



فروتنی - درسی از جان مکسول

یکبار، در ابتدای دوران کاریم، دوستانم هدیه‌ای غیرمنتظره به من دادند. تیشرتی که رویش نوشته بود: «وقتی به اندازه من بزرگ باشید، فروتنی سخت است.»

وقتی آن را به من دادند می‌خندیدند، اما من شک کردم که احتمالاً سعی دارند چیزی را به من بفهمانند. سپس، به یکی از دوستانم نزدیک شدم و از او پرسیدم که آیا واقعا چنین هستم؟

او لبخندی زد و گفت: «بله واقعا این‌طور هستی؛ اما تو را دوست داریم و می‌دانیم که می‌توانی تغییر کنی.» سخنان او محبت‌آمیز بود؛ اما حقیقت دردناکی را به من گوشزد کرد: «من فروتن نبودم، مشخصه‌ای که همه ما برای یادگیری و رشد به آن نیاز داریم.» در حقیقت من در نقطه مقابل فروتنی بودم. من بی‌اندازه مغرور، رقابتی و برای بردن مصمم بودم. وقتی می‌بردم، غیرقابل‌تحمل می‌شدم. اگر از کسی پیشی می‌گرفتم، به او می‌گفتم که من برده‌ام و سپس به همه افرادی که او می‌شناخت هم می‌گفتم که من برده‌ام. من همه را در جریان قرار می‌دادم.

بدترین قسمت ماجرا؟ اینکه من اصلا از این موضوع آگاه نبودم. نه تا روزی که آن تیشرت را هدیه گرفتم. این هدیه رفتار مرا از یک کارشناس همه‌چیزدان به دانش‌آموزی فروتن تبدیل کرد.

["message_box text_color="light]

فروتنی به ما امکان می‌دهد که اشتباهاتمان را ببینیم و از آن‌ها درس بیاموزیم. این ویژگی همان چیزی است که تفاوت بین شخصی که شکست می‌خورد و تنزل می‌کند را با فردی که می‌لغزد، دوباره برمی‌خیزد و هرگز دوباره آن اشتباه را تکرار نمی‌کند را مشخص می‌کند. من فکر می‌کنم که فروتنی بسیار ارزشمند است.

[message_box/]

تفاوت دو گروه افراد

آیا تاکنون دیده‌اید که بعضی افراد چگونه به‌سادگی از شکست‌ها سربلند بیرون می‌آیند؟ آن‌ها از این شکست‌ها درس می‌گیرند و بهتر می‌شوند. دیگران پس از تجربه‌ای منفی، سیر نزولی‌شان آغاز می‌شود و هرچقدر هم بخواهید به آن‌ها کمک کنید، نمی‌توانید. آن‌ها از اشتباهاتشان درس نمی‌گیرند.

تفاوت این دو نوع افراد چیست؟ من باور ندارم که دلیل آن مشکلات و یا چیز دیگری خارج از کنترل آن‌ها است. این تفاوت از درون نشات می‌گیرد. این روح هر فرد است. آن‌هایی که از مشکلات نفع می‌برند، روح فروتنی دارند و بنابراین برای درس گرفتن از اشتباهات، شکست‌ها و ضررهایشان مایل به تغییر هستند. آن‌ها درست در نقطه مقابل افراد مغروری قرار دارند که تمایلی ندارند تا مشکلات مربی آن‌ها باشد و در نتیجه از یادگیری باز می‌مانند.

همه دوران سخت را تجربه می‌کنند. بعضی افراد پس از این سختی‌ها فروتنی پیشه می‌کنند. بعضی دیگر سخت می‌شوند و هر جا که می‌روند، آن روحیه را همراه خود می‌برند.

تفاوت غرور و فروتنی

غرور می‌خواهد بداند حق با چه کسی است و فروتنی می‌خواهد بداند چه چیزی درست است. این تعریف کاملاً دقیق است. غرور باعث می‌شود افراد خودشان را توجیه کنند، حتی وقتی می‌دانند حق با آن‌ها نیست و این فقط آغاز ماجراست. بیایید نگاهی به ویژگی‌های منفی‌ای بیندازیم که از غرور به وجود می‌آید:

- **مقصر کردن.** هر وقت کارها به درستی پیش نمی‌رود، افراد مغرور به جای پذیرفتن مسئولیت، دیگران را مقصر می‌کنند.
- **انکار.** آن‌ها به جای اینکه بی‌طرف و واقع‌بین باشند، با واقعیت روبه‌رو نمی‌شوند. یک مدیر مغرور آنچه برای دیگران واضح است را نادیده می‌گیرد. عضو مغرور خانواده‌ای با عملکرد ضعیف، رفتار خود و دیگران را توجیه می‌کند.
- **کوتاه‌نگری.** افراد مغرور به جای اینکه روشن‌بین و پذیرا باشند، حالت دفاعی دارند و با ایده‌های جدید مخالف هستند. آن‌ها می‌گویند «این همان روش همیشگی ما برای انجام کار است» و علاقه کمی به نوآوری و پیشرفت دارند.
- **انعطاف‌ناپذیری.** افراد مغرور به جای اینکه منعطف باشند، خشک و بی‌انعطاف‌اند. آن‌ها می‌گویند «یا این کار را به روش من انجام می‌دهیم یا من هیچ مسئولیتی را قبول نمی‌کنم». شکست‌های گذشته آن‌ها، حتی موفقیت‌هایشان آن‌ها را عقب نگه می‌دارد.
- **نامنی.** افراد مغرور خود را بزرگ و دیگران را کوچک می‌پندارند، زیرا احساس نامنی می‌کنند. آن‌ها اعتبار موفقیت‌ها را از آن خود و دیگران را مسئول شکست‌هایشان می‌دانند. آن‌ها به جای تقویت روحیه تیمی، به افراد دلگرمی کمی داده و بهترین افرادشان را فراری می‌دهند.
- **انزوا.** افراد مغرور به جای برقراری ارتباط، خود را دور از دسترس خود، خانواده، جامعه و مشتریان‌شان قرار می‌دهند. غرور باعث می‌شود فکر کنند آن‌ها موضوع اصلی هستند، درحالی‌که واقعاً دیگران موضوع اصلی هستند. من واقعا خدا را

شکر می‌کنم که دوستانم مرا از آن مسیر نادرست برگرداندند. شما چگونه هستید؟ شاید ذاتاً فرد فروتنی باشید. اگر چنین هستید، فوق‌العاده است. اما اگر این‌گونه نیستید، خبر خوب اینکه می‌توانید تغییر کنید. اگر من توانستم، شما هم می‌توانید.

ویژگی مدیران آموزش‌ناپذیر

اگر نمی‌دانید تا چه حد فروتن هستید و اگر دوستانتان آن تیشرت را به شما نداده‌اند، شاید فهرست زیر بتواند به شما کمک کند. کرک هانسن فهرستی از ویژگی‌های رهبران آموزش‌ناپذیر را ارائه می‌دهد. من نظرات او را کمی تغییر داده‌ام تا آن‌ها را به شکل سوالاتی مطرح کنم که باید از خودتان بپرسید.

- آیا باور دارید که همه چیز را می‌دانید؟
- آیا فکر کنید شما باید مسئول باشید؟
- آیا گاهی فکر می‌کنید که قوانین برای شما مصداق ندارد؟
- آیا باور دارید که نباید شکست بخورید؟
- آیا باور دارید که به‌تنهایی کارها را بهتر انجام می‌دهید؟
- آیا باور دارید که با استعداد کمتر یا جایگاه پایین‌تر بهتر از دیگران هستید؟
- آیا فکر می‌کنید به‌اندازه سازمانتان یا بیشتر از آن مهم هستید؟

اگر پاسخ شما به بسیاری از این سوالات مثبت است، روح یادگیری ندارید. اما ناامید نشوید. اگر شروع بدی داشته‌اید، نگران نشوید. آنچه در زندگی بسیار مهم است، پایان است نه آغاز.