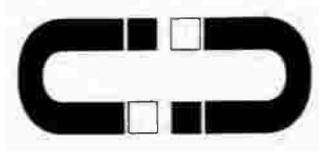


الفصل التاسع

قوة الشخصيات المتعارضة



الأضداد:

سمعنا بتجارب الأضداد. وقد لاحظت على غلاف الكتاب مغناطيسين بشكل حدوة حصان. نحن نعرف أن مثل هذا الزوج من المغناطيسات يمكن أن يتنافرا أو يتجاذبا. الأشخاص الذين لديهم نزعات أو شخصيات متعاكسة يعدون أنفسهم متنافرين وأميل كثيراً إلى التنافس. من جهة أخرى يمكن أن تثبت مزاياهم وقابلياتهم بأنهم يكملون بعضهم. ومن المهم أن نميز بين: بها Complimentary «i» وبها Complementary «e».

الأولى تعني فيها إطراء أو مجاملة والثانية تعني متمماً أو مكملًا.

الشخصيات: أن تتصادم أو لا تتصادم:

عندما تجتمع شخصيات متضادة معاً هناك احتمال لصراع نشير إليه بـ «تصادم الشخصيات». أصحاب الشخصيات المختلفة قد لا يتفقون في الرأي. قد تكون آراؤهم تضاداً [تنافراً] قطبياً وتمثل أرضية مشتركة قليلة جداً أو غير موجودة للتفاهم والتعاون. إذا كانت هناك فرصة كبيرة للنزاع عند التقاء الأضداد، «فما هو تجاذب الأضداد؟» إنه التعالي على

النزاع، كما يقولون. وبرغم أن الصراع قد يقع مبدئياً فإن ذوي وجهات النظر المتعارضة قد يدخلون حتماً في اتصال حقيقي وعندها غالباً ما يكتشفون الطبيعة التكاملية لنزاعاتهما الشخصية المتباينة ويدركون أن طبيعتهما المتعارضتين يمكن أن تؤسس لمنظور أكثر شمولاً حول القضايا والفرص التي بين أيديهم. دمج أفكارنا ربما يكون منتجاً وفاعلاً. عبر السنوات استخدمت نموذجاً فكرياً محدداً لفهم نزاعاتنا الشخصية المختلفة. وسندقق بهذا النموذج قريباً. عند مناقشة الاختلافات في ميولنا الشخصية مع الأفراد والمجموعات، كان هناك سؤال يكثر طرحه ويتعلق بالأزواج، وتحديداً، أي العلاقات أفضل شخصان لهما ميول متشابهة، أو شخصان لهما شخصيتان متنافرتان؟ وإجابتي هي الآتي: أولئك الذين لهم شخصيتان متشابهتان يكثر مرحهم ويقل إنجازهم، وذوو الشخصيات المتنافرة أو المتكاملة يقل مرحهم ويكثر إنجازهم. لهذا لدى كل زوج الفرصة ليختار شعورياً أو لاشعورياً المرح الأكثر أو الإنجاز الأكثر. إذا كان على علاقاتنا أن تنجح، فلا بد أن نتعلم أن نحب العلاقات التي نخلقها نحن وذلك بالاعتراف بالمزايا الواضحة التي تمثلها. للتوضيح أقول: الزوجان اللذان لهما شخصيتان متشابهتان قد يكون لهما اهتمامات متشابهة ويمكن أن يتفقا بسرعة على النشاطات الترفيهية لعطلة نهاية الأسبوع. ستكون لديهما متعة كبيرة. وعندما يدركان أن الفسحة الخلفية لمنزلهما مهمة وبيان ضربية الدخل لم يسوِّ بعد، يهزان أكتافهما ببساطة، بيتسمان ويقولان: «السنا مسرورين؟».

الزوجان ذوا الشخصيتين المختلفتين قد يجهدان نفسيهما حول ما يمكن أن يعملوا معاً في عطلة نهاية الأسبوع. لكن واحداً منهما قد بدأ

زراعة الحديقة الربيعية وقام الآخر بترتيب سجلات وجداول ضريبة الدخل بشكل أنيق في الخزانة. هذا الزوج قد يُسرَّ ويبتهج بالكفاءة والإنتاجية الكلية لمهارتهما المشتركة ويقرران أن متابعة هوايتهما واهتماماتهما الخاصة الفردية في عطلة نهاية الأسبوع لا بأس بها. لو حدث وكان هؤلاء الأزواج جيراناً فيمكن لأحد منهما أن يشارك الجيران الآخرين في بعض أسرار البستنة ويخبرهم الآخر عن جهاز البرمجيات السريع الذي يستخدمانه في ضرائب الدخل الخاصة بهما. أما الزوجان الآخران فمن الممكن أن يدعوا أصدقاءهما ذوي الكفاءة العالية للعب الغولف أو التزلج في عطلة نهاية الأسبوع. هذا سيكون بمثابة صيغة ودية لتحويل التنافر إلى تجديد وإبداع.

ما وراء الشخصيات:

من المهم أن نضع كلمة وفكرة «الشخصيات» في منظورها الصحيح. غالباً ما نفكر بأنفسنا والآخرين على أننا نملك شخصيات متميزة أو أن هناك أنماطاً من «الشخصيات» وهنا تبرز مشكلتان: الأولى أن الشخص قد يشعر أنه ألصق به نموذج لشخصية محددة والثانية أننا نشعر جميعاً بميل لقبولبة الآخرين في «أنماط للشخصية». الحقيقة هي أنك لست ملتصقاً بنمط أو نموذج من الشخصيات، لأنك لا تملك نمطاً واحداً. إنك شخص رائع مركب بكل ما تملك من فلسفتك الخاصة في الحياة وخيارات سلوكية فريدة. إنك في الواقع «فريد من نوعك». كما هي الحال بالنسبة لكل واحد منا. وهكذا فمن الإجحاف تماماً أن ننسب أي فرد إلى نموذج أو نمط من الشخصيات. إذا قمنا بذلك فنكون قد وُضِعْنَا في صندوق ولا يسمح ذلك بالتغيير والتجدد لقدراتنا التي تتغير مع نضجنا المستمر.

لذلك عندما نستعمل المصطلح المألوف «الشخصيات» فلنكن متأكدين من ألا تحول البصيرة التي نكتسبها من خياراتنا إلى ملصقات رقمية تقيد من إدراكنا للقدرات الخلاقة التي يمتلكها كل واحد منا. إننا ننظر لفهم النوازع الخاصة بكل شخص ولنقدر بشكل أكثر وضوحاً قوة التقاء وتضافر قابلياتنا وطاقاتنا المتنوعة بطريقة تكاملية.

اكتسب كل واحد منا ما نسميه نزعات الشخصية خلال سنوات من استخدام سلوكيات مختلفة سمحت لنا بالمشي في هذه الحياة بدرجات متفاوتة من النجاح. نحن نرتاح بسلوكيات معينة تبدو لنا الأكثر ملائمة. لاحظ أنني أستعمل كلمة «تبدو». بعض هذه السلوكيات هي سلوكيات مواجهة ولا تحل المشكلة ولكنها تمكننا من التقدم. سلوكيات أخرى قد تكون قوية بحق لحل المشكلات قد يراها بعضنا على أنها «الشخصية». وهكذا نتكلم عن المنفتحين على النقيض من الانطوائيين. وتحدث عن هؤلاء الجالسين على الأرائك على النقيض من أولئك أصحاب الشخصيات التي تسمى نموذج «A». ثم يوجد تلك المجموعات من سمات الشخصية: تأمل ذلك الشخص المنفتح المسترخي. إنه ذلك الشخص الدمث اللطيف، الكثير الكلام يجلس متكاسلاً على الأريكة ويشاهد الكثير من مباريات الكرة ويمكن أن تدب فيه الحيوية ومع هذا يظل يعيش نوعاً من حياة الاسترخاء. وماذا عن النموذج «A» الانطوائي؟ إنها تلك التي تهرع ورأسها منخفض قليلاً، لا تتحدث كثيراً مع من حولها، تراجع لوائح متعددة لتتأكد أن كل شيء قد أنجز. هل من الممكن لهاتين الشخصيتين أن تصنعا زوجين؟ هل تستمر العلاقة؟ هل يتعلمان وينضجان حالما يكتشفان قوة الأضداد؟ ألسنا جميعاً مخلوقات رائعة؟

خيارات سلوكية: مخطط فكري:

ها هو المخطط الفكري لمساعدتنا. الرجاء دراسته باختصار ثم سأعالج أصوله وكيف نستطيع استخدامه لإطلاق قوة سلوكياتنا المتكاملة.

	المتأني	التلقائي
عقلي	البحار - المستكشف	الحالم
غريزي	المنظم	الميسر

تطور هذا النموذج خلال سنوات كثيرة ومنذ أن حظيت بالفرصة لأول مرة لمقابلة المرحوم السيد نيد هيرمان الرائع. عُرف نيد بنظرياته العميقة والموثقة في السيطرة الدماغية. معظم قراء هذا الكتاب مطلعون على فكرة الدماغ الأيسر والدماغ الأيمن. ونعرف أن المراكز الرئيسية في أدمغتنا لها وظائف متميزة وتكاملية. علاوة على نصف الكرة الأيسر ونصف الكرة الأيمن، هناك المركز العلوي للدماغ ومركز آخر يقع أسفل الدماغ الكلي ويعرف تحديداً بنظام ليمبيك [Limbic]. وعندما نأخذ هذه المراكز معاً، يسار، يمين، أعلى، أدنى فأغلب الظن أن هناك أربع رباعيات لعمل وظائف الدماغ. عندما نضع في ذهننا هذه الفكرة فإن معنى الجدول السابق يبدأ بالظهور أكثر فأكثر في الوقت الذي نتعرف فيه على قدراتنا وميولنا للاستفادة من مركز معين في الدماغ في موقف محدد. بالنسبة لمواقف الحياة الأكثر تعقيداً فإننا ندرك أن أداءنا سيكون أفضل عندما لا نستخدم فقط نصف أو ربع العقل في معالجة مثل تلك المواقف. وبعبارة أخرى، الاعتماد المفرط على مركز واحد للدماغ يُظهر نفسه كقالب سلوكي

مُقَيِّدٌ. ومن جهة أخرى فإن منهج العقل الكامل سيظهر الطبيعة التكاملية للمراكز المتعددة للدماغ الإنساني التي تعمل معاً. وإذا كان دماغي لا يستغل القدرة الكامنة للأجزاء الأربعة، فإن دماغك قد يؤالف هذه المراكز الأخرى للدماغ التي ستساعدك على مساعدتي لكي أعوض عن الصورة الناقصة للموقف المائل أماننا. ويسمى هذا بالعمل الجماعي. وكان أن حظيت بفرصة لقضاء عدد من الأيام على شاطئ بحيرة برستيل قرب آشفيل شمال كارولينا، وليكون أستاذي نيد هيرمان. وقد ساعدني على فهم وتطبيق ما كان تعلمه عن آلية وظائف الدماغ. وقد منحني الإذن بأن أشارك الآخرين بما تعلمت، وقد وحدت بين تعاليمه وأبحاثي الخاصة لتوسيع هذا النموذج وللقيام بتعديلات خاصة عليه. أشجك على زيارة المكتبة المجاورة أو زيارة مكتبة بيع الكتب المفضلة لديك على خط الإنترنت لتبحث في الكتب التي ألفها. العقل الإبداعي عقل خالد؛ لأنه تراثي.

ساعدت أعمال نيد الكثيرين على تحرير قوة الأضداد وذلك بضم أنماط تفكيرهم وخياراتهم السلوكية مع الآخرين لخلق صورة أكثر اكتمالاً عن العالم والفرص المتاحة هناك.

مثل تلك البصيرة التي تعتمد تفعيل كامل الدماغ تعد مهمة لفرق العمل، والأسر، وللمجتمعات بأكملها وفي اللعبة التي نسميها السياسة.

الرجاء العودة إلى النموذج الفكري في الصفحة 141. انظر إلى أبعاد الجدول.

ولتبسيط الكثير من استقرائنا لخياراتنا السلوكية. أفترض أنك أنت وأنا وآخرون نعرفهم نُظهِرُ ميولاً واضحة على طول خطين مستمرين

آ - من المتأني إلى التلقائي وب - من العقلي إلى الغريزي. المتأني: تعني أنك تأخذ وقتاً لتحليل الأشياء وتعد خططك بعناية.

التلقائي: تعني أنك تحب الاستعجال والقفز. والانطلاق العقلاني: تعني أن تثق بفكرك وعمليات ومراحل التفكير الخلاق. الغريزي: تعني أنك تعتمد على تقاليد لها قيمتها وأنت تثق بمشاعرك الداخلية.

عندما تستخدم النموذج الرباعي فسترى حالاً كيف أن جمع هذه الأبعاد الأربعة من الخيارات السلوكية يؤدي إلى أربعة أدوار متميزة يمكن أن تلعبها في التعامل مع فرص الحياة وتحدياتها. قد تجد نفسك في دور البحار المستكشف، أو المنظم أو المساعد الإيجابي أو قد تكون الحالم.

أحد أغراض نيد هرمان المهمة هو تشجيعنا على أن نقدر الأقسام الأربعة في تعاملنا مع العالم - أن نقدر النهج الجماعي المعتمد على كامل طاقات العقل في مقارنة الأشياء في الحياة والعمل.

قد تسأل نفسك وأنت تعد خطتك التجارية الآتية: أي من الأدوار الأربعة ستكون راغباً في إهماله عند صياغتك لأفضل خطة وللسير قدماً كفريق؟ أمل ألا يظهر أي من هذه الأدوار على أنه ليس مهماً لك. والآن هذا هو الشرك الخفي: أنت مرتبط ذهنياً وتكون مرتاحاً عند إنجازك دوراً أو اثنين من هذه الأدوار أكثر من الأدوار الأخرى. التحذير هو أن تحتفظ بحكمك على هذه الأدوار التي لا تفضلها.

البحار المستكشف في فريقك متأكد أن لديك خريطة واتجاهات واضحة. والمنظم سيتأكد أن لديك برنامجاً وميزانية ومؤناً كافية لأجل الرحلة. البارع سيشغل تفكير فريقك ببناء الثقة وتسخير قوة الأفكار

الجماعية. الحالم سيرى ما هو الممكن الذي يمكن تحقيقه وترفع بصرك من الأرض التي تسير عليها لترى ما في الأفق.

لتنظر الآن في بعض القضايا والفرص التي ستختبرها عندما تقوم بتنفيذ ما فهمت من هذا المخطط.

أين الريان:

يسألني بعضهم هذا السؤال: إذا كان يوجد ملاح مستكشف، فأين الريان؟

دور الريان هو دور قائد الفريق وقد يكون دوراً عقلياً يعتمد على الموقف الذي يواجهه فريقك في أي مرحلة زمنية محددة. قد يكون هناك أوقات تختار فيها الملاح المستكشف لقيادة الدفة في الفريق لأن التركيز عندها على مرحلة البحث والتحليل من عملكم معاً. وإذا تطلب الأمر اجتماعات لحل مشكلة من المشكلات، فلربما يتولى قيادة الدفة الميسر [المساعد الإيجابي] في تلك المرحلة من عملكم معاً. وإجمالاً سيقوم قائد الفريق مقام الريان لضمان جمع كل القدرات المتنوعة للفريق [الأقسام الأربعة وما بعدها] وللتأكد من الخطة الشاملة وليصل إلى نتيجة بتأزر الجميع.

الابتعاد عن ظاهر التشنج غير العادي:

ستتذكر مناقشتنا السابقة حول ظاهرة الأحقق المتشنج. هذا يحدث في الفرق. في العائلات، وفي المجتمعات عندما نفشل في رؤية أو تذكر قيمة القدرات المتميزة التي يسهم بها الآخرون في عمل الفريق أو في عملية حل مشكلة ما، نصبح مقيدين في ركننا الخاص في هذا العالم وقد لا نرغب

بتجاوز الخط والعبور إلى الطرف الآخر كما ناقشنا الموضوع في فصل سابق. ما يجعلنا نتقيد وملتصق بركن واحد هو أننا قد نصبح متعصبين لقيمة موقفنا الخاص في هذا العالم ونعتقد أن مقاربتنا أو نهجنا هو الأرقى والأفضل وبهذا نقصي وجهات النظر المعارضة التي تكون مكملة لمنظورنا التي يحملها أعضاء آخرون في الفريق.

عندما نكون متعصبين نكتسب السمعة في أننا متكبرون، وهي حلقة مفرغة ينتج عنها في النهاية ما أسميه ظاهرة التشنج غير السوي، وخاصة عندما نصنف أنت وأنا بنمط أو آخر من أنماط الشخصية. وعلى العكس من ذلك عندما نكون مرنين وذوي مهارات متعددة فإنه ينظر إلينا على أننا متعدّدو الجوانب والأوجه وقادرون على تغيير الدور لأننا نعرف قيمة وجهات النظر المختلفة التي يحملها الآخرون.

إن ظاهرة التشنج غير السوي هي الآتية: شخص يقبع في زاويته يرى الشخص القابع في الزاوية المقابلة غريباً وغير عادي، والنظرة المتبادلة هي أن الشخص الآخر أيضاً متشنج متكبر. هذه الظاهرة تسود بشكل خاص بين الأضداد. الرجاء الرجوع إلى الجدول مرة ثانية للنظر في الأزواج الموجودة في الجدول. يرى الملاح المستكشف الميسر المتعاون محارباً تتضح كفه عرقاً متعلقاً كثيراً بمشكلات الناس. ويرى الميسر المتعاون الملاح المستكشف كمقسم أو مجزئٍ وذا أوهام بعيدة عن الواقع. وقد ينظر الخيالي إلى المنظم على أنه خبير موثوق كثير التمسك بالإجراءات والتقاليد القديمة. التقاليد تمنحنا فرصة ممتازة لتبيان أهمية عبور الخط واكتشاف قوة الأضداد. الحقيقة المتعلقة بالتقاليد هي أن الأفراد والفرق تحتاج إلى رعاية التقاليد وتحديدها في نفس الوقت. هناك تقاليد تدعم وتثبت فريقاً أو

أسرة أو مجتمعاً، وتقاليد أخرى قد تصبح مقيدة لبعد نظر فريقك وتمنعك من التفكير بأفاق جديدة. الخياليون في فريقك سيرون الأثر المقيد لهذه التقاليد، ويرى المنظمون أهمية التقاليد في مساعدة الفريق على ترسيخ جذوره. وسيصل المنظمون والخياليون إلى نظرة تكاملية متوازنة لتقاليد فريقك فقط عندما يعملون معاً. من حيث المبدأ من المحتمل أن يكون هناك نزاع بين هاتين المجموعتين من الأفراد، وعندما يتغلبون عليه سيكتشفون كيف يحولون التعارض إلى إبداع. سيختارون البناء على هذه التقاليد التي تشمل تاريخك وقيمك الجوهرية لتخلق تقاليد جديدة ستكون مشجعة على الإبداع وفي نفس الوقت قابلة للتكيف في عالم جديد شجاع.

وبالمقابل الملاح والمعاون الميسر يحتاجان لبعضهما، الملاح سيوجد خريطة طريق ممتازة ليسير فريقك عليها وفي نفس الوقت يحتاج إلى شخص يساعد أعضاء الفريق على كسب الثقة بخريطة الطريق ويتحمسون للرحلة أمامهم. ويحتاج التعاون إلى خريطة طريق كبرنامج حقيقي ثابت ليعلمه للآخرين لكي يحظى بالتزامهم بخط سير محدد للعمل. الملاح هو صانع الخريطة الموثوق. والمعاون هو الموجّه الماهر. والخريطة هي مجرد ورقة إذا لم يختار أحد اتباعها. ومن الصعب معرفة المكان الذي تقود إليه الآخرين إذا لم يكن لديك خريطة. هذا يُظهر ثانية قوة الأضداد جلية.

الانتقال إلى المستوى التالي:

إليك النسخة الموسعة للنموذج الفكري الرباعي. الرجاء دراسته. سيساعدك ويساعد فريقك وأسرتك أو المجتمع الصغير للانتقال بالعلم والبصيرة إلى المستوى التالي للتطبيق العملي:

	يقيم	يسأل	يحتاج	يشترى	يتعلم من
الملاح/المستكشف	الدقة	ماذا؟	الوقت	ثمن/ قيمة	التوثيق
المنظم	الوضوح	كيف؟	الوضوح	المصداقية	لوائح التدقيق
المساعد	العلاقات	من؟	المشاركة	المتعة	مناقشة
صاحب الرؤى/ الحالم	الحرية	لماذا؟	الفضاء الواسع	الأداء	التجريب

عندما تفحص الأعمدة الخمسة، ترى كيف أن الخيارات السلوكية لأساسية للملاح والمنظم والمساعد وصاحب الرؤى تعمل حتى النهاية في مواقف مختلفة.

عملية شراء سيارة هي واحدة من أمثلي المفضلة لتوضيح الأدوار المفيدة التي يلعبها الناس وكذلك قوة الشخصيات المتعارضة. دعنا ننظر بالتحديد إلى عملية شراء سيارة أو دراجة نارية من أي نوع. تخيل أن رئيس منظمك قد وضعك في موقف تحدٍ وهو أن تكون قائداً لمجموعة تضم أربعة من مساعديك الذين يمتلكون القدرات المتميزة التي تتمثل بالأقسام الأربعة [الربيعات] التي كنا نناقشها. مهمتك المحددة هي زيارة سوق السيارات المحلي الكبير لانتقاء سيارة لهيئة الموظفين في الدائرة وهذه السيارة سيستخدمها الفريق في نقل الزبائن وتجوالهم وفي القيام بالمهام. سل نفسك هذه الأسئلة:

- أين سيذهب صديقك الملاح للحصول على الحقائق لكل عربة تحتاجها لضمان دقة الخريطة التي سيرسمها؟ سيذهب إلى نافذة السلع ويبدأ بإجراء المقارنات. سيكون مهتماً بشكل خاص بثمان السيارة وكلفة استمرارها بالعمل والقيمة الاقتصادية التي تمثلها.
- أين ستذهب مُنظمة الفريق لضمان أن تكون السيارة على قدر كافٍ من الجودة لتتحمل ظروف القيادة القاسية، الاستعمال اليومي الذي ستخضع له؟ ستذهب إلى دائرة الخدمة لتدقق في سجلات الإصلاح ولتقرأ الكفالة. ستكون مهتمة بموثوقية السيارة.
- أين سيذهب المساعد؟ سيتكلم مع زبائن آخرين لأخذ رأيهم. وسيصغي إلى حديث الترويج والبيع ويدرس مصداقيته. ثم سيجلس في السيارة ليحصل على انطباعه وهو يجلس داخل السيارة. سيكون متأكداً أن أعضاء دائرتك سيجلسون بشكل مريح ويستمتعون بقيادة السيارة.
- أين ستذهب صاحبة الرؤى في فريقك؟ ستذهب في تجربة قيادة للسيارة لتكتشف مدى جودة الأداء فيما يتعلق بالتسارع والمكايح والدوران وما إلى ذلك. ولا بد للسيارة أن تتوافر فيها أحدث التقنيات لتجتاز هذا الاختيار. يجب أن تتلاءم السيارة مع رؤيتها لما يتوقع منها أن تقوم به على الطريق في المستقبل.
- هل ستتمكن مجموعة خبراءك مع كل وجهات نظرهم المختلفة من الإتيان بقرار أفضل من أي فرد يعمل وحيداً؟ إنها فكرة خاطئة أن يقوم واحد منهم بشراء السيارة دون معلومات من الآخرين. هل

سيكون هناك اختلاف في البداية وهم يحاولون الوصول إلى إجماع في الرأي؟ وهل سيؤدي هذا الخلاف إلى فهم أكثر اكتمالاً حول الحل الأفضل؟ ستتذكر المناقشة السابقة لمشهدتي الفريقين وهما يحلان المشكلة. لنراجع المشهد: الفريق - أ هو المتقدم وسريع في الوصول إلى إجماع الرأي. الفريق ب يتصارع مع القضايا، بقليل من الصراخ والعراك. عندما يواجه الفريق «أ» قضية صعبة قد يذهب إلى غرفة الاجتماعات ويقرر أن يلتقط خطة ويتابع. قد ننثي على عمليتهم السلسلة هذه وعلى المستوى العالي من التعاون. أما الفريق ب فعند مواجهة نفس القضية الصعبة، يدخلون غرفة الاجتماعات، نسمع أصواتاً عالية ثم يخرجون وقد شمروا عن سواعدهم وطووا أكمامهم والعرق على وجوههم. يقولون لنا إن اجتماعهم لم ينته. يعودون إلى الغرفة. هناك المزيد من الضوضاء في الداخل. يخرجون ثانية ليقولوا لنا: إنهم دققوا في القضية من زوايا كثيرة وقاموا بتحري المشكلات واتفقوا أخيراً على السير قدماً. على أي فريق تراهن؟

في المشهدين، أعتقد أن الفريق «أ» سيبحر غرباً وقد يصادف بحراً مضطرباً وربما يتعثر. الفريق ب سينتهي حديثه عما هم بحاجة للحديث عنه قبل أن يصادفوا بحاراً هائجاً وسيعرفون ما الذي يجب فعله. كما يقولون: «يمكنك أن تدفع لي الآن أو تدفع لي فيما بعد». الدفع لاحقاً قد يكون تمويه النزاع والفشل في إيجاد «الطاقة في الداخل» التي كانت ستساعدك في معالجة المعوقات التي لا شك أنك ستصادفها على الطريق.

في إعادة فحص هاتين النظريتين المتباينتين في العالم، النظرة المتفائلة والنظرة المتشائمة نرى أن المتفائل يرى النزاع شيئاً طبيعياً ومفتاحاً لكنز مخفي، في الوقت الذي يراه المتشائم مشكلة ويريد أن يتجنبها. إذاً في المرة القادمة التي يصطدم فريقك بالجدار، ستطلب وقتاً مستقطعاً لتقول: «انتبهوا يا أفراد الفريق.. احزروا ما القضية؟ لدينا نزاع يدور هنا. كيف نعالجه؟ ماذا نستطيع أن نعمل لنجد القدرة داخله ونحول الاعتراض إلى فرصة للتجديد؟» ومن المحتمل أن أعضاء آخرين من الفريق سيقول: «فكرة جيدة. لنبدأ بإفصاح المجال لكل واحد منا ليتحدث لكي نستمع ونفهم الاهتمامات الخفية لدى هؤلاء الأشخاص وليس فقط المواقف الخارجية التي نميل إلى أخذها».

مبادئ السلوك الجماعي:

ماذا يمكن لأسرتك وفريقك ومجتمعك فعله لمساعدتك على التحرك وإيجاد القوة في وجهات نظركم المتعارضة؟ الإجابة: اصرف بعضاً من الوقت لتطوير مبادئ السلوك الجماعي أو «أنظمة الجماعة». تعرف على المواقف التي تشكل تحدياً التي من المحتمل أن تواجهها عند العمل مع الآخرين. دون هذه المواقف ثم استنبط من بنات أفكارك بعض الطرق المساعدة للتعامل مع هذه المواقف إذا حصلت أو عندما تحصل، عندها سيكون لديك قواعد أساسية للمساعدة في توجيه سلوكيات الجماعة لتضمن عدم التعثر. وهذا سيكون جزءاً من «اتفاق جماعي»: أن تعطوا لأنفسكم أساساً دبلوماسياً [مداواة - وتأن] لتذكير بعضكم كيف تعودون إلى جادة الصواب عندما تقع الاختلافات.

من الفقرة السابقة نستطيع استنتاج أولى قواعد فريقك...

الموقف	مبدأ تصرف الفريق
الموقف الأول: نواجه نزاعاً حول القضايا	القاعدة الأولى: نبحت عن الطاقة في الداخل. نصغي إلى الاهتمامات الأساسية لكي لا نتمسك بالمواقف
الموقف الثاني: تابع التحرك. أضف آخرين	القاعدة الثانية: تابع التحرك. أضف آخرين

تذكر: الفرق [المجموعات] العظيمة تتعلم الحديث عما قد يحتاجون الحديث عنه قبل أن يتحدثوا عنه. هناك فرصة قوية لتحدث مع فريقك أو أسرتك عن قيمة التفكير باستخدام كامل الطاقة العقلية التي تتجسد في وجهات النظر المتنوعة والقيِّمة أيضاً التي يحملها كل منكم في مفاخرة الحياة العظيمة. إرادتك في اجتياز الخطوط الممثلة بهذه الأقسام الأربعة [الملاح المستكشف - المنظم - والمعاون الميسر - صاحب الرؤى] تثبت تعدد المواهب التي ستؤدي إلى حل المشكلات على مستوى العالم. أليست الحياة نجاحاً وابتهاجاً؟ وحدوا جهودكم ثم شاركوا في الانتصار.

