

خلاصه کتاب
هفت عادت مردمان موثر

The seven habits of highly effective people

مؤلف : استفان کاوی

مترجم گیتی خوشدل

شامل 189 صفحه

تهیه و تنظیم
شرکت بهین مشاوران آتیه ساز مدیریت

درباره نویسنده

دکتر استفان کاوی مدیر و موسس (کانون بین الملل راهبری کاوی) است که بابت از هفت صد نفر کارشناس و مشاور راهبری، مردم و شرکتهای زیادی می کند تا به حد اعلاى کارایی و عملکرد مفید دست یابد. دکتر کاوی اصول راهبری و فنون مدیریت را به رهبران شرکتهای بزرگ، مسئولان بلندپایه دولت و دست اندکاران تعلیم و تربیت می آموزد. افزون بر این مشاور افزایش کارایی بیش از 500 شرکت موفق در ایالات متحده است. او نویسنده هشت کتاب پرفروش از جمله این کتاب است. دکتر کاوی فارغ التحصیل دانشگاه هاروارد است و در دانشگاه یانگ راهبری و مدیریت تدریس می کند.

مقدمه

انتشار کتاب "هفت عادت مردمان موثر" در بسیاری از نقاط گیتی باقبال بی سابقه ای روبرو شد. به نحوی که ظرف مدت کوتاهی، 4 میلیون نسخه آن به 12 زبان منتشر گردید و عنوان پر فروش ترین کتاب رادرسراسر جهان به خود اختصاص داد و سرانجام به عنوان کتاب مرجع مورد استفاده نویسندگان و محققان بسیاری قرار گرفت. مطالب پربار این کتاب سرشار از دانش عملی برای مردمانی است که می‌بایند کنترل زندگی و کسب و کار خود را بدست گیرند. نکات پرمحتوای آن چنان عمیق و اساسی است که با مطالعه مجدد هر بخش سطح تازه ای از تفکر و ادراک را پدید می آورد. هفت عادت مورد بحث عبارتند از:

1. عامل باشید
 2. ذهناً از پایان آغاز کنید
 3. نخست، امور نخست را قرار دهید
 4. برنده-برنده بیندیشید
 5. نخست بخواهید بفهمید، آنگاه جویای تفاهم باشید
 6. نیروی جمعی ایجاد کنید
 7. اره را تیز کنید
- نوشتار حاضر، بیانگر فرازهای مهم کتاب از زبان نویسنده می باشد.

برداشتها و اصول

در مدتی بیش از 25 سال کار با افراد در کسب و کار، دانشگاه، و مسائل خانواده، با اشخاص بسیاری تماس پیدا کرده ام که به موفقیت بیرونی قابل توجه ای رسیده اند اما دریافته اند از درون تشنه اند و عمیقاً به تجانس شخصی و روابط موثر و سالم و بالنده با دیگران نیاز دارند. وقتی مردم رویدادهای خوب زندگی افراد و خانواده ها و سازمانهایی را می بینند که بر اصولی محکم متکی است به هیجان می آیند، چنین اتحاد خانوادگی و کارگروهی، یا چنین فرهنگ سازگار جمعی و همکاری سازمانی را می ستایند.

درخواست بی درنگ آنها، برداشت اصلی شان را آشکار می کند: چگونه آن را انجام می دهند؟ فنونش را به من بیاموز. آنچه واقعا می گویند این است: اندرزی به من بده که فوراً همه چیز اصلاح شود یا راه حلی که بی درنگ درد مرا بکاهد. افرادی را نیز می یابند که به خواسته های آنها پاسخ مثبت می دهند و این امور را به آنها می آموزند و برای مدتی کوتاه نیز شاید این مهارتها و فنون موثر بنمایند. شاید از طریق تسکین ها و زخم بندیهایی اجتماعی، ظاهر قضیه را حفظ و مشکلات را حذف کنند. اما دردمزمن و نهفته به جا می ماند و سرانجام عوارض شدید تازه ای ظاهر می شود. آلبرت اینشتین گفته است:

”به هنگام رویارویی بامشکلات اساسی نمی توانیم از همان سطح تفکری که آن مشکلات را به وجود آوردیم، آنها را برطرف کنیم“

اگر به پیرامون و درونمان بنگریم و مشکلاتی را که زیستن و ارتباط متقابل در قالب اخلاقیات شخصیت ایجاد کرده دریا می بینیم، می بینیم اینها مشکلاتی ژرف و اساسی اند که نمی توانند از آن موضع سطحی که به وجود آمدند برطرف شوند. برای حل این مسائل ژرف به سطح تازه و ژرفتری نیاز داریم. عاداتی که در این نوشتار تشریح می شوند به این سطح تازه می پردازد: به نگرشی مبتنی بر اصول، مبتنی بر منش، و نگرشی از درون به بیرون. نگرش ((از درون به بیرون)) یعنی اینکه نخست از خودمان آغاز کنیم، حتی به شیوه اساسی تر یعنی اینکه نخست از درونی ترین بخش خود آغاز کنیم، یعنی برداشتها و منش و انگیزه های خود آغاز کنیم. یعنی اگر زندگی سعادتمندانه می خواهید، شخصی باشید که نیروی مثبت ایجاد می کند و به جای قدرت بخشیدن به نیروی منفی، از کنار آن می گذرد. اگر می خواهید فرزند نوجوانتان دلپذیر و سرشار از همکاری باشد، پدر و مادری سرشار از تفاهم و همدلی و مهر و محبت باشید. اگر می خواهید در کارتان وسعت عمل و آزادی بیشتری داشته باشید اگر می خواهید کارمندی مسئول تر و سرشار از کمک و ایثار باشید، اگر می خواهید به شما اعتماد کنند و قابل اطمینان باشید و اگر خواهان عظمت فردی هستید و می خواهید استعدادتان مورد توجه قرار گیرد، نخست بر عظمت اصلی و منش خویش متمرکز شوید. به منظوری که مد نظر ماست، عادت اصلی درونی شده است که آن را به صورت نقطه تلاقی دانش و مهارت و اشتیاق توصیف کنیم.

- دانش یعنی چه باید کرد و چرا
- مهارت یعنی چگونه انجام دادن آن
- اشتیاق یعنی انگیزه و میل به انجام دادن آن

برای اینکه کاری در زندگیمان به عادت بدل کنیم، می بایستی نقطه تلاقی دانش، مهارت و اشتیاق را بوجود آوریم.

عادت ۱: عامل باشید

همه افراد منتظرند که واقعه رخ دهد یا یک نفر از آنها مراقبت کند. اما اگر کسانی که کار خوب پیدا می کنند افراد عاملی هستند که راه حل مشکلاتند. نه مشکلات افراد که ابتکار عمل را به دست می گیرند تا با رعایت بی وقفه اصول درست هر کاری را که لازم می دانند به انجام برسانند و کار را سر و سامان بخشند.

زمانی برای پیشرفت صنعت ساختمان سازی با گروهی از افراد کاری کردم، بانمایندگانی از بیست سازمان متفاوت که فصلی یک بار گرد هم می آمدند تا به شیوه ای آزاد و غیر رسمی، آمار و ارقام مشکلات خود را با یکدیگر در میان بگذارند.

در آن دوران رکود شدیدی وجود داشت و تاثیر منفی آن در این صنعت ویژه حتی سنگینتر از اقتصاد بود و وقتی کار را آغاز کردیم تقریباً این افراد نومید بودند.

روز نخست، سؤال مورد بحث این بود که: بر ما چه می گذرد؟ محرکها چیستند؟ امور بسیاری در حال وقوع بود.

فشارهای محیطی شدیدی مانند بیکاری وجود داشت و بسیاری از این افراد دوستان خود را اخراج می کردند تا بتوانند بقای تشکیلات خود را حفظ کنند در پایان روز، همه حتی نومید تر از آغاز جلسه بودند.

روز دوم، این سؤال را مد نظر قرار دادیم که: در آینده چه پیش خواهد آمد؟ گرایشهای محیطی را با این فرض مورد مطالعه قرار دادیم که واکنشهای نهفته در آن، آینده شان را بوجود خواهد آورد. پایان روز دوم حتی افسرده تر بودیم امور پیش از این که بهتر شوند، به احتمال زیاد خرابتر خواهند شد و همه این را می دانستند.

روز سوم، بر آن شدیم که توجه خود را به این سؤال عامل معطوف کنیم که ((واکنش چیست؟ ما چه خواهیم کرد؟ ما چگونه می توانیم در این وضعیت ابتکار عمل را بدست بگیریم؟)) صبح درباره شیوه مدیریت و کاهش هزینه ها

وبعد از ظهر درباره افزایش سهام بازار گفتگو کردیم. همگی نظرهایی درباره هردو این زمینه ها داشتیم و مطرح کردیم ، آنگاه برچند کار بسیار عملی و قابل اجرا متمرکز شدیم جلسات در انتها به روح تازه ای از هیجان و امید و هوشیاری عامل شده انجامید.

در پایان روز سوم نتایج کنفرانس را بصورت پاسخی شامل سه بخش : وضع کار چگونه است؟ خلاصه کردیم.

بخش اول: آنچه برایمان پیش می آید خوب نیست. وضعیت حاکی از آن است که امور بیش از آن که بهتر شود خرابتر می شوند.

بخش دوم: اما آنچه را که ما بوجود خواهیم آورد بسیار خوب است، زیرا شیوه مدیریت خود را بهتر می کنیم و هزینه هایمان را پایین می آوریم و سهام بازار را افزایش میدهیم.

بخش سوم: در نتیجه وضع کار از همیشه بهتر است.

اما ذهنیت و واکنشی در پاسخ به این وضعیت چه می گوید؟ ای بابا بیاید با حقایق روبرو شوید. مگر تا چه مدت می توانید این مثبت اندیشی و نگرش روحیه بخشیدن را حفظ کنید؟ دیر یا زود با واقعیت روبرو شوید.

امتیازات میان مثبت اندیشی و عامل بودن همین است. با واقعیت روبرو شدیم. با واقعیت اوضاع . شرایط موجود و فراقتهای آینده مواجه شدیم منتها با این واقیت نیز روبرو شدیم که این قدرت را داریم که در برابر اوضاع و شرایط و فراقتهای واکنش مثبت را انتخاب کنیم عدم رویارویی با واقعیت، پذیرش این آرمان بود که آنچه در محیط مارخ می داد تعیین کننده وضعیتمان بود.

| زبان عمل | زبان عامل |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| در این مورد کاری از دستم ساخته نیست | بیاید سایر راه حلها را در نظر بگیریم |
| من این طوری هستم نمی توانم | نگرش متفاوتی را انتخاب کنم |
| او خیلی غمگینم می کند | بر احساسهایم مسلط هستم |
| آنها اجازه این کار را نخواهند داد | می توانم سخنرانی موثر ترتیب دهم |
| مجبورم این کار را بکنم | واکنش مناسب را اختیار خواهم کرد |
| نمی توانم | انتخاب می کنم |
| من باید | من ترجیح می دهم |
| اگر می شد | خواهم کرد |

کسب و کار و گروههای اجتماعی یا هرگونه سازمان از جمله خانواده ها می توانند عامل باشند می توانند خلاقیت و منابع (افراد عامل) را ادغام کنند و در آن سازمان، فرهنگی عامل را بوجود آورند

لزومی ندارد که سازمانی دستخوش اوضاع و شرایط محیط شود سازمان (دیگر بار تاکید می کنم که خانواده نیز یک سازمان است) می تواند ابتکار عمل را به دست گیرد و ارزشها و هدفهای مشترک افراد مربوطه را به انجام برساند.

چند سال با سازمانی کاری کردم که ریاست آن بعهد شخصی پویا بود. می توانست روشها را دریابد و بسیار خلاق و با استعداد و توانا و هوشمند بود و همه این را می دانستند اما شیوه مدیریت او بسیار مستبدانه بود. این گرایش را داشت که با مردم مثل ((ماشین)) رفتار می کرد. گویی آنها حق قضاوت نداشتند شیوه گفتارش با افرادی که در آن سازمان کار می کردند این گونه بود که : دنبال این کار برو..... دنبال آن کار برو..... این کار را این گونه انجام بده..... آن کار را انجام بده..... خودم تصمیم هارا می گیریم.

نمره اش این شد که پاک از گروه مدیران پیرامونش بیگانه شد. مدیران در کریدور ها گرد هم می آمدند و نزد یکدیگر از او شکایت می کردند همه بحث های آنها بسیار پر آب و تاب و بلیغانه بود. به گونه ای که گویی دارند کمکی به وضعیت می کنند اما این بحث ها بی انتها بودند و به نام ضعفهای ریاست شرکت ، خودشان را از مسئولیت معاف می کردند .

یک نفر می گفت نمی توانی تصور کنی این بار چه پیش آمده است دیروز به قسمت من آمد. همه کاره هارا سروسامان داده بودم اما او وارد شد و دستورات کاملاً متفاوتی داد همه کارهایی که ظرف چندماه به انجام رسانده بودم به همین سادگی از بین رفت. نمی دانم چگونه باید به کاربرای او ادامه دهم. چقدر طول می کشد تا بازنشسته شود؟ یک نفر پاسخ می داد: او فقط پنجاه و نه سال دارد فکر می کنی بتوانی شش سال دیگر دوام بیاوری؟

نمی دانم به هر حال او از آن نوع اشخاصی است که باز نشسته اش نمی کنند. اما یکی از مدیران عامل بود. سابق او ارزش ها بودند. نه احساسها، ابتکار عمل را به دست گرفت پیش بینی و همدلی کرد و وضعیت را سنجید. کور نبود که ضعفهای رئیس را ببیند اما به جای انتقاد از او ضعف هارا جبران می کرد هر گاه روش رئیس را سست و نامناسب می دید، می کوشید حایل افرادش شود و چنین ضعفهایی را به حساب نیاورد اما قدرت های رئیس بینش و استعداد و خلاقیت او را به حساب می آورد.

این مرد بر حلقه نفوذ خود متمرکز بود. با او نیز مثل ماشین رفتار می شد اما او بیش از آنچه را که انتظار می رفت به انجام می رساند نیاز رئیس شرکت را پیش بینی می کرد با همدلی نگرانی رئیس را می دید بنا بر این هرگاه اطلاعاتی را ارایه می داد ، تجزیه و تحلیل را نیز عرضه می کرد. یک روز که در نقش مشاور کنار رئیس نشسته بودم گفت استفان ، واقعاً نمی توانم باور کنم که این مرد چه کرده است نه تنها اطلاعاتی را که درخواست کرده بودم به من داده است بلکه اطلاعات اضافی نیز تهیه کرده که دقیقاً همان چیزی است که نیاز داشتیم حتی تجزیه و تحلیل خودش را هم در اختیار قرار داده است . پیشنهاد با تجزیه و تحلیل مطابقت می کند و تجزیه و تحلیل نیز با اطلاعات مطابقت دارد. موجود قابل توجه ای است! لذا هیچگاه لازم نیست نگران این بخش از کار باشم.

جلسه بعد باز هم به مدیران می گفت : دنبال این کار برو، دنبال آن کار برو. به جزء یک نفر، از او پرسید: نظر تو چیست؟ حلقه نفوذ او افزایش یافته بود.

این امر سازمان را برانگیخته اذهان واکنشی در کریدورهای مدیران ، پرتاب مهمات کینه جویانه خود را به این مرد عامل آغاز کردند. اما این مرد در برابر آنها نیز عامل بود اندک حلقه نفوذش آنها را نیز در بر گرفت و چنان به گسترش ادامه داد که سرانجام هیچ حرکت مهمی در سازمان حتی اقدامات رئیس بدون مشارکت و تایید او صورت نمی گرفت اما رئیس احساس تهدید نمی کرد زیرا نیروی این مرد نیروی خودش را تکمیل و ضعفهای او را جبران می کرد بنا بر این این دو نفر مکمل یکدیگر بودند.

موفقیت این مرد به علت اوضاع و شرایط او نبود بسیاری از افراد دیگر نیز همان وضعیت را داشتند واکنش که نسبت به اوضاع و شرایط انتخاب کرده بود و حلقه نفوذش این تفاوت را ایجاد نموده بود.

بعضی از افراد مفهوم عامل را به صورت زورگو و پرخاشگر و عدم حساسیت تعبیر می کنند، حال آنکه ابداً چنین نیست افراد عامل زورگو نیستند، هوشمندند و سابق آنها ارزشهاست و واقعیت را می بینند و می دانند چه چیزی مورد نیاز است .

به گاندی بنگرید در حالی که متهم کنندگان او در اتاق های حقوقی از او انتقاد می کردند چون به حلقه نگرانی آنها نمی پیوست و امپراتوری بریتانیا را به اتقباد ملت هند به باد ملامت نمی گرفت . گاندی در برنج زار ها بود و خاموش و آرام و نامریی حلقه نفوذش را میان زارعان می گستراند . سیلی از پشتیبانی و اعتماد و اطمینان در سراسر حومه ها

دنبالش کرد. اگر چه نه دفتری داشت و نه مقامی حزبی، از طریق شفقت و شهامت و روزه و ترغیب اخلاقی، سرانجام انگستان را به زانو در آورد و با قدرت گسترش یافته حلقه نفوذش استیلای سیصد میلیون نفر را شکست.

یکی از راه های تعیین اینکه نگرانی ما در کدام حلقه است، تشخیص میان داشتن ها و بودن هاست.

وقتی پول خانه ام را پردازم احساس خوشبختی خواهم کرد.

- اگر فقط رئیسی داشتم که اینقدر مستبد نبود...
- اگر فقط همسر صبورتری داشتم...
- اگر فقط بچه های مطیع تری داشتم....
- اگر فقط مدرک خوبی گرفته بودم....
- اگر فقط فرصت بیشتری برای خودم داشتم....

حلقه نفوذ سرشار از بودن هاست. نمی توانم صبورتر (خرسند تر، مهرآمیزتر) باشم در اینجا توجه معطوف به منش است.

هرگاه می اندیشم مشکل بیرون از ماست خود آن اندیشه مشکل ماست به آنچه بیرون از ماست این توانایی را می بخشیم که ما را کنترل کند. این را می گویند برداشت از بیرون به درون از آنچه بیرون از ماست باید عوض شود تا بتوانیم عوض شویم.

نگرش عامل، ایجاد دگرگونی از درون به بیرون است متفاوت بودن، و از طریق متفاوت بودن، در آنچه که بیرون است تغییر مثبت ایجاد کردن. نمی توانیم توانا تر، کوشا تر و خلاق تر و سرشار از همکاری باشیم.

می دانم که این آرمان برای بسیاری از افراد تغییر برداشت شدیدی است. بسیار آسانتر است که برای وضعیت ایستای خود، دیگران یا شرطی شدن و یا شرایط و اوضاع را ملامت کنیم. اما ما مسئول زندگی خود هستیم، قابلیت پاسخ گویی داریم و می توانیم با کوشش در راه هستی خویش، آنچه هستیم به طرز مؤثر بر اوضاع و شرایط خود تاثیر بگذاریم. اگر در زندگی زناشویی خود با مشکل روبرو هستیم، واقعاً از بازگفتن خطاهای همسر چه عاید می شود؟ با گفتن اینکه مسئول نیستم، از خودم یک قربانی ناتوان می سازم. و خودم را در وضعیت منفی فلج می سازم. از توانایی خود برای تاثیر گذاشتن بر او نیز می گاهم. غرولند و متهم کردن و گرایش انتقادی من فقط این احساس را به او می دهد که ضعف های خود را معتبر بشمارد. انتقاد بدتر از رفتاری است که می خواهد اصلاح شود. توانایی ام برای تاثیر مثبت بر وضعیت می پژمرد و از بین می رود.

اگر واقعاً بخواهم وضعیتم بهتر شود، می توانم بر یگانه چیزی که در اختیار است "خودم" متمرکز شوم. می توانم از اصلاح همسر دست بکشم و به اصلاح ضعفهای خودم پردازم. می توانم بکوشم شریک زندگی بی نقص و کاملی باشم. منشا عشق و حمایت بی قید و شرط. می توانم امیدوار بود که همسرم قدرت یک نمونه عامل را احساس کند و همانگونه پاسخ دهد. اما خواه همسرم اینگونه پاسخ دهد خواه نه، مثبت ترین شیوه برای تاثیر گذاشتن بر وضعیت این است که بر بهبود خودم، بر هستیم متمرکز شوم.

از راه های بسیار می توان بر حلقه نفوذ متمرکز شد. شنونده بهتر بودن، شریک زندگی مهر آمیز بودن، شاگرد بهتری بودن، کارمندی سرشار از همکاری و ایثار بودن، گاه عامل ترین کاری که می توانیم بکنیم شاد بودن است، فقط لبخند راستین.

خوشبختی مانند بدبختی، انتخابی است. بعضی چیزها، مثل هوا هیچ گاه در حلقه نفوذ ما قرار نمی گیرند. اما به عنوان افرادی عامل می توانیم هوای جسمانی و اجتماعی خود را به همراه آوریم. می توانیم شاد باشیم و آن چیز های را که در حال حاضر نمی توانیم کنترل کنیم بپذیریم، و تلاشهای خود را به اموری معطوف کنیم که می توانیم در کف اختیار گیریم.

عادت 2: ذهناً از پایان آغاز کنید

لطفاً مکانی را انتخاب کنید که بتوانید چند صفحه بعد را در جایی که تنها باشید و حواستان پرت نشود بخوانید. ذهنتان را بر آنچه می خوانید و قرار است انجام بدهید متمرکز کنید. نگران برنامه روزانه، کار، خانواده و دوستان نباشید. حواستان فقط اینجا و ذهنتان گشوده باشد.

ذهناً مجسم کنید که به مراسم خاکسپاری عزیزی می روید. مجسم کنید که برای حضور در محل برگزاری مراسم سوار ماشین می شوید و در پارکینگ آن محل، ماشین را پارک می کنید و پیاده می شوید. وقتی وارد آن مکان می شوید به گلهای و موسیقی توجه کنید همچنان که از میان مدعوین می گذرید، چهره دوستان و خویشاوندان را می بیند و اندوه فقدان آن عزیز را که از دل حاضران بر می خیزد مشاهده می کنید.

وقتی به جلوی اتاق می رسیدوبه درون تابوت می نگرید، ناگاه خود را چهره به چهره خویشان می بیند. این مراسم تدوین شماسست. منتها سالها پس از امروز، همه این افراد برای بزرگداشت شما آمده اند تا احساس محبت و قدردانی از زندگیتان را ابراز کنند.

وقتی بر صندلی می نشینید و منتظر آغاز مراسم می شوید، به برنامه که در دست دارید می نگرید، قرار بر این است که چهار نفر سخنرانی کنند، نخستین سخنران یکی از افراد خانواده تان است. دومین سخنران یکی از دوستان شماست، شخصی که می تواند این احساس را ایجاد کند که شما چگونه زندگی کرده اید. سومین سخنران یکی از همکاران شماست، چهارمین سخنران فردی از مسؤلان کلیسا و یا انجمنی است که در آن خدمت می کنید.

اکنون عمیقاً ببینید تا ببینید که هر یک از این سخنرانان درباره شما و زندگیتان چه می گویند؟ دوست داشتید که کلام آنها از شما چگونه همسری یا پدر و مادری را منعکس می کرد؟ چگونه فرزند یا دختر عمویی بودید؟ چگونه دوستی؟ چگونه همکاری؟ دوست داشتید چگونه منشی را در شما می دیدند؟ چه کمکها و اینارها و توفیقهایی دارید چه تفاوتی را در زندگیشان ایجاد کرده باشید؟

ذهناً از پایان آغاز کنید یعنی اینکه به روشنی مقصدتان را بشناسید. یعنی بدانید به کجا می روید، تا بتوانید بهتر دریابید که اکنون کجا هستید و گامهایی را که برمی دارید همواره در مسیر درست است.

هرگاه عمیقاً بدانیم چه چیزی برایمان مهم است و آن تصویر را در ذهنمان تثبیت کنیم، زندگیمان را در مسیر تغییر و تحول واقعی هدایت کرده ایم، به این ترتیب خودمان را هر روز به طریقی اداره می کنیم تا آنچه که واقعاً برایمان اهمیت دارد به انجام برسانیم اما اگر نردبان به دیوار درست تکیه نداشته باشد، هرچه سریعتر به مکان نادرست می رسیم. شاید بسیار مشغول باشیم، شاید به ظاهر کارایی بسیاری داشته باشیم اما فقط ذهناً اگر از پایان آغاز کنیم، می توانیم به راستی از کارایی برخوردار باشیم.

اگر به دقت آنچه را که مایلید در مراسم تدفین شما درباره تان گفته شود در نظر بگیرید، توصیف خودتان را از موفقیت خواهید یافت. شاید این توصیف از آنچه ذهناً می پنداشتید بسیار متفاوت باشد. شاید شهرت، موفقیت و ثروت یا بعضی از سایر چیزهای که برای آنها می کوشیدید بخشی از دیوار نادرست شما باشد.

مجسم کنید امشب همسرتان برای کنسرت دعوت کرده اید. بلیطها را در دست دارید. همسرتان هیجان زده است که به کنسرت برود. ساعت چهار بعد از ظهر است. ناگهان ریستان به شما تلفن می کند که به دفترتان بروید و به شما می گوید که برای یک جلسه مهمی در ساعت نه شب به کمکتان نیاز دارد.

اگر از طریق عینک همسر محوری یا خانواده محور بنگرید، مهمترین نگرانی شما همسرتان است، ممکن است به ریستان بگوید نمی توانید به دفترتان بروید و برای جلب رضایت همسرتان او را به کنسرت ببرید. شاید احساس کنید که برای حفظ کارتان به دفترتان بروید. اما این کار را با اکره انجام دهید و دل نگران پاسخ همسرتان هستید و می کوشید تصمیمتان را توجیه کنید و خود را از نومییدی یا خشم برهانید.

اگر از طریق عینک پول محور بنگرید، اندیشه اصلی تان اضافه کار یا تاثیر کار دیر وقت بر روی اضافه حقوق احتمالی خواهد بود. شاید به همسر تان تلفن کنید و به او بگویید که مجبورید در دفتر تان بمانید، با این فرض که او خواهد فهمید که نیاز های اقتصادی در درجه نخست قرار دارند.

اگر کار محور باشید، شاید این فرصت را غنیمت بشمارید. می توانید نکاتی را با رئیس تان در میان نهد و موجب پیشرفت کار تان شوید. شاید از خودتان خرسند باشید که به عنوان نشانه ای از این که تا چه اندازه کوشا هستید، ساعتی بیش از آنچه انتظار می رفت کار کرده اید. همسر تان باید به شما ببالد!

اگر تملک محور باشید، شاید به چیزهایی بیندیشد که با آن اضافه کار می توانید بخرید. شاید به این فکر کنید که تا دیر وقت کار کردن چه امتیازی برای شهرت نیک شما در اداره تان خواهد بود. روز بعد همه اینها را خواهند شنید که شما تا چه اندازه اصیل و اینار گر و متعهد هستید.

اگر تفریح محور باشید، حتی اگر همسر تان از این که تا دیر وقت کار می کنید خوشحال بشود، می توانید کارها رارها کنید و به کنسرت بروید. شایستگی آن را دارید که شبی تفریح کنید!

اگر دوست محور باشید، تصمیم گیر تان تحت تاثیر این خواهد بود که آیا دوستان تان نیز در اداره تادیر وقت کار خواهند کرد یا نه.

اگر دشمن محور باشید، شاید تا دیر وقت کار کنید چون می دانید برای شما برگ برنده خواهد بود تا آن را به شخصی که فکر می کنید بزرگترین دارایی شرکت است نشان دهید. مادامی که در حال تفریح است، شما کار و تقلا می کنید و کار او و خودتان را به انجام می رسانید و تفریح خود را به خاطر منافع شرکت، که او چنین راحت نادیده می گیرد، فدا می کنید.

اگر کلیسا محور باشید، شاید تحت تاثیر برنامه های سایر اعضا کلیسا که بخواهند در کنسرت شرکت کنند قرار بگیرید، یا این مسئله که آیا سایر اعضا کلیسا که در اداره شما کار می کنند تا دیر وقت سر کار خواهند بود. یا نوع خود کنسرت: مثلاً شاید مسیحای هندل حق تقدیمی پیش از یک کنسرت مدرن راداشته باشند. شاید نیز تصمیم گیری تان تحت تاثیر این امر قرار گیرد که "یک عضو خوب کلیسا" در چنین شرایطی چه می کرد، و این که آن اضافه کار را خدمت بداند یا دویدن در پی ثروت مادی.

اگر خود محور باشید، تمرکز تان بر این خواهد بود که چه چیزی برای شخص شما بیشترین منفعت را خواهد داشت. آیا برایتان بهتر است که به کنسرت بروید و یا این که سر کار بروید و چند نکته را با رئیس خود در میان بگذارید؟ نگرانی اصلی تان این خواهد بود که انتخابهای متفاوت چگونه بر شخص شما اثر خواهد گذاشت.

آیا می توانید ببینید که کانونهای ما به چه شیوه بنیادی برانگیزه ها تصمیم های روزانه و اعمال ما (و در بسیاری از موارد واکنشهای) و تعبیر و تفسیرمان از رویدادها تاثیر می گذارند؟ به همین دلیل آگاهی از کانونتان حایز اهمیت بسیار است. و اگر آن کانون به عنوان انسان عامل به شما توانایی نبخشد، این امر اساسی است که برای کارایی تان برداشتهای تان را تغییر دهید تا کانونی قدرت بخش ایجاد کنید.

به عنوان شخصی مبتنی بر اصول می کوشید از احساسی که نسبت به وضعیت دارید یا سایر عواملی که شما را تحت تاثیر قرار خواهند داد فاصله بگیرید، و همه راهها را ارزیابی کنید. نگرستن به تمامی متعادل، نیاز های کار و خانواده و سایر اشخاص ذینفع و مفاهیم احتمالی سایر تصمیم های ممکن می کوشید با در نظر گرفتن همه عوامل به بهترین راه حل برسید.

این که به کنسرت بروید یا سر کار، در واقع بخش کوچکی از تصمیمی موثر است. شاید با بسیاری از کانونها به همین انتخاب دست بزنید. اما وقتی برداشت شما مبتنی بر اصول باشد، چه تفاوت مهمی پیش می آید.

نخست اینکه مورد اعمال نفوذ دیگران یا اوضاع و شرایط قرار نمی گیرید. به طرزى عامل راه حلى را انتخاب و تعیین می کنید که بهترین راه می دانید. و به شیوه ای نا آگاهانه و نامطلع تصمیم نمی گیرید.

دوم اینکه می دانید تصمیم شما بسیار موثر است زیرا بر پایه اصولی با ثمرات دراز مدت و قابل پیش بینی قرار دارد. سوم اینکه عملی را که انتخاب می کنید به ارزشهایی غایی زندگیمان کمک می کند. تأدیر وقت کار کردن در اداره برای اینکه به یک نفر فخر بفروشید، کاملاً باین امر که به کارایی رئیس خود ارج نپید و صمیمانه بخواهید که به منافع شرکت خود کمک کنید تفاوت دارد. آنچه را که به هنگام اجرای تصمیم هایتان تجربه می کنید. به کل زندگیتان کیفیت و معنا می دهد.

چهارم اینکه می توانید در شبکه نیرومندی که در روابط متقابل خود ایجاد کرده اید، با همسر و رئیس تان گفتگو کنید، چون مستقل هستید، می توانید به طرزى موثر دارای اتکای متقابل باشید، تصمیم بگیرید سرکار بروید و بخشی از آن را انجام بدهید و آنچه را که محول کردنی است به صبح روز بعد موکول کنید.

نهایتاً این که درباره تصمیم خود احساس آسودگی خواهید کرد، هر عملی را که انتخاب کنید، می توانید با تمرکز آن را انجام دهید و از آن محفوظ شوید. به عنوان شخصی مبتنی بر اصول، امور را به شیوه ای متفاوت می بینید، و چون امور را به شیوه ای متفاوت می بینید، به شیوه متفاوت می اندیشید و به شیوه ای متفاوت عمل می کنید، چون میزان امنیت، هدایت و حکمت است و قدرتان بالا و ناشی از کانونی محکم و دیگرگونی ناپذیر است، پایه و اساس یک زندگی بسیار عامل و موثر را دارا هستید.

عادت 3: نخست امور نخست را قرارداد دهید

چند لحظه درنگ کنید و بطور اجمالی به دو پرسش زیر پاسخ دهید
کار بر روی عادت سوم مستلزم یافتن پاسخی برای آنهاست، این پرسشها وزین و پر اهمیت اند و نباید آنها را ناچیز انگاشت.

پرسش 1: به کاری اشاره کنید (در حال حاضر آن را انجام نمی دهید) که با انجام مداوم منظم آن بتوانید تغییر مثبت و قابل توجهی در زندگیتان پدید آورید؟

پرسش 2: با انجام چه کاری در کسب و کارتان به نتایج مشابهی دست می یابید؟
پاسخ به این پرسشها در بخش دیگر کتاب از نظرتان خواهد گذشت.

| | اضطراری | غیر اضطراری |
|-----------|--|--|
| ضروری | <p>I فعالیتهای مربوط به مربع I</p> <p>بحرانها</p> <p>مشکلات حاد</p> <p>طرحهای مهلت دار</p> | <p>II فعالیتهای مربوط به مربع II</p> <p>پیشگیری مربوط به قابلیت تولید</p> <p>تولید</p> <p>ایجاد روابط</p> <p>شناخت فرصتهای تازه</p> <p>برنامه ریزی و تفریح سازنده</p> |
| غیر ضروری | <p>III فعالیتهای مربوط به مربع III</p> <p>گسیختگی ها، مانند بعضی از تلفن ها،</p> <p>نامه ها و گزارشها</p> <p>بعضی از جلسات</p> <p>امور فشار آور و فوری</p> <p>رعایت کارهای همه پسند</p> | <p>IV فعالیتهای مربوط به مربع IV</p> <p>کارهایی پیش پا افتاده</p> <p>بعضی از نامه</p> <p>بعضی از مکالمات تلفنی</p> <p>اتلاف وقت</p> <p>سرگرمیها</p> |

چند لحظه به چهار بخش ماتریس زمان توجه کنید مربع I هم فوری و هم ضروری است. این مربع به نتایج مهمی که به توجه فوری نیازمند است مربوط می شود. کارهای این بخش به طور معمول بحرانها یا مسائل نامیده می شوند. همه ما در زندگی با مسائل و بحرانها روبرو هستیم، در عین حال بسیاری افراد می گویند که با تمرکز به این بخش زندگی شان را به ورطه تباهی می کشانند. از جمله افراد و مدیرانی که به شدت تحت تاثیر بحرانها و مسائل فرا رمی گیرند مثل تولید کنندگانی که همیشه از برنامه عقب هستند.

مادامی که ذهن شما به بخش I متمرکز باشد مسائل و بحرانهای ساکن در این بخش بزرگ و بزرگتر می شوند تا عاقبت بطور کامل شمارا تحت استیلا خود در آورده و با ضربات کوبنده از میدان به در کنند. ممکن است بازور و تقلا بسیار به پا خیزید، اما بار دیگر با ضربه ای کوبنده تر نقش بر زمین می شوید. هستند افرادی که همه روزه و در تمام اوقات با ضربات کاری مسائل از پا در می آیند، تنها راه گریز ایشان پناه بردن به کارهای غیر ضروری مربع IV است. از این رو با نگاهی به جمع ماتریس این افراد در می یابیم که تقریباً نود درصد وقت خود را به مربع I و بیشتر از ده درصد بقیه را به مربع IV اختصاص می دهند و به دو مربع II و III توجه ناچیزی مبذول می دارند. آری این است شیوه زندگی افرادی که با بحران زندگی می کنند.

| | |
|-------------------------|----|
| I | II |
| نتایج | IV |
| فشار روانی | |
| بحرانها | |
| درگیری مداوم با بحرانها | |
| III | |

بعضی افراد تصور می کنند که در حیطه مربع I فعالیت می کنند، در حالیکه بخش زیادی از اوقات خود را به " کارهای اضطراری و غیر ضروری " مربع III اختصاص می دهند و این در شرایطی است که فوریت این قبیل کارها اغلب به اولویتها و انتظارات تعیین شده از سوی دیگران بستگی دارد.

| | |
|-------------------------------|----|
| I | II |
| III | IV |
| نتایج | |
| توجه کوتاه مدت | |
| مدیریت بحران | |
| بوقلمون صفتی | |
| بی ارزش نامیدن طرحها و اهداف | |
| احساس قربانی بودن و بی ارادگی | |
| روابط سست و یا گسسته | |

افرادی که تقریباً تمام وقت خود را به مربع III و I اختصاص می دهند، اساساً زندگی بی مسئولیتی را سپری می کنند.

| | |
|-----|-----------------------------|
| I | II |
| III | IV |
| | نتایج |
| | عدم مسئولیت کامل |
| | اخراج از شغل |
| | متکی به تشکیلات و یا |
| | دیگران در زمینه مسائل اساسی |

مردمان موثر هرگز به محدوده دو مربع III و IV گام نمی نهند چراکه این کارها خواه فوری و یا غیر ضروری هیچگاه مهم و ضروری نیستند. این کسان بخش I رانیز کوچک و حقیر می شمارند و بیشتر وقت خود را در مربع II می گذارند.

مربع II کانون مدیریت موثر فردی است و به کارهای غیر فوری و در عین حال ضروری مربوط می شود. کارهایی از قبیل نوشتن رسالت فردی، ایجاد روابط، برنامه ریزی بلند مدت، ورزش، تدارکاتی برای پیشگیری رویدادهای غیر مترقبه و تمام کارهایی که به اهمیت آن واقفیم و تنها به صرف اینکه فاقد فوریت است، در انجامش طفره می رویم.

| | |
|-----|-------------|
| I | II |
| | نتایج |
| | بینش دیدگاه |
| | توازن |
| | نظم |
| | کنترل |
| | مسائل محدود |
| III | IV |

به تعبیر پیتز دراکر، افراد موثر هرگز مسائل را مرکز توجه قرار نمی دهند بلکه ذهن را به فرصتها و راه حلها معطوف می دارند.

در حقیقت آنان به فرصت ها خوراک می رسانند و مسائل را دچار گرسنگی می کنند، قاطعانه می اندیشند، به ضرورتها و بحرانها مربع I بی توجهند و با تمرکز به کارهای ضروری و غیر فوری مربع III اهرم نیرومندی را در اختیار گرفته و بین تولید و قابلیت تولید تعادل برقرار می کنند.

حال با چند لحظه درنگ، تصویر ماتریس مدیریت زمان را در ذهن مجسم کرده و ببینید که چگونه می توانید به پرسشهای مطرح شده در آغاز این فصل پاسخ دهید، اوضاع و شرایطی کنونی شما با کدام یک از چهار مربع جور و هماهنگ است؟ آیا آنها را ضروری می شمردید یا فوری قلمداد می کنید؟ به اعتقاد من وضعیت شما احتمالاً با مربع II سازگار است. کارهایی که به طور عمیق و آشکار ضرورینند، اما عدم فوریت آنها باعث می شود که در اجرای آنها غفلت ورزید.

به اعتقاد من، خواه شما دانشجو باشید و یا کارگر، طراح لباس باشید و یا مدیر شرکت، بدون تردید با پیروی و به کار بستن فعالیتهای مربع II، بانایجی مشابهی روبه رو خواهید شد چرا که بانفوذ و تاثیر گذاری شما، بحرانها و مسائل موجود در محیط کار تحلیل رفته و قابل حل و فصل می شود، شما نگرانی عمیق خود به ریشه ها می پردازید و با پیشگیری از سرایت بحران به موقعیت خویش جلوگیری می کنید، این پدیده در مبحث مدیریت زمان به اصل هشتاد درصدی ها معروف است، هشتاد درصد نتایج حاصل بیست درصد از کارها و فعالیت است برای گفتن آری به الویتهای ضروری مربع II ناگزیرید که به فعالیتهای دیگر که گاه ضروری می نماید نه بگویید.

چندی پیش از همسرم ساندر دعوت شد که به عنوان دبیر کمیته جلسه ای را اداره کند. او کارهایی مهم دیگری در دست داشت و واقعاً مایل نبود که این دعوت را بپذیرد، در عین حال چون تحت فشار بود آن را پذیرفت، آنگاه به یکی از نزدیکترین دوستانش تلفن کرد و از او تقاضا کرد که این مسئولیت را به جای او به عهده بگیرد، دوستش در کمال شکیبایی به سخنان او گوش داد و سرانجام گفت ببین ساندر، این کار بسیار جالب و دوست داشتنی است، در موقعیت و ارزش آن تردیدی ندارم، ضمن سپاسگذاری از دعوت شما برای شرکت در جلسه و حتی احساس غرور و سربلندی از این امر که مرا قابل دانسته اید، به دلایل زیادی قادر به شرکت در این جلسه نیستم، فقط مایلم بدانم که تا چه اندازه از تو سپاسگذارم.

ساندر آماده شنیدن هر سخنی بود به جز یک نه دلپذیر، او رو به من کرد آهی کشید و گفت کاش من هم همین را گفته بودم.

منظور من این نیست که نایستی اداره جلسه و یا کمیته ای را بعهده گرفت، انجام این گونه کارها حایز اهمیت فراوان است. با وجود این شما همواره باید بالاترین اولویت را برگزینند و آنگاه با جسارت و چهره ای گشاده و خندان دست به عمل بزنید و بدون هیچ عذر و بهانه و سرافکنندگی به بقیه چیزها نه را برزبانتان جاری کنید. فراموش نکنید که در غالب مواقع خوب دشمن شماره یک بهترین است.

عادت 4: برنده / برنده بیندیشد

برنده / برنده چهارچوبی از ذهن و قلب است که به طور مداوم در تمام جنبه های ارتباطی در صدد جذب منافع دو جانبه است. برنده / برنده یعنی تمام توافق ها و راه حلها برای هر دو طرف نافع، سودمند و رضایت بخش است. با راه حل برنده / برنده، همه از تصمیمی خود خرسند و برای اجرایی آن احساس تعهد می کنند، برنده / برنده زندگی را عرصه همکاری تلقی می کند و نه میدان رقابت. از نظر قالب مردم همه چیز در دو قطب متضاد دسته بندی می شوند: ضعیف یا قوی، زرتنگ یا تنبل، برنده یا بازنده، در حالیکه چنین شیوه تفکری ناقص و نادرست است، چرا که این

دسته بندی متکی به توانمندی و موقعیت و مقام است و نه اصول. برنده /برنده براین اصول استوار است که همه چیز برای همگان به وفور یافت می شود. این معنا که موفقیت یکی در گروهی عدم موفقیت دیگری نیست. برنده / برنده به شیوه کار شما یا من مرتبط نیست بلکه اعتقادی است که راه حل والاتری را ارائه می کند. وقتی دخترم در شانزده سالگی گواهینامه رانندگی گرفت، باتوافقی متکی به اصل برنده /برنده به او اجازه دادم که از اتومبیل خانواده استفاده کند. براساس این توافق او وظیفه داشت که اتومبیل را خوب و تمیز نگهداری کند. از اتومبیل برای مقاصد مهم و حیاتی استفاده کند. در مقام راننده در خدمت من و مادرش باشد و تمام این کارها را مشتاقانه و بدون تاکید و یادآوری به مرحله اجرا گذارد. من متعهد شدم که به غیر از اتومبیل، بنزین و مخارج بیمه اتومبیل را تامین کنم. متوافق کردیم که بعد از ظهر شنبه هر هفته، با هم ملاقاتی داشته باشیم تا به اتفاق عملکردش را حول محور برنده /برنده ارزیابی کنیم. عواقب کار کاملاً روشن بود، مادامی که تعهدش را حفظ می کرد، می توانست از اتومبیل استفاده کند. در غیر این صورت یا امتیاز استفاده از اتومبیل را از دست می داد و یا بار دیگر متعهد می شد که به رعایت این توافق کردن نهد. توافق متکی بر اصل برنده /برنده از آغاز انتظار ما را نسبت به هم مشخص می کرد. دخترم در این توافق برنده بود چرا که می توانست از اتومبیل استفاده کند. من و ساندر را نیز به طور قطع برنده بودیم، نه تنها نیاز به انتقال او به مدرسه و جاهای دیگر نداشتیم بلکه با دسترسی او به اتومبیل بسیاری از کارهای ما در سطح شهر انجام می شد. نگران تعمیر و نگهداری و تمیز کردن اتومبیل هم نبودیم. به علاوه حس مسئولیت پذیری او را نیز تقویت می کردیم، وجدان، قوه تشخیص و انسجام شخصیت او و اندوخته قابل توجه او در حساب بانک عاطفی ما، موجب می شد که او به خوبی از عهده کار برآید، اعتماد حاکم بین ما سبب می شد که ناگزیر نباشیم که جزء جزء کارهایش را زیر نظر بگیریم، و نهایتاً تشویق و یا تنبیه و اکثراً نشان دهیم. توافقنامه برنده /برنده ای را در اختیار داشتیم که ما را از هر حیث آزاد و رها می کرد.

بهره مندی از تکنیک برنده /برنده موجب سهولت کارها می شود. در عین حال این فن تنها با توسل به یکپارچگی وجود و اعتماد بین دو طرف ثبات پیدا می کند.

راجر فیشر و ویلیام اوری استادان دانشگاه هاروارد در کتاب فوق العاده مفید و الهام بخش ((به تفاهم برسیم getting to yes)) کار ارزنده و فوق العاده ای را در زمینه دادوستد به منصفه عمل در می آورده و آن را روش اصلی نسبت به روش موضعی نامیده اند. اگر چه در این کتاب از اصطلاح برنده /برنده استفاده نشده است اما روح و فلسفه این اصل در جزء جزء محتوای کتاب جلوه گر است.

به پیشنهاد این صاحب نظران، جوهر مذاکرات اصولی و اخلاقی جدا کردن فرد از مسئله است. به بیانی دیگر معیارها و اصول تامین کننده منافع دو طرف باید مرکز توجه قرار گیرد. در مقام و موقعیت ایشان، در تمام مدتی که با افراد و سازمانهای مختلف در جستجوی راه حل برنده /برنده بوده ام، همواره به این نکته تاکید ورزیده ام که تنها راه دستیابی به برد دو جانبه، پیروی از روش چهار مرحله ای زیر است:

- مسئله را از دیدگاه فرد دیگر ببینید، واقعاً در جستجوی درک او باشید، به نکاتی اشاره کنید که از نظر ایشان مهم و ضروری است و به خوبی و حتی بهتر از او این نکات را توصیف کنید.
- موارد اصلی و نکات کلیدی را بدون توجه به موقعیت هاشناسایی کنید.
- مشخص کنید که کدام نتایج، راه حل کاملاً قابل قبولی را سبب می شود.
- برای دستیابی به این نتایج، راه حلهای تازه و امکان پذیر را جستجو کنید.

عادت 5: نخست بخواهید بفهمید و آنگاه جویای تفاهم باشید

غالب مردم تمایل دارند که اوضاع و شرایط دیگران را برحسب عقاید، اندیشه ها، توانایی ها و عواطف خویش بسنجند و آنگاه به داوری بنشینند. به همین دلیل بدون اینکه به گونه ای ژرف به مسائل بنگرند و واقعاً آن را درک کنند، شتاب

زده راه حلی ارائه می دهند. اگر من بخواهم به مهمترین اصلی که درباره روابط بین انسانها آموخته ام اشاره کنم بی تردید خواهم گفت: نخست بخواهید بفهمید، آنگاه جویایی تفاهم باشید. این اصل شاه کلید روابط بادیگران است. رعایت اصل (نخست بخواهید بفهمید) مستلزم تغییر ژرف و عمیقی در برداشت و نگرش شماست. اغلب مردم بانیت پاسخ دادن، به سخنان دیگران گوش می کنند و نه اینکه قصد آن را داشته باشند. به بیانی دیگر یا حرف می زنند و یا خود را آماده حرف زدن می کنند.

بسیاری از افراد که به اصول 7 عادت آشنا نیستند، بخش نخست بخواهید بفهمید را شورانگیزترین و ساده ترین بخش 7 عادت می شمارند.

در اینجا برای روشن شدن مطلب رویدادی را برایتان نقل می کنم که تاثیرات نامطلوب را در گفت و شنود یک پدر و پسر نشان می دهد.

- پدر، من دیگر حال مدرسه رفتن را ندارم .
- موضوع چیست پسر؟
- برای اینکه این مطلب نظری وبی فایده است، ابدأ عملی نیست و به درد نمی خورد .
- پسر من، هنوز زود است که مطالب نظری را بفهمی؟ من هم وقتی به سن تو بودم همین احساس را داشتم ، حتی فراموش نمی کنم که بعضی از این کلاس ها را اتلاف وقت محض می شمردم اما در عمل آنها را مفیدترین مطالب یافتم، تو هم با کمی طاقت و توجه به همین نتیجه خواهی رسید.
- پدر آیا می توانی به من بگویی که پس از 10 سال که در رشته اتو مکانیک تحصیل کرده ام و مکانیک اتومبیل شدم $X+Y$ به چه درد من می خورد؟
- می خواهی مکانیک اتومبیل شوی، شوخی می کنی!
- نه جدی میگویم ، دوستم جو را ببین، درس و مدرسه رها کرده و با کار روی اتومبیل پول زیادی به جیب می زند. این نمونه یک کار ملموس و عملی است.
- پسر من ممکن است در حال حاضر این طور باشد اما چند سال دیگر جو آرزو خواهد کرد که ای کاش مدرسه را ترک نکرده بود. به علاوه تو که نمی خواهی یک مکانیک معمولی شوی . تو برای اینکه موقعیت بهتری داشته باشی باید به تحصیلات خود ادامه دهی.
- به هر حال وضعیت جو بسار خوب است
- ببین پسر من آیا واقعاً تلاش می کنی ؟
- مسلم است که تلاش می کنم نزدیک دو سال است که به مدرسه می روم و جز اتلاف وقت چیز دیگری نیافته ام.
- پسر من تو مدرسه معتبری می روی قدرش را بدان.
- راستش را بخواهی بچه های دیگر هم همین احساس را دارند.
- آیا میدانی که من مادرت چه فداکارهایی کرده ایم تا تو به اینجا برسی؟ حال که به اینجا رسیده ای چگونه می خواهی همه چیز را رها کنی؟
- پدر در فداکاری شما و مادرم تردیدی ندارم، اما ابدأ ارزشش را نداشتم.
- گوش کن پسر من شاید اگر کمتر جلوی تلویزیون بنشینی و بیشتر وقت خود را به خواندن درسهایت اختصاص بدهی...
- ببین پدر وضعیت من خوب نیست، به هر حال بگذریم ... دیگر نمی خواهم درباره اش حرف بزنم.

همان طور که در مثال فوق نمایان است لازمه ارتباط موثر، تنها محبت و وفاداری نیست بلکه شناخت نیازمندیها و کیفیت روانی ویژه طرف مقابل از ضروریات است.

عادت 6: نیروی جمعی ایجاد کنید

وقتی از چرچیل تقاضا شد که رهبری جبهه های جنگ بریتانیا را به عهده بگیرد، اظهار داشت که در تمام عمر، خود را برای چنین ساعتی آماده کرده است. با این قیاس ما نیز با تمرین تمام عادت های دیگر، خود را برای عادت 6 آماده کرده ایم. اگر بانظری ژرف و عمیق به مفهوم نیروی جمعی یا روحیه تیمی بنگریم، در می یابیم که این مضمون در برگیرنده عالی ترین جنبه های زندگی است. تجلی همه عادت ها و آزمون های راستین از آنهاست.

نیروی جمعی چیست؟ در ساده ترین توصیف ممکن می توان گفت که برآیند نیروی جمعی از جمع تک تک نیروها بیشتر است. بدین مفهوم که رابطه اجزاء بایکدیگر جزئی جداگانه تلقی می شود. این جزء نیروبخشترین، متحدترین، سریعترین و پرهیجان ترین اجزاء است.

با فرارسیدن تعطیلات، فردی تصمیم می گیرد که اعضای خانواده اش را برای ماهیگیری و پیک نیک به کنار دریاچه ای ببرد. او برای این برنامه اهمیت خاصی قایل است و در تمام سال برای چنین روزهای نقشه کشیده است. او پیشاپیش ویلایی در کنار دریاچه رزرو کرده و قایقی را هم به اجاره درآورده است. بچه ها هم با شور و هیجان وصف ناپذیری در انتظار گذراندن این اوقات فراموش ناشدنی هستند.

از سوی دیگر همسر او می خواهد با استفاده از تعطیلات از مادر بیمارش که 250 مایل از آنها دور است عیادت کند و در طول سال برای دیدار مادرش فرصت زیادی ندارد و مصمم است تحت هر شرایطی روزهای تعطیل را به این کار اختصاص دهد.

تفاوت نقطه نظرات بین زن و شوهر ممکن است که برخورد تلخ و ناخوشایندی منجر شود.

اما شوهر تمنای همسر را برای ماندن در کنار مادر عمیقاً احساس می کند. زن هم خواهش شوهر را برای فارغی از کار و مشغله روزانه و آفریدن تجربه تازه برای بچه ها دقیقاً درک می کند. از اینرو آنان به جای اینکه در برابر یکدیگر صف آرای کنند، در کنار هم به مسئله می نگرند. نیازهای یکدیگر را درک می کنند و به اتفاق راه حلی می جویند. چاره ای که تا حد ممکن تقاضای دو طرف را برآورده کند.

مرد می گوید شاید بتوانیم وقت دیگری را در این ماه برای عیادت از مادرت در نظر بگیریم. من در تعطیلات آخر هفته کارهایی خانه را تقبل می کنم و در روزهای هفته هم کسی را به کمک دعوت می کنم تا تو بتوانی به عیادت مادرت بروی. شاید هم بتوانیم جایی را برای پیک نیک و ماهیگیری انتخاب کنیم که نزدیک مادرت باشد. این زوج مشارکت و یگانگی را مرکز توجه قرار داده اند. و آنقدر در برنامه خود تجدید نظر می کنند تا سرانجام به راه حلی برسند که رضایت دو طرف را برآورده کند.

عادت 7: اره را تیز کنید

فرض کنیم که روزی به هنگام عبور از جنگلی با فردی برخورد می کنید که رنج و زحمت فراوان درختی را اره می کند و از او می پرسید:

- ببخشید، ممکن است پیرسم که سرگرم چه کاری هستید؟
- مگر نمی بینی که مشغول اره کردن درختم.
- به نظر می رسد که بد جوری خسته شده اید. به گمانم که مدت زیادی است که سرگرم اره کردن هستید.
- بله همین طور است دیگر نفسی برای باقی نمانده، بیشتر از 5 ساعت است که یک نفس دارم اره می کنم.
- از ظواهر امر معلوم است که در این 5 ساعت کارتان خوب پیشرفت نکرده است فکر نمی کنید که بهتر است چند لحظه تامل کنید و پس از تیز کردن اره تان به کار ادامه دهید. یقین دارم که سریعتر پیش خواهید رفت.

مرد درحالیکه هنوز مشغول اره کردن است وهن هن کنان می گوید.

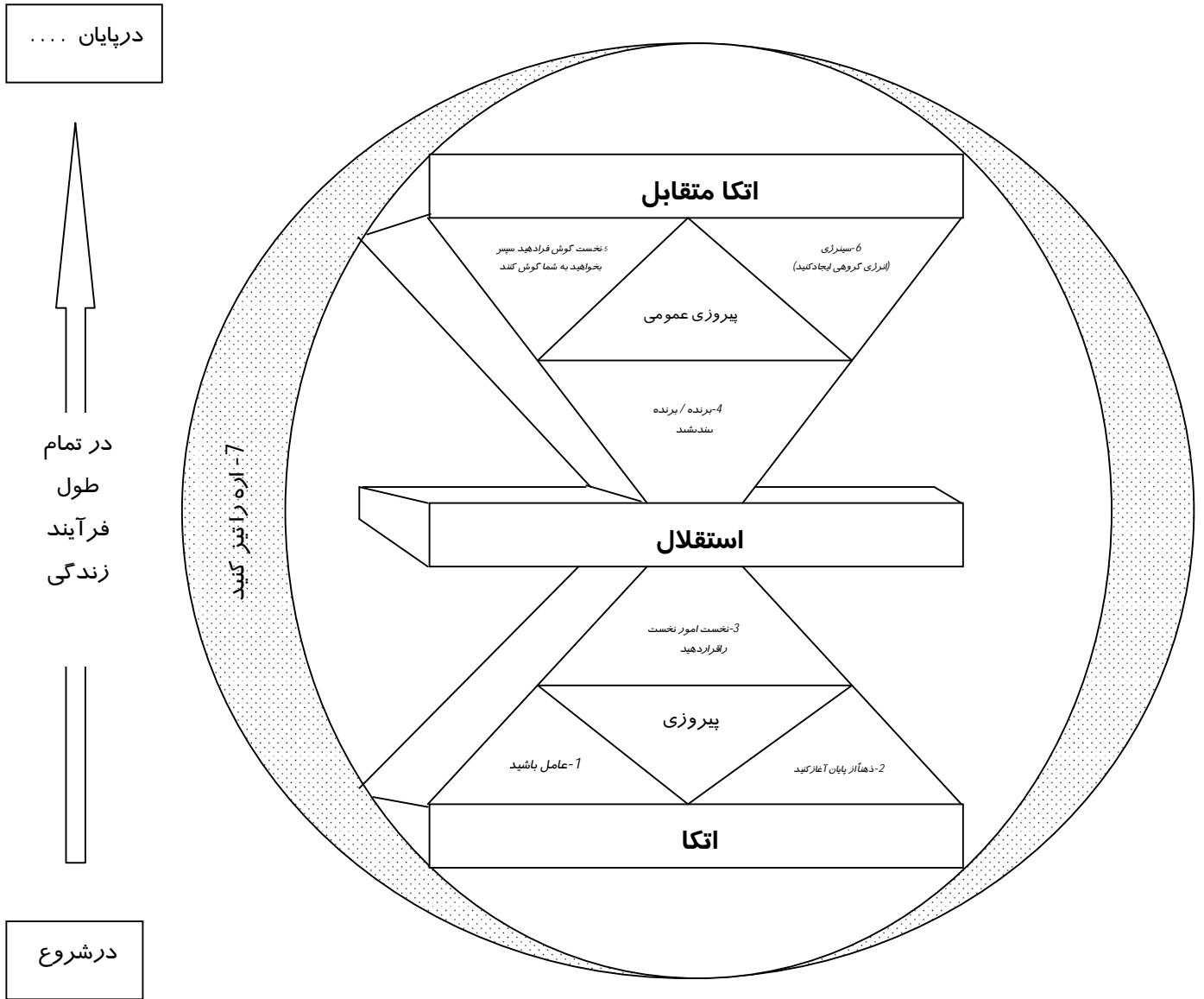
- خودتان می بینید که به شدت مشغول قطع کردن این درختم ، بنابراین برای تیزکردن اره ابداً وقت ندارم. عادت 7 درباره تامل کردن و تیزکردن اره است . مجالی است تا بتوانید به گرایشهایی که نسبت به زندگی دارید دقیق تر بنگرید. از این رو عادت 7 دربرگیرنده عادات دیگر است وبدون بهره مندی از آن تحقق عادات دیگر ممکن نیست.

این عادات موثری درنگهداری وارتقا بزرگترین تواناییها وسرمایه های زندگیتان بشمارد می رود نیروی که زندگی وهستی شمارا از جهات مختلف جسمانی ،روحي،معنوی،واجتماعی دگرگون میکند و شما رابر تارک رفیع رستگاری وخوشبختی جای می دهد.

- جسمانی: ورزش،تغذیه،کنترل فشارها.
- روحی: مطالعه، تجسم، برنامه ریری ،نوشتن ،
- معنوی :تعیین ارزشها ، تعهد ، مطالعه ، نیایش .
- اجتماعی: خدمت ،همدلی ،روحیه تیمی ،امنیت باطنی .

در بخش پایانی این کتاب مایلم اعتقاد خودرادرباره منشأ اصول صحیح باشما سهیم باشم.به اعتقاد من اصول صحیح زندگی همان قوانین طبیعتند ،وخدا ،خالق ما ،منبع این اصول وهمچنین منشأ وجدان ماست . شخصاً تلاش زیادی برای به کار گیری اصول این کتاب مبذول می دارم .هر گونه تلاش در این زمینه برایم رضایت بخش وارزنده است ،به زندگانیم معنا ومفهوم می بخشد ویاریم می کند که عشق بورزم ، خدمت وایثار پیشه کنم.

پایان



الگوی کلی هفت عادت (شروع ، ادامه و ...)