

التعامل مع المراحل الانتقالية

التغيير. بالنسبة للكثيرين منا، مجرد ذكر الكلمة يزيد من قلقنا ويثير مخاوف خفية كانت مدفونة تحت راحة الروتين اليومي. يجبرنا التغيير على التكيف مع بيئتنا، والتخلي عن مجموعة افتراضاتنا الثابتة حول أنفسنا والعمل والمجتمع والعلاقات وفي كثير من الأحيان الغاية من حياتنا ككل.



قد نحكم سيطرتنا على تفاصيل هذا التغيير أو قد لا نتمكن من ذلك. من أمثلة التغييرات الحياتية ما يلي:

- الكوارث الطبيعية
- فقدان الوظيفة
- اندماج الشركات
- الوظائف الجديدة
- الأهداف التي يحددها الآخرون لنا
- وفاة أحد أفراد الأسرة
- ولادة طفل جديد
- العلاقة بالزوج/ الزوجة
- التعرض لإصابة تجعلنا من ذوي الاحتياجات الخاصة
- الانتقال من منزل إلى آخر

مهما كان السبب فإن التغيير يعطل حياتنا، ويجبرنا على تغيير الروتين واستكشاف أفكار جديدة وتعلم مهارات جديدة والتفكير بشكل مختلف. ومن الأهمية بمكان أن نتذكر أنه على الرغم من أننا لا نستطيع التحكم دائماً في التغييرات التي تحدث في حياتنا، إلا أنه يمكننا أن نكون مسؤولين عن كيفية تعاملنا مع الأحداث المحيطة بنا.

ويكون أي تغيير مصحوباً بعملية انتقالية. وهذه المرحلة الانتقالية هي نتاج المعالجة العاطفية لتجاربنا الفردية وردود أفعالنا الناجمة عن التغيير الخارجي. نبدأ عملية الانتقال هذه عندما نعتزف لأنفسنا بأن نهاية مرحلة ما قد بدأت. وحتى عندما نرحب بالتغيير، هناك خسائر يجب الاعتراف بها ومشاعر حزن يجب مشاركتها تجاه ما كانت عليه الأمور في السابق.

وتتكون عملية الانتقال هذه من 3 مراحل رئيسية:

- النهاية
- المنطقة المحايدة
- البداية

تمكننا عملية الانتقال من التخلي عن الافتراضات القديمة وبناء مهارات جديدة للتكيف. هل يبدو الأمر مخيفاً؟ لا يجب أن تشعر بالخوف. قالت هيلين كيلر ذات مرة: "إن أفضل طريقة للخروج من الأزمة هي دائماً من خلالها". إن الطاقة التي نستخدمها لتجنب العملية أو الفترة الانتقالية هي التي تسبب غالباً زيادة مشاعر التوتر وتتركنا عرضة للخطر من الناحية العاطفية.

النهاية

النهاية تنطوي على الخسارة. إن إدارتنا للتغيير تعتمد أولاً على قدرتنا على إدراك ما فقدناه ومن ثم الشعور بالأسى تجاه هذه الخسارة. عندما يشعر الناس، بالأسى فإن المشاعر الشائعة التي يشعرون بها هي: الصدمة والإنكار والغضب والاكتئاب والتفهم وأخيراً القبول. سنواجه في حياتنا مجموعة متنوعة من الخسائر، مثل:

- فقدان الشعور بالانتماء. "هناك الكثير من الوجوه الجديدة في العمل، ولم أعد أنتمي إلى هنا بعد الآن."
- فقدان النفوذ. "لقد أخرجوني من المشروع الذي عملت عليه لمدة 8 أشهر، وكان ما فعلته لم يكن مهماً على الإطلاق."
- خسارة المستقبل. "لقد عملت هنا لمدة 15 عاماً. لقد اعتقدت دائماً أنني إذا عملت بجد فستتم ترقيتي في النهاية إلى أعلى المناصب."
- تراجع التسلسل الهرمي داخل العمل. "لست متأكدًا من المسؤول بعد الآن أو كيفية تحديد الأولويات."
- فقدان المغزى. "لا أفهم لماذا يحدث هذا لي. لم يعد هناك شيء مهم، فلماذا أصر على المحاولة؟"
- فقدان السيطرة. "لقد أعطوني هذه الوظيفة، وحددوا أهدافاً عالية جداً والآن لم ينجح الأمر. ماذا سيحدث لي بعد ذلك؟"

المنطقة المحايدة

غالبًا ما يشار إلى المرحلة الثانية من عملية الانتقال هذه باسم المنطقة المحايدة. خلال هذه المرحلة نشعر بالفراغ وأنتك عالق بين المرحلة القديمة والأخرى الجديدة. إن الشعور بالفراغ والموقف المتمثل في عيش اللحظة بلحظتها أو اليوم بيومه هو أمر شائع. الإجابة النموذجية عندما يسألك الآخرون عن خططك تكون غالبًا، "لا أعرف". هذا هو الوقت الذي يبدأ فيه الناس في التشكيك في قيمهم الشخصية، ومعنى حياتهم، وغالبًا ما يواجهون (أحيانًا للمرة الأولى) الشك في قيمتهم الذاتية. هذا هو الوقت الذي يجبرنا على النظر إلى ما هو أبعد من هوياتنا التي بنيت على مهارات أو ألقاب محددة، مثل: المشرف، الأم، الزوج، المدير، السائق، إلخ. هذا هو الوقت المناسب للتخلي عن الأمور كما اعتدنا عليها أن تكون.

البداية

سيأتي الإحساس بالبداية الجديدة مع فهمك للتغيرات التي حدثت وقبولك لها. ستبدأ في الشعور بالمسؤولية عن حياتك. إن النظر إلى التغيير بمثابة بداية جديدة يمنحنا الأمل والإثارة والتحفيز ويساعد على نمونا الشخصي والاتجاهات الجديدة التي ننتهجها، وسيوفر لنا في النهاية إحساسًا جديدًا بالراحة والروتين المألوف والشعور بالانتماء إلى المكان الذي اخترنا أن نكون فيه. تعني عملية الانتقال هذه أن تُسخر عواطفك لصالحك، وليس ضدك. وفيما يلي بعض الخطوات التي تساعدك على تجاوز الشعور بالأسى على خسارتك وإعادة النظر في قيمك والبدء من جديد:

- تخلص من القواعد القديمة التي لا تعكس حقيقة الموقف الذي تواجهه.
- افصل الحقيقة عن الرأي.
- توقف عن إصدار الأحكام.
- حدد الافتراضات غير المنطقية التي تزيد من مخاوفك، على سبيل المثال، "طلب المساعدة علامة ضعف وتشير إلى عدم السيطرة".

- فكر في حجج عقلانية تتحدى معتقداتك، على سبيل المثال، "كل شخص لديه طاقة تحمل. إن طلب المساعدة وقبولها هو الطريقة الأكثر فعالية للحصول على ما أريده أو أحتاجه لتعلم هذه المهمة الجديدة."
- واجه مخاوفك. في كتابها *Feel the Fear and Do It Anyway* تقترح دكتورة سوزان جيفرز أنه، في خضم عملية التغيير، على الأفراد أن يدركوا ما يلي: "لست وحدي من أشعر بالخوف عندما أكون في منطقة غير مألوفة، بل يشعر الجميع بذلك أيضاً" و"مواجهة المخاوف أقل رعباً من العيش تحت وطأة الخوف الكامن الناجم عن الشعور بالعجز".
- زيادة قدرتك على تحديد مشاعرك بدقة. إذا كنت حزيباً أو خائفاً، فلا تتصرف بجنون. اعترف بأنك تعرضت للأذى.
- حول كلمات مثل "لا أستطيع" و"أنا مضطر لذلك" إلى "أريد ذلك" و"سأفعل" و"أستطيع".
- توقف عن القلق بشأن ما قد يعتقده الآخرون بشأنك. هذا هو الوقت المناسب لك لإعادة تقييم ما هو مهم بالنسبة لك. ابتعد عن الأشخاص الذين يتوقنون لرؤية الجانب السلبي منك في أي موقف.
- إذا مرت من 3 إلى 6 أشهر ومازلت عالماً في سلوكيات هدامة للذات تسبب لك صراعاً في المنزل والعمل، فاطلب المساعدة المتخصصة.

التكيف

مفتاح التكيف مع التغيير، سواء كان بسيطاً أو كبيراً، هو السماح لنفسك بتجربة مجموعة كاملة من المشاعر وخوض عملية النهاية والمنطقة المحايدة والبدائية. ضع في اعتبارك أنه يمكنك أن تكون المتحكم فيما يحدث لك، وألا تكون مستقبلاً لكل ما يطرق على حياتك فحسب. اطرح على نفسك هذه الأسئلة الثلاث في البداية:

- "إلى أين أتجه؟"
 - "ما خياراتي؟"
 - "كيف سأصل إلى هناك؟"
- ضع خطوات عملية صغيرة للوصول إلى الأهداف التي حددتها لنفسك، وارسم خطة شخصية للعناية بنفسك، وصمم جداول زمنية واقعية وكافئ نفسك بينما تحقق كل ذلك من الناحية العملية العقلية والجسدية والعاطفية للتكيف مع التغيير.

للحصول على الدعم اللازم عندما تحتاج إليه
يرجى زيارة optumwellbeing.com/criticalsupportcenter للحصول على موارد
ومعلومات الدعم الإضافية المهمة.

