

التطوير الذاتي

كتاب في دقائق

سلسلة: التطوير الذاتي

التطوير الذاتي

مجموعة من الكتاب

رؤية الامرئي	الروح الإيجابية
نظم حياتك	انطلق
شروط السعادة	الاستبصار
الثقة بالنفس	أنت فرد وحدك
الأولويات أولاً	الذكاء الإيجابي
قوة التفكير الإيجابي	الثقة الإبداعية



قنديل | Qindeel

التطوير الذاتي

Self -Development

Group of Authors

لا يجوز نشر أي جزء من هذا الكتاب، أو نقله على أي نحو، وبأي طريقة، سواء أكانت إلكترونية أم ميكانيكية أم بالتصوير أم التسجيل أم خلاف ذلك، إلا بموافقة الناشر على ذلك كتابة مقدماً.

موافقة «المجلس الوطني للإعلام» بدولة الإمارات العربية المتحدة
رقم: (72073) تاريخ (5/10/2015)

الطبعة الأولى: تشرين الثاني/ نوفمبر 2015م - 1437هـ

ISBN: 978 - 9948 - 18 - 892 - 6

© جميع حقوق النشر محفوظة للناشر 2015



قنديل | Qindeel

للطباعة والنشر والتوزيع

Printing - Publishing & Distribution

ص.ب: 71474 شارع الشيخ زايد

دبي - دولة الإمارات العربية المتحدة

البريد الإلكتروني: info@qindeel.ae

الموقع الإلكتروني: www.qindeel.ae

المحتويات

15	مقدمة
	الروح الإيجابية . . استكشاف مواطن القوة الإنسانية وطاقتها الكامنة في النفس البشرية
17	تأليف : تشارلز آر سنيدر - شين جي لوبيز - جنيفر بيدروتي
19	علم النفس في ثوبه الجديد
20	تمتين مواطن القوة : مهمة علم النفس «المُعطلة»
21	الطاقة الإيجابية بين الشرق والغرب
23	الإرهاصات العلمية الأولى لاستشراف الطاقة الإيجابية
24	اكتشافات علمية واكتت تطبيقات علم النفس الإيجابي
25	مقاييس مواطن القوة ونتائجها الإيجابية
26	أمثلة نموذجية لنقاط قوة يمكن كشفها بإيجابية
27	تصنيف مواطن القوة
27	أبعاد «الرفاهية» النفسية
28	الثمار الإيجابية للمودة الإنسانية
29	الثمار الإيجابية للترفيه والتسلية
29	السياقات الثقافية وانعكاسها على تطوير المهارات الاستثنائية

- 30 انفتاح العقلیات نحو تعدد الثقافات
- 31 الاستقرار والنجاة في كل مراحل الحياة
- 31 الاستجابة الشعورية
- 31 الذكاء العاطفي
- 32 السمات المعرفية الإيجابية القوية
- 33 التفاؤل
- 33 الحكمة والشجاعة
- 34 مؤشرات الشجاعة
- 34 الوعي المتيقظ: تقديم أفضل التجارب والخبرات
- 35 العقول المتيقظة
- 36 ما بين التعاطف والأناية: مقومات الإيثار، والامتنان، والتسامح
- 36 الامتنان
- 37 التسامح
- 38 «إن الله مع الجماعة» ثمار الانتصار الجمعي

انطلق .. كيف نتدفق مع الحياة ونسأب معها كالمياه

- 39 تأليف: ميهالي شيكرزنتميهالي
- 41 السعادة بمنظور جديد
- 42 الانسيابية واللذة العقلية
- 44 معنى الوعي
- 45 النوايا
- 46 الاستمتاع بالحياة ورغد العيش
- 47 المتعة والاستمتاع: (المتعة وحدها لا تكفي)

47	آليات ومكوّنات الاستمتاع بالحياة
48	الأنشطة تحديات وتتطلب مهارات
49	الإفادة الراجعة
49	نسيان الذات والاندماج بالعالم
50	أسمى الأهداف
50	شروط الانسيابية لتحقيق اللذة العقلية
51	الشخصية السامية
51	المنطلقون والمتدفقون مع الحياة
52	انطلاق وانسياب الجسد
53	خطوات تحقيق اللذة العقلية
53	تدفق الأفكار
54	الذاكرة
54	الانسياب والتدفق في العمل
55	استمتع بالوحدة وانسجم مع الآخرين
56	قهر الفوضى ومقارعة الظروف

الاستبصار . . كيف يصل القادة بالابتكار إلى حد الإبهار

59	تأليف: شون هانتر
61	المعنى الجديد للميزة التنافسية
62	الفرق بين الإبداع و الابتكار
63	تقليص «فجوة الابتكار»
63	تأثير الابتكار على الثقافة المؤسسية
64	توقعات العملاء والمستهلكين

أنت فرد وحدك . . خارطة طريق لتحقيق ذاتك بأقصى طاقاتك

- 81 تأليف: روبرت ستيفن كابلان
- 83 أنت لا تشبه أحداً سواك
- 84 1 - اعرف نفسك
- 93 2 - أحسن استثمار الفرص
- 95 3 - تجاوز التوقعات

الذكاء الإيجابي . . لماذا يتألق القليلون ويقودون ويخفق الكثيرون ويتراجعون؟

- 107 تأليف: شيرازد شامين
- 107 من الذكاء الإيجابي إلى التدفق الإيجابي
- 108 مواجهة أعداء النجاح
- 110 محرّكات أعداء النجاح
- 112 السعادة المشروطة
- 113 استراتيجيات التدفق الإيجابي
- 119 العقل النفعي مقابل العقل المتدفق
- 120 الاستراتيجية الثالثة: تمكين العقل المتدفق
- 122 تحويل الأعداء إلى حلفاء
- 124 تمرين تطبيقي
- 125 بين الملموس والمحسوس
- 125 عقلك . . . حصانك!

الثقة الإبداعية . . إطلاق العنان لطاقتنا الإبداعية الكامنة

- 127 تأليف: ديفيد كيلبي - توماس كيلبي
- 129 كلُّنا مبدعون إذا اكتشفنا قدراتنا وفعلناها
- 130 وضع الثقة الإبداعية موضع التنفيذ
- 131 من التفكير التصميمي إلى الثقة الإبداعية
- 133 التفكير التصميمي
- 134 من الخوف إلى الشجاعة
- 136 الإخفاق البنّاء
- 137 المقارنات رهانات خاسرة
- 137 من الخوف إلى الإثارة
- 138 من صفحة بيضاء إلى رؤية مكتوبة
- 139 من التخطيط إلى العمل
- 140 عقلية «الفاعل»
- 140 فجوة المعرفة والفاعل
- 142 احتفظ بسجّل للمشكلات
- 142 القيود حافز للإبداع
- 144 من أداء الواجب إلى الحماس الإيجابي
- 145 الشجاعة اللازمة للانطلاق
- 145 المجموعات صاحبة الثقة الإبداعية
- 146 اللغة تشكّل الثقافة
- 146 زيادة تأثير فريقك الإبداعي

رؤية اللامرئي . . كيف تتمتع بنظرة ثابتة وبصيرة نافذة

149	تأليف: جاري كلاين
151	الشفافية وتوهج الضوء
152	أسهم الأداء الإبداعي
153	محفزات البصيرة والتفكير الإبداعي
157	ما الذي يعترض بصائرنا؟
161	المؤسسات وعرقلة الرؤى
164	تمكين الرؤى الثابتة
166	الإرادة المؤسسية
167	سر البصيرة الساحرة

نظم حياتك . . وتخلص من الفوضى إلى الأبد

169	تأليف: أندروج. ميلين
171	عادتنا تشكل حياتنا
172	حرر ذاتك
172	حساب التكلفة والعائد
174	التعلق بأشياننا ومقتنياتنا
175	لا نسيان بعد اليوم
176	المفاتيح
176	الحقائب وأكياس النقود
177	الهواتف المحمولة
178	البريد والوثائق والمجلات
179	تنظيم البريد الإلكتروني

180	قواعد التنظيم العشر
182	تنظيم مكتبك في البيت أو العمل
183	للنجاح في إدارة الملفات :
183	تنظيم الملفات الإلكترونية
184	ترتيب خزانات الملابس
185	كيف تنظّم الآخرين
186	الملصق المناسب في المكان المناسب
187	الهدايا ما بين الإسعاد والاستبعاد
188	فنُّ الشراء
189	حارب الفوضى

شروط السعادة . . خمسة مفاتيح للتغيير الإيجابي المستدام

191	تأليف: شون آكور
193	المزيج الإيجابي للذكاء البشري
194	شروط السعادة
	مهارات تمتين العبقرية الإيجابية المهارة الأولى :
195	اختيار الواقع ذي القيمة الأعلى
195	العبقرية الإيجابية
196	استراتيجيات معالجة الحقائق لتحسين الواقع :
199	المهارة الثانية: خارطةُ نجاحك
203	تطبيقات عملية: تنوع «حافضة» علامات الطريق :
204	المهارة الثالثة: محفّزات التعجيل في تحقيق النجاح
205	تطبيقات عملية :

206	المهارة الرابعة: تثبيت الاستجابة الإيجابية ومحو الضوضاء السلبية
209	تطبيقات عملية:
210	المهارة الخامسة: نقل الواقع الإيجابي للآخرين
212	من التبرير.. إلى التغيير!

الثقة بالنفس . . تحويل عدم تقدير الذات إلى إنجازات ونجاحات

213	تأليف: د. توماس تشامورو
215	الفرق بين التمكن ومجرد الإحساس به
217	ابتغاء الثقة بالنفس شيء، والحاجة إليها شيء آخر
218	دورة الثقة القدرة والكفاءة
219	مخطط الثقة القدرة والجدارة
220	ثقة مفرطة دون جدارة واستحقاق
221	شك واقعي في الذات والقدرات
221	نقد وتقريع مفرط للذات
222	ثقة واقعية بالنفس
222	التعامل مع الثقة المنخفضة بالنفس الثقة المنخفضة تحميك
223	مسيرة مهنية ناجحة
225	البعد الاجتماعي للثقة بالنفس
225	المخاطر الاجتماعية للثقة الزائدة بالنفس
226	الثقة المتواضعة وتحسين مهاراتنا الاجتماعية
228	تجارب الطفولة وتأثيرها على الثقة الاجتماعية
229	تحويل الثقة المنخفضة إلى مهارات اجتماعية مؤثرة

230 نحو حياة أفضل وأجمل الثقة المفرطة وآثارها الصحية

233 البحث عن معنى

الأولويات أولاً . . كيف نحقق الكثير بالقليل

235 تأليف: جريج مخيون

237 ما بين الضروريّ والهامشيّ

238 المُهمُّ هو من يفعلُ المهمَّ

239 إدارة الإرادة

241 من الكثرة السَّالبة إلى القِلَّة الغالِبة

242 لا أحد يحصل دائماً على كلِّ شيء

244 الحضور بالغياب

245 نحن مجبولون على اللعب

245 فوائد اللعب

246 رأس مالك الحقيقي

247 وضوح الهدف يُقصر الطريق

249 «لا» كلمة بسيطة ونتائج إيجابية

251 كيف تقول «لا» بلباقة

253 نعمة الروتين الإيجابي

254 مشغولون وغير منتجين

قوة التفكير الإيجابي . . غيّر نظرتك . . تتغيّر حياتك

257 تأليف: جيف كيلر

259 تفكيرنا هو مصيرنا

260	النظرة الفطرية الإيجابية
261	التفكير الإيجابي ومبادئ النجاح
261	مفاتيح النجاح في الداخل
262	كن مغناطيساً يجتذب أهدافك
263	أفكارك تحكمك . . وتصنع حياتك
263	تصوّر طريق النجاح لكي تفتح
264	ابتكر تصوّرات جديدة
265	جوهر الالتزام والمثابرة
266	حوّل المشكلات إلى فرص
266	كلماتك ترسم طريقك وتلونه
268	«كيف حالك؟»
269	الردود النمطيّة
270	كن إيجابياً
271	انظر إلى الأمور بحجمها الطبيعي
272	واجه مخاوفك بنضج
273	لماذا نُقبِل على الخوف أحياناً
273	لا تهرب
274	انزل إلى أرض الواقع . . وافشل
275	أسئلة مهمّة ومُلهمّة
275	شبكات النجاح
277	يمكنك أن تكون إيجابياً واستثنائياً

مقدمة

يُشكل مفهوم «تطوير الذات» أهمية بالغة لدى جميع الأفراد، نظراً إلى ارتباطه المباشر بتطور الحياة ومتطلباتها والتأقلم مع ظروفها وتقلباتها المختلفة. ورغم عدم التزام الجميع بتطوير ذواتهم إلا أن تطوير الذات الذي ينبع من داخل الفرد وإرادته بات مطلباً رئيساً للنجاح وتحقيق الإنجازات، فهو يسهم بشكل جذري في تطور الفرد على الصعيدين الشخصي والعملية. كما يساعد «تطوير الذات» في تحسين حياة الأفراد نحو الأفضل ورفع مستوى فعاليتهم وكفاءتهم في مجتمعاتهم. ويمدهم بقدرة أكبر على تحمل المسؤوليات وتجاوز الصعاب والتحديات .

ونظراً إلى أهمية هذا المحور في حياة الجميع، ركّزت مبادرة «كتاب في دقائق» التي أطلقتها مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم منذ أكثر من عام ونصف على ترجمة كتب عالمية ناقشت الجوانب المختلفة لهذا المفهوم بشكل مُفصّل. إلى جانب مناقشتها لمحورين آخرين وهما: الأسرة والقيادة والإدارة، وستقوم قنديل بنشر مجلد سنوي منفصل عن ملخصات كل محور لتعميم الفائدة.

واليوم تضع «قنديل لخدمات الطباعة والنشر» التابعة للمؤسسة بين أيديكم المجلد الأول، الذي يضم بين ثناياه كافة الملخصات التي ناقشت محور

«تطوير الذات» ليقدم لكم جرعة ثقافية غنية في كتاب واحد، توفر لكم الخبرات والمعلومات عن موضوعات مختلفة. حيث يحتوي هذا المجلد على ملخصات محور «التطوير الذاتي» للسنة الأولى لمبادرة كتاب في دقائق، ويتضمن 12 عنواناً وهي: الروح الإيجابية، شروط السعادة، الثقة بالنفس، الذكاء الإيجابي، الثقة الإبداعية، قوة التفكير الإيجابي، نَظْم حياتك، رؤية اللامرئي، الاستبصار، انطلق، الأولويات أولاً وأنت فرد وحدك. آملين أن يزودكم المجلد بكل ما تحتاجون معرفته عن «تطوير الذات» ويرسم لكم ملامح مستقبلٍ أفضل.

جمال بن حويرب

العضو المنتدب

مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم



الروح الإيجابية

استكشاف مواطن القوة الإنسانية
وطاقتها الكامنة في النفس البشرية

تأليف:

تشارلز آر سنيدر

شين جي لوبيز

جنيفر بيدروتي





علم النفس في ثوبه الجديد

يقصد بالطاقة الإيجابية لمواطن القوة الكامنة في النفس البشرية دراسة ما يطلق عليه «روبرت كيندي» «كل ما يضفي على الحياة معنى ولونا وطعمًا وقيمة حقيقية». «تخيل نفسك - مثلاً - أنك تسافر في رحلة طويلة وعميقة لاستكشاف الجوانب السلبية للنفس البشرية، وكل ما يكتنفها من نقاط ضعف وعجز وقصور. وهذا ما حدث بالفعل - للأسف - على مدار الأعوام المائة السالفة؛ حين سيطرت النظرة السلبية والمعالجة المرضية وتحكمت محاولات مقاومة الطاقة السلبية في كل أنماط ومناهج علم النفس.

وبسبب ما قد يعتري السلوك البشري من زلات وهنات إنسانية، فقد تمخضت تلك المعالجة والنظرة القاتمة عن تضخيم وتهويل الجانب

المظلم للأداء البشري. ومع مطلع القرن الحادي والعشرين، بزغ توجه جديد نحو دراسة الجانب الإيجابي وما يتمتع به الإنسان من مميزات وقدرات، بغض النظر عن الآفات والزلات. هذا التوجه هو جوهر الطاقة الإيجابية للنفس البشرية، والذي ينقب ويزيل الستار عن مواطن القوة الكامنة داخل كل إنسان، ويستثمرها بطرق عملية وبمنتهى الدقة والفاعلية.

«إن لم تستطع أن تسخر من نفسك وتضحك منها؛
فستفوتك أروع نكتة يمكن أن تسمعها في حياتك»

تمتين مواطن القوة: مهمة علم النفس «المُعطلة»

تمحورت دراسات السلوك البشري قبل الحرب العالمية الثانية حول ثلاثة محاور رئيسة هي:

- معالجة الأمراض العقلية.
- تحفيز الإنجازات والإبداعات الإنسانية.
- اكتشاف المهارات وتطوير الشباب والموهبة الاستثنائية.

ولكن توجهات العلماء انقلبت بعد الحرب فتغيرت الموازين ليتحول البشر في نظر علماء السلوك إلى مجرد ضحايا عاجزين، تحكمهم محفزات غريزية داخلية، أو مشيرات خارجية، أو خيالات طفولية، أو صراعات غير حضارية. حصرت تلك السلبية التي افترضها - ثم فرضها - العلماء على النفس البشرية مهمتهم في التوقف عند حالات تقويم العادات الخاطئة، ودحر المحفزات المضللة، وتصحيح سلوك العقول الفاسدة، أو هكذا ظنوا وانطلقوا وطبقوا.

بعد مرور خمسين عامًا ثبت زيف هذه الادعاءات لأنه ليس من المنطق ولا

العلم ولا العدل في شيء أن نوظف علم السلوك الإنساني بنسبة خمسين بالمائة مركزين على دوره العلاجي، ومهملين دوره التنموي والتطويري والتغيري. ومن هنا تحوّلت الأنظار والاتجاهات نحو مناهج علمية وعملية أكثر واقعية. فدور الطب النفسي لا يقتصر على دراسة نقاط الضعف والسلبيات، بل يمتد ليشمل مواطن القوة والإيجابيات. فبدأ علماء السلوك ينادون بأنّ وظيفة علم النفس لا يمكن أن تتوقف عند آليات معالجة وتقويم الزلات، بل الأولى أن تركز على تنمية المهارات وشحن الطاقات وتفعيل القدرات.

وبالفعل تحركت الطاقات الإيجابية الإنسانية؛ كالشجاعة، والتفاؤل، وسحر الشخصية، وأخلاقيات العمل، والأمل، والنزاهة، والمصادقية، وأثبتت قدرتها على التصدي لأكثر الأمراض النفسية تعقيداً. وبالتالي بدأت أدوات ومهام تحصيننا ضد الأمراض النفسية في ابتكار علم جديد يتخصص في (تمتين) الإيجابيات - لا سيّما في بيئة العمل - وبدأت بذلك رحلة كشف الستار عن الكثير من الأسرار، وإزاحة الغبار عن قدرات الكبار والصغار.

الطاقة الإيجابية بين الشرق والغرب

اتجه الباحثون بدايةً إلى دراسة السياقات الثقافية والتاريخية، وذلك لإدراك الممارسات الإيجابية التي أثبتت جدارتها في توفير حياة صحية وآمنة للشعوب عبر التاريخ. وقد اتسع هذا الاتجاه مؤخرًا ليشمل وجهات النظر الشرقية - المهملة فيما سبق - إلى جانب إسهامات الغرب بهدف تنويع وجهات النظر المطروحة.

فقد كرس كلٌّ من «أفلاطون» و«أرسطو» جانبًا حاسمًا من فلسفتهما لدراسة

مواطن القوة والفضائل الإنسانية. قدم «أرسطو» - بعد تعمقه في نظرية «أفلاطون» حول مفهوم الفضيلة - إحدى عشرة فضيلة أخلاقية جوهرية هي: الشجاعة، والاعتدال، والمروءة، والسخاء، والترفع، والهدوء، وحسن المعشر، والمصداقية، والفطنة، والعدالة، والصدقة. إذ اعتقد فلاسفة اليونان في «قدرة الفضائل الإنسانية على تحقيق التميز والنتائج الاستثنائية». اللقاء الإيجابي بين الشرق والغرب

تتشعب جذور «التعاطف الإنساني» لدى الثقافتين الشرقية والغربية. ففي الغرب تعددت إسهامات أرسطو حول التفهم والتعاطف والتفاعل الإنساني والإشفاق، وحدث نفس الشيء في الثقافتين الصينية والهندية بهدف صقل النفس البشرية. كما حثت الثقافة الإسلامية على التأزر والتآلف والتكاتف والتراحم والتلاحم إلى درجة أن يحب المسلم لأخيه ما يحب لنفسه. وفي العصر الحديث قدم الدكتور «إريك كاسيل» في تناوله للطاقة الإيجابية ثلاثة مقومات جوهرية للتفهم والتعاطف الإنساني هي:

- الانتباه إلى أنّ شخصاً ما أو طرفاً آخر يتعرض للخطر.
- إدراك أنّ ذلك الآخر غير قادر على مواجهة الأزمة بمفرده.
- اتخاذ القرار بأنّ علينا، وباستطاعتنا، مشاركته هذه المعاناة ودفع الخطر عنه.

هذه القدرة على التعاطف والمؤازرة ترسخ فينا ثقافة ومبادئ اجتماعية وإنسانية نبيلة، بدلاً من السقوط في حب الذات والأنانية. كما أن التعاطف والتفاعل يمهدان للإنسان سبل النجاح ويفتحان له طرق الفلاح، كما يرسخان قيم العمل والتلاحم المجتمعي، ويحركان الطاقات الجماعية بدلاً من الركون إلى المستوى البدائي من السعادة الفردية.

الإرهاصات العلمية الأولى لاستشراق الطاقة الإيجابية

لاحظ علماء «علم النفس الإيجابي» أنّ مدارس الإدارة الحديثة، ومن ضمنها الجهود الحثيثة في التنمية البشرية، ومحاولات زيادة الإنتاجية المؤسسية- فشلت في تسلسلها وتتابعها، في تحقيق التميز لمعظم المؤسسات. هناك منظمات ومجتمعات حققت تقدماً ونجاحات، لكن معظمها ظلت تراوح مكانها دون طائل. حيث بقيت نسب الشخصيات والمنظمات والجماعات المتميزة كما هي رغم مرور مائة عام تقريباً على بزوغ فجر الإدارة العالمية. بدأت مناهج الإدارة العلمية في مطلع القرن العشرين على يد «فريدريك تايلور» تلتها المدرسة السلوكية التي قامت على المثير والاستجابة، ثم مدرسة العلاقات الإنسانية التي قامت على فكر «أبراهام ماسلو» الذي اهتم بالفروق الفردية بين الناس بناء على دوافعهم، حتى اشتهر بمقولته التاريخية: «إذا كانت كل أدواتك مطرقة، فسترى كل ما حولك مسامير». أي أنك ترى من داخلك ولسوف تكون دائماً أنت هو أنت، شئت أم أبيت. ويرى خبراء القيادة أن هذه المقولة أثمرت بعد عشرين عاماً ما عرف لاحقاً بمدرسة الذكاءات المتعددة في التربية للدكتور «جاردنر» في «هارفارد»؛ ثم نظرية القيادة الموقفية التي لخصها كتاب «مدير الدقيقة الواحدة» للدكتور «بلانشارد» الذي اشتهر بدعوة المديرين إلى التجوال بين الموظفين ليجدوهم يؤدون العمل الصحيح، بدلاً من مراقبتهم لضبطهم وهم يخطئون وتقريعههم. في تلك الفترة أيضاً - أي في مطلع الثمانينيات - خرج «توم بيترز» بكتابه «البحث عن التميز» داعياً إلى التعلم من تجارب النجاح بدلاً من حالات الفشل، فانطلقت حركة التفكير الإيجابي في السلوك المؤسسي والتنظيمي التي ما لبثت أن تحولت إلى ما نسميه اليوم موجة «التميز في الأداء والطاقة في العطاء.»

اكتشافات علمية واكبت تطبيقات علم النفس الإيجابي

- المدرسة التربوية: بدأت بنظريات الذكاءات المتعددة في مدرسة التربية في جامعة «هارفارد» وتطورت إلى التسليم بأن الإبداع الإنساني يركز على عنصر تميز ومكمن قوة ينبع من داخل كل إنسان، مما يجعل شرط الذكاء التحليلي والعلمي مجرد واحد من جملة شروط.
- المدرسة الاجتماعية: مثلتها منظمة «جالوب» العالمية والمشهورة بمسوحاتها ودراساتها الإحصائية والمكثفة، وتمخضت عن حركة نقاط القوة بقيادة «دونالد كليفتون» و«ماركوس باكنجهام»، والتي أكدت أنّ الإنسان لا يعرف ذاته وصفاته تلقائيًا، ولا بد له من اكتشاف نقاط قوته والأداء من خلالها. ومن ثم فإنّ التدريب لا يثمر مع المديرين والقياديين، والأفضل أن نستثمر أكثر في اجتذاب المتميزين وتعيين الجديرين المتمتعين بمنظومة ذكاءات متكاملة، بدلاً من تدريب وتحفيز موظفين لا يمكنهم حتى تحفيز ذواتهم.
- المدرسة التشريحية: قادها علماء فسيولوجيا الدماغ وجراحو المخ والأعصاب المهتمون بالخلايا الدماغية وأدوارها القيادية حتى أثبتوا أنّ سلوك الإنسان يترسخ في خلايا مخه، وأنّ أي تغيير في السلوك يتطلب تغييرًا تشريحيًا في وظائف المخ. بل إنهم ذهبوا إلى القول بأنه ليس في الإنسان مهارات لينة وطبيعة وأخرى جامدة، ولهذا السبب لا يحقق التدريب الإداري والسلوكي نتائج سريعة كما يأمل خبراء التدريب وقادة التغيير؛ ومن ثم فالأولى دائمًا هو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، بدلاً من تصنيعه وإعادة اختراعه ليعيد تحقيق نتائجه.
- المدرسة الإدارية: قادها «جيم كولنز» ونشرها في كتابه «من جيّد إلى

رائع» حيث حدد سمات جديدة للقيادة للعظيمة، وأكدها بعده بعامين «ستيفن كوفي» في نظرية العظمة، وهي العادة الثامنة التي تدعونا إلى اكتشاف ما يميزنا وإلهام الآخرين إلى اكتشاف ذواتهم. وهذا يعني باختصار أن «كوفي» قد اعترف بقصور منظومة العادات السبع التي أبهرت العالم، وأن السلوك داخلي والأداء ذاتي، ولهذا عجز كل الناس بمن فيهم «كوفي» نفسه عن وضع «العادات السبع» كاملة ومتسلسلة موضع التطبيق.

● المدرسة النفسية: وهي ذاتها مدرسة علم النفس الإيجابي التي جمعت التراث السابق وحولته من نظرية إلى منهجية. فقد أكد روادها «مارتن سليجمان» و«دونالد كليفتون» أنّ السعادة تصنع النجاح وليس العكس، وأن الطاقة الإيجابية هي المكون الأساسي لكليهما. فكان هذا فتحاً علمياً رائداً وقائداً لنظرية «التمتين» التي يمكن أن تبني عليها الدول استراتيجياتها في التنمية البشرية، ومن ثم في «التنافسية».

مقاييس مواطن القوة ونتائجها الإيجابية

كرّس «دونالد كليفتون» خمسين عاماً من حياته لدراسة النجاح وعوامله ومقوماته معتمداً في دراسته على هذا «السؤال البسيط: «ماذا سيحدث إذا ما وجهنا اهتمامنا إلى دراسة إيجابيات النفس البشرية بدلاً من ضعفها؟ اعتقد كليفتون أنه من خلال هذه الدراسة المتأنية نستطيع أن نكتشف ونعزز القدرات والمواهب في بيئات العلم والعمل. وفي هذا السياق عرف «كليفتون» الموهبة بأنها: «الأنماط الفكرية، والشعورية، والسلوكية الأكثر تردداً في عقولنا وتشبهاً بسلوكنا والتي تتمخض عن نتائج باهرة حال تنفيذها»، وهي تتجلى بملامحها عبر الخبرات الحياتية التي تؤسسها القدرة

الكامنة، ويحدوها الشغف، وتؤكد لها سرعة التعلم، والرضا عن الذات، والانهماك في العمل دون كلل أو ملل. تلك الخبرات هي نتاج النمو الصحي والطفولة الزاخرة. ومن هنا تعامل "كليفتون" وتلاميذه أمثال: «باكنجهام» و«توم راث» مع مواطن القوة باعتبارها امتدادات طبيعية للتميز الفردي والملكات الفطرية. فالقوة بالنسبة إليه هي ثمرة امتزاج الموهبة بالمعرفة وهي القدرة على تحقيق أعلى مستوى من الأداء في ظروف وبيئة العمل المناسبة. فالطاقة الإيجابية تعني في مبدئها ومنشئها أن تناسب بيئة العمل الموظف، وأن ينسجم الموظف في العمل؛ مما يعني الارتكاز إلى الممكنات والقدرات، أكثر من الخبرات والشهادات.

أمثلة نموذجية لنقاط قوة يمكن كشفها بإيجابية

- الإنجاز: يتميز هؤلاء الذين يتمتعون بقدرة هائلة على تحقيق الإنجازات بكم هائل من الطاقة التحملية والإنتاجية. فالانهماك في العمل وضغوطه المتواترة لا يزيدهم إلا إصرارًا وابتهاجًا.
- التريط (عامية، ليس لفظًا فصيحًا): يربط أصحاب هذه الخاصية بين المقدمات والنتائج، وبين الأحداث والعواقب، وبين المثيرات والاستجابات، دون أن يفسحوا مجالاً للصدف، فكل شيء وجد لسبب، ولكل نتيجة منتج.
- الانسجام: يبحث أصحاب هذه القوة عن سبل الاتفاق وإرضاء كل الأذواق، ويتجنبون الخلاف وإغضاب أي الأطراف؛ فهم يبنذون الصراع وينشدون الوفاق.
- التعظيم: يتخذ المعظم - بكسر الظاء - من التميز والنتائج الخارقة - لا الاعتدال - معيارًا ومقياسًا لإنجازاته.

- التنسيق: يهوى المنسق دراسة كل الاحتمالات وتقريب وجهات النظر وترتيب المسائل وتنسيقها بالشكل الأكثر إنتاجية وفاعلية.

تصنيف مواطن القوة

سلط الدكتور «سيلجمان» الضوء على نقطة شديدة الأهمية، وهي امتلاكنا للغة مشتركة تصف الجوانب السلبية للنفس الإنسانية، وافتقارنا إلى لغة قوية تُصوّر الجوانب الإيجابية. من هنا تنبع أهمية «التصنيف الوصفي» في ابتكار هذه اللغة وتحفيز المناهج الاستكشافية لمواطن القوة كما يلي:

- الحكمة والمعرفة: مواطن قوة إدراكية تعكس الخلفية الاطلاعية والمعرفية والاستشكافية والقرائية.
- الشجاعة: تدرج تحت مواطن القوة الشعورية وتتطلب قدرًا من العزيمة والإرادة لتحقيق الأهداف المنشودة رغم المعارضة الخارجية أو التناقضات الداخلية.
- الإنسانية: تدرج تحت مواطن القوة التفاعلية وتتضمن المودة والمصادقة المخلصة والوفاء والعطاء والحب والرثاء والقدرة على البكاء.
- العدالة: من مواطن القوة الاجتماعية الإيجابية والمزدهرة والضرورية لمقارعة الثقافة التوسعية والسلوكيات الأنانية

أبعاد «الرفاهية» النفسية

تتكون الرفاهية النفسية من استيعاب مفاهيم السعادة الشخصية والقناعة الحياتية، والموازنة بين الآثار الإيجابية من ناحية، والعواقب السلبية من ناحية أخرى. تلك البنية الثلاثية تنقسم إلى:

- الرضا بالأحوال المعيشية .
- وتحفيز العاطفة الإيجابية (الاستجابة المتأنية والمدروسة للمثيرات) .
- وتثبيط العاطفة والمشاعر السلبية .

وتنطوي العاطفة على أهليتنا لإصدار الأحكام واتخاذ القرارات بشأن المؤثرات الخارجية التي تضمن سلامتنا الصحية ومن ثم إدراكنا لاحتياجاتنا، وكذلك عجزنا أمام بعض الأشياء الخارجة عن سيطرتنا ونطاق تحكمنا. وبالتالي يشكل هذا المزيج المنسجم والمتزن ما بين القناعة والعاطفة جوهر الرفاهية النفسية .

الرفاهية النفسية تعني: تقبل الذات وإدراك الجوانب الشخصية والرضا عن الخبرات الحياتية. والنمو الشخصي والتحفز والتطلع نحو المزيد من الإنجازات والانفتاح على كل ما هو جديد من الخبرات .

الرفاهية الاجتماعية تعني: الإسهامات المجتمعية وتحقيق الإنجازات القيمة والملهمة على أرض الواقع .

الرفاهية العاطفية تعني: العاطفة الإيجابية في أن يتجاوب الإنسان مع كل الخبرات التي تضيء على الحياة ملمسًا حماسيًا مبهجًا .

العاطفة السلبية تعني: أن يتجنب الإنسان كل ما يغطي الحياة برداء من الكآبة والتشاؤم . فهي عاطفة طاردة بفعل الطاقة الإيجابية الكامنة .

الثمار الإيجابية للمودة الإنسانية

تعتبر المودة من أسمى وأرقى المشاعر الإنسانية التي تدحض مبادئ الأنانية، والمنفعة الشخصية. تستند هذه السمة الشعورية الراقية إلى إثارة مصالح

الآخرين ومراعاة مشاعرهم دون اهتمام مفرط بمتطلبات واحتياجات الذات، وقلما نجد هذه السمة في المجتمعات التي تغلب عليها المنافع الشخصية. إلا أن ذلك لا يقلل من شأنها وأهميتها، إذ نستطيع أن نستثمر قدراتنا ومواطن قوتنا لنشيد مجتمعات ونؤسس علاقات قوامها السخاء والبدل والعطاء.

الثمرات الإيجابية للترفيه والتسلية

يوفر لنا الترفيه واللعب مساحة كافية لممارسة المهارات العاطفية، والاجتماعية، والبدنية التي تضيف على الحياة نظرة تفاعلية وقيمة إنسانية في وجه الرتابة والأنظمة الروتينية. فالترفيه - واللعب على وجه الخصوص - يعكس في حد ذاته «أحد أشكال التدريب، أو النمو الصحي، أو اكتساب وإتقان المهارات.» ورغم تنوع فوائد الترفيه واللعب منذ الصغر، فلا زال الإنسان يتجاهل أهميته في الكبر. وربما يحتاج الأمر إلى مزيد من الأبحاث للتعلم في فوائد اللعب والضحك والسخرية من الذات في المواقف المحرجة والمبهجة. «فإن لم تستطع أن تسخر من نفسك وتضحك منها؛ فسوف تفوتك أروع نكتة يمكن أن تسمعها في حياتك».

السياقات الثقافية وانعكاسها

على تطوير المهارات الاستثنائية

تلعب الثقافة في المجتمعات دورًا حيويًا وبارزًا في صياغة القوالب والأبعاد النفسية لأفراد المجتمع. وبالتالي يسهم استيعاب المؤسسات النفسية لهذا الدور المحوري في تصميم وتقديم الخدمات الصحية الملائمة والمليمة لاحتياجات الأقليات العرقية.

بعد عصور من التمييز العنصري المتحيز لبعض الأعراق والثقافات دون غيرها، أفاق الباحثون من غفوتهم لينظروا بعين الموضوعية والحيادية إلى مختلف الإمكانيات والقدرات الإنسانية أيًا كانت خلفيتهم الثقافية. حيث اتجه العلماء والباحثون مؤخرًا إلى دراسة التوجهات والشروح الثقافية المختلفة - المنفصلة والنسبية - لمفهوم السلوكيات البشرية السلبية والإيجابية.

أما التوجهات الثقافية المنفصلة فتقوم على تبني صفات الأغلبية السائدة في مجتمع ما، بعيدًا عن الاعتبارات الثقافية. في حين يُقصد بالتوجهات النسبية تفسير السلوك في إطار الخلفية الثقافية الكبرى. وقد اختلفت الآراء حول ما إذا كان مفهوم الطاقة الإيجابية للنفس البشرية يضع الخلفيات الثقافية ضمن اعتباراته أم لا. فهذا الأمر يخضع لـ:

- مدى تأثير القيم الثقافية للباحثين على دراساتهم وخبراتهم ومن ثم ممارساتهم.
- شيوع مفهوم مواطن القوة كقدرة فردية وكظاهرة إنسانية تشمل كل الأفراد وتعم كل المجتمعات.
- عمومية وخصوصية السعي وراء السعادة البشرية من الجميع من أجل الجميع.

انفتاح العقلية نحو تعدد الثقافات

تتسم العقلية ذات المنظور متعدد الثقافات بعدد من السمات التي تمكنها من التنبؤ والتأقلم مع الطفرات الثقافية والممارسات الحياتية في المجتمعات المتقلبة. هذه العقلية الكونية تتمتع بخمس سمات هي: التقمص الثقافي، والانفتاح، والثبات العاطفي، وروح المبادرة، والمرونة.

الاستقرار والنجاة في كل مراحل الحياة

تعد المرونة من أهم مقومات الاستقرار في شتى مراحل الحياة. ويقصد بالمرونة «التأقلم والتجاوب الإيجابي مع التغيرات والأزمات». فهي تؤكد قدرة الأفراد على التفاعل والتعايش الإيجابي حتى عند التعرض للمخاطر والمجازفات. يتطلب تطوير قوة المرونة استراتيجيات التكيف مع المخاطر التي تقلص القلق والتوتر، واستراتيجيات الثبات النفسي التي توطن التلاحم والتفاعل المجتمعي، والاستراتيجيات التنظيمية والتنسيقية التي تحفز عمليات التلاحم المجتمعي وتثري رأس المال البشري لتمكين الأفراد من العمل في جماعات، وتمكين الجماعات من التنافس الأعلى والأولى مع الأمم الأخرى.

الاستجابة الشعورية

أثبتت الأبحاث أن منهج «تكيف المشاعر» ينطبق على أرض الواقع. فنحن نتعرض في حياتنا لكثير من المؤثرات اليومية (كرسائل البريد الإلكتروني المزعجة، والمديرين الأشداء حتى درجة القسوة والعنف، والمبادرات الضاغطة، والازدحام المروري، واقتراب تسليم المشروعات، والمنافسة الحادة في سبيل التجدد والتفرد) وهناك أيضًا الأزمات الحقيقية (نقص التمويل، والمرض، وضغوط العصر)، وكلها تستثير مشاعر يمكننا أن نتجاوب معها أو نتجاهلها. إلا أن التنفيس عن المشاعر والتخلص من سلبياتها بشكل فعال ينعكس علينا مباشرة بالإيجاب.

الذكاء العاطفي

يشمل الذكاء العاطفي مجموعة من القدرات، والمواهب، والمهارات

اللامعرفية التي تمكننا من التفاعل مع المتطلبات البيئية المختلفة. ومن ثم فهو يحفز فاعليتنا ويوطد علاقتنا الاجتماعية.

يتمتع الشخص القوي عاطفياً بقدرة هائلة على استيعاب المشاعر المختلفة، واستخدامها على أكمل وجه، والتحكم بها، والتفاعل معها بإيجابية. ومن ثم يتقلص جهده المبذول لمعالجة المشكلات ذات الصلة. كما ترتفع معدلات هذا الشخص التفاعلية والاجتماعية لا سيما إذا كان ذا موهبة حقيقية في استيعاب وتفسير وتفعيل المشاعر. يكون الذكي عاطفياً أكثر انفتاحاً وانتشاراً وقابلية لدى الناس، فلا عجب إذن في أن ينجذب إلى ممارسات ومهن تنطوي على تفاعلات اجتماعية وإنسانية كالتدريس وتقديم الاستشارات النفسية والاجتماعية، ويتعد عن أية مهام نمطية وأعمال روتينية وإدارية وآلية تحتاج إلى الانفصال والانعزال.

السمات المعرفية الإيجابية القوية

الفاعلية الشخصية

هي أحد أنماط التفكير المكتسبة والتي تبرز منذ الطفولة وترسخ مع تقدم العمر. تعتمد الفاعلية الشخصية إلى حد كبير على معطيات «النظرية الاجتماعية المعرفية» والتي تؤكد أن للإنسان مطلق الحرية في صياغة حياته كيفما يشاء، دون أن يخضع لسلطة القوى البيئية المحيطة. تطرح هذه النظرية ثلاث أفكار رئيسة، وهي:

1. يتمتع الإنسان بقدرة إبداعية هائلة ليصوغ خبراته المتوقعة.
2. عند مقارنة خبراته الحالية بتلك التي وضعها لذاته، يُحكم الإنسان سيطرته على سلوكياته في مختلف المواقف.

3. تشكل شخصية الإنسان من خلال تلك المواقف والتفاعلات؛ الفكرية منها أو البيئية.

استراتيجيات تعزيز الفاعلية الشخصية:

- تحقيق الإنجازات الملموسة والنتائج المحسوسة .
- مساعدة الآخرين على تخطي الصعاب .
- أن نجعل الفاعلية هي أسمى أهدافنا وأقصى طموحنا .

التفأؤل

المتفائلون يضعون الافتراضات والاحتمالات لتفسير الخبرات السلبية التي يتعرضون لها ويتساءلون: «لم أصابني هذا المكروه؟» وهكذا يحلل المتفائلون تلك الخبرات السلبية ويتخيلون المسببات الدقيقة والمتغيرات المتداخلة ليتحاشوها لاحقًا، على عكس ما يفعله المتشائمون الذين يبدؤون في التنصل من المسؤولية وإلقاء اللوم على الظروف المحيطة.

المتفائل يتعامل مع هذا الموقف بحيث:

1. يحدد دور الآخرين والعوامل الخارجية التي تمخضت عن هذه النتائج السلبية.

2. يقلل من احتمال وقوع هذا الحدث مرة أخرى.

3. يتحكم في زمام الأمور حتى لا تمتد المشكلة إلى نطاقات أخرى.

الحكمة والشجاعة

تشكل الحكمة أو (التعقل) والشجاعة أو (المجادلة والكفاح) أهم الفضائل

الإنسانية - إلى جانب العدالة والقناعة. تلك الفضائل لا تحفز فقط قدرة الأفراد التكوينية والإنجازات الشخصية، وإنما تنمي مبادئ تحقيق الأهداف بشكل يكسبهم احترام وتقدير الآخرين.

حين تخفق الحكمة في إنجاز المهمة - إما لافتقارك إليها أو لعدم ملاءمتها لملازمات ومعطيات الموقف - يحين دور الشجاعة والبراعة. فالحكمة إما أن تخلص أصحابها من الخوف، أو تفرضه عليهم. فهي لا تمنحهم الشجاعة، لكنها تفسح لهم المجال لاكتسابها.

مؤشرات الشجاعة

- اتخاذ القرارات الحاسمة (العقلية، أو الجسدية، أو النفسية) في المواقف الخطرة والمهددة .
- الالتزام بالوعود - حتى وإن كانت مؤرقة ومربكة .
- المخاطرة رغم احتمالات الفشل والإخفاق .
- المثابرة والدفاع عن المبادئ والقيم في وجه المعارضين والرافضين .
- التضحية ومناصرة القضايا الملهمة عن عقيدة وإيمان .

الوعي المتيقظ: تقديم أفضل التجارب والخبرات

أقل ما يمكن أن يوصف به الاندفاع هو «الإصرار على انتهاج طرائق ثابتة مع توقع نتائج مغايرة». فما أسهل اكتساب العادات السيئة، وما أصعب الإقلاع عنها. يقف الاندفاع الطائش وراء الأهداف التافهة والضئيلة، ويبدد الجهود ويولد الملل والبرود. وعلى التقيض يمنحنا السعي الهادف والمتأنى وراء

الأهداف الجادة شعورًا أصيلاً بالسعادة، والكفاءة، والجدارة، والرضا. كما تتعدد وتتنوع نماذج الوعي المتيقظ في سلوكياتنا اليومية؛ مثل ما قام به بعض عمال النظافة في أحد المراكز الطبية. لم يكن هؤلاء العمال ينظرون إلى مهنتهم بشكل تقليدي، بل اعتبروها بمثابة «واجب إنساني» يفرض عليهم بذل قصارى جهدهم لتقديم خدمة مميزة وإيجابية للمرضى والأطباء على حد سواء. لم يدخر هؤلاء العمال جهدًا ليضفوا لمسة جمالية على غرف المرضى حيث قاموا بتعليق اللوحات والصور وغيرها من دلائل وبواعث البهجة التي تدعو للتفاؤل، وتهيئ مناخًا دافئًا لهم. ومع كل فجر جديد، كانوا يبتكرون ويطبّقون من الأفكار المزيد.

العقول المتيقظة

يعد الوعي المتيقظ أحد أكثر المناهج العقلية مرونة وتحفيزًا على الانفتاح والإبداع، والتي تجذب كل ما هو مبتكر ومبدع ومميز. حين تملكنا هذه السمة نصبح أكثر إدراكًا للمواقف وتفهمًا للسياقات المختلفة. وعندما نفتقدها نحس أنفسنا في تلايب المفاهيم الجامدة والثابتة دون إدراك للسياقات والمتغيرات من حولنا، فيحكم الروتين قراراتنا ويشبع الملل اختياراتنا. وبالعكس؛ لا يمكن أن يحكم الروتين العقول المتيقظة، بل يرشدها ويوجهها مثل البوصلة الداخلية إلى ذرى الطاقات البشرية.

يتعد الوعي المتيقظ تمامًا عن نموذج التركيز الأحادي والموجّه صوب فكرة بعينها؛ إذ يقوم هذا المنهج العقلي في الأساس على تنوع المثيرات والسياقات. وبالتالي فهو عملية متحررة من القيود، على عكس الاندفاع الذي يحجم نطاقات الاهتمام والتركيز دون أدنى محاولة للتطوير والتغيير.

ما بين التعاطف والأنانية: مقومات الإيثار، والامتنان، والتسامح

يعد الإيثار من أسمى السلوكيات الإنسانية التي تقدم مصلحة الآخرين على المصالح الشخصية. رغم احتمالات أن يتخلله ويحفزه قدر من حب الذات والحرص على التمتع الفردي بالمنافع والملذات. وقد صُنّف حب الذات باعتباره السمة الإنسانية الأكثر تأثيرًا وتحكمًا في الدوافع والسلوكيات. فلا عجب إذن أن يسيطر على المساعي والمناهج الإنسانية بما في ذلك الإيثار. فرغم نبل المقصد والمثاليات، تحقق المساعدات والمعونات التي يحفزها الإيثار جزءًا من المنفعة الشخصية بشكل أو بآخر مثل:

- أن ينال احترام وتقدير الآخرين مقابل هذه المساعدة .
- أن يتجنب المساءلة الاجتماعية والمحاسبة الذاتية والفردية إذا ما أخفقت مساعيه في مساعدة الطرف الآخر .
- أن يقلص من حجم معاناته إذا ما قارنها بمصائب الآخرين .

الامتنان

اقتبس مصطلح الامتنان من الكلمة اللاتينية «جراتيا» والتي تعني العرفان بالفضل والجميل. وتتنوع وتتعدد المعاني المرتبطة بهذا المصطلح في منشأ اللاتيني لتشمل: الكرم، والإحسان، والهبات، والأخذ، والعطاء. وينبثق الامتنان من إدراك الإنسان للفائدة والمنفعة التي وقعت عليه بفضل الطرف الآخر الذي:

- فضّل مصلحة الطرف الأول على مصلحته الشخصية .

- قدّم له (للاّخر) منفعة وقيمة حقيقية .
 - انتهج منهجًا أخلاقيًا متميزًا .
- من هنا تنبع أهمية الامتثال كوسيلة للتعبير عن التقدير والعرفان بالجميل في الكثير من الأحداث والخبرات اليومية .

التسامح

التسامح هو التحرر من القيود السلبية التي تربط الشخص بكل من أساء إليه . بمعنى آخر: هو قدرة الإنسان على التنازل عن حقه رغم ما تعرض له من إساءة وتجاوز وظلم، بل وترسيخ مشاعر التعاطف والكرم والمحبة تجاه الشخص المسيء . ومن ثم يعكس التسامح:

- تحولاً معرفيًا شاملاً و كلياً يدرك من خلاله الضحية .
 - أن الضرر الذي وقع عليه جراء انتهاك (الآخر) له ، ومع ذلك .
 - يقرر بكامل إرادته أن «يتنازل عن حق بإرادته» نابدًا مشاعر الانتقام ورفضًا لكل أشكال التعويضات .
- وبالتنازل عن الحق يستطيع الإنسان أن:

- يتخلص من المشاعر السلبية النابعة من الإساءة والإهانة التي تعرض لها، ليتحرر من مشاعر الحنق والغضب . وباختصار: يعفو - بنبل وشفافية عن الطرف الآخر .
- ينجو بنفسه من دائرة «الضحية» المغلوبة على أمرها ليتحكم هو في مجرى الأمور .

«إن الله مع الجماعة» ثمار الانتصار الجمعي

أصبح السعي الحثيث وراء تحقيق الأهداف الشخصية من أهم أشكال البحث عن التميز والتفرد من خلال القيم والمواقف الراسخة. ولكن يجب ألا يلهينا الطموح والسعي الفردي عن مزايا العمل الجماعي لأن «الاتحاد قوة» وأعضاء الفرق المتلاحمة مجتمعياً يتبادلون الدعم والمحبة بعضهم مع بعض، فيشكلون روابط اجتماعية وإنسانية قوية تجذب إليهم المزيد والمزيد من مبادرات الدعم للأفراد، أي أن التجمعات والجماعات تغدق على الجميع وتوجد عليهم بأطيب الثمرات. من ناحية أخرى، أثبتت أبحاث علم النفس الإيجابي والتمتين أن العمل والمجهود الفردي الجاد لا يقلان شأنًا عن الأداء الجماعي. فالمجهودان والعمالان يسيران جنبًا إلى جنب ليحققا في النهاية هدفًا واحدًا: خدمة المجتمع بأفراده ومؤسساته وأجداده وأبنائه وأحفاده.

المؤلفون

تشارلز آر سنيدر:

كان أستاذًا مرموقًا لعلم النفس في
جامعة كانساس.

شين جي لوبيز:

مدير الأبحاث في مدرسة
«كليفتون» التنموية.

جنيفر بيدروتتي:

أستاذ مساعد علم النفس في
جامعة كاليفورنيا.



انطلق

كيف تتدفق مع الحياة
وئناساب معها كالمياه

تأليف:

ميهاالي شيكرزنتميهاالي





السعادة بمنظور جديد

يسعى الإنسان أكثر ما يسعى، منذ بداية حياته إلى تحقيق أسمى غاياته؛ ألا وهي السعادة. فالسعادة كانت وستبقى هي غاية المرء ومبتغاه، ومنيته ومشتهاه. وحتى عندما يسعى أحدنا إلى اكتساب الصحة والمال والتمتع بالسلطة والحب والجمال، فإنه لا يطلب تلك الأشياء لذاتها، بل لأنه يرى فيها سُبلاً ووسائل تحقق له السعادة!

كان المعلم الأول «أرسطو» من أوائل الفلاسفة الذين قرروا بأن السعادة بالنسبة إلى كل البشر هي غاية في ذاتها، وأنهم يبذلون كل غالٍ ونفيس لكي يعيشوا لحظاتها.

ولكننا ندرك في عصرنا الحاضر، الذي يعج بكل سبل الراحة والرفاهية، ويتمتع فيه معظم بني البشر بثمار المعرفة، ومزايا التقدم العلمي والتقني،

ندرك أن كثيرين منا ما زالوا يشعرون بالفراغ الروحي والنفسي؛ فبدلاً من الشعور بالسعادة، نجدهم يشعرون بأنّ حياتهم متخمة بالتوتر ومفعمة بالملل.

لقد أثبتت أبحاث علم النفس الإيجابي أنّ السعادة ليست حدثاً تنتظر وقوعه، أو هي نتيجة لحسن الطالع، أو إحساس يتملكنا بمحض الصدفة؛ فهي ليست سلعة تُشترى بالمال. وهي لا تعتمد على عوامل خارجية، بل تنبع من نظرتنا، وتعتمد على تفسيرنا لتلك العوامل. ومن هذا المنطلق، فإنّ السعادة إحساس ذاتي وحالة فردية يستطيع الإنسان الاستعداد لها، وغرسها في أعماقه والاحتفاظ بها إذا ما أراد. ومن ثم، فإنّ «السعداء» منا هم الذين يتحكمون في خبراتهم الشخصية بشكل يجعلهم يحددون مصائرهم ويديرون شؤونهم، موجهين مسار حياتهم نحو تحقيق السعادة. ومع ذلك فإنّ:

«السعادة ليست وليدة نية أو إصرار مسبق، بل هي نتيجة غير مرتقبة لتكريس الإنسان نفسه لما هو أسمى من ذاته ومعطيات حياته.»

يمر كل البشر بلحظات يشعرون فيها أنهم يملكون زمام الأمور، ويسيرون حياتهم كما يرومون! دون أن تتحكم بهم قوة خارجية، حقيقية أو افتراضية: هي لحظات قصيرة، لكنها تصنع فرقاً كبيراً في حياة كل إنسان، إذ تملؤه بالنشوة وتغمره بالمتعة التي طالما حلم بهما، مما يجعل من تلك اللحظات علامات فارقة ترسخ في ذاكرة الإنسان طوال حياته.

الانسيابية واللذة العقلية

ليس للذة العقلية لأية خبرة أو تجربة إيجابية تعريف محدد، لكننا نستطيع

أن نطلق هذا الوصف على شعور الفنان حين يتأمل اللوحة الملونة التي رسمها بفرشاته؛ بعدما انسجمت ألوانه وتناسق بعضها مع بعض، لتصنع «شيئاً» أو تبدع «شكلاً» لم يكن موجوداً سوى في خياله. كما يمكن وصف اللذة العقلية بأنها ما يشعر به الأب حين يبتسم له طفله للمرة الأولى. لكن اللذة العقلية ليست دائماً وليدة الروح والريحان، بل قد تنساب من عذابات وآلام لا طاقة للبشر بها؛ غير أنهم يحولونها إلى تجارب فريدة لمجرد أنهم يشاهدون شروق الشمس، أو يتمون مهمة عمل شاقة، أو يتقاسمون كسرة خبز مع خليل أو صديق!

وعلى العكس من الاعتقاد السائد، فلا تعدّ اللذة العقلية حالة من السكون أو الاسترخاء، بل قد تتأتى نتيجة لجهد بدني ونشاط ذهني لتحقيق غاية صعبة المنال ولكنها جديرة بالعناء؛ فهي إحساس نصنعه بملء حريتنا وبكامل إرادتنا: فحين يكمل الطفل الصغير بناء برج بأنامله الرقيقة، تجده يشعر بلذة عقلية؛ تلك اللذة التي لا تختلف عما يشعر به السباح حين يحقق رقماً قياسياً غير مكترث بطول المسافة، أو ينجح عازف الكمان في عزف أعذب الألحان غير مهتم بصعوبة النوتة الموسيقية. ولذا فإن اللذة العقلية تختلف من إنسان إلى آخر طبقاً لميوله، ومشاعره، وما يضطلع به من مهام جسام أو يمارسه من أنشطة. فمن خلال كل هذا، يستطيع الإنسان اغتنام الفرص والخوض في الكثير من التحديات لتنمية ذاته وإضفاء أسمى معنى على حياته.

وبما أنّ الإنسان في حاجة ماسّة إلى التحكم في مسار حياته، فعليه الاستفادة من مناحي المعرفة الخاصة بها، وانتقاء ما يناسبه منها، وترك ما لا يلقي هوياً في نفسه: مما يعينه على تجنب التوتر والخوف، ومن ثمّ

التحرر من القيود التي يفرضها على نفسه أي شخص لا ينشد اللذة العقلية ولا يستطيع بلوغها. ولهذا لا يتسنى لنا التحرر من سيطرة الأشياء والماديات علينا إلا من خلال التحكم في العقل، والوعي، والإدراك، وكل ما من شأنه تشكيل خبراتنا، وجعل أقل المكاسب أعظمها، وأكثر جوانب الحياة تواضعاً أعلاها مبنى وأغلاها معنى.

معنى الوعي

حين نتصفح كتب التاريخ نجد أنّ معظم الحضارات قد أجمعت على أنّ البشر لا يصلون إلى المعنى الحقيقي للإنسانية إلا إذا استطاعوا التحكم في مشاعرهم وأفكارهم. ولكن ليس هناك علم يدرس الوعي بشكل كامل. ومن ثم لم يتوصل العلماء لتوصيف دقيق لكيفية تشكّل وعمل وعي الإنسان وإدراكه. وذلك رغم ما بذله أطباء الأعصاب، وعلماء الإدراك، وأخصائيو الذكاء الصناعي، والمحللون النفسيون وعلماء الخبرة الحاسوبية، من جهود لتعريف الوعي. فقد توصل كلٌّ منهم إلى تعريف يختلف عما توصل إليه الآخر فقد جاءت أوصافهم وتعريفاتهم مثل وصف أشخاص قد كُفّ بصرهم لأشكال وألوان مختلف الطيور والأشجار والأحجار حيث تختلف لدى كل منهم الصفات وتباين السمات.

وهكذا نرى كيف تسهم المُدركات، والمشاعر، والأحاسيس، والأفكار، والنوايا في تشكيل تجربة الوعي لحظة حدوثها وتعرضنا إليها.

لكننا حين نحلم، فإننا نخرج عن نطاق الوعي، رغم تشابه الحالتين من حيث رؤية نفس الأحداث: فقد يحلم أحدها مثلاً بأنه تلقى أخباراً مزعجة عن صديق عزيز، فتجده يقول في نفسه (في الحلم): «ليتني كنت إلى

جانبه لأشد من أزره» لكن الفرق كبير بين الحلم والواقع فحين نحلم، نرى، ونسمع، ونتصرف كما لو كنا في حالة وعي، لكننا لا نستطيع أن نسير خطوة واحدة إلى الأمام أو نحرك الأمور كما نريد؛ ذلك لأننا لسنا في حالة وعي. عندما نحلم نكون أسرى للحدث فتقيّد إرادتنا ولا نستطيع تفعيل التغيير والتأثير في مجريات الأمور. وهكذا نرى أن الوعي لا يقتصر على إدراك الأشياء فقط، أو الشعور بها، أو التفكير فيها، بل يمتد ليشمل تقييم ما لدينا من معلومات واستخدام ما يتناسب مع الموقف الذي نواجهه.

«فالوعي هو تفاعل وتكامل المعلومات والمدركات
التي ننظمها ونوجهها بمحض إرادتنا»

النوايا

هي القوى المنظمة للمعلومات والمحركة لها. لذا تنبثق النوايا في الوعي حين يدرك الإنسان أنه يرغب في شيء ما أو في إتمام مهمة بعينها. فالنوايا هي مجموع المعلومات التي تشكلها احتياجاتنا البيولوجية، أو أهدافنا الاجتماعية: فهي تشبه الحقل المغناطيسي الذي يحرك الانتباه نحو بعض الأشياء دون غيرها، موجهاً أذهاننا إلى التركيز في محفزات بعينها. ومن هنا نطلق على النوايا مسميات أخرى مثل «الغرائز» أو «الاحتياجات» أو «الدوافع» أو «الرغبات». غير أنّ كل هذه المسميات لا تخرج عن كونها آليات لشرح سلوكيات البشر أو أسباب تصرفهم بشكل ما دون آخر. ولذا فإن مصطلح «النوايا» يعبر عن مفهوم محايد أو حتى مطاط، لأنه لا يبين سبب حاجتنا لفعل شيء ما دون غيره. فالنوايا تجعلنا نفعل ما نفعله فحسب.

فحين يهبط مستوى السكر في دم أحدهم بشكل حرج، تجده يشعر بالإرهاق، ثم يصاب بالتعرق أو تقلصات المعدة، مما يدفعه بحكم البرمجة الجينية والتعليمات البيولوجية التي يصدرها جسده إلى محاولة استعادة نسبة السكر المطلوبة، فيذهب للبحث عن الطعام، ويأكل حتى يشعر بالشبع. من هذا المثال، نستطيع القول بأن دافع الجوع هو المحرك الرئيس لتشكيل تجربة الوعي، وهو الذي يدفع الإنسان للبحث عن الطعام. يعدّ هذا بمثابة تفسير دقيق لكيمياء الجسد، بيد أنه لا يعبر عن خبرة حدسية دقيقة فالشخص الجائع لن يفكر في نسبة السكر في دمه، إذ إنّ ما يعرفه أو ما شكله له وعيه أنه «جائع» فحسب، فالجائع لا يفكر في التفسير الطبي والعلمي، بل يمسك بأقرب شطيرة ويلتهمها.

كما أنّ للانتباه - الذي يوجه المعلومات إلى مركز الوعي - حدودًا: فهو لا يلاحظ ولا يركّز إلا فيما يتاح له من معلومات مُعالجة بشكل متزامن. هذا، ويعدّ استرجاع المعلومات من الذاكرة واستحضارها إلى مركز الوعي، ومقارنتها بغيرها، وتقييمها، من الأمور التي تطلب من العقل بذل بعض الجهد: فمثلاً لا يستطيع قائد السيارة إلا أن يتوقف ليردّ على هاتفه المحمول حتى يتجنب وقوع حادث. فللعقل حدود، ولتركيز والانتباه حدود لا يمكن تخطيها طبقاً لما يتوفر للوعي من معلومات مُركّزة ومجمّعة ومتزامنة.

الاستمتاع بالحياة ورغد العيش

هناك آليتان يمكننا من خلالهما الاستمتاع بحياتنا:

أولاً: أن نحاول إيجاد التوافق بين البيئة المحيطة بنا وأهدافنا.

ثانياً: أن نحاول تغيير أساليب استيعابنا للظروف المحيطة بحيث تتلاءم أكثر مع أهدافنا.

المتعة والاستمتاع: (المتعة وحدها لا تكفي)

حين يفكر البشر فيما يجعل حياتهم أفضل، نجد تفكيرهم ينصب على أنّ السعادة قد تعني الرفاهية والطعام الجيد، وكل ما يمكن شراؤه بالمال. بينما ينزع آخرون إلى التفكير في أنّ السعادة تعني السفر إلى الأماكن البعيدة والغريبة، ولقاء ناس مختلفين ورائعين، وشراء واستخدام السلع باهظة الثمن. ولكن المتعة التي تمثل جزءاً مهماً من رغد العيش، لا تجلب السعادة وحدها؛ فالطعام والنوم والراحة والكماليات ليست سوى «الدواء المسكّن» الذي يعيد للجسم حالة الارتياح التي يحتاجها بعد تعرضه لبعض الارتباك النفسي، لكنها لا تُسهم في النمو النفسي. فقد يشعر الإنسان بالمتعة دون أن يبذل أدنى جهد، لأنّ هذا يمكن أن يحدث في حالة تناول بعض الأدوية. بيد أنه من المستحيل أن يستمتع الإنسان بممارسة رياضة التنس أو بقراءة كتاب أو الانخراط في حوار فكري جاد إلا إذا وجّه كل تركيزه نحو النشاط الذي يمارسه. فالتركيز والتدفق مع اللحظة هو ما يحقق المتعة الذهنية والحسية الداخلية والتلقائية.

آليات ومكوّنات الاستمتاع بالحياة

للاستمتاع بالحياة ثمانية مكونات هي:

1. الاضطلاع بمهام نستطيع إتمامها على أكمل وجه.
2. التركيز فيما نفعل.
3. يتحقق التركيز حين تكون المهمة هادفة.
4. فيثمر التركيز حين تلحق بالمهمة تغذية راجعة.

5. أداء المهام بانسجام وعمق ودون شعور بالإرهاق والضعف، مع نسيان إحباطات ومشكلات الحياة اليومية.

6. الخبرة الإيجابية الممتعة التي تجعل الإنسان يشعر بالسيطرة على الأمور وإدارة مجريات حياته.

7. زوال الشعور بالانطواء والتمركز حول الذات، غير أنه بعد المرور بتجربة التدفق والانسحاب يزيد شعور الإنسان بأهمية ذاته بعد قيامه بعمل جليل.

8. يتوقف إحساس الإنسان بالزمن: فالساعات تتحول إلى دقائق، والدقائق - أحياناً - إلى ساعات.

تؤدي تلك العوامل مجتمعة إلى شعور غامر بالاستمتاع بالحياة، شعور أكبر من أية مكافأة، فنجد الناس يبذلون أقصى طاقة ممكنة كي يبلغوا هذا الشعور الذي لا يقدر بثمن: إنه الانطلاق من الذات والانسحاب في عالم تغمره الطاقة الإيجابية.

الأنشطة تحديات وتتطلب مهارات

تعد القراءة من أكثر الأنشطة إمتاعاً، فهي تتطلب تركيز الانتباه وأيضاً لها هدف؛ فلكي تقرأ عليك أن تجيد قواعد اللغة المكتوبة. ولا تقتصر مهارات القراءة على الإمام بقواعدها، بل تشمل القدرة على ترجمة الكلمات إلى صور، والتوحد مع النص أو مع أبطال العمل الأدبي، والتعرف إلى السياقات الثقافية والتاريخية، وبناء توقعات حول تطور أحداث القصة، ونقدها وتقييم أسلوب كاتبها.

ولذلك تُعد القدرة على فك الرموز مهارة تماثل مهارة عالم الرياضيات في بناء العلاقات بين الأرقام، ومثل قدرة الموسيقار في تأليف الموسيقى.

الإفادة الراجعة

تتسم الإفادة الراجعة بالعقلانية والتوافق مع الأهداف التي يستثمر فيها الإنسان جهده الذهني، إذ نجد الجراحين المولعين بمهنتهم يرفضون التحول إلى التشخيص وممارسة طب الأمراض الباطنية، حتى ولو تقاضوا عشرة أضعاف أجورهم عن إجراء الجراحات، والسبب أنّ طبيب الباطنية لا يعرف نتائج جهده لأنّ علاجه اجتهدادي، بعكس الجراحة التي يُستأصل فيها الجزء العليل بمشرط الجراح وهو يعمل يديه ويرى بناظره، ثم يربط الأوعية الدموية النازفة ليرى بوضوح حالة المريض ويدرك أنّه أتم مهمته بنجاح، فيشعر بالمتعة والرضا

نسيان الذات والاندماج بالعالم

يقترن الخروج من الذات بالتححرر وعدم التمحور حول الأنا والتفكير بالذات باعتبارها مركز الكون. يقترن هذا الشعور بالتوحد مع الآخر ومع الطبيعة والعالم. ومن المعروف أنّ البشر لا يتحدثون عن تلك المشاعر إلا إذا شعروا بالإشباع والراحة وغياب الألم لأنّ الانشغال بالذات يهدر الطاقة النفسية ويعوق نمو الشخصية. من أمثلة الانشغال بالذات ما قد يحدث لأحدهم في أثناء عبوره الشارع إذا لاحظ أنّ هناك من يتطلعون إليه بتجهم فيستبد به الفزع ويتملكه الجزع. ولذا فإنّ الانطلاق والتدفق مع الحياة يخلو من الانشغال بالذات، كما أنّ الأنشطة الممتعة ترتبط بوضوح الأهداف، ورسوخ المبادئ، وتوافق التحديات مع المهارات مما يقلل من احتمالات الضياع داخل الذات.

لكنّ الخروج من سجن الذات لا يعني فقدان الهوية، أو فقدان الوعي؛ فحين ننشغل عن أنفسنا، تتاح لنا فرص لتطوير شخصياتنا وتنميتها، ومن ثم يؤدي الخروج من دائرة الذات إلى تخطي حدودها، واتساع رقعة تأثيرها في ذاتها وفي بيئتها، وأيضاً في مجتمعها.

أسمى الأهداف

الهدف الأسمى هو الهدف الذي نسعى لتحقيقه، لا بدافع الطموح أو التطلع للحصول على المكافأة، بل لأنّ السعي نحوه يُعد في حد ذاته متعة ومكافأة. فنحن لا نربي أبناءنا ولا نعلمهم ليصبحوا مواطنين صالحين لكي نحقق أهدافنا، بل إننا نفعل ذلك لأننا نستمتع بالتفاعل مع من نحب. فما يدور في خلدنا ونحن نلعب مع أطفالنا هو ما يصنع الفرق: فالإنسان في حالة الانطلاق والانسحاب مع الحياة يضطلع بالمهمة لذاتها، لا من أجل نتائجها ولا بهدف تحقيق عائد من ورائها.

شروط الانسيابية لتحقيق اللذة العقلية

كل نشاط تتخلله حالة من الانسيابية أو اللذة العقلية يجب أن تتوافر فيه الشروط التالية:

- إعادة اكتشاف جوهر الذات.
- شعور فريد بحدوث نقلة نوعية والتحول إلى واقع جديد.
- الارتقاء إلى أسمى حالات الوعي وبلوغ أعلى مستويات الأداء، وتخطّي ما كان يحلم به سابقاً من حالات الوعي والانشاء.
- فالشعور باللذة العقلية يجعل من الذات كياناً أكثر تطوراً وشفافية وروحانية وتميزاً في تركيبته وخواصه.

الشخصية السامية

هناك أناس لا يستطيعون بلوغ حالة اللذة العقلية، وهم من يعانون من مرض «الفصام» أو «غياب اللذة». يرتبط مرض الفصام بتزاحم المؤثرات وعدم القدرة على تخيّر المفيد منها لما ممارسه من أنشطة وما نريده من إنجازات. فمرضى الفصام يخضعون لكل المؤثرات، حتى الهامشية منها، فلا يستطيعون تنقية أذهانهم من السلبيات ومن سذاجة الاهتمامات. يقول أحدهم: «أشعر وكأنّ كل شيء يحدث في نفس اللحظة، وليس لي سيطرة على أي شيء، كما تنذبذب آرائي في كثير من الأمور فأصاب بالحيرة، فلا أستطيع التحكم في تصرفاتي. فالأشياء تأتي متلاحقة، وبسرعة تجعلني أعجز عن استيعابها. أنا أنتبه إلى كل شيء في نفس الوقت، والنتيجة أنني لا أهتم ولا أفعل أي شيء» أما المنطلقون والمنسابون مع إيقاع الحياة، فهم انتقائيون ومتحكّمون في كل لحظات تدفق وتركيز الانتباه.

المنطلقون والمتدققون مع الحياة

تتسم الشخصية الساعية الهادفة والمتسامية بقدرتها على الاستمتاع بمواقف لا يدركها ولا يحتملها العاديون. فليس كل من يضل طريقه في متاهات سيبيريا أو يقاسي الأمرين في غياهب السجن مُعذب، حيث يستطيع بعض هؤلاء إلى تحويل اختناقاتهم وأزماتهم إلى قصص كفاح رائعة، بل وممتعة، بينما يستسلم آخرون لآلامهم ومآلهم.

يروى الدكتور «ريتشارد لوجان» أستاذ علم النفس الإكلينيكي لنا قصصاً عن أناس احتملوا مواقف بالغة الصعوبة وتغلّبوا على مختلف ضروب العذاب والألم بإيجاد مخارج من أحزانهم بتحويلها من مواقف شخصية بالغة

الصعوبة إلى تجارب وتحديثات فريدة يمكن إدارتها والتحكم فيها: فقد وصف الشاعر الروسي الراحل والحاصل على جائزة نوبل للآداب «أليكسندر سولزنش» كيف رسم أحد زملائه في معتقل «ليفورتوفو» خريطة العالم على أرضية الزنزانة وراح يتخيل نفسه يمخر عباب الماء ليسافر من «أوروبا» إلى «أمريكا» قاطعاً بضعة كيلومترات كل يوم!

عندما سألوا «نلسون مانديلا» كيف تحملت قسوة السجن العنصري في جنوب أفريقيا على مدى سبعة وعشرين عاماً؟ قال: «هي لم تكن بالنسبة إليّ سبعة وعشرين عاماً؛ بل كنت أعيشها يوماً بيوم، عندما أشعر كل صباح أنني سأخرج في ذلك اليوم.»

انطلاق وانسياب الجسد

يستطيع الإنسان أن يستمتع بكل حركات، وسكنات، ولفترات جسده؛ بيد أننا كثيراً ما ننسى ملكات وقدرات أجسادنا فلا نستخدمها إلا في أضيق الحدود، جاعلين من قدرات أجسادنا على تحقيق الانسيابية والتدفق واللذة العقلية ثروة معطلة. فحين نترك حواسنا دون تطوير وتحريك، فإنها تعطينا معلومات مشوشة. كذلك يتحرك الجسد الكسول والمهمل دون تدريب بشكل يخلو من الرشاقة، وتتجه العين غير الحساسة نحو المناظر المنفرة، وتنصت الأذن غير الموسيقية للأصوات المزعجة، ويميل الفم غير الذواق لتناول الأطعمة غير الصحيّة وغير الطيبة. وهكذا، عندما نترك وظائف الجسم دون استخدام، فإنها تضمّر وتصبح حياتنا مملة وغير ممتعة.

كما أنّ الجسد لا يدرك الانسيابية من خلال حركته فحسب، لأنّ للعقل دوراً في تحقيق تلك الانسيابية. فمثلاً لكي تتحق الانسيابية من ممارسة رياضة السباحة، على الإنسان اكتساب عدة مهارات تتطلب تركيز الانتباه. ودون

ترتيب الأفكار، وتوجيه الدوافع والمشاعر، يغدو من المستحيل وضع القواعد اللازمة لتعلم السباحة بشكل يكفل للسباح الاستمتاع بممارستها؛ لأن مصدر المتعة الحقيقية هو عقل السباح وليس عضلاته فقط. ولذا فإن الانسيابية تجربة جسدية يتقاسمها كل من العقل والجسد سواء بسواء.

خطوات تحقيق اللذة العقلية

يتحول كل نشاط جسدي، رغم بساطته، إلى أداء ممتع حين نوجهه نحو تحقيق اللذة العقلية. هذه بعض الخطوات الضرورية لتحقيق اللذة العقلية:

- وضع هدف رئيس وأهداف فرعية تتسم بالواقعية.
- وضع مقاييس للتقدم في تحقيق الأهداف.
- التركيز على المهام المطلوبة والتأكيد على التحديات الكامنة في كل مهمة.
- تطوير المهارات الضرورية لإنجاز المهام وضمان توافقها مع الفرص المتاحة.
- رفع سقف المخاطر عن الإحساس بالملل.

تدفق الأفكار

العقل هو مصدر ما نشعر به من متعة منبثقة من معلومات تشحذ قدراتنا الفكرية أكثر من مهارتنا الحسية.

يقول «فرانسيس بيكون»: «الفضول هو أساس المعرفة التي تعكس أسمى وأنقى أشكال اللذة العقلية.»

فكما يؤدي أعمال القدرات الجسدية إلى لذة عقلية، يؤدي أعمال العقل لإحداث لذة من نوع خاص ومختلف، إذ يتمتع بعض البشر بالقدرة على

تفسير «النوتة» الموسيقية بشكل يجعلهم لا يحتاجون إلى سماع المقطوعة حين تعزف: فهم يفضلون قراءة السيمفونية على الاستماع إليها.

ثمة نعمات تتراقص داخل عقولهم، وتشكل صوراً في مخيلاتهم تغنيهم عن الاستماع إلى المقطوعة. . ويا لها من لذة عقلية! يحدث نفس الشيء للأدباء، والفنانين، والنقاد الذين ينزعون نحو تحليل النواحي العاطفية، والتاريخية، والثقافية للأعمال الأدبية، أكثر من التوجه نحو تقييمها بأشكالها المصورة؛ التلفزيونية والسينمائية مثلاً.

الذاكرة

حين نتعمق في دراسة العقل البشري، نجد أن أهم ملكاته هي الذاكرة القوية: تلك الذاكرة التي نستشعرها حين نجد رجلاً في السبعين من عمره يتذكر أبياتاً كاملة من المعلقة أو من «إلياذة هوميروس» التي حفظها حين كان طالباً في المرحلة الثانوية. سيشعر هذا الإنسان بلذة وانسجام داخلي ينعكس على محياه، وسنرى في نظراته وبريق عينيه تعابير الفخر والاعتزاز بالنفس. ستعيده إيقاعات وموازين وقوافي تلك الأبيات إلى شبابه وتعيد شبابه إليه، وتوقظ كلماتها نفس المشاعر والتجارب التي رسخت في ذهنه حين تعلمها للمرة الأولى. فالإنسان بلا ذاكرة جمالية هو إنسان بلا حياة.

الانسياب والتدفق في العمل

يُعدّ الصيد من أبرز الأمثلة على الأعمال المنتجة للذة العقلية، فمنذ آلاف السنين كان الصيد من أكثر وأهم الأنشطة التي انخرط فيها بنو البشر. لقد ثبت أنّ الصيد ممتع لدرجة أنّ الكثيرين لا يزالون يمارسونه كهواية، لا كمهنة تاريخية عفى عليها الزمن. ينطبق هذا على صيد السمك، كما ينطبق

على الصيد بالصقور والخيول، في النهار أو في الليل. وهناك أيضًا الرعي الذي ما زال يمنحنا شكلاً من أشكال الحرية واللذة العقلية التي تحررنا من قيود العمل، ومن الانغلاق والملل.

أما الزراعة فإن الاستمتاع بها أصعب، لأنها أكثر استقرارًا وأكثر روتينًا وتكرارًا من الصيد والرعي، فهي تتطلب الكثير من الصبر لتأتي أكلها المرجوة: فالبذور التي تزرع في الربيع تطرح ثمارها بعد شهور، والأشجار التي تزرع اليوم، تثمر بعد سنوات. فلكي يستمتع الإنسان بالزراعة، عليه أن يتذرع بالصبر أكثر من الرعي والصيد: فبينما يستخدم الصياد فريسته وأسلوبه في اقتناصها عدة مرات في اليوم، يختار الفلاح بذور محاصيله ومكان ووقت زراعتها بضع مرات كل عام، ولكي يجني الفلاح ثمار ما زرع، عليه أن يتحمّل عدة عوامل قد لا يملك السيطرة عليها مثل هطول الأمطار أو سطوع الشمس. ولهذا مات وانقرض كثير من الصيادين والرحالة المهاجرين حين أجبرتهم الظروف على الاستقرار والعمل بالزراعة؛ إذ وجدوا أنفسهم مضطرين للخضوع لظروف بدت لهم غاية في الملل ومصدرًا للكلل. ومع ذلك تعلّم العديد من الفلاحين فرص اللذة العقلية التي تمنحها لهم مهنتهم. فمثلًا تعلّم الكثير من فلاحي القرن الثامن عشر استثمار أوقات فراغهم في صناعات يشغلون بها داخل أكواخهم مثل الحياكة، والغزل، والنسج: وهي صناعات يعمل بها كل أفراد الأسرة طبقًا لنظام معين وجدول زمني محدد، فيما يضمن كسب الرزق وتحقيق اللذة العقلية أيضًا.

استمتع بالوحدة وانسجم مع الآخرين

مجالسة الناس تصنع فرقًا في حياتنا: فنحن ميّالون بحكم طبيعتنا البشرية إلى الشعور بأنّ الوحدة تبعث على الملل. ولكن بعض الناس يمكن أن

يجعلوا حياتنا جحيماً. «الآخرون هم الجحيم» كما قال «جان بول سارتر». ولذا علينا أن نتعلم كيف نستثمر علاقتنا بالآخرين بحيث نصل من خلالها إلى اللذة العقلية. ولكن نجدنا أحياناً ننزع للانفراد بأنفسنا ونرغب عن الصحبة، ثم سرعان ما يصيبنا الاكتئاب، فنشعر بالوحدة بعد أن تختفي التحديات التي يفرضها الآخرون علينا. الوحدة أحياناً تجلب السكون والهدوء والبعد عن مصادر التشويش. ولكن لكي نشعر باللذة العقلية في وحدتنا، علينا أن نتحملها أولاً، ونستثمرها ثانياً، وننطلق بعدها ثالثاً وأخيراً.

قهر الفوضى ومقارعة الظروف

بعض أنواع الفوضى تجلب اليأس وقد تسبب المآسي، بيد أننا نستطيع تحويلها إلى مواقف مفعمة بالإيجابية: حين يتحول الضحية إلى شخصية قيادية لا تعرف اليأس أو الاستسلام، بل وتعيد ترتيب حياتها وأولوياتها، وتحدد أهدافها بوضوح، فتمحو المؤثرات السلبية والخيارات المتناقضة.

فهناك كثيرون من المرضى ومن ضحايا الفوضى الذين حولوا إعاقتهم إلى فرص مملوءة بالأهداف. وفي هذا لذة عقلية خرافية: إذ يتعلم الإنسان كيف يستعيد الحياة بعد أن كان على وشك الموت.

مثلاً، استطاع «ستيف» أن يتغلب على الفوضى التي فرضها عليه حادث أفقده القدرة على الحركة قبل خمس سنوات، وتلته مضاعفات في الجهاز البولي تطلبت إجراء عدة عمليات جراحية خطيرة. كان «ستيف» يعمل كهربائياً، وكان شديد الولع بمهنته؛ وكان يقضي وقت فراغه في ممارسة رياضة «الإيروبيك»، لكن الشلل الذي ابتلي به أصابه في مقتل، لكنه لم يستسلم. لقد حرر نفسه من سجن الذات وإعادة استرجاع ما فات. واليوم

يعمل «ستيف» إحصائيًا في إعادة تأهيل المعاقين، ويساعدهم في التغلب على اليأس وإضافة معنى وأمل جديد على حياتهم، فيدفعهم نحو الإقبال على الحياة والوصول إلى اللذة العقلية.

دون الإقبال على الحياة، والتوافق معها بشكل إيجابي ومثمر، ينكفئ الإنسان على نفسه ويصبح سجينًا لهواجسه. وفي هذا يقول الفيلسوف «برتراند راسل»: «تعلمت أن أتجاهل شوائبي وعيوبي، وأن أركز على العالم من حولي وأتأمل أحواله، وأقرأ ما يمنحه من ضروب المعرفة، ثم أتعاطى مع بني البشر الذين صاروا محور اهتمامي وموضع محبتي ومودتي.» فهذه الكلمات تلخص المعنى الحقيقي للتدفق والانسجام مع الذات والآخر، بما تنطوي عليه من انسيابية تحقق لنا لذتنا العقلية.

المؤلف:

ميهاالي شيكزنتميهالي:

أستاذ علم النفس والإدارة في

كلية «دراكر» للإدارة في جامعة

«كليرمونت» في كاليفورنيا.



الاستبصار

كيف يصل القادة بالابتكار
إلى حد الإبهار

تأليف:

شون هانتر





المعنى الجديد للميزة التنافسية

لم تعد الميزات التنافسية اليوم من المسلمات في أعراف الأفراد والمنظمات والمجتمعات. ولم تعد الموارد الطبيعية والكثافة السكانية والأعداد البشرية هي المرتكز الأول للمنافسة واحتلال مواقع بارزة في الأسواق العالمية. فالإبداع والابتكار والاستبصار صارت مناهج لها أدواتها، وأساليب حياة يمكن استشعارها وثقافات وأخلاق عمل يمكن استثمارها. ويذكرنا ما يحدث اليوم في أسواق العالم المفتوح بعبارة «هنري فورد» الساخرة والعميقة: «كلما عينت موظفًا ليعينني بيديه، يأتيني إنسان ويعينني بعقله وبصيرته».

في عصر اقتصاد المعرفة لا تكفي معرفة الاقتصاد. فلم تعد المعرفة هي الميزة التنافسية القوية والوحيدة القادرة على تمكين المنظمات من التألق

والتفوق. فقد تحول العالم كله إلى التنافس في الاستبصار، فصار تسخير ودمج وتركيب عناصر التميز هو العامل الحاسم في الابتكار وصناعة الإبداع وإدارة المستقبل. عناصر التفوق حاضرة: معلومات وبيانات ومتغيرات وفرص وسرعة في الأداء ومؤشرات وخبرات وتجارب ومخاطرات، لكنها وحدها لا تكفي. لا بد من الرؤية البعيدة والإحساس العميق بالمواقف لخلط هذا المزيج السحري في بوتقة واحدة، ومن ثم الاستثمار الرشيد لرأس المال البشري والثقافي والاجتماعي المتاح للجميع، لكنه لا يسلم قوانينه ومعادلاته إلا لذوي البصيرة النافذة والرؤية الثابتة.

الفرق بين الإبداع و الابتكار

الإبداع هو القدرة على تصور شيء جديد وغير تقليدي، بينما الابتكار هو القيام بعمل فريد وجديد تنتج عنه مخرجات لم تكن موجودة ولا معروفة من قبل. فالإبداع نتاج الفكر، والابتكار نتاج العمل وتحويل الأفكار إلى حلول.

● الإبداع هو أن تمارس العصف الذهني، فتواتيك عشرات الأفكار الجديدة. وفي اللحظة التي تبدأ فيها بتنفيذ أفكارك، يظهر الابتكار إلى الوجود.

● الابتكار هو وضع الإبداع موضع التطبيق؛ الإبداع محسوس وغير ملموس، أما الابتكار فهو ابن المبادرة والمجازفة والمفاجأة التي تقدم منتجاً أو خدمة أو طريقة لم تكن معروفة من قبل.

كل اختراع هو في حقيقته ابتكار جديد. ولكن ليس كل ابتكار اختراعاً

بالضرورة. فإذا أطلقت مؤسستك موقعاً إلكترونياً على الإنترنت وقدمت خدمات متميزة لعملائها، فإنّ الخدمات غير المسبوقه تعدّ ابتكاراً. أما الموقع ذاته فليس كذلك، لأنّ مواقع الإنترنت تعدّ اليوم بالملايين. موقع «تويتر» ليس ابتكاراً، لكن خدماته كذلك. وموقع «أمازون» لبيع الكتب ليس ابتكاراً، لكن آليات عمله وخدماته التشغيلية كذلك. وبرامج الكمبيوتر المصممة لإدارة الحكومة الإلكترونية ليست ابتكاراً، لكن مدخلاتها ومخرجاتها الذكية كذلك.

تقليص «فجوة الابتكار»

الإبداع مكون أساسي من مكونات الابتكار، وهذا صحيح، لكنه يحتاج إلى مناهج تمكننا من تسريع عملية اختراع المنتج الجديد وإضافة قيمة له، لتقليص ما يسمى بـ «فجوة الابتكار». وهناك بالفعل العديد من المؤسسات التي بدأت في حل هذه المشكلة. «فجوة الابتكار» هي المسافة بين قدرة المؤسسة على إضافة قيمة جديدة وميزة يقدرها السوق، وبين السرعة التي يمكن للمنافسين أن يقدموا بها منتجاتهم وخدماتهم المبتكرة أيضاً.

هناك عوامل كثيرة تؤثر في اتساع أو تضيق فجوة الابتكار في أسواق اليوم. فهناك الانتشار الكوني للتقنيات المفتوحة التي تتيح التعاون والعمل التشاركي عبر العالم، وسهولة اقتباس الأفكار الجديدة، والفرص المتجددة في الأسواق الناشئة، وشيوع مناهج وتقنيات الابتكار المفتوح، وإمكانية العمل مع أفراد وعبر فرق عمل متحركة ومتجددة، تربط بينها مشاريع متشابهة وتقنيات متعددة.

تأثير الابتكار على الثقافة المؤسسية

تحتاج المؤسسات في ظل حالة التقلب والتغير التي تشهدها الأسواق إلى

المرونة لكي تتمكن من النجاة ثم النجاح، وهذا شرط ابتكاري لا يمكن تجاهله. المرونة والسرعة هما عماد الابتكار الإداري الجديد. فالمؤسسات التي تمكنت من تخطي الأزمة المالية العالمية على مدار الأعوام الخمسة الماضية، هي التي تكيفت بسرعة مع المتغيرات بل وتوقعتها فوظفتها.

العامل الرئيس المؤثر في السوق الآن هو التغيير السريع والمتواتر، على اعتبار أن التغيير هو الثابت الوحيد في حياة الأمم. فدورة حياة المنتج أو الخدمة أصبحت فورية ولحظية، لأن منافسين كثيرين صاروا قادرين على الاختراق والمنافسة. فكل ما نحتاجه اليوم لتتمكن من المنافسة هو السرعة في إضافة قيمة نبيلة وخلاقة.

توقعات العملاء والمستهلكين

الهدف النهائي للابتكار هو المستهلك الذي تتغير توقعاته مثل كل متغيرات السوق. فهو يملك خيالاً سباقاً بفضل ما أتيح له من معلومات، وما يدركه من بدائل وخيارات. بل صار يشارك في الابتكار ويدلي برأيه قبل طرح المنتج والخدمة وأثناء وبعد الاستخدام. وهذا يعني أن الجمهور هو من يصنع الاتجاهات ويحدد المنتجات، عبر مداخلاته و مشاركاته في وضع الخطط وتقرير الاستراتيجيات.

أصبح المستهلك في وقتنا الحالي:

- يتمتع بوفرة من الخيارات. فلقد أتاح له الاتصال الرقمي أن يتسوق عبر الإنترنت ويقارن بين الخدمات ومعرفة آراء غيره من العملاء في كل شيء قبل شرائه.

● **يشارك في إعداد المنتج.** فسواء كانت المؤسسات مستعدة لإشراكه أم لا، فهو متأهب ومتوثب حتى تتحقق توقعاته وأن يستجيب مقدمو الخدمات ومصممو المنتجات لرغباته وأن يهتموا ويحترموا قراراته ويعتمدوا مداخلاته ويضيفوا لمساته.

● **يتطلع إلى اكتساب خبرات جديدة.** يبحث مستهلك اليوم عن المنتجات والخدمات التي تعبر عن هويته وطموحاته، والتي تضيف له خبرات جديدة. يتضح هذا في استجاباته الذكية للجهود التسويقية التي تتعلق بأحاسيسه وتجاربه الحياتية. أصبح الابتكار أمراً حتمياً، لأنّ مستوى أية أمة يعتمد بالضرورة على قدرة أبنائها المواطنين على إضافة قيمة مبتكرة لكل الأنشطة التي يتفاعلون معها يومياً. بسبب هذا التفاعل قد يبدو أنّ وضع منهجية محددة للابتكار سيتناقض بعض الشيء مع اللحظات المفاجئة وال عفوية التي تنبثق فيها فكرة ما، تجعلك تصل للابتكار. حيث لا يمكن تحويله إلى عملية متواصلة إلا من خلال الدخول في التفكير والبحث المستمر والتطبيق المتواصل لمنهجيات الاستبصار الذي يولد الابتكار.

عناصر الاستبصار العشرة: الثقة، والبحث، والاستكشاف، والطموح، والمجازفة، والتواصل، ودمج الأفكار المبدعة، وتنفيذها، وإضفاء لمسة التفرد عليها، واستشراف الهدف من الابتكار ذاته. هذه العناصر ليست متتابعة بالضرورة أو منفصل بعضها عن بعض. فهي محطات في رحلة تبدأ من مكان غير متوقع، ثم تنحرف عن المسار، وقد تلتف وتعود إلى نقطة البداية. وهي رحلة لا تنتهي طالما ظل العالم في حركة دؤوبة تتطلب ابتكارات جديدة ومتلاحقة.

فليس حتمياً مثلاً، البدء في خطوة الاستكشاف ثم تركها لتنفيذ الخطوة التالية لها، بل هي خطوة تُطبَّق على مدار عملية الابتكار، مع تطبيق خطوة البحث بعمق وبالتوازي معها. ينطبق هذا على عنصر التمتع بحس من الطموح، فهو عنصر يجب العودة إليه كلما فهمنا الابتكار الذي نرغب في تحقيقه خلال رحلة الاستبصار. تعد كل خطوة في هذه الرحلة ضرورية ومرتبطة بالخطوة التالية لها، فهي عملية تراكمية ومتداخلة مثل المهارات التي نكتسبها، ونواصل صقلها - ولا نستغني عنها - بل نضيف إليها عندما نكتسب المزيد من المهارات.

نموذج الاستبصار		
النشاط	ما نفعله عادة	قيادة الاستبصار
قيادة عملية المشاركة	الاحتفاء بالتناج	الإشادة بالتقدم الملموس
بناء الاستراتيجيات	جمع أفكار كبار القادة	الاستماع للجميع وتنفيذ الأفضل
توليد أفكار جديدة	الاستعانة بأراء الخبراء في نفس المجال	الاستعانة بخبراء يعملون في مجالات متعددة
تعظيم الإنتاج	زيادة كفاءة وحجم العمليات والعمل المنفذ	زيادة اليقظة والانتباه ومقدار الوقت المستغرق في العمل
الوصول إلى الهدف	إضافة قيمة لصالح المؤسسة وحملة الأسهم	إضافة قيمة لصالح كل ذوي المصالح

1 - الثقة : أساس القيادة الناجحة

فيما قد يقنع بعض المديرين في مكاتبهم ليعقدوا الاجتماعات المطولة، والتي لا تسفر إلا عن تصريحات رنانة حول التغيير وأهميته، نجد المدير

التنفيذي ذا البصيرة النافذة يتفاعل مع الجميع . فهو يطلب منهم اقتراح مجالات ومناهج التغيير في مؤسسته، ثم يبدأ فوراً في إجراء التغيير . قد يشير القائد البصير لموظفيه إلى أنّ بعض جوانب التطوير ستحتاج إلى وقت أطول، لكنه يؤكد لهم ثم يعمل معهم على تنفيذ كل ما هو مطلوب في النهاية . المهم هنا هو تأكيده على التزامه بالتغيير الذي اقترحوه، مع سؤالهم بتقديم إفادات راجعة تقيم مستوى الأداء من وجهة نظرهم . فالقائد البصير يوظف المعطيات التالية :

- يعمل من أسفل إلى أعلى : أي يعمل على كسب ثقة العاملين من أصغر موظف حتى أكبر مسؤول . وهو يدرك أن العملاء وموظفي الخطوط الأمامية هم من يجب أن يوفروا مدخلات التغيير . وهؤلاء يبادرون ويشاركون إذا مكناهم وشاركناهم واكتسبنا ثقتهم .
- يوضح كيف تتحقق الإيرادات : إذ يجعل كل عمليات المؤسسة التشغيلية شفافة وواضحة للجميع ليعرفوا مدى قوة مؤسستهم، وهيكلها المالي، ودور كل منهم في زيادة الإيرادات .
- يوظف العواطف في إحداث التغيير : يرسل رسائل بسيطة وقوية ويضرب الأمثلة المقنعة لتسويق فكرة ومنهجية التغيير .
- يحفز الموظفين : يشجع الموظفين وينشر الطاقة الإيجابية بينهم . فهو يوجد حالة من التواصل بينه وبينهم من خلال المناقشات المفتوحة حول التقدم والإنجازات، والخطوات المستقبلية التي ستنفذ فيما بعد .

2- البحث : الاستبصار بطرح الأسئلة قبل وضع الحلول

يعلم القائد البصير جيداً أنّ النجاح في الابتكار يعني مواجهة أي تحدٍّ أو

صعوبة بشكل مباشر، مهما كان هذا شاقاً. لأنّ ظهور التحديات والعقبات يعدّ أمراً متوقّعا في أي عمل، لذلك يجب مواجهتها بعقل منفتح مع التمتع بحس من الفضول لطرح كل الأسئلة. تتطلب رحلة الابتكار بحثاً واستقصاء «فضولياً» للغاية. يتم البحث «الفضولي» مع إدراك أنك وكل من حولك قادرون على تنمية وزيادة مهاراتكم ومواهبكم أثناء رحلة الابتكار. وهذه بعض المعطيات التي يطبقها القائد البصير في التفكير والتدبير:

- ابحث وأنت مؤمن بقدرتك على تنمية مواهبك: أي أن تطرح الأسئلة وتبحث وتتقصى الحقائق بذهن متوقّد وفضولي يفحص كل المسارات التي يقود إليها البحث. تتبع الأفكار الإيجابية المهمة لك ولمؤسستك ولموظفيك، التي ستؤدي إلى تحقيق عمل ذي قيمة حقيقية للجميع. تشمل عملية البحث الأماكن والعمليات والأشخاص الذين ستستعين بهم لتنفيذ الابتكار؛ اطرح على نفسك أسئلة حول أي شيء وكل شيء.

- كن فضولياً: ينتج الابتكار عن مواجهة التحديات الصعبة بعقلية منفتحة وفضولية؛ لذلك حافظ دائماً على فضولك.

- مارس الاستكشاف التقديري: هو منهج فعّال يتم تطبيقه لاستكشاف وتقدير قيمة ما تبحثه أو تبحث عنه، ويجعلك تتوصل لمواطن قوة موظفيك ومؤسستك، لتتمكن من توظيفها بالشكل الأمثل. يعدّ هذا المنهج أسلوباً إيجابياً لبحث أي شيء، وهو ملائم للخروج باستنتاجات ونتائج مبكرة، فعقولنا تعمل بشكل أفضل في جو من الإيجابية، كما أن شعورنا بالسعادة والرضا يزيد من احتمالات تحقيق النجاح.

نموذج الاستبصار		
النشاط	ما نفعله عادة	قيادة الاستبصار
تخطيط العقبات	التركيز على المشكلة	تحديد المشكلة
تشكيل الفريق	محاولة إرضاء المدير	محاولة اكتشاف فرص جديدة
تسريع عملية التعلم	تطوير مهارات الأفراد	التوجيه والتدريب المتبادل وتطوير إمكانات الفريق
القيام بمجازفات	تقليل حالات الفشل	دراسة الموقف والتجريب والتمرين
تعيين موظفين جدد	تعيين الموظفين بناء على سيرتهم الذاتية وإنجازاتهم السابقة	تعيين الموظفين بناء على قدراتهم وما يمكن أن ينجزوه

3 - الاستكشاف: اعتزل الناس وليس العمل

يقال بأنّ الموسيقي الشهير «جو جونز» ألقى بصنح - أداة موسيقية - عند قدمي زميله عازف الساكسفون «تشارلي باركر» كانت هذه إشارة ضمنية إلى «باركر» بأنّ عليه أن يعتزل. شعر «باركر» بالإهانة، وقرر أن يتمرن بجد لصقل مهاراته الموسيقية. توجه إلى معتزل في جبال «أوزارك» وراح يتدرب، حتى عاد أكثر تفوقاً وتألقاً ليشتهر بين جميع عازفي موسيقى الجاز آنذاك. منذ ذلك الحين أصبح مصطلح «الاعتزال» يعني الاعتراف بضرورة الابتعاد واستكشاف مرحلة وآفاق جديدة في الحياة.

قد يبدأ الابتكار بشرارة إلهام يزيد بها الطموح توهجاً، لكن هذا لا يعني أنّ كل فكرة مبدعة يمكن تحويلها إلى ابتكار، لذلك ستحتاج كل فكرة جديدة إلى بحث واستكشاف مفصل قبل تنفيذها. يحتاج هذا العنصر من رحلة

الابتكار إلى عمل وعزم وإصرار لتعزيز مهارة الابتكار، لتتمكن من إلهام موظفيك أولاً، وتحقيق النتائج المنشودة ثانياً. من المحتمل جداً أن يتشتت انتباهك أو يقل حماسك أنت وفريقك أثناء هذا المرحلة من رحلة الابتكار، لذا عليك كقائد بصير أن تقوم بما يلي:

- **بادر إلى تقديم الجديد:** يبرع قادة الابتكار في تنفيذ الأفكار التي يهتمون بها بشكل شخصي، ويؤمنون بقيمتها وقدرتها على تحقيق النجاح ورفع أسهم مؤسساتهم ومجتمعاتهم. لذلك يساعدك العمل على صقل هذه الخبرة وتطويرها على المبادرة بتقديم مبتكرات تبرز قدرة مؤسستك وموظفيك على تقديم شيءٍ فريدٍ وجديدٍ.

- **وفر وقتاً كافياً للتركيز:** دحضت الأبحاث الحديثة أهمية مبدأ آخر من مبادئ الابتكار التقليدية، الذي كان ينص على أنّ بإمكان المواعيد النهائية القريبة والتفكير في الأزمات أن يؤديا إلى التوصل لحلول أكثر ابتكاراً. الواقع أنّ الإلحاح على الموظف للخروج بنتيجة ما، وعدم منحه الوقت الكافي للتركيز، يؤدي في النهاية إلى نتائج ضعيفة. فإحساسه بأنه يعمل تحت ضغوط كثيرة يجعل عقله يتوقف عن التفكير، وهذا لن يساعد على الابتكار.

4 - الطموح: احلم حلماً كبيراً . . لأنه قد يتحقق!

لنفكر ملياً فيما سيحدث لو أنّ فريقك ركز أقل على زيادة الإيرادات، وأكثر على الطموح وغرس مبدأ الانتماء في الموظفين، لتصبح طموحات الشركة هي طموحاتهم، تخيل مثلاً التركيز على:

- التطوير الشخصي والمهني وتأثيره على الموظفين.
- صحة وسلامة الموظفين وأسرهم وفرقهم.

● سلامة واستقامة الفرد وتلاحمه المجتمعي .

● تأثير أعمال الشركة على البيئة .

ماذا يحدث لو أنّ عملية اتخاذ القرار في منطمتك تعتمد على النظر إلى المستقبل عبر عدسة بعيدة المدى، تنبأ بأنّ قرارات اليوم المرتبطة بالموظفين سيكون لها تأثير عظيم غداً على كل المؤسسة. في بيئة عمل كهذه يركز قادة الاستبصار على الفرق الذي يصنعه موظفوه عندما يعملون على إضافة قيمة مستدامة تقدمها المؤسسة للعميل وللمجتمع ككل، بدلاً من التسابق على العمولات والمكافآت الضخمة. كما ستجد الموظف يطمح إلى تحقيق أفضل النتائج لشعوره بالرضا والانتماء والدافعية للابتكار والقدرة على الاستبصار، فيتحول طموح فريق العمل إلى أهداف مشتركة يراها ويؤمن بها ويحققها الجميع .

5 - التحليق: بلوغ أعلى مستويات المخاطرة المحسوبة

بالوصول إلى هذه المرحلة من رحلة الابتكار يعيش القائد وفريقه شعوراً قوياً بالتسارع والانطلاق، مع تسارع عملية التعلم وزيادة درجة الإبداع. يطلق على هذه الخطوة «مرحلة التدفق» لأنّ العقل يندمج بدرجة متناهية في عملية الابتكار، ويبدأ بدفع نفسه للخروج بالمزيد من الابتكارات. عند بلوغ هذه الحالة الذهنية، ينصب تركيز القائد وموظفيه على العمل الذي يؤديه فقط. يطلق الموسيقيون على هذه الحالة «السلطنة» أو «الانهماك المطلق» ويطلق عليها الرياضيون «منطقة الحسم».

تسريع التعلّم الذكي أو الواعي

كثيراً ما نظن أنّ التعلّم يحتاج دائماً إلى وقت طويل، بينما تتم لحظة أو

ومضة التعلّم دائماً بسرعة. لا يعتمد الأمر على عدد الساعات التي نقضيها في التدريب والبحث والتحليل والاستكشاف، وإنما على التركيز والانطلاق، وعلى التمرن «الهادف» الذي يقوم به كل عضو مركزاً على ما يجيد ويبدع ليتألق وينتج ويفيد. هذا لا يعني أن نتوقف عن تطبيق الطرق التقليدية في التعلّم، وإنما تسريع عملية التعلّم الهادف لكل الفريق. لأنه لا بد أثناء رحلة الابتكار من اكتساب مهارات وسلوكيات جديدة. وهنا على القائد البصير أن يلجأ إلى الأدوات التالية أثناء عمله مع فريقه:

- اطلب من موظفيك أن يساعدوك في تحديد مواطن قوتك. قد يعتقد كل منا بأنه يعرف نقاط قوته، وهذا ما يشكل تصورنا عن أنفسنا. المشكلة هنا هي أنّ هذا التصور يضع حدوداً لقدراتنا الفعلية، ويجعلنا نحاول القيام بأعمال وأدوار لا قبل لنا بها. كما قد نغفل عن فرص ثمينة لا اعتقادنا بأنها غير ملائمة لتصوراتنا عن ذاتنا. من المهم هنا أن نطلب ونثق في تقييم الآخرين لنا، لنعرف مواطن قوتنا من خلال وصفهم لفترات تألقنا وحالات ازدهارنا.

- اسلك غير السالك واطرق غير المطروق: السير في نفس الطريق الآمن مرة بعد أخرى، وتجنّب الطرق الوعرة والمسارات الجديدة من النادر أن يحقق نتائج استثنائية لا يحققها غيرنا. في العادة يولد الإبداع من رحم المغامرة التي تظهر التحديات، وتتزامن مع شعور بالتوتر وعدم التوازن في مكان العمل، وهذا ما قد يجعل الكثيرين يحجمون عن المجازفة أصلاً. المدير البصير يجازف وهو يحاول الخروج من الفوضى بشيء جديد فيحولها إلى فوضى خلاقة.

6 - التفاعل : تعاون . . كي تبتكر

يرى نموذج الأعمال التقليدي أن عدداً محدوداً من الموظفين في كل مؤسسة هم من يتمتعون - دون غيرهم - بالرؤى المبدعة والبصائر النافذة. بينما لا يقدم الآخرون سوى دعم معنوي أو عضلي لتنفيذ هذه الرؤى. المشكلة هنا أنّ هذا النموذج يهدر طاقة الرؤى وثمار البصائر التي قد يتمتع بها كل العاملين.

فليس هناك إنسان غير قادر على الابتكار إذا وُضع في المكان المناسب، في الفريق المناسب، وفي الوقت المناسب. وحتى يتمكن القائد من تفعيل التعاون بين موظفيه عليه بما يلي:

- طبق نموذج الإدارة الأفقية. رأى قادة «جوجل» أنّ شركتهم لن تزدهر إلا في بيئة عمل أفقية وغير هرمية. ومع ازدياد خبرتهم وتعمق تجربتهم في إدارة «جوجل» وجد التنفيذيون أنّ فرق العمل الجماعي تتخذ قرارات أفضل من الأفراد، ولاحظوا أهمية شعور الموظف بالشغف تجاه عمله، وإيمانه بأنّ ما يقدمه يصنع فرقاً، وأنه سيحظى بتقدير مناسب وسيكافأ على جهوده من أجل مصلحة العمل. «جوجل» تجذب المبتكرين بسهولة للعمل لها، وبعد توظيفهم يتم تقسيمهم إلى فرق عمل غير تقليدية. فكل عضو في الفريق مسؤول عن جزء من العمل وعن كل ما يتعلق به على مستوى الإدارة، فيشعرون بالتمكين وكأنهم يديرون أنفسهم بأنفسهم.

- ركز على العمليات لا على النتائج فقط. تصمم معظم المؤسسات نظم الحوافز والمكافآت بناء على النتائج التي يحققها الموظف. فعندما تصبو إلى الابتكار، عليك أنّ تهتم أيضاً بالعمليات وبطرق

تحقيق النتائج. لكي تتمكن من التواصل الفعال مع موظفيك، وجّه وقتك وجهودك كقائد إلى الحوار معهم وحثهم على فحص مستوى أدائهم بأنفسهم، ومستوى تعاونهم داخل فرقهم.

- شاركهم رؤيتك: عندما نسدي النصح لإنسان ما فإننا نوجّه الحديث إلى أنفسنا أيضاً، ونحن إنما نفعل ذلك لنعزز في داخلنا رؤيتنا للعالم ونشارك الآخرين خبراتنا وما تعلمناه في المواقف ومن الصعوبات والمشكلات التي تواجهنا ونواجهها في حياتنا. ينطبق هذا على القياديين المستبصرين الذين يملكون رؤى نافذة، ومن واجبهم مشاركة أتباعهم بها، لكي يزدادوا هم أيضاً تعمقاً فيها وتشبثاً بها، وينطلقوا كالخيول الأصيلة إلى تحقيقها.

7 - صهر الأفكار في بوتقة واحدة

من أكثر الخطوات إمتاعاً في عملية الابتكار هي مرحلة مزج الأفكار المتباينة ودمجها للخروج بفكرة متكاملة وشاملة. عندما يتواصل ويتفاعل الموظفون من أقسام المؤسسة المختلفة، تبدأ عملية جمع ودمج أفكارهم. القائد نافذ البصيرة يدعو المزيد من العاملين في مؤسسته لتقديم المزيد من الأفكار والمشاركة في عملية الابتكار. يمكنك هذا التفاعل المفرط من الخروج بمزيج إبداعي ومحصلة نهائية هي خلاصة فكر وجهد وموضع طموح وتطلع الجميع أيضاً. من هذا المنطلق نؤكد مرة أخرى على أهمية التكوين الأفقي للمؤسسات، بدلاً من البناء الهرمي المتدرج.

معادلة جمع الأفكار

جمع الأفكار ودمجها = آلية سلسلة لجمع الأفكار + مرونة في الفهم والاستيعاب + قيادة تنفيذية ذكية .

نموذج الاستبصار		
النشاط	ما نفعله عادة	قيادة الاستبصار
تطوير ممارسات مناسبة لكل مرحلة	دراسة المنافسين بهدف التفوق عليهم	ابتكار أسواق جديدة وخاصة بالمؤسسة وحدها
تطوير ثقافة المؤسسة	محاكاة الثقافات الناجحة في شركات أخرى	تشجيع الموظفين على التعبير والمكاشفة لترسيخ ثقافة فريدة
وضع سياسات للإجازات	مضاهاة السياسات الشائعة وتحسينها حسب ظروف العمل	تمكين المديرين المبدعين من اتخاذ القرارات المناسبة لكل حالة على حدة
الحوارات غير الرسمية في العمل	التحدث عن كل شيء من الطقس إلى حفلات نهاية الأسبوع	التحدث عن أهداف العمل ومقاصد المؤسسة
وضع المعايير	الالتزام بالنظام	الالتزام بالقيم
استراتيجية الاستثمار	تحقيق نمو سريع لأعمال المؤسسة الحالية	توسيع الأعمال لتشمل مجالات جديدة وافتتاح أسواق فريدة

8 - التنفيذ: ابدأ بالعمل و لا تفقد الأمل!

التطبيق هو ما يصنع الفرق بين الابتكار والإبداع . عند هذه المرحلة يجب أن تكون التجارب التي أجريت للوصول إلى الابتكار كثيرة، وعلى القائد البصير أن يحتفي بالفشل والنجاح على حد سواء، ولا يعاقب إلا من لا يطبق ومن يتباطأ في التنفيذ . يتطلب هذا الجزء من عملية الابتكار الكثير من النماذج التجريبية للأفكار المبدعة وإجراء التجارب عليها . وقد تتوقف

العديد من رحلات الابتكار عند هذه المرحلة بسبب الدخول في التنظير وال فشل في التنفيذ، أو لعدم وضع خطة تحول الفكرة إلى إنجاز، أو الفشل في تصميم نموذج مناسب. وهنا عليك كقائد ذي بصيرة نافذة بما يلي:

- لا تُصَبِّبْ بالغرور: قد تقف ثقتك الزائدة بنفسك وقدراتك عقبة في طريقك، وتجعلك تتوقف عن العمل. فإذا لم تلتزم بثقافة المؤسسة وبمبادئ الإدارة، ولم تراقب نفسك، يمكن لثقتك هذه أن تتحول إلى غرور يؤدي إلى تقاعسك عن العمل أو فشلك في اتخاذ قرارات متزنة. للحذر من هذا الخطر يصغي القادة الناجحون إلى معاونهم ويطلبون آراءهم فيهم.

- انظر إلى الأمور من زوايا مختلفة: قيم احتمالات نجاحك بوضع أفضل وأسوأ السيناريوهات التي قد تواجهك. تساعدك هذه الخطوة على اتخاذ قرارات متزنة وغير متهورة فيما يتعلق بالمضي قدماً في العمل على تحويل الأفكار إلى ابتكار.

9 - ضع بصمتك: ابتكارك هو أنت

أن تظهر مؤسستك في السوق متأخرة بعض الشيء ليس مشكلة على الإطلاق. فقد ظهرت شركة «فيسبوك» إلى الوجود ودخلت المنافسة بعد «فريندستر» و«ماي سبيس» كما تأخرت شركة «أبل» ثماني سنوات في مجال الهواتف الذكية. تأمل الآن وضع هذه المؤسسات في السوق والنجاح الذي حققته. هذه المؤسسات لم تقدم حلولاً مكررة، بل قدمت حلولاً استثنائية ومبتكرة وفريدة من نوعها، وتخصّصها هي وحدها. فإذا كنت تطمح إلى احتلال المركز الأول في السوق أو أن تكون وتبقى «الأفضل»، يجب أن تضفي على كل ما تعمل وتفعل لمسة وبصمة التفرد

التي تخصّك وتشير إليك. فعندما تخصص المؤسسة المزيد من الجهد والطاقة والموارد والوقت للعمل على تقديم حلول متفردة تحمل توقيعها، ستتمكن من تحقيق ثلاثة أشياء:

- تقديم المنتجات إلى السوق بشكل أسرع. لا تخسر عناصر تفردك وتبالغ في تحليل وضع مؤسستك وتقارنها مقلداً أو محاكياً منافسيك. السرعة في الأداء والجرأة في الإنتاج والطرح والتوزيع تساعد على انتشارك وتعميق بصمتك ونشرها بسرعة تتجاوز المنافسين. لأن المنظمات التي تركز على رسم طريقها الخاص، وتضع بصمتها الفريدة، تركز على الابتكار أكثر من تركيزها على المنافسة فتخترق الأسواق بسرعة، وتتصدر السباق.

- يكون إنتاجها وعملها الفريد عصبياً على التقليد. عندما تعمل المؤسسة على تطوير ابتكارات فريدة وتطرح أنواعاً من المنتجات والخدمات جديدة ومفيدة، فهي تقدم شيئاً لا يمكن لمنافسيها تقليده. والمنتج الذي يصعب تقليده، يصعب تحييده.

- توسيع قاعدة العملاء. يلجأ العملاء أيضاً إلى شراء ما هو جديد ومفيد، ولن يفكروا في التعامل مع مؤسسات لا توفر لهم منتجات أفضل أو أرخص أو أجمل. هذا لأن المؤسسات المبتكرة تضيف للعميل قيمة تعكس أساليبها في العمل والبحث والإنتاج والخدمة والمتابعة، الأمر الذي يؤكد فهمها لاحتياجات العميل، وأنها تتخذ قراراتها تلبية لصوت العميل واستجابة لهدف نبيل.

10 - هدف الابتكار

ليس الغرض من إنشاء المؤسسات وطرح المبادرات هو نماذج الأعمال

التي تصممها والخدمات المبتكرة التي تقدمها، والسياسات الرائعة التي تطبقها، أو قاعدة العملاء التي تكتسبها، أو الأرباح التي تحققها. لدى كل المؤسسات آليات تشغيل وعمليات تنفيذ، فضلاً عن السياسات والشكليات التي تمكنها من البقاء في السوق. لكي يكتب الخلود لأية منظمة أو كيان اقتصادي، يتحتم عليها مواصلة تقديم منتجات وخدمات تضيف قيمة. ولكي تتمكن من هذا، عليها تعيين موظفين مبادرين ومبدعين، وتمكينهم من المحافظة على روح الإبداع والابتكار. ولذا لا بد من وجود هدف مشترك يسعى إليه الجميع. وهنا يظهر دور القائد البصير؛ القادر على غرس هذا الهدف داخل كل العاملين، بحيث يشعر كل منهم بأهمية دوره مهما كان صغيراً أو كبيراً.

ترسيخ الثقافة المؤسسية

وجود ثقافة مؤسسية تنطوي على منظومة من القيم المشتركة يوفر بيئة عمل للإبداع ثم للابتكار. تؤطر هذه الثقافة أسس السلوكيات والسياسات والمهارات والحقوق والواجبات المتوقعة من العاملين والواقعة عليهم. قد يشمل هذا أنماط التواصل والتعاون بين الموظفين، والعلاقات في إدارة المشروعات، والتعامل مع المواقف الطارئة والمفاجآت غير المتوقعة. فعندما يواجه الموظفون عقبات أو مواقف غامضة، تساعد القيم المشتركة واستيعابهم لأهداف مؤسساتهم على استغلال طاقاتهم وإمكاناتهم لمواجهةها والإبداع فيها. كما تشجع القيم المشتركة الموظفين على اتخاذ القرارات الصحيحة والتحلي بروح المبادرة والمخاطرة.

ولهذا يعتبر خبراء السلوك التنظيمي أخلاق العمل مقياساً دقيقاً لثروات الشعوب. وبها فقط تستطيع أن تحدد مقدار ومستقبل ثروتك وثروة

مؤسستك وبلدك . فما هو ضمنى واعتبارى ، أعلى وأقوى وأولى مما هو رسمى وإجبارى . صحيح أنّ ما نكتبه فى سطور رسالتنا ورؤانا وتقاريرنا وأدلة إجراءاتنا مهم ، لكن ما لا نقوله وما نتركه ليوحي وينطق ما بين السطور ، أهم .

التمتع بعقلية ابتكارية

- تجاهل الاتجاهات السائدة وواصل الابتكار . فى عالمنا الموصوف بسرعة التغير ، يصبح التفاؤل والإصرار على الابتكار هما سر البقاء والصمود ثم التفوق والازدهار . إذ يقضى التغير والاضطراب على الأفكار التقليدية ، ويمهدان الطريق لظهور الأفكار والمبادرات الإبداعية .

- تحلّ بروح المجازفة . على المؤسسات أن تواظب على تقييم وإعادة النظر فى أنظمتها ، لتتمكن من مواصلة التقدم . نسبة قليلة من الأساليب وأنظمة العمل التقليدية القديمة سيكتب لها النجاة والتقدم عبر عقود القرن الحادى والعشرين . أما الأنظمة البالية وبغض النظر عن نجاحها فى الماضى ، فلا بد من تجاهلها أو إعادة صياغتها وتطويرها على أقل تقدير ، مع ابتكار نظم جديدة تواكب ما نراه شاهداً على التحديث من حكومات ذكية ونظم إدارة إلكترونية . ومن هنا ، على القادة المبتكرين أن يواكبوا وينفذوا كل هذا وهم يضعون قيم مؤسساتهم الجوهرية وثقافتها التنظيمية نصب أعينهم ويعتبرونها البوصلة والرادار .

- كن مستعداً للإبداع . لأننا نعمل فى بيئات عمل صاعدة ، فإنّ أماننا فرصاً واعدة للمنافسة والنمو . فلم تعد هناك طريقة واحدة صحيحة

للعمل، بل هناك العديد والمزيد من الخيارات. ولهذا، وبناء على كل ما سبق من أسباب، يجب أن يتمتع القائد البصير ذو الرؤية الثاقبة، بالمهارات والقدرات الذهنية والابتكارية الضرورية، ليتمكن مؤسسته من انتهاز الفرص السانحة، والإبداع في اتخاذ القرارات الصائبة.

المؤلف:

شون هانتر:

نائب رئيس شركة «سكيل سوفت»، والمسؤول عن برامج تطوير القيادات فيها. حاور المؤلف مئات الخبراء والمؤلفين والتنفيذيين والمدربين في سبيل تأليف هذا الكتاب.



أنت فرد وحدك

خارطة طريق لتحقيق ذاتك بأقصى طاقاتك

تأليف:

روبرت ستيفن كابلان





أنت لا تشبه أحداً سواك

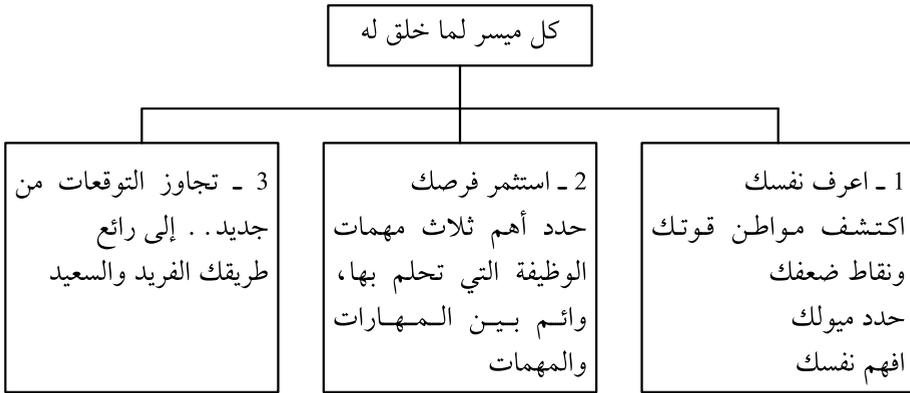
ما تعريفك للنجاح؟ كيف تحقق أسمى غاياتك؟ هل يقاس النجاح بالإنجازات فقط، أم بالثروة والمنصب والوظيفة والمكانة؟ أم بالسلام الداخلي والتصالح مع الذات والطمأنينة والسعادة؟

تهدف هذه الأسئلة إلى استطلاع خارطة طريق تساعدنا على بلوغ وجهاتنا وتحقيق غاياتنا. تتضمن هذه الخارطة اتخاذ سلسلة من الخطوات وإجابة مجموعة من التساؤلات، فضلاً عن تطوير مجموعة من المهارات والعادات الجديدة.

لكل منا سمات متفردة يتم استدعاؤها وإحضارها وتشغيلها في كل موقف. ولدينا قصص حياتية متباينة، ومواطن قوة ومواطن ضعف مختلفة وميول ومصادر قلق متميزة. ومن الطبيعي أن يؤدي هذا إلى تأطير ورسم مسار

مثالي مختلف لكل منا . وبما أن كل إنسان ميسر لما خلق له ، وبما أن قيمة كل منا تُستمد من أدائه وعطائه وإبداعه ، فليس منطقياً أن نعيش على محاكاة الآخرين وتقليدهم ومماثلتهم ، والسير على نفس النهج مسترشدين بخرائط الطريق التي رسموها لأنفسهم .

رسمك لخارطة طريق النجاح هو أمر يتعلق باكتشافك لذاتك وفهمك لمهاراتك ومعرفتك بمن تكون وماذا تريد . عندئذ فقط يمكنك تطوير استراتيجيات لشق طريقك وإدارة حياتك وعملك بأسلوب منهجي وعلمي من حيث الموقف الذهني والتوجه الفكري ، ومن حيث التعلم والتحسين المستمر لاستثمار قدراتك واستنفار طاقاتك الكامنة



1 - اعرف نفسك

تقدير مواطن القوة ومواطن الضعف :

قد يبدو هذا أمراً سهلاً ، لكن بعض من يجربون يندهشون من صعوبة تحقيق ذلك . يجد كثير من الناس مشقة في تبين ميولهم . ويتجلى ذلك بوضوح عندما يعملون في وظيفة لا يستمتعون بها حقاً . قد يتمخض هذا الصراع مع الميول والتوجهات والمواقف الذهنية عن عدم إحساس الإنسان

بعمله، وكرهه لوظيفته، مما يعني أن يبقى أحدنا رهينة لتلك الوظيفة؛ حيث من المستحيل أن نحقق التميز في وظيفة نكرهها.

ثمة أساليب يمكن أن تساعدنا في تحديد ما نحبه حقاً، وكيف نحول هذه العاطفة إلى فرص ممكنة، كي تتحول تدريجياً إلى وظائف أو مهن. يساعدنا توقنا وتعلقنا العاطفي بمهامنا أن نعمل على تعزيز مواطن قوتنا وعلاج نقاط ضعفنا والتغلب على الصعوبات وتجاوز العثرات التي نواجهها دائماً في مسيرتنا المهنية.

في غمرة التشتت اليومي والفوضى التي يواجهها الناس في حياتهم الوظيفية يومياً، من اليسير أن يفشلوا في تكريس وقت لتقييم مهاراتهم بدقة. قد لا تسبب هذه الغفلة مشكلة جذرية على المدى القريب، إلا أنها بكل تأكيد تسبب مشكلات على المدى الطويل. ومن أجل تقدير واكتشاف مواطن قوتك ونقاط ضعفك، حاول أن تجيب عن الأسئلة التالية:

● هل يمكنك تحديد أهم ثلاثة مواطن قوة متعلقة بمهاراتك، وأهم ثلاث نقاط ضعف؟

● ما أهم ثلاث قدرات أو مهارات مطلوبة لوظيفتك الحالية والمرتبقة؟

● هل أنت وحدك المسؤول عن تقييم أدائك واختبار مهاراتك، مقارنة بمتطلبات الوظيفة، ومن ثم تحديد المسار الوظيفي والتدريب الملائمين لك؟

حالة دراسية حقيقية حول أهمية اكتشاف مواطن القوة والضعف

كان المدير الشاب الذي يعمل في جمعية استهلاكية كبرى، يشعر بأنه محبط وغير واثق بنفسه. لقد عبر عن ضيقه بمديره المباشر، وكان يظن بأنه لا يحصل على معاملة عادلة في العمل.

بعد الاستماع إلى روايته سألته أن يصف مواطن قوته ومواطن ضعفه. توقف للحظات ثم أجاب «أعتقد أنني كفاء من الناحية التحليلية. وأرى أنني مفكر جيد، ويمكن الاعتماد عليّ لأنني أعمل بجد ودأب.»

«وماذا عن مواطن الضعف؟»

أطرق لدقائق معدودات ثم طلب مني أن أوضح ما أقصد.

قلت «مثلاً: ما هي الانتقادات التي سبق ووجهت إليك من مديرك أو من الزملاء الآخرين.»

قال: «لا شيء. يقولون لي أن أستمر في فعل ما أفعل وحسب.»

سألته إن كان قد حصل على أكبر زيادة مالية في الراتب في نهاية العام السابق.

فقال: لا في الواقع.»

سألت: «وكيف شرح لك مديرك الأمر؟»

قال: هو لم يشرح وأنا لم أستوضح.»

سألته من جديد إن كان متأكدًا من أن تقييمه لم يتضمن أي خلل في مهارات معينة. فقال إنه بكل أمانة لا يستطيع أن يذكر أي نقطة ضعف أشار إليها مديره في أي وقت.

وبعد برهة من الزمن قال: «من الجائز أنني غير صبور، وربما كان الآخرون أكثر إبداعاً مني.» وكانت هذه هي البداية الحقيقية لمحاولة وضع أيدينا على مواطن ضعفه.

ثم ناقشنا إطار تفكيره. سألته: هل ترغب حقاً في مواجهة التحدي الخاص

بفهم مواطن القوة والضعف لديك، أم أنك تظن أن هذا الأمر هو مسؤولية طرف آخر؟

اعترف بأنه لم يفكر في الأمر من قبل بهذه الطريقة، لأنه كان يظن أن هذه مسؤولية المشرف والمدير، وبصفة عامة، مسؤولية المؤسسة. وأضاف: «إجمالاً، هم يعرفونني ويعرفون ماذا يريدون مني».

ناقشنا احتمال أن يكون الإحباط والقلق اللذين يشعر بهما ليسا في الواقع خطأ مديره. وأوضح له أنه من الصعب الوصول إلى جذور إحباطه إلا إذا تحمل مسؤولية أكبر بخصوص تقييم مهاراته. وأوضح له أن لقدراته تأثيراً مباشراً على تمكنه من الوفاء بالمتطلبات الوظيفية وتوقعات رئيسه منه في العمل.

في نهاية المقابلة اعترف بأنه لم يتخذ خطوة إيجابية لتقييم مهاراته. ناقشته ما إذا كان قلقه بشأن وظيفته حقيقي وله ما يبرره. وحفزته إلى أن يتوقف لبرهة ويتأمل، ثم يتخذ خطوات إيجابية فاعلة قد تكون صعبة في البداية. أشار إلى أن كثيرين من زملائه كانوا بالفعل يتخذون هذه الخطوات، وأنها بالفعل تساعدهم في المضي قدماً في مسارهم الوظيفي. ثم أدرك أنه احتاج إلى أن يحفز نفسه لكي يعيد النظر في رؤيته بأكملها وأن يتعامل مع هذه المساحة الحساسة والحاسمة من حياته.

عملية تقييم المهارات لا تتعلق بالسياسات المكتتية والتقليل من شأن الموظفين. كما أنها تتم بعيداً عن السمات الشخصية مثل: المظهر المقبول وطريقة اللبس ومستوى المعيشة واللون والنوع والأصل والنواحي الأخلاقية. فهذه السمات شخصية وداخلية ويصعب تغييرها بسهولة. فالأمر لا يتعلق بما هو «حسن» و ما هو «سيئ» بل يتعلق بمواجهة الواقع والوصول

إلى نقاط محددة بشأن المهارات والقدرات. وبهذا المستوى من الفهم يمكنك أن تركز على الخطوات التي عليك اتخاذها.

تحديد قائمة المهارات والقدرات

يمكنك وضع قائمة بقدراتك؛ بداية من العمل مع مديرك ومع فريقك عبر لغة مشتركة. عليك أولاً أن تعرف ما الذي نعنيه بمصطلح المهارات. وهذه بعض الأمثلة:

- مهارات الكتابة
- مهارات الحديث والعرض والتقديم
- مهارات التواصل مع الآخرين
- مهارات الإنصات
- مهارات التحليل والاستنباط
- مهارات التنظيم والترتيب
- القدرة على التفويض
- مهارات البيع
- مهارات تنمية وإدارة العلاقات
- مهارات التفاوض
- القدرة على الحسم والمواجهة
- مهارات القيادة والإشراف
- المهارات المحاسبية والكمية

● القدرة على رؤية الصورة الكاملة

● قدرات بدنية

● اتقان اللغات الأجنبية

فكر في وزن ومستوى قدراتك مقارنة بمتطلبات مهمة ما أو وظيفة محددة عليك أن تؤديها. مواطن القوة ومواطن الضعف ليست مطلقة، بل هي تقديرات كمية لمهاراتك النسبية. في عالم المقاييس والاختبارات المعيارية ينظر إلى هذه التقديرات مقارنة بعينات ومجتمعات مناظرة. وفي الوظيفة ينظر إليها بالنسبة لما تتطلبه مهماتك الوظيفية اليومية.

يعد تقييم مواطن القوة والضعف خطوة جوهرية أولى لإطلاق طاقاتك وقدراتك الكامنة. وهي خطوة يمكنك الاستناد إليها لتتخذ بعدها خطوات أخرى.

حدد ميولك

هل تلاحظ أن كل الأشخاص الناجحين والمنجزين يقولون دائماً بأنهم يحبون عملهم ويتحدثون عنه وعن مهماتهم اليومية بشغف؟

تشير دراسات عديدة أجريت على الأشخاص الأكثر فاعلية إلى وجود علاقة قوية بين الإيمان برسالتهم، والاستمتاع بالوظيفة، والمستوى العالي في أدائهم. ولهذا عليك أن تكون أكثر وعياً بذاتك وأكثر انفتاحاً على التفكير بميولك. إحدى الوسائل التي تساعدك على التفكير في رغباتك وميولك أن تستخدم النماذج الذهنية. بمعنى: افترض مواقف معينة، ثم فكر فيما عساك أن تقوله فيها، ولماذا. وهذه أمثلة لهذه النماذج:

● إذا أخبرك الطيب أنك لن تعيش سوى عام واحد على الأكثر بسبب

مرض عضال لا سمح الله، فماذا ستفعل في الشهر الاثني عشر القادمة؟ وماذا يعني هذا بالنسبة للعمل الذي تحبه ولدورك في الحياة والإنجاز الذي تتوق إليه؟

- إذا امتلكت أموالاً تكفي لفعل كل ما تريد، فما الوظيفة أو المهنة التي ستختارها؟
- إذا تأكدت بأنك ستكون ناجحاً في المهنة التي كنت تفكر فيها اليوم، فما الوظيفة التي ستسعى للحصول عليها الآن؟
- ماذا عساک أن تقول لأبنائك وأحفادك عما أنجزته وحققته في حياتك؟
- افترض أنك شخص آخر وستقدم نصيحة لك؛ بأية وظيفة أو مهنة تنصح نفسك؟

يجب أن يكون لديك الحد الأدنى من الميل والشغف بوظيفتك الحالية لكي تكون في أفضل حالاتك. ربما تكون هناك بعض العناصر التي لا تستمتع بها في وظيفتك، لكن يجب أن تكون هناك نشاطات كافية تستمتع بها إذا أردت لأدائك أن يبقى مرتفعاً لفترة طويلة.

في الواقع، ليست هناك وظيفة مثالية بكل جوانبها. ولكن لكي تحسن استثمار الفرص التي تسعى إليها، عليك أن تستمتع بالوظيفة بدرجة كافية تجعلك تستمر فيها. وكلما استمتعت بالوظيفة أكثر، كلما زادت حوافزك ودوافعك الداخلية لتمتين مواطن قوتك، ومعالجة نقاط ضعفك، فضلاً عن تحمل مسؤولية تحسين مهاراتك.

افهم نفسك

بمجرد أن تنتهي من تقييم مهاراتك واكتشاف ميولك، ستحتاج إلى خطوة إضافية قبل أن تتحول إلى الاستراتيجيات اللازمة لتطوير مهنتك وإطلاق

قدراتك . تتضمن هذه الخطوة إدراك مغزى قصة حياتك وفهم كيفية تأثيرها على شخصيتك ومن تكون . فهم قصة حياتك قد يبدو أمراً عادياً لك أنت دون غيرك ، لأنك الخبير الوحيد الذي يعول عليه في معرفة من يكون ، على الأقل ؛ مقارنة بغيرك .

تعلم أن أهم شخص على الإطلاق ينبغي أن تتعلم كيف تدير تصرفاته هو : أنت . وفهم خبرتك الحياتية أمر محوري في إدارتك لتصرفاتك ، وفي توظيف الأساليب اللازمة للشعور بالحماس والنشاط . ليس بإمكانك أن تغير خبرة حياتك حتى هذه النقطة ، لكن يمكنك أن تبذل جهداً لتعي كيف تؤثر خبراتك في سلوكياتك من الآن فصاعداً . أنت بحاجة لأن تكتب قصة حياتك لأنها مرآة ذاتك . فهذا الجهد يتمحور حول الوعي بالذات ، أو كما تقول الحكمة : «أنت ثمرة أعمالك» .

الخطوة الأولى : اكتب قصة حياتك

يفضل أن تفعل ذلك بترتيب زمني : أين ولدت؟ صف والديك وإخوتك وأخواتك ، المدينة التي تعيش فيها ، الأشخاص الذين تعرفهم ، وهكذا . حاول أن تسترجع خبرات معينة ذات مغزى خلال تلك السنوات ؛ مواقف حدثت خلال سنوات الدراسة ، تفاعلات رئيسة في إطار أسرتك . أكمل قصتك حتى اللحظة الراهنة .

الخطوة الثانية : افهم الخيوط البديلة والسرد المختلف لقصة حياتك

بعد كتابة قصتك ، قد يخطر لك أن تكتب سرداً بديلاً يمكن أن يجمع خيوط قصتك . وعلى وجه الخصوص ، هناك سرد عن الفشل ، أو (الشك الذاتي) يمكن أن يحكيه المرء أيضاً عن نفسه بناء على وقائع في قصة

حياته . ونادراً ما يشار إلى مسألة كهذه في مقابلات التوظيف أو في السيرة الذاتية أو على أغلفة الكتب والنشرات التعريفية وصفحات التواصل الاجتماعي . لكن عدم ذكرها لا يلغيها، فهي سرد بديل يبقى حاضراً في ذهنك .

الخطوة الثالثة: فكر في تأثير ما تحكيه على ما تأتية

اسرد قصة نجاحك وتذكر أنك بطل هذه القصة . هذه القصة هي ما تحكيه في الحفلات وعبر وسائل الإعلام . اكتبها بكل ما فيها من لحظات المجد وحالات التألق . ثم انتقل إلى حالات الفشل وضياع الأمل . سيكون الأمر أصعب بالتأكيد عندما تروي ما لا تحب أن تحكيه، رغم أنه يبقى دائماً حاضراً في ذهنك . هذه هي قصة الشك في الذات .

لكل شخص قصة فشل: لا استثناء في ذلك . فليس التحدي أن تتخلص من هذه القصة أو تحورها إلى شكل آخر، بل أن تدرك تأثيرها على سلوكك وكيف تعيقك أحيانا عن أداء عملك .

كل خبرة تكتسبها تضيف لبنة جديدة إلى صرح حياتك، وتعديل الحكايات الموجودة في ذاكرتك . حاول أن تفهم لم تفعل - دائماً - ما تفعل .

● إذا كنت تتصرف بصورة تجعلك تعيساً، أو متشككاً أو نادماً، ابحث عن السبب . هل ثمة شيء في خبرتك الحياتية أو في سردياتك التي تدور في رأسك يمكن أن تساعدك في فهم أفعالك؟

● إذا كنت لا تستطيع أن تتخذ خطوة ترى بأن عليك أن تتخذها، فهل يمكنك تحديد سبب عدم قدرتك على الفعل؟ هل في قصة حياتك ما يمكن أن يساعدك على فهم السبب؟

المفتاح هنا هو السؤال: «لماذا؟». لكن ليست هناك إجابة نموذجية حينما يتعلق الأمر بالتصرفات التي ستساعدك على تحقيق أحلامك وإمكاناتك الكامنة. المسألة تتعلق بمحاولة فهم وتفسير الأسباب التي دعتك لتسلك مسلكاً معيناً.

ربما تعرف ما يجب أن تفعله، لكنك ببساطة لا تستطيع أن تحمل نفسك على فعله، وربما أنك لا تعرف سبباً لذلك. هذه العقبات قد تكون هائلة مثل حائط اسمتي يغلق الطريق السريع. إذا كان الأمر كذلك فلعلك تشعر بأنك لن تستطيع أن تتقدم خطوة للأمام؛ تشعر كأنك عالق ومربوط في مكانك. إذا كان حالك كذلك، فعليك التركيز بطريقة أفضل وأعمق كي تفهم ذاتك.

2 – أحسن استثمار الفرص

نظراً إلى أن العالم ومجالك الذي تخصصت فيه وشركتك وأنت شخصياً تجري عليكم سنة الكون في التغيير المستمر، فلنناقش إذن كيف يمكن تحديث طريقة تفكيرك بانتظام.

ثلاث مهام رئيسية:

هل بإمكانك أن تحدد وتسجل على ورقة المهام الثلاث الرئيسة التي ينبغي عليك أن تتقنها تمام الإتقان حتى تنجح في وظيفتك؟ يسارع غالبية الناس بالإجابة عن هذا السؤال غير أن إجاباتهم توحى بأنهم لم يفهموا جوهر السؤال. يخفق كثيرون في إدراك الحاجة إلى إجراء تحليل مثل هذا، لا سيما حينما ينتقلون إلى وظيفة جديدة. يعد هذا التحليل خطوة مهمة بنفس الدرجة حينما تحصل على ترقية داخل مؤسستك.

الوظيفة الحلم

بناء على افتراض أنك تشغل حالياً الوظيفة الملائمة، إليك بعض الخطوات التي من شأنها أن تساعدك على معالجة المهمات الرئيسة والمحورية في طريق نجاحك .

- خصص ورقة بيضاء لوظيفتك الحالية . إذا كنت قد بدأت للتو العمل في وظيفة جديدة، فما المهمات المحورية الثلاث التي يجب أن تتقنها تماماً لتكون متميزاً؟ فكر في سؤال رؤسائك وزملائك وبعض مرؤوسيك للإجابة بدقة عن هذا السؤال .

- قيم كيف تتناسب مهاراتك الحالية مع متطلبات المهام التي حددتها في الخطوة السابقة . ما هو التدريب أو التعلم أو التطوير المهاري الإضافي الذي تحتاجه؟

- تأكد من أنك توزع وقتك بما يتلاءم مع أهمية كل من هذه المهام الرئيسة . راجع جدولك الزمني لمدة أسبوعين ، وحدد ما إذا كان الوقت الذي تنفقه يتناسب مع المهام الثلاث المحورية . ثم قدر مدى ملاءمة الوقت لأداء المهام أو عدم كفايته . ضع خطة لتخصص 70% من وقتك على الأقل لهذه المهام الرئيسة .

وائم بين المهارات والمهام

من بين الأسباب التي تجعل الناس يخفقون في توظيف مهاراتهم لتحقيق أفضل استثمار ممكن من الفرص المتاحة أمامهم - وبالتالي يخفقون في تحقيق ذواتهم وإطلاق قدراتهم الكامنة - التفكير بالمدى القصير لمستقبلهم الوظيفي .

ستبقى دائماً بحاجة إلى التركيز على إتمام عملك الموجود الآن أمامك . فإذا كان هذا العمل متوائماً مع ميولك ومهاراتك، فهذا أمر مطلوب ومرغوب، ولكن يبقى أمامك الكثير لتعمله لتحقيق أعلى مستويات الأداء في هذه الوظيفة . من الجوانب المحورية لتحقيق إمكاناتك الكامنة أن تتواصل بنجاح، وتحرص على تحديث متطلبات وظيفتك، وتحسن إدارة مواردك الذاتية .

3 – تجاوز التوقعات

التحول من : جيد إلى رائع

بعد أن يعرف كل منا مواطن قوته، ويدرك ماهية ميوله، عليه أن يبدأ بتطبيق هذه المعرفة بأسلوب ووعي يجعله متميزاً في وظيفة معينة، فينجح في بناء سيرة ذاتية قوية، ويخطط بذكاء لمساره الوظيفي طويل المدى . إذا كان باستطاعتك أن تفعل كل هذا، فسوف ترفع من احتمالات إطلاق قدراتك الكامنة بصورة باهرة . ومن شأن ذلك أن يأخذك إلى نقطة نجاح معينة، ولكن يبقى بإمكانك أن تتجاوز كل التوقعات وتحقق المزيد من القفزات النوعية غير المتخيلة .

ما هي القيادة؟

يكثر استخدام مصطلحي «القائد» و«القيادة» هذه الأيام . ورغم شيوع استخدام هاتين الكلمتين، فإن غالبية الناس ليسوا على يقين من المعنى الدقيق المقصود بهما . فكل منا يسبغ على كليهما معناه الخاص أو تصوره المختلف .

يمكن تعريف القيادة بأنها القدرة على تأطير وبلورة ما تؤمن به، على أن تمتلك وتستدعي الشجاعة الكافية لتتصرف انطلاقاً من رؤيتك المتبلورة

ورسالتك المؤطرة. هذه التصرفات يجب أن تضيف قيمة لمشروع ما، وأن تترك أثراً إيجابياً في حياة الآخرين، بل والكثيرين. وهكذا يمكن للقادة صوغ معتقداتهم وامتلاك الشجاعة للتصرف بموجبها. فهم يركزون على إضافة قيمة إلى العالم وإلى أنفسهم أيضاً. هم يحددون أدوارهم على نطاق واسع ويسلكون سبلاً تنم عن امتلاكهم لزام أمرهم وأمر مؤسساتهم ومجتمعاتهم.

تقوم المهن العظيمة والمؤسسات الكبيرة على أكتاف أشخاص يملكون الإرادة للتصرف بوصفهم قادة. وتعتمد المؤسسات والمشروعات الرائدة على أشخاص يملكون القدرة على الإبداع والمنافسة والانتصار، وهم يرفعون أصواتهم معبرين عن آرائهم حتى لو لم يوافقهم الآخرون، أو بعض الآخرين فيما ذهبوا إليه، وربما يشعرون أحياناً أنهم أخطأوا أن عبروا عن رأيهم على الملأ. يبدأ هذا الجهد بالتفكير بشأن ما تعتقد أنه حق وأن تتعلم كيف تتصرف كما لو كنت تملك زمام نفسك وتمسك بكل خيوط مؤسستك.

عقلية المتمكن من أمره

تعتبر عقلية التمكن أداة فعالة في تحقيق إمكاناتك الكامنة. فهي توجه ذهني يثير التحدي لأنه يحدوك لأن تؤمن بأنه لا يصح إلا الصحيح في النهاية. هذا التوجه هو نقطة التحول الكبرى في مسيرتك القيادية والتمكينية. وهذه بعض التصرفات القيادية التي يمكنك فعلها:

- مساعدة الآخرين دون أن تفكر في العائد المباشر لمد يد العون. هذا يعني أنك ترى دائماً أن وصفك الوظيفي يتضمن مساعدة من حولك بدون شروط.

- الإقرار بجهد الآخرين وفضلهم. يتطلب هذا ثقة بالنفس مع التغلب على مشاعر القلق التي تدفعك إلى الرغبة في الاستحواذ على الشكر والعرفان لك وحدثك. كما يتطلب أن تعي أن محاولتك إظهار الآخرين بمظهر حسن يساعد على تحسين صورتك.
- الحكم على أفعالك من خلال ما إذا كانت مفيدة للمؤسسة، مقابل أن تكون مفيدة ونافعة لك وحدثك. في المؤسسات الناجحة نجد هذين العنصرين يتناغمان ولا يتعارضان.
- انجز مهامك الحالية وأنت تتطلع إلى أدوارك المستقبلية ووظائفك التالية. يساعدك هذا على تعريف وظيفتك بصورة واسعة تأخذ بعين الاعتبار التحديات التي يواجهها رئيسك في العمل، بل والتحديات التي تواجه مؤسستك ومجتمعك والعالم أجمع.
- التفكير في قيمك ومنظومتك الأخلاقية. وهذا هو العنصر المحوري الأهم في دورك كقائد؛ فعندما يمتزج هذا التفكير بالخبرة الفعلية، سيساعدك على أن تعيش فلسفتك القيادية الخاصة بك دون غيرك، لتكون دليلاً يرشدك عبر مسيرتك المهنية ورحلتك السعيدة طوال حياتك.

دور العلاقات

سوف تنعزز قدرتك على اتخاذ خطوات تطبيقية وعملية عندما تبدأ في تطوير علاقات مفيدة لكافة الأطراف. من العقبات التي تحول دون تحقيق إمكاناتك الكامنة أن تعيش في عزلة. فليس غياب المهارات أو نقصها أو الحظ السيئ هو ما يبقيك في الظل، بل أن تبني حولك أسواراً تحول بينك

وبين ملامسة الواقع من جهة، وتفقدك القدرة على مواصلة تشكيل وتجميل منظور كلي لذاتك ولحياتك من جهة أخرى .

تساعدك العلاقات في تخطي الحواجز واختراق أسوار العزلة التي قد تشعر بها. وهناك ذخيرة كثيرة من الدعم والنصيحة التي سوف تحتاجها من الآخرين، وهناك أنماط من الشخصيات التي ينبغي أن تضمها إلى فريقك ومجموعات الدعم التي تسانئك. أنت بحاجة إلى علاقات تتمتع بسمات: التفاهم، والثقة، والاحترام؛ ويمكنك بناؤها من خلال:

- الإعلان عن ذاتك: أخبر الآخرين والعالم بكل المعلومات التي ستمكنهم من فهمك بصورة أفضل.
- اسأل أصدقاءك: اطرح عليهم أسئلة من شأنها أن تساعدك على فهم شخصياتهم بصورة أفضل وأوضح.
- اطلب النصيحة: كن مستعداً لطلب النصيحة البناءة بشأن كل المسائل التي تهتمك، وكن أيضاً مستعداً لتقديم النصيحة حين تطلب منك.

خارطة الطريق

يعد بناء مسيرة مهنية ناجحة وشق الطريق القويم إلى الحياة السعيدة تحدياً كبيراً. يتطلب الأمر قدراً وافراً من الشجاعة لتحديد معالم الطريق واتخاذ القرارات الضرورية في الحياة. وتسهم عوامل كثيرة في تعقيد هذا التحدي. المستقبل دائماً غير مؤكد والعالم من حولنا دائماً يتغير، ونحن نتلقى وبصورة مستمرة أيضاً من النصائح ذات النوايا الطيبة، لكنها تكون في الغالب متناقضة، بل وغير مثمرة، بشأن كيفية تحويل أحلامنا وآمالنا إلى واقع.

حالة «عزمي» الماليزي :

طاقاتي كلها تعمل . . وحلمي بدأ يتشكل

كان «عزمي» يعمل مدير مصنع في شركة ماليزية، فراوده حلم أن يؤسس مشروعاً الخاص بمبادرة ذاتية. تبلورت فكرته بأن يؤسس مصنعاً يعمل في التعهيد والتصنيع لحساب الغير. وكان واثقاً بأن مصنعه سوف يسد احتياجاً مهماً في الأسواق.

رأى أصدقائه وأسرته أن منصبه الحالي جيد وحثوه على أن يبقى في وظيفته ويراوح مكانه، وأن يتدرج في سلم الترقيات حتى يتقاعد. وبعد وفاة والده رأى «عزمي» أن الحياة قصيرة، وبدأ خوفه من الندم مستقبلاً يطغى على خوفه من الإخفاق الآن.

قرر أن يستغل مدخراته ويبحث عن مستثمرين وشركاء، وها هو مصنعه يعمل، وحلمه يتحقق. وعندما سأله عن دوافعه ومبررات مغامرته قال «مهما كانت النتائج، فأنا مأخوذ بالعمل الذي يشعرني بأن كل قدراتي مستثمرة وطاقاتي مستنفرة وأن حلمي لا بد أن يتحقق ويكبر يوماً ما». لقد كان «عزمي» مندهشاً عندما اكتشف أن ثمرة عمله ونتائجه أقل أهمية - بالنسبة إليه - من الشعور بالتحدي من ناحية، وبالمتعة والسعادة التي تحققها له الرحلة من ناحية أخرى.

الطبيب «بول» وتحسين صحة العالم

قرر «بول» فور تخرجه في كلية الطب أن يتخذ لنفسه مساراً خاصاً في ممارسة مهنته السامية. أدرك أنه يميل إلى المشاركة في مساعدة أكثر الناس احتياجاً لدوره كطبيب وإنسان، فسافر ليعالج الفقراء في هايتي ورواندا

ودول أخرى يموت فيها الناس متأثرين بأمراض يمكن الشفاء منها في الدول المتقدمة .

ومنذ بدء مهمته الإنسانية وحتى الآن، لم يحقق «بول» أي ثروة ولم يسع إليها، مقارنة بالدخل المالي الكبير الذي يحققه الأطباء الممارسون والأخصائيون في أمريكا. لكنه طبقاً لمنظوره ونظرته إلى نفسه؛ يحقق طموحاً يفوق في أهميته أي طموح آخر: لقد ساهم في تحسين مستوى الصحة في الدول الفقيرة، وأنقذ حياة أطفال ونساء وشيوخ هم بأمس الحاجة إلى جهود إنسان يدرك الفرق بين دوره كمواطن عالمي، وبين وظيفته الفنية والتقنية كجراح. ولكن هناك اختلافاً بين معرفة الأسئلة التي ينبغي عليك أن تطرحها والمهارات التي تحتاج إلى اكتسابها، وبين كونك قادراً حقاً على أن تطرح الأسئلة وتتنقن المهارات وأن تؤدي تلك المهام المنوطة بك، من جهة أخرى .

هناك طرف محوري يجب أن يتمكن من الفهم ومن إدارة هذه المعادلة هو: أنت. هل تستطيع أن تقيّم مهاراتك بدقة؟ ما هي ميولك؟ هل تعرف من تكون؟ هل لديك وظيفة تحلم بها في خيالك؟ هل توالي ممارسة مهاراتك وتمتين ميولك حتى تكون شخصاً بارزاً ومتميزاً في وظيفتك؟ هل تظهر سمات تنم عن شخصيتك وقدرتك على القيادة؟ هل لديك مجموعة دعم تقف خلفك، ويمكنك الاعتماد عليها؟ لكل هذه المتغيرات أثرها القوي والمباشر على تمكينك وتمكنك من أداء وظيفتك وتفوقك وتحقيق أحلامك .

ليس هناك مسار محدد لفعل ذلك، فلكل منا خصوصيته وتفردته، وتعرضه لأي موقف يجلب ويحرك طيفاً عريضاً من السمات المتفردة. ويحقق كل

فرد منا التقدم تبعاً لسرعته وقوة عزمته وبطريقته الخاصة. ولذا يتفوق كل منا في نشاطات معينة أكثر من الأخرى، وأكثر من الآخرين. فليس منطقياً أبداً أن نوضع جميعاً في نفس الصندوق، ونحمل نفس الوصف الوظيفي، ثم يطلب منا أن نؤدي عملنا بنفس الدرجة من الإبداع والإتقان. فكل منا فرد وحده، وكل منا ميسر لما خلق له.

استثمار قدراتك وتفعيل مواطن قوتك يختلف - مثلاً - عن وضع استراتيجية لإدارتك أو مؤسستك. في المؤسسة أنت تملك الوقت والمال والتصميم والمعلومات والخبرات اللازمة لتغيير كل ما يمكن تغييره. كما يمكنك، وأحياناً لا بد لك من الاستعانة بخبراء ومستشارين وفريق عمل لمشاركتك التخطيط لمستقبل مشروعك. لكن الأمر ليس كذلك مع الأفراد؛ فالفرد متفرد. في كل إنسان ميول وقدرات وهبات وخصوصيات لا يمكن تغييرها، وهناك عادات يمكن تغييرها ومهارات يمكن تطويرها. ومن ثم عليك أن تقرر ما الذي يمكن تطويره، وما الذي يستحيل تغييره. فمن الأخطاء التي نرتكبها في مطلع حياتنا عادة، هو أن نفكر بأننا نستطيع عمل شيء، وأنه لا بد وأن نفعل كل ما نريد، وكأننا نتعامل مع مؤسسات ومشروعات، لا مع بشر وشخصيات.

تحقيق ذاتك وتفجير طاقاتك

يمكنك أن تتبع عملية منهجية تصل بك إلى تحقيق أفضل ما لديك. وما ستحققه لن يكون على الأرجح هو أفضل ما لدى شخص آخر؛ سيكون هذا مناسباً لك أنت. وإجمالاً فإن ما ستحققه ليس أفضل ولا أسوأ مما حققه غيرك. فهو بكل بساطة إنجاز مختلف. فإذا ما قررت أن تطور خارطة طريق خاصة بك من أجل تطوير وتحفيز إمكاناتك الكامنة، فإن الخطوات التالية ستساعدك كثيراً.

● اكتب يومياتك . ليس ضرورياً أن تدون في دفتر يومياتك كل شيء ، كل يوم ؛ ولكن حاول أن تفعل ذلك كلما حاولت أن تستوضح أمراً أو تجيب عن سؤال ما .

● اقرأ الصحف . وقرأ الكتب والدراسات وتابع ما تحب من المجالات . حافظ على وعيك بما حولك من خلال متابعة الأحداث الجارية . كما أن الأعمال الأدبية من شعر ورواية ومعارض فنية وندوات نقدية وعروض مسرحية ستوفر لك قدرًا من التوازن المطلوب لمواجهة ضغوط العمل وسطوة المنافسة بكل مستوياتها .

● عش حياة بسيطة واقتصد ما استطعت . من أهم أسباب الإخفاق والفشل في استثمار طاقاتنا الكامنة تلك الضغوط التي نزرع تحتها للوفاء بالالتزامات المالية الملحة . فمن الصعب على شخص يعاني من الديون ويلهث لسداد التزامات - لم تكن أصلاً ضرورية - أن يركز على أهداف فكرية وتنموية ، وأن يسعى إلى الاستثمار في مهاراته وقدراته .

● خصص وقتاً للإجازات والرحلات الاستكشافية والعلمية ، وابتعد قليلاً عن روتين العمل . هذا التوازن يهيئ لك عقلاً ثاقباً ووعياً متجدداً .

● حافظ على توهج ودفء علاقاتك . ابذل مجهوداً استثنائياً لاستدامة علاقاتك على المدى الطويل . الاستثمار في العلاقات الإنسانية يثمر دائماً عن عائد مضاعف ؛ يشعرنا بالسعادة ويمكننا من إسعاد الآخرين من ناحية ، ويحقق عائداً مادياً ومعنوياً غير مباشر من ناحية أخرى .

مقاييس الأداء والاستقصاءات واختبارات أنماط الشخصية مفيدة بكل تأكيد ، لكن إلى درجة معينة وحسب . تعريفك للنجاح وإحساسك به يكون

مدفوعاً على الأرجح، بجوانب من حياتك تستعصي على القياس الدقيق، ويصعب مقارنتها بما لدى أقرانك. وهذا ما تستشعره وتقدره بنفسك. ومع ذلك، عليك دائماً أن تسلك طريقك الخاص. لا أحد يعلم كم ستجني من الأموال، وكم ستبلغ من الرتب، وكم ستتقلد من الألقاب والأوسمة، وكم ستحوز من الجوائز. عليك فقط أن تكون صادقاً مع نفسك ومؤمناً برسالتك ووثقاً من قناعاتك وملتزماً بمبادئك؛ فهذا هو النجاح. فالمسألة في محصلتها إحساس لا حسابات، وعطاء لا مكتسبات، وتأثير إيجابي في العالم وخدمات استثنائية لمؤسساتنا ومجتمعاتنا، عبر ما نلعبه من أدوار فريدة وعظيمة في الحياة.

المؤلف:

روبرت ستيفن كابلان:

أستاذ الإدارة التطبيقية في كلية
هارفارد للأعمال، والمدير الشريك
لمؤسسة عالمية متخصصة في
الأعمال الخيرية.



الذكاء الإيجابي

لماذا يتألق القليلون ويقودون
ويخفق الكثيرون ويتراجعون؟

تأليف:

شيرازد شامين





من الذكاء الإيجابي إلى التدفق الإيجابي

لا يوجد ذكاء إيجابي مطلق. ويخطئ من يعتقد أن هناك أناساً يتمتعون بنسبة مائة في المائة من الإيجابية، فمن شأن هذا إلغاء إنسانيتهم وإصابتهم بحالة من اللامبالاة. ولذا فإن التدفق الإيجابي يشير إلى النسبة المئوية من الوقت أو الحياة التي تعمل فيها عقولنا لصالحنا. وهذا يعني أيضاً أن عقولنا تقف إلى جانبنا أحياناً فتلعب دور الصديق، وأنها تقف ضدنا أحياناً أخرى فتلعب دور العدو. فإذا ما وصل إيقاعنا الإيجابي إلى 75% أو 80% مثلاً، فإن هذا يعني أن عقولنا تعادينا بنسبة لا تزيد على 20% إلى 25% من حياتنا.

وهنا تُجيب الاكتشافات والتطورات الحديثة لعلم النفس الإيجابي عن كثير من التساؤلات التي كانت تُورِّقنا ومنها:

- لِمَاذَا يتلاشى إحساسنا بالسعادة بسرعة بعد تحقيق أهدافنا الكبرى التي طالما سعينا إليها؟
- لماذا نبذل جهداً مضيئاً عندما نبدأ برنامجاً للياقة البدنية وإنقاص الوزن، ثم يفتر حماسنا ونتراجع وننسى ما بدأناه؟
- لِمَاذَا نتخلى عن المهارات القيادية المتقدمة التي اكتسبناها، بمجرد انتهاء التدريب، لنفسح الطريق مرة أخرى لعاداتنا السلبية كي تسود وتقود؟
- هل يعاقب عقل الإنسان نفسه فيلعب مع نفسه؛ دور الفاعل والمفعول؟

من هذا المنطلق اتخذ العلماء من معدلات الذكاء الإيجابي مؤشراً حقيقياً لتقييم الطاقات المستثمرة والإمكانات المهذرة، لأنَّ عقلنا قد يكون صديقاً مخلصاً أو عدواً لدوداً لنا.

سنحاول في هذه الخلاصة قياس تلك العلاقة النسبية بين القطبين، لنرجح إحدى الكفتين. فحين ترتفع معدلات الإيجابية فهذا يعني أنَّ العقل يتبنَّى دور الصديق، والعكس أيضاً صحيح، ثم نحاول أن نتعلم كيف نرفع معدلات الذكاء الإيجابي كي ندير عقولنا فتعمل لصالحنا.

مواجهة أعداء النجاح

تتلخّص الإجابة عن التساؤلات التي طرحناها سابقاً في كلمتين هما: أعداء النجاح.

لا تجهد نفسك كثيراً في البحث حولك؛ فالأعداء هم بعض خصالك

الشخصية الكامنة فيك . ولسوء الحظ لا يستطيع الإنسان أن يتغاضى عن هؤلاء ويمضي قدماً في سبيل أهدافه؛ فعندما تزرع حديقتك بالورود الجميلة وتزهر، تقترب أحياناً لتقطف وردة تبدو رائعة من بعيد، فتلاحظ أنها كانت ستبقى أجمل، لو لم تصبها بعض الآفات . وهكذا يختلف أعداء النجاح من شخص إلى آخر؛ نوعاً وكمّاً وقوة . ونعرض فيما يلي سمات وصفات عشرة من هؤلاء الأعداء :

- المتنقّد: وهو العدو الأكبر والمشارك بين معظم الناس يدفعنا هذا العدو إلى تصيّد الأخطاء لأنفسنا ولمن حولنا وانتقاد الظروف المحيطة بنا يتسبّب المتنقّد في إشاعة التوتر، والضغط النفسي، والشعور بالإحباط والغضب، والإحساس بالذنب أيضاً .

- المُدقّق: يتمثل سلوكه في سعيها المفرط للوصول إلى التميّز والإبهار والكمال، فيتمخّض عن هذا السعي شعور بالاستياء وعدم الرضا عن النفس والآخرين .

- المتملّق: يحثنا على كسب استحسان الآخرين بتقديم المساعدات والمجاملات والإطراءات، فتضيع أهدافنا ونحن نحاول تلبية احتياجات غيرنا .

- مدمن العمل: يتخذ من العمل الدائم والإنجازات مصدراً - وحيداً - لاحترام وتقدير الذات، مما يؤدي إلى الاستماتة في العمل على حساب الحياة الشخصية والمشاعر الإنسانية .

- الضحية: ينشد اهتمام وعطف الآخرين عبر التظاهر بالحساسية المفرطة وتبني دور المغلوب على أمره . تتمخّض هذه السمة السلبية عن استنزاف الطاقة الذهنية والعاطفية وتوليد مشاعر الذنب والإحباط في صاحبها ومن حوله .

- عاشق المنطق: يطبّق المعالجة التحليلية المكثّفة على كل شيء في الحياة - بما في ذلك العلاقات والصدقات - على حساب المشاعر الإنسانية .
- الحذر: يصيبك بحالة من التوتّر والريبة والشك في كل من حولك وهو يفترض الأسوأ . هذه الحالة تنهك صاحبها ومن حوله وتسلبهم متع الحياة .
- المشتّت: يعيش في دوامة من الانهماك الدائم والبحث عن لا شيء وكل شيء، سعيّاً وراء سعادة غائمة وإثارة دائمة، حتى يصاب بالصداع والضياح وهو يبحث عن سقط المتاع .
- المسيطر: تحرّكه رغبة ملحّة في التحكم بكل الأمور، وترويض كل من حوله بما يحقق مصالحه . يتمخّض افتقاده للسيطرة عن حالة غضب من نفسه وممن حوله .
- النائم (الحالم): يتجنّب الواقع الأليم ليركّز على الجوانب الإيجابية والمشرقة فقط، إلى أن تغرقه الهوموم والمشكلات المتراكمة وتنفجر في وجهه قبل أن يفيق .

محركات أعداء النجاح

تنشأ محركات السلبية فطرياً وقبل اكتمال الذكاء الإيجابي، لتشكل أولى مراحل التطوّر العقلي المرتبطة بالبقاء والمعاش. أي أنّ الهدف المبدئي أو البدائي لتلك الخصال هو ضمان البقاء. فالمتقّد - على سبيل المثال - يسخر محرّكاً واحداً على الأقل، ليحقّق أهدافه ويضمن الاستقرار كما يظن. وفي حين يشترك كل الناس في تبنيّ خصال المتقّد، فإنّ المحركات

التي يسخرها تختلف من شخص إلى آخر، إذ تلعب الاحتياجات الشخصية دوراً بارزاً في اختيار الدوافع التي نميها داخلنا، وهي ذات بعدين هما:

1 - المحفزات

تنقسم المحفزات التي تعزز بقاءنا واستقرارنا العاطفي إلى ثلاثة هي:

- الاستقلال: الحاجة إلى التخلص من التدخل الخارجي في شؤوننا الداخلية .

- القبول: الحاجة إلى اكتساب ثقة ومودة واستحسان الآخرين .

- الأمان: الحاجة إلى تقليص مؤرقات الحياة والتخلص من القلق للعيش بسلام .

2 - الأنماط

يتبنى الإنسان أحد ثلاثة أنماط لتلبية حاجات الاستقلال، والقبول، والأمان، وهي:

- التفعيل: اتخاذ الخطوات وانتهاج الآليات التي تحقق الاحتياجات الرئيسة الثلاثة .

- الكسب: الكد والاجتهاد من أجل تلبية تلك الاحتياجات .

- التجنب: الانعزال عن النشاطات والأفراد، وهجر الأفكار التي تعوق تلبية الاحتياجات .

ويحدد التفاعل بين محفزاتك الرئيسة وبين الأنماط التي تنتهجها، يحدد نوع المحركات أو الدعامات التي تنميها في داخلك . ويمكن أن يساعدك الجدول التالي في اكتشاف محركاتك الخاصة؛ فإن كنت - مثلاً - ممن ينشدون الاستقلال من خلال الانعزال بهدف الاستقلال، فإن سلوك

«الحالم أو النائم» هو الدعامة التي تحرك في داخلك أحد أعداء النجاح، وهكذا.

المحفز			النمط
الاستقلال	القبول	الأمان	
المسيطر	مدمن العمل	المشتت	التفعيل
المُدقّق	المتملّق	الحذر	الكسب
النائم (الحالم)	الضحية	عاشق المنطق	التجبّب

السعادة المشروطة

أحياناً يمارس المنتقد دوره التخريبي معتمداً على مشاعر البؤس وغيرها من المشاعر السلبية التي يزرعها فينا مستتراً تحت أكثر من قناع. فمثلاً يعاني بعض المديرين ورجال الأعمال من ضغوط نفسية، - ويا للمفارقة - لا تشقُّ طريقها إليهم إلا بعد أن يدركوا أهدافهم ويحققوا أحلامهم! تحدث الضغوط لدى اصطدامهم بالواقع الذي لا يعترف بالعلاقة بين النجاح وبين الشعور بالسعادة المنشودة - أو بالأحرى المشروطة. تلك السعادة المشروطة هي سلاح عدونا الداخلي: - المنتقد - الذي يقول لنا دائماً: «لتصبح سعيداً، يجب أن...»

بتأمل هذه الأكذوبة عن كذب يدرك الإنسان أنّها تخفي بين طيّاتها كذبتين لا واحدة. الأولى هي أنّ الظروف الحالية هي السبب، لأنّها تحول بينك وبين السعادة، ومن ثمّ فهي تفرض قيوداً زمنية على سعادتك، كأن تربطها بالوقت الذي تستطيع فيه تأسيس شركتك الخاصة، أو تمتلك ثروة هائلة.

أما الأكذوبة الثانية فهي أنّها تجعل من السعادة هدفاً متحركاً وليس غاية

راسخة. فبمجرد أن تؤسس شركتك الأولى، سيؤكد لك «المنتقد» أنّ السعادة الحقيقية لن تحققها لك شركة واحدة؛ بل مجموعة شركات! وبالتالي فكلّما اقتربت من السعادة، نأت هي عنك. وهكذا يستمر المنتقد ومدمن العمل في دفع صخرة «سيزيف» إلى أعلى الجبل، فما إن تصل منتصف السفح، حتى تتدحرج عائدة إلى القاع، وهكذا. . إلى الأبد.

استراتيجيات التدفُّق الإيجابي

يتغذّى «أعداء النجاح» على الأجزاء العقلية التي تحفّز البقاء والاستقرار الجسدي والعاطفي. تلك الأجزاء هي ما نطلق عليه «العقل النفعي». في حين يستمد: «المنقذ» - والذي يعكس الجانب الأكثر حكمة وعمقاً - قوّته من «العقل المتدفّق». ويمكنك مضاعفة التدفُّق الإيجابي لعقلك الذي يشهد هذا الصراع الأبدي المحتدم ما بين «المنقذ» و«أعداء النجاح» من خلال ثلاث استراتيجيات، وهي:

الاستراتيجية الأولى: مهاجمة أعداء النجاح

بعد أن تعرّفت إلى أعداء النجاح الأكثر سيطرة على سلوكياتك وتحكّمها في توجّهاتك، حرّر نفسك من قيودها. فالإنسان حين يتقلّد دور المحارب، تتملّكه مشاعر الغضب والعنف ليفقد أهم أسلحته: الدهاء؛ فمثلاً: حين تطفو خصال «الضحية» إلى السطح وتبدأ بانتقادها والغضب حيالها، فأنت بذلك تُفعل - دون أن تدري - العدوّ الأخطر «المنتقد». ومن ثمّ فإنّ أفضل وسيلة لدحر قوة أعدائك هي رصد المشاعر والأفكار المصاحبة لها. وقد تناول المؤلف «إيكهارت تول» هذه الاستراتيجية مشبّهاً أعداء النجاح برجل الجليد الذي سرعان ما يذوب عندما تلامسه أشعة «الوعي والرصد». ولمزيد من التعمّق في استيعاب ورصد أعدائك، يمكنك أن تخصصّ وصفاً

أكثر دقةً لكلِّ منها. فإن كان «المسيطر» هو المحرِّك الأقوى للمنتقد، فبإمكانك أن تطلق عليه «المُخبر» مثلاً. فإذا ما باغتك هذا العدو بزيارة مفاجئة في أحد الاجتماعات، فابدأ عملية الرصد والملاحظة بأن تصب عليه وعيك وإدراكك لمحاولاته البائسة للتحكُّم في مجريات الأحداث؛ كأن تقول لنفسك: «ها هو المخبر المتكبرُّ قد جاء عابساً ليخبرنا بأنَّ الاجتماع لا يسير كما يريد». قد تتساءل كيف لهذه الآلية البسيطة أن تؤتي ثمارها وتقضي على عدوك! إلا أنَّ هذه التساؤلات سرعان ما تزول بمجرد أن تجربها للمرة الأولى، حيث يستمدُّ أعداء النجاح قوتهم من طبيعتهم المستترة خلف الكثير من الأقنعة التي تتساقط واحداً تلو الآخر بمجرد أن ترصدها، الأمر الذي يقلِّص من قدرتها على التأثير في أفكارك وسلوكياتك.

استراتيجية المِنحِ الثلاث

طُوِّرت هذه الاستراتيجية للانتقال الذهني من حالة «أعداء النجاح» إلى حالة «المنقذ». حيث يُطلب من الشخص أن يبتكر ثلاثة سيناريوهات إيجابية تتحوَّل فيها الأزمة التي تعرَّض لها إلى نعمة أو منحة غير متوقَّعة. عندما خضع أحد مديري المبيعات لهذا الاختبار، وكان قد خسر أكبر وأهم عملائه، وضع هذه الاحتمالات الثلاثة:

1. قد تحفزنا هذه الخسارة على تطوير منتجاتنا بشكل يضمن لنا المزيد من العملاء على المدى البعيد؛

2. قد ينمِّي فريق المبيعات مهاراته ويطوِّر إمكاناته كي يكسب المزيد من العملاء الجدد؛

3. قد يتوفّر لنا المزيد من الوقت لتقديم خدمة أفضل لعملائنا الحاليين، ممّا يرفع نسب البيع بشكل يعوّضنا عن تلك الخسارة.

تلك هي الآلية التي يعمل «المنقذ» وفقاً لها ليحيل الأزمات إلى نعم وهبات. لكن هذه الاستراتيجية ليست خيارك الأوحده؛ إذ يمكنك تجاوز الأزمة وطي صفحاتها متخلّصاً من مشاعر الندم المصاحبة - بدلاً من البحث عن الاحتمالات. فالقدرة على التغاضي عن المواقف السلبية هي منحة في حد ذاتها، حيث تقوّي عضلات «المنقذ» الذي يخلّصك من المشاعر السلبية، ناهيك عن دوره في هزيمة «المنتقد»، عدوك الأول.

الاستراتيجية الثانية: دعم «المنقذ»

يمثل «المنقذ» ذلك الجزء الأكثر حكمة منك. فهو يتعامل مع التحديات إما باعتبارها فرصة فعلية لتحقيق أعلى معدلات الرضا والسعادة والأمان، أو باعتبارها نبتة نستطيع أن نحولها إلى فرصة لنخرج في النهاية بالنتائج ذاتها. يسخر «المنقذ» خمس طاقات رئيسة ليمارس أدواره الإيجابية وهي: التعاطف، والاستكشاف، والإبداع، والإبحار، والتفعيل. ولا يشترط أن تتطلّب كل المواقف تفعيل الطاقات الخمس مجتمعة؛ فلكلّ موقف احتياجاته وحيثياته الخاصة. وهذا وصف مفصّل لكلّ طاقة على حدة ملحقة بما سنطلق عليه «سر الصنعة» الذي يمكنك من استثمارها على أكمل وجه.

1 - التعاطف

وهو شعور ينبثق من قدرتنا على التفهّم، والتقدير، والتسامح. يشحن التعاطف طاقتنا ويفجّر فينا ينابيع الحيوية والنشاط بعد أن جفّت واستنزفها «المنتقد» ومحركاته المدمّرة.

سر الصنعة : العودة إلى الطفولة

مارس صنعتك لدقيقة واحدة داخل عقلك كي تعزز قوّة التعاطف في شتى المواقف التي تتعرّض لها. استعد طفولتك بأن تسترجع أحد المواقف التي تعكس مشاعر الرعاية والاهتمام. وسيفيدك أن تبحث عن صورة شخصية لك في فترة الطفولة لتضعها على سطح المكتب، أو على هاتفك الجوال. تعمل هذه الصورة كناقوس يقرع أجراس الخطر كلما تمكّن منك أحد أعداء النجاح. ستذكرك الطفولة بمعدنك الأصيل وجوهرك النبيل وبحقك في أن تنعم بقدر من الهدوء والاهتمام غير المشروط، بمنأى عن مشاعر الغضب والاستياء التي يفرضها عليك الأعداء. والأمر سيّان فيما يتعلّق بالآخرين؛ فحين تتابك مشاعر الغضب تجاه شخص ما بسبب محاولاته الإطاحة بك، يمكنك أن تولّد تعاطفك تجاه هذا الشخص بأن تتخيّله كما لو كان طفلاً، كي تبرز نواياه النزيهة - حتى وإن بدت عكس ذلك.

2 - الاستكشاف

يتمخّض الاستكشاف عن الطاقات والمشاعر القائمة على الشغف، والانفتاح، والدهشة. حيث يخفق الكثيرون منا في معالجة بعض المواقف نظراً إلى التسرّع في استخلاص النتائج واقتراح الحلول دون دراسة وافية ومتأنّة، فنغفل عن التفاصيل المحورية التي قد تشكّل صلب القضية.

سر الصنعة : المستكشف الشغوف

ارتدّ عباءة المستكشف الذي يحركه الفضول وحب الاستطلاع والحرص على الإلمام بكل التفاصيل. يخوّل لك هذا التقمّص أخذ الملاحظات وتدبّر التفاصيل والملاسات بشكل موضوعي ودون أدنى محاولة من جانبك - أو بالأحرى من جانب أعدائك - للتعديل أو التغيير أو إضفاء لمسائك وفرض

توقُّعاتك الشخصية على الأمور. ففي المرة التالية، وحين تجمعك خصومة بأحد الأشخاص، تخلِّص من مشاعر المكابرة، وتراجع لثلاث دقائق عن موقفك الهجومي، وتقلِّد دور المستكشف، وابدأ في تأمُّل الآخر واستيعاب مشاعره ودوافعه ومبرراته التي يتبنَّاها. فربما يزيل هذا التأمُّل الغبار عن بعض الحقائق التي أغفلتها فيما مضى، والتي قد تتمخَّض عن تغيُّر محوري وحل سحري للأزمة بما يحقِّق رضا الطرفين.

3 - الإبداع

يكن الإبداع الحقيقي في التفكير خارج الصندوق، والخروج عن المألوف، والتحرُّر من بعض العادات والمعتقدات التي تعرقل تقدُّمنا. لكي تصون قدرات «المنتقد» الإبداعية وتحميها من سطوة أعداء النجاح، عليك أن تنتج أكبر قدر ممكن من الأفكار المتعاقبة والمتوالية دون توقُّف، ودون أي محاولة للتقييم والتصحيح. التقييم يفسح المجال لأعداء النجاح بالتدخل وفرض الآراء السلبية، كأن يمارس «المنتقد» دوره الهدَّام ويبتِّ سموه في ذهنك؛ «يا لها من فكرة سخيفة...!» فيجهضها حتَّى قبل أن تشقَّ طريقها إلى النور، ويهزم محاولتك الإبداعية.

سر الصنعة: «بالتأكيد... وكذلك...»

كي توظِّف سر الصنعة هنا بفاعلية، عبِّ على أفكارك الجديدة قائلاً: «بالتأكيد تعجبني هذه الفكرة لأنها... وكذلك يمكننا...». أهم ما يميِّز هذه الآلية هو ما تقدِّمه من تقدير وعرض للجوانب الإيجابية - بدلاً من الانتقاد والتركيز على المحاور السلبية - قبل الانتقال إلى الفكرة الإبداعية التالية. تحركَّ بسرعة لتولِّد سلسلة من الأفكار المترابطة دون أن تدع مجالاً للتشكيك والتفنيد. تستطيع ممارسة هذا السر وحدك أو مع فريق العمل.

فإن كنت تحاول مع فريق العمل أن تبدعوا بعض الأفكار التي توفر سبل الراحة والرفاهية لنزلاء فندق مثلاً، فربما يبادر أحدهم بقوله: «لم لا نشغل بعض المقطوعات الموسيقية الهادئة في بهو الفندق؟» فيضيف الآخر: بالتأكيد، فقد تسهم هذه الفكرة في الاسترخاء والترريح عن النزلاء، كذلك نستطيع أن نبحث عن المزيد من سبل الترحيب والاحتفاء المتميز». ويستمر فريق العمل في إنتاج المزيد من الأفكار على هذا المنوال دون أن يفتحوا لأعداء الداخل طريقاً للنفاذ إلى لعبة الابتكار.

4 - الإبحار

يقصد بتمكين «المنقذ» من الإبحار قدرة الإنسان على التنقل بين الكثير من البدائل المتاحة وفقاً لبوصلته الذهنية الخاصة. تتشكل إحداثيات تلك البوصلة وفقاً لقيمك ومعتقداتك الداخلية الراسخة. ومع ذلك، قد تتعرض هذه البوصلة - كغيرها من الطاقات والسلوكيات - إلى محاولات الهيمنة وتغيير المسار؛ فكثيراً ما يحاول العدو «الحذر» مثلاً؛ أن يحيد بسفينتنا تجاه الخيارات المأمونة والأقل مخاطرة، والتي تقودنا في أغلب الأحيان إلى التأخر في الوصول أو إلى الميناء الخاطيء.

سر الصنعة: النظرة المستقبلية

حين تعترض رحلتك بعض العقبات أو تصل إلى مفترق طرق، توقّف قليلاً وألق نظرة خاطفة على المستقبل. تخيل نفسك بعد سنوات وفي نهاية رحلة الحياة الطويلة واسأل نفسك: أي الطريقتين ستختار إذا ما عاد بك الزمن إلى الوراء؟! فحين يبلغ الإنسان من العمر عتياً، يزهّد في الحياة، ويتغاضى عن كل الأفكار المشبّطة، فتتلاشى مخاوفه التي كان يبثها في داخله أعداء النجاح، فيدرك ضآلتها وزيف مزاعمها. ولهذا يكتسب هذا السر فاعليته -

سواء للأفراد أو الجماعات - بأن تُسقط الأفتعة عن هؤلاء الأعداء لتتضح رؤية الإنسان ويترسخ لديه في النهاية كل ما هو قيم، وهادف، وحققي.

5 - التفعيل

تحفزك قدرة «المنقذ» التفعيلية على أخذ الخطوات واتباع الإجراءات المنبثقة من تكثيف وتركيز الطاقات الذهنية والعاطفية بمنأى عن المشاعر المحبطة والسلبية. فإن أساء إليك شخص ما، فإنك تستطيع مثلاً، أن تُشغل وضع التعاطف لتقرر أن تسامحه وتتغاضى عما فعل، ومن ثم تحرر نفسك من مشاعر الضغينة تجاهه. وقد تود أن تسامحه بالفعل، ولكن بأن تطلب مقابلاً أو تعويضاً ما! في هذه الحالة تكون قد انتقلت لوضع التفعيل حيث تبدأ في البحث المكثف عن سبل التعويض اللائق والعمل على تنفيذها متجنباً مشاعر الغضب والاستياء، وغيرها من مشاعر أعداء النجاح.

سر الصنعة: داهم أعداءك

ضع نفسك مكان أعداء النجاح الأكثر تحكماً في توجُّهاتك وسلوكياتك وحاول أن تتنبأ بالمنافذ التي سيحاولون التسلُّل إليك من خلالها. توقع الأفكار والاعتراضات والانتقادات التي قد تبثها في ذهنك لتحول دون تقدُّمك؛ الأمر الذي سيساعدك في ترويضها وتقليص أثرها بمجرد أن تشقَّ طريقها إليك.

العقل النفعي مقابل العقل المتدفق

يتكوّن «العقل النفعي» من الأجزاء الأكثر بساطة وبدائية للعقل. يعمل العقل النفعي وفق آلية الكر والفر التي تسخر طاقة الإنسان الذهنية والجسدية لمواجهة المخاطر التي تهدد بقاءه ومصالحه. تختزل هذه الآلية المهارات

العقلية في عمليتي التنبؤ بالمخاطر والهروب منها، دون أن تدع مجالاً لغيرهما من القدرات كي تبرز وتزدهر. تتمثل خطورة العقل النفعي في تسخيره وتفعيله لأدوات العقل المحفزة على البقاء - أي بالأحرى لأعداء النجاح - مقلّصاً قدرة الذهن على تفعيل طاقات «المنقذ». فالأمر يشبه تبادل المنفعة: حيث يغذي العقل النفعي أعداء النجاح، في حين يمدُّ الأعداء بالطاقة السلبية.

بالمقابل يشكّل «العقل المتدفق» نوعاً من الذكاء العقلي الذي يهب «المنقذ» طاقاته ويعزز إمكاناته. يتكوّن العقل المتدفق من ثلاثة أجزاء: قشرة الفصّ الجبهي المتوسطة (والمسؤولة عن محاسبة النفس، والتأني، وقهر المخاوف، والحكمة)، والدوائر الشعورية (وهي مناطق متفرقة مسؤولة عن توليد التعاطف)، والعقل الأيمن (الذي يعزز المشاعر الجسدية والروحية). مع تقدّمنا في العمر تدعم سلوكياتنا «العقل النفعي» ويضمّر «العقل المتدفق» وتخبو شعلته. إلا أنّ الجانب المشرق للأمر يكمن في سرعة استجابة عضلات العقل المتدفق للتمرينات والأنشطة التي تنمي وتطور مهاراته. وهذا ما سنتناوله في استراتيجية التمتين التالية.

الاستراتيجية الثالثة: تمتين العقل المتدفق

مثلما يساعدك تركيز التمرينات الرياضية في تقوية عضلات معينة من جسمك، يساعدك تركيز انتباهك على ذهنك وحواسك في تقوية عقلك المتدفق. تمتن هذه الاستراتيجية عقلك المتدفق وتزوّده بالطاقة اللازمة، حيث يتطلّب تركيز الانتباه والخروج من حالة التشتت بين الأفكار المختلفة؛ تحفيز قشرة الفصّ الجبهي المتوسطة والجزء الأيمن من المخ. وقد أثبتت أحدث الدراسات أنّ هذا النشاط - البسيط في ظاهره - ينشط ويجدد طاقة

العقل عن طريق تشكيل مسارات عصبية تظل فاعلة ومؤثرة حتى وإن توقَّف الإنسان عن ممارسة النشاط . فالأمر يشبه عضلات الجسد التي تظل بارزة وقوية رغم الابتعاد لفترة من الزمن عن مواصلة التمرينات الرياضية . هذه بعض الأفكار التي يمكنك من استثمار نشاطاتك الروتينية وتحويلها إلى فرص ذهبية لتمتين العقل المتدفق :

- الممارسة اليومية : في المرة القادمة التي تنظف فيها أسنانك ، تأمّل هذه العملية بكل تفاصيلها بدايةً من الإمساك بالفرشاة ، وذبذباتها على الأسنان ، ورائحة معجون الأسنان ، وهكذا . . هل تنبّهت إلى ما كنت تمارسه دون أن تلاحظه؟

- التمرينات الجسدية : إن كنت تهوى ممارسة التمارين على أحد الأجهزة الرياضية ، أغلق عينيك لبضع دقائق وأنصت بعمق للصوت الذي يولده الجهاز وتأمّل تفاعل جسدك المتناغم مع هذا الصوت ذهاباً وإياباً .

- تناول الطعام : تناول قضمة صغيرة ثم أغلق عينيك واستمتع بمذاق وملمس الطعام في فمك . يساعدك هذا النشاط - في حال ممارسته بشكل متواصل - في فقدان الوزن بشكل تعجز عنه أفضل برامج التغذية حيث تقلُّ سرعتك في تناول الطعام؛ فتقل الكمية بفضل الاستغراق في حالة التذوّق .

- الاستماع للموسيقى : اختر إحدى الآلات الموسيقية أو المقطوعات الكلاسيكية واستمع لها لتعزلك عن العالم بما يشوبه من مؤرقات ومشتتات .

- التنفيس عن المشاعر : احتضن طفلك بشكل يعكس ما تكُنّه له من

حبّ وامتنان ليمتزج جسداكما ويشعر كلُّ منكما بأنفاس ونبض الآخر. وحين تحدّثه، تأمّل حركاته ونظراته، والبريق المنبثق من عينيه .

تحويل الأعداء إلى حلفاء

يتمتع «المنقذ» بقدره هائلة على تحويل الأزمات إلى منح وهبات، بما في ذلك أعداء النجاح. ونظراً إلى إصرار أعداء نجاحك الداخليين على اقتحام تدفّق العقلي وتعكير صفو حياتك بين الفينة والأخرى، فلم لا تستغل هذه الفرصة وتحول أعداءك إلى حلفاء! في كل مرّة يطفو أحد هؤلاء الأعداء إلى السطح وتشعر به يتسلّل إلى نفسك، اشغل نفسك بممارسة أحد الأنشطة التي ذكرناها سابقاً لعشر ثوانٍ بحيث تتحوّل محاولة الهيمنة إلى فرصة لتمتين العقل المتدفّق، وكسر الروتين لوهلة، فتعود إلى عملك بنشاط وحيوية .

مقياس التدفّق الإيجابي

تلعب الأرقام والإحصائيات دوراً بارزاً في المحافظة على معدّلات التدفق الإيجابي. فإذا كان التدفق الإيجابي يشير إلى معدّلات أو مستويات العقلية الإيجابية مقدّرة بالنسبة المئوية والتي تتراوح ما بين (0) و(100)، فكيف لك أن تحسب معدّلاتك الخاصة؟

يقاس التدفق الإيجابي من خلال المفاضلة بين النسب المئوية للمشاعر التي ينتجها «المنقذ» مقابل المشاعر السلبية التي يولّدها «أعداء النجاح» داخلك على مدار اليوم. وتستطيع أن تقيس معدّلات التدفق الإيجابي لفرق العمل والمؤسّسات أيضاً، وبالطريقة ذاتها .

قنوات التواصل الفعّال

حين نتابع إحدى القنوات التلفزيونية، فإننا لا نستطيع أن نركز أو نرى ما يبثُّ على القنوات الأخرى في ذات الوقت إلا إذا انتقلنا إليها. كذلك لا يستطيع الإنسان استيعاب الطاقة الهائلة التي يبثُّها التدفُّق الإيجابي إلا بعد الانتقال إلى القناة التي تبثُّ تلك المشاعر والطاقات. تلك هي قناة التدفُّق الإيجابي. تختلف قناة التدفُّق الإيجابي كثيراً عن «قناة المعطيات والحقائق» التي - وإن كانت أكثر وضوحاً ورؤية من الأولى - تختصُّ ببثِّ الأرقام والوقائع المجرّدة. يميل الإنسان بطبعه إلى اعتماد النوع الثاني فقط - قناة المعطيات - رغم أنّ التفاعلات الإنسانية لا يمكن أن تخلو من النوعين. بل إنّ المعلومات التي تبثُّها قناة التدفُّق الإيجابي قد تكون في مضمونها أكثر أهمية وحتمية لبناء فرق عمل وعلاقات متينة وقوية. ومن ثمَّ فإنَّ للاقتصار على النوع الثاني فقط آثاره السلبية، والتي تبدو أكثر وضوحاً على صعيد فرق العمل.

بعض أسباب فشل التدريب:

للدورات والبرامج التدريبية دور بارز في خلق مناخ محفّز على الإنجاز والإيجابية داخل بيئات العمل، إلا أنّ هذا الأثر لا يدوم طويلاً وسرعان ما تخبو شعلته بمرور الأيام. يحدث ذلك نظراً إلى اعتماد تلك البرامج على آليات مفتعلة ومصمّمة لدفع - أو بالأحرى إكراه - العاملين على تبني - أو ادّعاء - السلوكيات الإيجابية. ومن ثمَّ تنطوي عملية بناء فرق العمل الفعّالة والمؤثّرة على خطوتين رئيسيتين هما:

1 - مساعدة أعضاء الفريق على مضاعفة معدلات التدفُّق الإيجابي كما

أوضحنا سابقاً؛

2- توجيه انتباه أعضاء الفريق لينصبَّ على قناة التدفُّق الإيجابي خلال تفاعلاتهم اليومية .

تمرين تطبيقي

إذا أردت توجيه اهتمام وتركيز فريق العمل إلى التفاعل القائم على قناة التدفُّق الإيجابي، جرِّب هذه اللعبة:

افترض مع فريقك أن شخصاً أجنبياً - لا يعرف لغتهم - يشاهد التفاعل القائم بين المدير «س» والموظف «ص». فكيف سيكون انعكاس التفاعل على ذلك الأجنبي وهو يشاهد دون أن يفهم؟ هل سيراه تفاعلاً إيجابياً أم سلبياً؟ بالتأكيد سيمركز انتباه المشاهد الخارجي على الطاقة غير المرئية المتبادلة بين الطرفين - قناة التدفُّق الإيجابي - دون أن تشبَّه الحقائق والمعلومات المجردة - قناة المعطيات. سيبادر «س» بسؤال «ص»: «ما الذي أدَّى إلى وقوع ذلك الخطأ في المشروع؟» فإن كان فريق العمل يتمنَّع بمعدلات عالية للتدفُّق الإيجابي، فبالأكيد سيتم استيعاب الطرف «س» باعتباره متخذاً لوضعية الاستكشاف التابعة للمنقذ، ومن ثمَّ فلن يلاحظ المراقب الأجنبي سوى الطاقة الإيجابية المتبادلة بين الطرفين، والتي يستشعرها الجميع - دون أن يسمعا أحد - في الأرجاء.

أما إن كانت مستويات التدفُّق الإيجابي لهذا الفريق متدنية، فقد يكون للسؤال ذاته أثر مغاير حيث يكون المنتقد هو سيد الموقف. في هذه الحالة سيشعر المشاهد الخارجي بقناة التدفُّق الإيجابي وقد تعكَّر صفوها بين الطرفين، لتشوبها مشاعر اللوم والاستياء من قبل الطرف الأول «س»، والإنكار والدفاع من قبل الطرف الثاني «ص».

بين الملموس والمحسوس

يميل الإنسان بطبعه إلى تغيير كل ما هو مرئي وملموس؛ دون اهتمام واعٍ ومركّز بالمحسوس. ولهذا السبب قد يبدو التحوُّل من قناة المعطيات - المرئية - إلى قناة التدفُّق الإيجابية - الخفيّة - شاقاً في بادئ الأمر، إلا أنّه حتمي. وهنا تبرز أهمية تحفيز فريق العمل على تطبيق استراتيجيات دعم التدفُّق الإيجابي الثلاث التي سبق ذكرها، فيسهم في زيادة معدّلات التدفُّق الإيجابي للأفراد، إلى جانب استيعابهم وتشغيلهم لقناة التدفُّق الإيجابي. في الاجتماع القادم؛ عندما تلتقي فريق العمل ضمن جلسات التمتين والتحفيز، استقطع بعض الوقت لمناقشة المفاهيم المتعلقة بالتدفُّق الإيجابي وأتّح المجال لكل عضو في فريقك كي يتعرّف إلى - ويعترف أيضاً ب- أعداء النجاح الأكثر هيمنة على سلوكه وفكره. ولك أن تتخيّل كيف ستتغيّر مجريات العمل إلى الأفضل إذا ما تخلّى كل شخص - دون أدنى شعور بالذنب - وأمام الجميع، عن أسلحته الفتّاكة التي طالما وجّهها إلى نفسه قبل أن يوجّهها صوب زملائه. سيتنقل ذلك الحوار المنفتح بكل العاملين من سلوك توجيه الاتهامات وإلقاء اللوم، إلى استثمار طاقات «المنقذ» لتتكاتف أياديهم وتتضافر جهودهم حول هدف واحد: استثمار الطاقات والإمكانات إلى الحد الأقصى بما يحقق أعلى مستويات الرضا الفردي، والجماعي، والمؤسّسي.

عقلك... حصانك!

بعد رحلتنا الممتعة عبر السطور السابقة؛ أصبح واضحاً كيف ترتقي العقلية الإيجابية بأداء الإنسان وتكفل له السعادة والاستقرار والأمان. فإن كان اللسان هو الحصان، فإنّ العقل هو صمام الأمان؛ والسرّج والركاب

والزمام، الذي يضمن لك أن تقود حصانك حتى تصل إلى وجهتك وتحقق غايتك. المهم هو أن تتحلّى بالثقة وتؤمن بقدراتك وبجوهرك النقي. فهذا الجوهر الأصيل هو «المنقذ» ورفيق الدرب الذي يحوم حولك دائماً من بعيد، على أمل أن تلقى له بالاً أو تُعيّره اهتماماً أو تسأله سؤالاً، ليغدق عليك بطاقاته الهائلة، ويبرز أفضل ما لديك.

وختاماً، ابسط يد العون لمن حولك كي ينضمّوا إلى ركبك، ومهدّ جسوراً من التواصل الفعّال لتلاحم جهودكم وتتضافر أسمى خصالكم؛ فذلك من شيم القادة والمديرين المؤثّرين، والآباء والمعلّمين الاستثنائيين، والموظفين والتابعين النابهين.

المؤلف:

شيرزاد شامين:

يعمل مؤلفاً ومدرّباً، وهو رئيس شركة «CTI» التي تعدّ من أكبر مؤسّسات التدريب العالمية ذات المناهج العلمية. كما يشتهر بخطاباته المحفّزة نحو التغيير الإيجابي.



الثقة الإبداعية

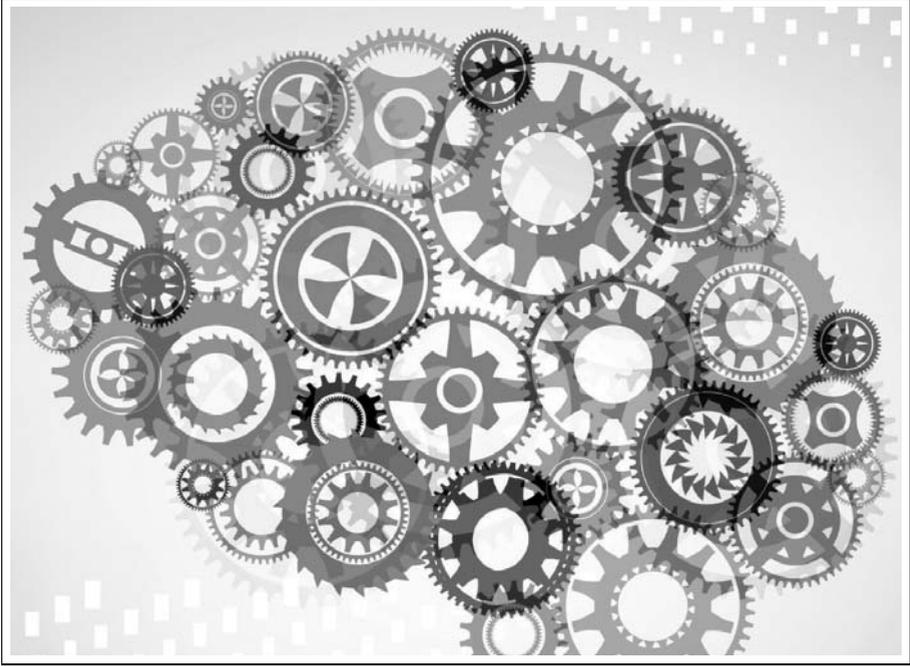
إطلاق العنان لطاقتنا الإبداعية الكامنة

تأليف:

ديفيد كيلي

توماس كيلي





كُلُّنا مبدعون إذا اكتشفنا قدراتنا وفعلناها

ما الذي يتبادر إلى ذهنك حين تسمع عبارة: «مقدرة إبداعية»؟ لعلك تربط بين معنى «إبداعي» ومعنى «فني» وربما تعتقد أنّ المهندسين المعماريين وفنّاني التصميم وذوي المواهب الفنية المتنوّعة، هم فقط المبدعون، وأنّ نفس الوصف لا ينطبق على المديرين التنفيذيين والمحامين والأطباء، وغيرهم من المهنيين والموظفين. أو لعلك تظنّ أنّ الإبداع سمة ثابتة في الشخصية؛ فإمّا أن يولد الإنسان ولديه جينات إبداعية، أو لا. تشكّل هذه الافتراضات والمفاهيم المغلوطة ما يمكن أن نطلق عليه «خرافة المقدرة الإبداعية»، وهي على النقيض ممّا نسميه «الثقة الإبداعية». وجوهر هذه الثقة هو الاعتقاد بأننا جميعاً مبدعون. والحقيقة هي أنّنا جميعاً نملك إمكانيات إبداعية يمكن استثمارها، إذا ما اكتشفناها ووظفناها بوضعها موضع التطبيق.

جوهر الثقة الإبداعية هو الاعتقاد بأنك تملك القدرة على إحداث تغيير في العالم من حولك . إنَّه الإيمان بأنك قادر على تحقيق ما شرعت في إنجازه . هذه الثقة بالنفس هي لبُّ الابتكار والقدرة على الإبداع . وفي مجال الأعمال تتجلَّى المقدرة الإبداعية أيضاً في القدرة على الابتكار، فليس هناك إنسان أو فنان أو مدير أو مهندس أو عبقرى يستطيع أن يحتكر توليد الأفكار الجديدة وحده .

يحتاج كل الناس إلى المساعدة من أجل اكتشاف ما يملكونه من ملكات وقدرات: القدرة على تخيُّل أفكار جديدة والبناء عليها . لكن القيمة الحقيقية للمقدرة الإبداعية لا تبرز إلا حين نتحلَّى بالشجاعة الكافية لتفعيل هذه الأفكار . هذا المزج بين الفكرة والفعل هو الذي يوضِّح معنى الثقة الإبداعية، ويجعلنا ندرك أنَّها تتجلَّى عندما نستطيع تخيُّل واستنباط أفكار جديدة، ونتحلَّى بالشجاعة لتجربتها . عندما كنَّا صغاراً؛ كنَّا جميعاً مبدعين: ففي مرحلة الطفولة، كنَّا جميعاً نلعب ونجرِّب أشياء غريبة دون خوف أو شعور بالخجل . فالخوف من المبادرة والمغامرة في سياق عام وأمام الآخرين هو شعور مكتسب نتعلَّمه بالتدريج ونحن نكبر . ولهذا يبقى بإمكاننا أن نستعيد قدراتنا الإبداعية بسرعة وبقوَّة، عبر اكتشافنا لقدراتنا الكامنة وتشغيلها .

وضع الثقة الإبداعية موضع التنفيذ

تؤثّر منظومة معتقداتنا على أفعالنا وأهدافنا وإدراكنا للواقع . الذين يؤمنون بأنَّ في إمكانهم إحداث التغيير هم على الأرجح أقدر على إنجاز ما عقدوا العزم على تحقيقه . فالأشخاص الذين يتمتَّعون بقدر من الفاعلية يرنون بأبصارهم إلى أعلى، ويحاولون بجهد، ويحملون الصعاب لمدة أطول، ويظهرون مرونة في مواجهة الفشل .

عندما يتجاوز المرء المخاوف التي تسدُّ عليه منافذ مقدرته الإبداعية، فإنَّ الفرص الجديدة تبدأ في الظهور. وبدلاً من النكوص أو التجمُّد في مكانه خشية الفشل، فإنَّه يرى أنَّ كلَّ خبرة تحمل في طياتها فرصة للتعلُّم والاستثمار. فالإحساس بضرورة السيطرة الكاملة تجعل بعض المبدعين عالقين في مرحلة التخطيط للمشروع. ولكن مع إتقان الثقة الإبداعية يملك الإنسان المبدع هامشاً من المغامرة والمخاطرة، ويقبل العمل في ظروف يعتربها الشك، فينتقل أو يقفز إلى ساحة الفعل ويبدأ التنفيذ في ميدان العمل. وبدلاً من قبول الأمر الواقع أو قبول ما حدَّده لهم الآخرون، فإنَّهم يشعرون بحرية التعبير عن رأيهم وتحدي الأساليب القائمة والحكمة الموروثة في إنجاز الأشياء. فهم يتصرَّفون بشجاعة كبيرة ولديهم مثابرة أكبر في التعامل مع الصعاب والتحديات.

من التفكير التصميمي إلى الثقة الإبداعية

هناك ثلاثة عوامل ينبغي توافرها في برامج الابتكار، وهي:

- الأول: العوامل التقنية أو الجدوى الفنية، فمن الممكن أن تكون تقنية ما جديدة ذات قيمة عالية للغاية، ويمكن أن توفِّر الأساس لإنشاء شركة جديدة ناجحة أو خط جديد للإنتاج يكون بمثابة ثورة في مجاله .
- الثاني: العوامل التجارية أو الصلاحية الاقتصادية، ينبغي لهذه التقنية أن تعمل بنجاح، وأن يتمَّ إنتاجها وتوزيعها بطريقة مجدية اقتصادياً بما يسمح للمشروع أن ينجح ويستمر .
- الثالث: العامل البشري. ويتعلَّق بفهم وإدراك الاحتياجات الإنسانية، وهو يتطلَّب ما هو أكثر من ملاحظة السلوك، فيحتم معرفة ما يحفز الناس وما يوجِّه معتقداتهم ويؤثِّر في قراراتهم .

فالسعي نحو الوصول إلى تلك النقطة المركزية التي يتحقق عندها التوازن بين الجدوى، والصلاحية، ورغبات العملاء والجمهور، يعد جزءاً من «التفكير التصميمي». فليست هناك منهجية واحدة تناسب الجميع وتمكنهم من توليد أفكار جديدة وتحويلها إلى ابتكارات مفيدة؛ لكن معظم برامج الابتكار لا تخلو من الخطوات أو المراحل الأربع التالية:

1. الإلهام: لا تنتظر تفاحة نيوتن حتى تسقط على رأسك. انهض واقتمح المشكلات واسعَ بنشاط وفاعلية وراء اكتساب الخبرات التي توقد جذوة الفكر الإبداعي لديك. تفاعل مع الخبراء وجد لقدمك موضعاً في البيئات والسياقات غير التقليدية. إذ يجد الإلهام وقوده في مسار العمل المدروس. ومن أجل بثّ الإلهام الذي يؤدي إلى عملية ابتكار متمركزة حول الإنسان، يعدّ التعاطف وتفهم مشاعر الآخرين مصدراً ومنطلقاً للإبداع. إدراك الاحتياجات والرغبات والمحفزات التي تدفع بني البشر تساعد على بثّ الإلهام في عقلك وقلبك. كما أنّ ملاحظة سلوك البشر في سياقهم الطبيعي يمكن أن يساعد في فهم أفضل للعوامل ذات التأثير، وبالتالي يسهم في استثارة رؤى جديدة تدفع جهود الابتكار إلى الأمام.

2. التنسيق: أمّا الخطوة التالية فهي أنّ تبدأ التحدي المتعلق بـ «بناء المعنى» أنت بحاجة إلى أنّ تدرك النماذج الحاكمة، وتحدّد الموضوعات الرئيسة وتبحث عن المعنى فيما ترى وتجمع وتلاحظ. انتقل من الملاحظات العامة والحكايات الفردية إلى الحقائق المجردة. ربّب ملاحظتك في شكل «خارطة تعاطف»، أو اصنع مصفوفة لتصنيف وتبويب الحلول. حاول أن تعيد تأطير المشكلة من خلال تغيير منظور التناول حتى تختار النقاط التي ستركز فيها طاقتك .

3. التجريب: استكشف الفرص الجديدة. حاول أن تنتج عدداً كبيراً من الأفكار وادرس خياراتها المتعددة والمتنوعة. بيت القصيد والمفتاح السحري هنا هو أن تكون سريعاً، وأن تستكشف مجالاً عريضاً من الأفكار دون أن تركز كل طاقتك على فكرة واحدة فقط .

4. التنفيذ: قبل طرح فكرة جديدة، نقح التصميم وجّهز خارطة طريق للسوق. يمكن للعروض التسويقية الأولى أن تختلف، ويعتمد ذلك على عناصر المنتج أو الخدمة. ولهذا قد تمرُّ مرحلة التنفيذ بعدة جولات ومحاولات يكتنفها العزم والإصرار حتى يتحوّل الابتكار إلى استثمار

التفكير التصميمي

التفكير التصميمي طريقة لاكتشاف الاحتياجات الإنسانية وابتكار حلول جديدة باستخدام أدوات وطرق تفكير خاصة بممارسي التصميم. باستخدام التفكير التصميمي، نتمكّن من تناول مجموعة عريضة من التحديات الشخصية والاجتماعية والعملية بأساليب جديدة وإبداعية. وهي تعتمد على قدراتنا البشرية الطبيعية القابلة للتمرين والتحسين، لنذكر النماذج الحاكمة ونشكّل الأفكار التي تدفعنا عاطفياً ووظيفياً. فإذا كانت لديك مشكلة لا يمكنك تحديد أبعادها بسهولة أو ليس لديك بيانات ومعلومات كافية عنها، فقد يمكنك التفكير التصميمي من المضي قدماً باستخدام التفاعل والمشاركة لتشكيل النماذج الأولية. حينما تحتاج إلى تحقيق ابتكار خلاق أو قفزة إبداعية، تساعدك هذه المنهجية على سبر أغوار المسألة والعثور على حلول ورؤى جديدة وغير تقليدية .

من الشروط الأساسية لتحقيق الثقة الإبداعية؛ الإيمان بأنّ مهاراتك وقدراتك

الابتكارية ليست جامدة. إذا كنت تظن في الوقت الحالي أنك لست شخصاً مبدعاً، فعليك أولاً أن تتخلى عن هذا الظنّ قبل أن تتمكن من المضي قدماً. عليك أن تؤمن حقاً بأنّ التعلّم والتطوّر أمران ممكنان. بعبارة أخرى: أنت بحاجة إلى أن تعتمد على «عقلية التعلّم والنمو والتطوّر».

ومن أجل تقدير عقلية النموّ والتطوّر حقّ قدرها، قد يكون من المفيد أن تقارن بينها وبين نقيضها: عقلية الجمود والتخثر والبيات الشتوي. وسواء كان ذلك عن وعي أو لا، فإنّ الأشخاص الذين يتحرّكون بعقلية جامدة يعتقدون بأنّ كل شخص مولود وليس لديه إلا قدر محدّد من الذكاء، ومقدار معيّن من الموهبة، لا يستطيع أن يتجاوزه. أصحاب هذه العقلية يفضّلون أن يعيشوا ويعملوا في المنطقة المألوفة المريحة. وعلى النقيض، توفّر عقلية التطوّر جواز سفر لاقتحام آفاق جديدة لأنّها تسمح بانفتاح العقل على اعتبار أنّ القدرات الفردية لا يمكن معرفتها إلا بالتجريب، وأنّ الإمكانيات غير محدودة.

من الخوف إلى الشجاعة

الشكوك في القدرة الإبداعية يمكن علاجها من خلال التوجّه إلى سلسلة من النجاحات الصغيرة. ويمكن أن يكون للخبرة تأثير قوي على حياتنا. إنّ حالة العقل التي نسمّيها «الحالة الفعّالة» ترتبط بالثقة الإبداعية. فالذين يتمتعون بثقة إبداعية يصلون إلى تحقيق اختيارات أفضل، والانطلاق نحو مسارات جديدة بصورة أسهل، والوصول بدرجة أيسر إلى حلول لمشكلات تبدو مستعصية. فهم يرون فرصاً جديدة ويتعاونون مع الآخرين لتحسين المواقف المحيطة بهم، ويقابلون التحديات التي تواجههم بشجاعة. يتجلى الخوف من الإخفاق في توجّهات مثل:

- الخوف من أن تكون موضوعاً لأحكام الآخرين .
- والخوف من وضع قدمك على أول الطريق .
- والخوف من المجهول .

الخوف من الإخفاق هو أكبر عقبة في طريق النجاح الإبداعي . ومن الخرافات المنتشرة على نطاق واسع أنّ العباقرة المبدعين نادراً ما يخفقون . مع أنّ العكس هو الصحيح : العباقرة المبدعون يخفقون كثيراً لكنّهم لا يدعون الإخفاق يقتل محاولاتهم . المبدعون يجرون اختبارات وتجارب أكثر من غيرهم . فإذا كنت ترغب في مزيد من النجاح ، فعليك أن تكون على استعداد بأن تتمتع بهامش من التسامح مع الإخفاق . وربّما تكون المحاولات الفاشلة المبكرة محطّات مهمّة على طريق النجاح في الابتكار ؛ لأنّك كلّما سارعت إلى معرفة نقاط ضعفك خلال دورة الابتكار ، أمكنك تحسين الجوانب التي تحتاج إلى إصلاح أيضاً .

النجاحات الصغيرة مفيدة لأنّها تساعدنا على المضيّ قدماً نحو مستويات تالية من النجاح . فالعمل الذي نعتقد أنه يستحيل إنجازه بخطوة واحدة ، يصبح قابلاً للتحكّم والتدبّر إذا ما قسّمناه إلى خطوات ومهام أصغر . العلاقة المحتومة بين الفشل والابتكار هي درس لا يمكنك أن تتعلّمه إلا من خلال الفعل والعمل . يعوقنا الخوف من الفشل عن محاولة تعلّم مهارات جديدة ، وعن المخاطرة ومواجهة التحديات . بينما تطالبنا الثقة الإبداعية بتجاوز هذا الخوف . ولكن حتّى بعد أن تتغلّب على خوفك الأوّل من الفشل وتكتسب ثقة إبداعية ، فإنّك تبقى بحاجة إلى المرونة . مثل العضلات تماماً ؛ فإنّ قدراتك الإبداعية تنمو وتقوى بالممارسة . يحتاج كل المبدعين إلى الوثب وتحقيق قفزات كبيرة : فما الحاجة التي ينبغي عليك أن تركزّ عليها؟ وما الفكرة التي يجب أن تعاشها؟ وما

الاختراع الذي يجب أن تنتج له نموذجاً أولياً؟ فعبّر مثل هذه التساؤلات يمكنك اكتساب الخبرة وتوليد الحدس اللازم لإنجاز يشبه الإعجاز .

تتيح الممارسة الدائمة التي يغذيها العزم والإصرار قاعدة بيانات تسمى «الخبرة المتراكمة» التي يمكن أن ترجع إليها حتى تتمكن من صنع اختيارات أكثر نضجاً ومبنية على المعرفة والحدس . وبمجرد أن تدخل في دوائر الابتكار السريعة، ستتولد لديك ألفة بالعملية وستثق في قدرتك على تقييم الأفكار الجديدة . ينتج عن هذه الثقة قلق أقل في مواجهة الغموض الذي يتولد مع طرح أفكار جديدة لتغيير العالم .

الإخفاق البناء

بإمكانك تحقيق تحسّن سريع خلال إنتاج الأفكار الجديدة إذا منحت نفسك ومن حولك مساحة لارتكاب الأخطاء من وقت إلى آخر . رخصة الفشل تأتي بسهولة أكبر في بعض السياقات مقارنة بسياقات أخرى . وفي الثقافات التي تشجّع رواد الأعمال، يوجد تقدير أكبر وتفهم لطبيعة «الإخفاق البناء» أطلق على الفكرة التالية التي ستخوضها «تجربة»، ونبه من حولك إلى أنك تجري بعض المحاولات . اجعل توقعات الآخرين منخفضة، بحيث يقودك الإخفاق - إن حدث - إلى التعلّم من أخطائك دون تدمير مسيرتك المهنية وواد محاولاتك التجريبية . يقول المثل :

«للنجاح آباء كثيرون أمّا الفشل فهو يتيم» لكي تتعلّم من الفشل عليك أولاً أن تقرّ به . فكّر بشأن ما حدث من أخطاء، وكيف يمكن أن يتحسن أداؤك في المرات القادمة . الاعتراف بالأخطاء أمر مهم من أجل الاستمرار والمضيّ قدماً . حينما كنّا أطفالاً لم نكن ندرك أننا مبدعون . كلُّ ما كنّا نعرفه هو أنّه لا حرج إن حاولنا وجربنا ولم ننجح في تسلُّق سلّم، أو ركل

كرة، أو كتابة قصة، أو تركيب لعبة. كُنَّا نواصل التجربة ونحن نشعر أنّ ثَمَّة شيئاً مثيراً للاهتمام سيبرز في النهاية مع استمرار المحاولات

المقارنات رهانات خاسرة

من طرق تبني المقدرة الإبداعية ألا تقارن نفسك بالآخرين. عندما ينصبُّ تفكيرك على كيفية تحقيق نجاحات كالتي حقَّقتها الآخرون، فلن تأخذ المبادرة لكي تخاطر، ولن تفتح باباً جديداً في المساعي والجهود الإبداعية. فحينما يشعر المرء بغياب الأمان الداخلي، فإنَّه لا يكون في أفضل حالاته: فمن لا يشعر أنَّه يحظى باحترام الأقران والمدير، يحاول أن يعزِّز مكانته من خلال الترويج للذات من غير عمل. بدلاً من التركيز على عملك وما يخلقه من شعور طيِّب، سيعتريك القلق بشأن ما يظنُّه الآخرون بك وتقييمهم لك

من الخوف إلى الإثارة

قال «رالف والدو إمرسون»: «افعل ما تخافه لتقتل الخوف»

هل سبق لك أن راقبت الأطفال وهم يلعبون؟ وهل لاحظت طفلاً يجرِّب لعبة لأول مرّة في حياته؟ المرّة الأولى تكون دائماً مشبعة بالخوف والتردد. كلُّ الأطفال يقاومون في البداية فكرة صعود السلم. ودائماً ترتسم على وجوههم علامات الخوف. يعلم الكبار أنّ المغامرة آمنة، لكن الطفل لا يدرك ذلك. في البداية يحاول الكبار دعمه وتشجيعه حتى يخطو أولى خطواته. بعض الأطفال يتسلَّقون بضع درجات إلى أعلى ثم يخافون فيهبطون ثانية. وبعد وقت قليل ورؤية السعادة على الوجوه من حوله، يتشجّع الطفل ويصعد ليجرِّب. عندئذ يحدث السحر: ينقلب الخوف إلى

إثارة وسعادة في غمضة عين. وهي نفس السعادة التي نراها على وجوه المديرين والعلماء ومديري المبيعات والتنفيذيين عندما يدخلون أول تجربة تصميم ويصلون إلى النتائج النهائية أو المرحلية وفي جعبتهم فكرة مبتكرة.

هناك دائماً قوى حافزة تدفعنا إلى الأمام في محاولاتنا الإبداعية: كأن نسمع كلمة مدح من معلّم لنا، أو نرى التسامح في وجوه الوالدين إذا أخطأنا، أو أن نعيش ونعمل في بيئة ترحّب بالأفكار الجديدة ولا تمجّد الأفكار التقليدية المألوفة. الأهم في ذلك هو الإيمان بقدرتك على إحداث تغيير إيجابي، والشجاعة الكافية لاتخاذ خطوة حيال ذلك. المقدرة الإبداعية ليست بالضرورة موهبة فذة أو مهارة خارقة؛ فهي تعتمد على ما تعتقد أنّ بإمكانك أن تفعله بما لديك من مواهب وقدرات وإمكانات كاملة بالفعل.

من صفحة بيضاء إلى رؤية مكتوبة

الومضة الإبداعية التي تحتاجها لكي تأتي بحلول جديدة هي شرارة عليك أن توقدها وتنمّيها باستمرار. من الطرق التي يمكن أن تبدأ بها هي أن تستزيد من الإلهام الذي يمكنك الحصول عليه في حياتك اليومية. هذه بعض الاستراتيجيات التي يمكنك أن تبدأ بها، ثم تحوّلها من ورقة بيضاء وأمل، إلى رؤية وخطّة عمل:

1. قرار الإبداع: لكي تكون أكثر إبداعاً، عليك أولاً أن تتخذ القرار بأنك تريد ذلك وستجعله يحدث.

2. انظر بعين المسافر: انظر إلى كل ما حولك من زاوية مختلفة وبمنظور جديد.

3. الانتباه باسترخاء: يحدث الاستبصار حينما يكون ذهنك في حالة

استرخاء، حيث يستطيع العقل أن يؤسس ويمدّ روابط بين أفكار وأشياء كانت تبدو في السابق غير مترابطة.

4. استهدف حل إحدى المشكلات: سوف تخرج بأفكار إبداعية عندما تفهم السياق الذي تعيش فيه والمشكلات التي تعترية وتقرّر شراء أو ابتكار حلول لها.

5. تعلم مِمَّن حولك: عندما تلاحظ الآخرين وتلامس الواقع ستكتشف فرصاً جديدة لا ترى بسهولة للوهلة الأولى.

6. اطرح أسئلة، وابدأ بـ «لماذا»: سوف تخرجك الأسئلة من زحام التفاصيل، وتأخذك إلى لبّ المسألة، وترسم لك خطوطاً واضحة حول المشكلة.

7. إعادة صياغة المشكلة: أحياناً تكون أول خطوة نحو الحل المناسب هي إعادة طرح السؤال، أو طرحه بشكل معكوس.

8. كوّن شبكة علاقات إبداعية: تنطلق القدرة الإبداعية ويزداد زخمها عندما تتعاون مع فريق مبدع تستمدُّ من أعضائه الأفكار، وتلهمهم برؤيتك الواضحة نحو الابتكار

من التخطيط إلى العمل

يدور الابتكار حول سرعة تحويل الأفكار الجديدة إلى مشروعات مفيدة. لا تقف عند مرحلة التخطيط. بعض الناس يراوحن مكانهم، فيجلسون إلى نفس المكاتب وعلى نفس الكراسي بجوار نفس الأشخاص المألوفين، ويذهبون إلى ذات الأماكن، بينما العالم من حولهم يتغيّر ويتطوّر. وهناك من يخطون إلى الأمام ولكن في نفس الخطوط والمسارات المألوفة،

فيكرّرون حضور برامج التخطيط المعتادة، ويقومون بنفس عمليات المراجعة المألوفة، ويتخذون نفس خطوات الإنجاز المتبعة منذ أمد. لكي تتغلّب على الكسل، لا يكفي أن تخرج بأفكار مبتكرة. المؤسسات والفرق والأمم التي تحقّق النجاح المستدام، تبادر بالفعل، وتطلق دورات ابتكار سريعة فتتعلم من خلال الفعل والعمل.

عقلية «الفعل»

إحدى السمات التي نعجب بها في الأشخاص ذوي الثقة الإبداعية هي أنّهم ليسوا مراقبين سلبيين. حتّى في المواقف الصعبة لا يتصرّفون كضحايا أو مغلوبين على أمرهم. فهم يكتبون نصّاً فريداً لحياتهم، ويعاودون العثور على مسارهم إذا واجهتهم عقبات، ودائماً يبحثون عن بدائل. وهكذا يكون لهم تأثير أكبر على العالم من حولهم. وهم يؤمنون بأنّ أفعالهم يمكن أن تحدث فرقاً، ولذلك هم يعملون ويفعلون. هم يدركون أنّ انتظار وضع خطة مثالية قد يستغرق العمر كله، ولذلك يتحرّكون إلى الأمام وهم يعلمون أنّهم ليسوا على صواب دائماً، لكنّهم متفائلون بأنّ قدراتهم على التجريب وتصحيح المسار تكفي

فجوة المعرفة والفعل

أول خطوة نحو الإبداع هي بكلّ بساطة أن تتجاوز حالة التريث والانتظار، وأن تترجم أفكارك إلى أفعال. بقليل من الثقة الإبداعية يمكنك أن تطلق شرارة الفعل الإيجابي في العالم من حولك. ومن خلال العقلية الإيجابية ستبدأ في رؤية فرص أكبر من حولك. في ثقافة المؤسسات الحية يمكن أن يترجم التردّد إلى ما يسمّى «فجوة المعرفة - الفعل»؛ أي تلك الثغرة القائمة

بين ما نعرف أننا ينبغي أن نفعله، وبين ما نفعله حقاً. فقد يتسبب التردد في إصابة المؤسسة بشلل حينما يصبح الكلام بديلاً للفعل.

لكي تصل إلى حل أو فكرة مبتكرة، أنت بحاجة فقط إلى أن تبدأ بغض النظر عن الإخفاقات الصغيرة التي قد تحدث خلال المسيرة. ومن غير المرجح أن تتوج محاولاتك الأولى بالنجاح. ومن الصعب بالطبع أن تكون الأفضل على الفور. التزم بالتحسينات السريعة والمستمرة، وإلا فإن الرغبة في أن تكون «الأفضل على الإطلاق» يمكن أن تشكل عائقاً في طريقك لتكون «الأفضل» في أي مجال. إذا كنت ترغب في أن تفعل شيئاً عظيماً فأنت بحاجة إلى أن تبدأ وأن «تفعل» الآن. وهذه بعض محفزات الفعل:

1. اطلب المساعدة: من متخصص أو زميل ولو لفترة قصيرة.
2. استفد من ضغط الأقران: أعلن عن بعض الالتزامات من جانبك، وأخبر بها زميلاً، أو صديقاً، أو مدرباً ليضعوا عليك نوعاً من الضغط الذي يدفعك إلى إنجاز العمل، أو تحويل الفكرة إلى إنجاز.
3. توجه إلى جمهور: اعثر على مستمع ينصت إليك حتى تنقل الفكرة الوليدة من رأسك إلى العالم الخارجي. فإذا أمكن للمستمع أن يعطيك رأياً في فكرتك فإن هذا سيفيدك كثيراً.
4. ارتكب بعض الأخطاء: انس مسألة إصدار الأحكام الآن بشأن ابتكارك. أنجز شيئاً وحسب، يمكنك أن تبدأ مثلاً بنشر «إعلان سريع وعابر» عن منتجك؛ إعلان سريع يصف المنتج بأي طريقة كانت.
5. قلّل نسبة الإحساس بالمخاطر: إذا كانت المشكلة التي تعمل عليها تبدو مهمة للغاية لدرجة أن كل شيء يتوقف عليها، اجعلها تبدو أقل أهمية حتى تقلل أو تخفض منسوب التوتر.

احتفظ بسجل للمشكلات

نحن دائماً محاطون بالكثير من المنتجات والخدمات والمشكلات والمحاولات؛ فهناك ابتكارات وأدوات وطرق نستخدمها كل يوم، ثم نكتشف أنها لا تعمل بالكفاءة المطلوبة، أو أنها أبطأ مما ينبغي لها أن تكون. فاكتشاف جوانب قصور ما في حياتنا يعدُّ مسألة جوهرية وشرطاً أساسياً للخروج بحلٍّ إبداعي لعلاج ذلك القصور. يمكن أن تساعدك «قائمة المشكلات» على رؤية فرص جديدة لحلّها أو للتعامل معها، فتوجّه إليها تركيزك وقدراتك الإبداعية الكامنة. من الناحية النظرية، يمكن لكل مشكلة أن تنطوي على فرص للتطوير والتحسين، وأن تجعلنا نتعامل مع العالم من حولنا بروح أكثر إيجابية، وبطريقة أكثر نشاطاً واندماجاً. فكل نقص أو فجوة في الخدمات أو قصور في أداء المنتجات أو صعوبة في تطبيقات النظريات، يعني أنّ هناك فرصاً ومجالاتاً للتحسين والتطوير وإحداث نوع من التغيير

القيود حافز للإبداع

على الرغم من أنّ تعبير «القيود الإبداعية» يبدو للوهلة الأولى وكأنّه جمع لنقيضين، فإنّ إحدى وسائل الحثّ على الإبداع أن تجبر نفسك على العمل في ظروف صعبة، وأن تتكيّف وتقبل بالقيود أثناء عمالك على مشروع أو فكرة ما. من حيث المبدأ وبدافع الفطرة الإنسانية، يريد كلُّ منا ميزانية أكبر وفريقاً أكبر ووقتاً أطول حتى ينتهي من أيّ عمل. لكنّ القيود وشحّ الموارد يمكن أن تحفز المقدرة الإبداعية وتستثير فينا نوعاً من التحديّ والفعل لإنجاز أي شيء في نطاق الموارد المتاحة ما دامت لدينا ثقة إبداعية بقدراتنا

هذه بعض طرق استغلال القيود كمرتكزات للعمل:

1. تناول جزءاً من مشكلة يمكن حلّه: ابدأ بالعمل أولاً على أسهل جزء. حدّد خياراتك من خلال النظر إلى كيفية جعل التقدّم في العمل يحدث على الفور.

2. حدّد أهدافاً صغيرة يمكن تحقيقها: علاج مشاكل الجوع في العالم مهمّة مستحيلة، ولا يمكن أن تتم بين عشية وضحاها. ولكن يمكننا أن نتطوّر للعمل في منظّمة خيرية في مجتمعنا، أو أن نتبرّع ببعض أموالنا من أجل علاج جزء من هذه المشكلة العالمية الكبيرة. ويمكن أن نركّز جهودنا بوعي وتركيز فرعي طفلاً في منطقة فقيرة، أو نكفل يتيماً ونسهم في تعليمه وتأهيله ليصبح إنساناً منتجاً.

3. حدّد العلامات والمعالم: حينما تعمل على مشروع طويل، من المفيد أن تقيس الأداء وتقيّم كل مرحلة؛ فكلّ ما يمكننا قياسه، يمكننا إدارته. وغالباً ما يشعر الفريق القائم على المشروع بحماس كبير يتجلّى في الإنتاجية الكبيرة مع قرب انتهاء المدة المتاحة أو إنجاز مرحلة، والوصول إلى نقطة فارقة. لذلك من المفيد، بدلاً من أن تحدّد موعداً نهائياً واحداً لإتمام المشروع أن تحدّد عدة مواعيد نهائية «قصيرة» يلتزم بها الفريق؛ فيزداد حماس أفرادها، ويتوزّع حماسهم على امتداد مدة المشروع مهما طال.

النموذج الأوّلي:

اصنع نموذجاً أولياً أو مبدئياً لتعمل عليه. الهدف من استخدام هذا النموذج في أوساط مفكّري ومبدعي التصميم هو التجريب. إذ يجبرنا فعل الإبداع على طرح أسئلة واتخاذ قرارات بشأن كل الخيارات. فهناك دائماً قدر من الإخفاق يبدو حتمياً. ولذا ستجد نفسك مضطراً إلى تحسين المستوى وتلافي تكرار الأخطاء، مع استمرار التجريب.

إلى جانب فائدة النماذج الأولية في تسريع عملية التجريب من أجل الإبداع، تعدُّ هذه النماذج غير مكلفة ومن السهل الاستغناء عنها إذا ما ثبت فشلها، لأنَّ الإبداع يتطلَّب تدوير العديد من الأفكار. كما أنَّ إنشاء النماذج الأولية بسرعة وبتكلفة قليلة يسمح بالاحتفاظ بالعديد من المفاهيم لفترة أطول لنستخدمها فيما بعد باعتبارها أفكاراً قابلة للتطوير. فبدلاً من المراهنة نحو مقارنة واحدة، يمكننا اختبار العديد من الأفكار.

من أداء الواجب إلى الحماس الإيجابي

يضع المجتمع قيمة كبيرة على الوفرة والثروة، لكنَّ كثيرين ممن حقَّقوا ثروات طائلة لا يعيشون حياة سعيدة. فالمال وسيلة سهلة لحساب مقدار ما جمعه إنسان من عمله، لكنَّ معرفة ما يحقِّقه القلب يتطلَّب جهداً أكبر. مهما يكن عمرك، فإنَّك تستطيع في أيِّ وقت أن تسعى بحماسك لتحقيق أحلامك. يجب أن تشعر بقيمة ما تعمل من حيث المعنى والمغزى. سيفتح أمامك هذا التغيير في المنظور كنوزاً من الفرص لتعيد اكتشاف ذاتك كي تستثمر قدراتك. حين يعمل المرء بحماس فإنه يستغل إمكاناته الداخلية ويستمدُّ منها طاقاته الإيجابية. لتعرف مواردك الداخلية وما يمكنك استغلاله منها، حدِّد تلك اللحظات من حياتك التي شعرت فيها بأنَّك مفعم بالنشاط والحيوية. ما الذي كنت تعمله ومع من؟ ما الذي أحببته بشأن عملك ذاك؟ كيف يمكنك إعادة توظيف هذه العناصر الرئيسة في مواقف أخرى الآن؟ بمجرد أن تحدِّد المساحات التي تريد إعادة اكتشافها في حياتك، ركِّز جهودك على بذل جهد يومي إضافي من أجل تعميق خبراتك في هذا المجال.

ولكي تكتشف العمل الإبداعي الذي خلقت لأجله، استغل وقت فراغك

في التركيز على اهتماماتك وهواياتك . يمكن لمشروع جديد في عطلة نهاية الأسبوع أن يجعلك تشعر بطاقة ونشاط وحيوية طوال الأسبوع . كما يمكن للمشاريع الجانبية أن تفضي إلى عمل ذي معنى يشحذ طاقاتك الإبداعية في العمل . ابحث عن طرق تستغل بها عطلة نهاية الأسبوع حتى تصل إلى نوع من التكامل والتوازن بين هواياتك وتخصّصك ووظيفتك .

الشجاعة اللازمة للانطلاق

بينما يتمتع الجميع بإمكانات كبيرة للإبداع، فإنّ النجاح في تفعيل القدرة الإبداعية في حياتك وعملك يتطلب شيئاً أكبر من ذلك: يتطلب شجاعة كافية للانطلاق والمخاطرة. لكي تحقّق قفزة نوعية من الإلهام والتفكير، إلى الفعل والتطوير، فإنّ النجاحات الصغيرة هي المفتاح. إلا أنّ الخوف يمنعنا من اتخاذ الخطوة الأولى لبدء مشروع ما، كما أنّ ثقل وطأة الوضع الراهن يشكّل عائقاً أمام إجراء تغييرات جذرية في مسيرتنا المهنية. ولذا فإنّ الخطوات الانتقالية الصغيرة يمكن أن تحفّزك وتحركك تجاه هدفك. إذا أردت إدخال تغييرات على حياتك، لتنتقل من مجرد أداء الواجب إلى العمل بإحساس وحماس، يجب أن تدرك أنّ وضعك الحالي ليس هو الخيار الوحيد المتاح أمامك، وأنّ بإمكانك أن تصنع وتحقّق ما هو أفضل. ولهذا يمكننا اعتبار الإخفاقات ثمناً وقيماً ندفعه مقابل التجريب والتدريب

المجموعات صاحبة الثقة الإبداعية

بعض أنواع التغيير التي نسعى إلى إحداثها من حولنا تتطلب جهداً جماعياً. أنت بحاجة إلى فريق عمل لتحقيق ابتكارات مشهودة على نطاق واسع. فنادرًا ما يكون التغيير داخل المؤسسات والكيانات الكبيرة نشاطاً فردياً. إذا

أردت لفريقك أن يبدع ويبتكر باستمرار، فعليك أن تخلق ثقافة إبداعية. لبناء مؤسسة إبداعية أنت بحاجة إلى بناء ثقة إبداعية في الأشخاص الفاعلين الأساسيين. ولكي تبني ثقافة الإبداع، ستحتاج إلى دعم من الأعلى ومن الأسفل، من القمة ومن القاعدة؛ أي من الإدارة ومن الموظفين. ولكي تحسّن مستوى الثقافة الإبداعية حافظ على حسّ الفكاهة واستغل طاقات الآخرين وقلّل المستويات الوظيفية في الهيكل الإداري، وأظهر التقدير للثقة والصدقة داخل الفريق، وأجلّ التقييم وإصدار الأحكام ولو مؤقتاً.

اللغة تشكّل الثقافة

الكلمات التي نختارها مرآة تعكس نماذج التفكير لدينا، وهي كذلك تشكّل هذه النماذج. فما نقوله وكيف نقوله يؤثر بقوة على ثقافة المؤسسة. لتغيير التوجّهات والسلوكيات، عليك بتغيير اللغة السائدة والمتداولة أولاً. فحين توجّه الحوارات نحو الأفكار الجديدة فإنّ هذا يؤثر تأثيراً إيجابياً على كل نماذج السلوك في المستقبل.

زيادة تأثير فريقك الإبداعي

- كن «مغناطيساً جذاباً للمواهب» واجذب أفضل المبدعين وساعدهم على استثمار قدراتهم.
- اعثر على تحدّ ما أو مهمّة تحفّز الفريق وتوسّع آفاقهم.
- شجّع الحوار الذي يسمح ببروز الأفكار المختلفة ثمّ دراستها والحماس في تنفيذها.
- اعترف دائماً بفضل ونجاح الجميع وانسب الفضل إلى الفريق لا إلى نفسك.

الإبداع ليس هبة نادرة تتمتع بها فئة محظوظة من الناس، بل هو جزء طبيعي من التفكير البشري والسلوك الإنساني. هناك عوامل كثيرة تعوق القدرة الإبداعية لدى الكثيرين، ولكنها قيود وحدود يمكن التحرر منها والانطلاق من جديد. أطلق شرارة إبداعك وانطلق نحو صناعة مستقبل جدير بالمغامرة الإبداعية، وتخيل كيف سيؤثر ذلك إيجابياً على ذاتك وأسرتك ومؤسستك ومجتمعك الأثير وعالمك الكبير.

المؤلفان:

ديفيد كيللي:

هو مؤسس «IDEO». ومن مساهماته البارزة في مجال التفكير التصميمي المنهج المتمركز حول الإنسان وثقافة الابتكار. وقد شارك مؤخراً في إنشاء «مدرسة التصميم» في جامعة ستانفورد.

توم كيللي:

أحد الشركاء في شركة «يديو» IDEO، ومؤلف كتاب «فن الابتكار» The Art of Innovation، وكتاب «الوجه العاشر للابتكار» The Ten Face of Innovation، وزميل تنفيذي في كلية «هاس» للأعمال، بجامعة كاليفورنيا في بركلي.



رؤية الامرئي

كيف تتمتع بنظرة ثاقبة
وبصيرة نافذة

تأليف:

جاري كلاين





الشفافية وتوهُّج الضوء

اعتاد الدكتور «مارتن تشافي» أستاذ البيولوجيا في جامعة كولومبيا إجراء أبحاثه على الجهاز العصبي للديدان، والمكوث لفترات طويلة وهو يراقبها في المعمل. وفي أحد الأيام شارك في ندوة ذات موضوع بعيد عن تخصصه الدقيق، ليخرج بعدها وقد لمعت في ذهنه فكرة لا تقدر بثمن! كانت الديدان التي يفحصها «تشافي» شفافة الجلد، الأمر الذي يضطر مساعديه لقتلها ليتمكنوا من فحص أنسجتها وإجراء التجارب عليها. وكانت هذه طريقة شائعة يطبقها كل الباحثين في ذلك المجال، مع أن الأنسجة الميتة لم تكن ذات نفع كبير في الدراسة.

تناول أحد العلماء المتحدثين في تلك الندوة عدداً من المسائل التي لم تهتم «تشافي» ولم تجذب انتباهه، إلى أن بدأ المتحدث يصف الطريقة التي تنتج بها

«قناديل البحر» الضوء، وكيف تتم عملية التلاؤم البيولوجي وتوهج الضوء. أشار المتحدث إلى أن الضوء يشع من القناديل عندما تنعكس أشعة الشمس فوق البنفسجية على جسد القنديل، فيحدث تفاعل ويسطع الوهج الأخضر.

في تلك اللحظة، لمعت الفكرة في رأس «تشافى». وأدرك أن بإمكانه حقن الديدان الشفافة بالبروتين الأخضر المضيء، ثم يسלט الأشعة فوق البنفسجية عليها، فيرى الخلايا الحية من دون الحاجة إلى قتلها. واليوم، تعد هذه التقنية ممارسة معتادة في مجال البيولوجيا الجزيئية. وهناك من يُشَبِّهها باختراع المجهر «الميكروسكوب»، لأنها مكنت العلماء من رؤية غير المرئي.

لقد فاز «تشافى» بجائزة «نوبل» للكيمياء بسبب قوة ملاحظته وبصيرته النافذة. إلا أن التمتع برؤية ثابتة ليس حكراً على العلماء وأصحاب جوائز «نوبل» فقط. فكلنا بصفة عامة، نملك نظرة فطرية وجليّة للأمور، لكنها تختلف عمقاً ونفاذاً من شخص إلى آخر. فنحن نرى الروابط بين الأشياء، ونلاحظ التناقضات والاختلافات، والتفاعل والتكامل بينها أيضاً. وأحياناً نتحمس حين نتوصل إلى أساليب جديدة لمعالجة الأمور. فلا تعوزنا القدرة على الرؤية العميقة والبصيرة المتوقّدة، الأمر الذي يُمكننا من تغيير طرُقنا في التفكير والتصرف والاستنباط. فالرؤية البعيدة والبصيرة النافذة تغيران واقعنا، وتحوّلان كلاً منا من إنسان عادي إلى استثنائي.

أسهم الأداء الإبداعي

مع مطلع القرن الحادي والعشرين، ظهرت حركة علمية جديدة أطلق عليها «علم النفس الإيجابي». وكان أول من تحدّث في هذا المجال الدكتور «مارتن سليجمان» وهو عالم نفس مرموق، لاحظ أن تطبيقات علم النفس

في الحياة العملية تفتقر إلى التوازن. تنبّه «سليجمان» إلى أن الأخصائيين في مجاله يعملون دائماً على جعل الأشخاص السليبين والمكثبين، أقل بؤساً وتعاسة فقط، دون أية محاولة لإضافة هدف أو معنى إلى حياتهم. فبدأ يبحث عن طرق جديدة لإضفاء البهجة والسعادة على حياة الناس، واخترق حاجز التفكير التقليدي؛ بأن دوره يتلخّص في تخليصهم من كآبتهم فحسب. بالمقابل كان الدكتور «دونالد كليفتون» يقود أبحاثاً موازية برعاية منظمة «جالوب» العالمية المتخصصة في البحوث الميدانية؛ الاجتماعية منها والإدارية. وعندما تزامن العالمان في «جمعية علم النفس الإيجابي» التي شاركوا في تأسيسها انتبه «كليفتون» برؤيته العابرة للحدود بين العلوم، أنّ مؤشرات الأبحاث التي تجريها «جالوب» تؤكد أنّ طرّوحات «سليجمان» تنطبق أيضاً على عملية صنع واتخاذ القرارات. إذ لاحظ أنّ الناس يفكرون دائماً في تقليص الأخطاء عندما يتخذون قراراً، بدلاً من استثمار بصيرتهم النافذة ليتمكّنوا من اتخاذ قرارات سليمة من حيث المبدأ. وهكذا وضع العالمان المعادلة التالية:

$$\text{تحسين الأداء} = \text{الأخطاء} + \text{إنفاذ البصيرة}$$

وعلى الرغم من أنّ التركيز على التخلص من الأخطاء، يجعلنا أقل قدرة على الإبداع، إلا أننا في الغالب ننظر باتجاه السهم الهابط، لأن معالجة الأخطاء أسهل من إعمال العقل وشحذ البصيرة؛ مما يحتم علينا النظر باتجاه السهم الصاعد أيضاً، حتى نتمتع برؤية متوازنة، ونُفَعِّلِ النقيضين؛ بالدمج بين تقليل الأخطاء، ونفاذ البصيرة.

محفّزات البصيرة والتفكير الإبداعي

كانت الدراسات المرتبطة بنفاذ البصيرة قبل الاكتشافات العلمية الأخيرة غير فعّالة، نظراً لصعوبة إجراء تجارب معملية عليها. ثم أثمرت الأبحاث

المشار إليها عن اكتشاف خمسة محفّرات تساعد على شحذ البصيرة هي :
الروابط، والمصادفات، والفضول، والمتناقضات، واليأس الإبداعي .

الروابط

هذه الاستراتيجية تُعرّف البصيرة بأنها ما يربط بين مجموعة من النقاط المختلفة لتكوين صورة أكبر أو أوضح، وتقترح بأنه يمكننا صقل بصيرتنا بالتعرُّض لأفكار مختلفة ومفاجئة، مما يساعدنا على تشكيل ومد روابط جديدة .

عندما كان «بل جيتس» في السنة الثالثة في جامعة هارفارد، أخبره صديقه «بول ألن» أنه قرأ مقالة علمية حول اختراع المعالج الرقمي «ميكروبروسيسور»، وسأله: ماذا يمكننا أن نفعل؟ فأجابه «جيتس»: يمكننا أن نفعل كل ما نريد في معالجة المعلومات. فعندما ربط الصديقان بين الاختراع الجديد، وحاجة الأجهزة الصغيرة لنظم تشغيل، ترك «جيتس» الجامعة دون استكمال دراسته، وتفرَّغ لتأسيس شركة «ميكروسوفت». لقد أدى الربط بين اختراع المعالج الإلكتروني، وبين لغة الآلة المبرمجة، إلى واحدة من أشهر قصص نفاذ البصيرة في التاريخ. وهي قصة ما زالت فصولها تُتلى حتى اليوم، وربما لسنوات طويلة قادمة .

المصادفات

تشكل المصادفات من مواقف مفاجئة قد نتجاهلها أحياناً، رغم أنها تشير إلى نمط جديد لم ندركه من قبل. وهي قد تغير طريقة ملاحظتنا للأشياء، وتضعنا على طريق مفاجيء، ينتهي بنا إلى اكتشاف جديد. كما يمكن أن تُغيّر الطريقة التي نتصرف بها، فنعرف ما نحتاج إلى تغييره لكسر الأنماط التي لم نكن نفهمها .

قبل مباراة في كرة القدم اجتمع مدرب الفريق بلاعبيه ليشاهدوا مباريات سابقة للفريق المنافس، الذي قيل عنه «إنه لا يقهر»، وبعد مشاهدة عدة مباريات، اكتشف المدرب أن الفريق الخصم يضع أحد لاعبي الدفاع في مكان غير معهود، ليصد أي مهاجم يتخطى بقية المدافعين. لاحظ المدرب ذلك بمحض الصدفة، ورسم خطته ليتولّى أحد لاعبي خط الوسط تجاوز ذلك المدافع بدلاً من المهاجمين. وبالفعل فاز فريقه على خصم قضت البديهيّات بأنه لا يقهر.

الفضول

تأتينا بعض الرؤى والأفكار اللامعة بالتعرّض لحدث أو أمر غريب يُحرّك فضولنا، ويجعلنا نتساءل: «ما الذي يحدث هنا؟» يدفع الفضول الإنسان إلى البحث بشكلٍ أعمق في أمرٍ ما، مما يصقل بصيرته، ويُمكنه من استشراف فكرة لامعة.

لقد تمَّ اختراع الراديو «الترانزستور» بسبب الفضول، وذلك في أربعينيات القرن الماضي، حينما جرّب «راسل أوهل» استخدام السيليكون للحصول على استقبال أفضل للراديو. في أحد الأيام، استخدم «أوهل» دون قصد قطعة سيليكون متشقّقة. عندما تعرّضت القطعة للضوء، زاد التيار الساري بين جوانب الشقوق بشكل ملحوظ. أثار هذا فضول «أوهل» الذي اكتشف أنّ هذا الشق كان يفصل بين الشوائب الموجودة في قطعة السيليكون. فتوصّل إلى أنّ الشوائب هي التي غيرت الطريقة التي قاوم بها كل جزء من قطعة السيليكون التيار الكهربائي. أدى اكتشاف «أوهل» إلى اختراع «الترانزستور» وكل الناقلات ثنائية الصمام. كما اعتمد لاحقاً على هذا الاكتشاف ليصمّم أول خلية شمسية مصنوعة من السيليكون.

المتناقضات

تحفّز الرؤى المتناقضة شعوراً عاطفياً بداخِلنا يقول لنا «هذا مستحيل!» نحن دائماً نقول أو نفكر في هذا بشكل تلقائي، كلما واجهنا أفكاراً غير منطقية لا يمكن تصديقها أو استيعابها.

دفعت حالة من عدم التصديق «جون سنو» للتوصّل إلى نظريته حول مرض «الكوليرا» في منتصف القرن التاسع عشر. في ذلك الوقت تبّنى العلماء نظرية الهواء الملوّث، حيث رأوا أنّ الأمراض المشابهة للكوليرا، تنتشر عبر الجو والروائح غير الصحية. اهتم «سنو» بدراسة سبب انتشار الكوليرا، بعدما قرأ خبراً لا يخلو من التناقضات. فهناك بحار توفّي بسبب الكوليرا، أثناء إقامته في أحد الفنادق الراقية، وبعد عدة أيام أصيب شخص آخر أقام في نفس الغرفة، ثم أصيب آخرون في الفندق، حتى انتشر المرض في المنطقة المجاورة. لا تتسق هذه الحادثة مع نظرية الهواء الملوّث. كما رأى «سنو» أنّه من المفترض أن يتعرض المريض لإصابات في الرئة ما دام المرض ينتشر عبر الهواء. وبعد الفحص وجد أنّ رئة المريض سليمة، لكنّ جهازه الهضمي مصاب بشكل خطير، مما يشير ضمناً إلى أنّ الإصابة بـ «الكوليرا» حدثت بسبب طعام أو شراب تناوله المريض. بصيرة «سنو» مكنته من التوصل إلى هذا. وبإجراء المزيد من الأبحاث، عرف «سنو» أنّ المياه الملوّثة هي سبب انتقال المرض.

اليأس الإبداعي

يبدو هذا المفهوم غريباً بعض الشيء، والمقصود به هنا هو حالة اليأس من التوصل إلى طريقة عادية لمعالجة الأمور، مما يدفعنا إلى البحث عن طرق جديدة واستثنائية للخروج من أزمات قد تبدو بلا مخرج.

تعمل «شيريل كين» مديرة مالية في مؤسسة للبحوث الثقافية . وعندما طلب منها رئيسها توزيع التكاليف على المشروعات المختلفة، طلبت من الموظفين ملء جداول العمل في نهاية كل أسبوع، لتحدد عدد الساعات المستثمرة في كل بحث. ونظراً لعدم استجابة الباحثين، بدأت تلاحقهم وتكلمهم بعنف.

أصبحت «كين» باليأس، وبدأت تتصرف بعصبية في المنزل والعمل. وبعد تفكير عميق، قررت استشارة والدتها. فسألتها والدتها: «لماذا لا تجدين طريقة لمكافأتهم، بدلاً من لومهم؟» أدركت «كين» أنّ الحل بسيط. فبدأت تقدّم جوائز رمزية لكل من يقدّم جدولاً أولاً. شملت حوافزها أقلام حبر، وتذاكر مسرح، ودعوة على الغداء مع المدير العام. فبدأ الباحثون يقبلون على ملء البطاقات وتوزيع ساعات العمل على المشروعات؛ بل ويتسابقون إلى تقديم التقارير واختيار الجوائز الأفضل أولاً. وهكذا، بطرحها المكافآت كبديل للعقوبات، بثّت «كين» الحماس في الفريق، بعدما كانت تظن أنّ التهديد سيحقق لها ما تريد.

ما الذي يعترض بصائرنا؟

عند سماعه بنظرية «داروين»، علّق «ت. ه. هكسلي» قائلاً: «من الغباء الشديد أنني لم أفكر في هذا الأمر من قبل!» الأشخاص من أمثال «هكسلي» ليسوا أغبياء، لكنهم يشعرون على هذا النحو عندما تعجز بصائرهم عن رؤية فكرة واضحة. فما الذي يعوق البصيرة عن رؤية فكرة موجودة؟

تشرح حالات بعض الأشخاص من يتمتع ببصيرة نافذة، ومن لا يتمتع بها، ما نُسّميه بظاهرة أو متلازمة «التوائم المتناقضة.» في إحدى التجارب، قُدّم لكل توأمين مجموعة متماثلة من المعلومات عن موضوع ما؛ وبعد دراسة

وتحليل ما فعله كل توأم بالمعلومات، توصلنا إلى أربعة أسباب تعوق بصيرتنا، فلا نرى الواضح بوضوح.

1 - معتقدات خاطئة

ركّزت بعض التوائم على أفكار خاطئة شوّشت رؤيتهم وجعلتهم غير قادرين على الاكتشاف. انظر مثلاً إلى الطريقة التي تعامل بها المجتمع الطبي مع نظرية الهواء الملوّث، واعتبارها سبب انتشار «الكوليرا». في هذه الحالة، نعتبر الباحثين هم التوأم الذي يفتقر إلى البصيرة. أما الدكتور «سنو» فهو التوأم الذي يتمتع ببصيرة نافذة. رفض الباحثون المعلومات التي تخالف نظريتهم، وسخروا من رأي «سنو» حول المياه الملوثة. وعلى العكس، قَبِلَ «سنو» البيانات والإشارات الجديدة، على الرغم من تبنيّه في البداية لنفس النظرية القديمة. الاستراتيجية الناجحة للتوأم نافذ البصيرة هي التأمل ووضع احتمالات جديدة، ثم فحصها لاكتشاف ما قد يصح منها. أما التوأم غائم النظر، فيتمسك بالمعتقد الخاطيء، ويرفض كل ما عده تماماً.

لدى كلّ منّا مجموعة من المعتقدات الراسخة التي تؤثر على فهمنا للأمور، ونلجأ إلى هذه المعتقدات عند معايشة الأحداث من حولنا أثناء استكشاف أي جديد. المشكلة في هذا أننا عندما نواجه أمراً غريباً، أو حدثاً غامضاً، نميل للبحث عن تفسير له، بشرط ألا يخالف هذا التفسير أفكارنا السابقة. فنحن نرفض إعادة فحص نظرياتنا.

دروع مقاومة المعرفة

التشبُّث بكل النظريات القائمة خطأً، مثل الثقة ببعض البيانات المغلوطة، رغم بروز دلائل تدحضها. يقول «بول فليتوفيتش» إنّ مقولات مثل: «ما لا نعرفه قد يضُرُّنا، وما نعرفه تمام المعرفة لن يؤذينا» تسمى «دروع مقاومة

المعرفة. « يظهر مثل هذا الأمر جلياً في حالات الأطباء الذين يتشبّهون بأول تشخيص يتوصلون إليه، حتى ولو ثبت خطأهم لاحقاً! ويطبق العلماء العديد من الأساليب لتبرير ظهور أي تعارض في تجاربهم، إذا كان سيلغي مسلّماتهم، ومنها:

- التشكيك في صحة الأساليب المستخدمة في جمع البيانات.
- البحث عن مبرر لعدم اتساق البيانات مع نظريتهم.
- البحث عن أي خطأ في أبحاثهم يُفسّر سبب اختلاف النتائج عن المتوقع.
- إجراء تعديلات بسيطة وسطحية على نظريتهم.

2 - الافتقار إلى الخبرة

يعاني كثيرون من عدم نفاذ البصيرة بسبب افتقارهم للخبرات والتجارب. الخبرة هنا لا تعني المعرفة فقط، بل تشمل كيفية توظيف المعرفة لنكون أكثر انتباهاً لما حولنا. فخلفيتنا الثقافية والمعرفية قد تجعلنا أكثر إدراكاً ووعياً بإشارات وأنماط بسيطة قد لا يلاحظها غيرنا. الدكتور «تشافى» دفعته خبرته في المعمل إلى التصرّف بشكل يختلف عن كل من حضروا الندوة، والذين تلقّوا نفس المعلومة مثله. فالبقاء في حالة انتباه، يعني التمتع بذهن حاضر ومتأهب للتقاط كل شيء

3 - التفكير السلبي

يعاني بعض من يفتقرون إلى النظرة الثاقبة من السلبية، فنجدهم يابهون بالمهام الضرورية المطلوبة منهم فقط، ولا يحاولون البحث عن فرص سانحة قد تقابلهم أثناء التنفيذ.

واجه «توم» مشكلة عويصة حين حاول تغيير مكان عمله . فقد سبق وأن وقّع إقراراً عندما حصل على وظيفة في إحدى الشركات ؛ يمنعه من العمل مع أي عميل من عملاء الشركة إذا تركها وبحث عن وظيفة أخرى . وعندما انتقل إلى العمل في شركة جديدة، أخبره المستشار القانوني أنّ عليه الالتزام بالاتفاقية، ما يعني فقدانه الوظيفة . في هذا الموقف يستسلم الشخص السلبي ضعيف البصيرة، ولا يجد مخرجاً من المأزق . أما «توم» فقد تصرف بشكل مختلف ؛ إذ اتصل بالمستشار القانوني في شركته القديمة وطلب قائمة بكل عملاء الشركة كي لا يبحث عن عمل لديهم، التزاماً بالإقرار الذي وقّعه . كان «توم» ببصيرته النافذة يعلم أنّ تحقيق مثل هذا المطلب صعب، وبخاصة أنه على وشك العمل لدى أحد المنافسين . وبالفعل رفض المستشار تقديم القائمة لـ«توم» الذي أجاب بدوره أنّه لا يستطيع الالتزام بالإقرار إن لم يحصل على القائمة . فلم يجد المستشار القانوني حلاً سوى إعفائه من الإقرار تماماً .

4 - التفكير الجامد

يختلف الناس أحدهم عن الآخر في تعاملهم مع التناقضات والغموض، مما يؤثر على امتلاكهم لبصيرة نافذة . فبعض الأشخاص لا يتمتّعون بالصبر الكافي للتعامل مع التخمينات، ويتبعون أسلوباً جامداً في التفكير والتعامل مع الحقائق فقط، ولا يقترب نهائياً من الافتراضات أو التخيلات . بينما يعتمد التفكير الخلاق على التوفيق بين الأفكار المختلفة، وتخيّل عدة سيناريوهات افتراضية . ويختلف الأمر هنا عن التمتع بموقف فعّال أو سلبي، فالموقف الذي نتخذه قد يتغيّر باختلاف التجارب والظروف، أما أسلوب التفكير - سواء كان جامداً أو خلاقاً - فيكاد يكون سمة شخصية ثابتة لا تتغير .

المؤسسات وعرقلة الرؤى

تكبّت بعض المؤسسات - من دون قصد - ميول العاملين بها للتمتّع ببصائر نافذة. يحدث هذا بأساليب قديمة وراسخة وغير مرئية. لفهم هذه الإشكالية يجب معرفة الدوافع التي تجعل بعض المؤسسات تحول دون نفاذ بصائر موظفيها.

1 - الدوافع

● **فُحُّ التوقّعات:** تخنق بعض المؤسسات إبداع موظفيها وتحجب بصائرهم بسبب عوامل كامنة في منظومتها، فهي تضع توقّعات لموظفيها، فتحصّرها داخلها، مما يكبّت قدرات الموظف الإبداعية، ويُلغّي احتمالات خروجه بأية مفاجآت، أو تمتّعه برؤية تخصه دون غيره. يؤدي التمتّع برؤية ثابتة إلى نتائج تختلف عن المتوقع. ومن ثمّ يتّم التعامل مع هذه السمة باعتبارها أمراً ضاراً، يأتي من دون سابق إنذار، ويفتح مجالاً لاحتمالات يصعب توقّعها، وتعقيدات لا يمكن التنبؤ بها، ومازق قد توقع المؤسسة في المتاعب. بسبب كل ما سبق، تدعم المؤسسات التصرفات المتوقّعة، لتتمكّن من إدارة مشاريعها بشكل أفضل.

قد يدّعي المديرون أنّهم يحثّون موظفيهم على تقديم أفكار مبدعة، لكن الواقع مغاير لهذا، فهم يفضّلون الأفكار الجديدة التي تتسق مع الممارسات السائدة في المؤسسة فحسب. مثل هذا النهج لا يساعد الموظفين على التمتع ببصائر نافذة وتفكير إبداعي.

● **فُحُّ الكمال:** ترغب المؤسسات في تحقيق المثال والكمال، وتتوقع أعمالاً خالية تماماً من الأخطاء. ولهذا يقضي المديرون جُلّ وقتهم في

البحث عن الأخطاء لتصحيحها؛ فمن الأسهل - من وجهة نظرهم - تقليص الأخطاء، بدلاً من دعم موظفيهم للخروج بأفكار جديدة. فأنت كمدير تعرف كيف تلاحظ الأخطاء، لكنك لا تعرف كيف تشجّع موظفيك على التمتع برؤى ثاقبة. مع أنّ الرؤى الخلاقة قد تقفز بمؤسستك إلى آفاق غير مسبوقة، وقد تمدّدك بأفكار لتطوير كل خطّطك. فلماذا يتقيّد المديرون بالأهداف المبدئية، في حين يُمكنهم تحقيق اكتشافات جديدة تماماً؟

إنّ السعي وراء الكمال والمثال، مع احتمالات التعرّض لمآزق كبيرة، قد لا يسفر عن الكثير من العوائد، وقد يزيد من احتمالات الفشل. ولذا، فإن المديرين الذين يغرقون في التفاصيل طلباً للكمال، يقعون في «فخّ الكمال» المطلق.

الأساليب

تميل المؤسّسات إلى دعم وتعزيز السهم الهابط وتصحيح الأخطاء من خلال:

- فرض معايير صارمة جداً.
- رفع درجة التحكّم في كل العمليات.
- إجبار الموظفين على توثيق كل مصادره.
- الإصرار على تعريف افتراضاتهم وتوضيح توقعاتهم بشكل مبالغ فيه.
- زيادة أعداد وأنواع تقارير المراجعة.
- التعامل مع الاستنتاجات والافتراضات بصرامة شديدة.
- إلزام الموظفين بالإبداع طبقاً للوائح وإجراءات معينة.
- زيادة تفاصيل وبنود الجداول التي يجب الالتزام بها.

التدخل الإداري

لدعم السهم الهابط، يتم وضع معايير صارمة، والتحكم الكامل بالعمليات، وحث الموظفين على شرح النتائج التي توصلوا إليها بدقة. . إلخ. ولهذه الطرق مميزات كثيرة. ولكن تظهر عيوبها عندما تطبق بتشدّد يمنع الموظف من الإبداع وتجربة رؤيته الخاصة. ومثل هذا التشدّد في التطبيق يؤدي إلى:

- تشتت الموظف: يضيع أغلب وقت العاملين في الالتزام بمهام لا تساعدهم على التأمل والتفكير.
- قتل الرغبة في التأمل الإبداعي: يؤدي فرض قيود على الموظف لتجنب الأخطاء إلى فقدان الثقة في حدسه، إذ لا تبقى لديه مساحة للتجريب والمحاولة والخطأ.
- وصف نفاذ البصيرة بالسلبية: تعزّز ثقافة بعض المؤسسات فكرة أن كل ما ينافس خطة العمل، ويتداخل مع جدول تنفيذها هو بالضرورة تهديد خطير، بغض النظر عن الإيجابيات التي قد تنتج عنه.
- تشجّع على التغاضي عن غير المألوف: إذ يعتبر كل ما هو غير مألوف من مسببات الفوضى، وكلما زادت غرابته، زادت شكوك المديرين فيه، وخوفهم من التعامل معه؛ لذلك يتجاهلونه وكأنّه غير موجود.
- تشجّع السلبية: تحصر هذه الأساليب تفكير الموظف في الالتزام باللوائح وإجراءات محددة، حين يبعث المديرون للعاملين برسائل مفادها: لا تفكروا، واتبعوا الخطوات فحسب. وهكذا، يدخل الموظفون في حالة من السلبية، تعوق بصيرتهم وتمنعهم من الإبداع.

تمكين الرؤى الثاقبة

بعدما ناقشنا ما يحفز البصيرة النافذة وما يعوقها، سنناقش بعض الأساليب التي تمكّننا من دعمها وتعزيزها داخلنا. ربما يبدو الأمر في البداية صعباً، لكن استكشاف كل أسلوب وفحصه على حدة، سيجعل الأمر أكثر سهولة.

1 - التناقض: من الأمور التي تمكّننا من اكتساب بصيرة نافذة، استغلال طاقة الآراء المناقضة لآرائنا.

كان قائد مركز الإطفاء في «لوس أنجلوس» يواجه مشكلة مع أحد الإطفائيين الجدد، أو هكذا خيّل له. كان يرى أنّ الإطفائي الشاب يعاني من مشكلة في طريقة تعامله مع كل شيء. وعندما خرج مع وحدته في مهمة لإطفاء إحدى الحرائق، كلفه القائد بمهام لا ينفذها بالشكل المتوقع منه كالعادة. بعد عودة فريق الإطفاء، استدعى القائد الإطفائي الشاب لتوبيخه، وإخباره بعدم أهليته لهذا العمل، وكتابة تقرير يشرح أسباب طرده من العمل. وقبل أن يشرع القائد في تبرير الإطفائي، تذكّر تدریباً كان قد تلقاه في السابق، يشرح أساليب مختلفة في التعامل مع الموظفين الجدد، مثل طرح أسئلة لفهم ما يحاولون فعله، بدلاً من البدء بلومهم. ولذا، سأل القائد الإطفائي عما كان يدور في ذهنه عندما نفّذ المهام المكلف بها بشكل يختلف عن المتوقع. وهنا فوجئ القائد بأنّ الإطفائي كان قد رسم في مخيلته خطة سليمة ومختلفة عن المعهود، لينفّذ مهامه طبقاً لها. عندها أدرك القائد أنّ المشكلة تكمن فيه، لا في الإطفائي الشاب! لقد شحذ القائد بصيرته بالتريث والتحدّث مع الشاب، فعرف ما يجول بخاطره، ليكتشف أنّّه هو من يتسبّب في مشكلات لا داعي لها، بسبب غضبه من عدم التزام العاملين بتعليماته حرفياً. نَمَى القائد بصيرته لأنّه سعى لمعرفة وجهة نظر مختلفة عن وجهة نظره، وتبنّى موقفاً مناقضاً لموقفه.

2- الإبداع: يشجّعنا على إعادة النظر في افتراضاتنا، مع تجاهل الضعيف منها. فنحن نواجه الكثير من الافتراضات عند التعرّض لمواقف صعبة، وتسجيل كل افتراض منها يعتبر أمراً مرهقاً. أفضل استراتيجية يمكن اتباعها هنا، هي «التفكير الانتقادي والانتقائي» التي تقدم تحليلاً منهجياً للأدلة المتاحة لنا. هذه الاستراتيجية عبارة عن عملية ذهنية تحدث داخل عقولنا، لفحص الافتراضات التي تجول في خواطرنا، دون الحاجة لوضع قائمة بتلك الافتراضات، وهذا ما يحدد في النهاية ما إذا كان علينا تصديق أو نفي فرضية معينة.

3- الربط: ينجح هذا الأسلوب إذا كانت لدينا أفكار تحتاج إلى إيجاد روابط بينها. وكلما زاد زخم وتصارع الأفكار في عقولنا، زادت فرص التوصل إلى اكتشافات جديدة.

يقدم «ستيفن جونسون» في كتابه: «من أين تأتي الأفكار الرائعة» نصائح لزيادة زخم الأفكار المبدعة. من تلك النصائح؛ التعرض لمواقف تزيد كثافة أفكارنا، والتعامل مع الكثير من المبدعين، والتأثر بأفكارهم بشكل إيجابي. وأن نترك أنفسنا عرضة للصدف، كي تتداعى أفكارنا بشكل عشوائي وتلقائي. ينجح هذا الأسلوب أكثر حينما ننفذه على مستوى جماعي، لأنّ الجهود الفردية لا تؤدي دائماً إلى النتائج المرجوة. وعلينا أيضاً أن نمارس بعض الهوايات المختلفة لتعزيز فرصنا في إيجاد روابط غير متوقّعة بين أفكارنا.

عندما طلب «ستيف جوبز» تصميم مبنى «بيكسار» الجديد لشركة «أبل»، عمل على زيادة التفاعل الإيجابي بين أفكار العاملين؛ بتشجيعهم على عقد المناظرات وجهاً لوجه في بهو المبنى، ليشترك الجميع ويستفيدوا من الأفكار المطروحة.

ورغم كل ما سبق، علينا أن نتعامل بأسلوب ناقد وانتقائي عندما تُصَبُّ أفكارٌ كثيرة في عقولنا. فكلما زادت عشوائية هذه الأفكار، زاد المجهود الذي سنبدله في غربلتها لمعرفة الصالح فيها من الطالح. وفي هذا يقول «هنري بوانكريه»: «الإبداع هو الجمع في توليفة واحدة بين مجموعة أفكار كلها نافعة.»

الإرادة المؤسسية

في بعض الأحيان تتعدى مشكلة المؤسسة مسألة تسييط همم موظفيها وعدم تشجيعهم على التمتع برؤاهم النافذة. وهناك مؤسّسات تفعل العكس، من دون أن تستفيد من الرؤى والأفكار التي يقدمها موظفوها، لأنّها لا تتمتع بالإرادة الكافية لإحداث تغيير. ربما يعلم بعض القادة أنّ هذه الرؤى مفيدة، ويعرفون كيف يطبقونها على أرض الواقع، لكنهم لا يعرفون كيف يَحْشِدون الطاقات اللازمة لتنفيذها.

أفضل مثال على هذا هو شركة «إيستمان كوداك» التي تأسّست عام 1880، وقدمت في عام 1888 أول فيلم مرّن للتصوير الفوتوغرافي، وأنتجت أول كاميرا عام 1900، وطرحتها في الأسواق مقابل دولار واحد للكاميرا، مما جعل التصوير متاحاً للجماهير. وهكذا هيمنت «كوداك» على السوق أكثر من قرن، حتى بلغت حصتها من سوق الكاميرات عام 1976 في أمريكا، 85%، ونسبة مبيعاتها للأفلام 90%. ثم بدأ أداؤها في التراجع، لأنها لم تدرك النقلة التقنية التي حدثت عندما حلّت الكاميرات الرقمية محل الكاميرات التقليدية.

لم تتخلّف «كوداك» عن الابتكار، لأن أول من صمّم كاميرا رقمية عام 1975 هو المهندس «ستيف ساسون» الذي يعمل لحسابها، وحصل على

براءة اختراع هذه الكاميرا عام 1978. فلا يمكن القول بأن «كوداك» لم تلحق بموجة التصوير الرقمي، لأنها هي التي بدأتها. وهذا يعني أنها لم تكن تعاني من افتقار موظفيها للإبداع. فالشركة كانت تعرف كيف ستغيّر التكنولوجيا الرقمية السوق، لكنها تردّدت في التخليّ عن أرباحها العالية من بيع الأفلام الفوتوغرافية، مقابل تحقيق أرباح أقل بكثير من بيع الكاميرات الرقمية.

قامت «كوداك» بالنقلة التكنولوجية الجديدة، لكنها لم تشعر بأهمية تحقيق هذا بسرعة وإجراء تطوير جذري في خطوط إنتاجها. وحتى عندما استوعبت أهمية ذلك، وبدأت في تسويق الكاميرات الرقمية، فشلت بسبب قوة وتميز منافسيها الجدد: «نيكون»، و«سوني»، و«كانون». لقد افتقرت «كوداك» إلى الإرادة اللازمة لتطبيق التغيير، وظلت عالقة في برائن نموذج العمل الذي نجح معها في السابق، فذهبت ضحية لنجاحها الكبير.

تظهر قوة إرادة المؤسّسات عندما تتمكّن من الاستفادة من الإبداعات الناتجة عن رؤى العاملين فيها، وتطبيقها على أرض الواقع. فتمتّع الموظفين برؤى إبداعية ثاقبة، لا يعني تعاملهم بمرونة ومهارة مع الخطط الموضوعية للوصول إلى هدف بعينه؛ إنما يعني تغيير الهدف المحدّد مسبقاً، ووضع هدف أعلى والعمل على تحقيقه.

سر البصيرة الساحرة

تبدو البصيرة والرؤية الإبداعية أحياناً مثل السحر؛ فالنتيجة النهائية هي ما يقفز أمامنا فجأة، كما يقفز الأرنب خارجاً من قبعة الساحر. نحن لا نرى الخطوات التي تسبق ذلك، ولا الشهور التي قضاها الساحر وهو يتدرب على تصميم القبعة، وفي تدريب الأرنب؛ فما نراه هو النتيجة النهائية فقط!

ربما لا نستطيع توقُّع أو تحديد اللحظة التي تتجلى فيها للإنسان رؤية إبداعية تخرج بهذه النتيجة، رغم أن العملية نفسها غير غامضة على الإطلاق، بل يسهل فهمها؛ حيث تقدّم أساليب اكتساب وصقل البصيرة التي شرحناها آنفاً مدخلاً لفهم هذه العملية. ويمكن بتطبيق هذه الأساليب أن نُغيّر الصورة التي كنا نرى بها الأمور، مما يفسح المجال أمام عقولنا كي تنطلق بالكثير من الأفكار والرؤى الإبداعية الثابتة.

التمتع ببصيرة نافذة يجعل عقولنا تخرج باستنتاجات أعمق واكتشافات أدق، تأخذ مكان أفكارنا القديمة. إذ يكمن سر البصيرة النافذة في تمكينها لصاحبها من ملاحظة الروابط والمصادفات والظواهر الغريبة، وتمكّنه من فهم المتناقضات، وتحرك الإبداع في داخله، كلما شعر بأنه قد وصل إلى طريق مسدود. هذا السر موجود دائماً في داخلنا، وهو دائماً ينتظر أن ننفضَ عنه الغبار كي ينبثق وينطلق.

المؤلف:

جاري كلاين:

كبير العلماء في مؤسّسة

«ماكروكوجينيشن»، ولعب دوراً رئيساً

في تأسيس نظرية صنع القرار

الطبيعي. كما حصل على الدكتوراه في

علم النفس التجريبي من جامعة

«بيتسبرج» بولاية بنسلفانيا.



نظم حياتك^{٤١} وتخلص من الفوضى إلى الأبد^{٤٢}

تأليف:

أندرو ج. ميلين





عادتنا تشكّل حياتنا

هل تفقد أشياءك ومتعلقاتك بصفة متكرّرة؟ هل تهدر الكثير من الوقت في البحث عن ممتلكاتك وأدواتك؟ هل تغيب عن مكتبك أو بيتك اللمسة الجمالية إلى درجة تشعرك بالضجر والضغط؟ هل تشعر بالحرج إذا ما فاجأك ضيوفك بالزيارة؟ إن كانت كلُّ أو بعض إجاباتك عن الأسئلة السابقة «نعم»، فأنت تعيش حياة تفتقر إلى النظام، وتغلب عليها العشوائية والفوضى. يخطئ الكثيرون حين يظنّون أنّ النظام هو الوجه الآخر للكمال؛ الأمر الذي يجعل من النظام أمراً صعب المنال، ومن ثمّ يؤدّي إلى تسلُّل الفوضى إلى كلِّ مجال.

النظام يعني أن تكون منظّماً إلى الدرجة التي تلائم وظيفتك وأنماط حياتك، وطباعك الشخصية، والصورة التي تودُّ أن ترسخها عن نفسك

لدى الآخرين. وهذا يقودنا إلى أهمية ترتيب الأولويات في حياتنا، لتنسجم في نسق متكامل يوازن بين تفاصيل حياتنا اليومية ورؤيتنا المستقبلية. فليست هناك وصفة سحرية يمكن لكل منّا اتّباعها لبلوغ قَمّة التنظيم.

فالتنظيم الفعّال هو مزيج من أدوات وعادات كثيرة، تختلف من شخص إلى آخر، ويمكن استخدامها بطريقة إيجابية لإنجاز الأعمال بفاعلية، لتحقيق أهدافنا أولاً، وللتميّز ثانياً. أي أنّ تحديد الأهداف هو الخطوة الأولى على طريق تحقيق النظام، وهذا هو أحد أسرار التنظيم المؤثّر والفعّال.

الإنسان محصّلة عاداته، لا مقتنياته: «حين تتخلّص من عاداتك القديمة، تصبح إنساناً جديداً.» لا ترو

حرّ ذاتك

يعيش الإنسان المعاصر محاصراً بما يقننيه من أدوات وممتلكات تتراكم مع مرور الزمن لتكبت أنفاسه، وتقيّد حريته، وتستنزف وقته وجهده وطاقته، وتبثُّ مظاهر الفوضى في حياته. فإذا كنت تعتقد أنّ الاحتفاظ بالأشياء عديمة الفائدة أفضل من التخلّص منها، فعليك أن تعيد التفكير في هذا الظنّ الآن، وإلى الأبد. فأنت مثل كثيرين من مدمني الاقتناء والتكديس والتخزين، تدفع ثمناً باهظاً للاحتفاظ بكلّ ما تريد، فقط لأنك لا تفرّق بين ما تظنّ أنك تريده، وبين ما تعتقد أنك قد تحتاجه.

حساب التكلفة والعائد

سيساعدك التفكير بالتكاليف المادية والمعنوية التي تتكبّدها بسبب التخزين وتراكم الفوضى على رؤية الأمر بوضوح، وذلك كما يلي:

- حدّد تكلفة إيجار أو امتلاك المكان الذي تعيش أو تعمل فيه .
- قسّم التكلفة على مساحة المكان بالأقدام المربّعة .
- احسب تكلفة القدم المربّع من الإيجار أو التمليك .
- احسب الأقدام التي تشغلها كلُّ الأشياء عديمة الفائدة .
- اضرب عدد الأقدام التي تشغلها هذه الأشياء في تكلفة القدم الواحد وستعرف التكلفة المادية المباشرة للفوضى .
- أضف إلى ذلك التكلفة الذهنية والنفسية للضغوط التي يتجسّمها عقلك وجسدك للتعامل مع كلِّ هذه التراكمات التي تغمر أرجاء منزلك .

إذا كنت قد حصلت على بعض هذه الأشياء عديمة الفائدة، دون مقابل، فإنّه يمكنك أن تبيعها وتستفيد من ثمنها أو تتبرّع بها لمن يحتاجها. أمّا أنّك قد اشتريتها، فإنّك تكون قد ارتكبت خطأين لا خطأً واحداً؛ فقد دفعت مالاَ فيما لا يفيد، وتركته يحتلُّ مساحات ذات تكلفة عالية، ليذكرك على الدوام بخطئك الأوّل .

أمّا إذا كنت ممّن ينكرون أنّهم غير منظمين، وإذا كنت لا ترى أنّك قد تحوّلت إلى ضابط عهدة وأمين مستودع، رغم أنّك تخزن كلّ شيء تقريباً، وإلى الأبد، فحاول أن تجيب عن الأسئلة التالية:

- كم عدد القمصان والأثواب والملابس التي تملأ دواليبك، والتي توقفت عن ارتدائها لأنّها لم تعد مناسبة أو أنّك لم تعد تتذكّرها؟
- ما المساحات التي تشغلها المطبوعات والمجلات والصحف القديمة التي لن تعيد قراءتها، وربما أنّها لن تنفعك إن قرأتها؟
- ما الحيزّ الذي تشغله قطع غيار السيارات القديمة وأدوات الصيانة التي

لا تصلح للاستخدام مع سيارتك الحالية، ومع ذلك تصرُّ على الاحتفاظ بها؟

● كم عدد قطع الأثاث والكراسي وأجهزة الكمبيوتر التي لا تصلح للاستخدام في بيتك أو في مكتبك؟

● ما الفائدة التي ستجنيها من الاحتفاظ بصناديق وعلب وزجاجات العصير والمياه الفارغة، رغم أنك لم تعد تستبدلها من البائع؟

● ولماذا تصرُّ على الاحتفاظ بالأحذية الضيقة، وأدوات اللعب، وساعات اليد والحائط التالفة، والأدوية التي انتهت تواريخ صلاحيتها، وإطارات النظارات التي استبدلتها منذ أن كنت فتىً يافعاً، والأجهزة المنزلية المعطلة منذ سنوات دون إصلاح، والأخشاب وقطع الرخام التي تظنُّ أنك ستحتاجها ذات يوم بحجّة «لعلَّ وعسى» وكما ترى يمكن لهذه القائمة أن تطول أكثر؛ مع أنّ ما ذكرناه ليس إلا أمثلة قد تساعدك على استعادة الوعي بكلِّ الأشياء عديمة الفائدة التي يتشبَّث معظمنا بها من دون مبرر قوي.

وبالتالي فإنَّ التخلُّص من مثل هذه الأعباء والمشتتات هو الخطوة الأولى نحو حياة هادئة وهادفة ومرتبّة ومؤثّرة. فأفرغ محتويات حياتك من كلِّ قديم لا يفيد لتركز على المستقبل والإبداع والتجديد.

التعلُّق بأشياننا ومقتنياتنا

يتعلَّق بعض الناس بأجهزتهم ومقتنياتهم بشكل يجعل الفصل بينهم وبينها أمراً صعباً. فما بين أجهزة التسجيل وأشرطة الكاسيت والأسطوانات والتلفاز الضخم وأجهزة الجوال والسيارات نفقد هويتنا وتتسلَّل الفوضى -

من دون أن نشعر - إلى حياتنا . حتى وإن أدركنا الوظيفة المحددة لكل من هذه الأدوات، وأنَّ الهدف منها هو خدمتنا في المقام الأول، فإنَّ الحدود تتلاشى أحياناً لنصاب بالتشويش والارتباك . فحين تصبح سيارتنا المتهالكة امتداداً لنا ورمزاً لهويتنا ودليلاً مكرراً على نجاحنا؛ فإننا نبدأ في تعريف أنفسنا - تدريجياً - في ضوء ممتلكاتنا المجردة، لتتحكّم هي في توجيه دفة حياتنا .

يدعونا كلُّ هذا إلى إعادة تعريف علاقتنا بأشياننا؛ فوقتنا الثمين جدير بأن نستثمره في إثراء تفاعلاتنا وتعميق علاقاتنا الإنسانية، لا علاقاتنا الإلكترونية والمادية . هذا لا يعني بالطبع أن نلقي بكلِّ ما نملك في النفايات، أو نبيعها لتجار الخردوات بأبخس الأثمان . ولكن يمكننا أن نقرر منح الأشياء المشكوك في فائدتها فرصة أخيرة قبل التخلُّص منها، وذلك بتجميعها في صندوق كبير نكتب عليه «صندوق انتظار القرار»، أو «مقتنيات الفرصة الأخيرة» مثلاً؛ وندوّن عليه التاريخ الذي نعزم فيه التخلُّص من هذا الصندوق - سواء ببيعه أو التبرُّع به أو إهدائه لمن يحتاجه . وهكذا فإنَّ كل الأشياء الفائضة من حولنا تقع في دائرة احتمالين: إمَّا الإبقاء أو الإلقاء؛ إذا احتجت إلى شيء من محتويات الصندوق قبل حلول تاريخ الإلقاء، فسيكون مصيره البقاء .

لا نسيان بعد اليوم

خَصِّص مكاناً محدداً لكلِّ شيء، لتتجنَّب عناء البحث والتفتيش في كلِّ مرّة تحتاج إليه . فلا يمكن أن يكون للشيء الواحد مكانان: فإن لم يكن في حوزتك، فيجب أن يكون قابلاً بأمان في مكان محدّد تضعه فيه دائماً، لتتناوله تلقائياً حين تحتاجه . ومن ذكاء التفكير وحسن التدبير، أن تجمع

الأشياء المتشابهة أو كثيرة الاستخدام بعضها إلى جانب بعض. وهكذا، تكون قد عرّفت علاقتك بمقتنياتك، وودّعت النسيان إلى الأبد. فمثلما لكل إنسان وطن ومكان، فالأمر بالنسبة إلى الأشياء سيّان؛ فاختر لكل ما تستخدمه من أدوات ومقتنيات أماكن ثابتة تضعها فيها، لكي تأتيك حينما تبتغيها.

المفاتيح

تتمتع المفاتيح - من دون غيرها - بأهمية خاصّة نظراً لصغر حجمها وسهولة فقدانها، ومن ثمّ يجب أن يتسم المكان الذي تخصصه لها بما يلي:

- أن يكون ظاهراً للعيان.
- سهل الوصول إليه.
- قريباً من الباب.

بهذا، ستصبح مفاتيحك آخر شيء تأخذه وأنت في طريقك إلى خارج المنزل، وأوّل ما تضعه في مكانه حين تدخل منزلك.

الحقائب وأكياس النقود

عادة ما نخرج حاملين حقيبة واحدة أساسية مثل حافظة النقود، أو حقيبة الكتب، أو حافظة الأوراق. فإذا جمعت كلّ هذه الحقائب والحافظات في حقيبة واحدة متعدّدة الاستخدامات، فتذكّر دائماً أن تفرغ الحقيبة من محتوياتها الإضافية - كالهاتف الجوّال، وحافظة النقود، والمفاتيح - بمجرد أن تعود إلى منزلك، بحيث تستعيد وظيفتها الرئيسة مرّة أخرى، ولكي تتجنّب نسيان أو فقد بعض محتويات هذه الحقيبة أو تلك، أمّا إذا كنت تخصص لكل مناسبة حقيبة خاصّة، فعليك بتفريغ الحقيبة من كلّ

محتوياتها في كل مرة تستبدلها. قد تحتاج هنا إلى حافظة محكمة الإغلاق تضع فيها المحتويات الزائدة على حاجتك، إلى حين عودتك، واحرص على أن تخصّص مكاناً بعينه لتلك الحافظة كي يسهل عليك استرداد أيّ من المحتويات متى أردت.

أنت بالطبع لا تريد أن تهدر وقتك، وتستنفد طاقتك، وترتبك في كل مرة تبحث فيها عن مفاتيحك أو دوائك في علبة الصغيرة. احتفظ أيضاً بدفتر صغير بالأسماء والعناوين الضرورية، وبحافظة أنيقة لبطاقات العمل التي تتبادلها أثناء لقاءك بعملائك أو مورّديك وغيرهم في مكان محدد. سجّل تواريخ وأماكن لقاءك بهؤلاء على ظهر البطاقات كي تتذكّر سبب اللقاء ومناسبته، وسبب احتفاظك بالبطاقة أيضاً. ضع كل هذه المتعلّقات في سلّة صغيرة في حجرة النوم، أو غرفة المعيشة، أو في مكتبك المنزلي، بحيث لا تكون عرضة لعبث الأطفال.

الهواتف المحمولة

حتّى وقت قريب، كنّا نظنّ أنّ هواتفنا المحمولة أقلّ أهمية من مفاتيحنا ومن حوافظ نقودنا. ومع تغيّر وظيفة الهاتف الجوال، وتحوّله من مجرد هاتف، إلى هاتف ذكي، ثمّ إلى كمبيوتر ومعالج معلومات، باتت هواتفنا المحمولة ترافقنا في كلّ حركاتنا وسكناتنا، وتنام إلى جوارنا لتسلينا أو توقظنا، ثمّ تحوّلت إلى أدوات لدفع النقود، فهي حوافظ وأدوات دفع إلكترونية، وبدأنا نشغل بها سياراتنا، ونفتح ونوصد بها أبوابنا. من هنا لا بد أن نخصّص لهواتفنا المتحرّكة، مكاناً محدداً في كلّ مكان نذهب إليه؛ في المنزل والمكتب والسيارة، وحتّى في جيوبنا. قد تكون ممّن يستخدمون الهاتف المحمول بكثرة في المنزل، ومع ذلك عليك أن تعيده في كلّ مرة إلى مكانه فور انتهائك من الرّدّ على مكالمة أو كتابة رسالة.

البريد والوثائق والمجلات

وتشمل أنواعاً متعددة منها:

- الفواتير: حين تصلك رسالة بقيمة الفاتورة التي ينبغي عليك سدادها نظير خدمة أو منتج ما، فإنَّ أول ما يفترض بك عمله هو التخلُّص من المظروف بما يحويه من إعلانات أو عروض مكرَّرة لا قيمة لها. إن كانت الفاتورة مكوَّنة من عدَّة صفحات (كفواتير الهاتف المُفصَّلة)، فاجمعها بمشبك ورقي، وبمجرد أن تنتهي من فحصها، ضعها في رزمة واحدة لتضمن عدم ضياعها.

- الدعوات والمناسبات: احتفظ بالدعوات وبطاقات البريد المُستعجِل في مكان خاص، وتخلَّص من الأظرف والأوراق الملوَّنة التي قد تجدها في داخله. إن كنت سترُدُّ على المُرسِل يوماً ما، فدوِّن بياناته في دفتر العناوين، ثمَّ ضع الغلاف الداخلي للدعوة في السلَّة الخاصة ببطاقات العمل، وقم فوراً بتحديث بيانات دفترك أو سجل معارفك الورقي أو الإلكتروني. الجدير بالذكر أنَّه يمكنك الاحتفاظ ببطاقات التذكير بمواعيد الأطباء، وعضويات المراكز والنوادي ومراكز اللياقة البدنية والعضويات الرسمية والشخصية في ذات السلَّة.

- خطابات الاستدعاء: هناك فرق بين الدعوات وخطابات الاستدعاء؛ في الحالة الأولى لن يُضار أحد من عدم حضورك، أمَّا في الحالة الثانية فأنت ملزم قانونياً ورسمياً بالحضور والمتابعة، وإلَّا تحمَّلت عواقب ذلك. فلن تكون مشكلة كبرى إن تخلَّفت عن حضور حفل زفاف أحد زملائك، لكن قد يحدث ما لا تُحمد عقباه إن لم توقَّع على إذن ركوب طفلك الحافلة المدرسية، أو المشاركة في دورة تدريبية رشَّحك رئيسك

فيها، أو زيارة مدرسة ابنتك، بعدما تكرر تأخرها عن الحضور في مواعيدها الصباحية، أو مقابلة عميلك الاستراتيجي بعد التأخر في تسليم مشروع مهم .

● **المجلات والنشرات الدورية:** إن كنت ممن يواظبون على القراءة فمن المفيد أن تتابع أحدث الكتب والنشرات الصادرة في مجالك . احتفظ بالمجلات في سلة كبيرة، أو حامل متعدد الأرفف بجوار حقيبتك، أو قريباً من الباب، بحيث ترى آخر الكتب وأحدث المجلات بوضوح، فتسحب إحداها قبل الخروج من المنزل . ويفضل أن تخصص لها مكاناً في سيارتك ومكتبك أيضاً .

تنظيم البريد الإلكتروني

يعتبر البريد الإلكتروني أكثر مصادر ومسببات التشيت في حياتنا وأعمالنا، نظراً لما يتمتع به من مزايا، وما يوفره لنا من معلومات وتسهيلات . فربما تقضي يوماً أو نصف يوم في تصفح رسائلك، وتنقيحها، والإجابة عن الضروري منها، وللتغلب على هذا السيل العارم من مصادر الضغوط والتشتت اتبع الاستراتيجيات التالية :

1 - **جدول التصفح:** ضع جدولاً زمنياً صارماً للمواعيد التي تستطيع خلالها تصفح البريد الإلكتروني . يمكنك - على سبيل المثال - مراجعة الرسائل الواردة بمجرد وصولك إلى العمل، أو أثناء استراحة الغداء، أو قبل مغادرتك مباشرة، ثم تخصص ما لا يزيد على 30 دقيقة يومياً للتجاوب مع الضروري منها . إن اضطرت إلى قضاء أكثر من ذلك في إدارة بريدك الإلكتروني الوارد والصادر، ففوض أحد مساعدك بهذه المهمة المتكررة .

2 - التجاوب في أوقات الأداء المنخفض: لكلِّ منّا فترات خاصّة يرتفع فيها مستوى الأداء والإبداع عمّا سواها. قد تكون هذه الفترة في بداية اليوم أو في آخره. نظّم مواعيد تصفّحك للبريد الإلكتروني وفقاً لوضعك الخاص بحيث تقع ضمن الفترات التي يتدنّى خلالها أدائك نسبياً ووفّر وقتك النشط للعمل الإبداعي والاستراتيجي.

3 - تحويل الرسائل إلى مهمّات: إن كانت بعض الرسائل تحتاج إلى وقت طويل للتعامل معها، أو مع الأعمال التي تتضمنّها، فدوّنّها في قائمة المهمّات والأعمال المجدولة، لتتولّى أمرها لاحقاً.

4 - تجنّب التنبيهات الصوتية والمرئية: بعد تصفّح البريد، أغلق جهازك أو اقطع اتصالك الإلكتروني بالإنترنت فوراً كي تتجنّب التشييت الذي تسببه التنبيهات الصوتية والمرئية عند وصول رسائل جديدة، وقاوم نزعتك للتصفّح العشوائي والمتكرّر.

قواعد التنظيم العشر

عندما تبدأ بتنظيم أعمالك، يمكنك الالتزام بعدد من القواعد البسيطة والسريعة والتي لن تستهلك وقتك، ولن تغيّر سلوكك. فمن أهم أسباب غرقنا في الفوضى أننا لا نبادر إلى التنظيم ووضع قواعد ثابتة. هذه بعض المبادئ الأساسية للتخلّص من الفوضى:

1 - ابدأ التنظيم عندما تشعر بالرغبة الملحة والحماس إلى ذلك.

2 - اقتطع من وقتك جزءاً محدوداً، ولا تظنّ أنّك بحاجة إلى أسبوع إجازة لتقوم بترتيب مكتبك وتنظيف سيارتك، بل تكفيك عشر دقائق كلَّ يوم لترتّب جانباً من جوانب حياتك.

3 - نظم الأماكن تدريجيًّا؛ فلا ترهق نفسك بتنظيم كلِّ شيء، في كلِّ مكان، كلِّ مرة.

4 - تخلِّص من كل ما تشكُّ في عدم فائدته؛ والجا إلى الاستبعاد قبل أن تعاني من الاستبعاد، عندما تتداعى عليك كلُّ الأشياء التي تظنُّ أنك قد تحتاجها. افحص كلُّ الأشياء المتركمة واسأل نفسك:

● هل لها فائدة مادية أو معنوية أو جمالية؛ اليوم أو غداً أو في المستقبل؟

● هل تستعملها حقًّا أم تبقّيها إلى جانبك حبًّا في التملُّك؟

● هل تشغل حيزًا كبيرًا من الفراغ المادي للمكان والفراغ الذهني لعقلك؟

5 - جهِّز سلَّة مهملات للتخلُّص من الأشياء التي لا تحتاجها فوراً، لأنَّ التأجيل سيتسبَّب في المزيد من الفوضى. قسِّم الأشياء التي تقرَّر التخلُّص منها إلى أشياء:

● يمكن منحها للمعارف والأصدقاء. يمكن منحها للمحتاجين. يمكن بيعها. يمكن التخلُّص منها الآن.

6 - ضع الأشياء التي تستخدمها كثيراً في الأماكن الظاهرة والقريبة.

7 - ضع الأشياء التي يندر تناولها في الأماكن الخفيَّة والبعيدة.

8 - خطِّط المكان تبعاً لوظيفة الأشياء. فإذا كان علينا أن نلخِّص التنظيم في عبارة واحدة فيمكننا أن نقول: «التنظيم هو ترتيب الأشياء في أماكنها ليسهل الوصول إليها، وتناولها وقت الحاجة، وليسهل التخلُّص منها أو حفظها وقت الانتهاء منها». وهذا يتطلَّب العمل على مطابقة خريطة

توزيع الأشياء في المكان، وخريطة توزيع وظائف الأشياء في ذهنك. احتفظ بالأشياء التي يكثر تناولها في أماكن أقرب من الأشياء التي يندر تناولها. فكثيراً ما يرنُّ الهاتف ويطلب منك أحد العملاء شيئاً ما، وبمجرد أن تغلق الخط تكتشف أنك قد نسيت تدوين بياناته وطلباته، وذلك لعدم وجود ورقة وقلم في متناولك. ضع بعض الأوراق والأقلام بجوار الهاتف لتعود على تناولها تلقائياً في أثناء المكالمات.

9 - ضع الأشياء ذات الوظائف المتشابهة في أماكن مشتركة. في مكتبك، ضع البريد الصادر في مكان، والبريد الوارد في مكان مجاور. وفي بيتك ضع الأواني المتسخة في مكان قريب من حوض الغسيل. وضع الأواني النظيفة في مكان بعيد عن حوض الغسيل، حتى لا تخلط بينها، أو تبللها، أو تعرّضها للكسر. لتطبيق هذه القاعدة بفاعلية، احذر وضع الأشياء المتشابهة في أكثر من مكان. وهذا يعني ألا تأخذ شيئاً من مكانه إلا عند الحاجة إلى استخدامه، على أن يعاد إلى نفس المكان فور الانتهاء منه.

10 - استخدام الإحصاء في إدارة الأشياء. ضع نظاماً عددياً للشراء حتى لا تذهب للتسوق إلا عندما يقارب مخزونك على النفاد. وطبق نفس المبدأ على الاستبعاد فتخلص من الزجاجات والعلب الفارغة بغرض إعادة تدويرها في استخدام آخر، عندما يصل تراكمها رقماً محدداً.

تنظيم مكتبك في البيت أو العمل

المكتب هو أيّ مكان نجلس فيه ونستخدمه لإدارة شؤوننا العامة والخاصة. وبالتالي، فمن البديهي أن يضمّ أوراقنا وملفاتنا المهمة وجدول أعمالنا المتغيرة، فضلاً عن أجهزة التصوير، وأدوات الكتابة والطباعة، وغير ذلك

الكثير. وفي ظلّ هذا التنوّع والتكدّس، من الصعب أن ترشدك الدبائيس أو اللاصقات الملوّنة وغيرها من أدوات التذكير البسيطة إلى أماكن المستندات المهمة. يمكنك استخدام الحافظات الملوّنة لتصنيف المستندات، فتخصّص الحافظة الخضراء - مثلاً - للأوراق المالية، والحمراء للأوراق العاجلة، وهكذا. لكنّ هذا لن يساعدك على تنظيم شؤون عملك وتنظيم مكتبك بشكل كامل.

للنجاح في إدارة الملفات:

- ابدأ بخزائن الملفات وأدراج المكاتب: ضع كلّ صنف من الملفات في درج خاص به (كأن تخصّص درجاً لملفات العملاء مثلاً).
 - صنّف الملفات داخل الأدراج: فهناك ملفّ للعملاء الدائمين، وآخر للعملاء المحتملين، وهكذا.
 - استبعد الملفات المنتهية من مكتبك بإرسالها إلى المخازن وأماكن الحفظ الدائم، وفوّض بها غيرك.
- بعد الانتهاء من ترتيب الأدراج والملفات، تستطيع وضع مُلصق على كلّ درج، يليه مُلصق على كلّ ملفّ تقوم بترتيب مستنداتك فيه، طبقاً لتاريخ ورودها: كأن تضع القديم في الخلف والجديد في الأمام. يلي ذلك، وضع ترتيب أبجدي للحوافظ. ولك في هذا حرية الاختيار: فإمّا أن ترتبها من الألف إلى الياء، أو العكس، أو من اليمين إلى اليسار، أو العكس.

تنظيم الملفات الإلكترونية

يؤدّي الجزء الخاص بالوثائق الإلكترونية على حاسبك الشخصي نفس الوظيفة التي يؤديها مكتب التقليدي، إلّا أنّ أرففه وأدراجه وحافظاته إلكترونية أو افتراضية، لا خشبية ولا معدنية. وبنفس المدخل التنظيمي،

يمكنك تقسيمه إلى ملفات رئيسة شاملة مثل: الشؤون المالية، أو المراسلات؛ ثم إلى ملفات فرعية أكثر تفصيلاً مثل: الملفات الشخصية، والعائلية، أو المستندات العملية والمهنية، وهكذا. وربما تتطلب أسماء الملفات الطويلة فتح نوافذ كبيرة لتسهيل قراءة اسم الملف بطريقة صحيحة. لتحاشي تخمين الأسماء، والاعتماد على الذاكرة، يُمكنك تدوين وحفظ الملفات بطريقة مختصرة ومنظمة. ومن قواعد التنظيم الأساسية للملفات «الإلكترونية» عدم وضع أي ملفات على سطح المكتب، وفي نفس المساحات التخزينية التي تحوي نظم التشغيل، والتطبيقات التي نقوم بتنزيلها وتثبيتها قبل تشغيلها. فهذا مبدأ تنظيمي لا يقبل النقض أو إعادة النظر أو التأجيل.

ترتيب خزانات الملابس

تخلّص من ملابسك، بما فيها الأحذية، إن كانت:

قديمة - لم تعد تناسب مقاساتك - لم تعد تناسب الموضة أو طبيعة بيئة عملك الجديدة.

فإن كنت ممن يحتفظون برونق ملابسهم، ونظافتها، وهندامها، ووجدتها تضيق أو تتسع عليك، فتبرّع بها للجمعيات الخيرية. وحتى إن كانت ملابسك مناسبة وأنيقة، فعليك التخلّص منها فوراً، إن مضت ستة أشهر ولم تستعملها، ويمكنك إدارة خزانة ملابسك بشكل فعّال واقتصادي ومناسب للسلوك والعرف الاجتماعي، بالإجابة عن الأسئلة التالية:

1 - هل ارتديت هذا (الثوب مثلاً) في العام الماضي ولو مرّة واحدة؟

2 - هل يتناسب ويزهو حين ترتديه مع أيّ زيّ آخر تفضّله؟

إن كانت إجابتك عن أحد هذين السؤالين: «لا»، فتخلص منه فوراً.

3 - هل انكماش هذا الثوب أو ترهل، أو بهت لونه؟

4 - هل تنتظر زيادة أو انخفاض وزنك حتى تعاود ارتدائه؟

5 - هل تحتفظ به فقط لأنه باهظ الثمن؟

إن كانت إجابتك عن أيٍّ من هذه الأسئلة بـ«نعم»، فتخلص منه فوراً.

كيف تنظم الآخرين

تتفاوت اتجاهات العاملين ومدركاتهم نحو مستوى التنظيم المقبول تبعاً لطبيعة عملهم، وسلوكهم الشخصي، ومستوى التدريب الذي تلقَّوه، وتربيتهم، والدوافع التي تحفِّزهم للنجاح. وينقسم الناس من حيث ميلهم للتنظيم إلى ثلاث فئات:

● الفئة الأولى: مفرطة في التنظيم، والدقة، والتحكُّم بكل التفاصيل، وهذه الفئة تطلب التنظيم لذاته وتعتبره عملية بلا نهاية.

● الفئة الثانية: معتدلة التنظيم دون مبالغة في متابعة التفاصيل وتعتمد على نظام محدّد للعمل والاتصال والحفظ والاستبعاد بغض النظر عن جودة هذا النظام. وهذه الفئة تستخدم النظام كوسيلة للإنجاز والمنافسة.

● الفئة الثالثة: مفرطة في الفوضى، وترفض النظام والإجراءات المقتننة، ولا تعترف بقنوات الاتصال الفعّالة، وتخلط بين المهام والمسؤوليات. فهذه الفئة تعتبر التنظيم مضيعة للوقت على اعتبار أنّ الاستمرار في العمل هو الطريقة الوحيدة للتفوّق.

يتضح من الفئات الثلاث أنّ تنظيم الآخرين يُمكن أن ينصبَّ على الفئتين

الأولى والأخيرة، لكنَّ تغيير سلوك الناس ليس أمراً سهلاً، ذلك أنَّ قلةً من الناس فقط يعترفون بأنَّهم يخلقون مشاكل تنظيمية في البيئة التي يعملون فيها. ورغم صعوبة نقل الموظفين من حالة الفوضى إلى حالة النظام، فإنَّ لهذا التغيير الحيوي جانبين: يتعلَّق الأوَّل بالاتصال، ويتعلَّق الثاني بالتدريب. تقوم عملية الاتصال على إقناع الشخص المراد تغيير سلوكه بإبراز المنافع المباشرة التي ستعود عليه من اتباع نظام معيَّن، بحيث يتمُّ الربط بوضوح ودقَّة بين التنظيم وفوائده.

بعد إبراز الحافز وغرس القناعة بضرورة التنظيم، يأتي التدريب. فإذا كنت أنت نفسك منظِّماً، وتؤمن بدور التعزيز والصبر وتكرار المحاولة في ترسيخ المهارات وتثبيتها لدى المتدربين، حتَّى تصبح جزءاً أصيلاً من سلوكهم اليومي، فإنَّ النجاح سيكون حليفك، مهما كان الوقت طويلاً والجهد المبذول شاقاً.

الملصق المناسب في المكان المناسب

هذه النصائح ستساعدك في إدارة الفوضى ولو جزئياً كي لا تخرج الأمور عن السيطرة:

- ضع ملصقاً على كلِّ صندوق تحتفظ فيه ببعض الأشياء القديمة أو نادرة الاستخدام لتصف محتوياته.
- اكتب المحتويات بخطٍّ واضح كي تتسنى لك قراءتها من بعيد.
- ضع الملصق على جانبي الصندوق أو في الخلف أو الأمام كي لا تُضطر لشيء جذعك لقراءة محتوياته أو إعادته إلى مكانه.
- كن دقيقاً في كتابة المحتويات: فلا تكتفِ بكتابة «أوراق تنتظر

الإحراق»، وخاصة إن كنت تستخدم أكثر من صندوق لتخزين هذه الأغراض.

● عليك أن تتحرى الدقة في وصف بيانات كل صندوق كما يلي: «ملابس يتم التبرع بها لجمعية الأسر المثالية في الصيف» مثلاً.

الهدايا ما بين الإسعاد والاستبعاد

جرت العادات الاجتماعية على أن تشكر صديقك أو زميلك أو قريبك وتعبر له عن مدى سعادتك وامتنانك حين يبادر بمنحك هدية ما بمناسبة أو بدون مناسبة، وليس هناك ما يجبرك على الاحتفاظ بكل هدية لفترة أطول من اللازم، لا سيما إن كانت عديمة الفائدة بالنسبة إليك، أو شغلت حيزاً كبيراً من دون فائدة تذكر بعد انقضاء المناسبة. هناك هدايا تشعل فينا الحنين والإسعاد، وأخرى تذكّرنا بالماضي، أو ينتهي زمانها حتى تستحق الاستبعاد، وهذا ينطبق على كل المقتنيات كإبداعات الطفولة أو أسرة الأطفال أو الألعاب المحشوة والتالفة أو الصور القديمة... إلخ، فالشيء الذي لا يبهجنا لا حاجة لنا به.

الصور الفوتوغرافية

الصور ليست سجلاتٍ تحمل ذكرياتنا فحسب، بل هي تأريخ لأحداث مررنا وتأثرنا بها. تُعدُّ الصور تعبيراً عن الفن والابتكار: إذ تحتفظ بالذكري، وبشخصية المكان في سابق الزمان، كما تسجّل تعبيرات وجه الإنسان في لحظة بعينها، فيما يعتبر أحياناً ضرباً من ضروب الفن والإبداع. ومع ذلك، لا يجب أن نعطي الصور أكثر مما تستحق. فمن حقنا أن نعزّز بها ونحافظ عليها باعتبارها نوافذ نطلُّ منها على أماكن قد لا تتاح لنا فرصة زيارتها ما حيننا أو نتعرّف من خلالها على أشخاص قد لا نراهم البتّة

(كأجدادنا أو أقربائنا الراحلين)، ومع ذلك، علينا أن نستبقي منها ما يهْمُنَا ونتخلَّص ممَّا لا يشكِّل قيمة عاطفية ولا ذكرى إنسانية خالدة لنا.

حين نشرع في نقل الصور الفوتوغرافية من الكاميرا إلى الكمبيوتر، يجب أن نخزنها في ملفٍّ خاصٍّ وتحت اسمٍ محدَّد. ومن الخطأ أن نضعها بشكل عشوائي في مكان عام مثل: «صورِي الخاصة»، معتقدين أننا سَنتمكَّن من العودة إليها لترتيبها وتنظيمها في أقرب فرصة. فالمملقات الفرعية المعنونة - بتاريخ أو مكان الحدث - تتيح لنا فرصة استعادتها متى أردنا وفي لمح البصر. بإمكانك أيضاً استخدام الملصقات الإلكترونية لمعرفة أسماء الأشخاص الموجودين في الصور للتعرفِّ إليهم بعد ذلك

فنُّ الشراء

يساعدنا الحدُّ من «هوس» الشراء والعمل وفق قائمة من الأولويات على امتلاك أشياء أقلَّ كمًّا وعدداً، ولكن أنفع وأقيم وأفضل نوعاً، وهذه ليست دعوة إلى التقتُّف والحِرمان؛ بل هي دعوة للاستهلاك الرشيد والقائم على الذوق الرفيع والعناية الفائقة. ويمكننا إدارة عمليات الشراء بحكمة كما يلي:

- إعداد قائمة مشتريات والالتزام بها.
- تحاشي عربات الشراء الموجودة في المتجر لأنها تشجِّع على جذب ما لا نحتاج إليه.
- استشارة صديق أو خبير قبل الشراء إذا كنا سنشتري أشياء باهظة الثمن.
- عدم اعتبار الشراء نوعاً من أنواع التسلية، وعدم شراء شيء لا نحتاجه مهما كان رخيصاً.
- دوّن مصاريفك لتتحاشي إنفاق ما يتجاوز بنود ميزانيتك.

حارب الفوضى

تكتسب المقتنيات قيمتها ممّا تقدّمه لنا من خدمات وما تيسّره في حياتنا من عمليات. من دون هذه القيمة تتحوّل المقتنيات إلى ثروة معطّلة؛ إلا إذا كنت تعمل في تجارة التحف والأثريات فقبل أن تفكّر في شراء أيّ شيء، اسأل نفسك: «هل سأستفيد منه، وكيف؟ أين سأضعه، ولماذا؟ وكيف سأتخلّص منه بعد انتهاء صلاحيته؟»

كلّما تخلّص الإنسان من الفوضى العارمة التي طالت كلّ جوانب حياته، وأفرغ محتوياته التي تفيض عن حاجاته، تنفّس الصعداء وصار من السعداء. فما أجمل من أن نستثمر وقتنا في ممارسة الأنشطة الممتعة وقضاء الأوقات الجميلة مع من نحبُّ بعيداً عن صخب الدنيا وزخم الحياة، وفوضى المقتنيات، وتكدُّس المشتريات. قد لا يكون الوصول إلى هذا القدر من الصفاء والنقاء سهلاً، ولكنّه ليس مستحيلاً. فتحلّ بالصبر وتسلّح بالحكمة عند انتقائك لأدواتك، أو احتفاظك بمقتناتك؛ كي تنعم بالنظام، وتعيش في سلام.

المؤلف:

أندرو ج. ميلين:

استشاري ومدرب محترف في مجال
تنظيم الحياة وإدارة الوقت والذات
والعلاقات. طوّر منهجية خاصة بإدارة
الشؤون الشخصية والمنزلية من
منظور نفسي واجتماعي واقتصادي.



شروط السعادة

خمسة مفاتيح للتغيير الإيجابي المستدام

تأليف:

شون أكور





المزيج الإيجابي للذكاء البشري

كثيراً ما يُطرح السؤال التالي: أيها أهم يا ترى؛ الذكاء العقلي، أم الذكاء العاطفي، أم الذكاء الاجتماعي؟ لتحقيق النجاح نحتاج إلى مزج هذه الأنماط الثلاثة من الذكاء، حتى نتمكن من رؤية العالم من زوايا عديدة، ومتكاملة، ومتداخلة، وإيجابية. وهكذا.. يمكننا إعادة صياغة السؤال على النحو التالي: كيف يمكننا أن نمزج مختلف أنواع الذكاء، ثم نصهرها في بوتقة إيجابية واحدة؟

تنشأ ذكائنا المتعددة من واقعنا الذي نشكله - نحن - في عقولنا. فقبل أن يتأبنا شعوراً ما تجاه العالم، وقبل أن نتواصل مع الآخرين، وقبل أن نبدأ في حلّ مسألةٍ أو مشكلةٍ معقدة، يكون عقلنا بالفعل قد صاغ واقعاً جديداً بشأن ما إذا كان النجاح - هنا - ممكناً أم لا. هذا الواقع الذي شكّله

عقلنا، هو ما يسمح لنا برؤية الفرص بدلاً من العقبات، والبدائل الجديدة المتاحة والسبل المفتوحة، بدلاً من الحلول المستحيلة، والطرق المسدودة.

شروط السعادة

السعادة غاية إنسانية عَصِيَّةٌ على الفهم والإدراك. هذه الصعوبة في نيل السعادة، هي التي تجعلها لا تتحقق إلا بشروطها. وهي قيمة إنسانية عظيمة متاحة للجميع، لكنها لا تُسَلِّمُ أسرارها إلا لمن يستحقها ويحققها. هذه الشروط الطبيعية هي التي تجعل شخصاً ما، يتخطى الصعاب وينجح، بينما يبقى شخصٌ آخر مكبلاً باليأس، ومصاباً بالإحباط، رغم أنَّ الشخصين يعيشان موقفين متشابهين تماماً، ويشهدان - فيما يبدو ظاهرياً - واقعا متماثلاً. لكن الحقيقة هي أنَّ كلاهما قد صنع لنفسه واقعا مختلفاً عن الآخر.

بعض الناس يصنعون واقعهم، ثم يعيشونه، وكأن السعادة في متناولهم، فيصبح النجاح واقعا موازياً، وفعلاً حياتياً طبيعياً، رغم أنهم يواجهون نفس الصعاب، والعوائق، التي يواجهها الآخرون. وبعض الناس يصنعهم واقعهم، حتى لتبدو السعادة لهم أمراً بعيد المنال. فقد ثبت علمياً ومعملياً، أنه من المستحيل لأي إنسان تحقيق السعادة أو النجاح، وهو لا يرى السعادة، ومن ثم النجاح أمراً ممكناً. وبهذا المفهوم الذي يؤكد - بما لا يدع مجالاً للشك - أن السعادة تُصنَّع من مكونات أو «مادة خام» كامنة داخلنا، وعندما نستوردُها من الخارج، يجب أن يتم ذلك - أيضاً - بشروطها الطبيعية والإيجابية.

مهارات تمثين العبقرية الإيجابية

المهارة الأولى: اختيار الواقع ذي القيمة الأعلى

من بين الكمّ الهائل من المعلومات التي تتلقّاها حواسنا في كل ثانية، على المرء أن يختار ما يرى أنه يستحق اهتمامه وتركيزه. يعتمد الأمر كله على نوع المعلومات التي يختار عقلك أن يعالجها. لذا، إذا كان واقعك اختياراً فإن أهم سؤال هو: هل اخترت الواقع والحقائق التي ستساعدك على تقوية أنماط ذكائك، واستثمار إمكاناتك، ومن ثم توجيهك إلى نجاح أكبر؟ فإذا كانت الإجابة بلا، فكيف يمكنك التركيز على واقع يحمل قيمة أفضل؟

العبقرية الإيجابية

هنا يبرز دور العبقرية الإيجابية؛ أي قدرة كل إنسان على أن يُشكّل واقعَه الخاص به، والذي تكون فيه السعادة أمراً ممكناً. فالسبب الذي يجعل بعض الناس يرون العالم بطريقة مختلفة عما يراه غيرهم، هو أنّ العقل البشري لا ينقل العالم الخارجي مثل آلة التصوير الرقمية الدقيقة والواضحة، بل يتلقّى المعلومات والبيانات، ويعالجها، ثم يفسرها، ويعيد إنتاجها باستمرار. ففي كل لحظة يزودنا عالمنا بمعلومات وبيانات، يبذل عقلنا جهداً مختلفاً في كل مرة، ليكون فهمه وإدراكه الخاص لها؛ فيجتهد، ليقم روابط منطقية، ويتوصّل إلى استنتاجات مبنية على المعطيات والمقدمات التي تلقّاها من العالم الذي يحيط به.

العقل البشري يختار دائماً، ذلك النوع من المعلومات التي يعالجها، ويوجّه انتباهه إليها، أو يطرحها جانباً ويتجاهلها. ومن ثمّ فإن الواقع الذي نعيشه هو دائماً اختيار. أي أن ما نختاره ونركّز انتباهنا عليه، يشكّل كيفية إدراكنا لعالمنا، وتفسيرنا له. وكلّما أحسنت عقولنا استخدام طاقاتنا في

التركيز على الإيجابيات والفرص، تعاضمت فرص تحقيقنا للنجاح، ومن ثم شعورنا بالسعادة.

استراتيجيات معالجة الحقائق لتحسين الواقع:

الاستراتيجية الأولى: تعرّف إلى الواقع البديل

يجب أن تدرك أن هناك عدة نسخ من الواقع، وأن البديل هو أن يظل عقلك يعيد صياغة الواقع السلبي مراراً وتكراراً، حتى بعدما يتغير العالم الخارجي. ومن خلال تغيير الحقائق التي تختار أن تُركّز عليها، بإمكانك أن تحسّن استجابتك للضغوط في مجال العمل مثلاً. فعلى سبيل المثال: يمكنك من خلال تبني توجه فكري يرى أنّ الضغوط تدفع إلى تحسين العمل، أن تقلّل الآثار السلبية للضغوط، مثل الإحساس بالصداع وآلام الظهر والإرهاق. كل الناس يعتقدون أن نتائج الضغوط هي دائماً ضارة بصحتنا وعملنا. ولكن إذا أحسنا التحكم فيها، فإنها يمكن أن تكون دافعاً لتحسين الأداء في العمل، ومن ثم تحسين مستوى الصحة العامة.

فإذا ما أمكننا استخدام أدوات العبقريّة الإيجابية في تغيير طريقة إدراكنا للضغوط، فسيكون بإمكاننا تقليل التأثيرات السلبية للضغوط على المخ والجسم؟ لقد أثبتت الأبحاث العلمية أن الضغوط، حتى عندما تبلغ ذروتها وتصل إلى مستويات مرتفعة، تحقق صلابه ذهنيةً داخلياً، وعلاقاتٍ أعمق خارجياً، وهكذا نعيش وعياً أعلى، ومنظوراً أسمى، وأولوياتٍ أوضح.

حينما تشعر بالضغوط، فكّر في أنها يمكن أن تحسّن فعلياً من إنتاجيتك وأدائك، ثم فكّر فيما تعنيه الضغوط التي تمرُّ بها كل يوم. وعلى أيّة حال، فأنت لن تشعرَ بأيّ ضغوط حيال أمر لا يعني لك شيئاً. فأنت مثلاً، تشعر

بالضغوط في العمل لأنك تهتم بإعالة أسرته. كما تكون للضغوط معانٍ أهم وأسمى عندما تعيش واقعاً منبثقاً من إحساسك بالمسؤولية تجاه ذاتك، ومؤسستك، ومجتمعك. فالضغوط هنا، لا تختلف عن الرافعات والإمكانات التي توجّه وتدار بطرقٍ إيجابية، لتحقيق تفوقٍ مؤسسيةٍ ما، أو فوزٍ فريقٍ في لعبةٍ ما.

الاستراتيجية الثانية: عزز رؤيتك بالاستشراف

نقطة الاستشراف هي الموضوع الذي يُمكنك من خلاله ملاحظة الحقائق التي تستخدمها لصياغة واقعك. تُظهر الأبحاث أنّ الواقع القائم على نقطة استشرافٍ واحدةٍ - في العمل وحده مثلاً - يعدُّ واقعاً محدوداً ومقيّداً، ومعيقاً، للتقدم والتطور. فتنوع المنظور المستخدم لتقييم الخيارات المتاحة أمامك، يمكن أن يحسّن من قدرتك على رؤية تفاصيل جديدة وقيّمة، توسّع بدورها من آفاق رؤيتك، وتساعدك على الوصول إلى المزيد من الأفكار والحلول. ولذا فإن إضافة نقاطٍ استشرافيةٍ لرؤيتك، تُعدُّ أمراً محورياً للعملية الإبداعية والابتكار، واكتشاف الفرص الكامنة، والتواصل بعمق أكبر مع أفراد فريق عملك ومع كل ما يُشكله، أو يتشكل منه عالمك.

الاستراتيجية الثالثة: البحث عن واقعٍ يحمل قيمةً أكبر

بعد أن أدركت أنّ واقعك ليس قاصراً على رؤية واحدة، وبعد أن أضفت إلى رؤيتك نقاطاً استشرافيةً، يمكنك أن تسعى وراء الواقع الذي يساعدك على تحقيق نجاح أكبر. وعلى أية حال، فإنه لا يكفي أن تدرك وجود أكثر من منظور يمكنك أن تسقطها على العالم؛ فعليك أيضاً أن تقيّمها بنجاح، فتختار الأفضل من بينها.

إنَّ تدريب عقلك على رؤية جوانب إيجابية أكثر في كلِّ موقف، سيحسن من مرونة عقلك، ويرفع قدرتك على اكتشاف وتعقُّب الواقع الذي يحمل قيمة أكبر في كلِّ المواقف الشخصية والمهنية. فإذا كنت تشعر أنَّه لا وجود لسمات إيجابية يمكن ربطها بفريق عملك، أو مؤسستك، أو مكان عملك، فإنَّ هذا لا يعني سوى واحدٍ من أمرين: إما أن يكون عقلك قد أخفق في رؤية تفاصيل أساسية، أو أنَّك بحاجة إلى إدخال تغييرات جذرية على موقفك الحالي.

وكلمًا اجتهد عقلك في استيعاب الواقع بتنوعاته المختلفة، زادت قدرتك على الإبداع وحلِّ المشكلات، وتبلورت رؤيتك للعالم، وسطعت بوجهة نظر لا يراها أحدٌ مثلك. فنحن بالإجمال، لا نستطيع حلَّ المشكلات إلا إذا تمكَّنا من رؤيتها أولاً. إنَّ عقولنا مصمَّمة لتبحث عن السلبيات وتكتشفها. والسبب في هذا أنَّه لكي يحافظ الإنسان على حياته، فإنَّ العقل البدائي يجب أن يستجيب للتهديدات أسرع مما يستجيب للعواطف الإيجابية.

ولهذا، فإنَّ تدريب العقل على اكتشاف الدلائل الإيجابية يتطلَّب دائماً جهداً كبيراً. فالاكتشاف لا يكون متاحاً على السواء، فهو دائماً من نصيب أصحاب الرؤى الخلاقة والنظرات البراقة.

إنَّ مفتاح التحكُّم في هذا التوازن هو ما يطلق عليه «معدَّل الإيجابية». لقد توصَّل الباحثون إلى أنَّ أهمَّ واقع يحمل أكبر قيمة في مجال العمل، وخارج العمل أيضاً، هو الواقع الذي ينطوي على ثلاث استجابات إيجابية على الأقل، في مقابل استجابة واحدة سلبية. يؤكد الباحثون أنَّ الأشخاص الذين يكونون ثلاث أفكارٍ إيجابية، في مواجهة كل فكرة سلبية، هم أكثر تفاؤلاً وسعادة وإحساساً

بالإنجاز؛ (بينما اعتبرت نسبة 1:1 مؤشراً على أنهم «مكتتبون»). فإذا استمعت إلى نبأ واحد سلبي، فعليك أن تحقّق التوازن والتقدم نحو السعادة، بالاستماع إلى ثلاثة أنباء إيجابية. ولأننا، بصورة طبيعية، نعطي وزناً أكبر للأفكار السلبية، فمن الضروري تحقيق التوازن بالالتفات إلى أفكار إيجابية أكثر. وأكثر.

المهارة الثانية: خارطة نجاحك

إن لم تكن لديك خارطة جيدة للواقع، فليس هناك ثمّة فرصة لتحقيق النجاح. الخرائط الذهنية هي ما يقود أفعالك في أيّ وقت تتأهّب فيه لاتخاذ قرار أو تواجه تحدياً، أو تضع هدفاً نصب عينيك. فإذا كانت الخريطة الذهنية التي تستخدمها تفتقر إلى «علامات الطريق»، فهي غير مكتملة وغير دقيقة، ويمكن لها أن تضلّك. «علامات الطريق» هي المؤشرات التي تهّمك في حياتك، مثل: التقدّم في مسيرتك المهنية، أو طرح مبادرة جديدة، أو التمتع بصحّة أفضل. فإذا أردت أن تكون قادراً على توجيه أنماط ذكائك كلّها، تجاه تحقيق النجاح، فإنّ «علامات الطريق» الخاصة بك، يجب أن تكون بمثابة معالم محددة تؤطر مسارك الذهني. فإذا كنت ترى في الوقت الحالي مثلاً، أنّ عملك فقد معناه، وأنّ العوائق التي تواجهها، هي أكبر من أن تتجاوزها، وأنّ أهدافك صعبة التحقيق، فأنت بحاجة إلى إعادة رسم خريطةك الذهنية. وثمة ثلاث استراتيجيات تقودك إلى تشكيل خريطة ذهنية أفضل.

تطبيقات عملية:

- ضع ضغوطاً عملاً في خدمتك.
- درّب عقلك على اكتشاف منظورٍ جديدٍ للموقف الذي أنت فيه.

- مارس نشاطاً اجتماعياً .
- امنح نفسك الراحة والغذاء الضروريين حتى تتمكن من رؤية الواقع .
- أضف نقاطاً استشرافية لرؤيتك .
- اطلب آراءً متنوعةً من الجميع ، بقدر تنوع الثقافة والشخصية .
- ذكّر نفسك بقوة التغيير الإيجابي في حياتك

الاستراتيجية الأولى : التركيز على العلامات البارزة في الطريق

إنَّ أفضل خريطة ذهنية هي تلك التي توجّهنا مساراتها نحو تحقيق أهداف جادة . غير أننا لا نستطيع تحديد هذه المسارات ، إلا إذا تعرّفنا إلى الأشياء التي تهّمنا أكثر من غيرها في حياتنا ، ورسمنا أو شكّلنا منها خريطة . تظهر هذه الأشياء في مركز الخارطة بوضوح ، بينما تتضاءل أو تتباعد تلك الأشياء التي لا تهّمنا كثيراً . لكننا نخفق أحياناً في إضفاء القيمة المناسبة على بعض الأشياء التي ينبغي أن تهّمنا . فهل تفتقد خريطتك لعلامات الطريق الواضحة ، والتي من شأنها أن تساعدك على تلمّس طريقك نحو النجاح؟

كلّما أضفتَ علامات أكثر لخريطتك الذهنية ، زادت مسارات النجاح التي تنفتح أمام ناظريك . لكن إذا تمحورت العلامات كلها حول زاوية واحدة من الخارطة ، فمعنى هذا أنّ هناك نقصاً في طرق واحتمالات النجاح في مجالات أخرى من حياتك الشخصية أو المهنية .

إذا كنت ترى أنّ سعادتك تعتمدُ بالكامل على مساحة واحدة فقط في حياتك ، فمعنى هذا أنّك تركت أغلب مساحات عالمك بلا تخطيط أو بلا

خارطة . يبدأ تنويع «حافظتك» أو «جعبتك» من علامات الطريق، بالتعرّف إلى المساحة التي تهيمن حالياً على خارطة واقعك أكثر من غيرها. ارسـم خارطة لواقعك، وحاول أن تقسمها إلى أقسام تمثل مساحات حياتك المختلفة: عملك، وأسرتك، وصحتك، وأموالك، إلخ. فماذا تجد؟ وكيف ترى ما وجدت؟ أيّ الأقسام بدت مزدحمة أكثر من غيرها؟ وأيّها بدا كقريّة خاوية على عروشها؟ هل هناك مساحات في حياتك غابت تماماً عن خارطتك؟

قد يُشوِّش بعض اللصوص خريطتنا الذهنية. هؤلاء المتسلّلون أو الخاطفون هم التوجّهات السلبية في حياتنا، وهي التي تقلّل من مستويات السعادة إجمالاً، وتستنفد مساراتنا نحو النجاح. تشويش الخارطة يبدأ أكثر ما يبدأ، في مساحات «الصحة» في خارطتك. لنقل إنك تريد أن تفقد جزءاً من وزنك. بدلاً من أن تجعل الدافع لهذا الهدف، أنّك تريد أن تحب نفسك، وتقبل هيئة جسدك، بعد فقدان الوزن الزائد؛ الأفضل أن تفكّر في هذا الهدف كمسارٍ نحو حياةٍ أطول وأجمل، ولتضرب مثلاً إيجابياً في كيفية اهتمامك بصحتك، لأولادك وحتى لأحفادك.

الاستراتيجية الثانية: أعد توجيه خارطتك الذهنية

لكل خارطة ذهنية نقطة مركزية تحدّد الوجهة التي ستخصّص لها غالبية موارد عقلك. أما علامات الطريق فهي المعالم التي توجّهنا نحو الفرص والإمكانات، وترشدنا إلى حالة من الإيجابية، والتركيز على الموارد الذهنية، والعاطفية، والاجتماعية الجوهرية. كلما تمّعت خارطتك الذهنية بالمرونة، والقدرة على التلاؤم، زادت قدرتك على اكتشاف مسارات نجاح أكثر في عالمك الخارجي. فالحفاظ على اتجاهك مرناً، يسمح لك بأن ترى

طرقاً وحلولاً ومواردَ مختلفةً كان من الممكن أن تغفلها. ومن الممكن أن تتغيّر وجهة خارطتك الذهنية بدرجة كبيرة، لأن الأمر يعتمد على ما إذا كنت ترى واقعاً إيجابياً أم سلبياً؛ وبالتالي يمكن أن يكون للخارطة تأثيرٌ كبيرٌ في قدرتك على تعزيز عبقريتك الإيجابية في العمل. فإذا تمحورت خارطتك في العمل حول تشييط الهمة وغياب القدرة في السيطرة على الأمور، فلن ترى إلا محيطاً كبيراً من الفشل لا يمكن تجاوزه، بدلاً من مواردٍ وفرصٍ ومساراتٍ للنجاح، تتطلبُ بذلَ المزيد من الجهد.

الاستراتيجية الثالثة: ارسـم مسارات الفوز لا مسارات الهزيمة

ما تختارُ التركيزَ عليه يصبح واقعك. فإذا كنت تركزُ على تجنُّب مسارات الفشل فستفقد البوصلة تماماً تجاه مسارات النجاح. في حياتنا العملية، نركزُ عادةً على رسم خارطة بمسارات الهرب، فلا يبقى في عقولنا سوى القليل من الطاقة لرسم خارطة بالمسارات التي تفضي إلى النمو والنجاح. ومن الظواهر المثيرة للدهشة حقّاً، تلك المواقف السلبية التي تستنفدُ موارد العقل، في البحث عن مسارات للهرب، في مواقف لا تزالُ تضمُّ الكثير من الطرق، والمسالك، الحافلة باحتمالات النجاح.

ولأنّ العقل البشري لا يتمتّع إلا بموارد محدودة من طاقة التركيز، فإنّ ما نقرّر أن نرسم خارطته أولاً، يستولي على أكبر نصيب من تشكيل واقعنا. فكلمًا استهلكت الوقت في تصوّر الفشل، بقي لديك وقت أقل، وموارد ذهنية محدودة، للتخطيط للنجاح. فمن السهل أن تبدو مشاعرُ التشاؤم موقفاً آمناً في العمل، لكنّ المشكلة أنّ عقلك يشكّل عالمك بناءً على توقّعاتك. فعندما لا تتوقّع الإنجازَ والإشادة والامتنانَ في عملك، فسوف يخلو واقعك مما لا تتوقعه.

تطبيقات عملية: تنويع «حافضة» علامات الطريق:

اكتب قائمة بعلامات الطريق في حياتك، مثل: «أن أكون مثلاً يُحتذى»، أو «توفير الوقت لمطالعة المزيد من الكتب». حاول أن تكتشف مزيداً من علامات الطرق في كل جوانب حياتك، لا في جانب واحد وحسب u . جلسة يومية لـ«تحديد القيمة»: اسأل نفسك كل صباح: «ما العمل الذي سأنجزه اليوم لكي أقرب من تحقيق أهدافي؟» وحتى لو كنت ستؤدّي تلك المهمّة أو العمل على آية حال، فإنّ مجرد تسليط الضوء على مسار إنجاز بعض المهام يومياً، سيدرّب عقلك على إعادة توجيه خارطتك بصورة مستمرة، وتلقائية، صوب القيمة والمعنى والهدف.

● ارسم خارطة حياتك: ارسم خارطة فعلية لموقع عملك الحالي، أو منطقتك السكنية أو مدينتك. هل هناك أشخاص أو أماكن أو موارد مهمّة أغفلتها؟ فكّر في الطرق التي يمكنك أن تسلكها لاستثمار تلك الموارد.

● ضع حدّاً لمن يشوشون خارطتك: حدّد المختطفين الذين يدفعونك إلى خارج مسارك؛ مثلاً: (استمرار تنبيهات الرسائل الإلكترونية على مدار الساعة)، أو (العمل والتواصل الدائم مع أشخاص سلبين). ما الذي يمكنك أن تفعله لتتجنّب هؤلاء؟ ما العادات الإيجابية التي يمكن أن تجعلها جزءاً من حياتك؟

● استخدم خارطة الكنز: في الاجتماع التالي أو المشروع المقبل، ارسم خارطة كنزك الذهنية، بدلاً من رسم خارطة لأنفاق التراجع. عندما يركز الآخرون على المشكلات التي تثير القلق، فأعد توجيه دفة الحديث إلى مساراتها الإيجابية.

- تحديث الخارطة: تأمل خارطتك شهرياً، وأعد تشكيل مساراتها وتقاطعاتها. فكر في طموحاتك الحالية، وما إذا كنت ستتخذ مسارات جديدة، أم لا

المهارة الثالثة: محفزات التعجيل في تحقيق النجاح

بمجرد أن يسجل عقلك أنك سوف تقترب من تحقيق النجاح، فإنه يطلق محفزات تمنحك قوة إضافية تحتاجها لتسريع خطواتك. وكلما اقترب النجاح، تسارعت خطواتك نحوه. في سباقات الماراثون، يطلق المخ مسرعات ومحفزات، ليس فقط حينما يرى العداء خط النهاية، بل بمجرد أن تلوح فرصة النجاح. وبتطبيق هذا على العمل، فإننا بتغيير إدراكنا للمسافة التي تفصلنا عن تحقيق النجاح، يمكننا أن ندفع عقولنا إلى إطلاق محفزات للتعجيل بتحقيقه، وثمة ثلاث استراتيجيات يمكننا من تحقيق النجاح وهي:

الاستراتيجية الأولى: تقريب المسافة من الهدف:

كلما اقترب الشخص من هدف ما، زادت سرعته وجهده. لأن تغيير إدراكك للمسافة المتبقية للوصول إلى الهدف، يمنحك تركيزاً وتحفيزاً للعمل بكل طاقاتك القصوى.

الاستراتيجية الثانية: تكبير حجم الهدف

في مسابقات الرماية، كلما كان حجم الهدف أكبر، زادت فرصة الرامي في إصابته. وبالمثل، كلما أدرك عقلك أنك هدفك كبير، زادت فرصة إيمانك بقدرتك على تحقيقه.

الاستراتيجية الثالثة: لتحقيق أيّ هدف، يجب توفير مستوى معيّن من الطاقة

تغيير إدراكك للتكلفة الذهنية للأهداف المختلفة، يزيد من سرعتك نحو هدفك. المتشائمون والمتفائلون على حدّ سواء، يحدّدون لأنفسهم أهدافاً، لكنّ الفارق بينهم هو أن العبقرية الإيجابية تؤلّف الحقائق في الواقع، فتبدو هذه الأهداف في متناول القدرة والقابلية للتحقيق. وبالتالي يتمكّن الفرد من شحذ كل الموارد الذهنية، وأنماط الذكاء، لتحقيق الأهداف بصورة أسرع، وبكفاءة أكبر من المتشائمين.

إحساسنا بالوقت لا تمليه علينا دقائق ساعاتنا، بقدر ما تمليه دقائق عقولنا، التي تنشّط أو تثبّط دقائق قلوبنا. كلّما اعتقدت أنّ مهمة ما تستهلك وقتاً أطول لإنجازها، زادت صعوبتها في ذهنك. إذ تلعب التوقّعات الشعوريّة دوراً كبيراً في تشكيل إدراكنا للزمن. فمن المفارقات، أنّ مفتاح إدارة الوقت يكمن في نسيان الوقت، إذ كلّما ركّزت على مرور الوقت، زاد إحساسك ببطئه، وقلّ اندماجك في العمل. وإذا وضعت أهدافاً غير واقعية، فسوف تجعلك تشعر بأنّ أداءك متدنّ، لأنّك ستظن أنّك لم تحقّق شيئاً ممّا خططته. ولذا، حدّد أهدافاً واقعيةً، مبنيةً على علامات الطريق الواضحة والمرسومة لديك، والتي ستتجاوزها عما قريب.

تطبيقات عملية:

- حدّد أهدافاً يومية صغيرة: تحديد أهداف مصغّرة، وقابلة للتحقق، وتستحقّ العناية، يساعدك على النجاح. حدّد هذه الأهداف في عملك، بحيث يمكن تحقيقها يومياً، فتنفّع دائماً بمحفّزات التسريع الذهنية. ألقِ الضوء على مدى «التقدّم المتحقّق فيما مضى وفات»، بدلاً من «المتبقي فيما هو آت».

- خذ نفساً . وانطلق: ضع أهدافاً جديدةً بعد تحقيق أي تقدم، وهكذا لن تبدأ من الصفر أبداً.
- كن موضوعياً: إذا شعرت بأن المهمة مجهدة، ففكر فيها بمنطق وحدات العمل التي ينبغي إنجازها، لا بمنطق الجهد المطلوب لذلك، حتى لا تُستنزف معنوياً أبداً.
- تذكّر النجاحات السابقة: إذا واجهك مشروع كبير ومخيف، فتذكّر «لحظات الانتصار». قبل أن تبدأ المشروع، سجل ثلاثة مواقف مشابهة نجحت فيها بتخطّي العقبات. حينما يرى عقلك أنّ النجاح محتمل، استناداً إلى النجاحات السابقة، فسيبدو تحقيق الأهداف الجديدة في متناول قدراتك.
- ركّز على تحقيق الأمل، لا الفشل: ضع تصوراً لإنجاز الأهداف الصغيرة التي ستقودك إلى إنجاز المشروع الكبير. وبدلاً من تصوّر احتمالات الفشل، تخيل فقط ما ستأخذ من خطوات عملية لتحقيق النجاح.
- سر الـ 70%: ابدأ دائماً بمستوى جيد. حاول في بداية رحلة النجاح تحقيق الأهداف الصغيرة التي تزيد فرصها على 70%.
- لتكن أهدافك مرئية: استخدم الفيديو والصور لتضع أهدافك المرئية في مرمى البصر. ودائماً وأبداً، لتكن أهدافك واقعية، وذات معنى.

المهارة الرابعة: تثبيت الاستجابة الإيجابية ومحو الضوضاء السلبية

من الممكن أن تكون الضوضاء أحد مصادر تشويه الواقع، فهي تحول بينك وبين استخدام الإشارات الإيجابية، التي ستقودك إلى النمو والنجاح. فبينما

ستفودك الضوضاء إلى واقع سلبي، تكون فيه إمكاناتك محدودة، فإنَّ الإشارات الإيجابية ستساعدك على صياغة واقع يتمتّع بقيمة أكبر، وبرؤية أسمى، فستمكن من رسم خارطةٍ بمسارات النجاح، فتبتسّط في تحقيق أهدافك.

بسبب القدر الهائل من المعلومات التي نتعرّض لها يومياً؛ فليس من السهل أن نلتقط الإشارات الإيجابية وسط ضجيج وضوضاء عالم يحاصرنا. توصلت الأبحاث إلى أنّه إذا قلل المرء، مع سبق الإصرار والترصّد، فيض المعلومات الواردة إلى العقل بنسبة 5% فقط، فسوف يتمكن من تحسين فرصه في اكتشاف الإشارات الإيجابية، بصورة جوهرية. لكن العالم الخارجي ليس وحده مصدر الضوضاء التي تشتت انتباهك وتستنفد طاقتك؛ فعقلك هو أحد مصادر هذه الضوضاء أيضاً. وهذه بعض استراتيجيات التحكم في الضوضاء:

الاستراتيجية الأولى: ميّز الإشارات الإيجابية

الإشارات هي المعلومات الصادقة التي يمكنك الاعتماد عليها حين تنبّهك إلى الفرص والموارد، وتساعدك على استثمار أقصى قدراتك. أما الضوضاء فهي معلومات سلبية، وزائفة، وملوثة، وغير ضرورية؛ وهي تعوقك عن إدراك الواقع الذي يمكنك النجاح فيه. فهي تشوّش على واقعك الإيجابي وتصرفك عن تعزيز أنماط الذكاء التي تحتاجها في المواقف المختلفة. كلّما بدّد عقلك الوقت والجهد في التركيز على الضوضاء، زادت صعوبة سماع الإشارات الإيجابية. إذا أصغيت إلى الضوضاء في نطاق العمل؛ فسوف تشكّل واقعاً مشوهاً، من معلومات ملوثة، تستنفد قدرتك على التركيز. حين تركز على المعلومات السلبية فإنّه يكون على حساب المعلومات ذات المحتوى الإيجابي ذي القيمة

المضافة، التي ستساعدك على رصد الفرص والحلول المحيطة. إذا كانت المعلومات التي تستقبلها من هذه الفئات الأربع، فهي ضوضاء ينبغي رصدها وصدّها:

- معلومات لا تستخدم ولا يتأثر بها سلوكك. مثل أخبار المناطق النائية التي لا تعنيك ولن تتدخل فيها، لأنّها خارج نطاق قدراتك واهتماماتك.
- معلومات لم يحن أوانها، فلن تستخدمها الآن، وهي تتغيّر باستمرار.
- معلومات افتراضية؛ تُبنى على الظنون، لا على الحقائق.
- معلومات لا تتعلق بأهدافك. فكّر في الأهداف التي رسمتها لنفسك، وراقب دُفق المعلومات التي تتلقاها، هل لهذه المعلومات صلة بأهدافك؟

الاستراتيجية الثانية: لا تُدمن الضوضاء

تسجيب عقولنا بسرعة للمخاطر والتهديدات في البيئة المحيطة. لم يكن إنسان العصر الحجري يملك أرضاً، ولا مزارع، فتعلّم أن يهرب بعيداً عن الأخطار، وأن يفرّ بمجرد أن يرصد علامة على وجود تهديد. وهكذا؛ اعتادت عقولنا أن تنتبه للأخطار والتهديدات أكثر من الفرص والمكافآت. ولهذا فإننا نلتقط الضوضاء السلبية بوضوح وعمق أبعد تأثيراً من الإشارات الإيجابية، كما تؤثر فينا الأحداث السلبية أكثر من الإيجابية. وهناك طريقتان لإلغاء الضوضاء:

- طريقة المنع: بأن تمنع وصول الضوضاء إليك، بإغلاق عينيك وأذنيك، لكنك ستفقد معها بعض الإشارات الإيجابية.

- طريقة المجابهة: بأن تتصدى للتلوث المعلوماتي، وتقلل ما تسمح بوصوله إليك بنسبة 5% كل ثلاثة أشهر مثلاً. وبشكل تلقائي، ستصبح إيجابياً وذكياً ومنجزاً ومبدعاً، في ضربة، أو لحظة فارقة واحدة

الاستراتيجية الثالثة: اقطع ضوضاء الإنترنت

بإمكانك تشكيل نماذج تفكيرٍ إيجابيةٍ تواجه بها الطاقة السلبية. تستخدم هذه الاستراتيجية لإبطال مفعول الضوضاء الخارجية والداخلية معاً. إذ يُعتبر التفكير السلبي: (الخوف، والقلق، ونقص الثقة، والتشاؤم)، من أخطر أنواع الضوضاء التي تعوقنا عن سماع الإشارات الإيجابية، وتدمر جهودنا في اللحظات الفارقة كلما أوشكنا على تحقيق تغيير إيجابي. فالخوف من أن تكون مخطئاً يمكن أن يفضي إلى التردد في اتخاذ القرارات. وقبل أن تتعلم كيف تستثمر الفرص التي تفضي إلى النجاح، عليك أولاً أن تتعلم كيف تُخرس أصوات الخوف من الفشل. لأن العقل المرتعش الذي يضخم السلبيات، يهرب إلى الأمام دائماً، وينحرف عن مسارات النجاح، معزياً صاحبه بوهم التعلم والتقدم.

فحاول الآن؛ نعم.. الآن، اقطع صلتك بالإنترنت، وحتى نهاية هذا اليوم، من دون أن يرتعش لك جفن. نعم هناك أخبار وأحداث ومناسبات مثيرة، ستظن أنك مضطر لمواكبتها. لكن تجاهلها واحجب ضجيجها، أولى من الرضوخ لها، والحرمان مما يفوقها أهمية وألوية.

تطبيقات عملية:

- افحص المعلومات التي تتلقاها وستجد في محتواها الكثير من الضوضاء، مثل: معلومات لن تُستخدم، ومعلومات لا تُخدم،

ومعلومات انتهت صلاحيتها، ومعلومات افتراضية وغير ذات أولوية، ومعلومات تصرف انتباهك عن أهدافك.

- قلّص كميات المعلومات التي تتلقّاها. اقترحنا عليك خفض تدفق المعلومات على مراحل بنسبة 5٪. الهدف هنا هو توفير طاقة وموارد أكثر لالتقاط المعلومات المهمّة والتركيز في معالجتها.
- إبطال مفعول الضوضاء بفاعلية. اكتب في ورقة تثبتها على مكتبك: «سأحافظ على مستوى من القلق يتناسب مع احتمالات نجاح المشروع».
- تأكد من الحقائق. حافظ على مستوى من القلق يساوي احتمال النجاح بأن تتساءل: «ما معدل تواتر هذا الحدث السلبي في الماضي؟».
- عندما تشك في الحقائق، فاستثمر خمس دقائق في كتابة قائمة بالأشياء والأشخاص الذين تشعر حيالهم بمشاعر عاطفية: أسرتك، أنشطتك الرياضية، القيم التي تؤمن بها، إلخ.
- مارس الرياضة. حافظ على التمارين الرياضية، ودع القلق يتطاير مع الضوضاء وهي تتلاشى.

المهارة الخامسة: نقل الواقع الإيجابي للآخرين

لكي تنقل العبقرية الإيجابية إلى الآخرين، ينبغي ترويج النجاح (إنتاج تغيير سلوكي إيجابي يسهل تقليده)، وتعديل السلوك الاجتماعي السائد، إلى آخر إيجابي، وصياغة حكايات مشتركة، تتضمن قيماً حياتية ذات معانٍ عاطفية.

صحيح أننا لا يمكن أن نجبر الآخرين على رؤية العالم كما نراه تماماً،

فنحن نرى العالم كما نحن عليه، لا كما العالم عليه؛ لكن يمكن أن نزرع بذور الحقائق الإيجابية في عقولهم. لنقل العبقرية الإيجابية للآخرين فائدة مزدوجة: فمن ناحية؛ ستجني ثمار وجود أشخاص إيجابيين في بيئة عملك، وبين أفراد عائلتك؛ بينما أنت تبني وتحافظ على واقعك الإيجابي، مؤسساً على ما حقّقته من نجاح، حينما تساعد الآخرين على رفع مستوى عبقريتهم الإيجابية، من ناحية أخرى. فنقل العبقرية الإيجابية للآخرين يتضمّن ثلاث استراتيجيات رئيسة:

الاستراتيجية الأولى: ترويج النجاح

حدّد جانباً إيجابياً واحداً من الواقع، واعمل على تكرار نموذجه، حتى تتمكن من مساعدة الآخرين على تمتين ذكائهم، وحفزهم نحو مستويات أعلى من النجاح. لدينا جميعاً نماذج واقعية في حياتنا العملية، وعلينا أن نستنسخ منها نماذج سلوكية تفضي باستمرار إلى تحقيق النجاح وتكراره. علينا أن نتعلّم كيف نُكرّر النماذج الإيجابية لواقعنا، وأن نشر هذه النماذج بين أبنائنا، وأصدقائنا، وزملائنا في العمل.

الاستراتيجية الثانية: تعديل السلوك الجمعي

كل جوانب حياتنا العملية والأسرية، محكومة بأعراف غير مكتوبة، و«بنصوص اجتماعية» خفية. ولبعض تلك النصوص تأثير أكبر من غيرها على سلوكنا الجمعي. ومن الأخطاء الشائعة أن نحدّد أشخاصاً في غاية السلبية، ثم نرمي بثقلنا تجاههم لحملهم على رؤية جوانب الواقع الإيجابية. من الأفضل أولاً، أن نستهدف الأشخاص الذين نرى فيهم احتمالات أكبر للاستجابة. عندئذ سيزداد تأثيرنا، ومن ثمّ نوجه طاقاتنا ومواردنا، لتغيير التوجه الفكري للمتشائمين والسلبيين.

الاستراتيجية الثالثة : صياغة حكايات مشتركة

لا يكفي إقناع الناس بأهمية العبقرية الإيجابية من خلال الحجج العقلية وحدها، بل بالحوافز العاطفة أيضاً. فمن أفضل الطرق لفرض واقع إيجابي، هو أن تؤلّف قصصاً وحكايات تدور حول خبرة شعورية مشتركة، سواء كانت نجاحاً سابقاً، أو أزمة أدرتها بنجاح في الماضي.

إذا نجحت في تشكيل واقع إيجابي، من دون أن تنجح مع آخرين، فإنّ هذا الواقع سيبقى محدود النطاق، ويظل تأثيره قصير المدى. في المقابل، إذا نقلت مشاعر العبقرية الإيجابية للآخرين، فسوف توفّر مصدراً متجدداً للطاقة الإيجابية؛ لك ولمن حولك.

من التبشير.. إلى التغيير!

لتحقيق تغيير حقيقي وإيجابي وطويل المدى، نحتاج إلى تغيير واقعنا بصورة جذرية؛ بأن نضع العدسات اللامعة التي نرى العالم من خلالها. عندما نختر أن نؤمن بأننا نعيش في عالم يمكننا تجاوز تحدياته وعقباته، وبأن سلوكننا سيصنعُ فرقاً، وبأن التغيير ممكن - عندئذٍ فقط - ستمكن من استحضار طاقاتنا الذهنية، ومواردنا الفكرية والعاطفية، لجعل هذا التغيير واقعاً مشرقاً.

المؤلف:

شون أيكير:

فاز بعدة جوائز بعد تفوقه كمحاضر في «علم النفس الإيجابي» بجامعة هارفارد. هو من أبرز من رسموا خرائط علمية وتطبيقية للروابط القائمة بين السعادة والنجاح، قائلًا: «السعادة تسبق النجاح، وليس العكس».



الثقة بالنفس

تحويل عدم تقدير الذات
إلى إنجازات ونجاحات

تأليف:

د. توماس تشامورو





الفرق بين التَّمَكُّن ومجرد الإحساس به

يعزو معظم كُتَّاب السير الذاتية سبب نجاح النجوم إلى ثقتهم الهائلة بأنفسهم، ويقلِّلون من دور الموهبة والعمل الجاد في تحقيق النجاح، وكأنه يمكن لأي شخص تحقيق نتائج ونجاحات استثنائية اعتماداً على ثقته بنفسه فقط. وتبالغ وسائل الإعلام والمنتديات أيضاً في دور الثقة بالنفس في تحقيق الشهرة والنجاح والتأثير في الآخرين. وهذه بعض الأمثلة لما يقال في هذا السياق:

- «عندما نتحلَّى بدرجة عالية من الثقة بالنفس، فإننا نحقق كلَّ أهدافنا».

- «الواثقون بأنفسهم يستحقون الإعجاب؛ فهذه الثقة هي ما تميز الناجحين عن سواهم».

- «تمكنا ثقتنا بأنفسنا من حل كل مشكلاتنا».

وهناك ثلاث مشكلات تواجه أصحاب مثل هذه القناعات والمسلمات :
أولاً: ليس من السهل أن نرفع مستويات ثقتنا بأنفسنا ولو كان الأمر بهذه السهولة لما قلق أحد بشأن افتقاره للثقة بالنفس . ولو كان علاج نقص الثقة أمراً يسيراً لزدنا ثقتنا بأنفسنا بنفس الطريقة التي نُشبع بها جوعنا ونروي عطشنا .

ثانياً: حتى لو تمكنا من زيادة ثقتنا بأنفسنا فهذا لا يكفي لتحقيق النجاح . فعلى عكس ما يرى الكتاب والمحللون فلم يصبح «أوباما» أول رئيس أسود في تاريخ أمريكا لأنه واثق بنفسه فقط، ولم يتمكن السير «ريتشارد برانسون» - مؤسس وصاحب مجموعة «فيرجين» - من تأسيس وتشغيل أربعمئة شركة لأنه - فقط يثق بنفسه - ، كما لم يتفوق «محمد علي كلاي» في الملاكمة، و«روجر فيدرر» في التنس، لأنهما يملكان ثقة مطلقة بالنفس .

وذلك لأن سبب تمتع هؤلاء الناجحين بثقة استثنائية بأنفسهم هو تمتعهم بطاقات استثنائية، وبحماس وقدرات وإمكانات فنية وبدنية هائلة . فالثقة هنا نتيجة وليست سبباً . فكل إنسان يحتاج إلى موهبة استثنائية فضلاً عن الدأب والعمل الشاق، حتى يبلغ أعلى مستويات الجدارة . فأكثر ما يلفت المتابع والخبير في هؤلاء الناجحين، هو أن ثقتهم بأنفسهم هي انعكاس لإمكاناتهم . وهذا هو ما يميزهم عن يثقون ثقة عمياء بأنفسهم دون التمتع بالإمكانات والمهارات اللازمة للتفوق .

ثالثاً: وهذه النقطة هي الأهم؛ وهي أن الاعتقاد بأن الثقة المفرطة بالنفس ستساعدنا بالضرورة على تحقيق كل ما نريد يُعرضنا لضغوط نفسية هائلة،

وقد يدفعنا إلى محاولة الوصول إلى أهداف ليس بمقدورنا بلوغها. ففي حين يعاني من تعوزهم الثقة من الإحساس بالضعف والخجل، يضع الوثائق بأنفسهم توقعاتٍ غير واقعية وبنون قصوراً في الهوء للإنجازات التي ستمكنهم مغامراتهم وثقتهم بأنفسهم من تحقيقها. فأول ما يفكر فيه ويفعله من يتوهم الثقة المفرطة بنفسه أنه يُصبح مستعداً للقيام بأي شيء، للحفاظ على هذه الثقة. فليس منطقياً أن يصبح أحدنا شخصاً عظيماً، فقط لأنّه يشعر بالعظمة في داخله والنتيجة هي إنسانٌ يخلط بين الشعور بالأهمية وبين الإعجاب بالنفس والتعامل بغرور بدلاً من وجود أسباب حقيقية لاختبار هذه المشاعر، فيصبح لدينا المزيد من الأشخاص المعجيين بأنفسهم؛ سواء كانوا جديرين بذلك الزهو أم لا. على المدى القصير، يكون التمتع بثقةٍ مفرطةٍ بالنفس أمراً جيداً، لأنه يدفعنا إلى المغامرة والتجريب؛ لكن إدراكنا لحدودنا ونقاط ضعفنا يساعدنا أكثر على المدى الطويل لأنه يقودنا إلى التواضع، ويساعدنا في علاج مشكلاتنا والتخلص من عيوبنا ومواصلة التعلّم والتأقلم والعمل بدأب، وجعل الأسباب مقدماتٍ للنتائج.

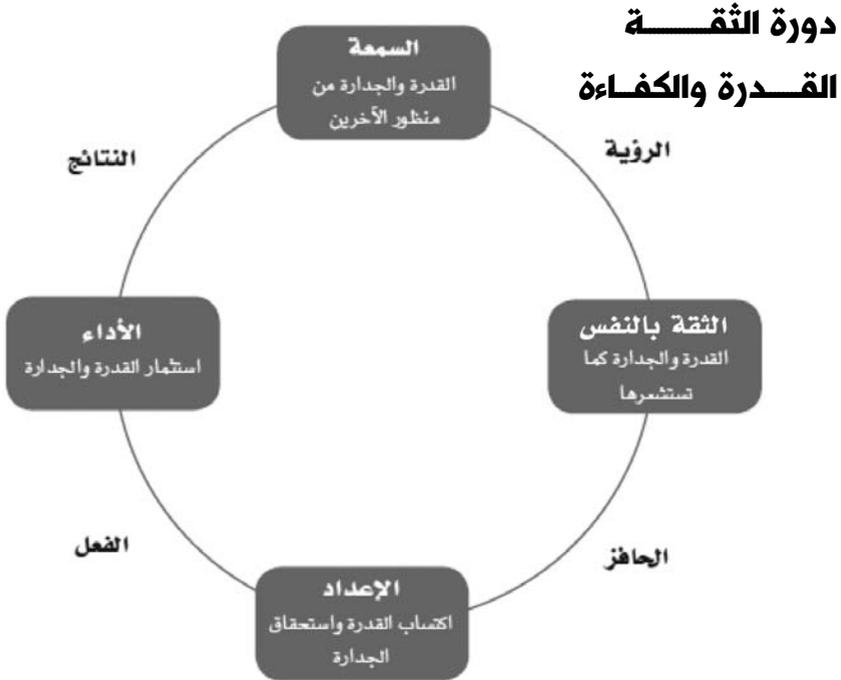
ابتغاء الثقة بالنفس شيء، والحاجة إليها شيء آخر

هل سبق لك أن شعرت برغبة شديدة في شرب زجاجةٍ مثلجةٍ من مشروب طاقةٍ أو مشروبٍ غازيٍّ مشهور؟ معظم الناس يخالجهم هذا الشعور؛ وهناك دائماً من يشربون، وهم يعلمون أنه ليست هناك حاجة حقيقية أو سبب بيولوجي لهذه الرغبة. بل يمكن شرب الماء النقي بدلاً من المشروب الغازي.

بنفس المنطق يرغب الناس في التمتع بمستويات مرتفعة من الثقة بالنفس،

دون إدراك أنّهم لا يحتاجونها بشدة كما يظنون. وفيما يدرك معظم مستهلكي المشروبات الملونة أنّها غير صحية، قد لا يدرك بعض الراغبين في جرعاتٍ من الثقة الزائدة بالنفس أنّ هذا الشعور ليس هدفاً في حد ذاته. ولهذا تسود في المجتمعات ثقافةُ التفاخر المفرط في تقدير الذات، دون الاهتمام بتمتّين القدراتِ وتطوير المهارات التي تؤدي إلى النمو الطبيعي للثقة بالنفس. وهنا يبرزُ الفرقُ بين الشعور بالأهلية والنجاح دون أداءٍ حقيقي، وبين الشعور بالنجاح بعد بذل الجهد وتحقيق نتائج حقيقية. فمشروب الطاقة يُعطينا شعوراً زائفاً أو مؤقتاً بالقوة بدون بناءٍ طبيعيٍّ لمواطنِ قوتنا الحقيقية.

«كلما بالغنا في ثقتنا بأنفسنا زادت احتمالات خداعنا لأنفسنا، وإيهامنا بالتمتع بقدرات غير حقيقية».



يشرح الشكل التالي دورة الثقة؛ القدرة والكفاءة، حيث يتحول الشعور الطبيعي في الثقة بالنفس إلى: جدارة حقيقية، وقدرة طبيعية على النجاح. فسواء كنت مهتماً بتحسين ثقتك بنفسك على المستوى المهني أو الاجتماعي، فإن الطرق واحدة: حسن قدراتك وطور مهاراتك الفعلية مما سيؤدي إلى شحن طاقاتك الإيجابية وتحسين صورتك الذهنية وزيادة فعاليتك وإنتاجيتك بصورة تلقائية.

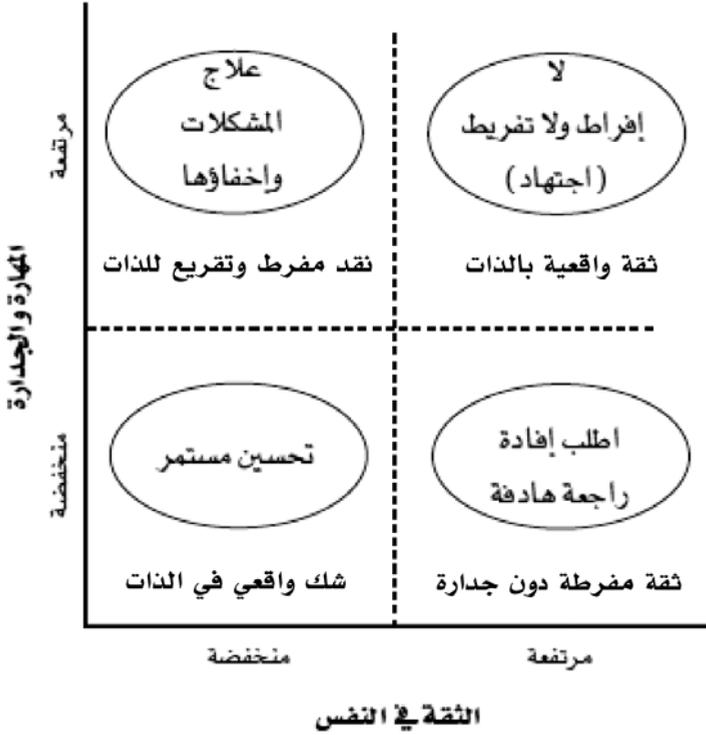
ومع اكتسابك مهارات جديدة في مجالك سيرتفع مستوى أدائك، ويساعدك في اكتساب سمعة طيبة. وهكذا ترتفع ثقتك بنفسك بسبب الإمكانيات التي اكتسبتها وراها فيك الآخرون. هذا هو هدفك النهائي الذي ستعمل على تحقيقه مع الحرص على الثقة المفرطة بالنفس. فلرضاء المبالغ فيه عن إمكانياتك، تأثير عكسي وسلبي على دورة الثقة التي تولد القدرة والجدارة. عندما تشعر بالرضا المطلق عن الذات ستقل تلقائياً من الاستعداد الذي تقوم به لاكتساب قدرات ومهارات جديدة ليرتكز أدائك بشكل أكبر على ثقتك بنفسك فقط.

وبدلاً من الاعتماد على إمكانيات فعلية ستعتمد سمعتك أيضاً على «تصنع» المزيد من الثقة في قدرات لا تمتلكها. ولذا يكون من الأفضل تجنب الرضا المفرط عن النفس، ومواصلة العمل على علاج العيوب ونقاط الضعف، مع تمتين مواطن القوة والميزات التنافسية في الشخصية.

مخطط الثقة

القدرة والجدارة

لنتمكّن من تصور الروابط المحتملة بين الثقة بالنفس والإمكانيات والكفاءة، تأمل الشكل التالي والذي أسميناه مخطط الثقة للقدرة والكفاءة:



ثقة مفرطة

دون جدارة واستحقاق

هذا النوع من الثقة هو ما يتمتع به أغلب الناس لأنَّ هذا الشعور مبني على خيالاتٍ متحيّزة للذات، دون تمتع الشخص بأيّة قدرات جوهرية. يفتقر مثل هؤلاء الأشخاص إلى المعرفة بالذات، ما يعني أنهم غير قادرين على معرفة حجمهم وصورتهم في عيون الآخرين؛ وما يفضي بهم إلى مشكلة أكبر وهي التحوّل إلى أشخاص موهومين يخدعون أنفسهم. فإذا كنت تعتقد أنّ عبارة «ثقة مفرطة دون قدرات» قاسية بعض الشيء، فكّر ثانية. فمن تعوزهم الكفاءة يبالغون في إظهار ثقتهم بأنفسهم لإخفاء عدم جدارتهم ويُحجمون عن مواصلة التعلّم فلا يكتسبون أيّة معارف أو

مهارات جديدة لأنهم «لا يعرفون أنهم لا يعرفون». الحل المناسب لهم هو الحصول على إفادات راجعة من الآخرين حول شخصياتهم وقدراتهم.

شك واقعي في الذات والقدرات

يعتبر هذا الشعور بديلاً مباشراً للثقة الزائفة لأننا هنا سندرك جيداً نقاط ضعفنا، وهذا ضروري لكي نخطط للتحسين والتعلم الدائم. للشك الواقعي في النفس ميزتان مهمتان الأولى: أنه يأتي مصحوباً بإدراك الكثير عن أنفسنا، ما يعني أننا سنعرف كيف ينظر الآخرون لنا. والثانية: أنه يعتبر قوة حافزة للتغيير فشعورنا بعدم الرضا يدفعنا ويجعلنا راغبين في التحسين.

نقد وتقريع مفرط للذات

ما الذي يحدث إذا كنت جديراً وتمتع بالإمكانات لكنك تفتقر إلى الثقة بالنفس؟ هذه هي حالة من يبالغون في انتقاد أنفسهم، والذين - على الرغم من إنجازاتهم الكثيرة - يفتقرون إلى الإيمان بأنفسهم. ينطبق هذا الوصف على العديد من المتفوقين وهو ما دفعهم لتحقيق التفوق في المقام الأول. فلماذا تستمر في السعي نحو التطوير والتغيير بشكل إيجابي أو وراء تحقيق المزيد من الإنجازات، بعدما وصلت إلى مرحلة متقدمة من الثقة بنفسك وإنجازاتك؟ لكن لهذه الصفة عيباً واحداً فهي تُعزز شعور صاحبها بالقلق وانعدام الأمان. وفيما عدا ذلك، فهي مفيدة لصقل القدرات وشحن الطاقات الكامنة واكتساب مهارات جديدة. عندما تصبح ناقداً قاسياً لنفسك تكون لديك فرصة أفضل لتطوير إمكاناتك مقارنة بفرصك لو كنت معجباً بذاتك مثل إعجاب أمك بك. المطلوب هنا هو إخفاء شعورك بالقلق وانعدام الأمان، لأنك حتى لو كنت شخصاً جديراً، فقد يعتبر الآخرون

مشاعرك وسلوكك انخفاضاً في مستوى قدراتك، وليس تواضعاً وثقةً معتدلةً بنفسك .

ثقة واقعية بالنفس

تجمع هذه السمة بين الثقة المرتفعة بالنفس وبين القدرات والجدرات المرتفعة أيضاً. وهي تمثل الحالة المثالية لكل صاحب تفكير عقلائي . ومع ذلك فإن إدراك الإنسان لقدراته قد يُعرضه لخطر القناعة بما وصل إليه ومن ثم الثقة المبالغة بالنفس . أهم نصيحة يمكن توجيهها إلى من يتمتعون بهذه الصفة هي تجنّب الشعور بالرضا؛ حتى لا يؤدي الخمول وعدم تطوير المهارات إلى التراجع والاكتشاف المتأخر أنك في ميدان قد تجاوزه الآخرون .

التعامل مع الثقة المنخفضة بالنفس

الثقة المنخفضة تحميك

يشعر الإنسان بالقلق عندما يفتقر إلى الثقة بنفسه، فينتبه إلى التغيير الذي يحتاجه ليرفع من أدائه . ومع ذلك يعتقد النرجسيون أن الثقة المنخفضة مشكلة كاملة ولا إيجابيات لها . فنحن بدلاً من أن نفكر في أسبابها ونتائجها؛ نركّز على مشاعر الضيق التي تنتابنا مثل: القلق والتوتر والخوف . الواقع أنّ لهذه المشاعر سبباً منطقياً وهو تنبيهنا لمواجهة أية نتائج سلبية قد تنتج عن ضعف قدراتنا . مثال: إذا طُلب منك إلقاء محاضرة عن موضوع لا تعرف عنه الكثير ستشعر بالقلق وانعدام الثقة . فهل الأفضل في هذا الموقف أن تشعر بالثقة؟ بالطبع «لا» . لأن مشاعر القلق ستدفعك إلى الاستعداد لما أنت على وشك القيام به وإلا فستفشل وتعرض للإحراج أمام الحضور .

غالباً ما تخفي الثقة المفرطة بالنفس ضعف قدراتك، وهذا قد يُصبح بمثابة اللعنة لأنّه يمنعك من العمل على تطوير وتحسين إمكانياتك. أمّا الثقة المنخفضة فتساعدك على رؤية نقاط ضعفك وتحفزك للعمل على تخطّيها. لذلك من الأفضل أن تعرف نفسك بشكل واقعي بدلاً من التحلي بثقة زائفة مما يُمكنك من تحديد ما تحتاج إلى صقله لتصبح أفضل حالاً.

مسيرة مهنية ناجحة

ثلاثة أمور يبدعها ذوو الأداء المتميز

دعنا نتأمل المحفّز الرئيس لنجاح المسيرة المهنية في الاقتصادات المتطورة: لا يعتمد نجاح المسار الوظيفي على توفير وظيفة وإنما على العمل بأداء مرتفع. كل الوظائف مؤقتة بينما خلق فرص العمل لا يتوقف. فالنجاح هو صناعة فرص واستثمارها وليس منحها أو اختلاسها.

رغم وجود مئات المهارات وملايين الوظائف فإن لصنع فرص العمل شروطاً ومعايير. أهمها أن «تبدو» مناسباً للعمل في عينيّ مديرِك أو عميلك. هذا يعني أنّ فرصك في العمل تعتمد على تقييم الآخرين لك ونظرتهم إلى مدى جاهزيتك لمساعدتهم. أن تصبح قابلاً للتوظيف يعني أن كل من يتعامل معك يرى فيك شريكاً مفضلاً وموظفاً مناسباً. فلماذا يُعتبر بعضنا أكثر قابليةً للتوظيف من بعضنا الآخر؟ تكمن الإجابة في ثلاثة إبداعات متميزة:

أولاً: أظهر قدرتك وأبرز جدارتك

يبدو ذوو الأداء المتميز دائماً وكأنهم يتمتّعون بإمكانات أفضل من غيرهم. بالطبع يمكنك أن تبدو جديراً في مجال وضعيفاً في مجالات أخرى.

المهم هي درجة الكفاءة التي يتوسّمها فيك مديرِك فيما يتعلّق بالمهام التي ستكلّف بها. تعتمدُ هذه المسألةُ على خبراتك المهنية، وقدراتك على حلّ المشكلات. فهذا هو ما سيعتمد عليه الآخرون في قراءة سيرتك الذاتية وتقييم مؤهلاتك. سيفترض صاحبُ العمل أنّك تتمتعُ بقدراتٍ معينة إذا قرأ في سيرتك أنّك تخرّجت في جامعةٍ مرموقةٍ مثلاً؛ أو ذكرتِ الإنجازات التي حقّقتها (مثل: إتقان أكثر من لغة أو الفوز في مسابقة أو حل مشكلة مستعصية) ولكن هذا لا يكفي. فسيبقى كلُّ ما تصفه سيرتُك الذاتيةً نظرياً حتى تتمكن من تنفيذه وأدائه على أرض الواقع. من المؤكد أن السيرة الذاتية مهمة وكذلك هي الشهادات الأكاديمية ولكن يبقى أداؤك هو المقياس، خاصةً إذا استند إلى نقاط قوتك الطبيعية بعيداً عن الشهادات والتوصيات الاصطناعية. فإما أن تكونَ - أو تعملَ لتكونَ - خبيراً فعلياً أو تكون «في خبر كان».

سواء عمل الإنسان بجد وكّد لإظهار قدراته أم لا، فسيحتاج دائماً لأن يبدو بارعاً أمام الآخرين. يُمثل إبرازُ قدراتك ١٠% فقط من معادلة النجاح وتعتمد الـ ٩٠% الباقية على الاستعداد والعمل الشاق الذي يقود إلى النجاح.

ثانياً: اعمل بكدّ.. لا يحده حدّ

السبب الثاني لاعتبارك مؤهلاً للتوظيف هو تطوعك لأداء أعمال شاقة. تستطيع دائماً تعويض افتقارك النسبي لبعض القدرات بالعمل الجاد. فذوو الأداء المتميّز هم من يبذلون جهداً استثنائياً أكبر من أقرانهم. فتمتّع إنسان ما بالذكاء قد يحوّلّه إلى شخص كسول. عندما تدرك أنّك لست ذكياً بما يكفي لتتفوق ستبذل جهداً أكبر لتحقيق أهدافك اعتماداً على مجهودك لا ذكائك.

ثالثاً: كن محبوباً

يتمتع ذوو الأداء المتميز بحب من حولهم وفي الواقع يحظى لطيف المعشر بفرص أكبر للعمل مقارنةً بالشخص الكئيب أو المزعج أو صعب المراس. إذا رغبت في مسيرة مهنية ناجحة يجب أن تكون مهذباً ولطيفاً مع الآخرين.

البعد الاجتماعي للثقة بالنفس

على الرغم من التطور غير المسبوق للتكنولوجيا والتي استبدلت التفاعل الإنساني بالاتصال الرقمي بقيت العلاقات الاجتماعية ومهارات الذكاء العاطفي السلعة الأكثر رواجاً على كوكبنا وذلك لأسباب كثيرة أهمها أن قيم التلاحم المجتمعي ومهارات السلوك التنظيمي الإيجابي، هي أساس البناء السليم والرصين لأي مجتمع.

المخاطر الاجتماعية للثقة الزائدة بالنفس

لا يدرك كثيرون المشكلات الناتجة عن الثقة الاجتماعية المفرطة. يقول خبير مختبرات تقدير الذات «باوميستر» وصف الإنسان لنفسه بعبارات رثانة قد لا تُقنع من حوله بما يقول. وربما يعتبرونه إنساناً متباهياً ومغروراً وعلى هذا تتفق معظم الأعراف الاجتماعية. فمن يبالغ في تقدير ذاته يخسر بعض ميزات دائمة وأبداً، ولذا تعتبر المعايير الثقافية عاملاً مهماً وإن اختلفت من مجتمع إلى آخر.

من أبسط الحقائق التي نعرفها أننا نعتبر كل من يمدحون أنفسهم مغرورين فنقول مثلاً: «مادح نفسه كذاب». ونلاحظ أن الأشخاص المحبوبين الذين يحظون باحترام من حولهم، يتجنبون ادعاء التميز، حتى وإن امتدحهم

الآخرون. تتسَّق هذه الحقيقةُ مع الفكرةِ القائلة: «إنَّ الموهوبين حقًّا هم من يتركون قدراتهم تتحدث عنهم». فكَّر في الأشخاص الذين يتصرَّفون بأسلوب غير لائق أو عدواني أو مستهترِّ بمشاعر الآخرين. ثم فكَّر في انطباعاتك عنهم هل تراهم يتمتَّعون بثقة منخفضة أم متوسطة أم مرتفعة؟ هذا يؤكِّد أنَّ الثقة المفرطة بالنفس قد تخذش صورتنا الاجتماعية.

الثقة المتواضعة وتحسين مهاراتنا الاجتماعية

هناك مساران يمكن للثقة المنخفضة بالنفس والقلق منها أن يمكِّنا صاحبهما من النجاح الاجتماعي:

أولاً: الواقعية المتشائمة

يبالغ الواثقون في أنفسهم في تقديرهم لمهاراتهم الاجتماعية. وعلى العكس منهم، يدرك الأشخاص الأقل ثقةً في أنفسهم المشكلات التي تؤثر على مهاراتهم الاجتماعية. أول فائدة تقدمها الثقة المنخفضة هي القدرة على تقييم قدراتك الاجتماعية بدقة.

بمعنى آخر: الثقة المنخفضة بالنفس تسلحك بالواقعية المتشائمة أي: القدرة على إدراك أنَّك لست مثاليًا، ولا تتمتع بالقوة التي تخيلها على المستوى الاجتماعي فتجتهد وتعمل أكثر فتضج أكثر.

اهتم بالإفادة الراجعة وبإشارات الاستهجان حول بعض تصرفاتك وهو أمر لا يفعله من يبالغون في الثقة لأنهم يميلون إلى تجاهل أية إشارات تدلُّ على انخفاض شعبيتهم، لدرجة قد تدفعهم لتشويه هذه الإشارات ليؤكِّدوا لأنفسهم أنَّهم ما زالوا يتمتعون بسحرهم وجاذبيتهم في المواقف

الاجتماعية. بينما يتصرف الأشخاص الأقل ثقةً بطريقة مختلفة؛ فهم يتجاهلون الإشارات التي تدعم تصرفاتهم ويركزون على الجانب السلبي في أدائهم رغم أن التركيز على الجانب السلبي مؤلِّمٌ للغاية لكنه يمكنهم من تحسين أدائهم فترتفع كفاءتهم وجدارتهم الاجتماعية.

المسار الثاني: التحفيز

القلق الاجتماعي ليس مجرد إشارة واقعية تجبرك على التركيز على تجنُّب ترك انطباعات كارثية لدى الآخرين، بل هو قوة تُحفِّزك على الاستعداد وتحسين مهاراتك الاجتماعية لتقليل الحرج الذي قد تتعرَّض له في المواقف العصبية. عندما تتوقَّع التعرُّض لفشل اجتماعي محتمل (مثال: قبل إجراء مقابلة شخصية أو اختبار أو اجتماع عام أو محاضرة ستلقيها أو مناظرة أمام الجماهير) لن يكون أمامك سوى: التمرُّن والتدريب، ثم التمرُّن والتجريب. . بكل ما أوَّيت من وقتٍ وفكرٍ وخبرة.

عندما تشعرُ بالخوف الشديد، قد لا تكون ثقتك بنفسك فقط منخفضة؛ بل ربما تكون مهاراتك الاجتماعية تعاني أيضاً من ضعفٍ شديد. وحتى لو كنت قاسياً على نفسك - فعليك أن تعملَ وتتدربَ على اكتساب المزيد من مهارات التواصل الاجتماعي.

قد تضطرُّ للعمل لسنوات وربما مدى الحياة على تحسين علاقاتك واتصالاتك الاجتماعية وقد يكون هذا مجهداً ومكلفاً. ولكن منذ متى يُعتبر بذل العرق والجهد عقبةً في سبيل التقدم المستمر؟ عندما يُصاحِب تحقيق الأهداف بعضُ النقد الذاتي والواقعي يتحفَّز الإنسان بشكلٍ أكبر للعمل؛ وهذا أفضل من الشعور باللامبالاة ثم التعرُّض للفشل بسبب التهرُّب من النقد.

تجارب الطفولة وتأثيرها على الثقة الاجتماعية

هناك من يربط بين سلوكياتنا ونحن كبار وبين بعض تجارب الطفولة في سنوات العمر المبكرة. ولهذا الربط آثار واضحة على فهمنا لمسألة الثقة بالنفس على المستوى الاجتماعي؛ الانتباه المفرط للنتائج الاجتماعية السلبية، يشبه رغبة الإنسان في أن يكون جريئاً وجسوراً في المواقف الاجتماعية المختلفة. وهذان الأمران يتطوران منذ سنوات الطفولة الأولى ولا يمكن تغييرهما بسهولة بعد بلوغ سن الرشد. هذه واحدة من أهم الحقائق في علم النفس ولا يوجد ما يستدعي القلق بشأنها؛ بل إنَّ تقبل هذه الحقيقة يساعد على فهمنا الصحيح لكثير من الأمور.

كُنَّا نولدُ وفي داخلنا نزوعٌ نحو اختبارِ مشاعرنا وفضولنا في أن نكتشفَ جوانبها الإيجابية والسلبية. فَمَنْ يعاني من مشاعر القلق الاجتماعي يُعبرُ عن حساسية زائدة تجاه التعرُّض للتهديد أو الخوفِ منه. ومن الصعب الجزمُ في مدى تأثير صفاتنا الشخصية الموروثة في سلوكنا. ولكن تُظهر الدراساتُ التي تقارن بين التوائم المتطابقة والتوائم غير المتطابقة، أنَّ تشابه الجينات يزيدُ من احتمالات تشابه الأشقَاء في مشاعر الخوفِ من المخاطر. وهذا يشيرُ إلى أن للشعورِ بالثقة بالنفس على المستوى الاجتماعي أصله الجيني. بعدما نولدُ تبدأ ميولنا الموروثة في تفسير المواقف المختلفة وتصنيفها باعتبارها أكثر أو أقل تهديداً على علاقتنا بمن حولنا. وفي المقابل، يستجيبُ الآخرون لمشاعرنا بقوة أو بفتور. والنتيجة هي رسم نمطٍ للعلاقة بين الطفل والديه، وبينه وبين من يربيه ويُعلمه ويتفاعل معه. ثم يستمرُّ هذا النمطُ وفي وسم السنوات الأولى من حياته.

نتيجةً للتفاعل بين العوامل الجينية وتجارب الطفولة المبكرة، يُشكل 50% من الأشخاص نماذج داخلية غير مستقرة؛ ثم يقسرون من خلالها كل

علاقاتهم الاجتماعية. وتجذب هذه النماذج انتباه الشخص تجاه الإشارات الاجتماعية السلبية، وتجعله في حالة يقظة وتنبيه للتهديدات المحتملة فتساعده على تجنب الوقوع في مواقف مُخرجة فيكسب قبول الآخرين.

هناك ثلاثة نماذج مختلفة لتصبح شخصاً حذراً ويقظاً في قراءتك للمواقف الاجتماعية وهي جميعاً تقلل من ثقتك بنفسك لكنها تُسهم في تعزيز وتحسين مهاراتك وكفاءتك الاجتماعية وهي:

- نموذج «الجان»: يبالغ صاحبه في وضع توقعات سلبية لنفسه وللآخرين. ولذا فهو يحتاج بشدة إلى تشجيع وتحفيز الآخرين له. ومع ذلك سيجد صعوبة في الوثوق بأي أحد. ولا عجب إذن، في أن يستمر صاحب هذا النمط في الارتباك والتردد في مختلف المواقف الاجتماعية وبطريقة تتم عن انخفاض مريض في ثقته بنفسه.

- نموذج «المهموم.. المهموم»: يشكك صاحب هذا النموذج في نفسه فقط ولا يشكك في الآخرين. وهنا تعتبر آراء الآخرين فعالة ومهمة للغاية في تقليل مشاعر الشك في الذات.

- نموذج «الانطوائي»: يتسم صاحب هذا النموذج بثقته بنفسه فقط ولا يثق بالآخرين. ويجد الانطوائيون صعوبة شديدة في تكوين روابط واصلية وفاعلية مع الآخرين لأن شخصياتهم مستقلة تماماً ولا يعتمدون إلا على أنفسهم.

تحويل الثقة المنخفضة إلى مهارات اجتماعية مؤثرة

يمكننا جميعاً التمييز بين الشخص لطيف المعشر والشخص المزعج ولكن كيف لنا أن نعرف ما إذا كان شخص ما كفوفاً وناجحاً على المستوى

الاجتماعي أم لا؟ هناك ثلاثة مؤشرات لتمييز النجاعة الاجتماعية:

أولاً: قراءة الآخرين: تتطلب الكفاءة الاجتماعية التمتع بالقدرة على قراءة الأشخاص، والتمرن على اكتساب ما يُطلق عليه علماء النفس: «المعرفة الاجتماعية». «إذا كنت تفتقر إلى المعرفة الاجتماعية فلن يُمكنك فهم الناس وما يفعلونه من حولك ولا السبب الكامن وراء تصرفاتهم وما قد يعنونه بكلامهم. وستواجه صعوبات - أحياناً - في التصرف في أي موقف اجتماعي. يفسر هذا المؤشر سبب شعورنا بـ «العجز» عندما نزر لأول مرة بلداً أجنبياً وخاصة إن كنا لا نتحدث لغة أهله أو كانت ثقافته وقيمه مختلفة تماماً عن ثقافة بلادنا.

ثانياً: الاقتراب من الآخرين وتسويق الذات لهم: تنطوي الكفاءة الاجتماعية على التقديم الناجح للذات. إذ يعرف أصحاب المهارات الاجتماعية كيف يتركون أثراً محبباً لدى الآخرين وهذا هو ما يفعلونه حقاً.

ثالثاً: التأثير في الآخرين: أي امتلاك القدرة على حث الآخرين ليفعلوا ما تريد. ويعتبر اكتساب هذا العنصر أمراً صعباً - إن لم يكن مستحيلاً - ما لم تبرع في العنصرين السابقين بداية.

الكفاءة أو النجاعة الاجتماعية =

قراءة الآخرين + التقرب الإيجابي منهم + التأثير فيهم

نحو حياة أفضل وأجمل

الثقة المفرطة وأثارها الصحية

لا توجد أدلة على الآثار الضارة للثقة المفرطة بالنفس، أكثر من تأثيرها

السلبى على الصحة. كثيراً ما يرتبط شعورنا بالثقة المفرطة، بشعورنا بالأمان حيال حالتنا الصحية ففي حين يمرض الآخرون فنحن لا نمرض أبداً. وعلى الرغم من كل الدراسات حول هذه المسألة فإن صاحب الثقة المطلقة بالنفس سيتسم بوحدة أو أكثر من السلوكيات التالية:

- تزيد الثقة الزائدة من ميل الإنسان إلى المخاطرة

هل يمكن للثقة المفرطة أن تؤذي صحتك حقاً؟ نعم. يشير عالم النفس «بيتر فيشر» في تعريفه للمخاطرة بأنها ترتبط باحتمالات إيذاء الشخص لنفسه من خلال الخيارات الحياتية الضارة مثل: التدخين أو القيادة المتهورة أو المشاركة في سباقات الشوارع غير المنظمة أو الانضمام لفرق وجماعات لا يعرف أهدافها الحقيقية. فقد تشوه الثقة المفرطة إدراك الإنسان للمخاطر وحجمها وعواقبها وتعطيه شعوراً زائفاً بالأمان والحصانة.

يكن سبب خطورة الثقة المفرطة على الصحة في حجبها لمشاعر الخوف داخل الإنسان. فعندما تشعر بالثقة المفرطة ستميل إلى اعتبار النتائج السلبية غير محتملة أو غير مرجحة الحدوث فلا تضعها في حساباتك. يقلل هذا بالطبع من شعورك بالخطر فتفشل في الاستعداد لمواجهة التهديدات الحقيقية. وباختصار: الخوف والشعور بالتهديد والقلق والحذر هي مشاعر لا يعرفها من يبالغ في ثقته بنفسه.

تأمل «التدخين» مثلاً تنطوي هذه المجازفة على مخاطر عديدة قد تفضي إلى الموت. ولكننا نجد المدخنين يقولون إن هذه العادة تعطيهم شعوراً بالراحة والثقة. والواقع أن أغلب هؤلاء لم يكن ليدخن لو شعر بأنه أقل مناعة للمخاطر الناجمة عن التدخين. وغالباً ما يختار الناس التدخين كوسيلة تُشعرهم أنهم - أو على الأقل تجعلهم يبدو - أكثر ثقة بأنفسهم في بعض المواقف الاجتماعية.

هذه الزيادة في مستويات ثقتهم تقلل من احتمالات ردهم لأنفسهم ومن إقلاعهم عن هذه العادة السيئة فهم يشعرون في أعماقهم أن بإمكانهم الإقلاع عن عاداتهم السلبية وقتما يشاؤون وبمنتهى السهولة، فلماذا الاستعجال والإقلاع الآن إذن!

- تشوّه الثقة المفرطة نظرة الإنسان إلى صحته

ثاني مشكلة صحية يتعرض لها صاحب الثقة المفرطة هي الإنكار حيث يُقنع أو يخدع نفسه بأنه سليم ومعافى مع أنه ليس كذلك. يؤدي هذا إلى تجاهل الإنسان للتحذيرات الطبية أو رفض تلقي العلاج المطلوب أو تغيير سلوكٍ صحيّ خاطئ حين لا يشعر أنّ حياته في خطر. وتعد هذه النقطة تحديداً من أسباب فشل حملات التوعية الصحية. فالمدخن وإن حاصرته اللافتات التحذيرية مثل: «التدخين . . يقتل»، أو «التدخين يصيبك بسرطان الرئة»، نادراً ما يستوعب الرسالة؛ لأنه يراها موجهة لكل المدخنين في العالم ما عداه هو شخصياً. فكم عدد المدخنين المستعدين للاعتراف بأنهم مدمنون؟ والسبب واضح: الاعتراف بالإدمان يجبرهم على تقبل فكرة أنّهم يأتون تصرفات عبثية وضارة؛ ولا أحد يريد - في نهاية المطاف - أن يبدو غيباً ولو حتى أمام نفسه.

يعتقد صاحب الثقة المفرطة أنه يتبع أسلوب حياة صحي أفضل من الجميع وقد يكون هذا غير صحيح. فقد يثق المتفائل بقدرته على تنزيل وزنه الزائد بسهولة بدون أن يحقق هدفه رغم محاولاته المتكررة.

- تخلق الثقة المفرطة آمالاً زائفة حول صحتنا

ثالث مشكلة تتسبب فيها الثقة المفرطة هي تأثيرها المدمر على جميع الناس المتفائل منهم والمتشائم. حيث ينظر الجميع إلى المتفائلين - بسبب ثقتهم

المفرطة بأنفسهم - باعتبارهم النموذج الذي يُحتذى به بينما هم يُهملون مشكلاتهم الصحية بسبب «إنكارهم» لها فتكون النتيجة كارثية في النهاية. فبينما يمرض الفقراء ويموتون في سن مبكرة بسبب افتقارهم للموارد نجد الأثرياء يمرضون ويتعرضون لمخاطر صحية أكبر بسبب نظرتهم غير الواقعية لأوضاعهم الصحية.

يستخدم مصطلح «الإنكار» لوصف أغلب من يسقطون ضحية للإدمان ولا يدركون أنهم غير قادرين على التوقف عن تدمير أنفسهم؛ فتتعامل عقولهم مع الموقف بنفس أسلوب ونمط مفرطي الثقة في النفس. فلو أنهم تعاملوا بأساليب أكثر واقعية مع فرصهم الضئيلة في التغلب على الإدمان والتخلص من العادات الصحية الضارة لزادت فرصهم في النجاة والحياة. وربما ما كانوا ليقعوا في حائل هذه العادة المدمرة من البداية. وباختصار: كلما قلت ثقتك بنفسك زادت قدراتك وإيجابياتك واستعداداتك لإدارة حياتك من خلال تقديرك العقلاني والمتوازن لذاتك.

المحاولات المصطنعة لزيادة ثقتنا بأنفسنا محكوم عليها بالفشل. وعلى العكس؛ تكسبنا محاولات تحسين مستوى الأداء مهارات ومعرفة جديدة مما يؤدي تلقائياً إلى رفع مستوى ثقتنا بأنفسنا.

البحث عن معنى

يتفق علماء النفس والاجتماع على أن عملية البحث عن مغزى عميق ونبيل للحياة، هي من صفات ومميزات الجنس البشري. ففي الحياة لحظات ومواقف مؤلمة دون شك، لكن التحديات الكامنة خلفها تُساعدنا على تجاوز المحن وفهم معنى الألم. وهكذا، لا يجب أن يعتمد نجاحنا على تكوين صور مصطنعة لأنفسنا فنتقبل كل عثراتنا وحالات فشلنا. لأن هذا

سيسفرُّ عن المزيد من الأخطاء والمشكلات. وهنا تأتي الثقة المنخفضة بالنفس لتلعب دورها في دفعنا نحو النجاح.

فكيف يكونُ عالمنا عندما يشوبُ ثقتنا بأنفسنا شيءٌ من التواضع؟ كنا سنبدأ كلَّ يومٍ جديدٍ ونحن أكثرُ تأهباً واستعداداً لما يواجهنا. كنا سنعيشُ مشكلاتٍ ونرتكبُ أخطاءً أقل. كانت الإنسانية ستجنُبُ الكثيرَ من الكوارث التي وقعت والحروب التي نشبت بين الأمم والصراعات التي احتدمت بين الأفراد والمنظمات. من المؤكِّد أنَّ حالنا سيصبحُ أفضل والعالمُ سيكونُ مكاناً أجمل، لو خفَّضنا مستويات ثقة الناسِ وغرورهم بأنفسهم.

يقول «ألفريد أدلر»: : شعورنا بالنقص يعني أننا بشر. «وبهذا المنطق نحتاج إلى المزيد من المعرفة والتعلُّم والبحث والتدريب لنخفِّض شعورنا الغريزي بالنقص ولو إلى حين فكلما عرفنا نقاطَ ضعفنا زاد حماسنا وبذلنا مزيداً من الجُهدٍ لعلاجها؛ لنحوِّل الأخطاءً إلى فرص، والفشل إلى نجاح

المؤلف:

الدكتور توماس تشامورو

بريميوزيك:

أستاذ في جامعتي «لندن» و

«نيويورك». كتاب: «القواعد الأساسية

لبناء الشخصية» هو أحدث كتبه،

ويكتب بصفة منتظمة في مجلة:

«هارفارد بيزنس ريفيو».



الأولويات أولاً

كيف نحقق الكثير بالقليل

تأليف:

جريج مخيون





ما بين الضروريِّ والهامشيِّ

نعيش اليوم عصرًا مزدحمًا بمئات المهمّات والمسؤوليات . وعلى الرغم من شدّة انشغالنا وكثرة أعمالنا التي تضغط على أداتنا، وتعدّد التزاماتنا التي تُكبّل سرعتنا، فإنّنا لا نفتأ نستقبل ونوافق على المزيد من الالتزامات والمواعيد النهائية من دون أن يسأل كلُّ منا نفسه «هل ما أفعله ضروريٌّ حقاً؟ هل أريد فعلاً أن أقضي وقتي هكذا؟ هل أستثمر مجهودي ومواردي في الأنشطة الضرورية؟». هذه هي الأسئلة التي يطرحها على نفسه كلُّ من يبحث عن حياة حافلة بالإنجازات، وكلُّ من يعي أنّه يستطيع - حقاً - أن يعيش من دون أن يُكبّل نفسه بمزيدٍ من المهمّات غير الضرورية .

لكن إنجاز «الضروري» لا يعني أن نقول «لا» أكثر، ولا أن نقلل من أعداد رسائلنا الإلكترونية، ولا أن نأخذ دروساً إضافيةً في إدارة الوقت ونحن لا

نجد في وقتنا متسعاً لها. إنما يعني أن نتعلم كيف نرتب خياراتنا المتاحة أمامنا، لكي تصبح أولوياتنا أولى، ولكي نضع الأهم قبل المهم دائماً. إذ يُمكننا التركيز على الجوهرية والأساسية من التحكم في خياراتنا، بدلاً من أن نترك الآخرين يتحكمون بنا تبعاً لما تمليه أجنداتهم ورغباتهم.

هل فكرت إلام سيؤول الحال وكيف ستسير الأعمال لو قضت المدارس على الالتزامات التي لا طائل من ورائها، واستبدلت بها مشروعات مهمة تحقق تغييراً إيجابياً في المجتمع؟ وماذا لو ألغت الشركات الاجتماعات المُهدرة لوقت موظفيها ومجهودهم، واستبدلت بها أوقاتاً يقضونها في التفكير الإبداعي وتنفيذ الأفكار الملهمة التي يستمتعون بها؟ ماذا لو توقفتنا عن شراء المزيد من الأشياء، وقررنا - بدلاً منها - ألا نشترى أو نكدس أشياء لا نحتاجها، بأموال لا نملكها، لنشير إعجاب أشخاص لا نعرفهم أو لا نحبههم؟ هل تخيلت كيف ستكون نتائجك لو توقفت عن التظاهر بالانشغال باعتباره مقياساً للنجاح والأهمية؟ ماذا لو استثمرت مجهودك في التأمل، والاستماع، والاستمتاع بوقتك مع أهم الأشخاص في حياتك؟!

المهمُّ هو من يفعلُ المهمَّ

«سامي» مدير جدير في شركة مرموقة تغيرت إدارتها فجأة. ولكي يثبت جدارته أمام رؤسائه الجدد ويحتفظ بمكانه ومكانته بين زملائه، كان يوافق من دون تردد أو تفكير على جميع المهام التي يُكلف بها. ونتيجة لذلك، كان يقضي يومه كله أو جلّه؛ متنقلاً من اجتماع إلى آخر، محاولاً إرضاء الجميع. ومع تصاعد إحساسه بالضغط، تراجع أدائه وتدهورت جودة عمله. فقد كان منشغلاً بأداء المهام الثانوية والفرعية، حتى لم يعد أدائه مرضياً لا لنفسه ولا لرؤسائه ولا لزملائه ولا لأي أحد ممن كان يحاول جاهداً، إرضاءهم.

قرّر «سامي» استشارة أحد المدربين الإداريين الشخصيين الذي نصحه ألا يؤدي سوى الأعمال التي يعتبرها ضروريةً بناءً على تقييمه الخاص لها، وأن يتجاهل كل عمل آخر يُطلب منه. اتّبع سامي هذه النصيحة، وبدأ يقيّم طلبات الآخرين بناءً على معيار مهم بالنسبة إليه: «هل ما يطلبونه مني هو أهم شيء يجب أن أستثمر فيه وقتي ومجهودي ومواردي الآن؟» وبفضل قدرته الانتقائية والتقييمية، استطاع أن يوفر كثيراً من الوقت والجهد، مركزاً جهده على أن يبدع ويقدم أفضل أداء لديه، من دون أن يشوّت نفسه وموارده وطاقته بعشرات المشروعات في نفس الوقت. باختصار: بدلاً من أن يحاول أن يفعل كل شيء، منح نفسه الفرصة ليؤدي المهام الضرورية فقط، وكان هذا وحده كفيلاً بأن يُعيد إليه حماسه ويرفع وتيرة أدائه.

لم يعاقبه مديره، ولم يتذمّر منه زملاؤه. بل على العكس، نظراً إلى أنه كرّس وقته وجهده للمشروعات المهمة وذات القيمة المضافة إلى مؤسسته، بدأ الجميع يحترمونه ويقدرّون مجهوده أكثر من أي وقت مضى. وتعلّم بذلك أهمّ درسٍ في حياته: بمجرد أن تتوقّف عن محاولة عمل كل شيء، وعن محاولة إرضاء الجميع، ستستطيع أن تقدّم إسهاماتٍ إيجابية، وتستثمر في أمورٍ تستحقّ الوقت والجهد.

إدارة الإرادة

لطالما أعطينا قيمةً أكبر للجانب الظاهري في عملية الاختيار (أي: خياراتنا في صورتها النهائية)، وتجاهلنا الجانب الخفي والعميق (أي: سلوكياتنا التي تُحدّد اختياراتنا). ورغم أنه من السهل أن تخسر خياراتك، فلا يمكنك أبداً أن تخسر قدرتك على الاختيار، أو بمعنى أدق: إرادتك الذاتية في إدارة التزاماتك ومسؤولياتك. ومع هذا، كثيراً ما نُغفل هذا الأمر بسبب ما

أطلقَ عليه العالمان «مارتن سيلجمان» و «ستيف ماير» اسم «العجز المُكتسب» أو العجز الإرادي خلال إجرائهما لتجاربهما المخبرية على الحيوانات وبني البشر. في إحدى التجارب قَسَم «سيلجمان» و «ماير» الكلاب إلى ثلاث مجموعات :

1 - وضعا المجموعة الأولى في قفص، وقاما بتعريضها لصدمة كهربائية، ولكن كان أمام هذه الكلاب زرٌّ تستطيع الضغط عليه لإيقاف الصدمة.

2 - وضعا المجموعة الثانية في قفصٍ آخر يحتوي على نفس الزرِّ، وقاما بتعريضها لنفس الصدمة الكهربائية، ولكن الاختلاف أن الزرِّ لم يكن يعمل، ممَّا جعل الكلاب عاجزةً عن عمل أيِّ شيء لإيقاف الصدمة.

3 - وُضِعَت المجموعة الثالثة في قفص من دون تعريضها لأيِّ صدمات كهربائية.

ثمَّ وضع العالمان الكلاب في صندوقٍ كبيرٍ يحتوي على فاصل خشبي في الوسط. كان أحد جانبي الصندوق يُصدِر صدماتٍ كهربائية، على عكس الجانب الآخر، ثم حدث أمرٌ عجيب؛ فالكلاب التي أوقفت الصدمات الكهربائية أو التي لم تتعرَّض للصدمة مطلقاً في التجربة الأولى، سرعان ما قفزت فوق الفاصل الخشبي وانتقلت إلى الجانب الآخر، وهو الجانب الآمن. أمَّا الكلاب التي كانت عاجزةً عن التصرُّف في الجزء الأول من التجربة، فلم تفعل شيئاً. هذه الكلاب لم تتكيَّف مع الوضع الجديد، ولم تفعل أيَّ شيءٍ لتتجنَّب الصدمات الكهربائية، لأنَّها ظنَّت أنَّها ليس لديها خيارٌ غير أن تتعرَّض للصدمة وتحتملها. وهذا هو «العجز المكتسب» الذي تتعلَّمه كلُّ الكائنات؛ غير الإيجابيين من بني البشر الذين يقرِّرون أن يقرِّروا، فلا يلزمون أنفسهم إلا بما يلزم.

ولكن يمكن أن يكتسب بعض بني البشر العجزَ أو «التبُّد الإِرادي» في الإدارة وبالطريقة نفسها. ونحن نلاحظُ ذلك في كثيرٍ من بيئات العمل. فعندما يعتقد الموظفون أنَّ مجهودهم في العمل لا يضيف قيمةً، يتلخَّص ردُّ فعلهم في أحد أمرين:

- يستقيلون عنياً ويغادرون أو داخلياً ويتظاهرون أنَّهم يعملون؛ رغم تواكلهم وتوقُّفهم تماماً عن المحاولة، ناهيك عن التميُّز والإبداع.

- أو يفعلون العكس تماماً، فيدمنون العمل ويزيدون نشاطهم ويضاعفون مجهودهم، ويقبلون كل ما يُكلَّفون به ويحاولون أن يفعلوا كلَّ شيء. قد لا يبدو هذا السلوكُ عجزاً مكتسباً للوهلة الأولى، ولكن إذا ما تأمَّلتَه عن كثب، فسترى أنَّ الهوس بأداء كلِّ المهام وحمل كلِّ الأعباء، هو غطاءٌ وستارٌ لتوجُّهٍ ذهنيٍّ سلبيٍّ ناتج عن اعتقادهم أنَّهم لا يملكون خياراً سوى الموافقة. فبدلاً من تحديِّ أنفسهم، وتحويل الضغوط إلى إنجازات، يلزمون أنفسهم بما لا يلزم، ويُجهِدون أنفسهم ولا يلاحظون أنَّهم لا يُبدعون.

صحيح أنَّ الاختيار ليس أمراً سهلاً، إلا أنَّه منبع الطاقة الإيجابية وأساس النجاح. لكي تنجح، عليك أن تختار حتى لا تترك ما لا يلزم يتحكَّم في حياتك ويفرض عليك أولوياتك.

من الكثرة السَّابِبة إلى القِلَّة الغالِبة

تطرَّقنا في أعداد سابقة إلى «مبدأ باريتو» الذي يطالب بتحقيق 80% من النتائج بـ 2% من الموارد. لقد توسَّع «جوزيف جوران»، وهو أحد أساطين إدارة الجودة الشاملة في تطبيق القانون وسمَّاه «قانون الفئة الغالبة»

بعدما رأى أنه يمكن تحسين الجودة بالتخلُّص من عددٍ قليلٍ من العيوب التي تشوب أيَّ شيء. فاستعان بفريق ياباني، حيث كانت سمعة الجودة اليابانية في الحضيض، فنجح في أن يعطي معنىً جديداً لعبارة (صُنِعَ في اليابان) بتوجيه جهود الفريق نحو تحسين «ما يلزم» تحسينه، بدلاً من إعادة اختراع المنتج. فبفضل التركيز على الجودة الضرورية أو «اللازمة» أصبحت اليابان قوَّة اقتصادية عملاقة.

كثيرون ممَّا لا يرتقون إلى مستويات أعلى لأنَّهم مشغولون في كلِّ شيء. الناجحون حقاً يميِّزون بين ما هو ضروري وبين كلِّ شيءٍ آخر. حدِّد التزاماتك الضرورية، أو «ضرورياتك الملزمة»، وستجد نفسك ترتقي بحياتك المهنية والشخصية في قفزات متتاليات.

لا أحد يحصل دائماً على كلِّ شيء

ما لم نتقبل واقع الحياة بكل ما فيها من احتمالات ومبادلات، فسنظل نختر الهامشي تلقائياً، بدلاً من الضروري منهجياً وقصدياً. هذا ما تشبهه تجربة إحدى شركات الطيران التي استطاعت أن تحقق الكثير من الأرباح بفضل تطبيقها مبدأ «الضروري أولاً»، وقيامها برسم خط فاصل بين ما هو جوهري وبين ما هو هامشي. فقد قصدت الشركة ما يلي:

- إطلاق رحلات طيران مباشرة، بدلاً من تسيير رحلات إلى كل مكان.

- عدم تقديم وجبات على متن الطائرات، بدلاً من رفع الأسعار لتغطية التكاليف.

- السماح للمسافرين باختيار مقاعدهم بعد صعودهم على متن الطائرة،

بدلاً من تحديد أماكن مخصصة لهم مسبقاً؛ فمن يحضر أولاً يختر أولاً.

- تقديم درجة سفر سياحية فقط، بدلاً من إقناع المسافرين بالحجز على الدرجة الأولى التي كثيراً ما تبقى بعض مقاعدها فارغة.

لم تتم هذه المبادلات بالصدفة، وإنما بالاختيار، فتحول كل منها إلى استراتيجية مدروسة على اعتبار أن الأولوية الأولى هي تخفيض التكاليف. السؤال الذي يطرح نفسه هو: ألم تفكر هذه الشركة في المخاطر التي قد تنجم، مثل استبعاد المسافرين الذين يرغبون في نطاق أوسع من الرحلات أو شراء الوجبات الباهظة؟ بالتأكيد، ولكنها حدّدت هدفها أولاً واختارت المهم بالنسبة لها لكي تختلف عن المنافسين، وتستهدف المسافرين الذين يضعون السعر على رأس أولوياتهم.

واجهت الشركة هجوماً حاداً في البداية من الخبراء والمهتمين بصناعة السفر على اعتبار أنه لا أحد يستطيع تنظيم رحلات طيران مباشرة، من دون أن يقدم وجبات، مهما كانت التذاكر زهيدة الثمن، ولكن بعد مضي بضع سنوات فقط، لاحظ المنافسون زيادة أرباح هذه الشركة الجريئة التي اختارت التركيز على الضروريات، ثم بدأوا يقلدونها ويتبعون منهجها. بالمقابل، طُلب من مديرة إحدى المؤسّسات أن تضحّي بـ(١٣) مشروعاً من أصل (١٨)، لتركّز على تعظيم العائد من خمسة مشاريع لزم إنجازها في عام واحد. وحين عجزت هي وفريقها عن اختيار المشاريع الخمسة، أصرت على تنفيذ كل شيء في نفس الوقت. لم تستطع تحديد أولوياتها فانتهى بها المطاف إلى الفشل بسبب تشتيت جهود فريقها ومواردها.

من السهل أن نفهم سبب صعوبة الاختيار. فالتضحية بأي شيء تنطوي دائماً على خيارين مرغوبين مثل:

- هل تريد راتباً أكبر أم إجازاتٍ أكثر؟

- هل ستعمل بسرعةٍ أم بكفاءة؟

عندما يفاضل الناس العاديون بين أمرين يريدونهما معاً، فإنَّهم كثيراً ما يختارون الاثنين، وهذه هي معضلة الاختيار بين «الصحيح» و«السهل»، أو بين «الأذكي» و«الأجمل»، أو بين «الجديد» و«المفيد»، مع أنَّهم يدركون أنَّ «الجوهريَّ» قبل «المظهريَّ» وأنَّ «الأهمَّ» قبل «المهمَّ». أمَّا الناجحون فإنَّهم يُضحُّون بالمهمَّ من أجل الأهمَّ، ويقولون «لا» لكثير من الفرص التي تبدو غير قابلةٍ للرفض.

الحضور بالغياب

كلُّنا نحتاج مساحةً نتأمَّل فيها مكاننا لنميِّز الأعمال القليلة المهمة من الأعمال الكثيرة الهامشية. لسوء الحظ أننا في عصرنا سريع الإيقاع لا نمتلك هذه المساحة تلقائياً، وعلينا أن نجتهد لإيجادها وتمهيدها. على الرغم من أنَّ المشتتَّين ينجرفون وراء آخر فكرة تتبادرُ إلى عقولهم، ويستجيبون لآخر رسالة إلكترونية وصلتهم، فإنَّ الفعَّالين يعشقون التركيز ويختارون بعناية.

مهما تصوَّرت أنَّك مشغول، فإمكانك تخصيص الوقت والمكان لتفكّر بهدوء، بعيداً عن مشاغل عملك المعتادة. على سبيل المثال: يخصِّصُ «جيف وينر» المدير التنفيذي في «لينكدإن» - ساعتين يومياً للتفكير الإبداعي.

إنَّها ممارسةٌ بسيطةٌ بدأ يطبِّقها عندما لاحظ أنَّ اجتماعات العمل المتتالية تتركه منهك العقل والجسد، وغير قادرٍ على التفكير في حلولٍ ورؤى جديدة. في هذه المساحة التي يخصِّصها لنفسه، يستطيع أن يفكّر في

الأسئلة الجوهرية: كيف سيكون حالنا بعد ثلاث أو خمس سنوات؟ كيف نطور منتجاً رائعاً ونُلبي حاجةً غير متوفّرة للعملاء لنسدّ الفجوة التنافسية؟ فهو يستثمر هذه المساحة ليعيد شحن طاقاته حينما يضطرُّ إلى لعب دور القائد ودور العميل ودور المهندس المبتكر.

نحن مجبولون على اللعب

اللعب للترفيه هو أيُّ شيءٍ نمارسه من أجل الاستمتاع، لا باعتباره وسيلة إلى غاية. وعلى الرغم من أنّه يبدو نشاطاً ثانوياً، فإنّه في الواقع نشاطٌ ضروريٌّ لأسباب عديدة. فللعب قدرةٌ على تحسين جميع جوانب حياتنا بشكل ملحوظ، بدءاً من الصحة، ومروراً بالتعليم وتوطيد العلاقات بين الأفراد، ووصولاً إلى الابتكار.

كما أنّ له دوراً مهماً مؤثراً في المخّ وقدرته على التأقلم والإبداع، وهو يوسّع عقولنا بطرقٍ تساعدنا على استكشاف الحياة من حولنا بنظرة غير تقليدية، فنستلهم أفكاراً جديدةً أو نرى أفكاراً قديمةً في ضوء جديد. لا عجب أن تكون الأوقات التي نشعرُ خلالها بالحيوية والانسجام والاستمتاع، وتشكّل أفضل ذكرياتنا، هي تلك التي نقضيها في اللعب.

فوائد اللعب

- يودّي اللعب إلى توسيع نطاقات الخيارات المتاحة ويساعدنا في رصد الفرص والإمكانات التي لا نراها من دونه، ثمّ عقد الروابط التي ما كنّا لننجح في ربطها من دونه. وهو يوسّع مداركنا وآفاقنا، ويجعلنا أكثر قدرةً على تحدي افتراضاتنا الكامنة وتقبُّل الأفكار غير المجرّبة.
- اللعب علاج للضغط، وهذا أمر بالغ الأهمية لأنّ الضغط إلى

جانِبَ أَنَّهَا عَدُوٌّ لِلإنتاجية، فَإِنَّهَا تَسْتَطِيعُ أَنْ تَتَبَّطَّ أَجْزَاءَ المِخِ المَرْتَبِطَةِ بالإبداع والاستكشاف. فالضغوط تنشط اللوزة المخية، ذلك الجزء من المِخِ المَسْؤُولُ عَن تحريك المشاعر، كما أَنَّهَا تَوَقِفُ نِشاطَ الحُصَيْنِ، وَهُوَ ذَلِكَ الجِزءُ المِخِّي المَسْؤُولُ عَن الوِظائِفِ المَعْرِفِيَّةِ، فَتَكُونُ النَتِيجَةُ أَنَّنا نَعَجِزُ عَن التَّفكيرِ بذهنٍ صافٍ.

- للعب أثرٌ إيجابيٌّ على الوِظائِفِ التَّنفيذِيَّةِ للمِخِّ، وَالتِي تَشْمَلُ التَّخْطِيطَ، وَتَرْتِيبَ الأولويات، وَتَنْظِيمَ المَواعيد، وَالقَدْرَةَ على التَّنَبُّؤِ، وَالتَّفْوِيضَ، وَاتِّخَاذَ القَراراتِ، وَالتَّحْلِيلَ؛ أَي باخْتِصارِ: مَعْظَمَ المَهاراتِ التِي لا بَدَّ مَن أن يَتَقَنَّها أَيُّ مَسْؤُولٍ تَنْفِذِيٍّ يَريدُ أن يَتَفَوَّقَ في عَمَلِهِ.

رأس مالك الحقيقي

أفضل ميزة نملكها ونستطيع أن نسهم بها بشكل إيجابي ومثمر في عالمنا هي «أنفسنا». إن لم نستثمر في أنفسنا (ونعني بذلك أجسادنا وعقولنا وأرواحنا ومشاعرنا)، فإننا ندمر الوسيلة الوحيدة التي نستطيع بها أن نتقدم ونتفوق. أحد أكثر الطرق شيوعاً لتدمير هذه الميزة هي ألا نأخذ قسطاً وافراً من النوم. لو سمحنا بذلك، فستخور قوانا، ويتباطأ أداؤنا. يجب أن نخطط بشكل استراتيجي لإدارة أنفسنا مثلما نفعل في إدارة أعمالنا ومؤسَّساتنا. علينا أن نضبط إيقاع حياتنا، ونملاً أنفسنا بالوقود والطاقة الإيجابية التي تمكِّنا من الحركة والأداء بنشاط.

ينظر المشتتون والمتظاهرون بالانشغال إلى النوم باعتباره عبئاً آخر والتزاماً إضافياً في جدول أعمالهم المزدحم بآلاف المهام. أمَّا المَنْظَمون، فيرون النوم فِطْرَةً لازِمةً لمساعدتهم في تقديم أفضل إسهاماتهم. ولهذا يُخَصِّصون

للنوم مساحةً كافيةً في جداول أعمالهم بشكل منظمّ ومتعمّد كي يستطيعوا تقديم الكثير وتحقيق المزيد. وهم عندما يدافعون عن هذه الميزة إنّما يمكنون أنفسهم من ممارسة حياتهم اليومية اعتماداً على مخزونٍ ثريٍّ من الطاقة والإبداع يستمدون منه طاقتهم وقت الحاجة.

لقد أثبتت الأبحاث أنّ الحصول على قسطٍ وافٍ من النوم يضاعف إنتاجيتنا وقدراتنا العقلية. السبب في ذلك أنّ عقولنا لا تنام معنا عندما ننام، بل هي تبدأ عملها الحقيقي، فتقوم بمعالجة المعلومات التي جمعتها طوال اليوم، وترجمها وتعيد تشكيلها. وعندما نستيقظ، تكون عقولنا قد عقدت روابطاً عصبيةً جديدةً، فتمهّد الطريق للتوصّل إلى حلولٍ جديدةٍ ومبتكرة.

فإذا ما كان النوم ممنوعاً في مؤسّستك أو في حياتك، ففكرّ فعلياً وجدياً في تقديم مبادرةٍ للتشجيع على النوم، أو حتى القيلولة أو ممارسة الرياضة خلال ساعات العمل. فإن اعتبرت هذه الأفكار مجنونةً، فتذكّر فوائد النوم العديدة فيما يخصّ العمل والتي تشمل قدرةً أكبر على الابتكار والإنتاج، وتقليل الإجازات المرضية ونفقات العلاج، وما لذلك من تأثير على الطاقة الإيجابية وتمكين المؤسّسة من المنافسة. إذا وضعت هذه الفوائد في الاعتبار، فلن تجد صعوبةً في تقديم اقتراح إلى مديرِك ووضع النوم ضمن السياسات التنظيمية في بيئة العمل. فعلى سبيل المثال: تسمح مؤسّساتٌ عديدةٌ لموظفيها بأن يأتوا متأخّرين إلى العمل بعد سهرهم في الليلة السابقة على مشروع مهم. فقيادة تلك المؤسّسات يعلمون أنّ حماية رأس مالهم البشري هي مسألة جوهرية وأساسية وتنبّه عن الثقة وتحمل المسؤولية.

وضوح الهدف يُقصر الطريق

وضوح الهدف يساعد المرء في أداء عمله بسهولة وتركيز. الحقيقة أنّ

الحافز والتعاون بين أفراد الفريق يتراجعان في غياب هدف واضح يسيرون نحوه، مما يُشعرهم بالتخبط والضغط والإحباط، ويجعلهم يضيِّعون الوقت، ويهدرون الموارد، ويخسرون المال، ويبددون المجهود؛ كلُّ ذلك في سبيل مهام هامشية لا طائل من ورائها. ويكون العكس من ذلك، عندما يتَّضح الهدفُ أمامهم، حيث يزدهرون ويحقِّقون أفضل أداء لهم فيما هو ضروريٌّ وجوهريٌّ وأساسيٌّ.

وهناك نمطان سلوكيان شائعان يبرزان عندما تفتقر فرق العمل إلى الهدف الواضح:

- **المداهنة:** في هذه الحالة ينصبُّ مجهود الفريق على الفوز بانتباه ثمَّ اهتمام ثمَّ احتضان مديرهم. وبدلاً من تكريس وقتهم وجهدهم لتحقيق الإنجازات، فإنَّهم يوجِّهون جُلَّ طاقتهم نحو الألاعيب، حين يحاولون أن يبدوا أفضل من زملائهم، أو أن يتبنَّوا ويكرِّروا أفكار مديرهم. ونحن نفعل مثل هذا في حياتنا الخاصة أحياناً. فعندما نسير في الحياة من دون هدف، فإنَّنا نهدر الوقت والمال والجهد في محاولة للظهور بمظهر أفضل من الآخرين، ونبالغ في تقدير قيمة أمور هامشية مثل امتلاك سيارة فارهة أو منزل فخم، أو حتى أشياء غير ملموسة مثل عدد متابعينا على مواقع التواصل الاجتماعي. وكتيجة لذلك، نُهمل أنشطة تُعتبر ضروريةً لنا، كقضاء الوقت مع العائلة والأصدقاء، أو الاعتناء بصحتنا.

- **المصالح الشخصية:** من دون هدف واضح، يسعى معظم الناس إلى ما يحقق مصالحهم الشخصية قصيرة الأجل، من دون أن يدركوا مدى تأثير أنشطتهم في المصلحة العظمى طويلة الأجل لفريقهم ومؤسستهم ومجتمعهم، ومن ثمَّ لهم شخصياً. فعندما يعمل الأفراد في فرق، فإنَّ

الكثير من الأنشطة والمصالح المختلفة تتضارب، فلا يُثمر مجهود الفريق عن نتائج إيجابية.

«لا» كلمة بسيطة ونتائج إيجابية

معظم الناس لا يُحبون أن يقولوا «لا» ولا أن يسمعوها. فنحن نخاف أن نفوت فرصة لا تُعوّض، أو أن نثير المشكلات، أو أن نهدم جسور التواصل الإنساني، أو أن نُحرج أو نُحبط شخصاً نحترمه ونحبه. ورغم صعوبة رفض طلبات الناس، فإنّ العجز عن عمل ذلك يمكن أن يفوت علينا فرصاً أكبر وأهم.

كان المفكر الإداري وخبير القيادة الشهير «ستيفن كوفي» وابنته البالغة من العمر 12 عاماً يخططان منذ شهور لرحلة عائلية يقضيانها وحدهما في مدينة «سان فرانسيسكو». كانت الرحلة تسير حسب الخطة الموضوعة، إلى أن صادف «كوفي» صديقاً قديماً لم يره منذ سنين. دعا الصديق «كوفي» وابنته إلى غداء يتناولون فيه أشهى الأطعمة البحرية في مطعم طبقت سمعته الآفاق.

أجاب «كوفي»: هذا رائع! فأصيبت ابنته بخيبة الأمل، وتبخرت أحلامها حول الذهاب إلى الملاهي وتناول المثلجات التي تشتهر بها المدينة. وخاصةً أنّها لم تكن تحبّ الأطعمة البحرية، وتخيّلت كم ستشعر بالملل الشديد وهي تُنصت مكرهةً إلى أحاديث فيلسوفين وخبيرين عالميين طوال الليل، وأين؟! في مدينة الفرح والمرح. بيد أنّ أباهما قال «لا»، ثمّ تابع: «غداً بالتأكيد، وليس هذه الليلة، فأنا وابنتي على موعد مع الملاهي والآيس كريم!».

اشتهر «كوفي» بكتابه الأكثر مبيعاً والأشهر: «العادات السبع»؛ فهو لم يكتفِ بنشر مبادئ الالتزام بالأولويات، بل كان يستشعرها في داخله ويعيشها. بالنسبة إلى كثيرين منّا، قد يبدو قراره منطقياً وسهلاً. لكنّ هناك آخرين ممّن سيقبلون دعوة هذا الصديق من قبيل المجاملة، أو لكي لا يفوتوا فرصة نادرةً لحوار فكري عميق، مع صديقٍ قديم في مطعم عريق. فلماذا إذن نجدُ صعوبةً في أن نحدّد أولوياتنا التي تهمننا في اللحظة الحاسمة؟ الإجابة بسيطة، وهي أنّنا لم نحدّد ما الضروري في منظورنا. وفي هذه الحالة نكون بلا أدواتٍ وأسلحةٍ ندافع فيها عن جوهر غاياتنا. أمّا عندما نكون محدّدين وواضحين، يصبح الأمر بين أيدينا، وكأنّ كل جيوش العالم تحمينا مما هو سطحيٌّ وهامشيٌّ.

وهناك سبب آخر وراء صعوبة اختيار ما هو ضروري في اللحظة الحالية والعاجلة، وهو خوفنا الفطريّ من الحرج الاجتماعي. لأنّ بني البشر مجبولون على حُبّ التواصل مع الآخرين. فمنذ آلاف السنين، عندما كان الناس يعيشون في جماعاتٍ وقبائلٍ من الصيادين وجامعي الثمار، كان بقاء جنسنا مرهوناً بالاندماج والتواصل. ورغم أنّ الالتزام بكلّ ما يتوقّعه الآخرون منّا لم يعد مسألة حياة أو موت، فلم يزل هذا الإحساسُ محفوراً داخلنا. فسواء دعانا صديقٌ إلى الغداء أو كلّفنا مديرٌ بمهمّةٍ ما، فإنّ مجرد فكرة رفضنا لما يُطلبُ منّا تثير إحساسنا بالذنب وبعدم الارتياح، لأنّنا لا نريدُ أن نخيبَ أملَ أحد، ولا نريدُ أن نخسرَ علاقاتنا بالآخرين، فنوافق بشكل تلقائي، ومن دون تفكير متوقّعين أن يغمرنا إحساسٌ بالسعادة عندما نُسعد أحدهم أو نلبّي رغباته.

يبد أنّ هذه المشاعر تشوّش أذهاننا، فلا نستطيع الاختيار بين أن نقول «لا» ثمّ نندم لدقائق معدودات، وبين أن نقول «نعم» ونندم لأيام أو أسابيع أو

حتى لسنوات. السبيل الوحيد للخروج من هذا الفخ هو أن نتعلم كيف نقول «لا» بصرامة ولباقة، لأننا بعد أن نفعل ذلك، سنكتشف أن مخاوفنا من إيذاء الآخرين أو إغضابهم كان مبالغاً فيها، وأن الناس يحترمونا الآن أكثر.

كيف تقول «لا» بلباقة

- عندما يطلب منا الآخرون شيئاً، فإننا نخلط بين الطلب كعمل وبين علاقتنا الشخصية بهم. وعندما نفصل بين الأمرين، نتمكن من اتخاذ قرار واضح وسليم، ونمتلك الجرأة الكافية لنبوح بما يدور في الصدور.
- هناك طرقٌ عديدة للرفض بوضوح وأدب من دون استخدام كلمة «لا» مباشرة، مثل: «كنت أودُّ ذلك، ولكنني مشغولٌ جداً».
- جميع الناس يبيعون شيئاً - فكرةً، وجهة نظر، أو رأياً - مقابل الحصول على وقتك. إدراكك لما يبيعونك يجعلك أقدر على تحديد ما إن كنت ستشتري منهم أم لا.
- عندما يطلب أحدهم شيئاً ولا يحصل عليه، قد يكون ردُّ فعله الفوري هو الاستياء أو الإحباط أو حتى الغضب. هذا الأثر السلبي معروفٌ ومتوقَّع، ولكن الأثر الإيجابي أقلُّ وضوحاً، وهو أنه بمجرد زوال تأثير الاستياء، سيحلُّ محله الإحساس بالاحترام. عندما نصدُّ الآخرين بصرامة واحترام، فإننا إنما نؤكد لهم أن وقتنا ثمينٌ وأنهم مهمون، ولكن أهدافنا وغاياتنا الكبرى أهم.

مشكلتهم ليست مشكلتك

كانت «سارة» موظفةً مجتهدةً في عملها، لدرجة أنها وجدت نفسها فجأة

تُجهَّز لزفافها في الوقت الذي كانت تجهِّز فيه عرضاً تقديمياً لاجتماع مجلس إدارة مؤسَّستها الذي سينعقد قبل زفافها بثلاثة أسابيع. فعملت ليلَ نهار حتى فرغت من إعداد العرض قبل الموعد، ولتكرس الأسابيع القادمة للتجهيز لزفافها. كان مديرها سعيداً لأنَّها انتهت من العرض قبل الموعد المحدد، وكانت هي أكثر سعادةٍ وهي تتفرَّغ للتخطيط لزفافها خلال المدة المتبقية.

ثمَّ وصلتها رسالةٌ عاجلةٌ من مديرها يطلب منها إنجاز مشروع آخر مهم. ورغم أنَّها خلال سنوات عملها الطويلة معه، لم ترفض له طلباً قط، بل عملت مئات الساعات خارج وقت عملها لتنفيذ كل ما يطلب منها بإتقان، لكنَّها لم تتردّد هذه المرة، وردَّت بكلِّ صراحةٍ وصرامة: «لا». اختارت ألا تعتذرَ وألا تبرّر موقفها، بل قالت ببساطة: «لقد خطَّطت لهذا اليوم، وعملت ليلاً ونهاراً من أجله، وأراني أستحقُّ كلَّ دقيقةٍ فيه؛ أنا آسفة».

ثمَّ حدثت مفاجأة أخرى، حين رفض زميلها ورديفها تلبية طلب المدير، مما اضطرَّه إلى العمل على المشروع العاجل وحده أسبوعاً كاملاً، ولم يكن سعيداً بذلك. ولكن بعد ما عانى وأنهكه العمل الطويل، أدرك عيوب الطريقة التي يدير بها فريقه، وأدرك أهمية أن يعمل بنظام، موضعاً للفريق كلَّ توقُّعاته والنتائج التي عليهم تحقيقها. لكنَّه ظلَّ ممتناً لـ «سارة» لأنَّها ساعدته على رؤية الأمور من زاوية جديدة. فعندما وضعت حداً فاصلاً بين عملها وحياتها، أتاحت للجميع فرصة للتغيير والتطوير، وقد فعلت ذلك بأسلوب أكسبها الاحترام والتقدير.

معظمنا يعرف أنَّ الوسائل التكنولوجية قد ألغت الحدود بين العمل والعائلة، وحالياً لم تعد هناك أي حدود يحترمها الآخرون فيما يتعلَّق بوقت

العمل ووقت الأسرة. ولكن ما لا يلاحظه كثيرون هو أنّ المشكلة ليست فقط أنّ هذه الحدود قد اختفت، بل أنّ العمل قد تخطّى حدوده وتعدّى على نطاق العائلة. من الصعب أن نجد صاحب شركة يتقبل مجيء موظفيه بأولادهم إلى العمل، ومع هذا فهو يتقبّل بصدور ربح أن يعمل موظّفوه حتى وقت متأخّر من الليل أو أن ينجزوا المشروعات المهمّة في عطلة نهاية الأسبوع.

لا ننكر أنّ وضع حدود فاصلة بين العمل والأسرة قد يكلفك كثيراً. فليس معنى أنّ الأمر نجح مع «سارة» أنّه سينجح دائماً مع أي شخص آخر. كان من الممكن أن تخسر «سارة» عملها. ومع هذا، فإنّ عدم الصدّ ووضع الحدود سيكلفك أكثر: سيكلفك قدرتك على اختيار ما هو ضروري في حياتك. وما يلزمك الآن. بالنسبة إلى «سارة»، كان فوزها بالاحترام في عملها وتخصيص وقت لعائلتها هو أهم شيء، ولهذا كان هذان هما الأمران اللذان وضعتهما على قمة أولوياتها. تذكّر أنّك إن لم تضع بنفسك حدوداً، فستدخل جميع جوانب حياتك بعضها مع بعض. بل والأسوأ من ذلك أنّه ربما تصبح هناك حدود بالفعل، ولكنّ الآخرين هم من سيضعونها لك.

نعمة الروتين الإيجابي

يعتبر الروتين التنظيمي والإيجابي من الوسائل الفعّالة في التخلص من العقبات والمشتتات والهامشيات. فعندما نضع لأنفسنا روتيناً يحمي ما هو ضروريّ ولازمٌ لنا، فإنّنا سننفّذه تلقائياً، ولن نضطرّ إلى بذل جهد إضافي كلّ يوم لإعادة ترتيب أولوياتنا.

عندما نكرّر نشاطاً ما، فإنّ خلايا المخّ تعقد روابط عصبية جديدة. ومع

التكرار، تقوى هذه الروابط، ويسهل على المخّ تنشيطها. فعندما نتعلّم كلمةً جديدة، فإننا نكرّرها أكثر من مرة وعلى فترات متفاوتة حتى نتقنها. ولكي نتذكّرها لاحقاً، سنحتاج إلى تنشيط ذات الروابط العصبية إلى أن نستخدم الكلمة في نهاية المطاف بسهولةٍ وتلقائيةٍ من دون مجهود.

تتحسّن قدرتنا على تنفيذ الأعمال الضرورية بالتكرار والممارسة، تماماً مثل قدراتنا الأخرى. تذكّر أول مرةٍ اضطررت فيها إلى أداء مهمةٍ جديدة في عملك. في البداية كنت تشعر بالتوتر والحيرة، وكان المجهود الذي تبذله في التركيز يستنزف كلّ طاقتك. وما إن تمارس نفس المهمة مراراً وتكراراً حتى تتأبك الثقة بنفسك، ويصبح بوسعك أداؤها بشكلٍ أفضل وأسرعٍ وبتركيزٍ ومجهودٍ أقل.

مشغولون وغير منتجين

تحديد أولوياتنا التي تهّمنا في اللحظة الراهنة لا يتعلّق بأداء المزيد من الأعمال، وإنّما بأداء المهمّ من الأعمال. كما لا يعني أن نؤدي أعمالاً أقلّ لمجرد أنّنا مشغولون، بل يعني أن نستثمر وقتنا وجهدنا ومواردنا بحكمةٍ لكي نقوم بالضروري فقط ونتمكّن من تقديم أفضل ما لدينا وما يخدمنا؛ نحن وأهلنا ومؤسّساتنا ومن حولنا. فالدرس الضروري هنا هو أنّنا إن لم نحدّد أولوياتنا بأنفسنا، فسيأتي من يُحددها لنا، رغماً عنّا.

بمجرد أن نميّز بين ما هو ضروريّ وبين ما هو هامشيّ، ستميّز ونكتشف أنّنا فعّالون ومختلفون وأيضاً متميّزون. فبينما يقول الجميع «نعم» لكل شيء، سنقول «لا» لأكثر من شيء، ولا نقول «نعم» إلا للعمل الضروريّ والهدف الجوهريّ. وبينما ينشغل كثيرون بالأضواء، محاولين جذب انتباه العالم، سنصمّد نحن وراء الكواليس منتظرين أن نلعب أدوارنا الجوهريّة

والحيويّة، وهي أدوارُ التميّز والبطولة. وبينما يعيش مُعظّمُ الناسِ تحتَ الضغوطِ وبين رُكامِ الفوضى، سنتربّع نحن على قممِ أعمالنا، فخورين بإنجازاتنا ومحققين لذواتنا. وكما قال أحدهم في رؤيته للقيادة والتأثير والتنوير: «هناك من يصعدون القمّة ليراهم العالمُ، وهناك من يصعدونها ليروا العالم».

المؤلف:

جريج مخيون:

استشاري ومؤلف متخصص في إدارة

الذات والتفكير الإيجابي والذكاء

الاجتماعي. يُدرّب مؤسّسات عالمية

منها: «أبل» و «جوجل» و «لينكدإن».



قوة التفكير الإيجابي

غير نظرتك .. تتغير حياتك

تأليف:

جيف كيلر





تفكيرنا هو مصيرنا

تشكل توجُّهاتنا الفكرية نافذتنا التي نطل منها على العالم؛ بمعنى أننا نرى العالم كما نحن عليه لا كما العالم عليه. فما يحدث في العالم الخارجي هو انعكاس لما يدور في عالمنا الداخلي ولهذا فإننا عندما ننظر حولنا:

- يرى بعضنا ورداً وغبناً، ويرى بعضنا الآخر شوكاً وبكاءً.
- يرى المتفائلون نصف الكوب الممتلئ، ويرى المتشائمون نصف الكوب الفارغ.
- يبادر الإيجابيون ويتقدمون ولسان حالهم يقول: «بلى.. نستطيع»، ويتدرد السلبيون ويتراجعون ولسان حالهم يقول: «لا.. لا نستطيع».
- يرى القياديون في كل مشكلة فرصة فيبادرون إلى الفعل، ويرى المتواكلون في كل فرصة مشكلة، فيعيشون على رد الفعل.

نعم؛ نمطنا الفكري أو توجهنا الذهني يحدّد أطر حياتنا؛ فهو الذي قد يوهمنا بأننا ضعفاء وتعباء، أو يؤكد لنا بأننا أقوياء وسعداء. وهكذا أيضا يرى بعض الناس أن العالم مع الآخرين هو الجحيم، بينما يرى بعضهم الآخر أن العالم مع الآخرين هو النعيم.

فما الذي يصنع هذا الفرق الشاسع
بين التفكير الإيجابي والتفكير السلبي؟

النظرة الفطرية الإيجابية

نحن جميعاً نستقبل حياتنا بطباع وتوجّهات إيجابية أي بنافذة ذهنية مفتوحة وبمرآة داخلية صافية. ويمكننا التأكد من هذا عندما نراقب الأطفال فهم يضحكون ويمرحون طيلة الوقت وينظرون إلى العالم بروح مشرقة، ويحبّون استكشاف كل ما هو جديد على الدوام.

تأمّل الطفل الذي بدأ يتعلّم المشي للتو. ماذا يفعل عندما يتعثّر؟ ما لن يفعله هو أن يغضب، أو يلقي باللائمة على من حوله. لن يتهم والديه بأنهما أنجباه في المكان الخطأ، وفي الزمان الخطأ، ولم يُحسنّا تعليمه وتهذيبه. ولأن مرجعه الفطريّ ينبع من داخله، فإنه لن يستسلم؛ بل سوف ينهض، وقد يتسم وهو يُكرّر المحاولة، ويمشي من جديد. فنظرته نحو العالم نقيّة وموضوعية وإيجابية وقوية، ولسوف توحى له بأنه يستطيع مواجهة العالم بأسره.

وعندما نكبُر وعبر مراحل نمونا وتقدمنا في ميادين الحياة يأتي من يُعلّمنا بأن الحياة مملوءة بالصعوبات. وهنا يبدأ بعضنا برؤية الأتربة على نوافذنا الذهنية والضباب منعكساً على مرایانا الداخلية. فالنوافذ التي كانت مشرعة

لنُقبَل منها على العالم باتت تتلوّث بنقد الوالدين والمعلّمين لنا؛ وتتلطّخ بسخرية الأقران منّا؛ وتتنسخ برفض المديرين لنا؛ وتُغلقُ بنواثر خيبات آمالنا؛ وتَسوّدُ بمشاعر الشكّ التي تنمو بداخلنا. وتستمرّ الأتربة في التراكم دون أن نحرك ساكنًا ونفضها عن نفوسنا الصافية. فمضى في الحياة بنوافذ معتمّة ورؤية مشوشة لنفقد حماسنا تجاه كل شيء، وتتملّكنا مشاعر الإحباط ونتخلّى عن أحلامنا لأننا لم نفكر في أن نُظهر مريانا الداخلية ونصوّب نظرنا الخارجية.

التفكير الإيجابي ومبادئ النجاح

يتطلّب النجاح ما هو أكثر من النظرة الإيجابية. فحتى نتمكّن من الارتقاء بإمكاناتنا وتحقيق ذواتنا سنحتاج - بالإضافة إلى التوجّه الإيجابي - مجموعة من المبادئ الحاكمة والراسخة التي ساعدت الكثيرين على تحقيق نتائج باهرة في مسيرات حياتهم.

فما علاقة هذه المبادئ بالسلوكيات والتوجّهات الذهنية للإنسان؟

من دون التوجّه الإيجابي لن تفكر في تبني هذه المبادئ، ناهيك عن تطبيقها وتفعيلها. فعندما تتحفّز وتشعر في تنقية نافذتك الذهنية وتصفية مرآتك الداخلية من الشوائب، تسطع مبادئ النجاح أمام ناظريك، فلا يبقى عليك سوى وضعها موضع التطبيق. فإن ظلت نوافذك مسدودة أو معتمّة؛ فلن ترى سوى شعاع خافت في نهاية النفق، وربما لن ترى شيئاً، لتصبح فرص نجاحك محدودة، إن لم تكن مستحيلة

مفاتيح النجاح في الداخل

استخدم «إيرل نايتنجيل» مصطلح مفاتيح النجاح وتساءل: لماذا ينجح

بعض الأشخاص بينما يفشل آخرون؟ كان «نايتنجيل» كاتباً ومذيعاً ومحاضراً مهتماً بعوامل النجاح. وفي رسالته الشهيرة المسجلة بعنوان «أغرب سر» حدد أهم مبدأ للنجاح كما يراه حين قال: «نحن نُصبح ما نفكر فيه ولا نحقق إلا ما نرى أننا قادرون على تحقيقه.»

عندما تُمعن التفكير في هدف معين ونواصل التركيز عليه فإننا نبدأ باتخاذ الخطوات اللازمة لتحقيقه. فطبقاً لـ «قانون الجذب» الذي شرحه «نايتنجيل»، فإن كلاً منا هو نتاج معتقداته. فإذا اعتقدت بأنك قادر على تحقيق إنجاز علمي غير مسبوق وابتكار نظام لم يفكر فيه أحد، فإن طاقتك الإيجابية تتوجه نحو ذلك الهدف مسبوقاً بثقتك وإيمانك بأن ما تريده ليس ممكناً فقط بل هو مؤكد أيضاً.

كن مغناطيساً يجتذب أهدافك

إذا فكرت باستمرار في هدف معين، فستبدأ في اتخاذ الخطوات اللازمة لتحقيقه. فلنقل مثلاً إنَّ شخصاً ما يعتقد أنه قادر على جني 30 ألف دولار في العام، عندها يتحوّل هذا الشخص إلى مغناطيس ويمتلك طاقة إيجابية جاذبة تساعد على اقتناص واستثمار فرص العمل التي ستمكّنه من السير باتجاه هدفه الذي حدّده. وما دام قد تشبّث بهذه الفكرة دون غيرها، فسيتمكّن فعلاً من تحقيق هذا الهدف المادي في ذلك العام.

ولكن ماذا لو فكر هذا الشخص في جني المزيد من المال الذي يتناسب مع خبراته العملية التي اكتسبها مؤخراً، ولتلبية احتياجات أسرته المتزايدة بعد التحاق ابنه بجامعة مرموقة، ومن ثم فقد حدّث نفسه قائلاً: «سأبذل قصارى جهدي لكي أكسب 300 ألف دولار في العام» ؛ فهل سيزيد دخله بالفعل؟

سيعتمد الأمر حتماً على مدى إيمان هذا الشخص بقدرته على تحقيق عشرة أضعاف ما حققه في العام السابق. ومن المحتمل أن يشعر باحتياجه إلى هذا المبلغ، ولكن من دون أن يؤمن بقدرته على تحقيقه في الواقع، ومن ثم فلن يتمكن من تحقيق هدفه. ولكن إذا واصل التفكير في كسب دخل أكبر، وآمن بقدرته على تحقيق هذا الهدف، فسوف يتمكن فعلاً من زيادة دخله ليجني ما استهدفه في خياله وتفكيره، وما عمل من أجل تحقيقه، حتى وإن كانت طموحاته القويّة غير مسبوقه، أو كانت تبدو للآخرين غير واقعية.

أفكارك تحكّمك.. وتصنع حياتك

لطالما برزت فكرة «نحن نصبح ما نفكر فيه» في قانون الأفكار المهيمنة أو الأفكار الحاكمة، والذي يقول إنَّ في داخل كلِّ مَنَّا قوَّةٌ تدفعه باتجاه تنفيذ الأفكار التي تحكّم عقله.

كلمة السر هنا هي: (الأفكار الحاكمة). فلا يمكنك توقُّع نتائج إيجابية إذا كنت تقضي عشر ثوانٍ فقط في التفكير بإيجابية بينما تستهلك كل طاقتك على مدار الست عشرة ساعة التي تقضيها مستيقظاً وأنت تفكر في النتائج السلبية. عليك أن تُحكِّمَ سيطرتك على نشاطك الذهني، وأن تفكر بإيجابية على مدار هذا اليوم وكلِّ يوم، حتَّى يتحوَّل هذا الأسلوب إلى عادة تلقائية، فتعود بطاقتك وقدراتك القويّة إلى فطرتك الطبيعية.

تصوّر طريق النجاح لكي تفتح

أنت تمارس التخيل منذ الطفولة المبكرة لتصنع لنفسك ظروفاً وأحداثاً مغايرة لما يبدو أمراً واقعاً. وهذا هو ما نسميه «خيال العقل» أو «التصور الذهني». فنحن نخزّن في عقولنا تصوّراتٍ لنوع وشكل العلاقات الإنسانية

التي نستحقُّها، ودرجة النجاح التي سنصل إليها، ومدى قدرتنا على القيادة، والثروات التي سنجنِّها ونستثمرها في حياتنا. فمن أين تنبع كل هذه التصوُّرات؟

نحن نبدأ في تشكيل «تخيُّلاتنا العقلية» في فترة مبكِّرة من حياتنا. وإذا تعرَّضنا للنقد أو شعرنا بالإهمال ونحن صغار، فإن عقولنا ستسجِّل هذه الأحداث والمشاعر المرتبطة بها كأشرطة مصورة في عقولنا. ولأننا نؤمن التفكير فيها، ثم نلجأ أو نعود إليها، فسوف نعلم بوعينا أو من دونه، إلى إعادة صياغة مواقف وأحداث حياتنا بطريقة تتطابق مع هذه الصور.

ولكن الكثيرين ممَّا لا يقومون على تحديث أو تعديل هذه التخيُّلات التي تنتجها عقولنا في الطفولة، فنستمر في الوصول إلى نتائج تحول بيننا وبين الاستفادة من قدراتنا وإمكاناتنا إلى أقصى حدٍّ ممكن، لتتضاءل معها قدرتنا على تحقيق النجاح.

ابتكر تصوُّرات جديدة

نحن قادرون على إنتاج تخيُّلات ذهنية جديدة وقتما نشاء. وعندما نرسم صوراً جديدةً في عقولنا تحفِّز بداخلنا توجهاً إيجابياً قوياً، ونركِّز عليها، نبدأ في التصرُّف بأسلوب يدعم هذه الصور. فالخطوة الأولى لتحقيق النجاح هي تكوين صورة دقيقة للنتائج التي تتطلع إليها. فلا شيء يحول بينك وبين النجاح سوى تخيُّلاتك وأفكارك.

على الرغم ممَّا سبق، فإن هذه الصور لا تتحقَّق بين عشية وضحاها. فلا تصبح واقعاً إلا بالتركيز عليها والمثابرة في السعي نحوها، حتَّى نبدأ في التصرُّف بتلقائية تدعم هذه الصور وتحقِّقها

جوهر الالتزام والمثابرة

كان مؤلف هذا الكتاب يظن أنه يفهم معنى الالتزام والمثابرة بأنها السعي الحثيث، والقيام بالعديد من المحاولات. لكنه لم يستوعب الجوهر الحقيقي لهذين المبدئين حتى قرأ كتاباً صغيراً بعنوان «السُرُّ الكبير لتحقيق ما تريد» من تأليف: «مايك هيرناكي». فأدرك حينها أنَّ الالتزام هو جوهر الأمور. يرى «هيرناكي» أن مفتاح الحصول على أي شيء ترغب فيه هو «أن تطلبه بشدة وأن تملك الإرادة لفعل كل ما تستطيع لتحقيق ما تريد»؛ من دون أن تخالف القيم والمبادئ، أو تتسبب في إلحاق ضرر بالناس أو في البيئة العالمية التي تحيط بك. لأن «الإرادة» هي من التوجُّهات الإيجابية التي تجعلك تفكّر على النحو التالي:

- إذا احتاج الأمر 5 خطوات للوصول إلى هدفي، فسأنفِّذ الخطوات الخمس كاملة.
- إذا احتاج الأمر 55 خطوة للوصول إلى هدفي، فسأنفِّذ الخطوات الخمس والخمسين كاملة.
- إذا احتاج الأمر 155 خطوة للوصول إلى هدفي، فسأنفِّذ الخطوات المائة والخمسين والخمسين كاملة.

فلا أحد يعرف في البداية عدد الخطوات التي يحتاجها للوصول إلى الهدف. فلنكني تنجح، عليك الالتزام بالقيام بكل ما يتطلبه الأمر، بغض النظر عن عدد الخطوات التي ستنفِّذها. فإن المثابرة لا توجد ولا تظهر ولا تعمل إلا بعد الالتزام بهدف؛ فنبداً العمل بعزم ويقين حتى نحقق النتائج المرجوة

حوّل المشكلات إلى فرص

ما أول رد فعل تقوم به عند مواجهة إحدى المشكلات؟ إذا كنت مثل أغلب الناس، فأول «رد فعل» هو الشكوى. «لماذا أنا بالذات؟ ما الذي سأفعله الآن؟ لقد دمّرت كلَّ مخطّطاتي!» من الطبيعي أن يكون هذا هو أول رد فعل لك. لكن، وبعد الشعور المبدئي بخيبة الأمل يصبح أمامك قرار لتتخذه. فإمّا أن تعيش في بؤس وتترك العنان لعقلك ليفكر في الجوانب السلبية للموقف، أو تبحث عن الإيجابيات وتستخلص العبر من ذلك المأزق.

ستمرُّ بفترة من الشكّ أو تواجهك بعض الصعوبات، لكنّ هناك دائماً جانباً مشرقاً لهذه الصعوبات. فما تمرُّ به ليس مشكلة على الإطلاق؛ بل قد يكون فرصة في حدّ ذاته. فأنت على الأرجح تعرف أو سمعت عن شخص فقد وظيفته، فبادر إلى تأسيس مشروعه الخاص. فلو أنه لم يفصل من عمله، لم يكن ليفكر أو يخطط لتأسيس شركة ناجحة. فما بدأ بمحنة تحول إلى منحة وما بدأ بأزمة شخصية تحول إلى فرصة ذهبية

كلماتك ترسم طريقك وتلونه

هل تفكر في اختيار الكلمات التي تستخدمها كل يوم؟

تتمتّع لغتنا بقوة هائلة قد لا ندرك مداها. فهي قادرة على بناء مستقبل مشرق، أو تدمير مستقبل مشرق أيضاً. كلماتنا تعزّز أفكارنا ومعتقداتنا، فتصنع تفاصيل واقعنا. فكّر في ذلك عبر العملية التسلسلية التالية:

مثلاً:

«رمزي» مهندس متفوق في عمله، وقد صمم عدة مشروعات كبرى. وبعد

تصميمه لأحد المشروعات الخاصة التي لا يريد رئيسه الإعلان عنها، طلب منه كتابة تقرير يشرح كافة تفاصيل المشروع و«الفكرة» الكامنة وراء التصميم العجيب. ومضى يوم وأيام وأسبوع، وهو يقول: «لا أجد كتابة التقارير» فهو لم يستدع فكرة عجزه عن الكتابة مرة واحدة ولا مرتين ولا ثلاثاً، بل مئات المرات وظل يفعل ذلك، حتى اضطر مديره إلى كتابة التقرير.

يستخدم «رمزي» «كلمات» سلبية تدعم فكرته وهو في حوار داخلي مع نفسه ثم مع زملائه ثم مع رئيسه وهو يقول: «لا يمكنني تعلم كتابة التقارير»، أو «أكره كتابة التقارير» لأنني رسام ومصمم ولست كاتباً.

يقوي كل ما سبق «معتقدات» «رمزي»، فتبدأ المشكلات في الظهور؛ لأن كل ما نحققه في حياتنا ينبع من معتقداتنا. فهذا هو «رمزي» يخزن في ذهنه معتقداً مؤداه أنه من المستحيل أن يتقن الكتابة. فهو يقارن بين قدراته الفنية وبين قدراته التعبيرية، رغم أن رئيسه لم يطلب منه تقريراً عظيماً. فما طلبه هو وصف أو شرح لفكرته الإبداعية في التصميم. لكن قناعته بتواضع قدراته في الكتابة صارت عقيدة راسخة في تفكيره وتحولت تدريجياً لتعيش في عقله اللاواعي.

فما هي نتيجة هذا الاعتقاد؟ لن يحاول «رمزي» حتى أن يجرب الكتابة، وبالتالي فلن يتخذ الخطوات اللازمة لممارسة ولو نوعاً مبسطاً من الكتابة، لأنه لا يعتقد ولا يؤمن بقدرته على هذا. بعد ذلك يحقق «رمزي» «نتائج» ضعيفة للغاية في عمله. ولتزداد الأمور سوءاً يبدأ في تبني المزيد من الأفكار السلبية... ويكرر المزيد من الكلمات السلبية... ليعزز معتقداته السلبية... ليحقق المزيد والمزيد من النتائج السلبية؛ ليظل أسير دائرة من السلبية التي لا تنتهي أبداً.

بالطبع كان يمكن لهذه العملية برمتها أن تنتهي على نحو سعيد، فقط لو كان «رمزي» اختار «أفكاراً» إيجابية منذ بادئ الأمر، ثم دَعَمَهَا بـ«كلمات» إيجابية. حينها سيعزّز عقله «معتقد» أنّه ناجح في كتابة التقارير. وكنتيجة لهذا، كان لينفّذ «الأفعال» المتسقة مع هذا المعتقد... لينتهي به المآل محققاً نتائج باهرة.

الدرس المستفاد: لا تقلّل من شأن الدور الذي تلعبه «كلماتك» في عملية التفكير. الأشخاص الذين يغدّون أنفسهم بالأفكار السلبية يفكرون بطريقة سلبية طوال الوقت. فليس منطقيّاً أن تتحدث بلغة سلبية، وتوقع أن تكون شخصاً ناجحاً؛ فالكلمات السلبية تؤدّي إلى نتائج سلبية.

«كيف حالك؟»

قد تبدو إجابتنا عن سؤال «كيف حالك؟» أمراً بسيطاً لا أهمية له. لكننا نجيب عن هذا السؤال حوالي ١٠ مرات في اليوم على أقلّ تقدير، وقد تصل إلى ٥٠ مرة في بعض الأحيان؛ ولذا، لا يجب أن نستهن بدور هذا السؤال اليومي؛ فهو جزءٌ من حياتنا يتكرر على الدوام عبر أحداثنا اليومية. ما الذي نقوله عندما يسألك أحدهم «كيف حالك»؟

في العادة لا تزيد الإجابة على بضع كلمات. ومع ذلك فإن ردك الموجز سيقول الكثير عنك وعن توجُّهك. بل إن ردك سيشكل شخصيتك ويحدد نتائج بالمعني الحرفي للكلمة. فقد تبين أن الإجابات التي يطلقها الناس ردّاً على سؤال: «كيف حالك؟»، تنقسم إلى ثلاثة مستويات: سلبي ونمطي وإيجابي. حيث تشمل الإجابات السلبية عبارات مثل: «لست على ما يرام» «لا أدري» «أنا مرهق» و«أحمد الله أن اليوم هو آخر يوم في هذا الأسبوع» أو «لماذا تسأل؟».

عندما يردُّ عليك أحدهم قائلاً: «لماذا تسأل» فهذا يعني أنه لا يتقبل الحوار أو يظن أنه ليس مسؤولاً عن وضعه المزري، وإذا ما تحدث فسوف يمعن في الشكوى من الظروف والتبرم من الحياة، وقد يحملك المسؤولية عن مشكلاته وأزماته التي يظنها بلا حل

الردود النمطية

تفصل المتيمين إلى هذه الشريحة عن السلبية درجة واحدة، وبالتالي يبقى أمامهم الكثير ليقوموا به كي يحسّنوا مزاجهم ويصحّحوا توجُّههم السلبي، ومن أبرز العبارات التي تتردّد على ألسنتهم:

«لا بأس» «عادي» «مثلي مثل غيري من الناس»؛ «سوف تتحسن الأمور».

فهل ترغب حقاً في قضاء وقتك أو العمل ثماني ساعات في اليوم مع شخص يتطلع إلى أن تتحسن الأمور من تلقاء نفسها؟ أو يعتبر نفسه عادياً مثل بقية الناس؟ وهل تظنه فعلاً يعني ما يقول؟ عندما نستخدم عبارات نمطية أو «عادية» فإننا نستنفد الطاقة الإيجابية القوية الكامنة بداخلنا. فالذين يستخدمون كلمات نمطية يعيشون أيضاً حياة روتينية ومتكررة ولا يحققون سوى نتائج عادية. ولا نخالك تبحث عن التآلق والتفوق في هذه الحياة من خلال نمط سلوكي عادي.

أما الشريحة الثالثة فتضم المتحمّسين المقبلين على الحياة والذين يفاجئونا دائماً بأعلى مستويات التوجه الفكري، وتأتي ردودهم في غاية القوة والإيجابية وهم يقولون: «رائع» «مدهش» «عظيم» «ممتاز» «الحمد لله، أنا في غاية السعادة».

أصحاب الردود الإيجابية السابقة لا يصلون إلى أهدافهم سيراً على الأقدام بل يخلقون إليها تحليقاً وهم يستقبلون كل يوم من أيام حياتهم بثقة وطمأنينة وبرؤية واضحة، وهم يسعون لتحقيق أهدافهم النبيلة وأهداف مؤسساتهم ومجتمعاتهم. ولذا فإن مجرد وجودهم بيننا يجعلنا نشعر بأننا أفضل حالاً وأحسن مآلاً.

كن إيجابياً

راجع ردود الشرائح الثلاث - السلبية والعادية والإيجابية. ما الردود التي تستخدمها أغلب الوقت؟ وما الردود التي يرددها أصدقاؤك وأفراد عائلتك باستمرار؟

إذا وجدت نفسك تنتمي إلى الفئة السلبية أو النمطية ننصحك بإعادة النظر على الفور في ردودك وعلاجها، لتنتقل خطوة تلو الأخرى إلى الشريحة الإيجابية. سنشرح لك فيما يلي سبب أهمية هذا الأمر. عندما يسألك أحدهم «كيف حالك؟» وتردُّ أنت قائلاً «فظيح» أو «الأمور ليست سيئة للغاية» تتأثر نفسك بشكل سلبي وتدفعك للتعبير بشكل ملموس عن هذه الحالة. فيرتخي كتفك وينخفض رأسك ويبدأ جسمك كله في اتخاذ وضعيّة الشخص المحبط.

ماذا عن مشاعرك؟ هل تشعر أنك أفضل حالاً الآن؟ بالطبع لا بل ستختبر المزيد والمزيد من المشاعر السلبية لأنَّ هذا هو ما تسفر عنه الكلمات والأفكار السلبية، وهو ما يتمخض في النهاية عن نتائج سلبية أيضاً.

تعامل مع كلماتك باعتبارها مستقبلك إذا قلت «كل شيء سيء» ينجذب عقلك إلى الأشخاص والمواقف السيئة التي تساعدك على إثبات صحّة هذه

العبرة. على الجانب الآخر إذا صرّحت باستمرار أنّ حياتك رائعة فسيدفَعك عقلك للتحرك باتجاه كل ما هو إيجابي .

تأمّل مثلاً ماذا سيحدث إذا قلت إنّك في حالة رائعة أو ممتازة . سوف تستجيب مشاعرك وأفكارك وقراراتك لهذه الكلمات لتتطابق مع لغتك الإيجابية فتصبح حالتك النفسية والبدنية أفضل حالاً . وسوف تجتذب طاقتك وروحك المفعمة بالحيوية الآخرين وتحسّن علاقاتك المهنية والإنسانية مع كل من حولك .

ولكن ، هل ستختفي كل مشكلاتك في الحياة فوراً وبمجرد قول هذا الكلام الإيجابي؟ بالطبع لا ، لكنك ستكون قد بدأت في تطبيق مبدأ رائع في القيادة خصوصاً والحياة عموماً: «نحن نحصل دائماً على ما نتوقّعه من الحياة ونُصبح من نريد أن نكونه أيضاً» .

انظر إلى الأمور بحجمها الطبيعي

يرى خبراء الاتصال والتنمية البشرية أن الأشخاص دائمي الشكوى يفتقرون إلى الرؤية الواضحة في حياتهم - فهم يضحّمون مشكلاتهم بشكل مبالغ فيه . الرؤية الواضحة هي : «القدرة على رؤية الأمور وتخيّل درجة أهميتها الحقيقية في الحياة .» فكّر فيمن تعرفهم :

- هل لديك زميل أو صديق تعكّر مزاجه وفقد أعصابه بسبب تلف إطار سيارته وهو على الطريق السريع؟ وهل صادفت مديراً يصرخ بأعلى صوته لأنك أو أحد زملائك ارتكب خطأً عادياً يرتكبه الموظفون في كل مكان كل يوم؟ من الواضح أن هؤلاء الغاضبين لأنّهم الأسباب لا يستطيعون - أو لم يفكروا أصلاً - في وزن الأمور ووضعها في نصابها الصحيح .

لقد مكث «إيدي ريكينباكر» يصارع من أجل البقاء لمدة 12 يوماً وهو يعيش على طوق نجاة في منتصف المحيط الهادئ دون وجود بارقة أمل في إنقاذه. وقد قال مقولته الشهيرة بعد نجاته من محنته: «إذا كنت تملك ماءً لتشرب وطعاماً لتأكل فلماذا الشكوى والتذمُّر إذا؟»

ما الأمر الذي تشكو منه الآن أو شكوت منه مؤخراً؟ هل يستحق كل تلك الطاقة المهدرة في التذمُّر والشكوى؟ إذا ما غرك هوك وضل بك تفكيرك لتتذمر من كل ما تظنه مشكلات فامسك قلماً وورقةً واكتب كلَّ النعم التي تتمتعُّ بها واشكر الله عليها.

لأن المستقبل يبدأ الآن، فإن «الآن» هو الوقت المناسب لتتخذ الخطوات القوية والتي من شأنها تحويل أحلامك إلى حقيقة واقعة. فالتفكير الإيجابي لا يكفي وحده حتى لو كنت أكثر إنسان إيجابية في العالم. يقول «جيل إيجلز»: «عندما تُقرّر أن تنجح، قرّر أيضاً أن تتعب».

واجه مخاوفك بنضج

كي تتمكن من تحقيق أهدافك واستثمار إمكاناتك يجب أن تتأهب للكّد والعمل بجدّ - فأنت على وشك أن تقوم بأمور كنت تخشاهما. هذه هي الطريقة الوحيدة لتنمية وتطوير إمكاناتك. قد يبدو الأمر بسيطاً للوهلة الأولى، لكن أغلب الناس يتراجعون ويحجمون عندما يواجهون الصعاب والتحديات بسبب مشاعر الخوف والرغبة - الطبيعية - التي تملّكهم.

كلنا نشعر بالخوف والقلق عندما نخرج من منطقة الراحة ونتحول من السكون إلى الحركة. منطقة الراحة هي منطقة عاداتنا وسلوكياتنا المألوفة - فقط - لنا، ولذا نشعر فيها بالراحة والأمان. «منطقة الراحة» عبارة عن دائرة

وكلُّ الأعمال والأقوال التي تقع داخلها تبقى معروفة ومألوفة لنا ولذا فهي - في ظاهرها - لا تنطوي على مشكلات وتهديدات، لكننا ننسى أيضاً أنها لا تحمل لنا فرصاً أو تحديات. والحياة الخالية من التحديات لا تكون حياةً كاملةً وناضجةً .

لماذا نُقبل على الخوف أحياناً

عند مواجهة موقف يثير مشاعر الجزع في داخلنا يقرّر أغلبنا التراجع لتجنّب الخوف والقلق ولكننا نخسر تلك الأحاسيس الرائعة التي كنا سنختبرها، والتي لا تتممخض إلا عن مواجهة التحديات. مثال: إذا طلب منك رئيسك إلقاء محاضرة أمام جمهور عريض، أو في موضوع جديد تماماً فإن أول ما ستفكر فيه هو الاعتذار، ومن ثم توفير عناء ليالٍ طوال من الأرق والقلق، وهذا ليس إلا هروباً من مشاعر التوتّر التي قد نختبرها دائماً ونحن نستعدُّ لمواجهة أي شيء .

الفائدة الوحيدة التي نجنيها من التراجع هي تجنّب مؤقت لمشاعر الخوف والجزع. هل يمكنك ذكر أيّة فائدة يمكن أن يجنيها الإنسان عندما يهرب من مخاوفه؟ طرحنا هذا السؤال على آلاف الأشخاص، ولم يتمكن أحد منهم أن يقدم سبباً مقنعاً للخوف والهروب، والسبب واضح ليس للخوف فائدة واحدة .

لا تهرب

يقول «رالف والدو إيمرسون»: «لا تهرب مما تخشاه وإلاّ قتلك الخوف» هذه النصيحة منطقية لأنّ الهرب هو استراتيجية الخاسرين التي تؤدي بهم إلى المزيد من الخوف .

يمكنك الآن أن تواجه مخاوفك وتخرج من دائرة الراحة. إذ يرى «إيمرسون» أيضاً أن للشجاعة عضلات، وهي تنمو بالتمرين والممارسة. فعندما تمارس نشاطاً خارج دائرة راحتك وتكرره عدّة مرات؛ يصبح هذا النشاط جزءاً من دائرة راحتك فضلاً عن أن الخروج من دائرتك لمواجهة تحدياتك، ينمّي الإحساس بالثقة في داخلك وبشكل سيفاجئك كما فاجأني وفاجأ الكثيرين حول العالم

انزل إلى أرض الواقع.. وافشل

هل تتذكّر عندما كنت تتمرّن على ركوب الدراجة في الصغر؟ على الأرجح بدأتّ التعلّم حينها مستعياً بعجلتين خلفيتين إضافيتين. وبالتأكيد واجهت صعوبة في الحفاظ على توازنك عندما نزعت هاتين الركيزتين. كما حاولت مراراً أن تتحاشى السقوط وربما سقطت بالفعل عدّة مرات وجرحت نفسك. أنت في ذلك الحين كنت تتعلّم درساً مبكراً عن أهمية الفشل المؤدّي للنجاح.

من المرجح أيضاً أنّ أحد والديك كان يقف بجانبك في أثناء التمرين، ليوجّهك بالتعليمات والإرشادات ويشجّعك، ويحول دون سقوطك إذا ما فقدت توازنك. لقد امتزجت في داخلك مشاعر الخوف بالإثارة آنذاك وتشوّقت لإدراك لحظة النجاح - أن تقود الدراجة بمفردك. لهذا السبب واطبقت على التمرّن يوماً تلو الآخر حتّى حقّقت غايتك في النهاية.

ما الذي صنع هذا النجاح؟ أكثر ما ساعدك هو المثابرة وتكرار المحاولة مُعزّزين بإصرارك على النجاح. فقد كنت مصراً على التمرّن حتّى تتقن القيادة بغضّ النظر عن الفترة التي قد يستغرقها الأمر. وساعدك أيضاً شعورك بالحماس تجاه تحقيق الهدف الذي وضعته لنفسك - فأنت تنتظر الوصول إلى هدفك بفاغ الصبر. فلا

يمكننا أبدأً التقليل من شأن التشجيع الإيجابي. ولهذا كنت أكثر حماسةً وأنت ترى والديك يقفان خلفك يشجعانك ويشدان من أزرِك.

كنا نتعلّم عندما كنا صغاراً كيف نسقط مراراً وتكراراً قبل أن نتقن قيادة الدرّاجة. وبالمثل يعرف الناجحون أنّهم سينالون نصيبهم من الفشل إلى أن يشقُّوا طريقهم إلى النجاح. حتّى وإن لم يستمتعوا بإخفاقاتهم، فقد تعلموا أن يتعاملوا معها باعتبارها جزءاً ضرورياً من رحلتهم إلى النصر. ففي النهاية سيتطلّب إتقان أيّة مهارة الكثير من الوقت والجهد والنظام والانتظام والمواظبة على التمرّن بغضّ النظر عن كل الصعوبات التي لا بد وأن تعترض طريقك.

أُسئلة مهمّة ومُلهمة

إذا لم تحقّق النتائج التي ترجوها، أو شعرت بالإحباط بسبب حالة فشل، فاسأل نفسك:

- هل جدولي وخططي وبرامجي غير واقعية؟
- هل أنا ملتزم حقاً بتحقيق أهدافي؟
- هل أتعرّض لمؤثرات سلبية تتسبّب في إحباطي؟
- هل أنا مستعدّ حقاً للنجاح؟
- هل أنا مستعدّ للتصدّي للفشل في سبيل تحقيق هدف نبيل؟

شبكات النجاح

بمجرد أن يشتعل فتيل النجاح ترتفع معدّلاته تدريجياً بفضل علاقاتك

وارتباطاتك بالناس من حولك. وهذا يعني أنك لن تحقق نجاحاً ضخماً بالاعتماد على نفسك فقط وبمعزل عن الآخرين. من هنا يبرز دور شبكة العلاقات الفعّالة خاصة إذا جمعتك علاقاتك بأشخاص تربطهم بك منافع ومصالح مشتركة.

فكيف نمثّن شبكة علاقاتنا؟

حاول تقسيم شبكة العلاقات إلى أربع فئات هي:

1 - التوجّه والتصرّف

- أظهر توجّهاً ذهنياً وسلوكاً إيجابياً تجاه كل من تعرف.
- شارك في أنشطة الأعمال المهنية والمجتمعية.
- اخدم الأشخاص الموجودين في دائرة علاقاتك

2 - الإحالات والتزكيات

- إذا أوصيت أو زكّيت أحد الأشخاص للعمل في مكان ما مثلاً تأكد من أن يذكر هذا الشخص اسمك باعتبارك صاحب التوصية.
- كن دقيقاً في اختياراتك فلا تزكّ كل من هبّ ودبّ

3 - التواصل

- كن مستمعاً جيداً.
- اتصل بمعارفك من وقت إلى آخر لا شيء إلا لأنك تهتمّ بهم.
- اقتنص كل الفرص التي تتاح لك لمقابلة أشخاص جدد.
- عامل كل من تقابله باعتباره شخصاً مهماً وهو في الواقع كذلك فلماذا تقابل من ليس مفيداً؟

- تعرّف إلى أشخاص مختلفين وجدد في الاجتماعات والمحاضرات التي تشارك فيها.
- كن دائماً مستعداً للخروج من إطار دائرة الراحة.
- اطلب بعض الخدمات من معارفك بين الحين والآخر، وحاول أن تساعد كل من يلجأ إليك، بشرط ألا تخالف النظام ولا تجور على القيم والأخلاق.

4 - المتابعة

- أرسل رسالة شكرٍ موجزةً جداً لكل من تقابله لأول مرة بعد انتهاء لقاءك الأول معه.
- عبّر عن إعجابك بالعروض التقديمية التي تحضرها والمقالات الجيدة التي تقرأها.
- عبّر عن تقديرك لخطابات التوصية والخدمات التي يرسلها إليك الآخرون؛ إمّا بإرسال مذكرة شكر أو بمكالمة هاتفية.
- أرسل الورد وبطاقات التهئة لمعارفك وأصدقائك في المناسبات المناسبة.

يمكنك أن تكون إيجابياً واستثنائياً

نادرون هم من يتمتّعون بتوجّه إيجابي مستمر. هؤلاء يدركون معنى التألق والتميز والنجاح، لأنهم يعرفون أنّ أفكارهم تتحوّل إلى واقع ملموس. الإيجابيون «الاستثنائيون» يراقبون كلماتهم، ويبرمجون عقولهم على استقطاب النجاح ورفض الفشل.

والاستثنائيون أيضاً يتمتعون بالجرأة المطلوبة لمواجهة مخاوفهم، فهم يعلمون أنّ المواجهات المتواصلة للتحديات هي القوة الدافعة التي ترتقي بهم إلى آفاق غير متوقعة، ومستويات غير معهودة من الإنجاز والإبهار في الأداء والعطاء. كما أنهم يتشبهون بأهدافهم، ويسIRON نحوها بخطى ثابتة وتوجّه إيجابي، ويملكون من المثابرة والعزم ما يكفل لهم تحقيق النجاح المنشود، وهو «نجاح بلا حدود».

المؤلف:

جيف كيلر:

هو مؤسس ورئيس شركة

«أتنويد Attitude» وأحد رواد التفكير

الإيجابي ومنظريه ومؤلفيه.