**تنمية المهارات والقيم الحياتية**

**في إطار توكيد الذات وأسس النجاح**

**إعداد**

**الدكتور محمد سعيد الحلبي**

**مستشار وباحث في التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية**

## أولاً- ما هي المهارات التي تعتبر مهارات حياتية؟

لا توجد قائمة محددة لمهارات الحياة. أما القائمة أدناه فتشتمل على المهارات النفسية الاجتماعية ومهارات العلاقات بين الأشخاص التي تعتبر مهمة بشكل عام. وسوف يتباين اختيار المهارات المختلفة، والتركيز عليها، وفقاً للموضوع وللظروف المحلية (على سبيل المثال، فإن مهارة صُنع القرار يحتمل أن تبرز بقوة في موضوع الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/إيدز، في حين أن مهارة إدارة النزاعات يُمكن أن تكون أكثر بروزاً في برنامج لثقافة السلام). ومع أن القائمة توحي بأن هذه الفئات متميِّزة بعضها عن الآخر، فإن العديد من المهارات يستخدم في آن واحد معاً أثناء التطبيق العملي. على سبيل المثال، فإن مهارة صنع القرار غالباً ما تتضمن مهارة التفكير الناقد ("ما هي خياراتي؟") ومهارة توضيح القيم ("ما هو الشيء المهم بالنسبة لي؟"). وفي نهاية المطاف، فإن التفاعل بين المهارات هو الذي يُنتج المُخرجات السلوكية القوية، ولا سيما عندما يكون هذا النهج مدعوماً باستراتيجيات أُخرى مثل وسائل الإعلام، والسياسات والخدمات الصحية.

**مهارات التواصل والعلاقات بين الأشخاص**

**مهارات التواصل الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص**

* التواصل اللفظي/غير اللفظي
* الإصغاء  الجيد
* التعبير عن المشاعر، وإبداء الملاحظات والتعليقات (من دون توجيه اللوم)، وتلقي الملاحظات والتعليقات

**مهارات التفاوض/الرفض**

* مهارات التفاوض وإدارة النزاع
* مهارات توكيد الذات
* مهارات الرفض

**التقمُّص العاطفي (تفهُّم الغير والتعاطف معه(**

* المقدرة على الاستماع لاحتياجات الآخر وظروفه وتفهمها والتعبير عن هذا التفهم

**التعاون وعمل الفريق**

* التعبير عن الاحترام لإسهامات الآخرين وأساليبهم المختلفة
* تقييم الشخص لقدراته وإسهامه في المجموعة

**مهارات الدعوة لكسب التأييد**

* مهارات التأثير على الآخرين وإقناعهم
* مهارات التشبيك والحفز

**مهارات صنع القرار والتفكير الناقد**

**مهارات صنع القرار وحل المشكلات**

* مهارات جمع المعلومات
* تقييم النتائج المستقبلية للإجراءات الحالية على الذات وعلى الآخرين
* تحديد الحلول البديلة للمشكلات
* مهارات التحليل المتعلقة بتأثير القيم والتوجهات الذاتية وتوجهات الآخرين عند وجود الحافز أو المؤثر

**مهارات التفكير الناقد**

* تحليل تأثير الأقران ووسائل الإعلام
* تحليل التوجهات، والقيم، والأعراف والمعتقدات الاجتماعية والعوامل التي تؤثر فيها
* تحديد المعلومات ذات الصلة ومصادر المعلومات

**مهارات التعامل وإدارة الذات**

**مهارات لزيادة المركز الباطني للسيطرة**

* مهارات تقدير الذات/بناء الثقة
* مهارات الوعي الذاتي بما في ذلك معرفة الحقوق، والتأثيرات، والقيم، والتوجهات، ومواطن القوة ومواطن الضعف
* مهارات تحديد الأهداف
* مهارات تقييم الذات / التقييم التقديري للذات ومراقبة الذات

**مهارات إدارة المشاعر**

* إدارة  امتصاص الغضب
* التعامل مع الحزن والقلق
* مهارات التعامل مع الخسارة، والإساءة، والصدمات المؤلمة

**مهارات إدارة  التعامل مع الضغوط**

* إدارة الوقت
* التفكير الإيجابي
* تقنيات الاسترخاء

# ثانياً- القيم الحياتية أم المهارات الحياتية؟

قد يحصل الخلط عند البعضِ بين مفهومي المهارة والقيمة؛ لأنهما قد يتداخلان، لاسيما في بعض المفاهيم العامة أو المعنوية؛ كمفهوم التعاون والتعاطف مثلاً، ومن أبرز أسباب ذلك الخلط: دخول القيمة في منظومة بناء المهارة، وكذلك عمومية مفهوم القيمة، كونها دافع القبول لأي عمل يقوم به الإنسان، ومكوناً من مكونات الاتجاه، ومن الأسباب: أيضاً اعتبار القيمة معياراً للحكم على قبول المهارة من عدمه.

ففي المجال التربوي - على سبيل المثال - نجد أن المجتمع ينظر إلى المعلمين باعتبار أنهم نموذج القيم الأخلاقية والدينية، والذين من خلالهم يمكن أن يتحقق لدى الطلاب الكثير من الأهداف القيمة، لكن هذه النظرة قد تنعكس بالسلب تجاه الاهتمام بالقيم التي يرغب المجتمع أن يغرسها في أبنائه، والسبب في ذلك هو أن ذلك قد يؤدي إلى قناعةِ البعض بأن القيم لا يمكن اكتسابها إلا عن طريق التقليد والمشاهدة فقط، مع أنه من الممكن أن نميز بين القيم التربوية المعرفية والقيمِ الأساسية؛ كالصحة والأمن مثلاً، ومع ذلك تظل قيما تكاملية فيما بينها، لا يمكن أن تنفك عن بعضها البعض من حيث التأثير، فلو فقدت قيمة الصحة أثر ذلك سلباً على قيمة المعرفة، وهذا التأثير ليس فقط على المستوى النظري، بل يتعدى ذلك ليشمل المستوى المهاري.

من هنا حصل الاشتباكفيما بين القيم والمهارات، ويمكن أن نحدد للقيمة ثلاثة مستويات متدرجة:

* الأول: مستوى التقبل، ومن خلاله يمكن تحديد درجة أهمية القيمة.
* الثاني: مستوى التفضيل، ومن خلاله يستطيع الفرد تحديد قيمة معينة وإعطاءها الأهمية المناسبة.
* الثالث: مستوى الالتزام، وهو أعلى درجات اليقين، ومنه يشعر الشخص بخطورةِ الخروج عن القيمة؛ لأنه بذلك سوف يكون مخالفاً للمعايير الاجتماعية السائدة.

 وبهذا نستطيع القول بأن القيمة في المستوى الثالث تعتبر الحاكم على تنفيذ السلوك المعين والدافع تجاهه، وقد تشترك مع المهارة في مستوياتِ المهارة الأولى؛ المعرفة والاتجاه، ويظهر الفرق بينهما من خلال تعريف القيمة، فقد عرفت القيمة بأنها: مجموعة من الأحكام المعيارية والمتصلة بمضامين واقعية يتشربها الفرد من خلال انفعاله وتفاعله مع المواقف والخبرات المختلفة، ويشترط أن تنال هذه الأحكام قبولاً من الجماعة، حتى تتجه في سياقات الفرد السلوكية أو اللفظية، أو أي من اتجاهاته واهتماماته.

 كما عرفت القيم بأنها: مستوى أو مقياس أو معيار، نحكم بمقتضاه ونقيس به، ونحدد على أساسه المرغوب فيه والمرغوب عنه.

كما عرفت أيضا بأنها: القواعد التي تقوم عليها الحياة الإنسانية وتختلف بها عن الحياة الحيوانية، كما تختلف الحضارات بحسب تصورها لها.

 ومن تعريفات القيمة: أنها حكم يصدره الإنسان على شيء ما، مهتدياً بمجموعة المبادئ والمعايير التي ارتضاها الشرع، محددا المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك.

 ومن أحسن تعريفات القيمة أنها: حكم يصدره الإنسان على شيء ما، مهتدياً بمجموعة المبادئ والمعايير التي ارتضاها الشرع، محدداً المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك؛ لأنه تعريف جامع مانع جعل القيم راجعة إلى الشرع القويم، مستمَدة منه من خلال مبادئ ومعايير يلتزم بها الإنسان في حكمه على الأشياء.

 إن القيم بمختلف تعريفاتها عبرت عن مزيج من الأفكار والتصورات والفلسفات، وإن الاختلاف حول مفهوم القيمة يعود إلى تلك الأفكار والتصورات، فكل باحثيختارمفهوماً يوافق فلسفته التي يؤمن بها، وإن التعريفات ربطت بين القيمة والوظيفة التي تؤديها، فالبعض رأى أن وظيفة القيمة تتمثل في الحكم على الشيء، والبعض يرى أن القيمة تترَكز في الاتجاهات أو الاهتمامات أو الحاجات.

 **ونخرج من ذلك بأن القيمة تختلف عن المهارة في المعنى والأداء؛ حيث إن القيمة تمثل التصور والفلسفة، بينما المهارة يكونها الاتجاه والأداء، إلا أن من أقوى الروابط بينهما: أن الأداء لأي مهارة متى ما كان نابعاً عن قيمة، كان الأداء أكثر إتقاناً وأحسن إخراجاً؛ وذلك لأجل الدافع المكون لحب المهارة.**

**ثالثاً- توكيد الذات واسس النجاح**

النجاح غاية ومبتغى لكل شخص على وجة الارض فكل سعي الانسان واجتهادة وعملة بهدف تحقيق النجاح بغض النظر عن المجال فمنهم من يرغب بتحقيق النجاح على الصعيد المادي ومنهم على الصعيد العلمي ومنهم على الصعيد العملي واخرون على الصعيد الاجتماعي ومنهم على الصعيد الاقتصادي,,,و .. و وهكذا.... ، فالنجاح طموح لكل واحد منا... لماذا ؟ لاننا نكرة الفشل ونرفضة بطبيعتنا التي فطرنا عليها ، ولكن هذا النجاح يحتاج الى مفاتيح وطرق واساليب لابد لكل من يريدة ان يطرقها ويتعرف عليها ابرزها ذاتنا التي بين جنبينا .

**تعريف مفهوم توكيد الذات**

إن قدرة الشخص على التعبير الملائم " لفظاًوسلوكاً " عن مشاعره وأفكاره وآرائه ومواقفه تجاه الأشخاص والأحداث والمطالبةبحقوقه دون ظلم أو عدوانويتركز توكيد الذات على تقدير الذات " أي : رؤية الفردنفسه وما فيها من قدرات وكفاءات " وتقييم الفرد لتقدير الآخرين له " مدى احترامهمله ومكانته عندهم " فالمتزن يقدر نفسه حق قدرها دون غطرسة، بخلاف المتكبر **الذي ينفخ ذاته ويعطيها منزلة أكبر مما تستحقه،** و**المتذلل الذي يبخس نفسه حقها وينزلها أقل من منزلتها**  .

**خصائص الشخص المؤكد لذاته**

* 1. التوافق بين مشاعره الداخلية وسلوكه الظاهري
	2. القدرة على إبداء ما لديه من آراء ورغبات بوضوح
	3. القدرة على الرفض والطلب بأسلوب لبق
	4. القدرة على التواصل مع الآخرين بطريقة لبقة، ( التواصل البصري ـ اللفظي )

**فوائد السلوك التوكيدي:**

* 1. يولد شعوراً بالراحة النفسية ويمنعتراكم المشاعر السلبية.
	2. به يحافظ الشخص على حقوقه ومصالحه ويحقق أهدافه.
	3. يقوي الثقة بالنفس .
	4. يعطي انطلاقاً في ميادين الحياة " فكراً وسلوكاً " بعدالتخلص من المشاعر السلبية المكبوتة.

**أهمية تأكيد الذات:**

1. الدفاع عن الحقوق الشخصيةأو المهنية أو غيرها.
2. التصرف من منطلقات نقاط القوة وليس نقاط الضعف.
3. حماية الفرد من أن يكون ضحية لأخطاء الآخرين.
4. التحرر من مشاعر الذنب غيرالمعقولة أو تأنيب الذات عند رفضنا لهذه المواقف.
5. القدرة على اتخاذ قراراتمهمة ، وحاسمة وبسرعة مناسبة وبكفاءة عالية
6. الشعور بالإيجابية.
7. القدرة على قول " لا " عندما أريد أن أقولها.
8. القدرة على مقاومة الضغوطالاجتماعية ، وما تفرضه علينا أحياناً من تصرفات لا تتلاءم مع قيمنا.
9. تنمىمهارة التفاوض.
10. تؤدى إلى الاتصال الفعال ، مما يساعدنا على تكوين علاقاتاجتماعية ناجحة.
11. تساعدنا على تحقيق أكبر قدر من الفاعلية والنجاح.
12. تساعدنا على تحسين صورة الذات وتحقيق الصحة النفسية.
13. القدرة على تكوينعلاقات دافئة ، والتعبير عن المشاعر الإيجابية ومنها مشاعر المحبة والود والإعجابخلال تعاملنا مع الآخرين ، وفى الأوقات المناسبة .

**خصائص السلوك التوكيدي السليم:**

* + 1. أنهوسط بين الإذعان للآخرين بغباء وبين التسلط والاعتداء عليهم .
		2. أنه وسط في مراعاةمشاعر الناس وحقوق الذات .
		3. يتوافق فيه السلوك الظاهري " من أقوال وأفعال " معالباطن " من مشاعر ومرغبات أفكار "

**أعراض وعلامات ضعف توكيد الذات**

مجاملةالآخرين ومسايرتهم والاستجابة لرغباتهم وسعي الشخص لإرضائهم ولو على حساب نفسهووقته وماله وسمعته ……..وهذا يتضح من خلال عدة جوانب:

* الإكثار منالموافقة الظاهرية : نعم \_ أبشر \_ حاضر ……
* ضعف القدرة على الرفض المناسب فيالوقت المناسب.
* تقديم مشاعر الآخرين على مشاعره وحقوقه.
* كثرة الاعتذار للآخرينعن أمور لاتدعو للاعتذار.
* ضعف القدرة على التعبير عن المشاعر والرغباتوالانفعالات.
* ضعف القدرة على إظهار وجهة نظر تخالف آراء الآخرين ورغباتهم.
* ضعفالحزم في اتخاذ القرارات والمضي فيها وتحمل تبعاتها.
* ضعف التواصل البصري بدرجةكبيرة.

**عواقب ضعف توكيد الذات**

تختلف باختلاف الأشخاص والظروف، ولكن كثيراً ما يصاب هؤلاء بإحدى العلل التالية:

الاكتئاب - القلق - الرهابالاجتماعياضافة الى المضاعفات الاجتماعية والوظيفية والتعليمية ونحو ذلك.

**عواملتؤدي لتحطيم تقدير الذات:**

* عندما تقرر التصديق على تعليقات الآخرين السلبية عنك.
* عندما تستغرق في حوار سلبي مع النفس.
* عندما تستغرق في الشعور بالشفقة على الذات.
* عندما تلقي باللوم، لما أنت عليه، على الآخرين.
* عندما ترفض الاعتراف بأنك في حاجة للمساعدة عند مواجهة المشكلات المعضلة.
* عندما تعاني من الاكتئاب بسبب طول فترة المرض.
* عندما تعاني من إعاقة بدنية.
* عندما يسيء المحيطون إليك لفظياً أو نفسياً أو معنوياً أو بدنياً.
* عندما تخفق في تحقيق آمال الآخرين فيك فيرونك غير نافع.
* عندما تؤمن بضرورة الاعتناء بالآخرين وإسعادهم على حساب نفسك.
* عندما يفرق المجتمع بينك وبين الآخرين بناء على النوع أو اللون أو التنشئة.
* عندما يستغل الآخرون أوجه النقص لديك ذريعة للإساءة إليك وخداعك.
* عندما يتعمد شريك حياتك أن يشعرك بالدونية ليسيطر عليك.
* عندما يستغلك أبنائك لتحقيق تطلعاتهم وتحقيق أحلامهم.
* عندما تشعر بأنك لا تتحمل الضغوط الناتجة عن رؤية نجاحات الآخرين.
* عندما تمثل عقدة النقص إحدى سمات عائلتك بحيث تنتقل عبر أجيال العائلة.
* عندما يوجه إليك اللوم الدائم.
* عندما لا تكون الأمور على ما يرام وتعاني من الضغط.
* عندما تسوء أحوالك المالية.

**علامات ضعف الذات:**

**كثيرا ما يقول لنا اشخاص بان ثقتهم بانفسهم في الحضيض وبانهم ضعاف الشخصية فهل توجد وصفة او حل لهذه المعضلة ؟**

1. الميل إلى موافقة الآخرين ومسايرتهم أغلب الأحوال،
2. الإذعان لطلبات الآخرين ورغبتهم ولو على حساب حقوق الشخص وراحته.
3. ضعف القدرة على إظهار المشاعر الداخلية والتعبير عنها.
4. ضعف القدرة على إبداء الرأي ووجهة النظر.
5. الحرص الزائد على مشاعر الآخرين وخشية إزعاجهم.
6. ضعف الحزم في اتخاذ القرارات والمضي فيها.
7. صعوبة النظر في عيون الآخرين و ضعف نبرات الصوت.
8. التواضع الزائد عن حده في مواقف لا يناسب فيها ذلك ( الذلة ).

**مفاهيم خاطئة حول ضعف توكيد الذات**

1. إن هذا هو الحياء المحمود شرعاً والمقبول عرفاً.
2. إن هذا من التواضع المطلوب ومن لين الجانب.
3. إن هذا من الإيثار ومحبة الآخرين.
4. يجب أن أكون محبوباً من الجميع ، مقبولاً عندهم ، معروفاً باللطافة والدماثة.
5. يجب أن أقدم رغبات الآخرين ومشاعرهم على رغباتي ومشاعري دائماً.
6. يجب أن لا أزعج مشاعر الآخرين أبداً ، وأن لا أجرحها بإبداء مشاعري وآرائي وطلباتي.

**من مظاهر ضعف الذات :**

1. في السوق يلح البائع على المشتري بشراء بعض السلع التي لا يرغبها ، فيقوم بشراء ما لا يريده ( ولو كان ثمنه مرتفعاً ) لأجل أنه لا يستطيع أن يبدي عدم رغبته في الشراء ( ضعف القدرة على الرفض ).
2. الاستمرار في الاستماع لشخص لا يهمك حديثه وفي وقت ضيق بالنسبة لك ( لديك مواعيد آخر مثلاً ) فتحرج أن تعتذر منه للانصراف، ( ضعف القدرة على إبداء الرغبة ).
3. عند الاستدانة ، يلح المستدين على الطرف الآخر بإقراضه مبلغاً قد يكون كبيراً أو هو في حاجته فيقرضه وهو كاره ( ضعف القدرة على الاعتذار).
4. شخص يتحمل أعباء ( وظيفة أو مهمة اجتماعية ) فوق طاقته وليست واجبة عليه ولا يريدها ولا يستطيع إبداء رأيه في ذلك ،
5. التنازل عن بعض القيم و المبادئ المهنية خجلاً من شخص أو أشخاص ما.
6. شخص يطلب منك الهاتف الجوال ليكلم مكالمة خارجية فتعطيه إياه وأنت تعلم أنه سيطيل ولن يراعي مشاعرك.

**التدريب على السلوك التوكيدي ( بإشراف المختصين النفسيين):**

1. وضع مدرج للسلوك التوكيدي المراد (من واقع حياة الشخص) ، يبدأ فيه بالأهون ثم الأشد منه.
2. التدريب على الجوانب الآتية:

( أ) التعبير عن الرأي الشخصي بقناعة ورضى ( في الموافقة والمخالفة).

(ب) التعود على الرفض بأسلوب مناسب ( تؤكد مرادك دون ظلم غيرك) مثل : آسف لا أستطيع - عفواً لا أريد - لا لا أقدر.

(ج) التعبير عن المشاعر والعواطف الداخلية يصدق ووضوح ، مثل : أشعر بعدم ارتياح لهذا الأمر - هذا لا يعجبني

(د) التعود على استخدام ضمير المتكلم (دون مبالغة) مثل "أشعر" بدل قولك "الواحد يشعر ....." ، " أنا لا أرضى ذلك" بدل قولك "الشخص لا يرضى ذلك".

(هـ) التدريب على التعبير البدائي الملائم: التواصل البصري ، وضوح الصوت ( نبراته ـ عبارته ) ، الجلسة والوقفة والمشية وحركات اليدين والرأس ( تخدم الأسلوب التوكيدي )

1. التكرار والإعادة حتى الإتقان وتطبيق ذلك في الواقع .
2. التدرج في الأسلوب التوكيدي كالبدء بالتوكيد الأخف ( الذي يحقق المراد بأدنى ثمن نفسي) حسب الموقف دون الوصول إلى الظلم والعدوان.

**كيف تؤكدذاتك ؟ ( مهارات تأكيد الذات( :**

1. حدد الأسباب والدوافع التى تحثكعلى تعلم مهارة تأكيد الذات.
2. تعرف على أسلوبك فى التعامل مع الناس**.**
3. حددالمواقف والأشخاص**.**
4. صف المشكلة جيداً**.**
5. رتب المواقف والأشخاص التى تشعرمن خلالهما بنقص تأكيد الذات حسب أهميتها بالنسبة لك .
6. درب نفسك على الثقةبالنفس.
7. الممارسة الفعلية للسلوك التوكيدى .
8. عبر عن أفكارك وطلباتك**.**
9. عبر عما تريد بلغة المتكلم ( أنا ) وليس بلغة المخاطب ) ( أنت**).**
10. استخدم لغة التفضيل فى التعبير عن المشاعر والأفكار وليس لغة الأمر**.**
11. استخدملغة التمنى بدلاً من لغة الأمر.
12. اجعل الاستئذان قبل الطلب وليس بعده.

**خطوات تقوية الثقة بالنفس:**

1. اكتشف طاقاتكالإيجابية.
2. اكتب الجوانب الإيجابية ونقاط القوة التى تميزك عن غيرك.
3. تقبل ذاتك كما هى.
4. اجتهد أن تتغير للأفضل وتقوى نقاط ضعفك.
5. لا تقارن نفسك مقارنة سلبية بالآخرين.
6. توقف عن ازدراء ذاتك ولا تنظرإلى نفسك نظرة دونية.
7. لا تلتفت إلى قتلة الأحلام وأعداء النجاح.
8. تعلممن الفشل.
9. اهتم بمظهرك.
10. تميز فى أحد الأشياء.
11. برمج عقلكاللاواعى على الثقة بالنفس.
12. مارس تدريبات الاسترخاء.
13. مارس تدريباتالتنفس.
14. توكل على الله.

**الجوانب السبعة للتنمية الذاتية:**

لكي تحقق السعادة و النجاح فعليك أن تهتم بتنمية كل من هذه الجوانب في حياتك:

* الجانب الإيماني والروحاني
* الجانب الصحي والبدني
* الجانب الشخصي
* الجانب الأسري
* الجانب الاجتماعي
* الجانب المهني
* الجانب المادي

وتحقيق الاستقرار في كل من هذه الجوانب يشكل ركناً رئيسياً في تحقيق النجاح والاستقرار.

**نصائح لرفع الحالية المعنوية لدى الموظفين:**

تعطي هذه المادة نصائح للمديرين لخلق جو من الراحة في أماكن العمل في علاقتهم مع الموظفين، هناك عشر نصائح لرفع الحالية المعنوية لدى الموظفين:

**• كن بشوشاً:**

فالروح المرحة للرئيس الاداري غالباً ما تكون مصدراً كبيراً لخلق وتدعيم العزيمة لدى المرؤسينلأنها تحدث نفس الأثر عندهم فهي تخلق جواً ملائما للفكر والتنفيذ،ومن المفاهيم الخاطئة أن ابتسامة الاداري تقلل من كرامته، ونحن لا نقصد هنا الابتسامة التظاهريةوانما الابتسامة الحقيقية التي تظهر من قلب مرح .. اذا جاءك أحد موظفيك وأنت مشغول بعملولا يمكن أن تعطيه وقتك وطلبت منه أن يعود اليك بعد نصف ساعة فهل تطلب ذلك منه ببشاشةأم بشكل قاس وعلى وجهك عبوس و تقطيب ؟؟ ( تبسمك في وجه أخيك صدقة ).

**• كن هادئاً:**

كل منا يحب التعامل مع الشخص الهادىء لأننا نعرف أنه يستطيع الرقابة على نفسه في الأوقات العصيبة( ما كان الرفق في شيء الا زانه وما نزع من شيء الا شانه) .

**• كن ثابت المزاج:**

ان الاداري الثابت المزاج لايغير قراراته حسب أهوائه، فمن الخطر أن يكون الاداري متشائماً اليوم متفائلاً الغد ...لأن ذلك يجعل المرؤسين في حيرة من أمرهم ويشعرون هم أنفسهم بالتوتر والتقلب، (اللهم اني أسألك الثبات في الأمر والعزيمة على الرشد).

**• لا تكن أنانياً:**

ان الموظفين لا يثقون في الرئيس الاداري الأناني، خصوصاً اذا كان يسعى للحصول على مكاسب نتيجة اقتراحاتأو أفكار تقدموا بها، اذا شعرت أن أحد موظفيك يستحق الوظيفة التي يشغلها أنت فهل تتخلى عنها ؟؟

( لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه ) .

**• كن صادقاً:**

ان الصدق لدى الاداري يولد الصدق لدى الموظفين ، فكل الحقائق سواء كانت مريرة أم سارةتكون على المنضدة ( ان الله مع الصادقين ) .

**• كن ذا كرامة:**

ليست الكرامة مجرد قناع يضعه الاداري على تصرفاته وانما كرامة المنصب مستمدة من اتجاهات الاداري نحو وظيفته ،واحترامه لمسئوليتها وتقديره لأهمية عمله.

**• كن حسن التصرف:**

ليس من حسن التصرف جرح شعور الموظف أو كرامته بأي شكل ؛ لأن ذلك يخفض من الروح المعنوية له ولزملائه،ولا يقصد بحسن التصرف تجنب المسائل غير السارة في العلاقات مع الآخرين،وانما القدرة على الاعتماد على المزاج الايجابي للفرد مثل الاخلاص والواجب والعدالة(( ان فيك خصلتين يحبهما الله ورسوله : الحلم والأناة )) .

**• كن صبوراً:**

ان الاداري الذي لا يتميز بالصبر يثير الانفعال في التنظيم فهو يطلب اتمام الأعمال بسرعة غير معقولة،وهذا غالبا ما يؤدي الى الضياع والارتباك فقد قيل (( ان أكبر جهل للطبقات المتعلمة هو جهلهم للجهل ))فبعض الاداريين يتوقعون أكثر من طاقة وامكانيات موظفيهم.

**• كن حازماً:**

يجب على الاداري أن يكون حازماً في تصرفاته ولكن برقة، والحزم يظهر في استعداد الاداري لتحمل مسئولياتهومقابلة مشكلاته، ولا يقصد بالحزم عدم الانصات للحقائق ،فهذا عناد ( فاذا عزمت فتوكل على الله ) .

**• كن دقيقاً:**

يجب على الاداري أن يتكلم بدقة وفي الموضوع دون لف أو دوران واذا لم يكن هناك شيء يقال فانه من الضروريألا يقول أي شيء حتى لا يقال انه ( لا يستحق الانصات ) لا يتكلم أكثر من اللازم، واذا تكلم فمن الضرورياعطاء فرصة للكلام لكي يُفهم من الآخرين ( لتقل خيراً أو لتصمت ).

**أنواع الشخصية:**

ممالا شك فيه أنك سوف تواجه العديد من أنواع مختلفة من الشخصيات في مكانالعمل، ولكل منها مزيج فريد من الفروق الدقيقة الخاصة. ولكن هناك أربعةأنواع أساسية من الشخصيات التي بإمكانك الاستناد إليها، والتي عادة ما يشارإليها بألف وباء وجيم ودال على الرغم من أن مجلدات كاملة قد كتبت عن هذهالسمات، هنا توجد الخلاصة :

**شخصية نوع "أ"** -- هي شخصية مستقلة للغاية ومندفعة، وعادة ما يمثلون القادة في مجالالأعمال التجارية. انهم صريحون جداً وتنافسيون، تتجه هذه الشخصية مباشرةنحو هدفها ولا تحب أي شكل من أشكال المراوغة. كما أن أصحابها يتمتعونبمعنويات قوية في مجال تنظيم المشاريع (مجازفين). وعلى هذا النحو، فإنهميقبلون التغيير، ويبحثون دائماً عن حلول عملية من أجل المشاكل.

**شخصية نوع "ب"** -- تمثل الناس المنطلقين للغاية و الذين يحبون الأضواء. وبسبب هذا، فهيمسلية جداً وتمتلك كاريزما قوية (الجميع يحب أن يكون حولهم). إن هؤلاء الناسأنواع يبرعون في التسويق والمبيعات بشكل مدهش. ويستمتعون في تسلية الناسويجرحون بسهولة اذا لم يتمكنوا من اقناع شخص ما (مثل "القصف" على خشبةالمسرح.

**شخصية نوع "جيم"** -- على نقيض نوع "باء"، وهم منطوون و مدققون بالتفاصيل يتمثلون بالمحاسبينوالمبرمجين والمهندسين. قد تكون لديهم صعوبة في التواصل مع شخص آخر،ولكنهم كزوبعة عندما يتعلق الأمر بتحليل الأرقام أو كتابة رمز لبرنامج. إنها تميل إلى أن تكون حذرة جداً ومتحفظة، و أصحاب هذه الشخصية لا يتدخلونفي شيء حتى تكون جميع الحقائق و الاحتمالات مدروسة.

**شخصية نوع "دال"** -- و أفضل وصف لها هو نوعية الناس الذين يقاومون أي شكل من أشكال التغيير،ويفضلون الملل و الروتين، كما هو الحال في مثل أعمال الإحالات الكتابية. فهي ليست مغامرة و مقاومة للمسؤولية و أصحابها يفضلون أن يفعلوا ما يجبالقيام به.

ليس من النادر أن تجد الناس يتمتعون بمزيج من الشخصيات،وخاصة ألف - باء و جيم - دال. ولكن أنواع الشخصيات الأساسية يفسر لماذا بعضالناس ينسجمون بالعمل معاً بشكل جيد والبعض الآخر لا. على سبيل المثالهناك تصادم بين نوع ألف و نوع دال ببساطة لأن أحدهم أكثر ميلاً إلىالمغامرة من الطرف الآخر، و هناك تصادم أيضاً بين نوع باء و نوع جيم وذلكلأن أحدهم منطلق جداً والآخر هو محب للإنطواء. و على العكس فنوع ألف يعملبشكل جيد مع نوع باء، و نوع جيم يعمل بشكل جيد مع نوع دال.

**المصادر:**

* البكر، رشيد نوري ؛ مدى تحصيل طلاب المرحلة المتوسطة للقيم الاجتماعية المتضمنة في كتبِ العلوم الشَّرعية والعوامل المساعدة على كفاية اكتسابهم لها، دراسة دكتوراه، جامعة الإمام، 1428هـ.
* المنهج(الأسس - المكونات – التنظيمات)؛ أحمد حسين اللقاني ،دار عالم الكتب، عمان، 1996م.
* ملخص كتاب التدريس والقيم لجراهام هايدون ؛ ترجمة د.عبدالودود مكروم، وعبدالناصر بسيوني، 1997م.
* التعليم ونظريات التنمية؛ ضياء زاهر ، مجلة دراسات تربوية، عالم الكتب، القاهرة، الجزء الأول، نوفمبر، 1985م.
* جميل كاظم المناف ، القيادة والأزمة الحضارية ، دار الرشيد ، بغداد ، 1980.
* محمد عبد الفتاح ياغي ، الأخلاقيات في الإدارة ، عمان ، 1995.
* محمد جمال الدين محفوظ ، المدخل إلى العقيدة والاستراتيجية العسكريه الإسلامية، الدار المصريه للكتاب ، القاهرة ، 1976.
* ج . كوروتوا ،الطريق إلى القيادة وتنميه الشخصية ،ترجمه : سالم العيسى ، دار علاء الدين ، دمشق، 1999.
* ج. كوروتوا ، لمحات في فن القيادة ،ترجمه هيثم الأيوبي ، المؤسسة العربية لدراسات والنشر ، بيروت ،1986.
* صامويل هيز، وليم توماس ،تولي القيادة ، فن القيادة العسكرية وعلمها ،ترجمه سامي هاشم ،المؤسسة العربية للدراسات والنشر ،بيروت ، 1984.
* صفاء الاعسر ، الابداع في حل المشكلات ،دار قباء للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000.
* محمد بن عبد الرحيم بن سعيد آل ناقرو ، الابداع مفهومة ووسائل تنميته ، بحث مقدم الى ملتقى الرياض الاول للابداع، مكة المكرمة ، 1430هـ .
* زهير منصور، مقدمة في منهج الابداع، دار ذات السلاسل للطباع والنشر ، الكويت، 1985.
* موقع مشكاة على الشبكة الإلكترونية.