

# مقدمة

## تعريف القائد



الشكل 1-1 القيادة

المصدر: ماثيو ترومر، Dreamstime.com.

إذا كانت أفعالك تلهم الآخرين للحلم أكثر، وتعلم المزيد، والقيام بالمزيد، وأن تكون أكبر مما أنت عليه، إذن فأنت قائد.

الرئيس جون كوينسي آدمز

شاهدت على مدى العقد الماضي بصفتي مستشارًا تنفيذيًا ومدرّبًا لعشرات من أكبر الشركات وأكثرها ابتكارًا في العالم، عملائي ينفقون الملايين مع الخمس الشركات الاستشارية الكبار لتنفيذ مبادرات تطوير إدارة التغيير أو القيادة (الشكل 1.1). وبعد عدة أشهر، قدمت هذه الشركات الاستشارية خرائط طريق سيغما الست شاملة ومفصلة من أجل مستقبل مجيد يستند إلى أحدث الاتجاهات الإدارية. كان هذا هو الجزء السهل. بينما الجزء الصعب كان إلهام الأفراد في كل فريق وظيفي من أجل تعلم أساسيات العمل اللازمة عن طيب خاطر والقيادة نحو تحقيق الهدف المنشود.

تحدد خارطة طريق إدارة التغيير أو تطوير القيادة ما يجب علينا القيام به للوصول إلى مكان ما، ولكن نادرًا ما تتناول كيفية وصولنا إلى هناك. وعلاوة على ذلك، فإنها لا توضح عادة لماذا ينبغي لنا أن نذهب إلى هناك من البداية. إن السبب الحقيقي لا يتعلق بالمشاكل الملحوظة التي نحتاج إلى تصحيحها، بل ترتبط بتحديد الغرض الهدف، وهو السبب الذي يتجاوز بكثير بيان الرسالة البسيطة. وليست الطريقة حقًا بخصوص خطوات العملية الفردية التي ستستخدمها للوصول إلى هناك، بل هي متعلقة بالكيفية التي يتم بها إقناع فرقنا بالتوجه نحو هذا الهدف بحماس. أما الماهية لا تتعلق فقط بعملية شاملة للقيادة من أجل تحقيق كفاءة أكبر، بل ترتبط بمبادئ القيادة التأسيسية التي تتبناها المنظمة وقادتها.

عين العديد من الاستشاريين أو قام بقراءة كتب القيادة الرائعة التي كتبها المؤلفون الممتازون من أجل الرغبة الصادقة في إحداث تغيير في منظماتنا. وقد بدأنا في اتباع مشورة هؤلاء الخبراء وربما أحرزنا بعض التقدم. ثم بدأنا في اتخاذ خطوة واحدة إلى الأمام وخطوتين إلى الوراء. لماذا؟ فعلنا هذا لأن لدينا حياة وأدمغة. غالبًا ما تعترض حياتنا طريق أدمغتنا والعكس بالعكس. نتعامل نحن مع الأطفال، وألعاب كرة القدم، ودروس العزف على البيانو، واجتماعات رابطة الآباء والمعلمين، والمنظمات التطوعية، والارتباطات الاجتماعية، ومتطلبات مهنتنا.

فنقوم بإرسال رسائل البريد الإلكتروني إلى سان فرانسيسكو أو بكين في الساعة الثانية صباحًا. ونريد أن نبدأ في تبني هذه العادة القيادية الجديدة، ولكن حياتنا المزدحمة تجعل إعادة تدريب دماغنا أمر مستحيل تقريبًا. إن التغلب على عاداتنا القديمة عديمة الفائدة من أجل اعتماد عادات جديدة لأمعة يبدو وكأنه أمر محال. فكيف يمكننا حل هذه المشكلة؟

يوفر كتاب الأسرار السبع لقيادة الخلايا العصبية إجابات بسيطة وواضحة لهذا السؤال واسع الانتشار. يقدم هذا الكتاب طرقًا جديدة مدهشة لتدريب دماغنا من خلال السماح لنا بأن نفهم بشكل أفضل كيفية عمل أدمغتنا بالنظر إلى الاكتشافات الحديثة الخاصة بعلم الأعصاب. كما أنه يقدم رؤى من عشرات كبار القادة العسكريين الذين قادوا فرقًا صغيرة في بعض البيئات الأكثر صعوبة وخطورة قد لا يمكنك أن تتخيلها. وأصبح الكثير منهم الآن المديرين التنفيذيين أو كبار المديرين التنفيذيين في شركات كبيرة. وأخيرًا، يكشف هذا الكتاب عن الحكمة القديمة التي انتقلت من اليونانيين التي يمكن أن تساعدنا على فهم كيفية قيادة الفرق بشغف وتعاطف ومحبة.

تركز معظم كتب القيادة الأخرى على أحدث المهارات والممارسات والعادات. وهذه أمور هامة، ولكنها في المقام الأول صفات انعكاسية خارجية. يفهم أفضل القادة أنه لا يمكنك الحكم على كتاب من خلال رؤية غلافه. وتعتبر الجودة الحقيقية للكتاب في ما تحتويه صفحاته، وليست في شكله الخارجي.

لا يكفي أن تتصرف كقائد فحسب. وعندما تكشف عن الجزء الخاطئ من الصفات الظاهرية مثل السلوكيات أو الأفعال التي نعرضها على العالم، يجب علينا أيضًا أن نجسد الصفات الداخلية لقائد ما وصولاً إلى المحاور الرئيسية لاهتمامنا. وبينما يقدم كتاب الأسرار السبع لقيادة الخلايا العصبية وجهات نظر فريدة من نوعها لتحسين قدراتنا الخارجية ومجموعات المهارات الخاصة بنا، فكان إعداد هذا الكتاب في المقام الأول من أجل مساعدتنا على فهم أفضل سبب اعتبار القيادة وظيفة داخلية.

بين طيات هذا الكتاب «توجد السمات اللازم توافرها في القائد من أجل عملية القيادة الذكية: ما تحتاج إلى معرفته لإطلاق العنان لإمكاناتك الكامنة»، يصف جون ماتون ثلاثة عناصر رئيسية للقيادة الناجحة:

1 - الكفاءة: وهذه السمة تشير إلى المهارات والكفاءات الحالية للقائد التي يمكن تطويرها وتقويتها، وتعزيزها.

2 - الالتزام: تتعلق هذه الصفة بالعوامل التحفيزية التي تدفع القادة بما في ذلك الغاية والرغبة والحافز والحماس.

3 - الترابط: على الصعيد الداخلي، يجب أن تتوافق سمات القادة العظماء مع مجموعة من القيم وسمات الشخصيات التي تدفع إلى تحقيق النجاح. وعلى الصعيد الخارجي، يراعى أن تتماشى سمات القائد وترابط مع قيم وأهداف رسالة المؤسسة.

مرة أخرى، في حين أن هذا الكتاب لا يتناول سمة القدرة على القيادة، إلا أنه يركز في المقام الأول على الصفات «الداخلية» للالتزام والترابط، ولكن من منظور جديد تمامًا.

## فما هي المشكلة؟

في جميع أنحاء العالم، تكلف طريقة القيادة السيئة المؤسسات أكثر من تريليون دولار كل عام.

فقد كشف استطلاع للرأي أجرته مؤسسة غالوب في عام 2015 أن حوالي 50٪ من البالغين الذين شملهم الاستطلاع تركوا وظيفتهم هرباً من أسلوب المدير، واكتشفت دراسة مماثلة أجرتها مؤسسة غالوب على أكثر من مليون عامل أمريكي أن السبب الأول الذي جعل الناس يستقيلون من وظائفهم هو سوء القيادة.

وفي دراسة أجريت في مؤسسة غالوب (لقياسات واستطلاعات الرأي العام لظروف أماكن العمل الأمريكية) (Gallup State of the American Workplace) عام 2013، أذهل الباحثون الشركات الأمريكية من خلال هذا الاكتشاف الذي خلص إلى أن ثلث

العمال فقط يعملون في وظائفهم، وترك أكثر من ثلثي الموظفين عملهم وهم الذين لا يشاركون بشكل كلي أو جزئي في العمل. وتقدر التكلفة التي ستقع على الشركات الأمريكية بأكثر من 500 مليار دولار سنوياً من ناحية الإنتاجية والإيرادات وبالنظر إلى أن 48 في المئة فقط من الأمريكيين لديهم وظيفة بدوام كامل، وثلثهم فقط يعملون، فإن ذلك يعني أن 16 في المئة فقط من سكان الولايات المتحدة يشاركون بنشاط في العمل بدوام كامل.

وقد خلصت دراسات غالب إلى أن مجموعات العمل مع القادة السيئين تؤدي إلى تحقيق إنتاجية أقل بنسبة 50 في المئة، وكذلك ربحية أقل بنسبة 44 في المئة من الفرق التي تخضع لإدارة جيدة. واكتشفت دراسة أجرتها مجموعة بارنا أن اثنين من كل خمسة أمريكيين يصنفون رئيسهم على أنه رئيس «سيء»، وأن واحداً فقط من كل خمسة يشير إلى السمات الإيجابية للقائد. كما اكتشفوا أن 90 في المئة من الأمريكيين يعتقدون أن البلاد تواجه أزمة قيادة.

كشفت باحثون من برنامج بكالوريوس العلوم في السلامة والصحة المهنية في جامعة كنتاكي الشرقية أن الإجهاد في مكان العمل يكلف الشركات الأمريكية إنفاق 300 مليار دولار سنوياً على الرعاية الصحية وأيام العمل الضائعة. وقد أعدوا رسماً بيانياً يبين أن 77 في المئة من العمال يعانون من أعراض جسدية ناجمة عن إجهاد العمل، وقال 60 في المئة من العمال إنهم يريدون العمل في مهنة جديدة.

وتتوقع جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM) أنه في كل مرة تقوم فيها المنظمة باستبدال موظف بأجر، فإن تكلفة ذلك الأمر تقدر ما بين ستة وتسعة أشهر من المرتب. ويشير مركز التقدم الأمريكي (كاب) إلى أن التكلفة بالنسبة للمدير التنفيذي المؤهل تبلغ أكثر من 213 في المئة من المرتب السنوي.

رسم بياني من إعداد مجلة إنك. بعنوان: «مدمر - الإنتاجية الحقيقي: الحمقى» تشير مجلة إنك إلى أن الرؤساء السيئين ليسوا مجرد مصدر إزعاج، بل إنهم مضرّون للأعمال التجارية ذاتها. تكشف الرسوم الملونة في هذا التقرير أن 65 في المئة من الموظفين سوف يفضلون

اختيار العمل ذي الرئيس الأفضل على العمل الذي يتسم بالأجور المرتفعة. واعترف حوالي ثلث الموظفين بالتراجع من ناحية الإنتاجية الخاصة بهم بسبب سوء أسلوب القيادة. وخلصت الدراسة في المجلة إلى أن ما يفعله الرؤساء ليس هو السبب الذي يجعلهم سيئين، بل ما لا يفعلونه هو السبب في ذلك.

وأن السبب رقم واحد من هذه الأمور التي لا يفعلونها هو عدم القيام بإلهام فرقهم. وكان السبب الثاني من هذه الأمور التي لا يفعلونها هو عدم القيام بتحسين حالة الإنتاجية - لأنهم يقبلون الشيء في حالة متوسطة الجودة. أما السبب رقم ثلاثة هو عدم توفير رؤية واضحة، والسبب رقم أربعة كونه قائد فريق سيئًا.

ويعتقد العديد من الخبراء أن القيادة السيئة غالبًا ما ترتبط بثقافة غير جيدة. وأشارت دراسة استقصائية أجريت على 200 000 موظف في 500 شركة إلى أن 71 في المئة من تلك المنظمات لا تراعي سوء الثقافات.<sup>1</sup>

ولا يقتصر وجود قادة الفرق السيئين وذوي الثقافات المتوسطة على الولايات المتحدة فحسب. وخلص معهد تشارترد للإدارة (CIM) أن ما يقرب من نصف جميع العمال في بريطانيا تركوا وظيفة واحدة على الأقل فقط بسبب العمل مع قائد سيئ. وفي أستراليا، اعتبر نحو ثلثي العمال الذين أجابوا على دراسة استقصائية أجراها موقع كاريير وان (CareerOne) أن قادتهم يتسمون بأنهم إما «مهيبون» أو «معتدلون».

ومن الواضح أن الشركات التي يعمل بها قادة سيئون تحتاج إلى التغيير، ولكن الكثير من المنظمات غالبًا ما تضم قادة جيدين. إنهم بحاجة إلى التغيير لأن كل شيء من حولهم يتغير. كما أنهم بحاجة إلى التغيير لأن الفرق بين القيادة الجيدة والقيادة العظيمة يمكن أن يعادل تحقيق عشرات أو حتى مئات الملايين من الدولارات من ناحية الأرباح.

ويمكن للقادة الذين يدركون الحاجة إلى التغيير، والذين يتحلون بما يكفي من صفة الشجاعة للقيام بذلك، أن يتعلموا الكثير عن القيادة من ثلاثة مصادر ممتازة حكيمة.

## ما الذي يمكن أن يتعلمه القادة من علماء الأعصاب؟

يعتبر تيانبي 2- أكثر كمبيوتر صيني فائق السرعة في العالم، هذا الكمبيوتر الخارق لديه قدرة أكبر 18,000 مرة أكثر من بلاي ستيشن موديل سوني الخاص بك و400,000 مرة أسرع من أي فون 7، ولكنه جهاز لن يعرف الحزن، واللطف، أو الفرح. ولن يفهم أبدًا معنى الشعور بالأمل أو الفشل أو الإلهام. ولن يشعر هذا الجهاز بالسعادة أو الخوف أو الحب أبدًا. وبالرغم من كل هذه المزايا لن يكون قادرًا على قيادة أو إلهام الفرق لأن البشر ليسوا أجهزة كمبيوتر (بل هم من اخترعوها). لذا فإن محاولة قيادة الأشخاص دون فهم شامل لكيفية عمل أدمغتهم هي كمحاولة أن تصبح لاعبًا محترفًا للعبة الغولف دون أن تتعلم كيفية أرجحة المضرب بشكل صحيح. بعض القادة موهوبون بشكل طبيعي وقد يقومون بعمل جيد، ولكن نادرًا ما يقوم شخص ما بالوصول إلى الاحترافية دون دراسة الأسس العلمية المناسبة للقيادة.

ويسمى العلم وراء «قيادة التغيير» بعلم الأعصاب.

قدم بعض كبار علماء الأعصاب في العالم، والكثير منهم مرتبطون بالمؤسسات الرائدة مثل جامعة هارفارد اكتشافات مذهلة في العقد الماضي بخصوص الدماغ البشري. يمكن لبعض هذه الرؤى أن تساعد القادة على تحسين معنويات الموظفين وإنتاجيتهم والاحتفاظ بهم بدرجة كبيرة. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تعمل زيادة مادة أوكسيتوسين في الدماغ على تعزيز الثقة التنظيمية (الثقة في المنظمة) وكذلك ولاء العملاء للشركة إلى حد كبير. كما اكتشفت عشرات الشركات الممتازة (الشركات ذات الرقائق الزرقاء هي الشركات الناضجة في سوق الأوراق المالية التي تمثل قوى الصناعة) أن استخدام مبادئ التسويق العصبي يمكن أن يوفر للمسوقين ما يعادل الضوء وخارطة طريق في مراكز صنع القرار في دماغ العميل.

## ماذا يمكن للقيادة أن يتعلموا من اليونانيين القدماء؟

كان اليونانيون يعرفون عن الحب وعن بعضهم البعض أكثر مما نعرف نحن. ونشروا أداة تحليل السمات الشخصية الخاص ببرنامج الإنياجرام، والذي يعتقد البعض أنه أكثر دقة من دراسة مايرز بريغز المتعلقة بسمات الشخصية، أو النظم الماثلة.

يستخدم العالم الحديث كلمة واحدة فقط للتعبير عن الحب. استخدم اليونانيين القدماء سبع كلمات. ويرتبط كل منها بشكل مباشر ويعمل بمثابة عنصر أساسي للأسرار السبعة للقيادة باستخدام الخلايا العصبية الموضحة في هذا الكتاب. بالنسبة لبعض القراء، قد يبدو الاقتراب من موضوع تطوير عملية القيادة من منظور «الحب» حساسًا جدًا. ففي نهاية المطاف، أليس هذا كتاب عمل؟ ألا ينبغي لنا أن نناقش نتيجة حقيقية ونهائية وخلاصة القول واستعراضات الأعمال الفصلية؟

بالنسبة لأولئك الذين يرون ضرورة الفصل بين الأعمال التجارية وعلم المحبة - بما في ذلك فهم لماذا يجب الموظفون ووظائفهم وكذلك عاطفة العملاء تجاه شركاتهم - أوصي بقراءة كتاب عن الأعمال رائع بعنوان الرأسمالية الواعية، شارك في كتابته السيد جون ماكي، المؤسس المشارك في أسواق هول فودز ماركت (Whole Foods Market). بين طيات هذا الكتاب المشهور، يشرح ماكي السبب في أن الشركات التي لديها غاية وهدف، وتطمح إلى إحداث تأثير بدلاً من الحصول على المال فقط، غالباً ما تتفوق ماليًا على المنافسين بمعدل من أحد عشر إلى واحد في وول ستريت.

خلاصة القول هي أن اليونانيين لديهم الكثير ليعلمونا إياه عن النتائج الحقيقية والنهائية.

## ما الذي يمكن أن يتعلمه القادة من القادة العسكريين؟

كان جون كينيدي ضابطاً بحرياً وقبطان قاذف طرديدات بي تي PT-109، قبل أن يكون رئيساً للولايات المتحدة. وقاد طاقماً مكوناً من ضابطين و 14 بحاراً. هؤلاء الرجال الشجعان كانوا مكلفين بمسؤولية التوجه نحو السفن الحربية المعادية التي نفذت أوامر تتطلب قوة هائلة.

في إحدى الليالي المشؤومة، اصطدم قارب كينيدي PT-109 عن طريق الخطأ بمدمرة يابانية مما أدى إلى انقسامه إلى جزأين. قاد كينيدي فريقه عن طريق القدوة الحسنة. وقام بسحب رجل مجتهد احترق بشدة لمدة أربع ساعات للوصول إلى جزيرة قريبة، وشجع رجاله على مساعدة بعضهم البعض في أزمته الصعبة. وقد تقطعت بهم السبل على الجزيرة لمدة أسبوع تقريباً، وبقوا على قيد الحياة من خلال تناول جوز الهند فقط وقيادة كينيدي الحازمة. ويقول الكثيرون إن هذه التجربة شبه المميته ساعدت على خلق واحد من أكثر القادة شهرة وإلهاماً في عصرنا. وإن الذين خدموا في وحدات عسكرية صغيرة يدركون أن قيادة الفريق لا تبدأ بكارثة. تبدأ بالزمالة والاحترام وروح العمل الجماعي.

وفي المجتمع الحديث، يتفق الخبراء الآن على أن نماذج القيادة التي يُبدأ فيها من القاعدة إلى القمة ومن أعلى إلى أسفل في الماضي لم تعد فعالة.

في مجتمع اليوم السريع الخطى والمتنوع دولياً والذي يقوده الإنترنت، نحتاج إلى شكل جديد تماماً من قيادة الفريق الذي يُمكن كل شخص في الفريق من المساهمة كقادة بأفضل طريقة. ويمكن العثور على أفضل الأمثلة على قيادة الفريق في وحدات عسكرية منضبطة مثل وحدات القوات الخاصة والغواصات والفصائل وأسراب القوات الجوية وقوارب بي تي PT. في هذا الكتاب، يشارك العشرات من الضباط السابقين، وقادة البحرية، وضباط القوات البحرية، وغيرهم من القادة العسكريين ذوي الخبرة في قيادة الفريق، وكثير منهم الآن يشغلون مناصب المديرين التنفيذيين للشركات، ويشاركون قصصاً رائعة ورؤى لمساعدتنا في حل مشكلات القيادة المكلفة والمنتشرة.

## الرحلة الطويلة

قال الفيلسوف اليوناني هيراقليطس ذات مرة: «لا يستطيع الإنسان وضع رجله في نفس ماء النهر مرتين، فإن الماء يتغير مثلما تتغير أنت». إن سرعة العمل اليوم تجعل من المستحيل

الوقوف ساكنًا. سيمر بنا نهر الحياة. ولكي نكون قادة ناجحين، يجب علينا أن نُحسن باستمرار معرفتنا ومهاراتنا لئلا تصبح عديمة الجدوى.

ومع ذلك، إذا كان الدافع الوحيد الخاص بك لتصبح أفضل قائد فريق هو كسب المزيد من المال، فلقد اشتريت الكتاب الخطأ. فإن زيادة الإيرادات وحصّة السوق قد تكون نتيجة ثانوية لتحسين القيادة، ولكن لا ينبغي أن تصبح هي هدفك الوحيد. هذا الكتاب ليس زوجًا سحريًا من النعال التي يمكن النقر عليها ثلاث مرات للعثور على طريقك عبر قوس قزح أو إلى وعاء من الذهب. إنها ليست خطة للثراء السريع أو دليلًا تعليميًا حول طريقة التحكم في الكون والجميع على حسب رغبتك. لن يستدعي التغيير الإيجابي دائمًا استخدام أسلوب الاستغلال أو الإكراه أو الخداع أو القوة. إن الأشخاص بحاجة إلى أن تكون مصدر إلهام لهم، وليس مصدرًا للإجبار.

وبدلاً من التركيز ظاهريًا على محاولة تغيير الجميع، يسعى القادة العظماء إلى تغيير أنفسهم أولاً. وهم يدركون أنه يجب علينا أولاً أن نقوم بالتغييرات المناسبة والحكيمة في حياتنا، وعلى ردود أفعالنا، وعلى توقعاتنا، ومواقفنا، ولأسلوب تواصلنا مع الآخرين، وإلى أذهاننا وقلوبنا، وإلى أسلوب قيادتنا. حينها يمكننا أن نرى تغييرًا مذهلاً في أنفسنا - وربما نلاحظه في كل شخص يخضع لقيادتنا.

ومن الواضح أن علمنا في حاجة ماسة إلى أسلوب قيادة أفضل فإن رغبتني الصادقة هي أن تلهمك الأسرار التي تناولتها في هذا الكتاب وتعلمك وتحفزك أنت والآخرين لتقودنا جميعًا نحو مستقبل أفضل أكثر إشراقًا. وإذا كنت توافق على الشروع في هذه الرحلة المثيرة، يجب أن تكون منفتحًا لاستيعاب المفاهيم والمنهجيات والعلوم ووجهات النظر الجديدة، والتعاليم، وبالطبع التغيير. سوف يتوافق طريقك مع سنوات من البحث والخبرة والرؤى، فضلًا عن المعرفة الملهمة التي يقدمها عشرات من القادة العسكريين والخبراء والفلاسفة والمؤلفين والمديرين التنفيذيين وقادة العالم، وحتى الشعراء.

وإن أحد هؤلاء الشعراء هو الراحل الدكتور جيمس كافانوغ. كان أفضل مؤلف ناشر، كما كان أفضل صديق لوالدي الراحل، وليام ج ريد. تكلمت أرملة الدكتور كافانوغ، وتدعى كاثيري كافانوغ، بمنحي الإذن لإعادة طباعة عدد قليل من كتابات زوجها وقصائده في هذا الكتاب.

وقد لمست كتب كافانوغ قلوب الملايين، بدءاً من أول كتاب شعر له بعنوان، There Are Men Too Gentle to Live Among Wolves. (هناك رجال لطفاء جداً للعيش بين الذئاب). رفض عشرات الناشرين القيام بنشر هذا الكتاب الملهم الذي باع في نهاية المطاف أكثر من مليون نسخة. ثم كتب كافانوغ البحث على سبيل المثال: دليل لأولئك الذين يجروون على طلب كل شيء جيد وجميل في الحياة، والذي أطلق حركة وسلسلة من ورش العمل على أساس النهج الخاص به الفريد المتعلق بالتأمل والشفاء الذاتي.

أخبرني د. كافانوغ ذات مرة أن «الباحث» يجب أن يكون مستعداً لرحلة طويلة من العمل وليس مجرد إقامة ليلة في فندق. وقد أطلق على هذا الأمر «الرحلة الطويلة»، وهي فلسفة تساعدنا على النظر إلى مهنتنا، وهدف حياتنا، كرحلة ممتدة، وليس كأنها وضع مؤقت. لا يمكننا أن نحرز تقدماً في بعض المجالات، ونخرج من المسار، ونتوقع حدوث تغييرات خارقة. حيث يتطلب تحسين مهارات قيادة فريقنا تحقيق إنجاز في جميع الجوانب الخاصة بالقيادة. في الفصل التالي، سنقوم بالانطلاق في دراسة السر الأول واكتشاف سر قديم وهو الذي استخدمه العديد من القادة لتحسين مسيرتهم بدرجة كبيرة.

## رسالة شكر وامتنان

أقدم رسالة امتنان لرؤية نجم متفرد،  
شاكرًا للذكريات التي تم إحيائها من الماضي  
ممتنًا لقضاء هذا الوقت من السلام والهدوء،  
مُقرًا بالجميل بشكل لا يمكن وصفه في كلمات لتوقف الأصدقاء التي تؤدي إلى الجنون.  
ممتنًا للنجاة من جحيمي الخاص.  
ممتنًا لما يمكن أن يقوله صوت الإنسان.  
ممتنًا للتعجب من قوة الحب البشري.  
ممتنًا لبعض الإرشادات الغريبة التي ذكرت سلفًا.  
ممتنًا لوجودي في هذه للحياة.  
شاكرًا لنهضتي من جديد.  
سعيًا إلى الأبد للعيش بفرح على هذه الأرض.

من كتاب الدكتور جيمس كافانوغ، **Laughing Down Lonely Canyons**