

và nếu tôi là người bị động đối phó, tôi sẽ không thực sự ủng hộ. Trước mặt bạn, tôi có thể đồng tình, nhưng sau lưng bạn, tôi lại không thực sự nhiệt tình. Tôi sẽ không đầu tư sức lực cần thiết để giúp bạn thành công.

Nếu tôi là người bảo thủ, độc đoán, tôi sẽ chống lại quyết định của bạn, và làm mọi cách để lôi kéo người khác cùng chống lại bạn. Hoặc nếu có ác ý, tôi có thể chỉ làm chính xác những gì bạn yêu cầu, mà không chịu trách nhiệm gì về kết quả công việc.

Một thỏa thuận bằng văn bản sẽ chẳng có ý nghĩa gì nếu nó không được dựa trên cơ sở tính cách và mối quan hệ để duy trì theo đúng tinh thần của thỏa thuận đó. Do đó, chúng ta cần tiếp cận nguyên tắc *cùng thắng* từ mong muốn đầu tư vào các mối quan hệ để làm cho chúng trở nên khả thi.

Thỏa thuận

Sau khi thiết lập mối quan hệ, người ta sẽ đưa ra các thỏa thuận dựa trên nguyên tắc *cùng thắng*. Đôi khi, những thỏa thuận này được gọi là các thỏa thuận về hiệu quả làm việc hay hợp tác. Nó chuyển đổi mô thức tương tác từ chiều dọc sang chiều ngang, từ việc giám sát lẫn nhau sang tự giám sát, từ đối thủ sang đối tác nhằm mang đến thành công cho tất cả các bên.

Những thỏa thuận *cùng thắng* bao trùm một phạm vi rộng của *sự tương tác có tính tương thuộc*. Chúng ta đã thảo luận một ứng dụng quan trọng khi nói về sự ủy quyền trong câu chuyện “Sạch và xanh” ở Thói quen 3. Năm yếu tố mà chúng ta liệt kê ở đó là cơ sở của các thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, giữa những người làm việc độc lập và một nhóm người hợp tác với