

{ناهید خوشنویس}

{به نام حق}

{آموزش مهارت های حرفه ای}

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



آموزش مهارت های حرفه ای

مدرس: ناهید خوشنویس

{سال تحصیلی: بهار 1404}

دانشگاه آزاد اسلامی (واحد تهران غرب)

{ناهید خوشنویس}

{ به نام حق }

{آموزش مهارت های حرفه ای}

وجود تفاوت از نظر کار و رفتار در میان کارگران باعث تفاوت در میزان تولید می شود.

تفاوت های فردی (Individual differences)

انسان ها هم از نظر

جسمانی و ظاهری

و هم از نظر

ذهنی و روانی

و هم از نظر

سازگاری اجتماعی

با هم تفاوت دارند.

علل وجود تفاوت ها

• گوناگونی جنبه های شخصیت:

(1) ساختمان بدنی

(2) صورت ظاهر

(3) هوش

(4) استعداد

(5) منش

(6) علایق

7) انگیزه

8) چالاکی

9) تحصیل

10) اطلاعات

11) صلاحیت شغلی

تفاوت های فردی در عملکرد شغلی

➤ برای انجام هر کار و موفقیت در هر وظیفه شغلی به یک سری توانایی ها و ویژگی های جسمانی، ذهنی و شخصیتی خاص نیاز است.

➤ مثلاً در برخی مشاغل توانایی های شناختی، در برخی دیگر نیروی بدنی و جنبشی و در برخی دیگر توانایی ارتباطی و مردم آمیزی و حسن رفتار با دیگران با اهمیت است.

➤ تفاوت توانایی های افراد در انجام کارهای ساده بسیار کم و گاهی تشخیص ناپذیر است؛ در حالی که تفاوت آنان در مهارت های پیچیده و دشوار کاملاً آشکار می گردد.

برای انتخاب افراد مناسب جهت مشاغل معین، باید توانش های آنان را سنجید و برای هر شغل فردی را برگزید که از عهده آن برآید

اهداف از شناخت تفاوت های فردی

- شناخت تفاوت های خاص میان افراد
- پی بردن به علل این تفاوت ها
- در صورت امکان تغییر برخی از این عوامل از لحاظ کمی و کیفی و سوق دادن آن ها به سطح بهینه

فرانسوی ها ضرب المثلی دارند که می گوید :

تنها احمق ها هستند که عوض نمی شوند! با این معنا نه تنها در زبان فارسی ضرب المثلی

نیست ، بلکه برعکس ، ضرب المثلی هست که می گوید : حرف مرد یکی است.

آیا آنجا که مقاومت در برابر تغییر و لجبازی در پذیرش اشتباه ریشه ای فرهنگی می یابد

می توان به فردایی بهتر خوشبین بود؟

برای سازگارشدن با محیط و در نتیجه احساس رضایت کامل از کار باید فرد راهی برای صرف

تمام انرژی و ارضای نیازهای اساسی و کاربرد مهارت خود پیدا کند

تفاوت های فردی چگونه پدید می آیند؟

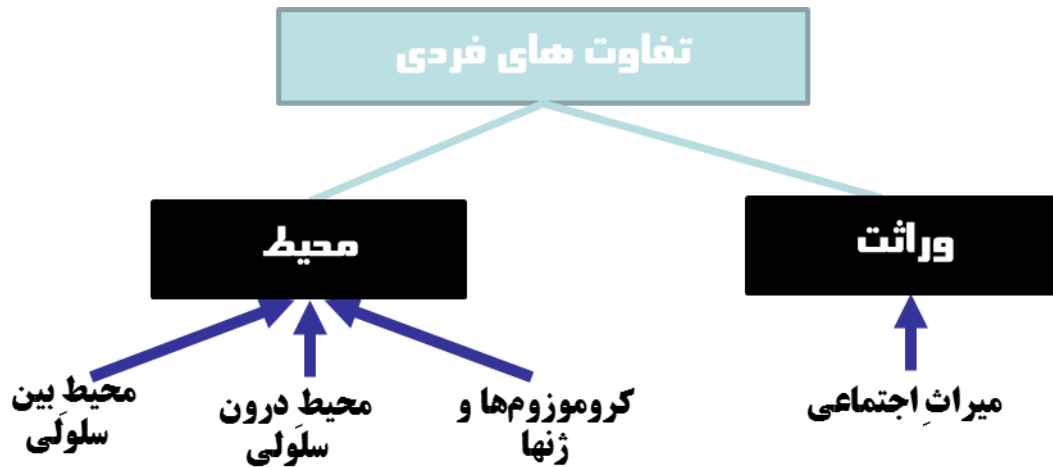
به طور کلی دو عامل بنیادین در تفاوت های فردی دخالت دارند که عبارتند از:

1- وراثت (Heredity)

2- محیط (Environment)

3- موقعیت

منشا تفاوت های فردی

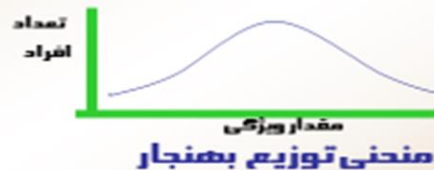


تفاوت های فردی می تواند در نتیجه تفاوت های ارثی (مانند رنگ چشم)، یا تفاوت های محیطی (مانند

نگرش های اجتماعی)، یا تفاوت ها ارثی و محیطی (مانند قدرت هوش و مدیریت) باشد.

توزیع ویژگیها

توزیع ویژگیهای افراد منطبق بر منحنی توزیع بهنجار است.
مانند توزیع قد، وزن، پر خاشگری، افسردگی، اضطراب
و...



کاربرد منحنی بهنجار

منحنی توزیع بهنجار به روانشناس کار کمک می کند در اندازه گیری ویژگیهای داوطلبان شغل، و یا عملکرد کارکنان بتواند ویژگی خاص فرد مورد نظر را با گروه بزرگی از همگنان او در داخل و خارج سازمان مقایسه کند

کاربرد مفاهیم مربوط به تفاوت های فردی

روانشناس کار از مفاهیم مربوط به تفاوت های فردی در محیط کار در زمینه های زیر استفاده می کند:

انتخاب کارکنان

آموزش کارکنان

ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان

روش اعمال رهبری و مدیریت

ایجاد انگیزه شغلی

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 پیام های خود به ایشان از وسایلی استفاده می کنند (مانند وقتی می خندد).

کلمه ارتباط معرف تمام جریان هایی است که به وسیله آنها یک اندیشه می تواند اندیشه دیگری را تحت تأثیر قرار دهد و به عبارت دیگر ارتباط سبب می شود 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 می شود و به زبان ساده می توان 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 نظریه‌های دیگر نشان می‌دهد که ارتباطات آموختنی است. هر چند مقداری از عوامل ارثی است ولی افراد از محیط می‌آموزند.

اجزاء ارتباط

- 1) پیام
- 2) فرستنده
- 3) گیرنده
- 4) وسیله ارسال پیام
- 5) بازخورد
- 6) بازفرست
- 7) پارازیت {درونی و بیرونی}

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

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 قرارگیرند تا تفاهم برقرارگردد. 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

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 ...

{ناهید خوشنویس}

{به نام حق}

{آموزش مهارت های حرفه ای}

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.

اثرات برقراری ارتباط موثر با دیگران:

1- تقویت اعتماد به نفس

2- درک متقابل

3- رضایت خاطر

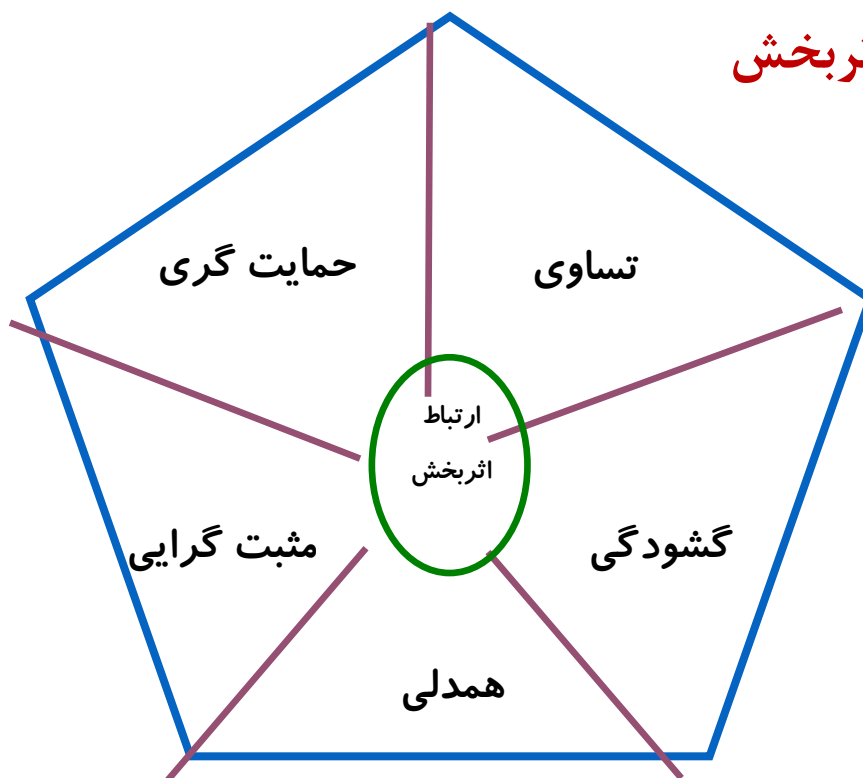
4- احساس سودمندی

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

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.

انواع مهارت های ارتباطی شامل :



✓ مهارت های انتقال پیام

- کلامی verbal
- غیرکلامی nonverbal

✓ مهارت های دریافت پیام

- گوش دادن
- مشاهده کردن

(ب) غیر کلامی

الف) کلامی

ارتباط نوشتاری	ارتباط گفتاری
یادداشت ها	رو در رو
نامه ها	جلسات
گزارشات	ارائه

{ ناهید خوشنویس }

{ به نام حق }

{ آموزش مهارت های حرفه ای }

ارتباط غیر کلامی	ایمیل، پیام کوتاه	تلفن
زبان ایما و اشاره	آگهی های دیواری	پست تصویری
حالات چهره	تصاویر	وب کم
حالت بدن	خبرنامه	رسانه های
تصاویر	، روزنامه، و.....	صوتی، تصویری

زبان بدن (body language)

• آلبرت مخرابیان " 93٪ ارتباطات غیر کلامی و 7٪ ارتباطات کلامی می باشند.

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 می‌بریم که حرکات را جایگزین کلمات کنیم. مانند نمادها؛ مثل علامت پیروزی
- (2) زبان عمل:
- حالت فیزیکی بدن طرف مقابل می‌تواند 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 می‌شود. مثلاً بستن کراوات در غرب، لباس سیاه و...

تعارض:

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

سطوح تعارض:

تعارض در چهار سطح زیر بیان می شود:

1) درون فردی:

بین عقل و احساس یک فرد تناقض ایجاد می شود (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.

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 می کند و به اهدافش نمی رسد.

مزایا: از نزاع جلوگیری به عمل می آید. آرامش برقرار می شود.

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

4) مصالحه یا سازش و تفاهم: در مصالحه برد-برد (50-50) می باشد؛ و هر دو طرف بطور مساوی از نتیجه حاصله بهره مند می شوند.

5) تشریح مساعی یا حل مسئله :

با همدیگر مذاکره می کنیم و مسئله حل می شود.

معایب: خیلی زمان می برد و چون زمان بر است در بیشتر مواقع استفاده نمی شود.

تعارض سازنده هست یا مخرب؟

تعارض از دیدگاه گروه های مدیریتی سنتی باعث نابودی و از هم پاشیدگی گروه می شود.

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

ولی تعارض از دیدگاه جان آکر:

هم می تواند مخرب باشد و هم می تواند 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 انهدال گروه می شود.

حل تعارض از طریق مداخله شخص ثالث:



- 1) تسهیل‌گری
- 2) توافق
- 3) بازنگری همکاران
- 4) فریادرس
- 5) 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.

{ناهید خوشنویس}

{ به نام حق }

{آموزش مهارت های حرفه ای}

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.

• دآوری:

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.

تعریف ارتباط گریزی

در علم روانشناسی، واژه ای را که برای بیان ترس فرد به هنگام سخنرانی به کار می بریم، واژه ارتباط گریزی است.

این شخص ترس از صحبت در جمع را به اشکال مختلف دارد شخصی که از این مشکل رنج می برد از آن آگاه است، زیرا پیام های درونی وی ترس و وحشت را به او القا می کنند.

این پیام های درونی موجب بروز رفتارهای خاص (ترس یا نگرانی بسیار قبل از انجام کار) نزد فرد می شوند و گاهی آثار و عوارضی چون: بی خوابی، سردرد، دل درد و دل پیچه، خشک شدن دهان، لرزش

زانوها، رنگ پریدگی یا بر افروخته شدن صورت در فرد میشود هم چنین حس خود کم بینی و نومیدی در این فرد زیاد می شود

افراد خجالتی و کم رو، خود را کاملا و دقیقا نمی شناسند آن ها غالبا تصور می کنند که فردی بی عرضه اند. آن ها معمولا خود را به خاطر شکست هایشان سرزنش می کنند و موفقیت دیگران را تحسین می کنند. آن ها معمولا خود را کوچک می شمارند و به چهره و چشمان مخاطب خود نگاه نمی کنند، آهسته و ملایم و کمتر از دیگران حرف می زنند و به ندرت در خصوص موضوعی مهم اظهار نظر می کنند. افرادی که از صحبت کردن در جمع و سخنرانی هراس دارند، معمولا خود را دست کم می گیرند.

مک کراسکی چنین فرض کرد که ارتباط گریزی باید در پیوستاری دیده شود که شامل چهار نوع ارتباط گریزی است

1. ارتباط گریزی شخصیتی:

یک جهت گیری نسبتا پایدارتر شخصیت فرد نسبت به نوع خاصی از ارتباط گریزی در شرایط گوناگون دارد این ارتباط گریزی را در زمان نسبتا طولانی تجربه می کنند ارتباط گریزی در ارتباطات شفاهی و ارتباط گریزی در ارتباطات نوشتاری از مهمترین اشکال ارتباط گریزی شخصیتی است.

2. ارتباط گریزی موقعیتی:

فرد در یک موقعیت خاص، مانند ارایه یک سخنرانی برای عموم، از درجه بالای ارتباط گریزی رنج می برد اما در موقعیت های دیگر ارتباطی، مثل ارتباطات گروهی، ارتباط گریزی او ناچیز یا صفر است.

3. ارتباط گریزی وابسته به مخاطب:

نوع دیگری از ارتباط گریزی 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 ارتباط گریزی

بالایی شوند، در حالی که سایر گروهها و افراد در ارتباطات تولید تشویش نکنند. این نوع از ارتباط گریزی 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.

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 رفتارشان پشتیبانی شده است به رفتار خود با قوت بیشتر 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 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 کودک:

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 رویدادها اضطراب زا را تجسم کند هر زمان که یکی از رویدادها همراه با آرامش تجربه شود، مقداری از پاسخ اضطرابی وابسته به رویداد فهرست اضطراب خاموش می شود

2) خود حسایت 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.

نقش

نقش عنوان یا برجسبی 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. روان شناسان، نقش، را جنبه ای از شخصیت و در حقیقت «کارکرد بیرونی خود» تعریف میکنند.

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

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- نقش های اجتماعی پدیده هایی جمعی هستند.

2- در هر جامعه و هر زمان گروه های اجتماعی نقش های ویژه ای بر عهده دارند ، انسجام درونی و انعطاف پذیری و پویایی هر جامعه را می توان از طریق دگرگونی نقش های آنان سنجید.

3- هر نقش با انتظاری خاص از جانب دیگران همراه است و عدم ایفای درست آن نقش موجبات تعجب دیگران را فراهم می سازد.

4- تعدد نقش های انسان در همه جوامع وجود داشته است ، اما در جامعه ایران به علت مشکلاتی در تامین مالی خانواده ، برشمار نقش ها افزوده شده است ، تنوع نقش ها امری طبیعی است و بر گوناگونی پایگاه های 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، تاجربودن 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 می تواند باعث اختلاف ها، ناسازگاری ها، کشمکش ها، دشمنی ها 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 می رود، انجام دهد.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

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 می افتد که فرد در اجرای نقشی که از او انتظار می رود، به دلیل تعارض نقش ها و انتظاراتی که دیگران از او در قبال نقش دارند، دچار مشکل می شود. چنین وضعیتی را فشارِ نقش گویند. برای مثال دانش آموزان از معلم توقع رفتار دوستانه و رسمی دارند ، یا دانش آموزان از وی می خواهند که در نمره دادن سختگیری نکند، ولی مدیر از وی می خواهد سختگیر باشد و خودش به گونه ی خودش رفتار می کند هر چقدر بین این سه نقش فاصله باشد ، فشار نقش بیشتر خواهد بود.

«شش شخص» « دین بارنلوند »

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

1. نگرش ما در مورد خودمان

2. نگرش ما در مورد دیگری

3. فکر می کنیم دیگری به ما چگونه می نگرد؟!

4. نگرش دیگری درباره شخص

5. نگرش دیگری نسبت به ما

6. اعتقاد دیگری نسبت به اینکه ما به او چگونه می نگریم

وضعیت های 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 می کند. تصمیم گیری درباره خود، دنیای خود و روابط با دیگران در طول پنج سال اول زندگی متبلور می شود. این تصمیمات در شکل گیری موقعیت زندگی فرد اساسی بوده و تعیین کننده نقشهای زندگی اوست. به طور کلی، زمانی که فرد درباره موقعیت زندگی خود تصمیم گیری کرد، این گرایش وجود دارد که این تصمیمات را در هم ریزد. افراد از طریق محفوظاتی که در ذهن پروراندند، حتی اگر نامطبوع و منفی هم باشد، درصدد تلاش برای امنیت برمی آیند.

ما به چهار وضعیت در مورد خودمان و دیگران می رسیم:

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 گوشه گیری یا وضعیت افسردگی)

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

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.

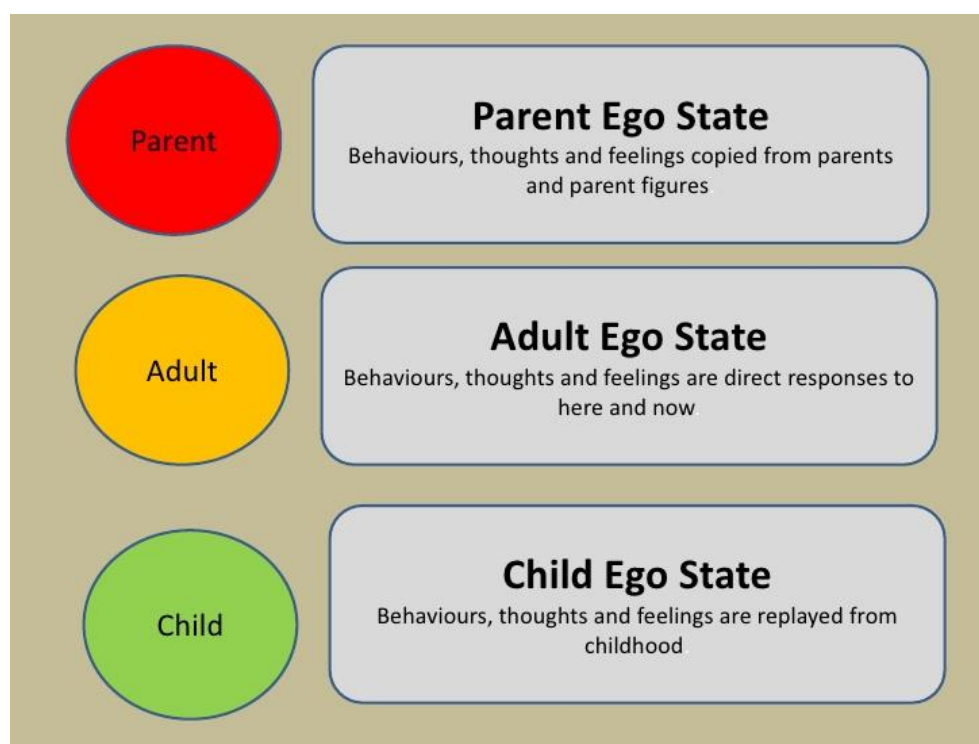
وضعیت چهارم: من خوب هستم، شما خوب هستید (وضعیت موفق و سالم)

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 می توانید رفتارتان را بهبود بخشید. ضمناً کمتر نسبت به رفتار دیگران متعجب می شوید. 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 می گیرد.



اریک برن می گوید رفتارها، افکار، احساسات و عواطف مختلف انسان از بخش های مختلف شخصیت وی سرچشمه می گیرد.

در TA اجزاء شخصیت انسان را به سه بخش تقسیم می شود:

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 گیرد و با تامل 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 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 سر حال و بشاش است و اگر هم پر خاشگری 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، مثلا: 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. مثلا: 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. مثلا: 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.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

اما جنبه منفی آن گاهی ما را به در دسر می اندازد. وقتی که دوست داریم بدون توجه به قواعد اجتماعی یا قانونی، کاری را فقط بخاطر این که دلمان می خواهد انجام دهیم. مثلا: 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 (مخصوصا 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. مثلا وقتی به فرزندان 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. مثلا وقتی به فرزندان 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 حتماً 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 بزنیم 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 می گذارد. سختگیر و گاهی آزاردهنده است. اطرافیان از عملکردش دچار ترس و واهمه می شوند. باعث می شود تا دیگران حس بدی نسبت خود پیدا کنند. او محترمانه حکم نمی کند چون قدرت نظارت یا ریاست بر دیگران را دارد بر آنها امر و نهی می کند.

برخی از پیام های والدی اشاره می کنیم:

به بزرگترها سلام کن

دختر که در جمع بلند نمی خنده

مرد که گریه نمی کنه

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 می دهد. این بخش شخصیت است که تجزیه و تحلیل می کند، آینده نگری می کند، میان احساسات و تعقل فرد تعادل برقرار می کند، احتمالاتی را که برای حل و فصل موثر دنیای خارج ضروری هست، محاسبه می کند، فعالیت های دو بخش قبلی (کودک و والد) را تنظیم می کند و واسطه عینی شدن میان آنهاست.

بالغ درونبخش به اصطلاح عاقل شخصیت ماست؛ بخشی که تصمیم های منطقی می گیرد، با دیگران رابطه محترمانه برقرار می کند و کلا واقع گراست. ما اوقاتی که داریم مثل بچه آدم یک بحث منطقی را با دیگران راه می اندازیم، به بخش بالغ درون مان راه داده ایم.

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 می باشد 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 Egoagram

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)

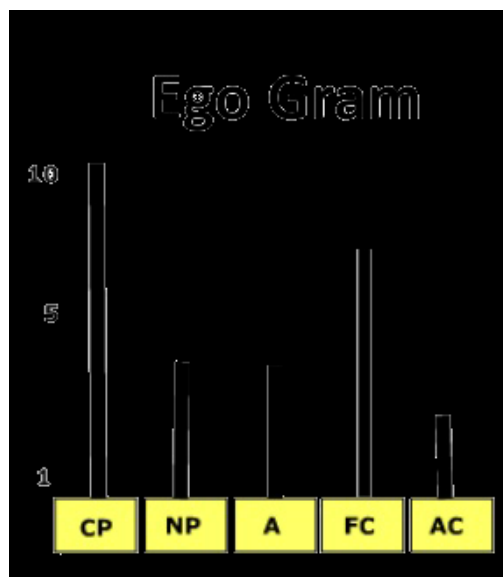
بالغ A Adult

کودک طبیعی FC

Free Child

Page 11 of 14 **کودک تطبیق یافته AC**

Adapted Child



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 کرده‌اند گرفته شده است. این مدل پیوند فرد با اشخاص دیگر را در چهار خانه نشان می‌دهد که این چهار خانه هر یک خانه‌ای از یک پنجره بزرگ است. اندازه هر خانه نشان دهنده آگاهی - به وسیله خود فرد یا به وسیله دیگران - از رفتار، احساسات و انگیزه‌های خود است.

{ ناهید خوشنویس }

{ به نام حق }

{ آموزش مهارت های حرفه ای }

پنجره جوهری JOHARI WINDOW

	آشنایی خود Known to Self	ناآشنایی خود Not Known to Self
شناخته شده برای دیگران Known to Others	<p style="text-align: center;">باز</p> <p>اطلاعاتی که شما و دیگران هر دو از آن‌ها اطلاع دارید</p> <p style="text-align: center;">Known to You and to others</p>	<p style="text-align: center;">کور</p> <p>اطلاعاتی که شما نمی‌دانید ولی دیگران از آن‌ها اطلاع دارند</p> <p style="text-align: center;">Known only to others</p>
Not Known to Others ناشناخته برای دیگران	<p style="text-align: center;">پنهان</p> <p>اطلاعاتی که شما می‌دانید ولی دیگران از آن‌ها اطلاع ندارند</p> <p style="text-align: center;">Known only to you</p>	<p style="text-align: center;">ناشناخته</p> <p>اطلاعاتی که نه شما می‌دانید و نه دیگران از آن‌ها اطلاع دارند</p> <p style="text-align: center;">Known neither to me nor to others</p>

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.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

منطقه کور که نشان دهنده 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، مثلاً 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 مطلبی 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. هر چند تفاوت های 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.

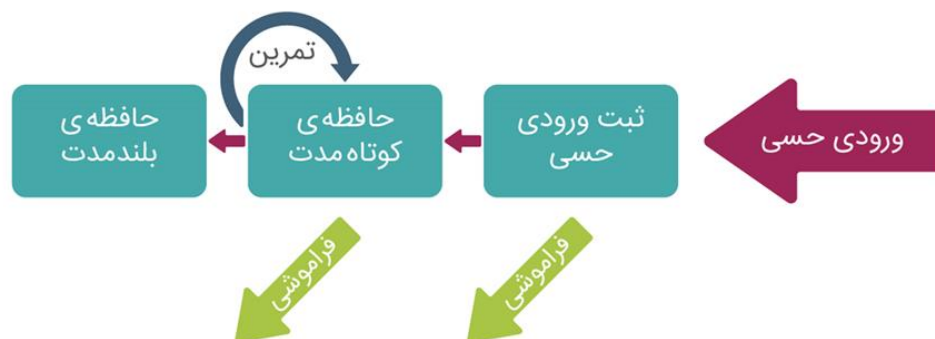
{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

حافظه‌ی حسی، حافظه‌ای فرار 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.

حافظه ی حسی منطبق با حس بینایی را مخزن تصویری و حافظه ی 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. بااینحال تنها اطلاعاتی که مورد توجه ما قرار میگیرند وارد حافظه ی کوتاه مدت میشوند و بقیه ی اطلاعات از حافظه ی 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، بیاید کمی عمیق تر آن را بررسی کنیم. حافظه کوتاه مدت جایی است که مقادیر کم اطلاعات به صورت موقت، معمولاً برای ۱۵ تا ۳۰ ثانیه در آن ذخیره می شوند. تقریباً می توان آن را «صفحه ی چرک نویس» 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 شماره ی تلفن تا زمانی که بتوانید آن را جایی یادداشت کنید یا در ذهن نگه داشتن جمله ای 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 قبلاً گفته شد، اطلاعات در صورتی که مورد توجه قرار گیرند وارد حافظه کوتاه مدت میشوند و اطلاعات وارد شده به این حافظه رمزگردانی 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) صرفاً 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.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

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 میشد 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 با شیم مطلب، اسم فرد یا مکان خاص و یا اطلاعات دیگری را یادآوری کنیم. شاید بسیار پیش آمده باشد که مدتها بعد دوباره به دنبال کلید یا وسائل شخصی دیگر خود گشته باشیم و خیلی مورد 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 چسبیده 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.

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

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.

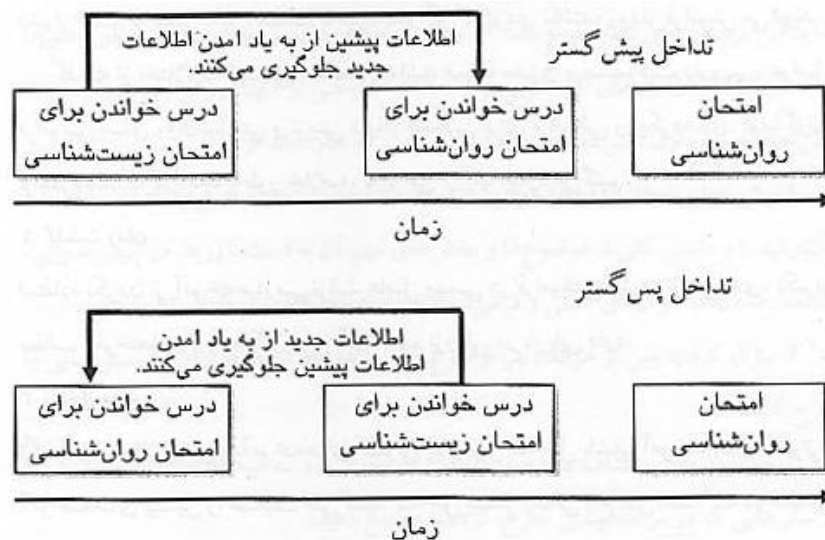
در مرحله اندوزش نگهداری اطلاعات در حافظه و در مرحله بازیابی فراخوانی اطلاعات از حافظه. خطای حافظه در هر یک از این مراحل مشکل فراموشی را به بار خواهد آورد.

علت فراموشی اطلاعات از حافظه ی بلند مدت:

1) نظریه تداخل علت دیگری 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.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

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 دقیقاً 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!

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

قدم بزنید. قدم زدن در طبیعت به بهبود حافظه کوتاه مدت کمک می کند. اگر نمی توانید بیرون بروید، حتی نگاه کردن به یک منظره طبیعی هم می تواند به شما کمک کند .

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

تعریف انگیزه و انگیزش

Motive

"انگیزه" اصطلاحاً به نیرویی اطلاق می شود که از درون یک فرد را به سمت یک هدف سوق می دهد .

Motivation

«انگیزش» به فرآیند یا جریانی اطلاق می شود که از طریق آن ما قادر به ایجاد انگیزه در دیگران می شویم. پس انگیزه به صورت بالقوه در وجود آدم ها هست و دیگران آن را برانگیخته می کنند.

مفهوم انگیزش :

افراد برای بروز روش و رفتاری مشخص بایستی برانگیخته شوند. برانگیختن اگر جنبه فردی داشته باشد، می بایست کلیه انگیزه هایی که در نهاد و ذات او به وجود می آیند، جنبه شخصی داشته باشد و اگر حالت گروهی و سازمانی به خود بگیرد، بایستی انگیزه ها به طور 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 علت ها و دلایلی است که آنها انگیزه های وجود انسانی هستند. اینگونه ریشه های محرکی که فرد یا افراد را وادار به بروز نوعی عمل و یا رفتار می کند تا نیازها و خواسته های او را برطرف سازد، همان انگیزش است.

تفاوت «هدف» و «انگیزش» :

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

هدف‌ها از این جهت مورد توجه هستند که وضعی را به‌وجود 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.

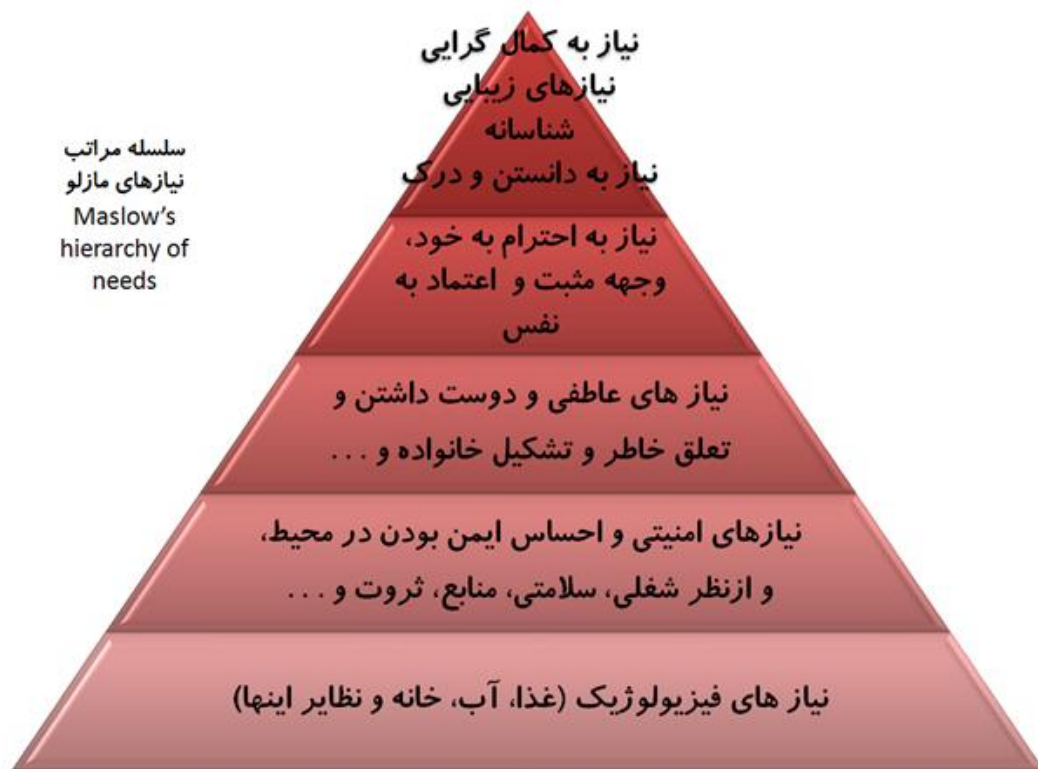
انگیزش و تأکید بر تفاوت‌های آدمی :

افراد متفاوت ممکن است توسط عوامل انگیزشی متفاوتی برانگیخته شوند چون آدم فقط به این دلیل که دیگران دربارهٔ او چگونه عمل و عکس‌العملی را نشان می‌دهند، برانگیخته نمی‌شود، بلکه انگیزش او صرفاً در جهت انجام خواسته‌ها، آن هم به‌صورتی 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 همهٔ اشخاص یکسان اثر نمی‌بخشد، بلکه اثر آنها متناسب با آمادگی انگیزه‌ای اشخاص برای قبول آن تشویق‌ها خواهد بود.

لذا به‌دلیل 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 مازلو، 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

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

مزلو عقیده داشت که اینها اساسی ترین و غریزی ترین نیازها در سلسله مراتب نیازها هستند زیرا تا اینها برآورده نشوند بقیه نیازها در اولویت قرار نمی گیرند.



2- نیازهای امنیتی

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

نمونه هایی از نیازهای امنیتی عبارت است از تمایل به داشتن شغل ثابت، بیمه پزشکی، همسایگان بی خطر 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 می کند. عضویت در گروه های 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 فزاینده ای می یابد. این نیازها شامل نیاز به چیزهایی است که در احترام به خود، ارزش های شخصی،

شناخت اجتماعی و پیشرفت، انعکاس می‌یابد. مازلو 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 می‌توانیم آن را تمایل به اعتبار و حیثیت (که آن را احترام دیگران نسبت به خودمان می‌توان 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 می‌نویسد: بی‌اعتنایی به این نیازها موجب احساساتی از قبیل حقارت، ضعف و درماندگی می‌شود که این احساسات نیز خود به وجود آورنده دلسردی و یاس اساسی خواهد شد و یا اینکه گرایش‌های 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 می‌کنند و می‌توان از طریق مطالعه روان نژندی ناشی از ضربه شدید روحی بدست آورد.

5- نیازهای خودشکوفایی

این بالاترین سطح نیازها در سلسله مراتب مازلو است. انسان‌های خودشکופا، افرادی هستند خودآگاه، علاقه‌مند به رشد شخصی، کم‌توجه به عقاید دیگران و علاقه‌مند به ارضاء توانائی‌های بالقوه خود.

مازلو 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 می‌کنند. در اندیشیدن و رفتار خود جوشند. بیشتر مسئله‌مدارند تا خود مدار. از بذله‌گویی بر خوردارند. بسیار خلاقند. به سادگی هم‌رنگ جماعت نمی‌شوند. به شادکامی انسان‌ها علاقه‌مندند. از تجربه‌های اساسی زندگی عمیقاً لذت می‌برند. بیشتر با مردمان معدودی روابط عمیق و ارضا کننده دارند تا با تعداد زیادی از مردم. قادرند به نحو عینی به زندگی بنگرند.

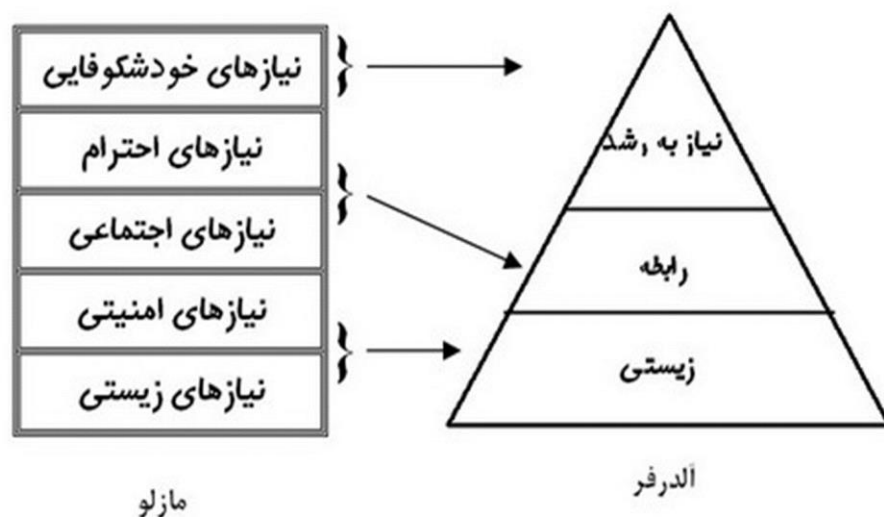
می‌توان سلسله مراتب نیازهای مازلو را چون نردبانی پنداشت که باید پیش از رفتن به پله دوم پای خود را روی پله اول و پیش از پله سوم، روی پله دوم گذاشت، الی آخر.

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

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)

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

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

{ناهید خوشنویس}

{ به نام حق }

{آموزش مهارت های حرفه ای}

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.

تفاوت در شخصیت

انسانها همان گونه که از جنبه های مختلف تفاوت دارند، در نظام شخصیتی نیز متفاوت اند و هر یک

شخصیت خاص خود را دارد.

تعاریف شخصیت

تعریف شخصیت شناسی از نگاه **Rychlak**

دغدغه‌ی ما در شخصیت شناسی این است که سبک‌های مختلف رفتار را که از گرایش‌های مختلف (از جمله انسان) بر حسب عادت از خود بروز می‌دهند، مطالعه کنیم.

تعریف شخصیت از نظر **Carrion, Patrick**

شخصیت یعنی مجموعه‌ی دریافت‌ها، هیجان‌ها، ذهنیت‌ها، انگیزه‌ها و اقدام‌های یک فرد در تعامل با شرایط محیطی مختلف.

تعاریف شخصیت

تعریف و مفهوم شخصیت از نگاه **بی اف اسکینر** (از دانشمندان بزرگ در روانشناسی رفتارگرایی)

شخصیت یک مفهوم غیرضروری است و اصلاً به تعریف چنین واژه‌ای نیاز نبوده و نیست.

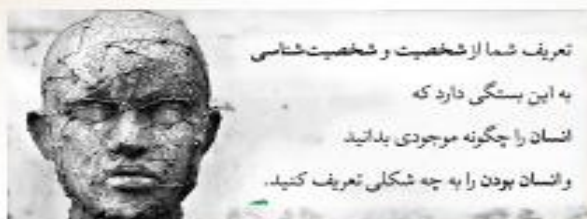
تعریف شخصیت از نگاه **Albert Ellis**

شخصیت شامل رفتارها، سبک فکرها، شیوه‌ی حرف زدن، درک محیط و تعامل‌های بین فردی است که پیوسته [بر اساس یک الگوی قابل تشخیص] در یک فرد مشاهده می‌شود.

تعریف شخصیت شناسی از نگاه **Robert Ewen**

شخصیت شناسی به جنبه‌هایی از رفتار هر فرد می‌پردازد که «مهم بوده» و «در طول زمان، نسبتاً پایدار هستند.»

چرا بر روی تعریف شخصیت توافق نظر وجود ندارد؟



تعریف شخصیت

شخصیت عبارت از مجموع صفات جسمانی، عقلانی، هیجانی و ارادی فرد و تعامل با این عوامل است که به وسیله ظاهر، رفتار، عادات و روابط با دیگران آشکار می شود. این ویژگیها باعث می شوند شخص به عنوان موجودی کاملاً متمایز، شناخته شود.

➤ **شخصیت**، الگوهای معینی از رفتار و شیوه های تفکر است که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می کنند.

➤ **شخصیت** عبارت است از سبک های ویژه ای که هر فرد در فکر کردن و رفتار کردن دارد. از این رو می توان گفت **شخصیت**، مفهومی است که اجازه می دهد پیش بینی کنیم افراد در شرایط معین، چه رفتاری خواهند داشت.

تعریف شخصیت

شخصیت، الگوهای معینی از رفتار و شیوه های تفکر است که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می کنند.

شخصیت عبارت است از سبک های ویژه ای که هر فرد در فکر کردن و رفتار کردن دارد. از این رو می توان گفت شخصیت، مفهومی است که اجازه می دهد پیش بینی کنیم افراد در شرایط معین، چه رفتاری خواهند داشت.

روانشناسی شخصیت

تعاریف مختلفی از شخصیت ارائه شده است. شخصیت (Personality) از ریشه لاتین (Persona) که به معنی «نقاب و ماسک» است گرفته شده است و اشاره به ماسک و نقابی دارد که بازیگران یونان و روم قدیم بر چهره می گذاشتند و این تعبیر تلویحا به این موضوع اشاره دارد که «شخصیت هر فرد ماسکی است که او بر چهره خود می زند تا وجه تمایز (تفاوت) او از دیگران باشد.»

- شخصیت یک «مفهوم انتزاعی» است، یعنی آن چیزی مثل انرژی در فیزیک است که قابل مشاهده نیست، بلکه آن از طریق ترکیب رفتار (Behavior)، افکار (Thoughts)، انگیزش (Motivation)، هیجان (Emotion) و... استنباط می شود. شخصیت باعث تفاوت (Difference) کل افراد (انسانها) از همدیگر می شود. اما این تفاوتها فقط در بعضی «ویژگیها و خصوصیات» است .

{ناهید خوشنویس}

{ به نام حق }

{آموزش مهارت های حرفه ای}

- از طرف دیگر «شخصیت» یک موضوع پیچیده است ولی از زمانهای قدیم برای شناخت آن کوششهای فراوانی شده است که برخی از آنها «غیرعملی»، بعضی دیگر «خرافات» و تعداد کمی «علمی و معتبر» هستند .

Sigmund Freud



- The unconscious mind
- We do and say things without understanding our motives

- ذهن ناخودآگاه
اعمال را بدون درک انگیزه ها انجام می دهیم.

مکتب روان کاوی فروید Psychoanalysis

- فروید پدر این مکتب به حساب می آید طبق این مکتب انسان به طور تصادفی و اتفاقی عمل نمی کند بلکه بر اساس انگیزش های درونی و آرزوهای سرکوب شده با ناخود آگاه عمل می کند پس هر رفتاری که از انسان سر می زند جبری است .

تقسیم بندی روان و سطح هوشیاری انسان

- 1- خودآگاه یا هوشیار (CONSCIOUS): محتوای آن در برگیرنده تمام احساسات، افکار، ادراکات و آرزوهایی که ما (در زمان حال) از آنها آگاهی داریم (آگاهی در افکار جاری). (10 درصد روان)
- 2- نیمه خودآگاه یا نیمه هوشیار (SUBCONSCIOUS): در برگیرنده اطلاعات اندوخته شده و یا همان حافظه سهل الوصول و خاطرات است که با کمی تلاش میتوانیم به محتویات آن دسترسی پیدا کنیم. (10 تا 15 درصد روان)
- 3- ناخودآگاه یا ناهوشیار (UNCONSCIOUS): به منزله انباریست برای احساسات، عقاید، خواسته ها، امیال، خاطرات، آرزوها، رویاها، خیال پردازیها و ترسهایی که به واسطه دردناک بودن، آزار دهنده بودن، اضطراب آور بودن، آسیب زا بودن، تعارض آمیز بودن، ناپسند بودن و یا شرم آور بودن سرکوب و واپس زده شده اند.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

مثل آرزوهای نامعقول، انگیزه های خشونت بار، امیال غیر اخلاقی، نیازهای خودخواهانه، امیال جنسی ناپسند، تجارب شرم آور وغیره. (75 تا 80 درصد روان)

چند نکته:

دسترسی مستقیم به محتویات ضمیر ناخودآگاه امکان پذیر نیست.

ناخودآگاه هیچگاه محو نمیگردد و همواره در تعامل با خودآگاه بسر برده و تاثیر و نفوذ خود را بطور مستمر بروی اعمال و رفتار اعمال می کند.

به باور فروید بهترین راه دستیابی به ناخودآگاه تحلیل رویاهای فرد است.

ناخودآگاه مسئول اغلب رفتارهای افراد است.

« نهاد یا او »

در برگیرنده تمام اجزاء شخصیتی موروثی از جمله غرایز و تکانه های ابتدایی میباشد.

کارکرد نهاد مبتنی بر "اصل لذت" بوده و کامرواسازی و ارضای فوری را می طلبد.

نهاد خواهان تامین آنی نیازها و سائق های زیستی چون میل جنسی و رفع گرسنگی می باشد.

این بخش از شخصیت خودخواه، غیر منطقی، احساساتی و لذت جو بوده و نسبت به نیازها و

خواسته های دیگران و همچنین واقعیات بی اعتناست.

دوری از درد و تنش و به حداکثر رساندن لذت و کامروایی از خصوصیات نهاد است.

{ ناهید خوشنویس }

{ به نام حق }

{ آموزش مهارت های حرفه ای }

نهاد تابع هیچ ضابطه ای نیست.

نهاد را میتوان نفس اماره خواند.

« خود یا من »

خود، وظیفه محدود سازی و کنترل نهاد را بعهده دارد.

خود برخلاف نهاد، به واقعیت واقف بوده و از "اصل واقعیت" پیروی میکند.

"خود" ارضای آنی غرایز را تا زمانی که شرایط مساعد در جهان بیرون و واقعی فراهم آید، به تاخیر می اندازد.

نهاد به مثابه یک اسب و "خود" راکب آن است.

این بخش از شخصیت منطقی و واقع گرا است. وظیفه دیگر "خود" تعادل برقرار کردن میان نهاد و فراخود است.

از آنجایی که نهاد و فرا خود پیوسته در تعارض و کشمکش بسر می برند، خود میکوشد با لحاظ شرایط و محدودیتهای محیط و واقعیات میان این دو میانجیگری کرده و مصالحه ایجاد کند.

« فراخود یا فرامن »

فراخود معرف تمام ارزشها، اخلاقیات، قوانین و هنجارهای تعیین شده از سوی جامعه و یا والدین است.

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

این همان "وجدان" فرد است که وظیفه داوری میان رفتار و کردار شایسته و ناشایست، خوب و بد، و ارزشگزاری و ارزیابی آنها را عهده دار است. فراخود بر مبنای "اصل اخلاقی" و "اصل پاداش و تنبیه" شکل می گیرد.

فراخود در تقابل نهاد قرار داشته و اصولاً وظیفه فراخود کنترل تکانه های شهوانی، خودخواهانه و لجام گسیخته نهاد، بویژه آنهایی که از سوی جامعه منع شده اند، میباشد. مثل روابط جنسی و خشونت.

کارکرد دیگر فراخود ترغیب "خود" به روی آوری به اهداف اخلاقی و متعالی، عوض اهداف واقع گرایانه، و همچنین کامل شدن و به کمال رسیدن فرد، میباشد.

چند نکته:

نیروی نهاد به مراتب بیشتر از خود و فراخود است و خود و فراخود در حقیقت انرژی خود را از آن تامین میکنند.

فراخود به جای ارضای نیازهای نهاد سعی میکند آنها را صرفاً سرکوب کرده و به ناخودآگاه انتقال دهد.

به باور فروید نهاد از دو غریزه عمده بنام اروس (غریزه زندگی) که شور و سائق زندگی است و تاناتوس (غریزه مرگ) که شور و سائق مرگ است تشکیل یافته است.
میل جنسی مهمترین جزء اروس و خشونت مهمترین جزء تاناتوس است.

مکانیسمهای دفاعی

ایگو برای حل تعارض از یک رشته راهبردها استفاده می کند که استفاده ی معتدل از آنها زیانبار نیست.

مکانیسمهای دفاعی که با قلب کردن ناهشیارانه ی واقعیت اضطراب را کم می کنند

- 1) **واپس رانی(سرکوب):** قویترین مکانیسم که ایگو تکانه های نامقبول اید را از آگاهی بیرون می راند و به ناهشیار می فرستد (بنیان تمام مکانیسمهاست).
- 2) **دلیل تراشی:** ایگو انگیزه ی مقبول تری را جایگزین انگیزه ی کم مقبول میکند.
- 3) **جابجایی:** ایگو احساسات خود نسبت به شیء نامقبول را روی شیء مقبول تری خالی می کند.
- 4) **والایش:** ایگو تکانه ای را که مقبولیت اجتماعی دارد را جایگزین تکانه ی نامقبول می کند.
- 5) **فراکنی:** ایگو کاستی ها و مشکلات و اشتباهات خود را به دیگران نسبت می دهد.
- 6) **واکنش وارونه:** ایگو انگیزه ی نامقبول را به انگیزه ی متضادش تبدیل می کند.
- 7) **انکار:** ایگو واقعیتهای اضطراب آور را تصدیق نمی کند.
- 8) **واپس رانی:** ایگو هنگام فشار روانی به دوره رشدی قبلی بر می گردد تا دوباره احساس امنیت کند.

تست روانشناسی اولویت فروید

- 1- تلفن زنگ می زند.
- 2- بچه تان گریه می کند.
- 3- یکی درب خانه را می زند و صدایتان می کند.
- 4- لباس ها را بیرون روی طناب پهن کرده اید و باران می گیرد.
- 5- شیر آب را در آشپزخانه باز گذاشته اید و آب دارد سر ریز می شود.

اولویت خود را مشخص کنید

پاسخ تست

- 1- زنگ تلفن، نشانه **شغل و کار** شماست.
- 2- گریه بچه، نشان دهنده **خانواده** است.
- 3- زنگ در خانه، نشان دهنده **دوستان** شماست.
- 4- لباس ها، نشان دهنده **پول** است.
- 5- سر رفتن آب، نشان دهنده **میل جنسی** است.

مکتب انسان گرایی (بشر دوستانه) Humanistic

این اعتقاد که رویکردهای فرویدی و یادگیری، صرفاً تصویر ناقصی از توان بالقوه آدمی فراهم می آورند، به یک جنبش متضاد انجامید که به آن روان شناسی نیروی سوم، روان شناسی انسان گرا یا روان شناسی کمال گفته می شود.

این مکتب اراده انسان را اصل قرار داده و رفتارهای انسانی را به مراتب بالاتر از موش های آزمایشگاهی یا آدم های ماشینی قلمداد می کند و مخالف کمی سازی رفتار انسان است. هدف روان شناسی انسان گرا، فهمیدن جنبه هایی از طبیعت انسانی افراد است نه پیش بینی یا تنظیم رفتار آن ها.

۱ - تاریخچه

در نخستین سال های دهه ۱۹۶۰ جنبشی در روان شناسی آمریکا به وجود آمد که به عنوان روان شناسی انسان گرا یا "نیروی سوم" شناخته شده است. چنان چه از اصطلاح نیروی سوم استنباط می شود، روان شناسی انسان گرا می خواست جای دو نیروی عمده روان شناسی، یعنی رفتارگرایی و روان کاوی را بگیرد.

آبراهام مازلو (۱۹۶۸-۱۹۷۱) بنیان گذار مکتب انسان گرایی و یکی از شاخص ترین و فصیح ترین مبلغان روان شناسی کمال، همچنین یکی از مهمترین نظریه پردازان نهضت توانایی های انسان می باشد. او کسی است که این دیدگاه را به عنوان نیروی سوم در روان شناسی آمریکا معرفی کرد. به عقیده او هر فرد، دارای گرایش ذاتی برای رسیدن به خودشکوفایی است که بالاترین سطح نیاز انسان است.

کارل راجرز (۱۹۸۷-۱۹۰۲) یکی دیگر از نظریه پردازان مکتب انسان گرایی است. راجرز در حرکت بالقوه انسان نفوذ داشت و کارهای او بخش اصلی جنبش بالنده برای انسانی کردن روان شناسی به شمار می رود. به عقیده او؛ همگی ما از یک گرایش فطری برای **رشد** و **کمال** برخورداریم. یعنی از نیاز به **پرورش** و گسترش تمامی توانایی ها و قابلیت هایمان بهره مندیم، اما فقط در صورتی این توانایی ها را پرورش خواهیم داد که خودمان را درست شناخته باشیم

۲ - مبانی

اروان شناسی انسان گرا، فلسفه ای است که به مقام و امیال و اهمیت انسان بیش از سایر چیزها معتقد است. روان شناسان انسان گرا معتقدند که رفتار انسان معنی دار است و معلول عده زیادی از عوامل فیزیکی، روانی، اجتماعی، فرهنگی و پیچیده است.

۲,۱ - خودشناسی هشیارانه

جنبش انسان گرایی بر خصوصیت مثبت یک شخص، ظرفیت انسان برای کمال و حق تعیین سرنوشت تاکید دارد. آن ها معتقدند که مردم می توانند عنان زندگی شان را در اختیار بگیرند و بازیچه دست محیط نباشند. از نظر آن ها مردم توان حیرت آوری برای خودشناسی هشیارانه دارند و راه کمک کردن به مردم جهت رسیدن به خودشناسی، گرم بودن، دلگرمی دادن و حمایت کردن از آن ها است.

۲,۲ - اصل اراده در انسان

از نظر روان‌شناسان انسان‌گرا؛ انتخاب، خلاقیت و خودشکوفایی انسان است که باید در زندگی انسان اصل قرار گیرد. آن‌ها مخالف رهیافت روان‌کاوانه هستند و معتقدند دانشی که از شناخت شخصیت‌های علیل حاصل شده باشد، صرفاً روانی علیل به بار می‌آورد.

۲,۳ - مخالفت با رفتارگرایی

آن‌ها با رفتارگرایی هم مخالفاند و می‌گویند دانشی که به شعور و آگاهی نپردازد، باید عمدتاً از بررسی سازواره‌های پست‌تر حاصل شده باشد. انسان صرفاً از سائق‌های اساسی نظیر؛ سائق جنسی یا پرخاشگری یا نیازهای تنکرد شناختی (فیزیولوژیک) نظیر گرسنگی و تشنگی انگیزه نمی‌گیرد. انسان به بسط و پرورش توانایی‌های بالقوه و قابلیت‌های خود هم نیاز دارد. آن‌ها بالاترین ارزش را حرمت فرد می‌دانند.

۲,۴ - تجربه هشیار

بیشترین تاکید انسان‌گرایان بر تجربه هشیار، اعتقاد بر تمامیت طبیعت آدمی، توجه به آزادی اراده، خود انگیختگی، خود آگاهی، تصمیم‌گیری نیروی خلاق فرد و مطالعه همه عامل‌های مربوط به وضعیت انسان است.

۲,۵ - مخالفت با جبرگرایی

آن‌ها معتقد هستند که انسان اساساً پاک، طالب رشد و پیشرفت و نیز اصلاح‌پذیر و فعال است. از نظر آن‌ها فقط کسی را می‌توان به لحاظ روانی سالم دانست که در حال رشد و حرکت به سمت خودشکوفایی باشد. اکثر روان‌شناسان انسان‌گرا با تاثیر متغیرهای زیستی و محیطی بر رفتار

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

مخالفتی ندارند، اما بر نقش خود فرد در تعریف و خلق سرنوشت خود تاکید می کنند و لذا آن نوع **جبرگرایی** را که مشخصه سایر رهیافت هاست، بی ارزش می دانند.

آن ها اظهار می کنند که ما به مراتب بالاتر از موش های آزمایشگاهی یا آدم های ماشینی هستیم و ما را نمی توان به صورت امور عینی و کمی درآورد و به واحدهای محرک - پاسخ کاهش داد. هدف روان شناسی انسان گرا، فهمیدن جنبه هایی از طبیعت انسانی افراد است نه پیش بینی یا تنظیم رفتار آن ها.

نظریه آلپورت درباره شخصیت

این نظریه که، شخصیت و رفتار انسان نتیجه مجموعه ای از صفات مختلف است، از قدیم بوده است، لیکن در زمان معاصر دو گروه بر آن اهمیت قایل شده و آن را توسعه داده اند. یک گروه آن هایی هستند که با روش و بینش کلینیکی به نظریه پردازی درباره صفت پرداخته اند و گروه دیگر آن هایی که روش های آزمایشی و به خصوص آماری، مانند روش تحلیل عوامل (فاکتور آنالیز) را اساس دستیابی به تئوری صفات دانسته اند.

نظریه گوردون آلپورت، که یکی از روان شناسان قدیمی، پرتجربه و معروف است، به گروه اول تعلق دارد

شخصیت در نگاه آلپورت

مطالعه آلپورت و هنری اودبرت در مورد توصیفات زبان انگلیسی از شخصیت منجر به میزانی از پایه ریزی چیزی که نهایتاً الگوی پنج عاملی شخصیت نام گرفت شد. این الگو در طی سال های دهه ۱۹۸۰ و از طریق فعالیت مشترک چند نفر از نظریه پردازان، از جمله ریموند کتل و جوی گیلفورد، هانس آیزنک و ال. آر. گلدبرگ ارائه شد. این مدل پیشنهاد می کند که شخصیت انسان شامل ابعادی بنیادی است: برونگرایی، توافق جویی، روان رنجور خویی و وظیفه شناسی و پذیرا بودن نسبت به تجربه یا خردمندی. ریشه های این مدل می تواند به آلپورت و اودبرت برسد که شروع به گزینش کلمات مربوط به شخصیت از فرهنگ لغت بین المللی وبستر کردند. آنها ۱۸۰۰۰ کلمه مشخص کردند و به منظور نظم بخشی به این لیست، این کلمات را به چهار طبقه تقسیم کردند: صفات شخصیت (مانند معاشرتی، پرخاشگر)، حالات موقتی (مانند خلق و خو)، قضاوتهای ارزشی (مانند معمولی، ناشایسته) و خصوصیات جسمی (مانند خوش تیپ).

آلپورت در اولین کتاب خود با عنوان "شخصیت: یک تفسیر روانشناختی (۱۹۳۷)" پنجاه تعریف متفاوت از مفهوم شخصیت را ارائه کرد و نتیجه گرفت آن تعاریف یک موضوع مشترک با عنوان "یک انسان واقعاً چه چیز است دارند. جایی دیگر او شخصیت را به عنوان "سازماندهی پویایی درون فرد که در برگیرنده آن دسته از سیستم های روانشناختی است که خصیصه ها، رفتار و تفکر او را تعیین می کنند تعریف می کند.

تعریف شخصیت

آلپورت، شخصیت را این گونه تعریف می کند: «شخصیت، سازمان با تحرک (زنده) دستگاه بدنی و روانی فرد آدمی است که چگونگی سازگاری اختصاصی آن فرد را با محیط تعیین می کند.» مقصود آلپورت از "سازمان با تحرک" این است که شخصیت، با این که همه عناصر تشکیل دهنده اش با هم ارتباط و پیوستگی و همکاری دارند، پیوسته در رشد و تغییر و تحول است؛ ضمناً فعالیت های بدنی و روانی از هم جدا نیستند و هیچ کدام به تنهایی شخصیت را درست نمی کنند، بلکه با هم آمیختگی دارند و بر روی هم شخصیت را تشکیل می دهند. معنای قسمت آخر تعریف آلپورت این است که، این شخصیت در هر فردی او را به وجهی خاص برای سازگاری با محیط به حرکت درمی آورد، یعنی رفتار او را تعیین می کند. درباره این یکتایی و بی همتایی افراد، یعنی اصل فردیت، آلپورت تأکید فراوان دارد و به همین جهت روان شناسی او را "روان شناسی فرد" هم خوانده اند.

به نظر می رسد آلپورت، بیش از آن که به دلیل آرایه نظریه خاص در شخصیت معروف شده باشد، به دلیل موضوعات و اصولی که مطرح کرده، مورد توجه است. او در طول زندگی حرفه ای و پر بار خود، به جنبه های انسانی، سالم و سازمان یافته رفتار انسان توجه کرد. این طرز تفکر در مقابل دیدگاهی است که انسان را موجودی زیستی، روان رنجور و دارای رفتار ماشینی تلقی می کند.

انگیزش

از نظر آلپورت، هسته اصلی هر نظریه شخصیت، برخورد آن با انگیزش است. او برای توضیح انگیزش در بزرگسال بهنجار، مفهوم خودمختاری کارکردی را پیشنهاد کرد، بدین معنا که یک انگیزه از نظر کارکردی به هیچ تجربه دوره کودکی وابسته نیست. انگیزه های انسان مستقل از اوضاع و احوال

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

اولیه‌ای است که در آن بروز کرده‌اند. می‌توان این را به درختی قیاس کرد، که از نظر کارکردی دیگر به آن دانه‌ای که از آن روییده است بستگی ندارد. درخت خودمختار می‌شود درست همان گونه که نوع انسان بزرگسال چنین است. به نظر آلپورت، انگیزش را نمی‌توان در دوره کودکی ردیابی کرد، بلکه تنها بر حسب رفتار و مقاصد زمان حال شخص می‌توان آن را شناخت.

صفات

به نظر آلپورت، هر کس شامل مجموعه‌ای از رفتارهای خاص خود اوست که او را از دیگران متمایز می‌سازد و به این علت، هیچ دو نفری کاملاً شبیه هم نیستند. او برای اثبات و روشن نمودن این فرضیه از مفهوم "صفت" استفاده می‌کند. از نظر او، صفت عبارت است از یک ساختار عصبی - روانی.

به عبارت دیگر، ظرفیت و استعداد بالقوه‌ای است برای پاسخ یکسان دادن به محرک‌های مختلف. به علاوه، معتبرترین واحد ارزیابی روانی برای نشان دادن شخصیت افراد و چگونگی شباهت آن‌ها، همین "عامل صفت" است. در واقع، صفات شامل آن نوع خصوصیات روانی می‌شوند که بسیاری از محرک‌ها و پاسخ‌ها را شبیه هم می‌کنند.

او صفات را پدیده‌هایی نسبتاً تعمیم یافته، کلی و پایدار می‌داند که از رابطه مجموعه‌ای از محرک‌های مختلف با پاسخ‌های متعدد به وجود می‌آیند. همچنین از نظر او یک صفت، نشان دهنده رفتارهای ثابت، پایدار و مداوم است. شکل‌گیری و تغییرات این صفات از نظر آلپورت رابطه بسیار نزدیکی با مسایل و عوامل اجتماعی دارد.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

آپورت، شخصیت را سازمانی پویا در درون فرد می داند که از نظام های روانی و جسمانی که ویژگی های رفتار و افکار را تعیین می کند، تشکیل شده است. وی صفات را شیوه های پیوسته و پایدار واکنش به جنبه های محرک محیط می داند .

خصوصیات صفات

آپورت، خصوصیات صفات را به شرح زیر توضیح داد:

1- هر صفت ماهیت و موجودیتی مشخص و واقعی دارد: هر شخص در وجود خود این "گرایش های کلی به فعالیت" را که همان صفات هستند، دارا می باشد.

2- صفت نسبت به عادت عمومیت بیشتری دارد: هر صفت در انسان شامل پدیده های مختلف می شود و نسبت به عادت، خصوصیات پایدارتر، ثابت تر و عمومی تری دارد.

3- یک صفت، ماهیت پویا دارد و انگیزه ایجاد رفتار است: از نظر آپورت، صفات حالت مفعول ندارند و منتظر نمی مانند تا نیروهای محرکه ای آن ها را به حرکت در آورند؛ بلکه آن ها انسان را بر می انگیزند تا به جستجوی محرک های محیط برود و خود را نمایان سازد.

4- وجود هر صفت را می توان با روش های عینی و علمی ثابت کرد.

5- هر صفت به طور نسبی از دیگر صفات مستقل است: شخصیت متشکل از شبکه سنجیده ای از صفات است که ضمن تداخل در یکدیگر، به طور نسبی از هم جدا هستند.

6- صفات شخصی الزاماً ارتباطی با قضاوت اجتماع راجع به فرد ندارد.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

7- هر صفتی را می توان در فردی خاص مشاهده کرد و یا توزیع آن را در جماعت های انسانی مورد پژوهش قرار داد.

8- اعمال و یا عاداتی که در راستای یک صفت قرار نمی گیرند، دلیل بر عدم وجود آن صفت نیستند: آلپورت برای این تضاد صوری، سه علت قایل است: اول این که هر فردی الزاماً به یک درجه و اندازه در نشان دادن صفات خود تداوم و یکنواختی ندارد. یک صفت اصلی برای یک فرد ممکن است برای دیگری صفتی فرعی باشد. دوم این که یک فرد ممکن است صفات متضاد داشته باشد. سوم این که گاهی شرایط موقت زندگی، رفتاری ضد صفت اصلی فرد ایجاد می کنند.

آلپورت ویژگی های صفات را به شرح زیر بیان می کند:

اول اینکه صفات شخصیت واقعی بوده و در هریک از ما وجود دارند. صفات، ساختارهایی نظری با بر چسب هایی که برای تبیین یا توصیه رفتار ما ساخته شده باشند، نیستند.

دوم اینکه صفات، رفتار را تعیین می کند یا باعث آن می شوند. صفات فقط در پاسخ به محرک های خاصی برانگیخته نمی شوند. آنها ما را برای جستجوی محرک مناسب برانگیخته می کنند و با محیط تعامل می کنند تا تولید رفتار نمایند. به علاوه صفات می توانند به صورت تجربی خود را نشان دهند.

با مشاهده رفتار در طول زمان می توان دلیل وجود صفات را در وحدت و ثباتی که پاسخ های یک شخص به محرک یکسان یا مشابه دارد استنباط نمود. ویژگی های دیگر صفات از نظر آلپورت این است که علی رغم این که ویژگی های متفاوتی را نشان می دهند، با یکدیگر رابطه متقابل داشته و ممکن است با یکدیگر همپوشی داشته باشند. مثلاً پرخاشگری و خصومت از یکدیگر مجزا هستند ولی صفات مربوط به هم می باشند و غالباً مشاهده شده که به طور نرمال در رفتار یک شخص اتفاق

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

می افتد. به علاوه صفات بر حسب موقعیت فرق می کنند. مثلاً شخصی امکان دارد صفت تمیزی را در یک موقعیت و بی نظمی را در موقعیتی دیگر نشان دهد (شولتز وشولتز، ۱۳۸۸).

انواع صفات

آپورت ابتدا دو طبقه از صفات را پیشنهاد کرد. صفات فردی و صفات مشترک. صفات فردی منحصر به یک شخص است و منش وی را توصیف می کند. صفات مشترک بین چند فرد تقسیم شده است، نظیر اعضای یک فرهنگ. صفات مشترک احتمال دارد با تغییر استانداردها و ارزش های جامعه در طول زمان تغییر یابد. آپورت به خاطر ابهامی که می تواند از نامیدن این دو پدیده به عنوان صفات ناشی شوند، واژگان خود را تغییر داد. وی صفات مشترک را «صفات» و صفات فردی را «صفات شخصی» خواند.

صفات فردی یا گرایش های شخصی همگی از شدت و اهمیت یکسانی برخوردار نیستند.

هفت معیار بلوغ، دیدگاه های آپورت را درباره ویژگی های خاص شخصیت سالم نمایان می سازد.

- 1- گسترش مفهوم خود: هنگامی که انسان بالغ پخته می شود، توجهش به بیرون از خود معطوف می گردد. اما داشتن رابطه با چیزی یا کسی فراسوی خود (از قبیل شغل) به تنهایی کافی نیست، انسان باید نقشی مستقیم و کامل بیابد. آدمی باید خود را با فعالیت گسترش دهد. هر چه شخص با فعالیت ها، مردم و اندیشه های متنوع تری در ارتباط باشد، سلامت روان بیشتری می یابد. خود در این فعالیت های پرمعنا سرمایه گذاری می شود و این فعالیت ها دامنه های گسترده حس خود می شوند.
- 2- ارتباط صمیمانه خود با دیگران: آپورت میان دو گونه ارتباط صمیمانه با مردم فرق گذاشته است. این دو، توانایی صمیمی بودن و توانایی دلسوز بودن است. شخصی که از نظر روانی سالم است،

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

می تواند به همه نزدیکانش صمیمیت نشان دهد. این توانایی، حاصل پرورش کامل مفهوم گسترش خود است. در این حال، شخص به فرد محبوب خود احساسی اطمینان بخش می دهد و به آسودگی و شادمانی او به اندازه خوشی و آسایش خودش اظهار علاقه می کند. دلسوزی، دومین نوع ارتباط صمیمانه، لازمه اش درک وضعیت واقعی بشر و احساس همبستگی با همه مردم است.

3- امنیت عاطفی: شخصیت های سالم می توانند همه جنبه های هستی خود، از جمله نقاط ضعف و کاستی های خود را بپذیرند، بدون آن که فعل پذیرانه تن به آن ها دهند. شخصیت های بالغ بی آن کهنه زندانی هیجان ها و عواطف خویش باشند یا آن ها را پنهان کنند، می توانند عواطف بشری را بپذیرند. آلپورت، خصیصه دیگر امنیت عاطفی را مدارا با ناکامی خوانده است. این خصیصه نمایان گر واکنش شخص در برابر فشارهایی است که بر خواسته هایش وارد می آید و سدهایی که در برابر آرزوهایش ایجاد می شود.

4- ادراک واقع بینانه: اشخاص بالغ بر پایه ادراک یا تجربه های شخصی، همه مردمان و تمامی موقعیت ها را نیک یا بد نمی پندارند و واقعیت را همان گونه که هست، می پذیرند.

5- مهارت و وظایف: آلپورت بر اهمیت کار و غرق شدن در آن تاکید فراوان داشته است. ضمن داشتن مهارت مورد نیاز و مناسب، باید این مهارت ها را به شیوه ای صمیمانه و مشتاقانه به کار برد و از خود از هر جهت مایه گذاشت.

6- عینیت بخشیدن به خود: شناخت کافی از خود، مستلزم بصیرت داشتن است به آن چه شخص می پندارد هست و آن چه واقعا هست. هر چه این دو تصور به هم نزدیک تر باشند، فرد بالغ تر است..

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

شخص سالم برای این که بتواند تصویری عینی از خود داشته باشد، به عقاید دیگران راجع به خودش با گشاده رویی می نگرد.

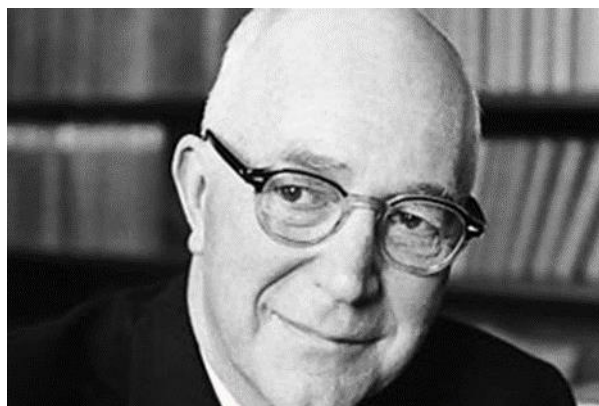
7- فلسفه یگانه ساز زندگی: آلپورت، انگیزش یگانه ساز را جهت داشتن خواننده است.

جهت داشتن، همه جنبه های زندگی شخص را به سوی هدفها هدایت می کند و به او دلیلی برای زیستن می دهد.

وجدان اخلاقی نیز به فلسفه یگانه ساز زندگی کمک می کند.

خود یا نفس از نظر آلپورت

از نظر آلپورت هسته وحدت بخش شخصیت، خود یا نفس است که تلاش می کند تواناییهای بالقوه فرد و اهداف زندگی را بشناسد. آلپورت معتقد است انگیزه های شخص بیشتر تحت تأثیر عوامل اجتماعی (مانند گروه ها و افراد دیگر) است تا عوامل فیزیولوژیکی (مانند مزاج و خلق و خو). او خود یا نفس را که هسته نظریه شخصیت او بود یک معمای خیره کننده می دانست، اما همچنان با سرسختی شروع به تعریف آن کرد. او به هفت جنبه ذهنی نفس اشاره کرد که عبارتند از: حس خود بدنی، هویت خود، عزت نفس، خود پنداره. گسترش خود، و خود به عنوان حریفی عاقل و تلاش شخصی. آلپورت معتقد شد باورهای اساسی شخص درباره اینکه چه چیز در زندگی ارزش واقعی دارد و چه چیز ندارد اساس ارزشهای او را تشکیل می دهند. این مسئله منجر به ارائه یک آزمون رایج در شخصیت به نام مطالعه ارزشها شد.



امروز اگر کتابی با عنوان شدن (Becoming) به گوش تان بخورد، قریب به یقین می توانید فرض کنید که منظور گوینده، کتاب خاطرات میشل اوباما است که از کتابهای پر فروش سال های اخیر نیز بوده است. (Becoming).

اما اگر چند دهه قبل در دانشگاه هاروارد، به کتابی با عنوان **Becoming** اشاره می شد، بیشتر دانشجویان علوم انسانی می دانستند که موضوع بحث، کتاب گوردون آلپورت است:

Becoming – Basic Considerations for a Psychology of Personality

گوردون آلپورت را یکی از بنیان گذاران روانشناسی انسان گرا می دانند. حتی گفته می شود او نخستین کسی است که اصطلاح روانشناسی انسان گرا را درست کرد و به کار برد

برای این که اهمیت اصطلاح روانشناسی انسان گرا و جایگاه اندیشه ی آلپورت را در میانه ی قرن بیستم بدانید، کافی است به مفهوم شدن توجه کنید:

در میانه ی قرن بیستم، مکتب فکری روانکاوهایی مانند یونگ و فروید، طرفداران فراوان داشت و آن ها، انسان را حاصل تعامل نیروها و انرژی های درونی متنوعی می دانستند که اغلب، خود فرد از آن ها آگاهی

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

ندارد. ضمن این که روانکاوان از روش علمی استفاده نمی کردند و قضاوت‌ها، تحلیل‌ها و مداخله‌های درمانی‌شان بیشتر بر قضاوت و تجربه‌های شخصی استوار بود.

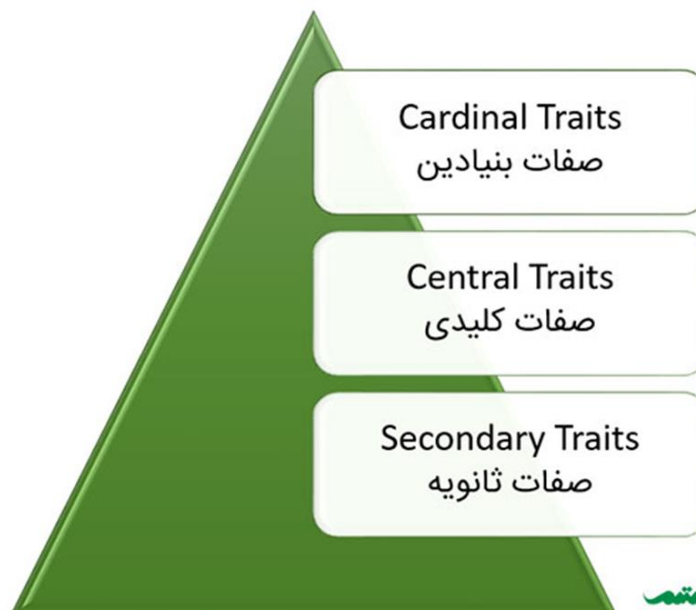
گروه دیگری هم که می‌خواستند از چارچوب علمی استفاده کنند، تحت تأثیر نگاه مکانیکی غالب (که اسکینر و رفتارگرایان از آن دفاع می‌کردند)، انسان را یک ماشین مکانیکی - ولو پیچیده - می‌دیدند و برای فرد انسان و اراده‌ی او ارزش چندانی قائل نبودند. از نگاه رفتارگرایان، بخش زیادی از آن چه انسان انجام می‌داد، به این بازمی‌گشت که چه تشویق‌ها و تنبیه‌هایی را در گذشته تجربه کرده و چگونه شرطی شده است.

این مسئله در حدی جدی بود که اسکینر، حتی تعریف مفهومی مانند شخصیت را غیرضروری می‌دانست؛ چون شخصیت به عنوان یک ویژگی مستقل با ثبات در فرد، از نظر او معنا نداشت)

در چنین شرایطی، آلپورت کتاب شدن را نوشت و در آن به این دیدگاه پرداخت که انسان، موجودی است که دائماً در حال خلق و بازآفرینی خویش است و پیوسته در مسیر تبدیل شدن به نسخه‌ای کامل‌تر و گسترده‌تر از خویش حرکت می‌کند (می‌تواند حرکت کند)

منظور از شخصیت کاردینال چیست؟

گوردون آلپورت، صفاتی را که برای توصیف شخصیت یک فرد به کار می‌روند، به سه دسته تقسیم می‌کرد و به این تقسیم‌بندی توجه ویژه‌ای داشت:



منظور آلپورت از صفات شخصیتی کاردینال (یا بنیادین)، صفاتی است که بنیاد رفتار و شخصیت یک فرد را می‌سازند و بر روی نوع نگاه او به تمام زندگی تأثیر می‌گذارند.

کسی که شخصیت کاردینال دارد، یعنی یک یا چند ویژگی دارد که در تمام ابعاد زندگی او جلوه‌گر شده‌اند.

آلپورت گاهی از صفات کاردینال با عنوان **Ruling Passions of Life** نام می‌برد. به این معنا که این صفات، شوق حاکم بر زندگی یک فرد هستند و تمام تصمیم‌ها و انتخاب‌های او و هدایت زندگی‌اش را در اختیار خود می‌گیرند.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

برای این که بدانید آیا یک فرد، صفات کاردینال دارد یا نه، به این فکر کنید که آیا می توانید تمام وجود او را با یک صفت، معادل فرض کنید؟

مثلاً آیا می توانید چنین بگویید: «من راستگویی را با ... می فهمم و تصور می کنم و هر وقت واژه ی راستگویی را می شنوم، او را به خاطر می آورم و هر گاه، نام او را می خوانم یا می شنوم، گویی کسی کلمه ی راستگویی را در گوشم نجوا می کند.»

جز در این حالت، شما (یا فرد مورد نظرتان) از صفت شخصیتی کاردینال بهره مند نیستید (نیست).

طبیعتاً با این توضیح باید متوجه شده باشید که افراد کاردینال در اطراف ما چندان زیاد نیستند. افرادی که آن قدر خود و زندگی و مأموریت و اهداف شان را بشناسند که چند ویژگی یا صفت، در همه ی ابعاد زندگی شان جلوه گر شود.

مهم ترین نکته را در توصیف شخصیت کاردینال از یاد نبرید: اوج صفات شخصیتی کاردینال زمانی است که نام فرد مترادف با یک صفت یا ویژگی به کار می رود.

برخی از افرادی که صفات شخصیتی کاردینال داشته اند، واژه های جدیدی به زبان ما افزوده اند: صفات بنیادی ماکیاولی در تاریخ چنان شفاف و مشخص است که لغت ماکیاولیزم، به عنوان نمادی از قدرت خواهی و قدرت گرایی و توجیه وسیله به خاطر هدف، در زبان عامه مردم رایج شده است.

بر خلاف صفت کاردینال صفات کلیدی (Central Traits) برای همه ی ما انسان ها قابل تعریف و استفاده است. صفات کلیدی، واژه هایی هستند که ما برای توصیف شخصیت یک نفر (خود یا دیگران) از آن ها استفاده می کنیم.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

شاید برایتان جالب باشد که بدانید آپورت معتقد بود که برای توصیف شخصیت اغلب انسان‌ها، پنج تا ده صفت کافی است. به عبارت دیگر، فکر می‌کرد که با کمتر از پنج صفت، ما نمی‌توانیم تصویر دقیقی از شخصیت یک نفر ترسیم کنیم و هم‌چنین کمتر کسی را می‌توان یافت که بیش از ده ویژگی مشخصه‌ی ثابت متمایز مهم قابل ذکر داشته باشد.

فرض کنید دوستی به نام مریم دارید که در توصیف او، از واژه‌های ریسک پذیر، مهربان، دارای پشتکار، مذهبی و امیدوار استفاده می‌کنید.

اما در عین حال، ممکن است دوست شما، هیچ یک از این صفات را در حد یک نماد نداشته باشد. یعنی مثلاً نتوانید بگویید که برای من، امیدوار بودن یعنی مریم و هم‌چنین اسم مریم، همیشه و هر لحظه، امید را تداعی می‌کند.

در این حالت، پنج صفتی که فهرست کرده‌اید، صفات کلیدی مریم هستند. از سوی دیگر می‌توان گفت او هیچ صفت کاردینالی ندارد.

صفات ثانویه از دیدگاه آپورت، صفاتی هستند که در برخی حوزه‌های محدود و خاص وجود دارند. مثلاً:

- ممکن است دوستی داشته باشید که کم حوصله است؛ اما نه در همه جا؛ بلکه در جلسات کاری
- ممکن است شما زود عصبانی شوید؛ اما نه در همه جا؛ بلکه در محیط خانواده (در محیط کار، باور نمی‌کنند که شما به سرعت عصبانی شوید)

{ ناهید خوشنویس }

{ به نام حق }

{ آموزش مهارت های حرفه ای }

آپورت این نوع صفات و ویژگی های شخصیتی را که در یک فضا و مکان و موقعیت محدود، وجود دارند و دیده می شوند، صفات ثانویه می نامد.



رابطه موفقیت شغلی و شخصیت

از دیرباز همواره به ویژگی های فردی اشخاص برای به کارگیری آنها در امور مهم توجه شده است. افلاطون در کتاب جمهوریت، تفاوت های فردی انسان ها را مورد توجه قرار داده و گفته است: هر فرد باید به شغلی متناسب با استعدادها و توانایی هایش گمارده شود. او درباره تفاوت های افراد چنین گفته است: اشخاص با شکلی کاملاً یکسان به دنیا نمی آیند، بلکه از نظر استعدادهای طبیعی با یکدیگر تفاوت دارند، شخصی برای تصدی شغلی و دیگری برای شغلی دیگر مناسب است. افلاطون، حتی برای گزینش سربازان و نظامیان مناسب برای مدینه فاضله خود، گونه ای از آزمون عملی را پیشنهاد کرده است. در متون دینی ما نیز گزینش بهترین افراد برای تصدی مشاغل مهم همواره بصورت جدی مورد توجه قرار گرفته است. امام علی (ع) در عهدنامه خود به مالک اشتر مردم را به هفت طبقه لشکریان خدا (نظامیان)، دبیران و نویسندگان، قاضیان عدالت، کارگزاران، مالیات دهندگان، بازرگانان و صنعتگران و محرومانی که نیاز به رسیدگی دارند، تقسیم می کند

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

مروری بر تحقیقات گذشته در روان‌شناسی و رفتار سازمانی نشان می‌دهد که در هر زمان این تحقیقات سعی کرده تا عوامل مختلفی را به موفقیت شغلی ارتباط دهد. در دهه 40 میلادی در شرایط احراز شغل که موفقیت شغلی را به همراه داشته باشد به مسایل انسانی- اجتماعی تاکید شده است. جوسیوس؛ شرایط فیزیکی، شرایط روانی، شرایط احساسی، اجتماعی و شرایط رفتاری را عوامل اصلی انتخاب کارکنان برای شغل و دستیابی به موفقیت در آن مطرح می‌کند. اما به تدریج در دهه 70 و 80 که تفکر علمی و نوین حاکم گردید شرایط احراز شغل و موفقیت شغلی، گرایش بیشتری به مهارت و مسئولیت پیدا کرد. تاکید بر تناسب از نظر مهارت تحصیل و تجربه، تلاش جسمی و ذهنی و مسئولیت غالب بود. در اواخر دهه 90 و اوایل قرن بیست و یکم دوباره گرایش به جنبه های انسانی- اجتماعی پررنگ تر شد. در این دوره تاکید بر دانش کارکنان و خصوصاً بر متناسب بودن نوع شخصیت و نوع شغل شده است. از طرفی دیگر، اگرچه مطالعات بیشماری در خصوص صفات شخصیتی ویژه‌ای در ارتباط با عملکرد شغلی گزارش شده است اما آنها یک مفهوم کلی ارائه داده‌اند که این مفهوم کلی، ارتباط بین شخصیت و عملکرد شغلی را به روشنی نشان نمی‌دهند. در نتیجه در طی دهه‌های 1970 و 1980 تردید در کاربرد ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیش بینی کننده‌ی مناسبی برای شغل بوجود آمد. قسمت عمده‌ای از این تردیدها ریشه در فقدان تحقیقاتی داشت که امکان مقایسه ابعاد شخصیت را فراهم نمی‌کرد و همچنین تنوع مشاغل و تعدد ابزارها و روش‌های مورد استفاده از دیگر عواملی بود که باعث تردید در کاربرد ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیش‌بینی کننده مناسب بود

تمامی این عوامل باعث شد که ارائه و توسعه یک نظریه منسجم و تعمیم یافته‌های حاصل از آن به طوریکه بتوان تاثیر ویژگی‌های شخصیتی را در رفتار سازمانی و موفقیت شغلی را روشن سازد و همچنین هدایت محققان در یافتن پرسش‌های مورد نیاز در مورد تاثیر تفاوت‌های فردی در عملکرد سازمانی را با مشکلاتی مواجه می‌سازد. تا اینکه در اواخر دهه 90 مکاری و کاستا دریافتند که ابعاد 5 عامل بزرگ ؛ عصبیت، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه‌ها، توافق و وجدانی بودن ، می‌توانند طیف گسترده‌ای از واژگان صفات را که توصیف‌گر شخصیت هستند را مشخص کنند. پذیرش گسترده این چهارچوب فرصتی داد تا مطالعات شخصیت به صورت مقایسه‌ایی با تکیه بر مدل‌های متفاوت شخصیتی انجام شود و همچنین این نظریه روش آزمون‌گیری معتبرتری نسبت به قبل به همراه داشت . علاوه بر این بهبود و پالایش روش‌های آماری اجازه انجام تحقیقات فراتحلیلی که در آن مطالعات شخصیت و عملکرد و موفقیت شغلی را با هم ترکیب می‌کند را ممکن ساخت. بعنوان مثال تحقیقات متا آنالیز منتشر شده در سال 1991 که در آن ارتباط بین ابعاد شخصیت 5 عامل بزرگ و وجوه مختلف عملکرد شغلی را نشان می‌داد که هر دوی این تحقیقات مرور گسترده‌ای بر معیارهای ویژه شخصیت را در ارتباط با شاخص‌های پنج عامل بزرگ نشان دادند . نتایج تحقیقات فوق نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی بکار گرفته شده در این تحقیقات می‌تواند پیش بینی کننده‌ی خوبی برای موفقیت شغلی باشد و همچنین موجب برانگیختن تحقیقات دیگری شد که توضیح دهند چرا . تفاوت‌های فردی خاص با عملکرد و موفقیت شغلی ارتباط دارد .

به اعتقاد بسیاری از نویسندگان، وجود تناسب بین شخصیت و ویژگی‌های شغلی و سازمانی باعث ایجاد رضایت بیشتر فرد، ایجاد انگیزه‌های درون‌زا، افزایش کارایی، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری خواهد شد.

عوامل موقعیتی دو تاثیر عمده بر شخصیت دارند، یکی بر شخصیت فرد تاثیر می گذارد و دیگری باعث آشکار شدن ویژگی های فرد می شوند. یکی از عوامل تأثیرگذار در موفقیت شغلی کارکنان، شخصیت آنان است. هریس و فلمینگ، عقیده دارند ارزیابی شخصیت انسان نقش مهمی در تناسب فرد با شغل داشته و باید در استخدام نیروی انسانی مورد توجه خاص قرار گیرد. در تحقیقی که توسط یکی از مراکز استخدامی توکیو انجام گرفته سازمان های بزرگ و موفق ژاپن بیشترین تأکید و توجه را در گزینش اولیه داوطلبین کار، به نوع شخصیت مناسب، در الویت دوم جسارت و شهامت و در درجه سوم به مهارت آنها دارند. همچنین مطالعات اخیر در حوزه مدیریت انسانی پنج ویژگی فردی داوطلبین کار را که تا حد زیادی موفقیت آنها را در پیشبرد اهداف سازمان ها و نیز ایجاد رضایت شغلی در مسیر خدمتی آنان را تأمین می کند، مورد تأکید قرار داده اند. این ویژگی ها عبارتند از: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت؛ این عوامل پنج گانه درعین حال که هریک به طور مستقل در تناسب شغلی افراد موثر هستند، با یکدیگر تعاملات چند جانبه دارند. بدیهی است که افراد دارای شخصیت های متفاوتی هستند مشاغل هم از همین ویژگی ها برخوردارند. بر اساس این جاج، ایریز و بونو، شیوه تلاش های زیادی انجام گرفته تا افراد در مشاغل مناسب گمارده شوند معتقدند که ارتباط وسیعی بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و عملکرد شغلی آنان وجود دارد و برچسب و خودپنداره ی مثبت یک ویژگی شخصیتی بالقوه مهم برای پیش بینی موفقیت شغلی است. تحقیقات مختلف انجام شده در مورد عوامل موثر بر عملکرد شغلی نشان داده اند که ویژگی های فردی کارکنان نظیر توانایی، دانش و مهارت، ویژگی های شخصیتی، انگیزش و سخت کوشی، از مهمترین عواملی هستند که می توانند عملکرد شغلی را پیش بینی نمایند.

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

چگونگی شخصیت افراد در سازگاری شغلی اهمیت زیادی دارد در اصل زمانی عملکرد فرد در محیط کاری افزایش می یابد و موفقیت شغلی به همراه دارد که تناسب بین شغل و شخصیت وجود داشته باشد. بعضی مشاغل برای افراد سر به زیر و ساکت مناسب است در حالی که تعدادی از مشاغل برای افراد برون گرا و سازگار مناسب به نظر می رسد. توانایی سازگاری اجتماعی سهم بزرگی در موفقیت شغلی دارد. در بعضی از مشاغل روی انواع خاصی از مهارت های اجتماعی تاکید می شود، در مقابل برای برخی دیگر از شغل ها افراد آرام و درون گرا مناسب هستند. به عنوان مثال نمی توان فردی را که دارای شخصیت هنری است را به کارهای فیزیکی واداشت و یا کسی را که شخصیت آن انتفاعی و سوداگری است به کارهای هنری یا تحلیلی به کار گمارد. در اصل اهمیت مدیر در این می باشد که بتواند با تشخیص تفاوت های شخصیتی و انطباق آنها با هر یک از مشاغل، زمینه های ارتقاء کاری و عملکرد را مهیا سازد.

معمولاً زمانی که صحبت از انطباق فرد با شغل مطرح می شود، به انطباق مهارت و دانش شاغل با شغل مورد نظر توجه می شود. اما انطباق شخصیتی فرد و نیازهای کارکنان با شغل نادیده انگاشته می شود که این مشکل در مراحل بعدی و در حین انجام کار نمایان می شود

در بسیاری موارد، دلیل شکست افراد در انجام دادن اثربخش وظایف شغلی خود در سازمان، کمبود هوش یا فقدان مهارت های فنی آنان نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی های شخصیت آنان و شغلی است که به عهده دارند. به همین دلیل، لازم است در زمینه مطالعات مرتبط با شخصیت در شغل توجه داشته باشیم. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می گردد که به نوبه خود به رضایت منجر می شود

سکی کوچی در تحقیقی به این نتیجه رسیده است که عواملی نظیر تحصیلات، تخصص، مهارت و تجربه و تناسب شخصیت فرد با سازمان از عواملی هستند که نقش مهمی در افزایش عملکرد و موفقیت شغلی دارند. در پژوهشی دیگر تناسب شخصیت با شغل را بر عملکرد کارکنان موثر ارزیابی کرده‌اند و نتیجه گرفتند متناسب بودن شخصیت با شغل می‌تواند موفقیت شغلی را به همراه داشته باشد.

علاوه بر تناسب شغل با شخصیت مهم است، انطباق محیط با ویژگی‌های شخصیتی افراد نیز اهمیت دارد. چرا که انطباق محیط و الگوهای محیطی با ویژگی‌های شخصیتی افراد است که خرسندی و ارضاء نیاز درونی فرد را به همراه دارد و زمینه‌های پیشرفت در فعالیت‌های شغلی و اجتماعی فرد را نیز فراهم می‌نماید. تناسب ویژگی‌های شخصیتی و محیط شغلی را به عنوان تئوری مسلط در رفتار سازمانی مطرح کرده‌اند. تئوری تطبیق یا تناسب، مطالعات گسترده‌ای را در پی داشته است. این مطلب، در یک فراتحلیل بوسیله آسولین و میر، از 77 نتیجه همبستگی مشخص شده است. میانگین همبستگی‌های بین متناسب بودن ویژگی‌های شخصیتی فرد و شغل و رضایت‌مندی و موفقیت از می-باشد.

مفهوم تطبیق میان شغل، شاغل، شخصیت، محیط و سازمان برای روان‌شناسان بسیار جذاب است، هماهنگی یا تناسب بیشتر فرد با محیط، موجب افزایش عملکرد و موفقیت شغلی، رضایت شغلی و کاهش فشار روانی در سیستم می‌گردد و در جایی که یک عدم تناسب دیده شود، نتیجه آن کاهش عملکرد و موفقیت شغلی، عدم رضایت و افزایش فشار روانی در سیستم خواهد بود. یکی از مسائل موجود در مفهوم تطبیق، تشریح مراتب آن است. تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و نگرش‌ها، اعتقادات و ارزش‌ها را بر این امر نمی‌توان نادیده گرفت.

تناسب شخصیت با شغل یعنی رابطه‌ی بُردبُرد!

آرزوی هر کارمندی، داشتن حال خوب و رضایت از شغل بوده و آرزوی هر مدیری، داشتن کارمندانی پرکار و خشنود است.

بنابراین، لازمی رسیدن به این رابطه‌ی بُردبُرد، این است که هر کس در جای درست خودش باشد. به عبارت دیگر، شخصیت و شغل هر کسی با هم انطباق داشته باشد.

در این مقاله، برای رسیدن به این رابطه‌ی بُردبُرد، از شخصیت به شغل مناسب فرد می‌رسیم.

پس در ابتدای کار باید بدانیم که نوع شخصیت ما چگونه است؟ به کمک قسمت اول مقاله، به نوع شخصیت یا همان تم شغلی خود پی می‌بریم.

سپس در قسمت دوم مقاله، به چگونگی سازگار کردن شخصیت خود با شغلی مناسب می‌پردازیم.

حال، اگر برای موفقیت شغلی آماده‌اید، همراه ما باشید.

رابطه شغل و شخصیت چیست؟ نظریه تم شغلی پاسخ می‌دهد

جان هالند، برای تبیین رابطه شغل و شخصیت، نظریه‌ی تم شغلی را توسعه داده‌است.

این نظریه به تاثیر شخصیت بر شغل اشاره دارد؛ یعنی هر فرد یک شخصیت شغلی دارد که باید شغل خود را متناسب با آن، انتخاب نماید.

از نظر جان هالند، 6 تیپ شخصیت شغلی وجود دارد که در ادامه هر کدام را بررسی می کنیم:

1. واقع گرا

2. جستجوگر

3. هنری

4. اجتماعی

5. متهور (با جسارت)

6. قراردادی

تیم اول: تیپ شخصیت واقع گرا

افراد دارای شخصیت واقع گرا به کار با دنیای واقعی علاقه مندند.

به عبارت دیگر تمایل دارند تا به صورت آشکار و منظم با اشیا، ابزار، ماشین ها و حیوانات کار کنند.

یعنی به اکتساب مهارت های فنی و عملی مثل مکانیکی، کشاورزی، ورزشی و الکتریکی اهمیت داده

و از فعالیت های تئوری محور مثل آموزش و درمان، گریزانند.

در نتیجه قدرت خود را از طریق تقویت مهارت های عملی و فنی افزایش می دهند.

پس به طور کلی، شخصیت واقع‌گرا دارای 3 ویژگی است:

1. به آزادی عمل و کارهای فنی، علاقه دارند، چرا که در کار فنی (مثلاً نحوه‌ی تعمیر) از

کسی دستور نمی‌گیرند.

2. گرچه در مهارت‌های عملی استعداد دارند اما در ارتباطات اجتماعی ضعیف هستند.

3. برای اشیای عینی مثل پول ارزش زیادی قائل هستند (مادی‌گرا بودن).

شغل مناسب افراد واقع‌گرا:

تمامی ورزش‌های بدنی مثل بدنسازی، فوتبال و ... و تمامی کارهای فنی مثل برق‌کاری، جوشکاری،

تعمیر خودرو، تعمیر قطعات الکترونیکی و ... برای این افراد مناسب است.

تیم دوم: تیپ شخصیت جستجوگر

داشتن شخصیت جستجوگر به منزله‌ی علاقه به مشاهده، کنجکاوی و استفاده از هوش خلاق، برای

پیدا کردن راه‌حل است.

به عبارت دیگر، افراد جستجوگر تمایل دارند که به بررسی پدیده‌های گوناگون مثل پدیده‌های

فیزیکی، زیست‌شناختی و فرهنگی پرداخته و با کاوش در آنها، روش کنترل‌شان را بیاموزند.

همچنین از فعالیت‌های اجتماعی (برونگرایانه) و کارهای تکراری (مثل کارمندی) دوری می‌کنند.

یعنی به دنبال کارهای پژوهشگری و مستقل هستند.

{ناهید خوشنویس}

{ به نام حق }

{آموزش مهارت های حرفه ای}

در نتیجه قدرت خود را در پرورش علمی خود می بینند.

پس مجموعاً شخصیت جستجوگر دارای 4 ویژگی اصلی است:

1. ذاتاً پژوهشگر و کنجکاوند.

2. برای حل مشکلات جستجو کرده و سپس با تفکر و ایده پردازی، بهترین راه حل را انتخاب می کنند.

3. به ارتباطات اجتماعی و رهبری گروه علاقه ندارند.

4. برای علم ارزش قائل بوده و دارای صلاحیت علمی و محاسباتی هستند.

شغل مناسب افراد جستجوگر:

تمام فعالیت هایی که نیازمند پژوهش هستند مثل نویسندگی علمی، ستاره شناسی، پژوهشگری در آزمایشگاه های علمی، استادی دانشگاه و ... برای این افراد مناسب است.

تیم سوم: تیم شخصیت هنری

افراد دارای شخصیت هنری به خلاقیت و استفاده از اشیا، ادبیات و رفتارها برای خلق زیبایی علاقه مند هستند و از کارهای منظم و سازمان یافته دوری می کنند.

به همین دلیل، در شغل های تجاری و اداری موفق نمی شوند.

بنابراین، از طریق پرورش استعداد های خود در 7 شاخه ی اصلی هنر، قدرت و عزت نفس می یابند.

هفت شاخه ی هنر:

- هنر موسیقی
- هنر حرکات نمایشی (سیرک، شعبده بازی و...)...
- هنرهای ترسیمی
- هنرهای تجسمی (معماری، طراحی لباس و...)...
- هنرهای ادبی
- هنرهای نمایشی (تئاتر، شعرخوانی و...)...
- هنر سینما

پس شخصیت هنری دارای 4 ویژگی اصلی است:

1. مبتکر و خلاق
2. مستقل و سازش ناپذیر
3. معمولاً نامنظم (یعنی دوری جستن از کلیشه ها و تقلید و تکرار)
4. عاشق خلق ظرافت و زیبایی

شغل مناسب افراد هنرمند:

در واقع، محصول هنر و فروش آن، محل کسب درآمد یک هنرمند است. اما از آن جا که هنرمندان در زمینه‌ی هوش مالی توانایی کمتری دارند، پیشنهاد می‌شود که همیشه از مشاوران مالی استفاده نمایند.

تیم چهارم: تیپ شخصیت اجتماعی

افراد دارای شخصیت اجتماعی، به بودن در جمع و برقراری روابط انسانی تمایل دارند.

این افراد اغلب برونگرا بوده و از تعلیم و آگاهی‌رسانی و درمان و کمک‌رسانی، لذت می‌برند. در نتیجه تاثیرگذاری زیادی بر دیگران دارند.

از طرفی، کارهای انفرادی و کار با ابزار و ماشین‌ها، آزارشان می‌دهد و از آن‌ها اجتناب می‌کنند. به نوعی برعکس افراد واقع‌گرا هستند.

بنابراین، از طریق معاشرت با دیگران، انرژی می‌گیرند.

به‌طور کلی شخصیت اجتماعی دارای 3 ویژگی اصلی است:

1. برونگرا و یاری‌رسان

2. مسئولیت‌پذیر و ارزش نهادن به مسائل اخلاقی

3. صمیمی و ابرازکننده احساسات

شغل مناسب افراد اجتماعی:

مشاوره، روانشناسی، مددکار اجتماعی و ... همچنین روابط عمومی و بازاریابی از شغل‌هایی است که نیاز این افراد به معاشرت را تامین می‌کند.

تیم پنجم: تیپ شخصیت متهور (با جسارت)

افراد جسور (متهور)، توانایی بی‌نظیری در رهبری و هدایت دیگران دارند.

آنان برونگرا بوده و ریسک‌پذیرند. به همین دلیل با هدایت دیگران، می‌توانند موفقیت‌های بزرگی برای شرکت‌ها رقم بزنند.

از طرفی، به فعالیت‌های مشاهده‌ای و علمی علاقه‌ای نداشته و بیشتر از دانسته‌های دیگران بهره می‌برند.

بنابراین، از طریق ماجراجویی و انجام فعالیت‌های جسورانه احساس قدرت می‌کنند.

افراد جسور (متهور)، 4 ویژگی اصلی دارند:

1. با اعتماد به نفس و پرحرف

2. ماجراجو و ریسک‌پذیر

3. مشتاق کسب قدرت و مقام

4. توانایی رهبری دیگران

شغل مناسب افراد جسور:

این افراد، بیشتر جذب شغل های سیاسی و اقتصادی می شوند.

تیم ششم: تیپ شخصیت قراردادی

افراد قراردادی علاقه مند هستند که کارهای منظم و مشخصی را انجام بدهند.

به عبارت دیگر از فعالیت هایی که مبهم و ابتکاری هستند، اجتناب می کنند؛ چراکه تمایل دارند شغلشان به صورت ساده و تکرارشونده باشد.

همچنین به دلیل اینکه برای نظم اهمیت خاصی قائلند، اغلب مقرراتی و انعطاف ناپذیرند.

این افراد از انجام درست وظیفه، احساس قدرت می کنند.

افراد قراردادی، 5 ویژگی اصلی دارند:

1. محتاط و وظیفه شناس

2. دوری جستن از کارهای پیچیده و ابتکاری

3. بی علاقه به هنر و کارهای فنی

4. دوراندیش

5. انعطاف ناپذیر

شغل مناسب افراد قراردادی:

به نوعی، شغل هایی مناسب این افراد است که در آن ها وظایف از قبل مشخص باشند؛ مثل انواع شغل های اداری و حسابداری و بایگانی.

اکنون نوبت به تست های شخصیت شناسی شغلی می رسد. از طریق لینک زیر به 6 تست شخصیت برای انتخاب شغل دسترسی پیدا می کنید تا متوجه شوید تیپ شخصیت شغلی شما چیست:

تست شخصیت شناسی شغلی

تا اینجا کار، 6 تیپ شخصیتی معرفی شد. در همه ی این تیپ ها، کوشش شد تا رابطه شغل و شخصیت فرد به درستی نشان داده شود.

حال باید بدانیم که شخصیت شغلی خود را چگونه با محیط شغلی سازگار کنیم.

نظریه ی سازگاری شغلی به این سوال، پاسخ جامعی می دهد:

تاثیر شخصیت بر شغل : نظریه سازگاری شغلی

فارغ از اینکه تیپ شغلی ما چه باشد، همه ی افراد به احساس رضایت از شغل خود نیازمندند.

این احساس رضایت از شغل یک رابطه ی دوطرفه است. یعنی همیشه در هر شغلی دو طرف وجود دارد:

- کارفرما و مشتری.

• مدیر و کارکنان و....

پس مسئله‌ی مهم در این ارتباط دوطرفه، سازگاری و هماهنگی افراد با یکدیگر است.

بنابراین، در نظریه سازگاری شغلی، کاری مناسب است که من حداکثر رضایت را از آن داشته باشم.

حال چگونه به این شغل ایده‌آل دست پیدا کنیم؟

دیویس (Dawis) و لافکوایست (Lofquist) پس از 50 سال تحقیق درباره سازگاری شغلی، به این

نتیجه رسیدند که 5 مؤلفه در رضایت شغلی تاثیرگذارند:

1. توانایی‌ها

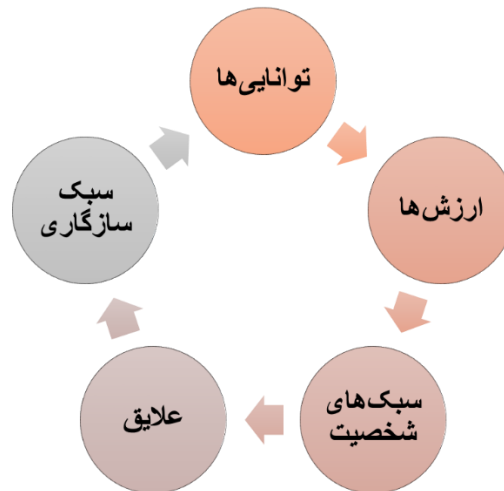
2. ارزش‌ها

3. سبک‌های شخصیت

4. علایق

5. سبک سازگاری

در ادامه با بررسی این 5مؤلفه، به نقش‌شان در رضایت شغلی پی می‌بریم:



مؤلفه اول: توانایی‌ها

در این نظریه، توانایی‌ها (استعدادها)، پیش‌بینی کننده‌ی مهارت‌ها هستند. یعنی افراد تمایل به کسب مهارتی را داشته که در آن استعداد دارند.

به همین دلیل، شناخت توانایی‌ها به دانستن مهارت‌های افراد منجر می‌شود.

و هر کسی که مهارت بیشتری دارد، معمولاً در شغل خود سازگارتر است و رضایت بیشتری دارد.

اگر فرق استعداد و مهارت را نمی‌دانید، مطلب زیر تفاوتشان را به خوبی توضیح داده‌است.

تفاوت استعداد (توانایی) با مهارت

در نظریه سازگاری شغلی، 9 توانایی یا استعداد ذکر شده است:

یک: توانایی یادگیری عمومی : توانایی کلی برای یادگیری، مثل دانش عمومی

دو: توانایی کلامی : درک کلمات و پاراگرافها

سه: توانایی عددی : انجام محاسبات و به کار بردن منطق در جمع بندی و دسته بندی اطلاعات

چهار: توانایی فضایی : توانایی دیدن اشیا در فضا و فهم روابط بین اشیای دو بُعدی و سه بُعدی

پنج: توانایی ادراک : توانایی دیدن جزئیات در ترسیم دو بُعدی و سه بُعدی

شش: توانایی انشائی : توانایی دیدن تفاوتها در جدولها و لیستهایی که شامل کلمات و اعداد است.

هفت: توانایی هماهنگی حرکتی : توانایی هماهنگی بین حرکات دست و چشم.

هشت: چالاکی انگشتان : توانایی به حرکت درآوردن اشیای کوچک، آن هم به سرعت و همراه با درک.

نه: چالاکی دستی : توانایی استفاده از دستها و بازوها در دستکاری سریع و ماهرانهی اشیا.

حال میزان استعداد افراد در هر یک از این تواناییها، به عنوان یک راهنمای شغلی عمل می کند.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

مثلاً کسی که توانایی کلامی و انشائی بالایی دارد، احتمالاً در شغل تولید محتوا، مهارت و سازگاری خوبی دارد. و این یعنی رضایت از کار!

مؤلفه بعدی، ارزش های افراد است؛ این بخش بسیار مهم است چراکه بخش زیادی از رفتار ما ناشی از ارزش هاست.

مؤلفه دوم: ارزش ها

براساس نظریه سازگاری شغلی، انسان 20 نیاز اصلی در شغل خود دارد.

و شغل هر کسی در قالب 6 ارزش به این 20 نیاز پاسخ می دهد. این 6 ارزش عبارتند از:

- پیشرفت
- راحتی
- جایگاه
- نوع دوستی
- ایمنی
- خودمختاری

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

جالب اینجاست که این ارزش‌ها به‌طور جفت جفت، در تقابل با یکدیگر اند.

یعنی ارزش‌های پیشرفت و راحتی، جایگاه و نوع دوستی و درنهایت ایمنی و مختاری، مخالف هم هستند!

به این معنی که افراد در کمال تعجب، خواهان حفظ دو ارزش مخالف هم هستند. البته که به‌طور صد درصد در پایبندی به این دو ارزش مخالف، موفق نشده و معمولاً حدّ وسطی را بین آن‌ها انتخاب می‌کنند.

حال به تعریف این ارزش‌ها می‌پردازیم:

ارزش اول: پیشرفت

هر جویای کاری، نیازمند این است که از توانایی‌هایش بهره‌برداری شده (نیاز اول) و انجام کار به او احساس پیشرفت دهد (نیاز دوم). همچنین نیاز به شغلی دارد که فرصت ترقی در آن وجود داشته باشد (نیاز سوم)

بنابراین، پیشرفت کردن در کار برای او ارزشمند می‌گردد.

ارزش دوم: راحتی

از طرف دیگر، گرچه افراد پیشرفت را دوست دارند اما، تمایل دارند که استرس شغلی کمتری را تجربه کرده و آسوده‌خاطر باشند.

بنابراین، ارزش راحتی شامل شش نیاز می شود:

- نیاز به فعالیت همیشگی و نداشتن استرس برای بیکاری (نیاز چهارم)
- نیاز به استقلال در کارکردن و دخالت نکردن دیگران در کار فرد (نیاز پنجم)
- نیاز به تنوع در کار (نیاز ششم)
- نیاز به پاداش در کار (نیاز هفتم)
- نیاز به امنیت شغلی و مطمئن بودن نسبت به از دست ندادن کار (نیاز هشتم)
- نیاز به محیط کاری مناسب شامل دما و نور و فضای مناسب محل کار (نیاز نهم)

ارزش سوم: جایگاه

هر فرد در محل کار خود نیاز دارد که به جایگاه شغلی خود افتخار کرده و حس غرور نسبت به آن داشته باشد.

در واقع ارزش جایگاه مناسب شغلی، به دلیل نیازهای زیر است:

- نیاز به اینکه شغل فرد به طور واضح تعریف شده باشد (نیاز دهم)
- نیاز به حس قدرتمندی و اقتدار در کار (نیاز یازدهم)
- نیاز به جایگاه اجتماعی مناسب (نیاز دوازدهم)

ارزش چهارم: نوع دوستی

گرچه داشتن شأن و جایگاه شغلی مناسب، اهمیت زیادی برای کارکنان دارد؛ در عین حال، نوع دوستی و کمک رسانی به دیگران، حس ارزشمند بودن را به آنان می دهد.

طبق نظریه سازگاری، ارزش نوع دوستی در شغل، هنگام پاسخ به سه نیاز، برای فرد ایجاد می شود:

- نیاز به ارتباط صمیمانه با همکاران (نیاز سیزدهم)
- نیاز به رعایت اصول اخلاقی، مثلاً پیشنهاد جنس خوب به مشتری و فریب ندادن او (نیاز چهاردهم)

- نیاز به حال خوب ناشی از کمک به دیگران (نیاز پانزدهم)

ارزش پنجم: ایمنی

ارزش ایمنی و سلامت در کار، اهمیت بالایی دارد چراکه برای هر فرد حفظ جان و سلامتی، مقدم بر هر چیز است.

این ارزش مهم در پاسخ به سه نیاز شغلی مهم، شکل می گیرد:

- نیاز به امنیت روانی ناشی از سیاست ها و خط مشی شرکت (نیاز شانزدهم)
- نیاز به حمایت و همراهی مدیران شرکت (نیاز هفدهم)
- نیاز به آموزش مناسب برای حفظ جان در برابر خطرات احتمالی (نیاز هجدهم)

ارزش ششم: خودمختاری

یکی از دلایل موفقیت شرکت‌ها، دادن فرصت تجربه و خلاقیت به کارکنان است. چراکه حساب

پس دادن دائمی به مدیران، دست‌وپای افراد را می‌بندد و رشد شرکت را کند می‌کند.

بنابراین، در کنار حفظ امنیت شغلی، داشتن استقلال عمل و خودمختاری برای کارکنان، یک ارزش

اساسی محسوب می‌شود.

براساس نظریه سازگاری شغلی، ارزش خودمختاری در پاسخ به دو نیاز ایجاد می‌شود:

- نیاز به فرصت برای امتحان ایده‌های جدید (نیاز نوزدهم)

- نیاز به تصمیم‌گیرنده بودن و مسئولیت قبول کردن (نیاز بیستم)

تا اینجای کار با دو بخش اصلی نظریه سازگاری، یعنی توانایی‌ها و ارزش‌ها، آشنا شدیم.

در ادامه با مؤلفه‌هایی آشنا می‌شویم که در اثر توانایی‌ها و ارزش‌ها، ایجاد می‌شوند:

مؤلفه سوم: سبک‌های شخصیت

در نظریه سازگاری شغلی، دیویس سبک شخصیتی را به صورت ویژگی‌های استوار شخصیت تعریف

می‌کند؛ که شامل توانایی‌ها و ارزش‌های اولیه فرد است.

طبق این نظریه، سبک شخصیتی فرد در هر شغلی اهمیت بالایی دارد. چراکه نحوه‌ی فعالیت فرد در

محیط کاری تابع این توانایی‌ها و ارزش‌هاست.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

به همین دلیل، هم برای مدیران و هم برای کارکنان، آشنایی با سبک شخصیتی، اهمیت ویژه‌ای دارد تا از تعارض‌های احتمالی جلوگیری شود.

در این نظریه، سبک‌های شخصیت 4 مؤلفه اصلی دارد که در ادامه به تعریف آن‌ها می‌پردازیم:

- سرعت عمل (چابکی): سرعت فرد در انجام وظایف
- شدت عمل: میزان تلاش فرد در انجام وظایف
- الگوی عمل (ریتم): (شیوه یا روش فرد در انجام وظایف
- زمان عمل: مدت زمان اختصاص داده شده برای انجام وظایف

مؤلفه چهارم: علایق

براساس نظریه سازگاری شغلی، علایق نیز نتیجه‌ی ارزش‌ها و توانایی‌های فرد است.

یعنی اگر فردی مهندسی یا وکالت را دوست دارد، به‌خاطر ارزش‌ها و توانایی‌هایش است.

مؤلفه پنجم: سبک سازگاری

سبک سازگاری فرد، در واقع نتیجه‌ی 4 مؤلفه‌ی توانایی‌ها، ارزش‌ها، سبک‌های شخصیت و علایق است.

به‌صورت ساده‌تر، سبک سازگاری مشخص می‌کند که افراد، چگونه با شغل خود هماهنگ می‌شوند.

معمولاً 2 شیوه‌ی سازگاری وجود دارد که در ادامه، آن‌ها را بررسی می‌کنیم:

{ناهید خوشنویس}

{به نام حق}

{آموزش مهارت های حرفه ای}

اولین سبک سازگاری: فعال بودن

شیوهی فعال بودن، یعنی فرد محیط کار را با توجه به شرایط خود تغییر می دهد.

برای مثال، در برابر خواسته‌ی مدیر که به نظرش نابجاست، می ایستد و کوشش می کند تا نظر مدیر را تغییر دهد.

دومین سبک سازگاری: واکنشی بودن

روش واکنشی بودن، یعنی فرد به جای تغییر محیط، انعطاف پذیری نشان داده و خود را با محیط وفق دهد.

به عنوان مثال، فرد در تیم کاری خود، از برخی خواسته‌های خود می گذرد تا تیم هماهنگی بهتری داشته باشد.

همان طور که مشاهده می کنید، هر دو سبک سازگاری برای موفقیت شغلی، لازم هستند.

اما مهم آنست که چه موقعی به کار برده شوند.

بنابراین، در هر شغلی، بررسی چهار مؤلفه‌ی ارزش‌ها، توانایی‌ها، سبک شخصیت و علایق، لازم است.

مهارت یا شخصیت؟ کدام یک برای استخدام مهم تر است؟

مهارت یا شخصیت؟ کدام یک برای شما اولویت دارد؟ کارمند توانمند و باتجربه‌ای که توانایی سازش و همکاری با سایر کارمندان را ندارد یا نمی‌تواند با اهداف سازمان هماهنگ شود از نظر شما گزینه مناسبی است؟ آیا مهارت به تنهایی کافی است؟ یا شخصیت بدون مهارت برای موفقیت یک کارمند کافی است؟ داشتن کارمند باشخصیتی که مهارت کافی را ندارد پاسخ‌گوی نیاز کاری شماست؟ یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی، استخدام افراد شایسته است. تصمیمات استخدامی اگر درست و مناسب اتخاذ شوند، عملکرد بهتر سازمان را در پی دارد و اگر اشتباه صورت گیرند هزینه‌های زیادی را به سازمان تحمیل می‌کنند. بنابراین استخدام کارکنان جدید اصلاً کار ساده‌ای نیست و از پرچالش‌ترین وظایف هر مدیری انتخاب افراد مناسب برای سازمان است. سؤال اصلی این است که انتخاب مناسب بر اساس چه مؤلفه‌هایی صورت می‌گیرد؟ تحصیلات، تجربه کاری، مهارت یا شخصیت افراد؟

معمولاً کارشناسان جذب و استخدام با حذف برخی از متقاضیان به دلیل عدم تجربه، کار را برای خود کمی آسان می‌کنند. آن‌ها احتمالاً متقاضیانی که دارای سابقه کاری مرتبط هستند را برای مصاحبه دعوت می‌کنند و افرادی با تجربه کاری کمتر را از فرآیند استخدام خارج می‌کنند.

البته فقط تجربه کاری ملاک انتخاب نیست و مؤلفه‌های دیگری مثل سوابق تحصیلی و مهارت‌های متقاضی نیز در غربال‌گری اولیه رزومه‌ها در نظر گرفته می‌شود. اما شخصیت و مهارت‌های بین فردی متقاضیان معمولاً تا مرحله مصاحبه مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

عدم ارزیابی شخصیت در مرحله اول غربالگری این خطر را ایجاد می کند که متقاضیانی که شخصیت آن ها مناسب این موقعیت شغلی است، قبل از ورود به مصاحبه حذف شده باشند. برخی کارفرمایان این طور فکر می کنند که مهارت های تخصصی افراد مهم ترین ویژگی برای استخدام هستند.

علی رغم اینکه شخصیت افراد می تواند یک شاخص مهم برای عملکرد شغلی باشد اما کارفرمایان برای این عامل اهمیت زیادی قائل نمی شوند و اغلب به تجربه و مهارت افراد توجه می کنند. شما چگونه در انتخاب افراد مناسب برای استخدام مهارت ها را ملاک قرار می دهید یا شخصیت را؟ به راستی از میان مهارت یا شخصیت کدام یک باید اولویت انتخاب شما باشد؟

اولین و مهم ترین نکته این است که بر یک بعد تکیه نکنید. مهارت بدون شخصیت یا شخصیت بدون مهارت هرگز نمی تواند منجر به موفقیت شود. این دو مکمل یکدیگر هستند.

ویک هالیفیلد می گوید: «وقتی فردی را استخدام می کنید که مهارت و شخصیت را باهم دارد، یک برنده واقعی خواهید داشت. اما این همیشه اتفاق نمی افتد.» و معمولاً، کارفرمایان باید از میان متقاضیانی با بهترین سطح مهارت یا بهترین شخصیت یکی را انتخاب کنند.

دلایل برتری مهارت بر شخصیت:

۱- شخصیت شناسی نمی تواند به صورت قطعی موفقیت کارمندان را پیش بینی کند:

نادیده گرفتن مهارت غیرممکن است. درست است که شخصیت افراد ثابت است و مهارت آموختنی است اما افراط نکنید.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

معمولاً گفته می‌شود که برای هر شغل ترجیحات شخصیتی مشخصی وجود دارند که در بسیاری از موارد هم درست است. اما در هر صورت استثنا هم وجود دارد و موارد نقض این ترجیحات هم بسیار دیده می‌شوند. مثلاً بسیاری عقیده دارند که فروشنده باید برونگرا باشد اما تجربیات نشان می‌دهند که فروشندگان درون‌گرا در فروشگاه در بسیاری از موارد بهتر از افراد برونگرا بازدهی دارند چون رفتارشان تهاجمی نیست و مؤدب‌تر هستند. به یاد داشته باشیم که ثروتمندترین فرد جهان بیل گیتس درون‌گرا است که طبق نظریات ارتباط موفقیت با شخصیت نباید این‌گونه باشد و یا وارن بافت برخلاف آنچه می‌گویند که پولدارها ریسک‌پذیر هستند، یک شخصیت محتاط است.

بنابراین ترجیحات شخصیتی برای موفقیت یا برای داشتن بازدهی بالا در هر شغل یک امر صددرصدی نیست.

بسیاری از مواقع بازدهی یک فرد در یک شغل بستگی به سلامت روانی او دارد اما شخصیت یک فرد نشان‌دهنده سلامت روانی وی نیست. هر تیپ شخصیتی می‌تواند طیفی از سلامت روانی تا روان‌پریشی کامل را در میان خود داشته باشد. ویژگی‌های شخصیتی صفر و یک نیستند. بلکه شدت و ضعف دارند و اگر از دید تست شخصیت‌شناسی MBTI نگاه کنیم بر روی یک طیف قرار دارند. مثلاً درون‌گرا و برونگرای صددرصد بسیار نادرند و معمولاً افراد از نظر یک ویژگی شخصیتی در میانه‌های طیف قرار می‌گیرند ولی به یک سر طیف نزدیک‌ترند.

۲- مهارت‌های نرم می‌توانند شخصیت فرد را تعدیل کنند:

باید دید منظور از مهارت چه نوع مهارتی است؛ مهارت‌های نرم مثل مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، مذاکره و یا مهارت‌های سخت مثل برنامه‌نویسی کامپیوتر یا مهارت جوشکاری.

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

مهارت‌های نرم برخی از ویژگی‌های شخصیتی را تعدیل می‌کنند. مثلاً کسی که مهارت ارتباطی را آموخته است حتی اگر درون‌گرا باشد ممکن است بهتر از یک فرد برونگرای فاقد آن مهارت با دیگران ارتباط پایدار و مؤثر برقرار کند.

۳- هر مهارتی را بعد از استخدام نمی‌توان آموزش داد:

مهارت‌های سخت بسیاری است که برای آموزش آن‌ها نیازمند زمان و هزینه بسیاری هستیم. برخی از آن‌ها به راحتی آموختنی نیست که بخواهیم در استخدام از آن‌ها صرف نظر کنیم. مثلاً اگر قرار است برنامه‌نویس کامپیوتر استخدام کنیم نمی‌توانیم به راحتی یک برنامه‌نویس قوی را به خاطر اینکه فکر می‌کنیم تیپ شخصیتی او متناسب نیست کنار بگذاریم.

دلایل برتری شخصیت بر مهارت:

۱- شخصیت ثابت و غیرقابل تغییر و آموزش است:

اما در ادامه‌ی بحث مهارت یا شخصیت احتمالاً شما هم این نقل قول معروف را از سیمون سینک شنیده‌اید:

شخصیت را استخدام کنید، مهارت را آموزش دهید!

شما هرگز نمی‌توانید شخصیت فردی را تغییر دهید یا به او آموزش دهید. پس اگر فردی نامناسب استخدام کنید هزینه‌های گزافی پرداخت خواهید کرد که بسیار جبران‌ناپذیر است.

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

۲- دلیل اصلی خروج کارکنان از کار شخصیت آنهاست نه مهارت‌های آنها:

بر اساس مطالعات مارک مورفی دلیل اصلی خروج کارکنان در ۱۸ ماه نخست ورود به شرکت، دلایل نگرشی است نه فقدان مهارت‌های تخصصی. نوع شخصیت می‌تواند تعیین کند که آیا یک فرد در شغل خود موفق خواهد شد یا خیر؟ این نگرش افراد است که به آنها امکان می‌دهد مهارت‌های خود را توسعه داده و به کار گیرند.

۳- همه چیز مهارت نیست، خلاقیت در شخصیت نهفته است:

در گذشته بیشتر کارفرمایان طالب کارمندان همه‌فن‌حریفی بودند که با حوزه‌های تخصصی مختلفی آشنایی داشتند، اما نیازی نبود که این آشنایی در حد تخصص باشد. مثلاً همین که یک بازاریاب می‌توانست در سطح شهر آگهی پخش کند کفایت می‌کرد، درحالی‌که بازاریابان امروزی باید از مهارت‌های تخصصی‌تر، مانند توانایی طرح‌ریزی و مدیریت کمپین‌های تبلیغاتی آنلاین برخوردار باشند.

این روزها وضع فرق می‌کند؛ امروزه بسیاری از کارفرمایان درمورد مسائلی مانند مدل کسب‌وکار، رویکردهای حل مشکلات و تعیین حقوق، نوآورانه و به شیوه‌ای بسیار متفاوت برخورد می‌کنند. در چنین شرایطی کارمند همه‌چیزدان به کار نمی‌آیند، بلکه کسی لازم است که خلاقیت داشته باشد و بتواند راه‌های نرفته را امتحان کند و این‌ها دقیقاً خصوصیات هستند که به شخصیت انسان‌ها برمی‌گردد.

۴- توانایی کار تیمی:

توانایی کار تیمی اگر در شخصیت فرد نباشد با مهارت آموزی هم ایجاد نمی شود. هرچند که اگر این توانایی شخصیتی را فرد داشته باشد با آموزش و کسب مهارت بهبود می یابد.

امروزه بسیاری از کسب و کارها بر پایه ی کار تیمی می چرخند. بنابراین کارفرمایان باید شخصی را به استخدام بپذیرند که از قابلیت های نظیر انعطاف پذیری، همکاری متقابل و اشتراک گذاری تجارب برخوردار باشد تا بتواند با سایر اعضای تیم روابط مؤثر برقرار کند؛ به ویژه در چنین شرایطی شخصیت متقاضی بر رزومه ی درخشان می چربد. کارمندی که باید ۹۰ درصد اوقات کاری خود را با سایر اعضای تیم بگذراند، قطعاً اگر اهل تک روی باشد و نتواند با سایرین کنار بیاید، مشکل ساز خواهد شد. کسی که از لحاظ شخصیتی روحیه ی کار تیمی نداشته باشد، به سختی در کارهای تیمی می نشیند و بعید است که بتواند حضور ثمربخشی در گروه داشته باشد.

۵- اصل تعادل باید در ترکیب اعضای تیم کارمندان رعایت شود:

در ترکیب بندی تیم کارمندان از شخصیت های مختلفی استفاده کنید و این طور نباشد که فقط به یک نوع شخصیت اجازه ی ورود بدهید. تعادل در شخصیت های کارمندان اتفاقات خوشایندتری را در کسب و کارتان رقم می زند. به کارمندان فعلی خود نگاه کنید و از خصوصیات اخلاقی هرکدامشان فهرستی ذهنی بسازید. حالا ببینید چه خصوصیتی در میان کارمندان کمتر به چشم می خورد. مثلاً شاید شخصیت عمده ی کارمندان به گونه ای است که کلا ساکت و کم حرف هستند و به همین دلیل

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

وقتی تلفن زنگ می خورد، هرکسی منتظر می ماند تا دیگری جواب تلفن را بدهد. پس چه بهتر که در استخدام کارمند بعدی از کسی استقبال کنید که شخصیت پُرسروصداتری داشته باشد.

۶- آگهی استخدام خود غربال گری مهارتی را انجام می دهد تمرکز را برشناخت شخصیت بگذارید:

هنگامی که کارفرما برای جذب نیروی خود آگهی استخدام منتشر می کند طبیعتاً تعداد زیادی نیروی متخصص در آن فرصت شغلی برای مصاحبه حضور می یابند که عمده این افراد دارای مهارت های قابل قبول هستند، به همین خاطر باید بیشتر روی شخصیت شناسی افراد کار کنید و اگر از نظر مهارتی کمبودی دارند آن را آموزش دهید. چون شخصیت قابل آموزش نیست. بر اساس بررسی های وب سایت لینکدین، کارمندان به طور متوسط در حدود سه ماه پس از ورود به یک موقعیت شغلی جدید تمامی فرازونشیب های آن را می دانند. درحالی که نگرش و ویژگی های فردی اغلب نهادینه شده و غیرقابل تغییر هستند.

۷- شخصیت یک پیش بینی کننده علمی برای عملکرد شغلی است:

ارزیابی گرایش های رفتاری متقاضی در محیط کار به ارزیابان این امکان را می دهد تا بفهمند که آیا او واقعاً فرد مناسبی برای این موقعیت شغلی است؟ همیشه شخصیت را مورد ارزیابی قرار دهید. زیرا ارزیابی شخصیت بینش های استاندارد و مفیدی را درمورد نحوه رفتار متقاضیان در زمینه کاری، پیش بینی عملکرد شغلی و میزان تناسب با محیط کار را در اختیار شما قرار می دهد.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

۸- شخصیت می تواند پارامتر مهم مثبت اندیشی را در افراد قبل از استخدام بسنجد:

اولین ویژگی شخصیتی که موقع استخدام باید به آن توجه کرد رفتار و نگرش مثبت است. کاندیدایی که می خواهید استخدام کنید نیازی نیست دائماً شاد و خوش بین باشد، فقط باید فردی که قرار است دائماً شکایت کند و غر بزند را از لیست انتخاب ها حذف کنید.

همه ما در اداره هایی کار کرده ایم که روحیه در جریان محیط مطلقاً ترسناک به نظر می رسد. چون همه همیشه منفی گرا هستند. این قضیه جان فضای کار را می گیرد و باعث می شود روزها به سختی سپری شوند. حال فضایی را در نظر بگیرید که همه از یکدیگر تعریف می کنند و به طور کلی هر روز با خوش بینی وارد محیط کار می شوند. در جریان بودن مثبت گرایی در محیط کار یکی از عواملی است که باعث موفقیت کاری می شود.

حال با در نظر گرفتن این عوامل، به نظر شما مهارت یا شخصیت؟ فکر می کنید شخصیت شاخص مهمی برای افراد تازه استخدام شده است؟ یا باز هم فکر می کنید تجربه مهم تر است؟

۹- مهارت بالا در بسیاری از موارد مضر است:

نکته حائز اهمیتی که در بحث انتخاب مهارت یا شخصیت وجود دارد این است که «هنگامی که کارکنان برای مدت طولانی در یک سمت باقی می مانند، ممکن است دچار رکود شوند. آن ها بدون آنکه انگیزه یا انرژی خاصی داشته باشند، تنها وظایفشان را انجام می دهند و دچار روزمرگی می شوند. باید به طور جدی از این موقعیت پیشگیری شود». در مقابل کارکنانی که تازه کار هستند، ایده های تازه به کسب و کار شما می آورند و تمایل دارند که تجربه کسب کنند و مهارت های جدید یاد بگیرند.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

«بهتر است که انرژی تازه را فراوان در کسب و کار خود داشته باشید و اغلب این کارکنان هستند که سطح بالایی از انرژی و اشتیاق را به کار شما می آورند. شما می توانید این کارکنان تازه کار را استخدام کنید و به آنها آموزش دهید تا در سمت خود موفق شوند.»

۱۰- شخصیت مناسب به رضایت مشتری منجر می شود:

شخصیت عاملی اساسی در یکی از مهم ترین بخش های موفقیت کسب و کار یعنی رضایت مشتری است! **Holifield** متوجه شده است که مشتریان او در دریافت خدمات مورد نظرشان مخصوصاً هنگامی که این خدمات با روحیه شاد و دوستانه و رفتار حرفه ای ارائه می شوند، رضایت بیشتری دارند. با این اوصاف در مصاحبه های استخدامی از اهمیت فوق العاده ی شخصیت متقاضی غافل نشوید و فقط روی تجارب کاری تمرکز نکنید.

محیط کار انعطاف پذیر و پویا باشد و بتوانیم برای مدتی طولانی (پنج تا ده سال) در همان جا بمانیم. حالا تصور کنید بعد از هفته ها شرکت در مصاحبه کاری، بالاخره موفق می شوید شغل دلخواه خود را پیدا کنید. تا اینجا ۵۰٪ درصد ماجرا حل شده اما کار تمام نشده است. حالا باید آنها را از ما خوششان بیاید. در این مرحله شاید مدرک تحصیلی، دوره های آموزشی و سوابق اجرایی به کمک ما بیاید. اما چند مهارت حرفه ای می تواند بیشتر از نام رشته و دانشگاه نظر کارفرما را جلب کند.

البته تمام کارفرماها مثل هم نیستند و ممکن است از کسی به یک دلیل خاص خوششان بیاید و او را استخدام کنند.

با این حال تقویت این مهارت‌ها در بالا بردن شانس موفقیت در مصاحبه کاری بی‌تاثیر نخواهد بود.

۱- مهارت سخن گفتن

وقتی وارد اتاق مصاحبه می‌شوید، باید صحبت کنید. باید بتوانید در مدت‌زمان کوتاهی که در اختیار دارید ارزش خود را به کارفرما نشان بدهید و او را قانع کنید که برای سازمان بیش از حقوقی که می‌گیرید ارزش می‌آفرینید. خیلی بیشتر از لباسی که می‌پوشید، کارهایی که کرده‌اید یا برنامه‌هایی که در سر دارید، نحوه صحبت کردن شما به چشم می‌آید.

در بیشتر مشاغل مهارت حرفه‌ای سخنوری جایگاه بسیار مهمی دارد. کارمندی که می‌تواند ایده‌هایش را به طور روشن و شفاف به دیگران منتقل کند، می‌تواند به بهبود ارتباطات داخلی و افزایش بهره‌وری کمک کند. توجه کنید که پرحرفی و بلبل‌زبانی الزاماً نشانه مهارت سخنوری نیست. یکی از مهارت‌های سخن‌گفتن این است که بتوانیم ایده‌های پیچیده را به زبانی ساده و داستان‌های طولانی را به حفظ تمام جزئیات مهم به شکلی مختصر و مفید تبیین کنیم.

۲- مهارت کار در گروه

آدم‌هایی هستند که توانایی‌های فردی بالایی دارند، نابغه هستند، باانگیزه و سخت‌کوش‌اند، اما برای نشان دادن نبوغ خود به تنهایی و انزوا نیاز دارند. معمولاً این آدم‌ها نمی‌توانند در یک سازمان جایگاه خود را پیدا کنند و همراه و همپای دیگران به سوی هدفی واحد حرکت کنند. در بیشتر مصاحبه‌های کاری بیش از یک نفر در مقابل شما می‌نشینند. حتی در یک جمع سه نفره می‌شود گروه تشکیل داد. یک مدیر منابع انسانی خبره به رفتار شما توجه می‌کند. او سعی می‌کند بفهمد که شما چطور انرژی خود را بین اعضای حاضر در جمع توزیع می‌کنید.

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

آیا نفر سوم را به طور کامل نادیده می گیرید و فقط به سوال های او پاسخ می دهید، یا اگر یکی از حضار سوالی کرد، سعی می کنید دیگران را هم در این گفت و گو دخیل کنید.

۳- مهارت کسب و کار

شرکتی که می خواهد شما را استخدام کند، درگیر نوعی کسب و کار است. ممکن است این شرکت یک واحد صنعتی کوچک باشد یا یک سازمان خدماتی بزرگ. به هر حال آن ها با ارائه کالا یا خدمات کسب در آمد می کنند. طبیعی است که فارغ التحصیلان هنر، مهندسی، علوم پزشکی یا حقوق به اندازه کسانی که در رشته MBA تحصیل کرده اند از کسب و کار سر در نیاورند. با این وجود داشتن اطلاعاتی کلی می تواند به کمک شما بیاید.

خودتان را بگذارید جای کارفرما. می خواهید بین دو طراح گرافیک خوب و با استعداد یکی را انتخاب کنید. یکی از این دو طراح فضای کسب و کار را می شناسد، در مورد رقابت تجاری اطلاعات دارد و با برخی از مهارت های مدیریتی آشنا است. البته این حرف را می شود در مورد هر مهارت دیگری هم زد. مثلا شاید بین دو گزینه مشابه، کسی که خوش لباس تر است بیشتر به چشم بیاید. اما در بین تمام مهارت های حرفه ای، اطلاع از کسب و کار بیشتر می تواند به سودآوری مجموعه کمک کند.

۴- مهارت تحلیل و توانایی حل مسئله

در زمان های قدیم کارمند خوب کارمندی مطیع و فرمان بردار بود که وظایف خود را بی چون و چرا اجرا می کرد. مثلا در یک کارخانه تولید خودرو، کارمندی خوب بود که مثل ربات به بستن پیچ و مهره مشغول شود و با هیچ کس حرف نزند. اما فضای کسب و کار امروز خیلی متفاوت است

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

. مشاغل امروز با مسائل مختلف مواجه هستند و کارمندهایی که می‌توانند مسائل را تحلیل کنند و برای آن‌ها راه‌حلهایی معقول بیابند، مفیدتر هستند.

کارمندهایی که می‌توانند مسائل را تحلیل کنند و برای آن‌ها راه‌حلهایی معقول بیابند، در مشاغل امروز مفیدتر هستند.

مهم نیست شما به دنبال چه شغلی باشید، در هر موقعیتی هستند کارمندهایی که با چشم تحلیل و انتقاد به مسائل نگاه می‌کنند. مثلاً در مورد دو طراح گرافیک، یکی رنگ آبی را بیشتر دوست دارد، دیگری توضیح می‌دهد که چرا رنگ آبی می‌تواند منجر به آرامش و اعتماد بیشتر در مشتری‌ها بشود و برای ادعای خود تحلیل‌هایی روان‌شناختی دارد. طبیعتاً توانایی تحلیل می‌تواند بیشتر از سلیقه شخصی به چشم بیاید.

۵- انگیزه و انگیزه‌بخشی

بیشتر بنگاه‌های اقتصادی سالم و پویا، تمایل به پیشرفت مداوم دارند. برای این رسیدن به این هدف و نیز جهت غلبه بر مشکلات بی‌شمار عملیاتی، داشتن روحیه و انگیزه بالا اهمیت زیادی دارد. اگر کارفرما احساس کند شما فقط به دنبال فروختن زمان و گرفتن دستمزد هستید و برای پیشرفت خود و سازمان انگیزه‌ای ندارید، شانس شما کم می‌شود.

در مقابل کارمندی با انگیزه که اهداف بلندی در سر دارد و می‌تواند این روحیه را به دیگران هم منتقل کند، خیلی ارزشمند است. چنین فردی کم‌تر سعی می‌کند ثانیه‌ها را بکشد و تمام تلاشش را می‌کند که از زمان خود به بهترین شکل استفاده کند.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

این کارمند می‌کوشد زمان بخرد تا بتواند کارهایی بهتر و بزرگ‌تر انجام دهد.

۶- نتیجه‌گرایی

داشتن ایده‌های بلندپروازانه و رویاهای بزرگ خوب است. اما پاهای یک کارمند ایده‌آل باید روی زمین باشد. اگر فقط از طرح‌هایی حرف بزنید که در سر دارید، تضمینی وجود ندارد که در محیط کار جدید بتوانید این رویاها را محقق کنید.

مهارت‌های حرفه‌ای مصاحبه کاری

تصور کنید کارمندی برای مصاحبه پیش شما می‌آید و از طرحی رویایی و جذاب حرف می‌زند، که البته بعید به نظر می‌رسد کسی از عهده اجرای آن بربیاید. اما این فرد عکس‌ها و تصاویری را از اجرای کامل پروژه به شما نشان می‌دهد. این فرد همان کسی است که می‌تواند تخیلات خود را به خروجی‌های ملموس و قابل فروش تبدیل کند. برای همین لازم است در هنگام مصاحبه به تعدادی از پروژه‌های کامل و به ثمر نشسته خود صحبت کنید.

۷- مهارت نوشتن

گفت‌وگو تنها راه انتقال مفاهیم نیست. هستند آدم‌های خوش صحبتی که نمی‌توانند چند خط بنویسند. ممکن است کارفرما از شما بخواهد در یک صفحه وضعیت خود را شرح دهید و بگویید که چرا دوست دارید در این موقعیت شغلی قرار بگیرید. حتی ممکن است بخواهند که نامه را با خودکار بنویسید و آن را تایپ نکنید.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

با همین یک صفحه می شود چیزهای زیادی در مورد شما فهمید. از انتخاب کاغذ و نحوه تا زدن آن گرفته تا تمیزی نوشته، دست خط، توانایی های نگارشی و مهارت انتقال پیام از طریق نوشته از جمله مواردی است که در این کاورلتر به چشم می آید.

حتی اگر از شما مقاله یا کاورلتر نخواستند، اگر مقاله ای نوشته اید که در نشریه ای منتشر شده است، بد نیست به آن اشاره کنید. می توانید یک کپی از نوشته خود را به مصاحبه کننده بدهید یا لینک مقاله را در اختیارشان بگذارید. هر قدر نشریه مشهورتر و معتبرتر باشد بهتر است.

۸- نظم و انضباط

هیچ چیز بدتر و آزاردهنده تر از یک کارمند بی نظم نیست. در جایگاه یک مدیر ممکن است فرایندی را تعریف کنید که در آن ده ها نفر مشارکت داشته باشند. اگر هر کدام از کارمندان فقط اندکی بی نظمی کنند، بر روی یکدیگر تاثیر می گذارند و خروجی بی اندازه مغشوش خواهد شد.

کسی که دیرتر از زمان مقرر به محل مصاحبه می رسد، سرووضع نامرتبی دارد، مدارکش کثیف هستند، دست خطش بد است و حتی در زمان مصاحبه روی میز را شلوغ و بهم ریخته می کند، می تواند در دسرهای زیادی درست کند. خیلی بعید است کسی که در روز مصاحبه تا این حد بی نظم است، بعدها از خود رفتار قاعده مند نشان دهد. مهم است که به کارفرما نشان دهید که آدمی منظم هستید که می تواند برای کارهایش برنامه ریزی کند.

۹- انعطاف پذیری

شاید در روز اول که برای مصاحبه می‌روید در مقابل شما گزینه‌های مختلفی بگذارند. مثلاً هر روز یک ساعت بیشتر بمانید و در مقابل پنجشنبه‌ها تعطیل باشید. یا وظیفه بخشی دیگر را برعهده بگیرید. به خصوص زمانی که گزینه‌ها کاملاً هم‌ارزش و هم‌وزن هستند، شاید مصاحبه‌کننده قصد دارد مقدار انعطاف پذیری شما را محک بزند.

به خصوص که در شرایط کار همیشه اتفاق‌هایی می‌افتد که کارمندان باید خود را با شرایط جدید وفق بدهند. کسی که انعطاف پذیر نباشد فقط در شرایط کاملاً باثبات بازدهی خوبی دارد. و شرایط کاملاً باثبات هرگز محقق نمی‌شود.

البته منظور این نیست که در مقابل تمام پیشنهادهای آن‌ها کرنش کنید و هر چیزی را بی‌چون و چرما بپذیرید. بلکه لازم است از خود درجه‌ای از انعطاف‌پذیری را نشان بدهید. همین که بدانند قواعد شما کاملاً صلب و سخت و غیرقابل تغییر نیستند، کافی است

۱۰- مدیریت زمان

مدیریت زمان یکی از مهم‌ترین تواناهای حرفه‌ای است که هر فرد می‌تواند داشته باشد. شما در حدود ۸ ساعت در محیط کار حاضر خواهید بود و لازم است بتوانید این هشت ساعت را به بهترین شکل مدیریت کنید. در این مدت باید وظایف مشخصی را انجام بدهید و بتوانید برای وظایف انجام‌نشده برنامه‌ریزی کنید.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

برای مصاحبه کننده بررسی این مهارت بسیار ساده است. وقت جلسه مصاحبه هم محدود است و شما باید بتوانید از این زمان به بهترین شکل ممکن استفاده کنید. پس در طول مدت مصاحبه حواستان به زمان باشد. به خصوص که اگر جلسه شما بیش از یک ساعت طول بکشد، ممکن است در طرف مقابل احساس خستگی و ملال به وجود بیاید. سعی کنید در کوتاه ترین زمان ممکن بیشترین اطلاعات را منتقل کنید و فقط در صورتی به حرف زدن ادامه دهید که از شما خواسته اند.

مهارت های حرفه ای دیگر

همان طور که گفتیم ممکن است یک شرکت بر روی مهارت های خاص دیگری تمرکز کند یا شاید توانایی شما در زمینه دیگر خیلی چشمگیر باشد. همین که مهارت های خود را بشناسید، بر توانایی ها و ضعف های خود واقف باشید و بتوانید آن ها را برای دیگران توضیح دهید، یک مهارت حرفه ای است. اعتماد به نفس، کنترل استرس، مهارت در مذاکره، هوشمندی، تسلط بر زبان های خارجی، داشتن سرگرمی های جالب و مفید، داشتن آثار منتشر شده، تجربه کار و زندگی در خارج از کشور و مهارت یادگیری سریع و موثر می تواند برای شما مزیت به حساب بیاید.

توجه کنید تمام این حرف ها با فرض این است که شما شرکت دلخواه خود را یافته اید. شرکتی که مدیران معقول دارد که به رشد سازمان، حمایت از کارمندان، پشتیبانی از سهام داران و هواداری از مشتری ها فکر می کنند. چنین مدیرانی توانایی های شما را تشخیص می دهند و برای آن ها ارزش قایل هستند. از آنجایی که تعداد این شرکت ها آن قدرها زیاد نیست، مهم است که قبل از پیدا کردن یک موقعیت رویایی، با تقویت مهارت های حرفه ای، شانس موفقیت خود را بالا ببرید.

مهارت های هفت گانه رهبری موفق کسب و کار

در هر کسب و کار، مهارت های ویژه مدیرعاملی ضروری برای موفقیت محسوب می شود. شما چه مالک کسب و کار باشید، چه مدیر آن و یا کارمندی که مایل هستید پلکان ترقی را پیموده و ارتقای شغلی پیدا کنید، برای دستیابی به اهداف تان باید سبک صحیح مدیریت را بدانید.

واقعیت این است که مهارت هایی که در این مقاله مورد اشاره قرار می گیرد، مهم ترین مولفه در موفقیت شرکت و کسب و کار است. در ادامه به هفت قاعده مدیریت و رهبری کسب و کار اشاره می شود.

۱ (سازگاری):

در نقش رهبر یا مدیر کسب و کار، داشتن سازگاری به معنای توانایی نشان دادن واکنش موثر به شرایط در حال تغییر محیط تجاری است. تمام افراد با چالش تغییر شرایط مواجه می شوند اما تنها رهبران هستند که مایلند و می توانند با تدوین و اجرای برنامه ای دقیق این چالش ها را به فرصت هایی برای کسب مزیت رقابتی نسبت به رقبا تبدیل کنند. اگر سازگاری مهم ترین دارایی شما نیست با انجام کارهای زیر توانایی سازگار شدن را پیدا کنید:

الف) بیاموزید که تفاوت را صرفاً به عنوان یک تفاوت نه یک مشکل بپذیرید. برای این منظور باید از پیش دگرگونی ها را پیش بینی کرده و برنامه هایی جهت مواجهه با آن ها تدوین کنید.

ب) ذهن خود را باز نگه دارید و خود را نسبت به آموختن مداوم پایبند کنید. داشتن دانش کافی برای نشان دادن واکنش صحیح ضروری است.

ج) هنگام مواجهه با وضعیت هایی که مستلزم سازگاری است رویکرد انعطاف را اتخاذ کنید. به یاد داشته باشید که هرچه انعطاف برنامه تجاری شما بیش تر باشد تاثیر منفی کم تری از تغییر شرایط محیط تجاری خواهید پذیرفت. هنگام تغییر شما در نقش مدیر کسی هستید که همه نگاه ها به اوست. الگوی عملی برای نیروی کار خود باشید. هنگامی که آن ها می بینند شما سازگار و منعطف هستید و ذهنی پویا و بازدارید، ناخودآگاه به کمک تان می آیند.

۲ (هوش احساسی):

متخصصان رشته منابع انسانی هوش احساسی در محیط کار را به شکل زیر تعریف کرده اند:

الف) توانایی مشاهده نیروی کار و انتخاب تواناترین آن ها جهت انجام کارهای ضروری

ب) توانایی برقراری ارتباط موثر. منظور از ارتباط موثر، انتقال افکار و ایده ها به تمام اعضای تیم و گرفتن ایده ها و راه حل های آن ها برای حل مشکلات است.

ج) توانایی ایجاد انگیزه. این توانایی به شما کمک می کند نسبت به دیگر مدیران مزیت پیدا کنید و بیش ترین استفاده را از نیروی کار خود در جهت اهداف کسب و کار ببرید.

د) توانایی سازگار شدن. واقعیت این است که مدیریت نسل کنونی به واسطه دانش گسترده و بهره گیری از ابزارهای پیشرفته تکنولوژی اطلاعات به شیوه های سنتی ممکن نیست. به این ترتیب تنها مدیرانی قادر به پیشبرد اهداف شرکت هستند که در چهار حوزه بالا بسیار موفق باشند. نکته مهم دیگر این که رابطه شما با نیروی کار باید بهره ور باشد و با سرعت منطقی ارتباط ها برقرار شده و اقدامات انجام شود.

3 (آگاهی نسبت به خود):

رهبرانی که از دیدگاه کارکنان نسبت به خود و نحوه تاثیرگذاری بر نیروی کار آگاه هستند موفق تر به انجام وظایف خود به عنوان مدیر می پردازند. اکثر مدیران احساس می کنند چون مدیر هستند بهتر از دیگرانند اما این احساس مستقیم ترین راه به سوی ناکامی است. همچنین به یاد داشته باشید دیگران قدرت خواندن ذهن شما را ندارند و صرفاً بر مبنای سخنان و به ویژه اعمال تان شما را قضاوت می کنند.

اطرافیان به طور خودکار به علت رفتارهای شما آگاه نمی شوند بنابراین با فراگیری فنون ارتباط موثر از بروز سوء تفاهم ها جلوگیری کنید. قدم اول شناخت نقاط قوت و ضعف و سپس اقدام جهت رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت است. ممکن است نقطه ضعف شما ناتوانی در توضیح درست وضعیت، بیش از حد مهربان بودن و سازش باشد. به یاد داشته باشید حتی اگر شما نقاط ضعف تان را نبینید، اطرافیان آن ها را می بینند. اگر نسبت به خود آگاه باشید، دیگران مشاهده می کنند که شما در حال تلاش برای غلبه بر نقاط ضعف خود هستید و این یکی از مهم ترین ویژگی های رهبران موفق است.

4 (قاطعیت)

قاطعیت به معنای قضاوت صحیح و اتخاذ تصمیم صحیح، دقیق و سریع است. اما قاطعیت را با عدم انعطاف اشتباه نگیرید. به عنوان رهبر یک کسب و کار هنگامی که تصمیمی را صحیح تشخیص دادید، اقدام کنید. از اشتباه نترسید.

هیچ کس عاری از اشتباه نیست. نکته مهم تر این که در ۹۹ درصد موارد تصمیم نگرفتن تبعات بسیار بدتری نسبت به تصمیم اشتباه دارد. قاطعیت نقش مهمی در پذیرش رهبری شما از سوی نیروی کار دارد.

۵ (هدفمندی)

تمام کسب و کارها احتیاج به هدف و جهت برای حرکت دارند. اهداف در دوران حاضر با اهداف دو یا سه دهه پیش تفاوت های مهمی دارند. اما آنچه از اهمیت خاصی برخوردار است، پایبندی عملی مدیر یا رهبر به تحقق اهداف و توانایی انتقال این پایبندی به کارکنان است. نیروی کار نباید صرفاً برای گرفتن حقوق در محل کار حاضر شود. احساس هدفمندی با داشتن هدف تفاوت دارد. هدفمندی به معنای داشتن حس مشترک بین رهبر و کارکنان در زمینه رشد کسب و کار است. درک علت پنهان در پشت هدف به افراد انگیزه واقعی حرکت را می دهد.

۶ (مهارت همکاری)

تکنولوژی راه های جدیدی را در محیط های کار کنونی برای برقراری ارتباط و کار با دیگران به وجود آورده است. در محیط های کنونی کسب و کار، فرهنگ همکاری و تشریک مساعی فواید بسیار زیادی را با خود به ارمغان آورده است. به عنوان یک مدیر باید کانال های مناسبی برای کارکنان فراهم کنید تا آن ها با استفاده از این کانال ها بتوانند ایده های خود را به اشتراک گذاشته و در رشد سود و تحقق اهداف شرکت مشارکت فعال و موثر داشته باشند.

۷ (نوآوری و اجرا)

نوآوری در دوران حاضر حاصل ترکیب ایده های گوناگون از تمام سطوح سازمان است. در کسب و کارهای کنونی همه نیروهای انسانی در جهت نوآوری حرکت و تلاش می کنند و این امر وظیفه عده ای خاص نیست. مدیر باید کسی باشد که هر کس به ایده ای جدید دست یافت، به او مراجعه کند. رهبری یعنی به این درک رسیده اید که لزوماً شما نباید به ایده های خلاق دست یابید بلکه تمام اعضای سازمان چنین وظیفه ای بر عهده دارند.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

هر زمینه‌ی حرفه‌ای برای موفقیت نیازمند مجموعه‌ی مجزایی از مهارت‌ها است. اما مهارت‌های خاصی وجود دارند که صرف‌نظر از نوع حرفه یا شغلی که دنبال می‌کنید، دانستن آن‌ها ضروری است. در این نوشتار ۱۴ مهارت که هر حرفه‌ای باید بداند را به شما معرفی می‌کنیم. با ما همراه باشید.

متأسفانه تا زمانی که بفهمند آن مهارت‌ها را ندارند، کسی به شما نمی‌گوید چه هستند -مثل زمانی که در نخستین سخنرانی‌تان سر کار دچار اشتباه می‌شوید، چون هنر سخنرانی عمومی را یاد نگرفته‌اید.

برای کمک به شما، ۱۴ مهارت که هر حرفه‌ای باید بداند را جمع‌آوری کرده‌ایم. هر آدمی اگر می‌خواهد حرفه‌ای باشد باید این "۱۴ مهارت که هر حرفه‌ای باید بداند" را در خود پیروراند. برخی از آنها ساده‌تر از بقیه هستند اما تمام آنها کمک می‌کنند کاملاً حرفه‌ای و متمایز شوید و در شغل‌تان پیشرفت کنید.

{ناهید خوشنویس}

{ به نام حق }

{آموزش مهارت های حرفه ای}

۴. صاحبه کردن	۳. رزومه نویسی	۲. ارتباط از طریق ایمیل	۱. شبکه سازی
۸. سروقت بودن	۷. مذاکره برای حقوق تان	۶. آراستگی برای موفقیت	۵. محکم دست دادن
۱۲. توصیه جویی	۱۱. صحبت کردن در جمع	۱۰. رییس تان را به خود علاقه مند کنید	۹. مدیریت زمان تان
	۱۴. خواب کافی	۱۳. نه گفتن	

۱. شبکه سازی

در رویدادی صنعتی به آدم‌ها کارت ویزیت بدهید و بگویید چقدر دوست دارید برای صرف یک فنجان چای با آنها تماس بگیرید! اوه، زننده است.

متأسفانه شبکه سازی تقریباً در هر زمینه‌ای، در هر مرحله‌ای از شغل تان، برای موفقیت تان ضروری است. یک راه کم کردن ناخوشایندی آن این است که به خودتان به عنوان فردی فکر کنید که چیزی برای ارائه کردن دارد – در مقابل کسی که فقط می‌خواهد از تخصص و تجربه‌ی دیگران تغذیه کند. به جای آن که از دیگران بپرسید آیا می‌توانند به شما کمک کنند، با این سوال شروع کنید که چطور می‌توانید کمکشان کنید؟

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

و اگر می‌ترسید با هر آشنایی در گفت‌وگویی درباره‌ی پیش‌بینی وضعیت آب‌و‌هوا گیر بیفتید، با نقل حکایات و نشان دادن علاقه به هم‌صحبت‌تان، بیاموزید در بحث‌های پیش پا افتاده بهتر شوید.

۲. ارتباط از طریق ایمیل

این روزها همه‌ی ما با ایمیل بمباران می‌شویم یعنی اگر می‌خواهید کسی پیغام‌تان را باز کند باید با دقت در آن مهارت کسب کنید.

اگر به شخصی واقعا پرمشغله ایمیل می‌فرستید می‌بایست عنوان موضوع را کوتاه بنویسید و پیغام‌تان را زمانی بین عصر دوشنبه و صبح چهارشنبه بفرستید.

اگر به کارفرمایی احتمالی ایمیل می‌دهید مطمئن شوید پیغام‌تان را خطاب به فرد مناسب و با توجه به شغل خاصی که برایش درخواست داده‌اید بنویسید.

در بسیاری از موارد ایمیل‌تان نخستین تاثیری خواهد بود که فردی از شما می‌گیرد – پس آن را به ایمیلی گیرا مبدل کنید. این مهارت که هر حرفه‌ای باید بداند را فراموش نکنید.

۳. رزومه‌نویسی

بسیاری از ما از زمان دبیرستان رزومه‌هایی را نوشته و ارسال کرده‌ایم – اما این لزوماً به این معنا نیست که همه‌چیز را درست انجام داده‌ایم. و زمانی که یک مدیر استخدامی فقط چند ثانیه را صرف بررسی هر رزومه‌ی دریافتی می‌کند، تک تک جزئیات اهمیت می‌یابد.

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

آماندا اگوستین کارشناس مشاوره‌ی شغلی برای تاپ‌رزومه، به بیزنس‌اینسایدر گفت آن چه مهم است گنجاندن چندین کلیدواژه از آگهی شغلی در رزومه‌تان است - بدون این که به نظر برسد آن را کپی و پیست کرده‌اید.

در همین حال کارشناسان می‌گویند قطعاً نباید اطلاعاتی درباره‌ی سرگرمی‌ها یا اوقات فراغت‌تان در آن بنویسید.

۴. مصاحبه کردن

تجربه‌های انگشت‌شماری وجود دارند که از وارد شدن به یک اتاق کنفرانس و علم به این که قرار است بر اساس هر چیزی، از لباس‌تان گرفته تا نحوه‌ی دست‌دادن‌تان قضاوت شوید، اضطراب‌آورتر باشند.

اما با دانش، آمادگی، و تمرین کافی، مصاحبه‌ی شغلی به تدریج آسان‌تر می‌شود. در حقیقت یک مشت ترفند روان‌شناسی وجود داد که می‌توانند به شما کمک کنند شخص آن سوی میز را تحت تاثیر قرار دهید.

برای مثال، روان‌شناسان می‌گویند بهتر است با گفتن “عاشق کار کردن در [هر زمینه‌ای] هستم. مرا به یاد کارم در [هر زمینه‌ای] می‌اندازد” اعتماد به نفس و احترام‌تان را هم‌زمان نشان دهید.

قطعاً نباید وقتی درباره‌ی بزرگ‌ترین نقطه‌ضعف‌تان سوال می‌شود با گفتن این که کمال‌گرا هستید متواضعانه خودستایی کنید. در عوض، صادق باشید و چیزی شبیه این بگویید “من در منظم بودن همیشه بهترین نیستم” با هر چه درباره‌ی شما حقیقت دارد.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

مطمئن شوید پس از مصاحبه هم یک ایمیل تشکر بفرستید که در آن به موضوعات مورد بحث اشاره کرده‌اید.

۵. محکم دست دادن

همان‌طور که در یک بائر از تک‌اینسایدر گزارش داده است، نظرسنجی‌ها نشان می‌دهد حدود ۷۰٪ آدم‌ها احساس نمی‌کنند اعتماد به نفس کافی برای یک دست‌دادن مناسب را دارند.

کافی‌است در یک مصاحبه‌ی شغلی و یک رویداد شبکه‌سازی به یک نفر نودل بره تعارف کنید تا که شما را فردی بدون اعتماد به نفس و بی‌احساس در نظر بگیرند.

در این‌جا طبق گفته‌های تام چیارلا نویسنده‌ی اسکوایر، به روش درست دست دادن اشاره می‌کنیم:

در خیابان، در لابی، شانه‌هایتان را رو به کسی که ملاقات می‌کنید صاف نگه دارید. به دست دادن اهمیت دهید – ارتباط چشمی، گرفتن خوب دست، زاویه‌ی قائمه‌ی دست. دست را تکان ندهید مگر آن‌که طرف دیگر به این کار اصرار داشته باشد. بعد دست‌تان را بکشید. لبخند بزنید. اگر نتوانید لبخند بزنید، نمی‌توانید بخشنده باشید. شما که یک پیشخدمت کمرو و ناتوان نیستید. شما خودتان هستید. به این مهارت که هر حرفه‌ای باید بداند توجه ویژه کنید.

۶. آراستگی برای موفقیت

آراستگی برای موفقیت می تواند واقعا مفید باشد - مطالعه ای نشان داد دانشجویانی که به جای شلوار راحتی یا لباس های عادی، کت و شلوار می پوشیدند، در مذاکرات ساختگی بهتر عمل کردند. احتمالا به این خاطر که طرفین مذاکره ای آنها احترام و تمکین بیش تری نسبت به آنها نشان داده اند.

اگر اهل کت و شلوار پوشیدن نیستید می توانید به قانون "یک سوم" بچسبید: یک سوم لباس هایی را که می بایست، بخرید اما روی هر قلم از آنها سه برابر بیش تر هزینه کنید، چه یک پیراهن و چه یک کراوات باشد.

۷. مذاکره برای حقوق تان

تقاضای حقوق بیش تر از یک مدیر استخدامی، یا درخواست ترفیع از رییس تان می تواند آن قدر ترسناک باشد که برخی افراد کاملا از آن خودداری می کنند. اما اگر در مذاکره کردن شکست بخورید، احتمالا به طور بالقوه طی دوران شغلی تان ۱ میلیون دلار از دست می دهید.

این فرآیند را با کمک گرفتن از یک دوست یا همکار مورد اطمینان و بازی کردن مذاکره، اول با بازی کردن نقش خودتان و بعد بازی کردن به جای رییس تان، آغاز کنید. وقتی با مذاکره ای واقعی روبه رو می شوید، فراموش نکنید که می توانید شکل های غیرمالی پاداش مانند اوقات تعطیلات را هم مورد مذاکره قرار دهید.

اگر هنوز نمی توانید عددی را که می خواهید به دست آورید، یک درخواست فرآیند بازبینی حقوق سریع را در نظر بگیرید. به این مهارت که هر حرفه ای باید بداند خیلی اهمیت دهید.

۸. سروقت بودن

کاملاً غیرحرفه‌ای است که دائماً در میانه‌ی جلسات وارد شوید و یک ساعت دیرتر از بقیه مشغول به کار شوید. یاد بگیرید چگونه وقت‌شناس باشید - یا حتی بهتر از آن، زودتر برسید.

تحقیقات نشان می‌دهد رییس‌ها عملکرد کارمندانی را بالاتر می‌دانند که زودتر از دیگران در دفتر حاضر می‌شوند - حتی اگر زودتر دفتر را ترک کنند.

اگر فقط زمان شروع زودتر به درد شما نمی‌خورد، با مدیرتان درباره‌ی ایجاد یک برنامه‌ی انعطاف‌پذیرتر صحبت کنید، و مطمئن شوید که به آن پایبند هستید.

۹. مدیریت زمان تان

فقط تعداد ساعاتی که کار می‌کنید بهره‌وری تان را تعیین نمی‌کند - بلکه نحوه‌ی استفاده‌ی شما از آن ساعت‌ها است که این کار را می‌کند. اگر نمی‌دانید چگونه به بهترین شکل کار کنید، ممکن است بیش‌تر وقت روز کاری تان را تلف کنید. کارشناس بهره‌وری، کریس بیلی، پیشنهاد می‌کند "بهترین ساعت بیولوژیکی تان" را بیابید، یا ساعت‌هایی از روز که بیش‌ترین انرژی را دارید. از آن ساعت‌ها برای کار کردن روی کارهایی استفاده کنید که نیازمند بیش‌ترین تمرکز و توجه هستند.

برای بسیاری از افراد، ساعت‌های اولیه‌ی صبح بهترین زمان انجام کارهای ذهنی دشوار است. این به خاطر پدیده‌ای است که "درماندگی در تصمیم‌گیری" نامیده می‌شود، که توضیح می‌دهد چگونه انرژی ذهنی تان در طول روز کاهش می‌یابد.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

در ضمن، اتین گاربوگلی، مشاور محصول و بازاریابی اهل مونترال و نویسنده‌ی “به اصول پایه برشد: محصولات بسازید که کسب و کارها نیاز دارند” به حرفه‌ای‌های جوان توصیه می‌کند دست از چند وظیفه‌ای بودن بردارند و تعداد ساعت‌هایی را که صرف کار می‌کنند محدود سازند. این مهارت که هر حرفه ای باید بداند واقعا کارساز است.

۱۰. رییس تان را به خود علاقه‌مند کنید

عادلانه باشد یا نه، نظر رییس تان درباره‌ی شما می‌تواند تاثیر عظیمی بر موفقیت حرفه‌ای تان داشته باشد.

خوشبختانه مجبور نیستید فردی چاپلوس – یا معتاد به کار باشید – که محبتش را جلب کنید. به جای آن سعی کنید عملکردتان را ارتقا دهید یا آنچه برای مدیرتان واقعا اهمیت دارد را آموخته و سپس اجرا کنید.

هم چنین می‌توانید رییس تان را با در نظر گرفتن (و برآوردن) اهداف بزرگ، یا مقاصد فراتر از آنچه دیگران فکر می‌کردند ممکن است، تحت تاثیر قرار دهید.

۱۱. توصیه جویی

بیش تر ما در محل کار در موقعیتی قرار گرفته‌ایم که می‌توانسته‌ایم از نظر و تخصص کسی دیگر استفاده کنیم اما از درخواست آن امتناء کرده‌ایم مبادا احمق به نظر برسیم. زمان آن رسیده بر این ترس غلبه کنیم.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

تحقیقات نشان می دهد توصیه جویی در حقیقت باعث می شود شایسته تر به نظر برسید. احتمالاً به این خاطر است که وقتی از کسی توصیه ای می خواهید باعث می شوید احساس باهوش و آگاه بودن کند بنابراین نسبت به شما احساس مثبتی می کند.

۱۲. صحبت کردن در جمع

سخنرانی عمومی همراه با مصاحبه، در فهرست تجارب حرفه ای بسیار ترسناک قرار دارند. متأسفانه مهم نیست حرفه ای شما چیست، بدون اجبار به ارائه ی یک سخنرانی احتمالاً در طول زندگی بسیار تحت فشار خواهید بود.

به نکته ای از دو روانشناس برتر گوش کنید که با غرق شدن در سخنرانی شان پیش روی بقیه، پیش از رفتن روی صحنه ی سخنرانی بر اضطراب شان غلبه کردند.

هر چه می کنید از اشتباهات معمول سخنرانی عمومی، مانند تمرین نکردن آن چه قرار است بگویید و بدون مکث صحبت کردن، پرهیز کنید.

۱۳. نه گفتن

هر جور می خواهید امتحان کنید، شما نمی توانید همه را راضی نگه دارید. وقتی همکار خوش نیت تان، شب قبل از ارائه ی گزارش خودتان به مدیریت از شما می خواهد گزارش اش را ویرایش کنید فقط باید به او 'نه' بگویید.

مسئله فقط یادگرفتن چگونگی گفتن آن است.

{آموزش مهارت های حرفه ای} { به نام حق } {ناهید خوشنویس}

افراد موفق معمولاً سعی می کنند تقاضا را بفهمند تا بدانند چرا برای شخصی که درخواست می کند اهمیت دارد و سپس تعیین می کنند آیا مناسب اهداف شخصی شان هست یا نه. اگر با آنها سختی نداشته باشد تقاضا را رد می کنند و دلیلش را توضیح می دهند.

۱۴. خواب کافی

در مقایسه با ارائه ی سخنرانی عمومی یا مذاکره برای افزایش حقوق، داشتن استراحت کامل شبانه مثل آب خوردن می ماند. اما همان گونه که کوین لوریا از تک اینسایدر گزارش داد، بیش از ۳۰٪ آمریکایی ها کم تر از ۶ ساعت در شب می خوابند، یعنی بسیاری از ما کسری خواب جدی رنج می بریم. آریانا هافینگتون، موسس و سردبیر هافینگتون پست اخیراً با بیزنس اینسایدر درباره ی تاثیرات کسری خواب در محل کار صحبت کرد. طبق گفته های او:

علم نشان می دهد اگر خواب کافی نداشته باشیم قشر جلوی مغز، جایی که عملکردهای اجرایی ای که جزئی از رهبری هستند - عملکردهای حل مسئله، عملکردهای گروه سازی - جای گرفته اند، از کار می افتند. بنابراین تمام چیزهایی که در یک کسب و کار برایشان ارزش قائلیم به شیوه ای منفی تحت تاثیر قرار خواهند گرفت.

دکتر آنا کریگر مدیر درمانی مرکز درمان خواب ویل کرنر توصیه هایی درباره ی خواب شبانه ی بهتر طی هفته ی کاری می دهد، از جمله منع وسایل الکترونیکی ۲۰ دقیقه پیش از زمان خواب و نوشتن چیزهایی که آزارتان می دهد تا دیگر روی ذهن تان سنگینی نکند.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

حرفه ای گرایی: چگونه می توانیم در شغل خود حرفه ای رفتار کنیم؟

همه ما می دانیم که برای موفقیت در کار باید حرفه ای باشیم. اما مفهوم حرفه ای گرایی چیست؟ به اعتقاد برخی افراد، حرفه ای گرایی یعنی همان پوشش رسمی در کار یا بهتر انجام دادن وظایف شغلی. برخی دیگر نیز عقیده دارند که حرفه ای گرایی یعنی داشتن مدارک پیشرفته، دریافت گواهی نامه ها و به نمایش گذاشتن آن در دفتر کار. با وجود این که مفهوم حرفه ای گرایی این موارد را شامل می شود، اما جنبه های بیشتری را نیز می توان برای آن در نظر گرفت. به نظر شما حرفه ای گرایی به چه معناست؟ چطور می توان در شغل خود کاملاً حرفه ای رفتار کرد. در این مقاله به بررسی این سوالات و مروری بر مفاهیم حرفه ای گرایی در شغل اشاره می شود.

تعریف حرفه ای گرایی

واژه نامه مریام وبستر (Merriam-Webster) حرفه ای گرایی را اقدام، اهداف و کیفیت هایی که حرفه ای بودن شغل یا شخص را مشخص می کنند، تعریف کرده است. همچنین حرفه را نیز به صورت "دانش تخصصی مورد نیاز" که معمولاً با کسب درجه های بالای علمی و آکادمیک به دست می آید، توصیف کرده است.

این تعاریف اشاره به این نکته دارند که حرفه ای گرایی مجموعه ای از مشخصه های مختلف را شامل می شود و مجموع این ویژگیها حرفه ای بودن را مشخص می کنند. اما جنبه های حرفه ای گرایی شامل چه مواردی است؟

←	1.دانش تخصصی:
←	2.شایستگی:
←	3.صداقت و انسجام رفتار:
←	4.مسئولیت پذیری:
←	5.خود-تنظیمی :
←	6.تصویر:

1.دانش تخصصی:

قبل از همه، بسیاری از افراد حرفه ای با توجه به دانش تخصصی خود شناخته می شوند. آنها تعهد شخصی زیادی دارند و مهارت های خود را همیشه بهبود و ارتقا می دهند. در صورت لزوم نیز مدارک و گواهی نامه هایی را که باعث افزایش دانش آنها شود، کسب می کنند. البته نیازی نیست که برای هر شغلی مدارک علمی کسب شود. در واقع برخی حرفه ها نیاز به مدارک تحصیلی بالایی ندارند. اما افراد حرفه ای با جدیت، و دقت و سخت کوشی تلاش می کنند که به دانش تخصصی مورد نیاز رشته خود، تسلط یابند و این دانش را به روز نگه دارند تا بتوانند شغل خود را به بهترین شکل انجام دهند.

2.شایستگی:

حرفه ای ها کار را تمام می کنند و با مسئولیت پذیری به تعهداتشان عمل می کنند. اگر شرایطی به وجود بیاید که باعث شود آنها نسبت به تعهداتشان عقب بمانند، سعی می کنند که انتظارات را با

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

توجه به اولویت ها انجام داده و با در نظر گرفتن شرایط، بهترین اقدام را انتخاب کنند. آنها بهانه و توجیه نمی آورند و به دنبال راه حل هستند.

3. صداقت و انسجام رفتار:

حرفه ای ها ویژگیهایی چون صداقت و انسجام رفتار خود را در کار نشان می دهند. آنها به وعده خود عمل می کنند و به همین دلیل نیز اعتماد دیگران را جلب می کنند. برای ارزش های خود احترام قائل هستند و نسبت به آنها مصالحه نمی کنند. همیشه مناسب ترین کار را انجام می دهند حتی اگر این کار برایشان گران تمام شود.

علاوه بر این موارد آدم های حرفه ای، افرادی متواضع هستند. اگر پروژه یا کاری خارج از تخصص آنها باشد، از اعتراف به آن هراسی ندارند. آنها در صورتی که به کسی نیاز داشته باشند، سریع از آنها درخواست کمک می کنند و به یادگیری از دیگران مشتاق هستند.

4. مسئولیت پذیری:

حرفه ای ها مسئولیت اشتباهاتی که در نظرات، صحبت ها و اقدامات خود انجام می دهند، را می پذیرند. این ویژگی مسئولیت پذیری با صداقت و انسجام رفتاری آنها رابطه قوی دارد و یکی از عناصر اصلی حرفه ای گرایی را تشکیل می دهد.

5. خود-تنظیمی:

حرفه ای ها تحت فشار نیز حرفه ای رفتار می کنند. برای مثال، کارمند بخش خدمات مشتری را تصور کنید که با مشتری عصبانی روبرو شده است. به جای اینکه در پاسخ به این حرکت ناراحت و عصبانی شود، با حفظ آرامش و انجام اقدامی که مناسب شرایط باشد، حرفه ای گرای خود را نشان می دهد.

افراد حرفه ای هوشمند بدون توجه به شرایط، احترام خود را به دیگران نشان می دهند. آنها درجه بالایی از هوش احساسی دارند و با توجه به خواسته های دیگران، تاثیر منفی را در تعامل با همکاران و مشتریان ایجاد نمی کنند.

6. تصویر:

افراد حرفه ای لباس رسمی و مناسب شرایط انتخاب می کنند و با این اقدام اعتماد و احترام خود به دیگران را نشان داده و یک تصویر حرفه ای عالی از خود می سازند.

چگونه حرفه ای گرای خود را نشان دهید؟

با توجه به مشخصه های گفته شده، افراد حرفه ای برای دیگران احترام و ارزش قائل هستند. آنها اعتبار اصلی سازمان خود به حساب می آیند. این نکته اهمیت این مطلب را می رساند که چرا بایستی شهرت حرفه ای بودن را در سازمان کسب کنیم. افراد واقعا حرفه ای، قبل از هر چیز به پیشرفت فکر می کنند و برای پروژه ها و مشتریان ارزش قائل بوده و در حرفه خود موفق هستند.

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

حال با توجه به دیدی که نسبت به حرفه ای گرای بی به دست آورده آید، آیا شما نیز این تصویر را از خود در ذهن اطرافیانان ایجاد کرده آید؟ شاید برخی از این ویژگیها در شما باشد اما ممکن است برخی از این ویژگیها را نیز نداشته باشید. برای این که حرفه ای گرای بی را در خود نهادینه کنید، به مهارت های گفته شده توجه داشته باشید (در هر زمان سعی کنید به یکی از آنها تمرکز کنید). علاوه بر این، می توانید از راهکارهای زیر نیز برای افزایش رفتار حرفه ای در کار بهره بگیرید:

ایجاد تخصص

اجازه ندهید که دانش و مهارت شما قدیمی بماند. سعی کنید تخصص خود را حفظ کنید و همیشه خودتان را در صنعتی که مشغول به فعالیت هستید، به روز نگه دارید.

بهبود هوش احساسی

افراد حرفه ای نیازهای احساسی دیگران را درک می کنند. آنها قادرند نیازهای مشتریان و همکاران خود را با گوش دادن موثر و مشاهده شرایط پاسخ دهند. اگر می خواهید که حرفه ای گرای بی خود را ارتقا دهید، بر روی بهبود هوش احساسی خود تمرکز کنید.

پایبندی به تعهدات

زمانی که قولی را به مدیر، همکاران، مشتریان و... می دهید، باید به آن پایبند باشید. اگر به نظر می رسد که قادر به انجام کاری تا پایان مهلت آن نیستید، هر چه سریعتر آن را به مدیر، تیم و همکاران خود اطلاع دهید. در هر صورت تمام تلاش خود را برای اجتناب از رسیدن به این وضعیت، انجام

{آموزش مهارت های حرفه ای} {به نام حق} {ناهید خوشنویس}

دهید. به جای توجیه کردن، سعی کنید بیشتر به انتظارات توجه کرده و بهترین شرایط را ایجاد کنید.

حرفه ای ها همیشه آماده اند. این ویژگی نیازمند برنامه ریزی، زمان بندی و دقت است. اگر مدیریت زمان و مهارت های برنامه ریزی خود را افزایش دهید می توانید همیشه روند توسعه خودتان به سمت حرفه ای گرایبی را کنترل کنید.

{موفق باشید}

{بهار 1403}