

راز و رمز برقراری ارتباط

Mattison, Barbara

سرشناسه: متیسن، باربارا

عنوان و نام پدیدآور: راز و رمز برقراری ارتباط/جایگاه خود را در رابطه با دیگران بیابیم/باربارا متیسن؛ ترجمه فرزانه مهری.

مشخصات نشر: تهران: ققنوس، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۱۵۱ ص: مصور.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۰۴-۰۳۵۰-۰

وضعیت فهرست‌نویسی: فیبا

یادداشت: عنوان اصلی: Et si je trouvais enfin ma place!: Les secrets de l'intelligence relationnelle, 2016.

یادداشت: کتابنامه.

عنوان دیگر: جایگاه خود را در رابطه با دیگران بیابیم.

موضوع: هوش هیجانی

موضوع: Emotional intelligence

موضوع: روابط بین اشخاص

موضوع: Interpersonal relations

شناسه افزوده: مهری، فرزانه، ۱۳۴۳ -، مترجم

رده‌بندی کنگره: BF۵۷۶

رده‌بندی دیویی: ۱۵۲/۴

شماره کتاب‌شناسی ملی: ۷۵۱۱۸۲۲

راز و رمز برقراری ارتباط

جایگاه خود را در رابطه با دیگران بیابیم

باربارا متیسون

ترجمه فرزانه مهري



این کتاب ترجمه‌ای است از:

Et Si Je Trouvais Enfin Ma Place
Les Secrets de L'intelligence Relationnelle
Barbara Mattison
Groupe Eyrolles, 2016



انتشارات ققنوس

تهران، خیابان انقلاب، خیابان شهدای ژاندارمری،
شماره ۱۱۱، تلفن ۶۶ ۴۰ ۸۶ ۴۰
ویرایش، آماده‌سازی و امور فنی:
تحریریه انتشارات ققنوس

باربارا متیسون

راز و رمز برقراری ارتباط

جایگاه خود را در رابطه با دیگران بیابیم

ترجمه فرزانه مهری

چاپ اول

۱۱۰۰ نسخه

۱۴۰۰

چاپ پارمیدا

حق چاپ محفوظ است

شابک: ۰ - ۰۳۵۰ - ۰۴ - ۶۲۲ - ۹۷۸

ISBN: 978-622-04-0350-0

www.qoqnoos.ir

Printed in Iran

۲۵۰۰۰ تومان

فهرست

مقدمه ۹

فصل اول

چه جایگاهی به خود می‌دهم؟

- ۱۵..... کلیدهای تغییر
- ۱۶..... خودشناسی چیست؟
- ۱۸..... نشانگرهای شخصیت
- ۲۱..... جایگاهی که دیگران به من می‌دهند
- ۲۴..... حق‌شناسی و نگاه دیگران
- ۲۹..... چه جایگاهی می‌خواهم کسب کنم؟
- ۳۴..... درک همانندسازی خود: ما خود را با دیگران می‌سازیم
- ۳۶..... چرا باید تغییر کرد؟
- ۳۷..... در هر صورت تلاشتان را بکنید

فصل دوم

بشنویم اما اشتباه نکنیم

- ۴۵..... کلیدهای تغییر
- ۴۶..... کلمات
- ۵۰..... یک ابزار ارتباطی: برنامه‌ریزی عصبی-زبانی

- ۵۳ همسانی
- ۵۴ ت.ت.ا: ابزار کوچک تحلیل ارتباط بین فردی
- ۵۷ چرا باید تغییر کرد؟
- ۵۸ در هر صورت تلاششان را بکنید.

فصل سوم

با رفتار مثبت خود دیگران را تحت تأثیر قرار دهیم

- ۶۶ کلیدهای تغییر
- ۶۶ خوش بین... مانند قایق بادبانی کوچک؟
- ۶۹ تفکر مثبت: فراتر از روش کوئه
- ۷۵ لبخند زدن، کار کوچکی که می تواند برای همه سودمند باشد
- ۷۷ من خوبم؛ دیگری می گوید، تو خوبی
- ۸۱ کلید موفقیت را به دیگران بدهید؟
- ۸۵ میدان های فعالیتی که آدم گرت پیشنهاد می کند
- ۸۷ چرا باید تغییر کرد؟
- ۸۸ در هر صورت تلاششان را بکنید.

فصل چهارم

چرا به استقبال درگیری برویم: تعارضات، هیجانات و دیگر رفتارهای پرتنش

- ۹۷ کلیدهای تغییر
- ۹۷ عصبانیت، هیجانی از بین دیگر هیجانات
- ۹۸ چگونه هیجانات در گروه های فرهنگی ما بروز پیدا می کند
- ۱۰۰ کارکرد هیجانات
- ۱۰۲ هوش هیجانی چیست؟
- ۱۰۶ تحلیل رفتار متقابل و هیجاناتی که بجا و بیجا ابراز می شوند
- ۱۱۰ مدیریت تعارضات: و اگر دست من بود؟
- ۱۱۴ ش.ا.ر.پ: بلد باشیم مسائل را مطرح کنیم
- ۱۱۸ چرا باید تغییر کرد؟
- ۱۱۹ در هر صورت تلاششان را بکنید.

فصل پنجم

ابراز وجود کنید و در محیط کار جای خود را در میان دیگران پیدا کنید

- ۱۲۶ کلیدهای تغییر
- ۱۲۶ پیدا کردن جایگاه خود در گروه: نقش‌ها
- ۱۳۰ زنده‌باد تنوع عقاید!
- ۱۳۷ ایمیل‌ها: یکی از تله‌های بزرگ ارتباط در کار
- ۱۴۳ چرا باید تغییر کرد؟
- ۱۴۴ در هر صورت تلاش‌تان را بکنید
- ۱۴۴ وضعیت گروه‌تان را مشخص کنید
- ۱۴۹ کتاب‌شناسی

فهرست تمرین‌ها

- ۲۲..... ژنوگرام خود را رسم کنید
- ۲۷..... آینه دیگری شدن.....
- ۳۰..... در مورد چه چیزی هرگز کوتاه نمی‌آید؟
- ۳۱..... من ... هستم.....
- ۴۸..... معانی گوناگون.....
- ۵۲..... دقیق‌تر باشید.....
- ۵۶..... شما قضاوت کنید.....
- ۵۹..... توهمات بصری.....
- ۷۱..... مثبت باشید!.....
- ۷۲..... سیر فکری خود را دنبال کنید.....
- ۷۴..... من بدعنقم!.....
- ۷۷..... لبخند زدن را تمرین کنید.....
- ۸۰..... آیا شما خوبید؟.....
- ۸۴..... کار را تقسیم کنید!.....
- ۸۹..... «رفتار مثبت» خود را پرورش دهید.....
- ۱۰۱..... هیجانات خود را با دقت شناسایی کنید.....
- ۱۰۹..... هیجانات مزاحم را تشخیص دهید.....
- ۱۱۶..... بدانید چه کسی را «تو» خطاب می‌کنید.....
- ۱۱۹..... خشم خود را کنترل کنید.....
- ۱۳۶..... رفتار و هویت.....
- ۱۴۳..... ایمیل نوشتن را تمرین کنید.....

مقدمه

در جامعه فردگرایی ما، که دیدگاه حاکم به استقلال و خودرأیی افراد ارج می‌نهد، دشواری در یافتن جایگاه خود به شدت حس می‌شود. دیگر جایگاه افراد از نسلی به نسل بعد به ارث نمی‌رسد: ما لزوماً حرفه پدر و مادر خود را دنبال نمی‌کنیم، پسر یک کارگر لزوماً کارگر نیست، دختر یک بورژوا لزوماً بورژوا نیست. الگوها و وظایفی که از پدران و پدربزرگانمان به ما منتقل می‌شوند دست و پاگیر و انعطاف‌ناپذیر به شمار می‌آیند و دیگر مورد قبول نیستند.

دیگر الگوی حاضرآماده‌ای وجود ندارد، هر کس باید راه خود را بسازد. دیگر هویتی به ما داده نمی‌شود، باید آن را خلق کنیم. در نتیجه، چون از ما انتظار می‌رود خلاق و مبتکر باشیم، خود را تنها حس می‌کنیم. در چنین شرایطی، با وجود افراد متفاوتی که ما را احاطه کرده‌اند، به راحتی گیج و سردرگم می‌شویم و احساس نارضایتی می‌کنیم.

یافتن جایگاه خود مستلزم این است که موقعیت خود را نسبت به دیگران بسنجیم. و این تنها نشانه ثابتی است که در دست داریم: تمام اشخاصی که خودمان را با آن‌ها مقایسه می‌کنیم، که ما را می‌نگرند، که ما را دسته‌بندی می‌کنند. پس راه‌حل در روشی است که در مدیریت روابط

خود با دیگران اتخاذ می‌کنیم. هویت ما به یاری دیگران و در ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد. نگاه‌هایشان، سخنانشان، قدردانی‌شان، و حتی ناسپاسی‌شان نقش مهمی در یافتن جایگاهمان ایفا می‌کند.

ما جنبه‌های مختلف تعامل با دیگران را، که به شما کمک می‌کند جایگاه مناسب خود را بیابید، بررسی می‌کنیم. از ابتدا شروع می‌کنیم: عناصر تشکیل‌دهنده جایگاه مناسب شما کدام است؟ نقش دیگران در احساس ما نسبت به جایگاه مناسبمان چیست؟ سپس، اهمیت تعامل میان فردی و وضعیت هوش ارتباطی‌مان را مورد مطالعه قرار می‌دهیم. توانایی شنیدن حرف دیگران و رساندن حرف خود به دیگران بدین معناست که از سوء تفاهمات دوری می‌جوئیم. وانگهی، این‌که خود را در جایگاه مناسبی حس نمی‌کنیم، ممکن است ناشی از یک سوء تفاهم باشد! می‌توان مسئله را طور دیگری نگریست: در فصل سوم، به این مسئله می‌پردازیم که چگونه با پذیرای دیگران بودن می‌توانیم روابطمان را تغییر دهیم: توانایی ما برای اجازه دادن به دیگران برای یافتن جایگاهشان ارزشمند است و منافاتی ندارد با این‌که ما جایگاه خوبی کسب کنیم! و در مورد روابط ستیزه‌جویانه بین افراد هم صحبت خواهیم کرد. درگیری بین افراد گاهی اجتناب‌ناپذیر است — این‌که بخواهیم تمام مدت از این درگیری‌ها پرهیز کنیم فکر خوبی نیست. آیا دقیقاً از طریق درگیری نیست که تلاش می‌کنیم از جایگاه خود دفاع کنیم؟ خواهیم فهمید که چگونه با حفظ رابطه خود، می‌توانیم این کار را انجام دهیم. سرانجام، مثل خیلی‌های دیگر، ما نیز بهترین اوقات روزمان سر کار هستیم، پس به بررسی تعاملات خود با دیگران در کار می‌پردازیم و این‌که چگونه جایگاه خود را در کار بیابیم و برای دیگران نیز جا باز کنیم.

فصل اول چه جایگاهی به خود می‌دهم؟

در فصل اول، به بررسی وجوه مختلف چیزی که برایتان به معنی «در جایگاه خود بودن» است خواهیم پرداخت. متوجه خواهید شد که دیگران چه نقشی در رضایتمندی شما ایفا می‌کنند. ابزارهایی در اختیارتان قرار خواهد گرفت تا بتوانید جایگاهی را که مناسبتان است تشخیص دهید، و بالطبع به دیگران نیز اجازه بدهید که جایگاه خود را بیابند.

کریستین، با نگاهی مستأصل، جلو رایانه‌اش نشسته است. رایانه‌اش خوب کار نمی‌کند. به خود می‌گوید که به یک ویروس‌کش یا کلاً یک رایانه جدید نیاز دارد، اما رئیسش متوجه نمی‌شود چرا باید چنین هزینه‌ای متقبل شود. به نظرش می‌آید هر بار که چیزی از رئیسش خواسته، او رد کرده است. پس چه فایده‌ای دارد که از او درخواست کند؟

ژان پی‌یر، همکار کناری‌اش در سالنی که بیست نفر در آن کار می‌کنند، شروع می‌کند به سوت زدن. این کار اعصابش را خرد می‌کند: نمی‌تواند تمرکز داشته باشد. بلند سوت نمی‌زند، و دایم هم این کار را نمی‌کند، اما هر وقت که سوت می‌زند، کریستین احساس می‌کند که تنها صدایی است که به گوشش می‌رسد، صدای قژقژ یک موتور! با خوشرویی از او خواهش می‌کند (همه می‌گویند که کریستین آدم خوشرویی است)، اما فایده‌ای ندارد. ژان پی‌یر با کمی بی‌توجهی به او جواب می‌دهد: «بله، ببخشید.» و یک ساعت بعد، دوباره از سر می‌گیرد. به میز کارش چنگ می‌زند و چشم به آسمان می‌برد. ژان پی‌یر، در حالی که سرش توی پرونده‌هایش است، همچنان سوت می‌زند. از ته دل آرزو می‌کند ای کاش جای دیگری بود.

آیا می‌تواند در خانه آرامش داشته باشد؟ بعد از برداشتن بچه‌ها از

مدرسه، روشن کردن ماشین لباسشویی، خالی کردن ماشین ظرفشویی، گرم کردن لازانیای یخ‌زده (بله، امشب حوصله ندارد! فردا غذای تازه درست می‌کند)، حتماً خسته و کوفته خواهد بود. در نتیجه با آلن به خاطر هیچ و پوچ جر و بحث خواهد کرد. همین اتفاق هم می‌افتد. آن شب، موقع پا شدن از سر میز و جمع کردن سفره، کریستین جیغش به هوا می‌رود: «نمی‌تونم به‌کمک کنی؟» «اما من که به‌ت کمک می‌کنم! کافیه فقط بگی چی می‌خوای!» ساکت می‌شود، با دهان باز و هاج و واج یک لحظه به آلن نگاه می‌کند.

متوجه می‌شود که درست نمی‌داند از او چه می‌خواهد، یا اصلاً چه می‌خواهد.



کلیدهای تغییر

«احساس می‌کنم در جایگاه خودم نیستم.» این نگرانی ممکن است دلایل متعددی داشته باشد، و تأثیر متفاوتی بر هر یک از ما بگذارد، اما بیشتر از همه در روابط گذشته‌مان ریشه دارد، آن‌طور که خودمان را در نسبت با دیگران می‌سنجیم. مفهوم جایگاه به فضایی ربط پیدا می‌کند که اشغال می‌کنیم، حتی فضایی که برای زنده بودن به آن نیازمندیم، و همچنین طوری که خودمان را نسبت به دیگران ارزیابی می‌کنیم. انسان‌ها دارای جسم‌اند، جسمی که در فضایی قرار دارد که انسان‌هایی در تعامل با یکدیگر آن را اشغال کرده‌اند. این تعاملات ممکن است روان و هماهنگ باشد، مثل رقص باله، یا آشفته و ناموزون باشد، مثل سروصدای بوق ماشین‌ها — هیچ دلمان نمی‌خواهد در آن موقعیت قرار داشته باشیم!

پیدا کردن جایگاه خود بدین معنی است که قادر باشیم در شبکه ارتباطی‌ای حرکت کنیم که درون آن، با دیگران و به‌خصوص با خود، احساس هماهنگی و تفاهم می‌کنیم.

چه چیزی باعث می‌شود که بتوانیم بگوییم: «من در جایگاه خودم هستم»؟ از خود بپرسید! چگونه می‌فهمید که جایگاه خود را پیدا کرده‌اید؟ آیا به دلیل همسو بودن با ارزش‌ها و اولویت‌هایتان در زندگی است؟ آیا به این دلیل است که دورتان را عزیزانتان پر کرده‌اند؟ آیا از طرف افرادی که برایتان مهم‌اند، یا به طور کلی جامعه، مورد توجه‌اید؟ آیا به دلیل قرار گرفتن در موقعیتی (جغرافیایی، خانوادگی، حرفه‌ای) است که فرصت یافته‌اید توانایی‌های بالقوه خود را بروز دهید؟

مسلماً کمی از هر کدام! تنها زمانی که جایگاه خودمان را بیابیم، قادریم به دیگران هم جایگاهی بدهیم. و چنین چیزی مستلزم این است که خودمان را خوب بشناسیم، یعنی تاریخچه زندگی خود را بررسی کنیم، علایق خود را تشخیص دهیم و بین خودمان و واقعیت، انسجام و تفاهم پیدا کنیم.

■ خودشناسی چیست؟

شناختن خود: یک برنامه کامل است. یا بهتر است بگوییم یک سفر کامل است و قانون خاص از پیش تعریف شده‌ای ندارد. سفری است که شاید لازم باشد کسی در آن همراهی مان کند، البته واجب نیست. بودا در مسیر زندگی، به کمک مواجهات و مطالعاتش، به خودشناسی رسید (سیدارتا اثر هرمان هسه را بخوانید).^۱ به هر حال، در نهایت، این سفر شماسست. و هیچ کس دیگری نمی‌تواند آن را به جای شما انجام دهد. خودشناسی ممکن است از نقاط متفاوتی شروع شود: یافتن جایگاه خود، درمان بیماری روحی، پیدا کردن آرامش درونی، منطبق شدن با جامعه، خلاص شدن از رفتارهای ناکارآمد یا فقط مطالعه پیچ و خم‌های روان خود. همه‌مان در آغاز راه هدف یکسانی نداریم، و هدفمان ممکن است در طی راه تغییر کند.

هدف روان‌درمانی مراقبت، حمایت روحی و تسکین دردهای روانی است. لازمه چنین چیزی تلاش برای خودشناسی است. روش‌های درمانگری متعددی از روانکاوی الگوبرداری کرده‌اند، اما این شرط لازم و ضروری نیست. نظر به این‌که نمی‌خواهم فهرست کاملی از روش‌های گوناگون تهیه کنم، از میان نمونه‌هایی که از روانکاوی الگوبرداری نکرده‌اند یکی را نام می‌برم: درمان‌های شناختی و رفتاری (که بر پایه‌های علمی محکمی استوارند). روش‌هایی که کم و بیش از روانکاوی الهام گرفته‌اند بسیارند: هیپنوتیزم اریکسونی، تحلیل رفتار متقابل، درمانگری گشتالت و...

روانکاوی، به همان اندازه که یک روش و شیوه درمانگری است، میدان تحقیقات علمی نیز به حساب می‌آید، و در زمینه‌های فراوانی کاربرد دارد (انسان‌شناسی، سازماندهی، ادبیات و...). تا جایی که به ما مربوط می‌شود، روانکاوی نیازمند مؤلفه‌هایی ویژه است: جلسات منظم، کاناپه، گوش کردن

۱. رمانی از هرمان هسه که در سال ۱۹۲۲ در آلمان به چاپ رسید.

بی‌طرفانه روانکاو. فردی که تحت روانکاو قرار می‌گیرد موظف است به اصطلاح «هرچه به ذهنش خطور می‌کند» بر زبان آورد؛ این عمل تداعی معانی نام دارد. روانکاو به فرد کمک می‌کند که ناخودآگاه خود را مورد کاوش قرار دهد و به تمایلات خود پی ببرد. روانکاو از ابزارهایی مانند تحلیل انتقال، تحلیل مقاومت و تفسیر رؤیاها سود می‌برد. در واقع روانکاو روندی است که به آزادی و ویژگی فردی هر کس احترام کامل می‌گذارد و در آن، روانکاو در جایگاهی قرار دارد که فرد روانکاو شونده به او می‌دهد، و به روانکاو شونده کمک می‌کند تا خودش در مورد مفهومی که به زندگی و روابطش با دیگران می‌دهد به بررسی بپردازد. روانکاو می‌تواند پیشنهاد روان‌درمانی بدهد: در این صورت، دیگر از کاناپه استفاده نمی‌کند، بیشتر در نقش «باری‌دهنده» حاضر می‌شود، دوره درمان کوتاه‌تر است، اما از همان

نکات مفید

دنیای کوچک متخصصان روان را بشناسیم: معمولاً در زبان رایج، تمام تخصص‌های مختلف را یکی می‌شماریم:

- روانپزشک یک پزشک است. صلاحیت تجویز دارو دارد، به درمان بیماران روانی می‌پردازد.
 - روان‌شناس بالینی مدرک کارشناسی ارشد روان‌شناسی دارد و چندین دوره کارآموزی بالینی را گذرانده است. دارو تجویز نمی‌کند و فعالیتش تحت پوشش بیمه نیست. هدف فعالیت او ممکن است مراقبت، ارزیابی، انجام تست‌ها و توجه به ابعاد مختلف ذهن انسان باشد.
 - روانکاو به رشته روانکاو مربوط می‌شود، مطالعه ناخودآگاه.
 - روان‌درمانگر: تمام افرادی که در بالا ذکر کردیم می‌توانند روان‌درمانگر باشند.
- روان‌درمانگری شامل درمان و/یا حمایت روان‌شناسانه است. در فرانسه، از سال ۲۰۱۰، طبق قانون، عنوان روان‌درمانگر به کسی اطلاق می‌شود که دوره نظری روان‌درمانگری را گذرانده باشد و تعداد ساعات مشخصی را دوره کارآموزی بالینی دیده باشد.

ابزارهای روانکاوی متداول استفاده می‌کند (تفسیر مقاومت‌ها، تفسیر انتقال).

■ نشانگرهای شخصیت

«(MBTI, ProcessCom, Golden, Disc): دنیای رشد شخصی و حرفه‌ای پر است از ابزارها، فهرست‌های آماری و پرسش‌نامه‌هایی که به شما این امکان را می‌دهد تا خود را بهتر بشناسید. آن‌ها کم و بیش دقیق‌اند، بر پایه الگوهای کم و بیش علمی بنا نهاده شده‌اند، اما همه‌شان می‌توانند به شما کمک کنند تا وجوه شخصیتی خود را مورد کاوش قرار دهید. آن‌ها برای این درست نشده‌اند تا به بررسی ناخودآگاه یا معنی زندگی‌تان بپردازند، اما می‌توانند به شما کمک کنند تا بفهمید چگونه با دیگران ارتباط برقرار می‌کنید. اغلب کمک بزرگی است برای تبادل نظر با فردی حرفه‌ای یا درون‌گرومی آموزشی.

نظریه شخصیتی یونگ باعث پیدایش آزمون شخصیتی مایرز-بریگز (MBTI)^۱ شد که شاید یکی از معروف‌ترین ابزارهای موجود در این زمینه باشد. این آزمون، با آشکار کردن اولویت‌های رفتاری فرد، کمک می‌کند تا سنخ شخصیتی‌اش مشخص شود.

پرسش‌نامه MBTI، بر حسب چهار جنبه رفتاری، سنخ شخصیتی فرد را مشخص می‌کند:

- نیروی خود را از کجا به دست می‌آورید: درون‌گرا/برون‌گرا. نباید این عبارات را آن‌طور که در زبان رایج متداول‌اند معنی کرد. «برون‌گرا» در این جا بدین معنی است که برای نیرو گرفتن به سمت دیگران و دنیای بیرون تمایل دارید؛ «درون‌گرا» بدین معنی است که روی خودتان و زندگی درونی‌تان تمرکز می‌کنید.
- ترجیح می‌دهید برای جمع‌آوری اطلاعات چگونه عمل کنید: آیا به پنج حس خود و چیزی که مشاهده می‌کنید اهمیت می‌دهید، یا بیشتر به شم خود و به نگرشی کلی اعتماد دارید.

1. Myers-Briggs Type Indicator

- چگونه تصمیم‌گیری می‌کنید: آیا اهل تجزیه و تحلیل موشکافانه و منظمید، یا بیشتر به احساسات خود اعتماد می‌کنید.
- چگونه با دنیای بیرون روبه‌رو می‌شوید: آیا برنامه‌ریزی مرحله‌به‌مرحله در اولویت شماست، یا ترجیح می‌دهید که فی‌البداهه پیش بروید و بگذارید خود موقعیت راهنمایان باشد.

سعی کنید ببینید با همسر خود چگونه رفتار می‌کنید. به آخرین باری که با او اختلاف‌نظر داشتید فکر کنید. امکان دارد به دلیل تفاوتی باشد که از لحاظ شخصیتی و طبق معیارهای نشانگر MBTI بین شما دو نفر وجود دارد. مثلاً (گفتگویی که در ماه دسامبر رخ داد):

«باید حتماً تصمیم بگیریم برای تعطیلات تابستون می‌خوایم کجا بریم!»
«از حالا! شوخی می‌کنی! نمی‌خوام به خاطر پیش‌پرداختی که دادیم، احساس اجبار بکنم. تازه اگه نظرم عوض بشه، چی؟»
«اما اگه الآن این کار رو نکنیم، چیز خوبی گیرمون نمی‌آد. قیمت‌ها هم بالا میرن. این طوری می‌تونیم چند تا بلیت برای یکی دو نمایش در اون‌جا رزرو کنیم.»
«تو خلی! این‌که از قبل بدونم شش ماه دیگه قراره چی کار کنم من رو مضطرب می‌کنه!»
«تو آدم غیرمسئولی هستی! ندونستش من رو مضطرب می‌کنه!»

این گفتگو تفاوتِ مواجهه با دنیای بیرون را به طور تقریبی به ما نشان می‌دهد: آن‌هایی که برنامه‌ریزی را ترجیح می‌دهند در برابر آن‌هایی که فی‌البداهه پیش می‌روند.

این ابزار، بدون این‌که ما را اسیر دسته‌بندی نفوذناپذیری کند، نشانه‌هایی در اختیارمان می‌گذارد. دقت در روش کار و استفاده از مریبان دوره‌دیده کیفیت بالای حمایت را تضمین می‌کند.

گاهی اوقات رؤیای یه خونه فوق العاده
رو در سر می‌پرورونم، با یه باغ وسیع،
سالن سینما، زمین فوتبال در زیرزمین
و استخر روی پشت‌بام.

اما می‌دونی قیمتش چقدره؟
تازه، احتمالاً مدام نشستی
آب خواهیم داشت!



نکات مفید



کارل گوستاو یونگ (۱۸۷۵-۱۹۶۱) روانپزشکی سویسی بود که علاقه زیادی به کارهای نظری و بالینی فروید در مورد ناخودآگاه داشت. او بین سال‌های ۱۹۰۷ تا ۱۹۱۳ در کنار فروید کار کرد. حتی فروید دلش می‌خواست که یونگ جانشین او و سردمدار جنبش روانکاوانه شود. یونگ به فرهنگ‌ها و علوم غیبی نیز علاقه‌مند بود. مفاهیم کلیدی نظریه او، که بعداً «روان‌شناسی تحلیلی» نام گرفت، مبتنی بر وجود ناخودآگاهی ممعی است که از کهن‌الگوها، روح (یا روان) و مفهوم چهره اجتماعی (per-sona) تشکیل شده است. یونگ در کتاب سنخ‌های روان‌شناسانه (۱۹۲۰) نظریه شخصیتی خود را شرح داده که بعدها باعث به وجود آمدن MBTI شد. قطع رابطه‌اش با فروید به دلیل اختلافات شدید نظری بود: مثلاً یونگ منشأ لیبیدو را امر جنسی نمی‌دانست. یونگ برای تفسیر خواب از کهن‌الگوهای جهان‌شمول سود می‌جست، در حالی که فروید داستان شخصی سوژه را به اسطوره‌ها ترجیح می‌داد.

تاییدی کاهلر با الگوبرداری از تحلیل رفتار متقابل، که اریک برن کانادایی بنیان نهاده بود، پروسس کام (ProcessCom®) را به وجود آورد که در سال‌های اخیر به طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است: بنا بر نتایج به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه، شما را به طور اساسی یا مرحله‌ای همدل، کاری، سرکش، حامی، خیالپرداز و باپشتکار تشخیص می‌دهد. این ابزار، با توجه به مراحل که ممکن است در طول زمان متحول شود، بر جنبه پویای فعالیت روانی تأکید دارد.

چیزی که در این ابزار بسیار حایز اهمیت است کیفیت جلسات پرسش و پاسخ است که می‌تواند بر نتیجه به‌دست‌آمده تأثیر بسزایی داشته باشد. یک مشاور یا مربی مجرب می‌تواند به شما در درک نتایج پرسش‌نامه کمک کند تا در برابر زبان رمزآلود پرسش‌نامه‌ها و نتایجی که نمی‌توانید به خودتان ربطش دهید تنها نباشید. در مورد صلاحیت فردی که از شما سؤال می‌کند تحقیق کنید (آیا مدرک معتبر دارد؟) و به احساس خود اعتماد کنید.

توصیه متخصص

خودتان بهتر می‌دانید! این تست چیزی در مورد شما می‌گوید، اما باید آن را معنی کرد. این ابزارها و تست‌ها تکیه‌گاه یا نشانگرهایی‌اند تا ارتباط شما را با یک مربی یا یک روان‌درمانگر آسان کنند. بهترین جلسه پرسش و پاسخ، گفتگویی بیش نیست، آن هم با کسی که انگار در یک لحظه خاص از فعالیت روانی شما عکسی فوری می‌گیرد و معانی مختلف آنچه را می‌بیند با شما در میان می‌گذارد. هر چه باشد، فقط یک دسته‌بندی است، ساده‌سازی واقعیتی پیچیده که روان انسان را شکل می‌دهد.

■ جایگاهی که دیگران به من می‌دهند

چگونه روابطمان با دیگران ما را می‌سازد: داستان‌های خانوادگی

پدر و مادران اولین کسانی‌اند که به شما «جایگاهی داده‌اند». شما در رابطه والد-فرزندی، در ادامه نسل‌های خانوادگی‌تان جای گرفته‌اید. شاید اسم

یکی از اجدادتان را بر شما گذاشته‌اند، و پدر و مادرتان خواسته‌اند بدین صورت چیزی را از شما به آینده منتقل کنند. ممکن است فرزندی باشید که با تمام وجود انتظارش را می‌کشیدند، یا کسی باشید که دیر آمده و منتظرش نبوده‌اند. تمام این عوامل، که خیلی پیش از تولدتان وجود داشته، می‌توانند بر چگونگی ساخته شدن جایگاه شما تأثیر بگذارد.

تمرین

ژنوگرام خود را رسم کنید

ژنوگرام شما مانند شجره‌نامه‌تان است که با اطلاعاتی مربوط به نسبت‌ها و احساسات کامل شده است: با چه کسی تفاهم بیشتری دارید، با چه کسی مشکل دارید؛ عموی بزرگی که کسی به دیدنش نمی‌رود. به شما کمک می‌کند تا ببینید از کجا می‌آیید و دوست دارید به کجا بروید.

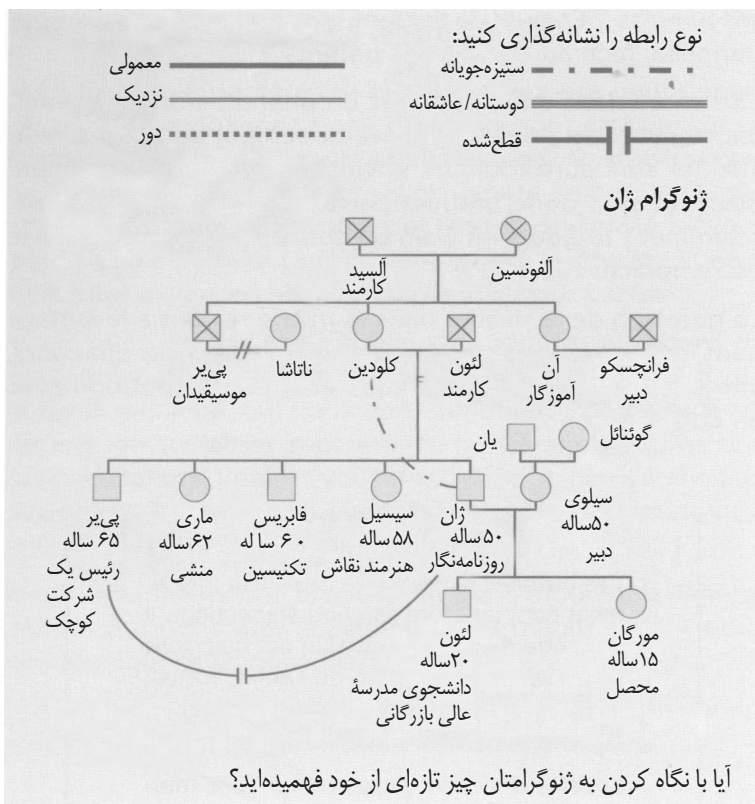
یک کاغذ سفید بردارید و اسمتان را وسط آن بنویسید، برای مردان یک □ و برای زنان یک ○ رسم کنید. با دیگر اعضای خانواده‌تان خطوط ارتباطی را رسم کنید، همین کار را برای اجداد و فرزندان فامیل انجام دهید. سپس تا جایی که می‌توانید پیش بروید، همچنان یک □ برای مردان و یک ○ برای زنان. اگر فردی فوت کرده، داخل مربع یا دایره یک ضربدر بکشید: ⊗ ⊗. ازدواج‌ها را با خط کامل — نشان دهید، و در صورت جدایی و طلاق روی آن را دو بار خط بکشید —//—.

خواهر و برادرها را به هم وصل کنید. اسم و شغل هر کس را ذکر کنید.

آیا متوجه تکرار اسمی و انتقال آنان به فرزندان می‌شوید؟ برای شما چه معنایی دارد؟

آیا در انتخاب شغل‌ها الگویی خانوادگی به چشم می‌خورد؟ یا انقطاع وجود دارد؟

چه جایگاهی به خود می‌دهم؟ ♦ ۲۳



جایگاه شما در میان خواهران و برادرانتان اغلب بر جایگاهی که در زندگی انتخاب می‌کنید تأثیرگذار است: آیا از همه بزرگ‌ترید، فرزند اولی که مسئولیت خانواده بر دوش اوست، کسی که از آمدن خواهران و برادران کوچک‌تر، که می‌خواهند جایش را بگیرند، حیرت کرده؟ آیا فرزند آخرید، کسی که همه چیز به او می‌دادند؟ آیا فرزند وسط هستید، کسی که پادرواست یا، برعکس، از این‌که از نظر پدر و مادرش در جایگاه خاصی قرار ندارد سود می‌برد؟ یا تک‌فرزند خانواده‌اید، کسی که در ذهن پدر و مادر جایگاهی استثنایی دارد؟

رقابت بین خواهران و برادران پدیده‌ای سازنده است، اما ممکن است به رشد شخصیتی نیز جهت بدهد. فرزند ارشد همیشه می‌خواهد از جایگاه اول بودن خود دفاع کند، و در نتیجه همه‌جا اول خواهد بود. فرزند آخر به طور ناخودآگاه همیشه پشت سر بقیه می‌دود، یا می‌خواهد جای فرزند اول را بگیرد.

زمانی که در مقام مقایسه قرار می‌گیرید، مسئله رقابت خواهر و برادری دوباره خودش را نشان می‌دهد: در کنکور، در موقعیتی کاری که با یک همکار در حال رقابت هستید.

توصیهٔ متخصص

داستان‌های خانوادگی در حوزهٔ روان‌درمانی کارکرد مطلوبی دارند. شاید دشوار باشد اگر بخواهید تنهایی روی این مسائل کار کنید: شما به فرد دیگری نیاز دارید، که دوره‌دیده و حرفه‌ای باشد، تا در روند بررسی جایگاهتان شما را همراهی کند.

اگر به این نوع بررسی، که «روان‌درمانی وابسته به نظام خانواده» نام دارد، علاقه‌مندید، شاید این رویکرد برایتان مناسب باشد، رویکردی درمانی که روی فرد به تنهایی کار نمی‌کند، بلکه فرد را در نظام خانواده مورد مطالعه قرار می‌دهد. رفتار نابهنجار شاید روشی است که از طریق آن کل خانواده تعادل خود را حفظ می‌کند، در نتیجه، با درمانگر کل عملکرد خانوادگی نیز تحلیل می‌شود.

■ حق‌شناسی و نگاه دیگران

وارد یک مهمانی می‌شوید که به آن دعوت شده‌اید، اما کسی را نمی‌شناسید. آیا در چنین موقعیت ناراحت‌کننده‌ای قرار گرفته‌اید که مجبور باشید خود را معرفی کنید، نگاه افرادی غریبه را تحمل کنید، به سمت سالن بروید و مراقب باشید که سکندری نخورید، جایی

برای نشستن بیابید، مثل مجسمه ساکت ننمایید و مشغول گفتگو شوید؟ چنین چیزی برای برخی از افراد به تلاش بسیار زیادی نیاز دارد. ما افرادی اجتماعی هستیم و تابع نگاه تمام «دیگران»ی هستیم که دورمان را گرفته‌اند. نگاه‌هایی که ما را ارزیابی و قضاوت می‌کنند و جایگاهی برایمان تعیین می‌کنند، زیرا سخت است که معاشرت کنیم و کسی را در جایگاه‌های از قبل تعیین شده‌ای قرار ندهیم. آیا شما را بالای یک سکو می‌گذارند یا روی یک صندلی تاشو می‌نشانند؟ آیا امکان دارد که شما را در جایگاهی قرار دهند که مناسب‌تان است؟

دو آمریکایی الگوی ساده‌ای را پیشنهاد کردند به نام پنجره «جوهری»^۱ که به ما کمک می‌کند به رفتار خود هنگام ارتباط برقرار کردن و آشکار کردن خود بیندیشیم.

روی دو محور، جنبه‌هایی از فرد که برای خودش شناخته شده و جنبه‌هایی که برای دیگران شناخته شده است نشان داده می‌شود. به این ترتیب، چهار مستطیل ترسیم می‌کنیم:

<p>نقطه کور</p> <p>چیزی که برای دیگران شناخته شده است و برای من ناشناخته است</p> <p>برداشتی که از من دارند، رفتارهای غیرارادی‌ام، تیک‌هایم...</p>	<p>منطقه عمومی</p> <p>چیزی که برای من شناخته شده است و برای دیگران هم شناخته شده است</p> <p>اسم، کارم، موقعیت اجتماعی‌ام...</p>
<p>جعبه سیاه</p> <p>چیزی که نه برای من شناخته شده است و نه برای دیگران</p> <p>ناخودآگاه...</p>	<p>منطقه خصوصی</p> <p>چیزی که برای من شناخته شده است و برای دیگران ناشناخته است</p> <p>افکار پنهانی‌ام، آرزوها و رؤیاهایم</p>

۱. یکی از الگوهای بسیار جالب در تصویر کردن سطوح آگاهی در رفتار انسانی پنجره جوهری است. این نام از ابتدای حروف طراحان آن برگرفته شده است. — م.

وقتی با دیگران ارتباط برقرار می‌کنیم، این چهارخانه‌ها بزرگ و کوچک می‌شوند. اول، منطقه عمومی و آشکار: «من یک زنم، اسمم X است، یک شغل دارم، یک موقعیت اجتماعی دارم...» این‌ها چیزهایی‌اند که موقع معرفی کردن خودم می‌گویم. یا شاید خیلی راحت‌تر برخورد کنیم. («...و فوتبال و اسپاگتی را دوست دارم، و پدر و مادرم در کورز زندگی می‌کنند...») و بدین ترتیب، منطقه عمومی خیلی بزرگ می‌شود، یا اگر اطلاعات کمی بدهیم و کوچک می‌ماند.

چه چیزهایی در اختیار بقیه می‌گذارم؟ آیا اطلاعات بیشتری می‌دهم برای این‌که احساس اعتماد می‌کنم و کمی از مسائل «خصوصی» را به منطقه عمومی راه می‌دهم؟ یا از ترس قضاوت‌های منفی (که ممکن است موجه هم باشد) رازهایم را جایی نگهداری می‌کنم؟ اما اگر برخی اطلاعات را در اختیار دیگران نگذارید، هرگز نمی‌فهمید که آن‌ها چه نظری درباره‌اش دارند. البته این ممکن است روشی باشد تا بتوانید همه‌چیز را کنترل کنید.

منطقه کور دربرگیرنده تمام چیزهایی است که دیگران می‌بینند، اما من از شان بی‌خبرم: کلمه‌ای که بدون آن‌که متوجه بشوم تکرار می‌کنم («خوبه دیگه!» یا «آهان»)، نوعی بی‌اعتنایی که شاید دیگران از حالت قیافه‌ام متوجهش می‌شوند... ممکن است تفاوت زیادی بین چیزی که می‌خواهم بیان کنم و چیزی که دیگران می‌فهمند وجود داشته باشد. آیا دیگران، با چیزی که از من می‌بینند، می‌توانند به من کمک کنند تا بهتر خودم را بشناسم؟ آیا چیزی را که ممکن است به من بگویند می‌پذیرم؟ اگر آن را طوری بگویند که به من بربخورد چه؟ برای این‌که رشد کنیم، لازم است که بلد باشیم

به دیگران اطلاعات بدهیم و بازخورد آن را هم دریافت کنیم. و جعبه سیاه، آیا به‌ش دست خواهیم زد؟ در حقیقت منطقه‌ای است که به ناخودآگاه تعلق دارد. همه‌مان علاقه نداریم که در ناخودآگاه خود کندوکاو کنیم. اما هیجانانگیز بی‌دلیل، لغزش‌های زبانی، کنش‌پرسی‌ها و رفتارهای تکراری را می‌توان با تکنیک‌های روانکاوای رمزگشایی کرد. چنین کاری در خودشناسی به ما کمک می‌کند.

تمرین

آینه‌دیگری شدن

از یک همکار سؤال کنید که شما را چگونه می‌بیند (نوع ارتباطتان، توانایی‌تان در گوش دادن به دیگران، روش‌تان در حل مشکلات، همکاری‌تان در کارهای گروهی). سپس، این سؤالات را از خود بکنید:

- آیا با تصویری که از خود دارید مطابقت دارد؟
- آیا تفاوت دارد؟ اگر جواب مثبت است، به نظر‌تان از کجا ناشی می‌شود؟
- آیا از برخی نظرات غافلگیر شدید؟
- آیا با این کار نسبت به خود آگاه‌تر شدید؟

هر قدر هم که گاهی اوقات کنار آمدن با دیگران دشوار باشد، بدون نظر آن‌ها نمی‌توانیم زندگی کنیم. ما موجوداتی اجتماعی هستیم که برای خودسازی، و حتی برای زیستن، نیاز داریم که با دیگران تعامل داشته باشیم. فیلم فوق‌العاده به سوی طبیعت وحشی^۱ ساخته شون پن با بیانی دراماتیک به ما نشان می‌دهد که چگونه انزوای بیش از حد، تنها بودن حتی در طبیعتی باشکوه، راه به جایی ندارد.

1. *Into the Wild*, Sean Penn, 2007.

نکات مفید

ما اکنون می‌دانیم که انسان واقعاً به نگاه افراد دیگر نیاز دارد، به‌خصوص پس از مطالعاتی که بولبی، روانکاو انگلیسی، درست پس از جنگ جهانی دوم — هنگامی که یتیم‌خانه‌ها مملو از کودکانی بود که از کمبود محبت رنج می‌کشیدند — بر روی دل‌بستگی و تعلق خاطر انجام داد. او این فرضیه را بیان کرد که رابطهٔ اولیه با مادر نقش اساسی در رشد بعدی کودک دارد. در همان دوران هارلو، کردارشناس آمریکایی، برای درک اهمیت نیاز عاطفی، دست به یک آزمایش زد. او آزمایش خود را (که نسبتاً خشن بود) با بچه‌میمون‌ها انجام داد. در قفس، یک عروسک از سیم مفتول قرار داد که شیشه‌شیری به آن وصل بود و یک عروسک دیگر که پوشیده از پارچه و دارای ماسکی چهره‌دار بود. معلوم شد که بچه‌میمون‌ها از شیشه‌شیر شیر می‌خورند، اما بلافاصله به آغوش عروسکی پناه می‌برند که شبیه «مامان» است.

نگاه دیگری که ممکن است بر ما سنگینی کند، برای این که نمی‌دانیم چه می‌خواهد بگوید، همان نگاهی است که به ما امکان زنده بودن نیز می‌دهد. بی‌توجهی دیگران یا، بدتر از آن، نادیده گرفتن عامدانه می‌تواند نوعی شکنجهٔ روانی باشد. در چنین مواردی، یک تذکر بدخواهانه بهتر از نادیده گرفتن است! یکی از ظالمانه‌ترین روش‌های آزار در محل کار نادیده گرفتن دیگری است، ندادن هیچ جایگاهی و در نتیجه ندادن امکان موجودیت به آن شخص.

نگاه دیگران به معنی قدردانی است. این قدردانی ممکن است به شکل سلام و علیک کردن‌های معمول صبحگاهی باشد (بوس کردن، «سلام!» یا «سلام آقای...»)، ممکن است تشکر کردن از کاری باشد («ممنونم!» «کارت درسته!» «آفرین» یا «از این تکلیف نمرهٔ بدی گرفتی، اما دفعهٔ بعد بهتر درس بخون»). سر کار، حقوق و پاداش‌ها را نمی‌توان نادیده گرفت که مسلماً نوعی قدردانی است.

در خانواده یا گروه کاری، چه کارهایی در راستای قدرشناسی انجام می‌دهید؟ اشکال بسیار متنوعی وجود دارد، اما چیزی که باید از خود

بپرسیم این است: آیا قدرشناسی اصلاً وجود دارد؟ آیا برای همه معنی یکسانی دارد؟ آیا هر کس در آن دخیل است؟

■ چه جایگاهی می‌خواهم کسب کنم؟

پیدا کردن جایگاه خود به معنی یافتن مرتبه‌ای است که به شما تعلق دارد، جایگاهی که در آن احساس خوبی دارید، با شما سازگار و بر ارزش‌هایتان متمرکز است: چیزی که در زندگی شخصی و حرفه‌ای‌تان در اولویت است. ممکن است احساس نارضایتی کنید، و نفع‌مید از کجا ناشی می‌شود، نوعی احساس پرت افتادن: دور شدن از چیزی که باید در مرکز زندگی‌تان باشد. چنین چیزی ارزش این را دارد که تلاش کنید آنچه را برایتان اساسی است پایه‌ریزی کنید. این‌ها سنگ‌بناهای هویت‌سازی شماست. به شما کمک می‌کند تا تصمیمات و انتخاب‌های مهم و اساسی خود را انجام دهید، این‌که چه چیزی را رها کنید و سعی کنید به چه چیزی دست یابید.

از دیدگاه متفاوتی بنگریم



ممکن است به راحتی نتوانید جایگاه خود را در یک گروه پیدا کنید، اما این امکان هم وجود دارد که تیم یا گروهی که می‌خواهید به آن ملحق شوید فاقد هماهنگی و معنی باشد. شما احتمالاً تنها کسی نیستید که احساس ناراحتی می‌کند!

ارزش‌های خود را با صراحت بیان کنید

چه چیزی واقعاً به نظر‌تان مهم است؟ ارزش‌ها کلماتی گاه انتزاعی‌اند که با چیزی که برای شما خوب یا بد است مطابقت دارند. وقتی موقعیتی با ارزش‌هایتان جور نباشد، آن را حس می‌کنید. تصور کنید که در شرکتی کار می‌کنید که از مهارت شما به خوبی استفاده می‌کند و پول خوبی هم می‌دهد، اما کالایی می‌فروشد که با ارزش‌های شما سازگار

نیست. یا در محیطی که هر روز در آن کار می‌کنید، شاهد رفتارهایی هستید که از دیدگاه شما اخلاقی نیستند.

فهرست نه‌چندان بلندبالایی از ارزش‌ها وجود دارد که همه ما انسان‌ها که روی کره زمین زندگی می‌کنیم، از هر کجا که آمده باشیم، به آن اعتقاد داریم. تفاوت در تقدم دادن به آن‌هاست. خانواده، پول، دوستی، صداقت، احترام، برابری، لذت، معنویت... بدون شک ارزش‌هایمان متأثر از فرهنگ و تعلیماتمان است، اما در ساختن هویت شخصی ما نیز مؤثر است.

تمرین

در مورد چه چیزی هرگز کوتاه نمی‌آیید؟

ده ارزشی را که به نظرتان از همه مهم‌تر است، و در موردش کوتاه نمی‌آیید، به ترتیب بنویسید.

۱.
۲.
۳.
۴.
۵.
۶.
۷.
۸.
۹.
۱۰.

آیا در زندگی کنونی‌تان با ارزش‌هایتان همسو هستید؟ کدامشان حضور دارند، کدامشان اهمیت کمتری دارند؟

موقعیت شخصی و کاری‌تان را از نظر بگذرانید. از جنبه شغلی، به گروه همکارانتان و همچنین به ارزش‌های سازمانی که برایش کار می‌کنید بیندیشید.

آیا فاصله‌ای وجود دارد؟

در مورد روش عملکردتان به چه نتایجی می‌رسید؟ در مورد انتخاب‌هایتان چطور؟