

دوره آموزشی: شناسایی و استفاده از ظرفیتهای ذهنی

مدرس: فریده صفی خانی

مقدمه:

میل به کمال و بهتر شدن در وجود تمامی ما انسان ها وجود دارد، همه ی ما دوست داریم انسان های بهتری باشیم . شاید در عمل کمی ضعیف کار می کنیم ولی تمایل به بهتر شدن در آفرینش ما وجود دارد. چقدر از اعمال ذهن خود آگاهی دارید؟ چقدر فرآیند عملکرد مغز خود را می شناسید؟ آیا می دانید ذهن شما قادر است در شرایط خاص هر غیر ممکنی را ممکن سازد؟ مغز انسان قابلیت های خارق العاده ای دارد، به طوری که از آن به "پیچیده ترین رایانه جهان" یاد می کنند. بزرگترین موفقیت انسان زمانی حاصل می شود که بتواند ذهن خود و تولید افکارش را کنترل نماید. تا زمانی که ما درکی از ذهن خود نداشته باشیم ، برای تسلط داشتن بر ذهن بسیار دشوار و غیر ممکن خواهد بود. فکر کردن در مورد ذهن ممکن است به نظر بسیار طاقت فرسا و مشکل باشد و در واقع نیز بسیار پیچیده است. اما برخی از قوانین بسیار مهمی وجود دارد که حاکم بر نحوه عملکرد ذهن بوده و در کنار هم کلیدهایی را در خود نگه می دارند که آنها طرز کار را به وضوح تشریح می دهند.

روان و ذهن انسان از دو قسمت اصلی تشکیل شده است :

۱ - ضمیر خودآگاه (شعور ظاهری)

۲ - ضمیر ناخودآگاه (شعور باطنی)

کارهای ارادی مثل زمانی که خودمان را باد می زنیم ، رانندگی می کنیم ، آشپزی می کنیم ، راه میرویم و تصمیم می گیریم . این اعمال مربوط به بخش خود آگاه ذهن است که شامل نیمه بالای مغز است. کارهای غیرارادی مثل ضربان قلب ، هضم غذا ، عمل جریان خون ، این قبیل اعمال مربوط به نیمه پایین مغز است و نمی توان در آن دخل و تصرف کرد و این همان ناخودآگاه ذهن است. هر عملی که بصورت عادت و تکرار درآید کنترل عصبی آن عمل از بالای مغز یعنی ضمیر خودآگاه به پایین یعنی ضمیر ناخودآگاه می رود . به عبارت دیگر با تکرار یک عمل ارادی ، آن عمل تبدیل به یک عمل غیر ارادی می شود. بسیاری از ما تا حدودی از ضمیر خودآگاه خود باخبریم. اما آگاهی از ضمیر ناخودآگاه هم امری مهم است. ضمیر ناخودآگاه ماست که مدام نقشی اساسی بازی می کند. شما باید یاد بگیرید تا ضمیر ناخودآگاهتان را مجدداً برنامه ریزی کنیم و افکار درونی منفی خود را به افکاری مثبت و دلخواه تبدیل کنید. شما باید تمایل داشته باشید که برنامه ریزی منفی ذهنی را رها کنید و باورهای مثبت و سالم را جایگزین آن بسازید. باورها صرفاً افکار عادی خودتان هستند که از طریق عبارات تاکیدی، گفتگوی ذهنی مثبت، تحولات رفتاری و روشهای تجسمی، قابل تغییرند. اینها ابزارهایی فوق العاده موثر برای رها کردن الگوهای فکری منفی ریشه دار هستند. هر پیامی که به مغز خطور می کند یا گفته می شود در ضمیر ناخودآگاه تاثیر میگذارد و چنانچه تکرار شود ، اثر آن چندین برابر خواهد بود. روزانه ۵ هزار اندیشه از مغز ما عبور می کند و متأسفانه اکثر این اندیشه ها منفی است. بنابراین باید بسیار مراقب واژه هایی که به کار می بریم ، موسیقی هایی که گوش می دهیم ، حرفهای اطرافیانمان و ... باشیم ، چرا که همه ی واژه ها از نظر ضمیر ناخودآگاه بار معنایی مثبت یا منفی دارند. تجربیات گوناگون در ضمیر ناخودآگاه هر کدام از ما انسانها تشکیل نظرهای

متفاوتی را می دهد و مسئول تمامی این عملکردها ضمیر ناخودآگاه می باشد. ضمیر ناخودآگاه در کنار ضمیر خودآگاه یک انسان را از نظر عملکرد رفتاری راهنمایی می کند و همان طور که گفتیم ضمیر خودآگاه در مورد مسائل کاملاً قابل کنترل شده عمل می کند. حال آنکه ضمیر ناخودآگاه پیوسته به دنبال کسب اطلاعات جدید و ترکیب آن با تجربیات گذشته می باشد و از آنجا که هدف ضمیر ناخودآگاه حفظ منافع هر فرد می باشد، رفتار جدیدی را که خودبه وجود می آورد در حفظ آن فرد می باشد.

ضمیر خودآگاه: ضمیر خودآگاه شما، بخشی از وجودتان است که فکر می کند و دلیل و برهان می آورد. بخشی از ذهن شما که برای تصمیم گیری های روزمره از آن استفاده می کنید. با این بخش از ذهن خود می توانید هر چیزی را بپذیرید یا رد کنید. هیچ کس یا هیچ وضعیتی نمیتواند شما را مجبور کند که در مورد افکار یا عقایدی که به انتخاب خودتان نبوده اند، آگاهانه فکر کنید. ضمیر خودآگاه یا ذهن هوشیار قدرتمند است اما بخش ذهنی به مراتب محدودتر محسوب می شود. گنجایش محدود پردازش شده دارد. حافظه کوتاه مدت حدود ۲۰ ثانیه دارد. توانایی اداره کردن هر بار یک تا سه رویداد را دارد. نیروی حرکت آنی با سرعت ۱۹۰ تا ۲۳۰ کیلومتر بر ساعت را دارد. توانایی پردازش ۲۰۰۰ بیت اطلاعات در یک ثانیه دارد.

ضمیر ناخودآگاه: در واقع ضمیر ناخودآگاه به مراتب خارق العاده تر است. غالباً از آن به عنوان ذهن معنوی یا کائناتی نام برده می شود، و حد و مرزی نمی شناسد مگر برای هر آنچه خود آگاهانه انتخاب میکنید. عادت های شما در ضمیر ناخودآگاهتان وجود دارد. ضمیر ناخودآگاه انسان همه کلمات را به دقت خارق العاده ای شناخته و به محض شنیدن یک واژه معنی دار، چه مثبت و چه منفی، آن را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و با تکرار مکرر، آن را بزرگ می کند. دانشمندان در دانشگاه هاروارد و استنفورد، به این نتیجه رسیده اند که رمز موفقیت در تکرار است، امروزه دانشمندان معتقدند که نبوغ اکتسابی است و ۹۵ درصد از انسانها می توانند در یک زمینه خاص نابغه شده و به نبوغ برسند، و کلید دستیابی به آن فقط و فقط در سایه تکرار است. این بخشی از ذهن شماست که در سطحی به مراتب بالاتر از سطح ذهنی خودآگاه، قرار دارد و به منبع و هوش لایتناهی کائنات متصل است. ضمیر خودآگاه قادر نیست مفاهیم یا عقاید را رد کند، که بدین معناست ما می توانیم با استفاده از ضمیر خودآگاه، باورهای ضمیر ناخودآگاه را دوباره برنامه ریزی کنیم، و ذهن ناخودآگاه مجبور است عقاید و باورهای جدید را بپذیرد، یعنی نمی تواند آنها را رد کند. درواقع ما می توانیم با اراده و عزمی آگاهانه، محتوای ضمیر ناخودآگاه را تغییر دهیم.

مدیریت ذهن چیست؟

تمام باورها و رفتارهای ما از ذهن مان سرچشمه می گیرد. به توانایی مدیریت کردن افکار و باورها مدیریت ذهن می گویند. ذهن و مغز مهم ترین عضو در بدن هر انسان می باشد. با مدیریت ذهن توانایی کنترل امور و آنچه در زندگی ما رخ می دهد را بدست می گیریم. می توانیم آن گونه شویم که می خواهیم. واقعیت این است که وقتی بتوانیم ذهن مان و مغز مان را مدیریت کنیم، می توانیم به تمام خواسته ها و آرزوهای زندگی مان برسیم. فقط کافی است با ذهن خود آشنا شویم آنگاه ذهن ما رفتارها و برخوردهای جدید را می آفریند.

ذهن چیست؟

ذهن و مغز هر دو یک جز واحد هستند. اگر مغز را به کامپیوتر تشبیه کنیم ذهن همان نرم افزار و یا برنامه های اجرایی است. به سخت افزار این کامپیوتر مغز گفته می شود.

• هنگامی که می خواهیم از قسمت های مختلف این عضو مهم صحبت کنیم کلمه مغز را به کار می بریم.

• هنگامی که منظور ما اشاره به کارکردها و یا تصمیمات مغز باشد از کلمه ذهن استفاده می‌کنیم.

توانایی های ذهن و مغز ما بسیار زیاد است. هر انسانی قادر است فعالیت ها و کارهای متفاوتی را انجام دهد، مسائل زیادی را یاد بگیرد، مسیرهای عصبی بیشمار را در مغز خود به وجود آورد و توانایی های بیشمار را کسب کند. در گذشته بیان می‌شد که افراد نابغه و افراد برتر جامعه از حدود ده درصد ظرفیت مغز و ذهن خود استفاده می‌کنند و در انسان های معمولی این درصد کمتر است. چگونه استراحت کنیم تا انرژی ذهنی خود را تقویت کنیم: تحقیقات جدید نشان می‌دهد ذهن و مغز همه انسان‌ها مانند هم است. ذهن همه با حداکثر توان و ظرفیت خود در حال کار کردن است. تفاوتی که بین ذهن و مغز افراد نابغه و برتر با انسان های معمولی وجود دارد، واقعیت این است که هر کسی که بخواهد از ذهن خود بهترین استفاده را کند حتماً موفق خواهد شد. در گذشته دانسته‌های ما در مورد ذهن و مغز بسیار کم بود و انسان به مغز و ذهن خود آگاهی نداشت. با پیشرفت علم و تکنولوژی آگاهی انسان از این قدرت نهفته، ذهن، بیشتر شد. در صورت اینکه بخواهیم می‌توانیم به‌درستی از ذهنمان استفاده کنیم.

آیا ذهن به مدیریت نیاز دارد؟

از آنجا که ذهن ما بیشترین اثر بر روی روابط، کار و زندگی ما دارد پس مدیریت ذهن می‌تواند بسیار مفید واقع شود. اگر ما بتوانیم بر ذهنمان تسلط یابیم و به گونه ای رفتار کنیم که کنترل ذهنمان در دست خودمان باشد به بسیاری از اهداف خود در زندگی دست می‌یابیم. واقعیت این است که ما در اکثر مواقع تحت کنترل ذهنمان هستیم و ذهن است که ما را کنترل می‌کند. هنگامی که در گذشته گیر کرده‌ایم و یا درگیر ناراحتی‌های گذشته هستیم ذهن است که ما را کنترل می‌کند و آن چه ما در این مواقع انجام می‌دهیم از ضمیر ناخودآگاه ما سرچشمه می‌گیرد. بسیاری از تصمیم های ما در اثر ضمیر ناخودآگاه ذهن ما است که به راسی در بسیاری از اوقات ما به آنها دسترسی نداریم و نمی‌دانیم علت بسیاری از تصمیم‌های ما چه چیزی بوده است. پس بهتر است در انجام هرکاری ذهنمان را مدیریت کنیم و کنترل آن را در دست بگیریم به جای آنکه اجازه دهیم ذهن مان کنترل ما را در دست گیرد. اجازه دهید برایتان مثالی بزنم. تصور کنید تصمیم گرفته اید کاری را شروع کنید و مدام نگران هستید. از یک طرف این کار، کار مورد علاقه تان است و از طرف دیگر نگران این هستید که اگر موفق نشوید چه میشود. در این موقعیت نگرانی ها مانع عملکرد شماست و گاهی این نگرانی ها باعث میشود که شما از تصمیم تان منصرف شوید. بنابراین وقتی با کارکرد ذهن آشنا میشوید ، متوجه میشوید که این نگرانی ها طبیعی هستند. این آگاهی کمک می کند در مواقعی که ذهن تان مانع موفقیت شماست مچ ذهن تان را بگیرید. در نتیجه به ذهن تان اجازه نمیدهید که با بزرگ نشان دادن این ترس ها و نگرانی ها و افکار مزاحم مانع موفقیت شما شود.

آیا مدیریت ذهن آسان است؟

از آنجا که بسیاری از تصمیم های ما در زندگی توسط سیستمی انجام می‌شود که به آن تفکر سریع گفته می‌شود و این سیستم خودکار و سریع است و از پیش زمینه های ذهنی ما برای تصمیم گیری استفاده می‌کند پس مدیریت ذهن کار آسانی نخواهد بود زیرا به تلاش و پشتکار نیاز دارد و همچنین باید با تفکر سریع مقابله کند تا تصمیم‌های انتخابی از جانب سیستم تفکر سریع ذهن را نپذیرد. با این حال با یادگیری روش های صحیح مدیریت ذهن و به کار گیری آن و با کمی تلاش می‌توانید در مدیریت ذهن و افکار خود حرفه ای شوید. فقط کافی است که تصمیم بگیرید.

فواید مدیریت ذهن

همانطور که گفتیم زمانی که کنترل ذهن مان را بدست گرفتیم بر بسیاری از مشکلات زندگی پیروز می شویم در واقع این ما خواهیم بود که ذهن را کنترل می کند نه اینکه ذهن ما را کنترل کند و به هر سمتی که خواست هدایت کند. ذهن ما مدام کارهای عقب افتاده، نگرانی ها، ترس ها و عواقب کارهایمان را به ما یاد آوری می کند. همچنین ترجیح میدهد که کار جدیدی انجام ندهد زیرا انجام کار جدید یعنی صرف انرژی بیشتر و این مخالف قانون مغز ماست.

اگر بتوانیم ذهن مان را مدیریت کنیم:

- عملکرد مان خیلی بهتر از گذشته میشود
- بیشتر می توانیم در لحظه حال باشیم
- تمرکزمان افزایش می یابد
- انرژی ذهنی خود را به دلیل مسائل بیهوده از دست نمی دهیم
- زندگی بهتری خواهیم داشت

چگونه ذهنمان را مدیریت کنیم؟

یکی از بهترین روش های مدیریت ذهن این است که هنگام تصمیم گیری هایمان چند لحظه ای فکر کنیم و اجازه ندهیم ذهن مان ما را کنترل کند. اگر خاطرات تلخ گذشته مدام ما را آزار می دهد این تقصیر ماست که به ذهن مان اجازه همچنین اتفاقی را داده ایم. هر موقع موضوعی شما را ناراحت کرد چند لحظه صبر کنید و به خود بگویید دیگر نمی خواهم ذهنم مرا کنترل کند. تحت هیچ شرایطی به آن موضوع فکر نکنید. اگر دوباره ذهن شما افکار مزاحم را برایتان پررنگ کرد اصلاً نگران نشوید زیرا بسیار طبیعی است و این اتفاق چندین بار پیش می آید. با این افکار مزاحم نجنگید و به آن ها فکر نکنید، فقط آن را گوشه ای نگه داشته و به آن ها بگویید فعلاً برای شما وقت ندارم بعداً به شما رسیدگی می کنم. برای خود و زندگی تان بیشتر ارزش قائل شوید و به این افکار ذهن بها ندهید. بارها و بارها این کار را تکرار کنید تا ذهن تان شرطی شود و دیگر به این افکار بها ندهد. واقعیت این است که ذهن متوجه می شود این افکار بی نتیجه هستند و به صورتی باور نکردنی این افکار از ذهن شما ناپدید می گردند. حتی اگر دوباره آن ها را به یاد آورید، دیگر ناراحت نمی شوید زیرا همان طور که شما آن ها را نادیده گرفتید ذهن هم آن را نادیده گرفت و به سادگی درمی یابید که با تلاش ذهن و افکار تان را در دست گرفتید. مدیریت افکار مزاحم موضوع خیلی مفصلی است و یک مهارت بسیار کاربردی است. شما می توانید این مهارت را یاد بگیرید.

برنامه اجرایی

گاهی قدرت ذهن تان از شما بیشتر می شود. احساس خوبی به تصمیم های تان ندارید. شک و تردید شما را راحت نمی گذارد. در این حالت شما تحت کنترل ذهن تان هستید. پس چند لحظه توقف کنید. کنترل ذهن را دست بگیرید. هرکاری که ذهن تان به شما می گوید غیر ممکن است را باور نکنید.

* آرامش خود را حفظ کنید و سعی کنید به ذهن خود آگاه شوید.

* افکار منفی را به افکار مثبت تبدیل کنید

* برای اهداف و افکار خود برنامه ریزی کنید

* آنها را اولویت بندی کنید و اقدام کنید

فکر و تفکر:

یکی از تعاریف فکر را می‌توان چنین بیان کرد: «حرکت واژه‌ها در ذهن» که تقریباً همان‌هایی است که همه مردم تجربه‌اش را دارند. به عبارتی چون بیشتر اوقات افکار مختلفی در ذهن انسان در حرکت و جنبش‌اند، برای همین مهار آنها (به خصوص افکار منفی) بسیار سخت و دشوار می‌باشد.

اما «تفکر یعنی هدایت هدفمند فکر». یعنی اینکه مهار فکر در اختیارمان باشد، آنهم در راستای نیازها و اهدافی که ترسیم کرده‌ایم. تفکر به معنی رام کردن فکر است. به طور معمول افکار ماهیتی سرکش و آزاد و خودسر دارند، یعنی از این شاخه به آن شاخه می‌پرند و نمی‌توان فکر را روی یک موضوع، ثابت نگه داشت. به بیان روشنتر تفکر جلوه‌ای از قدرت ذهنی است که عاملی کلیدی در بحث مدیریت ذهن می‌باشد.

تفکر یعنی باغبانی و پرورش فکر. فکر اگر به حال خود رها باشد و از القائات بیرونی از جمله افراد و رسانه‌ها و حوادث تاثیرات منفی بپذیرد، هرگز به ثمرات و نتایج مفید نمی‌رسد. ذهن مانند زمینی است که در صورت وجود کشاورزی فعال محصولاتی فراوان به بار می‌آورد، و اگر به حال خود رها شود علف‌های هرز آن را پُر خواهد کرد. به وسیله تفکر می‌توانیم بر محیط ذهن مسلط شویم، در مسیر تسلط بر افکار (تفکر) نیاز به تجربه و مهارت داریم تا بتوانیم عنان افکارمان را به دست بگیریم (ذهن را مدیریت کنیم)، از اینرو بعد از شناخت فکر و تفکر، لازم و ضروری است که دانش تفکر را نیز به خوبی درک کنیم؟

دانش تفکر

تحلیل و بررسی چگونگی فکر کردن را دانش تفکر گویند. ما درباره بسیاری از مسایل فکر می‌کنیم و براساس نتایجی که حاصل تفکرمان است دست به عمل می‌زنیم. به بیان دیگر مرکز ثقل هویت ما، تفکرمان است. دانش تفکر ما را تشویق می‌کند که به روش تفکرمان بیندیشیم و آن را بهبود دهیم. تفکر را میتوان «کیمیای فکر» دانست. ممکن است بسیاری از فکرها که به ذهن می‌رسند بی‌ارزش و بیهوده باشند؛ تفکر میتواند همین افکار بیهوده را تبدیل به ایده‌های ارزشمند نماید، اما چگونه؟ این همان کیمیا و جادوی تفکر است. ابتدا باید سعی کنیم برای ورودی ذهن خود دریچه‌ای خوب و محکم بگذاریم، اجازه ندهیم هر فکری به فضای ذهن نفوذ کند. متأسفانه در بسیاری از موارد این خود ما هستیم که اجازه میدهیم هر فکر بی‌ارزش و پلشتی وارد ذهنمان شود. اطرافیان، دوستان، همکاران، به طور کلی محیط کار و نوع زندگی و خیلی موارد دیگر، همه از عوامل زمینه ساز بروز افکار منفی می‌باشند. به بیانی ساده اکثر مردم میل حرف زدن دارند، و در این راه حرف‌های بیهوده و منفی از دهان‌شان خارج می‌شود، بزرگترین خیانتی که آنها به خودشان میکنند بهتر است افکار را اولویت بندی کنیم. طبیعتاً همه افکار دارای ارزش یکسان نیستند. اولویت آنها نیز به ترتیب تداعی‌شان هم نیست. الزاماً اولین ایده هم مهمترین فکر نیست. همچنین نمیتوان به دنبال پاسخ همه پرسش‌های ذهنی بود و همه افکار را عملی کرد. مهمترین پرسش‌ها آنهایی هستند که با جریان‌های ذهنی ما بیشترین انسجام و هماهنگی را دارند و تا پاسخ‌شان را ندانیم به بخشی از مسوولیت‌ها یا اهداف خود نخواهیم رسید. همچنین لازم است به تعداد محدودی از مهمترین پرسش‌های خود پاسخ بدهیم. تعداد پرسش‌ها بستگی به این دارد چه میزان توانمندی ذهنی و زمانی میتوانیم صرف آن سازیم. همانطور که تعداد برنامه‌هایی که همزمان میتوان در یک کامپیوتر اجرا کرد بستگی به ظرفیت RAM آن و سرعت مطلوب سیستم دارد. بسیاری از محدودیت‌های ذهنی ساخته دست خودمان است، پیش‌نویس‌ها و قواعد نادرستی ذهنی اغلب در اثر تکرار گفته‌های خود ما به وجود می‌آیند.

تمرکز محدود

اگر بخواهیم فکر به مساله‌ای نفوذ کند و پاسخ آن را بیابد، لازم است مانند اشعه لیزر متمرکز شود. همانطور که برای رسیدن به آب، لازم است زمین را در یک نقطه تا عمق معینی بکنیم، برای یافتن پاسخ نیز لازم است، به اندازه معینی بر موضوع، تمرکز کنیم (باید از منطقه راحت خارج شویم). البته هرچقدر تمرکز از کیفیت بالاتری برخوردار باشد، زمان یافتن پاسخ کوتاهتر خواهد بود. همان گونه که برای رسیدن به آب اگر یک میلیون چاله یک وجبی هم حفر کنیم، به نتیجه نمی‌رسیم، برای یافتن جواب هم با افکار غیرمتمرکز و پراکنده راه به جایی نمی‌بریم.

قدرت ذهن چیست؟

افراد کمی از تفکراتی که در ذهنشان می‌گذرد، آگاهی دارند زیرا بیشتر آنها فکر می‌کنند که گذر تفکرات کاملاً خودکار انجام می‌شود. ذهن مانند یک کودک است که هر چه را که می‌بیند و می‌شنود بدون قضاوت کردن یا در نظر گرفتن نتایج قبول می‌کند. اگر به ذهنتان اجازه دهید که اینگونه عمل کند، به آن آزادی کامل داده‌اید که یک ایده به ایده دیگر بپرد و در واقع آزادی خود را از بین برده‌اید. اساس ترین گام برای مقابله با پرش های مکرر ذهن، بکارگیری آموزه های دیوید الن در خالی کردن ذهن و کسب مهارت در مدیریت زمان، انرژی و تمرکز است. ما همیشه در سیلاب تفکرات، ایده‌ها و اطلاعاتی که از حواس ۵ گانه، سایر افراد، روزنامه‌ها و تلویزیون بدست می‌آیند، شناور هستیم. این تفکرات، ایده‌ها و اطلاعات به ذهن نفوذ می‌کنند و ممکن است از این نفوذ آگاه باشیم یا شاید نباشیم. جریان تفکرات بر روی رفتار و واکنش ها تاثیر خواهد داشت. بر نوع تفکر، اولویت‌ها و علایق اثر می‌گذارد. معمولاً ما به صورت خودکار این تفکرات را قبول می‌کنیم و اجازه می‌دهیم که زندگی مان را شکل دهند. اما آیا تا بحال به این موضوع فکر کرده‌اید که تفکرات، ایده‌ها و علایقی که در ذهنتان وجود دارد واقعا متعلق به خود شما نیست؟ آیا تا بحال برایتان پیش آمده که احساس کنید آنها برگرفته از محیط خارج، شخصی دیگر هستند و شما ناآگاهانه آنها را از خود می‌دانید؟ اگر تفکراتی که وارد ذهنتان می‌شوند را فیلتر نکنید دیگر شخص آزادی برای کنترل زندگی نخواهید. کنترل و فیلتر کردن تفکراتی که وارد ذهن می‌شود در واقع همان قدرت ذهن است. چرا باید اجازه دهید که محیط خارج بر روی ذهن و زندگی تان تاثیر بگذارد؟ چرا باید اجازه دهید که دیگران ذهن و زندگی تان را کنترل کنند؟ آیا می‌خواهید خود را از شر بردگی تفکرات و نظرات سایرین رها کنید؟ برای اینکه بتوانید قدرت تاثیرات و تفکرات خارجی را بر روی زندگی تان کاهش دهید باید از آنها آگاه باشید و از خودتان بپرسید که آیا واقعا به آنها تمایل دارید و اگر چنین است آنها را بپذیرید. قرار نیست که هر فکری که وارد ذهنتان می‌شود را قبول کنید.

نقش قدرت ذهن در رسیدن به موفقیت:

ذهن نقش مهمی در رسیدن به موفقیت و اهداف زندگی ایفا می‌کند. با توجه به اهداف روزانه شما می‌دانید که قصد رسیدن به چه چیزهایی را دارید اما وقتی موضوع اهداف کلان است قضیه فرق می‌کند. ممکن است ایده تازه‌ای داشته باشید اما این کافی نیست. برای اینکه به نتیجه برسید و از قدرت ذهن تان استفاده کنید باید دقیقاً بدانید که می‌خواهید چه کاری انجام دهید. برای اینکه ذهنتان را بر روی یک هدف متمرکز کنید لازم است که هدف از قبل تعیین شده و مشخصی داشته باشید.

۱- اول از همه باید بدانید که به دنبال دست یافتن به چه چیزی هستید. این گام ساده نیست و نیاز به تفکر، بررسی و زمان دارد.

۲- پس از کشف خواسته واقعی تان، باید برنامه ای را تنظیم کنید. لازم است که بدانید اول باید چه کنید و در ادامه چگونه جلو بروید. تمام این رویه به برنامه ریزی با تکیه بر قدرت ذهن نیاز دارد.

۳- پس از تصمیم گیری در مورد هدف و تنظیم برنامه، لازم است که تصویر ذهنی مشخصی از اهدافتان بسازید. باید آنرا کامل شده ببینید. این مرحله به تجسم سازی نیاز دارد که قدرت دیگری از ذهن است.

۴- اعترافات ابزار ذهنی دیگری برای رسیدن به موفقیت است. چیزی را که به ذهن نیمه آگاه خود اعتراف می کنید، بخشی از ذهنتان خواهد شد و در نتیجه بر روی رفتار و عمل تاثیر می گذارد.

۵- باید بتوانید تفکراتتان را به دیگران منتقل کنید تا در برنامه به شما کمک کنند. معمولاً باید دیگران را مجاب به سرمایه گذاری در طرح تان کنید. باید خوش بین باشید و به چیزهایی که می گوئید باور داشته باشید.

۶- انگیزه قدرت عاطفی و ذهنی دیگری است که برای موفقیت ضروری محسوب می شود. چگونه می توان در صورتی که انگیزه کافی نداشت به چیزی دست یافت؟ انگیزه و اشتیاق، فکر کردن به هدف، مزایای آن و آینده زندگی تان می تواند بسیار تاثیرگذار باشد. تفکرات که بخشی از ذهن تان هستند دارای قدرتند. تفکراتی که همیشه به آنها فکر کنید واقعی می شوند. اگر قدرت ذهنی خود را صرف تصویرهای خیالی یا تفکرات روزانه تان کنید، آنها قدرتمند و قدرتمندتر می شوند و در نتیجه بر روی گرایشات، انتظارات، رفتار و اقدامات تاثیر خواهند گذاشت. این تفکرات و تصاویر ذهنی توسط سایرین هم دریافت می شود. تفکرات چیزی را می سازند که به آن انطباق گفته می شود. آنها می توانند شما را به حوادث، موقعیت ها و فرصت های زندگی جذب کنند. البته همه تفکرات واقعی نمی شوند. باید دائماً آن ایده را تکرار کرد و اشتیاق فراوان به آن داشت تا واقعی شود. ترس، ابهام و نگرانی تمام قدرت ذهن را از بین می برد. این یعنی باید تفکرات منفی را از ذهنتان دور کنید. شاید بگوئید این غیرممکن است اما با تمرین مناسب می توان به آن دست یافت. بار دیگر خاطرنشان می کنیم که بکارگیری و تمرکز بخشیدن به قدرت ذهن از طریق فیلترینگ ورودی های ذهن بوده و با بکارگیری آموزه های مدیریت زمان، انرژی و تمرکز ممکن بوده و تحول بزرگی در زندگی شخصی و حرفه ای شما رقم خواهد زد.

چگونه می توان ذهن را آگاه ساخت؟

ممکن است شخصی بخواهد در زندگی روزانه با اهمیت دادن به کارهایی که در حال انجام دادن آنها است، در لحظه حضور یابد اما آگاهی از لحظه همراه با حس کنجکاوی، گشادگی و پذیرش است. در واقع اینگونه شما می توانید پذیرای تجربه واقعی و آزاد از تصورات ابتدایی باشید و هیچ واکنشی حواس شما را پرت نکند. هوشیاری و حضور در لحظه در بالاترین حالتی که دارد شخص بر روی ذهن شخص دیگر متمرکز می شود: در این شرایط تمرکز ذهنی را ژرفایش روحی می گویند. ژرفایش گاهی به بیداری رفتن هم تعبیر می شود که در مقابل با اصطلاح به خواب رفتن بکار می رود. ژرفایش را می توان به عنوان نوعی تمرکز دسته بندی کرد که در آن تمرکز خاصی مانند صدا وجود دارد یا تمرکز حضور در لحظه به نحوی که تمام جوانب آن لحظه در نظر گرفته شوند. با این حال آگاهی کامل از زمان حال را می توان با توجه خاص به یک جنبه از آن آسانتر بدست آورد، پس دو نوع ژرفایش وجود دارد. حرکت نفس به داخل و خارج از بدن نوعی تمرکز اولیه است و فرد را در زمان حال و آگاه از حرکاتش قرار می دهد. بعضی افراد تکرار ذکر صامت (قرائت در آیین هندوها) یا مجموعه ای از حرکات ساده و موزون یا راهنمایی از طریق دستورالعمل های کلامی یک مربی یا فایل صوتی را ترجیح می دهند. بسیاری از روش های ژرفایش در اینترنت موجود است و اپلیکیشن های متعددی قابل استفاده هستند. بسیاری از مذاهب از حالات مختلف ژرفایش به عنوان یک ابزار استفاده می کنند. با این حال تمرین ژرفایش می تواند کاملاً غیرمذهبی باشد. معمولاً افراد بر روی یک صندلی می نشینند تا استراحت کنند اما شما می توانید از این فرصت استفاده کنید و حتی در اتوبوس یا وقتی در حال قدم زدن هستید، ژرفایش را انجام دهید.

تکنولوژی فکر (خودباوری):

تکنولوژی فکر آخرین دست آورد بشر درباره ی تحول یک انسان است. تکنولوژی فکر، علم توسعه انسانی و تحول در زندگی انسانی است که به موفقیت و ثروت می انجامد. فرق بین داشتن و نداشتن یک «خواستن» است و «خواستن»، یک «فکر»؛ بخواه تا انجام شود، بیندیش تا به دست آوری. پس عملکرد انسان به باورهایش بستگی دارد و زندگی هر کس عکس العمل نظام باورهای او در دنیای بیرون است. اما آنچه که باعث می شود فکر هدایت انسان را بدست بگیرد، نظام باورها است. نظام باورها، این ابر سیستم پیچیده بدن انسان که در ضمیر وی خانه کرده چنان افسار شخص را بدست می گیرد که اگر آدمی به فکر اصلاح آن نباشد نابودش خواهد کرد.

نظام باورها چیست

انسان این موجود پیچیده ی عالم هستی، که حاصل هنر و تدبیر خداوند متعال است، دارای قابلیت هایی است که خود نیز از آن بی خبر است. اگر در ظاهر و باطنمان دقیق شویم خواهیم دید که هیچ چیزی در ما بیهوده به وجود نیامده است. بسیاری انسان هایی که برای رسیدن به موفقیت، شادی، کامیابی، آرامش، اعتماد به نفس و... خود را به آب و آتش می زنند اما آن را نمی یابند. اما انسان غافل است، غافل است از آن چیزی که در درون خود زندانی کرده و از آن بهره نمی برد. خداوند عالم هستی، فکر را در وجود انسان خلق کرد، چیزی که تمام گذشته و حال و آینده هر کس به آن وابسته است. نظام باورها ارتباط مستقیم با نحوه تفکر و دیدگاه هر فرد به مسایل اطرافش دارد. و از آنجایی که فکر انسان به گونه ایست که بصورت پیش فرض همیشه جذب افکار منفی یا فانتزی شده و آسان ترین توجیه را برای اتفاقات پیرامونش انتخاب می کند، لذا این توجیهات بر روی هم انباشته شده و سیستمی را رقم می زند که به آن نظام باورها می گوئیم.

نظام باورها و رابطه آن با فکر

قرن جدید (فکر افزار) است. بشر در آستانه این قرن به این باور رسیده است که با استفاده از تکنولوژی فکر می تواند به تمامی ناکامی های گذشته خود پایان داده و از نو تحولی بزرگ در خود ایجاد نموده و با یک حرکت نرم افزاری در وجود خود، تمام سیستم تفکر و باورهایش را عوض کرده و به شخصیت جدیدی و در نهایت به دنیایی از اعتماد به نفس، سلامتی، نشاط و آرامش رسیده و زندگی نوینی را پایه گذاری کند. هر آنچه را که بخواهد بیندیشد و خلق کند. عالی ترین ارتباطات را با انسانها برقرار کرده و در همه عرصه های زندگی خود طوفانی از موفقیت به پا کند. اساس این تکنولوژی استفاده درست از قدرت بیکران ضمیر ناخودآگاه است. ضمیر ناخودآگاه یک کامپیوتر بسیار عظیم، قدرتمند و با سرعت پردازش بی نظیر است که می تواند تحولی عظیم را در انسان به وجود آورد. در دنیای انسان همه چیز از فکر آغاز می شود و فکر اولین قدم برای رسیدن به هر دستاوردی برای بشر است. به این علت در دین مبین اسلام به پدیده فکر این گونه بها داده شده است، که یک ساعت درست و زیبا اندیشیدن را معادل ۷۰ سال عبادت می داند. اینجاست که فکر عامل اولیه تحول و دستاوردهای آدمی است و اصولا در قرآن کریم آنجایی که خدای رحمان به پاره ای از آیات تفکر آمیز خود اشاره می کند، در پایان می فرماید: **إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ** (اینها آیات و نشانه هایی است برای انسانهایی که تفکر می کنند). علت اینکه همه انسان ها نمی توانند اینگونه بیندیشند و خلق کنند این است که: اصولا پدیده فکر، واحد مستقلی در وجود انسان نیست که او بتواند در هر لحظه اندیشه ای مثبت، خلاق، هدفمند، سازنده، روحیه ساز و مولد تولید نماید. زیرا که فکر از نظام باورهای انسان دستور می گیرد. انسان همان گونه که باور داشته باشد

میتواند ببیند. باورهای آدمی است که در هر لحظه به او القاء می کند که چگونه ببیند. پس آنچه که انسانی را از انسان دیگر متمایز می سازد باورهای اوست و اصولاً فرق بین انسان ها فرق میان باورهای آنان است. انسانهای موفق با باورهای عالی موفقیت را برای خود خلق می کنند. انسانهای ثروتمند باورهای عالی و ثروت آفرین دارند که با اعتماد به نفس عالی خود و بدون توجه به تمام مشکلات و مسائل، به دنبال کسب ثروت می روند و به لحاظ باورهای مثبتشان به ثروت مطلوب خود می رسند. دانش آموزانی که در کنکور قبول می شوند خود را عالی باور دارند، لذا اندیشه حاصل از چنین باوری آنها را به اقدامات مثبت و تلاش مستمر وادار می دارد و در نتیجه در کنکور قبول می شوند. انسانهایی که در مسابقات برنده می شوند ابتدا خود را در ذهنشان برنده می بینند. (برنده می اندیشد) و لذا برنده می شوند. قانون زندگی قانون باور هاست. باور های عالی سرچشمه همه موفقیت های بزرگ است. عظمت و موفقیت یک جامعه و یک کشور را با مجموعه ی باورهای افراد آن جامعه ارزیابی می کنند. اگر می خواهید بدانید در این برهه از زمان، کشور عزیزمان ایران به لحاظ ثروت، سرمایه، تولید، درآمد و اصولاً به لحاظ موفقیت های فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و نظامی در کجا ایستاده است کافی است که باورهای ۸۰ میلیون مردم ایران را با هم جمع کنید، به عددی می رسید که آن عدد شاخص موفقیت جامعه ی ایران است. مجموعه تفکرات نشأت گرفته از باورهای انسانهایی است که کشوری را می سازد. بنابراین میتوان گفت عملکرد انسان حاصل اندیشه های اوست و اندیشه های او از نظام باورهایش دستور می گیرد؛ پس عملکرد انسان به باورهایش بستگی دارد و زندگی هر کس عکس العمل نظام باورهای او در دنیای بیرون است. با توجه به اهمیت باور در دنیای انسان، حال ببینم اصولاً «باور» چه پدیده ای است و چگونه در طول عمر ساخته میشود.

نظام باورها چگونه شکل می گیرد؟

باورها در طول دوران زندگی هر کس و به مرور زمان با توجه به شرایط محیط و اجتماع در هر شخصی نهادینه می شوند. و در مجموع نظام باورهای فرد را تشکیل میدهند. اگر به هر چیزی باور داشته باشید به آن می رسید، فکر بدبختی برای شما بدبختی خواهد آورد و فکر خوشبختی برای شما خوشبختی. البته کار به همین جا ختم نمی شود و تنها فکر کردن نیست که شما را نجات دهد. از هنگامی که انسان متولد می شود نظامی در وجود او شروع به شکل گیری می کند به نام «نظام باورها» به این معنا که اطلاعاتی را که از دنیای بیرون، از طریق حواس پنجگانه دریافت می کند و نیز هر رشته ی فکری که توسط ذهن او تولید می شود توسط ضمیر ناخودآگاه پردازش شده و در او یک باور می سازد. مثلاً دیدن یک گل رز که سمبل عشق، زیبایی و طبیعت زیباست به عنوان یک سیگنال ورودی از طریق چشم به ضمیر ناخودآگاه وارد شده و پردازش می شود و سپس به طور ناخودآگاه بخشی از نظام باورهای انسان را می سازد و یا اینکه بر نظام باورهای او تاثیر می گذارد. به این صورت که شما با دیدن یک گل زیبای رز به این باور می رسید که مثلاً «چقدر زندگی زیباست». این یک باور قشنگی است که ضمیر ناخودآگاه در شما می سازد. درحالیکه اگر شما به جای گل تصویر جنازه ای را ببینید، بلافاصله آن تصویر توسط ضمیر ناخودآگاه شما پردازش شده و باور دیگری در شما می سازد. مثلاً اینکه «چقدر زندگی زشت و ناگوار است». این باور شما را به یک اندیشه منفی و یاس آور می رساند. درحالیکه تصویر یک شاخه گل یا یک منظره زیبا در شما یک اندیشه امید آفرین و روح بخش تولید می کند. بدین ترتیب نظام باورهای انسان که در طول عمر توسط ضمیر ناخودآگاه ساخته می شود عبارت است از یک ساختمان بسیار پیچیده که هر بخشی از آن باورهای انسان را پیرامون پدیده ای نشان می دهد. مثلاً باور شما نسبت به توانایی شما در تحصیل علم، باور شما نسبت به خدا، باور شما نسبت به زندگی، باور شما نسبت به معلم، باور شما نسبت به اطرافیان خود، باور شما نسبت به جامعه و... اصولاً نوع و کیفیت باورهای شماست که اندیشه های شما را می سازد. مثلاً اگر باور شما از خدا این باشد که او موجود منتقم و جباری است، شما نسبت به او اندیشه های سراسر ترس آفرین خواهید داشت و اگر باورتان این باشد که خدای رحمان موجودی بسیار مهربان، عاشق و بخشنده است در این صورت شما در دنیایی از امید نسبت به او می اندیشید و عمل می کنید. پدر،

مادر، معلمان، رادیو و تلویزیون و تمام عناصر محیط همه و همه معماران بنای باورهای شما هستند. اگر معلم ریاضی شما را در کودکی در کلاس، مقابل دانش آموزان به خاطر اینکه شما مسئله ای را درست حل کرده اید، تشویق کرده و بر شما آفرین گفته در این صورت باور شما نسبت به توانایی شما در درس ریاضی عالی شده است و لذا همواره هر مسئله ریاضی را که به شما بدهند آنرا عالی حل میکنید. چرا؟ زیرا توانمندی یک انسان را باورهای او تعیین می کند. یعنی این نوع باور در شما اندیشه ای قدرتمند ایجاد می کند که این اندیشه، شما را به حل مسئله رهنمون می سازد و این رابطه باور و اندیشه است. اگر مثلاً معلم درس شیمی در سال اول دبیرستان شما را مرتباً سرزنش کرد و به شما گفت که هرگز در درس شیمی موفق نمی شوی و در مقابل دانش آموزان شما را سرزنش کرد و باور شما را نسبت به توانایی در شیمی شکست، در این صورت شما هیچ وقت نمی توانید در درس شیمی و حل مسائل آن موفق باشید. چرا؟ زیرا توانمندی یک انسان را باورهای او تعیین می کند. یعنی این نوع باور ضعیف در شما اندیشه ای می سازد که آن اندیشه نمی تواند شما را به حل مسئله رهنمون شود. آری این است نقش باور در موفقیت و یا شکست. باورها حتی در ساختن روحیه انسان هم نقش اساسی دارند. باور خوب شما از خود، یک روحیه خوب در شما ایجاد می کند و باور ضعیف در شما یک روحیه ضعیف می سازد. آری قانون زندگی قانون باورهاست. انسانها هر آنچه باور دارند خلق می کنند. دستاوردهای شما را در زندگی باورهای شما می سازند. زیرا باورها تعیین کننده کیفیت اندیشه هاست و اندیشه ها عامل اولیه اقدامها و اقدامها عامل اصلی دستاورد هاست. (وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى: برای انسان همه چیز در سایه تلاش بدست می آید). اینجاست که نقش ضمیر ناخودآگاه که مسئولیت ساختن بنای باورهای انسان را به عهده دارد کاملاً روشن می شود و تکنولوژی فکر به این نقش بسیار مهم اصالت و رسالت می بخشد. تکنولوژی فکر، سیستمی علمی است که از طریق برنامه ریزی در کامپیوتر ضمیر ناخودآگاه ابتدا باورهای انسان را متحول و عالی می کند و از این رهگذر در نحوه ی اندیشه های انسان ها تحول اصولی و سیستماتیک پدید می آورد.

تعاریف باور

واژه “Belief” در فارسی به باور، عقیده، ایمان و اعتقاد ترجمه شده است (باور یعنی پذیرش یک اصل یا یک مذهب یا یک حقیقت و تمایل به واکنش خود آگاهانه در یک شیوه یا طریقه ثابت در یک وضع خاص. باور یعنی ایمان، اعتقاد و عقیده) (امین پور و احمد زاده ۱۳۹۰). این واژه از اصطلاحات مربوط به حوزه روان شناسی اجتماعی است که مباحث مربوط به پدیده روانی اعتقاد را از این حیث که دارای رفتارسازی اجتماعی است مطالعه می کند. در یک تعریف ساده و رسا، «باورها یا عقیده ها، اندیشه هایی هستند که فرد به درستی و حقانیت آن ها اعتقاد دارد.» (پارسا، ۱۳۸۳).

منابع باورها

باورها از کجا شکل می گیرند؟ منابع شناختی و عاطفی و بینشی شکل گیری باورها چیست؟ برخی از روان شناسان اجتماعی به این نتیجه رسیده اند که «باورها سه ریشه اصلی دارند:

۱- تجربه شخصی، ۲- اطلاعات حاصل از دیگران ۳- استنتاج،

حتی ممکن است باورها محصول همزمان این سه منبع باشند. مثلاً، ممکن است شخصی نوار جدید آقای X را خیلی خوب توصیف کند زیرا شخصاً به آن گوش داده است. همچنین نوار مزبور ممکن است به این علت خیلی خوب به نظر برسد که فردی مورد اعتماد آن را تعریف کند یا در روزنامه ها راجع به آن مطالب مثبت زیادی نوشته شده باشد. در حالت اخیر، باور شخص بر اطلاعات حاصل از دیگران استوار خواهد بود. بالاخره، احتمال دارد که شخص اصلاً به نوار گوش نداده باشد و کسی هم درباره

آن با او صحبت نکرده باشد اما باور او و محصول این استنتاج باشد: چون نوارهای آقای X خیلی خوب است، پس نوار جدید او نیز به احتمال نزدیک به یقین خیلی خوب خواهد بود.» (بدار، ۱۳۸۹).

مفاهیم مرتبط با باور

نگرش، دید قالبی، عقیده، باور، تعصب و پیش داوری از مفاهیم نزدیک به هم اما در واقع جدا هستند که اگر برخی از آن ها در عرف عامه به جای هم به کار روند، خیلی دور از انتظار نیست اما در برخی متون علمی و ترجمه ای هم گاهی اوقات به جایگاه استعمال این مفاهیم توجه نمی شود و بدون ضابطه معینی به جای هم استعمال می شوند؛ خصوصاً عقیده و باور «که غالباً مترادف با نگرش تلقی شده اند» (کریمی، ۱۳۸۹). به عنوان مثال در عبارت زیر که به فرق باور به عنوان جزیی از نگرش پرداخته است، باور و عقیده رابه یک معنی به کار برده است: «عقیده و نگرش دوجنبه مکمل یک فرایند هستند. اولی از پویایی وزمینه های عاطفی بیشتری برخوردار است و دومی، بیشتر جنبه عقلانی و گفت و شنود و ارتباط شفاهی دارد. این امر نشانگر آن است که نگرش و عقیده، آن چنان در هم آمیخته اند که سنجش افکار (عقاید) عمومی اغلب از طریق “سنجش نگرش” انجام می گیرد و نگرش های فرعی گویای این واقعیت است که چرا و چگونه یک گفت و شنود یا یک بحث منطقی قادر به تغییر عقاید نیست و تنها می تواند (گاهی) عقاید موجود را تقویت کند» بنابراین، لازم است با رویکرد افتراقی، به تعریف مختصری از مفاهیم مرتبط با باور پرداخته شود. از طرف دیگر در منابع موجود روان شناسی توجه بسیار ناچیزی به بحث باور شده است و طرح آن در ضمن این مفاهیم مشابه است که البته درهم تنیدگی این مفاهیم هم در این مساله دخیل بوده است. در هر حال، با تشریح اجمالی این مفاهیم با رویکرد افتراقی، این فایده هم وجود دارد که درک بهتری از مفهوم باور به وجود خواهد آمد؛ چنانچه به گفته مک گوایر این اصطلاحات «نام هایی هستند در جستجوی یک تمایز به جای اینکه تمایزی در جستجوی یک اصطلاح باشند.» (کریمی، ۱۳۸۹). عقیده؛ در ساده ترین سطح، عقیده چیزی است که شخص بر مبنای واقعیات، درست می پندارد. بدین سان، من عقیده دارم که: کمتر از ۱۵۰۰ دانشجو در دانشگاه کالیفرنیا در سانتاکروز ثبت نام کرده اند؛ بستن کمربند ایمنی از وقوع سوانح اتومبیل جلوگیری می کند؛ شهر نیویورک در تابستان گرم است. این قبیل عقاید اساساً شناختی هستند، و در ذهن رخ می دهند نه در اندرون بدن. همچنین ناپدیدارند، یعنی می توان آن ها را با شواهد مخالف خوب و روشن، دگرگون کرد. بدین سان، اگر نادر (کارشناس مسایل اتومبیل) شواهدی به من عرضه کند که حاکی از اینکه کمربندهای ایمنی با ساخت کنونی خود، سوانح رانندگی را کاهش نمی دهند، عقیده خود را در مورد مسئله تغییر می دهم.» (بدار و همکاران، ترجمه گنجی، ۱۳۸۹). در تفاوت عقیده و باور گفته اند: «باورها جنبه کلی تری نسبت به عقاید دارند. آن ها دنیای فرد را می سازند و به او ثبات نظر و عقیده می دهند. مجموعه مطالبی که ما درباره یک موضوع خاص می دانیم و همه قضایایی که برای ما معنایی ندارند و همچنین همه موضوعاتی که ما فکر می کنیم واقعیت دارند، باور ما را تشکیل می دهند.» (روشبلاو و همکاران، ترجمه دادگران، ۱۳۷۱). برخی هم در تفاوت عقیده و باور گفته اند: «اصطلاح عقیده همچنان به گستردگی و به ویژه در مورد نظرخواهی از عقاید عمومی، جایی که تمرکز روی نگرش های مشترک و اعتقادات گروه های بزرگی از مردم است به کار می رود. به طور کلی این عقاید عمومی ترکیبی هستند از نگرش ها، باورها، و نیت های رفتاری،

نگرش؛ برای درک بهتر مفهوم نگرش و ارتباط آن با باور و عقیده، «فرض کنید شخصی معتقد باشد که یهودیان به اعمال بازرگانی “زیرکانه” اشتغال دارند، یا اینکه شرقی ها آدم های مودی و آب زیر کاه اند، یا افراد کمتر از ۲۵ سال دارای خردمندی ویژه ای هستند، یا اینکه شهر نیویورک همچون یک جنگل است این ها، هم هیجان آور و هم ارزیابی کننده اند، یعنی، بر دوست داشتن و دوست نداشتن دلالت دارند. اعتقاد به اینکه شرقی ها مودی و آب زیرکانه، قویاً بر این دلالت دارد که فرد علاقه ای به آن ها

ندارد. عقیده به اینکه شهر نیویورک همچون یک جنگل است، با این عقیده که در تابستان هوای نیویورک گرم است تفاوت می کند. عقیده به اینکه شهر نیویورک همچون یک جنگل است صرفاً شناختی نیست، بلکه با ارزیابی کم منفی و قدری هیجان و اضطراب همراه است. عقیده ای که شامل یک جزء ارزیابی کننده و یک جزء هیجانی باشد، نگرش نامیده می شود. در مقایسه با عقاید، نگرش ها خیلی به دشواری تغییر می یابند.» (ارونسون، ترجمه شکر کن ۱۳۸۹). پس وجود مؤلفه عاطفی، نگرش ها را از دانش یا اعتقاد متمایز می کند (کریستنسن و همکاران، ترجمه بشیری و دیگران، ۱۳۸۵).

همچنین نگرش دارای بعد سومی به نام رفتار است. برخی محققان، نگرش را حلقه واسط بین باورها و رفتار دانسته اند؛ یعنی باورها وقتی به نگرش تبدیل شوند، می توانند در رفتار متجلی گردند. ایشان معتقدند هر نگرشی دارای یک بعد شناختی است که نگرش (که ماهیت عاطفی دارد)، از آن تغذیه می گردد. جنبه رفتاری نگرش به هدف ها مربوط می شود، یعنی اعمالی که در برابر یک موضوع که باور و حالت عاطفی مثبت یا منفی به آن پیدا شده است، نشان داده می شود (بدار و همکاران، ترجمه گنجی، ۱۳۸۹).

دید قالبی؛ دید قالبی را حاصل تعمیم بجایا نا بجای نگرش هامی دانند. نگرش، از مواد مقدماتی و پیش نیازهای تحقق دید قالبی است که خود برآیندی از عقاید و باورهاست. البته نه این که هر نگرشی به شکل گیری دید قالبی منتهی شود. «نگرش، نخست تعمیم می یابد سپس دید قالبی شکل می گیرد». روان شناسان، دید قالبی را یک رشته باورها و عقاید درباره جنبه هایی از رفتار دانسته اند که تصور می شود، اکثر افراد گروه خاصی دارا می باشند. چنان که عقیده رایج بسیاری از اروپاییان بر این است که مردم سواحل دریای مدیترانه افرادی زودجوش و هنرمند هستند، در صورتی که مردم شمال اروپا خونسرد، ولی فعال و پرکارند و ساکنان جزایر دریای جنوب را مردمی بی قید، راحت طلب و برکنار از هر گونه جاه طلبی می شناسد (پارسا، ۱۳۸۳).

تعصب و پیشداوری؛ پیشداوری یا تعصب، نگرش و عقیده مساعد یا نامساعدی است که بدون نسبت به شخصی، شیئی یا امری اعمال می شود و حتی با دلایل و مدارک مسلمی که خلاف آن راثابت می کنند تغییر نمی یابد. کسی که پیش داوری می کند بی رحمانه به زیان مخالفان خود نظر می دهد و از اظهار مخالفت و نفرت احساس رضایت می کند. بنابراین، از دلیل آوردن روگردان است و حتی کارهای معقول آنان را نادیده می گیرد یا وارونه نشان می دهد (پارسا، ۱۳۸۳). بنابراین، پیش داوری را باید آفت و آسیب شناخت، باور و عقیده دانست که نگرش ها و دید قالبی نادرست ایجاد می کند.

یک باور، هرگونه فرض "الترزام" اساسی چه آگاهانه و یا ناآگاهانه می باشد که به اشخاص، این آمادگی را می دهد که وقایع را به نحو خاصی درک کنند و نوع خاصی از اعمال را انجام دهند. این باورها به سه دسته تقسیم میشوند: توصیفی، سنجشی و تجویزی. باورهای توصیفی واقعیت های مورد قبول راجع به یک فرد، دیگران و اوضاع مختلف می باشد. برای نمونه زنی ممکن است معتقد باشد که: من نسبت به نظراتم حق دارم. سن، تجربه، و تحصیلات کافی برای موفقیت در زندگی را دارا می باشم. شرایط کار من به نحوی است که عوامل بالقوه ای برای کامیابی و ترقی در دسترس می گذارند. یک باور سنجشی انعکاس دهنده قضاوت هایی نظیر خوبی و بدی، درست و اشتباه در ارتباط با خود، دیگران و محیط می باشد. مثلاً باورهای سنجشی که ممکن است همراه مثال های باورهای توصیفی سابق باشند عبارتند از: تجارب و تحصیلات من خوب هستند، ایده های من ارزشمند می باشند. باورهای تجویزی، آن چه را یک فرد با اجبار اخلاقی باید انجام دهد، دیکته می کنند و این در صورتی است که باید کارهای او مبتنی بر باورهای قابل ارزیابی باشد. مثلاً بر اساس باورهای قابل ارزیابی و توصیفی می توان گفت: اظهار نظر قاطع کردن، کامیابی و اظهار عقیده کردن، رفتاری شایسته هستند و خود یک فرد و دیگران، به این سبک رفتار نمایند. باورها، ابعاد شناختی، نفسانی و رفتاری دارند. بعد شناختی عبارت است از اطلاعاتی که آن باور مبتنی بر آن می باشد و اساسی برای قضاوت در مورد آن چه

خوب یا بد، و درست یا اشتباه می باشد. مبنای اطلاعات و قضاوت برای بعد شناختی یک باور از منابع بسیاری ناشی می شود. نمودهای قدرت نظیر والدین، منشا مهمی هستند. در چارچوب روابط فرزند-والدین، فرزندان، وقایع مهمی را در خصوص دنیا، شرایط خاص، مردم و خودشان فرا می گیرند. هم چنین قضاوت هایی (چه چیزهایی درست و چه چیزهایی نادرست هستند) راجع به این وقایع یاد میگیرند. و دوست دارند هم این وقایع را و هم قضاوت های انجام شده در مورد آن ها را به طور کامل قبول کنند. این وقایع بدست آمده از این منابع ممکن است ریشه در واقعیت، خرافات یا اسطوره ها داشته باشند (فلاین [۸] به نقل از زیارتی، ۱۹۸۷). یک قضاوت ممکن است صحیح و قابل تغییر یا نادرست و پایدار در شرایط گوناگون به حساب نیاید. بعد نفسانی یک باور عبارت است از هیجان، احساس یا شدت تغییر حالت، چه در جهت مثبت یا منفی که ناشی از مرکزیت یافتن باور می باشد. و به واسطه و در چارچوب باور شناختی آموخته می شود. در مثال قبل، ارتباط بین ناراحتی و خشم و تنبیه شدن، هم چنین ترس را به اظهار ناراحتی و خشم پیوند می دهد. این ارتباط مانع اظهار خشم و ناراحتی می گردد. برای آن فرد اگر متن یادگیری تشویق کننده و از نوعی باشد که احترام به خود را افزایش دهد، آن فرد آن باور را با احساس مثبت پایه گذاری می کند. وقتی که این اتفاق می افتد، هرگونه مواجهه با آن باور و یا ارزش آن، به عنوان یک تهدید تلقی میشود و ایجاد یک هیجان می نماید. حتی اگر آن باور منشا مشکلات بسیاری شود. اگر باور دیکته نماید که تصفیه احساسات منفی، اشتباه و تحت هر شرایطی غیر قابل توجیه است. علاوه بر هیجان، همواره با اظهار نظر، احساس های تنفر و ناخشنودی نسبت به هر کس که با آن باور مخالفت نماید، به وجود می آید. هنگامی که افراد با یکی از باورهای شناختی شان درگیر می شوند، احساس خجالت، گناه ناراحتی و بیزاری از خود می کنند. بعد رفتاری یک باور عملی است که فرد انجام می دهد و با باور شناختی سازگار می باشد. چنین اعمالی با محتوای باور تطابق دارد ولی لزوماً با محیط بدین گونه نمی باشد. این گونه اعمال ممکن است در چارچوب متن یادگیری باور شناختی یا تنها ناشی از بعد تجویزی باور باشد. مثلاً اگر باور شناختی عبارت از "هیچ گونه کنترلی بر آنچه اتفاق می افتد ندارم" باشد. درماندگی، ویژگی اجتناب از کارهایی خواهد بود که باعث کنترل میشود و در نتیجه فاقد کنترل باقی می ماند. از لحاظ سلسله مراتب، باورها طبق اهمیت و تاثیرشان در زندگی فرد طبقه بندی می گردند. بعضی از آن ها نقش بسیار مهمی دارند. در حالی که باورهای دیگر از اهمیت کمتری برخوردارند. اهمیت یک باور در تعدادی از ارتباطات، حدودی را که در آن باور تحت تاثیر قرار می دهد مشخص می نماید. باورهای یک فرد درباره خودش و مفهوم خودش، به طور کلی تمام باورها را تحت تاثیر قرار می دهد. در حالی که باورهایی که بیان گر سلیقه شخص می باشد، باورهای دیگر را تحت تاثیر قرار نمی دهد. و تاثیر زیادی بر باورهای دیگر و نحوه رفتار فرد با دیگران دارند

سیستم باورهای انسان که همه دستاورد های او در زندگی در گرو آن است، در هر لحظه از طریق سیگنالهای عوامل بیرونی (حواس پنجگانه و هر رشته ی فکری) و پردازش این سیگنالها در کامپیوتر ضمیر ناخودآگاه ساخته می شود. علت موفقیت و مطلوبیت سیستم تکنولوژی فکر برای بشر این است که با این تکنولوژی می توان باورهای انسانها را تغییر داد و از این طریق در همه عرصه های کار و زندگی آنها تحولی عظیم ایجاد نمود.

نظام باورها چگونه عمل می کند؟

در سال های اخیر، دانشمندان موفق به کشف راه هایی شدند که از طریق آن می توان دریچه های فکر را شکافت و با انجام تمرینانی ضمیر ناخودآگاه را وادار به تغییر نمود و در نتیجه باور شخص با دیدن نتایج مثبت تغییر کرده و خوشبختی و آرامش و ثروت و معنویت به وی رو خواهد آورد.

نقش باورها در شخصیت و زندگی ما

شخصیت زیبا، تالو نظام باورهای زیبای شماس، عظمت انسان در باورهایش تجسم پیدا می کند. ابتدا شخصیت شگفت انگیز و شگفتی آفرینی که رسیدن به آن نهایت آرزوی شماس در نظر بگیرید و آن را خورشید شخصیت خود بنامید. باید بدانید که به چگونه انسانی با چه شخصیتی باید برسید. اندیشه های شما از باورهای شما نشأت می گیرد و شخصیت شما را باورهای شما می سازند، اگر اندیشه ای تغییر کند زندگی تغییر می کند، روان مضطربی آرام می شود، دل ناامیدی به دنیای امید می رسد و روحیه ی خسته ای به شکوه و زیبایی می رسد، اینگونه است که با تغییر باورها و اندیشه ها شخصیت و درون انسان هم متحول می شود حتی ظاهر و سیمای انسان هم دگرگون می شود، آنجا که باوری شکسته است و دلی متلاطم است بازتاب این باور در سیمای انسان چهره منور الهی می سازد. تعلیم و تربیت و انسان سازی هم چیزی جز باورسازی نیست ، امروز نظام ما را میلیون ها باور اداره می کند.

دو عامل اندیشه های ما را می سازد:

* باورهای ما به عنوان یک بال برای پرنده اندیشه های ما

* احساس و روحیه ما عامل دیگری است که باعث می شود چگونه بیندیشیم.

مجموعه ای از تصمیمات که خود اندیشه ای است، نشأت گرفته از باورها و احساس و روحیه ی شماس و تمام زندگی شما بازتاب این دو رکن اساسی در دنیای بیرون است. بنابراین برای ساخت شخصیتی شگفت انگیز باید روی باورهایتان تمرکز کنید قبل از هر کاری باید این شخصیت شگفت انگیز و شگفتی آفرین را که خورشید شخصیت شما و انسان ایده آل دنیای شماس را برای خود تصویر کنید، او کیست؟ چه ویژگی هایی دارد، چه صفات و اخلاقی دارد، چه عادت های خوبی دارد؟ چقدر سلامت و شادمان است، از چه معلومات و علمی برخوردار است؟ چه آموزش هایی را دیده است؟ چه شغلی دارد و به لحاظ مالی چگونه است چه مشکلات و چالش هایی که اکنون شما دارید، او ندارد؟ زیرا که او مسائل خود را با قدرت، حل کرده است.

کدام صفات ناخودشایند اکنون شما را، او دیگر ندارد، چه عادت ها و صفات زیبایی دارد که چنگی به دل شما می زند؟ چرا شما این شخصیت را اینقدر دوست دارید؟ از آنجایی که یک زندگی شگفت انگیز را یک شخصیت شگفت انگیز خلق می کند، لذا می توانید انتظار داشته باشید که این خورشید زندگی شما که به زودی و به تدریج در پیکر و در دنیای بیرون، جسم شما حلول پیدا می کند و زندگی شگفت انگیز آینده شما را شکل می دهد. اگر شما چنین شخصیت شگفت انگیزی را در خود بسازید، مطمئن باشید که این شخصیت می تواند تمام مشکلات و مسائل خود را در کار و زندگی حل کند و از زندگیتان یک شاهکار بسازد.

تأثیر ضمیر ناخودآگاه بر شخصیت و باور ما

یکی از مهم ترین قانونمندی های جهان هستی ضمیر ناخودآگاه هست که اگر این را بدانید و اجرا کنید معنویت، آرامش و ثروت خواهید داشت. هر لحظه و هر آنچه را که می اندیشید ضمیر ناخودآگاه آن را دریافت می کند، مهم است که ضمیر ناخودآگاه را چگونه تغذیه کنید، بنابراین این دست شماس که چه چیزی به ضمیر ناخودآگاه خود دهید و چگونه باور خود را بسازید و سرنوشت خود را چگونه رقم بزنید، باید فرماندهی زندگیتان را به دست خود بگیرید و بدانید با این ضمیر ناخودآگاه که به مانند

عالم اکبر در درون شماست چگونه رفتار کنید تا به اهدافتان برسید. ضمیر ناخودآگاه عامل شکل دهنده باور و شخصیت شماست و کلید گشایش کار و زندگی در دست ضمیر ناخودآگاه شماست. ضمیر ناخودآگاه به دو طریق اطلاعات را دریافت می کند:

-دریافت اطلاعات از طریق حواس پنج گانه

-دریافت اطلاعات از طریق هر رشته فکری

ضمیر ناخودآگاه پس از پردازش اطلاعات چهار کار عمده و مهم انجام می دهد:

۱- ضمیر ناخودآگاه باور می سازد.

۲- ضمیر ناخودآگاه روحیه می سازد.

۳- ضمیر ناخودآگاه تمام فیزیولوژی بدن را هدایت و کنترل می کند.

۴- ضمیر ناخودآگاه ارتباط ما را با کل جهان هستی برقرار می کند،

انسان مجموعه ای از احساس ها و باورها و کائنات است که به احساس و باور شما عکس العمل نشان می دهد. تمام آرمانها، آرزوها، رویاها و اهداف خود را در دفتر زندگی خود مرتباً بنویسید و به آنها فکر کنید تا ضمیر ناخودآگاه شما کار خود را عالی انجام دهد، ضمیر ناخودآگاه اطلاعات دریافتی را طبقه بندی و سازماندهی می کند و در فایل ها و پرونده های مشخصی بایگانی کرده و در عین حال آن اطلاعات را پردازش می کند و شخصیت (مجموعه نظام باورها و روحیه) می سازد و تحت تاثیر این اطلاعات، سیستم فیزیولوژی بدن را کنترل و هدایت می کند. ضمیر ناخودآگاه پاره ای از این اطلاعات را در صورت مهم بودن به شعور نامحدود جهان مخابره می کند و کائنات را از آن درخواست و یا اطلاعات آگاه می سازد. شعور نامحدود جهان اسباب و وسائل و منابع لازم را فراهم کرده و در خدمت انسان قرار می دهد و اینگونه رویاهای انسان عینیت پیدا می کند. نام این فرآیند، پروسه جذب است.

تأثیر قدرت ایمان بر باورهای ما

اینجا فقط موضوع قانون جذب نیست بلکه مورد عنایت خدای کریم قرار گرفتن و مشمول معجزات الهی شدن است. اگر دنیای خود را محدود ببینید، اگر خود را ناتوان ببینید و دریافت نعمت های الهی را بعید ندانید، شما در بارگاه الهی ارتقاء یافته اید و توان دسترسی به معجزات الهی را خواهید داشت. این ها اسرار پشت پرده است، خداوند دوست دارد که بنده اش از او چیزهای بزرگ بخواهد و این یکی از رازهای جهان هستی است. هر آنچه را که به خلقش و بدست آوردنش ایمان داشته باشید و برایش تلاش کنید، محقق می شود و این قدرت ایمان است. آیا تاکنون خواسته بزرگی از خدا داشته اید که در اعماق دلتان ایمان داشتید که خداوند آن را به شما می دهد؟ اگر نداشتید زیرا نخواستید اید و باور نداشتید که می توانستید به آن آرزوها دست یابید، متأسفانه ما برداشت و تصور درستی از خدای کریم و قانونمندی های رحمت و نعمت او نداریم و همیشه چیزهای کمی از خداوند خواسته ایم و به آنها رسیده ایم. ما به عنوان فرزندان خدا، (لم یلد و لم یولد) خود را خیلی دست کم گرفته ایم و به ثروت و عشق پدرمان (بلا تشبیه)، اعتقاد درستی نداریم. منابع ثروت خداوند بی نهایت است و حجم و عدد و رقم برای خداوند معنایی ندارد. وقتی که ما کوچک فکر می کنیم و کوچک انتظار داریم و کوچک طلب می کنیم، خود را از قلمرو عشق و نعمت الهی دور می کنیم. اگر می خواهید خدا را خوشحال کنید، به قدرت بیکران و نعمت های بی پایانش ایمان بیاورید و انتظار بزرگی از او داشته باشید. نظام باورهای ما سعی می کند شما را در همین شرایطی که هستیم (منطقه امن) نگه دارد اما اندیشه های الهی منبعث از اعتقاد و ایمان شما (اندیشه های استراتژیک الهی) می تواند شما را از منطقه امن خود بیرون بکشد و به پرنده اندیشه های شما قدرت پرواز بدهد، این یک راز است. بر علیه باورهای محدود کننده خود قیام کنید و به خداوند پناه ببرید.

باورهای شما (که حاصل تعلیم و تربیت گذشته ما بوده است) می خواهد شما را محدود کند و خداوند می خواهد شما توسعه پیدا کنید (ایمان بیاورید). لذا مرتب فریاد بزنید و بگویید: من تسلیم نخواهم شد، من پرواز خواهم کرد، من موفق خواهم شد، خبر بزرگ من در راه است زیرا خداوند برای من اینگونه خواسته است. گاهی سختی های زندگی، صحنه های آزمایش الهی است تا خداوند ببیند که شما چقدر به او امیدوارید و چقدر در راهتان ثابت قدم هستید و چقدر به عنایت خداوند ایمان دارید.

مدیریت روحیه در محیط کار

روحیه عبارت است از نگرش کلی فرد یا گروه به تمام جنبه های کاری، از قبیل شرکت، شغل، سرپرستی و نظارت، کارگران همکار، شرایط کاری و غیره. دوین فلیپو، نویسنده ی کتاب های مدیریتی، روحیه را این چنین تشریح می کند، "نگرش یا شرایط روانی افراد یا گروه ها که اراده ی شان را برای همکاری تعیین می کند. روحیه ی خوب در کارمندان از طریق اشتیاق، تایید داوطلبانه ی مقررات و دستورها، و اراده برای همکاری با سایرین جهت تکمیل اهداف سازمان مشاهده می شود. از سویی دیگر، روحیه ی ضعیف از طریق کج خلقی، نافرمانی، احساس دلسردی و بی علاقه گی به کار، شرکت، و موسسه قابل مشاهده است." بنابراین روحیه نگرش ذهنی، حس یگانگی جمعی، حالت شادکامی و آسایش (سلامتی)، و یک نیروی هیجانی و عاطفیات که بر برون داد (خروجی)، کیفیت محصول، هزینه ها، همکاری، اشتیاق، نظم، ابتکار، و سایر اجزای موفقیت تاثیر می گذارد. که در ذهن و هیجان افراد و در واکنش های گروه یا گروه های شان وجود دارد. و بر تعاملات کارمندان و مدیران اجرایی و در نهایت، روحیه بر مصرف کنندگان و جامعه تاثیر گذار خواهد بود. روحیه نیز بر روی بر اراده ی گروهی کارمند، جهت کار و همکاری برای دستیابی به بهترین منافع فردی یا گروهی و سازمان هایی که وی در آن ها مشغول به فعالیت است، تاثیر می گذارد.

انواع روحیه

روحیه ی فردی: عبارت است از نگرش یک فرد واحد به کار، محیط و غیره. در حالی که روحیه ی گروهی بازتاب کننده ی نگرش کلی گروهی از افراد است.

روحیه ی گروهی: شامل نگرانی ها و دل مشغولی های هر یک از افراد است و ممکن است به مرور زمان دستخوش تغییر شود. روحیه ی فردی و گروهی به یکدیگر متصل هستند، ولی لزوما یکسان نیستند. آن ها بر یکدیگر تاثیر گذار هستند. ممکن است درک شخصی افراد از شرایط حاضر، بالا باشد ولی درک گروهی، ضعیف و اندک؛ و بالعکس.

روحیه ی بالا یا پایین: روحیه ممکن است به دو حالت باشد، روحیه ی بالا یا روحیه ی پایین. به گفته ی نویسنده ای به نام مک فارلند "روحیه ی بالا هنگامی وجود خواهد داشت که نگرش های کارمندان با موقعیت کلی یک گروه و با مسیر دستیابی به اهداف گروه همسو باشند. از سویی دیگر، وقتی نگرش های کارمندان باعث مهار اراده و توانایی سازمان برای دستیابی به اهداف اش شوند، روحیه پایین خواهد بود. کلمه هایی نظیر شور و شوق، اشتیاق، وفاداری، و قابلیت اطمینان حاکی از روحیه ی بالا هستند. از سویی دیگر، روحیه ی پایین را می توان با کلمه هایی مانند عدم علاقه، تنبلی، بی تفاوتی، ستیزه جویی، حسادت، نزاع، بدبینی، و غیره تشریح کرد.

روحیه و انگیزه

روحیه و انگیزه با یکدیگر در ارتباط هستند، ولی با هم تفاوت دارند. روحیه به نگرش فرد به کار و محیط اطرافش اشاره دارد، در حالی که انگیزه عبارت است از فرایندی جهت الهام بخشی به آدم‌ها. انگیزه احساسی درونی است که فرد را جهت کار بیش‌تر برای برآوردن تقاضاهای برآورده نشده‌اش انرژی می‌دهد. انگیزه حول محور نیازها و مشوق‌ها می‌چرخد، در حالی که روحیه تعیین کننده‌ی اراده‌ی همکاری است. روحیه یک پدیده‌ی گروهی است، در حالی که انگیزه به آمادگی فردی جهت کار بیش‌تر اشاره دارد. روحیه با ترکیبی از عوامل گوناگونی در ارتباط است که در فرایند انجام کارها نقش دارند، ولی انگیزه فقط به کار معطوف می‌شود. انگیزه به تحرک و سازمان‌دهی انرژی کمک می‌کند، در حالی که روحیه با تحرک و سازمان‌دهی احساسات ارتباط دارد.

روحیه و بهره‌وری

روحیه بازتاب کننده‌ی نگرش کارمندان به کار است؛ به این ترتیب، بسیاری مایل هستند بدانند آیا روحیه با بهره‌وری در ارتباط است یا خیر. شماری از مطالعات پژوهشی نشان می‌دهند، ارتباط مستقیمی میان روحیه و بهره‌وری وجود ندارد. روحیه‌ی بالا ممکن است به بهره‌وری بالاتر منجر شود، ولی در برخی موارد، حتی ممکن است علی‌رغم روحیه‌ی بالا، تولید کاهش یابد. به طور کلی، به نظر می‌رسد رابطه‌ی مثبتی میان روحیه و بهره‌وری وجود داشته باشد، ولی درجه‌ی این رابطه ممکن است یکسان نباشد. برای مثال، ۱۰ درصد افزایش در روحیه ممکن است به بهره‌وری بالاتر منجر شود، ولی شاید تولید لزوماً به میزان ۱۰ درصد افزایش نیابد.

دلبرت سی. میلر و ویلیام اچ. فورم، نویسندگان کتاب جامعه‌شناسی صنعتی، چهار ترکیب بهره‌وری و روحیه را به شکل زیر ارائه داده‌اند: الف. بهره‌وری بالا – روحیه‌ی بالا ب. بهره‌وری پایین – روحیه‌ی بالا

پ. بهره‌وری بالا – روحیه‌ی پایین ت. بهره‌وری پایین – روحیه‌ی پایین

الف. بهره‌وری بالا – روحیه‌ی بالا: هنگامی اتفاق می‌افتد که فرد از شغل خود و محیط جاری آن راضی باشد. وی جهت تحقق استانداردهای بالای عملکردی که به بهره‌وری بالاتر منجر خواهند شد، تلاش خواهد کرد.

ب. بهره‌وری پایین – روحیه‌ی بالا: کارمند از کارش و وضعیت جاری خود راضی است، و روحیه‌ی بالایی از خود نشان می‌دهد. در این حالت ممکن است علی‌رغم روحیه‌ی بالای کارمندان، عواملی از قبیل عدم آموزش مناسب کارمند، فقدان مهارت اداری سرپرست، مواد معیوب، و فناوری قدیمی به بهره‌وری پایین منجر شده باشند.

پ. بهره‌وری بالا – روحیه‌ی پایین: ممکن است مدیریت، به رغم پایین بودن روحیه‌ی کارکنان، برای افزایش بهره‌وری از نظارت دقیق، تعیین مجازات برای بهره‌وری پایین، و فناوری به‌روز و خوب استفاده کرده باشد.

ت. بهره‌وری پایین – روحیه‌ی پایین: هنگامی اتفاق می‌افتد که عوامل حاصل از ترکیب بهره‌وری بالا و روحیه‌ی بالا وجود نداشته باشند. رابطه‌ی پیچیده‌ای میان روحیه و بهره‌وری وجود دارد. این رابطه را نمی‌توان همیشه پیش‌بینی کرد؛ این رابطه ممکن است از سازمانی به سازمان دیگر یا زمانی به زمان دیگر متفاوت باشد.

ده عامل موثر بر روحیه کاری کارکنان:

روحیه‌ی کارمندان پدیده‌ی بسیار پیچیده‌ای است و تحت تاثیر عوامل زیادی قرار دارد. نویسندگان مختلفی نظیر مک‌فارلند، برادشو و کروگمان، روچ و اپل‌وایت معیارهای مختلفی را برای تعیین روحیه ارائه داده‌اند. بر اساس تمام این دسته‌بندی‌ها، عوامل مهم تاثیرگذار بر تعیین سطوح روحیه از قرار زیر هستند:

۱. سازمان

نخستین عامل موثر بر روحیه کاری کارمندان، خودِ سازمان است. سازمان بر نگرش کارگران به کار و شغلشان تاثیر می‌گذارد. شهرت عمومی یک سازمان ممکن است نگرش‌های کارکنان را نسبت به سازمان بهتر یا بدتر کند.

۲. ماهیت کار

ماهیت کار، یعنی آنچه انتظار می‌رود یک کارگر انجام دهد، نیز بر نگرش وی به کار و همچنین بر روحیه‌اش تاثیر می‌گذارد. اگر از یک کارمند انتظار برود دائما کارهای روتین یا تخصصی و ویژه انجام دهد، وی به تدریج احساس خستگی و بی‌علاقگی خواهد کرد. تکرار وظایف مشابه به طور مکرر، وضعیت کار را برای کارمندان سخت خواهد کرد. عامل دیگری که بر روحیه کاری کارمندان تاثیر می‌گذارد، ساختار سازمانی بزرگ، خشک، و بی‌روح است. گاهی اوقات، اگر کارمند احساس کند، نه به عنوان یک فرد، بلکه صرفا به عنوان یکی از دنده‌های یک دستگاه کار می‌کند، روحیه‌اش بسیار پایین خواهد آمد. همچنین، عدم درک اهداف سازمان نیز ممکن است بر روحیه‌ی افراد تاثیر بگذارد. یکی دیگر از عواملی که باعث کاهش روحیه‌ی کارکنان می‌شوند، عملیات خط مونتاژی است که با سرعت ثابتی در جریان باشد.

۳. سطح رضایت

سطح رضایت، آنچه یک کارگر در برابر کارش به دست می‌آورد، نیز از دیگر عوامل تعیین کننده‌ی روحیه کاری به شمار می‌رود. چنانچه عوامل شغلی و میزان رضایت حاصل از آن‌ها، از جانب کارمندان، مطلوب تلقی شوند، سطح روحیه‌ی کارمندان در مقایسه با وضعیتی که این عوامل مطلوب به نظر نرسند، معمولا بسیار بالاتر خواهد بود. عوامل شغلی شامل عواملی از قبیل فرصت‌های ارتقاء، امنیت شغلی، ثبات شغلی، فرصت‌های یادگیری کار و استفاده از ایده‌های فردی، شرایط پرداخت، قدردانی از کارکنان، همکاری میان همکاران، ارتباط گروهی و غیره هستند.

۴. سطح نظارت و سرپرستی

سطح نظارتی که یک کارمند بر خود احساس می‌کند، تاثیر فوق‌العاده‌ای بر روحیه‌اش دارد. نرخ بالای تغییر کارمندان نشان‌دهنده‌ی ناکارآمدی رهبری و مدیریت سازمان است. از طرفی دیگر، چنانچه کارمندان آزادی عمل داشته باشند، روحیه کاری شان بالا خواهد رفت. هیچ کس دوست ندارد همواره تحت نظارت باشد.

۵. درک مفهوم “خود”

برداشت کارمندان از “خود” چیست؟ پاسخ این پرسش بر نگرش کارمندان به محیط سازمانی تاثیر می‌گذارد. پرسش بسیار مهم این است که کارمندان چه درکی از خودشان دارند. روحیه‌ی افرادی که دارای اعتماد به نفس زیادی هستند یا از سلامت جسمی و روانی مناسبی برخوردارند، در مقایسه با آن‌هایی که دچار عدم اعتماد به نفس یا فاقد سلامت جسمی و روانی هستند، به طور کلی بسیار بالاتر است.

۶. درک کارگران از سامانه‌ی (سیستم) پاداش

درک کارگران از پاداش عملکردهای گذشته و فرصت‌های آینده برای پاداش تا حد قابل توجهی بر روحیه کاری آن‌ها تاثیر می‌گذارد. کارگرانی که احساس می‌کنند پاداش‌های منصفانه و رضایت بخشی دریافت می‌کنند، در مقایسه با آن‌هایی که خلاف این مسئله را احساس می‌کنند، از روحیه‌ی بالاتری برخوردار هستند. به علاوه، چنانچه پاداش‌ها و فرصت‌های آینده برای

کارگران مایوس کننده باشند، روحیه کاری آن‌ها به شدت افت خواهد کرد؛ در مقابل، اگر کارگران فرصت‌های رضایت بخش و دستیابی به پاداش در آینده را پیش روی خود ببینند، روحیه‌ی بالایی خواهند داشت.

۷. سن کارمندان

مطالعات نشان داده‌اند سن و روحیه مستقیمی با یکدیگر در ارتباط هستند. به نظر می‌رسد کارمندان مسن، در شرایط کاملاً برابر، دارای روحیه کاری بالاتر هستند. دلیل این مسئله این است که شاید کارگران جوان‌تر در مقایسه با همکاران مسن خود، دارای انتظارات بالاتر و رضایتمندی کم‌تری هستند. کارمندان مسن دارای ثبات بیش‌تری هستند، که این ثبات از بلوغ آن‌ها سرچشمه می‌گیرد؛ هم‌چنین آن‌ها دارای نگرش جدی به کار، قابلیت اعتماد بیش‌تر، غیبت‌های کم‌تر، عادات کاری پایدار، حس مسئولیت پذیری و وفاداری، و تمایل کم‌تر به قرار گرفتن در معرض انحراف از طریق منافع خارج از سازمان هستند.

۸. سطح تحصیلات کارمند

مطالعات نشان داده‌اند، رابطه‌ی معکوسی میان سطح تحصیلات کارمند و روحیه‌ی وی وجود دارد. هر چه سطح تحصیلات یک فرد بالاتر باشد، میزان رضایت شغلی وی پایین‌تر است، و بالعکس. هر قدر یک کارمند فکر کند که باید اکنون در جایگاه بالاتری قرار گرفته باشد، از جایگاه فعلی‌اش ناراضی‌تر خواهد شد.

۹. سطح شغلی کارمند

سطح شغلی کارمند نیز بر سطح روحیه کاری وی تاثیرگذار است. هر قدر جایگاه یک کارمند در سلسله مراتب سازمانی بالاتر باشد، روحیه‌ی وی نیز بالاتر است. روحیه‌ی آدم‌هایی که در سطوح پایین سلسله مراتب سازمانی قرار دارند، عموماً پایین‌تر است، زیرا آن‌ها دستاوردهای خود را با دیگران مقایسه می‌کنند.

۱۰. فعالیت‌های خارج از کار

رابطه‌ی یک کارفرما با خانواده و گروه کاری‌اش بر رفتار و نگرش وی در محل کار تاثیر می‌گذارد. فعالیت‌های خارج از کار نظیر کامیابی یا عدم کامیابی در حوزه‌ی خانواده، مصرف یا عدم مصرف بیش از اندازه‌ی مشروبات الکلی و غیره، و هم‌چنین تاثیرات و فشارهای گروه‌های رسمی و غیر رسمی تاثیر قابل توجهی بر روحیه کاری کارگران می‌گذارند.

چگونه تغییر و تحول را در خود پایدار کنیم؟

شما می‌دانید ایجاد تغییر و تحول در انسان زمانی ارزشمند است که آن تحول در وجود آدمی پایدار بماند. انسانی که در یک مقطع از زمان در خود تحولی ایجاد کند و بعد از مدتی آثار آن تحول از بین برود و شخص به وضعیت اول خود برگردد، مانند بیماری است که پس از بهبودی مراقب سلامتی خود نباشد و با عدم رعایت موارد بهداشتی موجبات بازگشت بیماری را فراهم کند که قطعاً تلاش برای بهبودی و سلامتی موقت لطفی ندارد. چه کنیم که تحولی که با تکنولوژی فکر و موفقیت در جسم و روح و روان ما ایجاد شده است همچنان پایدار مانده و کیفیت زندگی ما را بهبود بخشد. انسان یک موجود فراموشکار است و مرتباً نیاز به تذکر و یادآوری دارد. انسان مانند یک آهن است که اگر مدتی در یک میدان مغناطیسی بماند، خاصیت مغناطیسی پیدا می‌کند و اجسام را به سمت خود جذب می‌کند. ولی اگر مدتی از این میدان مغناطیسی دور بماند خاصیت آهن ربای

خودش را از دست می دهد و دیگر حتی یک سوزن را هم نمی تواند به سمت خودش جذب کند. انسان نیز همواره نیاز دارد که گاهگاهی خود را مجدداً در حوزه مغناطیسی تکنولوژی فکر قرار داده و آهن وجود خود را بیشتر و بهتر مغناطیس کند.

اصول پایدار ماندن تغییرات و تحولات:

اصل اول : اجرای تکنیکهای تکنولوژی فکر (بر اساس اصل خود هشیاری , خود بیداری و اشراف و بصیرت لحظه به لحظه به خود)

تحول در انسان حاصل عملکرد لحظه به لحظه ضمیر ناخودآگاه او است. ضمیر ناخودآگاه برای انجام هر حرکتی نیازمند به یک فرمان و یا یک سیگنال ورودی است. هر توجه انسان و هر اندیشه او یک سیگنال به ضمیر ناخود آگاه است. مهمترین عامل ایجاد تحول و فعال ساختن ضمیر ناخودآگاه , اشراف و آگاهی لحظه به لحظه به خود است. به عبارت دیگر مهمترین حرکتی که شما در زندگی خود باید انجام دهید همان اشراف به خودتان است که در واقع متوجه هستید که اتفاقی در دنیای شما رخ داده و شما دیگر آدم سابق نیستید. بلکه شما اینک انسان زیبای دیگری شده اید. انسان زیبای دیگر , کسی است که تمام اصول و تکنیکهای تکنولوژی فکر را در هر لحظه اجرا می کند. بنابراین شما نه تنها لحظه ای از خود غافل نیستید, بلکه تمام اصول تکنولوژی فکر را در هر لحظه در دنیایی از آگاهی انجام می دهید. بطور مثال: اصل تمرکز و اصل سوال که مرتباً بایستی بر روی زیباییهای زندگی خود تمرکز کنید و ذهن خود را مرتباً معطوف به وقایع زیبای زندگی کنید و از هر گونه منفی نگری بپرهیزید. مرتباً از خود سوالهای مثبت بکنید و احساس رضایت را فریاد بزنید و مرتباً برای خودخواستار زندگی بهتر باشید, بجای واژه چرا از واژه زیبای چگونه استفاده کنید. مرتباً خود را انسان خوش شانسی بدانید و باور کنید خدای رحمان برای شما بهترین ها را می خواهد. با اصول اعتماد به نفس هر روز زندگی کنید. شب های قدر را به هر مناسبتی تشکیل داده و آینده زیبای خود را مرتباً طراحی و بهسازی کنید. در مقابل مسائل زندگی مثل کوه بایستید و تمام تکنیکهای حل مسائل را بکار ببرید و خلاصه با تکنولوژی فکر هر لحظه زندگی کنید.

اصل دوم: مراقبت از ضمیر ناخودآگاه

اگر دنیا و آخرت شما دست ضمیر ناخودآگاه شما باشد و آن ضمیر میزان موفقیت , سلامت, ثروت, آرامش, معنویت و همه دستاوردهای زندگی شما را تعیین کند, در این صورت شما با این ضمیر ناخودآگاه چه باید بکنید و چگونه از او به عنوان یک کودک قدرتمند مراقبت کنید؟ شما در هر لحظه به چیزی می اندیشید, می شنوید, لمس میکنید, می چشید و می بوئید. هر کدام از اینها سیگنالی به ضمیر ناخودآگاه شماست. همان سیگنالی که در سلامتی روح و روان و دستاوردهای آینده شما تاثیر می گذارد.

اصل سوم: مراقبه

سعی کنید مباحث تکنولوژی فکر را در میان خانواده خود ترویج کنید تا همگی با هم بصورت مراقبه در فضای تکنولوژی فکر زندگی کنید. انسانها گاهی از خود غافل می شوند و سخنانی گفته و یا حرکاتی می کنند که با نوع تفکر تکنولوژی فکر مغایرت دارد. در چنین مواقعی وجود عزیزان دیگری که متوجه هستند و می توانند تذکر بدهند بسیار سازنده است .

اصل چهارم: اجرای اصول تکنولوژی عشق

برای استحکام بنای باورها و پایداری روحیه انسان متحول شده , اجرای سیستم تکنولوژی عشق بسیار موثر و لذت بخش است. شما از رهگذر تکنولوژی عشق هر پدیده ای را در کائنات مظهري از عظمت خداوند می بینید و لذت می برید. این نگاه قدرت مغناطیسی انسان را مرتباً افزایش داده و باطریهای وجود آدمی را شارژ می کند.

اصل پنجم: هدف و برنامه در زندگی:

یکی از بهترین عواملی که می تواند همواره انسان را در زندگی با انگیزه فعال ، با هیجان و با دنیایی از امید قرار بدهد داشتن هدف و برنامه در زندگی است. هدف و برنامه در زندگی ، شور آفرین و تحول بخش است .

اصل ششم: اجرای شبهای قدر

اجرای اصول طراحی سرنوشت (نوشتن اهداف) و یا مراسم شب قدر بهترین فرصت برای انسان است که خود را در موقعیت پالایش درونی و ارتباط زیبا با خداوند و کل کائنات قرار داده و به روشن کردن تکلیف خود در زندگی اقدام می کند.

اصل هفتم: اصل تغییر در الگوها برای اجرای اصل خود هشیاری

یکی از بهترین راههای پایداری در تحول ، توجه لحظه به لحظه از طریق تغییر در الگوها و ایجاد نشانه هاست. هر ماه دکوارسیون خانه و محل کارتان را عوض کنید. مدل لباس پوشیدن، نحوه غذاخوردن ، روش برخورد با دیگران ، همه زندگی خود را تغییر دهید تا این تغییرات و دگرگونی ها دگرگونی و تحول شما را فریاد بزند.

اصل هشتم: بکار گیری جملات تاکیدی مثبت

جملات تاکیدی مثبت شرایط مطلوب بعد از تحول را به شما نوید می دهد. محیط خانه و محل کار خود را از جملات تاکیدی مثبت پر کنید زیرا تاثیرات خوب جملات تصدیقی مثبت ، تحول انسان را پایدار نگه می دارد.

اصل نهم: تصویر سازی ذهنی

ضمیر ناخودآگاه هرتخیل و یا هر تصویر ذهنی را پردازش کرده و این گونه فرض می کند که باید مصداق آن تصویر را برای شما خلق کرده و به شما تحویل دهد. لذا ضمیر ناخودآگاه پس از دریافت هر تصویر ذهنی و یا تخیل ، علاوه بر ساختن یک روحیه عالی و احساس خوب برای شما با کل کائنات تماس برقرار کرده و وسائل فراهم شدن آن تصویر ذهنی را برای شما بوجود می آورد.

موفقیت و اهداف شغلی:

احساسات و توانایی ها:افکار تعیین کننده میزان شکوفایی استعدادها و همچنین موفقیت ها و شکست های ماست. ولی چه چیزی به افکار جهت می بخشد و آنها را تحت تاثیر قرار می دهد؟ همانطور که دیدیم، این احساسات هستند که افکاری را ایجاد می کنند که موفقیت ها یا شکست هایمان را شکل می دهد. احساسات، کلید گسترش یا محدود شدن استعدادها و توانایی ها می باشد. ما معمولاً در مورد مسائلی که به دنیای خارج مربوط است، آگاهی و آموزش های خوبی داریم. ولی خیلی از اوقات در مورد دنیای درون و احساساتمان فاقد آگاهی و تعلیم کافی می باشیم. چون احساسات به افکار جهت می دهند و افکاری که در ذهن نگاه می داریم نتیجه را تعیین می کنند، مهم است که رابطه بین احساسات خود و آزاد سازی توانایی هایمان را روشن سازیم تا احساسات مان در جهت موفقیت ما باشند. برای اینکه آنچه در توضیح مقیاس و درجات روان و ضمیر برشمردیم را ساده و خلاصه کنیم، می توانیم آنها را به طور موقت به احساسات مثبت و منفی تقسیم کنیم. البته افکاری که از آنها نتیجه می شوند هم به نوبه خود مثبت یا منفی خواهند بود.

احساسات منفی در رابطه با کار: احساسات منفی راجع به کار و حرفه خویش همواره ناخوشایند هستند و صرف نظر از شرایط و ریشه و نوع مشکل، باعث ایجاد تفکر «نمی توانم» می گردند . احساسات منفی وقتی بوجود می آیند که ما آنچه می بینیم، می شنویم، فکر می کنیم یا با آن روبرو هستیم را دوست نداشته باشیم. واکنش حاصل از این دوست نداشتن، معمولاً به شکل

عصبانیت، حزن و نگرانی خود را نشان می دهد. روش معمول در برخورد با این احساسات ناخوشایند عموماً سرکوب کردن آنها است. به همین علت تصور می کنیم که این احساسات پاره ای از ذهنیت و تفکر ما می باشند. علت این اشتباه این است که سعی داریم احساس دوست نداشتن را با تفکر و ذهن خود پردازش و حل کنیم. از طرف دیگر، سرکوب کردن این احساسات آنها را از بین نمی برد و آنها دوباره به شکل افکار منفی و آزار دهنده خود را نشان خواهند داد. یک شرایط یا اتفاق خاص منفی نیست، بلکه واکنش و برداشت ما از آن شرایط یا اتفاق است که می تواند منفی باشد. وقتی که احساسات منفی مورد تصدیق قرار گرفته و رها گشتند، شرایط می تواند سرعت بهبود یافته و از حالت غیرممکن به حالت قابل کنترل تغییر یابد.

یکی از معمول ترین احساسات منفی ای که جلوی پیشرفت شغلی را می گیرد، حسادت است. فرایند زیرین حسادت این است که وقتی کسی از ما پیشی می گیرد، در ما احساس ناامنی درونی بوجود می آید. اینطور نیست که ما به صرف دیدن موفقیت دیگری احساس حسادت کنیم. بلکه این موفقیت در ما احساس کمتر و ناکافی بودن را بر می انگیزد، احساسات و افکاری نظیر «شاید من آنطور که باید موفق نیستم» یا «شاید به اندازه کافی توانا نیستم» یا «شاید دیگران به اندازه کافی متوجه و قدر دان توانایی ها و تلاش های من نیستند» حسادت دردناک است، زیرا در ما احساس ناکافی و کمتر بودن را بوجود می آورد و ناخودآگاه از شخص یا اشخاصی که با موفقیت خود باعث این احساس در ما شده اند آزرده خواهیم شد. این آزدگی و احساس عدم امنیت باعث ایجاد نیازی سیری ناپذیر برای دریافت تایید و تمجید دیگران می گردد، که البته به آن نیز دست نخواهیم یافت، زیرا نفس عطش و نیاز ما باعث فراری دادن آنچه بدنبال آن هستیم خواهد شد.

همینطور که این چرخه معیوب ادامه می یابد، به طور فزاینده ای نسبت به کارمان احساس نارضایتی می کنیم. گاهی این به تدریج باعث ایجاد این ذهنیت می گردد که «همه بر علیه من هستند» ممکن است در پایان روز با پناه آوردن به تلویزیون یا پرخوری یا خواب یا الکل سعی کنیم که از این احساس خود فرار کنیم. گاهی این به تدریج باعث ممکن است در پایان روز با پناه آوردن به تلویزیون یا پرخوری یا خواب یا الکل سعی کنیم. همه بر علیه من هستند «ایجاد این ذهنیت می گردد که کنیم که از این احساس خود فرار کنیم. راه خروج از این چرخه حسادت و نارضایتی چیست؟ همانطور که قبلاً گفتیم، راه حل این است که به درون خود بازگردیم. در اثر حسادت، ذهن ما همواره درگیر دیگران و ارزیابی موفقیت ها و داشته هایشان است و آنها را با خود مقایسه می کنیم.

وقتی به درون خود می نگریم، احساسات زیرینی که جلوی موفقیت ما را می گیرند را مشاهده می کنیم: رقابت، تردید به خود، احساس ناامنی و بی کفایتی و میل به تایید و تحسین دیگران. آیا حاضریم به این احساسات نگاهی بیندازیم؟ وقتی که این احساسات را درون خود شناخته و تصدیق کردیم، برای ما روشن خواهد شد که آنها بر علیه ما کار می کنند. آنها انرژی ما را تخلیه کرده و مانع موفقیت ما در زندگی می گردند. احساس تردید به خود، همان تایید و تحسینی که به دنبال آن هستیم را از ما خواهد راند. وقتی که عواقب احساسات منفی را بر روی شادی و موفقیت خود دیدیم، حاضر خواهیم شد که آنها و بازپرداخت هایی که از آنها دریافت می کردیم را رها کنیم. مثلاً حاضر خواهیم بود که رضایت سطحی و بنجلی که از مقصر دانستن دیگران، به خاطر عدم موفقیت خویش می گرفتیم را رها سازیم، یا حاضر خواهیم شد که همدردی و ترحمی که دیگران در برابر شکایات و درد و دل هایمان به ما می دادند را رها کنیم. وقتی که احساس ناامنی و کمتر بودن خود را آزاد می سازیم، خواهیم دید که حسادت نیز در ما ناپدید می گردد. ما مانند برنده مسابقه دو در فیلم ارا به های آتش می شویم. آنچه می کنیم به خاطر عشق و علاقه ما خواهد بود آنه به خاطر پیشی گرفتن از دیگران و از موفقیت خود و دیگران خوشحال خواهیم شد و انرژی بی پایانی برای صرف کردن در راه موفقیت خواهیم داشت.

احساسات مثبت در رابطه با کار

این همیشه شامل احساسات خوشایند و دلپذیر خواهد بود، مانند سرور، شادی و احساس امنیت. این احساسات، محرک افکار و فرایندهای ذهنی خواهند شد که صرفنظر از شرایط و موانع ظاهری، تفکر «می توانم» را بوجود می آورد. وقتی که احساسات منفی در صحنه نباشند، احساسات مثبت به طور طبیعی و خودکار در جریان خواهند بود. برای بدست آوردن احساسات مثبت لازم نیست کاری انجام شده یا چیزی کسب شود، بلکه آنها بخشی از حالت طبیعی خود ما هستند. این حالت مثبت همواره اینجا و در درون ماست، ولی این تنها احساسات منفی و سرکوب شده ما هستند که روی آن را پوشانده اند. وقتی که ابرها کنار رفتند، نور خورشید با قدرت می درخشد. آزاد شدن توانایی ها، قدرت خلاقیت، استعدادها، ظرفیت ها و منابع درونی ما نتیجه خودکار حالت مثبت ذهنی ما می باشد که با رها شدن و از بین رفتن منفی ها خود را نشان می دهد. رها کردن منفی ها راه را برای الهامات خلاقانه باز می کند تا جریان بی پایانی از ایده های خلاق در ما بوجود بیاید. مثال آن تهیه کننده یک نمایش موزیکال بسیار موفق بود که محبوبیت نمایشنامه خود را مدیون رها ساختن احساسات منفی اش با استفاده از روش تسلیم می دانست. نمونه های بسیار دیگری را می توان در نویسنده ها، هنرمندان و موسیقی سازان دید که با شناسایی و تصدیق و رها ساختن احساسات و باورهای منفی و محدود گر خویش، به الهامات ناگهانی و جهش های غیر منتظره ای در زمینه کار خود دست یافته اند. گزارشات مشابهی را در دانشمندان و محققان می توان دید که متوجه شده اند که ناگهان جواب مسئله یا فرمول مناسب را «می دانند» گویی میدان انرژی خلاقیت و نبوغ همیشه اینجا و منتظر ما می باشد تا ابرهای تیره ی منفی را کنار بزنیم تا بتواند خود را به ما بنمایاند.

احساسات و فرایند تصمیم گیری

می توانیم درجات سطوح ضمیر و بیداری را به سه سطح اصلی دسته بندی کنیم: خنثی و بی روح، پرائرژ و آرام. این سه حالت و سطح به فرایند تصمیم گیری مربوط هستند. اولین سطح، یعنی خنثی و بی روح بودن، منعکس کننده سطوح احساسی ترس، حزن و روان مردگی است. طبیعت این احساسات این است که در تمرکز و فکر ما تداخل کرده و پیوسته توجه ما را از دنیای پیرامون مان به سوی افکار خودمان جلب می کند، که اکثراً پر از تردید و «نمی دانم» و «نمی توانم» است. این تمرکز متناوب بر روی افکار خویش، که به طرز بی پایان و بی فایده ای در خود چرخ می زند، توانایی ما را در مشاهده و درک تمامی ابعاد و امکانات مربوط به شرایط پیش رویمان سلب خواهد نمود. تا وقتی که این افکار و احساسات منفی در جریان هستند، رسیدن به هر تصمیم (روشن و درستی) سخت خواهد بود. گاهی تصمیم گیری خود را تا وقتی که احساس بهتری پیدا کنیم به تعویق می افکنیم. در مواقع دیگر، سعی می کنیم تصمیمی بگیریم که تصور می کنیم وضعیت را بهتر خواهد کرد. متأسفانه چنین تصمیماتی اعتبار طولانی مدت نخواهند داشت، زیرا بر اساس حالت احساسی ما در یک زمان خاص گرفته شده اند و با تغییر این حالت احساسی، آن تصمیم نیز به متعاقباً نیاز به تغییر خواهد داشت. این به احساس عدم امنیت و اطمینان درونی، تردید، دمدمی مزاج بودن و گیجی خواهد انجامید و اطرافیان، اطمینان خود را به ما از دست خواهند داد. در زبان مهندسی کامپیوتر گفته می شود «اگر به کامپیوتر ورودی آشغال بدهی، خروجی آشغال دریافت می کنی» در اینجا احساسات منفی «ورودی آشغال» و تصمیماتی که در نتیجه آنها گرفته می شود «خروجی آشغال» هستند. حالت و درجه دوم، که از حالت خنثی و بی روح بالاتر است، را حالت «پرائرژ» می نامیم. احساسات زیرین و بنیادی در این حالت، میل «پرائرژ» حالت و درجه دوم، که از حالت خنثی و بی روح بالاتر است، را حالت شدید و آرزو، خشم و غرور می باشند. این احساسات کمتر از احساسات حالت قبل در تفکر و تمرکز ما تداخل می کنند، زیرا در این سطح در کنار افکار و احساسات منفی، گاهی افکار مثبت هم به درون ما راه می یابند. این مشخصه افراد «انجام دهنده» و «برش دار» است. گرچه در این سطح کارها انجام می شوند، راندمان غیر قابل پیش بینی و نامنظم خواهد بود، زیرا افکار و احساسات

منفی و مثبت در ترکیب با یکدیگر هستند. محرک ما احساساتی منفی همچون آرزو و طمع و اثبات خویشتن خواهد بود و گاهی تصمیم گیری ها از روی هوس یا استیصال و به شکل وسواسی یا انفعالی گرفته خواهند شد.

در این سطح ضمیر و بیداری، محرک اصلی نفع شخصی است. به همین خاطر بسیاری از تصمیمات در دراز مدت قابل امتداد و ادامه نخواهند بود، زیرا به جای تفکر برد-برد، بر اساس تفکر برد-بخت بنا شده اند. به جای آن در یک تصمیم برد-برد، بهروزی و احساس افراد دیگری که تحت تاثیر هستند نیز در نظر گرفته می شود. با استفاده از زبان توصیفی مراکز انرژی بدن، به اصطلاح می گوئیم که محرک افراد، در این سطح شبکه عصبی خورشیدی آنها چاکرای سوم می باشد. یعنی محرک و آرزوی آنها سلطه بر دنیای اطراف است. از آنجایی که، تصمیمات این گروه در درجه اول حول محور منافعتشان است، موفقیت آنها محدود به نفع شخصی می باشد و هر نفع احتمالی برای بقیه مردم و به طور کلی جهان، مطلقاً ثانوی و کم اهمیت است. سومین و بالاترین سطح، حالت آرامش است که بر اساس احساسات روحیه و شهامت، قبول و پذیرش و عشق است. چون این احساسات کاملاً مثبت بوده و به طور طبیعی مزاحم افکار و ذهنیت ما نیستند، به ما اجازه خواهند داد که به طور کامل روی شرایط پیش رو تمرکز کرده و تمام جزئیات مربوطه را مشاهده و ارزیابی نماییم. به خاطر آرامش درونی، اندیشه و ایده هایی به درون ما الهام می گردد که در جهت حل مشکل خواهد بود. در این حالت، فکر خالی از نگرانی بوده و توانایی آن برای تمرکز، ارتباط و بیان، آزاد و بدون مانع می باشد. از این حالت درونی، راه حل های برد-برد برای مشکلات پیدا می شود. چون در این راه حل همه سود می کنند، همه انرژی خود را در جهت پیاده ساختن صرف کرده و همه در موفقیت سهیم هستند. بسیاری از اوقات این برخورد به نتایج بزرگ و عالی می انجامد. این مشخصه کارهای بزرگ و ارزشمندی می باشد که بهبود عمیق و قابل توجهی را به زندگی افراد و جامعه هدیه می دهند. در این سطح کشف می کنیم که وقتی در یک شرایط خاص، نیازهای همه مورد توجه قرار می گیرد، نیاز خود ما نیز به طور خودکار برآورده می گردد. ذهن خلاق و بدون مانع و گره، راه حلی را می یابد که برای همه مفید است و کسی در آن متضرر نمی گردد. اگر به شرایط خاصی بنگریم و ادعا کنیم که در آن راه حل برد-برد امکان پذیر نیست، این هشدار است مبنی بر اینکه در ما هنوز احساسات منفی تسلیم نشده ای وجود دارد که جلوی رسیدن به یک راه حل کامل را سد کرده است. باید این گفته را به خاطر بسپاریم که هنگامی که کاملاً تسلیم شرایط گشتیم [و آنرا کاملاً و بدون قضاوت منفی قبول کردیم، در حالی که هدف بهبود آن را نیز داریم]، ناممکن ها ممکن خواهند شد.

احساسات و توانایی فروش محصولات

توانایی فروش کالاها یا خدمات یا ایده ها، جنبه مهمی از بسیاری از شغل ها است. از این رو نگاهی به ارتباط سه سطح پایه ای روان و ضمیر با توانایی فروش، مفید خواهد بود. در پایین ترین سطح، که سطح خنثی و بی انرژی است، احساسات روان مردگی و حزن و ترس حاکم هستند. واضح است که توانایی فروش در پایین ترین درجه خواهد بود. معمولاً مشتریان در برابر چنین فردی علاقه ای به خرید نشان نمی دهند و این باعث تفکر منفی بیشتر و انتقاد از خویشتن می گردد. این در تمرکز و ذهنیت فرد تداخل کرده و سد راهی در برابر جریان افکار خلاقانه و راه گشا در او می شود. کاهش اعتمادبنفس، شخص را در برابر احساس سرخوردگی و دلسردی و به تبع آن، شکست، آسیب پذیر میکند. وقتی که در ذهن انتظار و افکار مربوط به شکست ریشه گرفت، شکست نیز خود را ظاهر خواهد ساخت. در این شرایط، با شناسایی و تصدیق احساسات منفی و رها کردن بازپرداخت هریک از آنها، شخص می تواند به سطح بالاتری صعود کند. در سطح بالاتر، یعنی حالت پر انرژی، احساسات آرزو، خشم و غرور غالب هستند و قدرت و محرک بیشتری در آنهاست. این حالات، تمرکز بیشتر بر روی اهداف شغلی را تسهیل می سازد. ولی گاهی به خاطر فشاری که پشت این احساسات است، شخص بیشتر از آنکه به نیازهای مشتریان خود گوش بدهد، سعی می کند به آنها برای فروش کالا یا خدمات خود فشار بیاورد. علی رغم مشکلاتی که این برخورد می تواند بوجود آورد، رسیدن به اهداف فروش به خاطر انرژی بالاتر این سطح، امکان پذیر است. یک مانع برای موفقیت بیشتر در این سطح، «تفکر من می برم، آنها می بازند.» وجود دارد. این به طور ناخودآگاه توسط مشتری حس می شود و در او مقاومت بوجود می

آورد. در بالاترین سطح یعنی آرامش، احساس شهامت، پذیرش و عشق حاکم می باشد و برای تمرکز در بالاترین سطح است. فروشنده در چنین سطحی می تواند با دقت به مشتری خود گوش فرا داده و فروش را در چهارچوب آنچه برای مشتری مفید است قرار دهد، نه آنچه به سود فروشنده می باشد. چون ذهن در آرامش بوده و خلاق است، هیچ وقت در بوجود آوردن راه حل و ایده ای که بتواند مشکل را حل کند در نمی ماند. در این سطح، شخص معمولاً مشتری را به دوست خود تبدیل کرده و مشتری به فروشنده وفادار باقی می ماند. رسیدن به اهداف فروش در این سطح تقریباً تضمین شده است، زیرا تفکر بر اساس نگرش برد-برد بوده و یک اطمینان درونی وجود دارد که می توان به یک وضعیت یا معامله برد-برد رسید. تسلیم شدن به یک شرایط به ظاهر غیرممکن، اغلب آنرا به سرعت به یک تجربه مثبت تبدیل می سازد. نمونه آن زنی بود که در یک گالری هنری کار می کرد، ولی هنوز بعد از چند هفته تلاش حتی یک جنس هم نفروخته بود. او از چندین روش روانی و روحی استفاده کرد و تصویر کردن، تفکر مثبت، تصدیق خویش و روش های پیشرفته فروش را بکار گرفت، ولی هیچ فایده ای نداشت. استیصال او به تدریج افزایش یافت و به همراه آن، احساس

«نمی توانم» هرچه بیشتر در او ریشه گرفت. بالاخره از روی بیچارگی و استیصال تسلیم شده و تمام احساساتی که در خود، «نمی توانم» همراه آن، احساس انباشته بود را رها نمود. ناگهان از درون احساس رهایی کرد: آزادی از تمام تقلاها و نگرانی ها و استیصال ها. صبح روز بعد وقتی به گالری می رفت، متوجه شد که تنش درونی او ناپدید شده و جای آن را آرامش گرفته است. آن روز در همان ساعت اول او توانست دو کپی از یک مجسمه را بفروش برساند. جالب است که نام مجسمه این بود: «رها ساختن»

مدیران عالی رتبه چند شرکت جهش های مشابهی را در اثر استفاده از روش رها ساختن گزارش داده اند. برای مثال، یک شریک در یکی از پر پرستیژترین موسسات حساب داری در کشور، بعد از تجربه ی موفقیت آمیز خود با تسلیم درونی، بالاخره موسسه ای که خود بنیان گذاشته بود را ترک کرد تا مفیدترین آموزه زندگی از دیدگاه خویش، یعنی رها کردن و تسلیم را با دیگران به اشتراک بگذارد. او می خواست این روش را به چند شرکت خیلی بزرگ آموزش بدهد. بعد از کار با یکی از بزرگترین شرکت های بیمه در آمریکا، نتایج را مورد بررسی قرار داد. نتیجه این بود که ظرف مدت شش ماه، فروش کسانی که این روش را یاد گرفته بودند ۳۳٪ بیشتر از کسانی که آنرا یاد نگرفته بودند شده است. او نتیجه گیری کرد که موفقیت در دنیا مربوط به توانایی ما در تمرکز است، یعنی توانایی ما در توجه کامل به یک موضوع، بدون تداخل افکار و احساسات مزاحم. ذهنی که روی تفکر مثبت تمرکز دارد، احتمال به تحقق پیوستن این تفکر مثبت را در دنیای خارج افزایش می دهد. موفق ترین افراد دنیا کسانی هستند که در ذهن خود بالاترین خوبی را برای تمام کسانی که تحت تاثیر قرار دارند، منجمله خویشان، در نظر می گیرند. آنها می دانند که برای هر مشکلی یک راه حل برد-برد وجود دارد. آنها با خود در آرامش هستند و این به آنها اجازه می دهد که پشتیبان موفقیت و شکوفایی استعداد های دیگران باشند. آنها کاری را می کنند که دوست دارند، و به همین خاطر به طور پیوسته در کار خود الهام گرفته و خلاق هستند. آنها در جستجوی شادی نیستند، زیرا می دانند شادی نتیجه ی طبیعی انجام آنچه دوست دارند است. احساس ارضا شدن و کمال درونی آنها، به طور طبیعی از نقش مثبتی که در زندگی دیگران، منجمله خانواده و دوستان و گروه های اجتماعی و تمامی دنیا بازی می کنند، برمی خیزد.

ارتباط موثر

مهارت ارتباطی، ابزاری مهم برای موفقیت در مدیریت و سرپرستی است. درحقیقت می توان گفت که یادگیری برقراری ارتباط موثر با دیگران، فقط یک موضوع درسی نیست که کاربردی محدود و سازمانی داشته باشد، بلکه مهارتی است که لازم است آموخته شود و به مهارت های زندگی افزوده شود. برخی از افراد نمی توانند با دیگران ارتباط برقرار کنند و یا در صورت برقراری ارتباط نمی توانند به تفاهم برسند، عده ای نمی توانند منظور خود را به روشنی بیان کنند، برخی هنگام تماس با دیگران دچار اضطراب می شوند وعده ای تحمل شنیدن عقاید مخالف را ندارند. آیا ارتباطات سازمانی با سایر موقعیت های ارتباطی دارای تفاوت ها و شباهت هایی است، ارتباط مؤثر چیست و مهارت در آن چگونه حاصل می شود؟ در این نوشتار تلاش می شود به بخش هایی از این بحث بپردازیم و در حد یک جزوه درسی آن را بررسی کنیم.

ارتباط مؤثر ارتباطی است توأم با تفاهم و توافق. هنگامی که ما بتوانیم منظورمان را به دیگران بفهمانیم و مقصود دیگران را بفهمیم و از این تفاهم طرفین احساس رضایت داشته باشند ارتباط ما موثر بوده است، زیرا به هدفهای ارتباطی خود رسیده ایم. اگر در این کار موفق نبودیم، عواملی موجب اختلال در تفاهم بین ما و دیگران شده است که اصطلاحاً "به آن ها موانع ارتباطی می گویند نظیر بدفهمی و سوء تفاهم و ... موانع ارتباطی ممکن است جنبه روانی داشته باشد نظیر اضطراب، خشم، ترس ... یا مربوط به تفاوت های فرهنگی شود و یا عوامل محیطی نظیر سروصدا و امثال آن. در یک ارتباط موثر و دوطرفه این موانع شناخته شده، برطرف می گردند.

ارتباط چیست؟

تعریف کلی ارتباط مؤثر: برقراری تفاهم و رسیدن به توافق

تعریف علمی: ارتباط عبارت است از انتقال اطلاعات از فرستنده به دریافت کننده به طوری که اطلاعات برای فرستنده و گیرنده قابل درک باشند

ارتباط عبارت است از هر گونه تعاملی که شامل انتقال پیام باشد.

ارتباط یک تعامل گزینشی، نظاممند، منحصر به فرد، رو به پیشرفت که سازنده شناخت طرفین از یکدیگر و موجب خلق معانی مشترک در بین آنها میشود.

ارتباط فرایند ارسال و دریافت پیام از طریق کلامی و غیر کلامی بین افراد است.

ارتباط عبارت است از سازماندهی و استفاده از کلمات، حرکات و حالات، تظاهرات چهره، صداها و اعمال برای توصیف احساسات و بیان معانی و...

فرایند ارتباط

فرایندی که طی آن اطلاعات، معانی، احساسات را از طریق کلامی و غیر کلامی با دیگران در میان میگذاریم و شامل:

* برقرارکنندگان ارتباط: تعامل دو یا بیش از دو نفر

* پیام: افکار، ایده ها یا پاسخهای مابه شرایط درونی خویش که قصد ابرازشان را داریم

* رسانه: شیوه خاص ارسال پیام است.

الف - فرستنده پیام (ارتباط گر) فرستنده قبل از ارسال پیام به نکات زیر توجه می کند:

۱- فکر کردن: فرستنده پیام، قبل از برقراری ارتباط با دیگری، نخست لازم است با خود ارتباط برقرار کند؛ یعنی اول اندیشه و انگهی گفتار. یکی از روش های مطمئن برای درست فکر کردن و برنامه ریزی ارتباطی، پاسخ گویی به شش سؤال زیر است:

-(What) چه می خواهم بگویم ؟

-(Why) چرا بگویم ؟ (اهمیت و ضرورت آن سنجیده شود)

-(Whom) به چه کسی می خواهم بگویم ؟

-(When) کی بگویم ؟ (وقت مناسب کدام است ؟)

-(Where) کجا بگویم ؟ (مکان مناسب کجاست ؟)

-(How) چگونه بگویم ؟ (درباره چگونه گفتن در بحث مهارت در گفتن توضیح داده می شود.)

۲- به رمز درآوردن پیام : در اصطلاح ارتباط شناسی به کلمات ، اشارات و هرچه که منظور ما را برساند ، رمز یا نشانه و یا نماد ارتباطی گفته می شود . در هنگام ارتباط با دیگران لازم است از رمزهایی استفاده کنیم که مفهوم آن برای گیرنده روشن و معلوم باشد ، در این صورت مطلب ما برای او قابل فهم نیست.

رمز های ارتباطی را به سه دسته کلی تقسیم می کنند:

۱- رمز های تصویری . در این گونه رمزها مفهوم با پیام شباهت و رابطه دارد . نظیر تابلوهای ایمنی و هرگونه تصاویری که مفهوم آن برای همه روشن باشد.

۲- رمز های طبیعی . در این گونه رمزها مفهوم با پیام شباهت ندارد ولی رابطه دارد . نظیر حالت های نارضایتی یا خوشحالی و یا سایر حالات عاطفی و هیجانی . این حالات برای همه انسان ها شناخته شده و دارای مفهوم یکسان است . بطور مثال هنگامی که سرپرستی از کار زیر دست خود ناراضی باشد ، از چهره او مشخص است . این پیام ها را بیشتر از چشمها ، صورت و حالات اندام می توان تشخیص داد که اصطلاحاً به آن زبان بدن می گویند .

۳- رمز های قراردادی . این گونه رمزها برعکس رمزهای تصویری و طبیعی برای همه قابل تشخیص نیستند زیرا با پیام نه شباهت دارند نه رابطه . نظیر همین کلماتی که در حال خواندن آن هستید . این کلمات را فقط کسانی می توانند بخوانند و بفهمند که خواندن آن را آموخته باشند . رمز های قراردادی شامل رمز های کلامی (گفتاری و نوشتاری) و رمز های غیر کلامی (حرکات غیر کلامی و اشارات و اصوات غیر کلامی) می باشند.

ب- انتقال پیام :

فرستنده پیام پس از ارتباط با خود و مشخص کردن پیام و رمز ارتباطی مناسب ، شیوه مناسب انتقال پیام را انتخاب می کند . ما گاهی ارتباط مان رودررو و گاهی از شخصی دیگری بعنوان رابط استفاده می کنیم . گاهی هم از سایر وسایل ارتباطی بهره می گیریم ، نظیر نامه ، تلفن ، ایمیل و....

پ- گیرنده پیام . در قسمت گیرنده به نکات زیر توجه می شود:

۱- دریافت پیام . در این مرحله گیرنده ، پیام را از طریق حواس خود (نظیر حس شنوایی یا بینایی) دریافت می کند . در این مرحله جلب توجه و دقت گیرنده مهم است.

۲- کشف رمز . اگر رمز های ارتباطی ارسالی ، برای گیرنده شناخته شده و قابل تشخیص باشند ، او معنی پیام را می فهمد ، در غیر این صورت ارتباط ناموفق است.

۳- درک پیام . گیرنده ، بعد از دریافت پیام و فهمیدن معنی آن ، با توجه به حالات عاطفی ، تجربیات و خصوصیات فرهنگی و شخصیتی خود آن را تفسیر و معنی می کند . چنانچه این تعبیر و تفسیر با معنی مورد نظر فرستنده همخوانی داشته باشد ، ارتباط موفق است در غیر این صورت ارتباط ناموفق خواهد بود . مثلاً هنگامی که فردی مشکل خود را با ما در میان می گذارد ، چنانچه ما قبلاً با آن مشکل روبرو بوده ایم وضعیت او را درک می کنیم و به او کمک می کنیم تا مشکلش برطرف شود . در غیر این صورت حرف ها و مشکلات او را می فهمیم اما در مقابل ، آن را مشکل اومی دانیم و نسبت به آن بی تفاوت خواهیم بود .

ت- بازخورد

بازخورد ، نوعی ارتباط گیرنده با فرستنده است . در عمل ، رفتار و یا گفتار گیرنده برای فرستنده این پیام را دارد که پیام او درک شده یا خیر.

اجزای ارتباط

*محتوای کلام *توجه به ابعاد فرهنگی و خرده فرهنگی * حالات بدنی
*چگونگی شروع صحبت *نحوه جمله بندی * ژست ها
*زمان بندی ارتباط کلامی *ملاحظات موقعیتی * حالات چهره ای
*چگونگی جمع بندی و ختم ارتباط *تن صدا *تماس چشمی
عناصر اصلی ارتباط:

۱-ارتباط کلامی : ارتباط کلامی مستلزم استفاده از کلمات به شکل نوشتاری یا گفتاری است. بیان گفتاری دارای جنبه های مختلف از قبیل آهنگ صدا ، ریتم و بلندی صدا است .

۲-ارتباط غیر کلامی: ارتباط غیر کلامی شامل تظاهرات چهره ای ، تماس چشمی ، حرکات و جالات بدن ، رفتار فضایی ، تماس بدنی ، ژست ها ی بدنی و سایر حرکات است .این نوع ارتباط جنبه مهم ارتباطات بین فردی است.

رفتارهای ارتباطی مؤثر کلامی:

*استفاده از کلمات قابل فهم *خلاصه کردن محتوای کلام *ارایه اطلاعات مناسب
*انعکاس و روشن سازی گفته های مراجع *پاسخ دادن به پیام اصلی مراجع
*استفاده از تقویت کلامی (مانند هوم م، می بینم ، بلی) * پاسخ دادن به سوال های شخصی
* صداکردن مراجع با اسم کوچک یا تو“ (بر اساس موارد فرهنگی * داوری نکردن و احترام گذاشتن
*استفاده گاه به گاه از شوخی جهت کاهش تنش * به حرکات بدن توجه کنید

هنگام صحبت کردن :

- ✓ مطمئن شوید که شنونده فرصت سوال یا اظهار نظر کردن را دارد.
- ✓ سعی کنید خود را جای شنونده قرار دهید و احساسات او را در نظر بگیرید.
- ✓ آنچه را می خواهید بگویید، واضح بیان کنید.
- ✓ هنگام صحبت کردن :
- ✓ مطمئن شوید که شنونده فرصت سوال یا اظهار نظر کردن را دارد.
- ✓ سعی کنید خود را جای شنونده قرار دهید و احساسات او را در نظر بگیرید.
- ✓ آنچه را میخواهید بگویید، واضح بیان کنید.
- ✓ به شنونده نگاه کنید.
- ✓ به شنونده نگاه کنید

رفتارهای ارتباطی مؤثر غیر کلامی:

*تن صدا و حالت بدنی شبیه مراجع	*بیان احساسات	*حفظ تماس چشمی
*تکان دادن گاه و بی گاه سر	*حرکات چهره ای	*لبخند زدن
*استفاده از حرکات دست	*نزدیکی فیزیکی با مراجع	*صحبت کردن به اندازه متوسط
*حالت بدنی متمایل به سمت مراجع	*لمس گاه و بی گاه مراجع (با احتیاط)	
*حالت بدنی آرام و راحت	*تن صدای مطمئن	*موقع مورد سوال واقع شدن پاسخ بدهید

مفهوم خلاقیت و نوآوری

تعاریف:

***ایده** : چیز جدیدی است ، چیزی که قبلا وجود نداشت.

* **فرصت** : تبدیل ایده به یک کسب و کار که دیگران نیاز داشته و برای آن هزینه کنند.

***خلاقیت** : صلاحیتی که همه ما برای اندیشیدن به راه حل های تازه و مفید به منظور حل مشکلات داریم و عبارتی درخشش یک اندیشه و بوجود آمدن نظر و ایده های نو بیشتر در جنبه های فکری و نظری و به فعالیت های ذهنی و طراحی، مطرح است.

* **کشف** : آشکار ساختن و بهره برداری و به ظهور رسانیدن چیزی که وجود داشته ولی قبلا کسی متوجه آن نشده است و یا آن را درک نکرده است(میکروب توسط پاستور ، جاذبه توسط نیوتن و...)

***اختراع** : توانگیختن و ایجاد کردن و دستیابی به چیزی یا روشی جدید است که قبلا ناشناخته بوده است.و بیشتر به اکتشافات فنی که حالت اتفاقی دارد اطلاق می شود(پنسیلین،اشعه ایکس،برق،ماشین بخار، و...)بصورت تصادفی و غیر تصادفی

* **نوآوری** : عبارت است از خلقتی که ارزش قابل توجهی برای(فرد،گروه،سازمان، صنعت یا جامعه)دارد.و مفهومی اقتصادی و عملی دارد.و در واقع تلاش برای تبدیل ایده های خلاق به محصول است که ارزش اقتصادی بالایی دارد.

مفهوم نوآوری:

- ✓ عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه های نو ناشی از خلاقیت
- ✓ خلق چیز جدیدی است که یک هدف معین را دنبال و به اجرا رساند
- ✓ هر چیز تجدید نظر شده است که طراحی و به حقیقت درآمده باشد
- ✓ بیشتر جنبه عملی دارد و در حقیقت محصول نهایی عمل خلاقیت است

***خلاقیت و نوآوری** :خلاقیت نقطه آغاز نوآوری است و بیشتر جنبه های فکری و نظری است و نوآوری بیشتر جنبه های

کاربردی و عملی است. ← خلاقیت ← فرآیند ← نوآوری

***اختراع و نوآوری :** اختراع ، بیشتر حالت اتفاقی دارد و بندرت اتفاق می افتد، در حالی که نوآوری ، حاصلش محصولی با ارزش است. مشتری اختراع ، محققان و مشتری نوآوری ، عموم مردم است. اختراع ، در کل دنیا جدید است و نوآوری ، ضرورتاً در کل دنیا جدید نیست. هر اختراع به چندین نوآوری می تواند تبدیل گردد.

***مفهوم خلاقیت:**

- تولید ایده های نو
- توانایی ارائه راه حل جدید برای حل مسائل
- طی کردن راهی تازه یا پیمودن یک راه طی شده قبلی به روشی نوین
- فرایند یافتن راههای جدید برای انجام دادن بهتر کارها
- به کارگیری توانائیهای ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید

تعریف خلاقیت از دیدگاه سازمانی:

خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیتهای سازمان. مثال: افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها، افزایش تولیدات یا خدمات از روش بهتر، تولیدات یا خدمات جدید و غیره

انواع خلاقیت :

*** بصورت تصاعدی و افزایشی** باشد که طی گام های کوتاه و رو به جلو انجام گردد که اصطلاحاً به آن (کایزن=بهبود آهسته و پیوسته رو به جلو)گویند. مانند تحقیقات دراز مدت و بسیار دقیق برای واکسن فلج اطفال

*** بصورت گام های بلند و جهشی** باشد. مانند سیستم عامل ویندوز برای بار اول که به دنیا عرضه شد.

چهار P خلاقیت و نوآوری

۱- **محصول (Product):** نتیجه فرآیند خلاقیت و نوآوری باید محصولی (کالا، خدمات، اطلاعات، سیستم ها و....) باشد و بگونه ای که دارای ارزش و یا ارزش معنی دار و قابل توجه باشد.

۲- **امکانات (Possibilities):** برای اینکه خلاقیت و نوآوری روی دهد باید امکانات وجود داشته باشد (عوامل تولید)

۳- **فرآیند (Processes):** تکنیک های متعدد برای افزایش خلاقیت حل مسائل در سازمان به کار بست که باید آنها را یاد گرفت

۴- **خلاقیت فردی و گروهی (Personal and group creativity):** افزایش خلاقیت فردی تلاش دو جانبه ای را می طلبد.

فرد در داخل گروه ایفای نقش می کند و بنابراین، مدیریت عوامل پویایی گروه به منظور افزایش خلاقیت، بسیار حایز اهمیت است. مسائل و مشکلات امروز سازمانها با راه حلهای دیروز حل شدنی نیست لذا مسائل را بیابید و خلاقانه حل کنید

حل خلاقانه مسائل

* **آگاه بودن** : تحقیق و تجزیه و تحلیل رویدادها و پیش آمدها (کنجکاو بودن)

* **مصر بودن در رویای خود** : بر روی فکر و رویای خود متمرکز شوید و آن را همیشه احساس کنید.

* **در نظر گرفتن** : تمام راه حل‌های ممکن را در نظر بگیرید. و از افرادی که فکر و ایده را در شما می کشند بهره‌ییزید. زیرا باعث می شوند احساس عدم موفقیت کنید و ضمنا منطق در رابطه با ایده ها در این مرحله نباشد.

* **رجوع به درون** : به درون خود رجوع کنید و ذوق و قریحه را با ایده ها بیامیزید (انسان های موفق کارشان برایشان تفریح است).

* **ارزیابی** : تمام راه حل‌های ایده ها را بررسی کنید و دسته بندی نمائید. ونسبت به انتخاب یکی و یا ترکیب راه حلها اقدام نموده و غیر قابل قبولها را حذف نمائید (استدلال را وارد کنید).

* **واقع بینی** : راه حل و یا راه حل‌های بدست آمده نهائی را بر پایه بهترین دانش موجود مورد بررسی قرار داده و بر اساس نتایج حرکت نمائید.

* **ارزشیابی** : ایده را با سئوالات ذیل ارزشیابی کنید. ۱- آیا ایده قابل درک است؟ ۲- نتایج چه هستند؟ ۳- برای تحقق نتایج به چه چیزهائی نیاز است؟

روش های افزایش قدرت خلاقیت

- خلاقیت روح مهندسی است و در اینجا مختصری درمورد مقوله راه هائی برای خلاقیت بیشتر بیان ارائه می شود.

- تمرکز خود را روی اجزا اشیا کوچک امتحان کنید.

- از مسائل روز یادداشت برداری کنید.

- از خود سئوال کنید که از چه راهی بهتر می توان کارها را انجام داد.

- با تمرکز گوش دادن را تمرین کنید.

- اول بفهمید و بعد قضاوت کنید.

- فکر باز داشته باشید و بسته فکر نکنید.

- از ایده های کوچک افکار بلند بسازید.

- سئوالات خلاق طرح کنید (چه کسی؟ چه چیزی؟ کجا؟ چرا؟.....)

- همیشه بهترین انتظار را از خود داشته باشید.

- اقتباس و اصلاح کنید.

- بطور سازنده انتقادگرا باشید.

- عادت فکر خلاق و خیال بافی را در خود ایجاد کنید.

موانع خلاقیت : موانع خلاقیت ۵ دسته کلی دارد.

۱- موانع محیطی خلاقیت :

* - تاثیرات عوامل اقتصادی محیط * تاثیرات عوامل بازار و عرضه کنندگان * ویژگی و مشخصات صنعت مربوطه *

سیاست های دولت * قوانین و مقررات * نظام آموزشی و پرورش سنتی * وضعیت نظام وظیفه

۲- موانع سازمانی خلاقیت :

* عدم دسترسی به اطلاعات * فقدان ارتباطات افقی و عمودی مناسب * اندازه سازمان برای سودآوری
* انزوا و گوشه گیری مدیریت ارشد * ساختار نامناسب سازمان * افق زمانی کوتاه مدت مدیران
* فقدان سیستم پیشنهادات موثر و سریع * فقدان لوازم و ابزار لازم * فقدان سیستم تشویق و پاداش هدفمند و منعطف
* ناسازگاری ، استرس و نارضایتی کارکنان * مبارزات و سیاست بازی های سازمانی * دلگرمی زیاد از حد مدیر
* فشار به اخذ نتیجه سریع

انواع نوآوری : ۱- نوآوری بر اساس نوع ۲- نوآوری بر اساس کاربرد

نوآوری بر اساس نوع شامل:

*** نوآوری در محصول و خدمات:** ریش تراش برقی ، حمل رایگان غذا به منزل

*** نوآوری در فرآیند ،** یعنی تغییر در شیوه تولید محصول یا ارائه خدمات این مدل نوآوری می تواند (تدریجی، ترکیبی و ناگهانی) باشد. *** تدریجی :** با اضافه کردن ویژگی به محصول ، توسعه می یابد. (مدل ماشین)

*** ترکیبی :** ترکیبی از ایده ها و فن آوری های موجود باعث پیشرفت در محصول و فرآیند می شود. (رادیو و کاست...)

*** ناگهانی :** تغییرات اساسی در فن آوری روی می دهد که پر مخاطره ترین نوع نوآوری است. (ترانزیستور

بجای لامپ و یا لوله های خلا بجای ترانزیستور

*** نوآوری بر اساس کاربرد:** در این نوع بر اساس (مهارت های مورد نیاز، سطح ریسک، سرعت نوآوری برای ورود به بازار و...) مطرح می شود.

*** بنیادی :** منجر به خلق بازار های جدید می شود و با سرمایه گذاری سنگین و مستمر بر روی مهارت ها و تجهیزات همراه است. و مصرف کنندگان بعلت (کاملا نو، و گران بودن و احساس مخاطره داشتن در مصرف)، پذیرش کند در ابتدا نسبت به آن دارند (ماشین بجای کالسکه)

*** توسعه عملکردی (محصول) :** سرمایه گذاری تحقیق و توسعه به نسبت بنیادی کمتر بوده و بازگشت سرمایه سریعتر و پذیرش بازار آن راحت تر است (اضافه کردن به امکانات یک محصول): موبایل که دائما امکاناتی به آن اضافه می شود.

*** تجدید ساخت فن آوری :** با ترکیب چند فن آوری محصولی کاملا متفاوت ایجاد می شود. مانند تانک جنگی که ترکیب (موتور دیزلی کامیون های بزرگ، تراکتور کشاورزی و تفنگ سر پر) می باشد. و هاورکرافت (حرکت در خشکی و دریا)

*** فرآیند :** مزیت رقابتی ایجاد می کند (افزایش سرعت تولید و افزایش قابلیت انعطاف تولید از یک محصول به محصولی دیگر با تعویض سریعتر قالب ها)

*** طراحی :** تغییرات در خصوصیات محصول با توجه به نیاز بازار

*** تجدید فرمول سازی :** تغییر در ساختار محصول فعلی بدون تغییر در اجزا آن است (افزایش درجه خلوص یک تولید برای دوام بیشتر): استفاده از کاتالیزور ها و تغییرات در خواص ملکولی و شبیه سازی

