**مقدمه**

با خودش فکر کرد: نمی توانم چنین گفتگویی را باور کنم. خیلی دلم می‌خواست مالک آن شرکت را تحت تأثیر قرار دهم، اما نمی‌توانستم صحبت نکنم. فکر می‌کنم یک مطلب را سه بار، به سه روش مختلف، پشت سر هم گفتم. او در مورد من چه فکر می کند؟ نگذاشتم حرف بزند، من نظر او را نپرسیدم. چرا نمی توانم دهانم را کنترل کنم؟!

او از خود پرسید: من یک ساعت در جلسه بودم اما حرفی نزدم. چرا حرف نزدم؟ ایده‌هایی داشتم که فکر می‌کردم عالی هستند، اما از به اشتراک گذاشتن آنها خیلی می‌ترسیدم. نگران بودم که فکر کنند ایده های من احمقانه است یا ممکن است از من سؤالاتی بپرسند که نتوانم به آنها پاسخ دهم. من اگر نتوانم افکارم را به اشتراک بگذارم هرگز در این شرکت حرکت رو به جلو نخواهم داشت.!

آیا این خودگویی آشنا به نظر می رسد؟ اکثر افرادی که به خود برچسب ارتباطات حرفه ای می زنند (متخصصان روابط عمومی، مربیان اجرایی، مدیران تبلیغات، پروژه ها، مدیران، مدیران بازاریابی، کارشناسان منابع انسانی، وکلا، مدیران عامل، اساتید کالج، مدیران، و سایر ارتباطات) یا بیش از حد صحبت می کنند یا به اندازه کافی صحبت نمی کنند. من به این مسئله کاملا واقف هستم زیرا بیشتر دوران بزرگسالی خود را به عنوان یکی از افرادی گذراندم که بیش از حد صحبت می کنند، و با افراد بیشماری هم آشنا هستم که چالش مشابه دارند. از طرف دیگر، من به عنوان یک کوچ، با بسیاری از افرادی کار کرده ام که مشکل مقابل این مشکل را داشته اند، یعنی افرادی که اطلاعات فوق‌العاده‌ای برای به اشتراک گذاشتن دارند، ولی به سختی صحبت می‌کنند.

زیاد حرف زدن یا بیش از حد ساکت ماندن زاییده حس عدم امنیت است. ما می خواهیم هوشمندانه به نظر برسیم. ما می خواهیم شنیده شویم. ما می خواهیم مردم به طور کامل به ما گوش دهند و ما را درک کنند. مشکل اینجاست که وقتی زیاد حرف می زنیم یا خیلی ساکت می مانیم، نتیجه ای میگیریم که کاملاً برعکس آن چیزی است که به دنبالش هستیم.

وقتی ما فردی باشیم که بیش از حد صحبت می کنیم، مردم کم کم ما را به آدمی حراف می شناسند بنابراین، وقتی شروع به صحبت می کنیم، آنها زودتر از ما صحبت می کنند. در واقع، برخی ممکن است حتی از شروع گفت‌وگو با ما اجتناب کنند، زیرا می‌دانند در مواجهه به ما، فرصتی برای صحبت کردن یا حتی زمان و انرژی لازم برای صحبت کردن را نخواهند داشت.

زمانی که ما به ندرت افکار خود را به اشتراک می گذاریم، ممکن است افراد تصور کنند که ما فرد مشتاقی نیستیم یا افکار ارزشمندی برای به اشتراک گذاشتن نداریم، یا آنقدر ناامن هستیم که نمی توانیم یک رهبر واقعی در سازمان باشیم. آنها ممکن است نگران توانایی ما برای هدایت مکالمات دشوار و پاسخگو نگه داشتن افراد باشند، این دو ویژگی، مهارت های مدیریتی هستند که همیشه مورد توجه همه قرار دارند.

سال‌ها پیش، یکی از مربیانم به من گفت که همه آنچه که من به زبان میرانم، باارزش است ولی من زیادی صحبت می کنم. حرف او باعث شد که زمان بیشتزی را صرف مشاهده خود کنم، و کم کمک متوجه شدم که تقریباً هر چیزی را که به ذهنم می رسد بر زبان می رانم. من در دهه گذشته خیلی سخت تلاش کردم تا صحبت کردنم را کنترل کنم. اکنون در مورد آنچه به اشتراک می‌گذارم بیشتر فکر می‌کنم و وقتی آن را به اشتراک می‌گذارم، برون‌گرایی طبیعی خودم را بیشتر کنترل می‌کنم. من زمان بیشتری را صرف گوش دادن به دیگران می‌کنم و روی شکیبایی بیشتر و پرورش علاقه صمیمانه‌ام به دیگران تمرکز می‌کنم.

این تجربیات زندگی مرا به نوشتن این کتاب سوق داد. می دانستم که افراد دیگری نیز مانند من وجود دارند که بیش از حد صحبت می کنند، و همچنین کسانی که به اندازه کافی صحبت نمی کنند، و این دو دسته از افراد نمی دانند که چرا نمی توانند به طور موثر در نقش رهبری خود ارتباط برقرار کنند، یا برای مدیریت تیم خود به مشکل زمان بر می خورند. این کتاب برای شما است – تا به شما کمک کند تا راه‌هایی را بیابید که وقتی زیاد صحبت می کنید یا به اندازه کافی صحبت نمی‌کنید در انکار باقی نمانید، در وضعیت درک منفی دیگران ازخودتان باقی نمانید بلکه یاد بگیرید چگونه می‌توانید از طریق گوش دادن فعالتر، ارتباط موثرتر برقرار کرده و به رهبری موثر تبدیل شوید.

من مطمئناً هنوز هم هر از گاهی عقب می نشینم، بیش از حد صحبت می کنم و گهگاه حرف دیگران را قطع می کنم. شما چه مانند من باشید و چه در حال تلاش برای اینکه بتوانید بیشتر صحبت کنید، باید روی این کار، تمرکز کرده و آنرا تمرین کنید. من در مورد خودم، خوش بینانه به پیشرفتی که داشته ام می چسبم و مطمئن هستم که اگر برخی از تکنیک‌هایی را که به اشتراک می‌گذارم، با اشتیاق تمرین کنید، می‌توانید یاد بگیرید که شنوندگان و رهبران بهتری شده و ارتباطات موثرتری داشته باشید.

این کتاب به تشریح عناصر حیاتی می‌پردازد که به اعتقاد من همه کسانی را که از این عناصر حیاتی تبعیت کنند، به مرحله بعدی در حرفه‌شان می‌برد و یا آنها را در موقعیتی در سازمان یا کسب‌وکار خود قرار می‌دهد که بسیار تأثیرگذار باشند. قدرت، در رهبری آرام است، و من می‌خواهم آنچه را که طی سال‌ها شخصا و از طریق تعاملات بی‌شمار کوچینگ اجرایی با مراجعان خود به سختی آموخته‌ام، با شما به اشتراک بگذارم تا به شما هم کمک کنم تا بر ناامنی غلبه کنید و از طریق گوش دادن خوب و برقراری ارتباط قاطعانه، به رهبری اثرگذار تبدیل شوید.

در فصول بعدی، شما مطالب زیر را یاد خواهید گرفت:

* رهنمودهایی در مورد چگونگی غلبه بر ناامنی نهفته در اختلالات صحبت کردن و اینکه چگونه می توانیم به دیگران گوش کنیم، به آنها تفویض اختیار کنیم و آنها را توانمند سازیم تا به رهبری واقعی تبدیل شوند.
* چگونه می توانید با ترس خود مواجه شوید تا اعتماد به نفس ایجاد کنید و در دیگران نیز اعتماد ایجاد کنید.
* رهنمودهایی دریافت می کنید در مورد گوش دادن به دیگران تا آنها احساس کنند شنیده می شوند و تصمیم بگیرند مطالب خود را با دیگران به اشتراک بگذارند.
* چگونه مکالمات قاطعانه داشته باشیم، تعارضات را مدیریت کنیم و دیگران را مسئول و پاسخگو نگه داریم.
* چرا شکست برای موفقیت کلی ما مهم است و نکاتی در مورد نحوه غلبه بر آن و به نعویق انداختن آن یاد بگیریم.
* چگونه اشتیاق خود را پیدا کنید و بر دیگران تأثیر بگذارید.

این کتاب و کتاب کار دیجیتالی همراه با آن، شما را راهنمایی می‌کند تا بتوانید زمینه‌هایی را که می‌خواهید بهبود بخشید بهتر درک کنید و برای تبدیل شدن به یک فرد حرفه ای در برقراری ارتباط موثر و رهبری اثرگذار تلاش کنید. هم اکنون کتاب کار را از آدرس https://bit.ly/3sbOacQ دانلود کنید و پس از خواندن هر فصل از کتاب، موارد درخواست شده در کتاب کار را هم انجام دهید. اماده شیرجه زدن هستید؟

**بخش اول: اصالت و آسیب پذیری**

**فصل اول: درک رهبری آرام**

«هرگز سعی نکنید بهتر از دیگری باشید. اما هرگز برای تبدیل شدن به بهترین خود دست از تلاش برندارید.» جان وودن[[1]](#footnote-1)

من در مسیر گذار از حوزه روابط عمومی به توسعه رهبری، مسیری پر از دست انداز را طی کردم و در طول مسیر متوجه شدم که ارتباطات و رهبری اشتراکات زیادی دارند. در طول سفر، من کمی در مورد چگونگی غلبه بر ناامنی هایمان یاد گرفتم که این حس ناامنی، اغلب ما را مجبور می کند که کمی بیش از حد صحبت کنیم یا کلا صحبت کردن را کنار بگذاریم. من تجربیات خودم در این زمینه را در این فصل با شما به اشتراک خواهم گذاشت. این تجربیات درباره رهبری آرام است که من آنرا "رهبری از طریق گوش دادن" تعریف می کنم،. ما می‌توانیم یاد بگیریم به جای اینکه اجازه دهیم حس ناامنی ما بروز پیدا کند، گوش دهیم، به دیگران تفویض اختیار کنیم و به آنها را توانمند سازیم که واقعاً رهبری کنند. ابتدا توضیح مختصری خواهم داد در مورد آنچه باید در پیش بگیریم تا از نظر شناختی و عاطفی به رفتار موردنظر برسیم، سپس بهترین ابزاری را که برای پردازش افکار و احساسات خود می شناسم شرح خواهم داد: یادداشت روزانه (ژورنال نویسی). من مزایای بزرگ ژورنال نویسی را فاش می کنم، به شما پیشنهادهایی در مورد نحوه ژورنال نویسی می دهم و شما را به انجام این کار تشویق می کنم.

تغییر شغل من با یک تماس تلفنی ناامید کننده آغاز شد. رئیس کمیته برنامه‌های PRSA رئیس جمهور پشت تلفن به من گفت "رئیس جمهور تماس گرفت و اعلام کرد که او یک موقعیت اضطراری در دفتر دارد و نمی‌تواند در ناهار رسمی (جلسه) امروز حاضر شود. به عنوان فرد منتخب رئیس جمهور ، آیا می توانید جلسه را اداره کنید؟"

گفتم: «البته»، بدون اینکه متوجه شوم که این ناهار مهم کاتالیزوری برای تغییر زندگی و حرفه‌ام به شکلی عمیق خواهد بود، چیزی که مرا به علاقه واقعی‌ام نزدیک‌تر می‌کند و به من اجازه می‌دهد با دو عشقم ازدواج کنم: ارتباطات و رهبری.

سخنران جلسه آن روز انجمن روابط عمومی آمریکا ، استیون ال اندرسون، دکترای MBA، نویسنده کتاب های "دعوت به اصالت"، "استقبال از شورش"، "چگونگی ایجاد یک شرکت در کلاس جهانی"، و "استراتژی های موفقیت" بود. همانطور که دکتر اندرسون چندین مفهوم رهبری را که توسط روانشناسی شناختی رفتاری چارچوب بندی شده مورد بحث قرار می داد، من مجذوب مطالب ارائه شده بودم و بلافاصله فهمیدم که این همان کاری است که می خواهم در زندگی خود انجام دهم.

وقتی سخنرانی تمام شد، من در صف با دیگران منتظر شدم تا با دکتر اندرسون، گفتگویی داشته باشم. وقتی نوبت من شد، دستم را دراز کردم و با اشتیاق گفتم: "من ام جی کلارک هستم و می خواهم وقتی بزرگ شدم، مثل شما باشم." من در آن زمان سی ساله بودم، این حرف من، باعث خنده استیو شد. گفتگوی ما آغاز سفری بود به آنچه که اکنون هستم، در واقع خود واقعی من بیش از چیزی شده است که همیشه بوده ام و من شادتر و آرام تر از فردی شدم که تصور می کردم می توانم باشم.

من اعتقاد دارم که وقتی استیو را ملاقات کردم، آماده شنیدن پیامی بودم که او باید می داد. اگر سال‌ها قبل همین سخنرانی را شنیده بودم، نمی‌دانم که از سخنان او تا این حد متاثر می‌شدم. اما من در میانه یک دوره دو ساله کارشناسی ارشد ارتباطات سازمانی در دانشگاه ایالتی اوهایو بودم و به شدت به علوم اعصاب و روش‌هایی که روانشناسی بر توانایی‌های رهبری و مدیریت ما تأثیر می‌گذارد علاقه‌مند شدم.

در طول سال دوم این برنامه کارشناسی ارشد، در حالی که من هنوز با استیو درگیر بحث در مورد اینکه چگونه می‌توانیم با هم کار کنیم، بودم، متوجه شدم که دچار اختلال عمیقی هستم.

در حالی که به طور تمام وقت در برنامه ایالت اوهایو شرکت می کردم، که شامل برگزاری کلاس های تحقیق و تدریس نیز می شد، کسب و کار مشاوره روابط عمومی خود را نیز اداره می کردم، رئیس انجمن روابط عمومی مرکزی اوهایو آمریکا (انجمن 400 نفره) بودم، همسر بودم و مادر دو پسر کوچک، در نتیجه من با استرس اضافه شده به خوبی نتوانستم کنار بیایم، و به این نتیجه رسیدم که ظرفیت من تکمیل شده است و به نقطه ای رسیده ام که دیگر نمی توانم به طور موثر عمل کنم.

یک روز، در حالی که تنها نشسته بودم و داده ها را در یک کامپیوتر در آزمایشگاه تحقیقاتی OSU وارد می کردم، اشک روی صورتم جاری شد. من واقعا شوکه شده بودم و نمی دانستم چرا گریه می کنم. اما گریه من ادامه پیدا کرد و در نهایت به جایی رسید که دیگر نمی توانستم کار کنم. به استادم زنگ زدم، استادی که برای او اطلاعات تحقیق را وارد می کردم و به او گفتم چه اتفاقی افتاده است. از او پرسیدم که آیا می توانم به خانه بروم زیرا کاری انجام نمی دادم. او موافقت کرد و پرسید که فکر نمی کنی که بهتر باشد یک قرار ملاقات با یکی از مشاوران رایگان دانشگاه داشته باشی ؟ گفتم نه چون فکر می‌کنم این احتمالاً اتفاقی است که همین یک بار باشد.

من در آن موقع مرتکب اشتباه بزرگی شدم. گریه های من با شدت بیشتری ادامه پیدا کرد و من را بیشتر و بیشتر گیج کرد. در نهایت به توصیه استادم عمل کردم و با مشاور دانشگاه قرار ملاقات گذاشتم. آنجا بود که فهمیدم گریه کردن روشی است که بدنم به من آلارم می دهد که تحت استرس شدید قرار دارد. برای اینکه اشکهای من سرازیر شود، ظاهرا دلیل خاصی وجود نداشت ولی وقتی با خودم و افکارم خلوت کردم، اشکهایم سرازیر شد. این اتفاق برای من درس بزرگی داشت. من زمان زیادی را برای کار صرف می کردم و متاسفانه زمان کمی را برای "بودن" تخصیص می دادم. و باید گفت که این "بودن" است که به افراد در پردازش احساسات، پذیرش خلاقیت و ارزیابی موقعیت ها کمک می کند. من به تنهایی بار زیادی را حمل می کردم و کاملا در حال غرق شدن بودم و این همان دلیل سرازیر شدن اشکهای من بود.

من با استیو در مورد این اشک ها صحبت کردم، و او به من پیشنهاد کرد که در مورد آنچه در حال رخ دادن است، یک روزانه نگار درست کنم. اگرچه من سر کارم، بسیار می نوشتم، و علاقه نداشتم بیشتر از آن بنویسم، با این حال احساس کردم باید به کشف آنچه برایم در حال وقوع است بپردازم و شروع به نوشتن کردم. این آغاز سفر مادام العمر من به سمت هوش هیجانی، تعادل و خودشناسی بیشتر بود. و آرزوی بزرگ من برای بهبود زندگی ام و کمک به دیگران منجر به همکاری با استیو در خصوص سیستم های رهبری یکپارچه شد.

وقتی جلساتم با استیو شروع شد، او آرام، قاطع، و متعادل بود. او خیلی با طمأنینه صحبت می کرد و بسیار متفکر و خلاق بود. او مرا به چالش کشید، اما در عین حال، از من حمایت هم کرد. هر چه بیشتر با او وقت می گذراندم، بیشتر می خواستم شبیه او باشم. او یک روز به آرامی به من گفت که "من بیش از حد صحبت می کنم و زندگی را با سرعت بسیار زیاد می گذرانم". در هر دو مورد حق با او بود، و من واقعاً به خاطر بازخورد شجاعانه ای که به من داد، سپاسگزار او بودم، و هنوز هم هستم. در واقع من خودم هم این نوع بازخورد دادن را از او یاد گرفتم. او به عنوان یک کوچ اجرائی با من همراه شد و من امروزه به دلیل زمان و توجهی که او به من تخصیص داد، احساس تعادل و قدرت بیشتری می کنم.

من اکنون آنچه را که "رهبری آرام" می نامم تمرین می کنم، رهبری آرام از نظر من یعنی رهبری از طریق گوش دادن. همچنین کتابی به نام رهبری آرام نوشته دیوید راک وجود دارد، اما او مفهوم را متفاوت تعریف می‌کند. ایده من از رهبری آرام این است که برای رهبری مؤثرتر، نمی‌توانید کسی باشید که همیشه صحبت می‌کند، و همچنین نمی‌توانید کاملا خاموش باشید. در میانه این دو، تعادل سالمی وجود دارد که شما در آن زمان بیشتری را صرف گوش دادن می کنید تا صحبت کردن، تفویض اختیار می کنید تا انجام دادن کارها توسط خودتان و به توانمندسازی کارکنان می پردازید.

وقتی در یک محیط تجاری بیش از حد صحبت می کنید، مردم گوش نمی دهند زیرا در کنار اطلاعات ارزشمند، اطلاعات بی اهمیت زیادی دریافت می کنند. شما باید با دقت انتخاب کنید که چه چیزی را با دیگران به اشتراک می گذارید ، اطلاعاتی را به اشتراک بگذارید که برای مخاطبان شما دارای اهمیت باشد نه برای خودتان.

وقتی شما در جلسات متکلم وحده باشید، چون مردم نمی دانند دقیقا چه در سر شما می گذرد، از ایده های شما سود نمی برند، و ممکن است در نهایت دعوت شما برای جلسات بعدی را اجابت نکنند زیرا جلسات شما را مفید نمی یابند.

من امیدوارم هر یک از خوانندگانم با کمک این کتاب ، بتوانند فردی بیشتر از خود واقعی خود بسازند. می خواهم از اشتباهات من درس بگیرید و به فردی تبدیل شوید که به خودتان افتخار کنید، متعادل باشید و خوشحالی واقعی را تجربه کنید. همانطور که ممکن است حدس بزنید، من هنوز در سفر خودشناسی هستم. رشد من هرگز تمام نمی شود، اما می دانم که پیشرفت کرده ام و مطمئن هستم که به این کار ادامه خواهم داد.

من می خواهم اینجا همان توصیه‌ای را بکنم که استیو در شروع تغییر زندگی‌ به من کرد و می خواهم شما را تشویق کنم که به این توصیه عمل کنید: شروع به وقایع نگاری روزانه کنید. روزانه نگاری به ما کمک می کند تا به رهبران آرام تبدیل شویم، زیرا به ما اجازه می دهد در مورد افکار و ناامنی‌هایی که ما را وادار می کند تا بیش از حد حرف بزنیم یا کاملأ کنار بکشیم، از طریق ژورنال نویسی، می توانید به دنبال الگوهایی در رفتار خود باشید، از نظر عاطفی باهوش تر شوید و تغییرات رفتاری خود را در حین وقوع آنها ارزیابی کنید.

ژورنال نویسی ابزار قدرتمندی برای تغییر است، و این چیزی است که ما در کوچینگ، مراجعان خود را تشویق می کنیم که آنرا شروع کنند و ادامه دهند. حتی کسانی هم که خیلی تمایلی به امتحان کردن آن نداشتند، خیلی زود به آن علاقمند شدند و امروزه بیشتر از خود من به رویدادنگاری روزانه می پردازند. افراد مختلف، به روشهای خاص خود به رویدادنگاری روزانه می پردازند. برخی از افراد معمولاً به عنوان بخشی از برنامه صبحگاهی روزانه خود این کار را انجام می دهند. من معمولاً هر هفته، صبح‌های شنبه، این کار را انجام می دهم. در این خصوص هیچ پروتکل خاصی وجود ندارد و پیشنهاد هم نمی شود تا فرد کاملا طبق شرایط خود رفتار کند.

اگر قبلاً هرگز سعی نکرده‌اید که رویدادنگاری روزانه داشته باشید، راه‌های ساده‌ای برای نزدیک شدن به آن وجود دارد. یک راه، برای افرادی که هم متفکر هستند و هم ساختارمند، این است که درابره آنچه باعث ایجاد حس بد در آنها شده است، بنویسند. مثال بارز برای این مسئله، مثال جلسه ای است که شما در آن صحبت می کنید و فردی چندین بار شمار را قطع می کند. با یک کلمه دقیق، حس و فکر خود در آن لحظه را بیان کنید. مثلا شاید احساس کنید که طرد شده اید، زیرا فکر می کنید شخصی که مدام حرف شما را قطع می کند برای ایده های شما ارزشی قائل نیست. این حس را در دفتر خود بنویسید، به آن معنا دهید و بیندیشید چه فکری پشت این احساس شما وجود دارد. در واقع، این رویدادهای بیرونی هستند که به وضعیت عاطفی ما منجر می شوند.

بعد از نوشتن حس خود، تصمیم بگیرید که چه فکر مثبت یا مفیدتری می توانید جایگزین کنید تا حالت عاطفی بهتری برای شما ایجاد کند. به عنوان مثال، به جای اینکه فکر کنید که آن شخص برای ایده‌های شما ارزشی قائل نیست، می‌توانید تصمیم بگیرید به جای آن فرض کنید که شخص متوجه نمی‌شود که در حال قطع کردن صحبت‌ شماست. اگر دفعه بعد که این اتفاق می افتد، فکر خود را به این شکل جایگزین کنید، ممکن است به جای حس طرد شدن، حس همدلی یا کنجکاوی کنید. در نهایت، تصمیم بگیرید که در آینده، در موقعیت مشابه چگونه رفتار متفاوت و سازنده ای داشته باشید و متعهد شوید که حتما رفتار جدید را امتحان کنید. مثلا وقتی در آینده با وضعیت مشابهی مواجه شدید، به اندازه کافی کنجکاو باشید که به جای اینکه به دفترتان بازگردید، درباره اتفاقی که افتاده است با او صحبت کنید. احساسات ما مستقیماً به رفتارهای ما منتهی می شود، بنابراین مهم است که بتوانیم آنها را دقیق توصیف کنیم و وقتی دیدیم مفید نیستند، آنها را تغییر دهیم.

شما می‌توانید رویدادنگاری خود را بدین صورت نیز انجام دهید: ابتدا سؤالی را از خود بپرسید سپس آنرا بررسی کنید و در نهایت برخی از پاسخ‌های احتمالی برای آن سوال را فهرست کنید و آنها را یادداشت نمائید. این یک راه موثر برای رسیدگی به چالش ها، مشکلات، یا عوامل استرس زا است و برای کسانی که دوست دارند از قبل به مسائل فکر کنند یا مشکلات را حل کنند و همچنین برای کسانی که همیشه افکار نگران کننده ای دارند، بسیار کارساز است. به عنوان مثال، ممکن است از خودتان بپرسید: "چگونه در این جلسه هیئت مدیره با همکارم که در حال حاضر از من عصبانی است، تعامل کنم؟" آن وقت می توانید برخی از رویکردهای ممکن برای گفتگو با او را فهرست کنید. در نهایت، می توانید اقدامی را از فهرست خودتان انتخاب کنید که قصد انجام آن را دارید و در زمان مناسب آن را اجرا کنید.

در صورتی که زمان بیشتری دارید، یک راه ساده دیگر برای رویدادنگاری روزانه این است که یک جمله با این عبارت بنویسید که «امروز احساس می کنم...» و سپس یک کلمه برای احساس کلی که دارید (افسردگی، اضطراب، شادی، گیجی، و غیره) بنویسید یا اگر هنرمند هستید، حس خود را نقاشی کنید. سپس کلمه نوشته شده یا نقاشی را بررسی کنید چرا چنین احساسی دارید. آیا این حس شما، نتیجه یک رویداد یا تجربه اخیر در زندگی شماست؟ آیا این حس شما، خلق و خویی است که مدت زمان طولانی است که تجربه اش می کنید، یا این یک تغییر جدیدتر است؟ آیا این یک احساس مبتنی بر ترس است یا مبتنی بر اشتیاق؟ اگر این یک احساس منفی است، تصمیم می گیرید در عوض چه احساسی داشته باشید، و چگونه می خواهید این تغییر ذهنی را به سمت حسی مثبت یا کاربردی تر پیش ببرید که احساس سازنده تری را که می خواهید در شما ایجاد کند؟

من پیشنهاد می کنم که افکارتان را به صورت دستنویس روی کاغذ بنویسید و آنها را تایپ نکنید. این دو فعالیت به بخش‌های مختلف مغز شما دسترسی دارند، و به نظر می‌رسد که رویدادنگاری دستنویس افراد را در وضعیتی قرار می‌دهد که متفاوت از زمانی است که این کار را با رایانه انجام می دهید.

در فصل بعدی، در مورد فناوری بیشتر بحث خواهم کرد و اینکه چگونه بر توانایی ما برای برقراری ارتباط واقعی با دیگران تأثیر منفی می گذارد. با خودآگاهی بیشتر و شناخت ناامنی های خود، بهتر می توانید افکار و احساسات خود را به دیگران منتقل کنید و با جنبه ضد اجتماعی پنهان شدن در پشت فناوری مبارزه کنید. در فصل بعد، من شما را تشویق می‌کنم که با انجام کارهای ترسناک، اعتماد به نفس خود را افزایش دهید و تحقیقاتی را درباره نحوه آموزش مغزتان برای یادگیری سریع چیزهای جدید به اشتراک می‌گذارم.

**نکات کلیدی فصل اول**

رهبری آرام، رهبری از طریق گوش دادن است. رهبری از طریق گوش دادن یعنی ایجاد تعادل بین زیاد صحبت کردن و به اشتراک گذاشتن کافی اطلاعات.

رویدادنگاری روزانه ابزاری قدرتمند برای تغییر است.

راه های پیشنهادی برای رویدادنگاری روزانه:

* در مورد چیزی بنویسید که باعث ایجاد احساس منفی در شما شده است. یک کلمه برای توصیف احساس خود در آن لحظه مشخص کنید. تعیین کنید که چه فکری منجر به آن حالت عاطفی شده است. سپس، در مورد یک فکر جایگزین مثبت تصمیم بگیرید تا حالت عاطفی مثبت تری در خود ایجاد کند. در نهایت، تعیین کنید که چگونه توانسته اید آن موقعیت را به گونه ای متفاوت مدیریت کنید.
* از خود یک سوال بپرسید، آن را بررسی کنید سپس چند پاسخ احتمالی را بنویسید. به عنوان مثال، "چگونه در این جلسه هیئت مدیره با همکارم که در حال حاضر از من عصبانی است، تعامل کنم؟" سپس چند روش ممکن برای گفتگو با او را فهرست کنید. انتخاب کنید که کدام را اجرا خواهید کرد.
* یک جمله با این عبارت بنویسید که «امروز احساس می کنم...» و سپس یک کلمه برای احساس کلی که دارید (افسردگی، اضطراب، شادی، گیجی، و غیره) بنویسید یا اگر هنرمند هستید، حس خود را نقاشی کنید. سپس کلمه نوشته شده یا نقاشی را بررسی کنید چرا چنین احساسی دارید؟ سپس تصمیم بگیرید که آیا می خواهید تغییری مثبت در خود ایجاد کنید؟
1. John Wooden [↑](#footnote-ref-1)