



۲۰ عادت غلط افراد موفق در محیط کار

از کار سختتان نتیجه مطلوب نمی‌گیرید. دارید در زمینه کاریتان به‌خوبی فعالیت می‌کنید اما چیزی وجود دارد که بین وضعیت کنونی‌تان و موفقیت‌های بیشتر فاصله انداخته است. این چیز ممکن است یکی از عادت‌های رفتاری آزاردهنده خودتان باشد. شاید یک نقطه‌ضعف جزئی که شاید اصلاً آن را نتوانید تشخیص بدهید، شاید دقیقاً همان عواملی که فکر می‌کنید باعث شده‌اند موفق شوید و در وضعیت کنونی قرار داشته باشید دارند از کسب موفقیت‌های بیشترتان جلوگیری می‌کنند.

۱. بیش‌ازحد برنده شدن

احساس نیاز برای برنده شدن، آن هم به هر قیمتی و در هر شرایطی. چه لزوم داشته باشد یا نداشته باشد یا کاملاً بی‌مورد باشد.

بیش‌ازحد برنده شدن رایج‌ترین مشکل رفتاری در میان افراد موفق است. تفاوتی میان رقابتی بودن و بیش‌ازحد رقابتی بودن وجود دارد، همچنین بین موفق شدن هنگامی که به چشم می‌آید و هنگامی که به چشم نمی‌آید. افراد موفق بارها و بارها مرز

بین این دو را می‌شکنند. نمی‌خواهم حس رقابت را کم‌اهمیت جلوه دهم. منظورم این است که وقتی از این حس، برای به دست آوردن اهدافی استفاده می‌کنیم که ارزش تلاش کردن را ندارند، آنگاه یک مشکل به حساب می‌آیند.

۲. بیش از حد ارزش و اعتبار دادن به بحث

تمایل بیش از اندازه در هر مباحثه‌ای برای به کرسی نشاندن نظرات خودمان. تصور کنید مدیرعامل یک شرکت هستید. کارمندان عقیده‌ای ابراز می‌کند که از نظر شما فوق‌العاده است. به جای آن که از او حمایت کنید و بگویید: «عقیده فوق‌العاده‌ای است»، از آنجایی که می‌خواهید برای خودتان ارزش و اعتبار ایجاد کنید می‌گویید: «عقیده فوق‌العاده‌ای است؛ اما بهتره این کار رو انجام بدی». هرچقدر مقام شما در سازمان بالاتر باشد، لازم است کاری کنید که دیگران موفقیت‌های بیشتری به دست آورند تا اینکه بخواهید همیشه خودتان موفق و برنده باشید.

۳. قضاوت کردن

تمایل برای قضاوت کردن دیگران و محک زدن آن‌ها با توجه به معیارهای خودمان. مردم دوست ندارند، هرچند غیرمستقیم، مورد انتقاد قرار بگیرند. به همین دلیل است که قضاوت کردن در مورد دیگران یکی از بدترین راه‌هایی است که موجب طرد کردن آن‌ها و موفقیت‌مان می‌شود. تنها نتیجه‌ای که می‌توان از قضاوت درباره تلاش و کمک دیگران انتظار داشت این است که آن‌ها دیگر به ما کمک نخواهند کرد.

۴. ارائه پیشنهادات مخرب

ارائه نظرات و پیشنهادات طعنه‌آمیز و بی‌موردی که گمان می‌کنیم با مطرح کردنشان باهوش و تیز به نظر می‌رسیم. پیشنهادهای مخرب، اظهارات طعنه‌آمیزی هستند که روزانه از روی غرض یا بدون هیچ

غرضی بیان می‌کنیم و هیچ سودی برای دیگران ندارد جز آن‌که باعث رنجش آن‌ها می‌شود و احساس برتری خود را به آن‌ها ثابت کنیم. این نظرات طعنه‌آمیز، متفاوت از نظراتی است که برای افزایش ارزش و اعتبار به بحث بیان می‌شود؛ زیرا جز رنجش و آزرده‌گی چیزی به همراه ندارد.

۵. با کلماتی از جمله «نه»، «اما» و «باین‌حال» آغاز کردن

استفاده بیش‌ازحد از این کلمات منفی که به‌طور غیرمستقیم بیان‌کننده این مفهوم است: «حق با من است. تو در اشتباهی».

هنگامی‌که جمله‌ای را با «نه»، «اما» و «باین‌حال» یا هر چیز شبیه آن آغاز می‌کنید صرف‌نظر از اینکه لحن شما تا چه حد دوستانه باشد یا چه تعداد عبارات ملایم و دلربا بیان کنید تا تاثیر مثبتی بر دوستتان بگذارید، پیامی که دوست شما دریافت خواهد کرد این است: در اشتباهی... از آن لحظه به بعد گفت‌وگوی بین شما تبدیل به جنگی بی‌حاصل می‌شود و شما دیگر در حال تبادل نظر نیستید بلکه در تلاشید تا در این جنگ پیروز شوید.

۶. به همه دنیا بگوییم چقدر باهوش هستیم

احساس نیاز برای اینکه به دیگران نشان دهیم که باهوش‌تر از آن‌ها هستیم. فرض کنید منشی شما با یک سند که لازم است آن را فوراً بررسی کنید وارد اتاقتان می‌شود چیزی که منشی نمی‌داند این است که چند دقیقه پیش از طریق همکارانتان از موضوع مطلع شده‌اید. چه کار خواهید کرد؟ اگر مانند اکثر مردم باشید راهی پیدا خواهید کرد تا به منشی‌تان بگویید یک‌قدم از او پیش هستید. ممکن است به‌سادگی بگویید: «این موضوع را از قبل می‌دانستم» یا با لحن تندتری بگویید: «چرا آسایش من را با این موضوع به هم ریختی؟» اما هرکدام را که انتخاب کنید ضربه‌ای را که نباید بزنید زده‌اید. اگر بتوانید به‌سادگی و با گفتن متشکرم آن را بگذرانید، کار

درستی انجام داده‌اید.

آیا تاکنون توجه کرده‌اید که هرگاه فردی موضوعی را مطرح می‌کند که ما قبلاً آن را شنیده‌ایم، نمی‌خواهیم به آن مطلب گوش دهیم. (یا با انگشتان دستتان بر روی چیزی می‌کوبید.)

۷. هنگامی که عصبانی هستیم صحبت کنیم

استفاده از تغییرات احساسی به‌عنوان ابزار مدیریت.

فکر می‌کنم عصبانیت نوعی ابزار مدیریت است. باعث می‌شود کارمندان از خواب بیدار شوند. مفهومش این است که بعضی اوقات کارمندان باید صدای شما را بشنوند؛ اما به چه قیمتی؟

تغییرات احساسی، ابزار قابل اطمینانی برای مدیریت نیستند. وقتی عصبانی هستید، کنترلتان را از دست می‌دهید. فکر می‌کنید با خشم فوری می‌توانید دیگران را کنترل کنید و انگیزه‌شان را بالا ببرید؛ اما به‌سختی می‌توان واکنش مردم در برابر خشم و عصبانیت را پیش‌بینی کرد. با این کار آن‌ها به محض اینکه می‌خواهند پیشرفت کنند، افت می‌کنند.

۸. منفی بودن یا «اجازه بده بگم چرا این موضوع عملی نیست»

احساس نیاز برای مطرح کردن افکار منفی مان آن‌هم زمانی که از ما نظری خواسته نشده است.

همه ما در محیط کار با افراد منفی آشنا هستیم. آن‌ها افرادی هستند که قادر نیستند در مقابل پیشنهاد شما، جمله‌ای مثبت یا تعارف‌آمیز بیان کنند. واکنش آن‌ها همیشه منفی است. اگر منفی بودن نقطه ضعف شما است از شما می‌خواهم هنگامی که پیشنهاد مفیدی دریافت می‌کنید به پاسخ و واکنشی که از خود نشان می‌دهید دقت و آن را بررسی کنید.

۹. از دادن اطلاعات اجتناب کردن

سر باز زدن از دادن اطلاعات به این جهت که نسبت به دیگران احساس برتری داشته باشیم.

در عصر دانش و اطلاعات این حقیقت که اطلاعات قدرت محسوب می‌شود بیش از همیشه صحت دارد و اجتناب از ارائه اطلاعات به دیگران با هدف تصاحب قدرت، ارزش و اعتبار ما را از بین می‌برد و باعث رنجش دیگران می‌شود.

۱۰. ناتوانی در تشخیص

ناتوانی در ستودن و پاداش دادن به دیگران. اگر تاثیری که فردی در موفقیت گروهی داشته است را تشخیص دهید اما به گونه‌ای رفتار کنید که گویی این موضوع را تشخیص نداده‌اید نه تنها با او با بی‌عدالتی رفتار کرده‌اید بلکه لذت و شوق او را از بین می‌برید.

۱۱. بیش از آنچه که هستیم به خودمان اعتبار دهیم

آزاردهنده‌ترین راهی که هر موفقیتی را به خودمان وابسته می‌دانیم.

۱۲. بهانه آوردن

نقاط ضعف را جزء اصلاح نشدنی شخصیتمان می‌دانیم. به خاطر تاخیری که داریم بهانه می‌آوریم که همیشه در طول زندگی تاخیر می‌کنیم و والدین و دوستانمان با این موضوع کنار آمده‌اند. این موضوع درباره همه عادت‌های ناپسندی که داریم صدق می‌کند. اگر دیدید که همکارانتان با گفتن «من بلد نیستم..» در تلاش هستند تا از زیر بار

مسئولیت شانه خالی کنند، از آن‌ها بپرسید چرا؟
اگر بتوانیم عذر و بهانه نیاوریم، قادر خواهیم بود در هر زمینه‌ای که می‌خواهیم موفق بشویم.

۱۳. جدا نشدن از گذشته

نیاز برای فرار از پذیرفتن اشتباه و مقصر دانستن حوادث و افراد گذشته؛ مقصر دانستن دیگران.

تغییر دادن کسانی که گذشته را رها نکرده‌اند و می‌خواهند بدانند چرا هم‌اکنون به اینجا رسیده‌اند کار دشواری است. زمان زیادی طول می‌کشد تا بتوانیم آن‌ها را قانع کنیم که دیگر درباره گذشته نمی‌توانند کاری انجام دهند و نمی‌توان گذشته را تغییر داد. تنها کاری که باید بکنند این است که گذشته خود را بپذیرند و به سوی آینده بهتر پیش بروند.

۱۴. تملق و چاپلوسی را ترویج می‌دهیم

نمی‌توانیم ببینیم که چه رفتار اشتباهی با دیگران داریم.
برخی از مدیران دوست ندارند از آن‌ها انتقاد شود و فقط می‌خواهند افراد جایگاه و مقام آن‌ها را ستایش کنند شاید مدیران می‌پندارند که این رفتارها به نفعشان است؛ ولی آن‌ها با این کار تملق و چاپلوسی را ترویج می‌دهند که این به نفع شرکت نیست.

۱۵. اجتناب از ابراز پشیمانی

از پذیرفتن مسئولیت در برابر اعمال پذیرفتن اشتباهمان ناتوانیم یا قدرت تشخیص اینکه رفتار ما چه تاثیری بر دیگران می‌گذارد را نداریم.
ابراز پشیمانی یا عذرخواهی کردن به پاک‌سازی روح و روان کمک می‌کند. هنگامی که می‌گویید «متأسفم» احساس بهتری پیدا می‌کنید.

۱۶. گوش ندادن

بدترین نوع بی‌احترامی به همکاران. هنگامی که به صحبت‌های طرف مقابل گوش نمی‌دهیم در حال ارسال پیام منفی به او هستیم.

۱۷. ناتوانی در ابراز حس قدردانی

بدترین طرز برخورد. اگر نمی‌دانید در چه شرایطی باید چه واکنشی از خود نشان دهید. حداقل در برابر تعریف و تمجید بگویید متشکرم.

۱۸. تنبیه کردن آورنده پیام

به انتقاد گرفتن افراد بی‌گناهی که صرفاً قصد دارند به ما کمک کنند.

۱۹. تقصیر را به گردن دیگران انداختن

همه را مقصر می‌دانیم به‌جز خودمان.

۲۰. احساس بیش‌ازاندازه «من» بودن

از اشتباهاتمان تعریف و تمجید می‌کنیم به‌گونه‌ای که گویی خوبی‌های ما هستند.