص "أين وكيف نقف من كل منهم وماذا يكون هذا الموقف؟"

والإجابة هي:

- أولاً: أنه يجب النظر إلى كل من المحاور الخمسة السابقة على أنه حقيقة قائمة في حياتنا، وأنه لا يمكن أن تستقيم الحياة لا على مستوى المجتمع أو الفرد دون تفعيل كل هذه المحاور الخمسة، الدين، العلم، الأخلاق، الفن، القانون، سواء كانت مجتمعة أو منفردة.

■ **ثانياً:** أنه أياً كانت الخطوط والنقاط المشتركة بين المحاور الخمسة، فإنه يجب النظر إليهم على أنهم أروقة متميزة أو خطوط متوازية، فيما يتعلق بالأسئلة التي يجيب كل منهم عليها، وفيما يتعلق بشرعية وجود كل منهم في الحياة الإنسانية.

■ **ثالثاً:** أنه لا يجب تفسير أي منهم بالآخر، فلا يفسر الدين بالعلم، ولا يفسر العلم بالدين، ولا تفسر الأخلاق بالدين، ولا الدين بالأخلاق، ولا يفسر الفن بالعلم، ولا يفسر العلم بالفن، ولا يفسر القانون بالدين أو الأخلاق.

ولا يعنى هذا إطلاقاً التقليل من قيمة أي منهم، أو المساواة بين الدين باعتباره القيمة العليا في حياة الإنسان وبين بقية المحاور الأخرى، ولكن يعنى أن لكل محور من المحاور الخمسة السابقة مجاله، ومنهجه في البحث والتناول، وأساسه وقواعده التي تميزه عن بقية المحاور الأخرى.

■ **رابعاً:** أن القانون هو الحقيقة، والتي يكون عليها الإجماع، ولها الإلزام، ولا مفر من الخضوع لقواعده وضوابطه، لأنها صدرت وفقاً لآليات الاتفاق العام، ويتم تطبيقها بكل العدل والمساواة ودون تمييز أو اختلاف في التطبيق على كل الأفراد، أياً كانت اختلافاتهم في الروى للأمر أو أياً كانت انتماءاتهم الدينية وغير الدينية.

وهو واجب التطبيق، وهو الضابط الملزم الذي يحكم أي خروج في أي جانب من جوانب الحياة أو حتى في أي مجال لاستخدام نواتج العلم والفن بصورة تخرج عليه أو تحدث الضرر الذي قرر القانون منع حدوثه .. فالاحتكام دائماً يكون إلى القانون في كل ما يتعلق بالضرر الناتج عن العلم والفن، ولا يعنى هذا عدم الأخذ أو الربط بين الأخلاق والعلم، ففي العلم جانب أخلاقي، كما أيضاً في الفن جانب أخلاقي (أخلاقيات العلم، وأخلاقيات الفن) والذي يقصد بهم أن لا يترتب بأي حال من الأحوال على استخدام العلم ونواتجه، أو الفن ونواتجه حدوث أي ضرر، أو بما لا تتفق نواتجهما مع قيم الغالبية العظمى من أفراد المجتمع، حتى وإن كان الحكم النهائي والمصحوب بالردع والعقاب في هذا الصدد يرجع إلى القانون .. فسيظل الجانب الأخلاقي للعلم والفن

حقيقة واقعة يحكمها منع الضرر وقيم الأغلبية، ولكن المشكلة أنه يجب ألا يكون الاعتراف بالجوانب الأخلاقية للعلم والفن عائناً أمام تقدم العلم والفن، أو تحول دون تقديم ابتكارات ونواتج إبداعية ذات قيمة ونفع عام في العلم والفن.

■ خامساً: أن لا يكون الدين عائناً أمام تقدم العلم ولا أمام تقدم الفن، وأن لا يوضع أمام العقل أية قيود دينية تفق عائناً أمام الإبداع لا في العلم ولا في الفن، إلا الضوابط الأخلاقية المرتبطة بالاتفاق العام على منع الضرر فيما يتعلق بتشكيل أخلاقيات العلم وأخلاقيات الفن، والذي يجب أيضاً أن تتحول إلى قوانين تحمل قواعد وضوابط قانونية وتشريعية لها الاتفاق العام والملزم دون تمييز.

■ سادساً: أن يتم إعادة تشكيل وتنظيم وهيكله منظماتنا ومؤسساتنا الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية استناداً إلى نظم فنية وإدارية تقوم على معطيات ومنهج العلم، وليس استناداً إلى قواعد أخلاقية ودينية.

وهنا قد يتبادر السؤال وأين القواعد الأخلاقية والدينية في ذلك؟ والإجابة هي أنه ستوضع بكل وضوح وشفافية في مواثيق الشرف المهنية، والأدلة الأخلاقية لممارسة الوظائف والمهن، وعلى أن يكون هناك أيضاً اتفاق عام على هذه القواعد.

■ سابعاً: أن لا تتحول المشاكل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى موضوعات دينية أو أخلاقية، فهنا تكون المشكلة، عندما يتم معالجة الحقائق بأحكام قيم غير متفق عليها، ولكن يجب دائماً أن تعالج هذه الموضوعات، ويتم تحليلها وتفسيرها وإيجاد الحلول لها استناداً إلى العلم، وليس بالأخلاق والدين.

■ ثامناً: أن لا نختزل وبصورة سطحية وساذجة كل المشكلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في افتقاد الضمير، وقصور الحس والوعي الديني، وطمع وجشع الأغنياء وتوحشهم (أخلاق) .. ولكن يجب أن نرجع ذلك إلى تراجع وقصور القوانين والتشريعات التي لا تحقق العدالة الاجتماعية، وإلى وجود خلل في هذه القوانين والتشريعات بما يسمح بالنفاد والتسلل وحدوث الانحرافات التي تؤدي إلى حدوث هذه

المشاكل، وليس إلى افتقاد الضمير أو قصور الحس والوعي الديني. وأن معالجة الانحرافات وسد الذرائع، والثغرات في القوانين بما يحقق العدالة أمور يجب أن تخضع للدراسة العلمية للمشاكل.

■ **تاسعا:** أنه مهما كانت المرجعيات والضوابط الدينية والأخلاقية للأفراد، ومهما كانت مثاليات ونوايا ومشاعر الأفراد من السياسيين، فإنهم عند ممارسة السياسة في الواقع الفعلي، أو عند ممارستهم للسلطة وفعاليتها، فإن المصالح، وحسابات التوازنات بين القوى قد تؤدي في الكثير من الأحيان إلى التضحية بالمبادئ والقواعد الأخلاقية والدينية، ولا يكون من سبيل في معالجة انحراف ممارسات السلطة والسياسة إلا الشفافية، والمحاسبة، وتطبيق قواعد الديمقراطية على هذه الممارسات.

■ **عاشراً:** أنه من الضروري أن يوجد فهم عام لما يقوم به الناس من تفاعلات في الحياة استناداً إلى هذه المحاور الخمسة (الدين – العلم – الأخلاق – الفن – القانون) أو التعرف على ما هي نظرتهم وموقفهم نحو كل منهم؟، وأن نبين حقيقة تصرفاتهم وهل هي فعلاً أخلاقية أم عملية، وهل يتم التضحية بالمبادئ مقابل المصالح أم لا؟ .. وحتى يتم ذلك لابد وأن تقوم الدراسات والبحوث الاجتماعية العلمية بهذا الرصد وكشفه، وأن يقوم الفن بالتعبير عن حقيقة تفاعلاتهم، وحقيقة موقفهم من هذه المحاور الخمسة.

هذه هي أسس ومبادئ ثقافة التقدم كما أراها، والذي أعتقد أن الفهم الخاطئ لها استناداً إلى ما سبق يشكل أكبر معوقات التقدم حيث لا سبيل إلى تشكيل ثقافة دافعة للتقدم إلا بالتمييز بين هذه المحاور وفهم أنهم جميعاً محاور متوازية كل له طريق مختلف عن الآخر يحكمهم القانون الذي يحقق الصالح العام ويجمعهم هدف واحد هو تحقيق التقدم، لذلك فإن افتقاد الفهم الصحيح لهذه المحاور الخمسة "الدين والعلم والأخلاق والفن والقانون" يشكل أهم المعوقات أمام تشكيل الثقافة الدافعة للتقدم.

ثامناً: لماذا تأخرنا وتقدم غيرنا؟

في الإجابة عن هذا السؤال إشارة واضحة إلى أهم أسباب معوقات التقدم، وأيضاً تأكيد على أن ثقافة التقدم وقيم التقدم ضرورة لحدوث التقدم.

من منا لم يسأل نفسه هذا السؤال ربما أكثر من مرة؟ هذا السؤال الذي لا يدور فقط في أذهان الصفوة أو ممن حصلوا على نصيب وافر من التعليم، أو من المثقفين، وإنما غالباً ما يدور في أذهان كل من يجلس أمام التلفاز يشاهد مظاهر التقدم في المجتمعات والدول الأخرى من مختلف قارات العالم دون استثناء، من يستخدم سيارة لم نصنعها، من يعمل في مصنع آلاته لم ننتجها، من ينظر إلى صادراتنا ليرى أنها في معظمها لا تخرج عن خامات ومنتجات زراعية، من يقارن معدلات نموها السنوي بدول ربما تكون مجاورة لنا، كل هؤلاء يسألون أنفسهم هذا السؤال، صحيح أن التقدم نسبي، ولكن للتقدم مقياس ومعايير ومحددات تحدد أين يقف كل مجتمع ودولة ومنظمة بل وفرد على درجات هذا المقياس؟

على أي الأحوال سواء كنت أنا وأنت وهو وهي وأيا كان موقعنا المهني ومكانتنا الاجتماعية وموقفنا السياسي نشعر أننا نتأخر أو على الأقل نتقدم ببطء شديد بينما يتقدم غيرنا بفقرات واسعة.

يكون من الضروري أن أجيب عن هذا السؤال الأصعب الذي لم أكن أرغب مطلقاً حتى في تناوله، لكن ما باليد حيلة لابد من الإجابة التي أرجو أن تكون منطقية ومقنعة، وليست صحيحة، فالصحة هنا في هذا المجال أمر نسبي لا يخضع إلا لنتائج التطبيق.

وفي هذا الصدد أقول:

أولاً: أن التغيير لا يمكن أن يحدث إلا إذا كان من يريده فرد ومنظمة وأمة على اقتناع تام بأنه يعنى صناعة التقدم، بكل ما في مصطلحي الصناعة والتقدم من محددات دقيقة. فمصطلح الصناعة يخضع لثلاث ضوابط أساسية هي:

التحويل، والقيمة المضافة، والتماثل أو التنميط.

وهذا التغيير لمن يريده لابد وأن يقوم على هذه الأسس من حيث الإيمان المطلق بأنه لا تغيير ولا تقدم دون تصميم وبناء كل الأنشطة والنظم الاقتصادية على أساس التحويل، بمعنى تحويل مدخلات إلى مخرجات من خلال عمليات تؤدي إلى زيادة المخرجات.

حيث يجب أن تنخفض أنشطة المال السهل (الاستيراد - تحويلات العمالة - الاستخراج من باطن الأرض - السياحة ...) على الأقل عند البد في صناعة التقدم، حتى ولو كانت هذه الأنشطة تخضع لمفهوم التحويل وذلك لأن التكوين الحقيقي والأكثر ارتباطاً بالتقدم والتغيير هو الذي يقوم على المال الصعب (الصناعة والزراعة) وليس المال السهل.

أما المحدد الثاني وهو القيمة المضافة وليس فائض القيمة، فالقيمة المضافة تعنى ما أحدثته عملية التحويل من زيادة في قيمة المخرجات، حيث قد تكون هذه الزيادة تحول نوعي، كما في حالة كل المنتجات التي تعتمد على حقوق ملكية فكرية أو على أفكار إبداعية، أو تكنولوجيا متقدمة.

أما فائض القيمة فهو الفرق بين التكاليف والعوائد بسبب عنصر العمل .. فالقيمة المضافة يمكن أن تكون بسبب الإبداع الاجتماعي (التنظيم والإدارة) والإبداع الفني (الابتكار والاختراع).

وهذا هو أساس التقدم، وبالتالي لا يُصنع التقدم ولا يحدث التغيير إلا إذا تم على أساس تعظيم القيمة المضافة من خلال نواتج إبداعية.

أما التماثل أو التنميط فهو يعنى بالثبات النسبي لإجراءات كل النظم التي تحكم كل الأنشطة في المجتمع، حيث لا يكون هناك أي اختلاف عند تطبيق الإجراءات أو العمليات التي تؤدي للوصول إلى مخرجات معينة باختلاف الأماكن والأزمنة. ولذلك لا تقدم دون تماثل وثبات نسبي في إجراءات وعمليات تشغيل النظم في مختلف الأنشطة.

هذا هو مفهوم مصطلح الصناعة وعلاقته بالتقدم والتغيير ..

أما بالنسبة لمصطلح التقدم الذي هو الناتج المباشر للتغيير، فلا تقدم ولا تغيير دون تطوير وتحديث.

والتطوير يعنى الأخذ بمدخل ثلاثة ويكون كاملاً عندما يتم الأخذ بهم جميعاً وهم.

المدخل الأول وهو العمل على رفع كل الأنشطة والنظم إلى مستوى متغيرات الزمن الذي نعيش فيه، وهو ما يعنى بالتحديث. وفي هذا المدخل يكون آخر ما توصل إليه التقدم والعلم والتكنولوجيا، وما طبقته المجتمعات الأكثر تقدماً في مختلف المجالات هو مبتغى التطوير وهدفه وهو المعيار الأساسي لقياس ما يحدث من تقدم وتطوير وتحديث وتغيير ... وهذا المدخل هو المدخل الأمثل والأعلى والأسمى في التغيير والتطوير.

أما المدخل الثاني، وهو ينظر للتطوير والتغيير على أنه الانتقال من حالة راهنة إلى حالة أخرى أفضل نسبياً خلال فترة زمنية، دون ارتباط أو قياس بالمتغيرات التي أحدثها الزمن وطبقها الغير .. وهذا هو المدخل الأدنى والأقل في تناول التغيير.

أما المدخل الثالث، ويعتمد على إحداث أي إضافة إلى الشيء أو النظام موضوع التطوير بما تؤدي إلى زيادة القيمة الكلية للشيء أو النظام موضوع التطوير.. وهو مدخل جزئي أكثر منه كلي وشامل.

وهنا قد تسأل وكيف يكون التكامل والأخذ بكل هذه المدخل في وقت واحد؟ والإجابة هي أنه نظراً لصعوبة عملية التغيير وإحداث التقدم يكون من الضروري:

- تطبيق التحديث أي الأخذ بأحدث متغيرات الزمن على الأنشطة والمجالات ذات التأثير المضاعف على بقية الأنشطة الأخرى، أي الأنشطة التي تقطر وتسحب العديد من الأنشطة معها نحو التقدم.
- وكذلك يكون تطبيق مدخل الانتقال من حالة راهنة إلى حالة أفضل على الأنشطة التي تتسم بصعوبة الاستجابة لتحقيق قفزات أوسع نحو الأمام.
- ويكون تطبيق مدخل الإضافة لزيادة القيمة الكلية بمثابة قيمة عامة وقوة دافعة وثقافة إيجابية لدى كل أفراد المجتمع، من حيث أنه لا عمل ولا

نشاط دون أن يكون هادفاً إلى إحداث إضافة تؤدي ليس فقط إلى زيادة القيمة الكلية لنتائج هذا العمل ولكن إلى تعظيم هذه القيمة .. هذا هو معنى صناعة التقدم التي تعنى صناعة التغيير.

وهنا سنتسألني وهل فيما تقدم إجابة عن السؤال الخاص بلماذا تأخرنا وتقدم غيرنا؟ فأقول لك نعم لأن غيرنا قد فهم ماذا تعنى صناعة التغيير ونحن لم نستوعب ماذا تعنى صناعة التغيير.

وقد تكون غير مقتنع بأن ما ذكرت هو سبب تأخرنا وقد تقول حتى لو كان هذا هو السبب فبال تأكيد ليس هو السبب الوحيد وأقول لك قد تكون على صواب دون أن نغفل أن الفهم والإيمان بماذا تعنى صناعة التغيير والتقدم قد تكون هي نقطة البدء في إحداث التغيير. ولكن من المؤكد أن هناك حواجز وعقبات ليس فقط أمام الفهم والإيمان بصناعة التقدم والتغيير ولكن أمام توليد الرغبة الصادقة للتغيير وإيجاد القوة الدافعة له، لذلك يكون من الضروري معرفة هذه العوائق والعمل على إزالتها هو الأهم.

وهذه العوائق هي:

- محاكاة أنماط الماضي: ليس فقط على مستوى الأنماط السياسية والاقتصادية والتعليمية والإدارية التي حدثت في الماضي القريب (الخمسون سنة الماضية)، ولكن الإصرار والمناداة بمحاكاة أنماط وتجارب آتية من التاريخ البعيد (ربما لأكثر من ألف سنة) وصناعة التغيير والتقدم تتم من خلال وضع تصورات للمستقبل استناداً إلى متطلبات متغيرات الزمن الحالي (المعاصرة)، وليس استناداً إلى محاكاة الماضي.
- الوقوع في دائرة البحث عن الزمن الضائع: وتعنى الإصرار على الإجابة عن سؤالين لا يمكن الوصول إلى إجابة دقيقة لهم، بل ربما لا يمكن الإجابة عليهما أصلاً.

السؤال الأول: وهو البحث عن فعل بنا هذا (أي من أوقعنا فيما نحن فيه) ليس على مستوى السياسة والاقتصاد والتنمية ولكن على كل المستويات، وليس على مستوى الزمن الحالي فقط، بل ربما لأزمنة ولقضايا ترجع إلى آلاف السنين.

والسؤال الثاني: هل كانت هناك حكمة خفية وراء الأحداث التي أوصلتنا إلى ما نحن فيه؟

ويظل البحث دائراً دون توقف، ويكون الصراع بين الإجابات المتعددة عن هذين السؤالين.

في الوقت الذي تتطلب فيه صناعة التغيير الابتعاد تماماً عن مدخل البحث في الزمن الضائع، والبحث عن فعل بنا هذا إلى الأخذ بمدخل وحيد هو "كيف يتم تعبئة كل الموارد المادية والبشرية لصناعة التغيير والتقدم؟"

■ البحث عن مخلص وليس عن نظام: المخلصون صناع التقدم كانوا في الأزمنة الماضية أما النظم فهي التي تصنع التقدم في الأزمنة الحالية. الأفراد الذين أحدثوا التحول النوعي في دولهم أو صناع التقدم، صنعوا نظاماً تتسم بالقدرة على التغيير نحو الأفضل، أما أن تكون كل الحوارات الدائرة بين كل الفئات وعلى كل المستويات، هي من يقود التغيير؟ ومن يحدث التقدم؟ وهل يصلح هذا أو ذاك؟ فهذا هو التخلف الذي لن يحدث تقدماً أبداً .. حيث يجب أن يكون البحث عن نظام يؤدي إلى التقدم وليس عن مخلص، فهذا زمن النظم الفاعلة التي لا تسمح إلا بوجود القادة الفاعلين، وصناعة التقدم والتغيير تقوم على النظم أولاً والنظم هي التي تختار قادتها، وليس العكس.

■ افتقاد القوة الدافعة نحو التقدم والتغيير: حيث لا تغيير إلا إذا وجدت قوة دافعة له، وتكون القوة الدافعة للتغيير عندما يؤمن كل المشاركين فيه بعدالة الأدوار استناداً إلى الاحتكام المطلق لمعيار الكفاءة، وعدالة توزيع العوائد استناداً أيضاً إلى الاحتكام المطلق لمعايير الكفاءة، وأن تكون المظلة والإطار الذي تتم فيه صناعة التقدم والتغيير هو:

- احترام حقوق الإنسان
- معايير العمل العادل
- المساواة أمام القانون

هذه هي متطلبات صناعة التقدم والتغيير .. فهل نملكها حتى نتقدم؟ وهل ملكها
غيرنا لذلك تقدموا؟

الإجابة على هذين السؤالين هي:

- أن نقطة البدء في صناعة التقدم هي الاعتراف بأننا لم نتقدم، وحتى إذا كنا تقدمنا فإن تقدمنا لم يكن بقدر ما تقدم به غيرنا ممن كانوا قبلنا على مقياس التقدم (كوريا - ماليزيا) على سبيل المثال.
- ولأن رفع مستوى المعيشة في مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للطبقات الوسطى والدنيا، وتحقيق مستويات أعلى من الدخل القومي ترتبط بعدالة توزيع عوائد التنمية هو التقدم .. هذه مقاييس ومؤشرات التقدم الدالة على حدوثه، هذه نتائج التقدم ومظاهره، ولكن التقدم هو أن تحاكي الغير عند أعلى درجات مقاييس ومعدلات ما حققوه في مختلف المجالات والأنشطة وأن تفهم على نفس المستوى وأن تسير حركتهم خطوة بخطوة بل وأن تعمل على أن تسبقهم، أن تؤمن أن التقدم هدف في حد ذاته، يعنى السبق المطلق انطلاقاً من حدوث تحولات نوعية إلى إحداث تحولات حياتية نوعية أعلى.
- أما تحسين مستوى المعيشة وجودة الحياة والرفاهية، فهي نتائج تلقائية حتمية الحدوث من التقدم، وليست التقدم، لأن التقدم هو سبق الآخرين على مقياس التقدم كتأكيد لما سبق. هذه حقيقة مؤكدة لأن معطيات الزمن الحالي تنظر إلى الحياة على أنها التقدم، وأن حياة أي دولة ومنظمة وفرد لا تعنى شيئاً إلا بمقدار التقدم الذى تحدثه، وأن الحقيقية لوجود أي فرد ومنظمة ومجتمع هي الموقع بالنسبة للآخرين على مقياس التقدم الذى يعمل فيه أو نقارن به، قد لا أتجاوز الحقيقة إذا ما قلت أن أحد أسباب تأخرنا هو طريقة التفكير التقليدية التي لا تستطيع أن تخرج عن حدود الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لمشاكل الناس والعمل على رفع مستواهم إلى النظر إلى التقدم على أنه تحديث شامل مضمونه الأخذ بمعطيات العلم والتكنولوجيا بما يؤدي إلى إحداث تحولات نوعية في طرق وأساليب حياة الناس .

■ التقدم لا يحدث إلا بالسير في مسارين متوازيين الأول وهو بناء العقل الواعي الذي يدرك الواقع ويدرك حتمية تغييره بالتقدم الذي يقوم على المشاركة، والثاني أن يتم إحداث التقدم من خلال التغيير المخطط والمدرّوس والمعلن والمحدد له مقاييس كمية وزمنية والمتفق فيه على الأدوار اللازمة لإحداثه.

مع التأكيد على أن أول قيم ثقافة التقدم هي أن نبتعد عن مواجهة الأفكار التي تطرح في سبيل التقدم بالهجوم المتعمد بالقول هذا كلام نظري، وأن نؤمن جميعاً أن هدفنا هو تغيير الواقع، وأن مضمون التقدم هو تغيير الواقع نحو الأفضل الذي لن يحدث إلا إذا فهمناه، ولن نستطيع فهمه إلا إذا فسرناه، ولن نستطيع تفسيره إلا إذا حللناه، ولن نستطيع تحليله إلا إذا أدركناه، ولن نستطيع إدراكه وتفسيره إلا إذا امتلكنّا الوعي بأهمية التعرف والتفسير والفهم لهذا الواقع، والنظرية هي الآلية الوحيدة للتفسير وتعميق الوعي.

وبالتالي لا فهم ولا تفسير دون النظرية التي هي أساس العلم الذي هو الوحيد القادر على فهم الواقع وترشيده وتغييره .. لذلك لا قيمة سلبية تعوق التقدم إلا تصنيف هذا عملي وهذا نظري حيث يقصد بمصطلح عملي في مجال العلم غير ما نقصده نحن، عملي في مجال العلم يقصد بها تجريبي، ميداني، معلمي.. هو التفكير الذي يحقق النتائج بأقصر وأنجح الطرق، وهذا التفكير الذي غالباً ما لا نقصده لابد وأن يعتمد على العلم .. وفي العلم لابد وأن تكون فيه المقدمات مؤدية إلى النتائج، أما في الفهولة فغالباً ما تكون النتائج غير حقيقة وتفتقد المصادقية في الوقت الذي نطلق عليها عملي .. لنحدد المفاهيم بدقة فلا يعوق التقدم إلا فوضى المفاهيم .. أما الفهم الصحيح لهذا الموضوع فهو نظري وتطبيقي، حيث يشير مصطلح النظري الى التجريد والأسس والمبادئ والتصورات والفروض والخطط والبرامج، بينما يشير مصطلح التطبيقي إلى التجسيد أي نقل الخطط والبرامج والتصورات إلى الواقع الفعلي، الأمر الذي يحتاج إلى استخدام العديد من الأدوات التي تمثل التكنولوجيا القادرة على الانتقال من حالة التجريد إلى حالة التجسيد.

ليس كذلك فقط بل يجب أن يكون رائدنا جميعاً في كل حواراتنا ونقاشنا واجتماعاتنا أن المعرفة تسبق الرأي، وأن الحقائق تسبق أحكام القيم .. فالمعارف أصدق من الآراء لأنها تخضع للإجماع ما لم يتم دحضها وتفنيدها والاتفاق على إجماع جديد لمعرفة جديدة، أما الآراء فهي مزيج من المعارف والخبرات وأحكام القيم ووجهات النظر، وأما أحكام القيم فهي نسبية وتختلف من جماعة إلى أخرى وربما من فرد إلى آخر .. لذلك لتسبق الحقائق والمعارف الحكم على الأمور ولترجع الآراء وأحكام القيم إذا ما وجدت الحقائق والمعارف.

هذه هي أهم دلالات النضج المعرفي الذي هو أحد أهم متطلبات التقدم والذي يحدث عندما يستبعد العقل اللامعقول من الواقع، وعندما يستند الواقع الذي نسعى إليه بالتقدم إلى صورة عقلية تستند إلى كل ما أنجزه العقل الإنساني الجمعي متمثلاً في التقدم العلمي والتكنولوجي، ولن نصل إلى النضج المعرفي إلا بامتلاك القدرة على استخدام أدوات المعرفة من الاستيعاب والتحليل والفهم والنقد في إطار حرية الاختيار القائمة على تحرير الإرادة والعقل.

هذه هي قيم التقدم الذي يؤمن بها من تقدموا عنا وإلا ما كانوا تقدموا.

وما سبق عرضه في هذا الفصل الأخير من هذا الكتاب قد أوضح أهم عقبات ومعوقات تشكيل الثقافة الدافعة للتقدم التي يتوقف بناؤها وتشكيلها على تجاوز ثقافة الفقر إلى ثقافة العلم واتساع الأفق والتنوع الثقافي، وتحطيم قيود الثوابت المستمدة من تجارب تاريخية نجحوا فيها أفراد ليسوا نحن في زمان غير الزمان الذي نحن فيه، معوقات التقدم هي في مجملها معوقات ثقافية أكثر منها معوقات اقتصادية، فإذا كان التقدم مشروع فلا يمكن أن ينجح هذا المشروع إلا إذا توافرت له القوة الدافعة لتنفيذه .. هذه القوة الدافعة هي ثقافة التقدم .. لذلك كان افتقارها هو المشكلة وبنائها والإيمان بها، وجعلها سلوكاً معتاداً للأفراد هو الحل.

أهم المراجع

المراجع العربية:

- أماراتيا صن، التنمية حربية، ترجمة شوقي جلال، مكتبة الأسرة، القاهرة 2010.
- باولو فيراري، المعلمون بناء ثقافة، ترجمة د. حامد عمار، د. عبد الراضي إبراهيم، د. لمياء محمد أحمد، مكتبة الأسرة، القاهرة 2005.
- جاك فيليب، ورون ستون، الاستثمار البشري، ترجمة خبراء بيمك، بيمك، القاهرة 2003.
- جون بروكمان، الإنسانون الجدد (العلم عند الحافة)، ترجمة مصطفى إبراهيم فهمي، مكتبة الأسرة، القاهرة، 2009.
- جيلين تندر، الفكر السياسي، الأسئلة الأبدية، ترجمة محمد مصطفى غنيم، الجمعية المصرية لنشر الثقافة العالمية، القاهرة 1993.
- جيمس كانتون، المستقبل الأقصى (أهم الاتجاهات التي ستعيد تشكيل العالم)، ترجمة لبنى عبد العليم الريدي، مكتبة الأسرة، القاهرة 2013.
- د. أحمد أنور، الآثار الاجتماعية للعولمة، مكتبة الأسرة 2004.
- د. السيد نصر الدين السيد، نحو إقامة مجتمع معرفي، ورقة مقدمة إلى مؤتمر استشراف مستقبل مصر 2035، جامعة عين شمس، القاهرة، 2014/1/17.
- د. السيد يس، رؤية لسياسة ثقافية مقترحة، ورقة مقدمة إلى مؤتمر استشراف مستقبل مصر، جامعة عين شمس، القاهرة، 2014.
- د. أمين مكي مدني، التنمية القائمة على منهج حقوق الإنسان، الدليل العربي لحقوق الإنسان، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، القاهرة 2007.
- د. أنور عبد الملك، الإبداع والمشروع الحضاري، مكتبة الأسرة، القاهرة 2013.

- د. أيمن عامر، التفكير التحليلي (القدرة والمهارة، والأسلوب)، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، جامعة القاهرة، القاهرة 2007.
- د. حاتم صلاح أبو الجدايل، رأس المال البشري، بيمك القاهرة 2012.
- د. سامية الساعاتي، الثقافة والشخصية حوار لا ينتهي، مكتبة الأسرة، القاهرة، 2009.
- د. سمر يوسف، حقوق الإنسان والتنمية، الدورة الحادية عشر لمجلس حقوق الإنسان في ضوء فعاليات دورة المجلس الدولي لحقوق الإنسان 2009، ندوة حقوق الإنسان وتحديات التنمية، مؤسسة فريدريش ايبرت، الإسماعيلية، 2009.
- د. سيد الهواري، المدير العالمي، مكتبة عين شمس، القاهرة 1997.
- د. سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، دار الفكر، القاهرة 2005.
- د. سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد الفكرية والمعرفة في منظمات الأعمال العصرية، مطبعة العشري، دار الفكر، القاهرة، 2006.
- د. صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية (399) القاهرة 2005.
- د. صلاح قنصوه، تمارين في النقد الثقافي، سلسلة الفكر، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، 2007.
- د. عبد الخالق فارق، اقتصاديات الفساد في مصر 1974 – 2010، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة 2012.
- د. عبد الرحمن توفيق، الإدارة بالمعرفة، مؤسسة بيمك، القاهرة 2005.
- د. كامل عبد المالك، ثقافة التنمية، مكتبة الأسرة، القاهرة 2008.
- د. نكي نجيب محمود، جهاد السنين، دار الشروق، القاهرة، 1992.
- د. ماري تريز عبدالمسيح، الثقافة القومية بين العالمية والعولمة، مكتبة

- الأسرة، القاهرة 2009.
- د. محمد حافظ دياب، *الثقافة، الهيئة العامة لقصور الثقافة*، القاهرة، 2003.
- د. محمد حافظ دياب، *حول الثقافة والتنمية*، ورقة مقدمة لمؤتمر استشراف مستقبل مصر، القاهرة 2014/1/17.
- د. محمد عبد المولى، *العالم الثالث ونمو التخلف*، الدار العربية للكتاب، القاهرة 1999.
- د. محمد عثمان الخشت، *فلسفة المواطنة وأسس بناء الدولة الحديثة*، الهيئة المصرية العامة لقصور الثقافة، القاهرة 2014.
- د. محمد كمال مصطفى، *الديموقراطية والقطاع الثالث*، مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية، القاهرة 2006.
- د. محمد كمال مصطفى، *أنت القائد غدا*، مؤسسة بمبك القاهرة 2014.
- د. محمد كمال مصطفى، *حقوق الإنسان والتنمية والمجتمع المجني*، مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية، القاهرة 2009.
- د. محمد كمال مصطفى، *معجم مصطلحات الموارد البشرية*، مؤسسة بمبك القاهرة 2013.
- د. مراد وهبة، *جرثومة التخلف*، مكتبة الأسرة، القاهرة، 1998.
- د. مصطفى محمود أبوبكر، *الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية)*، الدار الجامعية، الإسكندرية 2006.
- د. نادر فرجاني، *التنمية البشرية في مصر، رؤية بديلة دار المستقبل العربي*، القاهرة 1994.
- د. نبيل على، *العرب وعصر المعلومات، عالم المعرفة*، العدد 184، الكويت 1994.
- د. يمنى طريف الخولي، *العلم والاعتراب والحرية*، مطبعة الأسرة، سلسلة

- الفكر، القاهرة 2006.
- ديفيد ب. رزتيك، أخلاقيات العلم، ترجمة يمنى طريف الخولي، عالم المعرفة، العدد 316، الكويت 2005.
- راجي عنایت، أفيقوا يرحمكم الله، دار الشروق، القاهرة 1992.
- روبرت ورنشتاين، عقل جديد لعالم جديد، مكتبة الأسرة، القاهرة 2005.
- ريمون وليامز، الكلمات المفاتيح، ترجمة نعمان عثمان، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2005.
- سامي خشبة، مصطلحات الفكر الحديث، مكتبة الأسرة، القاهرة 2006.
- شوقي جلال: المجتمع المدني وثقافة الإصلاح، رؤية نقدية للفكر العربي، مكتبة الأسرة، القاهرة، 2008.
- الفين توفلر، تحول لسلطة "الجزء الأول"، ترجمة لبنى الريدي، الألف كتاب الثاني رقم 181، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، 1995.
- فولفاج ساكس، قاموس التنمية، نخبة من علماء الاقتصاد، ترجمة محمد محمود، مكتبة الأسرة، القاهرة 2009.
- كارل بوبر، بحثا عن عالم أفضل، ترجمة د. أحمد مستجير، مكتبة الأسرة، 1999.
- كمال زاخر لطيف، التكوين المعرفي للإنسان المعاصر (نواة القرن الحادي والعشرين)، مكتبة رؤوف، القاهرة، 2005.
- مؤتمر استشراف مستقبل مصر 2035، مركز الدراسات الاستراتيجية المستقبلية، جامعة عين شمس، 2014/9/17.
- ديفيد كانادين، ما التاريخ الآن؛ ترجمة د. قاسم عبده قاسم، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومي للترجمة، القاهرة، 2006.
- مايك فنرستون، ثقافة العولمة، ترجمة عبد الوهاب علوبه، مكتبة الأسرة، القاهرة 2005.

- **ميشيل ولين، إدارة العقد النفسي، ترجمة وتعريب د. عبد المحسن جودة، مكتبة الشقري، الرياض، 2014.**

المراجع الأجنبية:

- **Abelson, RP., Block, and Galambos, J.A.** *Knowledge structure*, Laurence Erlbaum Associates, NJ 2011.
- **Beer, M. Spector, B, Lawrence, PR, Quinn, Mills and Wallton, RE,** *Managing Human Assets*, Free Press, New York 2008.
- **Dave Francis, Mike Woodcock,** *Unblocking Organizational*, Scott, Foresman and 'Company, San Diego, California 1999.
- **Genesh B. Bhatt,** *knowledge Management in organization, examining the interaction between techniques and People*, Journal of knowledge 2010.
- **H. John Bernard,** *Human Resource Management*, MacGraw-Hill International Edition 2008.
- **J Quinjn,** *Strategies for Change*, Home wood/Arwin/ McGraw-Hill 1999.
- **Jean Budrillard,** *The Consumer Society: myths and Structures* London, Thousand Oaks: Sage 1998.
- **Jenney Darroch,** *knowledge Management Innovation and Firm performance*, Journal of knowledge, V. 3, 1999.
- **Johanna Ambrosio,** *knowledge Management Mistakes*, *Computer World*, Vo. 34 Issue 2000.
- **John Lock,** *An Essay Concerning Human Understanding*. (Pro-metheus Books: New York 1999.

- **K. Kappor**, *Knowledge Management*, C. Windows/TEMP/known man, RTF.208.
- **K. Preiss**, *Modeling of knowledge Flows and their impact*, Journal of knowledge Management V.3, 1999.
- **Kai Farsen et al.**, *Learning Organization*, ATTP/home.Home. Nycap.rr.com/klassen/learning 2008.
- **Liebowitz, J. and Wilcox, LC.** *Knowledge Management and its interactives elements*, cre press, Boca-Rton, F1 2001.
- **M. Pastin**, *The Hard Problems of Management*, Son Francisco, Josoeey-Boss 2010.
- **Pierre Bourdieu**, *The forms of Social Capital, Hand Book of "Theory and Research for The Sociology Education*, Green and Press, New York, 1999.
- **R.L. Ruggles**, *Knowledge Management Tools*, Batterworth Heinemann, Boston, Oxford, 1999.
- **Rindalls Scholer, Susan E. Jakson**, *Strategic Human resource Management*, Block well Publishers, London 2008.
- **Sltatter, S.** *Corporate Recovery* Harmondsworth, penguin book, UK.
- **Suter Mister, Robert, A.,** *People and Productivity*, McGraw-Hill, New York, 1998.
- **Thomas A. Stewart**, *Intellectual Capital, The New Wealth of Organization*, N.Y. Double day/ Currency 2010.
- **Wheenlen, L. Thomas and Hurger, J. David.** *Strategic Management and Business Policy*, ninth ed. Prentice Hall, USA 2002.

ثقافة التقدم (المشكلة – الحل)

إعداد د. محمد كمال مصطفى *

نشر من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)
حقوق الطبع © 2016 محفوظة لمؤسسة فريدريش إيبيرت
جميع الحقوق محفوظة
تمت الطباعة بجمهورية مصر العربية
أصدر من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)

* هذا الكتاب لا يعبر عن رأى مؤسسة فريدريش إيبيرت ويتحمل المؤلف كامل
المسؤولية عن محتوى الكتاب

ملاحظة للعلامة التجارية:

العلامة التجارية و شعار مؤسسة فريدريش إيبيرت و مؤسسة فريدريش إيبيرت
(مكتب مصر)
Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. مملوكة من قبل:
وتستخدم بموجب ترخيص من قبل مالك العلامة التجارية.

نسخة مجانية

حول مؤسسة فريدريش إيبيرت في مصر

استلهاً من أهداف مؤسسة فريدريش إيبيرت العامة والتمثلة في تعزيز الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والدعوة إلى حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، بدأت المؤسسة عملها في مصر منذ عام 1976. يعمل المكتب بالتعاون مع شركاء محليين في إطار اتفاقية مبرمة مع الحكومة المصرية. هذه الاتفاقية تم اعتمادها بقرار جمهوري رقم 1976/139 وموافقة البرلمان المصري. وقد تم تجديد هذه الاتفاقية عام 1988 وتم اعتمادها بقرار جمهوري رقم 1989/244 وموافقة البرلمان المصري.

كانت المطالبة بإحداث تغيير اجتماعي وسياسي جوهري هي المحرك وراء الثورة المصرية سنة 2011. وسيكون التعامل مع هذه المطالب هو التحدي الأساسي أمام المعنيين والمجتمع المصري بأسره على مدار السنوات القادمة ومؤسسة فريدريش إيبيرت على أتم الاستعداد لمساعدة الشعب المصري أثناء هذه العملية الانتقالية.

تتعاون مؤسسة فريدريش إيبيرت مع الشركاء المصريين في مجالات:

البيئة والتنمية المستدامة

التنمية الاقتصادية والاجتماعية

تمكين المجتمع المدني

التعاون والحوار الدولي

مؤسسة فريدريش إيبيرت

مكتب مصر

4 شارع الصالح أيوب
11211 الزمالك، القاهرة - مصر

ت: 00202 27371656-8

ف: 00202 27371659

E-Mail: fes-egypt.org

www.fes-egypt.org