

به نام یگانه ی هستی بخش



روانشناسی عمومی

مدرس : ناهید خوشنویس

سال تحصیلی پاییز 1400

روان‌شناسی

روان‌شناسی یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی است که با استفاده از روش علمی به پژوهش و مطالعه روان (ذهن)، فرایندهای ذهنی و رفتار در موجودات زنده می‌پردازد. به عبارتی دیگر روان‌شناسی به مباحث رفتار و فرایندهای روانی می‌پردازد که منظور از رفتار کلیه حرکات، اعمال و رفتار قابل مشاهده مستقیم و غیرمستقیم و منظور از فرایندهای روانی مباحثی همانند احساس، ادراک، تفکر، هوش، شخصیت، هیجان و انگیزش، حافظه و... است.

آغاز روان‌شناسی به شکل علمی و آکادمیک، به اواخر قرن هفدهم و اوایل قرن هجدهم بازمی‌گردد؛ می‌توان گفت اکتشافات و تحقیقات قابل توجه در روان‌شناسی، تنها از حدود ۱۵۰ سال پیش شروع شده‌است؛ و این درحالی است که علوم تجربی دیگر از تاریخچه‌ای بلندتر و پربارتر برخوردارند. البته مباحث مربوط به ذهن و روان قرن‌هاست که ذهن متفکران را به خود مشغول کرده و آثار مکتوب آن از دانشمندان یونانی و متفکرانی چون سقراط، افلاطون و ارسطو نیز در دست است، اما این شاخه از علم تا پیش از روان‌شناسی جدید، به صورت مدون و آکادمیک مورد مطالعه قرار نگرفته بود.

واقعیت روان‌شناسی

روان‌شناسی یک دانش یا علم خالص نیست بلکه رشته علمی بین رشته‌ای از ترکیب دانش فلسفه و فیزیولوژی بدن انسان با تأکید بر فیزیولوژی و عملکرد مغز است. از آنجایی که در غرب تربیت یک متخصص روانپزشکی یا متخصص مغز و اعصاب یا نورولوژیست پرهزینه بوده‌است و در همه روستاها یا شهرهای کوچک دور افتاده نمی‌توانستند از خدمات این افراد استفاده نمایند ابتدا آلمانی‌ها و بعد سایر کشورها رشته‌های پیرا پزشکی چون روانشناسی دستیار روانپزشک، مامایی دستیار متخصص زنان و زایمان و بینایی سنج دستیار متخصص چشم پزشکی را تربیت نمودند به جای ۶ سال پزشکی و ۴ سال تخصص پزشکی با یک صرفه جویی ۶ سال با یک دوره کارشناسی چهارساله نیروی مورد نیاز در بخش درمان را تأمین نمودند.

زیرشاخه‌های روان‌شناسی

- روان‌شناسی یادگیری
- روان‌شناسی جنسی
- روان‌شناسی رشد
- روان‌شناسی زبان
- روان‌شناسی خواب
- روان‌شناسی فیزیولوژیک
- روان‌شناسی کار
- روان‌شناسی هنر
- روان‌شناسی دین
- روان‌شناسی خانواده
- روان‌شناسی تکاملی
- روان‌شناسی موفقیت
- روان‌شناسی تحلیلی
- روان‌شناسی فردی
- روان‌شناسی رفتاری
- روان‌شناسی شناختی
- روان‌شناسی رفتاری-شناختی
- روان‌شناسی مثبت‌گرا
- روان‌شناسی رفتار متقابل
- روان‌شناسی بالینی
- روان‌شناسی مشاوره
- روان‌شناسی تربیتی
- روان‌شناسی سلامت
- روان‌شناسی تجربی
- روان‌شناسی تطبیقی
- روان‌شناسی شخصیت
- روان‌شناسی اجتماعی
- روان‌شناسی تفاوت‌های فردی
- روان‌شناسی مرضی
- روان‌شناسی فرهنگی
- روان‌شناسی سیاسی
- روان‌شناسی محیطی
- روان‌شناسی ورزش
- روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

روان‌شناسی بالینی

شاخه‌ای از روان‌شناسی است که به درک، پیش‌بینی و درمان نابهنجاری، ناتوانی و آشفتگی‌های شناختی، هیجانی، زیست‌شناختی، روان‌شناختی، اجتماعی و رفتاری کمک می‌کند و در گستره وسیعی از جمعیت‌های در جستجوی درمان کاربرد دارد. نقش‌های شش‌گانه آن عبارت است از: ارزیابی و تشخیص، مداخله و درمان، مشاوره، آموزش و نظارت بر کار روان‌درمانگرها، پژوهش و مدیریت. غالب کارهای روانشناس بالینی در راستای درمان و تشخیص، آموزش و پژوهش است.

بیشترین شمار روان‌شناسان در این رشته کار می‌کنند، یعنی رشته‌ای که سر و کارش با کاربرد اصول روان‌شناختی در امر تشخیص و درمان مشکلات عاطفی و رفتاری است.

مثلاً بیماری روانی، بزهکاری نوجوانان، رفتار جرم‌آفرین، اعتیاد دارویی، عقب‌ماندگی ذهنی، کشمکش‌های زناشویی و خانوادگی، و سایر مشکلات خفیف سازگاری. روان‌شناسی بالینی می‌تواند در بیمارستان‌های روانی، دادگاه‌های کودکان یا سازمان‌های نظارت بر بزهکاران، درمانگاه‌های بهداشت روانی، مدارس، نهادهای ویژه با روان‌پزشکی، ارتباط نزدیک داشته باشد.

روانشناسی مشاوره

روانشناسان در روانشناسی مشاوره (نام علمی: Counseling psychology) بسیاری از کارهای روانشناسان بالینی را انجام می‌دهند، اما اغلب مشکلاتی را تحت درمان قرار می‌دهند که روان‌شناس‌های بالینی کمتر به آن‌ها می‌پردازند. روان‌شناس‌های مشاوره‌ای اغلب با دانش آموزان و دانش‌جویان کار می‌کنند.

تاریخ روان‌شناسی

تاریخ روانشناسی به عنوان دانش مطالعه رفتار و ذهن انسان به یونان باستان باز می‌گردد. شواهدی نیز بر مطالعه این دانش توسط مصری‌های باستان وجود دارد. دانش روانشناسی تا سال ۱۸۷۹ بخشی از فلسفه انگاشته می‌شد تا زمانی که به عنوان دانشی مستقل در آلمان و آمریکا مورد مطالعه قرار گرفت. روانشناسی با دانش‌های فلسفه، جامعه‌شناسی، عصب‌شناسی، فیزیولوژی و به طور کلی دانش‌هایی که مربوط به علوم انسانی هستند هم‌مرز است. در سال ۱۸۷۹. وونت اولین آزمایشگاه را برای انجام گرفتن تحقیقات روان‌شناسی در (آلمان) تاسیس کرد. در سال ۱۹۰۴. ایوان پاولف نشان داد که چگونه می‌توان پاسخ‌های شرطی شده را ایجاد کرد و با معرفی شرطی شدن کلاسیک. مسیر یا راه را برای پیدایش روان‌شناسی محرک-پاسخ. هموار کرد.

روانشناسی ایران از دهه 1340 به بعد

به رغم رونق و شکوه آغازین، تا اوایل دهه 1340 فعالیت چشمگیری در روانشناسی وجود نداشت و این علم یا به عنوان بخشی از برنامه‌های رشته فلسفه و علوم تربیتی و یا به صورت بخشی از دوره‌های تربیت معلم تدریس می‌شد. دهه 1340 را باید دهه گسترش سازمانی روانشناسی در ایران نامید، چون طی این ده سال دوره لیسانس روانشناسی نخست در دانشگاه تهران و بعدها در سایر دانشگاه‌های ایران تأسیس گردید. در دانشگاه تهران دوره فوق لیسانس روانشناسی بوجود آمد و مؤسسه روانشناسی بنیان گذارده شد. برخی از این تحولات حاصل کوشش‌های دکتر محمود صناعی بود که در همان دوره پا به صحنه روانشناسی ایران گذاشت. خدمت بزرگ دکتر صناعی ترجمه کتاب اصول روانشناسی نوشته فرمان مان در سال 1342 بود. در سال 1344 دکتر سعید شاملو بنیان‌گذار روانشناسی بالینی ایران اولین کلینیک مرکز مشاوره و راهنمایی در دانشگاه تهران را تأسیس کرد و بعدها بتدریج چنین مراکزی در دیگر دانشگاه‌ها تأسیس شد.

روانشناسی ایران در دهه‌های اخیر

روانشناسی ایران در دهه‌های اخیر پیشرفت خوبی داشته است. در چند دانشگاه دیگر رشته روانشناسی در مقاطع مختلف تأسیس شده است. مهمترین رخدادهای روانشناسی در طول دهه‌های اخیر تجدید حیات نوین روانشناسی ایران توسط دکتر سعید شاملو بوده است. همچنین ایشان از پیشگامان طراحی سازمان نظام روانشناسی بوده‌اند. از لحاظ کاربرد علم روانشناسی نیز، در حیطه‌های مختلف گسترش خوبی مشاهده می‌شود، بطوری که در مراکز و مؤسسات و کارخانجات بزرگ حضور بخش روانشناسی احساس شده و برخی از این مراکز و ادارات و کارخانجات اقدام به تأسیس واحد روانشناسی کرده‌اند. کلینیکهای مشاوره و روان درمانی چه به صورت دولتی و خصوصی گسترش پیدا کرده و آگاهی‌های عمومی در ارتباط با نقش روانشناسی در زندگی با انجام اطلاع رسانی‌های مختلف افزایش یافته است.

• ارتباط چیست؟

- ارتباط عبارتست از فن انتقال اطلاعات و افکار و رفتارهای انسانی از یک شخص به شخص دیگر است.
- به طور کلی هر فرد برای ایجاد ارتباط با دیگران و انتقال پیام‌های خود به ایشان از وسایلی استفاده می‌کنند (مانند وقتی می‌خندد).
- کلمه ارتباط معرف تمام جریان‌هایی است که به وسیله آنها یک اندیشه می‌تواند اندیشه دیگری را تحت تأثیر قرار دهد و به عبارت دیگر ارتباط سبب می‌شود که وجدان انسان در وجدان دیگران تصاویر، مفاهیم، تمایلات و رفتارها و آثار روانی گوناگونی پدید آورد.

• ارتباط: communication

- کلمه ارتباط به طور مفرد به معنای جریانی است که ضمن آن یک پیام از یک منشأ به یک مخاطب منتقل می‌شود و به زبان ساده می‌توان گفت ارتباط شامل چگونگی بیان یک مطلب به یک فرد است.

• ارتباطات: communications

- کلمه ارتباطات به صورت جمع معمولاً به وسایل و روش‌های ارتباطی اطلاق می‌شود. از این لحاظ یک روزنامه یک سازمان رادیویی و تلویزیونی ... از نوع ارتباط به شمار می‌روند.

آیا ارتباطات آموختنی است یا ارثی؟

ارتباطات آموختنی است و ارثی نیست. (نظریه یادگیری اجتماعی نظریه پاداش و خطاها - نظریه شرطی شدن پاولف) و خیلی از نظریه های دیگر نشان می دهد که ارتباطات آموختنی است. هر چند مقداری از عوامل ارثی است ولی افراد از محیط میآموزند.

اجزاء ارتباط

- پیام
- فرستنده
- گیرنده
- وسیله ارسال پیام
- بازخورد
- بازفرست
- پارازیت {درونی و بیرونی}

* توضیحات استاد در کلاس *

- ارتباط یعنی چه؟ زمانی که شخصی با شخصی دیگر فضای ارتباطی تشکیل میدهد و پیامی را میرساند.
- فضای ارتباطی شامل فرستنده، گیرنده، پیام و کانال میشود که از عناصر اصلی ارتباط می باشند و حتما باید در فضای ارتباطی وجود داشته باشند.
- به شخصی که فضای ارتباطی را تشکیل میدهد و چیزی میگوید یعنی پیام میفرستد میگویند فرستنده
- و به کسی که در آن فضای ارتباطی پیام را میشنود و دریافت میکند میگویند گیرنده.
- پیام یعنی کلمات و یا اعمالی که بین گیرنده و فرستنده رد و بدل میشود.

- به جایی که پیام در آن رد و بدل میشود میگویند کانال.
- این کانال میتواند تلفنی باشد یا حضوری یا از طریق شخصی به شخص دیگر برسد.
- عواملی مانند پارازیت در فضای ارتباطی ممکن است وجود داشته باشد.
- هر عاملی در پیام اختلال ایجاد کند و باعث شود پیام به طور کامل به شخص نرسد پارازیت نام دارد.
- پارازیت دو مدل است درونی و بیرونی.
- درونی: یعنی این اختلال درون فرستنده یا گیرنده رخ میدهد مثلا حواس پرتی.
- بیرونی: اختلالی که در محیط اطراف رخ میدهد مانند شنیدن صدایی که باعث قطع پیام میشود.

باز خورد و باز فرست:

عکس العمل گیرنده نسبت به پیام فرستنده باز فرست نام دارد.

پاسخ فرستنده به عکس العمل گیرنده باز خورد نام دارد، یعنی عکس العمل به عکس العمل.

ارتباط موثر چیست؟

عموما ارتباطات، زمانی موثر است که محرکی را به عنوان آغاز مورد نظر فرستنده با محرک گیرنده در یک راستا قرار دهید و آن دو به گونه ای نزدیک به هم مورد توجه قرار گیرند تا تفاهم برقرار گردد. ارتباطات زمانی کامل است که: معنی و مفهومی که از ذهن فرستنده بوده و قصد ارسال آنرا دارد (معنی مورد نظر یا منظور)، با آنچه گیرنده از آن دریافت می کند و از خود نشان می دهد (معنی مورد مشاهده یا شاهد) یکی باشد. هر فراگرد ارتباطی همه آنچه در ذهن فرستنده است به گیرنده منتقل نمی شود یا اگر منتقل شود به مرحله جذب نمی رسد و یا به گونه مشهود مشاهده نمی گردد.

انواع ارتباط

ارتباط انسان با

1) انسان 2) خدا 3) ماوراء 4) اشیاء 5) حیوان 6) گیاه

انواع ارتباطات انسانی

1. ارتباط انسان با خودش Intera personal communication
2. ارتباط با دیگران میان فردی Inter personal communication
3. ارتباط گروهی Group communication
4. ارتباط عمومی (جمعی) Public communication

* توضیحات استاد در کلاس *

93% از ارتباطات ما اکتسابی است و همان اول یعنی بدو تولد ذاتی است. (مانند گریه ی نوزاد هنگام تولد)

پس درصد بیشتر ارتباطات ما اکتسابی است. چون یاد میگیریم که چگونه ارتباط برقرار کنیم.

ارتباطات باید کامل باشند.

ما سه نوع ارتباط داریم:

ارتباط کامل:

یعنی پیام به طور کامل از فرستنده به گیرنده میرسد. به عبارت دیگر عین همان چیزی که مد نظر فرستنده است گیرنده متوجه میشود و پیام را دریافت میکند.

ارتباط ناقص:

گاهی اوقات یا سوء تفاهم میشود یا گیرنده کامل پیام فرستنده را درک نمیکند و بخشی از آن را متوجه نمیشود. مثلا من زبان فرانسه بلد نیستم و کسی جلوی من به زبان فرانسه صحبت کند من متوجه نمیشوم ولی چون از ایما و اشاره استفاده میکند میتواند تا حدودی منظور خود را برساند این یعنی ارتباط ناقص. مثال دیگر برای ارتباط ناقص سوء تفاهم است.

عدم ارتباط:

زمانی که گیرنده هیچ چیزی از پیام فرستنده متوجه نمیشود. مثلا شخصی پشت تلفن زبان فرانسه صحبت میکند و گیرنده زبان فرانسه بلد نیست و از آنجایی که پشت تلفن است نمیتواند با ایما و اشاره پیام را برساند. پس ارتباط برقرار نمیشود.

❖ انسان به غیر از انسان های دیگر با خودش، حیوانات، اشیاء، گیاهان، و ماوراء ارتباط داشته باشد. (مثل وقتی که ما با گوشی و ماشینمان حرف میزنیم یا زمانی که مثل یه انسان به گیاه یا حیوان خانگی مان توجه نشان میدهیم.)

ارتباط انسان با انسان پنج مدل دارد:

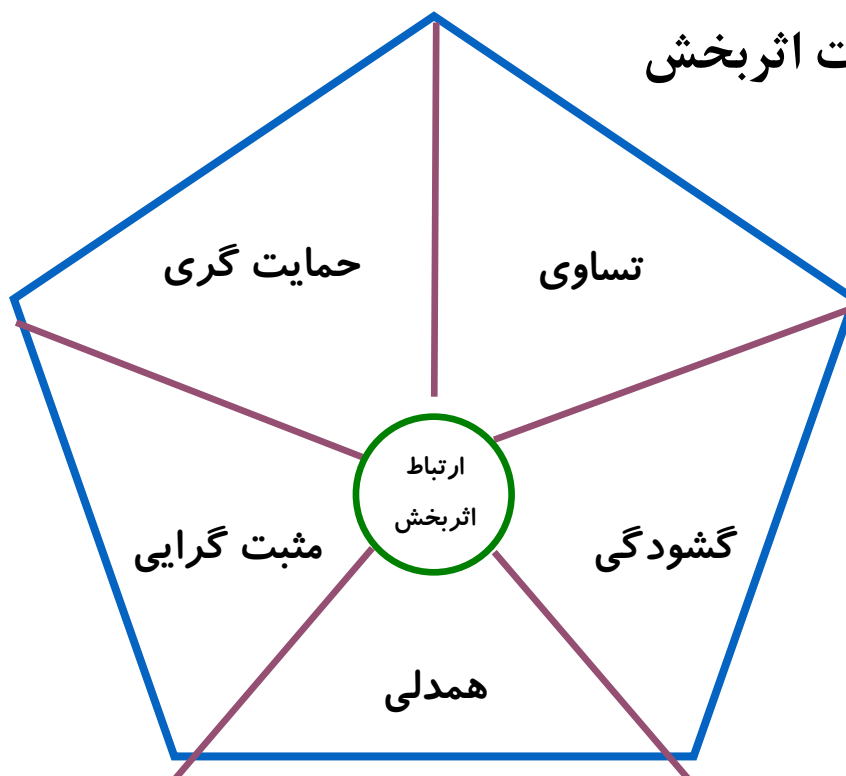
1. درون فردی: یعنی انسان با خودش، خیلی پیش آمده که ما با خودمان صحبت میکنیم، درد دل میکنیم، برای خودمان غصه میخوریم، ذوق میکنیم و ...
 2. برون فردی: ارتباط یک شخص با شخصی دیگر یعنی ارتباط بین دو نفر صورت میگیرد.
 3. درون گروهی: ارتباطی در یک گروه صورت میگیرد، برای مثال درون یک کلاس، درون یک کشور، درون یک قاره و ...
 4. برون گروهی: بین یک گروه با گروه های دیگر صورت میگیرد. مثلا بین این کلاس با یک کلاس دیگر، یک استان با استان دیگر و ...
 5. ارتباط جمعی: هر زمان که از وسایل ارتباط جمعی استفاده شود، ارتباط جمعی نام دارد. مثل رادیو تلویزیون اینترنت فضای مجازی و ...
- برای مثال شخصی در فضای مجازی به شخصی پیام میدهد. این ارتباط برون فردی جمعی است. چون هم بین دو نفر صورت گرفته و هم از وسایل ارتباط جمعی استفاده شده است.

پایان توضیحات استاد

اثرات برقراری ارتباط موثر با دیگران:

- 1- تقویت اعتماد به نفس
- 2- درک متقابل
- 3- رضایت خاطر
- 4- احساس سودمندی
- 5- تقویت رشد اجتماعی ، روحی ، روانی و عاطفی
- 6- تامین بخشی از نیازهای اساسی انسان
- 7- انتقال صریح پیام به دیگران

ارتباطات اثربخش



نیاز به برقراری ارتباط خود ناشی از:

- نیازهای مادی
- نیاز به امنیت
- نیاز به تعلق و احترام
- نیاز به صمیمیت
- نیاز به حمایت و تأیید

هدف برقراری ارتباط انتقال پیام است در قالب :

- انتقال احساسات
- بیان نیازها و خواسته ها
- انتقال اطلاعات

* توضیحات استاد در کلاس *

ارتباط موثر: ارتباط زمانی موثر است که ما بتوانیم پیام را به طور کامل به طرف مقابل برسانیم.

ارتباط اثربخش 5 جزء دارد:

1. گشودگی (خود گشودگی): یعنی ما هنگام برقراری ارتباط حرف برای گفتن داشته باشیم، به عبارتی وجه اشتراک حرفی داشته باشیم، از خودمان بگوییم و خودمان را معرفی کنیم.

گشودگی چند عامل دارد: 1. باید دو طرف مایل به گشودگی باشند، یعنی هر دو طرف صحبت کنند نه فقط یک نفر. 2. به طول رابطه بستگی دارد، یعنی کوتاه نباشد مثلاً ما نمیتوانیم در تاکسی از مسائل شخصی صحبت کنیم. 3. به موضوع و مکان بستگی دارد، یعنی بعضی جاها شرایط و موقعیت ایجاب نمیکند که بخواهیم از خودمان صحبت کنیم.

2. تساوی: ما هیچوقت با هم برابر نیستیم چه از لحاظ سنی چه تحصیلاتی و غیره ... ولی در برقراری ارتباط باید فارغ از شغل، سن، جنس و ... بتوانیم با کسی رابطه داشته باشیم و تساوی برقرار باشد. یعنی هنگام برقراری ارتباط خودمان را برابر با شخص مقابل ببینیم و تفاوت قائل نشویم.

3. مثبت گرایی: برای برقراری ارتباط باید هم موضوع را دوست داشته باشیم و هم طرف مقابل را هم دوست داشته باشیم.

4. همدلی: یعنی همدیگر را درک کنیم هنگام برقراری ارتباط.

5. حمایت گری: هنگام برقراری ارتباط مهربان و حمایتگر باشیم نه اینکه کسی را سرزنش یا مضحکه کنیم.

* پایان توضیحات استاد *

انواع مهارت‌های ارتباطی شامل :



✓ مهارت‌های انتقال پیام

• کلامی verbal

• غیرکلامی nonverbal

✓ مهارت‌های دریافت پیام

• گوش دادن

• مشاهده کردن

الف) کلامی	ب) غیر کلامی
------------	--------------

ارتباط نوشتاری	ارتباط گفتاری	ارتباط غیر کلامی
یادداشت ها	رو در رو	زبان ایما و اشاره
نامه ها	جلسات	حالات چهره
گزارشات	ارائه	حالت بدن
ایمیل، پیام کوتاه	تلفن	تصاویر
آگهی های دیواری	پست تصویری	
تصاویر	وب کم	
خبرنامه، روزنامه، و.....	رسانه های صوتی، تصویری	

زبان بدن (body language)

• آلبرت محرابیان " 93٪ ارتباطات غیر کلامی و 7٪ ارتباطات کلامی می‌باشند.

1) کلمات

• غیر کلامی شامل 2) لحن کلام

3) زبان بدن

تعریف زبان بدن: همان تم یا تن و لحن و نوع بیان است که قراردادی است که بین اعضای یک جامعه بسته شده است.

بن بست دو سویه

هنگامی که پیام کلامی، به همراه برخی حرکات مانند حرکات دست‌ها و یا چهره و ادا می‌شوند و در انتقال برخی مفاهیم تاکید می‌کنند و یا توجه شنونده را جلب می‌کنند، در واقع به درک صحیح و اصولی پیام کمک می‌کنند، در این صورت می‌توان گفت که پیام‌های کلامی را تقویت کرده‌اند.

اکنون چنانچه پیام کلامی با پیام غیر کلامی (حرکات بدن، چهره و دست) در تضاد با هم بوده و یا مغایرتی داشته باشند، تعبیر و تفسیر آن دشوار خواهد بود و این حالتی است که پیام غیر کلامی ما، که شامل برخی از حرکات است، در جهت نفی پیام کلامی است. مثلاً به هنگامی که پرسشگر در کلاسی که استاد نیز حضور دارد، از ما در مورد نحوه ارتباط، توانایی، شیوه تدریس، شیوه کردار و رفتار وی پرسش می‌کند، در حالی که با زبانمان از وی تعریف می‌کنیم، ممکن است با چشمانمان و یا با تکان دادن سر گفته‌هایمان را به نوعی تکذیب کنیم.

• آنجایی که بین پیام‌های کلامی و غیر کلامی تناقض وجود دارد افراد عموماً به جنبه‌های **غیر کلامی** بیشتر اعتبار می‌دهند.

پیامها از طریق غیر کلامی به سه حالت قابل ارسال است:

- (1) زبان علامات:
- زمانی آن را بکار می بریم که حرکات را جایگزین کلمات کنیم . مانند نمادها؛ مثل علامت پیروزی
- (2) زبان عمل:
- حالت فیزیکی بدن طرف مقابل می تواند پیام را به شما منتقل کند مثل حالت چشم و بالانداتن ابرو.
- (3) زبان اشیاء:
- نمایش ارادی یا غیرارادی کالاهای مادی که توسط انسانها بکار گرفته می شود . مثلا بستن کراوات در غرب، لباس سیاه و...

* توضیحات استاد در کلاس *

مهارت های انتقال پیام

1. کلامی (7 درصد از ارتباطات را شامل میشود)
2. غیر کلامی: انتقال پیام از طریق اعمال که 93 درصد ارتباطات را شامل میشود.

بن بست دو سویه: زمانی که کلام ما با غیر کلام (اعمال) ما فرق دارد. مثلا کسی می گوید حالم خوب است اما حالت چشم و نگاهش نشان دهنده ی این است که حالش خوب نیست.
* از آنجایی که در کلام میشود دروغ گفت اما در اعمال نه، ما به غیر کلامی بیشتر اعتماد میکنیم.

* پایان توضیحات استاد *

تعارض:

کشمکش مشهود حداقل بین دو نفر برای اهداف متناقض و برای حل آن نیاز به مذاکره داریم.

سطوح تعارض:

تعارض در چهار سطح زیر بیان می‌شود:

1) درون فردی:

بین عقل و احساس یک فرد تناقض ایجاد می‌شود (در واقع فرد با خودش مشکل دارد)

2) بین فردی:

بین دو نفر تناقض وجود دارد.

3) درون گروهی :

در داخل یک مجموعه و یا یک گروه تناقض وجود داشته باشد.

4) بین گروهی:

هرگاه تناقض در میان دو گروه وجود داشته باشد.

* توضیحات استاد در کلاس *

تعارض یعنی کشمکش مشهود بین دو الی چند نفر بر سر یک هدف، پس هر وقت دو یا چند نفر سر یک موضوعی به اختلاف برسند آن زمان تعارض ایجاد میشود.

تعارض سطوح و درجه هایی دارد:

1. درون فردی: یعنی خودم با خودم، احساسم با عقلم، احساس می‌گه این کارو انجام بده عقل می‌گه انجام نده. که اصولاً عقل گراها اون کارو انجام نمیدن و احساس گراها انجام میدن یا برعکس.

2. بین فردی یا برون فردی: یعنی تعارض بین من و یک نفر دیگه، مثلاً من با دوستم، با بچم، با همکارم ...

3. تعارض درون گروهی: گروه میتونه خانواده باشه، یک دانشگاه باشه یه کلاس باشه، مثلا تعارض در کلاس، استاد میگه ما امروز امتحان داریم، یه سری موافقن یه سری مخالف. که میشه تعارض درون گروهی.

4. بین گروهی: یعنی دو گروه با همدیگه، مثلا تعارض بین این کشور با یه کشور دیگه، این کلاس با یه کلاس دیگه و ...

پایان توضیحات استاد

روش های حل تعارض



1) اجتناب :

2) هرگاه در مذاکره دعوا اوج می گیرد یکی از طرفین سکوت می کند و بحث را به تعویق می اندازد و به زمانی دیگر موکول می نماید.

معایب: طرف مقابل ممکن است دیگر حاضر به مذاکره نباشد.

مزایا: در زمانی که قرار است ادامه بحث صورت گیرد تصمیمات منطقی تری گرفته خواهد شد.

2) همسازی یا پذیرش و تسلیم: یک طرف از حقوق خود می گذرد.

معایب: آن شخص ضرر می‌کند و به اهدافش نمی‌رسد.

مزایا: از نزاع جلوگیری به عمل می‌آید. آرامش برقرار می‌شود.

3) مقابله یا تحمیل: یک طرف مذاکره بر طرف دیگر سلطه پیدا می‌کند.

4) مصالحه یا سازش و تفاهم: در مصالحه برد-برد (50-50) می‌باشد؛ و هر دو طرف بطور مساوی از نتیجه حاصله بهره‌مند می‌شوند.

5) تشریک مساعی یا حل مسئله :

با همدیگر مذاکره می‌کنیم و مسئله حل می‌شود.

معایب: خیلی زمان می‌برد و چون زمان بر است در بیشتر مواقع استفاده نمی‌شود.

تعارض سازنده هست یا مخرب؟

تعارض از دیدگاه گروه‌های مدیریتی سنتی باعث نابودی و از هم پاشیدگی گروه می‌شود.

و تعارض در گروه ارتباط انسانی جزء لاینفک زندگی است و در تمام جوامع وجود دارد

ولی تعارض از دیدگاه جان‌آکر:

هم می‌تواند مخرب باشد و هم می‌تواند سازنده باشد

این رهبر گروه است که با هدایت آن باعث تخریب و یا سازندگی آن خواهد شد.

پس این رهبر گروه است که باعث پیشرفت و یا انهلال گروه می‌شود.

* توضیحات استاد در کلاس *

پنج روش حل تعارض:

1. اجتناب: یعنی دوری کردن از اون مشکل، یا به تعویق انداختن مشکل، مثلاً دعوا همیشه یکی از طرفین سکوت میکنه یا محل رو ترک میکنه، که اون دعوا دیگه ادامه پیدا نکنه. خوبی این روش اینه که از رو عصبانیت تصمیم نمیگیره بدیش اینه که ممکنه اون مشکل دیگه هیچوقت حل نشه.

2. پذیرش یا تسلیم: یعنی اینکه یکی از طرفین تسلیم میشه و خودشو میکشه کنار و بگه هرچی تو میگی، چون یا حوصله دعوا نداره یا طرف مقابل رو خیلی دوست داره که کاملاً حق رو به طرف مقابل میده حتی اگر بدونه که مشکل از اونه.

3. مقابله یا تحمیل: کاملاً برعکس روش تسلیم است و یکی از طرفین اصلاً حق رو به طرف مقابل نمیده و میگه فقط من باید پیروز بشم و حق با منه، هرچی من میگم همونه. خوبی این روش اینه که مشکل حل میشه تموم میشه ولی بدیش اینه که دیگران رو ضایع میکنه.

4. مصالحه: طرفین به صورت مساوی و 50 - 50 با هم کنار میان، مثلاً یه مقدار من کوتاه میام یه مقدار طرف مقابل، مثلاً من میخوام ماشینمو بفروشم قیمت میگم 110 تومن، طرف میگه نه 100 تومن، طبق این روش نه حرف من نه حرف اون، 105 تومن توافق میکنیم. پس توی مصالحه هیچکدوم از طرفین به هدفشون نمیرسن ولی تعارض حل میشه.

5. تشریک مساعی یا حل مسئله: یعنی دو طرف میشینن از صفر تا صد هرچی بینشون بود دربارش صحبت میکنن و مشکل رو از ریشه حل میکنن. بدی این روش اینه که زمان می‌بره.

* در این روش ها فقط کسانی که دچار تعارض شده‌اند، خودشان مسئله را حل می‌کنند و شخص سومی وجود ندارد که مشکل را حل کند*

* تفاوت اجتناب و تسلیم در این است که ما در اجتناب فقط بحث رو قطع میکنیم تا یه زمان دیگه بهش رسیدگی کنیم، اما در پذیرش و تسلیم حرف طرف مقابل رو قبول میکنیم و کنار میکشیم*

* پایان توضیحات استاد *

حل تعارض از طریق مداخله شخص ثالث:



- تسهیل‌گری
- توافق
- بازنگری همکاران
- فریادرس
- داوری
-
- تسهیل‌گری :

سعی می‌کند دو طرف را در یک جلسه دعوت می‌کند و مسیر راه‌حل را هموار می‌کند ولی راه‌حل را نشان نمی‌دهد و خودشان به نتیجه می‌رسند و نفر سوم راه کار ارائه نمی‌کند

(معایب : ممکن است شخص راهنما اطلاعات کافی نداشته باشد)

- توافق:

دو طرفی که با هم در تعارضند در این حالت هیچ میلی به ارتباط‌گیری با هم ندارند و شخص سوم بعنوان نقش کانال را بازی می‌کند و در واقع حرف‌های طرفین را رد و بدل می‌کند و مذاکره در واقع دورادور صورت می‌پذیرد.

عیب : مدت زمان طولانی را در بر خواهد داشت.

مزایت: از مشاجره جسمی و هتک حرمتها جلوگیری می گردد)

- بازنگری همکاران:

همه دوستان و یا فامیل با هم جمع می شوند و مسئله را بررسی

و در نهایت آن جمع راه حل را خودشان ارائه می نمایند.

- فریادرس:

شخصی است که برای سازمان کار می کند و بسیار مورد احترام و اعتماد همکاران خود می باشد

او به طور محرمانه به شکایات و دلخوری های مطروحه گوش داده

و سعی می کند که

برای آن راه حل مناسبی بیابد.

- داوری:

طرف های درگیر در تعارض یا منازعه با گذشت زمان موافقت می کنند تا تصمیم یک داور بی

طرف را در جلسه ای رسمی نظیر دادگاه با وجود مدارک قابل اصول قانونی اتخاذ می شود.

* توضیحات استاد در کلاس *

گاهی اوقات آدما میگن نیاز داریم به نفر دیگه بیاد کممون کنه، یعنی خودشون به تنهایی

نمیتونن مشکل رو حل کنن و نیاز به یک نفر سوم دارن. این نفر سوم میتونه قاضی باشه، میتونه

دوست باشه یا شخصی باشه که طرفین قبولش داشته باشن.

حل تعارض از طریق شخص ثالث:

1. تسهیل گری: تو این روش میریم پیش مشاور و مشاور راه رو برای ما هموار میکنه ولی راه حل

به ما نشون نمیده، مثلا میاد مسیرها رو برامون توضیح میده و مشکلات رو برامون باز میکنه،

سوء تفاهم ها رو برطرف میکنه ولی در انتها نمیگه که باید چکار کنیم و این خودمون هستیم که

باید تصمیم نهایی رو بگیریم.

2. دادرسی: راه حل ارائه می‌کند، یعنی فرقی با تسهیل‌گری اینه که توی تسهیل‌گری شخص سوم فقط میاد به ما مشاوره میده، ولی توی دادرسی مشاوره که میده بعدش می‌گه که باید اینکارو انجام بدی و مسیر رو کاملا مشخص می‌کنه.

3. بازنگری همکاران (همکاری): تو این روش دوستان، آشنایان و یا فامیل جمع میشن و راه حل ارائه میدن، تفاوتش با دادرسی اینه که توی دادرسی فقط یک نفر به ما کمک می‌کنه، اما توی همکاری یه عده میان واسه کمک و ارائه راه حل.

4. توافق: این روش برای زمانی است که دو طرف حاضر به دیدن هم نیستن و تحمل همدیگرو ندارن، که تو این شرایط یک نفر میاد و پیام طرفین رو به هم میرسونه و رد و بدل اطلاعات می‌کنه بدون اینکه دو طرف همو ببینن تا بالاخره طرفین رو به هم وصل کنه و مشکل حل بشه.

5. داوری: این روش تو دادگاه انجام میشه که داور یا قاضی میاد حکم رو تعیین می‌کنه، یعنی توی داوری باید سند و مدرک ببریم و داور حکم می‌کنه که حق با کیه و تعارض چجوری باید حل بشه.

* پایان توضیحات استاد *

تعریف ارتباط‌گریزی

در علم روانشناسی، واژه ای را که برای بیان ترس فرد به هنگام سخنرانی به کار می‌بریم، واژه ارتباط‌گریزی است.

این شخص ترس از صحبت در جمع را به اشکال مختلف دارد شخصی که از این مشکل رنج می‌برد از آن آگاه است، زیرا پیام‌های درونی وی ترس و وحشت را به او القا می‌کنند.

این پیام‌های درونی موجب بروز رفتارهای خاص (ترس یا نگرانی بسیار قبل از انجام کار) نزد فرد می‌شوند و گاهی آثار و عوارضی چون: بی‌خوابی، سردرد، دل‌درد و دل‌پیچه، خشک شدن دهان، لرزش زانوها، رنگ‌پریدگی یا برافروخته شدن صورت در فرد میشود هم‌چنین حس خود کم‌بینی و نومیدی در این فرد زیاد می‌شود

افراد خجالتی و کم رو، خود را کاملاً و دقیقاً نمی‌شناسند آن‌ها غالباً تصور می‌کنند که فردی بی‌عرضه‌اند. آن‌ها معمولاً خود را به خاطر شکست‌هایشان سرزنش می‌کنند و موفقیت دیگران را تحسین می‌کنند. آن‌ها معمولاً خود را کوچک می‌شمارند و به چهره و چشمان مخاطب خود نگاه نمی‌کنند، آهسته و ملایم و کمتر از دیگران حرف می‌زنند و به ندرت در خصوص موضوعی مهم اظهار نظر می‌کنند. افرادی که از صحبت کردن در جمع و سخنرانی هراس دارند، معمولاً خود را دست‌کم می‌گیرند.

مک‌کراسکی چنین فرض کرد که ارتباط‌گزیزی باید در پیوستاری دیده شود که شامل چهار نوع ارتباط‌گزیزی است

1. ارتباط‌گزیزی شخصیتی:

یک جهت‌گیری نسبتاً پایدارتر شخصیت فرد نسبت به نوع خاصی از ارتباط‌گزیزی در شرایط گوناگون دارد این ارتباط‌گزیزی را در زمان نسبتاً طولانی تجربه می‌کنند ارتباط‌گزیزی در ارتباطات شفاهی و ارتباط‌گزیزی در ارتباطات نوشتاری از مهمترین اشکال ارتباط‌گزیزی شخصیتی است.

2. ارتباط‌گزیزی موقعیتی:

فرد در یک موقعیت خاص، مانند آرایه یک سخنرانی برای عموم، از درجه بالای ارتباط‌گزیزی رنج می‌برد اما در موقعیت‌های دیگر ارتباطی، مثل ارتباطات گروهی، ارتباط‌گزیزی او ناچیز یا صفر است.

3. ارتباط‌گزیزی وابسته به مخاطب:

نوع دیگری از ارتباط‌گزیزی است که با توجه به واکنش ارتباطی فرد نسبت به افراد یا گروهی خاص در طول زمان مشخص می‌شود. برای نمونه برخی از افراد و گروهها ممکن است باعث ارتباط‌گزیزی بالایی شوند، در حالی که سایر گروهها و افراد در ارتباطات تولید تشویش نکنند. این نوع از ارتباط‌گزیزی بسیار خاص است و ممکن است در افراد مختلف

متفاوت باشد. تقریباً 70 درصد افراد اذعان دارند که در ارتباط برقرار کردن در موقعیتی خاص یا نسبت به افرادی خاص در طول زندگیشان دچار ترس شده اند.

4. ارتباط گریزی وضعیتی:

در پایان پیوستار ارتباط گریزی، ارتباط گریزی که تنها افراد و گروهی خاص در موقعیتی ویژه تجربه میکنند را ارتباط گریزی وضعیتی گویند. یک جهت گیری گذرا و کوتاه مدت

نسبت به ارتباط با یک فرد یا گروهی از افراد.

در اصل صد درصد افراد این ارتباط گریزی را تجربه کرده اند؛ برای مثال، وقتی معلم به ما میگوید مشکوک به تقلب در امتحان هستیم؛ یا وقتی که رئیسمان ما را متهم به دستکاری تجهیزات کامپیوتری شرکت میکند یا وقتی که از شما خواسته میشود تا درباره موضوعی که دانش کمی از آن دارید، سخنرانی کنید.

* توضیحات استاد در کلاس *

ارتباط گریزی: یعنی ترس از هر نوع ارتباط با هر مدل آدم.

ما چهار مدل ارتباط گریزی داریم:

1. شخصیتی: یعنی شخص با هیچکسی نمیتونه ارتباط برقرار کنه، یعنی همیشه و همه جا ارتباط گریز هست، این نوع ارتباط گریزی بدترین نوع است و صد در صد نیاز به درمان دارد.

2. موقعیتی: یعنی شخص در مواقع خاصی مثل کنفرانس، یا حرف زدن در گروه یا جمع دچار مشکل میشود.

3. وابسته به مخاطب: یعنی با همه خوبه ولی با یه شخص خاص مشکل ارتباطی داره، فقط یک نفر، مثل رئیس، استاد و ... شخصی که دچار این نوع ارتباط گریزی هست مخاطبش رو از خودش بالاتر می دونه و در برابرش اعتماد به نفس نداره.

4. وضعیتی: یعنی توی جمع راحت صحبت میکنه و با کسی مشکل نداره، ولی یه وضعیت خاصی براش پیش میاد، مثلاً حراست دانشگاه احضارش میکنه و چون نمیدونه چرا و قراره چی پیش

بیاد دچار یه ترس میشه، این مدل ارتباط گریزی دیر به دیر اتفاق می افتد و همیشه نیست و از بقیه مدل های ارتباط گریزی ضعیف تر است.

شدت ارتباط گریزی از گزینه اول به گزینه آخر کم می شود

* پایان توضیحات استاد *

ریشه ها و علت های ارتباط گریزی:

1) ارث:

در پژوهش ها مشخص شده است که حدود 10 الی 15 درصد از نوزادان ارتباط گریز بوده اند این کودکان در هنگام رویارویی با اشیا و پدیده های نا آشنا به شدت متوحش شده و گریه می کنند.

2) تقویت:

پاداش (تقویت مثبت) و تنبیه (تقویت منفی) کودکانی که برای برقراری ارتباط پاداش دریافت کرده و به نوعی رفتار شان پشتیبانی شده است به رفتار خود با قوت بیشتری ادامه داده و آن را تقویت می کند این کودکان نسبت به دسته دوم که برای برقراری ارتباط خود با دیگران تنبیه شده اند از سطح ارتباط گریزی پایین تری برخوردارند.

3) توسعه نا کافی مهارت ها:

اگر والدین کودک به ندرت با او صحبت کنند و کودک فرصت تماس و برقراری ارتباط با همسالان خود را نداشته باشد، مهارت های موثر ارتباطی در او شکل نگرفته و اشکال و سطوح گوناگون کمرویی و ارتباط گریزی در او شکل می گیرد.

4) نبود مدل های رفتاری مناسب در زندگی کودکی:

کودکان رفتارهای ارتباطی افراد پیرامون خود را مشاهده و تقلید می کنند. اگر کودکی والدین یا معلمان با ارتباط گریزی درجه بالا داشته باشد، این کودک نیز عدم برقراری ارتباط و تری از آن را برای خود الگو قرار می دهد و سعی می کند که کمتر با دیگران ارتباط برقرار کند

درمان ارتباط گریزی

1) حساسیت زدایی منظم

مرحله ی اول: سلسله مراتبی از اضطراب های مختلف درست می شود. از خفیف تا شدید.

مرحله ی دوم: به فرد آموزش داده می شود تا به حالت آرامش کامل در آید از او خواسته می شود که حالت خوشایندی را در گذشته داشته است را به خاطر بیاورد و خود را در وضعیت آرامش عمیق ببرد.

مرحله ی سوم: از او خواسته می شود ابتدا حالت آرامش را تجربه کند و سپس ضعیف ترین رویداد را از سلسله مراتب رویداد ها اضطراب زا را تجسم کند هر زمان که یکی از رویداد ها همراه با آرامش تجربه شود، مقداری از پاسخ اضطرابی وابسته به رویداد فهرست اضطراب خاموش می شود

2) خود حساسیت زدایی

در این روش مدد جو خود به تهیه فهرست سلسله مراتب اضطراب خود پرداخته و آرامیدگی مورد نظر را را خود یافته و به اجرای برنامه حساسیت زدایی می پردازد.

3) تصویر سازی

فرایند تصویر سازی ذهنی یک نفر از موفقیت خود، اگر از کسی خواسته شود که به طور مدام و مستمر تصویری موفقیت آمیز از خود و عملکرد خود در رفتار از خود نشان دهد، این تصویر سازی را می توان گونه ای از مداوای رفتاری وی تلقی کرد. در این تمرین ها از فرد خواسته می شود که پس از انجام یک تمرین تنفسی هر فکر منفی را در ذهن خود به مثبت تبدیل کند

4) روش تعدیل سازی

این روش سعی دارد که به افزایش اعتماد به نفس فرد بپردازد و بر آن تکیه نماید و این کار را با ایجاد تفکر مثبت در شخص انجام می دهد در این روش سعی می شود که نگرش منفی فرد نسبت به خود و کار خود به نگرش مثبت تبدیل و او را با توانایی های نهفته در خود آشنا سازد زمانی که فرد به توانایی و صلاحیت خود وقوف می یابد از میزان اضطراب او به شدت کاسته می شود.

* توضیحات استاد در کلاس *

درمان ارتباط گریزی:

1. حساسیت زدایی منظم: بهترین روش درمان ارتباط گریزی است که فرد باید به درمانگر مراجعه کند. درمانگر تو جلسه های اول با شخص آشنا میشه و به عبارتی یخ شکنی میکنه و از جلسات بعد مشکلات اون شخص رو رتبه بندی میکنه و میفهمه کجاها مشکل داره، بعد از اون لیستی از کارهایی که شخص رو آروم میکنه تهیه میکنه و این موارد رو کنار حساسیت ها و مشکلاتش قرار میده، بعد توی حالت ریلکسیشن درمانگر اولین چیزی که اون شخص رو آزار میده مطرح میکنه و ازش میخواد اون مورد آزار دهنده رو تصور کنه و توی اون لحظه حال شخص بد میشه بعد بلافاصله درمانگر میاد موردی که باعث آرامش شخص میشه رو بیان میکنه و شخص آروم میشه. این روش نیاز به تعداد جلسات زیادی داره تا شخص آروم آروم با حساسیت ها کنار بیاد.

2. خود حساسیت زدایی: تو این روش فرد میره پیش درمانگر و مراحل حساسیت زدایی رو ازش می پرسه ولی دیگه نمیره پیش درمانگر و خودش توی تنهایی اون مراحل رو انجام میده. این روش خوبه ولی زیاد کاربرد نداره.

3. تعدیل سازی: یعنی فکر کردن به خوبی ها و نکات مثبت خود و شخص باید فقط به چیزهایی که داره فکر کنه و حسرت چیزهایی که نداره نخوره.

4. تصویر سازی: یعنی شخص چیزی که اذیتش میکنه رو تو ذهنش بیاره و تصور کنه توی اون موقعیت قرار گرفته، توی این روش باید اون موقعیت رو به بهترین شکل تصور کنه، یعنی ایده آل ترین حالت رو برای خودش در نظر بگیره و بارها و بارها این تصویر سازی رو انجام بده تا اون موقعیت استرس زا براش عادی بشه.

* پایان توضیحات استاد *

گروه و نظریه های مرتبط

(کورت لوین و سولومون اش و مظفر شریف)

- Kurt Lewin
- American-German psychologist
- Solomon Asch
- Psychologist
- Solomon Eliot Asch was a psychologist and pioneer in social psychology in the United States
- Muzafer Sherif
- American-Turkish psychologist

تعریف گروه

نظر جامعه شناسان انسانها اساساً در گروه به دنیا می آیند و انسان را خارج از گروه نمی توان معنا کرد .

اگر یک انسان را بخواهیم خارج از گروهی که به آن تعلق دارد، معنا کنیم نمی توانیم رفتارهای وی را ارزیابی کنیم. انسان ها ابتدا زندگی را در جمع خانواده آغاز می کنند و به تدریج در گروه های دیگری وارد می شوند.

ما به طور طبیعی می توانیم گروه های مختلفی را در محله ببینیم . گروه های زنان، گروه های ورزشی، گروه های کودکان همبازی، گروه های جوانان، گروه های سالمندان داخل پارکها و ...

اما آنچه در فعالیت های تسهیلگری باید مورد تأکید قرار گیرد این است که اعضای گروه باید با هم تعامل داشته باشند و نسبت به این تعامل و پویایی ها (دینامیک) آگاه باشند. ارتباط و تعامل شرط اصلی گروه است.

فرض کنید در یک صف اتوبوس تعدادی از افراد به ردیف ایستاده اند و منتظر اتوبوس هستند. همه قرار است سوار یک اتوبوس شوند و به مقصد بروند. آیا به نظر شما این افراد یک گروه هستند؟

برخی پاسخ می دهند که بله چون همه هدف مشترک یا نیاز مشترک دارند. اما مادامی که این افراد هیچ ارتباطی با هم ندارند نمی توان آنها را یک گروه نامید. ارتباط و تعامل شرط اصلی گروه است.

گروه عبارت است از دو نفر یا بیشتر که:

1. کنش متقابل دارند
2. هدف های مشترک دنبال می کنند
3. رابطه نسبتاً ثابتی دارند.
4. نوعی وابستگی متقابل نشان می دهند.
5. خود را عضو یک گروه به حساب می آورند.

تفاوت تیم و گروه

1. در یک گروه کاری افراد به صورت انفرادی پاسخگو هستند اما در یک تیم کاری، موضوع پاسخگویی هم به صورت انفرادی و هم به صورت گروهی است.
2. در یک گروه کاری، حمایت کمی از اعضا توسط گروه انجام می شود، در حالیکه در یک تیم کاری، حمایت های زیادی از سوی تمامی اعضا در مورد تک تک آن ها صورت می گیرد

3. اعضای یک گروه دارای مهارت های تصادفی و گوناگون هستند در حالیکه مهارت های افراد در یک تیم کاری مکمل یکدیگر است.

4. در یک گروه کاری، ارتباطات میان اعضای گروه بسیار اندک، در حالیکه در یک تیم کاری، ارتباطات میان اعضای تیم بسیار زیاد و گسترده بوده و فرصت های زیادی برای بحث و گفتگو وجود دارد.

5. در یک گروه کاری، تمامی اعضا در فرآیند تصمیم گیری مشارکت ندارند. در یک گروه، تطابق سازی و هم‌رنگ شدن با جماعت اهمیت بیشتری در مقایسه باکسب نتایج مثبت دارد. در حالیکه اعضای تیم کاری، در فرآیند تصمیم گیری مشارکت کرده و دستیابی به نتایج مثبت از اهمیت بالایی برخوردار است و نه لزوماً تطابق و سازگاری.

کورت لوین

آزمایش های میدانی در تغییر عادت های غذایی

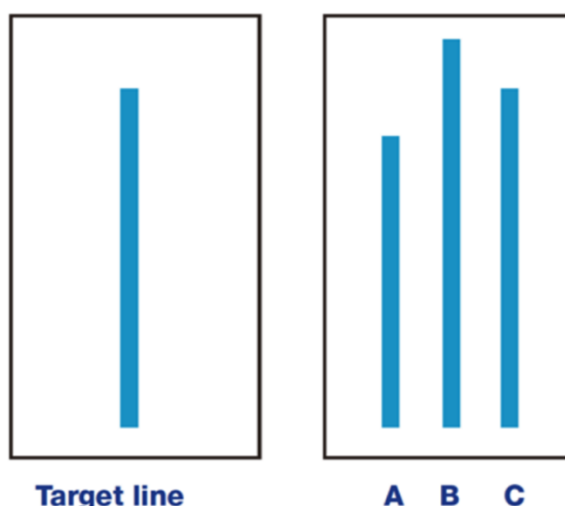
سلسله آزمایش های تغییرات غذایی توسط لوین و دانشجویان دکترای او در پایگاه پژوهشی رفاه کودک آیووا انجام گرفت که حمایت آن از طریق کمیته عادت های غذایی انجمن تحقیقات ملی در واشنگتن دی.سی تامین شد. مطالعات غذایی لوین با مبارزات جنگ جهانی دوم در آمریکا هماهنگ شده بود و این تحقیقات به مطالعه کمبودهای غذایی، جیره بندی غذا توسط دولت و تغییرات غذایی لازم برای پیشبرد سلامتی و تغذیه عمومی می پرداخت. بهترین مطالعه غذایی لوین در آیووا مطالعه گوشت لوزالمعده گوساله بود.

آزمایشات لوین یک مطالعه کلاسیک در مورد تفاوت بین ارتباطات میان فردی متقابل (گروه گفت و گو کننده) و ارتباطات جمعی (برنامه ضبط شده) به شمار می رود. او نتایج مطالعه لوزالمعده گو سه ساله و سایر تحقیقات انجام شده در آیووا را به یک روش 3 مرحله ای برای تحقیقات رفتاری، تقسیم می نماید: ذوب، حرکت و انجماد. متعاقب آن زمانی رفتار یک فرد تغییر کرد به سرعت به حالت اولیه باز می گردد، اگر چه یک تغییر مداوم مد نظر باشد. تاثیر اعضای دیگر گروه در تغییر افراد، یکی از عوامل مهم به شمار می رود. همان طور که لوین نتیجه گیری می کند: تصمیم ها و مباحث گروهی تاثیر تثبیت کنندگی بر روی رفتارهای آینده افراد خواهد گذاشت.

نظریه تغییر (کورت لوین) (ذوب - حرکت - انجماد)

آقای کورت لوین در این نظریه بیان میکند که موقعیت فعلی چیست و نقایص آن چه می باشد. ابتداء مشکلات را ذوب کرده و اصلاحات را انجام داده تا به مرحله پیشرفت برسیم در این مرحله از روش انجماد استفاده می کنیم. از نظر ایشان ، انسان باید دائماً در حال تغییر باشد مدام مشکلات را ببیند و آن ها را ذوب کند ، حرکت کند و به مرحله خوبی که رسید از روش انجماد استفاده کند و این مراحل را دائماً برای تغییرات بکار برد.

آزمایش هم‌رنگی سولومون اش: گروه چقدر قدرت دارد؟



tutor2u

خود را در این وضعیت در نظر بگیرید: در یک آزمایش روان‌شناسی شرکت کرده‌اید که در آن از شما خواسته شده است به یک آزمون (تست) تصویری پاسخ دهید. در یک اتاق همراه با دیگر شرکت‌کنندگان در این آزمایش نشسته‌اید، به شما یک تکه خط نشان داده می‌شود و شما باید در بین سه تکه خط با طول‌های متفاوت، خطی را که طول با آن تکه خط اولی است انتخاب کنید. آزمونگر از تک‌تک شرکت‌کنندگان به‌طور جداگانه جواب را می‌پرسد. بعضی وقت‌ها همه شرکت‌کنندگان خط درست را انتخاب می‌کنند اما گاهی اوقات همه آن‌ها متفقاً خط دیگری، به‌جز پاسخ درست، را برمی‌گزینند.

خوب، هنگامی که نوبت به شما می‌رسد و آزمونگر از شما می‌پرسد پاسخ در ست کدام است شما چه جوابی می‌دهید؟

آیا همان پاسخ اولیه خودتان را می‌دهید یا آن که با بقیه شرکت‌کنندگان هم‌نوا می‌شوید؟

آزمایش هم‌رنگی سولومون اش چه بودند؟

در اصطلاح روان‌شناسی، «هم‌رنگی» به تمایل و گرایش فرد به پیروی از رفتارهای گروه اجتماعی که به آن تعلق دارد، گفته می‌شود. پژوهشگران از دیرباز به میزان پیروی یا مقاومت افراد در مقابل هنجارهای اجتماعی علاقه‌مند بوده‌اند. در خلال دهه ۱۹۵۰، سولومون اش، روان‌شناس، دنبال‌های از آزمایش‌هایی را که برای نشان دادن قدرت هم‌نواایی در گروه طراحی شده بودند، انجام داد. در آزمایش‌های اش، به دانشجویان گفته می‌شد که باید تک‌تک در یک «آزمون تصویری» شرکت کنند. بقیه شرکت‌کنندگان در آزمایش، بدون آن که آن دانشجو بداند، همگی همدست یا دستیار آزمونگر بودند. در ابتدا، همدستان به پرسش‌ها پاسخ درست می‌دادند اما پس از مدتی شروع به گفتن پاسخ‌های نادرست می‌کردند.

تقریباً ۷۵ درصد شرکت‌کنندگان در آزمایش‌های هم‌نواایی، حداقل یک‌بار، با بقیه گروه هم‌رنگ شدند. پس از ترکیب آزمایش‌ها، نتایج نشان داد که شرکت‌کنندگان تقریباً در یک سوم مواقع با پاسخ نادرست گروه، هم‌نوا شده‌اند. به منظور اطمینان از این که شرکت‌کنندگان قادر به اندازه‌گیری دقیق طول خط هستند، از آنان خواسته شد که پاسخ‌های خود را به جای آن که زبانی اعلام کنند روی کاغذ بنویسند. نتایج نشان داد که ۹۸ درصد شرکت‌کنندگان پاسخ درست را انتخاب می‌کنند. آزمایش‌های اش همچنین به موضوع چگونگی تأثیر تعداد اعضای گروه بر هم‌نواایی پرداخت.

هنگامی که آزمونگر تنها یک همدست داشت، تقریباً پاسخ‌های او هیچ تأثیری بر پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در آزمایش نداشت. حضور دو همدست نیز تأثیر کمی داشت اما هنگامی که تعداد همدستان آزمونگر سه نفر یا بیشتر بود، قدرت هم‌نواایی به تدریج خود را نشان می‌داد.

هم‌نواایی، هنجارطلبی یا هم‌شکلی یک رفتار اجتماعی است که وقتی بین اهداف و امکانات یا نیازهای تولیدشده در فرهنگ و جامعه و ارضای آن نیازها، هماهنگی و تعادل وجود داشته باشد، به وجود می‌آید

به کسانی که رفتار «هم‌نویانه» دارند، «هم‌نوا» گفته می‌شود؛ هم‌نویان افرادی هستند که ارزش‌های عموماً پذیرفته‌شده و وسایل رسمی تلاش برای تحقق آن‌ها را می‌پذیرند و به موفقیت رسیدن یا نرسیدن آن‌ها تأثیری در پذیرش اجتماعی ایشان ندارد هم‌نویایی در بیشتر موارد با پذیرش تمام هنجارها همراه است؛ می‌تواند از طرف یک فرد یا یک گروه اجتماعی باشد. ترس از مجازات، احساس محرومیت و یا درونی شدن ارزش‌ها از عواملی است که باعث افزایش میزان هم‌نویایی در افراد یا گروه‌ها می‌شود.

آزمایش مظفر شریف

در محیطی فوق‌العاده تاریک، نقطه نوری که ساکن باشد بصورت متحرک دیده می‌شود به این خطای دید **تأثیر اتوکینتیک Autokinetic effect** گفته می‌شود. شریف از افراد شرکت‌کننده در این آزمایش خواست میزان تغییر مکان نقطه نور را ذکر کنند.

هنگامی که این افراد بصورت فردی میزان تغییر را ذکر میکردند، بازه پاسخها در بین افراد از ۵ سانتیمتر تا ۱۵ سانتیمتر متفاوت بود. اما هنگامی که این افراد در گروه حضور داشتند و از گروه خواسته میشد میزان تغییر مکان نقطه نور را ذکر کنند، جواب شرکت‌کنندگان به متوسط ۱۰ سانتیمتر همگرا میشد. اگر چه شرکت‌کنندگان تأثیر گروه در تعیین پاسخشان را رد میکردند، اما در آزمایشات بعدی باز پاسخی که میدادند همگرا با پاسخ و قاعده گروه بود.

تصمیم‌گیری در گروه

مرحله اول: شناسایی وضعیت

مرحله دوم: ایجاد راه‌حل‌های مناسب

مرحله سوم: ارزیابی و انتخاب بهترین راه‌حل یا گزینه

مرحله چهارم: اجرا

مرحله پنجم: ارزیابی

طوفان مغزی یا جوشش فکری (آزبرن)

گاهی اوقات در سازمان مشکلی پیش می آید ، مدیر میز گردی تشکیل می دهد تا در خصوص مشکل مربوطه با کارمندان و افراد دعوت شده مشورت کند این میز گرد به این دلیل است که همه در یک سطح می باشند.

یکی از راهکارها این است که رهبر ریاست جلسه ای را به عهده میگیرد و تمامی کارکنان علاقمند به حضور در آن موضوع خاص ، در جلسه حاضر می شوند، داشتن علاقه و اطلاعات در مورد موضوع جلسه برای حضور در جلسه مهم است و اصلا پایه و رتبه کارمندان مهم نیست. جلسه در پشت میز گرد صورت می پذیرد بدون توجه به جایگاه افراد در کنار هم قرار میگیرند ریاست نظر همگی را جویا میشود کسی اجازه ندارد نظر کسی را انکار یا نقض کند در اینجا کمیت نظرها مهم است نه کیفیت. و در پایان جلسه بهترین ایده ها مشخص می شود.

نکات قابل توجه در جوشش فکری

1. انتقادی صورت نگیرد
2. آزادانه سخن گفتن مورد حمایت قرار گیرد
3. کمیت ایده ها مورد توجه است. هرچه تعداد ایده ها بیشتر باشد بهتر است. از کمیت به کیفیت خواهیم رسید.
4. از قبل به علاقه مندان شرکت در جلسه اطلاع دهند و موضوع را مطرح کنند و افراد مشتاق در جلسه حضور داشته باشند
5. میز گرد از ارکان اساسی جلسه می باشد
6. ارزیابی در انتها صورت گیرد

* توضیحات استاد در کلاس *

گروه چیست؟ تعدادی از افراد که یک هدف مشترک و روابط متقابل دارند با هم. خود را عضو گروه میدانند و دارای روابط نسبتاً پایدار هستند.

تاثیر گروه روی فرد: گروه یا جمع میتونه روی یک فرد تاثیر بذاره و میتونه نظر فرد رو تغییر بده، این موضوع با سه آزمایش زیر اثبات میشه:

1. آزمایش کورت لوین: زمان جنگ جهانی دوم که با کمبود مواد غذایی مواجه شده بودند و تو اون دوره فقط از گوشت گوسفند استفاده میکردند و دل و جیگر گوسفند مورد استفاده نبود، بخاطر همین با خانم‌های خونه جلسه ای تشکیل دادن و همایشی برگزار کردن و فیلمی براشون گذاشتن که اون فیلم استفاده از دل و جیگر گوسفند رو آموزش میداد، ولی دیدن که خیلی اثر نداشت و جوابگو نبود، بخاطر همین تصمیم گرفتن فیلم رو بذارن اما بعد از اینکه تموم شد خانم‌ها بشینن و با هم صحبت کنن و نظر هم رو پرسن و اینجوری شد که به نتیجه رسیدن و گروه روی اونها تاثیر گذاشت.

2. آزمایش سولومون آش (همرنگی): سولومون آش به شخصی که مورد آزمایش بود یه کارت نشون داد و گفت که این کارت شبیه کدوم از این بیست تا کارت هست؟ اون شخص وقتی تنها بود درست جواب داد اما بعد یک نفر رو فرستادن تو اتاق کنار اون شخص بشینه و نظرشو بگه، اون یه نفر نتونست اثر بذاره بخاطر همین یه نفر دیگه رو فرستادن یه مقدار تاثیر گذاشت اما سه چهار نفر که فرستادن با اینکه اون شخص جواب درست رو میدونست اما نظر جمع تاثیر گذاشت و نظرش رو عوض کرد و باعث شد که جواب اشتباه بده. یعنی گروه روی ذهنش مسلط شد.

3. آزمایش مظفر شریف (اثر همنوایی یا اثر خودجنبشی نور): مظفر شریف توی یه اتاق تاریک به شخص مورد آزمایش میگه هر وقت که نور دیدی این زنگ رو بزنی و جهتش رو هم مشخص کن که حرکت میکنه یا نه، اون شخص تنها که بود خوب جواب داد و به خطای دیدش مسلط بود، اما زمانی که افراد دیگه رفتن تو اتاق و اون شخص صحبت‌ها و پیچ‌پیچ‌ها رو که می‌شنید به خطا افتاد و اینگونه گروه روی ذهنش تاثیر گذاشت.

جوشش فکری از برن: وقتی درون یه گروه به مشکل میخوریم برای مثال شرکتی که داره رو به ورشکستگی میره، جلسه ای در روز و ساعت خاصی ترتیب میدیم و از هرکسی که ایده ای برای خارج کردن شرکت از این وضع داره میخوایم تا بیاد به جلسه و ایده اش رو مطرح کنه. این جلسه خودش ساختار خاصی دارد:

1. حتما میزه جلسه باید گرد باشد، چون همه باهم برابری و مثل میزهای دیگه که مقام های بالاتر سر میز میشینند نیست.
2. از قبل هرکسی میدونسته این جلسه برای چیه پس هرکسی باید ایده داشته باشه و بیکار نیومده باشه
3. ایده های دیگران را نقد نمیکنیم، تشویق میکنیم و سعی میکنیم تا اوضاع بهتر بشه.
4. کمیته ایده ها مهم است، ایده ها حتما باید یه چیز بدرد بخور داشته باشند.

* پایان توضیحات استاد *

نقش

نقش عنوان یا برجستگی است که با آن جایگاه و الگوهای رفتاری شخص در بین جامعه تعیین می گردد. مستحکم کردن زندگی اجتماعی و هماهنگی و نظم بخشیدن به عمل، از پیامدهای نقش در زندگی اجتماعی است.

مفهوم نقش

مفهوم نقش، یک مفهوم میان رشته ای است. روانشناختان، نقش، را جنبه ای از شخصیت و در حقیقت «کارکرد بیرونی خود» تعریف میکنند.

در روانشناسی اجتماعی، نقش به آن مجموعه صفات رسمی و قابل پیشگویی اطلاق میشود که با یک موقعیت یا مقام خاص اجتماعی همراه است و متمایز از خصلتهای شخصی فردی است که آن موقعیت و مقام را داراست.

نخستین کاربرد منظم اصطلاح نقش در روانشناسی اجتماعی در آرای «جرج هربرت مید» مطرح شد.

مید، اصطلاح هم نقشی نمادین را در مرحله ای از رشد اجتماعی کودک به کار میبرد، که کودک به صورت نمادین خودش را در نقش دیگری تعریف میکند: پدر، مادر، معلم، سرباز، فرمانده و امثال اینها.

ویژگیهای اصلی نقشها را می توان به صورت زیر خلاصه کرد:

- 1- نقش‌های اجتماعی پدیده‌هایی جمعی هستند.
- 2- در هر جامعه و هر زمان گروه‌های اجتماعی نقش‌های ویژه‌ای بر عهده دارند ، از سجامِ درونی و انعطاف پذیری و پویایی هر جامعه را می‌توان از طریق دگرگونی نقش‌های آنان سنجید.
- 3- هر نقش با انتظاری خاص از جانب دیگران همراه است و عدم ایفای درست آن نقش موجبات تعجب دیگران را فراهم می‌سازد.
- 4- تعدد نقش‌های انسان در همه جوامع وجود داشته است ، اما در جامعه ایران به علت مشکلاتی در تامین مالی خانواده ، برشمار نقش‌ها افزوده شده است ، تنوع نقش‌ها امری طبیعی است و بر گوناگونی پایگاه‌های اجتماعی استوار است.

انواع نقشها:

الف) نقش محول یا انتسابی:

نقش انتسابی، نقشی است که مطابق هنجارها و قواعد رفتاری موجود در یک جامعه به عهده افراد واگذار میگردد و از فرد انتظار می رود، آنها را به درستی انجام دهد. مانند زن بودن، مرد بودن، رنگ پوست و وابستگی به قوم، نژاد، طایفه و مذهب و نسبت‌های خانوادگی و فامیلی از قبیل، بردار بودن و خواهر بودن...

ب) نقش محقق یا اکتسابی:

نقش اکتسابی، به آن دسته نقشهای اطلاق می گردد که فرد خود کسب می کند و در پدید آوردن آنها دخالت مستقیم دارد.

معلم بودن، تاجر بودن و اکثر نقشهای تخصصی که در حال حاضر افراد با جهد و تلاش شخصی به آنها دست پیدا می کنند، را میتوان نقشهای اکتسابی دانست.

عمل به نقش با خشنودی روانی همراه است در حالی که عدم ایفای درست نقش می‌تواند باعث اختلاف‌ها، ناسازگاری‌ها، کشمکش‌ها، دشمنی‌ها در زندگی اجتماعی شود

تعارض میان نقش ها

به نسبت پیچیده تر شدن جوامع و همچنین افزایش تقسیم کار اجتماعی نقشها نیز پیچیده تر و تخصصی تر می شوند.

در یک جامعه روستایی فرد داری چندین نقش است: کشاورز، معمار، معلم و از آنجا که نقشها ساده اند، فرد قادر است چندین نقش متفاوت را به درستی انجام دهد، اما در جامعه شهری، افراد تنها زمانی می توانند نقش معمار، پزشک، معلم، پرستار، و ... را به عهده گیرند که تخصص کافی و لازم در این نقشها را داشته باشند. به رغم تخصصی شدن مشاغل، برخی اوقات افراد ناگزیرند در نقشهای مختلف ایفای نقش نمایند. اگر تعدد نقشها به حدی باشد که فرد قادر نباشد نقش متناسب با پایگاه اجتماعی اش را آنچنانکه انتظار می رود، برآورده سازد، با مسئله تعارض یا تضاد نقشها مواجه خواهد شد.

نوع اول: تعارض نقشها بدین معناست که به دلیل تعدد نقشها، بعضی از نقشها با نقشهای دیگر ناسازگار است و حتی در مواردی ممکن است نقشی آن قدر اهمیت پیدا کند که نقشهای دیگر را تحت الشعاع قرار دهد. به بیان دیگر، ممکن است فردی دارای نقشهای متعددی باشد که بین آنها نوعی برخورد یا رویارویی پدید که اصطلاحاً به این حالت تعارض نقشها گویند، یعنی برخی نقشها با برخی دیگر سازگاری ندارند، مثل استادی که به دلیل پرداختن به کار علمی، از نقش پدری اش غافل شود، یا کسی که هم مادر است و هم پرستار و در نتیجه به دلیل خستگی و همچنین اصراف وقت زیاد در پرستاری، نتواند نقش مادری را آنچنانکه از او انتظار میرود، انجام دهد.

نوع دوم: فرد میان دو وضعیت متباین قرار می گیرد که کار انتخاب را برای او دشوار می کند مثال: در نظر آورید استاد شما را مراقب یک امتحان قرار می دهد دوست شما از شما انتظار کمک در جواب سوالات دارد و از سوی دیگر شما امین استاد هستید حال به نقش دوستی خود پاسخ می دهید تا نقش شاگردی امین؟ در اینجا شما دچار تعارض در نقش می شوید.

فشارِ نقش

افراد جامعه دارای این سه نقش هستند :

1. نقش مورد انتظار
2. نقش مصوب
3. نقش ایفا شده

گاهی اتفاق می‌افتد که فرد در اجرای نقشی که از او انتظار می‌رود، به دلیل تعارض نقش‌ها و انتظاراتی که دیگران از او در قبال نقش دارند، دچار مشکل می‌شود. چنین وضعیتی را فشارِ نقش گویند. برای مثال دانش‌آموزان از معلم توقع رفتار دوستانه و رسمی دارند، یا دانش‌آموزان از وی می‌خواهند که در نمره‌دادن سختگیری نکند، ولی مدیر از وی می‌خواهد سختگیر باشد و خودش به گونه‌ی خودش رفتار می‌کند هر چقدر بین این سه نقش فاصله باشد، فشار نقش بیشتر خواهد بود.

* توضیحات استاد در کلاس *

نقش چیست؟ موقعیت و جایگاه شخص در جامعه. نقش رو جامعه برای افراد تعیین میکند

نقش دو مدل است: ذاتی و اکتسابی

ذاتی: یعنی من خود به خود و بدون تلاش و زحمتی نقشی رو به دست آوردم. مثلاً نقش دخترِ خانواده، نقش دختر خاله و ...

اکتسابی: یعنی خودم خواستم نقشی رو بدست بیارم، مثل نقش همسر، نقش استاد دانشگاه، نقش مادر و ...

تعارض در نقش: دو مدل تعارض در نقش داریم

1. گاهی اوقات بخاطر اینکه تعداد نقش‌های ما خیلی زیاد پیش میاد که به اجبار به نقش فدای به نقش دیگه میشه، مثلاً به روز خواهرم ازم میخواد به کاری براش انجام بدم ولی بخاطر مشغله‌ی کاریم نمیرسم که اون کار رو انجام بدم، اینجا نقش کاری من باعث شد که نقش خواهر بودنم فدا بشه.

2. گاهی اوقات دوتا نقش همزمان داریم و گیر میکنیم که کدام رو انجام بدم. مثلاً استاد میخواد امتحان کتبی بگیره و از نماینده میخواد به عنوان مراقب حواسش به بچه‌ها باشه، تو اون لحظه

دوست صمیمی نماینده از ش میخواد که قلب برسونه و نماینده بین دوراهی گیر میکنه و نه میتونه به دوست صمیمیش نه بگه، نه میتونه از اعتماد استاد سواستفاده کنه.

تنش در نقش:

درهرنقش سه نقش نهفته است:

1. نقش مصوب: اون چارچوبی که هر سازمان برای نقش‌ها تعیین کرده

2. نقش ایفا شده: نقشی که ما اجرا میکنیم

3. نقش مورد انتظار: نقشی که دیگران از ما میخواهند

* اگر این سه نقش درست و در یک راستا باهم انجام نشوند به مشکل برمیخوریم و دچار تنش در نقش میشویم.

* پایان توضیحات استاد *

«شش شخص»

«دین بارنلوند»

(دین بارنلوند) ارتباطات را در نگرشی که فرد از «شش شخص» دارد بیان می‌کند، در واقع او ارتباط میان دو انسان را به شش شخص تعمیم می‌دهد:

1. نگرش ما در مورد خودمان

2. نگرش ما در مورد دیگری

3. فکر می‌کنیم دیگری به ما چگونه می‌نگرد؟!

4. نگرش دیگری درباره شخص

5. نگرش دیگری نسبت به ما

6. اعتقاد دیگری نسبت به اینکه ما به او چگونه می‌نگریم

وضعیت‌های زندگی در نظریه اریک برن:

از نظر اریک برن کودک خردسال در ابتدای روند زندگی اعتقادات راسخی در مورد خودش و افراد دور و برش پیدا می‌کند. تصمیم‌گیری درباره خود، دنیای خود و روابط با دیگران در طول پنج سال اول زندگی متبلور می‌شود. این تصمیمات در شکل‌گیری موقعیت زندگی فرد اساسی بوده و تعیین‌کننده نقش‌های زندگی اوست. به طور کلی، زمانی که فرد درباره موقعیت زندگی خود تصمیم‌گیری کرد، این گرایش وجود دارد که این تصمیمات را در هم ریزد. افراد از طریق محفوظاتی که در ذهن پرورانده‌اند، حتی اگر نامطبوع و منفی هم باشد، درصدد تلاش برای امنیت برمی‌آیند.

ما به چهار وضعیت در مورد خودمان و دیگران می‌رسیم:

من خوب نیستم، شما خوب هستید.

من خوب نیستم، شما خوب نیستید.

من خوب هستم، شما خوب نیستید.

من خوب هستم، شما خوب هستید.

وضعیت اول: من خوب نیستم، شما خوب هستید

(وضعیت انزوا و گوشه‌گیری یا وضعیت افسردگی)

فرد قرار گرفته در این وضعیت به علت ضعف در مقابل دیگران، دائماً احساس افسردگی می‌کند، به نیازهای دیگران بیشتر از نیازهای خود اهمیت می‌دهند در نتیجه احساس قربانی شدن دارند. در چنین موقعیتی فرد خود را از تمام افراد اطراف خود کوچکتر می‌بیند، در نتیجه قادر نیست کارهایی را که دیگران انجام می‌دهند را به انجام برساند. ماندن در این وضعیت احساس درماندگی بوجود می‌آورد.

وضعیت دوم: من خوب نیستم، شما خوب نیستید (وضعیت بیهودگی و پوچی)

این وضعیت با پوچی و ناکامی همراه است کسانی که این وضعیت را انتخاب کرده اند، نسبت به دیگران رفتاری تدافعی دارند، از نظر آنها مردم اهمیت ندارند، آنها بدون پایبندی به اصول و قرارداد زندگی می کنند، قادر نیستند با مردم و جهان واقعی سازگار باشند. این عدم سازگاری آنها منجر به کناره گیری گسترده ای از دیگران، رفتارهای ناپخته و حتی جنایتکارانه نیز می گردد. ادامه این وضعیت منجر به خودکشی و یا دیگرکشی می گردد.

وضعیت سوم: من خوب هستم، شما خوب نیستید (وضعیت خود بزرگ انگاری)

افرادی که این وضعیت را در خود درونی کرده اند، تمام مشکلات و مسایل خود را به دیگران نسبت می دهند، آنها را سرزنش می کنند، در سطح پایین تری قرار می دهند و از آنها انتقاد می کنند. بازی که در این وضعیت بیشتر وجود دارد و تقویت می شود، شامل خود بزرگ بینی افراطی (من خوب هستم) می گردد. این وضعیت به این دلیل وضعیت خوبی نیست که فرد عصبانیت، خودخواهی، تنفر خود را به دیگران نسبت می دهد و آنها را سپر بلا می کند (شما خوب نیستید). به طور کلی فردی که در این وضعیت قرار دارد هیچکس را خوب نمی بیند. این افراد از عینی بودن در برخورد با وقایع زندگی ناتوان هستند و گناه را به گردن دیگران می اندازند و علل شکستها را در دیگران جستجو می کنند.

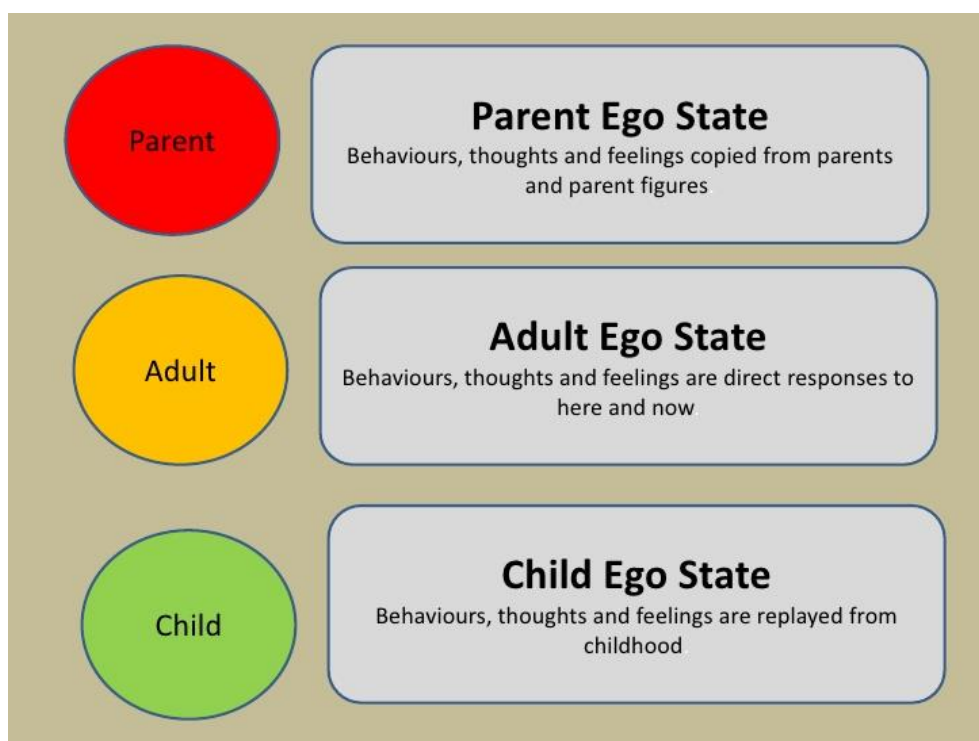
وضعیت چهارم: من خوب هستم، شما خوب هستید (وضعیت موفق و سالم)

در این وضعیت معمولاً بازی وجود ندارد، کسانی که در این وضعیت قرار دارند به ارزشهای دیگران احترام می گذارند و برای همه افراد ارزش قایل هستند از نظر آنها مردم با توجه به هر شخصیتی که دارند خوب هستند. از ویژگی هایی که این افراد دارند باز بودن به عقاید و افکار، اراده برای رسیدن به اهداف، اعتماد به خود و دیگران می باشد. در این وضعیت هیچ بازنده ای وجود ندارد و تنها برنده است. به عقیده اریک برن هر فردی در بدو تولد خوب می باشد و این به دلیل آن است که افراد بسمت سلامتی، بهبود و اطمینان به دیگران گرایش دارند. در واقع در اعماق وجودشان این می جوشد، ولی در اثر تربیت و انتخاب وضعیت های دیگر است که فرد تغییر می کند

تحلیل رفتار متقابل

Transactional Analysis

شاید شما هم از بعضی رفتارهای آدمیان به شگفت آمده باشید. اگر با نظریه تحلیلی عاملی "اریک برن" آشنا شوید، خود و دیگران را بهتر درک کرده و می‌توانید رفتارتان را بهبود بخشید. ضمناً کمتر نسبت به رفتار دیگران متعجب می‌شوید. در این نظریه شخصیت هر فردی از 3 بخش تشکیل شده است. ولی در هر فردی یکی از این بخشها غالب است، لذا بیشتر کارهای فردی از بخش غالب سرچشمه می‌گیرد.



اریک برن می‌گوید رفتارها، افکار، احساسات و عواطف مختلف انسان از بخش‌های مختلف شخصیت وی سرچشمه می‌گیرد. در TA اجزاء شخصیت انسان را به سه بخش تقسیم می‌شود:

1. حالت من کودک (child ego stage)

2. حالت من والد (parent ego stage)

3. حالت من بالغ (adult ego stage)

حالت من کودک:

کودک به هنگام به دنیا آمدن، احساس های درونی و نیازهایی دارد که منجر به رفتارهایی در وی می شود. مثلا با گرسنه بودن، می گرید و با تامین بودن، می خندد... و این حالت در کودکی پایان نمی پذیرد و تا بزرگسالی در افراد مختلف به انحاء مختلفی ادامه می یابد. این بخش شخصیت بدون هیچ تدبیر، فکر یا بررسی جوانب، فقط با احساسات و لذات سرو کار دارد پیوسته به دنبال لذت جویی و دفع درد و رنج است

سه خاصیت کلی " حالت من کودک " عبارت است از:

1. هرگز از لذت جویی سیر نمی شود.
2. آینده را نمی بیند.
3. خواسته اش را به تاخیر نمی اندازد.

احساسات منفی، خلاقیت، کنجکاوی، علاقه به دانستن، اصرار به تجربه کردن و احساس کردن از جمله خصوصیات حالت من هستند. این بخش از شخصیت فرد را وا می دارد که هر چیزی را شخصا خودش تجربه کند اصلا خویشتن دار نیست و به عواقب احتمالی رفتارش توجهی ندارد. تمایلی به رعایت قیود اجتماعی، عرف، مذهب، قانون، تعقل و... ندارد.

انواع کودک درون

ما 2 نوع کودک درون داریم؛ کودک سازگار و کودک طبیعی:

کودک سازگار اصلا چیز خوبی نیست چون که کاملا تحت تاثیر والد است؛ یعنی نوعی از کودکی کردن که والدین آدم دوست دارند و کاملا تحت سلطه است.

کودک طبیعی کاملا شاد و سرحال و بشاش است و اگر هم پرخاشگری می کند، به هر حال خودش است اما کودک سازگار فقط دارد دیکته والدین خودش و جانشینان والدین اش در اجتماع (از معلم گرفته تا همسر) را اجرا می کند و فقط هدفش مقبول بودن است.

کودک «انطباق یافته یا مطیع»:

آن بخش از شخصیت که رفتار خود را تحت تاثیر تربیت والدین تغییر داده و اصلاح کرده است. جنبه مثبت آن موجب می شود بتوانیم در جامعه مورد پذیرش و تایید قرار بگیریم، مثلاً: وقتی سر کار خیلی دلتان می خواهد یک چرت حسابی بزنید اما چون توی اداره جای چرت زدن نیست چای می خورید تا خواب از سرتان بپرد شما در «کودک مطیع مثبت» خود هستید. اما گاهی وقت ها ما برای اینکه مورد پذیرش یا تایید دیگران قرار بگیریم اجازه می دهیم مورد تحقیر یا تمسخر آنها واقع شده یا نادیده گرفته شویم. مثلاً: وقتی با وجود این که خیلی دلتان می خواهد از همسرتان بخواهید که شما را در رفتن به نزد پزشک همراهی کند تنها می روید و چیزی به او نمی گوید چون یاد گرفته اید که باید خودتان همه کارها را انجام بدهید. شما در «کودک مطیع منفی» خود هستید. کودک انطباق یافته به انواع کودک مطیع، منزوی و پر خاشگر تقسیم میشود.

کودک «طبیعی»:

آن بخش از شخصیت که آزاد، خلاق، شاد و عاشق تفریح است و جنبه مثبت آن باعث می شود از زندگی لذت ببریم و با احساس های واقعی خود ارتباط برقرار کنیم، کودکی ماست قبل از این که تحت تعلیم و تربیت قرار بگیریم. مثلاً: وقتی به طبیعت می روید و از دویدن روی چمن ها و یا خیس شدن زیر باران لذت می برید. شما در «کودک طبیعی مثبت» خود هستید.

اما جنبه منفی آن گاهی ما را به دردسر می اندازد. وقتی که دوست داریم بدون توجه به قواعد اجتماعی یا قانونی، کاری را فقط بخاطر این که دلمان می خواهد انجام دهیم. مثلاً: وقتی در جایی که حداکثر سرعت 110 کیلومتر است با سرعت 150 کیلومتر رانندگی می کنید. شما در حالت «کودک طبیعی منفی» خود قرار دارید.

حالت من والد:

در سالهای اولیه کودکی (مخصوصاً 3 سال اول)، باید و نباید های زیادی از طرف والدین به کودکان تحمیل شده یا یاد داده می شود. این مجموعه عظیم از وقایع خارجی و تحمیلی غیر قابل سؤال در حالت من والد ثبت می گردد. و در آینده بخشی از شخصیت فرد را تشکیل می دهد. این بخش شخصیت، مسئول خشک و متعصب کارهای انضباطی فرد، قانون مداری، باید ها و نبایدها در افراد مختلف است.

والد به ۲ دسته تقسیم می شود:

1. والد حمایتگر

: Nurturing Parent

این بخش از والد که جنبه مثبت آن، به انسان کمک می کند تا یاد بگیرد چگونه کارها را انجام دهد شامل عشق، حمایت و تشویق هایی است که در زندگی تجربه کرده ایم. مثلاً وقتی به فرزندتان می گوئید: مطمئن هستم که تو می توانی راه حل مناسبی برای این مشکل پیدا کنی. شما در «والد حمایتگر مثبت» خود هستید.

اما جنبه منفی آن با حمایت های بیجا و بی مورد، والد حمایتگر باعث می شود ما احساس ناتوانی و ضعف کنیم و برای انجام امور مختلف به بزرگترهایمان وابسته باشیم. مثلاً وقتی به فرزندتان می گوئید: فکر نمی کنم بتونی حرفتو به معلمت بزنی بذار من باهات صحبت کنم. شما در «والد حمایتگر منفی» خود هستید.

والد حمایتگر با علاقه از دیگران حمایت می کند. قدرتمند و کارآمد است و اهل نوازش، به همین دلیل به او احترام می گذارند.

2. والد سرزنشگر یا انتقادگر یا مستبد

:Critical Parent/Controlling parent

آن بخش از والد که توصیه های جنبه مثبت آن برای حفظ سلامتی و تندرستی لازم است، چگونه باید مواظب خودمان باشیم که زنده بمانیم، مریض نشویم یا جایگاه اجتماعی خود را حفظ کنیم. مثلاً وقتی به فرزندتان می گوئید قبل از غذا حتما باید دستهایت را بشویی. شما در «والد سرزنشگر مثبت» خود هستید.

اما جنبه منفی آن با انتقادهای مداوم و بی پایان آرامش را از ما می گیرد. دائم درباره ما قضاوت می کند و به ما می گوید چه باید بکنیم، چگونه باید باشیم، چگونه باید فکر کنیم، حرف بزنی و غیره. این بخش از والد هرگز از انتقاد، سرزنش و عیب جویی از ما دست برنمی دارد و در این کار کم نمی آورد. افراد متعصب و مستبد اغلب در والد سرزنشگر منفی خود هستند. وقتی به خودتان می گوئید: تو حتی نمی تونی یک کار به این سادگی رو انجام بدی. شما در «والد سرزنشگر منفی» خود هستید.

والد سرزنشگر همان گونه که پیداست انگشت بر نقاط ضعف و ایرادات افراد می‌گذارد. سختگیر و گاهی آزاردهنده است. اطرافیان از عملکردش دچار ترس و واهمه می‌شوند. باعث می‌شود تا دیگران حس بدی نسبت خود پیدا کنند. او محترمانه حکم نمی‌کند چون قدرت نظارت یا ریاست بر دیگران را دارد بر آنها امر و نهی می‌کند.

برخی از پیام های والدی اشاره می‌کنیم:

به بزرگترها سلام کن

دختر که در جمع بلند نمی‌خنده

مرد که گریه نمی‌کند

پسر خوب پسری هست که ...

به قوانین احترام بگذار

حالت من بالغ:

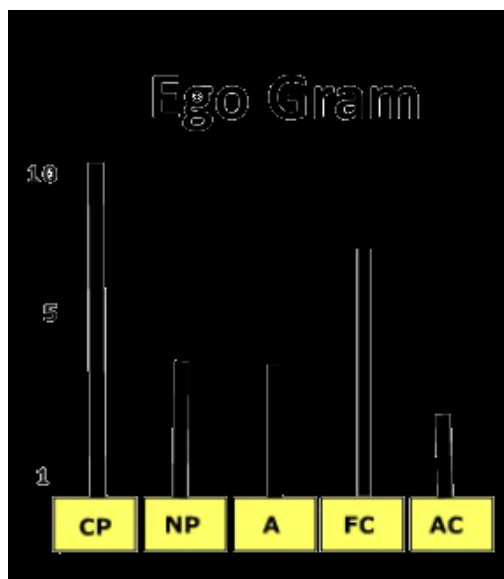
در واقع مجموعه ای از احساسات، نگرشها و طرح های رفتاری خود مختار و مستقل است که فرد را با واقعیت های موجود تطبیق و هماهنگی می‌دهد. این بخش شخصیت است که تجزیه و تحلیل می‌کند، آینده نگری می‌کند، میان احساسات و تعقل فرد تعادل برقرار می‌کند، احتمالاتی را که برای حل و فصل موثر دنیای خارج ضروری هست، محاسبه می‌کند، فعالیت های دو بخش قبلی (کودک و والد) را تنظیم می‌کند و واسطه عینی شدن میان آنهاست.

بالغ درونبخش به اصطلاح عاقل شخصیت ماست؛ بخشی که تصمیم‌های منطقی می‌گیرد، با دیگران رابطه محترمانه برقرار می‌کند و کلا واقع گراست. ما اوقاتی که داریم مثل بچه آدم یک بحث منطقی را با دیگران راه می‌اندازیم، به بخش بالغ درونمان راه داده‌ایم.

در واقع شخصیت کامل انسانی، شخصیتی است که 3 بخش فوق (کودک - والد - بالغ) توأم به صورت متعادل در آن حضور داشته باشد. رئیس بخش بالغ می‌باشد و با روشنفکری در جای خود به کودک و در جای خود به والد اهمیت دهد و شخصیت را با تجزیه و تحلیل متعادل نگه دارد.

آزمون ایگوگرام Ego Gram

هر یک از حالات نفسانی شما (والد-بالغ-کودک) تا چه حد در شخصیت شما موثر و مهم هستند؟
 جک دوسی Jack Dusay برای پاسخ به این سوال یک نمودار ارائه نموده است که به آن ایگوگرام
 یا نمودار حالات نفسانی میگویند.



والد انتقادگر CP

Critical Parent

والد حمایتگر NP (Nurturing Parent)

بالغ A Adult

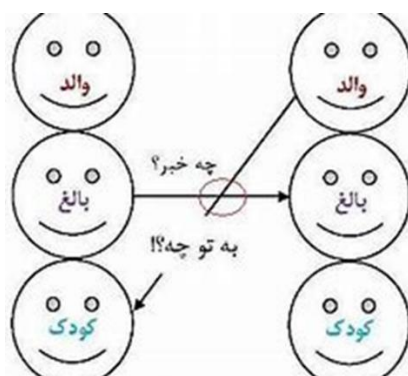
کودک طبیعی FC

Free Child

کودک تطبیق یافته AC

Adapted Child

اریک برن می گوید وقتی که 2 تا آدم رو به روی هم قرار می گیرند، انگار دو شخصیت 3 بخشی
 روبه روی هم قرار گرفته هر کسی یک جنبه از این سه بخش را وارد رابطه می کند. او می گوید ما در
 ساده ترین شکل می توانیم 6 نوع رابطه اجتماعی داشته باشیم



1- کودک - کودک

وقتی که شما دارید با دوستان آب بازی می کنید ، وقتی که شروع می کنید به تعریف جوک و اساماس خواندن برای همدیگر و وقتی با هم شوخی های پاستوریزه می فرمایید، دارید وارد یک رابطه کودک - کودک می شوید.

2- بالغ - کودک

این هم وقتی است که یک طرف رابطه دارد با منطق اش حرف می زند و می خواهد تصمیمات منطقی بگیرد اما طرف مقابل هی می خواهد قضیه را عاطفی کند و با گریه کردن و لوس بازی و ناز کشیدن، بازی را به نفع خودش تمام کند.

3- بالغ - بالغ

در این رابطه هم ما و هم طرف مقابل مان منطقی هستیم و همه چیز مطابق منطق پیش می رود و عاطفه دخالتی در رابطه ندارد. مثلا وقتی که ما با استادمان در مورد یک مفهوم آماری حرف می زنیم ، احتمال دارد این بازی را راه انداخته باشیم.

4- والد - کودک

تا حالا هر دو طرف بخش های مشابه شخصیت شان را می گذاشتند وسط اما امان از وقتی که یک نفر یک بخش از شخصیت اش و دیگری یک بخش دیگر را می آورد توی میدان. در رابطه والد - کودک، یک طرف رابطه، نقش پدر و مادر را بازی می کند و نفر دیگر می رود در لاک کودک اش. در بدترین حالتش (و متأسفانه رایج ترین اش) والد جنبه سختگیرش را می آورد وسط و هی امر و نهی می کند و کودک بخش سازگارش را و هی می گوید (چشم، چشم، شما درست می فرمایید). اما رابطه والد - کودک همیشه این قدر هم وحشتناک نیست؛ کافی است که والد جنبه حمایت گرش را وارد کند و (کودک) طرف مقابل، خودش را لوس کند. در این حالت چیزی شکل می گیرد که (اریک برن) اسمش را گذاشته (نوازش) و معتقد است که همه ما آدم ها به نوازش کردن و نوازش شدن احتیاج داریم.

5- بالغ - والد

این رابطه هم خیلی رایج است؛ یعنی وقتی یک طرف دارد با منطق رفتار می کند یا حرف می زند اما طرف مقابل شروع می کند به انتقادهای سختگیرانه، خندیدن و مسخره کردن و هره بازی. مثلاً تصور کنید یک نفر دارد سخنرانی می کند که یکدفعه یک نفر از وسط جمع شروع می کند به بلند بلند خندیدن و انتقاد کردن و مسخره کردن سخنران.

6- والد - والد

در بازی والد- والد هر دو طرفمان می خواهیم ژست یک بزرگسال چیزفهم را بگیریم. اگر والد حمایت کننده مان وسط باشد، مثالش می شود حرف زدن در مورد آب و هوا و تایید همدیگر و گفتن (به به! به به!) به هم. اما خدا نکند والد کنترل کننده بیاید وسط؛ آن وقت است که دعوا شروع می شود و هرکس می خواهد حرفهای خودش را به کرسی بنشاند. آشتی با کودک درون آشنایی با موضوع کودک درون و چگونگی برقراری ارتباط با آن، از جمله مباحثی است که به تازگی مورد توجه روان شناسان قرار گرفته است.

پنجره جوهری

یکی از الگوهای بسیار جالب و مورد توجه در تصویر کردن سطوح آگاهی در رفتار انسانی پنجره جوهری است.

این نام از ابتدای اسامی کوچک دو روانشناس - «جوزف لوفت» و «هری اینگهام» که مدل را طراحی کرده اند گرفته شده است. این مدل پیوند فرد با اشخاص دیگر را در چهار خانه نشان می دهد که این چهار خانه هریک خانه ای از یک پنجره بزرگ است. اندازه هر خانه نشان دهنده آگاهی - به وسیله خود فرد یا به وسیله دیگران - از رفتار، احساسات و انگیزه های خود است.

پنجره جوهری JOHARI WINDOW

	آشنایی خود Known to Self	ناآشنایی خود Not Known to Self
شناخته شده برای دیگران Known to Others	باز اطلاعاتی که شما و دیگران هر دو از آن‌ها اطلاع دارید Known to You and to others	کور اطلاعاتی که شما نمی‌دانید ولی دیگران از آن‌ها اطلاع دارند Known only to others
Not Known to Others ناشناخته برای دیگران	پنهان اطلاعاتی که شما می‌دانید ولی دیگران از آن‌ها اطلاع ندارند Known only to you	ناشناخته اطلاعاتی که نه شما می‌دانید و نه دیگران از آن‌ها اطلاع دارند Known neither to me nor to others

که باید تبدیل شود به:

باز	کور
پنهان	ناشناخته

این خانه‌ها موارد زیر را بیان می‌کنند:

منطقه گشوده که نشان‌دهنده جنبه‌هایی از شخصیت فرد است که توسط او و توسط دیگران معلوم است.

منطقه کور که نشان‌دهنده جنبه‌هایی از شخصیت فرد است که برای دیگران شناخته شده است ولی برای خود فرد ناشناخته است.

منطقه پنهان که نشان دهنده جنبه‌هایی از شخصیت فرد است که برای خود فرد شناخته شده است ولی برای دیگران ناشناخته است.

منطقه ناشناخته که نشان دهنده جنبه‌هایی از شخصیت فرد است که نه برای خود فرد شناخته شده است و نه برای دیگران.

مطابق مدل پنجره جوهری هر قدر ناحیه عمومی افراد گسترده تر شود توان برقراری ارتباطی آنها بیشتر، انعطاف پذیری در سبک رهبری آنها گسترده تر و حالات من آنها وسیع تر می‌شود زیرا در این ناحیه طرفین شناخت دارند و امکان بروز تضاد ضعیف است. پس افراد برای افزایش توان ارتباطی خود باید ناحیه عمومی را گسترش دهند.

راهکارهای گسترش ناحیه عمومی یا باز، عبارت اند از:

1. افشا یا خودگشودگی

افشا یا خودگشودگی یعنی این که فرد (در اینجا مدیر) پیرامون خودش اطلاعات منتشر کند. لازم به ذکر است که افشا باید به موقع و طرفینی باشد یعنی اگر در فرایند ارتباطات فقط یک طرف اقدام به خودگشودگی نماید و دیگری آن را انجام ندهد ارتباط برقرار نمی‌شود. افشا باعث پیشروی ناحیه عمومی در خصوصی می‌شود و ناحیه خصوصی را کوچک می‌کند.

2. بازخور

بازخور باعث گسترش ناحیه عمومی در ناحیه کور می‌شود.

حافظه

در حافظه انسان هیچ چیزی پاک نمی شود، فقط در مواردی فراموش می شود. رویدادها اگر با موضوع مهم یا هیجان خاصی تداعی داشته باشند ساده تر به یاد آورده میشوند. همچنین اتفاقات فراموش شده را با استفاده از هیپنوتیسم می توان به یاد آورد. حافظه با هیجان ارتباط نزدیک دارد و اگر هیجان از ساختار حافظه انسان گرفته شود همه چیز از بین می رود.

مطالبی را که یادآوری می کنیم با توجه به زمان یادآوری می تواند مربوط به دو نوع مختلف حافظه باشد. دانش آموزی را تصور کنید که در کلاس درس مطالبی را در مورد موضوعی یاد می گیرد، مثلا نام یک آتشفشان یا پایتخت یک کشور و ... زمانی که بلافاصله و در همان کلاس درس سوالاتی از این مطالب از وی می شود، در پاسخگویی به آن از حافظه کوتاه مدت خود استفاده می کند، ولی زمانی که سوالات در جلسه بعد و چند روز دیگر از او پرسیده می شود و او پاسخ می دهد، در واقع از حافظه دراز مدت خود استفاده کرده است. وقتی ما مطالبی را بلافاصله بعد از شنیدن آن به خاطر می آوریم، یادآوری آن کار آسانی خواهد بود و به سهولت انجام خواهد گرفت، اما زمانی که مدتی از شنیدن مطلب می گذرد و تلاش می کنیم آن را یاد بیاوریم، با مشکل بیشتری روبرو خواهیم شد.

زمانی که ما بلافاصله مطالب را یادآوری می کنیم، در واقع از دانش فعال خود که هنوز در سطح هشیاری ما قرار دارد، استفاده می کنیم، ولی زمانی که مدتی بعد از شنیدن مطالب قصد یادآوری آنها را می کنیم، دانشی که از آن استفاده می کنیم، نافع است. با این توصیف در تقسیم بندیهایی که از حافظه به عمل آمده، آن را به دو نوع حافظه کوتاه مدت و دراز مدت تقسیم بندی کرده اند. تفاوت این دو نوع حافظه عمدتاً به مدت زمان نگهداری اطلاعات مربوط می شود. هرچند تفاوتی دیگری نیز با یکدیگر دارند.

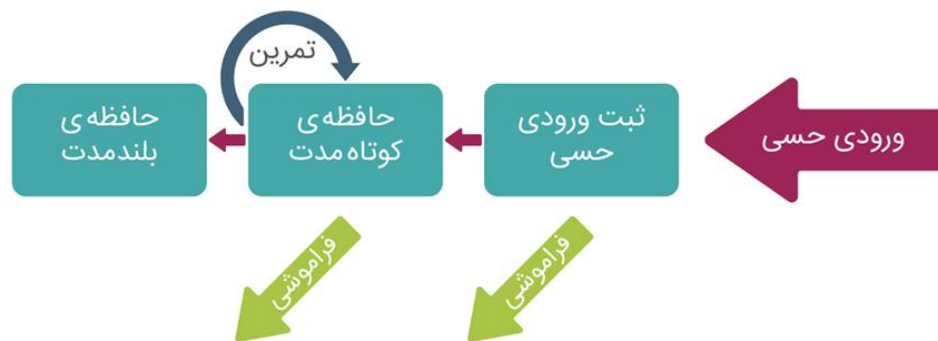
مطالعات نشان داده اند که آدمی انواع مختلفی از حافظه Memory را دارد. اینکه «اطلاعات برای مدت زمان کوتاهی ذخیره می شوند یا برای مدت زمان بلند» باعث تقسیم حافظه به انواع «حافظه کوتاه مدت» Short-Term Memory و حافظه بلند مدت Long-Term Memory شده است. با وجود این تقسیم آنها برای ذخیره کردن اطلاعات مراحل سه گانه حافظه را اجرا می کنند، البته به شیوه ها و ساختارهای مختلف این کار را انجام می دهند. نکته دیگر آنکه در بعضی از مطالعات و منابع از حافظه نوع سوم نیز به نام «حافظه حسی» Sensory Memory صحبت می شود.

حافظه‌ی حسی، حافظه‌ای فرآر است که کمتر از نیم ثانیه ماندگاری دارد .

این حافظه به شما امکان می‌دهد که یک تصویر، صدا یا سایر حس‌ها را به صورت تقریباً تصویری در خاطر حفظ کنید. این تصاویر فوق‌العاده فرار، بلافاصله به حافظه کوتاه مدت منتقل می‌شوند.

حافظه کوتاه مدت به عنوان فیلتر و یک مخزن ذخیره‌ی کوتاه‌مدت عمل می‌کند. خاطرات حسی در این حافظه فیلتر شده، سپس یا فراموش می‌شوند و یا در حافظه‌ی بلندمدت قرار می‌گیرند .

حافظه‌ی بلند مدت جایی برای ثبت همیشگی اطلاعاتی است که ارزشمند تشخیص داده شده‌اند. برخلاف حافظه‌ی حسی و کوتاه‌مدت، حافظه‌ی بلندمدت قادر است مقادیر نامحدود اطلاعات را برای مدت نامحدود ذخیره کند.



چطور

انواع حافظه (حسی، کوتاه مدت، بلند مدت)

اطلاعات یک محرک، بدون تغییر وارد حافظه‌ی حسی می‌شوند.

در حافظه‌ی حسی نسخه‌ی دقیقی از اطلاعات حسی ذخیره می‌شود البته حواس دیداری و شنیداری بیشترین مقدار اطلاعات محیطی را به ما می‌رسانند.

حافظه‌ی حسی منطبق با حس بینایی را مخزن تصویری و حافظه‌ی حسی منطبق با حس شنوایی را مخزن پژواکی مینامند.

ما در هر لحظه اطلاعاتی بسیار فراتر از آنچه بتوانیم به یاد آوریم و دریافت می‌کنیم. با اینحال تنها اطلاعاتی که مورد توجه ما قرار می‌گیرند وارد حافظه‌ی کوتاه مدت می‌شوند و بقیه‌ی اطلاعات از حافظه‌ی حسی حذف یا فراموش می‌شوند. پس نخستین عامل مهم در یادگیری، توجه یا دقت است!

حافظه کوتاه مدت چیست خُب، حالا که با یک تصویر کلی از حافظه کوتاه مدت آشنا شدید، بیایید کمی عمیق تر آن را بررسی کنیم. حافظه کوتاه مدت جایی است که مقادیر کم اطلاعات به صورت موقت، معمولا برای ۱۵ تا ۳۰ ثانیه در آن ذخیره می شوند. تقریبا می توان آن را «صفحه‌ی چرک‌نویس» مغز دانست. حافظه کوتاه مدت بیش از آنکه جای مشخصی در مغز داشته باشد، بخشی از فرآیند ذهنی است. شما از این حافظه برای کارهایی مثل حفظ یک شماره‌ی تلفن تا زمانی که بتوانید آن را جایی یادداشت کنید یا در ذهن نگه‌داشتن جمله‌ای که مایلید در مکالمه به زبان بیاورید استفاده می کنید. اینها اطلاعاتی هستند که به سرعت ناپدید می شوند مگر اینکه اقدامی برای به خاطر سپردن آنها انجام دهید. حافظه کوتاه مدت نقش فیلتر را هم بازی می کند. فیلتری که تصمیم می گیرد چه چیزی ارزش به خاطر سپردن را دارد و چه چیزی باید دور انداخته شود.

فیلتری که تصمیم می گیرد چه چیزی ارزش به خاطر سپردن را دارد و چه چیزی باید دور انداخته شود. معلوم است که انسان نمی خواهد تک تک جزئیات اتفاقاتی که برایش افتاده است را در خاطر نگه دارد. توانایی دور انداختن اطلاعات بی فایده، مغزتان را از غرق شدن در افکار محافظت می کند.

Short-Term Memory

حافظه ی کوتاه مدت

همانطور که قبلا" گفته شد، اطلاعات در صورتی که مورد توجه قرار گیرند وارد حافظه کوتاه مدت میشوند و اطلاعات وارد شده به این حافظه رمز گردانی میشوند. یعنی بصورت الگوهای تصویری، صوتی و معنایی در می آیند.

الگوی تصویری مربوط به تصویر ذهنی محرک، الگوی صوتی مربوط به صدا و تلفظ محرک و الگوی معنایی مربوط به معنی محرک می باشد.

البته رمزهای مربوط به دیگر حواس هم در حافظه ی کوتاه مدت قرار دارند مثل لامسه و بویایی.

تکرار و مرور ذهنی به ما این امکان را می دهد که اطلاعات وارد شده به حافظه ی کوتاه مدت را برای مدت بیشتری حفظ کنیم. البته این راهبرد (تکرار) صرفا" برای مطالبی مفید است که میخواهیم آنها را در همان لحظه استفاده و سپس فراموش کنیم. اگر قصد یادگیری داشته باشیم علاوه بر تکرار و مرور ذهنی می بایست مطلب جدید را با سایر اطلاعات ذخیره شده در حافظه ی

دراز مدت تداعی کنیم. در این حالت مرور ذهنی فقط برای برقراری ارتباط بین مطالب جدید و قدیمی است.

اطلاعات وارد شده به حافظه ی کوتاه مدت مربوط به دو منبع است:

1. حافظه ی حسی

2. حافظه ی بلند مدت

غالباً "اطلاعات به طور همزمان از این دو منبع وارد حافظه ی کوتاه مدت میشود .

بعنوان مثال برای دیدن یک پرنده، حافظه ی حسی تصویر ذهنی پرنده را به حافظه ی کوتاه مدت می فرستد و در همین حال فرد بدنبال اطلاعات مربوط به پرنده در حافظه ی بلندمدت میگردد تا آن پرنده را شناسایی کند، در این میان ممکن است اطلاعات دیگری مانند تجارب ما در رابطه با آن پرنده به ذهن (حافظه ی کوتاه مدت) بیایند و هوشیار و آگاهانه شوند.

چرا به حافظه ی کوتاه مدت، حافظه ی فعال می گویند؟

زیرا حافظه ی کوتاه مدت با اطلاعاتی که در ذهن به طور فعال وجود دارند و در حال فعالیت برای انتقال به حافظه ی بلند مدت هستند سروکار دارد.

مهم ترین فایده ی حافظه ی کوتاه مدت این است که با وجود آن می توانیم اطلاعات را فقط برای مدت زمانی که نیاز داریم در ذهن حفظ کنیم.

در هر لحظه اطلاعات زیادی وارد حافظه ی کوتاه مدت و اطلاعات زیادی از آن خارج میشوند، در این صورت فراموش شدن اطلاعات از حافظه ی کوتاه مدت مفید است چون بدون این فراموشی، ذهن با انبوهی از اطلاعات غیر ضروری انباشته میشود و ما به تمام اطلاعاتی که وارد حافظه ی کوتاه مدت میشوند نیاز نداریم.

علت فراموشی اطلاعات از حافظه ی کوتاه مدت:

1. پدیده ی جانشینی:

گنجایش حافظه ی کوتاه مدت کم است و به سرعت پر میشود. حال برای وارد شدن اطلاعات جدید، اطلاعات قبلی حذف می شوند و بدین صورت این امکان فراهم می شود.

2. فرآیند ردیاد یا رد حافظه:

در این فرایند اطلاعات به مرور زمان و با عدم تکرار از یاد می روند.

اقسام حافظه ی بلند مدت

1. رویدادها :

همان خاطرات و تجارب زندگی هستند. رویدادها دارای هیجان هستند. تجربه های اوج در بخش خاطرات حافظه انسان هستند.

2. داده هایی از جنس عمل:

مهارتهای انسان از نوع حافظه عمل هستند. پیچیده ترین مهارت انسان مهارت نوشتن است. راه رفتن، دویدن، دوچرخه سواری و ... از این نوع حافظه می باشند.

3. داده هایی از جنس علم (معنایی):

سواد و آنچه یاد میگیریم مربوط به این قسمت می باشد.

گنجایش حافظه ی بلند مدت:

حافظه ی بلندمدت حفظ اطلاعات از چند دقیقه پس از یادگیری تا تمامی طول عمر شخص را شامل میشود و برای گنجایش آن نیز هیچ محدودیتی وجود ندارد

به سخن دیگر، این حافظه میتواند تمامی اطلاعات دریافتی را برای همیشه نگهداری کند.

فراموشی چیست؟

همه ما در زندگی روزمره خود مواردی را سراغ داریم که نتوانسته باشیم مطلب، اسم فرد یا مکان خاص و یا اطلاعات دیگری را یادآوری کنیم. شاید بسیار پیش آمده باشد که مدتها به دنبال دسته کلید یا و سائل شخصی دیگر خود گشته باشیم و خیلی موارد دیگر. همه اینها مواردی جزئی از اختلال در عملکرد حافظه را نشان می دهد که تحت تاثیر عوامل مختلف ممکن است بوجود بیاید. این عوامل هرچه باشد، آنچه که برای ما پیش آمده این است که نتوانسته ایم به اطلاعاتی که مطمئن از دانستن آنها هستیم، دست پیدا کنیم. به عبارتی حافظه نتوانسته به اطلاعاتی که قبلا ذخیره کرده ایم، دسترسی پیدا کند. پدیده ای که همه آن را با عنوان فراموشی می شناسیم که در بسیاری موارد هم نتایج ناگواری به بار می آورد، مثل کم شدن نمره امتحانی.

تا بحال دقت کرده اید که چقدر آسان متن شعر و آهنگ ها را از 20 سال پیش به یاد می آورید، اما نام یک فرد خاص از هفته پیش تا حالا از ذهنتان به کلی پاک شده است؟

آهنگ ها و ترانه های دوران جوانی و یا کودکی با احساسات به حافظه ما چه سبیده اند و جدایی ناپذیرند. خاطرات گذشته به صورت عمقی وارد مغزمان شده اند و مغز هر روز خاطرات جدیدی به آن ها اضافه می کند. مادامی که سن بالاتر می رود مطالب جدیدتر را بیشتر فراموش می کنیم و مطالب قدیمی را همچنان به خوبی به یاد می آوریم.

علل فراموشی

فراموشی به علل مختلفی ممکن است اتفاق بیافتد. اکثر فراموشی های عادی روزمره مربوط به مراحل حافظه می باشند.

وجود مشکل در هر یک از مراحل ، یادآوری اطلاعات را با مشکل مواجه خواهد ساخت. نظریات جدید حافظه به این مطلب تاکید دارند و فراموشی را ناشی از احتمال خطا در یک یا چند مرحله از مراحل سه گانه حافظه می دانند. مراحل حافظه رمز گردانی ، اندوزش و بازیابی را شامل می شود و می دانیم که در مرحله رمز گردانی سپردن اطلاعات به حافظه اتفاق می افتد.

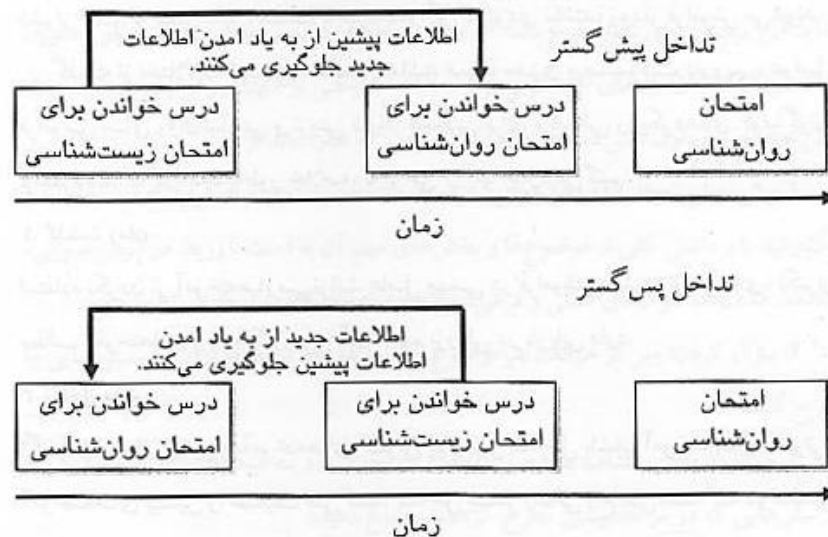
در مرحله اندوزش نگهداری اطلاعات در حافظه و در مرحله بازیابی فراخوانی اطلاعات از حافظه. خطای حافظه در هر یک از این مراحل مشکل فراموشی را به بار خواهد آورد.

علت فراموشی اطلاعات از حافظه ی بلند مدت:

1) نظریه تداخل دیگر برای فراموش کردن اطلاعات از حافظه بلند مدت می باشد.

به عبارت ساده تر اطلاعات جدیدی که یاد می گیریم با اطلاعاتی که در همین زمینه قبلا یاد گرفته بودیم همخوانی ندارند. به این نوع تداخل بازداری پس گستر می گویند.

اگر در این حالت اطلاعات قدیمی مانع یادآوری اطلاعات جدید شود بازداری پیش گستر می گویند.



2) یکی از علل فراموشی در واقع حذف اطلاعات به علت استفاده نکردن از آن برای مدت طولانی می باشد.

برخی اطلاعات با برجسته سازی وارد حافظه بلند مدت می شوند و دست خوش تغییرات قرار می گیرند. البته بسیاری از دانشمندان بر این باور هستند که اطلاعات وارد شده به حافظه بلند مدت هیچگاه فراموش نمی شوند. اما علت هایی وجود دارد که بعضی اوقات قسمت هایی از خاطرات و اطلاعات در دسترس نیستند و به یادمان نمی آیند.

3) برخی دانشمندان بر این باور هستند که انسان بعضی اطلاعات را که دوست ندارد سرکوب می کند و به دست فراموشی می سپارد. این تئوری به نظریه واپس زدن یا سرکوب معروف است.

4) از دیگر دلایل فراموشی اطلاعات، مشکلات بازیابی اطلاعات می باشد.

بر طبق این نظریه مطالب همیشه در حافظه انسان قرار دارند و فقط وقتی فراموش می شوند که در بازیابی اطلاعات دچار مشکل می شویم .

این حالت از فراموشی دقیقا مانند پرونده هایی است که در بایگانی وجود دارد اما شماره پرونده را نداریم. در صورتی که شماره پرونده را داشته باشیم خیلی آسان تمام اطلاعات آن را به خاطر می آوریم.

آنچه به حافظه ی بلندمدت سپرده میشود هرگز از بین نمیرود و علت اینکه ما مطالب از قبل آموخته شده را نمیتوانیم به یاد بیاوریم این است که در بازیابی آنها ناتوانیم، وگرنه مطالب در حافظه ی ما موجود هستند و اگر نشانه یا سرنخ های بازیابی لازم را پیدا کنیم میتوانیم اطلاعات فراموش شده را به یاد آوریم.

5) از سن ۲۰ سالگی به بعد سلول های مغز از بین می رود و همین امر باعث کاهش به یادآوری اطلاعات می شود .

با ورزش کردن، حل جدول، انجام بازی های فکری مثل شطرنج، مطالعه کردن و انجام فعالیت های اجتماعی می توانید روند از بین رفتن سلول های مغز را به تاخیر بیندازید.

6) از دیگر علل فراموشی، داشتن استرس طولانی مدت و مزمن می باشد. استرس طولانی مدت باعث می شود بخشی از مغز تحلیل برود و در به یادآوردی و تمرکز گرفتن دچار مشکل شوید، که همین مسئله منجر به بیماریهایی چون افسردگی، دلواپسی، مشکلات قلبی و دیابت می شود.

نکات و توصیه‌هایی برای ورزش ذهنی

چند کار را به طور همزمان انجام ندهید. مغز شما باید کاری را که قرار است به خاطر بسپارد، انتخاب کند. بنابراین، با کم کردن گزینه‌های انتخابی، اجازه ندهید کاری را که شما مایل به انجام آن هستید فیلتر کند .

از حواس پرتی اجتناب کنید. حافظه کوتاه مدت چیز شکننده‌ای است. اگر در مسیر رفتن به آشپزخانه موردی وجود داشته باشد که حواس شما را پرت کند فراموش خواهید کرد چرا به آنجا رفته‌اید.

کاملاً تمرکز کنید. از فکر کردن به کارهای فردا یا نگرانی در مورد اتفاقات دیروز اجتناب کنید. توانایی شما برای تمرکز بر وضعیت کنونی می‌تواند تا حد زیادی توانایی یادگیری و به خاطر سپردن اطلاعات جدید را بهبود دهد.

بلند بگویید. اگر نکته، نام یا شماره‌ای هست که می‌خواهید به خاطر بسپارید، آن را چندین بار با صدای بلند یا برای خودتان تکرار کنید. این حرکت ساده به شما کمک خواهد کرد آن را به خاطر بسپارید.

طعمه‌ی حافظه. آیا چیزی هست که برای کار باید یاد بگیرید؟ آیا موضوعی وجود دارد که همسرتان دوست دارد درباره‌ی آن با شما صحبت کند؟ اگر اینطور است، چند نکته‌ی پایه را درباره آن موضوع حفظ کنید. این کار مثل این است که در ذهن‌تان درباره‌ی آن موضوع «پی‌ریزی» کرده باشید. به این ترتیب امکان اینکه مغزتان خاطرات جدید را درباره‌ی آن موضوع به خود جذب کند، بیشتر خواهد شد .

خرد کنید. اطلاعات را به تکه‌های کوچک‌تر و به یادماندنی‌تر تکه‌تکه کنید. ممکن است به خاطر سپردن شماره ۸۰۳۴۲۷۳۲۸۹ کار ساده‌ای نباشد، اما یادآوری ۳۲۹۸ - ۴۲۷ - ۸۰۳ آسان‌تر است. به همین دلیل است که شماره‌های ملی، کارت بانکی یا صندوق‌های پستی به تکه‌های کوچک‌تر شکسته شده‌اند.

بنویسید. عمل نوشتن نیازمند تمرکز است و باعث می‌شود راحت‌تر به خاطر بسپارید. در این مورد، نوشتن دستی بهتر از تایپ در وسایل الکترونیکی عمل می‌کند. گویا، حداقل از نظر حافظه، قلم برتر از صفحه کلید آمد پدید!

قدم بزنید. قدم زدن در طبیعت به بهبود حافظه کوتاه مدت کمک می‌کند. اگر نمی‌توانید بیرون بروید، حتی نگاه کردن به یک منظره طبیعی هم می‌تواند به شما کمک کند .

قهوه بنوشید. کافئین تأثیر مثبتی بر حافظه کوتاه مدت و زمان واکنش آن دارد. اما نباید زیاده‌روی کنید، چون کافئین موجب افزایش سطح استرس نیز می‌شود.

تعریف انگیزه و انگیزش

Motive

"انگیزه" اصطلاحاً به نیرویی اطلاق می‌شود که از درون یک فرد را به سمت یک هدف سوق می‌دهد .

Motivation

«انگیزش» به فرآیند یا جریانی اطلاق می‌شود که از طریق آن ما قادر به ایجاد انگیزه در دیگران می‌شویم. پس انگیزه به صورت بالقوه در وجود آدم‌ها هست و دیگران آن را برانگیخته می‌کنند.

مفهوم انگیزش :

افراد برای بروز روش و رفتاری مشخص بایستی برانگیخته شوند. برانگیختن اگر جنبه فردی داشته‌باشد، می‌بایست کلیه انگیزه‌هایی که در نهاد و ذات او به وجود می‌آیند، جنبه شخصی داشته‌باشد و اگر حالت گروهی و سازمانی به خود بگیرد، بایستی انگیزه‌ها به‌طور گروهی و سازمانی حالت سازگاری و همسازی را به خود بگیرند .

حالت افراد آدمی چه به صورت فردی باشد و چه به صورت گروهی، معلول علت‌ها و دلایلی است که آنها انگیزه‌های وجود انسانی هستند. اینگونه ریشه‌های محرکی که فرد یا افراد را وادار به بروز نوعی عمل و یا رفتار می‌کند تا نیازها و خواسته‌های او را برطرف سازد، همان انگیزش است.

تفاوت «هدف» و «انگیزش» :

برخی هدف‌ها را با انگیزه‌ها یکی می‌دانند. درحالی‌که هدف‌ها جنبه خارجی داشته و انگیزه‌ها جنبه درونی دارند .

هدف‌ها از این جهت مورد توجه هستند که وضعی را به وجود می‌آورند تا انگیزه‌های فرد را ارضا نمایند.

مثلاً دانشجویی که هدفش اخذ مدرک بالاتر است، این هدف را دنبال می‌کند، زیرا با اخذ مدرک تحصیلی بالاتر، موقعیت شغلی و کاری و نیز درآمد وی بیشتر خواهد شد. این موقعیت شغلی و درآمد بیشتر، انگیزه‌ای است که در درون فرد وجود دارد و موجب می‌شود که او به دنبال هدفش که عاملی بیرونی است، برود.

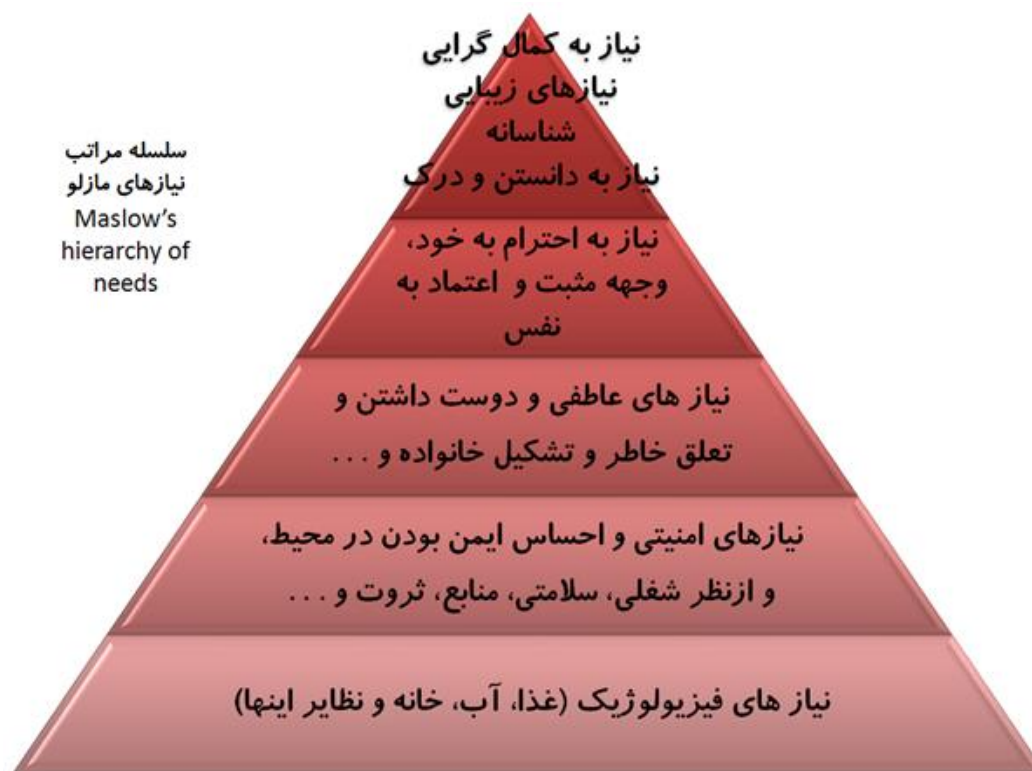
انگیزش و تأکید بر تفاوت‌های آدمی :

افراد متفاوت ممکن است توسط عوامل انگیزشی متفاوتی برانگیخته شوند چون آدم فقط به این دلیل که دیگران درباره او چگونه عمل و عکس‌العملی را نشان می‌دهند، برانگیخته نمی‌شود، بلکه انگیزش او صرفاً در جهت انجام خواسته‌ها، آن هم به صورتی که خود او احساس می‌کند، می‌باشد و این خواسته‌ها و احساس‌ها متفاوت است.

اشخاص مختلف در مقابل اعمال نفوذهای یکسان، واکنش‌های مختلفی نشان می‌دهند.

تشویق و ترغیب‌هایی که در مورد افراد صورت می‌گیرد، در همه اشخاص یکسان اثر نمی‌بخشد، بلکه اثر آنها متناسب با آمادگی انگیزه‌ای اشخاص برای قبول آن تشویق‌ها خواهد بود.

لذا به دلیل همین تنوع در مکانیزم‌ها و محرک‌های انگیزشی، نظریه‌های مختلفی در بحث رفتار فردی و رفتار سازمانی توسط دانشمندان مختلف ارائه شده که هر یک روشن می‌کند که چگونه می‌توان نیازهای افراد را شناخت و آنها را برانگیخت تا در راه رسیدن به نیازشان تلاش کنند.



سلسله مراتب نیازها

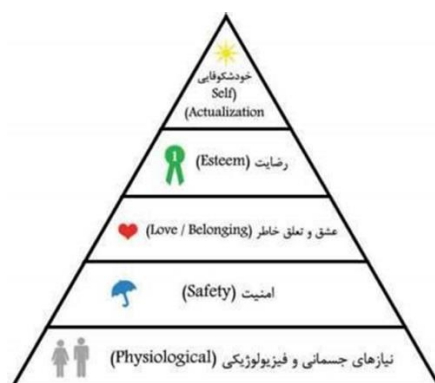
آبراهام مزلو، ایده سلسله مراتب نیازها را در کتاب خود به نام «انگیزه و شخصیت» در سال 1943 مطرح نمود. او هدف و آرمان اصلی انسان را و تربیت و تقلای او را دست یافتن به مرتبه والای انسانی و همانا تحقیق خویشتن یا خود شکوفایی می داند. وی مراتبی را برای دسترسی به این آرمان به صورت سلسله مراتب نیازها تدوین نموده است.

سلسله مراتب نیازهای مزلو غالباً به صورت یک هرم نشان داده می شود. در سطوح پائین تر هرم، ابتدائی ترین و پایه ای ترین نیازها و در بالاترین سطح هرم، نیازهای پیچیده تر قرار دارند. طبق تعریف مزلو، پنج سطح مختلف در سلسله مراتب نیازهای انسان وجود دارد:

1- نیازهای فیزیولوژیکی یا نیازهای جسمانی

این نیازها شامل ابتدایی ترین و اساسی ترین نیازهایی هستند که برای ادامه بقا ضرورت دارند، مثل آب، هوا، غذا و خواب

مزلو عقیده داشت که این‌ها اساسی‌ترین و غریزی‌ترین نیازها در سلسله مراتب نیازها هستند زیرا تا این‌ها برآورده نشوند بقیه نیازها در اولویت قرار نمی‌گیرند.



2- نیازهای امنیتی

نیازهای امنیتی نیز برای بقا اهمیت دارند اما به اهمیت نیازهای فیزیولوژیکی نیستند .

نمونه‌هایی از نیازهای امنیتی عبارت است از تمایل به داشتن شغل ثابت، بیمه پزشکی، همسایگان بی‌خطر و سرپناهی در مقابل محیط.

3- نیازهای اجتماعی یا نیازهای تعلق پذیری و عشق

این نیازها شامل وابستگی، تعلق خاطر، عشق و عاطفه است. به عقیده مزلو این نیازها کمتر از نیازهای فیزیولوژیکی و نیازهای امنیتی، اساسی هستند. روابط دوستانه، وابستگی عاطفی و روابط خانوادگی به ارضاء این نیازها کمک می‌کند. عضویت در گروه‌های اجتماعی، محلی و مذهبی نیز چنین اثری دارد.

4- نیازهای احترامی

پس از ارضاء نیازهای فیزیولوژیکی، امنیتی و اجتماعی، نیاز به مورد احترام واقع شدن، اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد. این نیازها شامل نیاز به چیزهایی است که در احترام به خود، ارزش‌های شخصی، شناخت اجتماعی و پیشرفت، انعکاس می‌یابد. مزلو در کتاب انگیزش و شخصیت در توضیح نیاز به عزت نفس می‌گوید: همه افراد جامعه ما (بجز برخی بیماران) به یک ارزشیابی ثابت و استوار و معمولاً عالی از خوشان، به احترام به خود یا عزت نفس یا احترام به دیگری تمایل دارند ولی در جای دیگر می‌گوید: این سطح از نیازها را می‌توان در دو مجموعه فرعی طبقه بندی کرد اول اینکه آنها عبارت از: تمایل به قدرت، موفقیت، کفایت، سیادت، شایستگی، اعتماد در رویارویی با جهان،

استقلال و آزادی. دوم اینکه در ما چیزی هست که می توانیم آن را تمایل به اعتبار و حیثیت (که آن را احترام دیگران نسبت به خودمان می توان تعریف کرد)، مقام، شهرت، افتخار، برتری، معروفیت، توجه و اهمیت و حرمت یا تحسین بنامیم.

مازلو در مورد پیامدهای عدم ارضای این سطح از نیازهای پنجگانه می نویسد: بی اعتنایی به این نیازها موجب احساساتی از قبیل حقارت، ضعف و درماندگی می شود که این احساسات نیز خود به وجود آورنده دلسردی و یاس اساسی خواهد شد و یا اینکه گرایش های روانی نژندی یا جبرانی را به وجود خواهد آورد.

ارزشیابی ضرورت اعتماد به نفس بنیادی و درک این مطلب را که مردم بدون آن چقدر احساس درماندگی می کنند و می توان از طریق مطالعه روان نژندی ناشی از ضربه شدید روحی بدست آورد.

5- نیازهای خودشکوفایی

این بالاترین سطح نیازها در سلسله مراتب مزلو است. انسان های خودشکופا، افرادی هستند خودآگاه، علاقه مند به رشد شخصی، کم توجه به عقاید دیگران و علاقه مند به ارضاء توانائی های بالقوه خود.

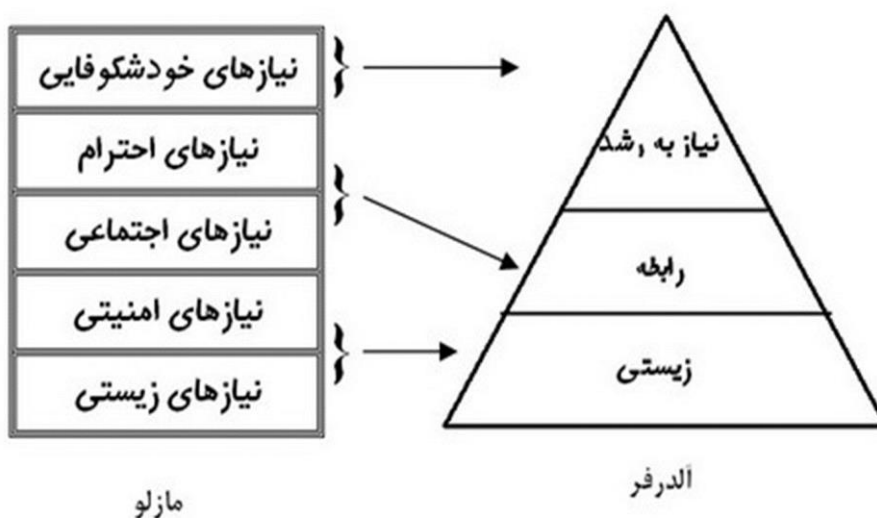
مزلو به این نتیجه رسید که افراد خود شکوفا دارای چند خصیصه مشترک اند. واقعیت را به خوبی درک کرده و قادرند شرایط مبهم را تحمل کنند. خود و دیگران را آنچنان که هستند قبول می کنند. در اندیشیدن و رفتار خود جوشند. بیشتر مسئله مدارند تا خود مدار. از بذله گویی بر خوردارند. بسیار خلاقند. به سادگی هم رنگ جماعت نمی شوند. به شادکامی انسان ها علاقه مندند. از تجربه های اساسی زندگی عمیقا لذت می برند. بیشتر با مردمان معدودی روابط عمیق و ارضا کننده دارند تا با تعداد زیادی از مردم. قادرند به نحو عینی به زندگی بنگرند.

می توان سلسله مراتب نیازهای مزلو را چون نردبانی پنداشت که باید پیش از رفتن به پله دوم پای خود را روی پله اول و پیش از پله سوم، روی پله دوم گذاشت، الی آخر .

از این رو، پایین ترین و نیرومندترین نیاز، باید پیش از بروز نیاز طبقه دوم برآورده شده باشد و سلسله مراتب به همین ترتیب پیش برود تا پنجمین یا نیرومندترین نیاز، یعنی تحقق خود پدیدار شود.

بدین ترتیب، شرط اولیه دست یافتن به تحقق خود، ارضای چهار نیازی است که در سطوح پایین تر این سلسله مراتب قرار گرفته اند. به دیگر سخن، تحقق خود (خودشکوفایی) عالی ترین سطح سلسله مراتب مزلو است، اما مرتبه ای است که او احساس می کرد که معدودی از انسان ها، براساس شالوده ای استوار، به آن رسیده و در آن متمکن شده اند.

با توجه به اینکه در الگوی مزلو، هر مرحله به مرحله قبلی وابسته است، هر فرد باید در هر مرحله جدید از زندگی خود، تا اندازه ای این نیازها را از نو ارزیابی کند.



تفاوت نظریه مازلو و آلدرفر :

1. در نظریه مازلو تا یک نیاز برطرف نشود، به نیاز بعدی نمی‌رویم، اما در نظریه آلدرفر به طور همزمان نیازها را برطرف می‌کنیم .

2. در نظریه آلدرفر نیازها سلسله مراتبی نیست.

انتقادات وارد بر نظریه مازلو :

1. حدود در آن مشخص نیست (نیاز افراد متفاوت است)

2. احترام از دیدگاه دیگران دلایل مختلفی دارد. احترام در بعضی وراثتی است و برخی دیگر آن را کسب می‌کنند (اکتسابی)

دیوید مک کلند

نظریه انگیزشی سه گانه

- نیاز به کسب موفقیت
- نیاز به تعلق
- نیاز به قدرت



نظریه نیازهای سه گانه مک کلند

McClelland's Achievement Motivation Theory

در اوایل دهه 1950 توسط دیوید مک کلند (مک کله لند) مطرح شده است به این موضوع می پردازد که انگیزش ریشه در فرهنگ دارد .

این نظریه، در کنار نظریه های سلسله مراتب مازلو و مراحل مختلف زندگی و نظریه ی زیستی-تعلق-رشد آلدرفر، از نظریه های محتوایی انگیزش می باشند .

مک کلند بیان می دارد که همه ی انسان ها سه نیاز مهم دارند:

1. نیاز به کسب موفقیت

Need for Achievement

توفیق طلبی، میل به انجام چیزی بهتر با کارایی بالاتر برای حل مسائل یا تسلط بر کارهای پیچیده می باشد. یعنی پاداش موثر برای این افراد، تحقق اهداف و آرزوهایشان در رابطه با انجام کار است.

2. نیاز به کسب دوستی و روابط

Need for Affiliation

یعنی تمایل به کسب دوستی، حمایت دیگران و ایجاد روابط صمیمی با آنها.

3. نیاز به کسب قدرت

Need for Power

یعنی کسب توانایی برای اعمال نفوذ بر دیگران و کنترل آنها.