

افسانه‌آخانی؛ دانشجوی دکتری روان‌شناسی بالینی در انستیتوروان پزشکی

اسکینر در سال ۱۹۰۴ در ایالت پنسیلوانیا به دنیا آمد. او در خانواده‌ای مرفه از طبقه بالای اجتماع بزرگ‌شده از کودکی به موسیقی، ادبیات و نویسندگی علاقه داشت. بعد از دریافت مدرک خود در رشته ادبیات انگلیسی، تصمیم گرفت نویسنده‌شدن تحقیق بخشد. او کتاب‌های بسیاری نبود. بعد از مدتی به روان‌شناسی علاقه مندو در سال ۱۹۲۸ در مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه هاروارد پذیرفته شدو در آن جابه‌ری گروه کوچکی از دانشجویان را به عهده گرفت که طر‌فدار رفتار گرایی بودند. در سال ۱۹۴۵ کتاب والدن دور انوشت. در این کتاب ارمان شهری را به تصویر کشید که بر اساس اصول علم رفتار هدایت می‌شود. این کتاب به رویای اسکینر برای نویسنده‌شدن تحقیق بخشید. او کتاب‌های بسیاری در باره رفتار انسان نوشت و این سبب شد تا عنوان معروف ترین روان شناس دنیا را کسب کند. وی در سال ۱۹۹۰ در گذشت. اسکینر تحت تاثیر روان‌شناسانی همچون تریاندیک قرار داشت و معتقد بود رفتارهایی که از افراد سر می‌زند در اثر ماهیت پاسخ‌هایی که بلافاصله به آن‌ها داده می‌شود (خشنود کننده یا آزار دهنده) ممکن است ادامه پیدا کند یا خاتمه یابد؛ برای مثال زمانی که کودک کان کاری انجام می‌دهند اگر توجه والدین به کار آن هاجلب شود یا آن هارانشوق کنند، آن کار را بیشتر انجام می‌دهند. همچنین در صورتی که کودک را در انجام هدیه‌و والدین به آن‌هایی توجه باشند یا دعویاشان کنند، آن کار را تکرار خواهند کرد یا کمتر تکرار می‌کنند. اسکینر با پژوهش‌هایش نشان داد که پیام‌های محیطی مهم‌ترین عامل یادگیری و نگهداری رفتار هستند. او همچنین تحت تاثیر دیدگاه واگسون قرار داشت. واگسون پایه گذار رفتار گرایی و معتقد بود موضوع علم روان‌شناسی باید «رفتار» و هدف آن «پیش‌بینی و کنترل رفتار» باشد، همچنین معتقد بود همه رفتارها بر اثر تجربه یادگیری یا ایجادی می‌شود با استفاده از اصول یادگیری می‌توان بسیاری از رفتارهای جانداران را درک کرد. او روان‌شناسی را به بررسی عینی عادت‌ها از طریق پیوند رفتار- پیامد محدود کرد. اسکینر هم معتقد بود «رفتار» تنها موضوع قابل بررسی در روان‌شناسی است. وی طرفدار رویکردی در روان‌شناسی با عنوان «رفتار گرایی رادیکال» بود که در آن ذهن و رویدادهای دانست و معتقد بود در رفتارگرایی به شکل گیری رفتار مناسب در بیمار کمک می‌کند و این کار را با تقویت تغییرات جزئی مطلوب در رفتار انجام می‌دهد. رویکردهای مبتنی بر اصول رفتاری کمک بسیاری به درمان بیماری‌های اضطرابی و افسردگی، همچنین ایجاد اصول فرزندپروری مناسب کرد و بسیاری از شمن‌ها است.

نشانه‌هایی برای پایان دادن به یک دوستی

همه ما برای دوستی احترام زیادی قائل هستیم و کلمه دوست برای ما به شدت محترم است. همه ما می دانیم دوست خوب باعث پیشرفت ما می شود. پس چرا از بعضی دوستی‌ها احساس خوبی نداریم؟ حال‌مان گرفته می‌شود و اوقاتمان تلخ. همه دوستی‌ها ارزش حفظ کردن ندارد، برخی از این ارتباطات بدون آن که متوجه شویم مشکلات زیادی را برای ما به وجود می‌آورد. نشانه‌هایی وجود دارد که زمان پایان یک رابطه دوستی را به اعلام می‌کند. نشانه‌هایی که بیشتر اوقات نادیده گرفته می‌شود:

• **از جنبه‌های منفی شخصیت دوست تان خوشتان نمی‌آید یا متوجه صداقت نداشتن وی شده‌اید.**

• **همیشه همه کارها را شما انجام می‌دهید:** اگر دوستی شما یک طرفه است، زمان آن رسیده است که در ارتباط خود تجدیدنظر کنید. بهتر است این قانون را به یاد بسپارید حمایت‌ها باید دوطرفه باشد و تقسیم کارها عادلانه. پس الان از خود بپرسید «آیا همیشه من همه کارها را انجام می‌دهم یا فقط همین یک بار است؟»

• **از خود واقعی‌تان دور شده‌اید:** اگر زمانی که در کنار دوستان تان هستید از شخصیت واقعی خود دور شده‌اید، این ترس در شما وجود دارد که وی اگر خود واقعی شما را بشناسد دیگر با شما دوست نخواهد بود.

• **خود را مسئول شاد کردن دوست‌تان می‌دانید:** شما مسئول شاد کردن شخص دیگری نیستید؛ اما شما می‌توانید بخشی از شادی وی باشید.

• **نیود اعتماد:** اگر به دوست خود اعتماد ندارید یا به صداقت وی شک دارید، متعطلی دور او را خط بکشید.

• **از نظر شخصیتی کمبود دارد:** اگر دوست شما مدام در حال نق زدن، غیبت کردن، مسخره کردن یا کارهایی از این قبیل است، شایسته دوستی با شما نیست.

• **زمان‌های کمی از رابطه دوستی خود احساس رضایت می‌کنید:** زمانی که دوستی هیچ چیزی را به شما اضافه نمی‌کند بهتر است به رابطه خود پایان دهید.

• **اگر بعد از خواندن این مطلب در یافتید که این نشانه‌ها در بین برخی از دوستان تان وجود دارد، بهتر است به آرامی از وی فاصله بگیرید** و ارتباط خود را کم کنید.

مترجم: نازنین تاتاری

منبع: سا کمس



خود الگوی نظم و انضباط باشد، مدیری که خود به نظم بی توجه است نباید از کارمندان خود انتظار نظم و انضباط داشته باشد. مدیری که خود وقت شناس نیست، دیر می‌آید و زود می‌رود، نمی‌تواند خواستار رعایت نظم و انضباط از کارکنان خود باشد.

• تمرکز بر اهداف کاری: هر روز صبح قبل از آن که روزتان را شروع کنید یا هر شب قبل از این که به خواب بروید، اهداف روز بعد را تعیین و مرور کنید. بر اهداف تعیین شده تمرکز کنید و آن را در ذهن خود تجسم کنید. هنگام تجسم اهداف، خود را در زمان دست‌یابی به اهداف تان ببینید و آن احساس موفقیتی را که همراه با آن می‌آید، با خود مزه مزه کنید. به این ترتیب روزتان را با طرز فکری کارآمد شروع می‌کنید.

• تعهد به اهداف: پس از تعیین اهداف، اگر واقعا می‌خواهید به اهداف‌تان برسید، باید نظم و انضباط داشته باشید. منظم بودن چیزی نیست که داشته باشید، بلکه فرایندی مستمر است که باید انجام بدهید. تمام عادت‌های جسمی، روانی، رفتاری، گفتاری و حتی غذایی خود را باید نظم و ترتیب بدهید.

• شروع با کارهای کوچک: برای نظم بخشیدن به امور ابتدا به سراغ بزرگ‌ترین و سخت‌ترین کارها نروید، از موارد کوچک‌تر آغاز و به تدریج خود را به ایجاد نظم در کارهای مهم‌تر ملزم کنید.

• پاداش به خود در صورت موفقیت: وقتی کارهایی را انجام دادید که مستلزم نظم است، بی شک موفقیت در انتظارتان خواهد بود. زمانی که به موفقیت دست یافتید، به خودتان بابت این پیروزی پاداش بدهید. با هر موفقیتی که کسب می‌کنید، خواهید دید که عادت‌ شما به داشتن انضباط موجب پیروزی‌تان می‌شود. همین پیروزی به شما انگیزه می‌دهد که منظم باقی بمانید.

لحظه‌ای به این ببندیشید که اگر بتوانید چیزی را که نیاز دارید، با یک بار جست و جو پیدا کنید، اگر هر چیز سر جای خودش باشد و هر کس وظایف خود را به درستی انجام دهد، اگر وقت‌کشی‌های بی‌مورد حذف شود و انجام کارها به دقیقه آخر موکول نشود، احساس بهتر و علاوه بر این، کنترل بیشتری بر کارتان خواهید داشت و کمتر احساس نگرانی خواهید کرد. ممکن است با خود بگویید ترک عادت بی‌نظمی بعد از سال‌ها غیرممکن است؛ اما به یاد داشته باشید هیچ‌گاه برای شروع منظم بودن دیر نیست و از لحظه‌ای که شما تصمیم به ایجاد تغییر بگیرید، قادر خواهید بود به تدریج در همه کارها نظم و انضباط را رعایت کنید.

زمان برنامه ریزی برای ایجاد نظم نکات زیر را به خاطر داشته باشید:

• اهداف خود را تعیین کنید. آگاه باشید که چه اموری قرار است منظم شود، چه روال‌هایی باید تغییر کند و چه موارد غیر ضروری باید حذف شود.

• توجه داشته باشید همه کارها یک‌روزه انجام نمی‌شود و نباید هم بشود. به‌ویژه اگر مدت بسیار زیادی عادت به نظم نداشته‌اید، زمان زیادی می‌برد که کارهای غلتک بیفتد و همه چیز نظم پیش ببرد.

• هنگامی که خسته شدید، کار را متوقف کنید. طرح‌ریزی یک برنامه کاری بسیار منظم و فوق‌العاده سنگین، عمر چندانی نخواهد داشت و به زودی شما را خسته و دل‌زده خواهد کرد.

راه‌های ایجاد نظم و انضباط کاری:

• یک مدیر منظم ستودنی تر است: برقراری نظم و انضباط کاری به مدیری نیاز دارد که



فرزانه شهریار دوست؛ روان‌شناس بالینی، دانش‌آموخته دانشگاه علامه طباطبائی

برای بسیاری از ما اتفاق افتاده که در آغاز یک روز کاری، مشاهده کرده‌ایم در محل کار هیچ چیزی سر جای خودش نیست، افراد به وظایف خود مشغول نیستند، برخی خمیازه می‌کشند و با این‌که روز کاری تازه شروع شده، احساس خمودگی می‌کنند، عده‌ای به گشت و گذار در فضای مجازی یا تلفن‌های غیر ضروری مشغول‌اند و کارها را به تعویق می‌اندازند، دیگری در بین وسایل در هم و برهم به دنبال شیء گم‌شده‌ای می‌گردد و به طور کلی سر رسته امور از دست خارج شده است. نظم و انضباط چالش برانگیزترین عادت برای انجام پیگیرانه و موفق کارهاست، به همین علت مدیران باید برای آن بیش از هر چیز دیگری ارزش‌قابل‌شوند. در ادامه به‌تأثیر نظم و انضباط در محیط کار و راه‌های ایجاد آن اشاره خواهیم کرد.

نظم و انضباط کاری؛ اولین راز موفقیت و پیشرفت یک مجموعه

هر مجموعه کاری در وهله اول برای تداوم و بقای خود به نظم و انضباط نیازمند است تا در سایه آن، کارکنان بتوانند وظایف‌شان را در آسایش و آرامش و به دور از هرج و مرج انجام دهند. وجود نظم منطقی در یک سیستم علاوه بر کمک به انجام وظایف محوله و افزایش کارایی، سبب تحقق وجدان کاری و احساس تعهد هم خواهد شد.

منظم بودن سخت‌تر است یا بی‌نظم بودن؟!

در نگاه اول این‌طور به نظر می‌رسد که داشتن نظم در محیط کار، بسیار دشوار است! اما

چطور فرزند مستقلی تربیت کنم؟



من ۲۵ ساله هستم. اولین فرزندم تازه به دنیا آمده است و خیلی نگرانم که نتوانم او را به درستی تربیت کنم. حالا سوالم از شما این است چگونه با کودکم رفتار کنم که در آینده آدم مستقلی شود و بتواند خودش تصمیم بگیرد و در جامعه گلیم خود را از آب بیرون بکشد؟



دوست عزیز در ابتدا تولد فرزندتان را به شما تبریک می‌گویم و نگرانی شما را در این زمینه در می‌کنم؛ وقتی تصمیم می‌گیرید صاحب فرزند شوید، یعنی مسئولیت بلندمدت و سنگین تربیت او را قبول کرده‌اید.

می‌توانید رفتار فرزندتان را عوض کنید

نکته مهمی که به شما و همسرتان یادآور می‌شوم این است که باید باور کنید می‌توانید رفتار کودک‌تان و نوع‌نگرش او را عوض کنیدو در نهایت به شخصیت او شکل‌سنجیده‌ای بدهید. انتقال ارزش‌های یک‌نسل به نسل بعدی، یک وظیفه اجتماعی است و هیچ چیز بدتر از این نیست که کودک بدون این ارزش‌ها بار بیاید. نکته مهم دیگر چگونگی انتقال این ارزش‌هاست، چون اگر با خشونت و بی‌تفاوتی بیان شود، کودک آن را قبول نمی‌کند.

راهکارهای پیشنهادی



در این زمینه می‌توانید از راهکارهای زیر استفاده کنید.
• در ابتدا سعی کنید در کارگاه‌های مهارت‌فرزندپروری شرکت کنید و مدل‌ها و سبک‌های متفاوت شکل‌دهی و ساخت رفتار کودک را یاد بگیرید.

• توجه به این نکته هم ضروری است که اگر خواستید فرزندتان را خودتان هدایت کنید، تلاش کنید او را کنترل نکنید.
• مهارت‌فرزندتان را در زمینه پرسش‌گری تقویت کنید و به او بیاموزید که تفکر نقاد داشته باشد، پرسش‌گری را از همان ابتدا در فرزندتان تقویت کنید، این کار باعث تقویت مهارت تفکر نقادانه در فرزندتان می‌شود و زمانی که در کودک شما تفکر نقاد شکل بگیرد، احتمال خطر و پذیرش نظر دیگران بدون تفکر پایین می‌آید.

• تلاش کنید به پرسش‌های فرزندتان با اشتیاق پاسخ دهید، همچنین او را راهنمایی کنید تا خودش جواب سوالاتش را پیدا کند، چون دادن جواب فرایند تفکر را متوقف می‌کند.

• برای آموزش این مهارت‌ها صبور باشید و بدانید پاداش تلاش و صبر، پرورش کودکی است که در بزرگسالی به انسان متفکری تبدیل خواهد شد و می‌تواند از پس مشکلات برآید و به راحتی تحت‌تأثیر دیگران قرار نمی‌گیرد.

نمی‌دانم همسر مراست می‌گوید یا دروغ؟



به تازگی متوجه شده‌ام خانمم با یکی از همکارانش رابطه دارد و همسرم به هر طریقی تلاش می‌کند به من بگوید فقط در حد صحبت بوده‌است ولی فکر و خیال مجالم نمی‌دهد. نمی‌دانم باید چه کار کنم. آیا راست می‌گوید یا دروغ؟ لطفا راهنمایی‌ام کنید. رابطه‌شان حدود دو تا سه ماه و با اصرار همکارش بوده‌است. واقعا نمی‌دانم باید چادشوم یا تحمل کنم؟



سجاد خانجانی
دانشجوی دکتری روان‌شناسی بالینی در انستیتوروان پزشکی

خیانت و بی‌وفایی موجب می‌شود اطمینان خاطر گذشته، ثبات و کنترل پیشین که زمانی در رابطه ناشویی احساس می‌شد، از بین برود، به‌طور معمول در ابتدا با واکنش‌هایی همانند شوکه‌شدن و خشم و انکار به افشای خیانت پاسخ‌داده می‌شود و معنا و اهمیت پیوند ز ناشویی زیر سوال می‌رود که بیشتر با اندوه، بدبینی، ضعف و درماندگی، حس قربانی‌شدن، حس تنها ماندن و از بین رفتن باورهای اصلی برای شکل‌گیری امنیت عاطفی همراه است. با توجه به این موارد، بسیاری از واکنش‌های شما به مسئله خیانت و بی‌وفایی، طبیعی است؛ بنابراین، در ادامه راهکارهای کلی پیشنهاد می‌شود اما برای دریافت درمان تخصصی و گذر از پیمان‌شکنی و همچنین حل و فصل مسائل زیربنایی زمینه‌ساز این رابطه‌فر از ناشویی به یک زوج‌درمانگر مراجعه کنید.

اعتماد خود را بازسازی کنید

صداقت و اعتماد در روابط ناشویی اهمیت بسیار زیادی دارد. خیانت در واقع زیر پا گذاشتن و پایبند نبودن به آن‌هاست. فرایند بازسازی اعتماد زمان‌بر و طولانی است، تنها از طریق مسئولیت‌پذیری و ارتباطات کلامی صادقانه این امر حاصل می‌شود. برنامه‌ای طراحی کنید تا در آن به‌طور منظم با همسران تماس داشته باشید و یکدیگر را از زمان‌بندی‌ها و خطر و پذیرش نظر دیگران بدون تفکر پایین می‌آید.

مرزها را مشخص کنید

در مواقعی که رابطه ناشویی غیر قابل کنترل و در وضعیتی بحرانی است، تعیین مرزهای مطمئن و ایمن می‌تواند در ایجاد وضعیت طبیعی و پیش‌بینی پذیر مفید باشد؛ بنابراین چون ممکن است در این مواقع رابطه ناشویی از قاعده در ست‌خارج شود، محدودیت و مرزهایی در باره نحوه‌عامل خود با همسران مشخص کنید. تعیین مرزهای دقیق و مشخص در باره تعامل

