

الحمد لله
الرحمن الرحيم

چگونه دین پارتی رئیس شویم؟

مؤلف:

پیمان رنجبر



سرشناسه	: رنجبر، پیمان، ۱۳۶۲-
عنوان و نام پدیدآور	: چگونه بدون پارتی رئیس شویم؟ مولف پیمان رنجبر
ملاحظات نشر	: تهران : دایره دانش، ۱۳۹۴.
ملاحظات ظاهری	: ص: مصور ۱۴/۵ * ۲۱/۵ س م ۱۳۸.
شابک	: 978-600-7111-27-7
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
موضوع	: روان شناسی
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۸۱۴۴۴۷

چگونه بدون پارتی رئیس شویم؟



مؤلف	: پیمان رنجبر
مدیر تولید	: حامد جالی نسب
صفحه آرای	: آناهیتا یار فرد
نوبت چاپ	: اول
تیراژ	: ۵۰۰
قیمت	: ۸۵۰۰۰ ری
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۷۱۱۱-۲۷-۷

دفتر فروش : تهران - خیابان انقلاب - رویروی تربیت بدنی دانشگاه تهران - جنب بانک - ادارات - کتابفروشی محسن

تلفن: ۶۶۴۹۲۶۶۲ - ۰۹۱۲۳۷۷۶۸۸۰

کلیه حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است: مطابق با قانون حقوق مولفان و حسان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به انتشارات دایره دانش می باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه کتبی از ناشر ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

فهرست مطالب

۵.....	مقدمه
۱۰.....	از کجا باید آغاز کرد؟
۱۳.....	ما میخواهیم رئیس شویم اما نه به هر قیمتی
۱۶.....	طبقه اول: موفقیت در زندگی شخصی
۱۹.....	پشت هر رئیس موفق، یک همسر خوب ایستاده است
۲۰.....	۱- مشکلات خانه راه سر کار نیاوریم:
۲۳.....	۲- هیچ کس از مشکلات سر کار راه به خانه نبریم:
۲۴.....	۳- برای رسیدن به ۹ باید از ۱ آغاز کرد.
۲۶.....	یک روش طلایی برای پرکردن حساب عاطفی:
۲۷.....	طبقه دوم: عقل / علم / عمارت
۲۹.....	ویژگیهای عقل
۳۵.....	علم
۳۷.....	نکته مهم:
۴۱.....	عمل:
۵۴.....	طبقه سوم: اعتماد به نفس / حرمت نفس
۵۴.....	اعتماد به نفس
۶۲.....	حرمت نفس:

- طبقه چهارم: مدیریت زمان ۶۷
- طبقه پنجم: ارتباط موثر ۷۷
- قبل از انتقاد از رئیس این سئوالها را از خود بپرسیم: ۱۱۹
- وضعیت‌های خاص ۱۲۰
- تکنیکی ساده برای تغییر رفتار دیگران ۱۲۶
- طبقه ششم: بازسازی خویشتن ۱۳۱

www.ketab.ir

مقدمه

در طول تاریخ کسب موفقیت و رسیدن به بالاترین مقام همیشه آرزوی بشر بوده است زیرا اینگونه هم می‌توانست از لحاظ مادی بی‌نیاز و ثروتمند شود و هم می‌توانست از لحاظ جنبه‌های روانی شایستگی خود را به اثبات برساند و از خویش احساس رضایت خاطر کند. بنابراین کوشش می‌کرد با تمرین و ممارست، مهارت‌های خاص حرفه خود را با آموزه، مراحل ترقی را پله‌پله طی کند و در شغل خود به مقام استادی، فمانده و یا ریاست برسد.

مطالعات نشان می‌دهد که شتگان مردمانی بوده‌اند بسیار سخت‌کوش‌تر از ما و یقین داشتند موفقیت و پیشرفت حاصل نمی‌شود مگر با تلاشی بسیار. ایمان داشتند برای آموختن کاری، باید خاک از در را، برای آموختن دانشی باید سالها دود چراغ خورد. در حالی که امروز محرمانه این اعتراف، که در جامعه امروز ما، دیگر نیروی کار جوان به این اصول اهمیتی نمی‌دهند. کوش و منابع ایشان نسبت به گذشتگان به مراتب بیشتر اما تلاش و کوششان به مراتب کمتر گشته است. آنها بر خلاف گذشتگان اعتقاد دارند به راحتی می‌توان در صد ساله را یک شبه پیمود. خیال می‌کنند همیشه راه میانبری وجود دارد و برای رسیدن به موفقیت نیاز به گذر از راه‌های سخت، طولانی و طاقت‌فرسا نیست. آنها موفقیت را حاصل توانایی افراد نسبت به اراده انجام یک کار و به پایان رساندن آن نمی‌دانند و اگر ندانند باید بیشتر و سخت‌تر کار کنند. ذهنشان شبیه مشتی است که سفت و سخت در فکری خاص گره شده باشد و آن فکر این است: "پیدا کردن پارتی"

واژه پارتی برگرفته از لغت لاتین Party به معنای حزب، گروه، طرفداری و جانب‌داری می‌باشد و در سده‌ی اخیر وارد زبان فارسی شده است. گرچه در زبان انگلیسی برای این مفهوم از واژه‌های Nepotism یا Favouritism استفاده می‌گردد اما در کل به معنای استثنا قائل شدن، ایجاد رابطه و انجام امور بصورت سریعتر و یا خارج از نوبت

می باشد آنهم بر اساس پیوندها و منافع شخصی نه بر اساس شایستگی و لیاقت افراد. خوشبختانه پارتی بازی به عنوان یکی از مصادیق شایع فساد اداری همواره مورد نکوهش قرار گرفته است اما نمی توان انکار کرد که گاهی تبعیض و جایگزینی رابطه به جای ضابطه آنچنان رواج پیدا کرده که خود به یک خرده فرهنگ اجتماعی تبدیل شده است تا آنجا که باور بعضی از جوانان این است: "وقتی می توان به کمک حمایت های یک فرد قدرتمند، در زمانی کوتاه حتی به بالاترین پست های مدیریتی ارتقا یافته، چه نیازی هست که اوقات عزیز خود را صرف شناخت نقاط ضعف و اصلاح خرابی ها، و البته غلانی که نور چشم رئیس است با باندبازی و پارتی بازی رشد کرده و به پست شاه، چه نیازی است ما پوست خودمان را بکنیم و آواره کتابخانه ها و سایت های اینترنتی شریف تنها برای یادگیری یک مطلب تازه؟"

آری همین وسوسه نابکار است که سبب شده در سازمان های ما، بسیاری از کارمندان به بودن خویش اکتفا کنند و از پیوستن و رشد نباشند. ایشان چشم به در دوخته اند تا ببینند کی و کجا یک پارتی به اصلاح گردن کلفت یا تیغی برنده پیدا می شود، دست آنها را می گیرد و تا صندلی ریاست بالا می برد.

شاید به همین خاطر است که آنها همیشه می توانند برای رجا زدن ها و شکستهایشان دلایل محکمی پیدا کنند و در مورد اینکه کارها به نفع آنها جریان ندارد به راحتی بگویند: "الان دیگه همه چی پارتی بازی شده، کسی به دوا و تجربه آدم اهمیت نمی ده. فرقش چیه که دانشت به روز باشه یا نه؟ تجربه داشته باشی یا نه؟ متخصص باشی یا نه؟ واسه موفقیت فقط باید رابطه داشته باشی و زد و بند کنی... بزرگترین مانع پیشرفت منم همینه که پارتی ندارم"

اما در حقیقت بزرگترین مانع، در ذهن این افراد است. در سیستم باورها و استدلال های ایشان است. امیدوار بودن به پارتی بجای امیدوار بودن به خود و خدای خود، یک نوع جنون تازه است که گریبان گیر جوانان ما شده و این جنون در ذهن بعضی از کارمندان جوان تا آنجا پیش رفته که همه تلاش خود را می کنند تا با فرزند

رئیس هیئت مدیره آشنا شده و با او ازدواج کنند زیرا مطمئن هستند تنها اینگونه می‌توانند رسیدن به سمت مدیرعاملی را برای خود تضمین کنند.

این فاجعه است و نشان می‌دهد ما چقدر از حقیقت دور افتاده‌ایم. نشان می‌دهد چرا وقتی مدیری بازنشسته می‌شود افراد زیردست او آنقدر از لحاظ دانش، تجربه و شاید متگی از او فاصله دارند که به سختی می‌توان جانشینی مناسب برای او یافت. دلیل این حالت که به اصطلاح به آن "قحط الرجال" می‌گویند این است که افراد یک سازمان، تمام مدت تماشایی بوده‌اند نه بازیگر. درگیر توهم کودکانی "شانس و پارتی" و دهاند درگیر کار و در کار آموختن. وقتی با خود صادق هستند می‌دانند راه درست این است که دست روی زانوی خود بگذارند و به پا خیزند اما آنها راه درست را انتخاب نمی‌کنند چرا همیشه راه درست، سخت‌تر است.

وقتی مشکل بزرگ تبلی و . . .ون اشتیاق بودن کارمندان سازمان را تا دورترین حد ممکن تعقیب می‌کنیم تا در اسم "این سنگینی که بدان دچار آمده‌ایم از کجاست؟" می‌بینیم در این زمینه دلایل، لال سست و مجال کوتاه. اما یکی از هزاران دلیل این است که گیاه سستی و نخوت در آب و هوای ما ایم فرهنگ "بی اعتمادی به خود و امید داشتن به حمایت دیگری" به خوبی رشد کرد. و به سان پیچکی، دور تا دور دست و پای دهنده‌ای که در روح ما ساکن می‌باشد پیچید است و اجازه نمی‌دهد این دهنده برخیزد، بدود و پیشتاز باشد.

این فکر و نگاه، جوانان ما را از رمق انداخته است و به آنها اجازه نمی‌دهد عرق بریزند و زحمت بکشند. اما اجازه دهید بر این واقعیت توقف کنیم که دنیا به اندازه فکر و نگاه ما محدود نیست. درست است که در بعضی از سازمان‌ها می‌توان افرادی بی‌لیاقت و کم‌دان یافت که به ناحق صندلی‌ها را اشغال و بیشترین امتیازات را نصیب خود کرده‌اند و به جایی رسیده‌اند که خودشان نه در خواب می‌دیدند نه در رویا. درست است که اندوه و شکست از سر و روی بعضی از سازمان‌ها بالا می‌رود و دلیلش کسی نیست جز رئیسی که بهای بزرگی را نپرداخته و یک شبه به مقامی

رسیده است که از آن هیچ نمی‌داند. رئیسی که اهل کاغذبازی است نه عمل و برنامه را در نامه اجرا می‌کند نه در واقعیت.

درست است که بعضی از مدیران ما مدیریت نمی‌دانند، چشم‌انداز و استراتژی سازمان را رصد نمی‌کنند و هدف را نمی‌شناسند چه برسد به فاصله تا هدف و قادر نیستند مجموعه تحت هدایت خود را یک گام به جلو ببرند چه رسد به اینکه رویای موفقیت سازمان را محقق کنند. درست است که مدیرانی وجود دارند که آنقدر فروتن نیستند تا بر خرابی‌ها و انتقادهای جدی و سختگیرانه را بپذیرند، نقاط ضعف دانش و شخصیت خود را پیدا کنند و در راه بهتر شدن خویش کلنگ بزنند. افرادی که هرگز رشد نخواهند کرد، همیشه در حد نطفه باقی خواهند ماند. جاهلانی که جهالت برایشان جسارت می‌آورد و نمی‌تواند پای عمل فرا برسد، بدون آگاهی و بصورت ضربتی عمل می‌کنند و در نتیجه بزخوب کاری، کاری انجام نمی‌دهند.

این‌ها همه درست، اما زمان منصفیت، قاضی‌هاست. زمان نشان می‌دهد این افراد عقب‌مانده، سازمان را نیز عقب‌مانده خواهند داشت. زمان ثابت می‌کند گام برداشتن مدیرانی که واجد صلاحیت نیستند نوعی شکست است و شاید در ابتدا ایشان کمی بالا ببرند اما در نهایت سقوط خواهند کرد و سازمان را در انزو فرو خواهند برد. بخاطر عدم آمادگی در بحران‌ها و شرایط سخت، از خود واکنش‌های اشتباه نشان می‌دهند و نه تنها کارها را به سامان نمی‌رسانند که معطلات، بیش از پیش رخ می‌دهند و در نتیجه سازمان تا مرز نابودی پیش می‌رود.

شکست، درجاذدن، ناهماهنگی و کهنگی نتیجه مدیریت این افراد است. این نتیجه را به وضوح می‌توان این‌جا و آنجا دید. شاید همین نتیجه روزی ما را به این‌جا فراخواند که تخصص حرف اول را می‌زند نه رابطه. علم و عقل است که می‌تواند راهگشا باشد و یک سازمان را نجات دهد نه حقه‌بازی و سیاه‌بازی. رعایت اخلاق حرفه‌ای، داشتن مهارت‌های ارتباطی و دانستن تکنیک‌های انتقال مفاهیم مانند فن بیان و سخنوری یک مدیر است که می‌تواند موفقیت بیافریند نه باندبازی و پارتی‌بازی.

چرا هنوز سازمان‌های موفق، در به در دنبال افراد پرتلاش و هوشمند هستند تا پست‌های کلیدی خود را به دستان پرتوان آنها بسپارند؟ چرا هنوز شرکت‌های هوشمند، در جستجوی سرپرستی هستند که سرها را بپرستد، در چشمانشان نگاه کند و به ندای قلبشان گوش فرا دهد؟ سرپرستانی که بتوانند در سازمان، اثرهای مثبت عمیق و چشمگیری بر جای بگذارند. سرپرستانی که عاقلانه فکر می‌کنند و عاشقانه عمل می‌کنند، کمتر حرف می‌زنند و بیشتر عمل می‌کنند. سرپرستانی که امتحان خرد را در شرایط سخت پس داده‌اند و قلبشان برای موفقیت سازمانشان می‌تپد نه برای خود، باوندان آن.

سرپرستانی با توانایی که برای هیچ کس حق تقدیمی قائل نمی‌شوند و کار نیک را به آشنایان نمی‌سپارند و اگر سپارند چون بیگانگان با آنها بر اساس کتاب، حساب می‌کنند. آنها به کسانی بها می‌دهند که تمام هوش و کوشش خود را صرف ارتقای سازمان کنند نه کسانی که اهل سب زدن و نمایشند و خیال می‌کنند کسی موفق است که کار نکند اما نشان دهد که کاری را کرده.

امروز سازمان‌ها دریافته‌اند آمادگی بیشتر، بر افسوس کمتر دلالت دارد. آنها فهمیده‌اند یا باید افراد موفق و متخصص را استخدام کنند و یا باید افرادی را استخدام کنند که توانایی بالقوه موفقیت را دارند و سپس آنها را تعلیم دهند و یا اینکه اقوام و خویشاوندان خود را در رأس امور قرار دهند و فقط برای سازمان خرد دعا کنند.

می‌دانیم سیستم و نظام اداری ما به شدت نیازمند اصلاحات و غیب در روش‌های مدیریت و اداره است اما از آنجا که همیشه تغییر را باید از خود شروع کرد در این کتاب می‌خواهیم ببینیم چه مهارت‌هایی هستند که رهبران سازمانی بزرگ را بوجود می‌آورند؟ چه تکنیک‌هایی هستند که اگر آنها را بیاموزیم می‌توانیم بدون نیاز به اینکه دست‌های پنهانی از ما حمایت کنند، در سازمان خود موفق باشیم و بدرخشیم. می‌خواهیم افکار خود را از این باور نمایشی "بدون پارتی موفق نمی‌شویم" بیرون بکشیم و بدانیم کارمندان باید چگونه پرورش یابند و چگونه عمل کنند تا دوباره این

سازمان‌های یائسه جوان شوند و چرخ‌های زنگ‌زده‌ی آنها به تکاپو بیفتد. هر مدیری دستورالعمل خاص خود را برای موفقیت دارد اما به اعتقاد اینجانب آمادگی پیش از کار، از هر چیزی مهم‌تر است حتی اگر وقت‌گیر باشد. در این کتاب می‌خواهیم خود را برای رسیدن به مقام‌های بالا و رویارویی با چالش‌های پیش‌رو آماده کنیم و همانند ورزشکاری که در حال آماده‌سازی برای موفقیت در یک مسابقه ورزشی است، به دنبال تقویت مهارت‌های مدیریتی خود باشیم. دنیا از آن کسانی است که بیشتر از آنچه دارند می‌خواهند زیرا تنها ایشان بیشتر از آنچه هستند می‌شوند. در این کتاب می‌خواهیم از حد متعارف فراتر رفتن و زیاده‌خواهی را بیاموزیم. می‌خواهیم برخلاف آنچه به ما آموخته‌اند پایمان را از گلیم خود فراتر بگذاریم و بدون پارتی رئیس شویم.

از کجا باید آغاز کرد؟

ما شبیه پرنده‌ای هستیم که باید معصد را با نیب جهت داشته باشیم و بال بزنیم. اگر جهت نداشته باشیم گم می‌شویم و اگر بال بزنیم سقه‌ط می‌کنیم. جهت و مقصد در زمینه کار و تخصص مشخص است: پیشرفت، ارتقای دانش، کسب تجربه و رشد پله‌پله‌ای در شغل خویش. حال می‌خواهیم بدانیم از کجا باید آغاز کرد؟

برای کسب موفقیت در شغل، ما باید نخست برآشفته شویم. تغییر کنیم، رشد کنیم و در مسیری تلاش و حرکت کنیم که در هر مقطع لیاقت نشستن بر عرش‌های مهم و با ارزش سرپرستی یا ریاست آن مقطع را داشته باشیم. باید از بیشترین حد توان فیزیکی و روانی خود استفاده کنیم و حتی در برخی موارد باید بیشترین حد توان فیزیکی و روانی دیگران را نیز درگیر کنیم زیرا یادمان باشد: "انسان موفق، تنها خودش به پیش نمی‌رود، بلکه همه را با خود به جلو می‌برد".

متأسفانه بعضی از افراد چون فکر می‌کنند رئیس شدن گرفتاری‌ها و مشکلات بسیاری دارد ترجیح می‌دهند در پی رشد نباشند، قدم در راه پیشرفت نگذارند و

مسئولیت‌های جدید را نپذیرند. از ترس اینکه کار راحت و بی‌دردسر خود را از دست بدهند در گوشه‌ای از سازمان، دور از چشم‌ها پنهان می‌شوند و بصورت کم‌رنگ یا نامرئی کار می‌کنند تا دیده نشوند و در دام "وظایف بیشتر" نیفتند. اینگونه افراد حضور دارند اما ظهور ندارند. آنها بیشتر سعی می‌کنند ساحل امنی برای خود انتخاب کنند تا اینکه در دریای موج مسئولیت‌ها و وظیفه‌ها شیرجه بزنند و زخمی و کوفته شوند. همانطور که آلبر کامو می‌گوید: "گاهی شیرجه‌های نرفته، کوفتگی‌های عذیب‌تری بر جای می‌گذارند."

کسانی که در کار خود رشد نمی‌کنند و درجا می‌زنند نه تنها از رئیسی که مسئولیت بیشتری دارد رنج، عذاب بیشتری می‌کشند که حتی بزودی از درون احساس بطلان، بی‌انگیزگی، ناآرامی و افسردگی می‌کنند. مترلینگ می‌گوید: "هر کسی ارزش پیروزی را نداند، شکست خواهد رسید." با نگاهی دقیق و عمیق به احوال ایشان به جرات می‌توان گفت، اوضاع زندگی این افراد، تنها از مردگان و دیوانگان کمی بهتر است. اینگونه افراد شیرجه می‌خورند که خوابیده و هروقت یک طرف بدنش خسته و سیر می‌شود، غلت می‌زند و روی طرف دیگر بدنش می‌خوابد. آنها این غلت‌زدن را حرکت کردن و پیش‌رفتن تصور می‌کنند اما روزی که از خواب بیدار شوند درخواهند یافت دور خودشان گشته‌اند و به قول دروغ‌فروختار: "پیش نرفته‌اند، فرو رفته‌اند."

• خاطرم هست پیرمردی بازنشسته با افتخار تعریف می‌کرد: "من ۳۰ سال توی یک اتاق پشت یک میز کار کردم. ۳۰ سال، بریک اتان، پشت یک میز... رئیس خیلی سعی کرد منو بالا ببره و کار بیشتری از گردم بکشه اما من زیر بار نرفتم. اینجا اینجوریه، اگه بفهمن خوب بار می‌بری بار بیشتری می‌دارن رو کولت"

اما بعد از چند دقیقه گفتگو، به وضوح مشخص بود که وی حال خوبی ندارد و به شدت خشمگین، طلبکار، ناراضی و سرخورده است چرا که احساس می‌کند به

غروب زندگیش نزدیک شده است بی آنکه جهان پیرامونش را به قدر همت و فرصت خویش معنا بخشیده و مفید بوده باشد.

انیشتین می گوید: "زندگی دقیقاً مثل دوچرخه سواری است. اگر انسان حرکت نکند تعادل خود را از دست می دهد و می افتد." این پیرمرد نیز چون در زندگیش از پذیرفتن مسئولیت های جدید اکراه داشته و هرگز به جلو حرکت نکرده بود، تعادل روانی خود را از دست داده و از پای افتاده بود.

بنابراین اولین قدم برای رسیدن به ریاست این است که بخواهیم و بدانیم که می خواهیم. ما باید هدف بلند و نیت ارجمند داشته باشیم و خیلی جدی و محکم بخواهیم کسی شایسته خراستن قدم اول و لازم است اما کافی نیست زیرا کمتر چیزی در جهان وجود دارد که تنها به صرف خواستن من و شما تغییر کند. توماس ادیسون می گوید "ایده بدون عمل، تهمی بیش نیست."

بعد از مطالعه کتاب راز، بسیاری از مردم خیال می کنند چون خیلی دلشان می خواهد پولدار شوند پس حتماً پولدار می شوند و با پول خیلی دوست دارند رئیس شوند پس حتماً رئیس می شوند. اما خوشبختانه دنیا هنوز آنقدر بی حساب و کتاب نشده است که ببیند ما چه می خواهیم و مثل یک غلام خسته و خسته فوراً دستورات ما را اطاعت کند و هرچه می خواهیم را در اختیارمان بگذارد. برای مثال میلیون ها جوان در جهان هستند که با تمام وجود، دلشان می خواهد قدشان را به چه هست کمی بلندتر شود اما هنوز قد یک نفر فقط با خواستن، یک سانتی متر هر رشد نکرده است.

خواستن توانستن نیست، آفریدن است. ما می خواهیم برای گرفتن پست های مهم و کلیدی، از خودمان فردی لایق بیافرینیم و این آفریدن نیازمند تغییر است. تغییری که باید از خودمان شروع شود نه از دیگران زیرا کسانی که همیشه تلاش می کنند اداره، دیگران و یا همکاران خود را عوض کنند غالباً به جایی نمی رسند. پیش از بیان تغییراتی که لازم است در خود ایجاد کنیم تا آماده رئیس شدن شویم باید یک نکته

بسیار مهم را توضیح دهیم.

ما می‌خواهیم رئیس شویم اما نه به هر قیمتی

گفتیم برای اینکه از خود رئیسی شایسته بیافرینیم باید تغییر کنیم اما در همین ابتداء راه، مهم است بدانیم که این تغییر باید درون یک چارچوب باشد و خارج از آن به ختمش نمی‌ارزد. امروزه مطالعات علمی نشان می‌دهند برای انسان ۲ هدف اصلی وجود دارد:

۱- سلامت فیزیکی و روانی

۲- خوب ختمی

بقیه هدف‌ها، به عنوان هدف مابین و اصلی شناخته نمی‌شوند و همگی وسیله‌ای هستند برای رسیدن به ۲ هدف فوق. زیرا وقتی بخاطر هدفی، سلامت فیزیکی و روانی انسان به خطر بیفتد، همه چیز به هم می‌ریزد، درد و رنج آغاز می‌شود و انسان به صورت طبیعی از درد و رنج می‌گریزد. به سمت لذت و شادی حرکت می‌کند. بنابراین موفقیت وقتی راستین است که در چارچوب این ۲ هدف باشد یعنی در چارچوب سلامت فیزیکی، روانی و خوشبختی.

به عبارت بهتر کسی نمی‌تواند سلامت فیزیکی و روانی خود را از دست بدهد، از جان خودش هزینه کند، رئیس شود و بعد اسم آنرا موفقیت بداند. هیچ‌کس نمی‌تواند خوشبختی خود و خانواده‌اش را به خطر بیندازد، به شوربختی و بدبختی بیفتد تا در کارش پیشرفت کند و سپس خودش را موفق بداند. در اینگونه موارد عباراتی را که می‌توان به جای موفقیت بکار برد "برنده شدن"، "پیروز شدن"، "بباختن" و یا "دیگران را مجبور به باخت کردن" است.

روزی ما می‌توانیم در مورد موفقیت صحبت کنیم که در چارچوب سلامت فیزیکی و روانی باشد در غیراینصورت من اگر میلیارد شدم اما روانم آسیب دید، اگر دکتر شدم اما بدنم آسیب دید و مریض شدم، اگر رئیس شدم اما هر روز دلم مثل سیر و سرکه

جوشید و کنار لوح‌های سپاس و تقدیرنامه‌های متعدد، زخم معده، زخم روده و زخم عثنی‌اشعر گرفتم، اگر رقیبانم را حذف کردم و حساب تک‌تکشان را رسیدم تا خانه‌ای با ۴ اتاق خواب بخرم اما در هیچ کدام از اتاق خواب‌ها، خوابم نبرد و در نتیجه عمرم کوتاه و در نهایت حساب خودم رسیده شد، اگر تعداد زیردستانم روز به روز بیشتر شدند اما تعداد کسانی که مرا دوست دارند روز به روز کمتر، اگر مجموعه تحت سرپرستی‌ام وسیع‌تر شد اما خانواده‌ام کوچکتر و در نهایت زندگیم به هم ریخت و خرابی‌ام به خطر افتاد، من موفق نیستم زیرا با هزینه گزاف به پیروزی رسیدن، موفقیت نیست. فروتنی خواب راحت برای خریدن اتاق خواب بیشتر موفقیت نیست.

بنابراین در روزی که باید مراقب تله "به هر قیمتی" باشیم، اگر هر روز سخت‌تر کار کنیم و برای رسیدن به ریاست همه چیز را زیر پا بگذاریم تا آنجا که از زندگی شخصی خود غافل شویم، بدن شک در وضعیت سخت و عذاب‌آوری گیر می‌افتیم و در نهایت از مسیری که در آن گام نهاد ایم پشیمان خواهیم شد.

در طول تاریخ برده‌داری بخاطر به رفتن به اخلاق و انسانیت از بین نرفت. چون دیگر صرف نداشت از بین رفت و نوع جدیدی از آن آغاز شد که انسان خود برده خود شد و مدام به خودش شلاق زد تا پیشتر کار کند پول و مقام بیشتری بدست آورد و خیال کند که موفق است. اما ما نمی‌خواهیم با فتنی یک بعدی برسیم که از جنبه‌ها و جلوه‌های دیگر زندگی غافل شده است و از صبح تا شب مثل احمق‌ها کار می‌کند. نمی‌خواهیم تبدیل به کاریکاتوری شویم که فقط یک عضو بدنش بزرگ شده است و دیگر اعضایش رشدی نکرده‌اند. ما می‌خواهیم در همه زمینه‌ها با بصورت متناسب رشد کنیم بصورتی که موفقیت در کار، یکی از موفقیت‌های ما باشد نه تنها موفقیت زندگیمان.

حال که مسیر ما کمی روشن شد اجازه دهید یک فرمول ساده برای رسیدن به هدف را بیان کنیم:

بزرگ فکر کنیم (Think Big): یعنی هدف نهایی خود را تعیین کنیم.