

وقتی خشم به خصومت تبدیل می شود

مسئول واحد بهداشت روان مرکز بهداشت شهدای والفجر شیراز گفت: خشم، یک احساس پیچیده است که به صورت جسمانی و هیجانی ابراز می شود و اگر کنترل نشود در محیط های کاری گاهی به صورت خصومت بین افراد دیده می شود و باید درباره آن آگاهی داشته باشیم.



مسئول واحد بهداشت روان مرکز بهداشت شهدای والفجر شیراز گفت: خشم، یک احساس پیچیده است که به صورت جسمانی و هیجانی ابراز می شود و اگر کنترل نشود در محیط های کاری گاهی به صورت خصومت بین افراد دیده می شود و باید درباره آن آگاهی داشته باشیم.

به گزارش سلامت نیوز به نقل از ایرنا، ندا خورشیدیان در کارگاه مدیریت هیجانات و مدیریت خشم در شیراز افزود: خصومت یک اصطلاح مرتبط با خشم و پرخاشگری است، خصومت به مجموعه ای از نگرش ها و قضاوت های برانگیزاننده رفتارهای پرخاشگرانه گفته می شود.

وی ادامه داد: بنابراین خشم یک هیجان است و پرخاشگری یک رفتار. در حالی که خصومت نگرشی است که شامل دوست نداشتن دیگران و ارزیابی منفی آنان است.

این کارشناس بهداشت روان در زمینه عوامل برانگیزاننده خشم در محیط های کاری بیان کرد: مهار نشدن خشم و عصبانیت فردی در محیط کار در دراز مدت، فرد را از نظر روحی فرسوده می کند و از بازده و کارایی او در فعالیت های گروهی کاسته می شود.

وی در مورد نشانه های هشداردهنده خشم و راه های مهار آن در محیط کار گفت: هنگام خشمگین شدن، نخستین مطلبی که باید به آن توجه کنید کنترل زبان است یعنی هر سخنی را نگوییم و نخست فکر کنیم واکنش خود را به پس از رفع شدن عصبانیت موقوف کنیم، مطمئن باشیم هنگام خشم، همیشه نخستین راهی که به ذهن می رسد، بهترین راه نیست و نفس عمیق بکشیم.

مسئول واحد بهداشت روان مرکز بهداشت شهدای والفجر ادامه داد: از مسایل و مشکلات جزئی، عصبانی نشویم؛ دیدگاه های مختلف را مد نظر قرار دهیم، متفاوت بودن دیدگاه های طرف مقابل نباید باعث شود فکر کنیم او اشتباه می کند یا این که حق فقط با ما است، کمی قدم بزنیم تا خشم فروکش کند و با کسی که می تواند آراممان کند حرف بزنیم.

خورشیدیان اضافه کرد: برای از بین بردن عصبانیت ورزش کنیم، ببینیم چه چیز باعث عصبانیت می شود، همکاریمان را بشناسیم و ببینیم رفتار هر کدام از همکاریان چه نشانه هایی دارد، ممکن است خیلی از حرف های آنها که برای ما مانند انتقاد است در واقع شوخی باشد، واکنش افراد دیگر را پیش بینی کنیم، زمانی که می خواهیم کار جدیدی را در اداره انجام دهیم، واکنش همکاریان را پیش بینی کنیم، با این کار می توانیم بهتر با انتقادات و ایرادهای آنها پس از انجام کار کنار بیاییم.

این کارشناس روان بیان کرد: خود را برای حفظ آرامش آماده کنیم، زمانی که می خواهیم سخنرانی انجام دهیم برای هر نوع پرسش و انتقاد آماده باشیم، با این کار می توانیم در هنگام انتقادات دیگران، آرامش خود را حفظ کنیم و به درستی پاسخ منتقدان را بدهیم.

او افزود: کلماتی را که هنگام عصبانیت بیان می کنیم روی کاغذ بنویسیم و سعی کنیم دیگر هنگام مشاجره و عصبانیت آنها را تکرار نکنیم، به جای داد زدن حرف بزنیم، در مورد چیزی که می گوییم کمی فکر کنیم و صدایمان را بلند نکنیم، یاد بگیریم که با ترک اداره، عصبانیت های خود را نیز دور بریزیم، پس از کار به کارهایی بپردازیم که به آن علاقه داریم و از آنها لذت می بریم.

خورشیدیان گفت: برای طغیان های عصبی خود عذرخواهی کنیم، با وجود اینکه قصد بدی نداشته ایم، درست نیست که جلسه های اداری را با عصبانیت ترک کنیم، اگر در هنگام جلسه، عصبانیت باعث شده که به کسی بی احترامی کنیم از او معذرت بخواهیم، لزومی ندارد که برای عصبانیت خود توضیحی بیاوریم، تنها گفتن جمله من رفتار بدی داشته ام و عذر می خواهم، کافی است تا همه سوء رفتارها را از بین برد، به فواید و زیان های عصبانیت فکر کنیم و به سلامت خود بیاندیشیم.

این کارگاه آموزشی یک روزه به همت واحد بهداشت روان مرکز بهداشت شهدای والفجر شیراز، برگزار شد.