مجالس ذكرى

للعاملين في القطاع غير الريحي

ذكرى
للعاملين في القطاع غير الربحي

مكارم الأخلاق
MAKAREM

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

الإصدار الأول

1446هـ

بيانات النشر

العنوان

مجالس ذكرى للعاملين

في القطاع غير الربحي

الإعداد العلمي

مكارم الأخلاق
MAKAREM

رقم الإصدار

الأول

تاريخ الإصدار

1446هـ

جميع الحقوق محفوظة

مكارم الأخلاق
MAKAREM

بسم الله الرحمن الرحيم

أيها العاملون في الخير، أنتم في ميدان ليس كغيره، في ساحةٍ لا تُقاس بالمكاسب بل بالبصمات، ولا تُوزن بالدرجات بل بالأثر الممتد في الأرواح والقلوب والسلوك.

العامل في القطاع غير الربحي هو بلا شك موظف يؤدي مهامًا؛ لكنه صاحب رسالة، ومسافر في درب الخير، يبحث عن معنى أسمى للحياة في بسمة محتاج، ورضا مستفيد، ونور ينتشر في زوايا العتمة.

"ذكرى للعاملين في القطاع غير الربحي " دعوة للتأمل في المعاني، وتذكير لنفوسكم التي اختارت طريق البذل، وصوتُ هادئ في ضجيج المهام، يعيدكم إلى لبّ المعنى، إلى جوهر العمل الذي اخترتموه، حيث لا يكون النجاح أرقامًا في التقارير فحسب، بل إنجازًا في الضمائر. هي ذكرى للقلب: ليبقى الإخلاص فيه حارسًا لكل جهد، وذكرى للسلوك: ليبقى العطاء خالصًا من المنّ، بعيدًا عن الصراع، قريبًا من روح العمل الجماعي، وذكرى للفكر: حتى يكون العقل واعيًا لا مندفعًا، يزن الخطوات، ويرى الصورة الكاملة، فلا تنحرف الغايات في زحمة الوسائل.

إنها ذكرى للعامل في الخير توقظه حين ينسى، وتثبّته حين يتردد، وتواسيه حين تثقل الأعباء على كاهله.

إلى كل من وهب حياته لإعمار الدنيا بالبذل.. هذه ذكرى لك، حتى يبقى عطاؤك نقيًا، وذكرك طيبًا، وأجرك ممتدًا.

مجالس ذكرى: من القراءة إلى الأثر

إن الهدف الأهم من هذه المجالس لا يقتصر على الاطلاع الفردي فحسب، بل يمتد إلى تفعيلها داخل بيئة العمل من خلال النقاشات والتطبيقات العملية، لتتحول الموضوعات المطروحة إلى ممارسات يومية تُسهم في تحسين الأداء، وتعزيز روح العطاء، وترسيخ ثقافة المسؤولية الأخلاقية والمهنية.

مجالس ذكرى هي رحلة في 44 موضوعًا مركزاً ومختصراً تسعى لأن تعبر القلب والسلوك والفكر، وبين يديك موجهات مقترحة للتعاطي مع «مجالس ذكرى»

- **ساعة معرفية دورية:** خصصوا وقتًا منتظمًا ضمن جدول أعمال فرق العمل أو الاجتماعات الدورية، ليكون "مجلس ذكرى" محطةً لاستنهاض القيم، وتعزيز الوعي الأخلاقي والفكري في بيئة العمل غير الربحي.
- **نقاشات تفاعلية ثرية:** استخدموا الأسئلة المرفقة مع كل مقال لفتح باب الحوار والتأمل الجماعي، مع التركيز على إسقاط الأفكار على الواقع العملي، وتحفيز المشاركين على تقديم رؤى وحلول إبداعية.
- **تطبيق عملي مباشر:** بعد كل جلسة، ليكن السؤال: كيف نترجم هذه القيم المستنبطة من هذه الموضوعات إلى سلوك ملموس في عملنا اليومي؟ عبر مبادرات داخلية، أو التزامات شخصية، أو سياسات عمل تساهم في تحسين الأداء وترسيخ القيم.
- **تدوين وتوثيق الفوائد:** اجعلوا لكل جلسة ملخصًا يضم أهم النقاط المستخلصة، وتوصيات قابلة للتنفيذ، ليصبح "مجلس ذكرى" مصدر إلهام مستمر يمكن الرجوع إليه عند الحاجة.
- **تعزيز ثقافة التواصي:** ليكن هذا المجلس فرصة لتعميق مبدأ التواصي بالحق والصبر، بحيث يتحول إلى منطلق عملي لنشر روح الإيجابية، وتطوير بيئة العمل، ومواجهة التحديات بوعي أخلاقي راقٍ.
- **تحفيز المشاركة المتنوعة:** اجعلوا المشاركة في إدارة هذه المجالس مفتوحة للجميع، بحيث يتولى كل مرة أحد الأعضاء تقديم المقال ومناقشته، مما يعزز الشعور بالمسؤولية والاهتمام الجمعي بها.

بهذه الطريقة، لن يكون "مجلس ذكرى" لقاءً معرفياً ضيقاً، بل سيكون بحول الله منهجًا مستدامًا لصناعة بيئة عمل أخلاقية وفكرية أكثر إشراقًا في القطاع غير الربحي.

موضوعات مجالس ذكرى

الموضوع	رقم الصفحة
ذكرى القلب	
«وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ»	15
"وَلَهُ ٱلْحَمْدُ فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضِ وَعَشِيًّا وَحِينَ تُظْهِرُونَ"	19
"إِنِّي جَزَيْتُهُمُ الْيَوْمَ بِمَا صَبَرُوا أَنَّهُمْ هُمُ الْفَائِزُونَ"	23
"أنا عند ظن عبدي بي"	27
"إِنِّي آنَسْتُ نَارًا لَّعَلِّي آتِيكُم مِّنْهَا بِقَبَسٍ"	31
"إنَّ لكَ ما احْتَسَبْتَ"	35
«وَلْيَعْفُوا وَلْيَصْفَحُوا ۗ أَلَا تُحِبُّونَ أَن يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَّحِيمٌ»	39
«تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لا يُرِيدُونَ عُلُوّاً فِي الْأَرْضِ وَلا فَسَاداً»	43
«من تعظَّم في نفسِه أو اختال في مِشيتِه، لقيَ اللهَ تبارك وتعالى وهو عليه غَضبانُ»	51
«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ»	55
«بحسْبِ امرئ من الشرِّ أن يحقر أخاه المسلم»	59

ذكرى السلوك

"إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ"	65
«إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ»	69
"إنَّ اللهَ أوحى إليَّ أن تواضَعوا حتى لا يبغيَ أحدٌ على أحدٍ، ولا يفخرَ أحدٌ على أحدٍ"	73
«وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ»	77
"وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنْيَا"	81
«وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ»	85
«إنَّ فيك خُلَّتَينِ يُحِبُّهما اللهُ: الحِلْمَ والأَناةَ»	89
"إنَّ أحبَّكم إليَّ وأقربَكم منِّي في الآخرةِ محاسنُكم أخلاقًا"	93
«وَاجْعَل لِّي لِسَانَ صِدْقٍ فِي الْآخِرِينَ»	97
"وكونوا عباد الله إخوانا"	101
"مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى"	105
"وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْؤُولًا"	109
مَن يتكفَّل لي ألَّا يسأل الناسَ شيئًا وأتكفَّل له الجنة"	113
"إذا ضُيِّعَتِ الأمانَةُ فانتَظِرِ السَّاعَةَ قالَ: كيفَ إضاعَتُها يا رَسولَ اللَّهِ؟ قالَ: إذا أُسْنِدَ الأَمْرُ إلى غيرِ أَهْلِهِ فانتَظِرِ السَّاعَةَ»	117

"إنَّ لكلِّ شيءٍ شِرَّةٍ ولكلِّ شِرَّةٍ فَترةً"	121
«وَقَدْ خَابَ مَنْ حَمَلَ ظُلْمًا»	125
"وَكَانَ الإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْءٍ جَدَلاً"	129
"اللهم إنّي أعوذ بك من العجز والكسل"	133
"لا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ منّان"	137
"من حُسن إسلام المرء تركه ما لا يعنيه"	141
«وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا ۚ أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ»	145
"لا يدخل الجنة نمام"	149
(لا تَحاسدُوا)	153
«وَمَنْ يُوقَ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ»	157

ذكرى الفكر

«وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْماً»	163
«فَمَن اتَّقى الشُّبُهاتِ اسْتَبْرَأَ لِدِينِهِ وعِرْضِهِ»	167
"ولا تكلني إلى نفسي طرفة عين"	171
"استعن بالله ولا تعجز"	175
"لا يحتكر إلا خاطئ"	179
"المتشبع بما لم يعط كلابس ثوبي زور"	183
"وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ"	187
"مالي وللدنيا؟ ما أنا في الدنيا إلا كراكب استظل تحت شجرة، ثم راح وتركها"	191

ذكرى القلب

القلب النقي هو وقود العطاء، فحين يمتلئ بالإخلاص والصـــدق، يصبح العمل الخيري رسالة لا تنطفئ.

«وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ»

(الأعراف: ٢٩)

ذكرى
للعاملين في القطاع غير الربحي

ثبت في الحديث الصحيح أنَّ النبي صلى الله عليه وسلم قال :(إنّما الأعمال بالنيات، وإنّما لكل امريء ما نوى، فمن كانت هجرته إلى الله ورسوله ، فهجرته إلى الله ورسوله، ومن كانت هجرته لدنيا يصيبها، أو امرأة ينكحها، فهجرته إلى ما هاجر إليه). حديث عظيم ابتدأ به كثير من أهل العلم مصنفاتهم؛ لما فيه من بيان أهمية الإخلاص وأثره في قبول العمل من ردّه، والمقصود بالإخلاص هو خلوص القلب من كل ما سوى الله، فهو تخلية العمل وتنقيته وتهذيبه ليكون لله وحده، فمن كانت هجرته لله ورسوله خالصة، فهجرته لله ورسوله أجراً وثواباً كاملاً، والهجرة يتوسّع معناها فيشمل جميع الأعمال، ولا أَعظم هجرة ممن سعى في أعمال البر والخير، ولا أعظم هجرة ممن كان شغله الشاغل البذل والمعروف والسعي لمراضي الله، وكل عامل في القطاع الخيري هو مهاجر في عمله، فمن أخلص النيّة فهجرته مقبولة، ومن التفت في نيته يمنة ويسرة فهو مهاجر إلى ما التفت إليه، وما زال العامل في القطاع الخيري تعترضه المغريات، وتراوده الفتن، وما زال يأخذ ذلك من نيّته حتى يحيلها إلى قصدٍ غير الذي قصده ابتداءً؛ فيشوّش عليه إخلاصه، وتضطرب نيّته.

والعامل الصادق في عمله يجاهد تلك المغريات، ويرد تلك الفتن، حتى تستقيم نيّته، ويصلح قصده، ويصير إخلاصه صافيا صفاء الماء العذب، فيكون مهاجراً لله ورسوله حقاً، معرضاً عما سواه صدقاً، مبتغياً ثواب الله والدار الآخرة قصداً، مستعلياً عن كل ما يراود نيّته من المقاصد الدنيويّة، سالكا طريق الأنبياء والكُمّل من البشر الذين قال الله فيهم: ﴿وَٱذۡكُرۡ فِي ٱلۡكِتَٰبِ مُوسَىٰٓۚ إِنَّهُۥ كَانَ مُخۡلَصٗا وَكَانَ رَسُولٗا نَّبِيّٗا﴾ (مريم: ٥١) وقال في حق يوسف عليه السلام: ﴿إِنَّهُۥ مِنۡ عِبَادِنَا ٱلۡمُخۡلَصِينَ﴾ (يوسف: ٢٤).

وقدر الإخلاص في الدين عظيم، ومنزلته رفيعة، وعليه المعوَّل في قبول العمل، فليس يقبل عمل بغير إخلاص، لذا قال الله عز وجل في الحديث القدسي محذراً من خطورة الرياء: (أنا أغنى الشركاء عن الشرك، من عمل عملاً أشرك فيه معي غيري تركته وشركه) صحيح مسلم.

وللرياء في القطاع الخيري صور كثيرة، منها: تقديم الظاهر على الباطن، وتلميع الجسد على خواء الروح، فالعامل في القطاع الخيري قد يعمل العمل الخيري، مجتهدا بإظهار صورته من خير الصور، وتلميع اسمه حين يقرن به، فلا يهتم بجوهر العمل وجودته، ولا ينظر إلى سعة أثره، أو محدوديته، بل قد يسعى لاستغلال التصريحات والمقابلات الإعلامية لتلميع صورته أمام الناس، والتنويه بما أنجزه شخصيًا، فيضيع عمله ويذهب أجره ،ويخسر دنياه وآخرته.

ومن الوسائل المفيدة في تثبيت الإخلاص وعلاج الرياء الذي قد يعرض طريق العاملين في مجال العمل الخيري أمور منها:

- سؤال الله دائماً الإخلاص في القول والعمل في الظاهر والباطن.
- عبادة الخلوات: فالمؤمن إذا تعوّد أن يعمل بالسر، أسقط عن نفسه مؤونة النظر إلى الناس، وتطهّر قلبه من الرياء، فمن بركة عبادة الخلوات نفي الرياء عن نفس العبد.
- عدم التعرض للأضواء، فما زال الحكماء قديما يقولون: ما أبقى خفق النعال وراء الرجال من عقولهم شيئا، وهو كناية عن ضرر الشهرة والتعرض للأضواء على أفئدة الناس.
- التركيز على الكيف لا الكم ؛ فحينما يعمل العامل وقصده في عمله نصب عينيه، وأهدافه معلومة، فلا يكترث بإحصاءات مزعومة تزيد من فخره على حساب جودة العمل، فإنّ هذا دليل اخلاصه وصدقه مع الله.

فيا أيه العامل في القطاع الخيري، حينما تنازعك الدنيا على نيتك وإخلاصك في عملك ، فتذكر أنّ الإخلاص هو أساس قبول هذه العبادة السامية، وأنّه – الإخلاص - أكثر ما يريده الله منك، وأنّ العمل يحبَط إذا تفلت منك إخلاصك، وتشوّشَ عندك قصدك، فاعمل مخلصا الدين لله، ولا ترجو غير الله، ولا تعمل إلا له.

ذيل المقال:

الإخلاص لله لا يعني ترك الدنيا والإعراض عنها بالكليّة، ولكن المعنى أن يكون القصد بالعمل هو الله سبحانه وتعالى، قال سبحانه: ﴿**وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنۡيَاۖ وَأَحۡسِن كَمَآ أَحۡسَنَ ٱللَّهُ إِلَيۡكَ**﴾ (القصص: ٧٧)، فبيّن الله سبحانه أنّ للمؤمن نصيب من الدنيا سوف يناله، لكن من غير حرص عليه ولا استشرف له، بل يبلغه بما يرضي الله ولا يشغله ذلك عن عبادة الله، ولا يكن سبباً في صرف نيته لغير الله.

مناقشة:

1. كيف يمكن التوفيق بين الإخلاص الحقيقي والسعي لإظهار العمل وإبرازه في بيئة العمل الخيري، خاصة عند مشاركة الإنجازات؟
2. كيف تؤثر بيئة العمل والمؤثرات الخارجية على نوايا العاملين في القطاع غير الربحي، وكيف يمكن للمؤسسات تعزيز الإخلاص بين موظفيها؟
3. تواجه مؤسستك تكريمًا إعلاميًا كبيرًا لموظفيها، ولكن بعضهم يخشى أن يؤثر ذلك على نياتهم؛ كيف يمكن التعامل مع هذا الموقف بطريقة تعزز الإخلاص؟
4. ما هي المبادئ أو القواعد التي يمكن وضعها لضمان أن يكون الإخلاص قيمة عملية وليس مجرد مبدأ نظري داخل المؤسسات الخيرية؟

(وَلَهُ ٱلْحَمْدُ فِى ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضِ وَعَشِيًّا وَحِينَ تُظْهِرُونَ)

(الروم: ١٨)

ذكرى
للعاملين في القطاع غير الربحي

﴿وَلَهُ ٱلْحَمْدُ فِى ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضِ وَعَشِيًّا وَحِينَ تُظْهِرُونَ﴾

"الكونُ كلُّه ناطِقٌ بحمد الله تعالى وشكره كما قال سبحانه: ﴿**تُسَبِّحُ لَهُ السَّمَوَاتُ السَّبْعُ وَالْأَرْضُ وَمَن فِيهِنَّ ۚ وَإِن مِّن شَيْءٍ إِلَّا يُسَبِّحُ بِحَمْدِهِ وَلَٰكِن لَّا تَفْقَهُونَ تَسْبِيحَهُمْ ۗ إِنَّهُ كَانَ حَلِيمًا غَفُورًا**﴾ (الإسراء: ٤٤)، ،فهو المحمود لذاته وإنْ لم يحمده العباد، فله الحمدُ كلّه، وله المُلك كلّه، وبيده الخيرُ كلُّه، وإليه يُرجَعُ الأمرُ كلُّه.

كل شيء في هذه الدنيا إنّما يجري بحمد الله وفضله، فلا يستطيع الإنسان أن يبدع شيئا من غير فضله وكرمه، أعمالنا المبهرة، ومنجزاتنا العظيمة، إنّما هي محض تفضل من الله، يسخّر لنا من طاعاته ما يرضى به عنا، ثم يثيبنا عليها، ويفتح لنا سبل الخير، وييسر لنا طرق المعروف، ويرشدنا إلى الصنائع التي نسمو بها، لطفاً منه وكرما.

بالحمد والشكر تُستدام النعم، وتزول النقم، وترتفع الدرجات، وتزداد البركات والخيرات، فالشكر قيد النعم، وسبيل استبقائها، وأمّا كفران فضل الله ونعمه، ونسبة الفضل إلى النفس، فهو محبط للعمل ومزلزل للنعم، فعلينا أن نستشعر أيها الكرام أنّ عملنا في القطاع الخيري ،هو نعمة من نعم الله علينا؛ إذ جعلنا عاملين في هذا الطريق، وربط أقواتنا وأرزاقنا بهذا العمل النبيل، وجعلنا خدّاماً للغايات الموصلة لرضوانه، فنحنّ على الضعيف ونجبر المسكين، ونعين الفقير، ونعطف على اليتيم، سبلاً من الخير لا تنقضي ولا ينقضي أجرها، فيا رب لك الحمد ولك الشكر. واستمع للإمام الشافعي رحمه الله وهو يحدثك عن هذه النعمة التي أنت فيها حيث يقول

الناس بالناس مادام الوفاء بهم ... والعسر واليسر ساعات وأوقات
وأكرم الناس ما بين الورى رجل ... تُقضى علي يده للناس حاجات
لا تقطعن يد المعروف عن أحد ... إن كنتَ تقدر فالأيام تارات
واشكر فضائل صنع الله إذ جعلت ... إليك لا لك عند الناس حاجات
قد مات قوم وما ماتت فضائلهم ... وعاش قوم وهم في الناس أموات

وكما أن الله سخّر لنا هذا العمل ابتداءً فلنكن على حذر من سلبه وتقويضه انتهاءً، ولذا ارشدنا ربنا الى السبل الذي تستدام بها النعم، فقال تعالى: ﴿**وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي لشديد**﴾ (إبراهيم: ٧).

واعلم رحمك الله أنّ الحمدُ بذاته نعمة تستحق الحمد، فمن أكرمه الله بالحمد فقد منَّ عليه بمنّة عظيمة؛ فما يمنحه الله للعبد من القدرة على حمده وشكره هو في الحقيقة أعظم من النعم الدنيوية التي ينالها من صحة ومال وأولاد وغيرها.

إِذا كانَ شُكري نِعمَةَ اللَهِ نِعمَةً ... عَلَيَّ لَهُ في مِثلِها يَجِبُ الشُكرُ
فَكَيفَ بلوغُ الشُكرِ إِلّا بِفَضلِهِ ... وَإِن طالَتِ الأَيّامُ وَاِتَّصَلَ العُمرُ

أوصى عمران بن حصين - رضي الله عنه - تلميذه مطرف بن عبد الله ، فقال له:(إنّي لأحدثك بالحديث اليوم لينفعك الله به بعد اليوم، اعلم أنَّ خير عباد الله يوم القيامة الحمادون).

مناقشة:

1. كيف يمكن أن يؤثر استشعار نعمة العمل في القطاع غير الربحي على دافعية الموظف والتزامه برسالة المؤسسة؟
2. في بعض الأحيان، قد يتحول العمل الخيري إلى روتين وظيفي يفقد قيمته الروحية؛ كيف يمكن للموظف الحفاظ على الشعور بالامتنان والتجديد في العطاء من خلال قيمة الحمد والشكر؟
3. ما أهم تطبيقات الحمد والشكر التي تنعكس على سلوك العاملين في القطاع غير الربحي؟
4. ما التحديات التي قد تواجه العاملين في القطاع غير الربحي في استشعار نعمة العمل، وكيف يمكن التغلب عليها؟

(إِنِّي جَزَيْتُهُمُ الْيَوْمَ
بِمَا صَبَرُوا أَنَّهُمْ هُمُ
الْفَائِزُونَ)

(المؤمنون: ١١١)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

﴿إِنِّي جَزَيْتُهُمُ الْيَوْمَ بِمَا صَبَرُوا أَنَّهُمْ هُمُ الْفَائِزُونَ﴾

مقدمة تتلوها نتيجة، صبروا ففازوا، الصبر والنصر يتلازمان تلازم الليل والنهار، ويتعانقان تعانق الألف باللام، تصبر فتفوز، تخور ينتقل عنك ذلك الفضل والجزاء إلى أناس غيرك يصبرون، تلك سنة من سنن الله في الكون، وقاعدة من قواعد الوجود بأنّ الصبر يُعقب الفلاح.

والعامل في القطاع الخيري قد يجد من المشاقّ والعقبات في طريقه، والصعوبات في عمله، ما يجعل عزمه يخور وصبره يقل، بل قد يجعله عرضة للاستسلام ورمي عتاده، لكنّ العاقل من ينظر إلى العاقبة وإلى المآل البعيد، وهو مَن يعلم أنَّه إذا أراد الإنجاز والتقدم واللحاق بركب المفلحين فلا بد له من الصبر، وأنَّه ما من أحد وطّن نفسه على الصبر إلا وُفقّ له، قال صلى الله عليه وسلم:**(ومَن يَتَصبَّرْ يُصَبِّرْه اللهُ)** متفق عليه.

والصبر حصن حصين ودرع متين، يجد العامل في القطاع الخيري بركته وثمرته ولو بعد حين، ومتى ما دبَّ في نفس الساعي الى الخير خور أو فتور، أو أهمّه شيء ونغص علي حياته - خصوصًا ما يجده من أذى الناس - فعليه أن يصبر ويتصبر على ذلك كله حتى تُذكى في نفسه نار العزم، وتعود إلى نفسه الحياة من جديد، فيرجع إلى عمله نشيطاً مشرقاً، يعمل على وجه الاحتساب، ويرجو من الله الثواب، وعندها تخف عليه الأحمال وتسهل عليه الأعمال. قال السمرقندي رحمه الله: اعلم أنّ العبد لا يدرك منزلة الأخيار إلا بالصبر على الشّدَّة والأذى، وقد أمر الله تعالى نبيه عليه السلام بالصبر فقال: **(فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ)** (الأحقاف: ٣٥).

والصبر مثلٌ اسمه مرٌّ مذاقه لكنَ عواقبه أحلى من العسل

ومن آيات الصبر قوله تعالى:

(وَٱللَّهُ يُحِبُّ ٱلصَّٰبِرِينَ) (آل عمران: ١٤٦).

(وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ) (سورة البقرة: ١٥٥).

(إِنَّهُ مَن يَتَّقِ وَيَصْبِرْ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ) (يوسف: ٩٠).

(إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ) (البقرة: ١٥٣).

مناقشة:

- كيف ينعكس الصبر على جودة الأداء والاستمرارية في العمل الخيري، وما أثره على تحقيق الأهداف طويلة المدى؟
- كيف يمكن تعزيز قيمة الصبر داخل فرق العمل في المشاريع الخيرية التي تواجه تحديات دائمة ؟
- ما أهم الاستراتيجيات للتعامل مع ضغوط العمل وعدم فقدان الحماس التي يمكن أن استنباطها من قيمة الصبر؟
- ما العلاقة بين الصبر والاحتراق الوظيفي في المؤسسات الخيرية، وكيف يمكن تحقيق التوازن بين التحمل والاستدامة النفسية للعاملين؟

(أنا عند ظن عبدي بي)

صحيح البخاري

ذكرى
للعاملين في القطاع غير الربحي

(أنا عند ظن عبدي بي)

العامل في القطاع الخيري لطبيعة عمله يتعامل بشكل مباشر وغير مباشر مع مشاكل المجتمع من أُسر وأفراد، ينصت لشكوى عجوز، ويسمع أنين مريض، ويرى انكسار يتيم، ويحزن لعجز الضعيف، ويحس بشكوى مديون، فيتألم لألمهم ويحزن لحزنهم وهذا من جميل شعوره بإخوانه ﴿**إنما الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ**﴾ (الحجرات: ١٠). ولا يلام في ذلك، لكن مكمن الخطر أن يزداد انسجامه وتأثره بتلك المشاكل والهموم -خصوصا حينما يعجز عن حلها أو ازالتها - فيتلقفها قلبه، وتغرز فيه بذرة التشاؤم والسلبيّة والاكتئاب، وكأنّه هو صاحبها، فينعكس ذلك على سلوكه وعمله ونشاطه، بل قد يفتح له الشيطان أبواباً من الشك والوساوس، وأخطر من ذلك أن يوصله الى إساءة الظن بالله - والعياذ بالله -.

لذا فإنّ الواجب على العامل في القطاع الخيري أن يدرك بضعة أمور ليتخلّص من تأثير ذلك النهر الجاري من الهموم والمشاكل وانعكاسها على نفسه، من أهمها

- أن يعلم أجر تلك الهموم والغموم التي تصيب الناس وثمرتها العظيمة في الدنيا والآخرة، ومن ذلكم :-
- قوله تعالى: (**أَحَسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا آمَنَّا وَهُمْ لا يُفْتَنُونَ**) (العنكبوت: ٢).
- وقول النبي صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : (يَوَدُّ أَهلُ العَافِيَةِ يَومَ القِيَامَةِ حِينَ يُعطَى أَهلُ البَلَاءِ الثَّوَابَ لَو أَنَّ جُلُودَهُم كَانَت قُرِّضَت فِي الدُّنْيَا بِالمَقَارِيضِ) سنن الترمذي.
- وقول النبي صلى الله عليه وسلم : (إِنَّ عِظَمَ الجَزَاءِ مَعَ عِظَمِ البَلَاءِ، وَإِنَّ اللَّهَ إِذَا أَحَبَّ قَوْمًا ابْتَلَاهُمْ، فَمَنْ رَضِيَ فَلَهُ الرِّضَا، وَمَنْ سَخِطَ فَلَهُ السَّخَطُ). (أخرجه الترمذي)

وقوله عليه الصلاة والسلام: (مَا يَزَالُ الْبَلَاءُ بِالْمُؤْمِنِ وَالْمُؤْمِنَةِ فِي نَفْسِهِ وَوَلَدِهِ وَمَالِهِ حَتَّى يَلْقَى اللَّهَ وَمَا عَلَيْهِ خَطِيئَةٌ) (سنن أبي داود). وغيرها من النصوص الكثيرة التي تبين

الأجور العظيمة لأصحاب الابتلاءات.

- أن يعظم حسن ظنه بالله، بجميل الاعتقاد به، وأن يعلم أن كل ما في الكون يسير وفق تقدير حكيم خبير يعلم ما يُصلح عباده، فهو سبحانه لم يخلق خلقا يضيّعه، بل خلق الخلق وقدر لهم أقواتهم، فأنزل الداء وأنزل الدواء، يغني من فضله، ويعطي من جوده، ويرفأ بقدرته، ويجبر بلطفه، يسخر جند الأرض والسماء لأضعف خلقه. قدرته باهرة، وفضله عام شامل، يرزق الطير، تروح خماصا وتعود بطانا. الوحش في أرض فلاة مقفرة يسوق له رزقه، ويعطيه ولا يتركه، هو اللطيف الخبير، هو الحي القيوم.

ومنها: الإقرار بمحدودية قدرة الإنسان؛ فالله خلق الإنسان في هذه الدنيا بقدرات وإمكانات محدودة، فليس هو- العامل - متصرف في هذا الكون يكتب الأقدار حتى يكلف نفسه فوق طاقتها، فرفع الابتلاءات ليس إليه، ورزق الناس وشفائهم ليس بيديه ، فليحاول بما يسّر الله له من إمكانات وقدرات أن يُعين عباد الله بما يقدر عليه، وما لا يقدر عليه، فالله قادر عليه يفوّض أمره لله، ولا يستسلم للسلبيّة والوهن.

لذا فإنّ حسن الظن بالله من أهم محركات القبول، ومن أعظم ما يبعث على العمل، وسوء الظن بالله هو مفتاح الشيطان إلى قلوب العاملين. والسلبيّة هي إحدى آثار سوء الظن بالله، فإذا استولت على قلب العامل أقعدته عن العامل وألزمته الاستكانة والعجز.

﴿إِنِّي آنَسْتُ نَارًا لَّعَلِّي آتِيكُم مِّنْهَا بِقَبَسٍ﴾

مناقشة:

- كيف يؤثّر حسن الظن بالله على صبر العاملين في القطاع غير الربحي عند مواجهة العقبات والتحديات، وما الفرق بينه وبين التواكل؟
- كيف يمكن للمؤسسات الخيرية ترسيخ حسن الظن بالله كقيمة تحفز على الإبداع والاستمرار، مع تجنب الوقوع في التفاؤل غير الواقعي أو إهمال التخطيط؟
- عندما تتأخر نتائج العمل الخيري أو لا تحقق الأثر المتوقع، كيف يمكن أن يكون حسن الظن بالله دافعًا للاستمرار بدلاً من الشعور بالإحباط أو الشك في جدوى الجهود المبذولة؟
- كيف يمكن لحسن الظن بالله أن يمنح العاملين في القطاع غير الربحي القوة النفسية لتجاوز الضغوط والتحديات اليومية دون فقدان الحماس والشغف بالعطاء؟

(إِنِّي آنَسْتُ نَارًا لَّعَلِّي
آتِيكُم مِّنْهَا بِقَبَسٍ)

(سورة طه: ١٠)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

لمّا أظلمت الدنيا بموسى عليه السلام رأى ناراً فقال لأهله أمكثوا، فسار بنفسه وذهب ليقتبس من تلك النار جذوة يخفف بها وطأة البرد، ويبدد بها عتمة الظلام، ويهتدي بها في طريق عودته.

هنالك ظلام حقيقي يؤثر على الابصار والرؤية، وظلام معنوي يؤثر على البصائر؛ كظلام القلوب، ووحشة النفوس، والعاقل من يسعى لتبديدهما، وهذا ما فعله موسى عليه السلام إذ سار إلى النار بنفسه، وذهب ليقتبس لأهله ليبدد كلا الظلامين. والعامل في القطاع الخيري عليه أن يتفقد نفسه؛ فإن رآها في الطريق تاهت أوفي السير ضعفت، سارع للحصول على جذوة إيمان وشعلة نور، يستعين بها على تجديد عطائه واكمال مسيرته.

الإنسان في أصل خلقته ضعيف؛ يكسره أي شيء، وتهزه كل ريح، ولا ثبات له إلا بما يثبته الله، وإنّما الثبات لعباد الله المؤمنين، والإيمان هو وتد يحمل عزم العامل في القطاع الخيري ،وهو مادة الحياة لذلك العزم، فإذا انقطعت تلك المادة خارت عزيمته، وضعفت همته لضعف الإيمان في نفسه.

إنّ مما يضعف شعلة الإيمان في قلب العامل ،القاتل الصامت: وهو الروتين، فيملّ العمل الخيري وتثقل عليه الطاعات، ولكن بإذكاء الإيمان تتفجّر طاقات الإنسان الكامنة لأنّه محرك القلوب الرئيس، والمؤثر في سير الناس وعملها، قلوبها لا أقدامها؛ فالقلب الفارغ من الإيمان مثل الظهر الهزيل، لا يوصل إلى غاية ولا يؤدي إلى مطلوب.

إنّ من أسباب إذكاء الإيمان في قلب العامل في القطاع الخيري، النظر في سير السلف الصالح ومدى صبرهم وتحملهم على طاعاتهم، وعندها يعلم – العامل - أنّ هذا الطريق ليس مفروشاً بالورود بل فيه ما فيه من المنغصات والمنكدات ما يحتاج معه إلى تذكر أجر الصبر والتحمل، وأنّ عاقبة هذا العمل هو الفوز برضوان الله، والوصول إلى دار كرامته، وليجعل نصب عينيه أنّه يعمل لأجل الله ورضوانه،

فحينها يحتمل الصعاب وتهون عليه المتاعب، ويرقى بنفسه وبعمله كل المراقي الحسنة.

مناقشة:

- كيف يمكن للعامل في القطاع غير الربحي أن يحافظ على قوة إيمانه رغم الضغوط والتحديات التي قد تضعف الدافعية بمرور الوقت؟
- في بيئة يغلب عليها الأداء الوظيفي والمهام الإدارية، كيف يمكن للعاملين في المؤسسات الخيرية ربط عملهم بروح الإيمان واستشعار البعد التعبدي في مهامهم اليومية؟
- كيف يمكن لمؤسسة خيرية أن تخلق بيئة عمل تعزز إذكاء الإيمان بين الموظفين والمتطوعين، وتساعدهم على استحضار النية الصالحة باستمرار؟
- عندما يصبح العمل الخيري روتينًا يوميًا، كيف يمكن إعادة شحن الإيمان ليبقى دافعًا حقيقيًا للعطاء؟
- كيف يؤثر ضعف الإيمان على جودة العمل الخيري، وما العلامات التي قد تدل على الحاجة إلى إذكاء الإيمان داخل المؤسسة؟

(إنَّ لكَ ما احْتَسَبْتَ)

(صحيح مسلم)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

قال صلى الله عليه وسلم: (إنَّ لكَ ما احْتَسَبْتَ)

توزن الأعمال الصالحة بموازين مختلف، فلا توزن بكثرتها ولا بقلتها ولكن بما وقر في قلب العبد حين العمل، والاحتساب والعمل لله هو المعيار الرئيس والعامل الأكيد في زنة الأعمال وقبولها.

في العمل الخيري تعرض للعامل أعمال كثيرة متعددة متنوعة، وهنالك فرق بين من يحتسب كل ذلك ويدخل عليه نيات صالحة متعددة، ومن لا يحتسب أبداً ولا ينظر لنيته، أو لايحتسب إلا نية واحدة، يقول عبد الله بن المبارك: رب عمل صغير تعظمه النية، ورب عمل كبير تصغره النية. نعم فبالعمل القليل مع الاحتساب يتضاعف الثواب وتكثر الحسنات وتفتح أبواب أجور كثيرة للعامل، فأين المشمرون.

أيها المبارك: أكثر من النوايا الحسنة خلال عملك، كطاعة الله تبارك وتعالى، ومساعدة المحتاجين، وتفريج همّ المهمومين، وإدخال السرور على المسلمين، والسعي على الأرامل والمساكين، ونصرة دين الله عزوجل، والحفاظ على المجتمع المسلم وغيرها من النوايا.

وتأمل لو أنّ هذه الأجور كلها كتبت لك على عمل واحد، فكم لك من الأجور، وإن أغفلتها فكم فاتك من الأجور.

فيا أيها العامل في القطاع الخيري، إذا دعتك الدنيا بتكسر الحسناء لتعبث بنيتك، فتذكر عظم الأجر إن أخلصت لله، تذكر أهمية العمل الذي وضعك الله فيه، وخوّلك ما يتمناه غيرك، وجعلك عاملا في سبيل البر والإحسان، عاملا لدينه، فكن عامل له، واحتسب عملك عند الله.

واعلم أنّ الألقاب والمناصب تفنى، يفنى المال ويفنى الثناء، يأتي الناس عرايا من

كل ما خولهم الله في الدنيا، صاحب منصب رفيع أو وضيع يقف كتفا إلى كتف مع جبابرة الأرض، كلهم يتشارك الرهبة، يخشى الموقف العظيم، ولا يتفاضل رجل عن رجل إلا بعمله الذي قدّم، فتفقد نيتك وأحسن احتساب العمل.

ذيل المقال:

قد يدخل الاحتساب على الأمور العاديّة المباحة فيحولها الى طاعة، قال معاذ بن جبل - رضي الله عنه -: وأنا أنام أول الليل وأقوم آخره، فأحتسب نومتي كما أحتسب قومتي. وأولى من يهتم بهذا المفهوم هو العامل في القطاع الخيري الذي يجب أن يكون ذلك حاضراً في باله في كل عمل يعمله سواءٌ أكان ذلك العمل في القطاع الخيري أم خارجه، حتى تكون حياته كلها لله، راجيا ثواب الله.

للمناقشة:

- كيف يمكن للعاملين في القطاع غير الربحي استحضار نية الاحتساب في عملهم اليومي رغم حصول بعضهم على رواتب أو مكافآت؟
- ما أثر الاحتساب في تعزيز الاستمرارية والصبر لدى العاملين في المؤسسات الخيرية؟
- ما التحديات التي قد يواجهها العاملون في العمل الخيري فيما يتعلق بالاحتساب، وكيف يمكن التعامل معها؟
- تعمل في مؤسسة خيرية بجد وإخلاص، لكنك تلاحظ أن الجهد لا يُقدَّر دائمًا كما تستحق، كيف يمكن أن يساعدك الاحتساب في تجاوز هذا الشعور والاستمرار.

(وَلْيَعْفُوا وَلْيَصْفَحُوا ۗ أَلَا
تُحِبُّونَ أَن يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ ۗ
وَاللَّهُ غَفُورٌ رَّحِيمٌ)

(النور: ٢٢)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

﴿ وَلْيَعْفُوا وَلْيَصْفَحُوا ۗ أَلَا تُحِبُّونَ أَن يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَّحِيمٌ﴾

في الاجتماعات البشرية الدنيوية والتجمعات العائلية قد تحدث خلافات نتيجةً لسوء الفهم وعدم القصد وغيرها من الأسباب، وميدان العمل الخيري مع أنّه ميدان عطاء وبذل ومعروف، إلا أنّه لا يسلم من حدوث شيء من تلك الخلافات، وهو شيء طبيعي إن بقي في سياقه الطبيعي، لكنّ المشكلة الكبرى في تحوّل تلك الخلافات إلى صراعات وانتقامات، بل قد يتحوّل البعض إلى آلة تلقائيّة لجعل كل ما هو عادي إلى عداء مستمر مع من خالفه ويستخدم كل سلاح ووسيلة لينتصر عليه ويقمعه؛ من سبٍّ وشتم وتُهم وافتراء وغيرها، والتي نحسن الظن بالله أن يتنزه العاملون في القطاع الخيري عنها.

الشخصنة أيها الكرام: مرض عضال، يعيق تقدم المؤسسة، فيجعل العامل في القطاع الخيري بدل أن ينشغل بعمله وبرامجه وانجازاته، ينشغلَ في خلافاته الشخصيّة التي لا تنتهي، ولو تعلّم المسامحة والصفح لما أعاق نفسه وقطاعه الخيري عن التقدم.

ظاهرة شخصنة الخلافات ظاهرة منتشرة عند بعض من الناس، وهي ظاهرة صبيانيّة لا تليق بأخلاق و كرامة ومستوى الإنسان المسلم فضلاً أن يكون عاملاً بالقطاع الخيري، لما يحمله القطاع من رسائل سامية، تحث على الصفح والإغضاء، وعلى المسامحة وتطهير الباطن وعلى عدم الجور والاعتداء؛ لذا فإنّ على العامل في القطاع الخيري أن يتعلم المسامحة والعفو، فهو مما يحبه الله سبحانه وتعالى، وهو باب للمغفرة وعلاج لمرض الشخصنة، وفي فضل العفو يقول النبي صلى الله عليه وسلم :(ما زاد اللهُ عبدًا بعفوٍ إلا عزًّا) (صحيح مسلم).

لمّا عفوت ولم أحقدْ على أحد ... أرحتُ نفسي من هَمِّ العداواتِ
إنّي أُحَيِّ عدوي عند رؤيتِه ... لأدفعَ الشر عني بالتحياتِ
وأظهرُ البشْرَ للإنسان أبغضه ... كأنّما قد حَشى قلبي محباتِ
الناسُ داءٌ ودواءُ الناس قُرْبُهم ... وفي اعتزالهمْ قطعُ المودات

مناقشة:

- كيف يمكن للعاملين في القطاع غير الربحي التعامل مع الخلافات الشخصية بطريقة تحفظ بيئة العمل الإيجابية؟
- ما الفرق بين العفو الحقيقي الذي يعزز التعاون، والتساهل الذي قد يؤدي إلى التهاون في العمل؟
- كيف يمكن لمؤسسات العمل الخيري بناء ثقافة تتجنب الشخصنة وتحافظ على بيئة عمل مهنية ومتوازنة؟
- إذا كنت في فريق عمل خيري وواجهت شخصًا يتعامل معك بعدائية بسبب خلاف سابق، كيف ستتصرف للحفاظ على المهنية والود في العمل؟

«تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا
لِلَّذِينَ لا يُرِيدُونَ عُلُوّاً فِي
الْأَرْضِ وَلا فَسَاداً»

(القصص: ٨٣)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

قديماً قيل : حب الظهور يقصم الظهور، وهو - حب الظهور - مرض عضال يظهر في كل مجالات الناس، لكن أخطرها حينما يظهر في القطاع الخيري، فبسببه تُسرق من الأعمال كمالها وإخلاصها وبركتها وخيرها، ولا تزال بالعامل شيئاً فشيئاً حتى ترديه وتهلكه وتبطل عمله.

حب الظهور مناقض لجوهر العمل الخيري إذ طبيعة العمل الخيري تُبنى على أساس الإخلاص لله تعالى وطلب مرضاته، لا أن يكون القصد رؤية الناس للعمل وطلب مشاهدتهم أو الحصول على إعجابهم، بضجيج مفتعل لاستجلاب حمدهم وثنائهم ومعرفتهم بإنجازاته.

في عصرنا الحديث، عصر الأضواء البرّاقة، وطلب كثرة المشاهدات، عصر ينادي بتحقيق الذات، والاستكثار من المكاسب الشخصية، باتت الشهرة مقصودة لذاتها عند البعض، فقد يجد العامل في القطاع الخيري نفسه في تحد حقيقي أمام تلك الأضواء البرّاقة، والذكر السيّار، والمال الوفير، فهل يبقى ثابتًا متمسكًا بالتواضع ونكران الذات، مبتعدًا عن وهج الشهرة، أم يجرفه ذلك السيل

من وسائل حب الظهور لبس الملابس الغريبة لجلب الانتباه وللعلو والشهرة بين الناس، وقد جاءت بذمه الأحاديث النبوية وابتعد عنه الصالحون والمتقون، لما فيه من وعيد شديد، قال صلى الله عليه وسلم: (من لبس ثوب شهرة في الدنيا، ألبسه الله ثوب مذلة يوم القيامة، ثم ألهب فيه ناراً)، (صحيح أبو داود). فهذا الحديث يعدُّ مثالاً لمن أولع قلبه بحب التصدر والظهور، ورسالة لمن ابتلي بهذا المرض للمسارعة في البحث عن علاج قلبه، نسأل الله أن يرزقنا الهداية وأن تكون أعمالنا خالصة لوجهه.

مناقشة:

- كيف يمكن للإنسان التفريق بين التصدر من أجل خدمة المؤسسة وبين التصدر من أجل الشهرة؟
- كيف يمكن للقيادة داخل المؤسسة الخيرية كشف العاملين الذين يسعون للظهور على حساب الأهداف العامة؟
- ما العلاقة بين حب الظهور وفقدان روح الفريق في المؤسسات الخيرية؟
- كيف يمكن زرع ثقافة "العمل بصمت" مع تحقيق الانتشار والتأثير المطلوبين؟

{إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ}

(البقرة: ١٩٥)

للعاملين في القطاع غير الربحي

{ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ}

كان الانطباع العام عن فاعل الخير في المجتمع والميدان الخيري أنّه كالشمس للدنيا والعافية للناس، وأنّه رسول الإحسان، ولا يزال القطاع الخيري - ولله الحمد - في نفوس الناس كما هو معهود منه ؛مكاناً للفضيلة، وموضعاً للإحسان، ولكن ربما تسرب في نفوس بعض العاملين في القطاع الخيري، شعور بوهن الاعتزاز بعملهم الخيري مقارنة بوظائف دنيوية تحظى بقدر وهيبة في صدور الناس، مع ما فيها من امتيازات ورواتب، وهذا مما يعوّق سير العمل الخيري ويؤخر الإنجاز ولا يساعد على النجاح.

ينشأ ذلك الوهن حينما يغيب التقدير الذاتي، وتفقد بوصلة الاعتزاز وجهتها وطريقها، ذلكم أنّ الإنسان لا يستقي اعتزازه من المسميات الفخمة، ولا الأوسمة على الصدور، ولكن من أعماله النبيلة، وغاياته الحميدة، فالفخر الحقيقي ليس بمال يجمع، ولا صيت ينشر، ولكن بما يقدمه الإنسان لدينه ومجتمعه، وبالهدف السامي الذي يسعى لتحقيقه؛ وهو نشر الخير والإحسان والقيم العظيمة لديننا، بذلك ينال رضى الله، وبه ترتقي المجتمعات، وتنهض الأمم، و يقاس تخلف المجتمع من تحضره.

الاعتزاز بالقطاع الخيري أمر مطلوب من العامل نفسه، وكما قال القائل: "من ارتفع بنفسه ارتفع بعمله"، فالعز في النفس يزيد من ارتفاع الأعمال، والقطاع الخيري من أكثر مواضع الفخر والاعتزاز، والعامل فيه محمود على كل لسان، مطلوب في كل ثغر، تحث عليه كل ثقافة وشعب.

وأفضل الناس ما بين الورى رجلُ تقضى على يده للناس حاجـــاتُ
قد مات قوم وما ماتت مكارمهـم وعاش قوم وهم في الناس أموات

مناقشة:

- كيف تؤثر الصورة الذهنية السائدة عن القطاع غير الربحي على معنويات العاملين فيه؟
- هل ضعف الاعتزاز بالمهنة مرتبط فقط بالمجتمع، أم أنه ينبع أحيانًا من داخل المؤسسة نفسها؟
- ما العوامل التي تجعل العاملين في المؤسسات الخيرية يشعرون بعدم تقدير جهودهم؟
- كيف يمكن تعزيز ثقافة الفخر والاعتزاز داخل بيئة العمل الخيري دون الوقوع في المبالغة أو التفاخر؟
- موظف في قطاع خيري يواجه انتقادات مجتمعية تُقلل من قيمة عمله، كيف يمكن دعمه نفسياً ومهنياً؟

«من تعظَّم في نفسِه أو اختال في مِشيتِه، لقيَ اللهَ تبارك وتعالى وهو عليه غَضبانُ»

(صحيح الترغيب)

﴿ أَمْ أَنَا خَيْرٌ مِّنْ هَٰذَا الَّذِي هُوَ مَهِينٌ وَلَا يَكَادُ يُبِينُ﴾

تضخّمت الأنا عند فرعون حتى تجرأ أن يقول: أنّه خير من نبي الله موسى عليه السلام! بل ويصفه بأنّه مهين ولا يكاد يبين، وموسى من موسى! كليم الله، ونبي الإله، ورسول لبني إسرائيل، لكنّ فرعون المعجّب بنفسه وملكه وجيشه وسَحَرَته، يتضخم في نفسه ويختال في ملكه، حتى طغى وتكبّر وتَجبّر، فاحتقر موسى عليه السلام، وزعم أنّه إله في الأرض، حتى لقي نهايته التي هي نهاية كل معتدٍّ ومتجبر.

وهكذا النفس البشرية لا تزال تلقي بِشَرَكِها على أصحابها حتى تهوي بهم في مزالق عِظام، بل وتكيد لصاحبها مكائد لا يكيدها له ألد الأعداء ﴿**إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّي**﴾ (يوسف: ٥٣) فعلى العامل في القطاع الخيري أن يغالبها بتواضعه وعلمه، فإن زيّنت له نفسه ما خوّله الله به من نعم، وعظّمت أعماله الخيريّة في عينه، وأرته أنّه على منصب لا يليق إلا بمن هو مثله من العلوّ والسمو، ووسوست له أنّه أعلم من أظلّت الخضراء، وأذكى من أقلّت الغبراء، فيتضخّم أناه حتى لا يرى من هو دونه شيئا مذكورا، أو أنّ ذاته منزّهةً عن كل النقائص والعيوب، وأنّه كامل من كل جانب، كمال السماء بزينتها، والأرض بخضرتها، والبحار بموجها، والأنهار بعذبها، فيطغى طغيان الجبابرة، ويكون في صدره جفاء وغلظة، فليتذكر قبل أن ينحرف - وحاشاه -هدفه الذي خُلق لأجله وهومن صميم عمل القطاع الخيري وهدفه، ألا وهو اللين والإشفاق على الناس، والتواضع وخفض الجناح، والعمل بالطريقة التي ترضي الله، والله لا يرضى إلا التواضع والسهولة واللين، ومكارم الأخلاق، مع عدم الإعجاب بالنفس والعمل والمنجزات ،لأنّ كل نفوس بني آدم ناقصة من وجه والكمال لله وحده، فلا معنى لتضخم الأنا، ولا معنى للفخر في النفس، وإنّما الافتخار في منازل الآخرة.

العجب والفخر والخيلاء من أكبر الكبائر التي لا تليق بعوام الناس فكيف بعامل في القطاع الخيري! قال صلى الله عليه وسلم: (لا ينظر الله يوم القيامة إلى من جر إزاره بطراً).

عبرة:

مرَّ المهلب على مالك بن دينار متبخترا، فقال: أما علمت أنّها مشية يكرهها الله إلا بين الصفين؟ فقال المهلب: أما تعرفني؟ قال: بلى، أولك نطفة مذرة، وآخرك جيفة قذرة، وأنت فيما بين ذلك تحمل العذرة. فانكسر، وقال: الآن عرفتني حق المعرفة.

مناقشة:

- ما هي العلامات التي تدل على أن الشخص قد وقع في العُجب أثناء أدائه لأعمال الخير؟
- كيف يمكن للعاملين في القطاع الخيري أن يحموا أنفسهم من الوقوع في العُجب عند نجاح مشاريعهم؟
- كيف يمكن أن يؤدي العُجب بالنفس إلى تدمير بيئة الفريق داخل المؤسسة الخيرية؟
- هل يمكن لعامل في القطاع غير الربحي أن يكون ناجحًا ومتألقًا دون أن يقع في فخ العُجب؟ وكيف؟
- مسؤول في مؤسسة خيرية بدأ يرى نفسه فوق النقد بسبب نجاحاته السابقة، كيف يمكن التعامل معه بطريقة تجنّب المؤسسة أي اضطراب؟

(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا
اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ
الصَّادِقِينَ)

(التوبة: ١١٩)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ﴾

الصدق والمصداقية في القطاع الخيري أمر ضروري، وشيء لازم ليس خيارًا أو ميزة إضافيّة، فالمصداقية هي أساس نجاح العمل الخيري وسرّ استمراره، وهي القاعدة التي تُبنى عليها الثقة بين اطراف العمل الخيري، وحينما تنخرم مصداقية المؤسسة الخيريّة أو العامل في القطاع الخيري، فإنَّ شرخاً عميقاً سيقع بين الأطراف الثلاثة الفاعلة في القطاع الخيري: (المؤسسة الخيرية - المانحون - المستفيدون). وقد تفقد بسبب ذلك المؤسسة الخيريّة مصداقيتها ويحجم المانحون عن بذل أموالهم وتبرعاتهم، فينقطع الخير عن المستفيدين ما يجعلهم في شك دائم من سبب ذلك، والسعيد من أبعد عن نفسه الشك والظنون. جاء في الأثر عن أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه أنّه قال: من عرّض نفسه للتهم فلا يلومن من أساء به الظن. وهي عبارة محكمة تؤكد على أنّ سوء الظن الذي يلحق بنا قد نساهم إلى حد كبير في إلصاقه بأنفسنا ونحن لا نشعر من خلال بعض التصرفات والسلوكيات التي لم نحسن تقديرها والاحتياط لها.

الاستدامة في العمل الخيري أيها المبارك تأتي من خلال تعزيز الثقة بين أطرافه كلها بتعزيز قيم الصدق والوضوح والشفافية، والسعي لأن تكون المصداقية شعاراً ودثاراً للقطاع بكافة جوانبه.

المصداقية في العمل الخيري ليست مجرد التزام باللوائح والتشريعات، بل هي حزمة من القيم والأخلاق الحميدة، هي الوضوح التام في منهج العمل، هي السير القويم في تحقيق أهداف القطاع لذا فإنَّ الواجب على المؤسسات الخيرية والعاملين في القطاع الخيري أن يحرصوا أشد الحرص على عدم خرق هذا الجانب أبدًا؛ حماية لجنابهم من الشكوك والظنون السيئة.

قال على بن أبي طالب - رضي الله عنه -: من كانت له عند الناس ثلاث وجبت له عليهم ثلاث: من إذا حدثهم صدقهم، وإذا ائتمنوه لم يخنهم، وإذا وعدهم وفى لهم، وجب له عليهم أن تحبه قلوبهم، وتنطق بالثناء عليه ألسنتهم، وتظهر له معونتهم.

مناقشة:

- كيف يمكن للمؤسسات الخيرية ترسيخ ثقافة الصدق بين الموظفين والمتطوعين بحيث تصبح جزءًا من القيم المؤسسية؟
- تعرضت مؤسسة خيرية لأزمة ثقة بسبب معلومات غير دقيقة في تقاريرها السنوية، ما الخطوات التي يمكن اتخاذها لاستعادة المصداقية؟
- كيف يؤثر الصدق على مصداقية المؤسسات الخيرية وثقة المتبرعين والمستفيدين؟
- ما التحديات التي قد تواجه العاملين في القطاع غير الربحي في الالتزام بالصدق عند التعامل مع البيانات والتقارير المالية، وكيف يمكن تجاوزها؟

«بحسْبِ امرئ من الشرِّ أن يحقر أخاه المسلم»

(صحيح مسلم)

للعاملين في القطاع غير الربحي

(إنَّ اللهَ أوحى إليَّ أن تواضَعوا حتى لا يبغيَ أحدٌ على أحد، ولا يفخرَ أحدٌ على أحدٍ)

المسلمون مثل أسنان المشط في تساويهم، لا يعلو بعضهم على بعض، ولا يفخر بعضهم على بعض، كذلك لا يزدري بعضهم بعضا، فـ (كل المسلم على المسلم حرام دمه وماله وعرضه)، (صحيح مسلم). تلك القيمة التي جاء بها الإسلام وحث عليها الدين الحنيف، وهي التي يجب أن يتمسّك بها العامل في القطاع الخيري؛ لأنّ فضائل الأخلاق والأعمال أحد مرتكزات القطاع الخيري، لذا فعلى العامل في القطاع الخيري أن يتذكّر دائما وصية النبي عليه الصلاة والسلام، حينما قال:(إنَّ اللهَ أوحى إليَّ أن تواضَعوا حتى لا يبغيَ أحدٌ على أحدٍ، ولا يفخرَ أحدٌ على أحدٍ)، (صحيح مسلم). فيتحلى بالتواضع مع الناس، تنفيذا لوصية النبي صلى الله عليه وسلم، وخضوعا لأمر الله سبحانه وتعالى، فإذا مرّ بمحتاج أو مريض أو يتيم، فليعلم أنّ ما أصابه من عجز وبلاء ومصيبة ليس من صنع يده أو كسب نفسه، بل هي أرزاق من الله قسّمت، وهبات أعطيت، وبلاءات نزلت، وكل ذلك من عند الله، ولو شاء ربك أن يقلب الحال لفعل، فكم من سوْقة أصبح من علية القوم، وكم من عالٍ في قومه آمن في أهله، أتته صروف النوائب، وأمر الله به، فقلب حاله الرغيد إلى عيش زهيد، وصار مستخدما عند من كانوا له خدما، وأصبح يرجو كسرة الرغيف وشربة الماء، ولذا فإنّ ازدراء الناس من مساوئ الأخلاق وقبيحها التي ينزه عنها العامل في القطاع الخيري قبل غيره من الناس، لما فيها من تفكيك للمجتمعات وإهانة لخلق الله وإفساد للقلوب، قال صلى الله عليه وسلم : (بحسب امرئ من الشر أن يحقر أخاه المسلم) (صحيح البخاري).

مناقشة:

- ما الدوافع النفسية التي قد تجعل بعض العاملين في القطاع غير الربحي يمارسون ازدراء المستفيدين أو زملائهم؟
- ما أثر التواضع الحقيقي على بناء علاقات إيجابية داخل بيئة العمل الخيري؟
- سؤال حالة: متطوع جديد في مؤسسة خيرية يشتكي من تعامل بعض الموظفين معه بفوقية. كيف يمكن معالجة هذا الأمر بشكل عملي؟

ذكرى السلوك:

سلوكنا هو الشاهد الصادق على نوايـــا العامل في الخير، فبأخلاق العامل في الخير تُزرع الثقة، وبإحسانه ترتقي رسالته.

(إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا
الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا
بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ)

(العصر: ٣)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

﴿إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ﴾

يرزح العامل في القطاع الخيري تحت ضغوطات كثيرة؛ ضغوطات حياتيّة ونفسيّة وربما يعرض له بعضها في العمل الخيري، فتؤثر سلباً على قراراته ومستوى إنجازاته ومساراته التي ينتهجها في حياته، لذا قد يجد العامل نفسه في هذا الميدان بعيدًا عن المسار الصحيح، متأثرًا بمؤثرات خارجية أو داخلية بسبب موقف أو تصرف معين، عندها يصبح التواصي بالحق بمثابة البوصلة التي تعيد الأمور إلى طبيعتها، فالمؤمن مرآة أخيه، يشد بيد صاحبه، ويعيده إلى الطريق القويم.

التواصي بالحق في القطاع الخيري أمر ضروري، فهو من جوهره وصميم رسالته، لكنّه لا يعني بحال من الأحوال تصيد الأخطاء، أو مراقبة الناس بعين فاحص سيء النيّة، بل هو رغبة صادقة في تصحيح المسار مع حسن النيّة لاستصلاح الآخر، وبذل نصيحة خالصة له، لا تشوبها أي شائبة من شوائب الاحتقار أو التعيير أو كسب تفوق شخصي، وبعيدة كل البعد عن المجاملات والمداهنات على حساب العمل والإنجازات.

حينما تسكت الألسنة عن قول الحق، وتكتفي العيون بغض الطرف عن الأخطاء، يبدأ الانحراف بالتسلل، رويدًا رويدًا حتى يتعاظم هذا الانحراف، ويطفو على السطح، فعندها تتوالى الأخطاء، ويضيع الجوهر الذي قام عليه هذا القطاع، وتضيع رسالته النبيلة.

إذا حل الصمت مكان الكلمات، وأصبحت المجاملات بديلاً عن المصارحات، وكثرت العثرات، وزادت الزلات، واستفحل الفساد، فعندها لا يبقي لذلك الجسد صلاحاً إلا بالتواصي بالحق الذي هو بمثابة إنذار قبل حلول كارثة، وهبوب العاصفة، وقبل أن يتسع الخرق على الراقع، فيتسرب الخلل إلى كامل أجزاء القطاع ، فيتصدع بنيانه وتنهد أركانه.

مناقشة:

- اذكر صوراً من صور التواصي بالحق في القطاع غير الربحي؟
- كيف يمكن تحقيق التواصي بالحق في بيئة العمل الخيري بطريقة إيجابية تعزز من دافعية العاملين وتحافظ على جودة الأداء؟
- ما الفرق بين التواصي بالحق كقيمة بنّاءة تساهم في تحسين الأداء، وبين النقد السلبي الذي قد يخلق بيئة غير صحية داخل المؤسسة، وكيف يمكن تحقيق التوازن بينهما؟

(إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ)

(النحل: ٩٠)

للعاملين في القطاع غير الربحي

﴿ وَمِن قَوْمِ مُوسَىٰ أُمَّةٌ يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ﴾

على الرغم من أنك حينما تقرأ القرآن لا تكاد تمرّ عليك بضع آيات إلا وتجد ذماً لبني إسرائيل، فمع ما وصفوا به بأنّهم قتلة الأنبياء، وأنهم شرّ الأمم، إلا أنّ الله سبحانه وتعالى تمدّحَ بعضهم في كتابه العزيز، وأشاد بعمل الهداة منهم، وأنصفهم بما كانوا يهدون بالحق وبه يعدلون. وهدايات القرآن ترشدنا إلى هذا العمل الجليل عمل الإنصاف، فعلى من يهتدي بالقرآن أن يكون منصفا.

والعامل في القطاع الخيري أولى بأن يسترشد بهدايات القرآن، فيكون أشد الناس إنصافاً، وأشدهم بفضل الغير اعترافاً، دأبه الإنصاف مع نفسه ومع غيره، اهتداءً بالقرآن الكريم، فإذا وجد الفضل لغيره اعترف له، وإذا وجد الفضل من نفسه اعترف به، ولا يغفل عن إنصاف نفسه، فلها عليه حق، وليس مذموماً في ذلك، فهذا نبي الله الكريم يوسف عليه السلام يعترف بفضل نفسه التي بين جنبيه أمام العزيز فيقول: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۖ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾(يوسف: ٥٥). وهذا موسى عليه السلام يعترف لأخيه بالفضل فيقول: ﴿ وَأَخِي هَارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسِلْهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَدِّقُنِي ۖ إِنِّي أَخَافُ أَن يُكَذِّبُونِ﴾ (القصص: ٣٤). فلم ينقص ذلك من شأن موسى عليه السلام شيئا.

وقد يتوهم البعض أنّ في إنصافه لغيره أو الثناء عليه بذكر مناقبه فيه تفويت الفرصة على نفسه أو هضمها حقها، وكل ذلك وهم يشهد بخلافه الواقع، فالإنصاف من أعظم مكارم الأخلاق، وأولى من يتمسك بمكارم الأخلاق هو العامل في القطاع الخيري، لأنَّ العمل الخيري عملٌ ديني، والدين من أسسه الأخلاق، ولا كمال لدين الإنسان بدون خُلق، فعلى العامل في القطاع الخيري أن يتحرى الإنصاف بقدر ما يستطيع، وأن يعلم أنّه بإنصافه لغيره يترقّى بدينه ودنياه وبذلك ينال رضى مولاه.

من صور الإنصاف:

- أن تذكر فضل أخيك.
- أن تقدمه في محل يكون هو أولى بالتقديم.
- أن لا تنشر مساوئه وعيوبه عند الخلاف.
- أن ترد خطأه الحادث إلى إحسانه القديم.

مناقشة:

- كيف يمكن للعامل في القطاع غير الربحي أن يحقق الإنصاف في تعامله مع زملائه والمستفيدين من الخدمات؟
- ما أثر غياب الإنصاف على بيئة العمل داخل المؤسسات الخيرية، وكيف يمكن معالجة ذلك؟
- كيف يمكن تعزيز ثقافة الاعتراف بفضل الآخرين داخل المؤسسات الخيرية، وما دور القادة في تحقيق ذلك؟
- ما العلاقة بين الإنصاف واستدامة جهود الأفراد في العمل الخيري، وكيف يؤثر الإنصاف في قرارات المؤسسة وتوجهاتها؟

(إنَّ اللهَ أوحـــى إليَّ أن تواضَعــوا حتى لا يبغيَ أحدٌ على أحدٍ، ولا يفخرَ أحدٌ على أحدٍ).

(صحيح مسلم)

ذكرى
للعامليـــن في القطاع غير الربحي

(إنَّ اللهَ أوحى إليَّ أن تواضَعوا حتى لا يبغيَ أحدُ على أحدٍ، ولا يفخرَ أحدُ على أحدٍ)

التواضع صفة أخّاذة مبهرة، تأسر من يراها من الناس، وهي سمة فارقة عند الناجحين، ومن الخصال المحمودة عند رب العالمين. وبالتواضع وصف الرحمن عباده فقال: ﴿**وَعِبَادُ الرَّحْمَٰنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا**﴾. والعامل في القطاع الخيري حتى يكون قريبا من ربه ومن الناس، عليه أن يكون متواضعا وأن يترك الاستطالة بنفسه على الناس في عمله و خارج عمله، فربه يرضى تواضعه ولا يرضى تعاليه وتكبّره، وليس التواضع من المواضع التي يزوّر فيها خفض الجناح، بل أن يكون حقيقة في النفس، حيث لا يرى نفسه أعلى من أحد ولا أفضل من أحد، مع علمه علم اليقين أنّ تواضعه من صفات الكرام التي تزيده رفعةً ومكانة، وخفضه لجناحه يعطيه الله عليه ما لا يعطيه بالتكبر وجر ذيول الأثواب، فالشريف إن تواضع زاد شرفه، كما أنّ الوضيع إن تواضع زاد في ضِعَتِه.

لكنّ كريم الأصل كالغصن كلما تحمّل أثمارا تواضع وانحنى

التكبر ينشأ من رؤية النفس والحال، والأصل في العامل في القطاع الخيري أن لا يرى الحال التي هو فيها إلا أنّها محض كرم من الله، وأنّ نفسه ليست أفضل من أي نفس، وأنّ كل ما هو فيه من نعمة أو أمر يفخر فيه إنّما هو هبة من الله إن شاء سلبها منه وجعل جنّته التي يفاخر بها تذروها الرياح خاوية على عروشها.

أيها الغالي: التواضع ليس من نوافل الأخلاق، بل هو من العبادات الجليلة في الدين، فقد رويَ عن عائشة - رضي الله عنها - أنها قالت: إنكم تغفلون عن أفضل العبادات: التواضع. فالتواضع قدره جليل في الدين، وكل من أراد النجاح - أي النجاح الدنيوي أو الأخروي - فعليه بالتواضع، والخطر الحقيقي يكمن في تكبر الإنسان وتجبره وظلمه لغيره، وقد قال النبي صلى الله عليه وسلم : **(ألا أخبركم بأهل النار؟ كل عُتُلٍّ جَوّاظٍ مُسْتَكْبِرٍ)** صحيح البخاري.

إنّ التواضع من خصال المتقـــي وبه التقي إلى المعالـــي يرتقي
ومن العجائب عجب من هو جاهل في حاله أهو السعيد أم الشقي؟

مناقشة:

- كيف يمكن التمييز بين التواضع الحقيقي الذي يعزز بيئة العمل الخيري، والتواضع المصطنع الذي قد يستخدم لتحقيق مكاسب شخصية؟
- متى يصبح التواضع سلبيًا بحيث يؤثر على القدرة على اتخاذ القرار أو الدفاع عن حقوق المؤسسة؟ وكيف يمكن تحقيق التوازن بين التواضع والحزم؟
- كيف يؤثر التواضع على فعالية القائد في المؤسسة الخيرية؟ وما الصفات التي يجب أن يتحلى بها القائد المتواضع؟
- إذا كنت تعمل في مؤسسة خيرية، ولاحظت أن بعض زملاءك يظهرون تعاليًا على المستفيدين، كيف يمكن معالجة هذا السلوك دون التسبب في توترات داخل الفريق؟

«وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ»

(الأعراف: ٦٨)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

النصيحة من مفردات الشريعة المهمّة التي يجب أن يُعنى بها العاملون في القطاع الخيري خاصة؛ لدقة عملهم وحساسية تعاملهم، وكثرة المتربصين بهم. وقد حث عليها النبي صلى الله عليه وسلم بقوله:(الدين النصيحة) (صحيح مسلم). والنصيحة ليست كما يتصوّر البعض مهمّة القيادات والنخب والمشايخ ومن لا يخطئ، لا؛ بل هي مهمّة كل فرد في المؤسسة الخيرية، سواء أكان متطوعًا أم موظفًا، فكل فرد محمّل بواجب النصيحة. وديننا الحنيف يحث على التطوّر والتقدم والترقي بالأعمال، وأن تكون أعمالنا متقنة صحيحة، ولا يتم ذلك إلا بمعالجة القصور المتلبّس بنا، فالمرء قد لا يلاحظ قصور نفسه، ولكن قد يلاحظه غيره، لذا كان المؤمن مرآة أخيه.

النصيحة ليست مجرد واجب ديني فحسب، بل هي عمليّة ضروريّة لاستدامة العمل الخيري، والارتقاء به، ورفع كفاءات الأفراد المباشرين له ،خصوصا إذا عرفوا جوانب القصور في أنفسهم ومواضع الخلل في عملهم، وسعوا سعياً صادقا إلى تحسين تلك الجوانب.

وكما أن لكل شيء آداب فللنصيحة آداب منها:

- **إخلاص النيّة في النصيحة:** يجب أن تنطلق النصيحة من منطلق صحيح، أن تكون خالصة لوجه الله، وأن يكون الغرض منها الإصلاح فقط، لا أن تكون لتصفية الحسابات ،وإحراج الطرف الآخر.
- **النصيحة بالسر:** من أهم آداب النصيحة أن تكون بالسرّ، كي لا يجد المنصوح غضاضة من سماعها، وذلك بالبعد عن التشهير به، وإظهار ذلك العيب للعلن، ولفت الناس له ، قال الإمام الشافعي- رحمه الله -: من وعظ أخاه سرًا فقد نصحه وزانه، ومن وعظه علانية فقد فضحه وشانه.

وقال أيضاً:

تَعَمَّدني بِنُصحِكَ في اِنفِرادي وَجَنِّبني النَصيحَةَ في الجَماعَة
فَإِنَّ النُصحَ بَينَ الناسِ نَوعُ مِنَ التَوبيخِ لا أَرضى اِستِماعَه
وَإِن خالَفتَني وَعَصِيتَ قَولي فَلا تَجزَع إِذا لَم تُعطَ طاعَه

- **التعريض بالنصيحة:** أحيانا تكون المواجهة شديدة الوطأة على قلب المنصوح، سيما إن كانت من شخص يحترمه، ولا يود أن تظهر عيوبه أمامه؛ ولذا كان من منهج النبي عليه الصلاة والسلام التعريض بالنصيحة فكان إذا أراد نصح أحد، تكلم بالملأ وقال: (ما بال أقوام...) (صحيح البخاري).

- **تخيّر وقت النصيحة:** إذا أراد الإنسان زراعة زرع يرجو نتاجه، تخيّر الزمان والمكان المناسبين لذلك، وكذا إذا أراد الناصح أثر نصيحته، فليتخير الوقت المناسب لها، وليراعي حال من أمامه من غضب وضيق وهمٍّ.

مناقشة:

- كيف يمكن أن تكون النصيحة وسيلة لتطوير الأداء في المؤسسات الخيرية دون أن تتحول إلى مصدر توتر بين العاملين؟

- ما التحديات النفسية والاجتماعية التي قد تجعل بعض الأفراد يرفضون النصيحة، وكيف يمكن تجاوز هذه العقبات لضمان قبولها وتطبيقها؟

- متى تصبح النصيحة ضرورة حتمية في بيئة العمل الخيري، وما الفرق بين النصيحة الواجبة والتدخل غير المبرر في شؤون الآخرين؟

- كيف يمكن لمؤسسة خيرية بناء ثقافة تعزز تبادل النصيحة بطريقة إيجابية تجعلها أداة للتحسين المستمر وليس للنقد أو التقليل من الآخرين؟

(وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ
مِنَ ٱلدُّنۡيَا)

(القصص: ٧٧)

للعاملين في
القطاع غير الربحي

﴿وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنۡيَا﴾

قد يستغرب البعض إذا سمع بجملة نسيان النفس، ويستبعد أن ينسى الإنسان حظ نفسه من أي شيء، بل ربما يُصدم حينما يعلم أنّ ظاهرة نسيان النفس ظاهرة شائعة بين أفراد الناس، وقد تتجلى في فرق العمل في العمل الخيري خصوصاً؛ حيث ينسى الإنسان نفسه حينما ينخرط في غاية الفريق، ينسى آماله وتطلعاته، بل قد ينسى نصيبه من الدنيا ويتحول العمل الخيري إلى جزء من حياته بل كل حياته، فلا يستطيع العيش إلا به، فهو راحته وسكينته وطمأنينته، ومفهوم نسيان النفس إذا كان بفعل واعٍ يختاره المرء بكامل إرادته فإنّه يتحول من نسيان إلى زهد وتخفف من الدنيا، وذلك محمود بالقدر الذي يرضي الله، وهو أن لا يكون على حساب واجبات أخرى.

ومن صفات العامل في القطاع الخيري المسؤولية - مع جده واجتهاده في عمله الذي يُشكر عليه - إلا أنّه لا يُعفى من المسؤوليات المترتبة عليه، فكما أنّه مسؤول في نطاق عمله عن المنتفعين من العمل الخيري، ومسؤول في نطاقه الشخصي عن من يعول؛ من أهل وولد وزوجة ووالد وغيرهم، وحينما ينسجم الإنسان مع العمل الخيري وينسى نفسه، ويغفل عن الترقي بحياته، فإنّ ذلك ينعكس سلباً على من هو مسؤول عنهم.

أيها المبارك :إنّ تذكر النفس لا يعني الحرص على الدنيا، بل أن تأخذ منها ما ينفعك ولا يطغيك، وتحرص على ما تتيسر بها مصالحك ومصالح من تعولهم، والمنهج في ذلك هو قول الرب سبحانه وتعالى: ﴿**وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنۡيَا**﴾ (القصص: ٧٧). فالغاية الأولى في حياة المؤمن هي ابتغاء الدار الآخرة، ومع ذلك

فهو مطالب بأن لا ينسى نصيبه من الدنيا ولا يغفل عنه لأنّه مطيّته للآخرة، وهذا رسول الله صلى الله عليه وسلم - إمام الناس في العمل الخيري وقدوتهم - يضع ميزانا لكل عامل في القطاع الخيري كما في القصة المشهورة حيث قال : (أما والله إنّي لأخشاكم لله وأتقاكم له، لكنّي أصوم وأفطر، وأصلي وأرقد، وأتزوج النساء، فمن رغب عن سنتي فليس مني) متفق عليه.

مناقشة:

- كيف يمكن للعامل في القطاع غير الربحي تحقيق التوازن بين تفانيه في خدمة الآخرين والاعتناء بنفسه دون الشعور بالأنانية أو التقصير في واجبه؟
- متى يصبح نسيان النفس في العمل الخيري فضيلة تعكس الإيثار الحقيقي، ومتى يتحول إلى مشكلة تؤثر على الصحة النفسية والعطاء المستدام؟
- كيف يؤثر انشغال العامل في العمل الخيري على حياته الشخصية وعلاقاته الأسرية؟ وما الطرق التي تساعد على تحقيق التوازن بين الواجبات المختلفة؟
- ما دور القيادة المؤسسية في منع استنزاف العاملين نفسيًا وجسديًا بسبب اندماجهم الزائد في العمل الخيري، وكيف يمكن بناء ثقافة تعزز العطاء المستدام دون إهمال الذات؟

«وَإِنَّكَ لَعَلَى
خُلُقٍ عَظِيمٍ»

(القلم: ٤)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

(وَبيتٍ في أعلَى الجَنَّةِ لِمَن حَسُنَ خُلُقُهُ)

حينما نتحدث عن القطاع الخيري فإننا نتحدث عن القيم والأخلاق، إذ القطاع الخيري مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيم النبيلة والأخلاق الحسنة، ومع ذلك تجد في القطاع الخيري من يغفل عن سِمة القطاع الظاهرة، من يغفل عن تهذيب السلوك، من يغفل عن الرقي بأخلاقه وتصرفاته.

إنّ ضعف التهذيب السلوكي يدل دلالة بيّنة عن عدم وعي بالذات، وعدم فهم لتعقيداتها، لأنّ العمل الخيري في أصله، حل لمشكلات الناس، فإذا لم يستطع العامل في القطاع الخيري، حل مشكلة نفسه، وتهذيب ذاته، فكيف يُرجى منه حل مشكلات الناس، ففاقد الشيء لا يعطيه.

لذا يجب على العامل في القطاع الخيري أن تكون عنده مراجعة ذاتية دائمة، يحاول أن يهذب فيها الناشز من سلوكه ونفسه، ويحاول أن يترقّى بخلقه وشخصه، حتى يتجلى أثر القطاع الخيري في نفسه، ويؤدي رسالته على أكمل وجه وصورة.

وتهذيب الأخلاق ليس عملا زائدا في حياة الإنسان يأتي به أو لا يأتي، بل هو من مفردات الدين التي أتى بها الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم، ورصد لها جائزة من أعظم الجوائز، ومن خير ما يتمنى المرء، حيث بشره عليه الصلاة والسلام ببيت في أعلى الجنّة لمن حسن خلقه فقال: (أَنا زَعِيمٌ ببَيتٍ في ربَضِ الجنَّةِ لِمَنْ تَرَكَ المِرَاءَ وَإِنْ كَانَ مُحِقًّا، وَبيتٍ في وَسَطِ الجنَّةِ لِمَنْ تَرَكَ الكَذِبَ وإِن كَانَ مازِحًا، وَبيتٍ في أعلَى الجَنَّةِ لِمَن حَسُنَ خُلُقُهُ). وفي هذه الحديث دليلُ على أنّ عمليّة التحسين وتهذيب السلوك هي عمليّة مستمرة، وليست شيء يأتي مرّة في العمر ويذهب، بل هي عمليّة مراقبة دائمة، وترقي مستمر، حتى تكمل الأخلاق، وتتم الأعمال، وتتهذب الصفات.

مناقشة:

- كيف يمكن للعامل في القطاع غير الربحي أن يهذب سلوكه وأخلاقه باعتباره عملية مستمرة للتطوير الذاتي؟
- ما العلاقة بين تهذيب السلوك وجودة العمل الخيري، وهل يمكن أن يكون ضعف الأخلاق عائقًا أمام تحقيق الأهداف الإنسانية للمؤسسة؟
- أحد العاملين في مؤسستك الخيرية يتمتع بكفاءة عالية، لكنه يتعامل بجفاء وغلظة مع زملائه والمستفيدين، مما يؤثر سلبًا على بيئة العمل وسمعة المؤسسة. كيف يمكن معالجة هذا السلوك بأسلوب يحفظ كرامة الشخص المعني، ويعزز ثقافة الاحترام داخل الفريق دون خلق توتر أو انقسام؟

«إنَّ فيـــك خُلَّتَينِ يُحِبُّهما اللهُ: الحِلْمَ والأَناةَ»

(صحيح أبي داود)

الموازنة بين التأني والعجلة من أعقد الأمور، لأنّ كلاً منهما قد يكون محموداً أو مذموماً، فهي سلاح ذو حدين؛ فليسا شرّاً دائماً ولا خيراً دائماً، والذي يحدد هذا أو ذاك طبيعة الحال ونوع العمل وتوقيته.

والتأني صفة محمودة تجعل الإنسان يتأنى وينظر في الأمور بحكمة وترو؛ فلا يندم على قرارات متسرعة، أو أحكام غير مدروسة، ولذا فإنّه – التأني - يكون محموداً حين يكون في أمور الدنيا التي تحتاج الى تخطيط واتخاذ قرارات مصيرية، أو إبرام عقود، لكنّه يكون مذموماً إذا أفضى إلى التفريط في الطاعات وتضييع الحقوق وتأخير عمل الخير، لذا قال صلى الله عليه وسلم:(التُّؤَدَةُ في كل شيء إلا في عمل الآخرة) (صحيح أبي داود).

لا تعجلنّ لأمر أنت طالبـــــــه فقلما يدرك المطلوبَ ذو العجل
فذو التأني مُصيب في مقاصده وذو التعجل لا يخـــلو عن الزلل

والعجلة التي هي من جِبلّة الإنسان كما قال تعالى: ﴿ **خُلِقَ الْإِنسَانُ مِنْ عَجَلٍ ۚ سَأُرِيكُمْ آيَاتِي فَلَا تَسْتَعْجِلُونِ**﴾ (الأنبياء: ٣٧) تكون مذمومة حين تقود إلى التهور والاندفاع بغير علم وتبصر بالأمور، أمّا في المسارعة إلى الخيرات، والإقبال على الطاعات وإنجاز أعمال الخير، فإنّها لا تكون مذمومة، كما قال تعالى: ﴿**وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ**﴾ (آل عمران: ١٣٣).

والعامل في القطاع الخيري يُنزه عن الاستعجال الذي تكون عواقبه وخيمة على عمله الخيري ومؤسسته الخيرية، كالاستعجال الذي يكون بغير فكر ورويّة ودراسة للأمور، والذي يضرّ بالعمل الخيري وينفر أهل الخير منه ومن مؤسسته، أمّا الاستعجال النابع من فكر مدروس، وإحكام للأمور بشكل دقيق، فهو استعجال محمود. فإذا كانت الغاية واضحة المعالم، والأدوات جاهزة، والظروف مهيأة، واحتمالية النجاح عالية، فذلك يسمى المسارعة في الخير والبر، والمسارعة فيه مطلوبة بل قد يتطلب

العمل الخيري انتهاز الفرص، والاستعجال في تحقيق الأهداف، خصوصاً إذا كانت معالم الطريق بيّنة، وخطة العمل مدروسة، فعندها يكون التأني والقعود من العجز المذموم؛ لذا فإنّ على العامل في القطاع الخيري أن ينظر إلى الأمور بمنظور حكيم، يوازن ويسدد ويقارب، وينظر أقرب الأمور للرشاد، كي يصل إلى الغاية المأمولة من العمل الخيري.

أسئلة مناقشة:

- كيف يمكن للعامل في القطاع غير الربحي التمييز بين العجلة المحمودة التي تسرّع الإنجاز، والعجلة المذمومة التي تؤدي إلى الفشل؟
- ما العواقب التي قد تترتب على اتخاذ قرارات متسرعة في العمل الخيري؟ وهل يمكن إصلاحها بسهولة؟
- متى يصبح التأني في اتخاذ القرارات ضعفًا يعيق التقدم بدلاً من أن يكون حكمة؟
- قائد مؤسسة خيرية تلقى فرصة تمويلية ضخمة، لكن يتطلب الأمر اتخاذ قرار سريع، هل يتأنى ويدرس كل التفاصيل أم يبادر بالقبول؟ كيف يمكن تحقيق التوازن في مثل هذه المواقف؟

(إنَّ أحبَّكم إليَّ وأقربَكم منِّي في الآخرةِ محاسنُكم أخلاقًا).

(صحيح الترغيب)

(إنَّ أحبَّكم إليَّ وأقربَكم منِّي في الآخرةِ محاسنُكم أخلاقًا).

لفظ الأخلاق لفظ شامل لجميع المروءات التي يجب على الفرد أن يسعى للتحلي بها؛ فتشمل الإحسان والكرم والتواضع والصدق وحسن المعشر والأمانة وغيرها من الأخلاق، وضد الشيء خوارمه، وخوارم المروءة هي التخلي عن الأخلاق والتفلت منها والتساهل في تطبيقها. والقطاع الخيري قطاع تسمو به الأخلاق؛ لأنّه يحمل رسالة نبيلة، وغاية شريفة، وهي متحققة بأفراده، موجودة بوجود المنتسبين إليه، فهم انعكاس لقطاعهم، ومرآة لمؤسساتهم، الحاملون لرسالتها، الممثلون لقيمها التي تحث على سمو النفوس، والابتعاد عن خوارم المروءات التي تزري بأصحابها، وتهدم ثقة الناس في القطاع الخيري والعاملين به، وقيمة المروءة من أهمّ القيم التي تعتبر جوهريّة في القطاع الخيري، وعلى عامل في القطاع الخيري أن يتصف بها، فهي المعبّرة عن رسالة مؤسسته بأفصح بيان.

ومن صور خوارم المروءة في القطاع الخيري: التواني والتكاسل والغرور والتكبر، وإفشاء الأسرار، والتهاون وسوء التنظيم في أداء الأعمال والمنّ والأذى والاستغلال للمستفيدين من العمل الخيري وغيرها من الصفات التي يجب على العامل في القطاع الخيري الترفع عنها طاعة لله سبحانه وتعالى وصيانة للعمل الخيري من أي انتقاد وقدح قد يكون بسبب تصرفه وتهاونه.

إذَا المرءُ لمْ يلبسْ ثياباً من التُّقَى تقلَّبَ عُرياناً وإنْ كانَ كاسِيَا
و خيرُ لباسِ المرء طاعةُ ربه و لا خير فيمن كان لله عاصياً

مناقشة:

- في بيئة العمل الخيري، ما السلوكيات التي يمكن اعتبارها من خوارم المروءة، وكيف يمكن معالجتها قبل أن تتحول إلى عادة منتشرة؟
- ما أثر تصرفات العاملين في المؤسسات الخيرية على ثقة المجتمع بهم، وكيف يمكن تصحيح أي سلوك يضر بسمعة المؤسسة؟
- هل يمكن أن تؤدي الضغوط المهنية إلى التهاون في بعض القيم الأخلاقية والوقوع في بعض خوارم المروءة؟

«وَاجْعَل لِّي لِسَانَ
صِدْقٍ فِي الْآخِرِينَ»

(الشعراء: ٨٤)

للعاملين في
القطاع غير الربحي

قد ييسر الله للعامل سيرة طيّبة، وعملاً مقبولاً بين الناس، فيكتب الله له أن يذاع عمله، ويحمد فعله، ويكرّم في الدنيا على مجهوده، ويسخر له من يكرمه بحوافز وأعطيات فيحمد الله أن سخر له ذلك الخير دون أن تتبعها نفسه مستشرفا لها حريصا عليها، وهذا مما لا يؤاخذ عليه ما دام قصده لله. قِيلَ لِرَسُولِ اللهِ صَلَّى اللَّهُ عليه وَسَلَّمَ: أَرَأَيْتَ الرَّجُلَ يَعْمَلُ العَمَلَ مِنَ الخَيْرِ وَيَحْمَدُهُ النَّاسُ عليه، وفي روايةٍ: وَيُحِبُّهُ النَّاسُ عليه.؟ قالَ: تِلكَ عَاجِلُ بُشْرَى المُؤْمِنِ). (صحيح مسلم). لكن إن تحوّلت نيته للتطلع لمدح الناس وثنائهم للعمل، كان ذلك كمعول هدم، ينقُض بنيان الإخلاص.

العامل في القطاع الخيري يجب أن يكون قصده الأول في العمل هو الله سبحانه وتعالى، ويجعل غايته من العمل الثواب والدار الآخرة، فإذا تحققت له تلك الغاية مع حصوله على مكتسبات دنيوية فلا حرج عليه ولا ذم، لكن المذموم في ذلك أن يحرص عليها ويستشرفها، ويطمع بها طمعا غير مرضيّ، فيكون محرك أفعاله كلها الطمع بتلك المكتسبات، مما قد يدخله في مزالق هو في غنى عنها؛ مزالق دينيّة وأخرى نفسيّة، فقد يدخله ذلك في باب الرياء، وقد يزرع في نفسه بذرة الإحباط إذا لم يحظى بتلك المكتسبات، وربما بطمعه وتطلعه لما في أيدي الناس يذوق الذل، خصوصاً حينما يتزلّف ويتملّق للأشخاص طمعا بها، والواجب على العامل في القطاع الخيري أن يتحرى الإخلاص في عمله كلّه، ويعلم أنه لن ينال أحد شيئاً إلا ما كتب الله له ، وأن لا يحرص على تلك الحوافز والتكريمات، ولكن يعمل عمله على الوجه الذي يرضي الله، وبالإتقان الذي ينام معه مرتاح الضمير، فإن حصل له تكريم فيتقن عمله ويحمد ربه، وإن لم يحصل على تكريم أتقن عمله أيضاً وحمد ربه.

مناقشة:

- كيف يمكن للعامل في القطاع غير الربحي الاستفادة من الذكر الحسن دون أن يتحول ذلك إلى دافع للرياء أو البحث عن الثناء؟
- هل هناك فرق بين أن يكون الذكر الحسن محفزًا إيجابيًا، وبين أن يصبح هدفًا بحد ذاته؟ وكيف يمكن تحقيق هذا التوازن؟
- كيف يمكن للمؤسسات الخيرية تعزيز ثقافة العطاء الخفي الذي لا يسعى إلى الشهرة، مع عدم إغفال أهمية تشجيع وتحفيز العاملين؟
- هل يمكن أن يكون فقدان الذكر الحسن أو النقد العام سببًا في فقدان الحافز للعمل الخيري؟ وكيف يمكن التعامل مع ذلك؟

(وكونوا عباد
الله إخوانـا)

(صحيح البخاري)

(وكونوا عباد الله إخوانا)

مع كل اجتماع ونقاش ينكشف لديك تطلعات الناس، وتظهر محرّكاتهم الخفيّة؛ منهم من يطمح للسؤدد، ومنهم من يريد الصيت والذكر والمنصب الحسن، ومنهم من يعمل متجرّدا عن تطلّعاته الدنيويّة وقلبه معلّق بالسماء، كل فرد يحمل رؤية، ويتطلع لأمر يهمه، ويعمل جاهدا ليحقق غايته، وفي معترك تحقيق الغايات، وتنشأ الصراعات والمنافسات، عندها يتحوّل القطاع الخيري من عمل إنساني محض، إلى سبيل لتحقيق الغايات الشخصيّة، فتتعثر الخطى، وتتراجع جودة العمل الخيري، وينفر فاعلو الخير.

العاملون في القطاع الخيري إخوان، ليسوا أندادا وأعداء لبعضهم، بل غايتهم مشتركة، وهدفهم نبيل، يتعاضدون ويتآزرون في سبيل الوصول إليه، لخدمة القطاع الخيري، وقضاء حاجات الناس والترفق بهم.

القطاع الخيري ليس ساحة لتحقيق المكتسبات الشخصيّة، ولا ميدانا لتحقيق الغايات الدنيويّة، إنّما هو محل للبر والإحسان، هو مكان تسمو به النفس والروح، يعمل العامل فيه متجرّدا من كل شيء، متجرّدا لله في عمله، يقدم مصالح الناس على مصالحه، هو محل للإغضاء عن الزلّات، وللمسامحة على الهفوات، وللتعاون في سبيل غاية مشتركة. فهو محل للإخلاص لله، محل لتحجيم الذات وتهذيب الطبع، محل لمكارم الأخلاق.

الابتعاد عن الصراعات لا يعني ترك المنافسة المحمودة على الخير، ولا البعد عن مشاركة الرؤى الفعّالة، بل هو البعد عن التشاحن والتباغض والتحاسد والمنافسة الذميمة. أمّا إن كانت المنافسة على الخير والبر والإحسان، ومشاركة الأفكار البنّاءة، أو التنبيه إلى الأخطاء وتصحيحها، فهذا من شريف الأعمال المحمودة.

مناقشة:

- متى تتحول المنافسة داخل المؤسسات الخيرية إلى عامل تدمير للعلاقات المهنية بدلًا من أن تكون محفزًا للإبداع؟
- كيف يمكن التفريق بين المنافسة الشريفة التي تعزز الابتكار، والمنافسة السلبية التي تؤدي إلى الصراعات الداخلية؟
- كيف يمكن للقادة في القطاع غير الربحي ضبط المنافسة بحيث تبقى إيجابية ولا تتحول إلى بيئة تنافسية غير صحية؟
- هل سبق أن رأيت تأثير المنافسة السلبية على بيئة العمل الخيري؟ ما الحلول التي يمكن تقديمها لمنع حدوث ذلك؟

(مثل المؤمنيـــــــن في
توادهم وتراحمهـــــــم
وتعاطفهم مثل الجسد
إذا اشتكى منه عضـــو
تداعى له سائر الجســد
بالسهر والحمى)

(صحيح مسلم)

ذكرى
للعامليـــن في
القطاع غير الربحي

(مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد
إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى)

أعضاء الجسد كلها متماسكة، يشتكي عضو فينهار الجسد، هكذا شبه النبي الكريم صلى الله عليه وسلم جموع المسلمين، وهكذا هي قيمة المجتمع المسلم، ملتحم الأواصر، مصطف البنيان، قيمة المجتمع عنده قيمة عليا، على نقيض المجتمعات الفردانيّة البائسة الحديثة، التي تُعلي من قيمة الفرد وتجعلها هي القيمة المطلقة، ولو على حساب المجتمع.

تغلغلت فكرة الفردانية للأسف عند البعض، والتي ترتكز على المصالح الفردية باعتبارها القيمة الأم في الوجود الإنساني، إلى حد أنّ البعض أصبح يعتبرها حقيقةً كونية لا يجوز مخالفتها، ولعل سبب انتشار هذه الفكرة يعود في المقام الأول إلى تأثر البعض بالثقافة الغربية وانبهاره بها.

حينما تعلو قيمة المجتمع على قيمة الفرد، تنتشر الصفات الحميدة؛ كالتكافل والتراحم والتعاضد والتآزر، وهي صفات تليق بالمجتمع المسلم، وبهذه الصفات ومن هذا الأساس التعاضدي تنشأ أعمال تكافل ومبادرات اجتماعيّة خيريّة، فتقضى حاجات الناس ويخدم المجتمع وتقوى الجمعيات الخيرية ويزداد نشاطها وابداعها.

الفردانيّة داء الأمم فإذا سرت في جسد المجتمع، سرت فيه أدواء فتّاكة في جسده؛ كالأنانيّة، والاحتيال، والظلم والإجحاف، واختفت قيم عُليا مثل التكافل والرحمة، وابتعد المجتمع بالكليّة عن أعمال الخير.

القيمة المناقضة لقيمة الفردانيّة، هي القيمة الاجتماعيّة وهي جوهر القطاع الخيري، وهي التي يجب أن تكون حاضرة متجلية في نفوس العاملين فيه، فلا يكون تابعاً لمصالحه الدنيويّة ولا رغباته الشخصية ولا يكون فظا غليظا، بل يتسم بصفات الرحمة والعطف، ويبذل جهده في استصلاح المجتمع، ولو لزم أن يغضي عن منفعته الفرديّة.

مناقشة:

- كيف يمكن للقادة تعزيز ثقافة العمل الجماعي داخل المؤسسات الخيرية دون أن يشعر الأفراد بفقدان استقلاليتهم؟
- ما المخاطر التي قد تواجه المؤسسات الخيرية إذا أصبحت بيئة العمل تميل إلى الفردانية بدلاً من التعاون الجماعي؟
- مؤسسة خيرية يعمل فيها أشخاص موهوبون متميزون لكنهم لا يتعاونون مع الآخرين، ويفضلون العمل بمفردهم؛ كيف يمكن معالجة هذه المشكلة؟

(إذا حدث الرجل الحديث ثم التفت فهي أمانة)

(الإسراء ٤٣)

قال صلى الله عليه وسلم : (إذا حدث الرجل الحديث ثم التفت فهي أمانة)

الأسرار هي عربون الثقة بين الناس، وهي عوراتهم المعنويّة، التي لا يحب الناس ظهورها ولا بروزها، والعامل في القطاع الخيري – لطبيعة عمله - يمكنه الاطلاع على بعض أسرار الناس التي لا يحبون ظهورها أو كشفها لغيرهم، فتكون تلك الأسرار أمانة في عنقه، يجب عليه الإعراض عنها وإماتة ذكرها في كل مراحل عمله حتى نهايته ،وحفظ السر لا يقتصر على الأسرار المتعلقة بالمستفيدين من القطاع الخيري، بل حتى بين العاملين في العمل نفسه في المؤسسة الواحدة، أوبين المؤسسات فيما بينها ،مما يكون بينهم من أسرار، كأن تكون أسرارا شخصيّة يفضي بعض العاملين إلى بعضهم بها، مما يكون تحت بنود السريّة التي يُنص على عدم إفشائها أو إذاعتها بين الناس.

إنّ من أخطر الممارسات غير الأخلاقيّة - التي ننزه العاملين في القطاع الخيري من اقترافها - إفشاء الأسرار والابتزاز بها خصوصا عند الخصومة، أو جعلها كوسيلة ضغط لتهديد صاحبها وقهره عند اللزوم، وهذا من خوارم المروءة التي لا تليق بعوام الناس فكيف بعامل في القطاع الخيري!

إفشاء الأسرار داء عضال يتسلل إلى النفوس فينخرها، وإلى العلاقات فيفسدها، والكتمان شعار الصادقين، ودثار المتقين، وهو من نهج أصحاب العقل والمروءة، فإنّ الرجل إذا أفضى إلى صاحبه بسرٍّ فإنما يضعه في موضع ثقته، ويجعله بقرب نفسه، فإذا خان الرجل ثقة صاحبه، وانقلب عليه بعدما أنزله تلك المنزلة، فقد هوى في مراتب المروءة، وسقط من موازين التقوى، وذهبت حلاوته من النفوس، فلا أحد يأمنه أو يحب ذكره أو معاملته. وإذا تأملنا مراتب الصفات الذميمة، نجد أنّ إفشاء الأسرار تأخذ مركزا متقدما فيها، فالمفشي للأسرار أشبه بالسارق، بل هو أعظم من السارق، إذ السارق يسرق المال، لكنّ مفشي الأسرار يسرق من سمعة الإنسان

وقلبه وخصوصيته، وتزيد مرتبة الإفشاء قبحا إذا كان فاعلها ممن يعمل في القطاع الخيري؛ لأنّه قريب من معرفة أخص أسرار الناس، والاطلاع على بيوتهم وأحوالهم، يأمنه المستفيدون منه على أسرارهم، فإذا أفشى العامل السر فقد أغضب ربه وخان أمانته، وارتكب خطأ جسيما في حق نفسه قبل حق غيره.

نقاش:

- كيف يمكن للمؤسسات الخيرية وضع سياسات صارمة لحماية المعلومات ومنع التساهل في إفشاء الأسرار؟
- ما الفرق بين الشفافية المطلوبة في العمل الخيري، وبين حفظ خصوصية المستفيدين والعاملين؟

(مَن يتكفَّل لي ألَّا
يسأل الناسَ شيئًا
وأتكفَّل له الجنة)

(صحيح الترغيب)

(مَن يتكفَّل لي ألَّا يسأل الناسَ شيئًا وأتكفَّل له الجنة)

القطاع الخيري، قطاع تسمو فيه النفس والروح، قطاع ذو سمة تربويّة، يزرع في صاحبه خصالا يحمدها إذا أثمرت في نفسه، فيعلمه الجديّة والانضباط، ويحفّزه على بناء نفسه، وتعزيز ثقته بربه، وينهاه عن الكسل والضعف والاتكال غير المحمود. فالاتكال من الصفات الذميمة، فهي أشبه ما تكون بالمرساة التي تحجز عن التقدم، لا تبرح أصحابها أماكنهم، تقيّدهم وربما تقيّد المنظومة بأكملها، وهي صفة لا تليق بعوام الناس، فكيف بالكُمّل منهم، كأن يكون عاملاً في القطاع الخيري، ولقبح هذه الصفة فقد عاهد النبي صلى الله عليه وسلم بعض أصحابه أن لا يسألوا الناس شيئا، فكان أحدهم تسقط عصاه وهو على ظهر دابته، ولا يطلب من أحد أن يناوله إيّاها.

يظهر الاتكال في الوهلة الأولى وكأنّه ظاهرة مسالمة غير مؤذية، ولكنّه مع مرور الوقت يتحوّل إلى قيد، يحجز صاحبه ويمنعه من الإنجاز، فيقلل الدافعيّة في نفسه، ويخمد نار المبادرة والتي تعتبر جوهر العمل الخيري، والمؤمن صحيح الإيمان يجعل اتكاله على الله وحده ويعمل آخذا بالأسباب، راجيا من الله سبحانه أن يعطيه القدرة والطاقة على تحمل تلك الأمانة، وإذا كان الله سبحانه هو المعين له فأيُّ عمل يصعب عليه بعد ذلك! ثمّ إنّ الأثر النفسي للاتكال على الغير سيء جدا، فالمتكل على غيره، ثقيل على النفوس يكرهه الجميع، وفوق ذلك يهين نفسه، ويقلل من قدرها بعد أن كانت مساوية، أو ربما أعلى ممن اتكل عليه من الناس؛ فيتضاءل قدر نفسه عند نفسه وعند الناس، ويضعف يقينه، وتهتز نفسه حتى تكون أوهى من بيت العنكبوت تهدمها نسائم الصباح.

للمناقشة:

- كيف يمكن للعامل في القطاع غير الربحي تحقيق التوازن بين الاعتماد على الفريق والاعتماد على الذات في تنفيذ المهام؟
- هل يمكن أن يتحول الاعتماد على الآخرين إلى عائق يمنع العامل من تطوير مهاراته وتحمل المسؤولية؟ كيف يمكن تجنب ذلك؟
- كيف يمكن للمؤسسات الخيرية تعزيز ثقافة المبادرة وتقليل ظاهرة الاتكال على الغير؟
- في فريق عمل خيري، دائمًا هناك أفراد يعتمدون على غيرهم لإنجاز المهام. كيف يمكن التعامل مع هذه الظاهرة؟

(إذا ضُيِّعَـــتِ الأمانَةُ
فانْتَظِرِ السَّاعَةَ قيلَ:
كيفَ إضاعَتُهـــــا يا
رَسولَ اللَّهِ؟ قـالَ: إذا
أُسْنِدَ الأمْرُ إلى غيــرِ
أهْلِهِ فانْتَظِرِ السَّاعَةَ)

(صحيح البخاري)

للعامليـــن في
القطاع غير الربحي

(إذا ضُيِّعَتِ الأمانَةُ فانتَظِرِ السَّاعَةَ قالَ: كيفَ إضاعَتُها يا رَسولَ اللَّهِ؟ قالَ: إذا أُسْنِدَ الأمْرُ إلى غيرِ أهْلِهِ فانتَظِرِ السَّاعَةَ)

يجب أن يرتكز القطاع الخيري على ركائز أساسية من الأخلاق والقيم، كالعدالة والنزاهة والقوة والأمانة وغيرها من القيم النبيلة، وإنّ مما يخرم تلك القيم وينقضها دخول آفة خطيرة عليها وهي المحسوبية والواسطة، وبسببها تُحرم الكفاءات وأصحاب القدرات من الفرص المتاحة لهم في المجال الذي هو حق لهم، وتعطى لمن لا حق له بذلك ، فقط لكونه قريبا، أو صاحبا، أو (أنا من طرف فلان).

يتصور بعض الناس أنّ المحسوبيّة والواسطة ظاهرة عصرية جميلة غير مؤذية، وأنّها خدمة انسانيّة حسنة النيّة، وأنّها واجب اجتماعي ضروري، بينما هي في حقيقتها داء عضال، يهدد سلامة القطاع الخيري بأكمله، لضعف الكفاءات المستقطبة بفعل الواسطة، مما يمنع القطاع من تحقيق أهدافه التي يصبو إليها.

الواسطة والمحسوبية هما شكل من أشكال الفساد الإداري، وهما شرخ في أمانة العامل، وشرخ في بنيان النزاهة والعدالة، وهما اعتداء سافر على حقوق الآخرين وانتهاك لمبادئ العدالة وتكافؤ الفرص، إذ الأصل في الفرص إن تمنح لمن يخدم جوهر العمل ورسالته بأمانة وقوة وخبرة، لا لخدمة المصلحة الشخصيّة للعامل في القطاع، مما سيؤدي إلى إعاقة إنجاز الأعمال الخيرية، وتنفير فاعلي الخير، والضرار بالمستفيدين من القطاع فتضعف الإنتاجية، وتتدهور جودة الخدمة المقدمة للمستفيد. ويعود ذلك سلبا على جميع الأطراف فيه، وهذا أبو ذرٍّ رضي الله عنه مع جلالة قدره وصلاحه وعبادته يقول يا رسولَ اللهِ ألا تستعملْني- أي في منصبٍ - قال : فضرب بيدِه على منكبي ثم قال : (يا أبا ذرٍّ إنك ضعيفٌ و إنها أمانةٌ و إنها يومَ القيامةِ خزيٌّ و ندامةٌ إلا من أخذها بحقِّها و أدَّى الذي عليه فيها)؛ (**صحيح**

مسلم)؛ لذلك لا بد للعامل في القطاع الخيري من أن يعض بنواجذه على القيم العليا الحميدة، مثل قيم العدالة والنزاهة والقوة، ويتذكر أنّ الأمر أمانة، وأنّه من أمانة المرء أن يسعى جاهدا في إقامة الرسالة التي أنيطت به، باختيار الكفاءات التي تخدم جوهر القطاع الخيري.

مناقشة:

- كيف تؤثر المحسوبية والواسطة على نزاهة العمل الخيري؟
- ما هو الأثر المباشر لهذه الممارسات على جودة الخدمات المقدمة؟
- كيف يمكن أن تسهم المحسوبية في إبعاد الكفاءات المؤهلة عن مواقعها؟
- كيف يمكن للمؤسسات الخيرية حماية نفسها من استغلال العلاقات الشخصية في التوظيف أو توزيع الموارد؟
- هل يمكن أن توجد ممارسات محسوبية غير مباشرة داخل المؤسسات الخيرية دون أن يدرك العاملون أثرها السلبي؟

(إنَّ لكلِّ شيءٍ شِرَّةٍ
ولكلِّ شِرَّةٍ فَترةً)

(صحيح الترمذي)

للعاملين في
القطاع غير الربحي

(إنَّ لكلِّ شيءٍ شِرَّةٍ ولكلِّ شِرَّةٍ فَترةً)

تفيض الروح خفّاقة متوهجة في بواكير الأعمال، تحرّك المرء حماسة محمومة خصوصاً عند البدء في بعض المشاريع، ولعل الإنسان مع مرور الوقت يصيبه شيء من الفتور، فتذبل تلك الروح الوهّاجة، ويبدأ البعض بالانسحاب من تلك الأعمال استسلاما لذلك الفتور، فيرجع عن مشاريعه التي أمّلَ إنجازها، ويتخلف عن وعوده الله اطلقها، نعم : لكل عمل حماسة متقدة وفَترة وخمول، وقد تحدث النبي صلى الله عليه سلم عنهما بقوله : (إنَّ لكلِّ عملٍ شِرَّةٌ ولكلِّ شِرَّةٍ فَتْرَةٌ، فمن كانت شِرَّتُه إلى سنَّتي فقد أفلح، ومن كانت فَتْرَتُه إلى غيرِ ذلك فقد هلكَ)، (صحيح الترمذي فعندما يعترض الإنسان فتور في عمله بعد نشاط وشِرة، فعليه أن يتذكر باعث العمل وحافزه ويتأمّل لمَ هو في هذا المشروع أصلا؟ وليتذكّر أنَّ العمل الخيري إنّما هو من مراضي الله التي يحبها، وأنّ كل مشاريعه وأعماله وتعبه ونصبه إنّما هي في الله ولله، ثمّ ليعلم علم اليقين إنّ هذا الفتور الذي يصيبه هو شيء طبيعي في مراحل أيّ عمل وأنّها كسحابه صيف توشك أن تزول.

أيها الحبيب: العمل الخيري من النوافل التي يحبها الله سبحانه وتعالى، وما زال العبد يتقرب إلى الله بالنوافل حتى يحبه الله، فإذا أحبه كان سمعه الذي يسمع به، وبصره الذي يبصر به، ويده التي يبطش بها، ورجله التي يمشي بها، وإن سأله أعطاه، وإن استعاذه أعاذه، فأيّ مدخل بعد هذا للفتور، وأيّ مقعد للتخاذل عندما تكون تلك الجائزة التي يسعى لها كل أحد، ويطمع بها كل لبيب، والتي هي غاية الصالحين، ومنتهى رغبة السائلين.

فشمّر ساعد الجدّ، وانبذ عنك الفتور والكسل، واجعل نصب عينيك الغاية العظمى التي خلقت لأجلها، ولتعلم أنّ المجد لا ينال إلا على جسر من التعب.

دَبَبْتُ للمجدِ والساعون قد بلغوا جَهْدَ النفـــوس وألقَوا دونه الأُزُرا
وكابدوا المجد حتى ملَّ أكثرُهـم وعانقَ المجدَ مَن أوفى ومَن صَبَرا
لا تحسَبِ المجدَ تمــرًا أنتَ آكلُه لن تبلغَ المجد حتى تلعَـق الصَّبِرا

مناقشة:

- كيف يمكن التفريق بين الفتور العابر الذي يمر به أي عامل، والفتور المزمن الذي قد يتطلب تدخلاً إداريًا؟
- ما العوامل التي تسهم في تحفيز العاملين في المؤسسات الخيرية، وتجعلهم أكثر التزامًا واستدامة في عطائهم؟
- كيف يمكن للمؤسسات الخيرية خلق بيئة عمل تحافظ على الشغف والرغبة في الاستمرار؟
- متطوع نشط في مؤسسة خيرية بدأ يفقد حماسه شيئًا فشيئًا، كيف يمكن إعادة شحن طاقته وإيقاد حماسه؟

“وَقَدْ خَابَ مَنْ
حَمَلَ ظُلْمًا»

(طه: ١١١)

للعاملين في
القطاع غير الربحي

القطاع الخيري نوع من أنواع القطاعات التي تحتاج الى اجتماعات منسقة دورية لغاية معلومة، فتجد في تلك الاجتماعات اتفاق أفراده على مجموعة من الأخلاقيّات البارزة للعين، كالسماحة والرفق، والدماثة ولين الجانب، فلا تكاد تجد أحدا في القطاع الخيري – نحسبهم والله حسيبهم - إلا وتجد عنده رصيداً طيباً من تلك الصفات، ولأنّ عادة البشر النقص فقد تجد بعض الأفراد الذين تشذ بهم أخلاقياتهم عن السمة العامة للمجموعة، فتجد في بعض الأفراد نقيضا لذلك اللين والتضامن، تجد فيهم ميلا إلى الاستئثار والتسلّط والاستبداد، مما يؤثر على كامل سير القطاع. ذلك أنّ صفة التسلط ليست مجرد تشوه سلوكي شخصي، بل أثره متعد إلى الغير، بل وإلى كامل المنظومة، فتجده معطّلاً لاستراتيجيات العمل مضايقاً للأفراد، مستأثراً برأيه، يفرضه ولو كان رأي غيره أصوب، يستمع إلى رأيه فقط، يمتلئ صدره إعجابا بنفسه، فيرى العالم كله على خطأ والصواب عنده فقط ، إنّ صفة التسلط لا تتسق مع جوهر القطاع الخيري، لأنّ المتسلط حجر عثرة في القطاع الخيري؛ حيث يتبنى أخلاقيات تتنافى مع جوهر العمل الخيري، لأنّ جوهره قائم على التكافل والتعاضد والتآزر، بخلاف خلق المتسلط الذي لا يستطيع أن ينسجم مع هذا النموذج، لما يحبه من الغلبة والاستئثار لنفسه.

التسلط مرض مجبول على البغي والعدوان، لكن علاجه سهل، بأن يغرس الانسان في نفسه التواضع والاعتراف بالفضل ،لأنّ التواضع عكس التسلط، فالمتواضع يرى الأمور على حقيقتها، فرؤيته واسعة على عكس رؤية المتسلط، المتواضع يري مكامن القوة والضعف، في نفسه وفي غيره، فيعترف بها، ولكن المتسلط يحتكر القوة والصواب في نفسه فقط، والمتواضع يألفه كل أحد ويحبه، بخلاف المتسلط الذي ينفر منه كل أحد.

مناقشة:

- بعض القادة قد يبرر التسلط على أنه "حزم إداري"، كيف يمكن التفريق بين الحزم المطلوب والتسلط المدمر؟
- كيف يؤثر التسلط والاستئثار بالقرار على بيئة العمل الخيري، وما العلاقة بين القيادة الاستبدادية وتراجع الإبداع داخل المؤسسات؟
- ما الطرق الفعالة للتعامل مع الشخص المتسلط داخل بيئة العمل الخيري دون الإضرار بروح الفريق أو تعطيل سير العمل؟
- كيف يمكن تعزيز ثقافة التواضع والشورى داخل المؤسسات الخيرية حتى يُحد من النزعات التسلطية دون التأثير على كفاءة العمل واتخاذ القرارات؟

"وَكَانَ الإِنْسَانُ أَكْثَرَ
شَيْءٍ جَدَلاً"

(الكهف: ٥٤)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

(أنا زعيمٌ ببيتٍ في ربض الجنة لمن ترك المراءَ وإن كان مُحقًّا)

هديّة وأيّ هديّة؟ بيت وأيّ بيت؟ ومكان وأيّ مكان؟ إنّه في جنّات السماء ورضوان الله، لمن؟ لمن ترك الجدال ولو كان محقّا، ففي هذا الحديث يخبرنا نبي الله عليه الصلاة والسلام بوعد عظيم، وبهبة خاصة، بمكافأة موصوفة، لمن ترك الجدال والمراء، ولعل هذا الأجر العظيم ما جاء من فراغ ؛ وذلك لما يسببه الجدال من قطع الأرحام والعلاقات، ونشر الغل والحقد والخلافات، وإضاعة الأعمار والأوقات فيما لا طائل له إلا مزيدا من الشقاق والنزاع والتفرقات.

أيها الكرام: المدافعة والمنازعة والجدال قد تكون محبوبة إلى بعض النفوس، لكنّها ليست محبوبة للشرع المطهر؛ لما تفضي إليه من مفاسد؛ كحب الاستعلاء بالنفس على الغير، ومحاولة الزامه وابطال كلامه، وقد يتطور الأمر الى خصومة وقطيعة وظلم وتعدٍ وكذب وغير ذلك.

العامل في القطاع الخيري عليه أن ينقي نفسه من أوضار هذا الحب الشديد للنفس، وأن يجعل نصب عينيه تلك المكافأة العظيمة لمن أخفى رغبة نفسه بالاستعلاء على غيره، وحبه لظهور ذاته، وآثر وصية النبي عليه الصلاة والسلام على كل ذلك، فإذا رأى مناقشا يحوّل الأمر إلى جدال ومراء فعليه أن يُعرض عنه، ويقفل الباب عليه، ولو كان الحق إلى جانبه، والصواب يميل إليه، ولو كان ألحنَ بالخطاب، وأقوى بالحجة، وأفصح باللسان ،وأنصع في البيان، وحتى لو كانت الآذان مصغية إليه، والأعناق مشرئبه له، فمن ترك المراء لله وقد اجتمعت له كل الأسباب التي تحفزه على الجدال، فذلك حقيقٌ بنوال تلك الجائزة التي تليق بنفس مهذّبة مثل نفسه.

العامل في القطاع الخيري أولى الناس تحرّيا لمكارم الأخلاق، وأجدرهم بالتخلّق بأخلاق القرآن والسنة، وتهذيب النفس أمر لازم على كل أحد، ويزداد لزومه على العامل في القطاع الخيري، كونه قطاعا يهدف إلى نشر الخيريّة وجمع الكلمة وتقليل الخلافات، وأولى الأشياء غرسا للخير فيها هي :النفوس، وصلاحها يكون بتهذيبها ودلالتها على مكارم الأخلاق.

مناقشة:

- متى يكون الجدال ضرورة، ومتى يتحول إلى جدل مذموم يؤدي إلى الفرقة والقطيعة؟
- كيف يمكن للعامل في القطاع غير الربحي أن يوازن بين الدفاع عن موقفه وبين تجنب الجدال العقيم؟
- كيف تؤثر ثقافة الجدل على إنتاجية فرق العمل الخيرية وجودة المشاريع؟
- إذا كنت في اجتماع عمل خيري، واحتد النقاش حتى تحول إلى جدال شخصي، كيف تتصرف لضبط الحوار؟

(اللهم إنّي أعوذ بك
من العجز والكسل)

(صحيح البخاري)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

(اللهم إنّي أعوذ بك من العجز والكسل)

كان النبي عليه السلام سيّد العاملين، وإمام المرسلين، وخير البشر أجمعين، يستفتح يومه بالتعوّذ من مغبّة الكسل، ويدعو الله سبحانه وتعالى أن يعيذه من الكسل، ويرجوه حسن العمل، وإذا كان التكاسل في أعمال الدنيا مذموم، فكيف بأعمال البرّ والخير والآخرة؟ إنّ كل لحظة تضيع بالتكاسل إنّما هي لحظة تفوت فيها فرصة مساعدة محتاج، أو غوث ملهوف، أو تفريج همّ ، فأيّ عذر يقبل بعد ذلك للمتكاسل؟

الكسل آفة عظيمة، ومصيبة كبيرة، إذا استولت على قلب المرء، تقعده عن العمل، وتمنعه من الإنجاز، وتلزمه التفريط، حتى يصير الإهمال والعجز له خلق وسجيّة، فيضيّع العامل كل عمل يسند إليه بسبب داء الكسل ،وكم من كفاءات وأشخاص كاد أن يكون لهم شأن، ضيّعهم التكاسل والعجز، وكم من رجل كان مكتنزا بالمواهب والقدرات ركن إلى الكسل ورضي به، فنزل عن مقامه الذي يليق به، وتخلى عن طموحاته التي هي في مناله، فكان مؤخراً عند الناس بعد أن كان في مقدمهم، وبذلك تهدر طاقة الفرد، فيعقبه بعد ذلك أهدار طاقة المؤسسة بأسرها.

ضرب لنا رسول الله صلى الله عليه وسلم بهداه أعظم الأمثلة في التفاني في العمل وعدم الاستكانة إلى العجز والكسل، فكان رسول الله عليه الصلاة والسلام، شديد العمل في الخير، يقود الجيوش، ويساعد المحتاج، يضع الخطط ويرسل الرسل، ويتفقد الرعية ويكون في حاجة أهله، وربنا يقول: ﴿ **لَّقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا**﴾ (الأحزاب: ٢١). فعلى العامل في القطاع الخيري أن يقتدي بهدي النبي صلى الله عليه وسلم في العمل، وأن يبذل وسعه وطاقته، ليكون مثالاً يحتذى به في الجد والاجتهاد.

مناقشة:

- ما الأسباب الرئيسة التي قد تؤدي إلى تكاسل العاملين في القطاع الخيري؟
- كيف يؤثر الكسل على جودة العمل الخيري وعلى المستفيدين من الخدمات الخيرية؟
- ما الطرق الفعالة التي يمكن للإدارة الخيرية اتباعها للحد من الكسل وزيادة الإنتاجية بين العاملين؟
- كيف يمكن للعاملين في القطاع الخيري أن يوازنوا بين الطموح الشخصي وخدمة المجتمع؟
- هل يمكن اعتبار الكسل في العمل الخيري نوعًا من التقصير في الأمانة الموكلة إلى العاملين؟ ولماذا؟
- ما هي الدوافع الروحية والأخلاقية التي ينبغي أن تحفز العاملين في القطاع الخيري لتجنب الكسل والارتقاء في أداء واجباتهم؟

(لا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ منّان)

(صحيح النسائي)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

(لا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ منّان)

لكل الأمور أعالٍ وأسافل، فمن معالي الأخلاق المحمودة صفة الكرم والسماحة والإغضاء، فتجد الكريم معطياً مغضياً لما أعطى، كأنّه هو الذي يسألك ما أعطاك، على عكس اللئيم ؛تجده منّاناً مجتهداً بالأذى، وتلك من أسافل الصفات وقبيحها.

المنّة آفة لا تليق بالعاملين لله، لا تليق بالعاملين في القطاع الخيري، لذا نزل القرآن، وجاءت الأحاديث، وتكلمت الحكماء، وأجمع عقلاء كل أمّة على ذم المنّة استقباحها؛ فالمنّان بعيد من الله بعيد من الناس بعيد من القلوب، يقول المتنبي:

إذا الجود لم يُرزق خلاصاً من الأذى فلا الحمدُ مكسوباً ولا المال باقيا

جاء ذم المنّة كثيراً؛ لأنّ المنّان يُحمّل المحتاج ثقل الإحسان الذي بذله، مع أنّ المانح الحقيقي لذلك الإحسان هو الله سبحانه وتعالى، فعندما يمنّ الإنسان على الآخر، فإنّما يتعدى على حرمات الله فيلبس ثوباً غير ثوبه، ويتقمص قميصاً ليس له، ويعتدي على حقوق الإخوة ورابطة الإيمان؛ لأنّ العباد مسخرون لبعضهم بأمر الله، وبالمنّ والأذى يُقطع ذلك كله، لذلك جاءت أحاديث كثيرة في ذم المنّة تكاد تخلع القلوب من قوتها، قال صلى الله عليه وسلم: (ثلاثة يبغضهم الله، ثمّ ذكر منهم : المنّان...) (صحيح مسلم).

العمل الخيري أيّها الكرام عمل ذو قيمة، ذو رسالة عظيمة، يجب على العامل فيه أن يتحلى بمكارم الأخلاق؛ كالدماثة وحسن الخلق وجبر الخواطر ما استطاع، وأن يبتعد عن مثل تلك الصفات القبيحة التي تمحق البركة وتجلب سخط الرب؛ لأنّ الهدف من القطاع الخيري هدف تكافلي تراحمي، يحنو الناس فيه بعضهم على بعض، فليس ساحة للبروز، وتعداد الفضائل، أو التعيير بالنقائص، مع التنبيه إلى

أنّ العطيّة في القطاع الخيري ليس للعامل فيها فضل، وإنّما هي حق للمستفيد، يد العامل عليها يد أمانة، يؤديها إلى أصحابها، وتأمل قول ابن سيرين رحمه الله واجعله نبراسا لك، فعندما سمع رجلاً يقول لرجل: وفعلت إِلَيْكَ وَفَعَلْتُ! فَقَالَ لَهُ: اسْكُتْ فَلَا خَيْرَ فِي الْمَعْرُوفِ، إِذَا أُحْصِيَ.

مناقشة:

- ما هو مفهوم «المنّة» في العمل الخيري؟ وكيف يمكن أن يظهر في تصرفات العاملين في هذا المجال؟
- كيف يمكن للمنّ أن يفسد نُبل العطاء في العمل الخيري، وما أثره على المستفيدين؟
- كيف يمكن للمؤسسات الخيرية غرس ثقافة العطاء الصادق بعيدًا عن المنّ؟
- هناك من يرى أن الاعتراف بالجميل من المستفيد حقٌ للعامل في العمل الخيري، ما وجهة نظرك حيال المقولة؟، وإن اتفقت معها فكيف يمكن تحقيقها دون الوقوع في المنّ؟

(من حُسن إسلام المرء
تركه ما لا يعنيه)

رواه الترمذي، وقال: حسن.

(من حسن إسلام المرء تركه ما لا يعنيه)

التطفل في القطاع الخيري ظاهرة تعكس قصورًا في الفهم الحقيقي لجوهر العمل الخيري، وتنم عن جهل بالقيم السامية التي ينتهجها القطاع؛ كقيم الإيثار والإنصاف واحترام الخصوصية وغيرها، والتطفل آفة مجتمعيّة، عمت بها البلوى، ولها أثار شنيعة خصوصاً إذا صدرت من العامل في القطاع الخيري؛ لأنّ القطاع الخيري، قطاع لا يحتمل أيّ تشويه لسمعته أو انحراف عن مساره؛ فظهور المتطفلين على أصحاب الكفاءات يعطي انطباعا سيئاً ورسالة غير نبيلة، بل ويكسر عقد الثقة بين المؤسسة والناس.

المتطفّل يتطفّل لأنّه غير قادر على الاعتراف بالفضل لغيره، أو تقديم صاحب الكفاءة على نفسه، فهو غير منسجم مع منظومة العمل الجماعي، بل وغير قادر على الوثوق بأصحابه ممن يعمل معهم.

التطفل في القطاع الخيري ليس مجرد فضول بريء، بل هو فعل مؤذٍ، يعود سلباً على القطاع بأكمله، لما فيه من تدخل في شؤون الغير وأعمالهم، ومزاحمة لأهل الاختصاص في اختصاصهم، فيُضعف ذلك من جودة الأعمال، فهو - المتطفّل -في الحقيقة عامل هدم غير فعّال، بل مجرد شخص يفسد ترتيب المنظومة؛ فيفسد صورتها، ويبعثر جمالها ويكّعر صفاءها، وهو حجر عثرة في طريق الوصول إلى مستهدفات القطاع.

دائماً ما يظهر المتطفلون في القطاع الخيري في الأوقات التي يستطيعون بها تحقيق منافع شخصيّة بعيدة عن هدف القطاع، خصوصاً أوقات الفعاليات والمبادرات، فتجده يتطفل على أسوار المؤسسة، آملا تحقيق منفعة شخصيّة؛ من تزويق صورته، وتزييف سمعته، وتسليط الأضواء عليه.

وزبدة القول بأنّ التطفل صفة مذمومة شرعا وعرفاً؛ فالشرع قد حث على ترك الاستشراف والتطلّع إلى ما لا علاقة للإنسان به، والشارع الكريم يرضى من عبده أن ينصف أهل الفضل والكفاءة، وأن يسند المهام إلى من يستطيع القيام بها، وأن يعرف الانسان قدر نفسه، فلا يتعدى ذلك القدر، ولا يستحل ميدان غيره، بل يعمل بالعمل الذي يسره الله له، وأعطاه فيه فهما وعلما، والتطفل منبوذ عرفاً؛ تمجّه الطباع السليمة وتأباه القلوب الصحيحة وتأنف من مجالسته النفوس الكريمة.

مناقشة:

- كيف تعرّف التطفّل في القطاع غير الربحي؟
- كيف يمكن أن يتحول التطفل إلى عائق في العمل الخيري؟
- ما الفرق بين الاهتمام بعمل المؤسسة وحب الاطلاع على تفاصيله، وبين التطفل على اختصاصات الآخرين؟
- إذا واجهت شخصًا متطفلًا في فريق العمل، كيف تتعامل معه بحكمة دون إثارة للنزاع؟

(وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم
بَعْضًا ۚ أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ
أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ
مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ ۚ)

(الحجرات: ١٢)

للعاملين في
القطاع غير الربحي

﴿وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا ۚ أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ ۚ﴾

اللسان مطية الإنسان، يمضي به إلى طريق السعادة أو الشقاء، واللسان مع صغر جرمه، وضآلة حجمه إلا أنّ خطره رهيب، وضرره كبير ووشيك على صاحبه، ما لم يهذبه ويضبطه، ويحوطه بسياج الإيمان والتأني والبعد عن الطعن في الناس، لكن إذا تركه يخوض في كل شاردة وواردة فإنّ نهايته للمهالك، وصدق من قال

احفظ لسانك أيها الإنسان ... لا يلدغنك إنّه ثعبان
كم في المقابر من قتيل لسانه ... كانت تهاب لقاءه الأقران

جرائم اللسان لا تحصى ومن أعظمها على صاحبها هي الخوض والحديث في في الناس تفكها وتندراً وغيبة ، وهي أمور قد توقع صاحبها في كبائر الذنوب، ففي الغيبة قال: الله تعالى محذرا: ﴿أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ ۚ﴾ (الحجرات: ١٢). لا أحد يحب أن يأكل لحم أخيه حيّا أو ميتا، لكن كل ذلك للتهديد والزجر والوعيد، والغيبة للأسف منتشرة شائعة، حتى أنّ البعض من كثرة التساهل فيها يسميها فاكهة المجالس و كل ذلك لا يبرر للإنسان الوقوع بها، خصوصاً ممن يُحسن الظنّ بهم، ويُرجى أن تكون جمعتهم على مكارم الأخلاق و فضائل الأعمال؛ فالقطاع الخيري ينظر إليه الناس وإلى أهله بإجلال واحترام، ويؤخذ العاملين فيه على أنهم قدوات للمجتمع، يسير الناشئون على أثرهم، ويسمعون لقولهم، ويلاحظون أفعالهم.

وللغيبة أسباب، منها:

- **ضعف الورع والإيمان:** فالاستهتار الديني يشرع كل رذيلة، والتقوى حاجز ومتى رفع حاجز التقوى والورع فقد أباح المرء لنفسة كل فساد.
- **مواكبة المحيط:** الإنسان منذ الأزل ابن بيئته، يتأثر بمحيطه، إذا سار الناس سار، وإذا وقفوا وقف، وإذا جدوا جد، وإذا هزلوا هزل: "وَكُنَّا نَخُوضُ مَعَ الْخَائِضِينَ" . (المدثر: ٤٥).
- **الحسد والغيرة:** ما دخل الحسد في قلب امرئ إلا وأفسد عليه قلبه، وإلا سوّغ له كل سبيل لهز صورة محسوده في قلوب الناس.
- **الهزل والمزاح:** المزاح بوابة الغيبة، ومفتاحها الأكيد، يبدأ الإنسان بالتندر والتفكّه حتى يصيب أخيه المسلم بما يكره بلهوه ومزاحه.

لذا على العامل في القطاع الخيري تحرّي الورع في حديثه، فحقوق العباد عظيمة، والوعيد في فاعل الغيبة عظيم، وهي صفة مذمومة لا تليق بالعاملين في القطاع الخيري، لما يراه الناس فيهم من أنّهم قدوات في المجتمع، وبما يحملون من عبء رسالة القطاع.

إذا رمتَ أن تحيا سليماً من الردى ... ودينك موفور وعِرْضُكَ صَيِنّ
لسانك لا تذكر به عورة امرئ ... فكلك عورات وللناس ألسن
وعينك إن أبدت إليك معايباً ... فدعها وقل يا عين للناس أعين
وعاشر بمعروف وسامح من اعتدى ... ودافع ولكن بالتي هي أحسن

مناقشة:

- ما أثر الغيبة على بيئة العمل في القطاع غير الربحي؟ وكيف يمكن التصدي لهذه الظاهرة؟
- كيف يمكن للعاملين في القطاع غير الربحي توجيه الانتقادات أو الملاحظات بشكل بنّاء دون الوقوع في التجريح أو الغيبة؟
- ما دور القيادة في تعزيز ثقافة ضبط اللسان والابتعاد عن الحديث السلبي داخل المؤسسات الخيرية؟
- كيف يمكن للعاملين في القطاع غير الربحي تجنب الحسد والمنافسة غير الصحية، والتي قد تؤدي إلى التحدث بسوء عن الآخرين؟

(لا يدخل الجنة نمام)

(صحيح مسلم)

(لا يدخل الجنة نمام)

ظاهرة النميمة من أخطر الظواهر التي قد تصيب مجتمعاً من المجتمعات، لما تحمله من أضرار جسيمة على العلاقات الإنسانية، وفي كل مجتمع بشري لا يستبعد وجود من في نفسه ذلك الطبع، ولا يسلم مجتمع القطاع الخيري منه أيضا، ولكن وجوده في القطاع الخيري شديدُ قبحه ، متعدٍّ ضرره، كبير خطره؛ ذلك أنّ وجود النمام يؤدي الى تدمير الثقة والعلاقات الإنسانيّة بين العاملين والمتطوعين، بل وربما تسبب في قطع الخير عن المستفيدين، لما يحدثه من إيغار لصدور الناس، واحداث فجوة بين جميع الأطراف.

إذا فشت النميمة في بيئة العمل الخيري، فقد أصيب بداء عضال، داء يشل العمل التعاوني، لما تحدثه – النميمة - من بغضاء وشحناء بين الناس، وبما تصنعه من فرقة، فيتحول العمل الخيري الذي أساسه التعاون والتكاتف لخدمة المحتاجين، إلى ساحة لتصفية الحسابات، ورد الاعتبارات، مما يصرف الجهود عن الهدف السامي الذي هو أساس وجود القطاع، وهو خدمة المحتاجين، والقيام على شؤون الناس.

والنميمة من الذنوب الكبار التي حذر النبي صلى الله عليه وسلم منها ،كما جاء في الحديث الذي يرويه ابن عباس رضي الله عنهما: أنّ النبي صلى الله عليه وسلم مرّ بقبرين، فقال: "إنّهما ليعذبان وما يعذبان في كبير، أما أحدهما فكان لا يستتر من بوله، وأما الآخر فكان يمشي بالنميمة). فعلى العامل في القطاع الخيري أن يجتنب النميمة وإفساد قلوب الناس، وأن يتقي الله ربه، وليقل خيرا أو ليصمت.

تَنَحَّ عن النَّميمةِ واجتَنِبْها ... فإنَّ النَّمَّ يُحبِطُ كُلَّ أجْــرْ
يثيرُ أخو النَّميمةِ كُلَّ شَــرْ ... ويَكشِفُ للخلائِقِ كُلَّ سِرّْ
ويَقتُلُ نفسَه وسِواه ظُلمًا ... وليس النَّمُّ من أفعالِ حُرّْ

مناقشة:

- كيف يمكن أن تؤثر النميمة على العمل الجماعي في القطاع غير الربحي؟
- ما الفرق بين النميمة، وبين نقل المعلومة التي قد تكون ضرورية لحل مشكلة؟
- كيف يمكن للقادة في المؤسسات الخيرية معالجة مشكلة النميمة بين العاملين؟
- ما الدافع النفسي للأشخاص الذين يمارسون النميمة، وكيف يمكن تصحيح سلوكهم؟

(لا تَحاسدُوا)

صحيح مسلم

(الحسد يأكل الحسنات كما تأكل النار الحطب)

يجتهد الإنسان العاقل ويجد في كل عمل صالح كي يكون سبباً في نجاته يوم القيامة، فيسابق في الخيرات والطاعات، ويبادر في جمع الحسنات، ويتمنى أن يبيضَّ وجهه يوم تسود وجوه وتبيضّ وجوه، ولكن يا خيبة الراجي حينما يقدم على أعماله يوم القيامة ،فإذا هي قد صارت هباءً منثوراً، ورمادا يذروه الرياح؛ قد أضرم فيها الحسد النار، فأحالها إلى هباء وسراب، لم يُمتّع فيها صاحبها في دنيا ولا آخرة، فعندها يندم ولا ينفع الندم ،فيتمنى أنّه لم يستشرف إلى منصب فلان، ولم تمتد عينه إلى مال فلان، ولم يرجو فضلا إلا من الله.

﴿ **وَلَا تَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ إِلَىٰ مَا مَتَّعْنَا بِهِ أَزْوَاجًا مِّنْهُمْ زَهْرَةَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا لِنَفْتِنَهُمْ فِيهِ ۚ وَرِزْقُ رَبِّكَ خَيْرٌ وَأَبْقَىٰ** ﴾. (طه: ١٣١). فالحسد ذميم وقبيح، ينزه عنه العامل في القطاع الخيري، فله من اسم قطاعه نصيب، نصيب الخيريّة، بأن تكون نفْسه خيّره نزيهة عن الاستشراف والتطلع لما في يد الغير، بل هو راضٍ بما خوّله الله، طامع في الزيادة من الله وحده، لا يمد عينه، ولا تطمع نفسه، ولا يحرص، ولا يتعلّق إلا بما كتبه الله له، يعلم أنّ الذي أعطى فلان قادر على أن يعطيه، ويعلم أنّ الذي فاته لم يكن ليكون له، وأنّ الله يختار له خيراً مما يختار لنفسه، وأنّه لو اطلع على مستتر الغيب لرضيَ بما أجراه الله عليه، ولحمده على ذلك فهو الحكيم الخبير.

ذيل المقال:

من أسماء الله الحسنى اسم الحكيم: وهو الذي يضع الأمور في مواضعها، ولو تأمل الانسان في الكون وكيف أنّ الله جعل في كل جزء منه آية تدل على حكمته، وأنّه قد وضع كل شيء في موضعه الذي لا يصلح إلا فيه، لرضيَ بما أعطاه الله وقنع به، فالذي أعطى الزمان الليل والنهار، والذي عاقب بين الشمس والقمر، لتصلح لنا معايشنا العامة في الأرض، قد أعطى كل واحد منّا نافلة من فضله، لتصلح معها معيشته الخاصة في هذه الحياة، فتبارك الله العليم الخبير.

مناقشة:

- ما الفرق بين الغبطة والحسد، وكيف يمكن للعاملين في القطاع غير الربحي تحويل مشاعر الحسد - إن وجدت - إلى دافع إيجابي للإنجاز؟
- كيف يمكن أن يؤثر الحسد على العدالة داخل المؤسسات الخيرية؟
- متى يتحول الحسد من شعور داخلي إلى سلوك يضر بالعمل الجماعي داخل المؤسسة الخيرية؟
- ما العوامل التي قد تساهم في انتشار الحسد داخل فرق العمل، وما الحلول العملية للحد منه؟
- تعرضتَ للانتقاد غير المبرر من زميل يشعر بالغيرة من إنجازاتك، كيف تتصرف بطريقة تحفظ روح الفريق وتمنع تفاقم المشكلة؟

«وَمَنْ يُوقَ شُـــحَّ
نَفْسِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ
الْمُفْلِحُونَ»

(الحشر: ٩)

ذكرى
للعامليـــن في
القطاع غير الربحي

(شرُّ ما في الرجلِ شُحٌّ هالِعٌ وجُبنٌ خالِعٌ)

الشحّ، داء عضال، يتسلل إلى القلوب السليمة فيمرّضها، وهو شر ما يتخلق به المرء، كما أخبر النبي صلى الله عليه وسلم في الحديث: (شرُّ ما في الرجلِ شُحٌّ هالِعٌ وجُبنٌ خالِعٌ)، (صحيح ابن حبان)، فوصفه عليه السلام أنّه شر ما في الرجال من خصال، وقرنه بالجبن، إذ الشحّ أصله جبنٌ، فالشحيح يجبن عن الإنفاق خشية تلف المال، والكريم شجاع يجود بماله وبعلمه وبجاهه، ومصداق ذلك ما جاء على لسان بعض الحكماء: عليكم بأهل الشجاعة والكرم، فإنّهم أهل حسن ظن بالله. فتأمل كيف قرنوا الشجاعة بالكرم، كما قرن النبي الشح بالجبن. والكرم والسماحة من الصفات التي يجدر بالعامل في القطاع الخيري أن يتحلى بها، وأن يبتعد عن الشح والبخل، فهي من سوء الظن بالله.

للشح ألوان وأشكال، فهولا يقتصر على المال فقط، بل له ضروب مختلفات، فمنه الشح بالوقت، ومنه الشح بالجاه، ومنه الشح بالعلم، وكل تلك الصنوف من أصناف الشح تعود إلى الطبع اللئيم الذي ينزه العامل بالقطاع الخيري عنه، والشح عدو العمل الخيري الأكبر؛ لأنّه يقيد الأيدي والعقول والنفوس، والقطاع الخيري بحاجة إلى أناس مبادرة، أناس معطاءة، تجود بمالها، ووقتها، وفكرها، تجود بكل ما يُسهم في خدمة القطاع. الشح آفة تتسرب إلى كل جوانب الحياة، في دقيقها وجليلها، ومن الأمور التي يتسرب إليها الشح وأكثر الناس غافلون عنها؛ هو الشح العاطفي تجاه المستفيدين من القطاع. فتجد بعض العاملين في القطاع الخيري كالصخرة الصلدة، تجاه المستفيدين ،فيعاملهم على أساس أنّهم حالات أو ملفات يجب أن تغلق، من غير أن يفتحوا لهم قلوبهم. لذا يتوجب على العامل في القطاع الخيري اتباع مكارم الأخلاق، واجتناب رذائلها.

مناقشة:

- ما هي أبرز الآثار السلبية التي يتركها الشح على أداء المؤسسات الخيرية وسمعتها؟
- ما هي الأشكال المختلفة للشح التي قد تظهر في القطاع غير الربحي، وكيف يمكن لكل نوع منها أن يؤثر على بيئة العمل والعطاء؟
- ما الفرق بين الحرص المحمود في إدارة الموارد والشح المذموم، وكيف يمكن التمييز بينهما في العمل الخيري؟
- كيف يمكن تحفيز العاملين في القطاع غير الربحي لتجاوز ثقافة الشح، سواء كان ماديًا أو معنويًا أو فكريًا؟

ذكرى الفكـر :

العقل المفكر هو بوصلة العمل الخيري، فمَن مزج وعيه بحكمة، وصنع قراراتـــه ببصيرة، قاد مسيرة العطاء نحو أثر أبقى، وعمل يرقى.

«وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْماً»

(طه: ١١٤)

ذكرى
للعاملين في
القطاع غير الربحي

العامل في القطاع الخيري هو تلك الشمعة التي تبدد ظلام المحزونين، وتخفف أنين المضطرين، هو سراج المحتاجين، وقرّة عين المكلومين، يطّلع على الظلماء فيبددها بنور علمه، وقوة بصيرته، فهو كالطبيب الماهر، يعرف مواضع الأدواء، وأنواع الدواء، فيعطي كل مريض بقدر حاجته، فترتفع به صحّة المجتمعات، ويمنع - بإذن الله - من كثير من الأدواء.

ولكن هنالك عدو قد يهدد ضوء تلك الشمعة، وينذر بانطفائها إذا لم يتداركه القائمون على القطاع الخيري، إنّها ظلمة الجهل، ذلك العدو المختال الذي يهدم فلا يبني وينفِّر فلا يقرب. وحينما نتحدث عن الجهل فإننا لا نتحدث عن انعدام التعليم الرسمي أو الأميّة العلميّة، لا... ولكن نتحدث عن ضعف في التأصيل العلمي، وقصور في الفهم الشرعي، وقلة في الثراء الثقافي، فيكون ذلك مانعاً من فهم جوهر العمل في القطاع الخيري، ومعرفة احتياجات المستفيدين منه، ثم إنّ الشهادات العلمية والألقاب والدرجات الأكاديمية مع أهميتها؛ فإنّهالا تكفي وحدها حتى ينضم إليها خبرة العامل في القطاع الخيري، وسعة أفقه واطلاعه الواسع على واقع الناس وحالهم وطبائعهم ،مع جعل الحكمة نصب عينيه في كل تصرفاته فإنّه: ﴿**وَمَن يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا**﴾. (البقرة: ٢٦٩)

والعلم بحر لا ينفد، وساحل عظيم لا يمكن قطعه، والإنسان ما دام على قيد الحياة فهو في حاجة إلى الاستزادة من العلم ونفض غبار الجهل عنه، كما قال النبي صلى الله عليه وسلم: (مَنْ يُرِدِ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا يُفَقِّهْهُ فِي الدِّينِ) (صحيح البخاري). وقد رأى رجل مع الامام أحمد – رحمه الله - محبرة فقال له: يا أبا عبدالله أنت قد بلغت هذا المبلغ وأنت إمام المسلمين. فقال معي المحبرة إلى المقبرة. إي والله فلتكن الهمة هكذا في طلب العلم؛ من المحبرة إلى المقبرة. ومن جميل قول الإمام الشافعي رحمه الله:

العلم زينٌ فكن للعلمِ مكتسباً وكن له طالباً ما عشتَ مقتبساً

وإنّ من أهم الأمور التي يجب أن يُعنى بها العامل في القطاع الخيري - مع طلبه العلم- عناية بأعمال القلوب؛ إذ القلب هو المحرك النابض للإنسان، وهو الدافع للعمل، والقلب كما أخبر النبي صلى الله عليه وسلم:(إذا صَلَحَتْ، صَلَحَ الجَسَدُ كُلُّهُ، وإذا فَسَدَتْ، فَسَدَ الجَسَدُ كُلُّهُ) (صحيح البخاري). وضعف الجانب العلمي عند العاملين في القطاع الخيري هو الظلام الذي يثقل كاهل النور، وحجر العثرة في سلم الرقي والنجاح.

مناقشة:

- كيف يمكن للمؤسسات الخيرية أن تتحول إلى بيئات تعلّم مستمر، بحيث لا يقتصر التعلم على الدورات التدريبية فقط؟
- كيف يمكن نقل المعرفة المتراكمة داخل المؤسسة إلى الأجيال الجديدة من العاملين والمتطوعين؟
- تواجه مؤسستك تحديًا في إقناع بعض الموظفين ذوي الخبرة بأهمية تبني تعلم طرق عمل حديثة؛ كيف يمكن معالجة هذه المشكلة؟
- ما هي أفضل الممارسات التي يمكن تطبيقها لضمان أن يكون التعلم داخل المؤسسات الخيرية مستدامًا وقابلاً للتطبيق على أرض الواقع؟

«فَمَن اتَّقى الشُّبُهاتِ
اسْتَبْرَأَ لِدِينِهِ وعِرْضِهِ»

(صحيح مسلم)

للعاملين في
القطاع غير الربحي

التساهل الشرعي من أخطر الآفات التي قد تُصيب قلوب العاملين في القطاع الخيري، وربما أفسد أعمالهم التي اجتهدوا في إتمامها، وهو مذموم من كل أحد، وإذا تعلق التساهل بمن يعمل في القطاع الخيري كان أشد ذمًا واستهجاناً؛ ومن المعلوم أن التساهل الشرعي لا يأتي دفعة واحدة، بل في كلّ موقف يظهر التساهل بخطوات صغيرة، خطوات يستهين بها الإنسان، ربما تبدو في الوهلة الأولى غير مؤذية لقلة خطرها، فيستصغرها الإنسان، وربما يسوّغها بالرغبة الحسنة وبنيّة التسهيل على الناس، لكن خطوة بخطوة يتحول هذا التساهل الى عادة عند العامل، يصعب الانفكاك عنها.

وينشأ التساهل الشرعي من اتباع الهوى، واتباع خطوات الشيطان، وهو الذي حذرنا منه ربنا سبحانه وتعالى حينما قال: ﴿**وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ**﴾ (ص: ٢٦)؛إذ أن الهوى بوابة كل شر، وهومن خطوات الشيطان التي قال الله فيها: ﴿ **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ ۚ وَمَن يَتَّبِعْ خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ فَإِنَّهُ يَأْمُرُ بِالْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ**﴾ (النور: ٢١)، فالشيطان هو الذي يسوّغ للإنسان كل خطيئة ورذيلة، وكلما قمع الإنسان داعي الهوى والشيطان في نفسه، كان أبعد عن النقائص، وأسلم من التساهل الديني.

إنّ ضرر التساهل الشرعي ليس على شخص العامل وحده، ولكنه يقوّض أركان المؤسسة الخيريّة بأسرها، فالتساهل الشرعي يسوّغ للعامل التراخي في جميع أعماله؛ كتساهله في خدمة المستفيدين، وعدم إتقانه للمهام الإداريّة، وعدم ضبطه للمعاملات المالية، وتقصيره في أداء المسؤوليات العامة، ولربما يصل به التساهل الشرعي إلى استغلال نفوذه لتحقيق مصالح شخصية.

على العامل في القطاع الخيري أن يتقي الله سبحانه وتعالى، ويعلم أنّ هذا الأمر أمانة، وأنّ التساهل الشرعي يصيّره إلى خزي وندامة يوم القيامة، ويعلم أنّ الله رقيب على أعماله ونيّاته، فيأخذ هذا المكان بحقه الذي يرضاه الله، فلا يفرط بحقوق الرب ولا حقوق العباد.

أسئلة مناقشة:

- ما هي أبرز مظاهر التساهل الشرعي التي قد تظهر في القطاع غير الربحي؟
- كيف يمكن أن يؤدي التساهل الشرعي في بعض التفاصيل الصغيرة إلى تراجع مصداقية المؤسسة الخيرية على المدى البعيد؟
- ما العلاقة بين التساهل الشرعي والتسيب الإداري، وكيف يمكن للمؤسسات الوقاية من كليهما؟
- متى يكون التشدد في الإجراءات الشرعية عائقًا بدلاً من أن يكون حماية للعمل الخيري؟
- كيف يمكن للمؤسسات الخيرية إيجاد توازن بين الالتزام بالضوابط الشرعية وتحقيق المرونة الإدارية؟

(ولا تكلني إلى نفسي
طرفة عين)

(صحيح الجامع)

للعاملين في
القطاع غير الربحي

خُلق الإنسان ضعيفاً، والضعف صفة ذاتيّة في خلقته، والضعيف ذاتيّا لا يقوم إلا بعون ممن القوة صفة ذاتيّة له وهو الله سبحانه وتعالى، فيدعو الله ألا يكله إلى نفسه، وألا يتركه إلى جهده، فإن تركه وتخلى عنه انتقل حاله الى الضعف والعجز والفشل والخسران. وما أجمل أن يبدأ المسلم يومه بهذه الدعوات الكريمات والتي تغرس فيه ضرورة الالتجاء إلى الله والتوكل عليه وخطورة اعتماده على ذاته وجهده البشري، والإنسان مهما بلغ من قوّة فهو عاجز إذا لم ينهض الله به، وإنّ الاتكال على الله في سائر الأعمال هي أولى خطوات النجاح، وهي السبيل الذي يجب على العامل في القطاع الخيري سلوكه، فيتبرأ من حوله وقوته ويعتصم بالله رب العالمين، خصوصاً أنّ الله اصطفاه لهذا العمل العظيم، وما ذاك إلا بتوفيق الله وعونه.

لا تقطعن يد الإحسان عن أحـــد ما دمت تقدر والأيام تـــارات
فاشكر فضيلة صنع الله إذ جعلت إليك لا لك عند الناس حاجات

الله سبحانه هو المتصرف في الكون لا يشاء أحد شيئا إلا أن يشاءه الله، وليحذر العامل في القطاع الخيري من أن يغتر بقدراته ومهاراته وخبراته، فيعتمد عليها ويعتقد أنّه قادر على عمل أي شيء بدون رعاية الله، فالكون كله بيد الله سبحانه، والأقدار عنده، يقلبها كيف يشاء. فهذا فرعون يملك كل المؤهلات الدنيويّة لهزيمة موسى - عليه السلام - لكنّ الله سبحانه وتعالى بمشيئته النافذة، أراد أن يرينا آية كيف يقلب الموازين الأرضيّة لمن اعتمد عليه، ولم يلتفت فقط للأسباب: ﴿**فَلَمَّا تَرَاءَى الْجَمْعَانِ قَالَ أَصْحَابُ مُوسَى إِنَّا لَمُدْرَكُونَ • قَالَ كَلا إِنَّ مَعِيَ رَبِّي سَيَهْدِينِ**﴾ (الشعراء: ٦١ – ٦٢).

التوكل على الله في الأعمال هو سبيل الأنبياء والصالحين، ينادي إبراهيم – عليه السلام - للحج الأكبر في أرض جرداء لا يسمعه أحد، امتثالا لأمر الله، فيجيبه رجال على كل ضامر يأتون من كل فج عميق. يبني نوح – عليه السلام - سفينة ضخمة في بيداء مقفرة، تحت عين الله، فيتضاحك منه الجهال، فيرسل الله طوفانا يقتلع كل من لم يكن على تلك التي كانوا منها يتضاحكون. وهكذا التوكل على الله وعدم الاعتماد على الجهد البشري، هو القوة المطلقة، والشمس التي تفتّح ثمرة الأعمال، ومن سرّه أن يكون أقوى وأنجح الناس، فليعتمد وليتوكل على الله.

مناقشة:

- كيف يمكن التمييز بين التوكل على الله الذي يعزز الإنتاجية، وبين التواكل الذي يؤدي إلى الركود والاعتماد السلبي على الغير؟
- ما أثر الاعتماد الكامل على التخطيط البشري دون استحضار التوفيق الإلهي على استدامة العمل الخيري ونجاحه؟
- في ظل التحديات التي يواجهها القطاع غير الربحي، كيف يمكن للعاملين أن يستمدوا القوة من التوكل على الله مع عدم إهمال الأسباب المادية والإدارية؟
- كيف يمكن ترسيخ ثقافة التوكل على الله في بيئة المؤسسات الخيرية دون أن يؤدي ذلك إلى التواكل أو عدم الأخذ بالأسباب؟

(استعن بالله
ولا تعجـــز)

(صحيح مسلم)

للعامليـــن في
القطاع غير الربحي

(استعن بالله ولا تعجز)

طريق العمل الخيري طريق طويل وشاق ومجهد، لكن الأعمال النبيلة، تتطلب صبرا نبيلا، فاستعن بالله ولا تعجز ولا تكسل

العمل الخيري عمل نبيل، ترغبه النفوس الشريفة وتتمناه القلوب العظيمة، وهو بحاجة إلى علو همّة، وبعض العاملين فيه قد يستهلك عزمهم الروتين، فتضعف همتهم ويكونون عرضة للكسل والفتور، بل قد يستسلم بعضهم قبل إتمام عمله وبلوغ آخره وليس له آخر.

إنّ من أهمّ الأسباب التي تُضعف الهمّة هي: عدم الإيمان بالأهداف، وهي واحدة من أهم محركات الهمم، كذلك فأنّ من الأسباب المضعفة للهمة عدم استحضار النية والمسؤولية الدينية، مع الزهد بالجزاء الأخروي، لكن إذا علم المسلم أنّ عمله سوف يُرى، وأنّه إنّما يعمل تحت عين الله ورعايته، فبإذن الله تُشحن عزيمته، وترتفع همته ويؤدي عمله على أكمل وجه.

ضعيف الهمّة مثل الأرض التي لا تنبت، مساهمته تكاد تكون عقيمة في القطاع الخيري، وهذا – القطاع - بحاجة إلى أناس تلتهب صدورهم بأهدافه، يحتاج إلى أناس جادون طموحون، هممهم عظيمة بعظمة رسالة القطاع، وليس إلى أناس خاملون، مستكينون للضعف، فلا إبداع ولا ابتكار، القطاع الخيري بحاجة إلى من يدفعه إلى الارتقاء، بحاجة إلى أناس تسبق أهدافه وتستشرفها، تتطلّع بشغف إلى تحقيق قيم المؤسسة ورسالتها، تؤمن بجوهر العمل الخيري، وتحمل على عاتقها مسؤوليّة الارتقاء به، والسعي لكل عظيم له.

أسئلة للمناقشة:

- ما العوامل التي تساعد العامل في القطاع غير الربحي على الحفاظ على همته العالية في مواجهة التحديات؟
- كيف يمكن للقادة تحفيز الموظفين للحفاظ على مستوى عالٍ من الحماس والهمة في بيئة العمل الخيري؟
- ما العلاقة بين استشعار الأجر الأخروي، ورفع مستوى الهمة في العمل الخيري؟
- كيف يمكن مواجهة الفتور الذي قد يصيب العاملين في القطاع غير الربحي بعد سنوات من العمل؟
- شخص بدأ عمله في المجال الخيري بحماس كبير، لكنه بدأ يفقد الدافعية تدريجيًا؛ كيف يمكن مساعدته لاستعادة همته؟

(لا يحتكر إلا خاطئ)

(صحيح مسلم)

للعاملين في
القطاع غير الربحي

(لا يحتكر إلا خاطئ)

في القطاع الخيري - قطاع العطاء والبذل والوفاء - القطاع الذي هو انعكاس للإنسانية، يصطف العاملون جنباً إلى جنب، كل واحد منهم يشدّ بيد الآخر إلى غاية واحدة، كلهم يريدون هدفا واحد، يُظهرون قيماً عليا في الترابط والتآخي والتآزر، إلا أنّ هناك أحجارًا تتعثر بها أقدام السائرين في العمل الخيري، ولا بد من إماطتها وإزالتها. ومن تلكم الأحجار: احتكار المعرفة والجحد بها؛ يحتكرها لنفسه ولا يشاركها مع إخوانه في العمل الخيري، كأنّها كسبٌ ينفد، أو رزق يُجحد، فبدل أن يشدّ العامل بأيدي من عزم أصحابه لبلوغ آخر الغايات، وتحقيق أسمى الأهداف، وإزالة العثرات من طريقهم كان- وأسفاه- هو حجر العثرة في تقدّم القطاع الخيري، وسبب في تأخره.

العمل الذي يحتكر أفراده المعرفة - سواء أكان يجمعهم عمل واحد ومؤسسة واحدة أم كانوا مختلفين - يتحوّل من بيئة إبداعيّة تتلاقح فيها الأفكار لتباين العقول، إلى عمل مغلق بطيء النمو ضعيف الابتكار، تغيب فيه المعرفة عن بعضهم وتنعدم روح التناغم بينهم، فيصبحون وكأنّهم أبناء علّات مختلفين، لا يلائم أحدهم الآخر، ولا يكمّل بعضهم بعضا.

أيها المبارك : العمل في القطاع الخيري يتطلب تعاوناً وتكافلاً وتضافراً لتحقيق غاية واحدة، أمّا احتكار المعارف فهي إحدى العوائق التي قد تبطّئ في الوصول إلى جودة العمل وإتقانه ونضوجه بشكل تام؛ لأنّ مشاركة المعارف تذكي نار الحماسة في نفوس العاملين، وتجلّي أبصارهم، وتفتح طريق الإبداع لهم، وأمّا احتكارها فأشبه ما يكون بالسحاب القاتم الذي يحجب نور الإبداع عن الآخرين، وهو مناقض لقيم العمل الخيري الذي يسعى القائمون عليه لبذل الخير للناس، فكيف يحتكر العامل فيه المعرفة والتي هي من أكبر أبواب الخير وأعظمها !

مناقشة:

- ما الأسباب النفسية والسلوكية التي تدفع بعض العاملين في القطاع غير الربحي إلى احتكار المعرفة، وكيف يمكن معالجتها؟
- كيف يمكن لمؤسسات العمل الخيري تحويل المعرفة إلى مورد مشترك يعزز التطوير بدلًا من أن يكون محتكرًا من أفراد بعينهم؟
- كيف يؤثر احتكار المعرفة على تطور المؤسسات الخيرية ورفع مستوى الأداء الجماعي؟
- في مؤسسة خيرية، يمتلك أحد العاملين معلومات مهمة لكنه لا يشاركها مع الفريق خوفًا من فقدان مكانته، كيف يمكن معالجة هذا السلوك؟

(المتشبع بما لم يعط
كلابس ثوبي زور)

(صحيح البخاري)

للعاملين في
القطاع غير الربحي

(المتشبع بما لم يعط ،كلابس ثوبي زور)

يعتقد كثير من الناس أنّ الحقوق المحترمة للأفراد هي الحقوق الماليّة أو الحقوق الشخصيّة فقط، والتي تمس المرء بشكل مباشر، ولا يعلم الكثير أنّ هناك حقوقا معنويّة تضمنها الشريعة للشخص، وتمنع التعدي عليها بغير وجه حق، كالحقوق الفكريّة والإبداعيّة ؛الحقوق الفكريّة من الحقوق المعنويّة الخاصّة، فقد يُبدع الانسان في فكرة تخلق أثرا كبيرا في المجتمع، فيأتي من يستولي عليها ويتزين بها، معتقدا أنّها من الحقوق المشاعة وليست حقا خاصا، والمصيبة عندما يكون ذلك من العامل في القطاع الخيري، فيغفل بحسن نيّته عن مسألة الحقوق الفكريّة، أو يظنّ أنّ ذلك الأمر بعينه ليس من الحقوق الفكريّة المحترمة، فيتعدى بجهله على حق انسان محترم، ويلبس ثوبا ليس له.

وللتعدي على الحقوق الفكريّة في القطاع الخيري صورٌ كثيرة منها:

- نسخ البرامج التعليميّة من غير إذن أصحابها ولو كانت الغاية من ذلك نبيلة.
- استنساخ أساليب فكرية أو برامج إدارية أو نظم عمل خاصة بمؤسسة أخرى دون موافقة منها أو إيعاز.
- انتهاك الحقوق الأدبيّة للأشخاص: مثل اقتباس محتوى كتاب معين أو مقال من غير نسبته إلى أصحابه.
- والأمثلة على انتهاك الحقوق الفكريّة لا حصر لها، وحسْب العاقل من القلادة ما أحاط بالعنق، ومن المثال ما دل على الغاية، والعاقل إذا نصح انتصح، وإذا أُرشد استرشد، لذا على العامل في القطاع الخيري أن ينسب الحقوق لأصحابها، وأن لا يتجمّل بلباس ليس له، فيكون متشبعا بما لم يعط، فيصبح كلابس ثوبي زور، فيقع في الإثم والزور.

مناقشة:

- ما هي حقوق الملكية الفكرية؟ ولماذا يجب على المؤسسات الخيرية الالتزام بها؟
- لماذا يتم التغاضي أحيانًا عن الحقوق الفكرية في العمل الخيري رغم أنها ركن أساسي من الأخلاق المهنية؟
- كيف يمكن أن يؤثر انتهاك الحقوق الفكرية على علاقة المؤسسات الخيرية مع المجتمع والمتبرعين؟
- هل هناك فرق بين استلهام فكرة ناجحة من مؤسسة أخرى وبين انتهاك حقوقها الفكرية؟

(وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا
وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ)

(الأنفال: ٤٦)

للعاملين في
القطاع غير الربحي

﴿ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ ﴾

القطاع الخيري ميدان للعطاء والمشاركة الحميدة في خدمة المجتمع، وطَرْقِ كل أبواب الخير لتسهيل حياة الناس وتيسير أمورهم ،لكن قد يوقع الشيطان البعض فيتخذ من هذا القطاع الخيري محلّا للصراعات وتصفية الحسابات والمنافسة على الموارد والمكتسبات، فيغفل الكثير عن حقيقة القطاع الخيري، وأنّه محل للمعروف والإحسان، فيدخل بروح ليست من روح القطاع، فيثب بلا هوادة على كل فرصة خشية أن تفوته، ويقسو على من ينافسه بألفاظه ومعاملته، مذكيا بفعله ذاك صراعات شديدة، يشعل نارها هنا وهناك، فيجعل من المؤسسة الخيريّة ميدانا للمنافسة المذمومة والصراعات الشخصيّة، متسببا في عرقلة سير القطاع الخيري.

أيها الغالي:الصراعات تقوّض العمل الجماعي، وتشحن النفوس على بعضها، وتُفقد ثقة الناس ببعضهم والعاملين بزملائهم وبمؤسساتهم، عندها تفشوا أدواء وأمراض كفيلة بهدم عمل القطاع الخيري كلّه؛ كالأنانيّة والذاتيّة والشك المفرط، فتصرف طاقات بعض العاملين في القطاع الخيري إلى مراقبة الآخر، والاحتياط منه، والترقب لفرصة الوثوب عليه، والانتقام منه ،مما قد يفضي إلى الظلم في كثير من الأحيان، والجور والإفراط برد الاعتبار، فتنتشر من أدواء النفوس، ما لا يليق بالقطاع، ولا يجمل أن يتحلى العاملون به فيها.

المتضرر الأكبر من الصراعات الداخليّة بين أفراد المؤسسة كل أطراف القطاع الخيري؛ فإذا انشغل العامل بتصفية حساباته مع فلان وفلان، وانشغل الآخر برد الاعتبار، وانشغل الثالث بالتصيّد والترصد، فمتى يكون وقت لترقّي القطاع الخيري وتحسين أوضاع المعوزين فيه! متى يفرغ العاملون لتلك الأهداف! لذا فالواجب على

العامل في القطاع الخيري أن يتذكر الهدف من دخوله القطاع، وأن يراجع نيّته عند تسويغ نفسه له الدخول في تلك المنافسات والصراعات مع أي فرد ، ويتذكّر أنّ الله لا يقبل إلا خالص الأعمال، ثم إنّ الواجب على المسؤولين عن القطاع الخيري السعي في وأد تلك الصراعات وإيقاف تلك المشاكسات، بما يكفل عودة العمل الخيري الى سابق عهده.

مناقشة:

- ما هي الأسباب الرئيسة التي تؤدي إلى حدوث صراعات داخل المنظمات الخيرية؟
- كيف يمكن أن تؤثر الصراعات على تقديم الخدمات والبرامج؟
- ما هو دور القيادة في إدارة الصراعات داخل الفرق العاملة في القطاع غير الربحي؟
- كيف يمكن تعزيز ثقافة الحوار والتفاهم بين أعضاء الفريق لتقليل الصراعات؟

(مالي وللدنيا؟ ما أنا في الدنيا إلا كراكب استظل تحت شجرة، ثم راح وتركها)

(رواه الترمذيَ قال: حديث حسن صحيح)

للعاملين في القطاع غير الربحي

(مالي وللدنيا؟ ما أنا في الدنيا إلا كراكب استظل تحت شجرة، ثم راح وتركها)

في زمنٍ ارتفعت فيه الماديّة فوق كل القيم، وأصبحت المادة هي محرك الناس الرئيس، يواجه العامل في القطاع الخيري أخلاقاً غريبة؛ من تقديس المادة وجعلها منطلق التعامل والتحابّ والتقاطع والتدابر بين الناس، نعم المال شيء مهم تحبه النفوس كما قال تعالى: ﴿ **وَتُحِبُّونَ الْمَالَ حُبًّا جَمًّا**﴾ لكنّه ليس كل شيء، فالمبادئ الشرعية والأخلاق المرعية قبل كل شيء، والعامل في القطاع الخيري واحد من الناس تعترضه حالات من الفقر والعَوز وترهقه تكاليف الحياة مثله مثل غيره، ولكن من يستعفف يعفه الله ومن يستغنِ يغنه الله.

تهذيب النفس من عوالق الدنيا من أساسيات عمل القطاع الخيري، فحينما يطّلع العامل في القطاع الخيري على مآسِ الناس ومشكلاتهم، يرى ما يرقق القلوب، ويهذب السلوك، فعليه أن يلزم القناعة ولو بالقليل، وأن يصلح قلبه من التعلق بالدنيا وزينتها، وأن يعلم أنّ الغنى الحقيقي كما جاء في حديث النبي صلى الله عليه وسلم:(ليسَ الغنى عن كثرةِ العَرَضِ ولَكنَّ الغِنى غنى النَّفسِ)، المادية تجعل من العمل الخيري عملاً رأسمالي أكثر من كونه مهمة إنسانية، فينظر إلى المستفيد على أنّه مجرد حالة أو رقم، يتم التعامل معها وفق آليات السوق، لا أنّه إنسان بعظم وشحم، مشحون بالعواطف، عنده قصّة ولديه معاناة، فإذا تحوّل القطاع الخيري من هدفه الذي أنشئ من أجله، إلى شبه الشركات الرأسماليّة، فعندها تتحول المساعدات إلى مجرد أرقام، والمبادرات إلى أوسمة في سجل المؤسسة، ويصبح الضرر الواقع على المستفيد من القطاع الخيري كبير، وعندها لا تسأل عن الانتكاسة وقلة التوفيق والبركة.

مناقشة:

- كيف يمكن أن تؤثر المادية على روح العمل الخيري؟
- ما هي النتائج المحتملة إذا أصبحت المادية هي المحرك الرئيس في المؤسسات الخيرية؟
- كيف تؤثر المبالغة في التركيز على العوائد المادية على أولويات المؤسسة وقراراتها الاستراتيجية؟
- ما هي المؤشرات التي تدل على أن المؤسسة الخيرية قد بدأت تفقد هويتها التي وجدت من أجلها لصالح المادية؟

خاتمة

أيها العاملون في الخير، قد لا تُدوَّن أسماؤكم في قوائم المنافسة، لكنّها مكتوبة في صحائف الأثر، محفورة في قلوب من وصلتهم لمسة عطائكم، مخلّدة في ميزانٍ لا يضيع فيه معروف.

الخير الذي تعملون فيه وله رسالة سامية، وعملكم في القطاع غير الربحي التزامٌ مستمرٌّ يتجاوز حدود الوقت والمكانة، والراتب والمكافأة؛ فهو بذرٌ يُلقى في الأرض، لا يُنتظر منه حصادٌ سريع، لكنه ينمو في القلوب ويتجاوز حدود الزمان والمكان.

لقد كانت هذه الصفحات "ذكرى" لمن أرهقته التفاصيل فغفل عن الغاية، لمن أخذته المشاغل فاحتاج إلى لحظة يقظة، لمن أحاطته ضوضاء الأهداف فاحتاج إلى صوتٍ داخلي يقول له: تذكّر، لماذا بدأت؟ لمن؟ وكيف ستنتهي؟

فلتمضوا في طريقكم، حيث العطاء لا ينضب، والأثر لا يزول، والأجر لا يُحصى بإذن الله؛ وليبقَ هذا الكتاب "ذكرى" تضيء لكم حين يتداخل الظلّ مع النور.

ذكرى

للعاملين في
القطاع غير الربحي