

خانواده یا سردخانه ؟

در جهان دو گونه خانواده وجود دارد. نخست خانواده بدوی که روابط و ملاکهای آن غریزی بوده و تربیتی در آن وجود ندارد و سپس خانواده متعالی و تربیت شده که مناسبات اعضای خانواده با خود و دیگران حتی جامعه تعریف شده و تابع نظام حقوقی و اخلاقی است.



براساس برخی از تعاریف، خانواده به جای آنکه بستری مناسب برای رشد باشد، سردخانه ای برای انجماد توانایی هاست.

دکتر رحیم پورازغدی با بیان این مطلب در همایش «بررسی راهکارهای تحکیم بنیان خانواده» گفت: بنابر تعریف دیگری نیز، فروپاشی و تحقیر خانواده حاصل می شود. از همین رو، خانواده ای که به درستی مهندسی نشده، سبب می شود تا اعضای آن دارای کرامت فردی یا اجتماعی نباشند.

وی با تأکید بر اینکه، انسان متعادل اغلب در خانواده متعادل پرورش می یابد، اضافه کرد: چنانچه بتوانیم الگوی خانواده معاصر اسلامی را در ایران گسترش دهیم به الگوسازی در سطح جهان منجر می شود.

پیامدهای رشد بی حساب

این استاد دانشگاه در ادامه به رشد پرشتاب فرهنگ و دانش در سالهای اخیر اشاره کرده و گفت: گرچه تحولات چشمگیر و سریع جامعه مادر زمینه رشد فرهنگی و علمی قابل ستایش است، اما

انسان متعادل اغلب در خانواده متعادل پرورش می یابد

چنانچه این شتاب مهندسی نشود می تواند عوارض ناخوشایندی را در پی داشته باشد که شاید یکی از آنها، نهاد خانواده باشد. حال آنکه اگر نهاد خانواده مضمحل و فرو ریخته شود شاید چندین نسل بعد نیز امکان اصلاح آن نباشد، حتی نمی توان تضمین کرد که در آن زمان نیز بهبودی حاصل شود.

از خانواده بدوی تا خانواده متعالی

به طور کلی در جهان دو گونه خانواده وجود دارد. نخست خانواده بدوی که روابط و ملاکهای آن غریزی بوده و تربیتی در آن وجود ندارد و سپس خانواده متعالی و تربیت شده که مناسبات اعضای خانواده با خود و دیگران حتی جامعه تعریف شده و تابع نظام حقوقی و اخلاقی است. البته این گونه خانواده ها در اغلب جوامع اندک هستند

کاربرد مؤثر عقل و نقل

رحیم پور ازغدی، در ادامه به تأثیر آیات و روایات در غنای باورهای خانواده اشاره کرد و افزود: برای رسیدن به الگوی مناسب می توان از عقل و نقل بهره جست، اما باید توجه داشت استفاده افراطی از عقل در واقع نگاه غیرعقلانه به آن است.

همچنین، برای استفاده از مفاهیم دینی و آیات و روایات باید ضمن داشتن نگاه مناسب به آنها، از لحاظ تفسیر و حتی چیدن آنها کنار یکدیگر نیز دقت شود. به هر حال، باید پذیرفت هر قفلی کلیدی خاص برای خود دارد، زیرا این گونه مفاهیم باشکوه و ارزشمند در روابط انسانی به افراط و تفریط تبدیل می شود.

حد و مرز راز داری در ازدواج

نفر سومی، موضوع مطرح شود.

رازهای بعد از ازدواج

اما درباره رازهای امروز چطور؟ یک واقعیت مهم درباره ازدواج وجود دارد و آن این که هیچ چیزی نباید باعث از بین رفتن صداقت و راستگویی بین شما شود. دروغ‌های کوچک، پنهان کاری‌های به ظاهر بی اهمیت اگر فاش شوند می‌توانند بنیان اعتماد را بین شما از بین ببرند. اما در عین حال، بعد از ازدواج مواردی هست که به زندگی مشترک شما ارتباطی ندارد و می‌توانید آنها را با همسران در میان نگذارید.

اختلافاتی که در خانواده پدری شما بروز کرده، چیزی نیست که مستقیماً به همسر شما مربوط شود. حرف و حدیث‌هایی که پشت سر شما گفته می‌شود، نباید به خانه تان راه پیدا کند و اگر کسی از همسر شما بدگویی



چیزی نباید باعث از بین رفتن صداقت و راستگویی بین شما شود.

کرده، باید رازداری کنید و نگذارید او متوجه شود. یک واقعیت مهم درباره ازدواج وجود دارد و آن این که هیچ چیزی نباید باعث از بین رفتن صداقت و راستگویی بین شما شود. دروغ‌های کوچک، پنهان کاری‌های به ظاهر بی اهمیت اگر فاش شوند می‌توانند بنیان اعتماد را بین شما از بین ببرند.

چشم‌ها را باز کنید

در زمان نامزدی ممکن است دختر و پسر به دلیل ایجاد وابستگی میان آن‌ها، چشم خود را بر برخی حقایق ببندند. مهم‌ترین راه برای مقابله با وابستگی کوتاه کردن مدت زمان نامزدی و توجه به کیفیت این دوران است تا شناخت واقعی حاصل شود. به طور نمونه می‌توان به جای این که در مدت ۶ ماه هفته‌ای یک ساعت به این موضوع اختصاص دهند، زمان به ۳ ماه و هفته‌ای دو ساعت یا ۴۵ روز و هفته‌ای ۴ ساعت تغییر کند. به صورت فشرده اما به صورت عمیق مطالعات انجام می‌شود و از ایجاد وابستگی نیز جلوگیری می‌شود.

آنچه جوانان را در مساله ازدواج و تشکیل زندگی مشترک نگران می‌کند، ناگفته‌هایی است که افراد را در دو راهی گفتن یا نگفتن قرار می‌دهد که این موضوع نیز راه‌حل‌هایی دارد.

دختر و پسر در دوران نامزدی برای کسب شناخت از هم باید ویژگی‌های شخصی خود را بیان کنند و از علاقه‌مندی‌های خود صحبت کنند. به طور مثال این که «من بافتنی کردن را دوست دارم» یا «دوست دارم هر چند وقت یک‌بار مهمانی بگیرم»، با بیان این مسایل طرف مقابل می‌تواند خود را به خوبی سازگار کند. همچنین شما باید انتظار خود را از همدیگر نیز بیان کنید. این موارد جزو گفتنی‌های ضروری قبل از ازدواج هستند.

اما به جز اینها، همه ما رازهایی داریم که مربوط به گذشته ما هستند. آن‌چه که در دوران پیش از ازدواج برای خیلی‌ها نگرانی ایجاد می‌کند، برخی ناگفته‌ها در زندگی است که گفتن شان می‌تواند دردسرساز باشد و

نگفتن شان هم دردسرهای خودش را دارد. بنابراین سوالی که مطرح می‌شود این است: چه چیزهایی را باید بگوییم و چه چیزهایی جزو رازهای شخصی ما محسوب می‌شوند؟

ناگفتنی‌های قبل از ازدواج

یک قاعده کلی را باید به خاطر بسپارید. به طور کلی حفظ رازها در صورتی که آسیبی به زندگی مشترک شما وارد نکند، ایرادی ندارد. مثلاً این که شما در گذشته یک رابطه عاطفی یک طرفه را تجربه کرده‌اید، نباید با همسران در میان گذاشته شود اما این که یک نامزدی بهم خورده داشته‌اید، موضوعی است که او باید بداند.

حالا تصور کنید که شما با نامزد سابقتان رو در رو شده‌اید و احساس می‌کنید که از طرف او زندگی تان تهدید می‌شود. در این شرایط، باید موضوع را با همسران در میان بگذارید و از او کمک بگیرید. اینجاست که حد و مرز رازداری تعیین می‌شود. رازهای گذشته شما متعلق به خود شما هستند اما تا وقتی که آسیبی به زندگی مشترک امروزتان نرسانند.

این موضوع مصداق این حدیث است: «النجاه فی صدق». اگر این موضوع از زبان خود فرد توسط طرف مقابل شنیده شود، پذیرش این موضوع به مراتب بهتر است تا این که از طریق دیگری و توسط

خودکشی در بیماران روان پزشکی

حتی ممکن است هنگام اتمام یک جلسه نیز خشم نامناسبی از خود نشان دهند چون گمان می‌کنند که این تنهایی و ترک شدن دلالت بر بد بودن آنهاست. خرج کردن پول بدون احساس مسئولیت، رانندگی بی احتیاط، سوء مصرف مواد، پر خوری دوره‌ای و افکار مکرر خودکشی به طور دائم همراه با شخصیت‌های مرزی است. به طوری که خودکشی‌های موفق در بین ۸ تا ۱۰ درصد از این افراد رخ می‌دهد و خودآزاری (مثلا بریدن یا سوزاندن) نیز در میان آنها بسیار شایع است. (شراقتی، ۱۳۸۶)

اختلالات اضطرابی: در بین اختلالات اضطرابی حملات هراس بیش از سایر اختلالات موجب اقدام به خودکشی می‌شوند و به نظر می‌رسد که ۲۰ درصد از بیماران مبتلا به اختلال هراس اقدام به خودکشی‌های ناموفق می‌کنند ولی در صورت همراهی با افسردگی شدت اقدام به خودکشی افزایش می‌یابد. (آذر، نوحی و شفیع، ۱۳۸۵) در سال ۲۰۰۲ در بررسی ۲۰۰۷۶ بیمار دچار اختلال اضطرابی در مرکز بررسی پلوا آمریکا خطر خودکشی این بیماران را ۱۹۳ در یک صد هزار نفر اعلام کردند که میزان اقدام به خودکشی شش بار بیشتر بود و به ترتیب اختلال هراس، ترس اجتماعی، اختلال اضطراب اساسی، اختلال PTSD و سواس در صدر خودکشی این تحقیقات قرار داشتند. (همان منبع)

صرع: صرع شایع‌ترین بیماری عصبی مزمن در جمعیت عمومی است و ۳۰ تا ۵۰ درصد افراد مبتلا به صرع در طول بیماری خود مشکلات روان پزشکی پیدا می‌کنند. خطر خودکشی موفق در بیماران مصروع ۴ تا ۵ برابر جمعیت عادی است خودکشی به خصوص در صرع‌های لوب گیجگاهی بیشتر و خطر مرگ و میر بالاتر است. بعضی از صاحب نظران این خطر بالا را تا ۲۵ برابر ذکر کرده‌اند. خودکشی در صرع به تنهایی به واکنش بیمار در برابر عوامل

تنش زای روان شناختی مربوط نمی‌شود بلکه بیشتر در اثر تغییرات شخصیتی این بیماران (مرزی) و بروز سایکوزهای گذرا و توهمات پارانوئیدی و بی‌قراری‌های شدید آن رخ می‌دهد. در یک بررسی در ممفیس آمریکا در سال ۲۰۰۲ مشخص شد که خودکشی

میزان خودکشی در مردان با سابقه بستری در بیمارستان‌های روان پزشکی پنج برابر گروه‌های همسن در جمعیت عادی است و این آمار برای زنان دچار اختلال روانی و سابقه بستری ده برابر گروه‌های همسن است. در افراد مصروع می‌تواند برابر با خودکشی بیماران دوقطبی باشد. در این بررسی که ۱۰۷۳۹ بیمار مصروع در مرکز نگهداری ممفیس از سال ۱۹۸۷ تا سال ۱۹۹۹ مورد مطالعه قرار گرفتند مشخص شد که تمایلات خودکشی در بیماران دچار صرع مزمن که تحت درمان افسردگی قرار می‌گیرند، کاهش می‌یابد. بیشترین اختلال خلقی دیسفوریک گزارش شده و میزان خودکشی ۵ نفر در طول ۱۲ سال بوده است. (آذر، نوحی و شفیع، ۱۳۸۵)

سوء مصرف مواد: حدود ۹۰ درصد افراد مبتلا به وابستگی مواد افیونی تشخیص روان پزشکی دیگری نیز دارند که شایع‌ترین آن اختلال افسردگی اساسی است. پانزده درصد افراد مبتلا به وابستگی مواد افیونی حداقل یک بار مرتکب خودکشی می‌شوند. میزان خودکشی در معتادین به هروین بیست برابر جمعیت عادی است. (آذر، نوحی و شفیع، ۱۳۸۵) علت بالا بودن رفتارهای انتحاری در دسترس بودن مواد کشنده، استفاده داخل وریدی و مشکلات شخصیتی و افسردگی افراد معتاد است. مصرف مواد آفتامینی به خصوص مصرف مستمر آن به دنبال ترک شایع‌ترین علامت افسردگی و به خصوص رفتارهای خودکشی است. در سال ۲۰۰۰ حدود ۴ درصد جمعیت آمریکا از داروهای محرک استفاده می‌کردند. در مصرف فن سیکلیدین و کوکائین نیز رفتار انتحاری و دیگرکشی گزارش شده است. (همان منبع).

سوء مصرف دارو: علاوه بر اثرات مستقیم مصرف نا به جای دارو بر بهداشت عمومی، این امر تا حد زیادی مسئول تغییرات رفتاری است که غیر مستقیم منجر به بیماری‌زایی و مرگ و میر فزاینده می‌گردد، که فقط بدیهی‌ترین آنها شامل خودکشی، حوادث، غیبت از کار، اثر بر روی زندگی خانوادگی و اعتماد به نفس، فحشا و بزهکاری می‌باشد. (فرجاد، بهروش، وجدی، ۱۳۷۸) خطر خودکشی در کلیه وابستگی‌های دارویی به استثنای مصرف دخانیات، افزایش می‌یابد. این پدیده بعضاً ناشی از ناپایداری اساسی فرد دستخوش وابستگی می‌باشد، اما از طریق از دست دادن کنترل عاطفی در طول اضمحلال شخصیت ناشی از مصرف دارو، به مقدار قابل ملاحظه‌ای افزایش می‌یابد



۵۰ درصد آمار خودکشی مربوط به افرادی است که سابقه اختلال روانی دارند. همچنین ۴۰ درصد از افرادی که اختلال شخصیت دارند، ۸۵ درصد از افرادی که افسردگی دارند، ۴۰ درصد دچار سابقه اختلال روانی در خانواده هستند و ۳۰ درصد نیز اعتیاد دارند، اقدام به خودکشی می‌کنند.

۵۰ درصد آمار خودکشی مربوط به افرادی است که سابقه اختلال روانی دارند. همچنین ۴۰ درصد از افرادی که اختلال شخصیت دارند، ۸۵ درصد از افرادی که افسردگی دارند، ۴۰ درصد دچار سابقه اختلال روانی در خانواده هستند و ۳۰ درصد نیز اعتیاد دارند، اقدام به خودکشی می‌کنند. شایع‌ترین اقدام به خودکشی مربوط به افسردگی است و به ترتیب اعتیاد، اختلالات شخصیتی، سابقه ژنتیکی و... از علت‌هایی است که افراد اقدام به خودکشی می‌کنند. (امینی، ۱۳۸۴) خودکشی در بیماران روان پزشکی ۳ تا ۱۲ بار بیشتر از افراد طبیعی است و میزان این خودکشی‌ها بسته به سن و جنس، نوع بیماری و وضعیت سرپایی و بستری آنها تفاوت می‌کند. میزان خودکشی در مردان با سابقه بستری در بیمارستان‌های روان پزشکی پنج برابر گروه‌های همسن در جمعیت عادی است و این آمار برای زنان دچار اختلال روانی و سابقه بستری ده برابر گروه‌های همسن است. (آذر، نوحی و شفیع، ۱۳۸۵)

افسردگی:

خودکشی بیشترین ارتباط را با افسردگی دارد. افسردگی پیش‌درآمد اکثر خودکشی‌ها است. ۸۰ درصد بیماران خودکشی‌گرا به طور معناداری افسرده می‌باشند بیماران افسرده حداقل ۲۵ بار بیشتر از جمعیت‌های گواه دست به خودکشی می‌زنند. بیماران مبتلا به افسردگی هذیانی دارای بالاترین میزان خطر خودکشی هستند. (سپهوند، ۱۳۸۶) میزان شیوع افسردگی و خودکشی در دوران بلوغ به شدت افزایش می‌یابد. میزان خودکشی در میان نوجوانان در مقایسه با کل جمعیت بسیار بیشتر است. نکته قابل توجه این است که اقدام به خودکشی (در اثر افسردگی)، در بین نوجوانان عمدتاً از قبل برنامه ریزی می‌شود و به دلیل واکنش‌های فرد بر اثر احساس درماندگی نیست. (دوستی، ۱۳۸۴) سرانجام اعتقاد بر این است که رابطه قابل توجهی بین افسردگی و خودکشی وجود دارد ولی افسردگی همیشه منجر به خودکشی نمی‌شود. از سوی دیگر، بسیاری از رفتارهای شایع‌ترین اقدام به خودکشی مربوط به افسردگی است و به ترتیب اعتیاد، اختلالات شخصیتی، سابقه ژنتیکی و... از علت‌هایی است که افراد اقدام به خودکشی می‌کنند.

خودکشی گرایانه همراه با افسردگی نیست. (آذر، نوحی و شفیع، ۱۳۸۵) اسکیزوفرنیا: حدود ۱۰ درصد از بیماران مبتلا به اسکیزوفرنی خودکشی می‌کنند که معادل ۴۰۰۰ نفر بیمار اسکیزوفرنی است که سالانه در آمریکا خودکشی می‌کنند. اکثر بیماران اسکیزوفرن سابقه خودکشی در جوانی داشته‌اند. این بیماری در سنین نوجوانی نیز دیده می‌شود و بیشترین خودکشی اسکیزوفرن‌ها در چند هفته اول بیماری اتفاق می‌افتد. (همان منبع). در ایران حدود ۲۰ درصد جمعیت کشور به نوعی دچار یکی از انواع اختلال روانی خفیف تا شدید هستند که از این میزان حدود یک تا ۱/۵ درصد جمعیت کشور مبتلا به بیماری اسکیزوفرنیا به عنوان یک بیماری شدید روانی هستند. (صابری زفرقندی، ۱۳۸۳)

۵۰ درصد کل اسکیزوفرن‌ها اقدام به خودکشی می‌کنند و معتقد هستند عاملی که در این بیماری کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد افسردگی آنهاست که به اشتباه حالات عاطفی تحت اثر دارو تشخیص داده می‌شود.

پس از افسردگی سایر عوامل تسریع کننده خودکشی در این گروه بیماران عبارت است از: احساس پوچی و نیاز به فرار از شکنجه این بیماری، توهمات شنوایی آمرانه، باخبر بودن از نوع بیماری، تنها زندگی کردن، تغییر در روند بیماری، عودهای مکرر، مذکر بودن، سن پایین و تحصیلات بالا. (آذر، نوحی و شفیع، ۱۳۸۵) اختلالات شخصیت: اکثر افرادی که خودکشی می‌کنند با مشکلات شخصیتی گوناگونی روبرو هستند، زیرا اختلالات شخصیت از چند بعد قادر به ایجاد رفتاری انتحاری است:

- ۱- اختلالات شخصیت زمینه ساز اختلالات خلقی و مصرف الکل است.
- ۲- اختلالات شخصیت موجب بروز ناسازگاری شدید در روابط اجتماعی و روابط بین فردی می‌شود و توانایی‌های فرد را در کنار آمدن با اختلالات جسمی و روانی تضعیف می‌کند.
- ۳- حدود ۵ درصد از موارد اختلال شخصیت ضد اجتماعی خودکشی می‌کنند، زیرا شکل گیری شخصیت‌های ضد اجتماعی سیری مستمر و روندی پابرجا دارد. اوج رفتارهای ضد اجتماعی افراد در اواخر نوجوانی بروز می‌کند. پیش آگهی آن متغیر است و حدود ۳ درصد مردان و ۱ درصد زنان در اجتماع دارای چنین شخصیتی هستند. شیوع آن در زندانیان بسیار زیاد بوده و اعتقاد بر این است که ۷۵ درصد زندانیان دارای شخصیت ضد اجتماعی هستند. به این دلیل خودکشی در بین زندانیان سه برابر شایع تر از جمعیت عادی است. حدود ۳۰ درصد زندانیانی که خودکشی می‌کنند از ۶ ماه قبل تر تهدید به خودکشی و اقدام قبلی داشته‌اند. (آذر، نوحی و شفیع، ۱۳۸۵) شخصیت مرزی در بین دیگر اختلالات شخصیت در به بازی گرفتن دیگران هم‌تا ندارد. بیماران مرزی تنهایی را خودکشی در بیماران روان پزشکی ۳ تا ۱۲ بار بیشتر از افراد طبیعی استخوب تحمل نکرده و جستجوی همنشین را هر چند نامطلوب به تنها نشستن و احساس پوچی و بی کسی ترجیح می‌دهند. این افراد نسبت به شرایط محیطی نیز بسیار حساس هستند.

چگونه حالت های ناخوشایند روحی را از خودمان دور کنیم؟

افزایش طول عمرشان بیشتر باعث ناراحتی و خشم ما شوند.

۴ - از رنج به فلاکت نرسیم

درد و رنج به انسان تحمیل می‌شود ولی فلاکت را خود او انتخاب می‌کند! بعضی از اتفاقات در زندگی غیرقابل کنترل است مانند مرگ، بلایای طبیعی و بیماری. احتمال این که هر کدام از این اتفاقات در زندگی ما رخ دهد کم نیست و هر لحظه امکان وقوع آن وجود دارد، اما چگونگی پذیرفتن آن‌ها موضوعی است که بین آدم‌های مختلف متفاوت است و نتایج سرنوشت سازی را در پی دارد.

وقتی در شهری زلزله می‌آید و یک نفر تمام اعضای خانواده‌اش را از دست می‌دهد و تنها خودش زنده می‌ماند، راه‌های متفاوتی برای ادامه زندگی‌اش پیش رو دارد. می‌تواند تا آخر عمر یک گوشه بنشیند و به گریه و زاری پردازد و ... می‌تواند غم و غصه از دست دادن عزیزان را به این دلیل که دیگر کاری از او ساخته نیست، رها کند و با تمام قوا به ادامه زندگی خود پردازد و با این کار موجب خوشبختی و خود و افتخار از دست رفتگان شود. در واقع به جای اینکه از مشکل پیش



برای رهایی از این حالت‌های ناخوشایند باید تغییراتی در رفتارمان اعمال کنیم تا افکار بازدارنده را در ذهنمان محدود و افکار شادی‌زا را افزایش دهد.

آمده خود را به فلاکت و بدبختی برساند، آن را رها کرده و برای بقا و تداوم خوشبختی خود تلاش می‌کند.

۵ - دوست داشتن خود

قبل از اینکه از دیگران توقع داشته باشیم ما را دوست بدارند، خودمان، دوستدار خود باشیم. خیلی‌ها از این که خود را دوست بدارند احساس رضایت نمی‌کنند اما تا ما خودمان را باور نکنیم و نپذیریم، نمی‌توانیم ذهن پویایی داشته باشیم. باید هر چه هستیم را بپذیریم چه خوب چه بد، برای خوب بودن همیشه می‌شود تلاش کرد و مهم این است که خودمان را دوست داشته باشیم تا برای خوب بودنمان تلاش کنیم. نقص‌های خود را ببخشیم و بدانیم که دیگران هم به گونه ای خودکار آن‌ها را نادیده می‌گیرند. همان طور که دیگران هم کاستی‌هایی دارند و برای ما خیلی ناراحت کننده نیستند، پس بهتر است با خود آشتی کنیم و به جای شرم و تاسف از آن چه نتوانسته‌ایم، برای رسیدن به آن تا آخرین توان تلاش کنیم.

۶ - با افکار و سخنان بیهوده موجب آزار خود و دیگران نشویم

سخنانی که موجب تنش و استرس می‌شود گفتنشان روا نیست. بهتر است هر مطلب و گله و شکایتی را به زبان نیاوریم. کمی گذشت در چنین مواقعی باعث جلوگیری از جروب‌های بیهوده و اوقات تلخی‌های کسل کننده می‌شود.

۷ - با کودکان بازی کنیم

رفتن به دنیای کودکان خالی از لطف نیست. یادآوری دوران کودکی لحظات زیبایی را برای آدم‌ها رقم می‌زند، ضمن این که دنیای کودکان دنیای شاد و زیبایی است و بد نیست گاه گاهی به آن سری بزنیم.

هنگامی که شما از یک حالت روانی متعادل برخوردار باشید آن چنان که ذهنتان در آرامش اندیشه کند و رفتارتان آرام کننده افکار خسته دیگران باشد، نوعی از لحظات شاد و متنوع را برای خود و دیگران فراهم ساخته اید. لحظاتی که عاری از هرگونه استرس، اضطراب و دلهره و نگرانی است.

وقتی آدم‌ها بی دغدغه اوقات خود را سپری کنند راحت تر می‌توانند افکار خود را به سمت موضوعات شاد و سرگرم کننده سوق دهند. هنگامی که فکر و ذهن انسان درگیر مسایل استرس زا و بازدارنده می‌شود، ناخودآگاه در هاله‌ای از غم و اندوه قرار می‌گیرد که با دنیای شاد و متنوع در جنگ و تضاد است.

برای رهایی از این حالت‌های ناخوشایند باید تغییراتی در رفتارمان اعمال کنیم تا افکار بازدارنده را در ذهنمان محدود و افکار شادی‌زا را افزایش دهد.

۱ - بخشش

ما آدم‌ها عادت داریم قوانینی در ذهنمان تدوین می‌کنیم و هرکسی از آن‌ها سرپیچی کرد، ناراحت می‌شویم و او را نمی‌بخشیم. ما فکر می‌کنیم که با نبخشیدن او را تنبیه می‌کنیم و موجب سرزنش و ملامت وی می‌شویم. اما بهتر است بدانیم با نبخشیدن دیگران، بیشترین فشار روانی را به خود وارد می‌کنیم نه به او، زیرا تا زمانی که به این موضوع خاتمه نداده‌ایم

ذهن ما همین طور درگیر آن موضوع ناراحت کننده است و مدام آن اتفاق را مرور می‌کند و موجب رنجش خود می‌شود.

با دیدن فرد مورد نظر دچار استرس می‌شویم و تمام رفتارهای او برای ما آزار دهنده و تحریک کننده می‌شود. حتی بعضی مواقع بی‌جهت از دیگران دلخور می‌شویم که چرا به او محبت یا مدارا کرده‌اند. علاوه بر این هنوز معلوم نیست که فرد مورد نظر از این که ما از او دلخور و ناراحتیم و او را نبخشیده‌ایم نادم و پشیمان است یا نه؟! به هر حال چه پشیمان باشد چه نباشد، نبخشیدن دیگران بیش از هر چیزی به خود ما ضربه می‌زند و باعث دور شدن از لحظات شاد و سرزنده می‌شود.

۲ - محبت

ما به دیگران محبت می‌کنیم تا به آن‌ها ثابت کنیم دوستشان داریم، محبت ما موجب خوشحالی آن‌ها می‌شود که در نتیجه خوشحالی آن‌ها ما هم احساس رضایت و خرسندی می‌کنیم. به همین ترتیب لحظات شاد و زیبایی برای ما و شخصی که مورد محبت ما قرار گرفته است رقم می‌خورد. هر چه محبت و مهربانی ما به دیگران بیشتر باشد تاثیرشان در شاد زیستن ما بیشتر است. یادمان باشد که محبت به دیگران همیشه حس خوشایندی را در ما به وجود می‌آورد.

۳ - عدم بدگویی

بد گفتن از دیگران ذهن را در حالت دفاعی قرار می‌دهد و موجب درگیری ذهنی ما با خودمان می‌شود. در واقع با بدگویی از دیگران، مجددا رفتار ناراحت کننده او را در ذهن تکرار می‌کنیم و موجب عصبانیت و آزار خود می‌شویم. بهتر است رفتارها و اتفاق‌های بد را در همان لحظه تولدشان، از بین ببریم و نگذاریم تا با

چگونگی شکست دادن افکار مزاحم و تکراری

درمان متناقض:

به جای تلاش برای سرکوب افکار مزاحم، می توان مستقیماً بسراغ آنها رفت و بروی آنها متمرکز شد. به نظر می رسد که تناقض در تفکر؛ کمک به از بین رفتن آن می کند، ولی برخی تحقیقات ثابت کرده اند که این کار می تواند تنها به از بین بردن افکار مزاحم انجامد. این نظریه بر اساس «نمایش درمانی» در زمان طولانی شکل گرفته است. برای مثال؛ درمان ترس از عنکبوت با نمایش عنکبوت به بیمار و بطور آهسته و آرام و با لمس آن انجام می گیرد. این روش برای افراد کم جرات کارآیی ندارد، ولی در زمانی که افراد مجبور به مقابله با افکار و رفتار همراه با وسواس خود باشند، می تواند مفید واقع گردد.

پذیرش:

این روش هم می تواند مشابه روش های دیگر، کارآیی داشته باشد. شواهدی موجود است که اثبات می کند؛ پذیرش افکار مزاحم، به جای جنگیدن با آنها، می تواند مفید باشد. این دستورات عمل در یک مطالعه، نشان دهنده کاهش ناراحتی و فشار بر شرکت کنندگان است: «مبارزه با اندیشه مزاحم، مانند تقلا

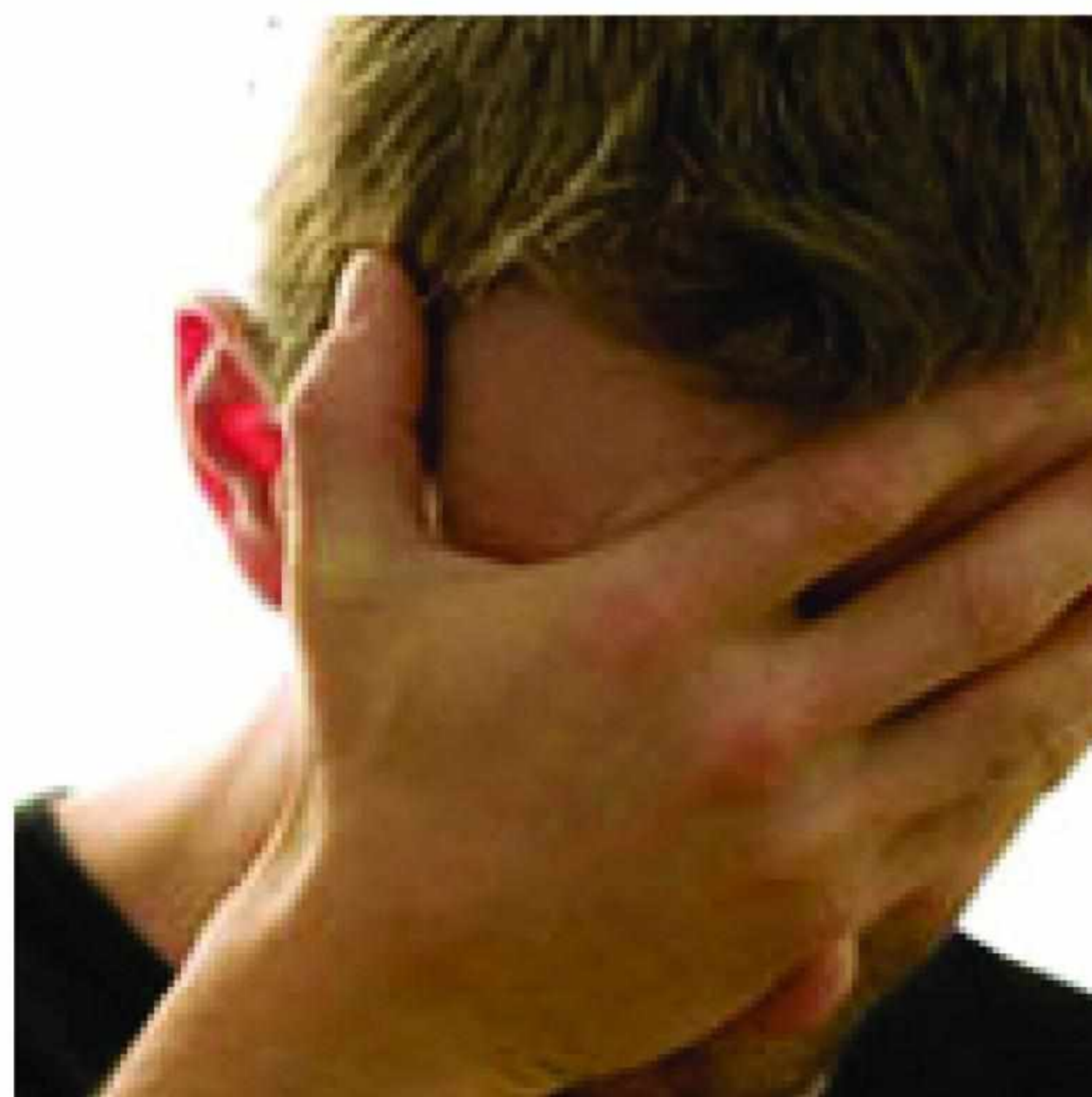
کردن در باتلاق است. افکار خود را مشاهده کنید. تصور کنید که آنها از گوش شما بیرون می آیند و از ذهن شما خارج می شوند. با علائم و نشانه ها مبارزه نکنید. از آنها اجتناب کنید و یا آنها را مجبور به دور شدن از ذهنتان کنید. تنها مشاهده گر باشید»

مراقبه:

مشابه روش پذیرش، مراقبه به ترویج شفقت و نگرش بدون قضاوت می انجامد و کمک می کند که افکار مزاحم به مکان دیگری، بغیر از ذهن شما، نقل مکان کنند. این نیز روش مفیدی برای مقابله با افکار مزاحم و تکراری است و همچنین، به بهبود تمرکز حواس شما کمک می کند. تصدیق خود:--- خود تصدیقی یک درمان روحی برای همگان است. این امر شامل تفکر در مورد صفات و باورهای مثبت برای افزایش اعتماد به نفس در اجتماع و کنترل خود می گردد و مزایای دیگری نیز دارد. این روش، همچنان که در آزمایشات علمی ثابت شده است، ممکن است که کمک زیادی برای مقابله با افکار مزاحم کند.

نوشتن:

در مورد تصدیق و تاکید بر خود و عمیق ترین افکار و احساسات خود بنویسید. آزمایشات علمی ثابت کرده اند که نوشتن، سلامت جسمی و روانی بسیار گسترده ای را به ارمغان می آورد. نوشتن در مورد عواطف می تواند برای مقابله با افکار مزاحم و تکراری بسیار مفید باشد.



تحقیقات نشان داده است که سرکوب تفکرات، کار آیی ندارد. پس چگونه می توان افکار مزاحم تکراری را متوقف کرد؟

هنگامی که افکار مزاحم در ذهن انسان گیر می کند باعث ناراحتی او می گردد. این امر می تواند از یک اشتباه در کار باشد یا هر چیز دیگری که باعث اضطراب، نگرانی و ترس شود. شهودی ترین روش برای مقابله با افکار مزاحم؛ سرکوب آنهاست که ما با استفاده از فشار، سعی در بیرون راندن آنها از ذهن خود داریم.

متأسفانه؛ بسیاری از مطالعات علمی ثابت کرده اند که روش سرکوب افکار نه تنها کارآیی ندارد، بلکه باعث بازگشت آنها با شدت بیشتری نیز می گردد. برای انسان؛ تکرار تجربیات بیهوده و بی نتیجه، بسیار کسل کننده و رنج آور است.

پس چه گزینه های دیگری برای رهایی از افکار مزاحم وجود دارد؟

متخصص سرکوب اندیشه، آقای دانیل وگنر، در یک مقاله برای روانشناسان امریکایی چندین روش نیرومند را برای مقابله با افکار ناخواسته تکراری پیشنهاد می دهد که در اینجا هشت روش را برای شما بازگو می کنیم:

تمرکز بروی حواس پرتی:

گرایش طبیعی انسان در هنگام تلاش برای خاموش کردن ذهن و تمرکز بروی یک موضوع خاص، این است که بروی موضوعات دیگر فکر می کند یا بقول معروف؛ حواس انسان پرت می شود. ذهن در اطراف و به صورت

سرگردان به دنبال موارد جدیدی است که بروی آنها متمرکز شود و نه آنچه که مورد نیاز در آن لحظه است. پرت اندیشی کارآیی ندارد، با این حال؛ مطالعات نشان داده اند که اگر بروی یک چیز منحرف شوید بهتر از آن است که ذهن شما سرگردان باشد، زیرا که سرگردانی بی هدف ذهنی با ناخشنودی همراه خواهد شد. پس بهتر است که بروی یک موضوع تمرکز کنید، مثلاً؛ یک قطعه موسیقی یا یک برنامه جالب تلویزیونی.

جلوگیری از استرس:

یکی دیگر از روش های شهودی برای اجتناب از افکار ناخواسته تکراری، تحت فشار قرار دادن خودمان است. در اینجا ایده این است که؛ شتاب و عجله مقدار کمی انرژی روحی برای رهایی از افکار مزاحم صرف می کند. تحقیقات علمی نشان می دهد که این رویکرد نادرست است. در واقع؛ مانند حواس پرتی، استرس نیز باعث بازگشت قوی تر افکار مزاحم می شود. بنابراین، از این روش برای جلوگیری از افکار ناخوشایند نباید استفاده کرد.

به تاخیر انداختن اندیشه برای بعد:

در حالی که تلاش مداوم برای سرکوب اندیشه های مزاحم باعث بازگشت شدیدتر آنها می شود، پژوهشگران در تحقیقات خود از کسانی که افکار مضطرب دارند، خواستند که نگرانی خود را به مدت نیم ساعت به تعویق اندازند. برخی مطالعات نشان دهنده آن است که افراد این کار را به عنوان مرحله جانبی سرکوب اندیشه های مزاحم می شناسند.

بنابراین، نگرانی خود را برای مدت معینی به تاخیر اندازید و احتمالاً این روش به راحت شدن ذهن شما در این مدت کمک خواهد کرد.

چرا پر خاشگر شدیم؟

۶- انعطاف ناپذیری

افرادی که از ویژگی انعطاف پذیری برخوردارند می‌توانند بسته به شرایط واکنش مناسب نشان دهند اما افراد انعطاف ناپذیر بدون در نظر گرفتن شرایط بر ارضای خواسته‌های خود پافشاری می‌کنند و در صورتی که چیزی خلاف میل شان باشد، واکنش منفی نشان می‌دهند.

۷- خوددوست داری

البته دوست داشتن و ارزش قائل شدن برای خود، ویژگی مطلوبی است که منجر به سلامت روان می‌شود اما خوددوست داری افراد پر خاشگر جنبه مثبت ندارد، همانطور که گفته شد عزت نفس این افراد معمولاً پایین است و آنها برای جبران این موضوع دست به واکنش‌های افراطی می‌زنند.

افراد پر خاشگر معمولاً در تعاملات بین فردی و اجتماعی به نیازها و عواطف دیگران توجهی ندارند و فقط خواسته‌ها و نیازهای خودشان را در نظر می‌گیرند. این افراد تا حدودی خودمحور هستند و نسبت به شرکت در مسائل دیگران بی‌علاقه‌اند.



اگرچه میان افراد پر خاشگر نیز مانند همه طیف‌های جامعه تفاوت‌های فردی زیادی وجود دارد، نتایج پژوهش‌ها نشان داده است برخی از ویژگی‌های شخصیتی میان این افراد مشترکند.

۸- خصومت

این ویژگی گرایش فرد را به احساس خشم، اعم از اینکه به صورت آشکار بروز کند یا به صورت نهفته در فرد باقی بماند، نشان می‌دهد. به طور کلی سطح احساس خصومت در افراد پر خاشگر بیشتر از سایر افراد است.

۹- سلطه‌گری

این افراد معمولاً تمایلی به پیروی و تبعیت ندارند. خود را مطیع قراردادهای اجتماعی نمی‌دانند و نسبت به سرزنش‌های اجتماعی حساس نیستند. حادثه جو و علاقمند به مبارزه‌اند. آنها زندگی را به مثابه میدان جنگ در نظر می‌گیرند و به جای استفاده از راه حل‌های مسئله مدار، می‌کوشند با پافشاری و ارباب در این مبارزه پیروز شوند. آنها دوست دارند در همه موقعیت‌ها برنده باشند اما موقعیت‌های برنده - برنده را دوست ندارند، بلکه شرایطی به وجود می‌آورند که خودشان برنده و طرف مقابل بازنده باشد.

۱۰- تمایل به تلافی اعمال ناشایست

افراد پر خاشگر معمولاً نسبت به رفتار دیگران حساس هستند و سعی می‌کنند هر عمل بدی را تلافی کنند. آنها تمایلی به بخشش ندارند و تصور می‌کنند فقط با انتقام گرفتن به آرامش می‌رسند.

اگرچه میان افراد پر خاشگر نیز مانند همه طیف‌های جامعه تفاوت‌های فردی زیادی وجود دارد، نتایج پژوهش‌ها نشان داده است برخی از ویژگی‌های شخصیتی میان این افراد مشترکند. مهمترین این ویژگی‌ها عبارتند از:

۱- عزت نفس پایین

یکی از دلایل اصلی پر خاشگری احساس ناکامی است. بیشتر افراد پر خاشگر تصویر مخدوشی از خود دارند، به عبارت دیگر آنها در باطن عقیده دارند انسان باارزشی نیستند و خود را دوست ندارند، همین امر موجب تحریک پذیری شان می‌شود.

از آنجایی که تا فردی خودش، خودش را دوست نداشته باشد، نمی‌تواند بپذیرد دیگری او را دوست دارد، این افراد معمولاً از رفتار دیگران سوءبرداشت می‌کنند. مثلاً اگر ببینند دو نفر در حال خندیدن هستند، تصویر خود آشفته‌شان به شدت متزلزل می‌شود و با خود می‌گویند، حتماً آنها به من می‌خندند و این تهدید خود (self) موجب خشمگین شدن آنها می‌شود.

۲- خویش‌تنداری نابسند

منظور از خویش‌تنداری یا نظم درونی این است

که فرد بتواند یک کار را آغاز کند و باوجود سختی‌ها و مشکلات آن را به پایان برساند. افراد پر خاشگر معمولاً در شروع کارها تعلل می‌کنند و به آسانی نیز ناامید می‌شوند و کار را رها می‌کنند. این افراد به آسانی با تکانشی شدن گیج و سردرگم می‌شوند و با شتابزدگی تصمیمات نابخردانه‌ای می‌گیرند.

۳- تصمیم‌گیری عجولانه

همانطور که اشاره شد افراد پر خاشگر معمولاً عجول و دستپاچه هستند و اغلب بدون توجه به نتیجه، فکر یا صحبت و عمل می‌کنند. حتماً شما نیز افراد پر خاشگری را دیده‌اید که پس از انجام رفتار پر خاشگرانه، به سرعت از اعمال خود پشیمان می‌شوند.

۴- فقدان وظیفه‌شناسی

افراد پر خاشگر معمولاً به اصول اخلاقی خود پایبند نیستند و تعهدات اخلاقی را به طور دقیق انجام نمی‌دهند. این افراد تا حدی غیرمسئول و بی‌ثبات هستند.

۵- فقدان خودمهارگری

خودمهارگری به معنای توانایی پیروی از درخواست، تعدیل رفتار مطابق با موقعیت و به تاخیر انداختن ارضای یک خواسته است. توانایی خودمهارگری خاصی که در اینجا اهمیت دارد مهارت کنترل خشم است. افراد پر خاشگر یا در دوران کودکی به خوبی این مهارت را نیاموخته‌اند یا لزومی به استفاده از آن نمی‌بینند.

پیوندتان را محکم کنید ایجاد پیوندهای قوی بین والدین و فرزندان

منظم در یک سری فعالیتهای شاد و مفرح با کودکان همراه باشید.

غذا خوردن باهم: برخی از اولیا عادت دارند غذای کودکان را قبل از غذا خوردن خودشان بدهند در حالی که غذا خوردن با هم روش بسیار خوبی برای صحبت کردن واقعی با یکدیگر و آشنا شدن بیشتر با روحیات یکدیگر است. این اقدام پلی است میان پایان یک روز پر مشغله و شروع ساعت استراحت و آرامش و خواب شبانه.

حق انتخاب:

اجازه دادن به یک کودک ۵ ساله برای خرید از یک فروشگاه پوشاک و یا مغازه اسباب بازی فروشی و انتخاب موارد ناچور و نامناسب کار منطقی و معقولی نیست. اما اگر اجازه دهیم که در انتخاب نهایی مان نظر آنها نیز لحاظ شود ضمن تقویت حس استقلال در آنها بیانگر حمایت و پشتیبانی شما از آنها برای رسیدن به خواسته شان نیز می باشد.

زمانهای اختصاصی: تخصیص زمانهای خاصی برای فرزندان فرصت رشد شخصیتی و فردی او را فراهم می آورد حتی اگر این زمانهای خاص یک قدم زدن کوتاه در حیاط

باشد. به فرزندان اجازه دهید که مدتی با شما تنها باشد و با شما صحبت کند تا به این طریق اعتماد او را به خود جلب کنید و در سالهای آتی که او به شدت نیازمند کمک و حمایت است مستقیماً به سراغ شما بیاید.

حق تقدم: بچه ها باید بدانند که در زندگی شما از ارجحیت خاص برخوردارند آنها به خوبی متوجه می شوند که چه موقع والدین دچار استرس و تنش هستند و حس می کنند که چه موقع مورد توجه اولیا نیستند. لازم است بدانید که فراموش کردن یک مشکل کاری و لذت بردن از محیط خانواده می تواند در کاهش اضطراب و استرس موثر باشد.

ابراز علاقه: از لحظه لحظه زمانهایی که با فرزندان سپری می کنید نهایت استفاده را بنمایید و از آن ساعتی مفید و مفرح بسازید خواهید دید که در پایان روز تمام کشمکش های کوچکی که شما با فرزندان داشته اید در حال از بین رفتن است و عشق و علاقه جایگزین تمام این مشکلات و بحث ها خواهد شد.

اگر در حال حاضر شما دارای فرزندان کوچکی هستید باید به خاطر بسپارید که بچه ها خیلی سریع بزرگ می شوند و هر لحظه که شما با آنها می گذرانید آنها در حال تحولند چه این مدت در یک پارک مشغول به بازی با آنها باشید و چه شبی آرام در منزل تان سپری کنید؛ خاطرات و پیوندها با گذشت زمان شکل می گیرند و در رابطه شما و فرزندان تاثیر می گذارند.



علی رغم اینکه والد بودن یک مسئولیت بسیار دشوار است اما حفظ رابطه نزدیک و داشتن رابطه دوستانه و باز با فرزندان می تواند تضمین کننده دوام رابطه همیشگی بین والدین و فرزندان در تمام مراحل رشد جسمی و روحی - روانی فرزندان باشد.....

پدر و مادر بودن (والدین بودن) یک مسئولیت و وظیفه بسیار سخت است که نیازمند صبوری و فعالیت زیاد و گشاده رویی است تا اطمینان حاصل کنید که می توانید در طول سالیان طولانی ارتباط خود با فرزندان را حفظ کنید و هیچ دستورالعملی وجود ندارد که به شما بگوید چگونه فرزندان را تربیت کنید که ارتباط و پیوند عاطفی عمیق و قدرتمندی با خانواده داشته باشد. اما در این مقاله سعی داریم نکات مورد توافق و اشتراک والدین را گردآوری کنیم تا بتوانیم دستورالعملی برای ایجاد ارتباطات مستحکم و در عین حال انعطاف پذیر بین بچه ها و خانواده ایجاد کنیم.

مانند هر رابطه ای ایجاد ارتباط مثبت بین والدین و بچه ها نیازمند کار و تلاش فراوان است تا به موفقیت ختم شود. علی در ادامه به ده راهکار ساده برای تقویت رابطه بین اولیا و فرزندان می پردازیم:

دوستت دارم: هر روز به فرزندان بگویید که چه قدر او را دوست دارید حتی اگر روزی با هم جرو بحث کردید و یا مشاجره داشتید باز هم ابراز عشق و علاقه به او لازم و ضروری است. در شرایط درگیری و بحث این ابراز علاقه نشان دهنده این است که شما فرزندان را بی قید و شرط و با وجود تمام کاستی ها و استعدادهایش دوست دارید.

وقت خواب (شب به خیر): به طور کلی تشریفات

متداول در هنگام خواب به بچه ها کمک می کند برای یک خواب آرام شبانه آمادگی پیدا کنند اما انجام یک کار خاص مانند خواندن کتاب مورد علاقه فرزند و یا مقید بودن به گفتن شفاهی «شب به خیر» به فرزندان با آهنگ و لحنی عاشقانه می تواند به آنها این پیام را بدهد که آنها برای والدین مهم هستند و این موضوع در سراسر حافظه زندگی شان باقی خواهد ماند.

علی رغم اینکه والد بودن یک مسئولیت بسیار دشوار است اما حفظ رابطه نزدیک و داشتن رابطه دوستانه و باز با فرزندان می تواند تضمین کننده دوام رابطه همیشگی بین والدین و فرزندان باشد.

در شرایط درگیری و بحث ابراز علاقه به فرزندان نشان دهنده این است که شما فرزندان را بی قید و شرط و با وجود تمام کاستی ها و استعدادهایش دوست دارید

اعتقادات دینی: حتی اگر شما از ان دسته از والدینی هستید که نمی توانید در عبادت های اجتماعی (نماز جماعت، نماز جمعه و ..) به طور منظم و مستمر شرکت کنید؛ اما به هر حال آموزش اعتقادات و باورهای مذهبی تان به فرزندان به آنها کمک می کند که بفهمند چرا یک سری از کارها را به طریق خاصی انجام می دهید و اجازه بدهید آنها از شما سوال بپرسند و شما صادقانه به آنها پاسخ دهید.

مشارکت دادن: اجازه مشارکت در فعالیتهای و کارهای روزمره به بچه ها فرصت بی نظیری برای ایجاد رابطه نزدیک تر با آنهاست. محول کردن وظایف کوچک به آنها موجب می شود آنها احساس با ارزش بودن کرده و به آنان کمک می کند نسبت به چیزهای اطرافشان حس مسئولیت پذیری داشته و حس مالکیت به آنها را پیدا کنند.

بازی: اصلاً مهم نیست که شما با فرزندان چه کار می کنید تا ساعتی را وقف سرگرمی و بودن با هم صرف کنید فقط مطمئن شوید که طبق یک برنامه

پدر بزرگ، مادر بزرگ ها ما را خوشحال تر می کنند!

افسردگی به آنها دست می دهد. محققان پیشنهاد می کنند که مفید واقع شدن برای سلامت ذهنی فرد بسیار مهم است بنابراین از کمک کردن و یا کمک گرفتن به دیگران هرگز خجالت نکشید.

با مشاهده رفتاری یک دهم از کودکان آمریکایی که با پدر بزرگ مادر بزرگ هایشان زندگی می کنند و ۳ میلیون کودکی که توسط پدر بزرگ مادر بزرگها رشد کرده اند می توان فهمید که نقش افراد مسن در زندگی نسل ها بسیار پررنگ می باشد و به نظر می رسد که پدر بزرگ مادر بزرگها به قوی تر شدن کودکان در آینده کمک می کنند. یک تحقیق از دانشگاه آکسفورد نشان می دهد که پدر بزرگ مادر بزرگها وقت بیشتری نسبت به والدین دارند و به خاطر همین بیشتر می توانند به حل مشکلات کودکان و برنامه ریزی برای آینده آنها کمک کنند، که این مساله به نوبه خود به کودکان در کنترل استرس ها یاری می رساند.

با توجه به آمارهای موجود در آمریکا، حدوداً ۵۶ میلیون پدر بزرگ و مادر بزرگ در آمریکا زندگی می کنند اما همچنین افراد مسن زیادی هستند که نوه ای ندارند و یا از خانواده های خود دور هستند. با توجه به تحقیقات منتشر شده در مجموعه مقالات آکادمی ملی علوم، این افراد میانسالی که دور از خانواده هایشان به سر می برند، حدود ۲۶٪ در یک بازه ۷ ساله طول عمرشان کمتر از دیگر میانسالان می باشد حتی اگر به تعریف خودشان احساس تنهایی نکنند. این نشان می دهد که حفظ روابط خانوادگی باعث طول عمر افراد مسن و همچنین شما می شود.

ماریان مک کواد همان زنی که روز پدر بزرگ مادر بزرگ به نام او ایجاد شده است، امیدوار بود که در خانه سالمندان برای افراد تنها یادبودی ایجاد شود. بنابراین چنانچه پدر بزرگ مادر بزرگ ندارید (و یا حتی اگر دارید) بروید و با یکی از افراد میانسال یک ارتباط دوستانه ایجاد کنید تا شاید بتوانید خودتان را هم خوشحالتر کنید



جای خالی مهربانی های بی دریغ پدر بزرگ و مادر بزرگ هایمان، هر چه بزرگ تر می شویم پررنگ تر می شود، چیزی که در دنیای مدرن به فراموشی سپرده شده است، نوشته دکتر آرز را در مورد اهمیت حضور آنها در زندگی بچه ها بخوانید

پدر بزرگ مادر بزرگ ها

دکتر آز معاون رئیس و استاد جراحی دانشگاه کلمبیا و رئیس موسسه قلب و عروق نیویورک است و به خاطر برنامه معروف تلویزیونی اش درباره سلامتی مشهور است، برنامه دکتر آز، سه بار پیاپی برنده جایزه امی شده است. ۹ سپتامبر روز جهانی پدر بزرگ مادر بزرگ ها بود، امسال این روز برای من معنای دیگری داشت. دخترم و دامادم به تازگی اعلام کرده بودند که قرار است صاحب یک فرزند شوند یعنی اولین نوه من. من و همسرم لیزا بسیار خوشحالیم و به شدت منتظریم که عضو جدید خانواده به دنیا بیاید (بدون اینکه مجبور باشیم خودمان پوشکش را عوض کنیم). من و همسرم از اینکه قرار است نوه دار شویم بسیار افتخار می کنیم و منتظریم که دختر زیبایمان در دامان خانواده اش رشد کند.

من و همسرم لیزا هنوز بر سر اینکه نوه ما در آینده به چه اسمی صدایمان بزند به توافق نرسیدیم اما تنها چیزی که از آن

مطمئن هستیم این است که می خواهیم بهترین پدر بزرگ و مادر بزرگ را داشته باشیم. چه پدر بزرگ و مادر بزرگ باشید یا یکی از آنها را داشته باشید باید بدانید که این رابطه نزدیک بین شما و نوه تان برای شما فواید زیادی از جنبه سلامت ذهنی و عاطفی به همراه می آورد و همچنین باعث طول عمر نیز می گردد.

بله پدر بزرگ مادر بزرگ ها به خاطر آغوش همیشه بازشان، قصه هایشان و استفاده از تجربیاتشان فوق العاده اند اما هدیه ارزشمند آنها به نوه ها به همین چیزها ختم نمی شود. در حقیقت، تحقیقات اخیر که در کالج بوستون انجام گرفته ارتباط نزدیک بین پدر بزرگ مادر بزرگ ها با نوه ها را بیشتر در رسیدن به سلامت ذهنی برمی شمرد و این سلامت ذهنی فقط از آن پدر بزرگ مادر بزرگ ها نیست. حمایت هر دو طرف از هم باعث می شود که میزان افسردگی در آنها کاهش پیدا کند و هر چه این رابطه قویتر و نزدیکتر باشد مزایای بیشتری دارد.

محققان دریافته اند که زمانی که پدر بزرگ مادر بزرگ ها حمایت های عینی تری را به نوه هایشان بدهند، از قبیل کمک در انجام بعضی تکالیف، خرید رفتن با آنها و یا حمایت های مالی، از لحاظ روانی احساس بهتری می کنند. اما چنانچه این حمایتها را بدون دادن فقط از جانب نوه ها و دیگران دریافت کنند، بیشتر احساس

بررسی تاثیر شرایط فیزیکی محیط کار بر عملکرد شغلی کارکنان سازمانها

کار است، علت استفاده از این روش آن است که موسیقی باعث می شود دوره های ملالت و خستگی کاهش پیدا کند و کارکنان هشیار بمانند.

۴- ساعت کار

افزایش ساعات کار، افت تولید ساعتی و هفتگی را به همراه می آورد و موجب می شود که کارگران وقت خود را به بطالت بگذرانند. برعکس کاهش ساعات کار هفتگی، با افزایش تولید ساعتی و هفتگی و کاهش میزان غیبت کارمندان همراه است.

۵- اثرات درجه حرارت بر کار

نتایج تحقیقات نشان می دهد درجه حرارت موثر و زیاد، بر عملکرد شناختی، جسمی و ادراکی افراد اثر می گذارد

۶- طراحی محل کار

در طراحی محیط کار به دو نوع باز و بسته می توان از فضای داخلی آن استفاده کرد.

۱) فضای باز: در این نوع طراحی دیوار اتاق ها برداشته شده فضا وسعت می یابد. میز کار فرد در مقابل دیوار گذاشته شده و مراجع باید در



بررسی های روانشناسی نشان می دهد که اگر شرایط فیزیکی در محیط کار مناسب باشد، سبب بهبود بهره وری و ارتقای کیفی کار کارکنان خواهد شد. برای مطالعه اثر شرایط کار بر افراد، از معیارهای متفاوتی استفاده می شود. سه معیار اصلی عبارت از معیارهای فیزیولوژیک، روانی و تولیدی

کنار متصدی شغل بنشینند

- مزایای فضای باز:

- سرپرست واحد بهتر می تواند افراد تحت نظارت خود را جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده سازمان هماهنگ کند.

- کارکنان بهتر می توانند باهم ارتباط برقرار کنند در نتیجه بر میزان اجتماعی شدن آنان افزوده می شود. و...

معایب فضای باز :

- جذابیت محل کار کم میشود.

- حریم افراد تنزیل می یابد و...

۲) فضای بسته: این نوع طراحی همان اتاق کار مستقل و شخصی است. معایب فضای باز را ندارد و به همین علت متداولتر و بهتر از فضای باز می باشد.

نتیجه گیری

در بحث عامل روشنایی هر اندازه میزان نور مناسب تر باشد، عملکرد کارکنان به همان اندازه بهتر خواهد بود. گفتیم که ناشنوایی یا افت شنوایی حاصل از سر و صدا قابل جبران نیست. درباره اثر موسیقی اکثر کارکنان دوست دارند که در محیط کار موسیقی نیز پخش شود. درباره ساعات کار روزانه و هفتگی، در مجموع به این نتیجه رسیدیم که اگر ساعات کار روزانه و هفتگی در هر وضعی بیشتر باشد، بازده افت خواهد کرد. درجه حرارت شدید در عملکرد شغلی و سلامت افراد و در عملکرد شناختی، جسمی و ادراکی افراد اثر منفی می گذارد.

معیارهای فیزیولوژیک

زمانی که انسان کار می کند، به ویژه اگر کار بدنی باشد، در حالت فیزیولوژیکی او تغییرات بسیار متعدد و متنوعی به وجود می آید. اگر کار به اندازه کافی طولانی و سخت باشد، امکان دارد که تواناییهای جسمی فرد به پایین ترین میزان خود برسد.

معیارهای روانی

برخی تغییرات روانی نیز، در جریان کار یا زمانی که فرد در شرایط خاصی قرار می گیرد، به وجود می آید. می توان به دو متغیر اشاره کرد که اولی معمولاً تحت عنوان کسالت به کار می رود و بر اثر اشتغال به کارهایی به وجود می آید که مورد علاقه فرد نیست. متغیر دوم، که در برخی موارد پیش می آید، تحت عنوان خستگی ذهنی به کار می رود و احساسهای کاملاً شناخته شده کوفتگی، بی میلی به کار، دلزدگی و...

تولید

تولید یا هر نوع شاخص معتبر از نتایج کار است.

عوامل فیزیکی محیط کار

۱- میزان روشنایی :

روشنایی یکی از شرایط بنیادی مؤثر در کار است تحقیقات نشان می دهد که عملکرد کارکنان، تحت تأثیر تیزبینی آنان قرار می گیرد. تیزبینی توانایی تشخیص اجزای کوچک اشیاء و تخمین فاصله آنها از

یکدیگر و از خود شخص است.

روشنایی و تضاد :

تیزبینی و تمیز اشیاء از یکدیگر به عوامل دیگری، مخصوصاً به شدت تضاد وابسته است. مثل رابطه بین درخشندگی شکل و درخشندگی زمینه ای که شکل در روی آن قرار می گیرد

درجه مطلوب روشنایی برای کارهای مختلف، درجات مختلفی از روشنایی اعلام کرده اند.

۲- سروصدا

سروصدای محیط کار را، مهاجم بسیار مودی و خطرناک به حساب آورده اند، زیرا هر روز تعدادی از سلولهای شنوایی را از بین می برد.

- روشهای کاهش سروصدا

یکی از راههای کاهش اثرات سروصدا، تعیین زمان قانونی برای قرار گرفتن در معرض سطوح مختلف و صداست. روش دیگر، استفاده از وسایل خاصی برای جلوگیری از نفوذ سر و صدا به محل کار است (دولایه کردن پنجره ها، و نظایر آن) یکی از روشهای مناسب برای کاهش میزان سروصدای ماشینها، بهره گیری از فن آوری مهندسی است. برای مثال: استفاده از عایق لاستیکی در ماشین تحریر باعث می شود حرکات ارتعاشی آن کاهش پیدا کند یا بهره گیری از فن آوری اشعه لیزر باعث می شود سروصدای دستگاههای چاپگر رایانه ها، کاهش یابد.

۳- موسیقی

یکی از روشهایی که به ویژه در سالهای اخیر در غرب متداول شده است پخش موسیقی برای افزایش عملکرد شغلی و تأثیر مثبت در روحیه کارکنان هنگام

بدون داد زدن هم می‌توانید فرزندتان را تربیت کنید

حواستان به رفتارها و واکنش‌هایتان باشد و شاید کمک کند تا روشی غیر از داد زدن را برای تربیت کودک خود انتخاب کنید.

دوئل کردن

هنگام صبحانه، دخترتان از شما بستنی تقاضا می‌کند و به هیچ وجه هم تحمل شنیدن نه را ندارد. او با خود فکر می‌کند، اگر گریه کنم و جیغ بزنم شاید مامان آن را به من بدهد. او شروع می‌کند به جیغ زدن‌های اعصاب خرد کن و شما کنترل‌تان را از دست می‌دهید و سر او داد می‌زنید.



چرا والدین کنترل خود را از دست می‌دهند؟

هنگامی که کودک اعتماد به نفس والدین را از بین می‌برند (به حرف والدین گوش نمی‌کنند یا کارهایی می‌کنند که می‌دانند نباید انجام دهند)، این مساله برای پدر و مادر قابل تحمل نیست و در این موقعیت احساس درماندگی می‌کنند.

وقتی سر کودک داد می‌زنید دلیل آن بستنی یا هر چیز دیگر نیست، مساله بازگرداندن آن اعتماد و به دست گرفتن دوباره کنترل اوضاع است. دوئلی که بین والدین و کودک برقرار می‌شود در واقع نشان دهنده این است که به هم نشان دهند کدام یک قوی تر هستند. ما به این طریق می‌خواهیم به کودک یادآوری کنیم که ما مسوول و رئیس هستیم و حرف، حرف ما است.

برای برنده شدن در دوئل، هوشمندانه ترین روش بیرون آمدن از حالت جنگ و دعوا است. به جای اینکه شما در یک طرف میدان مبارزه و کودک در طرف دیگر بایستید و با هم بجنگید، بهتر است با یکدیگر همفکری کنید و برای حل مساله پیش آمده چاره بیاندیشید.

ابتدا موقعیت درست را برای او توضیح بدهید (ما برای صبحانه بستنی نمی‌خوریم). سپس چند پیشنهاد دیگر به او بدهید (آیا دوست داری شیر یا کورن فلکس بخوری؟). به این ترتیب کودک متوجه می‌شود او نیز تا اندازه ای روی شرایط کنترل و حق انتخاب دارد.

اگر این روش هم کارساز نبود، باید سعی کنید این تنش را با کمی خنده، شوخ طبعی و به دست آوردن دل کودک از میان ببرید. به طور مثال، خیلی بی مقدمه با هم برقصید یا بازی‌های موردعلاقه او را انجام دهید تا ذهنش از چیزی که خواسته منحرف شود.

گاهی اوقات تنها راه ساکت کردن بچه و اینکه به حرفتان گوش کند، داد زدن است. اما بهتر است ولوم صدای خود را پایین بیاورید و روش‌های بهتر و کارآمدتر را امتحان کنید.

این بچه‌های دوست داشتنی که گاهی واقعا روی اعصاب هستند، وقت‌هایی چیزهایی می‌خواهند که به هیچ وجه درست و مناسب نیستند؛ مثلا در روز برفی دوست دارند دمپایی بپوشند یا نیمه شب فیلم تماشا کنند.

این درخواست‌ها برای والدین بسیار ناراحت کننده هستند زیرا کودک درک نمی‌کند و به هیچ صراطی هم مستقیم نیست. نتیجه هم این است که پدر و مادر برای متوجه کردن کودک دست آخر به داد زدن روی می‌آورند.

بسیاری از کودکان ناخواسته روی مسایلی دست می‌گذارند که تنها چاره آن داد زدن است. این مساله به هیچ وجه خوب نیست. در حقیقت، نتیجه جیغ و داد کردن چیزی جز سردرد و اعصاب خوردی نیست. والدین پس از آن نیز احساس گناه می‌کنند و آرزو می‌کنند یکاش می‌توانستند طور دیگری این شرایط را مدیریت کنند.

این مساله برای کودکان نیز خوب نیست. اگر همیشه با داد و هوار کردن می‌خواهید بچه را سر جایش بنشانید، باید بدانید اعتماد به نفس و احساس امنیت را در وجود کودک خود از بین می‌برید. اما اگر فقط در شرایط خاصی دست به دامن فریاد می‌شوید، فرزند دچار آسیب روحی نمی‌شود اما برای تربیت کودک هم روش خوبی نیست. داد زدن ترسناک است و حس «جنگ در مقابل جنگ» را در کودک تقویت می‌کند. هنگامی که سر کودک داد می‌زنید در واقع درک اطلاعات توسط کودک را مختل می‌کنید.

اما وقتی به آرامی اشتباهش را به او گوشزد می‌کنید او با آسودگی خیال می‌تواند درک کند که منظور و هدف شما چیست. با داد زدن فقط به کودک می‌آموزیم هر وقت ناراحت یا عصبانی بود داد بزند.

دکتر هات یکی از کارشناسان تربیت کودک می‌گوید: «اگر کودک را کتک بزنید، او کتک می‌زند. اگر داد بزنید، داد می‌زند. اگر آرام باشید، آنها نیز یا می‌گیرند خونسردی خود را حفظ کنند.»

اگر به هر دلیلی سر کودک فریاد کشیده اید بسیار مهم است که از او عذرخواهی کنید و بگویید باید به روش دیگری این شرایط را کنترل می‌کردید.

دکتر هات اعتقاد دارد: «خیلی از والدین متوجه نمی‌شوند که هرکسی می‌تواند اشتباه کند، به همین دلیل اشتباه خود را قبول نمی‌کنند. بدتر اینکه برای این کار هرگز عذرخواهی نیز نمی‌کنند.» این باعث می‌شود تا بیشتر



بازخریدی

و مستخدم مزبور را از خدمت دولت معاف کند. وجهی که در ازای بازخرید خدمت مستخدم به او پرداخت خواهد شد عبارت خواهد بود از همه وجوهی که به صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان پرداخته به اضافه یک ماه آخرین حقوق پایه مستخدم در ازای هر سال خدمت کسر یک سال به نفع مستخدم محسوب خواهد شد. لازم به توضیح است که آماده به خدمت حالت مستخدمی است که شغلی را به عهده ندارد و در انتظار ارجاع خدمت است.

کارکنان تا قبل از موافقت با بازخریدی باید در محل اشتغال خود فعال باشند در غیر این صورت چنانچه غیبت داشته باشند با آنها بر اساس قوانین انضباطی برخورد خواهد شد.

تصمیم اداره

کارمندان رسمی دستگاه‌های اجرایی در حالات زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود در می‌آیند:

۱- انحلال دستگاه اجرایی ذی‌ربط ۲- حذف پست سازمانی کارمندان ۳- نبود پست سازمانی بعد از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق ۴- کارمندی که براساس تصمیم مراجع مذکور در هیات رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضایی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند.

تبدیل شدن وضعیت استخدامی به آماده به خدمت ممکن است منجر به بازخرید کارمندان شود. تبصره ۱ ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری در این خصوص می‌گوید: در دوران آمادگی به خدمت، به کارمندان مزبور حقوق ثابت پرداخت خواهد شد و در صورت عدم اشتغال در دستگاه‌های اجرایی دیگر، کارمندان آماده به خدمت در صورت دارا بودن شرایط بازنشستگی، بازنشسته و در غیر این صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازای هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصی‌های ذخیره شده بازخرید خواهند شد.

کارمندان رسمی یا ثابت دستگاه‌های اجرایی که تمامی یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیردولتی واگذار شده هم ممکن است با بازخرید سنوات خدمت مواجه شوند.

کارکنان کم‌کار

ماده ۴۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، روش دیگری را برای بازخرید خدمت کارکنان دولت پیش‌بینی کرده است. به موجب این ماده قانونی، کارمندان به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب بازخرید می‌شوند. آیین‌نامه اجرایی بند ۳ ماده ۴۸ قانون مدیریت خدمات کشوری در توضیح این شکل از بازخرید خدمت می‌گوید: کارمندی که در اجرای نظام ارزشیابی عملکرد کارمندان و دستورالعمل‌های مربوط، امتیارات آنان در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب از ۵۰ درصد کل امتیازات پیش‌بینی شده برای ارزیابی کارمندان کمتر باشد، در صورت نداشتن شرایط بازنشستگی موضوع ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، بازخرید می‌شوند.

تنبیه انضباطی

بازخرید خدمت به عنوان یک تنبیه انضباطی هم مورد استفاده قرار می‌گیرد. اگر کارمندی به تکرار تخلفاتی مثل گرفتن رشوه، سوءاستفاده از مقام اداری، استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق‌المشاوره، هدیه و موارد مشابه کند پرونده وی به هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع داده می‌شود و مجازات‌هایی که برای وی در نظر گرفته می‌شود، اخراج، انفصال دائم یا بازخرید خدمت خواهد بود. علاوه بر این تنبیه‌های انضباطی، وی باید در انتظار مجازات‌های قانونی هم باشد. در قانون رسیدگی به تخلفات اداری هم، یکی از مجازات‌هایی که برای کارمندان متخلف در نظر گرفته شده است، بازخرید خدمت است.

بازگشت به کار

سوالی که ممکن است پیش آید این است که آیا راهی هست که کارمند بازخرید شده به کار خود برگردد؟ پاسخ منفی است و ممنوعیت بازگشت به کار این کارمندان در قوانین مختلفی مورد تاکید قرار گرفته است. یکی از آخرین قوانینی که به این موضوع تاکید داشته است، قانون برنامه پنجم توسعه است که در بند (ب) ماده ۶۵ مقرر می‌کند: هرگونه به‌کارگیری افرادی که در اجرای قوانین و مقررات، بازخرید یا بازنشسته شده یا می‌شوند به استثنای مقامات، اعضای هیات علمی، اینترگران، فرزندان شهدا و فرزندان جانبازان ۷۰ درصد و بالاتر در دستگاه‌های اجرایی یا دارای ردیف یا هر دستگاهی که به نحوی از انحاء از بودجه کل کشور استفاده می‌کند، ممنوع و همچنین هرگونه پرداخت از هر محل و تحت هر عنوان به افراد بازنشسته و بازخرید توسط دستگاه‌های مذکور ممنوع است.

بازخرید خدمت عبارت است از اینکه دولت یا موسسه استخدام کننده بدون بازنشسته کردن مستخدم، سنوات خدمتی او را در ازای مبلغی بخرد و بدین وسیله خدمت وی خاتمه یابد.

رابطه استخدامی کارمندان با سازمان خود به شکل‌های مختلفی به پایان می‌رسد. یکی از این اشکال، بازخرید خدمت است. کارمند ممکن است خود در بازخرید خدمت پیشقدم شود یا اینکه اداره اقدام به بازخرید خدمت وی خود کند؛ در هر حال کسی که بازخرید خدمت شده است پس از آن دیگر نمی‌تواند به کار قبلی خود برگردد.

پیش از بررسی بایدها و نبایدهای بازخرید خدمت، باید گفت که آشنایی کامل با این مقررات جز برای متخصصان این حوزه به صورت کامل ممکن نیست چراکه قانون که قوانین قبلی را نسخ کرده باشد و به صورت جامع همه مقررات مربوط را در خود جای داده باشد، وجود ندارد. ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری در این باره قابل توجه است. قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵ تصویب شده و ماده ۷۴ این قانون از آن زمان تاکنون بارها اصلاح شده و تغییر پیدا کرده است. قانون مدیریت خدمات کشوری هم که قانون جدیدی است و برخی مقررات مربوط به بازخرید خدمت را در خود جای داده، تنها آن مقرراتی را در قانون استخدام کشوری نسخ می‌کند که با آن در تعارض باشند و متأسفانه هیچ اشاره صریح و روشنی به اینکه کدام مواد قانون استخدام کشوری اعتبار خود را از دست داده‌اند نشده است. علاوه بر این، تعداد زیادی از قوانین، مقررات و بخشنامه‌ها درباره بایدها و نبایدهای استخدامی وجود دارد که در این بسته حقوقی از میان تمام این مصوبات، تلاش می‌شود مقررات مربوط به بازخرید خدمت استخراج شود.

مفهوم

بازخرید خدمت عبارت است از اینکه دولت یا موسسه استخدام کننده بدون بازنشسته کردن مستخدم، سنوات خدمتی او را در ازای مبلغی بخرد و بدین وسیله خدمت وی خاتمه یابد. به طور کلی فردی می‌تواند بازخرید شود که واجد شرایط بازنشستگی نباشد. چنین شخصی با درخواست مستخدم و موافقت رئیس واحد می‌تواند بازخرید شود، در این صورت حقوق بازنشستگی به او تعلق نخواهد گرفت. شرایط بازنشستگی در ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری پیش‌بینی شده است. اگر کسی دارای این شرایط باشد، نوبت به بازخرید خدمت نمی‌رسد، بلکه بازنشسته می‌شود.

تقاضای کارمند

مستخدمان رسمی یا ثابت یا دارای عنوان‌های مشابه هستند، از اداره خود به صورت کتبی درخواست بازخرید خدمت کنند. در صورتی اداره دولتی با درخواست آنها موافقت خواهد کرد که شرایط زیر وجود داشته باشد:
- کارگر و مشمول قانون کار نباشند.
- سن بازنشستگی نرسیده باشند.

لازم به توضیح است که بر اساس ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند کارمند خود را بازنشسته کند:

الف- حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و ۳۵ سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال.

ب- حداقل ۶۰ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت با ۲۵ روز حقوق، شرط سنی مزبور در بند (ب) برای متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر است و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌شود. در مشاغل غیرتخصصی مشغول فعالیت باشند: شرایط بازخرید کارمندی که مشاغل تخصصی دارند دشوارتر است. دستگاه‌های اجرایی موظفند کارمندی را که دارای ۶۵ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت هستند، بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی ۷۰ سال است. این کارمندان تخصصی که سابقه خدمت آنها کمتر از ۲۵ سال است، در صورتی که بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به ۲۵ سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند.

کارکنان همه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها و موسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، موسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، می‌توانند از این حق استفاده کنند. (تبصره ۱ ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری) در این صورت معادل ۴۵ روز حقوق و مزایای مستمر در ازای هر سال سابقه خدمت قابل قبول (در صورتیکه کسر یک سال بیش از شش ماه باشد، یک سال تمام محسوب خواهد شد) به علاوه کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداختی سهم مستخدم و حقوق و مزایای مرخصی‌های استحقاقی استفاده نشده وی پرداخت خواهد شد.

علاوه بر این دولت می‌تواند به تقاضای «مستخدم آماده به خدمت» سابقه خدمت او را بازخرید

با افسردگی این طوری کنار بیاید

تظاهر کنید؛ گاهی خنده های مصنوعی هم می تواند حس خوبی را به مغز شما منتقل کند. برای گول زدن تیرگی های درونی برای آنها فیلم آدم های شاد و خوشحال را بازی کنید. این مساله باعث می شود تا مغزتان باور کند آدم شادی هستید و به تدریج از حالت خمودگی و کسالت روحی خارج خواهید شد.

۶. طبق برنامه ریزی زندگی کنید

شادی برایتان سخت باشد که برای زندگی خود برنامه ریزی دقیق و دایمی داشته باشید و به همه بندهای آن نیز عمل کنید. اما اگر برای روزهای خود برنامه داشته باشید، مغزتان درگیر اجرایی کردن آنها می شود و تا حد بسیاری از افسردگی و افکار بیهوده و تیره دور می شوید. صبح ها زودتر بیدار شوید. وعده های غذایی خود را به ۵ وعده کوچک و اسنک طوری در طول روز افزایش دهید. این موجب می شود تا شب خواب راحت تری داشته باشید. افرادی که از افسردگی رنج می برند اصولاً دچار اضافه یا کاهش وزن های غیرطبیعی هستند. به همین دلیل، بسیار مهم است برای زندگی خود برنامه ریزی درست و دقیق داشته باشید.

۷. به طور کلی از فاز منفی گرایبی بیرون بیاید

افراد افسرده همه مسایل دنیا را سیاه یا سفید می بینند. یا خوب هستند یا بد هستند و گویا هیچ حد وسطی در زندگی آنها تعریف نشده است. اما این قالب فکری منفی و مضر است. باید آن را تغییر دهید. این قالب ذهنی باعث می شود تا کمتر به شادی های زندگی فکر کنید. به طور مثال، به جای اینکه با خود بگویید «بودن یا نبودن من برای کسی اهمیتی ندارد.» دایم با خود تکرار کنید که: «همه مرا دوست دارند.» بدون شک انسان های مختلفی در زندگی هستند که شما را دوست دارند. به آنها فکر کنید و از این فاز منفی خارج شوید.



هنگامی که حس افسردگی دارید، هیچ چیز نمی تواند حالتان را خوب کند. دنیا تاریک و روابط بیهوده به نظر می رسند. گویا حتی خنده ها نیز همه ظاهری هستند و حالی برای تلاش برای خوب هم ندارید.

۸. خود را از جمع جدا نکنید

انسان های افسرده اصولاً حوصله ای برای بودن در جمع ندارند. ترجیح می دهند در سکوت تنهایی خود باشند تا اینکه بخواهند با دیگران تعامل داشته باشند. از اینکه در مورد مشکلات و مسایل ناراحت کننده خود با اعضای خانواده یا دوستان حرف بزنید، هراسی نداشته باشید. این باعث می شود تا راحت تر با افسردگی مبارزه کنید. اجازه ندهید حرف ها در دلتان انبار شوند. با دوستان قابل اعتماد حرف بزنید و خود را تخلیه کنید.

۹. باور کنید که قربانی نیستید

هنگامی که مساله ای درست پیش نمی رود خود یا دیگران را برای آن سرزنش نکنید. این شما هستید که انتخاب می کنید با مشکلات و مسایل چطور برخورد کنید. شما همیشه فرصت تحقق آرزوها و اهداف خود را دارید. اما این مهم به نوع انتخاب شما نیز بستگی دارد. شما تصمیم می گیرید که نقش قربانی و شکست خورده را بازی کنید، یا فردی باشید که مشکلات او را قوی تر می کنند و بیشتر به سوی موفقیت پیش می رود.

میلیون ها نفر در دنیا با مشکل افسردگی دست و پنجه نرم می کند و بسیاری از آنها ترجیح می دهند تا دارودرمانی کنند. مراجعه به روانپزشک خبره و مصرف داروهای تجویزی او هیچ اشکالی ندارد، اما بهتر است افسردگی را به صورت طبیعی درمان کنید.

هنگامی که حس افسردگی دارید، هیچ چیز نمی تواند حالتان را خوب کند. دنیا تاریک و روابط بیهوده به نظر می رسند. گویا حتی خنده ها نیز همه ظاهری هستند و حالی برای تلاش برای خوب هم ندارید. اما برای خارج شدن از این کسالت روانی چند راهکار برایتان داریم که بد نیست امتحان کنید. با این خودتراپی می توانید تا اندازه ای زیادی خود را از کسالت و بی حوصلگی و افسردگی خارج کنید.

بارهای مغزی خود را همین جا خالی کنید و به سوی آینده پیش بروید. روزهای شاد و روشن همیشه انرژی مضاعفی دارند که موجب بهبود روحیه تان می شوند. برای افزایش این روزها در زندگی خود از افسردگی دوری کنید.

۱. گذشته را در گذشته جا بگذارید

گذشته ها گذشته است. فراموش کنید. این را درک و باور کنید که نمی توانید گذشته ها را تغییر دهید، پس چرا دایم خاطرات گذشته را شخم می زنید؟ چه سودی برای شما دارد؟ هیچ. پس در حال حاضر زندگی کنید. حال و آینده را در نظر گرفتن بسیار بهتر از گیر کردن در گذشته است. البته زمان زیادی را نیز برای آینده صرف نکنید. از لحظه های کنونی خود لذت ببرید و در همین زمان زندگی کنید تا هرگز حسرت از دست رفتن آنها را نخورید.

۲. مسایل را برای خود بزرگ نکنید

از اینکه هر مشکل کوچکی که برایتان پیش می آید را خیلی بزرگ جلوه دهید، دست بردارید. برای هر مشکل

و مساله ای در زندگی یک راهکار وجود دارد. اگر از چیزی رضایت خاطر ندارید، برای بهبود آن تلاش کنید. هنگامی که زیادی به مسایل و مشکلات فکر کنید و آنها را در ذهن خود بزرگ و مهم تصور کنید، فرصت های زندگی را از دست می دهید. در این حالت نمی توانید از دام افسردگی فرار کنید و به آزادی ذهنی دست پیدا کنید. زندگی بسیار کوتاه است، سخت نگیرید و با شادی آن را سپری کنید. سعی کنید منطقی و واقعی به زندگی نگاه کنید تا افکار منفی شما را احاطه نکنند.

۳. مسایل را خیلی تحلیل و موشکافی نکنید

هنگامی که بسیار موشکافانه به عمق یک مساله یا مشکل می روید توان مبارزه با افسردگی را از دست خواهید داد. با تمرکز کردن روی مشکلاتی که آزارتان می دهند، فقط تصویر آن را در ذهن خود بزرگ تر می کنید و این روند شما را بیشتر به سمت ناراحتی و افسردگی سوق می دهند. باید از عادت تحلیل و موشکافی زیاد مسایل دست بردارید. بسیار مهم است که زندگی را با کیفیت عالی زندگی کنید. پس برای بهبود حال خودتان هم شده است از این کار دست بردارید.

۴. به مسایل مثبت فکر کنید

وقتی آدم افسرده است، فکر کردن به مسایل مثبت برایش کمی دشوار است. اما ناممکن نیست. سعی کنید با نوشتن لحظه های شاد و مثبت زندگی خود، شادی های زندگی را در ذهن خود پررنگ تر کنید. هر چه بیشتر به خوبی های کوچک و بزرگ فکر کنید، ذهنتان بیشتر از تاریکی خارج می شود. روحیه تان عوض می شود و می توانید زندگی معمولی و شاد را دوباره تجربه کنید. با خوبی کردن به دیگران، مهربانی، کمک یا حتی یک تماس تلفنی ساده که موجب خوشحالی اطرافیان می شود، برای خود لحظه های شاد و مثبت ایجاد کنید. ورزش کردن نیز در این امر بی تاثیر نیست.

۵. تظاهر کنید

این گزینه شاید برایتان عجیب باشد. همیشه همه می گویند باید نقاب های ظاهری را بردارید و خودتان باشید و هرگز به چیزی که نیستید، تظاهر نکنید. اما می گوئیم

آنچه باید درباره مراحل خواب بدانید!

مراحل ۳ و ۴: خواب عمیق

در این مراحل خواب عمیق است و به آن خواب «آرام» نیز اطلاق می‌شود، زیرا امواج مغزی کندی آن را شکل می‌دهند. در مرحله ۳ که چند دقیقه ای بیشتر طول نمی‌کشد، خواب بیش از پیش عمیق می‌شود تا اینکه به مرحله ۴ برسد. طی این مراحل:

- فشار خون کاهش می‌یابد
- ریتم قلب کند می‌شود
- تنفس آهسته و منظم است
- متابولیسم اساسی بدن کند می‌شود
- ماهیچه‌ها عموماً آرام و شل هستند
- حرکات چشمی وجود ندارد این خواب آرام بسیار نیروبخش است.

بدن از آن برای تشکیل دوباره ذخایر انرژی بهره می‌برد. این مراحل در بچه‌ها با ترشح هورمونهای رشد همراه است که از این نظر اهمیت بالایی دارد. مرحله آرام خواب عموماً نیم ساعت تا یک ساعت طول می‌کشد و بیدار شدن در این زمان مشکل است.

به طور کلی، ۲۰ تا ۲۵ درصد شب در این مرحله می‌گذرد و این خواب عمیق در ابتدای نیمه شب زمان زیادی را به خود اختصاص می‌دهد و

نزدیک صبح کاهش می‌یابد. خواب‌گردی، وحشت شبانه و رؤیا دیدن با صدای بلند در بیشتر موارد طی مرحله ۴ خواب اتفاق می‌افتد. پس از آن، فرد به مراحل خواب سبک تر (۲ و ۱)، با امکان بیداری‌های شبانه وارد می‌شود، بدون اینکه مرحله متناقض را گذرانده باشد.

مرحله ۵: خواب متناقض

حدود ۹۰ دقیقه پس از به خواب رفتن، فعالیت مغز ناگهان تغییر می‌کند و وارد مرحله خواب متناقض می‌شود. ریتم قلب و تنفس تشدید می‌شود، خون در مغز و زیر پلکها جمع می‌شود و چشمها حرکات سریعی دارند. از آنجا که فعالیت مغز شدید است، اما بدن آرام است به این مرحله خواب متناقض می‌گویند. البته انقباضات صورت، پاها و انگشتان ممکن است شکل گیرد.

این مرحله به طور متوسط ۲۰ دقیقه طول می‌کشد و عموماً خوابهای واضح تر و با جزئیات بیشتر که بهتر در خاطر می‌مانند، در این مرحله است.

مطالعات نشان می‌دهد ۸۵ درصد افرادی که در مرحله خواب متناقض بیدار می‌شوند، این بیداری را به یاد می‌آورند. در حالی که ۱۰ تا ۱۵ درصد افراد بیدار شده، در مرحله آرام متوجه این حالت می‌شوند. حدود ۴ تا ۵ مرحله خواب متناقض در شب اتفاق می‌افتد که مدت همه آنها یکسان نیست.

بخش اول معمولاً بسیار کوتاه و حدود ۱۰ دقیقه است، در حالی که بخش دوم ممکن است بیشتر از یک ساعت طول بکشد. در پایان این مرحله، فعالیت مغز مجدداً کند می‌شود و دومین دوره خواب شروع می‌شود.



«خواب» یکی از اساسی ترین نیازهای بدن است که کیفیت آن تأثیر خاصی بر فعالیتهای روزانه و سطح تمرکز فکری دارد.

شاید خواب به نظر امری ساده قلمداد شود، اما در واقع روند آن، فرایندی پیچیده و جالب است که توجه به آن می‌تواند نیازهای بدن را بخوبی تأمین کند.

توالی دوره های خواب

هنگامی که به خواب می‌رویم، بدن با تحولات متعددی مواجه می‌شود. مغز فعال می‌شود، سپس آرام می‌گیرد و دوباره فعال می‌شود. در واقع، شب آنقدرها هم که تصور می‌کنیم، مدت زمان طولانی و آرامی نیست.

متخصصان به کمک آنالیز امواج مغز توانسته اند پنج مرحله خواب را با توجه به سبک یا سنگین آن تشخیص دهند. این مراحل پشت سر هم هستند و جایگزین یکدیگر می‌شوند.

همچنین هر مرحله حدود ۹۰ دقیقه طول می‌کشد و در طول هر شب ۴ تا ۶ مرحله قابل تشخیص است که عبارتند از:

مرحله ۱-۲ سبک: به ترتیب ۵ درصد و حدود ۵۰ درصد کل خواب - سپس مراحل خواب عمیق تر ۳-۴: ۱۵ تا ۲۵ درصد کل خواب - سپس مرحله خواب متناقض به عنوان پایان دوره خواب و ۲۰ تا ۲۵ درصد کل خواب. در نیمه اولیه شب خواب سنگین تر است، در حالی که در نیمه دوم، توالی خواب سبک و متناقض است که مدت آن متناسب با هر مرحله است.

فرایند خواب همچنین در افراد و با توجه به سن با هم

متفاوت است. به عنوان مثال، در یک نوزاد خواب متناقض بیشتر است که ۵۰ درصد کل زمان خواب را تشکیل می‌دهد و دوره های خواب کوتاه تر و به جای ۹۰ دقیقه حدود ۵۰ دقیقه است. تمایز میان مراحل ۱-۴ از ۶ تا ۸ ماهگی ایجاد می‌شود.

مرحله ۱: به خواب رفتن این مرحله زمانی است که آرام در رختخواب دراز می‌کشیم و در واقع عبور از بیداری به خواب است. به نوعی خواب آلودگی نیمه هوشیارانه است که افکار حالتی مبهم و در هم دارند. تنفس و ضربان قلب کاهش می‌یابد. با اینکه کشیدگی عضلات همیشه وجود دارد، اما با این حال ماهیچه ها حالت شل شدن به خود می‌گیرند و چشمها زیر پلکهای بسته حرکات آرامی دارند. فعالیت مغز کاهش می‌یابد و جای خود را به امواجی به نام «تتا» می‌دهند که دامنه کوتاهی داشته و بارها با پیک یا برآمدگی امواج آلفا (امواجی با دامنه وسیع مرتبط با بیداری) قطع می‌شوند. در نتیجه کمترین صدایی سبب بیداری می‌شود و احساس می‌کنیم که نخوابیده ایم. همچنین در مدت این مرحله است که اغلب احساس ضربه یا افتادن می‌کنیم و ناگهان از خواب می‌پریم. این مرحله هیچ گاه طولانی نیست و عموماً کمتر از ۱۰ دقیقه طول می‌کشد. به طور کلی این مرحله ۳ تا ۵ درصد مدت کلی خواب را در برمی‌گیرد.

مرحله ۲: خواب سبک

در طول مرحله ۲ که خواب سبک است، به علت قدرت کشیدگی همیشگی ماهیچه ها می‌توانیم غلت بزنیم و حرکت کنیم البته بدون حرکات بینایی. در صورت بیدار شدن در این مرحله، ۶۰ درصد افراد احساس می‌کنند که خواب بوده اند. زمان این خواب حدود ۴۵ تا ۵۵ درصد کل زمان خواب است. هر مرحله حدود ۱۰ تا ۲۰ دقیقه طول می‌کشد. بیدار شدن در این مرحله نیز ساده است.

اشتباهات مدیران و تاثیر آن در روحیه کارکنان

ما بدین منظور دست به ارزشیابی می‌زنیم که به بهبود عملکرد کمک کنیم، نه آن که مقصر بیابیم و سرزنش کنیم. مدیرانی که این امر را فراموش می‌کنند اعتماد کارکنانشان و حتی سازگاری آنها را از دست می‌دهند.

۴- باور به این که فرم نرخ ارزیابی وسیله‌ای است عینی و بازتاب دهنده واقعیت به طور منصفانه:

بسیاری از مدیران برای ارزشیابی کارکنان از فرم‌های نرخ ارزشیابی استفاده می‌کنند، چرا که نسبت به گونه‌های دیگر ارزشیابی سریعتر انجام می‌گیرد. واقعیت این است که اگر از دو شخص بخواهید یک کارمند را ارزشیابی کنید، احتمال تطابق نتایج بسیار اندک است و این نشان می‌دهد این شیوه ارزشیابی تا چه حد ذهنی است. این مطلب را بارها و بارها به خود گوشزد کنید. نرخ‌ها ذهنی هستند. فرم‌های نرخ ذهنی است، عینی نیست



همانگونه که می‌دانیم مدیریت فرآیند به کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد.

برای مدیریت موفق و موثر، توانایی‌های ذاتی و اکتسابی معینی لازم است و مدیر موثر نیاز به توانایی‌های فنی، انسانی ادراکی، طراحی و حل مسایل دارد. یک مدیر موفق، نگرش و انگیزه‌های معینی دارد که در این خصوص جو ایجاد گردیده میان مدیر و کارکنان بر عملکرد و انگیزش کارکنان اثر دارد.

هر چه مدیر تعامل سازنده‌ای با کارکنان تحت فرماندهی خود داشته باشد متقابلاً کارکنان نیز در راستای برنامه سازمانی حرکت نموده و این حالت باعث ایجاد حالت سینرژی {تضایفی} در فعالیت‌های سازمانی شده و موجبات اثر بخشی و کارایی بیشتر سازمان می‌گردد اما در این بین ممکن است بر اثر کم تجربه‌گی مدیران در تقابل با کارکنان برخی از اشتباهات حادث گردیده که در فرآیند عملکرد سازمان اثر منفی بگذارد.

ذیل به برخی از اشتباهات رایج مدیران در تعامل با کارکنان اشاره می‌گردد.

اشتباهات مدیریتی

۱- وقتی کارکنان، خوب کار می‌کنند، مدیران اصلاً توجه نمی‌کنند، ولی در صورت خطا، آنها را سرزنش و بعضاً تنبیه می‌کنند.

۲- مدیران ناکارآمد، واقعیت‌ها را برای کارکنان بازگو نمی‌کنند. آنها در حالیکه اخبار خوشایند را بزرگ کرده و به شکل بزرگتابی شده به کارکنان خود نشان می‌دهند، سعی می‌کنند اخبار ناگوار را کوچک یا پنهان کنند.

۳- ارزیابی عملکرد افراد را عموماً بر اساس عملکرد انفرادی آنان محاسبه می‌کنند، ولی برای سینرژی و فرهنگ توان افزایی و هم افزایی ارزشی قابل نیستند.

۴- با افراد با کارکرد ناچیز و کارکرد برجسته، یکسان برخورد می‌کنند. این برخورد باعث می‌شود کارکنانی با موقعیت اول همیشه در حال تمسخر و پوزخند و کارکنانی با موقعیت دوم، همیشه بی‌انگیزه باشند.

۵- با اجرای سیاست تفرقه بینداز و حکومت کن، بر تیرگی روابط افراد سازمان دامن می‌زنند.

۶- کارهای کوچک را به آدم‌های بزرگ و شایسته و کارهای بزرگ را به آدم‌های نالایق می‌سپارند.

۷- با دیکته کردن قدم به قدم فعالیت‌ها، ابتکار عمل و خلاقیت را از کارکنانشان سلب می‌کنند. کوتاهی در گسترش حسن مسئولیت

۸- با عدم انعطاف پذیری و عدم استقبال از انتقادات «کوتاهی از مشورت با دیگران و کوتاهی در پذیرش انتقاد سازنده با روی باز، شجاعت و جسارت در نظریات و بیان عقاید را از کارکنان سلب می‌کنند.

۹- به دلیل عدم تشخیص فرصت‌ها و تهدیدها، از انجام به موقع و حرکت‌های توأم با ریسک معذور است.

۱۰- نداشتن برنامه ریزی استراتژیک و چشم‌اندازهای لازم، کوتاهی در حل مشکلات و شکایات سبب ناتوانی در برداشتن موانع از سر راه و در نتیجه بزرگ شدن مشکلات می‌شود.

با توجه به اینکه هر کدام از اشتباهات ذکر گردیده تعاریف عمومی و وسیعی دارد لذا در اینجا یکی از اشتباهات مدیریتی در تعامل با کارکنان که در اثر بخشی سازمان نقش موثری دارد و به عنوان ارزشیابی عملکرد نامیده می‌شود به صورت اجمالی و با جزئیات آن به صورت ذیل مورد بررسی قرار گرفته است

اشتباهات مدیران منابع انسانی

نمی‌توان سنجید اما نسنجیده عمل کرد. بسیاری از مدیران امروزه به دلایل متعدد دچار روزمرگی (مودا) شده و در نتیجه فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده انجام می‌دهند که تکرار انجام آنها منجر به باورهای غلط می‌شود. این مقاله سعی دارد مهمترین اشتباهات مدیران منابع انسانی و کارکنان را در رابطه با مدیریت عملکرد بیان نماید و در رابطه با پرهیز از این اشتباهات رایج الگویی ارائه کند.

همزمان با گرایش سازمان‌ها به سوی رقابت، تکنولوژی و مدیریت و ترقی اقتصاد نوین، فشار در جهت ایجاد لبه برنده طرح‌های استراتژیک برای سازمان‌ها افزایش می‌یابد. این طرح‌ها جهت اجرا نیاز به روش فوق العاده‌ای دارند تا سازمان‌ها را در صدر رقابت ابقا نموده و به طور پیوسته برای سازمان، صاحبان سهام و تمامی ذینفعان ذریبط، ایجاد ارزش نمایند

ده اشتباه رایج ارزشیابی

۱- صرف وقت بیشتر برای ارزشیابی عملکرد نسبت به طرح ریزی عملکرد و یا نسبت به ارتباط کاری موجود ارزشیابی عملکرد، نقطه پایان یک فرآیند پیوسته است

فرآیندی که مبنای آن ارتباط مطلوب میان مدیر و کارمند است. بنابراین به جای ارزشیابی در پایان سال، وقت بیشتری را باید صرف پیشگیری از مشکلات عملکردی نمود. هنگامی که مدیران در طول سال رویه مثبتی را اتخاذ می‌کنند، ارزشیابی ساده و آسان خواهد بود.

- مقایسه کارکنان با یکدیگر:

چنانچه می‌خواهید موجب پدید آوردن احساسات منفی شوید، به روحیه کارکنان خود آسیب بزنید و در آنها به گونه‌ای نامطلوب چنان حس رقابتی بوجود آورید که توان کار گروهی را از دست دهند، آنان را درجه بندی نموده یا با هم مقایسه نمایید. این شگردی تضمین شده است. بدین ترتیب مدیر نه تنها موجبات اصطکاک میان کارکنان را پدید می‌آورد، بلکه خود، هدف اصلی این کینه توزی قرار می‌گیرد.

۳- فراموش کردن این مطلب که هدف از ارزشیابی، پیشرفت است، نه سرزنش کردن:

۵- استفاده صرف از ارزشیابی برای تعیین حقوق کارکنان:

بسیاری از مدیران چنین می‌کنند. آنان تنها هنگامی که بخواهند افزایش حقوق کارکنان را تأیید یا رد کنند، دست به ارزشیابی می‌زنند. اما باید به خاطر داشت که ارزشیابی عملکرد برای «بهبود عملکرد» است نه فقط برای حقوق (گو این که برخی می‌پندارند، تنها برای حقوق است) هر شخصی؛ صرف نظر از این که مسأله پول (حقوق) در میان باشد یا خیر، نیاز به بازخورد در زمینه شغلی خود دارد.

- باور بدان که آنها در موقعیتی قرار دارند که می‌توانند ارزشیابی صحیحی به عمل آورند:

چنین امری غیرممکن است. بیشتر مدیران در موقعیتی نیستند که به حد کافی بر کارکنانشان نظارت مستمر داشته باشند. وانگهی، کدام مدیر تمایل به چنین کاری داشته یا زمان کافی در اختیار دارد؟ و کدام کارمند مایل است، مدیر کوچکترین حرکات وی را زیر نظر داشته باشد؟ به همین دلیل است که ارزشیابی، گونه‌ای همکاری میان مدیر و کارمند است.

۷- به تعویق انداختن یا لغو نشست‌های ارزشیابی:

این رویدادی بسیار شایع است. اما چرا نامطلوب است؟ زیرا کارمندان در می‌یابند که این فرآیند در سازمان آنها بی اهمیت یا ساختگی است. آنها آنقدر زیرک هستند که دریابند به ارزشیابی بهای چندانی داده نمی‌شود

۸- سنجش یا ارزیابی امور کم اهمیت:

یکی از حقایق زندگی این است که در انجام هر کار، آسانترین چیزهایی که می‌توان سنجید یا ارزشیابی نمود، کم اهمیت ترین آنهاست. مدیران، ارائه خدمات به مشتریان را فوراً با عباراتی چون «جواب تلفن را در زنگ تلفن دادن» یا مطالبی مشابه وصف و تعریف می‌کنند. اما آنچه را که آسان نمی‌توان سنجید، کیفیت کلی خدماتی است که مشتریان را جذب نموده و نگاه می‌دارد.

۹- شگفت زده کردن کارکنان در حین ارزشیابی:

یک فن تضمین شده برای اتلاف وقت و اثر نامساعد گذاردن بر عملکرد این است: در طول سال با کارکنان پیرامون عملکردشان صحبت نکنید! وقتی اشتباهی مرتکب می‌شوند، بدان نپردازید و آن را «ذخیره» کنید، سپس در نشست ارزشیابی تک تک موارد را مطرح کنید!

۱۰- باور به این که تمامی کارکنان و مشاغل را می‌بایست دقیقاً به طریقی یکسان و با یک شیوه واحد ارزشیابی نمود:

آیا تمام کارکنان برای بهبود عملکرد خود نیاز به چیزی یکسان دارند؟ بدیهی است، پاسخ منفی است. پاره‌ای نیاز به بازخورد مشخص دارند، پاره‌ای خیر. برخی بیشتر از دیگران نیاز به ارتباط دارند و بدیهی است که شغل‌ها متفاوت است. آیا گمان می‌کنید، می‌توان مدیر عامل شرکت فورد را با همان رویکردی ارزشیابی کرد که مسئول نظافت کارخانه را؟ در بیشتر موارد علت این اشتباه رایج این است که بخش پرسنلی یا منابع انسانی، مدیران را به چنین کاری وامی‌دارد. این امر تقریباً قابل درک است، اما هرگز از بیهودگی آن نمی‌کاهد

اشتباهات رایج دپارتمان‌های منابع انسانی

- تأکید و تمرکز بر کاغذ بازی

باور به این که فرم ارزشیابی بر مبنای نرخ می‌تواند از طرح دعوی‌های حقوقی توسط کارکنان جلوگیری کند به کار بردن یک سیستم خودکار

آموزش ناکافی یا ناصحیح مدیران پیرامون فرآیند ارزشیابی

آموزش ندادن کارکنان

باور به این که وادار ساختن مدیران به جمع آوری فرم‌ها سودمند است.

استفاده از روش یکسان در ارزشیابی

- ایفای نقش پلیس ارزشیابی

اضطراب تا کجا مفید است؟

نمی‌کنند. به همین دلیل همیشه درون آنها تنش و استرس وجود دارد. آنها باید کمی انتظاراتشان را کم یا اگر می‌توانند آن افکار مزاحم اضطراب‌آور را از ذهنشان بیرون کنند. این افراد مدام در آینده زندگی می‌کنند و آینده را هم بد و وحشتناک تصور می‌کنند و بر همین اساس هم زندگی می‌کنند در صورتی که باید بدانند هیچ‌گاه اتفاقاتی که در ذهنشان هست پیش نخواهد آمد.

با اضطراب مقابله کنیم یا از آن فرار کنیم؟

هرکسی با اضطراب‌هایش به روشی برخورد می‌کند؛ بعضی ترجیح می‌دهند از کنار آن رد شوند. برخی سعی می‌کنند از آن دوری یا به عبارتی فرار کنند و برخی هم ترجیح می‌دهند با اضطراب‌هایشان رودررو شوند و با آنها مقابله کنند. اول از همه باید گفت فرار و اجتناب از موقعیت‌های اضطراب‌زا نه تنها اضطراب را بهتر نمی‌کند بلکه آن را تشدید هم می‌کند. انسان از هرچه فرار کند ترسش از آن بیشتر می‌شود و به قول آن ضرب‌المثل معروف «در بلا بودن به از بیم بلاست»، یعنی وقتی با ترس‌ها و اضطراب‌ها مواجه شویم، می‌بینیم آنقدر هم که گمان می‌کردیم ترسناک نبوده و همین اضطراب‌ها را کم می‌کند.

اضطراب و استرس چه تفاوتی دارند؟

«استرس» معمولاً به دو معنی به کار می‌رود؛ یک زمان به عنوان عامل ایجادکننده و محرک اضطراب از آن یاد می‌کنیم و گاهی هم مرادمان از استرس، حالت اضطراب است. اگر بخواهیم کلی‌تر بگوییم، یکی از علائم استرس، همان حالت‌های اضطرابی است. یعنی استرس عام‌تر از اضطراب است و همان حالت فرد محسوب می‌شود که ممکن است او را از حالت تعادل خارج کند می‌گنات آری آر، مثلاً یکی از عزیزانش فوت کند یا شرایط شغلی سختی برایش پیش بیاید یا ... حتی می‌توان گفت اضطراب هنگامی در فرد بروز می‌کند که شرایط استرس‌زا در زندگی او بیش از حد طول بکشد یا به‌طور مکرر رخ دهد یا دستگاه عصبی بدن نتواند به مرحله مقاومت تنیدگی پایان دهد و بدن برای مدتی طولانی همچنان بسیج باقی بماند. در این صورت بدن فرسوده و در برابر بیماری‌های جسمی و روانی (مانند اضطراب) آسیب‌پذیر می‌شود.



رابطه اضطراب با سلامت و کارایی فرد یک رابطه خطی نیست یعنی افراد باید یک حدی از اضطراب را داشته‌باشند تا کارایی خوبی داشته‌باشند و زندگی‌شان روی روال منظم باشد.

رابطه اضطراب با سلامت و کارایی فرد یک رابطه خطی نیست یعنی افراد باید یک حدی از اضطراب را داشته‌باشند تا کارایی خوبی داشته‌باشند و زندگی‌شان روی روال منظم باشد اما اگر این میزان بیشتر از یک حدی شود کارایی فرد را به کل مختل می‌کند و بازدهی او را پایین می‌آورد. اضطراب همانند نمک غذاست یعنی مقداری از آن برای بهتر شدن غذا لازم است اما زیاد شدن آن می‌تواند غذا را خراب و طعم آن را شور کند. اضطراب مفید است چرا که افرادی که هیچ‌گونه اضطرابی ندارند راحت در خانه می‌خوابند و هیچ‌کاری انجام نمی‌دهند اما افرادی در زندگی فعال هستند و احساس اضطراب دارند و درواقع همین اضطراب مثبت افراد را به فعالیت و کار وادار می‌کند.

برای روشن‌تر شدن رابطه بین اضطراب و کارایی و خطی نبودن این رابطه باید گفت تا یک جایی اگر اضطراب زیاد شود کارایی هم بالا می‌رود ولی از یک جایی به بعد اگر اضطراب زیاد شود در کارایی فرد اختلال به وجود می‌آید و به مرور کارایی او کاهش پیدا می‌کند.

اضطراب مفید را چگونه بشناسید؟

تشخیص اینکه اضطراب ما در چه حدی است و اینکه آیا این اضطراب مفید است یا آثار منفی روی کار گاهی مشکل است. برای تشخیص بین این دو حالت بهترین کار این است که دقت کنیم ببینیم به واسطه اضطرابی که داریم کار و مسئولیتی را که در حال انجام آن هستیم خوب انجام می‌دهیم یا نه؟ اگر خوب انجام می‌دهیم، اضطراب ما مفید است. مثلاً برای درس خواندن مقداری اضطراب داریم و همان باعث می‌شود بهتر درس بخوانیم و نمره بهتری بگیریم، اما اگر آن اضطراب برای ما آنقدر مشغله ذهنی ایجاد می‌کند که مدام درگیری فکری داریم و حتی دچار تپش قلب می‌شویم، تمرکزمان را از دست می‌دهیم و... یعنی اضطرابمان بیش از اندازه شده و دیگر مفید نیست. یا زمانی که این اضطراب باعث ایجاد ناراحتی زیاد و سلب آسایش دایمی ما شود هم مشخص می‌شود که از میزان طبیعی فراتر رفته است.

اضطراب افراد کمال‌گرا مثبت است یا منفی؟

برخی از افراد همیشه در کارهایشان اضطراب دارند و همین اضطراب هم موجب پیشرفت کاری‌شان می‌شود. این افراد کمال‌گرا هستند و معمولاً از خودشان انتظار بالایی دارند و به سادگی احساس رضایت