

وضع الأهداف الإيجابية للعمل وضع الثوابت التخيل

وضع الأهداف

بعد أن تعرفنا على الخطوة الأولى والثانية من خريطة التفكير الإيجابي، لنأمل في الخطوة الثالثة وهي، وضع الأهداف لموقف معين. وبمعنى أدق، ما هي النتيجة التي ترغب في الوصول إليها؟ حينما تحدد وتُعرف أهدافك بشكل واضح، فإنك تبتكر الطريقة التي تساعدك على التركيز عليها والتي يمكنك من توجيه النشاط والطاقة والموهبة والوقت إليها. ولا عجب في أن الكثير من المديرين الناجحين يضعون شرط - وضع الأهداف - أساساً في نجاح أي مؤسسة. حيث أن هذا الشرط يصبح أكثر تطوراً إذا أضفنا إليه فكرة - تثبيت هذه الأهداف - بمعنى أن نسبغ هذه الأهداف بصيغنا الفردية الإيجابية التي تشحن هذه الأهداف وتدفعنا إلى تحقيقها. وبعدها تأتي المرحلة الأهم، ألا وهي رؤية هذه الأهداف وقد أصبحت

واقِعاً مؤلفاً من وضع الأهداف، وتثبيت هذه الأهداف.

يمكن للأهداف المكتوبة أن تقود المرء بشكل شعوري ولا شعوري نحو تحقيقها، كما يمكن لها أن تساعد في التعرف على الفرص التي تسهل عليه عملية التقدم والتطور. فإذا تمكنت من تدوين كل من أهدافك الرئيسة، تكون قد أوكلت إلى نفسك مهمة واضحة لها على نفسك قوة القانون. لقد درّستُ موضوع - وضع الأهداف - لأكثر من خمس عشرة سنة أوجدت لنفسي خلالها أسلوباً محدداً. كيف يمكن أن أكون مفهوماً ونافعاً؟ ويعرف هذا الأسلوب «بالإسلوب الذكي». فأهدافك يجب أن تكون:

- محددة.
- قابلة للقياس.
- قابلة للتطبيق.
- واقعية.
- محددة الوقت.

محددة

يجب أن يكون الهدف محدداً قدر الإمكان. فبشكل عام، يعتمد مستوى الخصوصية على كمية المعلومات الصحيحة والبيانات الدقيقة التي يملكها المرء، ذلك لأن الأهداف المكتوبة الغامضة لا تقدم لنا الكثير من التحريض والإلهام. فمثلاً، عملت مع أحد المديرين الذي وضع أخيراً هدف «تحسين زمن

الاستجابة» فسألته: «من هو الشخص الذي ترغب بتحسين زمن الاستجابة معه؟ ولماذا؟» ثم أردفت في محاولة لتحريض تفكيره: «ماذا تعني بكلمتي تحسين، وزمن الاستجابة؟ هل يمكن أن تشرح لي هاتين الكلمتين بشكل عملي؟» كان القسم الذي يرأسه يعمل على خدمة الزبائن المحليين، وكان هذا القسم يتلقى الكثير من الشكاوى لعدم حصول الزبائن على معلومات كافية وبطريقة وقتية. ويعدم القيام ببعض الدراسات والتحليل.

قرر هذا المدير أن غالبية الشكاوى كانت متعلقة بعدم وصول البيانات المطلوبة إلى قسم المبيعات مما يؤدي إلى إعاقة هذا القسم من خدمة الزبائن الخارجين بشكل سليم. وبعد أن أمضى المدير بعض الوقت في معرفة معنى الكلمتين، قال: «سأخفض من الزمن اللازم للاستجابة إلى زبائني المحليين لمعلومات التسعيرة الجديدة». قارن التصريح الأول مع التصريح الجديد. هلّا لاحظت الفرق؟ الأهداف المحددة تمكن واضعها من التركيز عليها بشكل دقيق، ومن معرفة السبب في هذا التركيز.

قابلة للقياس

هناك تعبير يقول «لن تستطيع تحسين ما لا يمكن قياسه» فبدون القياس لن نتمكن من معرفة مدى تحسينك لموقفك. فمرحلة ما قبل القياس، ومرحلة ما بعد القياس مراحل حساسة

لأنها تقدم الأساس لعملية المقارنة. فبالنظر الى مثالنا السابق، أين يكمن القياس في خواص الهدف؟ إن تخفيض الزمن اللازم للاستجابة خاضع للقياس. وبإعادة الصياغة، يمكن للعبارة أن تصبح:

«سأخفض كمية الوقت اللازم للاستجابة إلى زبائني المحليين فيما يتعلق بمعلومات التسعيرة الجديدة بنسبة 25٪».

قابلية للتطبيق

إذا لم يكن الهدف قابلاً للتطبيق فإنه لن يتحقق أبداً. يجب أن نقوم بنشاط ما حتى نتمكن من تحقيقه. يجب أن تستعمل لغة ما لشرح ما يجب القيام به حول موضوع الهدف. «كالنظر في الشكاوى» على سبيل المثال، لن يساعد على تغيير الوضع السيئ. أما عبارات «تخفيض» أو «إزالة» الشكاوى فهي أكثر حركة وأكثر تطبيقاً.

واقعية

يجب أن يكون هدفك واقعياً، إلا أن كلمة «واقعي» تختلف من شخص إلى آخر. فممنظورنا لمدى تحقيق الأمور أو عدم تحقيقها يختلف من شخص لآخر. بالتأكيد، نستطيع أن ننظر إلى ما حققناه في الماضي لتأسيس قياس ما، بمعنى أن نسأل أنفسنا «ماذا كان بمقدورنا أن نفعل في الماضي؟» كما نستطيع أن نسأل أنفسنا: «ماذا بمقدورنا أن نفعل؟»

أذكر أنني عملت مع إحدى المجموعات التي أعدت مشروعاً لخفض النفقات. وقد قال مدير المجموعة: «لقد طلبوا (الإدارة) منا أن نخفض النفقات بنسبة 11٪ للشهور الستة المقبلة. لقد بذلنا أقصى جهدنا، وسيكون من المستحيل إضافة أي تخفيض جديد». لم يكن للمجموعة أي خيار. فهم يعتقدون أن نسبة 11٪ هي نسبة غير واقعية بعد أن استنفدوا كل ما يمكن، غير أن الإدارة كانت تعتقد أن هذا الهدف واقعي. يضع بعض الناس أهدافاً شديدة التحفظ ويعتقدون أن الإكثار من الأداء والإقلال في الوعود، أفضل من العكس. ولكننا لسنا بصدد الحديث عن (الأهداف الآمنة) فالإيجابيين يضعون أهدافاً أبعد من متناولهم بقليل، والأهداف الصعبة تميل إلى جانب عدم تحقيقها إلا بالكثير من الثقة والعبقرية. لقد دأب الدكتور بيل على تشجيع الناس لاتباع قاعدة الـ 10٪. أضف 10٪ على هدفك مهما كان هذا الهدف. أخرج من منطقة الاسترخاء إلى منطقة الكد والعمل. فبالعودة إلى مثال «خفض زمن الاستجابة بواقع 25٪» سنقف أمام السؤال، هل هذا واقعي؟ من أين أتت هذه النسبة؟ والكثير من الناس يضعون مقاييس اعتباطية لأهدافهم.

إن النظر إلى الأداء الفعلي هو أحد طرائق وضع الأهداف الواقعية. ما هو «زمن الاستجابة الحالي؟» وضع نقطة الانطلاق مهم جداً. ثم، ما هي معايير مؤسستك في الداخل والخارج؟ فإذا استطاع الآخرون تخفيض زمن الاستجابة بواقع $\times$ دقيقة، فتأكد أنك ستنجح أنت أيضاً.

محددة الوقت

ما هو تصورك للوقت اللازم لتحقيق هدفك؟ تقدم لنا الأهداف ذات النهايات المفتوحة متعة استغلال كل الوقت. لا توجد ضرورة قصوى لنكون شديدي الإصرار على القيام بعمل ما. وهذا خطأ. فالأهداف ذات الخطط المستقبلية المرحلية، لثلاثة أشهر على سبيل المثال، يجب أن تقسم إلى مراحل ونقاط علام محددة مسبقاً كالمثال الآتي:

«خطة تخفيض النفقات الناتجة عن تراجع مستوى الأداء للعام المالي 2001 بواقع 8%» يجب أن يقسم على الشكل التالي:

- خفض النفقات بواقع $\times$ % خلال الربع الأول من العام المالي 2001.
- خفض مرتجعات الزبائن بواقع $\times$ % خلال الربع الثاني. وهكذا دواليك.

كل الأبطال الأولمبيين يضعون أهدافاً لأنفسهم، ثم يجزئونها إلى مراحل صغيرة. عملية تجزيء الهدف إلى مراحل أصغر يساعد على إزالة الخوف منه وتعزز من عملية التركيز على تحقيقه. وتسهل من عملية برمجته ضمن الأنشطة اليومية والأسبوعية الروتينية للمرء.

لاحظ النماذج التالية من (الأهداف) وطبق عليه المنظومة الذكية. أي من الأهداف تبدو أكثر توافقاً مع المنظومة الذكية؟

1. أ - أنا بحاجة إلى تعيين موظفين أكثر هذه السنة.
ب - سأوظف ثلاثاً من مندوبي التسويق ذوي الخبرة في التجارة الإلكترونية خلال هذا الربع.
2. أ - سأجتمع هذا الشهر مع أهم ثلاثة زبائن لمناقشة احتياجاتهم من المنتجات والخدمات، للسنة المقبلة.
ب - سألتقي هذا الشهر مع أهم ثلاثة زبائن لتقوية علاقات العمل معهم.
3. أ - سأفوض فريقين - خلال هذا الربع - للعمل على تخفيض الطاقة العاملة حتى أتمكن من العمل على مشروعات استراتيجية.
ب - مع نهاية هذا الربع، سأفوض جيم وباربارة بثلاثة من الأعمال التي تأخذ من وقتي عادة، حتى أتمكن من النظر إلى مشروعات استراتيجية.
اختيارك لـ 1/أ - 2/ب - 3/ب هو الاختيار الصحيح.
فكلها تتضمن معلومات تقربها من المنظومة الذكية.

وضع الثوابت

يتوجب عليك أن تحول عباراتك إلى ثوابت صلبة في اللحظة التي تنتهي فيها من وضع أهدافك حسب الأسلوب الذكي. فالثوابت هي عبارة عن أهداف تمت إعادة صياغتها

لتصبح الوقود الذي يدفع المرء إلى تحقيق أهدافه بعبارات فردية إيجابية، وهي التي تجعل من عبارات الأهداف الفردية قوة موجهة فعالة نحو الولوج إلى العالم اللاشعوري الذي يمثل 80٪ من أفعالنا، كما يقول العلماء. لقد ثبت، ومنذ عشرات السنين أن عوالمنا مؤلفة من مكونات شعورية تترجم ما تستقبله من حواسنا الخمس، ومن مكونات لاشعورية تكون بمثابة المخزن الذي يخزن ذكرياتنا، وعاداتنا وذواتنا ومعتقداتنا. ومن المثير أن عالمنا اللاشعوري لا يميز الفرق بين الواقع وبين الخيال. فهو يسلم بما يقدمه له العالم الشعوري. فإذا زود العالم الشعوري القائم على الحواس الخمس العالم اللاشعوري ببيانات سخيفة مثل «لن تستطيع تطوير مهارات معينة، أنت بأمس الحاجة إليها» أو «لن تستطيع التأقلم مع بعض الظروف» أو «بعض الأشياء التي تريدها هي أبعد من المنال» فإن التصرفات المتوقعة ستكون سلبية ومبرمجة للحد من الذات. عبث بعبث. وفي المقابل، فلو أن المرء تمكن من تغيير الرسائل التي يملئها العالم اللاشعوري عليه، فإنه سيتمكن من توجيه قواه لتحقيق أهدافه.

تتمحور الثوابت حول حقيقتين. تكمن الأولى في أن عالمك اللاشعوري يُسلم بكل ما تمليه عليه. بينما تكمن الثانية في أن العبارات الفردية المُشكلة على أسس إيجابية، وبصيغة الأنا وبزمن المضارع تستطيع اختراق العالم اللاشعوري بسرعة أكبر، وعلى هذا فإن القيمة في تصعيد الأهداف لتصبح ثوابت يجب أن تكون واضحة. ولكيفية معرفة الطريقة، فلنعد إلى

الأمثلة السابقة ونصعد الأهداف إلى ثوابت.

الهدف: سأوظف ثلاثاً من مندوبي التسويق ذوي الخبرة في التجارة الإلكترونية خلال هذا الربع.

التصعيد إلى ثوابت: «إنني أوظف ثلاثاً من أفضل مندوبي التسويق ممن لديهم خبرة مميزة في التجارة الإلكترونية خلال هذا الربع».

الهدف: «سأجتمع هذا الشهر مع أهم ثلاثة زبائن لمناقشة احتياجاتهم من المنتجات والخدمات للسنة المقبلة».

التصعيد إلى ثوابت: «إنني أجتمع هذا الشهر مع أهم ثلاثة زبائن لدي وأقدر معهم احتياجاتهم من المنتجات والخدمات للسنة المقبلة. فأنا أقدم خدمات ممتازة».

الهدف: «مع نهاية هذا الربع، سأفوض جيم وباربارة بثلاثة من الأعمال التي تأخذ من وقتي عادة حتى أتمكن من النظر إلى مشروعات استراتيجية».

التصعيد إلى ثوابت: «بنهاية هذا الشهر أكون قد عهدت بثلاث مهام من المهام التي أقوم بها عادة على حساب وقتي إلى المتميزين جيم وباربارة. وبذلك أكون قادراً على النظر بمشروعات أكثر استراتيجية».

قد يتعذر لبعض القراء لدى دراسة الأهداف والثوابت فهم الفرق بين الاثنين. فعلى صعيد العالم الشعوري، يبدو الفرق

شديد الغموض. ولكن على صعيد العالم اللاشعوري فإنك لم تترك أي نوع من أنواع الشكوك في أنك لن تحقق هذه الإنجازات. فالثوابت هي أهداف وضعتها أنت بصيغة الأنا، وبزمن الحاضر مستعملاً لغة إيجابية. فاستعمالك لعبارة (سوف) فإنك تفترض وجود بعض التردد. وعالمك اللاشعوري يسلم بوجود بعض الشكوك حيال كلمة (سوف) أما استعمالك للزمن المضارع فإنك تُعلم نفسك أنك في مرحلة ما من مراحل تحقيق الأهداف. وأنا في الواقع أفضل استعمال الكلمات الدالة على تمامية الحدث. كعبارة، «أنا قد حققت هدفي»، فهو يبدو عملاً وقد أنجز. ورغم أنك قد ترغب في استعمال ما يناسبك من الأزمنة فإني أفضل طريقتي. فقط، تأكد من أنك لا تستعمل لغة سلبية. قل (إني أنجح) عوضاً عن (أنا لن أرسب) قل (أنا هادئ وواثق ومتمكن) عوضاً عن (أنا لن أغضب).

جرب هذه التقنية، وابدأ بتحديد أحد الأهداف المتعلقة بوصفك. واكتب عبارة تشرح فيها هدفك (تأكد من استعمالك للإسلوب الذكي) ثم، أكد هذا الهدف عبر استعمال صيغة الأنا، وبزمن المضارع واللغة الإيجابية، صعد الهدف إلى ثابت بحيث لا يبدو الهدف مختلفاً عن الثابت للوهلة الأولى. ثم راقب النتيجة التي ستوصل إليها.

أذكر أنني كنت أراجع مرة مجموعة من الثوابت لأحد زبائني، وذلك بهدف اكتشاف التشابه بين الهدف وثوابت هذا الهدف ووجدت أن التشابه ضعيف جداً. فالهدف لا يتبدل، بل

يصاغ ثانية. لا تحتاج الثوابت إلى أن ترتبط بعبارات هدفية معينة، فهي على وجه العموم، مصدر وحي والهام بحد ذاتها. فأحدى السيدات اللاتي كن يحضرن جلسة حول «قوة التفكير الإيجابي في العمل» أخبرتني أخيراً أنها وضعت لنفسها ثلاث مجموعات من الأهداف المصعدة إلى ثوابت. الأولى لعملها، والثانية لذاتها، والثالثة للآخرين (أولادها).

أما فيما يتعلق بذاتها، فلقد كرست فكرة لـ«أنا امرأة قوية وواثقة وأمنة وأقوم بأشياء عظيمة» كما طورت فكرة لأولادها مفادها أن تكرر على مسامعهم عبارة «أنتم أولاد أذكاء وقادرون وشجعان وتستطيعون تحقيق كل ما تضعونه في الحسبان» كما أخبرتني أنها، وبالنسبة للعمل، فهي حذت حذوي عبر تطوير اثنين أو ثلاثة من الثوابت المتعلقة بالعمل، والتي تركز في أساسها على إسعاد الزبائن، العناية بالموظفين، وتحقيق الأرباح. وفي العمل، لا أصبو إلى أكثر من ثلاثة ثوابت. على رغم أن هذا الرقم لا يبدو إعجازياً إلا أن صعوبة تحقيقه تعزى إلى كثير من الثوابت الأخرى التي تعيق من إمكانية تحقيقه. أما على مستوى الحياة الشخصية، فلقد خلقت أيضاً الثوابت الخاصة بي، أقواها هو ذلك الذي استوحيته من الكتاب المقدس «إن المسيح يقويني لفعل كل شيء» وقد قمت بتدوين هذه العبارة على بطاقة صغيرة بعد قراءتي لرائعة پيل «قوة التفكير الإيجابي». كان ذلك قبل عشرين سنة تقريباً. وعلى رغم اصفرار تلك البطاقة المكونة في أحد أدراج مكتبي، وعلى رغم تآكل حوافها بفعل الزمن، إلا أن

قوتها في تحويل وتحريض مشاعري وفي إجباري على القيام بالفعل لم تضمحل بعد.

ومهما كان دينك، فإنني أنصحك بشدة أن تضع لنفسك الثوابت التي من شأنها أن تضيف المعنى، وتهب العزيمة لجوهر الإيمان فيك. وأنصحك باستعمال هذه الثوابت مع شريكك الآخر، وأطفالك وأصدقائك وزملائك في العمل ومع كل من تشعر أنك بحاجة إليه.

لا يعتمد المديرون على فكرة الثوابت بالشكل الكافي، فهم يفترضون مسبقاً أن الناس من حولهم يعرفون شعورهم تجاههم. ولأن السلوك السلبي هو من يشد الانتباه، فإننا نعلم متى يعترض المدير على أفعالنا. أما السلوك الإيجابي، فنادرًا ما يُستدعى ولن يكون أكثر من عبارة «عمل جيد». جرب ذلك. وفكر في عمل عظيم قام به أحد الأفراد لك شخصياً، ودون هدفاً لذلك. فلننظر إلى هذا المثال: «ستيفاني دعني أخبرك أنني أنظر إليك على أنك مدير خدمات معلوماتية مميز، وأنا أؤمن عالياً بطريقة عملك وأسلوب إدارتك لفريقك. وأشكرك على وجودك معي هنا».

حاول دائماً أن تردد لذاتك أهدافك الشخصية، أو قلها بصوت عالٍ إذا كنت بمفردك، في أي زمان وفي أي مكان. فكلما قلتها أكثر، كانت النتائج المرجوة أفضل. وحتى لا تنسى، اربطها مع أي نشاط اعتيادي تقوم به، أو اربطه بتوقيت

معين. لدى الاستحمام مثلاً، أو لدى فتح باب الثلاجة، لدى القيادة إلى العمل، لدى تشغيلك للكمبيوتر، أو عند استراحة القهوة الصباحية. اجعلها مرئية بأن تدونها على ورقة الملاحظات وتعليقها في منطقة واضحة. أعرف إحدى المشرفات التي تلتصقها على شاشة الكمبيوتر الخاص بها. وحاول الاعتیاد على تكرارها مرتين أو ثلاثة يومياً على الأقل. الموضوع بحاجة إلى الممارسة، ولكنني شخصياً أستطيع أن أجزم بقوة هذا الأسلوب ولا أذكر مرة أنها خذلتني على مر عشرين سنة. ولكن ضع في الحسبان أن الأهداف ليست ذلك النوع من الجني القابع في المصباح السحري، فهي لن تجعل منك بطلاً لأندية السلة المحترفين بين عشية وضحاها (خصوصاً إذا كان طولك أقل من خمسة أقدام ووزنك يزيد عن الخمسين كغ)، ولكنها. أي الأهداف، تمكنك من الوصول إلى مبتغاك عبر المواهب التي حباك الله بها. وكما أسلفنا، فإن الثواب أكثر قوة من تعابير الأهداف، ونستطيع أن نضاعف من آثارها الإيجابية إذا أضفناها إلى التخيل.

التخيل

يمارس الرياضيون المحترفون وأغلب رجال الأعمال الناجحين فعل التخيل. وكما ورد في مقالة Wall Street Journal، فإن أكثر المديرين التنفيذيين الناجحين في أيامنا هذه يعززون نجاحهم إلى ستة عوامل رئيسة، أحدها التخيل. فهم «قادرون على تصعيد مستويات الأداء السابقة» ويتجنبون ما

يسمى مجازاً بمنطقة الراحة. إنهم يقومون به فقط لفن القيام به مدفوعين بأهدافهم الداخلية. يجدون حلولاً للمعضلات عوضاً عن إلقاء اللوم. ويغامرون بثقة بعد أن يضعوا في الحسبان أسوأ النتائج، وهم قادرون على استقراء الحوادث المقبلة بعقولهم.

وتمضي المقالة: «المديرون التنفيذيون الناجحون يقومون بوضع الأفكار حول كل جزئية مهما صغرت، يتنبأون بكل ما يمكن أن يجعل من المحاضرات النظرية، نجاحاً واقعياً، ويطلقون العنان لمخيلتهم الهادفة. وعلى المدير الأدنى مرتبة أن يحضر الحقائق وجداول الأعمال، وأن يبتعد عن عوامله السيكلوجية الخاصة به».

«ما كان لعمل أن يتم دون اللعب بالخيال.
وهذا الدين الكبير الذي نحمله لهذا اللعب،
لا يمكن احتسابه»

كارل جونج، معالج سيكولوجي

يستطيع المرء الاستفادة من مراقبة الصور التي تتوارد إلى ذهنه والتحكم بها تماماً، كما يستطيع الاستفادة من مراقبة مناجاته لذاته والتحكم بها. يقوم لاعب الغولف بتخيل الرمية التي سيقوم بها لإيصال الكرة إلى المكان المحدد، وبشكل دقيق. ومندوبة المبيعات الناجحة تتخيل نفسها وهي تنهي مكاملة ناجحة. ويتخيل المدير التنفيذي نفسه وهو يلقي بمحاضرة خالية من الأخطاء أمام مجلس الإدارة. وفي كل

الحالات، فالأشخاص يتخيلون أنهم ناجحون ثم يجدون أنفسهم في الواقع وهم يلعبون وبشكل آلي الدور الذي تخيلوه في السابق.

في كتاب «في البحث عن الكمال» يقدم عالم النفس الرياضي تيري أورليك، الشرح التالي لآلية التخيل.

«لدى تخيل القيام بالفعل، يجب أن ينصب تركيز المرء على حواسه، حتى يشعر أنه يمارس مهاراته بشكل كامل. هذا التركيز هو بمثابة تحريض للجهاز العصبي المسؤول عن القيام بالفعل. وبمثابة إعادة برمجة الدورة الدموية. فالمرء في هذه الحالة، يضع تصوراً إيجابياً لفعل ما، ويبرمج العقل والجهاز العصبي لتقبل هذا الأداء الافتراضي، فيقوم العقل بإصدار الأوامر القاضية بالقيام بهذا الفعل للجسد. لذلك نرى أن نماذج الأداء الإيجابي هي من نتائج التخيل الذي يدعم ثقة المرء بنفسه، ويساعده على الإيمان بقدرته على القيام بالفعل الإيجابي في المواقف الحقيقية، وبالطريقة التي يكون فيها قادراً على ذلك».

ذات مرة، أخبرني أحد المديرين التنفيذيين في شركة Fortune 500 أنه طبق هذه التكنولوجيا حينما كان يحاول الحصول على الحزام الأسود في رياضة الكاراتيه. كان الامتحان يحتوي على فكرة كسر اللوح إلى نصفين بواسطة اليد قال لي: «لم أستطع كسر اللوح رغم محاولاتي المتكررة. كنت أشعر بالإحباط لأنني كنت مقتنعاً أنني أملك القوة الكافية لكسر اللوح. لهذا، ذهبت إلى مدربي وطلبت منه أن يخبرني عن

المشكلة. فأجابني: «تمثل بعقلك محاولة كسر اللوح وأخبرني بما تراه». فأجبت المدرب: «يدي تتحرك نحو سطح اللوح بالسرعة الصحيحة، وباتجاه النقطة الصحيحة. ولكن وقبل أن تصل إلى اللوح، أشعر بتردد مفاجئ ولكنني أضرب، فأضرب يدي إلى درجة كسر رسغي ومعضمي». فسأله المدرب: «بماذا تفكر حين تتردد؟» أفكر بأن هذا... آه سيؤلمني كثيراً. وعند هذه النقطة قال المدرب: «أريد منك أن تغمض عينيك، وأن تتخيل يدك وهي تمضي عبر اللوح. أشعر بيدك وهي تعبر الخشب وكأنه زبدة. أنصت إلى تفتت الخشب وأشعر بنشوة وسعادة تحقيق مبتغاك». وبالفعل، فلقد قام ذلك المدير بالقيام بما طلبه منه، ولدى المحاولة الأولى، استطاع أن يكسر اللوح إلى نصفين وبدون أدنى ألم. ثم يخبرني أنه طبق هذه التكنولوجيا على معايير العمل التي لاقت نجاحاً مماثلاً. ابحث عن لوحك. هل تنسحب لأنك ترى وتخاف من سوء العاقبة أم أنك ترى نجاحك وتفوقك؟

شكّل ورسّخ في ذهنك صورة ذاتك كشخص ناجح.
واحفظ هذه الصورة نضرة ولا تسمح لها أن تبهت.
وسيعمل ذهنك على تطوير هذه الصورة. لا تفكر
بنفسك على أنك شخص فاشل ولا تشك أبداً بحقيقة
هذه الصورة الذهنية فهذا أخطر ما يمكن أن يصيب
العقل. فالعقل دائم المحاولة لإكمال هذه الصورة.

دكتور. نورمان فنسنت پيل

أهم ما يجب أن تتذكره في التخيل هو أن لا نتخيل الفشل. تخيل دائماً أنك كامل الأداء.

كيف يمكن أن تتخيل النجاح.

التخيل الإيجابي هو أمر سهل. ويمكن أن تلجأ إليه في التحضير لاجتماع ما، أو التحضير لصفقة معينة، أو للتحضير لمحاضرة مهمة، أو لأي وضع وظيفي معين مهم لك. والتالي هي خطوات أربع سهلة:

1. أرح عقلك. إبحث عن مكان هادئ تستطيع الاسترخاء فيه وأغمض عينيك لبضع دقائق على الأقل.
2. تخيل أنك تقوم بما يجب عليك القيام به على أكمل وجه. تخيل أن استجابة الآخرين هي الاستجابة المنطقية المرجوة إزاء الكلمات والأفعال المثالية التي تقوم بها.
3. وظف أكبر عدد ممكن من الحواس في خدمة هذا التخيل. شاهد التفاصيل الدقيقة لكل شيء حولك، استمع إلى كل الأصوات وكل أنواع الجلبة كالتي تثيرها حركة الكراسي، أو دقات الساعة الجدارية. شاهد الناس يجلسون على كراسيهم، أشعر بالسجادة تحت قدميك، وأشعر بيدك على الطاولة أمامك وشم رائحة القهوة.... إلخ
4. استعد الحادثة بعد انتهائها. حدد أي نقاط ضعف في أدائك، وتخيل أنك صححت هذه النقاط وأنت رأيتها وأحسست بها، وأنت أديتها على أكمل وجه.

يسمح لك فعل التخيل ببناء مخزن تجمع فيه خبراتك الناجحة عبر رؤيتك لما تريد وكأنك قد ملكته (حيث أنك المدير الإداري، أو رابح العقد، أو أي شخص آخر) يبدو الأمر وكأنك تخرج فيلماً في ذهنك. من معك؟ أين كنت؟ ماذا ترى؟ كيف تبدو؟ ماذا تسمع؟ راقب الموقف من كل الجهات. فوق، أمام، خلف، يسار، أو يمين. قرب العدسة أو بعدها. يجب أن يكون كل شيء مثالياً وكاملاً.

مارك ماكغوير، البطل الذي حقق أكثر من سبعين ضربة خلال موسم 1998 في رياضة البيسبول محطماً الرقم القياسي السابق والمسجل باسم روجرز ماريس أجاب على سؤال محرر ال نيويورك تايمز لدى سؤاله عن كيفية تحقيق ذلك أنه أتبع تكنولوجيا التخيل. والمثير في القصة هي النقطة التي ركز فيها تخيله. وقد يعتقد البعض أن تخيل مارك كان حول إمكانية خروج الكرة من أرض الملعب. ولكن وخلال اللقاء، صرح ماكغوير أنه كان يتخيل أن «ثمة احتكاك سيحصل بين الكرة والمضرب» هذا كل ما في الأمر. وأعتقد أن ماكغوير اكتشف أن كل ما كان يحتاجه هو احتكاك في النقطة اليمينية، وستتولى ضربته القوية ما تبقى من الأمر.

لا بد أن كل واحد منا قد تأثر بحادثة ما، أو بقصة معينة كانت قد وقعت في وقت من الأوقات. وأن هذه الحادثة قد تركت انطباعاً دائماً على تفكيره، أو تفكيرها. ويخبرنا الدكتور بيل عن القصة المثيرة التالية والمتعلقة بقوة فعل التخيل.

كان لواحد من أبطال جهاز المتوازي الرياضي مجموعة من المتدربين، شباب يافعون يملؤهم الطموح ليصبحوا نجوماً كباراً. كانت التدريبات تجري على نموذج مصغر. وبعد أن آن أوان العمل على القضبان العالية، نال الجميع علامة مقبولة ما عدا متدرب واحد. نظر إلى القضيب العالي، وداهمته صورة سيئة لأسوأ ما يمكن أن يحصل له. زلة واحدة وسيقع على الأرض. كان متجمداً ولم يقو على تحريك عضلة واحدة. كانت مخيلته تمنعه من ممارسة الخبرات التي تعلمها طوال فترة التدريب وكان الفتى يتلعثم خائفاً: «لا أستطيع. لا أستطيع القيام بذلك. إنني أرى نفسي وأنا أتدحرج أرضاً». لا أستطيع القيام بذلك. فقال له الأكبر سناً: «لو لم أكن أعرف أنك تستطيع القيام بذلك لما طلبت منك القيام به. انظر واستمع إلي». أقذف بقلبك أولاً نحو القضيب العالي وحتماً فإن جسدك سيتبعه. «بالطبع كان يعني «أقذف» بإيمانك وثقتك وتفوق على مخاوفك، وبشكل طبيعي فإن الجزء المادي (الجسد) سوف يتبع».

كانت نصيحة جيدة. تحرر ذهن الفتى. غيّر من الصورة الذهنية فاستطاع النجاح دون أي حادثة تُذكر.

كلنا يواجه المآزق. وفي توقعنا للأسوأ، فإننا نتجمد ونصبح عاجزين عن الحركة. ولكن بتخيلنا أننا نرمي بعقلنا وقلبنا فوق العوائق فإننا نستطيع قهر هذه العوائق. والنتيجة تتبع وبشكل محتوم اتجاه العقل.