چالش خوشبختی

روز بیست و چهارم: اگر قرار است همسرتان برای خانه خرید کند، فهرست خرید را با جمله «عزیزم لطفا این ها رو بخر» شروع کنید... بعد از این که خریدها به دستتان رسید از او تشکر کنید و درباره هیچ موضوعی درزمینه خریدها ایراد نگیرید.

شناخت عوامل موثر در انگیزش شغلی شاغلان

انگیزه کارکنانت را بالا ببر!

فرزانه شهریار دوست، روان‌شناس بالینی، دانش‌آموخته دانشگاه علامه طباطبایی

شاید برای شما به عنوان یک مدیر یا مافوق در مجموعه کاری کوچک یا بزرگ پیش آمده باشد که متوجه شده باشید، کارکنان تان دیگر به اندازه روزهای اول با انگیزه و پرانرژی کار نمی کنند یا احساس کسالت و دلزدگی از کار را در آن ها ببینید یا این که دریابید دیگر به اندازه گذشته برای پیشبرد کارهای مجموعه تلاش نمی کنند. احتمالا به این موضوع فکر کرده اید که چه عواملی سبب کاهش انگیزه آن ها شده یا چگونه می توان انگیزه شان را دوباره افزایش داد. شناخت عواملی که در انگیزش شغلی شاغلان موثر است، به شما در بهبود وضعیت انگیزشی کارکنان مجموعه تان کمک خواهد کرد.

عوامل بیرونی:

شرایط کاری:

شرایط فیزیکی محل کار، ابزار، تجهیزات و امکانات مناسب از جمله عوامل بیرونی هستند که در انگیزش شغلی موثرند. زمانی که از نظر فیزیکی کارکنان احساس راحتی بیشتری کنند و ابزار و امکانات لازم برای انجام کار در اختیارشان باشد، انگیزش آن ها بیشتر و بهره وری بالاتری خواهند داشت. به عنوان یک نمونه کوچک، زمانی که کارکنان در فصل تابستان و زمستان با سیستم گرمایشی و سرمایشی محیط کار خود که جزو شرایط اولیه فیزیکی محل کار است، دچار مشکل باشند یا حداقل امکانات رفاهی لازم برای کار را نداشته باشند، احساس می کنند که مورد بی توجهی واقع شده اند و شرایط فیزیکی آن ها برای مافوق شان اهمیت چندانی ندارد، بنابراین نارضایتی آن ها افزایش خواهد یافت و انگیزه شان افت خواهد کرد.

درآمد:

با وجود بسیاری از عوامل فیزیکی و روانی که در انگیزش شغلی نقش به سزایی دارند، حقوق دریافتی مهم ترین عامل انگیزشی و قوی ترین محرک یک فرد شاغل است؛ بنابراین شما به عنوان یک مدیر موظفید از بی عدالتی و پرداخت حقوق به صورت ناعادلانه بین کارکنان بپرهیزید؛ چراکه مشاهده رعایت نشدن انصاف در پرداخت دستمزد، توزیع ناعادلانه آن و تبعیض های چشمگیر بین کارکنان، انگیزش آن ها را به شدت کاهش می دهد و در روحیه همکاری ایشان تاثیر منفی خواهد داشت.

امنیت شغلی:

یکی از قوی ترین عوامل انگیزشی، داشتن حس امنیت درباره آینده شغلی است. زمانی که آینده شغلی برای فرد شاغل مبهم باشد، قوانین و مقرراتی که از امنیت شغلی اش حمایت کنند، وجود نداشته باشد و هر لحظه درباره از دست دادن کارش احساس خطر کند، به تدریج انگیزش وی افت کرده و کارایی کمتری خواهد داشت.

عوامل درونی:

تایید و تحسین به موقع:

اگر چه نقش تشویق و پاداش به عنوان محرک های مادی در افزایش انگیزه کارکنان قابل انکار نیست، چراکه دریافت پول بیشتر، به منزله رفع نیازهای بیشتری خواهد بود و رضایت فرد شاغل را به همراه دارد، اما محرک های غیرمادی نیز نقش موثری در بالا بردن انگیزش شغلی ایفا می کنند. شناسایی کارکنانی که وظیفه خود را به درستی انجام می دهند و نقش مهمی در پیشبرد اهداف مجموعه دارند، تحسین و قدردانی از آن ها، مخصوصا قدردانی در حضور جمع، سبب خواهد شد کارکنان در درون خود احساس کنند فرد با ارزشی برای مجموعه تلقی می شوند و زحمات و تلاش های آن ها دیده خواهد شد. این امر به افزایش انگیزش آن ها و تاثیر مثبت بر عملکردشان منجر خواهد شد.

تناسب ماهیت کار با شخص:

چه شغلی برای چه کسی مناسب است؟ تناسب شغل با فرد بر اساس دانش و اطلاعات، مهارت ها، علاقه، سابقه و تجربه، توان انجام کار و ... تعیین می شود؛ بنابراین تخصیص درست کارها به کارکنان و انتخاب وظایف مناسب و بجا برای فرد از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. زمانی که کار به طور صحیح انتخاب و به شخصی واگذار شده باشد، علاوه بر این که شخص از انجام آن لذت می برد و انگیزه او برای انجام وظایفش افزایش می یابد، در پیشرفت اهداف مجموعه و رسیدن آن به موفقیت نیز موثر است؛ بنابراین از واگذاری کاری که شخص در آن احساس کسالت و خمودگی کند، تناسب درستی با توانایی ها و استعدادهایش نداشته باشد و مهارت کافی برای انجام آن را کسب نکرده باشد، خودداری کنید؛ چون افت شدید انگیزه فرد را به همراه خواهد داشت.

واگذاری مسئولیت های شغلی:

زمانی که احساس می کنید پول تنها عامل برانگیزاننده نیست و افراد، بیشتر به دنبال یادگیری چیزهای جدید و فرصت هایی برای رشد و پیشرفت خود هستند، با واگذاری مسئولیت های کاری مناسب به آن ها، فرصت هایی فراهم آورید که بتوانند استعدادهای شخصی خود را بروز دهند، مطالب جدیدی یاد بگیرند و احساس رشد کنند. این کار در بالا رفتن انگیزش کارکنان و احساس رضایت از شرایط شغلی شان اهمیت زیادی دارد.

ترجمه

افزایش اعتماد به نفس با یک راه ساده

افراد همیشه دوست دارند در کار خود پیشرفت کنند؛ اما یک مشکل وجود دارد، اعتماد به نفس کافی برای پیشرفت ندارند! سال به سال شاهد بالا رفتن همکارهای خود از نردبان موفقیت هستند، در حالی که آن ها در جای قبلی خود در جا می زنند. تقصیر را به گردن شانس می اندازند. این فکر که من بد شانس هستم و همکارانم خوش شانس، به مرور آن ها را از پا در خواهد آورد.

اگر شما نیز به این نتیجه رسیده اید، بهتر است بدانید اعتماد به نفس است که باعث رسیدن به موفقیت می شود. اگر نگاهی به همکار، دوست یا نزدیکان خود بیندازید، متوجه خواهید شد که افراد موفق لزوما آدم های بسیار باهوشی نیستند. استفاده از هوش بالا، یکی از راه های رسیدن به موفقیت است ولی همه چیز نیست! اما می توان ادعا کرد بدون داشتن اعتماد به نفس هیچ وقت به موفقیت نخواهیم رسید.

با نگاهی گذرا به همکاران خود متوجه خواهید شد بعضی از آن ها از مدیران ارشد خود توانایی های بیشتری دارند، پس چرا در جایگاه بهتری نسبت به مدیران ارشد خود قرار ندارند؟ تفاوت در اعتماد به نفس آن هاست. شما می توانید بسیاری از موارد مشابه دیگر را در اطراف خود پیدا کنید که به دلیل نداشتن اعتماد به نفس با وجود توانایی های زیاد پیشرفت نمی کنند.

با تقویت اعتماد به نفس می توانید هر کاری را در هر مکان و زمانی انجام دهید:

چالش ها و مشکلات همیشه وجود خواهند داشت. یکی از راه های مقابله با ترس رو به رو شدن با آن ها، یادداشت تمامی بهانه هایی است که ممکن است در زمان حال یا آینده برای رو به رو نشدن با این چالش ها برای خود و دیگران بیاورید، فهرستی از آن ها تهیه کنید. در مرحله دوم جوابی برای مقابله با این بهانه ها در مقابل هر یک از آن ها بنویسید. مرحله دوم مهم ترین بخش کار برای افزایش اعتماد به نفس در راه مقابله با چالش هاست.

به طور عملی اعتماد به نفس خود را افزایش دهید:

هر زمان به مشکلاتی رسیدید که پیش بینی کرده بودید شما را از ادامه راه باز خواهد داشت، به فهرست خود مراجعه و مشکل را پیدا کنید و راه مقابله با آن را بخوانید. این کار شما را به طی کردن ادامه مسیر تشویق خواهد کرد.

مترجم: نازنین تاتاری
منبع: لایف هک

۲۰ ساله‌ام با انبوهی از مشکلات

۲۰ ساله‌ام، چند سال پیش، پدر و مادرم از هم جدا شدند. در زندگی با مشکلات فراوانی مواجه بودم. درسم را تا سوم دبیرستان البته ناقص ادامه دادم، فن بیانم خیلی پایین است، اعتمادبه‌نفس ندارم و خجالتی هستم، احساس می کنم به عنوان یک مرد که بتواند روزی سر کار برود و متاهل شود، نمی توانم روی پای خودم بایستم. با این همه مشکل باید چه کار کرد؟

الناز حاجتی
دانشجوی دکترای روانشناسی بالینی در انستیتو روان‌پزشکی

در پاسخ به پرسش شما، در ابتدا می توان دو برداشت کلی داشت:

* تجارب ناخوشایند گذشته (جدایی والدین از یکدیگر)
* مشکلات فعلی

از آنجا که در پرسش خود به بیان جدایی والدین پرداخته اید، به نظر می رسد این اتفاق را در مشکلات فعلی خود بی تاثیر نمی دانید که این امر تا حدی درست است، به گونه ای که برخی از تجارب ناخوشایند در دوران کودکی و بزرگسالی می تواند تاثیر بسیاری بر شخصیت آتی افراد به جای بگذارد، که یکی از آن ها کاهش اعتمادبه‌نفس یا به عبارتی جسارت ورزی انسان هاست. به طور کلی شکایت های متعدد شما از جمله فن بیان پایین، خجالتی بودن و احساس بی کفایتی برای زندگی آتی می تواند در طبقه مشکلات «اضطراب اجتماعی» و «فقدان جسارت ورزی» قرار گیرد که توصیه های زیر در غلبه به مشکل حائز اهمیت است و با برداشتن این قدم ها حس بهتری از خود خواهید داشت.

*** ارزیابی منصفانه ای از خود داشته باشید:** تمامی انسان‌ها نقاط قوت و ضعف دارند و فردی یافت نمی شود که بدون هیچ گونه نقطه ضعفی باشد. در نتیجه وجود برخی نقایص در خود را بدون قضاوت منفی بپذیرید.

*** به دنبال پیروزی های کوچک باشید:** اگر خوب صحبت کردن و خجالتی نبودن برای شما مطلوب است، این اهداف را در قدم های کوچک انجام دهید به گونه ای که در ابتدا تلاش کنید در جمع افراد صمیمی و آشنا خوب صحبت کردن را تجربه کنید و بعد از موفقیت در هر گام وارد مرحله بعدی شوید. **به یک راهنما تکیه کنید:** خجالتی نبودن و با اعتماد به نفس بودن، نیازمند الگوبرداری از رفتار فردی است که دارای این خصوصیات است. در نتیجه فردی را در اطراف خود انتخاب کنید که از نظر موقعیت، سن و... بیشترین شباهت را به شما دارد و به چگونگی رفتار او در موقعیت های اجتماعی توجه کنید و از آن الگوبردارید.

*** تمرین ایفای نقش را انجام دهید:** قبل از انجام رفتار جسورانه آن را در حضور یک فرد آشنا تمرین کنید و از او بخواهید نقاط ضعف شما را بیان کند تا بتوانید قبل از اجرا، آن را تصحیح کنید.

*** قاطعانه صحبت کنید:** داشتن روحیه پرخاشگری نشان دهنده اعتماد به نفس نیست؛ بلکه زورگویی شما را نشان می دهد. هنگامی که خودتان را باور نداشته باشید، به راحتی و بدون اینکه بخواهید با قلدری دیگران را تهدید می کنید. سعی کنید در اظهار نظرهای خود، بدون اینکه تهاجمی عمل کنید و شخصیت دیگران را زیر سوال ببرید، قاطعانه سخن گفتن را تمرین کنید.

*** به زبان بدن خود توجه کنید:** همواره با صدا و لحن مناسب حرف بزنید و به طرز ایستادن خود حساس باشید. حالت بازوها، دست ها و استفاده بجا از آن ها در هنگام حرف زدن، می تواند اعتماد به نفس را در ظاهر شما نمایان کند. با همه این تفاسیر، اعتماد به نفس صفتی است که خود شما آن را یا تقویت می کنید یا از بین می برید. به یاد داشته باشید اعتماد به نفس ریشه در واقعیات دارد. این ویژگی مانند دانشی است که به مرور زمان و با تمرین، بیشتر می شود.

خانمم بددل شده است

مردی ۳۰ ساله‌ام. ۵ سال است که به شیوه سنتی ازدواج کرده‌ام و دختری ۴ ساله دارم. متاسفانه همسرم بددل است. از دستش نمی توانم به تنهایی تا یک خیابان بالاتر بروم. دیگر روی اعصابم است. با این که می‌داند من اهل هیچ کاری نیستم و به او وفادارم ولی این کارش اعصابم را به هم می‌ریزد. چه کار کنم؟

هدی معتمد الصنایعی
روان‌شناس بالینی

این که احساس می کنید همسرتان بددل است، بسیار ناراحت کننده است و احتمالا بسیار شما را کنترل می کنند و این کنترل کردن ها هم باعث شده اعصابتان به هم بریزد. باید پذیرفت که کنترل کردن عاملی بسیار پرخطر در روابط زوج هاست که باعث سردی و بی اعتمادی می شود؛ اما برای بهتر کردن ارتباطتان چند سوال از خودتان بپرسید:

گفته اید ۵ سال است ازدواج کرده اید، آیا از همان ابتدا این بددلی ها بوده یا از زمانی خاص شروع شده است؟ اگر از زمانی خاص بوده علت را بررسی کنید. شما چقدر مسئول هستید که همسرتان بددل شده است؟ در واقع نقش شما در این موضوع چقدر بوده است؟ واکنش شما در مقابل بددلی های همسرتان چیست؟

بیشتر در کنار هم باشید

این موضوع را بپذیرید که همسرتان فردی بددل است. هر چقدر هم تلاش کنید و با او کلنجار بروید که دست از این بددلی هایش بردارد، اوضاع بدتر می شود. پس بهتر است به جای درگیر شدن با همسرتان، تغییراتی در خودتان به وجود بیاورید و به این موضوع فکر کنید من چه رفتاری انجام دهم، همسرم بهتر می شود؛ برای مثال از خوبی های همسرتان به او بگویید و زمان بیشتری برای حرف زدن و بودن با هم صرف کنید.

۳ توصیه برای بهبود شرایط تان

توجه داشته باشید که بدبینی همسرتان به راحتی درمان نمی شود و این موضوع درد آور است؛ اما این دردبادرگیر شدن با همسرتان می تواند به صورت بحران وار در زندگی شما شود؛ بنابراین این موضوع را بپذیرید و خودتان برای بهتر شدن ارتباط تان تلاش کنید. در پایان به چند نکته هم توجه کنید:

۱- بهتر است که خودتان برنامه ها و کارهایی را که دارید به همسرتان بگویید و ایشان را از کارهایتان مطلع کنید.

۲- به او اطمینان بدهید که وی تنها شریک زندگی تان است و بیشتر به او توجه کنید.

۳- همسرتان را تشویق کنید به جلسات مشاوره بروند چون یک روان شناس ایشان را بهتر درک می کند. جلسات روان درمانی فردی و زوج درمانی کمک شایانی به ازدواج تان خواهد کرد.

می ترسم پدرم از رنج بازنشستگی افسرده شود

پدرم چند ماهی است بازنشسته شده است. او برعکس همکارانش از این موضوع اصلا خوشحال نشد و حتی تلاش کرد دوباره به کار دعوتش کنند که این اتفاق نیفتاد. همیشه ساکت و گوشه گیر است و اصلا از خانه بیرون نمی رود. ما هم هر چقدر از او می خواهیم ورزش کند، با دوستانش قرار بگذارد یا به سفر برویم، اصلا گوش نمی کند، می ترسم افسرده شود.

مصلح میرزایی
روانشناس بالینی از انستیتو روان‌پزشکی

افراد در زندگی با استرس ها و رویدادهایی مواجه می شوند که سازگاری آن ها را به چالش می کشد. تغییرات چشمگیر زندگی حتی تغییراتی که مثبت تلقی می شوند، گاهی استرس زا هستند؛ مثل ورود به دانشگاه، ازدواج، تولد فرزند، تغییر محل زندگی و مهاجرت. بازنشستگی هم یکی از این تغییرات است که سازگاری فرد را مدتی دچار اختلال می کند و فرد ممکن است علایم افسردگی، اضطراب، خشم و بیقراری و مشکل در روابط بین فردی پیدا کند.

شاید پس از ۶ ماه رفع شود

این علایم باید با استرس یا تغییر ایجاد شده رابطه داشته باشد و فرد پیش از آن، بیماری خاصی نداشته باشد. به طور معمول این علایم بلافاصله بعد از این تغییر یا مدتی بعد از آن روی می دهد و فرد به تدریج با آن کنار می آید یعنی ظرف مدت ۶ ماه مشکل برطرف می شود؛ ولی این قاعده همیشگی نیست و فرد همیشه سازگاری اش را به دست نمی آورد و ممکن است مشکلش پیچیده تر شود. بنابراین در این شرایط بهتر است حتما پدرتان را نزد روان پزشک ببرید تا دارویی مناسب ایشان تجویز کند. بعد از یک ماه مصرف دارو می توانید به او کمک کنید تا تغییراتی در سبک زندگی خود ایجاد کند. تغییر به وجود آمده را به مثابه یک رویداد طبیعی بپذیرد و از آن استقبال کند.

به سفر و کار پاره وقت فکر کنید

برنامه ریزی برای وقت های آزاد فعلی، سفر و بودن در گروه ها و اجتماعاتی که او برایش اهمیت قائل است، می تواند کمک کننده باشد. ممکن است حتی داشتن یک کار پاره وقت برای ایشان مفید باشد و بازنشستگی حتما به معنای کار نکردن نیست. ولی یادتان باشد اول مشورت با یک روان پزشک یا روان شناس بالینی و سپس اقدامات دیگر.

عکس تزئینی است

درنگی با روان شناسان

زیگموند فروید؛ نظریه پرداز، پژوهشگر و روان کاو

سوسن قهرمانی؛ دانشجوی دکترای روان‌شناسی بالینی در انستیتو روان پزشکی/ زیگموند فروید در سال ۱۸۵۶ در فریبرگ (بخشی از جمهوری چک) متولد شد. او را پدر روانکاوی می دانند. روان کاوی شاخه ای از روان شناسی است که در جست وجوی حل و فصل تعارض های ناهوشیار از طریق روش های خاص است. وی را بطه مادر و پسر را از عالی ترین روابط انسانی می دانست. او علاقه زیادی به بررسی ماهیت انسان داشت و به همین علت وارد رشته پزشکی شد. چندی بعد از طریق آشنایی با مارتین شارکو (عصب شناس فرانسوی) و جوزف بروئر (پزشک اتریشی) به بررسی فرایندهای دخیل در مشکلات روانشناختی علاقه مند شد؛ سپس به بررسی و مطالعه بیماران خود پرداخت و در طول سالیان، نظریه ای را به وجود آورد که مبنای نظریات متعددی در حیطه های مختلف روانشناسی شد. نظریات وی نه تنها در زمینه روانشناسی بلکه در مردم‌شناسی و هنر نیز تأثیر گذار بود. او در سال ۱۹۳۹ از دنیا رفت. فروید، ذهن انسان را همچون سیستم انرژی در نظر داشت و ذهن را به سه بخش ناهوشیار، نیمه هوشیار و هوشیار تقسیم بندی کرد. همچنین الگویی ساختاری از ذهن و شخصیت با سه بخش «نهاد»، «من» و «فرامن» معرفی کرد. «نهاد»، منبع امیال و خواسته های ناهوشیار انسان است. «من»، مدیریت شخصیت را بر عهده دارد و وظیفه اش ایجاد تعادل بین بخش های مختلف شخصیت و دنیای بیرون است. «فرامن»، بخش اخلاقی شخصیت و برگرفته از بایدو نبایدهایی است که از والدین و جامعه آموخته می شوند که در شکل گیری وجدان و معیارهای آرمانی افراد بسیار اهمیت دارد. او دو غریزه اصلی مرگ و زندگی را به عنوان نیروهای برانگیزنده در انسان می دانست. هدف غریزه زندگی، برانگیختن انسان به سمت کسب لذت و هدف غریزه مرگ، ویرانگری است. تمامی ساختار شخصیت و ذهن در پی کنترل و هدایت صحیح این دو غریزه بنیادی در انسان هستند. هر گونه ناهمخوانی و مشکل در این مسیر موجب بروز اضطراب در افراد و سپس راه اندازی مکانیسم های دفاعی توسط ساختارهای روان می شود. مکانیسم های دفاعی بخشی به هنجار از کارکردهای شخصیت هستند؛ اما اگر به صورت افراطی و نامناسب با شرایط درونی و بیرونی به کار گرفته شوند، از حالت به هنجار خارج می شوند. فروید به بررسی مسیر رشد انسان بسیار علاقه مند بود و مراحلی برای آن معرفی کرد که در شکل گیری شخصیت و آسیب های آن تأثیر گذارند. او توجه دنیای روانشناسی را به رابطه والدین و فرزندان جلب کرد و توانست روشی در مانی ارائه دهد که در طول زمان، توسط روانشناسان دیگر توسعه یا تغییر یابد. اگر چه انتقادهای جدی بر اصول نظریه فروید از زمان ارائه آن مطرح شده است؛ اما نظریه وی به عنوان نظریه ای که مبنای بسیاری از پیشرفت ها و تغییر جهت ها در روان شناسی قرار گرفته، بسیار با اهمیت تلقی می شود. توضیح ضروری این که چاپ این ستون به منزله تایید زندگی یا همه نظرات روان شناسان نیست و صرفا برای آشنایی بیشتر مخاطبان عزیز است.