

شنبه های مدیریتی

بهار ۱۴۰۰ - شماره ۱۲



خلاصه کتاب "سرسختی؛ قدرت اشتیاق و پشتکار"

پرفروش ترین های
نیویورک تایمز

آنجلاداکورن

سرسختی

قدرت اشتیاق و پشتکار

مترجم: سیده سمانه (سیمین) سیدی

روانشناسان دهه‌ها در جستجوی راز موفقیت بوده‌اند، اما داکورن کسی است که آن را یافته است. او نه تنها این راز را به ما می‌گوید، بلکه نحوه رسیدن به آن را هم افشا می‌کند. دنیل گیلبرت، نویسنده کتاب (روبرو شدن با شادی)

تهیه و تنظیم: سارا مبهوت

پیشگفتار	۲
بخش اول: سرسختی چیست و چرا اهمیت دارد؟	۳
فصل اول: نشان دادن	۳
فصل دوم: استعداد باعث گمراهی است	۴
فصل سوم: تلاش، دو برابر استعداد اهمیت دارد	۶
فصل چهارم: چقدر سرسخت اید؟	۷
فصل پنجم: سرسختی، افزایش می یابد	۹
بخش دوم: پرورش سرسختی در درون خود	۱۰
فصل ششم: علاقه	۱۰
فصل هفتم: تمرین	۱۱
فصل هشتم: هدف	۱۳
فصل نهم: امید نویسنده	۱۴
بخش سوم: پرورش سرسختی در بیرون از خود	۱۶
فصل دهم: آموزش سرسختی در قالب نقش پدر و مادری	۱۶
فصل یازدهم: میدان بازی سرسختی	۱۸
فصل دوازدهم: فرهنگ سرسختی	۱۹
فصل سیزدهم: نتیجه گیری	۲۰

آنجلا داکوژت؛ مؤلف کتاب، قصه خود را برای ما اینگونه آغاز می کند که او، فرزند دو مهاجر چینی است. وقتی کودک بود، پدرش به عنوان شیمیدان و دستیار محقق در دوپونت (Dupont) کار می کرد. پدرش، شیفته ی هوش خودش بود، اما همیشه به دخترش می گفت تو نابغه نیستی. او با فرزندان دیگرش نیز همینطور رفتار می کرد. از قضا، بعدها آنجلا داکوژت، موفق به دریافت کمک هزینه تحصیلی "مک آرتور (Fellowship McArthur)" شد. این کمک هزینه چیزی نیست که کسی بتواند خود برای آن ثبت نام کند یا به وسیله دوست یا همکار، به عنوان نامزد دریافت کمک هزینه معرفی شود. این کمک هزینه، به "جایزه نوابغ" معروف است و توسط یک هیئت مخفی اهدا می شود، هیئتی که در مورد خلاقانه بودن کارها و میزان اهمیت آنها برای دنیا، تصمیم گیری می کند. زمانی که والدین او متوجه این اتفاق شدند، پدرش تنها گفت که به او افتخار می کند. دختر اگرچه حرفهای زیادی برای گفتن به پدرش داشت، اما تنها تشکر کرد.

نویسنده بیان می کند آنچه در پایان اهمیت دارد، نبوغ نیست، بلکه سرسختی است و سرسختی، همان قدرت و پشتکاری است که در وجود همه انسانهاست. این کتاب، نقطه اوج تمام چیزهایی است که او در زندگی یاد گرفته است. نویسنده کتاب را به سه بخش تقسیم کرده است: **بخش اول**؛ سرسختی چیست و چرا اهمیت دارد. در این بخش، خانم داکوژت تنها به بیان معنی سرسختی پرداخته و توضیح می دهد که چرا وقتی پای موفقیت در میان است، سرسختی اهمیت پیدا می کند. **بخش دوم**؛ پرورش دادن سرسختی در درون. در این بخش، خانم داکوژت توضیح میدهد که برخی انسانها فکر می کنند سرسختی چیزی مادرزادی است. اما او عقیده دارد سرسختی چیزی است که می تواند پرورش پیدا کند و توضیح می دهد که چطور می توان این کار را انجام داد. **بخش سوم**؛ پرورش سرسختی در بیرون خود. در این بخش، خانم داکوژت توضیح می دهد که سرسختی چیزی است که میتواند از طریق منابع خارجی، مانند: پدر و مادر، مربی و مشاور نیز پیشرفت پیدا کند. سپس، فرصت هایی را که برای تمرین سرسختی وجود دارد شرح می دهد و می گوید چگونه فرهنگ محیط، بر روی سرسختی شما تأثیر می گذارد.

در انتهای این کتاب، شما درک بهتری از معنی سرسختی و نحوه پرورش دادنش در خود، فرزندان، دانشجویان و شریک زندگیتان بدست خواهید آورد.

بخش اول: سرسختی چیست و چرا اهمیت دارد؟

فصل اول: نشان دادن

در این فصل، نویسنده ما را با روند پذیرش سخت گیرانه دانشگاه نظامی ایالات متحده در وست پوینت (Point West) آشنا می کند. این فرایند، از سال اول دبیرستان آغاز می شود. افراد باید فرم معرفی از یکی از اعضای کنگره یا یک سناتور داشته باشند و نمرات بالایی در ارزیابی تناسب اندام کسب کنند. هر سال، چهارده هزار دانش آموز، فرایند پذیرش را شروع می کنند. از این تعداد، تنها هزار و دویست نفر پذیرفته می شوند. در کمتر از دو ماه دوره آموزشی (در قالب هفت هفته، که به "هیولا" معروف است)، بیشتر آنها رد می شوند. در انتها، تنها یک نفر از هر پنج نفر فارغ التحصیل می شود. دقیقا چرا اینطور است؟

وست پوینت، امتیاز کلی فرد کاندید را براساس چندین فاکتور محاسبه می کند. بر اساس این امتیاز دقیقا نمی توان دانست چه کسی پذیرفته و چه کسی رد می شود. چیزی که واقعا اهمیت دارد، نگرش افراد است. احتمال فارغ التحصیلی افرادی که باور دارند هرگز نباید تسلیم شد، نسبت به کسانی که اینطور فکر نمی کنند، بیشتر است.

برای درک بیشتر مفهوم موفقیت، نویسنده با کسانی که در رشته شان حسابی موفق شده بودند، مصاحبه ای انجام داد. او یک سؤال اصلی می پرسید: "چه چیزی در رسیدن شما به جایگاه برتر کمک کرد؟"

اگرچه بعضی پاسخ ها مخصوص دانشجویان همان رشته بودند؛ با این حال، باقی پاسخ ها برای تمام زمینه ها سندیت داشت. یکی از پاسخ های شایع، توانایی ادامه مسیر در زمان مواجهه با شکست بود. افراد به شدت موفق، پشتکار دارند و هرگز به تسلیم شدن به عنوان یک گزینه نگاه نمی کنند. بعلاوه، آنها عاشق کارشان بودند. سرسختی از همین مواد اولیه ساخته شده است، یعنی: اشتیاق و پشتکار در سال ۲۰۰۴، از دانشجویان وست پوینت خواسته شد که از "مقیاس سرسختی"، برای نشان دادن میزان سرسخت بودنشان استفاده کنند. در طی این فرایند، محققین متوجه شدند که امتیاز سرسختی، و امتیاز کلی کاندیدها، بهم ارتباطی ندارد. علاوه بر این، سرسختی، کاری به استعداد ندارد. آن سال، هفتادویک دانشجو در دوره آموزشی هیولا مردود شدند. این اتفاق نشان میدهد که استعداد، رتبه بندی دانشگاهی، مهارت های رهبری یا توانایی ورزشی، تعیین کننده ی میزان احتمال موفقیت نیستند. تنها چیزی که اهمیت دارد، سرسختی است.

بر اساس نظر نویسنده - همانطور که در بالا گفته شد، سرسختی، هیچ ربطی به استعداد ندارد. او چند مثال ارائه می کند: - با وجود اینکه هوش کلامی، نشانه ای بر موفقیت در مسابقات بین المللی هجی کردن با این حال این سرسختی ست که شرکت کنندگان را به جلو پیش می برد. - در یک گروه نمونه از دانشجویان کارشناسی ارشد لیگ آیوی (Ivy)*، نمرهی آزمون SAT و امتیاز سرسختی، ارتباط معکوسی با هم داشتند. یعنی اگر دانشجو امتیاز SAT بالایی داشته باشد، امتیاز سرسختی پایینی دارد و اگر امتیاز کمی در SAT کسب کرده باشد، امتیاز سرسختی بالایی دارد.

نکات کلیدی این فصل:

هدف کلی این فصل، آن است که به شما نشان دهد، آنهایی که در کارشان موفق تر می شوند، در برابر موانع نیز، مقاومت می کنند. آنها، موانع را به چشم شکست نمی بینند. جدا از حیطة کاری؛ آنها عزم راسخی دارند که خودش را به دو صورت نشان می دهد:

- انعطاف پذیر بودند و میل به سخت داشتند

-دقیقا میدانستند چه می خواهند

در واقع، آنهایی که موفق اند، نه تنها عزم راسخ؛ بلکه جهت مشخصی نیز دارند، آنها می دانند که می خواهند به کجا برسند. ترکیب اشتیاق و پشتکار، به عنوان سرسختی شناخته می شود.

فصل دوم: استعداد باعث گمراهی است

در این فصل، نویسنده می خواهد بداند دقیقا چه چیزی باعث موفقیت برخی از افراد و شکست برخی دیگر می شود. او درباره محقق معروف به نام فرانسیس گالون (Galton Francis) می گوید؛ کسی که برای فهمیدن این موضوع دست به کار شده است.

نویسنده توضیح می دهد زمانی که معلم ریاضی بود، تصور می کرد کسانی که استعداد ریاضی دارند نمرات بهتری می گیرند. با این حال، اینطور نبود. اتفاقی که رخ داد این بود که دانش آموزانی که کلاس را جدی گرفته و بیشتر تلاش می کردند، از کسانی که استعداد ریاضی داشتند، سبقت می گرفتند. همین اتفاق، او را به سمت روانشناس شدن سوق داد.

مطالعه فرانسیس گالتون در سال ۱۸۶۹ نشان داد که افراد موفق، در سه ویژگی از هم متمایز می شوند:

- توانایی
- تعصب
- ظرفیت سخت کوشی

چالز داروین (Darwin Charles) آموزادهی گالتون، باور داشت که اهمیت تعصب و سخت کوشی، نسبت به توانایی و لیاقت، بیشتر است. خانم داکوژت بیان می کند که داروین، در زندگی نامه اش توضیح داده اگرچه تا حدودی باهوش بوده است، با این حال، آنچه باعث موفقیتش شد، علاقه به علم و مشاهده ی پیوسته ی دنیای طبیعی بود.

بعدها در سال ۱۹۰۷، روانشناسی به نام ویلیام جیمز (James William)، مقاله ای منتشر کرد که بیان داشت:

-ما تنها از درصد کمی از منابع جسمی و روحی مان استفاده می کنیم - عمکلرد ما زیر سطح بهینه است

-فقط افراد استثنایی توان به جلو راندن خود را دارند

نتایج یاد شده، نویسنده را با این سؤال مواجه می کند:

"تلاش مهم تر است یا استعداد"؟

طبق نتایج یک بررسی، احتمال اینکه افراد، تلاش را مهمتر بدانند، دو برابر بیشتر است. همچنین کارفرمایان عنوان کرده اند که احتمال استخدام فرد سخت کوش، نسبت به فردی باهوش، پنج برابر بیشتر است. در هر حال، محقق بیان کرد، زمانی که نوبت تصمیم گیری می رسد، کارفرمایان افراد دارای استعداد طبیعی را ترجیح می دهند. بنابراین، اگرچه ممکن است به ظاهر بگوییم افراد سخت کوش در اولویتند، با این حال، در دل افرادی ذاتا با استعداد را ترجیح می دهیم. از این پدیده به عنوان "تعصب طبیعی" یاد می کنند.

نویسنده، استعداد را به عنوان مجموعه ای از توانایی های فردی تعریف می کند که عبارتند از:

- ❖ هدایای ذاتی
- ❖ شخصیت
- ❖ دانش
- ❖ اشتیاق
- ❖ هوش
- ❖ مهارت ها
- ❖ تجربه
- ❖ قضاوت
- ❖ نگرش

شرکتهایی که از شر افراد کم استعداد خلاص می شوند و به افراد با استعداد ترفیع میدهند، عملکردشان بسیار بهتر است. درهرحال، بعد ثابت شد که این موضوع، همیشه هم صدق نمی کند - همان طور که در مورد خصوص شرکت انرون (Enron) دیده شد.

زمانی که فقط روی استعداد تمرکز می کنیم، از دیدن فاکتورهای مهم دیگر مانند سرسختی، بازمی مانیم. نویسنده اذعان دارد که استعداد، چیز خوبی است، اما گاهی مزاحم می شود. استعداد، مانع از دیدن فاکتورهای مهم دیگر، مانند تلاش می شود که در بخش بعدی به آن می پردازیم. نکات کلیدی این فصل: نکاتی که باید به خاطر بسپارید عبارتند از:

چرا ما همیشه فکر می کنیم که استعداد، تعیین کننده سرنوشت ماست، نه تلاش؟

این احساس به عنوان "**تعصب طبیعی**" شناخته می شود و عبارت است از: ترجیح ناخودآگاه افراد به باور ذاتا مستعد و غرض ورزی پنهان، در برابر افرادی که به خاطر صرف زمان و تلاش، موفق شده اند.

دلیل اصلی زیانبار بودن توجه بیش از حد به استعداد این است که وقتی استعداد را به عنوان دلیل اولیه ی موفقیت یک فرد در نظر می گیریم، این خطر وجود دارد که سایر فاکتورها نادیده گرفته شده و اینگونه القا کنیم که هیچ چیز دیگری، به این اندازه، اهمیت ندارد؛ در حالی که، در حقیقت، سرسختی، نسبت به استعداد، بیشتر با موفقیت مرتبط است.

فصل سوم: تلاش، دو برابر استعداد اهمیت دارد

نویسنده، این فصل را با توضیحی شروع می کند مبنی بر اینکه در سراسر دنیا افرادی وجود دارند که بیش از حد روی استعداد تاکید می کنند. زمانی که کسی موفق می شود، فوراً به او برچسب "بااستعداد میزنند. آیا این کار اشتباه است؟ دن چمبلیس (Chambliss Dan) جامعه شناس، به ما می گوید عملکرد فوق العاده، ترکیبی از چندین عمل معمولی کوچک است. زمانی که هر کدام از اعمال به درستی و مکرراً انجام شوند، عملکردی خیره کننده شکل می گیرد. بنابراین، اساساً، عملکردی فوق العاده"، ترکیبی از چندین عمل کوچک است.

نیچه (Nietzsche)، در توضیح اینکه چرا ما دوست داریم به افراد برچسب با استعداد بزنیم، گفته است:

"هیچ کس نمی تواند از اثر یک هنرمند بفهمد که چگونه خلق شده است"

مسئله این است که ما نمی خواهیم بدانیم چگونه کسی از سطح تازه کار به سطح کارشناس رسیده است. بنابراین، به این افراد برچسب با استعداد میزنیم. به این صورت مجبور نیستیم خودمان را با آنها مقایسه کنیم. اگر نتوانیم بفهمیم که کسی چگونه پیشرفت کرده است، پس آنها لزوماً باید با استعداد باشند.

در حال، نیچه ترجیح می دهد که به جای "بااستعداد" از عنوان "هنرمند" استفاده کند. زمانی که به گذشته نگاه می کنیم، مثالهای زیادی از افرادی پیدا می شود که اندک موهبتی داشتند و بعد تبدیل به نابغه شدند. خب، آنها چگونه به این جایگاه رسیدند؟

این افراد راجع به کارشان جدی بودند. یاد گرفتند که تمام تلاش خود را برای اجرای مناسب اجزای کارشان به کار ببندند. آنها، به این منظور وقت زیادی به خودشان اختصاص دادند. زمانی که تمام بخش های کارشان کنار هم قرار می گیرند، مجموعه کار آنها تبدیل به یک کلیت فوق العاده می شود. آنان با تلاش به بزرگی رسیدند. ما به این نتیجه رسیدیم که استعداد برابر با موفقیت است، اما در این معادله چیزی کم است. برای پیدا کردن پاسخ، اجازه بدهید ابتدا استعداد و دستاورد را تعریف کنیم.

❖ استعداد، به توانمندی افراد در بهبود مهارتهایشان اطلاق می شود که با تلاش به این جایگاه میرسند.

❖ دستاورد، همان چیزی است که وقتی افراد از مهارتهای آموخته شده خود استفاده می کنند؛ رخ میدهد. احتمالاً تا الان فهمیده باشید اما اگر نه، بدانید تکه گمشده معادله بالا، همان تلاش است. شاید متوجه نشده اید، اما در تعاریف بالا دو مرتبه از تلاش استفاده شده است.

❖ تلاش، مهارت را گسترش می دهد. بنابراین، تلاش بر استعداد = مهارت - بعلاوه، تلاش باعث استفاده مناسب از مهارت ها می شود. بنابراین، مهارت به تلاش = دستاورد

البته، فاکتورهای دیگری نیز وجود دارند، مانند مربی خوب داشتن؛ اما فرضیه ای که در اینجا مورد بحث است، نیروهای بیرونی را در نظر نمی گیرد.

نویسنده مثالی می زند: جان ایروینگ (Irving John) ذات نویسنده نبود. او به خاطر ناتوانی شدید در خواندن، از همکلاسی هایش عقب ماند. تکالیفی که فقط نیم ساعت وقت یک دانش آموز متوسط را می گرفت، برای او دو یا سه ساعت طول می کشید. در هر حال، او اعتماد به نفس و استقامت داشت. او می دانست که میتواند یک وظیفه را علیرغم سخت بودنش به کرات انجام دهد. این تلاش و استقامت باعث شد در رشته اش استاد شود. درسی که در اینجا یاد می گیریم این است که اگر کاری را بارها و بارها انجام دهیم، آن کار در نهایت به شخصیت و عادت غریزی مان تبدیل می شود. در حال، به خاطر داشته باشید که

این اتفاق یک شبه نمی افتد و به صبر و مداومت نیاز دارد. در انتهای این بخش، نویسنده طرحی کلی ارائه می دهد و به این نکته اشاره دارد که ضروری است شیوه تفاوت قائل شدن مابین استعداد (که طبیعی است) را از مهارت (که به مرور زمان بدست می آید یاد بگیریم).

در هر حال، اگر تلاش نداشته باشید، هردوی آنها بی فایده اند. با تلاش است که استعداد به مهارت تبدیل می شود. بنابراین، زمانی که تلاش بیشتری به خرج می دهیم، دستاورد خواهیم داشت.

نکات کلیدی این فصل:

استعداد یعنی وقتی زمان و تلاش صرف می کنیم، مهارت هایمان بهبود پیدا می کند. در حالی که دستاورد نتیجه استفاده و به کارگیری مهارت ها است. بله، یقیناً استعداد هم نقش دارد. با این حال، حقیقت این است که تلاش، دو برابر استعداد اهمیت دارد (همانطور که در عنوان بخش بیان شد). تلاش است که مهارت را می سازد و آن را پرثمر می کند. بدون تلاش، مهارت، رسماً چیزی است که شما می توانستید انجام داده باشید اما نداده اید و استعداد هم، پتانسیل برآورده نشده شماست.

فصل چهارم: چقدر سرسخت اید؟

در این فصل، نویسنده قصد کشف اهداف را دارد. همانطور که قبلاً در این کتاب گفته شد، سرسختی از دو چیز ساخته شده است: اشتیاق و پشتکار افراد زیادی اشتیاق را به عنوان احساسات شدید یا علاقه مندی وافر تعریف می کنند. با این حال، زمانی که نوبت به سرسختی می رسد، اشتیاق، به عنوان ثابت در طول زمان تعریف می شود. اشتیاق یک منور نیست، بلکه بیشتر شبیه یک قطب نماست که به شما خط سیر را نشان میدهد و شما را به جایی که باید بروید هدایت می کند. احتمالاً زمان می برد تا بفهمید اشتیاق حقیقی شما چیست.

شور و عشق شما چیست؟ زمانی که این سؤال پرسید می شود، پاسخ دادن به آن برای بسیاری از افراد چالش برانگیز است. در بیشتر موارد، افراد اهداف زیادی را تعقیب می کنند، اما نمی دانند اشتیاق و علاقه واقعی شان در زندگی چیست. اگر برای اهداف خود سلسله مراتبی قائل شوید در میابید آیا اهداف شما در خدمت یک هدف واحد هستند یا خیر.

سلسله مراتب اهداف، سه سطح دارد: سطح پایین، سطح متوسط و سطح بالا. برای فهمیدن مفهوم سلسله مراتب هدف، اجازه دهید نگاه واضح تری به آن بیاندازیم:

اهداف سطح پایین:

در کف قرار دارند و عبارتند از:

- وسیله ای برای رسیدن به هدف خاص

- کوتاه مدت

اینها اهدافی هستند که برای کمک به دستیابی به چیزی یا رسیدن به جایی انجام می شوند.

اهداف سطح متوسط:

اهداف سطح متوسط، بین اهداف سطح پایین و اهداف سطح بالا قرار دارند. بسته به موقعیت تان ممکن است شما لایه های

زیادی از اهداف سطح متوسط داشته باشید. این اهداف، نقطه عطفی هستند که لازم

است بعد از دستیابی به اهداف سطح پایین، به آنها برسید.

اهداف سطح بالا:

در صدر سلسله مراتب، اهداف سطح بالای شما قرار دارند. این اهداف، انتزاعی و کلی بوده و هدف نهایی شما می باشند. اینجا تنها یک هدف در صدر وجود دارد و به عنوان قطب نمای شما عمل می کند که به تمام اهداف سطح پایین معنا می دهد. اهداف سطح پایین، به عنوان وسیله ای برای رسیدن به اهداف سطح بالا عمل می کنند که همان غایت نهایی شماست. بنابراین، اشتیاق، یعنی شما به غایت نهاییتان پایبندید. در حالی که سرسختی، یعنی شما در دراز مدت به هدف نهاییتان چسبیده اید.

❖ اگر هدفی سطح بالا دارید، اما اهداف سطح پایینی ندارید که شما را به آنجا برساند، این بدین خاطر است که شما راهی برای رسیدن به اهداف سطح بالایتان پیدا نکرده اید. این موضوع را رؤیاپردازی مثبت می نامند.

❖ اگر شما چندین هدف سطح پایین و سطح متوسط دارید، این بدین خاطر است که هنوز غایت نهایی تان را نمی شناسید.

❖ اگر شما چندین سلسله مراتب هدف دارید که با هم ارتباطی ندارند، دچار تضاد اهداف شده اید.

زمانی که نوبت به سلسله مراتب اهداف می رسد، تنها یک هدف نهایی و غایی می تواند وجود داشته باشد. فردی که سرسختی دارد، سلسله مراتب اهداف مرتبط با همی دارد که در آن، اهداف سطح پایین، به نحوی به اهداف سطح بالا متصل اند. برای اطمینان از اینکه شما سلسله مراتب اهداف منظمی دارید، باید الویت هایتان را تراز کنید.

نویسنده، نسخهای اصلاح شده از تمرین های وارن بافت (Buffet Warren) را برای الویت بندی اهداف تهیه نموده است:

۱. بیست و پنج هدف شغلی را انتخاب کنید.
۲. دور پنج هدف دارای الویت بالا دایره بکشید.
۳. شما باید از اهدافی که دورشان خط نکشیده اید اجتناب کنید آنها باعث حواس پرتی می شوند.
۴. به پنج هدفی که دورشان دایره کشیده اید نگاه کنید: آنها تا چه اندازه در خدمت یک هدف مشترک اند؟ نکاتی که باید به خاطر بسپارید:

نکاتی که باید به خاطر بسپارید عبارتند از:

شما مجبور نیستید تمام اهداف سطح پایین تان را به سختی دنبال کنید. اگر اهداف سطح پایینی دارید که نتیجه نمیدهند، ممکن است نیاز به حذف آنها و اضافه کردن هدف جدیدی باشد که نتیجه بدهد و در خدمت هدف مشترک باشد. اهداف سطح بالای شما باید با خودکار نوشته شدند تا نتوانید آنها را ویرایش کنید یا تغییر دهید. این اهداف، قطب نمایی هستند که شما را در جهت درست هدایت می کند. نکات کلیدی این فصل:

نکاتی که باید به خاطر بسپارید عبارتند از:

سرسختی، یعنی اهمیت دادن بیش از اندازه به چیزی که نمی خواهید آن را کنار بگذارید تا زمانی که بالاخره به هدفتان برسید. شما باید صرف نظر از اینکه هدفتان چیست، به اهدافتان پایبند باشید. دو مولفه اولیه برای سرسختی وجود دارد:

-اشتیاق

-پشتکار

اشتیاق، در اینجا تنها به معنای اهمیت دادن به چیزی نیست، بلکه اهمیت دادن به یک هدف خاص به شیوه ای وفادارانه و ثابت است.

فصل پنجم: سرسختی، افزایش می یابد

در این فصل، نویسنده مطلب را با توضیح این مسئله آغاز می کند که سرسختی، درست مانند سایر صفات انسانی، تحت تاثیر تجربه و ژنتیک است. او به مطالعه ای ارجاع می دهد که روی دوهزار دوقلو انجام شده است. محققین دریافتند که ۷۳ درصد بی ثباتی در پشتکار، و ۲۰ درصد بی ثباتی در رفتارهای شورانگیز، به ژنتیک ربط دارد. این ثابت می کند که سرسختی، هم توسط ژن، و هم توسط تجربه، تحت تاثیر قرار می گیرد.

البته، استعداد نیز تحت تاثیر ژن و تجربه است. نویسنده از خواننده ها می خواهد زمانی که صحبت از رفتارهای انسانی، از جمله سرسختی و استعداد در میان است، این مطالب را به خاطر بسپارند:

- ❖ تمام صفات انسانی، تحت تاثیر ژن و تجربه اند
- ❖ هیچ ژن بخصوصی وجود ندارد که تغییر رفتارهای انسانی را توضیح دهد.
- ❖ تخمین های وراثتی توضیح میدهند که چرا یک فرد، با متوسط افراد جامعه متفاوت است؛ اما تغییر در رفتار فرد را در طول زمان، توضیح نمیدهد. این بدین خاطر است که محیط، در تغییر رفتار افراد دخیل است.

اجازه دهید به موضوع سرسختی برگردیم. طبق توضیحات نویسنده چهار جنبه ی روانشناسی مشترک در بین افراد سرسخت وجود دارد:

۱. علاقه: افراد سرسخت، از انجام کارشان لذت می برند.
۲. تمرین: افراد سرسخت، سوای اینکه همین حالا چقدر خوب هستند؛ باز هم آماده و مایل به بهبود مهارت هایشان می باشند.
۳. هدف: افراد سرسخت، متوجه هستند که بهزیستی بهزیستی و خودشان و بهزیستی دیگران به کارشان مرتبط است
۴. امید: برای افراد سرسخت، امید در تمام مراحل درهم تنیده شده است تا به آنها کمک کند که غایت نهایی شان را تشخیص بدهند. اگر قادر نیستید بعد از شکست از جا برخیزید، هرچند از نظر سرسخت بودن می بازید، اما زمانی که برمی خیزید، امید پیروز می شود

نکات کلیدی این فصل:

نکاتی که باید به خاطر بسپارید عبارتند از: چیزی که باید از این فصل کتاب دستگیرتان شود، فهمیدن این موضوع است که سرسختی، همزمان با یادگرفتن فلسفه زندگی، افزایش پیدا می کند، و همین طور یاد می گیرد چگونه بعد از ناامید شدن و شکست خوردن، دوباره به مسیر برگردید و اهداف سطح پایینی را که باید سریعاً کنار بگذارید، در برابر اهداف سطح بالایی که باید به آنها بچسبید، دسته بندی کنید.

یک روش برای تمرین پشتکار، تلاش برای انجام کارها بهتر از دیروز و فردا نیز بهتر از امروز است. اشتیاق، با این اعتقاد به کمال می رسد که بدانید، کاری که انجام می دهید، واقعاً اهمیت دارد.

فصل ششم: علاقه

به همه ما در مقطعی توصیه کرده اند رویایمان را دنبال کنید، درست است؟ چرا باید علاقه تان را دنبال کنید؟ نویسنده، تعدادی مقاله علمی در اختیار قرار می دهد که چرایی ضروری بودن کاری را که دوست داریم توضیح می دهد:

- مشخص شده افرادی که مشاغلی هم تراز با سطح علاقه شان دارند، از کارشان بسیار راضی تر و بنابراین، به طور کلی خوشحال ترند. - افرادی که شغل های هم تراز با سطح علاقه شان دارند، در موقعیت خود بهتر عمل کرده و به همکارانشان بهتر کمک می کنند. احتمال بیشتری وجود دارد که این کارمندان، برای دوره زمانی طولانی تری، سر کار باقی بمانند. - دانشجویانی که در رشته هایی متناسب با علایق شخصیشان درس می خوانند، نمرات بهتری دارند و احتمال بیشتری وجود دارد که در این رشته باقی بمانند و آن را رها نکنند.

براساس یک تحقیق انجام شده در سال ۲۰۱۴ در حدود دو سوم بالغینی که در آمریکا زندگی می کنند، اقرار کرده اند که به کارشان دلبسته نیستند. در سراسر دنیا، تنها ۱۳ درصد افراد مدعی دلبستگی به کارشان هستند. به این ترتیب ثابت می شود که تعداد افرادی که حقیقتاً عاشق کار خود هستند، بسیار کم است.

برای اطمینان از اینکه آیا کار آینده شما با علایقتان هم تراز است و شما را دلبسته خودش می کند یا خیر، باید اول علاقه تان را پرورش دهید. باید بفهمید که تعیین علاقه، شبیه عاشق شدن در یک نگاه نیست و در واقع، فاز اکتشافی است که به دنبال آن، پیشرفت و عمیق شدن قرار دارد. در اینجا نویسنده از نکاتی نام می برد که از خواننده ها می خواهد آنها را در نظر بگیرند: - شما اشتیاق تان را از طریق خودآزمایی کشف نمی کنید. شما باید با دنیای اطرافتان تعامل کنید تا ببینید به چه چیزی علاقه دارید. بلاخره، هر چه باشد، هرگز از قبل نمیدانید چه چیزی را کشف خواهید کرد.

- به احتمال زیاد، فرایندی طولانی و بهم ریخته را طی می کنید. ممکن است چیزهای مختلفی را آزمایش کنید تا نهایتاً بفهمید به کدامشان علاقه دارید شما نمی توانید خودتان را مجبور کنید چیزی را دوست داشته و از آن لذت ببرید.

- زمانی که تشویق و بازخورد مثبت از اطرافیانتان دریافت کنید، علایقتان رشد خواهند کرد. نویسنده در مورد تحقیقات بنجامین بلوم (Bloom Benjamin)) روانشناس می گوید. براساس نظر بلوم، سه مرحله مجزا در فرایند توسعه مهارت وجود دارد و هر کدام از این مراحل، چند سال طول می کشند. او می گوید هر فرد موفقی از این سه مرحله عبور می کند: سالهای اولیه، میانی و انتهایی.

- سالهای اولیه: در این فاز، ما علایقتان را کشف کرده و توسعه می دهیم. از آنجایی که افراد در این مرحله هنوز مبتدی هستند، تشویق ضروری است.

- سالهای میانی: در این فاز ما پیوسته مهارت هایمان را بهبود می بخشیم. این فازی است که ما در آن مداومت و خود انضباطی را یاد می گیریم. - سالهای انتهایی: این نهایی ترین و طولانی ترین مرحله است. این مرحله ای است که در آن، ما به دنبال بهبود بیشتر در کارمان هستیم. جایی که ما در کارمان، معنی و هدف پیدا می کنیم و یاد می گیریم چگونه می توانیم به بهبود بهزستی دیگران کمک کنیم.

نکات کلیدی این فصل:

حقیقت این است که همه به یک چیزی علاقه دارند، اما کسی نیست که به همه چیز علاقه مند باشد. اگر می خواهید شور و هدف پیدا کنید، باید شغلی پیدا کنید که توجهات و تخیلات شما را به کار می گیرد. البته، باید بدانید که این کار، ضامن شادی و موفقیت شما نیست؛ اما قطعاً احتمال آن را افزایش میدهد. نکته ای که باید به خاطر بسپارید این است که امکان ندارد یک روز از خواب برخیزید و یک باره به شما الهام شود به چه چیز علاقه دارید. باید برای کشف علاقه وقت بگذارید و سپس، روی پیشرفت خودتان در آن زمینه کار کنید. آنگاه؛ لازم است که این علاقه را در طول زندگی خود عمیق تر کنید. برای مبتدی ها، تازگی چیزی است که هرگز با آن مواجه نشده اند، اما برای کارشناسان، تازگی عامل تمایز است.

فصل هفتم: تمرین

نویسنده، این فصل را با گفتن این موضوع آغاز می کند که تنها راه برای بهبود پیوسته یک مهارت خاص، از طریق تمرین است. چقدر تمرین کافی ست؟ براساس نظر آندرس اریکسون (Ericsson Anders) روانشناس، شما باید در طول ۱۰ سال، در حدود ۱۰ هزار ساعت تمرین داشته باشید. این تمرین به عنوان "تمرین آگاهانه" شناخته می شود. سپس، او اطلاعاتی در مورد نحوه اجرای تمرین های آگاهانه توسط کارشناسان به ما می دهد:

-اول از همه، به جای متمرکز ساختن تمام تلاششان روی قسمتی که در آن قوی هستند، قسمتهایی را پیدا می کنند که در آن ضعف دارند و تمرکز و تلاششان را روی آنها متمرکز می کنند. - سپس، چالش ها و نقاط عطفی را تنظیم می کنند که آنها را، بالا و فراتر از سطح مهارت فعلی شان، می برد. - بعد، با کمک رسیدن و رد شدن از آن چالش ها و نقاط عطفی که برای خودشان تعیین کرده بودند، شروع به بهبود بخشیدن سطح مهارت فعلی شان کرده و بهتر از قبل عمل می کنند. - سرانجام، زمانی که از دیگران بازخورد می خواهند، به این خاطر است که نسبت به یادگیری چیزی که اشتباه انجام دادند یا در آن ضعیف اند، بیشتر علاقه مند هستند تا چیزی که درست و خوب انجام داده اند. نویسنده، مقاله ای را توضیح میدهد که درباره شرکت کنندگان مسابقه املاي بين المللي است. او و آندرس اریکسون فهمیدند که تمرین آگاهانه، شاخص بهتری برای نشان دادن پیشرفت یک رقابت کننده، نسبت به سایرین است.

در حال، شرکت کنندگان مسابقه املا احساس می کردند انجام تمرینهای آگاهانه به تلاش بیشتری نیاز دارد و به اندازه سایر کارهایی که برای آماده شدن جهت شرکت در مسابقه انجام داده اند، لذت بخش نبوده است. برای مثال، از قول شرکت کننده ها گفته شد که کارهایی مانند: کتاب خواندن و انجام بازی اسکرابل ((Scrabble و سایر بازی های کلمه ای، تلاش کمتری نیاز دارد و خیلی لذت بخش تر است. نویسندهبیان می کند که مطالعه، رابطه ای بین مهارت املاي شرکت کننده ها و مطالعه تفریحی" را نشان نمی دهد.

نکته مهمی که باید درباره تمرین آگاهانه به یاد داشته باشید این است که صرف نظر از نوع مهارتی که سعی در بهبود آن دارید، این تمرین ها برای همه نتیجه میدهند. شما همیشه از طریق تمرین آگاهانه، شاهد رشد خواهید بود. براساس نظر نویسنده، میهای چیکسنت میهای (Csikszentmihalyi Mihaly) روانشناس، باور دارد که شاخص حقیقی تشخیص یک متخصص، انجام تمرین آگاهانه نیست؛ بلکه جریان داشتن است.

جریان داشتن زمانی رخ می دهد که یک متخصص، علیرغم اینکه در حال انجام وظیفه سختی است، اما باور دارد که برای انجام دادن آن وظیفه، تلاش کمی نیاز دارد یا اصلا نیازی به تلاش کردن ندارد. نویسنده به ما می گوید که میتوانیم از طریق تمرین آگاهانه، جریان داشتن را بهبود بدهیم.

او به ما توضیح می دهد که مردم، در واقع از سخت کوشی ای که در تمرین آگاهانه وجود دارد، لذت می برند. افرادی که سرسخت نیستند، ترجیح میدهند راه آسان را پیش بگیرند. نکاتی وجود دارد که لازم است برای بهره وری بیشتر از تمرین آگاهانه، به ذهن بسپارید: اول از همه شما باید با نیازهای اساسی آشنا باشید:

❖ باید یک هدف کاملا تعریف شده داشته باشید.

❖ باید تلاش و تمرکز صرف کنید.

❖ باید از اطرافیانتان سریعاً بازخورد دریافت کنید.

❖ باید کارتان را تکرار کنید تا در بخش هایی که در آن ضعیفید، شاهد پیشرفت باشید.

تمرین های آگاهانه، باید به صورت یک عادت انجام شوند و شما باید نگاهتان را به تمرین آگاهانه تغییر دهید و به جای ترسیدن از چالش، از آن استقبال کنید. نکات کلیدی این فصل: نکاتی که باید به خاطر بسپارید عبارتند از:

اول از همه، برای درگیر شدن در تمرین آگاهانه، باید تمرکزتان را روی نواحی ای بگذارید که در آن ضعف دارید. هیچ دلیلی برای صرف زمان زیاد، روی چیزهایی که همین حالا هم بخوبی انجام شان می دهید، وجود

ندارد. البته شما باید کمی زمان هم برای آن ها صرف کنید، زیرا نمی خواهید توانایی تان رو به زوال برود.

در حال، زمانی که نوبت به تمرین آگاهانه می رسد، باید پیوسته به دنبال چالش هایی باشید که انجام آنها برایتان سخت است.

زمانی که به یک هدف می رسید، باید مجدداً کل این فرایند را از اول و با یک هدف جدید شروع کنید. هرکدام از این پیشرفتهای

کوچک، همگی منجر به یک تسلط قابل توجه می شوند. به خاطر بسپارید که جریان داشتن، یعنی توانایی تکمیل چالشها، بدون

اینکه احساس کنید مجبور به تلاش هستید. جریان داشتن چیزی نیست که واقعا به آن فکر کنید. شما رسماً در حال انجام کار،

اما بدون فکر کردن به انجام آن، هستید. در نهایت، همیشه به خاطر بسپارید که افراد سرسخت، از درگیر شدن در تمرین آگاهانه

لذت می برند و بنابراین، جریان بیشتری را تجربه می کنند.

فصل هشتم: هدف

در این فصل، نویسنده به ما می گوید که علاقه تنها منشأ اشتیاق نیست، بلکه هدف نیز، در این میان دخالت دارد. هدف، به عنوان دیدگاهی دیگر محور تعریف می شود. مقصود آن، انجام کاری با در نظر داشتن بهزیستی دیگران است.

زمانی که نوبت به سرسختی می رسد، اشتیاق، هم به علاقه، و هم به هدف، بستگی دارد. بنابراین، زمانی که افراد سرسخت، هدفی را تنظیم می کنند، نه تنها به خودشان فکر می کنند، بلکه به تاثیر اعمال و اهدافشان بر اطرافیان شان هم فکر می کنند. در دنیا افرادی هستند که خیلی زود، هدفشان را در زندگی پیدا می کنند. از طرف دیگر، بیشتر افراد، با علاقه و هدفی خودمحور شروع می کنند و بعدها، در زندگی، علایق و اهدافی را می افزایند که محوریت شان دیگران باشد. بنابراین، اهمیت هدف واقعا چقدر است؟

نویسنده توضیح میدهد که ارسطو، "در پاسخ به اینکه چرا ما هم شادیهای لذت گرا و هم انواع فضیلت گرا را دنبال می کنیم، دو دلیل اصلی را بیان کرده است. او می گوید که شادی فضیلت گرا، بیشتر روی بهزیستی تمرکز دارد و شادی لذت گرا بیشتر روی لذت تمرکز دارد. ما به عنوان انسان، هر دوی اینها را مدنظر قرار می دهیم. اگرچه، بسیاری از افراد، به شکل قابل قبولی در رفتار خود از این نظر متعادل اند؛ با این حال، عده ای بیشتر به سمت خوشیهای لذت گرا و عده ای هم بیشتر به سمت شادیهای فضیلت گرا تمایل دارند.

او به مقاله ای ارجاع میدهد که انگیزه های انسانی پشت سرسختی را بررسی می کند. در این مقاله مشخص شد که: افراد سرسخت بیشتر به دنبال معنی و هدف در زندگیشان هستند و اگرچه احتمال اینکه شادی های فضیلت گرا را دنبال کنند بیشتر است؛ با این وجود، آنها هم به همان اندازه، دنبال شادیهای لذت گرا هستند. مهم نیست انسان چقدر سرسخت باشد، شادی لذت گرا برای همه مهم است. نویسنده، قصه سه آجرچینی را تعریف می کند که از آنها در مورد شغلشان پرسش می شود. اولین آجرچین می گوید صرفا مشغول آجرچینی است. آجرچین دوم توضیح می دهد که مشغول ساخت ساختمان کلیسا بوده است. سومین آجرچین توضیح می دهد که کار ساخت خانه خدا را انجام میداده است. این پاسخ ها، نگرش آجرچین ها را به شغلشان نشان می دهد.

اولین آجرچین، شغلش را تنها به عنوان یک کار نگاه می کند، نه چیزی بیشتر. دومین آجرچین، به شغلش به عنوان یک حرفه نگاه می کند. سومین آجرچین، به شغلش به عنوان پیشه، و چیزی مهم در زندگی اش نگاه می کند. افرادی که به شغلشان به عنوان پیشه نگاه می کنند، به نسبت افرادی که کارشان را بیشتر از یک شغل در نظر نمی گیرند، سرسختی بیشتری دارند.

چیزی که قطعی است، این است که اگر شما همیشه به دنبال راه هایی برای تبدیل دنیا به مکانی بهتر باشید، کارتان به پیشه تغییر می کند. با این حال، اگر تنها سر کار بروید و ساعت پر کنید، بدون آنکه در این میان تلاشی صرف کنید (فصل سوم را به یاد دارید؟)، کارتان در حد یک کار باقی می ماند. اگر به دنبال یافتن هدف و معنی در زندگیتان هستید، نویسنده در این فصل، نحوه انجام این کار را توضیح می دهد. او به ما می گوید اگر می خواهید هدف و معنایی پیدا کنید، باید انجام موارد زیر را در نظر بگیرید: با یک نگاه کلی به کار فعلی تان شروع کنید و در نظر بگیرید این کار، چه نقشی در رفاه دیگران و به طور کلی جامعه دارد. زمانی که شما در راستای آن تلاشی می کنید، در نظر بگیرید چطور می توانید یک سری تغییرات کوچک در تعریف کار فعلی تان ایجاد کنید، به طوری که با ارزش هایتان هم تراز شود. سرانجام، در اطرافتان دنبال الگویی بگردید که بتوانید در پیدا کردن هدف و معنا در زندگی تان، از آن الهام بگیرید.

نکات کلیدی این فصل:

هدف، در عمق خود، به این معناست که کاری که انجام می دهیم، به غیر از خودمان بر دیگران نیز اثر می گذارد. به جای تاکید بر عنوان کار، به تفکری که نسبت به کارتان دارید فکر کنید. هرچه نباشد، طوری که شما به کارتان نگاه می کنید، بسیار مهم تر از عنوان شماست. این موضوع می تواند کاری که شما انجام می دهید، از شغل / حرفه تا پیشه تان را در بر بگیرد و شما حتی نیازی به تغییر شغلنتان ندارید. همیشه به خاطر بسپارید مهم نیست چقدر پیر یا جوانید، هیچوقت برای بهبود احساساتان نسبت به هدف، خیلی زود یا خیلی دیر نیست.

فصل نهم: امید نویسنده

این فصل را با تعریف واژه امید شروع می کند. امید، یعنی انتظار نسبت به اینکه فردا، روز بهتری خواهد بود. امید، چیزی است که به هیچ مسئولیتی نیاز ندارد و فردی که امید دارد، باری روی شانه هایش نیست. او توضیح می دهد افرادی که سرسخت هستند، به همین راحتی عقب نشینی نمی کنند و منفعلانه، منتظر نمی نشینند که موقعیت شان خودش بهبود پیدا کند. آنها هرکاری که میتوانند، برای بهبود فعالانه ی آینده شان انجام می دهند.

از آنجایی که این کتاب در مورد سرسختی است، اجازه بدهید از این منظر به امید نگاه کنیم. یک فرد سرسخت، به خاطر اینکه انتظار دارد تلاش هایش آینده را تحت تاثیر قرار دهد، امیدوار است؛ یعنی، شما بار مسئولیت را به دوش می پذیرید. فرد سرسخت، روی شانس حساب باز نمی کند. او بر می خیزد و به صورت فعالانه برای تغییر زندگی اش سعی می کند.

نویسنده، موضوع خوشبینی در برابر بدبینی را پیش می کشد. او توضیح می دهد که افراد خوش بین، به همان اندازه همتایان بدبین خود، احتمال دارد با موقعیت بد با روبه رو شوند. با این حال، چیزی که آنها را متفاوت می سازد، شیوه توضیح موقعیت فعلی شان است. فرد خوش بین، به دنبال دلایل موقتی برای توضیح موقعیت منفی اش است. در حالی که فرد بدبین، به دنبال علتی دائمی برای سرزنش موقعیت منفی خود می گردد. برای مثال:

❖ فرد خوش بین می گوید: من تمام تلاشم را نکرده ام.

❖ فرد بدبین می گوید: من بازنده ام. من همه چیز را خراب کردم.

نویسنده توضیح می دهد بیشتر افراد این نکته را نمی دانند، اما ذهنیت شما، نقش قابل توجهی را در دیدگاه تان نسبت به زندگی ایفا می کند. تحقیقات ثابت کرده است که:

- احتمال رنج بردن فرد خوش بین از اضطراب و افسردگی، نسبت به فرد بدبین، کمتر است.
- اگر فردی خوش بین باشد، احتمال کسب نمرات خوب توسط او بیشتر است و از طرفی، احتمال ترک تحصیل او کمتر می باشد.

• اگر فردی خوش بین باشد، احتمال سلامت او در میانسالی بیشتر است. بعلاوه، خوش بین ها، نسبت به افراد بدبین، تمایل بیشتری به زندگی طولانی تر دارند.

- اگر فردی خوش بین باشد، احتمال ازدواج رضایت بخش و پرثمر او بیشتر است. نویسنده ما را به مقاله کارول دوک (Carol Dweck) ارجاع می دهد.

خانم دوک عقیده دارد که ذهن همگی ما، یا از نوع در حال رشد است یا راکد. افرادی که ذهن شان در حال رشد است، عقیده دارند اگر تلاش کافی کنند، قادر به یادگیری مهارتهای جدید، باهوش تر شدن و کسب نمرات بهتر هستند. درحالیکه، افرادی

که ذهن را کد دارند، عقیده دارند در جای خود گیر کرده اند. آنها توانایی بهبود خودشان را ندارند و اگر با مشکل یا مانعی برخورد کنند، به احتمال زیاد عقب می نشینند و تسلیم می شوند. آنها حتی تلاش هم نمی کنند. براساس نظر خانم دوک، افرادی که سرسخت ترند، ذهنی در حال رشد دارند. اگر ذهن شما را کد است، احتمال اینکه به توضیح بدبینانه ای از وضعیت خود برسید و رنج و شکست برایتان رخ بدهد، بیشتر است که می تواند در نهایت، منجر به تسلیم شدن شود. از طرف دیگر، اگر ذهنی در حال رشد دارید، احتمال رسیدن شما به توضیحی خوش بینانه برای رنج و شکست بیشتر است که در نهایت، منجر به مقاومت می شود.

ذهن ما در کودکی پرورش یافته است، در همان حال که شاهد واکنش نشان دادن مراجع قدرت زندگی مان، نسبت به به موفقیت و شکست بودیم. برای مثال، اگر والدین یا معلم از اشتباه کودک ناامید یا شرمنده شوند، احتمال اینکه کودک به این نتیجه برسد که اشتباهش بد بوده و علاقه اش را به تلاش از دست بدهد، بیشتر خواهد بود. از طرف دیگر، اگر والدین یا معلم به کودک نشان دهند که آنها هم گاهی اشتباه می کنند، کودک هم یاد می گیرد که اشتباه کردن، بخشی از زندگی است و احتمال ادامه دادن او به تلاش هایش و باور داشتنش به امکان پذیری موفقیت، بیشتر است نویسنده توضیح می دهد که می توان با باور به ساکن نبودن هوش و استعداد، با تمرین گفتگوی مثبت با خود، و با درخواست تشویق از اطرافیان، امیدواری را به خودمان یاد دهیم.

نکات کلیدی فصل:

امیدی که یک فرد سرسخت دارد، به هیچ عنوان به شانس ربط ندارد؛ بلکه به دوباره از جا برخاستن در زمان مواجه با شکست مرتبط است. وقتی به دنبال روش هایی برای بهبود موقعیت تان باشید، پیدا کردن این روش ها محتمل تر است. اما اگر تسلیم شوید و قبول کنید که موقعیتتان همین چیزی ست که هست و نمی توان تغییرش داد، مطمئن باشید که هرگز تغییر نخواهد کرد.

در پیش گرفتن یک دیدگاه سرسختانه، یعنی فهمیدن و قبول اینکه امکان رشد و بهتر شدن در کارها وجود دارد. یعنی می خواهید به خودتان یاد بدهید زمانی که با شکست مواجه شدید، می توانید از جا برخیزید و دوباره شروع کنید، یعنی زمانی که اطرافیان کاری انجام میدهند و بلافاصله در آن موفق نمی شوند، دیگر در موردشان پیش داوری نکنید.

زمانی که ذهن شما را کد است، احتمال رسیدن شما به توضیحی بدبینانه در مورد مشکلات که به نوعی منجر به تسلیم شدن تان در چالش ها می شود بیشتر است، و شما هر کاری می کنید که از چالشها دور بمانید. از سوی دیگر، ذهن در حال رشد منجر به این می شود که در برابر سختیها، به توضیحات خوش بینانه برسید و قادر به مبارزه با آنها بوده و سپس، به دنبال چالش های جدیدی بگردید که شما را قوی تر می سازد.

فصل دهم: آموزش سرسختی در قالب نقش پدر و مادری

در این فصل، نویسنده اندیشه پدر و مادر سرسخت را موشکافی می‌کند. او توضیح می‌دهد والدینی که نسبت به کودکشان هم سخت گیر و هم حامی‌اند، و کسانی که سرسختی را در زندگی خودشان الگو قرار می‌دهند، بیشتر احتمال دارد داشتن فرزندان سرسخت داشته باشند.

در این فصل، مجدداً چهار ویژگی شخصیتی مشترک افراد سرسخت را بررسی می‌کنیم، یعنی: علاقه، تمرین، هدف و امید. ما می‌توانیم به کودکانمان یاد دهیم که با پرورش این خصوصیات در خود، انسان‌های سرسختی باشند. متأسفانه با وجود اینکه مقالات زیادی درباره موضوع پدر و مادری و سرسختی وجود دارد؛ با این حال، واقعا هیچ مقاله‌ای وجود ندارد که این دو مورد را، به طور همزمان با هم، در نظر گرفته باشد.

نویسنده، نگاهی به زندگی دو فرد موفق می‌کند که توسط والدینی با دو سبک پدر و مادری مختلف بزرگ شده بودند و به بررسی دیدگاه والدین این افراد می‌پردازد تا مشخص شود کدام دیدگاه منجر به سرسختی بیشتر می‌شود. اول از همه، او زندگی استیو یانگ (Young Steve) را در نظر می‌گیرد. والدین استیو هرگز به او اجازه نمی‌دادند تسلیم شود، حتی در کارهایی که او واقعا در انجام آنها خوب نبود. حتی زمانی که استیو بزرگ شده بود، اگر به مشکلی برمی‌خورد، پدرش به او اجازه تسلیم شدن نمی‌داد. در هر حال، اگرچه آنها نسبت به فرزندشان قاطع بودند، با این حال، نیازهای احساسی او را نیز بخوبی می‌شناختند و از او بسیار حمایت

می‌کردند. بنا به باور استیو یانگ، اگرچه والدین او نسبت به او عشق و علاقه‌ای مستبدانه در پیش گرفته بودند، اما از تمایل و از خود گذشتگی آنها می‌شد فهمید به دنبال موفقیت پسرشان هستند.

نویسنده سپس به زندگی فرانچسکا مارتینز (Martinez Francesca) می‌پردازد. والدین او به طور کامل از تصمیم او به ترک مدرسه و کم‌دین شدن حمایت کردند. آنها باور داشتند که باید به تصمیمات کودکشان اعتماد کنند و به او اجازه دهند دنبال علایقش برود، حال این علایق هرچه می‌خواهد باشد. با این حال، زمانی که او دختر کوچکی بیشتر نبود، والدینش او را وادار می‌کردند تمرینات فیزیوتراپی سفت و سختی را برای مبارزه با فلج مغزی انجام دهد و حتی زمانی که خودش می‌خواست تسلیم شود به او فشار می‌آوردند. به علاوه، آنها هرگز اجازه نمی‌دادند او در خانه تلویزیون تماشا کند. هر دو گروه والدین نامبرده، حمایت گر و سخت گیر بودند و هر دو فرزندان سرسخت و موفق تربیت کردند. نویسنده توضیح می‌دهد که براساس نظر کارشناسان، چهار نوع والدین وجود دارد: والدین مستبد و عاقل

در این نوع تربیت، والدین، هم سخت گیر و هم حامی کودکشان هستند. آنها به خوبی نیازهای روانشناسی کودکشان را می‌دانند. همانطور که گفته شد، این گروه از والدین سخت گیرند، آنها انتظارات زیادی از کودک خود دارند، اما نسبت به فرزندشان، بسیار صمیمی و با احترام رفتار می‌کنند.

❖ والدین مستبد:

در این روش تربیت، والدین سخت گیرند، اما به هیچ عنوان از فرزندانشان حمایت نمی کنند. آنها انتظارات بسیار زیادی از نظر رفتاری دارند و ادعا دارند که قصدشان ایجاد کودکی با شخصیتی محکم است. - والدین غافل: در این روش تربیت، والدین نه سخت گیرند، و نه حامی، تحقیقات نشان می دهد از آنجایی که این والدین، چندان خود را در زندگی کودکشان درگیر نمی کنند، منفی ترین راهبرد را به مقوله پدر و مادری نشان می دهند.

❖ والدین ساده گیر:

در این روش تربیت، والدین به شدت حامی فرزندانشان هستند، اما هیچ سخت گیری ای ندارند. راهبرد آنها، به عنوان ملایم ترین شیوه پدر و مادری شناخته شده است. شواهد زیادی در تایید فواید پدر و مادری کردن به شیوه عاقلانه و توانا وجود دارد. در همین رابطه مقاله ای هست که نشان می دهد کودکانی که با این قبیل والدین بزرگ می شوند، در تمام جنبه های زندگی، نسبت به کودکانی که زیر دست سایر پدر و مادرها بوده اند، بسیار بهتر عمل می کنند. کودکان والدین توانا، نمرات بهتری می گیرند و احتمال ابتلای آنها به اضطراب و افسردگی، کمتر است. والدین مستبد، فرزندانشان را به تقلید از اعمال و رفتارهای خودشان تشویق می کنند. البته درست نیست فرض کنیم که تمام والدین مستبد، هستند فرزندان سرسختی هم دارند. بلاخره، تنها به خاطر اینکه یکی از والدین عاقل است، دلیل نمی شود بچه ها هم سرسخت باشند. اگر دوست دارید کودکانتان در آینده سرسخت باشند، لازم است سؤالات زیر را از خودتان بپرسید:

❖ آیا در دستیابی به اهداف شخصی خودتان، اشتیاق و پشتکار به کار می برید؟

❖ آیا روش تربیت شما کودکانتان را تشویق می کند به تقلید از شما بپردازند؟ اگر نمیتوانید به این سؤالات پاسخ مثبت دهید، بنابراین احتمالاً خودتان فرد سرسختی نیستید، و بنابراین، نمی توانید از کودکانتان نیز انتظار سرسخت بودن داشته باشید. کودکان، صرفاً از والدین تاثیر نمی پذیرند، بلکه معلمان و سایر مدلهای قدرت نیز در این میان دخیل اند.

نکات کلیدی فصل:

نکاتی که باید به خاطر بسپارید عبارتند از:

کودکان خانواده هایی که در آنها استانداردهای سطح بالا، به همراه سطح مناسبی از احترام و حمایت وجود دارد، فضیلت های زیادی یاد می گیرند که یکی از آنها، سرسختی است. اساساً کودکانی که توسط پدر و مادری عاقل بزرگ شده اند، به تقلید از والدینشان تشویق می شوند.

اگر می خواهید کودک سرسختی داشته باشید، ابتدا باید سطح شور و مداومت خودتان را در اهدافتان بررسی کنید. سپس از خودتان بپرسید روش پدر و مادری کردنتان تا چه حد کودکانتان را تشویق می کند که مثل شما باشند. اگر پاسخ شما به این سؤالات تا حدی مثبت است، بنابراین احتمال بیشتری وجود دارد که فرزند سرسختی داشته باشید. از طرف دیگر، اگر پاسختان منفی است، لازم است کمی تغییرات انجام دهید.

البته چیزی که باید به خاطر بسپارید این است که اگر کسی سرسخت شده، صرفاً به این معنا نیست که والدین عاقلی داشته است. شاید در نقطه ای از زندگی این افراد، کسی بوده که آنها توانسته اند اعتماد به نفس و حمایتی را که شدیداً نیاز داشته اند از او دریافت کنند و از طرف او تشویق شده باشند که به آرزوهایشان برسند.

فصل یازدهم: میدان بازی سرسختی

در این فصل، نویسنده، به واکاوی فعالیت های فوق برنامه ای می پردازد که سرسختی را در کودکان پرورش می دهند. او توضیح می دهد احتمال موفقیت دانش آموزانی که حداقل به مدت دو سال در فعالیتهای فوق برنامه شرکت می کنند، بیشتر است، زیرا این فعالیت ها، پایداری و انضباط را به آنها آموزش می دهند.

او توضیح می دهد که چگونه مارگو گاردنر (Gardner Margo) فهمید فعالیت های ساختاری مانند فوتبال، پیانو و باله، سرسختی را پرورش می دهند، زیرا بلاخره زمانی که کودکان در فعالیتهای این چنینی شرکت می کنند، نه تنها به آنها خوش میگذرد؛ بلکه به چالش نیز کشیده می شوند. تحقیقات نشان داده است در بین کودکانی که در این فعالیتهای شرکت می کنند، احتمال ابتلا به مشکلات کمتر است، آنها نمرات بهتری می گیرند و اعتماد به نفس بیشتری دارند و بعلاوه، احتمال بیشتری وجود دارد که مشاغل خوبی پیدا کنند و میل شان به کسب درآمد هم نسبت به کسانی که در این کلاسها شرکت نکرده اند، بیشتر است.

در سال ۱۹۷۸، محقق به اسم وارن ویلنگهام (Willingham Warren)، پروژه "کیفیت های شخصی" را انجام داد که در آن، ویژگی های فردی منجر به موفقیت را کشف نمود. در این پروژه، یک گروه از دانشجویان سال آخر دبیرستان، طی دوره ای شش ساله بررسی شدند و بیش از ۱۰۰ شخصیت مختلف، تحت آزمون قرار گرفتند. در این پروژه، او به سه ناحیه موفقیت نگاه می کرد:

❖ دانشگاهی

❖ دستاوردی

❖ رهبری

مهمترین عاملی که سبب می شد بتوان دستیابی به بالاترین سطح موفقیت را در بزرگسالی پیش بینی کرد، انجام کارها تا پایان آنها بود. دانش آموزانی که حداقل به مدت دو سال در فعالیتهای فوق برنامه شرکت کرده بودند و در انجام شان برتری داشتند، بالاترین درصد اتمام کار را نشان می دادند. در افرادی که بالاترین درصد اتمام کار را داشتند، این موارد احتمال بیشتری داشت:

❖ با افتخار از دانشگاه فارغ التحصیل شوند.

❖ به موقعیتهای مدیریتی برسند.

❖ در انواعی از فعالیتهای موفق شوند.

خانم داکورث از این پروژه الهام گرفت و سعی کرد نتایجی که ویلینگهام گرفته بود را تکرار کند. او با بیل و ملیندا گیتس (Gates Melinda) که آنها نیز در مورد نقش فعالیتهای فوق برنامه در پیشبینی موفقیت دانشگاهی کنجکاو بودند، همراه شده بود. او ۱، ۲۰۰ دانشجویان را برحسب امتیاز سرسختی شان رده بندی کرد. نتایج از این قرار بود: هرچقدر نمره سرسختی دانشجویی بالاتر باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که در دانشگاه باقی بماند و کار را تا آخر تمام کند.

درست است که اتمام کار، سرسختی ایجاد می کند، با این حال، خود این کار نیز، به سرسختی نیاز دارد. دانش آموزانی که موقعیت اقتصادی بدی دارند عموماً فرصت شرکت در این فعالیتهای فوق برنامه را ندارند و بنابراین به اندازه دیگر دانش آموزان سرسخت نیستند.

نویسنده توضیح می دهد که رابرت هایزبرگ (Eisenberger Robert) روانشناس آزمایشاتی انجام داد تا بفهمد آیا شرکت در وظایف سخت به انسان این را یاد می دهد که سایر کارهای سخت را نیز انجام دهد یا خیر. او با این نتیجه رسید که می توان ارتباط بین سخت کوشی و پاداش را یاد گرفت و افرادی که این ارتباط را یاد نگرفته اند به افرادی تنبل تبدیل می شوند. چرا به فعالیتهای فوق برنامه نیاز است؟

دو دلیل را می توان برای این وجود این فعالیت ها مطرح نمود:

❖ بزرگسالی که مسئول این فعالیتهاست والدین کودک نیست.

❖ فعالیت به شکلی ست که مؤلفه های سرسختی (علاقه تمرین هدف و امید را در کودک پرورش می دهد. او توضیح می دهد که خانواده اش از قانون "چیزهای سخت" پیروی می کنند که از سه بخش تشکیل می شود:

۱. هر کسی باید یک کار سخت انجام دهد.

۲. هیچ کس نمی تواند تا زمانی که آن کار انجام نداده رهاش کند.

۳. هر کسی می تواند کار سختش را خودش انتخاب کند.

این قانون نه تنها به رشد سرسختی کمک می کند بلکه به کودکان کمک می کند که کمی مستقل هم شوند.

نکات کلیدی فصل:

تحقیقات زیادی ثابت کرده اند کودکانی که در فعالیت های فوق برنامه شرکت دارند، تقریباً در تمامی زمینه ها، از جمله موارد زیر بهتر عمل می کنند: - ممکن است نمرات بهتری کسب کنند.

• اعتماد به نفسشان بالاتر است.

• احتمال کمتری وجود دارد که دچار مشکل شوند. - شغل های بهتری بدست می آورند و درآمد بیشتری دارند. شما هم میتوانید با تلاش کردن، سخت کوشی را یاد بگیرید.

فصل دوازدهم: فرهنگ سرسختی

در این فصل، نویسنده روی فرهنگ تمرکز دارد. او نحوه شکل دهی به هویت ما را توسط فرهنگ توضیح داده و می گوید اگر ما بخشی از فرهنگ سرسختی باشیم، به افراد سرسخت تری تبدیل می شویم. او شیوه انجام کار و چرایی انجام آن به این شیوه راه، فرهنگ در نظر می گیرد. زمانی که گروهی از افراد در مورد چگونگی انجام کارها و چرایی آن تصمیم می گیرند، فرهنگ شکل می گیرد. گروههای مختلف را میتوان به عنوان فرهنگ در نظر گرفت، مانند:

❖ تیم های ورزشی

❖ مدارس

❖ تجارتها

بعد از عضو شدن در یک فرهنگ مشخص، شروع می کنیم به وفق دادن ارزش های آن فرهنگ در هویت خودمان. گاهی افراد سرسخت طوری زندگی می کنند که برای سایرین گیج کننده است، زیرا پاداش کارهایشان در آینده ای بسیار دور قرار دارد. در هر حال، با نگاه به فرهنگ و هویت این افراد می توان چرایی انجام این انتخاب های سخت را فهمید.

برای سرسخت بودن، باید یکی از روش های زیر را به کار ببندیم:

❖ کل کار را تنها انجام دهیم.

❖ دور و بر خودمان را از افرادی که سرسخت و مطابق با فرهنگ مورد قبول مان هستند، پر کنیم.

سیسو (Sisu)، لغتی فنلاندی است، به معنی مقاومت درونی یا مداومت. نویسنده توضیح می دهد که از مفهوم کلمه سیسو، می توان دو درس را یاد گرفت که عبارتند از:

۱. اگر باور داریم که می توانیم بر سختیها فائق شویم، به احتمال زیاد خواهیم شد.
۲. زمانی که کارها غیرممکن به نظر می رسد، باید با پشتکار به کارمان ادامه دهیم.
رهبران، جدا از صنعتی که بدان تعلق دارند، می توانند فرهنگ سرسختی را ایجاد کنند. آنها ابتدا باید ارزشهای اصلی خودشان را تعیین نمایند. سپس، باید اهداف اصلی شان را دنبال کنند. افراد در فرهنگ سرسختانه، اغلب راجع به ارزشهای اصلی شان صحبت می کنند و این اهداف، در نهایت، به بخشی از وجود آنها تبدیل می شوند.
نکات کلیدی فصل: نکاتی که باید به خاطر بسپارید عبارتند از:

اول از همه، چه متوجه این موضوع باشید یا نه، فرهنگی که در آن زندگی می کنید و با آن معرفی می شوید، تقریباً روی تمام جنبه های هویتتان تأثیر می گذارد.
حرف آخر این است: اگر می خواهید به فردی سرسخت تبدیل شوید، باید فرهنگ سرسختی پیدا کنید و خودتان را با آن وفق دهید. البته اگر یک رهبر هستید و می خواهید دنباله روهای شما سرسخت تر شوند، باید جهت ایجاد فرهنگی سرسختانه تلاش کنید.

فصل سیزدهم: نتیجه گیری

در این فصل، نویسنده، افکارش را در مورد سرسختی جمع بندی می کند. او توضیح می دهد که سرسختی در حال رشد، به شما کمک می کند در زندگی به اهداف بلند مدت خود برسید و موفق تر و خوشحال تر باشید.
در کل این کتاب، نویسنده پیوسته به ما یادآوری می کند که ما بیش از حد روی استعداد تکیه داریم و معمولاً سرسختی را که در رسیدن به موفقیت بسیار اهمیت دارد، نادیده می گیریم. او کتاب را اینطور خاتمه میدهد که اگرچه برخی کارشناسان معتقدند سرسختی چیزی ذاتی است، و کسب کردنی نیست؛ با این حال، حقیقت این است که شما می توانید سرسختی را پرورش دهید. دو راه برای پرورش سرسختی وجود دارد:

- ❖ در درون خود، با پیدا کردن کارهایی که بدانها علاقه دارید، تمرین کردن آنها، پیدا کردن هدف‌تان و امیدوار بودن.
- ❖ در بیرون خود، با پیوستن به فرهنگ افراد سرسخت.

او توضیح می دهد که هرچقدر سرسخت تر باشید، شادتر خواهید بود و اگر چه سرسختی خصلت مهمی است، با این حال نمی توانید آن را مهمترین ویژگی انسانی در نظر بگیرید، زیرا ویژگیهای مهمتر دیگری نیز وجود دارد. متأسفانه، شادی چیزی نیست که ما معمولاً به آن فکر کنیم؛ بلکه، بیشتر روی موفقیت تمرکز داریم. تحقیقات ثابت کرد که سرسختی، مستقیماً با موفقیت و رفاه ارتباط دارد.

احتمالاً، همیشه به شما گفته اند که مقدار کم یا خیلی زیاد از هر چیزی بد است، درست است؟ در حال، این موضوع در مورد سرسختی صحت ندارد. خانم داکورث، تحقیقات زیادی انجام داده است و هرگز، حتی یک بار کسی را ملاقات نکرده که آرزو کند کمتر سرسخت باشد. بنابراین، اندیشه اینکه سرسخت بودن به شکل افراطی امکان پذیر است، موردی به شدت نادر به شمار می رود.

اگرچه درست است که سرسختی، تکه بسیار مهمی از پازل به شمار می رود، با این حال، حقیقت این است که سرسختی، تنها چیزی نیست که اهمیت دارد. او به سه بعد از شخصیت انسانی اشاره می کند:

❖ شخصیت درونی

این جنبه شخصیت، جدا از سرسختی، شامل کنترل فردی است. زمانی که صحبت از موفقیت‌های دانشگاهی می‌شود، این بعد، یک شاخص مناسب به حساب می‌آید.

❖ شخصیت میان فردی

این جنبه شخصیت، شامل کنترل فردی احساسات، حق شناسی و هوش فردی است. زمانی که صحبت از موقعیت‌های اجتماعی است، این بعد مهم تر می‌شود.

❖ شخصیت خردمند

این جنبه شخصیتی، شامل رغبت، کنجکاوی و سایر جنبه‌هایی است که به یادگیری مربوط اند. زمانی که صحبت از سرسختی است، باید چند چیز را به خاطر بسپارید. سرسخت بودن یعنی:

✓ پیوسته قدمی پیش گذاشتن

✓ داشتن اهدافی که هدفمند و جالب اند

✓ تعیین همیشگی چالش‌هایی برای خودتان، جهت بهبود مهارت‌ها

✓ بلافاصله برخاستن بعد از هر شکست

نکات کلیدی فصل:

هرکس تا حدودی با محدودیت‌هایی روبه‌روست، نه تنها زمانی که موضوع استعداد در میان است؛ بلکه، زمانی که صحبت از فرصت می‌شود. سرسخت بودن، یعنی سخت و محکم دنبال هدفی پربازده و جالب را بگیرید. برای سرسخت بودن باید تمرینهایی انجام دهید که هر روز و هر لحظه، شما را به چالش می‌کشد.