

الفصل الثانى

اسرار النجاح

وبرمجة العقل

على قوانين النجاح

**Secrets of success and programming the
mind on the laws of success**



قوانين النجاح

Laws of Success

ماهى

قوانين النجاح؟

من الطبيعي أن هناك مجموعة من القوانين أو المبادئ الفطرية للنجاح تسري على كل الناس من كل الأجناس، في كل زمان ومكان. وهي قوانين لا نستطيع تغييرها حتى لو أردنا. تساعدنا معرفتنا بهذه القوانين على استثمارها وتحقيق غاياتنا في الحياة. وهذه سلسلة من تلك القوانين:

أولاً: قانون التوازن Law of balance

عالمنا الخارجي الملموس يوازي تماماً عالمنا الداخلي المحسوس. وظيفتنا في الحياة هي صياغة الحياة التي نريد في عقولنا، والتفاعل معها بقلوبنا. بعد ذلك.. ما علينا إلا أن نتمسك بأهدافنا وسنجدها تتحول من خيال إلى واقع.

ثانياً : قانون التراسل Law Messaging

عالمنا الخارجي هو انعكاس كامل لعالمنا الداخلي. هناك تراسل متصل بين ما نفكر ونشعر به داخلياً، وما نفعله عملياً. علاقاتنا وصحتنا وثروتنا ومرتبنا هي صور خارجية منعكسة من مرآة نفوسنا.

ثالثاً: قانون القيم The Law of Values and Beliefs

قراراتنا وتصرفاتنا هي نتاج لقيمنا ومعتقداتنا الراسخة في داخلنا. ما نفعله وما نقوله والخيارات التي نفضلها هي تعبير مطلق عما نؤمن به ، سواء أَعترفنا بذلك أم لم نعترف.

رابعاً: قانون الدافعية The Law of Motivation

كل ما نقوله ونفعله ينطلق من رغباتنا الداخلية، سواء أدركنا تلك الدوافع أم لا.. مفتاح النجاح هو أن نحدد أهدافنا أولاً، ثم نحدد دوافعنا على ضوء تلك الأهداف.

خامساً: قانون المسؤولية Law of Liability

نحن كما نحن وحيث نحن بإرادتنا نحن - إذا شاء الله - وكل منا مسئول عن كل ما هو عليه، وكل ما لديه أو ليس لديه، وعن كل ما سيكونه أو لن يكونه. فعندما نوجه إصبع الاتهام للآخرين، تتجه بقية أصابعنا إلينا.

سادساً: قانون العواطف Law of emotions



- نحن عاطفيون في كل أفكارنا وأحاسيسنا وقراراتنا. الحقيقة هي أننا نقرر عاطفياً ونبرر منطقياً. فنحن نجبر

عقولنا على قبول ما تفعله قلوبنا. ولكن.. لأننا نستطيع السيطرة على أفكارنا الداخلية، فإن سعادتنا أو تعاستنا هي دائماً من فعل أيدينا.

ما هو الداخل؟ ليس المقصود بالداخل جوهر شخصية الإنسان وذاته فقط. لأن ما ينطبق على الفرد ينطبق أيضاً

على المنظمة. فالقيادة من الداخل تعنى بالفرد والمؤسسة على السواء. وعند التطبيق الشامل لهذا المفهوم يمكن أن نوجز هذه النظرية فيما يلي:

- **الإدارة من الداخل هي إدارة الذات:** وإدارة الذات هي جوهر القيادة. فبدلاً من محاولة تغيير الآخرين، غيّر نفسك. وبدلاً من الإدارة بالعصا تكون الإدارة بالقدوة الحسنة.

- **الإدارة من الداخل هي إدارة التوازن:** نقطة التوازن هي جوهر الفعالية الإنسانية والتنظيمية. التوازن بين حاجات الفرد وحاجات المنظمة. بين رغبات العملاء ومصالح العاملين والمالكين. بين المنتجات القديمة الناجحة وبين المنتجات الجديدة المطلوبة. بين الفوضى العارمة والنظام الصارم. بين الارتباط الشديد بالماضي، وبين الاندفاع الأھوج إلى المستقبل. بين الشخصية الداخلية (الجوهر) والشخصية الخارجية (المظهر). بين الذات والعالم وبين أنا والآخر.

- **الإدارة من الداخل هي إدارة المركز:** ولهذا بدأ خبراء التنظيم يضعون المديرين والقيادة في مركز بل وفي قلب المنظمة، وليس على رأسها أو في قمة هرمها الإداري. في المركز يكمن التأثير، حيث توضع الإستراتيجية وتتبع الرؤية الشمولية الواسعة، وحيث يجب أن يسود المنظور

العادل تجاه كل ذوي المصالح. وحتى تقل الاهتمامات وتتركز على رؤية واحدة.

التنافس من خلال التوازن:

لتوضيح مفهوم «الإدارة من الداخل» نطرح هذين السؤالين:
ما هي أهم نقطة في الميزان؟

١. هي بالتأكيد نقطة التوازن بين الحق والعدل والخير والجمال.

النقطة المثالية الفعالة القوية التي لا تميل ذات اليمين أو ذات الشمال.

٢. ما هي أهم نقطة في جسم الإنسان؟ - هي نقطة الميزان نفسها. الخط أو المقطع الطولي الذي يقسم جسم الإنسان قسمين بالتساوي. على مسار هذا الخط نجد نقطة السجود ومدخل التنفس والغذاء والمشيمة وهو مصدر آخر للنمو والحياة، ونقطة التزاوج والتكاثر وعمارة الكون ونقطة إخراج الفضلات الزائدة عن حاجات الإنسان، والعمود الفقري الذي يقيم البنيان والخط الفاصل بين جانبي الدماغ. التوازن.. قوة أي خلل في هذا التوازن الطبيعي أو أي ميل في أي اتجاه هو إخلال بمعادلة الفعالية الطبيعية التي جعلت خير الأمور أوسطها. ومن هذه الوسطية ينبع مفهوم التوازن الذي نعينه أو نبتغيه. فالتوازن يحتاج إلى انضباط ونظام

طبيعي أيضاً، وليس إلى إرادة فقط. فالتوازن بين حياتنا الشخصية والعملية لا يعني مجرد تحويل بعض ساعات العمل إلى ساعات راحة عندما نشعر بالتعب. فهذا يشبه الامتناع عن السرقة أو سداد الديون حتى نستمر في العمل ولا ندخل السجن. التوازن الطبيعي للتوازن مسألة بناء سلوكي وتكوين ذاتي ينبع من الداخل وليس مسألة إدارة. عندما نوازن بين العمل والحياة، وبين الشركة والأسرة وبين الليل والنهار، فنحن نضع التشكيل البنائي للحياة في موضعه الصحيح، ولا نعيد ترتيب الأمور والأولويات كما نظن. وهذا التوازن هو تطوير للقائد الحقيقي الفعال من الداخل.

ولهذا القائد سمات وصفات. . نوردها فيما يلي:

أولاً: التأثير the influence

تستطيع أن تؤثر في الناس اعتماداً على ثلاثة عوامل،
كما يلي

منصبك: وهنا يعتمد تأثيرك في الآخرين على مكانتك الوظيفية ومركزك الاجتماعي.

إنتاجيتك: حيث يمنحك عملك وأداؤك وقدراتك العملية نفوذاً داخل منظمتك ومجتمعك.

حقيقتك: حيث يحترمك الناس لإخلاصك وولائك ونزاهتك وقيمك الأخلاقية ونقاء سريرتك. يعتمد تأثير القائد

على إمتلاكه لأكبر عدد من عوامل التأثير. ويمكن أن ينتقل القائد بين هذه العوامل خلال حياته فيكتسب عوامل تأثير جديدة. فمثلاً لم يكن لدى «بل جيتس» في بداية مشواره إلا تأثير إنتاجيته، ولكنه استطاع أن يصل إلى منصب قوي، وبهذا تمكن من امتلاك عاملين من عوامل التأثير. ويعتمد نجاح القائد على نوع عوامل التأثير التي يمتلكها. فكل أب يستطيع أن يؤثر في أسرته باستخدام منصبه وإنتاجيته وحدهما، ولكن تأثيره يصبح ناقصاً إذا لم يعززه بشخصيته القويمة وقيمه الأخلاقية السليمة. أي أن التأثير الحقيقي ينطلق من الداخل.. أو من الذات.

ثانياً: ترتيب الأولويات prioritization :

يعرف الفلاسفة نظرياً الأهداف الحقيقية التي يجب على الإنسان تحقيقها، ولكنهم يشعرون بالفشل لأنهم لا يعرفون كيف يفعلون ذلك في الواقع. ويعرف الواقعيون كيف يحققون ما يريدون، ولكنهم يشعرون بالفشل لأنهم لا يعرفون الأهداف الحقيقية التي تستحق التحقيق. أما القادة فهم الوحيدون الذين يعرفون كيف يحققون الأهداف التي تستحق التحقيق. ويتمتع القادة بهذا لأنهم يمتلكون ما نسميه القدرة على ترتيب الأولويات. الأهداف والمهام: تتكون الأولويات من أهداف ومهام لتحقيق هذه الأهداف. ولكي ترتب أولوياتك ابدأ بترتيب أهدافك طبقاً للحكمة التالية: «لا يمكنك أن تخطيء في تقدير تفاهة الأهداف

التي يمكنك تحقيقها، مهما تعالت في نظرك. ولا يمكنك أن تخطيء في تقدير أهمية الأهداف التي لا يمكنك تحقيقها، مهما صغرت في نظرك». يمكنك بعد ذلك ترتيب مهامك تبعاً للأهداف التي حددتها لنفسك سابقاً، كما يلي: قسم المهام التي توزع عليها أوقاتك إلى أربعة أنواع، هي:

مهام ضرورية/ عاجلة: مارس هذه المهام بنفسك ودون إبطاء

مهام ضرورية/ غير عاجلة: حدد مواقيت تنفيذها في جداول زمنية.

مهام غير ضرورية/ عاجلة: فوضها للآخرين.

مهام غير ضرورية/ غير عاجلة: فوضها للآخرين أو قم بها في وقت الفراغ فقط.

وعندما يعمل مؤشر بوصلة الأولويات بوقود الإدارة من الداخل، فسوف تعلم أن النجاح ليس أكثر من فن إهمال المهام غير الضرورية مهما كانت عاجلة. وأن عليك أن تعرف أولاً ما الذي ستقدمه ومقدار الجهد الذي ستبذله قبل أن تحدد ما تريد.

حكايات وعبر:

قام حارس المنارة الطيب بمساعدة جيرانه في الجزيرة النائية، فمنحهم بعضاً من الزيت الذي يستخدمه لإيقاد شعلة المنارة وإرشاد السفن. كان البرد قارساً وتأخرت إمدادات الوقود على السكان، فلم يجد بداً من مساعدتهم

وإقراضهم بعض الزيت. وعندما تأخرت السفن أكثر،
نفد مخزون الزيت في المنارة. وعندما وصلت السفن ليلاً،
اصطدمت بالجزيرة وضاعت حمولتها أيضاً، وهكذا حدثت
الكارثة لعدم إقامة التوازن الطبيعي بين العدل والمساواة. أو
بين الضروري والإنساني. رغم أن مدرب الأسود يحمل معه
مسدساً وسوطاً إلا أنه يصر على حمل كرسي صغير يضعه
في وجه الأسد كلما هاج. المسدس لقتل الأسد عند اللزوم
والسوط لإيلامه. أما الكرسي فيضع المدرب أرجله الأربع في
وجه الأسد، فيفقد التركيز لأنه ينشغل بالأرجل الأربع مرة
واحدة فلا يستطيع الهجوم وينصرف لأداء دوره في السيرك
لأن في ذلك قدراً أقل من التركيز والتفكير.

يواجه العلماء ظاهرة محيرة وهي جنوح إعداد هائلة من
الحيتان إلى الشواطئ الضحلة فيكون مصيرها الموت المحتوم.
فلماذا تلقي الحيتان بنفسها إلى التهلكة؟ أجاب أحد العلماء
عن هذا السؤال بأن الحيتان تشم رائحة أسماك السردين
التي تتغذى عليها فتنتطلق في أثرها بسرعة. وهكذا تموت
الحيتان الضخمة وهي تلهث وراء الأسماك الصغيرة لأنها
جعلت الطعام على قمة أولوياتها.

ثالثاً: المصداقية Credibility :

من أهم الصفات التي يفتقر إليها كثير من الناس الذين
نقابلهم كل يوم؛ النزاهة والمصداقية. فكل يوم تفاجئنا الأخبار

بفضيحة لشخصية مشهورة. لا تقتصر المصادقية على الأفعال التي نأتيها ولا الكلمات التي نلقيها، بل تشمل الأهداف الخفية والنزعات النفسية. فإذا كان الآخرون لا يرون منا سوى الصورة التي نرسمها لهم فإن المصادقية هي الصورة التي نرى أنفسنا عليها. وعندما يفتقر شخص ما للمصادقية يكون هو أول من يعلم ذلك، وقد ينجح في خداع عدد من الناس ليظل هو الوحيد الذي يعلم ذلك. ولكن مثل هذا الشخص لا يستطيع أن يؤمن بذاته، ولا أن يثق في قدرته على قيادة الآخرين، فيبقى متراجعاً ومنشغلاً بقصوره الشخصي. والمصادقية ليست سمة نولد بها. ذلك أن الطفولة تكسبنا كثيراً من الصفات السلبية مثل الأنانية والغيرة. ولكي يحقق القائد المصادقية عليه أن يجاهد نفسه طويلاً وأن ينتصر عليها.

كيف تقيس درجة مصداقيتك؟

— أمسك ورقة وقلماً واكتب أسماء أهم الناس الذين تكن لهم الاحترام. بجوار كل اسم اكتب أهم سمة تقدرها في هذه الشخصية.

— ثم اكتب أهم سمة تعتقد أن الآخرين يقدرونها في هذه الشخصية.

— اجمع السمات المكتوبة وقيم نفسك (من عشر درجات) على مدى تمتعك بكل واحدة من تلك السمات. — اطلب من أحد أصدقائك المقربين أن يحدد سماتك القيادية طبقاً

لعدد المرات التي رأى فيها تناسقاً بين أفعالك وأقوالك.

— ثم قارن بين إجاباتك وتحليلاته بخصوص شخصيتك.

— إذا وجدت تبايناً بين تحليلاته وتحليلاتك، فاعلم أن مصداقيتك تتناسب عكسياً مع هذا التباين. وكلما قل الاختلاف بين تحليلات صديقك وبين تحليلاتك زادت مصداقيتك.

المصداقية هي الجودة الشاملة للشخصية:

لا تقتصر الجودة الشاملة على إنتاج سلعة خالية من العيوب، بل إنها تمتد لمعالجة العيوب في عمليات الإنتاج نفسها. فإذا كانت عمليات الإنتاج خالية من العيوب، فلا بد أن تخرج السلعة خالية من العيوب أيضاً. وهذا هو الدرس الذي نتعلمه من كارثة مكوك الفضاء «تشالنجر». فقد حذر مراقبو الجودة في وكالة «ناسا» من ظهور بعض العيوب والتغاضي عن القيام ببعض القياسات خلال عمليات إنتاج المكوك. ولكن كل ما كان يهم الوكالة هو أن تلتزم بتوقيت الإطلاق الذي وعدت به وسائل الإعلام.

رابعاً: إدارة التغيير

وهنا نشير لوجود فقر شديد في معرفة مفهوم إدارة التغيير وقد يكون شبه معدوم في المؤسسات العامة التي تتوارث الإدارة من خلال أرشيف اللوائح والتعليمات فقط ينزع

الإنسان إلى الراحة بعد التعب كما يحل ليل المساء الهادئ بعد وهج نهار يوم قائف. ويضرب التغيير النظام الذي ارتاح الفرد إليه برغم كل مساوئه. ويعارض الناس التغيير حتى ولو كان في مصلحتهم. ذلك أنهم ينظرون دائماً إلى التهديد قصير المدى الذي يفرضه التغيير على الراحة التي ركنوا إليها.