



情感周刊



找记者 上壹点

A09-10

齐鲁晚报

2021年9月26日
星期日

知
心
事
做
自
己

□编辑：徐静
美编：陈明丽



【心理X光】

价值感稳定，才能接住孩子的情绪

□周周

不知道有没有听过一句话：父母越能干，孩子越依赖。字面意思来看，就是父母在生活中包办太多，抑制了孩子的能力发展。

比如一个四五岁的孩子，背后跟着一个妈妈喂饭。十几岁的孩子放学，妈妈帮他背着书包。有些孩子成年后去相亲，老母亲都会尾随其后，暗中观察。有的妈妈疑惑：不是说了父母要不断学习，要强大和能干？我就是这样做的，我读书学习，我上知天文下知地理。我做这一切就是想让孩子觉得妈妈很棒，觉得有这样的妈妈很骄傲。

话虽如此，但是如果一定要把你的能力从嘴里彰显出来，就有问题了。

有一位妈妈，她英语很好，中学一直是英语课代表，还参加过市里英语演讲比赛，得到了二等奖。因此她想当然地认为，自己孩子的英语也一定会好。然而事与愿违，孩子的英语是所有学科中最差的。妈妈不甘心，日日出谋划策，叮叮嘱咐，把自己以前背单词学语法的笔记都找出来，奈何孩子英语成绩就是不见长。妈妈因此气急败坏：你是基因变异了吧，真是朽木不可雕！孩子特别难过，自信心碎了一地。

还有个女儿被爸爸送来咨询，她说待在家里就会窒息，说渴望出去流浪。看看她的家庭，妈妈是高级教师，爸爸是企业高管，为什么还要逃离家庭？孩子说：他们的确从来没有打过我，但是他们太吵了，每天在我耳边不断讲道理，谈古论今，千方百计游说我好好学习，要成就一番事业。十几年如一日，把能说得出口的名人故事都讲遍了，就希望我能成名成家，问题是，我为什么要听他们的？

我头一次听到孩子对父母不满的原因，是因为父母太能说了。但是回想起来，其实很多孩子的无奈，也跟父母话太多、道理密不透风有关系。

而这种“太能说了”背后一般藏着三种心理动机。

首先：当孩子犯错了，父母本能地认为这是教育孩子的绝佳机会。

我有个朋友，一次孩子打碎了家里一个花瓶，她足足教育孩子一个小时。刚开始孩子低着头听着，后来没了动静，原来是睡着了。我问她：不就一个几十元的花瓶吗？怎么那么多道理啊。她说：别小看这个花瓶，如果是个古董呢？再说，他这么毛躁，以后自己成家，还不到处是碎玻璃碴子……

可想而知，当父母夸大其词，过度关注孩子的某个行为，并且大做文章时，孩子就会以为，自己做了大逆不道之事，为了避免再次受到这种说教，他很可能就不愿再碰触同类事情。就好比孩子小时候给客人倒茶打翻了茶壶，被父母狠狠说教了一番，本来他是有能力吸取教训以后平稳倒茶的，奈何父母的过激反应，导致孩子失去了纠正的动力，他直接决定，我此生都不要再倒茶了。

为何父母会拿一件小事大做文章来教育孩子？因为父母心里有恐惧，他们总在担心这件小事背后一定藏着大事，如果不及时处理，后果不堪设想。所以，这一类的父母要解决的不是孩子的

问题，而是自己的恐惧。

第二种心理动机，当孩子表达任何观点时，习惯插嘴打断，自己高歌一曲，这样的父母多是在寻找自己的存在感。

有位邻居，曾经是学霸，人也高大帅气，奈何他从来不敢在十人以上的场合发言，这个弱点导致他才华得不到施展，在单位难以升职。究其原因，就是小时候表达的能力被他无所不能的父亲“阉割”了。每当外面听了故事、看了新闻，只要他一开口，父亲总能找到机会打断，指出他哪里说错了，哪里有问题，总之，无论说什么父亲都能把他的观点批判一番，再告诉他：你应该这样，你不应该那样表达。大概从15岁开始，他性情大变，在家里就像空气，再也不愿意说话了。

这一类父母到底怎么了？非得和孩子争个高低，非得处处证明自己是正确的？无疑，是他自己的价值感太低了，家长潜意识认为自己不够优秀，就会想尽一切办法证明自己是出色、全能的。如果你是这样的父母，请尽量悬崖勒马，你得静下心来先做一个练习，确认自己是有价值的，就算你做一辈子听众，你也是有价值的，那么你就不会在家里出风头，和孩子争高低了。

第三：当孩子对父母有任何质疑时，你急于解释，害怕遭到孩子的批判，害怕得不到他们的崇拜和肯定。

有位来访者说，儿子居然问他为什么我们家开那么差的车，住那么小的房子？这位来访者努力工作，但的确收入一般，他自己也不太满意。所以当孩子突然质疑他时，他首先是愤怒和伤心，后来他控制住情绪，认真找孩子解释了三个理由：爸爸没有背景，爸爸勤奋努力，爸爸满足了你学习和生活所需，你不应该质疑爸爸。这三个部分他一共说了三个小时，孩子实在不耐烦了：老爸你至于吗？我就是觉得，你在单位那么辛苦还拿那么少钱，不公平，你不如跳槽。来访者很尴尬，也更羞愧了。

生活中我们经常会这样，只要孩子略带质疑地问我们一些问题，比如妈妈你怎么不辞职陪我，你怎么不把自己变得更漂亮，你和爸爸怎么不能更亲热一点？我们的某个神经就被触发，就会极尽解释之能事。这背后是什么？其实也是我们自身价值不够稳定，害怕遭到孩子的批判，害怕得不到他们的崇拜和肯定引起的。

真正价值感稳定的父母，其实都是废话很少的。当孩子抱怨时，他们沉默且专注地倾听，不急于开口解决和干预，因为他们相信孩子有能力处理。当孩子在表达观点诉说见闻时，他们充满好奇和耐心，引导孩子继续说下去，直到孩子表达完整，再给与及时鼓励：说得好，说得很好。当孩子对父母表达质疑甚至是愤怒时，他们能接得住孩子的情绪，并不马上解释和澄清，而是稳稳地站在那里，以巍然不动的态度告诉孩子：听见了，我在这里。

父母的嘴巴是用来给与及时肯定和赞美，而不是用来说教、打断和解释的。他们的嘴巴是用来微笑，而不是用来指责的。所以啊，做父母千万别在“嘴上逞强”，更不要在言语上面面俱到，而是多微笑、少说话为妙。

【工作圈】

“同而不和”是职场一忌

□蕊红

毕业于名牌大学并在人力资源行业有着五年工作经验的琳子，在新公司遇到了强硬的对手——曾在跨国大公司做过人力资源工作的刘丽。在后来的竞争中，刘丽被任命为人力资源部总监，琳子为副总监，协助刘丽工作。

对此琳子很不服气，工作中难免带着抵触情绪，对于刘丽的工作安排，常常消极应对，甚至与她发生争吵。刘丽作为部门领导，不能容忍琳子对她的轻视，于是，一场抵触与反抵触的战争，就在两个女人中间发生了。随着时间的流逝，两个人的矛盾形同水火，不可调和。糟糕的是，部门内的同事，因为刘丽是领导，都一边倒站在刘丽这边孤立琳子。琳子在这种处境中度日如年。眼看自己一年的合同期就要到了，琳子就这样不明不白地被“吊”着，上不能上，下不能下，整天处在惶恐中，怕公司解雇她。

孔子有一个非常重要的思想，“君子和而不同，小人同而不和。”在职场人际关系中，很难实现“和而不同”，相反，却常常上演着“同而不和”的职场悲喜剧。比如上文案例中琳子和刘丽的“战争”。“同而不和”是职场大忌。我们应该怎样做，才能使自己在工作中更具创造力与亲和力，让自己的职场前程畅通无阻？

做一个兼听则明、胸怀坦荡的“君子”。孔子的“君子和而不同，小人同而不和”说的是，君子能有良好的人缘，首先就因为他求得人与人的和而不同，让不同的声音与意见和谐互补达到心情彼此舒畅的状态；而小人则不允许自己周围有不同的声音和意见，他是追求别人与自己意气相同，而不懂得和谐之道，因此“同而不和”，搞一派同党，攻击另一些不相投的人，于是造成人际的不和。

客观地评价自己的言行的习惯。要认真考虑人缘风险是不是由自己的观念所造成的，是不是由于自己见识狭隘才形成的？如果坚持己见，一味地将反对意见当成敌对行为，不能接受别人的意见而力求精进，当然就不可能有良好的人际氛围了。分析上文案例中琳子所遭遇的职场尴尬，其中许多对她不利的因素是她自己造成的，如果她之前能不计较得失，以一个称职的副总监的身份，协助刘丽做好总监工作，而不是带着不满情绪，处处与自己的上司作对，也就不会有她之后被“吊”起来，上不能上、下不能下的遭遇了。

在处理矛盾利益冲突中，不妨“中庸”一点。“中庸之道”的精髓，就是在处理各种关系时，取事物两端之“中”，既不“过”，又无“不及”，以避免偏倚和极端。“中庸”是对各方利益的兼顾，对各种权力的制衡。在现实生活中，任何极端做法，都会导致恶性循环的后果。琳子如果对于人事任免怀有一颗平常心，不那么锋芒毕露，踏踏实实做好自己的分内工作，也许，她就会少许多职场人际的烦恼。

做一个成熟而称职的职场人。一个成熟的职场人之所以能与周围的同事及下属保持和谐融洽的关系，在于他能够“兼听则明”，能够理解和包容其他人。平庸的管理者则不然，他不希望其他人否定自己，挑战自己的权威。综合上文例子分析，很显然，刘丽是一个不称职的管理者。作为管理者，我们应当常怀包容之心，站在下属的角度，努力下属营造和谐的职场氛围，与下属和谐共赢，而不是排挤对自己不利的下属，以达到排除异己，“巩固”自己地位的目的。

用好“君子和而不同”的大道理。要想用好“君子和而不同”的大道理，我们应该学会古为今用，尽量营造一个“和而不同”的团队氛围。对于任何一项方案，领导者认为它可行，但是其中有不可行的地方，下属能够直言不讳地指出，而使这个方案更加完备；而领导者认为它不可行但是其中有可行之处的，下属也能够直言不讳地指出其中可行的部分。这样，就可以帮助领导者在做决策的时候尽量少犯错误。而这样的团队才可以称得上是真正和谐的团队、具有高度凝聚力的团队。