

چه کنیم با این باهوش‌های درس نخوان؟



ناتوانی فراگیری به کرات می‌تواند نشانه روان نژندی باشد. گهگاه به طفلی بر می‌خوریم که در اوان کودکی کنجکاوی و تمایل وی جهت فراگیری برایش خطرناک قلمداد شده و در مدرسه نیز بر مبنای این فرض که فراگیری خطرناک است، رفتار می‌کند.

به عنوان مثال کودکی که به دلیل نگاه کردن به یک شیء ممنوع یا خواندن و نوشتن چیزی که در نظر بزرگترها بد جلوه گر می‌شود یا به کار بردن لغات ممنوع تنبیه شده و ضربه می‌بیند ممکن است به این تجربه عمومیت بخشیده و آن را به فعالیت‌های مشابه در مدرسه نیز گسترش دهد و به دلیل این شرطی شدن در گذشته ممکن است طفل از خواندن ابا ورزد، زیرا محتوا در نظرش ترسناک جلوه گر می‌شود.

منفی‌گرایی و مقابله‌جویی: این دو نیز ممکن است به صورت نارسایی فراگیری تظاهر کنند. این مسأله در نتیجه غلبه سخت‌گیری در منزل در دوران طفولیت و قبل از مدرسه پیش‌آید.

احساس شدید بی‌کفایتی: گهگاه نارسایی تحصیلی از احساس شدید ناکفایتی ناشی می‌شود و طفل در زیر بار آن با افسردگی از پا درآمده است.

اختلال منش: نارسایی تحصیلی معمولاً علامتی شاخص از اختلالات منش و شخصیت در دوران کودکی است.

ناتوانی فراگیری:

روبنستاین و همکاران، سندرمی بالینی را تحت این نام به شرح ذیل توصیف می‌کنند: ناتوانی فراگیری علیرغم هوش کافی به صورت دائمی و عمیق، چاقی متوسط، هماهنگی جسمانی ضعیف، اشکال در برقراری ارتباط با هم‌تایان و بزرگترها، طیف رفتاری غیرقابل پیش‌بینی که ممکن است غیر عادی یا شبه بزهکارانه یا هر دوی آنها باشد.

ظرفیت بسیار کم تحمل محرومیت، تثبیت شدن در مرحله دهانی رشد روانی و وابستگی به مادر در حد مرضی که مانع حصول هویت مستقل می‌شود. محققین فوق عدم فراگیری را ناشی از ارتباط تغییر شکل یافته و مرضی مادر و کودک تلقی می‌نمایند که در نتیجه کودک فراگیری را به عنوان صرفنظر کردن از مادر درک می‌نماید.

در نتیجه این کشمکش انرژی‌های طفل که باید مصروف مهارت‌های لازم جهت وظایف فراگیری گردند در جهت مسائل تطابقی کودکانه و تکاملی صرف خواهند شد.

نقش ایفاء شده توسط مدرسه: نهایتاً جهت درک علت ضعف تحصیلی، شخص باید به بررسی دیدگاه‌هایی از موقعیت مدرسه نظیر موارد ذیل بپردازد:

۱- آیا دوره تحصیلی طفل با علائق وی و استعدادهای خاص او سازگار است؟ (یا بیشتر بر نقاط ضعف وی متمرکز شده است؟)

۲- آیا ارتباط معلم و شاگرد انگیزنده و حمایت‌گر است؟

۳- آیا کودک توجه انفرادی و سرپرستی لازم احتمالی را دریافت می‌کند یا برعکس در کلاسی شلوغ به سر می‌برد که احتمالاً خود معلم نیز در کشاکش مسائل انضباطی مداوم به ستوه آمده است.

۴- آیا جو کلاس راحت و توأم با نرمش و محرک و بنابراین موجب فراگیری است و یا برعکس دارای مشخصات سختی و خشونت بیش از حد و رقابت‌جویی زیاده از معمول و مجازات‌گری افراطی و هرج و مرج شدید است.

همه ساله تعداد قابل توجهی از کودکان دارای هوش متوسط و حتی بالا از نظر انجام تکالیف مدرسه دچار ضعف بوده و حتی مردود می‌شوند.

همه ساله تعداد قابل توجهی از کودکان دارای هوش متوسط و حتی بالا از نظر انجام تکالیف مدرسه دچار ضعف بوده و حتی مردود می‌شوند.

به دلیل وجود درک افزایشنده از اهمیت تعلیم و تربیت در پیشرفت آینده و حفظ جامعه هم مردم و هم اولیاء مدارس در مورد چنین شکست‌های تحصیلی دچار دلواپسی و نگرانی می‌شوند در سراسر گیتی برنامه‌های تحقیقاتی مفصلی صورت می‌گیرد.

از سوی دیگر اخیراً فشاری کلی و عمومی بر مدارس وارد آمده که همه شاگردان را برای تحصیلات دانشگاهی آماده سازند اعم از آنکه آنان تناسبی برای این طرح داشته یا نداشته باشند. در نتیجه این خطر پیش آمده است که فشارهای تعلیماتی غیرعقلانه، زخم‌ها و بلایای تحصیلی به مراتب بیشتری از گذشته ایجاد کنند.

بسیاری عوامل ممکن است در نارسایی تحصیلی دخیل بوده و باید هر نمونه را جداگانه تحت مطالعه قرار داد. یک مطالعه تشخیصی کافی ممکن است نیازمند تحقیقاتی از جهت بیماری‌های کودکان و نورولوژی و روانپزشکی و روانشناسی و همچنین ارزیابی تعلیماتی باشد. رابینوویچ از میان زمینه‌های متعدد عملکرد طفل که در فراگیری تحصیلی دخیل است، مهم‌ترین آنها را بدین شرح بیان می‌کند:

۱- قوای هوشی کلی

۲- ظرفیت‌های اختصاصی

۳- آمادگی تکاملی

۴- آزادی و راحتی هیجانی جهت فراگیری

۵- انگیزش

۶- فرصت و موقعیت

یک حقیقت موجود آن است که انتظار پیشرفت تحصیلی در هر طفل باید متکی بر ظرفیت هوشی وی باشد. از سوی دیگر سنی که در آن هر طفل آماده وظایف خاص فراگیری می‌شود دچار گوناگونی طبیعی است.

همچنین کودکانی وجود دارند که به قول ویلیام لانفورد باید آنان را دیرشکوفندگان نامید یعنی اگر چه این اطفال از پتانسیل هوشی متوسط تا سطح بالایی برخوردار می‌باشند لیکن در سن معمول از عهده انجام وظایف فراگیری کلاس اول بر نمی‌آیند.

در این قسمت به شرح عوامل عمده مؤثر بر فراگیری دانش آموز که وجود اختلال در هر یک از اینها می‌تواند باعث ضعف تحصیلی علیرغم قوای هوشی طبیعی شود، می‌پردازیم:

سلامت جسمانی:

هم مربیان و هم متخصصین اطفال از اهمیت سلامت جسمانی جهت پیشرفت تحصیلی طفل به خوبی آگاهند. در این زمینه نقایص حواس را باید به نحو زودرس تشخیص داده و درمان کرد.

بیماری‌های مزمن، سوء تغذیه، خستگی و غیبت‌های طولانی یا مکرر از مدرسه به دلیل بیماری جسمانی ممکن است تأثیر ناتوان‌کننده مهمی بر عملکرد تحصیلی طفل داشته باشد.

صدمات مغزی عصبی:

مسلم است که صدمه مغزی عموماً و یا از طرق خاص مانع پیشرفت تحصیلی طبیعی خواهد بود. اختلالات موجود از لحاظ ادراک شفاهی، قدرت بیان، قدرت تصور و تجسم و حافظه بینایی و شنوایی همگی ممکن است منتج به انواع و اقسام زبان‌پریشی شوند.

عوامل اجتماعی:

این عوامل هم نقش عمده‌ای در بسیاری از موارد ضعف تحصیلی دارند. استانداردهای سطح پایین عقلائی موجود در منزل ممکن است به طفل هدف و انگیزش لازم جهت عملکرد تحصیلی خوب را ندهند. همچنین معاشرت با هم‌تایانی ناانگیزنده از این دست نیز ممکن است باعث تقویت عدم علاقه تحصیلی شود.

تغییر دادن مکرر مدرسه هم به این دلیل موجب ضعف تحصیلی می‌شود که پس از هر نقل مکان، مدتی طول می‌کشد تا طفل خود را با همکلاسان و معلمان و احیاناً مواد جدید تحصیلی وفق دهد.

از سوی دیگر زبان و الگوهای فرهنگی بیگانه که احتمالاً پیش خواهد آمد موجب اشتغال ذهنی طفل جهت اینگونه مسائل اجتماعی شده و انرژی او را از مسائل و مواد تحصیلی منحرف خواهد کرد.

تنش‌ها:

تنش‌های منشاء گرفته از منزل مانند ترس، نفرت، خشم و حسادت نیز ممکن است به زندگی تحصیلی منتقل و بر روابط طفل با معلمان و هم‌تایان اثر گذاشته و بدین سان علاقه و تلاش وی را از خود مسأله تحصیل منحرف سازد.

رام کردن یک خود شیفته در محل کار



کارمندانی دارید که در محیط کار برایتان مشکل ایجاد می‌کنند؟ در این مقاله چند و چون شکل‌دهی به شخصیت‌ها و تبدیل آنها به افرادی مولدتر را بخوانید.

ماهنامه پیوست: اگر مدیریت منابع انسانی ضروری نبود رهبری سازمانی کار ساده‌ای به نظر می‌آمد. هر چقدر سازمان بزرگ‌تر باشد، احتمال نظارت بر تک‌تک اعضای آن هم پایین می‌آید و شما به عنوان رئیس شرکت همیشه می‌توانید افراد مزاحم را سر جایشان بنشانید. اما مساله اینجاست که یافتن استعدادها شایسته معمولاً کار دشواری است. اغلب وقتی در محیط سازمانی با شخصیت‌های دردرساز روبه‌رو می‌شویم یکی از این دو کار را انجام می‌دهیم: یا با فرد خاطی مقابله می‌کنیم که عمدتاً به افزایش خصومت‌های شخصی ختم می‌شود، یا از رویارویی با فرد خاطی سر باز می‌زنیم و مشکل را بدتر می‌کنیم. هیچ یک از این اقدامات راه‌حل موثری نیستند و شما به عنوان رهبر سازمانی نباید این گزینه‌ها را انتخاب کنید.

جودیت اورلف (Judith Orloff) استادیار روانکاو بالینی و نویسنده کتاب «جنون تسلیم» (The Ecstasy of Surrender) معتقد است راه دیگری هم وجود دارد. او می‌گوید به جای سرسختی و قانونگذاری‌های سفت و سخت می‌توان از راهکارهای ارتباطی بهتری در مواجهه با این دست از کارمندان استفاده کرد. اورلف پیشنهاد می‌کند: «جازه دهید افراد تا می‌توانند واکنش نشان دهند».

معمولاً این کارکنان مشکل‌ساز وقتی از خود واکنش بروز می‌دهند که دکمه‌شان را فشار دهید. در چنین مواقعی ریلکس کنید، نفس عمیقی بکشید و خودتان را کنترل کنید. به جای اینکه درگیرشان شوید به آرامی جواب‌شان را بدهید. شما به عنوان الگویی برای دیگران باید در موقعیتی بالاتر از آنها عمل کنید. در ادامه لیستی از پنج مشکل عمده شخصیتی و چگونگی رویارویی با آنها را از نگاه اورلف بخوانید.

۱- خودشیفته

به باور اورلف افراد خودشیفته معمولاً خودشان را مهم‌تر از بقیه می‌دانند و طالب توجه و ستایش مداوم هستند: «این افراد مجذوب خود و فاقد توانایی‌های همدلانه هستند. باید این نکته را درک کنید که اینها اصلاً کاری به احساسات دیگران ندارند و این ایرادی بزرگ در یک محل کار است.» اینکه از تاثیر رفتارها بر احساسات دیگران یا ضررهایی که رفتارها برای سازمان دارند سخن بگویید اصلاً برای این افراد جوابگو نیست.

افراد خودشیفته همچنین نسبت به هر نوع انتقاد حساسیت زیادی نشان می‌دهند و ممکن است در این زمینه‌ها واکنشی افراطی داشته باشند. اورلف می‌گوید: «اگر می‌خواهید آنها را روشن کنید یا از آنها انتظار کارایی دارید، باید به گونه‌ای سخن بگویید که گویی شرایط برای ایشان چه سودی دارد. این تنها راهی است که می‌توان یک فرد خودشیفته را رام کرد.»

بهترین نقش سازمانی برای افراد خودشیفته چیست؟ جالب توجه اینکه اورلف معتقد است این شخصیت‌ها در مقام قدرت عملکرد بهتری دارند چرا که قدرت‌شان را خیلی جدی می‌گیرند و در این موقعیت‌های شغلی تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند. به عقیده اورلف: «این خودشیفته‌ها هستند که جهان را اداره می‌کنند.»

۲- شخصیت کنش‌پذیر-پرخاشگر (Passive-Aggressive Type)

اورلف در توصیف این افراد می‌گوید: «کسانی هستند که قول پروژه‌ای را به شما می‌دهند اما هیچ کاری برایش نمی‌کنند. یا دسته افرادی هستند که همیشه ۱۵ دقیقه دیر می‌رسند. شخصیت کنش‌پذیر-پرخاشگر نوعی شخصیت عصبی و خشمگین و البته پنهانی است.» برای رویارویی با این افراد شاید در تلاشید علت اصلی خشم آنها را بیابید و مشکل‌شان را حل کنید. اورلف می‌گوید این روش خوبی نیست: «این یک اختلال شخصیتی است که باید در آن عمیق شوید.»

نکته دیگری که باید به آن توجه کنید واکنش‌های شما در مقابل این شخصیت‌هاست: «گونه کنش‌پذیر-پرخاشگر شما را معلق باقی می‌گذارد. آنها گاهی موجب می‌شوند فکر کنید فرد ارزشمندی نیستید چرا که سر سازگاری با شما ندارند. این افراد می‌توانند به اندازه‌ای در شما نفوذ کنند که حتی خودتان هم از آن بی‌خبر باشید.»

چطور باید با این شخصیت‌ها کنار آمد؟ این افراد برخلاف خودشیفته‌ها با دیگران همدلی می‌کنند؛ می‌خواهند در محیط کاری پیشرفت کنند. شما با استفاده از این دو خصوصیت می‌توانید در آنها ایجاد انگیزه کنید. به قول اورلف باید انتظارات بسیار روشن از آنها داشته باشید: «تنها راه این است که خیلی روشن بگویید چه زمانی و چه چیزی را از آنها می‌خواهید. برای مثال بگویید برای من خیلی مهم است که چه ساعتی در جلسه خواهید بود.» باید درباره کارهایی که از ایشان می‌خواهید خیلی دقیق و با جزئیات سخن بگویید. جای تعجب نیست که به باور اورلف موقعیت شغلی‌ای که در آن فعالیت‌های تهاجمی اهمیت دارند بهترین گزینه برای شخصیت‌های کنش‌پذیر-پرخاشگر محسوب می‌شود. به باور اورلف: «آنها همه را دیوانه می‌کنند.»

۳- شایعه‌پراکن

در هر فضای کاری مقدار مشخصی شایعه و غیبت از این و آن دیده می‌شود اما اگر یکی از کارمندان شما از این کار لذت ببرد و بخواهد خبرهای بد شما را چه در خود شرکت چه در بیرون (مثلاً برای رقبایتان) پخش کند، باید فکری به حالش بکنید. بهترین راه برای رویارویی با یک شایعه‌پراکن این است که خودتان هم آلوده‌اش نشوید. در چنین گفت‌وگوهایی به رغم میل‌تان شرکت نکنید. مهم‌تر از همه اینکه این میل طبیعی‌تان را کنار بگذارید: من باید بدانم دیگران درباره‌ام چه می‌گویند، باید راضی‌شان کنم تا حداقل حرف‌های خوبی پشت سرم بزنند. فراتر از این به فرد شایعه‌پراکن بگویید رفتارش شایسته نبوده و توضیح دهید که این شیوه برای سلامت محل کار اصلاً مفید نیست. به باور اورلف: «اگر توجه‌شان را به اهمیت موضوع جلب کنید گامی مفید برداشته‌اید. بهتر است درباره شایعه‌پراکنی و تاثیرات مخرب آن در محیط کار حرف بزنید... محل کار زمین‌پروری برای شایعات بی‌اساس است. اگر صادقانه این موضوع را مطرح و ضررهای آن را برای شرکت بازنمایی کنید به کارمندان‌تان ابزاری توجیه‌شده داده‌اید که در چنین جلساتی شرکت نکنند.»

از دیگر سو به گفته اورلف افراد شایعه‌پراکن مهارت‌های ارتباطی خوبی دارند: «آنها شیفته حرف زدن هستند و اگر در موقعیتی قرارشان دهید که از این مهارت‌شان استفاده مفید کنند، برد کرده‌اید. شاید بخش فروش گزینه بدی نباشد.»

۴- کج خلق

برخی شخصیت‌ها در مواجهه با تنش‌های محل کار، دیگران را تخلفکار می‌دانند و بر سرشان فریاد می‌زنند و عمدتاً با کج خلقی با دیگران خودشان را خالی می‌کنند. این افراد برای رهبران چالش‌برانگیزترین کارکنان سازمانی به شمار می‌روند.

اورلف معتقد است فارغ از اینکه چه کاری برای مدیریت این شخصیت‌ها انجام می‌دهید آنها را به حال خودشان نگذارید: «این رفتار در یک سازمان پذیرفتنی نیست. باید برای آنها محدودیت‌ها و مرزهایی مشخص کنید. کج خلقی کارکنان یک فضای کاری خوب را نابود می‌کند.»

شما به عنوان مدیر یا باید این شخصیت‌ها را کنار بگذارید یا آنها را به یکی از کارکنان منابع انسانی‌تان بسپارید. به هر تقدیر باید به این نکته واقف باشید که بروز خشم در یک محیط کاری اصلاً قابل قبول نیست. به ایشان پیشنهاد دهید به جلسات مشاوره بروند. با این واقعیت کنار بیایید که شخصیت‌های کج خلق آینده‌ای در شرکت شما ندارند و به طور بالقوه تهدیدی سازمانی به حساب می‌آیند.

۵- مقصدان

اگر در محیط کاری به این افراد بی‌اعتنایی شود یا کار دشواری به آنها بدهید شما را مقصد می‌دانند و از دست‌تان شاکی می‌شوند. اورلف معتقد است برای رویارویی با این افراد باید شیوه ارتباطات بهتر را به آنها آموخت: «فردی که دیگران را همیشه مقصد می‌داند هیچ چیزی از ارتباطات نمی‌فهمد. این افراد به جای اینکه بگویند احساسم این گونه است می‌گویند تو باعث سرافکندگی‌ام هستی. شاید یک دوره آموزشی بتواند برای این شخصیت‌ها مفید واقع شود.» همچنین می‌توانید پیامدهای این رفتارشان را بر دیگران توصیف کنید، چرا که اغلب این افراد از تاثیرات حرف‌هایی که می‌زنند خبر ندارند. بهترین نقش برای یک شخصیت مقصدان چیست؟ به باور اورلف: «آنها را با دیگران مواجه نکنید. کارهای فردی و مستقل به ایشان بدهید.»

بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی کارکنان در سازمانها



های فیزیولوژیک انگیزه باید مورد مطالعه قرار گیرند. به طور خلاصه انگیزه ها را می توان به دو گروه عمده تقسیم کرد:

- ۱- انگیزه هایی که منشاء جسمانی و بدنی دارند انگیزه های اصلی خوانده می شوند مانند گرسنگی، تشنگی، انگیزه جنسی،
 - ۲- دیگری انگیزه های اجتماعی یا انگیزه های اکتسابی که بر اثر معاشرت فرد با افراد دیگر جامعه و یادگیری حاصل می شود و می توان آنها را به عوامل یادگیری و محیطی مربوط دانست.
- نظریه تعادل حیاتی یا کیفیت همیوستاسیس بر این اصل استوار است که هرگاه تغییراتی در محیط داخلی بدن رخ دهد، اورگانیزم بلافاصله نسبت به تأمین و ترمیم آن اقدام می کند. بدین ترتیب که هرگاه مثلاً قند خون بر اثر سوخت و ساز بدن کم شود، بلافاصله مقداری قند از کبد آزاد شده و کاهش مذکور را جبران می کند. وجود تعادل باعث می شود که تغییرات محیط خارجی تأثیری در وضع موجود زنده پدید نیآورد و محیط داخلی او ثابت بماند. لرزش ماهیچه ها هنگام سرما، عرق کردن بدن در هوای گرم و احساس گرسنگی و درد شکم در هنگام احتیاج به غذا برای ایجاد حالت مناسب و برقراری تعادل در فرد صورت می گیرد (سید امین الله علوی، صفحه ۸۴، ۱۳۷۴)

نتیجه گیری:

میتوان نتیجه گرفت که توجه به عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم ترین عواملی است که در بهره وری نیروی انسانی می توان به آن دست یافت و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می دهند. عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمانها وجود دارند و به همین دلیل مدیریت بدنبال راهها و تکنیک هایی باید باشد که بتواند انگیزه های کارکنان خود را افزایش دهد. این کار با پرداختهای تشویق - قدردانی کتبی و یا گردش شغلی صورت می گیرد.

آگاهی از چگونگی تفاوت افراد می تواند به مدیر کمک کند تا کارکنان خود را بهتر بشناسند و در نتیجه اقداماتی انجام دهد که هدف از آن فراهم آوردن واجبات ارضای نیاز کارکنان باشد با در نظر گرفتن این که برخی از کارکنان برای مشاغل فروش، تعدادی برای مشاغل ستادی و گروهی برای مشاغل تحقیقاتی مناسبترند، آگاهی از این تفاوتها در تصمیم گیری مربوط به سازماندهی یعنی اینکه چه کسی را به چه شغلی باید گمارد می تواند مفید باشد.

آگاهی از نیاز های افراد سازمانی مدیران را در دادن یا ندادن پاداش یاری می کند. عکس العمل برخی از کارکنان در مقابل پاداشهای مختلف متفاوت است و این آگاهی در زمینه تفاوت در نیازها می تواند به مدیر کمک کند تا سیستمهای منطبق با نیازهای کارکنان را طرح ریزی کند

بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی کارکنان در سازمانها انسان در همه سازمانها چه صنعتی چه بازرگانی یکی از عوامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان تلقی می شود

در جهت نیل به افزایش کارایی و بهره وری هر چه بیشتر این عامل باید عوامل انگیزاننده را در او شناخت و سپس برای ارضای این نیازها در جهت افزایش کارائی همت گماشت ضمن اینکه کلیه صاحب نظران مدیریت انگیزش را فرایندی پیچیده و بنابراین دارای ماهیت چند بعدی دانسته اند از این رو فهم و کاربرد آن نیازمند وقوف بر دانش مربوط و هنر بکارگیری آن می باشد.

البته برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش (۱) کارکنان؛ که در واقع پی جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضا و افراد سازمان است. ضرورت تام دارد. کنکاش در مسئله انگیزش؛ پاسخ چراهای رفتار آدمی است؛ چرا انسان در سازمان کار میکند؟ چرا بعضی افراد فعال و برخی کم کارند؟ علت علاقه به شغل و بی علاقگی به کار چیست؟

این سوالات و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش (۱) در ارتباط هستند و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه های کارکنان خلاصه می شود. از اینرو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه های آنان می توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند

از این جلب رضایت کارکنان و علاقه مند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. اگر علل و یا عدم رضایت آنها نسبت به کارشان مشخص گردد. به منظور بهبود و ارتقاء شرایط کار و نیز جلب رضایت بیشتر آنها می توان تلاشهای اساسی تری مبذول داشت. چرا که وقتی انسان از شغل خود احساس خشنودی نماید ناخود آگاه مسئولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام رسانده و از آن خوشحال خواهد شد.

انگیزش: (Motivation): حالتی در افراد که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می سازد.

بحث و بررسی در خصوص ارضای نیازها و عوامل دلگرمی و اثربخشی بیشتر کارکنان و ایجاد محیط صمیمی و پرجاذبه برای آنان در محیط های سازمانی توجه هر فرد دلسوز به آینده این مرزوبوم را به خود معطوف می دارد. چرا که با تلاش و همفکری و هماهنگی کلیه آحاد و سازمانهای جامعه است که می توان بطور طبیعی امیدوار بود از طریق اعمال یک مدیریت صحیح و علمی کشور واقعا در جهت توسعه و پیشرفت قدمهای اساسی بردارد و لذا همواره این سوال برای نویسندگان مقاله مطرح بوده و هست که چرا و چگونه پاره ای موارد از طریق ایجاد انگیزش و ارضای نیازهای منطقی و معقول کارکنان در دلبستگی به کار و بالا بردن روحیه آنها تاثیر مثبت حاصل شده و یا بالعکس در اثر کم توجهی و ضعف مدیریت تا چه حد در روحیه و انگیزه افراد اثر سوء گذاشته است؟ چرا برخی افراد در شرکت با وجود امکانات و مزایای یکسان، فعال و دارای انگیزه و برخی دیگر با تمامی مشکلات ماندگار می شوند؟ در چه صورتی افراد حداکثر توان خود را در کار به عمل می آورند؟ چگونه می توان روحیه شغلی آنان را افزایش داد؟

شناخت اینکه کارکنان نیازهای متفاوتی را دنبال می کنند، می تواند به مدیر این مطلب را تفهیم کند که چرا رفتار کارکنان متفاوت است؟ سرانجام اینکه در سطح کلی آگاهی از فرایندهای انگیزش برای شناخت پویایی سازمان ضروری است چرا رفتار مردم اینگونه می باشد؟ چه چیزی موجب عملکرد خوب یا بد می شود؟ و... پاسخ به اینگونه سوالات با شناخت آنچه کارکنان را برمی انگیزاند روشن می شود.

{خواص اساسی انگیزه ها}

به طور کلی شرایط ایجاد کننده انگیزه ها در نحوه بروز آن اثر دارد، از طرف دیگر وجود انگیزه در آدمی ایجاد نیرو می کند. دلایل فیزیولوژیکی - روانی در ایجاد انگیزه کاملاً مؤثرند، بنابراین برای مطالعه انگیزه سه عمل عمده یعنی:

- شرایط ایجاد کننده انگیزه، نتایج رفتاری حاصل از انگیزه، اساس و پایه

اگر این ویژگی ها را دارید، شما یک فرد خودشیفته هستید!!



در روان‌شناسی خودشیفتگی یا نارسسیسیسم بیانگر عشق افراطی به خود و تکیه بر خودانگاشت‌های درونی است. نارسسیسیسم افراطی براساس خصیصه‌های روانی و شخصیتی در عشق بیش از اندازه به خود و خودشیفتگی بی حد و حصر شناسایی می‌شود و آن را نوعی اختلال روانی می‌دانند.

روانشناسان این روزها بسیار بیشتر از گذشته تاکید می‌کنند که باید خود را دوست بداریم و برای وجودمان ارزش قائل شویم. دوست داشتن خود خیلی هم خوب است و باعث اعتماد به نفس، پیشرفت و رسیدن به آرزوها می‌شود، اما تا آنجا که به خودشیفتگی نرسد. خودشیفتگی یعنی تنها و تنها دیدن خود و به حساب نیاوردن دیگران که به سرعت باعث پراکنده شدن اطرافیان از دور و بر ما می‌شود.

ملاک‌های تشخیصی DSM-IV-TR در مورد اختلال شخصیت خودشیفته

خودبزرگ بینی (در خیال یا رفتار)، نیاز به مقبولیت، و فقدان حس همدلی به صورت الگویی نافذ و فراگیر که از اوایل بزرگسالی شروع شده باشد و در زمینه‌های گوناگون به چشم آید، که علامت‌اش وجود لااقل پنج تا از موارد زیر است:

۱. احساس خودبزرگ بینانه‌ای به صورت مهم پنداشتن خود (self-importance) داشته باشد (مثلاً در موفقیت‌ها و استعدادهای خود اغراق کند یا بدون آنکه به موفقیت شایسته‌ای دست یافته باشد، انتظار داشته باشد او را آدم بزرگ و مهمی بدانند).

۲. مشغولیت ذهنیش خیالاتی از قبیل موفقیت، قدرت، استادی و ذکاوت، زیبایی یا محبوب و دوست داشتنی بودن در حد نامحدود باشد.

۳. معتقد باشد که «استثنایی» است و تنها سایر افراد (یا موسسات) استثنایی یا رده بالا می‌توانند او را درک کنند یا او باید تنها با این افراد رابطه داشته باشد.

۴. احتیاج داشته باشد که به شکلی افراطی تحسین شود. ۵. احساس محق بودن (entitlement) بکند، یعنی به شکل نامعقولی انتظار داشته باشد برخوردی رضایت بخش و اختصاصی با او صورت گیرد یا افراد خودبه خود تسلیم خواسته‌هایش شوند.

۶. در روابط بین فردی استثمارگر باشد، یعنی از امتیازات دیگران برای رسیدن به مقاصد خود استفاده کند.

۷. فاقد حس همدلی (empathy) باشد، یعنی تمایلی به درک یا شناخت احساسات و نیازهای دیگران نداشته باشد.

۸. اغلب به دیگران حسودی کند یا معتقد باشد که دیگران به او حسادت می‌کنند.

۹. رفتار و نگرش‌های پرافاده (arrogant) و تکبر آمیز باشد. در این گزارش ۲۰ نشانه آدم‌های خودشیفته را برای شما می‌گوییم. بخوانید تا ببینید خود شیفته هستید یا خیر:

۱ - خودشیفته‌ها دوست دارند دیگران را هدایت کنند و به آنان امر و نهی کنند

۲ - خودشیفته‌ها تارک دنیا هستند

۳ - مردان به خصوص مردان جوان بیشتر در معرض خودشیفتگی هستند

۴ - خودشیفته‌ها معتاد به کار کردن هستند، ضمن اینکه در کار هم صبر کافی ندارند و به اجبار کار می‌کنند

۵ - خودشیفته‌ها اغلب دروغ می‌گویند تا بهتر از دیگران به نظر برسند

۶ - خودشیفته‌ها به جذابیت ظاهری و لباس پوشیدن خیلی اهمیت می‌دهند

۷ - خودشیفته‌ها بیشتر از دیگران تمایل به بد و بیراه گفتن دارند

۸ - خودشیفته‌ها صبر می‌کنند تا حرف دیگران تمام شود و بعد خودشان شروع به حرف زدن می‌کنند

۹ - خودشیفته‌ها نیازها و خواسته‌های خودشان را نسبت به دیگران در اولویت قرار می‌دهند

۱۰ - خودشیفته‌ها به روابط کوتاه مدت بیشتر علاقه دارند

۱۱ - خودشیفته‌ها در روابط با دیگران آنها را فریب می‌دهند

۱۲ - خودشیفته‌ها نسبت به آزار دیگران احساس پشیمانی نمی‌کنند

۱۳ - دیگران تمایل زیادی به قطع رابطه با خودشیفته‌ها دارند

۱۴ - خودشیفته‌ها از انتقاد بیزار هستند

۱۵ - خودشیفته‌ها وقتی دست رد دیگران به سینه‌شان می‌خورد، تمایل به تنبیه آنها دارند

۱۶ - خودشیفته‌ها با کم ارزش جلوه دادن دیگران در پی جلب تحسین برای خود هستند

۱۷ - نزدیکترین افراد به خودشیفته‌ها معمولاً همزمان هم به آنها عشق می‌ورزند و هم آنها را نادیده می‌گیرند

۱۸ - خودشیفته‌ها تظاهر می‌کنند که از جنس مخالف خوششان نمی‌آید

۱۹ - خودشیفته‌ها در حرف‌هایشان نام دیگران را از قلم می‌اندازند تا خود مهمتر به نظر آیند

۲۰ - خودشیفته‌ها بیش از حد درباره خانواده ایده آل لاف می‌زنند، در حالیکه خودشان می‌دانند چنین خانواده‌ای ندارند!

ایجاد امنیت روانی در خانه یا بیمارستان؟



ها وجود دارد به نوبه خود اثر مستقیمی بر پذیرش بیماران در خانواده ها دارد و این مساله در نهایت بر بهداشت روانی کل جامعه اثرگذار است بنابراین لازم است که هنگام درمان و بازتوانی بیماران با خانواده ها نیز صحبت شود و مهارت افزایش پذیرش بیمار و ایجاد امنیت روانی و ثبات در خانواده به آنها آموزش داده شود و اطلاعات آنان ارتقا یابد تا فضای امن تری برای بیماران فراهم شود و در صورت لزوم در جلسات خانوادگی مشاوره حضور یابند. باید در نظر داشت چنانچه فضای خانواده ناامن و پرتنش باشد بر روند بهبودی بیمار تاثیر می گذارد.

اصول مورد توجه خانواده ها

روانپزشکان تاکید می کنند که باید در نظر داشته باشید درمان های تجویز شده در منزل دنبال شود و بیمار تحت کنترل باشد تا آسیبی به آرامش داخل خانواده وارد نشود. اگر بیمار تحت کنترل نباشد و در مرحله حاد باشد می تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر سلامت روان دیگر اعضای خانواده اثر بگذارد و به نوعی آنها را کلافه کند.

در این حالت نیازهای دیگر اعضای خانواده نیز تامین نمی شود و خانواده دچار روند نزولی و تخریبی می شود بنابراین از اصول مهم نگهداری در منزل داشتن اطلاعات کافی در مورد درمان های تجویز شده و اقدام به انجام آنهاست. معمولا درمان های ترکیبی از قبیل درمان دارویی و غیردارویی برای افراد مبتلا در نظر گرفته می شود که خانواده باید در مورد انجام آنها همکاری و توجه کافی را داشته باشد.

بر این اساس روان شناسان بر رعایت چند اصل زیر برای نگهداری از بیماران دچار اختلال روانی در منزل تاکید می کنند:

- حتما مراقب نشانه ها و علائم عود بیماری باشید تا زمانی که رویت شد اقدامات به موقع و مراجعه به متخصصان صورت گیرد.
- بیمار خود را به علت مبتلا بودن به اختلال سرزنش و تحقیر نکنید.
- از محدودیت هایی که بیماری برای فرد مبتلا ایجاد می کند، آگاه باشید و خواسته های متناسب با توان جسمی و روحی بیمارتان باشد.
- فضای خانه را با حداقل تنش و با نشاط نگهدارید.
- توصیه های روان درمانگران را اجرا کنید و چنانچه فعالیتی برای بیمارتان توصیه می شود به علت دلسوزی آن را به تعویق نیندازید.

روانپزشکان تاکید می کنند که نگهداری بیمار مبتلا به اختلال روانپزشکی حاد، اصولی دارد. یعنی از آنجایی که بیمار مبتلا به این نوع اختلال روانپزشکی، فردی ناتوان و بریده از جامعه است که توان مراقبت از خود یا حضور در جامعه را ندارد باید از او با اصول مشخصی در منزل یا در موارد خاصی با تشخیص متخصص روانپزشک در کلینیک های تخصصی مراقبت کرد.

به گفته روانپزشکان، رویکردهای معاصر و پیشرفت هایی که در درمان دارویی و درمان های روانی - اجتماعی برای اختلالات مختلف روانپزشکی و حتی اختلالات شدید رخ داده امکان زندگی مستقل تر و اجتماعی بیماران را فراهم آورده است بنابراین در شرایط کنونی بهتر است به دنبال شناسایی راهکارهایی برای بازگرداندن بیماران به جامعه و فعالیت و روابط اجتماعی باشیم تا بتوان با واگذاری نقش های مناسب اجتماعی و شغلی امکان استقلال زیاده تر آنان را فراهم آورد.

در واقع هدف از بستری این است که سعی کنیم اقامت بیماران در بیمارستان طولانی نشود و بهتر است بیماران بتوانند در محیط اجتماعی وارد شوند و با سایر افراد جامعه در تعامل قرار بگیرند و بتوانند با بیماری خود کنار بیایند و بتدریج به سوی زندگی عادی روانه شوند.

ضرورت بستری شدن در بیمارستان

بستری و مراقبت از بیماران در بیمارستان یا موسسات، در موارد کمی مورد نیاز است. یعنی امروزه با تشخیص زودهنگام و درمان بیماران، برنامه های مراقبت با این دید طراحی و اجرا می شود، اما گاهی با نگرفتن درمان مناسب یا تاخیر در درمان که معمولا به سبب دسترسی نداشتن به خدمات پیشرفته یا ناآگاهی رخ می دهد، شدت نشانه ها به حدی می رسد که ممکن است بیمار برای خود یا دیگران خطرناک باشد.

در این موارد به ناچار باید بیمار را بستری کرد. وقتی بیماری که نیاز به بستری شدن دارد، در خانه نگهداری می شود، بالطبع مشکلات زیادی به وجود می آید که بسیاری از این مسائل ریشه های فرهنگی دارند و با میزان آگاهی جامعه درباره اختلالات در ارتباط مستقیم هستند.

به علت ماهیت بیماری های شدید روانپزشکی، انکار و نپذیرفتن بیماری می تواند یکی از نشانه های اصلی باشد. در این صورت بیمار از پذیرش درمان و مصرف دارو سر باز خواهد زد. این مورد هم از دیگر مواردی است که به ناچار باید بیمار را بستری کرد بنابراین در مواقعی لزوم و با تشخیص نظر روانپزشک حتما اقدام به بستری بیمارتان کنید تا از مزمن شدن بیماری و طولانی شدن روند درمان جلوگیری کنید. بستری شدن بیمار تابع سن بیمار نیست. نوع بیماری، شرح حال بیمار، مرحله تشخیص و پذیرش درمان از سوی وی ضرورت بستری شدن اش را تعیین می کند. بستری بیماران به صورت کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت است و ممکن است بین یک هفته تا شش ماه طول بکشد.

اصول نگهداری از بیمار در کنار خانواده

روان شناسان تاکید می کنند که مسائل و مشکلاتی که در خانواده