

نا امیدی ترسناک تر از پیروی است. در پیروی جسم ما مجاله می شود اما در نا امید ی روح ما.

جرج برنارد شاو

سخن روز



نگاهی روان شناسانه به عزاداری وسوگواری برای امام حسین (ع)

نصب پرچم های سیاه عزای امام حسین (ع) در شهر و برگزاری جلسات هیئت های مذهبی در کوچه و خیابان ها، حال و هوای دیگری در شهر ایجاد کرده است. برپایی مراسم سوگواری برای امام حسین (ع) در نزد شیعیان اهمیت فراوانی دارد به طوری که شرکت در این مجالس، پوشیدن جامه سیاه، بر سر و سینه زدن، اشک ریختن و توزیع نذری در این روز ها، بازندگی روز مه مردم گره خورده است. واضح و روشن است که در متون اسلامی و روایات منسوب به ائمه اطهار (ع)، فراوان به سوگواری و گریه کردن برای امام حسین (ع) سفارش شده و بر آن ثواب ها و فضیلت های زیادی وعده داده شده است. با این حال، دکتر احدنودی، متخصص روان شناسی، در سپیده دانی از نگاه دنیای روان شناسی به این ماجرا پر داخته است.

آثار مثبت سوگواری برای امام حسین (ع)

سوگواری برای امام حسین (ع) به طور عمده، در چار چوب اعتقادات و ایمان دینی صورت می گیرد و آثار مثبت دینداری در پیشگیری و درمان بیماری های روانی، به کمک مطالعات تجربی بارها و بار اثبات شده است. دانشمندان نشان داده اند جهت گیری مذهبی درونی (دین به عنوان هدف، نه وسیله) با رضایت از زندگی، سازگاری روان شناختی، خویشتن داری و عملکرد بهتر شخصیتی، عزت نفس، کنترل درونی، هدفمندی زندگی، سلامت روانی و سازگاری در کهن سالی همبستگی مثبت دارد. به اعتبار این یافته ها، آثار مثبت سوگواری برای امام حسین (ع) با استفاده از روش ها و معیار های علم روان شناسی، کاملاً توجیه پذیر است.

پروورش شخصیت سالم با عزاداری

دلایل قابل تاملی داریم که ثابت می کند، برگزاری مراسم سوگواری برای امام حسین (ع) و شرکت در آن هائی تواند به پرورش شخصیت سالم کمک کند. در ادامه به دلایلی اشاره می شود که استادان روان شناسی در دنیا،

خانواده ام به نیازمندان بی اعتنا هستند

من ذاتا آدم خیر خواهی هستم و همیشه به دیگران به ویژه نیازمندان کمک می کنم؛ اما خانواده ام می گویند لازم نیست خودت را برای کسانی که نمی شناسی به زحمت بیندازی چیزی که ناراحت می کند این جملات نیست، بلکه

وقتی مسئله ای شبیه موردی که بیان کرد دید، مدت زیادی موضوع اختلاف شما با دیگران باشد و دو طرف هر کدام موضوع را از زاویه خود و به نوعی مشکل را رفتار یا نگرش مشکل ساز طرف مقابل ببینند، این موضوع حل شدنی نخواهد بود؛ البته نباید فکر کنید این گونه مشکلات حل نشدنی کم هستند یا فقط برای عده معدودی پیش می آیند، نه! در واقع این طور نیست.

همه ما این مشکلات را داریم. خانواده شما هم با شما این مشکل را دارند و شاید در ست مثل خودتان، همواره در درک رفتار شما مشکل دارند و رفتار شما را غیر طبیعی می دانند. همه این ها را گفتم تا شما را به این نتیجه برسانم که بخش زیادی از مشکل شما طرز تفکر متفاوت دو طرف است که برای رفعش باید به فکر راه حل دیگری بود، چون به روش های معمول تا کنون حل نشده است و از این به بعد هم حداقل به این طریق حل نخواهد شد.

در عقدیم و دایم در حال بحث کردن

دختری هستم ۲۴ ساله با تحصیلات دیپلم. نامزد م ۳۰ سال دارد و ما سه سال است که در دوران عقد به سر می بریم. دو ماه دیگر مراسم ازدواج مان است اما دایم

این طور که گفتید دور این عقد شما، بسیار طولانی شده و این عامل باعث شده حرف هایی بین شما ردوبدل شود که باعث ناراحتی شما و همسر تان شده است و متأسفانه همسر تان آن طور که مطرح کردید از رفتار اشتباه د قهر کردن استفاده می کند. باید به شما بگویم این رفتار، رفتاری کنترل کننده است. یکی از روش هایی که می توانید با آن قهر همسر تان را کاهش دهید، تغییر رفتار خودتان است یعنی واکنشی که هر دفعه انجام می دهید را تغییر دهید.

شاید شوهر تان دنبال توجه است

در قدم اول برای از بین بردن این رفتار در همسر تان، باید علت آن را بیابید و بعد برای رفع آن اقدام کنید. یکی از دلایل رفتار قهر کردن در افراد، الگو برداری از خانواده است یعنی یکی از والدین آن ها چنین رفتاری دارد و به نتایج خوب می رسد اما چون شما مطرح کردید همسر تان عضو خانواده ای پر جمعیت هستند، شاید قهر کردن آن موخته اند برای این که نظر اطرافیان را جلب کنند.

این جوری گوش دهید

اولین مهارت مناسب برای یک ارتباط خوب، گوش دادن فعال است یعنی ما وسط حرف طرف مقابل نمی پریم، تا زمانی که فرد صحبتش تماس نشده صحبت او را قطع و قبل از تمام شدن صحبت او، جواب را آماده نمی کنیم بلکه اجازه می دهیم صحبت او تمام شود و بعد به او می گوئیم: من از صحبت تو این گونه متوجه شدم که منظورت این بود، آیا درست متوجه شدم؟

بارانت های نیروی زیر دستم چه کنم؟

من مدیر یک مجموعه هستم. از بیشتر کارکنانم رضای ام ولی یکی از معاونان من از طرف شخص بسیار قدرتمند و صاحب منصبی حمایت و هر گونه خواسته منطقی و غیر منطقی اش با اهرم فشار آن فرد، برآورده می شود. ما هیچ اعتراضی نمی توانیم به او بکنیم حتی من که مدیر او هستم. هر گزارش دروغی را که آن فرد می دهد، وی هم می پذیرد و با یک تلفن ما را مجبور می کند کارش را راه بیندازیم. من راه برخورد با چنین فردی را نمی دانم. هر کسی که با او در بیفتد ممکن است کار، آبرو و اعتبارش را از دست بدهد.

مدیریت یعنی کار با مجموعه ای از افراد برای رسیدن به یک هدف سازمانی و همیشه دغدغه یک مدیر موفق، نحوه برخورد موثر با کارمندان است.

شرایطی که شما با آن مواجه آید، نتیجه یک سیستم مسموم اداری است که نه تنها در مجموعه شما بلکه شاید در بعضی مجموعه های دیگر هم شاهد این وضع باشیم. با نگاهی کلی و گذرا به تیتربخبرها، می توان این وضع را در جامعه رصد کرد.

موضوع را شخصی نکنید!

پس اولین راهکار برای شما در این وضعیت، شخصی نکردن موضوع است؛ یعنی هر مدیری جای شما بود باز هم با این مسئله مواجه می شد.

بلافاصله واکنش شان ندهید

به طور معمول این افراد واکنش های هیجانی منفی را در اطرافیان به وجود می آورند و گاهی برای نشان دادن قدرت و کنترل محیط، ممکن است به عمد رفتارهایی را انجام دهند تا احساس منفی ایجاد کنند.

در این شرایط هرگاه دچار احساس منفی مانند عصبانیت، اضطراب، غمگینی و... شدید، بهتر است محیط را ترک کنید و بلافاصله حتی با چهره، این احساس را نشان ندهید و کاملاً بی تفاوت و خنثی باشید.

با همکاران تان در این باره صحبت نکنید

این افراد ممکن است در بین سایر کارمندان ارتباطاتی داشته باشند.

تحت هیچ عنوان با سایر کارمندان درباره این موضوع صحبت نکنید تا به مشکلات دامن زده نشود. این افراد با توجه به ویژگی های شخصیتی شان از آسیب زدن و مشکل تراشیدن برای دیگران هر اسبی ندارند اگر مدیر یا مسئولی عالی رتبه از این مسائل باخبر شود، در شرایط بحرانی می تواند کمک حالتان باشد.

مراقب باشید

در آخر مراقب اسناد و مدار کی که امضا می کنید باشید و از مدارک مربوط به این فرد خاص، کپی تهیه کنید.

زندگی کردن در کنار کسانی است که به همنوعانشان بی اعتنا هستند و درک نمی کنند ما در قبال هم مسئولیم. چه کار کنیم که هم آن ها به درک این موضوع برسند، هم من کمتر اذیت شوم؟

برای آن ها الگو باشید

تا زمانی که شما در برابر آن ها موضع بگیرید، آن ها هم در قبال رفتار شما موضع خواهند داشت. شما اگر می خواهید مسئله حل شود، ضمن داشتن طرز فکر و رفتار مستقل خود، به آن ها کاری نداشته باشید و رفتار و نگرش آن ها را زیر سوال نبرید تا آن ها هم با شما این کار را نکنند. علاوه بر آن، در روابط صمیمانه مثل رابطه شما با خانواده تان، وقتی درخواستی مطرح می شود به طور معمول کاملاً غلط یا کاملاً درست نیست. شما سعی کنید بخش منطقی و غیر منطقی در خواست آن ها را از هم تفکیک کنید و قسمت منطقی را به رسمیت بشناسید. آن ها هم بهتر است بعد از تغییر رفتار شما، بخش منطقی در خواست شما را بپذیرند، مثل این که استقلال فکری شما را به رسمیت بشناسند یا از حساسیت اخلاقی شما به عنوان یک ویژگی خوب یاد کنند و حتی از شما مستقیم یا غیر مستقیم الگو بگیرند ولی شما نیز باید حرف های آن ها را خوب بشنوید و در صورتی که در خواست آن ها منطقی است، بپذیرید یا بخشی از آن را بپذیرید.

در حال بحث کردن هستیم. نامزد م زود قهر می کند. او در خانواده ای پر جمعیت بزرگ شده است، ما همدیگر را دوست داریم.

چرا قهر کردن در ارتباط اتفاق می افتد

در مکالمه ای که انجام می دهیم، احتمال دارد د شیوه گفت و گوی ما طوری است که طرف مقابل، روش قهر کردن را انتخاب می کند. در ادامه با چهار رفتار مخرب یک رابطه زناشویی آشنا می شوید. ۱- زیر سوال بردن شخصیت همسر: همیشه در ارتباط با همسر مان ناراحتی هایی داریم اما گاهی طرز بیان این ناراحتی ها، طوری است که شخصیت همسر مان را زیر سوال می بریم. بیان ناراحتی، رفتار فرد را زیر سوال می برد اما در انتقاد، شما به شخص و شخصیت او حمله می کنید. ۲- اهانث: لعنه زدن نوعی اهانث است. مسخره کردن هم نوعی اهانث است. اهانث رابطه ها را تخریب می کند زیرا نفرت را می رساند. اگر همسر شما احساس کند از او متنفردی، هیچ مسئله ای حل نمی شود. ۳- حالت تدافعی یا دفاع کردن: وقتی شما به همسر تان توهین می کنید، او شروع به دفاع از خود می کند تا بتواند بگوید من مشکلی ندارم و تو مشکل داری؛ دفاع کردن به شدت اختلاف نظر می آورد و برای همین مخرب است. ۴- کار شکستی: قهر کردن یکی از رفتار های کار شکنانه است چون من این گونه احساس می کنم که همسر م نامنی فهمد، پس با او حرف نمی زنم یا دیر تر به خانه می روم چون حوصله انتقاد و توهین ندارم.

در پایان، بهتر است برای بهبود روابط تان سعی کنید اول علت یابی کنید و در قدم بعدی رفتار های مخرب تان را کاهش دهید.

پنج شنبه ها: بریده کتاب

علت هدر رفت انرژی روانی ما

سایه، چهره های گوناگونی دارد؛ ترس، سوز، یاده خواه، خشمگین، کینه توز، پلید، خردخواه، فریبکار، تنبل، سلطه جو، متخاصم، زشت، ناالایق، بی ارزش، ناتوان، عیب جو، موشکاف و...، این فهرست را پایان نمی یابیم. نیمه تاریک وجود ما، مخزنی برای همه جنبه های نپذیرفتنی مان است؛ همه آن چه موجب شرمندگی ماست و آنمود می کنیم نیستیم؛ چهره هایی که نمی خواهیم به خودمان و دیگران نشان دهیم. یکایک ویژگی هایی که در خود نفی می کنیم، از آن ها بدمان می آید یا در برابرشان مقاومت می کنیم، در ما جان می گیرند و از احساس ارز شمند بودنمان می کاهند. هنگام رویارویی با نیمه تاریک وجود خود، نخستین تمایلی که در ما ایجاد می شود آن است که، ویمان را بر گردانیم و سپس سعی کنیم با آن ویژگی وارد معامله شویم تا ما را رها کند. با حبس کردن جنبه هایی که در خود دوست نداریم، ندانسته ارز شمندترین موهبت های خود را مهر و موم می کنیم. این موهبت هادر دور از انتظارترین مکان ها نهفته



انرژی روانی بسیاری را صرف پنهان نگه داشتن آن ها بکنیم. بیشتر افراد از روی بهروشدن باتاریکی وجود خود در آغوش کشیدن آن می ترسند اما شادمانی و رضایتی که فرد آرزو دارد، در همین تاریکی یافت می شود. درواقع ما با تلاش در راه کشف وجود یک پارچه خود، در ی به روی روشنایی حقیقی می گشاییم. یکی از مشکلات عصر ما، بیماری «من می دانم» است. بیشتر اوقات همین دانستن، مانع از تجربه و درک بدون است. کارکردن روی سایه، کاری فکری نیست بلکه سفری از ذهن به سوی قلب است. بسیاری از افرادی که در مسیر رشد شخصی گام برمی دارند، بر این باورند که کارشان را به پایان رسانده اند و مایل نیستند حقیقت وجود خود را ببینند. بسیاری از ما آرزو داریم به نور برسیم و در زیباترین و بالاترین حالت وجود خود به سر برسیم اما می خواهیم بدون یک پارچه کردن تمامی وجود خودمان به این مهم دست یابیم در حالی که نمی توان بدون شناخت تاریکی، روشنائی را به گونه ای کامل، حس و تجربه کرد. نیمه تاریک در مسیر ما به سوی آزادی حقیقی قرار دارد. هر یک از ما باید آماده باشیم تا پیوسته به کشف و آشکار کردن تاریکی های وجود خود بپردازیم.

بر گرفته از کتاب «نیمه تاریک وجود»، نوشته «دبی فورد»