

كيف:
تحقق نجاحاً بعقل راجح؟

كامل إدريس

كيف: تحقق نجاحاً بعقل راجح؟

وعد:

مع التصميم والإرادة..
ليس من عائق يحول دون تحقيق أحلامي

How: Mind-Driven Success?

Promise: With Determination Nothing
Less Than My Dream

By: Kamil Idris

ترجمه إلى العربية
مصطفى عثمان حامد



LONDON
Printing • Publishing
لندن للطباعة والنشر

How: Mind-Driven Success

كيف تحقق نجاحاً بعقل راجح؟

Author: Kamil Idris

تأليف: كامل إدريس

Publisher: London Printing and Publishing

الناشر: لندن للطباعة والنشر

London . Design: MBG (INT) Limited

التصميم: شركة أم بي جي العالمية - لندن

Translation: Mustafa O Hamid (لندن ليمتد)

Printing Date: 2022

تاريخ الطبع: 2022م / 1444هـ - لندن

First Edition

الطبعة الأولى

© Rights are reserved

© حقوق الطبع محفوظة



First Edition 2022

© All Rights Reserved

No part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means without prior permission in writing of publisher.

© حقوق النشر محفوظة

لا يجوز إعادة نشر أي جزء من هذا الكتاب أو تخزينه في نظام استرجاع أو إرساله بأي شكل أو بأية وسيلة دون إذن مسبق كتابياً من الناشر.

محتوى هذا الكتاب يعبر عن رأي المؤلف.

ISBN: 978 1 912410 70 5



Printed & Published by:

London Printing & Publishing

282 Harrow Road, Paddington, London W2 5ES, United Kingdom

Whatsapp: 0044 (0) 7709 555 334

Tel: 0044 (0) 20 7289 9009

 londonbookbookuk

 londonbookuk

إهداء

◀ إلى

الذين ما برحت تعترئهم نوبات للفشل، عليكم تكرار
المحاولة بكل ما لديكم من ثقة.

بالتصميم والعزم فإن النجاح بين أناملكم

كامل إدريس

المحتويات

إهداء.....	5
تمهيد.....	9
نبذة مختصرة.....	11
مقدمة.....	13
جذور التصميم.....	23
الفصل الأول: الوعي الذاتي.....	33
الفصل الثاني: الشجاعة من أجل التطور الإيجابي.....	47
الفصل الثالث: التخطيط للأمام كجزء من التصميم.....	53
الفصل الرابع: تسهيل العمل الجماعي في التصميم.....	61

67	الفصل الخامس: الإبداع
75	الفصل السادس: التراجع
81	الفصل السابع: الإلهام
87	الفصل الثامن: المعرفة
91	الفصل التاسع: الذكاء العاطفي
105	الفصل العاشر: تحسين الذات
109	جزء من التصميم
117	الخلاصة
119	المراجع
141	السيرة الذاتية

تمهيد

◀ أود أن أجعل الأمر بسيطاً وبالدقة المطلوبة. جوهر الأمر هو، أن الإبداع أمر متاح وممكن لكل شخص، وأكرر الإبداع، إنه نجاح يسببه العقل الراجح. كيف ذلك؟

يلزمكم بداية أن تتبنوا حالة ذهنية مرنة يكون دافعها النجاح. وكشرط مسبق، يجب عليكم بكل التأكيد التخلص من الأفكار السلبية للفشل كافة. وينبغي أن يتم ذلك بتركيز حقيقي وثقة قوية وخطة عمل استراتيجية واضحة جلية ملؤها الثقة والواقعية، ولكن، الأكثر أهمية: أن تكون مرتبطة بزمان محدد وقابلة للقياس والمعقولة.

نُبذة مختصرة

◀ ترتبط الإرادة الذاتية في أدبيات علم النفس بالدراسات السلوكية حيث تشكل تصرفات الأشخاص وخياراتهم ومهاراتهم الأساس للإرادة الذاتية. أما التصميم فهو مرتبط عادة بأفعال الناس ومهاراتهم من أجل أداء أعمال محددة. وبهذا المستوى يطرأ التعديل على هيئة الفرد، ومن ثم يتم اكتشاف الجانب الإبداعي في شخصيته. الإرادة الذاتية سلوك ذاتي مستقل حيث يمكن للشخص بمقتضاه أن يقرر مصيره بمحض إرادته. ومن دون أن يكون متأثراً بأيّة ضغوط خارجية. كما أن الإرادة الذاتية

أيضاً تقود إلى تحفيز حقيقي، وهو التحفيز الذي يسمح للفرد أن يعيش حياته بالشكل الذي يقرره وحتى ينجز أهدافه من دون أية عوائق. هناك خمسة معايير مرتبطة بالإرادة الذاتية. تلك هي: الإبداع، والتراجع، والإلهام، والمعرفة، وتحسين الذات. وحين تلتقي تلك العوامل الخمسة مجتمعة فهي تشكل الإرادة الذاتية للفرد. الشخص الذي يمتلك تحفيزاً عالياً من شأنه أن يسمح لعقله بالتفكير بأسلوب إبداعي وبذا سيصبح ذاتي الإرادة. وبهذا المستوى، سيكون قادراً على أداء واجباته بطريقة متفردة ومؤثرة. أما أي من التراجع أو الانسحاب من بعض الوسائل المؤدية لإكمال الواجبات فهو أمر ضروري إذ من شأنه السماح للفرد لتقييم كل الطرق الممكنة للوصول إلى أهدافه المرسومة واختيار الوسيلة الأفضل لإنجاز أقصى مراتب النجاح. وبالمثل فإن الشخص الملهم سواء عبر عوامل داخلية أو خارجية، سيكون أكثر تحفيزاً، وسوف يلتزم المسار المؤدي إلى الإرادة الذاتية. وفي هذا الصدد فإن معرفة الفرد لنفسه أمر حاسم ومهم أيضاً. وبهذا فإن الإرادة الذاتية غالباً ما تقود صاحبها إلى تحسين الذات إذ أن الشخص ذا العزيمة القوية من المرجح كثيراً أن يطور نفسه نحو الأفضل.

مقدمة

◀ في العصور القديمة، اهتم العديد من علماء النفس بتنظيم السلوكيات المرتبطة بالمكافآت الملموسة. وسبق أن قادت مثل تلك المكافآت لأداء أعمال حاسمة. وبمساعدة الوشائج المترابطة التي تعد عوامل لسلوكيات البشر ودعمها، أمكن لتلك الوشائج التي تربط بين الأفكار والأفعال أن تقود إلى التصميم في سلوك الشخص. ويرتبط التصميم بتنظيم أعمال مشابهة من شأنها أيضاً أن تشكل شخصية الفرد. هناك جانب من علم النفس التجريبي الذي يقرر أن هناك أنواعاً مختلفة

من الأنظمة. كل ذلك من شأنه أن يحدد الدوافع والمحفزات بوسائل مختلفة. وكمثال، يجد الناس أنفسهم في بعض الأحيان مدفوعين بقوة تجاه هدف محدد من العمل⁽¹⁾. إنهم على دراية بأفعالهم ولديهم الشعور بخياراتهم. وفي أحيان أخرى ربما يجبرون على القيام ببعض الأعمال عكس رغباتهم أو إرادتهم. ويصبحون عرضة للضغوط، لذلك ربما يفقدون القدرة على التصميم الكامل. ويمكن مشاهدة هذا النموذج من التحفيز في قطاع التعليم حيث يُحفز التلاميذ للحصول على قدر وافر من التعليم مع ضرورة الأداء الجيد في الامتحانات للحصول على أعلى الدرجات، فيما الآباء من جهةهم أيضاً يهددون أبناءهم في حال عدم حصولهم على الدرجات العليا. تنص نظرية الإرادة الذاتية على أن مثل هذا التنظيم حيث كل الأفعال مبنية على أساس النتائج الإيجابية والسلبية، يشار إليه كتنظيم مقيد⁽²⁾. لذا تصبح حاسة الاختيار مفقودة في ما يؤديه الطلاب من أفعال.

وتوضح نظرية التصميم الذاتي نوعين من التنظيم الحر ونوعين من التنظيم المقيد. النوع الأول من التنظيم الحر مبني على التحفيز الموروث حيث يؤدي الناس أعمالهم لأنهم يجدونها إما لكونها مثيرة للاهتمام أو لأنها تستحق الأداء. إنه النوع الأساسي من الإرادة الذاتية لكونه يحفز نفسه ولا يتطلب تعزيزات إضافية⁽³⁾.

(1) سكينر، 1965.

(2) ديسي وريان، 2000.

(3) ديسي وريان، 2000.

أما النوع الثاني من التنظيم المستقل فهو ينتج عن التحفيز العرضي بمعنى أن الفرد يصمم على أداء فعل ما وبالمقابل يأمل في الحصول على مكافأة نظير ذلك. هذا النوع من التحفيز تحكمه عوامل خارجية مثل التقدير، والهبات، وارتفاع الأجر... الخ. أما اللوائح الخارجية واللوائح المتداخلة على السواء فهي أشكال من التنظيمات المقيدة حيث تكون أفعال الفرد مقيدة وتحت تأثير خيارات شخص آخر ورغباته. وتمتلك السلوكيات المرتبطة بالإرادة الذاتية الحس الأقوى من الضمان الشخصي، والمثابرة، والإيجابية، والأداء المتميز، والصحة العقلية المتنامية. لذلك يؤمن العديد من العلماء بمسألة ترويح الإرادة الذاتية⁽¹⁾.

هناك بعض الدوافع الخارجية مما لم يتم استيعابها ذاتياً بالشكل المطلوب. وبالتالي ستظل خارج قدرة ذلك الشخص لكونها مقيدة من قبل

حالات الطوارئ الناتجة من التحفيزات أو العقوبات. وبالمثل هناك بعض الدوافع التي يتم استيعابها إلى حد ما ولكن الشخص لا يقبلها تماماً. تدخل الإرادة الذاتية في هذه الفئة حيث قد يأخذ الناس العوامل المسيطرة في الاعتبار لدفعهم لإكمال مهماتهم وتحقيق أهدافهم. وبعبارة أخرى فإن الدوافع الجوهرية والدوافع الخارجية والتي تعد متكاملة بشكل كامل، تعتبر القاعدة الأساس للإرادة الذاتية. أما السلوكيات التي تركز تجاه الإرادة الذاتية فهي أقل تقيداً بالعوامل البيئية المصاحبة.

(1) ديسي وريان، 2012.

إنها تتملك الحس الأقوى للالتزام الشخصي، ويسودها قدر أكبر من التشبث والإيجابية، ومستوى عالٍ من الأداء. متزامناً مع رفاهية عقلية أفضل⁽¹⁾.

أما الدرجة التي يصل فيها الشخص إلى مرتبة الإرادة الذاتية فهي مبنية على حقيقة الكيفية التي أصبح فيها مرتبطاً بذلك السلوك أو تلك القيم. مثلاً، حينما يتجه الأقارب والأصدقاء المقربون وأفراد الأسرة إلى إساءة الإطراء والتقدير لسلوك الشخص أمامه، فإنه تلقائياً سيصبح أكثر جذباً لذلك الإطراء وسوف يتبنى ذلك النهج بفعالية ملحوظة.

إضافة إلى ذلك، يحتاج الناس إلى الشعور بأنهم أقوى دفعاً وأكثر كفاءة لسلوكهم المؤمل حدوثه حتى يمكنهم الالتزام به وتبنيه، ومثل ما يبحث عنه الناس، تلك الأنشطة أو العمل وفقاً لما اكتسبوا من المهارات التي سبق لهم تجربتها بالفعل. وهذا من شأنه أن يساعدهم في تفهم عملهم بشكل أفضل، وبالمقابل سوف يكون أداؤهم أفضل⁽²⁾.

هناك وسيلة أخرى لتجويد الإرادة الذاتية وهي أن يتمسكوا بالمعنى الذي يتطلبه العمل. يتطلب الأمر منهم التفهم الكامل لماذا يؤدون واجبات بعينها؟ ما هو الناتج الذي سوف يثمر عنها؟ أو ما هي الفوائد التي سوف يحصلون عليها من ذلك العمل؟ سوف تكون لديهم وجهة نظرهم الخاصة وسيحصلون

(1) ديسي وليون، 1994.

(2) هل، 1943.

على خيار حازم في تناول اليد. وسيساعدهم ذلك على الشعور بالقوة والمنعة. وهذا يضيف إلى نظرية الإرادة الذاتية أن هناك ثلاث حاجات أساسية للفرد ليعيش حياته. هذه المتطلبات هي الحاجة إلى الفهم، والقدرات، والاستقلالية. هذه الحاجات الأساسية الثلاث تمكن الفرد من معرفة أهمية ما ينطوي عليه عمله، والحصول على فوائد منه، ثم لتحقيق النجاح في حياته. النموذج الأساس المعبر عن الوفاء بالحاجات النفسانية هو حينما يدعم الآباء ويلبّون تلك الحاجات الثلاث لأبنائهم، يصبح بإمكانهم استيعاب سلوكياتهم ذاتياً للدرجة القصوى.

ولنأخذ مثلاً آخر، فيما يميل الأطباء والاختصاصيون إلى التفاعل مع مرضاهم ونصحهم بتبني الطرق الصحية السليمة مثل الامتناع عن التدخين وممارسة تمارين الرياضة اليومية وتناول أدويتهم بالشكل المقرر وزيارة الأطباء متى كان ذلك ضرورياً، فإن المرضى من المرجح جداً أن يلتزموا بتلك التوجيهات السلوكية وتكون لديهم الإرادة الذاتية. وبهذا المستوى يمكنهم تحقيق أهدافهم ليصبحوا أصحاء.

ترتبط الإرادة الذاتية مع العديد من النتائج الإيجابية التي من شأنها أن تساعد في تحسين حياة الأفراد. يتصرف الناس بالمعنى الحقيقي لخياراتهم وقراراتهم والتزاماتهم من دون أن يكونوا مجبرين من أي عامل خارجي. ويمكن للإرادة الذاتية أن تكون مفيدة في جميع مناحي الحياة تقريباً مثل الرعاية الأبوية،

والطفولة والرعاية الصحية والرياضة والتعليم وما إلى ذلك⁽¹⁾.

ترتبط الإرادة الذاتية بالعديد من النظريات، مثل النظرية المعرفية الاجتماعية، ونظرية التقييم المعرفية... وما إلى ذلك. تنص نظرية التقييم المعرفية على أن بعض العوامل الخارجية مثل المكافآت الملحوظة، والأوقات الملزمة لنهاية العمل، ووجهات النظر والتقييمات، تميل جميعها إلى تقليص الاستقلالية لدى الفرد. وتجبر هذه العوامل الفرد على الشعور بكونه سجيناً. ينتابه الشعور بالضغط بما لا يمكنه من الأداء بشكل جيد. وتؤثر هذه العوامل أيضاً على الدافع الداخلي بشكل سلبي وتقلل من فرص النجاح للفرد. تتضمن بعض العوامل الأخرى الملحقة بالارتباط الوظيفي خياراً لانتقاء المهمة، وخياراً لاتخاذ القرار، وخياراً لاقتراح البدائل. وتعزز مثل هذه المهمات الدافع الجوهرى للناس... وعليه، يتم استيعاب السلوك ذاتياً بما يؤدي إلى الإرادة الذاتية⁽²⁾.

أظهرت الأبحاث أن تلك الأنشطة التي تمثل تحدياً كبيراً، قد اتضح أنها محفزة للغاية، وبالتالي فهي تزيد من درجة الإرادة الذاتية. ظل الشعور بالكفاءة ينمو بين الناس وقد دفعهم ذلك لتحقيق أداء أفضل في ما بينهم. وبالتالي، من أجل الإرادة الذاتية، يحتاج الناس إلى الشعور بالقوة والاستقلالية. رغم أن نظرية التقييم المعرفي تبدو ثابتة في ظروف مختلفة، إلا أنها

(1) ديسي وريان، 2004.

(2) فيشر، 1978.

فشلت لأسباب عدة. يُعتقد أنه تم اختبار نظرية التقييم المعرفي في تجارب معملية مختلفة بدلاً من البحث التنظيمي. وكان من الصعب أيضاً دمج نتائج نظرية التقييم المعرفي في الدراسات السلوكية. في العديد من المنظمات، لا تكون الكثير من الأعمال مثيرة للاهتمام أو محفزة، ولكنها تُحفز من خلال استراتيجيات مختلفة مثل المشاركة والارتباط وما إلى ذلك. في مكان العمل يعتبر الناس المكافآت والحوافز وزيادة الأجور وسيلة مفيدة للعمل الجاد. وحيث يتم تحفيزهم بمساعدة هذه العوامل، لذا فإن الناس مصممون على إكمال مهماتهم بكفاءة⁽¹⁾.

هناك تدابير مختلفة مرتبطة بالإرادة الذاتية، وستتم مناقشة بعض هذه التدابير مثل الإبداع والتراجع والإلهام والمعرفة وتحسين الذات في فصول منفصلة في هذا البحث.

التصميم هو العصاة التي تجعل الفرد أو المنظمة تتحرك باتجاه تحقيق أهدافه/ أهدافها⁽²⁾. ومن شأنه أن يزيد من فرص تحقيق الأهداف المرجوة حتى لو كانت هناك عوائق لا يمكن تذليلها. التصميم يبني الدوافع في مواجهة الأوقات الصعبة ويساعد على التركيز نحو الهدف⁽³⁾. بعض العوامل تبني على مستوى التصميم وتزيده على المدى الطويل. لا يحدث التصميم فوراً، بل يحتاج للوقت الكافي لقطف ثمار ما تم زرع، وتساعد

(1) كاغني وديسي، 2005.

(2) ديسي وآخرون، 2017.

(3) ديسي وآخرون، 2017.

بعض الجذور على بناء شعور قوي من التصميم. وفي هذا الصدد فإن الدراسة تهدف إلى تقييم الجذور العشرة للتصميم من أجل فهم معقول للتحليل التفاهمي من وراء التصميم.

مفهوم الإرادة الذاتية في حياة البشر يكون غالباً مبنياً على جانب توفر النمو الإيجابي والتنمية في كل مجال ومسعى في الحياة. أكثر ما يمكن اعتباره للإرادة الذاتية هو الجانب النفسي للشخص الذي يقدم عملاً بناءً إلى سلوك مختلف في حاجة إلى أن يتم تبنيه لإنجاز أهداف في إنتاجية الحياة. الإرادة الذاتية كواحدة من خصائص النفس البشرية هي أكثر صلة بالمهارات الضرورية المكتسبة والقدرات، وذلك عن طريق ممارسة العمل التناسقي والمداومة عليه.

الإرادة الذاتية مبنية على أعمال يؤديها الأفراد بإرادة قوية، ويصنعون خيارات مقصودة وقرارات مبنية على أساس من الإدراك الواعي. يتغير الجانب التنظيري للإرادة الذاتية بشكل موسع من سياق إلى آخر، ومن موقع تكون قد تمت تجربته من قبل فرد في بيئة ووضع مختلفين. وعموماً فإن المفهوم الأساسي ذو صلة بالتركيز على عملية النمو والتطور في السياق النفسي. في هذا الكتاب سوف يتم تحليل كل سمات الإرادة الذاتية وسياقاتها ومناقشتها بشكل شمولي. هذه السمات ذات علاقة بخصائص ومهارات الشجاعة والتخطيط الاستراتيجي والعمل الجماعي التي من شأنها تسهيل عملية تحسين الإمكانية الفردية وتطورها، مع جانب أكثر إيجابية. هذه الخصائص توفر

لنا العنصر الأساس للتحفيز الذي هو ضروري بمقتضى سياق تحقيق الإرادة الذاتية كالعمل الأساسي للنمو والتنمية بشكل أشد إنتاجية واستدامة.

تعد الإرادة الذاتية من منطلق الممارسة المعاصرة، ضرورة يحتاجها الناس لإنجاز تطلعاتهم وأهدافهم ذات العلاقة بالحياة المهنية والأكاديمية بأسلوب إنتاجي مثمر. تقدم الإرادة الذاتية تحفيزات عالية في مساحات مثل زيادة المهارات التي هي على صلة أكبر بالاستقلالية الذاتية والتنظيم والمثابرة بغية الحصول على هدف التنمية كهدف أساسي للتطور والنمو. تعزز الإرادة الذاتية عنصر الاستقلالية الذي يتصل بشكل رئيس بزيادة القدرات التعليمية كعملية مستمرة للنمو والتنمية على المدى الطويل.

تعد الشجاعة هي السمة الرئيسة لكسب الإرادة الذاتية بل توفر الاعتبار للتركيز على جانب اختيار السلوكيات في المنطقة التي تتعلق بشكل أساسي بخيارات مختلفة. ويوفر عامل الاختيار هذا، الذي تم اختياره من متغيرات مختلفة، القدرة على تنفيذ عمل الفرد بطريقة حاسمة. هذا التصميم المكتسب من الشجاعة يمكنه أن يمهّد الطريق، وهو أمر ضروري لتحقيق الأهداف المتعلقة بالنمو والتقدم بطريقة فاعلة. وتعمل الشجاعة كجزء من التصميم أيضاً على تسهيل تبني سلوك المثابرة بطريقة تساعد في التحفيز على كل مستوى حتى يتم تحقيق هدف التحسين والتطوير المنشود.

يوفر التخطيط في الإرادة الذاتية إطار عمل وهيكلية للتركيز على النموذج الذي يجب اعتماده وتبنيه لتحقيق هدف النمو والتطور. ويفيد التخطيط أيضاً في البقاء بتصميم وعزم من أجل التقدم وفقاً للمعيار والأهداف التي تم تحديدها مسبقاً في مجال تحقيق التقدم ذي الصلة بالإرادة الذاتية.

يعمل جانب فريق العمل الجماعي في الإرادة الذاتية باعتباره المهارة الأساسية التي تساعد في تحقيق الهدف بأسلوب أفضل وأكثر فاعلية. يساعد فريق العمل الجماعي في التغلب على والتصدي لأي أمر يتطلب مواجهته في سبيل تحقيق الأهداف. وهذا الإجراء يساعد من خلال الاستفادة من معرفة الآخرين وخبرتهم بغية تصميم إطار عمل لتحديد الموارد وفقاً لمتطلبات التنمية كمعيار أساسي للإرادة الذاتية.

جذور التصميم

• الوعي الذاتي

الوعي الذاتي هو أحد الجذور الضرورية لكونه ينير بصيرة الأفراد نحو المواقف السائدة. يرى كل من آباتي وبوكا وغيندولا (2016) الوعي الذاتي على أنه فضيلة تساعد في تحليل التحديات الحالية والحلول الممكنة وما يتطلبه الأمر لتحقيق الأهداف المرجوة. إضافة إلى ذلك، يشير كل من ديسي وأولافسين وريان (2017) إلى أن إدراك الوضع الحالي هو الخطوة الأولى لبناء المستوى الصحيح من التصميم، ولتمكين المرء من المضي

قدماً⁽¹⁾. علاوة على ذلك، يدعم وايتسايد وباركلي (2016) في اتجاه أن الوعي الذاتي يفتح للأشخاص نقاط قوتهم وضعفهم، ويساعدهم على الاستعداد بشكل أفضل للمهمة المقبلة⁽²⁾. وبشكل أساسي، يعد الوعي الذاتي أمراً مقبولاً في إنشاء منصة تصميم فردية، وذلك من خلال تقديم معيار التقييم الفردي الأفضل لتحقيق أغراض أو أهداف محددة. تمتد الفضيحة إلى نطاق أكثر اتساعاً لتحديد قدرات الفرد وطاقته استيعابه في التصميم تجاه المساعي المعينة والعمل بشكل جيد في ما يفعله الفرد الآن.

• الشجاعة

يتم تسريع القدرة على التحرك عن طريق سمة الثقة الكامنة في الحاجة لتحقيق كتلة من الأهداف المحددة. العامل التكاملي هو الشجاعة التي تلعب دوراً مؤسسياً حاسماً في جذور التصميم⁽³⁾. فضيلة الشجاعة هي سمة سايكولوجية تساعد في تحديد سمات الفرد الشخصية والداخلية التي تواجه تحديات ما يبرز من تطورات للأهداف الموضوعية⁽⁴⁾. يربط علم النفس الإيجابي بين الشجاعة كونها الوسيط بين التأقلم والشخصية،

(1) ديسي وآخرون 2017.

(2) وايتسايد وباركلي، 2016، ص 729.

(3) ديتيرت وبرونو، 2017، ص 593.

(4) ماغنانون، وآخرون، ص 13.

ويعزى المزيد من ذلك تجاه إنجاز التصميمات المعدة. وبكل وضوح ينظر إلى الشجاعة بأنها الأداة المصادمة لسلوكيات الفرد التدميرية، وذلك بتحديد القدرات الخطرة، والتعريف، واعتبار العمل البديل الأفضل نحو التصميم. الدافع هو الحصول على أفضل النتائج للشخص أو لمصلحة الآخرين. وأكثر من ذلك، فإن الشجاعة هي تحديد للفرد أخلاقاً ونزاهة، ومن بين الفضائل الإنسانية العظيمة للأفعال المرتبطة بالتصميم⁽¹⁾. على المرء أن يكرر المحاولة. وليس من عيب في التكرار.

• التخطيط للأمام

التخطيط هو جانب نفسي يستلزم اختيار أفكار ورؤى محددة بطريقة متسلسلة للحفاظ على التصميم المخطط له. كجذر أساسي في التصميم، يوجد ارتباط سلبي بين التخطيط المتداعي وبين تحقيق النتائج المرجوة. يعد التزام المصادر المعرفية مع خطة محددة، خطوة نحو النجاح، ومتغيراً تجاه التصميم الإيجابي. وفي جوهر الأمر فإن التخطيط يمثل وكأنه قرارات مسبقة من شأنها أن تحدد المسار لتنفيذ النيات المعقودة للأهداف المحددة في المراحل الأولية. إذن فالتخطيط هو عمل لاستراتيجيات محددة ومتطورة ضرورية للحصول على الأهداف الرئيسة المرجوة⁽²⁾. إذن، كأحد الجذور اللازمة

(1) ماغنانو وآخرون، 2017، ص 13.

(2) إلبانا والشرنوبي، 2008.

للتصميم، فالتخطيط للأمام يستتبع أن تصحبه مقدرات تقييمية وقدرة استيعاب لإنجاز الأهداف المرجوة، والتغيرات البيئية، والمرونة نحو المزيد من التغيرات، وميزات تنافسية للفرد في مجال المعلومات ووفرة المصادر⁽¹⁾. كما يساعد أيضاً في تحديد أهداف جلية ومحددة بشكل جيد.

• العمل الجماعي

العمل الجماعي ضروري وحيوي لبناء التصميم ومكافأته. في أوجه الحياة كافة تحتاج كل الجهود نحو النجاح إلى الأشخاص الحقيقيين لإبرازها في شكل من المعرفة والخبرة. وتشير الدلائل إلى أن قائد المجموعة قد يكون أكثر إنتاجاً في المدخلات من بقية الفريق⁽²⁾. ليس من أحد بإمكانه تحقيق النجاح في حياته، إذا عمل منفرداً.

ويعتمد العمل الجماعي البناء على مستوى تصميم الفرد لأنه يجلب الأفراد الخبراء في مجالات مختلفة⁽³⁾. لذلك، فإن العمل الجماعي هو جانب نفساني لجميع الأطراف المشاركة في تحقيق الأهداف المرجوة التي تدعو إلى التوحيد والتضامن والتعاون من حيث الخطط الموضوعة والعقليات والاستراتيجيات الظاهرة. وهذا يستلزم شيوعاً في الموارد المعرفية التي تعمل

(1) مكدونالد، 2016، ص 109.

(2) مارلو وآخرون، 2018، ص 517.

(3) تاملان 2018، ص 2.

من خلال تحقيق الخطط لتحقيق نهاية مشتركة من خلال الموارد الطبيعية.

• الإبداع

في الطريق نحو النجاح، وبغض النظر عن مستوى التصميم، ستظهر العقبات التي ستحتاج إلى نوع مختلف من النهج. التصميم لا يعني التمسك بالأساليب والطرق نفسها حتى عندما تؤدي إلى نتائج خاطئة. يساعد الإبداع في البناء على التصميم من خلال تقديم طرق بديلة لتحقيق الهدف نفسه⁽¹⁾. يفتح الإبداع أيضاً إمكانيات الفرص المختلفة التي لم تكن موجودة في البداية⁽²⁾. لا ينبغي لأحد أن يخاف من العقبات.

• التراجع

يحدث التركيز على التصميم، أما التراجع فهو إجراء استراتيجي وجزء متكامل في إلقاء نظرة نقدية على الوضع الحالي. الاستخدام الأعمى للموارد عمل ضار تجاه مستوى التصميم المطلوب⁽³⁾. يساعد التراجع في تطوير الفرص الرئيسة وإعادة وضع الاستراتيجيات لمسار نجاح التصميم المحدد

(1) كروبي 2016، ص 155.

(2) مان وآخرون، 2017، ص 57.

(3) شيارليس، إي تي، وآخرون، 2016.

سابقاً⁽¹⁾ ويثبت أواصر الإرادة. التراجع شأن مقبول في تخفيف ضغوط العمل والظروف المتضاربة ضمن عملية تحقيق النتيجة المرجوة. هذه الخطوة الإستراتيجية لا يتم تبنيها في الغالب أثناء عملية التصميم، ولكن قابلية تطبيقها تحدث في حالات الجمود في الطريق نحو النجاح. لذلك، فالاستراتيجية هي جزء لا يتجزأ من التصميم.

• الإلهام

الإلهام هو أداة حيوية للتصميم من حيث ارتباطه بمستوى الجهد الذي سببذه المتابعون. يستدعي التصميم القوة الداخلية، وهو شيء يحتاج إلى النوع الصحيح من الموارد الملهمه لإبرازه على السطح⁽²⁾. يحتاج القائد أيضاً إلى الثقة بالنفس لبث الإلهام في نفوس العاملين في المؤسسة لمواصلة الأداء على ذات المستوى في كل يوم عمل⁽³⁾. سيقود التصميم من دون إلهام الناس إلى إغفال رؤية الهدف بسرعة. بل من دون إلهام، سيكون صعباً البقاء في الرحلة حينما تكثر العقبات.

• المعرفة

المعرفة ضرورية للتصميم لأنها توفر الأسس المتينة لتطبيق

(1) ليو وآخرون، 2019.

(2) شيوريتا وآخرون، 2017.

(3) غيرتز وآخرون، 2017 ص 525.

المهمات والأساليب والقرارات الصحيحة⁽¹⁾. يجب على القائد التأكد من أن لديه أكثر من معرفة كافية لتوجيه بقية العاملين معه إلى المستوى التالي. تضمن المعرفة أن القرار الذي تم تطبيقه لم يفقد⁽²⁾. سيكون من الضياع ممارسة التصميم أثناء استخدام الأساليب الخاطئة بسبب نقص المعرفة. المعرفة كأحد جذور التصميم ستساعد في تطوير الخطة الصحيحة واتخاذ القرارات الصحيحة وتطبيق الأساليب الصحيحة لتحقيق الرؤية، ومن دون الاستسلام في مواجهة الشدائد.

• الذكاء العاطفي

التصميم هو فعل عاطفي وتنشيط وصيانة للقوة الداخلية التي تحتاج إلى معالجة دقيقة بعناية. أما الذكاء العاطفي فهو القدرة على والتحكم في عواطف الشخص في المستويات المختلفة⁽³⁾. يساعد الذكاء العاطفي أيضاً على بناء التعاطف والتواصل مع الآخرين. العمل بمستوى عالٍ من التصميم سيثير مشاعر مختلفة، ومن الضروري التعامل مع تلك المشاعر بالطريقة الصحيحة⁽⁴⁾. يمكن للقادة أن يكونوا أكثر إنتاجية من خلال تطوير الذكاء العاطفي، حتى حينما يبنون على مستويات

(1) كونغ 2014، ص 172.

(2) دوناتي وبابلو، 2015، ص 360.

(3) ماير وآخرون 2016، ص 289.

(4) ليفينز وشان، 2017، ص 362.

تصميم موظفيهم⁽¹⁾. يعتبر التعاطف ضرورياً بشكل خاص في فهم كيفية تعامل الأشخاص المختلفين مع مشاعرهم، حتى أثناء محاولتهم البناء على تصميمهم. وعلى المستوى الفردي، يمكن أن يساعد الذكاء العاطفي الشخص على تطوير قدرته في التحكم تجاه عواطفه، خاصة في لحظات الغضب واليأس والاكتئاب.

• تحسين الذات

أثناء بذل الجهود للدفع قدماً لتحقيق الهدف، من الضروري البناء على مهارات الفرد ومعرفته. يعمل التصميم بشكل أفضل حينما يحدث تحويل المهارات والمعرفة على المستويات كافة⁽²⁾. وعلى القادة أن يتخذوا الخطوات الضرورية لتحسين مهاراتهم ومستوى معرفتهم، على أن ينطبق الأمر أيضاً على مستخدميهم. التصميم هو ما يختص باتخاذ العمل الشاق وتحسين المهارات التي من شأنها أن تقدم نتائج أفضل⁽³⁾. أما بقاء الفرد في حالة من الركود ربما يبعث بتأثيره السلبي على مستوى التصميم لديه. يعد تحسين الذات أحد الجذور الأساسية للتصميم إذ يوفر للفرد المهارات الصحيحة على جميع المستويات لتمكينه من التحرك للأمام. وهذا النهج سوف يساعد في اختراق اللحظات الأخيرة.

(1) لي وشولدراي 2018، ص 393.

(2) دونج وآخرون 2017، ص 440.

(3) ليرمان 2017، ص 180.

• نظرة شاملة

توفر جذور التصميم منصة مفاهيمية معقولة يتم بموجبها تعيين مسار التصميم. وبالأساس، فإن التصميم يأخذ درجة عالية من الالتزام والقوة للتطوير⁽¹⁾. الطريق إلى النجاح صعب، والتصميم هو الفرق بين النجاح والفشل. يجلب التصميم معه مكافآت مثل القوة الداخلية والتغيير الإيجابي وتحسين الذات والتحول والنمو⁽²⁾. ومع ذلك، مع تحديد الجذور، يتم تحديد الخلفية الأيديولوجية أو المنهجية للتصميم بشكل جيد، مما يجعل تحقيق المطلوب من أهداف/ أغراض أمراً واقعياً⁽³⁾. وعلى أية حال، من الأهمية بمكان التطوير المستمر لهذه الجذور من أجل مستوى معزز من الالتزام، بما يؤدي إلى أداء أفضل.

(1) هانايشا، 2016.

(2) وايت هول وآخرون، ص 242.

(3) حنايشة وطاهر، 2016، ص 273.

الفصل الأول:

الوعي الذاتي

◀ فيما ظلت العديد من الدراسات والأدبيات تناقش الوعي الذاتي، كذا حال العوامل المتغيرة أي المَعْلَمَات بقيت تصف المصطلح. وفقاً لبحث أصدره جابر (2012)، فإن الوعي الذاتي يشير إلى الطريق الذي بمقتضاه ينشط الشخص في فهم سلوكه ودوافعه ورغباته ومشاعره. وهناك دراسة أعدها كارفر (2012) توضح الوعي الذاتي باعتباره الانتباه الذي يشده الفرد نحو التجارب والخبرات التي تتفاعل داخل نفسه، أو الانتباه الذي يوجهه الشخص إلى نفسه باعتباره كياناً في نظام اجتماعي. فاغو وديفيد (20012)، ومن ناحية أخرى فإن شرح الوعي الذاتي

يعني بناءً من التركيز الذهني حيث يساهم التدريب الذهني الممنهج والتطور الذي يحدث خلال التطور البشري في تكوين شعور بالوعي الذاتي. إذن، من الدراسات التي وردت هنا، فإن الوعي الذاتي يتضمن معرفة العديد من الخصائص عن النفس وتفهمها، مثل الميزات والمشاعر والسلوكيات. إضافة إلى ذلك فإن الوعي الذاتي هو حالة نفسانية من خلالها يكون المرء محط اهتمام. وفي حين أن الوعي الذاتي هو سمة مهمة في تحديد من هو الشخص، فإنه ليس جانباً يتطلب اهتمام الفرد به على المستوى اليومي⁽¹⁾. علاوة على ذلك، يحدث دمج الوعي الذاتي في شخصية الفرد ويمكن عرضه حينما يتعرض مثل هذا الفرد إلى مواقف مختلفة أو معتمداً على شخصيته. تبين الأبحاث أن الوعي الذاتي هو خاصية تتطور في مرحلة مبكرة من الطفولة، وذات أسس عصبية⁽²⁾. على سبيل المثال، خلال التطور البشري، يبدأ الأطفال في تعلم الوعي الذاتي من خلال التعرف على أنفسهم في المرآة أو في صورهم⁽³⁾.

• تطور الوعي الذاتي

يتطلب تطور الوعي الذاتي أن يتعرض المرء لأشخاص آخرين حتى يدرك أنه مختلف عن الآخرين (كارفر وشيبر، 2012).

(1) كارفر، 2012.

(2) روشات، 2003.

(3) براونيل، زيرواس، وراماني، 2007.

وبهذا المستوى، يقترح العديد من المنظرين أن الوعي الذاتي يتطلب قدرات معرفية محددة. وأياً كان الأمر فإن الوعي الذاتي يتجاوز القدرة على إدراك الذات بشكل انعكاسي ويرتبط ببعض الخصائص المتأصلة في تنظيم الذات⁽¹⁾.

لقد طور كل من دوفال وويكلوند (1972) نظرية الوعي الذاتي الموضوعي التي تشرح الوعي الذاتي على أنه بناء من علم النفس الاجتماعي. تفترض النظرية أنه عندما يركز الفرد انتباهه على نفسه، فإنه يفحص ويقارن سلوكه الحالي بمعايير وقيمه الداخلية. وحينما توجد فجوة، فإنها تصبح أمراً محفزاً للوعي الذاتي. تحت العديد من الإشارات البيئية والمواقف على الاهتمام المركّز على الذات وغير المرتبط بالبيئة الخارجية. وتشمل هذه الإشارات المرايا، والجمهور، والتسجيل بالفيديو أو التسجيل العادي. ومثل هذا الاهتمام يخلق شعوراً من الوعي الذاتي الموضوعي. وبالتالي، يصبح الشخص واعياً لذاته كمقيم موضوعي لنفسه. ومن المرجح أن يتوافق الشخص في سلوكه مع معايير الصواب والخطأ حينما يصير مدركاً لذاته⁽²⁾.

إضافة إلى ذلك، سيتأثر الشخص سلباً حينما لا يلتزم بالمعايير المحددة مسبقاً. ينتج عن مثل هذا التقييم شعور بالوعي الذاتي يميل فيه الناس إلى مقارنة ذواتهم الحالية بالمعايير الذاتية المثالية. وحينما تختلف الذات الحالية عن الذات المثالية، فإن

(1) كارفر وشيبر، 2012.

(2) دوفال وويكلوند، 1972.

نظرية الوعي الذاتي الموضوعي تقترح أن يبدأ الشخص في تنظيم سلوكه في ما يتعلق بالمعايير التي تم تشكيلها حديثاً لتقليل الفجوة القائمة. خلافاً لذلك، يمكن للفرق أيضاً أن يجعل الشخص يتجنب حالة الوعي الذاتي.

• مراحل الوعي الذاتي

في إصداره لروشات (2003) يصف فيها ست مراحل للوعي الذاتي تتقدم من المستوى صفر إلى المستوى الخامس. المرحلة الأولى المستوى صفر، والتي يشار إليها أيضاً بالارتباك. في هذا المستوى يفتقر المرء حتى إلى أدنى حد من التصور للوعي الذاتي. وفي تجربة المرأة، فإن الشخص يمكنه إدراك انعكاس المرأة والمرأة نفسها. تتم تجربة المستوى صفر من الوعي الذاتي حين يخيف الشخص نفسه أمام المرأة، وباختصار فهو يخطئ في تحديد شخصيته من أجل شخص آخر⁽¹⁾.

المرحلة الثانية من الوعي الذاتي هي المستوى الأول، ويشار إليها أيضاً بمرحلة التفاضل. في ذلك المستوى بإمكان الشخص أن يعرف أن المرأة تعكس ما يحيط بها من أشياء وأن ما خلف المرأة من انعكاسات يختلف عما هو موجود خلف المرأة نفسها⁽²⁾. إذن، في هذه المرحلة يمكن للمرء أن يعطي استجابة تحفيزية أولية، كما يفيد بغياب عنصر التشويش.

(1) روشات، 2003.

(2) روشات، 2003.

المرحلة الثالثة من الوعي الذاتي هي المستوى الثاني والتي تعرف أيضاً بمرحلة الحالة أو الوضع. يبدأ اكتشاف الذات من هذه المرحلة حيث يعرف الشخص أن ما يظهر في المرأة أو على السطح المتوقع هو شيء خاص⁽¹⁾.

في هذا المستوى يمكن للشخص أن يقرر تحركاته في البيئة المحيطة به وما لجسده من إدراك. في سيناريو الحياة الواقعية، يكشف الشخص في مرحلة الوضع عن وعي بسيط في التفاعل مع الآخرين، ولديه سلوك عمل تكيفي بسيط.

المستوى الثالث، ويعرف أيضاً بالتعريف، إنه المرحلة الرابعة من مراحل الوعي الذاتي. في هذه المرحلة يمكن للشخص أن يعرف نفسه، ويفكر على الدوام وهو على دراية بالتفاعلات في الماضي والمستقبل. ويمكن للمرء معرفة أن ما يبدو خلف المرأة ليس لشخص غريب، بل صورته شخصياً. يبرز تحديد الهوية أيضاً كدليل حينما يشير الشخص إلى نفسه أثناء نظره إلى المرأة بدلاً من الإشارة إلى المرأة أثناء الإشارة إلى نفسه⁽²⁾.

الاستمرارية أو الدوام يندرج تحت المستوى الرابع من الوعي الذاتي، وهي المرحلة الخامسة. في هذا المستوى، يمكن لأي شخص التعرف على الشخص خارج نطاق ظهور الصورة المعكوسة. في هذا المستوى، يحدث الشعور الدائم بالذات بحيث يكون الشخص قادراً على معالجة المعلومات الذاتية أو

(1) روشات، 2003.

(2) روشات، 2003.

ما ينوي أدائه، ويمكن التعرف على النفس في الصور السابقة التي قد تكون مشوهة، أو ربما يبدو أصغر سنًا⁽¹⁾.

أما أعلى مستوى من الوعي الذاتي فهو المستوى الخامس، والمعروف باسم ما وراء الوعي الذاتي. في هذا المستوى، يتم تقدير الذات من وجهة نظر الشخص الأول والثالث. وفي هذه المرحلة يكون الشخص قد طور القدرة على رؤية الأشياء من منطلق وجهة نظر عامة وهو مدرك لكونه واعياً ذاتياً. بالإضافة إلى ذلك، يفهم الشخص أنه يمكن أن يكون قد احتل موقعاً في أذهان الآخرين.

• أنواع الوعي الذاتي

ينقسم الوعي الذاتي إلى فئتين: الوعي الذاتي الخاص أو العام. في ما يتعلق بالوعي الذاتي العام، تبين الدراسات أن هذا النوع من الوعي الذاتي يحظى بالتقدير حينما يكون الفرد على دراية بكيفية ظهوره وسط مجموعة من الناس أو بين عامة الناس⁽²⁾.

على سبيل المثال، عندما يقدم شخص ما عرضاً عاماً أو يتحدث إلى مجموعة من أقرانه، فإنه يصبح مركز اهتمامهم، وبالتالي، فهو يدرك كيف يراه الآخرون أو ينظرون إليه. يجبر الوعي الذاتي العام الشخص على مواءمة معاييرهِ وضبطها

(1) روشات، 2003.

(2) فاتيشير وكيلر، 2015.

لتتوافق مع المعايير والأعراف الاجتماعية الموجودة مسبقاً⁽¹⁾. مثلاً، حينما يدرك الفرد أن شخصاً ما يراقبه، يبدأ في التصرف في سلوك اجتماعي إيجابي. وفي الغالب يتصرف الفرد بطريقة مقبولة اجتماعياً ومرغوبة. وعلاوة على ذلك، يساعد الوعي العام الشخص على تقييم تأثير سلوكه، ثم يصبح مدركاً قوة علاقته بالآخرين. في مقالة من فان بوميل إي تي (2012) يستكشف فيها تأثير الوعي الذاتي العام على قدرة الفرد على مساعدة شخص محتاج، ويدعم ذلك مضيفاً أنه في بعض الحالات، يمكن أن يؤدي وجود المتفرجين إلى تكثيف الدافع للمساعدة، كما في بعض الحالات التي يتم فيها تعزيز الوعي الذاتي العام من خلال تطبيق إجراءات المساءلة. وفي أوقات أخرى، يمكن للوعي الذاتي العام أن يعرض الفرد للضيق أو الخجل أو القلق الاجتماعي أو الضجر بشأن الطريقة التي يراه فيها الآخرون⁽²⁾.

يتأسس الوعي الذاتي الخاص على معرفة الظاهرة الداخلية للنفس. وبالأساس، يصبح الفرد مدركاً لخصائص نفسه، فقط في حال من الخصوصية⁽³⁾. كمثال، يحدث الشعور بالانقباض في المعدة حين يعرف الشخص أنه نسي إغلاق أبواب سيارته، أو يحدث الشعور بتسارع في دقات القلب عند رؤية المرء شخصاً يكون جاذباً له، تلك نماذج من الوعي الذاتي الخاص. في كلا الحدين فإن الأحاسيس العاطفية تُدرك فقط من قبل الفرد

(1) فاتيشثر وكيلر، 2015.

(2) بوغيلز ولامرز، 2002.

(3) فيجفار وهويل، 2000.

نفسه، وليس هناك أي شخص آخر يمكنه معرفة ماذا يحدث له. الوعي الذاتي الخاص له تأثير حول كيفية تنمية الشخص لأهدافه ومدى التقدم الذي يحرزه نحو الحصول على مثل تلك الأهداف⁽¹⁾.

لذلك، فالوعي الذاتي الخاص يساعد المرء في تحديد قدراته وتجنب الأشياء التي لا يمكنه التعامل معها. يرتبط مستوى عال من الوعي الذاتي الفردي مع الوعي الذاتي الخاص، وهي حالة يصبح الفرد فيها مكتنزاً بقوة بوعيه الذاتي⁽²⁾.

وفي هذا المستوى من الوعي الذاتي الخاص يكون الشخص قد تملك وعياً متعاضداً لمعتقداته وعواطفه إلى الحد الذي يشكل معه نمطاً مستمراً وثابتاً للالتصاق بقيمه التي لها آثار صحية بعيدة المدى مثل الضغط العصبي.

• سبل بناء الوعي الذاتي

يتطلب الأمر جهداً واعياً لبناء الوعي الذاتي وتطويره. تتمثل إحدى وسائل بناء الوعي الذاتي في التدريب لما وراء المعرفي⁽³⁾.

في دراسة لفليمنج وشميدت (2015) تصف التدريب لما وراء المعرفي باعتباره وسيلة لتحسين الوعي الذاتي من خلال استخدام السيناريوهات الفعلية والأنشطة الواقعية المنظمة

(1) فيجفار وهويل، 2000.

(2) داسيلفيرا، دي سودا، وغوميز، 2015.

(3) شميدت وآخرون 2012.

ضمن سياق لطيف وعلاجي لتعزيز تحديد الأخطاء ووضع أهداف واقعية ووضع استراتيجيات حول كيفية التعامل مع مثل هذه الأحداث المجهدة. كأداة تدريب منظمة للتغذية الراجعة، يتضمن التدريب لما وراء المعرفي توفير معلومات معينة تتعلق بأداء المهمات العادية للشخص مقارنة بالجوانب التي تمت ملاحظتها في الأداء. تتضمن معلّّات القياس عدد الأخطاء ونوعها ومدة المهمة ونتائجها. تتضمن تدخلات الإفادة الراجعة الناجحة ردود فعل متسقة، في الوقت المناسب، محترمة ومحددة حول المهمات التي تم تنفيذها⁽¹⁾.

إضافة إلى ذلك، ومع الإجراءات المتكررة في مهمة معينة، يكتسب الشخص استعراضاً كبيراً مما يؤدي إلى دمج سمات الوعي الذاتي الصعبة التي يجب تحقيقها. الحصول على الإفادة الراجعة هو الأسلوب الشائع الاستخدام لبناء الوعي الذاتي، وهو يتضمن تدخلات مثل الإفادة الراجعة اللفظية، أو الإفادة الراجعة المسجلة بالفيديو أو أداء المهمات من دون تغذية راجعة⁽²⁾.

يتضمن تقديم الملاحظات اللفظية مشاركة المعالج بنشاط في جلسات التدريب من خلال إبداء ملاحظات الأداء الوظيفي للشخص. يصنف المعالج أداء الشخص ويقارن نتائجه مع التقييم الذاتي له للأداء نفسه⁽³⁾.

(1) فليمنج أونزورث، 2006.

(2) شميدت، وآخرون، 2012.

(3) أونزورث، وآخرون، 2008.

ومن ثم يناقش المعالج التناقضات مع الشخص. تساعد هذه المقارنات الشخص في فهم حالة وعيه الذاتي وتعديلها. لذلك، يكون الشخص قادراً على التعرف على نقاط قوته وضعفه الشخصية. بخلاف المعالج، يمكن للمرء أيضاً اختيار عدد قليل من الأشخاص الجديرين بالثقة وطلب ملاحظاتهم. على سبيل المثال، يمكن للمرء أن يسأل أحد الزوجين الآخر عما كان يود أداءه بشكل مختلف، أو زميل في العمل حول كيفية رؤيته كعضو في الفريق.

في مثل هذه الحالات التي يستخدم فيها الشخص بعض الأشخاص المقربين منه، يحتاج المرء إلى تذكيرهم بأن يكونوا صادقين وبناءين بينما يحتاج الشخص أيضاً إلى الكف عن النهج الدفاعي. التدخلات المصورة بالفيديو هي طريقة أخرى لبناء الوعي الذاتي. وفي مقالة لأونزورث (2008) يدعم فيها أن التعليقات المصورة بالفيديو مفيدة بشكل خاص في تحسين الوعي الذاتي في سياق الاتصالات والمشكلات الحسية والسلوكية. يتضمن التدخل تسجيل فيديو لشخص يعاني من مشكلة في الوعي الذاتي أثناء قيامه بمهمة وظيفية. ثم يراقب الشخص التسجيل الخاصة به وتحديد العيوب في أدائه، ومراقبة الآليات التعويضية التي استخدمها في أدائه، والمجالات التي أظهر فيه أداءً استثنائياً⁽¹⁾.

حينما يكون المعالج مشاركاً في إجراء هذا التدخل، تزداد

(1) أونزورث، وآخرون، 2010.

فائدته للشخص المصاب بضعف الوعي الذاتي لطالما أمكن للمعالج أن يقدم الدعم العلاجي أو اللفظي.

• فوائد الوعي الذاتي

تتنوع فوائد الوعي الذاتي وتطغى على رفاهية الفرد في الصحة البدنية والعقلية لتشمل تأثيرات مهمة على وظائف الحياة اليومية. الوعي الذاتي لديه تأثيرات مهمة على الوظيفة، مع التفكير والعقل لتشجيع المثابرة في المهمات رغم الصعوبات ذات الصلة بالوظيفة⁽¹⁾.

وفي سياق القيادة، تكلاب وآخرون (2008)، اكتشفوا آثار الوعي الذاتي في مجاهدة القائد للوصول لإقناع المتابعين وكفاءة القيادة. كشفت الدراسة أن الوعي الذاتي في خضم القادة المحولتين ذو ارتباط إيجابي مشترك مع كفاءة القيادة وقناعة مراقبة المتابعين. لذلك، يجب الوضع في الحسبان أهمية القيادة الجيدة في إدارة الشركات وما يتركه تأثير القائد من أثر، إذ يتطلب من القائد أن يقدم مستوى رفيعاً من الوعي الذاتي لكي يطرح القيم الإيجابية للعاملين تحت إمرته وحتى يبين بجلاء وجهات نظرات الشركة. الافتراضات التي يعتمدها العاملون تكون في حاجة إلى تناسق مع الوصف السلوكي للقائد⁽²⁾.

(1) فيلدمان وآخرون، 2014.

(2) تكلاب، وآخرون، 2008.

وكمثال، فإن الخلافات المستديمة بين القائد والعاملين سوف تطل برأسها معلنة افتقار القائد للتواصل الكافي أو الفشل في الاستجابة لنداءات العاملين. وبهذا الطرح، فإن القيادة الفاعلة يتطلب منها أن تبدأ بقائد يملك قدرًا كبيرًا من الوعي الذاتي. إضافة لذلك، كشفت دراسة من كادويل وهييز (2016) تجادل في أن الوعي الذاتي أمر حتمي للنمو الشخصي، كما أنه يمكّن القادة المحترمين من إلهام أنفسهم وزملائهم في العمل، وبالتالي المنظمة التي يعملون فيها.

أما في ظل تعاطي المخدرات والمواد الضارة، فإن الوعي الذاتي يعتبر أداة لا تقدر بثمن في مكافحة المخدرات وتعاطي المواد الضارة. في دراسة من كاستين وآخرون (2019) تدعم أن انخفاض الوعي الذاتي له تأثير على إعادة تأهيل مدمني الكوكايين حيث يظهر هؤلاء الأفراد القليل من دوافع العلاج. علاوة على ذلك، أفادت دراسة أجراها شيدورا (2018) أن رفع الوعي الذاتي له تأثير إيجابي كأداة يمكن أن تمنع الطلاب من أن يتأثروا بأقرانهم في تعاطي المخدرات، بينما وجدت دراسة أجراها سلاسكي وزيلش (2006) أنه من بين مدمني الكحول الذين يحاولون إعادة التأهيل فإن زيادة الوعي الذاتي كان لها تأثير إيجابي في ردع مدمني الكحول المسجونين عن الانحدار في مشاكل الشرب الخاصة بهم. لذلك، فإن المستوى العالي من الوعي الذاتي له تأثير كبير على مكافحة تعاطي المخدرات والمواد الضارة. وعلى هذا المنوال، يجب على المهنيين أن

يهدفوا إلى زيادة الوعي الذاتي لدى الناس أثناء التصدي لمشكلة
إدمان المخدرات والمواد الضارة.

• قصتي

أنا أعرف نفسي، ولكن الآخرين ربما بالضرورة لا يعرفون
شيئاً عن طبيعتي، ومهاراتي وقدراتي.

حينما أكملت دراستي الثانوية قررت السعي لدراسة درجتين
جامعيتين في وقت واحد لكي أحصل على إثنتين من التخصصات
الأكاديمية منفصلين عن بعضهما من جامعتين مختلفتين. كنت
قد تلقيت نصائح تحذيرية في هذا الصدد بأنه ربما يلزمني
الفشل في كلا التخصصين. غالبية الأساتذة الجامعيين والأصدقاء
وأفراد أسرتي وزملائي كانوا قد حذروني من مغبة السير في ذلك
النهج، مستخدمين لغة غاية في تشييط الهمة. وكانت النصائح
الشاملة سلبية. ولو كان قد قدر لي أن أستمع إلى الآخرين،
لكننت بكل تأكيد قد فقدت درجة علمية. قررت، أياً كان الأمر،
السير في الطريق الصعب، كان علي أن أنظم نفسي، أخطط
وأعمل بجد للاستمرار في دراسة درجتين علميتين. كنت أشعر
بالثقة، مدفوعاً بقناعة تامة وعزم على البذل والأداء... وكانت
المحصلة النهائية نجاحاً باهراً.

تخرجت في كلا الجامعتين بامتياز ورضا، بفضل عمق ما لدي
من وعي ذاتي. ظللت على الدوام أحادث نفسي بالإصرار على

بذر عوامل النجاح فوق إمكانات الفشل. قصدت أن أتبنى النجاح اعتناقاً باعتباره الخلاصة الحتمية في جهودي المستمرة على الدوام. واضحاً ذلك في ذهني منذ ذلك الحين، فقد أصبحت كل أفعالي موجهة بنظام سلس ممنهج. وتلك هي الطريق الأفضل للتغلب على الفشل.

قضيت عشر سنوات من شبابي في اتخاذ قرارات ضد نصائح الآخرين في ما إذا كانت تلك هذه حياتي الأكاديمية أو أن أبدأ مسيرتي المهنية. كلما كان وعيك الذاتي أعمق، كلما زادت فرص النجاح أمامك.

في بعض الأحيان ظللت أتأمل في نفسي من خلال حدث قبل وقوعه. يساعد ذلك في المواقف التي يمكن أن تفضي فيها المفاوضات إلى سيناريوهات متعددة ومواقف متراجعة. ومن شأن هذه المناجاة الداخلية أن تساعد في تحويل التفكير السلبي إلى تفكير إيجابي.

إحدى عاداتي المتأصلة دوماً أن أستيقظ مبكراً وأنعش مخزن أفكارتي، وأثبت المهمات والأهداف التي يجب علي تحقيقها.

الفصل الثاني:

الشجاعة من أجل التطور الإيجابي

◀ الشجاعة كجزء من التصميم ترتبط بالحث على أداء المهمات والأعمال وتوفير سمة القوة الأساسية لتعزيز الأداء من خلال رفد الثقة في شرايين السمات الشخصية بغية تحقيق أهداف النمو والتطور. في مجال الإرادة الذاتية تعمل الشجاعة باعتبارها العنصر التكاملي الأساسي الذي يشكل الجذر الرئيس لينهض بأي دور يلعبه النمو والتطور بأسلوب حاسم. كما تمثل الشجاعة كذلك العنصر النفساني الرئيس الذي يفيد الشخص في مجال تحسين مهاراته ذات الصلة بكل من عناصره الشخصية والمتداخلة بينها على السواء. تظهر الشجاعة كسمة للتغيير من

شأنها أن توفر لصاحبها سلوك اتخاذ المخاطرة ذلك الذي يتحدى الوضع الراهن ويركز في عملية التطور والتحسين باعتبارها الهدف الأساسي للنمو الإيجابي⁽¹⁾.

تعرف الشجاعة في ظل بناء علم النفس يرمز لها بكونها عامل التغيير الرئيس الذي يساعد على تنمية القدرات الفردية من خلال التركيز على الأهداف الشخصية والقضايا التي تواجه الفرد في مجال التنمية الذاتية. توفر الشجاعة كبناء إيجابي التأمل في القضايا المتعلقة بأهداف التصميم، وتساعد أيضاً في التغلب على مشكلة السلوك السلبي الذي يعمل كعنصر مدمر لأي هدف تم تطويره من أجل النمو والتطور الشخصي. كما توفر الشجاعة اعتباراً مباشراً لتحديد المخاطر، وتعين نطاق للمخاطر وتأثيرها. يوفر عامل التقييم هذا اعتباراً مباشراً لتحديد البدائل المختلفة التي يمكن اتخاذها للتعامل مع الموقف بطريقة إيجابية⁽²⁾.

تمثل الشجاعة أيضاً أحد الدوافع الأساسية في إحداث نتائج طيبة من أجل تحسين الذات، كما توفر الرغبة في اتخاذ دور قيادي نحو الأفضل من دون الآخرين. وتلعب الشجاعة أيضاً دوراً مهماً كفضيلة أساسية تعزز الجوانب الأخلاقية والمعنوية وهي عوامل ضرورية في ما يتعلق بتطور الشخصية، وأكثر من ذلك على أساس التفاصيل للقدرة الفردية. تمثل الشجاعة

(1) بيرك وآخرون، 2015.

(2) كلونان روي وآخرون، 2016.

أيضاً كعنصر أساسي للشخصية البشرية التي تولّد النتائج بصفة أساسية في شكل أفعال يمكن أخذها في بوثقة حاسمة. تعمل الشجاعة أيضاً في تحسين عنصر المثابرة لدى الفرد للاستمرار في العمل الذي تم تحديده لتعزيز أدائه. تأخذ الشجاعة أيضاً في الاعتبار عنصر اتخاذ موقف بشأن القرار والعمل بطريقة مستمرة لتحقيق الأهداف بكفاءة أكبر⁽¹⁾.

تعطي الشجاعة أيضاً اعتباراً ملحوظاً لتطوير الأهداف والغايات للتصرف بطريقة فاضلة حينما تكون المواقف غير مواتية وتساعد في البقاء بشكل ثابت متسق كلما ظهر موقف حرج. توفر الشجاعة أيضاً القدرة على تحديد مسار العمل الأكثر فاعلية وأفضله، والذي يفيد من حيث تحقيق الأهداف ومعالجة المشكلات التي قد تؤثر على الأداء بطريقة سلبية.

تسهل الشجاعة كذلك اتخاذ الخيارات التي تساعد في معالجة المشكلة والمخاطر المحيطة بطريقة استراتيجية. الشجاعة تحسن أيضاً القدرة الشخصية للفرد على النظر في قيمه وجوانبه الأخلاقية في تحديد نموذج العمل لمواجهة الخطر. وتساعد الشجاعة أيضاً في تحقيق رؤية واضحة حول الاختلاف الذي نشأ بين نهج جيد التخطيط يتسم بالحكمة والشجاعة في إصدار القرار، وبين الإجراءات التي اتخذت أكثر بشكل من الجراءة واللامبالاة أو عدم الاكتراث والتهور⁽²⁾.

(1) شوانغ وآخرون، 2016.

(2) دوقارا وآخرون، 2020.

تعطي الشجاعة اعتباراً في القيام بالعمل، وذلك بإجراء تقييم مشدد وقاسٍ تجاه كل العناصر التي قد تسبب وسوسة أو عدم ارتياح في تحقيق الأهداف المؤدية إلى تحسين الذات. وفي سبيل التغلب على الخوف توفر الشجاعة لنا نظرة بصيرة في اتخاذ القرار بأسلوب أكثر قوة.

في جانب الإرادة الذاتية، تعد الشجاعة الأكثر صلة بثلاثة مجالات أساسية يمكن تصنيفها في: الشجاعة الطبيعية، والنفسانية أو العقلية والمعنوية. توفر الشجاعة الطبيعية اعتباراً أكبر في سياق اتخاذ الإجراء بفضل الإقدام والبراعة للتغلب على الصعاب. أما السياق العقلي للشجاعة فيتعلق أكثر في اتخاذ أي إجراء في مجال المثابرة والاستمرار بكل كد وجهد في تقييم أثر المجالات السلبية وتطوير الجوانب التي تساعد في التغلب على تلك المشكلات. أما عنصر الشجاعة المعنوية فيتصل أكثر بالتركيز على الإجراءات التي يجب أن تبنى على القيم السامية مثل الأمانة والنزاهة لإكمال هدف التطور الشخصي أكثر، وفقاً للمعايير المحددة⁽¹⁾.

توفر الشجاعة كجزء من الإرادة الذاتية قدراً أكبر في ما يتعلق بالجانب العاطفي للفرد في مجال تطوير الإرادة لاتخاذ أي إجراء حين الشعور بأنه الإجراء المناسب تجاه أي عمل. يمتلك الشخص فكرة ناصعة تجاه أي من المواقف التي تعد صعبة التنفيذ، مثل أن يجري محادثة صعبة مع أحد أفراد

(1) سانكاسياني وآخرون، 20125.

الفريق. هنا توفر الشجاعة الاعتبار باتخاذ إجراء في شكل تطوير لأكثر الاستراتيجيات فعالية التي يتطلب تبنيها خلال المحادثة أثناء تلطيف الموقف وتخفيف حدة المخاطرة التي تصاحب أي إجراء بعينه. تساعد الشجاعة في التغلب على المخاوف التي تصاحب مواجهة الآخرين من حيث الدخول في أية جدال⁽¹⁾.

الشجاعة كعنصر في الإرادة الذاتية يتعلق بالمخاطرة في الإمكانات التي توفر آفاقاً أفضل للنمو والتطور المتعلقة بالسياق الشخصي. الشجاعة تمكن أيضاً من اتخاذ خطوات صغيرة بطريقة مخططة والتي ستفيد على المدى الطويل لتحقيق أهداف أكبر. يوفر هذا الجانب من اتباع نهج منظم الاعتبار في مجال تحسين ضبط النفس في كلا السياقين الطبيعي والنفساني. تعزز الشجاعة أيضاً القدرة على التحكم وقيادة الآخرين، وهي السمة الرئيسية للقائد المؤثر. تساعد الشجاعة أيضاً كجزء من التصميم في إجراء تحسينات في الذكاء العاطفي، والذي يعتبر القدرة الرئيسة لتعزيز جانب الإرادة الذاتية لتحقيق النمو والنجاح بطريقة مستدامة⁽²⁾.

تعتبر الشجاعة أيضاً العامل الحيوي الرئيس الذي يساعد في التغلب على الموقف الحرج من خلال توفير البصيرة والقدرة على استخدام مزيج من جميع المهارات مع المعرفة لاتخاذ إجراءات تعمل على تحسين النتيجة الإجمالية. تساعد الشجاعة

(1) هولت وآخرون، 2017.

(2) ويلب وآخرون، 2016.

أيضاً في إجراء التقييم الذاتي والقيام بالجهود التي تفيد في مجال اكتساب المهارات اللازمة لتحقيق هدف الإرادة الذاتية. كما تزيد الشجاعة أيضاً من فعالية الإرادة الذاتية من خلال توفير الاعتبار لإجراء الممارسة على أساس منتظم للأهداف التي تم تطويرها للتحسين الذاتي بطريقة إيجابية.

• قصتي

لقد أتيح لي أن أطور حاسة الشجاعة الداخلية من دون -
أيّاً كان الأمر - الافتراض أو أخذ الأشياء كأمر مسلم بها وهي،
بالمقابل، انعكاس للزهو بالنفس.

لقد حاولت دوماً، حتى في أكثر الأوقات صعوبة، تبني عقلية
رزينة مرنة مقودها النجاح تركز نحو الأفعال الاستراتيجية بصلابة
من أجل خلاصة ناجحة. ستكون هناك مطبات على الطريق ولكن
الأقوياء هم من يجتازونها. لا هموم أو قلق حينما تسقط شجرة
واحدة، فالغابة بأكملها تنمو بمفردها بلا ضجيج. ما زلت أعتقد
بشكل راسخ أن إعداد الأهداف ثم تحديد المواعيد النهائية
للإنجاز هما إشارة مهمة للشجاعة.

الفصل الثالث:

التخطيط للأمام كجزء من التصميم

◀ التخطيط للأمام أو التخطيط للمستقبل، يمثل الأساس المتين والقاعدة لإنجاز جانب التصميم لدى الفرد. التخطيط يوفر الاعتبار إلى القدرات السايكولوجية التي ترتبط بالتطور واختيار الأفكار والممارسات التي يمكن تبنيها لإنجاز الأهداف بأسلوب مخطط ومنتج. التخطيط في مجال التطوير الذاتي يمثل العمود الفقري الأساسي الذي يستخدم لدعم عنصر التصميم وتطويره داخل الإنسان⁽¹⁾.

(1) لوثانز وآخرون، 2015.

يساعد التخطيط أيضاً في التصدي لأية مشكلة أو أمور ربما تبدو على السطح في أي مجال للنموذج العامل والمحدد لأية مهمة أو مشروع. عنصر التخطيط مبني أيضاً على السياق المقرر لإزالة الأثر السلبي للمخاطرة، في نهج استراتيجي. يوفر أيضاً هذا التخطيط الاستراتيجي اعتباراً للجهود المطلوبة التي تساعد في إدارة أي خطر من شأنه أن يخلف تأثيره على شامل الأداء الذي حدث في مجال إنجاز الإرادة الذاتية كعنصر أساسي للتحسين والتطور.

يوفر التخطيط أيضاً الاعتبار لاستعمال كل الموارد والمهارات والقدرات في نهج سليم ومناسب. تزيد هذه العناصر من معدلات النجاح، الذي يعد العامل الأساسي للتطور والنمو من خلال التصميم على عمل الفرد وعاداته. يوفر التخطيط كذلك التزاماً بالنجاح بتطويره خطة محددة لأهداف بعينها. كما يعتبر التخطيط أيضاً القابلية الأساسية لاتخاذ قرارات استراتيجية وإنجاز نتائج طيبة، في ذات الوقت الذي يعمل على تلطيف أي نوع من المخاطر قد تؤثر على عنصر النجاح في سبيل تحقيق الإرادة الذاتية. يساعد التخطيط أيضاً لدى النموذج العامل في اتخاذ قرارات تتجه لإكمال الأعمال والمهمات في عملية مهيكلية ومنجزة بخطوات واحدة تلو الأخرى⁽¹⁾.

يفيد التخطيط كإطار عمل لتحقيق النتائج، في مجال التحديد الواضح للمسار الذي يجب اتباعه في كل جانب. يوفر التخطيط

(1) كلونان وآخرون، 2016.

أيضاً اعتباراً لتطوير المبادئ والقواعد التي يجب اتباعها في كل مجال مع كون الجانب الرئيسي هو تحقيق أهداف التنمية بطريقة استراتيجية. يرتبط التخطيط في جانب التنمية بالإجراء الذي يجب اتخاذه في تحديد استراتيجيات العمل بوضوح والتي تساعد في تطوير خطة العمل اللازمة لتحقيق الأهداف وفقاً للرغبة المعنية. في عمله كجذر أساسي للتصميم، يساعد التخطيط المسبق في تحسين الأداء من خلال الاستفادة من جميع المهارات والقدرات اللازمة لتحقيق نتائج أفضل بطريقة مستدامة⁽¹⁾.

التخطيط للأمام في تحقيق التصميم يسهل أيضاً في مجال اكتساب القدرة على معالجة جميع الأمور بطريقة استراتيجية مع نتائج أفضل. يوفر التخطيط نظرة ثاقبة على جميع الموارد اللازمة لتحقيق مخرجات أفضل. حينما يتأثر أي جانب من جوانب الأهداف من قبل العناصر البيئية الخارجية، فإن التخطيط يفيد في مجال توفير تأثير إيجابي لإجراء تغييرات تساعد في تحقيق نتيجة أفضل بطريقة مرنة. هذه النتيجة الأفضل ممكنة في سياق رؤية واضحة ذات أهداف محددة جيداً، تم تطويرها من خلال التخطيط المؤثر في تحقيق الإرادة الذاتية كمجال رئيسي للنمو والتنمية بمزيد من الفعالية⁽²⁾.

التخطيط، في أدائه كعملية استراتيجية في مجال الإرادة

(1) بيرك وآخرون، 2015.

(2) إيشاس وآخرون، 2015.

الذاتية، مبني أكثر على تبني سلوكيات وممارسات تعد ضرورية من حيث اكتساب النجاح بطريقة محددة جيداً. كما أن التخطيط بطريقة استراتيجية يحسن الأداء من خلال تحسين عنصر التعليم من خلال تعزيز الأفكار الثابتة في نقاط القوة والضعف الشخصية، وهو أمر ضروري للتغلب على مشكلات الأداء. يوفر التخطيط في الإرادة الذاتية أيضاً المهارات التي يجب تحقيقها في مجال التغلب على المشكلات ونقاط الضعف التي قد تؤثر على جانب التنمية للفرد.

يوفر التخطيط أيضاً اعتباراً لترتيب الأهداف في سياق منهجي لتحسين القدرة العامة على تحقيق تحديد خطوة بخطوة وبطريقة منظمة. التخطيط يحسن القدرة على تحقيق الأهداف من خلال إعداد الأهداف المراد تقسيمها على المدى القصير والمتوسط والطويل. ويرتبط هذا التقسيم بشكل أساسي بتحديد الكفاءات والقدرات اللازمة للتحسين بترتيب منظم وفقاً للأولوية⁽¹⁾.

ترتبط الأهداف قصيرة المدى في التخطيط الاستراتيجي بشكل أساسي مع العمل على المهارات المرتبطة بجانب التنمية الشخصية وتحسين القدرة الشخصية على تطوير المهارات التي تحسن من تحقيق الأهداف بطريقة جيدة التخطيط⁽²⁾.

تأخذ الأهداف متوسطة المدى في الاعتبار المهارات التي

(1) ويليامسون، 2017.

(2) دوجارا وآخرون، 2020.

تستند بشكل أساسي على الجوانب الشخصية، مما يساعد في اكتساب المهارات المتعلقة بالعوامل الخارجية. يمكن أن تكون أهداف منتصف الفترة مرتبطة بمهارات الاتصال التي تساعد في تحسين القدرة على التعامل مع الآخرين باعتباره الجانب الرئيس للحصول على الإرادة الذاتية على أساس أنه الهدف الأساسي للتحسين والتطوير بطريقة إنتاجية⁽¹⁾.

ترتبط الأهداف طويلة المدى في التخطيط الاستراتيجي بدرجة أكبر بالجانب القيادي، أي أن تكون لديك رؤية في مجال تحقيق الأهداف والقدرة على قيادة الآخرين.

يرتبط التخطيط للمستقبل للحصول على الإرادة الذاتية مع هدف التحسين والتطور، مع الإجراء الذي يجب أن يتبع بأسلوب استراتيجي. ويرتبط التخطيط أيضاً بتصميم نموذج عملي من شأنه أن يساعد في ضخ نتائج أفضل وفقاً لهدف النمو والتطور بأسلوب إنتاجي ومستدام. التخطيط هو عملية الحصول على التحسين المرتبط بالمهارات متعددة مما ينبغي تطبيقها تحت سياق ضخ أفضل النتائج. يمكن لتلك المهارات أن ترتبط بعمل خيارات، واتخاذ قرارات، ومعالجة بعض المشكلات والموضوعات العالقة، ووضع أهداف وفقاً للمهارات المحددة المطلوبة. ينبغي تقييم الذات في سبيل الحصول على فكرة واضحة عن الوعي الذاتي للقدرة والكفاءات التي هي أيضاً جانب تخطيطي حيوي يرتبط بتوفير آفاق النمو الاستراتيجي في

(1) شوانغ وآخرون، 2016.

التنمية الفردية من خلال التصميم⁽¹⁾.

ترتبط مهارة الاختيار في سياق التخطيط باستخدام قدرة المرء على قياس فعالية متغيرين واختيار العنصر الذي يولد النتائج بطريقة أكثر كفاءة، كما أن عنصر الاختيار من شأنه أن يعزز عنصر الاستفادة من الفرص التي تساعد أيضاً في التحكم في الموقف الذي يؤثر بشكل مباشر على النتيجة في شكل تحسين الذات والتحسين.

تعتمد مهارات صنع القرار في جانب التخطيط بشكل أكبر على إصدار أحكام حول إجراءات معينة والتأثير الذي سيتم إنشاؤه من كل إجراء. تعد فعالية اتخاذ القرار ضرورية أيضاً من حيث تحديد نتيجة كل إجراء يتم اتخاذه في إطار عنصر تحسين الذات. أما مهارات صنع القرار فهي ضرورية أيضاً في سياق اختيار الحل الأكثر إنتاجية وابتكاراً. عقب اختيار الحل، يجب أيضاً تطوير خطة عمل في سياق توليد النتائج بالطريقة الأكثر إنتاجية⁽²⁾.

هناك حاجة أيضاً إلى مهارات حل المشكلات في سياق تفهم عميق وصحيح للعوائق والمشكلات التي ربما تطرأ أثناء تحقيق خطة العمل. جانب حل المشكلات سيعطي اعتباراً لعنصر تطوير استراتيجية من شأنها أن تعزز عنصر تلطيف التأثيرات الناجمة على الأمور. توفر مهارات حل المشكلات أيضاً القدرات في

(1) دارلينج - هاموند وآخرون، 2020.

(2) ماكنزي وآخرون، 2015.

مجال التصدي للمشكلات والأمور الأخرى التي يتطب معالجتها بطريقة مناسبة. كذلك فإن مهارات حل المشكلات تعد ضرورية في سياق التخطيط لتفهم الميزات والسقطات لاستراتيجية العمل التي تم تحديدها في سياق حل مناسب لأية مشكلة تطراً خلال إنجاز عملية التصميم كقدرة على التطور الشخصي.

يوفر كل من تحديد الأهداف وتحديد المهارات اللازمة في سياق تحقيق التصميم، النظر في مجال تطوير القدرات اللازمة للنجاح. ترتبط هذه المهارات بشكل أكبر باتخاذ الإجراءات في سياق عملي وإحراز تقدم نحو الأهداف المحددة بطريقة منتجة ومستدامة.

توفر أيضاً مهارات التقييم الذاتي في التخطيط، الاعتبار لأخذها العمل على أساس إجراء تقييم الذات. يرتبط هذا الجانب أكثر بالتركيز على سلوك الفرد ثم إجراء التعديلات وفقاً له. كما يساعد سياق تنظيم الذات أيضاً في تطوير أهداف تحسين الذات بطريقة أفضل. يتم توفير هذا التحسين في سياق تطوير استراتيجية تعزز عنصر توليد النتائج في جانب أكثر إيجابية من خلال تعديل السلوك وفقاً لهدف تحسين الذات بطريقة محددة جلية⁽¹⁾.

هناك حاجة أيضاً إلى مهارة الوعي الذاتي في سياق التخطيط، في إطار عنصر التخطيط للنمو الذاتي بطريقة حاسمة. يساعد الوعي الذاتي في تحديد احتياجات الجانب الشخصي بشكل

(1) هولت وآخرون، 2017.

صحيح في تحسين التطور من خلال تحسين مجالات الضعف التي تحتاج إلى معالجة والتي قد تؤثر على آفاق التخطيط بشكل سلبي.

• قصتي

تعلمت درساً منذ طفولتي بأن التخطيط التفصيلي للأمام هو الباب نحو النجاح. وعلى أية حال، متى يحدث الفشل، فإنني أستغرق وقتاً في التفكير ملياً مستخرجاً الدروس المستفادة... ثم الماضي قدماً بشكل أقوى ورأسي عالياً، لا عيب في ذلك، ولا حرج.

الفصل الرابع:

تسهيل العمل الجماعي في التصميم

◀ مهارات العمل الجماعي هي الجانب الأساسي الذي يمثل لبنة البناء المتين من أجل إنجاز التصميم في نهج إيجابي ومنتج على السواء. يساعد العمل الجماعي في تحقيق النمو والتطور في سياق الدعم والمهارات المقدمة من أعضاء الفريق لبعضهم بعضاً. هذا الجانب من العمل الجماعي كعنصر أساسي يزيد أيضاً من تحقيق العزيمة بطريقة مجزية من خلال تحسين الدعم المعنوي للتطور والتقدم في الجانب الشخصي. كما يساعد العمل الجماعي أيضاً في تطوير منصة ضرورية من حيث

تجمع الأفراد الذين يتشاركون في المصلحة المشتركة⁽¹⁾.

يحسن العمل الجماعي أيضاً الجهود المبذولة في الجوانب الفردية من خلال تحقيق نتائج أكثر إيجابية في شكل مخرجات جماعية من شأنها أن تعزز سياق التطور الشامل بطريقة محددة. كما يساهم العمل الجماعي أيضاً في الاستفادة من الفرد المناسب في سياق الاستفادة من معارفه ومهاراته وتجاربه وخبراته الفنية بطريقة أكثر كفاءة. يسهل العمل الجماعي أيضاً في مجال تحسين قدرة الفرد على العمل في طريقة تفاعلية وتعاونية وهو أمر ضروري من حيث إنتاجية شاملة قابلة للقياس. كما تعمل مهارات العمل الجماعي على تحسين القدرة الفردية للفرد على تخصيص الموارد وفقاً لمتطلبات أهداف التطور بشكل إيجابي في أسلوب استراتيجي وتفاعلي.

يساعد العمل الجماعي أيضاً في الاستفادة من المعرفة التي حصل عليها الآخرون حين تتجمع الممارسات المتعددة بما فيها من الخبرات المختلفة التي يمكن اتخاذها وسيلة لتحسين الكفاءة الذاتية. ويزيد العمل الجماعي من قدرات الفرد ذات الصلة باتخاذ القرار إذ تساعد في إشراك الآخرين في تحديد أكثر الاستراتيجيات العملية تأثيراً التي تمثل حلاً للمشكلة المطاوب التصدي لها تحت سياق إنجاز النمو والتطور في أسلوب حاسم. كما يفيد العمل الجماعي أيضاً في مجال اتخاذ موقف بشأن

(1) بيرك وآخرون، 2015.

العنصر الحيوي الرئيس لتحقيق الإرادة الذاتية بطريقة منتجة⁽¹⁾.

في ما يتعلق بجهة تحقيق التصميم، فإن العمل الجماعي أيضاً يعد ضرورياً لكونه يزيد من معدل إحراز النجاح بوسيلة مثمرة وأكثر استدامة. تلك الاستدامة يمكن إنجازها بشكل أساسي تحت سياق الخبرات التي تم جلبها من الآخرين كمساهمات أساسية من أجل النجاح المتعلق بنمو وتطور أفضل في بوتقة حاسمة. كما يقود العمل الجماعي كذلك إلى تحسين وتيرة الدعم السايكولوجي حينما يعمل جميع الأفراد من أجل الأهداف ذاتها مما يزيد من قابلية فرص النجاح في أفضل جوانبه. يساهم العمل الجماعي أيضاً في الاستخدام الفاعل للموارد في تحقيق هدف التطور لأنه يساعد في تحديد الموارد اللازمة بشكل صحيح لتحقيق التصميم باعتباره الجانب الرئيس للتنمية الذاتية والنمو⁽²⁾.

يساهم العمل الجماعي أيضاً في تحقيق النمو والنجاح بطريقة أكثر كفاءة من خلال تحديد طريقة العمل التي تعتمد على التعاضد والمشاركة. ذلك التعاضد يقوي من أواصر التعاون في جميع الجوانب عبر رؤية مشتركة من خلال خطة عمل يتم تطويرها على أساس المصلحة المشتركة. يمكن أيضاً تحقيق التصميم بشكل كبير في سياق نموذج التخطيط والعمل الذي تم تطويره في سياق الاستراتيجيات المحددة في مجال العمل معاً.

(1) شوانغ وآخرون، 2016.

(2) بيرك وآخرون، 2015.

العمل الجماعي يساعد في تحسين جوانب محددة ومهارات تعد ضرورية في مجال الحصول على التصميم في مستوى أفضل. ترتبط المهارات بشكل أساسي مع سياق التواصل مع الآخرين، وبناء صورة وتلاحم أفضل، وتحقيق مهارات الإقناع والتأثير، والتسهيلات، وحل الخلافات، والقيادة والإفادات الراجعة من أجل خطط التحسين⁽¹⁾.

تعد مهارة الاتصال في العمل الجماعي ضرورية للقيام بكل المراسلات والاتصالات المطلوبة بغية الحصول على أهداف تحسين الذات في سياق من الحسم والقوة. تقود مهارات الاتصال إلى تحسين القدرة المرتبطة مع تنمية تعاون أفضل مع الآخرين بالعمل معاً. يضمن التواصل أيضاً تنفيذ جميع عمليات العمل وفقاً لمعيار محدد، وتقليل عنصر سوء التفاهم الذي يعد العائق الرئيسي في تحقيق التصميم من أجل التطور الإيجابي.

صورة طيبة وبناء علاقة من الألفة هي أيضاً جوانب ضرورية للعمل الجماعي الذي يسهل تحقيق الأهداف بشكل أكبر إنتاجية. الصورة الأفضل والألفة تعملان أيضاً على تحسين عنصر الانسجام كعامل أساسي يساهم بشكل إيجابي نحو تحقيق الأهداف في بوتقة متماسكة. كما يزيد الوئام أيضاً من عنصر الثقة التي هي العنصر الأساسي في تحقيق التصميم على الأهداف أثناء العمل مع الآخرين في الفريق نفسه لغاية الهدف المشترك⁽²⁾.

(1) دوغارا وآخرون، 2020.

(2) سانكاسياني وآخرون، 2015.

تعتبر مهارات الإقناع والتأثير ضرورية أيضاً للعمل الجماعي، بهدف إنشاء مساهمة إيجابية نحو التطور الذاتي في سياق محدد وإيجابي. يقود عنصر القناعة والتأثير إلى تحسين المهارات ذات الصلة باتخاذ الإجراءات الضرورية في مجال بذل الجهود لتحقيق الأهداف بأسلوب رادع. مهارة الإقناع أيضاً تحسن جانب مشاركة المعلومات والمعرفة مع الآخرين لتشجيع تكييف نموذج عملي محدد وهو الذي يعد ضرورياً من حيث اعتبار السير قدماً بخطة العمل التي ينوى تنفيذه في مواقف معينة⁽¹⁾.

مهارات التيسير في العمل الجماعي مطلوبة أيضاً في سياق مساعدة الآخرين بطريقة تجعل تحقيق الأهداف أكثر كفاءة وسهولة. تعمل مهارات التيسير على تحسين قدرات الآخرين في الأداء والتعاون من خلال العمل كنظام الدعم الرئيسي لتحقيق هدف التطور بطريقة مستدامة وحاسمة.

يكون حل النزاع ضرورياً في العمل الجماعي لأنه يساعد في التغلب على الأمور والمشكلات التي يمكن أن تنشأ في العمل مع الأعضاء الآخرين في تعاون مباشر. ويوفر حل النزاعات القدرات في مجال التغلب على المشكلات المتعلقة بالتفاعل مع الآخرين، ويؤثر سلباً على أهداف التطور بطريقة محددة وحاسمة⁽²⁾.

إن قيادة الآخرين هي أيضاً ميزة رئيسة يمكن أن تكون ذات

(1) ويلب وآخرون، 2016.

(2) ماكينزي وآخرون، 2015.

صلة بالعمل الجماعي لأنها تساعد في خلق بيئة عمل ضرورية للنمو والتطور في الجوانب الشخصية، بمثلما تساعد القيادة أيضاً في توفير الدعم والتحفيز للآخرين في سياق تحسين الأداء بطريقة محددة.

تعد تعليقات الإفادة الراجعة في العمل الجماعي ضرورية أيضاً من حيث الحصول على تقييم من الآخرين حول قدرة الفرد في مجال نقاط القوة والضعف. وتساعد تعليقات الإفادة الراجعة أيضاً في الحصول على نظرة ثاقبة حول المجالات الضعيفة التي تحتاج إلى العمل عليها في سياق تحسين الأداء بطريقة أفضل⁽¹⁾.

• قصتي

بالنسبة لي فإن العمل الجماعي هو المرأة التي أشاهد فيها مكونات قيادتي وأحقق توافقاً مبنياً على الثقة والتفاهم المتبادل. من خلال العمل الجماعي، أكون قادراً أيضاً على رفع مستوى المعرفة بنفسي، مع تحسين مهاراتي، ومعرفة نقاط قوتي وتفهم نقاط ضعفي. إنها طريقة مهمة لترقية قدراتي المهنية.

(1) هولت، وآخرون، 2017.

الفصل الخامس:

الإبداع

◀ منذ أمد بعيد تم تحديد أن الإبداع هو الأساس المتين للإرادة الذاتية. منذ الأزمنة الغابرة ساد الاعتقاد بأن الإبداع أمر يقود الناس للتحول من أداء الأعمال العادية التقليدية إلى الاتجاه لأداء أعمال مختلفة عما هو معتاد. يعتقد العديد من العلماء في سبيل الحصول على جانب إبداعي في شخصية الفرد، يجب عليه أن يتخلص نهائياً من قواعد التفكير التقليدية وينبغي عليه أن ينمّي في داخله إرادة قوية مستقلة⁽¹⁾.

(1) دالاس وغيير، 1970.

لاحقاً أثبتت أبحاث تجريبية أن الإرادة الذاتية والإبداع مرتبطان بشكل لصيق لأن السلوكيات ذات الدوافع الخارجية أقل إبداعاً من السلوكيات ذات الدوافع الداخلية. والسبب وراء ذلك هو الرغبة والاستعداد لأداء الأفعال. حينما يكون الشخص على استعداد لإكمال بعض الأعمال باهتمام ملحوظ، ربما يصبح مبدعاً إزاءها وربما وجد وسائل جديدة ومثيرة لإكمالها. كشف بحث أن البيئة المحيطة تقلل من كفاءة الأداء، لذلك قد تترك تأثيرها السلبي على الإبداع. الأشخاص المبدعون ثاقبون بقوة لأداء أعمالهم بالتصميم الكامل، ويعملون بجهد شديد للحصول على النتائج المطلوبة⁽¹⁾.

العديد من الباحثين ناقشوا مسألة الإرادة الذاتية وألحقوها بالعوامل التي تؤثر على الإبداع. الأشخاص المبدعون يميلون إلى أنهم الأعلى تحفيزاً ويؤمنون بالاستقلالية الشخصية. لقد اكتنزا تأثيراً مهولاً بشعورهم بالنفوذ والسلطة وقوة اتخاذ القرار⁽²⁾.

العديد من الباحثين أوضحوا أن هناك صلة مباشرة بين الدافع الذي تم تحقيقه لأداء عمل محدد أو الوسائل الإبداعية لأداء ذلك العمل. لقد تم توضيح أن الناس الذين لديهم دوافع جوهرية هم مبدعون تماماً لأن الإبداع ينبع من شخصية الشخص نفسه.

هناك علاقة قوية أخرى بين الإرادة الذاتية والإبداع وهي أن

(1) شيلدون، 1995.

(2) بارون وهارينجتون، 1981.

الإرادة الذاتية قد تركت تأكيداتاً على الكمية أكثر من كونها على كيفية أنواع الدوافع وجودتها. تصور لنا الإرادة الذاتية كثافة كل نوع من الدوافع التي تعزز الإبداع بين الأفراد. البحث الذي أجري حول الإبداع كان قد صنّفه إلى نوعين: عمومي النطاق أو محدد النطاق. الفرد الذي يمتلك الإبداع ذي النطاق العمومي يمكنه أن يبسط إبداعاته نحو نطاقات مختلفة. أما الشخص صاحب النطاق المحدد سوف يهيمن بنطاقه فقط في مجال واحد مثل اللغة، والفنون، أو الموسيقى... وما شابه⁽¹⁾.

هياكل أهداف الفصل الدراسي لها تأثير غير مباشر على الإبداع. هذه الهياكل هي الإعداد الذي تم إنشاؤه من قبل الطلاب والمعلمين. مثل هذه الهياكل تحث على التعليم من خلال التواصل والمشاركة في مناقشات المجموعة والمناقشات حول حل المشكلات وتقديم رؤى أساسية بشأن الموضوعات التي تتم مناقشتها في الفصل. يتم تسهيل هذا التأثير من خلال دافع الفرد للأداء الجيد. هياكل أهداف الفصل الدراسي لا تشرح سلوكيات التعلم للأفراد فحسب، بل تركز أيضاً على زيادة الدافع وتعزيز الإبداع بين الطلاب. هناك بعض الأشكال الأخرى من هياكل أهداف الفصل الدراسي حيث يضطر الطلاب إلى التحفيز مقابل تقديم بعض المكافآت لهم. مثل هذا الدافع لا يؤدي إلى الإبداع لكونه قسرياً ولا يسمح للطلاب بالتفكير بحرية⁽²⁾.

(1) نيكس وريان وديسي، 1999.

(2) ميلغرام وهونج، 1993.

في بيئة الفصل الدراسي، حينما تم استكشاف الإبداع بين الطلاب في المجالات المختلفة، وجد أن مجال الإبداع في الرياضيات يركز على حل المشكلات المتعلقة بالرياضيات. في هذا المجال الحسابي، تدور العملية الإبداعية في الغالب حول السلوك المعرفي لحل المشكلات.

هذه العقول المبدعة لديها القدرة على كسر المجموعات العقلية. كما يمكن لمثل هؤلاء الأفراد تبني طرق مختلفة عن الطرق النمطية لحل المشكلات. لقد تم اختبار العقول المبدعة في المجال الرياضي بناءً على ميزات مختلفة مثل المرونة والطلاقة والتفكير المتباين والتجديد وما إلى ذلك. الطلاقة هي القدرة على التفكير في الطرق التي يمكن أن تحل المشكلة بسرعة. أما المرونة فهي ميزة اعتماد طرق أو استراتيجيات بديلة لحل المشكلات.

الأصالة أو التجديد هي تجربة طرق جديدة وفريدة من نوعها لحل المشكلات. يرتبط مفهوم الاستقلالية أيضاً بالإبداع. وتلعب الاستقلالية أيضاً دوراً حيوياً في تنمية إبداع الفرد.

عادةً ما يربط الباحثون الإبداع بالدافع الداخلي، لكن بعض الدوافع الخارجية مثل القواعد المتطابقة والمتكاملة يمكن أن تلعب أيضاً دوراً رئيساً في ارتفاع وتيرة الاستقلالية. سيُظهر الطلاب الذين يتمتعون بمستوى أعلى من التحفيز الذاتي مستويات أعلى من الإبداع في الرياضيات، وسيُظهر الطلاب الذين لديهم مستويات منخفضة من التحفيز الذاتي إبداعاً

رياضياً أقل. وستكون قدراتهم على حل المشكلات منخفضة أيضاً⁽¹⁾.

غالباً ما يرتبط الإبداع بالمكافأة والاعتراف في مكان العمل، ولكن الباحثين أثبتوا أن الإبداع سمة تتفاعل في داخل الفرد. الأشخاص المبدعون كشفوا عن نوعين مهمين من السلوكيات من شأنهما أن يختبرا إبداعهم في موقع العمل. إنهم لا يكشفون فقط عن سبل جديدة وإبداعية بشأن إنجاز المهمة، بل أيضاً يجدون أفضل السبل الممكنة في إنجازها.

وباختصار، فإن الإبداع مرتبط بجودة الأداء. إن تقييم الإبداع مبني على حكم ذاتي. هنا، يقوم الفرد بتقييم قدراته وصفاته الخاصة، وتحليلها بعناية، ثم يستخدم إبداعه لأداء مهمات معينة. ترتبط المكافأة عموماً بالإبداع ولكن هناك تداعيات محددة. إذا تم منح المكافأة بناءً على الإبداع الذي تبناه الفرد، فقد يؤثر ذلك بشكل إيجابي على الفرد وبالتالي يمكنه زيادة إبداعه. ومع ذلك، إذا تم منح المكافأة بناءً على إكمال المهمة من دون الاعتراف بالإبداع، فإن هذه المكافأة لا فائدة منها لأنها لم تعترف بالإبداع الذي كان وراء المهمة التي تم إكمالها بكفاءة⁽²⁾.

يعزز الإبداع القناعة بين الأفراد لأنه سمة تتطور داخل الفرد وتختلف شدتها باختلاف الأفراد المختلفين المعنيين بها. الإبداع

(1) بينغ وشين ولي، 2013.

(2) أمابيل، 2012.

عمل تطوعي. يختار الأشخاص القيام بالأشياء بشكل إبداعي أو يحاولون إكمال أعمالهم بطريقة فريدة. وبهذه الطريقة سيكونون قادرين على الحصول على مكافآت مقابل أعمالهم المتجددة التي تمت بطريقة فريدة. لا تؤدي المكافآت على المهمات العامة إلى زيادة الإبداع لأنه سلوك ذو دوافع خارجية. إنها طريقة لا يسمح للفرد بإبداء الاهتمام بالعمل، بل ينصب تركيز الفرد فقط على إكمال المهمة والحصول على المكافأة مقابلها.

ومن ناحية أخرى، فإن العقول المبدعة لا تتوق إلى المكافأة. بل يظهرون إبداعهم من خلال المهمات المختلفة التي يتم أدائها بطرق فريدة من أجل القناعة وإرضاء أنفسهم. وبالمثل، في المنظمات، عندما يكافأ الموظفون على عملهم الإبداعي فإن ذلك يزيدهم دفعاً وحماسة. إنهم يعملون دون أي ضغط خارجي، ويعملون بحرية من دون أية أعباء. وهذا من شأنه أن يزيد من اهتمامهم وبالتالي يميلون إلى الأداء بشكل أفضل من دون الرغبة في الحصول على المكافآت.

جانب مهم آخر يتعلق بالإبداع هو التمكين حيث تعتبر هذا التمكين أحد مؤشرات الإبداع. التمكين الهيكلي يترك تأثيره على التمكين النفسي الذي يعزز أواصر الإبداع. تتم رعاية الإبداع عندما يتم منح الموظفين مستوى أعلى من الاستقلالية لاتخاذ قراراتهم بأنفسهم. إنهم يطورون إحساساً بالملكية ويأخذون الأمر بأيديهم، ويحلونها بطريقة إبداعية. وبهذه الطريقة،

يجدون طرقاً جديدة لتجربة عملهم. وهذا يساعد المنظمة أيضاً، إذ أن إبداع العاملين لديها يفتح طرقاً وجدول أعمال جديدة للمؤسسة للتنافس عليها مع بقية المتنافسين. يزداد الإبداع عندما يعتبر الموظفون أنفسهم قادة ويؤدون واجباتهم وأعمالهم، مع مراعاة وضعهم للقيادة في أذهانهم.

بهذه الطريقة، لا يركزون فقط على إكمال المهمة ولكن أيضاً على الانتهاء منها بطريقة فريدة تؤدي إلى نتائج مرغوبة. هناك صلة بين تمكين الموظفين والدور القيادي للمدير. يمكن للمديرين تعزيز الإبداع بين موظفيهم من خلال تزويدهم بالتمكين النفسي. مثل هذا التمكين لا يعتمد فقط على المكافآت أو الحوافز، فضلاً عن أن بعض كلمات المديح والتقدير كافية لتحفيز الموظفين ورفع معنوياتهم في الأداء الأفضل وغرس الإبداع في عملهم.

• قصتي

أكثر الجوانب أهمية وعملية هنا هو صيانة سلوكي الإيجابي وثقتي بنفسي. التركيز الذهني والتخيل السليم عنصران أساسيان نحو إبداع مستدام. تحتاج الأفكار والرؤى إلى مراجعة وصقل على الدوام سعياً نحو إبداع قابل للتعزيز والصيانة. هناك دائماً حيز لتبني شيء مثير. أفكاري تحدد شخصيتي.

الفصل السادس:

التراجع

◀ ربما أمكن اعتبار الإرادة الذاتية والتراجع على نقيض من بعضهما كأمرين مختلفين من حيث الرؤية المعاكسة، ولكن في واقع الأمر فإن التراجع أو الانسحاب ضروري لتحقيق الإرادة الذاتية. يتطلب من المرء التركيز الكامل نحو الإرادة الذاتية حيث يعبر الحواجز التقليدية والعقبات في سبيل تحقيق شيء كبير في حياته أو إكمال ما رمى إليه من أهداف. وعموماً، بغرض إنجاز شيء كبير، على الإنسان أن يكون معتاداً على تفهم معنى التراجع. ليس كل شيء مما يمكن الحصول عليه بمجرد استخدام كل شيء متاح أو بعد عبور كل الحواجز في الطريق. في سبيل

الحصول على شيء مثمر، يحب على المرء أن يكون قادراً على فقدان أو سحب شيء ما بالقدر ذاته. التراجع هو شكل من أشكال إعادة الاستراتيجية، أو اتخاذ خطوة إلى الوراء، أو التفكير بعقلانية، أو إعادة النظر في كل جانب تجاه أي موقف صعب سعيًا للحصول على شيء ذي فائدة.

إن استعمال كل الموارد من دون تفكير عقلائي راشد، بإمكانه أن يقود إلى نضوبها، ولذلك يصعب تحقيق الإرادة الذاتية. التراجع أيضاً يتضمن اختيار ممرات بديلة للنجاح حيث يفقد المرء القليل ويكسب الكثير. في هذا الموقف، قد تُترك بعض مسارات النجاح السابقة للإرادة الذاتية، وقد يتم تبني مسارات جديدة. كما يساعد التراجع أيضاً في تقليل المخاطر والضغط المرتبطة بالعمل.

عادة ما يكون عامل التراجع في تحقيق الإرادة الذاتية أقل تبنياً لأنه يسمح للفرد بالتراجع خطوة إلى الوراء أو خسارة شيء ما لتحقيق مكاسب أفضل. يفشل العديد من الأفراد في إدراك أهميتها لأنهم ليسوا مستعدين لخسارة أي شيء، ولكن محاولة كسب كل شيء تؤدي أيضاً إلى الفشل بدلاً من النجاح.

يسمح التراجع أو الانسحاب أيضاً للفرد بالبقاء مركزاً على مساره الذي خطط له، وتقييم جميع النتائج المحتملة لعمله واعتماد المسار الذي يعطي أقصى فائدة. ومن دون التراجع لا يمكن للمرء أن يحلل المواقف بصورة جيدة ولا يمكن المضي قدماً إلى النجاح كما هو مطلوب. لذلك، من الضروري التراجع

خطوة واحدة ثم البحث عن الفرص والبدائل الممكنة التي يمكن أن تمهد الطريق للنجاح المنشود⁽¹⁾.

يمكن فهم التراجع إزاء تحقيق الإرادة الذاتية عن طريق مناقشة مفهوم السيطرة النفسانية. في بحث أجراه باربر (2002) يقرر أن السيطرة النفسانية إلى حد ما ذات صلة بنظرية الإرادة الذاتية. الآباء يتخذون أنواعاً مختلفة من السيطرة النفسانية على أبنائهم. هناك ثلاثة عوامل مختلفة من شأنها التأثير على هذه السيطرة النفسانية التي يمارسها الآباء.

هذه العوامل هي: القبول ضد الرفض، والسيطرة الصارمة ضد السيطرة المرنة، والاستقلال النفساني ضد السيطرة النفسانية. السمات الأساسية للآباء الذين ينتهجون السيطرة النفسانية تتضمن التدخل، والغلو في الحماية، والفظاظة، والحسم في التعامل، والسيطرة خلال الشعور بالذنب. ومثل هذه السيطرة من شأنها أن تعيق نمو الطفل... إذ يمكن لإمكاناته المعرفية أن تتأثر وبالتالي، فإن إرادته الذاتية قد تضع تماماً أو ربما لا تكون في الأساس.

يرتبط التراجع بالسيطرة النفسانية بمعنى أن الأفراد الذين خضعوا لمثل هذه القيود في حياتهم، يميلون إلى تجنب التراجع لاحقاً في الحياة، خاصة عندما يتعلق الأمر بالإرادة الذاتية. غالباً ما يُلاحظ أن هؤلاء الأشخاص يذهبون إلى ما هو أبعد من الإرادة الذاتية ولا يسعون إلى تقييم طرقهم ومواردهم.

(1) سونينس وفانستينكيست، 2010.

أثناء إنجاز شيء ما، يتطلب في بعض الأحيان ترك بعض الأشياء وراء الركب ولكن هؤلاء الأشخاص يعرفون ذلك، وبالتالي لا يفهمون تماماً المعنى الحقيقي للإرادة الذاتية⁽¹⁾.

عرّف علماء التطور «التحكم النفساني» على أنه الضغط الناجم عن المجتمع الذي لا يستجيب لرعاية الطفل العاطفية والنفسانية. هناك العديد من العوامل التي يتحكم فيها الآباء مثل التحريض على الذنب، وهي استراتيجية للضغط على الأطفال لطاعة والديهم لأنهم هم الأكبر سناً الذين يستحقون الاحترام. هناك استراتيجية أخرى هي الانسحاب من الحب حيث يتوقف الوالد عن حب طفله لجعله مطيعاً له.

يقوم بعض الآباء أيضاً بغرس القلق في أطفالهم حتى يمكنهم الامتثال لأوامر والديهم، وهناك أيضاً طريقة أخرى للتحكم النفساني يتبناها الآباء. في هذا السيناريو، فإن الأب لا يستمع إلى وجهة نظر الطفل. لم يُمنح الطفل أي حق في اتخاذ قرار أو محاولة مقاومة القرارات التي يتخذها الوالدان نيابة عنه. إنهم مجبرون على عيش حياتهم بناءً على القرارات التي يتخذها آباؤهم.

• قصتي

من خلال التراجع والتأمل والصلوات، يظل عقلي وروحي غير موصولين وقد أعيد شحنهما بالطاقة اللازمة. تلك هي لحظات

(1) آسور وكابلان، 2009.

التخيل الحقيقية الصادقة التي تقوي عقلي وترفدني بالسلوك
الإيجابي تجاه الحياة. ولطالما ظللت دوماً أحادث نفسي:
«حينما يتحدث الناس عنك بسوء تدثر بفضائلك ونزاهتك».

الفصل السابع:

الإلهام

◀ يُعرف الإلهام بأنه التنفس أو استنشاق فكرة أو غاية جديدة. الإلهام يقود التحفيز ويسمح للفرد بأداء عمله بهدف وحاسة من التنوير. الإلهام إحساس يتم استنتاجه أكثر من كونه موجهاً بالقوة. ويتم ذلك عبر عمل مغلف بالرغبة والاستعداد. عادة ما يستخدم مصطلح «الزناد» للحافز الذي يجلب الابتكار. قد يكون شخصاً أو فكرة. يشير مصطلح «الهدف» إلى الشيء الذي يعمل من أجله الدافع اللاحق مثل الذات الشخصية أو الهدف أو أي منتج إبداعي⁽¹⁾.

(1) إليوت، 1997.

يعتقد المنظرون النفسانيون الأوائل مثل غاردنر (2010) أن الإلهام مرتبط باللاوعي. إنه ينتج أفكاراً عضوية وخاماً أكثر أناقة من تلك التي تنتجها الإرادة. تتكون هذه العملية الإبداعية، التي تقود الدوافع، من أربع مراحل هي البحث والتطوير والذكاء والإثبات. يهيمن العقل الواعي للشخص خلال المرحلة الأولى والأخيرة، وهي البحث أو التحضير أو الإثبات أو التحقق، بينما يعمل العقل اللاواعي للحضنة ويعرف أيضاً باسم التطوير أو التألق المعروف أيضاً باسم الإضاءة. ينتج الإلهام من قبل اللاوعي⁽¹⁾.

عندما تصل مرحلة الإلهام للفرد إلى حياته، فإنه يسمح لنفسه بالتراجع إلى عمليات مختلفة مثل التفكير المرن، والذي يُطلق عليه عادةً التفكير الإبداعي. بعد أن تتبادر إلى الذهن فكرة مبتكرة، هنا تبدأ عملية التطوير والتزيين حيث يترك الفرد حدود التقاليد العادية. ثم يذهب أكثر للاختبار والمراجعة. وأخيراً، يتم تكوين رابط بين النكوص والإبداع.

ظل جانب الدوافع التي تثير الإلهام محل بحث لعقود مضت. لقد ظل الباحثون مهتمين بمعرفة كيف تطورت عقول الناس بمرور الوقت وما هي العوامل التي ألهمتهم لتحويل تفكيرهم. وأياً كان الأمر، فقد كان هناك القليل من البحوث حول الإلهام كوسيلة للإرادة الذاتية. يعتبر الإلهام أيضاً حافزاً خارجياً يطور الإبداع بين الناس. الإلهام لا يعمل وحده لتحقيق الإرادة الذاتية.

(1) مارتنديل، 1981.

وبدلاً من ذلك، فهو يعمل بمساعدة التحفيز والوعي والإبداع. يتم إلهام الأشخاص من خلال عوامل مختلفة، أحياناً من خلال الأشخاص الذين يتابعونهم وأحياناً من خلال تصرفات الأشخاص وعملهم. مثل هذا الإلهام يقود أصحابه إلى المرحلة الثانية وهي التحفيز. عندما يكون الشخص ملهماً بشيء ما، يصبح لديه دافع كبير لإنجازه. هذا الدافع هو ما يجعل الناس مبدعين، حيث يفكرون في طرق وأفكار جديدة لتحقيق شيء كبير.

اقترحت دراسة أجراها تراش وإليوت (2003) أن بعض المصادر الخارجية مثل الناس والطبيعة وما إلى ذلك لها تأثير أكبر على الإلهام. هناك العديد من الحالات التي يلهم فيها الناس أشخاصاً آخرين لتبني سلوكيات مماثلة أو تحقيق المستحيل. لقد ألهم أفلاطون، وهو شاعر مشهور جداً، قراءه من خلال عمله. يعتبر المسيحيون المسيح كأساس بشري للإلهام السماوي. وبالمثل، يؤثر الملحنون المختلفون على الناس من خلال عملهم في الموسيقى والشعر. هناك العديد من الشخصيات الملهمة في مكان العمل مثل المديرين ونماذج الأعمال، والأدوار التي لعبت والمشرفين وما إلى ذلك. وليس البشر فحسب، بل يعتبر سلوك الحيوانات والحشرات مصدر إلهام حيث يمكن للبشر تعلم سلوكيات مختلفة منهم.

على سبيل المثال، استلهم مجال الروبوتات من سلوك الحشرات، وغالباً ما تم دمجها في جوانب عدة مختلفة، بما يمكن دمجها مع المجالات الدينية أو الإبداعية أو الشخصية. يرتبط

أيضاً بتخصصات مختلفة وقد تمت دراسته أيضاً كمادة منفصلة. يتم تحديد الإلهام المكتسب من بعضنا بعضاً بوضوح من خلال نظرية المقارنة الاجتماعية حيث يصبح الأفراد مستوحين من الآخرين ونتيجة لذلك يتبنون سلوكياتهم. وباختصار، يُقاس الإلهام بمساعدة نطاقات مختلفة مثل المصادر الدينية أو الإبداعية، والمصادر المختلفة التي قد تكون داخلية أو خارجية، من خلال محفزات مختلفة مثل التنوير والطبيعة، من خلال صفات مثل الجمال والسلوك الجيد والأهداف مثل المنتجات والأعمال الفردية للمرء⁽¹⁾.

ما يُنظر إلى الإلهام غالباً باعتباره فن المعرفة. يرتبط نهجه أحياناً بالدين والثقافة. وعلى سبيل المثال، فإن صلاة ملهمة قد توفر الأمل والخلاص في حياة المرء. يحدث الإلهام أيضاً حينما يكسر شخص ما حدود غروره وشخصيته ويحاول إيجاد طرق جديدة للوجود من خلال تبني سلوكيات جديدة. يعتقد الباحثون الأوائل أن الإلهام هو موهبة من الله، وهو المرحلة الانتقالية للشخص من العادي إلى أن يصبح غير عادي. يتم إنشاء نوع من الاتصال داخل نفسه عندما يبحث الشخص عن الإلهام. غالباً ما يشار إلى مثل هذه الروابط باسم «خارجي وصاعداً» أو «داخلي وهبوطاً».

يبدأ الاتصال الخارجي والصاعد حينما يرتبط الشخص بشخص آخر، وبشكل أكثر تحديداً وقتما تكون أفكارهما مرتبطة. وعلى

(1) ماكو تشان، 1999.

نقيض ذلك، يبدأ الاتصال الداخلي والهابط داخل الذات، حينما يضرب إدراك الذات بشدة ويبدأ الناس في تقييم أنفسهم.

• قصتي

بالنسبة لي فإن الميزة الأكثر صلة بالإلهام هي الفهم الواضح لشخصي... ولاحقاً فهم الآخرين.

الإلهام هو ذكائي اليومي الذي استخدمه، في الأوقات الصعبة، لإزالة ما يعتور ألغاز الحياة من غموض.

الفصل الثامن:

المعرفة

◀ تعتبر المعرفة واحدة من أكثر المكونات الأساسية للإرادة الذاتية. ومن دونها لا يمكن للشخص امتلاك التصميم الكامل لإنجاز شيء ما. وبعيداً عن المعرفة التي يحتاجها الشخص من أجل التصميم، فإن مشاركة المعرفة شيء من الأهمية بـمكان. وتعتبر سلوكيات مشاركة المعرفة بأنها السلوكيات الناجحة للمجتمعات وتؤثر بعضها بعضاً لإحراز إنجاز عظيم في الحياة. بعض إطارات العمل النظرية مثل نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية رأس المال الاجتماعي والنظرية المعرفية الاجتماعية جميعها مرتبطة في دراسة سلوكيات مشاركة المعرفة.

تم استخدام نظرية التبادل الاجتماعي بشكل متكرر كإطار عمل بحثي في مشاركة المعرفة. تعتبر بعض من عوامل السلوكيات الاجتماعية مثل الثقة والثنائية والسمعة والتضحية الذاتية والفوائد الظاهرة والتكلفت، ذات تأثير ملحوظ في مشاركة المعرفة. وبالمثل، فإن نظرية رأس المال الاجتماعي كان قد تم استخدامها في أدبيات مشاركة المعرفة. بعض العوامل البارزة لرأس المال الاجتماعي مثل إطارات العمل الاجتماعية، والثقة والأهداف المشتركة من شأنها أن تحسن من سلوكيات مشاركة المعرفة.

هناك عوامل أخرى اقترحها شيو ووانق (2006) تتضمن وشائج التداخل الاجتماعي، والثقة، والتحديد، والرؤية واللغة المشتركة. هناك نظرية أخرى مهمة ترتبط مع مشاركة المعرفة تلك هي النظرية المعرفية الاجتماعية، التي هي إطار عمل يتضمن العوامل المعرفية مثل فلسفات الكفاءة الذاتية، والتناسقية المنظورة وما شابه.

وفقاً لديسي وريان (2000)، هناك ثلاث حاجات سايكولوجية أساسية ذات تأثير فاعل في القناعة الداخلية والدوافع. تلك العوامل هي النمو النفسي، والنزاهة، ورفاهية الشخص. من وجهة نظر الإرادة الذاتية، فإن مشاركة المعرفة هي سلوك التحفيز الذاتي. إن مشاركة أحد الأشخاص معرفته مع الناس في مجتمعات متشابهة ليست فقط تعزز عوامل التحفيز لدى

الشخص، بل أيضاً تدفع الآخرين تحفيزاً⁽¹⁾.

يحدث تحقيق أهداف الإرادة الذاتية ومراميها حينما يبدأ أساس معرفة الذات. العوامل التي تقع ضمن سيطرة الفرد مثل القيم والمهارات والمعرفة والعوامل التي تولدها البيئة مثل الفرص ومواقف الآخرين وما إلى ذلك، تشكل عملية التحديد. عملية الإرادة الذاتية هي في الغالب تهتم بذات الفرد إذ أن المعرفة التي يمتلكها الفرد يمكنها أن تؤثر سلباً أو إيجاباً على اتخاذ القرار⁽²⁾.

النموذج المقترح للإرادة الذاتية يتكون من خمسة مكونات رئيسية هي معرفة الذات، وإعطاء الأولوية لنفسه، والتخطيط، والعمل، واختبار النتيجة. المكونات الأولان مرتبطان بمعرفة المرء. تعد معرفة سلوكيات الفرد ومواقفه أمراً بالغ الأهمية لمسار تحقيق الإرادة الذاتية، كما أن معرفة الذات من أهم العوامل حيث أن اكتساب نظرة ثاقبة لنفس الفرد أمر مهم لتحديد إمكانية الإرادة الذاتية. وتعتبر تلك عملية داخلية حيث يقوم الفرد بتقييم جميع سماته وكفاءاته.

يجب أن يكون الشخص على دراية كاملة بنقاط قوته وضعفه وقدراته على أداء المهمات المختلفة. لذلك، من الضروري أيضاً أن يعرف اهتماماته ووسائل راحته. معرفة الذات أمر بالغ الأهمية أيضاً بناءً على الخيارات التي يمتلكها. تلعب الخيارات

(1) بيون وورولاند، 2012.

(2) بطرس وفيلد وهوفمان، 1992.

دوراً حيوياً في الإرادة الذاتية لأنها تسمح للفرد بتحليل جميع الخيارات التي يتعين عليه القيام بها حتى يتمكن من اختيار الأفضل لتحقيق النتائج المرجوة. أما المكونان الآخران: الخطة والعمل، فعادة ما يكونان مرتبطين بالمهارات التي يمتلكها المرء لأداء هذين المقياسين.

يتم التخطيط والتمثيل بشكل شائع حينما يحتاج الفرد إلى مهارات وسمات لذلك. ومن دون المهارات المناسبة، لن يكون قادراً على التخطيط والعمل بشكل صحيح. إن امتلاك الوعي الذاتي واحترام الذات وحدهما ليسا ضروريين. سيعملان فقط عندما يتم ربطهما بمهارات الفرد.

• قصتي

المعرفة في أشكالها المختلفة ومقارباتها هي غذائي للفكر والتطور. إنها قوتي الكامنة... لماذا؟ لأنها المنصة التي أضع عليها مخزوني من الأهداف التي أحتاج تنفيذها وصيانتها. وفي سبيل القيام بذلك أعمل على تفصيل تلك الأهداف في محطات للنجاح، الواحدة تلو الأخرى لضمان رؤية متكاملة لأدوات التنفيذ. الإنجاز هو نتاج للتصميم ومعرفة الذات.

الفصل التاسع:

الذكاء العاطفي

◀ يستخدم الإنسان ذو الذكاء العاطفي معلوماته العاطفية في توجيه سلوكه الشخصي وتغيير مشاعره لتناسب وبيئة محددة، أو لإنجاز أهداف موضوعة. كتب كولمان (2015) مقالة تحدد أن الذكاء العاطفي مكون من أربع مجموعات من الكفاءات. واحدة منها هي قدرة الاستيعاب على الشعور وتقدير العواطف وتقديمها بالشكل الصحيح. والثانية، أن الذكاء العاطفي يتضمن القدرة على سحب العواطف وإبرازها حينما تكون بكل بساطة معرفية⁽¹⁾.

(1) كولمان، 2015.

الكفاءة الثالثة تتعلق بالقدرة على التمسك بالرسائل العاطفية لاستعراض معلومات عاطفية. بينما الكفاءة الرابعة هي القدرة على استيعاب مشاعر الفرد لتسهيل نموه الشخصي ورفاهيته. وللتوضيح، من منظور الذكاء العاطفي، يُنظر إلى الشخص الغاضب من الأشياء التي لا ينبغي أن تثير غضبه على أنه عاطفي غير ذكي. وبالمثل، فإن الأشخاص الذين لم يظهروا أحزانهم بالطريقة الصحيحة في الوقت المناسب أو مع الطرف المفجوع حزناً هم غير أذكى عاطفياً لأنهم يفشلون في إبداء شعورهم بالألم الناجم عن بعض الأفعال، ومن غير المرجح أن يدافعوا عن أنفسهم ضد الإساءة اللفظية أو غيرها من أشكال الإساءة⁽¹⁾.

وفي حين أن الشخص قد يُظهر الكفاءات الأربع التي تشكل الذكاء العاطفي، فإن هذه السمة تتضمن أيضاً قدرة الشخص على دمج كل من العواطف والتعاطف والقدرة الفكرية لتعزيز التفكير وفهم العلاقات الاجتماعية⁽²⁾.

• نماذج من الذكاء العاطفي

نسبة للأوصاف المتغيرة لعملية الذكاء العاطفي، فقد طوّر العلماء ثلاث نظريات لوصف الذكاء العاطفي. وهي تحتوي على نموذج الميزات، ونموذج القدرة، والنموذج المختلط.

(1) كولمان، 2015.

(2) ماير وروبرتس وبارسين، 2008.

في ما يتعلق بنموذج القدرة، فقد صدرت دراسة أعدها ماير وآخرون (2004) كشفت أن الذكاء العاطفي كقدرة استيعاب لمعرفة العواطف وفهمها وتسهيل عملية التفكير. إضافة إلى ذلك، فإن نموذج القدرة يقترح أن الذكاء العاطفي ينطوي على قدرة الشخص في الإحساس بالعاطفة بشكل صحيح، وإبراز العواطف التي تساعد على التفكير، واستيعاب معرفة ماهية العواطف، وأخيراً تنظيم الشخص عواطفه في مجال التطور العاطفي والفكري⁽¹⁾.

وبهذا الطرح، تصبح العواطف مصدراً قيماً للمعرفة التي تساعد الناس لاستيعاب والتفكير في ما يحيط بهم من بيئة⁽²⁾.

ويفترض نموذج قدره أيضاً أن الناس لديهم درجات متفاوتة في فهم المعلومات العاطفية، وأن الأشخاص لديهم أيضاً قدرات مختلفة لعكس المعلومات العاطفية في نطاق معرفي أوسع. أما العجز في مثل هذه القدرات يبدو جلياً في مختلف السلوكيات غير القادرة على التكيف مع المجتمع⁽³⁾.

يجادل نموذج القدرة بأن على الشخص الذكي عاطفياً أن يظهر أربع قدرات متميزة. إحداها، إدراك العواطف التي تدل على قدرة الشخص على تحديد المشاعر في الصور والأصوات والوجوه، وكذلك تحديد المشاعر الشخصية للآخرين. يعتبر

(1) ماير وآخرون، 2004.

(2) سالوفي وغريوال، 2005.

(3) سالوفي وغريوال، 2005.

إدراك المشاعر سمة أساسية من سمات الذكاء العاطفي⁽¹⁾.

استخدام العواطف هو المجموعة الثانية من القدرات. يشرح نموذج القدرة استخدام العواطف كتطبيق المشاعر لإثارة قدرات معرفية مختلفة مثل التحليل وحل المشكلات. وعلى هذا النحو، يمكن للفرد الذكي عاطفياً الاستفادة من حالاته المزاجية المختلفة للمساعدة في العمل الذي يؤديه. القدرة الثالثة هي فهم العواطف. إنه ينطوي على القدرة على تكوين معنى للغة عاطفية⁽²⁾.

على سبيل المثال، يمكن للشخص أن يستجيب للاختلافات الدقيقة بين العواطف أو يصف كيف تتغير العواطف مع مرور الوقت. القدرة الرابعة تحت نموذج القدرة هي إدارة العواطف. يتضمن هذا الجانب تنظيم عواطفنا فضلاً عن التأثير على مشاعر الآخرين. وبهذا المستوى، يمكن لأي شخص ذكي عاطفياً تكيف عواطفه، سواء أكانت إيجابية أم سلبية، لتحقيق هدف محدد.

وعلى نقيض نموذج القدرة، فإن نموج الميزات يركز على المزايا أكثر من القدرات. في دراسة لبيتريديس وبيتا وكوكيناكي (2007) تصف الذكاء العاطفي للسمات كنوع من الإدراك الذاتي للفرد لمهاراته العاطفية. بموجب نموذج السمات، فإن الذكاء العاطفي يدمج الجوانب السلوكية والقدرات المكتسبة ذاتياً. وهناك اختلاف مهم آخر بين النموذجين، هو أن ميزة الذكاء

(1) سالوفي وغريوال، 2005.

(2) سالوفي وغريوال، 2005.

العاطفي يتم تقييمها عبر تقارير شخصية، فيما نموذج القدرة يركز على القدرات الحقيقية. تم التحقيق في تصنيفات السمات، التي يدخل فيها الذكاء العاطفي وفقاً لنموذج السمات، في إطار الشخصية⁽¹⁾.

أما النموذج المختلط، المعروف أيضاً باسم نموذج غولمان، فيفترض أن الذكاء العاطفي يتكون من مجموعة متنوعة من المهارات والقدرات التي تعزز الأداء القيادي⁽²⁾.

كما يفترض النموذج أيضاً أن الكفاءات التي تؤدي إلى مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي هي استجابات مكتسبة يجب تطويرها وممارستها لتحقيق أداء قيادي أفضل⁽³⁾.

وأياً كان الأمر، يشير النموذج إلى أن كل شخص يولد بطبيعته مورثاً درجة من الذكاء العاطفي التي توجه قدرته على التعلم وصقل الكفاءات العاطفية. يؤكد النموذج المختلط خمس سمات للذكاء العاطفي، واحدة منها الوعي الذاتي التي يتم تصورها على أنها القدرة على التعرف على شخصية الفرد المشاعر والطموحات والأهداف ونقاط القوة والضعف ومعرفة تأثيرها على الناس عند توجيه القرارات⁽⁴⁾.

الميزة الثانية للذكاء العاطفي في ظل النموذج المختلط هي

(1) بيتر ديس وفرنهام، 2002.

(2) زيل وبروين، 2012.

(3) ماتينجلي وكريغر، 2019.

(4) بويانزيس وكولمان ورهي، 2000.

تنظيم الذات. يشمل تنظيم الذات التحكم في المشاعر السلبية للفرد والتكيف مع الإعدادات أو الظروف المختلفة في البيئة الاجتماعية. الميزة الثالثة التي تم تصورها في ظل النموذج المختلط للذكاء العاطفي هي المهارات الاجتماعية⁽¹⁾.

تضمن هذه الميزة إدارة العلاقات الشخصية والسعي الجاد للتوافق مع الآخرين. التعاطف هو السمة الرابعة، ويرتبط بالذكاء العاطفي لأنه ينطوي على مراعاة مشاعر الآخرين عند اتخاذ القرارات أو التواصل مع تجاربهم الشخصية. أما السمة الخامسة للذكاء العاطفي فهي الدافع، وهي تنطوي على معرفة الشخص بما يحفزه من أشياء.

• وسائل تطور الذكاء العاطفي

وفقاً لمقال من زيلس (2015)، يمكن أن يجري تطوير للذكاء العاطفي من خلال أساليب مثل الاستماع النشط، والترابط والمشاركة الفاعلة. في مثل هذا السياق، يكون الشخص قادراً على تحديد وفهم واستخدام العواطف مع الآخرين بجانب شخصه. لاحقاً، يدعم زيلس (2015) استخدام تدريب الأقران كوسيلة لتطوير الذكاء العاطفي. يتضمن تدريب الأقران حواراً يتكون من إثنين من الأقران أو الزملاء، حيث يشكل الشخصان صلة أثناء مشاركتهما. وفي الحوار، يتم تشجيع المشاركين للتفاعل بنشاط في تقديم الإفادة الراجعة التي تساعد في

(1) بوياتزيس وكولمان ورهي، 2000.

تحديد كيفية تطبيق معرفتهم بالعواطف في القدرات الفعلية⁽¹⁾.
وحتى يكون تدريب الأقران مؤثراً، يجب على الأطراف المشاركة إظهار عناصر مثل الثقة والإفادة الراجعة غير التقييمية والاستماع والتأمل الذاتي⁽²⁾.

ونظراً لأن الذكاء العاطفي يعتمد على بناء مجموعة من المهارات، فإن تدريب الأقران هو أداة لا تقدر بثمن يمكن استخدامها لتطوير الكفاءات الضرورية التي يمكن أن تساعد المهنيين على أن يكونوا أذكاء عاطفياً. في سياق تطوير القيادة المعاصرة، يتم استخدام تدريب الأقران في شكل تدريب تنفيذي. في التدريب التنفيذي، يعمل المدرب مع أي عميل، مثلاً مدير أو مسؤول تنفيذي، ويقدم له سيناريوهات تختبر قدرته على إظهار الذكاء العاطفي⁽³⁾.

التعلم الجماعي هو طريقة أخرى لتطوير الذكاء العاطفي⁽⁴⁾.
هذه الطريقة تم تنظيرها في إطار استخدام نظرية التعلم الاجتماعي التي تفترض أن الشخص قادر على فهم القدرات العاطفية ومعانيها من خلال المشاركة في حل المشكلات المشترك في بيئة اجتماعية في مكان العمل. كتدخل تعليمي في مكان العمل، فإن التعلم الجماعي ينطوي على التعلم والتطوير

(1) وادل ودن، 2015.

(2) زيلس 2015.

(3) سادري 2012.

(4) كلارك، 2010.

الذي يحدث في بيئة داخل مكان العمل أو عند أداء وظيفة⁽¹⁾. في جلسة التعلم، يشارك المتعلم في حوار مع زميله أو نظيره أو مشرفه في مكان العمل ويطلب منه التركيز على المشاعر أثناء محادثتهما. يؤدي التطبيق المستمر للمعرفة العاطفية في الفرق أو أثناء أداء المهمات إلى تعزيز ممارسة القدرات العاطفية ويؤدي إلى تحسين الذكاء العاطفي⁽²⁾.

بالإضافة إلى ذلك، يكون المتعلم قادراً على مشاركة فهمه للعواطف وبالتالي تسهيل القدرة على تطوير قدرات عاطفية معينة. في دراسة لدانشيو (2010) يركز فيها على كيفية تطور الذكاء العاطفي بين الأطفال والشباب، تشير الدراسة إلى أنه يمكن تحسين الذكاء العاطفي من خلال تدريب الأشخاص على كيفية تحديد مشاعرهم الشخصية والتعرف عليها، وفهم الأسباب الحقيقية للعواطف، ومعرفة أهمية المواقف العاطفية والظروف التي تنتج عنها، وفهم الأشخاص في بيئتهم الاجتماعية، والتعبير عن الغضب بطريقة طبيعية ومقبولة وتدريبهم على إدارة الضغط العصبي.

• فوائد الذكاء العاطفي

يقود الذكاء العاطفي إلى العديد من الفوائد الإيجابية. في دراسة لماير وروبرت وبارزين (2008) جاء فيها أن المستويات

(1) كلارك، 2010.

(2) كلارك، 2010.

المرتفعة من الذكاء العاطفي ينتج عنها تداخل اجتماعي متطور في وسط الأطفال والبالغين على السواء. بالنسبة إلى الأطفال، يؤدي الذكاء العاطفي إلى تطور طيب في الأخلاق والمعاملة ويحسن من العلاقات الاجتماعية. إضافة إلى ذلك، فإن الذكاء العاطفي من شأنه أن يردع الأطفال من تبني عوامل التحدي أو ارتكاب السلوكيات غير الاجتماعية. في الدراسة البحثية ثبت أن الآباء والمعلمين قد قرروا أن الأطفال ذوي الذكاء العاطفي المتزايد قد أثبتوا طاعة وانصياعاً للأعراف الاجتماعية.

وفي أوساط البالغين، ترتبط الدرجات العالية من الذكاء العاطفي مع مستوى عال من الإدراك الذاتي للقدرات الاجتماعية، وأن أمثال هؤلاء الأفراد بمقدورهم تكوين علاقات طيبة بين بقية الناس مع حالات قليلة من الغضب أو الزج بأنفسهم في مشكلات مع الآخرين⁽¹⁾.

ثالثاً، رغم أن الذكاء العاطفي ذو تأثير ملموس في القدرة الاستيعابية على أداء وظائف بعينها، فإن النجاح في هذه الوظائف بإمكانه أيضاً أن ينطوي على معيار قوي من الذكاء العاطفي⁽²⁾.

الناس الذين يمتلكون قدراً وافراً من الذكاء العاطفي يحصلون على رقم أعلى من التصنيف الإيجابي من مديريهم أو المشرفين عليهم. يرتبط الذكاء العاطفي أيضاً بأداء الفريق العامل، حيث

(1) ماير وروبرت وبارزين، 2008.

(2) سالوفي وغريوال، 2006.

تتكون الفرق من أشخاص يمتلكون الذكاء العاطفي، ويتحلى المديرون بدرجة من الصبر وهم أكثر وعياً بتقديم خدمة ممتازة للعملاء⁽¹⁾. إضافة إلى ذلك، أن درجة أعلى من الذكاء العاطفي تقود إلى علاقات اجتماعية أفضل في مكان العمل مع تحسين القدرة على إدارة النقاش.

فائدة أخرى للذكاء العاطفي هي أن الأشخاص ذوي الذكاء العاطفي يُنظر إليهم من قبل الآخرين بصورة أكثر إيجابية. هذه الظاهرة ناتجة عن سمات معينة مرتبطة بالذكاء العاطفي مثل التعاطف والمهارات الاجتماعية الممتازة والمرح⁽²⁾.

كما يؤثر أيضاً الموقف الإيجابي للآخرين تجاه الأشخاص الأذكياء على علاقاتهم. يؤدي الذكاء العاطفي إلى علاقات أفضل، وهؤلاء الأفراد لديهم عائلات شركاء حميمون أفضل⁽³⁾.

وفي ما يتعلق بالتحصيل الأكاديمي، فإن الأشخاص ذوي الدرجة العالية من الذكاء العاطفي يمتلكون قدرة أكبر على التفوق في مساعيهم الأكاديمية، طبقاً لدراسة من ماير وروبرتس وبارسين (2008). أما في ما يتعلق بالصحة، فإن الذكاء العاطفي يرتبط بمستويات منخفضة من التأثير الاكتئابى وارتفاع في احترام الذات⁽⁴⁾.

(1) غريوال وسالوفي، 2006.

(2) ماير وروبرتس وبارسين، 2008.

(3) ماير وروبرتس وبارسين، 2008.

(4) سالوفي وغريوال، 2006.

يرتبط الذكاء العاطفي أيضاً ارتباطاً وثيقاً بالحالة العامة بدنياً وكذا بالصحة العقلية، وهو مؤشر مهم على الحالة الصحية⁽¹⁾.

وفقاً لهافينان وآخرون (2010)، فإن للذكاء العاطفي آثاراً بعيدة المدى تؤدي إلى تحقيق الذات. كان السبب في هذه النتيجة قد تم تنظيره على أنه ناتج عن قدرة هؤلاء الأفراد في الحصول على فهم كبير لمن هم، ولاتخاذ خيارات معقولة بناءً على المنطق والعاطفة.

• المشكلات ذات العلاقة مع الذكاء العاطفي المنخفض

في سياق تعاطي المخدرات والمواد الضارة، صدر بحث قام به نيهرا وآخرون (2012) وجد أن الأشخاص الذين كانوا يعتمدون على الماريجوانا لديهم ذكاء عاطفي منخفض بالمقارنة مع مجموعة دراسة منضبطة من الأفراد الأصحاء. ولاحقاً، فحص البحث الذي أجراه براون وآخرون (2012)، ما إذا كان الذكاء العاطفي عاملاً مسبباً مؤدياً إلى إدمان الكحول. ذكرت الدراسة البحثية أنه من بين الأشخاص الذين خضعوا للدراسة والذين كانوا من مدمني الكحول ومن ذوي الذكاء العاطفي الأعلى، كانت بالتالي لديهم فرص أفضل للتغلب على إدمانهم.

تظهر الدراستان أن المستويات المنخفضة من الذكاء العاطفي يمكن أن تؤدي إلى تعاطي المخدرات والمواد الضارة

(1) شوقي وآخرون، 2007، رامال ومورين، 2010.

مما يؤدي إلى الإدمان. ثانياً، انخفاض مستوى الذكاء العاطفي يسبب مشاكل في القيادة. وفي حين أن فعالية القائد لها علاقة كبيرة بكفاءات الأفراد التابعين له فضلاً عن مهارات التعامل مع الآخرين، فإن القليل من الذكاء العاطفي يمكن أن يؤدي أيضاً إلى الفشل.

وكما ورد في دراسة دابكة (2016)، يجب على القادة إنتاج شعور بالانتماء ومساعدة الأقل درجة لكي ينتابهم الشعور بالرضا عن أن هذه النتائج تم إحرازها بواسطة قادة يمتلكون ذكاء عاطفياً عالياً. وأكثر من ذلك، يؤدي انخفاض الذكاء العاطفي بين قادة المؤسسات إلى التوتر وضعف المهارات الإدارية وفقدان التوازن في الحياة⁽¹⁾. إضافة إلى ذلك، نظراً لأن هؤلاء القادة قد يفتقرون إلى التعاطف، فإن قناعة المستخدمين سوف تنخفض، وقد تواجه المؤسسة معدل تحول مرتفع للموظفين.

من حيث الأداء الوظيفي للعاملين، فإن انخفاض الذكاء العاطفي في أوساط الموظفين يؤدي إلى انخفاض القناعة الوظيفية. وعلى سبيل المثال، صدرت دراسة من لوبيز وآخرون، (2006) تدعم أن العاملين الذين يمتلكون درجة عالية من تنمية الذكاء العاطفي وعلاقات شخصية صحية مع زملائهم في العمل، من شأنها جميعاً أن تعزز الفعالية في الجهد الجماعي.

وعلى النقيض من ذلك، يمكن أن يؤدي انخفاض الذكاء العاطفي إلى السلبية وتقليل العمل الجماعي في مكان العمل.

(1) نوکاه وأهيازو، 2010.

وبما أن الذكاء العاطفي يؤثر على مساعدة الموظفين عند تقديم الدعم المعنوي، فإن انخفاض مستويات الذكاء العاطفي يمكن أن يؤدي إلى الفشل في أدوارهم. فضلاً عن ذلك، يفتقر هؤلاء الموظفون إلى الموارد اللازمة للتعامل مع ضغوط مكان العمل والمهام الصعبة ويمكن أن يتفوق عليهم نظراؤهم في الأداء⁽¹⁾.

علاوة على ذلك، فإن العلاقة بين الموظف والمشرف يعيقها انخفاض الذكاء العاطفي حيث لا يخصص الموظفون وقتاً طويلاً لبناء علاقتهم مع المشرفين، مما يؤدي إلى تقييم وظيفي ضعيف⁽²⁾.

• قصتي

ظلت قوة الذكاء العاطفي تدعمني على الدوام بما أصبحت موقناً معه بأن الأحداث من حولي ليست بالضرورة من أعمالي، وبالتالي فهي ليست تحت سيطرتي المباشرة.

الأداء الشامل للأفراد والجماعات على السواء تم إنشاؤه والتعبير عنه بناء على المطالب والظروف التي لا تربطني بها صلة مباشرة. ربما أحاول، بقدر استطاعتي، أن أضع تأثيراً إيجابياً من دون، على أية حال، حمل الأشياء على محمل شخصي. أحتاج الحماية لذكائي العاطفي، ولطاقتي الحفظ والصيانة، لكي أخطو

(1) لوبيز وآخرون، 2006.

(2) ساي، وترام، وأوهارا، 2006.

قدماً في سبيل إنجاز أهدافي المخطط لها. لقد تعلمت أن
أسمو بنفسي فوق التفاهات من المواقف وأقول: «جدارة الرجل
تحكم بمدى إجمامه لغضبه». وما زلت أحادث نفسي بلا انقطاع
لأداء أفعال الإحسان والخير حتى لو كانت منسية من الآخرين.

الفصل العاشر:

تحسين الذات

◀ عامل مهم آخر من عوامل الإرادة الذاتية هو تحسين الذات. إنه يعد المرحلة النهائية لمسيرة الإنسان نحو الإرادة الذاتية. متى كان الفرد مدفوعاً ولديه تصميم قوي لأداء شيء ما بغض الطرف عن أية ضغوطات خارجية، فهو إذن يفي بأهدافه من الرعاية الذاتية، والاهتمامات، والترفيه، والأكثر أهمية هو تحسين الذات. من الملاحظ أن السلوكيات ذات الدوافع الذاتية تقود إلى تحسين الذات حيث يؤدي القيام بأي شيء غير عادي أو خارج الصندوق إلى تحسين الفرد حينما يتعلم أشياء جديدة ومثيرة⁽¹⁾.

(1) وانج، 2015.

تقرير المصير الذي يؤدي إلى تحسين الذات شائع جداً في الأوساط الأكاديمية. الطلاب الذين لديهم دوافع جوهرية يمكنهم أداء أفضل وتعلم المزيد أكثر من الطلاب الذين يجبرون على التعلم والأداء.

هناك طرق معينة يمكن للطلاب من خلالها تنمية إرادته الذاتية وتحسينه لذاته بشكل أفضل. تتضمن بعض هذه الطرق التركيز على الاهتمامات الشخصية للفرد في ما يتعلق بالدراسات وتوفير الخيارات الأكاديمية المهمة المتعلقة بالموضوعات أو الجامعات أو الكليات وما إلى ذلك، مما يجعل البيئة الأكاديمية مفضية بالنسبة لهم إلى التعلم، وتوفر طريقة ثابتة من تفاعل المعلمين مع الطلاب من حيث استخدام اللغات غير المسيطرة وقبول أفكار الطلاب الفريدة وتميزهم ومواقفهم. تعتبر هذه الطرق بمثابة استراتيجيات أساسية لدعم الإرادة الذاتية في الفصل، مما قد يؤدي إلى تحسين الذات. لتعزيز قدرات تحسين الذات بين الطلاب، من الضروري تدريب المعلمين على استخدام هذه الأساليب بكفاءة⁽¹⁾.

وفقاً لنظرية باندورا الاجتماعية المعرفية⁽²⁾، يرتبط تحسين الذات الأكاديمي بقدرات الطلاب واستعدادهم لتحقيق شيء ما أو إنجاز مهمة ما. تحدد المعتقدات المتعلقة بتحسين الذات للطلاب اختياراتهم ومعتقداتهم وتفضيلاتهم ومثابرتهم. قد تتأثر

(1) كوهين وريف، 2013.

(2) باندورا، 1986.

هذه المعتقدات ببعض العوامل الخارجية أو الداخلية مثل التجربة الشخصية أو التجربة الوسيطة أو الضغوط الاجتماعية أو الحالات العاطفية أو الجسدية. يؤثر تحسين الذات على التقدم الأكاديمي عبر مستويات ومناطق مختلفة. ترتبط هذه المستويات بمختلف نظريات تحفيزية مثل الصفات غير الرسمية، ومفهوم الذات، والثقة، وتحقيق الأهداف والقلق وما إلى ذلك. في السنوات الأخيرة تم صوغ المفهوم التربوي الإبداعي من قبل المعلمين وخبراء التربية الذين يركزون على تعلم الإرادة الذاتية. يتضمن ذلك أربعة مفاهيم رئيسة: الإرادة الذاتية، وتنظيم الذات، والاكتفاء الذاتي، والرفاهية. ترتبط الصفات الثلاث الأولى للطلاب بصحته الجسدية. وتتيح هذه السمات للطلاب تحسين معارفهم ومهاراتهم أو تعلمهم مما يساعدهم في تحقيق النجاح في حياتهم⁽¹⁾.

في بعض الأحيان، يُنظر إلى تحسين الذات كأداة لتحقيق الإرادة الذاتية، ومع ذلك، يمكن أن تصبح الإرادة الذاتية أيضاً وسيلة للتحسين الذاتي. الناس الذين لديهم دوافع عالية ويصممون على إكمال مهمة ما قد ينتهي بهم الأمر إلى تحسين أنفسهم وسلوكياتهم. وفي الغالب حينما تقود الإرادة الذاتية إلى إكمال مهمة بشكل مؤثر، فإنها ترتبط بتغيير الفرد بطريقة إيجابية. ويعتبر هذا أحد أشكال تحسين الذات. وحينما يكون الشخص مصمماً بحزم على تحقيق النجاح بعد الانتهاء من

(1) مارتينك وكييمان، 2016.

المهمة، بغض النظر عن نتيجتها، فإنه يغير نفسه في عملية إكمال تلك المهمة. لا يمكن لأي شخص أن يبقى كما هو بعد أن يصبح مصمماً بشكل كامل، إذ أن خياراته وسلوكياته واستجاباته كلها تكون قد تغيرت. إنهم يحاولون تحسين أنفسهم ويحاولون أيضاً أن يصبحوا نسخة أفضل لأنفسهم⁽¹⁾.

• قصتي

تعلمت هنا درساً لا ينسى: إخفاقاتي الصغيرة تحولت إلى أكبر قصص نجاحي. النجاح والفشل وجهان لعملة واحدة، مع شرط واحد: لا تيأس أبداً!

بإمكان المرء أن يجعل طاقة المعالجة حتميةً وقابلةً للتحقيق.

فضلاً عن ذلك، إنني على قناعة تامة بأن الطاقة الروحانية لا حدود لها.

افتقار الوعي الذاتي يقوض أركان المهارات الحقيقية والقدرات المحتملة على السواء ويقود إلى الفشل. أياً كان التحدي، صغيراً أم كبيراً فهو يتطلب تفكيراً إيجابياً وجرعة من طاقة الجذب. إضافة إلى ذلك، على المرء أن يتبنى في حياته سلوكاً خالياً من الحسد. حسد الآخرين سم زعاف للروح. والحكمة هي عملية التعلم. إنها ثراء الحكماء.

(1) ديسي ورايان، 2000.

جزء من التصميم

• التصميم

التصميم في مجال الإرادة الذاتية ضروري للنجاح والتقدم في أي من مجالات الحياة، وبشكل أساسي في السياق الأكاديمي والمهني. ترتبط هذه الضرورة أساساً بتوفير تفهم جلي للمكون الأساسي للتعلم، مثلاً، مكون السلوك، والقدرة المعرفية الاجتماعية. هذه الخصائص تساعد في توفير سلوك أكثر غزارة للإرادة الذاتية وتعمل أكثر كمعاونين يقودون الجودة في الحياة. هذا التحسين في الحياة عبر الجودة قائم على صيانة

الأعمال والعادات التي هي العوامل الأساسية للجودة خلال مسيرة الحياة⁽¹⁾.

توفر الإرادة الذاتية كعنصر نجاح، الاعتبار لأطعم متعددة من المهارات والمعرفة والقيم والمعتقدات التي تهيئ دعم وتبني سلوكيات محددة ذات صلة بالنجاح. هذه السلوكيات التي تعمل كأساس للتقدم والتطور، إنما هي في الأساس من أجل سياق تحسين قدرات توجه الهدف، وتنظيم الذات، والسلوك المستقل ذاتياً. تقدم كل هذه العناصر الدافع الأساسي للتقدم تجاه النمو والتطور بصورة أكثر إيجابية.

يمكن للتطور الإيجابي في جانب التصميم أن يكون متصلاً بنموذج نظرية الإرادة الذاتية الذي يعمل عادة كبناء سايكولوجي. ويعتمد هذا البناء بشكل أساسي على جوانب التحفيز والشخصية المتعلقة بالحاجات الخارجية والداخلية للتقدم النفسي للشخص. تعد الشجاعة والتخطيط للجوانب المستقبلية والعمل الجماعي بمثابة الحاجات الأساسية لدمج النمو من خلال التركيز على الرفاهية الشخصية وسياق التنمية الاجتماعية كمكونات أساسية. يركز هذا النموذج الخاص بالمعاملة الخاصة والتفضيلية أيضاً على المتطلبات النفسية للشخص وهو أمر ضروري لتحقيق النمو والتطور⁽²⁾.

بغية تحقيق الإرادة الذاتية بطريقة منتجة، تحتاج الكفاءة

(1) لوثنان وآخرون، 2015.

(2) كلونا - روي وآخرون، 2016.

إلى التركيز على التطور الفاعل كعنصر رئيس للتقدم بطريقة مستدامة. يرتبط عنصر الاستقلالية باتخاذ الشجاعة في إنشاء أو تطوير نموذج عمل يعزز جانب الأصالة. هذا الشعور بالأصل في السلوك بمثابة الأساس الأساسي للتحسين الذي يجب تحقيقه والاحتفاظ به من أجل مستقبل مزدهر. يوفر الارتباط النفسي في عنصر التصميم التركيز على مكون العمل الجماعي. ويسهل عنصر الارتباط هذا مجالاً في فهم أهمية الاتصال واكتساب نظرة ثابتة على السلوكيات الأخرى لتحسين جانب التنمية الذاتية بشكل أكثر إنتاجية وثباتاً⁽¹⁾.

يوفر كل من الشجاعة والتخطيط والعمل الجماعي كجزء من التصميم، مستوى أكبر من التسهيلات والقناعة للتنمية البشرية بطريقة إيجابية. يمكن لهذا الجانب الإيجابي أن يُفهم بسهولة من خلال الأداء الجيد لسلوكيات الإنسان لتحقيق النجاح الذي يمكن ارتباطه بالحياة المهنية والأكاديمية. ويمكن لهذه العناصر الثلاثة أن تفي بذلك التطور لشخصية الإنسان للعمل تبعاً للقيم الثقافية ومرحلة التطور التي يكون فيها الشخص حاضراً في السياق الحالي. هذه المكونات التي تعمل كجزء من التصميم في شخصية الإنسان، من شأنها أيضاً أن تحسن من تجربة الفرد. حيث تعمل هذه التجربة الأفضل باعتبارها العنصر الحيوي الأساسي للبقاء مدفوعاً من أجل التطور ويبقى مصمماً لتحقيق صفات في جانب النمو الشخصي⁽²⁾.

(1) سانكاسياني وآخرون، 2015.

(2) إيكاس وآخرون، 2015.

يظل عنصر الشجاعة في الإرادة الذاتية باعتباره العنصر الحيوي الأساسي، إذ يوفر، فضلاً عن التجربة الرئيسة للحياة، البقاء مركّزاً على أهداف النمو والتطور تحت سياق تبني السلوك الأكثر صلة لجانب اتخاذ المخاطرة. تساعد الشجاعة أيضاً في العمل كالركيزة التي لا تسقط بل تزيل عنصر الرفض والغموض أثناء الأداء. تساعد الشجاعة أيضاً في التصدي لأية تحديات قد يواجهها الإنسان في سبيل تحقيق أهداف التطور والنمو. تمثل الشجاعة أيضاً كحاجز ضد أي شيء يقود إلى الأفكار المضللة التي ربما تسبب الشعور بالفشل في حالة بروز أي موقف حرج أثناء تطور الإطار العملي نحو مستوى أفضل وأكثر تحسناً لرفاهية الفرد⁽¹⁾.

أما عنصر التخطيط فيقدم نظرة جلية في مجال الإرادة الذاتية من أجل الأهداف التي يتطلب إنجازها، وكذا الإطار العملي الذي يجب اتباعه من أجل نتائج أفضل وأكثر كفاءة. يوفر عامل التخطيط أيضاً عنصراً استراتيجياً ذلك الذي يعد ضرورياً لإكمال كل الأعمال في أسلوب هيكلي متزن، وضروري في المحافظة على الأهداف بصورة منتجة وكفؤة. يوفر التخطيط كجزء من التصميم رؤية واضحة للمهارات والقدرات المطلوبة في سياق اكتساب الإرادة الذاتية بشكل متقدم تدرجاً. كما يساعد التخطيط أيضاً في تطوير المعايير التي يجب اتباعها في كل جانب لتتبع مسيرة التقدم. يساعد تحديد المعايير أيضاً في فهم أي قصور

(1) شوانغ وآخرون، 2016.

ينشأ في أي مجال من حيث التعديل والضبط لتحقيق الأهداف وفقاً للأهداف المحددة مسبقاً للتقدم والتطوير⁽¹⁾.

يساعد عنصر العمل الجماعي كجزء من التصميم على تحقيق هدف النمو والتنمية في ظل المجالات الشخصية زالمهنية. يوفر عنصر العمل الجماعي الاعتبار للعمل مع الآخرين وخلق هدف مشترك، مما يمكن تحقيقه بشكل مثمر من خلال البقاء مندفعاً. كما يعزز العمل مع الآخرين أيضاً عنصر قابلية الإنجاز لأنه يوفر الاعتبار للاستفادة من خبرات الآخرين ومهاراتهم اللازمة لإكمال جميع متطلبات أي هدف تم تطويره في سياق التحسين وتحسين الذات.

يساهم العمل الجماعي أيضاً في تحسين القدرة على اتخاذ قرار استراتيجي وهو أمر ضروري للتغلب على أي مشكلة. اتخاذ أي قرار استراتيجي يعتمد على استخدام المهارات والمعرفة التقنية للآخرين لتوفير التسهيلات لتحديد الحلول لمعالجة المشاكل بطريقة مؤثرة. يعزز العمل الجماعي أيضاً القدرة على تحديد الموارد وتخصيصها وفقاً للمتطلبات في مجالات محددة ضرورية لتحقيق الأهداف بطريقة منتجة ومستدامة⁽²⁾.

العنصر المرتبط بالشجاعة والتخطيط للأمام والعمل الجماعي في تحقيق أهداف الإرادة الذاتية، يعمل بمثابة الدافع الأساسي لتحسين السمات الشخصية للشخص المفضية إلى

(1) ويليامسون وآخرون، 2017.

(2) ويلب وآخرون، 2016.

إنجاز التحسين والنمو بطريقة إيجابية.

يمكن ربط هذه العناصر وتطبيقها على النظريات الفرعية لنظرية تقرير المصير. هذه النظريات الفرعية المتعلقة بالمعاملة الخاصة والتفضيلية هي نظرية التقييم المعرفي، ونظرية التكامل العضوي، ونظرية التوجهات السببية، ونظرية الحاجات النفسانية الأساسية، ونظرية محتويات الهدف⁽¹⁾.

توفر لنا نظرية التقييم المعرفي اعتباراً للإرادة الذاتية لتبنى في مجال التحفيز الذي يتم توفيره ضمن السياق الجوهرى. يعتمد الدافع بشكل أساسي على نظام المكافآت، والشعور بضغوط المواعيد النهائية للعمل، والحصول على ردود الفعل من أجل تعزيز الكفاءة كعنصر رئيس لتحقيق الإرادة الذاتية. تعطي هذه النظرية أيضاً اعتباراً للاستقلالية في اتخاذ القرارات بطريقة مستقلة⁽²⁾.

تركز نظرية التكامل العضوي أكثر على تقرير المصير فيما يتعلق بالجانب الخارجى. يُولد الجانب الخارجى الدافع في مجالات مختلفة من خلال تحديد نموذج للاستيعاب لتوليد دوافع للنمو والتقدم وفقاً للوضع المتغير.

تتصل نظرية التوجهات السببية بالتركيز على الجوانب والعناصر المختلفة للقدرات الشخصية للفرد والميول المتعلقة بالبيئة. يوفر التكيف للبيئة النظر في تنظيم سلوك الفرد وفقاً

(1) دارلينج - هاموند وآخرون، 2020.

(2) لوثنانز وآخرون، 2015.

للمواقف المتغيرة وتحقيق الأهداف بطريقة أكثر إنتاجية⁽¹⁾.

تحدد نظرية نموذج الحاجات النفسانية الأساسية بوضوح عنصر الشجاعة والتخطيط للأمام والعمل الجماعي ليكون بمثابة العناصر الرئيسة التي لها صلة مباشرة بتطوير رفاهية أفضل من خلال توفير التصميم للممارسات التي يتم القيام بها من أجل التحسين.

تعطي نظرية محتويات الهدف الاعتبار في الاختلاف الموجود في مجال التحفيز المرتبط بالعناصر الجوهرية والخارجية. يركز هذا أيضاً على المجالات التي تساعد في تحقيق نتائج أفضل من حيث عافية الشخص.

• أفكار ختامية

إنجاز التصميم في شخصية الفرد هو الجانب الأساسي للتنظيم الذاتي الذي يساهم بإيجابية في عاملي النمو والتطور بأسلوب مثمر. التصميم الذي يحدث في شخصية الفرد يكون قد تم إنجازه بشكل أساسي من خلال المهارات ذات الصلة بالشجاعة والتخطيط للأمام والعمل الجماعي. توفر هذه الخصائص الاعتبار للتركيز على قدرات الفرد، وكذلك لعمل تقييم للمهارات التي يحتاجها من أجل الإرادة الذاتية. هذه الخصائص تتصل بالتصميم من أجل النمو الإيجابي، كما أن التطور يحسن

(1) ماكنزي وآخرون، 2015.

أيضاً من القدرة على القيام بالعمل في أسلوب متناسق. وهذا التناسق ضروري تحت سياق الحصول على التطور المنشود بأسلوب إيجابي وذلك بإنجاز القوة البشرية الأساسية للتصميم الذي هو ضروري لتحقيق الأهداف من أجل أي خطة للتحسين.

الخلاصة

◀ عقب تحليل دقيق للإرادة الذاتية وتحليل ما وراء الإرادة الذاتية من تدابير، تم استنتاج أن الإرادة الذاتية هي سمة قوية في حياة الأفراد. من دون هذا التصرف، لا يمكن لأي شخص تعزيز قدراته/قدراتها في أداء المهمات الموكلة إليه، وبالتالي ينتهي به الأمر بالفشل. ترتبط نظرية الإرادة الذاتية بالعديد من النظريات الأخرى مثل نظرية الإدراك الذاتي ونظرية التقييم المعرفي وغيرها. أما المعايير الخمسة المختلفة للإرادة الذاتية فهي الإبداع والتراجع والإلهام والمعرفة وتحسين الذات. هذه

المقاييس الخمسة عند دمجها معاً، ترقى بالفرد نحو آفاق الإرادة الذاتية. لقد تم إجراء بحث مكثف في هذا النطاق، لكن العلاقة بين التراجع والإرادة الذاتية والغرض من تحليل الخيارات والسلوكيات وسحبها، يحتاج إلى مزيد من التقييم حتى يتمكن المرء من فهم سبب اتخاذ خطوة إلى الوراء في الإرادة الذاتية، ربما يثبت في الواقع أنه مفيد بدلاً من كونه ضاراً لأي فرد.

المراجع

- آباتي، سي إس، بوكا، إس وغيندولا، جي إتش، 2016. الوعي الذاتي، وأخذ المنظور، والنزعة الأنانية. الذات والهوية، المجلد 15، رقم. 4، ص 371 - 380.
- كروبي، د. إتش، 2016. الإبداع في الهندسة. مساهمات متعددة التخصصات في علم التفكير الإبداعي، ص 155 - 173.
- ديسي، دي إتش، أولافسين، A. H & Ryan, R. M, 2017. نظرية الإرادة الذاتية في منظمات العمل: الملة العلم. [متصل] متاح على: <https://www.an->

nualreviews.org/doi/full/10.1146/annure-
vorgpsych- 032516-113108 [تم الدخول 11 أبريل
2020].

- ديرت، جيه آر وبرونو، إي. 2017. شجاعة مكان العمل؛
مراجعة وتوليف وجدول الأعمال المستقبلي لبناء معقد.
أكاديمية الإدارة، سجلات سنوية، المجلد 11، لا. 2، ص
593 - 639.

- دوناتي، إم جي وبابلو، جي دي إس دي، 2015. دور
قيادة المعرفة الموجهة في ممارسات إدارة المعرفة
والابتكار. مجلة أبحاث الأعمال، المجلد 68، العدد 2،
ص 36 - 0370.

- دونغ، واي، بارتول، كيه إم، تشانغ، زد- إكس ولي وسي،
2017. تحسين إبداع العاملين من خلال تنمية المهارات
الفردية ومشاركة المعرفة الجماعية: تأثيرات القيادة
الثنائية ذات التركيز المزدوج. مجلة السلوك التنظيمي،
المجلد 38، العدد 3، الصفحات 439 - 458.

- إلبانا إس والشرنوبي تي إتش، 2018. إعادة الاطلاع
في العلاقة بين عملية التخطيط الرسمي وفعالية
التخطيط. [متصل] - متاح على: <https://www.emerald.com/insights/content/doi/10.1108/IJCHM-12-2016-0675/full/html>
[تم الدخول 11 أبريل 2020].

- غيرتز آر وآخرون 2017. طرق وأنظمة لتوفير الإلهام الوظيفي والتحفيز والتوجيه، للمستخدم. براءات الاختراع الأمريكية، المجلد 9، رقم 767، ص 525.
- هانايشا جي، 2016. فحص آثار تمكين الموظفين، والعمل الجماعي، وتدريب الموظفين على الالتزام التنظيمي. بروسيديا العلوم الاجتماعية والسلوكية، مجلد 229، الصفحات 298 - 306 283.
- هانايشا جي وطاهر، 2016. فحص آثار تمكين الموظفين، والعمل الجماعي، وتدريب الموظفين على القناعة الوظيفية. بروسيديا العلوم الاجتماعية والسلوكية، مجلد 219، الصفحات 272 - 282.
- كونغ، إس. سي، 2014. تطوير معرفة الكتابة والقراءة المعلوماتية ومهارات التفكير النقدي من خلال نطاق تعلم المعرفة في فصول الدراسة الرقمية: خبرة في ممارسة استراتيجية الفصول الدراسية المحولة. أجهزة الكمبيوتر والتعليم، المجلد 78، الصفحات 160 - 173.
- لي، واي إتش وشيلودوراي بي، 2018. الذكاء العاطفي، والعمل العاطفي، وإرهاق المدرب، والقناعة الوظيفية، ونية التحول في قيادة الرياضة. رباعية إدارة الرياضة الأوروبية، مجلد 18. رقم 4، الصفحات 393 - 412.
- ليرمان آر آي، 2017 تنمية المهارات في المهن ذات

المستوى المتوسط. دليل أكسفورد للمهارات والتدريب،
ص 180.

- ليفينز إف وشان دي، 2017. الذكاء العملي والذكاء
العاطفي والذكاء الاجتماعي. دليل اختيار الموظفين، ص
342 - 364.

- ليو، واي، هاو، إكس وزانغ، واي، 2019. النرجسية
والتعلم من فشل ريادة الأعمال. مجلة الأعمال التجارية،
المجلد 34، العدد 3، الصفحات من 496 إلى 512.

- ماغانو، بي، باوليلو، إي. بلاتانيا، إس، وسانتيس،
حي، 2017. الشجاعة كوسيط محتمل بين الشخصية
والتكيف. الشخصية والاختلافات الفردية، المجلد 111،
الصفحات 13 - 18.

- مان إي إل، شامبرلين، إس إي وغرافي، إي، كي، 2017.
بروز التأثير في الإبداع: توسيع مفهوم الإبداع في حل
مشكلة حسابية. الإبداع والموهبة، ص 73-57.

- مارلو، سي إن إل، إس إل، تانينباوم، إس آي وسالاس، إي،
2018. تدخلات تطوير الفريق: المقاربات القائمة على
الأدلة لتحسين العمل الجماعي. عالم نفساني أمريكي،
المجلد 73، رقم 4، ص 517.

- ماير، جي دي كاروسو، دي آر وسالوفي، بي 2016.
نموذج القدرة للذكاء العاطفي: المبادئ والتحديثات.

دورية العاطفة، المجلد 8، رقم 4، الصفحات 290 - 300.

- مأكدونالد، م، 2016. التخطيط التسويقي الاستراتيجي: النظرية والتطبيق. كتاب التسويق، الصفحات 108 - 142.

- شيارليس، ك. ميسياس، جي، ووايتسون 2016. التعزيز العكسي التعلم من الفشل. المؤسسات الدولية للوكلاء المستقلين والأنظمة متعددة الوكلاء.

- شيوريتا، إم إن، ثراش، تي إم، دانفيرس إي ودومبروسكي، جي تي، 2017. تجاوز الذات: الرهبة والسمو والإلهام. PsyArXiv.

- تالمان جي 2018. تعزيز العمل الجماعي في مشروعات المجموعة من خلال عرض مبادئ إدارة المشروع. الابتكارات في وقائع مؤتمر التدريس والتعلم، المجلد 10.

- وايت هول، إي بي، هيل، إل جي، يوست، دي إم وكيدويل، كي كي، 2018. لئن تكون ذكياً ليس كافياً ضمان النجاح: دمج التطور الشخصي في مقرر تعليمي عام. مجلة التربية العامة، المجلد 65، العدد 3 - 4، الصفحات 241 - 263.

- وايتسايد، دي بي وباركلي، إل جي، 2016. وجه الإنصاف: الوعي الذاتي كوسيلة لتعزيز الإنصاف بين المديرين

ذوي التعاطف المنخفض. مجلة أخلاقيات العمل المجلد 137، رقم 4، الصفحات 721 - 730.

- بوقلز، إس إم ولاميرز، سي تي جي (2002). الدور السببي للوعي الذاتي للأفراد الخجلى، والقلقين اجتماعياً ومن يعانون من عقدة الخوف الاجتماعي. بحوث السلوك وعلاجه، 40 (12)، 1367 - 1384.

- بوياتزيس، أر إي، غولمان، دي ورهي كي (2000). تجميع الكفاءة في الذكاء العاطفي: رؤى من قائمة جرد الكفاءة العاطفية (إي سي آي). كتيب الذكاء العاطفي، 99 (6)، 343 - 362.

- براون، سي، تشيو، إي، نيل، إل، توبين، ج، وريد، ج. (2012). هل يعتبر انخفاض الذكاء العاطفي عاملاً مسبباً رئيساً في إدمان المخدرات والكحول؟

- براونيل، سي أ، زيرواس، إس، وراماني، ج. ب. (2007). «كبير جداً»: تطور الوعي الذاتي في الجسم عند الأطفال الصغار. نمو الطفل، 78 (5)، الصفحات 1426 - 1440.

- كالديل، سي، وهاي، إل إيه (2016). الكفاءة الذاتية والوعي الذاتي: رؤى أخلاقية لزيادة فعالية القائد. مجلة التطوير الإداري.

- كارفر، سي إس (2012). الوعي الذاتي. في إم آر ليري وجي بي تانغني (مجموعة مؤلفين) دليل الذات والهوية (ص 50 - 68). مطبعة جيلفورد.

- كارفر، سي إس، وشيرار، إم إف (2012). الانتباه وتنظيم الذات: نهج تنظيري تحكمي في السلوك البشري. سبرنغ سينس آند بيزنس ميديا.
- كاستين، ب. ر، ألين-أوريوس، ن، لوزانو-روجاس، أو، مارتينيز-غونزاليس، جي إم موهي، جي وفيردجو-غارسيا إي (2019). نقص الوعي الذاتي المرتبط بانخفاض دافع العلاج في إدمان الكوكايين. المجلة الأمريكية لسوء استعمال المخدرات والكحول، 45 (1)، 108 - 114.
- شيدورا، آي (2018). من خلال لعب الأدوار للوعي الذاتي: استخدام عملية الدراما كأداة اتصال حول ضغط الأفراد المراهقين وتعاطي المخدرات، 1 - 16.
- كلارك، ن. (2010). تنمية قدرات الذكاء العاطفي من خلال التعلم القائم على الفريق. فصلية «تنمية الموارد البشرية»، 21 (2)، 119 - 138.
- كولمان، أ. م (2015). قاموس علم النفس. مطبعة جامعة أكسفورد، الولايات المتحدة الأمريكية. الصفحات 244 - 245.
- دابكة، د. (2016). تأثير الذكاء العاطفي للقائد والسلوك التحويلي على فعالية القيادة المتصورة: وجهات نظر متعددة المصادر. وجهات نظر وأبحاث الأعمال، 4 (1)، 27 - 40.

- دانسيو، إي إل (2010). طرق تنمية الذكاء العاطفي لدى الأطفال. علوم بروسيديا - الاجتماعية والسلوكية، 5، 2227 - 2233.
- داسيلفيريا، أ، ديسوزا، إم إل وغوميز، ديليو بي (2015). مفهوم الوعي الذاتي والتقييم في مقاييس التقرير الذاتي. الحدود في علم النفس، 6، 930.
- دوفال، إس، وويكلوند، آر إي (1972). نظرية الوعي الذاتي الموضوعي. أكاديميك برس.
- فيجفار، إم سي، وهويلي، آر إتش (2000). تأثير الوعي الذاتي الخاص على التأثير السلبي وإسناد الإحالة الذاتية: مراجعة كميّة. مراجعة الشخصية وعلم النفس الاجتماعي، 4 (2)، 132 - 142.
- فليمينج، جي إم، وشميدت، ج. (2015). التدريب القائم على ما وراء المعرفية القائمة على المهنة في إصابات الدماغ الرضحية. في الكتيب الدولي تدخلات العلاج المهني (ص 463 - 474). سبرينغر، شام.
- غريوال، دي دي، وسالوفي ب. (2006). فوائد الذكاء العاطفي. حياة تستحق العيش: مساهمات في علم النفس الإيجابي، 104 - 119.
- هيفرنان، إم، كوين جريفين، إم تي، مكنولتي، إس آر، وفيتزباتريك، جي جيه (2010). التعاطف الذاتي والذكاء

العاطفي في الممرضات. المجلة الدولية لممارسة التمريض، 16 (4)، 366 - 373.

- جبر، ف. (2012). الوعي الذاتي بعقل بسيط. عقل أميركي علمي، 23 (5)، 28 - 29.

- مارتينز، أ، رامالهو، إن، ومورين، إي (2010). تحليل فوق الشامل للعلاقة بين الذكاء العاطفي والصحة. الشخصية والاختلافات الفردية، 49 (6)، 554 - 564.

- ماتينجلي، في.، وكرايجر، ك. (2019). هل يمكن أن يدرّب الذكاء العاطفي؟ تحقيق تحليلي شامل. مراجعة إدارة الموارد البشرية، 29 (2)، 140 - 155.

- ماير، جي دي، روبرتس، آر دي، وبارساد، إس جي (2008). القدرات البشرية: الذكاء العاطفي. دورية السايكولوجي السنوية، 59، 507 - 536.

- ماير، جي (2004). «الذكاء العاطفي: النظرية والنتائج والآثار». الاستفسار النفسي، 15 (3)، 197 - 215.

- ماير، إس. (2008). الذكاء العاطفي. طبيب نفساني، 63 (6).

- نهرا، د.ك.، شارما، في، مشتاق، هـ شارما، إن، شارما، إم، ونهرا، س (2011). الذكاء العاطفي واحترام الذات لدى متعاطي البنقو. مجلة الأكاديمية الهندية لعلم النفس التطبيقي، 38 (2)، 397 - 405.

- نوكاه، إن جي، وأهيازو، إي أي (2010). التسويق في الحوكمة: قيادة الذكاء العاطفي لحوكمة فعالة للشركات. حوكمة الشركات: المجلة الدولية للأعمال في المجتمع.
- أونسوورث، تي، فليمينغ، جي، شوم، دي، كويبرز، بي، آند سترونج، جي (2008). مقارنة بين تنسيقات التدخل الفردية والجماعية والمشاركة في تجربة عشوائية ذات شواهد لتسهيل تحقيق الهدف وتحسين الوظيفة النفسانية والاجتماعية بعد إصابة الدماغ المكتسبة. مجلة طب إعادة التأهيل، 40 (2)، 81 - 88.
- أونسوورث، تي، كوين، إتش، فليمينج، جي، كيندال، إم، وشوم، د. (2010). خطأ في تنظيم الذات بعد إصابة الدماغ بالصدمة: دراسة تقييمية لحالة واحدة للتدريب على المهارات لما وراء المعرفية وتدخلات الممارسة والسلوكية. إعادة التأهيل الحس العصبي النفساني، 20 (1)، 59 - 80.
- يتريديس، ك. في، بيتا، آر، وكوكيناكي، إف. (2007). موقع السمة الذكاء العاطفي في مجال عامل الشخصية. المجلة البريطانية لعلم النفس، 98 (2)، 273 - 289.
- بتريديس، ك. في، فرنهام، إي، (2001). «سمة الذكاء العاطفي: التحقيق السيكمومتري بالإشارة إلى تصنيفات السمة الراسخة». المجلة الأوروبية للشخصية. 15 (6): 448 - 425.

- فاتشيسر، إس وكيلر، جي (2015). ظاهرة عيون المراقبة: دور الإحساس بالرؤية والوعي الذاتي العام. المجلة الأوروبية لعلم النفس الاجتماعي، 45 (5)، 560 - 566.
- روشات، ب. (2003). خمسة مستويات من الوعي الذاتي حينما تتكشف في وقت مبكر من الحياة. الوعي والإدراك، 12 (4)، 717 - 731.
- صادري، ج. (2012). الذكاء العاطفي وتنمية القيادة. إدارة شؤون الموظفين العامة، 41 (3)، 535 - 548.
- سالوفي، ب، وجريوال، دي (2005). علم الذكاء العاطفي. الاتجاهات الحالية في علم الطب النفسي، 14 (6)، 281 - 285.
- شميدت، جي، فليمينج، جي، أونسورث، ت، لانين، إن، وخان، أ. (2012). تدخلات الإفادة الراجعة لتحسين الوعي الذاتي بعد إصابة الدماغ: بروتوكول لتجربة واقعية عشوائية مقيدة. مجلة العلاج المهني الاسترالية، 59 (2)، 138 - 146.
- شوتى، إن إس، مالوف، جي إم، ثورستينسون، إي ب. بوهلار، إن، ورووكى، إس إي (2007). تحقيق تحليلي وصفي للعلاقة بين الذكاء العاطفي والصحة. الاختلافات الشخصية والفردية، 42 (6)، 921 - 933.
- سيلفيا، ب.ج. ودوفال، تي إس. (2001). نظرية الوعي

الذاتي الموضوعي: التقدم الحديث والمشكلات
المستمرة. نشرة علم النفس الاجتماعي والشخصية، 5
(3)، 230 - 241.

- سلاسكي، إس، وزيليش، ب. أو (2006). تأثير العلاج
النفسي على الوعي الذاتي لدى مدمني الكحول
المسجونين وغير المسجونين: دراسة أساسية. المجلة
الدولية لعلاج الجناة وعلم الإجرام المقارن، 50 (5)، 559
- 569.

- سي، تي، ترام، إس، وأوهارا، إل إيه (2006). علاقة الذكاء
العاطفي بين المستخدم والمدير حول القناعة الوظيفية
والأداء. مجلة السلوك المهني، 68 (3)، 461 - 473.

- زسيليس، إتش. (2015). تنمية الذكاء العاطفي لدى قادة
طلاب التمريض: دراسة منهجية مختلطة. مجلة آسيا
- الباسفيكي لتمرير علم الأورام، 2 (2)، 89. تعريف
الكائن الرقمي: 10.4103 / 2347 - 5625 157575.

- تكليب، إي جي، سيمز جونيور، إتش بي، يون، إس،
تسلوك، بي إي وكوكس، جي (2008). هل نحن في
الصفحة ذاتها؟ آثار الوعي الذاتي للتمكين والقيادة
التحويلية. مجلة القيادة والدراسات التنظيمية، 14 (3)،
185 - 201.

- فاجو، دي آر، وديفيد، إس إي (2012). الوعي الذاتي

وتنظيم الذات والسمو الذاتي: إطار لفهم الآليات العصبية للتركيز الذهني الكامل. حدود في علم الأعصاب البشري، 6، 296.

- فان بوميل، إم، فان برويجين، جيه دبليو، إلفرس، إتش، وفان لانج، بي إيه. (2012). كن على دراية بالرعاية: يؤدي الوعي الذاتي العام إلى عكس تأثير المتفرج. مجلة علم النفس الاجتماعي التجريبي، 48 (4)، 926 - 930.

- فان زيل، سي جيه، ودي بروين، ك. (2012). العلاقة بين نموذج الذكاء العاطفي المختلط والشخصية. مجلة جنوب أفريقيا لعلم النفس، 42 (4)، 532 - 542.

- واديل، دي إل، ودن، إن. (2005) تدريب الزملاء: الخطوة التالية في تطوير فريق العمل. مجلة التعليم المستمر في التمريض، 36(2)، 84 - 89.

- أمابيل تي إم، 2012. نظرية الإبداع المكون. كلية هارفارد للأعمال، 12 (96)، الصفحات 1 - 10.

- أسور، أ، فانستينكيستي، إم وكابلان، أ. 2009. النهج الذي تم تحديده مقابل النهج المستوعب، ودوافع تجنب المستوعب قدمة في المدرسة وفي الرياضة: الفوائد المحدودة للجهود المبذولة لتقدير الذات. مجلة علم النفس التربوي، 101 (2)، ص 482.

- باندورا، أ، 1986. الأسس الاجتماعية للفكر والعمل.
إنجليوود كليفس، نيوجيرسي، 1986، ص 23 - 28.
- باربر، ب. ك، 2002. الأبوة المتغطرة: كيف أن التحكم
النفساني يصيب الأطفال والمراهقين (ص 15 - 309).
الجمعية الأمريكية لعلم النفس.
- بارون، إف وهارينجتون، دي إم، 1981. الإبداع والذكاء
والشخصية. الدورية السنوية لعلم النفس، 32 (1)، ص
439 - 476.
- تشيون، إس إتش، وريف، ج. 2013. هل الفوائد من
برامج تدريب معلمي التربية البدنية الداعمة للاستقلالية
مستمرة؟ تحقيق متابعة لمدة عام. علم النفس للرياضة
والتمارين الرياضية، 14 (4)، ص 508 - 518.
- تشيو، سي إم، هسو، م. إتش ووانق، إي تي. 2006. فهم
المعرفة المشاركة في المجتمعات الافتراضية: تكامل
رأس المال الاجتماعي ونظريات المعرفة الاجتماعية.
أنظمة دعم القرار، 42 (3)، ص 1872 - 1888.
- ديسي، إي إل، إغراري، إتش، باتريك، بي سي وليون،
دي آر. 1994. التداخل التيسيري: منظور نظرية الإرادة
الذاتية. مجلة الشخصية، 62 (1)، الصفحات 119 - 142.
- ديسي، إي. إل. وريان، آر إم، 2000. «ماذا» و«لماذا»
في مساعي الهدف: حاجات الإنسان والإرادة الذاتية
للسلوك. تحقيق نفساني، 11 (4)، ص 227 - 268.

- ديسي، إي آي، ورايان، آر إم. 2004. دليل بحوث الإرادة الذاتية. مطبعة جامعة روتشستر.
- ديسي، إي. إل وريان، آر إم 2012. نظرية تقرير المصير.
- ديلاس، إم وجير، إي إل، 1970. تحديد الإبداع: الفرد. النشرة النفسانية، 73 (1)، ص 55.
- إليوت، إي جي 1997. دمج النهجين «الكلاسيكي» و«المعاصر» لتحفيز الإنجاز: نموذج هرمي للتقارب ودوافع الإنجاز المتجنب. التقدم في التحفيز والإنجاز، 10 (7)، ص 143 - 179.
- أيزنبرغر، آر. ورودس، إل. 2001. التأثيرات المتزايدة للمكافأة على الإبداع. مجلة الشخصية وعلم النفس الاجتماعي، 81 (4)، ص 728.
- فيشر، سي دي، 1978. آثار السيطرة الشخصية، والكفاءة، وأنظمة المكافآت الخارجية على الدوافع الداخلية الجوهرية. السلوك التنظيمي والأداء البشري، 21 (3)، ص 273 - 288.
- كاغني، إم، وديسبي، إي إل 2005. نظرية الإرادة الذاتية ودوافع العمل. مجلة السلوك التنظيمي، 26 (4)، ص 331 - 362.
- غاردنر، إس، 2010. فلسفة اللاوعي لإدوارد فون هارتمان، مطبعة جامعة كامبرج.

- هارت، ت، 2000. الإلهام كمعرفة عبر الشخصية. معرفة عبر الشخصية: استكشاف أفق الوعي، ص 31 - 53.
- هينيسي، بي إي. 2000. نظرية الإرادة الذاتية وعلم النفس الاجتماعي للإبداع. الاستفسار النفساني، 11 (4)، ص 293 - 298.
- هال سي إل 1943. مبادئ السلوك (المجلد 422). نيويورك: أبلتون سينشري كروفتس.
- مارتنديل، سي، 1981. الإدراك والوعي. هوم وود. مطبعة دورسي. ميدن، دي إل، جولدستون، آر إل، وجينتير، دي (1990). التشابه الذي يشمل الصفات والعلاقات: أحكام التشابه والاختلاف ليست مقلوبة. علم النفس، 1، ص 64 - 69.
- مارتينيك دي وكييمان، يو، 2016. الإرادة الذاتية، والكفاءة الذاتية، وتنظيم الذات في المدرسة: دراسة التدخل الطولي مع تلاميذ المدارس الابتدائية. دراسة علم الاجتماع، 6 (2)، ص 124 - 133.
- ماكتشان، إي 1999. الملهم الذي يغني: يتحدث الملحنون عن العملية الإبداعية. مطبعة جامعة أكسفورد عند الطلب.
- ميلجرام، آر. إم وهونج، إي. 1993. التفكير الإبداعي والأداء الإبداعي لدى المراهقين كمتنبئين بالإنجازات

الإبداعية في الكبار: دراسة متابطة بعد 18 سنة. نشرة
روبر، 15 (3)، ص 135 - 139.

- نيكس، جي إي، ريان، آر إم، جي بي وديسي، إي إل،
1999. التنشيط من خلال تنظيم الذات: آثار الحكم
الذاتي والدافع المسيطر عليه على السعادة والحيوية.
مجلة علم النفس التجريبي الاجتماعي، 35(3)، ص 266
- 284.

- بينغ، إس، إل، شيرنج، بي إل، شين، إتش إس ولين،
واي واي، 2013. نموذج للدوافع السياقية والشخصية
في الإبداع: كيف تؤثر هياكل أهداف الفصل الدراسي
على الإبداع عبر دوافع تقرير المصير؟ مهارات التفكير
والإبداع، 10، صفحات 50 - 67.

- سانت بيتر، س، فيلد، س، هوفمان، أ، وكينا، في، 1992.
الإرادة الذاتية: بيليوغرافيا موضحة. ديترويت، ميتشيغن:
جامعة واين ستيت.

- شيلدون، كي إم، 1995. الإبداع والإرادة الذاتية في
الشخصية. مجلة أبحاث الإبداع، 8 (1)، صفحات 25 -
36.

- سكينر، ب. إف، 1965. العلم والسلوك البشري (رقم
92904). سايمون وشوستر.

- سونينس، بي، وفانستينكيستي، إم، 2010. ترقية نظرية

لمفهوم الرقابة النفسانية للوالدين: اقتراح رؤى جديدة
على أساس نظرية الإرادة الذاتية. دورية التنمية، 30
(1)، ص 74 - 99.

- سون، إل واي زانغ، زد، كيو جي، وشين، زد إكس، 2012.
التمكين والإبداع: تحقيق عبر المستويات. دورية القيادة
الفصلية، 23 (1)، صفحات 55 - 65.

- ثراش، ت. إم، وإليوت. إي جي، 2003. الإلهام كعامل
بناء نفسي. مجلة الشخصية وعلم النفس الاجتماعي،
84 (4)، ص 871.

- يوون سي ورونالد إي 2012 مشاركة المعرفة في الوضع
الافتراضي للمجتمعات: الألفة وعدم الكشف عن هويتها
ونظرية الإبداع الذاتي. السلوك وتكنولوجيا المعلومات،
31 (11)، صفحات 1133 - 1143.

- وانغ، دبليو تي وهوي، واي بي، 2015. دوافع معرفة
الموظفين للسلوكيات المشاركة: منظور الإرادة الذاتية.
معلومات ومنظمة، 25 (1)، صفحات من 1 - 26.

• مراجع

- بيرك، دبليو دبليو. ونمير، د.أ.، 2015. التطور التنظيمي:
عملية تعلم وتغيير. مطبعة فايناشيال تايمز.
- تشوانغ، سي إتش، جاكسون، إس إي وجيانغ، واي، 2016.

هل يمكن إدارة العمل الجماعي متداخل المعرفة؟
فحص أدوار أنظمة إدارة الموارد البشرية والقيادة
والمعرفة الضمنية. مجلة الإدارة، 42 (2)، ص 524 - 554.

- كلونان - روي كي جاكوبس، سي إي وناكولا، 2016.
نحو نموذج لتنمية إيجابية للشباب، وبخاصة الفتيات
الملونات: وجهات نظر حول التنمية والمرونة والتمكين.
قضايا النوع الاجتماعي، 33 (2)، ص 96 - 121.

- دارلينج هاموند، إل فلوك، إل، كوك هارفي، سي، بارون
بي، وأوشر، دي 2020. الآثار المترتبة على الممارسة
التربوية لعلم التعلم والتطور. علم التطور التطبيقي، 24
(2)، ص 97 - 140.

- دوجارا، جي، كامين، واي بي. وسعود، إم إس بي 2020.
أثر تقنيات التقييم على العلاقة بين التعلم القائم على
العمل وتنمية مهارات العمل الجماعي. آي إي إي إي،
مدخل، 8، الصفحات من 95715 - 95722.

- إيشاس، ك، ميكا، أ. مونتنغري، إم جي وكورتينز، دبليو
إم، 2015، الهوية وتطور الشباب الإيجابي: تطورات في
علم التدخل التنموي. دليل أكسفورد لتطور الهوية،
الصفحات من 337 إلى 354.

- هولت، إن إل، نيلي، كي سي، سلاتر، إل جي، كاميريه،
إم، كوت، جي، فريزر- توماس، جي ماكدونالد، دي،

ستراخان، إل، وتامينين، كي إيه، 2017. نظرية راسخة للتطور الإيجابي للشباب من خلال الرياضة على أساس نتائج دراسة نوعية فوقية. النشرة الدولية لعلم النفس للرياضة والتمارين الرياضية، 10(1)، ص 1 - 49.

- لوثيان، إف، يوسف، سي إم، وأفوليو، بي جي، 2015. رأس المال النفساني وما بعده. مطبعة جامعة أكسفورد، الولايات المتحدة الأمريكية.

- ماكنزي، دي، وودروف، سي، 2015. ممارسات الأعمال في الشركات الصغيرة في البلدان النامية. البنك الدولي.

- سانكاسياني، إف، بينتوس، إي، هولتي، إيه، باولوس، بي، مورو، إم إف، كوسو، جي، أنجيرماير، إم سي، كارتا، إم جي. وليندهيرت، جي، 2015. تعزيز المهارات العاطفية والاجتماعية للشباب لتعزيز رفاهيتهم ونموهم الإيجابي: مراجعة منهجية للتجارب العشوائية المقيدة للمدارس المؤسسة على الشمولية. الممارسة السريرية وعلم الأوبئة في الصحة العقلية: سي بي وإي إم إتش 11 (ملحق 1، إم 2) ص 21.

- ويلب، أ، ومانسر، ت. 2016. تكامل العمل الجماعي، رفاهية الطب المهني وتطور سلامة المرضى - ضمن إطار عمل تفاهمي قائم على مراجعة منهجية. بي إم سي، أبحاث الخدمات الصحية 16 (1)، ص 281.

- وليامسون، ب، بوشارد، م. وينر، دبليو دي ونستون، بي

إي، 2017. العوامل الداخلية التي تمكن من حدوث

الانحراف الإيجابي في القادة: الوصف الظواهري. مجلة

القيادة الدولية، 9 (1).



السيرة الذاتية

بروفيسور دكتور كامل إدريس

- المدير العام السابق (منتخب من لجنة التنسيق والجمعية العامة) - المنظمة الدولية للملكية الفكرية (وايبو) إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة
- الأمين العام السابق (منتخب من المجلس) - الإتحاد العالمي لحماية الأنواع الجديدة من النباتات
- عضو سابق (منتخب من الجمعية العامة للأمم المتحدة)
- لجنة الأمم المتحدة للقانون الدولي
- رئيس سابق - المحكمة الدولية للتحكيم والوساطة
- عضو - المحكمة الدائمة للتحكيم، لاهاي
- رئيس - المحكمة الدولية للتحكيم والوساطة
- بروفيسور - كلية القانون، جامعة درهام (المملكة المتحدة)

• التميز الأكاديمي

- ليسانس الحقوق (القانون)، جامعة الخرطوم (مرتبة الشرف)
- بكالوريوس الآداب، دراسات فلسفية، جامعة القاهرة (مرتبة الشرف)
- دبلوم، الإدارة العامة (شعبة الإدارة)، معهد الإدارة العامة، الخرطوم
- ماجستير في الشؤون الدولية، جامعة أوهايو، الولايات المتحدة (متوسط الدرجة الأولى)
- درجة الدكتوراه في القانون الدولي، معهد الخريجين للدراسات الدولية، جامعة جنيف (امتياز)
- أطروحة لنيل الدكتوراه: «دراسة حالة حول معاهدة تأسيس منطقة تجارة تفضلية لدول شرق وجنوب إفريقيا»

• الاهتمامات الأكاديمية

- شهادات

- الاقتصادات الدولية، معهد الخريجين للدراسات الدولية (جنيف)
- التاريخ الدولي والعلوم السياسية، معهد الخريجين للدراسات الدولية (جنيف)
- القانون الدولي للتنمية، معهد الخريجين للدراسات الدولية (جنيف)

- قانون الممرات المائية الدولية، معهد الخريجين للدراسات الدولية (جنيف)
- القانون الدولي للتمويل والأنظمة البنكية، معهد الخريجين للدراسات الدولية (جنيف)

- اللغات

- العربية - الإنجليزية - الفرنسية - الإسبانية (إلمام جيد بها)

- التدريس

- محاضر في الفلسفة وفقه التشريع، جامعة القاهرة (1976 - 1977)
- محاضر في فقه التشريع، جامعة أوهايو، الولايات المتحدة (1978)
- ممتحن خارجي في القانون الدولي، كلية القانون، جامعة الخرطوم (1984)
- محاضر في قانون الملكية الفكرية، كلية القانون، جامعة الخرطوم (1986)
- محاضر في العديد من المؤتمرات وورش العمل والندوات العالمية والإقليمية
- عضو، الاتحاد الدولي لترقية التدريس والبحوث في قانون الملكية الفكرية

• أوسمة وجوائز

- مُنحَتْ:

- ميدالية الدولة الذهبية للعلماء والباحثين، قُدمت من رئيس جمهورية السودان (1983)
- الميدالية الذهبية للعلماء والباحثين، قُدمت لي من رئيس أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا في مصر (1985)
- وسام الأسد القائد الوطني، من السنغال (1998)
- ميدالية مسرح البولشوي، قدمت من مدير مسرح البولشوي، روسيا الاتحادية (1999)
- الميدالية الشرفية، قدمت من رئيس معهد الدولة للعلاقات الدولية في موسكو، روسيا الاتحادية (1999)
- الميدالية الشرفية لدول مجلس التعاون الخليجي، المملكة العربية السعودية (1999)
- اللوحة الذهبية لمدينة بانسكا بيستريكا، قدمت من عمدة بانسكا بيستريكا، سلوفاكيا (1999)
- الميدالية الذهبية لجامعة ماتيج بيل، قدمت من رئيس جامعة بانسكا بيستريكا، سلوفاكيا (1999)
- ميدالية اليوبيل الفضي لمنظمة براءة الاختراع الأوروآسيوية، قدمت من السيد فيكتور بيلينيكوف، رئيس مكتب براءة الاختراع الأوروآسيوية، الاتحاد الروسي (2000)

- جائزة الجدارة المتميزة، قدمت من المجلس الأعلى المصري للعلوم والتكنولوجيا، مصر (2000)
- لوحة تذكارية من اتحاد المخترعين السوري، جمهورية سوريا العربية (2000)
- الصليب الكبير لإنفانتي دي إنريك، البرتغال (2001)
- ميدالية من مجلس الشعب المصري، مصر (2001)
- ميدالية من المحكمة الدستورية في رومانيا (2001)
- ميدالية من البرلمان الروماني، رومانيا (2001)
- ميدالية دولوريس ديل ريو الذهبية للاستحقاق الدولي لصالح حقوق المترجمين الفوريين من الاتحاد الوطني للمترجمين، المكسيك (2001)
- الميدالية الذهبية من وكالة الدولة لحماية الممتلكات الصناعية، جمهورية مولدوفا (2001)
- وسام القائد دي لوردي دو ميريت الوطني، ساحل العاج (2002)
- ميدالية ماريا سكلودوسكا-كوري من اتحاد المخترعين والعقلانيين، بولندا (2002)
- وسام النيلين من الدرجة الأولى، من رئيس جمهورية السودان، السودان (2002)
- مكتبة كامل إدريس، جامعة جوبا، السودان (2002)
- قاعة مؤتمرات كامل إدريس، محكمة الملكية الفكرية، الجهاز القضائي، السودان (2002)
- منح ميدالية دانك (ميدالية المجد)، من رئيس جمهورية

- غيرغيستان، غيرغيستان (2003)
- جائزة من جامعة الاقتصاد الوطني والعالمي، بلغاريا (2003)
 - «جائزة فينيسيا للملكية الفكرية»، قدمت من عمدة فينيسيا (2004)
 - ميدالية عُمان، قدمت من صاحب السمو الملكي فهد بن أحمد السعيد، نائب رئيس الوزراء لمجلس الوزراء، عمان (2004)
 - وسام نسر الآزتيك، قدم من السفير لويس الفونسو دي ألبا (الممثل الدائم للمكسيك للمنظمات الدولية في جنيف) إنابة عن رئيس المكسيك فيسنت فوكس (2005)
 - مبنى كامل إدريس، مركز تدريب إقليمي، منظمة الملكية الفكرية الإقليمية الإفريقية، هراري، زيمبابوي (2006)
 - ميدالية لإحياء الذكرى الستين للأمم المتحدة، بلغاريا (2006)
 - منح ميدالية لإحياء الذكرى الستين لاستقلال الأردن، الأردن (2006)
 - جائزة القيادة المتميزة، قدمت من اتحاد الناشرين العالمي واتحاد الناشرين العرب، مصر (2007)
 - ميدالية بمناسبة احتفال الفجيرة العالمي للمونودراما، الفجيرة، دولة الإمارات العربية المتحدة (2007)

- ميدالية بمناسبة يوم الملكية الفكرية، من المعهد الإقليمي للملكية الفكرية التابع لكلية الحقوق بجامعة حلوان، مصر (2008)
- الميدالية المتميزة للإبداع الثقافي، السودان (2008)
- وسام نادي الأسرة، السودان (2008)
- ميدالية منظمة الملكية الفكرية العالمية، جنيف، سويسرا (2008)
- الميدالية المتميزة للمركز السوداني للملكية الفكرية، الخرطوم، السودان (2009)
- ميدالية شركة سكر كنانة، الخرطوم، السودان (2009)
- وسام الوفاء والتقدير من محطة امدرمان للإذاعة القومية، السودان (2010)
- (وشاح) الثورة السورية (2013)
- (وشاح) مركز راشد دياب الثقافي، الخرطوم، السودان (2013)
- ميدالية التميز من الإتحاد العالمي للمحامين المسلمين (2014)

- درجات فخرية

- 1999 أستاذ فخري في القانون، جامعة بكين، الصين
- 1999 دكتوراه فخرية، مجلس الدكاترة لجامعة دولة مولدوفا، جمهورية مولدوفا

- 1999 دكتوراه فخرية، مركز فرانكلين بيرس للقانون (كونكوردي، نيوهامبشير)، الولايات المتحدة الأمريكية
- 1999 دكتوراه فخرية، جامعة فودان (شنغهاي)، الصين
- 2000 دكتوراه فخرية، جامعة الاقتصاد الوطني والعالمي (صوفيا)، بلغاريا
- 2001 دكتوراه فخرية، جامعة بوخارست، رومانيا
- 2001 دكتوراه فخرية، جامعة هانام (ديجيون)، جمهورية كوريا
- 2001 دكتوراه فخرية، جامعة منغوليا للعلوم والتكنولوجيا (يولانباتار)، منغوليا
- 2001 دكتوراه فخرية، جامعة ماتيج بيل (بانسكا بيسترىكا)، سلوفاكيا
- 2002 دكتوراه فخرية، جامعة أوكرانيا الوطنية للتقنية «معهد كييف للعلوم التطبيقية» (كييف)، أوكرانيا
- 2003 دكتوراه فخرية، جامعة الإمام المهدي (ولاية النيل الأبيض)، السودان
- 2005 درجة الدكتوراه في الآداب (دكتوراه فخرية)، جامعة أنديرا غاندي الوطنية المفتوحة، الهند
- 2005 دكتوراه فخرية، أكاديمية لاتفيا للعلوم، لاتفيا
- 2006 دكتوراه فخرية، جامعة آذربيجان، آذربيجان
- 2007 دكتوراه فخرية، جامعة الجزيرة، السودان
- 2007 دكتوراه في القانون الدولي وأستاذ فخري، جامعة

دولة بيلاروسيا، بيلاروسيا

- 2007 دكتوراه فخرية، جامعة الخرطوم، السودان
- 2007 دكتوراه فخرية، الجامعة السيريلية والميثودية (سكوبجي)، جمهورية ماسيدونيا من يوغسلافيا السابقة
- 2008 دكتوراه فخرية، جامعة دولة قيرغيز للإنشاءات والنقل والمعمار (بيشكيك)، قيرغيزستان
- 2008 شهادة تقدير، الجامعة الأهلية، الخرطوم، السودان

• الخبرة

- مهنيًا:

- صحافي غير متفرغ، مع صحيفتي «الأيام» و«الصحافة» السودانييتين (1971 - 1979)
- محاضر، جامعة القاهرة (1976)
- مساعد مدير، الإدارة العربية، وزارة الخارجية، الخرطوم (1977)
- مساعد مدير، إدارة البحوث، وزارة الخارجية، الخرطوم (يناير - يونيو 1978)
- نائب المدير، الإدارة القانونية، وزارة الخارجية، الخرطوم (يوليو - ديسمبر 1978)
- عضو بعثة السودان الدائمة لمكتب الأمم المتحدة، جنيف (1979 - 1982)
- نائب القنصل السوداني في سويسرا (1979 - 1982)

- المستشار القانوني لبعثة السودان الدائمة لمكتب الأمم المتحدة في جنيف (1979 - 1982)
- مسؤول قيادي للبرمجة، مكتب التعاون التنموي والعلاقات الخارجية لإفريقيا، المنظمة الدولية للملكية الفكرية (1982 - 1985)
- مدير، مكتب التعاون التنموي والعلاقات الخارجية للدول العربية ووسط وشرق أوروبا، المنظمة الدولية للملكية الفكرية (1985 - 1994)
- سفير، بوزارة الخارجية، السودان (الوضع الحالي على المستوى القومي)
- نائب المدير العام للمنظمة الدولية للملكية الفكرية (1994 - 1997)
- المدير العام للمنظمة الدولية للملكية الفكرية، منذ 1997
- الأمين العام للاتحاد العالمي لحماية الأصناف النباتية، منذ 1997
- خاص
- عضو، المجلس الأكاديمي، جامعة الخرطوم (السودان، أبريل 2007)
- عضو، مجلس الأمناء، جامعة وادي النيل (مصر، يونيو 2000)

- عضو، لجنة الأمم المتحدة للقانون الدولي (2000 - 2001)
- عضو، المجلس الاستشاري للملكية الفكرية، مركز فرانكلين بيرس للقانون (كونكورد، نيوهامشير، 1999)
- عضو، لجنة الأمم المتحدة للقانون الدولي (1992 - 1996)
- نائب الرئيس، لجنة الأمم المتحدة للقانون الدولي، في جلسة انعقادها الخامسة والأربعين (1993)
- ممثل لجنة الأمم المتحدة للقانون الدولي، لدى اللجنة الآسيوية - الإفريقية الاستشارية القانونية للدورة 35 (مانिला، مارس 1996)
- عضو، المجموعة العاملة للجنة الأمم المتحدة للقانون الدولي لصوغ النظام الأساسي لمحكمة الجنايات الدولية
- عضو، لجنة الصياغة التابعة للجنة الأمم المتحدة للقانون الدولي
- خبير قانوني في عدد من اللجان الوزارية بين السودان ودول أخرى
- عضو لجنة الخبراء القانونيين لمنظمة الاتحاد الإفريقي، التي أعدت العديد من المعاهدات الإقليمية
- مستشار قانوني في المجالس الوزارية ومؤتمر القمة لمنظمة الوحدة الإفريقية (الخرطوم يوليو 1978 - مونروفيا يوليو 1979)

- مشارك في عديد الاجتماعات والمؤتمرات الدولية التابعة لمنظمة الصحة العالمية، ومنظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة الدولية للملكية الفكرية، والصليب الأحمر، واللجنة التنفيذية للمندوب السامي للاجئين
- عضو اللجان الخاصة التي تأسست لجمع الأموال لإعانة اللاجئين في إفريقيا
- مقرر اللجنة الثالثة (البحث العلمي البحري) التابعة لمخلص الجلسة التاسعة لمؤتمر الأمم المتحدة لقانون البحار (جنيف، 1980)
- رئيس وفد السودان للمؤتمر التمهيدي لمنظمة الوحدة الإفريقية لصوغ القواعد السلوكية الخاصة بنقل التكنولوجيا (أديس أبابا، مارس 1981)
- المتحدث الرسمي باسم المجموعة الإفريقية ومجموعة الـ 77 في كل الموضوعات المتعلقة بنقل التكنولوجيا والطاقة والممارسات التجارية المحظورة والتعاون التقني في أوساط الدول النامية في الجلستين الثانية والعشرين والثالثة والعشرين في مجلس التجارة والتعاون (جنيف، فبراير وسبتمبر 1981)
- رئيس وفد السودان والمتحدث الرسمي باسم المجموعة الإفريقية ومنسق المجموعة الـ 77 في الجلسة الرابعة لمؤتمر الأمم المتحدة للقواعد السلوكية المتعلقة بنقل

- التكنولوجيا (جنيف، مارس - أبريل 1981)
- المتحدث الرسمي باسم مجموعة الـ 77 بمقتضى الفصل التاسع (القانون الملزم التطبيق وتسوية النزاعات) في مؤتمر الأمم المتحدة حول قواعد السلوك العالمية في نقل التكنولوجيا (جنيف، مارس - أبريل 1981)
 - رئيس وفد السودان ورئيس ورشة العمل الخاصة بالسياسات القانونية إزاء نقل التكنولوجيا (الكويت، سبتمبر 1981)
 - رئيس المجموعة الإفريقية ومجموعة الـ 77 في الجلسة الأولى للمجموعة الدولية للحكومات للخبراء عن الممارسات التجارية المحظورة (جنيف، نوفمبر 1981)
 - رئيس مجموعة الـ 15 الدائمة حول نقل التكنولوجيا وتطويرها، المنبثقة عن مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (جنيف، 1980 - 1983)
 - المتحدث الرسمي باسم المجموعة الإفريقية ومجموعة الـ 77 في الاجتماع الخاص بالشؤون الاقتصادية والتجارية والتنمية لنظام الملكية الصناعية (جنيف، فبراير 1982)
 - منسق المجموعة الإفريقية ومجموعة الـ 77 في الجلسات الأولى والثانية والثالثة للجنة التمهيدية لتطبيق قواعد السلوك العالمية في نقل التكنولوجيا (جنيف، مارس، مايو، سبتمبر - أكتوبر 1982)

- منسق المجموعة الإفريقية ومجموعة ال 77 في اجتماع خبراء الحكومات عن نقل وتطبيق وتنمية التكنولوجيا في البضائع الأساسية وقطاعات الآليات الصناعية (جنيف، يوليو 1982)
- المنسق والمتحدث الرسمي بإسم المجموعة الإفريقية ومجموعة ال 77 في مجموعة الحكومات الدولية للخبراء عن جدوى قياس سريان المورد البشري على نقل التكنولوجيا عكسياً (هجرة الأدمغة) (جنيف، أغسطس - سبتمبر 1982)
- منسق الدول النامية في صوغ القرار الخاص بتفويض مكتب المندوب السامي لللاجئين، خلال الجلسة الثالثة والثلاثين للجنة التنفيذية لمكتب المندوب السامي لللاجئين (جنيف، أكتوبر 1982)
- المنسق والمتحدث الرسمي بإسم المجموعة الإفريقية ومجموعة ال 77 في اجتماع خبراء الحكومات عن نقل وتطبيق وتنمية التكنولوجيا في قطاع الطاقة (جنيف، أكتوبر - نوفمبر 1982)
- المنسق والمتحدث الرسمي بإسم المجموعة الإفريقية ومجموعة ال 77 في الدورة الرابعة للجنة نقل التكنولوجيا (جنيف، نوفمبر - ديسمبر 1982)
- عضو، مجلس الرعاة، مصدر إدارة الملكية الفكرية (نسخة على الإنترنت للملكية الفكرية/ كتيب إدارة الاختراع)، 2007

- مساعد الرئيس، لجنة العلاقات الخارجية، وزارة الثقافة (السودان 2011)
- رئيس، مؤسسة السودان للدفاع عن الشعب السوري (2012 - 2013)
- نائب رئيس، مؤسسة السودان للدفاع عن الحقوق والحريات (2012 - 2013)
- عضو، مؤسسة السودان للمصالحة والتعايش الديني (2012 - 2013)

- خبرة قضائية وعضوية مهنية لاتحادات

- عضو في لجنة القانون الدولي التابعة للأمم المتحدة (1992 - 1996) و(2000 - 2001)
- عضو ورئيس للعديد من لجان الخبراء القانونيين التي تم إنشاؤها من منظمة الاتحاد الإفريقي
- أستاذ القانون الدولي العام، جامعة الخرطوم، السودان
- عضو اتحاد القانونيين السودانيين (الخرطوم)
- عضو اتحاد فقهاء القانون الأفارقة (داكار وباريس)
- رئيس مناب، مجلس العلاقات الخارجية، وزارة الثقافة، السودان
- محام وموثق عقود مسجل في جمهورية السودان
- نائب الرئيس، منظمة السودان لحماية الحقوق الأساسية والحريات

- عضو، لجنة السودان العليا للإصلاح القضائي

- مشروعات ومستندات

- قمت بتشكيل ومناقشة، إنابة عن المنظمة الدولية للملكية الفكرية، مشروعات متعددة ذات صلة بالتعاون التنموي في مجال الملكية الفكرية.
- نظمت، إنابة عن المنظمة الدولية للملكية الفكرية، سمنارات متنوعة وورش عمل فضلاً عن إلقاء العديد من المحاضرات
- أعددت صوغ مستندات مختلفة عن الجوانب التنموية للملكية الفكرية
- أشرفت على مراقبة وإدارة الجوانب الإدارية والمادية لمشروعات تم تنفيذها على نطاق العالم
- مؤتمرات وسمنارات ودورات دراسية وندوات
- مثلت السودان في العديد من المؤتمرات العالمية والإقليمية، مشاركاً في سمنارات عدة وندوات ومجموعات نقاش، وحاضرت طلاباً خريجين حول مختلف التخصصات الأكاديمية العالمية
- مثلت المنظمة الدولية للملكية الفكرية في اجتماعات وسمنارات وندوات عالمية مختلفة
- مثلت المنظمة الدولية للملكية الفكرية في العديد من برامج السياسة والعمليات التابعة لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية

- أنجزت جولة دراسية في معهد ماكس بلانك (ميونيخ) في مجال تدريس قانون الملكية الفكرية (1986)
- ألقيت محاضرات عدة عن وباء (كوفيد - 19): حول النتائج القانونية في الالتزامات التعاقدية (مايو، 2020)

- منشورات

- الحوار الأوروبي - العربي، يونيو 1977
- مسؤولية الدولة في القانون الدولي، سبتمبر 1977
- نظرية العمل الإنساني، سبتمبر 1977
- فلسفة «الحديث» و«السنة» في الشريعة الإسلامية، يناير 1978
- عقيدة الاختصاص القضائي في القانون الدولي، ديسمبر 1978
- حادثة السفارة الأميركية في طهران، مارس 1979
- النظام القانوني لنهر النيل، ديسمبر 1980
- موضوعات متعلقة بنقل التكنولوجيا في السودان وتطويرها، مايو 1981
- الصين والقوى في القرن التاسع عشر، مايو 1981
- الأبعاد القانونية للتعاون الاقتصادي في محيط الدول النامية، يونيو 1981
- الصندوق المشترك للسلع، يونيو 1981
- الجوانب العامة لنقل التكنولوجيا على المستويين

- الإقليمي والعالمي، نوفمبر 1981
- اتفاقيات التجارة التفاضلية بين الدول النامية، فبراير 1982
- علاقات التأمين بين الشمال والجنوب: التبادل غير المتساوي، ديسمبر 1984
- قانون الاستخدامات غير الملاحية في المسارات المائية الدولية، مواد مسودة لجنة القانون الدولي: نظرة عامة، نوفمبر 1995
- نظرية الأصل والهدف في سايكولوجية الطفل، يناير 1996
- نحو أمم متحدة أفضل نحو الألفية الجديدة، يناير 2000
- الملكية الفكرية - أداة فاعلة من أجل النمو الاقتصادي، 2003
- السودان، العام 2020: دروس ورؤى، 2004
- الملكية الفكرية - الأمم المتبقطة: رسم خريطة الطريق من النامية إلى المتطورة، 2006
- السودان 2020، (2008)
- السودان: من الأقل نمواً نحو الأسرع تنمية، 2008
- تحكيم: نظرة من أجل تنفيذ العدالة، 2009
- تحكيم: وجهة نظر حادة للتشريع السوداني حول فض المنازعات (2005)، 2009
- مرشد نحو فلسفتي واقتباساتي، 2015

- مسار السودان نحو المستقبل: حلم واقعي من أجل 2025، (2017)
- جاستا والحرب العالمية الثالثة، 2018
- مذكراتي: «ملحمتي النيلية»، 2019
- عشرة جذور للتصميم، 2020

- مقالات

- عدد من المقالات حول القانون والشؤون الاقتصادية والفقہ القانوني والجماليات، نشرت في العديد من الصحف والدوريات
- الغزو الروسي لشبه جزيرة القرم: هل هو انتهاك للقانون الدولي؟
- خطآن لن يشكلا عملاً صحيحاً.

