



مرکز تحقیقات اسلامی

اصفهان

گامی



عمران  
علیهما السلام

www. **Ghaemiyeh** .com  
www. **Ghaemiyeh** .org  
www. **Ghaemiyeh** .net  
www. **Ghaemiyeh** .ir

# روان شناسی کار و مدیریت



مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# روان شناسی کار و مدیریت

نویسنده:

[www.modiryar.com](http://www.modiryar.com)

ناشر چاپی:

[www.modiryar.com](http://www.modiryar.com)

ناشر دیجیتال:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

## فهرست

۵	فهرست
۸	روان شناسی کار و مدیریت
۸	مشخصات کتاب
۸	روانشناسی سازمانی
۹	روان شناسی سیاسی
۱۲	روانشناسی صنعتی سازمانی
۱۴	روان شناسی کار
۲۲	کاربرد یافته های روان شناختی در سازمان ها
۲۴	روانشناسی مدیریت
۲۶	تیپ شخصیتی مدیر
۲۷	روانشناسی احساس
۳۰	روانشناسی خانواده و فرزندان
۳۲	روانشناسی شخصیت
۳۶	ارتباط روانشناسی و مدیریت اداری
۳۷	استفاده از مبانی روانشناسی در بازاریابی
۳۸	TRIZ در یک نگاه
۴۱	تعریف روانشناسی و اهداف آن
۴۳	روانشناسی صنعتی سازمانی
۴۶	مکاتب فکری در روانشناسی صنعتی سازمانی
۴۸	دغدغه ها و حوزه های روانشناسی صنعتی سازمانی
۵۲	تفاوت های فردی در سازمان
۵۴	روانشناسی مصرف گرایی
۵۸	روانشناسی و کارآفرینی

۵۸	قانون تشکیل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره
۶۱	تفاوت های مردان و زنان
۶۲	فنون و روشهای مشاوره
۶۷	روانشناسی لیخند
۶۹	ترس و اضطراب
۸۰	شکاف بین نسلی
۸۱	روانشناسی شادی
۸۸	دلایل افزایش سن ازدواج جوانان
۱۰۵	پرسشنامه روانی کالیفرنیا
۱۱۱	تحلیل رفتار متقابل
۱۱۲	روش بارش یا طوفان فکری
۱۱۴	تحلیل پایان نامه‌های رشته روانشناسی
۱۲۱	افراد بر جسته در روانشناسی دینی
۱۲۴	چگونه به آرامش نزدیکتر شویم
۱۲۸	بهداشت روانی
۱۶۷	روانشناسی مدیریت استراتژیک
۱۷۵	نقش همت در تکامل شخصیت انسان
۱۷۶	روانشناسی رشد
۱۷۹	روانشناسی مثبت‌گرا
۱۸۱	فشار روانی در محیط کار
۱۸۹	شیفتگی و خود بیگانگی در کار
۱۹۴	روانشناسی بهره‌وری
۱۹۹	مدیریت احساسات
۲۰۱	بررسی دورکاری: مزایا و راهکارها

- شیزوفرنی ..... ۲۰۴
- روانشناسی ادراک ..... ۲۰۵
- کار اقماری، زندگی دو زندگی ..... ۲۰۸
- روان شناسی کم رویی ..... ۲۱۳
- روانشناسی ..... ۲۱۹
- روانشناسی ساعت کار ..... ۲۲۱
- سرمایه روان شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی ..... ۲۲۵
- درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان ..... ۲۲۹

## روان شناسی کار و مدیریت

## مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: روان شناسی کار و مدیریت / [www.modiryar.com](http://www.modiryar.com)

ناشر: [www.modiryar.com](http://www.modiryar.com)

مشخصات نشر دیجیتالی: اصفهان: مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری: نرم افزار تلفن همراه , رایانه

موضوع: مدیریت - روان شناسی

## روانشناسی سازمانی

## organizational psychology ...

قبل از سال ۱۹۰۰ حتی نامی از روانشناسی سازمانی وجود نداشت

تاریخچه روانشناسی سازمانی

قبل از سال ۱۹۰۰ حتی نامی از روانشناسی سازمانی وجود نداشت. تا اینکه روانشناسی به نام برایان مقاله‌ای در این باره که چگونه تلگرافچیهای حرفه‌ای مهارت خود را در زمینه فرستادن و گرفتن پیام توسعه دهند، انتشار داد. چند سال بعد در سال ۱۹۰۴ مطالعه روانشناختی تحت عنوان فعالیتها و کنشهای بهم پیوسته که در زندگی روزانه آشکار می‌شود، انجام گرفت که گامهای آغازین در مطالعات مربوط به حوزه روانشناسی سازمانی بود. سه شخص به عنوان پدران بنیان گذار روانشناسی سازمانی شناخته شده‌اند که هر چند بطور مستقل کار کرده‌اند، ولی در اصل آنها آشکارا همپوشی داشته است. والتر دلیل اسکات به عنوان یک روانشناس بر این نکته تأکید داشت که رهبران مؤسسات بازرگانی در تبلیغات خود نیاز به کاربرد علم روانشناسی دارند. فردریک تیلور ارزش طراحی مجدد شرایط کاری را برای دستیابی به بازده والتر برای کارخانه و دستمزدی بهتر را برای کارگران محقق ساخت. هوگو مونستربرگ یک روانشناس آلمانی یا آموزش آکادمیک سنتی بود. او به کاربرد روشهای سنتی روانشناسی به مشکلات عملی صنعت علاقمند بود. او در کتاب خود گزینش کارکنان، طراحی شرایط کار و کاربرد روانشناسی فروش را مورد بحث قرار داده است. بعد از جنگ جهانی اول و دوم روانشناسی سازمانی توسعه بیشتری پیدا کرد و قلمرو تخصصی خود را وسعت داد.

زمینه‌های روانشناسی سازمانی

استخدام و گزینش کارکنان

استخدام و گزینش کارکنان برای محیطهای کاری، ادارات، سازمانها، کارخانجات و ... حائز اهمیت فراوانی است. نیازهای یک سازمان، تواناییها و قدرتهای لازم برای احراز یک وظیفه و شغل انتخاب افراد مناسب طراحی می‌سازد. روانشناسی سازمانی در بررسی ویژگیهای افراد مفید برای احراز یک شغل نقش اساسی دارند.

ارزیابی عملکرد کارکنان

برای نظارت بر چگونگی پیشرفت کار در یک محل کاری نیاز به بررسیها و ارزیابیهای مختلف از عوامل دخیل در چگونگی عملکرد است. بر این اساس لازم است برای رفع مسائل احتمالی عملکرد کارکنان مورد بازبینی و ارزیابیهای مناسب قرار گیرد. روانشناسان سازمانی تحقیقات متعددی را در چگونگی انجام این ارزیابیها انجام داده‌اند که در مراکز مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد.



توسعه و آموزش کارکنان

روانشناسان سازمانی مسائل پیرامون توسعه و آموزش نیروی انسانی را نیز در خط مشی وظایف خود می‌دانند. در برخی از حرف و مشاغل نیاز به آموزش و توسعه با شدت بیشتری احساس می‌شود که روانشناسان سازمانی چگونگی و شیوه انجام این امر را عهده دار هستند و بهترین روشها را پیشنهاد می‌کنند.

انگیزش و خشنودی شغلی

بررسی رضایت شغلی کارکنان مسأله‌ای است که توجه بسیاری از افسار شغلی را به خود جلب کرده است. فقدان و احساس خستگی و نارضایتی شغلی با کاهش عملکرد کارکنان ارتباط تنگاتنگ دارد. روانشناسان سازمانی به دنبال ارائه روشهایی هستند که انگیزش شغلی و خشنودی شغلی کارکنان را بالا ببرند.

محیط کار (بهداشت، ایمنی، استرس)

در بررسی عواملی که در محیط فیزیکی و روانی کار نقش مهمی روی افراد دارند. روانشناسان سازمانی نفوذ زیادی دارند، این روانشناسان در چگونگی طراحی فیزیکی محیط اعم از نور، صدا، رنگ، طراحی تجهیزات و ایجاد محیط روانی و ارتباطی مناسب نقش مهمی ایفا می‌کند.

روانشناسی مهندسی طراحی ابزار کار و تجهیزاتی که در برخی مشاغل کاربرد دارد با مسائل روانشناختی افراد در ارتباط هستند. روانشناسان سازمانی توصیه‌های مفیدی را برای طراحی این ابزار به روانشناسان مهندسی ارائه می‌کنند. نیازهای ارباب رجوع و مصرف کننده توجه به نیازهای ارباب رجوع مورد توجه روانشناسان سازمانی است که در پیشبرد اهداف سازمان، کارخانه یا شرکت نقش مهمی دارد. طلب رضایت ارباب رجوع یا مصرف کننده در واحدهای تولیدی با راه کارهای روانشناسی سازمانی عملی است. مدیریت و رهبری استفاده از راه کارهای مدیریتی مناسب و قوی و سبکهای رهبری از جمله مباحثی است که روانشناسان سازمانی به آن می‌پردازند. اینکه کدام شیوه مدیریتی و رهبری می‌تواند نتایج بهینه‌ای به همراه داشته باشد، نتیجه تحقیقات و پیشنهادات این روانشناسان است. روشهای پژوهش در روانشناسی سازمانی این دسته از روانشناسان از شیوه‌های مختلف پژوهشی استفاده می‌کنند، به این دلیل که اغلب راه کارهای خود را از یافته‌های تحقیقاتی که انجام می‌دهند، بدست می‌آورد. تمام روشهای رایج در روانشناسی و علوم انسانی کاربرد خوبی در این تحقیقات دارد، از جمله روشهای مشاهده، مصاحبه، پرسشنامه نگرش سنجی و ... \*منبع: <http://daneshnameh.roshd.ir>

## روان شناسی سیاسی

کامیار صداقت ثمرحسینی

بخش مهمی از موضوعات علم سیاست به « رفتار انسان » باز می‌گردد. آدمی موجودی بسیار پیچیده و گاه « آب زیر کاهی » است که به راحتی قابل شناخت و خصوصاً پیش بینی نیست. مونتئی پالمر و همکارانش به درستی اشاره می‌کنند که برخی از ضروری ترین سئوالات سیاسی به طور ذاتی به حوزه ی روانشناسی باز می‌گردد. ( مونتئی پالمر و دیگران : ۱۳۶۷، نگرشی جدید به علم سیاست، ص ۱۳۹ ) چگونه انسان گرایش های سیاسی اولیه را می‌آموزد؟ چگونه افکار او و یا در سطح وسیع تری « افکار عمومی » شکل می‌گیرد؟ افکار در طی چه فرآیندی متحول می‌شوند؟ فرآیند تصمیم گیری سیاسی از چه صافی های ادراکی عبور می‌نماید؟ چه عواملی موجب هواداری یا مخالفت فرد در قبال نامزدهای انتخاباتی می‌گردد؟ و دهها پرسش مهم دیگر که به حوزه ی روانشناسی سیاسی باز می‌گردد. یادمان باشد که در عرصه ی روابط سیاسی « دزد بازار آشفته می‌خواهد » لذا پیش از آنکه با نظم

منطقی بیرونی مناسبات سروکار داشته باشیم، باید به تحلیل مناسبات متقابل و ناپیدای میان اشخاص، احزاب ها، گروه ها، فرقه ها، کشورها و ... پردازیم. خوب یا بد « دنیا جای آزمایش است و نه جای آسایش » پس بازی گران سیاسی « بی گذار به آب نمی زنند. » البته « مونت پالمرو و همکارانش » به درستی اشاره می نمایند که نه می توان کلیه ی پدیده های سیاسی را به توضیحات روانشناختی تقلیل داد (روانکاوی نمودن) و نه اینکه از کلیه ی عوامل روانی صرف نظر نمود. (همان منبع، ص ۱۴۰) در این بخش به چند موضوع از مباحث روانشناسی سیاسی اشاره ای اجمالی می نمایم: ۱- یکی از مباحث مهم در روانشناسی سیاسی بحث هویت یابی سیاسی افراد چه در قالب مفهوم خویشتن در سطح فردی و یا در بعد اجتماعی مانند هویت های حزبی و یا قومی و ملی و غیره است. هویت فرد از بدو تولد او تعیین نمی شود بلکه موضوعی « آموختنی » و « اکتسابی » است. خانواده، مدرسه، گروه همسالان و رسانه های گروهی نقش بسزایی در تربیت و تعیین هویت فرد ایفا می نمایند هر چند که تصمیم گیر نهایی خود شخص می باشد. برخی بررسی ها نشان داده است که در خانواده ای که در حضور فرزندان بحث های سیاسی مطرح می شود، احتمال همبستگی سیاسی میان والدین و فرزندان بیشتر خواهد بود. نیز نقش رسانه های گروهی - خصوصاً اینترنت - پیرامون هویت یابی - سازی سیاسی جوامع جوانی چون ایران غیر قابل انکار است. طبیعی است که در وضعیت « همبودی زمانی - جهانی » کشورها و گروه های ذی نفع در گوناگونی نگرش ها و انگاره های رفتاری مردمان دیگر کشورها متناسب با معیارهای مطلوب خویش هستند. این امر ضرورت توجه به بیشتر به این موضوع را افزایش می دهد. ۲- حجم عمده ای از مباحث سیاسی به تحلیل رفتار سیاسی از زاویه ی « منافع » باز می گردد. عرصه ی ستیزه ی سیاسی به میدانی می ماند که در آن « چشم چشم را نمی بیند. » ظاهر و باطن روابط سیاسی در بسیاری از اوقات متفاوت با هم می باشد. چراغ سبز اولیه ی ایالات متحده ی آمریکا به صدام (حاکم خودکامه ی وقت عراق) در درباره ی اشغال کشور کویت بخشی از برنامه ی وسیع راهبردی غرب در چهارچوب منافع خود در منطقه ی خاورمیانه بود که صدام قادر به مشاهده زوایای درونی آن نبود. لذا مسئله ی اصلی نه در شناخت تصویر ذهنی موجود که به ساخت تصویر ذهنی مورد نیاز کشورها بنا بر منافع ملی شان باز می گردد. به عبارت دیگر تلاش می شود تا کشور الف (گروه سیاسی الف) به شکلی فکر نماید که کشور ب (یا گروه سیاسی ب) خواهان آن است. در برخی از کلاس های درس خود (سال ۱۳۸۲) زمانی که از دانشجویان درخواست نمودم تا یک سرباز آمریکایی را در ذهن خود ترسیم نمایند غالباً وی را فردی قوی، هوشمند، تا بن دندان مسلح، ماجراجو، (و البته بعضاً بی ادب و تند خو) ترسیم می کردند. این تصویر ذهنی از سربازان آمریکایی با برنامه ریزی تبلیغاتی هدفمند و گسترده ای (خاصه در حوزه ی فرهنگ) در جهت منافع ایالات متحده ی آمریکا در اذهان مردم جهان سوم ساخته شده است. ۳- از دیر باز در ادبیات سیاسی جهان اسلام مسئله ی « وازع داخلی » و « وازع خارجی » انسان مطرح بوده است. وازع در لغت به معنای حاکم، نهیب زننده می باشد. چرا برخی امور مورد پذیرش قلبی قرار گرفته اما برخی دیگر به صورت اجبار تلقی می گردند؟ دانشمندان پیشین مانند ابن خلدون متوجه این نکته شده بودند که صرف اجبار بیرونی به شکل « تحمیل منفی » تلقی می شود در حالی که علاقه ی درونی نیاز به اجبار و مهار بیرونی را از میان می برد. به تعبیری دیگر، « تازی را به زور به شکار نتوان برد. » یکی از حوزه های مهم مطالعاتی در گرایش روانشناسی سیاسی به بررسی نحوه ی درونی کردن ساخت ها و هنجارهای رسمی (قانونی) باز می گردد. ۴- شناخت پدیده های سیاسی متأثر از صافی های ادراکی حاکم بر فرد می باشد. چه مسائلی بر ادراک ما تاثیر گذارند؟ در این زمینه می توان به اعتقادات (و ایدئولوژی ها)، منافع، تجربیات شخصی اشاره نمود. چرا شعارهای انتخاباتی شمال شهر تهران با جنوب شهر متفاوت است؟ چرا برخی نامزدهای انتخابات شورای شهر تهران (سال ۱۳۷۷) در برخی از مجالس سخنرانی خویش از « کروات » استفاده می نمودند و در برخی مکان های دیگر صورتی ساده به خود می گرفتند؟ مخاطبین با چه معیارهایی به ارزیابی ایشان پرداخته و ایشان چه معیارهایی در ارزیابی مخاطبین سخنرانی های خود داشتند؟ مثالی تاریخی: یکی از قابل تامل ترین سخنرانی های میرزا ملکم خان ناظم الدوله به استفاده از ظرفیت های اعتقادی

مخاطبین برای انتقال مفاهیم (حتی مغایر با اعتقادات ایشان) تاکید دارد. خانم دکتر «فرشته نورایی» رساله‌ی مقطع دکترای خویش - در آمریکا - را به موضوع افکار میرزا ملکم خان ناظم الدوله اختصاص داده و آنرا به صورت کتاب در سال ۱۳۵۲ به چاپ رسانیده است. در ضمیمه‌ی این اثر ترجمه‌ی متن سخنرانی میرزا ملکم خان تحت عنوان «مدنیت ایرانی» (به زبان انگلیسی در جمع مبلغان مسیحی در شهر لندن - ۱۸۹۱ میلادی) در صفحات ۲۲۹ الی ۲۳۴ آمده که مطالعه‌ی آن از نظر درک شیوه‌ی تبلیغات روانی برخی از متجددان غربگرا در کشورهای اسلامی سودمند است. ملکم خان در این سخنرانی اشاره دارد که «اصول احادیث و سنن» در اسلام، دریایی بی کران است که می‌توان «هر قانون جدید یا اصول تازه‌ای را به استناد به آن «ضابطه‌ها» و «احکام» وضع نمود. او می‌گوید: «... در این بابت «تجربه هم داشته ایم. تردید نیست که باید آن اصولی را که اساس تمدن «شما» را می‌سازند اخذ نماییم، اما به جای اینکه آن را از لندن و پاریس بگیریم و بگوییم که فلان سفیر یا فلان دولت چنین و چنان می‌گوید (که هرگز هم پذیرفته نمی‌شود) آسان است که آن اصول را اخذ نماییم و بگوییم که منبع آنها اسلام است. ثبوت این امر به آسانی امکان دارد و این را به تجربه دانسته ایم. یعنی همان افکاری که از اروپا آمدند و مطرود بودند همین که گفته و ثابت شد که در خود اسلام نهفته اند، بی درنگ و از روی اشتیاق مقبول گردیدند.» (فرشته نورایی: ۱۳۵۲، ص ۲۳۳) و در توصیه پایانی خویش به مبلغان مسیحی می‌گوید «حال که چنین تجربه‌ای داشته ایم. منظور وی تجربه اخذ عقاید غربی با رنگ و بوی دینی است. { به نظر من به سود میلیون‌ها مسلمان است که سیاستمداران «شما» - که این اندازه پول و نیروی بدون نتیجه مصرف کرده اند - بهتر است که روش خود را تغییر دهند و در عرضه کردن آن اصول خارجی «سعی در متقاعد ساختن مردم» نمایند که همه‌ی آن اصول از خود ما مسلمانان است. بدین طریق نماینده‌ی شما در یک سال، بیشتر می‌تواند در بیداری مملکت و نشر تمدن کمک نماید. و حال آنکه تمام سعی و کوشش شما در یک قرن آن اثر را نداشته است. ... هر سفیری که بتواند مردم ما یا حکومت ما را متقاعد گرداند که او با علایق مذهبی به هیچ وجه کاری ندارد و علیه دین ما نیست، مسلماً به سیاست و منافع شما بهتر می‌تواند خدمت نماید که تا کنون مجموع لشکر و بحریه و راه آهن و بانک‌های شما از پیش برده اند.» (همان منبع، ص ۲۳۴) روش اقناع سازی منورالفکرانی چون میرزا ملکم خان هم اکنون نیز مورد توجه و استعمال بخشی از روشنفکران حاضر در جهان اسلام می‌باشد. (شیوه‌ی: خواهی نشوی رسوا هم‌رنگ جماعت شو) ۵- یکی دیگر از مباحث مهم در روانشناسی سیاسی به نقش گروه مرجع جامعه در هدایت نیازهای احساس شده ایشان باز می‌گردد. مثلاً گفته می‌شود که باید مقامات یک کشور (مانند قضات) - به جهت کاهش احتمال وقوع فساد سیاسی و خیانت به کشور - از نظر مالی بی‌نیاز باشند. در اینجا بر خلاف نگاه سطحی بینان این سخن به معنای «ضرورت ثروتمند کردن» ایشان نیست. بلکه مقصود اصلی بی‌نیازی ذهنی مقامات سیاسی (به همراه دارا بودن معیشتی متوسط و معقول) بوده است. چه آنکه «از تنگی چشم فیل معلوم شد آنان که غنی ترند محتاج ترند.» زرق و برق بنزهای الگانس سیری ناپذیر است. از این رو توجه روانشناسی سیاسی به چگونگی هدایت نیازهای ذهنی سیاستمداران از طریق گروه‌های مرجع (رفتاری و مقایسه‌ای) معطوف می‌شود.

## political psychology

Understanding the psychological aspects of national and international political developments is increasingly important in this age of international tension and sweeping political change. Political Psychology, the journal of the International Society of Political Psychology, is dedicated to the analysis of the interrelationships between psychological and political processes. International contributors draw on a diverse range of sources, including clinical and cognitive psychology, economics, history, international relations, philosophy, political science, political theory, sociology, personality and social psychology

## روانشناسی صنعتی سازمانی

آدام اسمیت معتقد است که سعادت و ثروت هر ملت، بسته به نیروی کار مردم آن است  
تعریف کار:

آدام اسمیت معتقد است که سعادت و ثروت هر ملت، بسته به نیروی کار مردم آن است. هانری میلر می‌گوید: کار و زندگی، لازم و ملزوم‌اند؛ کار کن برای زندگی و زندگی کن برای کار. هنری فورد معتقد است شخصی که از کار می‌گریزد، از زندگی می‌گریزد. اسکار وایلر نیز گفته است که هرچه کار سخت باشد، بیکاری از آن سخت‌تر است ...  
تعریف روانشناسی کار:

در تعریف روانشناسی کار می‌توان گفت، رشته‌ای از روانشناسی که در آن رفتار آدمی در رابطه با کار مورد مطالعه قرار می‌گیرد. هدف اصلی روانشناس کار نیز مطالعه و کاربرد آن دسته از اصول و یافته‌های علم روانشناسی است که در رابطه بین انسان و کار او اثر می‌گذارد. بنابراین، می‌توانیم قلمرو روانشناسی کار را به عنوان مطالعه رفتار آدمی در آن جنبه از حیات بدانیم که: با «کار» پیوندی تنگاتنگ دارد و رفتار آدمی را در رابطه با آن تحت مطالعه و بررسی قرار می‌دهد. برای به حداقل رسانیدن این مشکلات انسانی در کار، از قوانین و یافته‌های روانشناسی استفاده می‌کند. در روانشناسی کار کوشش اصلی روانشناس آن است که:

- هر سازمان تولیدی یا خدماتی به تولید آن دسته از کالاها و خدمات پردازد که اولاً، نیازهای «معقول» آدمی را تأمین کند و ثانیاً، در این راه، رفاه جسمی و ارزش‌های شخصی و انسانی مردم نیز مورد توجه قرار گیرد.
- کارایی و خاصه اثربخشی فعالیت کارکنان سازمان‌ها در تولید و توزیع کالاها و خدمات، افزایش یابد.
- شرایطی فراهم شود تا کارکنان سازمان‌ها، با اعتقاد و علاقه به فعالیت پردازند.
- ارزش‌های شخصی و انسانی کارکنان سازمان‌ها هم چنان محفوظ باقی بماند و موجباتی فراهم گردد که ایمنی کارکنان در زمینه

سلامت جسمی و روانی، تأمین شود.

● بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها با تمام ابعاد آن تأمین شود و رشد و بالندگی شخصیت آنان همراه با افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌شان، مورد نظر قرار گیرد.

● مسایل انسانی در محیط کار حل شود و اگر بخواهیم واقع بینانه‌تر بیان کنیم، «مسایل و مشکلات انسانی در محیط کار، به حداقل برسد و...».

تعریف روانشناسی صنعتی:

در تعریف روانشناسی صنعتی (که اکنون دیگر از این اصطلاح استفاده نمی‌شود) آمده است: مطالعه رفتار آدمی در جنبه‌هایی از حیات که به کار مربوط است و بهره‌گیری از دانش حاصل از رفتار آدمی جهت به حداقل رسانیدن مشکلات وی در کار. تعریف روانشناسی صنعتی سازمانی:

این رشته روانشناسی را چنین تعریف کرده است: کاربرد اصول روانشناسی در محل کار و مطالعه عواملی که در سازمان‌ها بر کارکنان اثر می‌گذارد. به اعتقاد اسپکتور، روانشناسی صنعتی و سازمانی، یعنی یافتن اصول علمی و به کارگیری آن در محل کار. کاربردهای کنونی روانشناسی در محیط کار

امروزه در کاربرد روانشناسی کار به پدیده‌هایی نظیر «تفاوت‌های فردی»، «ساختار سازمانی»، «پاداش و دستمزد» «ساختار گروهی در سازمان»، «نظام تنبیه و تشویق»، «طراحی وسایل کار»، «شرایط کار»، «انگیزش کارکنان» و نظایر آن توجه می‌شود و قابل پیش‌بینی است که در آینده نیز توجه روانشناس کار یا روانشناسی صنعتی و سازمانی به جای «عوامل منفرد»، به «عمل متقابل رفتار آدمی» و عوامل دیگری نظیر سازمان، شرایط کار، بهره‌وری، آدمک‌های مصنوعی و... معطوف شود منبع:

<http://www.parswoman.com/print.aspx?sid=۲۰۵۰>

Industrial and Organizational Psychology Industrial and Organizational Psychology (also known as I/O psychology, work psychology, work and organizational psychology, occupational psychology, personnel psychology or talent assessment) is a branch of psychology devoted to organizations and the workplace. "Industrial-organizational psychologists contribute to an organizations success by improving the performance and well-being of its people. An I-O psychologist researches and identifies how behaviors and attitudes can be improved through hiring practices, training programs, and feedback [systems." [۱]

I/O psychology can be divided into two broad areas of study, as evident in its name. Organizational psychology is comprised of topics related to individuals within a context. Contexts studied within organizational psychology include organizations and jobs, leadership (e.g., how leaders influence workers), and interactions among group or team members. Topics such as worker motivation, emotion and affect, and job attitudes (e.g., job satisfaction) are also considered aspects of organizational psychology. Industrial psychology focuses more on individual differences indeed, the term originated in ۱۹۰۳

when William Lowe Bryan, delivering his presidential address to the American Psychological Association, referred to an ۱۸۹۹ study of his on "individual psychology" but mistakenly referred to it as "industrial psychology." The core of industrial psychology is job analysis – a systematic process for understanding individual knowledge, abilities, skills, and other personal characteristics necessary to perform jobs. Industrial psychology also includes topics such as personnel selection (how to best select applicants for jobs), performance appraisal (how to evaluate individual effectiveness in jobs), and training and development (how to train workers to competently perform jobs).

I/O psychologists are interested in making organizations more productive while ensuring physically and psychologically productive and healthy lives for workers. The majority of I/O psychologists have a Ph.D. in I/O psychology, but there are many job opportunities for individuals with degrees from terminal master's programs. I/O psychologists often work in an HR (human resources) department, though many other I/O psychologists work for large consultant firms, pursue careers as independent consultants or work in psychology departments and business schools. I/O psychologists in academic and applied settings may do both consulting and research. Sample research topics include: Determinants of leadership effectiveness, contributions of teamwork and taskwork skills to team performance, work and family conflict, determinants of training effectiveness, characteristics of effective performance feedback, predictors of job performance, antecedents and consequences of perceived justice in the workplace, relationships between job satisfaction and work performance.

### روان شناسی کار

محسن بهشتی پور امام صادق علیه السلام می‌فرماید: خداوند بزرگ راه هیچ روزی و در آمدی را بر مومنان نمی‌بندد مگر آن که راه بهتر و مفیدتری را می‌گشاید.

برای موفقیت در پیشه و کار با توکل بر خدا و اعتماد بر خویشتن می‌توان موفق بود. چه بسا دیده شده است که انسان‌هایی در یک رشته همیشه عقب بوده و شکست خورده‌اند ولی با تغییر شغل و یا رشته تحصیلی یا کار، موفقیت‌های مهم در زمینه‌های علمی، تجاری، صنعتی حتی سیاسی و نظامی به دست آورده‌اند. همچنین در شهری اگر نتوانستید کسب و تجارت کنید به شهرهای دیگر کوچ کنید. رسول گرامی اسلام می‌فرماید: آن گاه که گرفتاری زندگی و تنگی معیشت به کسی روی آورد باید برای کسب و کار بیرون برود و موجب غم و اندوه خود و خانواده‌اش نگردد.

و اگر در تجارت با شکست روبرو شد، روشن است که این شکست تجاری عللی دارد، و باید به متخصص فن تجارت و اقتصاد رجوع کند تا عوامل شکست را برای شما بررسی کند. مشورت با تجار موفق و صاحب‌نظران اقتصادی در برخی موارد لازم و ضروری است. چرا که از این راه می‌توانید از تجربه‌های آن‌ها استفاده کنید، بدیهی است که بهترین راه موفقیت، بهره‌برداری از

تجربه دیگران است که سال‌ها در این فن آزموده شده‌اند. به علاوه شما باید توجه کنید که در شهر شما صدها نفر ثروتمند و سرشناس در یک لحظه تمام هستی خود را از دست داده و یا ورشکست شده‌اند و یا افرادی که زندگی را از هیچ شروع کرده‌اند و آه در بساط نداشته‌اند ولی در اثر پشتکار و تلاش و با صبر و حوصله و استفاده از تجربیات دیگران و تکرار نکردن اشتباهات گذشته، همه چیز را باز یافته و به موفقیت‌های بزرگی رسیده‌اند و شخصیتی بزرگ کسب کرده‌اند. شما چرا نتوانید چنین باشید؟ مگر از دیگران چه کم دارید؟ راه موفقیت کسی که درآمد زیادی ندارد: اگر با تلاش و تکاپو نتوانستید درآمد زیادی به دست آورید باز نباید نگران شوید و راه حل این است که درآمد مختصر خود را عاقلانه صرف کنید، زندگی را ساده و ساده‌تر کنید و احتیاجات خود را به حداقل محدود کنید تا زندگی برای شما شیرین و لذت بخش شود و بدانید که بیشتر نگرانی‌ها و تشویش‌ها نتیجه آزمندی و بلند پروازی و نداشتن عقل معاش است. امام صادق علیه السلام فرمود: کسی که مراعات اقتصاد کند من ضمانت می‌کنم که فقیر نشود. امام صادق علیه السلام فرمود: تقدیر و تنظیم برنامه‌های اقتصادی و زندگی و داشتن عقل معاش از تمامی کمال انسانی است. امام باقر علیه السلام فرمود: کسی که اقتصاد در معاش و حساب دقیق دخل و خرج در زندگی نداشته باشد؛ خیری در او نیست... چه خوب که در زندگی اگر گنج زر نیست، گنج قناعت باشد، که فرموده اند: ((القناعة مال لا تفسد)) قناعت مالی است که تمامی ندارد. توصیه می‌شود در چنین مواردی سوره یس و سوره واقعه و سوره قریش و سوره طلاق آیه سوم و سوره حدید آیه ده و یازده را روزی یک بار بخوانید مجرب است و سعی کنید احترام بیشتر به پدر و مادر خود بگذارید زیرا بیشتر فقر و تنگ‌دستی بخاطر این است که حرمت پدر و مادر را فرزندان نگاه نمی‌دارند و روزی برایشان سخت می‌شود. آنچه مشکلات را آسان می‌کند: توجه به رضایت و خشنودی آفریدگار یکی از راه‌های عمده رفع نگرانی است و دیگر رضایت پدر و مادر و خواندن ذکر می‌باشد. در پاره‌ای از موارد، نگرانی مربوط به کارهایی است که انجام آن دشوار است یا بازده و نفع مادی آن کار کم است و یا آن کار مصیبت‌بار و رنج آور است و موجب سرزنش و انتقاد مردم می‌گردد ولی اصل کار درست و بنیادی است. در این موارد مسئله قصد قربت (نیت) نقش موثری ایجاد می‌کند و انجام کار برای خشنودی خدا و امید به ثواب و پاداش الهی بزرگ‌ترین مشوق انسان است و سبب می‌شود مشکلات و اندوه و غم‌ها در این راه قابل تحمل گردد. لذا سختی و گرفتاری هرچه باشد و در هر شرایطی که اتفاق افتد دیگران هر طور قضاوت کنند چون خشنودی و رضایت خالق مورد نظر است و اجر و پاداش از او می‌طلبند تحمل آن آسان می‌شود. امام حسین علیه السلام در سخت‌ترین لحظات مصیبت و بلا- و ناراحتی‌های طاقت‌فرسا و خردکننده به هنگام شهادت کودک شیرخوار خود را که روی دست داشت، فرمود: آسان است بر من این مصائب که فرود می‌آید چون خدا می‌بیند. اگر روحیه این چنین قوی باشد انسان می‌تواند به جنگ حوادث برود و همه تلخی‌ها و حوادث را بر خود هموار سازد. تکنیک‌های برتر برای سرمایه‌گذاری‌های موفق: گاهی اوقات اشتباهات کاملاً مشهودی را در زندگی برای بارها و بارها تکرار می‌کنیم. سرمایه‌گذاری نیز از این امر مستثنی نیست. افرادی که معمولاً دارای حافظه‌ی خوبی نیستند، یک اشتباه را به کرات در مورد مسائل اقتصادی تکرار می‌کنند. اگر شما در مورد اصول ابتدایی علوم اقتصادی آگاهی کاملی نداشته باشید، سرمایه‌گذاری برای شما تبدیل به یک امر پیچیده می‌شود و زیان بار می‌شود. هر کس برای بهرمندی از آینده‌ای روشن تر می‌بایست از همین حالا راه و روش صحیح سرمایه‌گذاری را بیاموزد. مهمترین این امر توکل به خداوند منان و رحمان و برنامه ریزی صحیح، داشتن یک مشاور خوب و کاردان و یک حسابرس (مدیر مالی قوی) است. از اشتباهات اقتصادی خود درس بگیرید با وجود همه این حرف‌ها اگر شما تکنیک‌های درست را یاد بگیرید، متوجه خواهید شد که سرمایه‌گذاری آنقدرها هم که فکر می‌کنید، کار دشواری نیست. معمولاً مردم سرمایه‌گذاری را خیلی سخت تر از آن چیزی که هست تصور می‌کنند. همه‌ی سرمایه‌گذاران اشتباه می‌کنند، اما اگر از قبل خودتان را آماده رویایی با مشکلات کنید، از میان برداشتن موانع راحت تر خواهد بود. با توجه به شیوه‌هایی که در این مقاله برای شما ذکر کردیم، در کنار یک طرح مناسب اقتصادی، مطمئن باشید که می‌توانید مقادیر

زیادی پول، وقت و انرژی برای خود ذخیره کنید. مدیریت غلط ریسک‌برخی از افراد فقط می‌خواهند ریسک کنند. این در حالی است که عده‌ی دیگری از افراد نیز هستند که هیچ‌گونه تمایلی به پذیرش هیچ‌گونه ریسکی ندارند. هیچ‌یک از این دو مورد، گزینه خوبی در مورد مسائل مالی و اقتصادی به شمار نمی‌روند. اگر بیش از اندازه ریسک کنید این احتمال وجود دارد که تمام رشته‌هایتان ناگهان پنبه شود. همچنین اگر به هیچ‌وجه ریسک نکنید، تورم شما را در کام خود فرو برده و توان خریدتان را کاهش می‌دهد. باید در مورد این امر به یک تعادل نسبتاً پایدار دست پیدا کنید. عدم وجود تنوع در کاریکی از مهمترین قوانینی که یک سرمایه‌گذار باید در کارهای خود همواره به خاطر داشته باشد، تنوع است. به عبارت دیگر نباید همه پول‌هایتان را بر روی یک کالا سرمایه‌گذاری کنید. شاید این قانون ساده باشد، اما به همین سادگی هم فراموش می‌شود. شاید در ابتدا کار خود را با تنوع بالا شروع کنید، اما پس از چندی این تعادل از میان می‌رود و عمده توجه شما بر روی نوع خاصی کالا معطوف می‌شود. همچنین باید توجه داشته باشید که کالای مختلف مربوط به یک شرکت را نیز نباید درجا خریداری کنید. شاید گاهی اوقات ریسک‌پذیری خوب باشد و سودهای کلانی را نصیب شما کند، اما همیشه یک چنین اتفاقی روی نخواهد داد. پیش‌بینی روند بازار مطالعه‌های متعدد حاکی از این امر هستند که هیچ‌گاه نمی‌توان به طور دقیق بازار را پیش‌بینی کرد و هر ساله تمام افرادی که این کار را انجام می‌دهند در نهایت اعتراف می‌کنند که شکست خورده‌اند. پیش‌بینی بازار به این معناست که وقتی نرخ کالایی بالا می‌رود، شما باید از آن کالا برای فروش داشته باشید و زمانی که نرخ کالایی کاهش پیدا می‌کند، توان خرید آنرا داشته باشید؛ اما مشکلی که این استراتژی با آن مواجه است این است پیش‌بینی آینده بازار تقریباً غیر ممکن است. به جای اینکه تلاش کنید تا نبض آتی بازار را بدست گیرید، سعی کنید سپرده‌ی معقولی را به حساب‌های خود تخصیص دهید و کار خودتان را دنبال کنید. هر موقع هم که توان مالیتان رو به افزایش بود، مانده حساب خود را افزایش دهید. اتخاذ تصمیمات احساسی احساسات در عرصه‌های مختلف زندگی تاثیرات متفاوتی را بر روی زندگی انسان‌ها می‌گذارد؛ اما زمانی که نوبت به سرمایه‌گذاری می‌رسد باید دانست که دخیل کردن احساسات به هیچ‌وجه کار درستی نیست. برخی از افراد هستند که در مقابل هر نوسان کوچکی که در بازار اتفاق می‌افتد، وسواس بیش از اندازه‌ای از خود نشان می‌دهند. با یک کاهش قیمت کوچک ناراحت و با یک افزایش سطحی خوشحال میشوند. اگر تصور می‌کنید که تا این حد احساساتی هستید، به اخبار اقتصادی تلویزیون گوش ندهید. اگر می‌خواهید به نتیجه مطلوب دست پیدا کنید، باید دوی مارتن را انتخاب کنید نه دوی سرعت. سفارش انحصاری یکی از اشتباهاتی که ممکن است در همان مراحل اولیه‌ی سرمایه‌گذاری اتفاق بیفتد، سرمایه‌گذاری بر روی سفارش‌های انحصاری و محدود است. در سفارش‌های انحصاری شما ملزم به پرداخت قیمت دقیق کالا هستید، اما اگر از سفارش‌های کلان استفاده کنید، قیمت هر کالا در زمان‌های مختلف می‌تواند تغییر پیدا کند و شما دیگر ملزم به پرداخت هزینه اولیه نیستید. سرمایه‌گذارهایی که قصد خرید و فروش طولانی مدت را دارند باید حتماً از سفارش‌های کلان استفاده کنند. اگر شما قصد دارید که سپرده‌هایتان را برای مدت زمانی نزدیک به ۱۰ تا ۱۵ سال سرمایه‌گذاری نمایید، دیگر نباید نگران چند هزار تومان بالا و پایین شدن آنی بازار باشید.

کاری را به تازگی آغاز کرده‌اید ولی احساس خستگی می‌کنید. چه اولین کار شما باشد و چه شغل‌تان را تغییر داده باشید، به هر حال وارد این حرفه شده‌اید و احساس می‌کنید گیر افتاده‌اید. کارها به نظر‌تان ملالت آور، خسته‌کننده و تکراری می‌آید و زمانتان را نمی‌توانید آنطور که دوست دارید بگذرانید. قبل از اینکه برگه استعفا‌ی خود را امضا کنید، مدتی وقت صرف کنید و به درستی در مورد کارتان فکر کنید. فرصتی هم به این کار بدهید. شاید آنقدرها هم که فکر می‌کردید خسته‌کننده نباشد. راه حل‌های کوتاه مدت‌تکارهای روزانه‌تان را یادداشت کنید همه‌ی کارهایی را که تا قبل از اتمام زمان کاری می‌بایست انجام دهید یادداشت کنید. و با انجام هر کار کنارش تیک بزنید. با این کار زمان برای‌تان سریعتر می‌گذرد و شما از کارهایی که انجام داده‌اید به خوبی اطلاع می‌یابید. این کار در مواقعی هم که اطرافیان می‌گویند شما سریعتر از سایر کارمندان کار نمی‌کنید بسیار کمک‌کننده



است زیرا نشان می دهد که کارهایتان را کامل و به سرعت انجام داده اید. ابتکار به خرج دهید و کار جدیدی را شروع کنید همیشه شروع کننده شما باشید. پیشنهاد کارها و پروژه های جدید بدهید. این مطالب را با دست اندرکاران مربوطه در میان بگذارید. هدفتان این باشد که علاقه ی خود را به کار کردن نشان دهید، اما نگذارید دیگران بد به شما نگاه کنند و فکر کنند با این کارها قصد خودنمایی دارید. آموزش های خود را بالاتر ببرید از حالت یکنواخت همیشگی بیرون بیایید و دانش خود را در زمینه ی حرفه تان بالاتر ببرید. همینطور که از نردبان ترقی بالا می روید، زمان برایتان لرزش زیادی پیدا می کند. بنابراین سعی کنید معلومات و علم خود را در کاری که انجام می دهید افزایش دهید. مربی داشته باشید در هر مرحله ای از کارتان، خوب است که برای خود مربی پیدا کنید تا شما را در انجام کارهایتان راهنمایی کند. او می تواند به شما کمک کند تا این صنعت را بهتر درک کنید و در کارتان موفق تر باشید. هشیار باشید و مثبت فکر کنید هر کس باید در جایی شروع کند. ممکن است از خود انتظار داشته باشید که کاری مهمتر و چالش برانگیزتر داشته باشید اما شکایت نکنید. از منفی بافی در مورد کارتان دوری کنید، و سعی کنید که بهترین استفاده را از موقعیت فعلیتان ببرید. آگاهی هایتان را افزایش دهید و مهارت هایتان را توسعه دهید. در حد توانایی هایتان کار کنید و به زودی خواهید دید که خستگی و ملالت ناپدید می شود. تحسین و تشکر سعی کنید به طور روزانه از افراد تشکر کنید. کسانی که کارهایشان را دور از انتظار انجام می دهند مستحق تشکر و تمجید شما می باشند. البته اگر این کار را در حضور سایرین انجام دهید که دیگر کارتان حرف ندارد. با همه به خوبی رفتار کنید سعی کنید هر روز صبح در محل کار خود یک کار زیبا و دلپسند را در مورد یکی از همکاران خود انجام دهید به ویژه آنهایی که مقام پایین تری نسبت به شما دارند. برای مثال پیام تشکری برای آبدارچی که چای و شیرینی جلسه امروز را درست کرده بفرستید. اگر فکر می کنید دیگران کارهای شما را زیر نظر ندارند من یک خبر برایتان دارم. مدیران، همقطاران و افراد پایین رتبه همه و همه چشم به کارهای شما دوخته اند و مرتبا در حال ارزیابی رفتار شما هستند. خونسردی خود را حفظ کنید زمانی که مسائل جزئی بر وفق مراد شما پیش نرفت نباید به سرعت از کوره در روید و بگذارید چنین مواردی خونسردی شما را از بین ببرند. از یک زبان مثبت و خوش بینانه در گفته های خود استفاده کنید و حرکات بدن خود را کنترل کنید. به عبارت دیگر با سرعت به سمت جلو و عقب راه نروید و انگشتان و دستان خود را به هم ن فشارید. محکم و استوار باشید و با قاطعیت صحبت کنید خیلی زود جلوی مشکلات را بگیرید خیلی سریع باید راه حل مشکلات را پیدا کنید، به ویژه آن دسته از مسائلی که باعث بروز جر و بحث و دعوا می شوند. اگر شما سرپرست بخشی هستید وظیفه سنگین تری نسبت به حل مشکلات دارید. دور هم جمع شوید کارمندان دوست دارند احساس کنند که شما به آنها و زندگی شخصی شان اهمیت می دهید. آنها را بعد از کار به مهمانی دعوت کنید و یا با هم به یک مسابقه فوتبال بروید. این کار خوش نیتی شما را به همکاران، خدمه و کارمندان ثابت می کند. امتحان کنید: یک مهمانی کوچک و خودمانی ترتیب دهید، به همکارانتان mail بزنید و آنها را برای نهار به اتاق کنفرانس دعوت کنید. حتما نباید یک مهمانی بزرگ بگیرید. دور هم جمع شدن های کوچک و خودمانی باعث می شود کارکنان با هم اتحاد بیشتری پیدا کنند. برای رسیدن به موفقیت، مثبت باشید بالا رفتن از پله های موفقیت شغلی نیازمند کمک دیگران نیز می باشد. رهبران حرفه ای و موفق کسانی هستند که بتوانند در میان همکاران و کارمندان خود شور و اشتیاق ایجاد کنند. اگر تنها مثبت فکر کنید کافی نیست، بلکه باید مثبت زندگی کنید. اعتماد آنها را جلب کنید مردم خود به خود در مقابل افرادی که می خواهند نظراتشان را تغییر دهند هشیارانه رفتار می کنند. به همین دلیل است که جلب اعتماد آنها یکی از مهمترین قدم ها میشود. باید به آنها ثابت کنید که فردی بی ریا و صادق هستید و نظرات مفیدی دارید. باید تسلط کامل روی صحبت های خود داشته باشید. نقطه ی مشترک پیدا کنید افراد زیادی در مورد مسائل و موضوعات مختلف نقطه نظرات مشابهی دارند. به مخاطبین خود نشان دهید که افکار و ایده های شما با مال آنها سازگار است. باید خودتان را جای آنها بگذارید، نگرانی های آنها را بفهمید و نسبت به احساساتشان همدردی نشان دهید. سیاست به خرج دهید با شنوندگانتان همان طوری باید

رفتار کنید که دوست دارید با شما رفتار شود. با تَن مناسب صحبت کنید و سر آنها داد نکشید و صدایتان را هرگز بالا نبرید. مهمتر اینکه، کاری نکنید که احساس نادان بودن به آنها دست دهد. به یاد داشته باشید که شما می‌خواهید با آنها گفتگو کنید نه مشاجره. احترام گذاشتن به مخاطبیتان نباید فراموش شود. فروتن باشید کسی افراد خودخواه و مغرور را دوست ندارد. حتی اگر بدانید و مطمئن باشید که نظر شما بهترین است، اگر خودبین و خودخواه باشید دیگر کسی به حرفهایتان گوش نخواهد داد. هیچ وقت هم فکر نکنید که خیلی زود موفق به متقاعد کردن آنها خواهید شد، واقع بین باشید و همیشه این احتمال را بدهید که شکست بخورید. پس انداز کنید یکی از موفق ترین سیاست مداران، اندرو یانگ، می گوید: "تأثیر گذاری مثل یک حساب پس انداز است. هرچه کمتر از آن بردارید، سود بیشتری رویش می آید." بدانید که قدرت خود را کجا و چطور استفاده کنید. با کمی تمرین خواهید توانست که خیلی خوب تصمیم گیریهای افراد تأثیر گذاشته و آنها را متقاعد کنید. با آرزوی توفیق شما عزیزان امیدوارم این مطالب را کپی کنید و در روی میز کار خود بگذارید، هر روز آن را بخوانید و تکرار کنید و نسخه ای هم از روی آن به دیگر همکاران خود بدهید تا هر چه بهتر در امور اقتصادی سرعت بیشتری پیدا کنید. اموری که خیر و برکت را زیاد می کند -۱ رضایت خداوند- ۲ نماز شب- ۳ خوش اخلاقی -۴ نیکو کاری -۵ پرداخت زکات- ۶ حسن نیت داشتن- ۷ صدقه- ۸ ازدواج -۹ دعا برای دیگران -۱۰ با تقوا -۱۱ عدالت در تمامی امور -۱۲ صداقت و خیر خواهی در خرید و فروش- ۱۳ اضافه دادن جنس در حین فروختن- ۱۴ خواندن سوره واقعه در هر شب -۱۵ قرض الحسنه به دیگران- ۱۶ همیشه با طهارت بودن چیزهای که برکت را نابود می کند:- ۱ خیانت کردن -۲ سرقت و دزدی- ۳ نوشیدن شراب- ۴ زنا و رابطه نامشروع- ۵ دروغ گفتن -۶ مرتکب گناه شدن -۷ مال حرام- ۸ سبک شماری نماز

منبع: <http://motaharfamily.com/content/view/۳۹/۲۰۲>

## Work Psychology

HSL has a broad range of research capabilities, knowledge and experience in the area of occupational and health psychology. We use a variety of research techniques to address occupational health and safety problems involving human factors and psychosocial issues. Particular areas of expertise include

Work-related violence and bullying    Work-related stress    Shiftwork, fatigue and working hours    Training and safety awareness    Changing workforces and work environments    Human factor aspects of incidents and accidents    Work psychology research techniques

Work-related violence and bullying

This is a growing problem in many workplaces, and there are some occupations that are more at risk than others. However, there are also many measures available to reduce the risks to employees. HSL's work psychologists have conducted several pieces of research in this area, for example

Good practice case studies for reducing the risks of violence to lone and mobile workers, as part of a three-year programme of work commissioned by HSE

Reviewing the training provided on work-related violence on a public transport service

Investigating the issues of work-related violence in small businesses

.Reviewing HSE's guidance on violence at work

Methodologies used have included case studies, interviews, questionnaires and focus groups. Our work psychologists are able to advise on good practice, investigate the effectiveness and cost benefit of different measures, and design and evaluate training on work-related violence

Work-Related Violence – Further Information

Back to the topWork-related stress

This is an issue that is becoming increasingly high-profile both within HSE and industry. It is included in HSC/HSE's priority programmes and HSL has worked closely with HSE on many projects in this area. For instance

Supporting HSE on the development of their Stress Management Standards, to be used by organisations to identify and target particular sources of stress

Delivering workshops on implementing the standards to high risk sectors

Developing the tools associated with the standards including the analysis tool

Acting as stress partners to a number of organisations implementing the process

Exploring perceptions of work-related stress in managers of small and medium-sized enterprises (SMEs)

Investigating stress in farmers and the construction industry

.(Studying psychosocial risk factors in call centres (HSE Research Report

Techniques used include focus groups, questionnaires and interviews.HSL also offers a stress management consultancy service to help organisations implement the standards

Further information on work-related stress can be found at

[www.hse.gov.uk/stress/index.htm](http://www.hse.gov.uk/stress/index.htm)

Back to the top

Shiftwork, fatigue and working hours

The effects of shiftwork and working hours can have serious implications, particularly in safety critical industries, but they can also have an impact on other aspects of employees' health. These job design factors can affect aspects such as fatigue, work-life balance, mental and physical health and safety. HSL' was commissioned by HSE to conduct a critical scientific review of the current literature available on working hours (HSL Report ۲۰۰۳/۰۲, 'Working Long Hours') and have been involved in evaluating the impact of .changes to shift patterns in safety critical industries

HSL's resources in this area include the HSE fatigue index, which enables us to assess, and represent graphically, the level of fatigue associated with different shift systems or working hours. We have also used both the Fatigue Index and our knowledge of fatigue to assist HSE inspectors in accident and incident investigations where fatigue has been a .potential factor

We can also analyse performance, accident and sickness absence data, as well as assessing subjective alertness and individual adjustment to shift work. We can provide evidence-based advice on shift work rotas and are able to investigate the possible .contribution of fatigue to accidents and incidents

#### Training and safety awareness

Training is an important way to develop practical work skills and techniques, increase understanding of particular issues and influence behaviour. It is vital, and indeed mandatory, in most safety critical industries, but is also beneficial for imparting knowledge and skills on health-related matters, for example in the reduction of violence.

:HSL's work in this area has included

A review of the training provided to Incident Commanders in the Fire & Rescue Service, and to asbestos workers

Evaluation of the training on work-related violence for a public transport service

A review of currently available Safety Passport Training Schemes

An investigation of the attitudes of young people to health and safety to establish their safety awareness

A review of the information available on interactive web-based training and a review of the feasibility of an e-learning tool for violence

Evaluation of a local authority pilot training scheme

Design and delivery of training to a wide range of businesses, local authority inspectors, the probation service and others

In carrying out these studies we have used techniques such as interviews, questionnaires and literature reviews. We can also conduct Training Needs Analyses, design, evaluate and review specific training programmes, as well as deliver training, workshops and events tailored to your needs and drawing on the relevant training theory

#### Training and Safety Awareness – Further Information

Back to the top Changing workforces and work environments The demographics of the UK workforce are changing. For instance, there is an ageing working population, and such changes present new issues and risks in terms of health and safety. HSL is investigating the impact these changes may have on health and safety and are currently involved in a number of projects concerned with the workability of special groups of the population such as disabled workers, older workers or people returning from long term sick leave

Work environments are also changing. For example, more people now work at home and there are increasing numbers of people working in call centres. We have investigated call centre working practices to assess their psychological impacts on employees and the results of this study have implications for call centres (HSE Research Report). To address these issues we have used industry-specific questionnaires and structured and semi-structured interviews (conducted on industry sites

We are also able to investigate cognitive performance: mental abilities such as memory, perception, vigilance and reaction time can be measured using computerised test batteries. Cognitive testing can be used to investigate age-related performance changes or the abilities of other special groups, such as those that are being rehabilitated back to work following brain injury, or workers experiencing side-effects of medication. HSL has a number of test batteries available

Back to the top Human factor aspects of incidents and accidents Human factors should be considered as part of any comprehensive risk assessment or incident / accident investigation. Human error can be caused by a range of factors, from the individual not being properly trained, to poorly designed equipment, to the organisation having a poor health and safety culture. We can help organisations investigate and overcome these issues using methods such as Critical Incident Techniques, interviews and focus groups

#### Work psychology research techniques

We can apply a wide range of qualitative and quantitative research techniques to meet your needs, including

Questionnaire development and analysis

Structured and semi-structured interviews

Case study methodology

Benchmarking

Design and facilitation of focus groups

Psychometric testing

Literature reviews

Fatigue index calculations

(Critical incident techniques (CIT

.Repertory grids

Research Techniques – Further Information

Work Psychology Case Studies

Work-Related Violence: Taxi Drivers Shiftwork and Fatigue in Safety Critical Industries

Health and Safety Issues in Call Centres

**کاربرد یافته های روان شناختی در سازمان ها**

ظهور و سقوط ملتها با افزایش و کاهش بهره‌وری ملی همبستگی دارد

**The Application of Psychological Findings in Organizations**

محمد تقی دلخوش

«تاریخ گواه آن است که ظهور و سقوط ملتها با افزایش و کاهش بهره‌وری ملی همبستگی دارد. تا زمانی که بهره‌وری سازمانها در حد بالا- و بهینه نباشد، بهره‌وری ملی نیز پایین خواهد بود... اگر بخواهیم منابع انسانی سازمانهای کارآمد و کارآیی و بهره‌وری شغلی افراد در این سازمانها مطلوب باشد، باید مباحث و موضوعهای روانشناسی کار، روانشناسی بهره‌وری و روانشناسی کاربردی برای مدیران را بشناسیم...». کتاب روانشناسی کار با عنوان فرعی کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، اثر محمود ساعتچی از روانشناسان شناخته شده ایرانی با رغبت به زمینه‌های روانشناسی کار و امور استخدامی است که توسط نشر ویرایش در ۳۸۲ صفحه در سال ۱۳۸۳ انتشار یافته است. کتاب حاضر در زمره ۱۶ کتابی قرار می‌گیرد که با عناوین روانشناسی سازمانی، صنعتی و کار تاکنون به زبان فارسی منتشر شده است. از شانزده اثری که شامل یازده تألیف و پنج ترجمه است، کتاب دکتر ساعتچی به دلیل سوابق نویسنده، می‌تواند توجه ویژه دستداران روانشناسی کاربردی را جلب کند. مروری بر اثر کتاب شامل پیشگفتار مؤلف، پانزده فصل، فهرست منابع، سه پیوست، نمایه اسامی افراد و واژه‌نامه انگلیسی به فارسی است. در پیشگفتار، مؤلف ضرورت انتشار کتاب را یادآور شده است. فصل اول به تعریف قلمروهای تخصصی، تاریخچه مختصر و روشهای تحقیق در روانشناسی اختصاص یافته است و در فصل دوم، تاریخچه، تعریف و کاربردهای روانشناسی کار طرح شده است. در فصل سوم از زاویه تفاوت‌های فردی در کار، به ویژگیهای شخصیت به منزله منبع اصلی ایجاد تفاوت‌های فردی در عرصه کار پرداخته شده است و در فصل چهارم، پس از تعریف سازمان و آثار آن بر افراد، چگونگی برخورد با شخصیت‌های دشوار مورد بحث قرار گرفته است. در فصل پنجم، ماهیت، ساختار و انواع آزمونهای استخدامی مورد نظر قرار گرفته‌اند و در پی آن در فصل ششم، مفاهیم و مراحل اجرایی امتحانات

استخدامی، مراحل و شیوه‌های انتخاب کارکنان، انواع و مراحل مصاحبه مطرح شده‌اند. در فصل هفتم در قالب نظریه‌ها و فنون آموزش کارکنان، موضوعهایی مانند نظریه‌های یادگیری، نتایج حاصل از بکارگیری این نظریه‌ها، آموزش کارکنان، بهبود منابع انسانی و الگوی بزرگسال آموزی، شرایط مناسب برای یادگیری، تشخیص نیاز به یادگیری، تدوین هدفها، اجرای برنامه و ارزشیابی برنامه آموزشی مورد بحث قرار گرفته‌اند. فصل هشتم به مفاهیم و مراحل اجرایی دوره‌های آموزشی اختصاص یافته است و موضوع فصل نهم، نظریه‌های انگیزش شغلی و پیشرفت است. در چهارچوب نظریه‌های انگیزش شغلی، نظریه‌های مزلو، آلدرمز و هرزبرگ و نظریه‌های برابری و انتظار مرور شده‌اند و در بحث انگیزش پیشرفت نظریه مک کلند مورد توجه قرار گرفته‌است. بهره‌گیری از مفاهیم انگیزش کار، پایان بخش فصل نهم است. در فصل دهم، انواع جدولهای زمانی کار ارائه شده و مباحثی مانند ساعات کار فشرده، ساعات کار قابل انعطاف، تقسیم کار، کار در منزل، کار نوبتی و ... مطرح شده‌اند. فصل یازدهم به طراحی محیط کار و مسایل مرتبط با آن مانند سر و صدا، درجه حرارت، بهره‌گیری از رایانه، وسایل و مبلمان محل کار اختصاص یافته است. نقش زنان در کار، مدیریت و رهبری، موضوع فصل دوازدهم و پویایی‌شناسی گروه و رهبری، موضوع فصل سیزدهم هستند. در این فصل، تعریف، انواع و شکل‌گیری گروه، جامعه‌پذیری سازمانی، تصمیم‌گیری در گروه، رهبری گروه، منابع نفوذ رهبری در گروه و الگوهای رهبری در گروه مورد بحث قرار گرفته‌اند. در فصل چهاردهم موضوع آسیب‌شناسی فعالیتهای گروهی در کار و روشهای آموزش مشارکت گروهی و در فصل پایانی اثر، رفتار مصرف‌کننده از زوایای انگیزشی، نگرشی، طبقه اجتماعی- اقتصادی و ... برجسته شده‌اند. از سه پیوست کتاب، پیوست نخست، حاوی فهرست آزمونها و ناشران آزمون در خارج از ایران، پیوست دوم شامل قطعه‌نامه‌های دومین و سومین همایش ملی کار و پیوست سوم حاوی برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی هستند. کاستیهای اثر «... لازم بود موضوعهایی از کتاب روانشناسی کار که در کتابهای مکمل آن ارائه شده‌اند حذف و موضوعهای دیگر که جای آنها در چاپهای قبلی خالی بود، گنجانده شود». به زعم مؤلف اثر، فصول کتاب به اقتضای نیاز مدیران و با انجام برخی حذفها و اضافه‌ها در تطبیق با سایر آثار مؤلف، فراهم و ارائه شده‌اند. شاید به همین سبب، سازماندهی این اثر از انسجام کافی برخوردار نیست. به شماری از موضوعها - که می‌بایست در کتابی با عنوان روانشناسی کار ارائه شوند - پرداخته نشده است. برای نمونه، مسایلی مانند تحلیل و ارزشیابی شغلی، ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای، رضایت حرفه‌ای، تنیدگیهای شغلی و ... در این اثر به چشم نمی‌خورند. ترتیب فصلها هم می‌توانست شکل منطقی‌تری به خود بگیرد: برای مثال، انگیزش شغلی در پی پویایی‌شناسی گروه ارائه شود و نه بین دو فصل مراحل اجرایی دوره‌های آموزشی و جدول زمانی کار. محتوای برخی از فصلها در حد یک فصل نیستند (مانند فصل هشتم) و می‌توانند در چهارچوب فصلهای دیگر، قرار گیرند. فقر محتوایی در پاره‌ای از فصلها چشمگیر است؛ برای نمونه محدودیت چشم‌اندازها و یافته‌های پژوهشی در فصلهای سوم و هفتم. فقر محتوای فصلها به ویژه با مطالب حاشیه‌ای و گاه نامرتبط (برای نمونه، در فصل نهم در طرح انگیزش پیشرفت یا فصل چهاردهم در طرح آسیب‌شناسی زمینه‌های حرفه‌ای) یا غیرروانشناختی (برای نمونه، فصل چهاردهم با طرح نظریه آرجریس) برجسته‌تر می‌شود. شیوه نگارش کتاب در بسیاری از موارد از اصول نگارش متون علمی تخطی کرده است و به منابع مورد استفاده در تعداد قابل توجهی از صفحه‌های کتاب که حاوی الگوهای نظری یا یافته‌های پژوهشی هستند، اشاره نشده است. برای مثال، مطالب مربوط به تاریخچه روانشناسی در فصل اول، مطالب مربوط به آزمونها در فصل پنجم، ذکر یافته‌های پژوهشی مک کلند در چهار صفحه (۲۰۴ تا ۲۰۸) در فصل نهم و ... برخی از معادل‌سازیهای فارسی برای اصطلاحهای تخصصی دقیق نیستند: رشد برای developmental، اضافه بار شناختی، cognitive overload، وسواسی compulsive، انطباق accomodation، حال و هوای عاطفی affective tone، خودمرتبه‌ای self-ranking، سازمان‌دار organized، نافعال passive، صفت trait، سنخ type، صداقت برای تجربه کردن openness to experience. همچنین شایسته است که عنوان فهرست منابع به کتابشناسی تغییر یابد، چه منابع ارائه شده

در فهرست منابع با متن مطابقت کامل ندارند. سخن آخرا امید است که مؤلف در ویرایشهای بعدی کتاب، با اهتمام افزونتر برای رفع کاستیهای اثر، منبع درسی سودمندی در اختیار مدرسان و دانشجویان رشته‌های روانشناسی و مدیریت قرار دهد.

منبع: [http://www.jip.ir/en/index.php?option=com\\_content&task=view&id=۸۱&Itemid=۳](http://www.jip.ir/en/index.php?option=com_content&task=view&id=۸۱&Itemid=۳)

## روانشناسی مدیریت

سفند ۱۳۸۷ ، ۰۹:۴۶ روان شناسی مدیریت

مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی سازماندهی بسیج منابع و امکانات هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می گیرد. واقعا باید گفت ؛ که در ابتدا انسان ها درباره مدیریت چقدر می دانند؟ دانش مدیریت تا چه حد علمی است و آیا مدیریت علم است یا هنر؟ بخشی از مدیریت را می توان از طریق مدیریت آموزش فرا گرفت و بخشی دیگر را ضمن کار باید آموخت در واقع بخشی را که با آموزش فرا گرفته می شود علم مدیریت است . و بخشی را که موجب به کار بستن اندوخته ها در شرایط گوناگون می شود هنر مدیریت می نامند. «به عبارتی دیگر سخن علم دانستن است و هنر توانستن.»

تعریف روانشناسی مدیریت

در مورد روانشناسی مدیریت تعاریف مختلف و حتی برداشت هایی تا حدودی متفاوت ارائه داده اند از مجموعه اشاراتی که از آنها سخن رفت می توان نتیجه گرفت که : روانشناسی مدیریت عبارت است از زمینه مطالعاتی معینی که در چهارچوب آن ، رفتار مدیر و فرآیند رهبری از دیدگاه روانشناسی مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. به یقین یک چنین مطالعه ای به ما امکان می دهد تا در حل مشکلات مدیریت از یافته- های روانشناسی مدد بگیریم و با استفاده از نظریه های آن ، به تجزیه و تحلیل مسائل مدیریت پردازیم و گره های آن را باز کنیم .

باید در نظر داشت که مطالعات مربوط به روانشناسی مدیریت نه تنها موجب می- گردد که مدیر در اداره امور سازمان توانایی بیشتری پیدا کند ، بلکه استفاده از یافته- های علمی نیازهای مربوط به آن را امکان پذیر می سازد و با در نظر گرفتن یک چنین استفاده ملموس از روانشناسی مدیریت است که آن را شاخه ای کاربردی از دانش روانشناسی تلقی می کنند.

از لحاظ موضوع روانشناسی قسمتی از علوم اجتماعی است و بسیاری از مسایل که جامعه شناسان در آن تحقیق می کنند ، مورد علاقه روانشناسان نیز هست و از طرف دیگر تحقیقات روانشناسان مورد استفاده کلیه شعبه های علوم اجتماعی قرار می گیرد.

اهمیت مطالعات روانشناسی مدیریت

انسان موجودی اجتماعی است ، بطوری که بدون ارتباط با اجتماع ( اعم از اجتماعات حاضر و یا اجتماعات تاریخی و گذشته که با استفاده از تجربیات آن زندگی انسانی نمود پیدا می کند ) مفهوم زندگی بشر از بین می رود و حیات او با زیست حیوانات پست تفکیک ناپذیر می شود . به هر حال زندگی در اجتماع ، آدمی را به موجود سازمانی تبدیل کرده است ؛ و او برای ادامه حیات بشری ناگزیر است در اجتماعات متعددی عضویت و شرکت داشته باشد و با توجه به تاثیر مطالعات مربوط به دانش مدیریت در شکل گیری و دوام سازمانهای اجتماعی ، اقتصادی و .... می توان نتیجه گرفت که انسان معاصر در طول زندگی خود به دانش مدیریت متکی است و برای بهتر زیستن ( اداره صحیح سازمان ها ) گزینی جز رویکرد به مدیریت و مطالعه آن نمی باشد.

نارسایی های مربوط به مدیریت نه تنها کارکرد سازمان ها را مختل و در سازمان زندگی معاصر بشر اختلال ایجاد می کند ، بلکه هم چنین موجب می شود بر اثر عدم کارایی سازمانها و یا حتی پاشیدگی آن ها تلاش های افراد بشر بطور صحیح و اصولی پیوند نخورد و کوشش های آدمی در سازندگی جوامع به هدر رود و نیروی انسانی به عنوان گرانبهاترین سرمایه پامال گردد .



مطالعه در زمینه روانشناسی مدیریت به ما این امکان را می دهد که تا با اصول، قواعد و تکنولوژی بهره برداری صحیح از نیروی انسانی، فعال کردن خلاقیت ها و ایجاد جریان فکری در جامعه آشنا شویم و از طریق کاربرد یافته های روانشناسی موانع توسعه در زمینه ایجاد سیستم های فعال اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، آموزشی و فرهنگی را از میان بر داریم. از طریق ترویج یک چنین مدیریت مبتنی بر روانشناسی به ویژه در زمینه مدیریت آموزشی و تحقیقاتی است که باروری نسل های آینده امکان-پذیر خواهد شد و خلاقیت آنان به عنوان بزرگترین سرمایه ملی به کار گرفته خواهد شد.

\*<http://www.modiriat.blogfa.com>

Psychology of Management

New CIPD Certificate

August ۳ ۲۰۰۵ – The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) has developed a Certificate in the Psychology of Management designed to help those involved in managing people to understand employee behaviour and offer alternative and practical ways of achieving change

According to Vanessa Robinson, CIPD Organisation and Resourcing Adviser, "Exploring change and other management challenges by drawing on psychological research will help managers to understand individual's behaviour better. This will help in communicating the change and help gain employee trust and commitment, both during and after implementation."

The programme uses the expertise of leading Chartered Occupational Psychologists experienced in training and developing managers to look at all aspects of management.

The following modules are included in the programme. The psychology of

change

leadership

teamworking

creativity and innovation

training

well being

managing work relationships

personal development

managing performance

selection and assessment

influencing and negotiation

culture and diversity

## coaching organisational culture and climate decision-making

Prospective students have the opportunity to attend an open evening in London on ۷ September when they can talk to tutors and past students and discover how the programme can be applied to some of the workplace's most challenging situations. Guests are encouraged to bring their managers or work colleagues with them so that they gain a more thorough understanding of what the certificate students will learn.

Mel Owers, a past student, says, "I found the certificate programme to be both an enjoyable and rewarding learning experience, meeting the need to integrate psychological theory with HR best practice. The flexible style of learning and choice of modules has enabled me to add real value to live business issues."

To book a place or to receive further information on the open evening or any other CIPD training course please call the CIPD customer service team on ۰۲۰ ۸۶۱۲ ۶۲۰۲ or visit [www.cipd.co.uk/training/PM](http://www.cipd.co.uk/training/PM)

### تیپ شخصیتی مدیر

## management psychology ...

تیپ شخصیتی مدیرتان را بشناسید

رهبرها به نتیجه معطوف هستند. آنها تصویر بزرگ را می بینند و کاری می کنند که محقق شود. آنها خود را قاطع و صادق می دانند، با مشکلات مستقیم روبه رو می شوند و می توانند در شرایط سخت تصمیم گیری کنند.

خیلی از ما، حداقل در مقطعی از زندگی، کارمند کس دیگری هستیم بنابراین لازم است خوب بدانیم چه چیزی او را ناراحت می کند و از کوره در می برد یا چطور می توانید روی او تاثیر خوبی بگذارید. تا به حال چقدر به شخصیت مدیرتان توجه کرده اید؟ چطور عمل می کند؟ به نظرتان چه کارهایی او را جوشی می کند یا به مذاقش خوش می آید؟ اگر مدیرتان آدم سخت گیری است شما هم خیلی راحت عصبانی می شوید اگر هم مدیر خوبی باشد دلتان می خواهد شما را تایید کند. تشخیص عواملی که باعث موفقیت و قوی شدن روابط کاری می شود مهارتی است که باید در محل کار حتماً به کار گرفته شود. یکی از راه های موفقیت در این کار شناسایی تیپ شخصیتی مدیر است.

به این مثال ها دقت کنید. مدیر آقای الف آدم اجتماعی و برون گرایی است، پرنرژی و پر از ایده های رنگارنگ است. پشت هم پیشنهادها می دهد و کمتر به کارهای خوب کارمندانش توجه می کند. این مدیر فکر می کند کارمندانش می دانند که او از آنها سپاسگزار است و برای آنها ارزش قائل می شود. مدیر آقای ب سخت کوش است و سازماندهی شده عمل می کند و کار

کارمندان را جزء به جزء مدیریت می کند. آقای ب نگران است که مدیرش به او اعتماد نداشته باشد و به او ترفیع ندهد. این دو مدیر دو تیپ شخصیتی متفاوت دارند. ولی این تفاوت چه تاثیری بر کارمندان دارد؟ متخصصان روابط شغلی آدم ها را در محیط کار به چهار تیپ شخصیتی متفاوت تقسیم می کنند؛ رهبر، مردمی، آزادمنش و کاری. عموماً بیشتر مردم ترکیبی از دو تیپ هستند. هرچه تصویر آشکارتری درباره تیپ شخصیتی مدیرتان و نیز خودتان داشته باشید راحت تر می توانید بفهمید او در هر مقطعی چه عملکردی دارد، نقاط قوت و ضعفش چیست و چگونه می توانید با همدیگر به بهترین نتیجه برسید. ● رهبرها رهبرها به نتیجه معطوف هستند. آنها تصویر بزرگ را می بینند و کاری می کنند که محقق شود. آنها خود را قاطع و صادق می دانند، با مشکلات مستقیم روبه رو می شوند و می توانند در شرایط سخت تصمیم گیری کنند. علاوه بر این، می پذیرند که گاهی وقت ها با دیگران ناشکیبایی می کنند و معمولاً اهمیت تعریف کردن و آگاهی دادن به دیگران را فراموش می کنند. ● مردمی ها مردمی ها به روابط بیشتر توجه دارند. آنها از کار کردن با دیگران لذت می برند. رابط و شنونده های بسیار خوبی هستند و از کمک به دیگران لذت می برند. این افراد اجتماعی، دلسوز و به دنبال تایید هستند و از درگیری دوری می جویند. این ویژگی باعث می شود مردمی ها هنگام اخذ تصمیم های مهم که بعضی ها دوست ندارند دچار مشکل شوند. ● آزادمنش ها آزادمنش ها به دنبال ماجراجویی و هیجان هستند. این افراد خطر می کنند و با استفاده از قوه تخیل قوی شان مسائل را به روش های نوین و غیرمعمول حل و فصل می کنند. آزادمنش ها در حل مشکلات بسیار موفق هستند، بسیار خلاقند و در شرایط بحرانی خوب عمل می کنند اما در جزئیات مشکل دارند و نمی توانند کارها را تا آخر دنبال کنند و آنها را تمام و کمال انجام بدهند. مقررات سخت را بر نمی تابند و معمولاً حواسشان آسان پرت می شود و از کارهای روزمره زود خسته می شوند. ● کاری ها آخرین گروه شخصیتی کاری ها هستند. اینها عاشق کار کردن هستند و خودشان و دیگران را با برنامه ها و سیستم های از پیش تعیین شده برای هر موقعیتی وفق می دهند. آدم های دقیقی هستند و در موقعیت های پیش بینی پذیر خوب خودشان را نشان می دهند. نقطه ضعف اینها این است که ممکن است کمال گرا بشوند و نمی توانند خودشان را با تغییرات هماهنگ کنند. ممکن است با مرور این تیپ های شخصیتی متوجه بشوید یکی از اینها کاملاً با خلق و خوی شما مطابق است. به خاطر داشته باشید بیشتر آدم ها معمولاً ویژگی های دو گروه را با هم دارند. حالا به مدیرتان فکر کنید تا متوجه بشوید کدام شخصیت با او هماهنگ است. آیا شبیه شماست یا با شما فرق دارد؟ حالا دوباره مثال هایمان را به یاد بیاورید. مدیر آقای الف رهبر و آزادمنش است در حالی که آقای الف مردمی و کاری است. آنها دقیقاً برعکس هم هستند اما همزمان نقاط قوت همدیگر را کامل می کنند و ضعف های هم را می پوشانند. هرچه آقای الف بیشتر با روحیات مدیرش آشنا بشود کمتر از روش کار کردن او ناراحت می شود. او از مدیرش یاد می گیرد و از آن پس می تواند راحت تر پیشنهادهایی مطرح کند که به نفع مدیر باشد مثل اینکه چطور مدیر می تواند با کارمندانش مستقیم رابطه برقرار کند. رئیس آقای ب کاری و رهبر است و آقای ب مردمی و کاری. هر دو آنها کاری هستند و دوست دارند همه جزئیات مشخص باشد و وقتی همه چیز تحت کنترل باشد احساس راحتی بیشتری دارند. هنگامی که آقای ب متوجه بشود مدیرش مثل اوست می فهمد که به او اعتماد دارد فقط مانند خودش زیادی درگیر جزئیات است. او می تواند با به کارگیری مهارت های شخصیت مردمی اش رابطه همکاری با مدیرش را بهبود ببخشد. درک تیپ شخصیت خود و مدیرتان باعث می شود رابطه کاری مثبت و موثری با او برقرار کنید. اگر بخواهید با هم رابطه کاری خوبی داشته باشید، حتی اگر تفاوت هایی بین شما وجود داشته باشد، شرایط برنده - برنده به وجود می آید.

منبع: روزنامه شرق

## psychology ...

موضوعات مورد بحث در روانشناسی احساس

مقدمه

تمام اطلاعاتی که ما از جهان پیرامون خود داریم از طریق حواس ما بدست می‌آید. حواس، ما را از خطرات احتمالی آگاه می‌سازد و اطلاعات لازم را برای تفسیر رویدادها و پیش بینی آینده در اختیار می‌گذارد. همچنین از راه حواس است که لذت و درد را احساس می‌کنیم، رنگها را تشخیص می‌دهیم.

همه این اطلاعات به ما کمک می‌کنند تا فرآیندهای پیچیده‌تری چون ادراک و شناخت را داشته باشیم. در واقع بدون حواس این فرآیندها نیز اتفاق نخواهد افتاد و ما نخواهیم توانست تواناییهای دیگر ذهنی خود را بکار بگیریم.

با توجه به علاقه‌ای که روانشناسان به بررسی اینگونه فرآیندهای پیچیده و درک آنها دارند در مرحله اول لازم به نظر می‌رسد که از گامهای اولیه آغازین این فرآیندها اطلاعات کامل داشته باشند. از اینجاست که به بررسی چگونگی احساسات انسان می‌پردازند. روانشناسان احساس تلاش می‌کنند از راه پژوهش کاربردی در زمینه فرآیندهای حسی سعی دارند توانایی تمییز و تفسیر محرکهای حسی را در آدیان تعیین کنند تا این توانیها بر الزامات تکالیف گوناگون منطبق شود.

موضوعات مورد بحث در روان شناسی احساس

بینایی دستگاہ بینایی انسان از چه اجزایی تشکیل یافته است؟ چگونه این اجزاء فعالیت می‌کنند و فعالیت آنها چه ارتباطی با یکدیگر دارند؟ انطباق با تاریکی چگونه اتفاق می‌افتد؟ پدیده زنگ بینی به چه صورت است و چگونه رنگها را تشخیص می‌دهیم؟ نظریه‌های مختلف در رنگ بینی کدامها هستند؟

ابعاد روانشناسی رنگ، مساله کوررنگی، ردهای تصویری طرح بینی و تفکیک دیداری، پردازش عصبی طرحها، بازشناسی طرحها و... از جمله مباحثی هستند که در بخش مربوط به بینایی توجه روانشناسان احساس را خود جلب کرده‌اند. همچنین روانشناسان احساس در پی آنند تا ارتباط این حس را با فرآیندهای دیگر ذهنی مثل تفکر، حافظه و... مورد بررسی قرار دهند. در این راستا مبحث حافظه تصویری و تفکر مطرح می‌شود.

شنوایی دستگاہ شنوایی انسان از چه اجزایی تشکیل یافته است؟ به چه محرکاتی پاسخ می‌دهند و این محرکات چه ویژگیهایی باید داشته باشند تا احساس شوند؟ نظریه‌های مربوط به شنوایی، تاثیرات روان شناختی صداها، مساله سر و صدا و... از جمله مواردی هستند که مورد توجه و بحث و بررسی روان شناسان احساس هستند. در این راستا روانشناسان سعی می‌کنند بین ویژگیهای شنوایی و ادراک ذهنی ارتباط پیدا کنند.

بویایی از نظر تکاملی یکی از ابتدایی‌ترین و مهمترین حسهاست. هر چند که ظاهراً اهمیت آن کمتر از بینایی و شنوایی به نظر می‌رسد، اما اندام حس بویایی جایگاه برجسته‌ای را در مغز اشغال می‌کند. جایگاهی شایسته، حسی که باید بر رفتار فرمان براند. از آنجائیکه بویایی از هر حس دیگر به شیوه مستقیم با مغز ارتباط دارد، از لحاظ کارکردهای روان شناختی نیز بسیار مورد توجه بوده است.

شناسایی اجزاء دستگاہ بویایی، مناطق مغزی درگیر در حس بویایی و کارکردهای روان شناختی بویایی مثل تأثیر آن در یادگیری، حافظه و ادراک از موارد مورد بحث در حیطه روان شناسی احساس است.

به عنوان مثال ، دانشمندان دریافته‌اند که حشرات و بعضی از جانوران راههای بالاتر از حس بویایی برای برقراری ارتباط استفاده می‌کنند. این جانوران نوعی ماده شیمیایی به نام فرمونها از خود ترشح می‌کنند و در هوا پخش می‌شود و هموعان جانور را بسوی او جذب می‌کند.

شواهد، حاکی از آنست که بقایای تحولی نوعی فرمون ممکن است بر رفتار آدمیان نیز اثر بگذارد. یکی از این تاثیرات در رفتار جنسی میمونها و انسان دیده شده است.

تأثیرات فرمونها هر چند به اندازه تاثیر آنها در جانوران رده‌های پایینتر نباشد، چرا که عوامل فردی و اجتماعی دیگر در این امر نقش دارند، اما هر چند خفیف هنوز در آدمیان در کار است. سازندگان انواع ادکلنهای زنانه و مردانه از این یافته روانشناسی احساس کمک می‌گیرند.

تداعی یک سو با شرایط و موقعیتهای خاص و همچنین به یاد آوردن خودبخود یک بو و احساس آن از مطالب دیگر مورد بررسی در روانشناسی احساس بویایی است.

حتما به یاد دارید که گاهی یک بوی خاص انواعی از خاطرات را برای شما زنده می‌کند، اینکه چه ارتباطی بین این خاطرات و بو وجود دارد در حوزه روانشناسی احساس قابل بررسی است.

علاوه بر این بخاطر آوردن احساس آن در ذهن به عنوان یک مساله جالب مورد توجه است. آیا این بو همان تأثیرات عصبی یک بوی واقعی را بر می‌انگیزد یا نه؟ چه عواملی در به یادآوری آن سهیم هستند؟ در قلمرو احساس مطرح هستند.

چشایی بررسی اجزا درگیر حس چشایی ، ارتباط آنها با ادراک چشایی ، تأثیرات روانی از بین رفتن چشایی و تفاوت‌های فردی در ادراک چشایی از جمله مباحث مورد علاقه روانشناسی احساس است.

تفاوت‌های فرهنگی در ترجیحات مربوط به مزه‌ها نیز اغلب مورد بحث و جالب توجه روانشناسان بوده است. برخی از فرهنگها گرایشات بیشتری نسبت به یک مزه نشان می‌دهند. به نظر می‌رسد ترجیحات چشایی به مسائل فرهنگی ، جغرافیایی ، آب و هوا و ... ارتباط دارد.

حسهای پوستی فشار ، درد ، گرما و سرما حسهای اصلی پوستی هستند. احساسات دیگر پوستی مثل خارش ، غلغلک ، درد تند و تیز ، درد آرام آمیزه‌های مختلفی از همان چهار حس اصلی هستند. بررسی ماهیت روان شناختی این احساسات اغلب مورد توجه روانشناسان است.

آگاهی از شیوه عمل این حواس روانشناسان در بررسی پدیده‌های پیچیده‌تری مصل درک یک حس پوستی در شرایطی که محرک واقعی وجود ندارد یاری کرده است.

حس جنبش و تعادل در واژگان روزمره واژه‌ای وجود ندارد که بیانگر دستگاه حسی بخصوصی باشد که ما را از موقعیت و جنبش اعضای بدن خویش آگاه کند. به زبان این حس را حس جنبش می‌خوانند، یعنی حس مربوط به ماهیچه ، زردپی‌ها و مفاصلها. اگر حس جنبش نبود کار حفظ موقعیت بدن و راه رفتن ، بالا-رفتن و کنترل حرکات ارادی از قبیل دراز کردن دست و یا چنگ زدن دستکاری بسیاری دشوار می‌شد. معمولا-چندان توجهی به این حس نداریم تا اینکه تصادفا پایمان به خواب می‌رود و متوجه می‌شویم که راه رفتن بدون اطلاع از تماس پا به کف تا چه حد سخت است.

حس تعادل نیز به عنوان همکار حس جنبش با موقعیت کل بدن در ارتباط است و جهت گیری بدن در فضا از تنظیم می‌کند. ارتباط روانشناسی احساس با سایر حوزه‌ها روانشناسی احساس با سایر حوزه‌های روانشناسی ارتباط عمیق دارد، بطوری که یافته‌های آن اغلب مورد استفاده در زمینه روانشناسی بالینی ، روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده است.

ارتباط آن با حوزه روانشناسی فیزیولوژیک و روان شناسی ادراک بسیار عمیق‌تر از سایر حوزه‌های روان شناسی است. در حوزه

روانشناسی تفاوت‌های فردی نیز از یافته‌های روانشناسی احساس استفاده فراوان می‌شود. در دیگر شاخه‌های علمی روانشناسی احساس با علوم زیستی، فیزیولوژی و علوم پزشکی ارتباط نزدیک دارد.

\* <http://eydok.mihanblog.com/post/۵۱>

## روانشناسی خانواده و فرزندان

### psychology ...

همه ما آزادی را دوست داریم و دوست نداریم از کسی اطاعت کنیم

چطور با والدین همسرمان رفتار کنیم؟ همه ما آزادی را دوست داریم و دوست نداریم از کسی اطاعت کنیم اما «احترام گذاشتن، مدارا کردن و توجه کردن» به خواسته‌های پدر و مادر همسرمان، «اطاعت کردن» و «بردگی» نیست.

روانشناسان معتقدند اگر مادرزن و داماد و مادر شوهر و عروس به رفتارهایی که حساسیت طرف مقابل را برمی‌انگیزد آگاه باشند و برای لحظاتی که در کنار هم هستند این رفتارها را انجام ندهند، بسیاری از مشکلات برطرف می‌شود. «برای مهمانی شام شب جمعه، از یک هفته قبل برنامه‌ریزی کردم و تمام کارهایم را یک روز جلوتر تمام کردم. خوشحال بودم که خانواده خودم و همسر مهمان ما هستند. نهایت تلاشم را کردم تا پدر و مادرم به داشتن فرزندی مثل من افتخار کنند و پدر و مادر همسر هم در خانه فرزندان احساس آرامش و شادی بکنند اما همه چیز به خاطر یک حرف و حرکت ناخواسته به هم ریخت. نمی‌دانم تقصیر من بود یا خانواده همسر. هنوز هم نفهمیده‌ام توقع آنها از من بالاست یا رفتار من با آنها صحیح نیست...»

در اغلب موارد همین‌طور بی‌دلیل و اتفاقی، لحظه‌های خاص، موقعیت‌های ویژه زندگی، رابطه‌های ما و... به خاطر یک حرف یا حرکت نادرست و ناخواسته خراب می‌شود. رابطه عروس و مادر شوهر یا مادر زن و داماد هم از این قاعده مستثنا نیست. شاید اگر در همه سال‌های پیش از ازدواج، از روابط تیره و تار عروس و مادر شوهر یا مادر زن و داماد برای ما نقل نمی‌کردند یا نقل می‌کردند و راهکارهای رفع این مشکل را هم می‌گفتند، بعد از ازدواج این‌قدر راهمان را گم نمی‌کردیم. در این شماره درباره رفتارهای درست با والدین همسرمان صحبت می‌کنیم.

### بفهم و بپذیر

«یادم نمی‌رود روزی را که برای بله برون آمید خانه ما. از خجالت آب شدم. آرزو می‌کردم کاش هیچ‌وقت کادوی توی بی‌سلیقه را باز نمی‌کردم. آبرویم پیش همه رفت...». این حرف‌ها، یادآوری‌های ناراحت‌کننده‌ای است که نه تنها تغییری در هیچ چیز ایجاد نمی‌کند بلکه کدورت، دلخوری و آزرده‌گی خاطر زن و شوهر را نیز به دنبال دارد.

به عقیده روان‌شناسان، نخستین گام برای داشتن زندگی موفق «انتخاب همسر از طبقه و جایگاه اجتماعی - فرهنگی شبیه به هم» است. هر چه شباهت خانواده‌ها از نظر فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... نزدیک‌تر باشد، ازدواج موفق‌تر خواهد بود. دلیل این موفقیت هم این است که رفتارها و شیوه زندگی زن و مرد به هم نزدیک‌تر است چون تربیت تقریباً مشابهی داشته‌اند.

اما گاهی به دلایل مختلف انتخاب همسر طوری است که خانواده‌ها شباهت کمتری به هم دارند و در نتیجه نقاط مشترک کمتری هم بین زن و مرد دیده می‌شود. این «تفاوت دیدگاه‌ها» سرآغاز جنگ و جدل میان زن و شوهر با همدیگر و با والدین طرف مقابل است. بنابراین اگر می‌خواهیم زندگی زناشویی موفق داشته باشیم، بعد از ازدواج باید تفاوت‌های بین والدین خودمان و همسرمان را بفهمیم و بپذیریم تا بتوانیم زندگی خوب و موفق داشته باشیم.

باهوش باشیم

«تا حالا شده پدرت به خاطر اینکه به او احترام می‌گذارم، غذای موردعلاقه‌اش را می‌پزم و چای پررنگش را فراموش نمی‌کنم از من تعریف و تشکر کند؟ فقط ایرادهای من را می‌بیند. اگر اینجا بیاید و از من ایراد نگیرد، شبش صبح نمی‌شود. مثلاً اینکه چرا یادم رفته چای پررنگ برایش ببرم!». همه ما آزادی را دوست داریم و دوست نداریم از کسی اطاعت کنیم اما «احترام گذاشتن، مدارا کردن و توجه کردن» با «اطاعت کردن» متفاوت است. روان‌شناسان معتقدند اگر افراد از رفتارهایی که حساسیت طرف دیگر را بر می‌انگیزد، آگاه باشند و برای لحظاتی که در کنار هم هستند این رفتارها را انجام ندهند، خیلی از مشکلات برطرف می‌شود. این رعایت کردن، دقت و تیزهوشی ما را نشان می‌دهد. چای پررنگ پدرشوهر را فراموش نکنیم تا همگی آرام و شاد زندگی کنیم!

قضاوت نکنیم

«امکان ندارد من حرفی بزنم و مادرت برخلاف من حرف نزنند. فقط دوست دارد ایراد بگیرد. می‌نشیند و رفتار من را زیر ذره بین می‌برد». اغلب ما با اظهار نظر بجا و نابجای مادرزن یا مادرشوهرمان مشکل داریم. به همین دلیل همیشه در حال پیش‌داوری هستیم. این رفتار، هم ما و هم همسرمان را آزار می‌دهد. برای اینکه درست قضاوت کنیم، هر دفعه که قرار است مادر و پدر همسرمان را ببینیم، ذهنمان را از رفتارها و حرف‌های آنها پاک کنیم. فکر کنیم هر بار اولین باری است که آنها را می‌بینیم. گذشته با همه خوبی‌ها و بدی‌هایش تمام شده است.

سیاستمدار باشیم

«امروز پنجمین روزی است که با علی قهر هستم. رفتار مادرش خیلی بد بود. پدرش هم انگار نه انگار ... دوست ندارم با علی قهر کنم ولی رفتار بد پدر و مادرش را چطور می‌توانم تلافی کنم؟» قهر، بی‌توجهی، بی‌تفاوتی، جر و بحث و... با همسر به دلیل رفتار نادرست والدین‌اش رفتار بسیار اشتباهی است. روان‌شناسان معتقدند رفتار اشتباه والدین همسرمان را نباید به حساب همسرمان بگذاریم. از طرفی نباید دلخوری‌مان را همان‌جا - پیش پدر و مادر همسرمان - نشان بدهیم. هر حرکت نابجای ما، گله کردن، کم‌محلی و... به همسر یا والدین او نتیجه‌ای عکس دارد، علاوه بر اینکه می‌تواند جرقه یک آشوب بزرگ باشد که بازنده اصلی این آشوب هم ما هستیم. بنابراین با سیاست و بررسی دقیق مسائل و شرایط، حل هر مشکل و مسئله‌ای را به زمانی که با همسرمان تنها هستیم، موکول کنیم. حضور نفر سوم در مسائل زناشویی یا قهر به جای صحبت کردن درباره مشکلات، بدترین راه‌حل است. فراموش نکنیم که هیچ وقت نباید همسرمان را به خاطر رفتار نامناسب پدر و مادرش تنبیه کنیم.

با والدین برنامه‌ریزی نکنیم

«برنامه پیک نیک امروز را برای این به هم زدی که من با مامان و بابام و خواهرم قرار گذاشتم؟ آمدن آنها این قدر آزارت می‌دهد که به خاطر نیامدن آنها الم شنگه به پا کنی و داد بکشی؟». تا حالا حتما اتفاق افتاده که برنامه‌ای را - که از هفته قبل تنظیم کرده‌ایم - به خاطر جنجال و قهر همسرمان - که راضی نشده با پدر و مادرمان بیاید - به هم زده باشیم. حساسیت بی‌منطق همسر ما نباید باعث قطع رابطه با والدین‌مان بشود بلکه فقط نباید در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها، حضور و تصمیم پدر و مادرمان را حتمی و تعیین‌کننده نشان بدهیم. در واقع، نباید حرفی بزنیم یا حرکتی انجام بدهیم که شریک زندگی‌مان حضور حتمی یا سایه دائمی والدین ما را در زندگی مشترک احساس کند. هر برنامه دسته‌جمعی فقط باید به صورت یک «پیشنهاد» مطرح بشود؛ نه یک «ضرورت».

آنها را حذف نکنیم

«آن قدر توی گوش بچه‌ها خواندی مادر بزرگ‌تان زن بدی است که به مادر من بی‌احترامی می‌کنند. سلام زیرزبانی می‌کنند و توی اتاقشان می‌روند. بعد هم از اتاق بیرون نمی‌آیند تا مادر من برود. من هم بldم چه کار کنم...».

بی‌اهمیتی به پدر و مادر همسرمان، حذف تدریجی آنها از زندگی‌مان، کم‌شدن رفت و آمدها و ارتباط‌های تلفنی و کم‌کردن علاقه فرزندان‌مان به خانواده همسرمان و در مقابل توجه بیش از حد به والدین خودمان، رفتاری نیست که از چشم همسرمان دور بماند. تلاش نکنیم پدر و مادر و خانواده همسرمان را از او دور کنیم. این حرکت، ضربه روحی - روانی شدیدی به او و در نتیجه به زندگی مشترک ما می‌زند.

سد راه نشویم

«قبل از اینکه به خریدهای مادرت برسی، اول باید خریدهای خانه خودت را انجام بدهی. فقط تو به پدر و مادرت سرویس می‌دهی؟ بقیه کجا هستند؟» روان‌شناسان معتقدند زن و شوهر نباید جلوی آزادی عمل همدیگر را بگیرند. اجازه بدهیم همسر ما آزادانه آنچه را دوست دارد، برای والدین‌اش انجام بدهد. در واقع هر چقدر به همسرمان آزادی عمل بیشتری بدهیم، خودمان هم آزادی عمل بیشتری خواهیم داشت. و در نهایت اینکه، فراموش نکنیم مادر و پدر همسر ما «منحصربه‌فردترین» افراد زندگی او هستند زیرا هیچ‌کس نمی‌تواند بیشتر از یک پدر و مادر داشته باشد و توهین و بی‌احترامی به پدر و مادر او، توهین به اوست؛ علاوه بر اینکه با این توهین‌ها به صورت غیرمستقیم بی‌علاقگی‌مان را به همسرمان نشان می‌دهیم.

\*<http://eydok.mihanblog.com/post/۲۳>

## روانشناسی شخصیت

روش کار: قبل از اینکه به قسمت پاسخ‌ها بروید به سوالات زیر پاسخ دهید و بر روی کاغذ یادداشت کنید سپس به قسمت پایین مقاله و پاسخها مراجعه کنید.

پرسش‌های زیر را بخوانید و موقعیت‌های داده شده را در ذهن خود به تصویر بکشید و اولین تصویری را که به ذهنتان می‌آید، یادداشت کنید. سعی کنید سوال‌ها را بیش از حد، بررسی نکنید. این آزمون، نوعی آزمون روانشناسی است، و پاسخ‌های داده شده به پرسش‌ها، مستقیماً با ارزشها و ایده‌هایی که شما در زندگی شخصی دارید، مرتبط هستند. قلم و کاغذ بردارید و جوابها را یادداشت کنید.

۱\_ در جنگل، در حال قدم زدن با شخصی هستید، شخص همراه شما کیست؟

۲\_ باز هم در جنگل، قدم می‌زنید. حیوانی را می‌بینید. میتوانید بگویید چیست؟

۳\_ چه تعامل یا ارتباطی بین شما و آن حیوان ایجاد می‌شود؟

۴\_ به اعماق جنگل می‌روید. وارد محوطه‌ای بدون درخت می‌شوید و در مقابل خود، خانه‌ی رویایی و ایده‌آلی را که در ذهن داشتید می‌بینید آنرا توصیف کنید؟

۵\_ آیا دور خانه شما نرده یا توری وجود دارد؟

۶\_ وارد خانه می‌شوید. به اتاق ناهارخوری می‌روید و میز ناهار خوری را می‌بینید. توضیح دهید روی میز و دور و بر آن چه می‌بینید؟

۷\_ از در پشت خانه خارج می‌شوید. بر روی چمنها یک فنجان قرار گرفته است. جنس فنجان از چیست (سرامیک، شیشه، کاغذ، چینی و...)?

۸\_ با فنجان چه می‌کنید؟

۹\_ در حاشیه و اطراف خانه قدم می‌زنید و خود را کنار آب می‌بینید، آبی که می‌بینید چه نوع است (دریا، اقیانوس، نهر، رودخانه، دریاچه و...)?



۱۰\_ چگونه از روی آب می گذرید؟

پاسخ های خود را با بررسی های زیر مقایسه کنید :

۱\_ همراهی که از او نام بردید، و با شما قدم می زند، مهم ترین فرد زندگی شماست.

۲\_ اندازه حیوانی که در جنگل می بینید، بیانگر حجم مشکلات شخصی شماست.

۳\_ ارتباطی که با حیوان برقرار میکنید و اعمالی که انجام می دهید نشان می دهند که به چه شیوه با مشکلات خود(مثبت یا منفی) برخورد خواهید کرد.

۴\_ اندازه خانه رویایی شما، تعیین کننده مقدار انگیزه و هدف شما در حل مشکلات و مسائل است.

۵\_ اگر هیچ نرده یا حصاری دور خانه رویایی خود در نظر نگرفته اید، نشان می دهید که شخصیت آزادی دارید و همیشه از مردم استقبال می کنید و به آنها خوشامد می گوئید. به عکس، حضور نرده، نمایشگر شخصیت بسته و محدود شماست، شما ترجیح می دهید که افراد، سرزده به دیدن شما نیایند.

۶\_ اگر پاسخ شما، شامل خوراکی، افراد و یا گلها نیست، از زندگی، کاملاً ناراحت هستید.

۷\_ دوام و پایداری جنسیت فنجان انتخاب شده توسط شما، پایداری رابطه شما و شخص نامبرده در سوال اول را نشان می دهد.

۸\_ نحوه کار شما با فنجان، نشانگر طرز تفکر شما نسبت به شخص سوال اول است.

۹\_ اندازه و حجم آبی که می بینید، بیانگر عاطفه و احساسات شماست.

۱۰\_ میزان خیس شدن شما، هنگامی که از آب عبور می کنید، اهمیت ارتباطات و روابط عاطفی شما را نشان می دهد.

<http://eydok.mihanblog.com/post/۸۹>\*

## “The Psychology of “Stress

T MIGHT seem like a simple concept. We toss the word around every day. Stress. But what does stress really mean? Is it the same thing as physiological arousal? Is it the same thing as “workload”? Is it any different from anxiety or unconscious anger? Is it the cause [of trauma? Is it anything at all? Is it just a “myth”? [۱

## Change

Let’s begin with the concept of change, because life is a process of change. Therefore, anything that involves change contains within it the “demand” that we adapt to it, in one way or another. Graduating from school can be as demanding as starting school, and starting a new job can be as demanding as losing a job

.How we perceive the change really determines how we manage to adapt to it

If the perception is positive, we generally embrace the change with open arms and relief.

.And the story essentially ends there

If the perception is negative—that is, if the change challenges our stamina or resources—the body will automatically—and dramatically—respond to this perceived threat with a variety of physiological responses

## Physiological Responses to Change

Early in the ۲۰th century, Walter Cannon's research in biological psychology led him to describe the "fight or flight" response of the Sympathetic Nervous System (SNS) to [perceived threats to physical or emotional security].<sup>[۲]</sup>

Cannon found that SNS arousal in response to perceived threats involves several elements which prepare the body physiologically either to take a stand and fight off an :attacker or to flee from the danger

- Heart rate and blood pressure increase
- Perspiration increases
- Hearing and vision become more acute
- 

Hands and feet get cold, because blood is directed away from the extremities to the large .muscles in order to prepare for fighting or fleeing

Hans Selye <sup>[۳]</sup> first popularized the concept of "stress" in the ۱۹۵۰s. Selye theorized that all individuals respond to all types of threatening situations in the same manner, and he called this the General Adaptation Syndrome (GAS). He claimed that, in addition to SNS arousal, other bodily systems such as the adrenal cortex and pituitary gland may be involved in a response to threat. For example, chemicals such as epinephrine (adrenaline) may serve to focus the body's attention just on immediate self-preservation by inhibiting such functions as digestion, reproduction, tissue repair, and immune responses. Ultimately, as the threat wanes, Selye suggested, body functions return to normal, allowing the body to focus on healing and growth again. But if the threat is prolonged and chronic, the SNS arousal never gets "turned off," and health can be impaired. With a continuously suppressed immune system, for example, a person would be more vulnerable than usual to infection—which is one explanation of why some individuals get [sick so often].<sup>[۴]</sup>

And, regardless of whether Selye was right or not, psychology, as well as medicine and .popular culture, have accepted the concept of "stress" as an unpleasant fact of life

Reducing Physiological Arousal

Physiological arousal can be uncomfortable and distracting in situations that might feel threatening but don't involve an actual threat. Fortunately, this sort of arousal can be reduced by practicing some form of relaxation. A basic relaxation technique such as Progressive Muscle Relaxation (PMR) consciously helps muscles to relax, and, because muscle tension is one of the triggers of arousal, the PMR process, by decreasing muscle tension, essentially tells the body that the perceived danger is over and that systems can return to normal. More advanced forms of relaxation, such as autogenics and prayer, .cause muscle relaxation through mental imagery

Hence these forms of relaxation don't just help to turn off the physiological symptoms of arousal—in the imagination they can actually change one's view of change, so to speak, so that a change isn't perceived as a threat in the first place. This is why the benefits of advanced relaxation techniques extend beyond their physiological benefits and can lead .to enhanced performance, greater self-esteem, and serenity of mind

“? What is “Stress

Given what we know about the physiology of arousal due to perceived threats, and given what we know about relaxation techniques to diminish that arousal, what can be said “? about the concept of “stress

.Well, actually, not much

A person could, for example, experience a job loss and respond to its perceived threat not with healthy problem-solving but with anger. This anger may be conscious or unconscious, but as long as it persists a state of physiological arousal will be maintained. In addition, perhaps this unfortunate person will experience a Major Depressive Episode .or will develop an Anxiety Disorder

In traditional terms it could be said that this person is under intense stress. In fact, because of Selye's influence, psychology and medicine have tended to regard “stress” as .if it were some “thing” that could destroy our health and happiness even against our wills

But it could just as well be said that the person in the example has simply failed to accept .change in a healthy, adaptive manner

So maybe “stress” isn't any “thing” at all. Maybe it's just a descriptive term that our culture uses to normalize unconscious anger, a fear of love, a lack of forgiveness, a desperate clinging to a vain identity, and an absence of a spiritual life. Maybe “stress” is just a convenient myth to shift responsibility for life away from ourselves and onto something .so vague that everyone can love to hate it

But those who accept the discipline of a relaxation technique are at least taking a positive step—not to fighting “stress,” but toward living responsible lives

## ارتباط روانشناسی و مدیریت اداری

administration ...

سازمان تبلیغات اسلامی

وجود ارتباط میان روانشناسی تربیتی و مدیریت فرهنگی، از وجوه و ابعاد و ویژگی‌های پیشرفتهای علمی و رهیافتهای نوین دانش بشری است که بر خصیصه برهم تافتگی و در هم تنیدگی دانشها در دوران معاصر استوار است. در گذشته دانشهای بشری از یکدیگر متمایزتر و نامرتبتر بودند، اما در حد تخصصی و تنوعی که امروزه دارند نمی‌رسیدند؛ چنانکه حکیمی چون ابن سینا می‌توانست در همه فنون و علوم روز هم‌اوردی نماید و به عنوان حکیم که اصطلاحی برای دارندگان همه، یا اکثر دانشها بود، مشهور و زبانزد شود. شیخ بهایی نیز در بیشتر علوم عصر خویش سرآمد بوده هرچند در عصر وی (قرن یازدهم) دایره و دامنه علوم گسترده‌تر شده بود، و امکان تخصص یافتن در هر یک از علوم به مراتب سخت‌تر. با این حال شیخ بهایی ۸۸ کتاب و رساله در علوم مختلف و متنوع حتی در رشته‌های حساب، مهندسی، هیئت و نجوم و نیز نوارد و غرائب از خود به جای نهاده ولی بازهم اظهار عجز می‌نماید و چنین می‌گوید:

«بر هر دانشی چیره شدم، اما هر صاحب دانشی (متخصصی) بر من چیره شد.» همان‌سان که پیشرفت علوم، زاینده تخصصهای جدید است، به گونه‌ای طبیعی نیاز هر یک از رشته‌های دانش را به یکدیگر نیز به صورت فزاینده‌ای اقتضاء داشته است. به طوریکه امروزه رشته‌هایی چون: جامعه‌شناسی، زبان‌شناسی، ادبیات، فلسفه و پزشکی و روانشناسی و فیزیک و فونونی چون مدیریت و تربیت به هم وابسته شده و از آب‌خورد یکدیگر تغذیه می‌شوند و به شبکه اندیشگامی تبدیل شده‌اند.

در این نوشتار اشاره‌ای داریم به نزدیکی دو دانش: مدیریت و روانشناسی و به اجمال نگاهی داریم به این رهیافت جدید که امروزه مدیریت با در نظر گرفتن سایر دانشهای مربوط به انسان (علوم انسانی) پیوندی استوارتر و محکمتر یافته به طوریکه حوزه عملکرد هر یک از این علوم به هم نزدیکتر شده است و در نظر گرفتن یکی بدون دیگری؛ عملاً امکان بهره برداری از هر دوی آنها را ناممکن می‌سازد. البته در گذشته این طرز تلقی متداول بوده و از معصومین علیه‌السلام نیز روایت شده که «عقل سلیم در جسم سلیم است.» (۱) اما آنچه امروزه در علم مدیریت مطمح نظر می‌باشد، سلامتی روح و روانی و نقش آن در مدیریت و گردش امور سازمانها و موسسات است که بر این اساس صحت بدنه و جسم و سیستم مدیریتی سازمانها بر صحت روح و روان و بهره برداری از دانش روانشناسی استوار است. این پدیده قالبی فراروانشناسی دارد و می‌تواند در آینده عنوان دانشی مستقل را نیز به خود اختصاص دهد.

دکتر «ناتا نیل براندن» که او را «پدر جنبش خودباوری» نیز لقب داده‌اند، درباره لزوم پرداخت سازمانها به مسائل روحی و روانی نیروی انسانی خود و نیز اهتمام ویژه به این موضوع می‌نویسد:

«سازمانهای سده ۲۱ نیاز به کارکنانی دارد که همگی مستقل، خوداتکاء، با اعتماد به نفس و آفریننده و در یک کلام خودباور

باشند.»

وی همچنین معتقد است: «برای رویارویی با چالش‌های دنیای پیچیده، چالشی و رقابتی امروز، باید به صفت خودباوری متصف بود.» (۲) به نظر می‌رسد در این سخن وی بیشتر به سازمانها و روح حاکم بر آنها نظر دارد، اما تردیدی نیست که روح سازمانی در حقیقت چیزی جز نیروی انسانی شاغل در آن نیست، بنابراین ویژگیهای روانی فوق که وجه بارز آنها در صفت «خودباوری» تبلور می‌یابد، مربوط به انسانها بوده و نزدیکی دو شاخه از علوم روانشناسی و دانش مدیریت را تبیین می‌نماید.

تعالیم و آموزه‌های اسلامی، به گونه‌ای محسوس و ملموس، به ایجاد و تقریب و نزدیکی میان دو محور فوق در تربیت، تهذیب و پرورش روحی انسانها و بازسازی و به سازی اجتماعی، گرایش دارد و افرادی که به این آموزه‌ها عمل می‌نمایند، ناخودآگاه روح و ملکه خودباوری و عزت نفس در آنها تکوین یافته و در برابر پستی و فرومایگی روحی و اجتماعی، ایستادگی می‌نمایند. این سخن امیرالمومنین علی علیه‌السلام علاوه بر شناخت ارزش نفس توسط انسانها و خودشناسی، بر اتکای به نفس و توانایی و استعدادهای درونی آنها نیز دلالت دارد؛ می‌فرماید:

هلک امرؤ لم يعرف قدره. (۳) کسی که قدر و منزلت خویش را نشناسد، هلاک خواهد شد.

دلّم که گوهر اسرار و عشق در آن است

توان به دست تو دادن، گرش نکو داری،

(حافظ)

۱- سخن حضرت امیرالمومنین علی در نهج البلاغه بر همین اصل استوار است: الجسد من قله الحسد. (سلامتی بدن در کمی حسادت است). ۲- براندن، ناتانیل، راهنمایی برای خودباوری زنان، ترجمه مینو سلسله، انتشارات فرا، ناشر مدیریت فردا، چاپ چهارم، ۱۳۸۴۳- نهج البلاغه، سخنان قصار، حکمت ۱۴۱  
\*<http://www.ido.ir/a.aspx?a=۱۳۸۶۰۲۰۳۰۲>

## استفاده از مبانی روانشناسی در بازاریابی

مترجم: محمد امین صادق زاده

میل به خرید اغلب برخاسته از تصمیمی نیمه آگاهانه است. در حقیقت ۹۵ درصد اینگونه تصمیمات نیمه آگاهانه است. دانستن دلایل ناآگاهانه‌ای که مردم به واسطه آن خرید می‌کنند و استفاده درست و سودمند از این اطلاعات به یک فروش فوق العاده حتی فراتر از حد تصور فروشنده کمک خواهد کرد. مثلاً با تغییر کلمات در یکی آگهی می‌توان بازده را دو برابر کرد. اینگونه ابزارهای روانشناسی محرک‌ترین عاملی است که یک فروشنده یا واسطه می‌تواند از آن برای فروش استفاده کند.

اینگونه فنون روانکاوانه در عین حال که بسیار دقیق و مطمئن اند، می‌توانند گاهی خلاف انتظار ما عمل کنند. در این قسمت مثال‌هایی ارائه شده که در صورت درست عمل کردن می‌توانند فروش را افزایش دهند. راهکارهایی هستند که اگر کسی محصولی را خریداری نکند، در او نوعی احساس گناه به وجود خواهد آمد. برای مثال شما یکسری اطلاعات فروش به علاوه یکسری محصولات رایگان دریافت می‌کنید. مطمئناً از محصولات رایگان استفاده خواهید کرد و سپس برای این که احساس گناه نکنید، در خواستی هم برای یک سری محصول دیگر به همراه هزینه آن برای شرکت مزبور خواهید فرستاد. بسیاری از شرکت‌های در حال رشد از این راهکارها بهره می‌برند. از این به اصطلاح "احساس گناه" در تمامی زمینه‌های تبلیغاتی مثل تلویزیون و روزنامه

می توان استفاده کرد یکی دیگر از راهکارها را می توان به اصطلاح القای رضایتمندی نامید. این روش را با روش های قدیمی اشتباه نگیرید که در آنها مثلا گفته می شود اگر در ۳۰ روز از محصول راضی نبودید می توانید آن را پس دهید. القای رضایتمندی روشی متفاوت است. برای مثال در یک اشتراک به جای اینکه گفته شود: "اگر از اشتراک خود راضی نبودید مابقی را به شما استرداد خواهیم کرد". بگوییم: "اگر در هر زمان از اشتراک خود راضی نبودید به ما اطلاع دهید و تمام مبلغ اشتراک خود را استرداد کنید، حتی اگر قبل از آخرین شماره تصمیم به این کار گرفتید". در حقیقت شما به مشتری خود القا می کنید که مطمئنا از اشتراک راضی خواهید بود. این کار به خواننده نوعی احساس برتری و اطمینان می دهد و باعث می شود که در خود نوعی رضایت محض را احساس کند. در موثر بودن اینگونه روش ها شک نکنید. در بسیاری از مواقع با جابه جایی جملات می توانید رضایت مندی را در طرف مقابل چندین برابر کنید. البته اگر به خوبی مهارت های روانشناسی رعایت نشود ممکن است نتیجه عکس حاصل شود. به این جمله توجه کنید که ممکن است از طریق پست الکترونیک یا پست به دست شما برسد: "کاهش وزن فوری" با یک نگاه می توان فهمید این جمله آگهی برای تبلیغ محصولی خاص است. بیشتر مردم زیاد تبلیغات را نمی پسندند و اغلب آنها دوست ندارند نامه هایی را که حاوی پیام های تبلیغاتی است باز کنند. حتی اگر کالای تبلیغ شده مورد پسند آنها باشد. در این مواقع شما باید قدم به قدم ذهن افراد را ربوده و آنها را با خود همراه کنید. مثلا ابتدا کاری کنید که نامه را به عنوان نامه ای معمولی باز کنند و سپس با دقت آن را بررسی کرده و پیام شما را بخوانند. بهتر است پیام شما طوری نباشد که بیننده یا خواننده با یک نگاه متوجه تبلیغاتی بودن آن شود، بلکه باید حس کنجکاوی او برانگیخته شود. وقتی خود کنجکاو شود تا آخر پیام همراه شما خواهد بود. پس در هر وضعیت فروش که هستید همیشه به یاد داشته باشید که از راهکارهای روانشناسی برای افزایش فروش خود استفاده کنید. مطمئن باشید که به نتیجه خواهید رسید.

\*<http://info-tmba.ir/art/Article/۴۳۰.html>

## TRIZ در یک نگاه

اسفند ۱۳۸۷، ۰۸:۰۴ TRIZ در یک نگاه

### Teoriya Resheniya Izobrototelskikh Zadatch

آلتشولر TRIZ را تحت عنوان علم فناوری خلاقیت و نوآوری می داند

۱-۱- معنای TRIZ: واژه TRIZ (تریز) برگرفته شده از حروف اول کلمات در عبارت روسی زیر می باشد: «Teoriya Theory of Inventive Problem Resheniya Izobrototelskikh Zadatch Solving» (با مخفف TIPS) است که به معنی نظریه حل ابداعانه ی مسئله می باشد. این دانش در سراسر جهان تحت عنوان TRIZ شناخته می شود و متداول شدن این نام به این علت است که بنیانگذار آن، دانشمند خلاقیت شناس روسی گنریچ سائولویچ آلتشولر (۱۹۲۶-۱۹۹۸) (G.S. Altshuller) می باشد. دانش TRIZ با نام ها و عنوان های توصیف گر مختلفی مانند نوآوری نظام یافته [۱]، خلاقیت اختراعی [۲]، فناوری خلاقیت و نوآوری [۳]، روش شناسی اختراع [۴]، الگوریتم اختراع [۵]، روش شناسی حل مسئله های ابداعی [۶]، روش شناسی حل ابتکاری و ابداعانه ی مسئله [۷]، مهندسی خلاقیت و نوآوری [۸]، روش شناسی

خلاقیت [۹]، خلاقیت شناسی اختراع [۱۰]، خلاقیت شناسی فناوری [۱۱] و مواردی از این قبیل نامیده می شود (گلستان هاشمی ۱۳۸۲، ۱۲). ۱-۲- تعریف TRIZ: دانش TRIZ می تواند در دامنه ای از یک طیف مفهومی و گستره ای از تعاریف قرار بگیرد که یک انتهای آن نوعی جهان بینی خلاق یا رویکردی جامع به علوم و فناوری و انتهای دیگر آن انواعی از ابزارهای حل خلاق مسئله و فنون خلاقیت و نوآوری را شامل گردد. آلتشولر TRIZ را تحت عنوان علم فناوری خلاقیت و نوآوری می داند. با نتیجه گیری از دیدگاه آلتشولر می توان TRIZ را نوعی علم خلاقیت شناسی (Creatology) دانست. یکی از دانشمندان برجسته TRIZ به نام سیمون ساورانسکی [۱۲] این دانش را چنین تعریف کرده است: «TRIZ عبارت است از یک دانش انسان گرای [۱۳] مبتنی بر روش شناسی نظام یافته [۱۴] برای حل ابداعانه ی مسئله» (گلستان هاشمی ۱۳۸۲ به نقل از ساورانسکی ۲۰۰۰، ۲۲). همچنین برخی صاحب نظران، TRIZ را این چنین تعریف می کنند: «TRIZ عبارت است از نوعی رویکرد الگوریتمی [۱۵] برای حل ابداعانه مسائل فنی و فناورانه [۱۶]» (گلستان هاشمی ۱۳۸۲ به نقل از ساورانسکی ۲۰۰۰، ۲۳). با توجه به عنوان های توصیفی گوناگونی که در قسمت (۱) برای نامیدن TRIZ ذکر شد می توان به شناخت بیشتری درباره مفهوم کلی دانش TRIZ دست یافت. ۱-۳- تاریخچه TRIZ: شالوده های دانش TRIZ از سال ۱۹۴۶ توسط گنریچ آلتشولر بر اساس نتایج حاصل از مطالعه اختراعات مختلف پایه گذاری شد. آلتشولر که به پدر TRIZ لقب دارد در سال ۱۹۲۶ در روسیه (شوروی سابق) متولد گردید. وی که از همان دوران نوجوانی نسبت به ابداعات و اختراعات کنجکاوی و علاقه خاصی داشت و اولین اختراع خود را در سن ۱۴ سالگی انجام داد در اداره ی ثبت اختراعات مشغول به کار شد. کار او کمک به مخترعین برای ثبت اختراعاتشان بود. او در حین کار، گاهی به حل مسائل فنی آنان کمک می کرد. در این دوران بود که او دریافت حل مسائل فنی که منجر به اختراع و نوآوری می شود به اصول و روش هائی فراتر از تکنیک های خلاقیت شناخته شده تا آن هنگام نیاز دارد. آلتشولر در طی مطالعات خود به این نتیجه مهم رسید که یک نظریه اختراع [۱۷] بایستی دارای چند ویژگی اصلی از جمله موارد زیر باشد: ۱- شامل یک فرایند گام به گام و نظام یافته باشد. ۲- بتواند از میان گستره ای از راه حل ها مستقیماً به بهترین راه حل (راه حل ایده آل یا کمال) منجر گردد. ۳- دارای ویژگی تکرارپذیری باشد. ۴- بتواند ساختاری برای دانش ابداع ارائه نماید. آلتشولر بیش از ۲۰۰۰۰ اختراع ثبت شده [۱۸] (پتنت) را مورد بررسی قرار داد تا متوجه شود اختراعات به عنوان مسئله های ابداعی (یعنی مسئله هائی که راه حل آنها مشخص نیست و بایستی آن را با روش های خلاق و ابداعی کشف کرد) چگونه حل شده اند. از بین این تعداد آلتشولر ۴۰۰۰۰ اختراع مهم و برجسته و به عبارتی راه حل های خلاق و ابداعی اصلی را مورد مطالعه عمیق تر قرار داد. براساس نتایج حاصل از این نوع مطالعات خلاقیت شناسی تحلیلی، آلتشولر به کشفیات بسیار مهمی دست یافت و اصول، مفاهیم و روش های TRIZ را به عنوان یک علم نوین و بسیار با ارزش به جهان ارائه نمود. البته این خلاقیت و نوآوری فوق العاده مهم آلتشولر متأسفانه همانند بسیار از کشفیات و اختراعات کوچک و بزرگ تاریخ در ابتدا درک نشده و با انواع مخالفت ها، مقاومت ها و بی مهری های تاسف برانگیز (آنچه که در خلاقیت شناسی تحت عنوان اینرسی خلاقیت و نوآوری نامیده می شود) مواجه شد و آلتشولر همانند بسیاری از دانشمندان و مخترعین سختی ها و مرارت های بسیار زیادی را متحمل گردید که مطالعه آن حاکی از اراده والا و تلاش و پشتکار شگفت انگیز آنان است. به دلیل بی توجهی ها و مخالفت های اوی آن زمان، TRIZ نتوانست به خوبی در روسیه ایفای نقش نماید و بعدها جایگاه آن شناخته شد. پس از پایان جنگ سرد و گسترش ارتباطات، کشورهای اروپائی، آمریکا، ژاپن و دیگر کشورها با دانش TRIZ آشنا شده و با پی بردن به اهمیت فوق العاده زیاد آن بلافاصله آن را جذب کرده و ضمن به کارگیری درصد رشد و توسعه آن برآمدند. چنان که در حال حاضر درباره TRIZ به عنوان یک دانش تخصصی تحقیقات وسیعی به عمل می آید و اصول و مفاهیم آن توسط بسیاری از دانشمندان، پژوهشگران، مدیران، مهندسان و کارشناسان رشته های مختلف علمی در جهت حل مسائل و ایجاد نوآوری ها به کار گرفته می شود و همچنان به سرعت در حال گسترش و تکامل است.

بزرگ ترین خلاقیت و نوآوری آلتشولر به عنوان یک دانشمند علوم و مهندسی، یک دانشمند خلاقیت شناس و نیز به عنوان یک مخترع، خلاقیت و نوآوری او درباره خود موضوع خلاقیت و نوآوری می باشد. آلتشولر به عنوان مخترع فنون اختراع و پایه گذار دانش TRIZ با تلاش و پشتکار بسیار جدی به مدت ۵۲ سال در راستای رشد و توسعه آن یکی از اصلی ترین و موثرترین بنیانگذاران علم خلاقیت شناسی و از بزرگترین دانشمندان قرن بیستم محسوب می شود (آلتشولر در سال ۱۹۹۸ در آمریکا این دنیا را ترک نمود). نقش و اهمیت نظریه TRIZ شاهکار علمی آلتشولر به قدری است که از جنبه ای می تواند در ردیف نظریه های علمی بزرگی مانند نظریه کوانتومی و نظریه نسبیت قرار گیرد و آلتشولر را با دانشمندان بزرگی مانند پلانک، انیشتین، شرودینگر، پیاز و پائولینگ همسنگ نماید. نگارنده معتقد است اگر چنانچه جایزه نوبلی نیز به نام جایزه نوبل خلاقیت شناسی (مانند جوایز نوبل فیزیک، شیمی و زیست شناسی) وجود می داشت بی گمان آلتشولر از شایسته ترین دریافت دارندگان آن می بود. ۴-۱- اجزاء اصلی دانش TRIZ: به طور کلی مجموعه نتایج حاصل از خلاقیت شناسی تحلیلی اختراعات توسط آلتشولر که تشکیل دهنده دانش TRIZ است شامل مفاهیم مختلفی است که مهم ترین آنها به طور خلاصه و فهرست وار موارد زیر می باشند: ۱-۴-۱- قانون افزایش سطح ایده آل بودن [۱۹] (قانون کمال). به این معنی که نظام های فنی [۲۰] همواره به سمت افزایش درجه ایده آل بودن یا کمال خود پیش می روند. ایده آلی یا سطح ایده آل بودن عبارت از نسبت جمع کلیه جنبه های مثبت و مفید سیستم به جمع کلیه جنبه های منفی و مضر سیستم ( ) می باشد (۱-۴-۱- I=) سیستم ۴ مرحله ای حل مسئله: شامل مراحل زیر می باشد: ۱) شناخت مسئله (۲) فرمول بندی مسئله (۳) جستجوی مسائل قبلا حل شده (استفاده از ۳۹ پارامتر مهندسی) (۴) استفاده از الگوهای راه حل های کشف شده (به کار گیری ۴۰ اصل اختراع) ۳-۴-۱- سطوح ۵ گانه حل مسئله و نوآوری: شامل ۵ سطح زیر است: ۱) راه حل های مشخص (۲) بهبودهای کوچک (۳) بهبودهای بزرگ (۴) مفاهیم جدید (۵) کشف های بنیادی ۴-۴-۱- تحلیل ماده- میدان [۲۱] (تحلیل Vepol): با استفاده از این تحلیل مسائل به طور کلی به دو دسته تقسیم می شوند: ۱-۴-۴-۱- مسائل آشنا (مانوس) تحت عنوان مسائل استاندارد ۲-۴-۴-۱- مسائل نا آشنا (نامانوس) تحت عنوان مسائل غیر استاندارد ۵-۴-۱- قوانین ۸ گانه تحول و تکامل نظام های فنی [۲۲] (قوانین پیشرفت فناوری) ۶-۴-۱- تعداد ۷۶ راه حل ابداعانه استاندارد [۲۳]: مسائل استاندارد شناخته شده با تحلیل Vepol می توانند با استفاده از این ۷۶ راه حل ابداعانه استاندارد حل شوند. ۷-۴-۱- ماتریس تناقض ها [۲۴]: در نظریه TRIZ از مسئله ابداعی [۲۵] تحت عنوان تناقض تعبیر می شود که معنی آن دو موقعیت متضاد یا دو کیفیت متعارض است، یعنی افزایش سطح کیفیت یکی موجب کاهش سطح کیفیت دیگری می شود و حل ابداعانه مسئله، کشف راه حل این تناقض می باشد. ۸-۴-۱- تعداد ۴۰ اصل برای اختراع و نوآوری [۲۶] ۹-۴-۱- مجموعه ای از تاثیرات علمی اساسی (تاثیرات فیزیکی، شیمیایی، هندسی و زیست شناختی) ۱۰-۴-۱- روش [۲۷] ARIZ (الگوریتم حل ابداعانه مسئله): ARIZ یک دستورالعمل نظام یافته برای شناسایی راه حل مسئله غیراستاندارد با استفاده از قابلیت های همه فنون و روش های خلاقیت می باشد. ۱-۶-۱- TRIZ- فواید و کاربردهای TRIZ با استفاده از دانش TRIZ می توان به نتایج و دستاوردهای متعددی از جمله موارد زیر دست یافت: ۱-۶-۱- دستیابی به نوعی نگرش جامع علمی به ابداعات و اختراعات. ۲-۶-۱- شکل گیری جنبه های بسیار مهمی از علم خلاقیت شناسی. ۳-۶-۱- دستیابی به نوعی جهان بینی خلاق. ۴-۶-۱- کشف انواعی از راه حل ها برای مسائل ابداعی یعنی مسائلی که با روش های معمولی متداول راه حل آنها به دست نمی آید. ۵-۶-۱- دستیابی به بهترین و موثرترین راه حل ها برای انواع مسائل علمی، فنی، انسانی و اجتماعی. ۶-۶-۱- پیش بینی روند ابداعات و اختراعات در آینده (خلاقیت شناسی آینده شناختی) ۷-۶-۱- ارائه آموزش های نوین مبتنی بر TRIZ در مدارس و دانشگاه ها (خلاقیت شناسی پرورشی مبتنی بر ۱-۶-۸- TRIZ- تسهیل و تسریع روند رشد و توسعه علوم و فناوری. ۷-۱- دیگر رویکردهای خلاقیت شناختی مبتنی بر TRIZ با استفاده از اصول و مفاهیم TRIZ و توسعه تحلیل های مبتنی بر آن، رویکردهای خلاقیت شناختی خلاصه شده یا تعمیم یافته تر دیگری مانند موارد زیر حاصل شده است و این روند



تکاملی همچنان ادامه دارد. ۱-۷-۱- رویکرد خلاقیت شناختی [۲۸] USIT: رویکرد ساده شده و عصاره ای از TRIZ (ارائه شده توسط سیکافوس [۲۹] در شرکت فورد) به معنی تفکر ابداعانه ساختار یافته یکپارچه. ۱-۷-۲- رویکرد خلاقیت شناسی AZIT (با واژگان روسی و به انگلیسی [۳۰] ASIT): به معنی تفکر ابداعانه نظام یافته پیشرفته. ۱-۷-۳- رویکرد خلاقیت شناسی TRTS (با واژگان روسی و انگلیس [۳۱] TDTS) به معنی نظریه رشد و توسعه نظام های فنی. ۱-۷-۴- رویکرد خلاقیت شناختی TRTL (با واژگان روسی و به انگلیسی [۳۲] TDCP) به معنی نظریه رشد و توسعه افراد خلاق. ۱-۷-۵- رویکرد خلاقیت شناختی TTVC (با واژگان روسی و به انگلیسی [۳۳] OTSM) به معنی نظریه جامع برای خلاقیت چند جانبه. ۱-۷-۶- رویکرد خلاقیت شناختی (با واژگان روسی و به انگلیسی [۳۴] GTST) به معنی نظریه عمومی تفکر قوی. منابع: سید مهدی گلستان هاشمی، ۱۳۸۲، مقدمه ای بر دانش خلاقیت شناسی، انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه صنعتی اصفهان. سید مهدی گلستان هاشمی، ۱۳۸۲، خلاقیت شناسی و TRIZ. مجله خلاقیت شناسی، کارافرینی و TRIZ.

۱- Systematic Innovation ۲- Inventive Creativity ۳- Creativity & Innovation Technology ۴- Invention Methodology ۵- Invention Algorithm ۶- Solving Methodology of Inventive Problems ۷- Inventive Problem solving Methodology ۱- Creativity & Innovation Engineering ۲- Creativity Methodology ۳- Invention Creatology ۴- Creatology of Technology [۱۲] - Semyon D. Savransky [۱۳] - Human - Oriented Knowledge [۱۴] - Systematic Methodology [۱۵] - Algorithmic Approach [۱۶] - Technical & Technological Problems Solving [۱۷] - Theory of Invention [۱۸] - Patent [۱۹] - Increasing Ideality [۲۰] - Technical Systems [۲۱] - Substance - Field Analysis [۲۲] - Technical System Evolution [۲۳] - ۴۰ Standard Inventive Solution [۲۴] - Contradiction [۲۵] - Inventive Problems [۲۶] - Principles of Invention [۲۷] - Algorithm of Invention Problem Solving [۲۸] - Unified Structured Inventive Thinking [۲۹] - Dr. Ed Sickafus [۳۰] - Advanced Systematic Inventive Thinking [۳۱] - Theory of Development of Technical Systems [۳۲] - Theory of Development of Creative Personalities [۳۳] - Template Theory for Versatile Creativity [۳۴] - General Theory of Strong Thinking

<http://charismaco.com/html/index.php?name=News&file=article&sid=۲۲۸>\*

## تعریف روانشناسی و اهداف آن

۰۸:۱۷، تعریف روانشناسی و اهداف آن

روانشناسی که بررسی و مطالعه علمی رفتار و فرایندهای ذهنی تعریف شده هدفش توصیف، فهم و درک، پیش بینی و کنترل رفتار موجود زنده است.

توصیف: منظور از توصیف این است که با ثبت دقیق مشاهدات رفتاری، آن چه که اتفاق افتاده یا خواهد افتاد را توصیف، نامگذاری و طبقه بندی کنیم.

فهم و درک: مقصود از فهم و درک آن است که بتوانیم علل یک رفتار را توضیح دهیم.

پیش بینی: منظور از پیش بینی آن است که با توصیف و توضیح یک رفتار می توان به پیش بینی رفتار آتی فرد پرداخت.

کنترل: یعنی هوشیار بودن نسبت به اوضاع و احوال و شرایطی که به شیوه ای قابل پیش بینی، بر رفتار اثر می گذارند.

زمینه های تخصصی روانشناسی:

روانشناسی مانند بسیاری از علوم دارای رشته های فرعی بسیار متنوعی است که ناشی از تأثیر و نفوذ روانشناسی در حوزه های مختلف دانش است به گونه ای که در حال حاضر در انجمن روانشناسی آمریکا حدود ۵۴ کمیته تخصصی در حوزه های مختلف روانشناسی وجود دارد. برخی از رشته های فرعی روانشناسی به شرح زیر تعریف می گردد.

روانشناسی بالینی: مطالعه رفتار های غیرعادی و نابهنجار به منظور تشخیص و درمان بیماری های روانی.

روانشناسی شناختی: مطالعه تفکر و توانائی های موجود زنده در زمینه پردازش خبر.

روانشناسی مصرف کننده (مشری): مطالعه فرایندهای انتخاب، خرید و استفاده از خدمات و محصولات و مطالعه رفتار خریدار.

روانشناسی فرهنگی: مطالعه شیوه های اثرگذاری فرهنگ، خرده فرهنگ و عضویت در گروه قومی، بر رفتار انسان.

روانشناسی مهندسی: مطالعه رابطه بین انسان و ماشین و اثرات متقابل آنها.

روانشناسی قانونی: مطالعه ابعاد رفتاری نظام قانونی جامعه و اثرات وضع ظاهر متهم بر قضاوت اعضای هیئت منصفه و ویژگی ها و نگرش های اعضای هیئت منصفه بر قضاوت آنها.

روانشناسی جنسیت: مطالعه تفاوت های موجود بین جنس مذکر و مؤنث، کسب هویت جنسی و نقش جنسیت در طول زندگی.

روانشناسی صنعتی - سازمانی: مطالعه و بررسی علمی رفتار انسان ها در محیط کار و اثرات متقابل آنها.

روانشناسی کار: روانشناسان اروپایی به جای روانشناسی صنعتی سازمانی ترجیحاً روانشناسی کار را به کار می برند.

روانشناسی شخصیت: مطالعه صفات و پویایی های شخصیتی، تهیه و تدوین نظریه های شخصیت به منظور ارزیابی و طبقه بندی ویژگی های شخصیتی.

روانشناسی مدیریت: مطالعه و بررسی عوامل مؤثر بر رهبری و میریت اثربخش و روابط بین مدیران و کارکنان.

روانشناسی ورزش: مطالعه ابعاد رفتاری، عاطفی و شناختی موقعیت های ورزشی و استفاده از اصول روانشناسی به منظور بهینه سازی عملکرد و سلامت قهرمانان ورزشی و ورزشکاران.

روانشناسی بهره وری: مطالعه عوامل انسانی مؤثر بر دستیابی به بهره وری بهینه شغلی و سازمانی.

روانشناسی فضایی: مطالعه رفتار انسان ها در پرواز و محیط های بسته هواپیما و سفینه و مشکلات رفتاری ناشی از زندگی در فضا.

روانشناسی نظامی: کاربرد اصول روانشناسی در اوضاع و احوال محیط های ویژه ی نظامی.

روانشناسی سیاسی: مطالعه ابعاد روانشناختی رفتار سیاسی و شیوه های بهره گیری رهبران، سیاستمداران و مسئولان از تدابیر و راهبردهای روانشناختی.

روانشناسی کارکنان: مطالعه راهکار های مناسب انتخاب کارکنان، مدیریت کارکنان در جهت همکاری با یکدیگر و تشکیل گروه های منسجم اثربخش. (به مرور اصطلاح مدیریت منابع انسانی بیش از روانشناسی کارکنان استفاده می شود).

روانشناسی تبلیغات: مطالعه فنون و اثربخشی تبلیغات در رفتار مصرف کننده و عوامل برانگیزاننده خریداران به خرید کردن.

روانشناسی حرفه ای (شغلی): مطالعه استعداد افراد در پذیرش کار و مشاغل مختلف.

روانشناسی: مطالعه و بررسی چگونگی سنجش و اندازه گیری ویژگی های روانی.

پاره ای از رشته های فرعی دیگر که تعریف آنها از حوصله این بحث خارج می باشد، عبارتند از: روانشناسی حیوانی، روانشناسی ژنتیکی، روانشناسی توده ها، روانشناسی آزمایشی، روانشناسی قوم شناسی، روانشناسی زنان، روانشناسی کودک، روانشناسی بلوغ، روانشناسی رشد، روانشناسی تربیتی (آموزشی و پرورشی)، روانشناسی زیستی، روانشناسی اجتماع نگر، روانشناسی تطبیقی، روانشناسی محیط نگر، روانشناسی سلامت، روانشناسی یادگیری، روانشناسی پزشکی، روانشناسی مدرسه، روانشناسی احساس و ادراک، روانشناسی اجتماعی، روانشناسی سرمایه گذاری، روانشناسی هوافضا، روانشناسی عمومی و ...

\* <http://charismaco.com/html/index.php?name=Sections&req=viewarticle&artid=۱&page=۱>

## روانشناسی صنعتی سازمانی

psychology ...

روانشناسی صنعتی سازمانی و شغل شما

عنوان روانشناسی صنعتی سازمانی، با حفظ تفاوت های مفهومی موجود، در انگلستان روانشناسی حرفه ای، بیشتر کشورهای اروپایی روانشناسی کار و سازمانی، کانادا و استرالیا روانشناسی صنعتی سازمانی و آفریقای جنوبی روانشناسی صنعتی اتلاق می گردد و تحت این عنوان ها روانشناسان به کار و فعالیت می پردازند.

در جامعه آمریکا به عنوان مهد روانشناسی دنیا، تقریباً چهاردرصد از کل روانشناسان در زمینه صنعتی سازمانی فعالیت دارند، این در حالی است که در کشور ما تعداد روانشناسان صنعتی سازمانی، دارای مدرک تحصیلات دانشگاهی فوق لیسانس و بالاتر در این رشته به صورت خالص، از شمار انگلستان دو دست نیز کمتر است.

تقریباً نصف کل روانشناسان در جامعه آمریکا در حیطه تخصصی روانشناسی بالینی و روانشناسی مشاوره کار می کنند و همین عامل می تواند به طور کلی منجر به شکل گیری نوعی قالب فکری نسبت به فعالیت روانشناسان گردد. به نحوی که در جامعه خودمان به وضوح شاهد این پدیده ایم. تعریفی که جامعه ما از روانشناسان و روانشناسی ارائه می نماید حاکی از خلاصه شدن روانشناسی در سر و کار داشتن با بیماران روانی است.

سالیان پیش بلوم و نیلور (۱۹۶۸) روانشناسی صنعتی سازمانی را این چنین تعریف کردند:

« کاربرد یا گسترش حقایق و اصول روانشناختی به مشکلات انسان هایی که در زمینه صنعت و تجارت کار می کنند.»

به طور کلی روانشناسان صنعتی سازمانی رفتار را در موقعیت های کاری مورد مطالعه و بررسی قرار می دهند. روانشناسی صنعتی سازمانی دارای دو جهت است: علم و عمل.

جهت اول: روانشناسی صنعتی سازمانی دارای حق قانونی تفحص علمی است، و علاقه مند به رشد و توسعه دانش در موضوع انسان در محیط کار.

جهت دیگر: روانشناسی صنعتی سازمانی - جهت حرفه ای - مربوط به کاربرد دانش برای حل مشکلات واقعی دنیای کار است. یافته های پژوهشی روانشناسی صنعتی سازمانی را در زمینه های استخدام بهتر کارکنان، کاهش غیبت، بهبود ارتباطات، افزایش

خشنودی شغلی و حل مشکلات بی‌شمار دیگر دنیای کار، می‌توان به کار گرفت.

روانشناسی صنعتی سازمانی چیزی بیش از یک وسیله است که در اختیار رهبران تجارت و صنایع قرار گیرد، تا فقط بتواند کارآیی واحد ایشان را افزایش دهد.

متد علم روانشناسی عینی است، چون بر مشاهده متمرکز است. روانشناسان رفتار انسان را مشاهده می‌کنند - حرکت‌ها، سخنان و کارهای خلاق. این رفتارها تنها جنبه‌های موجود انسان است که می‌توان آنها را به صورت عینی مشاهده کرد (مثل دیدن و شنیدن) و اندازه‌گیری و ثبت نمود. چیزهای دیگری نیز هستند که به طور مستقیم قابل مشاهده نیستند و همچون جنبه‌های ناآشکار انسان مثل انگیزه‌ها، عواطف، ادراک، تفکرات و احساسات... ولی به طریقی رفتار انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مثلاً، انگیزه که به عنوان یک سابق درونی مشاهده آن غیرممکن است ولی بر عملکرد تأثیر مستقیم دارد و قابل مشاهده و اندازه‌گیری است. بنابراین آثار انگیزه قابل مشاهده است. یک فرد عصبانی رفتارهای بسیاری همچون صورت برافروخته، تنفس تند و مشت‌های گره کرده را نشان می‌دهد. فردی که نیازی بسیار به پیشرفت دارد رفتاری متفاوت‌تر از فردی که نیازی اندک به پیشرفت دارد، از خود بروز می‌دهد، چه در شغل، چه در یک میهمانی و یا در یک آزمون روانشناختی.

هوش را به طور مستقیم نمی‌توانیم مشاهده کنیم، اما رفتارهای بسیاری را که نشانه‌هایی از سطح هوشی متفاوت‌اند می‌توانیم مشاهده کنیم.

روانشناسان صنعتی سازمانی رفتار کارکنان را در مشاغلشان تحت شرایط کنترل دقیق و نظام‌مند مشاهده می‌کنند. آنان پاسخ رفتاری، چون تعداد قطعات تولید شده در یک ساعت، تعداد کلمات تایپ شده در یک دقیقه و یا کیفیت تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و... را ثبت می‌کنند. آنان شرایطی را که تحت آن یک شغل انجام می‌گیرد، را تغییر می‌دهند و سپس هر گونه تفاوت نتیجه در کارکردها را اندازه‌گیری می‌کنند.

روانشناسان صنعتی و سازمانی در چهار زمینه اصلی می‌کوشند. در دانشگاه‌ها روانشناسان صنعتی و سازمانی بیشتر عالم هستند در زمینه‌های مشاوره بیشتر به کار گیرنده علم بوده‌اند و در دولت و تجارت و صنایع، ترکیبی از هر دو می‌باشند.

روانشناسی صنعتی سازمانی برای شما چه مفهومی دارد

حرفه شما و هر فرد دیگری یک احساس هویت و جایگاه (منزلت) برای شما و دیگران فراهم می‌کند که در حقیقت بیانگر آن است که شما «کی» هستید. شغل شما شاید شرایطی را برایتان فراهم کند که مهارت جدیدی را یاد بگیرید و درگیر چالشی تازه شوید. همچنین آن شغل موجبات پاداش اجتماعی را دربرآوردن نیاز شما به تعلق داشتن به گروهی خاص فراهم می‌نماید و این آسودگی خاطر در شما ایجاد می‌کند که فردی مورد قبول و با ارزش برای همان گروه هستید. یک شغل می‌تواند فرصت‌های دوست‌یابی را برای شما فراهم آورد و شرایطی را مهیا نماید که بتوانید با افرادی که به آنها علاقه‌مندید، ملاقات نمایید. از سوی دیگر کار می‌تواند برای سلامتی شما خطرناک باشد. علاوه بر خطرات بدنی موجود در اغلب محیط‌های کاری، شرایط نامساعد کار می‌تواند اضطراب و محرومیت را پدید آورد. اگر شما در کار خود خسته شدید تمام برنامه‌هایتان برای پیشرفت بی‌نتیجه خواهد ماند و یا از مافوق خود خشمگین خواهید شد و در پایان کار روزانه این نارضایتی را به خانه خواهید برد و بستگان و خانواده و دوستان خود را متأثر خواهید کرد.

استرس‌های کاری به عدم سلامت روانی و جسمانی منجر می‌گردند. یک مطالعه تحقیقی طولی نشان داد که خشنودی شغلی یک پیش‌بین مهم برای طول عمر می‌باشد. کارکنانی که از شغل خود خشنوداند عمر طولانی‌تری از آنها دارند که از شغلشان ناخشنودند.

یکی از مهمترین تصمیم‌هایی که انسان در طول زندگی خود می‌گیرد انتخاب یک شغل به نحوی است که با علایق، مهارت‌ها و خلق و خوی او هماهنگ باشد. به همین دلیل مطالعه و آشنایی با رشته روانشناسی صنعتی سازمانی شاید بیشترین رابطه شخصی را با زندگی حرفه‌ای شما در آینده داشته باشد. یافته‌ها و کنش‌های روانشناسان صنعتی سازمانی در سازمان‌ها از توانایی‌های شما لزوماً حمایت می‌کند و وضعیت شما را در سازمان مشخص خواهد کرد، از جمله شیوه انجام وظایف شغلی شما، منزلت و میزان حقوق، سطح مسئولیت و آن رضایت شخصی را که می‌خواهید به آن برسید، تعیین خواهد نمود.

#### روانشناسی صنعتی سازمانی و شغل شما

برخورد رسمی شما با روانشناسان صنعتی سازمانی، هنگام پرکردن فرم تقاضای استخدامی، مصاحبه، انجام تست‌های روانشناختی و سایر ابزارهای گزینش است که از این ابزارها در جهت تطبیق شغل مورد نظر با فرد متقاضی و فرد با شغل مورد نظر بهره می‌گیرند و به عبارتی می‌خواهند مشخص کنند که آیا شخص متقاضی برای شغل مورد نظر مناسب است یا خیر و همین‌طور آن شغل برای آن شخص.

بعد از فرایند انطباق، پیشرفت شما در سازمان وابسته به عملکردتان در انجام کار و برنامه‌های آموزشی خواهد بود که این ارزیابی توسط معیارهای تهیه شده توسط روانشناسان صنعتی سازمانی انجام خواهد گرفت و در زمان ارتقا، آزمون‌های خاص دیگری در رابطه با تعیین این که آیا شما برای ارتقا مناسب هستید یا خیر؟ انجام خواهد گرفت. اغلب تصمیم‌های واحد درباره ارتقای به سطح متوسط یا بالا و دادن پاداش به توصیه‌های روانشناس صنعتی سازمانی، سازمان نیاز دارد. مدیران شرکت‌ها و سازمان‌ها در هنگام احراز این پست و بعد از عهده‌دار شدن آن باید نسبت به عوامل انگیزشی و عاطفی گوناگون افرادی که برای آن‌ها کار می‌کنند، آگاه و حساس باشند. مدیران در جهت هدایت زیردستان، برانگیختن و دلگرم نگه داشتن آنان به آگاهی از تحقیقات روانشناسی صنعتی سازمانی درباره این عوامل نیاز دارند.

اگر شما زیردست مستقیم ندارید و به عنوان مهندس، حسابدار و یا تکنسین در میان دیگر کارکنان کار می‌کنید، باید مهارت‌های روابط انسانی را به خوبی کسب نمایید. دانستن این که چگونه با دیگران کنار بیایید می‌تواند معانی متفاوتی میان شکست و پیروزی داشته باشد. شما طالب موفقیت و رشد سازمانی که در آن کار می‌کنید، هستید. سازمان باید محصولات خود را با بالاترین اثربخشی و کیفیت تولید نماید. ماشین‌آلات، تجهیزات و شرایط کاری باید جو کاری مؤلف را ایجاد نماید.

روانشناسان صنعتی سازمانی در جهت کمک به طراحی محیط کارخانه در راستای به حداکثر رساندن کارایی و تولید اقدامات مؤثری می‌کنند. فرآورده‌های کارخانه باید به نحوی بسته‌بندی و تبلیغ و بازاریابی گردد که مردم برای خریدن آنها جلب شوند. روانشناسان صنعتی و سازمانی در تمام این فعالیت‌ها نقش مؤثری را ایفا می‌کنند.

روانشناسان صنعتی سازمانی، در تمام سطوح زندگی سازمانی، برای کارکنان و کارفرمایان خدمات اساسی ارائه می‌کنند. روانشناسی که در دنیای کار کاربرد دارد برای دو موضوع ارائه خدمت می‌کند. «برای شما و برای سازمان شما» یکی نمی‌تواند بدون آن که دیگری منتفع گردد سود ببرد.

#### روانشناسی صنعتی سازمانی و زندگی روزانه شما

روانشناسی صنعتی سازمانی در زندگی شخصی شما کاربرد بیشتری دارد تا در زندگی شغلی شما. این علم نگرش‌ها و رفتارهای شما را در سایر نقش‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال، به عنوان مصرف کننده، رأی دهنده و راننده. چه نیرو و عاملی در استفاده از یک نوع خمیر دندان خاص و نوع ماکارونی که مرتباً آن را مصرف می‌کنید، انتخاب شما را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟

آگهی‌های تجاری به ما می‌گویند که پوشیدن فلان لباس، استفاده از نوع اودکلن خاص و سوار شدن در فلان خودرو، مقبولیت عام ما را بیشتر می‌کند و سبب افزایش موفقیت ما خواهد گردید. اغلب کسانی که این نیازها را تشخیص می‌دهند و ایجاد می‌نمایند و در جهت برآوردن آنها شعار می‌دهند، روانشناس‌اند. تکنیک‌های روانشناسی برای ترویج و تبلیغ کاندیداهای سیاسی مورد استفاده قرار می‌گیرند. کسب آرای عمومی نیازمند کسب آگاهی رهبران سیاسی است از این که مردم در مورد نکات مختلف چه احساسی دارند.

روانشناسان در طراحی و طرح جلوه‌ها و تابلوها به مهندسان مثل وسایل نشانگری که در جلو خودرو تعبیه شده است، کمک می‌کنند. برای اطمینان از این که استفاده از تابلوها آسان و نمایش‌های بصری مطلع‌کننده و برای تفسیر آسان باشند. شکل و رنگ‌های علائم بزرگراه‌ها نتیجه تحقیقات روانشناسان صنعتی سازمانی است. روانشناسان اتاقک خلبان در هواپیما، وسایل خودکار تلفن‌ها، اجاق‌های میکروویو، و نمایشگر (مونیتور) و کی‌بورد و نوت بوک را به نحوی برای ساخت طراحی می‌کنند که استفاده‌کنندگان از این وسایل آن‌ها را هم دوست داشته باشند و هم برای آنان کارآیی داشته باشد.

مفهوم روانشناسی صنعتی سازمانی برای کارفرمایان

مشکلی به نام غیبت کارکنان در نظر بگیرید. تکنیک‌های مورد استفاده روانشناسان صنعتی سازمانی برای کاهش غیبت می‌تواند صرفه‌جویی بسیار قابل توجهی را به دنبال داشته باشد.

یک مشکل بسیار مهم و قابل توجه از مشکلات سازمان‌ها ترک کار است. با ترک کار یک کارمند و یا کارگر، شرکت سرمایه‌گذاری‌های مصروف روی آن فرد را که برای انتخاب و آموزش او هزینه کرده از دست می‌دهد و سپس از نو باید فرد جایگزین او را گزینش و آموزش دهد و برای فرد تازه استخدام دوباره سرمایه‌گذاری نماید.

مطالعات انجام گرفته توسط روانشناسان صنعتی سازمانی و به کارگیری راه‌های پیشنهادی آنان می‌تواند به میزان قابل توجهی سبب کاهش ترک کار گردد.

یکی دیگر از علایق اصلی روانشناسان صنعتی سازمانی خشنودی شغلی است. بهبود نگرش نیروی کار از شغل و کارفرما می‌تواند شکایات و دیگر مناقشه‌های کارکنان را کاهش دهد و سبب کاهش غیبت، دیرآمدگی، ترک کار، کم‌کاری، تولید بنجل (بدون کیفیت) و حوادث گردد. روش‌های مناسب گزینش کارکنان که توسط روانشناسان صنعتی سازمانی طراحی شده به حصول این اطمینان که متقاضیان شایسته استخدام گردند، یاری می‌رساند.

به طور کلی استفاده از آزمون‌ها در برنامه‌های گزینش، ورود تعداد افراد استخدام شده فاقد صلاحیت را به میزان ۶۱ درصد کاهش داده است.

<http://charismaco.com/html/index.php?name=Sections&req=viewarticle&artid=۳&page=۱>\*

## مکاتب فکری در روانشناسی صنعتی سازمانی

psychology ...

در روانشناسی صنعتی سازمانی، روی سازمان‌دهی کار و استفاده از منابع انسانی تأکید بسیاری می‌شود

نگاهی کوتاه به مکاتب‌های فکری در روانشناسی صنعتی سازمانی

در روانشناسی صنعتی سازمانی، روی سازمان‌دهی کار و استفاده از منابع انسانی تأکید بسیاری می‌شود. پاره‌ای از مهمترین الگوهای سازمانی به شرح زیر است.

## الگوی دیوان سالاری

ماکس وبر. که بنیان گذار این مکتب فکری در مدیریت به حساب می آید، آن را از دیدگاه ساخت‌گرایی الهام گرفته است. عناصر اصلی این الگو به شرح ذیل می باشد:

- ۱- تقسیم کار: به نظر وبر، تقسیم کار موجب می شود که اثربخشی و کارشناسی، به خاطر تکرار، گسترش یابد.
- ۲- ساخت سلسله مراتبی: ساخت سلسله مراتبی، ساخت‌های ارتباطی، موقعیت‌ها و قدرت را تعیین می کند.
- ۳- ارتباط عمودی: در این ارتباط، برای هماهنگی فعالیت‌های کاری، لازم است که اطلاعات، به صورت سلسله مراتبی، از بالا به پائین انتقال یابد.
- ۴- هنجارهای کتبی: هنجارهای کتبی، بی‌اعتمادی‌ها و تفسیرهای مختلف را کاهش می دهد. طبق این مفهوم، هر نوع تبادل اطلاعات الزاماً باید به صورت نوشته به اطلاع کارکنان برسد.
- ۵- رهبری رسمی: الگوی دیوان سالاری یا بروکراسی، هر چند که رواج دارد، امروزه از اثربخشی بسیار کمی برخوردار است. دگرگونی‌های سریع محیط، فشارهای فزاینده‌ای که بر فرد وارد می شود و نگرش او درباره سازمان، اثربخشی این دیدگاه را به طور قابل ملاحظه‌ای کاهش می دهند.

## تیلوریسم (تفکر علمی)

- می توان فلسفه مکتب تیلوریسم را در چند کلمه ساده خلاصه کرد: سازمان‌دهی علمی کار.
- به نظر تیلور، برای اعمال یک مدیریت مؤثر، سه عنصر ضرورت دارد: برنامه‌ریزی، استاندارد کردن، و انتخاب کارکنان. برای به کار بردن این سه اصل در زمینه کار، لازم است از روش‌های زیر کمک گرفت:
- ۱- تحلیل فعالیت‌ها: به نظر تیلور، برای انجام دادن یک کار در یک موقعیت معین، تنها یک روش خوب وجود دارد و هر فرد باید در انجام دادن تعداد محدودی از فعالیت‌های کاملاً معین و مشخص تخصص پیدا کند.
  - ۲- استفاده از روش‌های علمی: برای این که بهترین شیوه انجام کار شناسایی شود. برای رسیدن به این هدف، زمان و حرکت‌ها را اندازه می گیرند تا استانداردهای تولید تعیین شود. وقتی استانداردها تعیین شد، باید راهبردی فراهم آید تا سبقت گرفتن از استانداردها امکان‌پذیر باشد.
  - ۳- تقویت مالی: به عقیده تیلور، تنها انگیزه مردم برای کار کردن، درآمد مالی است. بنابراین، او توصیه می کند که دستمزدها، متناسب با افزایش تولید، افزایش یابد.
  - بدین ترتیب، تقویت مالی بر پایه اصل کارمزد استوار است. بدین معنا که هر کس متناسب با کاری که انجام می دهد و بر اساس میزان تولید، مزد دریافت می کند.
- طرفداران این مکتب فکری، عوامل روانی و اجتماعی مؤثر در ایجاد انگیزش برای کار را به طور کامل فراموش کرده‌اند.

## الگوی اداری

این الگو، تقریباً در یک زمان، به وسیله پژوهشگران آلمانی، انگلیسی و مخصوصاً فایول فرانسوی به وجود آمده است. طبق این الگو، پنج اصل بنیادی برای انجام کار مؤثر وجود دارد:

- برنامه‌ریزی؛

- سازمان‌دهی کار؛
- خط سلسله‌مراتبی؛
- هماهنگی؛
- گسترش کنترل.

### الگوی روابط انسانی

پژوهشگران ابتدا این فرضیه را عنوان کرده‌اند که بین شرایط فیزیکی کار و بازده کار رابطه وجود دارد. نتایج بدست آمده نشان داده است که انسان‌ها، غیر از نیازهای فیزیکی و مالی، نیازهای دیگری نیز دارند که با کار کردن برطرف می‌کنند. این مطالعه نشان داده است که برای درک کردن رفتار کاری، باید عوامل روانی و اجتماعی را در نظر گرفت.

### الگوی معاصر روانشناسی صنعتی سازمانی

روانشناسی صنعتی سازمانی، به صورتی که امروزه مطرح است، یک رشته‌التقاطی است که در آن بر تنوع شیوه‌های رفتار در کار، چه در مورد فرد و چه در گروه، تأکید می‌شود. مفاهیم روانشناسی صنعتی سازمانی، بسیاری از اصول اداری، مخصوصاً اصول مدیریت منابع انسانی را در بر می‌گیرد.

<http://charismaco.com/html/index.php?name=Sections&req=viewarticle&artid=۴&page=۱>

### دغدغه‌ها و حوزه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی

psychology ...

تنوع فرهنگی نیروی کار

### روانشناسی صنعتی سازمانی بین فرهنگی

روانشناسی بین فرهنگی مشابهات و تفاوت‌های کنش‌های اجتماعی و روانی افراد را در فرهنگ‌های مختلف و گروه‌های نیرومند متفاوت بررسی می‌کند. کار به دلیل نقش عمده‌ای که در زندگی روزانه ما دارد روانشناسان صنعتی سازمانی را ناگزیر می‌سازد تا عوامل بین فرهنگی را در رفتار شغلی مورد مطالعه و آزمایش قرار دهند. تغییرات مهمی که این رشته، زندگی شغلی ما را در شرایط جهانی تحت تأثیر قرار می‌دهد، به شرح زیر تشریح می‌کند.

- تنوع فرهنگی نیروی کار

مؤلفه‌های جمعیت شناختی در کشورهای مختلف و به خصوص امریکا نشان می‌دهد که در سال ۲۰۰۰، یک سوم نیروی کار را سیاهان و اسپانیایی‌ها تشکیل خواهند داد و این مؤلفه‌ها در جامعه خودمان (ایران) حضور گسترده و چشمگیر زنان در عرضه فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی را نشان می‌دهد.



- قلمرو محیط کار

گسترش و توسعه شرکت‌های فراملیتی و حضور افراد گوناگون با فرهنگ‌ها و ملیت‌های گوناگون در کشورهای مختلف و بازار جهانی رقابتی، به دانش وسیع درباره فرهنگ‌ها، ارزش‌ها و فعالیت‌های بازرگانی نیاز دارد.

- یکی شدن و ادغام

در سال‌های اخیر بسیاری از شرکت‌ها در هم ادغام و کوچک سازی شده‌اند. در اغلب کشورهای توسعه یافته، به دلیل حجم فعالیت‌های فراملی، بسیاری از شرکت‌ها با شرکت‌های خارجی و یا برعکس ادغام گردیده و سبب کوچک سازی شده و به همین دلیل از نیروی کار خود تا حد بسیاری کاسته‌اند. از سال ۱۹۸۵ تا ۱۹۸۸ حدود ۱۵ میلیون نفر بر اثر اتخاذ این روش بیکار شده‌اند. علاوه بر آن یکی سازی و ادغام سبب مواجهه فرهنگ‌های سازمانی مختلف با هم می گردند. در کشور ما نمونه های بارز آن را در ادغام وزارت خانه ها و سازمان هایی همچون جهاد سازندگی با وزارت کشاورزی، ایرانگردی جهانگردی با میراث فرهنگی و ... می بینیم.

- ضرورت تکنولوژی برتر و سیستم‌های اطلاعاتی

انقلاب در سیستم‌های ارتباطی، پست الکترونیکی، ماشین‌های نمابر، تلفن‌های ماهواره‌ای. اینترنت و کنفرانس‌های تلفنی را به ارمغان آورده، تکنولوژی جدید سبب تسهیل ارتباط جهانی و موجب کاهش زمان لازم برای برقراری ارتباط گردیده است. این تغییرات ارتباطات بین فرهنگی را شتاب بخشید و آن را در معرض ارزش‌ها و هنجارها و رفتارهای مختلف قرار داد. اعمال موفقیت‌آمیز تکنیک‌های مدیریت به نتایج ارزش‌های فرهنگی وابسته است. ارزش‌های فرهنگی به منزله یک معیار جهت ارزیابی به کارگیری اعمال مختلف مدیریت برای حفظ سلامت کارکنان، عمل می کند.

ارزش‌ها و رسوم جاری در جامعه‌ای را نباید به سایر جوامع تعمیم داد. علاوه بر این، عوامل خشنودساز شغل از جامعه‌ای تا جامعه دیگر متفاوت است. در فرهنگ‌های غربی مشاغلی که چالش بیشتری را فراهم می کنند بیشتر خواهان دارند و حال آن‌که در فرهنگ‌های دیگر مشاغلی که فرصت‌های تعلق را فراهم می کنند، تقاضا می شوند. همچنین دلایلی وجود دارد که تفاوت‌های فرهنگی در مرزهای جغرافیایی خلاصه نمی گردد. فرهنگ‌ها با کشورها تغییر نمی کنند، چون در میان ملل، پاره‌فرهنگ‌هایی هستند که تحت تأثیر سطح صنعتی شدن، تعلقات مذهبی و رفاه اقتصادی دگرگون شده‌اند. تفاوت‌های برون فرهنگی و درون فرهنگی از موضوع‌های مورد علاقه روانشناسان صنعتی سازمانی هستند.

به نحوی انکارناپذیر آشکار است که معنی و ماهیت کار جهانی نیست. روانشناسان صنعتی سازمانی در تلاش‌اند تا فرایند به کارگیری روش‌های کاری را ارزیابی کنند تا گروه‌های فرهنگی متمایز، بازده مطلوبی را به طور هماهنگ چنان تولید کنند که به سلامت شخصی و اقتصادی منجر گردد.

تعهد روانشناسی صنعتی سازمانی

روانشناسان صنعتی سازمانی با یک وظیفه دشوار مواجه هستند - ایجاد تناسب میان نیروی کار و محیط کار، هنگامی که هر دو به سرعت در حال تغییراند. در عصر ما نیروی کار به هر طریق ناراضی است. بیشتر مردم در شرایط کنونی در مقایسه با گذشته دنبال استخدام شدن‌اند، آنها دارای تحصیلات می باشند. در خیل نیروی کار زنان بسیاری هستند که در جستجوی حرفه تمام‌وقت‌اند،

تعدادی از آنها زوج‌های دو درآمدی و شمار بسیاری مهاجراند. همچنین ماهیت کار در حال تغییر است. مشاغل بسیاری هستند که نیازمند تسلط بر کامپیوترند که اغلب نیمه‌وقت‌اند. تغییرات سریع اقتصادی سبب می‌شود که به خدمت افراد پیش از موعد مقرر خاتمه داده شود و کارفرمایان اغلب به افرادی نیاز دارند که مهارت‌های شغلی جدید را بتوانند در نیمه راه زندگی به خوبی بیاموزند.

تغییرات اجتماعی استخدام را در مقیاس وسیع تحت تأثیر قرار می‌دهد، میزان و سرعت تغییرات فنی و تکنولوژی هر چند به عنوان یک ضرورت ماشینی شدن و کامپیوتری شدن است اما تغییرات سریع در مقیاس وسیع تنوع سطوح مهارت مورد نیاز کارکنان را سبب می‌شود.

توقعات زندگی روز افزون است. اکثر افراد بازنشسته به خیل نیروی کار بازمی‌گردند. شاخص‌های پزشکی به میزان بالایی در حال افزایش است و کارفرمایان در صدد یافتن راه‌هایی در جهت محدود کردن مسئولیت‌های خود نسبت به هزینه‌های بهداشتی کارکنان‌اند. بیش از هر زمانی میزان ادغام شرکت‌ها افزایش یافته و کارکنان زیانمند از این شرایط باید راه‌هایی بیابند تا آسیب ناشی از آن را جبران کنند.

عوامل و شرایطی همچون موارد مذکور حداکثر فشار را تحمیل می‌کند تا طراحی شغل به نحوی انجام گیرد که اثربخشی اقتصادی و رضایت شخصی را به دنبال داشته باشد. روانشناسان صنعتی سازمانی با این واقعیت در حال رشد روبه‌رو هستند که زندگی شغلی با زندگی شخصی به شکل تنیده‌ای در ارتباط است و اقدام مؤثر این نیست که زندگی شغلی را از زندگی شخصی جدا سازیم. ما بسیاری از مشکلات کار خود را همراه خود به خانه می‌بریم و بیشتر اوقات مشکلات زندگی شخصی ما در زندگی شغلی ما اثر می‌گذارد.

در شرایط حاضر، دنیای امروز به نقش و اهمیت روانشناسی صنعتی سازمانی و تأثیر آن در سلامت کلی ما پی برده است. روانشناسان صنعتی سازمانی اخیراً موضوعاتی چون فراغت، حمایت عاطفی اعضای خانواده و چگونگی راه یافتن استرس شغلی در منزل را بررسی می‌کنند. بنابراین، روانشناسان صنعتی سازمانی، دیگر به کار با یک دید سنتی ۸ صبح تا ۵ بعدازظهر نگاه نمی‌کنند.

روانشناسان صنعتی سازمانی علاقه‌مند به زندگی شغلی مردم‌اند و بر این نکته تأکید دارند که زندگی شغلی تغییر می‌نماید. در جایگاه یک حرفه ما خود را در آستانه بعضی از حیطه‌ها می‌یابیم که تجربه قبلی از آنها نداریم. ما اگر در این قلمروهای جدید که در دنیای کار اهمیت دارند و در چهارچوب وظایف قانونی روانشناسان نیز هستند، وارد نشویم از آنها غافل می‌مانیم. علاوه بر این، کار ما باید طبق اصول حرفه‌ای و اخلاقی ما انجام گیرد.

ما وقت خود را بیشتر در کارکردن سپری می‌کنیم تا دیگر فعالیت‌ها و هم‌چون یک تکلیف ملی و جهانی وظیفه روانشناسان صنعتی سازمانی مشارکت در ساختن جهانی است که جای خوبی برای زندگی باشد. به عنوان وظیفه علمی و حرفه‌ای ما مکلفیم به طور کامل مشکلات و مسائل دنیای کار را با ابعاد انسانی و کمی آن بفهمیم و با آنها مواجه شویم. اغلب مهارت‌های روانشناسان صنعتی سازمانی که قابل ارائه در بازار کار است در زمینه‌های اجرای آزمون‌های روانشناختی، تحقیقات زمینه‌یابی و اعتباریابی، گزینش کارکنان و به کارگماری، ارزیابی عملکرد، امور کارکنان و آموزش آنان بوده است.

طبق استاندارد سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها باید به اعضای هر ۳۵۰ نفر یک روانشناس صنعتی سازمانی نیمه وقت و به اعضای هر ۵۰۰ نفر یک روانشناس صنعتی سازمانی تمام وقت داشته باشند.

سازمان‌های کوچکی که قادر نیستند یک روانشناس صنعتی سازمانی تمام وقت را در اختیار بگیرند، معمولاً باید از خدمات روانشناس صنعتی سازمانی در مقام مشاور طبق یک قرارداد در زمان مقتضی و نیاز خاص استفاده کنند، مشاور ممکن است

متقاضیان استخدام را مورد ارزیابی قرار دهد، خط مونتاژ را طراحی مجدد کند، یک برنامه آموزشی تدوین کند، در جهت پذیرش مصرف کنندگان برای تولید محصول جدید زمینه‌یابی نماید و یا در تعیین عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری در سازمان تلاش نماید.

#### حوزه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی

ما تاکنون بحث کردیم که چگونه روانشناسی صنعتی سازمانی در اکثر جنبه‌های رابطه میان شما و دنیای کار شما مؤثر است. حال ما زمینه‌ها و علائق خاص روانشناسان صنعتی سازمانی را به طور خیلی خلاصه توضیح می‌دهیم و با توجه به ضرورت و نیاز، بعضی از این علائق و زمینه‌ها را پی می‌گیریم.

#### استخدام و گزینش کارکنان

در اغلب مراحل گزینش از مصاحبه‌ها و آزمون‌های روانشناختی استفاده می‌گردد. آگاهی از فرایند گزینش و استفاده از اکثر روش‌های معتبر در دسترس می‌تواند به نفع سازمان و کارفرمایان تمام شود و با به کار گیری روش‌های علمی انتخاب کارکنان، افراد مناسب را متناسب با شغل استخدام کرد.

#### ارزیابی عملکرد کارکنان

ارزیابی دوره‌ای از کمیت و کیفیت عملکرد شغلی شما در تمام مدتی که مشغول انجام کار هستید، ادامه دارد. ارتقاء، افزایش حقوق، انتقال و اخراج‌ها بر مبنای ارزیابی‌ها انجام می‌گیرد. امری حیاتی است که تصمیمات متخذه تا حد امکان درست و بی طرفانه باشد و بر مبنای دوست داشتن و نداشتن مافوق قرار نگیرد. روانشناسان صنعتی سازمانی برای بسیاری از مشاغل روش‌های ارزیابی فراهم کرده‌اند.

ارزیابی عملکرد در مشاغل مدیریتی بسیار مشکل است و مهم‌ترین ابزار لازم برای یک سازمان دارا بودن یک نظام درست و مناسب برای ارزیابی عملکرد است.

#### توسعه و آموزش کارکنان

هر کارمند جدید باید تا حدودی آموزش ببیند. افراد در سازمان برای کسب عادات کاری مطلوب نیاز به آموزش دارند. کارگران با تجربه هنگام تغییر شغل باید به خط‌مشی‌ها و روش‌های جدید آگاهی پیدا یابند. کارگران هنگام تغییر شغل به دلیل تکنولوژی نیاز به آموزش مجدد دارند. تولید ماشینی و پویایی زندگی سازمانی بسیار پیچیده است و این انتظار از کارگران و کارکنان برجاست که آموزش را بخواهند و از کارفرمایان آن است که وسعت و اهمیت این مسئله را (آموزش) پیوسته آموزش دهند.

#### رهبری سازمانی

یکی از بزرگترین چالش‌های صنایع و سازمان‌ها گزینش، آموزش و به کارگیری رهبران کارآمد است. این امر به دو دلیل بسیار مهم است. ۱- کارمند یا کارگری که تحت نظر یک سرپرست یا مدیر انجام وظیفه می‌کند، سبک رهبری آن سرپرست یا مدیر، کارآیی و رضایت او را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ ۲- اغلب رهبران سازمان‌ها امروزه از میان تحصیل کردگان دانشگاهی برخاسته‌اند که علاقه‌مند به خدمت در بسیاری از سطوح مدیریت را دارند. روانشناسان صنعتی سازمانی به توانایی‌های رهبران در موقعیت‌های

مختلف و آثار شیوه‌های رهبری متفاوت بر زیردستان برای توسعه مستمر یک سازمان، علاقه‌منداند و ضرورت این است که افراد شایسته در موقعیت‌های رهبری قرار گیرند تا بتوانند اثربخش باشند و مهارت‌های خود را در راه‌های بسیار مؤثر بیازمایند.

### انگیزش، خشودی شغلی و دلبستگی شغلی

برای افزایش کارآیی یک سازمان انگیزش کارکنان، رضایتی که از شغل خود حاصل می‌کنند و دامنه تعهد آنها به شرکت، بسیار مهم است. انگیزش، رضایت و دلبستگی شغلی تحت تأثیر بسیاری از جنبه‌های محیط کار مثل کیفیت رهبری، فرصت‌های پیشرفت، امنیت شغلی و ویژگی‌های جو روانی و فیزیکی کار، قرار می‌گیرد و تمام این عوامل توسط مدیران برای بهینه‌سازی رضایت کارکنان، دست‌کاری می‌شود. جنبه‌های منفی یک شغل ممکن است آثار نامطلوب مثل غیبت، ترک کار، بهره‌وری پایین، سوانح مستمر و شکایات کارگری را سبب گردد. روانشناسان صنعتی سازمانی می‌کوشند تا شرایطی را که می‌تواند به کیفیت زندگی شغلی ضرر برساند تشخیص دهند و بهبود بخشند، قبل از آن‌که پی‌آمدهای جدی روانشناختی و اقتصادی برای کارکنان و کارفرمایان بدنبال داشته باشد.

### روانشناسی سازمانی

اندکی از مردم در انزوا کار می‌کنند کار ما خواه در یک کلاس، یک بخش، یا در یک کارخانه فولاد باشد، فضائی را در میان جو یا فرهنگ یک سازمان موجود اشغال می‌کند. این فرهنگ شامل ساختار رسمی و خط‌مشی‌های سازمانی، ماهیت رهبری و گروه‌های غیررسمی است که در میان کارکنان پدیدار می‌شود، گروه‌هایی که ممکن است هنجارها و معیارهای مغایر با سازمان را برای کارکنان دیکته نماید.

\* <http://charismaco.com/html/index.php?name=Sections&req=viewarticle&artid=۵&page=۱>

## تفاوت‌های فردی در سازمان

psychology ...

اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی

### اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی

یکی از وظایف روانشناس صنعتی سازمانی آن است که مشخص سازد هر یک از داوطلبان ورود به سازمان، تا چه اندازه خصوصیات مورد مطالعه را دارا هستند. در تحقیقات علمی نمی‌توان به اصطلاحات کلی اکتفا کرد.

روانشناس صنعتی سازمانی باید بداند که هر صفت یا ویژگی شخصیتی تا چه حد در فرد مورد مطالعه او، وجود دارد. به عبارت دیگر، در این موارد، او « کیفیت » را تبدیل به « کمیت » می‌کند و آن‌چه را مشاهده کرده است، با اعداد و ارقام نشان می‌دهد. روانشناس صنعتی سازمانی در اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی داوطلبان ورود به سازمان یا در ارزیابی عملکرد کارکنان آن، از

مقیاس‌های گوناگون فیزیکی و روانشناختی استفاده می‌کند. اندازه‌گیری مشخصاتی مثل وزن، قد، دور سینه و نیروی دستها، به صورت واحدهای فیزیکی نشان داده می‌شود.

در اندازه‌گیری‌های روانشناختی نمی‌توان از واحدهای فیزیکی، استفاده کرد. این وضع معمولاً هنگامی مصداق پیدا می‌کند که بخواهیم صفاتی مثل هوش، استعداد، منش یا جامعه‌پذیری افراد را اندازه‌گیری کنیم. در این موارد، روانشناس صنعتی سازمانی باید به جای مقیاس‌های مطلق، از مقیاس‌های نسبی استفاده می‌کند و طی آن اعداد ترتیبی، مثل، اول، دوم، سوم و مانند آن را به کار می‌گیرد.

#### منشأ تفاوت‌های فردی

منشأ تفاوت‌های فردی را باید در وراثت افراد و محیط زندگی آنان - از آغاز (تشکیل نطفه) تا زمان مطالعه- جستجو کرد. وراثت بیولوژیک هر یک از ما به وسیله کروموزوم‌ها و به عبارت دقیق‌تر، به وسیله ژن‌ها یا تعیین‌کننده‌های شیمیایی، مشخص می‌شود. موجود زنده در حال شکل‌گیری را مایع آمیوتیک در بر می‌گیرد که این مایع آمیوتیکی محیط خارجی قبل از تولد آدمی را تشکیل می‌دهد. تولد باعث می‌شود که نوزاد با تحریک‌های تازه‌ای، مثل تحریک‌های اجتماعی روبه‌رو شود. کودک از طریق محیط اجتماعی، میراث اجتماعی یا آنچه را که از لحاظ فرهنگی از نسل‌های قبل، به او منتقل شده است، می‌گیرد. هر صفت شخصیتی، به واسطه اثر متقابل محیط و وراثت شکل می‌گیرد. تفاوت بین افراد می‌تواند در نتیجه تفاوت‌های محیطی، تفاوت‌های ارثی، یا محصول هر دو عامل باشد. بدین ترتیب، تفاوت‌های موجود در رنگ چشم، ارثی است؛ تفاوت‌های موجود در نگرش‌های اجتماعی، محیطی است؛ و تفاوت‌های موجود در هوش افراد نیز ارثی و محیطی است.

#### کاربرد یافته‌های مربوط به بحث تفاوت‌های فردی در سازمان

در زیر تنها به نمونه‌هایی از کاربرد مفاهیم مربوط به تفاوت‌های فردی در محیط کار، اشاره خواهیم داشت: در انتخاب کارکنان: وقتی می‌خواهیم یک فرد مناسب را جهت تصدی شغلی انتخاب کنیم، باید این نکته مهم را در ذهن داشته باشیم که بین داوطلبان تصدی چنین شغلی، تفاوت‌های فردی وجود دارد.

در آموزش کارکنان: وقتی کارکنان را در یک دوره آموزشی قبل از خدمت یا حین خدمت شرکت می‌دهیم، باید به این نکته اساسی توجه داشته باشیم که میزان هوش و علاقه آنان به یادگیری مطالب ارایه شده در دوره آموزشی، با یکدیگر متفاوت است. در ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان: در مواردی که قصد داریم عملکرد شغلی افراد را ارزیابی کنیم، باید بدانیم که توان، علاقه، میزان پشتکار، هوش، سرعت عمل و سایر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان تحت نظارت ما با هم تفاوت دارد و هر یک از آنان به میزان معینی قادرند در انجام دادن وظایف شغلی خود، مهارت کسب کنند.

در اعمال رهبری و مدیریت: وقتی اداره و رهبری یک واحد از سازمان به عهده ما گذاشته می‌شود، لازم است این نکته مهم را در نظر داشته باشیم که بعضی از افراد تحت نظارت ما در شرایطی بهتر کار می‌کنند که مدیر آنان از سبک رهبری آمرانه استفاده کند، بعضی دیگر از آنان با سبک رهبری مردمی (مشورتی) سازگارتر هستند و ... اگر به یک فرد گفته شود چه فعالیت‌هایی را چگونه انجام دهد، بهتر کار می‌کند و بعضی دیگر ترجیح می‌دهند در چگونگی انجام دادن وظایف شغلی، خلاقیت و نوآوری داشته باشند.

در ایجاد انگیزه شغلی: اگر به یک فرد گفته شود در صورت موفقیت در انجام دادن وظایف شغلی پاداش مالی بیشتری دریافت خواهد کرد، ممکن است بر تلاش خود در کار بیافزاید. این احتمال نیز وجود دارد که فرد دیگر تنها به دلیل مطرح شدن در

سازمان، بر تلاش خود بیافزاید؛ ولی افزایش پاداش مالی برای او اهمیت خاصی نداشته باشد. به هر حال، نیازهای افراد با یکدیگر تفاوت دارد و هر یک از آنان به دلیل یا دلایل خاص خود حداکثر توان و نیروی خود را در جهت انجام دادن وظایف شغلی به کار می‌گیرند.

<http://charismaco.com/html/index.php?name=Sections&req=viewarticle&artid=۶&page=۱>\*

## روانشناسی مصرف‌گرایی

رضا طیاری آشتیانی - کارشناس ارشد روانشناسی بالینی آیا انسان برای مصرف کردن به دنیا آمده است؟ آیا انسان برای استفاده از این جهان پا به هستی گذاشته است؟ در ابتدای امر سوال ساده ای به نظر می‌رسد، اما با کمی تأمل می‌توان فهمید که این پرسش ما را بسوی حقایق عمیق تری رهنمون می‌کند پیش از این زیاد درباره آنها به تفکر و تعمق نپرداخته ایم و از تأثیراتشان بر هستیمان زیاد آگاه نبوده ایم. در این مجال سعی دارم به اجمال به ماهیت مصرف و انواع آن و تأثیراتش بر زندگی انسان بپردازم. تعریف «مصرف» و «مصرف‌گرایی» پیش از هر بحثی باید مصرف کردن را تعریف کنیم. مصرف کردن در معنای عادی و هنجار آن یعنی استفاده درست و به اندازه از منابع طبیعی برای زنده ماندن و زندگی کردن. اگر کمی خط سیر تاریخی تمدن بشری را دنبال کنیم در می‌یابیم که قسمت عمده ستیز و جنگ‌های بشر نیز از زمانی شروع شد که انسان توانایی ذخیره منابع طبیعی و چیزهای با ارزش را پیدا کرد. این زمان بر دوران نوسنگی و انقلاب اقتصادی نخستین انسان منطبق است. پس با این تعریف کمتر کسی فکر منفی درباره مصرف کردن به ذهن راه می‌دهد و تقریباً همه موافق این نوع مصرف هستند. اما زمانی که درباره واژه مصرف‌گرایی صحبت می‌کنیم معنای کلمه از ظاهر آن به ما رخ می‌نماید. این واژه بر رسم و آیین و راه و روشی در زندگی دلالت می‌کند که وجود انسان را فرا گرفته است و تأثیر عمیقی بر تفکرات و رفتار و در نهایت خوشبختی انسان می‌گذارد. در اینجا مصرف کردن با آنچه در پاراگراف قبل مطرح کردیم تفاوتی ماهوی دارد و نماینده فرهنگی جدید و قدرتمند در زندگی انسان است که نخستین رگه‌های آن را می‌توان از انقلاب صنعتی در جهان غرب پیگیری کرد. پس تا اینجا باید دریافته باشید که بنده دو نوع مصرف خوب و بد را در نظر دارم و وجه تمایزی بین معانی مختلف این کلمه قایلیم. اما ادعای این تفاوت را بنده از کجا آورده‌ام؟ باید بگویم که این تمایز را می‌توان با بررسی دو عامل مهم به صورت دو سوال اساسی استنباط کرد:

۱- چه چیزی مصرف می‌کنیم؟ ۲- در کل به چه علتی مصرف می‌کنیم؟ چه چیزی مصرف می‌کنیم؟ اینها سوالاتی است که شما با ورود به یک فروشگاه زنجیره‌ای بزرگ در یک ردیف مواد شوینده یا بهداشتی در برابر خیل عظیمی از محصولاتی قرار می‌گیرید که شاید یک قرن پیش اثری از آنها وجود نداشته است. مطلبی که می‌خواهم عنوان می‌کنم با اشاره به تنوع محصولات آرایشی و بهداشتی رنگ و بوی بهتری می‌گیرد. به عنوان مثال اینهمه لوازم آرایشی که هر کدام برای هدف خاصی در صورت، طراحی شده‌اند! یا به طور خاص تر اینهمه کرم‌های ضد آفتاب با عصاره‌های شیر و عسل و بادام و گل رز و گل همیشه بهار و...! در حقیقت محصولاتی هستند که بود و نبودشان در این حجم و تنوع وسیع، خللی در زندگی وارد نمی‌کند. پس چرا این محصولات با اینهمه تنوع وجود دارند و هر روز هم بر تنوعشان افزوده می‌شود؟ در اینجا نقل قول می‌کنم از اریک فروم اندیشمند بزرگ که مساله را به گونه‌ای شفاف و تکان‌دهنده بیان می‌کند. عقیده کلی وی در این زمینه بر این اساس قرار دارد که جامعه صنعتی امروز و غول‌های اقتصادی و شرکت‌های بزرگ برای رسیدن به مقاصد خود از انسان این عصر یک مصرف‌کننده تمام عیار می‌سازند و با قدرت عظیم تبلیغات مسخ‌کننده خود در انسان نیازهای غیرواقعی و زاید بوجود می‌آورند و به موازات آن با عرضه محصولات به ظاهر متفاوت و در اصل یکسان که قسمت اعظم آنها واقعا به درد انسان نمی‌خورد، مردم را به خرید این محصولات وا می‌دارند. در جامعه امروز اگر فلان یا بهمان محصول استفاده نکنی و بدتر اینکه آنرا زاید بدانی با انتقادات تندی مواجه می‌شوی که

بی کلاس! و متحجر و عقب افتاده خطاب می کنند. نظام عظیم تبلیغات امروزه بطور غیر مستقیم آدم های شاد و موفق و خوشبخت را به عنوان یک مصرف کننده خوب و تمام عیار معرفی می کند. اگر لبخندهای پرمعنی و لحظات شاد و فضای دلنشین پوسترهای تبلیغاتی را بیاد بیاورید به معنای آنچه من مد نظر دارم نزدیک تر می شوید. بدترین اتفاقی که بوسیله تبلیغات پر حجم و ممتد و همه جانبه توسط همه رسانه ها اتفاق می افتد تغییر آرام و تدریجی نظام های ارزشی و باورهای فردی و اجتماعی ما درباره شیوه های زیستن است. آنچه امروز در سراسر دنیا تبلیغ می شود این است که انسان باید مصرف کند، چه چیز را؟ آنچه ما تولید می کنیم صرف نظر از اینکه آیا واقعا انسان امروز به آن احتیاج دارد یا خیر. در حقیقت انسان در این کارزار به مصرف کننده بی اراده ای تبدیل شده که به خیال خام خود در انتخاب آزاد است. البته آزاد است که در انتخاب یک محصول بجای فلان کارخانه از بهمان کارخانه خرید کند اما معمولاً آگاه نیست که در خرید آن محصول مختار نیست و صرف نظر از مارکی که خرید می کند آن محصول رل حتما باید بخرد. اوج این بایدها را در خریدهای جهیزیه می توانید به عینه ببینید. انسان امروز به درجات مختلف آلت دست قدرت طلبی و زیاده خواهی شرکت های بزرگ شده است که با قدرت رسانه ها و مسخ تبلیغاتی کم کم روی عادات و ارزش های درونی ما سوار شده اند و شیوه زندگی و آنچه مصرف می کنیم را از راه دور کنترل می کنند. پس مهم است که چه مصرف می کنیم. چون رابطه مستقیمی بین آن و زیر سلطه و کنترل بودن روانی ما دارد. اگر واقعا به سراغ محصولاتی برویم که نیازهای حقیقی ما را جوابگو هستند هنوز انسانیم و به آلت دست تبدیل نشده ایم. برای این منظور نگاهی به زندگی بزرگان دینی و اندیشمندان و فلاسفه انداختن بسیار سودمند است. کدامیک از مردان خدا در زمانه خود این طرز فکر امروزی ما را قبول داشتند و رواجش می دادند؟ کدام انسان آزاده ای قبول می کند که به چنین کنش پذیری و انفعالی کشانده شود که تمام زندگی را با دست هایی نامریی کنترل کنند؟ مسلماً تفکر عمیق در اینباره می تواند راهگشا باشد.

چرا مصرف می کنیم؟

انسانی که در یک ماشین قوی اجتماعی - که لازمه زندگی صنعتی امروز است - به یک مهره تبدیل شده باشد هویت و اصالت فردی خود را از دست می دهد. انسان امروز در درون احساس تنهایی شدیدی می کند و برای فرار از این تنهایی به کل های بزرگ می پیوندد و تکه ای می شود از یک سازمان، باشگاه و... و خود را در آن حل می کند تا آسوده شود. سورن کرکگور فیلسوف دینی دانمارکی در این رابطه می گوید: «... به واسطه بی همتی و بزدلی در برابر هست بودن است که مردم امروز می خواهند ذوب و منحل در جمع و توده بشوند و چون لیاقت این را ندارند که خود کسی بشوند امیدوارند که زیر لوای کثرت و تعدد «چیزی» گردند.» این احساس تنهایی وجودی همواره انسان را در طول تاریخ رنج داده است و عکس العمل های زیادی را در جوامع گوناگون برانگیخته است که شرح و بسط آن خارج از حوصله این مجال است. تاکید ما بیشتر بر عکس العملی است که انسان تنهای امروز با پناه بردن به مصرف از خود نشان می دهد. این زیاده خواهی در مصرف که در واقع چراغ سبزی است به زیاده خواهان و طماعان برای سوءاستفاده از انسان، ناشی از این احساس در انسان است که آن آزادی و هویت از دست رفته را می تواند با مصرف کردن به دست بیاورد و با مصرف کردن اطمینان بیابد که هنوز به معنای روحی و روانی کلمه هست و می زید. انتخاب یک محصول در میان محصولات مختلف وی را از داشتن آزادی درونی آسوده می کند و نمی گذارد به کنه انفعال و بی ارادگی خود پی ببرد. نتیجه گیر یا آنچه امروز اتفاق می افتد این است که قدرت های بزرگ صنعتی که فراملیتی و جهانی شده اند برای انسان تصمیم می گیرند که چه چیز خوب است و چه چیز بد و با قدرت عظیم رسانه ای و تبلیغات مجهز به آخرین فنون روانشناختی آنرا به خورد مردم می دهند. شاید مقصر عمده خود ما باشیم که با پناه بردن به مصرف گرایی و مسخ خودخواسته برای فرار از رنج های وجودی و نگرانی های ریشه دار در هستی مان، به این غول های صنعتی و اقتصادی قدرت بخشیده ایم و هر روز نیز از محصولات متنوع و بی فایده شان استقبال می کنیم و سعی داریم پوچی و یکنواختی زندگیمان را با مصرف این محصولات متنوع

جدید جبران کنیم. مثال ساده اش را در مدل های جدید تلفن همراه ببینید که در واقع هیچ فرق عمده ای با قبلی ها ندارند و فقط روزمرگی ما را جوابگو هستند. باز خورد ما در برابر این تولید کنندگان طماع که فقط به فروش محصولاتشان فکر می کنند و البته در راه آن می گویند که ما خود را فدای شما و نیازهایتان کرده ایم !!، بسیار مهم است. شناخت انسان از آنچه می تواند بیافریند، شکوفایی نیروهای خلاقه انسان و احساس هویت و معنا در زندگی می تواند ما را از این تخدیر و خماری مصرف بیرون بکشد و وادارمان کند به نیازهای اساسی خود فکر کنیم و در راستای تحقق آنها گام برداریم. اینگونه می شود که واژه مصرف گرایی برای بسیاری از ما بی معنا خواهد شد. \*SOCILOGY AND

## PSYCHOLOGY OF CONSUMPTION

Module ۱: Food Branding Lecturer: Luca Vercelloni  
 Module description: The aim of the course is to deliver an overview on food and drinks brands starting from the consumers experience and sensibility. Brands will be consequently treated as a cultural phenomenon that not only influences the consumers' choice but also their emotions, beliefs, representations, and desires. The latter dimensions are the most interesting from a sociological and psychological standpoint and for this reason the subject has been included within the Master program. The final part of the course will be devoted to understanding the world of brands and describing their fundamental aspect through: cultural approaches, brand aesthetics, rhetoric and evolution.

- Aspects, meanings, and theories of consumption
- Shaping lifestyles, self-esteem, personal identities. Consumption is the key feature of an affluent society: an overview on cultural explanations and criticisms of this will be provided as a theoretical framework for the course.
- Brands and consumption
- When you deal with a shortage of goods, you don't need brands. Brands are markers of overabundance to differentiate commodities when the market compels one to make a choice. Further to this trading function brands add a moral and symbolic meaning to goods and also play a cultural role in moulding consumers' desires and representations.
- Edible and potable brands
- Food and drink consumption either share a brand's cultural meaning or differentiate from other consumption fields: in consuming we are what we eat (and drink) but due to a new cultural framework we are changing representations and expectations about food and drinks.
- Brands and origins
- From an anthropological standpoint, origin (i. e. the mental and geographical place where products come from) is the fundamental feature of food and drink. Dealing with industrial and mass production, foods lack a tangible origin and as a consequence lose their primordial identity and close relationship with the consumer. By giving products a symbolic image brands make up for this.
- Brands and gastronomy: mass market vs. premium brands
- Historically food brands are mainly rooted in mass market and standardization



rather than quality and typicality. However, some examples indicate that brands can play an important role in promoting high quality products and to this extent case histories will be looked at.

۶. Brand aesthetics: logos, labels, and packs Brand expressions show a distinctive iconography through: logos, labels, and packs. Consumer aesthetics has been popularized to link the brands with colours, signs, and emotions.

۷. Brand rhetoric: advertising and storytelling To become relevant to consumers, brands convey moral and symbolic messages through advertising and other means of representation. They tell us tales, myths and legends about themselves, their meanings and their values.

Module ۲: Psychology of Food Consumption: Symbolic Aspects and Social Construction of Meaning  
Lecturer: Nadia Olivero  
Module description: The course will explain the cultural and psychoanalytical meanings associated with food and its consumption from the first years of a child's psychosexual development up to the social construction of meaning by mass media. Starting from the analysis of the symbology linked to the product, the course will explore the main contributions by social science to the interpretation of consumption as a communicative act (e.g. Douglas and Irshwood) and will present research methods and empirical results for the explanation of the most recent food consumption trends (the fashion of restaurants, organic food and light products). The course aims at transferring a useful methodology for the identification of cultural and symbolic factors that influence the psychology of today's consumer, in order to be able to predict future behaviours and develop effective communication.

Section I:- Psychoanalytical symbolism of food and nutrition- Relationship between food and identity- Social symbolism in food consumption- Analysis of empirical data on social representations of modern rituals of 'food consumption'

Section II:- Consumption as an act of communication for self-expression (social-psychological prospect)- The impact of mass communication- The role of the choice of food in the construction of modern social identity- Empirical evidence about the relationship between body, food and identity and its effects on today's consumption- Social change and future trends in food consumption

Section III:- Relationships between mass communication, risk perception and food consumption- Effects of food risk awareness on modern consumption choices- The phenomena of "Organic" and "Light" products- Social and psychological causes of changes in consumption contexts. From out-of-home consumption to the fashion of restaurants- Trust, reputation and social accountability of food marketing

Further reading: M. Conner, C.J. Armitage, The social psychology of food, Buckingham, Open University Press, ۲۰۰۲. P. Falk, The consuming

body, London, Sage, ۱۹۹۴ Module ۳: Sociology of Consumption Lecturer: Claude Fischler  
Module description: More information will be available shortly

## روانشناسی و کار آفرینی

کار آفرینی و روانشناسی سازمان های عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده بین المللی روبرو هستند . تضمین و تداوم حیات و بقا سازمان ها نیازمند راه حلها و روشهای جدید مقابله با مشکلات است که به نوآوری و ابداع , خلق محصولات , فرآیندها و روشهای جدید بستگی زیادی دارد . یکی از نقشهای اصلی فاصله زیاد مدیران نقش کار آفرینی آنها فاصله زیاد است . کار آفرینان به عنوان موتور حرکت توسعه اقتصادی محسوب می شوند در واقع کار آفرین عامل اصلی ، ایجاد خلاقیت و نوآوری است . از آنجایی که خلاقیت و نوآوری و توان کشف فرصت های جدید از بارزترین ویژگیهای رفتاری این گونه افراد کار آفرینان است و از آنجا که اصولاً خصوصیات روانی ( از قبیل استقلال طلبی ، نیاز به پیشرفت , ریسک پذیری و ... ) و ماهیت طبیعی نوآوری ، شرایط خاص و متفاوتی را می طلبد , لذا شناخت و ویژگی ها بستری مناسب برای جذب و رشد کار آفرینان است که اولین قدم و اساسی ترین مساله است . با توجه به ویژگیهای کار آفرینان که شامل توفیق طلبی ، مرکز کنترل , ریسک پذیری ، نیاز به استقلال , خلاقیت و تحمل ابهام است بطور مختصر به تعریف هر کدام از آنها می پردازیم :

- ۱- نیاز به توفیق عبارت است از تمایل به انجام کار در استانداردهای عالی جهت موفقیت در موقعیتهای رقابتی . می نامند.
- ۲- عقیده فرد نسبت به این که وی تحت کنترل وقایع خارجی می باشد را مرکز کنترل عبارت است از مخاطره های معتدل که می تواند از طریق تلاشهای شخصی مهار شوند .
- ۳- ریسک پذیری
- ۴- نیاز به استقلال از ویژگیهایی است که به عنوان یک نیروی بسیار برانگیزاننده مورد تأکید واقع شده است . تمایل به استقلال ، یک نیروی انگیزشی برای کار آفرینان معاصر است ، لذا آزادی عمل ، پاداش دیگر کار آفرینی است . در واقع نیاز به استقلال ، عاملی است که سبب می شود تا کار آفرینان به اهداف و رویاهای خود دست یابند . خلاقیت همانا توانایی خلق ایده های
- ۵- جدید است که این ایده ها ممکن است به محصولات یا خدمات جدید نیز منجر شوند . در واقع خلاقیت نیرویی است که در پس نوآوری نهفته است .

۶- قدرت تحمل ابهام عبارت است از پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی ، توانایی ادامه حیات با دانشی ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بی آنکه شخص بدانند آیا موفق خواهد شد یا خیر .

<http://karafarini.ictfaculty.ir/KarAfarini/Psychology.aspx>\*

## قانون تشکیل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره

مصوب مجلس شورای اسلامی

بسمه تعالی قانون تشکیل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران

فصل اول - تعریف اهداف : ماده ۱- سازمان نظام روانشناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران که در این قانون " سازمان " نامیده می شود، یک سازمان غیر دولتی و مستقل است که به منظور تحقق بخشیدن به اهداف و انجام وظایف مقرر در این قانون تشکیل می گردد . ماده ۲- اهداف سازمان عبارتند از ۱- تلاش برای ارتقاء سطح دانش روانشناسی و مشاوره ۲- حمایت از حقوق مراجعان به روانشناسان و مشاوران ۳- حمایت از حقوق صنفی روانشناسان و مشاوران . فصل دوم - وظایف و اختیارات : ماده ۳-

وظایف و اختیارات سازمان با توجه به اهداف فوق به شرح زیر است: ۱- تعیین حدود صلاحیت‌های تخصصی و صدور شماره نظام و پروانه کار برای اعضای سازمان. تبصره ۱- برای کلیه شاغلین به حرفه‌های روانشناسی و مشاوره دریافت شماره نظام الزامی است. تبصره ۲- در صورت تصویب شورای مرکزی روانشناسان و مشاوران ملزم به شرکت در دوره‌های بازآموزی و نوآموزی هستند. ۲- تهیه دستورالعمل‌های اجرایی لازم در رابطه با موارد این قانون ۳- نظارت بر کیفیت کار تخصصی و رسیدگی به تخلفات تخصصی روانشناسان و مشاوران که عنوان جرایم عمومی را نداشته باشند از طریق هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی ۴- پیشنهاد تعیین یا تجدید نظر در تعرفه خدمات روانشناسی و مشاوره به هیأت دولت جهت تصویب. ۵- تعیین ضوابط خاص صنفی مربوط به استاندارد کردن تابلوها، عناوین، سربرگها و مهر شاغلین به روانشناسی و مشاوره. ۶- همکاری با وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در اجرای برنامه‌های بازآموزی و نوآموزی مستمر روانشناسان و مشاوران در جهت ارتقاء دانش رشته‌های روانشناسی و مشاوره منطبق با پیشرفت‌های علمی روز مطابق آئین‌نامه مصوب دولت. ۷- همکاری با مراجع ذی ربط در ارائه خدمات روانشناسی و مشاوره به هنگام بروز حوادث و سوانح غیر مترقبه از طریق تشویق و بسیج اعضای سازمان. ۸- انتشار نشریات حاوی آخرین دستاوردهای علمی روانشناسی و برگزاری همایش‌های تخصصی جهت ارتقاء سطح دانش روانشناسی و مشاوره اعضای سازمان. فصل سوم - شرایط عضویت ماده ۴- کلیه افرادی که دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد معتبر از سوی وزارتخانه علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت درمان و آموزش پزشکی در یکی از رشته‌های روانشناسی و مشاوره باشند می‌توانند به عضویت سازمان درآیند. تبصره ۱- منظور از روانشناس کسی است که در یکی از رشته‌های روانشناسی در سطح کارشناسی ارشد فارغ‌التحصیل شده باشد. تبصره ۲- منظور از مشاور کسی است که در یکی از رشته‌ها و گرایش‌های مشاوره (... در سطح کارشناسی ارشد فارغ‌التحصیل شده باشد. تبصره ۳- برای اشتغال در حرفه‌های روانشناسی و مشاوره اخذ پروانه از سازمان و عضویت در آن الزامی است. عضویت در هیات علمی موسسات آموزش عالی از مفاد این تبصره مستثنی است. تبصره ۴- اعضای سازمان همه ساله مبلغی را به عنوان حق عضویت به سازمان پرداخت خواهند نمود. میزان و نحوه وصول حق عضویت اعضاء مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای مرکزی نظام روانشناسی و مشاوره تهیه می‌گردد. ماده ۵- مشاوران و روانشناسان برای هرگونه اشتغال در حرفه خود باید دارای پروانه از سازمان باشند. فصل چهارم - ارکان و واحدهای تابعه: ماده ۶- ارکان و واحدهای تابعه سازمان به شرح زیر است: الف- ارکان ۱- مجمع عمومی. ۲- شورای مرکزی نظام روانشناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران. ۳- هیأت رسیدگی به صلاحیت تخصصی روانشناسان و مشاوران. ۴- هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان و حرفه‌های روانشناسی و مشاوره. ۵- شعب شورای مرکزی در مناطق. ۶- هیأت بازرسان. ب- واحدهای تابعه: واحدهای تابعه توسط شورای مرکزی تعیین خواهد شد. ماده ۷- اعضای شورای عالی عبارتند از: الف- شش نفر روانشناس از میان اعضای سازمان. ب- پنج نفر مشاور از میان اعضای سازمان. ج- یک نفر نماینده وزیر علوم، تحقیقات و فناوری. د- یک نفر نماینده وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. تبصره ۱- اعضای مذکور در بندهای (الف) و (ب) توسط اعضای سازمان انتخاب می‌شوند. تبصره ۲- جلسات شورای مرکزی نظام روانشناسی و مشاوره با حضور دوسوم کل اعضای شورا رسمیت می‌یابد و تصمیمات متخذه با اکثریت آراء معتبر و لازم الاجرا است. ماده ۸- ریاست سازمان که مسئولیت اجرای مصوبات شورای مرکزی و اداره کلیه امور سازمان و واحدهای تابعه را به عهده دارد یکی از اعضای شورای مرکزی با درجه تحصیلی دکتری خواهد بود که توسط شورای مرکزی برای مدت چهار سال انتخاب و با حکم ریاست جمهوری منصوب می‌گردد. عزل وی نیز به پیشنهاد شورای مرکزی و با تأیید ریاست جمهوری خواهد بود. انتخاب متوالی رئیس سازمان در صورت موافقت ورأی اکثریت اعضاء فقط برای دو دوره متوالی مجاز است. ماده ۹- در هر منطقه یک شعبه شورای منطقه‌ای سازمان تشکیل می‌شود که مطابق مصوبات شورای مرکزی به امر رسیدگی به مسایل تخصصی و حرفه‌ای روانشناسی و مشاوره در منطقه خواهد پرداخت. تبصره - دستورالعمل تعیین مناطق توسط شورای مرکزی تهیه خواهد شد

ماده ۱۰- رئیس سازمان نظام روانشناسی و مشاوره مناطق توسط اعضای منطقه‌ای انتخاب و از بین منتخبین شورای منطقه انتخاب می‌شود و پس از تأیید شورای مرکزی با حکم ریاست سازمان منصوب می‌گردد. عزل وی نیز به پیشنهاد شورای منطقه تأیید شورای مرکزی و با حکم ریاست سازمان خواهد بود. ماده ۱۱- بودجه واحدهای سازمان از محل حق عضویت اعضا و هدایا و کمک‌های دولت و اشخاص حقیقی و حقوقی تأمین می‌گردد. تبصره - میزان و نحوه وصول حق عضویت سالانه اعضا و دیگر مقررات اداری و مالی سازمان و نحوه هزینه بودجه مطابق آئین‌نامه مصوب شورای مرکزی خواهد بود. ماده ۱۲- وظایف شورای مرکزی سازمان به شرح زیر است ۱- اجرای دقیق وظایف مقرر در ماده (۳) این قانون و نظارت مستمر بر حسن اجرای آنها از طریق رئیس کل سازمان ۲- نظارت بر عملکرد سایر ارکان و شعب کلیه واحدهای تابعه سازمان ۳- تشکیل هیأت‌های رسیدگی به صلاحیت تخصصی روانشناسان و مشاوران و رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان حرفه‌های روانشناسی و مشاوره ۴- ترکیب و تعداد و شرح وظایف و دستورالعمل‌های این هیأت‌ها به تصویب شورای مرکزی می‌رسد ۵- تهیه و تصویب دستورالعمل‌های اجرایی لازم ۶- انحلال شورای مناطق بر اساس دستورالعمل مصوب. تبصره - در صورت انحلال شورای منطقه باید ظرف مدت سه ماه انتخابات مجدد برگزار شود. ماده ۱۳- شورای مناطق وظایف محوله از سوی شورای مرکزی را در منطقه به عهده دارد و موظف به اجرای مصوبات و دستورالعمل‌های شورای مرکزی در سطح منطقه است. ماده ۱۴- هیأت بازرسان ۱- هیأت بازرسان از سه نفر منتخب اعضای سازمان تشکیل می‌گردد که همزمان با انتخابات شورای مرکزی انتخاب می‌شوند. وظیفه این هیأت نظارت بر عملکرد سازمان و ارائه گزارش سالانه به مجمع عمومی بر اساس مفاد این قانون است ۲- انحلال شورای مرکزی به پیشنهاد هیأت بازرسان و با تصویب مجمع عمومی صورت می‌گیرد. فصل پنجم - انتخابات ماده ۱۵- مدت فعالیت هر دوره شورای مرکزی و شوراهای مناطق سازمان روانشناسی و مشاوره چهار سال تمام است. مسؤول برگزاری اولین دوره انتخابات شورای مرکزی، وزیر علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد و هیأت پنج نفره جهت برگزاری این انتخابات را منصوب می‌نماید. یک نفر نماینده از کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس بر انتخاب این هیأت نظارت خواهد کرد. هزینه برگزاری انتخابات از محل حق عضویت اعضا تأمین می‌شود. تبصره ۱- شروع اولین دوره فعالیت شوراهای مذکور حداکثر ده روز پس از پایان اعلام قطعیت یافتن نتیجه انتخابات خواهد بود. تبصره ۲- شروع فعالیت دوره‌های بعدی شوراهای نظام روانشناسی و مشاوره بلافاصله پس از پایان دوره قبلی است. تبصره ۳- چنانچه در پایان دوره تشریفات انتخابات دوره بعدی به نحوی از انحاء پایان نیافته باشد، ارکان دوره قبلی تا قطعیت نتیجه انتخابات جدید به فعالیت خود ادامه خواهند داد. ماده ۱۶- انتخابات برای اولین دوره حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون و تجدید آن برای دوره‌های بعدی سه ماه قبل از اتمام هر دوره و بعد از تشکیل هیأت مرکزی نظارت بر انتخابات انجام خواهد شد. تبصره - انتخابات شوراهای مناطقی که منحل شده باشد، حداکثر ظرف مدت سه ماه با هماهنگی هیأت مرکزی نظارت و با رعایت سایر مواد قانونی انجام می‌پذیرد. ماده ۱۷- شرایط انتخاب کنندگان عبارت است از: ۱- تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران ۲- عضویت در سازمان نظام روانشناسی و مشاوره به استثنای دوره اول ۳- ساکن بودن در منطقه انتخاباتی در زمان انتخاب (برای داوطلبین شورای منطقه) به تأیید شورای منطقه. ماده ۱۸- شرایط انتخاب شوندگان اعضای شورای مرکزی عبارتند از: ۱- تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران ۲- نداشتن سوء پیشینه کیفری و عدم اشتغال به فسق و فساد اخلاقی ۳- نداشتن پرونده محکومیت در هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی و نیز عدم تخلف از اصول نظامنامه اخلاقی ۴- اظهار التزام به دین مبین اسلام و وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. تبصره - اقلیت‌های دینی به رسمیت شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تابع دین رسمی خود می‌باشند ۵- دارا بودن حداقل سه سال عضویت در سازمان به استثنای دوره اول. فصل ششم - موارد متفرقه: ماده ۱۹- به منظور رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلین روانشناسی و مشاوره، هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای در سازمان مرکزی و هیأت‌های بدوی در مناطق تشکیل می‌گردند. تبصره - تخلفاتی که موجب محکومیت اعضای

سازمان می شوند عبارتند از: ۱- تخلف از شئون حرفه ای و صنفی به معنای عدول از اصول نظامنامه اخلاقی حرفه های مشاوره و روانشناسی. ۲- عدم رعایت موازین شرعی و قانونی و مقررات دولتی و سهل انگاری در انجام وظایف قانونی. متخلفین با توجه به شدت و ضعف عمل ارتكابی و تعدد و تکرار آن حسب مورد به مجازاتهای زیر محکوم می گردند: الف- تذکر یا توبیخ شفاهی هیات رسیدگی به تخلفات. ب- اخطار یا توبیخ کتبی با درج در پرونده شخص در هیات رسیدگی به تخلفات. ج- توبیخ کتبی با درج در نشریه سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و الصاق در تابلوی اعلانات سازمان. د- محرومیت از اشتغال به حرفه های روانشناسی و مشاوره از سه ماه تا یک سال در محل اشتغال. ه- محرومیت از اشتغال به حرفه های روانشناسی و مشاوره از سه ماه تا یک سال در تمام کشور. و- محرومیت از اشتغال به حرفه های روانشناسی و مشاوره از یک سال تا پنج سال. ز- محرومیت دائم از اشتغال به مشاوره و روانشناسی در تمام کشور. ماده ۲۰- هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای سازمان نظام روانشناسی و مشاوره با پنج نفر عضو منتخب شورای مرکزی تشکیل می گردد. تبصره ۱- هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات می تواند مسئولیت رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان حرفه‌های روانشناسی و مشاوره چند منطقه را به یک هیأت بدوی واگذار نماید. تبصره ۲- در صورتی که فردی نسبت به رأی هیأت مرکزی شاکی باشد می تواند به دادگاه صالح شکایت کند. ماده ۲۱- منابع مالی سازمان عبارتند از ۱- اعتبارات و دارایی‌های موجود سازمان ۲- حق عضویت سالانه اعضای سازمان ۳- کمک‌های اختیاری دولت و مؤسسات و افراد داوطلب به سازمان. ماده ۲۲- سازمان موظف است در موارد تصمیم‌گیری درباره نحوه صحیح ارائه خدمات روانشناسی و مشاوره در هر یک از مؤسسات و سازمان‌ها با آنها همکاری نماید. ماده ۲۳- شورای مرکزی سازمان موظف است حداکثر ظرف سه ماه پس از تشکیل نسبت به تهیه آرم سازمان با رعایت اهداف متعالی اسلام و حفظ شئون روانشناسی و مشاوره و با تأیید وزیر علوم تحقیقات و فناوری اقدام نماید. ماده ۲۴- از تاریخ تصویب این قانون کلیه قوانین و مقررات مغایر لغو می گردد. قانون فوق مشتمل بر بیست و چهار ماده و نوزده تبصره در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و هفتم فروردین یکهزار و سیصد و هشتاد و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۹/۲/۸۲ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

مهدی کروی رئیس مجلس شورای اسلامی

مجلس شورای اسلامی\*

## تفاوت های مردان و زنان

تحقیقات علمی نشان می‌دهد که ۳/۴ عمر هر انسان یا ۷۵٪ عمر هر کدام از ما صرف ارتباط با دیگران می‌شود. ولی فقط ۱۰٪ انسانهای کره زمین میدانند چگونه ارتباط برقرار کنند و ۹۰٪ ما بلد نیستیم و چون ارتباطایمان بد می‌باشد در خانواده، در دانشگاه، در محل کار و... دائم دچار مشکل هستیم و دائم از هم گله داریم.

مقدمه

تحقیقات علمی نشان می‌دهد که ۳/۴ عمر هر انسان یا ۷۵٪ عمر هر کدام از ما صرف ارتباط با دیگران میشود. ولی فقط ۱۰٪ انسانهای کره زمین میدانند چگونه ارتباط برقرار کنند و ۹۰٪ ما بلد نیستیم و چون ارتباطایمان بد می‌باشد در خانواده، در دانشگاه، در محل کار و... دائم دچار مشکل هستیم و دائم از هم گله داریم. • امروزه رسم شده که خانمها روی جهیزیه دخترشان کتاب آشپزی می‌گذارند یعنی براشون مهم است که دختر بداند رابطه نخود و لپه و گوشت چیست؟ ولی هیچ پدر و مادری سعی نمی‌کند که روابط بین انسانها را به فرزندش یاد بدهد. چرا هیچکس کتاب شوهرپزی یا زنپزی را یاد نمی‌گیرد. وارد زندگی مشترک میشویم و به هم لطمه می‌زنیم و بعد هم می‌گوییم ما به درد هم نمی‌خوریم. چرا ما برای شناخت یکدیگر سرمایه‌گذاری نمی‌کنیم •؟ خودمان را

ملزم کنیم به شناخت یکدیگر هر چه اطلاعاتمان از یکدیگر بیشتر باشد به یکدیگر بهره می‌رسانیم در غیر اینصورت به هم لطمه می‌زنیم یکی از کارهای مهم زندگی این است که انسانهای اطرافمان و یا شریک زندگیمان را بشناسیم. طبق یک تحقیق در فرانسه در مورد مذکر یا مؤنث بودن کامپیوتر نتایج زیر به دست آمد: خانمها گفتند: کامپیوتر مذکر است چون ۱- وقتی بهش عادت میکنیم خیال میکنیم دیگر بدون آن از پس هیچ کاری برنمیآیم. ۲- داده‌هایش خیلی زیاد است ولی هوشمند نیست. ۳- قرار است مشکلات را حل کند ولی در اکثر مواقع مشکل اساسی خودش است. ۴- وقتی پایبندش میشی تازه میفهمی اگه صبر کرده بودی بهترش گیرت میامد. آقایان گفتند: کامپیوتر مؤنث است چون ۱- همینکه پایبندش شدی هرچی پول در میاری باید خرجش کنی و لوازم جانبی برایش بخری. ۲- مؤنث است چون به غیر از کسی که خلقش کرده است هیچکس از درونش سر در نمیآورد. ۳- کوچکترین اشتباهات را در حافظه دراز مدت خودش نگه میداره یه روز بهت برمیگردونه. تفاوت زنان و مردان • زن و مرد با هم تفاوتی ندارند اگر این تفاوتها را بشناسیم، اگر به تفاوتها احترام بگذاریم و آنها را مد نظر قرار بدهیم اتفاقات خوبی میافتد. دیوارهای رنجش و سوءظنی که نسبت به هم داریم فرو مرریزد. سوء تفاهمها و توقعات بیجا از بین میرود. به جایی که تلاش کنیم همدیگر را عوض کنیم، تلاش کنیم با هم همکاری کنیم و همسو شویم و زندگی قشنگی را درست کنیم • دوست داشتن مرد و زن متفاوت است. مرد دیگران را مردانه دوست دارد و ابزار این دوست داشتن هم مردانه است و زن زنانه • حضرت علی (ع) میفرماید: الناس اهداء لما جهلوا. مردم با هم می‌جنگند سر چیزهایی که نمیدانند • آقایان و خانمها در ساختار با هم متفاوتند یعنی در ادراک، احساس، اندیشه، واکنش و عشقورزی با هم متفاوتند تفاوتهای جدی و عمیق • مغز آقایان در آن واحد روی یک کار متمرکز میشه. ولی مغز خانمها میتونه روی چند کار متمرکز بشه یعنی میتونن چند کار را با هم انجام دهند. آقایان در آن واحد میتونن از یک نیمکره مغزشان استفاده کنند ولی خانمها از هر دو نیمکره استفاده میکنند. یعنی خانمها مادرزاد نابغه هستند، مغز آقایان تخصصیتر از خانمهاست ولی مغز خانمها عمومیتر است لازم باشه همه جاش کار میکنه • نیمکره راست با ادراک و احساس کار دارد و نیمکره چپ با منطق و تحلیل و... وقتی آقا در آن واحد در یکطرف مغزش است نمیتواند هم خیلی منطقی باشد هم رمانتیک یعنی طول میکشه تا از نیمکره راست بره به چپ • خانمها هم خیلی حرف میزنند هم اهل گریه هستند آقایان به عکس. همین باعث میشود که آقایان بیشتر سکنه کنند • رنگها: در تشخیص رنگها آقایان چشمشان محدودتر از خانمها عمل میکند. آقایان رنگهای اصلی را خوب تشخیص میدهند قرمز- آبی- زرد. خانمها غیر از اینها شیری- نیلی- ارغوانی- سدری و بنفش را خیلی خوب تشخیص میدهند. داروها اگر رنگهای خاص داشته باشند تأثیرشان در خانمها خیلی بیشتر است • پوشش: لباسی که آقایان می پوشند بر اساس این است که چه شغلی دارند میخواهند قدرشان را با آن نشان دهند. شایستگیهایشان را به رخ بکشند ولی خانمها با توجه به حالات و احساسات درونیشان لباس میپوشند • زبان بدن: موقتی صحبت میکنیم علاوه بر کلامی که بر زبان گفته میشود یک حرکاتی عضلات صورت، ابرو، دست و... انجام میدهند. یعنی حرکاتی که بدن میکند منهای کلامی که از دهان خارج میشود. خانمها مادرزاد زبان بدن را بلد هستند آقایان بلد نیستند. در آمریکا دو گروه نوزاد را که گریه میکردند ۲ دقیقه از شون فیلم گرفتند صدای گریه را قطع کردند هر کدام به دلیلی گریه میکردند فیلم را یکبار جداگانه به مادر بچهها و یکبار به پدر بچهها نشان دادند ۲ دقیقه فرم بدن بدون صدا. از مادرها علت گریه را خواستند بیش از ۸۰٪ آنان درست جواب دادند از روی حرکات بدنی نوزاد گفتند مثلاً گشنه بوده یا جایش را کثیف کرده و... فیلم را به آقایان نشان دادند همشان یک جواب دادند و گفتند مادرش را میخواهد • آقایان اگر میخواستند به خانمشان دروغ بگویند رودررو دروغ نگویند چون فرم بدن مشخص میکند طوری بگویند که ظاهرتان را خانم نبیند.

\* <http://lifestyle.parsgooya.ir>

تالیف: عبدالله شفیع آبادی - علی مهدی پور

مشاور باید در دیدگاه‌های نظری و عملی فنون و روشهای مشاوره را بخوبی بداند. گرچه استفاده عملی از فنون مشاوره، نوعی هنر است و موفقیت در آن با خصوصیات شخصیتی مشاور بستگی دارد. منبع: فنون و روشهای مشاوره تالیف: دکتر عبدالله شفیع آبادی ناشر: ترمه با همکاری رز نوبت چاپ: هشتم، ۱۳۶۷ چاپ و صفاحی: رامین تیراژ: ۴۰۰۰ نسخه شابک: ۹۶۴-۶۳۲۷-۱۶-۸-۸ حق چاپ برای نشر ترمه محفوظ است. تهران - خیابان انقلاب - خیابان ۱۲ فروردین پ ۲۵ تلفن: ۶۴۱۷۳۴۶ فنون و روش های مشاوره پیشگفتار فصل اول - لزوم مشاوره فصل دوم - مشاوره فصل سوم - مصاحبه مشاوره ای فصل چهارم - فنون مشاوره فصل پنجم - بازی درمانی فصل ششم - کاربرد آزمون در مشاوره فصل هفتم - فرم ها و پرسشنامه ها پیشگفتار مشاور باید در دیدگاههای نظری و عملی فنون و روشهای مشاوره را بخوبی بداند. گرچه استفاده عملی از فنون مشاوره، نوعی هنر است و موفقیت در آن با خصوصیات شخصیتی مشاور بستگی دارد. در عین حال آموزش فنون و روشها به مشاور احتمال موفقیت او را در مشاوره افزایش می دهد. در این جزوه پس از بررسی لزوم تعاریف مشاوره، فنون و روش های آغاز و ادامه و پایان جلسه مشاوره مورد بحث قرار گرفته است. پس فرم ها و پرسشنامه های گوناگونی به عنوان وسیله کار مشاور جهت استفاده در موارد متعدد پیشنهاد شده است. فصل اول: لزوم مشاوره برای پی بردن به ارزش و اهمیت مشاوره در نظام آموزشی به تجزیه و تحلیل جریان یادگیری دانش آموزان می پردازیم. به نظر هیلگار و باور یادگیری تغییرات نسبتاً پایداری در رفتار بالقوه است که حادث از رشد نباشد. برای تحقق این تعریف، اولاً- اطلاعات و یا تجربیات باید به وسیله فردی آگاه و آشنا به کار مثلاً معلم - تهیه و سپس ارائه گردد. معلم باید آمادگی تهیه مطالب و ارائه آن را از هر نظر دارا باشد تا اطلاعات ارائه شده مفید واقع گردد. مشاور می تواند معلم را در تهیه و ارائه موضوعات یاری دهد و یادگیری را تسهیل کند. ثانیاً یادگیرنده استعداد و علاقه کافی برای یادگیری داشته باشد تا بتواند اطلاعات ارائه شده را دریافت و از آن استفاده کند مسلماً چنانچه یادگیرنده، مسائل و مشکلاتی داشته باشد قادر به یادگیری نخواهد بود در این زمینه نیز مشاور به کمک یادگیرنده می شتابد و با حل مشکلات و شناخت استعدادها جریان یادگیری را تسهیل می کند. برای یاری به دانش آموزان به منظور بهبود رفتار و افزایش میزان یادگیری پیشنهادات زیر ارائه می گردد: ۱- ایجاد احساس نیاز و علاقه به مطالب آموختنی. تا زمانی که فرد به وجود چیزی احساس نیاز نکند و بدان راغب نباشد. برای رسیدن به آن تلاش نخواهد کرد و یا اگر فرد در زندگی چیزهای مهم را نشناسد و آن را تشخیص ندهد به بهبود در زندگی او نباید امید داشت. از آنجا که رفتار انسان متأثر از احساسات است و به عبارت دیگر احساسات، طرز تلقی ها اعتقادات و ادراکات پدید آورنده ی رفتار هستند که از نظر تربیتی، این عقیده حائز اهمیت بسیار است. اگر دانش آموز احساس کند که معلم او را دوست دارد رفتار نسبت به آن معلم دوستانه خواهد بود و نسبت به درس آن معلم نیز علاقه خواهد داشت و برعکس. ۲- شناخت خود و ارزشهای وابسته به آن: خویشتن پنداری عبارت است از تصور و پنداری که شخص درباره ی خود دارد و بر دو نوع مثبت و منفی طبقه بندی شده است. افرادی که خویشتن پنداری مثبت دارند رفتارشان اجتماع پسندتر از کسانی است که خویشتن پنداری منفی دارند. یکی از علل مهم عقب افتادگی تحصیلی همین تصور و پندار منفی است که شخص نسبت به خودش دارد چون معتقد است که قادر به خواندن نیست. خویشتن پنداری بر اثر تعامل بین عوامل متعددی به وجود می آید و رشد می کند که: الف- نظر والدین ب- نگرش دوستان و همبازیان ج- نظر معلمان از آن جمله اند ۳- تاکید بر اینجا و اکنون: بهره برداری از شکست های گذشته دانش آموز به منظور عبرت گیری و نه خدمت آن، موجب می شود که دانش آموز برای کسب موفقیت بکوشد. و از سوی دیگر تاکید بیش از حد بر نگرانی ها و مشکلات گذشته عذر و بهانه ای برای دانش آموز فراهم می آورد تا به سادگی تمام شکست های آینده خود را به عوامل گذشته استناد دهد و برای بهبود وضع موجود تلاش نکند. ۴- دادن فرصت برای تفکر و

(خودیایی) یکی از عواملی که در نظام فعلی آموزش و پرورش کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد، دادن فرصت برای تفکر و خودیابی دانش آموزان است، معلم می‌کوشد مطالب بسیاری را بدون فوت وقت به دانش آموزان ارائه دهد و هنوز موضوع قبلی بخوبی درک نشده مطالب جدید ارائه می‌شود و دانش آموز مجبور است برای اهرام موفقیت در امتحان مطالب را حفظ کند. ۵- تجدید نظر در برنامه‌های مراکز تربیت معلم، مراکز تربیت معلم باید برای معلمان متخصص، خلاق و مبتکر و اندیشمند و آگاه به مسائل انسانها امتیازاتی در نظر بگیرد تا دیگر معلمان نیز در این مسیر تشویق شوند تا هیچ‌گاه کیفیت فدای کمیت نگردد. فصل دوم: مشاوره مشاوره از نظر لغوی به معنی همکاری کردن و رای دیگری را در انجام کاری خواستن است. تعریف مشاوره: پاترسون، مشاوره را جریان یاری دهنده‌ای می‌داند که به ارتباط خاص بین دو نفر نیاز دارد. یکی از این دو نفر یعنی مراجع معمولاً با مشکل روانی و عاطفی مواجه است، و دیگری یعنی مشاوره که در حل مشکلات روانی مهارت دارد. از طریق ایجاد ارتباط خاص مشاوره‌ای، مشاور به مراجع کمک می‌کند تا راه حلی برای مشکلش بیابد به نظر او رابطه حسنه بین مراجع و مشاور اثر روان درمانی مهمی دارد. به طوری که اگر مشاور نتواند چنین رابطه مطلوبی را ایجاد کند مشکل مراجع در حد مطلوب و مقبولی حل نخواهد شد. مشاوره به دو صورت فردی و گروهی انجام می‌شود. مشاوره گروهی: یک سلسله فعالیت‌های سازمان یافته و تعامل بین اعضای گروه است که در یک زمان و در یک مکان بخاطر حل مشکل معین و یا گفتگو درباره مسائل گوناگون انجام می‌پذیرد. مواردی را که مشاور باید برای تشکیل مشاوره گروهی رعایت کند به شرح ذیل است. ۱- انتخاب اعضا ۲- تعداد اعضا ۳- تعداد جلسات در هفته ۴- تعداد کل جلسات ۵- زمان هر جلسه ۶- تهیه امکانات ۷- آغاز جلسه گروه ۸- انواع گروه شامل: گروه داوطلب- گروه اجباری ۹- ختم جلسه ۱۰- مراحل مشاوره گروهی شامل: شناسایی، انتقال، عمل پایان محاسن روش مشاوره گروهی ۱- از نظر زمان و هزینه مقرون به صرفه است ۲- اعضای گروه رفتارهایی را در گروه می‌آموزند و به انتقاد از خود و دیگران می‌پردازند ۳- عکس العمل‌های اعضا نسبت به یکدیگر در مشاوره، گروهی به مراتب بیشتر است و همین امر موجب کسب بینش بیشتر می‌شود. ۴- در مشاوره گروهی اعضا متوجه می‌شوند که مشکل آنها منحصر به فرد نیست و دیگران نیز مشکلات مشابهی دارند با چنین اطلاعاتی، مقاومت مراجع در جریان درمان کاهش می‌یابد. انواع مشاوره‌ها: ۱- مشاوره مستقیم ۲- مشاوره غیر مستقیم ۳- مشاوره انتخابی مشاوره مستقیم: از این روش که در نظریه‌های رفتار گرائی و تا حدودی در عقلی-عاطفی استفاده می‌شود، اعتقاد کلی بر آن است با استفاده از فنون گوناگون باید مراجع را در حل مشکلش یاری دهد و باید با استفاده از انواع پرسشنامه‌ها و آزمون‌های روانی به جمع‌آوری اطلاعات درباره مراجع پرداخت. مشاوره غیر مستقیم در این روش که در نظریه‌های گشتالت، مراجع-محوری و هستی‌گرایی کاربرد دارد اعتقاد بر آن است که اگر مراجع در یک محیط مشاوره‌ای گرم و پذیرا قرار گیرد خودش می‌تواند به حل مشکلش اقدام کند و در نتیجه بر استفاده از فنون مشاوره تاکید چندانی نمی‌شود. مشاوره انتخابی: در این روش مشاور با توجه به موقعیت و نیاز مراجع و با تاکید بر روابط علت و معلولی و نیز تشخیص مشکل، هر کدام از روش‌های مستقیم و یا غیر مستقیم را که مقتضی بداند انتخاب می‌کند و به کار می‌بندد. فصل سوم: مصاحبه مشاوره‌ای مصاحبه مشاوره‌ای رابطه رویارو بین دو نفر است که بدان وسیله مشاور می‌کوشد مراجع را در حل مشکلات و یافتن اهداف زندگی یاری دهد. اهداف مصاحبه‌ی مشاوره‌ای: ۱- کسب اطلاعات درباره‌ی مراجع به منظور شناسایی نوع مشکل ۲- ارائه اطلاعات به مراجع و تشویق او به تفکر درباره‌ی مشکل برای یافتن راه حل‌های احتمالی ۳- کمک به مراجع برای خود-فهی و خود-رهبری مراحل مصاحبه مشاوره‌ای: ۱- مرحله‌ی بقاء: در این مرحله مشاور بیش از آنکه به گفتار مراجع گوش فرا دهد و به حل مشکل او بیندیشد نگران وضع روانی خویش است و دوست دارد جلسه هر چه زودتر به اتمام برسد و مشاور در این مرحله احساس بی‌کفایتی، نگرانی شدید و پریشانی و عدم امنیت می‌کند ۲- مرحله وابستگی: مشاور بر اثر احساس بی‌کفایتی بشدت به یک منبع بیرونی برای دریافت کمک متکی می‌شود و به علت ترس از عدم موفقیت



امنیت روانی اش متزلزل می گردد. ۳- مرحله مکاشفه: در این مرحله مشاور کاربرد روش ها و فنون متعدد مشاوره را مورد عمل و تجزیه و تحلیل قرار می دهد و نتیجه می گیرد که فقط یک روش صحیح برای انجام مشاوره وجود ندارد ۴- مرحله ثبات: مشاور از این مرحله به تدریج در انجام کارش استقلال پیدا می کند و می تواند بدون کمک دیگران به تشکیل جلسات مشاوره پردازد. ۵- مرحله تقویت مشاور در این مرحله با توجه به مطالعه آثار دیگران و تحقیقات انجام شده به توسعه و بهبود روش خود می پردازد. شرایط انجام مصاحبه مشاوره ای: ۱- ایجاد رابطه ی حسنه ۲- راز داری ۳- پذیرش غیر شرطی مراجع ۴- درک مراجع و مشکل او ۵- تهیه شرایط محیطی مطلوب فصل چهارم: فنون مشاوره ۱- گوش دادن ۲- انعکاس ۳- سازمان دادن ۴- رهبری ۵- تشویق ۶- سکوت ۷- مقاومت ۸- پایان جلسه ۱- گوش دادن: عملی فعال و ارادی است که به دقت و توجه نیاز دارد. نکات مهم در گوش دادن: ۱- گوش دهنده به هنگام گوش دادن نباید صحبت کند زیرا در یک لحظه نمی توان هم صحبت کرد و هم گوش داد. ۲- لازمه گوش دادن آن است که گوینده به گرمی پذیرفته شود و رابطه حسنه با او برقرار گردد. ۳- گوش دهنده در مواقع ضروری از گوینده سوال کند. ۴- گوش دهنده نگاهش به گوینده باشد ۵- گوش دهنده عوامل مزاحم را از خود دور کند ۶- گوش دهنده از قضاوت عجولانه درباره ی گوینده پرهیزد. ۷- گوش دهنده صحبت های مشاور را با کلماتی از قبیل: بله، خوب، احسن و .... و یا با حرکات سر تایید کند. ۲- انعکاس: یعنی اینکه مشاوره علاوه بر بیان گفته مراجع در غالب کلمات خودش، او را به گویایی بیشتر و تفکر درباره موضوع مورد بحث تشویق می کند. ۳- سازمان دادن: از طریق سازمان خط مشی و چگونگی اجرای جلسه مشاوره مشخص می شود و وجود سازمان در جلسه مشاوره، مراجع را یاری می دهد که طرح و نقشه ای برای رسیدن به اهدافش تعیین و پیش بینی کند. سازمان در جلسه مشاوره، از ابهام و درماندگی مراجع و مشاوره می کاهد و مسیر فعالیت آن را مشخص می کند. ۴- رهبری: رهبری جلسه مشاوره عبارت از اینست که مشاور تا چه حد می کوشد مراجع را به دنبال خود بکشانند و اداره جلسه را بر عهده گیرد. انواع روش های رهبری: ۱- پذیرش ۲- پند دادن ۳- اطمینان دادن ۴- تشخیص ۵- ارائه صحنه ای از زندگی خصوصی ۶- ارائه صحنه ای از زندگی شخص ثالث ۷- افکار ناتمام ۸- آگاهاندن ۹- تعبیر و تفسیر ۱۰- هشدار دادن ۱۱- پرسش ۱۲- فرافکنی ۱۳- مخالفت ۱۴- سکوت ۱۵- پیشنهاد دادن ۱۶- خلاصه کردن ۵- تشویق: مجموعه فعالیت هایی است که مراجع را به ادامه کارش ترغیب می کند و او را در مسیر پیشرفت و بهبود قرار می دهد. تشویق نوعی پاداش است که برای تقویت رفتار مطلوب و ادامه ی آن به مراجع ارائه می شود. ۶- سکوت: سکوت در جلسه مشاوره ممکن است به خاطر علل زیر باشد ۱- مراجع و مشاوره حرفی برای گفتن نداشته باشد. ۲- سکوت ممکن است بر اثر خشم و خصومت مراجع نسبت به مشاوره باشد ۳- گاهی مراجع ساکت می ماند تا مشاور حرف بزند ۴- گاهی سکوت مراجع بر اثر خستگی حاصل از فعالیت بیش از حد او در جلسه مشاوره است. ۵- گاهی تفکر و عمل مراجع درباره موضوع مطرح شده، سکوت را موجب می شود ۷- مقاومت: عبارت از ایستادگی و سرسختی مراجع در جلسه مشاوره است که مانع پیشرفت جلسه مشاوره به سوی اهداف تعیین شده می شود. که این مقاومت ممکن است بر اثر عوامل درونی مثل ترس از حل نشدن مشکل و یا عوامل بیرونی مثل رفتار های نامناسب مشاور در جلسه مشاوره و عوامل ترکیبی مثل بیماری، خستگی و ..... باشد. ۸- پایان جلسه: جلسه مشاوره باید زمانی پایان پذیرد که مراجع به خود-رهبری برسد و توانایی لازم برای حل مشکل را کسب کرده باشد. روش های پایان دادن جلسه: ۱- اشاره به پایان وقت ۲- تلخیص بحث ۳- دادن تکلیف به مراجع ۴- تعیین وقت جلسه آینده فصل پنجم: بازی درمانی بازی، به معنی تلاش و فعالیت لذت بخش و خوشایند و تفریح است. برای رشد همه جانبه کودک ضرورت تام دارد، کودک از طریق بازی احساسات و رویاهای خود را بروز می دهد، استعدادهایش را شکوفا می سازد، کنترل به موقع اعمال و حرکات را می آموزد، بر تجاربش می افزاید، پاسخ کنجکاوی ها و پرسشهایش را می یابد، حواسش را تقویت می کند، دنیای درون و

مشکلاتش را بارز می‌سازد و انرژی ذخیره شده‌اش را در جهت مطلوب به مصرف می‌رساند. سه نوع بازی از نظر پیازه: مهارتی، نمادین، با قاعده: ۱- بازی مهارتی: باعث لذت و رشد اعمال و حرکات کودک می‌شود. ۲- بازی نمادین: مربوط به سنین ۵-۲ سالگی کودک است که با استفاده از تخیل واقعیت اشیاء در دسترس را تغییر می‌دهد، مثلاً بر چوبی سوار می‌شود که گویا سوار بر اسب است. ۳- بازیهای با قاعده: از ۷-۴ سالگی در بین کودکان مشاهده می‌شود و در طول زندگی ادامه می‌یابد و با گذشت زمان به تدریج کامل‌تر می‌شود. کودک از طریق این بازی‌ها، مشارکت و همکاری و رعایت حقوق دیگران و قوانین اجتماعی را یاد می‌گیرد. اهداف بازی درمانی: چون کودکان خردسال نمی‌توانند افکار و عقاید خود را به وضوح از طریق کلمات و گفتار بیان کنند مشاور از طریق بازی کودکان اقدام به رفع مشکل آنان می‌نماید. فواید بازی در کودکان: بازی باعث رشد شخصیتی کودک می‌گردد، باعث شناخت جهان پیرامون و آموختن اخلاق نیکو و صفات اجتماعی پسندیده می‌شود، موجبات شادی و لذت و انبساط خاطر کودک را فراهم می‌آورد، همکاری و نوع دوستی و اطاعت از قوانین را به کودک یاد می‌دهد، دامنه تجسم و تصور او را می‌گستراند و کودک را با مشاغل گوناگون آشنا می‌سازد. فصل ششم: کاربرد آزمون در مشاوره آزمون مرکب از تعدادی سوال است و وسیله‌ی عینی محسوب می‌شود که برای سنجش حالات و رفتار معین در زمان مشخص مورد استفاده قرار می‌گیرد. اهداف کاربرد آزمون از دیدگاه ثورند ایک و هیگن ۱- طبقه بندی دانش آموزان ۲- تعیین تکالیف مناسب برای دانش آموز ۳- شناخت دانش آموزانی که به کمک‌های خاص نیاز دارند ۴- تعیین میزان پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ۵- تهیه اطلاعاتی در زمینه خصوصیات شخصی دانش آموز ۶- کمک به دانش آموزان برای تصمیم‌گیری صحیح و مناسب ۷- کمک به مسئولان مدرسه برای شناخت مشکلات دانش آموزان و یافتن راه حل مناسب مراحل اجرای آزمون: ۱- مشاور باید زمانی از آزمون استفاده کند که با مشکل و مساله‌ای مواجه گردد که از طریق دیگر نتواند اطلاعات دقیق و موثقی بدست آورد. ۲- نوع آزمون باید با توجه به مشکل مراجع انتخاب و اجرا شود. رعایت موارد ضروری در اجرای آزمون ۱- مشاور باید با آزمون مورد نظر کاملاً آشنا باشد ۲- دلایل و اهداف اجرای آزمون باید با زبان ساده برای مراجع گفته شود ۳- اجرای هر آزمون برای مراجع کم و بیش با ترس و نگرانی همراه است و مشاور باید برای کاهش این احساس اقدام کند. در تعبیر و تفسیر نتایج آزمون رعایت نکات زیر لازم است. ۱- نتایج آزمون باید در یک جلسه‌ی مشاوره مورد بررسی و در اختیار مراجع قرار گیرد ۲- در جلسه تعبیر و تفسیر آزمون‌ها، مراجع باید به خود شناسی بیشتر نائل آید و مراجع باید در جلسه فعالانه شرکت کند ۳- نمره خام آزمون به هیچ وجه نباید در اختیار مراجع و یا اطرافیان او قرار گیرد ۴- در تفسیر نتایج آزمون، بر نمره‌های کم و زیاد تاکید نشود ۵- نتایج آزمون در غالب کلماتی ساده که برای مراجع قابل درک باشد بیان گردد. فصل هفتم: فرم‌ها و پرسشنامه‌ها مشاور برای یادآوری مطالب جلسات مشاوره و به منظور بهبود شیوه‌ی کارش در کمک به مراجع، باید پرونده‌ای برای او تشکیل دهد و پس از پایان جلسه مشاوره فرم‌ها را تکمیل کند و در پرونده مراجع قرار دهد. که این فرم‌ها و پرسش نامه‌های پیشنهادی به سه دسته تقسیم می‌شوند. ۱- فرم‌هایی که مشاور پس از هر جلسه مشاوره برای تمام مراجعان تکمیل می‌کند و در پرونده آن‌ها قرار می‌دهد. ۲- پرسشنامه‌هایی که مشاور برای شناخت مراجع به کار می‌برد. ۳- پرسشنامه‌هایی که برای ارزشیابی از عملکرد مشاور مورد استفاده قرار می‌گیرد. ۱- پرسشنامه‌های گزارش از جلسه‌ی مشاوره: این فرم‌ها عبارتند از خلاصه گزارش از جلسه‌ی مشاوره و گزارش محتوای جلسه‌ی مشاوره توصیه می‌شود مشاور بلافاصله بعد از پایان جلسه مشاوره، فرم‌های پیشنهاد شده را تکمیل کند زیرا چنانچه این فرم‌ها پس از گذشت مدت طولانی از جلسه مشاوره تکمیل شود، مشاور نکات و موارد ضروری را فراموش خواهد کرد و در نتیجه گزارش تهیه شده صحیح و دقیق نخواهد بود. ۲- پرسشنامه شناخت مراجع: این پرسشنامه‌ها عبارتند از پرسشنامه شناخت مراجع، پرسش نامه خود-ارزیابی، پرسش نامه نگرش به مدرسه، بررسی مهارت‌های مطالعه، بررسی مهارت‌های مطالعه، پرسشنامه انجام تکالیف، نظر والدین درباره‌ی دانش آموز و

شناخت آرزوهای مراجع ۳- پرسشنامه‌های ارزشیابی از مشاوره: پرسشنامه‌های ارزشیابی از مشاوره عبارتند از فرم تشخیص پیشرفت مشاوره، سنجش رفتار مشاوره‌ای، سنجش مهارت‌های مشاوره‌ای و فرم واکنش مشاوره نسبت به جلسه مشاوره

## روانشناسی لبخند

حسینی - مرکز مشاوره حکمت

روانشناسی لبخند هم چنان مراحل ابتدایی خود را طی میکند، اما دانش به دست آمده آن قدر هست که پی ببریم، لبخند از اهمیت بنیانی در زندگی ما برخوردار است. مردم باید از صمیم قلب احساس کنند که نسبت به خود و دیگران وظیفه‌های دارند و این وظیفه همان لبخند زدن و شاد جلوه کردن است، نه اخم کردن و چین بر چهره انداختن.

این کتاب حامل تقاضایی از همگان است - زنان و مردان عادی، سیاستمداران، پزشکان، پرستاران و دیگر مسئولین - همگی وظیفه داریم سرچشمه اصلی خنده را در خود از نو کشف کنیم. لبخند و خنده هیچ عارضه جانبی مضر ندارد. حتی اگر خنده‌ها به خودی خود نتوانند همه بیماریها را علاج کنند حداقل میتوانند لحظاتی را از نگرانی و دردی که بیماری به همراه دارد، دور کنند. لبخند زدن علاوه بر معکوس کردن سیر بیماری و تامین سلامت، فواید دیگری نیز دارد. لبخندها و خنده‌ها بهترین یخشکن در گردهماییهای اجتماعی هستند. زمانی که افراد قادرند در کنار یکدیگر و با هم بخندند کمتر از حضور هم عصبی میشوند. خنده احساسات ناشی از خصومت را که اغلب در برخوردهای اولیه ظاهر میشوند از میدان به در میکند. لبخند چرخهای زندگی اجتماعی را روغکاری میکند و گردهماییها را لذتبخشتر مینماید. لبخندها پیامآور دوستی هستند. افراد وقتی یکدیگر را دوست دارند به هم لبخند میزنند. شاید زیاد اغراق آمیز نباشد اگر بگوییم کنفرانسهای مهم و جدی بین ابرقدرتهای سیاسی نتایج سازندهتری به بار میآورد، اگر رهبران میتوانند بیاموزند به جای اخم کردن بیشتر به هم لبخند بزنند. افراد معمولاً از این وحشت دارند که اگر زیاد لبخند بزنند و بخندند دیگران آنها را جدی نگیرند. اما مشکل دنیای امروز، خنده زیاد نیست، بلکه کمبود خنده است. نتایج نظر خواهی چاپ شده در یک روزنامه فرانسوی نشان میدهد که به طور متوسط امروزه مردم خیلی کمتر از مردم پنجاه سال پیش میخندند. شکی نیست که زنان بیشترین امتیاز را برای مردان شوخ طبع قائل باشند. مردی که حس شوخ طبعی مساعدی دارد احتمالاً نمیتواند شرور باشد. افرادی که با چهره‌های همیشه عبوس با دنیا برخورد میکنند، غالباً در عمق درون خود احساس وحشت مینمایند. آنها عصبیت درونی و خجالت خود را در پشت چهره‌های نفوذناپذیر و جدی پنهان میکنند. خجالت در واقع کنار کشیدن از صحنه است، در صورتی که لبخند زدن و خندیدن، نشانگر شخصیتی دست و دلباز، اجتماعی و خوش قلب است. اگر چه ما معمولاً لبخند زدن و خندیدن را با سبکسری یکی میدانیم، اما تغییراتی فراسوی سبکسری، در جسم و بدن به هنگام لبخند زدن به وجود میآید که تظاهر عینی آن شادمانی است. در این حالت تمام جسم تنظیم میگردد و ذهن شفافتر میشود. قدرت لبخند زدن خودکار، در ضمن درمانی موثر و قدرتمند برای غلبه بر پیری زودرس و حفظ زیبایی است. افراد وقتی میخندند فقط یک عضله اصلی به کار گرفته میشود. در صورتی که برای بروز حالاتی چون خشم و اندوه عضلات زیادی باید در هم کشیده شود. لبخند باعث میگردد افراد، جواتر به نظر برسند، در صورتی که دیگر حالات صورت انسان را مستتر مینمایاند. لبخند زدن بهترین اکسیر جوانی است که داریم چیزی که برای همه ما قابل دسترس است. لبخند زدن باعث میشود افراد جذابتر، زندهتر و جواتر به نظر برسند. میتوان تا بینهایت از فواید آن سخن گفت، اما کلمه‌های بر علیه آن نمیتوان به زبان آورد. لبخند زدن میتواند فشار روانی حاکم بر هر موقعیتی را کاهش داده و در واقع موجب گردد شما بیشتر احساس خوشبختی و شادی کنید. لبخند درمانی حلوایی نیست که با گفتن آن دهان شیرین گردد. بلکه خود واقعیتی شیرین است. قرنهای گذشته به بهترین داروست، اما در سالهای اخیر ما برای این عقیده ارزش زیادی قائل نبوده‌ایم. پزشکان ترجیح میدهند برای درمان بیماری از قرص، جراحی و دیگر

شیوه‌های تهاجمی استفاده کنند، آنها احتمالاً بر این عقیده که لبخند زدن ممکن است موثرتر باشد، می‌بخندند. به همین دلیل این احتمال با لبخند زدن میتوان به جنگ بیماریها رفت، برای پزشکانی که هفت سال صرف آموختن علم طب کرده‌اند، سخت مضحک به نظر میرسد. در گذشته چنین تفکری حاکم بود. اما در حال حاضر دکترها خود پی برده‌اند که لبخند زدن و خنده، در واقع به بهبودی حال بیمار، در بیمارستان کمک میکند، در صورتی که چهره‌های عبوس خود میتواند عاملی برای مداومت بیماری باشند. این بدان دلیل است که وقتی افراد لبخند می‌زنند و می‌بخندند وحشت زده نمی‌باشند. در واقع غیر ممکن است هم زمان، هم ترسید و هم خندید، زیرا هر یک از این فعالیتها به طور خودکار، دیگری را خنثی میکند ما زمانی میتوانیم بخندیم که احساس راحتی میکنیم و آرام هستیم. در حال حاضر این عقیده که قسمت اعظم بیماریها بر اثر احساسات حاکی از ترس پیشرفت میکنند، به طور گسترده‌ای مورد قبول قرار گرفته است. فشار روانی غیر ضروری ره آورد ترس است، و این فشار در طول زمان آن چنان ناهماهنگیهایی در جسم ایجاد میکند که ممکن است به بحران روانی منتهی گردد. زمانی که هورمونهای ناشی از فشار روانی به طور دائم به مقدار زیاد تولید گردد، سیستم دفاعی بدن قادر به انجام وظیفه کامل نخواهد بود، و همین راه را برای درد و انواع عفونتها همواره کرده و اندامهای داخلی بدن را تحت فشار شدیدی قرار خواهد داد. لبخند و خنده میتواند سلاحهای موثری برای حمله به این دور ناسالم ترس و فشار روانی باشد و مانع رشد گسترده آن به درجات خطرناکی گردد. در حال حاضر به این حقیقت پی برده‌ایم که افراد شاد غالباً کمتر از افرادی که به طور دائم احساس نگرانی و بدبختی میکنند بیمار میشوند. آن دسته از افرادی که توانایی دیدن بعد مثبت زندگی را دارند و همواره خوش بین هستند کمتر احتمال دارد مبتلا به اختلالات ناشی از فشار روانی گردند. افرادی که هر وقت لازم باشد میتوانند لبخند بر لب آورند، به خود کمک میکنند تا در آرامش و امنیت خاطر باقی بمانند. لازم به ذکر است، ارزش درمانی لبخند زدن فقط محدود به فردی که لبخند می‌زند نمیگردد، بلکه اصولاً لبخند زدن و خنده امری مسری است. زیرا افرادی که لبخند به لب دارند در واقع میتوانند حالت جمع اطراف خود را نیز تغییر دهند. آنان که زیاد لبخند می‌زنند نه تنها خود حال خوبی دارند. بلکه به بهتر شدن حال دیگران نیز کمک میکنند. انسانها اصولاً موجودات بسیار مقلدی هستند، و به راحتی از حالات افراد دیگر تأثیر میگیرند، حال این حالات مثبت باشند یا منفی. بارها برای شما اتفاق افتاده که جو حاکم بر یک اطاق، شما را متأثر ساخته باشد. افرادی که با هم منتظر نتایج یک امتحان یا مسابقه مهمی هستند، میتوانند یک تنش تقریباً محسوس را احساس کنند. شما معمولاً همیشه این عبارات مشابه را میشنوید. «سنگینی جو همه را گرفته بود». درست همان طور که نگرانی و تنش میتواند جو را سنگین کند، لبخند و خنده هم میتواند آن را سبک نماید و هر چیزی که فشار روانی یا تنش را کاهش دهد میتواند به طور غیر قابل اجتناب باعث شود افراد دروناً احساس بهترین داشته باشند. افراد زیادی صرفاً به این دلیل مبتلا به بیماری میشوند که خود و دنیای اطرافشان را بیش از حد جدی میگیرند. بعضی اوقات افراد در واقع از خندیدن میترسند، زیرا فکر میکنند خندیدن باعث میشود، سبکسر و تهی مغز جلوه کنند. ضمناً از این وحشت دارند که مورد تمسخر قرار گیرند. اگر خوب به این مسئله بیندیشید پی خواهید برد لبخند زدن و خندیدن در واقع جزء فعالیتهای هوشمندانه‌ای است که میتوانید انجام دهید. انسانها تنها موجوداتی هستند که میتوانند لبخند بزنند، بخندند و از یک لطیفه لذت ببرند. و ما باید این ظرفیت را هر چه بیشتر در خود افزایش دهیم، توانایی خندیدن، بیش از هر چیز دیگری انسان را از دیگر حیوانات متمایز میکند. حیوانات میتوانند فشار روانی را احساس کنند، میتوانند نگران شوند و احساس بدبختی کنند، میتوانند وحشت زده گردند. اما قادر نیستند با صدای بلند بخندند. چون به نظر میرسد؛ خنده بیش از هر چیز دیگر مکانیزمی امنیتی است که صرفاً به بشر اعطا شده تا او بتواند سلامتی خود را حفظ کند و شادی را تجربه نماید. تمام شواهد موجود، حاکی از این است که انسانها خلق شده‌اند تا شاد باشند، و بیش از این که موجوداتی غمگین و بیچاره باشند، مخلوقات خندان و شاد هستند. اولین حالت انسانی یک نوزاد همان لبخند زدن است. اولین هیجان نوزاد همان احساس شادی است. البته شکی نیست نوزادان به محض به دنیا آمدن گریه میکنند، اما این گریه بیش از

این که پاسخی مستقل به محرک وارد شده باشد، به دلیل ناراحتی عمومی ناشی از تغییر محیط است. علاوه بر این گریه اولین صدایی است که آنها میتوانند تولید کنند. در چهره نوزادان تا مدتها بعد از این که یاد میگیرند بخندند و لبخند بزنند نمیتوان اندوه، خشم، غم و بدبختی مشابه کرد. این امر حاکی از آن است که توانایی خنده و شادی قابلیت‌هایی ذاتی هستند، در صورتی که دیگر هیجانات منفی رفتاری، آموختنی میباشند که بعداً کسب میگردند. افراد میتوانند بیماریهای جدی خود را با خندانن خود معالجه کنند. مشهورترین نمونه آن مورد «نورمن کازینز» است که بعداً شرح حال او در این کتاب خواهد آمد. او زمانی که توانست بیماری خود را که تصور میشد، غیر قابل علاج است با کرایه فیلمهای خنده‌دار مداوا کند و بدین ترتیب دکترها را شکست بدهد... نظریه «کازینز» که بعدها او از آن به عنوان یک شیوه درمانی استفاده کرد این بود: همان طور که هیجانات منفی ما را بیمار میکنند، بنابراین هیجانات مثبت باید بتوانند مجدداً بهبودی ما را میسر سازند. سالها پزشکان عقیده «کازینز» را مورد تمسخر قرار داده و فرضیه او را رد میکردند، اما اکنون بعد از مدتها محققین در سراسر دنیا فواید درمانی لبخند و خنده را مورد بررسی قرار داده‌اند. چندین عصب شناس فرانسوی تغییرات جسمی حاصل از یک دفعه خنده را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیدند که: خنده چیزی به جز فایده برای بدن ندارد. خنده عوارض جانبی مضر ندارد، درمانی است ارزان و کاری است که هر کس بدون کمک دیگری میتواند از عهده انجام آن برآید. خنده میتواند تغییرات فیزیولوژیکی گسترده‌ای چون بهبود عمل هضم، آرام کردن و تنظیم تمام سیستمهای داخلی و بهبود جریان خون را در بدن به وجود آورد. هر چند در حال حاضر نظریه پزشکی، به طور فزاینده‌ای بر این عقیده است که خنده میتواند وسیله قدرتمندی برای شفای بیماران باشد، اما در مجموع بیمارستانها و دکترها در بخشهای جراحی استقبال چندانی از این نظریه نکرده‌اند. بخشهای جراحی در بیمارستانها اماکنی نیستند که مردم برای تفریح به آن جا رفته باشند. این اماکن جای مناسبی برای خنده نیستند. صدها سال پیش بیمارستانها خود تهدیدی برای سلامتی محسوب میشدند. اکنون که به بسیاری از مشکلات مربوط به بهداشت فایق آمده‌ایم، زمان آن فرا رسیده که به جو بیمارستانها هم توجه کنیم. مردم از بیمارستان وحشت دارند و این وحشت در دیوارهای بیمارستان احساس اضطراب و نگرانی میکنند. در صورتی که اگر بیمارستانها به گونهای شادتر طراحی شده بودند دکترها متوجه میشدند چگونه تنش به راحتی از این مکانها رخت بر بسته و بیماران سریعتر بهبودی خود را به دست می‌آوردند

\*hamcelas.blogfa.com

## ترس و اضطراب

فاطمه سالمی

مقدمه اکثر نوجوانان و جوانان هنگام روبه رو شدن با موقعیت تهدید آمیز یا فشار، احساس اضطراب و تنش دارند. چنین احساساتی با واکنش‌های نابهنجار و یا فشار روانی توأم می‌گردد اختلالهای اضطرابی شامل گروهی از اختلالهاست که اضطراب یا نشانه‌ی اصلی آنها زمانی است که شخصی می‌خواهد رفتارهای غیر انطباقی خاصی را کنترل کند «براهنی، ۱۳۷۲» ویژگی‌های فرد مضطرب شامل احساس عدم اطمینان، درماندگی، و برانگیختگی فیزیولوژیکی و تحریک پذیری است. و آنها اغلب در خواب رفتن نیز مشکل دارند. بعضی از نوجوانان با مفهوم ترس زودتر و بیشتر آشنا شده، لذا از ترس ناکام شدن دست به هیچ کاری نمی‌زنند و این کار باعث می‌شود قدرت ابتکار و خلاقیت در آنها رشد نیابد. اینگونه افراد از به نتیجه نرسیدن فعالیتشان ترس دارند و ممکن است به وسیله‌ی دیگران تحقیر هم بشوند. لذا، آنها با مفهوم حقارت نیز آشنایی دارند. ترس و اضطراب دو مقوله‌ی به هم پیوسته و جدانشدنی هستند. عامل اصلی ترس، اضطراب است و به عکس ترس و اضطراب عوامل به وجود آورنده‌ی زیادی دارند. ترس و اضطراب حالات هیجانی ناخوشایندی هستند که گاه به گاه افراد بهنجار را هم مبتلا می‌سازند. لیکن به شکل بارزتری در زندگی

مبتلایان به اختلالات اضطرابی نمود خود را نشان می دهند. ترس از اضطراب روی می دهد زیرا یک پاسخ هیجانی توأم با دلوپسی است که در مقابل چیزها و موقعیت‌های خاص نمود خود را نشان می دهد مانند ترس از بلندی مار، سگ و... روان شناسان چهار جزء در پاسخ آموخته با ترس را مشخص کرده‌اند که عبارتند از: جزء شناختی که در آن اشتغال ذهنی توأم بادلشوره از یک خطر احتمالی یا صدمه جسمی، موقعیتی شرم ساز کننده یا بی کفایتی افشا شده وجود دارد، واکنش جسمی که تغییرات مردمکی و تنفسی تا اختلالات گوارشی و بی اختیاری در مثانه را شامل می شود؛ جزء هیجانی که مشتمل است بر احساسات نگرانی، احساس ضعف و لرزش و بالاخره جزء رفتاری واکنش کلاسیک گریز، که در آن فرد برانگیخته می شود تا به منبع ترس حمله کرده و آن را نابود سازد و یا از موقعیت فرار کرده و از خطر رهایی یابد. هر چند اضطراب همان چهار جزء ترس را دارد ولی باید از آن تفکیک شود. در اضطراب جزء شناختی مبهم و از نظر ذهنی نامتمرکز است. به جای وقوف به خطری روشن و شناخته شده، شخص از احساس نگرانی خود رنج می برد. تفکر غالب این است که چیزی وحشتناک در شرف وقوع است شخص مبتلا قادر به حمله و تخریب منبع اضطراب نیست، چون مشخص نیست، توان فرار از آن را ندارد. اجزای جسمی و هیجانی اضطراب شبیه اجزای ترس است اما معمولاً شدیدتر از آن می باشد «پورافکاری ۱۳۷۳» در حالی که آمارها از افزایش بیماریها روانی در کشورها حکایت می کند وزیر بهداشت و آموزش پزشکی مراسم روز جهانی بهداشت سال ۲۰۰۱ به نام سال بهداشت روان نامگذاری شد گفت ۱۲ تا ۵/۲۲ درصد از کل جامعه ایران به اختلالات روانی مبتلا هستند. همچنین با اشاره به اینکه سالانه در دنیا نزدیک به یک میلیون نفر بر اثر خودکشی جان خود را از دست دادند غافل شدن بهداشت روانی یکی از خطاهای بزرگ نظام بهداشتی است و هر برنامه بهداشتی بدون در نظر گرفتن رفاه روانی جامعه با شکست مواجه خواهد شد. تعریف ترس: ترس مرضی است واقعی که کل زندگی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد و به صورت یک وسواس درمی آید و گاهی مانع فعالیت طبیعی فرد می شود. ترس عبارت است از واکنش (شیمیایی و فیزیکی) در مقابل یک خطر «قرچه داغی ۱۳۷۱؛ به نقل از برنر». تعریف اضطراب: فرهنگ (وبستر) اضطراب را چنین تعریف می کند: «حالت مضطرب احساس ترکیبی نیرومند یا مسئولیتی از عدم یقین بی تابی بیم و ترس ریشه دار و عمیق در باره ی یک اتفاق احتمالی با نا آرامی «همچنین» اضطراب عبارت است از واکنش در مقابل خطری که وجود خارجی ندارد» اضطراب مرضی یک احساس درد آور که تظاهرات جسمی به همراه دارد «قرچه داغی ۱۳۷۱ به نقل از دیوید برنر». اضطراب عبارت است از احساسی از انتظار «امانه از روی اطمینان» برای روی دادهای ناخوشایند این احساس تجربه یک ترس مبهم در غیاب خطر با فصل خارجی است. افرادی که دارای شخصیت مضطرب می باشد برای ابتلای به روان‌نژندی اضطراب استعدادی بیشتری دارند. این افراد معمولاً عصبی و مستعد برای نگرانی هستند و بیش از حد محافظه کارند. از نظر سیمای بالینی نیز بیمار ناراحت و بی‌مناک است و قادر به تمرکز نبوده و فراموشکار نیز می باشد و بیخوابی همراه با رویاهای ناخوشایند و از کابوسهای شبانه شکایت می کند ولی ممکن است ترس از یک موقعیت را تجربه کنند که نشانه‌های جسمانی آن عبارتند از تپش قلب، فشار خون، فشار قفسه سینه، ناراحتی شکم، خستگی و تاری دید. بیمار نگاهی نگران دارد که ممکن است با لکنت زبان نیز صحبت کند. «نیکخواه ۱۳۷۱» از نظر پزشکی اضطراب را می توان نوعی نا آرامی هراس و ترس ناخوشایند همراه با احساس قریب الوقوع که منبع آن قابل شناخت نیست دانست «وهاب زاده ۱۳۶۶» اضطراب حالت بیمار گونه ی شخصی همراه با احساس بیم و نگرانی و نشانه‌های جسمی حاکی از وجود دستگاه عصبی اتونومیک بیش فعال است. «پور افکاری ۱۳۷۱» اضطراب یک حالت هیجانی است که از خصوصیات برجسته ی آن تولید یک حالت بی قرار و دلوپسی است که با اتفاقات زمان و مکان تناسب ندارد. «معانی ۱۳۵۸» چکیده‌ها کثر نوجوانان و جوانان هنگامی که با موقعیت‌های تهدیدآمیز روبه‌رو می‌شوند، دچار احساس ترس و اضطراب می‌شوند. به وجود آمدن ترس و اضطراب باعث به وجود آمدن یک سری واکنش‌های نابهنجار در فرد می‌شود که با فشارهای روانی توأم است. ترس و اضطراب دو مقوله‌ی جدانشدنی هستند؛ و عامل اصلی ترس اضطراب است و برعکس می‌توان

گفت، اضطراب با ترس پیوند دارد. عده‌ای از نوجوانان با مفهوم ترس آشنا هستند به همین علت از دست زدن به برخی فعالیت‌ها خودداری می‌کنند و همین باعث می‌شود تا خلایقیت و ابتکار در آن‌ها به وجود نیاید. «ترس» عبارت است از واکنش در مقابل یک خطر واقعی و «اضطراب» یعنی واکنش در مقابل خطری که وجود خارجی ندارد. داشتن افکار و احساسات منفی می‌تواند عامل بسیاری از بیماری‌های انسان باشد. بعضی از پزشکان علت اضطراب را اختلالات روانی می‌دانند، بلکه به نظر آن‌ها اضطراب دارای علت‌های پزشکی است. تپش سریع قلب، لرزش بدن، عرق بیش از حد معمول بدن، اضافه شدن تعداد دفعات ادرار، عدم کنترل ادرار و... همگی از نشانه‌های ترس و اضطراب و از عوارض آن‌هاست. ترس در دوره‌ی نوجوانی و جوانی و حتی ترس در دوره‌ی بزرگسالی نیز ریشه در تداعی‌های غلط دوره‌ی کودکی فرد دارد. مانند ترس از تاریکی یا ترس از مرده و غیره. ترس‌های این دوره را می‌توان به ترس بر اثر مشکلات زندگی، ترس در مورد جدایی والدین، ترس از آموزشگاه، ترس در رابطه با جنسیت، ترس از عدم پذیرش در گروه همسالان، ترس از ارتکاب به مسایل خلاف دین و اخلاق و ترس مرضی تقسیم نمود. درباره‌ی انواع اضطراب باید گفت که اولاً اضطراب موضوعی جهان شمول است و منحصر به قشر خاصی نیست. علایم جسمی آن نظیر ناراحتی معده و تنگی نفس است و نشانه‌ی روانی آن ترس و احساس افسردگی است و به دو دسته تقسیم می‌شود: الف - اضطراب طبیعی و بهنجار. اضطراب نیز مانند دیگر تنش‌های عاطفی می‌تواند خود یک انگیزه برای رفتار باشد. ب - اضطراب نابهنجار که درجات گوناگون دارد و با فرایندهای متفاوتی ظاهر می‌شود. این نوع اضطراب باعث احساس و رفتاری است که از کارایی فرد می‌کاهد. اضطراب نابهنجار از دیدگاه‌های مختلف زیست‌شناسی، روان‌پویایی، رفتارگرایی، شناختی، انسان‌گرایی و دیدگاه اجتماعی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است و هر کدام علت‌هایی را برای آن ذکر کرده‌اند. محققین عواملی را که باعث اضطراب می‌شوند، مورد توجه قرار داده‌اند. از این نظر افراد به دو دسته تقسیم می‌شوند؛ افرادی که محقق نیستند و به توجیحات خرافی نزدیک هستند و عده‌ای که سعی دارند به پدیده‌ها جنبه‌ی علمی و منطقی بدهند، لذا حرف‌های خود را براساس نتایج به دست آمده از متن تحقیقات قانونمند می‌زنند. برای کاستن از میزان اضطراب از مکانیسم‌های خودآگاه و ناخودآگاه استفاده می‌شود. مانند کوشش‌های فرد برای کنترل اضطراب، روش‌های ناخودآگاه برخورد با اضطراب، برنامه‌ریزی شخصی، وجود فلسفه‌های تغییردهنده‌ی زندگی، به کار بستن تمرین‌های جسمانی و روانی و دستوران روان‌پزشکان که بر پایه‌ی مکانیسم‌های دفاعی استوار است. کلیدواژه: ترس، اضطراب ترس‌های بهنجار هنگامی ترس به هنجار محسوب می‌شود که احساس ترس در برابر یک خطر واقعی یک تجربه‌ی بهنجار پدید آید. عبور از منطقه خطرناک به هنگام شب تقریباً در هر کسی احساس ترس ایجاد می‌کند یا کارگری که در نوک قله یک آسمان خراش کار می‌کند با ورزش با شدید دچار ترس میشود. ترس‌های نابهنجار هنگامی ترس نابهنجار محسوب می‌شود که خطر واقعی یا احتمالی در کار نباشد اکثر مردم در چنین موقعیتی نمی‌ترسند یعنی وقتی ترس غیر منطقی باشد نمونه‌های چنین ترس‌هایی مانند نزدیک شدن سگی که با زنجیر مهار شده و به انسان نزدیک می‌شود یا گربه‌ای که در زباله‌دان مشغول جستجوی غذا است. نابهنجاری ترس زمانی مشخص می‌شود که پاسخ بیمناک شکل بسیار شدیدی پیدا کرده و فعالیت‌های زندگی فرد را محدود سازد این گونه ترس‌ها را فوبی می‌نامند و شخص فوبیک از غیر منطقی بودن آن آگاه است (پور افکاری ۱۳۷۳). رابطه‌ی ترس و اضطراب اضطراب و ترس با هم ارتباط نزدیکی دارند به طوری که می‌توان گفت این دو با هم دوقلو هستند و از لحاظ معنی لغوی به اشخاصی که به ترس مرضی مبتلا هستند و سعی در توصیف احساس خود دارند مرتبط می‌شوند. اضطراب عصبی بودن و نگرانی لغاتی هستند که به نظر می‌رسد کاملاً وابسته به هم هستند. صاحب نظران می‌گویند این چنین به نظر می‌رسد که ترس و وحشت زدگی به طور مشابهی با هم مرتبط باشند. «هنگامی که سوار هواپیما شدم خیلی ترسیدم و احساس وحشتناکی داشتم» در این مثال فرد تجربه‌ی ای مهیج و مشوش کننده را در یک موقعیت خاص یعنی سوار شدن هواپیما توصیف می‌کند. در حقیقت وحشت ترس ذهنی است ما را درجا می‌خکوب می‌کند و قدرت هر گونه عملی را از ما می‌گیرد. در حالی که

وحشتزدگی، ترس فرضی است که با حس از دست دادن کنترل و حس احتیاج به واکنش سریع غیر اختیاری برای فرار کردن از موقعیت است. نمودار ۱- ترس و اضطراب و نگرانی (اقتباس از کتاب روانشناسی ترس، ترجمه آقای علی بهرامی) انسانها دارای این قدرت تخیلی هستند که از قبل در باره ی آینده فکر کنند و پیش بینی کنند که چه چیزی ممکن است در آینده اتفاق بیافتد. اضطراب بیشتر در رابطه با پیش بینی خطری است که ممکن است اتفاق بیفتد نه چیزی که کاملاً واقع می شود. از طرف دیگر، ترس چیزی است که هنگام وقوع یا کمی قبل از وقوع چیزی خطرناک یا ناگوار در ما ایجاد می کند. به طور کلی اضطراب و ترس غالباً برای توصیف احساس یکسانی به کار می رود ولی این دو یکسان نیستند و یکی از آن ها شکل وخیم تری نسبت به دیگری دارد. علایم روانشناختی و شناختی اضطراب: احساس اضطراب دو جزء دارد: ۱- آگاهی از احساس های فیزیولوژیکی (تپش قلب، احساس دلشوره، تنگی نفس، لرزش زانوها، صدای مرتعش). ۲- آگاهی از وجود عصبانیت یا ترس. اضطراب ممکن است در نتیجه احساس شرم افزایش یابد «دیگران خواهند فهمید که من ترسیده ام»، بعضی ها از این فکر که می فهمند دیگران متوجه اضطراب آنها نشده اند یا اگر شده اند شدت آن را تشخیص نداده اند، دچار حیرت می گردند. علاوه بر آثار حرکتی و احشایی اضطراب، تاثیر آن بر تفکر، ادراک و یادگیری نباید از نظر دور بماند. مغز یک مکانیسم ترکیب دهنده مرکزی و در عین حال یک انتهای است. اضطراب پیدایش کونوزیون و دگرگونی ادراک را نه تنها در ارتباط با زمان و مکان بلکه افراد و معانی حوادث تسهیل می کند. این دگرگونیها با پایین آوردن سطح تمرکز کاهش فراخوانی خاطرات و ایجاد اختلال در توانایی ربط دادن یک عبارت یا عباراتی دیگر «تداعی»، در یادگیری ایجاد تداخل می کند. یک وجه مهم هیجانات تاثیر آنها بر انتخاب بودن توجه است. بیمار مضطرب مستعد انتخاب بعضی از اقلام در محیط خود و چشم پوشی از اقلام دیگر بوده و به این ترتیب سعی می کند ثابت کند که در ترسناک تلقی نمودن یک موفقیت و ابراز واکنش متناسب با آن حق دارد و یا برعکس، اضطراب او نا به جا و غیر ضروری است. اگر او اشتبهاً ترس خود را توجیه نماید اضطراب های وی به وسیله واکنش انتخابی شدت خواهد یافت. به این ترتیب حلقه ای معیوب از اضطراب دگرگونی ادراک و افزایش اضطراب به وجود خواهد آمد از طرف دیگر اگر او با فکر انتخابی اشتبهاً به خود اطمینان بخشد، اضطراب های متناسب ممکن است فروکش نموده و او اقدامات احتیاطی لازم باز دارد «پور افکاری، ۱۳۶۸». دفاع در برابر اضطراب فریود معتقد است که گزینه همیشه در حال فشار آوردن برای ارضا شدن عمل می کند. در مقابل محرکات جامعه سعی در محدود کردن ارضا دارند. لذا فعالیت های دفاعی به وجود می آید و تمام رفتارها توسط غرایز بر انگیخته می شود، پس همه ی رفتارها از این نظر علیه اضطراب با شدتهای مختلف در افراد مختلف دفاع می کنند. وی چندین مکانیزم دفاعی را اصل مسلم می دانست و اعلام نمود که ما به ندرت فقط از یکی از آن ها استفاده می کنیم و در مقابل اضطراب ممکن است از چندین مکانیزم دفاعی به طور همزمان استفاده کنیم لذا ممکن است تداخل بین مکانیزمها به وجود آید. با اینکه مکانیزمها از نظر خصوصیت فرق می کنند ولی دارای دو ویژگی مشترک هستند. اول اینکه آن ها انکار تحریفی واقعی دارند و دوم اینکه آن ها به صورت غیر هشیار عمل می کنند و ما از وجود آن ها آگاه نیستیم، بدان معنی که در سطح هشیار، تصاویر ذهنی تحریف می شود و یا به صورت غیر واقعی از خود و از محیط مان در ذهن ایجاد می شود «فریچه داغی، ۱۳۷۱» چگونگی اضطراب ۱- اضطراب برای بقای حیات ضرورت اساسی دارد. یعنی اینکه یک درد هیجانی است که مانند درد جسمانی به صورت یک فرایند اخطار و هشدار دهنده عمل می کند. ۲- اضطراب غالباً یک علامت حمایت کننده می باشد می توان دنیای هیجانی بدون اضطراب را خیلی شبیه دنیای فیزیکی بدون اصطکاک تلقی کرد. ۳- همراه با رشد شخصیت، مکانیسم های انطباقی مختلفی برای حمایت فرد در مقابل اضطراب پیدا می شوند. ۴- عوامل فرهنگی از جمله مذهب، تحصیلات، نظام ارزشهای فردی و میزان انسجام اجتماعی فرهنگی در تولید اضطراب موثرند. ۵- اگر اضطراب به اندازه کافی شدید باشد شخص وادار می شود که اقدامی علیه آن کند «نظیر دوری و فرار از آن، مصرف دارو، مصرف الکل، مراجعه به طبیب و نظایر آن» ۶- این مسئله که آیا اضطراب بهنجار است یا نابهنجار،



بستگی به علت شدت و وحدت آن دارد ۷- اضطراب می تواند مانند درد جسمانی جنبه ی مرضی داشته باشد. ۱-۷ وقتی که بدون علت معلوم و یا به سبب یک اتفاق جزئی و کوچک عارض گردد. ۲-۷ وقتی که بدون جهت پایا و شدید باشد «پور افکاری» (۱۳۶۸) اضطراب یک حالت دلشوره و نگرانی است که با ترس پیوند دارد. لذا جدا نمودن ترس و اضطراب از یک دیگر غیر ممکن است چنین حالت هایی هنگامی به انسان دست می دهد که فرد دارای یک مسئله یا مشکل روانی باشد و موجب به هم خوردن تعادل روانی نیز می شود علل پزشکی اضطراب و ترس داشتن افکار و احساسات منفی می تواند عامل بسیاری از بیماریهای انسان باشد لذا پزشکان علت اضطراب را اختلال روانی نمی دانند بلکه به اعتقاد این عده اضطراب علت پزشکی دارد. به استناد یک بررسی بیش از ۹۰ درصد بیماران که از ترس و وحشت رنج می برند دست کم یکبار به پزشک مراجعه کرده اند زیرا اعتقاد داشتند که دچار نوعی عدم تعادل شیمیایی هستند و بیش از ۷۰ درصد این بیماران برای درمان خود به پیش از ده پزشک مراجعه کرده بودند تا برای نشانه های اضطراب خود علتی پزشکی پیدا کنند. اغلب بیماران اعتقاد دارند که به لحاظ جسمی و یا ذهنی مشکلاتی دارند در واقع این باور تحریف شده که اشکالی در کار وجود دارد خود یکی از بارزترین نشانه های اضطراب است ماهیت اضطراب: اضطراب باعث تجربه ناخوشایند می شود وصف چنین حالتی اغلب مشکل است ولی آن را می توان تحت دو مقوله مورد بحث قرار داد یکی آن چیزی که در مغز حس می کنیم و دیگر تظاهراتی که آن ها را در جسم خود می بینیم در فکر خودمان اطلاع شدیدی از تنش و ناراحت بودن، هراس از پریشانی و پیش بینی وقوع حوادث ناگوار ایجاد پریشانی می کند، به وجود می آید که باعث بی قراری انسان می شود لذا باید کاری انجام دهیم که یا از منبع اضطراب رهایی یابیم یا از آن فرار کنیم در جسم ما احساس دلشوره و احساسی از تنش به وجود می آید که اگر به میزان کافی شدت یابد موجب می گردد تا احساس مریض بودن کنیم لذا قلب سریعتر می تپد بدن به لرزه می افتد و بیش از حد معمول عرق می کنیم در چنین حالتی تعداد دفعات ادار کردن زیادتر می شود لذا کنترل ادار در چنین حالتی مشکل تر از حالت عادی است. پریدن رنگ صورت همراه با نگرانی و عصبی شدن از حالت های اضطراب است که اگر بسیار شدید شود احساس شدیدی از ترس به ما غلبه خواهد کرد و ما این طور احساس می کنیم که اتفاق وحشتناکی در حال وقوع است در چنین هنگامی ممکن است غش کند یا قلبش از کار بایستد چنانچه چنین حالتی ادامه یابد دیوانگی در انتظار فرد است در یک چنین حالت مضطربانه همه اعتماد به نفس و آرامش خود را از دست خواهیم داد و در چنین وضعیتی حتی قهرمانان نیز می هراسند تا مبادا در خطر ترسو بودن قرار گیرند «بهرامی ۱۳۷۲» ترس های دوره نوجوانی ترس معمولاً وقتی به وجود می آید که شخص در مقابل خطر غیر مترقبه و ناگهانی اعم از جانی یا تهدید منافع خود که آمادگی دفاع آن را نداشته باشند قرار گیرد. با آنکه بعضی از تداعی های غلط دوران کودکی در بزرگسالی نیز باقی می مانند نظیر ترس های موهوم تاریکی، مرده، جن، ..... با وجود این در نوجوانان بعضی از ترس های کودکی مانند ترس از رعد برق و حیوانات از بین می روند و ترس های جدیدی که می توان گفت خاص دوره نوجوانی است ظاهر میشود که عبارت از: الف: ترس بر اثر مشکلات زندگی. ترس در مورد عدم آمادگی های اقتصاد، اجتماعی برای قبول مسئولیت های زندگی، همگام با شروع نمودن یک زندگی مناسب و مستقل خصوصاً هنگامی که دوره نوجوانی را به پایان می رسانند و مطرح شدن شغل مناسب که اگر در این مورد برنامه ای نباشد میزان این ترس بیشتر می شود «قرچه داغی ۱۳۷۱» ب- ترس در مورد جدایی والدین خود. میزان این نوع ترس زمانی به اوج خود می رسد که مشاجراتی هرچند لفظی بین اولیا به وجود آید، زیرا فکر جدا شدن اولیا از یکدیگر در ذهن نوجوانان و جوان مطرح می شود. عده ای از نوجوانان و جوانان در برخورد با همکلاسی ها و دوستانی که به نحوی پدر خود را بر اثر «جدایی» بیماری، حادثه و... از دست داده اند، از این می هراسند که آن ها نیز روزی به چنین سرنوشتی گرفتار شوند. ج- ترس آموزشگاهی. ترس فرد از اینکه مبادا در پایان دوره و یا پایه ی تحصیلی به موفقیتی که در مقابل اولیا، اقوام و دوستان مورد نظر است، نرسد، زیرا شخص در صورت عدم موفقیت این احتمال را می دهد که مورد تمسخر، بازجویی و مقایسه قرار گیرد «وفادار، ۱۳۷۰». د- ترس در

رابطه با جنسیت. در اوایل دوره‌ی نوجوانی ترس از روبه‌رو شدن با جنس مخالف در افراد به وجود می‌آید. چنانچه خانواده‌ها و آموزشگاه‌ها روش مناسبی در این زمینه ارایه ندهند و الگوی مناسبی در این رابطه در بین افراد خانواده‌های فامیل و یا همکاران معلم وجود نداشته باشد، این ترس به دوره‌ی جوانی آن‌ها نیز انتقال خواهد یافت. ترس از عدم پذیرش در گروه همسالان. نوجوانان و جوانان علاقه دارند خود را به گروه، دسته و یا عده‌ای که طرز فکر خاصی دارند، منتسب نمایند تا از شخصیت اجتماعی ویژه‌ای که برای آن گروه وجود دارد برخوردار شوند. لذا، از این ترس دارند که در گروه مورد علاقه‌ی خود جذب نشوند. ترس از ارتکاب به مسایل خلاف دین و اخلاق. عده‌ای از نوجوانان و جوانان نیز در طول روز مواظب اعمال و رفتار خود هستند که مبادا به دروغ‌گویی، غیبت، یا سایر مسایلی که به نحوی مغایر دین و اخلاق است مرتکب شوند، زیرا به اعتقاد آن‌ها گناه‌هایی که برای این اعمال خلاف وجود دارد آن‌ها را آلوده می‌کند. ترس مرضی. این گونه ترس‌ها ریشه‌های روانی دارند، مانند ترس از ارتفاعات بلند، ترس از مکان‌های بسته، ترس از تاریکی که معمولاً ریشه آن‌ها به دوره‌ی کودکی و نحوه‌ی برخورد با شخص در این دوره بازمی‌گردد (آزاد، ۱۳۷۲). انواع اضطراب‌ب جهانی بودن مشکل اضطراب باعث شده تا این ناراحتی روانی جنبه جهان شمول به خود بگیرد و به قشر خاصی نیز اختصاص نیابد. اضطراب، ناراحتی‌های عصبی و ناراحتی‌های خاص خود را دارد که با علائم جسمانی از قبیل ناراحتی معده، تنگی نفس و نشانه‌های روانی نظیر ترس و احساس افسردگی همراه است و یافتن علل آن برای افراد مشکل است. اضطراب به هر شکلی که باشد به دو دسته تقسیم می‌شود: ۱- اضطراب طبیعی و نرمال اضطراب متعادل یا نرمال آن است که شدت واکنش با مقدار خطر متناسب باشد و این خود مفید است، زیرا که شخص را وادار می‌سازد که با موفقیت خطرات را از خود دفع کند و بنابراین مقدار متعادل اضطراب برای رشد و تکامل شخصیت لازم است و در واقع هیچ فردی نیست که مقداری اضطراب نداشته باشد. اما اگر مقدار اضطراب از حد متعادل خود خارج شود باعث اختلال رفتار فرد می‌شود و اغلب اوقات فرد را مجبور به نشان دادن رفتار نورو تیک یا سایکوتیک می‌نماید. نجاریان و همکاران (۱۳۷۳) به نقل از «رولومی» اظهار می‌دارد که اضطراب شاید عبارت است از آنچنان واکنشی که: الف - متناسب با مقدار خطر نیست. ب - همراه با تعارض، سرکوبی و سایر مشخصات غیرعادی است. ج - با علائم مرضی و مکانیزم‌های دفاعی همراه است. رفتارهایی که از شخص نورو تیک بروز می‌کند به منظور کم کردن درجه‌ی اضطراب است و هر رفتاری که به فوریت از میزان اضطراب بکاهد، تکرار می‌گردد و این نوع سازگاری نه تنها دلیل اضطراب را از بین نمی‌برد بلکه باعث ازدیاد آن خواهد شد. ۲- اضطراب‌های ناهنجار این نوع اضطراب درجات گوناگونی دارد و ممکن است با فراوانی‌های متفاوتی جلوه‌گر شود و شامل احساسات و رفتاری است که از کارایی عمل فرد می‌کاهد و جلوگیری می‌کند. در اضطراب شدید و مزمن شخص در یک حال فشار و تنیدگی ناشی از تعارضات درونی قرار می‌گیرد که با به کار گرفتن انواع مکانیزم‌های دفاعی هم قادر به تخفیف آن نیست. لذا این گونه افراد معمولاً از سردرد، پشت‌درد و دل به هم خوردگی شکایت دارند و این گونه احساسات مداوم است و فرد احساس شدیدی از ناکام شدن خود دارد، بدون آنکه بدانند از چه می‌ترسد. چنین ترسی ممکن است از چند دقیقه تا چند روز و ماه طول بکشد. منبع اضطراب هر چه که باشد تجربه‌ای دردناک است و فرد برای آنکه آن را تجربه نکند تقریباً به هر عملی متوسل می‌شود که یکی از آن‌ها مکانیزم‌های دفاعی است و عبارت است از حرکات و شیوه‌های روان‌شناختی که افراد به منظور راحت شدن از اضطراب بدان دست می‌زنند «نوابی‌نژاد، ۱۳۷۲». فریود نیز اضطراب را از دیدگاه خود به سه نوع تقسیم نموده است: الف - اضطراب واقعی، هنگامی تجربه می‌شود که شخص با خطرات و تهدیدهای بیرونی مواجهه باشد. ب - اضطراب نورو تیک، زمانی بروز می‌کند که تکانه‌های نهاد موجب تهدید فرد در برابر قطع کنترل‌های من و ظهور رفتارهایی که منجر به تنبیه وی خواهند گردید، می‌شود. ج - اضطراب اخلاقی، وقتی ظاهر می‌شود که فرد عملی برخلاف وجدان اخلاقی یا ارزش‌های اخلاقی خویش انجام داده یا حتی در نظر دارد انجام دهد و به آن دلیل احساس گناه کند. اختلالات اضطراب‌بیدیدگاه‌های مختلفی وجود دارد. آزاد (۱۳۷۲) این دیدگاه‌ها را به صورت زیر ارایه نموده است: ۱-

دیدگاه زیست‌شناختی‌چند که هیچ علت معینی برای اختلالات اضطرابی شناخته نشده است، لیکن به نظر می‌رسد علل زیستی در ایجاد آن‌ها نقش داشته باشند. آشکار شدن اثر داروهای آرام‌بخش در کاهش میزان اضطراب مؤید این مطلب است. لذا، محققان در پی کشف میزان و چگونگی تأثیر این داروها در بعضی از قسمت‌های مغز هستند. از طرف دیگر نقش وراثت در اختلالات اضطرابی با وجود علائم و شواهدی تأیید شده است. مانند هماهنگی بالایی که میان دوقلوهای همسان از نظر ابتلا به این اختلالات ملاحظه شده است که گویای یک ترکیب ژنتیکی به عنوان علت این اختلال باشد. همچنین دستگاه عصبی افراد مبتلا به اختلالات اضطرابی به ویژه نسبت به محرک‌ها حساس‌تر است که این موضوع احتمالاً گویای یک آمادگی ژنتیکی خاصی است. ۲- دیدگاه روان‌پویایی‌در این دیدگاه علت اختلالات اضطرابی به تعارض‌های درونی و تکانه‌های ناخودآگاه منتسب می‌شود. در اضطراب تعمیم یافته و عصبی دفاع‌های فرد برای کنترل اضطراب کفایت نمی‌کند مانند خانمی که همیشه هنگام خروج از منزل دچار اضطراب شدید می‌شود و احساس می‌کند که قلبش به تپش افتاده و مجبور است ضربان آن را بشمارد. تحلیل روانی این موضوع را آشکار می‌کند که علت وجود تکانه‌های جسمی غیر قابل قبول از نظر فرد مضطرب است. به این نوع احساس اضطراب، طغیان روانی گویند. در حقیقت طغیان روانی، تحریف بیش از اندازه‌ی تکانه‌ها و انگیزه‌ها از طریق استفاده از مکانیزم‌های دفاعی است که به یکی از اشکال مختلف اضطراب، نمود خود را نشان می‌دهد. در این دیدگاه، تأکید بر ادراک فرد از خویشتن به عنوان فردی درمانده برای سازش با فشارهای محیطی، پیش‌بینی جدایی، رهاشدگی، محرومیت و از دست دادن حمایت‌های عاطفی است. ۳- دیدگاه رفتارگرایصاحب‌نظران این دیدگاه اختلالات اضطرابی را نتیجه‌ی یادگیری غلط و شرطی شدن می‌دانند. یک موقعیت استرس‌زا که با موقعیت‌های استرس‌زای قبلی شبیه است ممکن است موجب برانگیختن اضطراب در فرد باشد. در این دیدگاه ارایه‌ی الگوهای نادرست توسط والدین به نوجوانان و جوانان و توقعات نابجای آن‌ها از فرزندان خود به عنوان علت اضطراب مورد توجه است. والدینی که انتظار خارق‌العاده یا بیش از اندازه افراد خانواده‌ی خود دارند در آن‌ها اضطراب ایجاد می‌کنند. بر همین اساس، چنانچه والدین دارای واکنش‌های اضطرابی در برابر موقعیت‌های بی‌اهمیت باشند، کودکان هم واکنش‌هایی اضطرابی شبیه واکنش‌های والدین خود بروز می‌دهند. بی‌توجهی در آموختن شایستگی‌های لازم نیز می‌تواند علت اضطراب محسوب شود، چون شخصی که شایستگی‌های لازم را آموخته است در سازگاری و حل مسایل زندگی، موقعیت‌های خام را تهدیدکننده می‌بیند، لیکن فرد مبتلا به اضطراب به دلیل نداشتن شایستگی‌های لازم بسیاری از موارد معمول زندگی را اضطراب‌زا و تهدیدکننده حس می‌کند. ۴- دیدگاه‌شناختی‌این دیدگاه اختلالات اضطرابی را نتیجه‌ی افکار و باورهای نادرست، غیرواقعی و غیرمنطقی می‌داند، مخصوصاً باورهای غیرمنطقی اغراق‌آمیز نسبت به مخاطرات محیطی. در این دیدگاه نیز مانند دیدگاه روان‌پویایی به جریان‌های درونی به عنوان علل اختلالات اضطرابی توجه می‌شود، لیکن به جای تأکید بر تمایلات، نیازها و انگیزه‌ها اعتقاد بر این است که فرد اطلاعات کسب شده را مورد تعبیر و تفسیر قرار می‌دهد و از آن‌ها در حل مسایل زندگی استفاده می‌کند، لذا این دیدگاه برخلاف دیدگاه تحلیل روانی، که انگیزه‌ها، احساسات و تعارض‌های پنهان را مورد تأکید قرار می‌داد، بر جریان‌های ذهنی که به سادگی به آگاهی شخص منجر می‌شود، تأکید دارد. این دیدگاه از طریق راهنمایی که فرد به وسیله اطلاعات موجود خود به عمل می‌آورد، آن‌ها را مورد تعبیر و تفسیر قرار می‌دهد و به کار می‌بندد، علت اختلالات اضطرابی مورد بررسی قرار گیرد. این دیدگاه به طور کلی به افکار و راه‌های حل مسئله فعلی شخص، بیش از تاریخچه‌ی فردی آن توجه دارد، یعنی تاریخچه‌ی شناختی فرد، نگرش‌ها، و وضعیت فعلی و کنونی او به عنوان علل اختلالات اضطرابی مورد توجه واقع می‌شود. آزاد (۱۳۷۲) اظهار می‌دارد که یکی از نظریه‌پردازانی که در این مورد اعتقاد خاصی دارد، «آلبرت ایس» است. وی بر این باور است که رفتار افراد بیش از آنکه به شرایط عینی بستگی داشته باشد، به دستگاه‌های اعتقادی و روش‌های تعبیر و تفسیر آنان از موقعیت‌ها ارتباط دارد. او به هیجان‌های شدید و رفتارهای اضطراب‌انگیز به عنوان نتایج تعبیر افکار می‌نگرد. وی می‌پذیرد که ارزش‌های غلطی که حتی در کودکی شکل گرفته‌اند،

مؤثرند، لیکن اعتقاد دارد پی بردن به این که افراد چگونه و از چه طریقی این رفتارهای اضطرابی را پیدا کرده‌اند، از کمک کردن به تغییر افکار آنان نسبت به موقعیت‌های فعلی کمتر اهمیت دارد. دیدگاه انسان‌گرایی و اصالت وجودی‌ریشه‌های تاریخی چنین دیدگاهی را باید در سیستم‌های فلسفی و مذهبی که بر شأن خوب بودن ذاتی و آزادی طبیعت انسان تأکید دارند، جستجو کرد. از نظریه‌های اصلی دیدگاه انسان‌گرایی، این است که در هر فرد نیروی فعالی وجود دارد که وی را به طرف تحقق، کمال و شکوفایی خود سوق می‌دهد، تا «تمام آنچه می‌تواند باشد، بشود». وقتی شخصیت انسان در محیط مساعدی شکل می‌گیرد؛ فرصت می‌یابد که نیروهای خلاقه‌ی خود را آزاد نماید و طبیعت مثبت درونی انسانی خوشی را ظاهر سازد. برعکس محیطی که تمایلات انسان را برای گام نهادن به سوی تحقق خود، یا شکوفایی خود سد کند، موجب گسترش اضطراب در فرد می‌شود. یکی از رهبران مشهور روان‌شناسی انسان‌گرایی، به نقل از «کارل راجرز» است که هسته مرکزی شخصیت فرد را «خود مهمی» می‌داند. راجرز توانای عمل مهم خویشتن و تحقق خود به احساس شخصی احترام به خود و ادراک ریشه‌ی اجتماعی به وسیله‌ی دیگران ارتباط می‌دهد. وی اظهار می‌دارد که بزرگسالی که احساس می‌کند مورد علاقه‌ی دیگران است به خاطر آن است که به او احترام زیاد گذاشته می‌شود و دیگران تصور خوبی نسبت به او دارند، به طوری که می‌توان گفت در دوره‌ی کودکی خود، پندار مثبتی را دارا بوده است و در آینده نیز توانایی گام برداشتن به سوی تحقق اهداف واقعی خویش را خواهد داشت. طبق نظر راجرز سازگاری مطلوب چنین است که او آن را کمال فرد نامیده است. بدین ترتیب، اضطراب مربوط به ناراحتی، پریشانی، یا تنشی است که فرد از ناهماهنگی بین ادراک واقعی خویش و آرمان‌هایی که دوست دارد به آن‌ها برسد، ناشی می‌شود «آزاد، ۱۳۷۳». ۶- دیدگاه اجتماع‌پسند این دیدگاه حالات روانی و اضطرابی به عنوان یک مسئله‌ی بهداشتی یا نقص شخصی نگریسته نمی‌شود، بلکه نتیجه و محصول ناتوانی فرد در مقابله‌ی خویش با فشار روانی محسوب می‌شود. در این دیدگاه رفتار ناسازگار به عنوان یک مشکل که فقط در فرد وجود دارد، تلقی نمی‌گردد، بلکه دست کم آن را به عنوان شکست دستگاه اجتماعی حمایت‌کننده‌ی وی از قبیل زن یا شوهر، والدین، خواهران و برادران، دوستان، معلمان، رئیس به حساب می‌آورند. چه عواملی در انسان اضطراب ایجاد می‌کند؟ انسان کنجکاو سعی دارد برای هر پدیده‌ای توجیهی بیابد، منتها عده‌ای به دنبال توجیهات علمی، منطقی و برگرفته از آزمون و در نهایت برگرفته از تحقیقات هستند. در مقابل این عده، عده‌ی دیگری نیز به دنبال پژوهش نرفته و سعی دارند به پدیده‌ها جنبه‌ی خرافی بدهند. در این باره، امامی (۱۳۶۷) موارد زیر را برشمرده است: ۱- احساس تنهایی. چنین طرز فکری در بعضی از انسان‌های امروزی وجود دارد که فکر می‌کنند در میان این همه جمعیت تنها هستند. حتی فرد با ضیافت‌های پی‌درپی و غیر قابل انتظاری که از دوستان، آشنایان، همسر و فرزندان خود دارند ممکن است ببیند، باز هم به همه چیز و همه کس بدبین می‌شود و احساس تنهایی می‌کند. ۲- احساس نداشتن پناهگاه. عده‌ی زیادی از مردم به دلایل مختلف به دیگران اعتماد و اطمینان نمی‌کنند و فکر می‌کنند که مردم هم نسبت به ایشان چنین فکر می‌کنند. لذا، پناهگاه یا افرادی که در مواقع بروز حوادث زندگی به آن‌ها پناه ببرند، یا از آن‌ها کمک بخواهند و با آن‌ها مشورت و درددل کنند و خلاصه رنج و مشکلات خود را به وسیله‌ی آن‌ها کاهش دهند، حس نمی‌کنند و فکر می‌کنند چنین پناهگاهی وجود ندارد. ۳- احساس پوچی و بی‌هدف بودن زندگی. افرادی که در زندگی‌شان اهدافی ندارند به زندگی به حالت پوچی، توخالی و بی‌هدف می‌نگرند و ادامه‌ی زندگی را یک مشت تکرار و مکررات می‌دانند که همه روزه می‌خورند، می‌خوابند و بیدار می‌شوند و این دور بیهوده را همچنان برای حیات خود ادامه می‌دهند. ۴- تصویر جانکاهی از دوران پیری. انسان در طول زندگی معمولی خود گاه و بیگاه از خود می‌پرسد دوران پیری وی چگونه است. فرد می‌داند که او در ایام پیری با از دست رفتن قوا، هجوم بیماری‌های مختلف، کناره‌گیری از مقام و مانند اینها شکوه و قدرت دوران قبل را نخواهد داشت، لذا نگران می‌شود. همچنین رجال بزرگ دنیا تا زمانی که مصدر کارد، نیرومند و امیدوارند، اما همین که از کار کنار می‌روند، اکثرشان به سرعت دچار گرفتاری‌های روحی و جسمی می‌شوند و مانند چراغی که در برابر طوفان قرار گیرد پس از مدت کوتاهی خاموش

می‌گردند. لذا با این افکار انسان بیشتر مضطرب و نگران خواهد شد و این حس وی را بیشتر دچار افکار مضطربانه خواهد کرد. ۵- تصویر وحشتانگی از چهره‌ی مرگ داشتن. برای اکثر مردم هیولای مرگ و چشم‌پوشی از کلیه امکانات مادی بسیار مشکل است. مرگی که فرار از آن امکان‌پذیر نیست و پیر و جوان، زشت و زیبا، فقیر و دارا نمی‌شناسد. همچنین انسان به این نکته هم توجه دارد که برای پایان زندگی مادی نوبتی هم در کار نیست و هر لحظه احتمال فرا رسیدنش را باید بر خود متحمل بداند. ۶- داشتن احساس ناخوشایند و عدم اشباع کامل. انسان امروزی فکر می‌کند که گمشده‌ای دارد و برای یافتن گمشده‌اش به هر سویی می‌رود، بسیار دیده شده است، که عده‌ای تصور می‌کنند گمشده‌ای در زندگانی دارند، لذا تلاش فراوان می‌کنند تا مسکن تهیه کنند، ازدواج کنند، اتومبیل و تلفن همراه و... تهیه کنند، لیکن هنگامی که به آن‌ها می‌رسند باز هم نیازهایی را اشباع نشده می‌بینند. لذا به دنبال گمشده‌های دیگری هستند. ۷- بدبینی آزردهنده. در عصر حاضر آنچنان بدبینی توسعه پیدا کرده که انسان‌ها حتی به نزدیک‌ترین افراد خود، گاهی با دلیل و گاهی نیز بدون دلیل دچار بدبینی می‌شوند. بدبینی یکی از عوامل اضطراب در زمان کنونی است که باعث انحطاط سطح اخلاقی و بی‌بندوباری، همراه با ایجاد هرج و مرج در روابط اجتماعی می‌شود. ۸- ترس از آینده. در عصر ما که سطح زندگی نسبت به گذشته تفاوت‌هایی کرده است، خصوصاً در کشورهای پیشرفته صنعتی با اینکه وضع زندگی فرد از هر نظر تأمین است و انواع بیمه‌های گوناگون به نگرانی‌های مالی زندگی افراد خاتمه داده و حتی فکر فرد از نظر دوران بازنشستگی نیز راحت شده است، لیکن ناپایداری وضع اجتماعی، حادثه‌های جانکاهی که در گوشه و کنار زندگی صنعتی کمین کرده و... انسان را نسبت به آینده نگران می‌کند. ۹- احساس گناه و شرمساری. چنانچه وجدان انسان بیدار باشد، در برابر گناهی که مرتکب می‌شود، ظلم‌هایی که می‌کند، بی‌وفایی‌ها، پیمان‌شکنی‌ها، خیانت‌ها، دروغ‌ها و... احساس می‌کند از درون ناراحتی دارد. مانند مجرمی که خود را از دید مأموران قانون دور نگهداشته است لیکن افکارش دائم او را سرزنش می‌کند و لحظه‌ای وی را آرام نمی‌گذارد. ۱۰- روی آوردن به زندگی تجملی. احساس پوچی و خلاء روانی در عصر ما، انسان‌ها را به سوی تجمل‌پرستی کشانده است تا شاید در بالای این تجملات و سرگرمی‌های ناشی از آن گمشده‌ی خود را بیابد و یا لاقلاً خود را سرگرم سازد، اما همین تجمل‌پرستی نه تنها وی را از نظر روانی تأمین نمی‌کند بلکه او را در یک مسابقه‌ی احمقانه‌ی پردردسر و فزاینده‌ای درگیر می‌کند و موجب نگرانی و اضطراب بیشتر او می‌شود. کاستن اضطراب‌برای کاستن از میزان اضطراب مراحل زیر را باید در نظر داشت: ۱- آگاهی از روش‌های کاستن اضطراب، برای افراد بسیار ضروری است. لذا برای کاهش یا خلاص شدن از شر اضطراب آزردهنده می‌توان به وسیله‌ی مکانیسم‌های خودآگاه و ناخودآگاه اقدام کرد. ۱-۱- کوشش‌های فرد آگاه جهت کنترل اضطراب غالباً در مکانیسم‌هایی است که «از عهده برآیی» نامیده می‌شوند. ۱-۲- روش‌های ناخودآگاه برخورد با اضطراب را مکانیسم‌های دفاعی می‌نامند. ۲- وهاب‌زاده (۱۳۶۶) از قول «کلارنس - ج» اظهار می‌دارد که وی در کتاب «استرس کار» تکنیک‌های از عهده برآیی را از آلن مک‌لین نقل کرده است و راه‌های بهبود توانایی شخصی برای اینکه از عهده‌ی استرس (اضطراب) برآید را ارائه نموده تا در نتیجه آن از میزان آسیب‌پذیری کاسته شود. این راه‌ها عبارتند از: ۱-۲- برنامه‌ریزی شخصی چنین برنامه‌ای شامل دو سطح است. الف - سطح عینی. که در آن به آموزش شغل، محل و سکونت جغرافیایی، نیازهای پولی، نیازهای خانوادگی، هدف‌ها و آرمان‌های زندگی توجه می‌شود. ب - ارزیابی امکانات و محدودیت‌ها خود. ۲-۲- فلسفه‌های تغیردهنده‌ی زندگی. در دنیایی که تغیر و تحول رو به افزایش است، تمام جنبه‌های اجتماعی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند و سرعت جایگزین‌ها برای ارزش‌های سنتی نمایان می‌شوند لذا موارد زیر در این راستا قابل طرح می‌باشند. الف - بعضی از اینها جنبه‌ی درمانی دارند (مثل تجزیه و تحلیل تعاملی، تغیر و اصلاح رفتاری درمان واقعیت‌گرا، لوگو تراپی، و بیسکودرام). ب - بعضی از این تحولات جانسینی برای سبک و شیوه‌های زندگی هستند. ج - در بعضی دیگر، هدف افزایش آگاهی بر خویشتن و تحقق نفس می‌باشد (بسیج امکانات بالقوه خویش، کنترل ذهن) د - عده‌ی زیادی به فعالیت‌های جسمی روی می‌آورند (ورزش، دویدن، مشت و مال، بیواترئوتیک و هنرهای

رزمی). ۲-۳- به کار بستن تمرین‌های جسمانی و روانی در افراد سالم، کمکی اساسی است برای موفقیت بیشتر در عمل تطابق. ۳- دستورات روان‌پزشکان برپایه‌ی مکانیسم‌های دفاعی متعدد استوار است «وهاب‌زاده، ۱۳۶۶». کنترل تنش‌های فکری تفکرات غلط باعث نگرانی و اضطراب می‌شوند. این بدان معنی است که تفکر منفی و غیرمنطقی توأم با انتظارات نامعقول و فرضیات ناصحیح بر زندگی شما حاکم می‌شود. ضربه زدن بر افکار منفی یک مبارزه مثبت است. اجتناب، باعث ازدیاد نگرانی می‌شود. هرگز از یک موقعیت نگران‌کننده دوری نکنید و همیشه با آن مقابله کنید. همیشه سعی در جلوگیری شما از انجام کار دارد به او اجازه این کار را ندهید. به جای ترس بر روی حقایق تمرکز داشته باشید. نگرانی فقط یک احساس است. آنچه مهم است حقیقت و عمق است نه یک احساس. اجازه ندهید اضطراب همراه شما باشد وقتی با یک موقعیت نگران‌کننده در جدال هستید آن قدر مقاومت کنید تا بر آن غلبه کنید. نفس عمیقی بکشید. آهسته بروید و با نگرانی بمانید. به این طریق شما خواهید دید که اضطراب کاهش می‌یابد. یک بار این روش را آزمایش کنید. با آرامش ذهنی فکر خود را آرام کنید و افکار نگران‌کننده را در مقابل تهاجم آرامش خود قرار دهید. - با استفاده از یک برخورد تصویری به مقابله موقعیت‌های ترسناک و تهدیدآمیز بروید این موضوع باعث کاهش اضطراب حتی قبل از برخورد با این موقعیت‌ها خواهد شد. همان طور که به اهداف خود می‌رسید، به خود پاداش دهید. حتی کارهای کوچک هم در این زمینه مهم هستند. در مقابل موانع و شکست‌ها تسلیم نشوید. بعضی از این نامالایمات غیرمنتظره نیستند. مهم این است که ایستادگی کرده و همچنان به سعی خود ادامه دهید. شما مسلماً موفق خواهید شد. ناراحتی‌های زندگی، تا حد امکان با آن‌ها به طور مثبت برخورد کنید. آن‌ها را در حداقل واقعیت نگهدارید. اما به یاد داشته باشید که بی‌حوصلگی خود منبع ناراحتی است. حوادث زندگی، پیش‌بینی و کنترل این حوادث در زمان خود مشکل هستند. ولی مهارت‌های لازم را به کار بسته و از دیگران کمک بگیرید. تعیین اهداف و حل مشکلات اهداف بزرگ را به اهداف کوچکتر تقسیم کنید. اهداف واقعی را تعیین کنید تا بتوانید به موفقیت برسید. ابتدا مشکلات کوچک را حل کنید و با مشکلات بزرگ بعداً برخورد کنید. اطمینان حاصل کنید که راه‌حل واقع‌گرایانه را انتخاب کرده‌اید سپس وارد عمل شوید. از برخورد و تماس با دیگران روگردان نباشید همه ما به مردم نیازمندیم. برای ادامه یک زندگی بی‌محو دنبال بهانه نگردید. برخیزید و به دنبال یک سرگرمی باشید و یا عضو یک کلاس و باشگاه شوید. تنهایی و خجالتی بودن، شما مجبور نیستید با این مقوله سازگاری داشته باشید. شما می‌توانید تغییر کنید. مهارت‌های زندگی اجتماعی را یاد گرفته و اعتماد به نفس خود را تقویت کنید. به هنگام نگرانی و اضطراب بدن شما می‌تواند گویای این حالت باشد آگاهی از این مسئله به شما کمک می‌کند که در برخورد تغییراتی ایجاد کنید. اعلام حقانیت، همیشه قربانی نشوید و تنها نمانید. شما لیاقت بیشتر از این را دارید. قاطعیت در عمل تهاجم محسوب نمی‌شود. قاطعیت برای احقاق حق و حقوق، شما پیاپی خیزید بدون اینکه نیازی به رد و یا بر هم زدن حق دیگران باشد «سپهری‌خوی، ۱۳۷۹». درمان‌درمان نیز دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد که به اختصار به صورت زیر است: ۱- دیدگاه روان‌تحلیلی یا روانکاوی. به بیمار کمک می‌شود تا به تجزیه و تحلیل رفتار خود و عوامل درونی آن پردازد و بدین طریق با آگاهی از چهره‌ی واقعی و شخصیت حقیقی خود بتواند به سمت اصلاح پیش برود. با توجه به اینکه منبع اساسی اضطراب در «خودآگاه» فرد قرار دارد، لذا جهت دستیابی به آن از راه‌های مختلفی از جمله تداعی آزاد، تجزیه و تحلیل رؤیاهای تلقین در خواب مصنوعی و تجزیه و تحلیل اعمال سهوی، لغزش‌ها، شوخی‌ها و انواع فراموشی‌ها می‌توان استفاده کرد. اساس کار در معاجله و درمان، کار بر روی انتقال‌ها و مقاومت‌هاست «شفیع‌آبادی، ۱۳۶۵». ۲- شناخت درمانی. سعی در بیان و تفسیر اضطراب و چگونگی تسکین و درمان آن دارد. زیرا طرفداران شناخت درمانی معتقدند؛ اضطراب زائیده افکار و باورهای غیرمنطقی فرد است لذا لازم است همراه با سیر درمان، جهت اصلاح تفکر و تغییر رفتار از راه ایجاد تفکر عقلانی و استدلال‌های منطقی نیز اقدام شود. فونونی که در دوران بازسازی شناختی مورد استفاده قرار می‌گیرد به سه طریق است: الف- فنون بازسازی شناختی. این تکنیک توجه بیمار را به سوی افکار غیرواقعی که موجب رفتارهای غیرانطباقی او

هستند جلب می‌نماید. مراجع افکار غیرمنطقی خود را با یاری درمانگر بررسی می‌کند و به تجدیدنظر در آن‌ها می‌پردازد. در طی جلسات درمان سعی می‌شود، مراجع این نکته را به خوبی دریابد که چگونه باورهای غیرمنطقی، رفتار و هیجانات او را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند و دیگر اینکه چگونه می‌تواند از خود و دیگران ارزیابی واقعی‌تری به عمل آورد. ب- فنون «بازداری فکر». در این روش از مراجع خواسته می‌شود که ذهن خود را به افکار اضطراب مشغول دارد. همزمان با این کار درمانگر با صدای بلند می‌گوید «بس!» و بدین ترتیب به فرد آموخته می‌شود که خود می‌تواند گاهی با عوض کردن فکر مانع اضطراب خود شود. ج- فنون (مرورشناخت). در این روش، فرد سعی می‌کند که در ذهن خود یکسری روش‌های انطباقی با موفقیت‌های مشکل‌زا و اضطراب‌برانگیز را مرور نماید «نجاریان و همکاران، ۱۳۷۳». ۳- پدیدارشناسی. در این شیوه، اساس کار «مشاوره‌ی مراجع محوری کارل راجرز» است. در درمان مراجع محوری تشخیص معنا و مفهومی ندارد و عملی غیرعقلانه است. در جریان درمان به فرد امکان داده می‌شود تا پاره‌ای از تجربیاتی را که در گذشته به واسطه‌ی تهدیدآمیز بودنشان برای «خود» انکار یا تحریف شده‌اند، دوباره به تجربه درآیند. پس از جذب تجارب تحریف شده است که مراجع قادر می‌شود مسایلی را ببیند و دریابد که تا قبل از آن قادر به دیدن و درک آن‌ها نبود. مسایلی که ندیدن آن‌ها علت اساسی اضطراب و مشکلات وی بوده «شاملو، ۱۳۶۸». ۴- رفتار درمانی. اضطراب مانند بسیاری از رفتارهای دیگر نتیجه یادگیری و یا تصور در یادگیری پاره‌ای از طرح‌های رفتار مناسب است. از این رو، رفتار درمانی تلاشی در جهت تسهیل فرایند یادگیری‌های تازه در زمینه‌ی حرکتی - شناختی و عاطفی است. در این قسمت نیز از چند فن استفاده می‌شود که عبارتند از: فن یک. «مواجهه درمانی» که در جریان آن مراجع به حفظ تماس با محرک‌های اضطراب‌برانگیز و یا فقط تجسم و تصور آن‌ها تا زمانی که به آن‌ها عادت نماید برانگیخته می‌شود. مانند مواجهه شدن فردی که دچار وسواس شستن دست‌هاست، بدون اینکه شستن دست انجام شود. فن دو. «مواجهه‌سازی»، «حساسیت‌زدایی» که در طی آن یک سلسله محرک‌های اضطراب‌زا که از سطوح خفیف و راحت شروع می‌شود به فرد ارائه می‌شود و به تدریج محرک شدیدتر ارائه می‌شود. فن سه. «غرقه‌سازی تجسمی» که منظور از آن تصور و تجسم موقعیت ترس‌آور بسیار شدید و پیچیده توسط مراجع با کمک درمانگر است. در اینجا هدف آن است که مراجع موقعیتی را که در گذشته با درد و رنج همراه بوده است، بدون تهدید و درد تجربه نماید. فن چهار. «حساسیت‌زدایی» نظیر فن دو از محرک‌هایی شروع می‌شود که از لحاظ شدت اضطراب‌زایی ضعیف هستند و یا مراجع به سرعت و بی‌درنگ در معرض تحریکات شدید و درازمدت قرار می‌گیرد «رحمتی زرنندی، ۱۳۷۳» فهرست منابع و مآخذ: ۱- آزاد، حسین. آسیب‌شناسی روانی. انتشارات بعثت، ۱۳۷۲. ۲- اکبری، ابوالقاسم، مشکلات نوجوانی و جوانی. تهران، مؤسسه نشر ساوالان، چاپ دوم، ۱۳۸۱. ۳- امامی، محمدجعفر. بهترین راه غلبه بر نگرانی‌ها و ناامیدی‌ها. انتشارات نسل جوان، ۱۳۶۷. ۴- براهنی، محمدتقی، زمینه روان‌شناسی جلد دوم. مؤسسه چاپ فجر، ۱۳۷۲. ۵- بهرامی، علی. روان‌شناسی ترس (ترجمه)، انتشارات رهنما، سال ۱۳۷۲. ۶- پورافکاری، نصرت‌الله. اضطراب. نویسنده، ریچارد گلبرگ، چاپ تابش، تبریز، ۱۳۶۸. ۷- پورافکاری، نصرت‌الله. افسردگی و واکنش یا بیماری (ترجمه)، انتشارات آزاده، ۱۳۷۱. ۸- پورافکاری، نصرت‌الله. روان‌شناسی نابهنجاری. نویسنده، تیموتی کاستلو و جوزفسکاستلو، انتشارات آزاده، ۱۳۷۳. ۹- رحمتی زرنندی، عباس. بررسی مفهوم اضطراب و فرآیند درمان در روان‌شناسی اعلامی با تأکید بر زمینه‌های کاربرد آن در راهنمای و مشاوره - ۱۳۷۳. ۱۰- سپهرخوی، آذرمیدخت. غلبه بر اضطراب. انتشارات فردآراد، ۱۳۷۹. ۱۱- شاملو، سعید. بهداشت روانی. انتشارات رشد، ۱۳۶۸. ۱۲- شفیع‌آبادی، عبدال- ناصری، غلامرضا. نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی تهران. مرکز نشر دانشگاهی - ۱۳۶۵. ۱۳- قرچه‌داغی، مهدی. از حال بد به حال خوب. نویسنده دیوید برنر، انتشارات آراین کار، ۱۳۷۱. ۱۴- معانی، ایرج، بیماری نامرئی افسردگی روانی. انتشارات چاپ نقش، ۱۳۵۸. ۱۵- نجاریان، محمد - اصغری مقدم، علی - دهقانی، محسن. روان‌شناسی مرضی. جلد دوم - انتشارات رشد، ۱۳۷۳. ۱۶- نوابی نژاد، شکوه. رفتارهای بهنجار و ار کودکان و نوجوانان و راه‌های پیشگیری و درمان بهنجاری‌ها، انتشارات بهنجار انجمن اولیا و مربیان، ۱۳۷۲. ۱۷-

نیکخو، محمدرضا و همکاران. روان‌پزشکی بالینی. نویسنده، تسویی و تکورا، ای، اچ انتشارات رشد، ۱۳۷۱.۱۸-وفادار، محمدحسین. جزوه روان‌شناسی رشد ۲. انتشارات دانشگاه آزاد رودهن، ۱۳۷۰.۱۹- وهاب‌زاده، جواد. مباحث عمده در روان‌پزشکی. انتشارات انقلاب، ۱۳۶۶.

## شکاف بین نسلی

### الهام عزیزی

شکاف، تضاد، گسست نسلی را نتیجه تحولات سریع اجتماعی دانسته‌اند. که از میان گسترش آموزه‌های مدرن و تغییرات شتابان جوامع در حال توسعه - از جمله ایران - این جوامع را مستعد بروز پدیده‌هایی همچون شکاف بین نسلی می‌کند. در ادبیات اجتماعی و تاریخی مربوط به ایران، از جامعه‌ی ایران به عنوان جامعه‌ی ای که در گذار تاریخی خود مواجه با حوادث و مشکلات اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی است تعبیر شده است. کودتا، انقلاب، شورش، جنبش‌های اجتماعی، اعتصاب، مهاجرت داخلی و خارجی، بحران‌های اجتماعی، تعارض در حوزه قدرت و تحولات فرهنگی هر کدام در مراحل از تاریخ تحولات ایران ثبت شده است. اما آنچه مبین طرح و اهمیت مباحث نسلی در ایران شود همانطور که پیش از این اشاره شد قرار گرفتن ایران در مرحله گذار تاریخی اجتماعی خود است. جامعه‌ی ای که در مرحله‌ی گذار قرار می‌گیرند استعداد و آمادگی بیشتری برای تولید شکاف‌های اجتماعی از جمله تفاوت و شکاف نسلی دارد. اگر بخواهیم بطور بنیادی به طرح مسئله پردازیم ابتدا باید به این مسئله پردازیم که اصولاً معنای شکاف نسلی چیست و علت آن چیست؟ ارزش چیست؟ ارزش عبارتست از اعتقاد کلی فرد درباره رفتارهای مطلوب و نامطلوب، اهداف یا حالت‌های غایی. ارزشها در مرکز خود مفهومی قرار دارند و بر تفکر و عمل به طریق مختلف تاثیر می‌گذارند. ارزشها، استانداردها و معیارهایی برای ارزیابی اعمال و پیامدها، قضائت کردن درباره ایده‌ها و اعمال، طرح ریزی و هدایت اعمال، تصمیم‌گیری بین شقوق، مقایسه کردن خود با دیگران و مدیریت کردن بر تعاملات اجتماعی فراهم می‌نماید (Cileli et al, ۱۹۹۸). ارزشها ادراک غالب از رفتارهای ایده‌آلی در موقعیتهای خاص را تعریف می‌نماید، آنها لزوماً در رفتارهای واقعی انعکاس نمی‌یابند. به طور کلی می‌توان گفت: ارزشها، معیارها، استانداردها و عنصر مرکزی در جهت دهی به رفتار افراد در جامعه هستند. ویژگیهای ارزشها: ارزشها نیز به سان سایر پدیده‌های فرهنگی دارای ویژگیهای معینی هستند که هم به وسیله آنها توصیف و شناخته شده و در عین حال موجودیت پیدا می‌کند. ارزشها در میان مردم مشترکند و شمار کثیری از افراد درباره اهمیت آنان به توافق رسیده‌اند و به قضاوت شخصی بستگی ندارد. هر چیزی که مردم صرفاً برای خود بخواهند ارزش نیست. ارزشها خصوصیات فردی نیستند، بلکه مشخصه‌های اجتماعی در افراد هستند که در دنیای از معنا سهیم‌اند. نظام ارزشها: یعنی واحدهایی که بطور خاص با هم ترتیب یافته‌اند و ارتباطی نظامند با هم دارند تا هدف خاصی را ایفا کنند یا به کارکرد ویژه‌ای پردازند. عبدالطیف خلیفه کارکرد ارزشها را در چهار دسته بیان می‌کند: (۱) کارکرد انگیزشی: از کارکرد مستقیم ارزشها و همسانی ارزشها، جهت‌دهی کارهای بشری به موقعیتهای است که در مسیر زندگی، در معرض آن قرار می‌گیرند. کارکردهای دازمدت دیگری هم دارد که در بیان نیازهای اساسی افراد ظاهر می‌شود. ارزشها، پایه و اصل انگیزش قوی‌ای هستند، همچنان که اصول و پایه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری نیز دارند. (۲) کارکرد توافق ارزشها: رشد نظام ارزشهای فرد، به تحقق روانی اجتماعی وی منجر می‌شود. هر دوره سنی نظامی از ارزشهای مخصوص به خود دارد که از دیگر دوره‌ها، بنا به ویژگیهای شناختی، عاطفی و رفتاری آن متمایز است. این نظام در حالت توازن خود، به تحقق فرد به قوانین و معیارهای اجتماعی و اخلاقی رایج در جامعه منجر می‌شود. (۳) کارکرد دفاع از خود: ارزشها فرد را در کار توجیه پذیر کردن خاصی برای تامین زندگی خود، یاری می‌نمایند. (۴) کارکرد معرفت یا تحقق من: کارنر، این کارکرد را به معنای پژوهش از معنا و نیاز به فهم و میل به عمل برتر و تنظیم



ممکن به قصد وضوح و توازن، تعریف می‌کند. ارزشها آرمانهای انتزاعی هستند، حال آنکه هنجارها اصول و قواعد معینی هستند که از مردم انتظار می‌رود آنها را رعایت کنند. هنجارها نشاندهنده باید و نبایدها در زندگی اجتماعی هستند (گیدنز، ۱۳۷۶؛ ۳۶؛ اعرابی ۵، ۱۳۷۲؛ رابرتسون، ۱۳۷۴؛ ۶۴). اما هنجارها از طرف عموم پذیرفته شده‌اند، ضمانت اجرایی یا ممنوعیتهایی برای رفتار، اعتقادات یا احساسات دیگران در نظر گرفته شده‌اند. ارزشها را یک نفر می‌تواند حمل کند؛ اما هنجارها این گونه نیستند. هنجارها همیشه ضمانت اجرایی دارند؛ اما نه ارزشها (morris ۱۹۵۶). مفهوم نسل: یک نسل به افرادی که در یک دوره تاریخی یکسان متولد شده‌اند، اشاره دارد؛ کسانی که در یک فضای اجتماعی - تاریخی یکسان زندگی می‌کنند و از تجربیات جوانی مشابهی در سالهای شکل‌گیری شان آگاهی دارند. این مفهوم سازی به این نکته اشاره دارد که اعضای نسل به لحاظ ذهنی با نسلشان هویت می‌یابند و از طریق بیوگرافی مشترک مرتبط می‌شوند؛ حس اساسی‌ای از سرنوشت مشترک دارند و از نسلهای دیگر متفاوت می‌شوند. عوامل نسلی: مجموعه عوامل مرتبط با سن اغلب مشترکاً به عنوان عوامل نسلی مورد توجه قرار می‌گیرند. در بررسی شکافهای بین نسلی عوامل نسلی در مقابل چرخه زندگی یا دوره زندگی قرار می‌گیرند. چنانچه تفاوت‌های ارزشی نسلها را به عامل جایگاه سنی هر نسل ربط بدهیم، در واقع عامل چرخه زندگی‌ای را بررسی می‌نماییم که تقریباً تعیین‌کننده تاثیر آن بر شکاف بین نسلها غیر ممکن است. ماهیت شکاف بین نسلی: بحث تفاوت در نظام ارزشها که منجر به شکاف بین نسلی بین والدین و فرزندان می‌گردد، دیدگاههای گوناگون را به خود اختصاص داده است. (۱) کسانی که معتقد به شکاف بین نسلی عمیق هستند (۲) کسانی که وجود شکاف عمیق نسلی را یک توهم و خیال می‌دانند که به غلط وسایل ارتباط جمعی به مردم تحمیل کرده‌اند. (۳) کسانی که معتقد به پیوستگی و تفاضل‌گزینی بین نسلها هستند. در تحقیقی که دکتر تقی آزادار مکی (رئیس دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران) انجام داده است به این نتیجه دست یافته است که در جامعه ایرانی، مسئله‌ای به نام شکاف فرهنگی وجود دارد تا شکاف نسلی و این برمی‌گردد به خمیر مایه، مطلبی تحت عنوان مدرنیته ایرانی. یعنی جامعه ایران کلیتش تلاش می‌کند برای دستیابی چیزی به نام مدرنیته و این گونه نیست که نسل قدیم نخواهد مدرن شود و برعکس نسل جدید مطلقاً برای مدرن شدن گام برمی‌دارند در طرح پژوهشی که مرکز و امور زنان و خانواده ریاست جمهوری ارائه داده است با اعلام اینکه خانواده هسته اصلی تعاملات اجتماعی و نخستین منبع تفاهم و انطباق‌پذیری روانی است. می‌افزاید: منشای اصلی و بنیادی تفاهم و روابط اجتماعی، ریشه در تعاملات و ارتباطاتی دارد که سرچشمه آنها خانواده است و از سوی دیگر یکی از زمینه‌های مهم علت یابی، پیش‌بینی و پیش‌آگهی روند تغییر اجتماعی در موضوع رابطه و فاصله نسل‌ها در ساختار خانواده خواهد بود. براساس نتایج این پژوهش ملی، فاصله بین نسلی بزرگی بین والدین و جوانان در خانواده دیده نمی‌شود، دیدگاه و میزان تفاهم والدین و فرزندان در موضوعات مختلف متفاوت است. تفاهم این دو گروه در موضوعات دینی و مذهبی بیشتر است و در موضوعات سیاسی کمتر و به طور کلی بیشترین شکاف بین والدین و فرزندان در ارزش‌های اجتماعی مشاهده می‌شود. این پژوهش همچنین بررسی فاصله بین نسلی در ساختار خانواده قومیت‌های مختلف ایرانی، در نظر داشتن محورهای نظیر تفاوت ارزش‌های خانوادگی، سبک‌های تربیتی، الگوهای انتخاب همسر و میزان نقش و تاثیر ساختار اجتماعی بر چگونگی رابطه والد و فرزند و درک دو جانبه آنان در میزان توافق نسلی کشور را پیشنهاد می‌دهد. منبع: الهام عزیزیکارشناس روانشناسی منابع: (۱) شکاف بین نسلی، نریمان یوسفی؛ پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی، ۲۰۱۳۸۳) جوانان و مناسبات نسلی در ایران، دکتر محمد علی محمدی؛ پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی مرکز مطالعات جوانان و مناسبات نسلی (۳۰۱۳۸۳) سایت مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری. (۴) سالار اجتهاد نژاد کاشانی، پایانامه شکاف بین نسلی در میان دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی

## مهین کوشک آباد

چکیده: این طرز تفکر ماست که قادر است در بحرانها ما را یاری کند و وجودمان را با نشاط و شادمانی تقویت کند وقتی قلبمان از شادی و نشاط آکنده باشد خواهیم توانست با دیگران به ملالیت و مهربانی رفتار کنیم هنگامی که در کاری شکست می‌خوریم با شجاعت بلند شویم و با راه خود ادامه دهیم. همیشه کلمات شادی بخش و امیدوار کننده بر زبان بیاوریم. حقیقت اندیش باشیم. توکل و اتصال به قدرت بی نهایت خود و نه قادر می‌تواند شادی و اطمینان را به دنبال داشته باشد. جهان بازتابی است از خود ما وقتی عشق می‌ورزیم تمام جهان به نظر فوق العاده می‌آید پس باید دید خود را تغییر دهیم تا بتوانیم بهتر و شادتر زندگی کنیم. عشق ورزیدن یکی از پایه های اساسی شاد زیستن است شاد زیستن عشق ورزیدن به لحظه لحظه ی زندگی است. کلید واژه ها: شادی نشاط شادمانه زیستن. مقدمه: بین شادی و زندگی رابطه ی مستقیم وجود دارد. یعنی کسی که در ظاهر و باطن شاد است. چهره ای گشاده دارد امیدواری پویایی و تفکر منطقی بر وجودش حکم فرماست احساس مثبت ایجاد فرصت برای دیگران و صفات پسندیده ی دیگرش او را در دل دیگران جای میدهد شادی تصمیم گیری را برای او راحت ترمی نماید و چنین انسانی زمین را بر خود تنگ نمی بیند در کوجه باغ زندگی او ازین بست خبری نیست و اتکا به خداوند و احساس بر خوردار دائمی از حمایت های او را در دل دارد در نتیجه از زندگی کردن لذت می برد وجودش برای خود و دیگران ارزشمند می گردد. تعریف شادی و شادمانی: وقتی آدمی نیازهایش ارضاء می شود و به چیزهای مورد علاقه اش دست می یابد احساس و هیجانی در او پدید می آید که از آن به شادی و نشاط تعبیر می شود و با واژه هایی چون شادمانی سرود. وجد. سرخوش. مسرت. خوشی و خوشحالی هم معناست. شادی زندگی را خوشایند می سازد و اشتیاق برای پرداختن به فعالیت های اجتماعی را آسان می نماید. ارسطو پروراندن عالی ترین صفات و خصایص انسانی را شادمانی می داند یعنی شادی تنها در لذتهای مادی گذرا خلاصه نمی شود شادمانی واقعی در نزدیک شدن به هدف و الای آفرینش و آراسته شدن به خصلت ها و خوی های انسانی و الهی است. به طور خلاصه می توان گفت: شادی به طور مطلق امکان پذیر نیست و هر انسانی مطابق جهان بینی و اندیشه های خود اگر به چیزهای مورد علاقه اش برسد و از زندگی اش رضایت داشته باشد در خود احساس شادی می کند که شادی نام دارد. انواع شادی و شادمانی: نشاط و شادمانی گستره ای وسیع دارد اما در یک تقسیم بندی می توان آن را به دو قسمت تقسیم کرد: ۱- شادی های واقعی، عمیق و تعالی بخش: امام علی (ع) می فرماید: ((شادی انسان از بدست آوردن چیزی است که هرگز آن را از دست ندهد)) و برای او مفید خواهد بود هم چنین این شادی از آثار ایمان مذهبی است که مذهب بر زمینه های پیدایش شادی سفارش کرده و نشانه هایش را ستوده و راه رسیدن به آن و بهره مندی کامل از آن را پیش رو قرار داده است. راز و نیاز عاشقانه دعا و نیایش باشور و حال نماز با حضور قلب، کمک به انسانی افتاده نوازش یتیمی غمگین، سیر کردن گرسنه ای بی نوا، دیدار بستگان، گفتگو با دوستی صمیمی، ابراز عشق به همسر و فرزندان و ... که همگی مصادیق ایجاد سرور در دلها است و از سفارشهای دین می باشد، همان سرور و نشاطی را به دنبال دارد که دیدن بهار طرب انگیز و صبح پر لطافت و قطره ای شبنم بر رخسار گل سرخ و زمزمه ی جویبار و وزش نسیم روح اقرا دارد، بلکه بیشتر چرا که در روایت داریم ((در بهشت خانه ای وجود دارد به نام خانه شادی و تنها کسی که یتیمان و بچه ها را خوشحال کند به آن داخل می شود.)) و لذت شادی آخرت بسیار پایدارتر است. ۲- شادی های گذرا: که به سبب هیجانات موقت و عوامل ساختگی و فعالیت های زیانبار پدید می آید مانند شادی ناشی از مصرف مواد مخدر و موسیقی های مبتذل و .... نبودن لذت های واقعی سبب می شود که مردم به دنبال هیجانهای تازه باشند و این هیجانها وقتی به اوج می رسند دلتنگی به دنبال دارند چرا که هیجان تجربه می شود ولی شخص رشد نکرده و مرزهای روانی اش افزایش پیدا نمی کند. این گونه شادیهها که توأم با هوسرانی و شهوت است انسان را به سرعت از خدا دور کرده از درک حقایق باز می دارد و واقعیت ها را شوخی جلوه خواهد داد. هیجانی به نام شادی: اسلام ضمن توجه به شادی های واقعی، به شناخت و انس با شادی های معنوی

و عمیق همراه با احساس مداوم زیبایی سفارش کرده و دریچه‌ی نوینی از شادابی پایدار را به سوی انسان می‌گشاید. لذت و خوشی تنها با عوامل مادی بدست نمی‌آید عوامل معنوی نیز در ایجاد شادی موثرند. گاهی انجام کارهایی که عادتاً باید لذت بخش باشند نه تنها لذتی به انسان نمی‌بخشد بلکه عذاب وجدان و تشویش روحی نیز می‌آورد. چرا که روح و وجدان آماده لذت بردن نیستند. ارضای تمایلات به هر صورت و در هر شرایط شادی آور نیست گاه پرهیز از لذت، لذت بخش تر از نیل به لذت است. اگر چه شادی یک احساس درونی با منشأ باطنی است و آثار بیرونی هم دارد اما تا قبل از خود را آماده خوش رفتاری و خوش رویی نکنیم در رفتارمان تجلی پیدا نخواهد کرد و در این صورت است که احساس انبساط خاطر و روحیه‌ی مثبت می‌کنیم و احساس امنیت روانی و احترام به خویش، آرامش روحی و رضایت مندی کرده، هیجانی مثبت و انرژی‌زا به نام شادی و شادمانی در خود به وجود آورده. ضرورت شادی و شاد زیستن: شاد زیستن پاسخی به چگونه زیستن است برای جوانانی که زندگی هدفمند را جستجو می‌کنند و از بی‌حسی بی‌حالی و پوچی که از شاخصه‌های انسانهای وابسته به دنیاست گریزانند. نشاط نیروزا، تکاپو بخش و عامل تقویت اراده انسان است که به پشتوانه‌ی آن استعدادها و توان مندیهای او رشد می‌کند و به راحتی به اهداف خود دست می‌یابد شادمانی زندگی را خوشایند می‌سازد و اشتیاق افراد را برای پرداختن به فعالیتهای اجتماعی آنان می‌نماید. حضرت رضا (ع) در ضرورت شادی و تفریح جایگاه ویژه‌ای در تقسیم بندی اوقات و نظم روزانه اختصاص داده‌اند و توصیه نموده‌اند که (( ساعتی از روز را به تفریحات خود اختصاص دهید و از مسرت و شادی ساعات تفریح نیروی انجام وظایف و قتهای دیگر را تامین کنید. )) با شادی زندگی معنا می‌یابد و عواطف منفی مانند ناکامی و ناامیدی و ترس و نگرانی بی‌اثر می‌شود انسان در پرتو شادی می‌تواند خویش را بسازد و قله‌های سلوک را پیماید و در اجتماع نقش سازنده‌ی خود را در زمینه‌های فرهنگی و سایر و اقتصادی ایفا کند. ضرورت شادی در برنامه‌ریزی اقتصادی و اجتماعی دولتها نیز خود را نشان می‌دهد و اگر دولت به بالابردن سطح شادی در جامعه توجه کنند در اجرای برنامه‌های خود موفق‌ترند چرا که با شاد یا غم‌گین شدن یک نفر تمامی جامعه تأثیر می‌پذیرد، یعنی غم یا شادی فردی نیست و در یک جا باقی نمی‌ماند بلکه به همه افراد سرایت می‌کند. انسان اگر بخواهد، به طور یقین می‌تواند زندگی شاد و سالمی داشته باشد. فقط کافی است که از داشته‌های خود بهتر بهره‌گیری کند تا بر اساس آن شادتر و با نشاط‌تر زندگی کند. (( رحیمی، یگانه، ۱۳۸۶، (۳۷-۲۵) )) شادی و نشاط نیاز طبیعی انسان است و در همه افراد وجود دارد و باید به درستی به آن پاسخ داده شود. استاد مطهری، نیاز به شادی و نشاط را مانند نیاز به غذا می‌داند که ضرورتی اساسی برای ادامه حیات و سلامت جسم و روان انسان است. روانشناسان علاقمند به مطالعه در حوزه شادی و شادابی، بر شیوه‌های مثبت زندگی کردن و از جمله بر قضاوت‌های شناختی و ادراکی ما درباره آسایش متمرکز شده‌اند. به عبارت دیگر می‌خواهند بدانند چه چیزی انسان را شاد می‌کند و تعریف و درک ما از شادی و شادابی چیست؟ به عنوان مثال: آیا پول و ثروت کلید شادی و شادمانی است و آدم‌های ثروتمند از آدم‌هایی که زندگی آنان تامین نیست شادترند؟ شاید کسانی که دچار مشکلات اقتصادی و معیشتی هستند بر این باور باشند که افراد ثروتمند حتماً از زندگی شادمانه‌تری برخوردارند این افراد اگر معتقدند که پول شادی می‌آورد در این باور خود تجدید نظر کنند! برنامه‌ریزی برای شادی و شادمانه زیستن. برنامه‌ریزی برای شادمانه زیستن کار بزرگ و دشواری است و تلاش کردن برای رسیدن به شادی و نشاط به این معناست که زحمت زندگی دشوار را به جان باید خرید. اگر فلسفه اصلی شما این باشد که عنان زندگی‌تان در دست شماست و با وجود تمام مشکلات پیش روی خود می‌توانید با انتخاب‌های درست خویش شادمان باشید و فرصت بی‌ظنری به دست خواهید آورد تا از زندگی لذت ببرید. با جستجوی شادی و گشاده رویی تقریباً به فردی تبدیل خواهید شد که دیگران می‌توانند روابط سودمند و صمیمانه‌ای با شما داشته باشند. برخورداری از فرهنگ تفسیر مثبت وقایع روزمره‌ی زندگی نگاه مثبت به محیط و اطرافیان و خلاصه اعتقاد به معنی دار بودن حیات و این که حتی در رنج و سختی‌های زندگی هم نوعی دلیل و معنا وجود دارد می‌تواند

سلامت هیجانی و نشاط ما را تأمین کند. دکتر الیس از مشهورترین روان شناسان بالینی در جهان معتقد است که از جمله موانع اصلی یک زندگی پر نشاط و آرام داشتن تصورات نامعقول و افکار منفی و مخرب است. باورهای منفی موجب بروز احساسات و هیجانات منفی، نابسامانی مانند احساس گناه و ناشکیبایی در برابر مشکلات احساس ناکارآمدی، کمال گرایی افراطی انتظارات و توقعات بی جا عصبانیت و آذردگی شدید از اطرافیان و همکاران می شود که هر یک به نوبه ی خود می تواند مانعی برای شادی و نشاط ما باشد. برای شادمانه زیستن نیازمند درمان عقلانی هیجانی هستیم تا افکار و هیجانهای منفی خود را کشف کنیم و کنار بگذاریم. محققان معتقدند که ویژگی های عاطفی، روانی و شخصیتی افراد، نوع تربیت و فضایی که در آن پرورش یافته اند، نقش اساسی در شادابی و غم گینی آنان دارد. در عین حال جدا از دلایل و موارد خاص می توان عوامل مشترکی را بر شمرد که معمولاً خاستگاه شادی انسانها به شمار می آیند. مثبت اندیشی شادی آفرین است مثبت اندیشان به نتایج مثبت می رسند احساسات مثبت افکار مثبت می آفریند و احساسات مثبت هم موجب پیدایش افکار و احساسات مثبت می شود خوش بینی نسبت به حال و آینده و تفسیر مثبت داشتن از رخدادهای زندگی شادی آفرین است در حالی که بدبینی و بدگمانی و اطرافیان رنجش آور و مشکل ساز است. یاد آوری خاطره ها و رویدادهای خوش زندگی می تواند شادی آفرین باشد. خیر خواهی و داشتن افکار و احساسات خیرخواهانه نشاط و شادی آفرین است. انسان به طور طبیعی و ذاتی از کمک به دیگران لذت می برد و نوعی احساس رضایت و آرامش درونی را تجربه می کند و برای او شادی بخش است. امام علی (ع) به نقل از پیامبر اعظم (ص) می فرماید: کسی که برای رفع نیاز و حاجت انسان مومنی می کوشد مثل این است که تاقیامت عبادت کرده است و به قول حکیم توس: کسی نیک بیند به هر دو سرا که نیکی رساند به خلق خداتوجه داشته باشیم که اندیشیدن به نعمت ها و قدر شناسی از آنها موجب آرامش و نشاط بیشتر ما در زندگی خواهد شد. در حالی که ناسپاسی و بی اعتنایی نیست به داشته ها و توانایی ها ما را دچار رنجش و جدال ذهنی و روانی دائمی می کند. امیدواری مانند نیک بینی و قدر شناسی نقش شگفت آوری در برخورداری از زندگی سالم و پر نشاط ایفا می کند در حالی که نومییدی و یأس موجب رنجوری همیشگی و شکست در زندگی خواهد شد. آموزه های قرآنی ما همواره انسانها را به رحمت خدا و امدادهای الهی امیدوار می کند و نومیدان را شایسته بهره مندی از رحمت خداوندی نمی داند. برخوردار بودن از یک شبکه خانوادگی دوستانه گسترده و صمیمی دلگرم کننده و نشاط آور است زیرا رابطه خواهی و پیوند جویی مثبت نیاز طبیعی و ضروری انسان در زندگی خانوادگی و اجتماعی است. از جمله عوامل دیگر و مهم شادمانه زیستن می توان به عفو و بخشش نسبت به دیگران و فرو نشاندن حس انتقام جویی اشاره کرد. انتقام گیری و کینه توزی نسبت به دیگران ما را در یک کشمکش خطرناک فکری و روانی قرار می دهد و موجب تخریب جسم و جان مان می شود. قابل تأمل است که در قرآن کریم در سوره آل عمران فرو خوردگان خشم، شکیبایان و عفوکنندگان را در شمار انسانهای نیکوکار و متقی قرار می دهد و الگوهای رفتاری پیامبر بزرگوار و امامان معصوم ما هم بر این مهم دلالت دارد. باید توجه داشته باشیم که گذشت نسبت به دیگران به معنی چشم پوشی از حقوق مشروع و قانونی خود نیست، بلکه در عفو در عین قدرت بر انتقام، پاسخ خدایسندانه و انسان دوستانه ای است که می تواند نقش آموزشی و تربیتی سازنده ای داشته باشد. (علم الهدایی حسن، ۱۳۸۶، ۹۲-۱۱۱) شادی جریانی طبیعی است خداوند انسان را برای شاد بودن و لذت بردن از زندگی خلق نموده و تنها یک شرط برای بهره مندی کامل از شادی برای انسان قائل شد. و آن رسیدن به دانایی است که در سایه ی دانایی ما می توانیم از شادابی و نشاط بهره مند شویم و طنز هم در زندگی نقش بسیار موثری دارد. طنز می تواند لبخند را به لب درد را به دل و فکر را به ذهن بیاورد. طنز می تواند عاملی برای شاد می باشد. راه های افزایش شادی و نشاط در خانواده: خانواده مهمترین نهاد اجتماعی است و تشکیل خانواده برای فرد برکات زیادی دارد در تحقیقاتی که روان شناسان معاصر در مورد مسئله سعادت و شادکامی و عوامل آن انجام داده اند به ازدواج به عنوان عامل اساسی سعادت و شادکامی اشاره شده است. خانواده یک سیستم است، سیستم را به صورت

مجموعه‌ی اجزا و عناصر یا افرادی که در کنار یکدیگر هستند. و بر روی هم اثر متقابل داشته و با هم هویت ویژه‌ای را می‌سازند توصیف می‌کنند. سیستم بر دو نوع اند: سیستم‌های باز و سیستم‌های بسته. سیستم بسته با دنیای بیرون از خود تعامل ندارد اما بر عکس (( سیستم باز )) سیستمی است که در آن پسخوراند یا واکنش وجود دارد در سیستم بسته شاخص فرسودگی افزایش می‌یابد در حالی که (( در سیستم باز )) به علت وجود فیدبک و انجام کنش و واکنش چنین حالتی پیش نمی‌آید. ( گلزاری، محمد رضا، حسین نژاد ۱۳۸۱ ۹۶-۹۰ ) چگونگی تحقق شادی: الف) اصول زیستی شادی: ۱- تغذیه سالم: تغذیه‌ی سالم و کامل ( شامل پروتئین‌ها به اندازه‌ی کافی، کربوهیدرات‌های مهم حیاتی و عناصر شیمیایی حیاتی مواد معدنی و قیبر دار، چربی کم کم، نه تنها اندام و وضع جسمانی را بهبود می‌بخشد بلکه تأثیرات مثبتی بر زندگی می‌گذارد. ۲- ورزش کنید. شادایی در گرو سلامت بدن است انسان وقتی از شادی و نشاط لذت میبرد که در سلامت جسمانی به سر برد ورزش این توانایی را در انسان فراهم می‌آورد و به سلامتی روح او نیز کمک می‌کند و او را شاداب نگه می‌دارد. ورزش روحیه‌ی شجاعت. از خود گذشتگی، مبارزه با ظلم و ظالم و دفاع از مظلوم را در انسان تقویت می‌نماید و او را در ارائه نقش‌های اجتماعی اش یاری می‌کند به او حس اعتقاد به نفس می‌بخشد و موجب توسعه‌ی شخصیت در وی می‌شود. اراده را قوی و باعث عزت نفس فردی و اجتماعی می‌شود. ۳- به طرز صحیح تنفس کنید: تنفس مهمترین عملی است گرما در زندگی خود انجام می‌دهیم، درست نفس کشیدن و در هوای پاک تنفس کردن انرژی حیاتی بدن را افزایش می‌دهد و اکسیژن را به سلولها که کوچکترین اجزای سازنده‌ی بدن ما هستند می‌رساند و بدین وسیله انرژی مورد نیاز بدن را برای داشتن عمر طولانی تامین می‌کند. ۴- به اندازه کافی خواب و استراحت داشته باشید: خواب چشمه‌ای پر برکت برای رفع خستگی و استراحت جهت تجدید قوا و کسب انرژی می‌باشد. در قرآن نیز به ارزش اشاره شده است: اوست که ... خواب را مایه‌ی آرامش قرار داد. در روایات هم داریم که خواب سبب تسلط قوای ذهنی و استواری و قوت بدن است. ب) اصول روان شناختی شادی: ۱- روی امور مثبت تکیه کنید: به جای ایراد گرفتن اعتراض کردن سخنان منفی و قضاوت سریع در رابطه با دیگران بایستی سعی کنیم با برقراری امنیت و آرامش روانی و عاطفی و احترام به عقاید و نظرات طرف مقابل او را به تکرار رفتارهای مثبت تشویق نمائیم در این صورت موجبات شادی او را نیز فراهم کرده ایم. ۲- در زندگی اعتدال داشته باشید: اصولاً رعایت اعتدال و میانه روی در تمام ابعاد زندگی موجب یک زندگی سالم و پر نشاط می‌شود و بر عکس عدم اعتدال موجبات نابودی خانواده را فراهم خواهد کرد و در نتیجه بدبینی و دلزدگی ایجاد می‌کند. اگر نیازمندی‌های آدمی ارضاء نشود تعادل روحی انسان به هم خورد. و موجب اضطراب می‌گردد. در این میان غم و شادی هر دو از نیازهای روح انسان هستند. افراط و تفریط در غم و شادی نشانه نوعی بیماری روحی است و تعادل در آن نشانه سلامت روح می‌باشد. ۳- در زمان حال زندگی کنید: زندگی، مثل آب رودخانه است کسی که در آن قدم می‌گذارد هر لحظه در گذر است، زندگانی یک تحول دائمی است و تنها چیزی که محقق و مسلم است همین (( امروز )) است. کسانی که در حسرت به دست آوردن آرمانها و آرزوهای دراز شادی آور در آینده می‌سوزند از رفتارهای امروز خود که می‌تواند برایشان مسرت بخش باشد غافلند. ۴- خلاقیت داشته باشید: همه انسانها کم و بیش ذهن خلاق دارند مهم آن است که بتوانند آن را بکار گرفته و از آن استفاده نمایند افرادی که قدرت خلاقیت خود را شکوفا نموده اند برای هر مساله و مشکل راه حلی پیدا می‌کنند و وقتی با حادثه‌ای ناگوار بر خورد می‌کنند با روشهای خلاق احساس بد و منفی خود را به احساس مثبت و خوب تبدیل می‌کنند آنها از هر فرصت استفاده می‌کنند تا شرایطی به وجود آورند که زندگی شان شاد و متفاوت باشد. موارد زیر در پرورش خلاقیت کمک می‌کند: مطالعه نوشتن داستان بازی با کلمات بازی با اعداد، حل معما، نقاشی صریح سوالات باز تمرکز حواس مثبت نگری ... ۵- در ابراز محبت رقابت داشته باشید: از اساسی ترین نیازهای روانی افراد - که همواره روان شناسان آن را در درجه‌ی اول اهمیت قرار می‌دهند برخورداری از محبت است. محبت در واقعیت زندگی، عمیق ترین، پایدارترین جدی ترین و در عین حال زیباترین

معانی را دارد. در خانه ای که محبت حاکم است غلبه جویی و تسلط بر دیگری و فخر فروشی و توقعات خارج از اندازه وجود ندارد. برای اینکه زندگی شادی داشته باشید در ابراز محبت رقابت کنید. ۶- روحیه سپاسگذاری و قدردانی داشته باشید: برای پر فروغ نگه داشتن شمع محبت و صفا تنها انجام دادن وظیفه و محبت قلبی کافی نیست بلکه اظهار محبت و تشکر بسیار مهم است. اظهار ((عشق و قدردانی)) حتی می توان با به کار بردن کلمه ی متشکر از او تقدیر به عمل آورید در این صورت امکان تکرار آن عمل بیشتر می شود از طرف دیگر او نیز یاد می گیرد عشق و محبت شما را جبران کند و به همین عمل نشاط و شادی به همراه دارد. ۷- برای خود دوست یابی کنید: یکی از نیازهای اساسی روان انسان دلبستگی و تعلق به گروه است انسانها در هر مرحله از رشد محتاج گروه یا دسته اند که به آن تعلق داشته باشند. زندگی حقیقی زیستن با مردم و شریک بودن در لذتها و شادی های آنان است و بزرگترین مجازات برای انسان زندان انفرادی است. ج ( اصول اجتماعی شادی: ۱- روابط اجتماعی با نشاط داشته باشید: کسانی که به درستی مهارتهای عملی ارتباطات اجتماعی را فرا گرفته باشند دارای وسعت فکر و هوش و فراستی خواهند شد که در روابط درون خانواده نیز تأثیر گذاشته و قوه ی دور اندیشی و آینده نگری را در آنها تقویت می نماید. مهارتهای اجتماعی با نشاط نه تنها شروع و تداوم روابط متقابل مثبت با دیگران را فراهم می آورد بلکه توانائی نیل به اهداف ارتباط با دیگران را نیز در شخص ایجاد می کند و در نهایت باعث شادی درونی می گردد. عوامل ایجاد کننده ی روابط متقابل مثبت به قرار زیر می باشد: لېخند زدن - ادای احترام به دیگران خوب گوش کردن به سخنان دیگران همکاری و مشورت ظاهر آراسته داشتن و ... مهمترین، زیباترین و شادی آورترین روابط اجتماعی برقراری روابط خویشاوندی و رخت و آمد با بستگان می باشد برقراری روابط خویشاندی باعث می شود افراد خود را در شبکه ی وسیعی از حمایت اجتماعی ببیند و عواطف خود را نسبت به هم اظهار کنند. ۲- در انجمن های خیریه عضو شوید: گستره ی حمایت از محدوده ی کوچک خانواده آغاز می شود خویشاوندان همسایگان شهروندان، فقرا مسکینان یتیمان و ... را نیز می شود. این حمایت های اجتماعی لذتی به همراه دارد که همه ی وجود انسان را در بر می گیرد و علاوه بر اجر اخروی، فرد به حد اعلا ی خوشی زندگی که با رضایت، سرور، خوشحالی و نشاط همراه است واصل می شود. ۳- حتماً اشتغالی برای خود داشته باشید. اشتغال همه ی جنبه های شادی از جمله عاطفه ی مثبت رضایت از زندگی و عزت نفس را تحت تأثیر قرار می دهد و به نوعی بهداشت روانی را ارتقاء می بخشد. ۴- اگر علم هم دارید باز هم مشورت کنید: هم اندیشی در حائل علاوه بر اینکه تصمیمات را پخته می سازد نوعی احترام و توجه به شخصیت دیگر از هم به حساب می آید و باعث شادی می شود. ۵- در مراسم شادی حضور داشته باشید: برای انسان روزها و موقعیت هایی شاد و فرح انگیز پیش می آید بعضی از این شادیهها در واقع حالت شخصی و درونی است که بر روان او می گذرد، اما برخی دیگر هم متناسب با دین و فرهنگ و آداب و رسوم می باشد و عمومی است از قبیل روزهای عید و میلاد ائمه و یا مراسم ازدواج. ۶- اصول معنوی شادی: در زندگی احساسی معنا کنید: از بهترین مصادیق معنا دادن به زندگی دین داری است دین بر زندگی معنا و مفهوم واقعی می بخشد چرا که معنا برخاسته از هدف زندگی است و اینکه ما در جستجوی خدا باشیم و همیشه خدا را احساس کنیم و در زندگی مان آنچه او می خواهد پیاده نماییم. در حقیقت همان پشتوانه را یافته ایم و به آن تکیه خواهیم کرد. بدین ترتیب همه ی وقایع و رویدادها در صفحات تقویم زندگی مان شریک خواهد بود. ۲- خدا با شماست با او ارتباط برقرار کنید: هدف نهایی زندگی، خداست و تنها اوست که می تواند زندگی را برایمان معنی کند او تنها کسی است که به ما آرامش می دهد نشاط و شادی که در نتیجه ی ارتباط با خداست که دلها آرام می یابد. ۳- دعا کنید: در دعا نوعی رابطه ی عاطفی بین انسان و خداوند برقرار می شود و در مواردی این رابطه منحصر به فرد است زیرا بعضی از مشکلات را با نزدیکترین دوستان و اقوام نیز نمی توان در میان گذاشت ولی در دعا آنها را با خداوند در میان گذاشته دست به درگاه او بلند می کنیم و این خود عاملی برای برون ریزی عاطفی در ما می شود و به آرامش و نشاط درونی خواهیم رسید. ۴- با یک ذکر انس بگیرید: تکرار عبارت، دعا یا

واژه ای مثبت شیوه ای کهن برای پالایش و تحول ذهن است و (( تمرین معنوی )) نامیده می شود یعنی به جای آنکه اجازه دهیم ذهن روی مشکلات و عواطف گوناگون مکث کند و باقی بماند به تکرار واژه یا عبارتی پردازیم که به ما کمک کند تا با ادراک عینی تر فلسفی تر و یا معنوی تر از واقعیت پیوند برقرار کنیم . ( رحیمی یگانه زهرا ۱۳۸۶ ، ۸۷-۵۰ ) شادی : ابراهام لینکلن گفته است ، اغلب مردم تقریباً به همان اندازه ای شاد هستند که انتظارش را دارند در واقع آنچه که در زندگی برای ما رخ می دهد آن قدر تعیین کننده شادی ما نیست بلکه بیشتر نوع واکنش ما نیست به آن رخدادهاست که نقش تعیین کننده دارد . شاد بودن همیشه آسان نیست . شاد بودن می تواند یکی از بزرگترین مبارزات ما در صحنه زندگی باشد و گاه می تواند تمام پا فشاری ها ، انضباط فردی و تصمیماتی را که که برای برای فراهم آمده اسم مخدوش کند . معنای بلوغ قبول مسئولیت خویش و تمرکز برداشته ها به جای نداشته هاست . افکار و اندیشه های ما تعیین کننده میزان شادی های ماست برای شاد بودن برافکار شاد تمرکز کنیم . ( متیوس اندرو ، ۱۳۸۳ ۵۳-۵۲ ) شاد بودن بدون شرط و پیش شرط : متأسفانه ما انسانها برای شاد بودن بدون شرط و پیش شرط تعیین می کنیم تا زمانی که چنین هرگز نخواهیم بود . راز واقعی شاد بودن این است که از تمام لحظه های زندگی لذت ببریم ، لحظات شادمانه را شکار کنیم . هنر این نیست که آنان در روزگار خوش و زمان موقعیت و لحظه های شیرین شاد باشد و احساس شادمانگی کند بلکه هنر این است که انسان در اوج درگیریها ، سختی ها و مشکلات احساس شادی و شادمانی کند . آنانی که در جستجوی شادمانگی هستند هرگز آن را نخواهند یافت اگر انسان با تعیین شرط به جستجوی شادمانگی پردازد اشتباه است . ( ولیزاده ، صمد ، ۱۳۸۱ ، ص ۱۲۴ - ۱۲۳ ) خصوصیات آدم های شاد : ۱- افراد شاد زندگی خود را تحت کنترل دارند ، محل کار و زندگی خود را انتخاب می کنند و حداقل تغییرات دلخواه را ایجاد می کنند . ۲- آدم های شاد به ارتباط میان مغز و بدن و نیز جسم و روح واقف هستند این افراد به هر دو توجه دارند . ۳- افراد شاد زندگی را میدان و صحنه ی برد و یا باخت تلقی نمی کنند . ۴- افراد شاد به زندگی به شکل آموزگار نگاه می کنند و هر شکستی را ، امیدوار نه جبران کنند . ۵- افراد شاد قدم به قدم با برنامه ریزی خود را به موفقیت می رسانند . ۶- افراد شاد بر هدف خود تمرکز می کنند و با یاد آوری شادبهای زندگی ، احساس لذت می نمایند . ۷- آنها به آینده با دید خوب و مثبت می نگرند . ۸- اشخاص شاد می دانند که بعضی از اتفاق ها در زندگی از کف اختیار ما خارج است . ۹- افراد شاد همواره تلاش می کنند تا موفقیت های شغلی و کاری خود را بهبود بخشند . ۱۰- افراد شاد هدف های زندگی خود را مشخص کرده اند و بتوانند از توانایی خود حداکثر استفاده را ببرند . ( ماهوان سعید ۱۳۸۵ ، ۲۳ ) نکاتی در مورد شاد زیستن : ۱- انرژی درونی خود را از زیبایی هایی که شفا را احاطه کرده جذب کنید وقتی چنین کاری را انجام می دهید این پذیرش انرژی تبدیل به منبع نیرومندی در زندگی شفا می شود . ۲- این حقیقت باستانی را بنویسید و در طول روز تکرار کنید (( وقتی شادی را برای خودتان تقاضا می کنید همیشه از شما می گریزد وقتی شادی را برای دیگران بخواهید خودتان آن را خواهید یافت . ۳- به دامن طبیعت پناه ببرید . کوه پیمایی کنید و در ساحل قدم بزنید وقتی زمانی را به بهره بردن از زیبایی های طبیعت اختصاص می دهید این اعتقاد را کنار می گذارید که برای شاد بودن به کالاهای بیشتری نیاز دارید . ۴- بخشیدن بدون انتظار دریافت پاداش یا جایزه را تمرین کنید پاداش شما احساس آرامش و شادی است . ۵- به خاطر داشته باشید که هر اندیشه ی منفی درباره ی دیگران به خودتان باز می گردد و افکار منفی را با افکار مثبت جایگزین کنید در نتیجه آرامش و نشاط و اعتماد به نفس در شما افزایش می یابد . ( وین دلیو دایر ، ۱۳۸۵ ) نتیجه گیری : با توجه به مطالبی که ذکر شد و انواع شادی و روشهای شاد زیستن مطرح گردید و اینکه ما انسانها خودمان بهتر از هر کسی می توانیم به شادمانه زیستن خود کمک کنیم و یک زندگی بسیار خوبی را برای خود و خانواده مان رقم بزنیم و همچنین ارتباطی که شادی با سلامتی دارد یک جسم سالمی داشته باشیم و از این دنیا و زیبایی هایش استفاده کنیم و بتوانیم لبخندی را بر لب دیگران هم بنشانیم و همه ها از نعمتهای خداوند بهترین استفاده را داشته باشیم . و با چهره ای خندان در جامعه خود فضای محبت ، صمیمیت و دولتی را گسترش دهیم .

پیشنهادات: ۱- اگر شادی توکل به خدا اعتماد به نفس و خلاقیت و فعال بودن را در مردم نهادینه کنیم بسیاری از مشکلات مان حل خواهد شد. ۲- دستگاهها و سازمانهای مختلف بایستی در حوزه مسئولیت خود برای سبب و گسترش فرهنگ شادی برنامه های لازم را تدوین و برای اجرای آن برنامه ها به صورت جدی تلاش نمایند. ۳- تولید برنامه های شاد در صدا و سیما افزایش یابد و فلسفه ی شادمانگی دریافت برنامه ها مد نظر قرار گیرد که کمک شایان توجهی به نهادینه کردن شادی در جامعه خواهد داشت. ۴- ایجاد محیطی شاد با جوی شادمانه در محیط های کاری نه تنها بهره وری کارمندان را به صورت جدی افزایش می دهد. بلکه جو تفاهم همدلی و خلاقیت را هم افزایش می دهد. ۵- ضرورت برنامه ها و محیط شاد در دانشگاه ها و مدارس نیز دو چندان می باشد اگر می خواهیم نسلی خلاق با نشاط صبور، انعطاف پذیر تربیت کنیم بایستی برای شادی آنها برنامه ریزی کنیم. منابع: ۱- رحیمی یگانه، زهرا، خانواده موفق و با نشاط، (۳) ۱۳۸۶ چاپ اول، انتشارات پیام نور ۲- علم الهدایی، حسن، مهارتهای خوب زندگی کردن ج ۲ ۱۳۸۶ چاپ اول، انتشارات دانشگاه فردوسی ۳- ماهوان سعید آشنایی با مهارتهای زندگی ۱۳۸۵، چاپ اول، انتشارات ماهوان ۴- سلسله همایش های مهارتهای زندگی در قرن ۲۱ (سخنرانی اساتید) ۱۳۸۲ چاپ اول ناشر: معاونت فرهنگی شهرداری مشهد. ۵- ولیزاده صمد، زندگی شادمانه ۱۳۸۱ چاپ اول، انتشارات نگرش روز ۶- متیوس، اندرو، راز شاد زیستن، ۱۳۸۳ چاپ سی و یکم انتشارات نسل نو اندیش ۷- وین دایر، روش هایی برای بهتر زیستن ۱۳۸۵، انتشارات نسل نو اندیش

## دلایل افزایش سن ازدواج جوانان

تحقیق کاربردی؛ دلایل افزایش سن ازدواج جوانان - حمید غیبی - ازدواج راهی است که از طریق آن نیازهای عاطفی و غرایز جنسی افراد به صورت مشروع ارضاء و برآورده می گردد. مقدمه‌منت خدای را عزوجل که طاعتش موجب قربت است و شکرش اندر مزیدنعمت، هر نفسی که فرو رود ممد حیات است و چون بر آید مفرح ذات، پس در هر نفسی دو نعمت موجود است و بر هر نعمتی شکری واجب. در زمینه ازدواج کتب و مقاله های بسیاری ارائه و انتشار یافته است اما در مورد موضوعی که اینجانب آن را مورد بررسی قرار داده ام جز در موارد اندک، مبحثی که در خور این تحقیق باشد یافت نشد و دلیل این امر شاید جدید بودن موضوع یا اینکه به آن تا کنون توجهی نشده است. تحقیق حاضر از مطالعه منابع گوناگونی در مورد این موضوع که بیشتر منابع روزنامه ای و مقالات اینترنتی و مجلات و در مواردی مصاحبه هایی که با چند کارشناس که تخصصی در این موضوع دارند می باشد. نحوه ارائه مطالب به صورت منظم در سه فصل تنظیم شده است که ابتدا مقدمه ای در مورد ضرورت ازدواج، و در فصل اول دلایل افزایش سن ازدواج، در فصل دوم آثار و پیامدها و در فصل سوم راهکارهای برون رفت از آن مطرح شده است و در آخر نمودارهایی که مربوط به آمار ازدواج و طلاق در کشور از سال ۱۳۴۵ تا همین حالا به صورت ضمیمه تحقیق آورده شده است. کوشش اینجانب در نگارش این مجموعه در این جهت بوده که تحقیق حاضر تا حد ممکن مفید و کمکی به حل این معضل اجتماعی باشد، هر چند که تحقیق در این مورد باید به صورت کامل و جامع باشد که قطعاً این اثر دارای کمبودها و نقصهایی می باشد که خوانندگان عزیز به بزرگواری خود بخشیده و خودشان هم به تحقیق بیشتر در این مورد پردازند. بر خود لازم می دانم از استاد عزیز و گرامی خود جناب آقای یاراحمدی خراسانی که واقعا نقش اصلی در این تحقیق داشتند نه به جهت اینکه استاد این درس هستند بلکه بخاطر این که باعث شدند من در معضلی که خودم با آن مواجه بودم به تحقیق و پژوهش پردازم، صمیمانه سپاسگزاری می نمایم. در آرزای حجةالسلام والمسلمین جناب آقای حاج سید احمد کاویانی قمی کارشناس مسائل خانواده و آقای دکتر فخرایی متخصص بیماری های نازایی که در انجام مصاحبه اینجانب را یاری نمودید تشکر و قدردانی می نمایم. مقدمه: اهمیت ازدواج ازدواج راهی است که از طریق آن نیازهای عاطفی و غرایز جنسی افراد به صورت مشروع ارضاء و برآورده می گردد. از



طریق انجام ازدواج‌های شایسته، نسل فردا به دنیا می‌آید و با ارزش‌ها و اخلاقیات و آداب و رسوم جامعه آشنا می‌گردد. میراث فرهنگی جامعه را تحویل گرفته و به خوبی به نسل بعد از خود می‌سپارد. با شکل‌گیری خانواده‌های جدید همواره نسلی نو شکفته و پویا قدم به عرصه‌ی حیات نهاد و طراوت جامعه را تضمین می‌نماید و با پذیرش مسئولیت‌های فردی و اجتماعی در طریق خلیفه‌الله شدن گام می‌نهند. ازدواج از نقطه نظر اخلاقی، علمی و اجتماعی می‌تواند موثر واقع شود و تقریباً همه‌ی ادیان دینی با دیده‌ی احترام و تحسین به آن نگرسته و دارای فواید فردی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و .. می‌باشد. ازدواج یک پدیده‌ی عمومی و اجتماعی است که همزاد بشر عمر دارد. بنابر تعریف‌های موجود جامعه‌شناسی، هر جامعه‌ای دارای سازمانی است که تشکیل زندگی زوجین را تنظیم می‌کند که آن را ازدواج می‌نامند. البته ازدواج در همه‌جا الزاماً معنای یکسانی ندارد اما همه‌ی آن‌ها با هدف تشکیل خانواده و نیز تولید مثل صورت می‌گیرد. بنابر ارزش‌ها و اعتقادات اسلامی نیز ازدواج پیروی از سنت حسنه‌ی پیامبر و عمل به دستورات اسلامی است. این اقدام از سوی همه‌ی افراد بشر باید صورت پذیرفته تا جامعه‌ی بشری طبق روال معمول و صحیح خود ادامه‌ی حیات دهد زیرا در تمام جوامع و علی‌الخصوص جوامع شرقی، خانواده محور اصلی تمام تشکیلات اجتماعی است. بنابراین ازدواج به منظور رسیدن حداقل به اهداف یاد شده باید به موقع و در زمان خودش انجام گیرد. اهداف ازدواج در گذشته فرد به هنگام ازدواج بیشتر پایبند ملاحظات اقتصادی و اجتماعی بود ولی امروزه، علیرغم توجه روزافزون به اینگونه موارد، بیشتر طالب همسری است که با او هماهنگی فکری و روحی داشته باشد و از نظر امور ذهنی و معنوی با وی همسانی داشته باشد. این مسأله در انتخاب همسر اثر گذاشته و انتخاب را مشکلتر و در نتیجه سن ازدواج را عقب‌تر می‌برد. عدم اقدام به ازدواج در سنین مقرر و عرفی نه تنها موجب پیدایش مشکلات عدیده می‌گردد بلکه عوارض روحی و روانی را نیز به دنبال دارد. جامعه‌ای که ما در آن زندگی می‌کنیم، بیشتر جمعیت آن را جوانان تشکیل می‌دهند. در حال حاضر جوانان با مسائل مختلفی روبه‌رو هستند. مسائل و مشکلاتی که جوانان را احاطه کرده است باعث شده سن ازدواج در کشور افزایش یابد و این زنگ خطری برای خانواده‌ها و دولت است، که هر چه زودتر باید جلوی این مشکل به ظاهر سطحی اما در باطن بسیار خطرناک می‌باش را بگیرند. ازدواج در کنار داشتن شغل مناسب برای جوانان از اهم امور می‌باشد چرا که ازدواج در بین مردم ما و در فرهنگ اسلام از قداست بسیار برخوردار است و جزء ارجمندترین سنتی است که باید در زندگی یک مسلمان وجود داشته باشد، با ازدواج است که زندگی استمرار یافته و جامعه سالمی خواهیم داشت. سن ازدواج در قانون مدنی ایران طبق ماده‌ی ۱۲۱۰ قانون مدنی اصلاحی سال ۱۳۶۱ «هیچ کس را نمی‌توان بعد از رسیدن به سن بلوغ به عنوان جنون یا عدم رشد، محجور نمود مگر آن که عدم رشد یا جنون او ثابت شده باشد». در تبصره‌ی ۱ همین ماده، سن بلوغ در پسر ۱۵ سال تمام قمری و دختر ۹ سال تمام قمری است. طبق ماده‌ی ۱۰۴۱ قانون مدنی «نکاح قبل از بلوغ ممنوع است» و در تبصره آمده است که عقد نکاح قبل از بلوغ با اجازه ولی صحیح است به شرط آن که مصلحت مولی علیه رعایت شود. طبق ماده‌ی ۱۰۴۱ اصلاحی سال ۱۳۷۰ آمده است که: «نکاح اناث قبل از رسیدن به سن ۱۵ سال تمام و نکاح ذکور، قبل از رسیدن به ۱۸ سال تمام ممنوع است. در مواردی که مصلحتی اقتضا کند با پیشنهاد مدعی العموم و تصویب محکمه ممکن است شرط سنی کاهش یابد، اما سن دختر کمتر از ۱۳ سال تمام و پسر کمتر از ۱۵ سال نمی‌تواند باشد». کاربردهای مثبت و منفی بالا-رفتن سن ازدواج پدیده‌ی اجتماعی تأخیر در سن ازدواج، هم کارکردهای مناسب و هم نامناسب دارد. به اعتقاد کارشناسان اجتماعی، پیامد مناسب در بالا رفتن سن ازدواج به ویژه در دختران این است که آنان با فرصت بیشتری به ادامه‌ی تحصیلات دانشگاهی پرداخته و به اشتغال در بیرون از خانه بپردازند و در عرصه‌های زندگی اجتماعی، توانایی‌های خود را بیش از گذشته بروز دهند. اما باید توجه داشت که این نتیجه مثبت آن قدر چشمگیر و اساسی نیست که بتواند تبعات منفی فراوان ناشی از افزایش سن ازدواج را توصیه نماید. با توجه به کوتاه و زودرس شدن سن بلوغ جنسی در جامعه، شکاف و طولانی شدن آن و عدم تأمین نیازهای روحی و جسمی جوانان با مشکلات روحی، روانی و نابهنجاری‌های

اجتماعی را به وجود آورده و ایجاد بحران‌های شخصیتی - اجتماعی می‌نماید. از جمله‌ی این نابهنجاری‌ها گرایش به ارتباطات غیر متعارف دختر و پسر، افسردگی و اختلالات جنسی است. بالا رفتن سن ازدواج یکی از سیاست‌های جهانی برای مهار جمعیت در جوامع پیشرفته است. به طوری که در حال حاضر با تلاش رسانه‌های گروهی در جهت آگاهی مردم در اجرای سیاست‌های کنترل جمعیت، میزان رشد جمعیت از بالای ۴ درصد به ۵/۱ درصد کاهش یافته است. ازدواج در سن بالا، مسأله‌ای جهانی‌تر در کشورهای در حال گذار در شرق اروپا، آسیای مرکزی و غربی، متوسط سن برای ازدواج نخست، اندکی تغییر یافته است. به گزارش سازمان ملل متحد، در این مناطق، سن ازدواج برای زنان و مردان در قیاس با کشورهای غرب اروپا پایین‌تر است. زنان به طور کلی بین ۲۲ تا ۲۳ سال و مردان در سنین ۲۴ تا ۲۷ سال ازدواج می‌کنند. متوسط سن ازدواج نخست برای زنان در دو منطقه‌ی آسیای جنوبی و در اکثر کشورهای منطقه‌ی سفلی صحرای آفریقا هم‌چنان ۱۸ و ۱۹ سال باقی مانده است. با این حال در جنوب آفریقا متوسط سن ازدواج نخست هم برای زنان و هم برای مردان از جمله سن‌های ازدواج در جهان است. این امر می‌تواند بازتاب رواج پیوندهای توافقی و یا تعویق ازدواج به دلیل مهاجرت مرد باشد. در آسیا (جدا از مناطق جنوبی آن) زنان و مردان در حول و حوش ۲۰ سالگی به بالا ازدواج می‌کنند. گزارش سازمان ملل متحد حاکی از آن است که بالا ترین متوسط سن ازدواج در آسیای جنوب شرقی به سنگاپور (با ۲۷ سال برای زنان و به طور تقریبی ۳۰ سال برای مردان) تعلق دارد. طبق همین گزارش، در آسیای غربی، متوسط سن ازدواج برای تمامی کشورهای این منطقه ۲۳ سال برای زنان و ۲۷ سال برای مردان است. اما این ارقام در کشورهای حوزه‌ی دریای کارائیب برای زنان ۲۸ سالگی و مردان ۳۰ سالگی اعلام شده است. رواج پیوندهای توافقی می‌تواند گواهی بر ازدواج‌ها در سنین بالا در این کشورها باشد. در آمریکای لاتین نیز متوسط سن ازدواج نخست برای زنان حدود ۲۳ سال است. بر اساس گزارش‌های یاد شده از سال ۱۹۸۰ سن ازدواج به طور تقریب در همه جا البته با افزایشی کند در بسیاری از کشورهای در حال توسعه فزونی یافته است. بیشترین افزایش سن برای ازدواج‌های مرتبه‌ی نخست در کشورهای توسعه یافته، با یک متوسط افزایش سه سال برای زنان و چهار سال برای مردان در مناطق توسعه یافته خارج از اروپا مشاهده می‌شود. میانگین سن ازدواج در ایران برای پسران در سال ۱۳۴۵، ۲۵ سال بوده است که در سال ۶۵ به ۶/۲۳ کاهش یافته است و بعد از آن روند رو به کاهش داشته است. اما سن ازدواج دختران از سال ۱۳۴۵ تا ۱۳۸۰ روند افزایش داشته و طی ۳۵ سال، حدوداً ۳ سال افزایش یافته که این روند در مناطق شهری و روستایی نیز صادق است (۲) فصل اول بررسی دلایل افزایش سن ازدواج

زیر توجه کنید (۳): گروه اجتماعی: سازمان ملی جوانان در گزارشی اعلام کرد میانگین سن ازدواج دختران در سال ۸۵، ۲۰ تا ۲۴ سال و پسران بین ۲۰ تا ۲۹ سال بوده است. به گزارش ایسنا اسحاقی، معاون مطالعات و تحقیقات سازمان ملی جوانان، به همراه جمعی از کارشناسان این دفتر به بررسی آمار و اطلاعات مرتبط با بحث ازدواج جوانان پرداختند و درحالی که انتظار ارائه جدیدترین آمار مربوط به ازدواج جوانان در ایران می‌رفت، باز هم آمار سال ۸۵ را مبنای قرار داده و تحلیل‌های خود را ارائه کردند. در این جلسه اعلام شد استان‌های آذربایجان شرقی، گیلان و زنجان از نظر متوسط تعداد ازدواج در هر ۱۰ هزار نفر بیشترین تعداد ازدواج را داشته‌اند و در سال‌های ۸۰ و ۸۱ به بعد تعداد استان‌هایی که وضعیت ازدواج در آنها بیشتر از متوسط کشور است، بیشتر شده است. همچنین در برخی از استان‌ها تعداد ازدواج در هر ده هزار نفر در سال ۸۴ به ۱۳۰ مورد هم رسیده است. میانگین ازدواج در برخی از استان‌ها نظیر یزد و همدان در طول این یازده سال کمتر از میانگین کل کشور بوده است و به عکس برخی از استان‌ها نظیر مازندران همواره آماری بالاتر از میانگین کل کشور داشته‌اند. از سوی دیگر در استان کرمانشاه آمار ازدواج و طلاق به شکل برابر دچار مساله و مشکل است، به عبارتی تعداد ازدواج‌ها تقریباً برابر با میانگین کشور است، اما در آمار طلاق از میانگین کل کشور پایین‌تر است. همچنین در استان سیستان و بلوچستان نیز به دلیل مسائلی نظیر کم‌ثبتي ازدواج و طلاق در بین اهل تسنن (ثبت

قانونی) شاهد آمار پایین ازدواج هستیم. براساس این آمار و اطلاعات میانگین ازدواج در استان تهران نیز در دوره ۱۱ ساله ۷۵ تا کمتر از میانگین کل کشور است. از سوی دیگر توزیع نسبی جمعیت افراد هرگز ازدواج نکرده از ۱۰ سال به بالا نشان می‌دهد که حدود ۶ درصد از جمعیت افراد ازدواج نکرده کشور در استان‌های خراسان، تهران، اصفهان و فارس قرار دارند. همچنین کل جمعیت هرگز ازدواج نکرده از ۱۰ سال به بالا (بر اساس سرشماری‌ها) ۲۳ میلیون و ۵۰۰ هزار و ۸۶۳ نفر به تفکیک مرد و زن هستند و از این تعداد ۱۳ میلیون و ۱۳۰ هزار و ۹۷۰ نفر را مردان و ۱۰ میلیون و ۳۶۵ هزار و ۸۹۳ نفر را زنان ازدواج نکرده تشکیل می‌دهند. بر این اساس تعداد جمعیت افراد هرگز ازدواج نکرده بین سنین ۱۵ تا ۴۴ سال ۱۶ میلیون و ۸۲۴ هزار و ۸۸۳ نفر است که ۹ میلیون و ۷۴۰ هزار و ۵۸۶ نفر آنها مرد و ۷ میلیون و ۱۰۲ هزار و ۲۹۷ نفر آنها زن هستند. همچنین تعداد مردان ازدواج کرده بین سنین ۱۵ تا ۱۹ سال در سال ۸۵، ۸۴ هزار و ۱۱۱ نفر و تعداد زنان ازدواج کرده در این سنین ۷۰۲ هزار و ۷۹۶ نفر بوده است. براساس این گزارش، در حال حاضر ۳۳ میلیون و ۱۱۳ هزار و ۱۵۸ نفر در کل کشور دارای همسر هستند. (مطلبی که در بالا عنوان شده به نوعی درباره افزایش سن ازدواج در کشور هشدار میدهد) عوامل موثر بر افزایش سن ازدواج در این جامعه سعی داریم تا جایی که امکان دارد عوامل متعددی را که به نوعی بر سن ازدواج اثر می‌گذارند و موجب افزایش فاصله و تزلزل در سن ازدواج جوانان می‌گردند بر شمرده و نشان دهیم. در این رابطه باید به این نکته توجه داشت که قشر جوان، قشر بزرگی از جامعه است که با اقبال دیگر در رابطه می‌باشد و به عبارت دیگر چگونگی وضع آنها با چگونگی وضع دیگر افراد اجتماع رابطه مستقیم دارد و همینطور توجه به اینکه ما نمی‌توانیم به عامل سن در ازدواج به دید یک ضرورت مجرد و جدا از شخصیت فردی و امکانات اجتماعی و اقتصادی نگاه کنیم. طبقه بندی عوامل موثر بر سن ازدواج ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند و تداخل بین آنها اجتناب ناپذیر است ولی با وجود این در اینجا سعی می‌کنیم عوامل مختلف را به ۴ دسته طبقه بندی کنیم که عبارتند از: ۱- عوامل جسمی و روانی ۲- عوامل اجتماعی، فرهنگی ۳- عوامل اجتماعی - اقتصادی ۴- عوامل اجتماعی - اقتصادی - فرهنگی که هر کدام از این عوامل به نحوی بر سن ازدواج اثر می‌گذارند و عمدتاً موجب افزایش آن می‌گردند. الف: عوامل جسمی و روانی موثر در سن ازدواج نقص جسمی از جمله عواملی که در سن ازدواج جوانان موثر است و موجب نوسان این متغیر می‌گردد ویژگیهای جسمی جوان است. در بعضی موارد وجود نقص جسمی یا معلولیتهای مختلف مانعی در راه ازدواج جوانان است که حتی گاهی منجر به مجرد قطعی می‌شود و یا در بعضی موارد موجب تأخیر در سن ازدواج می‌گردد. باروری سن مناسب برای داشتن فرزند نیز از جمله عوامل عمده در تعیین زمان ازدواج می‌باشد. می‌دانیم که سن ازدواج از لحاظ بیولوژیک به ویژه تأثیری که بر شرایط زایمان مادر و وضع بدن نوزاد می‌گذارد مسأله بسیار حساس و دقیقی است. مادران معمولاً از ۱۵ تا ۴۴ سالگی قدرت باروری دارند، ولی صاحب نظران فاصله سنی مشخصی مثلاً ۲۳ تا ۲۸ سالگی را بهترین سن برای باروری زن می‌دانند. غالباً مشاهده می‌شود که سنین خیلی پایین یا خیلی بالا عوارض نامطلوبی چه از نظر جسمی و روحی برای مادر و چه از نظر اجتماعی برای والدین به بار می‌آورد. عوامل روانی وجود مشکلات روحی و روانی بسیار باعث می‌شود که جوان نتواند به راحتی تصمیم به ازدواج بگیرد. تحقیقات نشان می‌دهد، اکثر افرادی که حتی شرایط ازدواج برایشان فراهم است بر اثر اضطراب و ترسی که ناخودآگاه در وجود آنها نهفته است از ازدواج سرباز زده و بیشتر به نکات منفی و مسأله شکست در ازدواج فکر می‌کنند. جوان از عدم موفقیت در ازدواج می‌ترسد. او نمی‌داند که انتخاب او صحیح بوده یا نه و با چه کسی می‌خواهد یک عمر زندگی کند، آیا قادر به درک یکدیگر خواهند بود؟ آیا در آینده مشکلی با همسر خود نخواهد داشت؟ آیا خانواده‌ها با هم سازگاری و هم سوئی خواهند داشت؟ آیا در تربیت فرزندان دچار مشکلی نخواهند شد؟ تمامی این عوامل موجب می‌شود که یک نوع ترس از ازدواج در بعضی افراد که شخصیت ویژه‌ای دارند به وجود آید که بیشتر در اثر عدم آگاهی و شناخت است. از جمله عوامل روانی دیگر که در رابطه، با سن ازدواج می‌توان ذکر نمود افسردگی و تمایل به عزلت طلبی و گوشه‌گیری است. افراد افسرده و عزلت طلب از

دیدگاه روانشناسی از تیپ درونگرا هستند و از هرگونه معاشرت و مصاحبت و تماس و ارتباط با دیگران هراس داشته و پرهیز می‌کنند که البته می‌توان با درمان مناسب این حالت را از بین برد: عوامل اجتماعی، فرهنگی موثر در سن ازدواج آموزش و آگاهی عامل دیگری که در سن ازدواج موثر است، عدم آگاهی و آموزش لازم است، چه در مورد خانواده‌ها و چه در مورد خود جوانان. ناآگاهی والدین از ضرورت ازدواج به موقع فرزندان از جمله عواملی است که بعضاً باعث بروز پاره‌ای بی‌تفاوتیها می‌گردد که بیشتر در خانواده‌های محروم و کم‌سواد دیده می‌شود، و یا مانع تراشیهایی بی‌موردی را موجب می‌شود که عملاً بر مشکلات ازدواج جوانان می‌افزاید. اکثر جوانان در این نکته متفق القول هستند که خانواده‌ها به طور جدی و از طریق تعلیم و آموزش از ازدواج صحبتی به میان نمی‌آورند و فقط با گوشزد کردن ازدواجهای ناموفق و یا به رخ کشیدن ازدواجهای موفق در باب مسأله گهگاه سخنرانی می‌کنند. پدران و مادران که عموماً در اینگونه موارد آموزش ندیده‌اند طبعاً نمی‌توانند راهنمای فرزندان نشان باشند. هیچ‌یک از رسانه‌ها، برنامه‌های توجیهی در رابطه با ازدواج به موقع جوانان و نارسایی‌های موجود به علت تأخیر در ازدواج و حتی سختگیریهایی بی‌مورد خانواده‌ها و یا تشویق جوانان در مورد فوق‌ندارند. جوانان آموزش نمی‌بینند. پیش از ازدواج مسائل برای آنها شکافته نمی‌شود. در برنامه‌های درسی مطالب مناسبی برای تشریح زندگی خانوادگی گنجانده نمی‌شود و در سالهای دبیرستان واقعیات زندگی را به جوانان آموزش نمی‌دهند تا در همان سالهای جوانی آگاهیهای لازم را کسب کنند و متوجه باشند که با کدام شخصیت بهتر می‌توانند بیامیزند و کدام بعد منفی طرف مقابل را نمی‌توانند تحمل کنند تا بدین طریق بتوان از آرمانی سازی ازدواج جلوگیری کرد. اکثر جوانان اظهار می‌دارند که تنها مسائل مادی مورد توجه آنها نیست بلکه باید به مسائل روحی آنان نیز توجه شود. جوان چون خود را نمی‌شناسد و آموزشی به او داده نشده است لذا نمی‌داند چه می‌خواهد. معیارهای او معیارهایی است که از طرف جامعه یا خانواده به او القا شده است. با توجه به اینکه ضرورت ازدواج به موقع برای جوانان و خانواده‌ها تشریح نشده و با توجه به عواقب این امر عدم آگاهی و آموزش لازم در اینگونه موارد از جمله عوامل موثری است که در سن ازدواج جوانان اثر گذاشته و عمدتاً موجب تأخیر آن می‌گردند. تأثیرپذیری جوانان از طرف دیگر تردیدی نیست که تجربه جوان از زندگی والدین و روابط زناشویی اقوام و اطرافیان، در نگرش او به مسأله ازدواج موثر بوده و هرگونه بدبینی، در اقدام جوان به ازدواج، تأثیر خواهد داشت. در نتیجه در سن ازدواج موثر بوده و احتمالاً موجب افزایش آن می‌گردد. برگس و کوترل ادعا می‌کنند که سعادت پدر و مادر در زندگی زناشویی خود، بر سرنوشت ازدواج فرزندان آنها تأثیر می‌گذارد. مشاهده خانواده‌هایی که در حیات زناشویی موفقیت نداشته و پیوسته در مشاجرات و اختلافات بسر می‌برند و از سوءاتفاق تعداد آنها کم هم نیست به منزله یک تهدید جدی برای جوانان محسوب می‌شود. آنها مایل نیستند فراق خاطر و آسایش خود را از دست بدهند. این دسته از جوانان ناملازمات تجرد را بر گرفتاریها و مشاجرات خانواده‌های متأهل ترجیح می‌دهند بنابراین تجارب تلخ از زندگی ناموفق والدین یا اطرافیان موجب روگردانی جوان از امر ازدواج می‌شود. انتخاب همسر از طرف دیگر مسأله انتخاب همسر و تضاد بین طرز فکر و اندیشه دو نسل ایجاد مشکل کرده و بر سن ازدواج اثر گذاشته است. انتخاب همسر به طریقه سنتی و توسط پدر و مادر از جمله مشکلاتی است که جوانان در راه ازدواج خود از آن یاد می‌کنند. در گذشته خانواده‌ها فکر می‌کردند که جوانان برای همسرگزینی صلاحیت لازم را ندارند و بیشتر تابع احساسات اند و به همین جهت حق انتخاب همسر برای فرزندان نشان را از آن خود می‌دانستند. اکنون عوامل مختلف از جمله رشد فکری و معنوی جوانان به آنها استقلال فکری و قدرت تصمیمگیری داده است به نحوی که تدریجاً حق همسرگزینی را که زمانی برعهده پدر و مادرشان بود خود به عهده گرفته‌اند. امروزه دیگر انتخاب همسر مانند گذشته به آسانی انجام نمی‌گیرد. مرد و زن هر دو مایلند که همسری رفیق زندگی و موافق ذوق خود برگزینند که از همه نظر با او همسویی داشته باشند. امروزه جوانان به مرور در جریان مرحله اول همسریابی فعالتر می‌شوند. و به هنگام اتخاذ تصمیم نهایی که مستلزم ارزیابی و داوری است. کار والدین و بزرگترها آغاز می‌شود. اما باید گفت سیر قهقراپی قدرت پدر و

مادر هرگز به معنای آن نیست که آنها دیگر برای تحمیل خواست خود بر فرزندان کوششی معمول نمی‌دارند. فرزندان اغلب مایلند انتخاب آنها همراه با تصویب والدینشان باشد. در مورد دختران مسأله به صورت دیگری است و به زعم آنان محدوده انتخاب برای آنها یکجانبه می‌باشد. با وجود آنکه در اسلام خواستگاری دختر از پسر بلامانع است ولی نه تنها فرهنگ ما این موضوع را نمی‌پذیرد بلکه در سراسر جهان زنان پذیرفته‌اند که بگویند فلانی مرا خواستگاری کرده است. یعنی زن می‌پذیرد که اگر وی به خواستگاری مردی برود علامت این است که حاضر به اعتراف به نقص خود شده است تا در کنار مردی آن را کامل کند در صورتی که شخصیت جلب مرد و حفظ نسل زن در برابر شخصیت تفوق طلبی مرد به معنای این است که زن را نقصی در این مسأله نبوده و می‌تواند یکجا موقر بماند و جلب کند و چون جلب کرد نسل داشته باشد. اما احساس تفوق طلبی نقص است و باید یکی را برای اثبات فائق بودن خواستگاری کرد. لذا دختران و خانواده‌های آنها اقدامی در این جهت به عمل نمی‌آورند و قدم پیش نمی‌گذارند به همین جهت دختران یکی از مشکلات ازدواج خود را نیافتن همسر ایده‌آل می‌نامند. توجه به مسائل طبقاتی از جمله عواملی است که در راه انتخاب همسر همواره موثر بوده و بر مشکلات موجود بر سر راه ازدواج جوانان می‌افزاید. موقعیت طبقه‌ای جوانان عامل مهمی در انتخاب همسر است زیرا هر طبقه با خلق و خوی و آداب و عادات ویژه خود دنیای خاصی را تشکیل می‌دهد در نتیجه سازگاری بیشتر است. از دیگر دلایل افزایش سن ازدواج، مهریه‌های سنگین، عدم ارائه‌ی آموزش‌های صحیح و آماده‌نکردن جوانان به ویژه دختران برای زندگی آینده، استقلال اقتصادی زنان، انتقال تجربه‌های ناموفق به جوانان و نداشتن شناخت کافی نسبت به ازدواج و اجرای نادرست قوانین حمایتی از مسائل خانواده، مشکلات خانوادگی و عدم تفاهم والدین و فرزندان بر سر انتخاب همسر آینده را می‌توان ذکر نمود. گرایش به وصلتهای اجتماعی در گذشته مسایل سنتی به حدی دست و پاگیر بود که ازدواج دو جوان ایرانی، در حقیقت ازدواج دو خانواده و گاهی دو قوم، یا قبیله بوده است و هرگونه رابطه‌ای بین زوج بر روابط خانواده یا قبایل طرفین اثر مستقیم داشته است. اکنون نیز توجه به موقعیت ممتاز خانوادگی و هم‌شان و هم‌سطح بودن و توجه به میزان و نقش منزلت نزد کسانی که دارای منزلت اجتماعی والائری هستند و نیز آنهایی که در پایگاه پایین تری قرار دارند، از اهمیت زیادی برخوردار است و همین امر آنها را مشکل‌پسند کرده و گاهی موجب می‌شود خانواده‌ای از ازدواج جوان خود فقط بنا به همین دلایل جلوگیری کرده و مانع ازدواج او بشوند. ارتباط و آشنایی با وجود اینکه جوانان انتخاب همسر را حق خود می‌دانند، اما شرایط لازم برای امکان آشنایی و برقراری ارتباط سالم و مشروع در بین جوانان بسیار کم و تقریباً صفر است. معمولاً شرایط اجتماعی، تحصیلی و جغرافیایی هر یک به گونه‌ای گزینش همسر را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بدین سان انسانها بی‌هیچ منع قانونی خواه ناخواه همسر از بین کسانی برمی‌گزینند که امکان برخورد با او را در فضایی جغرافیایی بیابند و با توجه به این اصل که شناخت طرف مقابل با چند دیدار میسر نیست در جریان نخستین دیدارها که به منظور شناخت متقابل صورت می‌گیرد هر یک از داوطلبان ازدواج به نوعی دستخوش هیجان می‌شوند و به تبع آن تصنع رفتار در حدی وسیع خواهند داشت و یا اینکه به سرعت مسائل عاطفی مطرح می‌شود و موضوع آشنایی و شناخت و معارفه خودبه‌خود منتفی می‌گردد. در چنین شرایطی به نظر می‌رسد اگر ازدواجی هم صورت بگیرد فاقد بعد ذهنی و روانی است و از نظر سلیقه و علائق فردی، تطابق کافی بین زوجین وجود نداشته باشد (۴). عوامل فرهنگ سنتی و غربی مشکل دیگر ازدواج که موثر در سن ازدواج می‌باشد مسایل فرهنگی است. در مصاحبه‌ای که با حجة‌اسلام والمسلمین آقای کاویانی انجام شد ایشان، تغییر در احوال خانواده ایرانی و شکسته شدن قالبهای کهن آن باعث شده است در طی قرنهای طولانی زناشویی که تابع مقررات سخت مذهبی و پیرو سنن دیرین بود و در محیطی مبنی بر عرف و عادت به وقوع می‌پیوست با تماس تمدن صنعتی غرب، وجود وسایل ارتباط جمعی، گسترش شهرنشینی و تغییرات عمیقی که در زندگی عادی ایرانیان رخ داد همه امور را دگرگون کند. تاحدی که در جامعه امروز تضادهایی فاحش در فرهنگ مردم دیده می‌شود. از سویی مقررات و عرف و عادات مذهبی و قانونی قدیم برجا هستند و جماعتی خصوصاً نسلهای مسن تر به آنها

پایبند می‌باشند و از سوی دیگر نسل تازه ای ظهور می‌کند که به ارزشها و اصول دیگری معتقد است و به اقتضای ضروریات و تحول و تغییر اقتصادی و اجتماعی عصر حاضر، ناگزیر است که سنن کهنه را بشکند و دور بيفکند و در محیطی بیگانه نسبت به عرف و عادت، زندگی تازه ای بنا کند. در اثر این تفاوت نوعی اختلاف و کشمکش نهانی میان دو نسل مشاهده می‌شود. نسلی به فرهنگ و سنن قدیم دل بسته و نسلی تحت تاثیر عوامل فرهنگی خارجی است این دگرگونیهای فرهنگی علاوه بر مشکلات و سدهای گوناگونی که بر سر راه ازدواج جوانان بوجود آورده است، موجب شده که، بسیاری از آداب و رسوم و سنن ارزشمند اسلامی - ایرانی ازدواج نیز به دست فراموشی سپرده شود و این سنت گرانبها، در میان برخی قشرهای جامعه حال و هوایی تازه پیدا کند. از آن جمله، آداب و رسوم نوبنیاد بعضی خانواده ها، تقلیدهای کورکورانه و تهیه جهیزیه های سنگین و تجملی و چشم هم چشمی در این خصوص که چون سد بزرگی بر سر راه ازدواج جوانانی که قلبا خواستار ازدواج و تشکیل خانواده هستند قرار گرفته است. ایشان همچنین بعضی مسایل خرافی و نادرست و برخی مسایل سنتی غلط و رسوم دست و پاگیر قومی یا خانوادگی را دلیل دیگری بر این مسله می‌دانند. یکی از مسایل و مشکلات مهم ازدواج جوانان فرهنگ خانواده هاست. یک خانواده علیرغم اینکه سعادت فرزندش را می‌خواهد و حسن نظر دارد، اما عملا موانع بزرگی بر سر راه ازدواج او ایجاد می‌کند. به عنوان مثال می‌توان از رسم اولویت ازدواج با خویشان نام برد که در برخی فرهنگها مرسوم است و موجب محدودیت انتخاب جوانان می‌گردد و همین طور اعتقاد بعضی خانواده ها در مورد ازدواج فرزندان به ترتیب سن می‌باشد که موجب می‌گردد جوانان بسیاری از فرصتهای مناسب و مغتنم را از دست بدهند و بر سن ازدواج آنها اثر گذاشته و موجب تاخیر آن می‌گردد. نقش سواد در سرشماری سال ۶۵ برای نخستین بار رابطه متغیر سواد با ازدواج مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس، نتایج به دست آمده به روشنی گویای این واقعیت است که سواد و ازدواج با یکدیگر همبستگی معکوس دارند. تحصیل از جمله معیارهایی است که هرچه سطح آن بالاتر رود بطور محسوس سن ازدواج نیز بالا- می‌رود. احتمال ازدواج در جمعیت بی سواد بطور آشکاری بیش از جمعیت باسواد است. از سوی دیگر نسبت جمعیت هرگز ازدواج نکرده در میان باسوادان بیش از بی سوادان است. دلایل تاخیر را می‌توان اینگونه بیان کرد که افزایش سطح سواد نیاز به زمان بیشتری دارد که خود موجب تاخیر سن ازدواج می‌گردد. در سالهای پیش یک فرد تحصیلات خود را در هجده و بیست سالگی خاتمه می‌داد و در آغاز جوانی و اوایل بلوغ برای ازدواج آماده بود. بسیار اندک بودند کسانی که تا سی و چهل سالگی تحصیلات خود را در رشته های علمی و تخصصی ادامه دهند و بالتیجه برای ازدواج آمادگی نداشته باشند. اما در عصر حاضر جوانانی که مایل به ادامه تحصیل هستند تازه بعد از بیست سالگی وارد رشته های تخصصی علمی و صنعتی می‌شوند و تا مدتها نمی‌توانند ازدواج کنند. یکی دیگر از دلایل دیر ازدواج کردن افراد تحصیل کرده را در مشکل پسندی این گروه باید جستجو کرد که مساله انتخاب آنها را با مشکل روبه رو می‌کند. زیرا بیشتر ازدواجها امروزه بر مبنای همگنی و همسانی افراد است و به نظر می‌رسد که تحصیل نیز همه جا به عنوان معیاری در گزینش همسر مطرح باشد و گرایش انسانها به گزینش همسری مشابه از نظر تحصیلی به چشم می‌خورد، چون شخصیت تحصیلی به معنای تشابه دیدگاه نیز هست. بنابراین افراد تحصیل کرده تمایل به گزینش همسری دارند که از نظر تحصیلی با آنها همسانی داشته باشند و این امر در سن ازدواج آنها اثر می‌گذارد. علاوه بر این موارد، بلا-تکلیفی در مورد امکان ادامه تحصیلات عالی و سالها پشت سد کنکور ماندن و علاقه به ادامه تحصیلات از مهمترین عوامل بازدارنده جوانان در پاسخ به نیاز طبیعی و غریزی ازدواج می‌باشد. تحصیل، خود متغیر مستقلی نیست و سطح آن بستگی به عوامل متعددی دارد از جمله: شغل، درآمد، تحصیلات پدر و غیره که علاوه بر اثر مستقیمی که بر سن ازدواج می‌گذارند بطور غیرمستقیم نیز تاثیر گذارند. بدین ترتیب که سواد و شغل و درآمد و آگاهی و حتی اعتقادات افراد نیز احتمالا موثر است که هر یک از این عوامل بطور جداگانه بر سن ازدواج اثر می‌گذارند. (۵) نقش اعتقادات مذهبی خانواده ها حجه اسلام والمسلمین کاویانی در بخش دیگری از سخنان خود بیان کردند که: شدت و ضعف اعتقادات مذهبی در خانواده ها در تعیین سن

ازدواج نقش عمده ای دارد. خصوصاً در مورد دختران، زیرا از نظر دین اسلام زود ازدواج کردن یکی از شایسته ترین کارهاست و هر پدری موظف است که هرچه زودتر دخترش را زودتر دهد. تعالیم اسلام و الگوهایی که در دین وجود دارد و رواج ارزشهای اسلامی در نگرش افراد نسبت به مقوله ازدواج موثر بوده و عوامل مختلف را تحت الشعاع خود قرار می دهد. چنانچه می بینیم در اوایل پیروزی انقلاب اسلامی در کنار آداب و رسوم معمول ازدواج، توجه به ارزشهای اسلامی در امر همسرگزینی بیشتر شد و سن ازدواج به سرعت کاهش یافت. با توجه به اینکه قبل از پیروزی انقلاب اسلامی سن ازدواج بسیار بالا بود، بطوری که برای دخترها ۱۸ تا ۲۵ سال و پسرها ۲۵ تا ۳۳ سال و شاید هم بالاتر مطرح بود که این خود مشکلاتی دربر داشت ولی در سالهای بعد البته تأثیر عوامل مختلف میانگین سن ازدواج بتدریج افزایش یافت. چنانکه در امارها وجود دارد در فاصله سالهای ۶۵ تا ۶۹ از ۸۷ / ۱۸ به ۰۵ / ۲۰ سال رسیده است البته برای دختران، و امکان دارد این روند در آینده نیز تداوم یابد. تضادهایی که در جامعه وجود دارد بر مشکلات جوانان می افزاید و موجب سردرگمی و انزوای آنها می گردد. نحوه برخورد با مسایل در دانشگاهها و جامعه متفاوت است. در دانشگاهها با مسایل برخورد تحلیلی و منطقی می شود ولی وقتی به جامعه عام می رسد تضادهایی بین اصول اساسی و عملی مشاهده می گردد که موجب انزوا و سردرگمی جوانان می گردد. الگوهایی که در مدارس عنوان می شوند و الگوهایی که خانواده ها فراروی جوانان می گذارند بعضاً یکسان نیست. قالبهایی که جامعه روحانی تقدیم جوانان می کند با قالبهای جمهوری اسلامی در مواردی تطابق ندارد و جوان دچار تعارض می شود. عدم هماهنگی بین برنامه ریزیهای دولت و خانواده ها وجود دارد. همچنین تضاد بین الگوهایی که دولت می دهد با الگوهایی که خانواده ها ارائه می کنند و تضاد افکار در بین خانواده ها که تأثیر عمیقی بر افکار جوانان دارد، موجب بلامتکلیفی آنها می گردد. علاوه بر اینها تضاد بین جامعه سنتی و صنعتی و تضاد بین ارزشهای پذیرفته شده و آنچه بدان عمل می شود بوضوح مشاهده می گردد و این امر موجب دگرگونی ارزشها و بلامتکلیفی جوانان گردیده و بر مسایل مختلف از جمله ازدواج تأثیر می گذارد. اکنون نظام اجتماعی کارکرد حفظ الگوی خود را از دست داده به عبارت دیگر، الگوها در انتقال صحیح و کامل ارزشها و هنجارها به اعضای جامعه ناموفق بوده اند و نظام ارزشی دست خورده و مردم در بعضی موارد دچار تعارض در ارزشها شده اند. در چنین شرایطی سردرگمی در امور تحصیلی و شغلی و دیگر امور اجتماعی در امر ازدواج جوانان اثر گذاشته و سن ازدواج آنها را به عقب می برد تحول الگوهای دختران که ادامه تحصیل و کسب شأن تحصیلی، شغلی و اجتماعی را تشویق می کند و ازدواج را مانع دستیابی به آنان می پندارند در افزایش سن ازدواج در نظر و عمل تأثیری چشمگیر دارد. بی اعتمادی نسبت به جنس مخالف، وسواس بیش از اندازه در انتخاب همسر و فراهم بودن زمینه ارضای نامشروع عوامل دیگری هستند که در تاهل تاخیر ایجاد می کنند. نکته دیگر الگوپذیری از جوامع توسعه یافته غربی است. به نظر می رسد با آن که تمایل به استقلال در جوانان بسیار زیاد است، دیگر ازدواج مسیر تحقق آن محسوب نمی شود و نگرشی مبتنی بر جستجوی استقلال در مجرد به چشم می آید. جوانان ترجیح می دهند به استقلال مالی برسند، خانه ای بخرند یا اجاره کنند و آخر سر مجرد آزادانه را محک بزنند آسیب دیگری در این حوزه مطرح می شود که باید آن را ناشی از عرف نادرست فرهنگی جامعه ما و مطرح شدن یکسویه پیشنهاد ازدواج صرفاً از جانب پسرها دانست. (۶) به نظر می رسد فرهنگ ما در این باره رویه ای خشک و انعطاف ناپذیر اتخاذ کرده است در حالی که در دین اسلام مطابق خطبه عقد این زن است که خود را به ازدواج مرد در می آورد و پیشنهاد برای ازدواج را هم می توان بر همین اصل استوار کرد. بسیاری از پسران با وجود علاقه به ازدواج از آنجا که خود را از نظر موقعیت مالی و شأن خانوادگی و طبقاتی در خور گزینه های ازدواجشان نمی یابند از مطرح کردن پیشنهاد آن نیز حتی به صورت تلویحی و غیرعلنی اجتناب می کنند. اینجاست که نرمش طرف مقابل و علاقه طبیعی او به ازدواج می تواند مشکل را حل کند و همه موانع را پس بزند. تنظیم خانواده هر گاه سیاستهای کنترل جمعیت در کشور اتخاذ و اعمال می شود تبلیغ در مورد مسایل جمعیتی بر سن ازدواج اثر می گذارد. چون برنامه های تنظیم خانواده برای آگاهی مردم کافی نیست و آموزش لازم به منظور جلوگیری از زاد

و ولد به مردم ارائه نمی‌شود. معمولاً- سیاست دولت در این گونه موارد با تشویق جوانان به امر ازدواج مغایرت داشته و موجب افزایش سن ازدواج می‌گردد. بطوری که آمار نشان می‌دهد زنانی که تا سن ۲۵ سالگی ازدواج نکرده‌اند، عملاً تعداد فرزندانشان کمتر از زنانی خواهد بود که در سنین پایین‌تر (۱۹-۱۳) ازدواج کرده‌اند. ملاحظه می‌شود که گاهی اوقات برنامه ریزی دولت در کشورهای در حال توسعه که بطور اصولی و کامل اجرا نمی‌شود، بر سن ازدواج اثر گذاشته و ایجاد مشکل می‌کند. دلیل مهاجرت گسترده‌ی پسران به جهت پیدا کردن کار، امکان ازدواج برایشان میسر نیست. از طرف دیگر نیز پسران روستایی در شهر ازدواج کرده و نسبت جنسی در سن ازدواج به همین علت بسیار نابرابر شده است. در چنین شرایطی سن ازدواج دختران روستایی بالاتر رفته یا با افراد مسن و یا کسانی که هم کفو آن‌ها نیستند ازدواج کرده که نهایتاً تعارضات بعدی و افزایش آمار طلاق را به دنبال دارد، در شهرها نیز افزایش تمایل دختران به تحصیل باعث شده یکی از ملاک‌های دختران در ازدواج، تحصیلات بالاتر و یا هم‌تراز خود باشد که این نیز به نوبه‌ی خود در بالا-رفتن سن ازدواج موثر بوده و از طرف دیگر جامعه‌ی ما در مورد ایجاد شرایط مساعد ازدواج برای جوانان با مشکلاتی روبه‌رو است. مهمترین مسأله در این میان شرایط نامناسب اقتصادی است که علاوه بر آن که برای بیشتر خانواده‌ها تنگ کرده، بیشترین فشار را به جوانان وارد می‌نماید. از یک سو کمبود فرصت‌های شغلی و از سوی دیگر مهیا نبودن شرایط مادی باعث شده که اغلب جوانان با دغدغه‌ی خاطر مواجه باشند. یکی دیگر از عوامل مهم در افزایش سن ازدواج فاصله‌ی رشد اقتصادی و رشد فیزیولوژیک است. پسر ۱۸ ساله‌ای که تحصیلات خود را به پایان رسانده، با سه راه ورود به دانشگاه، خدمت سربازی و شغل آزاد مواجه است که هر سه راه تا رسیدن به تکامل اقتصادی چند سالی فاصله دارد. گرایش به تحصیلات عالی و نبود اشتغال در کنار تحصیل نیز عامل دیگری در افزایش سن ازدواج است. بنابراین باید دو مسأله‌ی اقتصاد و فرهنگ را به عنوان پیش‌نیاز مسأله‌ی ازدواج در نظر گرفت. باید با سرمایه‌گذاری مناسب نیاز اقتصادی هر زوج جوان یعنی داشتن شغل و نیاز به مسکن را رفع نمود. از نظر بعد فرهنگی نیز در کشورهای جهان سوم به نیازهای کاذب و فریقات پسر پرداخته می‌شود: تجملات و بالا رفتن هزینه‌های ازدواج، دوستی‌های قبل از ازدواج که عاقبتی نافرجام داشته یا به ازدواج منجر نمی‌شود و یا به طلاق می‌انجامد از این جمله است. (۷) عوامل اقتصادیسن ازدواج در اغلب کشورهای در حال توسعه، روندی صعودی دارد و آمارها نشان می‌دهد در چند دهه اخیر به طور مرتب با نوسانات جزئی افزایش یافته است. بخشی از این افزایش عملی به دیدگاه‌های فرهنگی باز می‌گردد که واکنشی در برابر الگوی توسعه در این جوامع است، به طوری که نتایج یک نظرسنجی در تهران نشان می‌دهد پسران سنین بالای ۲۶ سال را برای ازدواج شان مناسب می‌دانند و دختران ۲۱ تا ۲۵ سالگی را سن ایده‌آل ازدواج تلقی می‌کنند. سن مطلوب ازدواج برای اقشار کم‌سواد و بی‌سواد نیز که از الگوهای توسعه تاثیرپذیری کمتری دارند ۲-۳ سال پایین‌تر از این حد است. علاوه بر مسائل مذکور آسیب‌شناسان اجتماعی مشکلات مالی را مهم‌ترین عاملی می‌دانند که در جامعه ما به بالا-رفتن سن ازدواج منجر شده است و در «تحقیقات میدانی و آنچه از شواهد جامعه بر می‌آید با وجود همه دگرگونی‌های فرهنگی ازدواج هنوز یکی از دغدغه‌های اصلی جوانان بالای ۲۰ سال را تشکیل می‌دهد. اغلب دختران و پسران ازدواج و تشکیل خانواده را نقطه عطفی در روند زندگی‌شان می‌دانند، به آن فکر می‌کنند و در صورت توانایی برای تاهل به اقدامات عملی دست می‌زنند. در حقیقت افزایش سن تاهل در جامعه ما با دلایل اقتصادی نظیر تامین معیشت خانواده آینده، اشتغال و مسکن ارتباطی قوی دارد و از این نظر با عوامل تاخیرساز تاهل در کشورهای غربی که دلایل عمده فرهنگی دارند به کلی متفاوت است. البته ناگفته نماند این مشکلات اقتصادی علاوه بر ناتوان ساختن بخش بزرگی از جمعیت جوان برای تشکیل خانواده بتدریج از مطلوبیت ازدواج و تاهل نیز می‌کاهد و نوعی مقاومت منفی در برابر این جریان طبیعی زندگی پدید می‌آورد. جوان‌ها بویژه پسران به قول معروف با یک دو دوتا، چهارتا و هر جوری که حساب می‌کنند ازدواج را عقلانی در نمی‌یابند! رفتن زیر بار هزینه‌های گزافی که پیش، حین و پس از ازدواج وجود دارد و از مخارج مراسم نامزدی، عقد و عروسی تا اجاره‌خانه‌های سنگین با



وجود بیکاری یا سطح درآمدی پایین یا غیرممکن است یا بسیار دشوار و بر این اساس تجرد هر چند که طولانی شده باشد یک مزیت محسوب می‌شود. فرهنگ جدیدی که میان جوانان پسر به دور از تعارفات و تریک‌های ازدواج و پیوند زوجین در حال شکل‌گیری است و تاهل و به دوش گرفتن بار سنگین زندگی خانوادگی را نوعی حماقت، فریب، ندانم‌کاری یا به قول معروف افتادن در چاه زندگی پس از بیرون آمدن از چاله تجرد می‌داند، دلیلی بر صحت این مدعاست.» (۸) فصل دوم آثار و پیامدهای افزایش سن ازدواج آثار اجتماعی تأثیر بالا رفتن سن ازدواج در گرایش به جرم: در ازدواج در کنار نیاز جنسی نیازهای عاطفی مطرح است. یعنی هرکسی نیاز دارد که بداند کسی در زندگی اش هست که در کنار رفع نیازهای طبیعی می‌تواند با او همفکری و مشارکت داشته باشد، پس اگر فرصت ازدواج را از دست بدهند جذب معاشرت‌هایی می‌شوند که خیلی از آنها می‌تواند زمینه ساز مشکلات احساسی و عاطفی برای آنها باشد، چرا که وقتی پایبندی فردی کم باشد بیشتر جذب لذت‌های کوتاه مدت و آنی می‌شود و در این میان امکان معاشرت‌ها و گردهمایی‌هایی برای او فراهم می‌شود که زمینه را برای مصرف مواد مخدر یا روابط نامناسب اجتماعی گسترش خواهد داد. در ادامه بیشتر در مورد این معضل گفته خواهد شد برای جوانانی که امکان ازدواج فراهم نمی‌شود از یک طرف نیاز و از طرف دیگر مشکلات و محدودیت‌ها وجود دارد، در نتیجه برطبق احساسش جذب موقعیت‌های آنی و در دسترس می‌شود. نقش دوستان را در جذب جوانان به کارهای خلاف بسیار مهم می‌باشد در سنین جوانی و نوجوانی دوستان نقش عمده ای ایفا می‌کنند، به طوری که جوانان تحت تأثیر دوستان و خواسته‌هایشان یا به خاطر احساس تعلق به یک گروه و نگرانی از طرد شدن توسط آنها حاضرند هر کاری بکنند. اگر اعضای خانواده ای ارتباط خوبی با یکدیگر داشته باشند می‌توانند بسیاری از مسایل را با فرزندانشان مطرح کنند. در نتیجه فرزندان هم با علاقه تشریک مساعی می‌کنند و از نظرات خانواده بهره مند می‌شوند، اما اگر شاهد گسستگی در روابط خانوادگی باشیم نقش دوستان و همسالان به جای خانواده افزایش می‌یابد و دوستان هم بیشتر تابع جنبه احساسا هستند. افزایش سن ازدواج، کاهش سن جرم‌کارشناسان معتقدند با افزایش متوسط سن ازدواج جوانان، سن جرمی مانند فحشاء، نزاع‌های خیابانی، سرقت، فرار از خانه، مزاحمت و سایر آسیب‌های اجتماعی و نیز تعداد و سابقه مجرمین کم سن و سال نیز افزایش می‌یابد. «تحقیقات بسیاری در این حوزه صورت گرفته است. میان افزایش سن ازدواج و کاهش سن جرم در یک جامعه رابطه‌ای معنادار وجود دارد که در کوتاه‌مدت آشکار می‌شود. انواع مختلف فحشاء، بی‌بندوباری، تجاوز به عنف و ... با افزایش سن ازدواج رابطه‌ای مستقیم و قابل پیش‌بینی دارند. علاوه بر آن جنایت، قتل، دعوای خیابانی و خانوادگی، دزدی، اوباشگری، مزاحمت، روابط نامتعارف و خشن، فرار از خانه و ... نیز با افزایش سن تاهل بیشتر می‌شوند و در بلندمدت آسیب‌های بزرگ اجتماعی را دامن می‌زنند. آنها بر این باورند که در میان عوامل تأثیرگذار بر کاهش سن جرم، مشکلات روانی ناشی از عدم ارضای نیازهای عاطفی، هیجانی و جنسی به طور جدی مطرح می‌شود و بر همین اساس توصیه می‌کنند که یکی از راه‌های پیشگیری از چنین مشکلاتی فراهم شدن امکان ازدواج جوانان در سنین مناسب است. به گزارش آمارهای مرکز ایران نشان می‌دهد سن ازدواج برای مردان از ۲۴ سال در سال ۶۵ به ۷/۲۶ سال در سال ۸۳ و برای زنان از ۲۰ سال به ۹/۲۳ سال در این مدت رسیده است. نتایج پژوهشی تحت عنوان تحولات ازدواج و طلاق در ایران نشان می‌دهد که در سال ۱۳۴۵ سن ازدواج مردان ۵/۲۶ بوده این میزان سپس با کمی کاهش روبه‌رو شده و بیشترین کاهش را در سال ۱۳۶۵ یعنی دهه اول انقلاب داشته و پس از آن افزایش حدود نیم سال است و سپس سن ازدواج مردان از ۵/۲۶ به ۲۷ سال تغییر یافته است. تحقیقات در مورد سن ازدواج جوانان بیان می‌کند: سن ازدواج زنان در سال ۱۳۴۵ ۱۸ بوده و هم‌اکنون به ۴/۲۳ رسیده است همچنین در سال ۱۳۴۵ سن ازدواج برای زنان شهری ۱۹ سال و برای زنان روستایی ۱۷ سال بود و پس از آن با مقداری افزایش رو به رشد و سپس با یک توقف بعد از انقلاب اسلامی کاهش یافت ولی باید دانست که متغیرهای جمعیتی در جایی توقف می‌کند و از حدی بالاتر نمی‌رود، بنابراین سن ازدواج زنان در حدی متوقف می‌شود. این آمارها در حالی نشان از افزایش سن ازدواج می‌دهد که

فرهنگ ما هنوز توانایی یافتن همسر مناسب و ازدواج موفق را مهمترین ملاک خوشبختی به خصوص برای دختران می‌داند، به طوری که حتی گاهی بیشتر فعالیت‌های زندگی مثل تحصیلات بالاتر، موفقیت شغلی بهتر، ارتقای پایگاه اجتماعی و اقتصادی معطوف به یافتن همسری مناسب است که البته معلوم نیست مردانی که خود از چنین امتیازاتی برخوردارند تا چه حد علاقه مند به ازدواج کردن با دخترانی در سطح اجتماعی و حرفه‌ای خویش هستند. از طرفی توقعات خانواده‌ها در رابطه با ازدواج فرزندانشان بالا رفته و نیز بسیاری از مردان که طبق فرهنگ ما باید پا پیش بگذارند و مخارج و هزینه‌های زندگی را تأمین کنند از حیث تحصیلات، میزان درآمد و موقعیت اجتماعی و شغلی در وضعیت مناسبی به سر نمی‌برند و حتی گاهی وضعیت آنها نسبت به دختران نامطلوب است. به عقیده روانشناسان اگر انگیزه‌های قوی به وسیله موانع غیرقابل قبول عبور با موانعی که نمی‌توانیم بر آنها فائق آئیم سد شوند ناکامی به وجود می‌آید که از بارزترین نتایج آن بروز رفتارهای پرخاشگرانه است. از سویی دیگر مردم از نظر روش مقابله با یکدیگر متفاوتند و در شرایط ظاهراً مشابه وقتی افراد دچار ناکامی می‌شوند بعضی تسلیم شده، بعضی به کوشش خود ادامه می‌دهند و بعضی دیگر زیر فشار خرد می‌شوند. بر همین اساس روانشناسان تأکید می‌کنند که ناکامی ناشی از وجود موانع متعدد بر سر راه ازدواج جوانان می‌تواند شماری از آنها را به سوی ارتکاب برخی جرایم بکشانند. این تأکید در حالی است که آمارها نشان می‌دهد ۲۲ درصد جمعیت ورودی زندان‌های کشور را جوانان تشکیل می‌دهند به طوری که سالانه ۲۷ تا ۳۳ هزار جوان در گروه سنی ۱۹ تا ۲۵ سال زندانی می‌شوند. موارد نزاع‌های دسته‌جمعی، فرار از خانه، اعتیاد، خودکشی، خانه‌های فساد و فحشا پدیده مردان خیابانی و ... همه بیانگر آن است که اگر به فکر چاره‌اندیشی نباشیم آینده این تعداد جوانان تیره و تار خواهد بود. از طرفی ازدواج به دلیل آنکه در اغلب موارد به افزایش احساس امنیت، تأمین نیازهای جنسی و عاطفی جوان منجر می‌شود. البته این تأکید روانشناسان را نیز نباید فراموش کرد که وجود چنین آسیب‌های ناشی از افزایش سن ازدواج نباید به هیچ وجه منجر به انتخاب راهکار ازدواج به هر شکل و با هر شرایطی باشد، زیرا در این صورت ازدواج نه تنها راهگشا نخواهد بود بلکه خود به جمع عوامل تأثیرگذار بر آسیب‌های یاد شده خواهد پیوست. عقیده روانشناسان در مورد علل افزایش سن ازدواج در ایران: عوامل مختلف اقتصادی، جامعه‌شناسی و روانشناسی را در این زمینه مطرح کرده‌اند. از جمله عوامل اقتصادی این است که جوانان احساس می‌کنند امکان تأمین هزینه‌های زندگی روزمره را ندارند و کسانی هم که جذب بازار کار می‌شوند ممکن است درآمد لازم را نداشته باشند، آنهایی هم که تحصیل می‌کنند امید زیادی برای یافتن شغل مناسب ندارند- افرادی که به ازدواج نیاز و تمایل دارند اگر نتوانند ازدواج کنند سعی کنند که با مشغولیات، رفت و آمدها و معاشرت‌های مسأله‌ساز خود را سرگرم کنند و به این ترتیب ممکن است تصمیم‌گیری برای این افراد مشکل‌تر شود، چون آنها فکر می‌کنند که قبلاً- معیارهایی برای ازدواج داشته‌اند. بالا رفتن سن ازدواج تبعات متفاوتی برای دختران و پسران ایجاد می‌کند و در جامعه‌ای که ما فکر می‌کنیم مردها باید در ازدواج جلو بیایند و تصمیم بگیرند دخترها شانس کمتری خواهند داشت چون در سن بالا پذیرفتن هر نوع همسری برای آنها کار آسانی نخواهد بود. به خصوص که الان دختران ما بیشتر وارد جامعه می‌شوند و تجربه درس و دانشگاه را به دست آورده‌اند در نتیجه در انتخاب همسر بیشتر دچار تردید می‌شوند و زمان بیشتری صرف می‌کنند و این مسأله شانس ازدواج آنها را در آینده کاهش می‌دهد. (۹) تفاوت آسیب‌پذیری دختران و پسران: دخترانی که سن ازدواج آنها بالا می‌رود، به خاطر داشتن گرایش‌ها حساسیت‌ها و حسادت‌ها که لازمه سن و کمی تجربه آنهاست ممکن است بیشتر فریب بخورند و بیشتر مستعد بروز رفتارها و واکنش‌های برانگیزاننده پرخاشگرانه و درگیرانه مختلفی در آنها بروز می‌کند و دختران خیلی راحت تر وعده‌های افرادی را که آماده سوء استفاده از آنها هستند می‌پذیرند و جذب آنها می‌شوند. افزایش سن ازدواج و عدم ارضای جنسی بموقع شکل‌گیری عقده‌های روانی و انباشت آنها در شخصیت فرد را به دنبال دارد. ارضای جنسی امنیت و آرامش روانی را موجب می‌شود و بدون آن عصبیت‌های روحی، مجال بروز می‌یابند سن ازدواج یکی از شاخصه‌های مهم برای ارزیابی میزان سلامت و بهداشت جسمی و

روانی افراد یک جامعه محسوب می‌شود. در کشور ما که هنجارهای دینی نزد عموم مردم از مطلوبیت خاصی برخوردار است و جوانان بخش غالب جمعیتی را تشکیل می‌دهند، این ارزیابی در حوزه اخلاق اجتماعی و روحیه جمعی نیز مطرح می‌شود و دامنه تاثیر سن ازدواج را به حوزه‌های رفتاری و فرهنگی هویتی نسل جوان می‌کشاند. بررسی سن ازدواج جوانان ایرانی در چند دهه اخیر، روندی صعودی را نشان می‌دهد در حالی که سن ازدواج در سال ۱۳۵۴ حدود ۲۵ سالگی بود، پس از چند دهه افزایش (بجز سال ۱۳۶۵) در سال‌های اخیر برای پسران به ۲۸ و دختران به ۲۴ رسیده است. البته آمارهای متفاوتی در این باره ارائه می‌شود و طبق اعلام مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، سن ازدواج برای پسران ۲۹ و دختران ۲۸ است. این اعداد و ارقام هر چه که باشد، از بالا بودن نامعقول سن تاهل خبر می‌دهد که بالطبع از جنبه‌های مختلف و به صورت پدیده به آسیب‌زایی در جامعه عرف‌پسند و هنجارطلب ما می‌پردازد (۱۰) حجه‌اسلام والمسلمین آقای کاویانی همچنین بیان کردند که: قرآن کریم بلوغ را سن ازدواج می‌داند و از آن با تعبیر بلوغ نکاح یاد می‌کند. شیخ طوسی سن ازدواج را سن توانایی جنسی و رغبت به تاهل می‌داند. یعنی سن ازدواج، سن تمایل است و چنین برمی‌آید که در صورت نیاز اگر ترک آن موجب گناه شود، ازدواج واجب می‌شود. اما در جوامع امروزی، سن ازدواج از سن بلوغ جسمی فاصله گرفته است و اغلب این فاصله معقول پنداشته می‌شود. جوامع غربی این خلا-زمانی یا در حقیقت دوره بحرانی را با روابط آزاد جنسی که پشتوانه قانونی دارد، می‌پوشانند اما جامعه دینی ما چنین راهکاری را بر نمی‌تابد. بالطبع در چنین شرایطی، آشکار شدن آسیب‌های دوره بحرانی ناگزیر است چرا که نه می‌توان مطابق راهکار دینی، سن ازدواج را به دوران بلوغ نزدیک کرد و نه شرایط فرهنگی و اجتماعی دنیای معاصر اجازه می‌دهد جامعه در شرایطی سالم افزایش سن ازدواج را تابی بیاورد. در این باره توسلی به آموزه‌های دینی مبنی بر خویشنداری تنها گزینه پیش روست که باز هم به دلیل شرایط فرهنگی روز و حاد بودن آسیب‌های تاخیر در ازدواج به صورت عمومی و گسترده راه به جای نمی‌برد. از زاویه دیگری نیز می‌توان به این مساله نگاه کرد. ایشان همچنین فرمودند: خویشنداری فرمان خداوند متعال برای فردی است که به هر دلیل توانایی ازدواج ندارد و جنبه‌ای موقت یا استثنایی دارد و هرگز یک راهکار عمومی برای اداره جامعه دینی محسوب نمی‌شود. اراده خداوند برای زندگی انسان و دستورات وی مطابق دین مبین اسلام که دین فطرت و طبیعت است بر ازدواج، تسکین روحی و جسمی و بقای نسل تاکید دارد و دستور ارزشمند خویشنداری که برای جلوگیری از آغشته شدن فطرت فرد به بی‌مبالاتی و گناه است نباید با یک راهکار کلان برای اداره جامعه یا شیوه‌ای منفعلانه در برابر ضعف‌های موجود بر سر راه ازدواج بموقع جوانان اشتباه گرفته شود. چنین برمی‌آید که حکم خویشنداری نه از فرد و نه از جامعه که دولت مظهر آن است، رفع تکلیف نمی‌کند! چنان‌که امیرالمومنین علی(ع) پس از اجرای حد درباره جوانی که از تجرد به گناه افتاده بود، دستور داد تا از بیت‌المال وی را تامین کنند و تاهل را بر وی امکانپذیر ساخت در عمل نیز نزدیک شدن سن ازدواج به مرز دهه سوم زندگی، پیامدهای رفتاری و روانی وحشتناکی برای جامعه امروزی به دنبال دارد. ناکامی و دامنه آسیب‌های آثارضای نیاز جنسی، یکی از اهداف اولیه و انگیزه‌های قوی ازدواج است. در یکی از روزنامه‌ها مصاحبه‌ای با دکتر هاشم مهدوی، روان‌شناس بالینی و آسیب‌شناس اجتماعی انجام شده که بشرح ذیل است: ایشان نیاز جنسی را دارای ماهیتی زیستی، روانی و اجتماعی می‌داند که در صورت ازدواج از طریق درست ارضا می‌شود و در خدمت فرد و جامعه انسانی قرار می‌گیرد و در غیر این صورت به افزایش بی‌بندوباری، بزهکاری و عصبیت اجتماعی می‌انجامد. «هنگامی که انگیزه‌های قوی نظیر شهوت، تولیدمثل، استقلال زیستی و تشکیل خانواده به وسیله موانع غیرقابل قبول یا موانعی که فرد برای رفع آنها ناتوان است، سرکوب شوند یا معطل بمانند احساس ناکامی رخ می‌دهد. احساس ناکامی یکی از الگوهای قدرتمند رفتاری هنجاری، ارزشی و نگرشی است که شخصیت و هویت فرد را زیر سلطه می‌گیرد و با گذشت زمان قوی‌تر می‌شود. این احساس بتدریج در تمامی ابعاد وجودی فرد ناکام تسری می‌یابد و به اندیشه بزهکاری و ایجاد بسترهای جرم‌زایی وی می‌انجامد. بعلاوه نیروی مهار گسیخته شهوانی، فرد را به اعمال غیراخلاقی سوق می‌دهد که روابط نامشروع، همجنس‌گرایی،

انحرافات جنسی، خودارضایی تنوع‌طلبی جنسی، عدم ارضای روحی و ... بخشی از آنها را شامل می‌شود. چنین گرایش‌هایی نتیجه تجربه‌های نادرست جنسی و خیالپردازی‌های شهوانی پیش از ازدواج محسوب می‌شود و در افزایش فاصله بلوغ تا تاهل ریشه دارد. از سوی دیگر افزایش سن ازدواج و عدم ارضای جنسی بموقع شکل‌گیری عقده‌های روانی و انباشت آنها در شخصیت فرد را به دنبال دارد. ارضای جنسی امنیت و آرامش روانی را موجب می‌شود و بدون آن عصیت‌های روحی، طغیانگری، احساس پوچی و حتی میل به خودکشی مجال بروز می‌یابند. روابط نامشروع پیش از ازدواج نیز نه تنها به ارضای کامل و جامع منجر نمی‌شوند بلکه چون همواره با احساس گناه و غیراخلاقی بودن همراه است بر میزان عصیت‌ها می‌افزاید. ازدواج فرهنگی مشترک میان همه جوامع می‌باشد که با نیازهای عمیق و ریشه‌دار انسان در طول تاریخ بشریت سر و کار دارد و بدون آن جامعه انسانی با دگرگونی و مسخ بنیادین مواجه می‌شود. آمارها نشان می‌دهد اغلب دختران و پسران فراری از خانه بر سر موضوع ازدواج با خانواده‌شان اختلاف دارند. تحقیقات سازمان بهداشتی کشور نیز نشان می‌دهد سن شروع روسپیگری برای بیش از ۶۰ درصد دختران ۱۳ تا ۲۰ سال است، یعنی درست در سن بلوغ و برخی هم فراهم نبودن شرایط ازدواج یا مخالفت خانواده‌شان را با تاهل آنها دلیل اصلی گرایش به روسپیگری معرفی کرده‌اند که این میزان را ۷۰ درصد می‌دانند. آمار دیگری نشان می‌دهد نزدیک یک چهارم زندانی‌های کشور را جوانان زیر ۳۰ سال تشکیل می‌دهند و مجموعه این ارقام از آسیب‌هایی حکایت می‌کند که بالا رفتن سن ازدواج و مشکلات جنسی، روحی و روانی بخش‌های مهمی از آن را تشکیل می‌دهد. (۱۱) افزایش امنیت درونی، بازیابی شخصیتی و حتی رفع برخی مشکلات ذهنی و روانی ارزش‌هایی هستند که در کنار بلوغ فردی و اجتماعی، افزایش مهارت، انگیزه و تولید ثروت می‌توان آنها را جزو پیامدهای ازدواج به‌موقع دانست. در حقیقت ازدواج و تشکیل خانواده انگیزشی قدرتمند برای زوجین ایجاد می‌کند تا به جنگ سختی‌های زندگی بروند و از آسیب‌های گوناگونی که در زندگی مجردی در کمین آنهاست، مصون بمانند. از این دیدگاه پاسخگویی به نیازهای عاطفی بزرگ‌ترین دستاورد ازدواج است که به سلامت شخصیتی فرد می‌انجامد. افزایش امنیت درونی بازیابی شخصیتی و حتی رفع برخی مشکلات ذهنی و روانی ارزش‌هایی هستند که می‌توان آنها را جزو پیامدهای ازدواج به‌نگام دانست این که یک نفر در کنارش باشد. تنهایی‌اش را پر کند و قابل اعتماد و محرم رازش باشد سوپاپ اطمینانی برای عصیت‌های فردی و اجتماعی هر یک از زوجین است و از بروز ناهنجاری‌های رفتاری می‌کاهد. تجربه‌های اجتماعی نیز نشان می‌دهد هنگامی که ازدواج بموقع به زایش نهاد خانواده و اقتدار آن در جامعه می‌انجامد سطح آسیب‌های ناشی از احساس تنهایی و پوچی که از مشخصه‌های جهان معاصر است به کمترین حد ممکن می‌رسد. اوج این تجربه اجتماعی را می‌توان در رابطه میان افزایش سن ازدواج و بالا رفتن میزان خودکشی یا میل به آن دانست. با این تذکر که در کشورهای غربی و جوامع غیردینی روابط نامشروع و آزادانه میان دو جنس مخالف خلاء ناشی از افزایش سن تاهل را پر نمی‌کند. خودکشی به زعم بسیاری از روان‌شناسان پدیده‌ای اجتماعی است که دنیای پیچیده، ماشینی و پر تعلیق امروزی در پی کمرنگ‌شدن مناسبات عاطفی و قدرت نهاد خانواده برای جامعه بشری ایجاد می‌کند و فراموش نکنیم احساس تنهایی و پوچی اپیدمی شده در جهان مدرن، پایه و اساس انتحار شخصی را موجب می‌شود. خانواده نخستین فرد را به عرصه اجتماع وارد می‌کند و پس از آن تشکیل یک خانواده جدید است که می‌تواند پوچی زندگی مدرن را از فرد بگیرد و به فلسفه حیات او و متعاقب آن رفتار و نگرش وی جهت بدهد. (۱۱) پدیده اجتماعی و بهداشتی افزایش سن ازدواج، افزایش ناباروری به گفته برخی متخصصان زمان طلایی برای بچه‌دار شدن ۱۸ تا ۲۵ سالگی است و بعد از سن ۳۰ سالگی به دلیل افزایش اختلالاتی مانند فشار خون حاملگی، شانس بارداری کم‌تر است. این در شرایطی است که سن ازدواج در شهرهای بزرگ کشور به ۲۸ سال و بالاتر رسیده است. بالا رفتن سن ازدواج در کشور عامل افزایش ناباروری اعلام شد که می‌تواند فرصت باروری زوج‌ها را پنج تا هفت سال کاهش دهد. هرچه سن بالا برود، شانس موفقیت انجام روش‌هایی برای باروری از جمله باروری خارج رحم کم‌تر می‌شود. قائم مقام نظام پزشکی کشور گفته: حدود ۱۴ میلیون زوج در کشور وجود دارد

و حدود ۱۵ درصد از این تعداد، ۲.۵ تا سه میلیون زوج، نابارور هستند. بین ۱۲۰ تا ۱۵۰ هزار زوج هر سال به زوج‌های نابارور افزوده می‌شوند که این نشان‌دهنده وجود یک معضل در حال گسترش است. سازمان جهانی بهداشت، سهم نازایی در میان جمعیت بارور ایران را ۱۲ درصد اعلام کرده بود که آمار جدید از رشد این معضل اجتماعی خبر می‌دهد. (۱۲) با مصاحبه ای که با جناب آقای دکتر فخرایی انجام شد ایشان یکی از مهم‌ترین عوامل نازایی در کشور را ازدواج‌های دیرهنگام بیان نمودند و در ادامه بیان کردند که درمان برخی بیماری‌های مربوط به تخمدان با افزایش سن ارتباط مستقیم دارد، با بالا رفتن سن بیمار، بیماری‌های مربوط به دستگاه بارداری پیشرفت کرده و در نتیجه آناتومی تخمدان و کارایی آن تغییر می‌کند و فرد به خودی خود حامله نمی‌شود و باید از روش‌های کمک باروری استفاده کند. زمانی که زنان در سنین بالا- باردار می‌شوند، خطر سقط جنین، مشکلات جنینی و کروموزومی افزایش می‌یابد. تاخیر در بچه‌دار شدن برای مردان هم خطراتی دارد، زیرا با افزایش سن تعداد اسپرم‌ها کاهش می‌یابد. ناباروری؛ عامل طلاق ایشان همچنین از ناباروری به عنوان بحرانی نام بردند که می‌تواند عامل ازهم گسیختگی زوج‌ها باشد. و بیان کردند که براساس آماری که سال ۱۳۸۶ اعلام شده، ناباروری سومین عامل طلاق در ایران است و براساس آمار امسال، میزان طلاق در تهران پنج برابر سایر استان‌ها بود. (متخصصان درمان ناباروری ۹۵ درصد از ناباروری‌ها را به شیوه‌های درمانی نوین، مانند «آی.وی.اف» و «رحم جایگزین» قابل درمان می‌دانند. مجلس شورای اسلامی هم در سال ۱۳۸۲ «قانون اهدای نطفه به زوج‌های نابارور» را تصویب کرد که به موجب آن زوج‌های متاهل می‌توانند نطفه را (بارور شده از اسپرم شوهر و تخمک همسر) به یک زوج متاهل اهدا کنند که طبق مدارک پزشکی قادر به بچه‌دار شدن نیستند. درمان ناباروری تحت قوانین دینی در ایران و به فتوای حضرت آیت‌الله سید علی خامنه‌ای رهبر معظم انقلاب مجاز اعلام شده است.)) (۱۳) فصل سوم راهکارهای جلوگیری از بالا رفتن سن ازدواج‌های جلوگیری از بالا- رفتن سن ازدواج حجه‌اسلام والمسلمین کویانی در پایان نقش خانواده‌ها و دولت را در حل این معضل بسیار مهم و اساسی بیان کردند و راهکارهای جلوگیری از افزایش سن ازدواج را: توجه هر چه بیشتر خانواده‌ها به امر ازدواج با در نظر گرفتن اینکه این امر یکی از واجبات در دین اسلام می‌باشد و خداوند در قرآن به امر ازدواج تاکید فراوانی نموده و در احادیث نیز بر آن تاکید فراوان توسط امامان معصوم ما شده است. ایشان با بیان این حدیث از پیامبر اسلام (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) که در روایتی فرمودند: کسی که از دین و اخلاق خوبی برخوردار است، اگر به خواستگاری دختر شما آمد، به او همسر بدهید، زیرا اگر چنین نکنید، فتنه و فساد بزرگی در زمین ایجاد کرده‌اید. (وسایل‌الشیعه، ج ۲۰، ص ۸۶) به این موضوع تاکید دارند که خانواده‌ها راه ازدواج جوانان را با سنت‌های غلط نگیرند و امر ازدواج را تسهیل بخشند. برای مبارزه با معضل اجتماعی افزایش سن ازدواج، راه حل‌های زیادی وجود دارد که کمابیش از گذشته مطرح بوده و فراروی مسئولان و متصدیان کشور قرار داشته است. به نظر می‌رسد دیگر زمان دادن راه حل تمام شده و باید در مسیر عملی ساختن این راه حل‌ها قدم برداشت. تنها راه‌هایی از این مشکل آن است که ملت و دولت دست به دست هم دهند و با برنامه‌ریزی‌های کلان فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، برای رفع این مشکل بزرگ تلاش کنند. شاید نقطه آغازین و در عین حال بسیار مهم حل مشکل این باشد که ابتدا سعی کنیم تفکر و شناخت جوانان را عوض کنیم و آنان را از مادی‌گرایی و سطحی‌نگری، به معنویت و توجه به خدا و دین‌باوری، سوق دهیم. مهم‌ترین عوامل عبارتند از: الف) راهبردهای فرهنگی‌تغییر نگرش‌ها و شناخت‌های افراد، کمک زیادی به تغییر رفتار آنان می‌کند، و هر تغییری بدون داشتن زیرساخت‌های فکری محکم، دوامی نخواهد داشت. وظیفه مهم که از کارهای عمده در این حوزه است، بر عهده متصدیان امور فرهنگی مثل حوزه، دانشگاه، صدا و سیما، مطبوعات، هنر و مانند آن است که باید در این راستا برنامه‌ریزی جدی داشته باشند. کارهایی که می‌توان در راستای این هدف انجام داد، از قرار زیر است: ۱- ارزش دانستن تأهل اگر تأهل و همسر داشتن به عنوان ارزش، و تجرد و مجرد ماندن، ضدارزش تلقی شود، همان‌طور که در روایات اهل بیت آمده، کمک زیادی به تغییر نگرش افراد نسبت به سن ازدواج می‌شود. ۲- درجه‌بندی ملاک‌های انتخاب همسر در فرهنگ دینی مهم‌ترین ملاک

برای انتخاب همسر، ایمان و اخلاق است. و ملاک‌های دیگر از اهمیت کم‌تری برخوردار است. این در حالی است که در جامعه کنونی ما ملاک‌هایی چون مدرک، ثروت، پست و مقام و به طور کلی مظاهر مادی بیشترین اهمیت را دارد. به همین خاطر تمام تلاش جوانان این است که از هر راهی، امتیازات فوق را به دست آورند و از این طریق به مقبولیت اجتماعی کافی برسند. اما از آنجا که رسیدن به این ملاک‌ها زمان زیادی می‌طلبد، به ناچار از ازدواج در ابتدای جوانی محروم می‌شوند و به این طریق سن ازدواج افزایش می‌یابد. اگر مسئولین فرهنگی کشور، ارزش‌های واقعی را که ایمان و اخلاق در صدر آن است ترویج کنند، نه تنها سن ازدواج کاهش پیدا می‌کند، بلکه بسیاری از مشکلات دیگر نیز حل خواهد شد. ۳- گسترش فرهنگ حجاب در جامعه‌ای که فرهنگ حجاب حاکم باشد و رابطه با نامحرم طبق موازین شرعی باشد و از اختلاط‌های مضر و فسادانگیز بین پسر و دختر جلوگیری شود، زمینه‌ای برای ارضاء نامشروع نیازهای جنسی یافت نمی‌شود و در نتیجه تمتعات جنسی منحصر به خانواده و ازدواج می‌شود. همین امر باعث می‌شود احساس نیاز به ازدواج در جوانان افزایش یابد و آنان زودتر ازدواج کنند. اگر فرهنگ حجاب کم‌رنگ شود و پسران و دختران محدودیت زیادی در ارتباط با یکدیگر نداشته باشند، انگیزه آنان برای ازدواج کاهش می‌یابد و در نتیجه سن ازدواج بالا می‌رود، هم‌چنان که یکی از علل فرار جوانان غرب از ازدواج همین موضوع است، زیرا ازدواج را مانع آزادی بی‌حد و حصر خود می‌بینند. ۴- گسترش فرهنگ قناعت و ساده زیستی‌گر در جامعه، ساده زیستی و استفاده از حداقل امکانات مادی ارزش شود و یا حداقل این که ضدا ارزش نباشد، سن ازدواج کاهش پیدا می‌کند؛ اما اگر داشتن خانه و اتومبیل مدل بالا و امکانات مادی، ارزش شود و چشم و هم‌چشمی‌های زیان‌آور گسترش یابد، جوان امروزی ما ناچار است در پی تهیه آن وسایل باشد و تا آن را تهیه نکرده ازدواج نکند. در نتیجه از داشتن خانواده در سن جوانی، محروم می‌ماند. ۵- ازدواج در خلال تحصیل همان‌طور که گفتیم یکی از عوامل افزایش پیدا کردن سن ازدواج، تحصیل است. اگر طوری برنامه‌ریزی شود که دانشجویان قادر باشند در خلال تحصیل، ازدواج کنند، سن ازدواج در بین این قشر که مهم‌ترین و حساس‌ترین بخش جامعه هستند، کاهش پیدا می‌کند. این امر مشروط بر این است که خانواده‌ها اولاً اهمیت موضوع را درک کنند و متوجه این موضوع باشند که چه خطرهای بزرگی فرزندان دانشجوی آن‌ها را تهدید می‌کند و چه مشکلات روحی و روانی زیادی در اثر تأخیر ازدواج برای آنان به وجود می‌آید و ثانیاً با برنامه‌ریزی دقیق و با هماهنگی و کمک دانشگاه و دیگر نهادهای مربوطه، ترتیباتی بدهند که دانشجویان با حداقل امکانات بتوانند ازدواج کنند و در عین حال تحصیل خود را نیز ادامه دهند. جوان دانشجوی ما اگر امکان ازدواج داشته باشد، حتی به صورت ماندن در دوران عقد و نامزدی قبل از عروسی، هم از برکات مادی و معنوی ازدواج محروم نشده و هم با انگیزه بیشتری تحصیل را دنبال می‌کند. دانشجو اگر احساس کند آینده روشنی دارد و می‌تواند مسئولیت زندگی را که با ازدواج بر عهده او گذاشته می‌شود بر دوش بکشد، کم‌تر به دنبال فعالیت‌ها و برنامه‌های غیردرسی و حتی ضددرسی می‌رود و بلکه تمام سعی و همت خود را صرف بهتر کردن زندگی و بالا‌تر بردن سطح آن می‌کند. ب) راهبرهای اقتصادی همان‌طور که گفتیم عوامل اقتصادی از عمده‌ترین دلایلی است که جوانان برای تأخیر ازدواج خود مطرح می‌کنند. برای این که این عامل مهم را کاهش دهیم باید در دو جهت برنامه‌ریزی کنیم: ۱- هزینه‌ها را حتی‌الامکان کاهش بدهیم. ۲- منابع اقتصادی و تولید ثروت را برای جوانان فراهم کنیم. بنابراین راهبردهای زیر می‌تواند ما را در عملی ساختن دو هدف فوق یاری دهد: ۱- کاستن از هزینه‌های اضافی بسیاری از هزینه‌هایی که در زندگی می‌شود، اعم از هزینه‌های جشن عقد و عروسی، یا تهیه جهیزیه، مسکن و سایر لوازم زندگی، ضرورت زیادی ندارد و امکان حذف یا کاهش آن وجود دارد. اگر پسر و دختر و خانواده‌هایشان تصمیم بگیرند تمام هزینه‌های غیرضروری را حذف کنند و به حداقل امکانات اکتفا کنند، امکان ازدواج برای اکثر جوانان ما عملی می‌شود. این که جوانان ما یا خانواده‌هایشان این تصور و ایده را داشته باشند که در ابتدای زندگی باید از همه یا اکثر امکانات مادی برخوردار باشند و در برگزاری مراسم عقد و عروسی، هزینه‌های سنگینی بر یکدیگر تحمیل کنند، نتیجه‌ای جز فرار جوانان از ازدواج نخواهد داشت. ۲- همیاری در هزینه‌های ازدواج

همان‌طور که خداوند همه مردم جامعه را به یاری جوانان برای ازدواج و تشکیل زندگی دعوت می‌کند، همه افراد، خصوصاً افراد متمول، وظیفه دارند در این امر خیر شرکت کنند. همچنین اگر تربیتی داده شود که افراد نزدیک به خانواده پسر و دختر، به صورت یک رسم و عادت نیکو، قسمتی از هزینه‌های ازدواج را بر عهده گیرند، کمک بزرگی به تحقق این هدف می‌شود. این پیشنهاد گرچه ظاهر ساده‌ای دارد، ولی در عمل تأثیر شگفت‌انگیزی در هموار ساختن مسیر ازدواج جوانان دارد و چون این مشکل عمومیت دارد، و هر کسی خود را محتاج کمک می‌بیند، همه مردم در این امر خیر شرکت خواهند کرد. ۳- پرداخت وام‌های قرض‌الحسنه برای ازدواج قرض‌الحسنه که یکی از سنت‌های خوب و گره‌گشای اسلامی است و در آیات فراوانی از قرآن به آن تشویق و تأکید شده، تأثیر فوق‌العاده‌ای در حل مشکلات اقتصادی جامعه دارد. اگر این سنت حسنه که امروز در گوشه و کنار جامعه تحت عنوان «وام ازدواج» وجود دارد، گسترش یابد و به این طریق وام‌های طولانی‌مدت و کم‌بهره به جوانان برای ازدواج و تهیه وسایل زندگی داده شود، چنانکه از برنامه‌های مهم دولت جدید شمرده شده است، کمک زیادی به ازدواج جوانان و در نتیجه کاهش سن ازدواج، خواهد شد. ۴- ایجاد شغل‌های پاره وقت در دوران تحصیل و مانند آن امروز دغدغه اصلی جوانان و به ویژه دانش‌جویان، اشتغال است. متأسفانه آموزش و پرورش و آموزش عالی ما طوری برنامه‌ریزی نکرده که همه فارغ‌التحصیلان خود را به ابزار و فنون شغلی مجهز کند. همان‌طور که نیروی نظامی نتوانسته برای سربازان وظیفه که خیل عظیمی از جوانان کشورند، در این زمینه کاری کند و حداقل هر یک از آنان را در مدت سربازی به فن یا صنعتی مجهز کند. البته کارهایی در تحقق این هدف انجام شده، ولی اصلاً کافی نیست. فی‌المثل اگر دانشجوی جوان ما، بتواند در خلال تحصیل، شغل مناسبی داشته باشد، می‌تواند بسیاری از هزینه‌های زندگی خود را تأمین کند. لازمه این کار این است که آموزش‌های کاردانی و کاربردی در طول تحصیل گسترش یابد و تعداد واحدهای نظری کاهش پیدا کند. ۵- تشویق به زندگی در کنار خانواده یکی از زوجین در زمان‌های گذشته اکثر جوانان، ابتدای زندگی خود را در کنار والدینشان آغاز می‌کردند و به مرور زمان سعی می‌کردند با پس‌انداز و امثال آن، از پدر و مادر خود مستقل شوند، اگر بتوان این فرهنگ را دوباره زنده کرد و جوانان و خانواده‌هایشان را به پذیرش این امر تشویق کرد، کمک زیادی به حل مشکل ازدواج می‌شود. ج) راهبردهای اجتماعی از آنجا که اجتماع و جامعه، مجموعه‌ای متشکل از واحدهای کوچک‌تر خانواده است، بهترین جایگاه کمک به ایجاد خانواده و فراهم ساختن ازدواج جوانان، خود جامعه است. از این رو برای حل مشکل ازدواج جوانان و جلوگیری از افزایش سن ازدواج، چاره‌ای جز همکاری و همیاری همه افراد و آحاد جامعه، وجود ندارد. راهبردهای اجتماعی که می‌توان در این زمینه ارائه دارد، از قرار زیر است: ۱- فراهم کردن شرایط ازدواج آسان دولتمردان و متصدیان اجتماع وظیفه دارند برنامه دقیقی برای حل این مشکل ارائه دهند. همچنین با تشویق مردم، خصوصاً افراد متمول، جوانان را در این امر یاری دهند. مسلماً اگر دولت و مسئولان امر قدمی در این راه بگذارند، همه مردم به کمک آن‌ها می‌شتابند، زیرا این یک مشکل همگانی است و همه افراد به گونه‌ای با آن درگیر هستند. ۲- گسترش مراکز مشاوره ازدواج یکی از دلایلی که جوانان را از ازدواج دور کرده است، نداشتن اطلاعات صحیح از ازدواج و وجود بدبینی‌های بی‌مورد است. بسیاری از جوانان نسبت به اصل ضرورت ازدواج بی‌اطلاعتند و برخی هم از افکار ناصحیح و خرافی در این مورد رنج می‌برند. وجود مراکز مشاوره ازدواج، کمک شایانی به جوانان می‌کند و دغدغه‌های بی‌مورد آنان را برطرف می‌سازد. ۳- کنترل مهاجرت روستاییان به شهرها از بین تمام خسارت‌ها و ضررهایی که در مهاجرت روستاییان به شهر وجود دارد، مشکل افزایش سن ازدواج، جایگاه ویژه‌ای دارد. اگر بتوان با افزایش امکانات زندگی در روستاها و ایجاد اشتغال برای آنان، از مهاجرت آن‌ها جلوگیری کرد و آنان را به ماندن در روستا و تولید محصولات کشاورزی و دامی و امثال آن تشویق نمود، علاوه بر حل بسیاری از مشکلات اجتماعی، از افزایش سن ازدواج نیز جلوگیری خواهد شد. ۴- جلوگیری از بی‌بندوباری و ابتذال و فساد اخلاقی یکی از راه‌های پیشرفت در جامعه ما اجرای قانونی اساسی و جلوگیری از متخلفین و برهم زندگان نظم و قانون است. اگر از فساد و ابتذال، خصوصاً در حوزه اخلاق و مسائل جنسی

جلوگیری نشود و با افراد متخلف برخورد جدی صورت نگیرد و در مقابل تهاجم و شیخون فرهنگی دشمن، سیاست تسامح و تساهل اجرا شود، جامعه چنان دچار آشفتگی می‌شود که اولین ضرر آن متوجه نهاد مقدس خانواده می‌شود و جایگاه آن را تضعیف می‌کند. امروز کم نیستند جوانان پاک و مؤمنی که شریک زندگی مناسبی برای خود نمی‌یابند. تأثیر مخرب گسترش فساد و فحشا و ابتذال و مخصوصاً مواد مخدر بر تزلزل کانون خانواده و بدبینی جوانان به ازدواج، بر کسی پوشیده نیست. اگر متصدیان اجتماع برای مبارزه با مفسد اخلاقی کمر همت ببندند و این دام‌های خطرناک را از جلوی جوانان بردارند، برکات زیادی نصیب جامعه خواهند کرد که یکی از آن‌ها هموار شدن راه ازدواج جوانان است. - بعضی دیگر راهکارهای ارائه شده عبارتند از: - ایجاد اشتغال پاره وقت دوران تحصیل بخصوص برای پسران و درآمد زایی آنان برای به عهده گرفتن مخارج زندگی است - ترویج الگوهای فرهنگی ازدواج در سن پایین در جامعه تا جوانان بتوانند تا پایان تحصیل با والدین خود زندگی کنند؛ - قائل شدن امتیاز ویژه برای استخدام جوانان ازدواج کرده؛ - ارائه وام‌های مناسب برای ازدواج جوانان؛ - ارائه الگوهای مناسب از زندگی زوجین جوان نه خیال انگیز، از طریق رسانه‌های جمعی به خصوص تلویزیون - ساختن شهرک‌ها و مجموعه‌های ارزان قیمت توسط دولت و واگذاری آن‌ها با شرایط اجاره به شرط تملیک و ارائه وام‌های مسکن برای کسانی که ازدواج می‌کنند؛ از اهرم‌های اصلی مقابله با این معضل و آسیب اجتماعی هستند. - «فرهنگ‌سازی برای ازدواج ساده، برپایی کلاس‌های آموزشی درباره ضرورت ازدواج برای فرد و نظام اخلاقی و هنجاری اجتماع» - فراهم شدن امکانات ضروری زندگی زوجین توسط نهادهای دولتی یا ان.جی.او.ها، - حمایت‌های متنوع بیمه‌ای و مالی از جوان‌ها در آستانه ازدواج، قرارگیری متاهلان در اولویت برخی خدمات اجتماعی و شغلی، ساخت مسکن ارزان قیمت و واگذاری به زوجین جوان. نقش خانواده و دولت در این حوزه و ارتباط هماهنگی میان آنها، نکته مهمی است که در تشویق جوانان به ازدواج بموقع نقشی پررنگ دارد. تربیت و حمایت خانوادگی باید ازدواج ساده را تشویق کند و زمینه را برای انگیزش‌های تشکیل خانواده برای جوان فراهم آورد. دولت نیز باید به این انگیزه درونی شده پاسخ بدهد و با ایجاد بسترهای اجتماعی و اقتصادی مناسب برای ازدواج، جوانان را حمایت کند. مجموعه این تلاش‌ها را می‌توان در یک طرح جامع چنین تصور کرد. سیاست‌گذاری فرهنگی جامعه باید به گونه‌ای باشد که رشد متناسب فرد را در زمینه‌های جسمی، عاطفی، عقلی، اقتصادی و... رقم بزند. این که یک جوان در سنین پس از بلوغ از نظر عقلی و عاطفی توانایی ازدواج و اداره خانواده جدیدش را داشته باشد، همچنین امکانات مالی نیز برایش فراهم باشد. (۱۴) نتیجه گیرین نیاز جنسی، بخش جدایی ناپذیر ماهیت زیستی، روانی و اجتماعی آدمی را تشکیل می‌دهد و روشن است که کیفیت رضای این نیاز نقش بسیار مهمی در سلامت و بهداشت روانی فرد و جامعه دارد. بر اساس آموزه‌های دینی، اگر این نیاز به صورت شرعی و معقول (ازدواج) و در زمان مناسب ارضا شود باعث آرامش خاطر، رشد شخصیت و نیز استمرار حیات بشر می‌شود و اگر امکان ارضای صحیح آن فراهم نیاید به صورت انحرافات جنسی و بی بند و باری‌های اخلاقی نمودار خواهد شد. عوامل موثر در افزایش سن ازدواج مسئله مشکلات و موانع ازدواج از یک سو و آرزوها، ایده آل‌ها و تصویری که دختران و پسران از آینده و زندگی مشترک خود دارند از سوی دیگر موجب گردیده که جوانان به آسانی تن به ازدواج ندهند. جوان در جستجو و تلاش برای رسیدن به شکلی از زندگی است که رهیافت واقعی جامعه است اما از سوی دیگر، فرصت‌ها و امکانات مساوی برای دستیابی به این شرایط وجود ندارد. بسیاری از جوانان با این استدلال که تامین هزینه‌های عقد و عروسی، تهیه منزل و اسباب و لوازم زندگی بسیار سخت است و نمی‌توان از عهده مخارج آینده زندگی برآمد و آبرومند زندگی کرد بر خلاف میل باطنی از ازدواج به موقع خودداری می‌کنند. به نظر می‌رسد افزایش سن ازدواج و انحرافات اخلاقی رابطه‌ای دو سویه برقرار باشد روابط آزاد بین دختر و پسر امکان ارضای جنسی نیاز به ازدواج را در جوانان کم‌رنگ کرده است. بنابراین روابط آزاد دختر و پسر امکان بهره‌گیری جنسی از طریق غیر ازدواج که در عین حال مسئولیت چندانی بر عهده فرد نمی‌گذارد خود یکی از عوامل افزایش سن ازدواج است. در سال اخیر آمار منحنی‌های رو



به رشد و مشابهی را در زمینه انحرافات و بی بند و باری های اخلاقی در میان جوانان نشان می دهند. به طور قطع نمی توان یک عامل را علت انحرافات اخلاقی و بی بند و باری جنسی جوانان دانست در بیشتر موارد ترکیبی اخلاقی جوانان تا حد زیادی ناشی از فراهم نبودن شرایط ازدواج برای جوانان یا به تعبیر دقیق تر، افزایش سن ازدواج است. سخن پایانی یکی از مشکلات جوانان مجرد و فراهم نبودن زمینه برای ازدواج است که به نوبه خود باعث انواع انحرافات و بی بند و باری های اخلاقی در جامعه و به ویژه در بین جوانان شده است. تاثیر افزایش سن ازدواج در انحرافات اخلاقی جوانان به قدری وسیع و گسترده است که تحقیقی مستقل و جداگانه می طلبد. گرچه نمی توان همه انحرافات اخلاقی و بی بند و باری های جنسی جوانان را ناشی از افزایش سن ازدواج دانست اما به یقین بخش عمده ای از انحرافات اخلاقی جوانان ریشه در این مسئله دارد. قدر مسلم این است که اقدامات پیشگیرانه در زمینه انحرافات اخلاقی و برنامه ریزی برای ازدواج در زمان مناسب در قدم اول به خود جوانان مربوط می شود که با پیروی از دستورات اسلامی مبنی بر اقدام به موقع برای ازدواج و مقاومت در برابر وسوسه از خطرات احتمالی پیشگیری کنند. در مرحله بعد خانواده ها و سازمان های اجتماعی به ویژه دولت در مورد ازدواج جوانان نقش و مسئولیت خطیری را بر عهده دارند. بررسی وضعیت ازدواج و طلاق در کشور طی سال های ۱۳۸۶-۱۳۷۵ پی نوشت ها: ۲-، فصلنامه علمی پژوهشی سازمان ثبت احوال کشور، و پاییز ۸۶-۳- ازدواج جوانان، مسأله ای که حل آن یاری مسوولان را می طلبد، اطلاعات، ۷ آذر ۸۵ ابوالقاسم خورشیدوند) ۴-تدبیر قانونی در سن ازدواج- لیلی بروجردی ص ۵۸۵-، مروری بر مسایلی و مشکلات جوانان در راه ازدواج- گزارش، اطلاعات ۲۶ آذر ۸۶- تضادها در جامعه، موثر بر ازدواج- مقاله- روزنامه قدس ۳ تیر ۱۳۸۷ مجله جامعه شناسی - شماره ۸۸- بهنام جمشیدی- مقاله سایت بازتاب ۱۳۸۷ دی ماه ۹- افزایش سن ازدواج یکی از عوامل بی بندوباری و فساد، کیهان ۲۵، شهریور ۸۷۱۰- حسین خلیقی- ازدواج و جوانان رسالت ۸ مرداد ۸۷، ص ۱۰۱۱- تدبیر قانونی در سن ازدواج- لیلی بروجردی- ص ۸۳۱۲- احمد اکبری- روزنامه جام جم - ۲۳/۲/۱۳۸۵ ۱۳- تدبیر قانونی در سن ازدواج- لیلی بروجردی- ص ۱۲۳۱۴- ایمانی، محسن، مجله اصلاح و تربیت، شماره ۶۳. اسفند ۸۷ ((منابع و مأخذ)) کتاب «تدبیر قانونی در سن ازدواج» به قلم لیلی بروجردی- انتشارات اطلاعات استفاده از منابع اینترنتی: سایتهای: آماراطلاعات کشورسایت وزارت بهداشت و غیره استفاده از مقالات روزنامه ها و مجلات: روزنامه های جام جم- قدس- رسالت- اطلاعات مجله جامعه شناسی - شماره ۸- بررسی دلایل و اثرات افزایش سن ازدواج دختران روستایی در ایران

## پرسشنامه روانی کالیفرنیا

( CPI )

پرسشنامه روانی کالیفرنیا ( CPI ) یک آزمون مداد - کاغذی خود اجرا است که از ۴۸۰ عبارت تشکیل شده و ویژگیهای برون فردی شخصیتی را در ۱۸ مقیاس مورد مطالعه قرار می دهد و قابلیت اجرا به دو صورت فردی و گروهی را دارد. این پرسشنامه ابتدا در سال ۱۹۴۸ و با ۱۵ مقیاس توسط هاریس گاف تدوین یافت. در سال ۱۹۵۷ مورد تجدید نظر قرار گرفت و به صورت مجموعه ای کامل و با ۱۸ مقیاس منتشر گردید. دستورالعمل CPI در دو مرحله و در سالهای ۱۹۶۹ و ۱۹۷۵ مورد تجدید نظر قرار گرفت. در سال ۱۹۸۷ گاف ضمن تجدید نظر مجدد در آزمون، دو مقیاس دیگر را نیز به مجموعه قبل اضافه نموده و این پرسشنامه را به آزمون ۲۰ مقیاسی تبدیل نمود. فرم تجدید نظر شده ۱۹۵۷ دارای ۴۸۰ عبارت است که نیمی از پرسشهای آن از آزمون MMPI اقتباس شده است. همانند MMPI نمرات این پرسشنامه به صورت نمره استاندارد با میانگین (T=۵۰) و انحراف معیار برابر با ۱۰ ارائه می گردد. مبنای مقیاس بندی نمرات در این آزمون یک گروه نمونه هنجاریابی و شامل ۶۰۰۰ مرد و ۷۰۰۰ زن بوده است که گستره وسیعی را از نظر سن، سطح اجتماعی، وضعیت اقتصادی و نواحی جغرافیایی شامل گردیده است. سئوالات به صورت دو

گزینه ای صحیح و غلط است که آزمودنی با مطالعه هر عبارت، پاسخ لازم را در پاسخنامه علامت گذاری می کند. زمان اجرای آزمون معمولاً بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت است. آزمونگر در هنگام اجرای آزمون باید زمان پاسخگویی به عبارات را یادداشت کند. اگرچه توانایی در خواندن و انگیزش به عنوان دو عامل حائز اهمیت در زمان پاسخ دهی تلقی می گردند، لیکن پاسخ دهی در زمانی بالاتر از یک ساعت می تواند تفاسیر زیر را به دنبال داشته باشد: ۱- وجود اختلالی عمده در بعد روانی همانند افسردگی شدید و یا روان پریشی کارکردی ۲- هوشبهر پایین و همراه با ضعف در خواندن ۳- اختلالات مغزی همچون پاسخ دهی سریع آزمودنی در ۲۰ دقیقه و یا کمتر از آن، می تواند نشانگر عدم دقت و در نتیجه فقدان روایی، شخصیت تکانشی و یا هر دو مورد ذکر شده باشد. برای نمره گذاری هر مقیاس در **CPI** و پس از تکمیل هر پرسشنامه، توسط آزمودنی، کلیدهای مربوط به هر مقیاس به صورت مجزا بر روی پاسخنامه تکمیل شده قرار گرفته و تعداد عبارات مشخص شده شمارش می گردد، سپس موارد علامت گذاری شده مربوط به هر مقیاس در پایان برگه پاسخنامه ثبت گردیده و سپس این نمرات خام به نمرات معیار شده در نیمرخ بهنجار تبدیل می گردند. برای نمره گذاری می توان از دستگاه برگه خوان و رایانه استفاده کرد. پرسشنامه روانی کالیفرنیا به عنوان یکی از معتبرترین آزمونهای شخصیتی در جهت سنجش خصوصیات بین فردی مورد مطالعه قرار گرفته است. با عنایت به اعتبار به دست آمده و خصیصه های مورد مطالعه در ۱۸ ویژگی قابل سنجش در این آزمون، پرسشنامه مربوطه می تواند جهت خدمات مشاوره ای از قبیل: هدایت شغلی، هدایت تحصیلی، مشاوره های روانی، ازدواج و همچنین ارزیابی استخدامی مورد استفاده قرار گیرد. در میان انواع آزمونهای روانی و با هدف سنجش ویژگیهای شخصیتی، بسیاری از ابزارها به سنجش ویژگیهای بالینی و مرضی می پردازند. لیکن در جهت سنجش خلق و سبکهای تعاملات اجتماعی و بین فردی، پرسشنامه روانی کالیفرنیا را می توان از حیث تعداد مقیاس و ویژگیهای مورد مطالعه به عنوان مقیاسی جامع و در خور توجه دانست. در این خصوص برهانی (۷۱ مترجم) به نقل از مگارگی (۱۹۷۲) می نویسد: "پرسشنامه شخصیتی کالیفرنیا (CPI) یکی از بهترین پرسشنامه های موجود برای اندازه گیری شخصیت است که از دقت فنی قابل ملاحظه ای برخوردار است و بررسی های وسیعی به منظور بهبود آن صورت گرفته است". اجرا و نمره گذاری پرسشنامه روانی کالیفرنیا را امری سریع و سهل قلمداد و روشهای اجرای فردی و گروهی پرسشنامه را مزیتی برای این پرسشنامه قلمداد می نماید. توصیف مقیاس های **CPICPI**، دارای ۱۸ مقیاس استاندارد شده است. هر مقیاس برای شناخت یک خصیصه مهم از ابعاد روانشناسی بین فردی مناسب است و تمامی مجموعه **CPI**، شناخت عمیق را از تعاملات اجتماعی و بین فردی مهیا می سازد. به صورت خاص، هر مقیاس آنچه را که یک فرد در شرایطی خاص "خواهد گفت" و یا "انجام خواهد داد" پیش بینی می کند. این مقیاس ها که در ۴ طبقه کلی دسته بندی شده اند، عبارتند از: الف - مقیاس های مربوط به تعادل، سلطه گری، اعتماد به نفس و خود بسندگی بین فردی ۱- سلطه گری - **Do**: حوزه توانایی رهبری را اندازه می گیرد. این مقیاس توانایی هایی مانند سیالی کلامی، ترغیب و مجاب کردن دیگران و اینکه شخص تا چه اندازه می تواند در یک موقعیت تصدی کارها را بر عهده بگیرد شامل می شود. ۲- استعداد کسب پایگاه - **CS**: صفات خاص استعداد پایگاه نشانگر آن است که سرانجام شخص به پایگاه و منزلت می رسد. از جمله این صفات عبارتند از: پشتکار، خود رهبری، جاه طلبی و اعتماد به نفس. ۳- مردم پذیری - **Sy**: سوالات مقیاس به لذت بردن از تعاملات اجتماعی، احساس برزندگی، اعتماد به نفس در ارتباط با دیگران و علاقه به فعالیتهای عقلی و فرهنگی مربوط هستند. ۴- حضور اجتماعی - **Sp**: به منظور اندازه گیری میزان برزندگی و ثبات، اعتماد به نفس، زنده دلی و خود انگیزگی در تعاملات اجتماعی. این مقیاس به ویژه میزان اعتماد به نفس و جرأت ابراز وجود شخص را اندازه می گیرد. ۵- خود پذیری - **Sa**: به سنجش عواملی همچون احساس ارزش شخصی، پذیرش خود و استعداد برای اندیشیدن و عمل کردن مستقل طراحی شده است. ۶- احساس خوب بودن - **Wb**: برای کمک به تشخیص نیمرخ هایی که در آنها "وانمود بد" صورت گرفته است تدوین شد. ب - مقیاسهای مربوط به اجتماعی شدن

، مسئولیت پذیری ، ارزشهای بین فردی و منش ۷- مسئولیت پذیری - Re : به سنجش ویژگیهایی مانند " وظیفه شناسی ، مسئولیت پذیری ، قابلیت اعتماد ، عمل کردن بر اساس نظم و مقررات و اعتقاد بر اینکه عقل و دلیل باید بر زندگی حاکم باشد ، می پردازد . ۸- اجتماعی شدن - So : سنجش احتمال رفتار جامعه ستیزی را داشته بعدها به عنوان شاخصی از بلوغ اجتماعی و درستکاری اجتماعی درآمد . برای اندازه گیری میزان پذیرش و جانبداری از هنجارهای اجتماعی تدوین شد . ۹- خویشتنداری - SC : هدف اندازه گیری میزان کنترل و نظارتی است که شخص بر رفتار خود دارد . ۱۰- تحمل - To : برای اندازه گیری میزان ناشکیبایی اجتماعی در برابر پذیرا بودن ، سهل گیری و عدم داوری اشخاص درباره عقاید و نگرشهای اجتماعی شان تدوین شد . ۱۱- برداشت خوب - Gi : این مقیاس عمدتاً برای کشف اشخاصی که " وانمود خوب " بودن می کنند ، طراحی شده است . در عین حال نشان می دهد که فرد تا چه اندازه در دیگران برداشت مطلوب ایجاد می کند . ۱۲- اشتراک - Cm : این مقیاس حوزه های به خوبی اجتماعی شدن ، هم رنگی با جماعت ، خوش بینی ، انکار خصایص روان رنجوری و سنتی بودن رفتارها و نگرشها را منعکس می کند . ج - مقیاس های مربوط به استعداد ، پیشرفت و کارآیی ذهنی . ۱۳- پیشرفت از طریق همنوایی - Ac : این مقیاس نشانگر آن است که شخص تا چه اندازه ترجیح می دهد که ملاکهای عملکرد به گونه روشن توسط یک منبع خارجی مشخص شود . ۱۴- پیشرفت به وسیله استقلال - Ai : کسانی که در مقیاس Ai نمره های بالا می گیرند ، در زمینه هایی که مستلزم خلاقیت ، خود شکوفایی و تفکر مستقل است موفقیت بدست می آورند . ۱۵- کارآیی ذهنی - Ie : دارندگان نمره های بالا در این مقیاس معمولاً افرادی با کفایت و دارای تفکر روشن بوده و از قابلیت های خود حداکثر استفاده را به عمل می آورند . د - مقیاس های مربوط به جنبه های هوشی و رغبت . ۱۶- استعداد روانشناختی - Py : هدف اصلی از تدوین این مقیاس ، شناسایی اشخاصی است که نسبت به رفتار دیگران بینش دارند و نیازها و انگیزشهای درونی دیگران را بدقت درک می کنند . ۱۷- انعطاف پذیری - Fx : این مقیاس برای سنجش میزان انعطاف پذیری ، انطباق پذیری و تغییر پذیری فرد از نظر تفکر ، رفتار و خلق طراحی شد . سایر حوزه های محتوایی مقیاس به توانایی مدارا با ابهام ، نامطمئن بودن و تکانشگری و نگرشهای بدون داوری و مدارا کننده نسبت به قوانین اخلاقی درست و نادرست مربوط است . ۱۸- جنبه زنانگی داشتن - Fe : برای سنجش میزان گرایش آزمودنی به صفات زنانه یا مردانه از نظر روانی صرف نظر از جنس واقعی او تدوین شد . هدف اصلی کشف تعارضهای عمده در مورد هویت جنسی بود . فعلاً برای سنجش میزان موافقت افراد با اعتقادات ، ارزشها و مشاغل که به طور سنتی زنانه یا مردانه تلقی می شوند به کار می رود . روایی مقیاس ها : مقیاس ها ۴ گروه یا طبقه را تشکیل می دهند . ( توسط گاف ) طبقه اول : شامل مقیاس های ( Sa - Sp - Sy - Cs - Do ) می باشد که به ثبات ، سلطه گری اجتماعی و اتکای به نفس متمرکز است . طبقه دوم : شامل مقیاس های ( Wb - Cm - Gi - Sc - To - So - Re ) می باشد که بیشتر به تصویر ذهنی - اجتماعی شخص مربوط است مانند اجتماعی شدن ، رشد یافتگی و مسئولیت پذیری . طبقه سوم : شامل سه مقیاس ( Ie - Ai - Ac ) می باشد و متغیرهای وضعیت ذهنی شخص را می سنجد . طبقه چهارم : شامل سه مقیاس ( Fe - Fx - Py ) می باشد و توانایی های مفهومی مانند حالت های ذهنی و علاقه مندی را ارزیابی می کند . روایی پرسشنامه جهت تشخیص روایی در کل نگری CPI ، از سه مقیاس اشتراک Cm ، احساس خوب بودن Wb ، و برداشت خوب Gi استفاده می گردد . بر این اساس ، یک شاخص مناسب را برای تشخیص پاسخهای تصادفی می توان کسب نمره پایین در مقیاس اشتراک Cm دانست . وانمود بد را می توان از روی نمرات خیلی پایین در مقیاس احساس خوب بودن Wb و همچنین اشتراک Cm کشف نمود . نمره پایین در مقیاس برداشت خوب Gi و به ویژه در مردان اغلب با وانمود بد رابطه دارد . برای تفسیر نمرات حاصل از اجرای پرسشنامه روانی کالیفرنیا ، می توان روشهای متفاوت را مورد استفاده قرار داد . همچنین تفسیر بالینی به کمک مجموعه این روشها و همچنین استفاده از نیمرخ ، قابلیت دریافت هر چه بیشتر از الگوی رفتاری و شخصیتی افراد را نمودار می سازد . از جمله روشهای تعبیر و تفسیر نتایج حاصل ( پس از تبدیل به نمرات معیله ) می توان به موارد زیر اشاره

نمود: ۱- الگوهای برافراشتگی و فرو رفتگی، به صورت مجموعه‌ای مورد توجه قرار گیرند. (نمرات بالاتر از میانگین معمولاً نشان دهنده حوزه مثبت سازگاری و نمرات پایین‌تر از میانگین نشان دهنده احتمال بروز مشکلاتی خاص در سازگاری‌های اجتماعی است.)

۲- الگوهای برافراشتگی‌ها و پستی‌ها، در دسته‌ها و طبقات مختلف ملاحظه شوند. (اگر بیشتر مقیاس‌ها و یا همه آنها در یک دسته خاص آشکارا بالاتر از ( $T = 50$ ) باشند در این صورت صفاتی که به وسیله آن دسته نشان داده می‌شوند حوزه‌های قوت به شمار می‌روند. نمره‌های کمتر از  $T = 50$  حوزه‌های مشکل را نشان می‌دهند.

۳- توجه نمودن به بردارها و تعامل دو مقیاس. (الگوهای تعامل بین دو مقیاس می‌توانند کمک‌های شایانی را جهت تشخیص و تفسیرهای روانی فراهم آورند.)

۴- هر یک از مقیاس‌ها به صورت منفرد مطالعه شوند. منابع تفسیر نتایج حاصل از پرسشنامه کالیفرنیا: ۱- کتاب راهنمای سنجش روانی - تألیف مارنات و ترجمه حسن پاشا شریفی - انتشارات رشد ۱۳۷۴۲ - دستورالعمل پرسشنامه روانی کالیفرنیا - انتشارات روانشناسان مشاور - کالیفرنیا - ۱۹۷۵ ((هنجاریایی پرسشنامه روانی کالیفرنیا برای شهر مشهد در سال ۱۳۷۵)) مجری طرح: بهروز مه‌رام. همکاران: جعفر طالبیان شریف، مجید سرمد دانشکده علوم تربیتی - گروه آموزشی روانشناسی. کتابخانه دانشکده علوم تربیتی - گزارش نهایی طرح پژوهشی شماره ۱۹۶ - پ ۱۰۶ / خلاصه پژوهش: این پژوهش با هدف هنجاریایی پرسشنامه روانی کالیفرنیا برای شهر مشهد انجام یافته است. در این تحقیق فرم ۴۸۰ عبارتی پرسشنامه روانی کالیفرنیا پس از ترجمه و معادل ساز مناسب برای واژگان به صورت مقدماتی بر روی نمونه‌ای شامل ۳۰۰ نفر اجرا و فرم ثانویه آزمون تدوین یافت. پس از اخذ آمار جمعیتی افراد ساکن در جامعه مورد پژوهش و بر حسب توزیع جنسیتی و سن، فرم مدون ثانویه بر روی ۲۷۰۰ نفر و به صورت انفرادی اجرا گردید. پس از اخذ پاسخنامه‌های تکمیل شده، داده‌ها به کمک دستگاه برگه خوان کامپیوتری وارد شد و سپس به کمک برنامه‌های آماری **PAS** و **SPSS** تجزیه و تحلیل نهایی انجام گرفت و بر اساس دو عامل همبستگی هر سوال با نمره مقیاس و همچنین تأثیر حذف هر سوال بر میزان پایایی آزمون، فرم نهایی آزمون و شامل ۲۳۴ عبارت تدوین یافت. پایایی مقیاس‌ها از طریق همسانی درونی و به روش کودر-ریچاردسون مورد مطالعه قرار گرفت که پایایی مقیاس‌های هجده گانه مورد پژوهش، همخوانی بالایی را با نتایج مطالعات گاف بر فرم اصلی آزمون نمایان ساخت. روایی مقیاس‌ها نیز از طریق انواع روایی سازه و به صورت همسانی درونی - تحلیل عوامل و بررسی محتوایی عبارات مورد مطالعه قرار گرفت. از نتایج این پژوهش می‌توان در جهت گزینش‌های شخصیتی برای نهادها و سازمان‌های مختلف، هدایت‌های شغلی و تحصیلی توسط مراکز مشاوره و همچنین مشاوره ازدواج بهره گرفت. تست شخصیتی کالیفرنیا روی این دفترچه چیزی ننویسید و تا زمانی که از طرف آزماینده دستور داده نشده است، عملی انجام ندهید. راهنمایی: این دفترچه شامل ۱۸۰ سوال با گزینه‌های آری یا نه است. جواب شما نشان دهنده چگونگی تفکر احساس یا عمل شما در مقابل عوامل خارجی است. به هر سوال باید با دقت و سرعت هر چه تمام تر جواب دهید. اینک به سؤال نمونه زیر توجه کنید: ۱- آیا در خانه گربه دارید؟ آری ۲- آیا فوتبال بازی می‌کنید؟ آری نهجواب مورد نظر خود را با گذاردن علامت ضربدر (\*) در داخل مربع‌های مربوط به آری یا نه مشخص کنید. مثلاً اگر در خانه گربه دارید، در مربع سمت راست "آری" و اگر فوتبال بازی نمی‌کنید در مربع سمت چپ "نه" علامت ضربدر بگذارید به صورت زیر: ۱- آری ۲- نه آری نهتوجه

۱- جواب هر سؤال را در پاسخنامه با توجه به شماره آن سؤال مشخص کنید به گونه‌ای که شماره سؤال در کتابچه تست و پاسخنامه یکی باشد. ۲- به همه سؤال‌ها جواب دهید و هیچ سؤالی را سفید نگذارید (زیرا این شخصیت سنج، یک پرسشنامه است، نه تست و بنابراین نمره منفی ندارد.) زمان لازم: برای سنین ۱۳ - ۱۲ ۴۰ دقیقه برای سنین ۱۵ - ۱۴ ۳۵ دقیقه تا دستور داده نشده است، شروع نکنید. بخش اول A۱- اگر کاری مشکل باشد، آیا آن را ادامه می‌دهید؟ ۲- آیا کاری را که شروع کرده‌اید، حتماً به اتمام می‌رسانید؟ ۳- آیا از مخالفت افراد معمولاً رنج می‌برید؟ ۴- آیا اغلب دوستان در بازی‌های

دوستانه شما را فریب می دهند؟ ۵- آیا برای شما مشکل است که اشتباه خودتان را بپذیرید؟ ۶- آیا چیزهایی را که قرض گرفته اید غالباً پس می دهید؟ ۷- آیا برای تمام کردن کار خود تا دیر وقت می مانید؟ ۸- آیا احساس می کنید اغلب مردم سعی دارند به شما دستور بدهند؟ ۹- آیا ملاقات و معرفی اشخاص برای شما آسان است؟ ۱۰- آیا در طرح نقشه های اجتماعی احتیاج به کمک دارید؟ ۱۱- آیا صحبت کردن با جنس مخالف برای شما آسان است؟ ۱۲- آیا وقتی از کسی می رنجید متأسف می شوید؟ ۱۳- آیا صحبت کردن با افراد مهم برای شما آسان است؟ ۱۴- آیا به سادگی می توانید در دیگران نفوذ کنید؟ ۱۵- آیا وقتی در کنار افراد بیگانه هستید احساس ناراحتی می کنید؟ بخش اول ۱۶ B- آیا وقتی کاری را به خوبی انجام دهید دیگران فکر می کنند بزرگ شده اید؟ ۱۷- آیا فکر می کنید عده بسیاری از مردم پست و خسیس هستند؟ ۱۸- وقتی در کلاس هستید فکر می کنید سایر شاگردان خوشحال هستند؟ ۱۹- آیا همکلاسان به شما علاقه مند هستند؟ ۲۰- آیا مردم خیال می کنند شما دارای عقاید عالی هستید؟ ۲۱- آیا دوستان شما به آنچه انجام می دهید علاقه مند هستند؟ ۲۲- آیا مردم اغلب نسبت به شما عقاید خوبی ندارند؟ ۲۳- آیا برای شما مشکل است مردم را به مسائل خودتان علاقه مند کنید؟ ۲۴- آیا از انجام کارهایی که احتیاج به تلاش زیاد دارد ناراحت هستید؟ ۲۵- آیا احساس می کنید رفتار مردم نسبت به شما آن گونه نیست که باید باشد؟ ۲۶- آیا اکثر دوستانتان شما را شجاع می دانند؟ ۲۷- آیا اغلب از شما خواسته می شود که مهمانی ترتیب بدهید؟ ۲۸- آیا به نظر می رسد که اغلب آشنایان شما را دوست دارند؟ ۲۹- آیا به مهمانی هایی که در آن گروه جوانان شرکت دارند دعوت می شوید؟ ۳۰- آیا اغلب احساس می کنید که بین دوستان محبوبیتی ندارید؟ بخش اول ۳۱ C- آیا می توانید دوستانتان را خودتان انتخاب کنید؟ ۳۲- آیا اغلب به خاطر دیگران از خواسته های خود صرف نظر می کنید؟ ۳۳- آیا می توانید کارهایی را که دوست دارید انجام دهید؟ ۳۴- آیا پول توجیبی به اندازه کافی می گیرید؟ ۳۵- آیا فکر می کنید برای خطای جزئی زیاد تنبیه می شوید؟ ۳۶- آیا معمولاً اجازه دارید به اجتماعی که گروه جوانان در آن شرکت دارند بروید؟ ۳۷- آیا معمولاً اجازه دارید در تصمیم گرفتن به خانواده خود کمک کنید؟ ۳۸- آیا برای کارهای جزئی، بیش از اندازه سرزنش می شوید؟ ۳۹- آیا افراد زیادی سعی می کنند به شما دستور دهند؟ ۴۰- آیا خانواده شما اجازه گردش با دوستان را به شما می دهند؟ ۴۱- آیا در بیشتر مواقع دیگران به جای شما تصمیم می گیرند؟ ۴۲- آیا لباسهایتان را خودتان انتخاب می کنید؟ ۴۳- آیا احساس می کنید دوستان شما بهتر از شما کارها را انجام می دهند؟ ۴۴- آیا احساس می کنید به اندازه کافی آزادی ندارید؟ ۴۵- آیا دوست دارید کاری را که بزرگترها نمی پسندند انجام دهید؟ بخش اول ۴۶ D- آیا سازش با دانش آموزان جدید برای شما سخت است؟ ۴۷- آیا احساس می کنید مثل دوستان خود سالم و قوی هستید؟ ۴۸- آیا احساس می کنید هم دختران و هم پسران به شما توجه می کنند؟ ۴۹- آیا اغلب احساس می کنید که دیگران به شما بی اعتنا هستند؟ ۵۰- آیا مدرسه خود را مدرسه دلخواه خودتان می دانید؟ ۵۱- آیا به اندازه کافی دوست خوب دارید؟ ۵۲- آیا دوستان شما احساس می کنند که خانواده شما موفق تر از خانواده آنهاست؟ ۵۳- آیا اغلب احساس می کنید که معلمان ترجیح می دهند شما در کلاس نباشید؟ ۵۴- آیا معمولاً به جشن های مدرسه یا مهمانی های همسایه ها دعوت می شوید؟ ۵۵- آیا دوست گرفتن برای شما مشکل است؟ ۵۶- آیا همکلاسان شما از بودن شما در کلاس خوشحال هستند؟ ۵۷- آیا فکر می کنید راجع به جنس مخالف اطلاعات لازم را ندارید؟ ۵۸- آیا فکر می کنید همکلاسان دیگر در خانه وضعی بهتر از شما دارند؟ ۵۹- آیا در مدرسه به عقاید شما اهمیت داده می شود؟ ۶۰- آیا دوستان شما مایل هستند با آنها باشید؟ بخش اول ۶۱ E- آیا برای شما صحبت کردن با همکلاسان سخت است؟ ۶۲- آیا گاهی به علت ناتوانی از انجام کارها ناراحت می شوید؟ ۶۳- آیا بیشتر افراد سعی دارند از اعمال شما به نفع خودشان استفاده کنند؟ ۶۴- آیا احساس می کنید بیشتر افراد کارها را بهتر از شما انجام می دهند؟ ۶۵- آیا اغلب مردم به احساسات شما اهمیتی نمی دهند؟ ۶۶- آیا اغلب از شرکت در مهمانی ها و فعالیت های اجتماعی خودداری می کنید؟ ۶۷- آیا غالباً فکر می کنید که بزرگترها شما را از شرکت در مهمانی ها و فعالیت های اجتماعی، منع می کنند؟ ۶۸- آیا

فکر می کنید مشکلات شما از پسران و دختران دیگر بیشتر است؟ ۶۹- آیا گاهی در بین جمع احساس تنهایی می کنید؟ ۷۰- آیا احساس می کنید رفتار دیگران با شما آن گونه نیست که باید باشد؟ ۷۱- آیا مشکلات شما را ناراحت و نگران می کند؟ ۷۲- آیا گاه احساس می کنید که گفته ها و اعمال دیگران بی معناست؟ ۷۳- آیا اغلب فکر می کنید پسران و دختران جوان از شما بهتر زندگی می کنند؟ ۷۴- آیا مردم با حرف هایشان گاهی شما را ناراحت می کنند؟ ۷۵- آیا اشتباهاتی کرده اید که نمی توانید آن ها را فراموش کنید؟ بخش اول ۷۶-F- آیا گاهی دچار عطسه های شدید می شوید؟ ۷۷- آیا از سرماخوردگی پی در پی رنج می برید؟ ۷۸- آیا از سردرد شکایت دارید؟ ۷۹- آیا قبل از موقع غذا خوردن گرسنه می شوید؟ ۸۰- آیا گاهی بدون علت ناراحتی معده پیدا می کنید؟ ۸۱- آیا چشم هایتان اغلب درد می کند؟ ۸۲- آیا بیشتر اوقات از مردم می خواهید حرفشان را تکرار کنند؟ ۸۳- آیا اغلب از خواب های ترسناک ناراحت می شوید؟ ۸۴- آیا گاهی به علت گرفتگی ناگهانی ماهیچه ها ناراحت می شوید؟ ۸۵- آیا گاهی حرف دیگران را به علت روشن نبودن نمی فهمید؟ ۸۶- آیا در موقع عصبانیت لکنت زبان پیدا می کنید؟ ۸۷- آیا دیگران شما را شیطان و ناراحت می دانند؟ ۸۸- آیا معمولاً دیر به خواب می روید؟ ۸۹- آیا اکثراً خسته هستید؟ ۹۰- آیا آنچه را که خوانده اید اغلب فراموش می کنید؟ بخش دوم ۹۱-A- آیا انجام دادن کار ممنوع درست است؟ ۹۲- آیا لازم است همیشه به عهد و پیمان خود وفادار باشیم؟ ۹۳- آیا کسانی را که عقیده مخالف شما دارند مسخره می کنید؟ ۹۴- آیا لازم است نسبت به افرادی که دوست نداریم مهربان باشیم؟ ۹۵- آیا نسبت به افراد غیرقابل تحمل باید مؤدب باشیم؟ ۹۶- آیا مردم باید به اخطار (( از وسط خیابان نروید )) عمل کنند؟ ۹۷- آیا صحیح است محصلی چیزی را که پیدا می کند برای خود بردارد؟ ۹۸- آیا درست است از دیگران به علت کمک های خیلی کم تشکر کنیم؟ ۹۹- آیا در موقع بی پولی درست است اشیایی که واقعاً به آنها احتیاج است دزدیده شود؟ ۱۰۰- آیا رفتار دانش آموزان ثروتمند از رفتار دانش آموزان فقیر بهتر است؟ ۱۰۱- آیا درست است به افرادی که به شکل مسخره در مشکلات و امانده اند بخندیم؟ ۱۰۲- آیا برای به دست آوردن چیزی که آسان به دست نمی آید حقه زدن درست است؟ ۱۰۳- آیا درست است به افرادی که عقاید احمقانه دارند بخندیم؟ ۱۰۴- آیا باید نسبت به دانش آموزان تازه وارد رفتار دوستانه داشته باشیم؟ ۱۰۵- اگر خانواده اجازه رفتن به سینما و مهمانی را ندهد درست است که داد و بیداد کنیم؟ بخش دوم B ۱۰۶- آیا موقع عصبانیت می توانید خود را کنترل کنید؟ ۱۰۷- آیا تحسین افرادی که کارهای خوب انجام می دهند برای شما مشکل است؟ ۱۰۸- آیا به خاطر آوردن نام اشخاصی که ملاقات می کنید برای شما آسان است؟ ۱۰۹- آیا دوست دارید در برابر جمع به نوعی بازی که بلد نیستید پردازید؟ ۱۱۰- آیا از صحبت با افراد تازه آشنا لذت می برید؟ ۱۱۱- آیا به خاطر پاداش به دیگران کمک می کنید؟ ۱۱۲- آیا می توانید یک مهمانی سرد را رونق دهید و گرم کنید؟ ۱۱۳- آیا وقتی بازی را می بازید خودتان را در مقابل دیگران کنترل می کنید؟ ۱۱۴- آیا ناراحتی دیگران غالباً شما را رنج می دهد؟ ۱۱۵- آیا ترتیب دادن مهمانی و فعالیت های اجتماعی برای شما سخت است؟ ۱۱۶- آیا گرفتن دوست های تازه برای شما آسان است؟ ۱۱۷- آیا دوست دارید در خانه خود مهمانی داشته باشید؟ ۱۱۸- آیا احساس می کنید که می خواهید صحبت افراد پرچانه را قطع کنید؟ ۱۱۹- آیا می توانید کاری کنید که به همکلاس های شما در مهمانی خوش بگذرد؟ ۱۲۰- آیا با دختران و پسرانی که تازه آشنا می شوید معمولاً به آسانی صحبت می کنید؟ بخش دوم ۱۲۱-C- آیا اشیایی را که مردم بدون دلیل منطقی نمی پذیرند برای خود برمی دارید؟ ۱۲۲- آیا اغلب کودکان کوچکتر را برای استفاده خود به کار می گیرید؟ ۱۲۳- آیا از والدین و معلمان خود وقتی با شما مهربان نباشند اطاعت می کنید؟ ۱۲۴- آیا برای به دست آوردن چیزی که حق دارید گاهی به تشویق دوستان ، با همکلاسان خود نزاع می کنید؟ ۱۲۵- آیا فکر می کنید دروغ گفتن بهترین راه فرار از مشکلات است؟ ۱۲۶- آیا برای ثابت کردن نظرات خود اغلب نزاع می کنید؟ ۱۲۷- آیا به خاطر نزاع با همکلاس های خود گاهی سرزنش می شوید؟ ۱۲۸- آیا وقتی با بچه ها بازی می کنید احساس می کنید آنها خوشحال می شوند؟ ۱۲۹- آیا رفتار برخی افراد چنان ظالمانه است که آزرده آنها را درست بدانید؟ ۱۳۰- آیا رفتار

برخی افراد با شما گاه چنان بد است که می خواهید ، هر چیزی را که جلوی دست شماست ، بشکنید؟ ۱۳۱- آیا گاهی درست است کارها را به دست افراد بد بسپاریم؟ ۱۳۲- آیا برخی افراد چنان بد هستند که دشنام دادن به آنها شایسته باشد؟ ۱۳۳- آیا لازم است گاهی برای گرفتن حق خود عصبانی شوید؟ ۱۳۴- آیا فکر می کنید برخی افراد شایسته تنبیه هستند؟ ۱۳۵- آیا وقتی بتوانید با افراد بد آن گونه که شایسته آنهاست رفتار کنید خوشحال می شوید؟ بخش دوم D۱۳۶- آیا افراد خانواده به سبب کاری که برای آنها انجام می دهید با شما مهربان هستند؟ ۱۳۷- آیا گاهی افراد خانواده را اذیت می کنید؟ ۱۳۸- آیا برای ترجیح یکی از افراد خانواده به دیگران دلیل قانع کننده ای دارید؟ ۱۳۹- آیا افراد خانواده شما را فردی موفق می دانند؟ ۱۴۰- آیا افراد خانواده فکر می کنند شما از آنها کناره گیری می کنید؟ ۱۴۱- آیا افراد خانواده فکر می کنند شما به چیزهایی بی ارزش علاقه مند هستید؟ ۱۴۲- آیا گاهی احساس می کنید نباید در خانه زندگی کنید؟ ۱۴۳- آیا از همنشینی با افراد خانواده در خانه لذت می برید؟ ۱۴۴- آیا ترجیح می دهید دوستان خود را به سبب نامناسب بودن خانه در خارج ببینید؟ ۱۴۵- آیا گاه خود را بدین سبب که رفتارتان مناسب با خانواده نیست محکوم می کنید؟ ۱۴۶- آیا در خانه خوش اخلاق و بذله گو هستید؟ ۱۴۷- آیا تشکر از افراد خانواده برای شما سخت است؟ ۱۴۸- آیا بیشتر افراد خانواده با خواسته های شما موافقت؟ ۱۴۹- آیا گاهی احساس می کنید که هیچ کس در خانه به فکر شما نیست؟ ۱۵۰- آیا رفتار افراد در خانه برای شما آزار دهنده است؟ بخش دوم E۱۵۱- آیا فکر می کنید معلمان شما را درک می کنند؟ ۱۵۲- آیا فکر می کنید مردودی شما به خاطر دشوار بودن بعضی از دروس است؟ ۱۵۳- آیا دوست دارید در مدرسه با همکلاسان خود همکاری کنید؟ ۱۵۴- اگر بتوانید از مدرسه فرار می کنید؟ ۱۵۵- آیا فکر می کنید برخی از همکلاس ها ، شما را در ورزش ضعیف می دانند؟ ۱۵۶- آیا برخی از معلمان با سخت گیری های خود تکالیف مدرسه را سخت تر می کنند؟ ۱۵۷- آیا از صحبت کردن با دانش آموزان تازه وارد لذت می برید؟ ۱۵۸- آیا غالباً فکر می کنید که برخی از معلمان خوب نیستند؟ ۱۵۹- آیا دوستان از شما می خواهند که در بازی های مدرسه شرکت کنید؟ ۱۶۰- اگر معلمان مهربان تر بودند خوشحال تر می شدید؟ ۱۶۱- آیا همکلاسان شما رفتار شما را نسبت به خود می پسندند؟ ۱۶۲- آیا تنها و بدون حضور همکلاسان خود احساس راحتی می کنید؟ ۱۶۳- آیا معلمان دانش آموزان را تشویق به همکاری می کنند؟ ۱۶۴- آیا گاهی به دلایلی از همکلاسان خود دوری می کنید؟ ۱۶۵- آیا اغلب فکر می کنید برخی از معلمان نسبت به شاگردان توجه کمتری دارند؟ بخش دوم F۱۶۶- آیا برای دیدن دوستانی که در همسایگی شما قرار دارند به خانه آنها می روید؟ ۱۶۷- آیا عادت دارید با همسایگان صحبت کنید؟ ۱۶۸- آیا بیشتر همسایگان شما از قانون اطاعت نمی کنند؟ ۱۶۹- آیا با دوستان همسایه خود بازی می کنید؟ ۱۷۰- آیا دانش آموزان زیبای جنس مخالف در همسایگی شما زندگی می کنند؟ ۱۷۱- آیا برخی همسایگان تا آن حد مهربان هستند که بتوان آنها را دوست داشت؟ ۱۷۲- آیا سعی می کنید از پسران و دختران ملیت ها و نژادهای دیگر که در همسایگی شما هستند دوری کنید؟ ۱۷۳- آیا اغلب به میهمانی همسایگان می روید؟ ۱۷۴- آیا لازم است با افراد همه طبقات اجتماعی مهربان و خوب باشیم؟ ۱۷۵- آیا از این که در گروه دختران و پسران باشید خوشحال می شوید؟ ۱۷۶- آیا در همسایگی شما افرادی زندگی می کنند که دوست داشتن آنها مشکل باشد؟ ۱۷۷- آیا در همسایگی شما افراد نامناسبی وجود دارند که بخواهید از آنها دوری کنید؟ ۱۷۸- آیا در همسایگی شما افرادی زندگی می کنند که از برخورد با آنها خوشنود نباشید؟ ۱۷۹- آیا بیشتر دختران و پسران همسایه خود را دوست دارید؟ ۱۸۰- آیا برخی از همسایگان ، شما را به سبب آن که مذهبی هستید فردی عجیب می دانند؟

### تحلیل رفتار متقابل

مهدی یاراحمدی خراسانی

از نگاه دانش روان شناسی " رفتار، احساس و ذهن " سه جنبه ی مهم شخصیت انسان را تشکیل می دهد. بی شک مدیریت در

صورتی می‌تواند از تصمیمات خود در قبال نیروی انسانی اطمینان حاصل نماید که از جنبه‌های مختلف شخصیت آن‌ها اطلاعات لازم و کافی را کسب نماید. تحلیل رفتار متقابل یا ((Transactional Analysis راهی است برای آنکه بدانیم بین مردم و درون مردم چه می‌گذرد. بدین وسیله می‌توان روشن کرد که در لایه‌های زیرین ارتباطات جاری بین انسان‌ها به واقع چه چیزی در حال رخ دادن است. تحلیل رفتار متقابل یک تئوری روان‌شناسی است که توسط پروفیسور اریک برن در سال ۱۹۵۰ میلادی ارایه گردید و به لحاظ کاربرد آن در حل مشکلات احساسی و رفتاری، مورد قبول روان‌شناسان قرار گرفته و به تدریج در زمینه‌های مشاوره، روان‌کاوی، مدیریت، جامعه‌شناسی، توسعه سازمانی و آموزش، نظریه‌های جدیدی ارایه نموده و گسترش پیدا کرده است. اساسی‌ترین کارکرد تحلیل رفتار متقابل در انسان‌ها، ایجاد شناخت رفتاری، احساسی و ذهنی است که سه جنبه مهم شخصیت آدمی را تشکیل می‌دهد. تحلیل رفتار متقابل به روابط و مشکلات درونی شخص و رابطه انسان‌ها با یکدیگر توجه خاصی دارد و اعتقاد بر این است که اگر افراد با یکدیگر روابط سالم، صمیمانه و صادقانه داشته باشند و آن را جایگزین روابط مخرب، منفی و تحقیرآمیز نمایند قادر خواهند بود که از فشارهای روحی-روانی خود و دیگران بکاهند و از زندگی لذت بیشتری ببرند. پیچیدگی در مفاهیم، وجود ابهامات اساسی، تخصصی بودن و زمان طولانی درمان در دیگر روش‌های روان‌درمانی باعث شد تا تحلیل رفتار متقابل با واژه‌های ساده سریعاً جایگزین روش‌های روان‌درمانی قدیمی گردید. به همین جهت تحلیل رفتار متقابل عمومیت یافته و هر جا که انسان‌ها و ارتباطات بین آن‌ها حضور داشت کاربرد عملی پیدا کرده و بعنوان ابزاری برای تغییر و حل مشکلات مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل رفتار یک مکتب علمی - کاربردی می‌باشد که در آن نقش محیط و ارتباطات و مراودات اجتماعی از اهمیت فراوانی برخوردار است. مفهوم دیگری که در T.A مطرح است آن است که مردم نگرش‌های اساسی خاصی را نسبت به خود و دیگران انتخاب می‌کنند که می‌تواند مثبت یا منفی باشد. T.A همچنین به شش روش گذراندن وقت و زمان اشاره می‌کند: کناره‌گیری، تشریفات، وقت‌گذرانی، فعالیت، بازیها و صمیمیت. اریک برن در معروفترین کتاب خود «بازیها» به تشریح و آشکار کردن اینکه مردم چگونه با انجام عادات و کارهای روانی ناسالم باعث رنجش و ناراحتی خود و دیگران می‌شوند پرداخته است. وی در ادامه بدین نکته اشاره می‌کند که با آموزش و تمرین می‌توان این امور را تغییر داد. اساس نظریه اولیه تحلیل رفتار متقابل، بر پایه حالت‌های شخصیتی ارایه گردیده، اریک برن این حالت‌های شخصیتی را در سه بخش "والد، بالغ و کودک" معرفی نمود که شامل نوعی نظام به هم پیوسته فکر کردن، احساس کردن و رفتار کردن است. تحلیل رفتار متقابل در عین سادگی این توانایی را دارد تا افکار و احساسات پیچیده، سردرگم و پریشان شخص را سامان بخشد تا فرد با تفکیک و سازماندهی افکار و احساسات، شناخت بهتری از خود به دست آورد و در نتیجه با آگاهی بیشتر از نقاط ضعف و قدرت خود، رفتارهای سالم و سازنده‌ای را انجام دهد. این روش انسان را توانمند می‌سازد تا در بحران‌های مختلف نسبت به رفتار خود و دیگران قضاوت بهتری انجام داده و قادر به تجزیه و تحلیل مشکل و حل آن باشد.

## روش بارش یا طوفان فکری

نظام آموزشی در جهت تقویت زمینه‌های بالقوه خلاقیت نقش مهمی ایفا می‌کند و یکی از مسیرهای ساخت این فضا به کارگیری روش‌های تدریس خلاق و خلاقیت زاست. در فرایند خلاقیت سه محور اصلی وجود دارد: ۱- دانش و مهارت‌ها: بدیهی است که برای بروز خلاقیت و نوآوری، فراگیرندگان باید اطلاعات زمینه‌ای مناسبی در مورد موضوع داشته باشند. برای مثال، افراد در حوزه تخصصی علم خود، به نوآوری دست می‌زنند؛ مانند: پزشکان در حوزه پزشکی، صنعت‌گران در حوزه فن‌آوری و صنعت و ... بنابراین یکی از شرایط ایجاد خلاقیت و نوآوری، کسب اطلاعات و مهارت‌های تخصصی است. ۲- انگیزه درونی: یکی دیگر از شرایط به وجود آمدن تفکر خلاق، وجود انگیزه‌های قوی در افراد است تحقیقات متعدد ارتباط مستقیم و مؤثر انگیزه درونی



و فعالیتهای خلاقانه را تأیید کرده است. بنابراین فراگیرنده‌ای که براساس میل خود موضوعی انتخاب کند و به تکمیل آن بپردازد در مسیر خلاقیت، موفق‌تر از دیگران خواهد بود. ۳- دارا بودن تفکر خلاق: بدونش که از توانایی تفکر خلاق برخوردارند نسبت به دیگران در رفتارهایشان خلاقیت بیشتری ملاحظه میشود یکی از روش‌های تقویت روحیه خلاق در فراگیرندگان بارش فکری یا مغزی است. این روش فعال و خلاق را می‌توان به صورت راهبردی برای تدریس ارائه داد و مراحل منظم اجرایی بعضی موضوعات درسی را از طریق آن تدریس کرد. تعریف بارش مغزی: «اجرای فن و گردهمایی که از طریق آن عده‌ای می‌کوشند برای یک مسئله بخصوص با انباشتن تمام افکار و اندیشه‌هایی که همان‌جا به وسیله اعضا ارائه می‌گردد، راه حلی بیابند». در این تعریف چند نکته اساسی وجود دارد: ۱- بارش فکری روش و فنی گروهی است. ۲- تلاش فکری و ذهنی به طور گروهی صورت می‌گیرد تا راه حلی به دست آید. ۳- راه‌هایی برای حل یک مسئله یا موضوع پیشنهاد می‌شود. ۴- بارش فکری، نوعی حمله ذهنی به موضوع است که طی آن، شرایطی ایجاد می‌شود تا شرکت کنندگان، فی البداهه نظر خود را ابراز دارند. قوانین روش بارش فکری: رعایت قوانین زیر برای اجرای روش الزامی است: ۱- انتقاد ممنوع است: با توجه به این که در جریان بارش فکری، افراد اندیشه‌های غلط یا صحیح خود را ارائه می‌دهند، هر گونه انتقاد یا اعتراض روند فعالیت را کند می‌کند و فکر افراد را به جای تفکر در مورد موضوع، به سوی انتقاد سوق می‌دهد. بنابراین، انتقاد مغایر با اصل بارش فکری است. ۲- قضاوت و ارزش‌یابی در مورد اندیشه و فکر اعضا ممنوع است: در مراحل بارش فکری، هر گونه ارزشیابی و قضاوت در مورد اندیشه و نظر دیگر اعضا وقت جلسه را تلف و فکر شخص را منحرف می‌کند و بخش مهمی از ذهن فرد متوجه عملکرد می‌شود در نتیجه فرصت تفکر خلاق و بارش فکری کاهش می‌یابد. ۳- کمیت اندیشه‌ها و نظریات مطلوب است: هر چه نظریات و اندیشه‌های تولید شده بیشتر باشد، احتمال وجود اندیشه‌های خلاق افزایش می‌یابد. بنابراین، تعداد طرح‌ها نباید کم باشد زیرا این حالت نوعی ایست فکری به وجود می‌آورد. ۴- ترکیب، تلقین و تغییر دادن اندیشه دیگران آزاد است: افراد عضو در اجرای روش بارش فکری، می‌توانند اندیشه‌ها و نظریات دیگر اعضا را تغییر دهند، مشابه‌سازی کنند و با ادغام آن‌ها نظریات جدیدی به وجود آورند. این اقدام زمینه را برای بازنگری و دگر بینی نظریات فراهم می‌آورد. ۵- به نظریات غیر معقول و غیر منطقی و دور از ذهن باید توجه شود: اصولاً فکرهای جدید و تازه تا زمانی که ایجاد و تولید نشده‌اند، وجود ندارند. پس هر موضوع جدید و بدیع، در اولین نگاه غیرعادی و متعارف نیست و مجموعه‌های از نظریات و طرح‌هایی که دور از ذهن و نامناسباند، به احتمال قوی بدیع و تازه هستند. ۶- حضور افراد داوطلبانه و اختیاری است: با توجه به این که انگیزه درونی در خلاقیت شخصی و آزاد اندیشی اهمیت بسیار دارد، حضور کمی و کیفی افراد تحت هیچ فشاری نیست و کاملاً از روی میل و علاقه صورت می‌گیرد. حتی در جریان جلسه نیز اگر عضوی نخواهد بعضی نظریات را اعلام کند، اجباری ندارد. ۷- مشابه سازی نظریات آزاد است: از آن جا که هیچ گونه محدودیتی در مورد ذهن افراد وجود ندارد، اگر نظریات نزدیک به هم، در بعضی قسمت‌ها مشابه باشد، اشکالاتی به وجود نمی‌آید و شاید از همین مشابه‌سازیها اندیشه‌های تازه و بکری به دست آید. نتایج تحقیقات «پارس و میدو» در خصوص روش بارش فکری، به طور خلاصه، به شرح زیر است: (۱) آموزش از طریق بارش فکری، توانایی حل مسئله را در افراد بالا میبرد. (۲) روش بارش فکری بیشتر از روشهای مرسوم آموزشی، به ایجاد عقاید و اندیشه‌های آفریننده منجر میشود. (۳) کوشش برای جهت دادن هر چه بیشتر پاسخ سؤالات طرح شده، به افزایش پاسخهای آفریننده منجر میشود. (۴) دانش‌آموزانی که دوره‌های مربوط به حل مسایل به روش بارش فکری را میگذرانند، از کسانی که این دوره را نمیگذرانند، در آزمونهای آفرینندگی گیلوفرده نمره‌های بیشتری میگیرند. مراحل روش بارش مغزی: الف) خلاقیت و تولید اندیشه: فعالیت افراد گروه در جلسه بارش فکری، با هدایت و راهنمایی مقدماتی مسئول جلسه شروع میشود. با این نوع سازمان دهی، افراد اندیشه‌ها و نظریات خود را بیان میدارند و منشیها تمام نظریات را ثبت میکنند، رعایت قوانین هفتگانه در اجرای این قسمت ضروری است. در حقیقت فعالترین بخش این روش، اجرا و کنترل همین جلسه خلاقیت است که شخص اندیشه‌های تولید

میکند و تولیدات خود را ضمن یک تفکر خلاق بیان میدارد. راهبردهای مرحله اول: ۱- بیان و تفهیم موضوع جلسه، به وسیله رئیس جلسه ۲- اعلام وظایف اعضا، منشیها و مشاهدهکنندگان به وسیله رئیس جلسه ۳- بیان قوانین جلسه به وسیله رئیس جلسه ۴- شروع جلسه بارش مغزی و ارائه نظریات به صورت چرخشی و نوبتی ۵- ثبت نظریات و آرای بیان شده در حین اجرای جلسه به وسیله منشی (قضاوت و ارزشیابی: پس از این که مرحله تولید اندیشهها در مدت معین صورت گرفت طبیعی است که تعداد زیادی نظریه و طرح به دست میآید. در مرحله دوم، این مجموعه پالایش و نظریات مشابه و نامناسب حذف میشود و مشاهدهگران و اعضای اصلی جلسه بارش مغزی، این نظریات را مورد بررسی و ارزشیابی قرار میدهند و در نهایت، تعدادی نظریه یا طرح به صورت پیشنهاد و دستاورد اصلی جلسه، اعلام میگردد. تشکیلات جلسه بارش فکری: رئیس گروه: رئیس گروه برنامه‌ریز و هدایت کننده گروه است و در ابتدای جلسه آموزشهای مقدماتی در خصوص اجرا را به اعضا میدهد و کنترل جلسه را بعهده دارد. یک یا چند نفر منشی: منشی باید تمام نظریات و اندیشههای جدید را ثبت کند تا در پایان جلسه، فهرست کاملی به نام افراد ارائه دهنده تکمیل گردد. بهتر است منشیها خارج یا در کنار جلسه حضور داشته باشند و وظیفه خود را با آرامش کامل انجام دهند. اعضای شرکت کننده: عده افراد شرکت کننده در جلسه بارش مغزی، متفاوت و از ۱۰ تا ۴۰ نفر متغیر است. به نظر میرسد که عده افراد براساس دایره اطلاعات آنان از موضوع تعیین میشود. مشاهده کنندگان: عدهای در مقام مشاهدهگر، بر جلسه نظارت میکنند. برداشتهای خود را مینویسند و در صورت لزوم، (در مرحله دوم) که مرحله ارزشیابی است، عقاید خود را بیان میدارند، معمولاً در جلسات بزرگ، عده این افراد زیاد است. زمان و طول جلسه بارش مغزی: نظریات متفاوتی در مورد زمان و طول جلسات ارائه شده است. دکتر «سیدنی. جی. پارنز»، استاد دانشگاه بوفالو، که تبحر خاصی در مدیریت جلسه بارش مغزی دارد، زمان را بین ۲۰ تا ۴۵ دقیقه اعلام کرده است. محیط خلاقیت و راهبرد آزاد اندیشی خلاقیت چگونه، تا چه اندازه و در کدام محیط در افراد بروز میکند؟ ۶٪ در جلسات طاقت فرسا ۱۰٪ در جلسات حوصله سربرنده ۱۱٪ در مسافرتها، رفت و آمد و گفتگوهای اداری و آموزشی ۳٪ در وقت استراحت بین جلسات و کارها ۴٪ در محل کار ۱۳٪ در ایام تعطیلات و خارج از محل کار ۴٪ در بازیها و سرگرمیها ۴٪ در هنگام صرف غذا ۵٪ هنگام مشاهده تلویزیون ۱٪ در حمام ۵٪ در هنگام ورزش ۴٪ در مجامع اجتماعی، باشگاهها و نشستهای خاص ۱٪ در سایر جاها ۲۸٪ در طبیعت ۱٪ فنون و راهبردهای خلاقیتهمان طور که مشاهده میشود، کمترین میزان بروز خلاقیت، با فنون و راهبردهای خاص خلاقانه امکان پذیر میگردد. ولی از آن جا که این فنون ساماندهی و نظم خاصی ندارند، گاه بهره‌وری حاصل از فنون خلاقیت، از سایر بخشها بیشتر است. حال اگر محیطهای دیگر بروز خلاقیت را با فنون ویژه این امر تلفیق کنیم، قطعاً اثر بخشی بیشتر خواهد شد. یکی از این فنون، برپایی جلسه آزاد اندیشی است که از آن تحت عناوین بارش فکری، بمباران ذهنی، طوفان اندیشهها جریان سیال سازی ذهن و ... نیز یاد شده است این جلسه شامل دو بخش است، خلاقیت و قضاوت. جلسه خلاقیت مشخصات خاصی دارد. که قبل از این معرفی گردیدند

## تحلیل پایان نامه‌های رشته روانشناسی

مجری: مریم خسروی

طرح نظری و مدل تحلیلی تحقیق ۱- روش شناسی (methodology): دستیابی به شناخت علمی میسر نخواهد بود، مگر زمانی که با روش شناسی درست صورت پذیرد. روش شناسی مبحثی است که به بررسی روشهای شناخت در علوم می‌پردازد. این مبحث می‌تواند شامل همه جوانب روش شناخت شود مباحث روش شناسی از هنگامی آغاز شد که علوم مختلف تفکیک شدند و برای هر یک ویژگیهای خاصی در نظر گرفته شد. (عزتی ۱۳۷۶) آنچه روش علمی را از سایر روشهای بدست آوردن دانش جدا می‌سازد، هم مفروضه‌هایی است که بدان تکیه دارد و هم متدولوژی آن متدولوژی علمی نظامی است از قواعد و روشهای بارز که پژوهش بر آن

بنا نهاده میشود و ادعاهای علیه آن مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. این نظام نه بسته است و نه خطاپذیر. قواعد و روشها به گونه‌ی مستمر اصلاح میشود و بهبود می‌یابد. دانشمندان برای مشاهده استنباط تعمیم و تحلیل همواره به دنبال وسایل جدیدی‌اند. وقتی این وسایل تهیه شود، چنانچه با مفروضه‌های زیربنائی روش علمی هماهنگ باشد، درون نظام قواعدی که حاکم بر متدولوژی علمی است قرار می‌گیرد و در آن ادغام میشود. وظیفه عمده متدولوژی این است که ارتباط بین دانشمندان را که تجربه مشترک دارند و یا مایلند در آن سهیم باشند، تسهیل سازد. علاوه بر این از طریق بارز ساختن همگانی ساختن و قابل قبول کردن قواعد متدولوژی چارچوبی برای تجدید و تکرار و انتقاد سازنده بوجود می‌آید. متدولوژی علمی پایه‌های منطقی دانش مستدل را بیان میدارد منطق همراه با مشاهده‌های واقعی ابزار ضروری روش علمی بشمار می‌آید (هومن ۱۳۷۶) روش‌شناسی را می‌توان از چند دیدگاه مدنظر قرار داد: از دیدگاهی روش‌شناسی مطالعه منظم و منطقی اصولی است که تفحص علمی را راهبری میکنند. از این دیدگاه روش‌شناسی به عنوان شاخه‌ای از منطق و یا حتی فلسفه است دیدگاه دیگر روش‌شناسی را شاخه‌ای از علم می‌داند. در مقابل تالکوت پارسنز در اثرش «ساخت عمل اجتماعی می‌نویسد:» روش‌شناسی در اصل با روشهای پژوهش تجربی نظیر آمارشناسی مطالعه موردی مصاحبه و غیره سرو کار ندارد. بلکه ملاحظه زمینه‌های کلی برای اعتبار کار علمی است پس روش‌شناسی نه دقیقاً یک رشته فلسفی نه دقیقاً رشته‌ای علمی است «در مقابل این دیدگاههای بسیار فلسفی لازار سفلد (Lazarsfeld) و روزنبرگ (Rosenberg) در اثرشان پژوهش اجتماعی (۱۹۹۵) دیدگاهی دیگر دارند. به نظر آنان باید تأکید بر مسائل ملموس تحقیق نهاده شود. در این دیدگاه روش‌شناسی را، فارغ از ابعاد فلسفی به نظام یا مجموعه‌ای به هم پیوسته از قواعد، اصول و شیوه‌های معمول در یک رشته از دانش اطلاق می‌کنند. پس میتوان بطور خلاصه گفت: - بعضی روش‌شناسی را مبحثی نظری میدانند که با تعقل منطق و فلسفه پیوسته است - بعضی دیگر روش‌شناسی را از فلسفه جدا دانسته آن را یک رشته علمی میدانند. - و برخی نیز، در این راه بر علمی دانستن روش‌شناسی و جداسازی آن از فلسفه بیشتر تأکید دارند. آنان ضمن پذیرش منطق فلسفه و بطور کلی تعقل در کار روش و احراز شناخت معتقدند باید بامباحث ملموس و پدیده‌های حیات انسانی تماسی نزدیکتر برقرار سازیم (ساروخانی ۱۳۷۳). پژوهش به عنوان رفتاری علمی که در فرآیندی خاص دنبال شود، بر سه عنصر اساسی نظریه روش‌شناسی و روش استوار است تحقیق اگر براساس نظریه‌ای روشن به طرح الگوی مطالعاتی پردازد و چگونگی ارزیابی الگو را از طریق روش‌شناسی متأثر از همان نظریه تعریف کند و در نهایت به وسیله روشهای سازگار با آن نظریه و روش‌شناسی الگو را مورد ارزیابی قرار دهد، بی‌شک دارای روایی ساختی (structure validity) بالایی خواهد بود. در پژوهش از میان این سه عنصر، نقش روش‌شناسی بارزتر و مهم‌تر از دو عنصر دیگر است چون روش‌شناسی به عنوان مجرای ارتباطی بین نظریه و روش در ایجاد ارتباط نظام‌مندانه و هماهنگ سطح نظری (تئوریک و علمی) تجربی نقش مهمی ایفا می‌کند. نبود روش‌شناسی روشی در تحقیق ممکن است به ضعف نظری و یا انتخاب روشی نامتناسب در نظریه منجر شود که در این صورت یافته‌ها نمی‌توانند بیانگر واقعیت باشند و یا در برنامه‌ریزیها مورد استفاده قرار گیرند. (ایمان ۱۳۷۵) بدین ترتیب باید گفت در بین انواع دیدگاه‌های روش‌شناسی شیوه‌های علمی مورد نظر ماست و چنین شیوه‌هایی جز با اتخاذ روشهای دقیق میسر نیست ۱- روش چیست؟ دکارت در اثرش «گفتار در روش روش را راهی میدانند که به منظور دستیابی به حقیقت در علوم باید پیمود. در عرف دانش روش را مجموعه شیوه‌ها و تدابیری دانسته‌اند که برای شناخت حقیقت و برکناری از لغزش به کاربرده میشوند، بطور دقیقتر روش به سه چیز اطلاق می‌شود: ۱- مجموعه طرقتی که انسان را به کشف مجهولات و حل مشکلات هدایت می‌کنند. ۲- مجموعه قواعدی که هنگام بررسی و پژوهش واقعیات باید به کار روند. ۳- مجموعه ابزار یا فونونی که آدمی را از مجهولات به معلومات راهبری می‌نمایند. بدین قرار ملاحظه میشود که روش لازمه دانش است و هیچ دانشی بدون روش قابل تصور نیست اعتبار دستاوردهای هر دانش نیز، به ایقان روش یا روشهایی وابسته است که در آن مورد استفاده قرار گرفته است (ساروخانی ۱۳۷۳) وقتی در هر بررسی علمی صحبت از روش تحقیق می‌شود، ذهن محقق سریعاً متوجه

اندیشیدن به طریق علمی می‌گردد، به لحاظ فلسفی منظور از روش تمامی راهها و روشهایی است که ما را به مقصود هدایت می‌کند، در حالیکه به لحاظ علمی مقصود از روش تمامی نکات و تدابیری است که بتواند هر چه بیشتر ما را از خطا مصون بدارد و در راه رسیدن به حقیقت امریاری دهد. به عبارتی روش مجموعه قوانین و مقررات علمی است که محقق برای رسیدن به حقیقت باید از آنها پیروی کند. (طالب ۱۳۶۹) ۲- تحقیق از نظر روش‌شناسی و روش به چه معناست لغت "Research" که ما آن را تحقیق و پژوهش میدانیم از لغت فرانسوی "Recherchen" (به معنای Search back) گرفته شده است عملی‌ترین قسمت لغت "Search" است که به معنای جستجوی دانش و نیز ایجاد دانش جدید است دامنه Research فاصله بین دو مرحله جستجو کردن و ایجاد دانش است همچنین لغت «تحقیق مجدد که بیان‌کننده مطالعه عمیق در محدوده تحقیق است معنا میدهد. تحقیق می‌تواند از طریق روشهای استقرایی مشاهده پدیده تعمیم بر آن اساس و نیز روشهای مقیاسی از طریق مقیاس صوری یعنی توصیف نتایج خاص از بیانات کلی باشد. (Pillai, ۱۹۸۵) تحقیق از نظر روش‌شناسی عبارتست از کاربرد روشهای علمی در حل یک مسأله یا پاسخگویی به یک سوال جان‌بست معتقد است که بین اصطلاح تحقیق و روشهای علمی تفاوت وجود دارد و اشاره دارد که تحقیق دارای فرآیند رسمی‌تر، و عمیق‌تر در اجرای روش تحلیل علمی است به عبارتی تحقیق را میتوان تجزیه و تحلیل و ثبت عینی و سیستماتیک مشاهدات کنترل شده که ممکن است به پروراندن قوانین کلی اصول یا نظریه‌هایی بیانجامد و به پیش‌بینی و یا احتمالاً به کنترل نهایی رویدادها منتج می‌شود. تعریف نمود. (بست ۱۹۸۳) و از دیدگاه کرلینجر، تحقیق عبارت است از بررسی و مطالعه منظم کنترل شده و آزمایشی قضیه‌های فرضی درباره روابط احتمالی بین پدیده‌های طبیعی بادیدی انتقادی (کرلینجر، ۱۳۷۳) مراحل تحقیق هر تحقیق باید مراحل را پشت سر بگذارد تا بتواند به نتیجه برسد. نظرات مختلفی در مورد مراحل یک تحقیق وجود دارد ولی اختلافات ناشی از تفاوت در تقسیمات جزئی تحقیق است مثلاً- دکتر هومن مراحل تحقیق را چنین میدانند: تنظیم مسئله پژوهش تدوین فرضیه استدلال قیاس مشاهده آزمون تجزیه و تحلیل آماری تفسیر نتایج و بیان قانون (هومن ۱۳۷۶) کیوی و کامپنهود دو محقق بلژیکی روش علمی را چونان فرآیندی در سه پرده گسستن ساختن و مقایسه کردن (یا تجربه که ترتیب آنها باید مراعات شود، شرح داده و آن را سلسله مراتب پرده‌های معرفت شناختی نامیده‌اند و این اصول روش علمی را به صورت هفت مرحله‌ای که می‌باید پشت سرهم بپیمود، معرفی می‌کند. در هر یک از مراحل علمیاتی را باید انجام داد تا به مرحله بعدی رسید و از پرده‌ای به پرده دیگر پیش رفت در حقیقت به صورت یک نمایشنامه کلاسیکی که در سه پرده و هفت صفحه اجرا می‌گردد. (کیوی و کامپنهود، ۱۹۸۸) دکتر طالب روش را دارای ۴ مرحله اصلی می‌داند، به ترتیب مرحله مقدماتی یا تهیه و تنظیم طرح مسئله مرحله جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها، مرحله استخراج و تحلیل و تفسیر داده‌ها، مرحله تدوین و تنظیم گزارش نهایی هر کدام از این مراحل خود شامل مراحل دیگری نیز می‌شود، با این وجود چهار مرحله بالا را اگر بخواهیم براساس نوع کار تقسیم کنیم آنها را می‌توان به سه مرحله تقلیل داد و مرحله سوم و چهارم را یکی انگاشت زیرا در مرحله اول کار بیشتر ذهنی است و محققین با تهیه و تدوین مسئله مطالعات متون و تنظیم فرضیات سروکار دارد. دومین مرحله جمع‌آوری اطلاعات است که در این مرحله محقق به عینیت و واقعیت سروکار دارد، کمتر کار ذهنی انجام می‌دهد و بالا-خره پس از این مرحله محقق به تنظیم و تجزیه و تحلیل داده‌های پردازد و فرضیات را براساس واقعیات می‌آزماید و سپس به تنظیم گزارش دست می‌زند، تمامی این عملیات ذهنی است حال به تشریح هر کدام از این سه مرحله اصلی می‌پردازیم الف مرحله مقدماتی تهیه و تنظیم طرح و فرضیات تحقیق برای پرداختن به هر موضوعی ابتدا ذهنی دیده را از بستر واقعیات عینی بیرون می‌کشد این عمل در حقیقت دیالکتیکی است بین ذهن و عین (تفکر و تجربه برای ارائه یک مقدمه خوب باید تعریف مشخص و معقولی از موضوع ارائه داد. در این قسمت موارد زیر قابل طرح است ۱- طرح تحقیق و مشخص شدن ابعاد مسئله هر پژوهشی با طرح یک سوال آغازین شروع می‌شود و این سوال در حقیقت علامت سوالی است که ذهن از واقعیات انتزاع نموده است چگونگی طرح سوال از اهمیت بسزایی برخوردار است زیرا در واقع محور تحقیق را تشکیل میدهد. ۲- مرحله

تدوین چارچوب نظری در این مرحله از تحقیق پژوهشگر باید تمامی یا لاقلاً مهمترین نظریه‌ها را در مورد موضوع تحقیق خود جمع‌آوری کند. ۳- فرضیه‌سازی در هر پژوهش علمی پژوهشگر باید نسبت به نتایج احتمالی پژوهش خود یک یا چند فرضیه احتمالی در نظر بگیرد تا بتواند در کوشش خود و کار پژوهش را در جهت مشخصی هدایت و از تشتت و پراکندگی در آن جلوگیری کند. ۴- تعریف مفاهیم بعد از مشخص شدن فرضیات تحقیق نوبت به تعریف مفاهیم می‌رسد منظور از این قسمت مشخص نمودن و تعیین حدود و ثنور تعریف متغیرها و مفهومی‌های فرضیه و تعیین چگونگی اندازه‌گیری آنها یا همان ساختن مقیاسهای اندازه‌گیری است. ۵- تعیین جامعه آماری و حجم نمونه جمعیت یا جامعه آماری همه موارد موجود در مقوله مورد نظر ما اطلاق میگردد که در یک یا چند صنعت مشترکند وقتی در یک بررسی به نمونه‌گیری دست می‌زنیم به معنی آنست که می‌خواهیم بجای سرشماری تعداد را به گونه‌ای انتخاب کرده و اطلاعاتی از آنها جمع‌آوری کنیم که قابل تعمیم دهیم ب مشاهده با توجه به موضوع و فرضیات تحقیق یک یا چند رویه از تکنیکهای خاص جمع‌آوری اطلاعات انتخاب میشود. دکتر طالب انواع شیوه‌ها را چنین ذکر می‌کند: «مشاهده آزمایش و تجربه شیوه‌های استفاده از اسناد و مدارک شیوه مصاحبه شیوه پرسشنامه و تحلیل محتوا. ارجحیت خاصی بین این روشهای بررسی وجود ندارد. بلکه ملاکهایی مانند موضوع هدف جامعه آماری منبع اطلاعات محقق را در انتخاب هر کدام از روشهای فوق ملزم میگرداند.» (طالب ۱۳۶۹) ج تحلیل اطلاعات بعد از طی مراحل که برشمرديم نوبت به پردازش داده‌ها و اطلاعات کسب شده می‌رسد دکتر طالب این مرحله را شامل تقسیمات ریزتری مانند کنترل اطلاعات و داده‌های گردآوری شده کدگذاری استخراج و طبقه‌بندی تهیه جدولهای نهایی و تفسیر و تحلیل داده‌ها میداند. معمولاً در هر پژوهش محقق هم با توصیف و هم با تحلیل سروکار دارد و هر چه محقق سطح تحلیل خود را بالا برد بهمان نسبت در کار تحلیل متغیرها و روشن نمودن ارتباط بین متغیرها موفق‌تر خواهد بود. در این مرحله ابتدا کدگذاری و استخراج داده‌ها انجام میشود سپس به توصیف فراوانی متغیرها توجه میشود. برای توصیف راههای مختلفی مانند جداول و نمودار ۲ وجود دارد که بنا به نوع متغیر و همچنین سلیقه محقق از آنها استفاده میشود. پس از توصیف نوبت به مشخص نمودن نوع ارتباط متغیرها می‌رسد که در آن تحقق متغیر وابسته را با هر یک از متغیرهای مستقل بوسیله آزمونهای آماری در ارتباط قرار میدهد. عزتی مراحل فرآیند تحقیق را اینطور تقسیم‌بندی نموده است ۱- انتخاب موضوع تحقیق ۲- مطالعات شناسایی اولیه ۳- انتخاب چارچوب نظری و تدوین فرضیه‌های تحقیق ۴- تهیه و تدوین طرح تحقیق ۵- تهیه الگوی تحلیلی ۶- شناسایی تکمیلی و جمع‌آوری اطلاعات ۷- تجزیه و تحلیل ۸- نتیجه‌گیری ۹- تهیه و نگارش گزارش تحقیق (عزتی ۱۳۷۶). او ۱ تا ۶ را مرحله شناسایی میداند. جان دیویی مراحل تحقیق را چنین میداند: ۱- انتخاب و عنوان ۲- جمع‌آوری اطلاعات ۳- ایجاد فرضیه ۴- اثبات ۵- نوشتن رساله انتخاب عنوان آگاهی عمیق محقق از قسمت مورد علاقه‌اش را فرا میخواند و مطالعه وسیع قبل از انتخاب موضوع لازم است عنوان نباید خیلی وسیع و یا خیلی محدود باشد. در جمع‌آوری اطلاعات از روی مدارکی که در رشته‌های علوم انسانی منتشر شده‌اند بعنوان منابع استفاده میشود. در رشته جامعه‌شناسی سنجیدن مورد لزوم است در علوم طبیعی صرفنظر از منابع منتشر شده تجربیات آزمایشگاهی نیز در جمع‌آوری اطلاعات کمک می‌کند. براساس اطلاعات جمع‌آوری شده یک فرضیه شکل میگیرد. یک فرضیه بیشتر فکر بکر محقق است یک فرضیه براساس مدارکی که در طی تحقیق جمع‌آوری میشود اثبات می‌شود. مرحله نهایی تحقیق نوشتن رساله است (Pillai, 1985) دکتر ساده در چارچوب تحقیق مراحل زیر را بیان می‌کند: ۱- انتخاب موضوع مورد تحقیق ۲- مقدمه و بیان اهمیت موضوع و فواید انجام تحقیق ۳- بیان هدف یا اهداف تحقیق ۴- بیان مسئله یا مسائل علمی ۵- فرضیه‌ها، مفاهیم و متغیرها و تعاریف آنها ۶- ارائه چارچوب نظری ۷- بررسی منابع موجود و تحقیقات گذشته در قالب متون مربوط ۸- انتخاب روش تحقیق مناسب ۹- روشهای جمع‌آوری اطلاعات ۱۰- داده‌پردازی یا استخراج اطلاعات ۱۱- تحلیل داده‌ها ۱۲- تفسیر یافته‌ها ۱۳- نتیجه‌گیریها ۱۴- ارائه پیشنهادها کاربردی ۱۵- تهیه گزارش نهایی او در بخش نظری و کاربردی را در این چارچوب کاملاً مشخص می‌کند. بخش نظری عملیات محقق از مرحله نخست شروع و تا مرحله

نهم ادامه می‌یابد و بخش عملی آن نیز از مرحله نهم تا پایان چارچوب گسترش می‌یابد. (ساده ۱۳۷۵) تا کم‌ن در کتابی تحت عنوان «نحوه اجرای تحقیق پرورش مراحل روش تحقیق را در تعلیم و تربیت بشرح زیر طبقه‌بندی کرده است ۱- تعیین مسئله ۲- صورت‌بندی فرضیه ۳- تعیین و نامگذاری متغیرها ۴- تعاریف عملیاتی ۵- کنترل و دستکاری متغیرها ۶- انتخاب طرح تحقیق ۷- تعیین و ساختن روشهای اندازه‌گیری و مشاهده ۸- ساختن پرسشنامه و برنامه‌ریزی مصاحبه ۹- تجزیه و تحلیل آماری ۱۰- تهیه گزارش پژوهش‌پارتیک محقق دیگری که مراحل تحقیق را چنین می‌داند: ۱- انتخاب موضوع ۲- مرور ادبیات ۳- تشکیل فرضیه ۴- تعیین جامعه آماری ۵- انجام تحقیق مقدماتی و مصاحبه ۶- تهیه پرسشنامه و لیست مصاحبه ۷- بررسی مقدماتی ۸- تهیه پرسشنامه نهایی ۹- انتخاب نمونه ۱۰- آموزش مصاحبه‌کنندگان ۱۱- جمع‌آوری اطلاعات ۱۲- پردازش و تجزیه و تحلیل نتایج ۱۳- نوشتن گزارش تحقیق ۱۴- انتشار (پارتیک) (Mc.neil, Patrick, ۱۹۹۰) سلنیز و جاهودا (Seltiz & Jahoda, ۱۹۵۹) مراحل تحقیق را به شرح زیر می‌دانند: ۱- انتخاب و فرموله کردن مسئله تحقیق ۲- طرح تحقیق ۳- اندازه‌گیری ۴- جمع‌آوری اطلاعات ۵- تجزیه و تحلیل و تفسیر ۶- گزارش نهایی بررسی نظری و انتخاب مدل تحقیق چنانکه ملاحظه میشود ساختار تحقیق در تمام نظریات مورد مطالعه قرار گرفته یکسان و از جهاتی بسیار شبیه یکدیگرند و اختلافات جزئی ناشی از تقسیمات در روشهای تحقیق تأثیر خاصی بر نتایج بدست آمده ناشی از استفاده هر یک از الگوها نمی‌گذارد. در این تحقیق مدل نظری کامپنهود و کیوی را به لحاظ ویژگی‌های زیر بعنوان الگوی انتخاب شده است ۱- این الگو به لحاظ اینکه از مراحل اولیه شکل‌گیری مسئله تا نایل به نتایج و تجزیه و تحلیل رادبرمی‌گیرد، از جامعیت برخوردار است (الگو جامع است ۲- از میان جزئیات زاید الگوهای ارائه شده الگوی مورد نظر مانعیت دارد. (الگو مانع است ۱- شرح جزئیات الگوی انتخابی کامپنهود و کیوی روش علمی را چونان فرآیندی در سه پرده که ترتیب آنها باید مراعات گردد، شرح داده و آنرا سلسله مراتب پرده‌های معرفت‌شناختی نامیده‌اند. این سه پرده عبارتند از: گسستن ساختن و مقایسه کردن (باتجربه و به صورت هفت مرحله‌ای که باید پشت سرهم پیمود معرفی میکنند. در هر یک از مراحل عملیاتی را باید انجام داد تا به مرحله بعدی رسید و از پرده‌ای به پرده دیگر پیش رفت به عبارت دیگر، به صورت نمایشنامه کلاسیکی در سه پرده و هفت صحنه ارائه شده است الف گسستن اندوخته شناخت نظری ما، پراز پیشداوریها و تصورات قالبی است از صغراکبر اچیدن روی یک زمین سست نتیجه قابل اعتمادی بدست نخواهد آمد. لذا پرده اول روش علمی گستن از سوابق ذهنی و غلبه بر پیشداوریها است ب ساختن این گسستن عملی نخواهد شد مگر بر مبنای ساختن پیش فرضهایی که به نظر محقق متحمل است پدیده مورد نظر را تبیین کند. در پرتو این ساختمان نظری است که محقق می‌تواند روش کار، عملیات اجرایی و نتایج احتمالی تحقیق را پیش‌بینی کند. بدون این ساختمان نظری هیچ تجربه معتبری امکانپذیر نخواهد شد. هر قضیه‌ای را در معرض تجربه با واقعیات قرار نمیدهند. ج مقایسه یک قضیه را نمیتوان علمی دانست مگر وقتی که بتوان درستی یا نادرستی آنرا به تجربه نشان داد. این واری و قایع مقایسه یا تجربه گفته می‌شود و پرده سوم از فرآیند روش علمی است مراحل هفتگانه روش علمی سه پرده علمی از یکدیگر جدا و مستقل نیستند، بلکه برعکس با کمک متقابل یکدیگر تکمیل میشوند. مثلاً گسستن از سوابق ذهنی و غلبه بر پیشداوریها که در ابتدای تحقیق شروع میشود در ساختمان نظری تحقیق به انجام میرسد. در عوض ساختمان نظری بدون مراحل اولیه که به امر گسستن اختصاص دارد ممکن نیست همینطور، ارزش مقایسه داده‌های تحقیق با واقعیات به کیفیت ساختمان نظری آن بستگی دارد. در جریان یک تحقیق پرده‌های سه گانه روش علمی در توالی عملیاتی که به ۷ مرحله تقسیم شده است به اجرا درمی‌آید. این مراحل با داشتن حلقه‌های ارتباطی کنش پس گستر با هم دربرهم کنش دایم هستند. (کامپنهود و کیوی ۱۹۸۸) همانگونه که در نمودار شماره ۱ مشهود است مراحل هفتگانه عبارتند از: پرسش آغازی مطالعات اکتشافی طرح نظری مسئله تحقیق (گسستن، مدل تحلیلی (ساختن، مشاهده تحلیل اطلاعات و نتیجه‌گیری (مقایسه. در این جا لازم است به تعریف این مراحل و ذکر شاخصهای آنها اشاره شود: الف گسستن ۱- پرسش آغازی هر پژوهشی با طرح یک سؤال آغاز می‌شود و این سؤال در حقیقت سؤال است که ذهن پژوهشگر از واقعیات انتزاع

نموده است چگونگی طرح سؤال از اهمیت بسزایی برخوردار است زیرا در واقع محور تحقیق را تشکیل می‌دهد. پرسش آغازی وقتی مفید است که به درستی تدوین شده باشد. لذا باید دارای صفات زیر باشد: ۱-۱. روشنی پرسش آغازی یک طرح تحقیق باید کاملاً روشن و دقیق طرح شده باشد به گونه‌ای که به راحتی درک شده و ابهامی در ذهن باقی نگذارد. \*شاخص سازی از آنجا که گزاره‌های تحلیلی و کوتاه با حداقل تعداد کلیدواژه (دو کلیدواژه معمولاً راحتتر از جمله‌پردازی‌های طولانی و با کلیدواژه‌های زیاد فهمیده شده و کمتر از آنها ابهام‌آفرینند، لذا اینکه پرسش آغازی (پرسش‌های آغازی در چند جمله قالببندی شده (تعداد جمله و هر جمله شامل چند کلیدواژه است شاخص‌های روشنی پرسش آغازی در نظر گرفته شده است ۱-۲. عملی بودن یک پرسش آغازی خوب باید عملی باشد بدین معنی که باید نه تنها از نظر صلاحیت علمی بلکه از حیث میزان وقت پول و امکانات لجستیکی که برای اجرای طرح بدان نیازمند است عملی باشد. لذا محقق در این مرحله باید مسئله را محدود کند. محدود کردن مسئله شناخت محقق از مسئله و همچنین تجربه او را نشان می‌دهد. ولی باید توجه داشت که منظور آنقدر محدود کردن نیست که سؤال تبدیل به یک پرسش پیش پا افتاده و بی‌معنا شود. برای محدود کردن مسئله پژوهشگر باید در صورت امکان مسأله کلی را به مسائل محدودتری تقسیم کند که بتوان آنرا آزمون کرد. \*شاخص سازی برای سنجیدن صفت عملی بودن پرسش آغازی به محدود بودن آن توجه شده و بر این مبنا وجود یا عدم تحدید زمانی مکانی و موضوعی به عنوان شاخص در نظر گرفته شده است ۱-۳. مناسب (یا بجا) بودن این صفت به کیفیت تبیینی دستوری یا پیشگویانه پرسش آغازی مربوط می‌شود. به این معنی که پرسش آغازی مبتنی بر آنچه که هست باشد و نه آنچه که باید باشد (گزاره‌های اخلاقی یا مبتنی بر داوری و یا آنچه که پیش‌بینی می‌شود در آینده باشد) \*شاخص سازی برای سنجش صفت مناسبت پرسش آغازی به دو دسته دستوری و دارای داوری ارزشی تقسیم می‌شود. ۲- مطالعات اکتشافی مطالعات اکتشافی جزء لاینفک و تدارک مقدماتی تحقیق محسوب می‌شود نگاه کرد. مطالعات اکتشافی به تدوین نظری مسئله تحقیق نیز کمک می‌کند. \*شاخص سازی سنجش بخش مطالعات اکتشافی تحقیق در دو قسمت منابع خارجی (پیشینه خارجی و منابع داخلی (پیشینه داخلی بصورت وجود یا عدم انجام گرفته است ۳- طرح نظری مسئله تحقیق منظور از طرح نظری مسئله تحقیق بررسی نظریه‌های مربوط نقادی آنها و در نهایت انتخاب چهارچوب نظری مناسب تحقیق است این کار در سه مرحله صورت می‌گیرد. ۱- پس از تأمل در متون و نظریات مربوط جنبه‌های گوناگون مسئله‌ای که در پرسش آغازی طرح شده و نیز روابطی که میان آنها برقرار است مشخص می‌گردد. ۲- نقد و تحلیل نظریات رقیب ۳- برگزیدن یک طرح نظری که با خصوصیات مسئله تحقیق متناسب است این طرح نظری شالوده مرحله بعدی معین ساختن مدل تحلیلی را تشکیل می‌دهد و در واقع طرح نظری مسئله تحقیق پل ارتباطی دو پرده گسستن و ساختن روش علمی است \*شاخص سازی برای سنجش این مرحله تعداد نظریاتی که مورد بررسی قرار گرفته وجود بخش نقد و بررسی نظریات وجود بخشی برای معرفی چهارچوب نظری انتخابی و در نهایت وجود بخشی برای تعریف مفاهیم نظری در نظر گرفته شده است ب ساختن ۱- مدل تحلیلی مدل تحلیلی دنباله طبیعی طرح نظری مسئله تحقیق است که بصورت عملی نشانه‌ها و خط سیرهایی را که نهایتاً برای اجرای کار مشاهده و تحلیل در نظر گرفته خواهند شد، به یکدیگر مرتبط می‌سازد. اما آنچه که چهارچوب نظری را از مدل تحلیلی متمایز می‌کند، عملی بودن یا عملیاتی بودن مدل تحلیلی است که باید به عنوان راهنمای مشاهده به کار رود. وظیفه مدل تحلیلی فراهم آوردن زمینه و تسهیل در قالب بندی فرضیات است در نتیجه می‌توان گفت مدل تحلیلی از مفاهیم و فرضیه‌هایی تشکیل شده است که با هم ارتباط تنگاتنگی دارند و مجموعاً چهارچوب تحلیلی منسجمی را تشکیل می‌دهند. ۱-۶- فرضیه یک فرضیه قضیه‌ای است که رابطه‌ای را میان مفهوم نظری برقرار می‌کند. لذا، فرضیه یک قضیه موقتی یا یک گمانه است که باید مورد رسیدگی قرار گیرد. روی این اصل فرضیه در مرحله بعدی تحقیق با داده‌های مشاهده مقابله داده می‌شود. همانگونه که مشهود است استخراج فرضیه‌ها، مهمترین خدمت قابل مدل تحلیلی است و بر این اساس معلوم می‌شود برای سنجش مدل تحلیلی باید به سراغ فرضیه‌های مقتبس از مدل رفت \*شاخص سازی تعداد

فرضیه‌ها، تعداد متغیرهای (بر اساس کلیدواژه هر فرضیه و تعداد جملات هر فرضیه مواردی است که برای سنجش مدل تحلیلی (بطور غیرمستقیم و کیفیت فرضیه‌ها (بطور مستقیم در نظر گرفته شده ج مقایسه ۱- مشاهده مشاهده شامل مجموع عملیاتی است که طی آن در مواجهه با واقعیت‌های عینی بازبینی شده و به زبان داده‌ها صحت و سقم آنها بررسی می‌شود. بنابراین در جریان این مرحله اطلاعات زیادی گردآوری می‌شود. این اطلاعات در مرحله بعدی به شیوه‌های منظم تحلیل خواهند شد. اما محقق باید به سه پرسش پاسخ دهد: چه چیزی را مشاهده کنیم کجا مشاهده کنیم و چگونه مشاهده کنیم فرضیات تحقیق پاسخ به پرسش چه چیزی است که در مرحله قبل به آن اشاره شد. در اینجا پاسخ به پرسش کجا مد نظر است که بر حسب مورد ممکن است تمامی جمعیت موضوع تحقیق (جامعه آماری و یا فقط نمونه‌ای از جمعیت مذکور مورد مطالعه قرار گیرد. از سوی دیگر برای پاسخگویی به پرسش چگونه ابزارهای مشاهده (گردآوری داده‌ها) مد نظر است \*شاخص‌سازی برای سنجش اینکه محل مشاهده (پاسخ به پرسش کجا) بخودی تعیین گردیده وجود بحث درباره جامعه آماری تعیین حجم نمونه روش نمونه‌گیری و برای سنجش چگونگی مشاهده (پاسخ به پرسش چگونه انواع روش‌های گردآوری در نظر گرفته شده است ۲- تحلیل اطلاعات پس از آنکه محقق فرضیه‌هایی تدوین کرد و به مشاهداتی که فرضیه‌ها ایجاب می‌کند. پرداخت سپس باید بینید اطلاعات گردآوری شده تا چه حد با فرضیه‌ها می‌خواند. تحلیل اطلاعات شامل عملیات متعددی است اما سه عمل از میان آنها مجموعاً گذرگاه اجباری را تشکیل می‌دهند: ۱) ارائه داده‌ها در قالب جداول داده‌ها، ۲) عملیات آمار توصیفی بر روی داده‌ها، آزمون روابط میان‌متغیرها (برای کارهای نمونه‌ای، ۴) مقایسه نتایج با نتایج مورد انتظار. \*شاخص‌سازی بر اساس تعریف ارائه شده از تحلیل اطلاعات برای سنجش آن وجود یا عدم ارائه داده‌ها در قالب جداول داده انجام عملیات آمار توصیفی (از قبیل نمودارها، جداول توزیع و...)، آزمون‌های آماری (برای موارد مبتنی بر نمونه و انجام مقایسه نتایج با نتایج مورد انتظار در نظر گرفته شده است ۳- بحث و نتیجه‌گیری آخرین فراز بخش مقایسه در کار تحقیق آخرین قسمت گزارش تحقیقی نیز خواهد بود. در این قسمت علاوه بر نتیجه‌گیری نهایی تحقیق محقق پیشنهادات و ملاحظات انتقادی خود را برای تحقیقات بعدی و دیگر محققین ابراز خواهد داشت \*شاخص‌سازی برای سنجش این قسمت علاوه بر وجود چنین بخشی (بخش بحث و نتیجه‌گیری، وجود یا عدم بخش پیشنهادات و ملاحظات انتقادی در نظر گرفته شده است الگوی تدوین گزارش تحقیق (پایان‌نامه در نگارش پایان‌نامه‌ها موارد زیر باید مراعات گردد (نخعی ۱۳۷۷): ۱- فهرست اجمالی مطالب شامل عناوین و سرفصلهای مطالب است که معمولاً در صفحه اول پایان‌نامه و بعد از صفحه رویی آن است ۲- فهرست تفصیلی مطالب که معمولاً به دنبال فهرست اجمالی آمده می‌شود و شامل عناوین موجود در فصول پایان‌نامه است ۳- فهرست جداول شامل جداول موجود در پایان‌نامه است که بعد از فهرست تفصیلی مطالب آورده می‌شود. ۴- فهرست نمودارها: شامل نمودارهای بدست آمده از اطلاعات حاصله است ۵- صفحه تقدیم که معمولاً به پاس قدردانی از شخص یا اشخاص پایان‌نامه‌ها به آنها هدیه می‌شود. ۶- صفحه تشکر: این صفحه بمنظور قدردانی و ارج‌گذاری از زحمات کسانی که به نحوی در پایان‌نامه و تنظیم آن شرکت داشته‌اند، می‌باشد. ۷- صفحه عنوان در این صفحه عنوان پایان‌نامه نام و نام خانوادگی مجری استاد راهنما و تاریخ‌نگارش پایان‌نامه ذکر می‌گردد. ۸- کتابنامه از نظر بررسی متون مورد استفاده شده برای پایان‌نامه است که خود شامل کتاب مجله پایان‌نامه و غیره (که شامل گزارش و یا موارد دیگر ذکر نشده می‌باشد) که اینها از نظر زبانی که تقسیم شده‌اند. ۹- نوع ارجاع‌نویسی شامل ارجاعاتی که برای نوشتن پایان‌نامه مورد استفاده قرار گرفته‌اند، است ۱-۹- ارجاع در متن شامل ارجاع در متن یعنی پس از نوشتن جمله بعد فاصله نویسنده یا گوینده آن مطلب و زمان آن جلوی جمله در پرانتز قرار می‌گیرد. ۲-۹- پانویسی که بعد از پایان جمله با دادن آدرس در پایین صفحه نوشته می‌شود. ۳-۹- پایان فصل که بعد از پایان هر فصل پایان‌نامه با دادن آدرسی که در متن نوشته شده است به آن رجوع می‌شود. ۱۰- فرمت ارجاع‌نویسی که از سه نظر مورد بررسی قرار می‌گیرد: ۱-۱۰- تفکیک زبانی ارجاعاتی که مورد استفاده قرار گرفتند از نظر زبان اصلی فارسی و لاتین بررسی می‌شود. ۲-۱۰- تفکیک ماده شامل نوع مدرکی است که به عنوان



مرجع در نظر گرفته شده است که آیا مثلاً- تفکیک پایان نامه از مجله و.... شده است که هم بطور عموم ذکر گردیده است ۱۰۳- رعایت ترتیب در نوشتن ارجاعات که باید به ترتیب الفبا (در هر دو زبان باشد) ۱۱- ارکان ارجاع نویسی شامل ارکان اصلی ارجاعات است ۱۱-۱- پدیده آورنده شامل مؤلف و یا مترجم ۱۱-۲- عنوان منبع ۱۱-۳- مشخصات نشر شامل ناشر، محل نشر و سال انتشار

## افراد برجسته در روانشناسی دینی

نویسنده: مایکل نیلسن-ترجمه: محمد علی محمدیان: برخی از نظریه پردازان روانشناسی دیدگاه های جالبی در باره دین دارند. در اینجا مروری خواهیم داشت بر بعضی از نظرات کلاسیک: ویلیام جیمز، زیگموند فروید، کارل یونگ، گوردون آلپورت، آبراهام مازلو، آلفرد آدلر و اریک اریکسون. ویلیام جیمز (۱۸۴۲-۱۹۱۰) جیمز روانشناس و فیلسوف آمریکایی بود که عنوان ریاست انجمن روانشناسی آمریکا را داشت و یکی از اولین کتاب های مرجع در روانشناسی را نوشت. در مورد روانشناسی دینی نفوذ جیمز هنوز پایدار است. کتاب تنوع تجربه دینی به عنوان یک کار کلاسیک در این زمینه محسوب می شود و برای کسانی که به موضوع روانشناسی و مذهب علاقه مند هستند، مطالعه آن ارزشمند است. به علاوه هنوز هم ارجاع به نظریات جیمز در همایش های تخصصی امری متداول است. چنانچه گفته اند: (( برای آموختن یک عقیده نو یک کتاب قدیمی بخوانید )) . جیمز بین دین نهادی شده و دین شخصی تمایز قایل شد. دین نهادی شده معطوف به سازمان ها یا گروه های مذهبی است و نقش مهمی را در فرهنگ جامعه به عهده دارد. دین شخصی، که در آن فرد یک تجربه معرفتی دارد، علیرغم فرهنگ جامعه قابل تجربه است. اگر تجربه های شخصی چنان باشد که جیمز می گفت، دگماتیسم (جزم اندیشی) چیزی بود که او از آن متنفر بود. افکار دگماتیسم چه مذهبی و چه علمی از نظر جیمز مطرود بود. اهمیت جیمز در روانشناسی دینی - و در روانشناسی به طور کلی - نیاز به بزرگ نمایی ندارد. او در باره ی موضوعاتی اساسی بحث کرده است که امروزه نیز به عنوان موضوعات حیاتی باقی مانده است. زیگموند فروید (۱۸۵۶-۱۹۳۹) فروید، روانپزشکی است که بنیان گذار روان تحلیل گری است و نفوذی شگرف در فرهنگ جدید دارد. اعتقاد برخی از مردم در باره افکار نا خود آگاه، کودکی و رفتار والدینی، ریشه د نظریات فروید دارد. او برای توسعه نظریاتش تلاش کرد توضیح دهد که ما چگونه به وسیله حوادث گذشته تحت تأثیر قرار می گیریم و عوامل خارج از ما چگونه بر آگاهی هشیار ما تأثیر می گذارد. فروید به روشی بسیار ساده توضیح داد که افراد بین آنچه می خواهند انجام دهند (که به وسیله اید ظاهر می شوند) و آنچه از سوی جامعه و والدینشان به آنها می گویند که باید انجام دهند (و به وسیله سوپر ایگو ظاهر می شوند) درگیر تعارض می شوند. این تعارض به درجات کمتر یا بیشتر به وسیله ایگو حل می شود. فروید منشأ دین را در روابط بین کودک و پدرش می دید. از این رو در بعضی فرهنگ ها خدا به عنوان پدر آسمانی شناخته می شود. بر این اساس دین، انعکاسی است از تلاش برای ارضاء نیازها و یک توهم است. فروید کوشید تا علمی و بی طرف باشد، هرچند که با معیار های اخیر معلوم شده که روش های مورد استفاده او، احتمالاً "سبب دخالت سوگیری هایی در داده های او شده است. نفوذ او در روانشناسی به مرور افول کرده است، کمتر از ۱۰٪ اعضای انجمن روانشناسی آمریکا، خود را با دیدگاه های روان تحلیل- گری معرفی می کنند. در جامعه روانشناسی آمریکا حدود کمتر از ۵٪ اعضاء در برخی حوزه ها بر تعبیر تحلیل گرانه از دین، باقی مانده اند. آلفرد آدلر (۱۸۷۰-۱۹۳۷) آدلر، روانشناس اتریشی که با فروید همراهی می کرد، در نظریه روانشناسی فردی خود به نقش اهداف و انگیزش تأکید داشت. یکی از معروف ترین عقاید آدلر این است که ما تلاش می کنیم تا حقارت هایی را که در خود احساس می کنیم، جبران نماییم. در بیشتر موارد، ریشه احساس حقارت، نداشتن قدرت است. این، یکی از روش های ورود دین از طریق باورهای ما نسبت به خداست، که مشخصه این باورها، گرایش ما به کسب کمال و برتری هر چه بیشتر می باشد. برای مثال، در برخی از ادیان، خدا کامل و قادر مطلق است و به مردم فرمان می دهد تا کامل باشند. اگر ما تا حد بسیار زیادی کامل

شویم با خداوند یکی می شویم. با چنین شناختی از خدا، ما نواقص و احساس حقارت خود را جبران می کنیم. باورهای ما درباره خداوند شاخص های مهمی هستند از این که جهان را چگونه می بینیم. به نظر آدلر این باورها در طول زمان تغییر می کنند، هم چنان که نگاه ما به جهان - جایگاهی که در آن داریم - عوض می شود. به این مثال که آدلر ارایه کرده است، توجه کنید: عقیده سنتی مبنی بر اینکه آدمیان به عنوان خلقت نهایی خداوند و هدفمندانه روی زمین قرار گرفتند، با این عقیده که آدمیان از طریق انتخاب طبیعی تکامل یافته اند، جابه جا شده است. این موضوع با نگاه به خداوند، نه به عنوان یک هستی واقعی، بلکه به عنوان وانمودی انتزاعی از نیروهای طبیعت، همزمان می شوند. به این ترتیب، نگاه ما به خداوند از یک موضوع عینی و اختصاصی به مفهومی کلی تر تغییر کرده است. از نظر آدلر، این باور یک دریافت نسبتاً "نامؤثر از خداوند است، به خاطر این که عموماً" برای انتقال یک حس قوی از جهت یابی و هدفمندی با شکست مواجه می شود. بیشتر نوشته های آدلر حاکی از سرسپردگی او به نهضت های اجتماعی است. در این زمینه، دین دست کم از دو جهت اهمیت دارد. نخست، لازم است بدانیم که آدلر اساساً به خدا باوری به عنوان یک انگیزنده علاقه مند بوده است، نه با توجه به این پرسش که خدا وجود دارد یا خیر. آنچه اهمیت دارد این است که خدا (یا اعتقاد به خدا) مردم را به عمل برمی انگیزد، و این اعمال پیامدهایی واقعی برای ما و دیگران دارد. به نظر آدلر ما با دو انتخاب مواجه هستیم. ما می توانیم فرض کنیم که در مرکز جهان قرار گرفته ایم - هم ما و هم خدا - و چون خدا ناظر بر ماست، منفعلانه منتظر توجه او باشیم، هم چنین می توانیم فرض کنیم ما مرکز جهان هستیم و فعالانه تلاش کنیم تا جامعه مطلوب تری داشته باشیم. آدلر معتقد است که اگر ما خود را مسلط بر محیط بدانیم، به گونه ای عمل خواهیم کرد که برای جهان اطراف ما منفعت داشته باشد. نگاه ما به خدا مهم است، چون اهداف و جهت گیری ما را در تعاملات اجتماعی شکل می دهد. دومین جهت اهمیت داشتن دین، آن است که دین نفوذ گسترده ای در محیط اجتماعی ما دارد، و به خودی خود به عنوان یک جریان اجتماعی نیرومند مهم است. دین در مقایسه با علم - نهضت اجتماعی دیگر - پیشرفته تر است، چون که مردم را به نحو مؤثرتری برمی انگیزد. به عقیده آدلر، فقط وقتی که علم آغاز به فتح زمینه های مشابه و مورد علاقه دین کند و رفاه اجتماعی در همه بخش ها ارتقاء یابد، در چشم مردم جایگاهی هم تراز با دین خواهد داشت. کارل یونگ (۱۸۷۵-۱۹۶۱) زمانی، یونگ شاگرد فروید بود، اما وقتی در باره میزان اهمیت مسایل جنسی و معنوی در رشد روان-شناختی فرد، به توافق نرسیدند، یونگ پیروی از فروید را رها کرد. (فروید به تفوق مسایل جنسی بر مسایل معنوی تأکید داشت، یونگ مخالف بود). جدا شدن آنها از یکدیگر بدان جهت پرتنش توصیف شده که گویی یونگ از "معبد فروید" تکفیر و طرد شد. یونگ به تأثیر متقابل نیروهای خودآگاه و ناخودآگاه توجه کرد. او دو نوع ناخودآگاهی را فرض کرد: فردی و جمعی. ناخودآگاهی فردی (یا سایه) شامل چیزهایی درباره خودمان است که دوست داریم آنها را فراموش کنیم. ناخودآگاهی جمعی اشاره به وقایعی دارد که در همه ما به عنوان یک میراث همگانی (نوع بشر) مشترک است. برای نمونه، تصویر (صورت نوعی) یک قهرمان افسانه ای چیزی است که در همه فرهنگ ها وجود دارد. این صورت های نوعی ممکن است به عنوان خدایان فرض شوند، از آن رو که در خود فرد هستند. یونگ در باره مسیحیت و ادیان شرقی حرف های زیادی داشت. او شیفته دیدگاه های غیرغربی بود و زمینه های مشترک بین ادیان شرق و غرب را جستجو می کرد. به این دلیل، نظر یونگ در باره آنچه مفهوم تجربی داشت، وسعت یافت. برای نمونه، فرض کنید در وضعیتی که ما در کنار یکدیگر نشسته ایم، من یک الهام صوتی را بشنوم، اما شما نشنوید. حتی اگر فقط یک فرد تجربه ای داشته باشد، یونگ آن را یک مشاهده تجربی می شناخت. هر چند اکثر دانشمندان معاصر او، این مورد را به عنوان یک مشاهده تجربی در نظر نمی گرفتند. به این دلیل، متأسفانه پژوهش های اندکی در مورد روانشناسی دین از منظر یونگ انجام شده است. گوردون آلپورت (۱۸۹۷-۱۹۶۷) آلپورت با کمک به پالایش مفهوم خصیصه ها، سهم مهمی در روان شناسی شخصیت دارد. علاقه او به تفاوت های بین افراد - یعنی آنچه که روانشناسی شخصیت است - منجر به مطالعه روانشناسی دین شد. کتاب قدیمی او (آدمی

و دینش) نشان دهنده علاقه آلپورت به انسانها به عنوان افراد بود. او شیوه‌های استفاده از دین به وسیله مردم را توصیف کرده است. احساس مذهبی بالغ موضوعی بود که آلپورت آن را در مورد افرادی مشخص می‌کرد که رویکرد آنان همراه با پویایی و وسعت نظر باشد و قادر به حفظ پیوندهای بین موضوعات متناقض هستند. برعکس، مذهب نا بالغ امری خودپذیر است و به طور کلی کلیشه‌هایی منفی از دین را ارائه می‌دهد. پس از آن، آلپورت و راس، مقیاس جهت‌گیری دینی را، برای اندازه‌گیری دو رویکرد بالا-نسبت به دین، طراحی کردند. رویکرد درونی به دین نشان دهنده علاقه مندی به خود مذهب است. رویکرد بیرونی به دین موضوعی است که در آن رفتار مذهبی وسیله‌ای است برای دستیابی به نتایج دیگر. برای نمونه، به انگیزه‌های خیر خواهانه افرادی که به کلیسا می‌روند، توجه کنید. افرادی که جهت‌گیری درونی دارند، صرفاً به خود کلیسا توجه دارند، اما افرادی که رویکرد بیرونی دارند ممکن است رفتاری مشابه داشته باشند، ولی دلیلشان این باشد که این کار، راهی است برای ملاقات با دیگران یا این که به آنان برای کنار آمدن با مشکلات زندگیشان کمک می‌کند. رویکرد دینی، با وجود نقدهایی که متناوباً از غیر مفید بودن آن می‌شود، هنوز نقطه کانونی در روانشناسی دین است. آبراهام مازلو (۱۹۷۰ - ۱۹۰۸) عامل سلامت روانشناختی چیست؟ این پرسشی بود که کارهای مازلو را هدایت می‌کرد. او تأکید خیلی زیاد روان‌شناسی را بر رفتارها و افکار منفی مشاهده کرد و خواست تا آن را با روان‌شناسی سلامت روان، جا به جا کند. با این هدف، او هرم طبقه بندی نیازها را تهیه کرد که نیازهای روان‌شناختی را از سطوح پایین تر به بالا - از نیاز به عشق و تعلق تا خود شکوفایی - طبقه بندی می‌کرد. افراد خود شکوفا کسانی هستند که نیروهای بالقوه خود را برای رشد شخصی به کار می‌گیرند. مازلو ادعا کرد که ممکن است برخی از عرفا، افرادی خود شکوفا باشند. این افراد هم چنین "تجربه‌های اوج" زیادی دارند، تجربه‌هایی که در آن حس جذب و وحدت با جهان، شخص را فرا می‌گیرد. هر چند طبقه بندی نیازهای مازلو سر و صدای زیادی به پا کرد، پژوهشگران برای یافتن شواهدی به منظور حمایت از این نظریه با مشکلاتی مواجه شده‌اند. انتقاد مهمی که مازلو به روان‌شناسان داشت، به تلاش آنان برای دور نگه داشتن ارزش‌ها از کارهای علمی، مربوط می‌شد. بیشتر روان‌شناسان این روش را تلاش برای اجتناب از سوگیری می‌دانستند، در حالی که مازلو آن را نبود ارزش‌ها در مواردی می‌دید که اهمیت زیادی دارند. از نظر مازلو، دانش بدون ارزش قادر نیست نشان دهد که قتل یا کشتار جمعی بد است. این نقص، با پذیرش یک رویکرد گسترده تر به موضوع و با در نظر گرفتن انتخاب‌ها و ارزش‌های مردم، جبران می‌شود. یکی از نتایج کارهای مازلو، پیدایش روان‌شناسی رشد شخصی بود که موضوع محوری آن سلامتی معنوی افراد است و در آن ارزش‌ها با قوت، حمایت می‌شوند. روان‌شناسان رشد شخصی در پی ترکیب نمودن مذاهب شرقی (بودایی، هندویی و مانند آن) یا عرفان مسیحی، یهودی یا اسلامی با شکلی از روان‌شناسی جدید هستند. روان‌شناسان رشد شخصی به طور متناوب از پذیرش روش‌های متفاوت علمی مورد استفاده در علوم طبیعی امتناع می‌کنند. نفوذ نهضت رشد شخصی در حد اندکی باقی مانده است، اما شواهدی وجود دارد مبنی بر این که این حرکت رو به رشد است. من حدس می‌زنم که بیشتر روان‌شناسان با مازلو موافق خواهند بود که روان‌شناسی - از جمله روان‌شناسی دین - نیازمند یک پایه نظری رشد یافته است. اریک اریکسون (۱۹۹۴ - ۱۹۰۲) اریکسون روان‌شناسی است که به دلیل نظریه اش درباره رشد روان‌شناختی، به خوبی شناخته شده است. ریشه نظریه او در موضوع مهم روان‌تحلیلی هویت در شخصیت افراد است. اریکسون معتقد بود که رشد روان‌شناختی مناسب، در مجموعه‌ای از مراحل هشت گانه اتفاق می‌افتد، که باید یک توالی مشخص را طی کند. هر مرحله با حل شدن مثبت یک تعارض هویتی (فضیلت) یا شکست منفی در حل تعارض (آسیب) همراه است. حل مثبت تعارض، شخص را برای حرکت به سوی درگیر شدن با تعارض‌های بعدی آماده می‌کند. نظریه‌ی اریکسون تأکید زیادی بر دو دهه‌ی نخست زندگی دارد که شش مرحله از مراحل هشتگانه در آن و در دوره نوجوانی واقع می‌شود. با این حال رشد شخصی در دوره بزرگسالی نیز مورد تأکید اریکسون بود. زیست‌نگاری‌های گاندی و لوتر، دید مثبت اریکسون را به دین آشکار

می سازد. او به تأثیر مهم ادیان در رشد موفقیت آمیز شخصیت توجه داشت، چرا که به نظر او، دین روشی ابتدایی است که فرهنگ به وسیله آن فضیلت های وابسته به هر مرحله از زندگی را ارتقاء می دهد. انجام مراسم مذهبی، این رشد را تسهیل می کنند. فایده ی نظریه اریکسون با مطالعات منظم تجربی تایید نشده، اما در مطالعات روان شناختی دین، این نظریه به عنوان یک رویکرد با نفوذ و قابل دفاع، باقی مانده است. پایان.

### چگونه به آرامش نزدیکتر شویم

(ارزیابی صحت ادراکات Reality Testing): برای آرامش روانی انسان بی شمار راه عملی وجود دارد که البته اشاره به همه آنها نه امکان دارد و نه ضرورتی. لیکن به مهمترین آنها با ذکر مثالهایی اشاره می گردد. واقعیت های جهان پیرامون ما به خودی خود دارای معنای خاصی نمی باشند بلکه ما هرروزه این رویدادها را در رابطه با احساسات و افکار خود معنی می کنیم. مثلا دوست ما جواب سلام ما را نمی دهد. - چگونه تفسیرش کنیم؟- آیا او از ما ناراحت است؟- آیا او مشکلات زیادی پیدا کرده است که ذهنش مشغول آنهاست؟- آیا او اصلا صدای ما را شنیده است؟ هرگونه فکر و بررسی و تفسیر این واقعه بیرونی به نوع نگرش، احساسات و حتی شخصیت ما بر می گردد و برآیند آن آرامش یا نا آرامی ما خواهد شد. یک فرد افسرده، خود را مقصر می داند و می گوید حتما باز خطایی از من سر زده است و من لیاقت پاسخ سلام هم ندارم، یک شخصیت پارانوئید (بدبین) می گوید که او همیشه می خواهد مرا ضایع کند. راستی شما چگونه به مسئله نگاه می کنید.؟ به هر حال، هر جوابی که بدهید به عنوان اصلی بحث ما بر می گردد که چگونه وقایع پیرامون خود را تفسیر می کنیم و آیا این ادراکات ما صحت دارد یا خیر؟ لزوما آنچه که ما از واقعیت های اطرافمان برداشت می کنیم با اصل آن واقعیت یکی نیست. کافی است در مثال بالا بعد از ذهن خوانی که کردید و حدسی زدید، از دوست خود علت آن را پرسید. شاید جواب شما صحت نداشته باشد. روزانه هزاران مسئله در اطراف ما می گذرد و شاهد هزاران جلوه مختلف از زندگی هستیم. نحوه نگاه و تفسیر و تعبیر ما نسبت به آنها رابطه مستقیمی با آرامش درونی ما دارد. مهمتر اینکه گاهی، ما خواسته یا ناخواسته حتی بعضی از واقعیت ها را نمی بینیم و یا چیزی را که به کلی وجود ندارد واقعیت می پنداریم. این احساسات، ذهنیات و بارهای هیجانی آدمی است که به او می گوید چه چیز را بین، چه چیز را نبین و چگونه آنها را تفسیر کن (اگرچه واقعیت طور دیگر باشد). آیا نوع دیدن و تفسیر واقعیات اطرافتان به شما آرامش می دهد. به راستی در این مورد چه کاری از ما بر می آید. پس از آگاهی نسبت به نقش بیائید بینیم چگونه می توانیم تفسیرهای آرامبخش داشته باشیم.

۱- در صدد پاسخگویی به همه محرکات بیرونی نباشیم. سیستم رتیکولر سلسله اعصاب مرکزی این وظیفه عمده را نسبت به محرکات کم اهمیت مثل سر و صدا، رنگها، بوها و دیگر حسها به عهده دارد. یعنی ما بطور گزینشی به بعضی محرکات جواب می دهیم (در غیر این صورت دچار آشفتگی های روانی مثل اسکیزوفرنیا) می شویم. اما نسبت به محرکات مهم باید آگاهانه خودمان تصمیم بگیریم. هر حرکتی را از دیگران مهم نشماریم و درصدد پاسخگویی به هر سخنی نباشیم. خلاصه اینکه: حداقل انرژی را جهت واکنش به دیگران خرج کنیم و حداکثر انرژی خود را جهت فعالیتهای اصولی خود ذخیره کنیم. ۲- ریشه تفسیرها و تعبیرهای خود را بیابیم. اگر پیوسته رفتارهای دیگران را به ضرر خود تفسیر می کنید مطمئن شوید زیرساخت های شخصیت شما بوی پارانویا (بد بینی) می دهد. که نیاز است ابتدا به کمک یک روان درمانگر به بررسی و اصلاح ساختار شخصیت خود پردازید. اگر دائما رفتارهای دیگران را جذاب تر و سخنان همه را پرمحتوا تر در نظر می گیرید، اگر در تفسیر خودتان مدام از لفظ استفاده می کنید. باید به کمک یک مشاور روی Complex Inferiority (عقده حقارت) خودتان کار کنید. همچنین اگر نظر دیگران خیلی برایتان مهم باشد به حدی که مرتب خودتان را فقط در آینه نظرات آنها ببینید باز ممکن است از عقده حقارت رنج ببرید چرا که خود را فی نفسه دارای ارزش

نمی دانید بلکه تصویر ذهنی دیگران است که به شما هویت می بخشد. فراموش نکنید که موارد مذکور فقط یکی از احتمالات است. همانطوری که آدلر (مبتکر روانشناس فردی) ریشه عقده حقارت را نیز به **need to security** (نیاز به امنیت) نسبت می دهد. (که توضیح آن در این مقاله نمی گنجد) بطور کلی تفسیرهای غیر منعطف و متعصبانه که مرتب تکرار می شوند جای بررسی دارد. ۳- سهم هیجانان خود را از واقعیات جدا کنیم هموار در مورد اصل واقعیات تدبیر کنیم و اگر نمی توانیم هیجانان و تفسیرات خود را به صفر برسانیم، حداقل بدانیم چه مقدار آن واقعیت بوده است و چه مقدار برداشت های ذهنی، عاطفی و عقلانی ما بوده است. به این ترتیب بارهای هیجانی ناشی از رویدادها را تحت کنترل خواهیم گرفت. ۴- همه تفسیرها صحیح و درست لزوما مفید نیستند. گاهی در شرایطی که واقعیت ها حقیقتا درد زا هستند و هر گونه تفسیری از آنها رنج آور هستند می بایست تفسیرهای خود را به نحو مطلوبی تحریف کنیم تا در گذر از این مسیر کمتر دچار فشار و استرس شویم. در نظر بگیرید واقعا معلم سخت گیر و بد اخلاقی دارید و در دادن نمره هم بسیار خسیس است. دانستن این مسئله و تفسیر درست آن هیچ کمکی به شما نمی کند، شاید شما را نیز نسبت به آن درس دلزده و خسته کند. حالا بیائید تفسیر خود را تحریف کنید مثلا به این صورت: ، بدین ترتیب برنامه ای مبتنی بر این تفسیر خواهید ریخت که به پیشرفت تحصیلی شما کمک خواهد کرد. (نکته مهم: این بدان معنا نیست که از واقعیت دور شویم، بلکه با توجه به بند ۳، پس از جدا کردن تفسیر هایمان از واقعیتهای که بدانها وقوف داریم، بیشتر تفسیرهایمان را دنبال می کنیم.) قضاوت **judgment** یک زمان گفتم به خود خاموش باش لب فرو بند از سخن ها گوش باش ناگهان از جان من بر شد خروش:هان! منم پژواک آواز سروش من نی خاموشم و آوا از اوست قطره ناچیزم و دریا از اوست شما پیامدهای احتمالی رفتارت را چگونه پیش بینی می کنی؟ مثلا وقتی وبلاگ خاصی را با وقت و زحمت زیاد می نویسی، یا فلاخن نظری را می دهی یا طرز خاصی رفتار می کنی، نتایج آن را چگونه پیش بینی می کنی؟ فکر می کنی دیگران تا چه اندازه پذیرای شما باشند؟ یا تا چه اندازه مقبولیت دارید و یا تا چه اندازه نظرات و اعمال شما مفید واقع شده است؟ اینکه تا چه اندازه در پیش بینی این نتایج موفق باشید نشان دهنده صحت قضاوت یا **Judgment** شماست. هر چقدر فانکشن قضاوت شما به واقعیت نزدیکتر باشد شما به آرامش نزدیکتر شده اید. مثال: فرض کنید شما وبلاگ خاصی نوشته اید که انتظار دارید روزانه صد ها نفر آن را تائید و تشویق کنند و گواهی به مفید بودن آن دهند، ولی پیش بینی شما صحیح نباشد، آنگاه حس خوبی به شما دست نمی دهد. مشکل از آنجا شروع می شود که نحوه زندگی شما چنان باشد که همیشه دچار این خطای بنیادی شده و مرتب اشتباهات فاحش در قضاوت خود داشته باشید. کم کم آرامش خود را از دست خواهید داد. لذا ضرورت دارد با دقت بیشتری پیامدهای احتمالی رفتارمان را حدس بزیم. ۲- قضاوت شخص در مورد اینکه موقعیت واقعی است یا آرمانی (**Realistic** or **Idealistic**) همیشه ما دوست داریم به نحو خاصی باشیم یا زندگی کنیم (آرمانی) ولی در واقعیت توانایی ما متفاوت است (واقعی). لازم است قضاوت صحیحی داشته باشیم در مورد اینکه ۱- اکنون چه هستیم (واقعی) ۲- چه می خواهیم باشیم (آرمانی). ضمن مشخص کردن و جدا کردن این ۲، باید فاصله این ۲ را نیز کم کنیم. از یک طرف اقدامات عملی موثر در رسیدن به خواسته هایمان انجام دهیم (بالا بردن سطح واقعیت) و از طرف دیگر اهداف خود را مناسب تر و قابل دسترس انتخاب کنیم (پائین آوردن توقع و ایده آلهایمان). اگر بین واقعیت هایی که هست و ایده آلهایی که دوست داریم فاصله زیاد شود، به مرور آرامش خود را از دست خواهیم داد. کنترل و تنظیم کشاننده ها، تکانشها و عواطف (**Regulate and control of Drives**) ۵- (**Impulse and Affects**) شما تا چه اندازه می توانید خودتان را در موقعیت های مختلف کنترل کنید؟ اگر شما در موقعیت شهوت انگیز سکسی قرا بگیرید چگونه به تبعات رفتاری که از شما سر می زند می اندیشید؟ آیا می توانید با توجه به ضررها و خطرات احتمالی رفتارتان، آن را متوقف یا کنترل نمایید؟ آیا می توانید بر شکم پرستی، غضب، خنده، گریه، خواب و لذت هایتان کنترل داشته باشید و آنها را تنظیم نمایید؟ جواب شما به این سئوالات نشان دهنده مقدار خود کنترلی شما بر عواطف و

تکانشهاست. اگر شما با پیش بینی عواقب غرایز و احساسات خود، بتوانید به کمک منطق تان بر آن حاکم شوید (نه ضرورتاً دفع کنید) نشان دهنده این است که فانکشن اگو شما مختل نشده است (شناخت شما در کنترل شماست) بسیاری از افراد به علل بالا دچار شکست در زندگی می‌شوند و به همین سبب آرامش خود را از دست می‌دهند. چند نمونه: ۱- پسری که تحت تحریکات یک خانم متاهل، در غیاب همسر وی به منزل آنها رفت و آمد پیدا کرده بود دو هفته قبل از کنکور، وقتی شنید که یکی از همسایگان در این مورد اطلاع یافته و قصد پرده‌داری دارد، دچار ناآرامی شدیدی شد که به کلی زحمات یک ساله خود را (مخصوصاً کلاسهای تراکم کنکور و برنامه ریزی سخت آموزشی) را فراموش کرد و حتی در آزمون سراسری شرکت هم نکرد. ۲- دانش‌آموزانی که چنان به وب‌گردی و چت کردن معتاد شده‌اند که حتی شب امتحان هم نمی‌توانند احساسات خود را کنترل کنند و دچار افت تحصیلی می‌شوند نمونه دیگری از ضعف این فانکشن است. (در حالیکه در کشورهای غربی که خود پدیدآورنده اینترنت هستند روز به روز به خاطر این تکنولوژی و بهره‌وری از آن در حال پیشرفت هستند. متأسفانه به خاطر امیال سرکوب شده جوانان از یک سو و نداشتن فرهنگ استفاده از تکنولوژی از سوی دیگر، وقت‌های زیادی در رابطه با اینترنت از جوانان به هدر می‌رود. چت‌های طولانی مدت بدون روشن بودن موضوع و هدف، رقابت‌های فخر فروشانه (کاذب) در وبلاگ نویسی، ساعت‌های طولانی پرسه زدن در سایت‌های مستهجن، جک، صوت، و.... نمونه‌هایی از کنترل نداشتن افراد روی کشاننده‌ها، غرایز و عواطف خود می‌باشد. \* (البته حساب دوستان بسیاری که با تقویت، تنظیم و خودکنترلی خود توانسته‌اند روز به روز از این وسیله استفاده مفید نمایند و در رشد خود و دیگران پیشقدم باشند از آنها جداست و جا دارد که قدردانی شایسته‌ای از چنین افراد داشته باشیم)----- در همین جا وقت را غنیمت می‌شمارم و به دوستان عزیز پیشنهاد می‌دهم اگر وبلاگی با چنین خصوصیتی دیدید، حتماً بازخورد مثبتی را جهت تقویت آنها بدهید. ۳- دوستان نمونه‌های فراوان دیگری از این دست است که از حوصله بحث خارج است. راستی اگر شما چنین نمونه‌هایی را می‌شناسید ذکر نمائید..... حس از واقعیت خود و دنیا (۴) (sense of reality self and world) وقتی یک رویدادی در اطراف شما روی می‌دهد (چه خوشایند، چه ناخوشایند)، شما چه مقدار خود را در آن سهم می‌دانید. و چه مقدار مسئولیت آن را می‌پذیرید. جواب شما به این سؤال نشان دهنده این است که آیا حس درستی از خود و دنیای اطراف خود دارید یا نه؟- یک فرد افسرده تمام سهم اتفاقات ناخوشایند را به خود نسبت می‌دهد. مثلاً وقتی دوستش او را تحویل نگیرد با خود خواهد گفت من همیشه منجر به رنجش دیگران می‌شوم. اگر کار پیدا نکند می‌گوید که من بی‌لیاقت و بی‌عرضه هستم. اگر در روستایی در آفریقا نیز اتفاق بدی بیفتد باز مسائل را طوری کنار هم می‌چیند که تقصیرش را به گردن گیرد!- یک فرد خودشیفته (narcissistic) تمام سهم رویدادهای مثبت را به خود نسبت می‌دهد. مثلاً اگر دوستش کادویی به او بدهد او خودش را (در درون) تحسین می‌کند و می‌پندارد چون شخصیت برجسته‌ای است دیگران در صدد احترام گذاشتن و نزدیکی به وی هستند. - یک فرد مضطرب نمی‌تواند سهم خود را در رفتاری که ممکن است روی دهد تعیین کند. برای رسیدن به آرامش باید دقیقاً سهم خود را در رویدادها مشخص کنیم و از افراط و تفریط‌ها بپرهیزیم. چون آرامشمان را از دست خواهیم داد. مثلاً اگر دیگران وبلاگ شما را علیرغم مفید بودن، نپسندیدند. نباید احساس بدی از خود داشته باشید چرا که شما زحمت خود را کشیده و مطلب مفیدی را ارائه کرده‌اید. همچنین لازم نیست نسبت به دیگران احساس بدی داشته باشید. چرا که دیگران هم آزادند هر گونه می‌اندیشند همان گونه عمل کنند. اگر در کنکور علیرغم درس خواندن، رتبه نیاورده‌اید. نه طراحان سؤال کنکور را ملامت کنید، نه گرمی هوا را، نه حوادث ۱۸ تیر را، نه آسمان را، نه ریسمان را و نه حتی خودتان را. بلکه سیر قبولی را در مسیر کنکور بررسی کنید تا متوجه شوید کجای برنامه اتان در این مسیر ضعف داشته است و یا چگونه عوامل مختلف را در جهت قبولی اتان باید تغییر دهید. - حتی شاید با وضعیت خاصتان، به این نتیجه برسید که باید از قبولی در کنکور صرف نظر کنید. هیچ موقع توقع نداشته باشید دنیا همانطور که شما دوست دارید، باشد. با این

حال سعی خود را در تغییر دنیا در جهت مطلوبتان ( بدون اینکه خود را ناراحت کنید) ادامه دهید. راستی شما چقدر خود را در واقعیت و رویدادهای اطراف خود سهیم می دانید و مسئولیت آن را می پذیرید؟ رابطه بین فردی ( **Interpersonal Relation**) چه اندازه روی دوستی هایتان و دوستهایتان سرمایه گذاری می کنید؟ ۱۴- شخصیت هیستریائیک الف) دوست دارد همیشه فقط او و کارهایش مرکز توجه باشد و اگر در موقعیتی چنین نباشد دچار رنجش می شود (وبلا-گک نویسانی با این خصوصیت را می توانید به وضوح ببینید) ب) روابطشان به لحاظ جنسی با دیگران اغواگرایانه و تحریک کننده هست ولی اینها بیشتر لوس جنسی اند نه اینکه هنرمندانه چنین کنند، چرا که این اشخاص علیرغم تحریک گری و عشوه گریشان نمی خواهند که رفتارشان به رابطه جنسی ختم شود. **Sexual Arousing** هستند یعنی از نظر شدت، موقعیت و نوع، حرکات جنسی اشان با موقعیت ها تناسب ندارد. مثلا در میان یک جمع جدی دانشجویی یا خانوادگی از شما می خواهد که در مورد اندامش و خوشگلی چشمانش نظر دهید و بیشتر شما را به تعجب و می دارند تا تحریک ج) عاطفه های سطحی زیاد بروز می دهند مثل: آخ ... وای ..... عزیزم ..... برات مردم ..... در حالیکه شاید شما او را برای بار اول است که می بینید. د) هیجانهایشان به شدت **Shift** می کند یعنی شدیداً عکس می شود. چون هیجانهایشان پرسرو صداست ولی عمق ندارد. (شاید عاشق سینه چاکی را تا دیروز دیده اید که امروز به خون طرف مقابلش هم تشنه است.) ه) از جذابیت بدنی برای جلب توجه زیاد استفاده می کنند. و) بیشتر نمایش خاطرخواهی و دوست داشتن بازی می کنند و اغراق کنند. و رفتارشان را بیشتر از آنچه که هست صمیمانه نشان می دهند. خانمها بیشتر از آقایان مبتلا می شوند ۲) **I am sorry** - افراد اسیکروئید، اسکیزوتایپال و افسرده از جمع فراری، منزوی و دوست دار خلوتند شغل، کار، تفریح و زندگی شان را به نحوی تنظیم می کنند که بیشتر وقتشان را دور از جمع سپری کنند) شاید بتوان در میان کاربران افراطی اینترنت که دوست دارند اکثر وقتشان را به تنهایی و با سیستمشان سر کنند، اینگونه افراد را بیشتر پیدا کرد = تا جایی که اطلاع دارم تحقیقی در این مورد در دست نیست) ۳- شخصیت های اجتنابی بر خلاف گروه بالا میل شدیدی به رابطه با دیگران دارند ولی به خاطر ترس از طرد شدگی آنها نیز به انزوا روی می آورند و یا تمام دوستی اشان را بصورت افراطی روی یک فرد سرمایه گذاری می کنند ( که در این صورت حرف شنوی افراطی، و چسبندگی فراوانشان موجب رنجش دوستشان خواهد شد) ۴- شخصیت مرزی (**Borderline**): الگوهای افراط و تفریط در روابط بین فردی دارند. و فقدان ثبات آن ها در روابطشان منجر می شود که یا عاشق سینه سوز کسی باشند یا تنفر افراطی و کینه از او داشته باشند. ( در زنها بیشتر دیده می شود) ۵- شخصیت وابسته: - شدیداً خود را نیازمند مراقبت شدن از سوی دیگران می بیند. - رفتار رام، مطیع و تسلیم شده ای دارد و شکل رابطه چسبنده است. - مسئولیت های مهم زندگی را به گردن دیگران می اندازد. - می ترسد با دیگران مخالفت کند. - در تنهایی احساس خوبی ندارد. - ترس دارد که او را رها کنند. ۶- شخصیت خود شیفته: - فقدان هم حسی با دیگران دارد. - همواره خود را صاحب حق می داند. - از دوستی دیگران در جهت استثمار آنها برای کسب منفعت و رسیدن به اهدافش استفاده می کند. - به دیگران حسادت می کند و معتقد است دیگران به او حسادت می کنند. - شدیداً احتیاج به تحسین دارد. - تخیل وی مرتباً در مورد قدرت، ثروت و زیبایی است. - فکر می کند آدم مهمی است بدون اینکه دستاورد مهمی داشته باشد. \* در تمامی موارد ششگانه بالا- رابطه بین فردی مختل است. برای رسیدن به آرامش در روابط دوستانه خود می توانیم نکات کاربردی زیر را مد نظر قرار دهیم: ۱- در دوستی با دیگران به آزادی آنها احترام بگذاریم. به ارزشها، خواسته ها، نگرشها و افکار و رفتار آنها توجه کنیم ۲- دوستی افراطی و چسبندگی مفرط به دوستان را، به کمک روانشناس مجرب درمان کنیم. ۳- دیدهای منفی بافانه در مورد مردم، که منجر به دوری از آنها شود باید درمان شود. ۴- در دوستی هایمان با دیگران ثبات داشته باشیم. ۵- همان گونه که خودمان بی عیب و نقص نیستیم و همیشه در رابطه با دوستانمان ۲۰ نیستیم. توقع ۲۰ بودن از دوستان خود نداشته باشیم. و تحمل و صبرمان را بالا ببریم. اگر هر دوستی را به خاطر یک بی معرفتی کنار بگذاریم، بزودی خواهیم دید

که هیچ دوستی نداریم. فکر معقول نما: گل بی خار کجاست ظاهر حدیثی از حضرت علی (ع) هست که ناتوان کسی است که دوستی نداشته باشد و ناتوانتر کسی هست که دوستی را از دست بدهد. ۶- یک دوست فقط یک دوست است. (نه مانند برادر، نه خواهر، نه مادر، نه پدر و احتمالاً نه همسر) لذا توقعاتان را متناسب کنید. ۷- و در خاتمه به قول عامه از دوست بد پرهیز کنید.

## بهداشت روانی

مقدمه: بهداشت روانی یکی از مباحث بسیار جالبی است که مورد توجه روان‌شناسان سازمانی قرار گرفته است و از آن تعاریف متفاوتی ارائه شده است. وی بر این باور است که گاهی اوقات آنچه مردم به عنوان مشکلات خود مانند بیماری، مسایل مالی، موقعیت اجتماعی، امنیت اقتصادی و مسکن طبقه بندی می‌کنند نادرست است. در تعاریف دیگر بهداشت روانی را به معنای سلامت فکر تعریف کرده‌اند و منظورشان دادن وضع مثبت و سلامت روانی و راههای دستیابی به آن است که در تکامل فرد و اجتماع نقش مؤثری را می‌تواند به عهده بگیرد. در تعریف دیگر از بهداشت روانی منظور از بهداشت روانی را، رشته‌ای تخصصی از بهداشت عمومی که در زمینه بیماری‌های روانی و پیشگیری از این بیماری‌ها فعالیت می‌نماید می‌دانند. اینک بهداشت روانی به عنوان یکی از رشته‌های اساسی، مورد توجه سازمان بهداشت جهانی و یک قسمت مستقل را در این سازمان جهانی به خود اختصاص می‌دهد که نقش آن ایجاد تحرک و هماهنگی در تحقیقات بهداشت روانی در سطح جهانی است. در هر دو مفهوم بالا بهداشت روانی، نقش فرهنگ، آداب و رسوم خانوادگی و اجتماعی و شرایط محیطی را مورد تأکید قرار می‌دهد. برای ما که در یک محیط اسلامی زندگی می‌کنیم، بهداشت روانی مفهوم خاص دارد؛ زیرا وقتی پیامبر (ص) می‌فرماید: ((انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق)) یعنی من برای تکمیل اخلاق پسندیده مبعوث گشته‌ام (نهج الفصاحه: ۱۹۱). در حقیقت سراسر آموزش‌های دینی او چیزی جز آموزش‌های بهداشت روانی نیست. با قاطعیت می‌توان گفت که آموزش‌های اسلامی، بهترین وسیله هم در پیشگیری بیماری‌های روانی و هم دستیابی به تکامل روانی می‌باشد. هدف اول از راه افزایش ظرفیت روانی افراد و سالم سازی محیط، انجام می‌پذیرد. تکامل روانی که در تعریف دوم بهداشت روانی مطرح شده است، در حقیقت فلسفه زندگی او از دیدگاه مکتب اسلام است که با کمال صراحت در قرآن مجید ذکر شده است: ((و اذا سئلک عبادی عنی فانی قریب. اجیب دعوت الداع اذا دعان فلیستجیبوا لی و الیؤمنوا بی، لعلهم یرشدون)) یعنی چون بندگانم راجع به من از تو بپرسند، بگو من به آنها نزدیکم، دعوت کسی که مرا بخواند اجابت می‌کنم، پس باید آنها هم اجابت کنند دعوت مرا و به من ایمان آورند تا رشد یابند (قرآن کریم، سوره بقره، آیه ۱۸۶). چنانچه مشاهده می‌شود نتیجه ایمان به خدا و اجابت دعوت خداوند، رشد و تکامل می‌باشد و در حقیقت مقصود از دعوت پیامبران الهی و پذیرش آن توسط مردم، دستیابی به تکامل روانی است. ۲-۲- تاریخچه بهداشت روانی: تاریخچه بهداشت روانی با توجه به وجود بیماری‌های روانی از زمانی که بشر وجود داشته و مخصوصاً زندگی اجتماعی را شروع کرده همراه بوده است، در حقیقت روان پزشکی را می‌توان قدیمی‌ترین حرفه و تازه‌ترین علم به شمار آورد. قدیمی‌ترین، چون بیماری‌های روانی از قدیم وجود داشته و بقراط در ۳۷۷ تا ۴۶۰ سال قبل از میلاد عقیده داشته که بیماران روانی را مانند بیماران جسمی باید درمان کرد، علل سرشتی و فرضیه مراجعها از همان زمان بقراط و جالینوس وجود داشته و اهمیت تاریخی دارد. تازه‌ترین علم برای اینکه تقریباً از ۱۹۳۰ به بعد از تشکیل اولین کنگره بین‌المللی بهداشت روانی بود که روان پزشکی به صورت جزئی از علوم پزشکی شد و سازمان‌های روان پزشکی و مراکز پیشگیری در کشورهای مترقی یکی بعد از دیگری فعالیت خود را شروع کرد. از این فعالیت در سازمان‌ها در جریان جنگ جهانی دوم کاسته شد و بدین ترتیب می‌توان روان پزشکی را به صورت تازه‌ترین علم بعد از جنگ جهانی دوم به حساب آورد. از اسناد و مدارک موجود چنین استنباط می‌شود که تا اواخر قرن هیجدهم و همزمان با انقلاب کبیر فرانسه از تاریخچه بهداشت روانی اطلاعات کافی در دست نیست. به علت جهل و بیسوادی از بروز بیماری‌های روانی، اختلالات



رفتاری و بیماری‌های روانی را به دخالت ارواح خبیثه و شیاطین، قدرت‌های ماورای انسانی و نفوذ عوامل طبیعی مانند، خورشید، ماه، رعد و برق در بدن می‌دانستند و عقیده داشتند که باید این بیماری‌ها با نیروهای ماوراءالطبیعه، وساطت افراد مقدس در نزد خدا بهبود یابند و این شفاعت موقعی اتفاق می‌افتد که بیمار در خواب باشد. اولین بار بقراط فیلسوف مشهور یونانی بود که خرافات را درباره بیماری‌های روانی کنار گذاشت و اختلالات روانی را به طرف پزشکی کشانید، درباره مالیخولیا و جنون زایمانی تعریف و توصیف کرد و مغز را مرکز اصلی روان دانست. جالینوس علت بیماری‌های روانی را اختلال عمل مغز و عدم تعادل اخلاط بدن می‌دانست. در اوایل قرن ۱۳ (سیزدهم) و اوایل رنسانس ارتباط جسم و روان و یکپارچگی واکنش آنها مورد بحث قرار گرفت و بعداً فرضیه ابوعلی سینا مسئله را به اسپانیا و کشورهای دیگر کشاند و این زمینه‌ای برای فرضیه جدید برای بیماری‌های روان تشنی شد. در سال ۱۵۶۳ اولین روان‌پزشک هلندی به نام جان‌وی پر ۱ کتابی درباره رفتار انسانی و بیماری‌های روانی در سوئیس نوشت. سپس در انگلستان اولین روان‌پزشک ویلیام بتی در سال ۱۷۵۳ بود (اخوت به نقل از میلانی فر، ۱۳۷۶). اطلاعات جسته و گریخته وجود دارد که تا قرن چهاردهم مکان‌هایی برای مواظبت و نگهداری بیماران روانی در مونت کاسینو ایتالیا ۲ و بیمارستانی در لیون فرانسه و در پاریس و بنا شدن بیمارستان بتلم ۳ در لندن در نزدیک کلیسای سنت بارتولومو وجود داشته است. در اسپانیا اولین بیمارستان روانی در سال ۱۴۰۹ در شهر والانسیا (Valencia) به وسیله یک کشیش اسپانیایی ایجاد شد و علت آن رفتار استهزاآمیز آزاردهنده افراد نسبت به بیماران روانی در ملاءعام و خیابان‌های آن زمان بوده است. در اثر اقدام این کشیش از سال ۱۴۱۲ تا ۱۴۸۹ پنج بیمارستان دیگر در نقاط مختلف اسپانیا ساخته شد و در سال ۱۵۶۷ به علت نفوذ اسپانیاییها اولین بیمارستان روانی در شهر مکزیکو بنا نهاده شد. روی این اصل نقش اسپانیاییها در بنا نهادن بیمارستان‌های روانی و مواظبت از بیماران روانی هم در قدیم و هم امروز از اهمیت قابل توجهی برخوردار بوده و هست. از اینکه نحوه درمان در بیمارستان‌های آن زمان چه بوده و آیا بیماران بهبود می‌یافتند یا نه اطلاعات درستی در دست نیست آنچه مسلم است این است که اگر این بیماران در منازل با خانواده‌ها می‌ماندند به طناب و زنجیر بسته می‌شدند به طوری که بعضی از آنها زنجیرها را پاره، از خانواد فرار، در غار، جنگل‌ها زندگی می‌کردند از پوست و برگ درختان تغذیه ۱- Bethlem ۳- mount cassino in Italy ۲- Johan Weyer می‌کردند، به صورت دیو، اجنه، مزاحم رهگذران می‌شدند و هرکس آنها را می‌کشت مسئولیتی نداشت. در قرن ۱۷ ارتباط جسم و روان و محل این ارتباط در سلسله اعصاب مورد بحث قرار گرفت و دکارت و مالپکی ویلیس و سایرین مراکز برای ارتباط تعیین کردند. در همین قرن در سال ۱۶۰۲ اولین کتاب پزشکی درباره بیماری‌های روانی به نام پراکسیس مدیا توسط پزشک سوئسی نوشته شد که در آن طبقه‌بندی بیماری‌های روانی مورد توجه قرار گرفته و برای بیماری‌های روانی علل ارگانیک قائل شدند. دو نفر از روان‌پزشکان معروف آن زمان یکی زاکیا که پدر پزشکی قانونی لقب گرفته کتابی درباره روان پزشکی قضایی نوشته و گزارشات او مطالب زیادی وجود دارد از جمله اینکه فقط پزشک است که می‌تواند درباره ناراحتی و شرایط روانی افراد اظهار نظر نماید. و دیگری توماس سیدنهام معتقد بود که واکنش‌های هیستریک در همه افراد دیده می‌شود و در آن زمان به ناراحتی‌های نوروتیک اشاره کرد. در قرن ۱۸ مسئله به همان طریق قرن ۱۷ ادامه یافت و مؤسسات خیریه در کشورهای کاتولیک بنا به پیشنهاد کشیش‌ها تأسیس شد. در قرن ۱۸ ژرژ سوم پادشاه انگلستان که دچار حملات بیماری مانیاک شده بود توجه پزشکان را به خود معطوف داشت و توجه نه تنها به درمان ژرژ سوم بلکه به مسائل پزشکی و روان پزشکی و پرستاری بیماران روانی بیشتر شد. در اواخر قرن ۱۸ و اوایل قرن ۱۹ نام سه نفر باید در سرلوحه پیشتازان و رهبران درمان اخلاقی و انسانی که عبارتند از فلیپ پنیل از فرانسه، ویلیام تیوک از انگلستان و ون سنزوکیا روکی از ایتالیا قرار گیرد. در سال ۱۸۹۵ انستیتوی روان پزشکی در بیمارستان نیویورک تحقیقات درباره مسائل روان پزشکی را شروع کرد و در سال ۱۹۰۲ آدولف مایر روان‌پزشک جوان سوئسی (۱۸۶۶-۱۹۵۰) جزء پزشکان این انستیتو شد و بعدها مکتب سایکوبیولوژی را بنیان گذاری کرد. در سال ۱۹۰۸ کمیته وابسته به بهداشت روانی که پس از یک سال تبدیل به انجمن ملی

بهداشت روانی شد باعث شد که بهداشت روانی نهضتی جهانگیر شود. اثرات پیشرفت روان پزشکی در فرانسه باعث شد روان پزشکان و پزشکانی در سوئیس پیدا شوند، کوچکی، بیطرفی از نظر سیاسی، محل جغرافیایی، نفوذ زبان و عقاید محلی کمک زیادی به پیشرفت روان پزشکی در سوئیس نمود و اوژن بلولر لغت اسکیزوفرنی (جدایی و انفکاک مغز) را بنا نهاد. هرمن رورشاخ در سوئیس تحت نظر یونگ روان کاو سوئیس مشغول کار شد و بالاخره نوبت روان پزشکان همچون فروید، بروئر، ادلر و رانک رسید که همگی اهل اتریش بودند. نهضت روان کاوی که توسط ژوزف بروئر اتریشی شروع شد. در سال ۱۹۳۰ اولین کنگره بین‌المللی بهداشت روانی با شرکت نمایندگان پنجاه کشور در واشنگتن تشکیل شد و مسائل کشورها از قبیل بیمارستان‌ها، مراکز درمانی سرپایی، مراکز کودکان عقب مانده ذهنی و نظایر آن مورد مطالعه قرار گرفت در سال ۱۹۴۰ کم کم بیمارستان‌های روزانه در انگلستان افتتاح شد. بروز جنگ جهانی دوم تشکیل کنگره بهداشت روانی به تعویق انداخت ولی خوشبختانه بعد از اتمام جنگ جهانی دوم کنگره‌های بهداشت روانی یکی پس از دیگری تشکیل شد. و بهداشت روانی اهمیت پیدا کرد زیرا بیش از یک میلیون و هفتصد و پنجاه هزار نفر به دلیل بیماری‌های روانی از خدمت سربازی اخراج شدند. در سومین کنگره بین‌المللی بهداشت روانی در سال ۱۹۴۸ که در لندن تشکیل شد اساس فدراسیون جهانی بهداشت روانی بنیان گذاری شد و در همان سال این فدراسیون عضویت رسمی سازمان یونسکو و سازمان بهداشت جهانی درآمد و سازمان جهانی بهداشت در ژنو نقش رهبری رسمی فدراسیون جهانی بهداشت را برعهده گرفت. در سال ۱۹۵۹ قانون روانی انگلستان از مجلسین آن کشور گذشت و وزارت بهداشتی و تأمین اجتماعی عهده‌دار مسئولیت درمان و نگهداری بیماران روانی در آن کشور شد. در سال ۱۹۶۰ به دستور پرزنت کندی رئیس جمهور آمریکا قوانینی جدید برای بهداشت روانی وضع شد و دولت عهده‌دار مسئولیت‌های سنگینی برای این گونه بیماران شد. در سال ۱۹۶۳ قانون مراکز جامع روان پزشکی در آمریکا به تصویب رسید و تحت این قانون مراکز جامع منطقه‌ای مسئول ۷۵ تا ۲۰۰ هزار نفر از ساکنین همان منطقه برای بیماران روانی شد (میلانی فر، ۱۳۷۶). ۱-۲-۲- مختصری درباره تاریخچه بهداشت روانی در ایران: اگر چه از تاریخچه بهداشت روانی در ایران اطلاعات کافی در دسترس نیست ولی مدارک ناکافی بدست آمده با توجه به انتقادات مذهبی، سنتی و عملی آن زمان در کشورهای ایران و عربی می‌توان قبول کرد که رفتار با بیماران روانی به نحو مطلوب انجام می‌شده و از زمان‌هایی که قدیم محل‌هایی برای نگهداری بیماران روانی وجود داشته است. در قرن ۷ و ۶ مدارس پزشکی در ایران وجود داشته و از کتاب‌های یونانی حتی به صورت ترجمه در این مدارس استفاده می‌شد. تاخت و تاز اعراب در قرن ۷ به کشورهای آسیایی از جمله ایران باعث شد که آثار موجود از بین برود. از زمان ساسانیان در جندی شاپور اهواز برای بیماران روانی مکانی مخصوص ترتیب یافته بود. در دوران اسلام پزشکان و نویسندگان مهم آن زمان مانند زکریای رازی و ابوعلی سینا را می‌توان نام برد که نوشته‌های آنان غیر از عربی به زبان یونانی، لاتین و زبان‌های دیگر ترجمه شد و در دسترس مردم غرب زمین قرار گرفته و با استقبال آنان روبرو شده است. محد زکریای رازی (۳۳۰-۲۴۰ هجری قمری یا ۹۱۰-۸۲۰ میلادی) در وی به درمان بیماران پرداخت و بیمارستان‌هایی شبیه بیمارستان بغداد در شهری برپا کرد و به تدریس و آموزش پزشکی پرداخت. تألیفات مهم رازی به نام ((طب الحادی)) و کتاب ((منصوری)) و ((رسالاتی درباره امراض)) و کتابی درباره حرکات نفسانی، اوهام، حرکات عشق و طب روحانی را می‌توان نام برد. ابوعلی سینا (۴۲۸-۳۷۱ هجری قمری یا ۹۱۰-۸۲۰ میلادی) برای بیماران روانی که آنها را مریض دماغی نیز می‌گفتند دستورات دارویی تجویز می‌کرد. ابوعلی سینا برای درمان بیماران روانی عقیده به تلقین داشت و به عقیده اکثر مورخان بخیه و پیوند اعصاب را برای اولین بار عرضه کرده است. کتاب قانون که معروفیت جهانی دارد باعث شد پزشکی اعراب شهرت جهانی پیدا کند و تا چندین قرن مرجع پزشکان غرب و شرق بود و تا اواسط قرن ۱۷ در تمام دنیا به منزله اصول علوم پزشکی شناخته شد و در مراکز پزشکی اروپا تدریس می‌شد. کتاب دیگر او شفا است که در مورد مزاج‌ها (دموی، صفراوی، بلغمی، سودائی) اشاره داشته است (بیگدلی به نقل از میلانی فر، ۱۳۷۶). در سال ۱۲۶۷ شمسی دارالشفایی در یزد به فرمان

خواجه شمس‌الدین محمد صاحب‌دیوان در باغی مشجر و بزرگ بنا شد. این بیمارستان دارای بخش‌های مخصوص بیماران روانی، حوض‌خانه، مجالس‌المجانین بوده است تا سال ۱۲۹۳ به علت جنگ‌های داخلی و هجوم قبایل بیگانه پیشرفت بهداشت روانی انجام نگرفت و در این سال در بیمارستان سینای فعلی (ابوعلی سینا) که یک بیمارستان عمومی است محل کوچکی در زیرزمین و دالان به بیماران روانی اختصاص یافت که فقط تکافوی عدهٔ خیلی از بیماران روانی را داشت. در سال ۱۲۹۷ نگهداری و سرپرستی بیماران روانی و جلوگیری از حوادث ناگوار به شهربانی واگذار شد و باغی در اکبرآباد تهران (خیابان سینای فعلی) به صورت ((دارالمجانین)) یا اولین بیمارستان روانی در تهران ایجاد شد. امور پرستاری و اداری این بیمارستان را یک افسر و سه پاسبان انجام می‌دادند و از پزشک، پرستار و دارو خبری نبود. در سال ۱۳۰۰ در زمان صدارت سیدضیاءالدین طباطبایی مدیریت و اداره دارالمجانین از شهربانی به شهرداری منتقل شد و در سال ۱۳۱۰ اولین متخصص اعصاب و روان در بیمارستان مشغول به کار گردید و سپس بیمارستانی در امین‌آباد شهری جهت بیماران روانی اختصاص یافت و بیماران بیمارستان خیابان سینا به امین‌آباد شهری منتقل شدند. و به پاس زحمات رازی این بیمارستان به نام ((رازی)) نام‌گذاری شده است. در سال ۱۳۱۹ سازمان جدید دانشکده پزشکی توسط پرفسور ابرلین تأسیس و با ایجاد کرسی بیماری‌های روانی و تدریس بیماری‌های روانی در دانشگاه تهران، تدریس روان‌شناسی در دانشسرای عالی و دانشکده ادبیات به مورد اجرا گذاشته شد. در سال ۱۳۲۵ بیمارستان روزبه در خیابان سی‌قری جهت بیماران نسبتاً آرام روانی اختصاص یافت و در سال ۱۳۳۹ بیمارستان روزبه با وسایل مدرن‌تر در ساختمان جدید شروع بکار کرد، این بیمارستان توسط دانشکده پزشکی اداره می‌شود. در سال ۱۳۳۶ برنامه‌های روان‌شناختی و بهداشت روانی از رادیوی ایران آغاز شد و در سال ۱۳۳۸ اداره بهداشت روانی در اداره کل بهداشت وزارت بهداشت تشکیل شد. در سال ۱۳۴۳ اولین مرکز بهداشت روانی تهران از طرف اداره بهداشت روانی وزارت بهداشت در خیابان هدایت تأسیس شد و بیماران را به طور سرپایی پذیرا گردید. در سال ۱۳۵۰ اداره بهداشت روانی به اداره کل تبدیل شد و پس از گذشت دو سال به علت اختلاف دید وزرای بهداشتی وقت یعنی در سال ۱۳۵۲ مجدداً اداره کل بهداشت روانی به صورت اداره‌ای تحت نظارت اداره کل خدمات بهداشتی ویژه درآمد. اولین دوره بازآموزی پزشکان عمومی تهران و شهرستان‌ها در تابستان ۱۳۵۴ در مرکز بهداشت روانی تهران و مرکز روان پزشکی رازی به مدت یک ماه انجام گرفت. در سال ۱۳۵۵ مجدداً برای پزشکان عمومی بتخصیص رشته‌های مختلف سرپرستان بیمارستان‌های وابسته به بهداشتی تهران دو دوره بازآموزی یک ماهه روان پزشکی توسط اداره بهداشت روانی استان تهران ترتیب داده شد (میرسپاسی به نقل از میلانی فر، ۱۳۷۶). در اواخر سال ۱۳۵۵ پس از ادغام دو وزارت بهداشتی و رفاه اجتماعی، تمام مراکز وابسته و بیمارستان‌های روانی به انجمن توان‌بخشی وابسته به وزارت بهداشتی و بهزیستی منتقل شد. در اردیبهشت سال ۱۳۵۸ پس از انحلال سازمان توان‌بخشی فعالیت بهداشتی و درمانی این سازمان به سازمان‌های بهداشتی منطقه‌ای تهران و فعالیت آموزش آن به انستیتو روان پزشکی تهران واگذار شد که این انستیتو فعلاً جزء دانشکده علوم پزشکی ایران فعالیت آموزش، پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی و مشورتی دربارهٔ مسائل بهداشت روانی را به عهده دارد. در شهرستان‌های مشهد در سال ۱۳۰۰، در تبریز سال ۱۳۱۲، اصفهان سال ۱۳۱۷، شیراز سال ۱۳۲۷ و بیمارستان سعدی شیراز در سال ۱۳۳۲، همدان در سال ۱۳۳۵ و بعداً در سایر استانها تدریجاً مراکز جامع روان پزشکی تأسیس و مشغول بکار شدند. از تاریخ تصویب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تمام سازمان‌های بهداشتی، درمانی و آموزشی به آن وزارت‌خانه منتقل شد و دفتری بنام دفتر بهداشت روانی در آن وزارت‌خانه شروع به فعالیت بهداشتی، درمانی و آموزشی و طرح و برنامه‌ریزی کرد. برای اولین بار طرح ادغام خدمات بهداشت روانی در خدمات اولیه بهداشتی در شبکه بهداشت و درمان شهرضا (اصفهان) شروع شد و چون موفقیت این طرح مورد تأیید نمایندگان سازمان بهداشت جهانی قرار گرفت لذا بهداشت روانی به عنوان اصل مهم خدمات اولیه بهداشتی در کشور اعلام و اجرای طرح کشوری بهداشت روانی در استان‌های دیگر آغاز شد. بر اساس این طرح توسط بهورزان آموزش دیده در خانه بهداشت واقع در روستا بیمارایی

انجام می‌گیرد و بیمار به مرکز بهداشتی و درمان روستایی معرفی و پرونده شرح حال روان پزشکی برای بیمار تهیه و پر می‌شود و بیمار به پزشک مرکز معرفی می‌گردد. طبق گزارش دفتر بهداشت روانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در حال حاضر ۲۰۰ مرکز روان پزشکی در ایران فعالیت دارند. تعداد پزشکان ایران حدود ۲۴۰۰۰ نفر می‌باشد که از بین آنها ۳۸۵ نفر روان پزشک هستند (نجم‌آبادی به نقل از میلانی فر، ۱۳۷۶). ۳-۱- تعریف و مفهوم بهداشت روانی: از بهداشت روانی تعاریف بسیار زیادی شده است که در این تحقیق به برخی از آنها اشاره می‌شود. سازمان بهداشت جهانی در تعریف بهداشت روانی یا سلامت فکر گفته است: ((سلامت فکر عبارتست از قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب)) (میلانی فر، ۱۳۷۰). در این تعریف اساسی بهداشت روانی سازگاری با دیگران و محیط زندگی است که فرد می‌کوشد راه درست یا مناسب زندگی کردن در یک محیط معین و با آنها که با او زندگی می‌کنند را کشف و به کار بگیرد. به عبارت دیگر، این که چگونه با نیازهای متفاوت خود کنار بیاید و با تدبیر منطقی خود را با محیطی که الزاما همه عوامل آن به نفع او نیست تطبیق دهد بسیار پراهمیت است. این تطبیق ممکن است از طریق تغییر در خود، در صورت امکان در محیط فیزیکی یا جامعه انجام می‌گیرد. کاپلان و بارون (۱۹۵۲) می‌گویند ((بهداشت روانی حالت خاصی از روان است که سبب بهبود، رشد و کمال شخصیت انسان می‌گردد و به فرد کمک می‌کند که با خود و دیگران سازگاری داشته باشد)) (میلانی فر، ۱۳۷۰). کاپلان و بارون، علاوه بر موضوع سازگاری، به جنبه کیفی رشد و کمال شخصیت و به تعادل رسیدن آن توجه می‌کنند. در حقیقت اگر معلمی در زندگی شغلی و دانش‌آموزی در زندگی تحصیلی خود بتواند از شخصیتی متعادل و کمال یافته برخوردار شود یا مدرسه بتواند به گونه‌ای زمینه‌های ساخت و بهسازی شخصیت او را فراهم سازد که در نهایت بتواند با دیگران در حالتی خوش و ارضاء کننده رابطه برقرار کند، او از سلامتی روانی برخوردار است. ((مزلو با نگاهی ژرف‌تر و در ارتباط با کانونی‌ترین عامل اساسی انسان یعنی تأمین نیازها و در نهایت شکوفایی استعدادهای بالقوه و رشد به سمت کمال است)) (رضوانی، ۱۳۷۶ : ۳۵۷). در حقیقت، مزلو بهداشت روانی را حاصل تأمین نیازها و شکوفا شدن استعدادهای ذاتی انسانها می‌داند. اگر آموزشگاه و مدیریت شرایطی را فراهم آورد که آنچه دستگاه آفرینش به هنگام خلقت در وجود او قرار داده است به ظهور برسد- تحقق یافتن سرشت انسانی- فرد از سلامتی و تعادل روانی برخوردار می‌شود. اریک فروم ۲ سلامت فکر را نیل به بلوغ بر اساس خصوصیات و قوانین طبیعت آدمی می‌داند. (تبریزی، ۱۳۷۵). ۱-

**Erich Fromm ۲- Caplan and Barron** به عبارت دیگر، زندگی طبیعی و طبیعی زیستن سبب سلامت روان می‌شود. برخلاف آن دسته از صاحب‌نظران که می‌گویند فرد باید خود را با هر قیمتی با جامعه سازگار سازد. به نظر مردم ((سلامت فکر موقعی تأمین می‌شود که فرد براساس ویژگی‌ها و قانونمندی‌های خطری خود رشد کند)). بیماری روانی ناشی از شکست فرد در دست یافتن به بلوغ طبیعی یا خطری اوست. بنابراین قبل از آنکه مدرک بهداشت روانی فرد را در سازگاری او با جامعه جستجو کنیم، باید به معیارهای خطری و طبیعی یعنی نیازهای او توجه کنیم. ((بهداشت روانی عبارتست از پیشگیری از پیدایش بیماری روانی و سالم سازی محیط روانی تا افراد جامعه (سازمان) بتوانند با برخورداری از شخصیت و روان متعادل با عوامل محیط خود رابطه برقرار کرده و در راه تأمین نیازها، شکوفایی استعدادها و رسیدن به هدفهای متعالی فردی و اجتماعی خود بکوشند)) (میرکمالی : ۱۳۷۵). با توجه به این تعریف کار اساسی سازمان آموزشی یا مدرسه، تربیت انسان‌های سالم است که منظور از انسان سالم همان ساختن شخصیت سالم رذل و واتبرنگ گفته‌اند ((که اکثر دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت اعتقاد دارند که تربیت و بارآوردن یک انسان با شخصیت سالم از آموزش او بسیار پراهمیت‌تر است و انسان دانش‌آموخته، ولی بدون شخصیت سالم، قدرت و شعور استفاده از آن فاقد ارزش است)) (فخرایی، ۱۳۵۳ : ۹). شاملو آنقدر به بهداشت روانی در آموزشگاه و تعلیم و تربیت اهمیت می‌دهد که تعلیم و تربیت را مترادف با بهداشت روانی می‌داند و می‌گوید تعلیم و تربیت و بهداشت روانی از جنبه نظری

هدف واحدی دارند، یعنی هر دوی آنها هدفشان ساختن آدم‌های سالم، مفید و خوش بخت است (شاملو، ۱۳۶۶) به عبارت دیگر، اگر آموزش و پرورش ادعا کند که کارهای زیادی روی انسان‌ها انجام می‌دهد، ولی نتواند ثابت کند که انسان‌هایی سالم و خوشبخت تربیت می‌کند، می‌گوییم از اصل رسالت خود دور مانده است. هوگان<sup>۱</sup> (۱۹۷۶) سه تعریف عمده از بهداشت روانی ارائه کرده است: ۱- Hogan. بهداشت روانی به معنای ((خود آگاهی)) یا ((فقدان خودفریبی))، حل تعارض‌ها و کشمکش‌های درونی و پذیرش پیروی از سرنوشت و تقدیر بشریت گفته است. ۲- بهداشت روانی به معنای ((خود شکوفایی)) و ((تحقق خود)) می‌باشد؛ یعنی به عمل رساندن توانایی‌های ذاتی و درونی فرد. ۳- بهداشت روانی حدودی است که فرد توانسته است با ((شبکه روابط اجتماعی پایدار)) به صورت یکپارچه درآید. از آنجا که هدف بهداشت روانی تأمین سلامت روان است باید تعریف نسبتاً روشنی از سلامت روانی داشته باشیم. ارائه چنین تعریفی ساده نیست؛ زیرا از یک سو پدیده‌های روانی بیشتر جنبه انتزاعی و غیر عینی داشته و نمی‌توان آنها را به سهولت آسیب‌های جسمانی مورد مطالعه قرار داد (میلانی فر، ۱۳۷۰). اختلاف نظرهای بسیاری در مورد سلامت روانی وجود دارد. حال چهار دیدگاه را در مورد سلامت روانی از یکدیگر تفکیک کنیم که عبارتند از: الف) سلامت روانی به معنای رفتار بهنجار (عادی) در این دیدگاه گفته می‌شود رفتارهایی که اکثریت مردم از خودشان می‌دهند، رفتار سالم به شمار می‌آیند و رفتار کسانی که از رفتارهای عمومی جامعه فاصله زیادی می‌گیرند، به عنوان رفتار مرضی به شمار آمده، صاحبان آنها بیمار روانی نامیده می‌شوند. ب) سلامت روانی به معنای الگوی ایده‌آل‌در این دیدگاه انسان سالم کسی است که از یک سلسله معیارهای مشخصی برای سلامت روانی تبعیت کند. این معیارها غالباً بوسیله روان‌شناسان و روان‌پزشکان مشخص می‌شود برای مثال هشیار زیستن به عنوان یک ملاک سلامت روانی به شمار می‌آید؛ به این ترتیب که هر کس هشیاری بیشتری نسبت به خود و محیط داشته باشد از سلامت روانی بیشتری برخوردار است در مقایسه با افرادی که هشیاری اندکی دارند. پذیرش واقعیت نیز به عنوان یک ملاک سلامت روانی به شمار می‌آید علاوه بر این مطمئن بودن به خود، خوش‌بینی، پذیرفتن اشکالات خود و اقدام به رفع آنها، روابط خانوادگی خوب و صمیمی، انعطاف‌پذیری در رفتار، امنیت عاطفی، هدایت زندگی، سرنوشت توسط خود، یکپارچگی و وحدت در شخصیت و بسیاری دیگر از این معیارها. ج) سلامت روانی به معنای یک فرآیند براساس این دیدگاه سلامت روانی یک پدیده واحد نیست که بتوانیم از آن در تمامی مراحل زندگی استفاده کنیم. به عبارت دیگر در هر مرحله از زندگی انسان اعم از کودکی، نوجوانی، جوانی، میانسالی و کهنسالی سلامت روانی معنای متفاوت پیدا می‌کند و به این ترتیب بیماری روانی یک معنای تحولی خواهد داشت؛ یعنی آنچه در بزرگسال بیماری بشمار می‌آوریم، ممکن است در یک نوجوان سلامتی کامل بدانیم و یا برعکس؛ این دیدگاه به این نکته اشاره می‌کند که لزومی ندارد رفتار همه را با یکدیگر در تمامی سنین مقایسه کنیم بلکه بهتر است رفتار هر کس را با افراد هم‌سن خودش مقایسه کرده و از طریق میزان غیرعادی بودن او را مشخص کنیم. د) سلامت روانی به معنای فقدان بیماری در این دیدگاه به جای اینکه بگوییم سلامتی چیست می‌گوییم بیماری چیست و وقتی که کسی بیمار نباشد یعنی سالم است. امروزه این دیدگاه استفاده عملی بیشتری پیدا کرده، بیمار علائم و نشانه‌هایی را از وضعیت خود بیان می‌کند و روان‌شناس و یا روان‌پزشک براساس طبقه‌بندی‌هایی که از بیماریهای روانی مختلف وجود دارد، در مورد بیماری او اقدامات لازم را به عمل می‌آورند و اگر کسی در این طبقه بندی قرار نگیرد معنایش سالم بودن است (رضایی، ۱۳۷۸). ۱-۳-۲. بهداشت روانی از دیدگاه مکاتب ۱-۳-۲-۱. بهداشت روانی در مکتب آدلر: آلفرد آدلر معتقد است که ((مسأله اساسی در انسان)) احساس حقارت<sup>۲</sup> می‌باشد و تمام فعالیت‌های فرد به قصد قدرتمند شدن انجام می‌شود با این ترتیب فعالیت‌های هر فرد نوعی جبران<sup>۳</sup> به منظور رفع احساس حقارت و بدست آوردن حس مهمتری<sup>۴</sup> می‌باشد. آدلر سلامت روان را چنین تعریف می‌کند که فرد سالم روش زندگی خود را با واقع بینی کامل، طرح می‌کند تا به هنگام پیاده شدن منجر به بروز احساس حقارت غیرقابل جبران نگردد. آدلر معتقد است که یک فرد در حال تکامل به کمک نیروهای ذاتی و امکانات محیطی به مبارزه با

مشکلات ۱- Superiority ۲- Inferiority feeling ۳- Compensation ۴- Adler خویش برمی‌خیزد و فعالیت روانی به وسیله هدفهای فرد ایجاد می‌گردد و یک روش یا ((سبک زندگی)) ۱ براساس همین اهداف ایجاد می‌گردد. ۲-۳-۱-۲- بهداشت روانی از نظر پاولوف ۲: او اساس مکتب خود را براساس واکنش‌های تحریکی و وقفه‌ای که مبنای مجازات و پاداش ایجاد می‌گردد قرار می‌دهد و معتقد است رفتار عادی رفتاری است متعادل ۳ که بنحوی می‌تواند در مقابل استرس‌ها مقاومت کند. تونز ۴ (۱۹۴۲) از سلامت روان به عنوان خوشحال بودن ۵ یاد می‌کند و بعضی نویسندگان دیگر ارضای خاطر را به کار می‌برند (رضایی، ۱۳۷۸). ۲-۳-۱-۳- تعریف بهداشت روانی در اسلام: بهداشت روانی در اسلام عبارت از اصول و روش‌های مشروعی است که در وهله اول باعث تأمین ایجاد، حفظ و در وهله دوم تقویت و تکامل سلامت نفس، و در وهله سوم به درمان بیماری‌های روانی انسان مسلمان می‌پردازد، هدف از این علم هموار کردن راه تکامل و حرکت انسان مسلمان تا رسیدن به مرتبه کمال مطلق است؛ از این تعریف چند نکته مهم لحاظ می‌شود: ۱. مراد از اصول و روشهای مشروع، شیوه‌های علمی و عملی است که دستورات اسلام آمده و بکار بستن آنها باعث سلامت روان انسان می‌گردد، قید مشروع از این جهت است که نشان دهیم همه اصول روان شناسی جدید، بر فرض عقلانی بودن و در برداشتن آثار مطلوب، تا زمانی که اذن شارع در آن متقین نباشد، قابلیت و صلاحیت اجرا ندارد. ۲. قید تأمین بیشتر به جنبه بهداشتی و پیشگیری قضیه مربوط می‌گردد. در اسلام پیشگیری مقدم بر درمان است. قید تقویت و تکامل اشاره به این دارد که اصول مذکور، نه تنها باعث تعادل و آرامش روانی می‌گردد بلکه سبب می‌شود تا انسان مسلمان به واسطه این اصول در یک حرکت تکاملی قرار گیرد. قید درمان، اشاره به این دارد که جامعیت دستورات و برنامه‌ها و اصول اسلامی به نحوی است که این اصول هم در مرحله پیشگیری و هم در مرحله درمان قابل استفاده هستند.

۱- ۳- Hoppines ۴- Tones ۳- Equilibrated ۲- Pavloff ۱- Style of life. قید نفس در عبارت سلامت نفس: از این جهت است که توجه شود بهداشت روانی در اسلام با لذات به معنای بهداشت روحی و قلبی نیست. ۴. در تعریف فوق هدف از بهداشت روانی همان حرکت به سوی کمال و رسیدن به کمال و انسان کامل شدن است؛ بنابراین یکی از ممیزات اصلی مکتب بهداشت روانی در اسلام، علاوه بر تأمین و تعادل روانی، به تکامل رساندن و به کامل شدن اوست. ۵. دو قید وهله اول و وهله دوم از آن جهت است که نشان داده شود انسان سالم با انسان کامل تفاوت دارد. انسان سالم کسی است که دارای سلامت روانی است و نقطه مقابل انسان سالم، انسان بیمار و معیوب است در حالیکه انسان کامل، شخصی است که لزوماً انسان سالم است و علاوه بر سلامت روانی دارای حد کمالی از وجود نیز هست لذا انسان کامل نقطه مقابل انسان ناتمام و معیوب قرار نمی‌گیرد (حسینی، ۱۳۶۸: ۱۲). ۲-۴- شاخص‌های بهداشت روانی و شخصیت سالم: برخی از نشانگرهای شخصیت سالم یا نشانه‌های وجود بهداشت روانی در معلمان به شرح زیر است: ۱- توان برقراری رابطه با دیگران: انسان سالم به عنوان یکی از نیازهای اساسی خود میل به برقراری روابط انسانی با افراد دیگر تحت عنوان دوستان، همکاران، نزدیکان و غیره دارد. احساس تعلق به دیگران و تعلق دیگران به خود و احساس مالکیت از نیازهای انسان است و هر شخص سالم دوست دارد که کسی را دوست بدارد و کسی او را دوست داشته باشد. روابط نزدیک و صمیمانه سبب ارضای نیازهای روانی انسان می‌گردد. رابطه مطلوب از یک نگاه معمولی تا سایر رفتارهایی که حاکی از صمیمیت و صفا و احساس تعلق باشد، به فرد عزت، حرمت و امنیت می‌بخشد. رابطه درست رابطه‌ای همراه با بی‌ریایی، درک توأم با فهم دیگری ۱ و مثبت نگریستن به طرف مقابل می‌باشد (ثنایی، ۱۳۶۲). ۱- empathic understanding کناره‌گیری و انزوا یکی از مکانیزم‌های دفاعی انسان در حال تعارض است و کسانی که بدون علت خاص مانند نیاز به مطالعه و انزوا برای عبادت، مردم‌گریز هستند دچار بیماری روانی می‌باشند. براین اساس اگر روابط بین مدیر و معلمان دوستانه و همراه با احترام باشد، از بهداشت روانی برخوردار هستند. در چنین مدرسه‌ای معلمین همدیگر را دوست می‌دارند و در آنها احساس تعلق و وابستگی وجود دارد. ۲- توان ارزیابی درست از خود: ((افراد سالم خود را می‌شنایند و وجود خود را با همه

محدودیت‌ها و جنبه‌های مثبت و منفی می‌پذیرند. اگر کسی بر اثر مطالعه ویژگی‌های خود بداند که چه توانایی‌ها و یا استعداد‌های خود را نمی‌شناسند و نمی‌دانند که از عهده بعضی از کارها بر نمی‌آیند، در مراحل کار و زندگی شکست می‌خورند)) (میرکمالی، ۱۳۷۵). ۳- داشتن عواطف و احساسات متعادل: شخص سالم کسی است که بتواند عواطف و احساسات خود را در زمان لازم به دیگران و نسبت به محیط نشان دهد. خوشحالی، غم، تنفر، دوست داشتن، طرفداری، دوری گزیدن، عصبانیت، علاقه و نظایر آن مصادیق عواطف انسانی هستند. هر فرد طبیعی از موقعیتهای ناخوشایند و کسی که به او توهین روا می‌دارد عصبانی می‌شود و ابراز انزجار می‌کند. اما مسأله اساسی این است که این پرخاش، عصبانیت یا تنفر در چه حدی باشد تا اثر مطلوب داشته و در عین حال سبب آسیب رسانیدن به خود فرد نشود. تعادل عاطفی یعنی توان کنترل خود و ابراز عواطف و احساسات به اندازه‌ای ضرورت دارد. کسانی که به سرعت و اکثر مواقع عصبانی می‌شوند و یا از افراد دیگر تنفر دائمی دارند، افراد سالمی نیستند (پورمقدس، ۱۳۶۷). ((زیاد عاطفی بودن، فرد را از تفکر و منطقی بودن باز می‌دارند و بالعکس، بی‌عاطفه بودن سبب از دست دادن لطافت‌های انسانی می‌گردد)) (میرکمالی، ۱۳۷۶ : ۹۹-۹۶). ۴- توان بهره‌گیری از امکانات، منابع و مواهب طبیعی و الهی: فرد سالم از این که در دامن طبیعت زندگی می‌کند و خداوند بزرگ امکانات فراوانی را برای او آفریده است لذت می‌برد و از آنها استفاده می‌کند. افراد سالم از شادی‌های روزمره زندگی احساس نشاط می‌کنند و منظور این است که آنها متوجه منابع و زیبایی‌های اطراف خود هستند و از دیدن آنها لذت می‌برند (میرکمالی، ۱۳۷۵). ۵- داشتن اعتماد به نفس و احساس کفایت: ((اعتماد به نفس داشتن نگرش مثبت به توانایی‌های خود می‌باشد که رابطه تنگاتنگی با احساس کفایت دارد. افرادی که در گذشته تجربیات مثبت و مطلوبی از موفقیت در کارها و برنامه‌های خود داشته‌اند، به خود امیدوارند و احساس کفایت می‌کنند. این افراد با اعتماد کامل دست به کار می‌زنند و با تمرکز بر کار و کوشش مستمر به طور موفقیت آمیز کار را به پایان می‌رسانند)) (همان منبع، ۱۳۷۵). ((مدرسه سالم مدرسه‌ای است که با برنامه‌ریزی‌های درست، معلمان و دانش‌آموزان را در مسیر کارهای موفقیت آمیز و استفاده از توانایی‌های خود قرار می‌دهد، تا بر اثر تجربه موفقیت آمیز و به‌کارگیری توانایی خود، به خود اعتماد پیدا کنند و در آن احساس کفایت در حل مشکلات تحصیلی و زندگی به وجود آید)) (ساده، ۱۳۷۳ : ۸۳-۸۱). ۶- احساس امنیت و آرامش خاطر: ((افراد سالم دچار اضطراب و نابسامانی فکری دایمی نیستند، آنها دلواپس نیستند)) (میرکمالی، ۱۳۷۵). افراد سالم با بردباری و احساس امنیت با وقایع پیش آمدهای زندگی روبرو می‌شوند و برای آنها راه‌حل منطقی پیدا می‌کنند و نسبت به آنچه پیش نیامده، بدون ترس به برنامه‌ریزی می‌پردازند. معلمی که دارای امنیت و آرامش خاطر است، فردی آرام است که با آرامش خاطر به کار می‌پردازد لذا فردی عجول، بی‌صبر و بی‌قرار نیست و سعی می‌کند کارش را با آهنگی، منطقی و با سرعتی نسبتاً قابل قبول انجام دهد و در رفتار او تعادل دیده می‌شود. بنابراین مدرسه سالم مدرسه‌ای است که روشهای کار و رفتار خود را با معلمان و دانش‌آموزان می‌سنجد و به گونه‌ای با آنها روبرو می‌شود که بین معلمان نوعی احساس خوشایند و دوست‌داشتنی و میل به برقراری رابطه با همدیگر بوجود می‌آید. ۷- احترام به خود و دیگران: ((فردی که از بهداشت روانی برخوردار است برای خود ارزش قایل می‌باشد. در حقیقت، او خود را به عنوان یک فرد با ارزش و احترام می‌پذیرد)) (میرکمالی، ۱۳۷۵). لذا برای افراد دیگر نیز احترام قائل است و در آنها نکات مثبت و ارزشمندی می‌بیند که قابل احترام می‌شوند. او از عقده‌های حقارت و خود کم‌بینی رنج نمی‌برد. به همین دلیل سعی می‌کند از کارهایی که دلیل بر کم‌ارزشی اوست بپرهیزد. ۸- مسئولیت پذیر بودن: یکی از دلایل عدم بهداشت روانی فرد بی‌تفاوتی نسبت به دیگران و امور جامعه است. مسئولیت‌پذیری یکی از نیازهای انسان سالم است. افراد سالم دوست دارند در امور شرکت داده شوند و به سهم خود مسئولیت کاری را بپذیرند. بنابراین تقسیم کار و مشارکت دادن معلم در کارها و مسئولیت دادن به او مطابق توان جسمی و روانی او از کارهای اساسی مدرسه است. ۹- خود کنترلی: ((یکی از عوامل بهداشت روانی خود کنترلی است. خود کنترلی یعنی توانایی تفکر، قضاوت و تصمیم‌گیری درباره خود و کنترل رفتار فرد بر پایه اعتقادات، وجدان و ارزشهایی که فرد به آن پایبند

است و از درون معیار قضاوتی او برای ارزیابی و کنترل رفتارش می‌شود)) (میرکمالی، ۱۳۷۶). بنابراین سازمان آموزشی کارآمد که همه جنبه‌های آموزش و تربیت را در نظر می‌گیرد، با برنامه‌های معین سعی می‌کند معلمان را از نظر اعتقادی و فکری آن چنان قوی کند که خود بدون کنترل خارجی قادر به تشخیص درست از نادرست باشند و بتوانند با معیارهای درست رفتار خود را در مسیر صحیح قرار دهند. ۱۰- احساس رضایت و شادی: یکی از شاخص‌های بهداشت روانی احساس رضایت، شادی و شادابی است. فردی که احساس می‌کند نیازهایش بدون برخورد با موانع در حال تأمین است و به زندگی خود امید دارد، به درجه‌ای از رضایت درونی می‌رسد که همواره او را شاد نگه می‌دارد. شادی، حاصل احساس سعادت‌مندی است و سعادت‌مندی، حاصل احساس از سیر طبیعی زندگی و رشد قرار گرفتن می‌باشد که با تأمین نیازهای مختلف مخصوصاً نیازهای روانی بدست می‌آید. در این حالت فرد به زندگی و دیگران علاقه‌مند می‌شود و به آنها عشق می‌ورزد. احساس رضایت و شادی سبب پیدایش حالات روانی مختلفی می‌شود که دوستی، عشق، محبت، امیدواری، خوش‌بینی، مسرت، همراهی و... از نمونه‌های آن است. ((شخص سالم کسی است که مردم او را دوست داشته باشند و بهره‌ور، و از خود بیگانه نباشد و در همان حال که خود را خوشبخت بی‌همتایی بداند، زندگی را موهبت پرارزشی تلقی کند و تا عمر دارد در حال تولد باشد، در عین حال مرگ را نیز بپذیرد)) (تبریزی، ۱۳۷۵: ۳۱۴). ۲- اهمیت بهداشت روانی: مفهوم بهداشت روان در واقع جنبه‌ای از مفهوم کلی سلامتی است. سازمان بهداشت جهانی سلامتی را چنین تعریف می‌کند: ((حالت سلامتی کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی نه فقط فقدان بیماری یا ناتوانی)). برخی چنین تصور کرده‌اند که نقطه مقابل سلامتی روانی، بیماری روانی است در حالی که این چنین نیست و مفهوم سلامتی روانی بسیار گسترده‌تر از این است)) (خدارحیمی، ۱۳۷۴). بهداشت روان قدرت آرام زیستن با خود و دیگران در آرامش بودن است. فرد سالم، احساس می‌کند راحت است و می‌تواند با خودش و دیگران زندگی کند. او محدودیت‌ها و استعدادهای خود را نمی‌شناسد، کمبودهای خود را می‌پذیرد و برای بهبود رفتار خویش، گام برمی‌دارد. ولی از درون و احساسات خویش آگاه است و بر آنها تسلط دارد و معیارهای جامعه‌ای را که در آن زندگی می‌کند زیر پا نمی‌گذارد. سلامت روان قدرت تصمیم‌گیری در بحران‌ها و مقابله با فشارها و مشکلات زندگی است، زیرا چنین شخصی می‌داند که در طول زندگی با فراز و نشیب‌های بسیاری ممکن است مواجه شود، بنابراین برای دستیابی به سعادت که یک امر نسبی است باید تلاش کند. شخص سالم از کار و زندگی خود احساس رضایت می‌کند و از وقت گذاشتن خویش استفاده مفید می‌نماید شخصی که از نظر درونی نقصی ندارد، با دیگران از در تفاهم وارد می‌شود و برای احساسات و عواطف مردم، اهمیت قائل شده و آنرا محترم می‌شمارد. چنین فردی تفاوت‌های افراد را می‌پذیرد و به آنها خرده نمی‌گیرد و در میان گروهی که قرار می‌گیرد با حفظ فردیت خویش قادر است جزئی از آن گروه شود چنین فردی می‌تواند دوست بدارد و محبت بپذیرد و به دیگران اعتماد کند و مورد اعتماد و احترام دیگران قرار گیرد. شخص سالم ((اهداف واقع‌گرایانه ۱)) برای خود در نظر می‌گیرد و برای دستیابی به آنها اقدام می‌کند او سعی می‌کند حقایق را قبول کرده و خود را با آنها وفق دهد و با اجتماع سازش می‌کند. شالوده سلامت روان در زمان کودکی پی‌ریزی می‌شود و هیچ‌گاه از تکامل باز نمی‌ایستد. خانواده‌ای از سلامت روان برخوردار است که همه افراد آن روابط خوبی با هم داشته باشند و تنش‌ها و درگیری‌هایشان با هم کم باشد، در غیراینصورت خانواده از نظر سلامت روانی بیمار گونه است. با توجه به پی‌ریزی اساس سلامت روان در دوران کودکی، می‌بینیم به تدریج که سن فرد بالا- می‌رود، در اثر همین روند تکاملی است که رفتارهای کودکانه نیز کنار گذاشته می‌شوند و به جای آنها رفتارهای منطقی و مناسب سن از فرد سر می‌زنند. شخصیت هر فرد، عبارت از مجموعه رفتارهایی است که فردیت وی را تشکیل داده و او را از دیگران متفاوت جلوه می‌دهد. فردی که شخصیت سالمی دارد می‌توان گفت از سلامت روان برخوردار است. سلامت روان مانند سلامت جسم نسبی است. هر فردی اهداف و آرمان‌هایی را دنبال می‌کند و ممکن است به کمال آرزوهایش نرسد و در نتیجه ناکامی‌ها، مدتی از سلامت روان دور شود. در این حالت تا زمانی که شدت و دفعه‌های بروز آن رفتار به حدی



نباشد که بر رفتارهای پسندیده و مقبول او غلبه کند، می‌توان گفت که فرد از سلامت روان برخوردار است (مرعشی، ۱۳۷۵). ۱-۲ Realistic aims - ۶

((اهداف بهداشت روانی)): وظیفه و هدف اصلی بهداشت روانی تأمین سلامت فکر و روان افراد جامعه است. برای رسیدن به این هدف احتیاج به نیروی انسانی فعال و کاردان، همکاری سازمان‌های دولتی، برنامه‌ریزی و بودجه برای ایجاد و گسترش سازمان‌های روان پزشکی و بالا-خره آموزش همگانی در سطح جامعه داریم به طور فهرست‌وار بهداشت روانی چهار هدف اصلی دارد. (میلانی‌فر، ۱۳۷۶). ۱. خدماتی: جهت تأمین سلامت فکر و روان افراد جامعه، پیشگیری از ابتلا به بیماری‌های روانی، بیماریابی، درمان سریع و پی‌گیر بیماران مبتلا به اختلالات عصبی روانی به طور سرپایی و یا بستری، کمک‌های مشورتی به افرادی که دچار مشکلات روانی، اجتماعی و خانوادگی شده‌اند. ۲. آموزشی: آموزش بهداشت روانی به افرادی که با بیماران عصبی روانی سروکار دارند و همچنین آموزش بهداشت روانی همگانی و آشنا ساختن مردم جهت همکاری و استفاده از سرویس‌های موجود در صورت مواجهه با استرس‌ها و مشکلات روانی، آموزش روان پزشکی به دانشجویان پزشکی و پیرا پزشکی، تنظیم برنامه‌های بازآموزی کوتاه مدت روان پزشکی برای پزشکان عمومی جهت آشنایی بیشتر علوم روان پزشکی و نظایر آن. ۳. پژوهشی: تحقیق درباره علل نحوه شروع، درمان و پیشگیری از بیماری‌های روانی، عقب‌ماندگی‌های ذهنی، اعتیادات و انحرافات مانند پژوهش در مدارس، دانشگاهها، سازمان‌های پلیس، سربازخانه‌ها، کارخانه‌جات و مراکز کارایی. درمانگاه‌های عمومی، مراکز بهداشت تنظیم خانواده مادر و کودک و نظایر آن. ۴. طرح و برنامه‌ریزی بهداشتی درباره ایجاد و گسترش مراکز جامع روان پزشکی، منطقه‌ای، مراکز بهداشت مادر و کودک و تنظیم خانواده، مراکز کودکان استثنایی، مراکز مسمومین و مصدومین، مراکز آموزش جهت بالا بردن کیفیت امور بهداشتی و درمانی و سطح آگاهی مردم به وسیله رسانه‌های گروهی، آشنا ساختن پزشکان عمومی با مسائل روان شناختی که در درمانگاه‌های عمومی فعالیت می‌کنند و ایجاد هماهنگی بین برنامه‌های خدماتی، آموزشی و پژوهشی. به طور کلی سه هدف بهداشت روانی دارد: الف) پیشگیری ب) درمان ج) بازتوانی یا توان بخشی. (میلانی‌فر، ۱۳۷۶). ۲-۷. اصول بهداشت روانی: (۱) احترام فرد به شخصیت و دیگران. ۲. شناختن محدودیت‌ها در خود و افراد دیگر. ۳. دانستن این حقیقت که رفتار انسان معلول عوامل است. ۴. آشنایی با اینکه رفتار هر فرد تابع تمامیت وجود اوست. ۵. شناسایی احتیاجات و محرک‌هایی که سبب ایجاد رفتار و اعمال انسان می‌گردد)) (شاملو، ۱۳۷۸: ۲۲). ۱- اصل احترام فرد به خود و دیگران: یکی از شرایط اصولی بهداشت روانی این است که شخص به خود احترام گذارد و خود را دوست بدارد و بالعکس یکی از علائم بارز غیرعادی بودن، تنفر از خویشتن است. در مصاحبه‌های روان شناسی در این باره سؤالات زیر مطرح می‌شود. ۱. آیا مردم را دوست دارید؟ ۲. آیا به خود احترام می‌گذارید؟ ۳. آیا مردم شما را دوست دارند؟ اگر به این سؤالات با صداقت جواب داده شود، می‌توان به مقدار زیادی از عواطف و احساسات و طرز سازش فرد با محیط پی برد. فرد سالم حس می‌کند که افراد اجتماع او را می‌پسندند و او نیز به نظر موافق با آنان می‌نگرد و برای خود احترام قائل است. اصول بهداشت روانی مبتنی بر تقویت افراد است، نه تخریب شخصیت آنها، براساس این اصول باید نسبت به دیگران اغماض و بردباری داشت و به عوض تنبیه، تشویق را پیشه کرد و خلاصه اینکه، برای شخصیت افراد احترام قائل شد به کار بردن این اصول استفاده شایانی در بر دارد و هر فردی از هر طبقه یا صنفی که باشد می‌تواند با افراد جامعه کمک فراوانی نماید. ۲- اصل شناختن محدودیت‌ها: یکی از اصول مهم بهداشت روانی این است که شخص باید مستقیماً با واقعیت زندگی روبرو شود. برای رسیدن به این مقصود نه تنها باید عوامل خارجی را بشناسیم و قبول کنیم، بلکه ضروری است که شخصیت خود را آنطور که واقعاً هست قبول نماییم. کشمکش و خصومت با واقعیت، اغلب سبب بروز اختلال روانی می‌گردد. شخص سالم در عین حالیکه از خصوصیات مثبت و برجسته خود استفاده می‌کند، به محدودیت‌ها و نواقص جسمی و روانی خود نیز آشنایی دارد. در محیط‌های آموزشی، محدودیت‌های زندگی و اجتماعی باید توسط مسئولین آموزشی با صداقت پذیرفته

شوند. برای هر فردی لازم است که بداند حدود استعدادهای او چیست و اگر این حد نسبتاً پایین است باید سعی کند با آن بسازد. اگر چه خودشناسی که یکی از اصول بهداشت روانی است کار دشواری است ولی شناختن دیگران نیز خالی از اشکال نیست. زیرا افراد بشر از خیلی جهات با یکدیگر متفاوتند. در آموزش باید محدودیت‌های معلم درک شود. فشار آوردن برای کار بیشتر ممکن است باعث شکست‌های معلمین و از دست دادن رغبت به کار و نفرت از شغل او شود. تفاوت معلمین در وضع مذهب، مسکن، فرهنگ و تمدن، وضع اقتصادی، پیش آمدهای زندگی، اختلافات شدید خانوادگی... هر یک می‌تواند اثرات عمیق روانی داشته باشد که در روابط معلمین با هم و مدرسه مؤثرند. ۳- اصل پی بردن به علل رفتار: در مورد رفتار بشر مانند علوم فیزیک و شیمی و زیست‌شناسی، برای هر پدیده دلیلی موجود است، مثلاً- چرا یکی از تاریکی وحشت دارد و شخص دیگر بیشتر از اندازه عصبانی می‌شود. اینها همه دلیل دارد ولی اغلب مشکل است که دلایل نهفته و اصول اینگونه رفتارها را پیدا کرد. متخصصین مربوطه می‌دانند که رفتار بشر معلول علل مخصوص است، هیچوقت فردی را به خاطر رفتارهایی که دارد سرزنش نمی‌کنند به همان دلیل که پزشک بیماری را که مبتلا به سرطان باشد مورد شماتت قرار نمی‌دهد و مقصر نمی‌داند. لذا باید علل رفتار معلمین را تشخیص داد تا نسبت به رفع آن اقدام نمود. ۴- اصل رفتار تابع تمامیت فرد است: رفتار بشر تابع تمامیت وجود اوست. بدین معنی که روان تابع تن و بالعکس تن تابع روان می‌باشد. هیچ رفتاری جداگانه و در خلأ انجام نمی‌گیرد و هیچ عملی مستقل از سایر اعمال و خصوصیات موجود بروز نمی‌کند مثلاً اگر فردی قبل از خوردن غذا عصبانی بود و یا ناراحتی شدید دیگری داشته باشد. مسلماً آن لذتی را که از غذا در موارد مناسب می‌برد نخواهد برد؛ بدین جهت مشاهده می‌گردد که عمل غذا خوردن و لذت بردن از آن به خودی خود مستقلاً نباید ارزیابی شود بلکه حالات روانی موجود نیز باید مورد توجه باشند. (ساعتچی، ۱۳۶۸). همچنین معلمی که با اطمینان خاطر و راحتی فکر در کلاس‌های مدرسه حاضر می‌شود، مسلماً معلمی موفق بوده و از کارش رضایت خاطر خواهد داشت. هر چه درباره یگانگی و رابطه دائمی و مستقیم خصوصیات جسمی و روانی گفته شود، گزافه‌گویی، نخواهد شد. زیرا که اولاً- اهمیت درک این موضوع بسیار زیاد است و به علاوه فهمیدن اصولی و صحیح این مطلب خالی از اشکال نیست. ناراحتی‌های جسمانی، اختلالات روانی باعث می‌شود و بالعکس ناراحتی‌های روانی سبب بروز علائم جسمی خواهد شد مثلاً معلوم شده است که یکی از دلایل تعداد زیادی از امراض زخم معده، بعضی ناراحتی‌های گوارشی دیگر، اقسام نفس تنگی، ناراحتی عاطفی است. ۲- ۸- نظریه‌های بهداشت روانی: معروفترین نظریه‌های سلامت روانی عبارتند از: ۲- ۸- ۱- نظریه فروید ۱: ((به عقیده فروید اکثر مردم به درجات مختلف، روان نژند هستند و سلامت روانی یک آرمان است نه یک هنجار آماری)). (هوگان، ۱۹۷۶)) (طبق نظریه فروید ویژگی‌های خاصی برای سلامت روانی ضرورت دارد. نخستین ویژگی خود آگاهی است، یعنی هر آنچه که ممکن است در ناخودآگاه موجب مشکل شود، بایستی خودآگاه شود و خودآگاهی حقیقی ممکن نیست مگر اینکه کنترل غیر واقعی و غیر ضروری یا زیاد از حد ((من برتر)) در هم شکسته شود به نظر فروید، خودآگاهی عنصر اصلی اولی نه عنصر کافی، سلامت روانی است. (کورسینی، ۲، ۱۹۷۳)) (فروید یگانگی منطقی از علاقه‌مندی‌ها و اشتیاق‌های عمومی را معیار نهایی سلامت روانی می‌داند)). (گلداستینک، ۱۹۳۹، ۳۲- ۸- ۲- نظریه یونگ ۴: به عقیده یونگ (۱۹۶۸) فرایند ((تفرد)) یکی از عوامل مؤثر سلامت روان است. تفرد در ساده‌ترین شکل آن عبارتست از تمیز تدریجی ((من)) یا خودآگاهی از ناخودآگاهی، طوری که فرد به تدریج بیشتر و بیشتر از افکار و انگیزه‌های منشعب شده از ناخودآگاه جمعی، هشیار و آگاه می‌شود. البته تشخیص تمیز ناخودآگاهی تنها نیمی از داستان تفرد است. همزمان با این تمیز، بایستی نسبت‌های خودآگاه و ناخودآگاه روان، دوباره یکپارچه شوند. این یکپارچه‌سازی مجدد ضروری است، زیرا منبع ناراحتی و بیماری بشر میل به نادیده گرفتن ناخودآگاه است. یونگ افزایش بیش از حد خودآگاهی را به همان اندازه اندک بودن آن آسیب‌گونه می‌داند. بنا به نظریه یونگ ((بالاترین و نهایی‌ترین اهداف انسان، رسیدن به ((خود)) و ((تحقق خویشتن)) است و تنها از طریق مشارکت بی‌قید و شرط در هر مذهب یا نمادی از این نوع می‌توان به

تحقق خویشتن دست یافت)). (هورنای، ۱۹۴۵) ۶۱ - - ۵- Juny ۴- Golds tenik ۳- Corsini ۲- freud

۶- Horney ۸- Individuation ۳- نظریه موری: به عقیده موری (۱۹۳۸) ((فرد سالم از ساختار روانی خودش آگاهی لازم را دارد. همچنین ولی در عین اینکه بین نیازهای مختلفی تعارضی ندارد، از انواع نیازها نیز به نحو مقتضی استفاده می‌کند. در انسان سالم بهنجار بین ((من برتر)) و ((من آرمانی ۲)) فاصله زیادی وجود ندارد. موری عقیده دارد که انسان سالم ابتدا ((نهاد)) سپس ((من برتر)) و آنگاه ((من)) به ترتیب نقش عمده را در کنترل رفتار ایفا می‌کنند و با نظارت فردمندانه ((من)) و مواظبت ((من برتر)) تکانه‌های ((نهاد)) به صورت قابل قبول ارضاء می‌شوند. به عقیده موری تمام انسانها با شدت و ضعف متفاوت دچار ((عقده)) هستند اما فقط عقده‌های افراطی و شدید، موجب نا بهنجاری و بیماری می‌شوند. موری معتقد است که تخیل ۳ و خلاقیت ۴ قوی‌ترین ویژگی سلامت روانی است)) (رضایی، ۱۳۷۸ : ۵۲- ۲- ۸- ۴- نظریه آدلر ۵: ((سلامت روان به عقیده آدلر (۱۹۷۳) یعنی داشتن اهداف مشخصی در زندگی، داشتن فلسفه‌ای استوار و مستحکم برای زیستن، داشتن روابط خانوادگی و اجتماعی مطلوب و پایدار، مفید بودن برای هموعان، داشتن جرأت و شهامت و قاطعیت در عمل کردن برای نیل به اهداف خود، کنترل داشتن بر روی عواطف و احساسات، داشتن هدف نهایی کمال و تحقق نفس، پذیرفتن اشکالات و کوشیدن در حد توان برای حل آنها)). (موسوی، ۱۳۷۸) ۲- ۸- ۵- نظریه فروم ۶: فروم (۱۹۶۸) معتقد است که ((انسان دارای سلامت روان کسی است که عمیقا عشق می‌ورزد. آفرینشگر است، قدرت فرد و تعقل را در خودش کاملا- پرورانیده است خودش و جهان را به شکل عمیقی ادراک می‌کند. احساس درست پایدار دارد، با جهان در پیوند است و در آن ریشه و اصالت دارد و حاکم بر سرنوشت خویش است. فروم، انسان سالم را دارای جهت گیری بارور می‌داند یعنی آن نوع جهت گیری که در آن فرد قادر است تمام قدرت‌ها و استعدادهای بالقوه خویش را به کار گیرد)) (رضایی، ۱۳۷۸) ۱- - ۴- Imayination ۳- Eyo idial ۲- Sapere go

۷- Spontaneous ۶- Fromm ۵- Adler ۲- Creati vity ۸- ۶- نظریه مزلو: به عقیده مزلو (۱۹۶۸) ((افراد برخوردار از سلامت روان، نیازهای سطوح پایین را برآورده کرده‌اند و اختلال روان شناختی ندارند، می‌دانند کی هستند، چی هستند و به کجا می‌روند. ادراک افراد سالم از واقعیت صحیح است. آنها جهان را به صورت عینی ادراک می‌کنند این افراد خود انگیخته ۷، سالم و طبیعی هستند، عواطف خود را صادقانه و بدون رنجش دیگران نشان می‌دهند. افراد سالم نیاز به خلوت و استقلال دارند، کنش آنها مستقل است، این افراد ((تجارب عارفانه ۱ یا اوج دارند و همین تجارب موجب اعتلا و احساس قدرت و قاطعیت آنها می‌شود)). (موسوی، ۱۳۷۸ : ۴۸- ۲- ۸- ۷- نظریه اسکینر ۲: سلامت روانی و انسان سالم به عقیده اسکینر (۱۹۷۳) معادل با رفتار منطبق با قوانین و ضوابط جامعه است و چنین انسانی وقتی با مشکل روبرو می‌شود از طریق شیوه اصلاح رفتار، برای بهبودی و بهنجار کردن رفتار خود و اطرافیانش استفاده می‌جوید، این کار را تا وقتی ادامه می‌دهد که به سطح هنجار مورد پذیرش جامعه برسد. انسان سالم کسی است که تأییدات اجتماعی بیشتری را به خاطر رفتارهای مناسبش، از محیط و اطرفیان دریافت کند (رضایی، ۱۳۷۸) ۲- ۸- ۸- نظریه اریکسون ۳: به عقیده اریکسون ((سلامت روان شناختی هر فرد همان اندازه است که توانسته است توانایی مناسب با هر کدام از مراحل زندگی را کسب کرده باشد. اریکسون صفات متمایز کننده سلامت روان شناختی را چنین ارائه کرده است: ((فردی که در جامعه زندگی می‌کند بایستی از تعارض عادی باشد، همچنین از استعداد و توانایی بارزی استفاده کند، در کارش ماهر و استاد باشد و ابتکار نامحدود داشته باشد. از انجام لحظه به لحظه حرفه‌اش پس‌خوراند بگیرد و در نهایت در مورد فرایند زندگی نظریه روشن و قابل درکی داشته باشد)) (همان منبع، ۱۳۷۸) ۱- - ۳- Skinner ۲- Peak experiences

۵- Richard Spearman ۴- Harry Stack Sulivan ۸- Erixson ۹- نظریه هری استاک سالیوان ۴: ویژگی‌های سلامت روان از دیدگاه وی عبارتند از: ۱. شخصیت برخوردار از سلامت روان ((انعطاف پذیر)) است و با توجه به موقعیت‌های بین فردی نوین در روابطش با دیگران به صورت متناسب تغییر پذیر است. ۲. فرد سالم قادر به تمایز گذاری بین افزایش و کاهش تنش

است و رفتار او در جهت کاهش تنش معطوف می‌شود. ۳. به گفته سالیوان شخصیت سالم بایستی بنا به گفته ریچارلز اپرمن ۵ در حال آموزش و فراگیری روابط و ارتباطات باشد. ۴. زندگی شخصی برخوردار از سلامت روان، دارای جهت یافتگی است. بدین معنی که امیالش را به نحوی یکپارچه می‌سازد که منجر به رضایت شود، یا اضطراب او را نسبتاً کم کند یا از بین ببرد؛ بنابراین شخصیت سالم کسی است که دستگاه روانی او حداقل تنش را داشته باشد و چنین فردی معمولاً روابط اجتماعی انعطاف پذیر و اعتمادآمیز دارد (موسوی، ۱۳۷۸). ۲- ۸- ۱۰- نظریه گوردون آلپورت ۱: به نظر آلپورت روان نژندی پیامد نقصان و کمبود سلامت روانی است. رفتار افراد سالم جهت گیری خودآگاهانه دارد و با بینش و بصیرت و خودمختاری همراه است و انگیزش این افراد بیشتر در آینده ریشه دارد. نخستین معیار سلامت روان، توانایی گسترش خویشتن است. کودکان به نوعی خود محور هستند، اما افراد بالغ علائقی دارند که در خارج از خودشان ریشه دارد و از جمله علائق آنها می‌توان علاقه به سلامتی و بهزیستی دیگران اشاره کرد. دومین معیار سلامت به چگونگی ارتباط و تعامل با دیگران مربوط است. ارتباط فرد سالم و بالغ با دیگران ارتباطی صادقانه و صمیمی است، به ویژه با خانواده و دوستانش. سومین معیار سلامت روانی امنیت عاطفی است. شخصی بالغ می‌تواند محرومیت‌ها و تحریکات غیرقابل اجتناب زندگی را بدون از دست دادن وقار و متانت تحمل کند. چنین افرادی هر مشکلی را فاجعه نمی‌دانند و هر بی‌محبیتی را نشانه طرح کامل نمی‌پندارند. چهارمین معیار سلامت روانی عقل سلیم است افکار و ادراک فرد بالغ به طور کلی کارآمد و درست است (همان منبع، ۱۳۷۸). معیار پنجم سلامت روانی، بصیرت نسبت به خویشتن است هر کس فکر می‌کند نسبت به خودش بصیرت دارد اما در واقع چنین نیست. آلپورت بصیرت بر خویشتن را چنین تعریف می‌کند: ((رابطه آنچه که فرد فکری می‌کند هست و آنچه که دیگران در مورد او فکر می‌کنند بخصوص روان شناسی که فرد را مطالعه و بررسی می‌کند)). افراد بینش دار از ویژگی‌های مقبول خودشان آگاه هستند و این ویژگی‌ها را فرافکنی نمی‌کنند این افراد هوش بالای متوسط دارند و نسبت به افراد دیگر قضاوت بهتری دارند. ششمین و آخرین معیار سلامت روانی از نظر آلپورت ((جهت‌مندی)) است. جهت‌مندی یعنی اینکه زندگی فرد بالغ به سوی هدف یا اهداف انتخاب شده‌ای در حرکت باشد. به نظر آلپورت جهت‌مندی نتیجه فلسفه یکپارچه ساز در زندگی است که تحت نظارت این فلسفه ارزشها، اهداف و ایده‌های فرد سازمان‌دهی می‌شوند. ۲- ۸- ۱۱- نظریه جورج کلی ۲: به نظر کلی افراد سالم خواهان ارزیابی سازه‌های شخصی خود هستند و درستی نوع تعامل فرد را با دیگران آزمایش می‌کنند این افراد پیش‌بینی‌های نشأت گرفته از سازه‌های خود را آزمایش می‌کنند. افراد سالم قادر به تغییر سازه‌های شخصی خود هستند و در صورت نامعتبر بودن سازه‌های شخصی به بازسازی و اصلاح این سازه‌ها می‌پردازند. به عقیده کلی سازه‌های شخصی افراد دارای سلامت روانی نفوذ ناپذیرند و به زبان عامیانه این افراد توانایی پذیرش اشتباه خود را دارند؛ ویژگی دیگر این افراد میل به گسترش وسعت دید و حیطه نظارت تحت پوشش نظام سازه‌ای سازمان شخصی است و ویژگی آخر سلامت روانی توسعه و رشد مطلوب گنجینه نقش است و فردی سلامت روانی دارد که بتواند نقش‌های اجتماعی را به خوبی ایفا کند و دیدگاه بازیگران (مردم) رویارویش را نیز ادراک کند (رضایی، ۱۳۷۸). ۱- ۲- Jearg Kelly - Gordon Alport ۲- ۸- ۱۲- نظریه آلبرت الیس ۱: الیس از نظر گرایش‌های انسانی تا حدود زیادی با ابراهام مازلو شباهت دارد به نظر وی عدم سلامت روانی انسان از تمایلات ذاتی و نامطلوب هر انسان برای نیاز مفرط به برتری از دیگران و همه فن حریف شدن، توسل به عقاید احمقانه و بدبینانه، پرداختن به تفکرات آرزومندانه و توقع خوش رفتاری، خوبی مداوم از دیگران، محکومیت خویشتن و تمایلات عمیق به زود رنجی و آشفتگی ناشی می‌شود. الیس معتقد است که افکار منطقی و عقلانی به عواقب و پیامدهای منطقی منتهی می‌شود و در نتیجه به سلامت روانی فرد ختم می‌شود برخی از ویژگی‌های افراد سالم از نظر آلیس به شرح زیر است: - عشق ورزیدن به دیگران - جویای محبت دیگران شدن در حد اعتدال - انجام دادن کار به خاطر نفس کار نه به خاطر دیگران - نسبت دادن شکست‌ها به عوامل بیرونی چون موانع بیرونی به خودی خود موجب اختلال و نا سلامتی نمی‌شوند مگر اینکه فرد تلقین به نفس نماید - تلاش در

جهت بدست آوردن استقلال فردی و مسئولیت اجتماعی... انجام وظیفه محوله و حل مشکلات با تفکر منطقی و احساس لذت ناشی از آن... کمک به دیگران و نگرانی در مورد مشکلات دیگران... حل مشکل از طریق مختلف، به عبارتی برای حل هر مسئله راه‌های مختلفی را از جنبه‌های متفاوت در نظر می‌گیرد. حرفه دبیری یکی از معدود حرف آموزشی - تربیتی است که در بین حرفه‌های دیگر نیاز به حلم و بردباری و متانت و خویشنداری، عدم پیشداوری و عدم قضاوت‌های ذهنی از جانب معلم دارد. وصول به این اوصاف برای معلم امکان ندارد مگر اینکه وی از سلامت روان به طور نسبی برخوردار باشد. شاید اغراق نباشد اگر گفته شود که موفقیت معلم علاوه بر داشتن علم و هنر معلمی، برخورداری از سلامت روانی است. خودشناسی و آگاهی از نقاط ضعف خود، حفظ تعادل در انجام امور زندگی و عدم افراط و یا تفریط در کارها، از مدرک‌ها و شاخص‌های اساسی در تعریف سلامت روان ((به طور نسبی)) هستند. (عطاری، ۱۳۷۵). ۱-۲ Alport Ellis ۸-۱۳. نظریه اسلام: اسلام، علاوه بر نظریات معنوی، فلسفی و علمی در مورد انسان، الگوهای عینی شخصیت سالم و کامل را نیز مدنظر قرار داده است و در واقع پیامبر خاتم (ص) و ائمه معصومین (ع) و فاطمه - زهرا (س) نمونه‌های عالی انسان کامل در اسلام و مذهب تشیع می‌باشند؛ آنها مظهر سلامت روانی هستند، آنها خود آگاهانه‌ترین، پویاترین و متکامل‌ترین رابطه را با کل هستی دارا هستند و سایر انسان‌ها به میزان تقرب به ملاک‌های آنها، از سلامت و تکامل روانی برخوردارند. (شهید مطهری، ۱۳۶۲). به طور خلاصه، ویژگی‌های انسان سالم و کامل، از دیدگاه اسلام به شرح زیر می‌باشد: ((پیوسته در حال تزکیه و تهذیب نفس است)). (سوره شمس - آیه ۱۲۴)، پرهیزکار و با تقوا می‌باشد، از هرگونه قید و بند مادی و موانع دنیوی سد راه کمال و رسیدن به قرب الهی، آزاد است، هرگونه ناملاطمتی را با ذکر خداوند تسلی می‌بخشد، صبر، شکیبایی، استقامت و شهامت دارد. (سوره بقره - آیه ۱۵۳)، اعمال و رفتار او با نیت او، هماهنگ است و نفاق و دورویی در گفتار و رفتار را یکی از مذموم‌ترین صفات انسانی می‌داند، شفقت، دلسوزی، مهربانی، تعهد و مسئولیت در مقابل هموعان، از ویژگی‌های مهم او است، هم از عقل و هم از عشق، برای رسیدن به کمال استفاده می‌نماید. خودخواهی، خودپرستی و پیروی از هوای نفس ندارد، خودش را فریب نمی‌دهد، فریب و وسوسه درون خود را نمی‌خورد، نسبت به خودش آگاهی و هشیاری دارد و کنترل نفس خود را بر عهده دارد، اجتماعی، مسئول و متعهد است، ایثارگر است و حتی در آنچه که کمال احتیاج را به آن دارد، دیگران را بر خودش، مقدم می‌دارد (سوره حشر - آیه ۹). خودشناسی دارد و خودشناسی او، مبنای شناخت خداوند است، رفتار و موضع‌گیری‌های او قابل پیش‌بینی است، چون اعمال و رفتار او، بر مبنای اعتقادات او، صورت می‌گیرد و به همین علت، دچار رفتارهای تکانشی، غیر قابل پیش‌بینی و خارج از آداب معاشرت و اصول اخلاقی، نمی‌شود، ((عشق)) از ویژگی‌های مهم اوست و عشق او، به جایی می‌رسد که در حضرت حق، محو می‌شود و به منبع فیض و حقیقت می‌پیوندد، هرگاه از مسیر حق، منحرف شود بلافاصله توبه و بازگشت نموده و به خداوند اتکاء می‌نماید، هشیار و خود آگاه می‌باشد و به طرف هشیاری و خود آگاهی کامل در حرکت است، با جهان درون و جهان برون خود، ارتباطی مبتنی بر واقعیت و پذیرش دارد، همواره با یاد خدا زندگی می‌کند و متکی به خداوند است و در همه حال، خدا را ناظر بر اعمال خود می‌داند، عدالت جو، عدالت‌گر، و عدالت دوست است، خوشرو، خوش برخورد، منظم، پرتلاش، امانت دار، سخاوتمند و... است و... قرآن مجید در سوره مؤمنون و حضرت علی (ع) در نهج‌البلاغه و شهید مطهری در کتابهای انسان کامل و هدف زندگی، ویژگی‌های مؤمنین یا انسان‌های سالم و کامل را به تفصیل، بیان فرموده‌اند که به منظور جلوگیری از اطاله کلام، از ذکر کامل آنها خودداری می‌شود و علاقه‌مندان می‌توانند به این منابع، مراجعه نمایند. ۲-۹. عوامل برهم زننده بهداشت روانی (سلامت روان) عبارتند از: ۲-۹-۱. عوامل زیستی ۱: تعدادی عوامل زیستی وجود دارند، که از طریق ژن‌ها به نسل بعد منتقل می‌شوند، مثلاً افسردگی مادران قابل انتقال به فرزندان می‌باشد. تعدادی عوامل زیستی نیز می‌باشند که بر کاربرد سیستم عصبی مرکزی اثر گذاشته و سلامت روانی فرد را بر هم می‌زنند مثلاً اختلال در ترشح غده تیروئید، بر مغز اثر می‌کند و موجب کم‌طاقتی و عصبانیت فرد می‌شود. ۲-۹-۲. عوامل عاطفی و روانی ۲: انتظارات و

ذهنیات منفی ما، عوامل اصلی مشکلات روانی ما می‌باشند. عواملی مانند فشار روانی مستمر، فضاهای عاطفی سرد، جدایی، تبعیض و بی‌محبتی موجب افسردگی، وسواس، بی‌خوابی، بی‌قراری، و اضطراب در افراد می‌شود. ۲-۹-۳. عوامل اجتماعی: خانواده و اجتماع در تأمین سلامت روانی افراد، نقش مؤثری دارند. کمبودهایی در زمینه‌های تأمین مسکن، شغل، تغذیه و برخورداری از رفاهی نسبی، همه و همه بر سلامت روانی انسان‌ها اثر دارند. در مورد بهداشت روان (سلامت روان) تعاریف فراوانی وجود دارد به چند تعریف بر جسته در این زمینه اشاره می‌کنیم: ۱- ۳- Affective and psychic factors ۲- Biological factors Levinson (دانشمندان روان‌شناختی و علوم رفتاری، به کار آمدی انسان و عملکرد روان‌شناختی متناسب او اصطلاح سلامت روانی، اطلاق کرده‌اند)). (خدارحیمی، ۱۳۷۴). کارشناسان سازمان بهداشت جهانی سلامت روان را این‌طور تعریف می‌کنند ((سلامت روان عبارت از قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی و عادلانه و مناسب. (میلانی‌فر، ۱۳۷۳)). سلامت روان عبارتست از چگونگی احساس فرد نسبت به خود، دنیای اطراف، محل زندگی، اطرافیان (بخصوص با توجه به مسئولیتی که در مقابل دیگران دارد) چگونگی سازش وی با درآمد خود و شناخت موقعیت مکانی و زمانی خویش. (لویسون ۳ به نقل از میلانی‌فر، ۱۳۷۳)). (سلامت روان عبارتست از سازش فرد با جهان اطرافش به حداکثر امکان به طوری که باعث شادی و برداشت مفید و موثر وی به طور کامل شود)). (مینجر ۱، ترجمه میلانی‌فر، ۱۳۷۳) ۱- ۲- Meninger ۱۰- معیارهای ایده‌آل در بهداشت روانی: ((پرفسور آراسته معیار ایده‌آل در سلامت روانی را تکامل روانی می‌داند و انسان کامل را انسان ایده‌آل می‌داند و معتقد است که کامل فردی است که وحدت عمل و نظر دارد و نیروهای درونی را با هم هماهنگ کرده و از لحاظ بیرون نفعش با نفع جامعه و نوع خود یکنواخت باشد)). (حسینی، ۱۳۶۵: ۱۹). او معتقد است که بحث این که انسان چیست و اصلش از کجا آمده است مانند بحث درباره چیستی آفریدگار بی‌نتیجه است همان‌طور که آفریدگار را باید از طریق مظاهر خلقت شناخت، انسان هم از طریق خلق و ایجاد و آفرینندگی به خود شناسی می‌رسد. ۲-۱۰-۱- احساس هویت: ((ماری جاهووا، می‌من ۱ (۱۹۵۵) معتقد هستند که فرد سالم قادر است بین آنچه بوده و انجام داده و آنچه که می‌خواهد باشد و بشود و آنچه که باید و می‌تواند بشود ترکیبی انجام دهد. به عبارتی، شخص سالم می‌تواند بین وضع خویش در گذشته در حال و آینده ارتباط ایجاد نماید)). (حسینی، ۱۳۶۵: ۲۰)). (آلپورت ۲ در حالی که بر عینیت درک خود ۳ تکیه می‌نماید شخصیت بالغ را موردی اطلاق می‌نماید که بتواند عینیت خود را نشان دهد)). (حسینی، ۱۳۶۵: ۲۰). نکته مهم که به عنوان معیاری در سلامت فکر مؤثر شناخته می‌شود، صحیح بودن تصور شخص از خود می‌باشد، هر قدر شخص با واقع بینی و عینیت بیشتر به خود بنگرد، سلامت فکر او بیشتر است. اریکسون ۴ احساس هویت را نماینده سلامت فکر می‌داند که خود از مراحل حس اعتماد، خودکاری، ابتکار و اشتغال به کارهای سودمند می‌گذرد و بالاخره به احساس هویت خود ۵ منجر می‌گردد و با همانند سازی موفقیت آمیزی که به تنظیم محرکین و غرایز اصلی فرد با توجه به فرصت‌ها و امکانات او منجر شود، ارتباط دارد. بدین ترتیب احساس هویت خود ۶ موجب اطمینان خاطری می‌گردد که به شخص قدرت تطابق می‌دهد. رشد و تکامل و از قوه به فعل درآوردن نیروهای ذاتی ۷۱-۵- Erixson ۴- Self objectivity ۳- Alport ۲- Mayman . Mariejahoda ۷- Self actualisation ۶- Eyo Identity گلدشتاین: از قوه به فعل درآوردن نیروهای ذاتی خود، عامل محرک موجود زنده است. فرام ۱ (۱۹۹۴) شخص سالم می‌داند که تنها برای زندگی یک معنی موجود است و آن هنر زندگی کردن خود می‌باشد. مازلو (۱۹۵۵) معتقد است که ((محرکین ناشی از کمبود آنها هستند که موجب کم شدن احساس فشار می‌شوند و عبارتند از: حس نیاز به امنیت، احترام و محبت، این محرکین موجب تولید و پرورش سلامت فکر نمی‌گردند)). آلپرت ۳ (۱۹۵۵) ضمن موافقت با نظریات مازلو نیروی وجدان را بعنوان مثالی در عوامل تکاملی بیان می‌نماید)). ۲-۱۰-۲- ۲- ۱۰- ۲- تمامیت شخصیت: یکی از مدرک‌های ایده‌آل، تمامیت شخصیت می‌باشد که خود موجب هماهنگی اعمال

مختلف فرد به یکدیگر می‌گردد و خود در سه قسمت مورد بحث قرار می‌گیرد: الف) تمامیت در نیروی روانی که منظور تعادل بین سه قسمت نهاده و ((من)) و ((من برتر)) می‌باشد که از مکتب فروید استنباط می‌شود. ب) مقاومت نسبت به استرس که از مکتب پاولوف استنباط می‌شود. ج) بروز دادن عینیت خویش و خویشتن را گسترش بخشیدن که به وسیله آلپرت مطرح شده است تا فردی را مشخص نماید که فلسفه‌ای جامع برای خویش دارد و بدان وسیله به استعدادها، وظایف و موقعیت خویش در جهان پی برد، فلسفه جامع خود، ناشی از احساس فرد نسبت به مقصود و معنی داشتن زندگی او می‌باشد. پروفیسور ویکتور فرانکل ۲ معتقد است که انسان به خودی خود برای یافتن مفهوم و مقصود زندگی تلاش و کوشش می‌کند و چنانچه نتواند به این مفهوم دست یابد از حس پوچی و بیهودگی یا خلأ- ناراحت خواهد شد که منجر به بروز نوروژی بنام **Nooyenic Neuresis** خواهد شد. ۱-

۳- **Alporty** ۲- **Victor Francl** ۳- **Fromme** ۱-۳. استقلال ۱: فوت و کوتزل ۲ (۱۹۵۵) استقلال را با روشنی برداشت شخص نسبت به هویت خویش شرح می‌دهند و میزان قرار دادهای اجتماعی را که مورد پذیرش فرد قرار گرفته معیاری برای سلامت فکر او می‌دانند. ((ارک ۳ ۱۹۵۲ معتقد است که رفتارهای انسان را نمی‌توان به صورت مهارت‌های انفرادی فهمید، بلکه باید به مدرک‌ها و ارزش‌های اجتماعی که این علائم در آن کشف شده‌اند توجه داشت)). (حسینی، ۱۳۶۵: ۲۳). لیبتون ۴ معتقد است که بررسی علائم بیماری‌ها فقط با توجه به ارتباط‌های اجتماعی امکان دارد. در زمینه استقلال فرد، برداشت شخص از خود، استانداردهایی که بطور مداوم برای عمل خویش دارد، میزانی که به خود او وابسته است و می‌تواند اعمال خویش را کنترل نماید نیز مطرح می‌گردد. میزان اعتماد و اطمینان به نفس، میزان احترامی که برای خود قائل است، ظرفیت فرد در تردیدهای واقعی که در مقابل او قرار دارد و ایجاد مقاومت واقع بینانه در صورت وقوع عوامل تهدید کننده، همه میزان سلامت روانی را تعیین می‌نمایند (همان منبع، ۱۳۶۵). ((مازلو ۱۹۵۴) استقلال فردی را به این ترتیب توصیف می‌کند که فرد نسبت به محیط مستقل و به خویش و منابع رشد و تکامل خود وابسته است)) (همان منبع، ۱۳۶۵). ۲-۱۰-۴- درک واقعیت: یک فرد با فکر سالم، درک صحیحی از محیط خویش دارد. بارون ۵ (۱۹۵۵) مدرک سلامت فکر را در درک صحیح از محیط ذکر می‌نماید (شاملو، ۱۳۶۶). مسئله مهمی که پیش می‌آید، استعمال لغت صحیح است. زیرا چه کسی باید صحیح و غیر صحیح را تعریف نماید؟ جاها معتقد است صحیح بودن در درک بدان معنی نیست که تنها یک راه مستقیم جهت دیدن دنیا وجود دارد، ولی هر چند که فرد با روش‌های اختصاصی، دنیا را مشاهده و درک نماید. نتایج عینی از این درک باید ایجاد گردد. آزمایش واقعیت، که در آن دریافت‌های خویش را با محیط کنترل می‌نماید می‌تواند معیاری در سلامت فکر به حساب آید. ۱- ۳- **Foate and cottrel** ۲- **Autony** **Barron** ۵- **Linton** ۴- **Arch** نیاز یک فرد برخوردار از سلامت فکر، در مورد دریافت عواطف و برخورد دیگران، نشان آن است که زندگی آنها نکته ارزشمند و قابل توجهی برای او می‌باشد و نتیجه‌گیری‌هایی که در مورد دیگران می‌نماید، باید مانند ارزیابی خویش خالی از اشکال باشد یعنی احساس هویت اجتماعی واقع بینانه باشد. احساس هویت شخصی و اجتماعی ۱ در حقیقت کلید تکامل روانی و بهزیستی کامل انسان است یعنی چنانچه موقعیت خود در اجتماع را آنچنان که هست و بطور واقع بینانه‌ای ارزیابی بنمائیم، سود و زیان را در حد فرد و اجتماع تشخیص دهیم، راههای دستیابی به منافع معقول و احتراز از زیان‌ها را در یابیم و به سمت پیاده کردن این راهها اقدام نماییم، بهترین نتیجه را برای خود و اجتماع خویش بوجود خواهیم آورد. عناصر کمک کننده در هویت اجتماعی را می‌توان بصورت زیر خلاصه کرد: ۱- توجه به تفاوت ایدئولوژیها. ۲- پذیرش و تحمل افکار مخالف. ۳- در نظر گرفتن ضریب اشتباه برای افراد بشر. ۴- در نظر گرفتن ظرفیت‌های متفاوت برای افراد بشر. ۵- توجه به ضعف بشر بطور کلی و سعی در رفع کمبودهای خود و دیگران با آموزش و تمرین مستمر. ۲- ۱۰- ۵- تسلط به محیط: تسلط به محیط خود از دو جنبه تطابق و موقعیت در محیط قابل بحث می‌باشد و در شکل ظاهر می‌شود. ۱. قدرت دوست داشتن: افراد بالغ از ابراز احساس محبت نسبت دوستان، بستگان احساس خوشحالی می‌نمایند. شخصیت بالغ منبعی سرشار از محبت دارد، که همیشه در حال جریان و

مشروب کردن سخاوتمندانه‌ای نسبت به اطراف خود می‌باشد. چنین فردی، همواره در صدد محبت به دیگران می‌باشد و احتیاج به دوستی افراد خیلی زیاد ندارد. از طرف دیگر در فرد بالغ، دوست داشتن ۲-Self identity-۱، Social Identity I دیگران مشکل است و می‌خواهد همواره مورد دوستی دیگران قرار گیرد و در این مورد اغلب، سر و صدای زیاد راه می‌اندازد و میل دارد زیاد مورد توجه واقع شود. لذا شخص بالغ میل دارد بیش از محبتی که دریافت می‌دارد ابراز محبت نماید. ۲. قدرت و ارتباط بین فردی: سولیوان معتقد است که ((هدف اصلی هر انسان احساس امنیت و نیاز به تعلق داشتن به گروه است که خود به وسیله ارتباط بین فردی بوجود می‌آید)) (شاملو، ۱۳۶۶). هابز ۱ می‌گوید: انسان گرگ انسانی است که با مطالعه تاریخ و جنگ‌های اتمی و خطرات بیشتری که بشریت را تهدید می‌نماید، استفاده از هر موهبت، به منظور تعرض و تهاجم به نوع، جنگ‌های میکروبی و... صحت این گفتار را لااقل در بعضی موارد ثابت می‌نماید. با توجه به این مطالب معیار سلامت فکر بسته به میزان امنیتی است که افکار و رفتار شخص برای خود دیگران ایجاد می‌نماید. ۳. برخورد با نیازهای موقعیتی: منظور آنکه در موقعیت‌های اختصاصی، فرد چگونه از خود واکنش نشان می‌دهد. بعضی از نیازهای موقعیتی ممکن است رفتاری را ایجاب کند که صرف نظر از آن موقعیت انجام آن غیر سالم به نظر می‌رسد. ۴. احتیاجات تطابقی و سازشی: ((در سازش این مفهوم وجود دارد که می‌توان بین واقعیت و فرد ترتیبی اتخاذ کرد که یکی یا هر دو تغییر یابند. لغت تطابق نیز این مقصود را می‌رساند که فرد می‌تواند، محیط یا تعادل نیروهای روانی خویش را تغییر دهد. پیازه ۲۱۹۵۲ سازش را به عنوان تعادلی بین قسمت‌های فعل و فعل‌پذیر شخصیت به منظور تطابق محیطی می‌داند)) (میلانی فر، ۱۳۷۰). ۵. احساس قدرت در عشق، کار (تفریح) که خود سه جنبه مهم زندگی را تشکیل می‌دهند. جاهووا و بلو معتقدند که سلامت فکر در موردی اطلاق می‌شود که شخص قدرت ابداع دارد و بعد از کار می‌تواند آرامش یابد و از تفریح لذت ببرد. ۶. طرز رفتار در حل مسائل: ۱- Piaget- ۲ Habs جاهووا در این مورد سه بعد قائل است بعد اول: شامل توالی مراحل مختلف می‌باشد، که خود شامل آگاهی به مسأله‌ای که باید حل شود و مسائلی که در حل آن باید مورد توجه قرار گیرند و تصمیم و پیاده کردن تصمیم می‌باشد. بعد دوم: شامل احساساتی است که با مراحل مختلف مطابقت دارد و با آن همراه می‌باشد. بعد سوم: برداشت مستقیم یا غیرمستقیم نسبت به اصل مسئله است. جاهووا معتقد است که حداکثر سلامت فکر در مورد حل مسأله خودداری سه بعد است. تمایل به گذشتن از همه مراحل، احساس متناسب و ممتد نسبت به حل آن و جمله مستقیم برای حل مسأله، عبور از این مراحل حتی بدون موقعیت در حل مسأله، علامت سلامت فکر است. ۲- ۱۰- ۶- پویایی و حرکت در مسیر: در سمپوزیوم مسائل روانی و اجتماعی کودکان و نوجوانان که در سال ۱۳۵۰ در تهران برگزار گردیده و در شماره ۴ سال سوم مجله روان پزشکی که به چاپ رسیده بود، چنین آمده است: نکته‌ای که به نظر می‌رسد در ایجاد امید و هدف در افراد نقش عمده‌ای دارد توجه به این واقعیت است که آدمی موجودی با احساس بی‌نهایت است که در پیمودن راهی که انتخاب نموده است حد و مرزی نمی‌شناسد. اگر در مسیر تکامل قرار گیرد و در افکار و رفتارش محدودیتی نبیند، احساس نشاط، آرامش و هماهنگی خواهد کرد و اگر احساس محدودیت نماید دچار اضطراب خواهد گردید لذا به منظور از بین بردن اضطراب، باید به نوعی او را به بی‌نهایت و کمال راهنمایی نمود. بنابراین حسینی (۱۳۶۵: ۲۹) با توجه به مطالب بالا، فرد سالم و بیمار و اجتماع سالم و بیمار را چنین توصیف کرده است: ((فرد سالم: فردی است که در ضمن تطبیق منطقی با شرایط زمان و مکان محیط خویش، با آگاهی از فلسفه وجودی بشر، هدفی مترقی و انسانی برای خود در نظر گرفته و رو به سمت آن روان است و در نتیجه افقی روشن در مقابل دارد. افکار و رفتارش برای خود و دیگران امنیت خاطر ایجاد می‌کند)). فرد بیمار، فردی است که نمی‌تواند تطابق اجتماعی نماید، و فلسفه وجودی برایش مبهم است و به نوعی در مقابل خود احساس سد می‌نماید و افکار و رفتارش برای خود و دیگران تشویش خاطر می‌کند. اجتماع سالم، اجتماعی است که به افراد خود امکان می‌دهد تا استعدادهای نهفته آنها شکوفا گردد و همواره به طرف تکامل روان باشند. اجتماع بیمار، اجتماعی است که به نوعی مانع شکوفندگی افراد خود گردد و افراد نتوانند استعدادهای نهفته خود



را بروز دهند و در مقابل خود احساس سد نمایند. ۲-۱۰-۷. معیارهای بیماری و سلامت روانی در مکتب اسلام: در مکتب اسلام، هم معیارهای بیماری روانی و حداقل سلامت روانی، و هم معیارهای ایده‌آل تعریف شده‌اند. معیارهای بیماری می‌توانند در تشخیص بیماری کمک نمایند و از نظر حقوقی و جزائی مورد توجه قرار گیرند. نکته جالبی که در متون اسلامی بوضوح جلب توجه می‌نماید، این است که تظاهرات اختلال روانی را به عنوان بیماری تلقی کرده‌اند و تنها در هنگامی که علائم قطع ارتباط با واقعیت که به عنوان جنون مطرح شده است وجود ندارد، فرد از انجام تکالیف مذهبی معاف و حق دخالت در دارائی خویش را ندارد و پس از رفع علائم می‌تواند امور عادی خویش را انجام دهد. پیامبر اسلام حتی از کاربرد لغت جنون برای افرادی که تظاهرات روانی دارند اکراه دارند و این افراد را تنها به نام بیمار می‌خوانند. (شیخ صدوق، ترجمه کمره‌ای، به نقل از حسینی، ۱۳۵۴: ۳۲). در فقه اسلامی منظور از مجنون ایجاد پوشش بر عقل است و مفاهیمی که در بین بعضی مردم شایع است و آنرا مشتق و ناشی از جن به معنای پوشیدن و مستور کردن است. فلما جن علیه اللیل (آیه ۷۶، سوره انعام) یعنی چون ظلمت شب او را پوشانید. به قلب جنان گویند که در میان بدن پوشیده است. بچه در رحم مادر را از آن، جنین گویند که شکم مادر او را پوشانده و جنین به معنی پوشانده شده است؛ مجنون کسی است که عقلش پوشانده شده است. (قرشی، ۱۳۷۵: ۶۱). در مجمع لغت جنون که معیارهای اسلامی به کار رفته است، مفهوم قطع ارتباط با واقعیت ۱ را نشان می‌دهد. ((تعابیر دیگری که در متون اسلامی در مورد اختلالات روانی به کار رفته است، سفاهت و ضعف می‌باشند)) (سوره بقره، آیه ۲۸۲). ((سفیه فردی است که قدرت نگهداری دارایی و توجه به حال خود را ندارد و دارائی خود را نابجا مصرف می‌نماید و معاملات او براساس زیرکی و جلوگیری از مجنون شدن نیست)) (امام خمینی، ۱۳۶۷: ۱۶۵). عنوان سوم که در معیارهای اسلامی برای تظاهرات روانی جلب توجه می‌نماید ((ضعیف است و این عنوان که به همراه عنوان سفاهت در قرآن نیز آمده است با این ترتیب تعریف شده، که در مقابل دریافت شی خاص، بهای آنرا دو مقابل می‌پردازد چنانچه مشاهده می‌شود، اختلال در محاسبه اساس تشخیص این نوع از تظاهرات روانی است)). (سوره انعام، آیه ۱۴)، (سوره اعراف، آیه ۶۶)، (سوره جن، آیه ۴). ((در جای دیگر معیار سلامت روانی در مکتب اسلام تحت عنوان رشد بکار رفته است، لغت رشد به معنای قائم به خود بودن، هدایت، نجات، صلاح و کمال آمده است)). چنانچه مشاهده می‌گردد، دستیابی به حداقل رشد، مجوزی برای انجام کارهای مستقل، انجام معاملات و دخالت در دارایی تلقی شده است و در این مورد معنای قائم به خود بودن و توانایی زندگی مستقل داشتن بیشتر مورد توجه است. علامه طباطبایی در تفسیرالمیزان بر چند مسأله در مورد سفاهت و رشد و تشخیص این دو از یکدیگر با توجه به آیات ۵-۶ سوره نساء تأکید می‌نماید: ۱- سفه به معنای سبک عقلی است و در اصل به معنای مطلق سبکی به کار می‌رود. مراد از سفیه کسی است که در امور دنیوی خود سبک رأی است. ۲- چون افراد سفیه قادر به حفظ دارایی خود نیستند حق دخالت در آن را ندارند و باید تحت نظر اولیای آنها به کارهای تولیدی مصرف و از منافع آن، زندگی این افراد تأمین می‌گردد و این عمل یک وظیفه اسلامی است. ۱- Develisation. با افراد سفیه اگر چه از تصرف در اموال خود محروم می‌باشند باید با روش انسانی برخورد شود. ۴- به منظور کشف دستیابی فرد به رشد، تحت آزمایش‌های مکرر قرار گیرد تا شایستگی او جهت دخالت در اموال خویش و زندگی مستقل مورد تأیید قرار گیرد. ۵- اگر چه معیار انجام عبادات در اسلام، تنها رسیدن به سن بلوغ می‌باشد ولی مجوز دخالت در اموال و زندگی مستقل، دستیابی به رشد است؛ زیرا در اسلام مسأله رشد را در امور مالی و نظائر آن چون ازدواج نادیده می‌گرفت موجب اختلال نظام اجتماعی می‌شد. (تفسیرالمیزان ذیل سفاهت و رشد). عنوان دیگری که در

قرآن در مورد معیار سلامت روانی به کار رفته است، رسیدن به حد بلوغ و رشد هر دو است که تحت عنوان دستیابی به کمال قدرت ((رشد)) مطرح شده است. منظور از این حالت، اجتماع قدرت بدنی و فکری، نیرو و تمیز است. ۲-۱۰-۸. معیار ایده‌آل بهداشت روانی در مکتب اسلام: دستیابی به حداکثر رشد که به طور مترادف با تکامل به کار می‌رود، در حقیقت فلسفه زندگی از

دیدگاه اسلام می‌باشد، که یقیناً هیچ فرد عاقلی نمی‌تواند ادعا کند که حداکثر رشد و تکامل دست یافته و امکان دستیابی به مراحل پیشرفته‌تر برای او غیر مقدور است. با توجه به (آیه شریفه سوره بقره، آیه ۱۸۶) و اذا سئلک عبادى عنى فانى قریب، اجیب دعوت اللداع اذا دعان، فلیستجیبوا لی و الیومنوبی لعلمهم یرشدون. یعنی چون بندگانم راجع به من از تو پرسند، بگو من به آنها نزدیکم. دعوت خواننده‌ای که مرا بخواند اجابت می‌کنم، پس باید آنها هم اجابت کنند دعوت مرا و به من ایمان آورند تا رشد یابند. طبق این آیه شریفه نتیجه ایمان به خدا و اجابت دعوت خداوند، رشد و تکامل می‌باشد، و در حقیقت مقصود از دعوت پیامبران و پذیرش آن توسط مردم دستیابی به تکامل روانی است. در حقیقت وقتی جهان بینی اسلامی و فلسفه زندگی را از دیدگاه مکتب اسلام در حرکت تکاملی خلاصه نمائیم، انسانی که در این مسیر حرکت می‌نماید، از معیار ایده آل سلامت فکر برخوردار است و به درجاتی از این مسیر فاصله داشته باشد، از سلامت روانی دور می‌باشد. احتمالاً اقبال لاهوری با توجه به این آیه به این آیه نه اصول هستی را در حرکت می‌داند و عدم حرکت و کوشش را معادل نیستی تلقی می‌کند. ساحل افتاده گفت. گرچه بسی زیستمهیچ نه معلوم گشت آه که من کیستم موج ز خود رفته‌ای تیز خرامید و گفت هستم اگر می‌روم، گر نروم نیستم. آموزش‌های گسترده‌ای نیز در مورد جنبه‌های مختلف کمک کننده و یا باز دارنده حرکت تکاملی در این مکتب وجود دارند که دارای جنبه علمی بسیار و در ضمن از سادگی و قابل فهم بودن در حد گروه‌های مختلف اجتماعی برخوردارند؛ بعضی از این نمونه‌ها عبارتند از: ۱. (قدرت تحمل نسبت به نظرات مختلف و گزینش ایمان به خدا و احساس تعهد و تکلیف نسبت به خداوند و دوری از قدرت‌های ضد خدا)). (امام صادق، اصول کافی، جلد ۱، صفحه ۱۲) و (آیه ۱۸، سوره زمر). ۲. (احساس امنیت نسبت به گفتار و رفتار شخص)). (پیامبر اکرم، المسلم من سلم المسلمون من یده و لسانه). ۳. (انجام به موقع هر کار با توجه به شرایط زمان و مکان)). (العاقل من وضع الاشیاء مواضعها و الجاهل ضد ذلک). ۴. (برنامه ریزی و کوشش در امور مفید و دوری از هر کار بی فایده)). (العاقل من ترک ما لا یعنیه - حضرت محمد (ص)، درج گهر). ۵. (قدرت تحمل نسبت به مردم و مدارای با آنها)). (علی (ع) غررالحکم، العقل مداراه الناس: نشانه عقل مدارای با مردم است). ۶. (حسن خلق)). (امام صادق (ع) اصول کافی جلد ۱، صفحه ۲۷، اکمل الناس عقلا احسنهم خلقا) ۲-۱۰-۹. معیارهای بهداشت روانی از دیدگاه امام علی (ع): تا چند صفت در انسان نباشد، عقلش کامل نشده است. مردم از کفر و شرارتش در امان و به نیکی هدایش امیدوار باشند، زیاد دارائش را ببخشند و زیادی گفتارش نگهدارد. بهره او از دنیا به مقدار قوتش باشد. تا زنده است از دانش سیر نشود. ذلت با خدا را از عزت غیر خدا دوست تر دارد. نیکی اندک دیگران را زیاد و نیکی بسیار خود را اندک بشمارد. همه مردمان را از خود بهتر و خود را از همه بدتر داند. (حسینی، ۱۳۶۰). نکته جالبی که در این مکتب بر آن تأکید می‌شود، اینکه چنانچه فرد از نیروی تعقل بهره‌مند باشد آن را معطل گذارده و به کار نگیرد و یا برخلاف موازین آن عمل نماید، نمی‌توان او را جزء خردمندان به حساب آورد و بسته به درجاتی که از مسیر تکامل و مقتضای عقل انحراف یافته، دچار سفاقت و جنون است. ۲-۱۱. مکانیسم‌های دفاعی و نقش آنها در بهداشت روانی: مکانیسم‌های دفاعی ۱: اگر احتیاجات و امیال بشری به سهولت ارضا می‌شود، زندگی آسان نمی‌نمود، اما چنانکه می‌دانیم موانع و مشکلات گوناگون آداب و رسوم و سنن، رسوم اجتماعی، عرف و قوانین مدون از ارضای بسیاری از احتیاجات انسانی جلوگیری کرده و ناکامی به بار می‌آورد. برطرف کردن بعضی از این موانع، آسان و مواجهه با برخی از آنها مشکل است و منازعه روانی ایجاد می‌کند. از این رو، زندگی انسان یک مبارزه همیشگی و لایزال است و این مبارزه هم، اصولاً بر سر تعارض یا کشمکش بین تمایلات مشخص فرد و امور دنیای خارج که به شدت فرد را تحت نفوذ و تأثیر قرار می‌دهند، در می‌گیرد. یکی از مهمترین دستاوردهای روان شناسی شخصیت مکانیسم‌های دفاعی (سازشی) است که باعث سازگاری و تطبیق مشخص با مشکلات محیطی و اجتماعی می‌شوند که مهمترین مکانیسم‌های دفاعی عبارتند از: (احمدوند، ۱۳۶۸). ۱-۲ Defence mechanisms ۱-۱۱-۱. سرکوبی ۱: شاید بتوان سرکوبی را مهمترین و اساسی‌ترین مکانیسم دفاعی نامید؛ زیرا بخشی از آن در بسیاری از مکانیسم‌های دفاعی دیگر نیز وجود دارد. سرکوبی،

عبارتست از ((بیرون راندن ناخود آگاهانه تجارب و تمایلات خطرناک نسبت به ((خود)) از خود آگاه. بدین وسیله فرد می‌تواند تمام تجارب تلخی را که سرکوب شده‌اند، کاملاً فراموش کند و فقط تحت شرایط و روش‌های خاصی مانند روان‌کاوی و هیپنوتیزم و استفاده از برخی داروها می‌توان خاطرات سرکوب شده را به یاد آورد. چون مقررات و قوانین اجتماعی، ارضای بسیاری از امیال و خواسته‌های انسان را مانع می‌شوند و فرد لزوماً برای هماهنگی با جامعه و حفظ اخلاق و سنن و احترام به قانون امیال و آرزوهای خود را واپس می‌زند چون انگیزه‌ها و خواسته‌های واپس زده محو نمی‌شوند می‌تواند از راه استفاده از مکانیسم‌های دیگر دفاعی به لباس دیگری درآیند و در خود آگاه به جلوه‌گری بپردازند. در افرادی که تمایلات بیش از حد سرکوب تمایلات وجود دارد این گونه افراد غیرقابل انعطاف‌پذیری هستند و آرزوهای خود را تحت کنترل در آورده به آنها اجازه ارضا شدن نمی‌دهند. ۲-۱۱-۲- جبران ۲: جبران عبارتست از: اغراق در یکی از مشخصات یا رفتارهای شخصی به منظور کاستن از احساس حقارت و نقایص و کمبودهای خود. مکانیسم جبران می‌تواند هم به صورت مثبت و هم به صورت منفی ظاهر شود. صورت مثبت آن این است که وقتی فرد می‌بیند در یک موضوع نمی‌تواند موفق شود یا اینکه با شکست مواجه می‌شود، با تلاش در جنبه‌ای دیگر موفقیت‌هایی بدست می‌آورد. اما جنبه منفی آن چنین است که وقتی فرد در جایی با عدم موفقیت روبرو می‌شود برای جبران دست به کارهای تخریبی می‌زند. شعر زیر مصداق جبران منفی است: طاعت از دست نیاید، گنهی باید کرد در دل دوست به هر حيله رهی باید کرد

۱- ۲- Compensatory Station ۲- Repression ۱۱-۳- جا به جایی ۱: مکانیسم جا به جایی عبارتست از: سوق دادن جهت یک احساس به یک موضوع امن یا قابل قبول به جای یک موضوع خطرناک یا غیرقابل قبول. به طور کلی وقتی در بین امکاناتی که در فعالیت‌های شخصی برای هم زیستی و سازگاری وجود دارد، نتوان با تهاجم یا پرهیز یا فرار، موانع را بر طرف کرد، راه ثانوی پذیرفتن هدف دیگری است که جانشین هدف اولی شود. این استعداد پیوسته در فرد وجود دارد که در قبال هدفی که نتواند بدان برسد، هدف دیگری انتخاب کرده و جانشین هدف نخستین نماید. این کیفیت مبین آن است که انرژی روانی یا حالت عاطفی انسان قابل جا به جا شدن است و از موضوعی به موضوع دیگر منتقل می‌شود. ۲-۱۱-۴- ((تصعید)) یا ((والایش)) ۲: گاهی برای ارضای خواسته‌های محروم شده، می‌توان از راه‌های اجتماع پسندانه وارد شد این امر به وسیله مکانیسم تصعید صورت می‌گیرد. در بین مکانیسم‌ها، مکانیسم تصعید سالم‌ترین آنهاست. شخص به مدد تصعید می‌تواند احساسات هیجان‌انگیز و کنش‌های ابتدایی خود را از حالت اولیه به سوی هدف‌های عالی‌تر و بهتر سوق دهد، به گونه‌ای که هم رضایت خاطر خودش تأمین شود و هم نفعی عاید اجتماع کند. والایش زیان قابل توجهی برای فرد در بر ندارد. چون واقعیت امر را مکتوم و افکار ننموده، بلکه فرد را با شرایط و مقتضیات موجود و ارزش‌های و خواسته‌های جامعه روبرو می‌کند. در واقع والایش، نوعی جا به جایی است که در آن هدف جا به جایی جنبه سازندگی و خلاقیت دارد؛ از این راه، انرژی بسیاری از تمایلات تهاجمی و جنبی و آزار دوستی غیرقابل قبول جامعه، تحت کنترل در راه ابداعات و آفرینش‌های آثار ادبی به طور کلی هنری به کار گرفته می‌شوند. ۲-۱۱-۵- همانند سازی ۳: در این مکانیسم فرد به طور ناخود آگاه از رفتار، گفتار، کردار، حرکات شخصی و یا اشخاص دیگر پیروی می‌کند و حتی خود را شبیه شخصی که مورد احترام او است، قرار می‌دهد و بدین ترتیب، مزایا، کامیابی، برتری و ارزش‌های او را از آن خود تلقی می‌کند به این نحو ارضا می‌شود. من کیم، لیلی و لیلی کیست؟ من ما یکی روحیم اندر دو بدن ۱- ۲- Displacement

۲- Identification ۳- Sublimation ۱۱-۶- درون فکنی ۱: درون فکنی یعنی نسبت دادن امور برون ذاتی و خارجی به درون ذات. از این رو درون فکنی را می‌توان مرحله مقدماتی همانندسازی تلقی کرد زیرا فرد به این وسیله پاره‌ای از جنبه‌های موقعیت‌های مختلف را به درون خود برده و به تملک خود در می‌آورد، درون فکنی وقتی پدید می‌آید که ما چیزی را که دوست داریم از دست می‌دهیم. در این مورد، ما صورت ذهنی چیز از دست داده را جذب روان خود می‌کنیم و آن را به عنوان جزئی از خود می‌پذیریم. ۲-۱۱-۷- برون فکنی ۲: مکانیسم برون فکنی عبارتست از انکار بعضی خصوصیات، حالات، صفات و یا تمایلی که در فرد

وجود دارد و نسبت دادن آن به دیگران. فرا فکنی یکی از مکانیسم‌های متداولی است که از طریق آن، شخص اندیشه‌ها و افکار غیرقابل پذیرش و تمایلات درونی و ناخودآگاه خویش و همچنین تقصیرها و اشتباهات و بدکاری‌های خود را به دیگر نسبت می‌دهد، بسیاری از تحقیقات روان شناسی اجتماعی نشان داده است که یکی از عوامل اساسی تعصب‌های نژادی - مذهبی و طبقاتی به خصوص علیه اقلیت‌ها، از مکانیسم دفاعی برون فکنی نشأت می‌گیرد. ۲-۱۱-۸- دلیل تراشی ۳: به وسیله مکانیسم دلیل تراشی احساس ارزش خود را با ارائه ((منطق‌نمایی)) به جای رفتار منطقی توجیه می‌نماییم. این یکی از رفتارهای متداول انسان است و غالباً هنگامی ظاهر می‌شود که سعی داریم رفتار خود را به دیگران بقبولانیم و نشان دهیم که آنها در اشتباهند. ۱- ۹-۱۱-۲- Rotional lization ۳- Projection ۲- Introjection- واکنش سازی یا واکنش معکوس ۱: بر اساس این واکنش (مکانیسم) شخص سعی می‌کند برداشت‌ها، حالات، طرز فکر و رفتاریکاملاً نقطه مقابل انگیزه‌های ایجاد کننده آنها را از خودشان نشان دهد. واکنش سازی، در واقع رفتار معکوس و آگاهانه نسبت به تمایل ناخود آگاه است بدون اینکه فرد بداند که چنین عملی را انجام می‌دهد. ۲-۱۱-۱۰- بازگشت - عقب‌نشینی - واپس روی ۲: وقتی که خواسته‌ها و آرزوهای افراد با امکانات موجود سازش نداشته باشد و فرد در ارضای تمایلات درونی خود با شکست مواجه گردد دچار ناکامی شد، و این ناکامی باعث می‌شود فرد به عادت قبلی و رفتارهای بدوی خود برگردد، بنابراین بازگشت عبارتست از ((عقب نشینی از مشکلات زندگی به وسیله متوسل شدن به رفتارهایی که شخص در گذشته انجام می‌دهد است یعنی بازگشت به مراحل اولیه و ساده رفتار. ۲-۱۱-۱۱- مکانیسم انکار ۳: انکار مکانیسمی است که به وسیله آن عقاید، آرزوها، حقایق و اعمالی که برای خود آگاه غیرقابل تحمل است، به طور ناخود آگاه وجود آنها انکار می‌گردد. به کمک انکار شخص خود را در مقابل مسائلی که آگاهی بر آنها برایش غیرقابل تحمل است حفاظت می‌کند. ۲-۱۱-۱۲- خیالبافی یا رؤیای روز ۴: رؤیای روز عبارتست از ارضای احتیاجات و آرزوها، به وسیله تخیل در بیداری، این مکانیسم وسیله‌ای است و برای فرار از مشکلات زندگی و پناه بردن به عالم تخیل که در آن ناکامی‌ها حتی الامکان تقلیل یافته یا وجود ندارند از نظر بهداشت روانی خیالبافی هنگامی مضر و خطرناک محسوب می‌شود که ارتباط آن با واقعیت قطع شود و طی آن فرد بکوشد با استفاده از قوه تخیل خود آرزوهایی را پیروانند که انجام آنها امکان‌پذیر نیست. در این حالت به تدریج خیالبافی جانشین واقعیت‌ها می‌گردد و مانع سازگاری عملی فرد می‌شود. ۱-۲- Reaction formatting ۲- Denial ۴- Daydream ۲- Regression ۱۲- ۱- بهداشت روانی معلم: اختلال‌های عصبی و روانی اگر میکروبی یا ویروسی نیستند و از شخص بیمار به شخص سالم سرایت نمی‌کند لکن، زندگی شخص مبتلا به این اختلال‌ها در بین افراد سالم از یک طرف، باعث تشدید ناراحتی‌های او می‌شود زیرا توجه مردم را به سوی او جلب می‌کند و همین دقت و توجه مخصوصاً اگر همراه با تمسخر باشد ناراحتی او را افزایش می‌دهد و از طرف دیگر به احتمال زیاد، از راه تقلید و همانندسازی در اطرافیان نیز همین حالت ظاهر می‌شوند. از این رو یکی از مهمترین عوامل مؤثر در آموزش و یادگیری دانش آموزان و تربیت ذهنی و عاطفی ایشان، وضع روانی و عاطفی خود معلم است. معلمی که از اضطراب مداوم رنج می‌برد طبعاً از سلامت روانی و عاطفی محروم خواهد شد و در نتیجه، رفتار با محصلان، رفتار ناسالم یا بیمار گونه و نامطلوب خواهد بود (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۲). معلم بهره‌مند از بهداشت روانی و سلامت روانی و عاطفی خصایص زیر را خواهد داشت :- داشتن فکر خلاق و مثبت؛- تعادل عاطفی و ثبات شخصیت؛ - توجه و درک علت‌های رفتار خویشتن؛- درک و شناخت شرایط و مقتضیات زمان و مکان؛- رضایت خاطر از خویشتن (خود را چنانکه هست پذیرفتن)؛- رابطه رضایت بخش (پذیرفتن واقعیات موجود در محیط)؛- توانایی بررسی منطقی مسائل؛- داشتن فلسفه و هدف در زندگی. (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۲ : ۴۸). عوامل تهدید کننده سلامت روانی معلم : الف) بیماری‌های (مخصوصاً مزمن) بدنی، به همین سبب، تنها معاینات بدنی از دانش آموزان کافی نیست بلکه باید از معلم هم معاینات کامل و مرتب بدنی به عمل آید.ب) نقص‌های موروثی : معلم هم مانند سایر مردم ممکن است بعضی از اختلال‌های روانی و نقص‌های ذهنی را از والدین خود

به ارث برده باشد؛ به همین علت، معاینه روانی معلم و بررسی ذهنی وی قبل از آغاز کار معلمی ضروری است. پ) تعارض‌های روانی: معلمی که از مسائل پیچیده خانوادگی و شغل رنج می‌برد و از حل آنها عاجز است نمی‌تواند سالم باشد مثلاً معلم شده است بدون اینکه بدان علاقه‌مند باشد؛ یا بین درآمد و حقوق و هزینه‌اش تعادل کامل وجود ندارد و همیشه بدهکار است و شرم‌نده؛ در زناشویی ناکام است؛ محیط خانوادگی سالم و لذت‌بخش ندارد؛ از امنیت شغلی برخوردار نیست. در تمام این گونه اوضاع و شرایط، معلم دائماً از یک عده کشمکش‌ها یا تعارض‌های روانی و عاطفی رنج خواهد برد و در نتیجه سلامت روانی او آسیب خواهد دید. ت) محرومیت از محبت و پذیرفتگی: شخصی که در دوران کودکی از محبت والدین و مربیان محروم بوده است و مورد پذیرش آنان و مدرسه (معلم و همکلاسان) واقع نشود یقیناً در طول زندگی از ناراحتی و اختلال روانی رنج خواهد برد و اگر یک معلم در کودکی چنین وضعی داشته باشد بدیهی است معلم سالم از لحاظ روانی نخواهد بود. هم چنین معلم نیازمند است در محیط کارش از محبت اولیای خود و همکارانش برخوردار باشد و اولیای اداره و مدرسه‌اش ارزش واقعی او را درک کنند. و او را عملاً به این درک و شناخت متوجه سازند. ۱-۲-۳-۱۲-۱- روش‌های تأمین سلامت و بهداشت روانی معلم: ۱. توجه شخصی: معلم همانند سایر مردم باید همیشه به یاد داشته باشد که حفظ سلامت و بهداشت خود، اعم از بدنی و روانی، از وظایف انفرادی اوست و نمی‌تواند آن را برعهده دیگران بگذارد. پس هر معلم موظف است در عین توجه و تلاش برای تأمین سلامت و بهداشت روانی دانش‌آموزان از توجه به سلامت خود غفلت نکند و حتی آن را مقدم بشمارد زیرا معلم سالم می‌تواند افراد سالم بار آورد. ۲. توجه به سلامت بدنی: به تجربه ثابت شده است سلامت بدنی و سلامت عقلی لازم و ملزومند و بدون یکی نمی‌توان وجود دیگری را انتظار داشت بنابراین، معلم باید از بدن سالم برخوردار باشد و چنان که قبلاً گفته شد از وی نیز معاینات بدنی دقیق و مرتب بعمل آید. ۳. استراحت و تفریح: طبیعت شغل معلم ایجاب می‌کند که از استراحت روزانه و سالانه برخوردار شود. او هر روز باید چند ساعتی در محیط آرام استراحت و تفریح کند، ایجاد باشگاه‌های تفریحی سالم می‌تواند به معلمان یاری کند. هم چنین باید ترتیبی اتخاذ کرد که همه معلمان حداقل یک ماه در سال دور از محیط کار به استراحت و تفریح بپردازند. ۴. درک از شغل خود: وقتی شخص برای حرفه خود ارزش و اعتبار قایل شود یا اهمیت آن را واقعاً دریابد طبیعی است از اشتغال به آن لذت خواهد برد. معلم هم - نخستین گام در موفقیت است - وقتی ارزش واقعی حرفه‌اش را دریابد دیرتر خسته خواهد شد و از ابتلا - به اختلال عصبی در امان خواهد بود. ۵. پیشرفت شغلی یا افزایش مهارت: یکی از عوامل مؤثر در بهداشت و سلامت روانی معلم این است که مرتباً مهارت معلمی خویش را افزایش دهد و از لحاظ شغلی پیشرفت کند زیرا در این صورت، اعتماد به نفس و در نتیجه، امنیت خاطر او فزونی خواهد یافت. تشکیل دوره‌های کارآموزی و کارورزی کوتاه مدت البته به صورت برنامه ریزی شده و دارای هدف روشن در تأمین این عامل بسیار مؤثر است. ۶. تأمین زندگی: معلم باید از یک زندگی متوسط برخوردار باشد و بین درآمد و هزینه‌اش توازن و تعادل مطلوب به وجود آید. در تأمین این منظور، اول خود معلم مسئول است که باید برنامه زندگی خود را طوری تنظیم کند که تعادل مذکور همیشه موجود باشد زیرا برای این امر نمی‌توان مدت تعیین کرد. دوم اینکه، دولت موظف است معلم را از یک درآمد متناسب با حرفه و ارزش حرفه‌اش برخوردار سازد. البته، باید توجه داشت که افزایش حقوق معلم هیچ دردی را از او درمان نمی‌کند بلکه بر مشکلات او می‌افزاید. به همین سبب، باید هزینه زندگی را در حد متعادل نگاه داشت و قدرت خرید را افزایش داد. ۷. تأمین تعادل عاطفی: معلم باید از تعادل عاطفی برخوردار باشد و گرنه تنها در آموزش خود موفق نخواهد شد بلکه به مضطرب و آشفته بار آوردن دانش‌آموزان نیز کمک خواهد کرد. ۸. ایمان و اعتقاد دینی: بیشتر روان‌شناسان و روان‌پزشکان، ایمان و اعتقاد دینی را عامل بسیار مؤثری در پیشگیری از بیماری‌های روانی می‌دانند و البته اعتقاد دارند به دینی که انسان را به فعالیت و بهره‌برداری از زندگی سالم و لذت‌بخش و شرکت در مسئولیت‌های اجتماعی برمی‌انگیزد. ۹. تأمین اجتماعی: معلم باید از ارزش و اعتبار اجتماعی لازم برخوردار باشد و از هرگونه تحقیر وی خودداری شود. هرگز نباید او را به بعضی فعالیت‌ها یا تظاهرات

اجتماعی که دون شأن او می‌باشند وادار ساخت. معلم در صورتی که خودش بخواهد باید تماشاگر باشد نه تماشاچی. به طور کلی، در انتخاب و تربیت معلم باید معیارهای زیر را در نظر گرفت :- رغبت‌ها (چه چیزها را دوست دارند و از چه چیزها متنفرند)؛ گرایش‌ها (وجه نظرشان نسبت به اشخاص و اوضاع و مشاغل مخصوصا معلمی)؛ ارزش‌ها؛ ویژگی‌های شخصیت؛ - فعالیت‌ها و موفقیت‌های تحصیلی؛ - جنبه‌هایی از سرگذشت شخصی و زمینه‌های آمادگی. (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۲ : ۵۱-۵۰، ۲-۱۳- بهداشت روانی در آموزش و پرورش :)) (چون دبیران با توجه به مشکلات امروزی دارای استرس‌ها و ناراحتی‌های روانی هستند لذا باید با اصول بهداشت روانی آشنا بوده و مسائلی از قبیل علل و روش‌های پیش‌گیری از بیماری‌های روانی را بدانند)). (حسینی، ۱۳۶۰ : ۱۶۹). (چند روش برای آشنایی معلمان با اصول بهداشت روانی وجود دارد، استفاده کردن از کتب بهداشت روانی سمینارهای مختلف کلاس‌های بهداشت روانی. مسئولین امور آموزشی باید به مسائل هیجانی و روانی معلمان توجه خاصی نموده و با برقرار کردن مراکز مشاوره روانی و برنامه‌های بهداشتی از شیوع بیماری‌های روانی جلوگیری نمایند)). (حسینی، ۱۳۶۰ : ۱۵۰، ۲-۱۳-۱. نتایج عملی بهداشت روانی : ۱. تأکید بر جنبه‌های مثبت که در فرد وجود دارد. ۲. به تأخیر انداختن و جلوگیری از بروز عوارض بیماری‌های روانی که احتمالا در فرد وجود دارد. ۳. کمک به افرادی که تحت تأثیر ضربه‌ها و عوامل روانی قرار گرفته‌اند. بهداشت روانی و بهداشت جسمی بر تحقیقات علمی پایه گذاری شده است. بهداشت جسمی بر پایه فیزیولوژی گذاشته و بهداشت روانی بر اساس فیزیولوژی روان شناسی پایه گذاری می‌شود : اختلالات روانی که مشاهده می‌کنیم حتما ریشه عمیق‌تر و داستان طولانی‌تری دارند. (حسینی، ۱۳۶۰). ۲-۱۴- جو سازمانی : بهبود جو سازمانی مدارس به سمت سلامتی مثبت کاری پیچیده و دشوار است ((زیرا که مدارس آئینه نقاط قدرت و ضعف کل جامعه هستند و بهبود جو مدارس با اعتقادات، علم و دانش، فرایندها و ارزش‌های تمام جامعه در ارتباط است. (شیرازی، ۱۳۷۳ : ۱۶۰) خصوصیات ویژه منحصر به فردی که شما را راضی می‌سازد تا یک مدرسه را از مدرسه دیگر متفاوت بدانید جو آن مدرسه است. در این رابطه سلامت سازمان مدارس یک الگو و چارچوب دیگر، برای شناخت و مفهوم سازی جو عمومی مدارس است. (شیرازی، ۱۳۷۳) امروزه از سازمان آموزش و پرورش به عنوان صنعت رشد نام می‌برند و بعد از امور دفاعی در اغلب کشورها بیشترین بودجه را به خود اختصاص می‌دهد. امروزه منزلت اجتماعی آموزش و پرورش افزایش یافته، شمار مؤسسات و خدمات آموزش گسترش پیدا کرده است. این صعود و رشد در منزلت، خدمات، بودجه و... مستلزم بهبود کمی و کیفی این سازمان بطور هماهنگ است. (علاقه بند، ۱۳۶۸). جو سازمانی مدارس ادراک معلمان از محیط عمومی کار بوده و متأثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است. یا مجموعه‌ای از خصوصیات داخلی مدارس که موجب تمایز آنها از یکدیگر است می‌شود یا به عبارت ساده‌تر کیفیت نسبتا پایدار محیط مدرسه بوده است. که معلمان آن را تجربه کرده، مؤثر بر رفتار و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در مدرسه است و نسبت جو سازمان به مثابه شخصیت به فرد است. جو مدارس شخصیت مدارس است و در رفتار سازمانی نقش عمده دارد. (میکسل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۷۶). ۲-۱۴-۱. تعریف جو سازمانی : ((ادراکاتی که فرد از نوع سازمانی که در آن کار می‌کند دارد و احساس او نسبت به سازمان بر حسب ابعادی مانند استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، رهبری، ملاحظه کاری، صمیمیت و حمایت و صراحت)). (مدنی، ۱۳۷۳ : ۱۱۱) انواع جو سازمانی : هالپین و کرافت در مطالعه گسترده‌ای از مدارس ابتدائی آمریکا توانسته‌اند نقش نوع جو سازمانی را که بر روی یک بیوستار قرار می‌گیرند تشخیص دهند.

Autono mous open controlled faniliar paternal می‌گیرند تشخیص دهند.

closed بسته پدرانه دوستانه کنترل کننده خودگردان باز اکنون به توصیف نقش نوع

سازمانی می‌پردازیم. ۲-۱۴-۲. جو باز : جو باز یک وضعیت را شرح می‌دهد که افراد در آن وضعیت به طور زیادی لذت می‌برند و از روحیه بالایی برخوردارند معلمان بدون پرخاشگری و درگیری بخوبی با هم کار می‌کنند. خط مشی‌های مدیریت انجام وظایف را تسهیل می‌کند. معلمان از روابط دوستانه با هم لذت می‌برند و احساس می‌کنند که به درجه بی‌نهایت زیادی از صمیمیت نیاز

ندارند. معلمان رضایت شغلی قابل ملاحظه‌ای به دست می‌آورند و به اندازه کافی برانگیخته می‌شوند و مشکلات و ناکامی‌ها را بر طرف می‌سازند. قوانین و مقررات بر هدایت و کنترل دقیق معلمان توافق دارند و بر تولید تأکید ندارند و فعالیت‌های باز نیازی به آگاهی دادن ندارند؛ زیرا معلمان به آسانی و با سرعت تولید می‌کنند و به علاوه کنترل کامل بر وضعیت دارد و به طور مناسب رهبری را برای کارکنان فراهم می‌آورند (طوسی، ۱۳۷۰). بنابراین جو باز دارای مشخصات زیر است: روحیه بالا، صمیمیت متوسط، نفوذ پویایی بالا، ملاحظه‌گری بالا، فاصله‌گیری پایین، تأکید بر تولید پایین. ۲-۱۴-۳- جو خود گردان: وجه مشخص این جو سازمانی آزادی تقریباً کاملی است که مدیر به معلمین می‌دهد. که مدیر آموزش‌هایی برای معلمین آماده می‌کند تا به طور متقابل آنها بتوانند روش‌هایی را برای ارضای احتیاجات اجتماعی در داخل گروه پیدا کنند. به طوریکه یک نفر ممکن است تخمین بزند که ارقام تقریباً تمایل بیشتری بسوی احتیاجات اجتماعی، بیش از انجام وظایف و ارقام نسبتاً بالایی بر روحیه و صمیمیت دارند. هنگامی که معلمین در موقعیت انجام وظیفه می‌باشند آنها به کارهای خود مشغولند و به آسانی و سریع به اهدافشان دست می‌یابند. مدیر روش‌ها و مقرراتی را به وجود می‌آورد که انجام وظایف معلمان را تسهیل می‌کند. (روحیه معلمین خیلی بالاست اما نه به بالایی که در جو باز وجود دارد. روحیه بالا- احتمالاً- ریشه زیادی در ارضای احتیاجات اجتماعی دارد که معلمین به دست می‌آورند. این جو دارای مشخصات زیر است: روحیه نسبتاً بالا، صمیمیت نسبتاً بالا، بی‌علاقگی پایین، مزاحمت پایین، فاصله‌گیری بالا، تأکید بر تولید پایین و ملاحظه‌گری متوسط). (طوسی، ۱۳۷۰). ۲-۱۴-۴- جو کنترل شده: (این جو بوسیله تکیه بر دستیابی به مخارج ارضای نیازهای اجتماعی نشان داده شده است در این جو همه نخست کار می‌کنند و وقت ناچیزی برای ارتباطات دوستانه با یکدیگر وجود دارد. این جو بیشتر به انجام وظایف جدا از ارضای نیازهای اجتماعی توجه دارد با این حال چون روحیه بالاست این جو می‌توان جزء جو نسبتاً بازتر از بسته طبقه‌بندی شود. معلمین به طور معمول به تنهایی کار می‌کنند و با یکدیگر غیرشخصی رفتار می‌کنند و در واقع انزوای اجتماعی معمول است و ارتباطات گرم واقعی بین معلمین وجود ندارد). (همان منبع، ۱۳۷۰). بنابراین جو کنترل شده وضعیتی را بیان می‌کند که دارای مشخصات زیر است: روحیه بالا، بی‌علاقگی پایین، مزاحمت پایین، صمیمیت پایین، تأکید بر تولید بالا، ملاحظه‌گری پایین، نفوذ و پویایی متوسط. ۲-۱۴-۵- جو دوستانه: هدف اصلی این جو شامل رفتار دوستانه مدیر و معلمین است در این صورت ارضای احتیاجات اجتماعی خیلی بالاست؛ در حالیکه برعکس نظارت کمتری بر کنترل فعالیت‌های گروه به سوی هدف انجام می‌شود، ارتباط و صمیمیت بالاست. روحیه و رضایت شغلی در حد متوسط، اما این نتیجه برآورده شدن نیازهای اجتماعی است بنابراین در این جو ملاحظه‌گری بالا، فاصله‌گیری پایین و تأکید بر تولید پایین است (طوسی، ۱۳۷۰). ۲-۱۴-۶- جو پدرانه: جو پدرانه با کوشش‌های اثر بخش مدیر برای کنترل کارکنان و به همان اندازه ارضای نیازهای اجتماعی آنها توصیف می‌شود؛ رفتارشان غیرواقعی و غیر انگیزش است. البته این جو تا حدی یک جو بسته است. معلمان کار را با هم دیگر انجام نمی‌دهند و این باعث نفاق بین گروه‌ها می‌شود بقای گروه تضمین نشده است، زیرا مدیران توانایی کنترل فعالیت‌های معلمان ندارند. معلمان از روابط دوستانه همدیگر لذت نمی‌برند و به طور محسوس روحیه پایین است. بنابراین از مشخصات این جو عدم اشتغال زیاد، مزاحمت پایین، صمیمیت پایین و تأکید بر تولید است (همان منبع، ۱۳۷۰). ۲-۱۴-۷- جو بسته: جو بسته وضعیتی را نشان می‌دهد که افراد رضایت کمتری در احترام گذاشتن به انجام وظایف و دستیابی نیازهای اجتماعی به دست می‌آورند. به طور خلاصه مدیر در هدایت فعالیت‌های معلمان مؤثر نیست و در عین حال هم نسبت به رفاه شخصی آنان بی‌توجه نیست. معلمین به خوبی با هم کار انجام نمی‌دهند. در نتیجه دستیابی به موفقیت گروهی خیلی کم است، روحیه در این جو پایین است که نشان دهنده رضایت کاری پایین و در نتیجه رضایت اجتماعی پایین است. نکته چشم‌گیری که مشخص است عامل نگه‌دارنده معلمین در مدرسه رضایت است که آنها از روابط دوستانه بدست می‌آورند. میزان ترک شغل برای معلمین در این جو خیلی بالا است مگر اینکه برای شغل‌هایی که دارای سن بالا باشند و یا اینکه آنها فقط با جاذبه بازنشستگی در این سیستم زندانی شده باشند (مدنی،

۱۳۷۳). بنابراین مشخصات جو بسته عبارتست از: روحیه پایین، مزاحمت بالا، بی‌علاقگی بالا، صمیمیت متوسط، فاصله‌گیری بالا، تأکید بر تولید بالا، ملاحظه‌گری پایین. ویژگی‌های جو بسته و باز در دو طرف پیوستار به شکل زیر است: (طوسی، ۱۳۷۰). ویژگی‌های جو باز

بالا—	روحیه گروهی پایینمزاحمت	پایین
مزاحمت	پایینی‌علاقگی	پایین
بالا—	صمیمیت	بالا
ملاحظه‌گری	پایینفاصله‌گیری	پایین
بالا—	نفوذ و پویایی	پایین
تأکید بر	تولید	بالا

تولید بالا ۱۵-۲-۱۵. عوامل مؤثر در جو سازمانی: ((عوامل متعدد بر جو سازمانی اثر می‌گذارند و بنابراین اقلیم (جو) را می‌توان از جهات متعددی تصور کرد و مورد بررسی قرار داد که عبارتند از: روحیه بالا، رهبری، سازمان رسمی، سازمان غیررسمی و شخصیت)). (مدنی، ۱۳۷۳: ۱۱۴). ۱-۱۵-۲-۱. روحیه: روحیه عبارتست از عکس‌العمل عاطفی و ذهنی است که شخص در باب حرفه و کارش دارد، روحیه ممکن است قوی و یا ضعیف باشد، و معلمی ممکن است به کارش علاقه‌مند باشد و فکر کند که با گروهی از بهترین افراد در حوزه فرهنگی بسیار عالی به خدمت مشغول است. همین معلم ممکن است به دستگاه اداری فرهنگی بی‌اعتماد باشد، مقدار حقوق و پاداش خود را کافی نداند از همکارانش نیز تنفر داشته باشد در این حالت چگونگی واقعیت امر حائز اهمیت نیست، عامل مهم در روحیه معلمان همان احساس و اعتقادی است که در آنان وجود دارد. (طوسی، ۱۳۷۱). ((روحیه در کمیت کار افراد تأثیر می‌گذارد، روحیه ضعیف از میزان تولید می‌کاهد در حالیکه روحیه قوی سبب افزایش تولید می‌گردد، هرگاه روحیه قوی باشد هیئت کارکنان مدرسه در کوشش بسیار برای بهبود امر با حداقل کفایت و کاردانی به کار ادامه می‌دهد)). (طوسی، ۱۳۷۱: ۴۲). ۲-۱۵-۲-۲. شخصیت: ((واژه شخصیت در زبان روزمره معانی گوناگون دارد مثلاً وقتی در مورد کسی گفته می‌شود ((بسیار با شخصیت است)) غالباً درجه کارآیی و جاذبه اجتماعی وی مورد نظر است. گاه کلمه شخصیت به منظور توصیف بارزترین ویژگی شخص بکار می‌رود مثلاً گفته می‌شود که فردی شخصیت پرخاشگر و خجولی دارد، ولی روان‌شناسان در بحث از شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند؛ یعنی ویژگی‌هایی که فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کنند لذا منظور از شخصیت در اینجا ((الگوهای معین از رفتار و شیوه تفکر است که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می‌کنند)). (شاملو، ۱۳۶۹: ۷۲). ۳-۱۵-۲-۳. رهبری: ((رهبری یکی از عوامل مؤثر در جو سازمانی است. رهبری وقتی تحقق می‌یابد که شخص بخواهد شخص دیگر را به منظور نیل به هدف‌های پیش‌بینی شده، به کار وادارد. رهبری برخلاف بسیاری از وظیفه‌های مدیریت مثل برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی وظیفه‌ای است کاملاً رفتاری که با درگیری فراوان در روابط شخص ملازمه دارد)). (مدنی، ۱۳۷۳: ۷۶). ((پپیجیدگی مدیریت برمدیر وقتی آشکار می‌شود که عملاً به وظیفه هدایت و رهبری می‌پردازند در این کار او در درجه اول با انسان سروکار دارد و خود نیز یکی از آنهاست. بنابراین منظور از رهبری در مدیریت عبارتست از: ((فراگرد، اثر گذاری و نفوذ در رفتار اعضای سازمان برای یاری و هدایت آنها در ایفای وظایف سازمانی است)). (علاقه‌بنسند، ۱۳۷۱: ۱۲۱). ۴-۱۵-۲-۴. سازمان رسمی: یکی از عوامل مؤثر در جو سازمانی، سازمان رسمی

است. سازمان رسمی عبارتست از بوجود آوردن یک سلسله همبستگی‌ها و روابط منطقی و عقلانی که بین مشاغل مختلف سازمانی با برقراری سیستم‌های منظم و مرتب، جهت نیل به هدف خاص و معینی طرح‌ریزی گردیده باشند. سازمان رسمی بخش بزرگی از جو سازمانی را تشکیل می‌دهد، اگر چه سازمان رسمی همه سازمان را تشکیل نمی‌دهد، لیکن بخش بزرگی از آن را در برمی‌گیرد و دارای ویژگی‌های زیر است: ۱. تعیین دقیق ساختار فعالیت‌ها؛ ۲. بقا و دوام سازمان؛ ۳. رشد و پویایی سازمان. (پرهیزکار،



(۱۳۷۱) ۲-۱۵-۵. سازمان غیررسمی: سازمان غیررسمی در دل سازمان رسمی پدیدار می‌شود و بدون آن نمی‌تواند ایجاد شود. در هر صورت سازمان غیررسمی سایه سازمان رسمی بوده و در عین حال بر جو سازمانی اثر می‌گذارد. سازمان غیررسمی عبارتست از: برقراری روابط اجتماعی، دوستی و همکاری فی‌مابین اعضای سازمان به نحوی که افراد سازمان اصول و قواعد خشک و بی‌روح سازمان رسمی را قبول نداشته و فعالیت‌های خویش را براساس روابط دوستی و صمیمیت بدون نوشتن بر روی کاغذ به وجود بیاورند. در سازمان غیررسمی تنها عضوهای سازمانی به عنوان همکار نبوده، بلکه دوست و رفیق هستند و در کنار یکدیگر خدماتی انجام می‌دهند. در سازمان‌های امروزی سازمان‌های غیررسمی جنبه مقبولیت در نزد مدیران نداشته و اداره‌کنندگان یک سازمان، سازمان غیررسمی را به رسمیت نمی‌شناسد. (پرهیزکار، ۱۳۷۱) ۲-۱۶. استراتژی‌های تغییر جو مدارس (یا اثر بخشی مدارس) ۲-۱۶-۱. استراتژی‌های فردی برای تغییر برنامه‌ریزی شده: این استراتژی فرض می‌کند که تغییر فردی - حداقل تا حدی - باید مقدم بر تغییر سازمان باشد. و استراتژی معمول برای تغییر افراد، شامل کارآموزی، مشاوره، انتخاب و جابجایی و خاتمه خدمت هستند. در مدارس، کارآموزی از تأکید بیشتر برخوردار است، نواحی آموزشی غالباً هزینه‌های تحصیلات فوق لیسانس معلمان و مدیران را می‌پردازند. تغییر از مدتها پیش به عنوان یک رویکرد اصلی برای اثر بخش مورد نظر بوده است. گرچه یک رویکرد غیرمستقیم می‌باشد. با وجود این، برنامه‌هایی که متوجه افراد هستند باید به همراه خصوصیات و معیارهای اثر بخش مدرسه در نظر گرفته شود. (سیدعباس زاده، ۱۳۷۱) ۲-۱۶-۲. استراتژی‌های فنی و ساختاری برای تغییر برنامه‌ریزی شده: استراتژی‌های فنی - ساختاری دو نوع هستند. یک نوع درصدد تغییر متغیرهای ساختاری سازمان مدرسه است. مثل شکل سلسله مراتبی، سیاست‌های پاداش، فراگردهای تصمیم‌گیری متمرکز یا غیرمتمرکز و فراوانی ارتباط، هدف تغییرات ساختاری یگانگی، وحدت و هماهنگی بخش‌ها و کارکردهای سازمان مدرسه است. مثل آموزش مدیریت جهت کسب موفقیت در وظایف. نوع دوم استراتژی فنی - ساختاری، عبارت از تغییر تکنولوژی یا روشی که سازمان مدرسه از طریق آن برنامه‌های آموزشی خود را برای تغییر دانش آموزان تهیه می‌کند و تکنولوژی در مدارس شامل روش‌های آموزشی، اداری، جریان کار می‌باشد، مثل وسعت مراحل برنامه درسی، رویه‌های آموزشی جدید و برنامه‌های درسی و تغییر در کلاس‌های فضای باز و برقراری یک طرح ارزشیابی معلمان. (عباس‌زاده، ۱۳۷۱) ۲-۱۶-۳. استراتژی‌های باز خورد بررسی برای تغییر برنامه‌ریزی شده: باز خورد بررسی، تشکیل دهنده استراتژی خیلی معروفی برای ایجاد تغییر می‌باشد. رویدادهای باز خورد در برگیرنده جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات بطور نظام‌دار در باره مدرسه و گزارش داده‌ها به افراد یا گروه‌های مناسب است. شرکت کنندگان در برنامه تغییر می‌توانند از این اطلاعات برای ارزیابی نیازها، حل مسأله و برنامه‌ریزی استفاده نمایند. اثر بازخورد بررسی برای برنامه‌های تغییر توسط چهار شرط تقویت می‌شود. اول: اگر اعضای مدرسه در جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها شرکت نمایند، چنین احساسی هست که تغییر موفقیت کم باشد. دوم: اگر شرکت کنندگان درباره اطلاعات واقعی به بحث نشینند احتمال زیادی هست که تغییر موفقیت کم باشد. سوم: اگر اعضای درباره موفقیت نسبی اعمال خود اطلاعات کسب کننده ممکن است برای تلاش بیشتر برانگیخته شوند. اگر هنجارهای گروهی به حمایت از تغییر ایجاد شود ممکن است باعث ابتکار فردی شود. قدرت بازخورد بررسی برای اصلاح فراگردهای سازمانی در مطالعه درازمدت و وسیع میشیگان نشان داده شد، این استراتژی بیش از هر استراتژی دیگر موجب اصلاح پایدار و درازمدت گردید به علاوه تغییرات حتی بعد از پایان برنامه تغییر، ادامه یافت. (عباس‌زاده، ۱۳۷۱) ۲-۱۷. روش‌های بهبود جو سازمانی در مدارس ۲-۱۷-۱. ایجاد انگیزش در کارکنان: ((ایجاد انگیزش شامل نیروهای پیچیده‌ای است که فعالیت اختیاری را شروع کرده و نگره‌داری می‌کند. فعالیتی که متضمن کسب اهداف شخص است)). انگیزش، اساس مدیریت است. مدیران امور را به دست افراد دیگر انجام می‌دهند و در صورتی که نتوانند به نحوی آنها را تشویق به کار کنند، در مدیریت موفق نخواهند بود. بنابراین با استفاده از همه وظایف مدیریت، می‌توان ایجاد انگیزش کرد و انگیزش در یک یا چند بعد خلاصه نمی‌شود، همه وظایف مدیریت به طور مستقیم یا غیرمستقیم به انگیزش

کارمندان کمک می‌کنند، لذا رهنمودهای ایجاد انگیزش به شرح زیر است: الف) به افراد القا کنید که شما آنها را افرادی ارزشمند تلقی می‌کنید؛ ب) مطمئن شوید که کارمند شما امکانات لازم برای انجام کار در اختیار داشته است؛ ج) شخص را با شغل هماهنگ کنید؛ د) از قرار دادن عوامل ناراضی کننده در درون شغل خود داری کنید؛ ه) افراد خود را بشناسید؛ و) ضوابط مناسب و قابل اجرا ایجاد کنید و آنها را با هم مرتبط کنید؛ ز) هرگز کارمند را جلوی دیگران مورد تحقیر و اهانت قرار ندهید؛ ک) هر چند گاهی توجه خاص نسبت به کارمندان مبذول دارید؛ ل) افراد را از چگونگی انجام وظیفه‌شان آگاه کنید؛ م) مدیریت هدف‌گرا را مورد استفاده قرار دهید. (عباس‌زاده، ۱۳۷۱) ۲-۱۷-۲. توجه به شخصیت و انتظارات کارکنان مدرسه: هر کدام از کارکنان دارای شخصیت منحصر به فرد هستند. در جو سازمانی برای ایجاد جوی مثبت توجه به شخصیت کارکنان برای مدیر بسیار اهمیت دارد. ممکن است بعضی از افراد بیشتر از دیگران احتیاج به راهنمایی داشته باشند که در مواجهه با رهبری مشارکت جویانه عکس‌العمل خوبی نشان نمی‌دهد. بنابراین دلایل قانع کننده‌ای وجود دارد که مرئوسان را باید به عنوان مهمترین عامل وضعیت مدیریت مورد توجه قرار داد. مرئوسان در هر وضعیتی نقش حیاتی دارند، نه فقط به این عنوان که فرد مدیر یا رهبر قبول یا رد می‌کند بلکه چون به عنوان یک گروه عملاً تعیین کننده میزان قدرت شخصی او هستند، این عضو در همه سطوح مدیریت اهمیت دارد، گروه‌هایی که انگیزه شدیدی به استقلال دارند تحت نظارت یک سرپرست بگذارید، سرپرستی که الزاماً افرادش را تحت تأثیر خود نگاه می‌دارد، به همان قیاس اگر افرادی فرمانبر هستند و عادت به اطاعت و احترام نسبت به سرپرستان خود دارند، تحت نظر سرپرستی بگذارید که سعی می‌کند آنها را وادار کند که کارشان را خودشان اداره کنند، احتمالاً آنها با شگفتی خواهند آید سرپرست می‌داند که چکار می‌کند. (علاقه‌بند، ۱۳۷۱) ۳-۱۷-۲. مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری: مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری باعث به وجود آمدن احساس ارزش در معلمان می‌شود. در سازمان‌هایی که در تعیین خط و مشی به افراد فرصت شرکت می‌دهند. رضایت خاطر بیشتری در افراد حاصل می‌شود. اولاً می‌دانند که وجودشان دارای اهمیت است. زیرا آراء و عقایدشان در تصمیمات متخذه مؤثر است، ثانياً از این طریق به کسب امتیاز نائل خواهند شد زیرا منافع آنان از طرف گروه مورد توجه قرار می‌گیرد. (طوسی، ۱۳۷۰) ۴-۱۷-۲. احترام گذاشتن به معلمان: ((برای بدست آوردن رضایت کاملی از کار باید مشاغل محوله چنان باشند که فرد شاغل از احساس احترام به خود برخوردار گردد. احترام به خود شامل احساس برابری با همکاران است. نحوه دستور دادن و اوامر نیز در پیدایش و تقویت احترام به خود در آنان از میان خواهد رفت. مدیر مدرسه باید به معلمان اعتماد داشته و اعتماد آنها را نیز به خود جلب کند)) (طوسی، ۱۳۷۰) ۵-۱۷-۲. اعتماد به کارمندان: اغلب این احساس را دارم که یکی از کارمندانم از من توانا تر و آگاه‌تر است. این آمادگی را دارم که دیگران را برای پیشرفت‌ها و مهارت‌هایشان بستایم و من به کارمندانم برای آنچه می‌دانند و آنچه در وجود دارند اعتماد می‌کنم بنابراین زمانی که می‌خواهم کاری انجام پذیرد به یکی از آنها می‌گویم، من نمی‌توانم این کار بکنم اما می‌دانم که شما می‌توانید با کسی که پی‌برد مورد اعتماد قرار دارد می‌کوشد تا بیشترین نیروی خود را به کار بندد و سرانجام هم کامیاب می‌شود. (طوسی، ۱۳۷۰) ۶-۱۷-۲. (۲۳ : ۱۳۷۰) شرایط مطلوب و مناسب کار: معلمان میل دارند کاری داشته باشند که دارای شرایط مطلوب و مناسبی باشند این شرایط برحسب افراد فرق می‌کند. اما بدون شک شرایطی از قبیل دلپذیر بودن محیط کار، نظافت و پاکی، تدابیر مربوط به راحتی کارمند، حمایت و یاری مدیر از کارکنان زیر دست از جلسه شرایطی است که همه خواهان آنها باشند. بنابراین شرایط مناسب و مطلوب کار از جمله شرایط لازم برای ایجاد جوی مثبت در سازمان است می‌توان گفت شرایط مطلوب و مناسب عبارتند از: دلپذیری محیط کار، فراهم ساختن محلی برای استراحت معلمان، فراهم ساختن لوازم جهت انجام کار، پشتیبانی مدیر از معلمان، که باعث تقویت روحیه معلمان است، همکاری مدیر در حل مشکلات. (طوسی، ۱۳۷۰) ۷-۱۷-۲. آموزش ضمن خدمت: همانطور که هدف آموزش و پرورش آماده کردن کارمندان برای اجرای بهتر هدف‌های سازمان است پس آموزش ضمن خدمت ضرورت دارد و یکی از مهمترین راه‌ها برای بهبود جو سازمانی است و آموزش ضمن خدمت تأثیر عمده‌ای در ایجاد

جو مثبت در سازمان ایفا می‌کند. در بیشتر مؤسسات آموزش ضمن خدمت تنها آموزشی است که در دسترس کارکنان است. ((ویلیام توسی)) می‌گوید: ((آموزش ضمن خدمت عمومی‌ترین، ضروری‌ترین، شیوه آموزش کارکنان در زمینه مهارت‌های لازم و عملکردهای قابل پذیرش است)). (مدنی، ۱۳۷۳: ۷۶: ۲(۷): ۱۸-۱۹). مبانی نظری پیرامون رضایت شغلی و نظریه‌های رضایت شغلی: برخی از نظریات سازش شغلی معتقدند که عوامل روانی مانند ویژگی‌های شخصی، ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، ارزش‌گذاری نسبت به کار و... در ادامه موفقیت‌آمیز مؤثرند. مثلاً نظریه خصیصه و عامل معتقد است که سازش شغلی (رضایت شغلی) تعامل بین خصوصیات فردی و شرایط شغلی است. رضایت یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارآیی و احساس رضایت فردی می‌گردد (شفیع آبادی: ۱۳۶۹). رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در این حالت فرد از شغلش راضی است (گینز برگ ۱ و همکارانش: ۱۹۵۱). معتقدند دو نوع رضایت شغلی وجود دارد: الف) رضایت درونی که از احساس لذت از اشتغال و مشاهده پیشرفت و به ظهور رسانیدن توانایی‌ها به انسان به دست می‌دهد. ب) رضایت بیرونی که با شرایط کار مانند پاداش، نوع کار، سرپرستی، و... رابطه دارد. به عقیده آنها عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی را شامل می‌گردند. در مقایسه با عوامل بیرونی از ثبات بیشتری برخوردارند. (شفیع آبادی، ۱۳۶۹). طبق نظریه برابری، برابری داده‌ها و ستاده‌های فرد در سازمان در میزان رضایت شغلی او مؤثر است. اساس نظریه برابری بر ادراکات و برداشت‌هایی فرد از شغل و حرفه خود متکی است که به طور کلی دو دسته هستند: الف - برداشت‌های فرد از آنچه او در راه شغل خود صرف می‌کند. (داده‌ها) ب - آنچه فرد از شغل خود کسب می‌نماید. (ستاده‌ها) داده‌ها مثل تجربیات، تحصیلات، مهارت‌ها، توانایی‌ها، خصوصیات شخصیتی و... ستاده‌ها مانند حقوق، هویت شغلی، معنی دار بودن، استقلال، قدردانی و... هستند. هر چند حقوق و دستمزد ستاده‌های مهمی هستند، اما نمی‌توان اهمیت سایر ستاده‌ها را نادیده گرفت. در صورت عدم برابری بین داده‌ها و ستاده‌ها، نوعی عدم توافق و تنیدگی برای فرد به وجود می‌آید و به نتایج کار او لطمه می‌زند. ((به طور خلاصه، نظریه برابری آدامز ۲ نگاهی به مسائل و مشکلات ناشی از انگیزش آدمی در سازمان‌ها است)). (الوانی، ۱۳۷۰: ۱- Adams - 2 - Ginsberg). هنگامی که کارکنان به سازمان می‌پیوندند، مجموعه‌ای از خواست‌ها، نیازها، آرزوها و آموخته‌های گذشته را که روی هم انتظارات شغلی را می‌آفرینند با خود همراه می‌آورند. خشنودی شغلی نشانی از همداستانی توقعات نوحاسته انسان با پاداش‌هایی است که کار فراهم می‌آورد. ناخشنودی شغلی می‌تواند بخشی از شکایت‌ها، کار کرد ناچیز، کالای نامرغوب، دزدی کارکنان در سازمان، دشواری‌های انضباطی و دیگر مشکلات باشد. خشنودی شغلی بالا دلخواه مدیریت است چون با خواست مدیران (پیامدهای مثبت) همراه است. خشنودی شغلی ابعاد بسیاری دارد و می‌تواند نمایانگر نگرش کلی باشد یا تنها به پاره‌ای از شغل انسان برگردد. خشنودی شغلی بخشی از خشنودی زندگی است. سرشت، پیرامون بیرون از کار، بر احساسات انسان در کار اثر می‌گذارد و بر همین روال چون شغل یک بخش عمده از زندگی است، پس رضایت شغلی بر خشنودی کلی انسان از زندگی نفوذ دارد. با این وجود و به رغم فزونی گرفتن توقعات نیروی کار، کیفیت رویه‌های مدیریت نیز بهبود یافته و از این رو بررسی‌ها نشان می‌دهند که هنوز ۸۰ درصد از نیروی کار خشنودی از کار را گزارش می‌دهند. (دیویس، ۱۹۷۶). ارباب رجوع خسته و سرگردان در راهروی برخی ادارات، کاهش ساعات کار مفید، تنزل سطح تولید و خدمات، غیبت‌های مکرر، درگیری‌ها، افت تحصیلی شاگردان، ترک سازمان آموزش و پرورش، خصوصاً در سطوح تحصیلات عالی، افزایش نقل و انتقالات با هزینه‌های مالی گزاف و بعضاً افزایش نارضایتی سیاسی، اجتماعی و... از جمله مواردی هستند که به نوعی می‌توان آنها را با رضایت شغلی و یا نارضایتی مرتبط دانست و با خصوصیات شخصیتی پیوندشان داد. بسیاری از مدیران با تجربه و حتی با تحصیلات عالی که به علت بی‌توجهی به نیازها و خصیصه‌های روحی و شخصیتی کارکنان و یا خواسته‌های آنان در امر کنترل و پیشبرد اهداف سازمان شکست خورده و یا موفق نبوده‌اند. هرزبرگ (۱۹۸۶) معتقد است: ((کوشش و تلاش مدیران برای ایجاد قوه

محرکه با ناکامی و شکست مواجه شده است. فقدان محیط سالم از قبیل روابط صحیح بین رئیس و مرئوس و استفاده از مزایای مادی باعث نارضایتی کارکنان می‌شود؛ ۱- Herzberg ضمناً وجود این عامل هم به تنهایی نمی‌تواند آنان را به کار بیشتر و سخت‌تر وادار کند. تنها راه برانگیختگی کارکنان این است که به آنها کاری ارجاع دهیم که آنها را درگیر کند، زیرا در مقابل درگیری است که آنان تن به مسئولیت می‌دهند (الوانی، ۱۳۷۰). (هکمن او همکارانش، ۱۹۷۵) معتقدند آنان که از شغل خود لذت می‌برند، برایشان سرگرمی است و کلید نیل به چنین احساس مثبتی، برانگیخته شدن روانی شخص است ((علوی، ۱۳۷۰).)) (با وجود این همه مطالعات عدیده در مورد رضایت و عدم رضایت از شغل و رابطه آنها با عاملی از قبیل فشار، انزوای اجتماعی، از خود بی‌زاری و... باید دانست که این عوامل واقعا یکی نیستند. شخص کاملاً از خود بیگانه (اعم از شخصی یا اجتماعی) ممکن است احساسات بسیار مثبتی نسبت به کار خود داشته باشد، چون انتظارات او بالا نیست و یا برعکس افرادی با انزوای شخصی یا اجتماعی بسیار پایین هم هستند که به کار خود علاقه‌مند هستند. شاید به این دلیل که این شغل از احساسات منفی جلوگیری می‌کند)) (همان منبع، ۱۳۷۰). این مطلب را می‌توان به همان مسأله برانگیخته شدن روانی شخصی که هکمن بیان نموده است ربط داد. ((در تحقیقی در فروشگاه‌های یک شرکت خرده فروش در غرب آمریکا، پس از ۹ ماه شروع به کار فروشنده‌ها با تکمیل فرمی مشخص شد. فروشنده‌گانی که احساس می‌کردند در سازمان توقعات روان شناختی آنان تأمین شده است از خشنودی کار بالاتری برخوردار بودند. گروهی از کارمندان ارزش درونی و ذاتی در کار می‌یابند، به ویژه اگر از خلاقیت کار یا انگیزش شایستگی نیرومند برخوردار باشند. آنان از احساس به پایان رسانیدن از کار، انجام دادن درست کار، یا از آفرینش در کار خشنود می‌شوند. در چنین وضعی پیامدهای کار بیشتر در قلمرو نظارت کارمند است و کمتر تابع نظام پاداش‌های مدیریت است)). (دیویس، ۱۹۷۶). پس نظارت و کنترل بر کار از خواسته‌ها و توقعات کارمند است و فقط برای پاداش مادی و حقوق تلاش نمی‌کند. خواه ناخواه کار نقش تعیین کننده‌ای در زندگی ما بازی می‌کند. ما و دمان را حداقل تا حدی از طریق کار خودمان تعریف می‌کنیم. می‌توانیم آمادگی، احساسات ۱- Hekman مثبت و منفی و عقاید متفاوت خود را نسبت به کارمان بر زبان آورده و این نگرش‌ها را می‌توان به اصطلاح رضایت شغلی نامید. به طور رسمی‌تر، رضایت شغلی به عکس‌العمل‌های شناختی، عاطفی و ارزیابانه افراد نسبت به کارشان اشاره دارد. ۱-۱۸-۲- نظریه‌های رضایت شغلی: ۱-۱۸-۱- نظریه سلسله مراتب نیازها: یکی از مشهورترین نظریه‌ها مربوط به انگیزش، نظریه سلسله مراتب نیازهاست که در اوایل دهه ۱۹۴۰ توسط آبراهام مازلو مطرح شده است. وی، کلیه نیازهای انسان را به ۵ طبقه تقسیم نموده و معتقد است که هر دسته از نیازها، وقتی فعال می‌شوند که نیازهای طبقه یا طبقات پیشین کم و بیش ارضا شده باشند. دسته بندی مازلو به شرح زیر است: ۱. نیازهای جسمانی: این نیازها اساسی‌ترین نیازها هستند. مانند غذا، آب، هوا و... ۲. نیازهای ایمنی: شامل نیاز به امنیت و تمایل برای رهایی از فشارهای جسمانی و روانی و محافظت از تهدیدهای محیطی در حال و آینده می‌باشد. ۳. نیازهای اجتماعی: این نیازها در برگیرنده برقراری دوستی، عشق، پذیرش از سوی همکاران، و به طور کلی تعلق داشتن و مورد پذیرش قرار گرفتن در یک محیط اجتماعی است. ۴. نیاز به احترام: نیازهای احترام، بر اشتیاق فرد به داشتن تصور ذهنی مثبت از خود و برخوردار شدن از شناخت و توجه و تشویق از سوی دیگران در قبال کمک‌هایی که فرد می‌کند تمرکز دارد. ۵. نیاز به خودیابی یا تحقق ذات: این طبقه از نیازها، افراد را قادر می‌سازد تا به استعدادها خود فعلیت ببخشند. محیط شغلی به نظریه مازلو مرتبط ساخت. امنیت در شغل، نیازهای اجتماعی و دوستی‌های ثابت، کمک به دیگران و غیره ارزش و منزلت شخصی، ارزش و موقعیت در کارخانه و خارج از کارخانه، استقلال و مسئولیت پذیری، رشد شخصی و به کارگیری ظرفیت خود، احساس انجام وظیفه، آگاهی و افزایش اطلاعات و داشتن امکانات مالی از جمله این نیازها هستند (پورتر ترجمه مقیمی، ۱۳۸۰). ۲-۱۸-۲- نظریه انگیزش - بهداشت: هرزبرگ (۱۹۵۹) رفتار کارکنان در یک سازمان را تحت تأثیر دو دسته عامل مستقل از هم می‌داند. عواملی که به احساس رضایت از کار منجر می‌شوند، اگر انگیزاننده‌ها نامگذاری شده‌اند و عواملی که باعث عدم رضایت

می‌گردند، به متغیرهای بهداشتی موسومند (نائلی، ۱۳۷۳). کار و تلاش برانگیزه موفقیت در کار، ارزش گذاشتن دیگران به کار، احساس مسئولیت و ارتقای شغلی در زمره عوامل انگیزش قرار دارند و حقوق و دستمزد، نظارت و سرپرستی، شرایط فیزیکی کار، در ردیف عوامل بهداشتی قرار دارند. حضور عوامل بهداشتی گرچه از عدم رضایت کارکنان جلوگیری می‌کنند، اما باعث رضایت نمی‌شوند. در صورتی که انگیزاننده‌ها رضایت از کار را افزایش می‌دهند. اساس نظریه‌های هرزبرگ، مصاحبه‌ای است که با ۲۰۰ مهندس و حسابدار یازده شرکت مختلف در ایالت پنسیلوانیای آمریکا انجام داده است و از آنان درخواست کرده بود که رویدادهای ویژه‌ای را که در تجارب شغلی خود، خوشنودی یا ناخشنودی بسیار زیادی را فراهم ساخته‌اند به یاد آورند و بیان نمایند. براساس این بررسی‌ها، هرزبرگ متوجه شد که کارکنان تجارب خشنود کننده خود را متأثر از عواملی می‌دانستند که با نفس و محتوای درونی کار مربوط می‌شود؛ این عوامل را متغیرهای انگیزشی نامید. تجارب ناخشنود کننده از عواملی نشأت گرفته بودند که با ماهیت کار آنان چندان ارتباطی نداشت. عوامل بیرونی کار در به وجود آمدن این تجارب سهم بسیار مهمی داشتند و عوامل اخیر به متغیرهای بهداشتی معروف شده‌اند (نائلی، ۱۳۷۳). نظریه دو عاملی هرزبرگ سهم مهمی نسبت به درک مدیران از انگیزش کار دارد و مدیران را از خواست‌ها و انتظارات نیروی انسانی کار، بخصوص افراد متخصص و با صلاحیت آگاه می‌سازد. ارزش و اهمیت این الگو در این است که قبل از آن، به عوامل و متغیرهایی نظیر حقوق و دستمزد، امنیت شغلی و یا روابط بین افراد به عنوان مهمترین عوامل رضایت نگریسته می‌شد اما، ایشان بر رشد و منزلت شخصی به عنوان رضایت تأکید ورزیده است. وی زمینه‌ای را فراهم ساخته که سازمان‌ها براساس تحقق ظرفیت فکری و روحی کارکنان و شناخت استعدادهای آنان کاری را به آنها عرضه کنند که رضایت آنها را جلب کند. (نائلی، ۱۳۷۳). رابطه نزدیک بین نظریه دو عاملی هرزبرگ و نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو وجود دارد. عوامل انگیزش هرزبرگ با نیازهای حرمت و خود شکوفایی مزلو مشابهت زیاد دارد و عوامل بهداشتی آن با نیازهای فیزیولوژیکی یا ایمنی و اجتماعی الگوی مزلو همخوانی دارد. هرزبرگ مدیران را برآورده ساختن نیازهای انگیزشی کارکنان از طریق احاله شغل‌های پر مسئولیت و تلاش انگیز ترغیب می‌نماید و به باروری در سازمانی که آزادی عمل، تنوع مهارتی، حرمت شغلی و باز خورد لازم حاکم باشد، خشنودی شغلی کارکنان افزایش می‌یابد (نائلی، ۱۳۷۳). هرچند هرزبرگ نوعی تحول در نظریه انگیزش در رضایت شغلی محسوب می‌شود، با این حال از انتقاد و ایراد مصون نمانده است. فرانک لندی، (۱۹۸۹)، به نحوه جمع‌آوری داده‌های پژوهش اصلی هرزبرگ که نتایج آن منجر به ارائه این نظریه گردید، ایراد وارد ساخته و می‌گوید: چون این داده‌ها از طریق مصاحبه رودر بدست آمده‌اند نمی‌توانند از اعتبار کافی برخوردار باشند. انسان، معمولاً نمی‌خواهد تجارب تلخ خود را در رویارویی با پژوهشگران، ناشی از اشتباه خود بدانند، در نتیجه علت ناخشنودی خود را می‌خواهد به چیزی یا کسی غیر از خود مثلاً سرپرست یا همکار نسبت بدهد. از طرف دیگر علاقه‌مند است مسئولیت رویدادهای خوب را برعهده خود بگیرد (نائلی، ۱۳۷۳). دونت کمپبل و هاگل ۱، (۱۹۶۷)، با توجه به انتقاد اخیر مطالعات دیگری را بازننگری کردند که این نارسائی‌های روش شناختی را نداشته‌اند، نتایج نشان داد که خشنودی می‌تواند در محتوای شغل، به ویژه پیشرفت، مسئولیت، و بازشناسی هم برای ناخشنودی، از بعضی از ابعاد دیگر مانند شرایط کار، خط‌مشی‌ها و ایمنی، مهم‌ترند (نائلی، ۱۳۷۳). مسئله دیگر، در مورد کاربرد نظریه هرزبرگ در محیط‌ها و فرهنگ‌های مختلف است، به علت تفاوت‌های موجود در انسان‌ها و عوامل موجود در محیط نمی‌توان یافته یک بررسی محدود را درباره کلیه انسان‌ها تحت شرایط زمانی و مکانی متفاوت صادق دانست. فقدان قابلیت اعمال عناصر متشکله دو دسته عوامل پیشنهادی در مدل هرزبرگ مخصوصاً در کشورهای غیر صنعتی جهان سوم بارزتر و چشم‌گیرتر می‌باشد (همان منبع، ۱۳۷۳). Campbell and Hakel - ۱. (۱۳۷۳) به طور کلی، فرانسیس ۱ می‌گوید: همه عوامل درون‌زا (انگیزش) وقتی با هم ترکیب شوند، بر روی هم بیش از تمام عوامل برون‌زا (بهداشتی) به رضایت کارگر کمک می‌کنند و تمامی عوامل برون‌زا که با هم ترکیب شوند، بیش از عوامل رون‌زا به نارضایتی کمک می‌کنند (مدنی، ۱۳۷۳). ۲- ۱۸- ۳- نظریه انتظار: بدیهی

است که در مقابل کار یا فعالیتی که باید انجام بدهیم، پیامدی را که نصیب ما خواهد برآورد کنیم. اگر آن پیامد از نظر ما ارزشمند باشد به انجام آن کار مبادرت می‌ورزیم. این منطق، ستون فقرات مجموعه نظریاتی را تشکیل می‌دهد که به نظریه‌های انتظار و احتمال معروفند. طبق الگوی پورتر لاولر ۲ قصد فرد به انجام کار و رضایت او تحت تأثیر عواملی چون ارزش و مطلوبیت پاداش و نتیجه، انتظار و احتمال وقوع پاداش و نتیجه، توان و استعداد فرد در کار، ادراک فرد از نقش خود در سازمان و احساس منصفانه بودن پاداش و نتیجه قرار داد (الوانی، ۱۳۷۱). پورتر لاولر از خشنودی در محیط کار، به عنوان متغیر اشتقاقی ۳ یاد می‌کند. خشنودی از این جهت یک متغیر اشتقاقی است که معنی با ارزش آن متأثر از مقایسه‌ای است که فرد در پاداش منصفانه و پاداش واقعی به عمل می‌آورد. اگر پاداش منصفانه‌ای که در تصور فرد است، از میزان پاداش واقعی بیشتر باشد، فرد خشنود خواهد بود. به نسبت دامنه اختلاف بین آن دو دامنه خشنودی یا ناخشنودی نیز تغییر می‌کند (نائلی، ۱۳۷۳). ((بازتاب عقیده پورتر لاولر این است که اندازه مطلق پاداشی که در پی انجام دادن کار می‌آید، تعیین کننده میزان رضایت و خشنودی نیست، بلکه مقدار و اندازه پاداش خواه زیاد یا کم، باید از دید کارمند منصفانه، باشد تا او را راضی کند)) (همان منبع، ۱۳۷۳). ۲-۱۸-۴- نظریه برابری ۴: نظریه برابری یکی از مشهورترین نظریه‌های مقایسه‌ای یا تبادل اجتماعی است که در سال ۱۹۶۳ توسط جی - استیسی - آدامز مطرح شده است. این نظریه بر این فرض استوار است که ۱- ۴- Derivation variable ۳- Porter and Elowler ۲- Frances J. Stacy Adams ۵- Equity theory همه افراد تمایل دارند که با آنها به صورت منصفانه رفتار شود، برای این که مشخص سازند آیا به طور منصفانه با آنها رفتار می‌شود یا نه، آنچه را که در قبال کارشان دریافت می‌کنند با دریافت‌های سایر افراد که در کارهای مشابه آنها گمارده شده‌اند مقایسه می‌کند. این مقایسه ذهنی است و نگرش فرد در این زمینه نقش فعالی دارد. اگر حاصل مقایسه برابر باشد شخص احساس رضایت می‌کند و اگر احساس کند که داده‌های او به سازمان در مقایسه با دیگران بیشتر است گرفتار تنش می‌شود و این میل در او به وجود می‌آید که تنش خود را کاهش داده‌هایش به سازمان از بین ببرد. به عقیده آدامز، هر کس نهاده‌ها و نتایج خود را با دیگران مقایسه می‌کند سن، جنسیت، تحصیلات و تجربیات فرد، موقعیت اجتماعی و سازمانی، میزان کوشش و تلاش فرد، همه مثال‌هایی از نهاده‌ها هستند. نتایج شامل عواملی مانند دستمزد، مقام و مرتبت سازمانی و ترفیع می‌باشد در مقایسه با فرد با دیگران در صورتی که وی احساس نابرابری نماید می‌کوشد تا به برابری برسد. این تلاش برای برابری نشانگر انگیزش به کار است (الوانی، ۱۳۷۱). نظریه برابری مسئله انگیزش را جدای از مسئله نیازها مطرح ساخته و می‌کوشد تا تبیین تازه‌ای از فرآیند انگیزش به دست دهد: هر یک از ما در کار روزانه خود گاهی پرتلاش و زمانی نیز کوشش خود را به مناسبتی تعدیل می‌کنیم به عنوان مثال هنگامی در شغلی که ما از راهم لحاظ خشنود می‌کند مشغول به کار هستیم. وقتی می‌شنویم که یکی از هم شاگردی‌ها دارای معدل پایین در شغل مشابهی با یک برابر و نیم حقوق و مزایا، به علاوه امتیاز مشغول مسکن به کار شده، احساس می‌کنیم که این امر در عملکرد ما تأثیر می‌گذارد. نظریه آدامز در واقع بیان تنظیم یافته‌ای از تجارب روزمره افراد در کار است (نائلی، ۱۳۷۳). منتقدان بر نظریه برابری اشکالات مفهومی وارد ساخته‌اند. پریچارد (۱۹۶۹) به چهار نکته درباره این نظریه اشاره کرده است: الف) نحوه انتخاب شخص مورد مقایسه؛ ب) نحوه انتخاب استراتژی کاهش از تنش؛ ج) تأکید بر پاداش دادن به عنوان یک عامل مستقل؛ د) سهم تفاوت‌های فردی در پیش‌بینی‌های برابری. ۱- Pritchard در پژوهش‌هایی که بر پایه نظریه برابری به عمل آمده است، آزمودنی‌ها در انتخاب شخص مورد مقایسه به عنوان مرجع، با مشکل مواجه بوده است. از سوی دیگر، بخش عمده مطالعات آزمایشگاهی و میدانی نظریه برابری از پول به عنوان عاملی برای جبران کوشش آزمودنی‌ها استفاده شده است. استفاده از پول، دامنه پژوهش را برای آزمودن سایر متغیرهای سازمانی (ارتقای شغلی، کار مورد علاقه، همکاری‌ها و جذاب و غیره) کند می‌کند. سرانجام یکی از زمینه‌هایی که در پژوهش‌های نظریه برابری مورد توجه قرار نگرفته، تأثیر تفاوت‌های فردی و سازمانی - در ادراکات و اکنش کارکنان نسبت به نابرابری است. (نائلی، ۱۳۷۳). ۲-۱۸-۵- نظریه وجود- وابستگی - رشد ۱: کلایتون

آلدرفر ۲ معتقد است که انسان‌ها سه نوع نیاز اساسی دارند. نیازهای زیستی، وابستگی و رشد. نیازهای زیستی مربوط به جسم انسان هستند. مانند غذا، لباس، حقوق و دستمزد، امنیت شغلی و نیازهای وابستگی همان نیازهای مربوط به روابط بین فردی است که از طریق تعامل اجتماعی در محیط شغلی و خارج از آن ارضا می‌گردند. نیازهای رشد مربوط به احتیاج فرد برای رشد و پیشرفت و رسیدن به کمال است. اگر افراد نتوانند در محیط شغلی با همکاران خود روابط بین فردی مناسبی برقرار نمایند، ممکن است علاقه بیشتری به عواملی همچون حقوق و دستمزد، تعطیلات و مرخصی نشان دهند. زیرا اگر افراد نتوانند به نیازهای مراتب بالاتر دسترسی پیدا کنند. شاید از مکانیزم (برگشت) استفاده نموده و توجه فزاینده‌ای به نیازهای پایین‌تر مبذول دارند. (ساعتچی، ۱۳۷۰). نظریه آلدرفر هر چند تعدیل شده الگوی سلسله مراتب مزلو می‌باشد اما از دو جهت اساسی با آن تفاوت دارد. نخست آنکه مزلو معتقد است که پیشرفت از یک سطح به سطح بالاتر، بستگی به ارضای نیازهای رده پایین دارد. در صورتی که از نظر آلدرفر حرکت برای رفع نیازها، حالت برگشت نیز دارد. دوم اینکه برخلاف مزلو وی معتقد است که ممکن است، در فرد بیش از یک نیاز در یک زمان فعال و عامل باشند. (نائلی، ۱۳۷۳). ۱-۲- Clayton Alderfer ۲- Exisrence Relatedness Growth ۱۹- ساختار سازمانی: ((سازمان‌دهی فرآیند ایجاد ساختار سازمانی است و ساختار سازمانی چهارچوب سازمانی است که به درجه‌ای از رسمیت، پیچیدگی و تمرکز اشاره دارد)). (رابینزا ترجمه اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۴ : ۸۱۱). در طراحی ساختار سازمانی دو کار مهم صورت می‌گیرد: اول اینکه وظایف اصلی سازمان به وظایف فرعی شکسته می‌شود، وظایف فرعی به پست‌ها و واحدهای سازمان محول می‌گردد و نوعی تقسیم کار به وجود می‌آید (تفکیک) ۲ و سپس از طریق مکانیزم‌های هماهنگی، همکاری لازم برای دستیابی به هدف مشترک فراهم می‌گردد (ترکیب) ۳. ۴. هال (۱۹۸۷) معتقد است که ساختار سازمانی سه وظیفه اساسی به عهده دارد (مقیمی، ۱۳۸۰ : ۱۳۲-۱۳۱).

۱. به تولید ستاده سازمانی برای نیل به اهداف سازمان کمک می‌کند. ۲. تأثیر تنوعات فردی را بر روی سازمان حداقل می‌کند. ۳. عرصه‌ای است که تصمیمات سازمانی اخذ می‌گردد و قدرت اعمال می‌شود. ساختار سازمانی همچنین جایی است که در آن از ارتباطات سازمانی اتفاق افتاده و اقدامات سازمانی صورت می‌گیرد. ۱۹-۲-۱- ابعاد ساختار سازمانی: ((ساختار سازمانی دارای ابعاد مختلفی است که از آن جمله می‌توان به رسمیت، تمرکز، تخصصی کردن، استاندارد کردن، سلسله مراتب اختیار و... اشاره نمود. به طور کلی از میان این متغیرها، سه بعد ساختاری از اهمیت بالاتری برخوردار است و به نوعی سایر متغیرها را نیز شامل می‌شود. این متغیرها عبارتند از: (مقیمی، ۱۳۸۰ : ۴۳-۴۲). ۱-۱۹-۲- پیچیدگی: پیچیدگی تقریباً در تمامی سازمان‌های بزرگ و کوچک امری بدیهی است و حتی در سازمان‌های نسبتاً غیررسمی نیز قابل مشاهده است. سازمان‌ها دارای تقسیم کار، عناوین شغلی، تقسیمات و ۱-۲- Stephen Robbins ۳- Intogorion ۴- Hall واحدها، سطوح سلسله مراتبی، مهارت‌ها و فرهنگ سازمانی هستند و درجه پیچیدگی آنها در سازمان‌ها متفاوت است، پیچیدگی ساختار سازمانی به وسیله معیارهای ذیل قابل اندازه‌گیری است: الف) تفکیک افقی: پیچیدگی می‌تواند در قالب تعداد واحدهای فرعی سازمان، تعداد تخصص‌های حرفه‌ای، طیف فعالیت‌های حرفه‌ای و سطح آموزش حرفه‌ای مورد اندازه‌گیری قرار گیرد. ب) تفکیک عمودی: هر چه سلسله مراتبی در سازمان بیشتر باشد، پیچیدگی ساختار نیز بیشتر خواهد بود. ج) پراکندگی جغرافیایی: هر چه فعالیت‌ها و پرسنل از نظر جغرافیایی پراکنده‌تر باشند، پیچیدگی سازمان بیشتر است. د) محیط: هر چه پیچیدگی محیطی بیشتر باشد، سازمان‌ها تمایل به پیچیده‌تر شدن دارند. ۱۹-۲-۱- رسمیت ۱: رسمیت عبارتست از حدی که قوانین، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها موجود باشند و برای عملیات سازمان به کار گرفته شوند. طبیعتاً سازمان‌ها از جهت درجه رسمیت با یکدیگر متفاوتند. ((هال)) رسمیت حداکثر را از رسمیت حداقل متمایز می‌کند، رسمیت وقتی زیاد است که از رویه‌های رسمی زیاد باشد و شیوه‌های انجام کار به طور دقیق مشخص شده باشد. وقتی یک موقعیت منحصر به فرد وجود داشته باشد و رویه‌های رسمی برای انجام کار موجود نباشد، گفته می‌شود که رسمیت در سازمان حداقل است. ۱۹-۲-۳-

تمرکز ۲: اشاره به چگونگی توزیع قدرت در سازمان دارد و ندی ون-فری (۱۹۸۰) تمرکز را به عنوان کانون‌های اختیار تصمیم‌گیری در داخل سازمان تعریف کرده‌اند در واحدهای سازمانی متمرکز بیشتر تصمیمات در داخل سازمان تعریف کرده‌اند در واحدهای سازمانی متمرکز بیشتر تصمیمات در داخل سازمان تعریف کرده‌اند در واحدهای سازمانی متمرکز بیشتر تصمیمات در داخل سازمان تعریف کرده‌اند

Formalization ۲- Centralization ۳- Van de Ven Ferry ۱- متمرکز بیشتر

تصمیمات از طریق سلسله مراتب فرماندهی اتخاذ می‌گردد، در حالیکه در واحدهای غیر متمرکز تصمیم‌گیری به مدیران صفی واگذار می‌شود و یا تصمیمات با مشارکت زیردستان اتخاذ می‌گردد. تمرکز تعیین می‌کند چه کسی حق تصمیم‌گیری دارد؟ و حیطه تصمیم‌گیری وی چقدر است؟ در سازمان‌هایی که تمرکز خیلی زیاد است، پرسنل سطوح پایین‌تر تصمیمات کمتری می‌گیرند و تصمیمات از قوانین و خط‌مشی‌های وضع شده تبعیت می‌کنند. به طور کلی سه عامل مهم در میزان عدم تمرکز سازمانی تأثیر دارد (مقیمی، ۱۳۸۰، الف) عامل اعتماد: هرچه مدیران به زیردستان اعتماد بیشتری داشته باشند و آنان را افرادی شایسته بدانند، تفویض اختیارات به زیردستان بیشتر خواهد بود و نهایتاً در سازمان عدم تمرکز ایجاد خواهد شد. ب) عامل اطلاعات: هرچه مکانیزم‌های تبادل اطلاعات به نقاط تصمیم‌گیری بیشتر باشد و سیستم باز خورد مناسبی برای ارزیابی نتایج تصمیمات وجود داشته باشد عدم تمرکز سازمانی نیز بیشتر خواهد شد. ج) گستره تأثیر یک تصمیم بر واحدهای دیگر: هرچه تصمیمات متخذه به وسیله یک واحد بر عملیات واحدهای دیگر تأثیر گذارتر باشد، میزان مشارکت سایر واحدها در تصمیم‌گیری بیشتر می‌شود و این زمینه را برای عدم تمرکز سازمانی فراهم می‌نماید. ۲-۱۹-۲ نکات اساسی در طراحی ساختار: (در طراحی ساختار سازمانی باید نکاتی اساسی را مورد توجه قرار دارد که پاسخ به سؤالات زیر را در این زمینه راهگشا خواهد بود): (مقیمی، ۱۳۸۰). ۱. هر شغل چگونه تخصصی شود و چه تعدادی از مشاغل بایستی شامل یک پست در سازمان شود؟ ۲. محتوای کاری هر پست تا چه اندازه باید استاندارد شود؟ ۳. برای هر پست چه مهارت‌ها و دانش‌هایی مورد نیاز است؟ ۴. برچه اساس پست‌ها در واحدها در واحدهای بزرگتر گروه‌بندی می‌شوند؟ ۱- Horald koontz cyril odonnell. هر واحد تا چه اندازه بزرگ باشد؟ چه تعدادی از افراد به یک مدیر گزارش دهند؟ ۶. بازدهی هر پست یا واحد تا چه اندازه باید استاندارد شود؟ ۷. چه مکانیزم‌هایی برای تسهیل هماهنگی در میان پست‌ها و واحدها تعبیه کردند؟ ۸. قدرت تصمیم‌گیری به چه میزانی به مدیران واحدهای صفی در پایین‌ترین سطح سازمانی تفویض گردد؟ ۹. چقدر از قدرت تصمیم‌گیری مدیران صفی به متخصصان ستادی و عملیاتی منتقل شود؟ ۲-۱۹-۳. متغیرهای زمینه‌ای اثرگذار بر ساختار سازمانی: مشکلی که همواره مدیران با آن مواجه‌اند این است که چه ساختاری برای سازمانشان مؤثرتر است. برای طراحی ساختار مناسب بایستی عوامل اقتصادی اثرگذار بر ساختار مورد شناسایی قرار گیرد. متغیرهای زمینه‌ای اثرگذار بر ساختار عبارتند از: ۱- استراتژی و هدف: مدیران ساختار سازمانی را برای نیل به اهداف ایجاد می‌کنند. پس قاعدتاً ساختار بایستی از استراتژی تبعیت کند و وقتی استراتژی تغییر می‌کند ساختار نیز باید تغییر کند. ۲- محیط: محیط سازمانی تأثیر سازمانی عمده‌ای بر طراحی ساختار دارد. ثبات و قابلیت پیش‌بینی محیط تأثیر مستقیم بر توانایی سازمان در انجام وظایف دارد. اگر محیط نا آرام باشد و به سرعت تغییر کند، قابلیت پیش‌بینی کمتر خواهد بود و سازمان باید: الف) توانایی انطباق با تغییر را پیدا کند و نیاز به ساختاری منعطف و پاسخگو دارد. ب) سازمان به هماهنگی بیشتری در بین واحدها نیاز خواهد داشت. ۳- اندازه: تحقیقات نشان می‌دهد که سازمان‌های بزرگ از نظر ساختاری با سازمان‌های کوچک، فرق دارند. بنابراین با بزرگ شدن سازمان‌ها، ساختار سازمانی نیز باید تغییر کند. ۴- سن سازمان: سازمان همانند افراد تکامل پیدا می‌کنند و دارای سیکل زندگی هستند. مراحل زندگی سازمان هر کدام دارای ویژگی خاصی هستند که ساختار خاصی را می‌طلبد. ۵- تکنولوژی: ((تکنولوژی عبارتست از دانش، ماشین آلات، رویه‌های کاری و مواد اولیه که داده‌ها را به ستاده‌ها تبدیل می‌کند. تکنولوژی سطح بالا و پایین در سازمان ساختار خاصی دارند که باید متناسب با سطح تکنولوژی ایجاد شود)). (رابینز ترجمه اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۴: ۸۴۰ - ۸۴۲) ((رابینز)) معتقد است که صاحبان قدرت نیز در سازمان در تعیین نوع ساختار سازمانی تأثیر گذارند و به عنوان یکی از متغیرهای زمینه‌ای مورد



توجه قرار دارند، که او این عامل را تحت عنوان «قدرت - کنترل» نامگذاری می‌کند. ۲-۱۹-۴. سازمان‌های مکانیکی و ارگانیکی: (برنز)) و استاکر ۲ (۱۹۹۶) دو نوع طراحی سازمان را مورد شناسایی قرار دادند که عبارتند از سازمان‌های مکانیکی و سازمان‌های ارگانیکی (پویا) هر یک از این سازمان‌ها دارای ویژگی‌های است که به آن اشاره می‌شود. (مقیمی، ۱۳۸۰: ۴۷-۴۵ الف) ویژگی‌های سازمان‌های مکانیکی: ۱. وظایف به مقدار زیاد تخصصی و جزئی شده‌اند و توجه ناچیزی به وضوح ارتباط بین وظایف و اهداف سازمانی می‌گردد. ۲. وظایف به همان شکل رسمی که تعریف می‌گردند باقی می‌مانند، تا زمانی که مدیریت عالی به طور رسمی آنها را تغییر دهد. ۳. نقش‌های خاص افراد تعریف شده هستند و الزامات و روش‌های فنی برای افراد دقیقاً بیان شده است. ۴. ساختار کنترل، اختیارات و ارتباطات به صورت سلسله‌مراتبی است، مجوزهای کاری نشأت گرفته قرار داد استخدام بین کارمند و سازمان است. ۵. اطلاعات مربوط به عملیات و موقعیت سازمان به طور رسمی در اختیار مدیران عالی سازمان قرار می‌گیرد. ۱- Robbins ۲- Stalker, Burns. ارتباطات بین سرپرست و زیر دست عمدتاً عمودی است. ۷. ارتباطات عمدتاً جهت ارائه دستورات و تصمیمات از سوی مدیران عالی و ارائه اطلاعات و درخواست‌های زیردستان بر قرار می‌گردد. ۸. اصرار بر وفاداری سازمانی و اطاعت از مافوق‌هاست. ۹. اهمیت و موقعیت افراد به میزان تعیین هویت افراد با سازمان اعضای آن بستگی دارد. ب) ویژگی‌های سازمان‌های ارگانیکی: ۱. بیشتر وظایف از یکدیگر مستقل بوده و تأکید بر روی ارتباط وظایف با اهداف سازمانی است. ۲. وظایف به طور مستمر مورد تعدیل قرار گرفته و از طریق تعامل اعضای مجدداً تعریف می‌گردند. ۳. نقش‌های افراد به صورت کلی تعریف شده است. (اعضا مسئولیت جمعی را برای انجام وظایف می‌پذیرند). ۴. ساختار کنترل، اختیار و ارتباطات به صورت شبکه‌ای است و مجوزهای سازمانی نشأت گرفته از افراد ذینفع است و نه روابط قراردادی. ۵. کانون‌های دانش در سراسر سازمان پراکنده است و منحصر به رهبر نمی‌باشد. ۶. ارتباطات هم به صورت عمودی و هم افقی است و نوع ارتباطات بستگی به این دارد که اطلاعات مورد نیاز در کجا واقع شده است. ۷. ارتباطات عمدتاً به صورت مبادله اطلاعات و انجام مشاوره است. ۸. تعهد به وظایف سازمان و اهداف با ارزش‌تر از وفاداری و اطاعت است. ۹. اهمیت و موقعیت افراد به تخصص و پیشینه افراد در محیط خارجی بستگی دارد. با توجه به ویژگی‌های فوق‌الذکر می‌توان گفت که سازمان‌های مکانیکی شکلی از طراحی هستند که بسیار بوروکراتیک و خشک هستند و برای محیط‌های ثابت مناسبند ولی سازمان‌های ارگانیک، پویا و منعطف هستند و برای محیط‌های ناپایدار و غیرقابل پیش‌بینی کاربرد دارند. ۲-۲۰. انواع ساختار سازمانی: (مقیمی، ۱۳۸۰)) بعد از تحقیقات فراوان دریافت که پنج نوع ساختار وجود دارد این ساختارها عبارتند از: ساختار ساده، بوروکراسی ماشینی، بوروکراسی حرفه‌ای، ساختار بخشی و ادوکراسی. ۱- ویژگی‌های ساختار ساده: ۱- تعداد ستاد فنی و پشتیبانی در سازمان بسیار کم است. - تمرکز تصمیم‌گیری در سطح عالی سازمان. - ساختار با حداقل رسمیت و تفکیک عمودی کم در اختیار است. - هماهنگی از طریق سرپرستی مستقیم. ۲- ویژگی‌های بوروکراسی ماشینی: ۲- ستاد فنی و پشتیبانی از خطوط عملیاتی سازمان منفک شده است. - وجود عدم تمرکز افقی در تصمیم‌گیری به صورت محدود. - سلسله‌مراتب دقیق و تعریف شده. - قدرت زیاد ستاد فنی. - وجود رسمیت زیاد از طریق خط‌مشی‌ها، رویه‌ها، قوانین و مقررات. - هماهنگی از طریق استاندارد کردن فرآیندهای کاری. - کارآیی زیاد در عملیات. - متناسب برای محیط‌های ثابت و بدون تغییر. - واکنش کند به تغییرات محیطی و ایده‌های کارکنان. ۳- ویژگی‌های بوروکراسی حرفه‌ای: ۳- تأکید بر روی متخصصان حرفه‌ای در هسته عملیاتی سازمان است. - ستادهای پشتیبانی و فنی در خدمت کارکنان حرفه‌ای هستند. - هماهنگی از طریق استاندارد کردن مهارت‌های افراد حرفه‌ای صورت می‌گیرد. ۴- ویژگی‌های بوروکراسی بخش: ۴- Simple structure ۲- Machin Bureauracy ۳- Professional Bureaucracy ۴- Divisonalized Bureaucracy. مرکب از بخش‌هایی است که هر بخش ممکن است دارای ساختار مختص به خود باشد. هر بخش برای واکنش به تقاضای بازار محلی طراحی شده است. - عدم تمرکز عمودی وجود دارد. (از مدیران عالی به مدیران میانی) - سطح میانی

مدیریت بخش کلیدی در سازمان است. استفاده از استاندارد کردن ستاده‌ها برای هماهنگی. ۵. ویژگی‌های ادهو کراسی (ساختارهای موقت) - بسیار ارگانیک و پویاست. حداقل رسمیت در آن وجود دارد. پروژه‌های موقت تیمی از تخصص‌های میان رشته‌ای تشکیل شده است. درجه تخصصی کردن افقی براساس آموزش‌های تخصصی و رسمی بسیار بالاست. هماهنگی از طریق فرآیند تنظیم متقابل و دو طرفه صورت می‌گیرد. ستاد پشتیبانی قسمت کلیدی سازمان است. متمیز برگ در نوشته‌های اخیر خود، ساختار جدیدی نیز به ساختار پنج گانه خود افزوده است. این ساختار جدید تحت عنوان ((ساختارهای ایدئولوژیک ۲)) مطرح گردیده است که تناسب زیادی با ساختارهای نهادهای انقلابی همچون جهاد، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در کشورمان دارد. یکی از مشکلات اساسی بر سر راه کارآیی و اثر بخشی ۳ سازمان‌ها در ایران (بویژه سازمان‌ها و مؤسسات دولتی) مسائل ساختاری است به گونه‌ای که ساختارهای سازمان‌ها، ساختارهایی کند و مبتنی بر مفروضات سنتی است که با وظایف فعلی آنها سازگاری نداشته، پویایی و تحولات محیط امروزین را مدنظر قرار نداده، علاوه بر آن مطابق نیازهای کنونی جامعه اسلامی ایران بنا شده است و به ابعاد انسانی و انگیزش نیروی کار توجهی نگردیده است. با توجه به اینکه یکی از وظایف مدیران، سازماندهی است و سازماندهی نیز فرآیندی یکباره نمی‌باشد. فلذا بایستی هر چند وقت، یکبار نسبت به کارا نمودن سیستم ساختاری سازمان‌ها اقدام مقتضی به عمل آید و سازماندهی مجدد ۴ متناسب با متغیرها و عوامل تأثیر گذار (استراتژی و هدف، محیط، تکنولوژی، اندازه و ...). صورت پذیرد. (مقیمی، ۱۳۸۰). ۱- ۳- Ideologic Structure ۲- Adhocracy ۲ Reorganizing ۴- Effectiveness Efficient ۲۱- مروری بر تحقیقات مشابه: الف - تحقیقات انجام شده در ایران ۱- پژوهشی توسط فلاحی (۱۳۷۴) دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران تحت عنوان بررسی مقایسه‌ای رابطه بین سبک‌های مدیریت آمرانه و مشارکتی و بهداشت روانی کارکنان در دبیرستان‌های شیراز زیر نظر دکتر سیدمحمد میرکمالی انجام شده که نتایج تحقیق بین این است که روش مدیریت با بهداشت روانی کارکنان در سازمان دارای رابطه معنی دار است و کارکنان و دبیران مشارکتی از بهداشت روانی بیشتری برخوردار بودند و این رابطه در سازمان‌های آموزشی معنی دار بود. ۲- پژوهشی که توسط کرمی (۱۳۷۲) در سازمان امور اداری و استخدامی کشور انجام شد نشان داد که ۸۰٪ از کارکنان این جامعه به نحوی با فشارهای عصبی روبرو هستند. ۷۸٪ محیط کار را به عنوان عامل فشار معرفی کردند و ۹۰٪ از کارکنان نیز آثار آن را بر عملکرد به طور جدی مؤثر دانستند. ۳- ساعتچی (۱۳۷۰) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه خشنودی شغلی با سلامت روانی کارکنان نظامی و غیر نظامی نتیجه گرفت که هر چه خشنودی شغلی کارکنان مذکور افزایش یابد سطح سلامت روانی آنان نیز افزایش می‌یابد. ۴- فریفته (۱۳۷۴) در تحقیقی پیرامون بررسی رابطه سبک‌های رهبری سرپرستان با سلامت روانی کارکنان زیر دست و نیز بررسی رابطه خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان با سلامت روانی آنها در میان ۱۳۳ سرپرست و ۵۰۶ کارمند شرکت نفت مناطق نفت خیز گچساران پرداخت و از پرسشنامه توصیف JDI و پرسشنامه چند وجهی شخصیت MMPI برای سنجش سلامت روانی استفاده کرد و نتیجه گرفت که بین خشنودی شغلی کلی و خشنودی هر یک از جنبه‌های پنج گانه آن با اختلالات روانی در سطح رابطه منفی معنی دار وجود دارد بدین معنا که هر چه خشنودی شغلی کارمندان مذکور بیشتر باشد علائم اختلال روانی در آنان نیز کمتر مشاهده شده است و بین سن و سابقه خدمت و تحصیلات کارمندان مذکور با سلامت روانی آنان رابطه معنی دار وجود ندارد. ۵- محمدی (۱۳۷۶) در تحقیقی با عنوان رابطه نقش مدیریت، خشنودی شغلی و عوامل فشارزای روانی با سلامت روانی پرستاران در نمونه شامل ۵۴۷ پرستار و ۵۲ مدیر شاغل در بیمارستان‌های دولتی تهران نتیجه گرفت که: ۱- خشنودی شغلی پرستاران با سلامت روانی آنان رابطه مثبت معنی دار دارد. ۲- سن پرستاران با سلامت روانی آنها رابطه منفی معنی دار دارد. ۳- سابقه خدمت پرستاران با سلامت روانی آنها رابطه منفی معنی دار دارد. ۴- سابقه خدمت پرستاران با خشنودی شغلی آنها رابطه مثبت معنی دار دارد. ۵- سطح تحصیلات پرستاران با سلامت روانی آنها رابطه مثبت معنی دار دارد. ۶- بین سلامت

روانی پرستاران زن و مرد تفاوت معنی دار به نفع مردان وجود دارد. ب - تحقیقات انجام شده در خارج از کشور ۱- پژوهشی که توسط آرجریس ۱ و دیویس تحت عنوان نقش مدیریت و تأثیر مشارکت بر بهداشت روانی انجام شده پس از بررسی‌های خود بر نقش مدیریت و تأثیر مشارکت بر بهداشت روانی کارکنان در محیط کار تأکید کردند و نتیجه گرفتند که اعمال مدیریت مشارکت جریانه با هر کارمندی و در هر سازمانی و حتی در هر فرهنگی نتایج یکسانی به دنبال ندارد و اتفاق نظر صاحب نظران بر این است که اعمال این روش در مورد اینگونه کارکنان اضطراب و پریشانی روانی آنان به مراتب روز افزون خواهد کرد. صاحب نظرانی چون اتریونی و سکریت، مندلر، موتون نیز این نظریه را تأکید کردند و بر این باورند که: مشارکت در امور آموزشی بهداشت روانی کارکنان را افزایش می‌دهد و از فشارهای روانی و فشارهای شغلی و آسیب‌های روانی می‌کاهد. ۲- پژوهش دیگر توسط لی پیت و وایت ۲ (۱۹۳۸) در رابطه با اثر نوع رهبری بر جو سازمانی و در نتیجه بهداشت روانی انجام شده بر روی سه گروه که در معرض رهبری استبدادی، دمکراتیک و آزاد قرار داشتند نتایج پژوهش نشان داد که در افراد گروه مستبد دو حالت متعارض دیده می‌شد؛ آنها بدون چون و چرا به دستورات رهبر پاسخ می‌گفتند (پاسخ مثبت) و یا در مقابل آن به مقاومت برمی‌خاستند این پژوهش نشان داد که روش‌های استبدادی در بین ۱- Lippit and White ۲- Argriss Chric افراد نوعی نارضایتی و تهاجم بوجود می‌آورد. رفتار گروه دمکراتیک روی هم صمیمانه بود و پرخاشگری کمتر دیده می‌شود و گروه آزاد اگر چه آزادی کامل برخوردار بودند ولی در عمل از کارآیی بالایی نسبت به گروه دمکراتیک برخوردار نبودند به هر تقدیر پژوهش نشان داد که نه آزادی کامل و نه استبدادی مطلق سبب افزایش و بهبود بهداشت روانی نمی‌شود آنچه در اصلاح رفتار اجتماعی مؤثر است، جوی از آزادی نسبی و ارائه الگوی مناسب رفتاری از طرف مدیر و معلمان است. (به نقل از فلاحی، ۱۳۷۸). ۳- مؤسسه اسپن که در زمینه کمک به درمان اضطراب فعالیت می‌کند در گزارش سالانه خود نوشته است که مرگ زودرس کارکنان صنایع آمریکا سالانه بیست و پنج میلیارد دلار هزینه به بار می‌آورد. حتی ممکن است یک بیماری کوچک استرس‌زا آثار مهمی بر سازمان داشته باشد. آثار منفی بیماری یک کارمند یا مدیر که دچار سردردهای عصبی می‌شود به صورت کاهش کارآیی، هزینه‌های مراجعه به پزشک و درمان و آثار منفی روانی بر همکاران و زیردستان نمایان می‌شود. (علوی، ۱۳۷۰: ۴). (گلاس) ۱ و ((سنیگر)) ۲ نشان داده‌اند که فشارهای روانی سبب کاهش میزان تحمل ناکامی می‌شود. در این تحقیق معلوم شده است که اگر چه کارکنان سازمان فشارهای روانی ناشی از سر و صدا آزار دهنده و دخالت‌های بی‌مورد در کار خود را تحمل می‌کنند، در نهایت از میزان تحمل ناکامی آنان کاسته می‌شود. (به نقل از ساعتچی، ۱۳۶۷). ۵- طبق تحقیقی که در کانادا صورت گرفته است ۶۰٪ کارگران اعلام داشتند که حدود یک سال است از استرس در محیط کار رنج می‌برند و ۳۵٪ نیز به عوارض حاد روانی ناشی از آن اشاره کرده‌اند. در سال ۱۹۹۰ در کشور فرانسه ۶۴٪ از پرستاران و ۶۱٪ از معلمان که طی یک آمارگیری نمونه از آنها سؤال شده بود از شرایط استرس‌زای کار شکایت داشتند. (میرکمالی، ۱۳۷۸: ۸) ۶- با توجه به اینکه حدود از اوقات شبانه روز خود را در محیط کار می‌گذرانند ممکن است، محل کار بر رفتار و روحیات تأثیر بسیار زیادی بگذارد. طبق تحقیقات انجام شده، فشارهای کاری، تعارض‌ها و ناامیدی‌ها مهمترین دلایل فرسودگی جسمی و روانی هستند و بیماری و پیری زودرس نیز از عواقب آن است. (فلاح، ۱۳۷۸: ۷) ۱- Singer ۲- Glass - براساس بررسی‌هایی که در سال ۱۹۸۳ در ژاپن به عمل آمد، مشخص شد که تقریباً ۴۰٪ از آموزگاران (معلمان) از بیماری‌هایی مانند سردرد مزمن، افسردگی، اضطراب دائم و ... رنج می‌برند و این مسائل در بین زنان و جوانان حادث‌تر بود. (فلاح، ۱۳۷۸: ۸) ۸- براساس پژوهش‌هایی که در آمریکا انجام گرفت مشخص شد که استرس پدیده‌ای است که ۹۰٪ از معلمان به دلیل نوع شغل خود گرفتار آن هستند. (میرکمالی، ۱۳۷۸: ۹) ۹- تحقیق دیگری در سال ۱۹۸۵ در اسپانیا در زمینه ناراحتی‌های روانی معلمان انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که عده زیادی از دبیران مرد و استادان دانشگاه دارای مشکلات جدی روانی و عاطفی هستند که می‌توان آن را به استرس مربوط دانست. (همان منبع، ۱۳۷۸: ۹) ۱۰- کوهلن ۱۹۶۳

طی تحقیقی به بررسی رابطه خشنودی شغلی با سلامت روانی کارکنان مشاغل پرداخت. وی نتیجه گرفت که بین خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان رابطه مثبت معنی دار وجود دارد و کاسل ۱۹۷۳ طی تحقیق مشابهی یافته کوهلن را تأیید کرد. (فریفته، ۱۳۷۴ : ۵۴، ۱۱- فرنچ و کاپلان ۱۹۷۳ در تحقیقی خشنودی شغلی با سلامت روانی را در کارکنان مشاغل گوناگون بررسی کردند و نتیجه گرفتند که هنگامی که خشنودی شغلی بالاست احتمال ابتلای افراد به بیماری‌های جسمی و روانی کم است و برعکس هنگامی که خشنودی شغلی پایین است احتمال ابتلای افراد به بیماری‌های مذکور زیاد است. (موسوی، ۱۳۷۸ : ۶۲، ۱۲- کلی، هامر و دنیس ۱۹۷۹ طی تحقیق گسترده‌ای روی کارکنان مشاغل مختلف نشان دادند که خشنودی شغلی افراد علاوه بر افزایش کیفیت کار آنها موجب سلامت روانی و جسمی آنان نیز می‌شود. (محمدی، ۱۳۷۶ : ۴۷، ۲-۲۱-۱- تحقیقات مربوط به تأثیر سبک‌های مدیریت بر بهداشت روانی کارکنان :)) (آزمایش‌های معروف به هاتورن که به تقاضای صاحبان کارخانه وسترن الکتریک برای تعیین میزان تأثیر شرایط فیزیکی محیط کار بر کار و تولید کارگران انجام شد، نشان داد که برخلاف انتظار اولیه آنان، عوامل اجتماعی و روانی اثر بیشتری بر کارگران دارد و در واقع، برقراری روابط انسانی، جو دوستانه، مشارکت، پذیرش و احترام به افراد و داشتن روابط غیررسمی و صمیمی سبب افزایش روح همکاری، بازدهی و تولید کارگران شده است)) (میرکمالی، ۱۳۷۳ : ۲۲۳). (اگر چه ممکن است در شرایط خاصی مانند موقعیت‌های سازمان‌دهی نشده، افراد رهبری خود کامه را ترجیح دهند، روی هم رفته اعضای گروه‌ها از کار با رهبران طرفدار آزادی خشنودتر هستند. صاحب نظران دیگر می‌گویند که حمایت اجتماعی و مشارکت در تصمیم‌گیری عواملی هستند که به احتمال زیاد به کاهش فشارهای شغلی می‌انجامند)) (فلاحی، ۱۳۷۳ : ۱۴). (تحقیقات جان.اف. فرنچ و رابرت کپلن که در یک سازمان فضایی و هوانوردی انجام گرفت، نشان داد که از میان همه فشارهای عصبی بررسی شده کمی یا نبود مشارکت بزرگترین اثر زیان‌آور را بر خشنودی شغلی دارد. بدین ترتیب مشارکت نسبتاً عامل تعیین‌کننده‌ای در بهروزی روان شناختی است)) (طوسی، ۱۳۷۰ : ۱۰۸-۱۰۷). (در تحقیقی که در مورد ۱۲۸ مدیر انجام شد، رابطه تئوری محیطی - بهداشتی هرز برگ و نظریه مدیریت لیکرت مورد مطالعه قرار گرفت نتایج تحقیق نشان داد که روش‌های مدیریتی که به سبک مدیریت کارمند مدارس گرایش دارند و به مشارکت بیشتر نسبت به خود کار و رضایت کار می‌انجامد و حتی سبب افزایش رضایت مدیران نسبت به کارشان و همچنین اعمال روش مشارکت جویانه از طرف سرپرستان بالای سازمان می‌شود)) (میرکمالی، ۱۳۷۳ : ۱۵). (در سال ۱۹۸۳) پژوهشی در زمینه تأثیر مشارکت در تصمیم‌گیری و کاهش فشارهای شغلی انجام گرفت که با استفاده از طرح چهار گروهی سالمون و با استفاده از دو پس‌آزمون تأثیر مشارکت را بر کارمندان مورد بررسی قرار داد. نتیجه مطالعه پس از ۶ ماه نشان داد که مشارکت بر تضاد و دوگانگی نقش و نفوذ دریافت شده، تأثیر منفی دارد و مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها عامل تعیین‌کننده کاهش فشارهای شغلی است)) (فلاحی، ۱۳۷۲ : ۱۴). (در مدارس نیز توجه به بهداشت روانی کارکنان آموزشی و کاهش استرس در بین آنان از وظایف اصلی مدیریت است. مدیر باید موقعیتی فراهم کند که اعضای آموزشی بتوانند به طور مؤثر و کارا خدمت کنند. در مطالعه‌ای که در مورد تعدادی از مدارس نیویورک، که از طرف معلمان آن هیچ شکایت رسمی علیه مدیر و مدرسه نشده بود، نشان داد که این مدیران در مقایسه با مدیرانی که چنین شکایاتی از آنان شده است. امتیازات بالاتری در ملاحظات انسانی دارند. لمبوت نیز رابطه مستقیم، مثبت، و معنی‌داری بین رفتار رهبری مدرسه و روحیه معلمان در مدارس ایالت آلاباما به دست آورد)) (نائلی، ۱۳۶۷ : ۲۶). (در مقاله‌ای که در سمینار سالانه انجمن آمریکایی منتوری در سال ۱۹۸۵ ارائه گردید، گزارش شد افرادی که در مدارس منتوری مشغول به کار هستند، غالباً استرس، افسردگی و دل‌سردی را تجربه می‌کنند. شواهد نشان داده است که روش اداره یک سازمان تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بهداشت روانی افرادی دارد که در آن سازمان کار می‌کنند)). (میرکمالی، ۱۳۷۳ : ۹) تحقیقی درباره بررسی رابطه بین سبک‌های مشارکت جویانه و آمرانه و بهداشت روانی کارکنان در ایران در دبیرستان‌ها و برخی مؤسسات صنعتی شیراز انجام گرفت که ابتدا با یک پرسشنامه سبک مدیریت در دبیرستان‌ها و

مؤسسات صنعتی تعیین گردید. بدین ترتیب چهار گروه (دو گروه مدیران آمرانه و مشارکتی صنعتی و دو گروه مدیران آمرانه و مشارکتی دبیرستانی) از هم تفکیک شدند. نتایج تحقیقات نشان داد که: سبک مدیریت در هر دو سازمان آموزشی و صنعتی سبک آمرانه است، در عین حال اعمال روش‌های مشارکت جویانه در دبیرستان‌ها بیشتر از سازمان‌های صنعتی است. با استفاده از پرسشنامه بهداشت روانی، میزان سلامت روانی، خلاقیت، همکاری گروهی و پرخاشگری کارکنان چهار گروه در محیط کار مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت. نتایج نشان داد که بیشترین بیماری‌های روان تنی مانند زخم معده و فشار خون در بین دبیران تحت سرپرستی مدیریت آمرانه دبیرستانی و میزان پیشداوری و تعصب نیز مربوط به کارکنان تحت نظارت مدیریت آمرانه صنعتی بود. از نظر بهداشت روانی، تفاوت بین کارکنان آمر و مشارکت جوی صنعتی و آمر مشارکت جوی دبیرستانی در سطح بالایی معنی‌دار بود و کارکنان، دبیران و مدیران مشارکت جوی از بهداشت روانی بیشتری برخوردار بودند. با توجه به مقایسه میانگین‌های چهار گروه در زمینه بهداشت روانی مشخص شد که کمترین میانگین (۶۴/۵۰) مربوط به کارکنان مدیران آمر صنعتی و بیشترین میانگین (۳۱/۷۶) مربوط به مدیران مشارکت جوی دبیرستانی بود. این مطلب نشان داد دبیران تحت سرپرستی مدیران مشارکت جوی از بهترین وضعیت روانی در محیط کار برخوردارند و کارکنان مدیران آمر صنعتی از نظر بهداشت روانی در پایین‌ترین سطح قرار دارند. از نظر همکاری گروهی تفاوت به دست آمده نشان داد بیشترین احساس مسئولیت همکاران برای کمک به یکدیگر در هنگام ضرورت در بین مدیران مشارکت جوی و کمترین احساس مسئولیت بین کارکنان مدیران آمر صنعتی بود. تفاوت‌های به دست آمده بین کارکنان مدیران آمر و مشارکت جوی و دبیران مدیران آمر و مشارکت جوی دبیرستانی در سطح، بالایی معنی‌دار بود و کارکنان و دبیران مشارکت جوی از همکاری گروهی بیشتری برخوردار بودند. مقایسه میانگین‌ها نشان داد بالاترین میانگین (۲۶/۱۱) مربوط به دبیران مدیران مشارکت جوی و پایین‌ترین میانگین (۷۵/۶) مربوط به کارکنان مدیران آمر صنعتی بود. مقایسه چهار گروه در میزان پرخاشگری کارکنان نشان داد که کمترین برخوردهای لفظی و کشمکش بین همکاران در محیط کار مربوط به کارکنان مدیران مشارکت جوی صنعتی و دبیران مشارکت جوی دبیرستانی است و تفاوت‌های بدست آمده بین کارکنان مدیران آمر و مشارکت جوی صنعتی و دبیران مدیران آمر و مشارکت جوی دبیرستانی در سطح بسیار بالایی معنی‌دار بود که کارکنان و دبیران مشارکت جوی پرخاشگری کمتری در محیط کار نشان دادند. مقایسه میانگین‌های چهار گروه در مورد میزان پرخاشگری نشان داد که کمترین میانگین (۸۹/۶) مربوط به کارکنان مدیران آمر و صنعتی و بیشترین میانگین (۸۲/۱۰) مربوط به دبیران مدیران مشارکت جوی دبیرستانی است. بنابراین دبیران مشارکت جوی از نظر نبود پرخاشگری در محیط کار در وضعیت خوبی قرار داشتند و در مقابل، پرخاشگری بیشتری در بین کارکنان مدیران آمر صنعتی به چشم می‌خورد. (فلاحی، ۱۳۷۲) ((در حقیقت نیازهای روانی انسان‌ها مانند احساس، احترام، شناخته شدن، کشف استعدادها، ارزش اجتماعی، احساس مالکیت و نظایر آنها از طریق مشارکت به دست می‌آید، باید گفت محیطی که در آن کار می‌کنیم خانه ماست و تنها از طریق سرمایه‌گذاری و مشارکت در امور آن و احساس مالکیت احساس امنیت و آرامش می‌کنیم کارمند یا معلمی که در مسئولیت‌ها، موفقیت‌ها، و افتخارات سازمان شرکت دارد. از روان نسبتاً سالمی برخوردار خواهد بود)) (میرکمالی، ۱۳۷۱: ۱۱۰). ۲-۲۱-۲. تحقیقات انجام شده درباره رضایت شغلی ((گوهری بهبهانی در سال ۱۳۷۵ رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شیراز را بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ مورد تحلیل و بررسی وی قرار داد نشان داد کلیه عوامل انگیزاننده و رضایت شغلی بوده است و جنسیت و درجه علمی پاسخگویان با رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌دار نداشته‌اند)). (ساعتچی، ۱۳۷۵: ۴-۵) طالبان در سال ۱۳۷۴ در تحقیقی بر روی جمعیت ۳۰۰ نفری تحت عنوان تحلیلی از خشنودی شغلی به شناسایی عوامل مؤثر بر خشنودی شغلی و سهم هر کدام از این عوامل اقدام نموده است یافته‌های تحقیق نشان داده که نقش تفاوت‌های شخصی کارکنان (جنس، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، سن، سابقه خدمت و غیره) در رضایت شغلی نشان‌گر اثر جزئی و از لحاظ آماری غیر معنادار است. تحقیق نشان داده تحصیلات بالاتر بخاطر فراهم آوردن

شبکه‌ای از خصوصیات شغلی مانند اقتدار و استقلال شغلی، اثر مثبتی بر خشنودی شغلی می‌گذارد. ولی از طرف دیگر موجب افزایش توقعات فرد نیز می‌شود که اثری منفی در رضامندی شغلی دارد. لذا به طور کلی ۵ عامل اصلی مستقیماً بر رضایت شغلی کارمند تأثیر گذاشته بود شامل کنترل بر کار، عدالت توزیعی در سازمان، خشنودی شغلی دوستان و همکاران اداری، سطح شغلی و رضایت کلی از زندگی. (بررسی رضایت شغلی دبیران شهرستان اهواز تحقیق دیگری است که قنبری در سال ۱۳۷۳ بر روی یک جمعیت ۸۰ نفری انجام داده است در این مطالعه رابطه متغیرهایی نظیر وضعیت تأهل، بومی بودن جنسیت، شخصیت کاری، سن، خستگی جسمی با رضایت شغلی سنجیده شده است، نتایج به دست آمده نشان داده که افراد متأهل بیش از مجرد و زنان بیش از مردان از شغل خود رضایت دارند. دبیران بومی از غیربومی رضایت بیشتری دارند و افراد که شیفت کاری ثابت دارند رضایت بیشتری از افرادی که شیفت بسیار دارند)).

۲-۲۱-۳. پیشینه تحقیقات جو سازمانی: ابراهیم دست‌افکنی در سال ۱۳۷۴ در تحقیقی با عنوان بررسی آموزش متوسطه از دیدگاه دبیران که جامعه آماری آن ۱۱۲۶ نفر شامل دبیران متوسطه بود نتیجه گرفت: ۱- در دبیرستان‌های دخترانه صمیمیت و انسان‌گرایی وجود ندارد ولی در پسرانه وجود دارد. ۲- در دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه توجه به اهداف سازمانی وجود دارد. ۳- در دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه جو بازدارندگی وجود ندارد. (در تحقیقی که در سال ۱۳۷۴ به عنوان بررسی جو سازمانی مدارس شهر کوه‌دشت توسط رودابه کونانی پایان‌نامه کارشناسی ارشد نتیجه گرفت: ۱- ۲۵٪ مدارس دارای جو باز، ۴۵٪ جو کنترل شده و ۳۰٪ دارای جو بسته است. ۲- براساس نتایج توزیع نسبی جو سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه یکسان است). جدول شماره ۱-۲: سابقه موضوع تحقیق در داخل کشوریافته‌های تحقیق (نتیجه) محقق سال

موضوع تحقیق ردیف ۸۰٪ از کارکنان این جامعه به نحوی با فشار عصبی روبرو هستند و ۷۸٪ محیط کار را به عنوان عامل فشار معرفی کردند و ۹۰٪ از کارکنان آثار آن را بر عملکرد به طور جدی مؤثر دانستند. سازمان امور اداری و استخدامی کشور ۱۳۷۳ بررسی فشار عصبی کارکنان تأثیر آن بر عملکرد آنها - اروش مدیریت با بهداشت روانی کارکنان در سازمان دارای رابطه معناداری است و کارکنان و دبیران مشارکتی از بهداشت روانی بیشتری برخوردار بودند. ویدا فلاحی ۱۳۷۴

بررسی مقایسه‌ای رابطه بین سبک مدیریت آمرانه و مشارکتی بر بهداشت روانی کارکنان دبیرستان‌های شیراز ۲- مهر چه خشنودی شغلی کارکنان افزایش یابد سلامت روانی آنان نیز افزایش می‌یابد. ساعتچی ۱۳۷۰ بررسی رابطه خشنودی شغلی با بهداشت روانی

۳- بین خشنودی شغلی کلی و خشنودی هر یک از جنبه‌های آن با اختلالات روانی در سطح رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. هرچه خشنودی شغلی کارکنان بیشتر باشد علائم اختلال روانی کمتر مشاهده می‌شود و بین سن و سابقه خدمت و تحصیلات کارکنان مذکور با سلامت روانی آنان رابطه معنی دار وجود ندارد. فریفته ۱۳۷۸ بررسی رابطه سبک‌های رهبری سرپرستان با سلامت روانی کارکنان مناطق نفت خیز گچساران ۴- ادامه جدول شماره ۱-۲ یافته‌های تحقیق (نتیجه) محقق سال موضوع تحقیق

ردیف ۱- خشنودی شغلی با سلامت روانی آنان رابطه مثبت معنی دار دارد. ۲- سن پرستاران با سلامت روانی آنها رابطه منفی معنی دار دارد. ۳- سابقه خدمت پرستاران با سلامت روانی آنها رابطه مثبت معنی دار دارد. ۴- سابقه خدمت پرستاران با سلامت روانی پرستاران زن و مرد تفاوت معنی دار به نفع مردان وجود دارد. محمدی ۱۳۷۶ رابطه نقش مدیریت و عوامل فشارزای درونی با سلامت روانی پرستاران بیمارستان‌ها دولتی تهران ۱-۵- رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روانی منفی و معنی دار است. ۲- بین سن، جنس، سابقه خدمت، تحصیلات و سلامت روانی رابطه معنی دار وجود ندارد. موسوی ده‌موردی ۱۳۷۸

بررسی خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روانی مربیان تربیتی مرد آموزشگاه‌های اهواز ۶- جدول شماره ۲-۲: سابقه موضوع تحقیق در خارج از کشوریافته‌های تحقیق (نتیجه) محقق سال موضوع تحقیق

ردیفین خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد. (کاسل هم در سال ۱۹۷۳ تأیید کرد). کوهلن ۱۹۶۳ بررسی رابطه خشنودی شغلی با

بهداشت روانی کارکنان - آهنگامی که خشنودی شغلی بالاست احتمال ابتلای به بیماری‌های جسمانی و روانی کم است و برعکس هنگامی که خشنودی شغلی پایین است احتمال ابتلای افراد به بیماری‌های مذکور زیاد است. فرنچ و کاپلان ۱۹۷۳

بررسی خشنودی شغلی با سلامت روانی کارکنان ۲- خشنودی شغلی افراد باعث افزایش کیفیت کار و سلامت روانی و جسمی آنان می‌شود. کلی، هامرو دنیس ۱۹۷۹

بررسی خشنودی شغلی با سلامت روانی کارکنان ۳- اعمال مدیریت مشارکت جویانه با هر کارمندی و در هر سازمانی نتایج یکسانی به دنبال ندارد. اعمال این روش در کارکنان حرفه‌ای و متخصص از حساسیت ویژه برخوردار است. کریسآرجریس ۱۳۷۵

نقش بهداشت مشارکت جویانه بر بهداشت روانی کارکنان ۴- ۴۰٪ از آموزگاران از بیماری‌هایی مانند سردرد مزمن، افسردگی، اضطراب دائم رنج می‌برند و این مسایل در بین زنان حادث‌تر است. - ژاپن

۱۹۸۳ بررسی وضعیت بهداشت روانی معلمان ابتدایی ژاپن - شعله زیادی از دبیران مرد و استادان دانشگاه دارای مشکلات جدی روانی و عاطفی هستند که مربوط به استرس بوده است. آمریکا ۱۹۳۳

بررسی وضعیت استرس در بین معلمان آمریکا ۶- عده زیادی از دبیران مرد و استادان دانشگاه دارای مشکلات جدی روانی و عاطفی هستند که مربوط به استرس بوده است. اسپانیا

۱۹۸۵ بررسی ناراحتی روانی معلمان در اسپانیا ۷-

## روانشناسی مدیریت استراتژیک

دکتر ناصر میرسپاسی

«چالش‌های نظری در چگونگی تصمیم‌گیری‌های راهبردی»؛ مشاهدات علمی صرفاً یک توضیح مشخص از واقعیت‌ها نیست هدف اصلی آن این است که یک واقعه را از منظر گاه‌هایی متعدد بنگرد. مقصد عمده آن ملاحظه وقایع و درک این که یک پدیده و یا یک واقعه چگونه به پدیده و وقایع دیگر ارتباط دارد، می‌باشد. (col Alexander Luria, [۱] [۳۲۶] واژه‌های کلیدی: روانشناسی شناخت، مدیریت استراتژیک، ماهیت تصمیم‌گیری‌های کلان، روانشناسی فرهنگی، واژه شناسی مقدمه شاید بتوان مقدمه این نگارش را با سئوالات زیر آغاز نمود: ۱- مطالعه توسعه انسان و پرورش روان او بطور علمی یعنی چه؟ ۲- با انجام پژوهش‌های علمی در این راستا به چه نوع علمی دسترسی پیدا می‌شود؟ ۳- وسعت پوشش چنین علمی چقدر است؟ ۴- چگونه می‌توان از آن بهره‌برداری نمود؟ آیا می‌توان به تئوری‌هایی قابل قبول فراتر از جنبه‌های ملموس علمی دسترسی پیدا نمود؟ متخصصین ادعا کرده‌اند که برای همه پرسش‌های فوق پاسخ منطقی وجود دارد به شرط آنکه در چارچوب طرح‌های پژوهش منظم، سیستمیک، غنی و سازنده اقدام شود و سپس ادعا شده است که رشته روانشناسی چنین تلاشی است برای دست‌یابی به پدیده‌های غیرملموس رفتار انسان. (Cole ۳۰) زمانی که یکی از همکاران ارجمند دانشگاهی مفهوم و کتابی تحت عنوان "روانشناسی بهره‌وری" را ارائه نمود و ادعا نمود که این مفهوم برای اولین بار مطرح شده است روانشناسان سرشناس کشور معتقد بودند که چنین چیزی نیست. هرچای انسان در میان باشد روانشناسی مطرح است و نمی‌توان گفت که مقوله مطرح شده یک نوآوری است. بعقیده نگارنده حتی طرح یک مفهوم خاص در حوزه‌ها و تئوری‌های علمی می‌تواند خود یک نوآوری یا منشاء یک نوآوری علمی باشد. شاید با همین استدلال بتوان گفت که چون مدیران ارشد سازمانها تصمیمات استراتژیک را اتخاذ می‌کنند پس مقوله روانشناسی مدیریت استراتژیک هم موضوعی است که بالاخره انسان در آن نقش دارد و تبعاً روانشناسی در آن جایگاهی دارد و تبعاً روانشناسی مدیریت استراتژیک نیز موضوع جدیدی نیست. صرفنظر از اینکه بکارگیری روانشناسی در حوزه مدیریت استراتژیک مطلب تازه‌ای باشد و یا بعلمت اینکه تصمیم‌گیرندگان در سازمانها انسان هستند و روانشناسی خواسته یا ناخواسته در کلیه ابعاد رفتاری در سازمانها بویژه در نحوه تصمیم‌گیریها همیشه حضور دارد. تا آنجا که مطالعات نگارنده اجازه می‌دهد در کتابهای مدیریت استراتژیک که قبلاً تحت عنوان‌هایی نظیر: خط‌مشی بازرگانی

(Business Policy) یا طرح ریزی استراتژیک (Strategic Planning) که نسل های قبلی مدیریت استراتژیک (Strategic Management) به حساب می آیند، مقوله روانشناسی بویژه عنوانی مشابه روانشناسی مدیریت استراتژیک مشاهده نمی شود. علیهذا لازم بنظر می رسد، حدود حضور این مقوله در فرایند تصمیم گیریها در سازمانها، علیرغم بکارگیری وسیع پردازش الکترونیکی و دقیق داده ها و وسعت اطلاعاتی که در اتخاذ تصمیمات استراتژیک بکار گرفته می شود، مورد یادآوری قرار گیرد و تأکید شود که حتی مدیران ارشد سازمانها با اطلاعات مشابه تصمیمات متفاوت اتخاذ می نمایند و این تفاوت ناشی از تجربه گذشته و پیش ذهن آنها (Preperception) از محیط برون سازمانی و درون سازمانی و شناخت (Cognition) آنها از موقعیت هاست که خود یک مقوله روانشناسی است و بقول معروف از دریافتی های زیرپوستی از قبیل تجربه، استنباط، ادراک ارزش ها، باورها و مواردی از این قبیل سرچشمه می گیرد. که در واقع هرکس همراه با دخالت های همین عوامل عقلانی بودن تصمیم خود را ادعا می کند. بسیاری از مدیران ارشد این تصور را دارند که روانشناسی در حوزه اجرایی و عملیاتی سازمانها که عمدتاً در حوزه مدیریت رفتار سازمانی مطرح می شود کاربرد دارد و در حوزه تصمیم گیری های استراتژیک یا اصلاً جایگاهی ندارد و یا نقش بسیار ناچیزی ایفا می کند. (Hodgkinson ۲۰۰۵) درحالیکه بطور ملموس و عمدتاً غیرملموس مقوله روانشناسی هم مستقیماً و هم غیرمستقیماً در چگونگی انتخاب و تفسیر اطلاعات براساس تجربه و حتی رشته تحصیلی مدیران ارشد در تصمیمات متخذ آنها جایگاه انکارناپذیر دارد. ماهیت این ادعا در خاتمه این مقدمه در چارچوبی که پردازش اطلاعات را در فرایند تجزیه و تحلیل شناخت، تحت تأثیر قرار می دهد، ارائه می گردد. (Hodgkinson/۵) یادآوری می شود که هر انسانی در زمان تصمیم گیری این فرایند را بطور ناخودآگاه دنبال می کند و تصمیم گیران استراتژیک از این قاعده مستثنی نیستند. ورود نگرش استراتژیک در حوزه مدیریت: استراتژی و مدیریت استراتژیک، مفاهیم و فرایندهای متفاوتی را از زمان حضور در حوزه مدیریت بخود اختصاص داده است که هر مفهوم با تعبیر خاص خود قابل پشتیبانی است. در عین حال نباید فراموش شود که این مقوله از دانش نظامی به دانش مدیریت منتقل شده و در این جابجایی دخل و تصرف هایی نیز در این مفهوم بعمل آمده است و در قلمروی دانش مدیریت تحت تأثیر مکاتب فکری متفاوت تعبیرهای خاص پیدا کرده است. بهمین جهت ضروری است در هر متن که واژه استراتژی یا مدیریت استراتژیک عنوان می شود به تعبیر مورد نظر از این مقوله اشاره گردد. مدیریت استراتژیک در طول پنج دهه اخیر از یک مفهوم ساده خط مشی بازرگانی، بویژه بودجه بندی برنامه ای، مراحل را دنبال کرده، به طرح ریزی استراتژیک و بالاخره مدیریت استراتژیک منتهی شده است. مدیریت استراتژیک خود در چارچوب فرآیندی، تحت عنوان برنامه ریزی یا فرموله کردن استراتژی، اجرای استراتژی و ارزیابی نتایج، عنوان گردیده است. مرحله برنامه ریزی، شامل فرایندی است که از تبیین چشم انداز، تعریف مأموریت و تعیین اهداف آغاز و با مطالعه دقیق شرایط محیط درونی و برونی سازمانی که برای آن برنامه ریزی استراتژیک می شود، راه کارها و یا به تعبیری استراتژی هایی برای تحقق اهداف و انجام مأموریت، صورت می گیرد. که این نگرش به مکتب پیش تدبیری (Design School) شناخته شده است و نگرش های دیگری که مینتزرگ آنها را تحت عنوان مکتب موردی یا اضطراری (Emerging School) مطرح ساخته است. در عین حال در بسیاری از گفتارها و نوشتارها از واژه استراتژی با مفاهیم وسیعتر اشاره می شود بطور نمونه جانسون و شولز (۱۹۹۹) استراتژی را به شرح زیر تعریف می کنند: "استراتژی عبارت است از سمت حرکت و چارچوب تصمیمات یک سازمان در بلندمدت است که در محیط در حال تغییر منجر به بدست آوردن نتایج مورد نظر سازمان می گردد" [۲]. هنری مینتزرگ پا را از این حدود فراتر گذاشته و برای استراتژی پنج مفهوم متفاوت مطرح ساخته و آنها را پنج P نام نهاده است: استراتژی بعنوان طرح یا برنامه (Strategy as a plan)، استراتژی بعنوان ایجاد خطر برای رقیب (Strategy as a ploy)، استراتژی بعنوان یک جایگاه موقعیت (Strategy as a position)، بین سازمان و محیط بیرون سازمان استراتژی بعنوان یک تصویر (Strategy as a perspective) استراتژی بعنوان یک رویه یا سبک



(Strategy as a Pattern) با توجه به وسعت تعاریف و مفاهیمی که برای استراتژی و تبعاً مدیریت استراتژیک مطرح شده است ملاحظه می‌شود که به چه میزان ذهن که یک پدیده روانشناسی است چگونه در تعبیر و تفسیرها دخالت دارد چه رسد به مراحل اتخاذ تصمیم. خلاصه اینکه ادعا شده است که ما در جهانی بسیار متغیر و رقابت‌های بسیار سخت و خطرناک اعمال مدیریت می‌کنیم که مهمترین و دشوارترین بعد این مدیریت تصمیم‌گیریهای استراتژیک است و برای تشریح چنین شرایطی حتی واژه رقابت بحرانی [۳] بکار برده شده است. همانگونه که در مسیر تحول مکاتب مدیریت استراتژیک ملاحظه می‌شود، هرگز این تغییر نگرش‌ها و مکاتب از لابراتوارهای علوم تجربی خارج نشده است بلکه عمدتاً از شناخت اندیشه‌های ارزنده و تبعاً آزمایش و خطاها و تجربیات مدیران و اندیشمندان حاصل شده است. اگر تجزیه و تحلیل اطلاعات بویژه با حضور امکانات وسیع فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی می‌توانست همیشه بهترین تصمیمات را ارائه نماید دیگر دلیلی برای استخدام مدیرعاملهای بسیار گران‌قیمت به منظور هدایت استراتژیک شرکت‌های بزرگ و نجات آنها از ورشکستگی و نابودی، نبود. منشاء ورود مقوله روانشناسی شناخت در حوزه مدیریت استراتژیک: چه استراتژیهای سازمانی را پیش‌تدبیری (Design) و چه تجربی انطباقی (Emergent) تلقی کنیم و یا تلفیقی (Merging) (میرسپاسی ۱۳۷۱) [۴] و یا با سایر مکاتب مدیریت استراتژیک به مسئله نگاه کنیم که نتیجه مطالعات و توافق‌های عمیق علمی عرصه سیاسی - اجتماعی در دو یا سه دهه اخیر مطالعات مدیریت استراتژیک بوده است، توجه زیادی از سوی دانشمندان این رشته به کاربرد مفاهیم، تئوری‌ها و چگونگی حضور پدیده روانشناسی در تصمیم‌گیریهای استراتژیک، مبذول نشده است و به دلیل تأکید بر تصمیم‌گیریهای عقلانی به بعد روانشناسی تصمیم‌گیری که توجه عمده آن در حوزه فرایند شناخت اجتماعی (Socio-cognitive processes) در مدیریت استراتژیک است کمتر توجه شده است همچنین در تحلیل این فرایند به تأثیر روانشناسی شناخت در (Cognitive Psychology) قضاوت‌های مدیران که به نحوی در جمع‌آوری، پردازش و بکارگیری اطلاعات، دانش و عقاید مرتبط به سرنوشت آینده سازمان دخالت دارد، چندان پرداخته نشده است. ادعا شده است که عمدتاً تئوری و تحقیق در حوزه روانشناسی مدیریت تأکید خود را از محتوی به فرآیند متوجه ساخته‌اند. بدین معنی که بجای تأکید بر مثلاً چگونگی دخالت ذهنیت‌ها و باورها در فرایند تصمیم‌گیریها، صرفاً اطلاعات جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد، غافل از اینکه در همان اطلاعات نیز ذهنیت‌ها و تورش‌های قضاوتی ناشی از پیش‌داوری‌ها حضور دارند، بویژه زمانی که با روش‌های نظرسنجی که مثلاً تهدیدها، فرصت‌های محیط بیرون سازمان و نقاط قوت و ضعف درون سازمان ارزیابی می‌گردد. بی‌مناسبت نیست که در این ارتباط به نیروهایی که شکل‌دهنده هویت تیم و یا جمعی که تصمیم‌گیریهای استراتژیک می‌نمایند بصورت یک مدل شماتیک اشاره شود. زمینه بوجود آمدن تأکید بر روانشناسی مدیریت استراتژیک عمدتاً از آنجا ناشی می‌شود که علیرغم مفروضات مرتبط با فرایند تصمیم‌گیری استراتژیک، به عنوان یک پدیده کاملاً عقلانی مطالعات انجام گرفته در حوزه‌های مرتبط، بویژه روانشناسی و جامعه‌شناسی سازمانی، ملاحظه می‌شود که رویکرد نوینی تحت عنوان جنبه شناختی سازمان و مدیریت (Managerial and organizational cognition perspective) مطرح می‌سازد که نقش دیدگاه‌ها و تجربیات مدیران از شناخت محیط مبنا شکل‌گیری این رویکرد را تشکیل می‌دهد. در سالهای اخیر مطالعات فراوان توسط دانشمندان رشته‌های مختلف علوم انسانی و اجتماعی در زمینه فرایندهای شناخت و تصمیم‌گیری انجام گرفته است و مقایسه‌هایی نیز عنوان گردیده مثلاً گفته می‌شود که اقتصاددانان رفتار سازمانهای صنعتی را در چارچوب اطلاعات مرتبط با هزینه‌ها، عرضه و تقاضا، رقابت و منفعت مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند در حالیکه روانشناسان و جامعه‌شناسان اهمیت خاص برای هنجارها، عقاید، باورها که سازنده زمینه ذهنی و فرهنگ تصمیم‌گیران را بوجود می‌آورد، قائلند. بنابراین هر گروه متخصص از ذن خود به مسائل نگاه می‌کنند و از ذن خود یار دیگران می‌شوند. به اینگونه مشکلات چندبُعدی تنها مطالعات بین رشته‌ای که مورد تأکید خاص امروز جهان قرار گرفته می‌تواند پاسخگویی نماید و اینگونه مطالعات بین رشته‌ای در حوزه فرایند تصمیم‌گیریهای

استراتژیک نیز جایگاهی حائز اهمیت دارد. تحقیقات انجام شده در حوزه شناخت (Cognition) بطور عمیقی مفروضات اصلی دیدگاه تصمیم‌گیری کاملاً عقلانی را زیر سؤال می‌برد و بسیاری از مکاتب را که صرفاً در چارچوب عقلانی تصمیم‌گیری استراتژیک را دنبال می‌کنند از جمله مکتب پیش‌تدبیری که در شرایط تغییر روزمره و همه‌جانبه محیط امروز جهان چندان کاربردی شناخته نمی‌شود. ضمن اینکه تعقل، خود تحت تأثیر روانشناسی شناخت معنی و مفهوم ویژه پیدا می‌کند. نکته‌ای که مورد تأکید این نگارش قرار دارد این است که نوع تجربه و پیش‌ذهن شکل گرفته مدیران در انتخاب و پردازش اطلاعات، نتیجه‌گیری‌های و تعبیر آنها کاملاً تأثیر می‌گذارد و تبعاً تحلیل‌هایی که براساس باورها شکل می‌گیرد، عقلانی تلقی می‌شود. ادعا می‌شود که در چارچوب ویژگی‌های چهارگانه زیر تصمیم‌گیری‌های استراتژیک قاعداً کاملاً عقلانی هستند. ۱. تصمیم‌گیران استراتژیک به دنبال به حداکثر رساندن نتایج می‌باشند آنان می‌توانند اطلاعات مورد نیاز را جمع‌آوری و با وزن دادن به آنها راه‌کارهای مختلف را جستجو و بهترین راه را بطور عقلانی (Rational) انتخاب نمایند. ۲. محیط کسب و کار پدیده‌هایی عینی هستند که با روش‌های تحلیلی دقیقاً قابل اندازه‌گیری می‌باشند. ۳. موفقیت استراتژیها کاملاً به برنامه‌ریزی‌های دقیق بستگی دارد. ۴. محل اتخاذ تصمیمات استراتژیک در بالاترین سطح سازمانها قرار دارد در حالیکه اجرای استراتژی بعهده همه سازمان است. در عین حال که تلاش‌تئوریه‌ها، عقلانی نمودن روش‌های تصمیم‌گیری و تمام نظریه‌ها و روش‌های مرتبط به مدیریت دانش نیز به منظور یادگیری سازمانی و در راه انتخاب مناسبترین راه‌شکل می‌گیرند ولی نباید فراموش شود که تصمیم‌گیران انسان هستند و تحت تأثیر سوابق کاری و زندگی شخصی قبلی خود محیط را درک می‌کنند و ادراک‌های قبلی انسان در تفسیر اطلاعات، حتی کاملاً مشابه، منجر به تصمیمات متفاوت می‌گردد و بسیار محتمل است از یک مجموعه اطلاعات مشابه دو مدیری که تجربیات زندگی و کاری آنها متفاوت بوده، تحت تأثیر گذشته‌های متفاوت خود تصمیمات متفاوتی اتخاذ نمایند. [۵]

پژوهشگران در زمینه رفتار تصمیم‌گیری انسان به تورش‌های قضاوتی (Cognitive biases) تصمیم‌گیران که در فرایند مدیریت استراتژیک اثرگذار است، توجه خاص نموده‌اند. یکی از اینگونه تورش‌ها، تورش‌های چارچوبی یا قالبی (Framing bias) نامیده شده که پژوهش‌زیر معرف‌چنین‌تورشی است. در این پژوهش مطرح شده است که بعثت مشکلات اقتصادی شرکت‌های تولیدکننده خودرو در چند سال اخیر، یکی از این شرکت‌ها تصمیم می‌گیرد که سه واحد تولیدی را تعطیل کند و ۶۰۰۰ نفر کارکنان آنها را رها نماید. برای پرهیز از این مشکل مدیرعامل این شرکت دو طرح زیر را پیشنهاد می‌کند: طرح الف - این طرح یکی از سه واحد تولیدی و ۲۰۰۰ نفر را حفظ می‌کند. طرح ب - اجرای این طرح ۳/۱ احتمال حفظ هر سه واحد تولیدی و ۶۰۰۰ نفر کارکنان آنها را بوجود می‌آورد، ولی با احتمال ۳/۲ از دست دادن هر سه واحد تولیدی و همه مشاغل آنها را ممکن می‌سازد. یکی از مدیران ارشد بجای طرح‌های الف و ب طرح‌های ج و د را پیشنهاد می‌نماید. طرح ج - اجرای این طرح باعث از دست دادن دو واحد از سه واحد تولیدی و ۴۰۰۰ شغل می‌گردد. طرح د - با اجرای این طرح ۳/۲ احتمال از دست دادن هر سه واحد و ۶۰۰۰ شغل را بوجود می‌آورد ولی ۳/۱ احتمال از دست ندادن هر سه واحد را. کدام طرح بهتر است انتخاب شود؟ توجه دقیق به هر دو دسته طرح‌های ارائه شده معرف مشابه بودن این دو تصمیم است. طرح الف مشابه طرح ج و طرح ب مشابه طرح د می‌باشد. ولی در نظرخواهی از انبوهی از افراد، در مقابل این سؤال که کدام طرح را مناسبتر می‌دانند؟ در مورد دو طرح اول اکثریت قابل توجهی طرح الف را بهترین طرح تشخیص داده‌اند در حالیکه در گروه دوم طرح د را اکثراً انتخاب نموده‌اند. مثال فوق نمونه بارزی است از اینکه تشخیص اشخاص چگونه می‌تواند حتی تحت تأثیر جمله‌بندی‌های متفاوت تورش (Bias) پیدا کند. بی‌مناسبت نیست در این زمینه به نقش هوش عاطفی یا احساسی در تفسیر و برداشت از اطلاعات و شرایط محیط اشاره شود. ادعا شده است هوش احساسی (EI) به توان شناخت مدیران از طریق خودآگاهی از مهارت‌های متفاوت خود از جمله هوش عقلی (IQ) می‌افزاید. هوش احساسی به مدیران کمک می‌کند تا بتوانند بهتر شرایط را حس کنند، بفهمند و بطور مؤثر توان خود را در رها کردن

انرژی، آزادسازی ذهن، ایجاد فضای اعتماد و خلاقیت و نفوذ در دیگران که محور اصلی رهبری انسانهاست، بکار برند. در این راستا پرسش‌هایی نظیر موارد زیر مطرح می‌گردد: چگونه انسان بطور انفرادی اطلاعات و دانش را پردازش می‌کند و چه عوامل روانی در فرایند این پردازش دخالت دارند؟ خلاقیت و توان ذهنی الهامی (Intuition) ناشی از تجربه، سابقه و هوش عاطفی در فرایند پردازش چه نقش‌هایی را ایفا می‌کنند؟ پردازش اطلاعات در زمینه میزان دخالت احساس و عواطف در تصمیم‌گیری، این که نوعی هوش مطرح شده است و هوش احساسی یا هوش عاطفی نامیده‌اند، می‌تواند چنین نقشی را در ادراک متفاوت تصمیم‌گیران ایجاد نماید. در حوزه مدیریت منابع انسانی و بویژه در زمان استخدام و یا انتصاب در مشاغل بالا، شایستگی زمینه موفقیت در مسیرهای شغلی به حساب می‌آید که البته اندازه‌گیری آن به منظور پیش‌بینی موفقیت افراد که تازه جذب می‌شوند، کار دشواری است ولی بطور متداول در این زمینه ۴ شاخص در سه حوزه شایستگی معمولاً بکار برده می‌شود که این شایستگی‌ها در روانشناسی شناخت مدیران تأثیر چشم‌گیری دارد: ۱. شاخص‌های هوش عاطفی یا احساسی (Emotional Intelligence) شامل: حساسیت (sensitivity)، هوشمندی (Resilience)، قدرت نفوذ کردن در دیگران (Influence)، قابلیت انطباق (Adaptability)، دقت (Decisiveness)، انرژی (Energy) و رهبری (Leadership). شاخص‌های هوش عقلی و هوشمندی (Rational and Intellectual Intelligence) شامل: قدرت تجزیه و تحلیل و قضاوت، توان برنامه‌ریزی و سازماندهی، دیدگاه استراتژیک، خلاقیت و ریسک‌پذیری. ۳. شاخص‌های اثربخشی فرایند اعمال مدیریت (Management process Effectiveness) شامل: توان سرپرستی، داشتن توانایی برقراری ارتباطات حضوری و شفاهی، دارا بودن حس کسب و کار، و ابتکار عمل. در ارتباط با تأثیر عوامل سه‌گانه فوق‌الذکر در موفقیت مدیران در سازمان، تحقیقات نسبتاً وسیع انجام شده معرف این ادعاست که نقش شاخص‌های اثربخشی مدیریت ۱۶ درصد، نقش شاخص‌های عقلانی و هوشمندی ۱۱ درصد و نقش هوش عاطفی ۹ درصد بوده است. درصدهای مطرح شده معرف آن است که اثر هوش عاطفی کمتر از هوش عقلی و توان مدیریتی است ولی ملاحظه می‌شود که حداقل اثر قابل ملاحظه‌ای در توفیق مدیران دارد. نکته روانشناسی دیگری که ذکر آن با موضوع مطرح شده کاملاً مرتبط است مقوله‌ای است تحت عنوان بیوریتیم و آن عبارت است از اینکه انسان از زمان تولد تحت تأثیر سه سیکل جسمی، حسی و ذهنی قرار دارد که در طول زمان این سه نیروی بصورت همسویی یا عدم همسویی پیدا می‌کنند. این سه نوع ریتم که در طول هرماه بهم نزدیک یا از هم دور می‌شوند توان فکری و جسمی انسان تأثیر می‌گذارند، حتی اگر هر مدیر تلاش کند که در زمان اوج بیوریتیم خود به تصمیم‌گیریهای مهم و استراتژیک پردازد وقتی بصورت جمعی مثلاً اعضاء هیئت مدیره یک سازمان به تصمیم‌گیری می‌پردازند معلوم نیست کدامیک از اعضاء در اوج بیوریتیم خود و کدام در پائین‌ترین نقطه بیوریتیم خود هستند و این از جمله مواردی است که کمترین توجه به آن می‌شود و شاید بتوان گفت کمی نادیده گرفته می‌شود ولی علیرغم دیده نشدن آن، وجود دارد. [۶] بی‌مناسبت نیست فرایند تأثیرگذاری روانشناسی شناخت با مدل نمودار ۳ که توسط هامبریک و میسون معرفی شده است و چگونگی شکل‌گیری تصمیمات استراتژیک را در یک فرایند پیچیده مطرح می‌سازد، معرفی گردد. بنا بر تحلیل فوق تصمیمات استراتژیک براساس تفاوت‌های شناختی (Cognitive differentiation) تیم تصمیمگیر و یا همسوئی شناختی آنان (Cognitive Integration) تحت تأثیر قرار می‌گیرد. روانشناسی فرهنگی و تصمیم‌گیری استراتژیک: پژوهش‌های بسیاری نقش روانشناسی را در تفاوت در احساس و درک افراد از مطالب بویژه در صورتیکه تصمیم‌گیران متعلق به فرهنگ‌های متفاوت باشند را مورد تأکید قرار داده‌اند. ادعا شده است، اگر بستر فرهنگی افراد متفاوت باشد، حتی میزان هوش آنها نیز متفاوت است. این مقوله در شرکت‌های چندملیتی که هیئت مدیره و حتی مدیران میانی این شرکت‌ها از فرهنگ مختلف انتخاب می‌شوند محسوس‌تر است. سومین تفاوت در حافظه افراد است. در مورد: احساس و ادراک همچنین هوش راحت‌تر می‌توان تفاوت اشخاص مخصوصاً افراد از فرهنگ‌های مختلف و همچنین اینکه

افراد ظرفیتهای متفاوت حافظه‌ای دارند، پذیرفته می‌شود ولی ادعای پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که رابطه مستقیمی بین فرهنگ و حافظه اشخاص وجود دارد. البته پیش‌دوری‌های پژوهشگران را در اندازه‌گیری و تفسیر ویژگی‌های فرهنگی نباید نادیده گرفت ولی بطور کلی می‌توان پذیرفت که تفاوت فرهنگی افراد در ذهن و باورهای آنها تأثیرگذار است و بنابراین یک گروه تصمیم‌گیر با زمینه‌های فرهنگی متفاوت همگی اطلاعات را به یک‌گونه تفسیر و تعبیر نمی‌کنند و این مقوله مستقیماً به بحث روانشناسی مدیریت استراتژیک که ظاهراً اساس تصمیم‌گیری استراتژیک بیاری اطلاعات است مرتبط است." هیچکس نمی‌تواند جدا از فرهنگ خود (Culture Free) تصمیم‌گیری و قضاوت نماید [۷]. تأثیر زبان و واژه‌شناسی در روانشناسی مدیریت استراتژیک: واژه‌ها و زبانی که با آن تحلیل‌های استراتژیک صورت می‌گیرد به دلیل وسیع بودن دامنه مفاهیم آنها قابل تفسیر و تعبیر است و در واقع واژه‌ها و کلماتی که در انتقال اطلاعات بکار برده می‌شود مفاهیم را تفسیر می‌کنند و تأثیرگذاری مفاهیم بکار برده شده بر روی ذینفعان بویژه اعضای هیئت مدیره شرکت‌ها، بر تصمیم‌گیریهایی آنان مؤثر واقع می‌شود. البته برای اینکه همه ذینفعان از واژه و مفهومی که در مذاکرات بین آنها صورت می‌گیرد تا حدی دریافت مشابهی داشته باشند توصیه شده است که با هر گروه با زبان تخصصی خود گفتگو شود، زیرا در واقع پیدا کردن چنین واژه‌ها و زبانی که همه ذینفعان از آن یک مفهوم را دریافت کنند چندان آسان نیست. بطور مثال در گفتگو با کارکنان ستادی نیاز به زبان تخصصی ویژه‌ای است تا مفهوم و نیات مورد نظر استراتژیک به خوبی دریافت شود مثلاً زمانی که کوچک‌سازی شرکت یا برون‌سپاری خدمات جزئی از تفکر استراتژیک یک شرکت باشد این استراتژی بعنوان یک تهدید توسط کارکنان تصور می‌شود و تبعاً براحتی کارکنان با چنین سمت‌گیریهایی استراتژیک همراهی نمی‌کنند. یا مثلاً ارتباط با تدارک‌کنندگان که بیشتر باید در چارچوب مشکلات تبادلات تجاری و شرایط خوب یا بد اقتصادی با آنها صحبت شود که بتوان منظورهای استراتژیک را منتقل نمود و بالاخره ارباب رجوع و مشتری که نیاز به زبان خاص خود مثل تأکید و توجه بر قیمت و چگونگی توزیع، کیفیت و نظیر آنرا دارد. آنچه که در ارتباط با بکارگیری واژه‌ها در مدیریت استراتژیک مطرح می‌شود و توصیه‌هایی است که در مورد بکارگیری مناسب با مفاهیم استراتژیک برای ذینفعان مختلف از جمله هیئت مدیره یا ستاد تهیه‌کننده اطلاعات استراتژیک و سایر ذینفعان، مطرح می‌گردد چیزی جز روانشناسی شناخت نیست. زیرا پیش‌دوری‌هایی که محصول تجربیات و شناخت است از کار و محیط کار بوجود می‌آید و شناخت متفاوت از پدیده‌ها، عکس‌العملهای متفاوت روانی در افراد بوجود می‌آورد و تبعاً در قضاوتهای آنان تأثیر می‌گذارد. در فرایند طرح ریزی استراتژیک و بویژه مرحله اجرای آن توجه به جنبه‌های زیر که در واقع کاربرد روانشناسی است حائز اهمیت است که این موارد در افراد و گروههای کاری متفاوت در سازمان، متفاوت است: ۱. انگیزه افراد (motivation) در هدف‌ها و فرایند تصمیم‌گیری. ۲. نیاز (need) افراد بویژه نیاز به قدرت که در تصمیم‌گیریهایی استراتژیک و جایگاه استراتژیک نقش بسیار عمده‌ای دارد. ۳. یأس و ناامیدی (frustration) که طبق پژوهش‌های انجام شده این ویژگی هم می‌تواند آثار مثبت داشته باشد و هم آثار منفی [۸] و این پدیده رفتاری هم در تصمیم‌گیران اثر می‌گذارد و هم مجریان استراتژیها. ۴. نحوه برخورد (attitude) که ممکن است خوشبینانه یا بدبینانه باشد. ۵. و شاید مهمترین ویژگی‌های روانشناسی در تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات، تعارضات شناختی به حساب آید. (Cognitive Dissonance) یأس و ناامیدی از حوادث و وقایعی ناشی می‌شود که فرد را در دستیابی به هدفش باز می‌دارد و این اتفاق در تصمیم‌گیریهایی مدیران ارشد بویژه در شرایطی که مدیران از نظر روانشناسی، شیوه‌های متفاوت شناخت داشته باشند، بسیار اتفاق می‌افتد. یونگ روانشناس سرشناس آلمانی شیوه‌های شناخت (Cognitive Style) که به تعبیر او عبارت است از چگونگی فرایند ذهنی افراد در تفسیر و قضاوت در مورد اطلاعاتی که دریافت می‌نمایند را در چهار شیوه بشرح زیر تقسیم‌بندی نموده است: ۱. شیوه عاطفی - فکری Sensation / Thinking (ST). ۲. شیوه ذهنی - فکری Intuition / Thinking (IT). ۳. شیوه عاطفی - حسی Sensation / Feeling (SF). ۴.

شیوه ذهنی - حسی (Intuition / Feeling (IF) هریک از شیوه های شناخت چهارگانه فوق می تواند در انسان متجلی گردد و انسان بر مبنای شیوه ای که بر او مسلط شده است تفسیر و قضاوت ویژه ای از اطلاعات دریافتی نماید و اگر چهار نفر با چهار شیوه اشاره شده فوق یک نوع اطلاعات دریافت کنند، قضاوت های متفاوت خواهند داشت. (برای کوتاه کردن نگارش توضیح جزئیات چهار شیوه شناخت در جدول زیر خلاصه شده است) عاطفی - فکری - ذهنی - فکری - عاطفی - حسی - شهودی - حسیت مرکز توجه واقعیت های قطعی واقعیت های قطعی (Facts) امکانات احتمالی (Possibilities) روش انجام کار تجزیه و تحلیل بدون دخالت نظر شخصی تجزیه و تحلیل بدون دخالت نظر شخصی دخالت نظرات شخصی دخالت دادن تمایلات شخصیکار به عمل و واقعیت منطق و ابتکار سمپاتی و دوستمداری ذوق و شوقنوع توانایی مهارتهای فنی دانش نظری و مهارتهای فنی کمک کننده عملی و خدماتی به مردم درک و ارتباط داشتن با مردمنمونه مشاغل تکنسین برنامه ریز معلم هنرمندمدیر چهار شیوه شناخت و ویژگی های هریک بر مبنای شیوه های شناختی مطرح شده توسط یونگ و ویژگی های هریک که به نوعی در ایجاد تناسب شغلی نیز یاری دهنده هستند، اگر اعضاء یک تیم تصمیم گیر دارای سبک شناخت متفاوت باشند در اتخاذ تصمیمات استراتژیک به سختی به توافق می رسند. سؤال استراتژیک در این مقطع از بحث این است که آیا بهتر است اعضاء هیئت مدیره و یا اصولاً هر تیمی که برای انجام یک مأموریت خاص انتخاب می شوند از شیوه های شناخت مشابه برخوردار و یا دارای شیوه های شناخت متفاوت باشند؟ پاسخ این پرسش نیز خود یک تصمیم استراتژیک است. زیرا هماهنگ بودن شیوه های شناخت یک تیم باعث ثبات و دوام روند سازمان بخصوص اگر روند موفقیت آمیز بوده باشد، می گردد. در حالیکه اگر تفاوت زیاد در شیوه شناخت اعضاء تیم تصمیم گیر یا اداره کننده باشد احتمالاً منجر به تغییر و تحول می گردد که در شرایط رقابتی شدید فعلی جهان اغلب یک ضرورت به حساب می آید. پژوهش های انجام شده در این زمینه نشان می دهد که افراد با شیوه های شناختی متفاوت نه تنها از اطلاعات ثابت تفسیرهای گوناگون می نمایند بلکه در جستجوی اطلاعات متفاوتی نیز هستند و یا به تعبیری از میان اطلاعات آنچه که میخواهند انتخاب می کنند. [۹] آنچه که می توان نتیجه گرفته هدف از نگارش حاضر این است که ادعا شود در فرایند طرح ریزی، اجراء و ارزیابی نتایج تصمیمات استراتژیک که مجموعه این فرایند مدیریت استراتژیک نامیده می شود. علیرغم اینکه تلاش بر اعمال روش های دقیق عقلانی در مفهوم مدلهای حتی المقدور کمی و ریاضی و کنار گذاشتن قضاوت های ذهنی و احساسی است. ولی مطالعه ویژگی های رفتاری انسان در هر سطح از سازمان و یا حتی در سیستم های کلان مدیریتی جامعه در هر موقعیت شغلی که باشند، چون هنوز انسانها در تصمیم گیریها بویژه تصمیم گیریهای استراتژیک نقش دارند و برداشت های هر کس تحت تأثیر فرهنگ، باورها و سابقه کاری آنهاست، و هنوز هم که بطور کامل سیستم های الکترونیکی تصمیم گیریهای استراتژیک را انجام نمی دهند و حتی در سیستم های الکترونیکی تصمیم گیری، اطلاعاتی که برای تصمیم گیری به خورد آنها داده می شود می تواند تحت تأثیر پیش داوریهای ناخود آگاه شناخت تصمیم گیران قرار گیرد. لازم به ذکر است که تأثیر ویژگی های انسان در فرایند تصمیم گیری های استراتژیک که تا حدی با تصمیم گیری های اجرائی که عملی تر و تکنیکی تر هستند تفاوت دارد، در این نگارش سعی شده است صرفاً به مقوله تصمیم گیریهای استراتژیک تأکید شود. خلاصه اینکه ورود مقوله روانشناسی شناخت و حضور مقوله نقش تفسیر تصمیم گیران از اطلاعات در حوزه های مختلف و گاهاً بعلاً وجود اطلاعات بیش از حد مورد نیاز (Information Overload) مدیران، با مشکل در چهار حوزه بشرح زیر مواجه می شوند. (Hodgkinson ۱۱۸)۱. حوزه مهندسی شناخت. (Cognitive Engineering) چگونگی سازماندهی اطلاعات و حضور یا عدم حضور اطلاعات مزاد. ۲. حوزه حافظه سازمانی. پردازش اطلاعات در مدیریت سیستم اطلاعات سازمان. ۳. حوزه وسایل انتقال پیام های اطلاعاتی و تنوع آنها و پارازیت های ارتباطی. ۴. حوزه یادگیری سازمانی، تورم اطلاعات که گاهی منجر به فراموشی سازمانی می گردد

(Organizational Forgetting)، که پدیده‌ای است در مقابل یادگیری سازمانی. بنابراین ملاحظه می‌شود که بدون اینکه تصمیم‌گیران قصد ورود باورهای خود را در تصمیم‌گیریهای استراتژیک داشته باشند ناخودآگاه و ناخواسته با آن مواجه هستند، بدون اینکه بدانند چنین مداخله‌ای شکل گرفته است مداخله صورت می‌پذیرد. و خلاصه اینکه می‌توان ادعا نمود که ژست استفاده از اطلاعات و تکنیک‌های علمی، بیش از بکارگیری واقعی آن مطرح است و عملاً و نهایتاً حتی با حضور اطلاعات معضل تصمیم‌گیریهای شهودی عملاً حل نمی‌گردد. شواهد نشان می‌دهد که مدیران سازمانها از مدل‌های طرح‌ریزی و تصمیم‌گیریهای متکی به آمار و مخصوصاً پژوهش عملیاتی (OR) کمترین استفاده را می‌نمایند یا حداقل تجربیات نگارنده در زمان نسبتاً طولانی که در سازمانها بعنوان مشاور در برنامه‌ریزی‌های استراتژیک آنها شرکت داشته‌ام ناظر چنین شرایطی بوده‌ام. اهم مطلبی که در چارچوب روانشناسی مدیریت استراتژیک مطرح گردید مقوله روانشناسی شناخت است که تأکید آن بر تفاوت‌های شناختی انسانهاست که ناخودآگاه در انتخاب، تفسیر و قضاوت در مورد اطلاعات تأثیر می‌گذارد. اما اینکه چه عواملی در ایجاد شیوه شناخت انسان تأثیرگذار است مورد بحث نگارش قرار نگرفته است زیرا در این زمینه اختلاف نظر بسیار وجود دارد. این پدیده مانند بسیاری از ویژگی‌های اختلاف‌فردی از ژن و وراثت آغاز می‌شود تا خانواده و تعلیم و تربیت، آب و هوا و از همه مهمتر فرهنگ محیط تربیتی که همه این عوامل در نوع شناخت انسان تأثیر می‌گذارد. زمانی که در مورد فرهنگ‌های متفاوت، تحت عنوان باورها و شناخت شرقی و غربی گفتگو می‌شود دامنه این تحلیل به درازا کشیده می‌شود. اما یک جمع‌بندی کلی اینکه نمی‌توان تصمیم‌گیریها و حتی اجرا و ارزیابی نتایج تصمیمات استراتژیک را بدون نگرش به شیوه‌های شناخت روانشناسانه جمعی که در این فرایند مشارکت دارند در نظر گرفت و نمی‌توان ادعا نمود که همه مدیران با یک اطلاعات ثابت تصمیم‌مشابه می‌گیرند. بلکه باید پذیرفت که هرکس از اطلاعات آنچه می‌خواهد انتخاب می‌کند و آنچه شناختش اجازه می‌دهد برداشت می‌نماید. با آغاز کردن چنین بحثی، امید است همکاران گرامی با نقد مطالب ارائه شده هم‌اینجانب را راهنمایی فرمائید و هم خود در این راستا تلاش‌های پشتیبانی‌کننده‌ای را دنبال نمایند شاید این مقوله به نوبه خود به ادبیات موجود در زمینه مدیریت استراتژیک کمک نماید. ۱ این یکی از نزدیکترین تعریف‌های علم در ارتباط با موضوع این نگارش است. به منبع زیر مراجعه شود. Gerard P. Michael Cole, Cultural Psychology, Harwar ۱۹۹۷.۲. (Hodgkinson & Paul R. Sparrow The Competent Organization. Open University Press ۲۰۰۲.۳) و اثر Hyper competition را نگارنده رقابت بحرانی ترجمه نموده چون واژه مناسب دیگری بنظر نمی‌رسد (این هم از جمله زمینه‌های ورود به صحنه تصمیم‌گیری می‌توان تلقی نمود) (۴) ناصر میرسپاسی مقایسه دو مکتب مدیریت استراتژیک، نشریه تدبیر، سازمان مدیریت صنعتی ۱۳۷۱.۵) نگارنده در طول مدتی که در سازمانها همکاریهای مشاوره‌بویژه در رده مدیریت عالی و مدیرعامل سازمانها را داشته‌ام با چنین شرایطی مواجه شده‌ام. (۶) ناصر میرسپاسی. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. چاپ ۲۶. ۱۳۸۶. ص ۷. به کتاب Cole همان منبع صفحات ۳۸ و ۳۹ مراجعه شود. (۸) به منبع زیر مراجعه شود. Ernest J. Mc. Cornick, Joseph Tiffin, Industrial Psychology, six the Edition, George Allen & Unwin, Robert Kreitner & Angelo Kinicki Organizational Behavior fifth. (London. ۹) به مأخذ زیر مراجعه شود. Edition Irwin, McGraw – Hill ۲۰۰۰, pp ۱۸۹. زمانیکه نگارنده دانشجوی دکتری در دانشگاه امریکن (واشنگتن دی سی) بودم سال ۱۹۶۷ و در بحران جنگ اعراب و اسرائیل بودم. موضوع در کلاس‌های درس روابط بین‌الملل، علوم سیاسی و مدیریت دولتی خیلی داغ بود. روزی یکی از استادان بسته‌ای از بریده‌های روزنامه‌ها را که در دو نسخه تهیه شده بود به یک دانشجوی عرب و نسخه دیگر را به یک دانشجوی اسرائیلی داد و از آنها خواست فقط و فقط با استفاده از اطلاعات منعکس شده در بریده‌های روزنامه قضاوت نمایند که مقصر جنگ اعراب بوده یا اسرائیل؟ جالب اینکه در هفته بعد هریک از این دو دانشجو

خواست های خود را استنتاج کرده بودند که البته این تفاوت نه فقط از احتمالاً تفاوت شیوه های شناخت آن دو بود بلکه تعصب های ملی حتی پر رنگ تر از تفاوت شناخت آن دو به حساب می آمد. [http://www.mirsepassi.ir/art\\_۳.htm](http://www.mirsepassi.ir/art_۳.htm)

## نقش همت در تکامل شخصیت انسان

استاد محمود ویسی

نهایت خواست و اراده‌ی انسان برای رسیدن به چیزی را همت گویند. و ارزش هر انسانی در گرو میزان همت و بزرگی هدفش در زندگی می‌باشد. و ارزشمندی زندگی، تنها در تلاش هدفمند آن نهفته است و صرف تحرک و جنبندگی علامت زندگی و حیات نیست بلکه زندگی عبارت از اخذ، تبدیل و عطاء است. اخذ آنچه را که مفید است و تبدیل آن به احسن و نیکوتر و عطای آن به دیگران یعنی خودسازی و دیگرسازی، یعنی [أصلح نفسک و ادع غیرک]، مجد و بزرگوای‌ای از آن کسانی است که جدیت و تلاش می‌ورزند و پیشرفت و تکامل، از آن عاملین مخلص است نه افراد ناتوان و بدبین و برکت مقرون حرکت است و مرداب بودن، مُردن است. جامعه‌ی انسانی پیوسته بر وجود همت‌های بلند به خود بالیده و فضیلت مردانگی و فتوت تنها از آن صاحبان همت‌های بلند بوده است. مدیریت و رهبری جامعه را همیشه صاحبان همت عالی برعهده داشته‌اند. کسانی که با رهبری و مدیریت مدیرانۀ خود به حیات طراوت و سرزندگی و زیبایی بخشیده‌اند. مولوی جلال الدین بلخی مراحل تکامل شخصیت و کسب همت عالی و برجستگی شخصیتی را با الهام گرفتن از سه پدیده‌ی طبیعی به سه مرحله تقسیم می‌کند که هر کدام متمم و مکمل یکدیگرند. مرحله اول: مرحله‌ی کوه صفتی است که از کوه استقرار، استحکام، استواری و استقامت را می‌آموزد اما رکود و عدم حرکت را از او نمی‌پذیرد. در قدم اول از کوه صلابت، وقار، رازدانی، توانگری و کانون معادن مختلف بودن را فرامی‌گیرد اما در گام دوم چون کوه جنبندگی ندارد، یکپارچه سکون است و رکود و خمود وجود. پس عامل مؤثری در تحریک و به نشاط آوردن نیست اگرچه می‌توان از کوه هم مانند کوه سینا که در اثر قدوم همت بلند موسی جان گرفت عقل و شعور یافت و سخن گفت و در برابر تجلی خداوند متلاشی گردید. آیا انسان از کوه کمتر است؟ چرا که از سنگ و کوه آب می‌تراود و چشمه‌ای بیرون می‌آید اما در انسان دون همت نه چشمه‌ای هست و نه صفایی، نه نسیمی و نه طراوتی. راستی چرا انسان دچار قبض شخصیتی و درماندگی و افسردگی روحی و روانی می‌شود؟ چرا اینقدر خزان‌زده و منجمد و پژمرده و بی‌حال می‌گردد؟ زیرا اکثراً تن پرست و زمین وجودش را برف سرد و بی‌حالی و بی‌ذوقی چون کفن پوشانده است و همتش در فربه کردن تن به بهای لاغری روح خلاصه شده است. اینجاست که برای شستشوی زنگار دل و جان و رسیدن به صفت و طراوت روحی، دل به دریا می‌زند و می‌گوید: ما زدریائیم و دریا می‌رویمما زبالائیم و بالا می‌رویمدريا نماد و سمبل شویندگی، بخشندگی، جوشندگی و پاکیزگی است. بجوشید و بجوشید که ما بحر شعاریمبجز عشق بجز مهر دگر کار نداریماما باز هم برای رسیدن به همت عالی باید از بحر هم فراتر رفت و به مقام خورشید رسید و سراج منیر شد. چرا که خورشید هم استواری و عظمت کوه را در خود دارد و هم جوش و خروش و حیات بخشی دریا و اضافه بر آن سوزنده و بخشنده‌ی نور و گرماست. پس کسب همت بالا- در گرو برخورداری شدن از مظاهر کوه، دریا و خورشید است چرا که هر کدام نماد فضائل و ارزشهایی هستند که تنها با بدست آوردن آنها می‌توان بر قله‌ی همت بلند با افتخار ایستاد پس باید مانند کوه بود در استواری و مانند دریا بود در شویندگی و پاک‌کنندگی صفا بخشی، و مانند خورشید بود در تابندگی و بخشندگی و درخشندگی تا نهایتاً صاحب همت عالی شد. اینجاست که امیرالمؤمنین عمر(رض) در توجیه زیبا و تربیتی، ما را با همت بلند آشنا می‌سازد. روزی با جمعی از یاران در مجلسی هستند و از آنها پیرامون میزان مردانگی و آرزوهایشان می‌پرسد؛ یکی می‌گوید آرزویم این است که به اندازه کوه احد طلا می‌داشتم و در راه خدا انفاق می‌کردم. دوّمی می‌گوید: آرزو می‌کنم که در راه خدا جهاد کنم و شهید شوم. اما امیرالمؤمنین عمر(رض) می‌گوید: آرزوی من این است که این خانه مملو از

مردانی امثال ابو عبیده، معاذ، خالد و... بود چرا که وجود چنین مردانی منشأ خیرات و برکات فراوان تری است. مردانی هستند که طلا بدست می آورند و آن را با جان خود در راه خدا تقدیم می دارند. ما قبل از هر چیز نیازمند نیروی انسانی کارآمد [مردانی با همت‌های بلند] هستیم تا بتوانیم دست به کاری زینم که همه غصه‌ها سرآید. پیامبر (ص) همیشه اصحابش را بر همت بلند و مردانه تربیت می نمود. آنان را بر مثبت اندیشی در زندگی، عزت ایمانی، رابطه درست و منطقی با انسانها و مقاومت در برابر بداندیشی و منفی بافی تعلیم می داد و به آنها آموخته بود که پیوسته از هم و حزن و عجز و کسل به خدا پناه ببرند، چرا که آفاتی خطرناک برای تضعیف همتها می باشند. اصحاب را یاد داد که شخصیت مولد داشته باشند، نه فقط مصرف کننده مولد ثروت و مولد قدرت. نتیجه همت بلند، حیاتی شرافتمندانه و مرگی همراه با عزت است و اضافه بر الهامات مولوی از کوه و دریا و خورشید برای تقویت همت می توان به گفتار امام گیلانی تمسک جست که برای کسب همت عالی باید با صاحبان همت عالی مصاحبت نمود. کونوا مع الهمم العالیة همت طلب از باطن پیران سحرخیز زیرا که یکی از دو عالم طلبیدند منابع: ۱- مثنوی معنوی، جلال‌الدین محمد بلخی ۲- المنطلق، محمد احمد الراشد

منبع: <http://www.islahweb.org>

## روانشناسی رشد

### مهین کوشک آباد

رشد دوران نوجوانی: ۱- مراحل رشد دوران نوجوانی را شرح دهید؟- پیدایش و مراحل نوجوانی: با خاتمه یافتن دوران آخر کودکی، مرحله رشد نوجوانی شروع می شود. در این مرحله سرعت رشد افزایش می یابد. نوجوان در این زمان در جستجوی حقایق و کشف محیط اطراف خود می باشد. - مراحل بعدی نوجوانی: پس از شروع مرحله بلوغ تغییرات جسمی و روانی ایجاد می گردد. - مرحله آخر نوجوانی: در این مرحله افق های تازه بر روی نوجوان گشوده می شود، تغییرات سریع و زیادی در جو خانواده نسبت به نوجوان به وجود می آید. ۲- عوامل موثر در پیدایش بلوغ را نام ببرید؟ در پیدایش بلوغ، عوامل فراوانی تأثیر می گذارند که مهمتر از همه شرایط جغرافیایی مناطق مختلف در کشورهای گوناگون است. دیگر عواملی که در پیدایش بلوغ مؤثرند عبارتند از نوع تغذیه، محیط خانوادگی و شرایط روانی ۳- بلوغ زود رس و دیر رس را توضیح دهید؟ زودرسی بلوغ معمولاً به دو نوع مختلف بروز می کند. نوع اول آن در سنین پایین با نشانه های فرضی شروع می شود که در اثر اختلالات توارثی یا جسمی همراه با تغییرات شدیدی در نمود داخلی بدن به وجود می آید. نوع دوم آن شروع واقعی بلوغ است که به طور طبیعی و بدون ضایعه جسمی یا روانی ظاهر می گردد. ظهور این دو نوع بلوغ می تواند در رشد طول قد و رشد فکری مؤثر واقع شود. بدین ترتیب که پیدایش به موقع بلوغ موجب رشد طولی استخوان ها و در نتیجه طول قد می شود، ولی پیدایش قبل از موقع رشد استخوان های طولی بدن را مختل کرده با در نظر گرفتن سایر عوامل موجب کوتاهی قد می شود ۴- رشد جسمانی در نوجوانی را شرح دهید؟- طول قد: رشد طولی بدن یک نواختر و با ثبات تر از وزن بدن است؛ زیرا کمتر تحت تأثیرات محیطی قرار می گیرد. می توان گفت رشد طولی بدن تقریباً به طور کامل بستگی به رشد طولی استخوان ها دارد و طول قطعات استخوان در برابر فشارهای کوتاه مدت محیطی نسبتاً مقاوم است. نتیجتاً پیشرفت رشد طولی بدن منظم می باشد. - اختلافات طول قد دختران و پسران: از سن ۶ تا ۸ سالگی طول قد پسران بیشتر از دختران است. از سن ۱۰ تا ۱۲ سالگی طول قد دختران بلند تر از پسران است. در سن ۱۲ سالگی این اختلافات بسیار کم و حدود ۸/۱ سانتیمتر است. - وزن بدن: وزن بدن نوجوان در این دوران تحت تأثیر مواد غذایی، تغییرات محیطی، اثرات متعامل ارگانسیم محیط بر یکدیگر قرار دارد. رشد وزنی برعکس رشد طولی، شاخص حساسی برای نشان دادن تغذیه بد و محیط می باشد. - نسبت اندازه های مختلف بدن: نسبت اندازه های مختلف بدن نوجوان بعد از بلوغ تغییر می کند و



اختلافات رشدی گوناگونی را می‌توان در پسران و دختران پیدا نمود. ۵- خصوصیات رشد عقلانی نوجوان را شرح دهید؟ مشخصات فکری نوجوان: نوجوانان در این مرحله سنی از فراگیری وسیعی برخوردارند. مسایل علمی و ریاضی گوناگونی را حل می‌نمایند. سرعت عمل: در این مرحله سرعت انتقال کسب اطلاعات آنان افزایش می‌یابد، زمان بروز واکنش نسبت به یک محرک علاوه بر اینکه کوتاهتر می‌شود مدت زمان برای تصمیم‌گیری نسبت به اطلاعات به دست آمده نیز کمتر می‌گردد. حافظه: نوجوانان به خاطر داشتن سن بیشتر نسبت به کودکان دبستانی دارای محفوظات بیشتری هستند و اطلاعات زیادتری را در ذهن خود ذخیره می‌نمایند. همچنین با افزودن هر خاطره به ذهن خویش می‌توانند آن را با مهارت به محفوظات اندوخته شده قبلی ربط داده، آنها را پر معنی و کاملتر نمایند. آزادی در تفکر: هر مرحله جدیدی در تفکر آزادی بیشتر و کنترل شدیدتری را در عملیات عقلانی به همراه دارد. شناخت: نوجوان بیش از پیش از کودکان در مورد فرآیندهای شناختی خود و احساسات و افکار سایر مردم فکر می‌نماید. هنگامی که یک نوجوان ۱۲ ساله درباره افکار دیگران فکر می‌کند استنباط او این است که سایر مردم در مورد اشیا و اعمال عینی فکر می‌کنند ولی یک نوجوان ۱۶ ساله به احتمال زیاد می‌تواند تصور نماید که مردم درباره اعمال ذهنی تفکر می‌نمایند. ۶- ویژگی‌های رشد عاطفی در دوران نوجوانی را شرح دهید؟ عدم کنترل: یکی از ویژگی‌های عاطفی در این دوران این است که نوجوان گاهی اوقات برخلاف دوره قبل در برابر حوادث و اتفاقات کنترل خود را از دست داده کارهای متهورانه و قهرمانی انجام می‌دهند که اغلب موجبات پشیمانی او را فراهم می‌سازند. شدت عمل: در انجام کارهای گروهی و بازی دسته جمعی شدت عمل به خرج می‌دهند. این خصلت در ارتباط با ترشحات غدد داخلی بدن است که منجر به تحریک عاطفی نوجوان می‌گردد. سرعت عمل: اثرات گرایش تازه به محیط جدید زندگی و همچنین اختلال در تعادل اعمال فیزیولوژی بدن موجب می‌گردد که نوجوان در واکنش نسبت به عواطف و هیجانات به سرعت متأثر گردد و دست به اقداماتی بزند که اغلب خوشایند نباشد و متعاقباً به دلتنگی و افسردگی او منجر شود. افسردگی: تضاد با خانواده و برخوردهای ناخوشایند با همسالان موجبات افسردگی نوجوان را فراهم می‌سازد و باعث می‌گردد که در خود فرو رفته، از افراد خانواده و همسالان خود کناره‌گیری کند. ۷- خصوصیات مهم دوران نوجوانی را نام ببرید؟ ۱- ویژگی‌های نوجوانی ۲- عوامل مؤثر در رشد اجتماعی نوجوان ۳- فضای موجود در زندگی خانوادگی ۴- محیط مدرسه ۵- تأثیر همسالان در رشد اجتماعی نوجوانان ۸- ویژگی‌های نوجوانی را نام ببرید؟ اعتماد به نفس: نوجوان با رفتار و اعمال خود می‌کوشد تا اعتماد به نفس خود را به اطرافیان ثابت کند و سلطه دیگران به خصوص اعضای خانواده را از بین ببرد و برای جلب توجه افراد شبکه اجتماعی، همسالان همچنین خانواده کوشا باشد. سازگاری: یکی از ویژگی‌های مهم دوران نوجوانی سازگاری اجتماعی است، نوجوان در این دوران با حقوق اجتماعی خود آشنا شده فعالیت اجتماعی خود را گسترش می‌دهد. ناسازگاری: نوجوان در بعضی موارد به منظور پیشگیری یا مقاومت در برابر سلطه جویی به خصوص در بازی‌های گروهی و دسته جمعی از خود ناسازگاری‌هایی نشان می‌دهد. اطاعت از دیگران: یکی از ویژگی‌های مثبت دوران نوجوانی اطاعت کردن از سنت‌ها، ارزش‌های اجتماعی، پیروی از مراسم مذهبی و انجام اعمال و وظایف دینی است. تقلید: تقلید از دیگران به خصوص ورزشکاران و قهرمانان از خصلت‌های نوجوانی است. ۹- عوامل مؤثر در رشد اجتماعی نوجوان را نام ببرید؟ عبارت‌اند از: ارتباط نوجوان با خانواده، فضای موجود در زندگی خانوادگی، محیط مدرسه و اثر همسالان. ۱۰- تأثیر محیط مدرسه بر روی نوجوانان را توضیح دهید؟ محیط مدرسه تأثیر بسیاری روی نوجوانان باقی می‌گذارد. محیط مدرسه مانند پلی است که بین خانواده و جامعه برقرار است و گذشتن از روی آن پل موقعیت نوجوان را در آن طرف پل تعیین می‌کند. به عبارت دیگر آینده نوجوان بستگی به نحوه عبور از این محل آینده ساز دارد. ۱۱- تأثیر همسالان در رشد اجتماعی نوجوانان را توضیح دهید؟ گروه همسالان از سایر شبکه اجتماعی از لحاظ خصوصیات سنی و عقلی به هم نزدیکتر و صمیمانه‌تر هستند. آنها روش خاصی در زندگی دارند. تعداد این گروه همسال بیشتر از گروه کودکان ۱۱ تا ۱۳ ساله است. گاهی

اوقات این گروه همسال بیش از گروه خانواده بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و فعالیت آنان مختص خودشان می‌باشد. ۱۲- رشد اخلاقی به چند مرحله تقسیم می‌شود؟ ۱- مرحله سازگاری با مقررات ۲- مرحله حساسیت اجتماعی ۳- مرحله استقلال اخلاقی ۱۳- مرحله سازگاری با مقررات را توضیح دهید؟ در این مرحله در اوایل کودکی اتفاق می‌افتد کودک برای زندگی کردن در بین خانواده، همسالان و اجتماع باید الگوهای رفتار و ارزش‌های شبکه اجتماعی را فرا گیرد. رشد اخلاقی از هنگام شیرخوارگی که کودک قوانین و مقررات خانوادگی و فرهنگی را از بستگان نزدیک خود کسب می‌نماید شروع می‌گردد. سازگاری با مقررات در اوایل کودکی اتفاق می‌افتد. مقررات و محدودیت‌ها وقتی مورد قبول کودکان واقع می‌گردند که با مهربانی، قاطع و روشن از سوی افراد وابسته به آنها تفهیم گردد. چنانچه والدین در صدور دستورها یا مقررات خونسرد و بردبار باشند مرحله رشدی با مقررات به خوبی و راحتی پیشرفت می‌نماید. ۱۴- مرحله حساسیت اجتماعی را توضیح دهید؟ در این مرحله از چهار سالگی تا شانزده سالگی ادامه دارد اگر چه کودکان قبل از سن مدرسه با برادران و خواهران خود به گفتگو می‌پردازند ولی طرز صحبت، واکنش‌ها و تقاضای آنان با آنچه که والدین می‌گویند متفاوت است. بنابراین آنها باید با نیازمندی‌ها، احساسات و قصد و منظور دیگران از خود حساسیت نشان دهند. اظهار همدردی و یا خود را جای دیگران تصور نمودن فرآیندی است که فرد را نسبت به اجتماع، حساس می‌سازد. وقتی کودک با خاطری جمع به مادر بستگی پیدا می‌نماید احتمالاً با همسالان خود بهتر به سر برده، سهم بیشتری در بازی‌ها و داد و ستد دارد و کمتر حالات هجوم و گریه را به خود می‌گیرد. ۱۵- مرحله استقلال اخلاقی را توضیح دهید؟ (از چهارده سالگی شروع شده تا بزرگسالی ادامه می‌یابد) این مرحله که آن را خودآگاهی نیز می‌نامند با مفهوم خود محوری یا مرحله استقلال داخلی که در حدود دو سالگی به وقوع می‌پیوندد متفاوت می‌باشد. داوری‌های اخلاقی دارای ریشه‌هایی در اثرات متقابل اجتماعی می‌باشند. استقلال اخلاقی به معنای آن است که یک فرد به رغم خواسته‌های خانواده همسالان و مقامات رسمی به آنچه خود آگاهانه در فرهنگ جامعه به عنوان بالاترین ارزش انتخاب نموده تعهد نماید. خودآگاهی جنبه‌ای از ماورای شناخت است که با رشد شناختی نوجوان افزایش یافته، به او امکان می‌دهد تا به سوی استقلال اخلاقی پیش رود. افزایش نیروی ماورای شناختی، نوجوان را قادر می‌سازد تا به ارزش‌ها و محدودیت‌های فکری، با نظر انتقاد نگریسته، بی‌عدالتی‌های موجود را تشخیص دهد. ۱۶- ارزش‌های اخلاقی را تعریف کنید؟ تعریف ارزش‌های اخلاقی از دیدگاه‌های مختلف متفاوت می‌باشد ساده‌ترین آنها عبارتند از: "آنچه نیازهای بشر را ارضا کند"؛ "آنچه آرزوی یک فرد است"؛ "هر چیز با هر موضوعی هنگامی ارزشمند است که توجه نوجوان را به خود جلب نماید. ۱۷- ارزش‌های اخلاقی به چند طبقه تقسیم می‌شوند؟ ارزش‌های مذهبی: شامل عبادات و مراسم دینی ارزش‌های عقلی: شامل پی بردن به واقعیات و حقیقت ارزش‌های اقتصادی: شامل درآمد و هزینه زندگی و نحوه گذراندن معاش ارزش‌های ارتباطی: شامل برقراری روابط با جامعه و استفاده از رسانه‌های گروهی ارزش‌های بدنی: شامل سلامتی و پیشگیری از بیماری‌ها ارزش‌های اجتماعی و تفریحی: شامل گذران اوقات فراغت ۱۸- عوامل مؤثر در یادگیری زبان کدامند؟ توضیح دهید؟ ۱- ارتباط زبان با تفکر: نوجوانان به ندرت با خود با صدای بلند صحبت می‌نمایند ولی در باطن به آهستگی با خود سخن می‌گویند. ارتباط بین کلام و تفکر از طریق صحبت کردن با دیگران، صحبت کردن با خود و فکر کردن انجام می‌گیرد. صحبت کردن با دیگران اگرچه می‌تواند بدون تفکر انجام گیرد ولی معمولاً با فکر کردن پیوستگی دارد و با هم توأم است. فکر کردن با خود از تفکر و صحبت کردن با دیگران مشتق می‌گردد و می‌توان به سادگی بازگو گردد ولی به ندرت انجام می‌گیرد. ۲- ساختن مفاهیم: بیشتر کلمات ادا شده از سوی نوجوانان نسبت به کودکان دوره دبستانی دارای معانی کاملتر و انتزاعی هستند. هنگامی که از نوجوانان خواسته می‌شود تا معانی کلمات را بیان کنند آنها از فرایندهای پیچیده تری در پاسخگویی استفاده می‌نمایند و سعی می‌کنند تمام احتمالات باطنی و لاینفک مربوط به یک مسأله یا وضعیت را در نظر بگیرند. ۱۹- عوامل مؤثر در انتخاب شغل را نام ببرید؟ در انتخاب شغل، قبل از هر چیز وضع خانوادگی

و اجتماعی نوجوان تأثیر گذار است. پس از خانواده، مدرسه عامل دیگری است که دانش آموز از راهنمایی آموزگاران خود متأثر می گردد. ۲۰- نوجوان هنگام طرح ریزی برای انتخاب شغل به چه نکاتی باید توجه داشته باشد؟ ۱. هدف: هدف طرح کلیدی است برای انتخاب حرفه که باید در رسیدن به آن کوشا باشد. ۲) استعداد نوجوان: ۲. هریک از جوانان باید ابتدا استعداد خود را نسبت به اجرای هدف و رسیدن به حرفه مطلوب ارزیابی کنند. ۳) تمایل به حرفه: آیا طرح ریزی هدف با امیال و آرزوهای خود همخوانی دارد؟ ۴) محیط زندگی و اجتماعی: پس از انجام طرح ریزی، ارزیابی استعداد و تمایل داشتن به حرفه مورد نظر، شرایط محیطی و اجتماعی حرفه انتخابی و انطباق آن با زندگی آینده نوجوان باید مورد بررسی دقیق قرار گیرد. ۲۱- مراحل رشد را از دیدگاه اسلام شرح دهید؟ ۱. مراحل رشد قبل از تولد ۲- مراحل رشد بعد از تولد ۲۲- مراحل رشد قبل از تولد را نام ببرید؟ مرحله اول (نطفه): ۲. چکیده ای از اجزای زمین که با آب آمیخته شده و در جایگاه امنی قرار داده شده است زیرا محفوظ ترین جای بدن مادر است که از هر طرف پوشانده شده است. مرحله دوم (علقه): علقه، تغذیه از خون مادر و در لغت به معنای وابستگی است. مرحله سوم (مضغه): هنوز نظام مشخصی به خود نگرفته و به صورت پاره گوشتی می باشد. مرحله چهارم (استخوان و گوشت): در این حالت از حالت یکپارچه گوشت خارج شده و به صورت بافت های جداگانه در می آید که بافت استخوان از آن جمله است و سپس بر این استخوان گوشت پوشانیده می شود. مرحله پنجم (روح): در این مرحله آفرینش دیگری به وجود می آید و روح و روان در انسان پدیدار می گردد. ۲۳- مراحل رشد بعد از تولد را نام ببرید؟- مرحله اول دوره سیادت و سروری: برابر احادیث معتبری از پیغمبر اکرم (ص) و امامان بزرگوار (ع) این دوره از مرحله بعد از تولد به عنوان بازی کردن و گل خوشبو یاد شده است که می تواند اشاره ای به زندگی کودک در ۷ سال اول عمر باشد. - مرحله دوم اطاعت و فرمانبرداری: این مرحله از سن ۷ سالگی تا ۱۴ سالگی به طول می انجامد که اختصاص به تعلیم و تربیت دارد. کودک در این دوره تابع والدین است و خود را کاملاً در اختیار آنان قرار می دهد. این دوره دارای ویژگی های رشدی و تربیتی می باشد. - مرحله سوم مشورت و همراهی: مرحله سوم از سن ۱۴ تا ۲۱ سالگی می باشد. ویژگی هایی این دوره عبارتند از همراهی با والدین، یادگیری و تشخیص حلال و حرام. یکی از ویژگی های این دوره دوستی یا دشمنی با والدین است بدین معنی که چنانچه والدین رفتار دوستانه ای با فرزند خود داشته باشند و در تصمیم گیری با او مشورت نمایند نتیجتاً مراودت و معاشرت های آنان دوستانه خواهد بود

## روان شناسی مثبت گرا

دکتر مهرداد متین راد- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد

مردم چقدر شاد کام اند؟- ما در موقعیت های مختلف زندگی روزمره، عواطف و هیجانات متعدد و متفاوتی را تجربه می کنیم که تا حد زیادی بر تصمیم گیری ها، اعمال و افکار ما تأثیر می گذارند، اما از آنجا که بشر متمدن امروز سعی دارد رفتار خود را بیشتر به تعقل و تفکر نسبت دهد، بنابراین ارزش کمتری برای عواطف بشری قائل است. گویی عواطف در کل موجودیت و هستی انسان در مرتبه پایین تری از عقل قرار دارد، گرچه به لحاظ تکاملی، قبل از اینکه انسان به ظاهر منطقی و متفکر امروز وجود داشته باشد، عواطف و هیجانات برای میلیون ها سال در سازگاری اجداد ما با شرایط محیط، نقش بسیار مهمی داشته اند و هنوز هم بشر بدون عاطفه، احساس پوچی می کند، چرا که بسیاری از مفاهیم زیباشناختی از عواطف بشر سرچشمه می گیرند و گذشته از این، هیجانات در ادامه بقای ما نقش کلیدی دارند. برای نمونه تصور کنید که خشم یا ترس در وجود ما درست عمل نکند، نتیجه این است که در زمان کوتاهی، بازیچه دیگران می شویم و دائم در معرض سوء استفاده قرار می گیریم. امروزه متأسفانه انسان از نقش هیجانات خود که عامل بسیار مهمی در انگیزش و رفتار هستند، آگاهی کمی دارد. ما برای بیان بسیاری از عواطف خود دچار فقر کلامی هستیم و واژه توصیف کننده حالت خود را نمی دانیم. این امر علاوه بر ایجاد فقر ارتباطی بین افراد، سبب آگاهی کمتر از حالات خودمان نیز

می‌شود و در سلامت ذهنی و جسمی ما اختلال ایجاد می‌کند. امروزه روان‌شناسی مثبت‌گرا با توجه به نادیده گرفته شدن نقش عواطف در ایجاد زندگی سرشار از نشاط سعی دارد بین منطق و عاطفه آشتی ایجاد کرده، به عنوان مکمل روان‌شناسی بالینی سنتی (که معطوف به اختلالات روانی است) با افزایش احساسات مثبت و شادکامی در زندگی افراد به خودشکوفایی آنها کمک کند. عواطف مثبت کدام هستند؟ شادکامی و سلامت ذهنی دربرگیرنده احساسات مثبتی مانند لذت، آرامش، حس جریان داشتن و شیفتگی در زندگی است. سلیگمن (۲۰۰۲، م) عواطف مثبت را به سه دسته تقسیم می‌کند: آنهایی که به گذشته مربوط هستند و آنهایی که با حال و آینده ارتباط دارند. عواطف مثبت مربوط به آینده شامل خوش‌بینی، امید، ایمان و اطمینان هستند. رضایت خاطر، خرسندی، کامیابی و حس سرافرازی نیز عواطف اصلی مربوط به گذشته‌اند. عواطف مثبت مربوط به زمان حاضر، دو طبقه متمایز لذات زودگذر و حس کامروایی پایدار را تشکیل می‌دهند. لذات زودگذر از کانال‌های حسی به دست می‌آیند، مانند احساسات ناشی از روابط جنسی، بوهای خوش و طعم‌های مطبوع. فعالیت‌های پیچیده‌تری که انسان‌ها برای کسب لذات زودگذر انجام می‌دهند، می‌تواند احساس لذت بیشتری مانند شغف، وجد و یا آمیزه‌ای از لذت و خوشحالی ایجاد کند. اما حس کامروایی مداوم و یا خرسندی، با لذت بردن صرف تفاوت دارد و حالات درونی‌تری را دربرمی‌گیرد که از فعالیت‌های مورد علاقه فرد نشئت می‌گیرد، مانند کوهنوردی برای یک کوهنورد، یا کمک به دیگران برای یک فرد نیکوکار. تأثیرپذیری هیجان‌پذیر زبان انگلیسی حدود ۵۵۰ تا ۶۰۰ واژه برای تجارب هیجانی مختلف وجود دارد (آوریل، ۱۹۹۷، م). تحقیقاتی که درباره هزاران نفر از فرهنگ‌های مختلف صورت گرفته، نشان داده است که می‌توان عواطف را براساس یک رویکرد ابعادی، به دو بعد اصلی و دو بعد فرعی طبقه‌بندی کرد. دو بعد اصلی عبارت هستند از: الف) کنش‌وری یا برانگیختگی ب) خوشایندی دو بعد فرعی نیز عبارتند از الف) هیجان مثبت ب) هیجان منفی. تحقیقات نشان داده است که انسان از لحاظ تأثیرپذیری عاطفی، چه به صورت مثبت و چه به صورت منفی با یکدیگر متفاوت هستند و می‌توان گفت که این حالات تا حدی ویژگی‌هایی ارثی هستند. اثرپذیری مثبت با صفات شخصیتی برون‌گرایی (بشاش، عاطفی و اجتماعی بودن) و اثرپذیری منفی با صفات شخصیتی روان‌نژندی (عصبی، خودخور و مهاجم بودن) همبستگی دارد. اثرپذیری مثبت و اثرپذیری منفی، هر دو در مسیر تکامل انسان شکل گرفته‌اند تا وظایف مختلفی را انجام دهند (داتون، ۱۹۹۵، م). اثرپذیری منفی مانند صفات شخصیتی روان‌نژندی، جنبه‌ای از نظام رفتاری بازدارنده اجتنابگر است که سبب می‌شود موجود زنده خود را از موقعیت‌های خطرناکی که احتمالاً دردآور یا تنبیه‌کننده هستند دور نگاهدارد، در مقابل، اثرپذیری مثبت، بخشی از نظام تسهیل‌کننده رفتاری است، مانند صفت شخصیتی برون‌گرایی که موجود زنده را به سمت موقعیت‌های دربردارنده پاداش بالقوه، مانند خوشی و لذت هدایت می‌کند. واکنش این نظام، کمکی به موجود زنده است تا منابع ضروری برای بقا و تولید نسل از قبیل غذا، پناهگاه و یا جفت خود را بیابد. اثرپذیری یا عاطفه‌پذیری مثبت با فعالیت فیزیکی منظم، خواب کافی، ارتباط اجتماعی متعارف با دوستان، آشنایان و تلاش برای رسیدن به اهداف ارزشمند شخصی همراه است. این امکان وجود دارد که اثرپذیری مثبت را با تمرین فیزیکی منظم، برقراری یک الگوی خواب مناسب و برقراری روابط اجتماعی دوستانه و پایدار، افزایش داد. این موقعیتی است که تقریباً همه افراد مایل هستند آن را داشته باشند (داتون ۲۰۰۲، م). عاطفه‌پذیری مثبت یکی از جنبه‌های شادکامی و بحث مهم ما در این مقاله است. مردم دنیا چقدر شادکام هستند؟ پروفیسور دینر از دانشگاه مینه‌سوتا، پس از بررسی ۹۱۶ تحقیق در مورد شادکامی، رضایت از زندگی و سلامت ذهنی - که در مورد بیش از یک میلیون نفر در ۴۵ کشور جهان انجام شده بود - به این نتیجه رسید که اگر شادی و ناراحتی را بر یک پیوستار قرار دهیم و نقطه وسط، کاملاً بین شادی و ناراحتی باشد، میزان شادکامی اغلب مردم جهان کمی از حد وسط این پیوستار بالاتر است و تنها در گروه‌های محدودی از مردم، از قبیل سیاه‌پوست‌های تحت آپارتاید آفریقای جنوبی، اشخاصی که در شرایط فشار منفی سیاسی زندگی می‌کنند. زندانیان تازه محبوس شده و برخی گروه‌های دیگر، از حد متوسط کمتر است و در سمت اندوه‌زدگی قرار دارد. شادکامی و خلاقیت سلیگمن

(م. ۲۰۰۲) معتقد است عواطف مثبت یا منفی بر حسب درجه آماده‌سازی فرد برای تعامل برنده - بازنده یا برنده - برنده از یکدیگر متمایز می‌شوند. از دیدگاه تکاملی، عواطف منفی مانند ترس یا خشم به ما می‌گویند احتمال خطر وجود دارد و آسیب، قریب‌الوقوع است. این عواطف توجه ما را به منبع تهدید محدود کرده، ما را برای واکنش جنگ یا گریز به فعالیت وا می‌دارند. بنابراین، عواطف منفی ما را برای بازی برنده - بازنده که در آن یک برنده مطلق و یک بازنده مطلق وجود دارد، آماده می‌کند. در مقابل، عواطف مثبت مانند لذت و خرسندی به ما می‌گویند که اتفاق خوبی در پیش است. عواطف مثبت توجه ما را گسترش می‌دهند، به گونه‌ای که ما آگاهی گسترده‌ای از محیط فیزیکی و اجتماعی پیدا می‌کنیم. این توجه گسترش یافته، ذهن ما را نسبت به ایده‌های تازه و اعمال جدید آماده می‌کند و ما خلاق‌تر از حالت معمول می‌شویم (ایزن ۲۰۰۰ م). بنابراین، عواطف مثبت فرصت‌هایی را برای ما فراهم می‌کند تا ارتباطات بهتری ایجاد کرده و نواندیشی و ثمربخشی بیشتری داشته باشیم. عواطف مثبت، ما را برای بازی‌های برنده - برنده آماده می‌کند. رایت (۲۰۰۰ م) معتقد است که پیشرفت تمدن برای افزایش تعاملات یا داد و ستد برنده - برنده و توسعه سازمان‌هایی است که این تعاملات را حمایت می‌کنند و در این حلقه ارتباطی، رابطه بین عواطف مثبت و تعامل برنده - برنده اهمیت می‌یابد. البته رویکردهای تکاملی همچنین به ما می‌گویند که عواطف منفی، تمرکز زیاد را آسان می‌کنند و تفکر دفاعی، قدرت نقد و تصمیم‌گیری را بالا می‌برند. جایی که واقع‌بینی برای تشخیص و پرهیز از اشتباه و روشن کردن آن به کار می‌آید، عواطف مثبت و تفکر بردبارانه، خلاقیت و ثمربخشی را ساده می‌کنند. مطالعاتی که در زمینه واقع‌گرایی منجر به افسردگی انجام شده، تأیید می‌کند که اشخاص افسرده، داوران دقیق‌تری برای مهارت‌های خود هستند؛ یادآوری دقیق‌تری از وقایع مثبت و منفی زندگی‌شان دارند و نسبت به اطلاعات مربوط به وقایع مخاطره‌آمیز حساس‌ترند (آکرمن و درویس ۱۹۹۱ م) در مقابل، اشخاص شاد مهارت‌های‌شان را بیشتر از حد واقعی می‌دانند، حوادث مثبت را بیشتر از وقایع منفی به یاد می‌آورند و در تصمیم‌گیری برای طرح‌های مربوط به زندگی‌شان بهتر عمل می‌کنند، چرا که بجای توجه به اطلاعات مخاطره‌آمیز به آنهایی که مخاطره‌آمیز نیستند، توجه می‌کنند یا به تعبیر دیگر، جنبه‌های مثبت اقدامات‌شان را بیش از پی آمدهای منفی آن در نظر می‌گیرند (آسپین‌دال و دیگران ۲۰۰۱ م). پروفیسور باربارا فردریکسون (۲۰۰۲ م) استاد روان‌شناسی دانشگاه میشیگان، معتقد است عواطف منفی، از قبیل اضطراب یا خشم سبب می‌شود، ذهن فرد فقط به تولید واکنش دفاعی در برابر موضوعات ایجاد کننده این عواطف منفی محدود شود، در صورتی که عواطف مثبت سبب می‌شوند ذهن فرد بر روی انواع محرک‌ها باز باشد و این مسئله به نوبه خود فرصت‌هایی را برای توجه گسترده‌تر به محیط ایجاد کرده و در نتیجه، خلاقیت فرد را بیشتر می‌کند. تحقیقات آزمایشگاهی و بالینی از این دیدگاه، حمایت می‌کنند. برای نمونه، بیماران بسیار خوش‌خلق و شنگول که قرص لیتیم مصرف کردند، کاهش خلاقیت نشان دادند. همچنین، در مطالعه دیگری که حالات خلقی مثبت و منفی را برای مدت ۱۵ دقیقه به افراد القا می‌کرد، معلوم شد در افرادی که عواطف مثبت به آنها القا شده بود، پردازش اطلاعات دیداری گسترش یافته بود، در صورتی که در گروه مقابل، توجه محدودتر و موضعی‌تر بود. مطالعات دیگر نشان داده است که بازگشت بدن از حالت برانگیختگی ناشی از استرس به حالت عادی، در مورد کسانی که قبلاً به آنها حالات مثبت عاطفی القا شده بود، نسبت به کسانی که مورد القای حالت منفی عاطفی قرار گرفته بودند، سریع‌تر بوده است. از شواهد بالا چنین برمی‌آید که عواطف مثبت می‌تواند خلاقیت و حل مسئله را آسان کند، پس عجیب نیست که شادکامی سبب ثمربخشی بیشتر کار می‌شود. مطالعات استاو (۱۹۹۴ م) بر روی دویست کارگر نشان داد که کارگران شاد در طول یک دوره هجده ماهه، در ارزشیابی‌ها از کارفرمایان خود بهتر و در نتیجه، دستمزدهای بالاتری دریافت کرده‌اند.

## فشار روانی در محیط کار

مقدمه: فشار روانی و تأثیر آن بر کارکنان در محیط کاری در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است. عناوینی که در این مقاله مورد بحث واقع می‌گردد عبارتند از: فشار روانی و پیامدهای آن، عوامل ایجاد فشار روانی و علائم آن، راههای رویارویی کارکنان با فشار روانی و نهایتاً رسالت سازمانها برای مقابله با فشار روانی. افراد فقط در محیط کار زندگی نمی‌کنند بلکه آنچه کارکنان را در محیط کار تحت تأثیر قرار می‌دهد در خانه نیز تأثیرگذار می‌باشد. برخی از کارکنان فشار روانی را بهانه ای برای انجام ندادن درست وظایف محوله قرار می‌دهند. بسیاری دیگر فشار روانی زیادی را متحمل می‌شوند. کارکنانی نیز هستند که برای انجام صحیح کار می‌بایست فشار مناسبی برای آنان ایجاد نمود. هدف مدیریت فشار روانی این است که به کارکنان کمک شد سطح فشار روانی متناسب با توانائی خود را برای انجام صحیح کار دریابند و تا مرحله تغییر آن را حفظ نمایند. به دیگر سخن در بعضی شرایط در مورد برخی از افراد برای انجام بهینه، کار فشار روانی لزوماً باید افزایش یابد تا کاهش، مدیریت فشار روانی عبارت است از کنترل فشار روانی به منظور فراهم ساختن محیط آرام برای کارکنان جهت انجام وظایف سازمانی است. فشار روانی چیست؟ فشار روانی معمولاً وقتی ایجاد می‌گردد که فرد با چالش، تهدید و یا تحولی مواجه گردد، به عبارت دیگر بین توان فرد برای انجام کار و کار خواسته شده از وی توازن وجود نداشته باشد. بنابراین فشار روانی در حالات خاص ذیل و با تعامل فرد و محیط کاریش افزایش می‌یابد: - وقتی فرد در شرایط تهدید، چالش و یا آسیب قرار می‌گیرد. - وقتی فرد در می‌یابد که کاری که انجام خواهد داد در آرامش و رفاه زندگی او موثر می‌باشد. - وقتی که فرد مطمئن نیست بتواند از چالش ایجاد شده با موفقیت بگذرد و یا از تهدید ایجاد شده اجتناب نماید. - افراد معمولاً در پذیرش مقدار، نوع و دوره یا مدت فشار روانی و راههای مقابله با آن متفاوت می‌باشند. به هر حال افراد در اکثر موارد ایجاد تغییر و فشار روانی را در می‌یابند، ولی مشکل این جاست که هیچ کاری برای مقابله با آن نمی‌توانند انجام دهند. انگیزش و فشار روانی برای درک بهتر فشار روانی شناخت چگونگی ایجاد انگیزش که یک فرآیند چرخشی است ضرورت دارد. چرخه انگیزش معمولاً از بروز و ظهور یک نیاز آغاز می‌گردد. فرد می‌خواهد کار را انجام دهد (انگیزه) و نتیجتاً آن کار را انجام می‌دهد. کاری را که انجام می‌دهد او را به هدف مورد نظرش نزدیک کند در آن موقع احساس رضایت می‌کند و در صورتی که ناموفق باشد احساس نارضایتی کرده و ممکن است باع افزایش شدت نیاز و فشار گردد. در هر حال این چرخه پایان نمی‌پذیرد و فرد آماده می‌گردد تا کار جدیدی برای دستیابی به هدف جدیدی را انجام دهد. این امر بدان معناست که رضایتمندی افراد دوام ابدی ندارد و این منبع عمده فشار روانی برای مدیران می‌باشد. برای مدیران امکان دارد فشار روانی خود را با ایجاد انگیزش در کارکنان کاهش دهند. هرچند که ممکن است ایجاد انگیزش بطور مستقیم در کارکنان اتفاق نیافتد، لیکن می‌توان با فراهم نمودن محیط مناسب زمینه ایجاد انگیزش در کارکنان را فراهم نمود و این امر برای مدیران ساده تر و هم ثمربخش تر می‌باشد. تفکر قدیمی که در مورد انگیزش وجود دارد عبارت است از (هرچه فشار بیشتری به کارکنان وارد آید کار بیشتری را انجام میدهند). این تئوری انگیزشی اشتباه بوده و یا حداقل کافی نمی‌باشد. حقیقت پیچیده تر از آن است. تا یک حدی این امر واقعیت دارد که هرچه به کارکنان فشار بیشتری وارد شود کار بیشتری انجام می‌دهند، ولی از آن به بعد کارآئی فرد ثابت می‌ماند و در این حالت اگر مدیری بخواهد از این طریق کارآئی فرد را افزایش دهد نتیجه معکوس می‌گیرد، حتی ممکن است کارآئی فرد با نقصان مواجه گردد. "یرکز" (Yerks) و "دادسون" (Dodson) در سال ۱۹۰۸ دو عامل را در ارتباط چرخه انگیزش و فشار روانی معرفی نمودند. اول اینکه هرچه کار ساده تر باشد سطح تحمیل انگیزش بیشتر می‌باشد، دوم اینکه هر چه کار کوتاه تر باشد باز هم سطح تحمل انگیزش بیشتر می‌باشد. در نتیجه انگیزش خواه کم باشد و خواه زیاد، منجر به بروز رفتار فشارزا می‌گردد. نکته مهم این است که برای اکثر مردم فشار روانی باعث عدم کنترل و بیماری آنان نمی‌گردد. فشار روانی به معنی بدخود وقتی به کار می‌رود که بین فرد، کاری که از او خواسته شده که انجام گردد و روش انجام کار درخواست شده تطابقی وجود نداشته باشد. ترس و نگرانی ترس نوع خاصی از فشار روانی می‌باشد. تجربه ترس قبل از حادثه و یا در خلال

حادثه معمولاً تغییرات روانی را ایجاد می کند که منجر به فشار روانی می گردد. انسانها اغلب ترس واقعی را تجربه نمی کنند، لیکن اکثراً به نحوی دچار نگرانی شده اند. نگرانی عبارت است از ترس از چیزی که تا کنون اتفاق نیفتاده است و یا هرگز اتفاق نخواهد افتاد نگرانی ممکن است انسان را حتی از شروع کار باز دارد. نگرانی ناخودآگاهانه ۱ وقتی اتفاق می افتد که فرد عادت به احساس نگرانی کند، حتی اگر چیز نگران کننده ای وجود نداشته باشد. مواجهه با این نوع نگرانی بسیار مشکل می باشد زیرا منبع و عامل نگرانی مشخص نمی باشد تا بتوان آن را از بین برد. شخصیت نوع A و B در سال ۱۹۶۰ "فردمن" (Friedman) و "روزمن" (Rosenman) از متخصصان قلب آمریکا با مطالعه ۳۰۰۰ نفر دریافتند که بعضی از افراد رفتار خاصی از خود بروز می دهند که استعداد آنها برای ابتلا به بیماری قلبی را دو برابر بیشتر از سایر افراد می سازد. آنها نوع اول را تیپ A و آنهایی را که احتمال کمتری به ابتلا به بیماری قلبی داشتند تیپ B نامیدند. ویژگیهای اصلی رفتار تیپ A عبارت است از: - احساس ناامنی از موقعیت - پرخاشگری زیاد - خشم - عجله در انجام امور - خودخوری افراد دارای تیپ A زودتر به فشار روانی پاسخ می دهند. این تیپ افراد به دلیل انتظار بالای خودشان به شدت آسیب پذیر می باشند و به اصطلاح از گاه کوه می سازند که در نتیجه در کارآیی آنان تأثیر دارد. تیپ A پس از هر موقعیت فشارزا، سریعاً خود را برای درگیری در موقعیت بعدی آماده می سازد، درحالیکه برای تیپ B مدتی طول می کشد تا انرژی از دست رفته خود را بازیافته و آماده نبرد بعدی گردد. تفسیر فوق از تیپ A شاید بیانگر این باشد که تیپ A نامطلوب بوده و مدیران برای انجام بهتر کار می بایست تیپ B را تشویق نمایند. این نکته درستی نیست و درارتباط با تیپ ناسالم و غیر موثر صادق می باشد. در مطالعه فوق ۱۱٪ تیپ A دچار عارضه قلبی می گردند، در مقابل فقط ۶٪ تیپ B مبتلا می شوند. این بدان معنی است که ۸۹٪ افراد با تیپ A افرادی سالم هستند. بنابراین سازمانها نیازمند این قبیل افراد برای انجام سریع و موثر کار می باشند. افراد با تیپ A موثر، کار را سریعتر و بهتر انجام می دهند و برای کار بعدی سریعتر آماده می گردند. در مقابل افراد دارای تیپ A غیر موثر، کار را سریع ولی با ضایعات بیشتری و صرف انرژی زیاد غیر ضروری انجام می دهند و دیرتر برای انجام کار بعدی آماده می گردند. فیزیولوژی فشار روانی برای فهم و مقابله با فشار روانی، بهتر است فرد بداند وقتی با ترس، تهدید، نگرانی یا فشار روانی مواجه میگردد دقیقاً چه اتفاقی برای او رخ می دهد. شروع فشار روانی وقتی احساس می گردد که فرد نوعی از تهدید را دریافت دارد. این تهدید می تواند شامل برخوردی در تاریکی، ظاهر شدن فردی در جلوی ماشین و یا گفته تندی از طرف رئیس باشد. منبع هر چه باشد، به محض اینکه پیام به مغز برسد و احتمالاً تهدید را تلقی گردد، تغییراتی سریع اتفاق می افتد. شکل (۱) اطلاعات مربوط به عوامل فشارزای خارجی از طریق یک یا چند حس وارد سیستم بدن می گردد و توسط کورتکس ( سلولهای خاکستری که غشای خارجی مغز را تشکیل می دهند) زمینه های فشارزائی داخلی که معمولاً ناشی از خاطرات، افکار و تصورات می باشند و همیشه با انسانها همراه هستند خود به خود تحریک می گردند. در هر صورت علائم به هیپوتالاموس ( اندامی به اندازه نخود که درمیانه مغز قرار دارد) می رسد و از آنجا منشعب میگردد. انشعاب اول به غده هیپوفیز می رسد و باعث ترشح هورمون آدرنو کورتیکوتروپیک (ACTH) درخون و فعالیت غدد فوق کلیوی می گردد. غدد فوق کلیوی مانند دو کلاه کوچک هر یک بر روی یک کلیه قرار گرفته اند. لایه خارجی غدد فوق کلیوی کورتیزول تولید می کند که در سیستم دفاعی بدن تأثیر داشته و باعث کاهش تورم و نیز سوخت و ساز کربوهیدرات، چربی و پروتئین در تمامی بافتهای بدن برای تولید انرژی می گردد. مسیر دوم از هیپوتالاموس به سیستم عصب سمپاتیکی می رسد که مسئولیت تنظیم تمام پاسخ های فیزیکی و طبیعی بدن را دارد. سیستم عصب سمپاتیکی در جای خود قسمت میانی غدد فوق کلیوی را تحریک می نماید که باعث ترشح آدرنالین می گردد. آدرنالین باعث افزایش ضربان قلب، هدایت خون از اندامهای داخلی به ماهیچه ها و باعث افزایش فشارخون از طریق انقباض رگهای خونی می گردد. به هر حال فرد از هیچ یک از اتفاقات فوق آگاهی ندارد ولی از آن به بعد این عوامل به تدریج ظاهر می گردند. تغییرات فیزیولوژیکی زیر پس از اعمال فشار روانی حادث می گردد: - مردمک چشم گشادتر می شود تا نور بیشتری وارد شده و

منع هر خطر احتمالی بهتر و واضح تر رویت گردد. - شنوائی دقیق تر می شود تا بتوان خطر را از فاصله بیشتری احساس و چاره ای برای آن اندیشیده شود. - تنفس سریعتر می گردد. این واکنش‌میزان اکسیژن درخون را افزایش می دهد که منبع سوخت مورد نیاز برای هر عملی می باشد. - قلب خون را سریعتر و با فشار بیشتری پمپ می نماید، در نتیجه توزیع سوخت سریعتر شده و همچنین مواد زایدی که در نتیجه سوخت و ساز ایجاد شده خارج می گردد. - رنگ و روپریده می گردد، زیرا خون از سطح خارجی بدن به سطح مرکزی رانده می شود، بنابراین در صورت جراحت خونریزی کمتری ایجاد شده و نیز به لخته شدن خون در قسمت بریده شده احتمالی کمک می کند و نتیجتاً خونریزی کمتر می گردد. - احساس مرضی ودل به هم خوردگی دست می دهد، چون در این حالت خون از سیست هاضمه رانده شده و در صورت لزوم منجر به استفراغ و اسهال می گردد تا غذای اضافی را خارج و دویدن را آسانتر نماید. - تعویق بیشتری انجام ی شود، برای اینکه فعالیت های فیزیکی تولید گرما می کند و بازده بیشتر کاری دریک درجه حرارت مطلوب انجام می شود. بنابراین تعریق باعث خنک شدن شده و گرمای اضافی با عرق کردن در سطح بدن از بین می رود. - به دلیل سفت شدن عضلات لرزش صورت می گیرد. در صورتی که تعریق باعث خنکی زیاد بدن گردد لرزش جبران آن را نموده و باعث گرمی بدن می شود. تمامی تغییرات فوق طبیعی بوده و بدلیل اطمینان برای زنده ماندن در یک حالت اضطراری ایجاد می گردد. نکته مهم این است که انرژی ایجاد شده در یک حالت فشار روانی می بایست به صورت سازنده و یا غیر مضر خالی گردد در غیر اینصورت مضر است. هزینه فشارهای روانی مدیران معمولاً ترجیح می دهند در راههایی که بازده قابل اندازه گیری داشته باشند هزینه کنند. این مطلب فی النفسه صحیح است ولی اگر برای متعادل کردن فشار روانی هزینه نشود، برای از بین بردن آن هزینه بیشتری می بایست صرف گردد. در حال حاضر به جزای بیماریهای مرتبط با فشار روانی ( که مدت آن بیش از سه روز بوده و قابل ثبت در مراکز درمانی است) اگر صرفاً بیماریهای ساده ای که کمتر از یک روز مدت داشته و غیر قابل ثبت می باشند (مانند سردرد، بیماریهای عصبی و روانی و ناتوانی) محاسبه گردد هزینه هنگفتی معادل دو برابر حوادث صنعتی بدست خواهد آمد. ( سایر انواع بیماری که منشأ روانی دارد مانند سوء هاضمه، بیماریهای جلدی، دردهای ماهیچه ای و کمردرد و بیماریهای قلبی در این محاسبه در نظر گرفته نشده است). روزهایاز دست رفته که منشأ آن فشار روانی می باشد سالیانه بیش از ۱۲۰ میلیون روز می شود که هزینه بالائی را در بردارد. این رقم نگران کننده است ولی تمام داستان نیست. هزینه اشتباهاتی که افراد مبتلا به فشار روانی مرتکب می شوند هنوز تخمین زده نشده است. محاسبه هزینه های تحمیل شده به سازمان که ناشی از تصمیم گیریهای اشتباه، اوقات تلف شده، طولانی تر شدن ساعات صرف غذا، مصرف الکل و سیگار بیش از حد و .... که ناشی از نامتوازن بودن فشار روانی در یک محیط کاری است بسیار مشکل می باشد. خستگی های صنعتی غالباً ریشه در نامتعادل بودن فشار روانی دارد. عوامل ایجاد فشار روانی مردم به طرق مختلفی نسبت به یک محیط خاص واکنش نشان می دهند. چیزی که ممکن است برای گروهی از افراد انگیزه زا باشد ممکن است در عده ای دیگر ایجاد فشار نماید. با در نظر گرفتن این موضوع عوامل ایجاد کننده فشار روانی مورد بررسی قرار می گیرد: ۱- عوامل فیزیکی سروصدا عامل فشار روانی برای اکثر مردم بوده و تداوم آن متداولترین منبع ایجاد فشار روانی می باشد. برای کاهش سروصدا اکثر کارگران از گوشی استفاده می نمایند. با این حال خسارات ناشی از سروصدا همچنان رو به افزایش است. این نکته را هم باید به خاطر داشت که در بعضی حالات سکوت بیش از حد ممکن است ایجاد خطر نماید. خستگی به دلیل اینکه باعث نقصان توانایی انجام کار می گردد ایجاد فشار روانی می نماید. بدتر از همه اینکه در مرحله اولیه خستگی فرد متوجه عدم کارآیی خود نمی گردد و فکر می کند همه چیز درست پیش می رود تا اینکه باعث اشتباه یا خطای بزرگی می شود. در مرحله پیشرفته نیز بدلیل خستگی زیاد فرد متوجه اخطار دیگران در مورد کاهش کارآئی خود نیز نمی گردد. افراد نوبت کار، به دلیل اینکه موقع استراحت خود به انجام کار دیگری مبادرت می ورنند معمولاً بدلیل خستگی و ایجاد فشار روانی نمی توانند کار اصلی و کار دوم را درست انجام دهند. برای جلوگیری از این مشکل باید برنامه کاری طوری تنظیم شود که حتی



الامکان فرد در اوقات استراحت به کار دیگری نپردازد. پروازهای هوایی طولانی نیز به دلیل تغییر افق زمانی باعث نوع خاصی از خستگی می‌گردد که غالباً فشار را می‌باشد. توصیه شده است در این حالت از اتخاذ تصمیم‌های مهم ممانعت شود. اکثر سازمانها به کارکنان خود توصیه می‌کنند پس از یک مسافرت طولانی قبل از شروع کار ۲۴ ساعت استراحت نمایند. رطوبت و درجه حرارت نیز می‌تواند عامل فشارزا باشد بهتر است کنترل گردد. مقررات معمولاً سطح کار مطلوب را در درجه حرارت و رطوبت مناسب تعیین کرده که باید رعایت گردد. ۲- حجم کار درخواست کار زیاد پدیده آشنائی است. سه نوع کار اضافی و یا ترکیبی از این سه نوع شناخته شده است: ۱- سطح مهارت مورد نیاز برای انجام کار درخواستی ممکن است برای شخص خیلی بالا باشد. ۲- سرعت انجام کار ممکن است بیش از توان فرد باشد. ۳- حجم کار نیز می‌تواند بیش از توان شخص باشد. کم کاری نیز اتفاق می‌افتد هر چند کمتر از آن صحبت می‌شود، به هر حال سه نوع کم کاری نیز شناخته شده است: ۱- سطح مهارت مورد نیاز برای انجام کار ممکن است پائین باشد ( برای مثال از یک فارغ‌التحصیل درخواست گردد کاری در سطح یک دیپلمه انجام دهد). ۲- سرعت کار بسیار پائین باشد ( برای مثال یک جلسه در تمام طول روز برای تصمیم برای کاری که می‌تواند در یک ساعت انجام شود تشکیل گردد). ۳- حجم کار بسیار کم باشد ( یک منشی در طول روز فقط چند کار ساده انجام دهد). محیط کار جدید ( مانند روز اول شروع کار در سازمان ) می‌تواند عامل ایجاد فشار روانی گردد، زیرا اطمینان فرد هنوز جلب نشده است. احساس تهدیدهای شخصی، احساس در مخاطره بودن محیط اختصاصی کاری فرد، ایستادن رئیس مربوطه در حین انجام کار و صحبت در نزدیکی کارمندی که قربانی تصمیمات واهی و غیر منطقی شده و .... فرد را دچار فشار روانی کرده در نتیجه کارآیی او نقصان می‌یابد. حذف کلی تهدیدات شخصی در کار نیز می‌تواند باعث نقصان کارآئی گردد، برای مثال اگر فرد برای کار غیر مثبتی که انجام می‌دهد مورد مواخذه قرار نگیرد کارآیی اش کاهش می‌یابد. روشن نبودن نوع کاری که فرد می‌بایست انجام دهد و یا عدم آگاهی از نتیجه کار انجام شده نیز می‌تواند عامل ایجاد فشار روانی گردد. ۴- مسائل خانوادگی عوامل فشارزا در خانه نیز یافت می‌گردند فوت بستگان، نزاع خانوادگی و مسائل مالی زوجها در هر مرحله زندگی می‌تواند در کارآئی فرد تأثیر گذارد. ایجاد ارتباط مناسب مشکل اساسی زوجها می‌باشد. برای مثال مرد روز کاری سختی را گذرانده و برای استراحت به منزل آمده است. همسر نیز روز طاقت فرسایی را با فرزندان سپری نموده است هر کدام از این زوج می‌خواهند فقط مسائل خود را مطرح کنند، در نتیجه این امر منجر به نزاعهای خانوادگی می‌گردد که یقیناً در کارآیی فرد در سازمان نیز تأثیر می‌گذارد. بدتر از همه این که هر دو نفر کارمند بوده و بخواهند به نحوی مسائل و مشکلات کاری خود را به منزل بکشانند. ارتقاء نیز در بین خانواده های کارمند می‌تواند عامل مهمی برای ایجاد فشار روانی باشد. چه کسی مالک است مرد یا کسی که درآمد بیشتر و امتیاز بالاتری برای اداره منزل دارد. علائم فشار روانی درک علائم فشار روانی در صورت آگاهی از فشار واکنش دفاعی ۲ و واکنش تدافعی ساده است. در شرایط فشار روانی کوتاه مدت، تشخیص ماهیت دفاعی و تدافعی واکنش ها ساده است، ولی در شرایط فشار طولانی مدت کاملاً واضح نمی‌باشد. واکنش دفاعی در صورتیکه فرار از آن ممکن باشد، با فشار روانی کوتاه مدت و با نزاعهای کوچک لفظی یا فیزیکی همراه می‌باشد. واکنش دفاعی وقتی که فرار از آن ممکن نباشد ب دو صورت تحمیل یا انتقال آن به خود و دیگران اتفاق می‌افتد. اگر فشار روانی به دیگران منتقل شود نتیجتاً کارکنان در طول روز از آن رنج خواهند برد و اگر به خود فرد تحمیل گردد تا آخر روز دل‌تنگ و افسرده خواهد بود. واکنش تدافعی در صورتیکه فرار از آن ممکن باشد، معمولاً با بیماری، صرف وقت طولانی در رهنگام غذا، استعفاء و یا بازنشستگی زودرس همراه است. نکته اصلی این است که فرد خود را از این موقعیت رها کند. واکنش تدافعی وقتی فرار از آن ممکن نباشد، ممکن است با کندی حرکت فرد، احتیاط بیش از حد در انجام امور و به هر حال تعلل از درگیر شدن در مشغله های کاری همراه گردد. در این حالت آهنگ فرد در انجام امور کندتر شده و به اصطلاح فرد به خواب می‌رود. فشار روانی طولانی مدت بعضی مواقع برای یک ناراحتی جسمی دلیل فیزیکی خاصی وجود ندارد. در این حالت ممکن است بیماریهای

روانی عامل بروز بیماری باشد. نارسائیهای نظیر زخم معده، بیماری قلبی، سگته، سوءهاضمه، میگرن، ناراحتیهای جلدی، آکنه و کم خوابی و پرخوابی ممکن است تاحدی با فشار روانی مرتبط باشد. آمادگی برای ابتلا به بیماریها نیز نتیجه فشار روانی می باشد. فرد معمولاً نسبت به بیماریهای آسیب پذیر می گردد که ممکن است درحالت عادی بسادگی آن را دفع نماید. همچنین دراین حالت بهبودی فرد نیز کند می گردد. غیبت می تواند علائم دیگر فشار روانی طولانی مدت باشد که معمولاً شامل تأخیر یا تظاهر به مریضی و نهایتاً ترک کار می باشد. مصرف زیاد غذا، صرف مشروبات الکلی و سیگار از علائم مطمئن فشار روانی طولانی مدت هستند. مصرف بیش از حد هر یک از اقلام فوق که در نتیجه فشار روانی صورت می گیرد زیان آور می باشد. گاهی دلبستگی به تصاحب زیورآلات نیز می تواند نتیجه فشار روانی باشد. تمایل جنسی بیش از حد به جنس مخالف نیز اغلب نتیجه فشارهای شدید و غیرقابل حل است. دزدی نیز تحت فشار روانی افزایش می یابد که می تواند شامل دزدیهای بزرگ و یا حتی کوچک (درحد بلند کردن لوازم التحریر اداری، استفاده شخصی از تلفن، تلف کردن وقت هنگام صرف غذا و یا استفاده شخصی از وقت اداری) باشد. دزدیدن کالا و مواد قابل کشف و کنترل است، ولی دزدی زمان و وقت نامشخص و پیشگیری و کنترل آن مشکل می باشد. فعالیت های جایزگین نیز که طی آن فرد هر نوع کاری را به غیر از کار اصلی خود انجام می دهد علامت دیگر فشار روانی که نهایتاً ایجاد مشکل می نماید. می گردند. واکنش های اضافی به حوادث عادی علامت دیگر فشار روانی می باشد. رئیس برای انجام یک کار معمولی فرد را فرا می خواند، کارمند گرفتار فکر می کند ممکن است ارتقاء یافته یا اخراج شده باشد. تغییر بارزترین مشخصه بروز فشار روانی می باشد. غمگینی، افسردگی، خوشحالی و ..... ممکن است شخصیت اصلی یک مدیر را تشکیل دهد ولی تغییر آنی و مکرر به هر یک از حالات فوق نشان دهنده بروز فشار روانی در او می باشد. روشهای مقابله با فشار روانی چهار روش و تکنیک که می تواند به نحو مثبتی تغییراتی ایجاد نماید که طی آن فرد بتواند فشار روانی را کنترل نماید وجود دارد: ۱- ورزش قدم زدن تاحدی که باعث تعریق اندکی شود، شنا کردن و یا هر کار لذت بخشی که باعث می شود حرکات قلبی و ریوی کمی تندتر از حالت عادی صورت گیرد باید سه بار در هفته ادامه یابد. در هر کال تمرینات باید با توان فرد هماهنگی داشته باشد. ۲- بازخورد حیاتی بازخورد حیاتی به فرد می آموزد چگونه و به طور آگاهانه بعضی از واکنشهای فار روانی فیزیکی را که در شرایط عادی حالت خود کار دارند کنترل نماید. برای مثال استفاده ای دستگاههای سنجش نبض و پوست مناسب می باشد. معمولاً در حالت فشار روانی شدید ضربان قلب افزایش و مقاومت پوستی کاهش می یابد با استفاده از بازخورد حاصل از دستگاه فرد می آموزد چگونه ضربان قلب را کاهش و یا مقاومت پوستی خود را افزایش دهد. بعد از چند جلسه آموزشی فرد بدون استفاده از دستگاه می تواند مقداری از ضایعات فشار روانی خود بکاهد. ۳- روش های شناختی این روش به فرد کمک میکند که فشارهای روانی گذشته و راههای مقابله با آن را به خاطر آورد و بتواند با اندیشه بهتر راههای موثرتری برای مقابله با اکثر فشارهای روانی بیابد. این روش بیشتر برای افرادی که حالتی احساسی دارند مناسب می باشد. ۴- روش تمديد اعصاب تمرینهای تنفسی و بعضی از روشهای پزشکی باعث افزایش تحمل فیزیولوژیکی و روانی در فرد می شود، البته تکنیکهای فوق در صورتی که با دقت و احتیاط به کار رود برای افراد دارای تیپ A موثر می باشد و برعکس در صورتی که درست بکار گرفته نشود تاثیر منفی در اینگونه افراد بجا خواهد گذاشت. علاوه بر چهار تکنیک گفته شده تکنیکهای ذیل نیز برای کنترل فشار روانی در بعضی از افراد کارساز و موثر می باشد. ۱- کنترل پرخوری پرخوری به هر شکل که باشد مضر و باعث صرف انرژی، هزینه و زمان می گردد و می تواند باعث افزایش فشار روانی شود. مشروبات الکلی و سیگار در هر صورت باعث تشدید فشار روانی در افراد می گردد. هر چه میزان مصرف بیشتر شود فشار روانی وارده افزایش می یابد و کنترل آن دشوارتر می گردد. سابقاً عقیده براین بود که موارد فوق آرامش دهنده اند درحالیکه تحقیقات علمی اخیر خلاف آن را ثابت کرده است. ۲- طریقه صحیح نشستن و حرکت کردن طوری بنشینید که تنفسی راحت داشته و جهاز هاضمه فضای عمل داشته باشد، درست راه بروید، طوری بایستید که ستون فقرات کشیده و سر راست باشد و نهایتاً حرکت

داشته باشد. ۳- کنترل تنفس راحت گوشه ای بنشینید و بطور طبیعی نفس بکشید و آن را برای سه ثانیه حفظ کنید. سپس اجازه دهید به آرامی خارج گردد. بهتر است که چشمها در این حالت بسته نگه داشته شود. این کار را روزی دوبار برای مدت سه هفته انجام دهید. بعد از آن در خواهید یافت که بطور طبیعی هوشیارتر و آرامتر شده اید و در نتیجه بهتر می توانی با فشار روانی احتمالی مقابله کنید. ۴- روش های متضاد سعی کنید کاری را که در روز انجام می دهید در عصر و اوایل هفته تغییر داده و کار دیگری با ماهیت متفاوت انجام دهید. روش های مقابله با فشار روانی در محیط کار افراد در هر شرایطی می توانند قریانی فشار روانی گردند و هیچ کس نمی تواند از فشار روانی در امان باشد. به هر حال غلبه بر این فشار نیازمند صرف وقت و انرژی زیاد ( برای مهار و یا کنترل آن ) است. رعایت موازین ذیل در این خصوص می تواند کار ساز باشد:- علل احتمالی فشار روانی می بایست مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. کشف علل فشارهای روانی مشکل نیست، آنچه مشکل است پذیرش آن است. - در صورت امکان سعی بر رهایی و خلاصی از موقعیت فشار زا گردد، شرکت در دوره های آموزشی، مسافرت و... مناسب می باشد. ولی مقایسه مزایای فرار از موقعیت و مقاومت در برابر آن ضرورت دارد. - در موقعیت فشارزا بخصوص اگر قرار است کسی با طرح سوالات سریع و تند تنش ایجاد نماید بهتر است فرد در ارائه پاسخ عجله نکند، این کار نه تنها باعث آرامش خود فرد بلکه باعث آرام نمودن فرد فشارزا نیز می گردد. - اطمینان داشته باشید که اگر آخر روز فشار روانی را همراه خود داشته باشید مانند این است که مواد منفجره ای را با خود حمل می کنید. سعی کنید به هر نحو که می توانید انرژی خود را تخلیه نمایید. اینکار می تواند شامل ورزش سنگین، کندن زمین، فریاد زدن و..... باشد. راههای مقابله با فشار روانی در منزل توجه داشته باشید فشار روانی برای هر زوج و خانواده ای اتفاق می افتد، لذا سعی کنید علل آن را مشخص و تحلیل نمایید. مشکل را صریح و باز ( قبل از اینکه آنقدر مشکل شود که دیگر نتوان درباره آن صحبت کرد) با یکدیگر مطرح نمایید. در طرحها و فعالیت های زندگی با یکدیگر مشارکت داشته باشید و سعی نشود خوسرانه عمل گردد. باهمسر و خانواده ارتباط برقرار کنید و مسائل پولی و مالی را با خانواده در میان بگذارید. در امور با یکدیگر مشورت شود و بدون مشاوره و اطلاع کاری نشود که باعث فشار شود. برای مثال بدون اطلاع قبلی نسبت به دعوت همکاران به منزل اقدام نشود. قلمرو هر فرد هر چند کوچک باشد می بایست رعایت گردد و دوست، همسر و سایر اعضای خانواده نیازمندند در بعضی مواقع تنها باشند. درک این موضوع برای همسر مهم و احترام بدان می تواند از خیلی از موقعیت های فشارزا جلوگیری نماید. فشار روانی در مراحل پیشرفته افراد دارای ( تیپ A سالم) فعال و خشنود می باشند. در اینگونه از افراد سطح هورمون آدرنالین بالا و سطح هورمون کورتیزول پایین می باشد. علاقمندی به کار با استقلال و تلاش فرد دو چندان می گردد. فشار روانی در این گونه افراد مثبت و سازنده است. افراد دارای ( تیپ A ناسالم) فعال و مضطرب می باشند. علاقمندی به کار در آنها غیر قابل کنترل است که در نتیجه هم به فعالیت وهم به نگرانی ختم می گردد. در این حالت سطح آدرنالین و کورتیزول به شدت در فرد افزایش می یابد. افراد دارای ( تیپ B سالم) خشنود و کم تحرک می باشند. سطح آدرنالین و کورتیزول هر دو پایین می باشد. افراد دارای ( تیپ B سالم) افرادی آرام و ساکن هستند که نشانه تلاش و اضطراب در آنها دیده نمی شود. این بدان معنی نیست که اینگونه افراد قادر به انجام هیچگونه کاری نیستند، بلکه آنها می توانند افراد خلاق باشند که قادرند نیاز کاری خود را با آرامش و بدون عصبانیت انجام دهند. افراد دارای ( تیپ B ناسالم) افرادی منفعل و مضطربند. سطح آدرنالین در این افراد اندکی بالا و سطح کورتیزول به شدت بالا میباشد. افراد دارای ( تیپ B ناسالم) افرادی منفعل و مضطرب هستند که هیچگونه علاقه ای برای انجام کار از خود نشان نمی دهند و در حقیقت افرادی در مانده به شمار می روند. از مطالعات به عمل آمده در ارتباط با کنترل فشار روانی در تعداد زیادی از مدیران سطح بالا نتایج ذیل حاصل شده است •: افراد سطح معلومات و تحصیلات باعث درک وسیعتر فرد از جهان و محیط اطراف خود می گردد و توان حل مسائل در او افزایش می یابد •. افرادی که از نظر فیزیکی فعال هستند باعث مصرف انرژی و کاهش فشار روانی شده و در عین حال دارای سیستم قلبی و عروقی فعالتر هستند •. ضرورت دارد در انجام وظایف کاری

و غیر کاری توازن وجود داشته باشد تا از نظر روانی وابستگی زیادی به کار ایجاد نگردد. • ارتباطات اجتماعی و دلگرم کننده (حمایتی) تأثیر مثبتی در افزایش روحیه فرد و در نهایت افزایش توان مقابله فرد در حل مشکلات و تعادل فشار روانی دارد. • ضرورت دارد به طور سیستماتیک در محیط کاری تغییر ایجاد گردد تا فضای خلاق، سازنده و سالم برای حیات کاری فرد بوجود آید. وظایف سازمان در قبال فشار روانی سازمانها به تنهایی هیچ کاری در این زمینه نمی توانند انجام دهند. این مدیران هستند که می توانند قدمی در این زمینه بردارند. آنچه را که مدیران و کارکنان در این زمینه انجام می دهند می توان به سازمان نسبت داد: اقدامات درمانی • اگر مشکلی پیش آید باید سریعاً با آن مقابله شود. • قبول کنید که مشکلی پیش آمده است، آن را نادیده نگرفته و به امید اینکه خودش برطرف می گردد نباشید. • آیا فرد گرفتار مجبور است در موقعیت پیش آمده باقی بماند؟ اگر چنین نیست رهائش دهید و برای مقابله با آن کمکش کنید. • اگر فرد دچار مشکل جدی است و علیرغم اینکه مشکل ظاهراً از بین رفته گرفتاری همچنان باقی است از متخصص ذریبط کمک گرفته شود و سعی نشود اینکار را سناً توسط مدیر انجام شود، زیرا توجه و حساسیت زیاد به مسئله خود فشارزا می باشد. • باز خورد مکرر کار آیی فرد باعث بازگشت اعتماد به نفس و توان او می گردد. وظایف کوتاه مدتی که در حد توانائی فرد می باشد به او محل نمائید و به او اطمینان دهید که می دانید خودش کار را انجام داده است. بتدریج وظایف مشکلتر و طولانی تر را محول نمائید و در هر حال از بازخوردهای مثبت استفاده نمائید، تا زمانی که فرد به قدرت واقعی خود دست یابد. اگر فرد در انجام پاره ای از وظایف محوله شکست خورد آن را بزرگ نکنید و قدمی عقب گذارده و دوباره شروع کنید. انتظار تشکر و قدردانی نداشته باشید. آنان نیازمند احساس اعتماد به نفس اند، پس اجازه دهید روی پای خود بایستند. مطالب فوق پاره ای از وظایف مدیران بعنوان قسمتی از سازمان برای درمان و کنترل فرد فشارزده می باشد. اقدامات پیشگیرانه • برای مدیران بهتر است از ایجاد فشار روانی جلوگیری نمایند تا این که صبر کنند و پس از ظهور در صدد مداوای آن برآیند. به هر حال اقدامات ذیل برای جلوگیری از فشار روانی مفید می باشد. سعی شود اطلاعات مرتبط با فشار روانی مانند اخراج کارگران، غیبت، تأخیر، دزدی، حوادث، میزان شایستگی سالیانه و فرم نظرخواهی کارکنان جمع آوری شود. به هر حال گوش به زنگ هر گونه تغییری باشید. • از ایجاد فشارهای عمومی مانند انتقال ناگهانی و بدون اطلاع فرد و یا در انتظار گذاردن طولانی و بدون دلیل کارمند برای دریافت هایی که مستحق آن است اجتناب گردد. • سازمانهایی هستند که به دلیل عدم تخصص در گماردن افراد در جای واقعی خود از بدو کار اشتباه می کنند. سعی شود هر کس با توجه به علاقه و لیاقت و تخصص درجایی که باید باشد قرار گیرد. بویژه اگر فرد روی پستی قرار گیرد که بالاتر از سطح کار آیی وی باشد. این کار هم باعث خراب شدن کارمند و هم کار خواهد شد و در نهایت تعادل روانی کار به هم خواهد خورد. • سعی کنید افراد کاردان و با تجربه را در سمت های کلیدی و مدیریتی قرار دهید و با در اختیار قراردادن امکانات و اطلاعات مورد نیاز زمینه موفقیت وی و در نهایت سازمان را فراهم نمائید. • آموزش کارکنان می تواند در ایجاد محیطی آرام با افزایش بنیه علمی و دانش کارکنان موثر باشد. بقول معروف اگر کارمند سوار کار خود باشد با علاقه کار خواهد کرد و همیشه مورد تشویق و ترغیب قرار می گیرد که عامل اصلی برهم خوردن تعادل در فشار روانی می باشد. • از طرز انجام کار کارمند به طور مکرر باز خورد داشته باشید. سعی شود اضافات شایستگی به صورت یک روان اداری و روتین در نیاید و اطمینان یابید آنچه را که باید اندازه بگیرید، عمل نموده است. ضمناً روی نتایج آن حساس باشید. • طراحی شغلی اگر درست انجام گیرد در موفقیت سازمان تأثیر بسزائی دارد. اگر عوامل شغلی طوری تعریف گردند که استاندارد و باتوانائی های افراد سازگاری و مطابقت داشته باشند یقیناً باعث خشنودی سازمان و کارمند خواهند شد. • اخبار ناخوشایندی جدی گرفته شود و اگر واقعی است از ابتدا و قبل از اینکه خیلی دیر شود با آن مقابله شود. • انتقال خلق و خوی دمدمی مزاجی و عدم تمایل به تصمیم گیری قاطع و سازنده آفتی برای سازمان به شمار می رود، زیرا این خالق و خو اگر در صف گسترش یابد باعث اضمحلال روانی و در نهایت افت ستاد سازمان میگردد. همانطور که گفته شد انگیزش و فشار اگر به درستی به کار گرفته شده و

متعادل باشند سازنده می باشند، پس سعی شود از فشارهای روانی نتایج مثبت گرفته شود. در پایان ضرورت دارد این نکته یادآوری گردد که در هر سازمان باید قسمتی برای مشاوره و بهداشت روانی وجود داشته باشد تا کارمند بتواند مشکلات خود را مطرح و در واقع مشاوره بگیرد و شادابی روحی خود را حفظ نماید. مشاوره اگر به صورت دوستانه و محرانه صورت پذیرد عامل موثر و مثبتی در ایجاد روحیه کارمند، حل مشکلات و تعادل روانی در وی است. منبع: نشریه علمی-پژوهشی-اطلاع رسانی مدیریت؛ سال نهم؛ شماره ۳۶-۳۷؛ شهریور ۱۳۷۸؛ صص ۴۶-۵۵ تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت [www.SYSTEM.PARSIBLOG.com](http://www.SYSTEM.PARSIBLOG.com) زیر نویس:

۱. Fight Reaction. ۲. Free floating. ۳. Fight Reaction.

## شیفتگی و خود بیگانگی در کار

شیفتگی و خود بیگانگی در کار

نوید پارسه چکیده: در عصری که افراد مشغول فعالیتهای روزمره خود هستند و سازمان ها تکنیکهای مختلفی را بکار می برند تا بتوانند بهره بیشتری از افراد ببرند. بعضی افراد شیفته کارشان می شوند بطوری که این شیفتگی باعث ضرر رساندن به خود و اجتماع می شود که عمده دلیل وقوع همچنین حالتی خود بیگانگی و دچار شدن به یک بحران هویتی می باشد.

کلمات کلیدی: شیفتگی - خود بیگانگی - رفتار فردی - شیفته کار

در جامعه امروز افراد مشغله های مختلفی دارند هر فرد برنامه ریزی می کند تا برای تامین امرار معاش و رفع نیازهای به فعالیتهای مستقل یا استخدام یک سازمان در آید به اموراتی که وی انجام می دهد در اصطلاح کار گفته میشود. افراد چنان در این کار مشغول می شوند به حالتی دست پیدا می کنند که فرد همه امورات را در کارش می ببیند و حتی زمانیکه در خانه به سرگرمی می پردازد ذهنش هنوز درگیر کارش می باشد و اینچنین می شود که مشغله کار وی را درگیر خودش می کند تا جاییکه در لیست امورات زندگی کارش بالاترین رتبه و اهمیت را دارد و به این حالت شیفتگی به کار گفته می شود.

واژه شیفته به کار (workaholic) اولین بار توسط اتس در کتابی بنام اعترافات یک شیفته به کار (معتاد به کار) مطرح کرد وی معتقد بود که شیفتگان (معتادان) به کار افرادی هستند که نیاز آنها به کار زیاد و افراطی است که این وابستگی ممکن است برای سلامتی، روابط اجتماعی و وظایف این قبیل افراد خطری بوجود بیاورد زیرا آنها به کار بطور غیر معقول تعهد دارند و زمان طولانی را بطور دلخواه صرف فعالیتهای کاری خود میکنند. (Oates, 1971).

اسپنس و رابینز نخستین تعریف از واژه کار شیفتگی به کار را ارائه نمودند از دیدگاه آنها شیفتگی به کار از یکسری نگرش های برداشت هایی افراد نشات می گیرد آنها فرد کار شیفته را شخصی می دانند که در کار درگیری بالای دارد، احساس رهبری بالا، یا اشتیاق درونی فوق العاده نسبت به کار دارد. شخص کار شیفته لذت کمی از خود و اطرافیان دارد. (جمشیدی کهنساری، ۱۳۸۸) شیفتگی به کار حالتی است در آن فرد به گونه کار می کند که برای زندگی خود، خانواده و اجتماع زیان آور است. در مقوله شیفتگی دیدگاه های مختلفی و متضادی وجود دارد برخی موافق کار شیفتگی هستند و در جهت سوق داده به آن تلاش می کنند ولی عده ای با آن بطور کلی مخالف هستند و تلاش می کنند از بروز آن جلوگیری شود در هر صورت باید سازمان ها نسبت به خصوصیات افراد کار شیفته و دلایل بوجود آمدن این حالت و نحوه برخورد با این پدیده آگاهی پیدا کنند. اسپنس و رابینز شیفتگی به کار افراد را بر اساس میزان درجه به سه دسته تقسیم نمودند:

دسته ۱- افرادی که با کار عجین شدند .

دسته ۲- افرادی که تمایل درونی به کار دارند.

دسته ۳- افرادی که از کار لذت می‌برند. (Spence and Robbins, ۱۹۹۲)

شوفلی و همکارانش شیفتگی به کار رابه شیفتگی به کار خوب و شیفتگی به کار بد دسته بندی کرده اند. در این دسته بندی شیفتگی به کار خوب افرادی می‌باشد که این افراد مشتاق فعالیتی هستند که انجام می‌دهند یعنی مشتاقانه به کاری که انجام می‌دهند می‌پردازند و از نظر این افراد کارشان نوعی فداکاری، ایثارگری و جذابیت خاص خودشان را دارد. شیفتگی به کار بد را مربوط به افرادی میدانند که به فعالیت‌ها می‌پردازند که به کارشان بصورت افراطی و بیش از حد مشغول هستند و ذهنیت مناسبی به کارشان مانند گروه قبلی ندارد. همچنین آنها عجزین شدن به کار را با شیفتگی به کار دو مقوله متفاوت می‌دانند زیرا از نظر آنها شیفتگی به کار با سلامتی افراد رابطه منفی دارد در صورتیکه عجزین شدن به کار با سلامت افراد رابطه مثبت دارد. افرادی که دچار شیفتگی به کار هستند به کارشان با درجه بالای به عجزین هستند ولی از کارشان لذت نمی‌برند.

(Schafeli and Taris and vanRhene, ۲۰۰۸)

اسکات و همکارانش در مورد کار شیفتگی سه رویکرد را مطرح می‌کند که عبارتند از:

- ۱- رویکرد مثبت به شیفتگی به کار- از علاقه به کار سرچشمه می‌گیرد و تمایل درونی به کار زیاد است.
- ۲- رویکرد منفی شیفتگی به کار- شیفتگی به کار به عنوان تعهد غیر منطقی به کار است که بیش از حد و به عنوان یک وابستگی (اعتیاد) می‌باشد.

۳- رویکرد نوع شناسی- در خصوص شیفتگان به کار نوع‌های مختلفی وجود دارد از قبیل شیفتگان به کار سواسی و درگیری باشغل، شیفته به کار مشتاق، شیفته به کار کمال‌گرا و یا توفیق طلب.

آنها بر اساس خصوصیات رفتاری افراد شیفتگی کار آنها را بصورت زیر دسته بندی نمودند:

الگوی رفتاری شیفتگان به کار افراد سواسی- آنها معتقدند که معتاد به کار و سواس، اضطراب و استرس زیادی دارند ولی کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می‌شود. این افراد غالباً رضایت پایینی از زندگی دارند و عملکرد شغلی آنها پایین است.

الگوی رفتاری شیفتگان به کار افراد کمال‌گرا- این افراد استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند و اصولاً روابط میان فردی خصمانه‌ای پدید می‌آورند. غیبت و ترک خدمت دو طلبانه زیادی دارند.

الگوی رفتاری شیفتگان به کار افراد توفیق طلب- افراد توفیق طلب از زندگی رضایتمند و رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی بالایی دارند ولی استرس و ترک خدمت دو طلبانه پایینی دارند. (قلی‌پور، نرگسیان، طهماسبی، ۱۳۸۷).

افراد کار شیفته دارای شخصیت منحصربفرد خودشان هستند. کلمه شخصیت در ویکی پدیا، دانشنامه آزاد به این صورت تعریف شده است: شخصیت الگوی نسبتاً پایدار و ثابت افکار، هیجان‌ها و رفتار یک فرد است. شخصیت شامل ویژگی‌های نسبتاً با ثبات و پایدار است که صفت نامیده می‌شوند (مانند "زودرنج"، "مضطرب" و "پر حرف"). "در بین شخصیت‌های مختلف به بررسی بعضی از آنها بصورت اجمالی می‌پردازیم:

۱- وظیفه شناسان- این افراد به اصول اخلاقی پای بند هستند و تا کارشان را درست و تمام انجام ندهند، آرام نمی‌گیرند. آنها به خانواده خود وفادارند و از مقامات مافوق اطاعت می‌کنند. کار زیاد، ویژگی بارز این گونه‌ی شخصیتی است و وظیفه شناس‌ها موفقیت طلب هستند، هیچ پزشک، وکیل، دانشمند یا مقام اداری موفق بدون برخورداری از این ویژگی شخصیتی نمی‌تواند در کارش موفقیتی کسب کند. وظیفه شناس‌ها شیفته کار است.

۲- وابسته‌ها- این اشخاص خود را ضعیف، تهی و حقیر می‌پندارند و اعتماد به نفسشان بسیار پایین است. خود را صاحب رأی نمی‌دانند. برای کسب محبت و حمایت دیگران به اقدام‌های افراطی دست می‌زنند. برای کسب محبت و حمایت دیگران افراط می‌کند، تا جایی که داوطلب انجام کارهایی می‌شود که ناخوشایند هستند.

- ۳- افراد اعتماد به نفس بالا- اینها افرادی شاخص اند و معمولاً رهبران، ستارگان و جاذبان بخش های عمومی و حقوقی جامعه را تشکیل می دهند. رقابت در وجود آنها شعله ور است . می خواهند به اوج برسند و همانجا باقی بمانند.
- ۴- افراد سواسی- این اشخاص بسیار دقیق و مرتب و خوش قول و در عین حال بداخلاق اند.. هر کاری را در ساعت خاصی انجام می دهند. کارهایشان را رأس ساعت خاصی شروع می کنند و در ساعت خاصی هم پایان می دهند. دائماً کارهایشان را بررسی می کنند احتیاط بیش از حد دارند. کمال گرایی آنها مانع از تکمیل کارهایشان می شود. شیفتگی شدید به کار و تولید تا اندازه ای که فعالیت های تفریحی و دوستی ها نادیده گرفته می شوند.
- ۵- افراد مهر طلب-مهرطلب افرادی علاقه مند، مراقب و همیشه متوجه هستند. افرادی را پر محبت تر، مشتاق تر و دلواپس تر از او نسبت به خود پیدا نمی کند کار میکند تا جلب محبت دیگران را فراهم کند.
- ۶- افراد نمایشی- روی زندگی همه اطرافیان خود اثر میگذارند. دوست دارند که دیده شوند، می خواهند جلب نظر کنند و مورد توجه قرار گیرند، آنها اغلب کانون توجهند.
- ۷- افراد مراقب- شخصیت " مراقب " از استقلال زیاد برخوردار است. به توصیه و مشاوره با دیگران محتاج نیست، به سادگی تصمیم می گیرد و می تواند از خودش مراقبت کند. سررشته کار را به دست گیرد.
- ۸- افراد حساس- حساس ها به نظر دیگران درباره خودشان عمیقاً توجه دارند، و برایشان بسیار مهم است که دیگران راجع به آنها چگونه می اندیشند.
- آنها با عادت، تکرار و یکنواختی، سازگاری دارند. حساسها اگر بدانند از آنها چه انتظاری می رود، چه باید بکنند و چگونه با دیگران تماس برقرار نمایند. در حد عالی خود ظاهر می شوند.
- ۹- افراد فارغ البال- آنها حق مسلم خود می دانند که هر طور می خواهند از زندگی لذت ببرند. طبق مقررات رفتار می کنند. آنچه لازم است را ارائه می دهند و حاضر نیستند از این حد فراتر روند. زنان و مردان " فارغ البال " با زمان برخورد راحت دارند. آنها زیر فشار زمان قرار نمی گیرند. برای آنها عجله کار بی موردی است. این اشخاص آسان گیر و خوشبین هستند و معتقدند کاری که باید بشود، می شود.
- ۱۰- افراد ماجراجو- این افراد تن به خطراتی می دهند که سایرین از انجامش ابا دارند، آنها برخلاف اغلب ما، نگران و وحشت زده نمی شوند، آنها در لبه ها زندگی می کنند، با محدودیت ها می ستیزند و جان خود را به مخاطره می اندازند. برای آنها تن به خطر دادن ، معادل پاداش است. آنها می گویند اگر خطری نباشد سودی هم در کار نیست.
- ۱۱- پرشور- آنها در درون خویش بیش از هرگونه شخصیتی احساس توانمندی می کنند و می توانند بدون ترس از شکست ، مسئولیت های بزرگ را پذیرا شوند رشورها هر کاری را که برای تحقق هدفهایشان لازم باشد انجام می دهند و شدیداً هدف گرا هستند.
- ۱۲- افراد متلون- متلون به راحتی با تغییرات احساسی کنار می آیند می خواهند خوش باشند و تجربه های جدید داشته باشند. آنها هر چیزی را امتحان می کنند. از ریسک کردن نمی ترسند. برداشت روشنی از خویشتن ندارند، بدین معنا که آنها نمی دانند چه کسی هستند و چه هویتی دارند.
- ۱۳- افراد جدی- اشخاصی خشک و جدی هستند و برای ابراز احساسات جایی باقی نمی گذارند. گرفتار خود بزرگ بینی نمی شوند و خود را مسئول اعمال خویش می دانند. این
- ۱۴- افراد با خصیصه های فردی- افرادی با ویژگی " خصیصه های فردی، " به هیچ شخص دیگری شباهت ندارند. افراد با این ویژگی تحت تأثیر باورها و احساسات خود هستند خواه دیگران این ارزش های آنها را قبول داشته یا نداشته باشد.

از اینرو بیشترین افرادی که ممکن است دچار شیفتگی به کار می‌شوند با توجه به شخصیت فردیشان افراد وظیفه‌شناس و افراد سواسی هستند که با توجه به احساس وظیفه بالای که در کار درخودشان می‌بینند دچار کارشیفتگی می‌شوند. اسپنس و رایبیز علاوه بر دسته بندی سه بندی قبلی شیفتگان به کار را براساس مواجهه این افراد با کار در شش گروه فرعی زیر بیان می‌کند:

گروه یک - گروهی که به کار خو گرفته اند.

گروه دو - گروهی از شیفتگان به کار خودشان علاقمند هستند.

گروه سه - گروهی که بسیار مشتاقانه به کار می‌پردازند.

گروه چهار - گروهی که از کار خود سرخورده نمی‌شوند.

گروه پنج - کارگرانی که از انجام کار آرام می‌گیرند.

گروه ششم - کارگرانی که نسبت به کارشان بی‌اهمیت هستند. در ادامه دو محقق بنام بولتز و پول متز گروه هفتم به اینها اضافه کردند متخصصانی که بیگانه از خود هستند. (جمشیدی کهساری، ۱۳۸۸). نظر به اینکه طبق دسته بندی آخر بعضی از کارگران و متخصصان که کارشیفته خودبیگانگی می‌باشند بررسی حالات افراد خودبیگانه می‌تواند به شناخت بهتر آنها و برخورد مناسب با این گروه از افراد در سازمان دست یافت.

خود معادل "من" است که برهسته نظام شخصیت برحول آگاهی از خود دلالت دارد. خود از نظر جامعه‌شناس همان برداشت و رویکرد فردیت به شخصیت ظاهر و توانایی‌هایش است. خود ترکیبی از مفهوم شخص از خودش و احترامی که یک فرد برای خودش قایل است تعابیر مختلفی دارد واژه **Alienation** عنوان کلی است برای بسیاری از دردهای فردی و اجتماعی. خودبیگانگی یکی از مهم‌ترین مسائل انسانی شناختی در رشته گوناگون علوم انسانی است. (بشیری، ۱۳۸۴) در علوم روان‌شناسی و روان‌پزشکی، خودبیگانگی بعنوان الیناسیون که عبارت است از حالت ناشی از اختلال روانی به اصطلاح روانی بودن گفته می‌شود. از اینرو این واژه در طول تاریخ گاهی با بار ارزشی مثبت و گاهی با بار ارزشی منفی استفاده شده است. ولی در محافل علمی بیشتر از کاربرد منفی داشته است. در عرفان خود بیگانگی یعنی وارستگی از خود به خود شدن و بار ارزشی مثبت دارد. در عرفان راه رسیدن به حق، راه گذشتن از خود جذب شده به سوی مطلوب می‌دانند. ولی در روان‌پزشکی از آن به عنوان بحران هویتی که سلامت انسانی را برای رسیدن به کمال تهدید می‌کند اعتقاد دارند.

هگل مفهوم خودبیگانگی در حوزه‌های مختلف از جمله در دین بکار می‌برد. وی معتقد است دین یکی از عوامل خودبیگانگی انسان به معنای منفی می‌باشد. هگل ذات خودبیگانگی را در این میدانده که فرد احساس کند حیات شخصیت فردی او خارج از دست او یعنی در دست جامعه و دولت می‌باشد. وی راه معالجه خودبیگانگی را روشنفکری میدانده، زیرا حقایق تقویت کننده، خودبیگانگی را کاهش می‌دهند. وی خودبیگانگی در حوزه اقتصاد را نیز از تقسیم کار و تنوع آن میدانده، انسان به جای اینکه نیازهای خود را تامین کند فقط آنچه نیاز باشد تولید می‌کند و انسان را از خود دور می‌سازد و سبب اعتماد به غیر خود و پیدایش نیروی برتر از انسان و حاکم بر او می‌شود که از حیطة قدرت او خارج است و آن موجود بیگانه بر او مسلط می‌شود؟

مارکس برای کارها ارزش بالای قایل است و معتقد انسان در روند کار خودرانی سازد و سرنوشت خود را به رقم می‌زند بنابراین کار رونحوه کار کردن را می‌داند و کار را تجلی زندگی می‌داند. این تجلی از زندگی ممکن است موجب از خود بیگانگی از زندگی شود این حالت زمانی بروز می‌کند که انگیزه کار نیاز بیرونی شود نه نیاز درونی.

اسلام برای هدایت انسان به سوی کمال و تعالی بخشیدن به هویت انسان برنامه دارد در بینش اسلامی انسان با اراده و اختیار خود راه تعالی می‌پیماید. انسان خودش، هویت خویش را برمی‌گزیند و اینکه با هویت واقعی خویش را با علم و آگاهی جستجو کند برای



انسان هویتی در نظر گرفته که هم امکان رشد و تعالی دارد و هم امکان لغزش و انحطاط را مورد توجه قرار می دهد و درینش اسلامی حقیقت انسان را روح جاودانه که از روح خدانشات گرفته قرار میدهد. (بقره آیه ۱۵۶) سعادت و راحتی انسان در آخرت می باشد که این سعادت با تلاش های مخلصانه و توام با ایمان خود در دنیا بدست می آید. در قرآن رابطه انسان با خویشتن در جاهای مختلفی مطرح شده است. خدا انسان را از خود بیگانگی و ضرر رساندن به خود منع می کند (سوره اعراف ۵۳) و همچنین زیانکارترین افراد را کسانی می داند که سرمایه وجودش را از دست داده اند و بی هویت شده اند (سوره زمر آیه ۱۵). خدا خود فروشی را ممنوع میدانند (سوره بقره آیه ۹۰). کسانی که از خدا غافل شوند خدا خودشان را از خودشان غافل میکند (سوره حشر آیه ۱۹). از سخنان خدا در قرآن این مطلب درک می شود انسانی که خود حقیقی شان را فراموش کرده اند یا از آن غافل شده اند خود حقیقی شان را فروخته و ذات خویش را دچار زیان کرده اند.

از خود بیگانگی و فراموش کردن خود منحصر به این نیست که انسان درباره هویت خود اشتباه کند مثلاً خود را بابدن جسمانی خود اشتباه بگیرد، بلکه هر چیزی که انسان را از سیر تکامل فطری اش بازدارد از آن مسیر منحرف کند موجب نوعی از خود بیگانگی می شود. (بشیری، ۱۳۸۴).

یکی از عواملی انسان غیر خود را خود می پندارد در نتیجه خود واقعی را فراموش می کند و از دست میدهد اهداف نهایی انحرافی است. خود کم بینی یکی دیگر از عوامل است یعنی انسان تصویری از خویشتن دارد به اصطلاح روان شناسان خود پنداره ضعیف دارد. خود بیگانگی بر دو نوع فردی و یا اجتماعی است.

فردی که به خود بیگانگی دچار می شود غالباً در استفاده از ظرفیت های توانشی و انگیزشی خود ناتوانی می شود. کسانی دچار این حالت می شوند در واقع خود را محدود به آن موجودی میکنند که جای خود قرار داده اند. تسلیم خواسته آن می شوند. خدا این اشخاص را کافر میدانند (سوره نحل آیه های ۱۰۸ و ۱۰۷). در صورتیکه این خود بیگانگی مقصود خدا باشد بعلمت اینکه خدا اصل ذات انسان ها است و ما روحی مان خدای است اگر خود را ببینیم خدا را یافتیم اگر تسلیم او شویم خدا را یافتیم.

جامعه اگر دچار خود بیگانگی می شود از هویت اصلی و فرهنگ خویش فاصله می گیرد و هویت فرهنگی جامعه ای دیگر را اصل قرار میدهد این نوع از خود بیگانگی محدود عوامل از قبیل موقعیت جغرافیایی، نظامی، اجتماعی، جغرافیایی سیاسی و فرهنگی می باشد.

برای پیشگیری از خود بیگانگی باید در اولین مرحله باید روحیه خود شناسی افراد را تقویت کرد و در دومین مرحله باید دید نقادانه همراه با تقوا نسبت به اعمال گذشته نگریسته شود در تراوی تقوا محاسبه گردند همانطوریکه خدا فرموده (سوره حشر آیه های ۱۸ و ۱۹) برای پیشگیری از خود بیگانگی توصیه به تقوا می کند و در ادامه ارزیابی و بازنگری امورات فعالیت های خودش توصیه میکند و در همین بازنگری نیز تقوا را رعایت کنید. زیرا چنین اگر خدا را فراموش کنید نتیجه آن خود فراموشی و خود بیگانی است.

غالباً افراد پرکار شیفته به کار معرفی می شوند ولی بین اصطلاح شیفته به کار و پرکار تفاوت وجود دارد. (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷). شیفتگان به کاری شخصی است که زمان قابل توجهی را برای فعالیت های کاری صرف کند. به کار فکر می کند، حتی زمانی که کار نمی کند. کار فراتر از احتیاج های اقتصادی و سازمانی است. (Douglas and Morris, ۲۰۰۶) افراد پرکار در واقع مشغله کاری شان زیاد است و کار رابه عنوان یک وظیفه ارضا کننده انجام می دهند در صورتیکه شیفتگان به کار به مقوله کار بعنوان جای امنی برای پناه بردن از احساسات می نگرند و آنرا در بالاترین اهمیت در امورات زندگی میدانند و به این دلیل به خانواده و اطرافیان هیچ زمانی را اختصاص نمی دهند.

(sanir and zohar, ۲۰۰۸)

در صورتیکه افراد پرکار محدود زمانی کار قایلند و زمانی را برای خانواده و دوستان در نظر می گیرند. شیفته به کار به اشتباه افراد پر

انرژی به کار عنوان می شود. زیرا این افراد علاوه به دانش رابطه خوبی با همکارانشان و خانواده دارند و از فعالیت‌های که فاقد سود مالی است لذت می برند مانند استراحت کافی. این افراد ضمن حضور مناسب در محیط زمان زیادی برای کار در نظر می گیرند. افراد پراثری افراد طبیعی هستند که برای زندگی شغلی و شخصی بدستی برنامه ریزی می کنند. در اصطلاح به این افراد کوشا گفته می شود. افراد کوشا می تواند اشتیاق به کار را از بین ببرند ولی شیفتگان به کار نمی توانند. به این ترتیب افراد با ساعت‌های طولانی کار، لزوماً شیفته به کار نیستند. (جمشیدی کهساری، ۱۳۸۸) افراد کوشا کار را به نوعی به عنوان واجب انجام میدهند در پیوستار زمان گاهی کار را یک وظیفه ارضاکننده می دانند در صورتیکه شیفتگان به کار، کار را جای امن برای پناه بردن از امورات پیش بینی نشده تلقی می کنند. افراد کوشا برای کار خود زمان محدود قایلند زیرا میل دارند در کنار خانواده و دوستان باشند ولی شیفتگان به کار کارشان در اول فهرست امورات زندگی و دارای بالاترین درجه اهمیت می باشد. آنها غالباً تعهدشان را به دیگران فراموش می کنند. افرادی که دچار کارشیفتگی منفی می شوند در واقع خودبیگانگانی هستند که هویت مثبت خودشان را از دست دادند. در دچار بحران هویت شده اند. منابع فارسی

۱. بشیری، ابولقاسم "خودبیگانگی"، معرفت، شماره ۹۱، تیر ۱۳۸۴، تهران، ایران

۲. جمشیدی کهساری، حمزه "کارشیفتگی: بیماری جدید منابع انسانی"، تدبیر، سال نوزدهم، شماره ۱۳۸۸، ۲۰۱، تهران، ایران.

۳. قلی پور، آرین. نرگسیان، عباس، طهماسبی، رضا. "اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها" دانش مدیریت، سال ۲۱، شماره ۷۱، تابستان ۱۳۸۷، صفحه ۹۱ تا ۱۱۰، تهران، ایران. منابع لاتین ۱ – Evan J. Douglas, Robyn J. Morris – "Workaholic, or just hard . worker?", Journal: Career Development International, Volume: ۱۱, Number: ۵, Year: ۲۰۰۶, pp: ۳۹۴-۴۱۷

۲ – Oates, W. (۱۹۷۱). "Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction", World – Publishing, New York, NY

۳ – Spence, J. T. and Robbins, A. S. (۱۹۹۲). "Workaholism: definition, measurement, and preliminary results", Journal of Personality Assessment, Vol. ۵۸, No. ۱, pp: ۱۶۰-۷۸

۴ – Snir, R. and Zohar, D. (۲۰۰۸). "Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study", Applied Psychology: An International Review, Vol. ۵۷, Issue. ۱, P: ۱۰۹-۱۲۷. نویسنده: نوید پارسه

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات - دانشگاه سیستان و بلوچستان (پردیس چابهار)

ایمیل: par\_nav\_۲۰۰۲@yahoo.com

par.nav.۲۰۰۲@gmail.com

## روانشناسی بهره‌وری

دکتر محمود ساعتچی خلاصه کتاب: تلخیص: بهاره آقایی: پیشگفتار: یکی از رشته‌های روانشناسی که به دلایل مختلف، ولی به ناحق، در ایران کم‌تر مورد توجه و عنایت برنامه ریزان دروس دانشگاهی در دو رشته‌ی روانشناسی و مدیریت قرار گرفته است، «ابعاد کاربردی روانشناسی در مدیریت و سازمان» می باشد. از جمله عوارض نامطلوب کم توجهی نسبت به ابعاد کاربردی روانشناسی در حیات سازمان‌ها در ایران آن بوده است که تعداد کتاب‌های تألیفی یا ترجمه شده در این زمینه‌ها به زبان فارسی اندک و محتوای بعضی از این کتاب‌ها نیز کم‌تر می تواند پاسخگوی نیاز رو به افزایش مدیران کشور نسبت به شناخت ابعاد انسانی

بهره‌وری، در سازمان‌ها باشد. می‌دانیم که اکنون کشور ما در دوره‌ای حساس از تاریخ تحولات اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، صنعتی، ارتباطات و... قرار گرفته است و مدیران سازمان‌ها بیش از هر دوره‌ای دیگر از تاریخ حیات این کشور، نیازمند آن هستند که برای چالش با رقابت‌های اقتصادی فزاینده قرن بیست و یکم در سطح جهانی، علل و ابزار بهره‌وری ملی را بشناسند و با تلاشی جامع، نظامدار و پیگیر، موجباتی را فراهم سازند که بهره‌وری منابع انسانی سازمان محل کار آنان، به بالاترین حد ممکن یا «بهینه» برسد. اکنون در دانشکده‌های مدیریت و روانشناسی دانشگاه‌های کشور ابعاد گوناگون روانشناسی کاربردی تحت عنوان روانشناسی صنعتی، روانشناسی سازمانی، روانشناسی کار، روانشناسی مدیریت، روابط انسانی در محیط کار، رفتار سازمانی یا روانشناسی صنعتی - سازمانی تدریس می‌شود و غالباً انتخاب این دروس و گنجاندن آن در برنامه‌های درسی اغلب دانشکده‌ها و همچنین انتخاب این عناوین جهت تدریس در دوره‌های آموزشی سازمان‌های گوناگون، نه به دلیل تجزیه و تحلیل مشاغل دانشجویان در آینده یا بر پایه سنجش نیازهای آموزشی مدیران سازمان‌ها، انجام گرفته است؛ بلکه به آن دلیل این دروس تدریس می‌شوند که در کشورهای دیگر، این نوع عناوین درسی در دانشگاه‌ها ارائه می‌گردند. تدریس این دروس در دانشکده‌های کشورهای صنعتی پیشرفته، تاریخچه‌ای طولانی دارد، براساس نیازهای صنعتی، فرهنگی و اجتماعی آن کشورها شکل گرفته‌اند و با سایر دروس دانشگاهی در آن کشورها، همخوانی و همسویی نشان می‌دهند... پس از سال‌ها تدریس دروسی با عناوین ارائه شده‌ی فوق در دانشکده‌ها و سازمان‌های مختلف در ایران، تصمیم گرفتیم ابتدا با مسائل و مشکلات مدیران سازمان‌ها دقیق‌تر آشنا شوم و بعد بر پایه‌ی این آشنایی، کتابی را تهیه کنم که در عمل هم برای مدیران سازمان‌های فعال در کشور، مفید باشد و هم تدریس آن در دانشگاه‌های کشور مفید واقع گردد. براساس سال‌ها فعالیت پژوهشی، آموزشی و مشاوره‌ای در دانشگاه‌ها و سازمان‌های گوناگون و فعال در کشور، نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری را تدوین کردم و برای کاربرد آن در سازمان‌های مختلف آموزشی، پژوهشی، صنعتی، نظامی، درمانی و... در ایران، مدل نظامدار انتخاب و به کارگیری اثربخش منابع انسانی در سازمان (مناپاماس) را طراحی و تدوین نمودم. اجزای این مدل را براساس سنجش نیاز مدیران سازمان‌ها به یادگیری موضوعات و مباحث علمی در زمینه‌ی ابعاد انسانی بهره‌وری انتخاب کردم و در نامگذاری کتاب جهت معرفی نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری و مدل مرتبط با آن، عنوانی را مناسب‌تر از روانشناسی بهره‌وری ندانستم. روانشناسی بهره‌وری را می‌توان چنین تعریف کرد: به کارگیری اصول و یافته‌های روانشناسی به منظور شناخت عوامل انسانی مؤثر بر بهره‌وری شغلی کارکنان و ارائه‌ی نظریه‌ها و راهبردهای کارآمد و اثربخش جهت دستیابی به بهره‌وری بهینه‌ی سازمانی. در تعریف ساده‌تر روانشناسی بهره‌وری نیز می‌توان از آن تحت عنوان مطالعه‌ی علمی رفتار و فرآیندهای ذهنی آدمی در کلیه مراحل انتخاب و به کارگیری اثربخش منابع انسانی جهت دستیابی به بهره‌وری بهینه‌ی شغلی و سازمانی، نام برد. بنابراین، اکنون خواننده‌ی عزیز کتابی را در دست دارد که عنوان و فهرست فصول آن نه بر اساس الگوبرداری از نویسندگان غربی، بلکه بر پایه‌ی نیاز کارکنان سازمان‌ها به ویژه نیاز مدیران سطوح مختلف سازمان‌های فعال در کشور عزیزمان ایران، انتخاب گردیده است و تا آنجا که اطلاع دارم نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری اولین نظریه‌ای است که نه تنها در زمینه‌ی روانشناسی، بلکه در علوم انسانی (مدیریت، جامعه‌شناسی و...) در ایران - حداقل از زمان تأسیس دانشگاه تهران تا کنون - ارائه شده است (امیدوارم این نتیجه‌گیری درست نباشد). در فاصله‌ی زمانی چاپ اول کتاب حاضر (۱۳۷۴) و چاپ کنونی؛ (۱) کارگاه‌های آموزشی متعددی به وسیله‌ی نویسنده‌ی کتاب، تحت عنوان روانشناسی بهره‌وری در سازمان‌های مختلف کشور دایر گردید، (۲) در پاسخگویی به خواسته‌ی دانشگاه علامه‌ی طباطبایی جهت ارائه‌ی مقاله‌ی علمی در زمینه‌ی شیوه‌های ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه، مقاله‌ی مقام اول را حایز گردید، (۳) در برگزاری کنگره‌ی جهانی آموزش عمومی که تحت نظارت یونسکو و یونسف در ایران برگزار شد، نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری مورد تقدیر مقامات آن سازمان‌ها و وزیر وقت آموزش و پرورش قرار گرفت، (۴) پژوهشی در رابطه با نگرش مدیران سطوح مختلف سازمان‌های مشمول قانون تأمین

اجتماعی در تهران طراحی و در ۱۵۰ سازمان به اجرا درآمد که نتیجه‌ی آن نیز تأیید ارزش و اعتبار نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری و مدل مرتبط با آن بود (این پژوهش با همکاری مؤسسه‌ی تأمین اجتماعی انجام گرفت و در سال ۱۳۷۸ به چاپ رسید). نتیجه‌ی این رویدادها آن بود که مدل پیشنهادی نظریه پرداز مورد تجدیدنظر قرار گرفت و طی آن، بعضی از عناوین و موضوعات (کاربرد نظریه‌های یادگیری، مفاهیم اساسی بزرگسال آموزی، آموزش مدیریت از دیدگاه روانشناسی کاربردی، ارزیابی دوره آموزشی و عملکرد آموزش دهنده، آزمون‌های استخدومی و تفاوت‌های فردی در کار) حذف شد و در مقابل، عناوین و موضوعات جدید (جو سازمانی، سازمان‌ها یا گروه‌های غیررسمی، خلاقیت و نوآوری در کار و سازمان، تغییر و اصلاح نگرش‌ها در سازمان، رضایت شغلی، گروه‌های منسجم، مشوق‌های مالی و ارزشیابی مشاغل، توسعه‌ی سازمان و فساد اداری) به آن اضافه گردید. اگر نویسنده‌ی کتاب فرصت آن را نداشت که با جمع‌گیری از مدیران سطوح مختلف سازمان‌های گوناگون در کارگاه‌های آموزشی روانشناسی بهره‌وری ملاقات، بحث و گفتگو، مناظره و چالش داشته باشد، احتمالاً نیازی هم نسبت به تجدید ساختار کتاب، احساس نمی‌کرد. در این کتاب، چهار دسته از عوامل، مورد توجه نویسنده بوده‌اند که عبارتند از: (۱) عامل محور، (۲) عوامل درون سازمانی اصلی و مؤثر بر بهره‌وری سازمان، (۳) عوامل درون سازمانی مکمل و مؤثر بر بهره‌وری سازمان، و بالاخره (۴) عوامل برون سازمانی مؤثر بر بهره‌وری سازمان. چون هدف اصلی نویسنده‌ی کتاب، آشنا ساختن مدیران سازمان‌ها، دانشجویان رشته‌های روانشناسی، مدیریت، مهندسی صنایع و همچنین صاحب‌نظران رشته‌های گوناگون روانشناسی و مدیریت با دیدگاهی نظام‌دار و بومی در زمینه‌ی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری در سازمان‌ها و به ویژه عوامل درون سازمانی (اصلی و مکمل) بوده است، بنابراین در کتاب حاضر، به عوامل برون سازمانی - که کنترل آن نیز کم‌تر در اختیار مدیران سازمان‌هاست - تنها در فصل اول اشاره مختصر شده و در مقابل، همه فصول کتاب به عوامل درون سازمانی، اختصاص یافته است. این کتاب دارای بیست فصل است و هر یک از موضوع‌های آن نیز با توجه به مفاهیم اساسی نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری و مَناباماس ارائه گردیده است. در نمایش تصویری مَناباماس که به صورت یک بلبرینگ طراحی شده است، عامل محور، معرف بهره‌وری بهینه می‌باشد. ضمناً عوامل درون سازمانی اصلی به صورت ساچمه، عوامل درون سازمانی مکمل و مؤثر بر بهره‌وری به صورت والوالین (مایع سیالی که در درون یک بلبرینگ است) و عوامل برون سازمانی نیز به شکل دایره‌های کوچک و در اطراف محور خارجی بلبرینگ، به تصویر کشیده شده‌اند. چون امکان ارائه‌ی همه مطالب و موضوعات مورد نظر نویسنده در یک کتاب مقدور نبود، بنابراین تصمیم گرفته شد موضوعات اضافی در دو کتاب تحت عناوین: (۱) روانشناسی کار: کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت و (۲) روانشناسی کاربردی برای مدیران: در خانه، مدرسه و سازمان، تدوین و ارائه گردد. موضوعات و عناوین این سه کتاب ضمن مرتبط بودن و گاه داشتن بعضی همپوشی‌ها با یکدیگر، مکمل هم هستند و از این جهت نویسنده اطمینان دارد هر سه کتاب با هم می‌توانند پاسخگوی بخشی از نیاز مدیران سازمان‌های کشور و دانشجویان رشته‌های مهندسی صنایع، مدیریت و روانشناسی (برای یادگیری در زمینه کاربردهای گوناگون روانشناسی در کار و ابعاد انسانی بهره‌وری در سازمان) باشند. چون موضوع‌های مطالب هر سه کتاب، ضمن تلاش نویسنده جهت شناخت مسائل انسانی سازمان‌های مختلف کشورمان و ارائه راه‌های عملی برای حل چنین مشکلاتی تدوین شده است، بنابراین، مطالعه‌ی هر سه کتاب را به همه مدیران سازمان‌های گوناگون کشور و نیز به استادان و دانشجویان سه رشته‌ی «روانشناسی»، «مدیریت»، «مهندسی صنایع» و زیرشاخه‌های این سه رشته، توصیه می‌کنیم. ضمناً خواننده می‌تواند با ارائه‌ی پاسخ‌های خود به مقیاس‌هایی که در پایان هر فصل ارائه گردیده است و بعد نمره گذاری این مقیاس‌ها، به ارزیابی عملکرد خود در رابطه با یادگیری مطالب هر فصل، پردازد. بدون شک، ویرایش دوم کتاب حاضر نیز از نقص مبرا نیست. بنابراین، از خوانندگان عزیز، دانش پژوه و دلسوز نسبت به رشد و ارتقای سطح بهره‌وری ملی تقاضا دارم بر نویسنده‌ی کتاب منت گذارند و با نقد و بررسی موضوع‌های آن و ارسال نظریات خود به ناشر کتاب، موجبات رفع کاستی‌های احتمالی آن را در

چاپ‌ها و ویرایش‌های بعدی، فراهم آورند. در اینجا لازم می‌دانم از دانشجویان دوره‌ی دکترای مدیریت که در رابطه با کار عملی خود در درس «بررسی رابطه‌ی فرد و سازمان» مرا در تهیه و تدوین موضوعات فساد اداری، جو سازمانی و سازمان‌های غیر رسمی یاری داده‌اند و همچنین از آقای قاسم شمس به خاطر ارائه‌ی برخی پیشنهادات مفید برای ویرایش کتاب، از خانم منصوره‌ی خانلری به خاطر تایپ، و از آقای سیدسعید میرجلالی به دلیل چاپ به موقع ویرایش دوم، سپاسگزاری کنم. امید است مطالعه‌ی این کتاب بتواند برای خوانندگان عزیز مفید واقع شود و موجباتی فراهم آید که مفاهیم و راهبردهای نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری و مدل مرتبط با آن، یعنی مَناباماس، در همه‌ی سازمان‌های کشور به کار گرفته شود و در عمل نیز مفید واقع گردد.

موضوعات و عناوین فصول کتاب روانشناسی بهره‌وری عبارتند از؛ (۱) نظریه‌ی چند عاملی بهره‌وری؛ (۲) بهره‌وری بهینه؛ (۳) هدایت و اثرگذاری؛ (۴) ارزیابی جامع عملکرد شغلی کارکنان؛ (۵) آموزش و توسعه‌ی مهارت‌های شغلی کارکنان؛ (۶) انتخاب علمی کارکنان؛ (۷) مشوق‌های مالی و ارزشیابی مشاغل؛ (۸) تجزیه و تحلیل مشاغل سازمان (۹) بهداشت روانی در محیط کار؛ (۱۰) فرهنگ و جو سازمانی؛ (۱۱) سازمان‌ها یا گروه‌های غیر رسمی؛ (۱۲) خلاقیت و نوآوری در کار و سازمان؛ (۱۳) سالم سازی شبکه‌های ارتباطی در سازمان؛ (۱۴) تغییر و اصلاح نگرش‌ها در سازمان؛ (۱۵) انگیزش و رضایت شغلی؛ (۱۶) کار پژوهی، ایمنی و سوانح؛ (۱۷) فساد اداری؛ (۱۸) مدیریت زمان؛ (۱۹) گروه‌های منسجم (۲۰) توسعه‌ی سازمان (موسسه‌ی نشر ویرایش، ویراست دوم، چاپ چهارم، سال ۱۳۸۲)

عنوان بحث: - مدیریت زمان - انگیزش کار - بهره‌وری و حیات سازمان‌مدیریت زمان: چگونه می‌توان از وقت خود بهترین بهره را گرفت؟ بخش قابل توجهی از وقت ما آنچنان ساده به هدر می‌رود که وقتی با مفهوم زمان بیشتر آشنا شویم متوجه خواهیم شد که چه غفلت‌هایی را از حیث بهره‌گیری مفید از وقت خود مرتکب شده‌ایم. اقدامات کاری سرپرستان در یک واحد تولیدی به چهار گزینه گروه بندی می‌شود: ۱. انجام دادن وظایف شغلی عادی ۲. وظایف شغلی اساسی ۳. تکالیف خاص ۴. کار خلاق چگونه در وقت صرفه جویی کنیم؟ ۱) برای خود روشن سازیم که اوقات خود را صرف چه فعالیت‌هایی می‌کنیم. ۲) برای مدت یک هفته کلیه فعالیت‌هایی را که می‌خواهیم انجام دهیم یادداشت کنیم. ۳) یادداشت دقیق ۴) تقسیم کردن هر کاری با در نظر گرفتن اقدامات کاری سرپرستان بودجه بندی اوقات کاری: بودجه بندی: گنجانیدن فعالیت‌ها و وظایف برای یک سرپرست موفق در برنامه‌ی روزانه، هفتگی، ماهانه، سالانه. بودجه بندی کار شامل موارد زیر می‌باشد: ۱. استفاده از بهترین زمان ۲. توجه به قرار ملاقات‌ها ۳. پاسخگویی به تلفن ۴. استفاده از یادداشت ۵. پرهیز از زیاده‌گویی ۶. تقویت حافظه ۷. عادت به تند خوانی ۸. از نظام بایگانیدرست استفاده کنید عوامل مزاحم که شامل عوامل درونی یا بیرونی هستند می‌توانند در هدر رفتن وقت سهم زیادی داشته باشند و برای مدیریت زمان خوب باید این عوامل شناسایی گردد و رفع شود. نتیجه کلی: مدیریت زمان در واقع معنی دیگر (مدیریت خود) است و بر مفاهیم گوناگون نظیر مدیریت فشار رولنی، تصمیم‌گیری و حل مشکل هم پوشی دارد. انگیزش کار: انگیزش: انگیزش تعاریف مختلفی را در بر می‌گیرد. یک اصطلاحی که برای معرفی انگیزش به کار می‌رود عنوان پویایی شناسی رفتار است. پویایی شناسی از فیزیک گرفته شده است و منظور آن نیرویی است که باعث حرکت در اجسام می‌شود. دلیل استفاده از این اصطلاح برای انگیزش رفتار چیست؟ چون انگیزش رفتار باعث حرکت موجد زنده می‌گردد و او را به تکاپو در جهت ارضای نیازهایش و می‌دارد. تعریف دیگری از انگیزش: انگیزش یا انگیزه نوعی محرک یا تغییر دهنده است که موجود زنده را از داخل به فعالیت در می‌آورد. نکته: انگیزه یا انگیزش را نمی‌توان مستقیماً مشاهده کرد و باید آن را از طریق تحلیل رفتاری موجود زنده و نتایج چنین رفتارهایی استنباط کرد. نظریه‌های انگیزش کار: ۱) نظریه سلسله مراتب نیازها (مزلو) ۲) نظریه برابری (آدامز) ۳) نظریه انتظار (ویکتوروررم) ۴) نظریه تقویت (اسکینر) سلسله مراتب نیازها از دیدگاه مزلو مدل اساسی نظریه برابری نظریه انگیزش انتظار بهره‌وری و حیات سازمان: اصلی‌ترین هدف هر سازمان، دستیابی به بهره‌وری بهینه است. منظور از بهره

وری بهینه آن است که ضمن توجه مدیریت یک سازمان نسبت به سلامت جسمی و روانی کارکنان، موجهاتی را فراهم آورد تا متصدی هر شغل با رشایت و علاقه و نیز بدون احساس اجبار و ترس از تنبیه در جهت دستیابی به بالاترین کارآیی و اثر بخشی فردی و شغلی تلاش کند. مفهوم کلی بهره وری: نشان دادن نسبت بردن داد (میزان فروش) بر درون داد (ساعات کار) یک فرد، واحد و سازمان را گویند. نظریه یک؟؟ سه متخصص • فیلیپ کرابای = مطابقت با الزامات و نیازها • جوزفا جوران = شامل وجوهی از کالاها و خدمات که پاسخگوی نیازهای مصرف کننده و تامین کننده در آمد • ادوارد زد مینگ = بر حسب میزان درجه ا که نیازها و انتظارات مصرف کننده را بر آورد کرده و از حد آن هم فراتر رفته اند. اندازه گیری بهره وری: یکی از معیارهای اندازه گیری بهره وری، میزان کالاها و خدمات است که در یک ساعت از کار تولید می شود. تعدادی از معیارهایی که برای اندازه گیری بهره وری مورد استفاده قرار می گیرد: - رضایت مصرف کننده - تعداد اشتباهات - سهم کالا یا خدمات در بازار سهم علوم رفتاری در بهبود بهره وری: ۱) از طریق تجزیه و تحلیل مشاغل سازمان (۲) به کارگیری شیوه های معتبر آزمایش (۳) انتخاب کارکنان (۴) انتخاب اثر بخش آموزش کارکنان (۵) به کارگیری روشهای مناسب ارزیابی عملکرد کارکنان. راهبرد جامع برای بهبود بهره وری: مدیریت در چنین سازمانی می کوشند تا با کم تر کردن میزان غیبت کارکنان ترک شغل و نظایر آن بهره وری و کیفیت حیات شغلی را افزایش دهند. تعریف کیفیت حیات شغلی: به سطح میزان رضایت، انگیزش، درگیری سودمند، تعهد و بکارگیری اثر بخش تجارب افراد در محیط کار. مدیران فکر می کنند که با توجه به داشتن یک بخش در سازمان می توان بهره وری را افزایش دهیم و کیفیت شغلی در سطحی بالاتر قرار می گیرد. اما با توجه به مطالب گفته شده در نظر گرفته می شود که بهره وری وقتی افزایش می یابد که یک دیدگاه نظاموار (سیتماتیک) به کار گرفته شود و راهبرد ما هم با همین دیدگاه مورد استفاده قرار گیرند. مورد ۱: در بحث نظریه ها نظریه سلسله مراتب نیازها دارای ویژگی هایی می باشد که شامل: ۱- نیازهای اساسی زیستی غریز و ژنتیکی دارد. ۲- در همه آدمیان مشترک است. ۳- وقتی یک نیاز ارضاء شود نیاز یادگیری جای آن را می گیرد و نظریه سلسله مراتب نیازها مراحل زیر را شامل می شود. در ابتدا فیزیولوژیکی

- ۱- نیاز ایمنی. ۲- نیاز به ایمنی. ۳- نیاز اجتماعی. ۴- عزت نفس. ۵- خود شکوفایی. مورد ۲: در نظریه برابر ۲ شاخ وجود دارد فرد خود را در مقایسه با دیگران ادراک می کند فرد خود را با دیگران مقایسه می کند نظریه انتظار ۵ بخش را شامل می شود

نتایج شغلی جاذبه وسیله ای بودن انتظار نیرو محرکنظریه تقویت هم ۳ متغیر را دارا می باشد

پاسخ پاداشمورد ۳: هر چند علوم رفتاری با عوامل گرفته شده به بهبود و افزایش بهره وری کمک می کند اما محدودیت های خاص خود را دارا می باشد در روانشناسی صنعتی - سازمان می تواند در بهبود (نیروی کار، نقش قابل توجهی را ایفا کند، اما نقش در سرمایه، وسایل و ماشینها کمتر است). (برای مثال): نگرش مثبت کارگران در یک کارخانه فولاد سازی می تواند باعث افزایش بهره وری در کار شود. اما وجود یک کوره مدرن می تواند بهره وری سازمان را به میزان قابل توجهی افزایش دهد. هر چند که می توان برای اندازه گیری بهره وری از معیارها و شاخص هایی استفاده کرد. اما شاخص هر سازمان باید با توجه به هدف های خاص آن باشد. (برای مثال) مدیریت یک سازمان مصمم شود از میزان عیب و نقص تولیدات خود بکاهد معیارهای کمی. مورد ۴: یکی از نکات قابل توجه در تعریف کیفیت کالا- و خدمات آن است که مصرف کننده را به عنموان مهمترین عامل تعیین کننده آن معرفی می کند. به هر حال باید در نظر داشت که کیفیت یک کالا تنها بر اساس رضایت مصرف کننده تعریف نمی شود. هر چند لازم است مصرف کننده از کالای تولیدی رضایت داشته باشد اما هزینه و قیمت آن نیز باید به آن میزان باشد که امکان رقابت سازمان مورد نظر را در بازار داخلی و نیز در بازارهای خارجی ممکن سازد. تا کون علل و عوامل متعددی برای بهره وری یا کیفیت نا مطلوب شناخته شده است. برای مثال وسایل و ماشین آلات، افزایش غیر منتظره حجم کار، فعالیت های بدون نتیجه، طراحی نا مناسب شغل، آموزش غیر اثر بخش

یا ناکامی کارکنان سازمان هر یک به تنهایی می تواند موجبات کاهش بهره وری را فراهم آورد. یکی از دلایلی که صاحب نظران برای کاهش رشد بهره وری در آمریکا معرفی کرده اند، تمایل بسیاری از مدیران اجرایی این کشور برای استفاده از رویکرد هایی است که امکان بهره گیری سریع از نتایج آن فراهم است.

## مدیریت احساسات

آنتونی رابینز - نورمن کازینس

خلاصه کتاب: مرتضی معصومی - مترجم: مجید پزشکی - ناشر: نسل نو اندیش - سال چاپ: ۸۶ - برخی از احساسات خود می گیرند اگر کسی همواره بکوشد از احساس رانده شدگی بگریزد هرگز به موفقیت نخواهد رسید زیرا لازمه ی هر کاری در زندگی این است که با افراد مختلف سر و کله بزنی و با برداشتن گام هایی رو به پیش تلاش کنیم و تغییر و تحول ایجاد کنیم. شاید در این راه با افرادی رو به رو شویم که با نظر ما موافق نباشند. ما هرگز نمی توانیم از احساسات منفی برگریزیم زیرا این احساسات جزئی جدایی ناپذیر از زندگی هستند و باعث رشد و بالندگی ما می شوند. برخی دیگر از مردم به جای گریز از احساسات وارد فاز تحمل یا بدتر از آن تحمل و حاشا کردن می شوند که این گروه بین خود و احساساتشان دیواری می کشند در زبان می گویند اوضاع چندان بد نیست اما در درونشان آتشی برپاست. هرچه قدر گوشمان را به روی پیام احساساتمان محکم تر ببندیم شدت آنها افزون تر می شود و بدین گونه ناگهان احساس ما بدتر و بدتر می شود. سومین شکل برخورد با احساسات این است که آنرا به مسابقه می گذارند " تو احساس بدی داری پس بگذار بگویم چقدر احساس من بدتر است " این گروه در رقابتی بی پایان تلاش می کنند به دیگران نشان دهند که چگونه می توانند احساساتشان را تا حد ممکن بد جلوه دهند که شما باید مراقب این گام باشید و سرانجام به بهترین شیوه برخورد با احساسات می رسیم که بهترین شیوه ی برخورد می باشد که آن همان استفاده بهینه از آنهاست. هیچ احساسی منفی نیست هر احساسی که در هر لحظه از زندگی از سر می گذرانیم برآیند معنایی است که به رویدادها زندگی می بخشد. هر احساسی که از سر می گذرانیم نه بر پایه تجربه ها بلکه بر پایه تعبیر و تفسیر از آن تجربه می باشد بنابراین ما باید کاملاً مراقب معناهایی که به رویدادهای زندگی می بخشیم باشیم هیچ احساسی به خودی خود و تنها، منفی و بد نیست. همه ی احساسات ما در صورتیکه آن ها را به گونه ای که تعبیر و تفسیر کنیم که به زندگی مان نیرو و انرژی بخشد و ما را پیش براند به حال مفیدند. هر احساس پیامی دارد احساس را باید در خدمت خود در آورد و راهش این است که اینگونه بپنداریم که هر احساسی پیامی برای ما دارد. هیچ احساسی را نادرست نپنداریم از آن نگریزیم دستپاچه نشویم و خودمان را به سبب بروز آن خطا کار ندانیم و با برداشتن شش گام زیر آن را مدیریت کنیم؛ ۱. آن احساس را شناسایی کنیم. ۲. ببینید حامل چه پیامی می باشد. ۳. در این باره کنجکاوی نشان دهید. (به بیان دیگر ببینید چگونه می توانید از آن برای بهبود زندگی تان استفاده کنید). ۴. با یادآوری این که در گذشته از پس موقعیت های مشابه برآمده و پیش تر این احساس را به خوبی پیش برده اید خود را دل گرم سازید. ۵. به خود اطمینان بخشید که راه استفاده از این احساس به عنوان ابزاری نیرو بخش در آینده می تواند شما را از پس هر موقعیت مشابه برآورد. ۶. دست به عمل بزنید و اوضاع را در گرگون سازید. ۱۰ طبقه بندی عمده احساسات ۱. احساسات ناراحت کننده که این طبقه خیلی گسترده می باشد این طبقه معرف احساساتی هستند که شدت زیادی ندارند ولی به هر حال آزار دهنده هستند برای مثال احساس بی حصولگی، ناشکیبایی، بی قراری و احتمالاً احساس آشفتگی ملایم. ۲. احساس ترس احساساتی نظیر دلواپسی، دلهره، نگرانی، اضطراب، بیم یا حتی وحشت. ۳. احساس آزرده گی. ۴. احساس خشمخشم نیز گستره ای وسیع دارد، عصبانیت، برافروختگی، از کوره در رفتن همگی از خانواده خشم هستند. ۵. احساس ناکامیدر این طبقه احساساتی جای دارند که از ناتوانی در دست یافتن به هدف برمی خیزند. ۶. احساس ناامیدیکه در نتیجه برآورده نشدن انتظاراتی شما را بسیار غمگین می سازد و در

شما احساس شکست خوردگی می‌آفریند. ۷. احساس گناهی که تعریف دیگر این احساس همان احساس پشیمانی می‌باشد. ۸. احساس بی‌کفایتی هر چه در انسان احساس فرودستی یا بی‌ارزشی بیافریند در این طبقه جای می‌گیرد. ۹. احساس درماندگی هر گونه احساسی نظیر در گِل ماندن، ناتوانی یا حتی افسردگی در این طبقه جای دارد و هر چه در انسان این احساس را ایجاد کند که گویی با موقعیتی فراتر از توان خود روبرو است. ۱۰. احساس تنهایی هر چه در انسان احساس بی‌کسی، دوری و جدایی افتادگی ایجاد کند. هنگام از سرگذراندن هر احساسی نخستین گامی که برای مدیریت آن برداریم این است که همانگونه پیش‌تر گفته شد آن را شناسایی کرده یعنی ببینید به کدام یک از این ده طبقه بندی تعلق دارد. هر گاه احساس ناراحتی کردید نخستین پیامی که دریافت می‌کنید این است که باید حالتان را تغییر دهید. دوم بی‌درنگ روشن کنید چه می‌خواهد و سوم بی‌درنگ در راه برآورده کردن خواسته خود گام بردارید. برای برآورده کردن خواسته‌ی خود کاری انجام دهید تا دیگر احساس ناراحتی نکنید. ۲. تغییر عمده هر گاه دستخوش احساسی شدید، احساسی که تاکنون آن را احساس منفی می‌خواندید، اما از این پس قرار است فراخوان عمل بخوانید لازم است به دو تغییر عمده دست بزنید: یا برداشت خود را تغییر دهید یا رویه‌ی ای را که در پیش گرفته‌اید را تغییر دهید. هفت گام مدیریت احساسات گام اول: احساس خود را شناسایی کنید؛ آیا ناراحت کننده است؟ آیا ترس است؟ آیا آزرده‌گی است؟ گام دوم: به ندای احساسات خود گوش بسپارید؛ احساس شما می‌خواهد بگوید لازم است چیزی را تغییر دهید. گام سوم: کنجکاوی نشان دهید؛ در مورد احساس دلخواهی که می‌خواهید از سرگذرانید کنجکاوی نشان دهید و ببینید لازمه‌ی بروز آن چیست. برای نشان دادن کنجکاوی لازم است چهار پرسش مطرح کنید؛ ۱. من به دنبال چه هستم و چگونه احساسی می‌خواهم داشته باشم. ۲. برای داشتن احساس دلخواه باید چه باوری داشته باشم. ۳. برای اینکه هم اکنون چنین احساسی داشته باشم چه باید بکنم. ۴. کدام جنبه از این موقعیت خوب و نیکوست یا چه درسی از آن می‌توانم بیاموزم. اگر در مورد احساس خود و عامل برانگیزاننده‌ی آن‌ها کنجکاوی نشان دهید و ببینید از آن‌ها چه درسی می‌توانید بیاموزید و چگونه می‌توانید مطمئن شوید دیگر چنین رنجی را از سر نخواهید گذراند آن‌گاه بی‌گمان خواهید توانست به رشد و بالندگی خود در زندگی سرعت بخشید و طعم لذت بیشتر و درد کمتری بچشید. گام چهارم: به خودتان اطمینان ببخشید. برای این کار راهش این است که با یادآوری کامیابی‌های گذشته خودتان را خاطر جمع کنید که این بار نیز می‌توانید موفق شوید. گام پنجم: به مرحله‌ی یقین برسید. یقین پیدا کنید که می‌توانید از پس کار برآید و به این منظور همان لحظه دست نگاه دارید و در ذهن خود راه‌های مختلف مدیریت آن احساس را به تصور در آورید و اگر یکی از روش‌ها موثر نبود روش دیگری را امتحان کنید و این کار را چند بار در خیالتان تکرار کنید. گام ششم: نخست راه‌های مختلف ابراز احساس خود و چگونگی مدیریت آن را از نظر بگذرانید و سپس آن را چند بار در خیالتان مرور کنید تا یقین پیدا کنید من راه‌های مختلفی برای ابراز احساس دارم و می‌توانم آن را به گونه‌ای مدیریت کنم که مرا در روابطم با دیگران یاری کند. گام هفتم: دست به عمل بزنید. بروید و احساس خود را طرف مقابل ابراز کنید تا در هیچ احساسی در نمایید. احساسات را به گونه‌ای ابراز کنید که آنچه در ذهنتان به تصور در آمده و در آن باره کنجکاوی نشان داده‌اید واقعیت یابد. هر احساسی بدان جهت به شما دست می‌دهد که خدمتی به شما بکند پس به ندای احساس خود گوش بسپارید و به راهنمایی‌هایش عمل کنید ۱۰ بذر خوشبختی همانگونه که می‌دانید بهترین راه برآوردن خواسته‌ی ای این است که بر آن تمرکز کنید، یا به عبارتی بذر آن را در دل خود بکارید اگر ذهن و احساسات و روحتان را همچون باغی در نظر بگیرید راه مطمئن به دست آوردن محصول دلخواه این نیست که در آن باغ، بذر ناامیدی و ترس بکارید بلکه به جای آن باید بذره‌ای عشق و محبت و صمیمیت و قدردانی بکارید؛ ۱. عشق و محبت ۲. قدر دانی و سپاس گذاری ۳. کنجکاوی (راه درمان ناراحتی و غم کنجکاوی بودن است، حس کنجکاوی را در خود پرورش دهید تا زندگی به مطالعه‌ی بی‌پایان و لذت بخش تبدیل گردد) ۴. شور و هیجان (شور و هیجان لذت زندگی را افزون تر می‌کند و هرگونه سختی و دشواری را به فرصتی با شکوه



تبدیل می‌دکند) ۵. مصمم بودن ۶. نرمش پذیری ۷. ایمان و اطمینان ۸. خنده رویی ۹. شادابی و تندرستی ۱۰. حُسن نیکوکاری (ما هرچه قدر بیشتر کارهای نیک انجام دهیم به ایثار کردن به دیگران و دستگیری از مردم بیشتر خواهیم گرفت).

## بررسی دورکاری: مزایا و راهکارها

۲

بررسی دورکاری (کار از راه دور): مزایا و راهکارها مولف: ایثار باتمان قلیچ چکیده: در این مقاله دورکاری تعریف می‌شود و مثال‌ها و مصادیقی از آن ارائه می‌گردد. سپس مزایای سازمانی، فردی، اقتصادی و اجتماعی کار از راه دور هم چنین مزایای دورکاری در ایران بررسی می‌شود. در ادامه به مشاغل مناسب دورکاری اشاره می‌شود. مشاغل نامناسب برای کار از راه دور، مشاغلی که بیشترین استفاده را از کار از راه دور می‌برند، مشکلات کار از راه دور برای سازمان‌های ایرانی، راه‌های گسترش کار از راه دور، آمارهایی از گسترش کار از راه دور و آمارهایی از شاغلان کار از راه دور دیگر مطالب این مقاله را تشکیل می‌دهند. کلیدواژه‌ها: دورکاری؛ flexiwork؛ flexiplace؛ Telecommuting؛ teleworking- تعریف کار از راه دور یا دورکاری انتخاب است راجع به روش انجام کار، که به کارکنان اجازه می‌دهد تمام یا قسمتی از کارشان را خارج از محیط کاری انجام دهند یعنی افراد می‌توانند از خانه‌شان، از یک مرکز ارتباط از راه دور در نزدیکی خانه‌شان یا از محل کار دیگری وظایف کاریشان را انجام دهند (مجله کانکشنز سپتامبر ۲۰۰۴). استفاده از رایانه و ارتباطات راه دور به منظور تغییر موقعیت جغرافیایی محل کار و انجام وظایف شغلی (کمیسون اروپا). در واقع به واسطه وجود آمدن کامپیوترها، شبکه‌های ارتباطی، نرم افزارهای ارتباطی و نرم افزارهای اداری و تخصصی علوم مختلف است که امروزه می‌توانیم از کار از راه دور صحبت کنیم. پس با پیشرفت این ابزارها می‌توانیم انتظار داشته باشیم که در آینده تعداد مشاغل از راه دور بیشتر و کارهای از راه دور با کیفیت تر شوند. ۲- مثالهایی از کار از راه دور استفاده از پزشکان سایر کشورها در اوقات شبانه کار بیمارستانها (تله‌مدیسن): برای مثال وقتی یک بیمار طی نیمه شب در بیمارستان سنت ماری نیاز فوری به سی تی اسکن، التراسوند و یا ام-آر-آی داشته باشد دیگر نیازی نیست تا کارکنان بخش اورژانس، دکتر رادیولوژیست را از رختخواب بیرون بکشند تا او تصاویر را بخواند. اینکار توسط دکتری در ماورای دریاها و درست هنگامی که نیم روز کار خود را می‌گذرانند انجام خواهد شد. به گزارش بخش خبر شبکه فن آوری اطلاعات ایران، از سایت [www.ComeToNet.com](http://www.ComeToNet.com) و به نقل از واشنگتن پست، خواندن تصاویر فوق به دکتر ارجون که ۸۰۰۰ مایل آن طرفتر و در بنگال هند کار میکند، واگذار می‌گردد. وقتی بیمارستان سنت ماری و یک دوجین بیمارستان دیگر آمریکایی در نیمه شب بسر می‌برند، تصاویر خود را بصورت الکترونیکی به دکتر ارجون می‌فرستند و او توصیه‌های لازم را به دکترهای هر بیمارستان می‌دهد. این اینکار بطرز فزاینده مورد توجه قرار گرفته است بشکلی که توجه مناطق دیگر مانند هاوایی، هند، استرالیا، سوییس و برزیل را نیز برای خواندن تصاویر از راه دور به خود جلب کرده است. جاناتان دی لینکاس رئیس هیئت مدیره انجمن تله‌مدیسن آمریکا اعتقاد دارد که تله رادیولوژی که هم اکنون استفاده میشود هنوز در آغاز راه قرار دارد و خاطر نشان کرد که در سایر رشته‌ها مانند پاتولوژی نیز کارهای مشابهی انجام شده است (سایت [www.IRITN.com](http://www.IRITN.com)). به عنوان نمونه‌ای از این مورد می‌توان به استفاده از خانه‌کاران به عنوان نیروی کار اضافی برای مراکز پیام در طی دوره‌های افزایش تقاضا اشاره کرد (که گاهی اوقات به نام «مراکز مجازی پیام» شناخته می‌شوند)، که طبق یک تحقیق بین‌المللی هم‌اکنون در ۴ درصد از مراکز پیام این کار انجام می‌گردد. اطلاعات پرونده بیماران و گزارشهای پزشکی از طریق اینترنت به شرکتهای خدماتی در هند و فیلیپین ارسال شده و این اطلاعات در آنجا پس از سازماندهی لازم توسط نرم افزارهایی (مانند organizer) به کشور سفارش دهنده منتقل می‌گردد (خبرگزاری فارس). در فیلیپین کارکنان ثبت داده‌ها (data entry) کار ثبت و جمع‌آوری لیست کتاب‌ها را برای کتابخانه

ملی پاریس انجام می دهند. فرد مسئول بازدید و تهیه گزارش از واحدهای مختلف یک سازمان در شهرهای مختلف (مثل شعب مختلف یک بانک یا فروشگاه زنجیره ای) دیگر مجبور نخواهد بود بعد از تهیه هر گزارش، مستقیماً به سازمان مراجعه کرده و گزارشش را تحویل دهد. وی میتواند در حین مسافرت از شهری به شهر دیگر بوسیله کامپیوتر قابل حمل گزارشش را تهیه کرده و از طریق اینترنت (یا حتی خط تلفن همراه) گزارش را به سازمان متبوع ارسال کند. فرض کنید یک مهندس الکترونیک از ایران و مهندسی از ژاپن بر روی پروژه طراحی مدار الکترونیکی دستگاه خاصی کار می کنند. این دو نفر می توانند با بکارگیری یکی از نرم افزارهای کنفرانس ویدئویی با یکدیگر مکالمه صوتی-تصویری داشته باشند و در همان حال تصویر مانیتور فرد دیگر را داشته را داشته باشند و ببینند که طرف مقابل با نرم افزار تخصصی رشته الکترونیک چه مداری را طراحی کرده و حتی در صورت اجازه طرف مقابل، به نرم افزارها و فایل های موجود روی کامپیوترش دسترسی داشته باشد و جالب تر اینکه نه دو نفر بلکه چندین نفر می توانند به طور همزمان چنین ارتباطی داشته باشند. جالب است بدانید در اروپا و امریکا شرکتهایی به تولید و فروش کلبه های تک اتاقه چوبی می پردازند. این کلبه ها به عنوان محل کار (دفتر خانگی) قابل نصب در حیاط خانه اند. این فضای کاری کامل دارای پنجره های دو جداره است و برای برق و نور، سیم کشی توکار دارد؛ همچنین دارای یک بخاری برقی پریز تلفن کابل تلویزیون و یک زنگ خطر دزدگیر است (کتاب دور کاری برای کتابداران و اطلاع رسانیان - مونیکا بلیک؛ ترجمه نادر نقشینه). ۳- مزایای کار از راه دور برای سازمانها مدیران منابع انسانی با بذل توجه به کار از راه دور می توانند مزایای فردی و سازمانی زیر را به ارمغان آورده و موجبات رضایت کارکنان و مدیران را فراهم سازند: قدرت سازمان ها در انتخاب بهینه نیروی کار افزایش می یابد. شلوغی بیش از حد محل های کار کاهش می یابد. نیاز به ساختمان های بزرگ و ادارات عریض و طویل کاهش می یابد. غیبت کارکنان کاهش می یابد (در حدود ۶۰٪). سازمان ها قدرت بیشتری برای پاسخگویی به نیاز های فوری و اضطراری خواهند داشت چون می توانند قسمتی از کارشان را به شاغلان از راه دور بسپارند. تسهیل انجام اموری که باید به صورت مخفیانه انجام گیرند و کاهش امکان لو رفتن کل پروژه کاری مورد نظرافزایش بهره وریتی مطالعه ای که در سال ۱۹۹۹ در ارتباط با گروهی از کارکنان راه دور انجام شد مشخص شد که ۶۶٪ درصد از آنها افزایش بهره وری ۱۰٪، ۲۲٪ درصد آنان عدم تغییر در بهره وری و ۱۲٪ درصد آنان کاهش در بهره وری خود را تجربه کرده اند (روزنامه شرق شماره ۱۶۷). همچنین در پژوهش دیگری ۶۶٪ درصد بر بهره وری بیشتر، ۶۶٪ درصد به عدم تغییر در بهره وری و ۶۶٪ درصد به کاهش بهره وری خود معتقد بوده اند و ۶۶٪ درصد نیز پاسخی نداده اند.

همین طور آمارهای دیگر نشان می دهد افزایش بهره وری بین ۱۰٪ تا ۴۰٪ است. (Telework America Survey – ۲۰۰۰ and CO Telework Coalition) ۴- مزایای فردی کار از راه دور کار از راه دور محدودیتهای زمانی و مکانی را از سر راه بر می دارد. حالا دیگر می توانید در بهترین و خوش آب و هوا ترین مناطق زندگی کنید از حاشیه شهرها تا مناطق بیابانی کوهستان ها. کاهش رفت و آمد و هزینه های ناشی از آن که شامل هزینه حمل و نقل و ارزش پولی وقت تلف شده در راه. زمانی که ناگزیر در رفت و آمد روزانه به محل کار تلف می شد، حالا می تواند برای نگهداری از فرزندان و والدین پیر سپری شود. گسترش حق انتخاب شغل و کار. کارمند هر شرکت یا سازمانی که دوست دارید باشید، دیگر جا و مکان ملیتش فرق نمی کند. ۵- مزایای اقتصادی - اجتماعی کار از راه دور کاهش ترافیک های درون شهری و مشکلات ناشی از آن مثل آلودگی هوا و محیط زیست. کاهش نیاز به راه سازی و گسترش بزرگراه ها برای کسانی که ناتوانی یا بیماری خاصی دارند که حضورشان در ادارات مرسوم، غیر معقول و غیر ضروری است، موقعیت کاری فراهم می شود. بازار نیروی کار گسترش می یابد یعنی قدرت انتخاب سازمان ها برای انتخاب بهینه نیروی کار مورد نیازشان زیاد می شود زیرا تا دیروز سازمان ها ناگزیر بودند کار را به یکی از متخصصان همان شهر (یا منطقه جغرافیایی) بسپارند اما امروز می توانند کار را به طریق از راه دور به هر متخصصی که توانایی ها و قابلیت های بیشتری دارد بسپارند که این همان شایسته سالاری است. به این ترتیب موقعیت های کاری یکسانی نیز برای همه جدای

از محل و موقعیتشان به وجود می‌آید که این راستا عدالت اجتماعی است. کاهش رشد جمعیت شهرهای بزرگ؛ از هجوم نیروی کار به شهرهای بزرگ برای دستیابی به موقعیت‌های کاری بهتر کاسته می‌شود. ۶- چه مشاغلی برای کار از راه دور مناسب اند در صورت نیاز یا وجود مشاغل ذیل در سازمان، مدیر منابع انسانی می‌تواند در صدد ارائه این مشاغل به صورت کار از راه دور باشد: مطالعات و تحقیقات نظیر مشاغل کامپیوتری مثل برنامه نویسی، طراحی صفحات وب، طراحی گرافیکی، انیمیشن سازی مترجمی، نویسندگی، فروش و بازار یابی، مشاوره، حسابداریکارهای طراحی و محاسبات در علوم مهندسی مثل محاسبه و طراحی سازه در مهندسی عمران، طراحی ماشین آلات در مهندسی مکانیک تدریس (از طریق ویدئو کنفرانس) بطور کلی بسیاری از کارهای خدماتی به طریق از راه دور قابل انجام اند. ۷- چه مشاغلی برای کار از راه دور مناسب نیستند کارهای عملی و اجرایی مثل آتش نشانی، پلیس، کار آزمایشگاهی، جراحی، دندانپزشکی، اورژانس پزشکی و... (البته برخی از جراحی‌ها هم در حال حاضر از راه دور انجام می‌شود - سایت راهکار مدیریت) جاهایی که تاثیرگذاری و نفوذ در افراد مسئله خیلی مهمی است. زمانی که نظارت مستمر و شدید بر کار ضروری است. زمانی که احتمال وقوع پیشامدهای اضطراری بالاست یا هزینه وقوع پیشامد اضطراری زیاد است مثل مسئولیت نیروگاه اتمی، مسئولیت ماشین آلات در خط تولید انبوه‌کارهایی که ارتباط مداوم و مستقیم با تعداد زیادی از کارکنان یک ضرورت است. ۸- مشاغلی که بیشترین استفاده را از کار از راه دور می‌برند تقریباً از هر ده مؤسسه‌ای که از شاغلان راه دور استفاده می‌کند، شش مؤسسه این افراد را برای کارهای توسعه و پشتیبانی نرم‌افزاری به کار می‌گیرد. کارهای خلاقانه مثل طراحی، ویراستاری، تولید محتوای چندرسانه‌ای و... دومین دسته از کارهای شاغلان از راه دور است با سهم ۳۸ درصد. سومین دسته، کارکردهای آموزشی و خدمات مشتری می‌باشد (مقاله "مشارکت فناوری اطلاعات در کار آفرینی - سید علیرضا حجازی - منتشر شده در سایت راهکار مدیریت). ۹- مزایای کار از راه دور برای ایرانافزایش فرصت‌های شغلی برای نیروی کار متخصص: با توجه به اینکه سطح دستمزدها در ایران پایین است، شرکت‌های خارجی تمایل دارند از متخصصان ایران در انجام کارها استفاده کنند. کار از راه دور این امر را تسهیل می‌کند بدون اینکه نگران مشکلات ناشی از مهاجرت نیروی کار باشند. (جمعیت بیکاران جوان کشور از مرز ۳ میلیون و ۸۰۰ هزار نفر گذشته و سالانه ??? هزار و ??? نفر بر عرضه نیروی کار کشور افزوده می‌شود). ایجاد فرصتی مناسب برای اشتغال زنان: در بسیاری از خانواده‌ها کار زن در خارج از خانه به دلایل مختلف امکان پذیر نیست. کار از راه دور فرصت مناسبی برای اشتغال زنان را فراهم می‌کند. ۱۰- مشکلات کار از راه دور برای سازمان‌های ایرانی عدم آشنایی مدیران با مزایا و کاربردهای کار از راه دور و بطور کلی ICT بی‌ثباتی و نامطمئن بودن خطوط ارتباطی هزینه نسبتاً بالای نصب تجهیزات سخت افزاری هزینه بالای ارتباطات کارایی و دانش اندک کارکنان بخش IT ضعف زبان خارجی اکثر افراد کمبود ضوابط و مقررات برای کار از راه دور ۱۰- راه‌های گسترش کار از راه دور گسترش شبکه‌های کامپیوتری افزایش پهنای باند شبکه‌های کامپیوتری گسترش اتوماسیون اداری شناساندن مزایا و کاربردهای کار از راه دور به عموم مدیران و تصمیم‌گیران آشنا سازی کارکنان با کامپیوتر، شبکه و نحوه کاربرد آنها برای انجام بهتر امور کاهش هزینه‌های ارتباطات بطور کلی و تامین ارتباطات ارزان قیمت برای کار از راه دور بطور خاص ساده سازی کار با شبکه‌ها و کامپیوترها (کاربر پسند کردن نرم افزارهای رابط) کمک‌های مالی یا اعمال تخفیف‌های مالیاتی برای شرکت‌هایی که با هدف صادرات کار از راه دور مشغول به کار می‌شوند. حرکت به سوی دولت الکترونیک آشنا سازی عموم مردم با کامپیوتر و امکانات شبکه و تشویق آنان به استفاده. تبلیغ و انتشار اطلاعات راجع به فرصت‌های از راه دور معرفی جهانی مزایای نسبی نیروی کار ایرانی تهیه نرم افزارهایی برای تسهیل کارهای خاص مشاغل توسعه و نگهداری نیروی متخصص IT حرکت به سوی جامعه اطلاعاتی حرکت به سوی اقتصاد مبتنی بر دانش ۱۱- آمارهایی از گسترش کار از راه دور کلیه آمارها حکایت از علاقه روز افزون کارکنان و کارفرمایان به کار از راه دور دارد: تحقیقی در نظریه کار از راه دور در ایرلند در سال ??? و در میان مردم عادی نشان داد که ?? درصد مردم معتقد بودند که اگر تمام یا بخشی از کار خود را از طریق

کامپیوتر و در خانه هایشان انجام می دادند بسیار مطلوب تر بود (روزنامه شرق شماره ۱۶۷؟؟). درصد نیز بر این باور بودند که کارفرمایان باید به کارمندان خود اجازه دهند آنان تمام و یا بخشی از ساعات خود را از راه دور به کار بپردازند. در تحقیقی دیگر؟؟ درصد از افراد شاغل ترجیح می دادند که از راه دور کار کنند. در همان سال نیز نتیجه یک تحقیق در فنلاند بر این بود که بیش از نیمی از کارفرمایان فنلاندی علاقه مند بودند تا کار از راه دور را در شکل یک قرارداد ثانوی و یا کار سیار طرح کنند و بیش از؟؟ درصد علاقه مند به کار از راه دور بودند (روزنامه شرق شماره ۱۶۷). نتیجه یک تحقیق در کانادا در سال،؟؟؟؟ نیز نشان داد که؟؟ درصد از کارمندان کانادایی معتقدند که کار از راه دور بسیار جذاب است. تحقیقی دیگر در امریکا حاکی از این است که ۳۹٪ از کارکنانی که در حال حاضر به طریق از راه دور کار نمی کنند به کار از راه دور علاقه مندند. تعداد کل کارکنان از راه دور بریتانیا بین سال های؟؟؟؟ و؟؟؟؟ حدود؟؟ درصد افزایش یافته است. در سال ۲۰۰۱ تعداد ۸/۲۵ میلیون آمریکایی به دور کاری مشغول بودند و پیش بینی می شود که این میزان تا پایان سال ۲۰۰۴ به ۹/۲۸ میلیون نفر بالغ شود (۱۲). <http://www.talareweb.com> - آمارهایی از شاغلان کار از راه دور ۱۲-۱- سن شاغلان ۱۷٪ بین سن ۱۸ تا ۲۹ سال هستند. ۶۰٪ بین سن ۳۰ تا ۴۹ سال هستند. ۲۲٪ بین سن ۵۰ تا ۶۴ سال هستند. ۱۲-۲- کارهای شاغلان از راه دور ۳۸٪ از وقتشان پشت کامپیوتر می گذرد. ۱۷٪ از وقتشان با تلفن صحبت می کنند. ۲۴٪ از وقتشان صرف مطالعه تحقیق و تجزیه و تحلیل می شود. ۹٪ از وقتشان در ملاقات رودر رو سپری می شود. منبع: راهکار مدیریت تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت [www.SYSTEM.parsiblog.com](http://www.SYSTEM.parsiblog.com)

## شیزوفرنی

بهزاد مهدی خانی

شیزوفرنی از یک واژه یونانی گرفته شده و به معنای «ذهن منقطع» است. یک بیماری شناخته شده و مهم روان پزشکی که در ابتدا به ایجاد اختلال در ادراک فرد و سپس تغییر درک و تعبیر وی از واقعیات منجر می شود و در نهایت، عدم کارکردهای اجتماعی، خانوادگی و شغلی را در پی خواهد داشت. شخصی که به شیزوفرنی دچار است، معمولاً دچار اختلال در کارکرد دستگاه عصبی است و توهمات و تصورات غیرواقعی از اطراف خود پیدا می کند. این توهمات غالباً شنوایی و سمعی هستند. به رغم اینکه تصور می شود این بیماری بیش از هر موضوع دیگر، روی ادراک و شناخت شخص تاثیر می گذارد، اما اختلالات مزمن رفتاری و احساسی نیز در مبتلایان به این عارضه بسیار دیده می شود. بیماران مبتلا به شیزوفرنی، غالباً احتمال ابتلا به سایر بیماری های روان پزشکی را نیز دارند. پروفیسور «ایگن بلویر»، روان پزشک آلمانی معتقد است دقیقاً همانند تصور عامه مردم و بر خلاف ریشه شناسی لغت، این بیماری را می توان چندشخصیتی نیز تعبیر کرد یعنی افرادی که با شخصیت فعلی خود در تعارض و درگیری هستند و ناچار برای فرار از شخصیت فعلی خود، رفتارهای روتین جدیدی برای خود می سازند. بیکاری، فقر، خودکشی، امید کم به زندگی و مشکلاتی از این دست بیش از هر نوع دیگر بیماری های روحی، در مبتلایان به شیزوفرنی دیده می شود ضمن اینکه ناکارآمد بودن درمان توسط روان پزشکان و بستری در کلینیک های اورژانسی برای انتقال شوک های الکتریکی به بیماران شیزوفرنی نیز احتمال بسیار بالایی در این دسته دارد. نشانه های بروز شیزوفرنی معمولاً در دو دسته مثبت و منفی یا خوش خیم و بدخیم تقسیم بندی می شود. نشانه های مثبت و طبیعی آن را می توان تصورات واهی، توهم های شنوایی و اختلالات فکری و تصمیم گیری برشمرد که معمولاً انواع معمولی بیماری های روحی هستند. اما نشانه های منفی معمولاً به حالاتی اطلاق می شود که در آنها از دست رفتن یا کم رنگ شدن ویژگی ها و توانایی های طبیعی انسان اتفاق بیفتد برای مثال احساسات خشک و بی روح، بی تفاوتی، فقر کلامی و حرکت نداشتن از جمله این حالات هستند. در مراحل بعدی نیز کاهش حافظه، میزان توجه به اطراف،

کاهش قدرت حل مساله، از بین رفتن قدرت کارهای عملی و میزان درک و شناخت اجتماعی از جمله عوارض این بیماری محسوب می شوند. شیوع و رواج این بیماری اکثراً در آغاز سنین نوجوانی، بزرگسالی و در مردان بیشتر از زنان دیده می شود. در سال ۱۸۹۳ «امیل کراپلین»، یک روان پزشک آلمانی دیگر، نخستین کسی بود که تفاوت های بیماری روحی قبل از بلوغ و سایر بیماری های شناخته شده روان پزشکی را مطرح کرد. دسته بندی علمی شیزوفرنی در یک گروه خاص از بیماری های روحی به دلیل نبودن منابع علمی موثق و قابل استناد معمولاً در بین روان پزشکان و اهالی فن، مورد بحث و اختلاف بوده است. به رغم اینکه پس از سال ها تحقیق و بررسی، هنوز هیچ روان پزشک و استادی نتوانسته دلیل ریشه یی و اصلی بروز شیزوفرنی را دریابد و جایگاه تاثیر گذاری آن در مغز را به درستی تشخیص دهد، با این وجود مطالعه بیمارانی که برای این عارضه به پزشک مراجعه می کنند، نشان داده است آسیب پذیری های ذهنی و رویدادهای ناگوار زندگی شخصی مهمترین عوامل کلی ایجاد بیماری هستند. در مورد این آسیب پذیری های ذهنی نیز ژنتیک و عوامل اکتسابی به یک اندازه نقش دارند. بهترین مدلی که روان پزشکان توانسته اند برای توجیه بروز این بیماری معرفی کنند، مدل «استرس-ناتوانی» است که به شکلی علمی تر از سایر مدل ها، دلایل بروز بیماری را معرفی می کند. همین طور این تصور غالب وجود دارد که فرآیند توسعه سلول های عصبی و رشد آنها به ویژه در دوران جنینی یکی از عوامل موثر در بروز این بیماری باشد. در دوران بزرگسالی و جوانی، تصور می شود که کارکرد بیش از حد یا عدم کارکرد دوپامین در گذرگاه مزولیمبیک مغز باعث ایجاد شیزوفرنی شود. گذرگاه مزولیمبیک یکی از عبورگاه های عصبی مغز است که باعث ارتباط غشای سلولی ویژه یی در مخچه با سایر قسمت های مغز می شود. این گذرگاه مغزی، مامور ایجاد احساس لذت، تقدیر و خواهش است. تفاوت های معنی داری در ساختار مغزی کسانی که به شیزوفرنی مبتلا هستند با کسانی که این بیماری را ندارند دیده شده است. از طرف دیگر، کوچک و لاغر بودن ساختار مغز و همین طور افزایش میزان حفره ها و بطن های مغزی، دلیل ایجاد تفاوت های شخصیتی منجر به بروز شیزوفرنی می شوند. لازم به ذکر است "جان نش" ریاضیدان نابغه و برجسته آمریکایی که در سنین جوانی به بیماری شیزوفرنی از نوع پارانوئید مبتلا شد و بر اساس زندگی وی فیلمی به نام "ذهن زیبا" نیز ساخته شده است. کار مهم او معرفی مفهومی است که بعدها به تعادل نش معروف شد. کارهای او در گسترش نظریه بازی ها (از شاخه های ریاضیات نوین) بسیار موثر بوده است.

## روانشناسی ادراک

مدیریار

اطلاعاتی که توسط سیستم های حسی به مغز ارسال می شوند جدا جدا و متفاوت از هم هستند ولی آنها در فرآیند پردازش ادراکی (perception) در مغز یکپارچه شده و با تجربه های گذشته مورد مقایسه قرار می گیرند و بدین ترتیب یک احساس خاص معنی و مفهوم پیدا می کند (دریافت ادراکی) و سپس این ادراک ها برای شناخت جهان بکار می روند. در بررسی ادراک همواره دو مسئله کلی مطرح بوده است. یک دستگاه ادراکی پس از دریافت احساس ها باید معین کند که در آن چیست "و" در کجا قرار دارد "؟ جواب به این سوال ها در محدوده دو موضوع "بازشناسی" (Recognition) "و" مکان یابی ("Localization) قرار می گیرد و نظام ادراکی باید به آنها جواب دهد. ادراک را فرآیند آگاه شدن از اشیا ویژگی ها و رابطه ها از طریق اندام های حسی تعریف کرده اند. در واقع ادراک یعنی تفسیر شدن اطلاعات حسی برای معنی بخشیدن به آنها • نگاه کلیه فرآیند تفسیر داده های حسی چگونه است؟- ایشان چگونه رنگ ها شکل ها، فاصله ها و حرکت ها را از هم تشخیص می دهد؟- چگونه یک داده حسی در دو موقعیت متفاوت تفسیرهای متفاوتی پیدا می کند؟- چگونه یک داده حسی در دو موقعیت متفاوت تفسیرهای متفاوتی پیدا می کند؟ اطلاعاتی که توسط سیستم های حسی به مغز ارسال می شوند جدا جدا و متفاوت از هم هستند ولی آنها در فرآیند پردازش

ادراکی (perception) در مغز یکپارچه شده و با تجربه های گذشته مورد مقایسه قرار می گیرند و بدین ترتیب یک احساس خاص معنی و مفهوم پیدا می کند (دریافت ادراکی) و سپس این ادراک ها برای شناخت جهان بکار می روند. در بررسی ادراک همواره دو مسئله کلی مطرح بوده است. یک دستگاه ادراکی پس از دریافت احساس ها باید معین کند که در آن چیست؟ و "در کجا قرار دارد"؟ جواب به این سوال ها در محدوده دو موضوع "بازشناسی" (Recognition) و "مکان یابی" (Localization) قرار می گیرد و نظام ادراکی باید به انها جواب دهد. ● ارتباط احساس با ادراک این موضوع که در فرآیند ادراک احساس ها تفسیر می شوند ممکن است به این شکل مورد تفسیر قرار گیرد که آنها جدا و چیزی متفاوت از هم هستند ولی باید گفت که آنها از هم جدا نیستند و به نظر می رسد که این دو تجربه بخش هایی از یک طیف (پیوستار) می باشند. از طرف دیگر آنها چیزهایی متفاوت از هم نیز هستند. اگر چه در ادراک همیشه محتوی حسی وجود دارد با این حال آنچه ادراک می شود متاثر از آمایه و تجربه های پیشین است؛ به نحوی که ادراک را باید چیزی فراتر از ثبت محرک های موثر بر سیستم حسی ۹۰ به شمار آورد. به بیان دیگر احساس و ادراک از این جهت که هر دو با محرک های حسی (اطلاعات حسی) سروکار دارند؛ با یکدیگر ارتباط دارند و از آن جهت روش های متفاوتی را بکار می برند از هم متفاوت می شوند. ● فرایندهای ادراک. ● بازشناسی یکی از عمده ترین فرآیندهای ادراکی "بازشناسی" است. بازشناسی یعنی "منتسب شدن یک محرک (احساس) به یک مقوله" اینکه شنیدن صدای زنگی را در یک موقعیت به صدای زنگ تلفن منتسب می کنیم و یا دیدن چراغ قرمز را به چراغ قرمز تابلو راهنمایی و رانندگی منتسب می کنیم و نه چراغ قرمز ماشین آتش نشانی یک فرآیند بازشناسی است. در فرآیند بازشناسی ویژگی های زیادی را از شی یا محرک در نظر می گیریم. این ویژگی ها عبارتند از "شکل ، اندازه ، رنگ ، بافت و وضعیت قرار گرفتن" با این حال ویژگی "شکل" نقش اصلی را در بازشناسی ایفا می کند. فرآیند بازشناسی فقط به شناخت اشیا و محرک از هم منجر نمی شود بلکه پس از انتساب بسیاری از ویژگی های بیان نشده و پنهان مانده را نیز استنباط می شود. این چراغ قرمز راهنمایی و رانندگی؛ پس باید متوقف شویم یا این یک پیراهن است پس باید از پارچه درست شده باشد و نه فلز یا هر چیز دیگر. ● مکان یابیدگر فرآیند ادراکی "مکان یابی" است. به کمک فرآیند مکان یابی دستگاه ادراکی می تواند جایگاه اشیا و محرک ها را در جهانی سه بعدی تشخیص دهد. به کمک مکان یابی است که ادراک می کنیم که چراغ قرمز راهنمایی و رانندگی در چهارراه اول قرار ندارد بلکه آن در چهارراه بعدی قرار دارد؛ پس لازم نیست توقف کنیم. در مکان یابی با سه موضوع اساسی یعنی "جداسازی اشیا ، ادراک فاصله و ادراک حرکت" سروکار داریم. از طریق جداسازی شکل و زمینه از هم جدا می شوند و از طریق ادراک فاصله عمق و فاصله اشیا را ادراک می کنیم و از طریق ادراک حرکت ثبات یا متحرک بودن و سست حرکت اشیا و محرک ها را می شناسیم. ● ثبات ادراکی از فرآیندهای ادراکی که تکمیل کننده فرایندهای بازشناسی و مکان یابی است "ثبات ادراک" (Perception constancy) می باشد؛ ثبات ادراک عبارت است "از ثابت نگهداشتن ظاهر اشیا به رغم متغیر بودن آنها" ثبات ادراکی کمک می کند که رنگ ها شکل ها ، مکان ها ، اندازه ها و هر چیز دیگر به همان صورتی که در جهان هستند بازنمایی و ادراک شوند. با این وجود ثبات ادراکی همراه با خطایی نیز است. خطاهایی که می توان آن را "خطاهای ادراکی" نام نهاد. ● ارتباط با ادراک فرآیندهای ادراکی مستلزم توجه است و توجه مستلزم انتخاب کردن. برای مثال برای بازشناسی یک شی قبل از هر چیز باید توجه بر آن متمرکز شود، اما بیشتر اوقات انسان با سیل عظیمی از محرک ها (که توسط اندام حسی دریافت و ارسال می شوند) روبرو است که امکان توجه به همه آنها برای بازشناسی وجود ندارد؛ بنابراین باید انتخاب کنیم. بطور کلی ، افراد محرکی برای ادراک کردن انتخاب می کنند که با موقعیت و وضعیتی که در آن قرار دارند متناسب باشد. برای مثال موقع خواندن یک مقاله بیشترین توجه به جملات آن مقاله معطوف است و نه صدای ماشینی که از خیابان در حال عبور است (بعضی مواقع اصلا وجود محرکی دیگر در اطرافیان را متوجه نمی شویم) این فرآیند که به ادراک کمک می کند "توجه انتخابی" (Selective

**Attention**) نام دارد. فیزیولوژی ادراکیافته‌های تحقیقاتی (بویژه بر روی قطعه پس سری مغز که جایگاه حس و ادراک بینایی است) نشان داده‌اند که فرآیندهای ادراکی در نواحی متفاوتی به اجرا در می‌آیند. برای مثال در ادراک بینایی فرآیند بازشناسی اشیا در اختیار بخشی از دستگاه بینایی شامل ناحیه گیرنده بینایی مغز و قسمتی تحتانی قشر مخ می‌باشد؛ در حالی که فرآیند مکان یابی اشیا در ناحیه گیرنده بینایی مغز و قسمتی فوقانی مغز انجام می‌پذیرد. از طرف دیگر تحقیقات نشان داده‌اند که ویژگی‌هایی که برای بازشناسی بکار می‌روند در اختیار سلول‌های عصبی متفاوتی هستند و این بدین معنی است که نوعی تقسیم کار در مغز وجود دارد که در آن هر ناحیه وظیفه‌ای تخصصی را بر عهده دارد. رشد ادراک‌این موضوع که آیا انسان توانایی‌هایی ادراکی را به ارث می‌برد (فطری بودن) یا در طول زمان می‌آموزد (اکتسابی بودن)؟ توجه بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری را به خود جلب کرده است. در این بین عده‌ای بر نقش کامل وراثت و عده‌ای بر نقش کامل آموزش تاکید کرده‌اند. با این حال امروزه هیچ کس تردیدی ندارد که وراثت و آموزش هر دو بر ادراک تاثیر می‌گذارند؛ کودک با مجموعه‌ای از فرآیندهای ادراکی وراثتی بدنیا می‌آید ولی اگر محیط او محدود کننده باشد؛ فرآیندهای ادراکی به درستی و بطور کامل رشد نخواهد کرد و ادراک کودک مشکلاتی مواجه خواهد بود. ارتباط احساس با ادراک‌این موضوع که در فرآیند ادراک احساس‌ها تفسیر می‌شوند ممکن است به این شکل مورد تفسیر قرار گیرد که آنها جدا و چیزی متفاوت از هم هستند ولی باید گفت که آنها از هم جدا نیستند و به نظر می‌رسد که این دو تجربه بخش‌هایی از یک طیف (پیوستار) می‌باشند. از طرف دیگر آنها چیزهایی متفاوت از هم نیز هستند. اگر چه در ادراک همیشه محتوی حسی وجود دارد با این حال آنچه ادراک می‌شود متأثر از آمایه و تجربه‌های پیشین است؛ به نحوی که ادراک را باید چیزی فراتر از ثبت محرک‌های موثر بر سیستم حسی ۹۰ به شمار آورد. به بیان دیگر احساس و ادراک از این جهت که هر دو با محرک‌های حسی (اطلاعات حسی) سروکار دارند؛ با یکدیگر ارتباط دارند و از آن جهت روش‌های متفاوتی را بکار می‌برند از هم متفاوت می‌شوند. فرآیندهای ادراکی بازشناسی از عمده‌ترین فرآیندهای ادراکی "بازشناسی" است. بازشناسی یعنی "منتسب شدن یک محرک (احساس) به یک مقوله" اینکه شنیدن صدای زنگی را در یک موقعیت به صدای زنگ تلفن منتسب می‌کنیم و یا دیدن چراغ قرمزی را به چراغ قرمز تابلو راهنمایی و رانندگی منتسب می‌کنیم و نه چراغ قرمز ماشین آتش نشانی یک فرآیند بازشناسی است. در فرآیند بازشناسی ویژگی‌های زیادی را از شی یا محرک در نظر می‌گیریم. این ویژگی‌ها عبارتند از "شکل، اندازه، رنگ، بافت و وضعیت قرار گرفتن" با این حال ویژگی "شکل" نقش اصلی را در بازشناسی ایفا می‌کند. فرآیند بازشناسی فقط به شناخت اشیا و محرک از هم منجر نمی‌شود بلکه پس از انتساب بسیاری از ویژگی‌های بیان نشده و پنهان مانده را نیز استنباط می‌شود. این چراغ قرمز راهنمایی و رانندگی؛ پس باید متوقف شویم یا این یک پیراهن است پس باید از پارچه درست شده باشد و نه فلز یا هر چیز دیگر. مکان یابیدیگر فرآیند ادراکی "مکان یابی" است. به کمک فرآیند مکان یابی دستگاه ادراکی می‌تواند جایگاه اشیا و محرک‌ها را در جهانی سه بعدی تشخیص دهد. به کمک مکان یابی است که ادراک می‌کنیم که چراغ قرمز راهنمایی و رانندگی در چهارراه اول قرار ندارد بلکه آن در چهارراه بعدی قرار دارد؛ پس لازم نیست توقف کنیم. در مکان یابی با سه موضوع اساسی یعنی "جداسازی اشیا، ادراک فاصله و ادراک حرکت" سروکار داریم. از طریق جداسازی شکل و زمینه از هم جدا می‌شوند و از طریق ادراک فاصله عمق و فاصله اشیا را ادراک می‌کنیم و از طریق ادراک حرکت ثبات یا متحرک بودن و سست حرکت اشیا و محرک‌ها را می‌شناسیم. ثبات ادراکیکی از فرآیندهای ادراکی که تکمیل کننده فرآیندهای بازشناسی و مکان یابی است "ثبات ادراک" (**Perception constancy**) می‌باشد؛ ثبات ادراک عبارت است "از ثابت نگهداشتن ظاهر اشیا به رغم متغیر بودن آنها" ثبات ادراکی کمک می‌کند که رنگ‌ها شکل‌ها، مکان‌ها، اندازه‌ها و هر چیز دیگر به همان صورتی که در جهان هستند بازنمایی و ادراک شوند. با این وجود ثبات ادراکی همراه با خطایی نیز است. خطاهایی که می‌توان آن را "خطاهای ادراکی" نام نهاد. ارتباط با ادراک فرآیندهای ادراکی مستلزم توجه است و توجه مستلزم انتخاب کردن. برای مثال برای

بازشناسی یک شی قبل از هر چیز باید توجه بر آن متمرکز شود، اما بیشتر اوقات انسان با سیل عظیمی از محرک‌ها (که توسط اندام حسی دریافت و ارسال می‌شوند) روبرو است که امکان توجه به همه آنها برای بازشناسی وجود ندارد؛ بنابراین باید انتخاب کنیم. بطور کلی، افراد محرکی برای ادراک کردن انتخاب می‌کنند که با موقعیت و وضعیتی که در آن قرار دارند متناسب باشد. برای مثال موقع خواندن یک مقاله بیشترین توجه به جملات آن مقاله معطوف است و نه صدای ماشینی که از خیابان در حال عبور است (بعضی مواقع اصلا وجود محرکی دیگر در اطرافیان را متوجه نمی‌شویم) این فرآیند که به ادراک کمک می‌کند "توجه انتخابی" (Selective Attention) نام دارد. فیزیولوژیکی ادراکیافته‌های تحقیقاتی (بوژه بر روی قطعه پس سری مغز که جایگاه حس و ادراک بینایی است) نشان داده‌اند که فرآیندهای ادراکی در نواحی متفاوتی به اجرا در می‌آیند. برای مثال در ادراک بینایی فرآیند بازشناسی اشیا در اختیار بخشی از دستگاه بینایی شامل ناحیه گیرنده بینایی مغز و قسمتی تحتانی قشر مخ می‌باشد؛ در حالی که فرایند مکان‌یابی اشیا در ناحیه گیرنده بینایی مغز و قسمتی فوقانی مغز انجام می‌پذیرد. از طرف دیگر تحقیقات نشان داده‌اند که ویژگی‌هایی که برای بازشناسی بکار می‌روند در اختیار سلول‌های عصبی متفاوتی هستند و این بدین معنی است که نوعی تقسیم کار در مغز وجود دارد که در آن هر ناحیه وظیفه‌ای تخصصی را بر عهده دارد. رشد ادراک این موضوع که آیا انسان توانایی‌هایی ادراکی را به ارث می‌برد (فطری بودن) یا در طول زمان می‌آموزد (اکتسابی بودن)؟ توجه بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری را به خود جلب کرده است. در این بین عده‌ای بر نقش کامل وراثت و عده‌ای بر نقش کامل آموزش تاکید کرده‌اند. با این حال امروزه هیچ کس تردیدی ندارد که وراثت و آموزش هر دو بر ادراک تاثیر می‌گذارند؛ کودک با مجموعه‌ای از فرایندهای ادراکی وراثتی بدنیا می‌آید ولی اگر محیط او محدود کننده باشد؛ فرایندهای ادراکی به درستی و بطور کامل رشد نخواهد کرد و ادراک کودک مشکلاتی مواجه خواهد بود.

## کار اقماری، زندگی دو زندگی

### "LIVING TWO LIVES"

مولف: هادی غلامی ابراهیم آباد: چکیده: با افزایش تقاضا برای نفت و گاز در جهان و به دنبال آن افزایش تولید، به معنای افزایش دکل، سکو، ریگ‌های حفاری و سایر اقلام مورد نیاز خواهد بود. کار مستقیم بر روی دکل‌های حفاری و سکوها ثابت تولید و بهره‌برداری نفت و گاز نیز بعنوان بخشی از پروسه تولید می‌باشد. در این میان با توجه به مقتضیات کار، شرایط اقلیمی و ویژگی‌های محیطی شاخه‌های جدیدی از کار نوبتی با عنوان کار اقماری بوجود آمد. الگوی کار اقماری عموماً به صورت ۲ هفته کار و ۲ هفته استراحت می‌باشد. این نوع کاری می‌تواند برای خانواده نیز سخت باشد و تقریباً هر اتفاقی که رخ می‌دهد همسر فرد، تنها می‌ماند. این نوع کار دارای اثرات مخربی بر روی شخص و خانواده می‌باشد که از آن جمله می‌توان به استرس، چرخش مدیریت خانواده بین پدر و مادر، نفرت از محیط کار و مشکلات جنسی اشاره نمود که باعث کاهش نرخ اقبال به این کار شده است. کلمات کلیدی: نفت و گاز، کار اقماری، استرسمقدمه: الوین تافلر نویسنده کتاب موج سوم بیان مینماید که دگرگونی‌های جدید در نظام تولید ثروت باعث تغییرات همه‌جانبه در کلیه ابعاد شده و زندگی خانوادگی، کسب و کار و... را دگرگون ساخته است. وی با مثال‌های فراوان و جامع، مسائل و حوادث را به زیبایی، از زوایای مختلف و در قالب‌های متفاوت تجزیه و تحلیل و ترکیب نموده و اثری را خلق کرده که هر متفکری را وادار به تفکر و تجدید نظر در نگرش نسبت به جامعه انسانی می‌نماید. تافلر به زیبایی، آینده جهان را به تصویر کشیده و مطرح کرده است که چگونه شیوه زندگی، تجارت و ارتباطات بر پایه نیازها و در چهارچوب فن‌آوریها تغییر خواهد کرد. (شکل ۱) موج سوم دوم موج اول از هم گسستن خانواده پیدایش خانواده هم‌افزود خانواده هسته‌ای خانواده گسترده و جمعی خانوادهمکار در خانه و تغییر محیط کارخانه و شرکت کار در کارخانه و



شرکت کار در مزرعه جنگلی و کوهستان محیط کربن، انرژی خورشیدی، انرژی اتمی انرژی فسیلی، نفت و گاز آب، باد، درختان انرژی الکترونیک کامپیوتر، صنایع فضایی، صنایع اعماق دریاها و صنایع بیولوژیک زغال سنگ، راه آهن، منسوجات، فولاد، گاو آهن، چرخ، اختراعات ضروری صنایع تاریخیچه: نخستین عملیات حفاری برای پیدا کردن و استخراج نفت از اعماق زمین در سال ۱۸۵۹ توسط کلنل ادوین دریک (E. Drake) در محلی بنام Titusville در ایالت پنسیلوانیای آمریکا صورت گرفت. آغاز فعالیت صنعت نفت در ایران به کشف نفت در چاه شماره یک در ۵ خرداد ۱۲۸۷ برمیگردد و صنعت نفت در منطقه خاورمیانه متولد گردید و میدان نفتی بهرگانسر اولین میدان نفتی کشف شده در خلیج فارس در سال ۱۳۳۸ بود که اولین سکوی نفتی در خلیج فارس نیز در همین میدان در سال ۱۳۴۰ نصب و راه اندازی شد. (۱) جایگاه و اهمیت نفت: تاریخ نفت در ایران، که با جذر و مدهای شدید سیاسی، اقتصادی و اجتماعی همراه بوده است به یک قرن بالغ می شود. نفت سبب دگرگونیها و تحولات بنیادی شگرفی در امور اقتصادی و سیاسی و اجتماعی ایران همچون همه جای دیگر جهان، شده است. اما با وجود همه تحولات ژرف همه جانبه ناشی از نفت در کشور ما، متاسفانه، در جهت بررسی مسایل نفت، کوشش های کمی بعمل آمده است و اطلاع و آگاهی عمومی نسبت به مسایل نفت کشورمان بسیار اندک است. (۲) ایران در جایگاه طبیعی خود دومین دارنده ذخایر نفت و گاز در جهان می باشد، به طوری که ۱۳۷/۴۹ میلیارد بشکه ذخیره نفت و ۲۶/۷۴ تریلیون متر مکعب ذخیره گاز قابل استحصال است که در پایان سال ۸۲ جایگاه ایران را در تامین بخشی از نفت مورد نیاز جهان براساس سهمیه بندی سازمان اوپک در رتبه دوم قرار داده است. چنانچه تولید از مخازن نفت و گاز ایران با روال کنونی ادامه یابد و ذخایر جدید کشف نشود تولید نفت خام، مایعات و میعانات گازی حدود ۹۰ سال و گاز طبیعی نزدیک به ۲۰۰ سال ادامه خواهد یافت. (روزنامه دنیای اقتصاد، شنبه ۱۱ شهریور ۱۳۸۵، شماره ۱۰۴۵) و اقتصاد ایران که به طور مستقیم از طریق بودجه جاری و بودجه عمرانی به شدت به درآمدهای نفتی وابسته است. صنعت نفت و گاز طیف گسترده ای از فرصت های شغلی را فراهم نموده است، برخی از آنها دور از ساحل (offshore) و در دریا قرار دارند. کار مستقیم بر روی دکل های حفاری نفت و گاز و تاسیسات ثابت سکوها تولید و بهره برداری نفت و گاز نیز بعنوان بخشی از پروسه استخراج نفت میباشند. دکل هایی با ماشین های حفاری با فن آوری بالا که مخازن بالقوه نفتد زیر کف دریا را حفاری می نمایند. اهمیت موضوع: مساله ای که باید به آن توجه داشت، افزایش چشمگیر تقاضا از صنعت فراساحل برای تولید انرژی بیشتر در جهان است. هر چند که تقاضا از شرکت های فراساحل در جهان برای تولید نفت و گاز بیشتر روز به روز در حال افزایش است، ولی افزایش در تولید به معنای افزایش ساخت کشتی، دکل، سکو، ریگ های حفاری و سایر اقلام مورد نیاز این شرکت هاست. بنابر آماري که انجمن بین المللی پیمانکاران دریایی IMCA در اوایل سال ۲۰۰۷ میلادی منتشر کرده است، صنعت فراساحل ظرف دو تا سه سال آینده حداقل سفارش ساخت ۵۰ فروند کشتی ویژه انجام فعالیت های فراساحل، کشتی های تدارکاتی، کشتی های لوله گذار، و... دریافت خواهد کرد. البته باید به این ارقام حدود ۱۰۰ فروند کشتی حفاری (ROV) و سفارش ساخت ۴۰ دکل حفاری شناور ظرف را هم اضافه کرد. (۳) تعریف کار اقماری: الگوی کار اقماری عموماً به صورت ۲ هفته کار و ۲ هفته استراحت می باشد. کار اقماری معمولاً براساس دو روز کار و یک روز استراحت و یا یک روز کار و یک روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه تعیین گردیده است. برنامه کار طرح اقماری در مدیریت تولید دریایی بر مبنای ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه است. در مورد سایر شرکتها به اقتضاء عملیات و موقعیت خاص برنامه اقماری تدوین شده است. برنامه ۳-۳ در برخی از تاسیسات انگلستان که معمولاً در مناطق دور دست هستند اجرا میگردد. (e.g. West of Shetland). یا الگوی ۴-۴ که در جنوب دریای چین اجرا می گردد. در تاسیسات دریایی در کشور نروژ الگوی ۴-۴-۲ اعمال میگردد. (۴) دلایل کار اقماری: در شرایط جدید بسیاری از فرایندهای تولیدی و صنعتی از نظر اقتصادی و فن آوری می بایستی بدون انقطاع و ۲۴ ساعته فعالیت نمایند. نوبتکاری که از گذشته دور با اشکال سنتی وجود داشت به تدریج و در شکلی

کاملاً متفاوت شیوع پیدا کرد و رفته رفته شاخه‌های جدیدی از کار نوبتی بوجود آمد که متناسب با مقتضیات کار، شرایط اقلیمی و ویژگیهای محیطی و اجتماعی نامهای گوناگونی یافت. از جمله در ایران و صنعت نفت به لحاظ شرایط خاصی که بود نوعی از نوبتکاری تحت عنوان طرح اقماری معمول گردید. شیفت: در ابتدای سده ۱۹ تکنولوژی پروژه‌های تولید به گونه چشمگیری برای ارضای نیازهای جامعه معاصر پیشرفت کرده است. این پدیده باعث تکامل روشهای استفاده اثربخش از منابع و نیروی انسانی موجود شده است. برخی کشورهای صنعتی، نظام نوبتکاری را به عنوان رویکردی برای حداکثر بهره‌وری از منابع انسانی و تضمین استمرار فعالیت صنایع و کارخانه‌ها اتخاذ کردند. در نتیجه جمعیت نوبتکار به گونه پیوسته‌ای رشد کرده و این رشد اکنون سریع‌تر از گذشته دنبال می‌شود. از سال ۲۰۰۴، یک پنجم نیروی کار دنیا به صورت شیفتی کار می‌کنند (۵) (Suzuki, ۲۰۰۴) کار اقماری فقط بر اساس مدت کار و استراحت تنظیم نمیشود بلکه طول مدت شیفت و چرخش شیفت بین روز و شب در تنظیم آن موثر است. در هر پرپود کاری امکانات (جا و مکان) فقط جهت دو گروه کاری مهیا است. در نتیجه مدت زمان استاندارد برای هر یک از شیفت‌های روز و شب برای فرآیندهای عملیاتی مداوم شبانه روزی، ۱۲ ساعت می‌باشد. در واقع این موضوع برای تمام کارهای اقماری و تاسیسات فراساحل در سراسر جهان اعمال می‌گردد. (سازمان بین‌المللی کار) اثرات نوبت کاری: (۱) نوبت کاری بعنوان یکی از عوامل استرس‌زای محیط کار، می‌تواند یکی از ریسک فاکتورهای بیماری قلبی محسوب شود. (۲) در گروه نوبت کاران فشار خون سیستمیک بطور معنی‌داری بر اثر نوبت کاری افزایش نشان می‌دهد. (۳) میزان افراد سیگاری در کارکنان نوبت کار بیشتر از کارکنان روز کار است. (۴) ناراحتی‌های دستگاه گوارش، عوارض مغزی روانی (۵) کاهش بهره‌وری (۶) ایمنیبه نظر می‌رسد که افراد با افزایش سن به آهنگ‌های سیرکادین بدن خود بیشتر وابسته میشوند. همچنین، افزایش سن سبب بروز پدیده بامدادگرایی میشود که در آن افراد مایل‌اند شب زودتر خوابیده و بامداد نیز زودتر از خواب برخیزند. بامدادگرایی یکی از بازدارنده‌های مهم در تطابق با نوبت کاری به شمار می‌رود و برخی بیماری‌ها در شرایط نوبت کاری تشدید میشوند. (۶) دیگر اثرات: اثرات غیبت متناوب همسران در سال ۱۹۸۰ شناخته شدند. کارکنان اقماری بایست خانه، خانواده و دوستان خود را برای ۲ هفته در هر ۲۸ روز ترک کنند. این بدان معناست که آنها تعداد زیادی از تعطیلات، جشن تولدها، روز اول مدرسه رفتن فرزندانشان را از دست میدهند. خوب یا بد، افراد اقماری ۵۰٪ از آنچه را که در خانه می‌گذرد از دست می‌دهند در حالی که در محل کار خود هستند. انتخاب این سبک از زندگی به دلایل مختلفی است و بستگی دارد چه کسی داستان را تعریف نماید. بعضی از همسران از نبود شوهران احساس رضایت داشتند و یکی بیان می‌کرد «هر وقت شوهرم می‌رود من با دوستانم به راحتی رفت و آمد می‌کنم.» یکی دیگر رسیدگی به امور خانه را در غیاب شوهر راحت‌تر می‌دانست. یکی از زنان بیان می‌کرد «وقتی شوهرم در خانه نیست نگرانی از غذا، تمیز کردن خانه و امثال آن را ندارم. خانمی اظهار می‌کرد «نبود شوهر موجب می‌شود که زن اتکاء به نفس پیدا کند و خیلی چیزها را که به درد زندگی می‌خورد یاد می‌گیرد و خودش امور خانه را بچرخاند» (۷) زندگی کارکنان اقماری می‌تواند برای خانواده در خانه سخت باشد و تقریباً هر چیزی که اتفاق می‌افتد همسر شخص در حالی که نیمه دیگر در محل کار است، تنها می‌ماند. بزرگ نمودن فرزندان بوسیله همسر در ۵۰٪ ایام حداقل دلهره آور است. این مستلزم انتخاب یک همسر خیلی خیلی استثنایی است. (۸) به قول موریس و تیلور «سندرم شوهران اقماری» که با علائم اضطراب، افسردگی و مشکلات جنسی همراه است و «سندرم زنان زیردریایی» که با انواع بیماریها و اختلالات رفتاری همراه است حاصل این نوع کار است. (۷) Morrice و همکارانش اضطراب، افسردگی و مشکلات جنسی را در این فراق و تجدید دیدار شناسایی نمودند و آن را سندرم شوهران اقماری نامیدند و در بسیاری از همسران (و نه همه آنها) گزارش گردید. در نمونه او، سه نوع پاسخ متفاوت به جهت غیبت، از سوی همسران خدمه نفت، دریافت گردید. (۹) گروهی که نمی‌تواند این رفت و آمدها را تاب بیاورند و از عهده ان بر نمی‌آیند و احساس تنهایی، نقص، اضطراب و افسردگی میکنند. گروه دیگر از زنان

که نه از غیبت همسران خود راضی هستند و نه از بازگشت آنها (۱۴ روز غیبت و ۱۴ روز حضور) و گروه سوم همسرانی بودند که سازگاری پیدا کرده بودند و یاد گرفته بودند که چگونه از عهده آن برآیند و از احساس آزادی و مسئولیت خانواده خود لذت ببرند. (۹) این مطالعه نشان می‌دهد که غیبت متناوب و پی در پی همسران کاملاً متمایز از جدایی گاه به گاه یا طولانی مدت است. رفت و برگشت های متناوب و مکرر مانع آن خواهد بود که اجازه بدهد پذیرش و انطباق به عادت های جدید صورت پذیرد. (۹) تاثیر مشکلات بالقوه ناشی از عدم وجود شوهر به صورت متناوب نه تنها بر همسران بلکه بر روی فرزندان این پرسنل نیز تاثیر می‌گذارد. در مصاحبه ای که Mauthner و همکارانش با کودکان (۱۸ - ۳ ساله) از خانواده های کارکنان شاغل در سکوی های دریایی انجام دادند دریافتند که پروازهای مکرر پدران آنها یک منبع اندوه و اضطراب برای این کودکان بوده است به ویژه اگر وقایع کلیدی بعنوان مثال روز تولد، روز اول مدرسه و .... را از طریق این فقدان، از دست داده بودند. (۹) مصاحبه همچنین نشان می‌داد که کودکان از خطرات کار کردن در دریا و تاثیرات غیبت پدرشان بر مادر نیز نگران بودند. اگر آنها آگاه بودند که هنگامی که پدرشان در خانه بود، آنها پدر و مادرشان را بیشتر از بچه هایی که پدرشان در شهر کار می‌کردند، می‌دیدند. (۹) ارتباطات تلفنی نقش بالقوه مهمی را در اداره کردن فشارهای کار و زندگی ایفا میکند. در خصوص نقش تلفن، پرسنلی که امکانات تلفنی داشتند ۴۸٪ سختی انطباق با غیبت برای آنها گزارش گردید در صورتی که این عدد برای کسانی که امکانات تلفنی نداشتند این عدد ۷۳٪ گزارش گردیده است. علل تاثیرات مخرب کار اقماری بر خانواده (۱): غیبت طولانی مدت از خانه و محیط خانواده میتواند به مانند یک کاتالیز برای طلاق و فروپاشی خانواده باشد. (۲) چرخش مدیریت خانواده بین پدر و مادر و سردرگمی فرزندان از تبعیت از دوگانگی سرپرستی. (۳) شرایط خاص فرهنگی جامعه ما در انتظارات خود از نقش مادر به عنوان حامی روابط عاطفی در خانواده و نقش پدر به عنوان محوری و سرپرستی خانواده که در اجرای طرح اقماری متاسفانه چندان توجهی به آنها نشده است. (۴) تعارض شدید بین دو مقوله کار و خانواده و نهایتاً حالات شدید نفرت کارکنان از محیط کار می‌شود. تحقیقی روی ۷۴۲ نفر از کارگران سکوی نفتی صورت گرفت که نتایج آن در "مجله پزشکی حرفه ای" منتشر شده است. نمونه ها در طبقه سنی ۲۰ تا ۵۰ سال قرار داشته و ۶۱ درصد متأهل و ۲۶ درصد از آنها بیشتر از ۵ سال در سکوی نفتی سابقه داشتند. گروهی از کارگران یک هفته مشغول به کار و یک هفته در مرخصی بودند و گروه دیگری به طور متناوب مدت کار و مرخصی شان حدود ۱۴ روز و ساعات کار روزانه آنان ۱۲ ساعت بود. از این گروه ۲۴ درصدشان دچار سوانح ناشی از کار شده بودند. در این گروه رفتار ریخت A که با شتابزدگی، بی حوصلگی، روحیه رقابت، سخن گفتن انفجاری، فزون تنشی و میل مفرط به موفقیت مشخص می‌شد، مشاهده شد، و نتایج نشان داد که کارگرانی که از حمایت محیط خانوادگی برخوردار نیستند، بیشتر در معرض خطر قرار دارند وجود رفتار ریخت A یکی از عوامل آسیب پذیری کارگران بوده است. (۱۰) دو نوع ریسک برای این کار دیده شده است: ۱- ریسک های عملیاتی، که ناشی از خطای انسانی خواهد بود. انفجار (حادثه سکوی Alexander Kielland در سال ۱۹۸۰ که در آن ۱۲۳ نفر جان خود را از دست دادند و Piper Alpha در سال ۱۹۸۸ که ۱۶۷ نفر قربانی گرفت)، آتش سوزی، خفگی از گاز، کاهش بهره وری و ..... ۲- ریسک هایی برای سلامتی روانی و فیزیکی (در بین ابعاد بهداشت روان، استرس شغلی بیشترین تاثیر را در بین کارکنان اقماری روی بعد «اضطراب» و در بین کارکنان روزکار روی بعد «افسردگی» دارد.) استرس شغلی کاهش بهداشت روان کارکنان و به دنبال آن کاهش توانایی های روانی و جسمانی کارکنان را در پی دارد) منبع خبر: خبرگزاری دانشجویان ایران - ایسنا استرس شغلی: استرس شغلی ناشی از شغل استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن میشود. هانس سلیه (Hans Selye) را میتوان نخستین کسی دانست که در سال ۱۹۵۶ استرس را به عنوان پدیده تازه‌ای در نوع خود به طور کامل می‌دهد. آثار استرس مانند بسیاری از ناراحتی های روانی و عاطفی دیگر قابل سرریز شدن از محیطی به محیط دیگر یا انتقال از حوزه ای از زندگی به حوزه ای دیگر است. آثار و بازتاب های استرس شغلی چه

بسیار که موجب خراب شدن روابط افراد به ویژه همسران می شوند، رنج و ناراحتی پدر و مادر به کودکان منتقل می گردد، فرصت ها و دستاوردهای شغلی از کف می روند، و کیفیت زندگی در کل لطمه می بیند. لطمه ای که به کیفیت زندگی افراد وارد می شود به اضافه هزینه های واقعی اقتصادی گویای آن است که استرس شغلی مشکلی است با ابعاد اقتصادی - اجتماعی باور نکردنی و شایان توجه بسیار است. (۱۱) نشانه های استرس شغلی: بیر ( Beehr ) و نیومن ( Newman ) در ۱۹۷۸ سه دسته از نشانه هایی را که در شرایط استرس شغلی بروز میکنند را به شرح ذیل نام برده اند: (۱۱) نشانه های روانی: نارضایتی از شغل، افسردگی، اضطراب، ملاطمت، احساس ناکامی، انزوا و بیزاری (۲) نشانه های

جسمانی: بیماری های قلبی - عروقی، ناراحتی های معده ای - روده ای، انواع حساسیت ها ( آلرژی ها )، بیماری های پوستی، اختلال در خواب، سردرد و ناراحتی های تنفسی (۳) نشانه های رفتاری: به دو دسته تقسیم می شوند • دسته اول نشانه هایی که می توان گفت به طور مستقیم متوجه خود فرد شاغل است. مانند خودداری از کار کردن، مصرف روزافزون دارو، پرخوری یا بی اشتها، رفتارهای ستیزه جویانه ذر برابر همکاران یا اعضای خانواده و بطور کلی مشکلات میان فردی • دسته دوم از نشانه های رفتاری پیامدش به سازمان یا تشکیلات اداری برمی گردد از جمله غیبت از کار، رها کردن شغل، افزایش حادثه های ناشی از کار و فقدان بهره وری. پیتر و کوفسکی در چهارمین کنفرانس کار و استرس که در سال ۱۹۹۹ با همکاری انجمن روانشناسی آمریکا و مؤسسه ملی سلامت و ایمنی برگزار شد، هشدار داد که دیر زمانی نخواهد گذشت که کارکنان ما دیگر خانواد های نخواهند داشت و علتش آن است که شرایط کار موجب شده که اعضای خانواده و روابط خانوادگی تحت تأثیر (منفی) فرآیند کار قرار گیرند. (۱۲) استرس شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش بهره وری در سازمان ها و ایجاد عوارض جسمی و روانی در پرسنل است سلامتی انسان می تواند در اثر وجود استرس دگرگون شود. لذا بایست در فکر ایجاد ساز و کارهایی قوی و پرمایه برای فرهنگ سازی و «تعمیر فرهنگی» لایه های آسیب دیده در اثر اجرای طرح اقماری بود. و با توجه به سختی شرایط کار در طرح های اقماری نمی توان از یک نسخه اداری یکسان برای استخدام و بکارگیری افراد در مناطق عملیاتی مانند دیگر مناطق استفاده کرد بنابراین باید از شیوه های جدید بهره وری از جمله کار انعطاف پذیر در این مناطق استفاده کرد. همچنین با راهکارهایی مانند ایجاد کمیته های خاص کارشناسی و راهبردی ویژه کار اقماری و نوبتکاری در ساختار سازمانی مدیریت ها و شرکت های زیرمجموعه صنعت نفت، تقویت واحدهای روابط کار و مددکاری اجتماعی در واحدهای اقماری، استفاده از امکانات و تسهیلات جدید ارتباطی برای تقویت ارتباط کارکنان با خانواده در جهت اصلاح زیرساخت های زندگی کارکنان طرح های اقماری صنعت نفت گام برداشت. با توجه به اثرات دیرپای کار به صورت اقماری در سلامت جسمی و روانی کارکنان راه اندازی یک مرکز تحقیقات سلامت کار با هدف پایش و بررسی مداوم اثرات عوامل تهدید کننده سلامت کارکنان ضروری است. باید دوری کارکنان طرح اقماری از خانواده را به عوامل استرس زای اشاره شده افزود. چرا که دوری از خانواده، بستگان، دوستان و شهر و دیار و بی خبری از آن ها، فرد را همواره در شرایط پراسترس قرار می دهد و با توجه به استرس زا بودن محیط کار، این شرایط می تواند بهداشت روانی وی را تحت تأثیر جدی قرار دهد و مشکلات عدیده ای برای او ایجاد کند. (۱۳) در تحقیق کوپر و اسلن (۱۹۸۵) روی منابع حرفه ای و خانوادگی مشخص شد که خلبانان دارای استرس بالا از حمایت خانوادگی کمتری برخوردارند. شرایط خاص حاکم بر مشاغل دریایی از مسائل و مشکلات خانوادگی گرفته تا محیط سخت و محدود، از شرایط آب و هوایی محیط کار گرفته تا حجم توان فرسای کاری، همه و همه باعث کاهش نرخ اقبال به این حرفه از یک طرف و ریزش نیروهای موجود از طرف دیگر شده است. ۹. "Work on a production platform is as many-faceted as a diamond"

HELLESOY, ۱۹۸۵ کار بر روی سکوی تولید مانند الماس دارای چندین وجه میباشد. نتیجه گیری: با توجه به سختی شرایط

کار در طرح های اقماری نمی توان از یک نسخه اداری یکسان برای استخدام و بکارگیری افراد در مناطق عملیاتی مانند دیگر مناطق استفاده کرد بنابراین باید از شیوه های جدید بهره وری از جمله کار انعطاف پذیر در این مناطق استفاده کرد. با توجه به اثرات دیرپای کار به صورت اقماری در سلامت جسمی و روانی کارکنان راه اندازی یک مرکز تحقیقات سلامت کار با هدف پایش و بررسی مداوم اثرات عوامل تهدید کننده سلامت کارکنان ضروری است. ۵ منابع و مآخذ: ۱- مجله اکتشاف و تولید، شماره ۵۰، مهر ماه سال ۱۳۸۷ ۲- مسایل سیاسی- اقتصادی نفت ایران، دکتر ایرج ذوقی چاپ ۳، بهار ۱۳۷۵۳- ایرما نیوز، سایت انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران ۴- Offshore working time in relation to performance, health and safety (A review of current practice and evidence) Katharine R Parkes MA MSc PhD Department of Experimental Psychology University of Oxford South Parks Road Oxford OX۱ ۳UD page ۲

۵- Suzuki, kenshu et al. ۲۰۰۴ mental health status, shift work, and occupational accidents among hospital nurses in Japan. Occupational Health. Pp.۴۴۸-۴۵۴

۶- کلیت بهداشت حرفه ای- علیرضا چوبینه و فرید امیرزاده، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز، چاپ دوم ۱۳۷۹۷ - مقاله بررسی مشکلات خانوادگی کارکنان شاغل در برنامه کار اقماری، مجله اینترنتی علوم اجتماعی فصل نو، مرادیان زاده محمد، سال چهارم، شماره ۵۳

۸- THE BP MAGAZINE ISSUE ۱ ۲۰۰۸ PAGE ۳۶ - ۴۳۹ - OFFSHORE SPOUSE S ' PERCEPTI ONS, ATTITUDES, AND EXPERIENCES , 'LIVING TWO LIVES' , Katharine Parkes, Susan C.

۱۰- Carnell & Elly L. Farmer - مجله علوم رفتاری، دوره ۱، شماره ۲، زمستان ۸۶ صفحات ۱۲۱-۱۲۹. مقاله بررسی ارتباط بین استرس های شغلی و رضایت مندی شغلی کارکنان ۱۱- رندال آر. راس - الیزابت ام. آلتمایر (۱۳۷۷). استرس شغلی (ترجمه غلام رضا خواجه پور). تهران: سازمان مدیریت صنعتی. ۱۲- مجله اکتشاف و تولید شماره ۷۵، دی ۸۹ صفحه ۲۹-۳۰، بررسی رابطه بین استرس شغلی و بهداشت روانی و مقایسه آن در کارکنان اقماری و روز کار مناطق عملیاتی زاگرس جنوبی. ۱۳- شبکه اطلاع رسانی نفت و انرژی (شانا)، سه شنبه ۱۳۸۷، ضرورت ایجاد چرخش شغلی و توسعه فرهنگ و معنویت در مناطق اقماری نفت. منبع: ارسال شده توسط عضو پایگاه مقالات علمی مدیریت

www.SYSTEM.parsiblog.com

## روان شناسی کم رویی

و روش های درمان

دکتر غلام علی افروز

خلاصه کتاب: مولف: دکتر غلام علی افروز- چاپ و نشر: تهران. دفتر نشر فرهنگ اسلامی- حروفچینی: واحد کامپیوتر دفتر نشر فرهنگ اسلامی- چاپ چهارم: ۱۳۷۹- پیش گفتار: کم رویی یک ناتوانی و معلولیت فراگیر اجتماعی است. در بسیاری از مواقع کم رویی اصلی ترین مانع شکوفایی قابلیت ها، خلاقیت ها و ایفای مسوولیت ها است. پدیده کم رویی به عنوان یکی از اساسی ترین آفات رشد متعادل در خانواده ها و جامعه می باشد. بدون تردید اختلال کم رویی قابل پیش گیری و درمان است. انسان، مهارت های اجتماعی و کم رویی انسان اصالتاً موجودی اجتماعی است و نیازمند برقراری ارتباط با دیگران. بسیاری از نیازهای انسان و

شکوفای شدن استعدادها و خلاقیت هایش فقط از طریق تعامل بین فردی و ارتباطات اجتماعی می‌تواند انجام شود. در هر جامعه درصد قابل توجهی از کودکان، نوجوانان و بزرگسالان بدون آن که تمایلی داشته باشند، ناخواسته خودشان را در حصاری از کم‌رویی محبوس می‌کنند و شخصیت واقعی و قابلیت‌های ارزشمندشان در پس‌توده‌ای از ابرهای تیره‌ی کم‌رویی ناشناخته می‌ماند. پرداختن به پدیده‌ی کم‌رویی و بررسی مبانی روان‌شناختی آن از این رواهمیت دارد که تقریباً همه ما به گونه‌ای تجربه‌ای از کم‌رویی را در موقعیت‌های مختلف داشته‌ایم. روند تحولات اجتماعی گویای این حقیقت است که مساله‌ی کم‌رویی غالباً با گذشت زمان، فشرده‌گی و پیچیدگی روابط بین فردی و تشدید فشارهای اجتماعی، رقابت‌ها، گوشه‌گیری‌ها و تک‌روی‌ها گسترده‌تر و شدیدتر می‌شود و درصد بیشتری از جوانان و بزرگسالان را فرا می‌گیرد. مگر این که بتوانیم با تشخیص سریع و استفاده از روش‌های تربیتی و درمانی مناسب از گسترش و تشدید کم‌رویی پیشگیری کنیم. کم‌رویی چیست؟ به کلام ساده کم‌رویی یعنی "خودتوجهی" فوق‌العاده و ترس از مواجه شدن با دیگران. زیرا کم‌رویی نوعی ترس یا اضطراب اجتماعی است که در آن فرد از مواجه شدن با افراد ناآشنا و ارتباطات اجتماعی گریز دارد. کم‌رویی از دیدگاه بین فرهنگی کم‌رویی یک پدیده‌ی گسترده و متنوعی است که در نزد افراد، خانواده‌ها، جوامع و فرهنگ‌های مختلف معنایی متفاوت دارد. کودک یا نوجوانی ممکن است از نظر روانشناسی اجتماعی فردی کم‌رو باشد، اما از نظر خانواده یا مدرسه یک کودک یا نوجوان مودب و متین تلقی گردد. برخی دیگر کم‌رویی را مترادف با حیا و عفت می‌دانند و آن را تایید و تشویق می‌کنند. پدیده‌ی کم‌رویی در کشورهای مختلف و از دیدگاه مطالعات بین فرهنگی، حاکمیت نظام‌های ارزشی و غالب بودن برخی اهداف خاص تربیتی بسیار مهم و قابل توجه است. انتظار این است که در جوامع اسلامی با توجه به ارزش‌های والای قرآنی و وظایف و تکالیف شرعی فردی و گروهی کودکان، نوجوانان و بزرگسالان به دور از افراط و تفریط در تربیت اجتماعی رشدی متعال و متوازن داشته باشند. بدون تردید مسلمان کم‌رو نمی‌تواند در انجام بعضی از وظایف و مسوولیت‌های اجتماعی خود مانند امر به معروف و نهی از منکر موفق باشند. کم‌رویی اضطراب اجتماعی بسیاری از محققان و متخصصان ریشه‌ی اصلی کم‌رویی را در ترس یا اضطراب اجتماعی می‌دانند. اضطراب اضطراب از نظر روان‌شناسی یعنی "ناآرامی، هراس و ترس ناخوشایند و فراگیر با احساس خطر قریب‌الوقوع که منبع آن قابل شناخت نیست." به سخن دیگر اضطراب یک پاسخ طبیعی در مقابل هر نوع تهدید و یا فرایندی آگاه‌کننده و اخطاری به فرد درباره‌ی یک خطر یا موقعیت ضربه‌آمیز است. اضطراب ریشه‌اش درونی و روانی است و در مراحل رشد شخصیت پدیدار می‌شود. همان‌گونه که ذکر شد پاسخی برای تهدید پی‌ناشناخته و نامشخص و دارای جنبه‌ی تعارضی و غالباً مزمن است. در تعدیل اضطراب عوامل بسیاری از جمله نحوه‌ی نگرش یا بازخورد فرد، باورهای قلبی، ارزش‌ها و اعتقادات دینی و تربیت خانوادگی و اجتماعی تاثیر دارد. اضطراب اجتماعی اضطراب اجتماعی نتیجه‌ای است از احتمال وقوع یا وقوع نوعی ارزیابی شخصی در موقعیت‌های مختلف اجتماعی. شخصی که دچار اضطراب اجتماعی است، تصور می‌کند در هر موقعیت یا شرایط اجتماعی فرد یا افرادی به محض مواجه شدن با او رفتار و شخصیتش را مورد نقادی و ارزیابی قرار خواهند داد و یا ممکن است طوری رفتار کند که مورد تحقیر دیگران واقع شود و در فشار و مخمصه قرار گیرد. افرادی که به طور غیرعادی دچار ترس یا اضطراب اجتماعی هستند، کمترین تمایلی برای حضور در موقعیت‌های اجتماعی و ارتباط با دیگران ندارند، چرا که همه موقعیت‌های اجتماعی و تعامل بین فردی را صحنه‌های ارزیابی و انتقاد تلقی می‌کنند. اضطراب اجتماعی در شرایط زیر مشاهده می‌شود: ۱- ترس از عدم تایید یا انتقاد توسط دیگران. ۲- ترس از قرار گرفتن در موقعیتی که می‌بایست مصمم و قاطع جواب داد و یا اظهار نظر کرد. ۳- ترس از مقابله کردن با شرایط خاص اجتماعی، عصبانیت‌ها و پرخاشگری‌ها. ۴- ترس از مواجه شدن وهم کلامی با جنس مخالف. ۵- ترس از ناتوانی در برقراری و حفظ روابط صمیمی بین فردی. ۶- ترس از بروز جدی تعارض و دوگانگی احساس در خانواده و طرد شدن توسط والدین. ۷- ترس از طرد شدن و از دست دادن روابط بین فردی. کم‌رویی و احساس تنهایی تنهایی یک

واکنش هیجانی است. فردی که قادر به برقراری ارتباط با دیگران نیست، احساس می‌کند که از دوستان و نزدیکان جدا است و به طور قابل ملاحظه‌ای کمتر از دیگران از روابط اجتماعی بهره می‌برد. کم‌رویی نوعی ناتوانی اجتماعی است و هر کدام از ما در یک موقعیت یا شرایط خاص ممکن است احساس کنیم که تنها هستیم. کم‌رویی ناتوانی و معلولیت فرد در برقراری ارتباط است و "تنهایی" مشکل انسان در اثر فقر ارتباطی است. باید توجه داشت که صرف احساس تنهایی به معنای کم‌رویی یا ناتوانی و معلولیت اجتماعی نمی‌تواند باشد. بنابراین احساس تنهایی ممکن است کاملاً گذرا و موقتی باشد و فرد دوباره نشاط زندگی و تمایل به فعالیت اجتماعی را بازیابد. اما هرگاه چنین احساسی به علل گوناگون از جمله ناکامی‌های مکرر، نگرانی و اضطراب شدید، فشارهای خانوادگی و اجتماعی، برخورد منفی نسبت به رفتار ناخوشایند و واکنش‌های منفی اطرافیان و قطع امید از پیوندهای عاطفی عزیزان، تقویت گردد و فرد مبتلا عمیقاً احساس تنهایی کند، نه تنها دچار معلولیت اجتماعی می‌شود، بلکه اضطراب و احساس تنهایی زمینه‌ی افسردگی جدی را در وی به وجود می‌آورد. شیوع کم‌رویی در نزد کودکان و نوجوانان به مراتب بیش‌تر از بزرگسالان است. بررسی‌های انجام شده حاکی از آن است که تمامی افراد کم‌رو در همه‌ی موقعیت‌های شرایط اجتماعی یکسان، واکنش و رفتار مشابهی از خود نشان نمی‌دهند و میزان و درجات احساس کم‌رویی ایشان کاملاً متفاوت است. در صد فراوانی کم‌رویی افراد در موقعیت‌های شرایط مختلف در صد فراوانی ۱. حضور در جمع بزرگی از افراد غریبه و مقتدر و ملزم بودن به صحبت و پاسخ دادن به سوال‌های جمع ۲. حضور در جمع بزرگی از افراد غریبه ۳. مواجه شدن (هم صحبت شدن) با جنس مخالف ۴. حضور در میان جمعی که نسبت به فرد کم‌رو، موقعیت تحصیلی و اجتماعی برتری دارند. حضور در موقعیت‌های اجتماعی جدید ۶. به طو کلی حضور در موقعیت‌های معمولی اجتماعی جدید ۷. حضور در هر موقعیتی که باید مصممانه و قاطعانه نظر داد (جمع دوستان در مدرسه، محل کار، .....). ۸. حضور در موقعیتی که فرد مورد ارزیابی و قضاوت دیگران واقع شود ۹. حضور در جمع‌های کوچکی که فرد مورد توجه دیگران است ۱۰. حضور در جمع گروه‌های کوچک اجتماعی ۱۱. حضور در موقعیت‌هایی که فد کم‌رو به کمک احتیاج دارد ۱۲. حضور در بین گروه‌های شغلی و کاری ۱۳. گفت و گوی دوفره با هم جنس ۱۴. حضور در جمع نزدیکان و دوستان صمیمی ۱۵. حضور در خانواده و محسورشدن با مخاطبان خردسال آشنا و صمیمی تاثیر کم‌رویی بر تحول شناختی، رشد شخصیت و سازش یافتگی اجتماعی پدیده‌ی کم‌رویی به عنوان یک معلولیت اجتماعی، چنان چه به موقع تشخیص داده نشود و درمان نگردد ممکن است آثار نامطلوبی به همراه داشته باشد. بعد شناختی در بسیاری از مواقع هوش و استعدادی سرشار در پس ابرهای تیره‌ی کم‌رویی پنهان می‌ماند. کم‌رویی موجب افزایش فوق‌العاده‌ی خود توجهی و اشتغال ذهنی فرد کم‌رو نسبت به واکنش‌های خویش می‌شود، به گونه‌ای که شخص از هر گونه تفکر مولد و خلاق و ارتباط برتر باز می‌ماند؛ چرا که خلاقیت متضمن برخورداری از شخصیتی سالم، پویا و فعال است. بنابراین کم‌رویی قدرت تفکر خلاق و خلاقیت فرد را محدود می‌کند. بعد عاطفی - روانی - اجتماعی افراد کم‌رو غالباً دچار اضطراب، افسردگی و احساس تنهایی بوده، در برقراری و حفظ پیوندهای عاطفی با مشکل جدی مواجه هستند. کم‌رویی مانع اصلی رشد مطلوب عاطفی و روانی فرد است. معمولاً افراد کم‌رو نسبت به خود همان قضاوتی را ندارند که دیگران نسبت به آنها دارند. چون خود ارزش‌یابی نشانی از سازگاری اجتماعی است، بنابراین خودپنداری ضعیف، بیانگر رشد معیوب شخصیت و پدیدآیی عقده‌ی حقارت است. علل کم‌رویی در این جا به طور خلاصه به اصلی‌ترین زمینه‌های کم‌رویی اشاره می‌شود. کم‌رویی ناشی از ترس کم‌رویی ناشی از ترس عموماً از سال اول زندگی در نوزاد مشاهده می‌شود. در اواسط سال اول زندگی (غالباً در ۶ ماهگی) کم‌رویی به عنوان یک پدیده‌ی همگانی در همه‌ی نوزادان و نسبت به غریبه‌ها دیده می‌شود به عبارت دیگر در این شرایط اضطراب از بیگانه‌ها وجود کودک را فرا می‌گیرد. بعد از ۶ ماهگی همراه با افزایش دامنه‌ی ارتباطات کودک با دیگران، کم‌کم بر تجارب خوشایندوی افزوده می‌شود و از هم‌نشینی با دیگران، بخصوص آشنایان لذت برده و ترسش فرو می‌

ریزد و این حالت مقدمه‌ی لازم و مطلوبی برای اجتماعی‌تر شدن کودک است. خانواده و فرزندان کم‌رو محیط خانواده و تجارب اولیه‌ی کودک به خصوص در سنین پیش دبستانی و سال‌های آغازین مدرسه اصلی‌ترین نقش را در شکل‌گیری شخصیت کودک دارد. در این دوران الگوهای رفتاری بزرگسالان، برنامه‌های تلویزیون، نحوه و میزان ارتباطات عاطفی، کلامی و اجتماعی خردسالان با والدین و بزرگسالان خانواده بیشترین تاثیر را در رشد مطلوب اجتماعی و یا پدیدآیی اضطراب و کم‌رویی کودکان می‌تواند داشته باشد. تک‌فرزندها و فرزندان اول خانواده کم‌رویی در میان فرزندان اول و تک‌فرزندها بیشتر از سایر فرزندان خانواده دیده می‌شود؛ به خصوص زمانی که والدین قادر نباشند زمینه‌ی تربیت و رشد اجتماعی مطلوب و هماهنگ ایشان را مطابق با نیازهای عاطفی و اجتماعی آنان فراهم آورند. والدین انتظارات و توقعات متنوعی از تنها فرزند و یا فرزند اول خود دارند و به دلیل همین انتظارات فوق‌العاده، اعمال فشارهای روانی از طرف والدین و آرمان‌خواهی‌های فراوان ایشان و احساس ناتوانی این قبیل فرزندان در تحقق بخشیدن به خواسته‌های والدین، به تدریج احساس بی‌کفایتی می‌شوند و زمینه‌ی اضطراب فراگیر و کم‌رویی در شخصیت آنها نمایان می‌شود. مدرسه، تقویت کم‌رویی یا رشد اجتماعی مدرسه، به عنوان اولین جایگاه رسمی تجربه‌ی اجتماعی کودکان، می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در تقویت کم‌رویی یا پرورش مهارت‌های اجتماعی آنان ایفا کند. در غالب موارد، رفتار انفعالی و آرام و سکوت مضطربانه‌ی کودک کم‌رو و ناتوان به عنوان یک صفت پسندیده و ویژگی رفتاری مطلوب تلقی نموده، و با تایید و تشویق‌های خود، به طور مستقیم و غیرمستقیم سعی می‌کنند آن را تقویت نمایند. و جای بسی تاسف و تعجب دارد که در بسیاری از مدارس گاهی بالاترین نمره‌ی انضباط از آن معلولین اجتماعی، یعنی دانش‌آموزان کم‌روست. فشارهای اجتماعی و کم‌رویی علاوه بر خانه و مدرسه، عواملی هم چون محرومیت‌ها و آسیب‌های اجتماعی، ناسازگاری‌های شغلی، سلطه‌ها و فشارهای گروهی، مقایسه‌ها و برتری‌طلبی‌های قومی و نژادی، تقویت شخصیت انفعالی، ترویج فرهنگ خصومت و خشونت و لجام‌گسیختگی نفسانی در جامعه از دیگر عوامل زمینه‌ساز اضطراب، تشدید کم‌رویی و رفتارهای گوشه‌گیرانه می‌تواند باشد. روش‌های درمان کم‌رویی اساس درمان کم‌رویی تغییر در حوزه‌ی شناختی (شناخت درمانی) و تحول در رویه‌ی زندگی و حیات اجتماعی فرد است، تغییر در شیوه‌ی تفکر، یافتن نگرش تازه نسبت به خود و محیط اطراف، برخورداری از قدرت انجام واکنش‌های نو در برابر اطرافیان و تعامل بین فردی، تغییر در باورها و نظام ارزش‌هایی که کم‌رویی را تقویت می‌کند و سرانجام دستیابی به کانون اصلی اضطراب در فرد کم‌رو، تقویت انگیزه و افزایش مهارت‌های اجتماعی و توانایی‌های تحصیلی، شغلی و حرفه‌ای، اصلی‌ترین روش درمان کم‌رویی است. تقویت خودپنداری مثبت و خودباوری دوباره از مهم‌ترین روش‌های درمان کم‌رویی، توجه دادن فرد کم‌رو به قدرت تفکر، نحوه‌ی نگرش و بازخورد وی نسبت به پدیده‌های مختلف و ایجاد آمادگی لازم درونی برای ایجاد تغییرات مثبت در حوزه‌ی شناختی اش می‌باشد. کم‌رویی یک رفتار است، رفتاری نامطلوب. هر رفتاری قابل تغییر است، اما باید توجه داشت که هر روشی، به وسیله‌ی هر کسی و در هر شرایطی ممکن است موثر واقع نشود. خانواده و تربیت اجتماعی در تربیت اجتماعی و پرورش مهارت‌های ارتباطی کودکان و نوجوانان، پیشگیری از معلولیت اجتماعی آنها و درمان کم‌رویی، بیشترین مسئولیت‌ها برعهده‌ی الگوهای رفتاری بزرگسال است. بنابراین پدران و مادران و نزدیکان کودکان و نوجوانان، به مثابه محبوب‌ترین و موثرترین الگوهای رفتاری در تعلیم و تقویت مهارت‌های اجتماعی و یا پدیدآیی کم‌رویی در آنها به طور جدی سهیم هستند؛ چرا که بچه‌ها به طور مستقیم از الگوهای رفتاری بزرگسال در موقعیت‌های مختلف خانوادگی و نقش‌آفرینی‌های اجتماعی یاد می‌گیرند و با آنها همانندسازی می‌کنند. توجه ویژه به فرزندان بزرگ خانواده و تکریم شخصیت آنها در گفت و شنودها، اظهارنظرها و تصمیم‌گیری‌های خانوادگی بسیار حایز اهمیت است. هنردرمانی مشاهده‌ی برخی از برنامه‌های نمایشی (برنامه‌های سینمایی و تلویزیونی، تاتر، نمایش عروسکی و...) که در آن کودک یا نوجوان کم‌رو نقش اصلی را عهده‌دار است و با تغییر نگرش، برانگیختگی روانی و تقویت اراده و خودباوری، به تدریج در گروه‌ها و عرصه‌های مختلف اجتماعی،



مشارکتی فعال پیدا می‌کند. هم‌چنین تشویق کودک یا نوجوان کم‌رو برای مشارکت در برنامه‌های نمایشی در مراکز پیش دبستانی و مدارس و ایفای نقش‌های موثر به گونه‌ای که فشار روانی چندانی متوجه او نباشد، روش مناسبی برای کاهش اضطراب اجتماعی و درمان کم‌رویی خواهد بود. فعالیت‌های اجتماعی و بازی‌های گروهی ترغیب کودکان و نوجوانان کم‌رو برای مشارکت در فعالیت‌های مختلف دسته‌جمعی و بازی‌های گروهی می‌تواند تاثیر بسیار زیادی در کاهش اضطراب و افزایش مهارت اجتماعی ایشان داشته باشد. واضح است که ترغیب و تشویق کودکان کم‌رو برای شرکت فعال در برنامه‌های گروهی نظیر تهیه‌ی کاردستی مشترک، آماده کردن پوستر یا روزنامه‌ی دیواری، مطالعه و مسابقه علمی، قصه‌گویی و داستان‌سرایی، اجرای برنامه‌ی نمایشی، شرکت در گروه سرود، ورزش‌ها و بازی‌های چند نفره، فعالیت‌های عمرانی، فرهنگی و... توجه به نقطه‌ی قوت و ویژگی مثبت و قابل‌تایید و تشویق و سوق دادن وی به طرف فعالیت‌های جمعی، به نحوی که کودک یا نوجوان قادر می‌شود در اولین تجارب گروهی خود از ویژگی مثبت و مهارت برتر خود بهره‌گیرد و با تاثیر توفیق نسبی در گروه و جلب تایید ایشان، احساس خودپنداری و خودارزش‌مندی تقویت می‌شود. افزایش خودآگاهی، تقویت خودپنداری مثبت و کاهش کم‌رویی بدون شک شما می‌توانید خود را تغییر دهید به شرط آن که بر این باور باشید که توان انجام این کار را دارید. شما باید تصور و برداشت مثبتی از خود داشته باشید و ماهیت کم‌رویی خودتان را مورد ارزیابی و تحلیل و تفسیر قرار دهید و با تقویت خودپنداری مثبت، نه تنها خودتان را تغییر دهید و کم‌رویی‌تان را برطرف کنید، بلکه در درمان کم‌رویی افراد دیگر نیز نقش مهمی راعهده دار شوید و به آن‌ها کمک کنید که خودشان را تغییر دهند و بر کم‌رویی غالب شوند. موثرترین گام‌های عملی در تقویت اعتماد به نفس و غلبه بر کم‌رویی کم‌رویی رفتاری آموختنی است و همه کودکان، نوجوانان و بزرگسالانی که از کم‌رویی رنج برده یا اینکه از نظر دیگران کم‌رویی قابل توجهی دارند، اعم از زن و مرد، در هر موقعیت و شرایط روانی و اجتماعی و اقتصادی که باشند، می‌توانند با توکل به خداوند علیم و حکیم و قدیر و نیز اعتماد به نفس و اراده قوی بر کم‌رویی خود غالب آیند. برای غلبه بر کم‌رویی و زدودن نگرانی و اضطراب اجتماعی باید «کاری» انجام داد، فردا و فرداها دیر است. از همین امروز می‌بایست با برنامه‌ای جامع و معین کار درمانگری را شروع کرد. مایه این کار توکل و جدیت و اراده و خودباوری است. در انجام این مهم بزرگترهای خانواده به کوچکترهای کم‌رو کمک خواهند نمود و بزرگترهای کم‌رو ضمن برخورداری از بعضی مساعدتها و حمایت‌های روانی دیگران، بیشترین مسؤولیت را خودشان عهده‌دار بوده و بدون اینکه منتظر قطره شفافبخش، یا درمان فوری و ناگهانی از جایی باشند، با جدیت و قاطعیت و پشتکار امر درمانگری کارآمد را آغاز می‌کنند: ۱- با دقت تمام و به طور واقع‌بینانه و منصفانه نقاط قوت و ضعف خود را بازشناسی نموده و اهداف معقولی برای زندگی پرتحرک و پویا و مولد خود در نظر بگیرید. ۲- براساس نقاط مثبت و ویژگی‌های شخصیتی و ارزشی که برای خود و هدفها و خواسته‌های خود قائلید تصمیم بگیرید، و برنامه خود را از همان جا شروع کنید. ۳- مروری بر زندگی گذشته خود بنمایید و وضعیت گذشته خود را کاملاً مشخص کنید. ابتدا سعی کنید ذهنتان را از تجارب و خاطرات ناخوشایند در روابط شخصی و ناکامیهای ارتباطات اجتماعی پاک نمایید و در عوض تلاش کنید تا تجارب موفق خود را در خانه و مدرسه، کوچه و خیابان و محل کار و در برخورد با دیگران مجدداً با خودتان مرور کرده و آنها را به خاطر بسپارید. ۴- احساسات آزاردهنده و بازدارنده را از خودتان دور کنید، احساس خجالت، احساس شرمندگی، احساس عجز، احساس حقارت، احساس بی‌کفایتی، احساس اجتماع‌گریزی، احساس تعارض، احساس ستیز و خصومت و... آفات رشد مطلوب عاطفی و تعالی شخصیت هستند. ۵- جنبه‌های مختلف شخصیت و مجموعه رفتار خود را از نظر زیستی (جسمانی)، ذهنی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی مورد بررسی قرار دهید. مطمئن باشید که شما دچار نقیصه شخصیتی نیستید. بر سلامتی کامل شخصیت خود اطمینان حاصل نمایید. ۶- به خاطر بیاورید و مطمئن باشید که همیشه برای غلبه بر یک مشکل یا حالت و احساس ناخوشایند راه‌های متعددی وجود دارد. هرگز در اینکه می‌توانید بر کم‌رویی خود غلبه کنید تردیدی نداشته باشید و همچنان به روشها و راه‌حلهای مؤثر بیندیشید و

تحمل کنید. -۷ هرگز خود را مورد سرزنش و شماتت قرار ندهید و هیچ‌گونه احساس و نگرش منفی نسبت به شخصیت خود نداشته باشید. زیرا که وجود احساسات منفی و مزاحم مانع اضطراب‌زدایی و تقویت اعتماد به نفس و غلبه بر حالت کمروبی خواهد بود. -۸ اجازه ندهید که دیگران از کمروبی شما سوء استفاده کرده با جسارت زیاد و احساس خود برتری از شما انتقاد بیجا کنند، بدیهی است همیشه نظرات دلسوزانه و انتقادهای منطقی و سازنده دیگران را پذیرا خواهید بود. -۹ به خاطر داشته باشید که بعضی اوقات شکست‌ها و ناکامیها خود برکت بوده و انسان با کوله‌باری از تجارب حاصله اهداف و برنامه‌های زندگی خود را مورد بازنگری قرار می‌دهد و با انتخاب رویه نوین و حرکت تازه توفیقات بیشتری را کسب می‌نماید. -۱۰ سعی کنید در برابر افراد، شرایط و موقعیت‌هایی که شما را با فشار روانی مواجه می‌کنند و مستقیم یا غیر مستقیم احساس بی‌کفایتی را به شما القاء می‌نمایند ایستادگی و مقابله نمایید. اگر می‌توانید با اراده‌ای قوی باید در بازخوردها و نگرشهای افراد نقاد، با شرایط و موقعیت تنش‌زدایی که در آن قرار می‌گیرید با قدرت کلام و رفتار مطمئن و مطلوب اجتماعی تغییراتی ایجاد نمایید، یا به روش فعال دیگری بیندیشید و راه‌حل تازه‌ای را انتخاب کنید. -۱۱ بخشی از اوقات خود را برای استراحت و تفکر و تنش‌زدایی و تمرین آرامش روانی -عضلانی اختصاص دهید. رهایی از نگرانی‌ها و تنش‌های روانی برای شما امری لازم و ضروری است. -۱۲ سعی کنید در برقراری ارتباط با دیگران ابتکار عمل را به دست بگیرید. چیزی بدهید یا مطالعه کنید (مثلا شیرینی و میوه تعارف کنید و قلمی و تقویمی هدیه کنید، سؤالی بپرسید یا کتاب و مجله‌ای را به امانت بخواهید و... -۱۳ کوشش کنید که بیش از حد گرفتار آداب و رسوم و تعارف و تکلف نباشید. به عبارت دیگر خیلی مراقب نهاد خود نباشید، خیلی راحت و ساده و بی تکلف با دیگران ارتباط برقرار کنید. ضمن حفظ نظافت و سادگی و آراستگی، چندان در پی مد و لباس و پوشش فوق‌العاده و ظاهر آرایبی و استفاده از لغات و کلمات و جملات ویژه در ارتباطات اجتماعی نباشید. -۱۴ برای برخورداری از یک زندگی پربرکت و پویا اهداف کوتاه مدت و دراز مدتی را برای خود تعیین نمایید. با مشورت اهل خانه و صاحب‌نظران، روشهای واقع بینانه‌ای را برای نیل به اهداف خود انتخاب کنید. -۱۵ یادتان باشد که خالق متعال شما را با شخصیتی کاملا منحصر به فرد آفریده است. ارزش وجودی شما با همه انسانها برابر است، همه تجارب تاریخ حیات انسانها هدیه شما شده است. شما شیء نیستید، گل نیستید که زود پژمرده شوید و آسیب بینید. والاترین ارزشها و قابلیتها در نهاد شما به ودیعه گذاشته شده است. به خود آید، بیندیشید و برخیزید و زندگی تازه‌ای را آغاز نمایید. سعی کنید از همین امروز با ابتکار عمل و برای اولین بار با دیگران صحبت کنید. این بار خودتان آغازگر صحبت باشید، انجام این کار خیلی سخت نیست، لااقل می‌توانید: الف. به اطلاعات «۱۱۸» تلفن زده و شماره تلفن دوست یا طیبی را بپرسید. ب. به اداره شهرداری، فروشگاه، رستوران، یا مدرسه‌ای زنگ زده و ساعات کار آنها را جویا شوید. به فرودگاه زنگ زده و ساعت پرواز هواپیما را به شهر مورد نظر سؤال کنید. ج. به روابط عمومی صدا و سیما زنگ زده و نظرتان را نسبت به یکی از برنامه‌های رادیویی یا تلویزیونی بگویید. د. به کتابخانه عمومی شهر یا یکی از ناشران معروف کتاب زنگ زده و سراغ کتابی را بگیرید. ه. سعی کنید همیشه با ظاهری ساده و آراسته تقدم در سلام داشته باشید و با افراد غریبه در مسجد، اتوبوس، قطار، هواپیما، اتاق انتظار دکتر، مغازه، بانک، کتابخانه و پارک صحبت کنید و در برقراری ارتباط و شروع صحبت با دیگران، با ادب و کلمات و رفتار مطلوب اجتماعی پیش قدم باشید. و. با اشخاص مختلف، کوچک و بزرگ، آشنا و غریبه، وقت ملاقات بگذارید و نشستی داشته باشید. سعی کنید برای هر ملاقات و جلسه چیزی برای گفتن یا نشان دادن داشته باشید، مثلا - می‌توانید برای این کار: -۱ کتاب جدید و مجله بخوانید و اطلاعات خود را بیشتر کنید. -۲ در امور سیاسی و اقتصادی جامعه، معلومات بیشتری کسب نمایید. -۳ خاطرات و تجارب جالب خود را مرور نموده و برای بازگویی آماده داشته باشید. -۴ از دوران کمروبی و تجاربی که با آن مواجه بوده‌اید سخن بگویید. ز. بعضی اوقات قرار گرفتن فرد کمرو در یک موقعیت اجتماعی ویژه، به گونه‌ای که افراد دیگر حرف تازه‌ای نداشته و فرصت چندانی برای مطرح شدن نداشته باشند و فرد کمرو با برخورداری از قابلیت ممتاز و اطلاعات بیشتر و حرفهای جدید برای گفتن، مرکز اصلی

توجه باشد، با انگیزه بیشتر سخن می‌گوید و اعتماد به نفس بیشتری می‌یابد. به صحبت‌های وی گوش کنید. عنداللزوم سؤال کنید، پیرامون صحبت‌ها و اظهارات گوینده اظهار نظر کرده و توضیح بیشتری بخواهید. ط. سعی کنید در تمام کردن جلسه یا نشست و مذاکره و گفتگوی فی‌مابین نقش فعالی داشته و در خداحافظی هم پیش‌قدم باشید. ی. بالاخره اینک که به یاری حق توانسته‌اید بر اضطراب اجتماعی و کمرویی خود غالب آید و از زندگی نسبتاً فعال و رضایتبخشی برخوردار شوید، سعی کنید به سایر افراد کمرو، بخصوص اعضای محترم خانواده و اهل فامیل و دوستان بیشتر کمک نمایید. پایان

## روانشناسی

بهاره آقایی رفتار انسان و شخصیت: رفتار انسان: در هر زمینه‌ای تحلیل رفتار انسان کاری بسیار دشوار و پیچیده است. در واقع نمی‌توان دیگران را به طور کامل درک کرد و این تقریباً غیر ممکن است که بتوان به افکار و احساسات و انگیزش‌های دیگران به طور دقیق پی ببریم. و هدف اصلی در رفتار در اینجا منظور در محیط کاری می‌باشد. رفتار چیست؟ فعالیتی که قابل مشاهده است یا به بیان بهتر می‌توان رفتار را این‌گونه تعریف کرد عملی است که انسان انجام می‌دهد تا خود را با موقعیت که از آن تاثیر می‌پذیرد انطباق دهد. رفتار کلمه‌ای است که روان‌شناسان برای بیان آنچه مردم انجام می‌دهند به کار می‌برند مثل خندیدن. دويدن. حفظ کردن و... رفتار دارای جنبه‌های اصلی مثل شخصیت. نگرش. فرایندهای ادراکی می‌باشد که هر کدام از این جنبه‌ها تحلیل خاص خود را دارد ولی در عین حال روابط پیونددهنده‌ای هم بین آنها آشکار می‌باشد. به اعتقاد لوین: رفتار انسان به عوامل متعددی که شخصیت او را مشخص می‌کند وابسته است. در این کتاب اعتقاد لوین را به صورت معادله زیر عنوان می‌کنند:  $R = F(P * S)$  رفتار انسان تابعی از شخصیت و موقعیت است و هم چنین مطالعه شخصیت افراد کمک می‌کند تا رفتار افراد را در موقعیت‌های مختلف متوجه شویم و شرح دهیم و در نهایت بتوانیم آن را پیش‌بینی کنیم. برای درک بهتر رفتار انسان لازم است تا مشخص رادریک الگو منسجم و به طور کلی مورد مطالعه قرار دهیم. عناصر اصلی این الگو (الگوی است که از دنیای کار الهام می‌گیرد)  $R$  (result),  $P$  (personality),  $S$  (situation)  $S-P-B-R$  موقعیت: از طریق رویدادها. اطرافیان. موفقیت‌ها. کسب قدرت تعیین میشوند. شخصیت: از عوامل ارثی. اجتماعی و روانی که به نوبه خود رفتار را تحت تاثیر قرار می‌دهد. تعریف شخصیت: مجموعه صفات ارثی و اجتماعی که ثبات نسبی دارند. ویژگیها و تفاوت‌های اشخاص را از نظر نگرشها و رفتارها تعیین میکنند. به طور دقیق نمی‌توان تعیین کرد شخصیت انسان کدام جنبه‌های ماهیت انسان را دارد یعنی این شخصیت از توانایی ذاتی. توارث سرچشمه گرفته است یا از طریق یادگیری و محیط بوده است ولی می‌توان گفت که عناصر تعیین کننده شخصیت. توارث و فرهنگ. خانواده. گروهها. نقشها. تجربهای زندگی می‌باشد. توارث: عاملی است که شخصیت را به طور مستقیم و غیر مستقیم تحت تاثیر قرار میدهد. در واقع آنها میتوانند به طور مستقیم / برخی عوامل ذاتی که بخش جدایی ناپذیر شخصیت را تشکیل می‌دهند تحت تاثیر قرار دهند. فرهنگ: مجموعه ارزشهایی که رفتارها و نگرشهای قابل قبول یا غیر قابل قبول اعضای یک جامعه را تعیین می‌کند. خانواده: اساس و پایه رفتار و شخصیت هر فرد خانواده است. خانواده بر شخصیت اثر آشکار دارد و این اثر در محیط کار نیز منعکس میشود. نقش: انتظارات و توقعاتی که افراد از یک فرد دارند. گروه: به تعدادی از افراد که هدفی مشترک دارند و به نوعی با هم رابطه بوده و روبرومی باشند. گروه در محیط کار: با توجه به مطالب گفته شده یکی از عناصر تشکیل دهنده ی شخصیت گروه هابودند. انسان به طور دایم و منظم با ممنوعان خود در تعامل است و این گروه هابه افکار و اعمال هر فرد اثر عمیق می‌گذارند. حتی این گروهها برسبک زندگی ما اثر هستند. حال به بررسی این موضوع می‌پردازیم که افراد چگونه در گروهها رفتار میکنند نقشها چگونه در آن توزیع می‌شوند چگونه گروه فرد را فرد گروه را تحت تاثیر قرار می‌دهد چرا برخی گروهها اثر بخشی بیشتر و اینکه تعارضات در یک گروه چگونه حل می‌شود؟ تعریف گروه: گروه عبارت است از تعدادی افراد که کنش

متقابل. هدفهای مشترک و روابط نسبتاً پایدار دارند و به نوعی به یکدیگر وابسته اند. انواع گروه: مولف در این کتاب طبقه بندی گروه‌ها را به ۲ تیپ برای مطالعه آنها در محیط کار راحت تر دانسته است. حال ویژگیهای از این ۲ تیپ گروه عنوان می‌کنیم. انواع گروه‌ها: ۱- رسمی-غیررسمی ۲- عملکردی-کاریا طرح-صنیفیویزگی گروه رسمی: ۱- مدیران سازمان این گروه‌ها را تشکیل می‌دهند. ۲- برای این گروه‌ها هدف از قبل تعیین می‌شود و بر اساس حکمی که دارند آن هدف‌ها را انجام می‌دهند مثال: گروه رسمی-افراد قسمت تولیدویزگی غیررسمی: ۱- این گروه‌ها به طور طبیعی و در طول زمان و بر اثر تعامل اعضای سازمان به وجود می‌آیند ۲- اعضای این گروه‌ها معمولاً افکار ارزشها باورها نیازهای اجتماعی یکسان دارند. مثال گروه غیررسمی-سیستم فوتبال کارخانه ویزگی گروه عملکردی: ۱- مقداری شبیه گروه رسمی می‌باشند. ۲- مدیریت سازمان از طریق تعیین فعالیتها و مسئولیتها آنها را به وجود می‌آورند. ۳- گروه نسبتاً دائمی و معرف عملکرد سازمان مثال گروه عملکردی-اعضای واحدهای اداری-مثل امور مالیویزگی گروه کاریا طرح (برنامه ریزی): ۱- علت به وجود در سازمان به خاطر انجام فعالیت خاص میباشد. ۲- طول زندگی معمولاً محدود ۳- بعد از انجام کار وجودی آن گروه از بین می‌رود. مثل گروه برگزاری مراسم در کارخانه ویزگی گروه صنفی (دولتی): ۱- از اعضای تشکیل شده که دارای ویژگیهای ارزشها و باورها و هدفهای و نیازهای مشابه هستند. گروه صنفی: ۱- رسمی: زمانی به وجود می‌آید که مثلاً کارکنان در درون یک اتحادیه جا داده شوند. ۲- غیررسمی: کارکنانی که دور هم جمع می‌شوند و از کار فرما خود تقاضایی دارند. مراحل رشد گروه: تعداد زیادی از مولفان بیان می‌کنند اکثر گروه‌ها بر اساس چهار مرحله متحول می‌شوند و رشد میکنند. ۱- تشخیص موقعیت ۲- تعارض ۳- انسجام ۴- ارزشیابی و کنترل برای هر یک از مراحل رشد گروه توضیح مختصری را عنوان می‌کنیم. ۱- تشخیص موقعیت: الف- افراد به دنبال پیدا کردن تشابهات و جنبه‌های مشترک با همکاران خود هستند. ب- همدیگر مورد آزمایش قرار می‌دهند تا رفتارهای قابل قبول و غیر قابل قبول را برای تشکیل گروه کشف کنند. بهتر است در این مرحله رهبر مشخص گروه و راه رسیدن به هدف تحصیل یابد. ۲- تعارض: اعضای گروه افکار و عقاید خود را پنهان نمی‌کنند. بلکه از آنها دفاع می‌کنند. ۳- انسجام: نقش‌های تازه استقرار می‌یابند. رهبر باید به طور اساسی مشخص می‌شود و در نقش خود قرار گیرد. اعضای گروه بیشتر احساس آرامش می‌کنند و عقاید خود برای رسیدن به هدف گروه راحت تر عنوان می‌کنند. ۳- ارزشیابی و کنترل: اعضا روابط کمتری دارند. زیر مسائل مربوط به روابط متقابل تقسیم کارها تقسیم مسئولیتها بوده قبلاً پذیرفته شده است و گروه برای رسیدن به هدف انگیزش بالایی دارد. اثربخشی گروه: گروهی اثربخش است که سطوح عالی عملکرد کاری و حفظ نگهداری نیروی انسانی را حل زمان کسب کند در حالت کلی اثربخشی گروه یعنی در مدت زمان کوتاه بتواند به عملکرد عالی دست یابد و نتایج کاری عالی ارائه دهد. اثربخشی: میزان نزدیک شدن به اهداف سازمانی به طوری انجام درست کارها صورت پذیرد. به هر گروه به منظور دستیابی به اثربخشی واقعی باید هدفهای خود را به طریقی کسب کند که به سایر گروه‌ها نیز برای کسب هدف‌هایشان کمک کند. موفقیت دو گروه: چه زمانی یک گروه را موفق می‌گوییم؟ گروه‌ها در یک محیط کاری بر اساس آنچه که عنوان می‌شود منظور نقش‌ها مسئولیت‌ها و تقسیم کارها می‌باشد عملکرد داشته باشند و اعضای گروه با هم تعامل هماهنگ و درستی صورت دهند آنگاه آن گروه به موفقیت و به هدف خود دست پیدا خواهد کرد. آخرین مبحث در مورد شرایط محیط کار: می‌توان گفت که کار انسان محصول متغیرهای متعدد و متنوعی است و تا اینجامتغیرهای انسانی موثر بر کار را در نظر گرفته ایم مثل شخصیت. گروه. حافظه و غیره هر یک از این متغیرها می‌تواند بازدهی کارکنان رضایت یا نارضایتی آنها را از محیط کار به شدت تحت تاثیر قرار دهد اما در اینجا از متغیرهای دیگری صحبت می‌شود که ماهیت فیزیکی دارند اما به اندازه متغیرهای انسانی می‌توانند بر عملکرد فرداثر بگذارند این متغیرها تحت عنوان شرایط کار شناخته می‌شوند. بدیهی است که شرایط بعد کار نه تنها بازده بلکه رضایت نارضایتی و میزان استرس را تحت تاثیر قرار می‌دهد امروزه معلوم شده است که شرایط محیط کار از جمله میزان روشنایی و سرو صدا و موسیقی و ساعات کار و استراحت و تعطیل هفتگی و شرایط آب و هوایی همه بر عملکرد اثر دارند. حال سعی می‌کنیم هر یک از این عوامل مورد بحث قرار دهیم اولین مورد میزان

روشنایی را بررسی می کنیم. روشنایی و تیزی: تحقیقات نشان می دهد که عملکرد کارکنان تحت تاثیر تیزی آنها قرار میگیرد. تیزی: یعنی توانایی و تشخیص اجزای کوچک اشیاء و تخمین فاصله آنها از یکدیگر و از خود شخص تیزی به همان اندازه که به مکانیک های بینایی خود فرد وابسته است به همان اندازه نیز به روشنایی محیط کار وابسته است. البته میزان روشنایی در مشاغل مختلف متفاوت خواهد بود کارکنان برخی کارگاههای صنعتی باید از روشنایی کافی برخوردار باشند تا بتوانند مطلوب ترین تیزی را بدست آورند سرو صدا: سرو صدای محیط کار هر روز باعث می شود تعدادی از سلول های شنوایی را از بین ببرد هرگاه کارگریا کارمندی احساس کندافت شنوایی پیدا کرده دیگر خیلی دیر شده است زیرا سنگینی گوشت یا ناشنوایی حاصل از سرو صدا غیر قابل جبران است خسارات ناشی از سرو صدا تنها به گوش محدود نمی شود بلکه کل بدن را در بر می گیرد محیطی که آلودگی صوتی دارد واکنش هایی ایجاد می کند که همه بیانگر به خطر افتادن بهداشت جسمی است مثل سردرد مزمن خستگی غیرعادی کاهش مقاومت بدن در مقابل آسیبها و آسیب پذیری بسیار شدید در مقابل بیماری های قلبی و عروقی محیط کار بر بهداشت روانی نیز آسیب می رساند مثل ناشکیبایی تحرک پذیری استرس عدم تمرکز و دشواری در ارتباط سرو صدای محیط کار می تواند زندگی خانوادگی و روابط اجتماعی کارکنان را به طور ریشه ای مختل کند درجه سنگینی گوش بر اثر سرو صدا و عوامل وابسته است: الف- شدت سرو صدا ب- تعداد سالهای کار در محیط پرسرو صدا موسیقی: برای پی بردن به احساسات کارگران درباره ی پخش موسیقی به هنگام کار تحقیقات زیادی انجام گرفته است. اکثر این تحقیقات نشان می دهد که تقریباً دو سوم کارگران و کارمندان ترجیح می دهند که به هنگام کار موسیقی نیز پخش شود و یک سوم آن ها اظهار کرده اند که برایشان خیلی فرق نمی کند به طور کلی در همه کارکنان نسبت به پخش موسیقی در محیط کار علاقه نشان می دهند برخی پژوهشگران کشف کرده اند که موسیقی می تواند میزان تولید در کارهایی که دستمزدها بر حسب میزان تولید پرداخت می شود به اندازه شش درصد افزایش دهد. ساعات کار: در طول قرن بیستم همیشه بر این بوده است که تعداد ساعات کار هفتگی و حتی تعداد ساعات کار روزانه کاهش پیدا کند. همه تلاش های به عمل آمده از این تفکر سرچشمه می گیرد (کار برای زندگی است نه زندگی برای کار) البته کاهش تعداد ساعات کار از این جا نیز ناشی شده است که کارفرمایان دریافته اند. کارگران در صورتی که تعداد ساعات کار آنها زیاد باشد نمی توانند بالاترین بازدهی داشته باشند استراحت: اکثر مطالعات کلاسیک نشان می دهد که وجود استراحت در بین کار با این که روند کار را برای مدتی متوقف می کند و تولید را موقتاً پایین می آورد در مجموع با افزایش تولید همراه است. دوره های استراحت باید زمانی وارد عمل شود که احساس خستگی کارگر آغاز می شود بر بررسیها نشان می دهد کارگرانی که علاوه بر غذای اصلی در دو نوبت دیگر تغذیه می شوند تولید آنها ۱۰ درصد افزایش نشان می دهد و به رغم افزایش تولید احساس کسالت و خستگی آنها کاهش می یابد.

## روانشناسی ساعت کار

امین مهرآذین

کارشناس سرکشیک الکترونیک فرودگاه اصفهان: ساعات کار از دیدگاه روانشناسی صنعتی و سازمانی در دنیای امروز با پیشرفت علم و تکنولوژی در عرصه زندگی انسان، مشکلات نیز بیشتر شده است. انسانهای امروزی برای مقابله با انواع مشکلات راهکارهایی می یابند که توسط متخصصین در آن زمینه تحقیق،

بررسی و آزمایش شده است. به عنوان مثال برای رفع مشکل کامپیوتر سراغ متخصص کامپیوتر می رویم و برای رفع مشکل لوازم خانگی به سراغ متخصص آن. در زمینه بیماریها نیز به همین طریق عمل می کنیم. آیا شما برای درمان چشم به سراغ چشم پزشک می روید یا دندان پزشک؟ برای رهایی از درد دندان چطور؟ در عصر جدید که عصر تکنولوژی است یکی از مهمترین مسائل

روابط انسان ها با یکدیگر است. انسان برای اینکه بتواند زندگی کند کار می کند کار مناسب در شرایط مناسب می تواند هم به عنوان فعالیت اقتصادی باشد و هم تفریح سالم. اگر کار با شرایط سخت باشد چه راهکارهایی برای رهایی از مشکلات آن وجود دارد؟ برای چه کار می کنیم؟ آیا شما کار می کنید تا زندگی کنید یا زندگی می کنید که کار کنید؟ کار کردن هم یکی از فعالیت های روزمره مانند خوردن، خوابیدن، ورزش کردن... است. برای اینکه زندگی خوبی داشته باشیم باید از کار خود لذت ببریم اکثر هنرمندان، محققان، معلمان و... عاشق کار خود هستند و از کار خود لذت می برند برای اینکه ما هم از کار خود لذت ببریم چه باید بکنیم؟ یکی از شاخه های جدید علم و معرفت که مسأله نیروی انسانی و دیگر جنبه های مربوط به دنیای کار را در کانون توجه خود قرار داده است، روانشناسی صنعتی و سازمانی است. این شاخه از دانش مطالعه ی علمی رابطه ی میان انسان و دنیای کار را وجهه ی همت خود قرار داده است و سازگاری مردم را در جریان امرار معاش خود با خصوصیات و ویژگیهای محل کار، با افرادی که در محل کار با آنان سروکار پیدا می کنند، و با کارها و مشاغلی که انجام می دهند، مورد مطالعه قرار می دهد. روانشناسی صنعتی و سازمانی، در واقع، کاربرد و بسط و گسترش اصول روانشناسی است به مسائلی که انسان در تجارت و صناعت با آنها دست به گریبان است. روانشناسی صنعتی و سازمانی آمیزه ای است از علم و عمل که زمینه های تخصصی متعدد و گسترده ای از قبیل: روانشناسی امور استخدامی، رفتار سازمانی، توسعه سازمانی، روانشناسی مهندسی، مشاوره حرفه ای، روابط صنعتی، روانشناسی مدیریت، روانشناسی مصرف کننده و... با مباحث فرعی متنوع دربرمی گیرد. از لحاظ علمی در بسط و گسترش علم و معرفت در خصوص مردم در دنیای کار است و از لحاظ عملی بر کاربرد علم و دانش در حل مسائل و معضلات مبتلا به دنیای کار تاکید می ورزد. [۱] آنچه که در این مقاله با آن مواجه هستیم مبحث ساعت کار و جدول زمان کار است. بعضی از سؤال هایی که برای مدیران خلاق مطرح می شود آن است که ساعات کار کارکنان و جدول کار آنان چگونه تنظیم شود تا منتهی به بهره وری بیشتر آنان گردد؟

آیا برنامه ی ۸

ساعت کار در روز و ۵ روز در هفته مناسبتر است یا ۱۰ ساعت کار در روز و ۴ روز در هفته؟ معایب و مزایای ۱۲ ساعت کار روزانه و کاهش تعداد روزهای کار به ۳ روز در هفته، چیست؟ در سال ۱۹۵۰، پنج روز کار در هفته و هر روز ۸ ساعت کار، کاملاً پذیرفته شد. هر چند اکثر مردم در کشورهای مختلف ۸ ساعت در روز و ۵ روز از هفته را کار می کنند، اما اکنون این تمایل به وجود آمده است که تعداد روزهای کار در هفته کاهش و در مقابل، ساعات کار در هر روز افزایش پیدا کند. و طی آن، کارکنان ۱۰ ساعت در روز و به مدت ۴ روز در هفته یا ۱۲ ساعت در روز و به مدت ۳ روز در هفته، کار کنند. استفاده از جداول کار فشرده چنان مورد توجه مدیران قرار گرفته است که هر چند در سال ۱۹۷۰ تنها ۴۰ سازمان از این برنامه تبعیت می کرده اند، اما در سال ۱۹۷۳، این تعداد به ۳۰۰۰ سازمان رسیده است (کوپلمن، ۱۹۸۶). [۲] کارکنان سازمان های فعال در کشورهای غربی که از این برنامه استفاده می کنند، برای جداول کار فشرده مزایای گوناگونی را قائل هستند. بعضی از این مزایا عبارتند از:

(۱) روزهای تعطیل آنان بیشتر است. (۲) اوقات بیشتری را با خانواده ی خود می گذرانند. (۳)

برای انجام دادن کارهای دیگر فرصت بیشتری دارند. (۴) اوقات کمتری از وقت خود را صرف رفت و آمد به محل کار خود می کنند. نتایج بررسی ها نشان می دهد هر چند کارگران به دلیل افزایش ساعات کار روزانه احساس خستگی بیشتری می کنند، اما رفتار آنان در محیط کار و نگرش شغلی آنان در نتیجه ی استفاده از برنامه ی جداول کار فشرده، بهبود پیدا می کند. در یکی از بررسی های دیگر که در سال ۱۹۹۰ انجام گرفته نشان می دهد که:

(۱) میزان غیبت کارکنان از کار در حد متوسط

بوده (۲) بهره وری شغلی افراد اندکی افزایش یافته (۳) رضایت شغلی افراد به میزان زیاد افزایش یافته (۴) میزان خستگی افراد نیز در حد متوسط، افزایش یافته. نتایج مطالعه ی جدیدتری (ویلیامسون و دیگران، ۱۹۹۴) نشان می دهد کارکنانی که ۱۲ ساعت کار نوبتی انجام می دهند، سالمتر از کارکنان دیگری هستند که کار نوبتی آنان ۸ ساعت است. [۳] کار نوبتی

(شیفت\_) استفاده از برنامه‌ی کار نوبتی اجتناب ناپذیر است و ضمناً کار نوبتی بر ابعاد گوناگون حیات حدود ۲۵ درصد از کارکنان سازمان‌ها اثر می‌گذارد، بنابراین، محققان بسیاری تلاش کرده‌اند آثار منفی کار نوبتی را بر کارکنان بشناسند و راهبردهای مناسبی را نیز برای حذف یا کاهش این آثار، ارائه دهند. عوامل و موضوعهای مورد علاقه محققان در زمینه‌ی آثار کار نوبتی عبارتند از: سلامت جسمی، عملکرد شغلی، حضور در محیط کار و خستگی ناشی از کار، زندگی اجتماعی و خانوادگی کارکنان، سلامت روانی و رضایت شغلی. مروری بر مطالعات انجام شده در زمینه‌ی کار نوبتی نشان می‌دهد که کار کردن تا دیر وقت شب و نیز از شب تا صبح، کارکنان را دچار مشکلات جسمی و روانی می‌کند و در روابط شغلی آنان نیز اثر دارد. چنین تصور می‌شود که اثرات منفی کار نوبتی به ویژه شب کاری، در نتیجه‌ی اختلال در سیکل‌های ۲۴ ساعته کنش‌های فیزیولوژیکی که خاص هر فرد معین است، به وجود می‌آید. برای مثال، بیشتر مردم شبها می‌خوابند و صبح، ظهر و شب غذا می‌خورند. هرچند در زمان دقیق غذا خوردن و خوابیدن افراد تفاوت‌هایی وجود دارد، مع‌هذا، این نوع عادت مردم با سیکل زندگی آنان همخوانی دارد. چون کار کردن تا دیر وقت شب یا شب تا صبح باعث می‌شود این نوع الگوهای غذا خوردن و خوابیدن کارکنان به هم بخورد، بنابراین، آنان را با مشکلاتی نظیر (کم‌اشتهایی، ناراحتی معده و بی‌خوابی) مواجه می‌سازد. بسیاری از اثرات روانشناختی و اجتماعی کار نوبتی به دلیل ناسازگار بودن برنامه‌ی زندگی متصدی شغل با برنامه‌ی زندگی دیگران است. به عبارت دیگر، شخصی که شب‌ها کار می‌کند و روزها می‌خوابد، امکان معاشرت با دیگران را ندارد. ضمناً، وقتی اعضای خانواده‌ی چنین فردی فعال هستند، او باید در خواب باشد و دیگران باید سکوت را رعایت کنند. کار نوبتی ثابت و در گردش\_ کار نوبتی می‌تواند ثابت یا در گردش (متغیر) باشد. در کار نوبتی ثابت، از آغاز گروهی از کارکنان برای کار در صبح و گروهی دیگر برای کار در عصر و شب، انتخاب می‌شوند. اما در کار نوبتی در گردش، متصدیان مشاغل گوناگون به طور گردشی، متغیر یا نوبتی، صبح تا عصر، عصر تا شب یا شب تا صبح، به انجام دادن وظایف شغلی می‌پردازند. یکی از دلایل استفاده از کار نوبتی، کاستن اثرات منفی کار بعد از ظهر یا شب بر کارکنان است. هر چند با استفاده از کار نوبتی در گردش بیش از دو سوم همه‌ی کارکنان یک سازمان در ساعاتی به کار مشغول هستند که با سیکل زندگی آنان همسازی ندارد، اما اگر کار نوبتی آنان ثابت باشد، بهتر می‌توانند خود را سازگار کنند؛ چون با هر بار تغییر ساعات کار لازم است دو روز بگذرد تا افراد بتوانند خود را با وضع جدید سازگار کنند، بنابراین، آثار "کار نوبتی متغیر" بیش از "کار نوبتی ثابت" است. نتایج تحقیقات در زمینه‌ی کار نوبتی در تایید قطعی این نکته است که مشکلات جسمی و روانی حاصل از کار نوبتی متغیر، بیش از کار نوبتی ثابت است (فرس و دیگران، ۱۹۸۷). [۴] برای مثال، اگر دو گروه از کارکنانی را که یکی از برنامه‌ی کار نوبتی ثابت و گروه دیگر از برنامه‌ی کار متغیر پیروی می‌کنند، مقایسه کنیم، گروه اول، (۱) تأخیر ورود و غیبت از کار کمتری دارند (۲) رضایت آنان از کار خود بیشتر است (۳) بیشتر در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت دارند (۴) از سلامت روانی بهتری نیز برخوردارند. ویلکینسون (۱۹۹۲) با مرور دقیق نتایج تحقیقات مربوط به کار نوبتی به این نتیجه رسیده است که کار نوبتی ثابت، بهتر از کار نوبتی متغیر است. [۵] ساعات کار\_ ساعات کار در کشورهای مختلف متفاوت بوده و هست. در کشور ما (ایران) استاندارد کار ۴۴ ساعت در هفته به صورت ۵ یا ۶ روز کار است. بین ساعات کار اسمی (میزان ساعاتی که فرض می‌شود کارکنان سرگرم کارند) و ساعات کار واقعی (میزان ساعاتی که کارکنان وقف انجام وظیفه خوداند) تفاوت وجود دارد. تعدادی از روانشناسان صنعتی و سازمانی می‌گویند که کارکنان بیش از نیمی از ساعات کار هفتگی خود را به طور واقعی به انجام وظیفه نمی‌پردازند. [۶] ساعات هدر رفته عمدتاً از جانب سازمان‌ها به عنوان وقفه‌های استراحتی تلقی می‌گردد و حال آنکه بیشتر آنها غیر مجاز و خارج از نظارت سازمان است. رابطه جالبی میان ساعات کار اسمی و ساعات کار واقعی وجود دارد. زمانی که ساعات کار اسمی افزایش می‌یابد، ساعات کار واقعی کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر طولانی تر شدن کار روزانه یا کار هفتگی، پایین آمدن بهره‌وری را به دنبال دارد. این یافته‌ها حتی برای کارکنان با انگیزه

بالاتر هم مصداق دارد.[۷] زمان استراحت در هنگام مطالعات روانشناسان به اهمیت زمان استراحت پی برده اند. آثار سودمند این طرح به اندازه کافی اثبات شده است. لیکن دلایل متقن بیشتری برای پذیرش آن لازم است. کارکنان اعم از این که سازمان اجازه استراحت را بدهد یا ندهد، خود این کار را انجام می دهند. ولی هنگامی که سازمان زمان های لازم را برای استراحت تعیین نماید از توقف -های غیر مجاز کاسته می شود. روانشناسان صنعتی /سازمانی سایر مزایای این طرح را بدست آورده اند که این مزایا عبارتند از: افزایش روحیه و بهره وری، کاهش خستگی و یکنواختی، کاهش ساعات کار اسمی و افزایش کارایی (جانارو، بیچ تولد و کلیپ ۱۹۸۸). [۸] کارگرانی که به کارهای سنگین بدنی اشتغال دارند به دلیل استراحت ماهیچه ها برای انجام کارهای بعدی نیازمند وقفه های استراحتی اند. برای اکثر کارهای نشستنی و فکری استراحت کوتاه مدت مفید است. وقفه های استراحتی فرصتی فراهم می کند که ما به چیز های دیگری نیز فکر کنیم و با همکاران در تعامل باشیم. وقفه های استراحتی نگرش بسیار مثبتی را به مدیریت سبب می شود. توقف ها برای استراحت استاندارد زندگی، سازمانی شده است و از طرف کارکنان سازمان مورد انتظار است. [۹] تهیه و تنظیم: امین مهرآذینی نوشت: ۱ - کتاب روانشناسی صنعتی و سازمانی تألیف: آبراهام ک - کورمن ترجمه: دکتر حسین شکرکن - انتشارات رشد ص ۷-۸۲ - کتاب روانشناسی کار تألیف: دکتر محمود ساعتچی چاپ: دید آور ص ۲۴۴ R.E.Kopelman ۳ کتاب روانشناسی کار تألیف: دکتر محمود ساعتچی چاپ: دید آور ص ۲۴۴ A.M.Wilamson۴ کتاب روانشناسی کار تألیف: دکتر محمود ساعتچی چاپ: دید آور ص ۲۵۲ M.Frese ۵ کتاب روانشناسی کار تألیف: دکتر محمود ساعتچی چاپ: دید آور ص ۲۵۲ R.T.Wilkinson ۶ این میزان بر اساس شرایط و ویژگی های فرهنگی از جامعه ای به جامعه ای دیگر متفاوت است در بعضی از کشورها ساعات کار مفید بسیار بیش از این میزان است و در بعضی بسیار کمتر از میزان فوق است. ۷- کتاب روانشناسی صنعتی و سازمانی تألیف و ترجمه: دکتر علی مهداد انتشارات جنگل ص ۲۳۷۸- کتاب روانشناسی صنعتی و سازمانی تألیف و ترجمه: دکتر علی مهداد انتشارات جنگل ص ۲۴۳ Janaro- Bechtold - Klippel۹ کتاب روانشناسی صنعتی و سازمانی تألیف و ترجمه: دکتر علی مهداد انتشارات جنگل ص ۲۴۳

( E-MAIL ):

( document.write( addy۹۶۷۲۱

)" ( document.write

< n </script--//\<

>--!

'<' ( document.write( ' <span style='\display: none

--//<

<script>/ آدرس ایمیل جهت جلوگیری از رباتهای هرزنامه محافظت شده اند، جهت مشاهده آنها شما نیاز به فعال ساختن جاوا

اسکرپت دارید!>--

)>'/' ( document.write

'<' ( document.write( 'span

--//<

script>http://www.airport.ir/Lists/List/DispForm.aspx?ID=۶۳۱>/

<div class="e">



## سرمایه روان‌شناختی؛ مبنای نوین برای مزیت رقابتی

دکتر مرجان فیاضی-دکترنسترن سیما اصل

در سالهای اخیر، توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌شناسی مثبت گرا جلب شده؛ به گونه‌ای که این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافته است. امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان به عنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت.

در این مقاله، ابتدا به مبحث روان‌شناسی مثبت گرا، به عنوان پایه و اساس رفتار سازمانی مثبت گرا، پرداخته شده است. پس از آن مقوله رفتار سازمانی مثبت گرا و در نهایت سرمایه روان‌شناختی مثبت گرا که برگرفته از رفتار سازمانی مثبت گرا است، مورد بحث قرار می‌گیرد. در ادامه این مقاله، چهار مولفه تشکیل‌دهنده سرمایه روان‌شناختی شامل: خود-کارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب‌آوری، ارائه شده‌اند. مقدمه‌در شیوه نگرش برخی روان‌شناسان، تغییری بنیادی در حال تکوین است. کانون و جهت تازه این نگرش، روان‌شناسی کمال یا روان‌شناسی سلامت خوانده می‌شود که به جنبه سالم طبیعت آدمی می‌پردازد؛ نه به جنبه ناسالم آن. (شولتس، ۱۳۸۰) این رویکرد جدید که آن را روان‌شناسی مثبت گرا نیز نامیده‌اند به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، جنبش جدیدی با عنوان: رفتار سازمانی مثبت گرا ایجاد شده است. همانند روان‌شناسی مثبت گرا، رفتار سازمانی مثبت گرا، ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی، پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (Bakker, Schaufeli, ۲۰۰۸). پیش از این، در قلمروی سازمان‌ها با سرمایه فیزیکی، شامل: پول، نیروی کار، ماشین‌آلات و ... آشنا شده‌ایم. پس از سرمایه فیزیکی، سرمایه انسانی متشکل از دانش، مهارتها و تجربه‌های کارکنان و در نهایت سرمایه اجتماعی به عنوان مجموعه شبکه روابط فرد با دیگر افراد مطرح شد. مفهوم جدیدی که به تازگی توسط لوتانز، معرفی شده و برگرفته و مشتق شده از رفتار سازمانی مثبت گرا است، سرمایه روان‌شناختی است. امروزه بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی سازمان‌ها می‌تواند مزیت رقابتی پایداری برای آنها فراهم کند. در ادامه بحث، توضیح مختصری پیرامون روان‌شناسی مثبت گرا، رفتار سازمانی مثبت گرا، سپس سرمایه روان‌شناختی و اجزا و مولفه‌های آن ارائه می‌شود. روان‌شناسی مثبت گرا با آغاز سده بیست و یکم، گروهی از روان‌شناسان به رهبری مارتین سلیگمان، روان‌شناس و پژوهشگری مشهور در رویکرد روان‌شناسی بیماری گرا که نخستین بار، مفهوم ناتوانی اکتسابی را مطرح کرد، تصمیم گرفتند به بررسی یافته‌های پژوهشی خود در پنج دهه گذشته با نام: مکتب روان‌شناسی بیماری گرا بپردازند. آنها به این نتیجه رسیدند که با وجود دستاوردهای چشمگیری که در یافتن درمان‌های موثر برای بیماریهای ذهنی و رفتارهای ناکارآمد حاصل شده بود، در روان‌شناسی، در کل، توجه به نسبت اندکی به رشد، توسعه و خود شکوفایی افراد سالم شده بود. در نتیجه، سلیگمان و همکارانش در صدد برآمدند، در جهت دهی دوباره به پژوهشهای روان‌شناختی، دو ماموریت کاملاً جدید را مورد نظر قرار دهند: (۱) کمک به افراد با شخصیت سالم، برای برخورداری از شادی و بهره‌وری بیشتر در زندگی؛ (۲) کمک به شکوفاسازی قابلیت‌های انسانی. و بدین ترتیب بود که مکتب روان‌شناسی مثبت گرا ایجاد شد (Luthans, Avolio, Youssef, ۲۰۰۷). علم روان‌شناسی که در آغاز به جای مطالعه سلامت روان به بررسی بیماری روانی می‌پرداخت تا مدت‌ها استعداد بالقوه آدمی برای رشد و کمال را نادیده می‌گرفت. اما در سالهای اخیر، شمار روزافزونی از روان‌شناسان، به قابلیت کمال و دگرگونی در شخصیت آدمی ایمان آورده‌اند. تصویری که روان‌شناسان مثبت گرا (Positive Psychology) از طبیعت انسان به دست می‌دهند خوش‌بینانه و امیدبخش است، زیرا آنها به قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه در توان آدمی است، باور دارند. (شولتس، ۱۳۸۰) (رفتار

سازمانی مثبت گراوالش و همکارانش نشان داده اند در خیرنامه‌های سازمانی در چند دهه اخیر، واژه‌هایی با رویکرد منفی مانند: برد و باخت، نارضایتی شغلی، غیبت از کار و ... رشد چهار برابری نسبت به واژه‌های مثبت گرایانه ای، مانند: شفقت، پرهیزکاری و ... داشته است (Bakker Schaufeli & ۲۰۰۸). بنا براین آشکار است که در حوزه سازمان و مدیریت موضوعهای مثبت گرایانه نسبت به موضوعهای منفی گرایانه، مورد بی توجهی واقع شده اند. کاربرد روان‌شناسی مثبت گرا در عرصه سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است: ۱) رفتار سازمانی مثبت گرا که بیشتر بر جنبه های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تاکید می کند؛ ۲) پژوهشهای سازمانی مثبت گرا (positive organizational scholarship) که بیشتر بر جنبه های کلان رفتار سازمانی تاکید می دارد. موضوع مورد بحث در این مقاله، رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت گرا است که متأثر از رویکرد روان‌شناسی مثبت گرا است و تاکید ویژه‌ای بر اتخاذ رویکردهای مثبت برای توسعه و مدیریت منابع انسانی در محیط های کاری دارد. رفتار سازمانی مثبت گرا چنین تعریف می شود: "مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به صورت اثر بخش مدیریت کرد." گفتنی است که هر متغیر روان‌شناختی را نمی توان در مقوله رفتار سازمانی مثبت گرا مورد توجه قرار داد. به عبارت دیگر، با در نظر گرفتن پنج معیار زیر می توان یک متغیر مثبت را در تعریف رفتار سازمانی مثبت گرا گنجانده: ۱. آن متغیر که مبتنی بر نظریه یا پژوهش باشد. در واقع مبتنی بودن متغیرهای تشکیل دهنده رفتار سازمانی مثبت گرا، بر نوعی نظریه و پژوهش عامل تمایز آنها از مطالب ارائه شده در کتابهای مثبت گرای پرروشی است که در زمینه روان‌شناسی به تازگی طرفداران بسیاری پیدا کرده است. ۲. به صورت معتبر قابل اندازه گیری باشد. ۳. در زمینه رفتار سازمانی به نسبت منحصر به فرد باشد. بدین معنا که از سایر مواردی که در گذشته در مقوله رفتار سازمانی ارائه شده است، مانند خود-ارزیابی های مثبت گرایانه (positive self-evaluation) تقویت مثبت و غیره قابل تفکیک باشد. ۴. امکان توسعه و تغییر و پرورش آن در انسان وجود داشته باشد. به عبارت دیگر، در صورتی می توان، متغیری را در زمره متغیرهای رفتار سازمانی مثبت گرا به حساب آورد که حالت گونه (state-like) باشد. مقصود از حالت گونه بودن، آن است که آن متغیر، به نسبت قابل انعطاف و تغییر پذیر باشد؛ مانند: امیدواری، خوش بینی، تاب آوری و خود-کارآمدی. ۵. دارای تاثیری مثبت بر عملکرد کاری و رضایت فردی باشد که این مورد هم باعث ایجاد تمایز میان رفتار سازمانی مثبت گرا، روان‌شناسی مثبت گرا و پژوهش‌های سازمانی مثبت گرا شده است (Larson & Luthans, ۲۰۰۶). سرمایه روان‌شناختی نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی، از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود-کارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان: سرمایه روان‌شناختی (psychological capital) تشکیل می دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان‌شناختی، از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود-کارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است (Avey et al, ۲۰۰۶). در واقع، لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمانها، سرمایه روان‌شناختی مثبت گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح کرده اند. آنها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت گرایی همچون: امید، خوش بینی، تاب آوری و ... منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می شود. بنا براین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد. همان گونه که پیش از این اشاره شد این متغیرها، عبارتند از: ۱) خود-کارآمدی (self-efficacy)؛ ۲) امیدواری (hope)؛ ۳) خوش بینی (optimism)؛ ۴) تاب آوری (resiliency). (Page, Donohue, ۲۰۰۴). در ادامه توضیحی پیرامون هر یک از این موارد ارائه می شود. ۱. خود -

کارآمدی خود - کارآمدی که منشا پیدایی آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندورا (Bandura, 1986, 1997) است - و می توان به سادگی آن را اعتماد به نفس نامید - به این ترتیب تعریف می شود: "باور اطمینان) فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تامین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم". افراد با خود - کارآمدی بالا دارای این پنج ویژگی زیر هستند: ۱. هدفهای والایی برای خود تعیین می کنند و ایفای وظایفی دشوار برای رسیدن به آن هدفها را بر عهده می گیرند. ۲. به استقبال چالشها می روند و برای رویارویی با چالشها سخت تلاش می کنند. ۳. انگیزه فردی آنها به شدت بالا است. ۴. برای دستیابی به هدفهای خود از هیچ تلاشی مضایقه نمی کنند. ۵. در رویارویی با موانع، ثابت قدم هستند. پنج نکته در رابطه با خود - کارآمدی عبارتند از اینکه: (۱) خود - کارآمدی در هر زمینه ای مختص همان قلمروی فعالیت است و به سادگی نمی توان آن را به دیگر عرصه‌های زندگی فرد، تعمیم داد. (۲) کسب خود - کارآمدی در هر فعالیتی مبتنی بر تمرین و کسب تسلط در آن رشته فعالیت است. (۳) در هر فعالیتی، هر چند فرد دارای خود - کارآمدی باشد، همیشه امکان ارتقای خود - کارآمدی وجود دارد. (۴) خود کارآمدی فرد تحت تاثیر باور دیگران به توانایی های فرد است. (۵) خود - کارآمدی فرد، تحت تاثیر عواملی مانند: دانش و مهارتهای فرد، سلامتی جسمی و روانی او و نیز شرایط بیرونی دربرگیرنده فرد است (Luthans, Avolio, 2007). ۲. تاب آوری در اصطلاح چنین تعریف می شود: "نوعی حالت قابل توسعه در فرد که بر اساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی ها، مصیبت ها و تعارضهای زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفتها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند. پژوهشهای انجام شده حاکی از آن است که برخی افراد تاب آور، پس از رویارویی با موقعیت های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد باز می گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی ها، مصیبت ها و دشواری ها نسبت به گذشته ارتقا پیدا می کند. در مجموع، افراد تاب آور، دارای این ویژگی ها هستند: (۱) واقعیت های زندگی را به سهولت می پذیرند. (۲) ایمان دارند که زندگی پر معنا است. این باور معمولاً به وسیله ارزشهای آنها حمایت می شود. (۳) دارای توانایی های چشمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ هستند (Luthans, Vogelgesang Lester, 2006). برای دستیابی به تاب آوری، گروهی از مهارتها و نگرش ها مورد نیاز است که در اصطلاح به آنها سخت رویی (hardness) گفته می شود. سخت رویی به افراد کمک می کند تا در رویارویی با تغییرات تنش زا، دشواریها را به فرصت هایی پر منفعت تبدیل کنند. نگرشهای مورد نظر در سخت رویی، عبارتند از: تعهد، کنترل و چالش طلبی. مقصود از تعهد آن است که فرد در رویارویی با شرایط دشوار، به جای ترک صحنه، ترجیح دهد حضور خود را در صحنه حفظ کرده، به افراد درگیر در آن موقعیت، در برطرف کردن دشواری کمک کند. مقصود از کنترل، آن است که فرد به توانایی های خود برای اثرگذاری بر نتایج رویدادها باور داشته باشد و مقصود از چالش طلبی، آن است که فرد در رویارویی با چالشها به جای مقصر قلمداد کردن سرنوشت، در صدد ایجاد فرصت هایی برای رشد خود و دیگران باشد. همچنین در شکل گیری و بروز رفتارهای سخت رویانه، فرد باید مهارتهای حل مسئله و تعامل با دیگران برای تعمیق حمایتهای اجتماعی را نیز در خود پرورش دهد (Maddi, Khoshaba, 2005). در واقع، تاب آوری پدیده ای است که از پاسخ های انطباقی طبیعی انسان حاصل می شود و علیرغم رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می سازد. نسبت به سایر متغیرهای تشکیل دهنده، سرمایه روان شناختی، در ادبیات سازمانی کمترین پژوهشها در رابطه با تاب آوری در محیط کار انجام شده است. (Page, Donohue, 2004). خوش بینسلینگمان (Seligman, 1986) پدر روان شناسی مثبت گرا، بر این باور است که: افراد خوش بین، در رویارویی با شکستها و موفقیتهای خود، چنین عمل می کنند: (۱) بر اسنادهای کلی تکیه می کنند؛ مثلاً: "من قادر به کسب موفقیت در زمینه های گوناگون هستم." (۲) اسنادهایشان پایدار است؛ مثلاً: "من می توانم به طور مستمر این موفقیت را از آن خود کنم." (۳) موفقیت هایشان را به توانایی های درونی خود نسبت می دهند؛ مثلاً: "توانایی ها و تلاش خودم

منجر به موفقیت شد. "۴) در رویارویی با ناکامی ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می دهند، مثلا: "گرمی هوا، باعث شد، سخنرانیم خوب پیش نرود." توضیحی دیگر برای خوش بینی که توسط کارور و شی پر (Carver, ۲۰۰۳) مطرح شده این است که افراد خوش بین همواره در انتظار رخ دادن اتفاقاتی خوشایند در زندگیشان هستند. نکته مهم آن است که در سرمایه روان‌شناختی، خوش بینی واقعی مورد نظر است، زیرا خوش بینی غیر واقعی منجر به پیامدهای منفی می شوند.& (Jensen Luthans, ۲۰۰۶). در خوش بینی واقع بینانه در حقیقت، فرد به ارزیابی آنچه می تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست، می پردازد. بنابراین، خوش بینی واقع بینانه، نقش مهمی در ارتقای خود - کارآمدی فرد دارد (۴). (Luthans & Avolio, ۲۰۰۷). امیدواریاسنایدر (Snyder, ۱۹۹۱) امیدواری را به این صورت تعریف کرده است: "حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت آمیز (۱) عاملیت (Agency) (انرژی معطوف به هدف) و (۲) برنامه ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است." بنابراین، امیدواری از دو جزء تشکیل شده است: عاملیت، برنامه ریزی برای دستیابی به هدف. مقصود از عاملیت، داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است. بنابراین، امیدواری، مستلزم، عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب هدفها است. علاوه بر این، دیگر عنصر تشکیل دهنده امیدواری، برنامه ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی هدفها است، بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به هدفها را نیز در بر می گیرد. به عبارت دیگر: امیدواری مستلزم داشتن اراده برای نیل به موفقیت و نیز، شناسایی، شفاف سازی و پیگیری راههای لازم برای دستیابی به موفقیت است. بنا بر نتایج پژوهش انجام شده توسط آدامز (Adams, ۲۰۰۲) از بین سازمانهای شرکت کننده در پژوهش وی، آنهایی که سطح امیدواری کارکنانشان بالاتر بود، نسبت به سایر سازمانهای مورد بررسی عملکرد موفقیت آمیزتری داشتند. همچنین بنا بر پژوهشهای پترسون و لوتانز (Peterson & Luthans, ۲۰۰۳) سطح امیدواری مدیران رستورانهای غذای آماده، با عملکرد مالی واحد و رضایت شغلی کارکنانشان، همبستگی مثبت بالایی داشت. سرمایه روان‌شناختی و متغیرهای سازمانی در سالهای اخیر، پژوهشهای تجربی فراوانی در زمینه تاثیرهای سرمایه روان‌شناختی بر متغیرهای سازمانی مانند: رضایت شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی صورت گرفته است. نتایج این پژوهشها نشان از آن دارد که رابطه معنی داری میان سرمایه روان‌شناختی و این متغیرهای سازمانی وجود دارد. نکته جالب توجه آن است که همبستگی میان سرمایه روان‌شناختی با هر یک از متغیرهای سازمانی، قوی تر از همبستگی میان تک تک اجزای تشکیل دهنده سرمایه روان‌شناختی: (امید، خوش بینی، خود - کارآمدی و تاب آوری) و متغیرهای سازمانی است و این بدان معنا است که سرمایه روان‌شناختی دارای اثری هم افزاینده است. در مجموع، در مقوله رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روان‌شناختی به مثابه درون دادی در نظر گرفته می شود که برون داد آن، سطح عملکرد سازمان است. لوتانز و همکارانش با پژوهش هایی که در این زمینه انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیده اند که می توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد آن را دست کم تا ۱۰ درصد ارتقا داد. (Luthans & Avolio, ۲۰۰۷) نتیجه گیریدر این مقاله، سعی بر آن بوده که موضوعهای جدید رفتار سازمانی مثبت گرا و سرمایه روان‌شناختی معرفی شوند. رفتار سازمانی مثبت گرا که بر حالتها و متغیرهای مثبت گرای قابل مدیریت در رفتار کارکنان سازمان تاکید می کند، خود از جنبش روان‌شناسی مثبت گرا نشات گرفته است. جنبش روان‌شناسی مثبت گرا که آغازگر آن، مارتین سلیگمان بوده است، به جای تاکید بر بیماریها و ناکارآمدی های ذهن انسان، بر چگونگی شکوفاسازی بیشتر ذهنهای سالم تمرکز می کند. سرمایه روان‌شناختی که نسل سوم سرمایه های انسانی و اجتماعی است، مفهوم جدیدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت گرا معرفی شده است. بسیاری از صاحب نظران سازمان و مدیریت، بر این باورند که می توان سرمایه روان‌شناختی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمانها در محیط های پر چالش امروزی در نظر گرفت. سرمایه روان‌شناختی مثبت گرا، خود از چهار متغیر روان‌شناختی تشکیل شده که عبارتند از: امیدواری، خود - کارآمدی، خوش‌بینی و تاب آوری که در این مقاله در مورد هر یک از آنها بحث شد. نکته جالب توجه در سرمایه روان‌شناختی، تاثیر آن بر

عملکرد و متغیرهای سازمانی مانند رضایت شغلی و تعلق سازمانی است. برخی پژوهشگران بر این باورند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی، عملکرد سازمانی را دست کم تا ۱۰ درصد افزایش داد.

منابع

Avey, B. et al. (۲۰۰۶). The implications of positive psychological capital on employee . ۱ absenteeism, Journal of Leadership and Organizational Studies, ۱۳, ۲.۲. Bakker, A., Schaufeli W.B. (۲۰۰۸). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior, ۲۹.۳. Jensen, S. M., Luthans F. (۲۰۰۶). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership, Journal of Managerial Issues, ۱۸, ۲.۴. Larson, M., Luthans, F. (۲۰۰۶). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. Journal of Leadership and Organizational Studies, ۱۳, ۲.۵. Luthans, F., Avolio, B.J. (۲۰۰۷). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, Personnel Psychology, ۶۰.۶. Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (۲۰۰۶). Developing the Psychological Capital of Resiliency, Human Resource Development Review, ۵, ۱.۷. Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (۲۰۰۷). Psychological Capital: Developing the human competitive edge, Oxford University Press. ۸. Maddi, S.R., Khoshaba, D. (۲۰۰۵). Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. U.S.A: AMACOM. ۹. Page, L.F., Donohue, R. (۲۰۰۴). Positive psychological capital: A Preliminary exploration of the construct. Working Paper, Monash University, Department of Management

۱۰. شولتس، روانشناسی کمال: الگوهای شخصیت سالم، ترجمه: گیتی خوشدل، چاپ نهم، تهران: نشر پیکان، ۱۳۸۰.

Peterson, S.J, Luthans, F. (۲۰۰۳). The Possitive Impact & Development of Hopeful . ۱۱ Leaders, Leadership & Organization development Journal, ۲۴ (۱), ۲۶-۳۱.

—نسترن سیمار اصل: دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی در دانشگاه اصفهان —مرجان فیاضی: دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی در دانشگاه علامه طباطبایی

## درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحيم

جَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در

دلدادگی به اهل بیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف: دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل بیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز:

الف) چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب) تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن همراه

ج) تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما، انیمیشن، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و ...

د) ایجاد سایت اینترنتی قائمیه [www.ghaemiyeh.com](http://www.ghaemiyeh.com) جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه) تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و) راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز) طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و ...

ح) همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط) برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی) برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضور و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت: ۲۳۷۳ شناسه ملی: ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: [www.ghaemiyeh.com](http://www.ghaemiyeh.com) ایمیل: [Info@ghaemiyeh.com](mailto:Info@ghaemiyeh.com) فروشگاه اینترنتی:

[www.eslamshop.com](http://www.eslamshop.com)

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳-۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور

کاربران (۰۳۱۱)۲۳۳۳۰۴۵

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی

جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایند انشاءالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳، شماره کارت: ۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳ و شماره حساب شبا: -۰۶۲۱-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۱۸۰-۰۰۰۰-۰۰۰۰ IR۹۰  
۵۳-۰۶۰۹ به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان - خیابان مسجد سید  
ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج - به سندش، از امام حسین علیه السلام - هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنت غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرت! من در کرم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلى الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست تر می داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می رهایی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، اما تو دریچه ای [از علم] را بر او می گشایی که آن بینوا، خود را بدان، نگاه می دارد و با حجت های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می سازد و او را می شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی گمان، خدای متعال می فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».



مرکز تحقیقات و ترجمه

اصفهان

گام‌ها

WWW



برای داشتن کتابخانه های تخصصی  
دیگر به سایت این مرکز به نشانی

[www.Ghaemiyeh.com](http://www.Ghaemiyeh.com)

[www.Ghaemiyeh.net](http://www.Ghaemiyeh.net)

[www.Ghaemiyeh.org](http://www.Ghaemiyeh.org)

[www.Ghaemiyeh.ir](http://www.Ghaemiyeh.ir)

مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.

۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹

