



مهم‌ترین نکاتی که دخترها و پسرها در جلسه اول خواستگاری باید درباره‌شان مطمئن شوند

## تضمین خوشبختی یک قدم مانده به ازدواج!

نگار مظلوم حسینی | دانشجوی دکتری روان‌شناسی بالینی



خیلی از افراد، چه آن‌ها که ازدواج کرده و جلسات خواستگاری را پشت سر گذاشته‌اند و چه آن‌ها که هنوز در مرحله تجربه این جلسات حساس هستند، از آن به عنوان جلساتی دلهره‌آور یاد می‌کنند. اما چرا دلهره‌آور؟ چون افراد و به خصوص دخترها و پسرها در این جلسات تحت ارزیابی و مشاهده دقیق طرف مقابل‌شان قرار می‌گیرند که همین موضوع تجربه استرسی‌آوری برای انسان‌هاست. اما به راستی در این جلسات به چه چیزی باید دقت و چه چیز را باید ارزیابی کرد؟ طرف مقابل‌مان باید چه ویژگی‌هایی داشته باشد تا برای آشنایی بیشتر، برنامه‌ریزی جلسات بعدی خواستگاری را انجام دهیم؟

طور مثال، می‌گویید: «پسر من خیلی خوشتیپ است! قد فرزند شما چند است؟» گرچه تناسب ظاهری در ازدواج بسیار مهم است اما اگر تنها ملاک باشد، خطرناک است. آیا خانواده طرف مقابل صرفاً روی مسائل مالی تأکید می‌کند؟ آیا تأکید صرفاً روی تحصیلات است؟ لازم است یک بار دیگر تأکید کنیم که گرچه همه این عوامل در مجموع عوامل مهمی محسوب می‌شوند اما تا یکدست صرفاً روی یکی از آن‌ها نشانه خوبی نیست. ازدواج‌هایی که بر اساس یک عامل شکل گرفته است، بیشتر در معرض فروپاشی قرار دارد و نباید تنها روی یک مشخصه انسان‌های پخته و خانواده‌های کامل تأکید کرد.

### آن‌چه از تماس‌های مادرها با یکدیگر به دست می‌آید

از اولین تلفنی که معمولاً بین مادرها رد و بدل می‌شود تا وقتی کار به ملاقات حضوری می‌رسد، همه این‌روال حاوی منابع اطلاعاتی است که باید یافته‌هایش را با دقت و هوشیارانه بررسی کرد. وقتی تماس تلفنی برقرار می‌شود، این که طرف مقابل خواستار چه اطلاعاتی است و چه اطلاعاتی از خود می‌دهد، می‌تواند به شما در به دست آوردن یک نمای کلی از خانواده مد نظر، اطلاعات بسیار خوب و قابل اعتمادی بدهد. آیا خانواده طرف مقابل صرفاً روی ملاک‌های ظاهری تأکید می‌کند؟ به

### نکاتی که باید در جلسات خواستگاری بررسی شود

در مرحله بعدی که مرحله آشنایی حضوری یا همان جلسه خواستگاری است، نکات زیادی را باید در نظر قرار داد. مسئله‌ای که باید همین‌جا خاطر نشان کرد، این است که مطالب گفته شده و آن‌چه در ادامه بیشتر به آن خواهیم پرداخت به عنوان فرضیه و نه نتیجه‌گیری قطعی خواهد بود. بدیهی است که تنها با یک بار حرف زدن یا دیدن افراد نمی‌توان در باره آن‌ها به نتیجه قطعی رسید. بنابراین توصیه می‌کنم نکات مطرح شده در این مطلب را به عنوان عواملی که در آینده و

### جلسه اول را جلسه مشاهده بنامید!

از دختر و پسرهای دم‌پخت می‌خواهم که جلسه اول خواستگاری را بیشتر به مشاهده رفتارهای طرف مقابل اختصاص بدهند. انتظار نداریم افراد در اولین ملاقات و آن‌هم در فضایی که می‌دانند هر کلمه‌شان ارزیابی می‌شود، همه عیوب شخصیتی خود را لو بدهند! این جاست که مشاهده طرف مقابل و رفتارهایش تا حدودی برای آن‌روشنگر خواهد بود.

### آیا پوشش طرف مقابل مورد تأیید شماست؟

در اولین جلسه خواستگاری، راجع به پوشش افراد و این که مورد تأیید شما هست

یا نه، می‌توان اطلاعات خوبی به دست آورد. همچنین این که در خانواده طرف مقابل چه فردی بیشتر صحبت می‌کند، اطلاعات بیشتری از سلسله مراتب قدرت در آن خانواده به شما می‌دهد.

### آیا مدام وسط حرف‌های شما می‌پرد؟

اگر طرف مقابل تان، مدام وسط حرف‌های تان می‌پرد، نشانه خوبی نیست. به احتمال زیاد، او با مهارت مذاکره اصولی آشنا نیست و همین موضوع می‌تواند در آینده برای تان در دسر ساز شود. همچنین این که چه فردی نزدیک به چه کسی در جلسه خواستگاری نشسته است، می‌تواند در باره میزان صمیمیت این افراد با هم منبع اطلاعاتی خوبی باشد. نحوه نشستن آن‌ها چه طور است؟ آیا خمیده و خجالتی است؟ یا متکبرانه؟ توجه داشته باشید که همه این مشاهدات، به شناخت بیشتر منجر می‌شود.

### ملاک‌های اولیه باید در اولین جلسه بررسی شود

اما درباره صحبت‌های مطرح شده در جلسات اول خواستگاری، بهتر است که ابتدا ملاک‌های اولیه در فرد مد نظر چک شود. ملاک‌های اولیه عبارتند از: ظاهر، تحصیلات، شغل، وضعیت مالی، فرهنگی و خانوادگی طرف مقابل. اگر در هر کدام از این موارد که قبلاً بر اساس اولویت‌های شما مرتب شده است، فرد ۵۰ درصد آن ملاک را داشته باشد برای جلسات بیشتر جلو بروید. بدیهی است که اگر در دو یا سه ملاک اصلی شما، طرف مقابل زیر ۵۰ درصد بود، ادامه مسیر با این فرد توجیه ندارد.

### مسائل تأثیرگذار در تصمیم‌گیری را پنهان نکنید

هر مسئله مهمی که می‌تواند در تصمیم‌گیری طرف مقابل اثر جدی بگذارد مانند ازدواج قبلی، تصمیم برای مهاجرت و مانند این‌ها حتماً باید در جلسه اول خواستگاری بیان شود. این تصور که جلو می‌رویم و فرد را به خود وابسته می‌کنیم و بعد به او می‌گوییم، باوری ۱۰۰ درصد اشتباه است و موجب آسیب رساندن هم به فرد مقابل و هم به خود شما خواهد شد.

### کسب و کار

## پدیده‌ای به نام «سکوت سازمانی»!



دکتر آذین تقی‌پور

روان‌شناس صنعتی و سازمانی

آیا در سازمان شما زیاد پیش می‌آید که کارکنان به‌خاطر ترس از تنبیه یا پیامدهای منفی دیگر، از اظهار نظر و ارائه پیشنهاد درباره مسائل و مشکلات سازمانی اجتناب کنند؟ اگر پاسخ شما مثبت است، سازمان شما دچار پدیده‌ای به نام «سکوت سازمانی» شده است. سکوت سازمانی به ابراز نکردن نظرات کارکنان گفته می‌شود اما با توجه به انگیزه‌ای که در کارمند برای سکوت وجود دارد، می‌توان به سه نوع سکوت سازمانی اشاره کرد.

### سکوت مطیع!

اولین نوع سکوت سازمانی، «سکوت مطیع» است. این نوع کارکنان معمولاً در جلسات ساکت هستند و اظهار نظر نمی‌کنند، علاقه چندانی به ارتباط برقرار کردن با دیگران ندارند و از جمع کنارگیری می‌کنند، تلاشی برای تغییر وضعیت موجود انجام نمی‌دهند، تسلیم رویه‌های اشتباه سازمانی هستند و به کمترین حقوق و مزایای کاری رضایت می‌دهند. شاید مهم‌ترین علت این است که باور دارند صحبت کردن در سازمان بی‌فایده است و مدیران حتی اگر به انتقادها و پیشنهادهای آن‌ها گوش دهند، آن را عملی نمی‌کنند. همچنین ممکن است این کارکنان اعتماد به نفس کافی برای اظهار نظر نداشته باشند و می‌ترسند اگر نظر اشتباهی بدهند مورد تمسخر مدیر و همکاران خویش قرار گیرند.

### سکوت تدافعی!

نوع دوم سکوت سازمانی، «سکوت تدافعی» است. گاهی اوقات کارمندان ممکن است به دلیل محافظت از موقعیت و شرایط خودشان یا ترس از عواقب منفی، از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات خویش خودداری کنند. بیشتر این نوع سکوت را می‌توانیم با رفتارهایی مثل خودداری از ارائه اطلاعات و کنشمان واقعیت‌ها درباره مشکلات، به دلیل جلوگیری از تهدید منافع شخصی و پیشگیری از مقصر شناخته شدن در ایجاد مشکلات ببینیم. به عنوان مثال کارمندی از ارائه پیشنهاد درباره استفاده از فناوری جدید خودداری می‌کند تنها به این علت که می‌ترسد وظایف خودش بیشتر شود.

### سکوت نوع دوستانه!

اما نوع سوم سکوت سازمانی، «سکوت نوع دوستانه» است که در آن فرد چون می‌ترسد که بیان نظرات وی به آسیب رسیدن و متضرر شدن همکارانش منجر شود یا می‌خواهد به آن‌ها سودی برسد، از اظهار نظر خودداری می‌کند. برعکس سکوت تدافعی که کارمند به فکر منافع خود است در این نوع سکوت، کارمند به فکر منافع دیگران است. به عنوان مثال رئیس منابع انسانی یک سازمان با این که می‌داند اخراج تعدادی از کارکنان به سود سازمان است اما به علت این که همکاران خود را بیکار نکنند، این ایده را مطرح نمی‌کند.

### آسیب‌های سکوت سازمانی

مدیران در هر سطحی و در هر شرکت یا اداره‌ای باید بدانند که سکوت سازمانی در طولانی مدت سبب می‌شود کارکنان به شغل و سازمان بی‌تفاوت شوند که همین موضوع سبب از بین رفتن نوآوری و کاهش کیفیت محصولات و خدمات و در نهایت کاهش بهره‌وری سازمان خواهد شد و ضررهای هنگفت مالی را برای سازمان به همراه خواهد داشت.

## ارتباط

باصفحه خانواده و مشاوره

سوال‌ات خود را به شماره ۲۰۰۹۹۹ پیامک بفرستید یا به شماره ۰۹۳۵۴۳۹۴۵۷۶ به تلگرام و پیام‌رسان‌های داخلی به شماره ۰۹۳۵۴۳۹۴۵۷۶ ارسال کنید.