

الفصل الثامن

الساحر العاطفي السر الرابع للخلايا العصبية



الشكل 1.8 ساحر أوز.

المصدر: أنا فيلشكوفسكي، Dreamstime.com.

من أنت ولماذا تبحث عني؟.

ساحر أوز الشكل 1.8

السر الرابع للخلايا العصبية

مبدأ الغاية للخلايا العصبية. إن مثل إنسان بلا هدف ولا غاية كممثل سفينة بلا دفة.

هل نتحدث أحلامنا معنا؟ وإذا كان الأمر كذلك، فهل صفارات الإنذار الشريرة الخاصة بأحلامنا مصممة على استدراجنا نحو صخور الموت؟ أم إن وسطاء الوحي الخيري هم الذين يُقدمون مؤشراً للمستقبلنا؟ ربما يكونون مجرد نبضات دماغية عشوائية تخلو من أي تكهنات أو معنى على الإطلاق. ومجدداً ربما تكون هذه صرخة من روحنا، تنبهنا إلى حدوث تغيير في الأسلوب الذي يوجه قلوبنا.

فمنذ عدة سنوات، في أحد أيام السبت المشؤومة في شهر يونيو، لم تكن الصور التي ملأت رأسي عندما غلبني النوم في النهاية هي الرحلة غير الواقعية أو المتقطعة التي عُثر عليها في الأحلام المعتادة. ظهرت هذه الصور وكأنها صور حية وملموسة مثل الحياة الواقعية تماماً. أستطيع أن أتذكر كل ثانية من هذا الكابوس الخاص بي الذي يتضمن تفاصيل مرعبة. وفي كل مرة أتذكر هذه القصة أشعر بقشعريرة من الخوف وضيق في حلقي.

وفي أثناء حلمي هذا، أيقظتني ريح لاذعة من سبات عميق. فتحت عيني على بريق شمس الصباح وهو يبدد ظلمات الليل. استقر بريق من اللون البنفسجي فوق التلال البعيدة وهو الذي أظهر المستطيلات الرمادية للمنازل المتفرقة في الأفق. جلست وسحبت ياقة معطف البحرية الخاص بي، وحاولت دون جدوى تغطية رقبتني.

نبحت الكلاب وأذنت الديوك. هبت عاصفة شديدة البرودة طرحت أوراق الأشجار الجافة في الهواء وحولتها إلى طائرات ورقية حلزونية. أيقظتني رائحة الندى المنعشة وأعادت إلي وعيي. نظرت نحو الظلام المتبقي عندما جلست على جانب التل العشبي. فإذا أسفل التل الذي أجلس عليه يوجد من بعيد أكثر من ملعب لكرة القدم، وأيضاً كان هناك صف من

المنازل السكنية التي تقع في شارع هادئ. أدت رأسي. فوجدت سورًا طويلًا يمر فوق عبر قمة التل وامتد لبضعة أمتار في كلا الاتجاهين. لم أستطع رؤية ما يكمن وراءه.

شعرت بحركة شيء ما بالقرب من ساقبي ونظرت إلى أسفل. غطى الشعر الأشقر المجعد حواف السترة التي أرتديها. فتحت زوجتي سارة عينيها الزرقاوين. وحدثت في وجهي وابتسمت. ذاب قلبي حبًا، وغمرتني السعادة. ثم شعرت بالإحباط قليلًا، وأحسست بالحسرة فقط.

كنت أدرك لماذا كنا هنا. ولماذا جلسنا تحت سماء الله على هذه الأرض الباردة والرطبة. ولماذا ناضلنا من أجل البقاء دافئين في ملابسنا الرثة. كنت أعرف السبب في أن معدتي ظلت فارغة وليس لدينا أي أموال. ولماذا لم يكن لدي سقف يأويني والقليل من الأمل في قلبي.

كنا أشخاصًا بلا مأوى ونحاول فقط النجاة من الخطر.

كنا في مكان مجهول لأننا لم يكن لدينا أي مكان لنذهب إليه.

توجت الشمس في الأفق. أضواءت شرطات قرمزية صفراء اللون أربعة أشكال في الفناء في أسفل التل. كانت عبارة عن رجل وثلاثة كلاب من نوع دوبرمان. بدأت الكلاب في النباح عندما رفعت أنوفهم في اتجاهنا.

اشتم أحدهم رائحتنا واتجه إلى أعلى التل. وتبع الاثنان الآخران هذا الكلب عن مقربة.

تسارعت ضربات قلبي. قفزت بسرعة دون تفكير وأشرت إلى سارة للوقوف. أشرت نحو السور في أعلى التل. أمسكت سارة على يدي بشدة وركضت. جريت في الاتجاه المعاكس وبدأت في الصراخ. تمنيت أن تلتقط الكلاب الطعم وتأتي خلفي.

تسابت الكلاب الثلاثة في الجري نحوي وأنا أركض. بدأت أنفاسي تتسارع وشعرت بألم في عضلاتي. حيث كانت تعوي الكلاب كلما اقتربت منا. وتردد صدى صوت النباح قبالة التل الصامت كأنه طلقات البنادق في ساحة المعركة. تراجع إلى الوراء بشكل فطري بينما كانت

الذكريات البعيدة تملأ رأسي. ازدادت أصوات العواء الغاضبة مما تسببت لي في حدوث رعشة أسفل العمود الفقري. أصبح صوت أنفاسي غير واضح في وجود صوت الرياح بينما كنت أُسرع نحو التل.

تشققت أوراق الأشجار نتيجة الرياح الشديدة.

وبالكاد كان الكلب القائد قريب جداً مني.

واستطعت تقريباً لمس السور الطويل.

اضطرت للتحرك بشكل أسرع، لكن الكلب دوبرمان بينشر عضني في قدمي، وكنت أظن أنني لن أنجو منه مطلقاً.

توقفت ثم استدرت لمواجهة عدوي. قفز الكلب القائد دوبرمان في الهواء. تتلألاً الأنياب الطويلة في شمس الصباح. رفعت ذراعي الأيمن مدافعاً عن نفسي. عضت القواطع الكبيرة للكلب لحمي. طعنت عشرات السكاكين المدببة جلدي. أصابني ألم شديد في رأسي. صرخت وانقلبت على الأرض.

ثبت الكلب دوبرمان أسنانه على لحمي بشدة أكثر. عوى الكلبان الآخران وهما يتسابقان جرياً نحوي. لم يتبق سوى ثوانٍ فقط قبل أن يمزقني الثلاثة كلاب إرباً إرباً. بينما كان الألم الذي أشعر به في ذراعي لا يمكن تحمله، ولكنه أصبح أمراً اعتيادياً. شعرت بهذه المعاناة من قبل، في أرض بعيدة عندما كنا نقاتل عدواً بعيداً. أصابت دماغي حالة ذعر والتي ازدادت داخل صدري. أغمضت عيني وحاولت الاسترخاء. قتل الكلب من شدة عضته لي ولكنه لم يتركني. وعندما اقتربت مني الكلاب الأخرى، عرفت أنه لم يكن لدي سوى لحظات يجب عليّ أن أتصرف فيها.

أمسكت بصخرة قريبة مني وضربت بها تجاه رأس الكلب دوبرمان. نخر الكلب وفتح فكه واسعاً بما يكفي لي حتى أحاول الإفلات. التفت وتوجهت مسرعاً نحو التل. انطلقت الكلاب

الثلاثة مسرعة في أعقابي عندما تسلقت السور. وصعدت بنفسى على الأرض الصلبة. قفز دوبرمان ونبح تجاهي ولكن السور كان مرتفعاً جداً. ولم يتمكنوا من ملاحظتي.

خلعت معطفي وطويت أكمامي بحذر شديد. لقد كانت الدماء تتسرب من جرحي ولكن لم تكن تتدفق. كنت أعرف أنني كنت شخصاً محظوظاً. لأن دوبرمان لم يقطع لي شرياناً. قطعت جزءاً من كمي وغطيت الأماكن المجروحة من جسدي.

ارتديت معطفي وركضت إلى حيث رأيت سارة تتسلق السور.

لقد وجدتها هناك وهي خائفة وتحتبئ بين الأشجار. ركضنا سوياً في طريق متعرج حتى وجدنا منزلاً ريفياً كبيراً به ممر طويل. تقف بالقرب من المنزل سيارة فورد بيضاء وعليها غطاء في الخلف. رفعنا هذا الغطاء وصعدنا في الخلف في مقصورة السيارة. سحبت الغطاء ووضعته فوق رؤوسنا. لقد كنا منكمشين في أنفسنا ونشعر بالرجفة ونتصور جوعاً وفي حالة رعب. بعد أن استنزفت طاقتي وأصبت بجراح، سقطت في النهاية نائماً.

وبعد ساعات، ظهر ضوء ساطع جعلني أفتح عيني. رُفِع الغطاء الموجود على الجزء الخلفي من السيارة. وأيضاً فتحت سارة عينيها. نظرنا إلى بعضنا البعض ثم إلى أعلى نحو السماء. عندما وضحت رؤيتي في النهاية رأيت أربعة وجوه تحديق في وجهي. رجلاً وامرأة وابتنتين صغيرتين. سيطر الذعر على قلبي. قُبِض علينا. كنا في حالة تعدُّ على ممتلكات الغير، وكان لهم كل الحق في الاتصال بالشرطة والإبلاغ عنا. لم يكن لدي أي فكرة عما قد يحدث بعد ذلك، ولكنني كنت خائفاً من حدوث أسوأ الاحتمالات.

كان رجل في منتصف الخمسينيات من عمره بدين الجسم وأصلع الرأس. ألقى نظرة على معطف البحرية الخاص بي. وقال «هل أنت من قدامى المحاربين؟»

أومأت برأسي لأنني لم أجد لدي رغبة في الكلام.

أشار إلي بيده. «اتبعني».

ولأنني لم يوجد لدي خيار آخر، خرجت أنا وسارة من السيارة. سار الرجل والمرأة متجهين نحو المنزل. جرت الفتاتان إلى الأمام وفتحتا الباب الأمامي. ولأننا كنا نتضور جوعاً ومغلوبين على أمرنا، تبعتهم أنا وسارة.

وبمجرد دخولي إلى المنزل، انتظرت القدر السيئ كي يعاقبنا. انتظرت الرجل حتى يمسك هاتفه ويتصل بالشرطة. وانتظرت المرأة حتى توبخنا بسبب التعدي على أرضهم. لم يحدث أي من هذه الأشياء. وبدلاً من ذلك، أشارت إلينا الطفلتان للانضمام إليهما في المطبخ. تبعناهما وجلسنا على طاولة الطعام الخاصة بهما.

قال الرجل: «أنا فريد» وهذه زوجتي كارين وجيل وكيملين هما بناتي. أشكركما على خدمتكم لنا. والآن دعونا نأخذكما لتناول الطعام والاسترخاء في سرير دافئ.»

اقتربت كارين ووضعت يدي تلمسها الحب على كتف سارة. تقدمت جيل وكيملين بالقرب مني وعانقاني بذراعيهما الصغيرتان. أخفضت رأسي وبدأت أجهش بالبكاء واضعاً وجهي بين يدي. استيقظت من حلمي، وجلست على السرير، وبكيت حتى تحت شمس الصباح ظلام الليل. عندما لمست الدموع خدي، ملئت القناعة وجداني. عرفت حينها أنه قد تم تكليفي بمهمة أخيرة قبل أن أغادر هذه الأرض. كنت أعلم أن الوقت قد حان لترك الأمور البسيطة من مخاوفي وقلقي وتقديم الخدمة بعيداً عن التباهي بكبريائي الأناني.

أدركت ما هو هدفي الذي يجب أن يكون في هذه الحياة. وعرفت أن رفض هذه المهمة للبحث عن المال أو الشهرة أو ملذات الحياة البسيطة من شأنه أن يتركني منبوءاً على الصخور في سفينة فارغة خالية من الحب.

في اليوم التالي، ضربت شمس الصيف القاسية مدينة سان دييغو بولاية كاليفورنيا، وحولت كل ما كان أخضر من الأعشاب إلى أرض جافة وهشة. على الرغم من شدة حرارة الصيف، إلا أنني ارتجفت وأنا جالس على فناء منشأة الفيلق الأمريكي وتذكرت حلمي.

كانت رائحة الهامبرغر المشوية المكون من اللحم اللذيذ تنتشر في الهواء عبر النسيم. وشاهدنا على تلفزيون كبير مثبت على الحائط مباراة بيسبول لفريق سان دييغو بادريس. هتف الجمهور في المباراة عندما ألقى الرامي رمية لكرة بيسبول. عند الرمية التالية، أدى اللاعب الموجود في الملعب للفريق المنافس جولة بسيطة. يجلس حوالي بضع عشرات من المحاربين القدامى يئنون في انسجام تام.

انحنى جندي من مشاة البحرية كان واقفاً على يميني وقال: «كان ينبغي علي البقاء في أفغانستان».

كان يجلس على كرسي متحرك. كان فاقداً كلا الساقين. ابتسم وأمسك بيده. وقال: «أنا جيمي».

صدمنا. حيث كانت قبضته قوية وابتسامته جذابة.

قلت له: «أنا بيل، ولكن الجميع يدعوني بي سي».

قال جيمي: «أنا أعرف من أنت». «قرأت كتاباً لك بعنوان نوفمبر الأحمر Red November وإني أحببت هذا الكتاب».

أشكرك. هل أنت قارئ شره؟»

أوماً جيمي برأسه. «أنت تعرف ماذا يقولون عن التواجد في منطقة قتال. إنه حالة من الرعب المطلق بنسبة 2 بالمائة ويعتبر 98 بالمائة منها احساس بالملل».

أوماً برأسه مرة أخرى. كنت غواصاً بحرياً. وإن انتظار المهمة التالية هو دائماً أصعب شيء ممكن يحدث لك».

اقترب جيمي بكرسيه قليلاً. «فالقراءة مفيدة جداً. تهدئك قليلاً. تساعدك على القتال بشكل أفضل. وأنتم يا فرسان الكلمة لا تدركون حتى كم تنقذون من النفوس والأرواح».

صدمني تعليق جيمي وكأنه ضربة شديدة من الملاكم إيفاندر هوليفيلد (Evander Holyfield). تم تذكيري بمسؤوليتي عن استخدام مواهب الكتابة الخاصة بي حتى أستخدمها أكثر من مجرد الترفيه أو الإعلام فقط. كان لدي مسؤولية مساعدة الآخرين عن طريق خلق شيء مختلف وكذلك التغيير الملهم.

قابلت بعد ظهر ذلك اليوم اثنين من زملائه المحاربين القدامى، وهما كين غرينوالد وتوني ستيوارت. لقد خدمت مع كين على متن غواصتي الأولى من نوع (س س ن- 604) هادوي س س (USS Haddo SSN-604). كان كين الجندي الذي يشغل معدات السونار، مثل «جونز» في فيلم «البحث عن أكتوبر الأحمر» (The Hunt for Red October) إنه يعمل الآن خبيراً تقنياً في المجال الطبي. لقد التقيت بتوني في الفيلق الأمريكي. وكان أيضاً بحاراً سابقاً على غواصة وقائداً في قاعدة الفيلق الأمريكي.

أصبح الآن شخصاً مدنياً، وقد حصل على لقب المحارب القديم عن هذا العام وعمل المدير الإداري لقيادة التدريب بالبحرية الأمريكية.

فجلسنا في الفناء نتجاذب أطراف الحديث ما بين رياضة وسياسة وأحداث العالم من حولنا. فنحن معاشر الرجال لا نحسن النفاذ إلى ما تخفي الصدور. ونحبذ الأنوح بمكنوناتنا. إن الغرور لدينا لا يمكنه أن يخاطر بأن يظهر للعالم الكثير من نفوسنا. تحركت من الحلم الخاص بي وما قاله جيمي، ثم استسلمت وعزمت على أن أصدع بها أراه صواباً.

قلت: «إنني أريد أن أفعل شيئاً من أجل المحاربين القدامى».

قال كين: «أنا محارب قديم». «لماذا لا تحضري فطيرة اللحم؟» ابتسمت. «وبعد أن حصلت على فطيرة اللحم بالجبن، أريد أن أجد طريقة أفضل لمساعدة المحاربين القدامى وعائلاتهم وكذلك أفراد قواتنا.»

انحنى طوني إلى الأمام. تحولت ملامح وجهه وبدأ يتحدث بجدية. «أنا معك في هذا الأمر. لطالما فكرت في هذا الموضوع لفترة طويلة.»

جلس كين باعتدال. وأنا أيضاً معك في هذا الأمر. ما الذي يمكننا القيام به؟»

لقد تبادلنا الأفكار وناقشنا القليل منها، وقع الاختيار على أحد هذه الأفكار. لقد بدأنا القيام بنشاط لمؤسسة غير ربحية تسمى Us4Warriors Foundation (وتعني مؤسسة من أجل المحاربين في الولايات المتحدة) حيث نجد طرقاً فريدة لمساعدة 100 في المائة من قدامى المحاربين وأسرهم، وليس فقط فئة واحدة أو اثنتين منهم. كنا نعلم أن الآلاف من المحاربين يعانون من اضطراب بعد الخروج من الحياة العسكرية أو الاكتئاب أو إدمان الكحول. كان الكثير منهم يعانون عند الانتقال من الحياة العسكرية إلى الحياة المدنية. لم نكن نريد فقط أن «نعطيهم سمكة» و«إطعامهم ليوم واحد» ولكن بدلاً من ذلك كنا نريد مساعدتهم في المواقف الصعبة ومن ثم تمكينهم ليصبحوا قادة أفضل في حياتهم وفي مجتمعاتهم. كما كنا نعلم أنهم لديهم تدريبات وخبرات ورؤى ومهارات فريدة من نوعها، وأردنا مساعدتهم على الاستفادة من هذه المزايا. وأردنا مساعدة أسرهم وخاصة الأطفال الذين فقدوا أحد الوالدين في المعركة. كُرمت بعد أربع سنوات مؤسسة المحاربين Us4Warriors عن ذلك العام باعتبارها مؤسسة غير ربحية في مقاطعة سان دييغو.

وخلال العقود الثلاثة الماضية، كان لي شرف العمل كرئيس تنفيذي للعديد من المنظمات. لقد أطلقت بدء تنفيذ أربع شركات ناشئة وبعث ثلاثة من هذه الشركات بنجاح، وساعدت في بناء شركات أخرى وكذلك كونت فرقاً من نقطة البداية، وأستشرت بشأن شركات بمليارات الدولارات، ودربت العشرات من المديرين التنفيذيين والفرق على الأمور المتعلقة بالمبيعات والتسويق والإدارة ومهارات قيادة الفريق.

سمعت خلال مسيرتي همسات من هدف حياتي ينادي قلبي، لكن هذه النعمة غير المترابطة لم تتجمع أبداً حتى تصبح لحناً واضحاً مفهوماً. إلا حين حلمت بهذا الكابوس. وكذلك لم يكن

هدفي واضحًا حتى مُنحت فرصة العيش لمدة ليلة واحدة في مكان أحد الأشخاص الميؤوس منهم. ولم يكن هذا الهدف واضحًا أيضًا قبل أن تأخذني هذه العائلة وتغمرني بالكثير من الحب.

حب إيروس (EROS LOVE)

قصتي الشخصية المذكورة أعلاه حول العثور على الغاية والهدف تؤكد على السر الرابع للخلايا العصبية: مبدأ الخلايا العصبية الأساسي الخاص بالغاية: إن مثل إنسان بلا هدف أو غاية كممثل سفينة بلا دفة.

يرتبط هذا المبدأ بالشكل اليوناني للحب المسمى بحب إيروس، والذي يتعلق بالغاية والرومانسية وحب الحياة والعمل. على الرغم من أن هذا المبدأ قد يبدو عاطفيًا، إلا إن النظر إلى منهج حب إيروس من منظور علم النفس العصبي يؤكد أنه هو الحب الفطري الذي يغلب عليه طابع الفضول والحيلة.

كان إله الحب الأسطوري اليوناني المعروف باسم إيروس هو ابن أفروديت وكان والده أريس أو هيرميز. لا أحد يعرف حقيقة هذا الأمر، على ما يبدو أن أفروديت كانت شخصية لها علاقات كثيرة. وُصف الإله إيروس في بعض الأساطير اليونانية على أنه طفل من الفوضى، وأنه الإله البدائي الذي يصف اسمه سمات شخصيته بشكل جيد.

وكما تتذكر فإن الإله إيروس كان معروفًا أيضًا باسم الإله كيبيد، هو الطفل الصغير الذي اشتهر دائمًا بحمله للسهم والأقواس، وعندما يصيب سهمه قلبك فمن الممكن أن يسبب وقوعك في غرام أول شخص تراه عينك بعد إصابتك بالسهم. ربما هذا هو السبب وراء ارتفاع معدل حالات الطلاق في العالم. يستمر كيبيد في خطأ إطلاق السهم على الأشخاص غير الصحيحة.

أخبرنا اليونانيين القدماء أنه بعد وقوع الإله إيروس في حب سايكي الجميلة، دبرت أخته الغيورة مكيدة لسايكي حتى تبتعد عنه. امتلأت الأرض بعد ذلك بالحزن، وحينها تجولت

سايكي في الأرض بحثًا عن الرجل الذي اشتهد دائمًا بحمله للسهم والأقواس، لكنها لم تجده أبدًا. فشلت سايكي في البحث عنه في الحانات المحلية، التي يمكن لأي شخص أن يتوقع أنه موجود بها.

وأخيرًا، ألحت سايكي على الإلهة أفروديت حتى تقدم يد العون لها. ابتكرت أفروديت التي كانت من محبي الحب المليء بالمرح واللعب مجموعة اختبارات «المرح» لسايكي والتي ستعيدها إلى الإله إيروس مرة أخرى عندما تجتاز هذه الاختبارات بنجاح. ساعد حب سايكي على النجاح في الاختبارات والرجوع إلى الإله إيروس مرة أخرى كما أنه هو الذي سمح لها أن تصبح إلهة خالدة. وأنجبوا ابنة تدعى هيدون.

عندما كبرت هيدون أصبحت هي إلهة السعادة والفرح والمتعة، كما يتضح من الاسم، مذهب المتعة. ربما يتساءل القادة كيف يجسد منهج حب إيروس وعائلته من أنواع الحب، أو شكل الحب اليوناني المستمد من هذا الإله المبدأ الأساسي للقيادة العصبية. التواصل هو الغاية. ونحن كقادة أصبحنا في كثير من الأحيان مثل الأعمال التجارية، صارمين جدًا، ومتوترين للغاية، مركزين جدًا على بيت القصيد، بحيث ننسى كيفية الاستمتاع أثناء القيام بأعمالنا. نحن نفشل في غرس أي شكل من أشكال الإثارة، والغاية، والهدف، أو نبذ أفراد الفريق في قواتنا. ثم نسأل أنفسنا لماذا لا يسعدهم العمل حتى منتصف الليل لإكمال المشروع.

ترجم الكلمة اليونانية «erotas» في العصر الحديث إلى «المحبة الحميمية». كان أفلاطون في العصور القديمة يعتقد أن حب إيروس هو إحساس قد يشعر به المرء في البداية تجاه شخص ما والذي يستلزم الإعجاب أيضًا بالجمال الداخلي لذلك الشخص. وعندما تنتقل إلى درجة أسمى، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تقدير كل الأشياء الجميلة. امتنع أفلاطون عن تداول حب إيروس على أنه حب جنسي، مما أدى إلى صياغة مصطلح آخر واسمه «الحب الأفلاطوني».

وفي ندوة أفلاطون، وهي أطروحة قديمة مشهورة حول هذا الموضوع، يلمح أفلاطون إلى أن حب إيروس يمكن أن يساعد روح المرء على فهم الجمال بشكل أفضل والاعتراف به وتذكره والذي يمكن أن يكون بمثابة نقطة بداية مدركة نحو فهم الحقائق الروحية.

إن القدماء على حد سواء كانوا يخشون الحب إيروس وفي نفس الوقت يرغبون فيه. وصفوا هذا النوع من الحب بأنه عاطفة وربما يكون حالة من الجنون مستمدة من «سهام الحب». لقد شرحوا حالة «الحب من النظرة الأولى» على أنها اختراق للقلب من خلال هذه الأسهم، والتي ازدهرت وتحولت لاحقًا إلى عاطفة، أو اشتياق، أو حتى ألم شديد.

تبدأ العديد من القصص الخيالية وقصص المغامرات التي يعشق الفتيات والفتيان الصغار قراءتها والتي يمكن أن تبدأ تجربتهم في يوم من الأيام مع حدوث حب إيروس وتنتهي بهم أنهم «عاشوا في سعادة دائمة» بعد ذلك.

من الواضح أن كتاب هذه القصص لم يكن لديهم مراهقون.

تعتقد الشخصيات في كتاب فرانك ل. بوم ساحر الأوز العجيب، مثل تين وودسمان، والأسد، والفراغة، أنهم جميعًا مخطئون بطريقة ما. حيث أصبحت غايتهم الفردية وهدفهم في الحياة هي رحلة البحث لإيجاد الساحر، لأنهم اعتقدوا أن الساحر يستطيع إعطائهم ما يفتقرون إليه. وما إن التقوا بأوز «العظيم والمروع»، اكتشفوا أنه لم يكن مهيبًا على الإطلاق، وأن أيًا منهم لم يكن يفتقر إلى وجود القلب أو الدماغ أو الشجاعة، واعتقدوا أنهم حققوا ما يرغبون فيه. ومن خلال إظهار شعور التعاطف معهم، ساعد أوز كل شخصية منهم على تحقيق رغباتها الأولية ولكن بعد ذلك حفزهم لوضع أهداف أعلى لأنفسهم.

«وتذكر، يا صديقي العاطفي، أن القلب لا يُحكّم عليه عن طريق مقدار ما تحب أنت، ولكن بقدر ما يجبك الآخرين».

ساحر الأوز العجيب الفضول والضمير

الحماس والوعي

إن حب إيروس يعلمنا أن نكون أشخاصًا متحمسين وشغوفين، ولكن يجب أن نكون أيضًا متوازنين ومعتدلين. يجب أن نكون شغوفين بما فيه الكفاية وجذابين بما يكفي للآخرين حتى يخاطروا بفتح أبواب أنفسهم على اتساعها بما يكفي حتى يظهر والنا في صدق ونقاء. كما يجب علينا أن نفتح أبوابنا على اتساعها ولكن بحذر شديد. وحتى تطور علاقة أكثر ثقة مع شخص ما، يجب علينا ألا نفتح أبواب أنفسنا على مصراعها لأننا بذلك نخاطر بإلحاق ضرر جسيم لأنفسنا إذا تبين أن الشخص الآخر «ليس أهلاً لهذه الثقة».

وهذا المبدأ قوي لأولئك الذين يعملون في المبيعات أو التسويق. وفي كثير من الأحيان خاصة في ارتباطاتنا الأولية، فإننا نريد أن نعمر العملاء بقائمة طويلة من مقترحات القيمة. يعلمنا مبدأ حب إيروس أن العملاء يجدون صعوبة في تغيير اتجاههم، وأن عملية الجذب الأشخاص تعتبر أقوى بكثير من الترويج. كما إنه يتطلب عنصرًا قويًا من الشغف. إذا لم تكن شغوفين بالقدر الكافي، فلا يمكن أن ننجذب إلى شيء ما أو أن يصبح شخص ما عاطفيًا في نهاية المطاف. يمكن تخفيف هذا الشغف من خلال شيء ما مثير للاهتمام وجديد ومناسب. فبالنسبة للمسوقين، يجب عليكم أن تحاولوا تقديم معلومات كافية على مواقع الويب الخاصة بكم وكذلك الضمانات الخاصة بكم وذلك من أجل تخفيف شغف عملائكم ورغبتهم في التواصل معكم لمعرفة المزيد.

أما بالنسبة للقادة، من أجل تخفيف فريقك على متابعتك أو إجراء أي تغييرات، يجب جذبهم لك كقائد. فهل أسلوبك كقائد يروق لهم أم ينفره منكم؟ كن شجاعًا بدرجة كافية لتقليل حذرك واترك للآخرين رؤية ذاتك الحقيقية وشجع الآخرين على فعل الشيء نفسه من خلال النموذج الخاص بك. نمي حالة الشغف عندك، وكذلك شجع رؤيتك والبيئة الخاصة بك للتغيير. وعلى سبيل المثال، فقد تشارك في بعض المقتطفات من بين المعلومات المثيرة للاهتمام

والجديدة وذات الصلة حول مكان السوق الذي تستكشفه. عليك بإثارة شغف فريقك وبعد ذلك شجعهم لاكتشاف المزيد من المعلومات بمفردهم. بهذه الطريقة، سوف تجذبهم إلى هذا المسعى وتساعدهم على الشعور بأنهم أشخاص مستكشفون يرسمون طريقًا مثيرًا نحو الهدف X على الخريطة.

ومن خلال النظر من منظور علم الأعصاب، فإننا نعلم أن الثقة هي عامل مهم في تحسين حالة الأداء والرضا الوظيفي. وفقًا لاستقصاء قامت به جمعية إدارة الموارد البشرية عن رضا الموظف الوظيفي ومشاركتهم في العمل لعام 2015، كانت الثقة بين الإدارة العليا والموظفين ثاني أهم عنصر مساهم في الرضا الوظيفي¹. واكتشفت دراسة مشروع أرسطو التي أجرتها شركة غوغل على 180 فريقًا أن الفرق الأعلى في الأداء تتمتع بثقافة الثقة في النفس².

يستلزم منهج حب إيروس تعزيز ثقة الفريق وكذلك تقليل التركيز على الجوانب التنظيمية والإدارية والأمور الخاصة بالفريق والأمور الشخصية حتى نصل إلى أننا نسلط الضوء على هدف واحد واضح وقوي وُلد من الغاية. يحتاج هذا الهدف إلى أن نقلل من التركيز على الأعمال التجارية ويكون للمصلحة العامة الاهتمام الأكبر.

تحدد حركة الرأسالية الواعية أربعة مبادئ أساسية يمكن أن تستخدمها المنظمات من أجل هذا الغرض:

الهدف الأسمى: يُعرف أيضًا هذا الهدف باسم «الرسالة» - وهو أن يتجاوز هدف الشركة مسألة تحقيق الربح أو السيطرة على مركز جيد في السوق. يمكن أن يخلق الإحساس القوي بالهدف مستوى عاليًا من المشاركة من جانب أصحاب المصلحة وتوليد طاقة تنظيمية هائلة.

توجهات أصحاب المصلحة: تدار هذه التوجهات بشكل واضح لصالح جميع أصحاب المصلحة بمن في ذلك العملاء والموظفون والمستثمرون والموردون والمجتمعات الأكبر التي من خلالها يشاركون في قطاع الأعمال. يتقدم النظام بأكمله من خلال إنشاء قيمة لجميع أصحاب المصلحة.

القيادة الواعية: وتقوم الإدارة على خدمة الغرض الأسمى للشركة والتركيز على إضفاء قيمة لأصحاب المصلحة. ويتبنى القادة الواعون نظرة شمولية للعالم وهي التي تتجاوز حدود الأعمال التجارية التقليدية. تعد المؤسسات والأفراد جزءاً لا يتجزأ من نظام دقيق ومتربط ومتطور له جهات معنية متعددة.

تعتبر أوائل حروف الكلمات التالية عن الثقافة الواعية TACTILE ومعناها: شيء ملموس:

T = الثقة

A = المصدقية

C = الاهتمام

T = الشفافية

A = النزاهة

L = التعلم

E = التمكين

وتعتبر الثقافة الواعية شيئاً ملموساً جداً بالنسبة لأصحاب المصلحة والمراقبين الخارجيين. سجلت شركة أسواق هول فودز الغذائية (Whole Foods) Market في الربع الأخير من عام 2016 أرباحاً قياسية بلغت مقدارها 3.5 مليار دولار والتي تقدر بحوالي 8٪ ربح إبتدأ وعائد على رأس المال المستثمر بنسبة 13٪. فقد أعادوا قيمة 44 مليون دولار فوائد ربع سنوية للمساهمين.

وقال جون ماكي: وهو المؤسس المشارك والمدير التنفيذي إن الشركة حققت تقدماً ملموساً نحو تحقيق مبيعات رائدة في الصناعة للقدم المربع الكلي وأيضاً عائدات جيدة

على رأس المال المستثمر، وذلك على الرغم من أنه كان عامًا سيئًا على تجار التجزئة في الأغذية بشكل عام. يُنشر بيان مهام الشركة ذو الغرض الأسمى على الموقع الإلكتروني الخاص بهم ويستعمل مرتين كلمة «حب».

إن شركة «هول فودز» هي شركة رأسمالية واعية. ونذكر بأن الدراسات المستفيضة تؤكد أن الشركات العامة التي تعمل بموجب المبادئ الأربعة المذكورة أعلاه تتفوق في أدائها على نظيراتها في شركة وول ستريت بمعدل 11 إلى واحد. ولا تزال أفضل الشركات تركز على الأرباح ولكنها تهتم بدرجة أكبر بالصالح العام لكي تكون شركات مربحة. فإنهم يفتحون أعينهم وقلوبهم ويسترشدون بغاية وهدف يتجاوزان حدود المال والجوائز.

كان أرسطو فيلسوفًا مشهورًا ومع ذلك كان بارعًا أيضًا في علم الأحياء. يعتمد نظام معتقداته الأخلاقية على نظريات نفسية عن الطبيعة البشرية. كان يعتقد أن البشر يميلون بفطرتهم بشكل بيولوجي حتى يكونوا أشخاصًا عقلانيين، وفاضلين، واجتماعيين، ومهتمين بالسعادة. فهل أنت كقائد تجعل سياساتك وقواعدك وإجراءاتك وثقافتك تتماشى مع الميول الإنسانية الطبيعية؟ أم أنكم تخلقون صراعًا مدمجًا عن طريق إلزام الأوتاد المربعة على الدخول في الثقوب المستديرة؟

ابتكر ريتشارد ريان وإدوارد ديسي ما يُعرف بنظرية تقرير المصير، والتي تعتمد على الفلسفات الإنسانية لأرسطو. يشير النموذج الخاص بهما إلى أن الموظفين سيعملون بجدة ويقدمون أداءً أفضل للقادة عند إعطائهم مهام ذات مغزى وتخدم غرضًا أخلاقيًا أسمى. هل تتبنى منظماتكم مكانة عالية عن طريق السعي لخدمة هدف أسمى يتجاوز الأرباح فقط؟

الشغف والرؤية والرسالة

إن لينى ألوجاس هو النائب الأول للرئيس في شركة ويسترن يونيون. نشأ في مدينة نيواورليانز وحصل على شهادة الهندسة وقامت شركة هوليت - باكارد بتوظيفه في وقت لاحق

كمهندس خدمات لما قبل البيع. وبعد سبعة عشر عامًا، كان ليني يدير وحدة أعمال بقيمة 160 مليون دولار وتضم 600 موظف. أثناء وجوده في هذه الشركة، أصبح من محبي برامج وفلسفة تطوير القيادة لدى شركة إتش بي.

وقال ليني: «إن شركة إتش بي كان لديها مجموعة من القيم الأساسية المحددة جيدًا والممتازة». لقد آمنوا بسياسة الباب المفتوح مع قادتهم وشجعوا المديرين على التجول ومراقبة بيئة العمل الخاصة بهم. وكان لديهم رغبة قوية في إنشاء فرق فعالة حيث يمكن للناس أن ينجحوا في عملهم.

يذكر ليني أن شركة إتش بي تعتبر غايتها الأولى هم العملاء والموظفين. وحتى يومنا هذا تجد على صفحة شركة إتش بي الإلكترونيّة على التويب المعنون بـ«من نحن»، أن الشركة تُدير عملها باقتباس مأخوذ من السيد ديفيد باكارد عن ضرورة عمل الناس معًا نحو تحقيق أهداف مشتركة.

وفي إطار القيم المشتركة، تدرج شركة إتش بي أن العاطفة تجاه العملاء والثقة واحترام الآخرين وتحقيق النتائج من خلال العمل الجماعي ضمن الأمور المهمة لتحقيق النجاح. كما تشير إلى أن الالتزام تجاه الموظفين والمهارات القيادية أهم أهداف الشركة. وعلى ما يبدو أن هذه الفلسفات تعمل بشكل جيد. وتدرج شركة فوربس دائمًا شركة إتش بي ضمن أحد أكبر 10 شركات تكنولوجيا في العالم.

وقال ليني: «عندما تحصل على زيادة في الراتب من شركة إتش بي، فإنهم يعطونك نسخة مطبوعة تحتوي على جميع المعلومات المتعلقة بهذا الأمر». «واعتبر رئيسي السيد بول هانسن أن هذا الأمر لم يكن كافيًا». فكان دائمًا ما يكتب لي رسالة شخصية على تلك الورقة ليهنئني ويشكرني على عملي الشاق. وكان ذلك يترك أثرًا كبيرًا في نفسي. وبعد مرور 25 عامًا، لا يزال لدي نسخ من تلك الرسائل. «استمتع ليني بوقته في شركة إتش بي، ولكن بعد سنوات

عديدة قرر استكشاف عالم «الشركات الناشئة». انضم إلى شركة فيرتاس (Veritas) في أوائل التسعينيات وساعد في دفع الشركة نحو النجاح وشراؤها من قبل شركة سيانتك Symantec بعد مرور 12 عامًا. وفي وقت ما، كان ليني يدير شركة لتجديد صيانة البرمجيات تبلغ قيمتها 4 مليارات دولار مع مئات الموظفين.

قال ليني: «كان لدى شركة سيانتك أيضًا بعض القادة الممتازين». «لقد استمتعت بالعمل مع مديرنا التنفيذي ستيف بينيت والذي أتى إلينا بعد العمل في شركة جنرال إلكتريك. كان لديه فلسفة قيادة مذهلة. لقد تأثرت بالمعتقدات الخاصة به وهي أن القادة ينبغي عليهم أن يبلغوا رسالة الشركة واستراتيجيتها وأهدافها بوضوح، والتأكد من حماس الموظفين لتحقيقها. كما رأى أيضًا أنه من المهم تطوير الشخصية في جميع المستويات.»

كما أشاد ليني على فلسفات السيد بينيت القائلة بأن القادة الجيدين يحتاجون إلى الشجاعة لاتخاذ القرارات وتعليم أعضاء فريقهم أن يجذو نفس الحدو. وأشار بينيت إلى أنه من المهم جدًا معاملة الموظفين كما لو كانوا هم أغلى استثمار نملكه. وشجع من خلال تقديم تقاريره المباشرة على الاحتفاظ بما لا يقل عن 30 إلى 40 في المئة من وقتهم فارغًا حتى يتمكنوا من استثمار هذا الوقت مع أفراد فريقهم.

قالت ليني: «لقد تعلمت العديد من الدروس القيمة من القادة الذين عملت معهم في شركة إتش بي وكذلك شركة سيانتك». «والأهم من ذلك، لقد تعلمت أنه من الضروري تطوير استراتيجية ورسالة ورؤية تتماشى مع الغاية والهدف الخاص بك، ومن ثم عليك بإبلاغها بوضوح وبشكل فعال إلى فريقك بأكمله. ثم عليك تحفيز فريقك للعمل معًا لتحقيق هذه الرؤية.»

إن لينيل لينش هي رئيسة أكاديمية بيلوس Bellus Academ في سان دييغو في ولاية كاليفورنيا. وهذه الأكاديمية تعتبر واحدة من أكبر وأنجح مدارس التجميل والنوادي الصحية والتدريب في الولايات المتحدة.

قال لينيل: «إننا نطلب من الطلاب في يومهم الأول في الأكاديمية أن يدونوا غايتهم، وغرضهم، وأهدافهم. يقول الكثير منهم أنهم يريدون تحقيق السعادة والجمال للآخرين وربما يوماً ما يمتلكون النادي الصحي الخاص أو الصالون الخاص بهم ومن أجل مساعدتهم على تحقيق أهدافهم، فإننا نقدم لهم بعض من أفضل التدريبات على أنشطة التجميل والسبا، ولكن علينا أيضاً أن نعلمهم الأنشطة الخاصة بالأعمال التجارية والتسويق والمبيعات ومهارات تنظيم المشاريع.

عندما يتخرج الطلاب من أكاديمية بيلوس، تساعدنا الأكاديمية على إيجاد فرص عمل عن طريق ربطهم بشكل متميز مع النوادي الصحية، وصالونات الحلاقة الخاصة بالرجال، وكذلك صالونات التجميل حول العالم. تؤمن السيدة لينيل أيضاً بدعم الجيش ورد الجميل للمجتمع. تقبل المدرسة التمويل في إطار المساعدة العسكرية، وتقدم خدمات مجانية للجيش وخصومات للمحاربين القدامى، وكثيراً ما ترعى برامج التواصل لتقديم قص شعر وخدمات مجانية للذين لا مأوى لهم.

القائد العاطفي

إن أنطونيو «طوني» ستوارت من بلدة صغيرة في كانساس. وكان الممثل البرلماني الأمريكي بوب دول أيضاً من بلدة صغيرة في كانساس، وأصبح له تأثيراً قوياً عندما كان طوني صغيراً. ولا يزال طوني يتذكر اقتباس السيد دول بأننا يجب أن نكون رجال «أفعال وليس أقوال». دفع هذا الشعار طوني إلى ممارسة مهنته كمذيع إذاعي في محطة إذاعية محلية أثناء دراسته بالكلية. لقد كان موهوباً له صوت جهوري ناعم وهادئ وهو الذي تسبب في حصوله على جائزة عن أدائه الإذاعي في سن 19 عاماً. وخلال سنواته القليلة الأولى في الكلية، كان طوني لديه روح متمردة جعلته يواجه بعض المشاكل مع القانون في بعض الأحيان.

وقرر طوني أخيراً تغيير حياته عن طريق الانضمام إلى مجال البحرية في أبريل عام 1987. كان يعتقد في البداية أنه سيكون صحفياً في نادي الزوارق الخاص بالعم سام، ولكن تلك الفرصة

تلاشت بعد وقت قصير من إكماله معسكر التدريب. وبدلاً من ذلك، فقد اختار أن يعمل في وظيفة يومان (جندي يقوم بأعمال مكتبية في البحرية الأمريكية) على متن غواصات نووية.

قال طوني: «في البداية اعتقدت أن العمل في خدمة «يومان» كانت مجرد وظيفة سكرتير». «وبالكاد رفضت هذه الوظيفة لأنني لم أكن أعتقد أن ذلك سيكون تحدياً كافياً بالنسبة لي. فعندما اكتشفت ما الذي يفعله ضابط اليومان حقاً، وما الذي تفعله الغواصات حقاً شعرت بالإثارة». أكمل طوني دراسته في مدرسة الغواصات في مدينة جروتون بولاية كونيتيكت، ثم نُقل إلى غواصة قيد الإنشاء في مدينة نيوبورت نيوز بولاية فرجينيا.

وأثناء انتظاره الانتهاء من بناء القارب، قدم تقريراً إلى سرب الدعم في مدينة نورفولك بولاية فيرجينيا، حيث أنه اكتسب الكثير من المعرفة عن العمليات الإدارية للغواصات من خلال التناوب في مجموعة متنوعة من المهام. لقد تعلم أن وظيفة اليومان تتطلب كل شيء تتضمنه الموارد البشرية وكما تستلزم مهارة إدارة العمليات فضلاً عن الدعم القانوني والتعامل مع المعلومات المصنفة أنها سرية للغاية. وكان ذلك عندما أصبح متحمساً لعمله.

قال طوني: «خلال تلك السنة الأولى من العمل مع الأسطول، تكفل ضابط الصف برعايتي وأعطاني الكثير من الفرص لتعلم مجموعة متنوعة من المهام. كنت متلهفاً جداً ولذلك طرحت الكثير من الأسئلة. وبمرور الوقت، تعلمت في النهاية معظم إجابات الأسئلة المطروحة، ثم بدأ أشخاص آخرون يوجهون لي الأسئلة. أثار ضابط الصف في نفسي الرغبة في (1) «التمسك بالعملية» التي حملتها على عاتقي طوال حياتي المهنية.»

وبسبب التأخير في إتمام بناء المحطة التي كُلف طوني في الأساس للعمل بها، نُقل إلى قارب آخر في مدينة بريميرتون بولاية واشنطن. كانت حاملة الطائرات الأمريكية يو إس إس فلاينج فيش (The USS Flying Fish (SSN 673))، وهي غواصة من فئة ستيرجون، عائدة إلى الأسطول بعد عملية إصلاح شامل. كان تقديم التقارير على متن هذه الحاملة بمثابة صدمة ثقافية ودرسا

في تواضع طوني. وعلى الرغم من أنه كان من الرتب الصغيرة، فقد اكتسب شهرة في سرب دعم الطائرات لكونه الرجل الذي لديه إجابات على كل الأسئلة، ولذلك سرعان ما أصبح المتضرر الأكبر لبعض التوقعات غير الواقعية من طاقمه وفي البداية حدوث بعض المضايقات التي لا مبرر لها من قائده، وكان ذلك بسبب شائعات لا أساس لها من الصحة وهي أن طوني اعتقد أنه يعرف أكثر من الآخرين.

ومثل كل الغواصين، فقد اكتملت في طوني أيضًا شروط التأهيل وحصل على لقب حرب الغواصات الذي يطلق عليه الغواصون اسم «الدلافين». واجه طوني التحدي الكبير المتمثل في كسب احترام الآخرين إلى جانب تضمين نفسه كعضو قيم في فريق مهم. وخلص إلى أن السماح للتوتر بالتحكم في كلامه سيجعل الأمور تزداد سوءًا، ولذلك اختار بدلًا من ذلك أن يكسب ثقة الطاقم لديه من خلال السعي ليكون زميلًا جيدًا في الفريق وتقديم المساعدة كلما كان ذلك ممكنًا.

إن طوني لديه إيمان راسخ أن القادة الكبار يُبنون ولا يولدون. ينصح بأن تقوم بعمل تمرينات لعضلاتك القيادية على مر الزمن، ويكون ذلك بشكل خاص جدًا من خلال مراقبة وطرح الأسئلة.

قال طوني: «عندما كنت أتطلع إلى أن أصبح قائدًا، لاحظت تصرفات القادة الآخرين وعلى الأخص الضباط القائدون على الغواصات الخاصة بي. وكان الضباط الأكثر نجاحًا على دراية وثقة بالطبع، ولكنهم كانوا أيضًا عاطفيين وقاموا بنقل تلك الغاية إلى طاقم العمل لديهم. لقد أحبوا ما فعلوه كما أحبوا أفراد فريقهم».

يستذكر طوني ضابطين قياديين متناقضين في الصفات على قارين مختلفين. ووصف أحدهم بأنه «مطرقة» والآخر بأنه «ملمة (مشط الحداثق)». كان القائد «المطرقة» هو الأكثر توجهًا نحو المهام وغالبًا ما يستخدم أسلوب قيادة «دفع» حيث كان أكثر استعدادًا لإملاء

إرادته على الأفراد وفرض الامتثال له. لم يسعى ذلك القائد إلى أن يكون مدرباً أو معلماً، ولكنه بدلاً من ذلك كان يُسند تلك المسؤولية إلى صغار الضباط والرؤساء التنفيذيين. لقد حث فريقه للعمل بجد نحو تحقيق الأهداف التي يريدها، وعلى الرغم من أنه كان فعالاً بشكل بسيط وتقلد الرتب في نهاية المطاف، إلا أنه ربما لم يحفز الكثيرين من أفراد الفريق على طول الطريق.

كان الضباط الآخر شخصية أكثر عاطفية في أسلوبه. كان مثل مشط الحدائق في ترسيخ أهمية الأداء في فريق العمل بدلاً من الامتثال للقوة. كان طوني متمركزاً على متن غواصة صاروخية باليستية مع هذا الضابط، حيث كانت التدريبات والمناورات المعقدة والخطيرة في بعض الأحيان أمراً شائعاً. وكان اتخاذ القرارات الفورية أمراً مطلوباً، وقد يكون القيام بأي خطوة خاطئة شيئاً كارثياً. أمر ضابط القيادة بتدريبات مواقع القتال التي تتطلب الحفاظ على دقة العمق والسرعة وإعدادات المسار. يتذكر طوني أنه على الرغم من أن بعض الضباط القياديين يظهرون متوترين أو متشددين في غرفة القيادة خلال هذه الأنواع من التدريبات، إلا أن هذا الضابط كان هادئاً جداً في الوقت الذي يواصل فيه الاهتمام بطاقم العمل لديه.

قال طوني: «بدلاً من الصياح بإعطاء الأوامر مثل حال بعض الضباط القياديين الآخرين»، فقد نجح هذا الضابط ببراعة في أن يجعل الجميع قادة بصفتهم الشخصية. لقد حفزنا للعمل معاً كفريق واحد وأيضاً دعم بعضنا البعض. وأظهر اهتماماً حقيقياً للجميع على متن القارب وقاد بثقة وقوة وعاطفة وحنان. أردنا أن نبذل قصارى جهدنا من أجله لأننا نحترمه، وساعدنا هذا الولاء في الحصول على العديد من جوائز الوحدة نظير جهودنا».

عمل طوني على القوارب لمدة 20 عاماً، وتقاعد عند رتبة رئيس الضباط، وهو الآن المدير الإداري للتدريب على اصول النسف والتدمير تحت الماء (BUD / S) - قيادة التدريب في البحرية الأمريكية - في جزيرة كورونادو في مدينة سان دييغو بولاية كاليفورنيا. عمل طوني كقائد منطقة جنوب كاليفورنيا للقوات الأمريكية ووقع عليه الاختيار ليكون هو محارب ذلك

العام في مقاطعة سان دييغو. ساعدته خبرته في العمل على متن الغواصات، بالإضافة إلى بحثه الخاص حول هذا الموضوع، على وضع ستة مبادئ أساسية للقيادة.

المبدأ الأول: ينبغي عليك أن تتعهد بأن تصبح طالبًا للقيادة. فإن طول العمر لا يجعل من الشخص قائدًا. وتحتاج إلى ملاحظة القادة العظماء الآخرين والتعلم منهم لتصبح أنت نفسك قائدًا. المبدأ الثاني: التواصل مع الآخرين. فإن القادة هم نتاج قادة آخرين، ونحن بحاجة إلى تعزيز العلاقات الوثيقة مع الموجهين والقادة المتحمسين في فريقنا. المبدأ الثالث: عليك وضع منهج واضح للرؤية، والغاية، والهدف من أجل فريقك.

المبدأ الرابع: تبسيط الأمور لفريقك. تقسيم الخطوات المعقدة إلى خطوات صغيرة قابلة للتحقيق، وضمان استمرار تركيز الجميع على الأهداف أثناء إنجاز المهام. المبدأ الخامس: أن تكون شخصًا صادقًا ومخلصًا. ويعتبر الاتصال المتبادل أمرًا مهمًا. لا ينبغي للقائد أن يتعامل مع المواقف الصعبة والمشكلات.

دائمًا ما أحاول أن أنهى أي محادثة أجريها مع فريقتي بطرح سؤال واحد: هل هناك أي شيء يمكنني القيام به من أجلك؟ «فعندما أ طرح هذا السؤال فإنني أعني ذلك حقًا. هذه الطريقة تساعدني في إيجاد طرق لمساعدتهم وإزالة أي عقبات تعوق نجاحهم. وتعتبر إحدى أهم مهام كقائد هي إزالة حواجز الطرق الخاصة بفريقي.»

المبدأ السادس: وهو المكافأة على الإنجاز. عندما شاركت أنا وطوني ستوارت بالإضافة إلى كين غرينوالد في تأسيس مؤسسة المحاربين، أدركت أن مهارات طوني القيادية جعلت منه الاختيار الأفضل حتى يكون هو الرئيس التنفيذي. تسلم بشغف تلك المنصب، ومن خلال جهوده ومعرفته وعلاقاته، ازدهرت هذه المؤسسة. وبمرور الوقت، ازداد عددنا في المؤسسة إلى 11 مديرًا و250 متطوعًا، بالإضافة إلى العشرات من المساعدين والمستشارين.

أتذكر عدة اجتماعات حيث دعا فيها طوني عدد قليل من الأشخاص إلى مقدمة الكابينة. ثم رن جرس السفينة وسلمهم شهادة إنجاز وأثنى عليهم لعملهم الجاد وإنجازاتهم نيابة عن المؤسسة.

شاهدت وجوه هؤلاء المتطوعين تتألق بكل فخر. ظهرت ابتسامات عريضة امتدت من الخد إلى الخد وملئت الدموع عيونهم. أستطيع أن أرى أن هؤلاء الأفراد تحمسوا وحفزوا لتحقيق المزيد من الإنجازات. لم يحصلوا على رواتبهم، ولكنني علمت أنهم سيتبعون طوني بمحض إرادتهم حتى في المواقف الصعب للغاية. وهذه من وجهة نظري هي علامة قائد فريق ملهم.

إنني على اقتناع أن طوني حقق ولاء وتفاني مئات المتطوعين وشراكات ناجحة مع مجموعات دعم المحاربين القدامى المتميزة مثل الفيلق الأمريكي، وذلك لأنه ركز أولاً على تحديد غاية القائد الواضحة والمقنعة. ومن خلال سمات هذه الغاية معاً، أنشأ فريقنا ثلاثة مبادئ أساسية - غايتنا وهدفنا - وهما اللذان ساعدا مؤسسة المحاربين (Us4Warriors) على أن تصبح أول مؤسسة غير ربحية في مقاطعة سان دييغو في عام 2016. هذه المبادئ هي:

المبدأ الأول: نحن ملتزمون بمساعدة المحاربين القدامى جميعاً - بنسبة 100 في المئة من العدد الإجمالي للمحاربين في كل النواحي بدلاً من الالتزام بمساعدة مجموعة صغيرة وبطرق محدودة.

المبدأ الثاني: نحن نركز على الرسالة وليس على المال، فإن المؤسسة كلها تعتبر أشخاصاً متطوعة تقريباً. لا يُدفع مال إلى أعضاء مجلس الإدارة ولا يمكن لأحد أن يضيع فلساً واحداً. توضع جميع التبرعات للعمل الذي هو في أمس الحاجة إلي المال.

المبدأ الثالث: نحن متحمسون لخلق قادة جدد - وإننا لا نطمح المحاربين القدامى «سمكة ليوم واحد». بل نساعد قدامى المحاربين وعائلاتهم على النجاح كقيادة في حياتهم من خلال برامجنا الأساسية الخمسة.

قال طوني: «يجب أن يكون لديك إحساس بالغاية والهدف حتى تكون قائداً عظيماً». ففي بعض الأحيان تكون هذه الغاية شيئاً رائعاً. وأحياناً أخرى يكون الأمر بسيطاً عند تقديم المساعدة للآخرين. وفي جميع الأحوال، لا يمكن تحقيق هذه الحالة دون مساعدة الآخرين.

لا يوجد قائد مكثفي ذاتياً. لا يمكننا تحقيق أي شيء عظيم بمفردنا. عندما أنظر إلى كل هدف جدير بالاهتمام قد حققته، فإنني لا أفكر في الهدف نفسه. ولكن أفكر في الأشخاص الذين ضحوا وساعدونا من أجل تحقيق هذا الهدف. أفكر في حقيقة أننا أنجزنا ذلك الهدف معاً كفريق واحد.»

وإن أحد أهم أهداف طوني هو مساعدة كل فرد في فريقه على إيجاد غايته الشخصية وهدفه في الحياة. يسعى طوني إلى معرفة ما يحفزهم ويحمسهم. ومن ثم يجد طرقاً لمواءمة غايتهم الشخصية مع اهتمامات المؤسسة. وهذا يضمن تأييد رؤية القائد وغايته، وكذلك الإخلاص المستمر. يدرك طوني أن الحفاظ على إثارة غاية أفراد الفريق بشكل مستمر يعتبر أمراً صعباً في بعض الأحيان. يمكن أن يتعب الأشخاص وينهكوا. كما أنهم من الممكن أن ينسوا «السبب» الذي حمسهم على العمل في البداية. يجد القادة العظماء طرقاً لإثارة غاية فريقهم والمحافظة على سير العمل من خلال تذكير فرقهم بشكل مستمر وبطريقة إبداعية بالرؤية الخاصة بالعمل. فهم يسلطون الضوء على قصص النجاح، وكذلك التقدير الشخصي للأفراد، وحفلات توزيع الجوائز، و«الاجتماعات التحفيزية» لإثارة الغاية والهدف باستمرار.

قال طوني: «عندما نختتم اجتماع مجلس إدارة مؤسسة «Us4Warriors». أطلب من كل عضو في مجلس الإدارة التحدث وباستخدام كلمة واحدة يصفون ما يشعرون به. أستمع بعناية إلى الكلمة التي اختاروها لأنها تساعدني على فهم أين هم الآن. ومن ثم أقوم بما أفعل دائماً، وخاصةً إذا كانت الكلمة التي اختاروها ليست كلمة متفائلة، أسألهم عما يمكنني القيام به من أجلهم.»

حتى عندما يكون طوني مشغولاً بالكثير من الالتزامات أو المهام أو المشاكل، يسألني دائماً عما يمكن أن يفعله من أجلي. وهذا النهج هو أحد أفضل الأمثلة على حب إيروس الذي شهدته من أحد أفضل القادة الذين عرفتهم على الإطلاق.

التحليق في الأعالي على الغاية

نشأت السيدة سانجيتا وورنر في أسرة هندية تقليدية. كان والدها من الجيل الأول (وتعني المواطن الأجنبي المولد أو المقيم الذي هاجر إلى بلد إقامة جديد) وهاجروا إلى أمريكا قبل ولادتها. كانت والدة سانجيتا ربة منزل حيث عمل والدها في شركة فورد موتور طوال حياته المهنية. نصحتها والدها بأن المجالين الأكثر موثوقية هما مجالي الهندسة أو المحاسبة. فقررت دراسة المحاسبة.

بعد تخرجها من الكلية وحصولها على شهادة المحاسبة، اكتشفت سانجيتا في نهاية المطاف مجال التسويق وعملت بجد حتى وصلت إلى منصب نائب رئيس التسويق في شركة ستاربكس. ثم أصبحت نائبة رئيس التسويق في شركة خطوط ألاسكا الجوية، حيث قامت بتوظيف وتحفيز وتوجيه فريقها نحو النجاح. غالبًا ما يتحدث القادة الطموحين في خطوط ألاسكا الجوية عن سانجيتا بإعجاب وهم يحاولون محاكاة أسلوبها في القيادة وكذلك منهجها. تنصح سانجيتا فريقها بالإضافة إلى القادة الذين يُتوسم فيهم النجاح، بالتركيز على ما هو مهم. من الممكن أن يواجه كل قائد تقريبًا العشرات من المشاكل والمهام والمهيات اليومية. وإن تحديد أيًا من هذه الجوانب هو الذي يجب التركيز عليه في أي وقت من الأوقات يتطلب الممارسة والصبر والذهن المنفتح.

«كما أعتقد أنه من الضروري الاستماع إلى فريقك وزملائك وعملائك وموجهيك. ويمكن أن تساعدك مساهماتهم في تحديد الأولويات المناسبة واتخاذ قرارات مستنيرة.»

تذكر سانجيتا عندما كانت تحظى بالتشجيع من معلمها لكي تمتنع عن التركيز فقط على النتائج وقضاء المزيد من الوقت في التركيز على جميع الجوانب. قدم إليها النصيحة لأنها كانت لا تقضي ما يكفي من الوقت في بناء العلاقات والتأكد من أنها كانت تتماشى مع أفراد فريقها في الرحلة نحو تحقيق أهدافهم.

«وقال لها إنني لا يمكنني الوصول إلى خط النهاية بمفردي. كنت بحاجة إلى إدارة السباق جنباً إلى جنب مع فريقي وزملائي. ومن خلال تعزيز العلاقات الوثيقة، سأكافئ ذوي وجهات النظر المتبصرة والرؤى وربما باستخدام طرق أكثر فعالية من أجل الوصول إلى أهدافنا. يمكن لكل شخص تقديم شيء فريد من نوعه وخاص إلى الطاولة لأننا جميعاً لدينا خلفيات وخبرات ووجهات نظر مختلفة.»

وقالت سانجيتا: «يمكن للقائد أن يحقق إنجازات أكثر بكثير بمساعدة ودعم فريق مفعم بالحيوية والغاية». «وعلى الرغم من أهمية التركيز على الرؤية الكبيرة، إلا أنه من المهم في بعض الأحيان التركيز على ما يمكن أن تنجزه أنت وفريقك على نطاق أصغر كل يوم.»

إعادة التأهيل

ولد موريس ويلسون ونشأ في ولاية شيكاغو إلينوي، وفي سن الـ 23 من عمره قرر الالتحاق بالبحرية. دخل معسكر التدريب في عام 1973، قرب نهاية حرب فيتنام. وحتى تلك اللحظة، شعر ويلسون وكأنه سفينة بلا دفة. لم يحدد ويلسون بعد غاية حياته أو طريقه. وخلال معسكر التدريب، التقى بضابط صف أمريكي الجنسية من أصل أفريقي وقد خدم في البحرية لأكثر من عقدين.

وكان ويلسون - باعتباره أمريكياً من أصل أفريقي - يجد في القدوة الحسنة لضباط الصف مصدر لتحفيزه وإلهامه. لفت انتباه ويلسون الأشرطة، والقلادات، والشرائط الموجودة على زي ضابط الصف، ولكن الشيء الأهم من ذلك الذي جذبته عند الضباط هو إحساس العطف الصادق والثقة المفعمة بالحيوية.

وقال موريس: «لقد فاق كل التوقعات التي تصورت أنها يجب أن تكون في شخصية قائد» كان موريس لديه غاية وهدف لخدمة بلده ومساعدة الآخرين على أن يجذو نفس الحذو. أشعر بأنني شخص محظوظ لأن موريس أصبح مرشداً ودافعاً لي على الأقل لمدة من الزمن لأبذل قصارى جهدي حتى أستطيع في نهاية المطاف أن أصبح ضابط صف أيضاً.»

وبعد مرور عشرين عامًا، رُقيَ موريس بالفعل بإضافة تلك النجمة الثانية إلى زيه العسكري كضابط صف. ثم شعر موريس بالإجهاذ. لم يستطع وضع رؤية تتجاوز هذا الهدف ولذلك قرر التقاعد. وبسبب إحساسه بأنه غير مستمتع ومتردد لموضوع الحياة بعيداً عن البحرية، «أصبح كأنه سفينة بلا دفة». قضى موريس السنوات الثمانية التالية في حالة اضطراب وتساءل. أراد موريس أن يعمل ويحقق الإنجازات ويعطي قلبه وطاقته لشيء ما ولكنه لم يكن يعرف ما ذلك «الشيء».

بدأ العمل في الرابطة المدنية، وهي منظمة مجتمعية في مدينة سان دييغو بولاية كاليفورنيا، إلا أنه وجد صعوبة في «التأقلم مع الوضع» وذلك بسبب عقليته العسكرية، التي حددت سلوكه لما يقرب من نصف عمره. ناضل موريس ولكنه تحفز وعاد إلى المدرسة. كان لديه اهتمام بالتعليم القائم على السلوك، لذلك ركز طاقاته في هذا الاتجاه عندما التقى روني فومان. وسرعان ما أصبحوا أصدقاء وانضموا معاً إلى صندوق كول أوف ديوتي (وتعني نداء الواجب) Call of Duty Endowment، وهي مؤسسة غير ربحية أسسها السيد بوبي كوتيك، وهي مخصصة من أجل مساعدة المحاربين القدامى العاطلين عن العمل في إيجاد وظائف مناسبة.

أثناء مساعدة بوبي في إطلاق هذا الصندوق، التقى موريس وروني مع العشرات من المحاربين القدامى المتقاعدين من الحياة العسكرية إلى الحياة المدنية وبدؤوا في طرح الأسئلة. لقد علموا أن معظمهم كانوا لا يزالون بلا عمل لأنهم «لا يستطيعون العمل بعيداً عن الحياة العسكرية». لقد تعلم معظم هؤلاء المحاربين مهارات قيّمة، وأداروا مئات أو آلاف الأشخاص وملايين الدولارات في الميزانيات والأصول، وعملوا في بيئات عمل تتسم بارتفاع الطلب وشدة الإجهاذ. وفي كثير من الحالات، كان هؤلاء المحاربين مؤهلين تأهيلاً عالياً لأي وظيفة مدنية تقريباً في مجال خبرتهم، ولكنهم كانوا يفتقرون إلى الثقة والمعرفة للانتقال بسلاسة من العمل العسكري إلى الوظيفة المدنية.

وقال موريس: «لم يعرفوا كيف يعيدون ضبط حياتهم». «في الحياة العسكرية، كانت لديهم رؤية واضحة وكانوا يتبعون غايتهم وهدفهم. وحاليًا هم يعيشون بدون زيمهم العسكري وبدون وظيفة، وبدون هدف لحياتهم».

شاهد موريس الكثير منهم في حالة سريعة التدهور. لقد فقدوا المزيد من الثقة والأمل وأصبحوا أشخاصًا مكتئبين. أصبح البعض في حالة اضطراب شديد لدرجة أنهم أزهقوا أرواحهم. فقد أصبح عدد الأشخاص الذين يُقدمون على الانتحار كل يوم ما يعادل شخص واحد من «22» محاربًا في المتوسط. قرر موريس أن الوقت قد آن لإحداث تغيير.

«سألت روني»، ما الذي يجري هنا وكيف يمكننا إصلاحه؟ اتفقنا على أن هؤلاء المحاربين القدامى بحاجة إلى «إعادة تأهيل ذهني». لقد تكيفوا من الحياة في العسكرية للتفكير والتصرف بطريقة معينة. لقد جاؤوا من بيئة منظمة ذات عقلية مختلفة وأصبحوا حاليًا في حاجة لإعادة توجيه أدمغتهم وحياتهم. إنهم مثل شخص ما ينتقل من بلدة صغيرة في مدينة ألاسكا حيث يكون الجو هناك باردًا وغير مأهولًا بالسكان إلى مدينة فينيكس بولاية أريزونا حيث الجو الحار والمزدحم بالسكان. يحتاج هؤلاء المحاربين القدامى إلى المساعدة من أجل التكيف مع التناقضات «بين الحياة العسكرية والمدنية».

أسس موريس وروني شركة ناشونال فيتيرانس ترانسشن المحدودة - وهذه الفكرة استوحياها من الغاية والهدف الجديدين لمساعدة قدامى المحاربين أثناء المرحلة الانتقالية - وكانت هذه الشركة مؤسسة غير ربحية أطلقوا عليها اسم «ريبوت» بمعنى «إعادة التأهيل». ويتمثل ميثاقهم في المؤسسة في مساعدة المحاربين القدامى في التكيف مع الحياة المدنية وتأمين فرص عمل حقيقية من خلال أفضل الحلول والتقنيات الاجتماعية ذات الأداء الأفضل. إنهم يحققون ذلك من خلال تقديم التدخل التعليمي المعرفي السلوكي في المراحل المبكرة لمساعدة زملائهم المحاربين القدامى على «إعادة التأهيل» من البرمجة العسكرية. فهم يظهرون للمحاربين

القدامى كيفية وضع خطة ناجحة للعودة إلى العمل، والأهم من ذلك هو مساعدتهم على اكتشاف غايتهم وهدفهم في الحياة.

وقال موريس: «إن معظم المحاربين القدامى الذين نعمل معهم قد كرسوا حياتهم واستنفذوها من أجل واجباتهم العسكرية بحيث لم تتح لهم الفرصة لفهم رسالتهم الشخصية في الحياة». «فإننا نساعدهم في العثور على تلك الرسالة، وتحديد أفضل مسار وظيفي يتوافق مع حياتهم الجديدة وتجسيده في سيرة ذاتية فعالة. وأيضًا نساعدهم على اكتساب الثقة التي يحتاجون إليها من أجل مقابلة الشركات وإظهار سبب كونهم أفضل مرشح لهذا المنصب.»

وحتى الآن، ساعد برنامج إعادة التأهيل ما يقرب من 2000 شخص من المحاربين القدامى على تعزيز ثقتهم وتجاوز المرحلة الانتقالية بشكل فعال. يحضر المحاربون القدامى الذين وقع عليهم الاختيار ورشة عمل مدتها ثلاثة أسابيع يرشدهم فيها خبراء في احتياجات المرحلة الانتقالية الاجتماعية والمهنية. كما يتعلمون المبادئ العالمية للعلوم المعرفية من جهتين من أفضل السلطات في الولايات المتحدة الأمريكية وهما -The Pacific Institute and Operation Legacy كان لي شرف حضور حفل تخرج للمحاربين من برنامج إعادة التأهيل في سان دييغو، حيث شاهدت العديد من الخريجين يتحدثون عن خبرتهم.

انهمرت الدموع من الكثير منهم عندما تحدثوا عن الوضع الذي كانوا فيه قبل أسابيع قليلة مقارنة بالذي وصلوا إليه الآن. تحدثوا عن السير عبر أبواب برنامج إعادة التأهيل في ذلك اليوم الأول عندما كانت رؤوسهم وأرواحهم في حالة مزرية. حيث أنهم كانوا مترددين، خائفين، مكتئبين، وتائنين. وعلمهم المدربون في برنامج إعادة التأهيل كيفية إدارة أفكارهم الإيجابية والسلبية، واكتشاف إمكاناتهم الكامنة، واكتساب الرغبة والثقة اللازمين لتحقيق أي هدف يريدونه.

قال موريس: «إنه لشرف حقيقي أن يكون لك دور في مساعدة شخص ما على تغيير حياته». «إن الجميع تقريبًا يخرجون من هنا وهم واثقون مرفوع الرأس وعلى وجوههم

ابتسامة مشرقة. فهم يتقدمون أمام مسؤولي ومديري التوظيف بشخصية جديدة لها هدف مكتشف حديثاً وأيضاً ثقة بأنفسهم، حيث يحصلون على عروض متعددة من الشركات، ويصبحون من بين أفضل القادة في هذه الشركات. فإذا كنت أنا صاحب عمل كنت سأسعى بنشاط لتعيين المحاربين القدامى. تتسم شخصية جميع هؤلاء المحاربين تقريباً بأنهم منضبطون، أذكياء، مثابرون، مخلصون، وعاطفون».

وإن عددًا لا بأس به من أصحاب العمل يتفقون مع رأي موريس. ولدى الكثير منهم الآن العديد من القائمين بالتوظيف وهم مخصصون لتعيين قدامى المحاربين الذين تجاوزوا المرحلة الانتقالية كما أنهم لديهم أسباب وجيهة لتوظيفهم.

لقد اطلعوا على أحدث الأبحاث الصادرة من مؤسسة جالوب وشركات الأبحاث الأخرى. وهم يعرفون أن حوالي ثلثي الموظفين يتم فصلهم و«تركوا عملهم». ولكن العكس هو الصحيح بالنسبة لمعظم المحاربين قضا المحاربين القدامى سنوات من عمرهم في المواقف التي كان من المستحيل فيها ترك العمل ولو لبضع دقائق. فمن الممكن أن تُزهق الأرواح إذا فشل أحد في التركيز أو التحفيز على تحقيق هدف ما. كان التعامل مع التوتر وتحفيز نفسك إلى ما وراء الحدود أسلوباً للحياة. وإن التواجد في الحياة العسكرية هو الذي علمهم كيف ينجذبون بشكل طبيعي نحو أفضل القادة وأدركوا أيضاً كيف يصبحوا هم أنفسهم قادة. فبالنسبة لصاحب أي عمل مدني، يمكن لهؤلاء المحاربين القدامى المساعدة في تقديم فريق مفعم بالحياة لأي فريق تقريباً. بمجرد تبنيهم غاية الشركة وهدفها، سيتطوع معظمهم بكل حماس «ويتولى مسؤولية الأمر» و«يحمل الراية»، ويُحفز الآخرين بإلهام للقيام بالشيء نفسه.

للحصول على مزيد من المعلومات عن برنامج إعادة التأهيل، أو بذل الجهد من أجل

تحقيق هدفهم، يرجى زيارة هذا الموقع . <http://www.nvtsi.org>

استعراض عشر نقاط للقيادة عن طريق اتباع منهج حب إيروس

- 1 - السر الرابع للخلايا العصبية هو مبدأ الغاية الأساسي للخلايا العصبية: فانت بدون غاية وهدف مثل سفينة بلا دفة.
- 2 - منهج حب إيروس هو حب غريزي في طبيعتنا الفطرية، ويناشد دماغ الزواحف الغريزية لدينا.
- 3 - يتطلب تبني هذا المبدأ فهماً ورغبةً في العيش من خلال الشكل اليوناني القديم للحب المسمى حب إيروس.
- 4 - يهتم منهج حب إيروس بالعاطفة والرومانسية وحب الحياة والعمل.
- 5 - يعلمنا مبدأ حب إيروس أن جاذبية الأشخاص هي أقوى بكثير من الترويح وهو يتطلب وجود عنصر القوي من الشغف.
- 6 - يستلزم منهج حب إيروس تقليل التركيز على الجوانب التنظيمية والإدارية وفريق العمل والأمور الشخصية حتى تتمكن من الاهتمام أكثر بهدف واحد واضح وجذاب.
- 7 - تجسد مبادئ الرأسمالية الواعية مبدأ حب إيروس أنه هو حالة التركيز على الغاية والهدف أكثر من مجرد التركيز على الربح.
- 8 - يحتاج قاده الفريق إلى اختيار أعضاء الفريق بعناية فائقة وضمان انهم سيتبنون غاية الشركة وهدفها.
- 9 - يقدم الساحر في قصة ساحر أوز العجيب تمثيلاً مجازياً رائعاً كما يتضمن تجسيداً لهذا المبدأ.
- 10 - يمكن تلخيص هذا المبدأ بهاتين الكلمتين: كن إنساناً لديه غاية.

ثلاث خطوات للقيادة عن طريق اتباع منهج حب إيروس

- 1 - السياسة العامة: وينبغي أن يجتمع القادة مع كل عضو من أعضاء الفريق كل ثلاثة أشهر لاستعراض رسالة الشركة وغايتها وهدفها وكذلك لدفع وتشجيع كل عضو

من الأعضاء على المشاركة بفاعلية. وكذلك استعراض الغاية الشخصية للعضو وهدفه في الحياة ومناقشة مدى توافق ذلك مع أهداف الشركة.

2 - الإجراءات: ينبغي على كل منظمة أن تنظر في فوائدها والتقيدها بمبادئها الأساسية الواعية، والعمل على مواءمة هذه المبادئ مع رسالة الشركة وغايتها وهدفها. يجب على المديرين التنفيذيين التفكير في المشاركة في هذه المنظمة، وإعداد المقاييس ومراجعتها باستمرار لضمان التقدم نحو تحقيق مبادئها الأساسية الواعية.

3 - الممارسة: ينبغي على القادة السعي للتواصل بشكل مستمر مع المبادئ الأساسية للشركة ورسالتها وغايتها وهدفها. وأيضاً تبادل القصص - مثل قصص نجاح العملاء- التي تجسد هذه المبادئ وتحفز الموظفين من أجل تحسين الإنتاجية. يناقش الفصل الذي يحمل عنوان التأثير الثلاثي للخلايا العصبية كيفية تحقيق ذلك.

تمرين القيادة الأول لمنهج حب إيروس

من أجل القيام بهذا التمرين، يجب أن نتعمق أكثر حتى نكتشف ثلاثة أشياء مهمة:

- 1 - ما هو أكثر شيء يثير عاطفتك في الحياة؟
- 2 - ما هي الغاية والهدف الذي يقود مؤسستك؟
- 3 - ما هي الغاية والهدف الذي يحفز كل فرد في فريقك؟

بالنسبة للتمرين الأول، يجب أن يتجاوز هذا التمرين حدود حياتك المهنية ليشمل حياتك بأكملها. فعلى سبيل المثال، فقد أوضحنا في هذا الفصل كيف عرفت وبدون شك غاية حياتي وهدفها. وقد تكون تعرف بالفعل الإجابة على هذا السؤال بشكل شخصي. فإذا كنت تعرف الإجابة ينبغي عليك تدوينه. فإذا كنت شخصاً متديناً أو روحانياً، فقد تفكر في التأمل والصلاة من أجل هذا الأمر. وإن لم تكن تعرف ما هو غاية حياتك وهدفها، عليك بالتفكير في تهدئة عقلك، والنظر بشكل متعمق داخلك، والسماح لغايتك الداخلية أن تكشف عن نفسها.

وبمجرد أن تعرف ما الذي يملأ قلبك بالحماس، اغمر عينيك وحفز نفسك للمضي قدمًا كل يوم واكتب هذه الغاية نصب عينك.

أما بالنسبة للتمرين الثاني، قد يكون لدى مؤسستك بالفعل بيان مهام خاص بها والذي من خلاله يحدد في كثير من الحالات الرسالة المهنية للشركة. تعتبر هذه النقطة بمثابة انطلاقة جيدة ولكنها قد لا تصل إلى التعمق الكافي. تحتاج شركتك أو إدارتك التي تعمل بها أو فريقك الصغير إلى وجود غاية وهدف واضحين والتي من خلالها يمكن تغيير الحياة أو حتى العالم كما نعرفه. سيكون الأشخاص في مؤسستك أكثر تحمسًا إذا كانوا يعتقدون أن ما يفعلونه كل يوم يمكن أن يحدث فرقًا يتجاوز الأرباح الربع سنوية. فعلى سبيل المثال، فقد طُلب مني أن أكمل مشروعًا استشاريًا للقيادة التنفيذية خاص بشركة إلكترونيات استهلاكية تقدر بملايين الدولارات على أساس استشارات عاجلة. وقد ترك الفريق السابق العمل، وكنت بحاجة لبناء فريق آخر جديد من البداية. وعلى الرغم من أنني قد بدأت في السابق قسم الإلكترونيات الاستهلاكية من الصفر حتى وصل إلى ما يقرب من 30 مليون دولار في غضون عامين. إلا أنني لم أكن قمت بذلك في مثل هذا النوع من الأعمال. في الواقع، كان هذا القطاع غريبًا تمامًا بالنسبة لي.

تصنع الشركة السجائر الإلكترونية أو أجهزة «فيب» كما يطلقون عليها. كانت هذه الأجهزة رائدة ومتطورة ومزودة بمعالجات دقيقة متقدمة. كان المستخدمون عادةً من الأشخاص الفنيون والفئة الأصغر سنًا و«الأشخاص الذين هم على دراية بأحدث الاتجاهات أو التطورات» ممن لهم ميول نحو وضع حلقات الأنف ورسم الوشم. وكان أول ميول طرأ على ذهني في هذه الشركة هو أنني لم أكن الشخص المناسب لهذا المشروع.

وذلك لأنني لا أستطيع أن أتمشى مع أي غاية أو هدف قد تقود هذا النوع من الشركات. فعندما وضعت تحيزاتي وتصوراتي الخاطئة جانبًا وأمعنت النظر في هذا الأمر، وجدت شيئًا يفتح عيني وقلبي.

علمت ان قطاع صناعه التبغ الأمريكي كان يحاول التشكيك في صناعه السجائر الإلكترونية (الفيب) وشجع إدارة الغذاء والدواء (FDA) علي فرض اللوائح التي كانت أكثر تشددًا من تلك اللوائح الموجودة في أوروبا. وكانوا يقللون من الحقيقة الممتثلة في أن السجائر الإلكترونية (الفيب) تعتبر أمانًا بنسبة 90 في المائة أكثر من تدخين السجائر العادية، وتعتبر فعالة للغاية في مساعدته المدخنين علي الإقلاع عن التدخين. لقد اتخذت قراراي بالموافقة، وحينها عملت مع فريقتي لإعداد بيان المهام المعني بغاية وهدف الشركة والذي يمكننا من العمل في ضوءه: فإننا نقذف الأرواح.

أصبح هذا الشعار هو القوه الدافعة لنا ودفعنا للأمام كل يوم إلى التميز في تقديم نوعية أفضل، وتحسين الأداء، والتمتع في السوق. لماذا؟ لأننا كنا نعلم أنه إذا قدمنا البهجة مع كل سيجارة فيب إلكترونية «نفس»، فقد أتاحت لنا الفرصة لإنقاذ حياة. فإذا أحب شخص ما منتجاتنا فلا يمكنه الإقلاع عن التدخين إلى الأبد، ربما يمكننا أن نقف فخورين لأننا ساعدناهم حتى يكون لديهم حياة أطول.

ما هي غاية وهدف مؤسستك أو إدارتك أو مسعاك المهني؟ عليك اكتشافهم ومناقشتهم وكتابتهم ثم استخدامهم من أجل تحفيز حالة الأداء.

التمرين الثالث، التق بكل عضو من فريقك من أجل تحديد الغاية والهدف الشخصي والمهني الخاص بهم. ما الذي يدفعهم إلى النهوض في الصباح والمجيء للعمل أو يسعدهم في مجالات أخرى من حياتهم؟ ما هي أحلامهم وتطلعاتهم في الحياة؟ يجب أن تكون هذه الأحلام والتطلعات أكثر من مجرد «رغبة في الحصول على سيارة جديدة أو منزل جديد أو علاوة كبيرة». وينبغي ان يكون هذا الأمر أكثر على المستوى الشخصي. قد يكون من الصعب إقناع بعض الأشخاص بالانفتاح والإفصاح عن رغباتهم الأعمق، ولكن هدفك هو كسب ثقتهم بمرور الوقت حتى يتمكنوا من أن يفضوا إليك بمكنونات قلبهم ويكشفوا لك عن رغباتهم. في نهاية المطاف. يمكنك من خلال هذه الطريقة مساعدتهم على زيادة رغبتهم الشخصية في مساندة مؤسستك على النجاح لأنك تستطيع أن توضح لهم كيفية تحقيق أهدافهم أيضًا.

لقد حان الوقت لتحويل أحلامي إلى حقيقة،
والانتقال إلى ما هو أبعد من الغيرة والاستحواذ والعزلة والتقييد الشخصي،
حان الوقت لمواجهة الملل والشعور بالوحدة والحزن والخوف،
لأفصح عن احتياجاتي السرية وأبوح بتطلعاتي الخفية،
والتعرض الذاتي للمخاطرة باعتبارها هي السبيل الوحيد في النهاية للحرية،
لأحيط نفسي بالطاقة المتدفقة من قلب الأرض،
غاية الأنهار ومرونة الأشجار.
وهكذا، لتحويل أحلامي إلى حقيقة،

من كتاب الدكتور جيمس كافانوغ، Quiet Waters