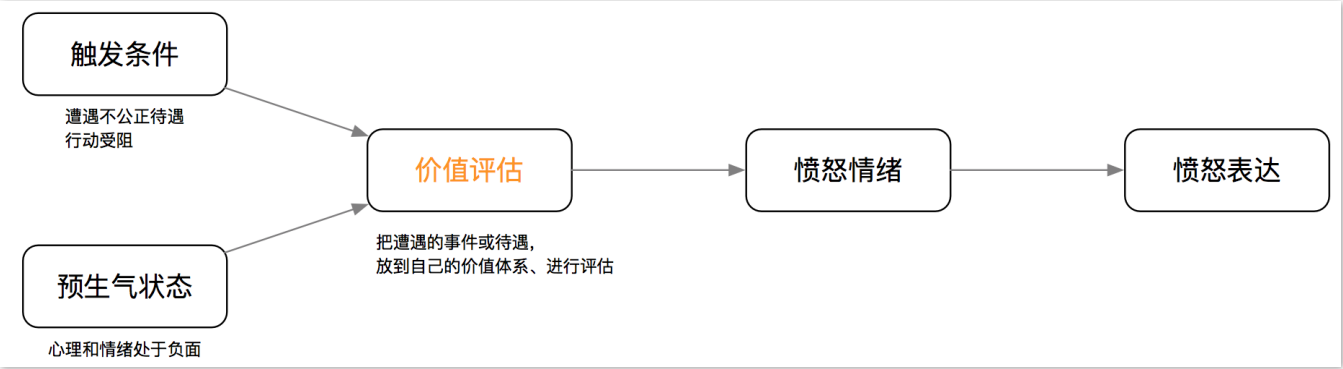


心理建设之《为什么我们会生气》

主要收获

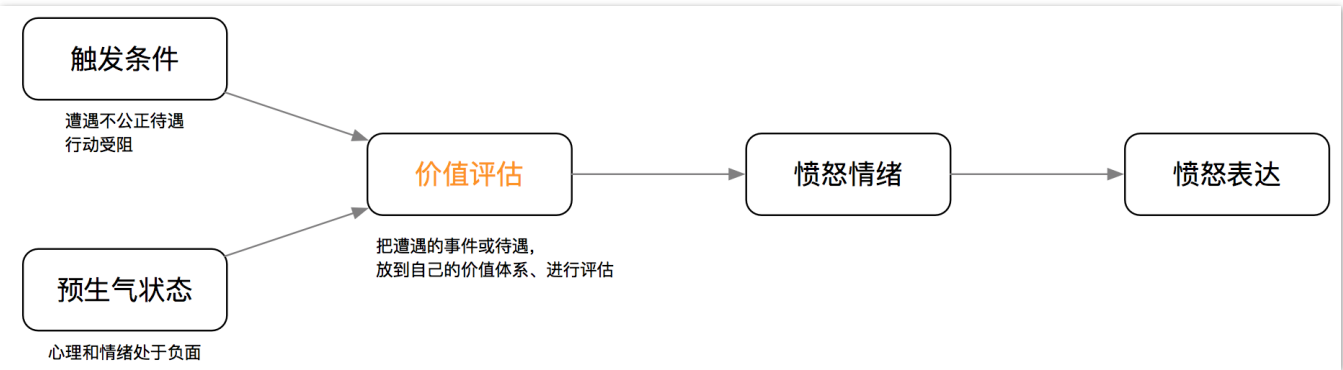
- 愤怒成因：愤怒的本质原因是 **价值体系被挑战**，关键环节是价值评估
- 事前管控：两个问题+一个换位。两个问题，自己是否受到了不公正待遇，谁在阻碍我达成目标、他们是故意的吗；换位思考，尝试理解对方、反观自身
 - 事前管控，创造了宝贵的时间间隔、让你从愤怒中抽离
- 事后复盘：四个格子。询问自己，触发事件、预生气状态分别是什么；反思自己，是否犯了价值评估的五大误区；评估愤怒表达的行为、及其影响；最后，重现场景，模拟挽回愤怒
- 变危为机：重要的不是你有多愤怒，而是你如何管理愤怒，以及可以利用愤怒做什么



愤怒的成因

愤怒是一种情绪，本质原因是价值体系被挑战，特征包括：高能、向外释放(指向外部的人和事)、试图修正(让外界按照自己的意愿调整)。

愤怒的形成过程，如下图所示。愤怒需要触发条件，包括遭遇不公平待遇、行动受阻等。预生气状态是必要前提，预生气状态+触发原因会让你产生沮丧、挫折、不满等前置情绪。价值评估是愤怒过程最核心的环节，你会把遭遇的事件或待遇、放到自己的价值体系进行评估，产生 **价值体系被挑战** 的感受，轻者产生愤怒情绪、重者催发愤怒表达。



愤怒的伤害

愤怒的伤害，包括：人际关系受损、影响生理健康、引发心理疾病。心理疾病包括焦虑症、适应性综合症等。

疏导方法

价值评估阶段，有五大思维误区，这些误区会导致愤怒升级。包括，

- 夸大事实。过分概括化，如，开车时非常不巧、一个接一个的遇到红灯，这时你会想“为什么我每次出门都遇到红灯、真倒霉”
- 过渡苛责。如，在银行排队办业务时，总会抱怨“银行为什么不增设人手，这样我就可能少花点时间等待”
- 错误归因。如，职场晋升失败时，很多人会吐槽“领导层有猫腻、被晋升的A一定是走后门了”
- 灾难化引申。当意外发生时，我们不由自主的，把可能发生的最坏结果、当做必然结果——人性中的损失厌恶
- 挑衅化标签。如，同事不小心纰漏、延误了一个重要项目，这时你会把目标受阻的焦虑和压力、一股脑发泄给这位同事，然后认为他是一个无能的笨蛋

管控愤怒，分为事前管控、事后复盘两种方式。事前管控。两个问题，自己是否受到了不公正待遇？谁在阻碍我达成目标、他们是故意的吗？一个换位，尝试理解对方的价值体系，再反观自身、是否做到了绝对正确。事情管控，为从愤怒中抽离、争取了宝贵的时间间隔。

事后复盘，采用四个格子方法。询问自己，触发事件、预生气状态分别是什么；反思自己，是否犯了价值评估的五大误区；评估愤怒表达的行为、及其影响；最后，重现场景，模拟挽回愤怒。

过度而频繁的愤怒情绪是一种疾病，进行情绪管理只能治标，而通过了解愤怒的本质、利用复盘来跳出思维误区，修正人格缺陷才是治本。感觉被这一点针对了，收获很大。

[Prev](#) [Next](#)

昵称

邮箱

网址(http://)

评论区

提交

来发评论吧~