

ماهنامه اقتصادی - اجتماعی

کیان بهبود

سال دوم | آذر 1401 | شماره 24



یادداشت سردبیر

این رفتارهای خشم آلود انسان‌های درونگرا یا برونگرا همه و همه اگر دقت شود یک رفتار طبیعی و منطقی نیست، از قبیل اینکه مقدار خشم بیش از مقدار جرم است، خشم جایگاه نداشته و مسئله آنچنان نبوده که بخواهد خون در چهره جمع گردد، مشت‌ها گره شود و گاهی اوقات منجر به اختلافات عمیق قومی، محله‌ای و خانواده‌ای گردد. مقدار جرم که بایستی مورد بازخواست و یا تنبیه شود بسیار کم است. اما قهر طولانی، تنبیه شدید، رفتارهای خطرناک که در امور خانواده منتهی به طلاق نیز می‌گردد و یا آنچنان فشاری را بر فرد خشمگین وارد می‌آورد که منجر به سکت می‌گردد. اگر این رفتارها را نوعی دیوانگی بنامیم چه بنامیم؟ آیا اگر خودمان چنین خطایی می‌کردیم خود را مستحق چنین سرزنش و چنین خشمی و چنین رفتاری می‌دانستیم؟



صاحب امتیاز و مدیر مسئول:
دکتر احمد رضا قنبری

سردبیر: فاطمه قنبری

طراح و صفحه‌آرا: مرضیه پهلوانی نژاد

روابط عمومی: زینب یزدی پور

آدرس:

اصفهان، خیابان بزرگمهر،
روبه‌روی بیمارستان صدوقی،
جنب ساختمان میرداماد،
کوچه طاووسی (۳۵)،
مجتمع پزشکی طاووس،
طبقه اول، واحد ۲

ارتباط با مدیر مسئول: ۰۹۱۳۱۱۸۱۲۸۹

تلفن پذیرش آگهی: ۰۳۱۳۲۶۵۸۹۱۵

www.kianbehboodnews.ir

shadkaman.ir

بحران اعتباری / ۱



نظریه ارزش کار / ۵

نکاتی برای ارتباط موثر با کارمندان / ۱۰



انتقاد و شیوه‌های برخورد با آن در محیط کار / ۱۶



با افکار منفی چه کنیم؟ / ۲۰



ترس از شکست و راهکارهای آن / ۲۴



خشم شعبه‌ای از دیوانگی است / ۳۰



بحران اعتباری

اعتبار، نیروی محرک اقتصاد

اعتبار نیروی محرکه‌ی فعالیت‌های اقتصادی است: شرکت‌ها باید وام بگیرند تا بتوانند در کارخانه‌ها سرمایه‌گذاری کرده یا روی محصولات جدید تحقیق کنند؛ افراد باید وام بگیرند تا بتوانند خانه‌دار شوند یا به تحصیلات خود ادامه دهند.

بنابراین وقتی اعتبار از بین می‌رود، اقتصاد هم با مشکلات جدی روبه‌رو می‌شود. در بحران اعتباری، عرضه قراردادهای وام با مشکل روبه‌رو می‌شود؛ چرا که هم اعتبار کمتری موجود است و هم به دلیل شرایط، دسترسی به آن سخت‌تر می‌شود.

بحران اعتباری چیست؟

بحران اعتباری به کاهش فعالیت‌های وام‌دهی موسسات مالی اشاره دارد که به دلیل کمبود ناگهانی وجوه ایجاد می‌شود.

اغلب به دلیل تمدید رکود اقتصادی، تنگنای اعتباری، قرض گرفتن شرکت‌ها را تقریباً غیرممکن می‌کند، زیرا وام‌دهندگان از ورشکستگی یا نکول می‌ترسند و در نتیجه نرخ‌های بالاتری را به همراه دارد.

بحران اعتباری اغلب پس از دوره‌ای رخ می‌دهد که در آن وام‌دهندگان در ارائه اعتبار بیش از حد ملایم هستند و منجر به نرخ‌های بالاتر به عنوان راهی برای جبران ریسک اضافی به وام‌دهنده می‌شود.

درک بحران اعتباری

تنگنای اعتباری یک شرایط اقتصادی است که در آن سرمایه‌ی سرمایه‌گذاری به سختی تامین می‌شود.

بانک‌ها و سایر مؤسسات مالی سنتی نسبت به وام دادن به افراد و شرکت‌ها محتاط می‌شوند، زیرا می‌ترسند که وام گیرندگان نکول کنند.

این باعث می‌شود که نرخ بهره به عنوان راهی برای جبران ریسک اضافی به وام دهنده افزایش یابد.

گاهی اوقات انقباض اعتباری یا بحران اعتباری نامیده می‌شود، بحران اعتباری مستقل از تغییر ناگهانی در نرخ بهره رخ می‌دهد.

بحران اعتباری اغلب ناشی از انواع خاصی از شکست بازار است. مثلاً در آغاز بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸، مؤسسات مالی به این نتیجه رسیدند که وام مسکن براساس تحلیل نامناسبی از وضعیت اعتباری افراد اعطا شده و اعتبار این افراد اساساً بی‌ارزش است. برای کاهش ریسک، آن‌ها سریعاً اعطای اعتبار را محدود کردند.

بخش اعظم این رفتار ناشی از «شکست اطلاعاتی» است؛ یعنی وقتی اطلاعات کافی در مورد ریسک‌های حقیقی اعطای وام از سوی بانک در دسترس نیست و به همین دلیل، واکنش سیاست‌های وام از لیبرال به شدیداً محافظه‌کارانه تغییر می‌کند.



ریزش چنین بحرانی می‌تواند باعث شود که آونگ در جهت مخالف حرکت کند.

بانک‌ها از ترس سوختن دوباره به واسطه نکول‌ها، فعالیت‌های وام‌دهی را محدود می‌کنند و تنها به دنبال وام گیرندگانی می‌گردند که اعتباری بکر داشته باشند که کمترین ریسک ممکن را داشته باشند.

چنین رفتاری توسط وام دهندگان به عنوان فرار به سمت کیفیت شناخته می‌شود.

افراد و مشاغلی که قبلاً می‌توانستند برای تأمین مالی خریدهای عمده یا گسترش عملیات وام دریافت کنند، به طور ناگهانی نمی‌توانند چنین جوهی را به دست آورند.

اثر موجی متعاقب آن را می‌توان در کل اقتصاد احساس کرد، زیرا نرخ مالکیت خانه کاهش می‌یابد و مشاغل مجبور به کاهش سرمایه به دلیل کمبود سرمایه می‌شوند.

علل بحران اعتباری

بحران اعتباری اغلب پس از دوره‌ای رخ می‌دهد که در آن وام دهندگان در ارائه اعتبار بیش از حد ملایم هستند.

وام‌ها به وام گیرندگانی که توانایی بازپرداخت مشکوک دارند داده می‌شود و در نتیجه نرخ نکول و وجود بدهی‌های بد شروع به افزایش می‌کند.

در موارد شدید، مانند بحران مالی ۲۰۰۸، نرخ بدهی‌های بد آنقدر بالا می‌رود که بسیاری از بانک‌ها ورشکسته می‌شوند و باید درهای خود را ببندند یا به کمک مالی دولت برای ادامه کار تکیه کنند.



پیامدهای بحران اعتباری

برای برخی از کسب و کارها و مصرف کنندگان، اثرات بحران اعتباری بدتر از افزایش هزینه سرمایه است.

کسب و کارهایی که اصلاً قادر به استقراض سرمایه نیستند، برای رشد یا گسترش با مشکل مواجه می‌شوند و برای برخی، باقی ماندن در تجارت به یک چالش تبدیل می‌شود.

با کاهش فعالیت‌های تجاری و کاهش نیروی کار، بهره‌وری کاهش می‌یابد و بیکاری افزایش می‌یابد که دو شاخص اصلی بدتر شدن رکود است.

پیامد معمول یک بحران اعتباری، رکود طولانی مدت یا بهبود آهسته‌تر است که در نتیجه کاهش عرضه اعتبار رخ می‌دهد.

علاوه بر تشدید استانداردهای اعتباری، وام دهندگان ممکن است نرخ بهره را در طول بحران اعتباری افزایش دهند تا از تعداد کاهش یافته مشتریان که قادر به وام گرفتن هستند، درآمد بیشتری کسب کنند.

افزایش هزینه‌های وام‌گیری توانایی فرد برای خرج کردن پول در اقتصاد را مختل می‌کند و سرمایه‌های تجاری را می‌خورد که در غیر این صورت می‌توانند برای رشد عملیات و استخدام کارگران استفاده شوند.



نظریه ارزش کار

مفهوم نظریه ارزش کار

تئوری ارزش کار می‌گوید اگر زمان کار استفاده شده برای دو کالا یکسان باشد، این دو با قیمت یکسانی معامله می‌شوند، مگر اینکه تفاوت‌های نسبی در زمان کار آن‌ها وجود داشته باشد.

برای مثال، ارزش یک صندلی که ساخت آن ۵۰ ساعت طول کشیده ۱۰ برابر صندلی دیگری است که در عرض ۵ ساعت ساخته شده است. حتی ارزش کالاهایی که در کارخانه تولید می‌شوند هم به نیروی کار مربوط می‌شود.

صندلی تولیدی در کارخانه توسط دستگاه‌هایی به وجود می‌آید که کارگران آن را کنترل می‌کنند. خود دستگاه توسط کارگران دیگر ساخته می‌شود و فلزی که در ماشین به کار رفته است، توسط کارگران دیگر آماده شده است.

نظریه ارزش کار چیست؟

نظریه ارزش کار (LTV) تلاش اولیه اقتصاددانان برای توضیح این مسئله بود که چرا کالاها با قیمت‌های نسبی معینی در بازار مبادله می‌شوند؟

این نظریه نشان دهنده این است که ارزش یک کالا توسط میانگین تعداد ساعات کار لازم برای تولید آن تعیین می‌شود و می‌توان ارزش آن را به طور عینی اندازه‌گیری کرد.

در نظریه ارزش کار، مقدار کاری که برای تولید یک کالای اقتصادی صرف می‌شود، میزان ارزش آن کالا است.

مشهورترین مدافعان نظریه کار آدام اسمیت، دیوید ریکاردو و کارل مارکس بودند.

درک این نکته حائز اهمیت است که درآمد خود تولیدکنندگان با مقدار کار تجسم یافته در تولید تنظیم می‌شود که اغلب به عنوان زمان کار بیان می‌شود. اسمیت نوشت که کار پول مبادله اولیه برای همه کالاها بود، و بنابراین هر چه نیروی کار بیشتر در تولید به کار گرفته شود، ارزش آن کالا در مبادله با سایر اقلام به صورت نسبی بیشتر می‌شود.

در حالی که اسمیت مفهوم و اصل اساسی LTV را توصیف کرد، ریکاردو علاقه مند بود که چگونه آن قیمت‌های نسبی بین کالاها کنترل می‌شود.

تاریخچه نظریه ارزش کار

نظریه ارزش کار اولین بار توسط فیلسوفان یونان باستان و قرون وسطی مطرح شد. بعدها، هم اسمیت (در ثروت ملل) و هم ریکاردو، در توسعه نظریه ارزش کار خود، با تصور فرضی «وضعیت گستاخانه و اولیه» بشری که از تولید کالای ساده تشکیل شده بود، شروع کردند.

این یک واقعیت دقیق یا تاریخی نبود، بلکه یک آزمایش فکری برای استخراج نسخه توسعه یافته‌تر این نظریه بود. در این وضعیت اولیه، تنها تولیدکنندگان در اقتصاد وجود دارند که همگی مالک مواد، تجهیزات و ابزار مورد نیاز برای تولید خود هستند.

هیچ تمایز طبقاتی بین سرمایه‌دار، کارگر و صاحبخانه وجود ندارد، بنابراین مفهوم سرمایه‌انطور که می‌دانیم هنوز وارد عمل نشده است.

از قرن نوزدهم به بعد، اقتصاددان‌ها نظریه ارزش کار را کنار گذاشتند. کم‌کم اینطور احساس شد که اگر دوختن پیراهنی ده ساعت طول کشیده، دلیل نمی‌شود که ارزش آن پنج برابر الماسی باشد که تراش آن دو ساعت طول کشیده است. ارزش از خواسته‌های مردم نشأت می‌گیرد و در بازار، عرضه و تقاضا آن را تعیین می‌کند.

تئوری ارزش کار تقریباً تمام جنبه‌های تحلیل مارکسی را در هم آمیخت. کار اقتصادی مارکس، سرمایه، تقریباً به طور کامل بر تنش بین صاحبان سرمایه دار ابزار تولید و نیروی کار طبقه کارگر پرولتاریا استوار بود.

اگرچه قیمت بازار ممکن است اغلب به دلیل عرضه و تقاضا در هر لحظه نوسان داشته باشد، قیمت طبیعی به عنوان یک مرکز ثقل عمل می‌کند و به طور مداوم قیمت‌ها را به سمت خود جذب می‌کند - اگر قیمت بازار بیش از قیمت طبیعی باشد، مردم انگیزه بیشتری برای فروش بیشتر خواهند داشت. در حالی که اگر قیمت بازار قیمت طبیعی را دست کم بگیرد، انگیزه خرید بیشتر از آن است.

با گذشت زمان، این رقابت تمایل دارد تا قیمت‌های نسبی را با قیمت طبیعی بازگرداند. این بدان معناست که نیروی کاری که برای تولید کالاهای اقتصادی استفاده می‌شود، ارزش و قیمت بازار آنها را تعیین می‌کند زیرا قیمت طبیعی را تعیین می‌کند.

نظریه کار و مارکسیسم

نظریه ارزش کار ارتباط نزدیکی با کارل مارکس دارد؛ او می‌خواست بدانند اگر ارزش کالا از نیروی کار نشأت می‌گیرد، چطور سود به وجود می‌آید. مارکس ادعا می‌کرد سرمایه‌دارها از کارگران سوءاستفاده می‌کنند و مازاد کار را از آن‌ها بیرون می‌کشند.



او می‌پرسید، اگر همه کالاها و خدمات در یک نظام سرمایه‌داری به قیمت‌هایی فروخته می‌شوند که ارزش واقعی آن‌ها را منعکس می‌کند، و همه ارزش‌ها بر حسب ساعت کار سنجیده می‌شوند، چگونه سرمایه‌داران می‌توانند از سود بهره ببرند مگر اینکه به کارگران خود حقوقی کمتر از ارزش واقعی آنها بدهند. کار یدی بر این اساس بود که مارکس نظریهٔ استثمار سرمایه‌داری را توسعه داد.

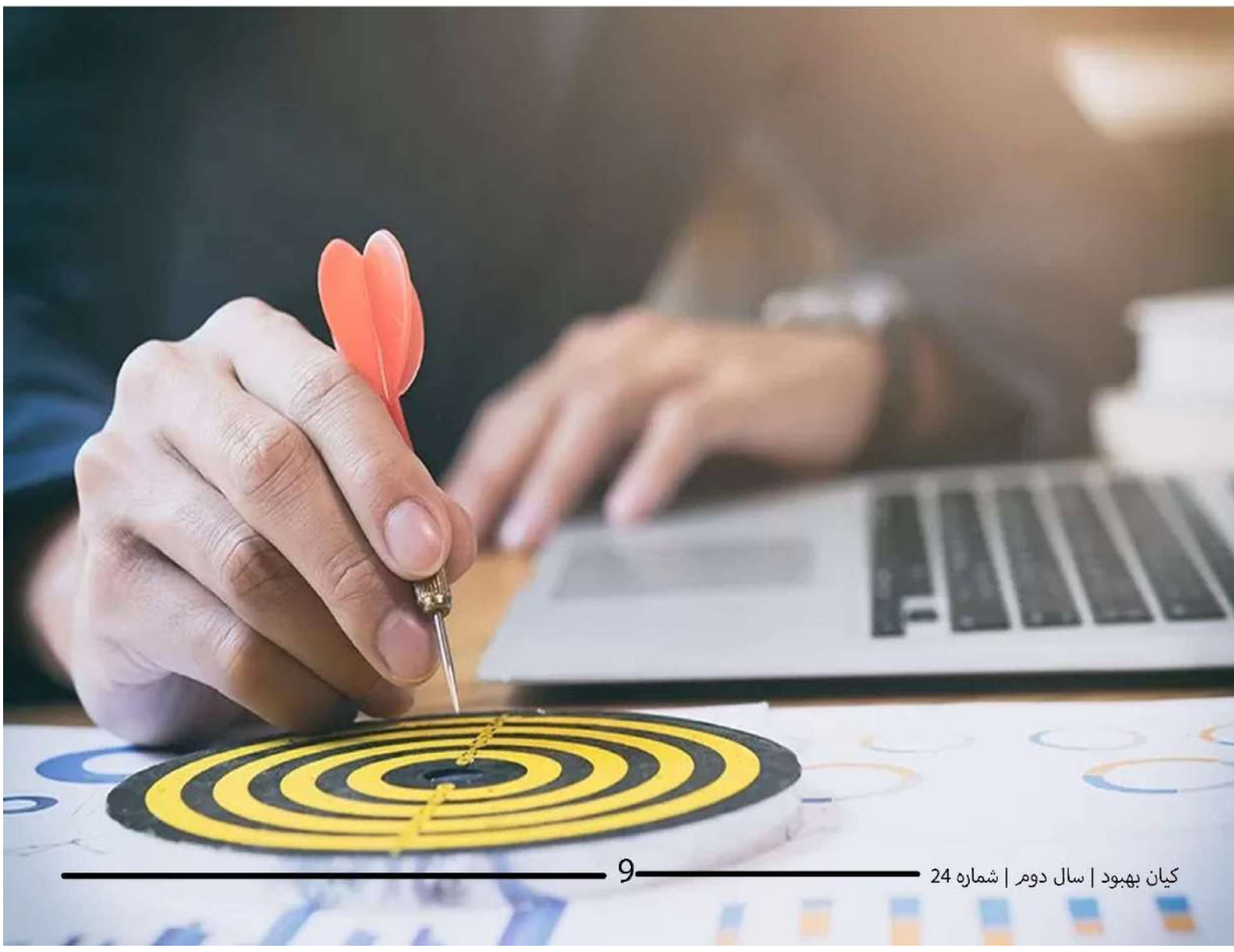
مارکس به این دلیل جذب نظریهٔ کار شد که معتقد بود کار انسانی تنها ویژگی مشترک همه کالاها و خدماتی است که در بازار مبادله می‌شود. اما برای مارکس کافی نبود که دو کالا یک مقدار کار داشته باشند. در عوض، این دو کالا باید به همان میزان کار «اجتماعی ضروری» داشته باشند.

مارکس از تئوری کار استفاده کرد تا به سنت آدام اسمیت انتقادی علیه اقتصاددانان کلاسیک بازار آزاد به راه بیاندازد.



با این حال، قیمت و ارزش بازار دو مفهوم متفاوت (هر چند با هم مرتبط هستند). در حالی که قیمت بازار توسط عرضه و تقاضای فوری برای یک کالا هدایت می‌شود، این قیمت‌ها به عنوان سیگنال‌هایی برای تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان عمل می‌کنند. وقتی قیمت‌ها بالا باشد، تولیدکنندگان را تشویق می‌کند تا بیشتر تولید کنند (افزایش عرضه) و خریداران را دلسرد می‌کند (کاهش تقاضا) یا بالعکس. در نتیجه، در بلندمدت، قیمت‌ها باید حول ارزش نوسان داشته باشند.

انتقاد دوم این است که کالاهایی که برای تولید به زمان کار یکسانی نیاز دارند، اغلب به طور منظم قیمت‌های بازاری متفاوتی دارند. علاوه بر این، قیمت‌های نسبی مشاهده‌شده کالاها در طول زمان، بدون توجه به مقدار زمان کاری که صرف تولید آن‌ها می‌شود، بسیار نوسان می‌کنند، و اغلب هیچ نسبت ثابتی (یا قیمت طبیعی) را حفظ نمی‌کنند یا به سمت آن تمایل ندارند. طبق نظریه ارزش کار، این امر باید غیرممکن باشد، اما یک هنجار روزانه و به راحتی قابل مشاهده است.





نکاتی برای ارتباط مؤثر با کارمندان

چرا ارتباط مؤثر با کارمندان مهم است؟

ارتباط مؤثر با کارمندان برای اطمینان از اینکه تیم انتظارات شما را درک می‌کند و اهداف مشترک را برآورده می‌کند، مهم است. مزایای ارتباط خوب عبارتند از:

در جریان نگه داشتن اعضای تیم پرهیز از سردرگمی و سوء تفاهم انجام پروژه‌ها به صورت دقیق و به موقع ایجاد انگیزه و درگیر نگه داشتن کارمندان کمک به کارمندان در رسیدن به بالاترین پتانسیل خود ایجاد اعتماد و احترام بین شما و تیمتان

ارتباط شفاف و مؤثر بین مدیران و کارمندان کلید موفقیت یک تیم است. هنگامی که کارمندان اهداف تیم را درک می‌کنند و معتقدند که مدیر برای ایده‌های آنها ارزش قائل است، به احتمال زیاد در کار با انگیزه‌تر و سازنده‌تر خواهند بود. به عنوان یک مدیر، نحوه ارتباط شما با کارمندانتان می‌تواند بر عملکرد شما و آنها تأثیر بگذارد.

در این مقاله توضیح می‌دهیم که چرا ارتباط مؤثر مهم است و ۱۱ نکته برای برقراری ارتباط مؤثر با کارمندان را فهرست می‌کنیم.

همچنین، اگر شرکت اجازه می‌دهد، در مورد موفقیت و امور مالی سازمان صادق باشید. کارمندان از دانستن عملکرد شرکت و اینکه چه حوزه‌هایی نیاز به بهبود دارند، قدردانی می‌کنند. از کارمندان خود نیز دعوت کنید تا نظرات خود را در طول جلسات به اشتراک بگذارند.

۲- در دسترس باشید

مطمئن شوید که کارمندان شما ترسی از اینکه با ایده‌های جدید یا نگرانی‌های خود به سراغ شما بیایند، نداشته باشند. به آن‌ها اطمینان دهید که می‌توانند هر زمان که بخواهند با شما صحبت کنند.

زمانی که نیازی به حفظ حریم خصوصی ندارید در دفتر خود را باز بگذارید. نگرش مثبت و دوستانه خود را حفظ کنید، به خصوص با زبان بدن و ارتباط غیرکلامی. به جای اینکه عجولانه رفتار کنید یا خود را مشغول نشان دهید، حتی اگر واقعاً سرتان شلوغ است، سرعت خود را کم کنید و کارمندان را به حضور بپذیرید.

کارمندان تأثیر قابل توجهی بر موفقیت پروژه دارند، بنابراین این بر عهده شماست که مطمئن شوید چگونه می‌توانند به آن موفقیت دست یابند. در اینجا چندین کار وجود دارد که می‌توانید برای بهبود ارتباط در محل کار بین خود و کارمندان خود انجام دهید:

۱- صریح و صادق باشید

صادق بودن و تشویق به صراحت در ارتباطات می‌تواند اعتماد کارمندان شما را جلب کرده و باعث شود آن‌ها احساس ارزشمندی کنند.

با صداقت و شفافیت در مورد انتظارات خود شروع کنید. به صراحت به کارمندان در مورد استراتژی‌هایی که جواب می‌دهند و استراتژی‌هایی که جواب نمی‌دهند بگویید.

با تشویق کارمندان به ارزیابی استراتژی‌هایی که جواب نمی‌دهد، می‌توانید راه‌حلهایی را به عنوان یک تیم پیدا کنید و به آن‌ها احساس مشارکت در این فرآیند را بدهید.

۳- ارتباط واضح برقرار کنید.

لحن، زبان و سبک ارتباطی شما می‌تواند به شما کمک کند پیام‌ها و اهداف را به طور واضح به کارمندان خود، چه حضوری و چه از طریق ایمیل ارسال کنید. برای جلوگیری از سردرگمی، به جای کلمات سخت و پیچیده، از کلمات قابل درک استفاده کنید. با برنامه ریزی برای گفتن آنچه می‌خواهید و نحوه بیان آن، برای جلسات آماده شوید.

هنگام برقراری ارتباط با کارمندان از طریق ایمیل، پیام خود را ساده و مختصر و با پاراگراف‌های کوتاه نگه دارید. ممکن است از بولت‌ها یا قالب کلی برای سازماندهی نکات اصلی پیام خود استفاده کنید. اگر بتوانید به کارمندان خود درک روشن و قوی از اهداف خود بدهید، شانس بیشتری برای دستیابی به آنها خواهند داشت.



۴- بازخورد را تشویق کنید

با تشویق به بازخورد، به کارمندان خود اجازه دهید بدانند که برای ایده‌ها و نظرات آنها ارزش قائل هستید. می‌توانید یک جعبه پیشنهاد ناشناس ایجاد کنید که آنها بتوانند افکار خود را بدون قضاوت به اشتراک بگذارند.

در طول جلسات یا پروژه‌های گروهی، کارمندان خود را تشویق کنید تا ایده‌های شما را نقد کنند. نظرسنجی‌های گاه به گاه برای آن‌ها ارسال کنید و پرسید که آیا اهداف و مسئولیت‌های خود را می‌دانند و شما یا سازمان چه کاری می‌توانید برای برقراری ارتباط بهتر انجام دهید.

به کارمندان خود نیز بازخورد بدهید، در حالی که تعادل بین توصیه‌های انتقادی و مثبت را حفظ کنید. به آنها بگویید عملکردشان چگونه است، در چه زمینه‌هایی می‌توانند پیشرفت کنند و چه کارهایی را اخیراً به خوبی انجام داده‌اند.

۵- کارمندان خود را به روز کنید

روش‌های متفاوتی برای برقراری ارتباط با کارمندان وجود دارد، از جلسات گرفته تا کنفرانس ویدیویی و ایمیل. برای ارائه یک پیام مؤثر، اطمینان حاصل کنید که روش ارتباطی صحیحی را برای آن موقعیت و کارمندان مدنظر انتخاب کرده‌اید.

به عنوان مثال، برخی از کارمندان ایمیل را برای تمام ارتباطات خود ترجیح می‌دهند. برخی دیگر در ارتباط حضوری، اطلاعات را واضح‌تر دریافت می‌کنند.

هنگامی که کارمندان مشغول کار بر روی وظایف فردی خود هستند، ممکن است از وضعیت پروژه‌ها و اهداف گسترده‌تر آگاه نباشند. سعی کنید با ارائه به روز رسانی به کارمندان خود در مورد کسب و کار، مانع بین مدیریت و کارمندان را از بین ببرید.

به آنها بگویید کدام پروژه‌ها موفق بوده و کدام پروژه‌ها شکست خورده‌اند. اگر شرکت در حال سازماندهی مجدد نقش‌ها، عرضه محصولات جدید یا به روز رسانی است، کارمندان خود را از آن مطلع کنید. این مسئله به جلب اعتماد آنها کمک می‌کند.



یک دستور کار تهیه کنید و جلسات را کوتاه نگه دارید تا کارمندان آنها را مفید بدانند نه وقت گیر. جلسات می توانند به صورت حضوری یا مجازی با استفاده از کنفرانس ویدیویی یا برنامه های چت گروهی باشند.

۸- کارمندان خود را درک کنید

کارمندان خود را بشناسید تا بتوانید نیازهای آنها را درک کنید؛ شیوه ارتباطی آنها، اینکه چه نوع بازخوردی را دوست دارند دریافت کنند.

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد آنها سوال بپرسید و زمانی که درخواست کمک می کنند یا با چالش هایی روبرو می شوند همدلی نشان دهید.

استراتژی های ارتباطی خود را با سبک هر یک از اعضای تیم تطبیق دهید تا یکدیگر را درک کنید و به حداکثر رساندن پتانسیل آنها کمک کنید.

با این حال، به طور کل، این موارد را شخصاً و به صورت حضوری با کارمندان در میان بگذارید:

آموزش یا دستورالعمل
اخبار مهم، مانند تبلیغات
اطلاعات فوری

وظایف یا سوالاتی که نیاز به اقدام یا پاسخ فوری دارند
اطلاعات حساسی که نباید به صورت کتبی ثبت شوند
حل تعارض
روشی را بیابید که برای تیم شما بهترین کارایی را دارد.

۷- به طور منظم ملاقات کنید

برای تشویق ارتباط و به اشتراک گذاری اطلاعات بین کارمندان، جلسات منظم تیمی را برنامه ریزی کنید. جلسات هفتگی فرصت هایی برای موارد زیر است:

افراد را در مورد وضعیت به روز کنید
در مورد پیشرفت پروژه ها صحبت کنید
در مورد چالش های پیش رو صحبت کنید
مشکلات را به صورت گروهی حل کنید
اطمینان حاصل کنید که کارمندان مسئولیت های خود را درک می کنند

تعیین اهداف

ارائه بازخورد

پاسخ به سوالات

۹- جلسات انفرادی داشته باشید.

۱۰- گوش دهید.

گوش دادن فعال یک مهارت ارتباطی مهم است که باعث می‌شود کارمندان شما احساس قدردانی داشته باشند. به صحبت‌های کارمندان خود توجه کنید و سعی کنید به طور کامل بفهمید که چگونه باید با آنها ارتباط برقرار کنید. نمونه‌هایی از گوش دادن فعال عبارتند از:

نشان دادن نگرانی
خلاصه کردن آنچه که کارمند به شما گفته است

استفاده از زبان بدن مانند تماس چشمی و تکان دادن سر

پاسخ دادن با جملات تأکیدی مانند "می‌فهمم"

آنچه کارمندان گفته است را بفهمید، به آن پاسخ دهید و به خاطر بسپارید. این مهارت ارتباطی در سناریوهایی مانند حل مشکل، حل اختلاف، مصاحبه و آموزش بسیار مهم است.

علاوه بر جلسات تیمی، جلسات منظم یک به یک با هر یک از اعضای تیم خود برنامه‌ریزی کنید. ممکن است آنها برای به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و ارسال و دریافت بازخورد در یک محیط خصوصی راحت‌تر باشند تا در مقابل یک گروه.

جلسات انفرادی همچنین به کارمندان نشان می‌دهد که برای نظرات و کار آنها ارزش قائل هستید. این جلسات به شما فرصت می‌دهند تا با کارمندان خود در سطح شخصی‌تری ارتباط برقرار کنید. جلسات انفرادی می‌توانند سریع و غیررسمی باشند و ممکن است ماهی یک بار برای آنها برنامه‌ریزی شود.



انتقاد و شیوه‌های برخورد با آن در محیط کار

چطور با انتقاد برخورد کنیم؟
۱- از هر گونه واکنش احساسی اجتناب کنید.

درست است که شنیدن انتقاد می‌تواند ناراحت کننده باشد، اما سعی کنید زمانی که ناراحت هستید به آن جواب ندهید.

کمی زمان بگذارید، انتقاد وارد شده را تجزیه و تحلیل و درک کنید و قبل از پاسخ دادن، خودتان را جمع و جور کنید.

اگر نیاز است که سریعاً پاسخ دهید، سعی کنید چیزی مثل «می‌توانم کمی روی آن فکر کنم؟» بگویید.

یکی از مشکلاتی که ممکن است در محل کار با آن مواجه شوید، انتقاد است. انتقاد پذیری به عنوان یک بزرگسال شاغل، ممکن است کار آسانی نباشد.

سخت است که انتقاد را شخصی سازی نکنید و به خود نگیرید، و این زمانی سخت‌تر می‌شود که این انتقادهای بیشتر و بیشتر شود.

بنابراین راهکارهایی نیازمند است که بتوانید انتقاد را به منبعی برای توانمندسازی و بهبود عملکرد خود، و در نهایت موفقیت بیشتر تبدیل کنید.

با تجزیه و تحلیل دقیق انتقاد، ایجاد یک نگرش مثبت و ارزیابی منظم خود، می‌توانید قدم بزرگی در این راه بردارید.

برای مثال، اگر به تازگی یک ارائه داده اید و مدیر پروژه شما به طور خاصی از نحوه نتیجه‌گیری‌تان انتقاد می‌کند، حتماً آن را یادداشت کنید تا دفعه بعد از همان مشکل جلوگیری کنید.

۵- سوال پرسید.

مطمئن شوید که متوجه شده‌اید که انتقاد به چه چیزی وارد شده است. اگر متوجه نشوید اشتباه کجاست، نمی‌توانید پیشرفت کنید.

بنابراین حتماً توضیح بیشتر بخواهید یا سوال پرسید. پرسیدن سوال همچنین نشان می‌دهد که خواهان پیشرفت هستید و در تلاش هستید تا وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهید.

۶- در پایان مکالمه، تشکر کنید.

هرچقدر هم پذیرش انتقاد سخت باشد، پذیرای آن باشید و از دیگران برای زمانی که برای بهبود کار شما صرف کردند تشکر کنید.

حتی اگر در آن لحظه احساس سپاسگزاری ندارید، زمانی که مهارت خود را بهبود می‌بخشید از گفتن آن خوشحال خواهید شد.

۲- به چیزی که گفته می‌شود با دقت گوش کنید.

این مهم است که دقیقاً به آنچه گفته می‌شود گوش دهید تا مشکل را درک کنید و بتوانید کار خود را بهبود ببخشید.

اگر مواجه‌ی رودررو شما را عصبی یا ناراحت می‌کند، می‌توانید بخواهید که انتقاد به صورت کتبی، به شکل ایمیل یا گزارش برای شما ارسال شود.

به این شیوه می‌توانید اطلاعات را بهتر پردازش کنید. فقط مطمئن شوید که برای درک آنچه به شما منتقل شده، وقت بگذارید.

۳- حالت دفاعی نگیرید.

حتی اگر با آنچه گفته می‌شود مخالف هستید، همچنان سعی کنید دیدگاه‌ها و نظرات دیگران را در نظر بگیرید.

۴- یادداشت برداری کنید.

شنیدن انتقاد سخت است، اما شنیدن دوباره یک انتقاد قطعاً سخت‌تر است. بنابراین به دقت از آنچه گفته می‌شود یادداشت برداری کنید.

تغییر نگرش خود به هنگام برخورد با انتقاد

دیگران قصد کمک به شما را دارند.

وقتی تصور کنید که افرادی که از شما انتقاد می‌کنند، فقط سعی می‌کنند به شما کمک کنند و کارت‌تان را بهتر کنند، پذیرفتن انتقاد آسان‌تر است.

اگر این باور را داشته باشید که مردم از انتقاد استفاده می‌کنند تا شما را تحقیر کنند یا احساس بدی در شما ایجاد کنند، احساسات و واکنش‌های منفی از خود نشان می‌دهید که برای شما و دیگران مفید نیست.

۷- بلافاصله بازبینی را شروع کنید.

زمان را برای ناراحتی و ناامیدی به خاطر انتقاد تلف نکنید. در عوض فوراً دست به کار شوید و تلاش کنید تا اشکال پیش آمده را اصلاح کنید.

۸- درخواست بازنگری کنید.

هنگامی که رفع اشکال انجام شد و بازخورد را اجرا کردید، از رئیس یا مدیر خود بخواهید به سرعت کار شما را بررسی کند که آیا اشکالات موردنظر آن‌ها رفع و رجوع شده است یا خیر.

این نه تنها نشان دهنده احترام و تمایل به پیشرفت است، بلکه به شما زمان می‌دهد تا مهارت‌های خود را بدون فشار یا درگیری توسعه و اصلاح کنید.



به طور مرتب درخواست انتقاد کنید.

این ممکن است ایده‌ی خوبی نباشد، به خصوص اگر از انتقاد متنفر باشید، اما با درخواست آن خود را در موقعیت توانمندسازی قرار می‌دهید.

به جای آنکه دیگران به شما بگویند مشکل چیست، شما به سراغ آن‌ها بروید و از آن‌ها بپرسید. حتی اگر به نظر می‌رسد همه از کار شما راضی هستند.

سوالاتی مانند: چگونه می‌توانم این پروژه را بهتر کنم؟ دفعه بعد چه کاری می‌توانم برای بهتر شدن این پروژه انجام دهم؟ آیا کاری هست که بتوانم برای بهبود عملکردم انجام دهم؟

درخواست انتقاد به شما کمک می‌کند ب سرعت بیشتری پیشرفت کنید. ممکن است ارتقا شغلی پیدا کنید، افزایش حقوق دریافت کنید یا مسئولیت بیشتری با سرعت بیشتر به شما داده شود.

تلاش کنید بر نکات مثبت انتقاد تمرکز کنید که می‌توانید از آن یاد بگیرید و پیشرفت کنید. نگران نحوه بیان آن شخص یا سایر جزئیات بی‌اهمیت نباشید.

مشتاق پیشرفت باشید.

یادگیری یک فرآیند مادام‌العمر است. همیشه مرتبه‌ای بالاتر وجود دارد که فرد بتواند کار خود را بهتر کند، پس سعی کنید انتقاد پذیر باشید. این بخشی از مسیر موفقیت است.

پذیرای ایده‌ها و روش‌های جدید برای انجام کارها باشید.

ممکن است نتیجه درست باشد، اما مسیری که طی گرفتید اشتباه باشد.

افراد مختلف روش‌های متفاوتی برای انجام کارها دارند و معمولاً بیش از یک راه برای انجام یک کار وجود دارد.

پذیرای امتحان کردن شیوه‌ها و روش‌های جدید برای انجام یک کار باشید. این بهترین راه برای یادگیری بیشتر است.



با افکار منفی چه کنیم؟

آدم منفی‌نگر و منفی‌گو، وقتی حرف می‌زند مثل این است که یک تریلی ۱۸ چرخ توی دلش دور زده و بار غم و غصه خالی کرده. حتی اگر بخواهد شکر کند، چنان آه می‌کشد و با ناله می‌گوید: «خدایا شکرت» که از صد ناشکری بدتر است.

برخی می‌گویند: «نمی‌دانم چگونه افکار منفی را از ذهنم دور کرده و بهشان فکر نکنم»، کار ساده‌ای نیست. این کار حرکت در مسیری مستقیم و به سمتی خاص است، اما با موانعی بسیار در راه.

حتماً کسانی که مدام از زمین و زمان شکایت می‌کنند را می‌شناسید. شکایت کردن و غر زدن یک رفتار منفی است که بیش از همه خود شخص را آزار می‌دهد.

هرچه بیش‌تر از اوضاع و احوال زندگی خودمان و روزگار و دنیای اطراف گله کنیم، در واقع انرژی بیشتری از دست داده و در منجلا ب افکار سیاه بیشتر فرو می‌رویم.

شاید مهم‌ترین گام در ترک عادت ناپسند «شکایت کردن و غر زدن مداوم»، از بین بردن آن در شخصیت‌مان باشد. معمولاً چنین افرادی را با افکار منفی تراوش شده از ذهنشان می‌شناسند.

جایگزینی با افکار مثبت

افکار منفی و مخربی که در ذهن پرسه می‌زنند را باید به موقع تشخیص دهیم و با افزایش آگاهی و هوشیاری آن‌ها را با تفکرات مثبت جایگزین کنیم.

همه‌ی ما توان تغییر افکارمان را داریم، اما باید خود را از دام به گردن گرفتن تقصیرات رها کنیم، این افکار گناه یا خطا تقصیر جبران‌ناپذیری نیست که نشود آن را رفع کرد، بلکه بدانیم وقتی افکار منفی به ذهن ما سرازیر می‌شوند، در واقع آن‌ها جزو شخصیت ما نیستند.

اگرچه افکار ما خود ما نیستند، اما اگر ما این افکار را بارها و بارها تکرار کنیم بخش وسیعی از ذهن‌مان را تصرف می‌کنند.

پذیرش مسئولیت

بعضی افراد از زندگی خود ناراضی‌اند. هر وقت آن‌ها را ببینید فقط ابراز ناخوشنودی می‌کنند. رفتارشان خسته کننده و کسالت‌آور است.

وقتی ازشان بپرسید آیا تا به حال فکر کرده‌اند بهتر از این هم می‌توان زندگی کرد؟ جواب می‌دهند: «نمی‌توانم، نمی‌شود یا نمی‌گذارند.»

این افراد در حقیقت نمی‌توانند مشکلاتشان را مدیریت کرده یا راه‌حلی برایش پیدا کنند.

پذیرفتن مسئولیت افکار کار خوبی است، اما نه به این قیمت که افکار منفی را جزئی از شخصیت‌مان دانسته و در انتها خود را مقصر بدانیم و همواره احساس بدی داشته باشیم.



نگرانی در مورد آینده

افکار منفی حتی در شرایط غیرواقعی هم از قدرت زیادی برخوردارند. بیشتر نگرانی‌هایی که تجربه می‌کنیم، ناشی از خیال‌پردازی درباره‌ی آینده است. یعنی تجارب کسب نشده، موجب همین ترس‌هاست.

گرچه تمام این‌ها بی‌اعتبارند، ولی در واقعیت هراس از چنان قدرتی برخوردار است که چرخه‌ی حیات انسان را با تهدید مواجه می‌کند و باعث بروز ناراحتی‌های قلبی، فشارهای عصبی و بسیاری از مشکلات دیگر در علائم حیاتی ما می‌شود.

اگر بیشتر اوقات افکار ما منفی باشد، ذهن به آن عادت کرده و به دنبال ورودی‌های مشابهی می‌گردد.

یعنی ناخودآگاه یاد می‌گیریم که به دنبال اتفاقات منفی باشیم و شخصیت ما کم‌کم تبدیل به یک جذب‌کننده رویدادهای منفی می‌گردد، و فرار از این وضعیت سخت می‌شود چرا که خودمان باعثش بوده‌ایم. (هرکسی که اسیر افکار منفی باشد به خوبی از این نکته آگاه است)

این افکار مثل یک زنجیر به یکدیگر پیوسته‌اند و از هم تغذیه می‌کنند. تکرار و پیوستگی‌شان، باعث می‌گردد هراس به جان‌مان سرازیر شود، آدرنالین خون مان بالا رود، و نگرانی و دلواپسی و اضطراب درون‌مان پا گیرد.



تجربیات منفی

تجربیات منفی، توقعات منفی را تغذیه می‌کند که خود موجب جذب تجارب منفی تازه‌ای می‌گردد.

به بیانی روشن‌تر بیشتر کسانی که در این الگو وارد می‌شوند هرگز در کل زندگی‌شان نمی‌توانند از آن رهایی یابند، حتی اگر در مقابل افکار منفی شان توبیخ و سرزنش شوند، باز هم به طور ناخودآگاه به جذب و تولید همان گونه افکار منفی ادامه می‌دهند، مگر این‌که الگوهای ذهنی‌شان را تغییر دهند.

اگر به خاطر افکار منفی خود را سرزنش کنیم، در حقیقت به جای شکستن این الگو، ساده‌لوحانه آن را تقویت نموده‌ایم.

بیشتر افرادی که در این دام گرفتار می‌شوند تا وقتی که آگاهی‌شان ارتقاء نیابد، اسیر چرخه‌ی افکار منفی می‌مانند.

ادامه‌ی جنگ با افکار منفی تا وقتی که آن را جزئی از شخصیت‌شان بدانند جنگی بدون پیروزی است. در نتیجه، بهترین راه‌حل، توقف مبارزه و رها کردن افکار منفی است.

هرچه جمعیت شهرها بیشتر، جوامع پیشرفته‌تر، درهم تنیده‌تر، ساختمان‌ها بلندتر، خودروها و ترافیک زیادتر شدند، خانه‌ها کوچکتر، همسایه‌ها غریبه‌تر و... همزمان میزان استرس‌ها و اضطراب‌های زندگی هم افزایش یافت.

بالا رفتن تنش و استرس در زندگی، ناخواسته زمینه‌ی بروز افکار منفی را فراهم کرده که منفی‌نگری و بدبینی را با خود به همراه می‌آورد. از مشکلات امروزه‌ی زندگی شهرنشینی افکار منفی و بدبینی (افکار شیطانی) در ذهن آدم‌ها و تبلور عینی آن در روابط بین افراد (به ویژه همسران) است، که باعث تخریب بسیاری از ساختارهای سالم خانواده و جامعه می‌شود.

ذات طبیعت حاصل‌خیز است ولی ما انسان‌ها تعادل جهان را به هم می‌ریزیم و کمیابی را دامن می‌زنیم. هرچه بیشتر به دنبال نعمت‌های خداوند بگردیم به همان اندازه آن‌ها را به دست می‌آوریم.

به‌راستی چرا با وجود وفور و فراوانی نعمت، قادر به دیدن آن‌ها نیستیم، انگار چشم خود را به روی‌شان بسته‌ایم؟ باید گفت که: تصورات منفی و منفی‌بافی‌هایی که در فضای ذهن ما ملکه می‌شوند مانع و سد راه‌اند.

ترس از

شکست

و راهکارهای آن



کسب کرده و برای رسیدن به موفقیت از آن‌ها استفاده می‌نماید.

علل ترس از شکست

ترس از شکست می‌تواند در هر زمانی از زندگی ایجاد شود، اما مانند سایر ترس‌ها، از الگوی عواملی پیروی می‌کند که شامل شرایط زیست‌شناختی و محیطی است، مانند تجربه یک رویداد آسیب‌زا یا داشتن والدینی که به شما فشار می‌آورند تا موفق باشید.

چهار مورد از رایج‌ترین دلایل ترس از شکست عبارتند از:

ترس از شکست و عدم موفقیت می‌تواند انسان را به نیستی و نابودی بکشاند، فکر کردن به شکست خود یک عامل بازدارنده و نگهدارنده است و نخواهد گذاشت که آدمی مسیر خود را طی نماید.

وقتی ترس از شکست و ناکامی وجود داشته باشد، انسان نخواهد توانست در هیچ زمینه‌ای قدم بردارد و فقط به همان مقدار کم اکتفا و بسنده نموده و کسی که چنین افکاری در درون خود داشته باشد مسلماً برای خودش یک بن‌بست ساخته و جلوی خود را مسدود می‌سازد.

شکست نه تنها نایستی باعث نابودی و ناامیدی گردد، بلکه انسان عاقل و اندیشمند از شکست‌های خود تجربه

مسائل ژنتیکی و بیولوژیکی

والدین می‌توانند از طریق اعمال و ارتباطات خود بر ترس هراسی تأثیر بگذارند، اما می‌توانند از طریق ساختار بیولوژیکی و ژن‌های خود نیز بر این بیماری تأثیر بگذارند، زیرا اضطراب یک مؤلفه ژنتیکی دارد. هنگامی که والدین یا سایر بستگان نزدیک فوبیا دارند، احتمال ابتلای کودک به همان اضطراب بسیار بیشتر خواهد بود.

کمال‌گرایی

فردی که نیاز شدید و مدیریت نشده به کمال‌گرایی دارد، می‌تواند ترس از شکست را به عنوان یک نتیجه مرتبط ببیند. اگر مردم تصمیم بگیرند که خود را کامل نشان دهند، هر شکستی غیرقابل قبول خواهد بود.

الگوهای آموخته شده از والدین

والدین از این نظر، تأثیر فوق‌العاده‌ای بر فرزندان خود دارند. کودکانی که والدین آنها بیش از حد محافظ هستند یا برای موفقیت‌ها و دستاوردهای فرزندشان اهمیت زیادی قائل هستند، می‌توانند احتمال ترس از شکست را در فرزندشان افزایش دهند.

تجربیات آسیب‌زای زندگی و استرس بالا

استرس زیاد و تجربیات آسیب‌زا با انواع شرایط سلامت روان مرتبط است و ترس از شکست نیز تفاوتی ندارد. آزار جسمی یا عاطفی یا غفلت عاطفی همگی از علل احتمالی آتیکی فوبیا هستند.



۲. دوباره تعریف کنید که شکست در واقع چیست.

بخش مهمی از غلبه بر ترس از شکست، ایجاد دیدگاه جدیدی در مورد معنای شکست است. به جای اینکه شکست را یک فاجعه مطلق و ویرانگر زندگی بدانید، معنای جدیدی برای آن ایجاد کنید.

فکر خود را طوری تغییر دهید که شکست را به شکل دیگری ببینید. برای مثال:

یک بازخورد - فرصتی برای یادگیری و رشد

یک درس، زیرا تأمل در شکست‌های گذشته برای یافتن نکات آموزنده‌ی آن‌ها می‌تواند به شما کمک کند در مقابل شکست کمتر تدافعی عمل کنید.

چالشی غیرقابل غلبه که فرصتی برای حرکت رو به جلو فراهم می‌کند به جای اینکه سد راه شما در مسیرتان باشد.

یک موقعیت زودگذر یا ناپایدار، نه پایانی دائمی برای مسیر شما

۱۰ نکته برای غلبه بر ترس از شکست

اگر با ترس از شکست دست و پنجه نرم می‌کنید، این ده نکته می‌تواند به شما کمک کند:

۱. افکار، احساسات و اعمال خود را شناسایی و مشخص کنید.

درک و مشخص کردن اینکه چرا از شکست می‌ترسید و چگونه شکست ممکن است واقعاً بر شما تأثیر بگذارد، به شما کمک می‌کند با ترس‌های خود روبرو شوید. این بینش همچنین برای شناسایی دقیق چگونگی تأثیر ترس از شکست بر رفتار شما مفید است.

به عنوان مثال، آیا بیش از حد تلاش می‌کنید یا دیوانه‌وار کار می‌کنید - نه برای رسیدن به موفقیت، بلکه صرفاً برای جلوگیری از عواقبی که فکر می‌کنید در صورت شکست ممکن است رخ دهد؟ یا، آیا درگیر رفتارهای محافظتی از خود مانند اهمال کاری یا اجتناب می‌شوید تا به خود دلیلی برای توضیح شکست بدهید؟

است ناخوشایند باشد، اما از بدترین سناریوی مورد تصور خود جان سالم به در خواهید برد و به حرکت رو به جلو ادامه می‌دهید.

۶. برای شکست برنامه ریزی کنید.

فکر کردن به شکست یک چیز است، در حالی که متعهد شدن به شکست چیزی کاملاً متفاوت است. موقعیت یا سناریویی را پیدا کنید که بتوانید نتیجه را کنترل کنید و خود را وقف شکست کنید.

می‌تواند یک آزمون مدرسه یا یک بازی دوستانه باشد. یکی از بهترین راه‌ها برای کنار آمدن با شکست این است که فعالانه خود را در معرض آن قرار دهید.

۳. تعریف مجدد موفقیت

گاهی اوقات افراد آنقدر انرژی و زمان صرف می‌کنند تا شکست نخورند که فراموش می‌کنند موفق شوند. به آنچه واقعاً آرزو دارید فکر کنید و تصمیم بگیرید که آیا ترس شما از شکست مانع رسیدن به موفقیت واقعی است یا خیر.

۴. عزت نفس خود را افزایش دهید.

در حالی که در حال ایجاد دیدگاه جدیدی در مورد شکست و نقش آن در زندگی خود هستید، افکار خود را نیز در مورد خود تغییر دهید. تقویت باور به خود و توانایی‌هایتان بخش کلیدی غلبه بر ترس از شکست است. به جای تمرکز بر کمبودها و کاستی‌ها، بر نقاط قوت و استعدادهای ذاتی خود تمرکز کنید.

۵. به خود اجازه شکست خوردن بدهید.

در حالی که در ابتدا اجازه شکست خوردن به خود ممکن است احساس وحشتناکی داشته باشد، اما می‌تواند رهایی بخش باشد. از خود بپرسید که بدترین نتیجه ممکن شکست چیست. آیا زنده خواهید ماند؟ به احتمال زیاد، متوجه خواهید شد که اگرچه ممکن

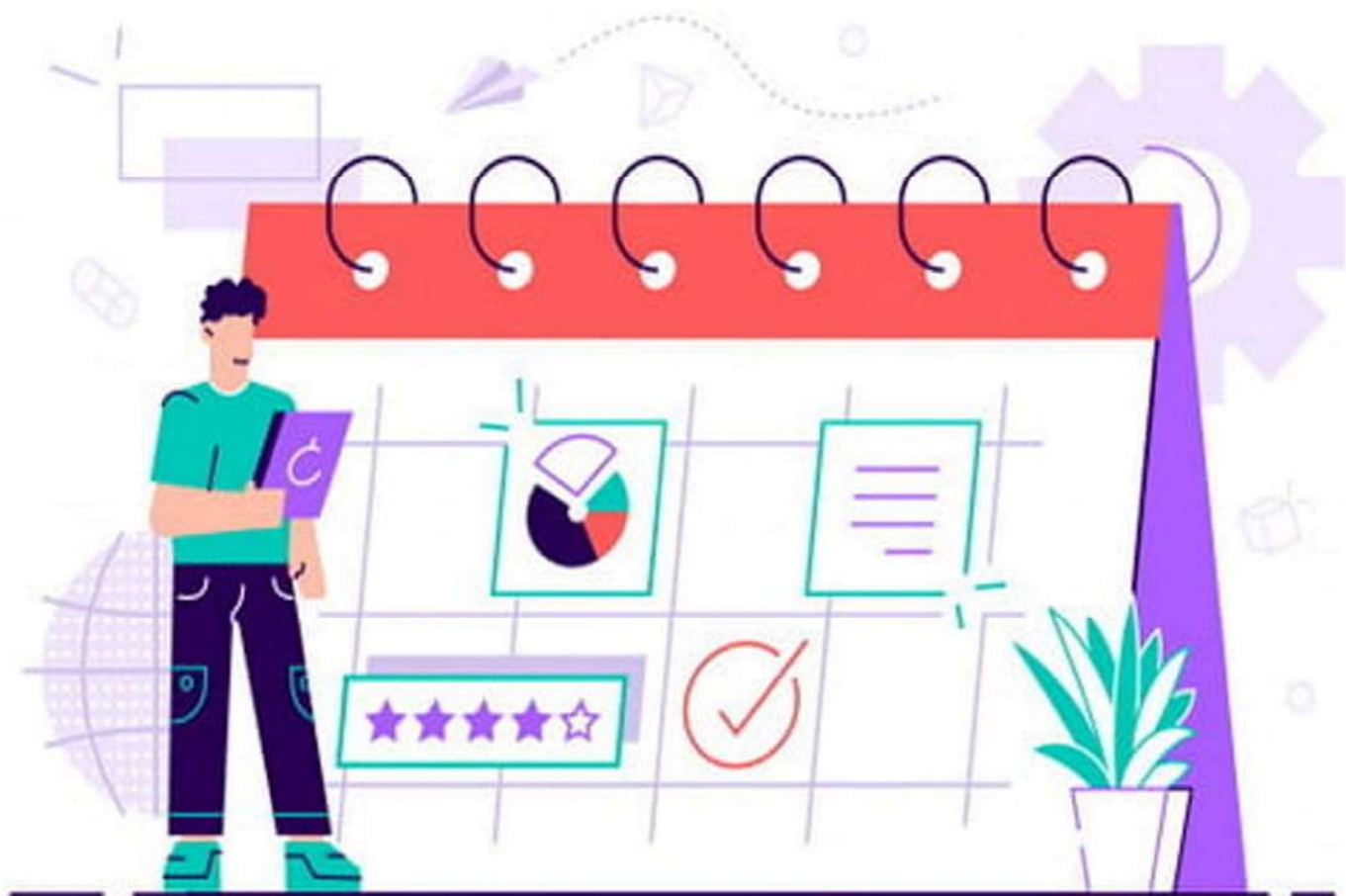


۷. پروژه خود را به وظایف کوچکتر تقسیم کنید.

۸. آنچه را که جواب نمی‌دهد تغییر دهید.

گاهی اوقات وقتی وظایف یا اهداف طاقت فرسا هستند، ترس از شکست زیاد می‌شود. تجزیه پروژه‌های دله‌ره‌آور به بخش‌های قابل مدیریت می‌تواند به شما کمک کند که کنترل بیشتری روی آن داشته باشید. همچنین می‌تواند به تأمل در جنبه‌های موفقیت که در کنترل شما هستند کمک کند تا بتوانید انتخاب‌ها و اقدامات مؤثرتری انجام دهید و خود را برای رسیدن به موفقیت آماده کنید.

عادات کاری معمولی و رویکردهای کاری خود را فهرست کنید. سپس، در ارزیابی اینکه چه چیزی برای شما جواب می‌دهد و چه چیزی سرراحتان قرار می‌گیرد، با خودتان صادق باشید. انتخاب کنید کارهای بیشتری انجام دهید و کارهایی که برای شما مفید نیست را با اقدامات مختلف جایگزین کنید. این بازتاب و فرآیند تصمیم‌گیری به شما کمک می‌کند تا بر وظایف خود و بر خودتان کنترل داشته باشید، چیزی که می‌تواند انگیزه دهنده و توانمند باشد.



۱۰. بدن و ذهنی آرام ایجاد کنید.

فوبیها اختلالات اضطرابی هستند، به این معنی که از استرس، نگرانی و تنش تغذیه می‌کنند. برای مبارزه با این اختلالات، به طور فعال تکنیک‌های آرام سازی را تمرین کنید و آرامش پیدا کنید.

تنفس عمیق، آرام سازی پیشرونده عضلانی، تصویرسازی هدایت شده و مدیتیشن همگی راه‌های شگفت‌انگیزی برای کاهش استرس هستند. در عین حال، توجه بیشتری به رژیم غذایی، خواب و ورزش خود داشته باشید تا بدن خود را در بهترین حالت خود قرار دهید.

۹. تا جایی که می‌توانید متمرکز بمانید تا افکار منفی را مسدود کنید.

تمرکز بر روی چه چیزی دشوار است؟

شما در حال انجام کاری هستید، در لحظه حال، زمانی که ذهن شما با خودگویی منفی در مورد آنچه که قبلاً تمام شده یا آنچه ممکن است در آینده اتفاق نیفتد غوغا کند. تمرکز بر روی کار در هر لحظه به شما کمک می‌کند به جای نشخوار افکار و احساسات در مورد پیامدهای تصورات و کاستی‌ها، در جریان اقدامات فعلی خود باشید.



این رفتارهای خشم آلود انسان‌های درونگرا یا برونگرا همه و همه اگر دقت شود یک رفتار طبیعی و منطقی نیست، از قبیل اینکه مقدار خشم بیش از مقدار جرم است، خشم جایگاه نداشته و مسئله آنچنان نبوده که بخواهد خون در چهره جمع گردد، مشت‌ها گره شود و گاهی اوقات منجر به اختلافات عمیق قومی، محله‌ای و خانواده‌ای گردد. مقدار جرم که بایستی مورد بازخواست و یا تنبیه شود بسیار کم است. اما قهر طولانی تنبیه شدید رفتارهای خطرناک که در امور خانواده منتهی به طلاق نیز می‌گردد و یا آنچنان فشاری را بر فرد خشمگین وارد می‌آورد که منجر به سکت می‌گردد.



خشم شعبه‌ای از دیوانگی است

دکتر احمد رضا قنبری - روانشناس بالینی و مشاور خانواده

خشم و عصبانیت یکی از ابزار اعلام ناراحتی است. ما با خشم خود به دیگران می‌فهمانیم که از رفتار شما ناراحت هستیم اما نوع ابراز خشم و شدت آن بایستی مورد توجه قرار بگیرد. عاقبت آن نیز مهم است.

انسان‌ها با توجه به نوع درونگرا یا برونگرا بودن، خشم خود را اعلام می‌نمایند. یک انسان درونگرا رفتارهای خشم‌آلود خود را ممکن است به شکل چهره برافروخته، زمزمه کلامی آرام و یا بهتر است بگوییم نوعی غرولند که ممکن است برای شنونده نامفهوم هم باشد، لجبازی، قهر، توهین و نفرین به خود، خودزنی، خودخوری، خودکشی ابراز نماید.

یک انسان برونگرا ممکن است با چهره برافروخته و رفتار معطوف به شخص موردنظر از قبیل پرخاشگری کلامی و ناسزاگویی، تهدید، حمله و کتک کاری قطع رفتار همراه با تهدید، تهمت و افترا خط و نشان کشیدن، اقدامات عملی و رفتاری تند و بی‌منطق، و قتل انجام دهد.

ضمناً شدت خشم بایستی با شدت خطا هماهنگی داشته باشد. همچنین شخص خطاکار بایستی ارزیابی شود. وضعیت عقلی، علمی، سن، آشنا یا بیگانه، خطای عمدی یا سهوی و سوء تفاهم نباشد.

عاقبت رفتار خشم آلود را هم بسنجیم. بعضی قتل‌ها، طلاق‌ها، گناهان کبیره، بی‌آبرویی‌ها، جنگ‌ها هنگامی رخ داده است که عاقبت کار سنجیده نشده است. حضرت علی (ع) می‌فرمایند: «به هنگام خشم، نه کینه، نه تصمیم، نه دستور. اول آرامش، بعد بررسی و تفحص و در آخر با توجه به نوع، شدت و عاقبت کار، باز گذشت و فرو خوردن خشم و اگر لازم بود خشم به اندازه، همراه رفتاری

اگر این رفتارها را نوعی دیوانگی بنامیم چه بنامیم؟ آیا اگر خودمان چنین خطایی می‌کردیم خود را مستحق چنین سرزنش و چنین خشمی و چنین رفتاری می‌دانستیم؟ آیا اگر ناظر رفتار یک فرد خشمگین و یک فرد خطاکار باشیم رابطه ای منطقی بین خطا و خشم می‌توان یافت؟

مطمئناً چنین نیست. نوع ابراز خشم بایستی حساب شده باشد. بهتر است از سکوت، اخم، انتقال از محل رخداد حادثه منجر به خشم، گفتن کلمات مودبانه که گاهی همراه با حالتی ادا می‌شود و شنونده متوجه ناراحتی ما می‌شود، قطع رابطه کوتاه، نوشتن متن و انتقاد از رفتار شخص موردنظر، جریمه های رفتاری به اندازه خطای اتفاق افتاده، پرسش از چرایی رفتار خطا همراه با جدیت و قاطعیت، استفاده از مجاری قانونی برای تنبیه شخص خطاکار استفاده نمود.

