

گفت‌وگو با «مهسا مرعی نوتاش» روانشناس

وقتی شغل انسان به کابوس بدل می‌شود

فرزانه نیکروح متین



اشتغال از موضوعات مهمی است که در سرنوشت‌انسان‌ها تأثیرات منفی و مثبت فراوانی می‌گذارد. عدم رضایت شغلی باعث می‌شود که فرد در زندگی خود دچار سرگشتگی، افسردگی و بیماری‌های روان‌تنی شود و سرانجام زندگی‌اش کاملاً مختل شود. بررسی و پژوهش‌های اخیر در زمینه رضایت شغلی در کشور نشان می‌دهد که عده بسیاری از افراد از شغل خود ناراضی هستند و علاقه و انگیزه‌ای برای فعالیت‌های خود ندارند. وجود تنش و عدم رضایت شغلی، تهدیدکننده سلامت جسمی، روانی، کیفیت زندگی و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی می‌شود. اما آنچه مهم است رضایت شغلی ارتباط مستقیمی با رضایت کلی در زندگی دارد. مجید ابهری، کارشناس آسیب‌های اجتماعی چندی پیش اعلام کرد ۲۵ درصد از طلای‌هایی که در ایران رخ می‌دهد ناشی از نارضایتی شغلی در خانواده است در نتیجه ریشه‌یابی این موضوع از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. در زمینه عدم رضایت شغلی، عوامل موثر در انتخاب شغل و تأثیر شخصیت فرد روی شغل مهسا مرعی نوتاش، کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی و مشاور خانواده گفت‌وگو کردیم که در زیر می‌خوانید:

❧ **تعریف نارضایتی شغلی چیست؟**

در ابتدا باید از رضایت تعریفی داشته باشیم. رضایت دو بعد متفاوت دارد: درونی و بیرونی.

منظور از رضایت درونی، رضایتی است که از دو منبع به دست می‌آید. اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی مسوولیت‌های اجتماعی و به‌طور رسالتن توانایی‌های فردی به انسان دست می‌دهد. اما مراد از رضایت بیرونی، رضایتی است که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی به عنوان مثال شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما را می‌توان نام برد. دکتر «هایاک» از متخصصان مدیریت، رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی دانسته و آن را با عوامل روانی جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر او صرفاً وجود یک عامل، موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد شد که فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند. از جمله این عوامل می‌توان به احساس مفید و موثر بودن، ارتباط مناسب با همکاران، جایگاه شغلی مناسب در سازمان، رشد و پیشرفت شغلی و بسیاری موارد دیگر اشاره کرد. البته ناگفته نماند اهمیت هر یک از این موارد برای افراد متفاوت با توجه به خصوصیات شخصیتی و همچنین هدف آنها از اشتغال و میزان نیاز آنها به شغل متغیر است و نمی‌توان برای تمامی افراد یک شاخص معین برای رضایت شغلی ارایه داد.

❧ **به نظر شما امروزه چه عواملی منجر به نارضایتی افراد از شغل‌شان شده است؟**
همان‌طور که بیان شد، عوامل بیرونی و درونی هر دو می‌توانند باعث ایجاد نارضایتی در شغل و حرحه ف شوند. اما باید توجه داشته باشیم که در بررسی انجام‌شده اغلب کسانی که ابراز نارضایتی شغلی دارند از نظر درونی اختلال داشته و نارضایتی بیرونی را پهنانه‌ای برای سرویش گذاشتن بر احساس ناخوشایند درونی می‌کنند، بنابراین در اغلب موارد به‌مشاوره‌های فردی، تغییر در رویکرد و نگرش فرد به‌مساله، ایجاد تغییرات کوچک رفتاری و از این دست موارد می‌توان تا حدود بسیار زیادی این نارضایتی را کاهش داد.

❧ **به چه علت برخی از افراد که از شغل خود رضایت ندارند همچنان به فعالیت‌شان در آن شغل ادامه می‌دهند؟**

علل این مورد را می‌توان در دو نکته بررسی کرد: از نظر بیرونی امکان دارد شخص به دلایل اجتماعی یا مالی ناچار باشد به کاری که آن را دوست ندارد ادامه بدهد، اما نکته مهم دیگر این است که برخی افراد به دلایل درونی از جمله کمبود اعتماد به نفس کافی و شرایط نامناسب کاری، فشارهای مختلف را تحمل می‌کنند و حتی قادر به بیان شرایط مطلوب‌شان و درخواست‌های معقول و منطقی برای بهبود عملکرد شغلی و شرایط روحی خودشان نیستند.

❧ **از دید شما به‌عنوان مشاور از منظر روانی آیا فرد بیکار باشد بهتر است یا اینکه در شغلی باشد که از آن رضایت ندارد؟**

پاسخ این سوال بستگی به میزان نیاز فرد به شغل، درآمد و همچنین ویژگی‌های شخصیتی‌اش دارد. گاهی میزان نارضایتی شغلی در حدی است که آسیب‌های بسیار جدی و بعضاً غیرقابل جبرانی به روح و روان فرد وارد می‌کند، پس بهتر است در این برهه از زمان بیکار باشد تا بیش از این صدمه روحی و روانی نخورد و بعد از بازبایی روانی بتواند به دنبال شغل مناسب بگردد. در حالی‌که برای برخی دیگر از افراد خانه نشینی و بیکاری می‌تواند باعث اختلالاتی چون افسردگی و بدبینی، سوءظن و... شود. از همین‌رو باید بسیار آگاهانه مزایا و معایب هر یک از انتخاب‌های پیش رو را بررسی و سپس تصمیم مناسب را اتخاذ کنیم تا مشکلات احتمالی و پیامدهای ناشی از آن انتخاب را به حداقل رساند. از دید من وقتی فرد در دام نارضایتی از شغل می‌افتد، خودش بیش از هر کس دیگری متوجه اختلالات روحی که با او دست به گریبان شده، می‌افتد و بهترین راه چاره این است که با دیگران و از جمله متخصصان این امر، مشکلس را در میان گذارد و از راهکارهای آنان استفاده کند.

❧ **نارضایتی از شغل منجر به چه اختلالات روانی می‌شود؟**

خستگی، ناامیدی، بی‌حوصلگی، افسردگی خفیف، پرخاشگری در محیط کاری و خانواده، در زوج‌ها اختلال در روابط زناشویی و... می‌تواند از اختلالات روحی شایع که در جامعه است، باشد چرا که بخش عمده‌ای از انرژی و زمان افراد در محیط‌های کاری‌شان سیری می‌شود و یکی از حلقه‌های مهم و پررنگ در روان انسان و همچنین روابط فردی وی محسوب می‌شود.

❧ **شما به‌عنوان یک روانشناس چه راهکارهایی را ارایه می‌دهید تا افراد از شغل‌شان رضایت‌داشته باشند؟**

ابتدا باید واقع‌بینانه شرایط موجود را بررسی و با مقایسه دقیق و منطقی نقاط مثبت و منفی شرایط موجود را پیدا کنید. در مرحله بعدی خواسته‌ها و نیازهای خود را شناسایی کرده و با انطباق این دو انتخاب‌کننده شغل‌تان باشید. در محیط کار و حتی رفتار شغلی خود تنوع ایجاد کنید، یکنواختی در هر کاری باعث خستگی زود هنگام شده و حس رشد را از فرد می‌گیرد. به دنبال راههای ارتقای شغلی باشید، جایگاه‌های بعدی خود را متصور شوید و با انرژی که از این تغییر می‌گیرید شرایط موجود را دلنشین کنید. محل کار مناسب باید عموماً از نظر روشنایی، گرم، تهویه، سقف، صدنی، مکان غذا خوری و... در حد مطلوبی باشد. تا حد ممکن از گیاهان و رنگ‌های روشن و نور مناسب در محل کارتان استفاده کنید. به‌خاطر داشته باشید شما مسوول احساس رضایت در زندگی خود هستید و تنها عوامل بیرونی و سایرین نیستند که می‌توانند در ایجاد این حس به شما کمک کنند.

نگاه

کودکانی که هیچ‌وقت از والدین خود جدا نمی‌شوند

ترجمه: مرتضی سفیدی

۷- کابوس‌های تکرارشونده با محتوای جدایی از عزیزان و اعضای خانواده.
۸- شکایات مکرر از علایم جسمی (مثل سردرد، دل‌درد، تهوع و استفراغ) هنگام جدایی یا انتظار جدایی از افراد هم زندگی.
- یادتان باشد که حتماً شروع علایم قبل از ۱۸ سالگی است.
- یک نکته مهم هم این است که اختلال موجب ناراحتی قابل توجه بالینی یا تخریب عملکرد اجتماعی، تحصیلی یا شغلی یا سایر زمینه‌های مهم می‌شود.

علل

- افزایش فعالیت سیستم عصبی نورآدرنژیک در بدن کودک.
- خانواده‌هایی با الگوی روابط بسیار نزدیک و به هم تنیده بیشتر کودکانی این‌گونه دارند.
- الگوی دلبستگی ناایمن و غیرسالم در کودک می‌تواند این حال را رقم بزند.
- خصوصیات سرشتی کودک (مثل کودکان خجالتی و درونگرا که در محیط‌های ناشناخته‌معمولاً گوشه‌گیر هستند بیشتر به این مشکل دچار می‌شوند).
- محیط پر از استرس و مشکلات خانوادگی مثل طلاق، مرگ، نقل مکان از محل زندگی و...
- عوارض:**
 - اضطراب جدایی، در حالت شدید ممکن است باعث اختلال در عملکرد کودکان شود و از حضور آنها در مدرسه یا فعالیت‌های فوق‌برنامه جلوگیری کند.
 - وقتی این کودکان بزرگ‌تر می‌شوند بیشتر در معرض حملات هراس قرار می‌گیرند
 - عوارض جانبی داروهای استفاده‌شده مثل تغییر در اشتها موجب نگرانی بسیاری از متخصصان بالینی شده است.



❧ **موثرترین عوامل در انتخاب شغل چیست؟**

با توجه به اهمیت بسیار زیاد انتخاب شغل در تمام قسمت‌های مختلف زندگی فرد، باید هم به عوامل درونی و شخصیتی و هم به عوامل بیرونی و محیطی توجه کافی شود. از جمله عوامل درونی که می‌توان نام برد عبارتند از: تیپ شخصیتی افراد که دسته‌بندی‌های متفاوتی از آن وجود دارد، به عنوان مثال برخی افراد شخصیتی تعاملی داشته و در کارهایی که ارتباط اجتماعی بیشتری دارند موفق‌تر هستند در حالی‌که گروهی دیگر ترجیح می‌دهند کارهای انفرادی انجام داده و در گروه‌های کوچک و حتی تک نفره به‌انجام کار بپردازند در مقابل عده‌ای کارهای پرهیجان و برخی کارهای پر تنش را ترجیح می‌دهند و...

❧ **نکته مهم بعدی استعدادها و توانایی‌های فرد است. در انتخاب شغل حتما باید به مزیت‌های فردی توجه شود. مورد بعدی که ارتباط مستقیمی با رضایت از شغل دارد، اعتماد به نفس و خودباوری فرد است که از الزامات انتخاب شغل مناسب به حساب می‌آید. علاقه، انگیزه، تلاش و پشتکار نیز از جمله عوامل درونی هستند که در انتخاب شغل موثرند، هر چقدر میزان علاقه فرد به شغل و انگیزه وی برای موفقیت در آن بیشتر باشد، به همان میزان طی کار، تلاش و پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهند. ویژگی‌های فیزیکی، شرایط روحی و عاطفی و... نیز از جمله عوامل درونی به حساب می‌آیند.**

دسته دیگر عوامل تعیین‌کننده، عوامل بیرونی هستند. به‌عنوان نمونه می‌توان به سطح تحصیلات، وضعیت اقتصادی فرد و خانواده، شرایط و جایگاه اجتماعی فرد در جامعه و تناسب آن با شغل و همچنین آینده شغل موردنظر در جامعه اشاره کرد.

❧ **با توجه به عواملی که اشاره کردید پس حتماً خصوصیتی چون درونگرایی و بیرونگرایی فرد هم در نارضایتی شغلی اثر گذار است؟**

بله صددرصد. مسلماً فردی که درونگراست نمی‌تواند تا حدود زیادی کمک‌کننده مشاغلی که نیازمند تعاملات اجتماعی گسترده است وقف دهد و همین‌طور در مورد شخصیت‌های بیرونگرا این مساله صدق می‌کند.

❧ **با تغییر شغل، می‌توان نارضایتی‌های اینگونه را از بین برد؟**

پاسخ این سوال، بستگی به علت نارضایتی شغلی دارد. اگر دلیل نارضایتی شغلی، بیرونی بوده و عوامل محیطی مانند، نوع کار، همکاران، عدم تناسب ویژگی‌های شخصیتی فرد با شغل و ... باشد، تغییر محیط می‌تواند تا حدود زیادی کمک‌کننده باشد. اما اگر دلیل این نارضایتی، درونی باشد، به عنوان مثال فرد توان تطبیق خود با شرایط، یا انعطاف‌پذیری لازم برای کار را نداشته باشد، تغییر شغل، مسکن کوتاه مدتی خواهد بود و بعد از تغییر شغل و در شغل جدید نیز بعد از مدتی شاهد شروع مجدد نارضایتی خواهیم بود. همان‌طور که حتما در اطرافیان خود افرادی را دیده‌اید که همواره از کاری به کار دیگر، تغییر شغل می‌دهند و هرگز راضی نیستند به همین دلیل توصیه می‌کنیم تا‌افراد از مشاوران شغلی و افراد صاحب‌نظر در این زمینه‌مشورت بگیرند و حتی‌الامکان سعی کنند در محیط موجود تغییراتی را در خود ایجاد کنند تا احساس رضایت داشته باشند.

❧ **در مجموع بیشتر زنان از نارضایتی شغل رنج می‌برند یا مردان؟**

هیچ تحقیقی در این زمینه پیدا نشده که موثق باشد. از دید من، با توجه به اینکه مسوولیت فرد در خانواده و تیپ شخصیتی‌اش می‌تواند متغیر باشد در کل باید گفت جنسیت شاخص خوبی برای مقایسه نیست.

۸ نکته پیرامون معاشرت

از نگاه روانشناسی

«آداب سلام»

محمدرضا اشتری

در ایجاد ارتباط کاری و خانوادگی و روابط اجتماعی نگاه اول و شیوه سلام گفتن شما، می‌تواند سرنوشت ارتباط‌تان را تعیین کند و شما را به‌عنوان یک آدم بی‌خیال و بی‌توجه یا یک فرد کاملاً مبادی‌آداب، با شخصیت و مهربان معرفی کند. پس حتی در گفتن این یک کلمه یعنی سلام هم بی‌گدار به آب نزنید و با مآخوختن آداب سلام کردن، احترام و توجه دیگران را به خود جلب کنید. آداب کلی سلام کردن در سرتاسر جهان این‌گونه است:

- کوچک‌تر به بزرگ‌تر

- زیردست به مافوق

- آقا به خانم

- میهنمان به میزبان

- تازوارد به خارجاز قبلی

نکاتی درباره روانشناسی سلام کردن

۱- اگر همین حالا به یک میهمانی وارد شده‌اید، نیازی نیست برای سلام کردن به تکتک میهمان‌ها سراغ‌شان بروید. کافی است در همان لحظه ورود یک سلام به جمع کنید و بعد در جریان میهمانی، سراغ آشنایان دیگر

۲- درست است که کوچک‌ترها باید در سلام کردن پیشقدم شوند اما اگر به یک بزرگ‌تر سلام می‌کنید، هرگز دست خود را برای دست دادن دراز نکنید. در ارتباط با کسانی که از شما سن بیشتری دارند، سلام وظیفه شما و پیشقدم شدن برای دست دادن بر عهده آنهاست.

۳- هیچ وقت در حالی که لقمه غذا در دهان شمامست یا سیگار به لب یا حین آدامس‌چوبدن به کسی سلام نکنید. یادتان نرود ایسن واژه ورودی ارتباط شمامست، پس در شرایطی که از نظر فرد مقابل‌تان توهین تلقی می‌شود، این ارتباط را آغاز نکنید.

۴- حتما در زمان سلام‌کردن به چهره مخاطبان‌تان نگاه کنید. سربره‌هایی شما در زمان سلام کردن، می‌تواند بی‌توجهی یا بی‌ادبی به نظر برسد. پس در ایسن چند ثانیه همه کارهایتان را کنار بگذارید و با تمام وجود سلام و به چشمان تکتک افراد حاضر نگاه کنید.
۵- در سلام کردن، اسم فرد مقابل‌تان را هم در کنار واژه سلام بیاورید. برای مثال بگویید سلام خانم عبدی. صبح بخیر آقای سعیدی و... هنگام گفتن اسم فرد مقابل‌تان، لبخند خودتان را از او دریغ نکنید. یک سلام همراه با لبخند می‌تواند شروع ارتباط شما را لذت‌بخش‌تر کند.
۶- هنگام سلام می‌توانید حرکت سر را با ادای واژه‌ها همراه کنید اما هرگز به جای گفتن سلام، از تکان دادن سر استفاده نکنید. این کار می‌تواند از طرف مخاطب‌تان، بی‌احترامی و کم‌محلی به نظر برسد.

۷- دست دادن یکی از نشانه‌های ادب است اما اگر هنگامی که دستتان خیس است یا یک فرد رویه‌رو شدید، به هر قیمتی برای دست دادن تلاش نکنید. دست دادن با دست خیس یا با مچ دست کار پسندیده‌ای نیست. پس تنها عذرخواهی و به سلام گفتن اکتفا کنید.

۸- این نکته بسیار مهم است که هنگام دست دادن نه آنقدر دست طرف مقابل‌تان را محکم و طولانی نگه‌دارید که آزرده شود و نه آنقدر شل دست بدهید که گمان کند به او بی‌اعتنایی می‌کنید. کافی است به آرامی، سه تا پنج ثانیه با او دست بدهید.

یکشنبه ۲۷ اسفند ۱۳۹۱ • سال دهم • شماره ۱۶۹۸ • ۷

شرق روزنامه

روانشناسی

پنداره‌های عزت‌الله انتظامی در گفت‌وگو با مهرداد حجتی

یاد همکاری‌های پرثمر با استاد انتظامی، علی نصیریان

گفت‌وگو با دکتر علی‌اکبر اسماعیل‌جاه، جراح و متخصص ار توپدی

مشاوره

شش راهکار برای رهایی از خاطرات ناگوار گذشته

ترجمه: احسان محمدیه: اختلال استرسی ناشی از اتفاق یا حادثه در گذشته (PTSD) یک اختلال شایع در حال حاضر است، مانند اینکه شخصی دوستش را از دست داده، یا تصادفی داشته که منجر به مرگ کسی شده، در دوران دانشگاه به ناحق از دانشگاه اخراج شده، در عشقش شکست خورده و هزاران خاطرات از این دست. متأسفانه این وقایع در آینده می‌تواند منجر به اختلالات روحی و دیدن کابوس‌های شبانه شود. قدرت فراموشی گذشته از روش‌های مشکلی است که در صورت عدم‌توجه و درمان آن تأثیر خود را در زمان حال و آینده خواهد گذاشت. شما شانس این را دارید که بدون توجه به آنچه برای شما اتفاق افتاده است، زندگی بهتری داشته باشید. متخصصان برای رهایی از این خاطرات بد گذشته که به آن اختلال استرسی نیز می‌گویند چندین راهکار معرفی کرده‌اند که تمامی این مسیر بستگی به همت و تلاش شما برای تبدیل کردن زندگی‌تان به شکلی مطلوب دارد که در زیر به مرور آنها پرداخته می‌شود.

روان‌درمانی می‌تواند پیشامد در گذشته را **ترمیم** کند: درمانگرها و روانشناسان با روانکاری در گذشته فرد، مشکلاتی که برای شخص، امروزه تبدیل به کابوس شده‌اند را در می‌یابند و برای از بین بردن آن طی جلسات گوناگون به روان‌درمانی می‌پردازند. روانشناسی مدرن روش‌های مناسبی برای رهایی از گذشته مطلوب دارد. حل این مشکل از ضمیر ناخودآگاه شما شروع می‌شود. درمان مناسب به شما کمک می‌کند قدرت خویش را بشناسید.

باید خودتان و همه آنهاپی که به شما آزار رسانده‌اند را ببخشید: شما باید قبول کنید که در گذشته اتفاقات ناگواری برای شما پیش آمده است اما تمام شده است، پس باید عوامل این ناگواری و خاطرات تلخ و حتی خودتان را ببخشید تا اجازه ندهید که این زخم‌ها زندگی کنونی شما را از بین ببرد.

فعال کننده‌های خود را بشناسید: کسی که خاطرات ناگواری دارد در مقابل اتفاقات خاصی که برایش در گذشته پیش آمده، مطمئناً عکس‌العمل‌های غیرقابل‌پیش‌بینی انجام داده است. به عنوان مثال کسی که در گذشته در یک موقعیت ناخوشایند قرار گرفته و پرخاشگری یا فحاشی کرده است باز ممکن است که اگر در زمان حال، در این موقعیت قرار گیرد این رفتار را از خود نشان دهد. این عمل باعث تقویت خاطرات گذشته می‌شود.

درمان‌های جایگزین EMDR و DBT می‌توانند به خوبی کمک‌تان کنند: نوع نوع درمان‌های کمک می‌کند تا فعال کننده‌هایی که به صورت صبی در مغز ثبت شده‌اند، غیرفعال شوند. تمامی عکس‌العمل‌های انجام شده توسط بیماران، واکنش‌هایی در برابر فعال کننده یادآور آن خاطره ده هستند. این درمان‌ها فرآیندهایی را که منجر به ایجاد فعال‌کننده‌ها می‌شود را از کار می‌اندازد.

اکثر این اختلالات در کنار ناهنجاری‌های دیگری مانند اضطراب یا افسردگی ایجاد می‌شود:طبق صلاح‌دید پزشک استفاده از دارو می‌تواند میزان عکس‌العمل‌های مخرب خود را کم کند. خوشبختانه امروزه داروهای مربوط به این اختلالات چندمنظوره شده‌اند و می‌توان با استفاده از یکی از آنها بر همه اختلالات فوق غلبه کرد.

ارزش معنویت را فراموش نکنید: کسی نمی‌تواند به شما داشتن معنویت را تجویز کند اما ایمان داشتن قوی در بسیاری از افراد برای غلبه بر مشکلات در گذشته مفید بوده است. افرادی در زندگی شما بوده‌اند و به شما ضربه زده‌اند اما می‌توانید زندگی جدیدی را از نو آغاز کنید و مطمئن باشید شما جزیی از یک کل هستید.

توصیه

روش‌هایی برای غلبه

بر هراس‌های ناشی از تنبلی

روانشناسان تنبلی را «درد زمان» نامیده‌اند، چرا که اکثر افراد تنبل هنگام توجیه تنبلی با خود یکسری بهانه‌های مختلف می‌آورند، مانند: «زمان کافی ندارم»، «هن فردی ایده‌آل گرا هستم، به همین دلیل زمان بیشتری لازم دارم تا کارها را تکمیل کنم» و... برای آنک ریشه تنبلی را بشناسید در ابتدا باید از دلیل آن آگاه باشید. این را بدانید که تنبلی باعث ترس می‌شود، ترس از موفقیت، شکست، خجالت و طرد شدن، رویه‌رو شدن یا این ترس جالش بزرگی است. آگاهی از الگوهایی که در این مورد گرفتار ش هستید باعث رهایی‌تان خواهد شد. پس از درک دلیل اصلی تنبلی با انتخاب‌هایی رویه‌رو خواهید شد که می‌توانید تنبلی را با تمام ضررهایش دنبال کنید یا گام‌های ساده برای تغییر بردارید.

فعالیت‌های زیر به شما کمک می‌کند که ریشه تنبلی‌تان را بشناسید:

– درحالی‌که آرام در جای خود نشسته‌اید، کاغذ و قلم را مقابل‌تان بگذارید و درباره مواردی که در آنها تنبلی کرده‌اید، گزارشی بنویسید و احتمالاً در مواردی مثل این کار باعث چه احساس‌های نامناسبی در شما شده است.

– از خودتان بپرسید: «توس من از چیست؟» هر آنچه به ذهن‌تان می‌رسد را به شکل جملات یا عباراتی کوتاه روی کاغذ بنویسید. احتمالاً در شروع با مواردی مثل این رویه‌رو می‌شوید که «همکن است نتوانم به درستی این کار را انجام دهم و دیگران از من انتقاد کنند» یا «دانش و تجربه کافی برای انجام این کار ندارم» و... این سوال‌ها را بارها و بارها از خود بپرسید و اولین پاسخی که به ذهن‌تان می‌رسد را یادداشت کنید. ممکن است با موارد عجیب و غریبی رویه‌رو شوید، اما اشکال ندارد. به تدریج برخی ترس‌هایی که در عمق وجودتان قرار دارند به سطح می‌آیند شاید احساس می‌کنید لیاقت موفقیت در کار‌تان را ندارید، ناخودآگاه‌تان به شما کمک می‌کند که به ریشه ترس‌هایتان پی ببرید.

– هنگامی که احساس می‌کنید تمامی این دلایل را نوشته‌اید، از خود بپرسید که «چه ترس‌های دیگری وجود دارد؟» و روند نوشتن را تا زمانی که تمام دلایل را روی کاغذ می‌آورید ادامه دهید.

– حالا با برخی از ترس‌هایی که دلیل تنبلی‌تان هستند آشنا شده‌اید. به این فهرست با دقت نگاهی بیندازید و از خود سوال کنید که کدام‌یک از این دلایل به نظر‌تان قوی‌تر از دلایل دیگر است. اگر ۱۰ دلیل قوی دارید، این ۱۰ دلیل را اولویت‌بندی کنید. در این حالت اولین دلیل، قوی‌ترین دلیل است.

برگرفته از کتاب آموزش مهارت‌های زندگی