



انتشارات ادیبان روز

با حال خوب کار کن

راهنمایی برای بهره‌وری واقعی

نویسنده:

علی عبدال

مترجم:

کامران بهمنی

فهرست

۷	پیشگفتار
۱۰	رازهای شگفت‌انگیز بهره‌وری
۱۳	چرا بهره‌وری خوشایند کارآمد است؟
۱۷	چگونگی استفاده‌ی این کتاب
۲۱	بخش اول: انرژی
۲۳	فصل اول: بازی
۲۷	ماجرای بیافرینید
۳۴	شادی را بیابید
۴۱	خطر را کم کنید
۵۱	فصل دوم: قدرت
۵۴	اطمینان خود را افزایش دهید
۶۳	مهارت‌های خود را ارتقا دهید
۷۰	مالکیت کار خود را در دست بگیرید
۸۱	فصل سوم: مردم
۸۲	حس خود را بیابید
۸۹	لذت کمک به دیگران را احساس کنید
۹۴	بیشتر ارتباط برقرار کنید
۱۰۳	بخش دوم: گره‌گشایی
۱۰۵	فصل چهارم: شفافیت یافتن
۱۱۰	مه سردرگمی
۱۱۳	پرسید چرا؟
۱۱۸	پرسید چه چیزی؟
۱۲۵	پرسید «چه وقت»

۱۳۳	فصل پنجم: شجاع باش
۱۳۵	ترس های خود را بشناسید
۱۴۱	ترس خود را کاهش دهید
۱۴۷	بر ترس خود چیره شوید
۱۵۵	فصل ششم: راه افتادن
۱۵۷	اصطکاک را کاهش دهید
۱۶۱	اقدام کنید
۱۶۶	از خود حمایت کنید
۱۷۳	بخش سوم: پایداری
۱۷۵	فصل هفتم: نگهداری
۱۷۸	فرسودگی ناشی از کار زیاد و چگونگی پرهیز از آن
۱۸۰	کمتر کار کنید
۱۸۵	در برابر حواس پرتی مقاومت کنید
۱۹۱	بیشتر استراحت کنید
۱۹۹	فصل هشتم: تجدید قوا
۲۰۱	خلاقانه تجدید قوا کنید
۲۰۶	به طور طبیعی تجدید قوا کنید
۲۱۱	بدون فکر و ناخود آگاه تجدید قوا کنید
۲۱۷	فصل نهم: هم سوایی
۲۲۳	افق دوردست
۲۲۹	افق میان مدت
۲۳۶	افق نزدیک
۲۴۳	سخن پایانی
۲۴۳	مانند دانشمندان بهره وری بیندیشید
۲۴۶	درباره نویسندہ

پیشگفتار

«کریسمس مبارک علی، سعی کن کسی را به کشتن ندهی.»

مشاورم با این واژه‌ها با خونسردی تلفن را قطع کرد و مرا رها کرد که بخش کامل بیمارستان را به تنهایی اداره کنم. من پزشک تازه‌کاری بودم که سه هفته‌ی پیش مرتکب اشتباه ناشیانه‌ای شده بودم: فراموش کرده بودم فرم درخواست تعطیلات را پر کنم. حالا ناچار بودم در روز کریسمس به تنهایی یک بخش بیمارستان را بگردانم.

شروع کار دشوار بود و به سرعت بدتر شد. وقتی به بیمارستان رسیدم، با انبوهی از شرح حال بیماران، گزارش‌های تشخیصی و نتایج مرموز اسکن‌هایی مواجه شدم که گویی قرار بوده است باستان‌شناسی با تجربه آن‌ها را کشف و تفسیر کند تا رادیولوژیست کشیک ما. در عرض چند دقیقه، اولین اورژانس روز به من ارجاع شد: مردی پنجاه و چندساله که با ایست قلبی محکم به زمین افتاده بود. سپس یکی از پرستاران به من اطلاع داد که بیماری به تخلیه‌ی فوری دستی نیاز دارد (اگر می‌دانید چیست که می‌دانید، اگر هم نمی‌دانید همان بهتر که ندانید!).

ساعت ۱۰:۳۰ صبح در بخش گشتی زدم. پرستار، جنیس^۱، با وحشت در راهروی A بالا و پایین می‌دوید و دستانش پر از قطره‌های IV و نمودارهای دارویی بود. در راهروی B، بیمار مسن و سرسختی با صدای بلند پروتزه‌ای جابه‌جاشده‌اش را می‌خواست. راهروی C را فرد مستی که از بخش اورژانس منتقل شده بود مسدود کرده بود و سرگردان در راهرو فریاد می‌زد: «آلیو، آلیو!»^۲ (من هرگز نفهمیدم آلیو چیست). هر دقیقه یک نفر

1. Janice

2. Olive

درخواستی داشت: «دکتر علی، می‌توانید تب خانم جانسون را بگیرید؟» «دکتر علی، می‌توانید بابت افزایش پتاسیم آقای سینگ کمک کنید؟»

خیلی زود مضطرب شدم. دانشکده‌ی پزشکی مرا برای چنین چیزی آماده نکرده بود. تا آن زمان، من دانشجوی کارآمدی بودم که هروقت کار سخت می‌شد، با این استراتژی ساده که سخت‌تر کار کنم آن را برطرف می‌کردم. با همین استراتژی هفت سال پیش وارد دانشکده‌ی پزشکی شدم؛ چند مقاله در مجلات دانشگاهی چاپ کردم و حتی توانستم حین تحصیل کسب و کاری را راه‌اندازی کنم. انضباط تنها سیستم بهره‌وری بود که من آن را بلد بودم و برایم کارساز بود.

اما اکنون کارآمد نبود. از چند ماه پیش که به عنوان پزشک شروع به کار کردم، احساس می‌کردم در حال غرق شدنم. حتی هنگامی که تا پاسی از شب کار می‌کردم، نمی‌توانستم بیماران را ببینم یا به همه‌ی مدارک لازم رسیدگی کنم. حال و حوصله‌ام نیز تحت تأثیر قرار گرفته بود. من از آموزش‌های خود برای پزشک بودن لذت می‌بردم، اما شغل واقعی را کاملاً افسرده‌کننده می‌دیدم، مدام نگران بودم که نکند اشتباهی بکنم که باعث مرگ کسی شود. ساعات خوابم خیلی کم شده بود، ارتباطم با دوستانم قطع شده بود، خانواده‌ام از من خبری نداشتند و من فقط سخت‌تر کار می‌کردم.

و اینک این وضع. روز کریسمس، تنها در بخش بیمارستان و وضعیت آشفته‌ای که باید شیفتم را در آن پشت سر بگذارم.

همه چیز هنگامی به هم ریخت که سینی لوازم پزشکی از دستم افتاد و سرنگ‌ها از کف اتاق به هوا پرت شدند. همان‌طور که با ناراحتی به نظیف‌های مرطوب نگاه می‌کردم، متوجه شدم که باید همه چیز را بفهمم، وگرنه رؤیای من برای جراح شدن به باد فنا می‌رود.

آن شب گوشی پزشکی‌ام را کنار گذاشتم، تکه‌ای پای خوردم و لپ‌تاپم را باز کردم. به برهه‌ای فکر کردم که بسیار کارساز بودم. چه چیزی را فراموش کرده بودم؟ در اولین سال

تحصیلی‌ام در دانشکده‌ی پزشکی، خورۀ عجیبی برای پی بردن به اسرار بهره‌وری داشتم. هرشب بیدار می‌ماندم و از صدها مقاله، وبلاگ پست و ویدئویی که نویدبخش عملکرد بهینه بودند یادداشت برداری می‌کردم. در تمام مطالب همه‌ی استادان بر اهمیت سخت‌کوشی تأکید داشتند. چندین بار این نقل قول «محمدعلی کلی» را در مقالات مختلف خواندم که می‌گفت: «من از هر دقیقه‌ی تمرین متنفر بودم، اما با خود می‌گفتم تسلیم نشو، اکنون رنج بکش و بقیه‌ی عمرت را مثل یک قهرمان زندگی کن.»^۱

شب اولین روز کاری پس از کریسمس، بیدار ماندم و با بررسی یادداشت‌های قدیمی‌ام به این فکر می‌کردم که کجا را اشتباه می‌کنم. آیا فقط می‌بایست اخلاق پیشین کاری‌ام را به دست بیاورم؟ اما روز بعد که به سرکار برگشتم و تصمیم گرفتم فقط بیشتر کار کنم، هیچ تفاوتی روی نداد. با اینکه تا نیمه‌شب در بخش می‌ماندم و در زمان استراحت سخن محمدعلی را به خودم یادآوری می‌کردم؛ باز هم نمی‌توانستم سریع‌تر از این به کارهایم رسیدگی کنم. بیمارانم همچنان آن روی خسته و ناکارآمد دکتر علی را می‌دیدند و من هم هنوز از فرصت شادی برای کریسمس محروم بودم.

در پایان سخت‌ترین روز زندگی‌ام، احساس می‌کردم زیر فشار کار خرد شده‌ام. در همین حالت، سخنان حکیمانه‌ی آموزگار قدیمی‌ام، دکتر بارکلی^۲، را به یاد آوردم. «اگر درمان کارآمد نیست، به درستی تشخیص تردید کنید.»

اول به آرامی و سپس به یک باره، به همه‌ی توصیه‌های بهره‌وری که فراگرفته بودم شک کردم. آیا موفقیت واقعاً به رنج نیاز دارد؟ اصلاً موفقیت چیست؟ آیا رنج و تلاش سخت برای ادامه دادن است؟ آیا منطقی است که احساس غرقگی برای انجام کارها مفید باشد؟ آیا باید سلامتی و خوشبختی‌ام را با چیز دیگری عوض می‌کردم؟

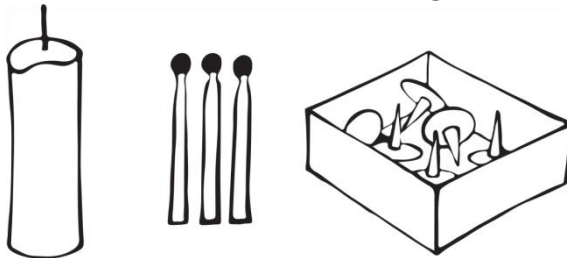
۱. «یک سال بخور نان و تره، صدسال بخور نان و کره» زیانزد دیرین و شیرین پارسى..م

چند ماه برابرم وقت برد که در مسیر خود به این مکاشفه برسم: هرچه درباره‌ی موفقیت به من گفته شده اشتباه بوده است. نمی‌توانستم با زور و تلاش برای اینکه پزشک حاذقی شوم نتیجه بگیرم. سخت کار کردن برای من خوشبختی نمی‌آورد. راهکار دیگری هم برای دستیابی به هدف وجود داشت، راهکاری که با اضطراب دائمی، بی‌خوابی شبانه و وابستگی نگران‌کننده به کافئین همراه نبود.

من همه‌ی پاسخ‌های دقیق را با جزئیات نداشتم، اما برای اولین بار توانستم رویکرد جایگزین را تشخیص دهم؛ رویکردی که به کار طاقت‌فرسا اتکا نداشت و باعث می‌شد هنگام کار سخت احساس بهتری داشت. رویکردی که اول، برابرم رفاه به ارمغان آورد و دوم، از آن رفاه برای هدایت تمرکز و انگیزه‌ی من استفاده کرد. رویکردی که من از آن با عنوان بهره‌وری یاد می‌کنم.

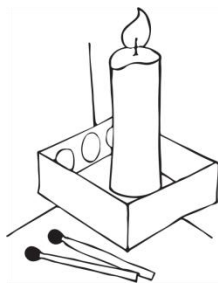
رازهای شگفت‌انگیز بهره‌وری

زمانی که در دانشکده‌ی پزشکی بودم، حساسیت من برای افزایش بهره‌وری باعث شد که برای دریافت مدرک روان‌شناسی یک سال بیشتر وقت بگذارم. وقتی شروع به گردآوری مفاهیم بهره‌وری کردم، به یاد مطالعه‌ای افتادم که آن را آزمایش کرده بودم؛ مطالعه‌ای که شامل یک شمع و قوطی کبریت و جعبه‌ی پونز بود.



خودتان را با این اشیاء تصور کنید. کارتان این است که شمع را طوری به دیوار بچسبانید که هنگامی که روشنش کردید اشک آن روی میز زیرش نچکد. می‌بینم که این اشیاء گیجتان کرده و آن‌ها را در دستانتان زیر و رو می‌کنید. می‌توانید راهکار را بیابید؟

بیشتر کسانی که با این مسئله مواجه می‌شوند، تنها به شمع، کبریت و پونزها می‌اندیشند، اما ذهن خلاق تر کاربرد جعبه‌ی پونز را در نظر می‌گیرد. راهکار احتمالی این چیستان در نظر گرفتن کاربرد جعبه‌ی پونز نه فقط برای پونز، بلکه به منزله‌ی شمعدان است. چیستان شمع آزمونی کلاسیک برای تفکر خلاق است. این آزمون را نخستین بار کارل دانکر^۱ توسعه داد و پس از مرگش در سال ۱۹۴۵ منتشر شد و از آن زمان در مطالعات بی‌شماری برای آزمایش همه چیز به کار می‌رود، از انعطاف‌پذیری شناختی تا پیامدهای روانی. در اواخر دهه‌ی ۱۹۷۰، روان‌شناس، آلیس آیزن^۲، از آن به منزله‌ی مبنایی برای آزمایش «چگونگی تأثیر حوصله بر خلاقیت افراد» استفاده کرد.



آیزن با تقسیم داوطلبان به دو گروه شروع کرد. به یک گروه پیش از شروع چیستان شمع هدیه‌ی کوچکی داد؛ یک کیسه آب نبات و از گروه دیگر، بدون هیچ گونه هدیه‌ای، خواست کار خود را آغاز کنند. این تئوری بیان می‌کرد که کسانی که پیش از شروع احساس خوشایندتری دارند، هنگام تلاش برای حل معما روحیه‌ی بهتری دارند. آیزن نکته‌ی جالبی یافت: کسانی که روحیه‌شان با هدیه به طرز ماهرانه‌ای افزایش یافته بود، در حل چیستان شمع بسیار موفق‌تر بودند.

هنگامی که من در دوران تحصیل روان‌شناسی برای اولین بار درباره‌ی آزمایش آیزن خواندم، آن را جالب اما نه دقیقاً متحول‌کننده یافتم. من شخصاً هرگز سعی نکردم شمع

۱. Karl Dunker: روان‌شناس آلمانی «گشتالت درمانی» در سده‌ی بیستم.. ویکی‌پدیا

2. Alice Issen

را به دیوار بچسبانم. اما هنگامی که به مثابه‌ی پزشکی کارآموز دوباره به آن نگاه کردم، متوجه شدم که بینش آیزن بسیار عمیق بوده است و نشان می‌دهد که احساس خوشایند فقط به درک خوشایند ختم نمی‌شود؛ در واقع الگوهای فکری و رفتاری را تغییر می‌دهد. آن‌گاه متوجه شدم که این مطالعه زیربنای بسیاری از تحقیقاتی است که در آن نحوه‌ی تأثیرگذاری احساسات خوب بر بسیاری از فرایندهای شناختی بررسی می‌شود. این موضوع نشان داد که وقتی حوصله‌مان سرجاست، تمایل داریم طیف وسیع‌تری از اقدامات را در نظر بگیریم، نسبت به تجربیات جدید دیدگاه بازتری داشته باشیم و اطلاعات دریافتی را بهتر ادغام کنیم. به عبارت دیگر، احساس خوب، خلاقیت و بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

باربارا فردریکسون^۱ از اولین کسانی بود که به بررسی نحوه‌ی عملکرد دقیق آن پرداخت. فردریکسون که استاد دانشگاه کارولینای شمالی^۲ در چپل هیل^۳ است، یکی از چهره‌های برجسته‌ی روان‌شناسی مثبت‌گراست. این مبحث شاخه‌ی نسبتاً جدیدی از روان‌شناسی است که بر درک و ارتقای شادی تمرکز دارد. در اواخر دهه‌ی ۱۹۹۰، فردریکسون نظریه‌ی «گسترش و ساختن» احساسات مثبت را ارائه کرد.

بر اساس نظریه‌ی گسترش و ساخت، احساسات مثبت آگاهی را گسترش داده و منابع شناختی و اجتماعی را می‌سازد. گسترش به تأثیر فوری احساسات مثبت اشاره دارد: وقتی احساس خوبی داریم، ذهن ما باز می‌شود، اطلاعات بیشتری دریافت می‌کنیم و احتمالات بیشتری را در اطراف خود می‌بینیم. چیستان شمع را در نظر بگیرید: شرکت‌کنندگانی که حال و حوصله‌ی خوبی داشتند توانستند دامنه‌ی گسترده‌تری از راهکارهای عملی را ببینند.

1. Barbara Fredrickson
2. University of North Carolina
3. Chapel Hill

ساخت به اثرات بلندمدت احساسات مثبت اشاره دارد. هنگامی که احساسات مثبت داریم، مخزنی از منابع ذهنی و عاطفی ایجاد می شود که می تواند در آینده به ما کمک کند؛ منابعی مانند انعطاف پذیری، خلاقیت، مهارت های حل مسئله، ارتباطات اجتماعی و سلامت جسمانی. با گذشت زمان، این دو فرایند یکدیگر را تقویت کرده و ماریج مثبت بودن، رشد و موفقیت را ایجاد می کنند.

پیام: احساسات مثبت سوختی است که موتور شکوفایی انسان را به حرکت در می آورد.



این نظریه راهکار کاملاً جدیدی برای درک نقش احساسات مثبت در زندگی ارائه می دهد. احساسات مثبت زودگذر و بی نتیجه نیستند، بلکه برای عملکرد شناختی، روابط اجتماعی و رفاه کلی انسان ضروری هستند.

چرا بهره‌وری خوشایند کارآمد است؟

من در آغاز یادگیری نظریه‌ی گسترش و ساخت، با طرز فکری متفاوت نگاهی گذرا به زندگی خود انداختم. سال ها فکر می کردم که با تلاش بیشتر می توانم به چیزهایی که می خواهم برسم؛ اگر می خواستم دکتر خوبی باشم، زندگی پیش روی من با کار سخت و بی وقفه تعریف می شد.

اکنون می توانستم راهکار دیگری را ببینم. نظریه‌ی فردریکسون می گوید که عواطف خوشایند شیوه‌ی کارکرد مغز را دگرگون می کند. نخستین اقدام داشتن احساس بهتر است. دومین اقدام تمرکز بیشتر بر کاری است که برایمان مهم تر است.

اما چرا؟ من در شگفت بودم. هرچه بیشتر می خواندم بیشتر پی می بردم که توضیحات متفاوت اند و در برخی موارد مه آلود می مانند. اما دانشمندان رفته رفته به چند پاسخ یک دست نزدیک می شوند.

اول اینکه احساس خوب انرژی را افزایش می دهد. بسیاری از ما انرژی ای را احساس کرده ایم که کاملاً فیزیکی یا بیولوژیکی نیست، انرژی ای که فقط از قند یا کربوهیدرات ها ناشی نمی شود، بلکه بیشتر ناشی از انگیزه، تمرکز و الهام است. این همان انرژی ای است که وقتی به یک کار خاص مشغولید، یا هنگامی که با افراد الهام بخش احاطه شده اید، احساس می کنید. این انرژی نام های گوناگون دارد. روان شناسان نام هایی مانند انرژی عاطفی، روحانی، ذهنی یا انگیزشی بر آن می گذارند و دانشمندان علوم اعصاب اشتیاق، نشاط یا برانگیختگی پرانرژی را. شاید دانشمندان برای انتخاب نام آن نتوانند به توافق برسند، اما بر این توافق دارند که برای پیگیری اهدافمان به ما تمرکز، الهام و انگیزه می دهد.

منبع این انرژی اسرارآمیز چیست؟ پاسخ کوتاه، احساس خوب است. عواطف سازنده با دسته ی چهارتایی هورمون همراهند؛ اندوفین،^۱ سروتونین،^۲ دوپامین^۳ و اُکسیتوسین^۴ که اغلب برچسب «هورمون های خوشایند»^۵ را دارند. همه ی آن ها به ما امکان موفقیت های بیشتر می دهند. اندوفین ها اغلب هنگام فعالیت فیزیکی، استرس یا درد آزاد می شوند و احساس شادی را افزایش و ناراحتی را کاهش می دهند. سطوح افزایش یافته معمولاً با انرژی و انگیزش افزوده همراهند. سروتونین با تنظیم حوصله، خواب، اشتها و احساس کلی حال خوش در ارتباط است؛ احساس رضایت را تقویت می کند و برای انجام کارها به نحو احسن انرژی کافی می دهد. دوپامین یا هورمون پاداش با انگیزه و لذت مرتبط است و آزاد شدنش رضایتی را فراهم می کند که به ما امکان می دهد تمرکز طولانی تری داشته باشیم. اُکسیتوسین، که به نام «هورمون عشق» شناخته می شود، با پیوند اجتماعی، اعتماد و ایجاد رابطه مرتبط است، که ظرفیت ما را برای ارتباط با

1. Endorphins

2. Serotonin

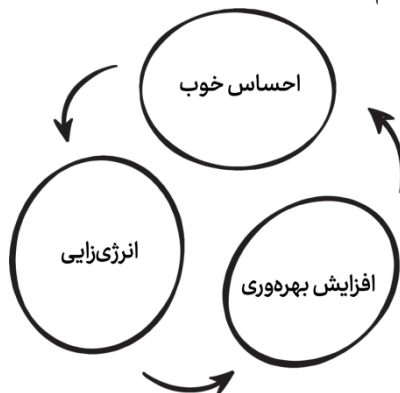
3. Dopamine

4. Oxytocin

5. Feel-good hormones

دیگران افزایش می‌دهد، حال و حوصله مان را بهتر می‌کند که به نوبه‌ی خود بر بهره‌وری مان تأثیر مثبت می‌گذارد.

خلاصه اینکه هورمون‌های خوشایند نقطه‌ی آغاز چرخه‌ی سازنده هستند. وقتی احساس خوب داشته باشیم، انرژی تولید می‌کنیم که بهره‌وری را افزایش می‌دهد. این بهره‌وری خود به احساس موفقیت می‌انجامد که باعث می‌شود از نو سراسر احساس خوشایندی به دست آوریم.



دیگر اینکه، احساس خوب استرس را کاهش می‌دهد. باربارا فردریکسون، افزون بر نظریه‌ی گسترش و ساخت، آنچه روان‌شناسان «فرضیه‌ی لغو» می‌نامند، توسعه داد. ده‌ها سال تحقیق نشان داده بود که احساسات ناخوشایند باعث ترشح هورمون‌های استرس مانند آدرنالین و کورتیزول می‌شوند و فردریکسون و همکارانش به آن تحقیقات علاقه داشتند. این در کوتاه‌مدت مشکلی نیست؛ مکانیسمی است که به ما برای فرار از خطر هشدار و انگیزه می‌دهد. اما اگر این احساسات ناخوشایند در ما غالب باشند، دچار اضطراب می‌شویم و سلامت جسمانی ما آسیب می‌بیند. فعال شدن مداوم این هورمون‌ها حتی می‌تواند خطر ابتلا به بیماری قلبی و فشار خون زیاد را افزایش دهد.

فردریکسون به بعد دیگر این موضوع می‌اندیشید: اگر عواطف ناخوشایند چنین اثرات فیزیولوژیک زیان‌باری دارند، پس شاید عواطف مثبت بتوانند این اثرات را معکوس

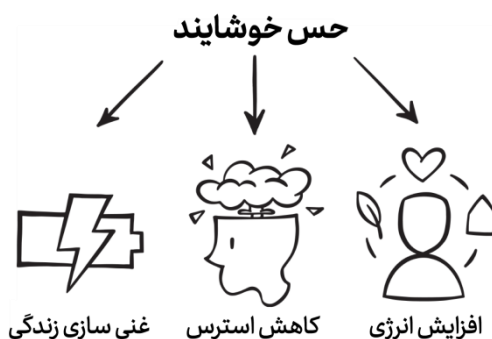
کنند. آیا احساس خوب می‌تواند سیستم عصبی را «بازسازی» کند یا به وضعیت اولیه برگردانده و بدن را به حالت آرامش درآورد؟

فردریکسون، برای آزمایش این موضوع، پژوهش نه‌چندان محکمی ارائه کرد. پژوهشگران به گروهی از مردم گفتند که یک دقیقه فرصت دارند تا بدون هیچ‌گونه ترسی از قضاوت دیگران برای سخنرانی عمومی مقابل دوربین آماده شوند. فردریکسون که می‌دانست ترس از سخنرانی در جمع مسئله‌ای رایج است، این فرضیه را مطرح کرد که این ترس باعث افزایش سطح اضطراب و استرس آزمودنی‌ها می‌شود. همین‌طور هم شد. آزمودنی‌ها گزارش کردند که احساس اضطراب بیشتری داشتند و دچار افزایش ضربان قلب و فشار خون شدند. در مرحله‌ی بعد، پژوهشگران به‌طور تصادفی شرکت‌کنندگان را به تماشای یکی از چهار فیلم دعوت کردند: دو فیلم با احساسات مثبت خفیف، سومی خنثی و چهارمی غمگین. سپس مدت زمان رفع استرس شرکت‌کنندگان را اندازه‌گیری کردند.

یافته‌های آنان جالب بود. شرکت‌کنندگانی که فیلم‌های احساسات مثبت را تماشا کردند، در زمان کمتری به حالت اولیه‌ی ضربان قلب و فشارخون بازگشتند. آنان که فیلم غم‌انگیز را تماشا کردند، طولانی‌ترین زمان را برای بازگشت به حالت اولیه صرف کردند. بر اساس فرضیه‌ی لغو یا خنثی‌سازی احساسات مثبت می‌توانند اثرات استرس و سایر احساسات ناخوشایند را لغو کنند. اگر استرس مسئله است، پس احساس خوب ممکن است تنها راهکار باشد.

اما آخرین و شاید دگرگون‌کننده‌ترین مفهوم بهره‌وری خوشایند فراتر از هر کار یا پروژه‌ای است. زیرا، احساس خوشایند زندگی شما را غنی می‌کند. در سال ۲۰۰۵، تیمی از روان‌شناسان همه‌ی تحقیقاتی را که می‌توانستند درباره‌ی رابطه‌ی پیچیده بین شادی و موفقیت بیابند مطالعه کردند. آنان ۲۲۵ مقاله‌ی منتشر شده را که شامل داده‌های بیش از ۲۷۵ هزار نفر بود بررسی کردند. پرسش آنان این بود که همان‌طور که اغلب گفته می‌شود آیا موفقیت، ما را شادتر می‌کند یا برعکس شادی ما را موفق‌تر می‌کند؟

در این مطالعه، شواهد محکمی به دست داد که نشان می‌دهد ما تمایل داریم شادی را اشتباه بگیریم. کسانی که اغلب احساسات مثبت را تجربه می‌کنند، علاوه بر اینکه اجتماعی، خوش بین و خلاق تر هستند دستاوردهای بیشتری دارند. این افراد انرژی و آگاهی را به محیط خود وارد می‌کنند که نشان دهنده‌ی این است که احتمال بیشتری دارد از روابط رضایت بخش لذت ببرند، حقوق بیشتری دریافت کنند و واقعاً در زندگی حرفه‌ای خود بدرخشند. کسانی که در محل کار احساسات مثبت را پرورش می‌دهند، به انسان‌های مشکل‌گشا، برنامه‌ریز، متفکر خلاق و موفق تبدیل می‌شوند. آنان استرس کمتری دارند، ارزیابی‌های بهتری از مافوق خود می‌گیرند و وفاداری بیشتری به سازمان خود نشان می‌دهند.



پیام: موفقیت به احساس خوش نمی‌انجامد، احساس خوش به موفقیت رهنمون می‌شود.



چگونگی استفاده‌ی این کتاب

در اولین سال دلخراش کار پزشکی من، بیشتر این نظریه‌ها هنوز کشف و اثبات نشده بودند. من در شیفت‌های بی‌پایان کار می‌کردم و تلاش داشتم تحقیقات مربوط به بهره‌وری خود را در وقفه‌های کوتاه بین ویزیت بیماران بگنجانم.

اما حتی بینش‌های اولیه‌ای که به دست آوردم برای ایجاد دگرگونی چشمگیر در ارتباط من با کار کافی بود. وقتی حساسیت‌م را راجع به نظم و انضباط کنار گذاشتم و به جایش بر ایجاد احساس خوب در کارم تمرکز کردم، شیفت‌های خسته‌کننده‌ی من دلپذیر شدند. خیلی زود روحیه‌ام نیز بهتر شد. به یاد دارم چند ماه پس از اینکه متوجه حس خوب بهره‌وری شدم، بیمار مسنی را ویزیت کردم که به من گفت: «می‌دانی دکتر، تو اولین کسی هستی که در تمام هفته لبخند زدی.»

این بازخوردها، هم رویکرد من را به پزشک بودن تغییر داد و هم مسیر زندگی‌ام را به کلی تغییر داد. برای اولین بار پس از سال‌ها، فرصت‌های فرا‌تر از محدودیت‌های کاری را می‌دیدم. دوستی‌هایم، خانواده‌ام و دیگر علائقم که فراموش کرده بودم. خیلی زود متوجه شدم که می‌خواهم کشفم را با دیگران در میان بگذارم. چند سالی بود که کانال یوتیوبم راه‌اندازی کرده بودم و در آن نکات مطالعاتی و بررسی‌های فناوری را پست می‌کردم. اکنون، شروع کردم به درمیان گذاشتن بینش‌های عملی که از روان‌شناسی و علوم اعصاب آموخته بودم. خودم را موش آزمایشگاهی کردم، همه‌ی چیزهایی را که یاد گرفتم و استراتژی‌هایی را که فکر می‌کردم ممکن است کارساز باشد آزمایش کردم.

از آنجا که دیدگاه نوین به موفقیت بدون نیاز به همراهی با رنج درخور توجه قرار گرفت، ایمیل‌های بیشتر و بیشتری از بینندگانم دریافت کردم. دانش‌آموزان دبیرستانی امتحانات خود را با نمرات عالی پشت سر گذاشتند، صاحبان مشاغل درآمد خود را دو برابر کردند، والدین توانستند بین کار و زندگی خانوادگی تعادل بیشتری برقرار کنند و همه‌ی این‌ها با به کارگیری استراتژی‌هایی که من به اشتراک می‌گذاشتم تحقق یافت. حتی کارشناسان باتجربه‌ای که از زندگی شرکتی فرسوده شده بودند، انرژی تازه، انگیزه و مسیر جدیدی را کشف می‌کردند.

من هم همین‌طور. هرچه بیشتر مطالعه می‌کردم، فلسفه‌ام بیشتر توسعه می‌یافت و جا می‌افتاد. سرانجام، با پیروی از همان اصول و راهکارهایی که یاد می‌گرفتم پی بردم که می‌خواهم از پزشکی فاصله بگیرم و به دنبال چیز جدیدی بروم.

آن هنگام بود که دانستم باید این کتاب را بنویسم. آنچه در برگ‌های این کتاب می‌بینید تنها سیستم بهره‌وری صرف نیست که به شما کمک کند به هر قیمتی کارهای بیشتری انجام دهید. این مربوط به انجام بیشتر کارهایی است که برایتان مهم است. این کتاب به شما کمک می‌کند که از خودتان بیشتر بدانید، اینکه چه چیزی را دوست دارید و چه چیزی واقعاً به شما انگیزه می‌دهد.

روش من دارای سه بخش است که هر کدام جنبه‌ی متفاوتی از بهره‌وری را نشان می‌دهد.

در بخش اول، شیوه‌ی به کار بردن علم بهره‌وری را برای انرژی‌افزایی به خود توضیح می‌دهم. این شیوه سه نوع انرژی‌افزایی را معرفی می‌کند که زیربنای احساسات مثبت هستند؛ بازی، قدرت و مردم. سپس توضیح می‌دهد که چگونه آن‌ها را در زندگی روزمره‌ی خود ادغام کنید.

در بخش دوم، بررسی می‌شود که چگونه بهره‌وری می‌تواند در غلبه بر تعلل به ما کمک کند. با سه مسدودکننده‌ی انرژی و محرک احساسات ناخوشایند؛ یعنی تردید، ترس و اجبار، و نحوه‌ی غلبه بر آن‌ها آشنا خواهید شد. وقتی این مسدودکننده‌ها را حذف کنید، نه تنها بر تعلل غلبه می‌کنید بلکه احساس بهتری نیز خواهید داشت.

سرانجام، در بخش سوم، بررسی خواهیم کرد که چگونه می‌توان بهره‌وری را در درازمدت حفظ کرد. ما به سه نوع مختلف فرسودگی کاری خواهیم پرداخت: فرسودگی کاری ناشی از کار بیش از حد، فرسودگی کاری ناشی از تخلیه‌ی انرژی و فرسودگی کاری ناشی از ناهم‌سویی. توضیح خواهم داد که چگونه می‌توانیم از سه «پایدارکننده‌ی» ساده، یعنی حفظ، بازسازی و هم‌سوسازی، بهره‌برداری کنیم تا نه تنها تا روزها و هفته‌ها، بلکه تا ماه‌ها و سال‌ها احساس بهتری داشته باشیم.

هر فصل حاوی نکات عملی است. اما هدف من از این کتاب دادن فهرست یکسری کارهای گسترده نیست، بلکه ارائه‌ی بینش به شماست؛ روشی نوین برای

اندیشیدن به بهره‌وری که می‌توانید به شیوه‌ی خود در زندگی‌تان به کار ببرید. امیدوارم برای یافتن روش‌هایی مؤثر، کنار گذاشتن روش‌های دیگر، کار هوشمندانه و برای اینکه ببینید چه چیزی به شما کمک می‌کند تا احساس خوبی داشته باشید و موفق‌تر باشید؛ این کتاب را به منزله‌ی دانش پایه و مقدماتی بهره‌وری مطالعه کنید. برای همین منظور، هر فصل شامل سه ایده‌ی ساده و مبتنی بر علم است که می‌توانید از آن‌ها برای بازنگری در بهره‌وری استفاده کنید و سپس در ادامه با شش آزمون طراحی شده آن را در زندگی خود اجرایی کنید. اگر آزمون‌ی برای شما نتیجه‌ی درست داشت که چه بهتر. اگر نه، آن هم بینش سودمندی است. هرچند، تا پایان کتاب، احتمالاً ابزاری برای اعمال بهره‌وری در کار، روابط و زندگی خود خواهید داشت.

فقط امیدوارم که نتیجه برای شما هم به همان اندازه اثربخش باشد که برای من بود؛ چراکه اگر چیزی باشد که من با غوطه‌ور شدن در علم بهره‌وری آموخته باشم، این است که این علم در هر حوزه‌ای کاربرد دارد. وظایف دلهره‌آور را به چالش‌های جذاب تبدیل می‌کند، به ارتباط عمیق‌تر با هم‌تایان می‌انجامد و هرروز، در کاری که انجام می‌دهید، تعاملات معناداری ایجاد می‌کند.

شما با درک و به‌کارگیری آنچه به شما احساس خوبی می‌دهد نه تنها کار خود، بلکه زندگی خود را نیز دگرگون خواهید کرد.

بهره‌وری روش ساده‌ای است، اما همه چیز را دگرگون می‌کند. این روش نشان می‌دهد که اگر تا به حال احساس کرده‌اید زیر آب هستید، مجبور نیستید به شناور ماندن بسنده کنید؛ می‌توانید یاد بگیرید که شنا کنید.

پس بیایید به احساس خوب بهره‌وری خوشامدگویی کنیم.