|  |
| --- |
| مقطع تحصیلی:کاردانی🞏کارشناسی🞎 رشته:.روابط عمومی...................ترم:.....اول......سال تحصیلی: 1398- 1399 نام درس:...روان شناسی اجتماعی....... نام ونام خانوادگی مدرس:.......آزاده نجفی.....................................آدرس emailمدرس:.................drnajafi.99.  |
| جزوه درس:......روان شناسی اجتماعی مربوط به هفته : هفتم text: دارد 🞎ندارد🞎 voice:دارد🞎 ندارد🞎 power point:دارد🞎 ندارد🞎تلفن همراه مدیر گروه : ......................................09124058720...... **جلسه هشتم**اریک برن می گوید رفتارها ، افکار ، احساسات و عواطف مختلف انسان از بخش های مختلف شخصیت وی سرچشمه می گیرداجزاء شخصیت انسان را به سه بخش تقسیم می شودchild ego stageحالت کودک من  parent ego stage حالت والد منadult ego stage حالت بالغ من کودک به هنگام به دنیا آمدن، احساس های درونی و نیازهایی دارد که منجر به رفتارهایی در وی می شود . مثال با گرسنه بودن، می گرید و با تامین بودن ، می خندد.... و این حالت در کودکی پایان نمی پذیرد و تا بزرگسالی در افراد مختلف به انحاء مختلفی ادامه می یابد. این بخش شخصیت بدون هیچ تدبر ، فکر یا بررسی جوانب ، فقط با احساسات و لذات سرو کار دارد به دنبال لذت جویی و دفع درد و رنج استسه خاصیت کلی " حالت من کودک " عبارت است : 1-هرگز از لذت جویی سیر نمی شود. 2-آینده را نمی بیند3-خواسته اش را به تاخیر نمی اندازداحساسات منفی ، خالقیت ، کنجکاوی ، علاقه به دانستن ، اصرار به تجربه کردن و احساس کردن از جمله خصوصیات حالت من هستند. این بخش از شخصیت فرد را وا می دارد که هر چیزی را شخصا خودش تجربه کند . اصلا خویشتن دار نیست و به عواقب احتمالی رفتارش توجهی ندارد. تمایلی به رعایت قیود اجتماعی ، عرف ، مذهب ، قانون ، تعقل و... ندارد . انواع کودک درون : ما 2 نوع کودک درون داریم؛ کودک سازگار و کودک طبیعی. 1-کودک سازگار اصلا چیز خوبی نیست چون که کامل تحت تاثیر والد است؛ یعنی نوعی از کودکی کردن که والدین آدم دوست دارند و کامل تحت سلطه است. کودک طبیعی کاملا شاد و سرحال و بشاش است و اگر هم پرخاشگری میکند، به هرحال خودش است اما کودک سازگار فقط دارد دیکته والدین خودش و جانشینان والدینش در اجتماع ( از معلم گرفته تا همسر) را اجرا میکند و فقط هدفش مقبول بودن است. 2-کودک (انطباق یافته یا مطیع) ان بخش از شخصیت که رفتار خود را تحت تاثیر تربیت والدین تغییر داده واصلاح کرده است. جنبة مثبت ان موجب می شود بتوانیم در جامعه مورد پذیرش وتایید قرار بگیریم، مثال : )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 هستیداما گاهی وقت ها ما برای اینکه مورد پذیرش یا تایید دیگران قرار بگیریم اجازه می دهیم مورد تحقیر یا تمسخر انها واقع شده یا نادیده گرفته شویم. مثال )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 وچیزی به او نمی گویید 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 پرخاشگر تقسیم میشود1-کودک »طبیعی«: آن بخش از شخصیت که آزاد, خالق, شاد و عاشق تفریح است وجنبه 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 وتربیت قرار بگیریم.مثال )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 هستیداما جنبه منفی آن گاهی ما را به دردسر می اندازد. وقتی که دوست داریم بدون توجه به قواعد اجتماعی یا قانونی، کاری را فقط بخاطر این که دلمان می خواهد انجام دهیم. مثال )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 سئوال 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. وقتی فردی بدون توجه به احساسات و عواطف ، یا بدون توجه به تعقل و منطق به امری مبادرت می کند و یا صحبت می کند و یا دیگران را مجبور به انجام چنین اموری می نماید از این بخش شخصیت خود استفاده میکند .همانطور که بعدا خواهیم گفت، 3 بخش شخصیت در هر فرد وجود دارد ولی مقدار اثر گذاری آنها از فردی به فرد دیگر فرق می کند همچنین حاکمیت شخصیت در هر فرد ممکن است به عهده یکی از این اجزاء باشد که هر کدام طبیعتا حکومت های متفاوتی را بنا خواهند گذاشت.پس شخصیت افراد متفاوت خواهد شد. شاید شما کسانی را دیده باشید که برای آنها زندگی کار است و کار است و کار و یا کسانی را دیده باشید که بسیار سخت گیر و منضبط هستند، به مانند یک نیروی نظامی مقید به ترتیب و توالی خاصی هستند و هیچ انعطافی را در زندگی نمی پذیرند . این افراد باید سر ساعت خاصی بیدار شوند یا به رختخواب بروند و استثنائی بر این امر قائل نیستند، اضافه کاری و غرق شدن در کارهای جدی چنان است که تفریح و سرگرمی خانواده ، دوستان و فرزندان شان بی اهمیت جلوه می کنند، جلسات متعدد دارند، قرارهای متعدد دارند، در شیوه تربیتی سخت و خشک و متعصب عمل می کنند، دیدن خنده آنها مانند خورشید گرفتگی هر چند سال یکبار در یک زمان کوتاه اتفاق می افتد و البته آنها هم روی نظم معین خودش که می توانید رصد کنید. والد به ۲ دسته تقسیم می شود :والد حمایتگر: با علاقه از دیگران حمایت میکند. قدرتمند و کارآمد است و اهل نوازش، به همین دلیل به او احترام میگذارند. والد سرزنشگر: همانگونه که پیداست انگشت بر نقاط ضعف و ایرادات افراد میگذارد. سختگیر و گاهی آزاردهنده است. اطرافیان از عملکردش دچار ترس و واهمه میشوند. باعث میشود تا دیگران حس بدی نسبت خود پیدا کنند. او محترمانه حکم نمیکند چون قدرت نظارت یا ریاست بر دیگران را دارد بر آنها امر و نهی میکند. .والد حمایتگر Nurturing Parent آن 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. مثال وقتی به فرزندتان می گویید )مطمئن هستم که تو می توانی راه حل مناسبی برای این مشکل پیدا کنی.( شما در (والد حمایتگرمثبت)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. مثال وقتی به فرزندتان می گویید(فکر نمی کنم بتونی حرفتو به معلمت بزنی بذار من باهاش صحبت کنم.( شما در (والد حمایتگر منفی)خود هستید والد سرزنشگر یا انتقادگر یا مستبد Critical Parent/Controlling parent- آن بخش از والد که توصیه های جنبه مثبت آن برای حفظ سالمتی وتندرستی الزم است, چگونه باید مواظب خودمان باشیم که زنده بمانیم, مریض نشویم یا جایگاه اجتماعی خود را حفظ کنیم. مثال وقتی به فرزندتان می گویید )قبل از غذا حتما باید دستهایت را بشویی.( شما در والد سرزنشگر مثبت خود هستید. اما جنبه منفی آن با انتقادهای مداوم وبی 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 اورد. افراد متعصب و مستبد اغلب در والد سرزنشگر منفی خود هستند. وقتی به خودتان می گویید )تو حتی نمی تونی یک کار به این سادگی رو انجام بدی.( شما در (والد سرزنشگر منفی) خود هستید. برخی از پیام های والدی اشاره می کنیم: به بزرگترها سالم 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 .**خلاصه فصل****اجزاء شخصیت انسان را به سه بخش تقسیم می شود****child ego stageحالت کودک من**  **parent ego stage حالت والد من****adult ego stage حالت بالغ من** **سه خاصیت کلی " حالت من کودک " عبارت است :** **1-هرگز از لذت جویی سیر نمی شود.** **2-آینده را نمی بیند****3-خواسته اش را به تاخیر نمی اندازد** **ما 2 نوع کودک درون داریم؛ کودک سازگار و کودک طبیعی.****کودک انطباق یافته به انواع کودک مطیع، منزوی و پرخاشگر تقسیم میشود****والد به ۲ دسته تقسیم می شود :****والد حمایتگر: با علاقه از دیگران حمایت میکند. قدرتمند و کارآمد است و اهل نوازش، به همین دلیل به او احترام میگذارند.** **والد سرزنشگر: همانگونه که پیداست انگشت بر نقاط ضعف و ایرادات افراد میگذارد.**والد به ۲ دسته تقسیم می شود: والد حمایتگر: با عالقه از دیگران حمایت میکند. قدرتمند و کارآمد است و اهل نوازش، به همین دلیل به او احترام میگذارند. والد سرزنشگر: همانگونه که پیداست انگشت بر نقاط ضعف و ایرادات افراد میگذارد. سختگیر و گاهی آزاردهنده است. اطرافیان از عملکردش دچار ترس و واهمه میشوند. باعث میشود تا دیگران حس بدی نسبت خود پیدا کنند. او محترمانه حکم نمیکند چون قدرت نظارت یا ریاست بر دیگران را دارد بر آنها امر و نهی میکند. 1 .والد حمایتگر Nurturing Parent آن 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. مثال وقتی به فرزندتان می گویید: )مطمئن هستم که تو می توانی راه حل مناسبی برای این مشکل پیدا کنی.( شما در »والد حمایتگرمثبت«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. مثال وقتی به فرزندتان می گویید: )فکر نمی کنم بتونی حرفتو به معلمت بزنی بذار من باهاش صحبت کنم.( شما در »والد حمایتگر منفی«خود هستید. 2 .والد سرزنشگر یا انتقادگر یا مستبد Critical Parent/Controlling parent- آن بخش از والد که توصیه های جنبه مثبت آن برای حفظ سالمتی وتندرستی الزم است, چگونه باید مواظب خودمان باشیم که زنده بمانیم, مریض نشویم یا جایگاه اجتماعی خود را حفظ کنیم. مثال وقتی به فرزندتان می گویید: )قبل از غذا حتما باید دستهایت را بشویی.( شما در »والد سرزنشگر مثبت« خود هستید. اما جنبه منفی آن با انتقادهای مداوم وبی 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 اورد. افراد متعصب و مستبد اغلب در والد سرزنشگر منفی خود هستند. وقتی به خودتان می گویید: )تو حتی نمی تونی یک کار به این سادگی رو انجام بدی.( شما در »والد سرزنشگر منفی« خود هستید. } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 27 of 54 برخی از پیام های والدی اشاره می کنیم: به بزرگترها سالم 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، احتماالتی 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 عینaی شدن میان آنهاست. بالغ درونبخش بهاصطالح عاقل شخصیت ماست؛ بخشی که تصمیمهای منطقی میگیرد، با دیگران رابطه محترمانه برقرار میکند و کال واقع گراست.ما اوقاتی که داریم مثل بچه آدم یک بحث منطقی را با دیگران راه میاندازیم، به بخش بالغ درونمان راه دادهایم در واقع شخصیت کامل انسانی، شخصیتی است که 3 بخش فوق ) کودک – والد – بالغ ( توام 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 وتحلیل متعادل نگه دارد آزمون ایگوگرام Egogram هر یک از حاالت نفسانی شما )والد-بالغ-کودک( تا چه حد در شخصیت شما موثر و مهم هستند؟ جک دوسی (Dusay Jack برای پاسخ به این سوال یک نمودار ارائه نموده است که به آن ایگوگرام یا نمودار حاالت نفسانی میگویند.. CPوالد انتقادگر Critical Parent Nurturing Parent) حمایتگر والدNP Adult بالغA FCکودک طبیعی Free Child ACکودک تطبیق یافته Adapted Child } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 28 of 54 چارلز هورتون کولی- خود آیینه سان چارلز هورتون کولی از جامعه شناسان معاصر است. به طور خالصه وی عقیده دارد جامعه برای فرد همچون آینه عمل میکند. بنابراین فرد خود را بر اساس آن شکل مید هددر این نظریه، آیینه همان جامعه است که چونان یک آیینه برای ما امکان آن را فراهم می سازد که واکنش های دیگران را نسبت به رفتارخودمان مشاهده کنیم . تحول خود اجتماعی هر فرد، از همان نخستین سال های زندگی آغاز می شود. تصویر خود یک کودک از خانواده اش سرچشمه می گیرد ودر سراسر زندگی، طی تماس شخص باهمبازی ها، همساالن وهمگنانش، تحول می یابد. انبوه خلق گوستاولوبون:\* افراد دو شادوش هم با عقاید متفاوت افراد همین که در جامعه به انبوهی تبدیل شدند نوعی روح جمعی درآنها شکل میگیرد این روح وادارشان میکند به گونه ای عمل کنند که با احساس، عمل و رفتار آنها در تنهایی فرق دارد؛ او معتقد است صفت اصلی انبوه خلق فراموش شدن شخصیت آگاه فردی است . } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 29 of 54 انواع انبوه خلق: تصادفی/ اتفاقی: افرادی که به تماشای یک تصادف مشغولند. قراردادی: افرادی که بر اساس یک قرار داد با هدف مشخص دور هم جمع میشوند نمایشی: شرکت عدهای در یک مراسم آئینی و تعزیه داری فعال: دراین انبوه خلق افراد در اثر کشش فکری دور هم جمع میشوند و برای به دست آوردن هدفی متمرکز میشوند. به این وسیله آنها احساس مشترکی برای رسیدن به اهداف خود پیدا میکنند . انبوه تنها انبوه تنها : گابریل تارد افراد دور از هم ولی سالیق و خواسته ها و ... یکسان دارند مثل اعضای یک گروه تلگرام امروز عصر انبوه تنهاست تصمیم گیری در گروه مرحله اول : شناسایی وضعیت مرحله دوم: ایجاد راه حل های مناسب مرحله سوم: ارزیابی و انتخاب بهترین راه حل یا گزینه مرحله چهارم : اجرا مرحله پنجم: ارزیابی طوفان مغزی یا جوشش فکری )آزبرن( گاهی اوقات در سازمان مشکلی پیش می آید ، مدیر میز گردی تشکیل می دهد تا در خصوص مشکل مربوطه با کارمندان وافراد دعوت شده مشورت کند این میز گرد به این دلیل است که همه در یک سطح می باشند یکی از راهکارها این است که رهبر ریاست جلسه ای را به عهده میگیرد و تمامی کارکنان عالقمند به حضور در آن موضوع خاص ،در جلسه حاضر می شوند، داشتن عالقه و اطالعات در مورد موضوع جلسه برای حضور در جلسه مهم است و اصال پایه و رتبه کارمندان مهم نیست.جلسه در پشت میز گرد صورت می پذیرد بدون توجه به جایگاه افراد در کنار هم قرار میگیرند ریاست نظر همگی را جویا میشود کسی اجازه ندارد نظر کسی را انکار یا نقض کند در اینجا کمیت نظرها مهم است نه کیفیت.و در پایان جلسه بهترین ایده ها مشخص می شود } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 30 of 54 نکات قابل توجه در جوشش فکری 1 : انتقادی صورت نگیرد 2 :آزادانه سخن گفتن مورد حمایت قرار گیرد 3 :کمیت ایده ها مورد توجه است. هرچه تعداد ایده ها بیشتر باشد .،بهتراست . از کمیت به کیفیت خواهیم رسیداست 4 :از قبل به عالقه مندان شرکت در جلسه اطالع دهند و موضوع را مطرح کنند و افراد مشتاق در جلسه حضور داشته باشند 5 :میز گرد از ارکان اساسی جلسه می باشد 6 :ارزیابی در انتها صورت گیرد نقش نقش عنوان یا برچسبی است که با آن جایگاه و الگوهای رفتاری شخص در بین جامعه تعیین میگردد. . 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. روانشناسان ، نقش، را جنبه ای از شخصیت و در حقیقت »کارکردِ بیرونیِ خود« تعریف میکنند. در روانشناسی اجتماعی، نقش به آن مجموعة صفاتِ رسمی و قابل پیشگویی اطالق 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 اصطالح نقش در روانشناسی اجتماعی در آرای »جرج هربرت مید« مطرح شد. مید، اصطالح هم نقشیِ نمادین را در مرحله ای از رشد اجتماعی کودک به کار میبرد، که کودک به صورتِ نمادین خودش را در نقش دیگری تعریف میکند: پدر، مادر، معلم، سرباز، فرمانده و امثال اینها ویژگیهای اصلی نقشها را می توان به صورتِ زیر خالصه کرد: 1 -نقشهای اجتماعی پدیدههایی جمعی هستند. 2- در هر جامعه و هر زمان گروههای اجتماعی نقشهای ویژهای بر عهده دارند ، انسجامِ درونی و انعطاف پذیری و پویایی هر جامعه را میتوان از طریق دگرگونی نقشهای آنان سنجید. 3- هر نقش با انتظاری خاص از جانب دیگران همراه است و عدم ایفای درست آن نقش موجبات تعجب دیگران را فراهم میسازد. 4- تعدد نقشهای انسان در همه جوامع وجود داشته است ، اما درجامعه ایران به علت مشکالتی در تامین مالی خانواده ، برشمار نقشها افزوده شده است ،تنوع نقشها امری طبیعی است و بر گوناگونی پایگاههای اجتماعی استوار است انواع نقشها: الف( نقش محول یا انتسابی : نقش انتسابی، نقشی است که مطابق هنجارها و قواعدِ رفتاریِ موجود در یک جامعه به عهده افراد واگذار میگردد و از فرد انتظار می رود، آنها را به درستی انجام دهد. مانندِ زن بودن، مردبودن، رنگِ پوست و وابستگی به قوم، نژاد، طایفه و مذهب و نسبتهای خانوادگی و فامیلی از قبیلِ، بردار بودن و خواهر بودن... } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 31 of 54 ب( نقش محقق یا اکتسابی نقش اکتسابی، به آن دسته نقشهای اطالق می گردد که فرد خود کسب می کند و در پدید آوردنِ آنها دخالتِ مستقیم دارد. معلم بودن، تاجربودن و اکثر نقشهای تخصصی که در حال حاضر افراد با جهد و تالش شخصی به آنها دست پیدا می کنند،را میتوان نقشهایِ اکتسابی دانست. عمل به نقش با خشنودی روانی همراه استدر حالی که عدم ایفای درست نقش میتواندباعث اختالفها، ناسازگاریها، کشمکشها، دشمنیها در زندگی اجتماعی شود تعارض میان نقش ها ̓ به نسبتِ پیچیده تر شدنِ جوامع و همچنین افزایشِ تقسیمِ کارِاجتماعی̔ 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 درجامعه شهری، افراد تنها زمانی می توانند نقش معمار، پزشک، معلم، پرستار، و ... را به عهده گیرند که تخصص کافی و الزم دراین نقشها را داشته باشند . به رغم تخصصی شدن مشاغل، برخی اوقات افراد ناگزیرند در نقشهای مختلف ایفایِ نقش نمایند. اگر تعددِ نقشها به حدی باشد که فرد قادر نباشد نقش متناسب با پایگاه اجتماعیِ اش را آنچنانکه انتظار می رود، برآورده سازد، با مسئله تعارض یا »تضاد نقشهامواجه خواهد شد. تعارض نقشها بدین معناست که به دلیلِ تعدد نقشها ، بعضی از نقش ها 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 پدیدکه اصطالحاً 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 پدریاش غافل شود، یا کسی که هم مادر است و هم پرستار و در نتیجه به دلیلِ خستگی و همچنین اصراف وقت زیاد در پرستاری، نتواند نقشِ مادری را آنچناکه از او انتظار میرود، انجام دهد. تعارض میان نقش ها 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 سواالت 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 } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 32 of 54 فشارِنقش افراد جامعه دارای این سه نقش هستند: 1.نقش مورد انتظار 2.نقش مصوب 3.نقش ایفا شده گاهی اتفاق میافتد که فرد در اجرای نقشی که از او انتظار میرود، به دلیل تعارض نقشها و انتظاراتی که دیگران از او در قبال نقش دارند، دچار مشکل میشود. چنین وضعیتی را فشارِ نقش گویند. برای مثال دانشآموزان از معلم توقع رفتار دوستانه و رسمی دارند ، یا دانشآموزان از وی میخواهند که در نمرهدادن سختگیری نکند، ولی مدیر از وی میخواهد سختگیر باشد و خودش به گونه ی خودش رفتار می کند هر چقدر بین این سه نقش فاصله باشد ، فشار نقش بیشتر خواهد بود هوش هوش به عنوان یک توانایی شناختی در سال 1905 میالدی توسط آلفرد بینه و تئودور سیمون مطرح شد. با وجودی که درخصوص این پدیده بررسی های متعددی انجام گرفته و نظریه های متفاوتی ارایه شده اما هنوز صاحبنظران به همسویی کلی در مورد ابعاد گوناگون هوش دست نیافته اند } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 33 of 54 سطوح مختلف هوش این هرم نشاندهنده این مساله است 1\*زمانی که یک نوزاد به دنیا میآید ابتدا بر روی کنترل بدن خود؛ یعنی PQ تمرکز میکند 2\*سپس مهارتهای عقالیی و مفهومی او توسعه مییابند IQ و تمرکز اصلی در مدرسه بر روی همین نوع از هوش است 3\*اما بعد از مدتی که افراد پی بردند که نیاز به بهبود روابط عاطفی و ارتباط با دیگران دارند، EQهوش عاطفی پر رنگ میشود 4\*و در نهایت هوش معنوی SQ زمانی مورد توجه قرار میگیرد که فرد به جستوجوی معنا و مفهوم زندگی خویش میگردد و از خود میپرسد } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 34 of 54 PQهوش جسمانی هوش جسمانی یعنی اینکه تا چه در مورد بدن خود آگاهی داریم، چقدر در مورد بدن خود دانش داریم، با و برای بدن خود واقعاً چه کارهایی را انجام می دهیم. هوش جسمانی هم می تواند به اندازه بهره هوشی )ایی کیو( مهم باشد زیرا منجر به آن می شود که عالیم جسم را متوجه شویم، به توانمندی ها و محدودیت های جسمانی خود آگاه شویم، و روش زندگی مناسبی را در پیش گیریم که در هماهنگی با سالمتی جسم است. کسانی که از هوش جسمانی باالتری برخوردارند، از پرداختن به اموری که باعث آسیب دیدن جسمشان می شود، پرهیز می کنند I Q INTELLIGENCE Quotient معنای آن بهره هوشی است. روانشناسان برای محاسبه بهره هوشی از فرمولی ساده استفاده می کنند. در این فرمول سن ذهنی فرد بر سن زمانی او تقسیم و سپس در عدد 100 ضرب می شود. در واقع به صورت معمول حد فاصل نمرات 90 تا 109 را به عنوان هوش متوسط در نظر می گیرند ه و ش ه ی ج ا نی E Q E M O T I O N A L Q U O T I E N T هوش عاطفی، هوش احساسی یاهوش هیجانی شامل شناخت و کنترل عواطف و هیجانهای خود است. هوش معنوی Spiritual Quotient SQ هوش معنوی جنبه های مختلفی از آگاهی و زندگی ذهنی و روحی درونی فرد را با زندگی و کار بیرونی متصل و یکپارچه می کند.و نوعی آگاهی درباره تمامیت جهان به شکلی کلی به فرد می دهد این هوش زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آنها معتقدیم و نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزش ها را در فعالیت هایی را که بر عهده می گیریم در بر می گیرد } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 35 of 54 این هوش زمینه تمام چیزهایی است که ما به آنها اعتقاد داریم و نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزش ها را در فعالیت هایی را که بر عهده می گیریم در بر می گیرد. هوشی که به واسطه آن سوال سازی در ارتباط با مسائل اساسی و مهم در زندگی مان می پردازیم و به وسیله آن در زندگی خود تغییراتی را ایجاد می کنیم. در واقع با استفاده از »هوش معنوی« به حل مشکالت با توجه به جایگاه، معنا و ارزش آن مشکالت می پردازیم. محققان »هوش معنوی« را به شکلهای متفاوتی تعریف کردهاند که تمام این تعاریف به مساله انعطافپذیری در برابر تغییرات، درس گرفتن از شکستها، داشتن معنا و هدف در کارها و فعالیتها، خالقیت، نوآوری و توسعه سازمان و خودآگاهی اشاره میکنند. »هوش معنوی« زمانی خود را نشان میدهد که افراد بتوانند زندگی خود و تمام کارها و فعالیتهایشان را با معنویت تلفیق کنند. در واقع هوش معنوی ظرفیتی است برای پرسیدن سواالت غایی درخصوص معنای زندگی، ظرفیتی است برای ارتباطات بین افراد و جهانی که در آن زندگی میکنند. هوش معنوی توانایی رفتار کردن با دلسوزی و دانایی در حین آرامش درونی و بیرونی، صرفنظر از پیشامدها و رویدادهاست. افراد با هوش معنوی در حین قضاوت، توانایی منصفانه و دلسوزانه رفتار کردن را دارند. هوش معنوی ما را قادر می سازد همه چیز را آنطور که هستند ببینیم. این هوش همان هوشی است که رهبران مشهور و محبوب جهان را هدایت کرده است. رهبران معنوی با داشتن این هوش می توانند بزرگترین فشارها را تحمل کنند رابرت ایمونز معتقد است که هوش معنوی مجموعه ای از توانایی ها برای بهره گیری از منابع دینی و معنوی است. قابلیت تعالی فیزیکی و مادی: افراد با هوش معنوی، ظرفیت تعالی داشته و تمایل باالیی نسبت به هشیاری دارند. توانایی ورود به سطح معنوی باالتر: از یک حقیقت غایی که ایجاد احساس یگانگی و وحدت می کند، آگاهی دارند. توانایی یافتن تقدس در فعالیت ها، رویدادها و روابط روزمره: حضور الهی را در فعالیت های عادی تشخیص می دهند. } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 36 of 54 ا ز س و ی د ی گ ر گ ارد ن ر ه و ش ر ا ب ه ۷ د س ت ه ، ط ب ق ه ب ن د ی ک ر د: 1 \* ه و ش ز ب ا ن ی، 2 \* ه و ش م و س ی قا ی ی ، 3 \* ه و ش م ن ط ق ی ر ی ا ض ی، 4 \* ه و ش ف ض ا ی ی ، 5 \*ه و ش ب د ن ی –چ ش م ی، 6 \*ه و ش د ر و ن ف رد ی 7 \* ه و ش م ی ا ن ف رد ی 1 )هوش زبانی، توانایی به کارگیری زبان در زندگی است. هوش زبانی استعداد سخن گفتن در کنار ساز و کارهای آواشناسی )گفتار(، دستور زبان، معناشناسی و کاربردشناسی است. 2 )هوش موسیقایی توانایی فهم موسیقی، ساخت، انتقال و درک معنای آهنگ در کنار ساز و کارهای زیر و بمی، ریتم و طنین و کیفیت صداست. 3 )هوش منطقی – ریاضی توانایی بهرهگیری و درک روابط در غیاب اعمال و اشیا را دربرمیگیرد. این به معنای درگیر شدن در تفکر انتزاعی است. 4 )هوش فضایی توانایی درک اطالعات فضایی و دیداری، دگرگون کردن آنها و ساخت تصاویر ذهنی بدون حضور محرک اصلی را دربرمیگیرد. هوش فضایی توانایی ساختن تصاویر ذهنی سه بعدی و حرکت دادن و چرخاندن آن تصاویر را نیز دربرمیگیرد. 5 )هوش بدنی – چشمی توانایی بهرهگیری از بخشی از بدن یا کل بدن برای حل مسئله یا راهحلسازی از جمله کنترل حرکات ظریف، خشن و دستکاری ماهرانهی اشیا است. 6 )هوش درون فردی توانایی درک احساس، نیتها و انگیزههای خود است. 7 )هوش میانفردی توانایی شناخت و تمایز بین احساس، باورها و نیتهای دیگران است } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 37 of 54 PQ هوش سیاسی Political Quotient معنا و مفهوم آن این است که بدانیم در مقابل هر کارمند بهترین نوع رفتار چه باید باشد. تشخیص تفاوت کارکنان و بهکارگیری بهترین شیوهی عملکرد برای نزدیک شدن به کارمند، هوش سیاسی یا تدبیری یعنی هر سخن جایی و هر نکته مکانی دارد ، یعنی اینکه خودم را با سواد مخاطب هدف هماهنگ کنم و در نهایت یعنی افزایش توان درک طرف مقابل M Q هوش مدیریتی MANAGEMENT Quotient این دسته از مدیران همچونDNA آنها مختص به خودشان است که قادرند با این استعداد خدا دادی، فارغ از تحصیالت آکادمیک یا غیرآکادمیک به اریکه قدرت و مدیریت بزرگترین و ثروتمندترین موسسات و شرکتهای جهان تکیه بزنند. جالب توجه اینکه تعداد کثیری از آنها یا تحصیالت عالی نداشتهاند یا به دالیلی دانشگاههای خود را ترک کردهاند و همانطور که در خبرها مالحظه میکنید، عالوهبر اینکه معتبرترین دانشگاههای جهان به آنها دکترای افتخاری اهدا میکنند، از آنها درخواست میکنند که هوش تجاری و مدیریتی خارقالعاده خود را در قالب کالسهای آموزشی به دانشجویان نسل امروزشان منتقل کنند. } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 38 of 54 در بیرون از دانشگاهها و کالجها نیز میلیونها نفر مشتاق از طیفهای مختلف جامعه اقتصادی و مدیریتی از جمله مدرسان، مشاوران وحتی مدیران بنگاههای اقتصادی خرد و کالن با عالقه و شوق وصفناپذیری در همایشها و سمینارهای آنان حضور مییابند هر چند، پذیرش این واقعیت به کام مدیران قدیمی تلختر از آن چیزی است که گمان میکنند، اما افسوس که نمیتوان مانع سرعت و پیشرفت علم و تکنولوژی شد، چرا که در جهان پر تالطم کنونی، اصل و بنیان مدیریت و مهارتهای حیاتی، تغییر ماهوی کردهاند. فضا و جغرافیا، مدرک تحصیلی وحتی در بعضی موارد تجربه مدیران شرکتها و موسسات، دیگر یک امتیاز ویژه محسوب نمیشود . همچنین تجمع و تکثر نیروی انسانی به بزرگی سازمانها منتج نمیشود و برخالف گذشته عنصر قدمت در تولید کاال و خدمات، دیگر برتری تجاری به حساب نمیآید. ماندگاری پویا و رو به رشد سازمانهای امروزی، در گرو تصمیمات مناسب، بموقع و اثربخش است که این امر از طریق رهبری هوشمندانه و خردمندانه حاصل خواهد شد. رهبری یکی از چالشهای مهم دنیای کسب و کار فعلی و آینده است و این بدان دلیل است که جهتدهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل رهبران، امکانپذیر است. یکی از شایستگیهای محوری که موجب موفقیت رهبران میشود، هوش سازمانی است. رهبران سازمانی نیازمند هوشمندی چندگانهای هستند تا آنها را قادر سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند. هوش چندبعدی رهبران موجب میشود تا سازمان، متوازن و هماهنگ و پویا شود. رهبران نیازمند پرورش هوش ششگانه خود هستند تا بتوانند وظیفهشان را به طور متوازن و همهجانبه به انجام برسانند } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 39 of 54 هوش عاطفی یا هیجانی EMOTIONAL Quotient به افراد کمک می کند عواطف خود و دیگران را مدیریت کنند. این هوش در موفقیت حرفه ای و شخصی فرد بسیار موثر است و آنها را در برقراری ارتباط یاری می دهد و تا حدی از قابلیت پیشگویی نیز برخوردار است دیدگاه برخی نظریه پردازان؛ هیجان مجموع های است از هیجانات جهان شمول؛ مانند خشم، اندوه، ترس، شادمانی، عشق، شگفتی، نفرت و شرم. هر یک از این هیجانات یک هسته واحد دارند . به عبارت دیگر،شکل اصلی هر هیجان در افراد مختلف یکسان است، اما در جوامع مختلف تحت تأثیر شرایط فرهنگی خاص آن جامعه، شکل بروز هیجان متفاوت است. هوش هیجانی را به عنوان یک عنصر ضروری برای موفقیت فرد در زندگی و کار در محیط اجتماعی پرچالش امروز می داند. هوش هیجانی سبب توانمند سازی افراد در مواجه شدن با استرس باال و چالش های شدید رشد اجتماعی و ادراکی می شود Cultural Quotient هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ایرلی و انگ )2003 )از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد. این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعامالت فرهنگی و ارائه پاسخهای رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده اند. آنها معتقد اند: در مواجهه با موقعیت های فرهنگی جدید، به زحمت می توان عالئم و نشانه های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست. در این موارد، فرد باید با توجه به اطالعات موجود، یک چارچوب شناختی مشترک تدوین کند، حتی اگر این چارچوب درک کافی از رفتارها و هنجارهای محلّی نداشته باشد. تدوین چنین چارچوبی تنها از عهده کسانی برمی آید که از هوش فرهنگی باالیی برخوردار باشند. بر اساس این تعریف، هوش فرهنگی،هوشی متفاوت از هوش اجتماعی وعاطفی به شمار می رود } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 40 of 54 هوش اجتماعی SOCIAL Quotient هوش اجتماعی مربوط به روابط ما می شود. این نوع هوش به میزان توانایی ما برای ارتباط با اطرافیان و جهان اطراف ما گفته می شود. هوش اجتماعی، صرفاً یعنی قدرت کنار آمدن و ارتباط برقرار کردن با دیگران. انسان به هر حال یک موجود اجتماعی بوده و این امر برای این که بتوانیم زندگی کنیم و از آن لذت ببریم، بسیار ضروری است IQ.هوش انسان با او متولد می شود و قابل تغییر نیست اما هوش اجتماعی با آموزش و یادگیری تقویت می شود ویژگی افراد با هوش اجتماعی، باال چیست ؟ 1-این افراد برون گرا هستند. 2-در میان افراد از محبوبیت خاصی برخوردارند. 3-پر انرژی و شاد هستند. 4-به اطرافیان خود انرژی مثبت می دهند. 5-می توانند دیگران را به راحتی متقاعد کنند. 6-نیازها و خواسته های دیگران را بسیار سریع متوجه می شوند. 7-قابل اعتماد هستند. 8-به راحتی با انسان ها ارتباط برقرار می کنند. 9-مدیریت بحران آن ها عالی است } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 41 of 54 ORGANIZATIONAL Quotient هوش سازمانی به معنای کسب دانش و اطالعات جامع از همه عواملی که بر سازمان تاثیر می گذارد . منظور از همه عوامل یعنی اطالعاتی که از مشتریان، ارباب رجوع، رقبا، محیط اقتصادی، محیط فرهنگی، فرایندهای سازمانی )مالی، اداری، حفاظتی، تولیدی، منابع انسانی، بودجه و ...( که تاثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان میگذارد هوش سازمانی است. هوش سازمانی شما را برای تصمیمگیری در همه عوامل موثر بر سازمان و شرکتها توانمند میسازد هوش استراتژیک Strategic Quotient هوش استراتژیک، ارزیابی تغییرات در استراتژی رقابتی در بازه زمانی مشخص است که از تغییرات در ساختار،رقبا، جایگزینیهای جدید محصول و تازهواردهای صنعت حاصل شده است هوش استراتژیک توانایی سازگارپذیری با شرایط دائماً متغیر امروزی می باشد.که با گام برداشتن در یک مسیر ثابت و هموار مغایرت دارد هوش استراتژیک مشخص میکند که مدیران چه چیزهایی را باید درباره محیط اطراف خود بدانند تا قادر باشند،در مورد فرایندهای جاری سازمان به دیدگاه مناسبی دست یابند، و تغییرات آینده را مدیریت کنند } ناهید خوشنویس{ }به نام تعالی{ }روانشناسی اجتماعی{ Page 42 of 54 شخصیت Personality شخصیت را میتوان آن الگوهای معین و مشخصی از تفکر، هیجان و رفتار تعریف کرد که سبک شخصی فرد را در تعامل با محیط اجتماعی و مادیاش رقم میزنند به عبارت دیگر شخصیت شامل ویژگیهای نسبتاً با ثبات و پایدار است که در توصیف آنها از صفاتی همچون زودرنج، مضطرب، پر حرف، درونگرا و برونگرا و غیره استفاده میشود عوامل موثر بر شکل گیری شخصیت عوامل مؤثر بر شکل گیری شخصیت را می توان به دو دستة عوامل ارثی و عوامل غیر ارثی تقسیم کرد. در بخش نخست به بررسی عوامل ارثی موثر بر شکل گیری شخصیت پرداختیم. عوامل غیر ارثی بخشی دیگر از این دسته عوامل هستند که خود به دو بخش کلی: عوامل درونی و عوامل بیرونی تقسیم می شوند  |