

بسمه تعالی

دوره آموزشی

شناسایی و استفاده از ظرفیت های ذهنی

هر که خود را شناخت خدای خود را شناخته است

امیر مومنان حضرت علی علیه السلام

ویژگی های کلی مغز و ذهن

یادگیری، هوش و انواع آن

انگیزه و نیازها

نظام باورها

ضمیر ناخودآگاه و حالت های "من"

خلاقیت و روشهای پرورش آن

هدف و هدفگذاری

برنامه ریزی و مهارت های موفقیت

منابع

ویژگی های کلی مغز و ذهن

مروری بر ویژگی های مغز

(left-right/male-female)

Brains

آنچه که می خواهیم بگوئیم:

نکاتی درباره مغز و عملکردش

نیمکره های راست و چپ مغز

تفاوت نیمکره های راست و چپ مغز

تفاوت مغز خانم ها و آقایان

نکاتی درباره مغز و عملکردش

مغز پیچیده ترین عضو بدن است.

مغز شما بر روی شخصیت شما به عنوان پدر ، مادر، فرزند، دانشجو، کارمند،مهندس و مدیر تاثیر می گذارد.

مغز حدود ۲٪ وزن بدن را تشکیل می دهد.

مغز ۲۰٪ تا ۳۰٪ انرژی بدن را مصرف می کند.

حدود ۱۰۰ بیلیون نرون در مغز انسان وجود دارد.

نیمکره های راست و چپ مغز

ساده انگارانه است که همه انسان ها را از نظر توانائی های فکری یکسان ببینیم.

مسئله، “برتری” توانائی نیست. مسئله “تفاوت” در توانائی هاست.

یک راه نگاه کردن به روش های یادگیری، تعیین کردن این نکته است که کدام نیمکره مغز انسان در تفکر و عملکرد انسان غالب است.

مفهوم “تسلط” یک نیمکره بر دیگری، مفهوم “ترجیح” است و نه استفاده “کامل و مطلق” از یک نیمکره.

ما از نظر بیولوژیکی راست مغز یا چپ مغز نیستیم.

ما “می توانیم” و “باید” استفاده از “هر دو” نیمکره مغزمان را توسعه دهیم.

تفاوت نیمکره های راست و چپ مغز

نیمکره چپ:

- ✓ کنترل سمت راست بدن
- ✓ سیستماتیک
- ✓ تفسیر منطقی اطلاعات
- ✓ بخش منطقی و شفاهی مغز
- ✓ مسؤل کارهای سخت (hard) است
- ✓ چکیده سازی، ساختاربندی، نظم و ترتیب، قوانین، زمانبندی، ریاضیات، دسته بندی، منطق، عقلانیت، استدلال استقرایی و ...
- ✓ مسؤل جزییات، دانش، تعاریف، برنامه ریزی، تعیین اهداف، علم، تکنولوژی، ثبات و پایداری فعالیتهای فیزیکی
- ✓ توجه به تفاوت ها
- ✓ زبان گفتاری و نوشتاری را ترجیح می دهد.
- ✓ سعی در کنترل فاکتورهای احساسی دارد.

تفاوت نیمکره های راست و چپ مغز

نیمکره راست:

- ✓ کنترل سمت چپ بدن
- ✓ استفاده از تصاویر برای پردازش
- ✓ مهارت های دیداری، ژیمناستیک و ...
- ✓ بخش حسی و غیر شفاهی مغز
- ✓ به خصوصیات افراد، تصاویر و .. فکر می کند
- ✓ مسئول درک مستقیم، احساسات، رؤیا، هیجانات، تصور کردن، ابتکار و خلاقیت، رنگ، آگاهی از محیط و خاطرات
- ✓ مسئول آهنگ (وزن)، حواس فیزیکی، ریسک کردن، تنوع و انعطاف پذیری، یادگیری بوسیله تجربیات، ارتباطات، بازی و ورزش، عرفان، توجه به درون، مزاح و شوخی مهارت های حرکتی
- ✓ توجه به شباهت ها
- ✓ نقاشی و کارهای دستی را ترجیح می دهد.
- ✓ در بروز فاکتورهای احساسی راحت و آزاد است.

تفاوت مغز خانم ها و آقایان

مردان متبحر در ریاضیات، خلبانی، مهندسی مکانیک، معماری، مسابقات رالی و ...

زنان متبحر در مهارت های گفتاری، مهارت های اجتماعی و روابط انسانی، تلقین و انتقال افکار، به خاطر سپردن و ...

تفاوت مغز خانم ها و آقایان

تحقیقاتی در این زمینه انجام شده است که نشان می دهد مرد و زن یک سری تفاوت های ظریفی در پروسس کردن زبان، اطلاعات، احساسات و هیجانات، شناخت و ادراک و .. دارند.

طبق آزمایش MRI مغز مردان به طور تقریبی ۱۰٪ بزرگتر از زنان است.

حجم میزان سلول های خاکستری دو قسمت پیشانی و گیجگاه مغز زنان به ترتیب ۲۳٪ و ۱۳٪ بزرگتر از مردان است.

چگالی نرون های عصبی پوسته مغز مردان، بیشتر از زنان است.

حافظه و یادگیری

مراحل پردازش اطلاعات در حافظه

۱- رمز گردانی -- تبدیل تحریک حسی به رمز روانشناختی

۲- اندوزش --» ذخیره سازی اطلاعات

۳- بازیابی --» به یادآوری اطلاعات ذخیره شده

گل یادگیری چیست؟

۱ گل آخرین تعریف روان شناسان از یادگیری:

یادگیری یک تغییر پردوام در رفتار یا در ظرفیت رفتار در یک موقعیت معین است که از تمرین یا سایر اشکال تجربه ناشی می شود.

۲ گل اما یادگیری هم فراتر از تجربه رفتاری است، و هم مفهوم تغییر رفتار گسترده تر و پیچیده تر است (علاوه بر دریافت حسی و ادراکی، توجه کنید به انگیزش درونی و کنجکاوی برای حل مسأله و دریافت احساسی و شهودی).

۳ گل شیوه های گوناگون یادگیری در نظریه های مختلف بررسی شده است (۱-رفتارگرایی شرطی شدن، ۲-رفتارگرایی اجتماعی، ۳-شناخت گرایی درونی، ۴-شناخت گرایی پردازش اطلاعات، ۵-یادگیری اکتشافی و معنادار، و ۶- روان شناسی یادگیری مبتنی بر خرد مینوی و سطوح دانش عینی با تأکید بر ظرفیتهای انسانی در تعامل با محیط).

گل نظریه های یادگیری کدام است؟

۱ گل رفتارگرایی مبتنی بر شرطی سازی و تأکید بر رابطه محرک و پاسخ (پاولوف و ثرندایک و... اسکینر)

۲ گل رفتارگرایی مبتنی بر یادگیری اجتماعی و تأکید بر یادگیری از طریق مشاهده و تفسیر یادگیری مشاهده ای با کمک فرایندهای شناختی (باندورا)

۳ گل شناخت گرایی مبتنی بر واقعه های درونی و ذهنی (گشتالت، ویگوتسکی، تولمن، پیازه)

۴ گل شناخت گرایی مبتنی بر پردازش اطلاعات و تأکید بر پردازش داده ها در حافظه و ساختار دانش (اتکینسون، شفرین، رابی کیس)

۵ گل یادگیری اکتشافی و معنادار با تأکید بر یادگیری مفهومی، استدلال قیاسی، و انتقال یادگیری از موقعیتی به موقعیت دیگر (برونر، آزوبل)

۶ گل نظریه روان شناسی یادگیری مبتنی بر خرد مینوی و سطوح دانش عینی با تأکید بر ظرفیتهای تفکر و انگیزش درونی و کنجکاوی ذهنی در تعامل با محیط خانوادگی و اجتماعی و فرهنگی و آموزشی و واقعه های زندگی

هوش چندگانه

در سال ۱۹۸۳، هاوارد گاردنر تئوری خود را تحت عنوان هوش چندگانه معرفی نمود. او این ایده را ایجاد کرد که هوش را نمی توان تحت یک عنوان کلی در نظر گرفت و بعنوان یک چیز منفرد دانست و آنرا با یک ابزار ساده اندازه گیری کرد. وی هفت نوع هوش را در این تئوری مطرح نمود و در این اواخر هوش طبیعی دان را اضافه نموده و عنوان کرده که ممکنست احتمالات دیگری شامل روحی (*spiritual*) و تجربی (*existential*) نیز وجود داشته باشد.

۱. هوش کلامی / زبانی *Linguistic intelligence*

این نوع هوش یعنی توانایی استفاده از کلمات و زبان. این یادگیرنده ها مهارت های شنیداری تکامل یافته ای دارند و معمولاً سخنوران برجسته ای هستند. آنها به جای تصاویر، با کلمات فکر می کنند. مهارت های آنها شامل موارد زیر می شود: گوش دادن، حرف زدن، قصه گویی، توضیح دادن، تدریس، درک قالب و معنی کلمه ها، قانع کردن دیگران به پذیرفتن نقطه نظر آنها.

۲. هوش دیداری / فضایی *Visual-Spatial intelligence*

این نوع هوش توانایی درک پدیده های بصری است. یادگیرنده های دارای این نوع هوش، گرایش دارند که با تصاویر فکر کنند و برای به دست آوردن اطلاعات نیاز دارند یک تصویر ذهنی واضح ایجاد کنند. آنها از نگاه کردن به نقشه ها، نمودارها، تصاویر، ویدیو و فیلم خوششان می آید. مهارت های آنها شامل موارد زیر است: درک نمودارها و شکل ها، طراحی، نقاشی، ساختن استعاره ها و تمثیل های تصویری، تفسیر تصاویر دیداری.

۳. هوش منطقی / ریاضی *Mathematical intelligence*

هوش منطقی / ریاضی یعنی توانایی استفاده از استدلال، منطق و اعداد. این یادگیرنده ها به صورت مفهومی با استفاده از الگوهای عددی و منطقی فکر می کنند و از این طریق بین اطلاعات مختلف رابطه برقرار می کنند. مهارت های آنها شامل این موارد می شود: مسئله حل کردن، تقسیم بندی و طبقه بندی اطلاعات، انجام محاسبات پیچیده ریاضی، کار کردن با شکل های هندسی.

۴. هوش بدنی / جنبشی *Kinesthetic intelligence*

این هوش یعنی توانایی کنترل ماهرانه حرکات بدن و استفاده از اشیاء. این یادگیرنده ها خودشان را از طریق حرکت بیان می کنند. آنها درک خوبی از حس تعادل و هماهنگی دست و چشم دارند (به عنوان مثال در بازی با توپ) مهارت های آنها شامل این موارد می شود: رقص، هماهنگی بدنی، ورزش، هنرپیشگی، تقلید حرکات.

۵. هوش موسیقی / ریتمیک *Musical intelligence*

این نوع هوش یعنی توانایی تولید و درک موسیقی. این یادگیرنده ها با استفاده از صداها، ریتم ها و الگوهای موسیقی فکر می کنند. آنها بلافاصله چه با تحسین و چه با انتقاد، به موسیقی عکس العمل نشان می دهند. خیلی از این یادگیرنده ها بسیار به صداها محیطی

(مانند صدای زنگ، صدای جیرجیرک و چکه کردن شیرهای آب) حساس هستند. مهارت های آنها شامل موارد زیر می شود: آواز خواندن ، سوت زدن، نواختن آلات موسیقی، آهنگ سازی، به یاد آوردن ملودی ها.

۶. هوش بین فردی Interpersonal intelligence

یعنی توانایی ارتباط برقرار کردن و فهم دیگران. این یادگیرنده ها سعی می کنند چیزها را از نقطه نظر آدم های دیگر ببینند تا بفهمند آنها چگونه می اندیشند و احساس می کنند. آنها معمولاً توانایی خارق العاده ای در درک احساسات، مقاصد و انگیزه ها دارند. آنها معمولاً سعی می کنند که در گروه آرامش را برقرار کنند و همکاری را تشویق کنند. ایشان هم از مهارت های کلامی (مانند حرف زدن) و هم مهارت های غیرکلامی (زبان بدن) استفاده می کنند تا کانال های ارتباطی با دیگران برقرار کنند. مهارت های آنها شامل موارد زیر می شود: دیدن مسائل از نقطه نظر دیگران (نقطه نظر دوگانه)، گوش کردن، برقراری روابط مثبت با دیگر مردم.

۷. هوش درون فردی Intrapersonal intelligence

این هوش یعنی توانایی درک خود و آگاه بودن از حالت درونی خود. این یادگیرنده ها سعی می کنند احساسات درونی، رویاها، روابط با دیگران و نقاط ضعف و قوت خود را درک کنند. مهارت های آنها شامل موارد زیر می شود: تشخیص نقاط ضعف و قوت خود، درک و بررسی خود، آگاهی از احساسات درونی، تمایلات و رویاها، ارزیابی الگوهای فکری خود، باخود استدلال و فکر کردن.

هوش هیجانی

Emotional Intelligence

هوش هیجانی بیانگر آن است که در روابط اجتماعی و در شرایط خاص چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است. یعنی اینکه فرد در شرایط مختلف بتواند امید را در خود همیشه زنده نگه دارد، با دیگران همدلی نماید، احساسات دیگران را بشنود، برای به دست آوردن پاداش بزرگتر، پاداش های کوچک را نادیده انگارد، نگذارد نگرانی قدرت تفکر و استدلال او را مختل نماید، در برابر مشکلات پایداری نماید و در همه حال انگیزه خود را حفظ نماید.

گلمن در توصیف از هوش هیجانی به ۵ توانایی اصلی اشاره می نماید:

شناخت عواطف شخصی: افرادی که در مورد احساسات خود اطمینان و قطعیت دارند بهتر می توانند زندگی خود را هدایت کنند.

به کارگیری درست هیجان ها: یعنی قدرت تنظیم احساسات خود. افرادی که به لحاظ این توانایی ضعیف اند دائماً با احساس ناامیدی و افسردگی دست به گریبانند در حالی که افرادی که در آن مهارت زیادی دارند با سرعت بسیار بیشتری می توانند ناملایمات را پشت سر بگذارند.

برانگیختن خود: افراد دارای این مهارت در هر کاری که به عهده می گیرند بسیار مولد و اثر بخش خواهند بود. برای تسلط به نفس خود و برای خلاق بودن لازم است سکان رهبری هیجان ها را در دست گرفت

شناخت عواطف دیگران: همدلی، یکی از مهارت های اساسی است. کسانی که از همدلی بالایی برخوردار باشند به علایم اجتماعی ظریفی که نشان دهنده نیازها یا خواسته های دیگران است توجه بیشتری نشان می دهند. این امر توان آنها را در حرفه های مدیریت و فروش که مستلزم مراقبت و توجه به دیگران است موفق می سازد.

حفظ ارتباط ها: بخش عمده ای از هنر برقراری ارتباط، مهارت کنترل عواطف در دیگران است. این افراد در هر آنچه که به کنش متقابل آرام با دیگران بازمی گردد به خوبی عمل می کنند و افراد بسیار مقبول جامعه اند.

انگیزه و نیازها

نقش انگیزش و نیازها در موفقیت

انگیزش را به عنوان فرایندی تعریف می کنیم که شدت جهت گیری و تداوم تلاش افراد به منظور رسیدن به یک هدف را محاسبه می کند. در حالی که انگیزش تداوم تلاش در مقابل هر نوع هدف تعریف شده است و آن را به اهداف سازمانی در جهت منعکس کردن تمایل خود در رفتار مرتبط با کار می شکنیم

*(درجه انگیزش در بین افراد در شرایط متفاوت، مختلف است)

- سه عنصر کلیدی در تعریف انگیزش
- شدت (به میزان تلاش فرد مربوط است)
- جهت (تلاش در جهت اهداف سازمان هدایت و کنترل شده)
- تداوم (افراد با انگیزه آنقدر در یک وظیفه باقی می مانند تا به اهدافشان دست یابند)
- اجزای انگیزه: انگیزه ها گاهی به نیازها، خواسته ها، غرایز و محرکهای یک فرد تعبیر می شود.

• نیازها

• انگیزه ها خواسته ها

• غرایز

• محرکها

- تعریف نیاز:
- احساس کمبود و احساس محرومیت
- تعریف خواسته:
- نیاز است که آگاهانه انتخاب شده
- در بستر فرهنگی قابل ارضاست
- ارضای آن مبتنی بر تلاش جهت دار است
- غرایز:
- ۱- آموزش پذیر نیستند
- ۲- عمومیت دارند
- ۳- یکسان عمل می کنند.
- محرکها:
- جریان‌ی تحرک آفرین درونی و بیرونی است
- محرک درونی متأثر از تعاملات و فعالیتهای ذهن انسان است. که امروزه مدیریت ذهن از محرکهای درونی مفهوم یافته است.
- محرک بیرونی متأثر از کارکرد حواس بینایی، چشایی، بویایی، بساواپی و شنوایی است
- اجزای مهارت انسانی
- الف) درک رفتار
- ب) پیش بینی رفتار
- ج) هدایت، تغییر و کنترل رفتار
- درک رفتار
- ۱- چه چیزی مردم را بر می انگیزد
- ۲- الگوهای و ویژگیهای رفتاری خاص فرد کدام است
- ۳- ویژگیها و الگوهای رفتار گروهی فرد چیست؟
- انواع نیازها: ساده ترین نوع تقسیم بندی
- الف) نیازهای اولیه یا زیستی: شامل نیاز به غذا، آب، میل جنسی، خواب، هوا و ...
- ب) نیازهای ثانویه یا روحی و فکری: که با رشد انسان نماد مییابد مانند: رقابت، احترام، وظیفه شناسی، بخشندگی، محبت و ...

- نکته مهم: این دو نیاز در رابطه با هم عمل می نمایند.

- ویژگیهای نیازهای اولیه

- الف) تحت تاثیر سنتهای اجتماعی است

- ب) عمومیت دارند

- ج) بطور یکسان عمل می نماید

- ویژگیهای نیازهای ثانویه

- الف) بشدت به تجربیات شخصی وابسته هستند

- ب) از نظر نوع و شدت در بین مردم متفاوتند

- ج) در هر شخص تغییر پذیر است

- د) بطور دسته جمعی عمل می کنند نه به تنهایی

- ه) از شناخت آگاهانه اغلب مخفی است

- شدت انگیزه

زیاد

شدت انگیزه

کم

- انگیزه و رفتار:

انگیزه ها (چراها) رفتار هستند، آنها موجب آغاز و ادامه فعالیت می شوند و جهت کلی رفتار هر فرد را معین می سازد. لی‌رغم این حقیقت که نیازها در تحلیل‌ها و گفتگوهای ما بسیار پیش پا افتاده (عادی) جلوه می‌کنند. اما تعریف رسمی این مفهوم به همان سادگی که در نگاه اول به نظر می‌رسد، نیست. بعضی از نظریه پردازان در عمل معتقدند که این اصطلاح خیلی مبهم و مشاهده آن مشکل می باشد (بولمن و دیل ۱۹۹۷). برخی از نیازهای انسان‌ها مانند نیاز به غذا و خواب خیلی واضح و مشخص هستند و نیازهای دیگر انسان مانند نیاز به دوستی، نیاز به تعاملات و منزلت اجتماعی باید بیشتر مورد بحث و بررسی قرار بگیرند. چنین نیازهای اجتماعی که مورد بحث هستند بیشتر با عوامل محیطی، اجتماعی و فرهنگی که معمولاً در توضیح رفتارها مدنظر قرار نمی‌گیرند، شکل می‌گیرند. ادوین لاک (۱۹۹۱) مشاهده می‌کند که این نیازها به راحتی (آزادانه) در محاورات روزمره بکار گرفته می‌شوند. اما از دید زیست شناختی، نیازها برای ادامه بقا یا ارگانیسم لازم هستند. به طور رسمی نیازها مبتنی بر عدم تعادل‌های درونی هستند که موجب می‌شوند افراد رفتارهایی را بروز دهند که آنها را به تعادل درونی برساند (استیرز و پورتر، ۱۹۹۱). یا همان طور که

کریستوفر و هادکینسون (۱۹۹۱) تاکید کرده اند، از عدم توازن یا اختلافات پنهان (ناآشکار) در امور معلوم می‌شود که نیازها نشان دهنده تنش و عدم تعادل هستند و فرایند پویایی را برای تعدیل اعمال بوجود می‌آورند. در نتیجه منظور نهایی اعمالی که در راستای یک هدف هستند، ارضای نیاز یا کاهش عدم تعادلها است. مفهوم نیاز شرح می‌دهد، که در سطح ابتدایی (پایه) موجودات زنده چگونه رفتار می‌کنند و این استاندارد است برای قضاوت درباره این که آیا یک رفتار خاص (اقدام ویژه) باعث سلامتی است یا خیر؟ لاک (۱۹۹۱) مشاهدات زیر را در باره طبیعت و عملکرد نیازها ارائه داده است:

* نیازها هرگز به عنوان تفاوت‌های افراد به شمار نمی‌آیند زیرا افراد نیازهای اساسی یکسانی دارند مانند نیاز همه به غذا، آب و عزت نفس.

* نیازها بصورت چرخه‌ای عمل می‌کنند و هرگز به طور دائم ارضاء نمی‌شوند.

* نیازها حتی اگر افراد از نیازها اطلاع نداشته باشد ولی آنها (نیازها) وجود دارند (مانند نیاز غرایز اصلی).

* نیازها ممکن است کنشهای مختلفی را بوجود بیاورند (مانند تلاشی که افراد برای پذیرفته شدن توسط یک همدم / همتا انجام می‌دهند).

* یک رفتار خاص (ویژه) می‌تواند ناشی از نیازهای متفاوتی باشد (مانند اینکه کسب درآمد می‌تواند به تعدادی نیازهای مختلف مربوط باشد).

* مردم در زندگی‌شان با کارهایی که در موقعیت‌های سخت در مقابل الزامات زندگی انجام می‌دهند با نیازها برخورد می‌کنند.

سلسله مراتب نیازها

ابراهام مزلو روانشناس انسان‌گرا (۱۹۷۰) تئوری جالبی درباره نیازهای انسان ارائه داد در واقع مدل او درباره سلسله مراتب نیازها تبدیل شد به مدلی که بیش از هر مدل دیگری بر دیدگاه‌های انسان در مورد انگیزه‌های (رفتاری) تأثیر گذارده است.

مدل مزلو در ابتدا از تجربیات او به عنوان روانشناس کلینیک مطرح شد و نه به عنوان یک تحقیقات سیستماتیک (کمپل و پریتچارد، ۱۹۷۶؛ استیرز و پورتر، ۱۹۸۳). در تئوری او سلسله مراتبی از نیازهای فطری یا موروثی فرض شده‌اند که این سلسله مراتب نیازهای بشر به ترتیب با نظم مرتب شده‌اند (کانفر، ۱۹۹۰).

پنج مولفه از نیازها در این سلسله مراتب مرتب شده‌اند که در شکل ۱-۴ شرح داده شده است. عنوانهای مدل مزلو (۱۹۷۰) عبارتند از:

* در سطح اول، سلسله مراتب نیازهای فیزیولوژی شامل نیازهای اولیه زیست شناختی هستند مانند گرسنگی و تشنگی.

* نیاز به امنیت و ایمنی دومین سطح بوده که با توجه به گرایش انسان به آرامش و ساده زیستی و جامعه پایداریمنتج می‌شود.

* در سطح سوم، تعلق، عشق و نیازهای اجتماعی در یک جامعه پیشرفته بسیار اهمیت دارند. مزلو ادعا می‌کند که ناسازگاری از عدم رسیدن به (عدم ارضای) این نیازها ناشی می‌شود. به نظر او برخی از شورشها (ناسازگاری‌ها)ی جوانها در دوران جوانی مثالی از نیاز به تعلق مربوط به این گروه است.

* در سطح چهارم، نیاز به احترام میل به اینکه توسط دیگران مورد توجه و احترام قرار گرفتن، موفقیت، شایستگی، شأن و موقعیت اجتماعی و مورد تقدیر واقع شدن و ارضای نیاز به احترام را بازتاب می‌کند.

* در نهایت (در آخر) مزلو تأکید می‌کند که نارضایتی و ناآرامی (عدم آرامش) افزایش می‌یابد مگر اینکه افراد که نیاز آنها که در سطح پنجم است کاری را که برآیاری نیاز آنها به خودشکوفایی است، را انجام دهند.

مفهوم خودشکوفایی (ارائه مفهوم یا معنی کردن خودشکوفایی) نیاز به بحث و بررسی بیشتری دارد. یک تعریف ساده و مختصر از خودشکوفایی این است که این، نیاز به آن چیزی است که افراد می‌خواهند آن شوند. (معنی خودشکوفایی این است که افراد نیاز دارند و می‌خواهند به چیزی که آرمان آنهاست، برسند). و برای اینکه به اهداف زندگی دست یابند. باید پنانسیل‌های شخصیتشان را تشخیص دهند (کمپل و پریچارد، ۱۹۷۶).

مزلو به خودشکوفایی به عنوان یک فرایند نگاه می‌کند نه پایان یک وضعیت. افراد به طور مداوم (پیوسته) در فرایند بیشتر و بیشتر در حال نزدیک شدن به تواناییهای منحصر به فردشان هستند (کرینگتون، ۱۹۹۱).

نیازهای مزلو به یک دیگر وابسته هستند و در یک سلسله مراتب بالقوه یا نیازهای بقای افراد مرتب شده‌اند. هرچه یک نیاز قدرتی‌تری داشته باشد در آگاهی و تقاضای فرد برای ارضا شدن بیشتر پیشی می‌گیرد. این مشاهدات منجر به مفروضات تئوری مزلو شده اند: نیازهای در مرتبه بالاتر فعالیت از نیازهای در مرحله پایین‌تر در ارضا شدن عمل می‌کنند. بنابراین مزلو پیشنهاد کرد یک شخص اگر مقدار نان کم باشد با یک نان زندگی می‌کند، ولی وقتی که انوعی از نان وجود داشته باشد در مقابل آن نیازهای دیگری پدیدار می‌شوند. آنها به محض اینکه بر شخص چیره می‌شوند (تسلط پیدا می‌کنند) باید ارضا شوند و بلافاصله نیازهای جدید جایگزین می‌شوند. هرچه رضایت‌مندی از یک نیاز بیشتر می‌شود اهمیت آن نیاز کمتر می‌شود و اهمیت نیاز سطح بعدی بیشتر می‌شود. این پیامدها تا رسیدن به بالاترین سطح سلسله مراتب تکرار می‌شود. بنابراین انگیزه رفتارهای فرد در واقع کوشش او برای ارضا نیازهایی است که در آن لحظه (آن زمان) بیشترین اهمیت را دارند (لالر، ۱۹۷۳).

موفقیت در مراحل بالاتر محدود است زیرا هرگز نیازهای سطوح پایین‌تر به طور کامل ارضا نمی‌شوند به هر حال اگر یک فرد نتواند نیازهایش را در یک سطح در هر زمانی ارضا کند این نیازها دوباره در مراحل بعد باز انگیزه‌های قوی خواهند بود.

یک نیاز کاملاً ارضاء شده دیگر یک محرک (انگیزه) مؤثری نیست بنابراین رضایت به اندازه محرومیت مهم است. دلایل مزلو این است که رضایت‌مندی فرد را از غلبه یک نیاز رها می‌کند و به او اجازه می‌دهد که نیازهای سطوح بالاتر آشکار شوند (پدیدار شوند) و بالعکس اگر یک سطح نیاز سطح پایین‌تر ارضاء نشده، رها شود دوباره پدیدار می‌شود و بر رفتارهای فرد تأثیر می‌گذارد.

یک درک نادرست رایج دربارهٔ تئوری مزلو این است که یک نیاز باید به طور کامل ارضاء شود پیش از اینکه نیاز بعدی ارضاء شود. مزلو عنوان می‌کند که نیازهای اساسی یک فرد عادی معمولاً به طور کامل ارضاء نمی‌شوند ساختار حقیقی نیاز این است که میزان رضایت نیاز کاهش می‌یابد به طوری که اجازه می‌دهد فرد به سطوح بالاتر برسد. مزلو بیان می‌کند هرگاه نیازهای بیشتر مردم در سه سطح اول به ترتیب ارضاء شوند دیگر اثر انگیزش زیادی نخواهد داشت اما نیاز به احترام و خودشکوفایی به ندرت به طور کامل ارضاء می‌شود سطوح بالاتر همیشه محرک هستند (محرک‌های همیشگی هستند) به عبارت دیگر بیشتر رفتارها از بیش از یک مرحله انگیزش می‌گیرند و یک نیاز جدید به صورت خشک همه چیز یا هیچ پدیدار نمی‌شود بلکه در یک قالب مرحله به مرحله پدیدار می‌شود (پیندر، ۱۹۸۴).

تئوری سلسله مراتب نیازهای مزلو، بر سه جزء اساسی زیر بنیان نهاده شده است (کرینگتون، ۱۹۹۱).

* نیازهای افراد فراگیر هستند و در یک سلسله مراتب قرار دارند.

* نیازهای ارضاء نشده باعث می‌شوند که فرد به طور خاص بر آن نیازها تمرکز کنند.

* نیازهای سطح پایین‌تر باید بیشتر ارضاء شوند قبل از اینکه نیازهای سطوح بالاتر احساس شوند و بروز کنند .

تئوری X و Y

• چهار فرضیه منفی در تئوری X

۱. کارمندان به صورت ذاتی از کار متنفر هستند و در صورت امکان، برای اجتناب از آن تلاش خواهند کرد
۲. چون کارمندان کار را دوست ندارند آنها را باید وادار کرد، کنترل کرد، و به وسیله تنبیه تهدید کرد تا به اهداف دست یافت
۳. تا جایی که امکانپذیر باشد کارمندان از مسئولیتها اجتناب خواهند کرد و رهبری رسمی را جستجو می‌کنند
۴. بیشتر کارمندان امنیت را برتر از فاکتورهای دیگر که مربوط به کار میشوند، قرار می‌دهند و جاه طلبی کمی ابراز خواهند کرد

• چهار فرضیه مثبت در تئوری Y

۱. کارمندان می‌توانند کار را به راحتی استراحت یا بازی ببینند
۲. افراد خود رهبری و خود کنترلی را تمرین خواهند کرد اگر آنها به اهداف متعهد شده باشند

۳. افراد می توانند پذیرفتن، حتی جستجو کردن، پویدن و مسئولیت را یاد بگیرند

۴. توانایی ایجاد تصمیمات ابداعی بطور گسترده در میان افراد پراکنده شده است و لزوماً در بین موقعیتهای رهبری یگانه نیست

• تئوری دو عاملی (انگیزش-بهداشت)

توسط روانشناس فردریک هرزبرگ پیشنهاد شد

رابطه یک فرد با کار به صورت اساسی است و نگرش فرد نسبت به کار به خوبی می تواند موفقیت یا شکست او را مشخص نماید

بر طبق گفته هرزبرگ، فاکتورهایی که منجر به رضایت شغلی می شوند، متفاوت و جدا از آنهایی هستند که منجر به نارضایتی شغلی می شوند

مدیرانی که در جستجوی حذف فاکتورهایی هستند که نارضایتی شغلی را به وجود آورند اما لزوماً موجب انگیزش نمی شوند. آنها نیروی کاریشان را به جای برانگیختن، تسکین خواهند داد

• انتقاد از تئوری دو عاملی

۱. روندی که هرزبرگ استفاده کرد توسط متدولوژیست محدود می شود وقتی کارها خوب پیش می رود افراد این را به خودشان نسبت می دهند و بر عکس، هنگام شکست، محیط بیرون را مقصر می دانند

۲. اعتبار متدولوژی هرزبرگ مورد سؤال قرار گرفته است. ارزیابها مجبورند تفاسیری ارائه دهند، بنابراین آنها ممکن است یافته های تحقیق را بوسیله تفسیر یک پاسخ به شکلی خاص، تحت تأثیر قرار دهند. در حالی که با یک جواب مشابه بصورت متفاوت رفتار می شود

۳. اندازه گیری کلی رضایت مورد استفاده قرار نمی گیرد. یک شخص ممکن است قسمتی از کارش را دوست نداشته باشد، اما هنوز تصور می کند که کارش قابل قبول است

۴. این تئوری با تحقیقات قبلی متناقض است تئوری دو عاملی متغیرهای وضعیتی را در نظر نمی گیرد

۵. هرزبرگ رابطه ای بین رضایت و بهره وری فرض کرد. اما روش تحقیقی که او استفاده کرده تنها رضایت را در نظر قرار داده نه بهره وری را. به منظور مرتبط نمودن چنین تحقیقی ابتدا می بایست رابطه ای قوی مابین رضایت و بهره وری تصور کرد

• تئوریهای معاصر انگیزش

تعدادی از تئوریهای معاصر دارای یک عنصر مشترک هستند و آن این است که هر کدام دارای میزان منطقی از مدارک حمایتی معتبر هستند. این به آن معنا نیست که تئوریهایی که ما معرفی کردیم بدون شک درست هستند

ما آنها را تئوریهای معاصر می نامیم نه به خاطر این که آنها لزوماً در دوره اکنون گسترش یافته اند بلکه به خاطر این که آنها توضیحی امروزی از انگیزش کارمندان ارائه می دهند

• تئوری وجود، وابستگی، رشد (ERG)

کلیتون آلدرفر سلسله مراتب نیازهای مازلو را دوباره مورد بررسی قرار داد

سلسله مراتب نیازهای بازنگری شده او به نام تئوری ERG لقب گرفت که سه گروه نیازهای اصلی وجود، وابستگی، رشد است

وجود: تأمین نیازمندیهای مادی اساسی (مازلو: نیازهای امنیتی و فیزیولوژیکی)

وابستگی: تمایل برای نگهداری روابط شخصی مهم

رشد: نیاز میل طبیعی برای رشد و پیشرفت شخصی (مازلو: طبقه احترام و خصوصیات خودشکوفایی)

• تفاوت تئوری ERG آلدرفر و تئوری مازلو

۱. بیش از یک نیاز ممکن است در یک زمان فعال باشد

۲. اگر یک نیاز در سطح بالاتر ارضا نشود، میل برای ارضای نیاز سطح پایین تر افزایش پیدا می کند

* تئوری ERG مشابه تئوری مازلو، بیان می کند که نیازهای سطح پایین ارضا شده منجر به نیاز برای ارضای نیازهای سطح بالاتر می شود. اما نیازهای گوناگون می توانند در یک زمان موجب انگیزش شوند و ناامیدی در تلاش برای ارضای نیازهای سطح بالا می تواند منجر به برگشت به نیازهای سطح پایین تر گردد

• تئوری نیازهای مک کلند

توسط دیوید مک کلند و همکارانش روی سه نیاز متمرکز است:

۱. نیاز موفقیت (محركی برای تلاش جهت موفق شدن در مجموعه ای از معیارها، کوشش برای موفقیت)

۲. نیاز قدرت (نیاز برای مجبور کردن دیگران به انجام کار به گونه ای که آنها رفتاری غیر آن را انجام ندهند)

۳. نیاز ارتباط (نیاز برای روابط بین فردی نزدیک و دوستانه است)

• تئوری هدفگذاری

در اواخر ۱۹۶۰ ادوین لاک پیشنهاد کرد که مفهوم کار کردن به منظور یک هدف منبع اصلی انگیزش کاری است

اهداف سخت مشخص شده، بیشتر از اهداف کلی "کار را به بهترین شکل انجام دهید" باعث عملکرد بهتر می شوند. مشخص نمودن اهداف به تنهایی به عنوان انگیزه درونی عمل می کند

هنگامی که اهداف سخت هستند پایداری بیشتر می شود اگر افراد در هدفگذاری مشارکت داشته باشند بیشتر به پذیرش حتی یک هدف سخت تمایل نشان میدهند تا اینکه به صورت قراردادی اهداف توسط رئیسشان تعیین شود

• تئوری برابری

کارمندان ورودیهایشان به کار (مانند تلاش، تجربه، تحصیلات و لیاقت) و خروجی هایشان (مانند سطح حقوق، اضافه حقوق و به رسمیت شناخته شدن) را با دیگران مقایسه می کنند. چیزی که از یک موقعیت شغلی دریافت می کنیم (خروجیهها، نتایج) در مقایسه با آن چیزی که وارد می کنیم (ورودیهها) را درک می کنیم و سپس نسبت خروجی-ورودی خود را با نسبت ورودی و خروجی دیگران مقایسه می کنیم. اگر ما نسبت خودمان را مساوی نسبت دیگران ببینیم می گوییم عدالت وجود دارد و برابری غالب شده است

استیسی آدامز بیان کرد که این حالت بحران منفی انگیزشی را به منظور انجام کارهایی برای تصحیح بوجود می آورد

- چهار مقیاس ارجاعی موجود در

تئوری برابری

۱. درون - خود: تجربیات یک شخص در موقعیتی متفاوت درون سازمان کنونی

۲. بیرون - خود: تجربیات یک شخص در موقعیت متفاوت خارج از سازمان کنونی

۳. درون - دیگری: فرد یا گروهی از افراد دیگر درون سازمان کارمندان

۴. بیرون - دیگری: فرد یا گروهی از افراد دیگر خارج از سازمان کارمندان

- برپایه تئوری برابری انتخاب یکی از شش گزینه زیر توسط کارمندانی که بی عدالتی می بینند:

۱. تغییر ورودیهایشان (مثال: مانند قبل تلاش زیادی اعمال نمی کنند)

۲. تغییر خروجیهایشان (مثال: افرادی که بر پایه قطعه کاری دستمزد می گیرند، دستمزدشان را به وسیله تعداد تولید بیشتر با کیفیت پایین تر افزایش دهند)

۳. تغییر ادراک از خود (مثال: "من فکر می کردم با یک سرعت عادی کار می کنم اما الان متوجه شدم که من از هر فرد دیگری سخت تر تلاش می کنم")

۴. تغییر ادراک از دیگران (مثال: شغل مایک آنقدر که قبلاً فکر میکردم خوشایند نیست)

۵. انتخاب مرجع متفاوت (مثال: ممکن نیست به خوبی برادر شوهرم باشم، اما کارهایم را بهتر از پدرم هنگامی که همسن من بود انجام می دهم)

۶. ترک میدان (مثال: ترک کار)

- این تئوری موقعیتهای زیر را در ارتباط با پرداخت غیر منصفانه بوجود می آورد:

۱. پرداخت دستمزد بر اساس زمان (کارمندانی که پاداش بیشتری می گیرند تولیدشان را افزایش می دهند)

۲. پرداخت دستمزد بر اساس تولید (کارمندانی که پاداش بیشتری می گیرند تولید کمتر با کیفیت بالا خواهند داشت)

۳. پرداخت دستمزد بر اساس زمان (کارمندان با پاداش پایین، خروجی با کیفیت پایین تر را تولید می کنند)

۴. پرداخت حقوق بر اساس تولید (کارمندان با پاداش کم، تعداد زیادی از واحدهای با کیفیت پایین را ایجاد می کنند)

- نظریه انتظار

اخیراً یکی از توضیحاتی که بطور وسیعی در مورد انگیزش مورد قبول قرار گرفته است، نظریه ی انتظار ویکتور وروم است

نظریه انتظار می گوید یک کارمند وقتی درگیر یک کار با کیفیت می شود که بداند آن کار به درستی ارزیابی هم منجر به پاداش، افزایش حقوق، ترفیع و غیره خواهد شد

تئوری انتظار توضیح می دهد که چرا بسیاری از کارمندان میزان بسیار کمی از تواناییهای خود را بکار می گیرند

بطور خلاصه کلید اصلی در تئوری انتظار، فهم اهداف شخصی و ارتباط بین تلاش و عملکرد، عملکرد و پاداش و سرانجام پاداشها و رضایت از اهداف شخصی می باشد. به عنوان یک مدل اقتضایی، تئوری انتظار بیان می کند که یک اصل عمومی برای توضیح انگیزش هر فرد وجود ندارد

- تئوری انتظار به سه نوع ارتباط بستگی دارد:

۱. رابطه ی تلاش و عملکرد: احتمال منتهی شدن میزان تلاش به عملکرد

۲. رابطه ی انجام کار و پاداش: تا چه اندازه فرد معتقد است که انجام کار منتهی به پاداش خواهد شد

۳. رابطه ی پاداش و اهداف شخصی: تا چه اندازه آن پاداش، اهداف شخصی را برآورده خواهد کرد

- آیا تئوری انتظار مؤثر است؟

از آنجایی که افراد کمی ارتباط بین عملکرد و پاداش را در شغلشان درک می کنند، این تئوری تمایل به واقع گرایی دارد. اگر سازمانها به افراد بر مبنای عملکردشان پاداش دهند تا بر مبنای عوامل دیگری از قبیل: ارشدیت، تلاش، سطح مهارت و سختی کار، در آن صورت اعتبار این تئوری ممکن است بیشتر شود. هر چند، بجز عدم اعتبار تئوری علت این که چرا بخشهای مهم گروه کاری، سطوح پایین تری از تلاش را برای انجام دادن مسئولیتها بکار می گیرند توضیح می دهد

نظام باورها

ای برادر تو همه اندیشه ای

ما بقی خود استخوان و ریشه ای

چگونگی شکل گیری باورها

باورها هر فرد بر اساس: واکنش ها، تجارب، آموزش (مستقیم/غیر مستقیم) همراه با نوعی پردازش و تفسیر دائمی می باشند که ادراکات و ارزیابی های فرد را تحت تاثیر قرار می دهند. باورها از دوران کودکی شکل گرفته و به صورت تصاعدی توسعه می یابد و دیدگاه کلی فرد را در زندگی شکل می دهد. باورهای اولیه و بنیادی موجب سوگیریها یا جهت گیریهای خاص در درک و تفسیر واقعیات می شوند. اهداف و انتظارات غیر واقع بینانه می تواند ناشی از باورهای غیرمنطقی باشد.

بیشینه سازی اطلاعات همخوان با باور خود و نادیده گرفتن اطلاعات ناهمخوان با باور از کارکردهای نظام باورهاست.

باورها از دوران کودکی شکل گرفته و به صورت تصاعدی توسعه می یابد و دیدگاه کلی فرد را در زندگی شکل می دهد

مثالی از باورها

من صلاحیت شغل های بالا را ندارم. من بی استعداد هستم. من آدم منفوری هستم.

هرگز روی خوشی را نخواهم دید. من بدشانس هستم من نفرین شده هستم.

احساسا ست را نباید به دیگری نشان بدی وگرنه ضربه خواهی خورد.

درخواست کمک از دیگران نشانه ضعف توست زنان همیشه مهرطلبند و مردان همیشه مهرورز.

کسی که منو دوست داره همیشه باید منو تایید کنه و عیب و ایراد نگیرد. هرگز به غریبه ها اعتماد نکن.

نظام باورها

باورها بنیاد خود پنداره (تصویر ذهنی هر فرد از خود) هستند.

افراد برای حفظ باورها اغلب به تحریف واقعیات بیرونی کرده. چون تحدید باورها در سیستم مرکزی آن سخت و ناراحت کننده می باشد.

رویارویی و پذیرش واقعیات مخالف باورها دشوار است. گاهی بین نظام باورها و واقعیت تعارض بوجود می آید

تعارض بین باورها و واقعیت ها موجب اختلال در رفتار و عملکرد و... می شود.

باور الگوی ثابتی است که از کودکی شکل می گیرد و در بزرگسالی هم ادامه پیدا می کند.

باورها احساسات و اعتقادات و مفروضات بدیهی تلقی می شوند که بدون چون و چرا آنرا می پذیریم و خود و محیط و دنیای پیرامون را از دریچه آنها می بینیم. باورها در برابر تغییر مقاومت زیاد نشان می دهند و یک حالت خود نگهدارنده دارند.

باورها در عملکرد حافظه، عواطف، انگیزه ها، رفتارها و... تاثیر دارند.

باورهای غیر منطقی

- همه افراد (جامعه، همکاران، خانواده) ما را دوست داشته و تایید کنند.
- من باید در همه زمینه ها فردی توانمند و با لیاقت باشم. و باید در همه عرصه ها پیشرفت های قابل توجه داشته باشم.
- جهان باید مکان عدل و انصاف باشد و همیشه با من به صورت منصفانه رفتار شود.
- باورها و ارزشهای دیگران باید مشابه باورها و ارزش های من باشد و کارها را همانطور انجام دهند که من انجام می دهم.
- باورهای غیر منطقی
- وقتی کاری را خوب انجام نمی دهم احساس می کنم فرد بدی هستم. یک فرد شکست خورده، یک آدم بی لیاقت و ...
- روزگار باید شرایط یک زندگی راحت را برای من فراهم بکند من نباید سختی و رنج بکشم. (مثل نازپرورده ها)
- اگر وقایع و امور زندگی بر وفق مراد ما نباشد بسیار دردناک و ناراحت کننده و فاجعه بار است.
- اجتناب از مشکلات بسیار آسانتر از رودرو شدن با آنهاست
- تنها یک راه حل برای مسائل وجود دارد پس من باید به آن دست یابم

همواره برای حل هر مسئله ای در زندگی بیش از یک راه حل وجود دارد.

باورها به هنگام موفقیت و شکست

آدمی به هنگام موفقیت یا شکست به بررسی دلایل می پردازد

مثال: چرا در امتحان موفق نشدم؟ چرا نتوانستم به پست بالاتر ارتقاء یابم؟

پاسخهای احتمالی: عدم تلاش، عدم توانمندی، کم شانس، سختگیری و دشمنی مدیر...

نظریه اسناد و تبیین این پاسخها

افراد موفقیتها و شکستها را به فاکتورهایی مثل، توانایی، شانس، تلاش، روحیه علاقه و روشهای تبعیض آمیز نسبت می دهند. تئوری اسناد درباره : توضیحات علت و معلولی است که افراد در مورد رفتار گذشته، به خصوص با توجه به تلاشها و انتظارات پیشرفت انجام می دهند

ابعاد علیت

۱. مرکز کنترل (درونی در مقابل بیرونی):

مکان علت را معین می کند. توانایی (توانش) و تلاش رایج ترین فاکتورهای درونی بعد مکان کنترل هستند. دشواری وظیفه و شانس رایج ترین تعیین کننده های بیرونی نتایج هستند.

۲. ثبات (ثبات در مقابل تغییر پذیر بودن) :

علتها را به عنوان ثابت یا متغیر در طول زمان مشخص می کند، توانایی ثابت است زیرا تصور می شود استعداد یک فرد برای انجام وظیفه ثابت است در حالیکه تلاش متغیر است زیرا افراد می توانند کارشان از موقعیتی به موقعیت دیگر تغییر دهند.

۳. مسئولیت (قابل کنترل در مقابل غیر قابل کنترل):

به مسئولیت شخصی اشاره می کند، یعنی، آیا یک شخص توانایی کنترل علت را دارد. تلاش قابل کنترل است زیرا تصور می شود افراد برای اینکه چگونه سخت تلاش می کنند مسئول هستند. باور افراد بر این است که توانایی و شانس عموماً خارج از کنترل شخص هستند

نکات کلیدی

اگر موفقیت یا شکست به فاکتورهای درونی نسبت داده شود پس از آن، موفقیت ایجاد اعتماد به نفس (غرور) می کند، در حالیکه شکست، عزت نفس را کاهش می دهد. بعد ثابت به هیجانات ناشی از انتظارات در آینده دلالت می کنند. برای نمونه، دلایل ثابت برای شکست، ایجاد ناامیدی، بی احساسی (بی علاقه) و کناره گیری می کنند. بعد مسئولیت به یک سری هیجانات اجتماعی مرتبط می شود که شامل، گناه، شرمساری، ترحم و خشم است. ما زمانی احساس گناه می کنیم که دلایل شکست شخصی به خاطر عواملی باشند که تحت کنترل ما هستند مانند عدم تلاش و نپذیرفتن مسئولیت برای اعمال

سوال

شما در هنگام موفقیت و شکست دلایل را چگونه توجیه می کنید؟

خودکفایتی (خودکارآمدی) Self- Efficacy

خود کار آمدی قضاوت کلی شخص در مورد توانایی مشاهده شده خود برای انجام یک کار می باشد

هرچه قدر که افراد به تواناییهای خود اعتقاد بیشتری داشته باشند، تلاشهای آنها بیشتر و سرسختانه تر می شود.

خودکارآمدی سازه ای است که حاصل باور فرد به توانایی خود برای انجام یک رفتار خاص است، به وضعیت درونی فرد که تجربه می کند، (مانند استعداد یا توانایی انجام یک وظیفه یا رفتار مطلوب) برمی گردد.

نتایج خودکارآمدی بالا یعنی تمایل برای شروع به اقدام کردن و پشتکار داشتن در وظایف، انتخاب وظیفه و شغل، توجه بر تمهیدات حل مشکل، کاهش ترس و اضطراب، تجارب عاطفی مثبت، بر نتایج موفقیت تاثیر می گذارد

راههای تقویت خودکارآمدی

۱- دستاوردهای عملکردی

۲- تجربه جانشینی

۳- ترغیب کلامی

۴- حالت‌های فیزیولوژیکی

دستاوردهای عملکردی

انتظارات کارآمدی در تجربیاتی که شخص در آنها مهارت دارد ریشه دارد. تجارب موفق انتظارات سطح بالا ایجاد می نمایند. در حالی که تجارب شکست تمایل به تولید سطح انتظارات پایین دارند.

تجربیات جانشینی

یعنی دیدن یا مشاهده کارهای موفقیت آمیز دیگران، می تواند به تدریج ادراکهای کارآمدی را در بینندگان القاء کند تا به این باور برسند که آنها هم آنقدر دارای قابلیت هستند که بر فعالیتهای مشابه تسلط یابند.

ترغیب کلامی یا قانع سازی کلامی

قانع سازی کلامی به این معنی است که اگر به مردم بگوئیم شما توان انجام کارهایی را که می خواهید دارید، خودکارآمدی آنها افزایش می یابد. برای اینکه قانع سازی موثر بیفتد باید واقع بینانه باشد. این شیوه اغلب برای متقاعد کردن افرادی به کارمی رود که قابلیت های لازم برای انطباق با اهدافشان را دارند.

میزان آرامش یا ترس ما در شرایط استرس زا، منبع دیگری است که بر خودکارآمدی ما تاثیر می گذارد. ما این نوع اطلاعات را اغلب به عنوان منبعی برای قضاوت درباره تواناییهای خودمان به کار می گیریم. زمانی که مردم توسط برانگیختگی آزارنده ای محاصره نشده اند بیشتر انتظار موفقیت دارند تا زمانی که در شرایط استرس زا قرار می گیرند

نتیجه گیری

خودکارآمدی به عنوان یک متغیر شناختی تاثیر بسزایی در فرایند انگیزشی و روحیه افراد دارد. افراد دارای خودکارآمدی بالا بر عکس افراد دارای خودکارآمدی پایین به هنگام برخورد با موانع و مشکلات به جای اجتناب از موانع با آنها درگیر می شوند و پایداری و استقامت بیشتری از خود نشان می دهند و بر شدت تلاشهای خود می افزایند. شاید بتوان گفت که تفاوت واکنش این دو گروه از افراد به انگیزه و روحیه آنها برمی گردد. افراد دارای خودکارآمدی بالا انگیزش درونی دارند و همین انگیزش توان آنها را برای برخورد با موانع بسیج می نماید. به عقیده بندورا مکانیزم های خودکارآمدی نقش مهمی را در خود انگیزشی و روحیه افراد ایفاء می کند.

بندورا نقش واسطه ای خودکارآمدی و خود سنجی را در رابطه با اهداف و انگیزه عملکرد مورد تحقیق قرار داده است. او در مطالعه خود این پیش بینی را مورد بررسی قرار داد، در موقعیتی که اهداف تعیین شده برای آزمودنی با بازخورد عملکرد او همراه است، میزان عملکرد آزمودنی براساس درک او از خودکارآمدی و سطح نارضایتی از خود متفاوت باشد.

در کل خودکارآمدی قدرت انگیزشی زیادی دارد و به عنوان یک منبع انگیزش درونی عمل می نماید و روحیه افراد را تحت تاثیر قرار می دهد. همانطور که اشاره شد خودکارآمدی به دلیل قدرت انگیزشی فوق العاده میزان استقامت و پایداری افراد را در برابر موانع افزایش داده و اجازه نمی دهد افراد کارآمد بسادگی تسلیم موانع شوند و از موقعیت های دشوار اجتناب ورزند.

تحلیل تعاملی TA

به اعتقاد فروید در شخصیت انسان سه منبع وجود دارد که سبب تحریک، آگاهی و کنترل فرد می گردد. وی آنها را من، فرامن و نهاد (id-ego-superego) می نامد.

شخصیت فرد مجموعه ای است از الگوهای رفتاری که در طی زمان بوجود آمده است و چیزی است که مردم آن را به نام او ثبت می کنند. این الگوهای رفتاری در درجات مختلف بروز می کنند و از سه حالت من: والد، بالغ و کودک سرچشمه می گیرند.

افراد درون ذهن ماکه با آنها صحبت می کنیم "حالات من" نام دارند.

- حالات من شخصیت

- حالات من

حالات من کوچکترین ربطی به سن زمانی افراد ندارند، بلکه صرفاً سن روانشناختی آنان مورد نظر می باشد.

به اعتقاد اریک برن اگرچه امکان مشاهده مستقیم این حالات وجود ندارد اما میتوان با مشاهده رفتار نتیجه گرفت که کدام حالات من در آن لحظه خاص فعال است.

- حالت من والد

حالات من والد نتیجه شرطی شدن (پیامهایی) است که مردم در روزگار کودکی از والدین خویش، برادران و خواهران بزرگتر معلمین مدرسه، روحانیون و دیگر اشخاص مقتدر دریافت کرده اند. این پیامها را می توان همانند "کاست های ضبط شده کوچکی" در مغز مردم دانست. این پیامها چنین هستند: صحیح است - غلط است - بد است - خوب است - باید - نباید - ... از این رو من والد ما جزو ارزیابی کننده ماست که موجب رفتارهایی با بارارزشی می شود. البته نه ارزش واقعی بلکه ارزش کسب شده.

دو نوع حالت من والد وجود دارد:

➤ والد پرورش دهنده: مردم رادرک میکند و به آنها اهمیت میدهد

➤ والد منتقد: به رفتار و شخصیت افراد حمله میکند. در این حالت مردم سخت ارزیاب و قضاوت کننده میشوند.

- حالت من کودک

حالت من کودک به رفتارهایی مربوط می شود که هنگام عکس العمل عاطفی صورت می گیرد. در اینجا فرد دارای انگیزه ها و نگرش های طبیعی او است که از تجربیات کودکی آموخته شده است.

دو حالت من کودک وجود دارد:

کودک خوشحال: آنهایی که از ناحیه کودک خوشحال خود عمل میکنند، اعمالشان ناشی از خواست آنهاست، اما رفتارشان مخل دیگران یا مخرب محیط نیست.

کودک مخرب: آنهایی که از ناحیه کودک خوشحال خود عمل میکنند، اعمالشان ناشی از خواست آنهاست، اما رفتارشان مخل دیگران یا مخرب محیط است. کودک مخرب میتواند شورشی یا تسلیم باشد.

یادآور میشود که رفتار به خودی خود نه خوشحال و نه مخرب است. اینکه آیا رفتار شخص از ناحیه کودک خوشحال است یا کودک مخرب به تعامل یا باز خورد دیگران بستگی دارد.

• شخصیت سالم

همه مردم در زمانهای مختلف بر اساس این سه حالت من رفتار میکنند. انسان سالم دارای شخصیتی است که به گفته واگنربین هر سه حالت بویژه والد پرورش دهنده، بالغ و کودک شاد موازنه برقرار می کند.

• وضعیت زندگی

در فرایند رشد مردم درباره ارزش خود و نیز برای افراد مهم در محیط خود مفروضات اولیه ای دارند. **توماس هریس** ترکیب مفروضات درباره خود و شخص دیگر را وضعیت زندگی می نامد. وضعیتهای زندگی از حالات من با دوامترند .

این مفروضات از نقطه نظر خوبی **OKAYNESS** بشرح ذیل تبیین می شوند :

❖ من خوب نیستم - تو خوب نیستی

❖ من خوب نیستم - تو خوبی

❖ من خوبم - تو خوب نیستی

❖ من خوبم - تو خوبی

• دارندگان وضعیت زندگی (من خوب نیستم- تو خوب نیستی)

در مورد خود احساس بدی دارند. در نظر این گروه کل زندگی مصیبت بار است. مردمی که دارای این حالت زندگی هستند تسلیم میشوند، به دیگران اطمینان ندارند و از خود نیز سلب اعتماد کرده اند.

• دارندگان وضعیت زندگی (من خوبم - تو خوب نیستی)

دارندگان وضعیت من خوبم - شما خوب نیستید غالباً دارای من والد منتقد هستند. این افراد لااقل به دو دلیل نسبت به دیگران سوءنیت دارند: اولاً آنها دیگران را از جمله منابع انتقاد به شمار می آورند و می پندارند اگر کاملاً بی عیب و نقص نباشند مورد انتقاد بی حد و حصر مردم قرار خواهند گرفت .

ثانیاً دلشان میخواهد از صاحبان اقتدار جدا شوند و استقلال بیشتری بدست بیاورند، اما یا از نحوه کار اطمینان ندارند و یا کوشش گذشته آنان در این خصوص با تجارب تلخ همراه بوده است. او معمولاً به کسی توجهی نمی کند .

• به چه تعامل هایی مدیران باید توجه داشته باشند

دو نوع تعامل برای مدیران قابل توجه است :

تعامل	نا شناخته برای خود	شناخته شده برای خود	شناخته شده برای دیگران	باز:
تعاملی				است که
پاسخ به				انگیزه
پاسخی				قابل
انتظار				و پیش
بینی				باشد
مشخصه				این
تعامل				ارتباطات

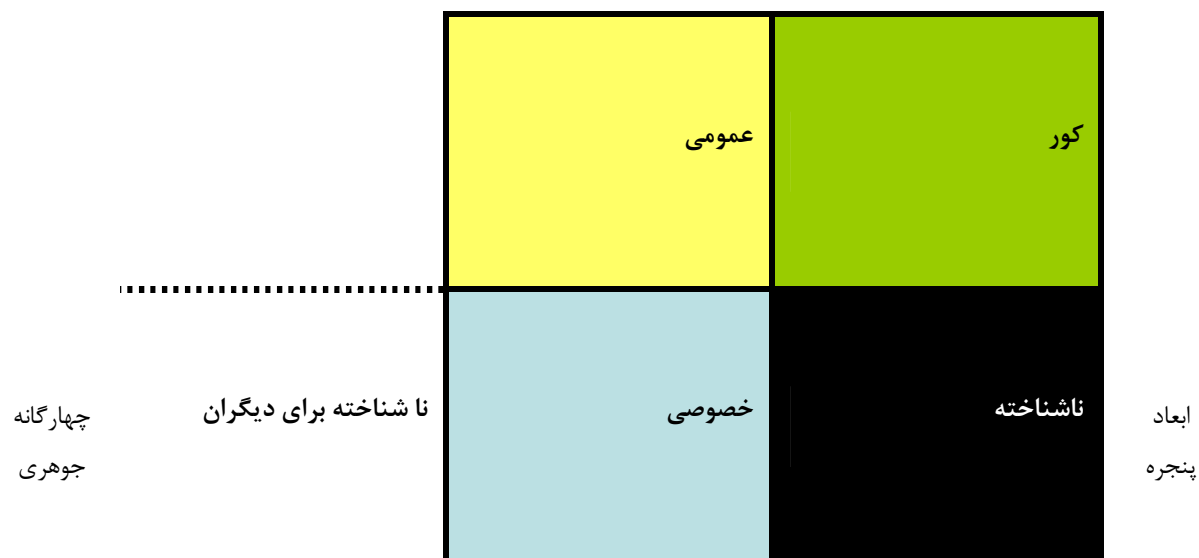
مداوم و آزاد میان افراد است.

تعامل بسته: تعاملی است که به بسته شدن ارتباط، لاقابل بطور موقت، می انجامد. برخلاف تعامل باز پاسخ یا نامناسب است و یا خلاف انتظار، ضمناً از متن مورد نظر اولیه فرستنده انگیزه خارج است.

• پنجره جوهری

چارچوبی برای شناخت بهتر شخصیت خود و دیگران

بر اساس نظر (Joseph Loft & Harry Ingham) شخصیت هر فرد برابر است با درک خود به اضافه درک دیگران. طبق این الگو افراد رفتارها و گرایشهایی دارند که خود از آن با اطلاع هستند. بعلاوه جزیی از شخصیت فرد نیز وجود دارد که برای خود ناشناخته است. بعبارت دیگر در بعضی موارد افراد نمیدانند چگونه با دیگران برخورد میکنند. ممکن است دیگران آنان باز خوردی ارائه نکرده باشند و یا فرد به اندازه کافی هوشیار نباشد که باز خورد های کلامی و غیر کلامی را فرا گیرد.



خلاقیت و روشهای پرورش آن

- تعاریف خلاقیت
- ❖ خلاقیت = نگاه دیگر به موضوعات
- ❖ خلاقیت = برهم زدن روند عاداتهای فکری
- ❖ خلاقیت = فرآیند تغییر، توسعه و تکامل در چرخه ی حیات ذهنی
- ❖ خلاقیت = نگاهی متفاوت به پدیده‌هایی که سایر افراد آن را نیز نگاه می‌کنند
- ❖ خلاقیت = استعداد ابتکار و خلق کردن که به صورت بالقوه در هر فردی و در هر سنی وجود دارد و با محیط اجتماعی – فرهنگی در رابطه تنگاتنگی می‌باشد.
- اهمیت خلاقیت:

(۱) فشار روز افزون رقابت

(۲) بازارهای جهانی شده

(۳) گامهای شتابان پیشرفت فناوری

(۴) دگرگونی سریع ارزشهای مصرف‌کنندگان و روشهای زندگی

- گام های توسعه ی خلاقیت ها در بشر

۱. آماده سازی ذهن

۲. مطالعه، بررسی و تمرکز

۳. تغییر و دگرگونی

۴. گذر از دوره کمون (انتظار)

۵. جرقه

۶. تأیید و اثبات

۷. اجراء

گام اول : آماده سازی ذهن

(۱) همیشه جویای علم باشید.

لحظه به لحظه باید بخوانیم، یاد بگیریم و تمرین کنیم.

(۲) زیاد بخوانید - همیشه چیز بخوانید.

علوم مختلف را یاد بگیریم، منابع مختلف را مطالعه کنیم.

سعی کنیم بین آنچه را که اصل حرفه علمی خود قرار داده‌ایم با سایر مطالعات عمومی دیگر ارتباط دهیم یا ارتباطات لازم را بوجود آوریم.

(۳) مطالبی را که می‌خوانید دسته بندی کنید.

از بهم ریختگی ذهن جداً جلوگیری کنیم .

(۴) زمانی را هم برای تبادل نظر با دیگران بگذارید. گاهی اوقات در جمع دوستان شاید مطلبی توسط دوستی گفته شده که شما را بفکر برد و شروع خلاقیت از آنجا باشد.

(۵) شرکت درمجامع، کنفرانسها و سمینارهایی که مربوط به رشته‌ی کاری شما می‌باشد.

(۶) اطلاعات بین‌المللی را فراموش نکنید.

(۷) مهارت شنیداری خود را بالا ببرید.

گام دوم: مطالعه و تمرکز

تا می‌توانید بخوانید و تحلیل کنید

ولیکن، قضاوت و نتیجه‌گیری را به زمان دیگری موکول کنید.

گام سوم: تغییر و دگرگونی

حال شما دارنده یک سری اطلاعات می‌باشید که باید بتوانید از آنها به درستی استفاده کنید. برای حل مسئله به طور خلاقانه، نیاز به استفاده از دو تفکر هم‌گرا و واگرا دارید.

تفکر واگرا: توانایی دیدن تفاوت‌های میان داده‌های مختلف است. یعنی با تفکر واگرا شما افکارتان را جستجو می‌کنید و بدنبال پیدا کردن مسیرها و امکانات مختلفی هستید که در اختیار دارید، بدون این که روی مسئله اصلی تمرکز خاصی داشته باشید.

تفکر هم‌گرا: توانایی دیدن شباهت‌ها و ارتباط دادن بین داده‌های مختلف است. یعنی با این طرز تفکر می‌توانید بهترین، مؤثرترین مسیرها و امکاناتی را که به مسئله‌ای مورد نظر ختم می‌شوند، انتخاب کنید.

گام چهارم: گذر از دوره ی کمون (انتظار)

دوره ی کمون یا دوره ی انتظار

چنانچه بعد از سه گام اول به نتیجه دلخواه نرسیده‌اید دلسرد نشوید. گاهی اوقات توقف کوتاه مدت یا حتی میان مدت ممکن است در راه رسیدن، یک نتیجه ی اولیه بوجود آورد، ولی مطمئن باشید که موضوع به ضمیر ناخودآگاه سپرده می شود و در لحظه ی خاص آن را کشف خواهید کرد.

راهنمایی جهت عبور از گذر انتظار

۱- انبوه اطلاعات آن هم به صورت درهم ریخته موجب گیج شدن می‌شود. کمی از موضوع دور شوید و در آرامش بسر ببرید.

۲- رؤیا پردازی کنید. روی قانده بایست کار نکنید. بلکه روی انعطاف پذیری ذهن و پرواز آن، کار کنید.

۳- استراحت کنید، تفریح کنید، به طبیعت بروید.

۴- در موقع خواب به موضوع خیلی فکر کنید تا در خواب ذهنیت دور از تشویش شما، فعال شود.

گام پنجم: جرقه

مطمئن باشید که پس از دوره انتظار، باید کاملاً حواس خود را جمع کنید و گوش به زنگ باشید تا متوجه راه حل اساسی یا همان ” جرقه “ی اول خلاقیت باشید.

گام ششم: تأیید و اثبات

جرقه را برروی کاغذ و به صورت نوشتاری، در بیاورید. ولی برای اینکه آنرا رؤیت کنید و یا حس کنید، آن را در آزمایشگاه های مراکز آنکاباتور و یا در محلی، آزمایش کنید.

گام هفتم: اجراء

حال صفات و ویژگیهای کارآفرینی را در خودتان تقویت کنید. از خلاقیتها بعنوان کلید حل و گشایش فرصتها استفاده کنید ولی فراموش نکنید که:

۱- به برنامه ریزی نیاز دارید.

۲- ریسک و تحمل را باید در خود تقویت کنید.

۴- تمرین کنید.

۵- خلاقیت را به نوآوری و نوآوری را به ارزش تبدیل کنید.

۶- آن را گسترش بدهید.

۷- چرخه تکرار خلاقیت و تبدیل به نوآوری را در فعالیتهای خود به حرکت در بیاورید.

• تکنیک شش کلاه فکری (six thinking Hats)

یکی از تکنیک های مفید، معروف و معتبری است که توسط دکتر ادوارد دوبونو ابداع شده و کاربرد و آثار بسیار متنوعی در اجتماع، سازمان، خانواده و فرد دارد. این تکنیک برای هر کدام از شش سبک فکری یک کلاه رنگی خاص به عنوان سمبل استفاده می کند.

کلاه سفید : سفید رنگ خنثی و منفعل، بدون هیچگونه قضاوت، فقط واقعیتها مورد جستجو قرار می گیرد.

کلاه سرخ : رنگ سرخ نشانه خشم، شور، و هیجان. کلاه سرخ بیانگر بینشی هیجانی است و فقط به جنبه های احساسی و غیراستدلالی توجه می شود.

کلاه سیاه : رنگ سیاه نشانه افسردگی و منفی است. کلاه سیاه بیانگر جنبه های منفی و بدبینانه است.

کلاه زرد : رنگ زرد آفتابی و مثبت است. کلاه زرد بیانگر جنبه های مثبت و خوش بینانه است.

کلاه سبز : رنگ سبز نشانه گیاهان، رویش درختان بارور، طراوت و تازگی است. کلاه سبز بیانگر خلاقیت و فکرهای تازه است.

کلاه آبی : رنگ آبی نشانه سردی و رنگ آسمان بالای سرماست. کلاه آبی بیانگر تنظیم و ساماندهی فرآیند برنامه ریزی برای تفکر و استفاده از کلاه های دیگر است، کلاه آبی کلاه نظارت.

• عوامل موثر در خلاقیت:

(۱) مهارت های مربوط به خلاقیت:

این مهارت نوعی از ویژگی های شخصی هستند که موجب خلاقیت فردی می شوند.

(۲) مهارت های مربوط به موضوع:

این مهارت برای حل مسائل معین و اجرای کار خاص مورد نیاز است

(۳) انگیزه درونی:

اگر کسی دو مهارت مربوط به خلاقیت و موضوع را داشته باشد ولی انگیزه خلاقیت نداشته باشد نمی تواند به کار خود ادامه دهد.

• ویژگی های افراد خلاق:

(۱) انعطاف پذیرتر از افراد غیر خلاق اند.

(۲) پیچیدگی کارها را بر سهولت آن ترجیح می دهند.

(۳) بیشتر تمایل به استقلال دارند.

(۴) هنگام چالش درباره اندیشه شان، سرسختانه از مواضع خود دفاع کنند.

(۵) صاحبان قدرت را به آسانی زیر سوال می‌برند.

(۶) انگیزش درونی برای آن امری حیاتی است.

(۷) به ندرت از موقعیت اجتماعی خود راضی‌اند.

(۸) مشتاقانه به حل مسایل می‌پردازند، حتی اگر مسئله بسیار سخت باشد.

(۹) نسبت به خود و توانایی قضاوت آزادانه خود آگاهی دارند.

(۱۰) وجود خود را وقف کارشان می‌کنند و سخت‌کوشتر از دیگران‌اند.

(۱۱) پر تکاپو و دارای انرژی‌اند.

• سه شیوه مشهور همکاری خلاق گروهی:

(۱) توفان مغزی

(۲) تلفیق نامتجانس

(۳) داستان‌سازی

• طوفان مغزی:

شیوه‌ای برای گردهمایی است که در آن گروهی می‌کوشند با ارائه اندیشه‌های تخیلی کنترل نشده و سازمان نیافته برای مسئله بخصوصی راه‌حلی بیابند.

• چهار قانون مهم که در توفان مغزی باید رعایت شوند عبارتند از:

(۱) انتقاد ممنوع است.

(۲) هر چه عقاید بنیادی‌تر باشد، بهتر است.

(۳) کمیت مورد نظر است نه کیفیت عقاید.

(۴) افراد برای اصلاح عقاید دیگران تشویق می‌شوند.

• تلفیق نامتجانسها:

در این روش اعتقاد بر این است که خلاقیت از سازماندهی مجدد روابط میان افکار به ظاهر غیر مرتبط ناشی می‌شود و از گروه خواسته می‌شود عمداً از قیاس و استعاره بهره‌گیرند تا بتوانند دیدگاهها و نظرات جدید پدید آورند.

• داستان‌سازی:

در این شیوه تفکر خلاق شرکت کنندگان در جلسه با طرح سوالهایی برانگیخته می شوند تا بتوانند:

(۱) بر مسئله ای مشخص تاکید ورزند.

(۲) افکار خود را درباره آن مسئله به سرعت روی کارتها بنویسند.

(۳) کارتها را بر اساس موضوعهای گوناگون روی دیوار سنجاق کنند.

هدف و هدفگذاری

هدف حالتی در آینده است که فرد برای رسیدن به آن تلاش می کند. فرض کنید که شما برای یک امتحان بزرگ آماده می شوید. آیا به خود می گوئید که تا زمانیکه تعداد صفحات زیادی را خوانده ای و یادداشت هایت را کاملاً حفظ نکرده ای، مسائل زیادی را حل نکرده ای و تمرین های امتحانی را کامل نکرده ای، دست از مطالعه بر نخواهی داشت؟ اکثر شما یک دانش آموز جدی هستید، احتمالاً شما یک سری اهداف مشابهی برای آماده شدن برای آن اتفاق مهم را انتخاب کرده اید. اکثر مردم برای خودشان اهداف عینی (محسوس) انتخاب می کنند زیرا اهداف کمک می کنند که تفاوت بین «جایی که شما هستید» و «جایی که می خواهید باشید» از بین برود. تعیین هدف برای من کار می کند. یکی از دلایلی که من در نوشتن این کتاب موفق بودم این هست که اهداف نویسندگی واقع گرایانه ای را برای خودم تعیین کرده بودم. برای مثال، حداقل یک صفحه در روز می نویسم. من این کار را کردم و شما اکنون نتیجه آن را می خوانید.

اهداف، مقاصد یا پیامدهای هستند که یک نفر دوست دارد به آنها برسد. آنها برای شخص سطح قابل قبولی از عملکرد یا مسیر عمل را تعیین می کنند. همیشه، بر حسب انگیزش شخص، اهداف در فرد به وجود می آیند، اگرچه اغلب افراد خودشان هدف را تعیین می کنند اما اغلب این هدفها بوسیله اطلاعات محیطی توسعه می یابند

دو بعد کلیدی هدف

الف) محتوای هدف

ب) نیرومندی هدف

محتوای هدف

موضوع یا نتیجه ای است که جستجو می شود و از یک موضوع مشخص تا یک موضوع انتزاعی متفاوت است.

گرفتن مدرک تحصیلی لیسانس خرید ماشین تا دو سال دیگر تقویت اعتماد به نفس

نیرومندی هدف

تلاش لازم برای شکل دادن هدف، اهمیت شخص برای تعیین هدف و تعهد نسبت به هدف می باشد

تعهد، درجه ایست که شخص به آن اهمیت می دهد و برای رسیدن به هدف مشخص می کند

تعهد، بر تلاش برای رسیدن به هدف تأثیر می‌گذارد

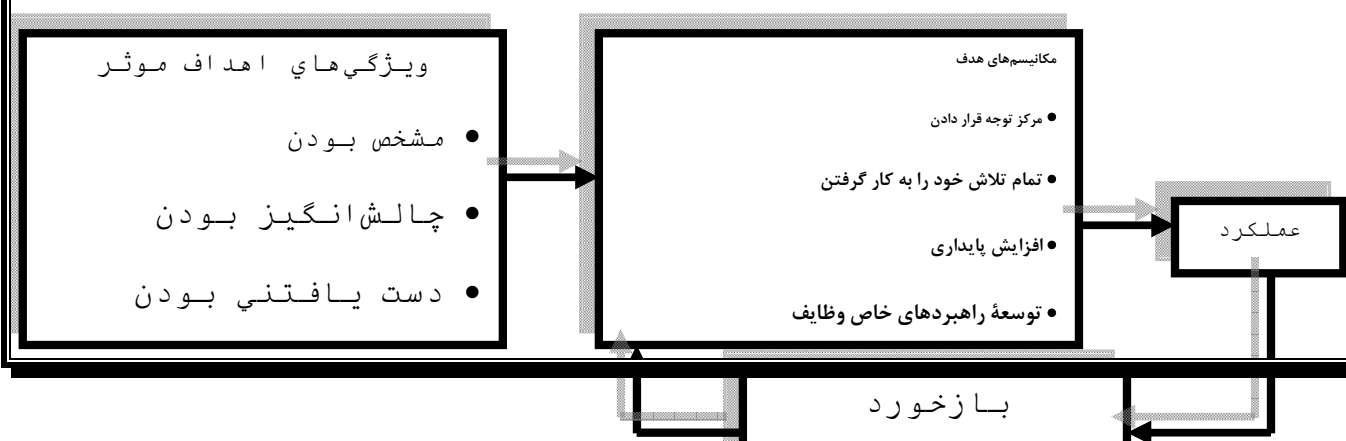
نور خورشید گرم است اما سوزنده نیست. عدسی نور خورشید را متمرکز نموده و آن را سوزنده می‌سازد. بله، تمرکز بر هر چیز نیرو را چند برابر می‌کند تمرکز بر اهداف شخصی ما نیروی ما را چند برابر می‌کند.

چهار شرط برای عملکرد موفق هدف:

- اول، اهداف باید مشخص باشند.
- دوم، اهداف باید چالش‌انگیز باشند.
- سوم، اهداف باید دست یافتنی باشند.
- و بالاخره، افراد باید نسبت به اهداف تعهد داشته باشند.

تأثیرات تدوین هدف

۱. اهداف توجه افراد را به وظیفه افزایش می‌دهند. یعنی، آنها با کمک به متمرکز ساختن افراد، بر روی انتخاب تأثیر می‌گذارند
۲. اهداف تلاش صرف شده بر روی فعالیت‌ها را افزایش می‌دهد و به افراد کمک می‌کند تا در حالیکه از دیگر فعالیت‌ها صرف‌نظر می‌کنند در فعالیت‌هایی که به هدف مربوط است شرکت کنند.
۳. اهداف، پایداری را افزایش می‌دهند زیرا، در حالیکه یک هدف به طور واضح تعیین شده است وسوسه‌اندکی برای رها کردن آن وجود دارد.
۴. تعیین هدف، انگیزش و عملکرد را به وسیله توسعه راهبردهای خاص وظیفه، یعنی راههای انجام وظیفه، افزایش می‌دهد



نمودار تئوری تعیین هدف

برنامه ریزی و مدیریت زمان

ارزش زمان

برای اینکه بدانید ده سال چقدر ارزش دارد از یک سالخورده پرسید.

برای اینکه بدانید چهار سال چقدر ارزش دارد از یک فارغ التحصیل دانشگاه پرسید.

برای اینکه بدانید یک سال چقدر ارزش دارد از یک دانش آموز دوره دبیرستان پرسید.

برای اینکه بدانید نه ماه چقدر ارزش دارد از مادری که نوزاد سالمی بدنیا آورده پرسید.

برای اینکه بدانید یک ماه چقدر ارزش دارد از مادری که نوزاد نارس بدنیا آورده پرسید.

برای اینکه بدانید یک هفته چقدر ارزش دارد از سردبیر یک هفته نامه پرسید.

برای اینکه بدانید یک ساعت چقدر ارزش دارد از دوستی که منتظرش گذاشته اید پرسید.

برای اینکه بدانید یک دقیقه چقدر ارزش دارد از کسی که از هواپیما یا قطار جا مانده پرسید.

برای اینکه بدانید یک ثانیه چقدر ارزش دارد از کسی که از تصادف جان سالم بدر برده پرسید.

برای اینکه بدانید یک هزارم ثانیه چقدر ارزش دارد از کسی که مدال المپیک گرفته پرسید

مشخص کردن هدف

دقیقا مشخص کنید که چه می خواهید. روشن بودن اهداف از نکات کلیدی در انجام بهتر فعالیت هاست. بویژه اگر اهداف دقیقا بر روی کاغذ قید گردند.

برنامه ریزی

برای انجام هر فعالیتی از قبل برنامه ریزی کنید

به ازای هر دقیقه که برنامه ریزی می کنید، می توانید پنج تا ده دقیقه از زمانی را که صرف کار می کنید صرفه جویی نمایید

قانون پارتو (۸۰/۲۰) را به کار ببرید

هشتاد درصد از آنچه بدست می آورید نتیجه بیست درصد از فعالیت های شماست. همواره تلاش خود را روی این بیست درصد متمرکز نمایید.

نتایج کار را در نظر داشته باشید

مهمترین کارها و اولویت های شما آنهایی هستند که بیشترین تاثیر را روی زندگی و شغل شما می گذارند. بیشتر تمرکز خود را به این نوع کارها معطوف کنید

اولویت بندی کارها

کارها را برحسب ارزشها، اهمیت و نقششان ابتدا اولویت بندی کنید. تا اطمینان حاصل کنید که مشغول انجام مهمترین فعالیت های خود می باشید.

قبل از شروع کار ملزومات را کاملاً فراهم کنید

آمادگی کامل قبل از شروع کار از عملکرد ضعیف جلوگیری می نماید.

از قانون تشخیص ضرورت پیروی کنید

هرگز برای انجام همه کارها وقت کافی وجود ندارد، اما همیشه برای انجام کارهای مهم وقت هست.

همواره به یادگیری ادامه دهید

هرچه در انجام کارهای اصلی خود دانش و مهارت بیشتری داشته باشید می توانید سریعتر آنها را آغاز و زودتر به پایان رسانید.

توانمندیها و شایستگی های کلیدی خود را تقویت کنید

دقیقاً مشخص کنید که چه کارهایی است که در حال حاضر خوب انجام می دهید یا در آینده می توانید خوب انجام دهید و تمام تلاش را برای انجام این قبیل کارها متمرکز کنید.

محدودیت های اصلی خود را مشخص کنید

محدودیت ها و عوامل بازدارنده درونی و بیرونی خود را که تعیین کننده سرعت دستیابی به مهمترین اهدافتان می باشند
، مشخص کنید و تمرکز خود را روی برطرف نمودن این محدودیت ها قرار دهید

هر بار یک پله جلو بروید

اگر کارها را مرحله به مرحله انجام دهید قادر به انجام بزرگترین و پیچیده ترین کارها خواهید بودید.

ابتدا سخت ترین کارها را انجام دهید

روز خود را با سخت ترین کار آغاز کنید کاری که می تواند بزرگترین تاثیر را روی خودتان و حرفه تان بگذارد و تا آن ه
پایان نرسانده اید دست از کار نکشید

احساس اضطراب بهینه را در خود ایجاد کنید

اصول موفقیت

مبانی و اصول زیر نقش مهمی در موفقیت دارند

به اهداف بزرگ و مهم بیندیشید

(طرحهای کوچک را کنار بگذارید و طرح های بزرگ را در نظر بگیرید)

• موفقیت همیشه تابع هوش و استعداد نیست

(با استعدادهای متوسط اما با پشتکار و تلاش بالا به هرچه بخواهید می رسید، پشتکار همیشه جایگزین استعداد شده
است)

آیا شانس و اقبال در موفقیت دخیل است؟

شانس و اقبال = استفاده به جا از فرصتها

(دنیا نه مخالف با انسان و نه موافق با او، بلکه بی طرف است)

خواستن، توانستن است

(خواستن نه به معنای میل داشتن، آرزو کردن و امیدوار بودن بلکه به معنای عمل کردن است

عظمت زندگی در علم نیست، بلکه در عمل کردن است

تمرکز نیرو و انرژی بر روی هدف و استقامت

استقامت رمز موفقیت

شناخت و نقش ضمیر ناخود آگاه در موفقیت

مهارت‌های زندگی موفق

خودآگاهی

خودآگاهی، توانایی شناخت و آگاهی از خصوصیات، نقاط ضعف و قدرت، خواسته‌ها، ترس و انزجار است. رشد خودآگاهی به فرد کمک می‌کند تا دریابد تحت استرس قرار دارد یا نه و این معمولاً پیش شرط ضروری روابط اجتماعی و روابط بین فردی مؤثر و همدلانه است.

همدلی

همدلی یعنی اینکه فرد بتواند زندگی دیگران را حتی زمانی که در آن شرایط قرار ندارد درک کند. همدلی به فرد کمک می‌کند تا بتواند انسانهای دیگر را حتی وقتی با آنها متفاوت است بپذیرد و به آنها احترام گذارد. همدلی روابط اجتماعی را بهبود می‌بخشد و به ایجاد رفتارهای حمایت‌کننده و پذیرنده، نسبت به انسان‌های دیگر منجر می‌شود.

ارتباط مؤثر

این توانایی به فرد کمک می‌کند تا بتواند کلامی و غیر کلامی و مناسب با فرهنگ، جامعه و موقعیت، خود را بیان کند بدین معنی که فرد بتواند نظرها، عقاید، خواسته‌ها، نیازها و هیجان‌های خود را ابراز و به هنگام نیاز بتواند از دیگران درخواست کمک و راهنمایی نماید. مهارت تقاضای کمک و راهنمایی از دیگران، در مواقع ضروری، از عوامل مهم یک رابطه سالم است.

روابط بین فردی

این توانایی به ایجاد روابط بین فردی مثبت و مؤثر فرد با انسانهای دیگر کمک می‌کند. یکی از این موارد، توانایی ایجاد روابط دوستانه است. که در سلامت روانی و اجتماعی، روابط گرم خانوادگی، به عنوان یک منبع مهم روابط اجتماعی ناسالم نقش بسیار مهمی دارد.

تصمیم‌گیری

این توانایی به فرد کمک می‌کند تا به نحو مؤثرتری در مورد مسائل تصمیم‌گیری نماید. اگر کودکان و نوجوانان بتوانند فعالانه در مورد اعمالشان تصمیم‌گیری کنند، جوانب مختلف انتخاب را بررسی و پیامد هر انتخاب را ارزیابی کنند، مسلماً در سطوح بالاتر بهداشت روانی قرار خواهند گرفت.

حل مسأله

این توانایی فرد را قادر می سازد تا به طور مؤثرتری مسائل زندگی را حل نماید . مسائل مهم زندگی چنانچه حل نشده باقی بمانند ، استرس روانی ایجاد می کنند که به فشار جسمی منجر می شود.

تفکر خلاق

این نوع تفکر هم به مسأله و هم به تصمیم گیری های مناسب کمک می کند . با استفاده از این نوع تفکر ، راه حلهای مختلف مسأله و پیامدهای هر یک از آنها بررسی می شوند . این مهارت ، فرد را قادر می سازد تا مسائل را از ورای تجارب مستقیم خود را دریابد و حتی زمانی که مشکلی وجود ندارد و تصمیم گیری خاصی مطرح نیست ، با سازگاری و انعطاف بیشتر به زندگی روزمره پردازد.

تفکر انتقادی

تفکر انتقادی ، توانایی تحلیل اطلاعات و تجارب است . آموزش این مهارت ها ، نوجوانان را قادر می سازد تا در برخورد با ارزش ها ، فشار گروه و رسانه های گروهی مقاومت کنند و از آسیب های ناشی از آن در امان بمانند.

توانایی حل مسأله

این توانایی فرد را قادر می سازد تا هیجان ها را در خود و دیگران تشخیص دهد ، نحوه تأثیر هیجان ها بر رفتار را بداند و بتواند واکنش مناسبی به هیجان های مختلف نشان دهد . اگر با حالات هیجانی ، مثل غم و خشم یا اضطراب درست برخورد نشود این هیجان تأثیر منفی بر سلامت جسمی و روانی خواهد گذاشت و برای سلامت پیامدهای منفی به دنبال خواهند داشت.

توانایی مقابله با استرس

این توانایی شامل شناخت استرس های مختلف زندگی و تأثیر آنها بر فرد است . شناسایی منابع استرس و نحوه تأثیر آن بر انسان ، فرد را قادر می سازد تا با اعمال و موضع گیری های خود فشار و استرس را کاهش دهد.

اجزای مهارتهای ده گانه زندگی

خودآگاهی

- آگاهی از نقاط قوت
- آگاهی از نقاط ضعف
- تصویر خود واقع بینانه
- آگاهی از حقوق و مسئولیت ها
- توضیح ارزشها
- انگیزش برای شناخت

مهارت‌های ارتباطی

- ارتباط کلامی و غیرکلامی موثر
- ابراز وجود
- مذاکره
- امتناع
- غلبه بر خجالت
- گوش دادن

همدلی

- علاقه داشتن به دیگران
- تحمل افراد مختلف
- رفتار بین فردی همراه با پرخاشگری کمتر
- دوست داشتنی تر شدن (دوستیابی)
- احترام قائل شدن برای دیگران

مهارت‌های بین فردی

- همکاری و مشارکت
- اعتماد به گروه
- تشخیص مرزهای بین فردی مناسب
- دوستیابی

"شروع و خاتمه ارتباطات

مهارت‌های حل مسئله

- تشخیص مشکلات علل و ارزیابی دقیق
- درخواست کمک
- مصالحه (برای حل تعارض)

• آشنایی با مراکزی برای حل مشکلات

• تشخیص راه حل های مشترک برای جامعه

مهارت‌های تفکر خلاق

• تفکر مثبت

• یادگیری فعال (جستجوی اطلاعات جدید)

• ابراز خود

• تشخیص حق انتخاب های دیگر (برای تصمیم گیری)

*تشخیص راه حل های جدید برای مشکلات

مهارت‌های مقابله با هیجانات

• شناخت هیجان های خود و دیگران

• ارتباط هیجان ها با احساسات ، تفکر و رفتار

• مقابله با ناکامی ، خشم ، بی حوصلگی ، ترس و اضطراب

• مقابله با هیجان های شدید دیگران

مهارت‌های تصمیم گیری

• تصمیم گیری فعالانه بر مبنای آگاهی از حقایق کارهایی که می توان انجام داد که انتخاب را تحت تأثیر قرار دهد.

• تصمیم گیری بر مبنای ارزیابی دقیق موقعیت ها

• تعیین اهداف واقع بینانه

• برنامه ریزی و پذیرش مسئولیت اعمال خود

*آمادگی برای تغییر دادن تصمیم ها برای انطباق با موقعیت های جدید

مهارت‌های تفکر انتقادی

• ادراک تأثیرات اجتماعی و فرهنگی بر ارزشها ، نگرشها و رفتار

• آگاهی از نابرابری ، پیشداوری ها و بی عدالتی ها

• واقف شدن به این مسئله که دیگران همیشه درست نمی گویند

*آگاهی از نقش یک شهروند مسئول

مهارت‌های مقابله با استرس

• مقابله با موقعیتهایی که قابل تغییر نیستند

• استراتژی‌های مقابله‌ای برای موقعیت‌های دشوار (فقدان، طرد، انتقاد)

• مقابله با مشکلات بدون توسل به سوء مصرف مواد

• آرام ماندن در شرایط فشار

• تنظیم وقت

منابع پیشنهادی برای مطالعه

(۱) آزمندیان، علیرضا (۱۳۸۱)، تکنولوژی فکر، تهران: نشر مؤلف،

(۲) اقدسی، علی نقی (۱۳۸۲). چگونه می توان پیروز شد (راز موفقیت)، انتشارات سبزان،

(۳) تریسی، برایان (۱۳۸۴). قورباغه ات راقورت بده (روشهایی برای برنامه ریزی و استفاده از زمان). ترجمه مهناز
عبدی. تهران: انتشارات الماس دانش

(۴) حقجو، محمد حسین (۱۳۷۰) حفظ و تقویت حافظه، انتشارات فاطمه الزهرا، قم،

(۵) حقیقی، محمد علی (۱۳۷۸). تکنولوژی و مهندسی فکر. تهران: انتشارات فراوان.

(۶) سیف، علی اکبر (۱۳۸۵). روانشناسی پرورشی نوین، تهران: نشر آگاه.

(۷) کارنگی، دیل و آلن، جیمز (۱۳۸۱)، رمز موفقیت، ترجمه: محمد جواد پاکدل و مسعود میرزایی، نشر پارسا.