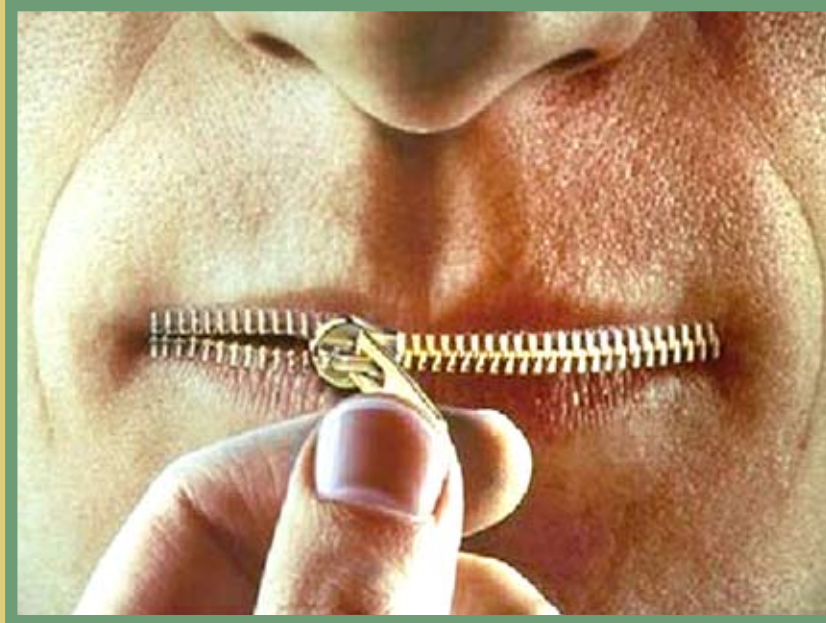


خوب است بدانیم

- اگر می‌خواهیم انتقاد کنیم اول به خودمان نگاه کنیم آیا ما خودمان دچار هستیم یا نه؟ به عبارتی از انتقاد در موضوعاتی که به خودمان نیز وارد هست، پرهیز کنیم.
- وقتی می‌خواهیم انتقاد کنیم. قبل از انتقاد ببینیم ما پیشنهادی برای بهبود داریم؟ برای مشکل، یک راه‌حل هم داشته باشیم.
- وقتی عصبانی هستیم و شخص مقابل هم عصبانی

برای اینکه موضوع را جمع کنیم خوب است بدانیم چگونه انتقاد کنیم که بهترین کارایی را داشته باشیم.

- در قدم اول بدانیم که در مورد یک موضوع و مسأله‌ی به خصوص صحبت می‌کنیم. یعنی محدوده مشکل یا مسأله خود را تعریف کنیم. چرا که اگر موضوع و محدوده مشخص باشد ما به بحث‌های بی‌خود نمی‌پردازیم و مسأله‌ی اصلی



است بهتر است از انتقاد صرف‌نظر کنیم.
- کسی که اعتماد به نفس پایین دارد، تحمل کمتری دارد. اینجا خیلی کم‌رنگ انتقاد کنید و بهتر است قبل از انتقاد راه‌حل بدهید. مثلاً اگر می‌خواهید بگویید در جمع مسائل مالی ضعیف هستید؟ بگویید بهتر است برای جمع مسائل مالی از ماشین حساب استفاده کنید. دقیق‌تر است.
- وقتی می‌خواهید انتقاد کنید نیاز به ارتباط دارید. باید بدانید با هر گروه سنی چگونه ارتباط برقرار می‌کنید.
- بعضی افراد قبل از بحث موضع خود را تثبیت کرده‌اند. این افراد زیاد اهل انتقاد‌پذیری نیستند و اصلاً هم دلشان نمی‌خواهد انتقاد بشنوند. در مورد این افراد شما وقت خود را تلف می‌کنید.
- ما همیشه بخشی از حقیقت را نمی‌دانیم. پس بهتر است آن حقیقت را بیابیم شاید روند بحث ما را عوض کرد.
- اگر فکر می‌کنیم هدف ما از انتقاد هدایت است، واکنش‌های دفاعی مانع انتقاد‌پذیری ما می‌شود و ارتباط ما فقط بحث بی‌مورد است.
- اگر قرار است در انتقاد خودی نشان دهیم و طرف مقابل را حقیر کنیم بهتر است اصلاً انتقاد نکنیم. چرا که دیگر عنوان انتقاد به آن اطلاق نمی‌شود. از نظر اخلاقی نیز درست نیست. اگر از در انتقاد وارد می‌شویم اول دوستی و برادری خود را ثابت کنیم و بعد وارد بحث شویم.

را بررسی می‌کنیم و عمیق‌تر و با محتوای صحیح‌تر صحبت می‌کنیم. و شخص مقابل ما را راحت‌تر می‌پذیرد.
- همانطور که گفتیم در مورد انتقاد، دور احساسات را خط بکشید. چرا که احساسات مانع از تعقل می‌شود و اگر احساسی برخورد کنیم طرف مقابل زیاد ما را جدی نمی‌گیرد و اگر احساسات طرف مقابل را نشانه بگیریم، باز ارتباط دچار مشکل می‌شود.
- و بعد یادمان باشد واکنش دفاعی نداشته باشیم. چه در زمانی که نقد می‌شویم چه زمانی که انتقاد می‌کنیم اگر طرف مقابل بتواند ما را منفعل کند، مدیریت بحث را از ما می‌گیرد. خیلی عاقلانه برخورد کنیم. یادمان باشد اجازه‌ی توهین به کسی ندهیم بلکه یادآوری کنید که در فضای توهین، امکان بحث منطقی نیست.
- در گام بعد ما باید کمی روانشناسی بدانیم و بدانیم طرف مقابل چه شخصیتی دارد، گفتار، رفتار و کردارش چگونه است و همه‌ی خصوصیات و شخصیت او را زیر سؤال نبریم.
- یک توصیه‌ای که همه‌ی کارشناسان در زمینه‌ی نحوه انتقاد می‌کنند این است که: به طرف مقابل هنگام انتقاد برچسب نزنیم، مثلاً تو کینه‌ای هستی، تو دیکتاتوری، عقده‌ای هستی... این برچسب‌ها مانند ماسکی می‌شود که ما دیگر نمی‌توانیم با واقعیات ارتباط برقرار کنیم.



کار به این دلایل (حتماً دلایل منطقی و علمی باشد) درست است.

خانم مددی تأکید می‌کند در ضمن از تعصب بی‌جا و احساسات هم دوری کنیم. چون گاهی احساسات مانع تعقل می‌شود.

حسین - الف. می‌گوید: رئیس ما خیلی از انتقادات من ناراحت می‌شود. فکر می‌کند من می‌خواهم او را در جمع خراب کنم. از طرفی من هم فکر می‌کنم کارم درست است و بی‌هیچ غرضی اشتباهات او را می‌گویم. حتی فکر می‌کنم او باید از من متشکر باشد که تذکر می‌دهم تا او اشکالات را مرتفع کند و کار سرعت بگیرد.

فائزه مددی می‌گوید: خب بیان هر مطلبی زمان و مکان مناسب خود را می‌طلبد. یک وقت‌هایی باید بلافاصله بعد از خطا انتقاد کرد. در جایی دیگر نه باید در زمان مناسبی این کار را کرد. مثلاً وقتی کسی عصبانی است و کاری کرده همان لحظه فایده ندارد شما از او انتقاد کنید، اجازه بدهید آرام شود. عصبانیت‌اش فروکش کند و بعد شما می‌توانید صحبت کنید. مکان مناسب هم مؤثر است شما نباید در جمع انتقاد کنید مگر اینکه طرف به شما اجازه را بدهد و شما نیز ارزیابی کنید آیا الان جای مناسبی است برای این گفته یا نه. متأسفانه یکی از دلایل اینکه مردم به جنبه‌ی منفی انتقاد بیشتر دقت می‌کنند. همین نکته است که واقعاً نمی‌دانیم کی و کجا و چگونه انتقاد کنیم؟ یادمان می‌رود که تعریف انتقاد این نیست که طرف مقابل را گوشه‌ی رینگ بگذاریم و چپ و راست به او حمله کنیم و فقط نقاط ضعف را ببینیم. یادمان می‌رود که انتقاد یعنی ارزشیابی عملکرد شما، یعنی دادن یک سری اطلاعات که شما با استفاده از آنها می‌توانید عملکرد خود را تجزیه و تحلیل کنید و در راستای رشد و موفقیت شماست.

می‌پرسیم: انتقاد مؤثر است؟
می‌گوید: اگر سازنده باشد حتماً، حتماً مؤثر است. از انتقاد می‌توان برای ایجاد تحرک در اشخاص و نفوذ در آنها افزایش رضایت شغلی، افزایش سطح بهره‌وری و رقابت و افزایش رشد و پیشرفت استفاده کرد.