

المجلد ١ الاصدار ١٢

# المشوق<sup>٣</sup>قة

المجلة التي تحركك!

## القائد الحكيم والآخر غير الحكيم

العمل معاً هو الطريق إلى النجاح

كرة قدم لطوني

لقد أظهرت الاهتمام

التعاون

مع الفريق يكون العمل أفضل

٣

## كرة قدم لطوني

لقد أظهرت الأهتمام

٤

## القائد الحكيم والآخ غير الحكيم

العمل معاً هو الطريق إلى النجاح

٦

## فن الثناء

## ردود على أسئلتكم

كيف نتجنب الخلاف

٧

## التعاون

مع الفريق يكون العمل أفضل

٨

## النجاح مع الناس

أفكار إدارية

٩

## لا يمكن فعله!

١٠

## أفكار للمختصين

المفتاح الرئيسي لمستقبل أفضل

١١

## أقوال مأثورة

مفاتيح العمل الجماعي

١٢

المجلد ١ الاصدار ١٢

سعاد أبو حليم

كريستينا لابن

واثق زيدان

العدد  
أسرة التحرير

التصميم:

اتصل بنا:

motivated@motivatedmagazine.com

www.motivatedmagazine.com

موقع الكتروني:  
بريد الكتروني:

المشوقة © ٢٠١٦

جميع الحقوق محفوظة

تبين التقارير ان السعادة والنجاح هما من اهم الاهداف التي نسعى من اجلها في هذه الحياة، لكن ماذا لو كان علينا الاختيار ما بين السعادة والنجاح؟ سنختار السعادة حتماً، فما فائدة النجاح ان لم يحقق لنا السعادة؟

هناك حقيقة مثبتة ان الاشياء التي نراها اكثر اهمية نسعى من اجلها اولاً. لماذا اذن يشعر قلة فقط من الناس بانهم غير سعداء حقاً وقد انجزوا كل ما عليهم؟ لماذا لا يجيدون ما يسعون وراءه؟ ما هو الخلل؟ واين يخطؤون في هذا الاتجاه؟

يمكن ان تلخص الاجابة في كلمة واحدة وهي الناس. عندما تفكر في الامر ملياً فسنجد ان الناس يلعبون دوراً أساسياً في السعادة التي نعيشها. واذا فكرنا في ذلك اكثر فانتا سندرك ان مستوى السعادة التي نعيش هو انعكاس لنجاحنا في علاقتنا مع الآخرين وعلاقتنا الجيدة في العمل. اذن كيف نتجح مع الناس؟ قال احد الحكماء ان نجاح الزواج لا يعتمد فقط على الارتباط بالشخص المناسب وانما يعتمد على كونك انت ايضا الشخص المناسب. وهذا ينطبق على كل العلاقات الشخصية، وأحد مفاتيح السعادة هو ان نعرف كيفية التعامل والعمل مع الآخرين.

يحتوي هذا العدد من المشوقة على افكار مجربة لتطوير علاقتنا مع الآخرين وتحسين مستوى العمل الجماعي سواء في المنزل او في مكان العمل، لكن يبدو كل هذا بالرجوع الى مبدأ بسيط يعرف بالقاعدة الذهبية: "عامل الناس كما تحب ان تعامل".

اذا اردنا ان نكون سعداء علينا ان نجعل الآخرين سعداء، واذا كنا نريد اصدقاء علينا ان نكون اصدقاء. وان اردنا النجاح الحقيقي والانجاز في الحياة علينا ان نساعد الآخرين في التقدم والنجاح. وفي سعينا وراء كل ما هو ايجابي، وراء النجاح والحياة المثيرة، علينا ان لا نغفل عن الدعاء لله عز وجل وان نطلب مساعدته وتوكل عليه في توجيه علاقتنا مع الآخرين.

وبالتالي ستتخطى النتائج كل النجاحات المادية التي قد نحلم بها، ويمكننا ان نبدأ منذ اليوم.

سعاد أبو حليم  
خصيصاً لـ "المشوقة"

# كرة قدم لِطونِي

من "القلب في العمل" بتصرف بقلم: ريك فيليبس

## لقد أظهرت الاهتمام

التالي، استدعتها باتريسيا - مديرة المتجر - وطلبت منها الحضور الى غرفة خلفية تستخدم كمكتب. اندهشت سينثيا واعتقدت انها ارتكبت خطأ ما او انها لم تنجز عملها بشكل كامل في اليوم السابق. لقد كانت مرتبكة ومهتمة جداً.

قدمت لها باتريسيا صندوقاً وقالت: " لقد سمعتك تتحدثين الى ولدك البارحة، واعرف انه من الصعب توضيح الامور للأطفال. هذه كرة لِطونِي لانه يحتاج لان يفهم كم هو مهم بالنسبة لك بالرغم من اهمية دفع الفواتير. انت تعلمين اننا لا نستطيع ان دفع اجراً مناسباً للناس الطيبين امثالك لكننا نمنحهم الاهتمام وانا اريد ان تعرفي كم انت مهمة بالنسبة لنا".

ان الاهتمام والعطف والحب الذي اظهرته مديرة المتجر برهن بشدة على ان الناس يتذكرون مدى اهتمام رب العمل بهم اكثر مما يدفعه من اجور. ان هذا درس هام جداً بالمقارنة مع سعر كرة.

اقوم بعمل دورات تدريبية ادارية لسلسلة متاجر قريبة، وبعض المواضيع التي نتطرق اليها في محاضرتنا هو كيفية الحفاظ على الموظفين الجيدين - وانه لتحدي حقيقي الذي يواجه المدراء عندما نأخذ بعين الاعتبار مقياس الدفع في صناعة الخدمات. وخلال هذه النقاشات اسأل المشاركين: " ما الذي جعلك تستغرق وقتاً كافياً حتى تصبح مديراً؟" منذ فترة، اخذت سيدة مديرة جديدة هذا السؤال واجابت بصوت مرتعش ببطء: " لقد كانت كرة!"

اخبرت سينثيا المجموعة انها عملت بائعة في متجر كعمل مؤقت حتى تجد عملاً افضل. وفي اليوم الثاني او الثالث لها في العمل تلقت مكالمة هاتفية من ولدها طوني الذي يبلغ التاسعة من العمر، اخبرها انه يريد ان يبتاع كرة. فأوضحت له امه ان النقود لم تكن كافية وان راتبها سيخصص لدفع الفواتير، ربما ستبتاع له واحدة من الراتب الثاني او الثالث.

وعندما وصلت سينثيا الى مكان عملها في الصباح

# القائد الحكيم والآخر غير الحكيم

بقلم ديفيد فونتين

## العمل معاً هو الطريق إلى النجاح

وعندما يتعلق الأمر بالخطط والأهداف والتشويق وكل مظاهر العمل الأخرى يفترض في المدير التنفيذي ان يكون جيد المستوى والا فلا يجدر به ان يكون مسؤولاً. لكن عندما يتعلق الأمر بالأمر العملية فعلى المدير التنفيذي ان يستمع لمساعديه لانهم اكثر الاما بها منه. يستمع المدير الجيد لاقتراحات العاملين لديه ونقاشهم ثم يتفق معهم على طريقة العمل ثم يغادر تاركاً لهم التنفيذ ويراقب من بعيد انتاجهم دون ارتكاب اخطاء فادحة. هذه هي فعلاً وظيفة المدير التنفيذي وذلك حتى يحافظ على سير العمل، عليه ان يعتمد على العاملين لديه بتزكية العمل والمبادرة به ومن ثم تنفيذها بشتى الوسائل.

المدير المبتدئ وغير الناضج فقط هو من يحاول تسيير الامور بنفسه ويخبر كل من حوله ما يتوجب عليهم فعله. فلم يبسق له ان تولى هذا المنصب من قبل ولا يعلم كيفية القيام بعمله لكنه يدعي ذلك وهو يجلس على الكرسي يصدر الاوامر. ياله من مدير غبي من يعمل بتلك الطريقة! المدير الحكيم هو من يريد انجاز الاعمال على أتم وجه، يتشاور مع

المدير التنفيذي الجيد لا يكون رئيساً بقدر ما يكون خادماً! انه لا يتعجرف ويستمتع للموظفين.

عندما ينقطع التواصل ما بين الناس المتواضعين ومن هم اكبر قدراً فإنه من الصعب على هؤلاء ادراك المشاكل التي يمكن ان تحدث في الطبقة المتواضعة وعندما يحدث ذلك حتماً سيجدون انفسهم في مأزق!

يجب على المدير التنفيذي ان يستمع لمن يعملون لديه، فهو مسؤول عن صنع القرار النهائي، وكونه مديراً تنفيذياً لا يعني ان لديه كل الافكار وطرق التفكير الناجعة وبالتالي لا يتشاور الا مع نفسه فالمدير الناجح يستمع دائماً للآخرين.

المساعد الجيد يعلم عادة عن عمل رئيسه اكثر من الرئيس نفسه، وهذا ما يجب ان يكون! لا يتوجب عليه التدخل في كل صغيرة لكن يجب على احد فعل ذلك. والرئيس الجيد يتفهم ان مساعده اكثر اطلاعاً على العمل وحاجاته الملحة وبالتالي سيحترم ذلك ويأخذ باقتراحات مساعده.

وان اردنا ان  
نكون فريقاً  
فاعلاً، على  
كل عضو  
ان يعمل مع  
الاعضاء  
الآخرين.  
وأبركم  
يكون خادماً  
لكم

مستشاريه ويستمع اليهم ومن ثم يقرر الافضل. لكن لمن يولي  
المدير مسؤولية تنفيذ العمل؟ هل يعطيها لشخص يؤمن بخطة  
مختلفة! حتماً لا، انه سيعطيها لصاحب فكرة التنفيذ.

يحاول المدير الذكي ضخ الطاقات البشرية، انه لا يحاول ان  
يكون المضخة او مقبض المضخة او حتى الماء او الدلو وانما  
يريد ان يكون اليد التي تضبط المضخة والمقبض، كل ما عليه  
فعله هو ابقاء المضخة تعمل.

المدير التنفيذي الجيد يحاول اسعاد من حوله، لان لكل فرد  
الحق في ان يكون سعيداً وان يعمل بالطريقة التي يحب ويريد  
ان كان مؤهلاً لذلك.

وان اردنا ان نكون فريقاً فاعلاً، على كل عضو ان يعمل مع  
الاعضاء الآخرين ليس كفرد او كتلة او حتى اغلبية وانما الجميع!  
علينا ان نتعلم العمل معاً، وان نستمع لبعضنا ونتشاور مع بعضنا  
ونتفق ونقرر ومن ثم ننفذ معاً.

وكما هو الحال في جسم الانسان فانك لا تستطيع القول ان لا  
اهمية لاي عضو مهما كان صغيراً، فانك تحتاج لكل ظفر، لكل  
خلية ولكل عضو وطرف.

وهكذا الحال في الفريق فنحن نحتاج لكل عضو مهما صغر شأنه  
او كبر ومهما كان دوره ضئيلاً او مهماً. فلكل وظيفته ودوره وعلى  
الجميع ان يعملوا في وحدة وتناغم ومشاركة.

علينا ان نتكلم معاً وان نتناقش ونتشاور ونتفق ونقرر، نهتم  
ببعضنا ونتقدم معاً ونستمتع بالنتائج التي حصلنا عليها معاً.  
ومن ثم وبهذه الطريقة ستكون قائداً حكيماً ومديراً تنفيذياً  
ناجحاً.

# فن الثناء

مقطعات من "اظهار ما هو افضل في الناس".  
بقلم: آلان لوي، ماكجينيس

هناك طرق صحيحة واخرى خاطئة لاطهار التقدير والدعم للسلوك الايجابي.  
نتناول هنا بعض الاقتراحات لتشجيع العاملين لدينا.

## ١- توزيع التقدير بشكل عام

انني استحضر تلك الكلمات حرفياً لانني كنت بحاجة ماسة لان اكون مقبولاً في تلك الجماعة وعندما وجه لي المدرب الثناء امام الفريق شعرت اخيراً بانني شخص ما في عيونهم". ثناء الآباء على الغداء يمكن ان يكون ذو اثر اكبر من الثناء الفردي وبذلك نمح الطفل شعوراً جيداً امام الآخرين. وكذلك الحال في اجتماعتنا مع الموظفين، علينا ان نستغل تلك الفرص لاطهار شكرنا. جميعنا ندعي التعارض ونعارض تفاخرنا بأنفسنا لكنني لم اعرف احداً لا يحب ان يفخر الناس به. ان من اجمل متع الحياة هي ان تكون موجوداً عندما يمدحك رئيسك في العمل على الهاتف اثناء محادثته شخصاً ما او عندما تكون في حفلة وتصف زواجك الطريقة الذكية التي حللتها بها مشكلة مع اطفالكما البارحة.

لا يمكن ان يكون الثناء الفردي فعالاً كالثناء العام. لن انسى ظهر يوم الاثنين عندما كنت في السنة الثانية في المدرسة العليا، كنت اعلم انني لعبت افضل من اي وقت مضى في المباريات المنعقدة ايام الجمعة، وعندما اجتمعنا للتدريب كنت اتساءل ان كان المدرب قد لاحظ التسديدات الجيدة التي قمت بها. لم يكن قد لاحظ فقط! بدأ باخبار الفريق، لم يكن مديحاً برفاً لانني لم اكن لاعباً متألقاً، ولكن لا زلت اتذكر بعد خمسة وثلاثين عاماً الفخر العميق عندما بدأ بتوبيخ بقية اعضاء الفريق لأدائهم السيء قائلاً: " الآن ماكجينيس قصة اخرى، انه ليس فقط الاكثر تنسيقاً لكنه الاكثر فاعلية والاكثر عمقاً في التفكير في مباراة الجمعة".

## ٢- اجعل كل نجاح سبباً للاحتفال.

أن زوجتي خبيرة إطراء، وعندما يحدث اي شيء غير عادي تجعله شيئاً كبيراً. ترحب بي عند الباب وتعانقني وقد أرى الدموع في عينيها أحياناً، ثم تقف بجانبني وتعبر عن سعادتها، ثم تعد لنا غداءً خاصاً. ان افضل العائلات عادة يحتفلون بانجازات بعضهم البعض. قد تكون حياة من هم حولنا حزينة ونستطيع ان نجعلها اكثر سروراً بزيادة انتاجهم عندما ننتهز كل فرصة للاحتفال.

## ٣- وظّف بعض البوادر لتعطي وزناً للمديح

من افضل الاستثمارات التي يقوم بها رئيس العمال هي شراء الهدايا لفريق العمل. وعندما يصبح تقديم الهدايا عادة تصعب العطلة السنوية مثلاً، فإن ذلك لن يكون بأهمية عندما يتم الانهاء من مشروع وتدعى المجموعة كلها لتناول الغداء وتسلمهم شهادات تقديرية او لوحات تذكارية تم عملها بالسر يزينة بها جدران مكاتبهم.

## ٤- عبّر عن ثنائك بنماذج مكتوبة.

هناك دائماً قوة سحرية في الملاحظة خاصة المكتوبة منها. عندما نعني الكثير لشخص ما وناخذ وقتنا في تقديم رسالة اطراء له فان ذلك الايماء له عوائد قيمة. وقد نستطيع مضاعفة الايماء بالكتابة لشخص آخر. لديّ صديق يسافر كثيراً وعندما يقدم احد موظفي خطوط الطيران صنيعاً له لا يشكره فقط وجهاً لوجه وانما يسأل عن اسم المشرف المسؤول عن ذلك الموظف، وعندما يعود الى بيته يرسل اليه ملاحظة مكتوبة. ومن الواضح لذلك قيمة اكبر من التعبير عن شكرنا للموظف.

## ٥- اجعل لثنائك بعض الخصوصية

هناك بعض الملاحظات الغامضة مثل اخبار الناس انهم يقومون بعمل جيد والتي لا تترك اثراً واضحاً كالثناء المفصل. فمثلاً ان تقول: " احببت الطريقة التي لونت بها الشجرة في لوحتك " افضل بكثير من ان تقول: " هذه لوحة جميلة ". ان ذلك يعني الاهتمام والتحميص واكثر من ذلك اننا نشجع خصوصية السلوك.

# مع الفريق يكون العمل أفضل التعاون

مقتطفات، بتصريف بقلم ريك وارن

وعندما يشعر قائد الإوز بالتعب يعود الى احد الجانبين ويتولى آخر القيادة.

من المفيد التشارك في القيادة والتداول في المهمات الصعبة.

ويأتي صياح الإوز من الخلف ليشجع مقدمة السرب على المحافظة على سرعتهم.

كلمات الدعم والتشجيع تحت من يسيرون امامنا وعلينا ان نساعدهم في المحافظة على سرعة تقدمهم رغم الضغوطات اليومية والاجهاد. من المهم ان يكون صياحنا مشجعاً والا فانه سيكون صياحاً فحسب.

واخيراً عندما تشعر إوزة بالمرض او تجرح بطلق ناري وتسقط، تتبعها اوزتان خارج التشكيل لتساعدها وتحميها. وتمكثان معها حتى تصبح قادرة على الطيران او تموت ومن ثم تتطلقان مع تشكيل آخر ليتبعها مجموعتهما.

قال احدهم: يمكنك تهجئة النجاح بعمل الفريق، فالمشاركة هي المفتاح الرئيسي للتنظيم الجيد.

لقد قرأت حديثاً ان الإوز يمكن ان يطير مسافات اطول عندما يكون في تشكيل معين، وقد تكون راغباً في معرفة السبب في ذلك. لقد وجد العلماء ان كل طائر يرفرف بجناحيه بسبب ارتفاع الطائر الذي يتبعه مباشرة، ويطيران السرب على شكل حرف V يزيد مستوى طيران الإوز بنسبة ٧١٪ على الاقل عن معدل الطيران في حال طيران كل طائر بمفرده.

والناس الذين هم جزء من فريق ويتشاركون اتجاهها موحداً يصلون بشكل اسرع واسهل لانهم يمشون معتمدين على ثقتهم ببعضهم البعض ويساعد الواحد منهم الآخر طوال الطريق.

وعندما تتراجع إوزة عن السرب، تشعر بعائق ومقاومة تمنعها من الذهاب بعيداً وترجع بسرعة الى السرب لتستفيد من قوته. اذا كان لدينا احساس الإوز، فسنبقى دائماً في تشكيل ونشارك المعلومات مع من يسلكون نفس الطريق.



فرقاقت الثلج تبدو ضعيفة جداً لكن ان اجتمعت معاً  
فيمكن ان تعيق حركة المواصلات.  
علينا ان نفهم الرسالة ونساعد بعضنا! لنعمل كفريق!  
فهناك قوة هائلة في التعاون.

عندما يتراجع احدنا فللآخرين الخيار في الوقوف  
الى جانبه وقت المشكلة، واذا كان لدينا احساس الإوز  
سنقف الى جانب بعضنا البعض عندما تضطرب الامور،  
وسنبقى مع من يتقدمون مجموعتنا للوصول الى هدفنا.  
في المرة القادمة عندما ترى سرباً من الإوز تذكر  
المكافأة، التحدي والامتياز الذي تتمتع به عندما تكون  
عضواً مساهماً في فريق.



عندما نشارك الآخرين وعندما يكون هناك عمل  
جماعي، ستلمس تقدماً عظيماً.

فالمشاركة افضل محفز من المنافسة وهي تدوم لانك  
تشعر بانك مع الآخرين في فريق ناجح.

التنظيمات الجيدة توفر مناخاً داعماً للثقة والعمل  
الجماعي.

يعتبر الثلج برهاناً جميلاً على ما يستطيع الله عز وجل  
ان يفعله بمجموعة رقاقت،

## النجاح مع الناس

الفريق الافضل يشعر دائماً بمسؤولية تجاه مبادئه، والقائد الضعيف يرتكب خطأ المحافظة على السيطرة على النوعية بينما يشجع المدير الناجح الناس على تحمل المسؤولية معاً في التفوق.

هذا مثال من ميدان الصناعة، فقد اشترى احد الاصدقاء مصنعاً منذ بضعة سنوات، سمعته يقول: "من ضمن العمال وجدت مجموعة تعمل في المصنع منذ زمن طويل وعادة يجلسون مع بعضهم البعض لكنهم ينتجون افضل عمل في الورشة. وفي جلساتهم تلك، عندما يذهبون معاً لتناول القهوة، يناقشون اعمالهم ويسخرون من العمل الرديء ويبدون اعجابهم بالعمل الجيد.

"لم اكن اريد ان اغير تلك العصبية او احدث تغييرات بين الرجال، لانهم لم يكونوا فقط فخورين بعملهم وانما اضافة الى ذلك لم يسمحوا لأحد منهم ان يفشل. ونتيجة لذلك كان ادائهم لعملهم افضل بسبب الولاء والتنافس الذي في داخلهم". تعلم مالك المصنع درساً مهماً ان علينا ان نراعي معنويات الفريق وبذلك يقدمون عملاً افضل.

جلست مع سيدة جذابة على طاولة الغداء لديها ستة اولاد يدرسون في مدارس عليا وجامعات، جميعهم متفوقون دون مشاكل، فسألتها: "كيف بالله عليك ألهمتهم؟"

ضحكت السيدة وقالت: " كل شخص يوجه لي هذا السؤال والعجيب في الامر انني لا اعتقد انني فعلت الشيء الكثير، فلم اجبرهم يوماً على اداء واجباتهم ولم اوبخهم يوماً على درجاتهم المتدنية. كان كل واحد منهم يحث الآخر. انني اتذكر على سبيل المثال اليوم الذي احضرت فيه احدى بناتي كشف علاماتها وكان اقل مما ينبغي. لم اقل لها شيئاً وانما تركت التقرير على طاولة المطبخ، وعندما جاء اخوها الاكبر نظر في التقرير وعبر عن غضبه ثم ذهب الى غرفتها ودخل معها في محادثة طويلة محفزة. لم اعرف ما قاله لها بالضبط لكنني استنتجت انه افتعها ان هناك مبادئ في اسرتنا وعليها ان تحافظ عليها، وان لم تقم بذلك فان ذلك سينعكس على بقية العائلة. لا بد ان يكون الكلام مهماً، كانت درجاتها مرتفعة في التقرير التالي بشكل ملحوظ. كانت تقدر اخيها واحبته كثيراً وكانت تحاول ان تبقى عند حسن ظنه.

تصرفت هذه الام بحكمة كما المدير التنفيذي الناجح، فقد شجعت المجموعة على تقدير التفوق، ثم تركت المجموعة تحافظ عليه.

# لا يمكنك فعله ...

هذه تؤمن ان هناك أشياء لا يمكن فعلها ام ترى ان كل الأشياء ممكنة

بقلم زيغ زيغلز

اكثر الاعضاء الموثوق بهم وكان اهلاً للثقة. قضينا اوقاتاً ممتعة معاً وكان دائماً على راس المتطوعين لاي عمل. كان يحتاج تحدياً وكان التغيير ملحوظاً لدرجة انه ترك اثراً في بقية العاملين في الشركة.

وقد اثبت البحث ان ١٧٪ من الناس الذين هم على جداول الرواتب في الشركات لا يرتبطون بما يفعلونه في وظائفهم، وهذا يعني انهم وهم يعملون، تكون عقولهم في مكان آخر. وانني اتساءل كم هؤلاء مثل "راج" الذي يمكن تحفيزهم عن طريق التحدي.

كان "راج" سلبياً جداً في العمل. كنت اتخيله دائماً يقول: "لا يبدو اننا قادرين على فعل الاشياء." وعندما يكون الموظف على هذا النحو، فانه لا يعتبر غير منتج فحسب وانما يعرقل سير الانتاج. ولو كنت رجل رهان، فانني اراهن ان التغيير الذي حصل لـ "راج" لم يؤثر عليه في الشركة فقط وانما بعيداً عنها ايضاً.

تلقيت هذه القصة من صديق واعطاني الاذن لنشرها: كنت مدير مصنع ذو خبرة في شركة جديدة، كان مدير المختبر سيء السمعة من فئة "لا يمكن فعل ذلك". وفي كل مرة كان يتم فيه تقديم مشروع او اقتراح كان دائماً يقول: "لا، لا يمكن فعل ذلك." لكنني في الاخير سئمت من ذلك. وفي احد الاجتماعات التي كان النزاع فيها محتمداً، قررت ان اضح حداً لذلك: "انتظر لحظة "راج"، ما هي درجتك العلمية؟" فبدأ "راج" بالحديث بفخر عن حصوله على درجة البكالوريوس والماجستير في الكيمياء. ثم سألته: "كم مضى على عملك هنا؟" فاخبرني انه قضى هنا أحد عشر عاماً. ثم قلت: "لديك دماغ، خبرة، وامكانيات قيادية" وبينما كان يبتسم "راج" بابتهاج تابعت قائلاً: "لكن هل تعلم "راج"؟ انني ساخرج الى الرصيف واحضر شخصاً غريباً تماماً واطلب منه بان يقوم بما طلبته منك وسيقول: "لا استطيع فعل ذلك، فلم لا استأجر احداً من الشارع ليقوم بوظيفتك؟"

ومنذ ذلك الوقت، اصبح "راج" يبحث عن الحلول بدلاً من العقبات. كان "راج" راض عن نفسه، لان لا احد كان يحثه لفترة وكان سعيداً لعدم تحريك الامور. ولكنه اصبح الآن من

انه درس جيد لنا جميعاً، اليس كذلك؟



أقوال  
مأثورة

# مفاتيح العمل الجماعي

ان لم تعتقد ان المشاركة ضرورية، راقب ما يحدث  
لعربة ان سقطت احدي عجلاتها.

عندما لا يكون هناك شورى يخسر الناس دائماً لكن  
في حشد المستشارين تجد الأمان.

عندما يكون لديك فريق ناجح ومؤلف من كادر  
جيد، يعرفون تماماً كيف يعملون معاً ويتعاملون  
معاً متجاوزين خلافاتهم الشخصية قدر الامكان،  
حاول ان تبقيهم دائماً مجتمعين، فلا شيء يتفوق  
على النجاح.

ما يمكن ان يفعله رجلان هو ثلاثة اضعاف ما يفعله  
رجل واحد.

لا تلغي التواصل، فلا يستطيع احد التحرك دون  
تنسيق.