

الفصل التاسع

# الأسد الشجاع

## السر الخامس للخلايا العصبية

---



الشكل 1.9 الأسد الشجاع

المصدر: أنا فيليكوفسكي موقع Dreamstime.com.

الشجاعة لا تعرف المستحيل. وكل ما تحتاجه هو الثقة في نفسك.

من ساحر أوز إلى الأسد الجبان (الشكل 1.9)

## السر الخامس للخلايا العصبية

المبدأ الأساسي للشجاعة: عليك أن تتحلى بالشجاعة الكافية لتحقيق النزاهة وتحمل المسؤولية.

حكم الملك جورج السادس والذي كان اسمه الحقيقي ألبرت دولة إنجلترا من عام 1936 حتى وفاته في عام 1952. ضحك معظم البريطانيين عندما تولى ألبرت العرش. وتساءلوا كيف تفوق على شقيقه إدوارد الثامن، الذي كان أكثر منه وسامة وذا شخصية جذابة ويمكن فهمه. كان ألبرت يعاني من عائق خطير في الكلام مما جعل إدوارد يسخر منه باستمرار. بينما بدا إدوارد كالأسد الذي يتسم بالشجاعة وينعم بطلاقة اللسان، كان ألبرت يُرى في دور الأغنام المنعزلة، وكأنها قُدر له أن يعيش في ظل أخيه. وبالرغم من البراءة التي يتسم بها إدوارد إلا أن هناك شخصًا همجيًا يتربص من ورائه. وكان في بعض الأحيان شخصًا يهتم بالمتع الحسية وغير ناضج سياسيًا. وعلى النقيض من ذلك، كان شقيقه ألبرت يرفع رأسه عاليًا ويُظهر الكرامة والإصرار. لو لم يتنازل شقيقه إدوارد عن تولى العرش في عام 1936 حتى يتزوج من واليس سمبسون لربما غزا النازيون بريطانيا.

تولى ألبرت العرش ولكن كانت إعاقته سيئة للغاية لدرجة أنه لم يستطع حتى نطق حرف «ك» وهو أمر سيئ بالتأكيد لرجل يبدأ لقبه الأول بحرف كلمة «الملك» أدت حالة التلعثم المستمرة إلى السخرية منه كلما فتح فمه للكلام وكانت بمثابة تذكير مرعب للعيب الذي لديه. فكيف يمكن له أن يأمل في القيادة إذا لم يتمكن من أن يخاطب ويلهم الشعب؟ وبدا أن ضعفه لن يسمح له أن يتخلص من إعاقته حتى يصبح الأسد الذي تحتاجه إنجلترا بشدة.

وقد تفاقمت هذه المشكلة بعد اختراع الجهاز اللاسلكي. جلس أشخاص إنجليز في غرف معيشتهم، واستمعوا إلى أجهزة اللاسلكي الخاصة بهم وانتظروا بصبر حتى يتكلم ملكهم. مما أثار فزع ألبرت أنه يمكن التحدث إلى الملايين حيث أنه لم يتمكن من تسجيل البث مسبقًا.

وهذا يعني أنه اضطر إلى تحمل معاناته إلى أقصى درجة: وهو يتحدث مباشرة في الميكروفون بينما كان يتلثم باستمرار.

والأسوأ من ذلك، أن ألبرت عرف أن النازيين كانوا يستمعون أيضاً إلى البث المباشر الخاص به. فكان اللورد هاو هاو خلال برنامجه الإذاعي (ألمانيا تنادي)، يمزح في كثير من الأحيان على «ملك التلثم» في إنجلترا.

كان من الممكن أن يدع ألبرت هذه الإعاقة تقيده وتملك منه وتمنعه من أن يصبح قائداً عظيماً. كان بإمكانه أن يسمح للخوف وعدم الثقة أن تحرم العالم من ملك مثله استطاع أن يغير التاريخ. وبدلاً من ذلك، لم يجد من الشجاعة فقط طريقاً للسيطرة أكثر على إعاقته، بل جعل منها سبباً لتحويل هذا العجز الذي لديه إلى مصدر قوة قيّم. تمكن ألبرت من خلال الوقوف أمام الميكروفون لإلقاء خطاب طويل، أن يكون مصدرًا للإلهام الخائفين والمضطهدين. حيث أن كونه مثلاً يحتذى به على الشجاعة كان الحصن المنيع الذي يحمون به، والراية التي يواجهون بها الطغيان النازي، ونموذج الأمل الذي يحقق الانتصار على الصعاب المستحيلة.

ومن أجل إنجاز هذا العمل البطولي، استعان ألبرت بليونيل لوغ، وهو أسترالي الجنسية متخصص في معالجة مشاكل الكلام، الذي علّم الملك المتلثم كيفية تقليل سرعة الكلام والتحدث بوضوح. قام لوغ بذلك عن طريق استخدام ما كان يشير إليه القدماء بـ «حب فيليا» (وتعني الصداقة أو المودة) (philia love). لم يجبر ألبرت أو يضايقه أو يخرجه للخضوع للعلاج بل «دعاه لمواجهة إعاقته». ورفض السماح لألبرت باختلاق الأعذار أو الامتناع عن العمل الجاد اللازم للنجاح.

وبعد أشهر من الممارسة الشاقة والصعبة، لم يبرأ ألبرت تمامًا من هذه الإعاقة، إنما أصبح بارعاً بما فيه الكفاية لتقديم رؤيته الواضحة والمفهومة لمستقبل مشرق وعظيم في كل أنحاء إنجلترا.

دُعِيَ ألبرت في يوم 3 من سبتمبر عام 1939 لإلقاء خطاب من أهم الخطب في التاريخ. ارتدى زي البحرية واقترَب من المكتب في قصر باكنغهام. وعلى الرغم من إحساسه بالتوتر الشديد، فقد أمعن النظر في أعين أستاذه ووجد الشجاعة لخلع سترته، وفتح النافذة، والتقدم نحو الميكروفون.

نظر لونغ في عيني ألبرت وذكّر الملك بأن ينسى كل شيء ويركز في إلقاء الخطاب. ينسى أي شخص آخر ويركز فقط على أهمية الرسالة ومحبة بلده ومواطنيه. وأثناء إلقائه خطاب إعلان الحرب على دولة ألمانيا، كان أداء ألبرت واضحًا ومفهومًا وعظيمًا. لقد وجد الإرادة والطريقة اللازمة للتخلص من حالة الخوف الخاصة به وفتح النافذة على مصراعيها لروح الأسد الشجاع. أصبح هو وولوغ في نهاية المطاف صديقين حميمين واستمر كذلك حتى وفاة ألبرت في يوم 6 من فبراير عام 1952.

بينما كان ألبرت على قيد الحياة، لم يكن يعرف أنه شجاع. لم يتخيل أبدًا أنه سيكون أكثر من شخصية جبانة فضلًا عن إيجاد حالة من الشجاعة والقدرة على قيادة أمة بأكملها. فمن خلال تقديم منهج حب فيلينا «الحب القاسي»، ساعد لونغ ألبرت على رؤية إمكانياته الحقيقية وأصبح القائد الأسد الذي قُدر له أن يكون.

## حب فيلينا

إن فيلينا هي الكلمة اليونانية للحب التي تنطوي على صداقة دائمة، والتي تعتبر عنصر أساسي من عناصر السر الخامس للخلايا العصبية: المبدأ الأساسي للشجاعة عليك أن تتحلّى بالشجاعة الكافية لتحقيق النزاهة وتحمل المسؤولية.

قد يبدو هذا المبدأ عاطفيًا مثل حب إيروس، ولكنه في الواقع نوع أكثر غريزية. فهم اليونانيون القدماء جيدًا أن المحاربين الشجعان هم الذين قاتلوا ونزفوا معًا في ساحة المعركة

ويتبادلون هذا النوع من الحب بسهولة. فالرفاق المخلصون الذين عانوا معًا من الشدائد وحوا بعضهم البعض من الأذى كثيرًا ما يطورون هذا الحب الأخوي الذي يؤكده سمات الثقة والاحترام.

لقد سمعنا جميعًا قصصًا عن الشجاعة في ساحة المعركة وربما تساءلنا كيف وجد هؤلاء الرجال والنساء الشجاعة للمخاطرة بحياتهم وأعضاء أجسامهم لمواجهة مخاطر كبيرة. ربما تساءلنا إذا كان لدينا «مهارات» تساعدنا على تحقيق شيء عظيم أو إنجاز أي شيء على الإطلاق. ربما اعتبرنا أنفسنا أشخاصًا خجولين جدًا لتولي منصب القيادة أو شجعان بما يكفي للارتقاء إلى منصب الإدارة الوسطى ولكن لم نأمل في أبعد من ذلك من مناصب.

يمكنك أن تصبح أسدًا شجاعًا يثق به الآخرون ويحترمونه عن طريق؛ أولاً باكتشاف عواطفك، وتبني غايتك، وأن تكون شجاعًا بما يكفي حتى تتعاطف مع من تقودهم. وكي تقوم بذلك، يجب عليك أن تتصرف باقتناع، وقبل كل شيء، يجب أن يكون هذا التصرف من منطلق نزاهة ثابتة لا تحيد. ويجب أيضًا أن تُظهر باستمرار الشجاعة في اتخاذ قرارات صعبة.

قال أفلاطون ذات مرة إن «الشجاعة هي ألا تخاف». وأكثر ما يخشاه معظم القادة عندما يتخذون قرارات صعبة هو عدم التيقن بشأن النتيجة المتحققة. ومن السهل التركيز على أسوأ السيناريوهات التي قد لا تحدث أبدًا. ومن الصعب الفصل بين غرائزنا الخاصة بالمناضلة أو الهروب وغريزة تحديد النتائج. ما نكتشفه غالبًا هو أن احتمال حدوث النتيجة الأسوأ هو احتمال مستبعد جدًا ولا يكون سيئًا كما كنا نظن.

يُنسب هذا الاقتباس الشهير إلى الإسكندر الأكبر: «لا أخاف من جيش من الأسود يقوده خروف، بل أخاف من جيش من الخراف يقوده أسد» وهذا يعني أن قائدًا عظيمًا يتمتع بشجاعة أسد يمكن أن يقود جيشًا إلى تحقيق النصر، في حين أن جيشًا من الأسود بقيادة الأغنام قد يكون مصيره الفشل.

وعلى الرغم من أن البعض منا يتعرض للتهيب من شخصيات قوية أو في حالة خوف من قادة عظماء، إلا أن البعض الآخر عكس ذلك تمامًا. يشبه حماسهم الحديد في قوته، وتثار القوة الأولية داخلهم مثلما تسري الحمم البركانية في أعماق البركان. ينعمون بوفرة من شجاعة الأسد ولا يستطيعون فهم كيف يمكن لأي شخص أن يكون جبانًا مثل الأغنام. إذا كنت من هذه الشخصيات، نأمل أن يقدم هذا الفصل بعض التوعية لمساعدتك على إدراك أن عملية القيادة بالقوة أو التخويف هي طريقة فعالة ولكن بشكل مؤقت ويمكن أن يكون لها آثار كارثية طويلة الأجل.

ينبغي على القادة ألا يسعوا إلى إنشاء مزرعة مليئة بالأغنام حتى يشعروا بأنهم مثل «ساحر أوز العجيب والمهيب»، ولكن بدلاً من ذلك عليهم بناء فريق يتألف من قادة في شجاعة الأسد. فإذا كان هناك جيش من الأغنام بقيادة أسد شجاع يمكنه الفوز في المعارك، تحيل كيف يمكن فريق من الأسود بقيادة أسد القيام به.

اعتبر اليونانيون حب فيلياً شكلاً خاصاً من أشكال الصداقة التي تتطلب حسن النية المشترك. يعتقد أرسطو أننا لا يمكننا تقديم النوايا الحسنة للآخرين شريطة أن نتمسك بثلاثة شروط: الشرط الأول: يجب أن نكون أشخاصاً مفيدة لبعضنا البعض بطريقة ما. الشرط الثاني: يجب أن نتمسك بالتعامل مع بعضنا البعض بسلوك محترم وممتع. الشرط الثالث: يجب أن نكون أشخاصاً عقلانيين وفاضلين.

وتضمن العلاقات القائمة على هذه العناصر الأساسية الثلاثة وجود حالة من المنفعة المتبادلة والنزاهة والموثوقية والثقة فيما بيننا. ويعتقد أفلاطون أن حب فيلياً يتجاوز مستوى الشكل الظاهر من الصداقة والذي من خلاله تعلم شخصان أن يجب بعضهما البعض عن طريق التخلص من الحواجز التي تفرق بينهما. ورأى أن حب فيلياً لا يمكن أن يتحقق إلا إذا جاء إلى الحياة بعد نوع الحب الأولي المسمى إيروس. قد يبدو هذا النوع من الحب رومانسيًا،

ولكن تذكر أن حب إيروس يهتم حقًا بالغاية والفضول. ففي علاقة أفلاطونية، كما هو الحال مع قائد ومرؤوس أو زميل، فإن السبيل الأمثل هو أولاً ضمان وجود غاية وهدف مشتركين بين الأشخاص، التي تنشأ من حب إيروس. ثم بمرور الوقت، ينخفض معدل هذه الغاية إلى مستوى أقل من التفاهم المتبادل والاحترام الذي يتضمن فلسفة مشتركة وفهم أعمق لبعضنا البعض وكذلك المعتقدات المشتركة بيننا.

عندما لا يكون لدى اثنين من الأشخاص توافق تام من حيث المعتقدات المشتركة، نظرًا لأن لديهما آراءً مختلفة في الدين والسياسة، أو الأحداث العالمية، فإنها غالبًا ما يمكنهما التماشي بشكل متبادل مع رسالة المؤسسة والمعتقدات الرئيسية. وإذا لم يتم مواءمة هذه المعتقدات مع بعضها بشكل جيد، فإن تطبيق منهج حب فيلينا في هذه الحالة قد يكون مستحيلًا.

بالإضافة إلى أن هذا النوع من الحب يتطلب الشجاعة للتحدث بحرية. ففي البيئات العسكرية، على سبيل المثال، قد يقول عريف متطوع: إلى قائده «يا سيدي، إذن لي بالتحدث بحرية». عندما يتم إعطاؤه الإذن للتحدث، بذلك يتيح القائد للعريف فرصة تقديم شكل من أشكال الحب فيلينا. يحتاج العريف أن يكون شجاعًا بما يكفي لتقديم هذا النوع من الحب، كما يجب أن يكون القائد شجاعًا بما يكفي لسماع ما يقوله العريف.

قد يناقش الجندي قائده بخصوص قرار ما. وقد يقوم القائد على إثر هذه المناقشة بتغيير الطريق الذي كان من المخطط الالتزام به في تجاه تلة معينة. وهنا يكون القائد قد أعطى فرصة «التحدث بحرية» للجندي الذي قد يتمتع بالفعل بخبرة أكبر في ساحة المعركة، فأبلغ قائده بمخاطر الالتزام بهذا الطريق باستخدام النهج الجديد. لذلك إذا أراد القائد أن يكون قائدًا جيدًا، فإنه يحتاج إلى أن يُنحى غروره جانبًا وأن يستمع باهتمام إلى رأي هذا الجندي. ويجب أن يكون لديه الشجاعة الكافية ليسمح للعريف أن «يتحدث بحرية» ويعبر عن مخاوفه. لأن عدم القيام بذلك قد يؤدي إلى حدوث خسائر في الأرواح.

وبمجرد إبلاغ القائد بشكل كامل، يجب أن يكون لديه الشجاعة للنظر في رأي العريف والتفكير أيضًا في إجراء التغييرات المناسبة إذا كانت المعلومات الواردة في رأيه صحيحة ويمكن الأخذ بها. وفي المقابل، يجب أن يكون لدى القائد الجيد أيضًا الشجاعة الكافية لرفض مساهمة العريف لديه إذا كان مقتنعًا تمامًا بأن هذه المساهمة ستعيق القدرة على تحقيق الهدف أو قد تكون لها عواقب كارثية. أحيانًا تكون عملية الرفض أصعب على القائد من القبول بسبب احتمالية إيذاء مشاعر شخص ما. عليك أن تشرح برفق وبحزم للعريف السبب في أن اعتراضاته على التغييرات ليست عقلانية وقد يتطلب الأمر مزيدًا من الجرأة أكثر من مجرد تنفيذ هذه التغييرات باتباع طريقته، حتى لو كنت على يقين من أن خطته سوف تنتهي بالفشل.

شعر سقراط أنه من المهم بالنسبة لنا جميعًا أن نفكر بأنفسنا بدلاً من أن نسير في حياتنا وكأننا نائمين أو أن نتصرف مثل الماشية التي تتبع بشكل أعمى بقرة تسير أمامها متجهة إلى المذبح. كان يؤمن بالشمولية القوية المشهود لها بالأخلاق الحميدة التي ماتت قبل الكشف عن مبادئها طواعية. هل تشجع التفكير المستقل بصفته قائدًا وتثني على الأشخاص الذين قد يختلفون معك في الرأي، أم إنك تفعل ذلك لأنهم يتبعون ما يمليه عليه ضميرهم؟ هل تسمح لأعضاء الفريق «بالتحدث بحرية» وتعطيهم تعليقات بالغة الأهمية؟ هل تشجع الأشخاص «المبلغين عن الأخطاء» أم تحاول التستر على الأخطاء؟

يتطلب حب فيلينا أن يعمل القائد على قدم المساواة مع أفراد فريقه لفترة من الزمن. فإننا بحاجة إلى المشاركة المتكافئة والتعلم من بعضنا البعض حتى نتفهم ونقدر قيمتنا لبعضنا البعض. يذكرنا أيضًا هذا النوع من الحب ومبدأ الخلايا العصبية ذات الصلة، أننا بحاجة إلى أن نكون شجعان بما فيه الكفاية لطلب المساعدة عندما نحتاج إليها.

قد نعتقد في كثير من الأحيان بصفتهنا قادة أننا بحاجة إلى أن نظهر لفرقنا وقادتنا أننا أقوى وأذكىء بما فيه الكفاية لإنجاز كل شيء بمفردنا دون مساعدة من أحد. وقد نعتقد أن طلب

المساعدة هو علامة على الضعف أو عدم القدرة على إنجاز المهام. فإن الصواب هو العكس تمامًا. فكثيرًا ما يكون لدينا قدر كبير من المساعدة متاح لنا تصرف فيه بما نشاء، ويعتبر القائد الذكي شجاعًا بما فيه الكفاية عندما يثق بالآخرين ويجعلهم يساهموا بقيمتهم ومهاراتهم المتميزة في نجاح المهمة.

فإذا كانت الفقرات القليلة السابقة تشعرك بالغضب والاضطراب، فبدلاً من الهروب من ألم دراسة هذا الموضوع، فأنا أشجعكم على حل هذه المشكلة. عليك أن تصبح أسدًا شجاعًا وتواجه جوانب عدم الراحة لديك مباشرة. فعلى سبيل المثال، في المرة التالية عند قيادة اجتماع فريق ما، خاصة عندما يتعلق الموضوع بالتغيير، قد تحتاج إلى القيام بما يلي:

1 - اصغ بدون أن تتحدث. أبلغ فريقك عن الغاية أو الرؤية أو «هدف القائد». عليك القيام بذلك باستخدام أقل عدد ممكن من الكلمات ولا تقدم أي آراء عن كيفية تحقيق الأهداف. ثم التزم الصمت إلا عندما تريد طرح سؤال عرضي لتوجيه مسار المناقشة أو توضيح المعلومات المقدمة. قدم فلو طرخس وهو كاتب سيرة يوناني قديم هذه النصيحة: «تعلم حسن الاستماع إلى الآخرين وسوف تستفيد حتى من أولئك الذين يتحدثون بسوء.»

2 - حفز أسلوب البساطة والتواضع. اسمح لفريقك أن يختلفوا معك في الرأي ومع بعضهم البعض. الحوار الناجح له أهمية كبيرة ومع ذلك، حافظ على تركيز فريقك وعلى الهدف الأساسي. والقيام بذلك من خلال طرح أسئلة مثل، «من خلال الخروج من هذا المماس (ظل الزاوية)، هل نواصل التركيز على أهدافنا؟». وهذا سيذكر الجميع بأن يلتزموا بالبقاء على المسار الصحيح، إلا إنه سيسمح أيضاً لشخص ما بأن يشرح السبب في أن هذا المماس قد يكون مرتبطاً بهدف معين.

3 - تشجيع المشاركة المتكافئة. تذكر أن اجتماعات الفريق توفر فرصاً ممتازة لتعزيز علاقات فريق حب فيليا العميقة القائمة على الحب والثقة والتواصل المفتوح فيما بينهم.

وشجع جميع أفراد الفريق على المساهمة والتعبير عن آرائهم. عندما يلتزم شخص ما انطوائياً جداً بالصمت عليك أن تسأله عن رأيه. وأما عندما يسيطر شخص ما أكثر انفتاحاً على المناقشة، يمكنك أن تقول له، «جون، شكراً لك على رأيك العاطفي. وأود أيضاً أن أستمع إلى المزيد من ليندا».

4 - تعزيز الثقة. يعتبر حب فيلينا من النوع الغريزي. فإن دماغنا الغريزي لديه خوف دائم لذلك يدفعنا لاتخاذ قرارات قائمة على تجنب الألم أو الأذى أو الخسارة. وبصفتي مستشاراً، فقد شاركت في عشرات من اجتماعات الفريق حيث وجه القادة الفريق الخاص بهم نحو تغيير القرارات الإدارية التي تستند إلى معتقداتهم الفطرية والشخصية. وكان هؤلاء الأفراد مقتنعين تماماً بأن هذا الأمر كارثي، وأن اتباع قرار ما كان هو المسار الصحيح للعمل. يقلل القادة الجيدون من اتخاذ القرارات القائمة على الخوف من خلال مطالبة فرقتهم بتحديد العواقب المترتبة على هذا القرار (نتناول كيفية القيام بذلك في فصل عملية اتخاذ القرار في الخلايا العصبية). ويترتب على ذلك تدخل الدماغ المنطقي وغالباً ما يبين السبب في أن هذا الأمر لم يكن كارثي. وتشير الأرقام إلى أنه حتى في أسوأ الأحوال التي قد يمر فيها الفريق بمشكلة بسيطة، فإن قضاء وقتاً طويلاً وإنفاق الملايين في تنفيذ قرار مكلف هي فكرة سيئة جداً.

يتطلب الجانب الآخر من منهج حب فيلينا أيضاً وجود قدر أكبر من الشجاعة.

يجب أن نكون على استعداد ل «مساعدة الآخرين على التخلص من مشاكلهم».

وهذا يعني أن لا نقدم الكثير من المساعدة ونحذرهم عندما يتضح أن مسار عملهم قد يقودهم إلى الهاوية التي يُضرب بها المثل. في حين أنه من المهم أن نثق بما فيه الكفاية بتفويض المهام إلى أفراد آخرين في الفريق، وبعد ذلك علينا ألا نتدخل في طريقة عملهم، لأن بعض الأفراد قد لا يرغب في التخلي عن أي سيطرة في العمل. إلا أن هناك أفراد آخرين لديهم ميول قوية للسيطرة وقد يرغبون في الحصول على تفويض مهام أكثر من اللازم إليهم. وقد يميلون

إلى الشعور بالتمكين من خلال إلقاء الكثير من مسؤولياتهم على عاتق الآخرين. ومن أجل تجنب أي من هذه السيناريوهات، ينبغي للقادة أن ينظروا في اتخاذ ثلاثة إجراءات:

1 - ذكر فريقك أنهم فريق واحد ومتكافئين في هذا المجال. وعلى الرغم من أن أحد الأعضاء قد يحصل على معظم الجوائز عند «إحراز أهداف»، إلا أنه لا يستطيع التحرك قيد أنملة واحدة إذا لم يدعمه الآخرون في الفريق بشكل صحيح.

2 - لا ينبغي لأحد أن يفعل للآخرين ما يمكنهم القيام به بأنفسهم. قد نعتقد أننا نسدل معروفًا لشخص ما من خلال إتمام المهام المكلف بها باستمرار أو التستر على أخطائه. إلا أن هذا يُحدث إليهم وإلينا ضررًا بالغًا. فنصبح في النهاية مُستائنين وهم يفشلون في تحقيق النجاح لأن طريقتهم سهل للغاية. وقد يميل بعض القادة إلى «القيام بأعمالهم بأنفسهم» لتحقيق مستوى الكمال بدلاً من تفويض أي عمل إلى الآخرين، بينما يفوض آخرون كل شيء. فإن الهدف الحقيقي للقائد هو تحديد التوقعات («هدف القائد»)، وتمكين الفريق وتشجيعه، وإفساح المجال أمامه، وإزالة الحواجز التي تعرقله، وتقديم الرأي السليم له، ومساعدته عند الحاجة إلى ذلك.

3 - عليك أن تضمن وضوح الحدود والأدوار والمسؤوليات. تأكد من أن كل فرد في الفريق على بينة من حدوده ويفهم متطلبات الاهتمام بمجال اختصاصه. بينما يُشجع أفراد الفريق لطلب المساعدة عند الحاجة، فمن المحبط أن نتوقع باستمرار أن يقوم الآخرون بإيجاد الحلول اللازمة للمشاكل الخاصة بنا.

## الجنرال الشجاع

كان والد جوديث أ. فيدر ضابط صف في الجيش، لذلك عندما كانت جودي فتاة صغيرة، قالت أنها وعائلتها اعتادت التنقل من مكان لآخر بشكل متكرر. وعندما استقروا في مكان أخيرًا، ونشأت جودي في بلدة صغيرة في ميشيغان، لم تتخيل أبدًا أنها ستسير على خطى والدها

وتنضم إلى العمل في الجيش. فكانت تطمح إلى أن تكون محترفة في المجال الطبي. فقد تغير ذلك في منتصف السنة الدراسية الثانية أثناء دراستها في جامعة ولاية ميشيغان.

وقالت جوادي: «أردت أن أنتمي إلى شيء عظيم، لإنجاز المزيد في حياتي، لذا انضمت إلى هيئة تدريب ضباط الاحتياط (روت س). ولكن بدلاً من الذهاب للعمل في الجيش، فقد اخترت الالتحاق بالقوات الجوية».

كانت جوادي قصيرة القامة للغاية، حتى تكون طيارًا لكنها أرادت أن تكون قريبة من العمل في مجال الطيران، لذلك قررت اختيار مسار وظيفي في صيانة الطائرات. وفي السنوات القليلة الأولى لها من العمل كضابط مبتدئ، كان على جوادي التأقلم مع كونها امرأة تعمل في مجال يهيمن عليه الرجال. كان من الصعب عليها إيجاد الشجاعة الكافية للتعبير عن رأيها والدفاع عن نفسها. فقررت أخيرًا الخروج من منطقة الراحة الخاصة بها والعثور على رأيها القيادي. حصلت على تلك الفرصة في أوائل الثمانينات.

وقال جوادي: «في أحد أيام ذكرى عطلة نهاية الأسبوع خلال الحرب الباردة، ازدادت التوترات في الشرق الأوسط، ولذلك أمرنا يوم الجمعة بتجهيز جميع طائراتنا للعمليات الفورية بحلول صباح يوم الاثنين. وكانت هذه المهمة شاقة وتضمنت تحميل القذائف الحية، وإضافة خزانات وقود إضافية، وإكمال الإصلاحات، والمرور عبر مئات القوائم المرجعية. وكنت وقتها في رتبة ملازم صغير مسؤولاً عن 300 شخص من الضباط الطيارين لذا كنت متوترة ولكنني قررت أن إما أن آخذ هذه المهمة الآن وإلا فلن أتحمل المسؤولية أبدًا. كان عليّ إيجاد الشجاعة اللازمة للخروج من منطقة راحتي وأن أتقدم وأكون قائدًا لفريقي».

ولأن جوادي شجاعة بالقدر الكافي لتحمل المخاطر، اكتشفت القوة الداخلية التي خدمتها بشكل جيد طوال حياتها المهنية في مجال القوات الجوية. كما تعلمت كيفية التأثير على فريقها وإلهامه لاتباع رسالة منظمتهما والتوجيهات المتعلقة بالرسالة، والتي فسرتها بـ«هدف

القائد». وفي وقت لاحق من حياتها المهنية، واجهت جودي موقفًا ماثلاً حيث اضطرت إلى حشد وتحفيز أكثر من 9000 شخص من الفنيين والطيارين والمتعاقدين المدنيين لدعم العديد من المهام الهامة.

وقالت جودي: «كان عليّ أن أجد طريقة لمناشدة القيم الجوهرية وروح الخدمة لديهم». «فعلت ذلك من خلال إيجاد قاسم مشترك فيما بيننا، وفهم ما ربطنا جميعًا ببعضنا البعض كفريق واحد. ثم بدأت باستخدام تلك القاعدة الأساسية وانطلقت بداية منها.

أدركت جودي في وقت مبكر بأن عملية قيادة فريق تتطلب الشجاعة، ولكنها تتطلب أيضًا وجود شجاعة ملهمة والتزام من جانب فريقك. ووجدت أنه من خلال التواصل الفعال والواضح بين الشعور بالهدف وإلحاح المهمة، ورسم الصورة الأكبر التي جعلت الفريق يشعر وكأنه جزء لا يتجزأ من شيء ما عظيم، بهذه الطريقة يمكن أن تحفز حالة الولاء والغاية عند أفراد الفريق. وقد يمد هذا النهج فريقها بحالة من الشجاعة والقيادة اللازمتين لإنجاز المهمة.

وقالت جودي: «أحرص دائمًا على أن يصل الفضل لأصحابه. سيعمل أفراد الفريق عند الشئاء عليهم عشر مرات أكثر من العمل مقابل الحصول على المال. وعلينا كقادة أن نكون «مكتشفين جيدين» من خلال إيلاء اهتمام وثيق لما يفعله أفراد فريقنا، والاعتراف بهم على الفور نظير الجهد الإضافي والإبداعي المبذول من جانبهم».

وتشير جودي إلى أن القوات الجوية أجرت اختبارات شخصية مختلفة على أفرادها، مما ساعد القادة على فهم أفضل للسلمات، والمحفزات، والمخاوف لكل فرد في الفريق.

قالت جودي: «دائمًا ما أخصص وقتًا للاستماع إلى الأشخاص في فريقي». «كما حاولت أن أتخلى عن تحيزي الشخصي لأي فرد في الفريق وأن أكون منفتحةً وأتقبل النقد أو وجهات النظر المختلفة. ففي مجالنا هذا، عندما كانت تتسخ أيدي أفراد فريقي أثناء إجراء صيانة الطائرات كل يوم، فمن الممكن أن تُفقد عزيبتهم عندما نتجاهل مجهوداتهم في العمل».

كما اكتشفت جودي أن القادة يجب أن يُحفزوا إحساس الشجاعة في فريقهم عن طريق كونهم قدوة حسنة لهم والاستماع إليهم والثناء على الآخرين عندما يخاطرون أو ينجزون مهام صعبة.

تقاعدت جوديث فيدر من القوات الجوية وهي على رتبة فريق (ثلاثة نجوم) بعد قضاء 35 عامًا في الخدمة. حصلت خلال حياتها المهنية على العديد من الأوسمة منها، وسام الخدمة المتميزة مع مجموعة من أوراق البلوط وهي؛ (مدالية برونزية تمنح لبعض رجال الجيش الأمريكي اللذين يحملون مدالية أخرى وذلك اعترافاً لخدماتهم الممتازة التي يستحقون من أجلها مدالية ثانية)، وأيضاً وسام الخدمة المتميزة للدفاع، ووسام الاستحقاق مع مجموعة من أوراق البلوط، ووسام الخدمات المتميزة مع أربع مجموعات من أوراق البلوط، ووسام الثناء للخدمة المشتركة مع مجموعة من أوراق البلوط، ووسام الخدمة المتميزة للقوات الجوية، وسام الإنجاز للقوات الجوية.

## قصة ضابط البحرية

خدم الرائد (متقاعد) (Ret) غلين فيرغسون بقوات ي س م س وهي (قوات مشاة البحرية الأمريكية)، في الولايات المتحدة العسكرية لأكثر من 24 عامًا، وامتدت خدمته أثناء ثلاثة حروب: وهم الحرب العالمية الثانية، والحرب الكورية، وحرب فيتنام.

كان والد غلين قد خدم كقريب مدفعي في سلاح البحرية خلال الحرب العالمية الأولى، تطوع غلين في سلاح البحرية في يوم 13 نوفمبر عام 1939 سيراً على خطى والده. وعندما ترك عائلته وأصدقائه في مدينة هارفين في ولاية إلينويس التحق بمركز تدريب المجندين الجدد في سلاح البحرية الأمريكية (م س ر د) في مدينة سان دييغو في ولاية كاليفورنيا.

وقال غلين: «في العام التالي من معسكر التدريب، رأيت طائرة تحلق فوق الجزيرة الشمالية (نيوزيلندا) حينها قررت أن أصبح طياراً».

ولأنه كان عازماً على تحقيق حلمه، لذا في يوم الاثنين التالي تقدم غلين بطلب إلى هيئة تدريب ضباط البحرية بغية أن يصبح طياراً. وافقت البحرية على قبول غلين في المدرسة التمهيدية الخاصة بالأكاديمية البحرية في شهر يوليو من عام 1940. قضى عام في البحر على متن سفينة حربية يو إس إس في ولاية تينيسي (BB 43) قبل نقله إلى المدرسة التمهيدية في مدينة نورفولك بولاية فيرجينيا. وكان إصرار غلين على أن يصبح طياراً، هو الدافع الذي حفزه للدراسة والعمل الجاد.

فكانت جهود غلين وشجاعته هي التي منحتها الفرصة للخضوع للتدريب على الطيران، والتخرج من مدرسة الأكاديمية البحرية في 3 مارس عام 1944. ثم تلقى أوامراً في وحدة التدريب على قصف الأعماق في مدينة جاكسونفيل بولاية فلوريدا. وخلال السنة الأخيرة من الحرب، حلق غلين فوق منطقة المحيط الهادئ وتدرّب على الغزو الحتمي لليابان. وقد ألغت القنبلة الذرية الحاجة إلى غزو اليابان مما أدى في نهاية المطاف إلى وجود زيادة في عدد الطيارين.

فكان غلين واحداً من الطيارين المحظوظين الذين نجوا من عملية تقليل عدد الطيارين بعد الحرب العالمية الثانية. وفي عام 1952، نُقل إلى هيافيير (Heavier) في كوريا الجنوبية بدلاً من سرب المراقبة البحرية الجوية (ف م و 6). عندما تحول غلين من قيادة طائرة ثابتة الجناحين إلى قيادة طائرات الهليكوبتر، أصبح طياراً في كوريا الجنوبية، وكانت مهمته الرئيسية هي إجلاء الجرحى.

في يوم من الأيام رأى جلين طبيب السرب يُخزن صندوقاً به زجاجات صغيرة من الخمر في العيادة الطبية. تخيل غلين أن الطيارين في الحرب العالمية الثانية أُرسِلت إليهم زجاجات من الخمر بعد عودتهم من مهمة قتالية. وكان من الممارسات السائدة لجراحي الطيران تقديم الخمر العلاجي لتهدئة أعصاب الطيارين، وقد انتقل هذا التقليد إلى الحرب الكورية.

سأل جلين الطبيب قائلاً «لماذا لا تعطيني الزجاجات الإضافية، وأنا سأأخذها إلى أصدقائنا الذين تتعرض حياتهم للخطر الشديد». أو ما طبيب السرب برأسه قائلاً أن هناك

الكثير من زجاجات الخمر الإضافية في نادي الضباط، وقد يكون من الممكن الحصول على بعض الزجاجات. وجد جلين مشروب الكحول وأصبحت براعته اللوجستية بمثابة نجاح كبير مع مراقبي الحركة الجوية في الخطوط الأمامية (ف أ سي س). وسرعان ما حصل على لقب «مهرب الخمر»، وتجاهل الرؤساء هذه العملية لأنهم كانوا يعرفون أنها رفعت معنويات الضباط على الخط الأمامي. ومع ذلك، فإن الضباط لم يغفلوا عن مخاطر الطيران عند تناول الخمر.

وقال غلين «إن الضابط المسؤول عن العمليات كان غاضباً مني لأنني حلقت في ليلة حالكة السواد بلا قمر بسبب خطر عدم القدرة على الاعتماد على الأجهزة».

على الرغم من المخاطر المتوقعة من هذه العملية، إلا أن غلين واصل العملية حتى نهاية جولته. لقد شعر بشدة بأن السلاح الوحيد الأكثر أهمية الذي يمكن للقائد أن يقدمه لزملائه هو روح العمل الجماعي. وغالباً ما تؤدي المعنويات العالية والصدقة الحميمة خسائر أقل.

وبعد انتهاء فترة خدمة الرائد غلين فيرغسون في كوريا، حلق أيضاً في مهام خطيرة خلال حرب فيتنام، ثم تقاعد في نهاية المطاف. وما زال يخدم بفخر في سلاح البحرية حتى يومنا هذا. وكان قلقه إزاء تدهور مدارسنا في تدريب الطلاب على صفات الشرف والشجاعة والالتزام هو الذي ألهمه لبدء برنامج قيادة الشباب الذي تديره مؤسسة Flying Leatherneck Historical Foundation (FLHF) الموجودة في القاعدة الجوية الخاصة بسلاح مشاة البحرية (م سي أس) في مدينة سان دييغو في ولاية كاليفورنيا. فالبرنامج عبارة عن تعاون بين الدكتور ديرتش (DeRoche) الذي يرأس برنامج القيادة في جامعة سان دييغو (ي س د) ومؤسسة (ف ل ه ف). يُكافأ أطفال المدارس المتوسطة بالتنافس في مسابقة كتابة مقال عن موضوع القيادة الذي يؤكد على سمات الشرف والشجاعة والالتزام.

وقال الرائد فيرغسون: «أنه بمرور الوقت الذي يصل فيه معظم الطلاب إلى الكلية، قد يكون فات الأوان لغرس السمات التي تعتبر أساسية في عملية القيادة. لذلك فإن برنامجنا

يساعد الأطفال الصغار على تعلم هذه المبادئ الهامة ويشجعهم على التفوق من خلال تقديم مسابقة الكتابة عن هذا الموضوع. وقد تأثر جداً آخر شباب فاز في هذه المسابقة بهذه التجربة. وأشار والده أنه يمكن أن يرى تغييراً عميقاً في موقف ابنه تجاه التعليم. وكان والده مندهشاً من رؤية ابنه مهتماً فجأة بالتعلم والقراءة وتسجيل نفسه في هذه المسابقة. وفي نهاية المطاف أُدرج في برنامج تعليم الموهوبين والمتفوقين (ج أ ت إ). ويشرفني حقاً أن تتاح لي الفرصة لمساعدة هؤلاء الأطفال على تعلم دروس حياة ذات قيمة عن القيادة والشجاعة».

## الأفكار الختامية

يتناول السر الخامس للخلايا العصبية صفة الشجاعة كي نكون صادقين ومنفتحين مع أنفسنا ومع الآخرين، ومحاسبة بعضنا البعض. يطلق اليونانيون القداماء على هذا المنهج حب فيليا، والذي يمثل نوع من أنواع الحب الأخوي. ويحدث هذا عند مواجهة الآخرين بأخطائنا ولكن بطريقة تتسم بالاحترام بإتباع أسلوب «الحب القاسي». وتعد أفضل طريقة لغرس هذا النهج في حياتنا اليومية هي من خلال طلب المساعدة من الآخرين. يمكننا وينبغي علينا أن نُكون شبكات من الأصدقاء الموثوق بهم، والمزلاء، والمستشارين، والموجهين حتى يتسنى لهم مساعدتنا على طول رحلتنا في الحياة.

لقد قمت بتشكيل شبكة العلاقات هذه من خلال الانضمام إلى مجموعة صغيرة من الأشخاص المتقاربين معنا في العقل والروح حيث تجتمع كل أسبوعين كي نتبادل كل ما يتعلق بـ أسرارنا الداخلية، والأحلام، والرغبات، والإحباطات، والمشاكل، والأفراح، وأكثر من ذلك. وعلى مدى سنوات عديدة، نشأنا على أن نحب ونثق في بعضنا البعض بشكل مؤكد، ونحن الآن منفتحون جداً على أن «نواجه الآخرين بأخطائنا أو بسوء سلوكنا». في الواقع، نحن نرحب بهذه الطريقة. ولا نريد أن نحظى بالرعاية. وبدلاً من ذلك، فإننا نطلب أن يقال لنا الحقيقة مهما كان الأمر مؤلماً. ونحن ندرك أن مواجهة تلك الحقيقة ليست بالأمر السهل ولكنها خطوة ضرورية أيضاً إذا أردنا إحراز تقدم نحو تحقيق هدفنا المتمثل في أن نصبح قادة أفضل.

يحضر بعض الناس المجموعات الكنسية، والمنظمات المهنية، ومجموعات التواصل، والبرامج المكونة من 12 مستوى، ونوادي كتب المساعدة الذاتية، وأكثر من ذلك.

ذكرت في وقت سابق أن الدكتور جيمس كافانوغ كتب كتابا بعنوان «البحث» الذي ألهم حركة ما وورش عمل تحمل نفس الاسم. عندما توفي كافانوغ، قل نشاط هذه الحركة، ولكن قد لا تزال هناك بعض المجموعات النشطة. يمكنك البحث عن هذه المجموعات بنفسك من خلال الروابط الموجودة أدناه [www.jameskavanaugh.org](http://www.jameskavanaugh.org).

أيًا كان نوع مجموعة الدعم التي تختار المشاركة فيها، فمن المهم أن نتذكر أنه عندما يطلب منا شخص ما مواجهة أخطائنا، فإن دماغنا الغريزي «الخاص بالمناضلة أو الهروب» ستدفعه حالة التأهب. ستقوم غريزتنا الأولية إما بمواجهة هذا الشخص أو الهروب والبكاء. ولا يعتبر أي رد من هذين النوعين من الردود المناسبة. فنحن بحاجة إلى إشراف أدمغتنا العاطفية والمنطقية، ونسعى إلى تحقيق حالة الهدوء والتوازن، ونشكر الشخص الذي قال لنا أننا في بعض الأحيان نتصرف بحماقة. وعلينا أن نتذكر أنهم يشيرون ببساطة إلى الحقائق التي ستساعدنا على رؤية أنفسنا وأفعالنا بشكل أكثر وضوحًا.

وبالمثل، يجب علينا عندما نعاتب شخصًا ما أن نقوم بذلك من باب التعاطف والرحمة. يجب أن تكون دوافعنا نقية ويحفزها قلب مليء بالحب. ويجب أن يكون هدفنا الوحيد هو مساعدة الشخص الآخر على التعلم والنمو.

وبما أن هذا المبدأ غريزي، فإن إرسال رسالة بريد إلكتروني إلى شخص ما أو خطاب ليست أفضل طريقة لإظهار منهج حب فيلينا. وتعتبر الطريقة الأفضل هي مقابلتهم بشكل شخصي. فإنني أحاول ألا أقابل أي شخص في مكنتي، وإذا حدث والتقيت به أقوم بالخروج من على مقعدي الخاص وأجلس بجانبه وأتجنب أن أكون جالسًا أمامه. أريد أن أتصرف معه كصديق له وليس رئيسًا.

أدرك أن هذا يبدو مخالفاً لمعظم توجهات القيادة التي ينبهنا إليها كبار القادة، ولكن قد لا يفهم الكتاب أو الاستشاريون الآخرون أنه كي تتم عملية مناشدة الدماغ الغريزي لشخص ما يجب أن يثق بك أولاً. ويجب أن يشعروا أنك تقف على الجانب الذي يقفون فيه، ولا تكون على الجانب الآخر. حيث أن هذا الجزء من دماغنا لا يتفاعل بشكل جيد مع رسائل البريد الإلكتروني الحساسة أو شرائح عرض الباور بوينت. فإننا نستطيع أن نشير إلى الحقائق والأرقام ونعرض لهم الرسوم البيانية حتى نثبت لهم أن طريقتنا هي الطريقة الصحيحة وأنهم على خطأ، وأن نقول لهم أنه ينبغي عليهم أن يكونوا أفضل موظفين وأن يتبعوا طريقتنا في العمل، ولكن هذا النهج عادةً ما يكون مصيره الفشل.

وتعتبر الطريقة المثلى هي استخدام الوسائل البصرية والسمعية كلما أمكن ذلك. يمكن أن تكون السبورة البيضاء هي الوسيلة المرئية، ويكون صوتنا الناعم والهادئ هو الوسيلة السمعية. نحن بحاجة إلى أن نكون متعاونين مع بعضنا البعض بدلاً من استخدام أسلوب المواجهة.

يمكن أن يفوز قائد أسد شجاع في معركة مكونة مع جيش من الأغنام، ولكن نادراً ما سيفوز القائد الأسد حرباً بأكملها. فإن أفضل القادة يُعدون فريقاً من القادة الأسود عن طريق عدم مطالبة شخص ما بالقيام بما لن يفعلوه بأنفسهم. فهم يتبعون في قيادتهم استخدام القدوة الحسنة وتشجيع الآخرين على أن يفعلوا الشيء نفسه من خلال إظهار الشجاعة والنزاهة والخضوع للمساءلة.

## استعراض عشر نقاط القيادة عن طريق اتباع منهج الحب فيليبيا

1 - السر الخامس للخلايا العصبية: المبدأ الأساسي للشجاعة. عليك أن تتحلّى بالشجاعة الكافية لتحقيق النزاهة وتحمل المسؤولية.

2 - ويتعلق هذا المبدأ بالشكل اليوناني للحب الذي يسمى حب فيليبيا، والذي يعد بمثابة صداقة دائمة تظهر بين الإخوة والأخوات، والزملاء، والأصدقاء المقربين.

- 3 - يتطلب هذا النوع من الحب وجود الشجاعة للتحدث والتصرف بحرية عند الاقتضاء بين الزملاء والمرؤوسين والرؤساء دون الخوف من السخرية أو التوبيخ.
- 4 - يعتبر هذا المبدأ غريزي ويناشد دماغ الزواحف الغريزية لدينا. ويتطلب وجود مستوى من النزاهة والثقة بين جميع أعضاء الفريق.
- 5 - ومن أجل تبني هذا الشكل من أشكال الحب، يجب على القادة الاستماع إلى أفراد الفريق بدلاً من التحدث طوال الوقت، وتحفيز مبدأ البساطة والتواضع في التعامل، وتشجيع المشاركة المتكافئة بين الأفراد، وتعزيز بيئة تتسم بالنزاهة والخضوع للمساءلة.
- 6 - كما ينبغي على القادة تذكير أفراد الفريق بأن الجميع سواسية، ولا ينبغي لأحد أن يفعل للآخرين ما يمكنهم القيام به لأنفسهم، وينبغي للجميع الالتزام بالحدود والأدوار واضحة ومحترمة.
- 7 - يقدم الأسد في قصة ساحر أوز العجيب تمثيلاً مجازياً رائعاً كما يتضمن تجسيداً لهذا المبدأ.
- 8 - وبالنسبة للقادة، يتطلب الأمر مزيداً من الشجاعة كي تكون قدوةً حسنةً في التعاطف والتفاهم والصبر بدلاً من أن تكون شخصاً غير مهتم، ومنتماً ومستبداً، وموجهاً نحو أداء مهام محددة.
- 9 - عندما لا تمتلك الشجاعة اللازمة، فإن ذلك يكون بسبب أن دماغنا الغريزي تحت السيطرة ويهيمن على حياتنا حالة من الخوف. وعادة ما تكون هذه المخاوف لا أساس لها من الصحة ويمكن التخلص منها عن طريق مشاركة دماغنا المنطقي في تحديد حجم العواقب.
- 10 - يمكن تلخيص هذا المبدأ بهاتين الكلمتين: كن شجاعاً.

## هناك ثلاث خطوات للقيادة عن طريق اتباع منهج حب فيليبيا

- 1 - السياسة العامة: يجب على القادة العمل مع الإدارة العليا لوضع توصيفات وظيفية مفصلة وواضحة ومرنة وتوقعات دور كل فرد من أفراد الفريق.

- 2 - الإجراءات. ينبغي أن يجتمع القادة أسبوعيًا مع أعضاء الفريق من أجل مراجعة الأدوار والتوقعات والمشاكل وأوجه القلق والعقبات والموارد اللازمة لأداء أدوارهم. كما ينبغي توجيه اللوم إليهم بشكل مهذب عند الاقتضاء.
- 3 - التدريب: وينبغي تدريب القادة على يد خبراء داخليين أو الاستعانة بمصادر خارجية للتدريب، حتى يتسنى لهم العمل كمدرّبين ومرشدين للآخرين في فريقهم. كما ينبغي تدريب القادة على كيفية التحلي بالشجاعة الكافية لتقديم وقبول المساهمات البالغة الأهمية والآراء المختلفة.

### أحد تمارين القيادة باستخدام منهج حب فيلينا

من أجل البدء في هذا التمرين، دعونا نجيب على الأسئلة التالية:

- كيف أتصرف عادة عندما أواجه وضعًا مخيفًا؟
- ما هي الحالات أو الظروف التي عادةً ما تتسبب في وجود أكبر قدر من الخوف؟
- وإلى أي مدى أسمح لمخاوفي بالتأثير على قراراتي؟
- هل أسيطر على المناقشات والاجتماعات، أم أنني أستمع بانتباه إلى أفراد فريقتي؟
- هل أشجع المشاركة المتكافئة بين جميع أفراد فريقتي؟
- هل لدي الشجاعة لتمكين الأفراد والاستغناء عنهم، أم هل أنا مديرًا مزعجًا يتدخل في كل صغيرة وكبيرة؟
- هل أنا شخص خجول جدًا للتحدث بصوت مرتفع في الاجتماعات أو المناقشات حتى يمكن سماع رأيي؟
- هل أحاول فرض رغبتني ورأيي على الآخرين، أم أنني منفتح وأتقبل وجهات النظر الأخرى؟

- هل أنا شخص «مهووس بالسيطرة» وأرهق أفراد فريقي في العمل من أجل الحصول على النتائج وكي أجعل نفسي أبدو متفوقاً أمام الجميع؟
- هل أنا شخص متساهل جداً وخائف من وضع حدود مناسبة بيني وبين الآخرين أو الدفاع عن فريقي؟
- هل أبدو حالة من النزاهة الثابتة التي لا تتزعزع في كل أموري؟
- هل لدي الشجاعة كي أقدم نفسي والآخرين للمساءلة؟
- ما هي العادات الجديدة التي سوف أتعلمها بدءاً من اليوم، لغرس منهج الحب فيلينا في حياتي؟

لا وجود للفشل في حياة شخص يريد أن يكون نفسه

لا هزيمة لمن يفعل ما بوسعه دون التضحية بالنظام الخاص بحياته.

هذا النظام أنشئ على مر القرون وتبادل مع الحياة نفسها.

وأما الفشل هو مجرد فرصة للبدء من جديد،

بينما الهزيمة ما هي تحذير إلا لطيف للسير في طريق آخر.

وما الوحدة إلا سبب للسعي لالتماس أصدقاء جدد؛

فإن من كانت حياته مبنية على أساس من الرمال والجشع كان ضحية لكل زلزال أو

هزة أرضية تحمل معها الانهيار،

فترى حياته تتذبذب مع كل ارتفاع أو انخفاض يشهده مؤشر داو جونز لحركة الأسهم

والسندات؛ بل مع كل أمر يمليه حاسوب ما هنا أو هناك.

فإن تركيزك على الذات يخلق منك إنساناً ضعيفاً.

وانتباهك الزائد لنفسك يخلق منك طبيعة حساسة تتأذى بسهولة.

دافع عن نفسك في سلام وصمت، وعليك بخوض المعركة بالابتسامات ولا تكثرث لأحد وانتبه إلى التغيير الدائم.

المثابرة والتواضع هما أساس النجاح.

الحب والصلاة هما حصنك المنيع.

ألد أعدائك يقيد نفسه داخل مخاوف الجميع.

الناقد اللاذع لا يسرد إلا رواية عن حياته الخاصة.

كيف يكون هناك فشل وما زالت الحياة مستمرة وقطارات الحياة لا تتوقف؟

وهل ما زال الليل بالحب يحتضن الشخص القوي والضعيف على حد سواء؟

سيأتي الصباح كما تحلم، ويقدم لك فترة الطفولة من جديد.

ستجري الرياح بما تشتهي، وستنبت في جبين الأفق نجمات جديدة.

من كتاب الدكتور جيمس كافانوغ، Quiet Waters