

## مشکلات و محدودیت های کارآفرینان

همه کارآفرینانی که به تنهایی کسب و کاری را آغاز نموده‌اند و در اول راهند، با مشکلاتی روبه‌رو هستند که اگر خانواده‌ای هم داشته باشند، دشواریها فزون‌تر خواهند شد. اگر شما هم چنین فردی باشید قطعاً با سخنان من آشنا شوید. یکی از چالش‌های پیش روی شما اینست که می‌خواهید حدود و مرزهایی برای خودتان و دیگران مشخص کنید تا اطرافیان شما بدانند که با وجود یک عضو خانواده یک کارآفرین باید چه کار کنند، چطور به شما کمک کنند، در چه مواقعی تنهایتان بگذارند که به کارهایتان برسید و بدانند که ممکن است با وجود کارآفرین بودن پدر یا مادر با چه مشکلات و محدودیت‌هایی مواجه شوند .

حالا چند مثال برایتان می‌گویم :

اول یک سوال : از بین چهار گزینه بهترین پاسخ را برای پرسش زیر پیدا کنید :

شما به عنوان یک کارآفرین تازه کار می‌خواهید بیش از همه درباره کدامیک از این امور برای اطرافیان حد و مرزی مشخص نمایید؟

- 1) صحبت کردن با همسایه‌ای که اتومبیلش را در جای پارک شما پارک کرده است .
- 2) مشخص کردن زمانی خاص برای خوابیدن بچه‌ها .
- 3) یادآوری به اطرافیان که هنگام کار کردن مزاحم شما نشوند .
- 4) گفتن این که ممکن است مدتی بعد مشغله‌تان بیشتر شود .

اگر پاسخ شما «همه گزینه‌ها» باشد، معلوم می‌شود که به خوبی از مشکلات و چالش‌های حرفه‌تان آگاهی دارید. در واقع «همه گزینه‌ها» بهترین پاسخ است .

حالا ببینیم که منظور ما از تعیین حد و مرزها چیست .

به زبان ساده هنگامی که شما به عنوان یک کارآفرین نیازهایتان را برای دیگران توضیح می‌دهید، حدود و مرزهای مورد نظرتان را معین می‌نمایید. برای این که این پروسه به خوبی جلو رود، لازمست که خودتان از نیازها، مشکلات، محدودیت‌های روابط با دیگران و حضور در کنار خانواده کاملاً با خبر باشید و اموری که برایتان مهم هستند را به طور دقیق ذکر کنید .

سپس این مطالب را برای کسانی که به نحوی بر زندگیتان تاثیر و نقش بارزی دارند مطرح کنید و با احترام از آنها بخواهید که با شما همکاری کنند .

دقت کنید که این حدود و مرزها باید «سالم» باشند به این معنا که باعث تنش و رنجش و دلخوری در خانواده و میان دوستانتان نشوند. باید این‌ها در عین محدودیت طوری وضع شوند که نه تنها دیگران را آزار ندهند بلکه شادی و لذت را هم به خودتان و خانواده‌تان هدیه کنند. در این حالت کارآفرین با خونسردی و آرامش کارهایش را سر و سامان می‌دهد، انرژی بالایی دارد و می‌تواند کسب و کارش را به موفقیت برساند به علاوه از بودن کنار خانواده‌اش لذت ببرد . در این جا روش‌های تعیین حد و مرزهای مفید و سالم که به شما و خانواده‌تان کمک خواهند کرد را برمی‌شماریم. مطالعه این گفته‌ها شما را راهنمایی می‌کنند :

حرف اول و آخر این پروسه «کنترل» است . می‌توانیم این‌طور بگوییم که شما با وضع این محدودیت‌ها، خود را در حبابی قرار می‌دهید که کنترل ورود و خروج هر چیز خارجی در دست شماست .

مواردی که در زیر می‌آوریم آنهایی هستند که مهار و کنترلشان در حیطه قدرتتان است :

- حرفه‌ای که انتخاب می‌کنید. جالب است یا این که دوستش ندارید؟

- اشخاصی که با شما کار می‌کنند. یادتان باشد که اینجا دیگر رئیسی در کار نیست که مجبور باشید برایش کار کنید و

هیچ اعتراضی هم نکنید !

-مدت زمانی که برای کارتان اختصاص می‌دهید، کم یا زیادش به خواست و توان و حجم کارتان بستگی دارد. کارتان عقب مانده است؟ خب دیگران را سرزنش نکنید. شما هستید که مرزها و محدودیت‌هایتان را مشخص کرده‌اید. بقیه مقصر نیستند. خودتان باید مشکلات خود را یادآور شوید و حدودی مشخص نمایید .

-تعیین کارهایی که دوست دارید در زمان کار کردن انجام دهید .

یادتان باشد که فعالیت‌های مثرثمر و مفید را بگنجانید و از حاشیه رفتن پرهیز کنید .

-طرز رفتار و صحبت کردن دیگران با شما. هر رفتاری که شما را آزار می‌دهد و هر صحبتی که ناخوشایند و ناامیدکننده است را کنار بزنید و با آن شخص یا اشخاص رابطه برقرار نکنید. گاهی اوقات کلمات و واکنش‌های دیگران آنچنان قدرتی دارند که تصور نمی‌کنید. پس از شنیدن سخنان منفی، ناامیدکننده و مخرب اعصاب و روحیه سخت دوری کنید. مواجهه با رفتار و منش‌های توهین‌آمیز و تمسخرآمیز هم چنین تأثیراتی دارند .

-فاکتورهایی که در نیل به موفقیت تأثیر گذارند. اگر می‌خواهید که برای کارتان مدت زیادی صرف کنید، به مشتریان بگویید و مدت زمان مورد نظرتان را مطرح کنید. این طوری لازم نیست که چند شب آخر تا صبح بیدار بمانید تا به موقع کارتان را به مشتری تحویل دهید .

مواردی که در بالا ذکر کردیم محدودیت‌ها و مرزهای «سالم» هستند. دقت کنید که وضع حدود و مرزها به معنی تسلط بر دیگران و کنترل رفتار آنها نیست. در حقیقت می‌توان این جور خلاصه کرد که شما با انجام این کار، تصمیم می‌گیرید که چطور در مقابل رفتار دیگران «پاسخ» دهید نه «عکس‌العمل»؟

مثلاً کارمندان و همکاران شما آن‌طور که باید کار نمی‌کنند و توجه ندارند که پروژه پیش رو عقب است و باید سخت کار کنند. در این جا دستور دادن و وادار کردن آنها به کار کردن پاسخگو نیست. بلکه باید از ابتدا رفتار و منش کاریشان را کنترل کنید تا فضایی پرکار و پر بار خلق شود. در عین حال کنترل غیرمستقیم و تعیین حدود و مرزهای مشخص کاری باعث می‌شود که بین شما و کارمندان هم تنش و دلخوری به وجود نیاید .

حالا به سراغ حد و مرزهای «ناسالم» می‌رویم که به جای کمک به پیشبرد روند کار سیر پیشرفت آن را در شیبی نزولی قرار می‌دهند. این‌ها گفتگوهایی هستند که از وضع محدودیت‌های بد و مخرب حکایت دارند :

«تو اصلاً اجازه ندادی من نظرم را بگویم.»

«سه تا از مشتری‌ها هنوز پول ما را نداده‌اند.»

«تو نباید مزاحم کار من بشوی.»

به نظر آشنا می‌رسند، نه؟ وضع این‌گونه حد و مرزهای ناسالم و تنش‌زا باعث می‌شود که درآمد کسب و کارتان افت کند، انرژی و انگیزه‌تان تقلیل یابد، فرصت‌ها را از دست بدهید و بالاخره موفق نشوید .

حالا سوال اینست که چطور از گیرافتادن در اینچنین دام‌هایی پرهیز کنیم؟ و چرا مردم و صاحبان کسب و کار این‌طور محدودیت‌هایی را به وجود می‌آورند؟

به واقع می‌توانم بگویم که علت دقیقش را نمی‌دانم ولی چند مثال می‌آورم و توصیه‌ها و پیشنهاداتم را هم در پایانشان ارائه خواهم داد. لازم به ذکر است که با عجله و بدون تحقیق و بررسی در امور شخصی خودتان، خانواده‌تان و کسب و کارتان به دنبال پیدا کردن این تله‌ها نروید. این کار ساده‌ای نیست و نیاز به تعمق و همفکری دارد. پیدا کردن نقاط سیاه و تاریک این دایره ارتباطی به آسانی میسر نمی‌شود. باید از یک دوست مورد اعتماد، مشاور یا کارشناس روابط بین فردی کمک بگیرید .

در اینجا چند اشتباه رایج ارتباطی ذکر شده‌اند :

-مردم اغلب اوقات به خاطر خشم و ناراحتی خودشان، دیگران را سرزنش می‌کنند .

یک بار یکی از دوستان خردمندم گفت: «اگر سرزنش کنی، چیزی یاد نمی‌گیری.» اگر به خاطر مشکلات و محدودیت‌های خودتان بقیه را نکوهش کنید به این معناست که شما مسئولیت کارهایتان را بر عهده نمی‌گیرید. بنابراین انتقال خشم و سرخوردگی خود به دیگران و شماتت نمودن آنان تنها انرژی شما را هدر می‌دهد. پس دست از این رفتار بردارید و به فکر پاسخی مناسب باشید نه عکس‌العملی تند و خشمگینانه. مسئولیت اعمالتان را قبول کنید و ببینید که اشکال کار از کجاست سپس یک محدوده و مرزهای مناسب و سالمی تدوین کنید.

-مردم از تعارض و تضاد می‌ترسند.

بله ممکن است که اعلام محدودیت‌های شما و تعیین حد و مرز برای دیگران به واکنش‌های احساسی و عاطفی متضاد بینجامد.

به همین جهت بسیاری حاضرند همچنان با ناراحتی و تنش کار کنند ولی این واکنش‌های احتمالاً ناخوشایند احساسی را تجربه نمایند.

یک راهی که ممکنست مفید باشد اینست که به خود بگویید: «اگر من این کار را انجام دهم، بدترین واکنش آنها چطور می‌تواند باشد؟» زمانی که آن را تصور کنید، برایش اسم بگذارید و آن را برای خودتان شرح دهید، دیگر آنقدرها هم ترسناک نخواهد بود. از طرف دیگر اتفاقات خوب و خوشایند را هم در نظر آورید.

-مردم دوست دارند که دیگران را راضی کنند.

بدانید که هیچ وقت نمی‌توانید همه را خرسند و راضی کنید. پس بهتر است در ابتدا به خودتان بپردازید. اگر دنبال برآورده کردن نیازها و حل مشکلات خودتان باشید، مفهوم خودخواه بودن شما را نمی‌رساند. بدانید که بالا بردن انرژی و انگیزه کارتان و دنبال کردن ایده‌ها و طرح‌هایتان، از اخذ «تایید» دیگران خیلی مهمتر است. هنگامی که موفق شوید، در عوض تایید، احترام و اعتماد آنها را کسب خواهید کرد.

-بیشتر مردم نمی‌دانند که خواسته واقعی‌شان چیست و در اصل چه می‌خواهند.

اکثر مردم نیازها و تمایلات و خواسته‌های حقیقی‌شان را سرکوب یا انکار می‌کنند. این عمل باعث می‌شود که در محصله بدی گیر بیفتند که نمی‌دانند باید از کدام جهت بروند، خسته و عصبی و افسرده می‌شوند و با خشم و عصبانیت بسیار دیگران را سرزنش می‌کنند. این اشخاص نمی‌توانند افکارشان را سر و سامان دهند، احساساتشان را مدیریت کنند و به یکباره واکنش‌های تند و شدید هیجانی نشان می‌دهند. آنها از مشکلات جسمانی هم در رنج هستند- سر درد، زخم معده، حوادث گوناگون، افسردگی و نظایر اینها- نمی‌توانند محدودیت‌هایشان را به درستی مشخص کرده آنها را برای دیگران شرح دهند. شخصی اینچنین قادر نیست حقایق و نقاط سیاه و سفید زندگی را تشخیص دهد. برای این که ببینید چطور می‌شود از این وضع خلاص شد ابتدا نشانه‌های ذکر شده را در وجودتان جستجو کنید و از وجود یا عدم وجودشان مطمئن شوید. آیا احساس تنش می‌کنید؟ سردرد و اضطراب آزارتان می‌دهد؟ احساس می‌کنید که خسته و دلتنگ و افسرده‌اید؟

اگر پاسخ این سوالات مثبت است، پس باید دست به کار شوید و تغییری صورت دهید. اگر از شروع این کار می‌ترسید و مضطرب شده‌اید، عجله‌ای در کار نیست. مدتی وقت بگذارید و به تدریج این رفتارها را کنار بگذارید و همان‌طور که گفتم ابتدا باید با خودتان رو راست باشید و خواسته اصلیتان که سرکوبش کرده‌اید را زنده کنید. آن وقت است که می‌توانید آرامش پیدا کرده با تفکر و تعمق و تحقیق و بررسی به آن بپردازید. زمانی که خواستید کسی را سرزنش کنید و مسئولیت کارهایتان را گردن نگیرید، مکث کنید، نفس عمیقی بکشید، مسئله را از نظر بگذرانید و سپس پاسخ دهید. پس از این پروسه، انرژی منفی و عصبی وجودتان را به روشی چون فعالیت‌های ورزشی و موسیقی رها کنید.

-مردم برای خودشان وقت نمی‌گذارند.

اگر تنها به کارتان بپردازید و تمام فکر و ذکرتان پیشرفت کار و حرفه‌تان باشد، چندان نمی‌توانید دوام بیاورید و از

موفقیت هم خبری نخواهد بود. روان و جسم شما نیاز به توجه دارند و اگر از آنها غافل شوید دیگر کمکتان نخواهند کرد. جسم بیمار می‌شود و از فعالیت بازمی‌ماند، روان هم بیمار می‌شود و ذهن و مغزتان را خسته و افسرده می‌کند. به خودتان بپردازید. تغذیه مناسبی پیش گیرید و با کودکان بازی کنید چرا که شادی آنها انرژی مثبتی را به روان شما هدیه خواهد کرد. به یک سرگرمی مورد علاقه بپردازید- خواندن مجلات مورد علاقه، تماشای فیلم، موسیقی، بازی کامپیوتری و هرچه که دوست دارید - و از آن شاد می‌شوید. مدیتیشن و یوگا هم مفید هستند. انجام این کارها باعث می‌شود که بیرون از دفتر کارتان آرامش یابید و انرژی مثبت آن، فردای آن روز در دفتر کار به یاریتان بیاید .

-مردم پیش از آن که به خودشان فکر کنند، خواسته و توقعات دیگران را در نظر می‌آورند .

به خاطر داشته باشید که تعیین محدوده ارتباطات با دیگران و مشخص کردن مرزهای آن در درجه اول برای آسایش خودتان است. پس در ابتدا به درستی نیازهای خودتان را در نظر آورید و این حدود را ترسیم نمایید. توجه کنید که اگر این حدود به درستی و با توجه به خواسته‌های شما تنظیم نشوند، نه خودتان سود خواهید برد و نه دیگری که ملاحظه‌شان را کرده‌اید. علت این رنجش دوطرفه اینست که اطرافیان پا را از مرزها فراتر نمی‌گذارند و آنچنان که شما گفته‌اید رفتار می‌کنند ولی نکته اینست که خطوط مرزی ترسیم شده از محدوده‌های واقعی تنگ‌تر هستند و مقداری از سرزمین شما بیرون از این خطوط قرار دارد. وقتی دیگران به این سرزمین جا مانده پا می‌گذارند، شما عصبانی می‌شوید و ممکن است این عصبانیت را با سرزنش‌هایی تند نشان دهید. این‌طور است که خانواده و دوستان عزیزتان که در ابتدا ملاحظه‌شان را کرده‌اید، رنجیده و دلخور می‌شوند .

تا به این جا مرزبندی‌های خوب و بد را ذکر کردیم و دلایل‌شان را هم آوردیم. حالا به بعضی از راههای ترسیم یک محدوده سالم و مفید اشاره می‌کنیم :

#### 1- محدودیت‌هایی واقع‌گرایانه و زمان‌بندی شده تعریف کنید .

این مرحله به نظر ساده می‌آید ولی در واقع سخت‌ترین و مهمترین بخش بنا نهادن ارتباطات شخصی شماست. شما در این فاز مشخص می‌کنید که چه چیزهایی را می‌خواهید و چه چیزهایی را نمی‌خواهید. آیا دوست دارید که همیشه در سفر باشید؟ می‌توانید شب‌ها تا دیروقت و آخر هفته‌ها نیز کار کنید؟ به نظر شما ارتباط برقرار کردن با مشتریان سوددهی که درآمدها را بیشتر می‌کنند ولی اعصابتان را افسرده‌و انرژی‌تان را می‌گیرند، سودمند و مفید است؟ شما می‌توانید این‌طور باشید؟ پس از این که خواسته‌هایتان را معلوم کردید، روش‌هایی که در ذهن دارید را بررسی نمایید تا آن‌هایی را که کارآمد هستند به کار گرفته‌ آنهایی که کاملاً مفید نیستند را محدود کنید. با این کار اندک اندک محدوده‌های سرزمین کسب و کارتان پدیدار خواهند شد .

من قبول دارم که گاهی اوقات می‌بایست در این مرزبندی انعطاف‌پذیری داشته باشید مثلاً برای این که به اهداف بزرگتری دست پیدا کنید، اندکی سرزمین خود را وسعت بخشید و مرزها را جلوتر ببرید. ولی به هر حال هرچه که به مرزهایتان بیشتر مقید باشید، هم در کارتان موفق‌تر خواهید بود و هم روابط بهتری با اعضای خانواده و دوستان برقرار خواهید نمود .

#### 2- " نه " گفتن

"نه" گفتن یکی از بهترین راههای حفظ مرزها و حدودیست که برای دیگران و خودتان تعریف کرده‌اید. "هنر نه گفتن" را یکی از مهارت‌های ثابت شده ارتباطی می‌دانند که کوتاه، ساده و در عین حال بسیار موثر است . کسانی می‌توانند به روشی موثر این واژه دو حرفی را بر زبان بیاورند که علاقه‌ای به راضی نمودن همه و اخذ تایید و تحسین همه نداشته باشند. البته نه گفتن هم به راحتی نیست. شاید بتوانید خیلی راحت بگویید "نه" ولی روش ابراز آن بسیار مهمست که "هنر نه گفتن" داشتن مهارت نه گفتنی موثر، محترمانه و قاطع است. یادتان باشد که یک گفتار خشن و تند هیچ کمکی به شما نمی‌کند. مثلاً اگر یکی از مشتریان بخواهد پروژه سنگینی را به شما محول کرده در مدت کوتاهی

تحویلش گیرد، از کلمه "نه" استفاده کنید نپذیرفتن پروژه‌ای سودآور که در مدت زمان کوتاه قابل اجرا نیست بهتر از آنست که وسوسه شوید، قبولش کنید و سپس از عهده آن برنایید .

زمانی که می‌خواهید محدودیت‌ها و نیازهایتان را برای خانواده و همکاران و دوستانتان شرح دهید، از صیغه اول شخص مفرد در گفتارتان استفاده کنید .

3- وقتی که دارید درباره این موضوع حرف می‌زنید، مستقیم، با صراحت و بسیار محترمانه و با کلمات من، خودم و فعل‌های اول شخص مفرد به آنها بگویید که این مرزها، حدود کشور کسب و کار، نیازها و احتیاجات عاطفی و شغلی «شما»ست و شکستن آنها، بی‌توجهی به «شما» معنی می‌شود .

الگوی موثر این «پیام من» به شکل زیر است : «وقتی که تو این کار را می‌کنی «من» احساس می‌کنم که " . . . مثلاً : "وقتی یکسره به من می‌گویی که این کار را انجام بده، اعصابم خورد می‌شود و احساس می‌کنم که به من و نیازهایم توجه نداری و اجازه نمی‌دهی که وقتی را آن‌طور که خودم می‌خواهم صرف کنم. من باید به خواسته‌های خودم هم بپردازم ."

این تکنیک روش غیر رسمی است که با استفاده از آن می‌توانید مرزها را علامت‌گذاری کنید . البته این‌طور نیست که حتماً از این الگوی ویژه استفاده کنید. بلکه مهم آنست که آنچه تجربه می‌کنید و برایش ارزش قائلید را به روشی گویا و حاوی "پیام من" به دیگران انتقال دهید. آنها با این روش به درستی در می‌یابند که این مرزها، مرزهای «شما»ست . حتی اگر صحبت کردن درباره احساسات برایتان مشکل است، بهتر است از این روش بهره بگیرید. خواهید دید که این کار آنقدرها هم مشکل نیست .

گاهی اوقات مردم به جای اینکه از احساسشان حرف بزنند، درباره قضاوت‌هایی که از تجربیات گوناگون داشته‌اند، صحبت می‌کنند و این دو را با هم اشتباه می‌کنند. قضاوت کردن ساده است و می‌توانید درباره‌اش با دیگران حرف بزنید. این برداشت‌ها می‌تواند در ذهن هر فردی متفاوت از دیگری شکل بگیرد. زاویه نگاه هر شخصی و ذهنیات پیشین او مانند فرد دیگر نیست و همین است که قضاوت‌ها و برداشت‌های هر کس را از بقیه متمایز می‌کند. احساس‌ها بیشتر اوقات پشت این تلقی‌ات از دیده مخفی می‌مانند. برای این آنها را بیابید لازمست که خود را به طور عمیق بشناسید و به آگاهی بیشتری برسید. بهتر است که این جستجو را انجام دهید و به جای این که برای فهمیدن نظرات و باورهای دیگران راجع به خودتان، زحمت بکشید، موجود درونی را بهتر بشناسید. در این‌جا دو مثال دیگر که "پیام من" در آنها به وضوح دیده می‌شود می‌آوریم :

"وقتی که مدام نظرت راجع به زمان‌بندی پروژه را تغییر می‌دهی، زمان و هزینه زیادی صرف می‌شود که نمی‌توانم نادیده بگیرم . من می‌خواهم که تو در امضای این قرارداد همراه ما باشی تا بتوانیم آن را بر عهده گرفته به پایان برسانیم ." "من از کاری صحبت می‌کنم که بسیار مهمست و باید به انجام رسد. ولی تو مدام داری درباره انجام دادن یا کنار گذاشتنش بحث می‌کنی. وقتی که این‌طور چانه می‌زنی، حس می‌کنم که به من اعتماد نداری. من باید بدانم که تو می‌خواهی و مایلی که این کار را انجام دهی ."

4- بر راه حل‌ها تمرکز کنید .

زمانی که مشکلی پیش می‌آید، عصبانیت و ناامیدی و سرزنش دیگران را فراموش کنید و تنها برای پیدا کردن راه چاره تلاش کرده از همکاران و کارمندان‌تان هم کمک بگیرید . بدانید که اگر کارمندان‌تان ببینند که مدیر آنها خونسرد و آرام است و مهارت‌های حل مسئله خوبی دارد، مضطرب نمی‌شوند و هر کدام با ایده‌ای به حل دشواری برمی‌آیند. این مشکلات لزوماً در دفتر کار شما پدید نمی‌آیند بلکه همسر و فرزندان هم می‌توانند با شما سر سازگاری نداشته باشند و به مرزهایتان احترام نگذارند. در ضمن این مشکل می‌تواند تنها در یک مکالمه ساده پیش آید و همیشه لازم نیست در اجرای یک پروژه کاری باشد .

مثلاً فرزند شما می‌گوید که می‌خواهد با پدر/ مادرش صحبت کند. او شروع می‌کند ولی درباره موضوعی حرف می‌زند که درباره‌اش اطلاعاتی جامع ندارید. سعی می‌کنید با همان چیزهایی که به ذهنتان می‌رسد فرزندتان را راهنمایی کنید ولی او راضی نمی‌شود و باز هم حرف می‌زند. شما هم خسته‌اید و از این گفتگوی بی‌حاصل کلافه هستید. در این جا دو راه وجود دارد. یکی این که سرش داد بزنید، حرفش را قطع کنید و او را به نادانی و بی‌توجهی محکوم کنید. این فرزند پرسشگر می‌رنجد و از شما دور می‌شود. شاید هم به این نتیجه برسد که یک پدر/ مادر کارآفرین اصلاً چیز خوبی نیست!

ولی راه دوم. شما می‌گویید "من تا جایی که می‌توانستم کمک کردم ولی اطلاعات زیادی ندارم و راه حل دیگری به ذهنم نمی‌رسد. بهتر است دیگر درباره‌اش صحبت نکنیم چون فکر می‌کنم باید پیش شخص دیگری بروی." نمونه‌ای دیگر می‌تواند سر کار باشد: شما می‌خواهید با کسی معامله کنید ولی او مرتب حاشیه می‌رود و به اصل مطلب نمی‌پردازد. وقت زیادی صرف کرده‌اید ولی به نتیجه‌ای نرسیده‌اید. به همین دلیل محترمانه و قاطعانه به او می‌گویید: "معامله، معامله به ظاهر خوبیست ولی تا زمانی که به تمامی جزئیات آگاه نشوم و شما با من صادق نباشید، به توافق نخواهیم رسید".

5- مسائل را تنها از دید خودتان نبینید و همه آنها را شخصی نکنید .

گاهی اوقات فکر می‌کنید که کسی حریم سرزمینتان را شکسته و در مقابل ارزش‌هایتان عکس‌العمل احساسی و عاطفی نشان داده است. در این مواقع فوراً به سراغ احساسات نروید. کمی صبر کنید و اندکی دقیق‌تر باشید . آن وقت اگر لازم بود، واکنش احساسی نشان دهید. این‌طور اتفاق می‌افتد که شما نیازها، خواسته‌ها، محدودیت‌ها و مرزهای سرزمین کسب و کار و زندگی شخصی خود را مطرح می‌کنید. یادتان هست که گفتیم بعضی‌ها از تعارض عاطفی و راضی نبودن دیگران می‌ترسند؟ این ترس اینجا رخ می‌نماید . بعضی از افراد خانواده، دوستان یا همکاران از حرف‌هایتان ناراحت می‌شوند و می‌گویند " : پس انگار به من اعتماد نداری " یا "به نظرم خیلی به پول فکر می‌کنی " یا "از حرف‌هایت ناراحت شدم." زمانی که همکار شما نمی‌خواهد به وقت، خواسته‌ها و نیازهایتان توجه کند و احترام بگذارد، ناراحت می‌شود. این جا مشکل از مرزبندی شما نیست بلکه مشکل طرز تفکر اوست. در این حالت نمی‌بایست دلخوری‌های او را به خود و مرزبندی محدوده کاریتان نسبت دهید. اگر این‌طور باشد دیگر تمامی این خطوط و پرچم‌ها پاک شده بر زمین می‌افتند .

پس از تمامی این حرف‌ها، می‌توانم در چند جمله آنها را خلاصه کنم : اگر نتوانید محدودیت‌ها و مرزهای ارتباطی مناسبی برای خودتان ترسیم کنید و یک خط‌کشی نامناسب و "ناسالم" انجام دهید، پول و زمان زیادی را هدر داده‌اید. انرژی و منابع بسیاری هم صرف و به کار گرفته شده‌اند که رویهم چیزهای ارزشمندی را از یک کسب و کار خارج کرده‌اند. این‌ها در کنار درآمد کمتر، دور شدن از خانواده، انرژی و انگیزه کمتر و روابط نه چندان با کارمندان به خوبی و روشنی نشان می‌دهند که یک مرزبندی نامناسب چقدر آسیب‌رسان است .

حالا عکس قضیه :

همین حالا مرزها را پررنگ کنید و تیرک پرچم‌ها را جای مناسب بکوبید. آنچه که هر روز باید انجام دهید را روز پیش معلوم کنید و روش گفتن آنها را هم بنویسید. گاهی اوقات لازمست که با هر کارمند یک جور حرف بزنید و محدودیت‌های خاصی را یادآور شوید. عین این برنامه‌ریزی درباره افراد خانواده و دوستان هم وجود دارد. آن چه می‌خواهید و آن چه نمی‌خواهید، نیازها، برنامه‌ها و مشکلات خطوط کلی این مرزها را تعیین می‌کنند.

**منبع: روزنامه تفاهم**