Leadway Hub

شماره: ۲
نیمه اول اسفند ماه ۱۴۰۳

همراه با نسخه شنیداری

سفری به سوی خودشکوفایی

دوست داشتن خود،
کلید خوشبختی و پیشرفت

www.Leadwayhub.com
Leadwayhub24@gmail.com
Leadwayhubclub
Leadwayhub

Leadway Hub

انتشار	ساناز نجد، پلتفرم کوچینگ لیدوی هاب
سردبیر	ساناز نجد
مدیر اجرایی	مینا جلالی
تیم محتوا	ساناز نجد – مینا جلالی- مهرنوش خرم هدیه روحانی – رسول بهزادپور- الهام خوش نشین نگین امینی – شهاب مسکینی مود
تیم فایل صوتی	ساناز نجد – مینا جلالی- مهرنوش خرم هدیه روحانی – رسول بهزادپور- الهام خوش نشین نگین امینی– شهاب مسکینی مود
ارزیابی علمی	هدیه روحانی
ویراستاری	مهرنوش خرم
گرافیک و مدیر هنری	رسول بهزادپور

Lead yourself

۵ دوست داشتن خود ، کلید خوشبختی و پیشرفت

۱۰ خویشتن دوستی و عزت نفس: سفری به سوی خودشکوفایی

۱۳ از بحران ذهنی در المپیک توکیو تا بازگشت قهرمانانه در پاریس

۱۶ رهایی از کمال‌گرایی

Lead the way

۱۹ چگونه بعنوان یک رهبر تاب‌آوری را تمرین کنیم

۲۲ رهبری با شفقت

۲۶ هوش مصنوعی و کوچینگ

Lead by inspiration

۲۸ معرفی کتاب موهبت کامل نبودن

۲۹ تحلیل فیلم eat pray love

Lead to action

۳۰ چالش عکس

ساناز نجد
کوچ رهبران و مدیران اجرایی

سخن سردبیر

سلام به شما همراهان لیدوی

لیدوی، تنها یک مجله نیست؛ یک سفر است، یک مسیر برای رشد، کشف و الهام گرفتن! شماره دوم، گامی دیگر در این مسیر است؛ جایی که خودشناسی، رهبری، الهام و اقدام، چهار ستون اصلی آن را تشکیل می‌دهند.

در این شماره، از دوست داشتن خود به عنوان کلید خوشبختی می‌گوییم، از سفر به سوی خودشکوفایی، و از چالش‌های ذهنی قهرمان المپیک که بازگشتی پرقدرت را رقم زد. در مسیر رهبری، تاب‌آوری و شفقت را بررسی می‌کنیم و به پیوند هوش مصنوعی و کوچینگ نگاهی تازه می‌اندازیم.

تجربه زیستن را در سطرهای کتاب موهبت کامل نبودن و قاب‌های فیلمی با تمرکز بر توسعه فردی جست‌وجو کرده‌ایم. و در نهایت، چالشی عملی برای ثبت لحظات زندگی در قاب تصویر در انتظار شماست.

لیدوی، جایی برای یادگیری، رشد و تبدیل الهام به اقدام است. آیا آماده‌اید تا با ما در این سفر همراه شوید؟

با احترام
ساناز نجد

الهام خوش نشین
لایف کوچ

دوست داشتن خود، کلید خوشبختی و پیشرفت

آیا تاکنون به این موضوع فکر کرده‌اید که چگونه برخی افراد، باوجود چالش‌های متعدد در زندگی، همچنان شاد و خوشحال زندگی می‌کنند؟ با اینکه بسیاری از اتفاقات زندگی‌شان می‌تواند تجربه‌ای تلخ و دردناک باشد، اما قادرند با آن کنار بیایند، زندگی بهتری را تجربه کنند و از کیفیت زندگی بالاتری برخوردار باشند. آن‌ها برای ورزش، داشتن سبک زندگی سالم، تغذیه مناسب، خواب کافی و رسیدگی به علایق شخصی خود، زمان کافی اختصاص می‌دهند و کم‌تر درگیر روابط سمی و ارتباطات مخرب می‌شوند.

پاسخ همه این پرسش‌ها یک مفهوم اساسی است: «عشق به خود». مفهومی که گاهی در شلوغی و فشارهای زندگی مدرن نادیده گرفته می‌شود. این موضوع در روان‌شناسی اهمیت زیادی دارد و در سال‌های اخیر توجه بیش‌تری به آن شده است. مقالات متعددی به این حوزه پرداخته‌اند و بسیاری از روان‌شناسان، دوست داشتن خود را یکی از پایه‌های اساسی سلامت روان می‌دانند که نقش مهمی در شکل‌گیری عزت‌نفس دارد.

جالب است بدانید که در جهان، صنعتی چند میلیارد دلاری به «مراقبت از خود» اختصاص یافته است که ارزش آن حدود چهارصد و پنجاه میلیارد دلار برآورد می‌شود. با اینکه شیوه‌های مراقبت از خود بخش مهمی از پرورش عشق به خود هستند، اما تمام ماجرا نیستند. به بیان دیگر، در حالی که حمام‌های آرامش‌بخش و ماساژ می‌توانند راه‌هایی برای ابراز «عشق به خود» باشند، اما لزوماً پایه و اساس آن محسوب نمی‌شوند.

بسیاری از ما در مورد عشق به خود و نحوه پرورش آن با پیام‌های مختلفی مواجه شده‌ایم

ممکن است شنیده باشیم که «تا زمانی که یاد نگیریم خود را دوست داشته باشیم، نمی‌توانیم انتظار داشته باشیم دیگران ما را دوست داشته باشند.» اما برای افرادی که در دوران کودکی آسیب‌های عاطفی را تجربه کرده‌اند، در روابط دشواری قرار داشته‌اند یا با هر نوع تجربه دردناک دیگری روبه‌رو شده‌اند، یادگیری دوست داشتن خود ممکن است به سادگی آنچه گفته می‌شود، نباشد.

خبر خوب این است که عشق به خود، مهارتی قابل توسعه است، مانند اعتمادبه‌نفس که می‌توان آن را آموخت و تقویت کرد. بسیاری از ما این واژه‌ها را شنیده‌ایم، اما اغلب با مفهوم دقیق آن و راهکارهای عملی برای دوست داشتن خود آشنایی نداریم. این مهارت می‌تواند ما را از کمال‌گرایی افراطی، وسواس فکری و حتی اضطراب‌های روزمره دور نگه دارد و در بلندمدت سلامت روانی پایدار، سازگاری بیش‌تر و آرامش ذهنی را برایمان به ارمغان بیاورد.

دوست داشتن خود یعنی چه؟

این پرسشی است که باید در برابر آینه از خود بپرسیم؛ اما پیش از آن، برای رسیدن به پاسخ مناسب، لازم است نکاتی را بدانیم.

* عشق به خود به معنای قدردانی، علاقه و احترام مثبت نسبت به خود است و ارتباط نزدیکی با عزت‌نفس و شفقت به خود دارد. هنگامی که فرد از عشق به خود برخوردار است، ارزش خود را درک کرده و با خود رفتاری محبت‌آمیز دارد.

* برخلاف خودشیفتگی که شامل جذب بیش از حد به خود و تمایل افراطی به خودمحوری است، عشق به خود یک ویژگی مثبت محسوب می‌شود. دوست داشتن خود به معنای داشتن درک صحیح از نقاط قوت و ضعف فردی است، در حالی که خودشیفتگی معمولاً با سلامت روان ضعیف ارتباط دارد. در مقابل، عشق به خود تأثیر مثبتی بر سلامت روان، آمادگی ذهنی و کیفیت روابط فرد خواهد داشت

اهمیت دوست داشتن خود چیست؟

در اینجا به چند دلیل مهم اشاره می‌کنیم:

* **افزایش اعتمادبه‌نفس**: عشق به خود باعث می‌شود به توانایی‌های خود ایمان داشته باشیم و در برابر چالش‌ها مقاوم‌تر عمل کنیم.

* **بهبود روابط**: افرادی که برای خود احترام قائل هستند، دیگران را نیز با احترام بیش‌تری می‌پذیرند، که این امر به روابطی عمیق‌تر و معنادارتر منجر می‌شود.

* **کاهش استرس و اضطراب**: پذیرش خود باعث می‌شود حساسیت نسبت به قضاوت‌های اجتماعی کاهش یابد، که این امر می‌تواند به کاهش استرس و آرامش بیش‌تر منجر شود.

* **افزایش انرژی مثبت**: دوست داشتن خود، مانع از بروز افکار منفی و انتقادات درونی می‌شود و در نتیجه، انرژی مثبتی ایجاد می‌کند که اطرافیان نیز از آن تأثیر می‌پذیرند.

مهم‌ترین راهکارهایی که می‌توانید خود را دوست داشته باشید.

۱. تحسین خود

شاید این موضوع در ابتدا شبیه روان‌شناسی زرد به نظر برسد، اما در واقع لازم است هر روز یکی از ویژگی‌های مثبت بالقوه خود را ببینید و به خود یادآوری کنید. چه این ویژگی مربوط به ظاهر، توانایی‌های ذهنی یا قابلیت‌های جسمانی باشد، یادآوری آن حس عشق به خود را تقویت می‌کند. هر فرد دارای ویژگی‌های منحصربه‌فردی است که شایسته تحسین است.

۲. شناخت خود

در حقیقت، سونا، ماساژ و شمع‌های معطر که به‌عنوان «بالاترین شکل مراقبت از خود» معرفی می‌شوند، ایرادی ندارند. چالش اینجاست که گاهی تصور می‌کنیم این موارد، مهم‌ترین

روش‌های مراقبت از خود هستند. مراقبت از خودِ واقعی و عشق به خود، سرمایه‌گذاری روی خویشتن است که ارتباطی با خریدهای مادی ندارد. در واقع، مطالعه، ورود به یک رابطه جدید، نگه‌داری از یک گیاه یا شروع یک فعالیت تازه همراه با حس تعامل و کنجکاوی، پایه مناسبی برای یادگیری دوست داشتن خود است. هنگامی که برای شناخت خود و علایق شخصی‌تان زمان صرف می‌کنید، احتمال بیش‌تری وجود دارد که خود را دوست‌داشتنی‌تر ببینید.

۳. پذیرش تعریف و تمجید

بیش‌تر افراد یاد گرفته‌اند که در برابر تعریف‌ها و قدردانی‌های دیگران، خود را نادیده بگیرند. اغلب تمایل داریم به‌جای پذیرش و درونی‌سازی این تعاریف، آن‌ها را بی‌اهمیت جلوه دهیم. بهتر است عادت کنید که تعریف‌ها، قدردانی‌ها و هر احساس مثبتی را که دیگران نسبت به شما ابراز می‌کنند، بپذیرید. این کار ممکن است در ابتدا دشوار بوده و نیاز به تمرین داشته باشد. یکی از روش‌های مؤثر برای این کار، پاسخ مناسب و گفتن «متشکرم؛ درست است» خواهد بود. پذیرش یک تعریف و تمجید، به‌جای نادیده گرفتن آن، اقدامی ساده به نظر می‌رسد اما در عمل چالشی است که ارزش تمرین کردن دارد.

٤. ایجاد یک برنامه منظم برای مراقبت از خود

یادگیری نحوه مراقبت از خود به معنای ایجاد عاداتی است که از رفاه فردی حمایت می‌کنند. این فرایند شامل پرورش آگاهانه عادات و اقداماتی است که به سلامت جسمی، عاطفی و روانی کمک می‌کنند. می‌توان یک برنامه مراقبتی شخصی طراحی کرد که شامل مراسم روزانه ساده، مانند حرکات کششی صبحگاهی یا مدیتیشن، تا تعهدات بزرگ‌تر، مانند ورزش منظم یا فعالیت‌های خلاقانه باشد. برای ایجاد نظم و اولویت‌بندی این فعالیت‌ها، استفاده از یک تقویم یا برنامه‌ریز خودمراقبتی مفید خواهد بود. اختصاص زمان برای فعالیت‌هایی که ذهن و بدن را تقویت می‌کنند، ضروری است. همچنین، باید مراقب بود که این اقدامات به بخشی غیرقابل‌چشم‌پوشی از سبک زندگی تبدیل شوند. انعطاف‌پذیری نیز اهمیت دارد؛ بنابراین، در صورت نیاز، برنامه را متناسب با شرایط تنظیم کنید، زیرا سازگاری، کلید مواجهه با تغییرات زندگی است.

۵.ایجاد و حفظ مرزهای سالم

یکی از جنبه‌های اساسی عشق به خود، توانایی تعیین مرزهایی است که از رفاه و انرژی فرد محافظت می‌کنند. با تعریف و بیان واضح محدودیت‌های خود به دیگران، فضایی ایجاد می‌شود که در آن احترام به خود و مراقبت از خود امکان رشد می‌یابد. لازم است به مرزهای شخصی و احساسی خود توجه کنید و موقعیت‌ها، روابط یا فعالیت‌هایی را که باعث از بین رفتن انرژی شده یا سلامت روانی را تهدید می‌کنند، شناسایی نمایید. پس از این مرحله، باید اقدامات مشخصی برای تعیین مرزهای مناسب انجام شود. این موارد ممکن است شامل ایجاد ارتباط قاطعانه با نیازهای خود، «نه گفتن» در مواقع ضروری یا ایجاد فاصله فیزیکی و احساسی در صورت لزوم باشد. اجرای این مرزها مستلزم ثبات و حمایت از خود است. همچنین، احاطه شدن با افرادی که به مرزهای شما احترام می‌گذارند و از آن‌ها حمایت می‌کنند، اهمیت دارد. روابط سالم براساس درک متقابل و توجه به نیازهای یکدیگر شکل می‌گیرند. با تقویت مرزهای خود، محیطی ایجاد می‌کنید که عشق به خود را پرورش داده و به شما امکان رشد ذهنی و عاطفی می‌دهد.

نکات مهم مطرح‌شده در کتاب «این خود را دوست داشته باش» نوشته سوزان دیوید

* نخستین گام برای دوست داشتن خود، پذیرش کامل خویشتن، همراه با نقاط ضعف و قوت است.

* شناخت و پذیرش احساسات اهمیت زیادی دارد و پیشنهاد می‌شود که به‌جای سرکوب آن‌ها، احساسات خود را بشناسیم و بپذیریم.
* عشق به خود می‌تواند به تغییرات مثبتی در زندگی منجر شود؛ از جمله بهبود روابط، افزایش اعتمادبه‌نفس و کاهش استرس.
* خودمراقبتی اهمیت ویژه‌ای دارد و بر لزوم ایجاد عادات مثبت و سالم تأکید شده است.
* به اهمیت تعیین مرزها و جلوگیری از نادیده گرفتن نیازها و خواسته‌های فردی اشاره شده است.

* عشق به خود، فرایندی مستمر و نیازمند تعهد است و نویسنده خوانندگان را تشویق می‌کند که در مسیر یادگیری و رشد فردی، به این فرایند ادامه دهند.

به طورکلی، کتاب نشان می‌دهد که عشق به خود می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های بهتر و زندگی‌ای شادتر منجر شود، زیرا این توانایی را ایجاد می‌کند که براساس ارزش‌ها و نیازهای واقعی خود عمل کنیم. این ابزارها، هرچند در ابتدا دشوار یا حتی غیرممکن به نظر می‌رسند، اما تحقیقات نشان داده‌اند که زمانی که افراد رویکرد خود را نسبت به خویشتن تغییر داده و عشق به خود را، حتی با گام‌های کوچک، آغاز می‌کنند، تغییرات تدریجی و قابل‌توجهی رخ می‌دهد. با گذشت زمان، این رفتارها به‌طور ناخودآگاه در زندگی فرد جای می‌گیرند و اجرا می‌شوند.

نتیجه‌گیری

به سمت دوست داشتن خود گام بردارید و زندگی‌تان را متحول کنید. دوست داشتن خود با خودشیفتگی متفاوت است و این رویکرد، فواید بسیاری برای سلامت روانی و جسمی دارد. بنابراین، چه در حال ایجاد یک برنامه جدید برای مراقبت از خود باشید و چه در حال تمرین تعیین مرزهای شخصی، عشق به خود را در زندگی جای دهید. این امر نه تنها کیفیت زندگی فردی را بهبود می‌بخشد، بلکه به ارتقای روابط با دیگران و ایجاد جامعه‌ای مثبت‌تر کمک می‌کند. این احساس می‌تواند پایه‌گذار شادی و موفقیت در زندگی باشد.

منابع:

- کتاب چابکی در مدیریت هیجانات، سوزان دیوید.

هدیه روحانی
کوچ کشف درون و روشنایی مسیر زندگی

خویشتن‌دوستی و عزت نفس: سفری به سوی خودشکوفایی

در عصر حاضر، با پیچیدگی‌های روزافزون زندگی و فشارها و استرس‌های ناشی از آن، پرداختن به مفاهیم خویشتن‌دوستی و عزت نفس، بیش از پیش اهمیت یافته است. این دو مفهوم، نه تنها شالوده سلامت روان و احساس خوشبختی فرد را تشکیل می‌دهند، بلکه نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت‌های فردی، اجتماعی و حرفه‌ای ایفا می‌کنند. در این مقاله، با استناد به منابع علمی معتبر به بررسی عمیق‌تر این دو مفهوم، ابعاد گوناگون آن‌ها، تأثیرات‌شان بر زندگی و راهکارهای مؤثر برای تقویت آن‌ها می‌پردازیم.

خویشتن‌دوستی: پلی به سوی پذیرش بی‌قید و شرط خود

«خویشتن‌دوستی»، فراتر از صرفاً دوست داشتن خود، به معنای **پذیرش بی‌قید و شرط خود، با تمام نقاط قوت و ضعف، کاستی‌ها و اشتباهات** است. این پذیرش عمیق، مبتنی بر درک ارزش ذاتی و انسانی خود، صرف نظر از هرگونه دستاورد، موفقیت یا تأیید دیگران است. خویشتن‌دوستی، بستری امن و مطمئن برای رشد و شکوفایی فرد فراهم می‌کند و او را در مسیر خودشناسی و خودشکوفایی یاری می‌رساند.

ابعاد کلیدی خویشتن‌دوستی

* **خودپذیری**: پذیرش خود، با تمام ویژگی‌ها و خصوصیات منحصربه‌فرد، بدون تلاش برای تغییر آنچه که هستیم. این بعد، شامل پذیرش ظاهر، شخصیت، گذشته و تجربیات زندگی فرد می‌شود.
* **خودارزشی**: احساس ارزشمندی و لیاقت، صرف نظر از عملکرد و دستاوردها. فردی که خود را ارزشمند می‌داند، نیازی به تأیید دیگران ندارد و از خود و توانایی‌هایش مطمئن است.
* **خودمهربانی**: رفتار مهربانانه و دلسوزانه با خود، به ویژه در مواقع سختی، شکست و ناکامی. این بعد، شامل درک و پذیرش احساسات منفی، تسکین خود در مواقع دشوار و خودداری از خودانتقادی شدید می‌شود.

عزت نفس: باوری راسخ به توانایی‌ها و شایستگی خود

«عزت نفس»، به معنای **باور و اطمینان به توانایی‌ها، شایستگی‌ها و ارزشمندی خود** است. افرادی که عزت نفس بالایی دارند، به خودشان اعتماد دارند، احساس لیاقت و شایستگی می‌کنند و توانایی‌های خود را باور دارند. عزت نفس، نقش تعیین‌کننده‌ای در انتخاب‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، رفتارها و روابط فرد ایفا می‌کند و او را در مسیر موفقیت و خودشکوفایی هدایت می‌کند.

ابعاد کلیدی عزت نفس

* **خودباوری**: باور به توانایی‌ها و استعدادهای بالقوه خود. این بعد، شامل باور به توانایی یادگیری، رشد و پیشرفت در زمینه‌های

مختلف زندگی می‌شود.

* **خودکارآمدی**: باور به توانایی انجام وظایف، غلبه بر چالش‌ها و رسیدن به اهداف. فردی که خودکارآمدی بالایی دارد، احساس می‌کند که می‌تواند در زندگی خود تغییر ایجاد کند و مسئولیت آن را بر عهده بگیرد.

***خوداحترامی**: احساس احترام و ارزش برای خود، به عنوان یک انسان ارزشمند و منحصربه‌فرد. این بعد، شامل احترام به حقوق خود، تعیین مرزهای سالم در روابط و خودداری از پذیرش رفتارهای توهین‌آمیز می‌شود.

ارتباط عمیق بین خویشتن‌دوستی و عزت نفس

خویشتن‌دوستی و عزت نفس، دو مفهوم مرتبط و مکمل یکدیگرند. خویشتن‌دوستی، بستر و پایه برای شکل‌گیری عزت نفس است. فردی که خود را دوست دارد و می‌پذیرد، راحت‌تر می‌تواند به توانایی‌های خود باور داشته باشد و احساس ارزشمندی کند. به عبارت دیگر، خویشتن‌دوستی، «چراغ سبز» برای عزت نفس است و به فرد اجازه می‌دهد تا با خود مهربان باشد و از خود مراقبت کند.

اهمیت فزاینده خویشتن‌دوستی و عزت نفس در زندگی.

* **سلامت روان**: خویشتن‌دوستی و عزت نفس بالا نقش محافظتی در برابر افسردگی، اضطراب، استرس و سایر مشکلات روانشناختی ایفا می‌کنند. این دو مفهوم، به فرد کمک می‌کنند تا با چالش‌های زندگی بهتر مقابله کند و احساسات منفی خود را به طور مؤثرتری مدیریت کند.

***روابط سالم و پایدار**: افرادی که خود را دوست دارند و به خود احترام می‌گذارند، روابط سالم‌تر و پایدارتری با دیگران دارند. آن‌ها از روابط خود احساس رضایت می‌کنند و می‌توانند به طور مؤثرتری با دیگران ارتباط برقرار کنند.

***موفقیت‌های فردی و اجتماعی**: عزت نفس بالا، فرد را در دستیابی به اهداف و موفقیت‌های تحصیلی، شغلی و اجتماعی یاری می‌دهد. این افراد، از شکست نمی‌ترسند و با انگیزه بیش‌تری به تلاش خود ادامه می‌دهند.

* **خودشکوفایی و تحقق استعدادهای بالقوه**: خویشتن‌دوستی و عزت نفس، فرد را در مسیر خودشکوفایی و تحقق استعدادهای بالقوه خود قرار می‌دهد. این افراد، به خودشان

اعتماد دارند و از تجربه‌های جدید و چالش‌ها استقبال می‌کنند.

راهکارهای مؤثر برای تقویت خویشتن‌دوستی و عزت نفس

* **خودآگاهی و خودشناسی**: شناخت نقاط قوت و ضعف خود، ارزش‌ها، باورها و اهداف، اولین گام برای پذیرش و دوست داشتن خود است.

* **خودگویی مثبت و سازنده**: جایگزینی افکار منفی، خودانتقادی و خودکم‌بینی با افکار مثبت، شجاعانه و مهربانانه.

* **مراقبت همه‌جانبه از خود**: توجه به نیازهای جسمی، روحی، عاطفی و اجتماعی خود، از جمله تغذیه سالم، ورزش منظم، استراحت کافی، تفریح و سرگرمی، ارتباط با دوستان و خانواده و پرداختن به علایق و سرگرمی‌ها.

* **تعیین اهداف واقع‌بینانه و قابل دستیابی**: تعیین اهدافی که با توانایی‌ها، ارزش‌ها و علایق فرد همخوانی داشته باشد و تلاش برای دستیابی به آن‌ها.

* **تجربه موفقیت‌های کوچک و بزرگ**: کسب موفقیت‌های هرچند کوچک، به تقویت خودباوری، خودکارآمدی و عزت نفس کمک می‌کند.

* **یادگیری مهارت‌های جدید و توسعه توانایی‌ها**
یادگیری مهارت‌های جدید، احساس شایستگی و خودکارآمدی را افزایش می‌دهد و به فرد کمک می‌کند تا در زمینه‌های مختلف زندگی پیشرفت کند.

* **ارتباط مؤثر و سازنده با دیگران**: معاشرت و ارتباط با افرادی که از فرد حمایت می‌کنند، به او انگیزه می‌دهند و به او احترام می‌گذارند.

* **کمک به دیگران و مشارکت در امور اجتماعی**: کمک به دیگران، احساس ارزشمندی، مفید بودن و تعلق به جامعه را در فرد تقویت می‌کند.

* **مراجعه به متخصص روانشناس، مشاور یا کوچ**
در صورت نیاز، مراجعه به روانشناس، مشاور یا کوچ می‌تواند در تقویت خویشتن‌دوستی و عزت نفس مؤثر باشد و به فرد در مسیر خودشناسی و خودشکوفایی کمک کند.

در نتیجه خویشتن‌دوستی و عزت نفس، دو عنصر حیاتی و بنیادین برای داشتن زندگی سالم، موفق و شاد هستند. با تقویت این دو مفهوم ارزشمند در خود، می‌توانید به بهترین نسخه خودتان تبدیل شوید، از زندگی خود لذت بیش‌تری ببرید و به اهداف و آرزوهایتان دست یابید.

به یاد داشته باشید که این مسیر نیازمند صبر، پشتکار، تلاش مداوم و خودمهربانی است.

منابع:

1.The six pillars of self-esteem,Nathaniel Branden.

2.Self-esteem: A sociometer, MR Leary.

3.Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself, K. Neff.

نگین امینی
کوچ افزایش عملکرد ذهنی ورزشی

سیمون بایلز: از بحران ذهنی در المپیک توکیو تا بازگشت قهرمانانه در پاریس ۲۰۲۴

المپیک توکیو ۲۰۲۰ برای سیمون بایلز[1] ، نابغه آمریکایی ژیمناستیک، قرار بود جشن ادامه سلطه‌اش بر این رشته باشد، اما به کابوسی تبدیل شد که دنیا را به فکر فرو برد. او در میانه مسابقات، با تصمیمی جسورانه، از چندین رقابت کناره‌گیری کرد و اعلام کرد که با مشکلات شدید روانی و چیزی که در ژیمناستیک به آن «twisties»- عدم توانایی در هماهنگی ذهن و بدن هنگام اجرای حرکات پیچیده دست‌وپنجه نرم می‌کند. این تصمیم، اگرچه در ابتدا بحث‌برانگیز بود، اما بعدها به عنوان یکی از مهم‌ترین نقاط عطف در تاریخ ورزش حرفه‌ای شناخته شد.

پس از المپیک توکیو، بایلز به جای پنهان کردن مشکلاتش، روی درمان ذهنی خود سرمایه‌گذاری کرد. او با کمک یک روان‌شناس ورزشی و کوچ عملکرد ذهنی، روی بازسازی اعتمادبه‌نفس، کنترل استرس و بهبود تمرکز کار کرد. این مسیر، نه‌تنها او را از بحران خارج کرد، بلکه به رشد او در سطحی فراتر از قبل منجر شد. نتیجه؟ سیمون بایلز در المپیک ۲۰۲۴ پاریس، پس از یک بازگشت شگفت‌انگیز، دوباره روی سکو ایستاد و نشان داد که ذهن قوی، اساس عملکرد عالی در ورزش است.

ذهن در ورزش: عاملی تعیین‌کننده برای قهرمانی

سیمون بایلز، تنها نمونه‌ای از ورزشکارانی است که متوجه شدند مهارت‌های ذهنی به‌اندازه مهارت‌های فیزیکی در عملکردشان تأثیر دارد. در دنیای ورزش استرس مسابقه، فشار روانی، انتظارات، ترس از شکست و حتی ضربه‌های روحی می‌توانند مانعی جدی برای موفقیت باشند. یک بدن قوی، بدون ذهنی متمرکز و آماده، نمی‌تواند به عملکردی در سطح قهرمانی برسد.

---

۱ . Simone Biles

این، همان جایی است که **کوچ عملکرد ذهنی ورزشی** وارد عمل می‌شود. کوچ‌هایی که براساس روان‌شناسی مثبت‌گرا و تکنیک‌های خودکوچینگ کار می‌کنند، به ورزشکار کمک می‌کنندتا:

* **آگاهی ذهنی خود را بالا ببرد**: ورزشکار یاد می‌گیرد احساسات، افکار و محرک‌های استرس‌زا را بهتر بشناسد.

* **کنترل فشار را در شرایط بحرانی به دست بگیرد**: از طریق تکنیک‌های تنفس، تصویرسازی ذهنی و تمرین‌های شناختی.

* **اعتمادبه‌نفسش را تقویت کند**: با شناخت توانایی‌هایش و ایجاد ذهنیتی که به جای تمرکز بر شکست‌ها، بر پیشرفت متمرکز است.

* **با استرس کنار بیاید، نه اینکه تسلیم آن شود** به جای اینکه استرس او را زمین بزند، یاد می‌گیرد از آن به عنوان یک عامل محرک برای عملکرد بهتر استفاده کند.

چگونه ورزشکاران می‌توانند سریع‌تر رشد کنند؟ نگاهی به «مایند گیم» و «چمپیون مایند»

در کتاب «مایند گیم[1]»، روان‌شناس ورزشی توضیح می‌دهد که چگونه چالش‌های ذهنی ورزشکاران، اگر مدیریت نشود، می‌تواند حتی فیزیکی‌ترین و آماده‌ترین ورزشکاران را به زمین بزند. او نشان می‌دهد که چطور کار کردن روی خودآگاهی، کنترل استرس و تقویت باورهای ذهنی می‌تواند عملکرد را از سطح خوب به سطحی خارق‌العاده برساند.

در «چمپیون مایند[2]» نیز، جیم افریمو، روان‌شناس ورزشی، به این نکته اشاره می‌کند که ورزشکاران موفق مثل مایکل فلپس، تام بردی و نواک جوکوویچ، نه‌تنها تمرینات فیزیکی بی‌نقصی داشته‌اند، بلکه روی ذهن خود کار کرده‌اند. آن‌ها یاد گرفته‌اند که:

* تمرکز خود را حفظ کنند، حتی در شرایطی که فشار زیادی روی آن‌هاست.
* باورهای محدودکننده را کنار بگذارند و ذهنیت یک برنده را در خود پرورش دهند.
* برنامه‌های کوچینگ ذهنی را در کنار تمرینات فیزیکی خود قرار دهند تا رشد سریع‌تری را تجربه کنند.

آینده ورزش: کوچینگ ذهنی دیگر یک انتخاب نیست، بلکه یک ضرورت است.

سیمون بایلز نشان داد که ذهن می‌تواند یک ورزشکار را شکست دهد یا او را به اوج برساند. در گذشته، بسیاری از ورزشکاران فقط روی فیزیک و مهارت‌های فنی خود تمرکز می‌کردند، اما امروزه دیگر این رویکرد کافی نیست. یک کوچ عملکرد ذهنی ورزشی، با روش‌های علمی و مبتنی بر روان‌شناسی مثبت، کمک می‌کند تا ورزشکار بتواند:

* **دقیق‌تر تمرین کند**: با ذهنی که روی هدف‌های مشخصی متمرکز شده است.

* **در روز مسابقه، بهترین نسخه خودش باشد** بدون اینکه تحت تأثیر اضطراب یا فشار قرار بگیرد.

***با شکست‌ها کنار بیاید و سریع‌تر رشد کند**: بدون اینکه یک اشتباه یا باخت، او را از مسیرش دور کند.

ورزشکارانی که ذهن خود را به‌اندازه بدنشان پرورش می‌دهند، همان‌هایی هستند که در میدان رقابت می‌درخشند. اگر سیمون بایلز توانست از یکی از تاریک‌ترین لحظات حرفه‌ای خود عبور کند و دوباره بر بام جهان بایستد، پس شما هم می‌توانید، به شرطی که یاد بگیرید چطور با ذهن خود مثل یک قهرمان رفتار کنید.

«ذهن متمرکز، بدن متمرکز»، مسیر شما به سوی اوج، از اینجا شروع می‌شود.

---

۱. Mind Game

۲. The Champion›s Mind

مهرنوش خرم
کوچ برنامه ریزی و هدفگذاری شخصی

رهایی از کمالگرایی: پذیرش نقص ها و زندگی بهتر

در نگاه اول، ممکن است کمال‌گرایی یک ویژگی مثبت به نظر برسد که ما را به سمت موفقیت و پیشرفت هدایت می‌کند؛ اما این **تلاش بی‌وقفه برای بی‌نقص بودن،** می‌تواند تأثیرات منفی بر سلامت روان ما داشته باشد .
کمال‌گرایی یعنی موقعیتی که در آن، هر چه در حد کمال نباشد، پذیرفتنی نیست .
افراد کمال‌گرا استانداردهای شخصی بسیار بالایی دارند و به شدت خود را مورد انتقاد قرار می‌دهند. آن‌ها تنها **کمال مطلق** را می‌پذیرند و هر چیزی کم‌تر از بی‌نقصی را غیرقابل قبول می‌دانند. این طرز فکر می‌تواند منجر به انتقاد از خود و دیگران و همچنین تلاش برای کنترل شرایط و افراد شود برای مقابله با کمال‌گرایی شناخت ریشه‌ها، آگاهی از تأثیرات آن بر سلامت روان و تشخیص نشانه‌ها و الگوهای آن ضروری است .

دلایل کمال‌گرایی

کمال‌گرایی به شکل‌های مختلفی ظاهر می‌شود؛ از جمله **کمال‌گرایی خودمحور**[1] که فرد استانداردهای بسیار بالایی برای خود تعیین می‌کند، **کمال‌گرایی دیگر محور**[2] که فرد استانداردهای بالای خود را به دیگران تحمیل می‌کند و **کمال‌گرایی مبتنی بر خواست اجتماع**[3] که فرد باور دارد دیگران از او انتظارات بالایی دارند. این ابعاد مختلف کمال‌گرایی ممکن است دلایل متفاوتی داشته باشند؛ مانند :

* **فشارهای فرهنگی و اجتماعی:** هنجارهای اجتماعی اغلب این باور را تقویت می‌کنند که **موفقیت و ارزش فردی به بی‌نقص بودن وابسته است.** رسانه‌ها و فرهنگ عمومی، دستاوردهای بی‌نقص را ستایش کرده و استانداردهای غیرواقعی را ترویج می‌کنند که در نتیجه، افراد این ایده را درونی می‌کنند .

* **تأثیر خانواده:** انتظارات بالا از سوی خانواده یا محیطی که در آن **محبت و تأیید به موفقیت وابسته است،** می‌تواند کمال‌گرایی را از سنین پایین در فرد شکل دهد. این پذیرش مشروط می‌تواند ترس عمیق از شکست و نیاز مداوم به اثبات خود را تقویت کند .

* **ویژگی‌های شخصیتی:** افرادی که وجدان کاری بالا، حساسیت زیاد نسبت به انتقاد یا تمایل شدید به کنترل دارند، بیشتر در معرض کمال‌گرایی قرار می‌گیرند. این ویژگی‌ها می‌توانند آن‌ها را آسیب‌پذیرتر کرده و تحمل فشارهای ناشی از انتظارات بالای جامعه را برایشان دشوارتر کنند .

* **ترس از قضاوت یا عدم پذیرش از سوی دیگران**
ترس از انتقاد یا طرد شدن از سوی دیگران می‌تواند افراد را به رفتارهای کمال‌گرایانه سوق دهد. آن‌ها ممکن است برای جلوگیری از قضاوت منفی، به شدت تلاش کنند که بی‌نقص باشند .

تأثیر کمال‌گرایی بر سلامت روان

* **اضطراب و افسردگی:** فشار مداوم برای رسیدن به استانداردهای غیرقابل دستیابی می‌تواند منجر به استرس مزمن، اضطراب و احساس

---
۱. Self-oriented perfectionism
۲. Other-oriented perfectionism
۳. Socially prescribed perfectionism

ناکافی بودن شود و در نهایت فرد را به افسردگی دچار کند.

* **اهمال‌کاری**: ترس از اشتباه کردن یا نرسیدن به حد کمال باعث می‌شود افراد انجام کارها را به تعویق بیندازند. این اهمال‌کاری، استرس بیش‌تری ایجاد کرده و مانع رشد فردی و حرفه‌ای می‌شود.

* **فرسودگی**: تلاش بی‌وقفه برای کمال می‌تواند منجر به خستگی جسمی و عاطفی شده و در نهایت بهره وری فرد را کاهش دهد. فرسودگی شغلی، که با احساس خستگی شدید و بدبینی همراه است، اغلب نتیجه رفتارهای کمال‌گرایانه در محیط‌های پرتنش است.

* **مشکلات در روابط**: افراد کمال‌گرا ممکن است استانداردهای غیرواقعی خود را به دیگران نیز تحمیل کنند، که این امر می‌تواند بر روابط تأثیر بگذارد و به انزوا و احساس تنهایی منجر شود.

تشخیص نشانه‌های کمال‌گرایی

شناسایی نشانه‌های کمال‌گرایی، اولین قدم برای مدیریت آن است. از جمله این نشانه‌ها، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

* مشکل در تصمیم‌گیری به دلیل ترس از انتخاب اشتباه؛
* اهمال‌کاری ناشی از نگرانی درباره کامل نبودن نتیجه؛
* احساس فشار شدید برای دستیابی به استانداردهای غیر واقعی؛
* تمرکز بر اشتباهات و نقص‌ها به دلیل سخت‌گیری بیش از حد؛

استراتژی‌هایی برای مقابله با کمال‌گرایی

* **اهداف واقع‌بینانه تعیین کنید**: اهداف بزرگ‌تر را به اهدافی کوچک‌تر و قابل دستیابی تقسیم کنید. تمرکز بر پیشرفت به جای کمال‌گرایی، استرس را کاهش داده و انگیزه را افزایش می‌دهد.

* **ذهن‌آگاهی[1] را تمرین کنید**: ذهن‌آگاهی به شما کمک می‌کند در لحظه حال بمانید و اضطراب ناشی از نگرانی درباره آینده را کاهش دهید. این تمرین می‌تواند به پذیرش نقص‌ها و ایجاد رابطه‌ای مهربانانه‌تر با خود کمک کند. به عنوان مثال، هنگام غذا خوردن، حواس خود را به طعم، بو و بافت غذا معطوف کنید، به جای اینکه در ذهن خود نگرانی‌های کاری یا آینده را مرور کنید. این تمرین ساده ذهن‌آگاهی می‌تواند به کاهش استرس کمک کند.

* **مقایسه اجتماعی را محدود کنید**: میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی و سایر منابعی را که باعث مقایسه می‌شوند، کاهش دهید. مطالعات نشان می‌دهند که کاهش استفاده از رسانه‌های اجتماعی می‌تواند احساس ناکافی بودن را کم کرده و سلامت روان را بهبود بخشد.

* **فعالیت‌های لذت‌بخش انجام دهید**: سرگرمی‌ها و علایق خود را دنبال کنید، بدون اینکه بر بی‌نقص بودن تمرکز کنید. به عنوان مثال، اگر به نقاشی علاقه دارید، بدون نگرانی از نتیجه نهایی، شروع به کشیدن یک طرح کنید. اجازه دهید از فرایند خلق لذت ببرید، نه اینکه بر بی‌نقص بودن کار متمرکز باشید.

* **از پیشرفت‌های خود قدردانی کنید**: دستاوردهای خود را جشن بگیرید، حتی اگر کاملاً بی‌نقص نباشند.

* **نقص‌ها و اشتباهات را به عنوان بخشی از «انسان بودن» بپذیرید**: اشتباهات را به عنوان فرصت‌های یادگیری ببینید، نه شکست. پذیرش

---

۱. Mindfulness

اشتباهات می‌تواند تاب‌آوری و خلاقیت را افزایش دهد. بپذیرید که ارزش ما به بی‌نقص بودن بستگی ندارد.

* **با خود مهربان باشید:** همان‌طور که با یک دوست با مهربانی رفتار می‌کنید، با خودتان نیز مهربان باشید. در مورد خود، از کلمات ملایم و حمایتگرانه استفاده کنید، نه انتقادهای سختگیرانه. تحقیقات نشان داده‌اند که خودمهربانی اضطراب را کاهش داده و رضایت کلی از زندگی را افزایش می‌دهد.

در نهایت اینکه، اگر برخی از ویژگی‌های کمال‌گرایی را در خود مشاهده می‌کنید، ناامید نشوید. شناسایی این الگوها، اولین قدم مهم برای تغییر است. غلبه بر کمال‌گرایی، یک مسیر تدریجی است که به آگاهی، پذیرش و تمرین نیاز دارد. با شناخت و به چالش کشیدن این الگوها، می‌توان زندگی متعادل‌تر و رضایت‌بخش‌تری داشت. به یاد داشته باشید که کامل نبودن، کاملاً طبیعی است و پذیرش نقص‌ها می‌تواند مسیر شادی و رشد شخصی را هموار کند.

منابع:

1. Overcoming Perfectionism-From pressure to peace: Finding balance in the pursuit of excellence, Cara Gardenswartz, Psychologytoday.com, 2024.

2. Perfectionism: 10 Signs of Perfectionist Traits-When Good Enough Isn›t Good Enough, Elizabeth Scott, Verywellmind.com, 2024.

3. Embracing imperfection: Understanding perfectionism, Laura Gwilt, Counselling-directory.org.uk, 2024.

٤. کتاب دردسرهای کمال‌طلبی راهکارهایی برای مواجهه با کمال‌طلبی، مارتین ام.آنتونی و ریچارد پی.سوینسون، انتشارات آشیان

مینا جلالی
کوچ بهبود عملکرد سازمانی

چگونه به عنوان یک رهبر، تاب‌آوری را تمرین کنیم؟

«تاب‌آوری» یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های رهبری مؤثر است. در دنیای کسب‌وکار که با چالش‌ها، تغییرات و عدم قطعیت همراه است، رهبران باید توانایی هدایت تیم‌های خود را حفظ کنند. تاب‌آوری به رهبران این امکان را می‌دهد که پس از شکست، دوباره برخیزند، استرس را مدیریت کنند و به مسیر پیشرفت ادامه دهند.
با این‌حال، تاب‌آوری صرفاً به معنای تحمل سختی‌ها نیست؛ بلکه به معنای یادگیری، سازگاری و هدایت آگاهانه در شرایط دشوار است. در این مقاله، استراتژی‌های کلیدی برای تقویت تاب‌آوری در رهبری بررسی می‌شود که بر اساس تحقیقات علمی و تجربیات رهبران بزرگ ارائه شده‌اند.

خودآگاهی و هوش هیجانی

تاب‌آوری با خودشناسی آغاز می‌شود. رهبرانی که از احساسات و واکنش‌های خود آگاه هستند، می‌توانند استرس را بهتر مدیریت کنند و تصمیم‌هایی منطقی و متعادل بگیرند.

چگونه تمرین کنیم؟

تفکر روزانه: هر روز، ده دقیقه برای تأمل در مورد چالش‌هایی که با آن‌ها روبه‌رو شده‌اید، اختصاص دهید.
شناسایی محرک‌های احساسی: بررسی کنید که کدام شرایط باعث استرس یا ناراحتی شما می‌شود و راهکارهایی برای مدیریت آن بیابید.
تمرین ذهن‌آگاهی: مدیتیشن و تمرین‌های تنفس عمیق، به بهبود تنظیم هیجانی کمک می‌کنند.
دریافت بازخورد: از همکاران مورد اعتماد خود بپرسید که در موقعیت‌های پرتنش چگونه عمل می‌کنید.

ساتیا نادلا، مدیرعامل مایکروسافت، با توسعه خودآگاهی و هوش هیجانی، فرهنگ این شرکت را از رقابت داخلی به همکاری تیمی تغییر داد.
براساس گزارش Harvard Business Review، «خودآگاهی» یکی از رایج‌ترین ویژگی‌های رهبران موفق است که ارتباط مستقیمی با تاب‌آوری دارد.

تعهد به یادگیری مستمر

رهبران تاب‌آور، چالش‌ها را فرصتی برای رشد می‌بینند و همواره خود را با شرایط جدید سازگار می‌کنند.

چگونه تمرین کنیم؟

ذهنیت رشد را بپذیرید: شکست‌ها را به عنوان فرصت یادگیری ببینید، نه ناکامی شخصی.
مطالعه کنید: کتاب‌ها، مقالات و پادکست‌های مرتبط با رهبری را دنبال کنید.
آزمایش‌گری را تشویق کنید: به تیم خود اجازه دهید ایده‌های جدید را امتحان کند.
از مربیان و مشاوران بیاموزید: از تجربیات دیگر رهبران برای رشد و یادگیری استفاده کنید.
ایلان ماسک، دائماً در حال یادگیری است؛ از مطالعه کتاب‌های مهندسی موشک برای اسپیس‌ایکس[1] گرفته تا توسعه هوش مصنوعی در تسلا[2].

---

۱. SpaceX
۲. Tesla

Forbes Business Council گزارش می‌دهد که رهبرانی که یادگیری مستمر دارند، تاب‌آوری بیش‌تری نشان می‌دهند.

رهبری مبتنی بر هدف

رهبرانی که هدف روشنی دارند، در شرایط سخت استقامت بیش‌تری نشان می‌دهند. هدف به آن‌ها وضوح، انگیزه و چشم‌انداز بلندمدت می‌دهد.

چگونه تمرین کنیم؟

«چرای» خود را مشخص کنید: رسالت شخصی و حرفه‌ای خود را تعریف کنید.

اهداف خود را با ارزش‌های اصلی هماهنگ کنید: اطمینان حاصل کنید که فعالیت‌های روزانه شما با ارزش‌های‌تان همخوانی دارد.

چشم‌انداز خود را با تیم‌تان به اشتراک بگذارید

هدف الهام‌بخشی ایجاد کنید که تیم شما را به حرکت درآورد.

در برابر شکست‌ها مقاوم بمانید: به یاد داشته باشید که **چرا** این مسیر را آغاز کرده‌اید.

هاوارد شولتز، مدیرعامل سابق استارباکس، این شرکت را با هدف ایجاد یک فضای دلپذیر میان کار و خانه تأسیس کرد و در شرایط سخت اقتصادی نیز به این هدف پایبند ماند.

مطالعات Harvard Business School نشان داده است که رهبرانی که اهداف مشخصی دارند، تاب‌آوری بیشتری در برابر بحران‌ها از خود نشان می‌دهند.

ایجاد انعطاف‌پذیری و نوآوری

دنیای کسب‌وکار همواره در حال تغییر است. رهبرانی که پذیرای تغییر هستند، سریع‌تر خود را تطبیق می‌دهند و نوآوری می‌کنند.

چگونه تمرین کنیم؟

پیش‌بینی تغییرات: روندهای جدید صنعت خود را دنبال کنید.

به دیدگاه‌های جدید گوش دهید: به ایده‌های تیم خود توجه کنید.
برنامه‌های انعطاف‌پذیر طراحی کنید: قابلیت اصلاح و تنظیم استراتژی‌ها را حفظ کنید .
الگوی خوبی باشید: نشان دهید که چگونه با عدم قطعیت مقابله می‌کنید.
نتفلیکس، با تغییر مدل کسب‌وکار خود از اجاره DVD به استریم آنلاین ، به یک غول رسانه‌ای تبدیل شد.
به گفته دانشگاه تگزاس، انعطاف‌پذیری یکی از مهم‌ترین مهارت‌های رهبران تاب‌آور است.

توسعه روابط قوی و شبکه‌های حمایتی
تاب‌آوری تنها یک ویژگی فردی نیست، بلکه ارتباط نزدیکی با حمایت اجتماعی دارد.

چگونه تمرین کنیم؟
اعتمادسازی در تیم: ارتباط باز و شفاف داشته باشید.
یک شبکه حرفه‌ای ایجاد کنید: با دیگر رهبران تعامل داشته باشید.
مشاوره بگیرید: از مربیان و افراد باتجربه بهره ببرید.
فرهنگ کاری حمایتی ایجاد کنید: همکاری و امنیت روانی را در محیط کار تقویت کنید.
ایندرا نویی، مدیرعامل سابق پپسی‌کو، موفقیت خود را مدیون شبکه‌ای قوی از مشاوران و همکاران می‌داند.

مرکز رهبری خلاق نشان داده است که رهبرانی که شبکه حمایتی قوی دارند، ۵۰٪ بیش‌تر از دیگران از بحران‌ها عبور می‌کنند.
مراقبت از سلامت جسمی و روانی
رهبرانی که خودشان را نادیده می‌گیرند، زودتر دچار فرسودگی می‌شوند.

چگونه تمرین کنیم؟
خواب کافی و ورزش: سلامتی را در اولویت قرار دهید.
مدیریت استرس: از تکنیک‌های مدیتیشن، ژورنال‌نویسی و تنفس عمیق استفاده کنید.
مرزهای مشخصی تعیین کنید: تعادل کار و زندگی را حفظ کنید.

آریانا هافینگتون، بنیان‌گذار Huffington Post ، معتقد است که ذهن‌آگاهی و خواب کافی، کلید موفقیت رهبران است.

دانشکده پزشکی هاروارد تأکید می‌کند که رهبران سالم، تصمیم‌های بهتری می‌گیرند و از نظر عاطفی قوی‌تر هستند.

نتیجه‌گیری
تاب‌آوری در رهبری نیازمند خودشناسی، انعطاف‌پذیری، هدفمندی، روابط قوی و مراقبت از خود است. با به‌کارگیری این استراتژی‌ها، رهبران می‌توانند با اطمینان از بحران‌ها عبور کنند و تیم‌های خود را به سمت موفقیت هدایت کنند.

منابع:

1. www.ccl.org
2. Harvard Business School
3. Forbes Business Council

ساناز نجد
کوچ رهبران و مدیران اجرایی

رهبری با شفقت (دارای مزایای اثبات‌شده براساس تحقیقات)

چگونه سازمان‌ها وفاداری کارکنان را به دست می‌آورند؟

چگونه سازمان‌ها می‌توانند وفاداری کارکنان خود را به دست آورند؟ روابط پایدار تنها از طریق حقوق و مزایای مادی شکل نمی‌گیرند؛ بلکه در بستر ارتباطات انسانی و شفقت پرورش می‌یابند. تحقیقات نشان داده‌اند که شفقت نه تنها بر سلامت و روابط شخصی تأثیر مثبت دارد، بلکه تأثیر شگرفی بر موفقیت حرفه‌ای نیز دارد؛ البته به شرطی که از سر **خیرخواهی واقعی** باشد. خبر خوب این است که رشد شفقت نه‌تنها امکان‌پذیر است، بلکه قابل اجرا نیز هست. برای پرورش شفقت، نویسندگان این تحقیق به مدیران پیشنهاد می‌کنند که: از **کارهای کوچک شروع کنند، قدردان باشند، هدفمند عمل کنند، نقاط مشترک را پیدا کنند، به دیگران توجه کنند، آن‌ها را ارتقا دهند و از قدرت خود آگاه باشند**.

با افزایش فرسودگی شغلی، کاهش تعامل کارکنان و افزایش ترک کار حتی در شرایط اقتصادی نامطمئن، سازمان‌ها باید توجه بیش‌تری به حفظ کارکنان خود داشته باشند. در حالی که حقوق و مزایا در این زمینه نقش مهمی دارند، اما وفاداری واقعی کارکنان معمولاً ریشه در چیزی عمیق‌تر دارد.

به کسی فکر کنید که در زندگی شما یک راهنما یا مربی بوده است، شاید در دوران جوانی یا اوایل مسیر شغلی‌تان. او شما را همان‌گونه که هستید شناخت و بدون هیچ چشم‌داشتی به شما کمک کرد. حال اگر این شخص امروز با شما تماس بگیرد و درخواست کمک کند، آیا همه چیز را رها نمی‌کنید تا به او کمک کنید؟ قطعاً این کار را انجام می‌دهید. این همان وفاداری است. وفاداری چیزی نیست که بتوان آن را خرید، بلکه پیوندی عمیق است که در آن فرد احساس ارزشمندی و حمایت می‌کند. این ارتباط بر پایه تعاملات انسانی بنا شده و ارزشی بی‌حد و حصر دارد.

تحقیقات اخیر نشان می‌دهند که برخلاف باور بسیاری از کارفرمایان، موج اخیر استعفاهای کارکنان بیش‌تر به دلیل ضعف در روابط کاری است تا مسائل اقتصادی. داده‌ها نشان می‌دهند که مهم‌ترین عواملی که کارکنان را به ماندن در یک شغل ترغیب می‌کنند حس تعلق، احساس ارزشمندی از سوی مدیران و داشتن همکارانی دلسوز و قابل اعتماد است. در مقابل، کارمندانی که روابط آن‌ها در محیط کار صرفاً بر اساس تبادل وظایف و منافع است، بیش‌تر احتمال دارد که استعفا دهند. پس چگونه رهبران می‌توانند روابط معنادارتری در سازمان ایجاد کرده و وفاداری را تقویت کنند؟ پاسخ در یک کلمه خلاصه می‌شود، **شفقت**.

علم شفقت و کمک به دیگران

محققان شفقت را به عنوان پاسخی احساسی به مشکلات دیگران تعریف می‌کنند که با تمایل واقعی برای کمک همراه است. این مفهوم با همدلی متفاوت است. همدلی به درک، حس کردن و تشخیص مشکلات دیگران مربوط می‌شود، اما شفقت فراتر از همدلی می‌رود و به اقدام منجر می‌شود. به این صورت می‌توان آن را فرمول‌بندی کرد: **همدلی + اقدام = شفقت**.

زمانی که یکی از همکاران شما دوران سختی را سپری می‌کند، اگر با شفقت به او نزدیک شوید و در زمان نیاز از او حمایت کنید، این عمل تأثیر عمیقی بر رابطه شما خواهد گذاشت و پیوندتان را مستحکم‌تر خواهد کرد.
تحقیقات ما نشان داده است که شفقت نه‌تنها از نظر عاطفی، بلکه از نظر علمی نیز اهمیت دارد. برای مثال، در صنعت بهداشت و درمان، مطالعات نشان داده‌اند که شفقت نه‌تنها برای بیماران، بلکه برای کارکنان درمانی نیز مفید است. یکی از یافته‌های قابل توجه این بود که نشان دادن شفقت به دیگران، با کاهش فرسودگی شغلی در میان کارکنان درمانی همراه است. به عبارت دیگر، شفقت نه تنها به گیرنده، بلکه به دهنده آن نیز سود می‌رساند.

مزایای شفقت برای سلامتی و طول عمر

یافته‌ها فراتر از صنعت بهداشت و درمان، به تمام حوزه‌ها، گسترش یافته و تأثیر مهربانی بر سلامت فردی بررسی شده است. تحقیقات علمی نشان می‌دهند که داشتن روحیه سخاوتمندانه و دیگرمحور، با طول عمر بیش‌تر و کاهش اثرات منفی استرس بر سلامت مرتبط است. به طور خاص، مهربانی می‌تواند خطر بیماری‌های قلبی-عروقی، از جمله فشار خون بالا را کاهش دهد. همچنین، شفقت و مهربانی ممکن است به حفظ انرژی و عملکرد شناختی در سنین بالا کمک کنند و حتی در کاهش درد مؤثر باشند.

شفقت و موفقیت حرفه‌ای

اما آیا شفقت و مهربانی بر موفقیت حرفه‌ای نیز تأثیر دارد؟ برخلاف تصور رایج که افراد خودخواه و سلطه‌جو سریع‌تر به مقام‌های بالاتر می‌رسند، تحقیقات این باور را تأیید نمی‌کنند.
یک مطالعه بلندمدت از دانشگاه کالیفرنیا، نشان داد که افرادی که هنگام ورود به بازار کار رفتارهای خودخواهانه، تهاجمی و منفعت‌طلبانه داشتند، بعد از چهارده سال، کم‌تر از دیگران در مسیر شغلی پیشرفت کردند. در مقابل، افرادی که سخاوتمند و خوش‌برخورد بودند، بیش‌تر احتمال داشت که به سمت‌های مدیریتی ارتقا یابند.
همچنین، تحقیقی از دانشگاه کارولینای جنوبی که داده‌های افراد مختلف از آمریکا و اروپا را بررسی کرد، نشان داد که افراد با انگیزه‌های نوع‌دوستانه، به‌طور میانگین درآمد بیش‌تری نسبت به افراد خودخواه دارند.
یک مطالعه دیگر در کانادا که سه هزار کودک مهدکودکی را برای حدود سی سال تحت نظر داشت، نشان داد که پسرانی که در دوران کودکی بیش‌ترین میزان مهربانی را نسبت به دیگران نشان داده بودند، صرف‌نظر از ضریب هوشی و پیشینه خانوادگی، در بزرگسالی درآمد بیش‌تری نسبت به همسالان تهاجمی یا سرکش خود داشتند.

اصالت در مهربانی مهم است

ممکن است با خود بگویید: «حالا که مهربانی راهی برای پیشرفت است، پس برای همه قهوه می‌گیرم و کارت تبریک تولد می‌نویسم تا موقعیتم را ارتقا دهم!» اما نه چندان سریع! تحقیقات نشان می‌دهند که انگیزه در این موضوع اهمیت دارد. اگر مهربانی شما استراتژیک و منفعت‌طلبانه باشد، نتیجه‌ای نخواهد داشت. تحقیقات نشان می‌دهند که نوع‌دوستی باید واقعی و خالصانه باشد، نه کمک به دیگران از روی مصلحت‌اندیشی یا اجبار؛ در غیر این صورت، نتیجه‌بخش نخواهد بود. به جای تفکر «بده تا بگیری»، داده‌ها از رویکرد «زندگی برای بخشیدن» حمایت می‌کنند.

رهبری با شفقت

اگر کمک به دیگران می‌تواند مانند یک «داروی معجزه‌آسا» برای سلامت، رفاه و موفقیت حرفه‌ای شما باشد، آیا می‌تواند برای سازمان شما نیز مفید باشد؟ شاید رهبری همراه با شفقت از

نظر اخلاقی کار درستی به نظر برسد، اما آیا از نظر استراتژیک نیز تصمیم هوشمندانه‌ای است؟ تحقیقات نشان می‌دهند که بله، چنین است.

شفقت: عنصر کلیدی در رهبری مؤثر

شفقت یکی از اجزای حیاتی رهبری اثربخش است. مطالعات تصویربرداری مغزی نشان داده‌اند که مغز انسان واکنش مثبت‌تری به رهبرانی نشان می‌دهد که شفقت دارند. ایجاد فرهنگی مبتنی بر شفقت با کاهش فرسودگی عاطفی کارکنان (که یکی از عوامل فرسودگی شغلی است) و کاهش غیبت کارکنان از کار مرتبط است.

سایمون سینک، نویسنده و نظریه‌پرداز رهبری، توضیح می‌دهد که وقتی رهبران کمتر بر «در رأس بودن» تمرکز کنند و بیش‌تر به مراقبت از افرادی که تحت مسئولیت‌شان هستند اهمیت دهند، آن‌ها را می‌توان **رهبران شفیق** دانست.

مطالعات متعدد نشان داده‌اند که زمانی که رهبران تمرکز اصلی خود را بر رفاه کارکنان قرار می‌دهند، این موضوع شاخصی قوی برای رضایت شغلی کارکنان، حمایت سازمانی درک‌شده، وفاداری، اعتماد به سازمان و نرخ نگهداشت کارکنان است. همچنین، این موضوع با افزایش عملکرد شغلی کارکنان (از طریق افزایش انگیزه آن‌ها) و بهبود عملکرد تیم‌ها مرتبط است.

راهکارهای علمی برای افزایش مهارت شفقت در مدیران

تا اینجا در مورد «چرایی» اهمیت شفقت صحبت کردیم، اما «چگونه» می‌توان آن را در عمل به کار گرفت؟ در ادامه، یک نسخه هفت‌مرحله‌ای مبتنی بر شواهد ارائه می‌دهیم که به رهبران و مدیران کمک می‌کند تا مهارت‌های شفقت خود را در محیط کار (و در زندگی) بهبود بخشند.

۱. از کارهای کوچک شروع کنید

تحقیقات نشان داده‌اند که شفقت نیازی به صرف زمان زیادی ندارد، بنابراین «سرم خیلی شلوغ است» نباید بهانه‌ای برای عدم توجه به دیگران باشد. به عنوان مثال، مطالعه‌ای در دانشگاه جانز هاپکینز نشان داد که فقط چهل ثانیه شفقت می‌تواند اضطراب فردی دیگر را به شکل محسوسی کاهش دهد. علاوه بر این، مطالعه‌ای در دانشگاه پنسیلوانیا نشان داد که صرف وقت برای کمک به دیگران باعث می‌شود احساس کنیم که زمان بیش‌تری در اختیار داریم و کم‌تر دچار عجله و استرس هستیم.

۲. قدردان باشید

احتمالاً شنیده‌اید که «نگرش قدردانی» برای شما مفید است، اما چرا؟ تحقیقات فراوان نشان داده‌اند که قدردانی باعث می‌شود تمرکز بیش‌تری بر دیگران داشته باشیم و انگیزه بیش‌تری برای خدمت به آن‌ها پیدا کنیم. مطالعه‌ای در دانشگاه تورنتو نشان داد که در طول روز (مثلاً در محیط کار) به طور متوسط نُه فرصت منحصربه‌فرد برای نشان دادن شفقت داریم. قدردانی به ما کمک می‌کند که این فرصت‌ها را ببینیم و از آن‌ها استفاده کنیم.

۳. هدفمند باشید

سؤالات درست بپرسید و از سؤالات نامناسب اجتناب کنید. وقتی یکی از همکاران شما در حال گذر از یک چالش شخصی است، از او بپرسید که چگونه می‌توانید کمک کنید. به جای سؤالاتی مانند «کمک می‌خواهی؟» یا «کاری هست که بتوانم انجام دهم؟» که معمولاً به پاسخ «نه» منجر می‌شوند، بپرسید:

* امروز چطور می‌توانم به تو کمک کنم؟
* چطور می‌توانم روزت را کمی بهتر کنم؟
* چه کاری می‌توانم از روی دوشت بردارم؟

این تغییر در نحوه پرسیدن سؤال‌ها اغلب منجر به پاسخ‌های عملی می‌شود. به عنوان نمونه، مدیرعامل یکی از شرکت‌های بزرگ فناوری در سیلیکون‌وَلی، عادت داشت هر زمان که می‌شنید یکی از کارکنان با یک بحران شخصی مانند از دست دادن یکی از عزیزان یا دریافت یک تشخیص پزشکی سخت مواجه شده است، فوراً تماس بگیرد

و بپرسد: چگونه می‌توانم از تو حمایت کنم؟

٤. نقاط مشترک پیدا کنید

همدلی قبیله‌ای، یعنی مهربان بودن با افرادی که بیشتر شبیه ما هستند، می‌تواند به کاهش رفتارهای شفیقانه نسبت به دیگران منجر شود. این موضوع باعث می‌شود که فرصت‌های کمک به دیگران را از دست بدهیم. سعی کنید عمداً شفقت را فراتر از حلقه اجتماعی نزدیک خود گسترش دهید و همه را در گروه خود قرار دهید. در محیط کار، ما همگی بخشی از یک تیم هستیم.

۵. شفقت را به رسمیت بشناسید

شفقت را در سازمان خود جشن بگیرید. وقتی یکی از کارکنان فراتر از وظایف خود برای کمک به کسی قدم برمی‌دارد، آن را علنی کنید. تحقیقات نشان داده‌اند که مشاهده مهربانی دیگران باعث می‌شود متوجه شویم که مردم بسیار شفیق‌تر از آن چیزی هستند که تصور می‌کنیم و این الهام‌بخش ما برای پیروی از این رفتار خواهد شد.

٦. احساس تعالی ایجاد کنید

تعالی، احساسی مثبت است که زمانی تجربه می‌کنیم که شاهد شفقت، اخلاق والا یا رفتارهای قهرمانانه دیگران هستیم. این احساس، انگیزه‌ای قوی برای بروز شفقت و نوع‌دوستی در خود ما ایجاد می‌کند. اما این اثر دوطرفه است–وجود حتی یک فرد خودمحور و منفی‌نگر در محیط کار می‌تواند حال و هوای کل تیم را تحت تأثیر قرار دهد. تحقیقات تأیید کرده‌اند که هم شفقت و هم بی‌احترامی مسری هستند. بنابراین، به یاد داشته باشید که رفتار شما، خصوصاً شفقت یا فقدان آن، تأثیر مستقیمی بر دیگران دارد.

۷. قدرت خود را بشناسید

احتمالاً در مصاحبه‌های شغلی این سؤال را شنیده‌اید: «ویژگی برتر شما چیست؟» حال تصور کنید اگر شفقت، ویژگی برتر شما باشد، مسیر

حرفه‌ای و زندگی‌تان چگونه خواهد بود؟ اگر فکر می‌کنید این ویژگی در شما وجود ندارد، ناامید نشوید. تحقیقات نشان داده‌اند که تغییر و رشد در این زمینه ممکن است. برخلاف باور عمومی، همه ما این توانایی را داریم که در مهارت‌های همدلی و شفقت پیشرفت کنیم، به شرطی که ذهنیت رشد داشته باشیم و به‌طور آگاهانه روی آن کار کنیم.

شفقت: مهارتی اساسی برای موفقیت سازمانی

برای حفظ استعدادها و بهبود عملکرد سازمان، به‌ویژه در زمان‌های دشوار، مدیران باید درک کنند که شفقت تنها یک «ویژگی خوب» نیست، بلکه یک مهارت مبتنی بر شواهد علمی است که برای رهبری مؤثر و حفظ انسجام تیم ضروری است. شفقت نه تنها بخشی از هنر رهبری است، بلکه تحقیقات معتبر نشان می‌دهند که نقش مهمی در علم رهبری نیز دارد.

منابع:

- Leading with Compassion. Stephen Trzeciak, Anthony Mazzarelli and Emma Seppälä. HBR.org, 2023.

شهاب مسکینی‌مود
پرفورمنس کوچ

هوش مصنوعی و کوچینگ: آغاز یک تحول نوین

در سال‌های اخیر، هوش مصنوعی[1] **(AI)** با سرعتی چشمگیر در حال گسترش است و بسیاری از حوزه‌ها را دستخوش تغییر کرده است. یکی از این حوزه‌ها، **کوچینگ** است؛ زمینه‌ای که بر رشد فردی، توسعه مهارت‌ها و بهبود عملکرد افراد تمرکز دارد. اما آیا می‌توانم از هوش مصنوعی در کوچینگ استفاده کنم؟ و اگر بله، چگونه؟ در این مقاله به معرفی مفاهیم پایه‌ای هوش مصنوعی و انواع آن پرداخته و مقدمه‌ای بر کاربردهای AI در کوچینگ ارائه می‌دهیم.

هوش مصنوعی چیست؟

هوش مصنوعی، شاخه‌ای از علوم کامپیوتر است که به توسعه سیستم‌هایی می‌پردازد که می‌توانند وظایفی را انجام دهند که معمولاً به هوش انسانی نیاز دارند. این وظایف شامل پردازش زبان طبیعی، یادگیری از داده‌ها، تصمیم‌گیری و تشخیص الگوها می‌شود. AI می‌تواند با استفاده از روش‌های مختلفی چون یادگیری ماشین[2]، یادگیری عمیق[3] و پردازش زبان طبیعی[4] به تحلیل و پردازش اطلاعات بپردازد.

دسته‌بندی‌های هوش مصنوعی

هوش مصنوعی را می‌توان براساس قابلیت‌ها و عملکرد آن به چند دسته تقسیم کرد:

- دسته‌بندی براساس قابلیت‌ها

۱. هوش مصنوعی محدود (Narrow AI): این نوع AI برای انجام وظایف خاصی طراحی شده است، مانند دستیارهای مجازی (مثل Siri و Google Assistant) یا ابزارهای تحلیل داده‌های کوچینگ.

۲. هوش مصنوعی عمومی (General AI) این هوش مصنوعی قادر است مانند انسان در زمینه‌های مختلف فکر کند و تصمیم بگیرد، اما هنوز در مرحله تحقیق و توسعه قرار دارد.

۳. هوش مصنوعی فوق هوشمند (Super AI): هوشی که از توانایی‌های انسانی فراتر می‌رود. این نوع هوش مصنوعی هنوز وجود خارجی ندارد اما یکی از موضوعات اصلی تحقیقات علمی است.

- دسته‌بندی براساس عملکرد

۱. هوش مصنوعی تخصص‌یافته (Specialized AI): مدل‌هایی که برای وظایف خاصی طراحی شده‌اند، مانند الگوریتم‌های تشخیص بیماری در پزشکی.

۲. هوش مصنوعی مولد (Generative AI) این سیستم‌ها توانایی تولید محتوا مانند متن، تصویر و موسیقی دارند. نمونه‌هایی از این مدل‌ها شامل ChatGPT و DALL-E هستند.

۳. هوش مصنوعی خود مختار (Autonomous AI): این سیستم‌ها می‌توانند با کم‌ترین دخالت

---

۱. Artificial Intelligence
۲. Machine Learning
۳. Deep Learning
۴. Natural Language Processing

انسانی، تصمیم‌گیری و اقدام کنند. مثال‌هایی از این مدل شامل خودروهای خودران و روبات‌های خودکار هستند.

نقش هوش مصنوعی در کوچینگ

کوچینگ فرایندی است که به افراد کمک می‌کند تا اهداف خود را شناسایی کنند، مسیر پیشرفت را مشخص نمایند و در این مسیر بهبود مستمر داشته باشند. هوش مصنوعی می‌تواند در این حوزه به روش‌های مختلفی مورد استفاده قرار گیرد، از جمله:

* **آنالیز مکالمات کوچینگ**: ابزارهایی مانند Otter.ai، Fireflies.ai و Tactiq.io می‌توانند مکالمات را ضبط و تحلیل کرده و الگوهای رفتاری یا نکات مهم را استخراج کنند.

* **ارائه پیشنهادات شخصی‌سازی‌شده**: هوش مصنوعی می‌تواند داده‌های جلسات گذشته را تحلیل کرده و پیشنهاداتی برای بهبود جلسات آینده ارائه دهد.

* **شبیه‌سازی کوچینگ با مدل‌های زبانی**: ابزارهایی مانند ChatGPT می‌توانند به عنوان مربیان کمکی عمل کرده و به ما کمک کنند تا تمرین‌های مؤثرتری طراحی کنیم.

چالش‌ها و ملاحظات اخلاقی

با وجود مزایای گسترده هوش مصنوعی، چالش‌هایی نیز وجود دارند:

* **حریم خصوصی و امنیت داده‌ها**: اطمینان از محافظت از اطلاعات حساس مراجعان در سیستم‌های AI ضروری است.

* **سوگیری الگوریتمی**: مدل‌های AI ممکن است بر اساس داده‌های آموزش خود دچار سوگیری شوند.

* **وابستگی بیش از حد به فناوری**: باید در نظر داشته باشم که AI یک ابزار کمکی است و جایگزین تجربه انسانی نمی‌شود.

مسیر پیش‌رو

این مقاله، نقطه آغاز سفری است که در شماره‌های بعدی مجله ادامه خواهد یافت. در مقالات آینده، به بررسی ابزارهای خاص هوش مصنوعی برای کوچینگ، نحوه استفاده از مدل‌های زبانی برای تحلیل عملکرد کوچینگ، کوچینگ مبتنی بر داده و آینده کوچینگ با AI خواهیم پرداخت. با ما همراه باشید تا ببینیم چگونه این فناوری می‌تواند به ما کمک کند تا فرایند کوچینگ را به سطحی جدید ارتقا دهیم.

مهرنوش خرم
کوچ برنامه ریزی و هدفگذاری شخصی

معرفی کتاب «موهبت کامل نبودن»

هر چیزی تَرَک و شکافی دارد و از همین‌جاست که نور به درون رخنه می‌کند .

«موهبت کامل نبودن» (The Gifts of Imperfection) کتابی تأثیرگذار از «برنی براون» (Brene' Brown) است که به بررسی راه‌های پذیرش خود، رهایی از کمال‌گرایی و داشتن یک زندگی اصیل و رضایت‌بخش می‌پردازد. او معتقد است که کمال‌گرایی، دشمن رشد و خلاقیت است و افراد را از تجربه یک زندگی اصیل باز می‌دارد. نویسنده در این کتاب، به خوبی مفهوم «زندگی با تمام وجود» را توصیف می‌کند :

زندگی کردن با تمام وجود یعنی اینکه از موضع ارزشمندی با زندگی درگیر شویم؛ یعنی صبح هنگام که از خواب بیدار می‌شویم با خود بگوییم مهم نیست چه کاری انجام می‌دهم و چه مقدار کارِ انجام نشده روی زمین می‌ماند. در هر صورت، من کافی هستم. یعنی اینکه شب هنگام که به رختخواب می‌رویم با خود بگوییم: «بله، من ناقص، آسیب‌پذیر و گاه نگران هستم؛ اما هیچ یک از این‌ها این حقیقت را تغییر نمی‌دهند که من شجاع هم هستم و ارزش آن را دارم که عشق و احساس تعلق را تجربه کنم.»

این کتاب ده راهکار برای زندگی با تمام وجود ارائه می‌دهد که به افراد کمک می‌کند با کنار گذاشتن انتظارات غیرواقعی و پذیرش نقص‌های خود احساس رضایت، شادی و آرامش بیش‌تری را تجربه کنند .

یکی از نکات کلیدی مطرح‌شده در این کتاب، «پذیرش آسیب‌پذیری» است. آسیب‌پذیری، نشانه ضعف نیست؛ بلکه مسیر ارتباط عمیق‌تر با دیگران و داشتن زندگی معنادار است. ما معمولاً سعی می‌کنیم با پنهان کردن نقص‌های خود، از آسیب‌پذیری فرار کنیم، اما «براون» معتقد است که پذیرش آسیب‌پذیری می‌تواند ما را به سمت شجاعت و اصالت هدایت کند. او نوشته است :

هیجان‌های ما در طول یک پیوستار قرار دارند و با فرار از تاریکی، از نور هم دور می‌شویم. در گذشته وقتی می‌خواستم رنج و آسیب‌پذیری را تخفیف دهم یا با آن روبه‌رو نشوم، ناخودآگاه خود را از تجربه هیجان‌های مثبتی چون شادی نیز محروم می‌کردم. وقتی به گذشته نگاه می‌کنم، می‌بینم کشف هیچ حقیقتی نمی‌توانست این‌قدر زندگی مرا تغییر دهد. حال می‌توانم شادی را لمس کنم، هرچند همین تجربه مرا در معرض آسیب‌پذیری و ضعف قرار دهد. در واقع من انتظار ضعف و آسیب‌پذیر بودن را دارم .

«موهبت کامل نبودن» دعوتی است به رهایی از کمال‌گرایی و پذیرش خود، همان‌گونه که هستیم. این کتاب به ما یادآوری می‌کند که کامل نبودن یک ضعف نیست، بلکه یک موهبت است که می‌تواند ما را به زندگی شادتر و معنادارتر هدایت کند .

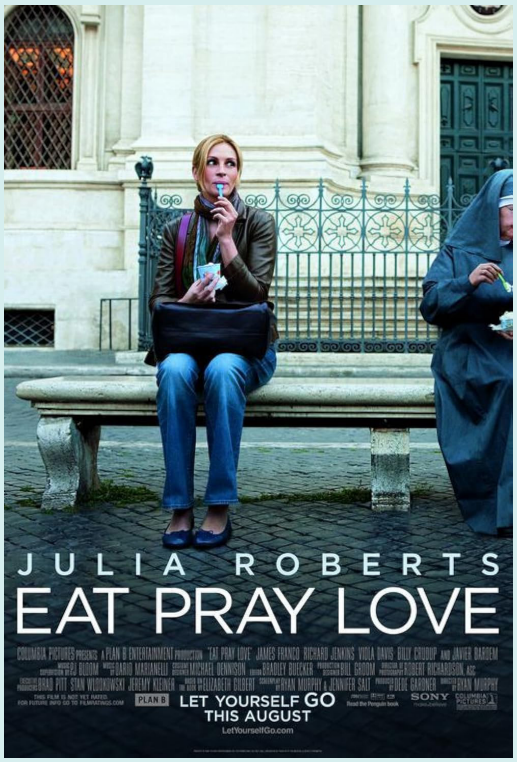
اگر آن‌قدر شجاع باشیم که با جنبه تاریک وجود خود روبه‌رو شویم، می‌توانیم قدرت بیکران جنبه‌های روشن خود را دریابیم .

ساناز نجد
کوچ رهبران و مدیران اجرایی

معرفی فیلم Eat Pray Love

فیلم «Eat Pray Love» (بخور، دعا کن، عشق بورز)، سفری است به درون و بیرون؛ جایی که توسعه فردی در مرکز داستان قرار دارد. این فیلم بر اساس کتابی به همین نام نوشته الیزابت گیلبرت ساخته شده و سفری خودشناسانه را از طریق سه کشور و سه تجربه متفاوت روایت می‌کند.

از نظر توسعه فردی، این فیلم سه بُعد مهم رشد شخصی را بررسی می‌کند: **ذهن، روح و قلب**.



بخش اول: ایتالیا – لذت و پذیرش خود (Eat)

در ایتالیا، قهرمان داستان، «الیزابت»، یاد می‌گیرد که خودش را بپذیرد و از زندگی لذت ببرد. او که از یک زندگی پراسترس فرار کرده، ابتدا دچار احساس گناه از لذت بردن است. اما کم‌کم یاد می‌گیرد که غذا خوردن، استراحت، و تجربه لذت، بخشی از خودشناسی است.

آنچه او در این سفر یاد می‌گیرد:

* پذیرش خود بدون سرزنش.
* رهایی از استانداردهای سختگیرانه.
* تجربه زندگی در لحظه (Mindfulness).

بخش دوم: هند – تعادل درونی و رشد معنوی (Pray)

هند برای الیزابت سفری است به درون. او در یک معبد مشغول تمرین مدیتیشن و خودشناسی می‌شود و با چالش‌های مواجهه با ذهن آشفته‌اش روبه‌رو می‌شود. این بخش به رشد معنوی و یافتن صلح درونی اختصاص دارد.

آنچه او در این سفر یاد می‌گیرد:

* مواجهه با افکار منفی و اضطراب.
* درک اهمیت سکوت ذهن و تمرکز.
* رهایی از گذشته و پذیرش تغییر.

بخش سوم: بالی – عشق و تعادل زندگی (Love)

در بالی، الیزابت دوباره با **عشق روبه‌رو می‌شود**، اما این بار عشق به خود و دیگران از روی آگاهی و نه وابستگی. او یاد می‌گیرد که **تعادل** بین نیازهای شخصی، معنویت و ارتباط با دیگران مهم‌ترین اصل زندگی است.

آنچه او در این سفر یاد می‌گیرد:

* عشق بدون ترس از وابستگی.
* پیدا کردن تعادل بین استقلال و ارتباط.
* خودشناسی، پیش‌نیازی برای ارتباط سالم با دیگران است.

مسیر توسعه فردی در Eat Pray Love

فیلم به ما نشان می‌دهد که توسعه فردی یک سفر خطی نیست، بلکه شامل **آزمون و خطا، پذیرش و تغییر و یادگیری از تجربه‌هاست**.

رشد فردی فقط در مطالعه یا کار سخت خلاصه نمی‌شود، بلکه در لحظه‌های لذت، سکوت درونی و عشق به خود نیز شکل می‌گیرد.

رسول بهزادپور
کوچ شور زندگی و توسعه فردی

چه دریافتی از این تصویر داری؟
برای ما ارسال کنید.

Leadwayhub24@gmail.com