

مدير لأول مرّة

1.0



محمد بن سعد العوشن



إهداء

إلى أبي الغالي الذي تعلمته من قوله ومن فعله،
ومن تجربته العملية في القطاع الحكومي
والتجاري الشيء الكثير عن الإدارة، وكان معي
بنصائحه دوماً في كل تنقلاتي ومهامي.

إلى أمي الغالية التي غرست في الكثير من القيم
والأخلاق، وكانت معي في كل تنقلاتي الوظيفية
بقلبها وبدعواتها.

إلى كل من علمني حرفاً، وأرشدني في مسيرتي.
أهدي لكم هذا الكتاب، مقروناً بخالص
الدعوات بكم بالتوفيق والرشاد في الدارين.

المقرّر لكم بالفضل: محمد بن سعد العوشن

مقدمة مهمة ◀◀

لن أقول بأن تكليفي بالعمل (مديراً) كان مفاجأة لي، فقد كانت ثمة مؤشرات تدل على أنني سأحصل على هذه المهمة اليوم أو غداً، في هذا المكان أو في غيره.

لكنني - مثل كثيرين - لم أكن أتوقع أن تسير الأمور بهذا الشكل، ولا أن أواجه جملة من المصاعب والمتاعب، والتي باتت تأكل معي وتشرب (كما يقال).

ولم تكن التجربة الأولى في تولي العمل الإداري تجربة يسيرة، كما لم يكن الطريق إليها محفوفاً بالورود دوماً.

فالواحد ممّا ينتقل في حياته العملية من

مكان إلى آخر، وربما تولى المسؤولية عن إدارة شخص أو عدد من الأشخاص، أو كُلف بإدارة منظمة أو قطاع بأكمله متى كانت لديه الرغبة أو القدرة أو هما معا.

وما من شك أن تولي منصب "المدير" لأول مرة يعني الإقدام على خوض تجربة جديدة، والمرور بحقل ألغام أحياناً، ووقوع ذلك المدير بين تطلعات المسؤولين الذين وافقوا على تعيينه، و متطلبات العاملين الذين ينتظرون منه أموراً متعددة، إضافة إلى الطبيعة الفنية للعمل ومشكلاته وتحدياته.

وهي تجربة قد تكون عسيرة في بداياتها، لكنها مبهجة حين يجتاز المرء المهمة بنجاح، مستصحباً الأدوات اللازمة.

وهنا أؤكد بأنه حيثما تكون مخاوفك..
تقع أعظم فرص نجاحك، لأن الكسالى الذين
يؤثرون الراحة والدعة، ويفضلون الأمور
المعتادة على الأمور الجديدة، سيجتنبون أي
تغيير يمكن له الحدوث، طمعاً في الراحة
الجسدية حيناً، وخوفاً من الفشل حيناً آخر،
ف(أفضل وسيلة للهجوم على الخوف هي الإقدام
على الشيء الذي تخشاه) كما يقول روبن شارما.
والموانئ هي أكثر الأماكن أماناً بالنسبة
للسفن، فلا صخور ولا شعب مرجانية، ولا
أمواج عاتية، غير أن السفن لم تصنع لتمكث في
الميناء الآمن، بل لتجتاز المصاعب، وتعب عباب
البحر بكل تحدياته ومخاطره، وهذه ميزتها
الرئيسية التي جعلتها شيئاً مهماً في حياة الناس.

والأمر ذاته ينطبق عليك أنت!، إذ لا بد لك من الإقدام وخوض التجارب، وتقبّل المهمات، فهذا السلوك يصنع منك شيئاً مختلفاً، ويصقل شخصيتك و يجوّد خبرتك.

يقول رونالد اسبورت: (إذا لم تحاول أن تفعل شيئاً أبعد مما قد أتقنته، فإنك لا تتقدم أبداً)، فافعل واقتحم وبادر واجعل الشجاعة شعارك.

ولتدرك أن (عدم عمل شيء هو قمة المخاطرة! يجب أن تجرب دائماً وتخاطر وتغامر لأنه ليس لديك سوى سنوات محدودة لتحقيق أحلامك) كما يقول تيدثيرز.

ومع ذلك، فإن ثمة أموراً يجدر أن تقال للمدير الجديد، وينبغي عليه مراعاتها، وأخذها في حسبانها، ليحقق النجاح في مسيرته الجديدة،

وتكون هذه المهمة نقلة حقيقية له في مجال الخبرة والإنجاز.

ومن أجل هذا سَطَّرت هذه الصفحات مستعيناً بالله تعالى، ثم بخبرتي العملية، وقرءاتي المتنوعة في هذا المجال، وقد أجملتها في سبعة مداخل مهمة.

ويمكنك قراءة هذا الكتاب الصغير بتسلسله الحالي -خاصة مع سلوكي مسلك الإيجاز- ويمكنك أن تقرأ الفصول التي ترى أنك بأمس الحاجة إليها فحسب.

وتذكّر دوماً أن الوقاية خير من العلاج، وأن الاطلاع المسبق على هذه التوصيات من شأنه أن يجنبك اتخاذ قرار لا يخدم المنظمة، ثم النكوص عنه غداً، **فإلى الوصايا:**

أولاً: تعامل مع الخوف: ◀◀

يعترينا الخوف دوماً من كل جديد، فالمنصب الجديد، والعمل الجديد، والمجال الجديد، والتخصص الدراسي الجديد، كلها أمور يشعر المرء تجاهها بشيء من الخوف والرهبة، ويجد نفسه متردداً في الإقدام.

وهذا الشعور طبيعي يمر على الإنسان في أحوال مختلفة، غير أن الناجحين يتعاملون مع هذا الخوف ويضعونه في مكانه المناسب، فالخوف والتوتر - إذا أحسن توظيفهما - عوامل نجاح لا فشل.

فحين يشرع المرء في ذلك العمل الجديد

ويشعر بشيء من الخوف والرغبة، فإنه يندفع لبذل المزيد من الجهد والحرص والاهتمام، وأخذ الأمر بشكل أكثر جدية، والحرص على تحقيق النجاح، خلافاً للأمور التي يأخذها الإنسان بنوع من الاعتياد، حيث تكون - أحياناً - اللامبالاة، والتساهل والتراخي هي سمة ذلك العمل.

غير أن الخوف - إذا زاد عن حدّه وتجاوز منسوبه الطبيعي - يصبح عائقاً دون البدء في الكثير من الأعمال والمشاريع الجديدة، ويصبح بوابة للفشل، بدلاً من أن يكون دافعاً للنجاح. بل إن هناك لوناً آخر من ألوان الخوف يضر الجادّين، وهو "الخوف من النجاح"! ولعلك تتعجب من أن يكون ثمة من

يخاف من النجاح، والحقيقة أن ذلك موجود في الواقع، إذ يحسب البعض حسابات كثيرة للمستقبل الذي ينتظره بعد النجاح، والتبعات المترتبة عليه، فيشعر أنه ليس أهلاً لها، فتجده خائفاً من الفشل وخائفاً من النجاح في آن واحد، و تراه محجماً عن المزيد من الخطوات الموصلة للهدف لكي لا يبرز ويظهر ويعرف لدى الآخرين، وهو شعور يجب تجاهله بالكلية وعدم الالتفات إليه، والسعي الجاد الطموح للوصول إلى أعلى درجات النجاح، وتحمل ضريته المتوقعة، فالفرق بين الإنسان الناجح والآخرين – كما يقول روبن شارما- (ليس نقص القوة، ولا نقص المعرفة، وإنما نقص الإرادة) .

ثانياً : التغيير المدروس: ◀◀

قد يبدو للمدير الجديد بعد الرؤية الأولى للعمل الذي كلف بإدارته أن يقوم بإجراء تغييرات جوهرية على هيكلية العمل، وأسلوب التنفيذ، وكيفية توزيع المهام، ونحوها. وتعتبر عملية التغيير مشروعة في العرف الإداري، وضرورية في بعض الأحيان، وبخاصة إذا كان لدى المدير "الجديد" الخبرة الكافية، والقدرة على تقييم العمل بصورة متوازنة. لكن التغيير يواجه - دوماً - بالتخوف والتشكك من قبل فرق العمل الموجودة، وينتج عنه مقاومة داخلية خفية ومعلنة، ومحاولات

مستميتة لإبقاء الأوضاع كما هي، حفاظاً على المكتسبات السابقة وطلباً للراحة، وخوفاً من حصول الضرر نتيجة هذا التغيير المرتقب.

وهذا الاختلاف بين رغبة المدير، ومقاومة الفريق تتسبب في نشوب النزاع وإيجاد النفرة لدى العاملين في المنظمة، وقد يجد المدير نفسه إذ ذاك وحيداً، وربما أصيب بالإحباط، ورأى أن المفاهيم الإدارية التي قرأها واستوعبها ليست واقعية ولا يمكن تطبيقها.

لذا فوصيتي للمدير الجديد أن يتوقف قليلاً، ويتأمل قبل إجراء التغييرات الكبرى في المنظمة، كي لا يضطر إلى اتخاذ القرارات المتعجلة، ثم التراجع عنها تحت وطأة الضغوط أو بسبب الحصول على معلومات

إضافية فيصبح حينها في موقف ضعيف، وتهتز مكانته، وتضعف الثقة بقراراته لدى العاملين. كما أن التغيير المتعجل الذي يتم اتخاذه قبل اتضاح الرؤى، وحصول التلاحم مع فرق العمل يتسبب في عدم القبول الشخصي. للمدير، مما يفقد العاملين روح التفاني وحب العمل، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف المخرجات وقلة الإنتاج، برغم ما قد يبدو من الالتزام الظاهري بأوقات العمل والأنظمة الجديدة التي تم إقرارها. لذا كانت خير وصية للمدير الجديد أن يقوم بإحداث التغيير بشكل تدريجي مدروس، مع الحرص على كسب قلوب العاملين معه وتقوية صلته بهم، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، ومحاولة الاستصلاح قبل إجراء التغيير، والالتزام

بالاستشارة، وأخذ الرأي، وإشعار الجميع
بالمسؤولية المشتركة؛ فإذا تبين للمدير بعد
ذلك ضرورة إجراء التغيير، وحتميته، فإنه
حينذاك يتخذ قراره ويجري التغيير المطلوب
بكل عزم.

ولتذکر مقولة جيم روبن الرائعة : (لكل
جهد منظم عائد مضاعف).

ثالثاً : مهام الآخرين: <<

تُحدِثُ بعض الكلمات المحدودة ما لا تحدّثه الكتب الطوال أحياناً، وقد قرأت كتباً صغيرة الحجم بالغ النفع أسماها مؤلفه (جبل القروء)، فغيّرني كثيراً.

والكتاب برغم قلة صفحاته وإيجاز عباراته يتحدث عن مفهوم إداري رائع وجميل، وهو ما يمكن إيجازه بعدم قبول المزيد من مهام الآخرين أو تنفيذها نيابة عنهم، إذ يشير مؤلف الكتاب إلى أن لكل شخص قروءه الخاصة به (والقرد هنا يقصد به: المهمة أو الواجب) والتي يجب عليه أن يتعامل معها إما بإطعام القرد

وتعني إنجاز المهمة، أو دفع القرد لمن يقوم بإطعامه، وتعني تفويض المهمة للغير، وإما يقتل القرد، وتعني الاعتذار ورفض المهمة.

وتحدّث المؤلف عن خطورة قبول قروود الآخرين واستضافتها في مكتبك أو منزلك، لأن ذلك يعني أنك بعد مدة وجيزة ستشعر بالضيق الشديد من تكاثر القروود لديك وازدحام مكان عملك بها، مع تمتع الآخرين بالفراغ والراحة وعدم الانشغال بسبب لجوء قروودهم الخاصة بهم إلى مكتبك!

والحل – هاهنا – أن تمتنع من إدخال أي قرد إلى مكتبك إلا مع صاحبه، بحيث يأخذ قرده معه عند خروجه، فإن تمكنت من إرسال قروودك للآخرين فذلك أمر حسن، حيث

سينشغلون هم بأداء مهامك، وهو ما يمكن تسميته إدارياً بـ (التفويض).

* تجربتي مع القرد:

حين قرأت هذا الكتيب، أجريت مراجعة لسلوكي اليومي فوجدتني سريع التقبل لمهام الآخرين، حريصاً على إرضائهم، وعدم تحميلهم هموم العمل وتكاليفه، لكنني بعد قراءتي لهذا الكتاب عقدت العزم على التخلص الفوري من كافة القرد، فناديت كل زميل سبق أن أوكل إليّ مهمة من مهامه فاتفقت معه على أحد خيارين: إما أن ننجز المهمة سوياً بشكل فوري فنقضي- بذلك على القرد، وإما إن يأخذ مهمته (قرده) إلى مكتبه، ولا بأس أن أدربه على كيفية التعامل مع

ذلك القرد وترويضه.

وحين صنعت ذلك أحسست أن كثيراً من الهموم التي كنت أحملها تجاه (المهام غير المنجزة) قد ولت إلى غير رجعة، وصار كل واحد من زملائي يشعر بأن هذه مهامه وليست مهام الآخرين، وأن عليه أن يتحمل المسؤولية كاملة تجاهها، ويكون دوري هو - فقط - التأكد من قيام كل واحد منهم بدوره على الوجه الأكمل، والإشارة عليهم برأيي في كيفية إنجاز المهمة.

وظلت أردد لكل من يستشيرني من الموظفين: (هذا قردك.. تفاهم معه بالطريقة التي تناسبك، ولا تشغلي بقروذك فلدي ما يكفي من القروذ).

وبعد مدة يسيرة من تطبيق سياسة
(تهجير القروود) رأيت أثرها الكبير على أسلوب
الإداري العملي، وودت لو علم كل مدير جديد
بهذا المفهوم الجميل وطبّقه.

رابعاً : ضرورة التنفيذ:

يعرض للمدير - ولغيره - في أثناء العمل كثير من المشكلات، ويقابل الكثير من الأشخاص ذوي الطباع المختلفة، كما أن مجريات الحياة تتضمن عدداً من المصائب والهموم والنوازل المتنوعة، ويتفاوت الناس في تعاملهم معها تفاوتاً كبيراً، فثمة أشخاص يظهرون مشاعرهم، ويعبرون عنها بوضوح، وثمة آخرون يكتبون مشاعر الأسى والحزن في أنفسهم ولا يظهرون منها شيئاً، فتعمل عملها السيء في تفكيرهم واهتمامهم، بل وفي أجسامهم، كما أنها تصرفهم عن الكثير مما

يفيدهم، لذا يحسن التعامل مع هذه الضغوط و
التقليل من الآثار السلبية لها، من خلال
"التنفيس عن النفس" بشكل منتظم، وذلك من
خلال وسائل شتى، ومن بينها:

١- بث الهموم للأهل والزملاء بالحديث

معهم، والإفشاء إليهم بما في النفس، وما يشعر
به المرء من آلام وصعوبات، فذلك الإفشاء
يعمل على تخفيف المصيبة، والتهوين من
شأنها، ويشعر المتحدث بعد هذه الفضفضة
بالكثير من الراحة، ولذا قال الشاعر:

ولابد من شكوى إلى ذي مروءة

يواسيك أو يسليك أو يتوجع

ولا شك أن بث شكواك وهمك إلى ربك

عزوجل في خلوتك، وعلى سجادتك، وفي

ساعات سكون الخلق أنفع وأكثر أثراً لذا أخبرنا الله تعالى عن حال نبيه يعقوب عليه السلام بقوله: (قال إنما أشكو بثي وحزني إلى الله).

٢- الكتابة الخطية للمشاعر الحقيقية

التي تصول وتجول داخل النفس، كأن تكتب رسالة موجهة للشخص الذي قام بالإساءة إليك أو قصر- في التعامل معك، وأياً كان مآل الورقة المكتوبة، وهل سيتم إرسالها فعلاً أم سيتم تمزيقها فإن الأمر سيان، ذلك أن الكتابة بحد ذاتها لون من ألوان التفريغ الانفعالي المجرب.

وقد أكدت بعض الدراسات النفسية أن التعبير عن المشاعر السلبية بالكتابة يخفف الأحمال ويزيح الكثير من الهموم، ويساعد على اندمال الجراحات النفسية ويدفع شرور مرض

الاكتئاب، ويجعل المرء في حالة نفسية جيدة تمكنه من التعامل مع مشكلاته بشكل أفضل.

٣- المكاشفة والمصارحة مع من يكون

سبباً للمشكلة أو ذا علاقة بها، لأن الكتمان المستمر، وابتلاع الغصص والأخطاء واحتمالها يجب أن يقف عند حد معين لا يجاوزه، وقد تثمر تلك المكاشفة اتضاح مبررات مقنعة لأحد الطرفين، أو جوانب مؤثرة في الموقف بحيث ينقلب الحزن فرحاً والغیظ محبة وتقديراً، وقد تكشف المصارحة صلاح نية الفاعل، وحسن مقصده، أو أنه كان مكرهاً على فعله مجبراً عليه فيخف أثر المشكلة بشكل كبير.

تقول سارة لیتقنون: (إن السلام الذي

تصل إليه بعد التعبير عن مشاعر الغضب

وفهمها يكون أقرب للاستمرار، ولكن السلام الناتج عن الكبت فهو مثل الهدنة المسلحة التي قد تنتهي في أي وقت)

٤- تخصيص بعض الأوقات للراحة

والاستجمام والترويح عن النفس بعد وفي أثناء أوقات الجد والعمل، إذ يتم في تلك الأوقات تبديل المشاعر، ونسيان الهموم، وتغيير الحالة النفسية بشكل كبير، شريطة أن يعوّد المرء نفسه على الانغماس في وقت الراحة دون تنغيصها بإعادة التفكير فيما وقع، واسترجاع شريط الماضي.

إن من المهم أن نحسن التعامل مع المشكلات التي تؤرقنا وتتسبب في إيجاد القلق لدينا من خلال هذه الطرق وسواها، وأن لا

نستسلم للقلق وكثرة التفكير في الماضي الذي انقضى- ولم نعد نملك تجاهه خياراً، أو في المستقبل الذي لم يقع بعد وهو غيب لا يعلم ما يقع فيه إلا الله، فذلك التفكير السلبي مؤذن بالعديد من الأمراض النفسية والعلل الصحية ما لم نتدارك الأمر من بدايته، ونقوم بالتنفيس عن أنفسنا بالطرق المناسبة.

خامسا: عادات النجاح: <<

اعتاد كل منا على مجموعة من "الأفعال" و"الأقوال" و"السلوكيات" في يومه وليته، وصارت تلك الأفعال سهلة يسيرة تحدث منه دون تكلف أو مشقة، وما ذلك إلا لأنها انتقلت من العقل الواعي إلى العقل اللاواعي وصارت عادة بعد أن كانت التزاما.

وهذا الانتقال من حال التكلف إلى حال التلقائية يحدث بمجرد الالتزام الزمني بالفعل أو القول ومواصلة ذلك حيناً من الدهر، ويتحدث المختصون في تطوير الذات عن قاعدة الـ ٢١ يوماً، التي يشيرون فيها إلى أن الاستمرار على

سلوك محدد لمدة ٢١ يوماً متواصلة كفيل بتعويد النفس عليه وجعله جزءاً من أفعالها التلقائية متى صاحب ذلك قناعة بالسلوك وأهميته.

والأمر ذاته يقال عن الصفات الخيرة والأفعال الحميدة كافة، فإذا عود المرء نفسه على الاستيقاظ في ساعة معينة أو النوم فيها، أو على أداء الواجبات في أوقاتها المطلوبة، أو التلطف في الحديث وانتقاء أطيب الكلام، فإنه يفعل تلك الأشياء دون شعور بالتعب أو التكلف، ومن هذا ما ورد عن بعض السلف أنه جاهد نفسه على قيام الليل سنين عديدة ثم ارتاح بعد ذلك وأصبح يستيقظ لقيام الليل من تلقاء ذاته دون الحاجة إلى منبه خارجي.

فخير ما يصنعه الراغب في النجاح أن يعود نفسه على السلوكيات الإدارية الحميدة، ويلتزم بأدائها بشكل متواصل دون تراجع أو ملل، فتصبح هذه السلوكيات عادة مألوفة، وسجية طبيعية.

والعادات -في بدايتها- تشبه الخيط الخفي الدقيق، فكلما تم تكرار هذا السلوك المؤسس للعادة أضيفت قوة لهذا الخيط حتى يصبح حبلاً بعد أن كان خيطاً رفيعاً، ومع التكرار يصير هذا الحبل متيناً لا يمكن الفكك منه كما يقول "أوريسون سوت".

وعندما تعتاد على السلوكيات الإيجابية وترسخها فإنك تبدأ مسيرة النجاح الحقيقية، ذلك أن النجاح هو نتاج تطبيق سلسلة طويلة

من سلوكيات الناجحين، والتزام طويل المدى بالقواعد المنظمة للنجاح والمنشورة في سير الناجحين ومؤلفاتهم، فأغلب ما يعيق الطامحين ويفشل مسيرتهم: مللهم في بداية الطريق، وتركهم (الالتزام والاستمرار) في فعل ما يفعله الناجحون عادة، ذلك أن الصبر على الأفعال الخيرة والصحيحة حتى تصبح سلوكاً طبيعياً أمرٌ ليس باليسير، ولذا فإن الذين يستمرون في درب النجاح ويصلون للهدف قليل في مقابل الأعداد الضخمة الراغبة في ذلك، ومردّ كثير من ذلك إلى القدرة على التحمل والصبر والالتزام، والوقت الذي يستطيع المرء فيه مقاومة ميل النفس للراحة والدعة والسكون والإخلاق إلى الأرض.

سادسا : طور ذاتك



أحد المحاذير الكبرى التي يمكن لها أن تودي بالمرء بعد تسنّمه القيادة والإدارة .. شعوره بأنه قد وصل إلى القمّة، وأنه بلغ من المعرفة والعلم ما يكفي، والحقيقة أن ما يجهله المرء من المعارف والعلوم في مجال اختصاصه أكثر مما يعرف، وأن الوقت والأعمار تمضي. دون أن يبلغ المرء الإحاطة بتلك العلوم، ولهذا فأحد الركائز التي يجب على المدير أن لا يتخلى عنها مهما كانت الأسباب والمعاذير، أن يقوم على تطوير ذاته، بالقراءة، والاستماع، والمشاهدة، والمصاحبة، والزيارة، والدورات التدريبية،

ومجموعات الاهتمام، ومتابعة الحسابات
والمواقع المختلفة التي تقدم المعرفة أو
التجربة، ويتعلم الكثير عن الأدوات الحديثة،
والأساليب الجديدة، ويقتبس من تجارب
الأقران ما يحقق له الفائدة، فالحق ضالة
المؤمن، أنّي وجدها فهو أولى بها.
ويفترض بالمدير أن لا يقف عن مسيرة التعلم
هذه إطلاقاً، بل هي مهمة مستمرة مادام في
جسده عرق ينبض، ومع المحبرة إلى المقبرة كما
يقال.

« « سابعاً : الإجازة المثالية

الإجازة في حقيقتها تعتبر عملية ترميم شاملة للنفس والجسد، تتضمن إصلاح الخلل، وتفقد جوانب النقص، وتعديل المعوجّ، وإعطاء النفس راحة بعد طول عناء، واستجماماً واسترخاء بعد كدّ وعمل متواصل طوال العام. ومن ثم فالإجازة تأتي لتعوض النقص الحاصل في تلبية حاجات النفس والجسد خلال أيام العمل والجد، ولا يشعر بطعمها الحقيقي إلا من كان في باقي أيامه منهمكاً في خضم العمل، أما النائمون طوال العام، ممن لا يحملون بين جنباتهم أي اهتمامات أو مشاريع، الذين أعطوا أجسادهم كل ما تريد من راحة ومنتعة واسترخاء،

وأعطوا أنفسهم كل ما تشتهي، فليس هناك من جديد يرونه في الإجازة، بل ربما أصبحت الإجازة في أنظارهم همماً وغمماً لتواصل الفراغ بالفراغ، فترى الواحد منهم يفرح لانتهائها، ويسعد بانقضائها، خلافاً للناجحين الذين يضعون لأنفسهم الخطط التي تجمع بين حصول الراحة والترفيه والاستجمام والاسترخاء من جهة، وبين إنجاز مشاريعهم الشخصية التي لم تكن لتنجز لولا هذا التفرغ، إذ إنهم لا يرون في الأعمال والمشاريع تكليفاً بل تشريفاً، ويعتبرونها منحة حين يعتبرها غيرهم محنة وبلية.

فالتزم - أيها المدير - بأخذ إجازة منتظمة من عملك، برمج فيها وقتك، وأعط نفسك حقها من الراحة والسكون، واقتطع جزءاً منها

للاستطلاع والسفر، والتغيير في المأكل والمشرب والملبس، وأعط أهلك من وقتك نصيباً تدخل به السرور عليهم، وتنمي معرفتهم، واجعل من وقتك نصيباً آخر للتفكير والتأمل والمراجعة للمسيرة، والتخطيط للمستقبل، فبها تحلو الإجازة وتزدان وتحقق فائدتها المثلى.

* الإجازات القصيرة:

تعتبر الإجازات القصيرة المفعمة بالجدّة والحدائث أكثر فائدةً وأقوى أثراً - من وجهة نظري- فالإجازة الطويلة تعود الإنسان على الكسل والخمول، وتكره إليه العودة إلى العمل مرة أخرى، وتحتاج إلى عمل مكثف يسبقها لتسليم المشاريع والأعمال القائمة، إضافة إلى

أن أيامها تمر دون أن يشعر صاحبها بأنه قد استمتع فيها بما يريد.

والأمر مختلف في "الإجازات القصيرة" إذ يتم استشعار أيامها، وجدولة المرح والراحة والسفر فيها بشكل أكثر دقة مما يجعل الشخص يشعر بكل يوم يمر، ويحس ببركة اليوم وألوان المتعة والترفيه التي يمكن عملها خلال هذا الوقت، وهي لا تحتاج إلى ترتيب مسبق للأعمال القائمة لديك قبل أخذ الإجازة، إذ سرعان ما يعود إلى عمله لاستكمالها، كما أن العودة للعمل تكون أكثر سهولة على النفس وأيسر.

ويمكن أن تخصص كل إجازة قصيرة لقضاء أمر من الأمور، أو زيارة منطقة لم يسبق زيارتها، أو بلد جديد يختلف عن البلد المزار في

الإجازة السابقة، مما يعني تغييراً أكبر في حجم الاستفادة من الإجازة، وهو ما يعطي شعوراً بطول الأيام التي نقضيها في الإجازة خلال العام. فإن كان زمام إجازتك بيدك، وكانت وجهتك قريبة، فجزّب الإجازات القصيرة (٨ إلى ١٠ أيام)، وستجد أنك تعود بنشاط وحماسة وتجديد أكثر من ذي قبل، وهو رأي مجرب، وإن كان الأمر كما قيل: (لكل امرئ من أمره ما تعودا)

* الإجازة ليست فراغاً:

الراحة والاسترخاء وإعطاء النفس مرادها أمر مهم فعلاً، لكن توظيف الإجازة لتحقيق الأهداف المحددة أمر مهم كذلك، فهناك حاجة لتقسيم أوقات الإجازة لتحمل بين

طياتها جزءاً للراحة والنوم والاسترخاء بعد الكد والتعب، وجزءاً للقراءة والتأمل والاطلاع، وجزءاً للاستكشاف والاطلاع، وأجزاء أخرى لصلة الرحم وإدخال السرور على الأهل والأبناء والأقارب.

ويمكن أن تصبح الإجازة منطلقاً لبناء الذات، في الجوانب الروحية، والمعرفية، والثقافية، وفي مجال العلاقات، وهي بهذا الاعتبار وقت عمل حقيقي، لكنه من نوع آخر، يتميز بدرجة أعلى من الحرية في تنظيمه وإدارته وتوجيهه لتحقيق الأهداف الفردية.

*** الإجازة والنوم الطويل:**

يعتقد كثيرون أنهم كلما زادوا من

ساعات النوم كان ذلك صحياً بشكل أكثر، وهذا اعتقاد خاطئ – كما يقول أهل الطب- إذ لو كنت تنام مدة خمس ساعات بالليل فقط، وتشعر بالنشاط في اليوم التالي فإنك لا تعاني من مشكلات في نومك.

وقد أظهرت عدد من الدراسات أن ثمة مشاكل طبية ترتبط بكثرة النوم، ومنها مرض السكري، والسمنة، والصداع، وآلام الظهر، والاكتهاب، وأمراض القلب، بل إن معدلات الوفيات لهم أعلى بكثير من الأشخاص الذين ينامون من سبع إلى ثماني ساعات كل ليلة.

ولهذا ينبغي التعامل مع (النوم) بوصفه حاجة للجسم لا بد من تحقيقها، لا باعتباره لوناً من المتعة يتم الاستكثار منها.

* بعد انقضاء الإجازة (غير إطار تفكيرك) :

يشعر الكثيرون عند عودتهم إلى أعمالهم بعد انقضاء الإجازة السنوية بشيء من الكآبة جراء تحمل الهموم والمشكلات الناشئة عن بداية العمل وانتهاء وقت الراحة، وهذا الشعور لا يغير من واقع الحال شيئاً، فالإجازة قد انتهت، والعمل قد أقبل شئنا أم أبينا.

فمتى فرغت من إجازتك، فاحرص على أن تأتي للعمل بروح جديدة، مليئة بالحيوية والنشاط، والرغبة في النجاح والتجديد وإحداث التغيير، والاستفادة من هذا الهدوء في إعادة النظر في طبيعة الأعمال التي تمارسها بشكل روتيني، والتفكير في طرائق التجديد التي يمكنك تنفيذها لتضفي على العمل الممل طعماً جميلاً.

إنك بذلك تصنع من الليمون الحامض شراباً حلواً، فإننا مهما تحدثنا عن حموضة الليمون وصعوبة تجرعه فلن يخفف ذلك الحديث من طعم الليمون شيئاً، ولن تحل المشكلة، غير أن وضع قطع السكر على ذلك العصير الحامض يمكنه أن يحل المشكلة، فـ (العقل قادر على أن يصنع من الجحيم نعيماً، ويصنع من النعيم جحيماً) كما يقول مولتون.

إذا فالحل في تغيير تصوراتك القديمة عن عملك ورتابته وإملاله، و اتخاذ عدد من الخطوات العملية لإضفاء السكر، وستجد نفسك وقد أصبحت أكثر إقبالاً ونشاطاً وإنتاجاً.

يقول براين تريسي-: (يبدأ كل تحسن في حياتك بتحسين تصوراتك).

الخاتمة ◀◀

في نهاية هذا المطاف القصير، أتمنى أن تكون وجدت شيئاً من بغيتك، وأن تكون تلك الصفحات قدّمت لك شيئاً من المعرفة والتجربة العملية التي تعينك على تحقيق النجاح في مهمتك الجديد.

وأدرك تماماً أن أبواب التعلم والمعارف في شأن الإدارة كثيرة جداً، وأنت بحاجة للقراءة المتواصلة، والشجاعة على اتخاذ القرارات المناسبة التي حان وقتها، وأن هذا الكتاب إنما هو جرعة مهمة موجزة في هذا السياق.

شاكراً لك وقتك الثمين الذي منحتني إياه،
لقراءة أحر في هذه..
كما أسعد بكل نقد هادف، أو اقتراح بناء،
أو قول مأثور، أو تجربة عملية، يمكنها أن تعظم
فائدة الكتاب، وتجعلها أكثر ثمرة لمن يصل إليه.
ولك ممي كل الحب والتقدير .

محمد

للتواصل ◀◀

المدونة:

www.binoshan.com

البريد:

binoshan@gmail.com

اسألني:

<http://ask.fm/binoshan>

أخبرني:

<http://sayat.me/binoshan>

بصراحة:

[/https://binoshan.sarahah.com](https://binoshan.sarahah.com)

فهرس المحتويات

- ◀ إهداء..... ٣
- ◀ مقدمة مهمة..... ٦
- ◀ أولاً: تعامل مع الخوف:..... ١١
- ◀ ثانياً: التغيير المدروس:..... ١٤
- ◀ ثالثاً: مهام الآخرين:..... ١٨
- ◀ رابعاً: ضرورة التنفيس:..... ٢٣
- ◀ خامساً: عادات النجاح:..... ٢٩
- ◀ سادساً: طوّر ذاتك..... ٣٣
- ◀ سابعاً: الإجازة المثالية..... ٣٥
- ◀ الخاتمة..... ٤٤
- ◀ للتواصل..... ٤٦
- ◀ فهرس المحتويات..... ٤٧