

مقدمة :

يصف مؤلفا الكتاب هوارد كاسينوف وريمون شيب تافرات كتابهما بأنه «الدليل الكامل للممارسين» وأعتقد أنهما على صواب.

مع أنني أنا نفسي وضعت كتابين في موضوع إدارة الغضب وعلاجه ومنهما الطبعة الجديدة المنقّحة بعنوان: «الغضب: كيف تعيش معه ومن دونه (نيويورك، سيتادل برس ٢٠٠٢) فإن علي أن أعترف أن هذا الكتاب «إدارة الغضب وعلاجه الدليل الكامل للممارسين» يذهب أبعد من كتابيَّ الاثني في بعض النواحي. وعلى الرغم من أنه تم إنجاز «على نحو كامل» بصعوبة إلا أن هذا الدليل للممارسين هو أكثر كمالاً بكثير من الكتب الأخرى في ذات الموضوع وهو يستوفي المجال المعقد في العلاج النفسي للغضب على نحو جيد بشكل ملحوظ.

وكما أشار المؤلفان (وهما طيبان سريران مجريان نشرا بحثاً ممتازة حول إدارة الغضب وعلاجه) فإن كتاب «إدارة الغضب وعلاجه» يتضمن سبعة أقسام مفصّلة تتناول أساسيات الغضب ونموذج حادث الغضب والاستعداد للتغيير والقبول والتكيف والتوافق والحفاظ على التغيير وبحث غضب المعالج وتقديم عينة لبرامج العلاج في إدارة الغضب وعلاجه وكل قسم من هذه الأقسام في هذا الدليل كامل شامل.

تتضمن جميع الفصول الثمانية عشر على نحو استثنائي مواد مهمة ومتصلة بالموضوع يفيد منها أي ممارس. وفوق ذلك فإن المواد التي يعرضها المؤلفان مكتوبة بوضوح كامل وبلغة مقروءة غاية في السلاسة مع نقاط رئيسية معروضة بمنتهى الدقة. نعم إنه كتاب جيد - بل في الواقع إنه عظيم!

بصفتي مؤسساً لعلاج السلوك العقلي العاطفي REBT وأول متخصص في علاج السلوك المعرفي وأول من ألحّ على أن إدارة الغضب وعلاجه من الأفضل أن يتضمن طرقاً في التفكير والشعور والسلوك فمن الطبيعي أنني شُددت إلى قراءة الفصلين ١٤ و١٣ في هذا الدليل.



الفصل ١٣ يصف تقنيات ارون بيك Aaron Beck في العلاج المعرفي (CT) والفصل ١٤ يعرض بعض التقنيات الرئيسية لـ (REBT) لمساعدة الناس على تخفيض غضبهم والفصلان كُتبا بشكل جيد ويظهران أوجه تشابه كثيرة كما يظهران أوجه الاختلاف الرئيسية بين هاتين الطريقتين.

وكما ذكر كاسينوف وتافرات فإن طريقة بيك Beck تساعد الزبائن على إدراك أدق لمثيرات غضبهم على حين أن طريقة إيليس Ellis هي على حد قولهما «أكثر الطرق امتيازاً وأناقة لأن هدفها تنمية أخفض مستوى من تفاعل الغضب من خلال تحول فلسفي حول العالم». أنا أقبل هذا الفرق الرئيسي بين الطريقتين ولكني أود أن أشير إلى أن طريقة (REBT) تؤكد بشكل متميز على أهمية التقنيات العاطفية - المثيرة - التجريبية أكثر من العلاج المعرفي. وأعتقد أن المظاهر العاطفية في طريقة (REBT) واقترابها من إدارة الغضب وعلاجه هما أمران مهمان جداً للممارس.

أما بقية الفصول في هذا الدليل، فكما أشرت سابقاً، تستقصي طرقاً متعددة ومهمة وتبين كيف أن المعالجين والناصحين والمعلمين والمدربين يستطيعون استعمالها استعمالاً ناجحاً.

دعني أنبّه بشكل خاص إلى أن الفصل ١٦ وعنوانه توقي الانتكاس والفصل ١٧ إنقاص الغضب لدى الممارسين يتضمنان نقاطاً مهمة يستفيد منها كل معالج للغضب بشكل يستحق التقدير.

مرة ثانية أقول إن هذا الدليل يصف طرقاً مفيدة متعددة النماذج وشاملة لتعليم الزبائن والآخرين كيف ينقصون غضبهم ويتدبرونه. إنه كتاب أحسن وضعه ويستحق القراءة.

البرت ايليس

Albert Ellis

Albert Ellis Institute

45 East 65th street Newyork NY 10021

aiellis@aol.Com

مدخل :

إن ممارسي مسائل الصحة العقلية لديهم عادة تجربة شخصية ضئيلة حول المشاكل التي يعالجونها. ربما يقدمون مداخلات في موضوع الرهاب (الفوبيا) دون أن يكونوا قد عانوا أدنى حد من مرض الرهاب. وربما يقدمون النصائح لنزلاء السجون دون أن يكونوا عرفوا معنى الاحتجاز في حياتهم. وربما يركزون على النصح في مجال الزواج مع أنهم هم أنفسهم يعيشون رابطة حب خالية من الكرب وسعيدة مع شركائهم.

أما الغضب فهو أمر مختلف! إنه استجابة إنسانية شائعة يعاني منها الناس كثيراً في مختلف أعمارهم وبيئاتهم وأعمالهم ومشاكلهم. يصعب أن تجد إنساناً لم يذق طعم الغضب. إن المستشارين في شؤون الزواج والعاملين الاجتماعيين وعلماء النفس والأطباء والمشرفين على السجون والمدارس والممارسين في شؤون الصناعة جميعهم استقوا تجارب الغضب من مصادرها مباشرة.

وكثيراً ما كان هؤلاء الممارسون هدف غضب الأشخاص الآخرين حتى غضب زبائنهم هم أنفسهم. يشير كتاب شون (Chon 2000) إلى أن الغضب يظهر في الثقافات الغربية والشرقية وأنه كان جزءاً من النظريات القديمة كما هو جزء من النظريات المعاصرة في موضوع الانفعال. وأنه قد مر ذكره في الكتابات الكونفوشيوسية والهندية.

(Aquinas 1225-1274, Averill 1987, Ekman 1992 Hahn and chon 1991, Izard 1992, Plutchik 1980, 1994, 2000, schweder 1993, Shaver, schwartz, Kirson and D'oconner 1987).

ولأن الغضب منتشر جداً ويظهر في كل نظرية تتناول الانفعال يستتج شون 2000 من ذلك: «يظهر أن الغضب انفعال إنساني أساسي وحيوي ويظهر أن تجربته عامة وشاملة». (ص ١٤٨).



ولسوء الحظ يصبح الغضب لدى بعض الناس إشكالية بالغة وقد يُحكم عليهم بأن لديهم اضطراباً في الغضب. وإذا حُكموا بذلك على نحو موضوعي فإن غضبهم يتزايد تواتراً ومدّةً ويفقدون غير متناسب مع الحدث أو مع الشخص الذي أثاره. ويؤدي الغضب لدى هؤلاء الناس إلى نتائج سلبية بدرجة عالية ويحتاج الأمر حينئذٍ إلى برنامج لإدارة الغضب وعلاجه. هدفنا في هذا الكتاب أن نزود الممارسين بتفهم «أساسيات» الغضب وبخطة لإدارته يمكن أن تحول أو تعدل على نحو انتقائي من أجل استعمالها في تطبيق مستقل وفي أوضاع مؤسسية.

يهدف (إدارة الغضب وعلاجه) إلى إنقاص ثوران الغضب الممزق المفرط وإنقاص التعبير عنه. والهدف أن يتعلم الزبائن الاستجابة لدواعي الكرب وضغوط الحياة بأدنى حد من الغضب وبأقل تواتر متكرر كما يتعلموا التعبير بشكل مناسب حين يشعرون بالغضب. ونعتقد أن هذا يتم بأفضل وجه بضم تنمية المعرفة والممارسة السلوكية معاً. وعلى هذا فإن أول أمر مهم بالنسبة للزبائن هو أن يفهموا تماماً ماهو الغضب؟ وكيف يتصل بالانفعالات الأخرى؟ ومتى يكون متكيفاً؟ ومتى يسوء تكيفه ولماذا من المهم إنقاص سوء تكيف الغضب ثم - وبمساعدة المتخصصين في الصحة العقلية - يلتزم الزبائن بممارسة في المكتب وفي الواقع الحي ليطوروا استجابات أكثر تكيفاً لمنغصات الحياة وكواربها.

نعتقد أنه أمر حاسم أن يتشارك الزبائن والممارسون في المعرفة الأساسية نفسها للغضب إن هذه المعرفة الأساسية تتضمن:

- ❖ تعريفاً مشتركاً «للمغضب» يتيح بيان تمايزه عن حالات انفعالية أخرى.
- ❖ معرفة المنبه الذي يرجح أن يثير ردود الغضب.
- ❖ فهم تجربة الغضب في حد ذاتها والطرق التي يمكن أن يعبر بها عن الغضب.
- ❖ فهم الفرق بين استجابات الغضب السوية أو المتكيفة وبين استجاباته غير المتكيفة.
- ❖ تعرّف العديد من النتائج (ولكن معظمها سلبية) التي ترافق الغضب الحاد المتواتر المتكرر المستمر الدائم.



❖ إدراك أنه بصرف النظر عن السبب الخارجي، يسهم الزبون بشكل بالغ الأهمية في تجارب غضبه.

يقدم فهم هذ الأفكار أساساً لبرنامج إدارة الغضب وعلاجه. ما إن يعرض الممارس هذا الأساس وقبله الزبون حتى يرجع أن تزيد هذه المعرفة الأساسية في دافع الزبائن على أن يطوروا استجابات صحية أكثر للأوضاع البغيضة. وهكذا فإن البرنامج يقوم على مبدأين اثنين:

❖ يزداد دافع التغيير مع معرفة أسباب الغضب والمشكلات العديدة المرافقة للغضب المتكرر القوي المستمر.

❖ يأتي التغيير نفسه من مزاولة أشكال جديدة في السلوك أرشد الممارس إليها وعززها.

رتبت الفصول في أقسام ستة في القسم ١، الأساسيات، نتوجه أولاً إلى علاقة ثوران الغضب بالأداء المعرفي والحركي. ومن ثم نعرف الغضب ونميزه عن مفاهيم وتجارب العدوان والتهجم المتصلة به. بعد ذلك نعرض (نموذج حادث الغضب) عندنا والمؤلف من خمسة أبعاد: المثيرات والتخمينات، التجارب، النماذج التعبيرية، العواقب، وروعي الفرق بين الغضب الصحي والغضب الإشكالي كما روعيت العواقب التي تتبع مراحل الغضب. ونأمل أن تستخدم هذه المعلومات كمعرفة أساسية عادية عند الممارسين وعند الزبائن ونحن نشجع المناقشة وتبادل الرأي في المرحلة الأولى من العلاج. وإن برنامج تدخل في موضوع الغضب يتم التعاون على تخطيطه بين الممارس والزبون بصفتهما فريقاً واحداً يمتلك أرجحية عظيمة للنجاح. بعد ذلك نناقش تخمين الغضب وتشخيصه. وقد عرضت عناصر تخمين الغضب وكأنها متصلة بنص مكتوب عنه. ومعنى هذا ضم الأفكار الخصوصية السرية إلى السلوكيات الصريحة العلنية التي نعرفها بأنها «غضب» وفي الفصل الأخير من القسم الأول نعرض نظرة شاملة مختصرة عن برنامج إدارة الغضب وعلاجه.



في القسم ٢، إعداد من أجل التغيير: أخذ بعين الاعتبار هنا العوامل الأساسية التي تكمن تحت التغيير. ناقشنا الدافع والتحالف العلاجي وعرضنا بعض الأفكار حول زيادة معرفة الزبون بالغضب. هذه عناصر حاسمة في برنامج إدارة الغضب وعلاجه لأن كثيراً من الزبائن الغضوبين لديهم مبدئياً دافع منخفض للتغيير.

قد يحيل الزبائن أنفسهم إلى العلاج أو يحيلهم أصدقاء أو زملاء أو أعضاء من أسرهم أو معلم أو جهاز العدالة الجنائية فيفرضون عليهم العلاج وأفضل نتائج العلاج تأتي حين يحيل الزبائن أنفسهم إليه، إذ إنهم يدركون مشاكلهم ويمتلكون أعظم حافز للتغيير. وأسوأ النتائج يرجع أن تأتي حين يفرض العلاج على الزبائن فرضاً من المدرسة أو من جهاز العدالة الجنائية (مثلاً «تذهب لتستشير الطبيب النفسي في المدرسة وإذا بك توقف مدة ثلاثة أسابيع» أو «إما أن تحضر عشر جلسات لبرنامج إدارة الغضب وعلاجه أو تذهب إلى السجن مدة شهرين»). وبين الفئتين الزبائن الذين أحالهم الآخرون إلى العلاج فالدافع لديهم هامشي أو متحول على نحو نموذجي.

إحالة الزبائن من قبل الآخرين أمر شائع في إدارة الغضب وعلاجه. فبعد اقتراح من صديق أو عضو في الأسرة أو زميل أو موظف في برنامج مساعدة يأتي الزبون الذي أُحيل بمحض إرادته ولكنه يضمّر الكثير من الارتياح ربما لا يوافق (أو لا توافق) إن المشكلة الحقيقية موجودة وقد لا يقبل أن يحضر جلسات متعددة في برنامج يكون مكلفاً.

وقد تتساوى عند الزبون قيمة التغيير وعدم التغيير وهو لا يفهم العواقب السلبية للغضب. ولسوء الحظ قد يعتقد الزبون أن القليل من البصيرة النافذة، في مقابل التمرن الكثير، هو الذي يؤدي إلى التحسن. لذلك فإن مرحلة الإعداد تهتم بالعوامل الضمنية الحافزة والواقعة بين الأشخاص وهي التي تزد في رجحان النجاح.

يعرض القسم ٣ من الكتاب استراتيجيات لتساعد الزبائن على التغيير فيغدو بوسعهم أن يتعاملوا بشكل أفضل مع مثيرات الغضب. وغالباً ما يتفق الزبائن والممارسون على أن الهدف هو التغيير. ومع ذلك كل فريق يرى «التغيير» بشكل



مختلف. فيعترف الممارسون أن العالم مكان صعب جداً مترع بالخيبة والصراع والاحباط والعنف والشر. ويريدون أن يتغير زبائنهم بتتمية مهاراتهم على نحو أفضل كي يحلوا مشاكلهم وبذا يقلّ بروز الغضب. وعلى خلاف ذلك يريد الزبائن نموذجاً أن يتغير الآخرون. ومن وجهة نظرهم أن كل احباطاتهم وغضبهم ومرارتهم ومشاكلهم قد تختفي بمجرد أن تتغير الزوجة أو الولد أو الرئيس أو الزميل أو الأصدقاء أو الزعماء السياسيون.

ما إن يدرك الزبائن أن عليهم هم أنفسهم أن يتصرفوا بشكل أفضل حتى يصبحوا جاهزين لأن يتعلموا كيف ومتى يتحامون المواقف الصعبة أو يهربون منها حين تكون فترة «تبريد الموقف» مسعفة لتهدئة ثورانهم الجسمي ولتتمية مهارات جديدة للحياة يستعينون بها على إنجاز أهدافهم ولكي يصبحوا أقل ارتكاساً بممارسة الاسترخاء وبمهارات مواجهة المشاكل على حين كانوا يعرضون أنفسهم قصداً للمشاكل.

ويركز قسم ٤ بشكل مفاير على استراتيجيات تعديل لمساعدة الزبائن على قبول وقائع الحياة غير السارة على الأغلب. ومع ذلك ليس من المهم عدد المهارات التي بحوزتنا فإن صروفاً كثيرة هي فوق متناول سيطرتنا. وهناك مثيرات بغيضة كفقدان الوظيفة وخلاف قوي مع الآخرين أو إهمال منهم فهذه المثيرات البغيضة سوف تقع أيا كانت مهارتنا. ومقدار كبير من الغضب، كما يثبت في النهاية، سببه أخطاء في العملية المعرفية لهذه المثيرات البغيضة. ويقفز الزبائن إلى النتائج ويرون العالم بشكل خاطئ غير دقيق، فهم إما أن يصغّروا قدراتهم الشخصية لمواجهة الضراء المدركة أو يضحّموا جدية الصعوبة التي يواجهونها. وهكذا نحن نعرض تقنيات لمساعدة الزبائن على تفسير الواقع بدقة، لقبول الواقع والتكيف معه وللصفح والسير قدماً بدلاً من الاجترار المستمر. فمن المهم للممارس أن يساعد المرضى على أن يميزوا صرف النظر عن الماضي والعيش الحاضر الراهن والتهيؤ للمستقبل.

وأخيراً في قسم ٥ نختم برنامج إدارة الغضب وعلاجه الشكلي حين نناقش الحفاظ على التغيير وتوقي الانتكاس. وقد بينت الأدبيات في مجال الإدمان واضطراب العادات أن التغيير لايسير بشكل مستقيم خطي. فالزبائن يسرون خطوتين إلى الأمام وخطو إلى الوراء وعندما يتراجعون خطوة إلى الوراء يستتجون غالباً أنه لم يحدث تقدم «حقيقي» وأن الاخفاق الكامل وشيك وأنهم ربما يتخلون عن العمل في موضوع الغضب. إضافة إلى ذلك نفهم من أدبيات التعلم والشرطية (عملية ربط منبه برجع) انه إثر إبعاد العادات السيئة ثمة فترة من الشفاء العفوي تحدث بشكل نموذجي.

ذلك أنه يعود إلى الظهور غضب غير مرغوب فيه. وفي توقي الانتكاس يعطى الزبائن علماً أن التغيير عملية «صعوبة وهبوط». ثم ينمون مهارات للتعامل مع لحظات الهبوط فلا يحدث بعد ذلك تسلسل (تسرب) مستمر أو صدوف عن البرنامج.

ونختم في الفصل ١٧ بموضوع «إنقاص الغضب لدى الممارسين» وفي الفصل ١٨ بموضوع «برامج عينة إدارة الغضب وعلاجه» فالغضب جزء شائع عادي من الحياة حتى إن الممارسين أنفسهم قد ينتابهم الغضب في كثير من الأحوال. وفي الحقيقة أن أحد مثيرات الغضب لديهم هو سلوك الزبائن. وهكذا نحن نقدم بعض الأفكار عن إنقاص الغضب لدى الممارسين أنفسهم. فرغم كل شيء من الأفضل أن نكون في سلوكنا نموذجاً طيباً للزبائن. ثم إننا بإنقاص غضبنا نحن أيضاً من الأرجح أن نعيش حياة أفضل. ومن ثمّ نحن نعرض باختصار بعض برامج جلسات ممكنة واحدة إثر أخرى لاستعمالها في مواقف خاصة.

ثمة ملاحظة المصطلحات. تُستعمل في هذه الأيام مصطلحات عديدة للدلالة على متلقي الصحة العقلية المهنية. قد يدعى الشخص نفسه زبوناً أو مستهلكاً أو عضواً في مجموعة أو نزلياً أو مذنّباً أو مشاركاً أو مريضاً أو متلقياً



الخدمة أو طالباً أو أي نعت آخر. ونحن ضمن هذا الكتاب نرجع إليهم بصفاتهم «زبائن» لأن هذا مصطلح واسع يستعمل في أوضاع عديدة. وحين يبدو الأمر مناسباً - لأن الأوضاع قد تملي تعديلات في العلاج - نستعمل مصطلحات أخرى مثل «الزبون المذنب». وبالطبع إن المبادئ العلمية وإجراءات العلاج هي نوعية وتطبق بالتساوي أيا كان النعت الذي يطلق على الفرد.

لقد مرّ الغضب في تجاربنا جميعاً بدرجات متفاوتة ومع ذلك حين يقارن بالقلق وبالاكتئاب يبدو كأن الأدبيات العلمية والمهنية قد تجاهلته. ولذلك نأمل أن يزود هذا الكتاب معرفة وتقنيات مفيدة للزبون وللممارس كليهما لتساعدنا على التعامل بشكل أكثر نجوعاً مع الغضب الاشكالي. ٩.

هوارد كاسينوف

ريمون شيب تافرات

