



# تحسین پُر اشکال «اوجی» از همسرش

آشنایی با ویژگی‌های تمجید و تعریف کردن اصولی از همسر به بهانه تعریف

«اوجی» از بازی همسرش «نرگس محمدی» در سریال ستایش که البته آن را ندیده است!

**نرگس عزیزی** | کارشناس ارشد مشاوره

**محوری**

در ویدئوی منتشر شده از گفت‌وگو با علی اوجی و نرگس محمدی (همسرش) که در شبکه‌های اجتماعی بازنشر زیادی داشت، وقتی پای سریال ستایش و تماشای آن به میان می‌آید، مشخص می‌شود که علی اوجی بازی همسرش در دو فصل ابتدایی این سریال را ندیده است. او که می‌خواهد دلیل موضوع را توضیح دهد، به همزمانی پیشنهاد تماشای فصل سوم آن با پخش فصل جدید سریال «بازی تاج و تخت» اشاره می‌کند. موضوعی که البته حسابی توسط مجری با آن شوخی می‌شود. واقعیت هم این است که توجیه اوجی برای این مسئله، مناسب نبود و به نوعی کار را خراب کرد اما اگر از من بپرسید می‌گویم آن چیزی که اشتباه بود، نه سوتی ابتدایی اوجی بلکه صحبت بعدی او بود؛ یعنی تلاش برای تحسین بازی همسرش در سریالی که خودش هنوز آن را تماشا نکرده بود. او در این باره گفت: «نرگس که درخشان بود در ستایش!» البته که با توجه به واکنش نرگس محمدی به نظر می‌رسد که این دو نفر آن قدر پخته هستند که این یک اشتباه نتواند رابطه آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد اما شاید بد نباشد به بهانه تحسین پر اشکال علی اوجی به ویژگی‌هایی بپردازیم که یک تحسین خوب از همسر باید داشته باشد.

از فرصت تمجید همسر غافل نشوید

طی سال‌های اخیر تأثیر قابل توجه نوع تحسین کردن همسران از تلاش‌ها و کارهای همدیگر در حوزه روان‌شناسی مثبت‌گرا مطرح شده است. مطالعاتی که در این حوزه انجام شده، نشان می‌دهد که تحسین‌های

داده تصویری - بانوان

کیفیت رابطه همسران را بهبود بخشد.

## انواع بازخوردها به موفقیت‌های همسر

نوع بازخوردهای ما به موفقیت‌ها و دستاوردهای همسرمان چه زمانی که به تازگی رخ داده و چه زمانی که در گذشته روی داده است، می‌تواند چهار حالت داشته باشد. چهار حالتی که تنهایی از آن‌ها می‌تواند رابطه ما را بهبود بخشد. در ادامه توضیحات بیشتری در همین باره داده خواهد شد.

## منفعل و غیر سازنده

زمانی که همسرمان در کارش پیشرفت می‌کند، کاری را انجام می‌دهد که مدتی بود دلش می‌خواست انجام بدهد و... و ما در برابر این موفقیت می‌گوییم: «خوب شد، اتفاقاً من ماه پیش تونستم چند تا از کارهام رو با برنامهریزی خوب، تموم کنم!» یا «کار خوبی کردی، دوستم هم قبلاً این کار رو کرده و نتیجه گرفته بود». در واقع در این وضعیت ما بیش از این که به همسرمان توجهی نشان بدهیم، سریع تمرکز را از روی او و موفقیت‌اش برمی‌داریم و توجه را به سمت خود یا فرد دیگری غیر از همسرمان می‌بریم. این بی‌توجهی به همسر و احساسات او می‌تواند تأثیرات منفی قابل توجهی بر رابطه ما داشته باشد.

## فعال و غیر سازنده

در این وضعیت توجه ما به سمت همسرمان هست اما به بعدی از ماجرا توجه می‌کنیم که می‌تواند سوءتفاهم و ناراحتی ایجاد کند. به عنوان مثال بعد از این که همسرمان در باره ارتقا در محیط کارش صحبت می‌کند یا می‌گوید برای کاری دعوت به مصاحبه شده است، اولین واکنش ما چیزی در مایه‌های «وای این کار اما خیلی مسئولیت داره، مطمئنی می‌رسی انجامش بدی؟» یا این که «حتماً وقتی این پیشنهاد رو بهت دادند، استرس داشتی، نه؟ آخه واقعا لقمه بزرگیه». در این وضعیت ما روی موانع احتمالی مسیر همسرمان یا احساسات ناخوشایند او تمرکز کرده‌ایم. دقت کنید که توجه به موانع مسیر یا نکات منفی به خودی خود، مسئله‌ساز نیست اما توجه زیاد به آن می‌تواند این برداشت را در همسران ایجاد کند

که شما به او اعتماد ندارید. در عین حال که توجه به موانع، به عنوان اولین واکنش تأثیر منفی زیادی بر روابط ما دارد.

## منفعل و سازنده

این دسته رایج‌ترین نوع واکنش بسیاری از ما به موفقیت همسرمان یا اتفاقات خوبی است که برای او افتاده. این واکنش‌ها، شاید عوارض دسته‌های بالاتر را نداشته باشد اما باعث می‌شود موقعیتی که می‌توانستیم برای تقویت رابطه با همسرمان استفاده کنیم، از دست برود. واکنش‌هایی چون «چه خوب، تبریک می‌گویم» یا «کارت عالی بود» در این دسته قرار می‌گیرند. در این واکنش‌ها اشاره دقیقی به جزئیات تلاش فرد یا احساسات او نمی‌شود و در نتیجه هم در غالب اوقات باعث ادامه گفت‌وگو بین همسران نمی‌شود.

## فعال و سازنده

این واکنش‌ها چند ویژگی دارند. اول این که گوینده با توجه کامل به فرد مقابل حرفش را می‌زند و با او تماس چشمی برقرار می‌کند. به احساسات فرد مقابل توجه نشان می‌دهد. از جزئیات بیشتر ماجرا می‌پرسد و حمایت خود را نشان می‌دهد. به عنوان مثال بازخوردهایی مانند «چه عالی! می‌دونستم اون همه تلاشت بالاخره نتیجه می‌ده، تعریف کن، ببینم وقتی خبر رو شنیدی چی کار داشتی می‌کردی؟» یا «چه جالب! چون مربوط به قبل از ازدواج من می‌شه، من از جزئیاتش خبر ندارم، می‌شه برام از اون روزها بیشتر بگی، احساسات و اتفاقاتی که افتاد» همان‌طور که می‌بینید در این واکنش‌ها گوینده تمرکز خود را روی فرد مقابل نگه داشته و چون سوال می‌کند، گفت‌وگو ادامه می‌یابد. در ادامه این گفت‌وگو می‌توانیم از برنامه‌های همسرمان بپرسیم یا ببینیم آیا در زمینه‌ای کمک لازم دارد یا نه. در کنار آن می‌توانیم درباره احساسات خودمان در موقعیت‌های مشابه بگوییم. در این روش چون همسران درباره احساسات خود حرف می‌زنند، می‌توانند نگرانی‌های احتمالی خود را هم در فضایی امن بیان کنند. عجیب هم نیست که مطالعات نشان می‌دهد چنین گفت‌وگوهای رابطه همسران را عمیق‌تر و آن‌ها را به همدیگر نزدیک‌تر می‌کند.

اتاق مشاوره

## قرار و مدار

## روز راندگی بدون عجله

یکی از دلایلی که بعضی راننده‌ها مدام قوانین راهنمایی و رانندگی رو زیر پا می‌ذارن و تندو بدون ملاحظه رانندگی می‌کنن، اینه که عجله دارن. امروز تلاش کنیم که چند دقیقه زودتر راه بیفتین تا لازم نباشه با عجله و گاز دادن زیاد رانندگی کنین...



## ما و شما

راه‌ارتباطی با زندگی سلام: پیامک ۰۹۳۵۴۳۹۴۵۷۶ و تلگرام ۰۹۳۵۴۳۹۴۵۷۶

\* با خواندن ۲ مطلب صفحه اول زندگی سلام در باره مریم و حمله فرازمینی‌ها به زمین، به ذهن‌م رسید حالا که مردم جهان زمین رو نابود کردن، کاش مریمی‌ها به ما حمله کنن و نذارن بریم و محل زندگی اون‌ها رو داغون کنیم! نظرتون؟

\* همین که در مطلب «۶ ماده غذایی حساسیت‌زا» در صفحه سلامت به فیرست آجیل، شیر، تخم‌مرغ، گوشت قرمز و مرغ رو اضافه نکردین، جای تشکر داره!

\* مطلب «چگونه خانه را برای آمدن ماه مبارک رمضان آماده کنیم؟» خوب بود. التماس دعا از همه در این روزهای پایانی ماه شعبان عزیز.

\* در هفته آینده و در زندگی سلام از نتایج پرواز نبوغ در مریم و این ۷ دقیقه وحشت‌آفرین هم گزارش می‌چاپ کنیم.

\* آمریکا هم چه جو الکی می‌ده به هر اتفاقی! آمار گزارش مشاهده بشقاب پرند ز یاد شده، گفتن که نتیجه می‌گیریم بعد از شیوع کرونا، فرازمینی‌ها به زمین حمله می‌کنن! خنده داره واقعا. شما درگیر این بازی رسانه‌ای نشین.

\* درباره مطلب چاپ شده در صفحه جوانه، حالا قورمه‌سبزی قبول ولی پرند‌ها چیپس و نون رو که خیلی دوست دارن و می‌خورن.

## همکارم از زیر کار در می‌رود و رئیس‌م هم طرف اوست!

رئیس سوال می‌کرد که مثلاً چه کسی؟ شما از او می‌خواستید که خودش رفتار همکاران را زیر دهر بین بگیرد تا متوجه شود چه کسی این ضعف را دارد یا می‌توانستید به رئیس پیشنهاد دهید که برای یک هفته یا یک ماه، فرم نظرسنجی در اختیار مراجعه کنندگان قرار بگیرد تا متوجه شود مشتریان یا ارباب‌ر جوع از کار کدام همکار یا کارمند شاکی است. با این حال، به نظر می‌رسد که این پیشنهاد فرم نظرسنجی برای همین حالا هم کار بردی باشد تا به رئیس‌تان ثابت شود که واقعیت چیست.

## شما مسئولیت پذیر باقی بمانید

فراموش نکنید که شما نباید اعصاب و آرامش خودتان را به خاطر این موضوع به هم بریزید چون موجبات بی‌علاقگی شما به محیط کار را فراهم می‌کند. رفتارهای آن همکار و کم‌کاری‌هایش، ممکن است به طور ناخواسته روی شما تأثیر بگذارد و شما هم علاقه‌تان به کار کم‌رنگ شود و حتی ناراحتی این موضوع را به مراجعان یا خانه انتقال دهید. بنابراین شما مسئولیت‌پذیر و درستکار باقی بمانید تا الگویی برای همه حتی همان همکاران باشد. در پایان مطمئن باشید که بالاخره رئیس‌تان متوجه این موضوع خواهد شد و شرایط اصلاح می‌شود.

همکاری دارم که خیلی از زیر کار در می‌رود. حقوق خوبی هم می‌گیرد و البته نوع قرار دادش با اداره مان از بقیه ما بهتر است. چند وقت پیش به مدیر مان در این باره اعتراض کردم و گفت که این احساس را داری چون به او حسادت می‌کنی! این جمله‌اش مثل ریختن آب یخ روی سرم بود! چطور جواب رئیس‌م را بدهم که ظاهر اطرف اوست؟



فهمیه میرزایی | کارشناس ارشد روان‌شناسی

زیر آب زنی پیدا کند و باعث شود رئیس‌تان موضع بگیرد. دقیقاً مثل این مشکل که رئیس‌تان بعد از گزارش شما گفته که این احساس را داری چون به او حسادت می‌کنی!

## کاش موضوع را در لفافه می‌گفتید

شما باید این موضوع را در لفافه به رئیس‌تان در میان می‌گذاشتید. مثلاً می‌گفتید: «آقای رئیس، بعضی از همکاران باعث می‌شوند که بعضی از مشتریان یا ارباب‌ر جوع، شاکی یا ناراضی از اداره بیرون بروند». این شایسته نبود که اسم کسی را جلوی رئیس ببرید. شما فقط می‌توانستید یک کلی‌گویی داشته باشید از این که بعضی از همکاران آن‌جوری که باید و شاید، تعهد کاری ندارند.

## پیشنهاد نظرسنجی از

## مراجعه کنندگان را بدهید

شما فقط یک تلنگر می‌زدید و بعد اگر

مخاطب گر امی، این که رفتید و به رئیس‌تان این موضوع را گزارش دادید، به احتمال زیاد کار درستی نبوده است. بهتر و درست‌تر این بوده که ابتدا به همکاران که درست کار نمی‌کنند و به قول شما از زیر کار در می‌رود، تذکر می‌دادید و با او صحبت می‌کردید. در این حالت اگر ابتدا به خودش تذکر دادید و پذیرفت که هیچی اما اگر قبول نکرد، چند توصیه به شما دارم.

## به همکاران در حضور دیگران تذکر ندهید

بعد از این که اول به همکاران به صورت پنهانی و نه در حضور دیگران تذکر دادید، نوبت در میان گذاشتن موضوع با مدیر می‌رسد تا حق شما و احتمالاً ارباب‌ر جوعی که چشم‌شان به تعهد کاری شماست، ضایع نشود. اما این گزارش نباید طوری صورت بگیرد که شکل

شیوه‌های مرسوم حل‌نشد، تبدیل به یک تجربه جدید می‌شود. آدم‌های خلاق همیشه به دنبال اختراع چیزهای تازه نیستند بلکه به دنبال روش‌های نو برای کارهای قدیمی هستند. آن‌ها می‌خواهند خدمات تازه و متفاوت ارائه بدهند. توجهات را به حرفه و کسب و کار خود جلب کنند و موفق باشند. به همین دلیل بسیاری از والدین به دنبال روش‌های تربیتی برای پرورش خلاقیت در کودک خود هستند تا خلاقانه بیندیشد و رفتار کند.

## ۸ توصیه برای ایجاد تفکر خلاق در فرزند

اگر شما هم می‌خواهید تفکر خلاق را در فرزند خود ایجاد کنید و برای رشد آن بکوشید به توصیه‌هایی که در

## توصیه‌های عملی برای رشد تفکر خلاق در کودکان

**تربیت فرزند**

وجود تفکر خلاق برای رشد یک جامعه ضروری است. آدم‌های خلاق مثل یک فوتبالیست ویژه هستند که درست در زمانی که کاری از دست هیچ فردی ساخته نیست با تکنیک خود، جور ضعف تکنیک تیم را می‌کشند. آدم‌های خلاق موتور موفقیت جامعه هستند. اگر این ویژگی از همان مراحل کودکی پرورش یابد، فرد فرصت بیشتری برای خود شکوفایی پیدا خواهد کرد. اما چرا باید تفکر خلاق را در کودکان ارتقا دهیم؟

ویژگی‌های افراد خلاق

افراد خلاق از شکست نمی‌ترسند، موانع را با شیوه‌های مختلف دور می‌زنند. استقلال فکری دارند، به هر مشکل به چشم یک چالش نگاه می‌کنند که اگر با



زندگی سلام  
سه شنبه  
۲۴ فروردین ۱۴۰۰  
شماره ۱۸۵۴

## خانواده و مشاوره

