

نظریه ها و روش های مشاوره خانواده
و نظریه ها و روش های مشاوره گروهی

نظریه و روش های مشاوره خانواده

28.....	دیدگاه ساختاری
29.....	مشکلات مرزی به صورت درگیری
31.....	رویکرد تجربی سمبلیک
31.....	خانواده درمانی سیستمیک میلان
31.....	رویکرد غنی سازی ارتباط
32.....	پایه های اساسی رویکرد غنی سازی ارتباط
35.....	خانواده ایرانی و چالش های آینده
36.....	نکاتی درباره آسیب شناسی مسائل زناشویی
38.....	چند ملاحظه دیگر درباره خانواده ایرانی
38.....	تعدد عوامل تاثیر گذار
38.....	ترس از انحراف
39.....	شکاف نسل ها
39.....	*اقتصاد خانواده
39.....	*مخاطرات جنسی
40.....	*هویت ملی مذهبی
42.....	مقدمه ای بر آسیب شناسی خانواده ایرانی
42.....	نکاتی درباره آسیب شناسی مسائل زناشویی
44.....	چند ملاحظه دیگر درباره خانواده ایرانی
46.....	اهمیت خانواده:
47.....	خانواده درمانی:
48.....	نظریه های خانواده درمانی:
51.....	خصوصیات کلی خانواده درمانی:
51.....	شروع خانواده درمانی:
53.....	نواع گروه ها:
56.....	انواع گروه های رسمی و غیر رسمی
57.....	گروه کار به عنوان یک سیستم باز
57.....	سازگاری های میان فردی
58.....	مراحل هفت گانه چرخه حیات گروه
59.....	الزام های عملی توسعه گروه
60.....	تهدیدات نسبت به اثر بخشی گروه
60.....	نقصان های تصمیم گیری ناشی از گروه اندیشی
61.....	تحلیل شبکه اجتماعی
62.....	مجموعه تست
69.....	پاسخنامه
74.....	روش رفتارگرایی (شرطی کردن سنتی و مؤثر):
74.....	نظریه مراحل مختلف زندگی:
76.....	رفتار گروهی
76.....	تفاوت تیم و گروه

77 مفاهیم اصلی گروه
78 انتظار از نقش
78 هویت نقش
78 هنجارها
79 توسعه گروه
79 مدل تاکنن
80 بسط مدل 5 مرحله‌ای: تضعیف گروه
80 متغیرهای ساختار گروه
81 روش‌های تصمیم‌گیری گروهی
81 تیم
83 کار تیمی اثربخش از طریق تشریک مساعی، اعتماد و انسجام
84 تهدیدهای اثربخشی گروهی
85 طفره روی اجتماعی
86 بریدن گروه
86 تیم‌ها در عمل
87 تیم و گروه
87 دلایل تشکیل گروه
88 انواع گروه‌ها
88 فراگرد شکل‌گیری و توسعه گروه
88 فرهنگ گروه و ساختار
89 گروه اندیشی
89 پیشگیری از گروه اندیشی
89 طفره رفتن اجتماعی
89 تیم
89 تفاوت تیم و گروه
90 انواع تیم
91 نکات
93 تست
96 پاسخ نامه :

مقدمه:

ازدواج کردن یکی از مشکل ترین و پیچیده ترین وظایف دوره ی بزرگسالی است. این رویداد مهم در عین حال به عنوان ساده ترین و عاشقانه ترین مرحله ی چرخه ی زندگی توصیف شده است.

سالوادور مینوچین سلسله مراتب زوج را به عنوان یک سیستم مجزا توصیف کرد.

زوج ها برای این که بتوانند رابطه ی پایدار و لذت بخشی داشته باشند، باید به وسیله ی شناساندن محدودیت ها به دیگران، حول رابطه ی خود مرز ایجاد کنند.

زوج هایی که حول رابطه ی خود مرز ایجاد نمی کنند، درون خانواده ی اصلی و یا روابط دوستی گیر می افتند. ایجاد این مرزها گاهی به سادگی امکان پذیر نیست.

تعارض های رابطه ی زوج با نیازهای فردی

وقتی دو نفر با هم ازدواج می کنند، رابطه ی زوجی برای آنها نسبت به سایر روابط، در اولویت قرار گرفته و به طور طبیعی دیگر روابط آنها در حالت ثانویه قرار می گیرد. اگر این گونه عمل نشود، چالش های ارتباطی زوج عمیق می شود. تنش بین فردیت شخص (استقلال و خود محوری) و قرار گرفتن در یک رابطه ی زوجی که مستلزم توجه کردن به خواسته ها و نیازهای شخص دیگر است، باید حل شود تا رابطه ی زوج به سمت موفقیت و لذت پیش برود.

اسطوره ها رابطه ی زوج را به چالش می کشند

گاهی اوقات زوج ها انتظارات غیرمنطقی و غیرواقع بینانه ای از خود، همسر و رابطه ی شان دارند. این انتظارات غیرواقع بینانه یا اسطوره ها، باید اصلاح شوند تا اثر منفی آنها بر رابطه و رفتار زوج ها کاهش پیدا کند.

بعضی از اسطوره های متداول در روابط زوج ها به قرار زیر است:

- اگر یکدیگر را دوست داریم باید همیشه خوشحال باشیم.

این یک تفکر و باور غیرمنطقی است. واقعیت این است که زن و شوهرها می توانند یکدیگر را خیلی دوست داشته باشند و به عبارتی خوشحال نبودن می تواند به دوست داشتن یا دوست نداشتن یکدیگر ربطی نداشته باشد.

- ما باید بدون توجه به تأثیری که بر روی همسرمان می گذاریم کاملاً با یکدیگر صادق باشیم.

بیان بعضی موارد مربوط به گذشته می تواند اثر منفی در ذهن همسر بگذارد. به همین دلیل بیان عواملی که تأثیر منفی بر روابط دارند منطقی به نظر نمی رسد.

- اگر یکدیگر را دوست داریم باید همیشه با هم باشیم.
- به عبارتی زن وشوهر میتوانند یکدیگر را دوست داشته باشند و در عین حال گاهی اوقات در کنار هم نباشند.
- فردی که به این باور پایبند است در صورتی که همسرش لحظاتی را با او نباشد، احساس رنجش و ناراحتی می کند و این احساس او، در رابطه با همسرش اختلال ایجاد می کند.
- زمانی که مشکل پیش می آید باید مشخص کنیم مقصر کیست.
- در بسیاری از مشکلات زناشویی واقعاً کسی مقصر نیست بلکه، مشکل حاصل تفاوت دیدگاه و نظر زوج هاست.
- برای این که از یکدیگر حمایت کنیم باید بر سر همه ی موضوعات توافق داشته باشیم.
- این که زن و شوهر توافق داشته باشند خوب است اما عدم توافق آنها در بعضی از زمینه ها کاملاً طبیعی است.
- اگر زن و شوهر یکدیگر را دوست داشته باشند باید بدانند که همسرشان به چه فکر می کند و چه نیازی دارد. بنابراین نیازی به صحبت کردن درباره ی نیازهایشان ندارند.
- واقعیت این است انسان ها هر چقدر یکدیگر را دوست داشته باشند، نمی توانند ذهن یکدیگر را بخوانند. صحبت کردن زوج ها با یکدیگر می تواند ذهنیات آنها را به هم نزدیک کند و باعث شود که از خواسته های یکدیگر با خبر شوند.
- رابطه ی خوب خود به خود اتفاق می افتد.
- کسی که باور فوق را دارد،منتظر می ماند تا رابطه هیجاد نشود ممکن است بگوید شانس ندارم یا ما به درد هم نمی خوریم.
- زن و شوهر باید همیشه نزدیک باشند.
- این باور باعث می شود که حتی اگر در یک مجلس مهمانی،همسر فرد با او کمی فاصله فیزیکی پیدا کند ، احساس بدی پیدا کند.
- ما اگر یکدیگر را داشته باشیم، نیازی به خانواده و دوستان نداریم.
- این چنین فردی عقیده دارد زن وشوهر باید خود به هم وابسته باشند و نیازی به دوستان و خانواده نیست.
- زوج ها باید در تربیت فرزندان هماهنگ عمل کنند
- زوج ها زمانی که صاحب فرزند می شوند، باید نسبت به گذشته در نگرش و رفتار خود تغییر ایجاد کنند. درگیری بین نقش والدی و نقش همسری ممکن است به ظاهر ساده و بی اهمیت به نظر برسد اما برای بعضی از زوج ها مشکلات جدی ایجاد می کند.

ایجاد تعادل بین نقش های زن و شوهری و والد و فرزندی در تشکیل خانواده اهمیت اساسی دارد.

زوج ها به صمیمیت نیاز دارند

صمیمیت یکی از نیازهای زندگی زن و شوهری است و در عین حال از ویژگی های بارز یک زوج موفق و شادمان است. رابطه ی صمیمانه، با خودافشایی واقعی و درک نیازهای فرد دیگر (همسر) در رابطه ی برابر، تعریف می شود و واقع شدن را تحت تأثیر قرار دهد. عوامل دیگری که بر چگونگی نشان دادن صمیمیت اثر می گذارند عبارتند از:

سبک شخصیتی فرد، سبک ارتباطی زوج ها با هم و مراحل تکامل رابطه زوج.

زن و شوهر برای پیشگیری از ایجاد مشکل، باید بتوانند درباره ی انتظاراتی که از یک رابطه ی صمیمانه دارند، با یکدیگر صحبت کنند.

زوج باید در قدرت و همکاری مشارکت کنند

همکاری و قدرت مفاهیم کلیدی برای ادراک زوج به عنوان یک واحد منحصر به فرد هستند. به عبارتی سهم هر فرد در بر عهده گرفتن مسئولیت های مربوط به رابطه ی زوجی، همکاری او در رابطه را معین می کند.

ویژگی های زوج سالم

بیورز اسپری و کارلسون (1991) و یانگ و لانگ (1998) بعضی از الگوهای ارتباطی سالم بیان کرده اند آنها عقیده دارند که زوج های سالم از این الگوهای ارتباطی پیروی می کنند این الگوها به شرح زیر هستند:

1 - عقیده به نسبی بودن واقعیت نه مطلق بودن آن .

زوج هایی که این دیدگاه را دارند ، سعی ندارند همسر خود را به پذیرش دیدگاه خودشان وادار کنند بلکه ، به حرف های همسر خود گوش داده و سعی می کنند که برداشت ها و نظرات او را درک کنند .

2- اعتقاد به این که قصد و نیت همسر خوب است .

زوج های سالم ضمن این که به همسر شان احترام می گذارند ، هرگز حس نمی کنند که همسرشان دشمن آنها ست و آنها ایمان دارند که همسرشان در پی آزار دادن آنها نیست .

3- اعتقاد به این که مشکلات حل می شوند

زوج هایی که اعتقاد دارند مشکلات قابل حل هستند ، برای حل مشکل تلاش می کنند این افراد تاثیر خود را در فرایند حل مشکل قابل توجه می دانند.

4 - عقیده به عوامل فراتر از خود .

زوج های سالم جهان بینی وسیعی دارند که این جهان بینی می تواند جهت گیری مذهبی و یا خانوادگی باشد.

5 - تمرین رفتارهای سالم

این رفتارهای سالم عبارتند از :

- مسوولیت : نقش هر یک از آنها در ایجاد رفتارهای مثبت جدید ، اهمیتی اساسی دارد . در این حالت زن و شوهر یکدیگر را به خاطر کوتاهی سرزنش نمی کنند.

- هدف گذاری: دستیابی بهاهداف واقع بینانه ای که رضایت ارتباطی را به دنبال دارد تلاش کند .

- تشویق: زوج های سالم تلاش می کنند که یکدیگر را تشویق کرده و از همدیگر قدر دانی و تحسین به عمل آورند.

- گفت و گوی باز : هر عضو زوج باید بتواند احساسات مثبت خود را به صورت بی پرده و صادقانه بیان کند .

- گوش دادن همدلانه : به وسیله ی این مهارت همچنین زوج ها به همسر خود نشان می دهند که احساسات و عقاید او را می پذیرند و با تمام وجود به او گوش می دهند .

- میل به تحلیل ارتباطات : تحلیل مسائل موجود در رابطه و تلاش برای درک بهتر آنها به پایداری زندگی زناشویی کمک می کند .

- نشان دادن پذیرش : ارزشی را که برای عضو دیگر قائل است را بیان کند مخصوصاً وقتی که عقاید زوج باهم متفاوت است.

- حمایت از اهداف مثبت ازدواج: نشان دادن پذیرش فرد مقابل، مخصوصاً زمانی که اختلاف نظر وجود دارد اهمیت بسیاری دارد.

- حمایت از اهداف تعیین شده: زن و شوهر باید از اهدافی که به طور مشترک برای رابطه ی خود تعیین کرده اند حمایت کنند.

- توافق به منظور پل ارتباطی: با بیان احساس و دیدگاه متفاوت خود، برای یافتن راه حل به یکدیگر به توافق برسند.

- تعهد به مشارکت: هر عضو زوج باید با درک موقعیت و نقش خود در ازدواج، برای دسترسی به اهداف رابطه ی زناشویی تلاش کند.

عوامل روانشناختی در رابطه زوج ها

گرچه ممکن است زوج ها مراحل قابل پیش بینی ای را برای ایجاد رابطه در نظر داشته باشند با این حال وقایع اجتماعی و استرسورهای مختلف آنها را تحت تاثیر قرار می دهند.

در زمان های گذشته قواعد ازدواج و وظایف و نقش ها به میزان زیادی به نقش های جنسی وابسته بود.

و امید به زندگی پایین تر بود با این حال نرخ طلاق در سطح پایین تری از امروز بود.

امروز امید به زندگی افزایش پیدا کرده و در کنار آن انتظارات اجتماعی انسان ها تغییر کرده و مدل های جدیدی از ازدواج ظهور کرده که به جای این که صرفاً بر وظیفه و مسئولیت مبتنی باشد ، بر صمیمیت ، همراهی ، و همکاری مبتنی است.

ازدواج امروزی از عوامل اجتماعی تاثیرات زیادی می پذیرد.

تاثیرات اجتماعی بر ازدواج

استرس های ناشی از مشکلات اقتصادی ، زایمان در سنین بالا ، فرصت های شغلی مخصوصاً برای زن ها ، انجمن های زنان ، ... همگی چگونگی ازدواج را تحت تاثیر قرار داده است.

استرسورهای عمودی ، استرسور های افقی و استرسور های سیستمی طبقه بندی شده اند.

استرسورهای عمودی

استرسورهای عمودی شامل ادراکات درونی زوج ها است که از خانوادگی اصلی کسب کرده و به رابطه ی زوجی وارد می کنند.

خاطرات ، الگوهای رفتاری اکتسابی ، اسطوره های ازدواج ، اسرار خانوادگی ، انتظارات، آداب و رسوم و ... همگی عواملی هستند که زوج ها آنها را از خانواده های قبلی خود کسب کرده اند و همگی در شکل گیری ازدواج آنها دخالت دارند.

استرسورهای افقی

استرسورهای افقی شامل اتفاقات استرس زایی هستند که از شروع ازدواج تا پایان زندگی برای زوج ها رخ می دهند .

بعضی از این حوادث قابل پیش بینی هستند مانند تولد فرزند ازدوج فرزندان و ...

بعضی از این استرسورها قابل پیش بینی نیستند مانند مرگ غیره منتظره در اثر بیماری یا تصادف ، بیماری مزمن و...

استرسورهای سیستم – سطح

استرسورهای سیستم – سطح شامل تاثیرات اجتماعی ، فرهنگی ، سیاسی ، مذهبی و اقتصادی به اضافه ی تاثیرات خانواده ی گسترده بر ازدواج است .

از متداول ترین این استرسور ها عبارتند از:

- اعضای خانواده ی گسترده

- وضعیت اقتصادی جامعه

- رابطه با دوستان و...

وظایف روان شناختی زوج در مراحل تکامل

مفهوم وظیفه ی روان شناختی را که اریکسون آن را ارائه داده بود بعد ها توسط والرستین (1993) به عنوان یک روش مفید برای توصیف شیوه ی زندگی زوج های سالم توسعه پیدا کرد.

امروزه طلاق و ازدواج مجدد نسبت به گذشته متداول تر است همچنین امروزه دخترها و پسرها دیرتر ازدواج می کنند دیرتر بچه دار می شوند، بچه های کمتری متولد می کنند و یا گاهی تصمیم می گیرند که بچه درا نشوند. یکی از راههای بررسی مراحل تکامل زوج ، بررسی این موضوع است که زوج ها وظایف روانشناختی را چگونگی انجام می دهند. وظایفی که والرستین ارائه کرده شروع و تداوم ازدواج را در نظر می گیرد و به سن زوجین یا حتی رفتارهای گذشته ی افراد ارتباطی ندارد.

این وظایف به قرار زیر هستند:

وظیفه ی یک: تحکیم استقلال روان شناختی و ایجاد ارتباطات جدید با خانواده ی اصلی

این تکلیف شرط لازم برای همراه شدن زوج با یکدیگر در مسیر زندگی است که از طریق این وظیفه زن و شوهر از خانواده های اصلی جدا می شوند و در عین حال توانایی این را دارند که ارتباط سالمی به شکلی جدید با آنها برقرار کنند.

وظیفه دو: ایجاد هویت زوجی و با هم بودن در مقابل خود مختاری

این وظیف شامل ایجاد رابطه ای دو نفره است که در آن واژه ی «ما» معنی پیدا می کند. یعنی اصطلاح «من» از حالت انفرادی که بیشتر خود محورانه بوده تغییر شکل پیدا کرده و در حقیقت من به عنوان بخشی از ما تلقی می گردد و هردو آنها علایق فردی و خود محورانه را تا حدودی کنار بگذارند تا هویت زوجی رشد کند.

وظیفه سه: ایجاد هویت جنسی زوج

هویت جنسی به فراوانی شدت و کیفیت ابراز احساسات جنسی در رابطه ی بین زن و شوهر اطلاق می شود . این وظیفه نوعی پیوند و نزدیکی احساس را در زوج ایجاد می کند. رابطه ی جنسی رضایت بخش از هویت جنسی سالم زوج نشأت می گیرد.

وظیفه چهار: شکل دادن ازدواج به عنوان یک حوزه ی اطمینان بخش و پرورش دهنده رابطه زوج موقعیتی را فراهم می کند که در آن شکست ها تلاش ها ، شرایط و ترس های زوج در یک جو حمایتی و مراقبت کننده مد نظر قرار می گیرد.

وظیفه پنج: والد بودن

این فضا باید به گونه ای در زوج آمادگی ایجاد کند که بتوانند ضمن پرورش فرزند از ایجاد لطمه به رابطه ی خود جلوگیری کنند. در این شرایط انعطاف پذیری نقش زوج ها ضروری است زیرا رابطه ی زوج با به دنیا آمدن فرزند تغییر کرده و شکل جدیدی به خود می گیرد.

وظیفه شش: ایجاد رابطه ای جالب و جذاب
رابطه ی جذاب با هیجان و شوق همخراهِ است تجارب لذت بخش زوج در کنار هم بخشی از خاطره های مشترک آنها را تشکیل می دهد که در شرایط سخت به زوج کمک می کند سرزنده و شاداب بماند.
وظیفه هفت: ایجاد دیدگاهی دو گانه که ایده ال های اولیه را با واقعیت موجود ترکیب می کند.
با گذشت مدتی از ازدواج زوج ها واقعیات زندگی را بیشتر درک می کنند و ممکن است شیوه های ابراز محبت آنها نسبت به اوایل زندگی تغییر کرده و واقع بینانه تر شود. زوج ها باید بپذیرند که حالت های اولیه غیر واقع بینانه تر بوده و لازمه ی ازدواج موفق تطابق آن ایده آل ها با واقعیت های زندگی است.

هدف ارتباط غیر کلامی

جایگزین ارتباط کلامی می شود زمانی غیرممکن و نامناسب است.
زن ها و مردها در شیوه های برقراری ارتباط، با هم تفاوت هایی دارند. این تفاوت ها هم در نیروی برقراری ارتباط و هم در هدفی است که از ارتباط دارند .

بی پرده گویی

بی پرده گویی یعنی صحبت کردن درباره ی خود یا فردی دیگر .

بی پرده گویی به عنوان یک عامل بسیار مهم هم به ایجاد رابطه ای سالم و هم به ایجاد سلامت روانی به طور کلی کمک می کند .

بی پرده گویی اگر بی حد و مرز باشد می تواند صدمات شدیدی به روابط وارد کند.

فیتزپاتریک (1988) سه نوع الگوی بی پرده گویی را در روابط مشخص کرده است .

آنها در بسیاری از موارد با هم مشارکت می کنند اما زمانی که بین آنها تعارض ایجاد شود ارتباطشان کاملاً بسته و خنک می شود .

مستقل ها زوج هایی هستند که تا حد زیادی در فعالیتهای زندگی مشارکت می کنند اما در عین حال زندگی مستقل داشته و دوست دارند روابطشان باز و دوجانبه باشد.

جداها زوج هایی هستند که وابستگی کمتری به یکدیگر دارند . این زوج ها در برقراری ارتباط باز و راحت با یکدیگر مشکل داشته و از مطرح کردن تعارضات اجتناب می کنند.

مدل خطی ارتباط

این مدل به این خاطر مفید است که ارتباطات را تسهیل می کند و به ما امکان می دهد که کل فرایند ارتباط را نظاره کنیم. مرد می گوید، زن می گوید، مرد پاسخ می دهد ، زن پاسخ می دهد.

درعالم واقع ، پیامهایی کلامی و غیر کلامی به طور همزمان بین فرستنده و گیرنده رد و بدل می شوند.

مشکلات ارتباطی رایج ترین زوج ها

گاتمن (1994) چهارمقوله را برای الگوهای منفی ارتباطی بیان می کند و آنها را چهار سوارکار مکاشفه می نامند.

1. انتقاد در مقابل شکایت

گاهی اوقات زوج ها به جای بیان مناسب احساس نارضایتی خود، به انتقاد سرزنش آمیز از یکدیگر می پردازند .

2. تحقیر

تحقیر کننده به صورت عمدی و از روی قصد به همسر خود آسیب و ضربه ی روحی وارد می کند . توهین و فحاشی ،

غنادورزی ، مسخره کردن ، حرکات بدنی تحقیرآمیز و ادا و اطوار و ...

3. دفاعی رفتار کردن

در این حالت ، هر دو نفر مسئولیت خود را نادیده گرفته و خود را تبرئه می کنند. همچنین ممکن است از روشهایی مثل شکایت دوطرفه استفاده کنند.

4. عدم همکاری

قهر کردن به نوعی حالت تحقیر را در طرف مقابل ایجاد می کند. این حالت به این دلیلی ایجاد می شود که فرد احساس می کند به او بی اعتنایی می شود .

مشکلات خاص ناسازگارانه در زوج ها

ذهن خوانی

ذهن خوانی زمانی صورت میگیرد که یکی از اعضاء زوج دائماً بر اساس ادراکی که از رفتار و نیت همسر خود دارد ، بدون این که از حلقه ی بازخورد استفاده کند ، عمل می کند .

میزگرد

در این حالت زوج به این تمایل دارند که بحث های خود را به سمت منطقی بودن هدایت کنند، به گونه ای که بیان احساس وجود نداشته باشد.

صمیمیت

صمیمیت به دلیل این که عاملی اساسی در ارتباطات انسانی است ، توجه زیادی را به خود جلب کرده است وارینگ (1980) صمیمیت در روابط زوج ها را ترکیبی از هشت عنصر زیر می داند .

1. عاطفه: زوج ها به چه میزان احساسات و عواطف خود را به صورتی راحت برای یکدیگر بیان می کنند .
2. بیانگری: زوج ها تا چه حد افکار، عقاید و نگرش های خود را به یکدیگر ابراز می کنند .
3. سازگاری : میزان همکاری صمیمانه زوج با هم این که تا چه حد میزان زوج میتوانند به آسودگی خاطر با هم همکاری کنند.

4. همبستگی: میزان تعهدی که زوج نسبت به هم احساس می کنند.

5. رابطه ی جنسی : میزان رضایت از رابطه ی جنسی با همسر .

6. حل تعارض ک تا چه حد زوج می توانند اختلاف نظرهای خود را با هم حل کنند .

7. خودمختاری : تا چه میزان زن شوهر برای ارتباط با اعضای خانواده و دوستان احساس استقلال می کنند.
8. هویت : میزان اعتماد به نفس و عزت زن و شوهر ، برداشتی که زوج از خود به عنوان یک خانواده ی کوچک دارند .
مدل مثلث عشق استرنبرگ
استرنبرگ (1986) یک نظریه مثلثی از عشق بر پایه ی عناصر «شهوت» «صمیمیت» و تعهد و تصمیم ارائه داده است .
صمیمیت شامل ابراز احساس و احساس وابستگی عاطفی به یکدیگر می شود. رابطه ی صمیمانه رابطه ای است که در آن احساس آرامش وجود دارد.
شهوت شامل علاقه ای شهوانی زن و مرد به یکدیگر است (هاروی، 1995) انرژی ای که منجر به عشق رمانتیک ، تماس فیزیکی و جذبه ی فیزیکی و احساس جنسی می شود .
عنصر تعهد در رابطه رشد می کند و شامل تصمیم به وفاداری به همسر می شود . تصمیم – تعهد ، به این نوع موضوع اشاره دارد که زن و شوهر تصمیم گرفته اند به یکدیگر وفادار باشند و رابطه ای وفادارانه را تشکیل دهند .
مسائل اجتماعی و رابطه ی جنسی
اغلب مشکلات جنسی زوج در اثر وجود مشکل در ارتباطات عاطفی آنها شکل می گیرد .
شرایط و حوادث زندگی و احساساتی نظیر احساس خیانت ، خشم، خصومت و حسادت نیز می توانند بر رابطه ی جنسی تأثیر بگذارند .

صحبت کردن درباره ی مسائل جنسی

کاپاچ و میتس (1991) دو مفهوم اصلی را مشخص کرده اند که صحبت کردن زوج ها را درباره ی مسائل جنسی دربر میگیرد :

1. کیفیت صحبت کردن درباره ی مسائل جنسی بین زوج ها به میزان زیادی به کیفیت رابطه ی کلی آنها مرتبط است .
2. مهارت در صحبت کردن درباره ی رابطه ی جنسی برای پایداری رضایت جنسی زوج از یکدیگر ، مفید است .

رشد مشکلات جنسی

مشکلت جنسی نیز مانند سایر مشکلات ارتباطی به عنوان پیامد سیکل های نادرست رفتار و سیکل نادرست ارتباطی زوج مخصوصاً در حوزه ی ارتباط جنسی است .

فرآیند درمان مشکلات جنسی

درمانگر باید مشخص کند که زوج با مشکل جنسی مواجه است یا با اختلال جنسی .
اختلال جنسی گاهی در اثر مسائل فیزیولوژیکی است و مستلزم ارائه ی خدمات درمانی تخصصی است .
درمانگران مسائل خانواده و ازدواج باید با مشکلات و اختلالات جنسی آشنا باشند تا در ارزیابی خود به بیراهه کشیده نشوند .

ژنوگرام جنسی

ژنوگرام ابراز مفیدی برای جمع آوری اطلاعات درباره ی خانوادگی اصلی و پیام های اصلی درباره ی مسائل جنسی به زوج است .

فرآیند درمان

درمان مشکلات باید شامل ایجاد توافق مشترک درباره ی ارتباط جنسی بشود. هدفها شامل تغییر دیدگاهها، به چالش کشیدن پیامهای منفی خانواده و تغییر در رفتار جنسی می شود .
مسائل اخلاقی در درمان مسائل جنسی
درمانگرانی که تمایل به درمان مسائل جنسی دارند باید دراین زمینه دوره های آموزشی لازم را بگذرانند .
هرگز نباید درمانگر به زوج به صوت مستقیم یا غیرمستقیم این موضوع را القاء کند که مشکل آنها حل نمی شود . رعایت اصول اخلاقی و احساس مسئولیت درمانگر.
ازدواج کردن یکی از مشکل ترین و پیچیده ترین وظایف دوره ی بزرگسالی است. این رویداد مهم در عین حال به عنوان ساده ترین و عاشقانه ترین مرحله ی چرخه ی زندگی توصیف شده است.
سالوادور مینوچین سلسله مراتب زوج را به عنوان یک سیستم مجزا توصیف کرد.
زوج ها برای این که بتوانند رابطه ی پایدار و لذت بخشی داشته باشند، باید به وسیله ی شناساندن محدودیت ها به دیگران، حول رابطه ی خود مرز ایجاد کنند.
زوج هایی که حول رابطه ی خود مرز ایجاد نمی کنند، درون خانواده ی اصلی و یا روابط دوستی گیر می افتند. ایجاد این مرزها گاهی به سادگی امکان پذیر نیست.

تعارض های رابطه ی زوج با نیازهای فردی

وقتی دو نفر با هم ازدواج می کنند، رابطه ی زوجی برای آنها نسبت به سایر روابط، در اولویت قرار گرفته و به طور طبیعی دیگر روابط آنها در حالت ثانویه قرار می گیرد. اگر این گونه عمل نشود، چالش های ارتباطی زوج عمیق می شود. تنش بین فردیت شخص (استقلال و خود محوری) و قرار گرفتن در یک رابطه ی زوجی که مستلزم توجه کردن به خواسته ها و نیازهای شخص دیگر است، باید حل شود تا رابطه ی زوج به سمت موفقیت و لذت پیش برود.

اسطوره ها رابطه ی زوج را به چالش می کشند

گاهی اوقات زوج ها انتظارات غیرمنطقی و غیرواقع بینانه ای از خود، همسر و رابطه ی شان دارند. این انتظارات غیرواقع بینانه یا اسطوره ها، باید اصلاح شوند تا اثر منفی آنها بر رابطه و رفتار زوج ها کاهش پیدا کند.

بعضی از اسطوره های متداول در روابط زوج ها به قرار زیر است:

- اگر یکدیگر را دوست داریم باید همیشه خوشحال باشیم.

این یک تفکر و باور غیرمنطقی است. واقعیت این است که زن و شوهرها می توانند یکدیگر را خیلی دوست داشته باشند و به عبارتی خوشحال نبودن می تواند به دوست داشتن یا دوست نداشتن یکدیگر ربطی نداشته باشد.

- ما باید بدون توجه به تأثیری که بر روی همسرمان می گذاریم کاملاً با یکدیگر صادق باشیم.

بیان بعضی موارد مربوط به گذشته می تواند اثر منفی در ذهن همسر بگذارد. به همین دلیل بیان عواملی که تأثیر منفی بر روابط دارند منطقی به نظر نمی رسد.

- اگر یکدیگر را دوست داریم باید همیشه با هم باشیم.

به عبارتی زن و شوهر میتوانند یکدیگر را دوست داشته باشند و در عین حال گاهی اوقات در کنار هم نباشند.

فردی که به این باور پایبند است در صورتی که همسرش لحظاتی را با او نباشد، احساس رنجش و ناراحتی می کند و این احساس او، در رابطه با همسرش اختلال ایجاد می کند.

- زمانی که مشکل پیش می آید باید مشخص کنیم مقصر کیست.

در بسیاری از مشکلات زناشویی واقعاً کسی مقصر نیست بلکه، مشکل حاصل تفاوت دیدگاه و نظر زوج هاست.

- برای این که از یکدیگر حمایت کنیم باید بر سر همه ی موضوعات توافق داشته باشیم.

این که زن و شوهر توافق داشته باشند خوب است اما عدم توافق آنها در بعضی از زمینه ها کاملاً طبیعی است.

- اگر زن و شوهر یکدیگر را دوست داشته باشند باید بدانند که همسرشان به چه فکر می کند و چه نیازی دارد. بنابراین نیازی به صحبت کردن درباره ی نیازهایشان ندارند.

واقعیت این است انسان ها هر چقدر یکدیگر را دوست داشته باشند، نمی توانند ذهن یکدیگر را بخوانند. صحبت کردن زوج ها با یکدیگر می تواند ذهنیات آنها را به هم نزدیک کند و باعث شود که از خواسته های یکدیگر با خبر شوند.

- رابطه ی خوب خود به خود اتفاق می افتد.

کسی که باور فوق را دارد، منتظر می ماند تا رابطه هیجاد نشود ممکن است بگوید شانس ندارم یا ما به درد هم نمی خوریم.

- زن و شوهر باید همیشه نزدیک هم باشند.

این باور باعث می شود که حتی اگر در یک مجلس مهمانی، همسر فرد با او کمی فاصله فیزیکی پیدا کند، احساس بدی پیدا کند.

- ما اگر یکدیگر را داشته باشیم، نیازی به خانواده و دوستان نداریم.

این چنین فردی عقیده دارد زن و شوهر باید خود به هم وابسته باشند و نیازی به دوستان و خانواده نیست.

زوج ها باید در تربیت فرزندان هماهنگ عمل کنند

زوج ها زمانی که صاحب فرزند می شوند، باید نسبت به گذشته در نگرش و رفتار خود تغییر ایجاد کنند. درگیری بین نقش والدی و نقش همسری ممکن است به ظاهر ساده و بی اهمیت به نظر برسد اما برای بعضی از زوج ها مشکلات جدی ایجاد می کند.

ایجاد تعادل بین نقش های زن و شوهری و والد و فرزند در تشکیل خانواده اهمیت اساسی دارد.

زوج ها به صمیمیت نیاز دارند

صمیمیت یکی از نیازهای زندگی زن و شوهری است و در عین حال از ویژگی های بارز یک زوج موفق و شادمان است.

رابطه ی صمیمانه، با خودافشایی واقعی و درک نیازهای فرد دیگر (همسر) در رابطه ی برابر، تعریف می شود واقع شدن را تحت تأثیر قرار دهد. عوامل دیگری که بر چگونگی نشان دادن صمیمت اثر می گذارند عبارتند از:

سبک شخصیتی فرد، سبک ارتباطی زوج ها با هم و مراحل تکامل رابطه زوج.

زن و شوهر برای پیشگیری از ایجاد مشکل، باید بتوانند درباره ی انتظاراتی که از یک رابطه ی صمیمانه دارند، با یکدیگر صحبت کنند.

زوج باید در قدرت و همکاری مشارکت کنند

همکاری و قدرت مفاهیم کلیدی برای ادراک زوج به عنوان یک واحد منحصر به فرد هستند. به عبارتی سهم هر فرد در بر عهده گرفتن مسؤولیت های مربوط به رابطه ی زوجی، همکاری او در رابطه را معین می کند.

استرسورهای افقی

استرسورهای افقی شامل اتفاقات استرس زایی هستند که از شروع ازدواج تا پایان زندگی برای زوج ها رخ می دهند . بعضی از این حوادث قابل پیش بینی هستند مانند تولد فرزند ازدوج فرزندان و ...

بعضی از این استرسورها قابل پیش بینی نیستند مانند مرگ غیره منتظره در اثر بیماری یا تصادف ، بیماری مزمن و...

استرسورهای سیستم – سطح

استرسورهای سیستم – سطح شامل تاثیرات اجتماعی ، فرهنگی ، سیاسی ، مذهبی و اقتصادی به اضافه ی تاثیرات خانواده ی گسترده بر ازدواج است .

از متداول ترین این استرسورها عبارتند از:

- اعضای خانواده ی گسترده

- وضعیت اقتصادی جامعه

- رابطه با دوستان و...

وظایف روان شناختی زوج در مراحل تکامل

مفهوم وظیفه ی روان شناختی را که اریکسون آن را ارائه داده بود بعد ها توسط والرستین (1993) به عنوان یک روش مفید برای توصیف شیوه ی زندگی زوج های سالم توسعه پیدا کرد.

امروزه طلاق و ازدواج مجدد نسبت به گذشته متداول تر است همچنین امروزه دخترها و پسرها دیرتر ازدواج می کنند

دیرتر بچه دار می شوند، بچه های کمتری متولد می کنند و یا گاهی تصمیم می گیرند که بچه درا نشوند. یکی از

راههای بررسی مراحل تکامل زوج ، بررسی این موضوع است که زوج ها وظایف روانشناختی را چگونگی انجام می دهند.

وظایفی که والرستین ارائه کرده شروع و تداوم ازدواج را در نظر می گیرد و به سن زوجین یا حتی رفتارهای گذشته ی

افراد ارتباطی ندارد.

این وظایف به قرار زیر هستند:

وظیفه ی یک: تحکیم استقلال روان شناختی و ایجاد ارتباطات جدید با خانواده ی اصلی
این تکلیف شرط لازم برای همراه شدن زوج با یکدیگر در مسیر زندگی است که از طریق این وظیفه زن و شوهر از خانواده های اصلی جدا می شوند و در عین حال توانایی این را دارند که ارتباط سالمی به شکلی جدید با آنها برقرار کنند.

وظیفه دو: ایجاد هویت زوجی و با هم بودن در مقابل خود مختاری
این وظیف شامل ایجاد رابطه ای دو نفره است که در آن واژه ی «ما» معنی پیدا می کند. یعنی اصطلاح «من» از حالت انفرادی که بیشتر خود محورانه بوده تغییر شکل پیدا کرده و در حقیقت من به عنوان بخشی از ما تلقی می گردد و هر دو آنها علایق فردی و خود محورانه را تا حدودی کنار بگذارند تا هویت زوجی رشد کند.

وظیفه سه: ایجاد هویت جنسی زوج
هویت جنسی به فراوانی شدت و کیفیت ابراز احساسات جنسی در رابطه ی بین زن و شوهر اطلاق می شود. این وضعی نوعی پیوند و نزدیکی احساس را در زوج ایجاد می کند. رابطه ی جنسی رضایت بخش از هویت جنسی سالم زوج نشأت می گیرد.

وظیفه چهار: شکل دادن ازدواج به عنوان یک حوزه ی اطمینان بخش و پرورش دهنده
رابطه زوج موقعیتی را فراهم می کند که در آن شکست ها تلاش ها، شرایط و ترس های زوج در یک جو حمایتی و مراقبت کننده مد نظر قرار می گیرد.

وظیفه پنج: والد بودن
این فضا باید به گونه ای در زوج آمادگی ایجاد کند که بتوانند ضمن پرورش فرزند از ایجاد لطمه به رابطه ی خود جلوگیری کنند. در این شرایط انعطاف پذیری نقش زوج ها ضروری است زیرا رابطه ی زوج با به دنیا آمدن فرزند تغییر کرده و شکل جدیدی به خود می گیرد.

وظیفه شش: ایجاد رابطه ای جالب و جذاب
رابطه ی جذاب با هیجان و شوق همخراست است تجارب لذت بخش زوج در کنار هم بخشی از خاطره های مشترک آنها را تشکیل می دهد که در شرایط سخت به زوج کمک می کند سرزنده و شاداب بماند.

وظیفه هفت: ایجاد دیدگاهی دو گانه که ایده ال های اولیه را با واقعیت موجود ترکیب می کند.

با گذشت مدتی از ازدواج زوج ها واقعیات زندگی را بیشتر درک می کنند و ممکن است شیوه های ابراز محبت آنها نسبت به اوایل زندگی تغییر کرده و واقع بینانه تر شود. زوج ها باید بپذیرند که حالت های اولیه غیر واقع بینانه تر بوده و لازمه ی ازدواج موفق تطابق آن ایده آل ها با واقعیت های زندگی است.

زوج های هر دو شاغل

تغییرات ساختار خانواده

امروزه در اغلب کشور ها سبک زندگی از خانواده ای با یک نان آور به سمت خانواده ای با دو نفر شاغل تغییر کرده به گونه ای که زوج های هر دو شاغل تعداد زیادی از زوج ها را تشکیل می دهند.

رابطه ی بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی

سالهای بعد از دهه ی 50 مشکلات کاری خانواده ها را تحت فشار قرار داد. در این دوره ها تقابلی بین نیروی کار و مدیریت سازمانها به وجود آمده که پیامد آن مشکلات کاری و خانوادگی بود. امروزه نشانه هایی حاکی از تعامل بین کار و خانواده دیده می شود. ارزش رشد در زمینه های کاری و خانوادگی برای خانواده ها بیشتر محسوب شده و تعادل بین خانواده و شغل به ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است .

زوج های هر دو شاغل و دو درآمدی:

در این نوع خانواده ها زن و شوهر هر دو کار و شغل خود را دارند و از درآمد مشترک شان زندگی خانوادگی را اداره می کنند .

زندگی این زوج ها استرس زا و پرانرژی است. این زوج ها فشارهای کاری و خانوادگی زیادی را تجربه میکنند. گاهی این قبیل زوج ها به مهارت های اجتماعی مسلط نیستند و به همین در کنترل فشارها با مشکل مواجه می شوند .

زوج های هر دو شاغل باهم تفاوت دارند . این زوج ها براساس شغل زن چهارالگو را تشکیل می دهند: 1- شغل منظم 2- شغل ناتمام 3- شغل دوم 4- شغل دوم متغیر .

زوج هر دو شاغل و سبک زندگی

بعضی از مطالعات اولیه درباره ی زوج های هر دو شاغل نشان داده اند که تغییر در ساختار خانواده به وسیله ی شاغل شدن هر دو عضو باعث ایجاد تعارض بیشتر و شادی کمتر در زندگی شده و در نقش های جنسیتی ایهام ایجاد می کند .

مطالعات بعدی تعارض زیادی را در زندگی زوجین هر دو شاغل نشان ندادند (بارکر و وبر، 1976؛ جانسون، 1978). این مطالعات شادی بیشتر، رضاین زناشویی بیشتر و مشارکت و لذت بیشتر را در زوج های هر دو شاغل نشان داده اند. روابط زن و شوهر شاغل را می توان بر حسب شغل و مراحل زندگی توصیف کرد. هال و سکاران مشاهدات خود را اینگونه بیان می کنند:

اول: زوج ها در ابتدای شاغل شدن بیشتر خانواده هایشان را قربانی شغل می کنند ولی در سالهای میانی اشتغال، خانواده در اولیت قرار می گیرند.

دوم: تعارض بین شغل و خانواده در مراحل اولیه ی اشتغال متوسط و در سال های میانی اشتغال بیشتر و در اواخر اشتغال کمتر است.

حال چهارنوع را برحسب میزان درگیری در شغل و خانه توصیف می کند:

1. انطباق دهنده. در این نوع ازدواج ها زن و شوهر ها، اولویت های متفاوتی دارند. برای یکی خانواده و برای دیگری شغل اهمیت بیشتری دارد.

2. متضاد: در این نوع زوج ها، زن و شوهر هر کدام درگیر کار و شغل خود هستند و از درگیری می خواهند که به وضعیت و امور خانواده رسیدگی کند.

3. ماهرانه: هر یک از زن و شوهر بطور ماهرانه هم به کار و هم به خانواده رسیدگی میکنند.

4. متحد: در این نوع زوج، زن و شوهر هر دو برای شغل و خانواده اهمیت قائل هستند.

گروه ماهرانه بیشتری سطح فشار روانی را تحمل می کند و گروه متحد و انطباق دهنده و از حداقل سطح فشار روانی برخوردار هستند.

منابع استرس و تعارض در سبک زندگی زوجهای هر دو شاغل

برنامه های کاری برای مردان فشار روانی ایجاد می کند ولی زنان سطوح بالایی از تعارض کار - خانواده را، مخصوصاً هنگامی که به شدت درگیر کار خود می شوند، تجربه می کنند.

استولتز - لوئیک (1992) زن و شوهر منصف را این گونه تعریف می کند.

دو گروه از استرسورها عبارتند از استرسورهای درونی و بیونی. البته استرسورهای درونی و بیرونی برای زوج های هر دو شاغل ت اندازه ای با زوج هایی که یکی از آنها شاغل است متفاوت اند.

استرسورهای بیرونی

تراکم نقش

برعهده گرفتن کارهای زیادتر از توان یک شخص اشاره دارد .

این عمل به کاهش صمیمیت منجر می شود زیرا در هنگام مشاخره فرصت کمتری برای ابراز احساس و گفت و گوی عاطفی به وجود می آید .

تعارض نقش

تعارض وقتی ظهور میکند که وقایع قبلی و غیرمنتظره پیش می آید.

سرریز شدن کار - خانواده

رضایت شغلی و رضایت زناشویی زوج های هر دو شاغل باهم همبستگی دارد که مشکلات روحی و منشأهای روانی محل کار، بعد از اتمام ساعات کاری به درون خانه منتقل می شود .

سرریز شدن خانواده - کار

سرریز شدن خانواده - کار وقتی رخ می دهد که مشکلات و فشارهای روحی و روانی محیط خانواده به محل کار منتقل می شوند .

تقسیم مسئولیت ها در خانه و مراقبت از فرزند

مشکل اختصاص دادن وقت برای تربیت فرزند، مشکلی است که ذهن خیلی از زوج های هر دو شاغل را به خود مشغول می کند .

فرزندان و زوج هر دو شاغل

وقتی یک زوج هر دو شاغل تصمیم می گیرند بچه دار شوند، این تصمیم آنها روابط خانوادگی زوج را به سمت خاصی هدایت می کند .

زوج هر دو شاغل که نیازمند برنامه ریزی در زندگی هستند، ممکن است با تولد کودکی که با شرایط آنها همخوان نیست، دچار سردرگمی شوند .

استرسورهای درونی

اجتماعی شدن اولیه ی نقش جنسی

عضوی از زوج هر دو شاغل بودن به فرد فشار وارد می کند تا رفتارهایی را انجام دهد که ممکن است آن رفتارها با تربیت او ناهمخوان باشند .

انگیزش پیشرفت زیاد

پیشرفت زیاد اثرات دیگری نیز بر رابطه ی زوج دارد . زوج های هر دو شاغل گاهی اوقات به جای حمایت از یکدیگر با هم رقابت می کنند و با شغل یکدیگر مبارزه می کنند .

کمبود وقت باهم بودن

به دلیل این که زندگی زوج های هر دو شاغل با هیجان های کاری همراه است ، آنها وقت کمی را با یکدیگر می گذرانند.

مسائل مخصوص مردان

مردان متعلق به طبقات اقتصادی - اجتماعی پایین تر ، شغل همسرشان را تهدیدی نسبت به هویت خود تلقی کرده و بیشتر احساس شکست می کنند .

مسائل مخصوص زنان

در زندگی زوج های هر دو شاغل زنان بیشتر احتمال دارد که مسئولیت زیادتری بپذیرند. نابرابری باعث زنجش زنان شده و تعارض بین زوج ها را افزایش می دهد .

موضوعات مربوط به مشاوره ی حرفه ای

برنامه ریزی حرفه ای بعنوان مسئله ای فردی تلقی می شود که در آن علایق ، توانایی ها و ارزش های فرد ارزیابی شه و با موقعیت کاری انطباق داده می شود .

مزیت های سبک زندگی هردو شاغل

1. احساس عزت نفس ناشی از شغل مستقل.

2. اغنا بخشیدن به رابطه .

3. حمایت از همسر .

4. وضعیت اقتصادی آنها در سطح خوبی قرار دارد .
5. کیفیت زندگی شان در سطح بالاتری قرار دارد .
6. اضطراب پایین تری در مورد مسائل مالی .
7. از اخراج شدن از کار ترس کمتری دارند .

بعضی از قواعد مشترکی که در ازدواج های موفق و شاد مشاهده می شود عبارتند از :

- 1- در یک زندگی زناشویی موفق، بادوام و توأم با رضایت خاطر، زن و شوهر به یکدیگر احترام می گذارند.
- 2- زوج های موفق نسبت به یکدیگر بردبار هستند.
- 3- زوج های موفق بر پایه ی اعتماد مقابل تشریک مساعی می کنند.
- 4- در یک ارتباط زناشویی توأم با حس همکاری و مشارکت ممکن نیست زن و مرد همیشه با هم موافق باشند.

تغییرات رضایت زناشویی در طول زمان

زندگی زناشویی را به 7 مرحله تقسیم کرده و معتقدند.

- 1- زوج های جوان بدون بچه
- 2- خانواده با بچه های پیش دبستانی
- 3- خانواده با بچه های دبستانی
- 4- خانواده با فرزندان نوجوان
- 5- فرزندی که از خانواده جدا می شوند
- 6- خانواده ی خالی از فرزند
- 7- خانواده در دوران بازنشستگی

رضایت از زندگی زناشویی در مردان بیشتر از زنان است.

رضایت زناشویی در مراحل اولیه ی زندگی در زنان از مردان بیشتر است.

رضایت زن و مرد در مرحله ی چهارم کاهش پیدا می کند.

رضایت زن و شوهر در مرحله ی 6 و 7 بالاتر است.

گرایش به جدایی و طلاق در مرحله ی دوم و چهارم بیشتر از مراحل دیگر گزارش شده است.

1- سن

گو اینکه در میان تمامی متغیرهای اثرگذار بر رضایت زناشویی، نزدیکی سن یکی از بنیادی ترین آن هاست.

2- تحصیلات

آگاهی و دانش افراد و نحوه ی مقابله ی آنها با مشکلات، به طور گسترده ای متفاوت شده و عملکرد آنها بهتر خواهد شد.

3- فرزندان

به دنبال تولد کودک تعلق جسمی و عاطفی به کودک مستلزم تغییر در الگوهای مراوده ای زن و شوهر است.

4- طول مدت ازدواج

نشان میدهد هر چقدر مدت بیشتری از ازدواج می گذرد، رضایت زناشویی افزایش می یابد.

5- همکاری

اقدام مشترک برای دست یابی به هدف های مورد نظر یک زوج.

6- درک و تفاهم همسر

برای تفاهم و درک متقابل، زوج ها باید یاد بگیرند که شنونده ی خوبی باشند و با حوصله و شکیبایی زیاد به سخنان یکدیگر گوش دهند.

7- اعتقادات مذهبی

تأثیر اعتقادات مذهبی بر کردار جوانان قابل توجه است. تحقیقات زیادی تأثیر مذهب را بر ازدواج بررسی کرده و مورد تأیید قرار داده اند و پایبندی مذهبی زوج می تواند باعث ایجاد اعتماد و احترام مقابل باشد.

- مسائل مالی و اقتصادی

زن و شوهری که تحت فشار روانی ناشی از فقر اقتصادی قرار دارند، درگیر مسائل مختلفی می شوند.

9- اقوام و دوستان

روابط سالم در حد مناسب می تواند رضایت زناشویی را افزایش دهد.

10- رابطه جنسی

رابطه ی جنسی زن و شوهر عاملی تعیین کننده در رضایت از زندگی زناشویی است.

11- صرف اوقات فراغت و تقسیم کارها

مصاحبت و با هم بودن یکی از سرمایه های ازدواج های موفق است که به سادگی و با برنامه ریزی به دست می آید.

12- اشتغال

مروری کوتاه بر نظریه های

زوج درمانی و خانواده درمانی

مدل های روان پویایی

تلقی روان پویایی از رفتار فرد، راز مدل روان تحلیلی فروید برگرفته شده است که بر نیروهای ناخودآگاه درون روان شخص، به عنوان پایه های اصلی انگیزه، تعارض و نشانه های بیمار گونه ی فرد تأکید دارد. ناتان آکرمن، جیمز فرامو، ایوان بور و مینی ناجی بعضی از هواداران جدید این دیدگاه هستند.

بنا بر نظریه ی ارتباط با شیء هر عضو زوج زوج به شدت به همسرش نیاز دارد. این نیاز می تواند تحت تأثیر سرکوبی های گذشته باشد. فرامو عقیده دارد مشکلات ارتباطی کنونی به عنوان بازتاب های مسائل خانواده ی اصلی هستند.

نظریه ی بوئن

نظریه ی سیستمی خانواده ی بوئن، به عنوان یک نظام ارتباطی عاطفی شناخته می شود که شامل چهار مفهوم اساسی است. چهار مفهوم اساسی نظریه ی بوئن عبارتند از: تمایز، مثلث ها، نظام عاطفی و مثلث های عاطفی. اعتقاد دارند که تغییر در یک بخش خانواده باعث تغییر در بخش های دیگر خانواده و حتی در کل خانواده می شود. تعارض زوجی یا خانوادگی نشانه ای از مشکل موجود در سیستم خانواده است. در الگوی بوئنی درمانگران به دنبال کاهش اضطراب خانوادگی هستند. آنها قصد دارند به اعضای خانواده فرصت بدهند تا توانایی خود را برای کارکرد مستقل افزایش داده و نشانه های مرضی را در خود از بین ببرند.

دیدگاه ساختاری

براساس این نظریه گذشته ی خانواده در زمان حال ظهور می کند. اجزای تشکیل دهنده ی ساختار خانواده «زیرمنظومه» نامیده می شوند.

انواع مرزها عبارتند از:

(1) مرزهای سخت

(2) مرزهای روشن

(3) مرزهای پراکنده

روابط زوج سه بعد اساسی دارد: مرزها، قدرت و تعادل.

مشکلات مرزی به صورت درگیری

مشکلات قدرت، در اثر عملکرد نامناسب درباره ی سلسله مراتب واحد خانواده است.

ائتلاف های ناسالم بین اعضای خانواده، عمده ترین منبع مشکلات هستند.

خانواده های سالم مرزهای نسلی کاملاً تعریف شده ای دارند.

زوج سالم قواعد مشخص و هماهنگ با قدرت آنها دارند.

تغییر مرزها به تعادل و توزیع دوباره ی قدرت و تغییر منجر می شود.

الحاق درمانگر به خانواده یا به زوج برای درمان آنها مهم است.

رویدادهای مورد انتظار و نرمال در زندگی زوج.

مشکلات زوج در صورتی که حل نشوند رشد می کنند.

تمرکز بر این جا و اکنون است.

اقدامات درمانی رویکرد ساختاری به قرار زیر است:

1- الحاق و انطباق

2- ارزیابی تعاملات خانواده

3- تنظیم مجموعه های مختل

4- دوباره ساختار سازی الگوهای تبدلی

کلیدی ترین نظریه پرداز در رویکرد درمانی استراتژیک جی. هیلی است (یانگ و لانگ، 1988). این نظریه ابتدا برای کار با خانواده طراحی شد، اما اکنون برای درمان زوج نیز از آن استفاده می شود. در این دیدگاه عقیده بر این است که کل خانواده در ایجاد و بقاء مشکل دخالت دارند. پیش فرض مبتنی است که خانواده دارای یک نظام قاعده دار است. هدف درمان حل مشکل خانواده است.

1- علیت حلقوی است.

2- درمانگر و مراجعان به طور مداوم بر یکدیگر اثر می گذارند.

3- درمانگر عامل تغییر است.

- 4- یک نشانه ی مرضی اطلاعاتی ارائه می دهد.
 - 5- زوج ها الگوهای تکراری پاسخ به استرس را تشکیل می دهند.
 - 6- تلقی هر شخص از همسرش و مشکلاتی که با او دارد، کاملاً ذهنی و منحصر به فرد است.
 - 7- درمانگر باید فعالیت-محور و عمل گرا باشد.
 - 8- خانواده به عنوان یک سیستم است.
 - 9- نشانه ی مرضی نظام خانواده را سرپا نگه می دارد.
 - 10- سیستم خانواده نشانه ها را پایدار نگه می دارد.
 - 11- زوج ها در الگوهای رفتاری تکراری درگیر می شوند
 - 12- همه زوج ها از طریق زنجیره های تکامل زندگی، پیش می روند.
 - 13- درمان کوتاه مدت و مشکل محور است.
 - 15- تغییر از بصیرت مهم تر است.
- رفتار درمانی شامل کاربرد اصول یادگیری به منظور تغییر رفتار انسان ها است. زوج درمانی رفتاری اساساً بر این نکته تأکید دارد که چگونه زن و شوهر می توانند روش های پاداش دادن بیشتر و تنبیه کردن کمتر یکدیگر را یاد بگیرند.
- بعضی از پیش فرض های رویکرد رفتاری**
- نشان میدهند که زوج ها چگونه الگوهای ناشارگارانۀ ی تعامل را ایجاد می کنند.
- مهارت های ارتباطی قابل آموزش هستند.
- تشخیص یک مشکل و استفاده از اندازه گیری های معتبر رفتار، اهمیتی اساسی دارد.
- وقتی ما رفتارهای پاداش دهنده و تنبیه کننده ی زوج را تغییر می دهیم، رابطه ی شان تغییر می کند.
- مدل سازی رفتارهای مثبت روشی مناسب برای زوج هاست که به وسیله ی آن تعاملات بهتری را یاد می گیرند.
- تقویت عموماً نسبت به تنبیه ابزار مؤثرتری است.
- رفتار درمانی در درک و درمان الگوهای ارتباطی زوج و همچنین در حل مشکلات جنسی زوج تأثیر بسیاری دارد.
- هدف شناخت درمانی در درمان زوج این است که تفکر معیوب درباره ی همسر و اسطوره ها یغلط درباره ی ارتباط زناشویی را تغییر دهد.

رویکرد تجربی سمبلیک

در دیدگاه تجربی که کارل ویتنه کر از پیشتازان آن است، فرض اساسی بر این است که تغییر خانواده ها با استفاده از تجارب شان امکان پذیر است و ما فقط به طریق غیر کلامی و یا سمبلیک می توانیم به آنها دست یابیم. هدف درمانی در این رویکرد عبارت است از افزایش همزمان احساس تعلق به دیگر اعضای خانواده و استقلال هر یک از اعضا و مجزا شدن از دیگران.

دیدگاه ارتباطی سبز

ستیز در دیدگاه خود بر افزایش عزت نفس اعضای خانواده به منظور ایجاد تغییر در نظام میان فردی آنها تأکید دارد. هدف درمانی ستیز رشد و پختگی روبه رشد است.

خانواده درمانی سیستمیک میلان

خانواده درمانی سیستمیک میلان از کارهای بیتسون اثر پذیرفته است. در انسان ها در تعامل متقابل با یکدیگر در طول زمان شبیه هم می شوند. هدف درمانگر گسترش فرضیه بر مبنای اطلاعات بدست آمده است تا به خانواده امکان تغییر در نظام های اعتقادی خود را بدهد.

رویکرد غنی سازی ارتباط

دیدگاه های روان تحلیلی، رفتاری، ارتباطات و سیستم های خانواده را درهم ادغام می کند. بر اهمیت شناخت باورهای افراد درباره ی علت بروز مشکلات تأکید کرده و به مراجعان کمک می کند مهارت هایی را یاد بگیرند که آنها را قادر می کند تا مشکلات را حل کنند.

هدف برنامه، افزایش رضایت روان شناختی و عاطفی موجود در روابط است.

شفا یا تغییر حاصل کار خود مراجع است.

برنامه غنی سازی ارتباط، به جار درمان بر آموزش متکی است.

رویکرد غنی سازی ارتباط عنوان می کند که همگی ما به عنوان اعضای یک نظام ارتباطی که خانواده نامیده می شود وارد دنیا می شویم.

در این دیدگاه، شخصیت فرد به وسیله ی روابط اولیه ی او شکل گرفته که به نوبه ی خود روابط طول زندگی فرد را شکل میدهد.

یک باور اولیه رویکرد غنی سازی ارتباط این است که فقدان درک یا درک نادرست از خود و افراد نزدیک، عملکرد ما را تحلیل می برد. بنا بر عقیده رویکرد غنی سازی ارتباط، روابط غنی روابطی هستند که در آنها افراد ظرفیت زیادی را برای درک خود و دیگری ایجاد کرده اند و قادر هستند که این درک را انتقال دهند.

پایه های اساسی رویکرد غنی سازی ارتباط

1- همدلی

2- زبان و رابطه

3- بیان عاطفی

4- پذیرش

چگونگی آموزش مهارت های غنی سازی ارتباط

در رویکرد غنی سازی ارتباط مهارت ها به صورتی منظم و با ساختار در محیطی سالم و مطمئن آموزش داده می شوند.

رویکرد مشاوره و درمان کوتاه مدت راه حل - محور

دیدگاه های درمانی و مشاوره ای موجود، وقت زیادی صرف یافتن نقایص و ناتوانی های مراجع می شود. در صورتی که

درمان مؤثر باید بر یافتن قابلیت ها و توانایی های مراجع متمرکز باشد. بر خلاف دیدگاه مشکل-محور، خانواده درمانی

راه حل - محور بر یافتن راه حل ها تأکید دارد.

قدم های کوچک برای شروع تغییر تأکید دارد.

در زیر 12 اصل اساسی این درمان ارائه داده می شود.

1- تمرکز بر آینده

2- استثنائات به هر مشکل می توانند در ساختن راه حل ها کمک می کنند.

3- در همه ی زمان ها تغییر در حال وقوع است.

4- تغییر جزئی به تغییر بزرگ تر منجر می شود.

5- مراجعان همیشه در حال همکاری کردن هستند.

6- مردم همه ی آن چیزی را که برای حل مشکلاتشان لازم است دارند.

7- معنا و تجربه به طور تعاملی ساخته می شوند.

- 8- اعمال و توصیفات دوره ای هستند.
- 9- معنای پیام ، پاسخی است که شما دریافت می کنید.
- 10- درمان، یک کوشش متمرکز به راه حل یا هدف، با مراجع به عنوان یک متخصص است.
- 11- چگونه مراجعان هدف را توصیف می کنند و چه اقداماتی می کنند، بر تعاملات آینده باهمه یافراد دیگر تأثیر می گذارد.
- 12- اعضای گروه درمانی کسانی هستند که در احساس این که هدفی وجود دارد، مشارکت می کنند.
راه حل ها چگونه ساخته می شوند؟
قدم اول: دریافت آنچه که مراجع می خواهد.
قدم دوم: دریافت آنچه کارایی دارد و انجام بیشتر آن ممکن است.
قدم سوم: انجام بعضی کارهای متفاوت که ممکن است به سختی آشکار به نظر برسد.
بعضی از پیش فرض های این نظریه
گاهی اوقات برای حل مشکل، روش مستقیم یا خطی جواب نمی دهد. اگر رفتار نگه دارنده تغییر کند، رفتار تغییر خواهد کرد.
- 3- تغییر یک عضو خانواده یا زوج می تواند افراد دیگر سیستم را تغییر دهد.
- 4- عمدتاً درمان های کوتاه مدت در مورد مراجعانی خوب عمل می کند که تمایل کمی به درمان دارند.
- 5- درمان راه حل-محور کوتاه مدت می تواند به مراجعان با درجات متفاوت تمایل و آمادگی به درمان کمک کند.
- 6- شکایت عرضه شده خود نشانه ای از چیزی عمیق تر نیست.
- 7- وقتی یک تغییر ادراکی یا رفتاری ایجاد می شود و به دنبال آن مشکل مراجع کاهش پیدا می کند، درمان صورت گرفته است.
- 8- در مشاوره ی راه حل- محور ، مشخص کردن هدف های درمان با همکاری مراجع و درمانگر ضروری است.
- 9- زوج درمانی شبیه خانواده درمانی است به جز این که به طور طبیعی درمانگر به رابطه ی بین دو نفر از یک نسل می پردازد.
- 10- مراجعان قابلیت ها و منابعی برای حل مشکلات دارند و وقتی زمان محدود است بهتر آن است که بر اطلاعات قبلی درباره موفقیت های آنها تأکید شود.

روش ها و تکنیک های درمانی

برجسته کردن قابلیت ها و منابع

چیزهایی که در نگاه اول نقص و کاستی محسوب می شود را در چارچوبی جدید قرار دهیم و از آنها به عنوان عناصر و سرمایه های مثبت استفاده کنیم.

تحسین کردن

بر نقاط مثبت آنها تأکید نمائیم و در عین حال از نقاط منفی چشم پوشی کنیم و همچنین در تعامل با آنها صداقتی همراه با تعهد داشته باشیم.

استفاده از آینده یا اتخاذ موضع پیش فرضانه

به این دلیل که شیوه نگرستن ما بر خودمان از زبان مورد استفاده ما اثر می پذیرد ، درمانگر باید بیانات امید بخشی را استفاده کند.

تغییر دیدگاه

فرآیندی است که به وسیله ی آن به جنبه های دیگری از پدیده ای که قبلاً منفی به نظر می رسید نگرسته می شود از طریق دوباره چارچوب دهی مراجعان قادر می شود معنای جدیدی را که برای تغییر ضروری تر است انتخاب کند. یافتن و برجسته کردن استثنائات

استثنائات زمان هایی است که مشکل عنوان شده بصورت مشکل نبوده است.

- استثنائات گذشته: یعنی تجاربی که به زمان عدم وجود مشکل برمی گردد.

- استثنائات جدید: یعنی موقعیت هایی بدون مشکل که اخیراً اتفاق افتاده اند.

- استثنائات تکراری: مواردی که بصورت دوره ای و اغلب بدون آگاهی قبلی رخ می دهد.

- استثنائات آینده: به زمانی اشاره دارد که مشکل گزارش شده کاهش یافته یا از بین خواهد رفت.

پرسش معجزه آسا:

پرسش معجزه آسا باعث می شود که فرد جنبه های راه حل هایی را که قبلاً رخ داده را بهتر درک کند.

استفاده از واژه مهم «به جای»

در واقع این واژه به مراجعان کمک می کند تا سعی کنند موفقیت و جایگاه شان را از زوایای دیگر تماشا کنند.

سؤالات درجه بندی

برای درک بهتر احساسات مراجعه و همچنین تعیین میزان پیشرفت و سؤالات درجه بندی استفاده می شود.

تکلیف تعجب انگیز

به زوج گفته می شود بین جلسه قبلی و جلسه آینده یک یا دو چیز انجام بدهد که همسرت را متعجب می کند.

کلیدهای استخوان بندی

- نوشتن، خواندن، سوزاندن: مراجعه باید یک ساعت درباره تمامی اوقات خوب و بدی که با همسرش تجربه کرده است بنویسد و در روزهای زوج آنها را خوانده و سپس بسوزاند.

- مبارزه با ساختار: با پرتاب یک سکه بین زن و شوهر برنده مشخص می شود. فرد برنده به مدت 10 دقیقه شکایت میکند. سپس شخص دیگر به شکایت می پردازد.

انجام چرخش 180 درجه ای

از یکی از زوج ها خواسته می شود که نسبت به شخص دیگر درست برخلاف آنچه همیشه انجام می داده واکنش نشان دهد.

خانواده ایرانی و چالش های آینده

مقدمه ای بر آسیب شناسی خانواده ایرانی

نبود نگرش نظام مند و منسجم فرهنگی، تنوع و گستردگی عجیبی را در طیف رفتارهای خانواده به وجود می آورد. یک نمود آشکار این مسئله، حذف طبقه متوسط در خانواده های ایرانی است. در حال حاضر، هیچ نوع خانواده ای را نمی توان در تعریف طبقه متوسط جای داد. این تنوع و گستردگی باعث می شود که به سختی بتوان درباره خانواده ایرانی سخن گفت. به همان اندازه که تفاوت های وسیعی در خانواده های با گرایش های مذهبی وجود دارد، در خانواده های بی تفاوت و یا با گرایش کمتر به مذهب هم، تفاوت ها گسترده و غیرقابل تصور است. یک نکته مهم در حال حاضر، تعارض بین سنت و مدرنیته است. خانواده ایرانی اصول و مفاهیمی از سنت را هنوز یدک می کشد، و از آن طرف، خود را در مسیر مدرنیته قرار داده است. اگرچه این دوگانگی همیشه مستلزم تقابل نیست ولی عدم شفاف سازی وضعیت، تقابل های جدی را به وجود آورده و خواهد آورد. مفاهیمی مانند فامیل، محرم و نامحرم، تعصب و غیرت، فرمانبری از بزرگتر ها، آبرو و حیثیت خانوادگی و غیره، به دلیل شرایط یادشده، در خانواده های مختلف، معانی و تعبیرهای متفاوتی پیدا

کرده اند . می توانیم بعضی از رفتارهای خانواده هایی که به شیوه های خاص خود زندگی می کنند را فساد و بی بندوباری تلقی کنیم و می توانیم به این رفتارها، به عنوان نشانه هایی از دگرگونی های مرحله گذار نگاه کنیم. شاید در ایران مطالعاتی درباره خانواده صورت می گیرد و شاید در جوامع دانشگاهی، بحث هایی در این زمینه وجود دارد، اما اینها به تنهایی کافی نیستند. نظام اجتماعی ما باید در قالب فرهنگ عمومی، نه فقط به موضوع خانواده، بلکه به مسائل همه سطوح سنی و همه اقشار توجهی نظام مند داشته باشد. عبث ترین کار تشکیل شوراهای عالی خانواده، جوان، زن و غیره است. در نگاه سیستمی، پرداخت یک جانبه به هر موضوع، و جمع آوری افرادی برای تصمیم گیری هایی که هیچ گونه ضمانت اجرایی ندارند اتلاف وقت تلقی می شود. نگاهی به حرف ها، دیدگاه ها و اقدامات جسته و گریخته درباره خانواده، بیانگر عدم درک شرایط خاص فرهنگی خانواده ایرانی است. «خانواده ایرانی» چه دارد کدام جنبه های مثبت در خانواده های ایرانی به طور عموم وجود دارند آیا همه آن چیزهایی که مثبت تصور می شوند واقعا مثبتند تکلیف ما با سنت و مدرنیته چیست آیا می توان دورنمای خانواده در ایران را به تصویر کشید تحلیلی از رفتارهای خانواده های ایرانی می تواند به درک وضعیت موجود در آینده یاری رساند. قبل از آسیب شناسی خانواده ایرانی و یا هر بخش دیگر از جامعه، باید به آسیب شناسی فرهنگی پرداخت. موضوعی که کسی در ایران نمی خواهد آن را جدی بگیرد. بدون آسیب شناسی فرهنگی، بحث مجزا درباره آسیب شناسی خانواده ایرانی کار راحتی نخواهد بود. با این همه، برای ادامه بحث، ناچاریم هر چند به اختصار به این موضوع بپردازیم. آسیب شناسی خانواده ایرانی باید از دو منظر مورد توجه قرار گیرد زناشویی و فرزندپروری.

نکاتی درباره آسیب شناسی مسائل زناشویی

- 1- غلبه تفکر احساسی: منشاء بسیاری از اختلاف ها و ناسازگاری های زناشویی غلبه تفکر احساسی بر تفکر منطقی است. دلیل اصلی ضعف فرهنگ گفت وگو در خانواده های ایرانی به این نکته باز می گردد که ما با منطق مان با یکدیگر برخورد نمی کنیم، بلکه بیشتر احساساتمان را به کار می گیریم.
- 2- کم حوصلگی برای یادگیری: به رغم آنکه بسیاری از والدین در امور تحصیلی فرزندان شان حساسیت های خاصی دارند، اما خود آنها آدم های باحوصله ای برای یادگیری نیستند. این موضوع باعث می شود که گاهی والدین نادانسته و با فرار غیرمستقیم از یادگیری، سطح فرهنگ و دانایی را در خانواده پایین می آورند.

3- کم ظرفیتی برای مشکلات: به نظر می آید هر چه پیش تر می رویم، ظرفیت ها و قابلیت های زوج های جوان برای ساختن پایه های زندگی و رودررویی با مشکلات آن کمتر می شود. زمانی این اعتقاد رایج بود که «زن و شوهر باید زندگی را از صفر شروع کنند»، اما دیگر چنین اعتقادی حتی به عنوان یک شعار پذیرفته نیست.

4- تزلزل باورها: زن و شوهرهای امروزی دیگر صلابت و استحکام والدین شان را در اعتقادات و باورها ندارند. شاید امروز ما بسیاری از افکار و نگرش های والدین مان را مورد نقد قرار می دهیم، اما باید بپذیریم که آنها همان افکار و نگرش هایشان را باور داشتند، ولی ما در باورهایمان آنچنان قوی نیستیم و به عبارت دیگر زندگی کاملاً هدفمندی نداریم.

5- ضعف ارتباطات: بهانه هایی مانند مشغله های زندگی، کمبود فرصت، بعد مسافت و غیره سوژه های رایج خانواده ها برای توجیه ارتباط های کم فامیلی است. اگر چه پشت پرده این توجیه ها به طور معمول مسائل دیگری نهفته است. ارتباطات فامیلی و خانوادگی در ایران یعنی آنچه که جزء سنت های ما است به مرور زمان کم و کمتر می شود و جایگزین مناسبی هم برای آن وجود ندارد. این کاهش ارتباطات و مراودات از یک سو بیانگر رفتار متمدنانه ما است و از سوی دیگر متناقض با روحیات سنتی ما است و حاصل این تقابل چیزی جز افزایش احساس تنهایی و اضطراب نیست.

نکاتی درباره آسیب شناسی مسائل فرزندپروری

1- غلبه پدر و مادری بر زن و شوهری: یکی از بزرگترین انحرافات و آفت های خانواده امروزی در ایران همین نکته است که زوجین بیش از آنکه زن و شوهر خوبی باشند، تلاش می کنند پدر و مادر خوبی باشند. این نگرش و رفتار هم به والدین لطمه وارد می سازد و هم به فرزندان.

2- فرزندابزاری: برخلاف آنچه که در ایران فرزندسالاری نامیده می شود، عنوان فرزندابزاری برای وضعیت حاضر مناسب تر است. فرزندان اگر واقعا محور و سالار هستند، حداقل خود باید از این شرایط راضی باشند، در حالی که عموماً چنین نیست. فرزندان در خانواده های ایرانی بیشتر به عنوان ابزارهایی هستند برای رسیدن والدین به آن چیزهایی که خود نرسیده اند. والدین به همین لحاظ به فرزندان بیشتر توجه می کنند و به اشتباه اسم آن را فرزندسالاری می گذارند.

3- تربیت فرزندانی طلبکار: شرایط تربیتی حاضر خانواده ها را به سمتی می برد که در آن فرزندان طلبکار و والدین همیشه بدهکارند. این امر موجب تقویت احساس بی مسئولیتی و کاهش استقلال عمل در فرزندان می شود.

4- ضعف دانایی: رفتار های والدین با فرزندان هر چقدر هم که ملایم و محبت آمیز باشد به طور عموم مبتنی بر آگاهی و دانایی نیست. والدین ایرانی سواد علمی خوبی در فرزندپروری و تربیت ندارند. تغییرات رفتاری والدین در دو

دهه اخیر و توجه بیشتر به مسائل فرزندان بیشتر مبنای احساسی دارد تا مبنای علمی و منطقی. در اروپا نظریه های مربیان و نظریه پردازانی چون روسو، پستالوزی، فروید، پیاژه و غیره موجب تغییر نگرش ها و رفتار های والدین شد، اما در ایران تغییرات مبنای علمی نداشت.

5- کوتاه نگری در اهداف: والدین ایرانی به دلیل ضعف در زن و شوهری کلیه اهداف و آمال زندگی خود را بر روی فرزندان متمرکز می سازند. بسیاری از پدر ها و مادر ها، فرزندان را همه زندگی خود می دانند و حاضرند برای آنها همه کار ی انجام دهند. پویایی و کمال فرزندان از مسیر پویایی و کمال والدین می گذرد. اما ما بزرگتر ها فکر می کنیم نوبت ما گذشته است و الان هر کاری می کنیم باید برای فرزندان باشد.

چند ملاحظه دیگر درباره خانواده ایرانی

به طور حتم مسائل خانواده امروز ایرانی با مسائل پنجاه یا صد سال پیش تفاوت های عمده ای دارد. بعضی از این تفاوت ها بیش از آنکه کیفی باشند کمی هستند، یعنی ماهیت موضوع از گذشته وجود داشته ولی شدت و اندازه آن تغییر کرده است. در هر حال خانواده ایرانی با مسائل خاصی روبه رو است که بیشتر آنها را تاکنون تجربه نکرده است.

تعدد عوامل تاثیر گذار

خانواده های امروزی دیگر مانند گذشته محدود نیستند. مهم تر آن که نه تنها عوامل تاثیرگذار بر خانواده ها تعدد و تنوع یافته اند بلکه ضرورتا همه این عوامل در بیرون از فضای خانواده نیستند. اینترنت و ماهواره برای بسیاری از خانواده ها ابزار و عواملی غریبه محسوب نمی شوند. اگر تلاش خانواده ها قبلا معطوف به کنترل فرزندشان برای جلوگیری از اعتیاد و فساد اخلاقی که زمینه هایش در خارج از خانواده وجود داشت بود امروزه این زمینه ها به داخل خانواده ها آمده اند. درک و پذیرش تعدد و تنوع این عوامل و پیچیدگی های ناشی از این موضوع باید حساسیت های زیادی را در تصمیم گیرندگان فرهنگی کشور ایجاد کند، اما نه حساسیت های موضعی، مقطعی، ناشیانه و گاه سختگیرانه، بلکه حساسیتی آگاهانه و منطقی.

ترس از انحراف

بسیاری از خانواده ها و حتی دست اندرکاران فرهنگی با ترس از احتمال انحراف نوجوانان و جوانان اصرار دارند مانع این انحراف بشوند. پیش فرض چنین نگرشی آن است که ما افراد را مستعد انحراف می دانیم و یا به چشم منحرف به آنها

نگاه می کنیم. این نگرش فرهنگی، نه تنها درست نیست بلکه در بسیاری از موارد خود عاملی خطرناک است. ترس از منحرف شدن ناخواسته زمینه های انحراف را بیشتر می کند. وقتی ما از اینکه نوجوانان و جوانان منحرف شوند هراس داریم خود به خود نوع رفتارهایمان مشکوک تر، بدبینانه تر و آزاردهنده تر می شوند و زمینه های انحراف بیشتر به وجود می آید.

شکاف نسل ها

شکاف نسل ها موضوع عجیبی نیست اما مشکل تلقی کردن آن عجیب است. شکاف نسل ها امری بدیهی و عادی است. اصلاً نمی توان تصور کرد و نباید که دو نسل مثل هم باشند، بنابراین، مهم فاصله نیست، بلکه نوع نگرش به این فاصله است. اگر این فاصله را غیرعادی و مشکل ساز تلقی کنیم مشکلات خود ما بیشتر می شود. اما اگر درک درستی از شکاف نسل ها داشته باشیم با پذیرش موضوع، به استقبال آن می رویم. شکاف نسل ها خطر نیست، خطر عمده، ناشی گری در برخورد با این موضوع است. برای مواجهه منطقی با این پدیده، والدین باید فرهنگ گفت و گو، مدارا، انعطاف پذیری و پویایی را بیاموزند و بدین وسیله درک منطقی خود از موضوع را نشان دهند.

*اقتصاد خانواده

اگرچه درگیری های مالی مسئله همیشگی افراد و خانواده ها است ولی در حال حاضر طیف تفاوت های شرایط اقتصادی خانواده ها بسیار گسترده است. مسائلی چون خط فقر، رقابت های مالی، گرایش به تجملات، چند شغل بودن والدین، کار تا دیر وقت و غیره، تبعات خاصی را در خانواده ها به وجود می آورند که بیشتر ویژگی های دو دهه اخیر محسوب می شوند و تا قبل از آن بدین شکل تجربه نشده بودند. شاید ریشه قسمت عمده ای از مشکلات امروز و چالش های آینده خانواده های ایرانی را بتوان در شرایط دشوار اقتصادی یافت. تلاش های خانواده در مسیر مسائل اقتصادی چه آنهایی که برای جبران کمبود ها صورت می گیرد و چه آنهایی که از سر زیاده طلبی است، تأثیرات چشمگیری بر همه ابعاد زندگی مردم دارد و گاه، آنگونه که مردم تصور می کنند، همه چیز زندگی را تحت الشعاع قرار دهد. در هر حال، هرگونه بحث درباره مسائل خانواده ایرانی، بدون در نظر گرفتن مسائل اقتصادی ناممکن می نماید.

*مخاطرات جنسی

مسائل جنسی جامعه و خانواده ها، موضوعی است که هنوز هم نمی توان به راحتی درباره آن صحبت کرد. در قبال این گونه مسائل، ما بیشتر روش «نادیده گرفتن و سرپوش گذاشتن» را به کار می گیریم و هنوز در پذیرش اصل موضوع

دچار مشکل هستیم. ارائه پیشنهادها و راهکارهای جسته و گریخته که بیشتر بر مبنای سلیقه های فردی است و معمولاً هم در شرایط بسیار حاد مانند قضیه خفاش شب و محمد بیجه ارائه می شوند، هیچ گاه مشکلی را حل نخواهد کرد. نظام اجتماعی ما به دلایل زیادی در درک مسائل و شرایط جنسی جامعه مشکل دارد و نمی تواند به طور جدی به تحلیل واقع بینانه این گونه مسائل بپردازد. شل کن، سفت کن های موضعی و برخورد های خفیف و تند مقطعی، فقط مصرف شعاری دارند و نه تنها چیزی را عوض نمی کنند بلکه گاه شرایط نامناسب تری را به وجود می آورند. اگرچه به طور حتم، در لایه های مختلف نظام، آگاهی ها و اطلاعات کاملی درباره شرایط جنسی جامعه موجود است ولی به دلیل ابهام و سردرگمی در نحوه درک موضوع، از در انکار در می آئیم و حداقل چنین وانمود می کنیم که خبری نیست. شاید هیچ موضوعی در ایران به اندازه مسائل جنسی، برای طرح و بحث و بررسی با سختی مواجه نباشد. هنوز هم ورود به این حیطه در ایران کاری بسیار دشوار و پرخطر است. جالب است که شیوع قتل های مرتبط با مسائل جنسی، پدیده همسر کشی، آزارها و ناامنی های جنسی، روابط جنسی نامشروع و غیره، تکانی جدی در نظام اجتماعی ما ایجاد نکرده است. انگار منتظر حوادث شومی مانند خفاش شب و محمد بیجه هستیم که تا مدتی ذهن جامعه با آن درگیر شود و بعد با محاکمه ای و اعدامی، همه چیز تمام شده تلقی شود.

* هویت ملی مذهبی

باز به دلایل زیادی که جای بحث گسترده ای دارد، هویت فرهنگی خانواده های ایرانی تا حدودی کور و آشفته است. به دلیل ابهام موجود در روشن شدن وجوه قابل قبول از هویت ملی و تناسب آن با هویت مذهبی، گرایش های بسیار متعدد و متنوعی در خانواده های ایرانی دیده می شود. حتی نمی توان خانواده ها را در دو طیف دارای گرایش های ملی و گرایش های مذهبی قرار داد چرا که تعدادی از خانواده ها، از شمول هر دو قطب طیف یاد شده خارج هستند. روش های شخصی و درونی شده، بیشتر از طبقه بندی های رایج، دیده می شوند. بدون آنکه حد وسط و نقطه تعادلی را بتوان نشان داد یا از خانواده هایی صحبت کرد که هر کدام به روش خود زندگی می کنند و هویت خاص خود را دارند. دقت در انتخاب اسامی برای فرزندان و تنوع گسترده در این موضوع، نمونه ای از گرایش های متعدد هویتی خانواده های ایرانی است. نوع مواجهه مردم با جشن هایی که ملی محسوب می شود و گاه حتی احیای جشن های فراموش شده و از طرف دیگر استقبال مردم از مناسبت هایی چون ماه رمضان، تاسوعا و عاشورا و غیره نشان می دهد که مردم آنگونه که

سیاست‌گزاران فکر می‌کنند، نمی‌اندیشند. به مسئله هویت ملی مذهبی جامعه باید در مجامع علمی و دانشگاهی، نهادهای سیاست‌گذار و تصمیم‌گیر، دولت و مجلس، بیشتر پرداخته شود.

تغییر جزیی از زندگی بشر است. در گذر زمان همه چیز تغییر می‌کنند، اما مهم‌تر از خود تغییر، آمادگی انسان‌ها برای مواجهه با آثار آن است. در جوامعی که سرعت تغییرات بیش از آمادگی‌ها و ظرفیت‌های مردم است نه تنها آسیب‌هایی متوجه عموم می‌شود بلکه تلقی مردم از تغییر نیز منفی خواهد بود. وضعیت امروز «خانواده ایرانی» مصداقی از این موضوع است. در گذار از سنت به مدرنیته و به همراه تغییرات آشفته فرهنگی جامعه ما، خانواده ایرانی دگرگونی‌های گسترده‌ای را تجربه می‌کند. درک این دگرگونی و پیش‌بینی آثار و عواقب آن، از ابعاد مختلف می‌تواند حائز اهمیت باشد. تغییرات ناشی از پدیده‌های تأثیرگذار در درون فضاها، خانواده‌ها و رویدادهای برون، آسیب‌های جدیدی را به همراه دارند. از طرف دیگر به دلیل عدم آمادگی‌های نظام اجتماعی، و به جای هر گونه اقدام منفی، در اکثر موارد، نگرش‌های به شدت منفی در قبال این تغییرات وجود دارد. رشد و تحول خانواده در ایران و به تبع آن رشد و تحول فرد در درون خانواده، تابع منطق و اصول خاصی نیست. برای همین، تعریف خانواده نرمال و حد معمول در ایران کاری بسیار دشوار است. نبود نگرش نظام‌مند و منسجم فرهنگی، تنوع و گستردگی عجیبی را در طیف رفتارهای خانواده به وجود می‌آورد. یک نمود آشکار این مسئله، حذف طبقه متوسط در خانواده‌های ایرانی است. در حال حاضر، هیچ نوع خانواده‌ای را نمی‌توان در تعریف طبقه متوسط جای داد. این تنوع و گستردگی باعث می‌شود که به سختی بتوان درباره خانواده ایرانی سخن گفت. به همان اندازه که تفاوت‌های وسیعی در خانواده‌های با گرایش‌های مذهبی وجود دارد، در خانواده‌های بی‌تفاوت و یا با گرایش کمتر به مذهب هم، تفاوت‌ها گسترده و غیرقابل تصور است. یک نکته مهم در حال حاضر، تعارض بین سنت و مدرنیته است. خانواده ایرانی اصول و مفاهیمی از سنت را هنوز یدک می‌کشد، و از آن طرف، خود را در مسیر مدرنیته قرار داده است. اگرچه این دوگانگی همیشه مستلزم تقابل نیست ولی عدم شفاف‌سازی وضعیت، تقابل‌های جدی را به وجود آورده و خواهد آورد. مفاهیمی مانند فامیل، محرم و نامحرم، تعصب و غیرت، فرمانبری از بزرگترها، آبرو و حیثیت خانوادگی و غیره، به دلیل شرایط یادشده، در خانواده‌های مختلف، معانی و تعبیرهای متفاوتی پیدا کرده‌اند. می‌توانیم بعضی از رفتارهای خانواده‌هایی که به شیوه‌های خاص خود زندگی می‌کنند را فساد و بی‌بندوباری تلقی کنیم و می‌توانیم به این رفتارها، به عنوان نشانه‌هایی از دگرگونی‌های مرحله‌گذار نگاه کنیم. شاید در ایران مطالعاتی درباره خانواده صورت می‌گیرد و شاید در جوامع دانشگاهی، بحث‌هایی در این زمینه وجود دارد، اما اینها به تنهایی کافی نیستند. نظام اجتماعی ما باید در قالب فرهنگ عمومی، نه فقط به موضوع خانواده،

بلکه به مسائل همه سطوح سنی و همه اقشار توجهی نظام مند داشته باشد. عبث ترین کار تشکیل شوراهای عالی خانواده، جوان، زن و غیره است. در نگاه سیستمی، پرداخت یک جانبه به هر موضوع، و جمع آوری افرادی برای تصمیم گیری هایی که هیچ گونه ضمانت اجرایی ندارند اتلاف وقت تلقی می شود. نگاهی به حرف ها، دیدگاه ها و اقدامات جسته و گریخته درباره خانواده، بیانگر عدم درک شرایط خاص فرهنگی خانواده ایرانی است. «خانواده ایرانی» چه دارد کدام جنبه های مثبت در خانواده های ایرانی به طور عموم وجود دارند آیا همه آن چیزهایی که مثبت تصور می شوند واقعا مثبتند تکلیف ما با سنت و مدرنیته چیست آیا می توان دورنمای خانواده در ایران را به تصویر کشید تحلیلی از رفتارهای خانواده های ایرانی می تواند به درک وضعیت موجود در آینده یاری رساند.

مقدمه ای بر آسیب شناسی خانواده ایرانی

قبل از آسیب شناسی خانواده ایرانی و یا هر بخش دیگر از جامعه، باید به آسیب شناسی فرهنگی پرداخت. موضوعی که کسی در ایران نمی خواهد آن را جدی بگیرد. بدون آسیب شناسی فرهنگی، بحث مجزا درباره آسیب شناسی خانواده ایرانی کار راحتی نخواهد بود. با این همه، برای ادامه بحث، ناچاریم هر چند به اختصار به این موضوع بپردازیم. آسیب شناسی خانواده ایرانی باید از دو منظر مورد توجه قرار گیرد زناشویی و فرزندپروری.

نکاتی درباره آسیب شناسی مسائل زناشویی

1- غلبه تفکر احساسی: منشاء بسیاری از اختلاف ها و ناسازگاری های زناشویی غلبه تفکر احساسی بر تفکر منطقی است. دلیل اصلی ضعف فرهنگ گفت و گو در خانواده های ایرانی به این نکته باز می گردد که ما با منطق مان با یکدیگر برخورد نمی کنیم، بلکه بیشتر احساساتمان را به کار می گیریم.

2- کم حوصلگی برای یادگیری: به رغم آنکه بسیاری از والدین در امور تحصیلی فرزندان شان حساسیت های خاصی دارند، اما خود آنها آدم های باحوصله ای برای یادگیری نیستند. این موضوع باعث می شود که گاهی والدین نادانسته و با فرار غیرمستقیم از یادگیری، سطح فرهنگ و دانایی را در خانواده پایین می آورند.

3- کم ظرفیتی برای مشکلات: به نظر می آید هر چه پیش تر می رویم، ظرفیت ها و قابلیت های زوج های جوان برای ساختن پایه های زندگی و رودررویی با مشکلات آن کمتر می شود. زمانی این اعتقاد رایج بود که «زن و شوهر باید زندگی را از صفر شروع کنند»، اما دیگر چنین اعتقادی حتی به عنوان یک شعار پذیرفته نیست.

4- تزلزل باورها: زن و شوهرهای امروزی دیگر صلابت و استحکام والدین شان را در اعتقادات و باورها ندارند. شاید امروز ما بسیاری از افکار و نگرش‌های والدین مان را مورد نقد قرار می‌دهیم، اما باید بپذیریم که آنها همان افکار و نگرش‌هایشان را باور داشتند، ولی ما در باورهایمان آنچنان قوی نیستیم و به عبارت دیگر زندگی کاملاً هدفمندی نداریم.

5- ضعف ارتباطات: بهانه‌هایی مانند مشغله‌های زندگی، کمبود فرصت، بعد مسافت و غیره سوژه‌های رایج خانواده‌ها برای توجیه ارتباط‌های کم فAMILI است. اگر چه پشت پرده این توجیه‌ها به طور معمول مسائل دیگری نهفته است. ارتباطات فAMILI و خانوادگی در ایران یعنی آنچه که جزء سنت‌های ما است به مرور زمان کم و کمتر می‌شود و جایگزین مناسبی هم برای آن وجود ندارد. این کاهش ارتباطات و مراودات از یک سو بیانگر رفتار متمدنانه ما است و از سوی دیگر متناقض با روحیات سنتی ما است و حاصل این تقابل چیزی جز افزایش احساس تنهایی و اضطراب نیست. نکاتی درباره آسیب‌شناسی مسائل فرزندپروری

1- غلبه پدر و مادری بر زن و شوهری: یکی از بزرگترین انحرافات و آفت‌های خانواده امروزی در ایران همین نکته است که زوجین بیش از آنکه زن و شوهر خوبی باشند، تلاش می‌کنند پدر و مادر خوبی باشند. این نگرش و رفتار هم به والدین لطمه وارد می‌سازد و هم به فرزندان.

2- فرزندابزاری: برخلاف آنچه که در ایران فرزندسالاری نامیده می‌شود، عنوان فرزندابزاری برای وضعیت حاضر مناسب‌تر است. فرزندان اگر واقعا محور و سالار هستند، حداقل خود باید از این شرایط راضی باشند، در حالی که عموماً چنین نیست. فرزندان در خانواده‌های ایرانی بیشتر به عنوان ابزارهایی هستند برای رسیدن والدین به آن چیزهایی که خود نرسیده‌اند. والدین به همین لحاظ به فرزندان بیشتر توجه می‌کنند و به اشتباه اسم آن را فرزندسالاری می‌گذارند.

3- تربیت فرزندانی طلبکار: شرایط تربیتی حاضر خانواده‌ها را به سمتی می‌برد که در آن فرزندان طلبکار و والدین همیشه بدهکارند. این امر موجب تقویت احساس بی‌مسئولیتی و کاهش استقلال عمل در فرزندان می‌شود.

4- ضعف دانایی: رفتارهای والدین با فرزندان هر چقدر هم که ملایم و محبت‌آمیز باشد به طور عموم مبتنی بر آگاهی و دانایی نیست. والدین ایرانی سواد علمی خوبی در فرزندپروری و تربیت ندارند. تغییرات رفتاری والدین در دو دهه اخیر و توجه بیشتر به مسائل فرزندان بیشتر مبنای احساسی دارد تا مبنای علمی و منطقی. در اروپا نظریه‌های مربیان و نظریه پردازانی چون روسو، پستالوزی، فروید، پیاژه و غیره موجب تغییر نگرش‌ها و رفتارهای والدین شد، اما در ایران تغییرات مبنای علمی نداشت.

5- کوتاه نگری در اهداف: والدین ایرانی به دلیل ضعف در زن و شوهری کلیه اهداف و آمال زندگی خود را بر روی فرزندان متمرکز می سازند. بسیاری از پدر ها و مادر ها، فرزندان را همه زندگی خود می دانند و حاضرند برای آنها همه کار ی انجام دهند. پویایی و کمال فرزندان از مسیر پویایی و کمال والدین می گذرد. اما ما بزرگتر ها فکر می کنیم نوبت ما گذشته است و الان هر کاری می کنیم باید برای فرزندان باشد.

چند ملاحظه دیگر درباره خانواده ایرانی

به طور حتم مسائل خانواده امروز ایرانی با مسائل پنجاه یا صد سال پیش تفاوت های عمده ای دارد. بعضی از این تفاوت ها بیش از آنکه کیفی باشند کمی هستند، یعنی ماهیت موضوع از گذشته وجود داشته ولی شدت و اندازه آن تغییر کرده است. در هر حال خانواده ایرانی با مسائل خاصی روبه رو است که بیشتر آنها را تاکنون تجربه نکرده است.

تعدد عوامل تاثیر گذار

خانواده های امروزی دیگر مانند گذشته محدود نیستند. مهم تر آن که نه تنها عوامل تاثیرگذار بر خانواده ها تعدد و تنوع یافته اند بلکه ضرورتا همه این عوامل در بیرون از فضای خانواده نیستند. اینترنت و ماهواره برای بسیاری از خانواده ها ابزار و عواملی غریبه محسوب نمی شوند. اگر تلاش خانواده ها قبلا معطوف به کنترل فرزندشان برای جلوگیری از اعتیاد و فساد اخلاقی که زمینه هایش در خارج از خانواده وجود داشت بود امروزه این زمینه ها به داخل خانواده ها آمده اند. درک و پذیرش تعدد و تنوع این عوامل و پیچیدگی های ناشی از این موضوع باید حساسیت های زیادی را در تصمیم گیرندگان فرهنگی کشور ایجاد کند، اما نه حساسیت های موضعی، مقطعی، ناشیانه و گاه سختگیرانه، بلکه حساسیتی آگاهانه و منطقی.

ترس از انحراف

بسیاری از خانواده ها و حتی دست اندرکاران فرهنگی با ترس از احتمال انحراف نوجوانان و جوانان اصرار دارند مانع این انحراف بشوند. پیش فرض چنین نگرشی آن است که ما افراد را مستعد انحراف می دانیم و یا به چشم منحرف به آنها نگاه می کنیم. این نگرش فرهنگی، نه تنها درست نیست بلکه در بسیاری از موارد خود عاملی خطرناک است. ترس از منحرف شدن ناخواسته زمینه های انحراف را بیشتر می کند. وقتی ما از اینکه نوجوانان و جوانان منحرف شوند هراس داریم خود به خود نوع رفتارهایمان مشکوک تر، بدبینانه تر و آزاردهنده تر می شوند و زمینه های انحراف بیشتر به وجود می آید.

شکاف نسل ها

شکاف نسل ها موضوع عجیبی نیست اما مشکل تلقی کردن آن عجیب است. شکاف نسل ها امری بدیهی و عادی است. اصلاً نمی توان تصور کرد و نباید که دو نسل مثل هم باشند، بنابراین، مهم فاصله نیست، بلکه نوع نگرش به این فاصله است. اگر این فاصله را غیرعادی و مشکل ساز تلقی کنیم مشکلات خود ما بیشتر می شود. اما اگر درک درستی از شکاف نسل ها داشته باشیم با پذیرش موضوع، به استقبال آن می رویم. شکاف نسل ها خطر نیست، خطر عمده، ناشی گری در برخورد با این موضوع است. برای مواجهه منطقی با این پدیده، والدین باید فرهنگ گفت و گو، مدارا، انعطاف پذیری و پویایی را بیاموزند و بدین وسیله درک منطقی خود از موضوع را نشان دهند.

*اقتصاد خانواده

اگرچه درگیری های مالی مسئله همیشگی افراد و خانواده ها است ولی در حال حاضر طیف تفاوت های شرایط اقتصادی خانواده ها بسیار گسترده است. مسائلی چون خط فقر، رقابت های مالی، گرایش به تجملات، چند شغله بودن والدین، کار تا دیر وقت و غیره، تبعات خاصی را در خانواده ها به وجود می آورند که بیشتر ویژگی های دو دهه اخیر محسوب می شوند و تا قبل از آن بدین شکل تجربه نشده بودند. شاید ریشه قسمت عمده ای از مشکلات امروز و چالش های آینده خانواده های ایرانی را بتوان در شرایط دشوار اقتصادی یافت. تلاش های خانواده در مسیر مسائل اقتصادی چه آنهایی که برای جبران کمبود ها صورت می گیرد و چه آنهایی که از سر زیاده طلبی است، تاثیرات چشمگیری بر همه ابعاد زندگی مردم دارد و گاه، آنگونه که مردم تصور می کنند، همه چیز زندگی را تحت الشعاع قرار دهد. در هر حال، هرگونه بحث درباره مسائل خانواده ایرانی، بدون در نظر گرفتن مسائل اقتصادی ناممکن می نماید.

*مخاطرات جنسی

مسائل جنسی جامعه و خانواده ها، موضوعی است که هنوز هم نمی توان به راحتی درباره آن صحبت کرد. در قبال این گونه مسائل، ما بیشتر روش «نادیده گرفتن و سرپوش گذاشتن» را به کار می گیریم و هنوز در پذیرش اصل موضوع دچار مشکل هستیم. ارائه پیشنهادها و راهکارهای جسته و گریخته که بیشتر بر مبنای سلیقه های فردی است و معمولاً هم در شرایط بسیار حاد مانند قضیه خفاش شب و محمد بیجه ارائه می شوند، هیچ گاه مشکلی را حل نخواهد کرد. نظام اجتماعی ما به دلایل زیادی در درک مسائل و شرایط جنسی جامعه مشکل دارد و نمی تواند به طور جدی به تحلیل واقع بینانه این گونه مسائل بپردازد. شل کن، سفت کن های موضعی و برخورد های خفیف و تند مقطعی، فقط مصرف شعاری

دارند و نه تنها چیزی را عوض نمی کنند بلکه گاه شرایط نامناسب تری را به وجود می آورند. اگرچه به طور حتم، در لایه های مختلف نظام، آگاهی ها و اطلاعات کاملی درباره شرایط جنسی جامعه موجود است ولی به دلیل ابهام و سردرگمی در نحوه درک موضوع، از در انکار در می آئیم و حداقل چنین وانمود می کنیم که خبری نیست. شاید هیچ موضوعی در ایران به اندازه مسائل جنسی، برای طرح و بحث و بررسی با سختی مواجه نباشد. هنوز هم ورود به این حیطه در ایران کاری بسیار دشوار و پرخطر است. جالب است که شیوع قتل های مرتبط با مسائل جنسی، پدیده همسر کشی، آزارها و ناامنی های جنسی، روابط جنسی نامشروع و غیره، تکانی جدی در نظام اجتماعی ما ایجاد نکرده است. انگار منتظر حوادث شومی مانند خفاش شب و محمد بیجه هستیم که تا مدتی ذهن جامعه با آن درگیر شود و بعد با محاکمه ای و اعدامی، همه چیز تمام شده تلقی شود.

* هویت ملی مذهبی

باز به دلایل زیادی که جای بحث گسترده ای دارد، هویت فرهنگی خانواده های ایرانی تا حدودی کور و آشفته است. به دلیل ابهام موجود در روشن شدن وجوه قابل قبول از هویت ملی و تناسب آن با هویت مذهبی، گرایش های بسیار متعدد و متنوعی در خانواده های ایرانی دیده می شود. حتی نمی توان خانواده ها را در دو طیف دارای گرایش های ملی و گرایش های مذهبی قرار داد چرا که تعدادی از خانواده ها، از شمول هر دو قطب طیف یاد شده خارج هستند. روش های شخصی و درونی شده، بیشتر از طبقه بندی های رایج، دیده می شوند. بدون آنکه حد وسط و نقطه تعادلی را بتوان نشان داد یا از خانواده هایی صحبت کرد که هرکدام به روش خود زندگی می کنند و هویت خاص خود را دارند. دقت در انتخاب اسامی برای فرزندان و تنوع گسترده در این موضوع، نمونه ای از گرایش های متعدد هویتی خانواده های ایرانی است. نوع مواجهه مردم با جشن هایی که ملی محسوب می شود و گاه حتی احیای جشن های فراموش شده و از طرف دیگر استقبال مردم از مناسبت هایی چون ماه رمضان، تاسوعا و عاشورا و غیره نشان می دهد که مردم آنگونه که سیاستگزاران فکر می کنند، نمی اندیشند. به مسئله هویت ملی مذهبی جامعه باید در مجامع علمی و دانشگاهی، نهادهای سیاستگذار و تصمیم گیر، دولت و مجلس، بیشتر پرداخته شو

اهمیت خانواده:

خانواده بدون شک مهم ترین سازمانی است که بستر ساز رشد و رفاه جسمی، روانی و اجتماعی کودک و عامل رسیدن وی به تعادل (فیزیکی، روانی و اجتماعی) است اجتماعی شدن و آشنایی با قوانین، نقش ها و ارزش های فرهنگی به طور

طبیعی در خانواده صورت می‌پذیرد و کودک در تعاملات ابتدایی خود با خانواده به یک موجود اجتماعی تبدیل می‌شود. به همین دلیل هم از دیرباز عملکرد خانواده مورد توجه روان‌شناسان بوده است. واقعیت این است که اگر یکی از اعضای خانواده دارای اشکال رفتاری - روانی باشد، می‌توان ردپای آن را در روابط خانوادگی جست‌وجو کرد. در بسیاری از موارد اشکال رفتاری عضو خانواده مانند کودک یا نوجوان مستقیماً از روابط غلط خانوادگی سرچشمه می‌گیرد که بهره‌گیری از روشهای مورد نظر می‌تواند راهگشایی مشکلات خانواده گردد.

خانواده درمانی :

در خانواده درمانی هدف درمانگر، شنا سایی مشکل ، بررسی روابط بین اعضای یک خانواده ، بررسی نقش و وظایف اعضای خانواده نهایتاً تغییر ساختار خانواده با استفاده از تکنیک موجود و تخصصی است .خانواده از مشکلات متعددی همچون اختلافات زناشویی، مشکل در ارتباط با فرزند نوجوان، افت تحصیلی فرزندان، ازدواج فرزندان، اعتیاد یکی از والدین، مشکلات رفتاری فرزندان خردسال، مشکلات اخلاقی والدین و یا فرزندان ومسائل دیگر رنج می‌برند.

خانواده درمانی مداخله‌ای است که بر تغییر تعاملات بین اعضای خانواده متمرکز است و در آن تلاش می‌شود کارکرد خانواده به عنوان واحدی متشکل از تک تک اعضای خانواده بهبود یابد. بالین‌گری که به خانواده درمانی می‌پردازد می‌کوشد الگوهای بین نسلی غیرقابل انعطافی را که سبب ناراحتی در درون افراد یا در روابط بین فردی می‌شود، درهم بشکند. در خانواده درمانی می‌توان دغدغه‌های هر یک از اعضای خانواده را مطرح نمود. اما این روش درمانی بیشتر بر روی کودکان موثر است. زیرا واقعیت روزمره کودکان مستقیماً تحت تاثیر بافت خانواده قرار دارد.

خانواده‌درمانی، نوعی گروه‌درمانی است که در آن، واحد درمانی، هسته خانوادگی است و در جلسات درمانی یک یا چند درمان‌گر با تمام اعضا خانواده (یا بخشی از آنها) سر و کار دارد و هدف از آن حل و فصل یا تخفیف تعارضات بیماری‌زا و اضطراب در درون واحد خانواده است.

پیشینه :

نهضت خانواده‌درمانی مقارن اواخر دهه 1940 و اوایل دهه 1950، یعنی بعد از جنگ جهانی دوم و گردهمایی مجدد اعضای خانواده بعد از جدایی‌هاست. در واقع خانواده‌درمانی به عنوان شاخه جدیدی از علم روان‌شناسی، در نیمه دوم قرن بیستم پدید آمد. جنبش خانواده‌درمانی عمدتاً تحت تاثیر نظریه سیستم‌ها، گسترش درمان روان‌کاوی به حوزه خانواده،

پیدایش مراکز راهنمایی کودک و مشاوره زناشویی و گروه درمانی شکل گرفت. در این نگرش و رویکرد، هنجارها و ناهنجاری های رفتار فرد در بستر خانواده، تجزیه و تحلیل، ادراک و درمان می شود.

ریشه فعلی درمان نظام های خانوادگی به رویکردهای نظری، عملی و تحقیقات مختلفی برمی گردد که در زمینه کمک به کودکان، زن و شوهر و اشخاص دارای مشکلات خانوادگی مورد استفاده قرار گرفته اند

فروید و دیگر روان کاوان از لحاظ نظری و ژرف نگری نقش مهمی در بررسی خانواده داشته اند، زیرا بر اهمیت وقایع اوایل کودکی و تاثیر این وقایع بر بزرگسالی، تاکید می کردند و کودکان را تحت روان درمانی قرار می دادند. تحقیقات اولیه در مورد کودکان و نوجوانان مبتلا به اسکیزوفرنی که بخشی از نظام های خانوادگی بودند، نیز مفاهیم و ایده هایی را در پی داشت که در خانواده درمانی کنونی مورد استفاده قرار می گیرند. خانواده درمانی به خارج از حوزه علوم اجتماعی نیز وام دار است، یعنی نظریه نظام های کلی (در این نظریه تعاملات و فرآیندهای حوزه هایی چون مهندسی، زیست شناسی، اقتصاد، سیاست، جامعه شناسی، روان شناسی و روان درمانی به عنوان اجزای یک کلیت بررسی می شود).

آشنایی با این رویکردهای کاربردی و نظری متفاوت، شناخت سیر تحول رویکردهای نظری به خانواده درمانی را آسان تر می سازد.

نظریه های خانواده درمانی:

درمان های ترکیبی -التقاطی

2. خانواده درمانی مبتنی بر روان تحلیلی

3. خانواده درمانی تجربیاتی

4. خانواده درمانی های رفتاری و شناختی - رفتاری

5. خانواده درمانی ساختی

6. خانواده درمانی های استراتژیک ، سیستمی و متمرکز بر راه حل

7. خانواده درمانی سیستمی

1. درمان های ترکیبی -التقاطی :

خانواده درمانی به عنوان شاخه جدیدی از علم روانشناسی در نیمه دوم قرن بیستم پدید آمد. جنبش خانواده درمانی عمدتاً تحت تأثیر نظریه سیستم ها، گسترش درمان روانکاوی به حوزه خانواده ، پیدایش مراکز راهنمایی کودک و مشاوره

زناشویی و گروه درمانی شکل گرفت. در این نگرش، هنجارها و ناهنجارهای فرد در بستر خانواده تجزیه و تحلیل، ادراک و درمان می شود. درمان های ترکیبی - التقاطی، درمان هایی که بر اثر همگرایی و ادغام رویکرد های گوناگون روان درمانی به وجود آمده اند.

2- خانواده درمانی مبتنی بر روان تحلیلی

صاحب نظران اصلی آن ناتان آکرمن، ویلیامسون، لایمن واین و تئودور کیدز هستند که شیوه درمان آنها ریشه در نظریه فروید دارد. در این شیوه فرایندهای ناهشیار اعضای خانواده به یکدیگر مرتبط دانسته می شوند و اعتقاد بر این است که بایستی روی نیروهای ناهشیار که آسیب را بوجود آورده اند، کار کرد. نقش درمانگر یک معلم یا والد یا مفسر تجربه است. فنون درمانی عبارتند از: تحلیل رویا، انتقال، رویارویی، تاریخچه زندگی، تمرکز بر نقاط قوت.

3- خانواده درمانی تجربیاتی :

نظریه پردازان عمده آن ویرجینیا سیتز، کارل ویته کر، فرد دوئل و ... هستند که معتقدند مشکلات خانواده از سرکوب احساسات، خشکی و انعطاف ناپذیری، فقدان آگاهی، مرگ عاطفی و استفاده بیش از حد از مکانیزمهای دفاعی ریشه می گیرد.

در این رویکرد خانواده درمانگر تلاش می کند انعطاف پذیری، صمیمیت، عزت نفس، پتانسیل برای تجربه را در خانواده افزایش دهد و از فنون مجسمه سازی، صحنه آرایی خانوادگی، شوخی، مصاحبه با عروسکهای خانواده، هنر درمانی خانواده، بازی نقش، بازسازی خانواده و ... استفاده می شود.

4- خانواده درمانی های رفتاری و شناختی _ رفتاری:

نظریه پردازان عمده آن ویلیام مسترز، ویرجینیا جانسون، جوزف ولپه، بندورا و ... هستند. این شیوه درمانی بر اساس نظریه های رفتاری و شناختی معتقد است، رفتار از طریق پیامدها بقا یا حذف می شود. رفتارهای نامناسب را می توان اصلاح کرد. همینطور شناختهای غیر منطقی را می توان اصلاح کرده و در نتیجه در تعاملات و رفتارهای زوجی یا خانوادگی تغییر ایجاد کرد.

درمانگر نقش یک معلم و متخصص تقویت کننده رفتارهای مناسب را بازی می کند. در این رویکرد از فنون درمانی تقویت منفی، تعمیم، خاموش سازی، اقتصاد پته ای، گریز ذهنی، عبارات مقابله ای منطقی، سرمشق دهی و ... استفاده می شود.

5- خانواده درمانی ساختی:

سالوادور مینوچین ، مونتالوو ، فیشمن ، روزمن و ... نظریه پردازان اصلی این شیوه از خانواده درمانی هستند که کارکرد خانواده را متضمن ساخت خانواده ، زیر منظومه ها و مرزها می دانند. درمانگران نقشه خانواده را بطور ذهنی ترسیم می کنند و در پیاده کردن ساخت مناسب خانواده تلاش می کنند و در واقع همچون کارگردان تئاتر عمل می کنند. فنون درمانی عبارتند از: بازسازی ، الحاق ، تشدید پیامها ، مرزسازی و ...

6- خانواده درمانی های استراتژیک ، سیستمی و متمرکز بر راه حل:

این سه رویکرد روش مدار و کوتاه مدت هستند که هر سه مرهون کار میلتون اریکسون می باشند و از میراث مشترکی برخوردارند. هدف ، شیوه کار و فنون مورد استفاده در این سه رویکرد مشابه یکدیگر است و از فنونی چون باز تعبیر ، کمرنگ کردن تعبیر و تفسیر ، تعیین تکالیف شاق ، تکیه بر فرایند سوالات حلقوی ، تمرکز روی راه حلهای فرضی ، تعیین کردن تشریفات و ... استفاده می شود.

از نظریه پردازان استراتژیک جی هی لی ، ریچارد فیش و از نظریه پردازان سیستمی بوسکلو ، کارل تام و از نظریه پردازان متمرکز بر راه حل ایمسوبرگ و دیویس را می توان نام برد.

7- خانواده درمانی سیستمی:

خانواده درمانی سیستمی در واقع کوششی برای درک خانواده به مثابه یک سیستم (و نه افرادی که صرفا با هم در یک محل زندگی می کنند) و به مثابه زیرسیستمی تحت تاثیر عوامل موجود در محیط بزرگتر و اعضا برای حفظ تعادل خود فعالیت می کنند. این رویکرد را اولین بار ون برتالانفی مطرح کرد.

خانواده های نیازمند خانواده درمانی:

خانواده هایی که از فرایند خانواده درمانی بهره می برند، عبارتند از: خانواده های دارای عضو معتاد یا بیمار روانی و همچنین خانواده های دارای عضو مبتلا به اختلالات جسمی که به نحوی روی کارکرد خانواده تاثیر گذاشته است ، خانواده های طلاق گرفته ، ازدواج مجدد کرده ، فوت یکی از اعضا ، خانواده های دارای مشکلات اقتصادی ، فرهنگی و خانواده های دارای مشکل اغلب به صورت غیر مستقیم مثلا مشکلات تربیتی کودکان ، ناراحتی های روحی یکی از اعضا و یا تصمیم گیریها و کمک برای حل مشکلات سطحی تر به متخصصان مشاوره و روان شناسی مراجعه می کنند و در

طول مشاوره های فردی نیاز به توجه به نقش خانواده در بروز مشکل شکل می گیرد و برحسب رویکرد درمانگر ، روند درمان تداوم می یابد.

خصوصیات کلی خانواده درمانی :

خانواده درمانی دارای خصوصیتی است که آن را از درمان انفرادی متمایز می کند. برای مثال، اعضای خانواده دارای ملاک قضاوت، پیشینه و زبان مشترکی هستند که ممکن است برای درمانگر ناآشنا باشند. درمانگر باید با نقش های خانواده و خرده فرهنگ مخصوص آن آشنا شود. سپس از این آشنایی در جهت ارتباط با اعضای خانواده یا رویارویی با آنان استفاده کند.

در عین حال درمانگر باید گسلش عاطفی خود را حفظ کند و یک بخش خانواده را به نفع بخش دیگر رها نکند. البته این کار دشواری است. چون اعضای خانواده غالباً درمانگر را وارد منازعات خود بر سر قدرت یا دفاع های خویش در برابر ارتباط آزاد می کنند

یکی از بخش های معمول خانواده درمانی، اخذ شرح حال و سنجش است. مشکل فعلی باید مطرح و بررسی شود. ممکن است پسر خانواده بزهکار باشد یا دختر خانواده روابط جنسی متعددی داشته باشد. بررسی تفسیر هر یک از اعضای خانواده از مشکل، کار جالب و از لحاظ تشخیصی کار مهمی است

وقتی مشکل خانواده در چارچوب خانواده های پدری والدین خانواده و زندگی دوران مجرد و ازدواج آنان مورد بررسی قرار می گیرد، شیوه ارتباط کودکان بهتر و درک آنان بیشتر می شود. طرح یک چشم انداز کلی از سابقه و پیشینه خانواده - پدربزرگ ها و مادربزرگ ها و هدف ها، آرزوها، ترس ها و ضعف های آنان - قوه درک همدلی و تحمل اعضای خانواده را افزایش می دهد. به این ترتیب ملاک قضاوت جدیدی فراهم می آید.

کودک به تدریج می فهمد که قربانی شدن آرزوهای مادر در پای خانواده، برای مادرش چه معنایی و پدرش چه برداشتی از سوء رفتار پدر خود داشته است. والدین در محیط کنترل شده خانواده درمانی (با بررسی وضعیت فعلی فرزندان شان) به یاد فشار همسالان روی خودشان می افتند.

شروع خانواده درمانی:

قواعد دقیق و قطعی خاصی وجود ندارد که نشان بدهند چه موقع باید خانواده درمانی انجام داد. خانواده درمانی غالباً با نوجوانی که بیمار اصلی است، شروع می شود. گاهی مشکلات بیمار آن قدر به خانواده پیوند می خورد که خانواده درمانی

تنها درمان و اقدام ممکن است. گاهی نیز خانواده جلوی پیشرفت درمان بیمار را می گیرد یا در برابر توصیه های درمانگر مقاومت می ورزد. در نتیجه با درگیر کردن خانواده در درمان، بخشی از این مقاومت رفع می شود. گاهی نیز مشکلات بیمار (یا حتی بهبود بیمار در حین درمان) به شدت تحت تاثیر ساختار خانواده است و درمان کل خانواده را ضروری می سازد. در پاره ای موارد بحران های خانوادگی (مثل مرگ یکی از اعضای خانواده) کل خانواده را دچار آسیب می کند. خانواده درمانی دواي هر دردی نیست و همیشه مناسب نمی باشد. گاهی خانواده مورد نظر آن قدر از هم گسیخته است که چنین مداخلاتی بی نتیجه خواهند بود. گاهی نیز برخی از اعضای خانواده اصلا همکاری نمی کنند. در برخی موارد نیز خیلی زود معلوم می شود که یکی از اعضای خانواده به شدت دچار اختلال است و اصلا همکاری نمی کند یا آن قدر اخلاص می ورزد که حضورش به کل فرآیند خانواده درمانی لطمه می زند. چون خانواده درمانی روی چند نفر اجرا می شود، باید مقرون به صرفه بودن آن را نیز در نظر بگیریم. اگر چه خانواده درمانی ممکن است برای عضو بیمار خانواده مفید باشد، اما گاهی برای دیگر اعضای خانواده عواقب سوئی دارد.

نظریه و روش های مشاوره گروهی

نواع گروه‌ها:

گروه رسمی و غیررسمی.

گروه رسمی به کمک مدیر برای کمک به سازمان برای تحقق اهدافش تشکیل می‌شود، مانند گروه کار، تیم، کمیته، حلقه کیفیت و گروه ضریب.

گروه غیر رسمی هنگامی بوجود می‌آید که هدف از دور هم جمع شدن افراد، دوستی باشد. بیشتر گروه‌های رسمی شامل یک یا چند گروه غیر رسمی می‌شود که در درون گروه رسمی پدیدار می‌شوند.

دو نوع معمول گروه‌های غیر رسمی عبارتند از: گروه‌های دوستی و گروه‌های ذی نفع.

گروه دوستی مرکب از اشخاصی است که کشش طبیعی نسبت به یکدیگر دارند.

گروه ذینفع مرکب از اشخاصی است که منافع مشترک دارند. گروه‌های غیر رسمی به افراد کمک می‌کنند تا کارهای خود را انجام دهند.

گروه‌های غیر رسمی شبکه‌ای از روابط میان فردی با توان بالقوه سرعت بخشیدن به جریان کار را فراهم می‌کنند که از مسیرهای رسمی ارتباطات نمی‌توان بدست آورد.

گروه‌های غیر رسمی به افراد کمک می‌کند تا نیازهایی که در گروه‌های رسمی برآورده نشده (مانند رضایت خاطر اجتماعی، هویت یافتن و جلب موافقت و همفکری) را برطرف کنند.

بیشتر گروه‌های غیررسمی شرایط لازم را دارند؛ ولی همه آنها از سازگاری روانی برخوردار نیستند. در واقع شاخص چهارم می‌تواند گروه‌های دارای سازگاری روانی را از سایر گروه‌ها متمایز سازد.

برای ایجاد قرارداد روانشناختی گروهی میان اعضای یک تیم کاری سه نیاز باید در آنها شدید باشد:

- نیاز به مهم جلوه کردن: میل به رجحان داشتن، مطرح بودن و متشخص به شمار آمدن
- نیاز به کنترل: یعنی تمایل به اعمال کنترل و تحت سلطه نبودن و تمایل به سازگاری
- نیاز به عطوفت: یعنی دوست بودن و روابط احساسی نزدیک با دیگران داشتن

انواع گروه های رسمی و غیر رسمی

گروه های غیر رسمی	گروه های رسمی
1. گروه دوستی	1. گروه
2. گروه ذی نفعان	فرماندهی (گرداننده)
3. گروه مرجع	2. گروه کار
	3. گروه پروژه
	4. انواع شوراها

- گروه گرداننده (کارکردی) گروهی است مرکب از سرپرستان و کارکنانی که به او گزارش می دهند. عضویت در گروه گرداننده بوسیله نمودار سازمانی مشخص می شود. گروه های کارکردی سنگ بنای اساسی سازمان ها هستند.

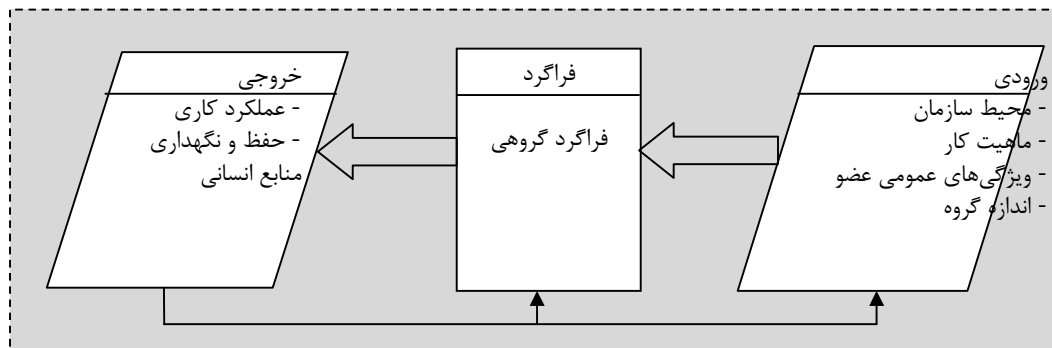
- گروه کار مرکب از افرادی است که با هم بر روی یک کار مشترک فعالیت می کنند. در صورتی که تمامی اعضای یک گروه کار از اعضای یک بخش و سرپرست آن تشکیل شده باشد، می توان آن گروه کار را گروه گرداننده نیز نامید.

- گروه ضربت (گروه کاری ویژه) به گروهی گفته می شود که بطور موقت برای کسب هدف ویژه یا حل یک مسأله خاص شکل می گیرد. گروه پروژه نیز برای انجام یک پروژه خاص ایجاد می شوند. شوراها (کمیته ها) به طور معمول خارج از ساختار گروه گرداننده، برای حل مسائلی که به وقوع می پیوندد، ایجاد می شوند.

- گروه مرجع به گروهی گفته می شود که فرد خود را به منظور شکل دهی نظریات، تصمیم گیری یا چگونگی عمل، با آن گروه ارزیابی و تعیین هویت می کند.

هر گروه به منظور دستیابی به اثر بخشی واقعی باید هدف های خود را بطریقی کسب کند که به سایر گروه ها نیز برای کسب اهدافشان کمک شود؛ به عبارت دیگر هر گروه باید استراتژی "برد- برد" را بکارگیرد یعنی هیچ اقدامی نکند که به ضرر خود یا سایر گروه ها باشد.

گروه کار به عنوان یک سیستم باز



یک راه برای شناخت پیچیدگی کار بررسی آن از ابعاد "فنی و اجتماعی" است. تقاضاهای فنی کار از گروه به "منحصر به فرد بودن کار، دشواری کار، و پراکندگی اطلاعات مورد نیاز برای انجام کار" بستگی دارد. تقاضاهای اجتماعی کار از گروه به "عجین شدن فرد با کار، توافق بر غایتها، و توافق بر وسیله دستیابی به هدف" مربوط می شود. کارهای پیچیده نسبت به کارهای ساده تقاضای اجتماعی بیشتری دارد. کارهای پیچیده تعهد بیشتری را می طلبد ولی توافق برهدف یا وسیله رسیدن به هدف را دشوار می سازد.

سازگاری های میان فردی

نظریه "گرایش روابط میان فردی بنیادی" چگونگی نزدیک شدن افراد را به یکدیگر بر اساس نیاز به ابراز وجود و شناسایی (مهم جلوه کردن)، نیاز به کنترل و نیاز عاطفی تشریح می کند. براساس این نظریه، گروه هایی که اعضای آنها در این نیازها با هم سازگاری دارند، اثر بخش تر خواهند بود. برای اینکه یک گروه بتواند خوب کار کند و اثربخش باشد، شایستگی ها، ویژگی های جمعیت شناختی و روانشناختی اعضای گروه همگی مهم هستند. اعضای گروه باید از شایستگی بالایی برخوردار باشند. مهمترین ملاحظات آنکه باید در رابطه با ویژگی های جمعیت شناختی و روانشناختی صورت پذیرد "سازگاری های میان فردی، همانندی اعضا و حفظ شأن آنان است.

همانندی اعضای گروه: گروه هایی که اعضای آن زمینه ها، علایق، ارزش ها و نگرش های مشابه دارند را "همانند" و گروه هایی که در این ابعاد متنوع تر هستند را "ناهمانند" می گویند. گروهی که اعضای ناهمانند دارد اغلب تنوع گسترده ای از مهارت ها و تجربیاتی را دارد که می تواند عهده مسائل پیچیده برآید.

هرچه اعضای گروه ناهمانندتر باشد، مدیر یا رهبر گروه باید بیشتر روی مباحث نگهداری منابع انسانی کار کند. در گروه

همانند، احتمال برقراری روابط کاری هماهنگ میان اعضای گروه زیاد است و تمایل به همانندی برای کارهای گروهی ساده کارکردی تر و مفیدتر است.

رعایت شأن اعضای گروه: بیانگر رتبه نسبی، ارزش و جایگاه فرد از حیث تشخیص و احترام در درون گروه است. رعایت شأن اعضای گروه در گروه آن است که پست فرد در گروه با وجهه و اعتبار پست‌های وی در خارج از گروه برابر باشد. رعایت شأن افراد در گروه موجب می‌شود اعضای گروه احساس راحتی کرده و گروه هماهنگ‌تر بکار بپردازد.

مراحل هفت گانه چرخه حیات گروه

"توجه، تضاد و چالش، انسجام، فریب (اغفال)، هوشیاری، پذیرش، و افول".

در طول نخستین مراحل سه گانه توسعه، مانع عمده، عدم اطمینان نسبت به اختیار و قدرت است و در طول سه مرحله نهایی، مانع عمده، عدم اطمینان نسبت به روابط میان فردی خواهد بود.

مرحله اول: دوره توجیهی (خروج از انجماد): اعضای گروه درباره نقش‌ها و مسئولیت‌ها و اهداف نامطمئن و دلوایی هستند. اعتماد طرفینی کم است و افراد تا حد زیادی نظرات خود را بیان نمی‌کنند تا ببینند چه کسی چگونه قبول مسئولیت می‌کند.

مرحله دوم: تضاد و چالش: این دوره، دوره احساسات زیاد و تنش میان اعضای گروه است. گروه‌های فرعی شکل می‌گیرد و طغیان به شکل‌های زیرکانه رخ می‌دهد. بیشتر گروه‌ها در این مرحله به دلیل کشمکش بر سر قدرت و رفتارهای سیاسی متوقف می‌شوند.

مرحله سوم: انسجام: علت پشت سر گذاشتن مرحله قبل این است یک عضو مورد احترام غیر از رهبر گروه، گروه را به چالش و می‌دارد تا کشمکش بر سر قدرت را کنار گذاشته و به کار بپردازند.

مرحله چهارم: اغفال: اعضای گروه پس از حل مسأله قدرت و اختیار، احساس آرامش می‌کند. فشارهای ایجاد شده برای هماهنگی موجب می‌شود اعضا شکایات خود را مطرح نکنند. در این مرحله اعضاء مشارکت بسیار فعال دارند.

مرحله پنجم: هوشیاری: احساس غیر واقعی از سازگاری و یکدلی در مرحله چهارم، کم کم کاهش می‌یابد. و برخی از اعضاء به مرور یادآور می‌شوند که گروه از تمام توانایی‌های آنان استفاده نکرده است و تضاد میان گروه‌های فرعی زیاد می‌شود و انسجام گروهی کاهش می‌یابد.

مرحله ششم: پذیرش: فاصله بین مرحله پنجم و ششم خیلی شبیه فاصله بین مراحل دوم و سوم است. در نتیجه،

وظیفه به چالش وا داشتن گروه به پذیرش واقعیت بار دیگر بر دوش یک عضو با نفوذ گروه می افتد که نوعاً فردی غیر از رهبر گروه است و در نتیجه گروه به بلوغ می رسد.

مرحله هفتم: افول: یک گروه کاملاً منسجم پس از انجام کارش می تواند منحل شود.

الزام های عملی توسعه گروه

(1) بازخور:

- با توسعه گروه بازخورها مشخص تر و دقیق تر می شود.

- با توسعه و بهبود گروه در طی مراحل متوالی، بازخور افراد به یکدیگر افزایش می یابد.

- با توسعه گروه، بازخور مثبت افزایش یافته و بازخور منفی کاهش می یابد.

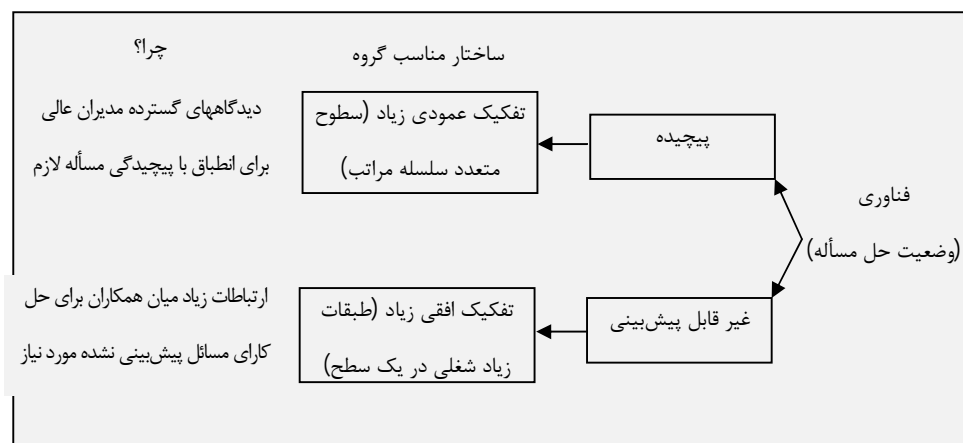
- با توسعه گروه، اعتبار بازخور همکاران افزایش می یابد.

(2) زمان پایانی انجام کار (مهلت مقرر): مدیریت اثر بخش گروه شامل روشن ساختن هدف، کارها و مهلت مقرر برای انجام کارهاست.

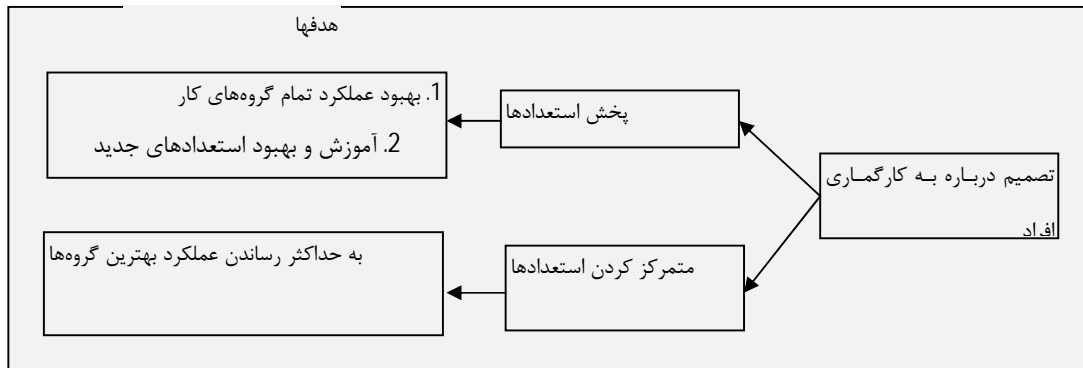
(3) سبک های رهبری: مطالعات نشان می دهد که رفتار رهبری فعال، تهاجمی، دستوری، ساختار یافته و کار محور در اوایل شکل گیری گروه نتایج مطلوبتری دارد و در مراحل بعدی چرخه حیات گروه رهبری حمایتی، دموکراتیک، غیر متمرکز و مشارکتی موجب بهره وری و رضایت خاطر بیشتر می شود.

سازگاری فناوری با ساختار: تفکیک عمودی به تعداد سطوح سلسه مراتب اشاره دارد و تفکیک افقی شامل تعداد طبقات شغلی گوناگونی می شود که در هر گروه کاری وجود دارد.

(نتایج)



توان فردی و اثر بخش گروهی



تهدیدات نسبت به اثر بخشی گروه

این تهدیدات عبارتند از: اثر فشار گروهی، گروه فکری، و از زیرکار شانه خالی کردن. دو مسأله اول با اطاعت کورکورانه ارتباط دارد.

اثر فشار گروهی به تمایل به هم‌رنگی با جماعت اشاره دارد و اینکه اگر همه غیرعقلایی رفتار می‌کنند من هم باید همین کار را انجام دهم. فشار اجتماعی موجب تحریف قضاوت فردی می‌شوند.

گروه اندیشی (گروه فکری): هنگامی که آدم‌ها به طور عمیق گرفتار گروه منسجمی شوند و اعضای گروه برای بدست آوردن وحدت نظر بکوشند، گروه اندیشی پدید می‌آید و گروه انگیزه ارزیابی واقعی گزینه‌های گوناگون را از دست می‌دهد. در واقع گروه اندیشی از انحراف در کارایی ذهنی، آزمون واقعیت و قضاوت اخلاقی حکایت می‌کند که ناشی از فشار درون گروهی است.

علائم گروه اندیشی: ضربه ناپذیری، اخلاق ذاتی، دلیل تراشی، دیدگاه‌های کلیشه‌ای نسبت به مخالفین، خودسانسوری، پندار یکدلی، فشار دوستان و بستن ذهن.

نقصان‌های تصمیم‌گیری ناشی از گروه اندیشی

گزینه‌های محدودی را مورد بررسی قرار می‌دهند، گزینه‌های ترجیحی خود را مورد تجدید نظر قرار نمی‌دهند، گزینه‌های مطرود خود را مورد تجدید نظر قرار نمی‌دهند رأی و نظر کارشناسی را رد می‌کند، نسبت به اطلاعات جدید متعصبانه برخورد می‌کنند یعنی فقط اطلاعات سازگار و مؤید نظر خود را بر می‌گزینند، هیچ گونه برنامه اقتضایی ندارند.

طفره رفتن اجتماعی: همین که اندازه گروه افزایش می‌یابد، تمایل به تلاش در افراد گروه کاهش می‌یابد. این پدیده را

طفره رفتن اجتماعی می گویند.

مطالعات نشان می دهد طفره رفتن اجتماعی هنگامی رخ می دهد که:

- کار غیر مهم و ساده به شمار آید
- اعضای گروه فکر کنند که نتیجه تلاش فردی آنان قابل تشخیص نخواهد بود.
- اعضای گروه انتظار طفره رفتن همکاران خود را داشته باشند.
- هنگامی که اعضای گروه بدانند مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت پدیده طفره رفتن اجتماعی بوقوع نخواهد پیوست.

تحلیل شبکه اجتماعی

فراگرد ترسیم نموداری و طبقه بندی تعاملات اجتماعی برای شناسایی الگوهای معنی دار میان آنهاست. افراد با توجه به تعداد و ماهیت تعاملات اجتماعی با دیگران وظایف مختلفی را در شبکه برعهده می گیرند که عبارتند از: ستاره، رابط، پل، نگهبان، و منفک.

ستاره: فردی که بیشترین ارتباطها را در شبکه دارد.

رابط: فردی که دو گروه یا بیشتر را بدون تعلق به هر یک به هم مرتبط می سازد.

پل: فردی که به عنوان سنجاق اتصال با اتصال داشتن به دو یا چند گروه خدمت می کند.

نگهبان: فردی که شبکه خود را با بیرون مرتبط می سازد.

منفک شده: فردی که دیگر با شبکه ارتباط ندارد.

سه وظیفه پل، نگهبان و رابط با فعالیت های میان گروهی سروکار دارند.

مجموعه تست

1- در نظریه ERG نیازها عبارتند از نیازهای:

- الف) احترام، وابستگی و صمیمیت
ب) پیشرفت، وابستگی و احترام
ج) رشد، محبت و امنیت
د) زیستی، تعلق و رشد

2- در نظریه اقتضایی انگیزش، کارکنان با نیازهای رشد و کمال در مشاغل ساده احساس....

- الف) رضایت می کنند
ب) نارضایتی می کنند
ج) سهولت و سادی در کار می کنند
د) می کنند سازمان به آنها توجه کافی کرده است.

3- در مدل قدرت انگیزشی سه عامل اهمیت وظیفه، با مفهوم بودن و تنوع کار می توانند.....

- الف) انگیزش در شغل را حداکثر سازند
ب) جانشین هم شده و کمبودهای یکدیگر را جبران نمایند.
ج) جانشین هم شوند، اما کمبودهای یکدیگر را جبران نمی کنند.
د) قدرت انگیزشی را به صفر برسانند.

4- رویداد بزرگی که مدل پورتر-لاولر در اندیشه های سنتی به وجود آورد این است که:

- الف) رضایت به عملکرد منتهی شود
ب) رضایت موجب عملکرد خوب می شود.
ج) عملکرد به رضایت منتهی می شود.
د) نارضایتی عملکرد را کاهش می دهد.

5- بنا به اعتقاد مک کللند، اساسی ترین نیازهای کارکنان کدامند؟

- الف) نیاز به امنیت، نیاز به شهرت، نیاز به ثروت
ب) نیاز به موفقیت، نیاز به قدرت، نیاز به تعلق
ج) نیاز به پیشرفت، نیاز به ثبات، نیاز به احترام و اعتماد واقعی
د) نیاز به آرامش روانی، نیاز به معنویات، نیاز به تعادل درونی و بیرونی

6- «نقش» عبارت است از الگوی..... که انتظار می رود فرد در اجرای وظیفه اش ایفا کند.

الف) نگرشی ب) شخصیت ج) رفتاری د) ادراکی

7- عزت نفس یا احترام به خود جزو کدام بعد نیاز به احترام است؟ (سراسری 82)

الف) محیطی ب) بیرونی ج) درونی د) آشکار

8- اندیشمندان اغلب از بهره وری، غیبت، درصد تغییر و تبدیلات و رضایت شغلی به عنوان عوامل..... در

رفتار سازمانی نام می برند.

الف) وابسته ب) میانی ج) مستقل د) جایگزین

9- با کدام سازو کارها می توان پذیرش کارکنان نسبت به اهداف را به دست آورد؟

الف) استدلال، تشویق، مشارکت

ب) مشارکت در تصمیم گیری، هدفگذاری و برنامه ریزی

ج) مشارکت، جلب اعتماد، دادن ابزار، منابع و اختیار

د) استدلال، ترغیب، دادن ابزار، منابع و اختیار

10- تهدیدهای عمده نسبت به اثر بخشی گروه عبارتند از:

الف) فشار گروه، طفره رفتن اجتماعی، گروه اندیشی

ب) دیدگاه کلیشه ای، پندار یکدلی، فشار دوستان

ج) بستن ذهن، دلیل تراشی، طفره رفتن اجتماعی

د) اثر گروه، آسیب ناپذیر دانستن گروه، خودسانسوری

11- برای ایجاد قرارداد روانشناختی گروهی میان اعضای یک تیم کاری، کدام نیازها باید در آنها شدید باشد؟

الف) نیاز به قدرت، نیاز به کنترل، نیاز به توفیق طلبی

ب) نیاز به شایستگی، نیاز به احترام، نیاز اجتماعی

ج) نیاز به مهم جلوه کردن، نیاز به کنترل، نیاز به عطف

د) نیاز به مطرح شدن، تمایل به سازگاری، نیاز به دوستی

12- وقتی همه پیران را افرادی فراموشکار می نامیم دچار خطای..... شده ایم.

الف) ادراکی ب) کلیشه سازی ج) گزینشی د) هاله ای

13- وقتی یک ویژگی را به کلیه شخصیت فرد تعمیم دهیم، به چه نوع خطای ادراکی دچار شده ایم؟

الف) اثر هاله ای ب) ادراک انتخابی ج) برخورد اول د) تعصب

14- در کدام یک از نظریه های زیر عنوان می شود که «انتظار مدیر از زیردستان به همان صورتی که او انتظار

دارد به وقوع می پیوندد»

الف) انتظار ب) امکان

ج) کامیابی فراخود د) امکان و انتظار

15- در کدام نظریه اصل آزمون و خطا، پایه و اساس یادگیری است؟

الف) تعادل روانی ب) شناختی گشتالت

ج) یادگیری اجتماعی د) یادگیری رفتاری

16- کدام نظریه یادگیری روابط پویای انسان و محیط را تشریح می کند؟

الف) رفتارگرایی ب) اجتماعی

ج) شناخت گرایی د) شرطی کردن موثر

17- کسی که پیوسته فکر ارائه می دهد و فعالانه برای افکار خود طرفدار پیدا می کند، تحت تأثیر..... در

بعد..... قرار دارد.

الف) من کودکی صلحجو - نامناسب ب) من کودکی مبدع - نامناسب

ج) من کودکی جنگجو - مناسب د) من والدینی منتقد - مناسب

18- در طراحی واحد نیروی انسانی براساس طراحی خدماتی تلاش می شود که عدم رضایت به و نبود رضایت به تبدیل شود.

- (الف) رضایت، رضایت نسبی
(ب) نبود عدم رضایت، رضایت
(ج) نبود رضایت، رضایت عمومی
(د) نبود عدم رضایت، رضایت کارکنان

19- سطوح گوناگون بررسی رفتار عبارتند از:

- (الف) عملیاتی، هماهنگی و استراتژیکی
(ب) فردی، گروهی و سازمانی
(ج) کارکنان، سرپرستان و مدیران
(د) مشتریان، کارکنان و مدیران

20- تفاوت بین فرا نیازهای زیباشناسی و کسب معرفت به جهان هستی با نیازهای سطح پایین در این است که:

- (الف) پس از ارضای فرانیازها بر شدتشان افزوده می شود.
(ب) پس از ارضای فرانیازها از شدتشان کاسته می شود
(ج) هنگامی که توان انسان ها زیر حد متوسط باشد، تشدید می شوند.
(د) هنگامی که تمایل انسان ها زیر حد متوسط باشد، تشدید می شوند.

21- عامل درونی که بر شدت انگیزه و در نتیجه بر رفتار آدمی اثر دارد عبارت است از:

- (الف) هدف ها و سائقه ها
(ب) محرک ها و هدفها
(ج) غرائز و سائقه ها
(د) جمع تجربیات گذشته و توقع

22- سه متغیر تلاش - عملکرد، عملکرد و پاداش، کشش یا جاذبه مربوط به کدام یک از نظریه های انگیزش است؟

- (الف) برابری
(ب) اسناد
(ج) انتظار
(د) تقویت رفتار

23- عناصر تشکیل دهنده نگرش عبارتند از:

- (الف) فکر، عمل، قصد
(ب) شهود، شناخت، عمل
(ج) احساس، نیت، عاطفه
(د) شناخت، احساس، عمل (رفتار)

24- در شرایطی که: انضباط و همکاری تصویر مطلوبی از کارمند در ذهن مدیر ایجاد کرده است و مدیر تمام

ویژگی ها و عملکرد وی را مطلوب ارزیابی می کند، مدیر درگیر..... است.

- | | |
|---------------|-----------------|
| الف) فرافکنی | ب) سردرگمی |
| ج) کلیشه سازی | د) خطای هاله ای |

25- عدم شهادت برخورد با واقعیت ها بیانگر کدام خطای ادراکی انسان است؟

- | | |
|-------------------|--------------------|
| الف) خطای هاله ای | ب) برخورد کلیشه ای |
| ج) دفاع ادراکی | د) ادراک انتخابی |

26- افرادی که پیوسته برای خود و دیگران «باید و نباید» می گویند، از کدام حالت ذهنی خود رفتار

می کنند؟

- | | | | |
|--------------|-------------|---------------|--------------|
| الف) والدینی | ب) بزرگسالی | ج) کودکی مخرب | د) کودکی شاد |
|--------------|-------------|---------------|--------------|

27- رفتار انسان معمولاً تابع..... است.

- | | |
|------------------------------|----------------|
| الف) احساس و عاطفه | ب) ترس و هیجان |
| ج) عقل و منطق، احساس و عاطفه | د) عشق و محبت |

28- هر گاه کارکنان با نیازهای رشد و کمال در شغل های..... مشغول شوند و سازمان آنها..... باشد، آنان از

شغل خود راضی خواهند بود، اما از کنترل زیاد احساس نارضایتی می کنند.

- | |
|--|
| الف) توسعه یافته و غنی - زیستی و ارگانیک |
| ب) توسعه یافته و غنی - ماشینی و بوروکراتیک |
| ج) ساده و یکنواخت - زیستی و ارگانیک |
| د) ساده و یکنواخت - ماشینی و بوروکراتیک |

29- هرگاه یکی از اعضای سازمان با حالت پدرانیه با فرد دیگری که او نیز دچار همین حالت است ارتباط

برقرار کند، نتیجه چه خواهد بود؟

- (الف) ارتباط تسهیل می گردد. (ب) ارتباطی برقرار نمی گردد.
(ج) مانع ارتباطی ایجاد می گردد. (د) حالت صمیمانه ایجاد می گردد.

30- کدام یک از موارد زیر جز عوامل بهداشت روانی یا نگهدارنده محسوب نمی شود؟

- (الف) ایمنی کار (ب) چالشی بودن کار
(ج) چگونگی روابط میان کارکنان (د) شرایط محیط کار

31- در کدام یک از نظریه های یادگیری اصل آزمون و خطا پایه و اساس یادگیری محسوب می شود؟

- (الف) شناختی (ب) رفتاری (ج) گشتالت (د) اجتماعی

32- کدام نظریه رفتاری تحول جهشی را تحلیل می کند؟

- (الف) مراحل مختلف زندگی (ب) برابری - انتظار
(ج) دوساحتی انگیزش بهداشت روانی (د) زیستی - تعلق - رشد

33- برطبق نظریه هرزبرگ کدامیک از فاکتورهای زیر، کارکنان را برای تولید بیشتر؟

- (الف) رشد فردی، کسب موفقیت و قبول مسئولیت
(ب) داشتن روابط خوب با همکاران، امکان رشد شخصی، حقوق مکفی
(ج) امنیت شغلی، شرایط کاری مناسب، روابط بهتر با سرپرستان
(د) حقوق و دستمزد بیشتر، شهرت و اعتبار زیادتر، مسئولیت بیشتر

34- در الگوی اقتضایی انگیزش شاغلین بر اساس نیاز خود به دسته ها تقسیم می شوند؟

- (الف) افراد ساده و توسعه یافته (ب) کارکنان عادی و خلاق
(ج) کارکنان با نیاز های بالا و پایین (د) کارکنان شاغل در پست های ساده و یکنواخت

35- حالتی در افراد که مدیر می داند آنها را چگونه به انجام رفتار یا اعمالی خاص متمایل سازد

نامیده می شود.

الف) ارتقاء ب) برانگیختن ج) تحریک کردن د) به چالش کشیدن

36- از نظر کدامیک از نظریه های انگیزش، پول یک عامل ایجاد انگیزش است؟

الف) مازلو ب) نظریه انتظار ج) نظریه X و Y د) بهداشت - انگیزش هرزبرگ

پاسخنامه

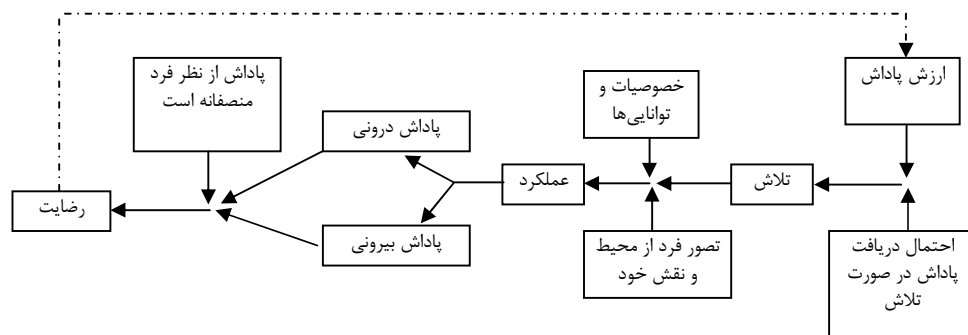
1- گزینه د صحیح است (این نظریه مشابه نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلوست با این تفاوت که در این نظریه مراتبی برای نیازها وجود ندارد ERG مخفف (Existence Relatedness and Growth) می باشد که همان نیازهای زیستی، تعلق و رشد می باشد.

2- گزینه ب صحیح است (در نظریه اقتضایی انگیزش، کارکنان با نیازهای رشد و کمال در مشاغل چالشگرانه احساس رضایت می کنند. چونکه بکار بستن توانایی ها را می طلبد و آن هم با تفویض اختیار امکان پذیر است. این افراد در مشاغل ساده و تکراری احساس نارضایتی می کنند.

3- گزینه ب صحیح است (

سه عامل مهم بودن و با مفهوم بودن و متنوع بودن می توانند جانشین هم شده و کمبودهای یکدیگر را جبران کنند اما اگر استقلال یا بازخورد وجود نداشته باشد قدرت انگیزشی به صفر می رسد.

4- گزینه ج صحیح است (مدل پورتر و لاولر:



مهم ترین مسئله ای که پورتر و لاولر بیان کردند چیزی است که بعد از عملکرد اتفاق می افتد. پاداش هایی که داده می شود و چگونگی دریافت آن ها میزان رضایت را تعیین می کند و به بیان دیگر عملکرد موجب رضایت می شود.

5- گزینه ب صحیح است (مک کله لند معتقد است که همه انسان ها سه نوع نیاز اساسی دارند:

نیاز به کسب موفقیت ← توفیق طلبی، میل به انجام چیزی بهتر با کارایی بیشتر برای حل مسائل و تسلط بر کارهای

پیچیده

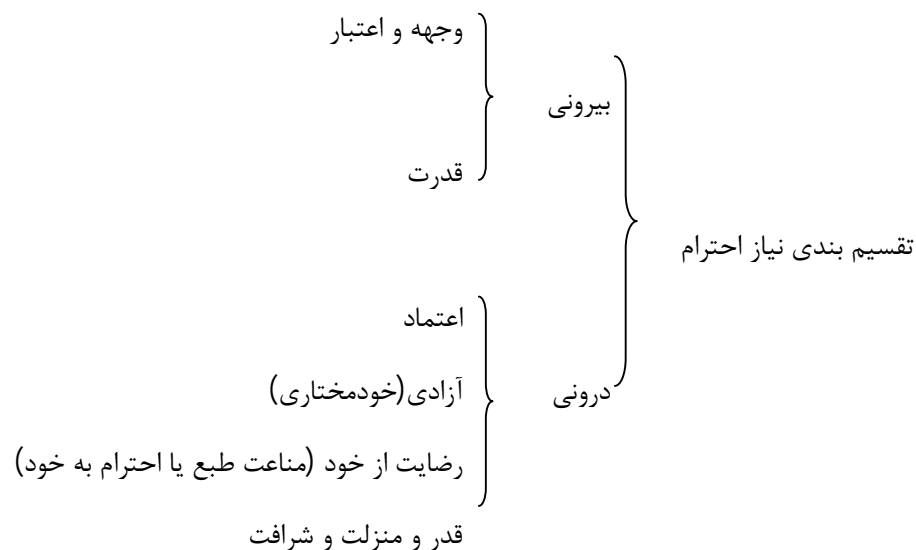
نیاز به تعلق ← میل به برقراری و حفظ ارتباط دوستانه و گرم با دیگران

نیاز به قدرت ← میل به کنترل دیگران، نفوذ در رفتار آنان و مسئول دیگران بودن

6- گزینه ج صحیح است (" نقش " عبارتست از الگوی رفتاری که انتظار می رود فرد در اجرای وظیفه اش ایفا کند و

در ارتباط بین مفاهیم رسمی و غیررسمی سازمان نقش متناظر با شغل می باشد.

7- گزینه ج صحیح است (



8- گزینه الف صحیح است (اندیشمندان اغلب از بهره وری، غبیت، در صدد تغییر و تبدیل و جابجایی، و رضایت شغلی

به عنوان عوامل وابسته در رفتار سازمانی نام می برند.

رضایت شغلی عبارت است از تفاوت میان پاداشی که کارکنان دریافت می کنند و میزان پاداشی که اعتقاد دارند باید

دریافت کنند. برخلاف سه عامل قبلی رضایت شغلی نمایانگر ادراک است تا رفتار.

به لحاظ شهرت و کاربرد وسیع این عوامل، از این 4 عامل به عنوان عوامل اثربخشی منابع سازمانی نام برده می شود. یکی

از نویسندگان بحث وسیعی را در مورد فشارهای ناشی از کار و اهمیت روزافزون آن، اختلاف عقیده های فردی و نوآوری

به عنوان عوامل وابسته جدید آغاز کرده است.

عوامل مستقل عبارتند از: عوامل فردی، عوامل گروهی، و عوامل سازمانی.

9- گزینه ج صحیح است (پذیرش هدف با ارائه اطلاعات بیشتر، مشارکت در هدف گذاری، جلب اعتماد کارکنان و در

اختیار قرار دادن ابزار، منابع و اختیارات مورد نیاز برای تحقق هدف به دست می آید.

10- گزینه الف صحیح است (تهدیدهای عمده نسبت به اثربخشی گروه عبارتند از: اثر فشار گروهی، گروه اندیشی و

طفه رفتن اجتماعی

11 - گزینه ج صحیح است) برای ایجاد قرارداد روانشناختی گروهی میان اعضای یک تیم کاری سه نیاز باید در آنها شدید باشد:

نیاز به مهم جلوه کردن: میل به رجحان داشتن، مطرح بودن و متشخص به شمار آمدن

نیاز به کنترل : یعنی تمایل به اعمال کنترل و تحت سلطه نبودن و تمایل به سازگاری

نیاز به عطفوت: یعنی دوست بودن و روابط احساسی نزدیک با دیگران داشتن

12 - گزینه ب صحیح است) برخورد کلیشه ای: دسته بندی افراد بر اساس یک یا دو صفت و اسناد ویژگی هایی به آنان بر اساس آن صفات مثلاً موقعی که می گوییم همه سرخپوست ها آدم های وحشی هستند دچار این خطا شده ایم. خطای هاله ای: هرگاه ادراک یک خصوصیت، سایر خصوصیت ها را تحت الشعاع قرار دهد. مثلاً موقعی که می گوییم فلانی رتبه یک ارشد شده است پس آدم بسیار خدانشناس و مذهبی است دچار خطای هاله ای می شویم.

13 - گزینه الف صحیح است) به پاسخ سوال 12 رجوع شود.

14 - گزینه ج صحیح است) پدیده کامیابی فراخود چگونگی انتقال آشکار انتظارات ذهنی یک فرد را درباره چگونگی رفتار با دیگران به شیوه های گوناگون به آنان نشان می دهد تا براستی مطابق انتظار وی رفتار کنند. لازمه پدیده کامیابی فراخود این است که:

انتظارات فرد تاثیر ویژه ای بر رفتارش داشته باشد.

رفتار فرد به نوبه خود بر رفتار شخص دیگری تاثیر داشته باشد.

رفتار دیگری، انتظارات فرد را تحکیم بخشد.

فرد رفتار دیگری را به عنوان شاهد آشکاری بداند که تمامی انتظاراتش درست بوده است.

15 - گزینه د صحیح است) نظریات یادگیری:

یادگیری رفتاری: بر اساس این نظریه تجربه یعنی آزمایش و خطا اساس یادگیری است. بدین صورت که در مقابل موقعیت پیش آمده واکنش را نشان می دهد. اگر نتیجه این واکنش مثبت باشد واکنش تکرار و تقویت می شود و اگر نتیجه واکنش منفی باشد واکنش و عکس العمل دیگر تکرار نمی شود.

یادگیری اجتماعی: این فرضیه مطرح است که همانطور که یادگیری می تواند ناشی از تجربه مستقیم فرد باشد، می تواند از مشاهده عمل دیگران و نتیجه حاصل از آن نیز ناشی شود و در واقع از تعامل و اثرگذاری متقابل و دائم میان فرد و

محیط اجتماعی است.

نظریه شناختی گشتالت: براساس این نظریه هرانسانی در تلاش است تا کل وجود او از نظامی متعادل و پایدار برخوردار باشد ولی یادگیری یعنی مواجه شدن با آنچه که تا به حال ناشناخته بوده و باعث فروپاشیدگی تعادل فعلی فرد می شود و فرد تلاش می کند تا به یک تعادل تازه دست پیدا کند.

16- گزینه ب صحیح است) نظریه یادگیری اجتماعی دو دیدگاه شناختی و محیطی را به هم می آمیزد و فرایند یادگیری ناشی از دیدگاه رفتاری که مبتنی بر یادگیری بر اساس روابط پویای انسان و دیدگاه محیطی مبتنی بر تجربه و اکتساب از محیط است را با هم می آمیزد.

17- گزینه ب صحیح است

در حالت من کودکی مبدع در بعد غیرقابل قبول کسانی هستند که پریشان افکار هستند. توجه آنان فوری پخش می شود و از نظر فیزیکی بسیار فعالند و برای فکرهای خود طرفدارانی پیدا می کنند، این افراد مدام سردرگم و گیج هستند.

18 – گزینه ب صحیح است) در نظریه هرز برگ رضایتمندی و نارضایتی بر روی دو طیف جداگانه قرار می گیرند. (قبلاً روی یک پیوستار بود).

اداره سازی بر اساس خدمات دهی بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ استوار است.

باید طراحی اداره امور نیروی انسانی را به گونه ای انجام داد که نارضایتی به نبود نارضایتی و همچنین نبود رضایت به رضایت تبدیل شود.

19 – گزینه ب صحیح است) سه سطح تجزیه و تحلیل رفتار وجود دارد: فردی، گروهی و سازمانی.

برای شناخت رفتار در محیط های سازمانی شناخت هر سه سطح لازم است.

20 – گزینه الف صحیح است) نیازهای پایین (اولیه) بوسیله عوامل خارجی (بیرونی) ارضا می شوند و پس از ارضا شدن از شدتشان کاسته می شود. در صورتی که نیازهای سطح بالا (زیبایی شناسی و معرفت شناسی) به صورت درونی ارضا می شوند و اصلی که بر این نیازها حاکم است این است که پس از ارضاء نیاز، بر شدت شان افزوده می شود.

21 – گزینه ج صحیح است) تئوری های محتوایی در انگیزش به غرائز و سائقه هایی که نشانگر نیازهای اشخاص و به تبع آن عامل هایی که دورن افراد قرار دارند بهای سنگینی می دهند. گرچه برخی ممکن است از گزینه جمع تجربیات گذشته (توقع) استفاده نمایند، اما باید توجه داشت توقع متاثر از دو عامل ذهن و محیط اکتسابی است. بنابراین صرفاً عامل درونی تلقی نمی شود.

22 - گزینه ج صحیح است (بر اساس نظریه انتظار، انگیزه هر عمل و رفتاری خاص تحت تاثیر " جذابیت نتایج و اعتقاد به اینکه کوشش فرد به انجام کار منجر می شود و انجام کار به نتیجه مطلوب ختم می گردد " دلالت دارد.

23 - گزینه د صحیح است (عناصر تشکیل دهنده نگرش در نمودار زیر مشخص شده است:

24- گزینه د صحیح است) به پاسخ سوال 12 رجوع شود.

25 - گزینه ج صحیح است) گاهی اوقات آدمی با محرک هایی بسیار تهدید کننده یا گیج کننده مواجه می شود که از ادراک آن ها امتناع می ورزد. این فراگرد را دفاع ادراکی گویند. آدمی دوست دارد که اطلاعات یا آگاهی هایی را که از نظر فرهنگی تهدید کننده و یا غیرقابل قبول به نظر می رسد، نادیده انگارد، به عبارت دیگر شهادت برخورد آن ها را ندارد. ادراک انتخابی به فراگرد پالایش نظام مند اطلاعات مطلوب آدمی اشاره دارد. به عبارت دیگر آدمی از طریق تجربه آموخته است موقعی که به وی اطلاعات و آگاهی هایی می رسد، فقط اطلاعات مطلوب آن را مورد توجه قرار دهد و اطلاعات نامطلوب (مثل انتقاد) را نادیده انگارد.

26 - گزینه الف صحیح است) منشأ رفتارهای آدمیان، سیستم حالت های ذهنی آنان است که "من" نامیده می شود. انواع من عبارت است از:

ارشادی ← با گفتن بایدها و نبایدها قصد ارشاد دیگران را دارند.

من والدینی

عیب جو ← با گفتن بایدها و نبایدها قصد عیبجویی از دیگران را دارند.

انواع من من بزرگسالی ← منشأ رفتارهای فکر شده و عقلانی و منطقی

شاد ← رفتارهای احساسی و عاطفی اما لطمه ای به کسی نمی زند.

سازگار ← اطاعت کورکورانه

من کودکی

مخرب

ناسازگار ← هیچ کس را بالاتر از خود نمی دانند و به حرف هیچکس گوش نمی کنند.

27 - گزینه ج صحیح است) بسیاری از صاحب نظران رفتار انسان را برخاسته از دو بعد عقل و احساس می دانند که پدیده عقل گرایی موجب رفتار منطقی و عامل احساس موجب بروز عواطف و رفتارهای عاطفی می شود.

28 - گزینه ب صحیح است) در الگوی اقتضایی انگیزش این عوامل وجود دارد که در جدول به طور کامل دسته بندی شده اند:

کارکنان: 1- نیازهای سطح پایین و نازل 2- نیازهای کمال طلبی و رشد

مشاغل: 1- ساده و یکنواخت 2- توسعه یافته و غنی

سازمان: 1- ماشینی و بوروکراتیک 2- انعطاف پذیر و ارگانیک

29 - گزینه ج صحیح است (از انجایی که فرد در حالت پدرانۀ مخاطب خود را کودک می پندارد ارتباط به درستی برقرار نشده و نتیجۀ مطلوب حاصل نخواهد شد. در چنین وضعیتی طرفین می کوشند به یکدیگر امر و نهی کرده و هر یک دیگری را به انجام امور متقاعد و مطیع سازد.

30- گزینه ب صحیح است) فردریک هرزبرگ این نظریه را ارائه کرده است و تحت نظریه دو عاملی نیز شناخته می شود. هرزبرگ می گوید: برخی عوامل در سازمان وجود دارد که اگر باشد در افراد ایجاد انگیزه می شود و اگر نباشد انگیزه هایشان را از دست می دهند. این عوامل به خود کار ارتباط دارد نظیر چالشی بودن کار، آموزنده بودن کار، پیشرفت در کار، مسئولیت بیشتر و کسب موفقیت. وی می گوید در مقابل این دسته از عوامل، عوامل دیگری نیز در محیط کار وجود دارد که اگر نباشند باعث نارضایتی افراد می شوند، اما اگر باشند افراد نسبت به آن بی تفاوتند (یعنی بودن آنها در افراد ایجاد انگیزه نمی کند اما نبودنشان ایجاد نارضایتی می کند، مثلاً نبود آسانسور در ساختمان). وی می گوید: این عوامل به محیط شغل ارتباط دارد. این عوامل را، عوامل بهداشت (نگهدارنده یا حافظ وضع موجود) می گویند و می گوید علت نامگذاری آن است که رعایت بهداشت ما را در مقابل امراض مصون نگه می دارد. ولی لزوماً سلامتی آور نیست، این عوامل نیز اینگونه اند.

31- گزینه ب صحیح است)

روش رفتارگرایی (شرطی کردن سستی و مؤثر):

بر اساس این نظریه تجربه یعنی آزمایش و خطا اساس یادگیری است. بدین صورت که در مقابل موقعیت پیش آمده واکنش را نشان می دهد. اگر نتیجۀ این واکنش مثبت باشد واکنش تکرار و تقویت می شود و اگر نتیجۀ واکنش منفی باشد واکنش و عکس العمل دیگر تکرار نمی شود.

32- گزینه الف صحیح است)

نظریه مراحل مختلف زندگی:

این نظریه با سلسله مراتب نیازهای مزلو هم خوانی دارد و مدعی است که آدمیان در مراحل مختلف حیات (سطوح

گوناگون نیازها) قرار دارند. آدمی در هر مرحله، رفتار و ارزش‌هایی را از خود بروز می‌دهد که به همان سطح اختصاص دارد و نمی‌تواند افرادی را که در سطوح بالاتری قرار دارند را درک کند. تحول جهشی نشان می‌دهد که یک تحول در درون و یا بیرون باعث می‌شود تا آدمی از یک سطح از حیات به سطح دیگر برود. نظریه مراحل مختلف زندگی گریوز بیان می‌دارد آدمیان در مراحل مختلف حیات هستند و رفتن از یک مرحله حیات به مرحله دیگر نیاز به یک تحول درونی یا بیرونی دارد.

33- گزینه الف صحیح است) هرزبرگ می‌گوید: برخی عوامل در سازمان وجود دارد که اگر باشد در افراد ایجاد انگیزه می‌شود و اگر نباشد انگیزه هایشان را از دست می‌دهند. این عوامل به خود کار ارتباط دارد نظیر چالشی بودن کار، آموزنده بودن کار، پیشرفت در کار، مسئولیت بیشتر و کسب موفقیت. وی می‌گوید در مقابل این دسته از عوامل، عوامل دیگری نیز در محیط کار وجود دارد که اگر نباشد باعث نارضایتی افراد می‌شوند، اما اگر باشند افراد نسبت به آن بی تفاوتند (یعنی بودن آنها در افراد ایجاد انگیزه نمی‌کند اما نبودنشان ایجاد نارضایتی می‌کند، مثلاً نبود آسانسور در ساختمان). وی می‌گوید: این عوامل به محیط شغل ارتباط دارد. این عوامل را، عوامل بهداشت (نگهدارنده یا حافظ وضع موجود) می‌گویند و می‌گویند علت نامگذاری آن است که رعایت بهداشت ما در مقابل امراض مصون نگه می‌دارد. ولی لزوماً سلامتی آور نیست، این عوامل نیز اینگونه اند.

34- گزینه الف صحیح است) در الگوی اقتضایی انگیزش این عوامل وجود دارد:

کارکنان: 1- نیازهای سطح پایین و نازل

2- نیاز های کمال طلبی و رشد (سطح بالا)

مشاغل: 1- ساده و یکنواخت

2- توسعه یافته و غنی

سازمان: 1- ماشینی و بوروکراتیک

2- انعطاف پذیر و ارگانیک

35- گزینه ب صحیح است)

36- گزینه د صحیح است) بر طبق نظر هرزبرگ پول یک عامل نگهدارنده (بهداشتی) محسوب می‌شود که نبود آن منجر به ازدست دادن انگیزه و نارضایتی می‌شود ولی بودن آن عامل ایجاد انگیزش و رضایت نیست.

رفتار گروهی

صاحب نظران گروه را اجتماع دو یا چند نفر که برای دستیابی به یک یا چند هدف مشترک فعالیت می کنند، و با همدیگر تعامل دارند، تعریف می نمایند. در حالی که امروزه از کلمه تیم برای توصیف انواع گروه های رسمی استفاده می شود، در محیط کار یک تیم به گروه کوچک افراد با تخصص های مختلف مکمل هم برای دستیابی به هدف مشترک اطلاق می شود که برای آن ایجاد شده اند و در رابطه با آن مسئولیت مشترک دارند.

گروه رسمی گروه های هستند به وسیله ساختار سازمانی مشخص می شوند و کارهای مشخص به آنها واگذار می گردد و گروه های کاری یا تخصصی را تشکیل می دهند.

گروه های غیررسمی به صورت طبیعی تشکیل شده و علت واکنش هایشان در برابر نیازهای اجتماعی می باشد. گروه حاکم¹ به وسیله نمودار سازمان مشخص می گردد و از کارکنان و زیردستانی تشکیل می گردد که به صورت مستقیم به یک مدیر گزارش می دهند.

گروه تخصصی² متشکل از کسانی است که برای انجام و تکمیل کار خاصی گروه تشکیل می دهند. گروه ذینفع³ کسانی که به گروه تخصصی یا حاکم پیوسته و ممکن است مقصودشان تأمین هدف های خاص باشد. گروه دوستی⁴ از آن جهت تشکیل می شوند که دارای ویژگی مشترک هستند.

تفاوت تیم و گروه

یک تیم تعداد کوچکی از افراد با مهارت های تکمیلی است که تعهد به یک هدف مشترک، تعیین اهداف عملکرد و رسیدن به اهداف مذکور را دارند. در حالی که یک گروه مشتمل بر دو یا چند نفرند که در تعامل با هم واکنش نشان می دهند و هر شخص از دیگری تأثیر می پذیرد. عمده ترین تفاوت های تیم و گروه عبارتند از:

1. تیم ها دارای وظایف رهبری مشترک هستند در حالی که گروه ها معمولاً یک رهبر قوی دارند.
2. تیم ها دارای مسئولیت پذیری متقابل و فردی هستند در حالی که گروه ها دارای مسئولیت فردی هستند.
3. تیم ها برای یک هدف خاص کار می کنند در حالی که هدف کار گروه ها بر اساس مأموریت سازمانی تعریف می شود.

¹ Command Group

² Task Group

³ Interest

⁴ Friendship

4. در گروه‌ها معمولاً تولید به صورت کار فردی تحویل می‌شود. ولی تیم‌ها تولید و کار را به صورت جمعی انجام می‌دهند.
5. تیم‌ها بحث و جلسات فعال حل مسأله را تشویق می‌کنند در حالی که گروه‌ها سعی می‌کنند جلسات موثری را برگزار کنند.

تیم	معیار مقایسه	گروه
عملکرد گروهی	→ هدف ←	سهیم شدن از اطلاعات
+	→ هم افزایی ←	-
انفرادی و گروهی	→ مسئولیت ←	انفرادی
مکمل یکدیگر	→ مهارت‌ها ←	تصادفی و گوناگون

مفاهیم اصلی گروه

نقش‌ها

مجموعه‌ای از رفتارها هستند که افراد از متصدی یک موقعیت انتظار دارند. یک رخداد نقش شامل تصویری از تعامل جاری بین دو فرد است. رخداد نقش از ادراک فرستنده از ملزومات رفتاری گروه یا سازمان مربوطه شروع می‌شود.

گرانباری نقش

گرانباری نقش⁵ وقتی رخ می‌دهد که کل آنچه از نقش کانون انتظار دارد بیش از توان فرد است.

⁵ Role Overload

تعارض نقش

تعارض در نقش⁶ وقتی ایجاد می شود که اعضای مختلف یک مجموعه نقش های مختلفی را از یک شخصی خاصی انتظار دارند. تعارض نقش همچنین ممکن است وقتی ایجاد شود که ارزش ها، اخلاقیات یا معیارهای شخصی شکل گرفته با انتظارات دیگران تفاوت داشته باشد.

ابهام نقش

ابهام در نقش⁷ وقتی رخ می دهد که اعضای یک مجموعه در بیان انتظاراتی که از یک شخص خاص دارند یا اطلاعات مورد نیاز برای انجام نقش دچار مشکل می شوند یا اینکه آن اطلاعات را در اختیار ندارند و یا عملاً از دادن آن خودداری می کنند. افراد وقتی دچار ابهام نقش می شوند که نمی دانند چه انتظاری از آنان می رود. در فرهنگ های فردگرا ابهام نقش بیشتری وجود دارد تا فرهنگ های جمع گرا. فرهنگ های جمع گرا به افراد کمک می کنند تا جایگاه مناسب خود را در جامعه بشناسند.

پنداشت از نقش⁸

یعنی اینکه یک فرد به نظر خودش قرار است چه نقشی را ایفا کند و در واقع نوع رفتار را که می خواهند انجام دهند را تغییر می کنند.

انتظار از نقش⁹

عبارتست از انتظار و باوری که افراد از دیگری دارند تا در شرایط یا موقعیتی خاص کار مشخصی را انجام دهند.

هویت نقش¹⁰

هر نقش نگرش ها و رفتارهای واقعی به همراه دارد که در مجموع هویت نقش را به وجود می آورند.

هنجارها

هنجارها¹¹ گسترده تر از نقش ها هستند. هنجارها به اعضای سازمان کمک می کنند که خوب را از بد و درست را از غلط

⁶ Role Conflict

⁷ Role Ambiguity

⁸ Role-perception

⁹ Role-expectation

¹⁰ Role-identity

تشخیص دهند. هنجار به معنای گرایش، عقیده، احساس یا عملی است که بین دو یا چند نفر مشترک است و رفتارشان

را هدایت می کند. هنجارها از چهار روش به وجود می آیند:

- 1 - اظهارات صریح سرپرستان یا همکاران
- 2 - وقایع سرنوشت ساز در تاریخچه گروه
- 3 - اولین الگوی رفتاری که در یک گروه ظاهر می شود اغلب به وجود آمدن انتظاراتی در مورد آن رفتار می شود.
- 4 - رفتارهای جاری شده از موقعیت های قبلی

توسعه گروه

مدل تاکمن

گروه ها و تیم ها مانند هر چیز دیگری در محیط کاری طی یک فرآیند به بلوغ می رسند. اجماع نظر میان نظریه پردازان مبنی بر اینکه فرآیند توسعه گروه در مسیر مشخصی رخ می دهد وجود دارد. از مشهورترین این مدل ها مدل 5 مرحله ای تاکمن¹² است. مراحل شکل گیری گروه از این دیدگاه عبارتند از:

- 1 - شکل گیری¹³: در این مرحله عدم اطمینان زیادی وجود دارد و توافق زیادی روی هدف و رهبری وجود ندارد.
- 2 - طوفان زائی¹⁴، درگیری: در این مرحله تعارض و تضاد درون گروهی بسیار بالا است.
- 3 - انسجام¹⁵: در این مرحله بین اعضای گروه روابط مستحکمی که نشان دهنده استحکام و انسجام است به وجود می آید.
- 4 - تکامل یا عمل¹⁶: در این مرحله گروه به مرحله اقدام می رسد و فعالیت آن مورد قبول است.
- 5 - فروپاشی¹⁷: در این مرحله گروه آماده می شود که پایان موجودیت خود را اعلام کند.

¹¹ Norms

¹² Tukman

¹³ Forming

¹⁴ Storming

¹⁵ Norming

¹⁶ performing

¹⁷ adjourning

بسط مدل 5 مرحله ای: تضعیف گروه

مطالعه ای جدیدی بر روی تیم ها انجام شده است که اهمیت مدل تاکمن را تقویت کرده است. محققان در این تحقیق مشاهده کردند که گروه ها از وقتی به تکامل رسیدند در مراحل عکس حرکت کردند که این مورد تضعیف گروه نامیده شد. با حفظ واژه هایی که تاکمن در مدل خود استفاده کرد سه مرحله مشاهده شده از تضعیف گروه عبارتند از: تضعیف انسجام، تضعیف درگیری و تضعیف شکل گیری

الف. تضعیف انسجام¹⁸: ضمن اینکه پروژه ها تکامل می یابند یک افول طبیعی در شاخص های رفتاری موجود به وجود می آید یعنی اینکه علائق و انتظارات اعضای گروه تغییر می یابد و به جهات مختلف سوق داده می شود.

ب. تضعیف درگیری¹⁹: این مرحله عکس درگیری است. در حالی که اختلافات و تناقض ها تقریباً به طور اتفاقی در طی مرحله دیگری به وجود می آید جریانی از نارضایتی به آرامی در طی مرحله تضعیف درگیری به وجود می آید، مقاومت های فردی افزایش می یابد و انسجام گروه تضعیف می شود.

ج. تضعیف شکل گیری²⁰: با مبارزه گروه های فرعی برای کنترل، گروه کاری تجزیه می شود. رهبران گروه نباید از رسیدن گروه به مرحله تکامل مغرور شوند. طبق نظر محققان مرحله تکامل مانند یک لبه چاقو یا جایگاه بی ثبات است نه یک نقطه تعادل ایستا.

متغیرهای ساختار گروه

1 - رهبری رسمی

2 - نقش: که عبارتست از مجموعه ای از الگوهای مشخص رفتاری و مورد انتظار که به کسی در یک واحد اجتماعی نسبت می دهند.

3 - هنجار: عبارتست از استانداردهای رفتاری قابل قبول که اعضای گروه رعایت می کنند. هنجارها یا معیارهای اسمی به صورت سنجش نامه، دستورالعمل و مقررات هستند. بیشتر هنجارها جنبه غیر رسمی دارند. معمولاً هر گروه هنجارهای خاص خودش را دارد ولی معمولاً هنجارهایی هم هستند که در بیشتر گروه ها قابل مشاهده هستند. فرد برای اینکه مورد پذیرش گروه قرار گیرد بایستی هنجارها و معیارهای گروه را با خودش وفق دهد.

¹⁸ De-Norming

¹⁹ De-Storming

²⁰ De-forming

4 - مقام: چیزی که از دیدگاه اجتماعی عبارتست از پست یا رتبه‌ای که اعضای گروه به فرد می‌دهند که می‌تواند اثرات شدیدی بر رفتار فرد داشته باشند. باید به یاد داشت که مقام غیررسمی به هیچ وجه از مقام رسمی اهمیتی کمتر ندارد. مقام سازمانی می‌تواند بر هنجارها اثر گذارد و آن‌ها را وادار به سازش کند و معمولاً هم مقامات بالاتر آزادی عمل بیشتری دارند که هنجارها را رعایت نکنند.

5 - اندازه و بزرگی گروه: که بر رفتار گروه اثر دارد. گروه‌های کوچک معمولاً سریع‌تر عمل می‌کنند و گروه‌های بزرگ‌تر معمولاً به نتایج بهتری می‌رسند. تحقیقات نشان می‌دهند که بزرگ‌تر شدن گروه با عملکرد تک تک افراد رابطه‌ای معکوس دارد و همچنین گروه‌های که بین 5 تا 7 عضو دارند می‌توانند بهترین عملکرد را داشته باشند.

6 - ترکیب گروه: که به ترکیب اعضای گروه گفته می‌شود. از این دیدگاه می‌توان گروه‌ها را به گروه‌های همگن و گروه‌های غیرهمگن تقسیم نمود.

روش‌های تصمیم‌گیری گروهی

- 1 - طوفان مغزی²¹: در این روش هر کدام از اعضای گروه هر دیدگاهی به نظرش می‌رسد را ارائه می‌کند.
- 2 - روش رو در رو²²: که تصمیم‌گیری بر اساس گردهمایی می‌باشد.
- 3 - روش اسمی²³: اعضای گروه حضور فیزیکی دارند ولی مستقل عمل می‌کنند.
- 4 - روش دلفی²⁴: مشابه روش اسمی است ولی بدون حضور فیزیکی افراد. البته این روش کمی پیچیده‌تر و وقت‌گیر می‌باشد.
- 5 - میزگرد از راه دور²⁵: که گروه اسمی با تکنولوژی پیشرفته کامپیوتری آمیخته می‌شوند.

تیم

چرا تیم‌ها²⁶ شهرت زیادی پیدا کردند؟ تیم‌ها به عنوان بخش اصلی کارهای شرکت‌های بزرگ درآمده‌اند، تیم به مراتب بهتر از فرد عمل می‌کند، دارای انعطاف بیشتری می‌باشد، موجب بهبود عملیات و فرآیند تصمیم‌گیری می‌شوند. مشارکت

²¹ Brain Storming

²² interacting group

²³ nominal

²⁴ Delphi

²⁵ electronic meeting

²⁶ Team

افراد را افزایش می دهد.

انواع تیم

تیم های کاری برای اهداف متفاوتی خلق می گردند؛ بنابراین با چالش های متفاوتی نیز روبرو هستند. چهار نوع تیم کاری عبارتند از تیم های مشاوره، تولیدی، پروژه و اجرایی. هر کدام از این عناوین نمایانگر یک هدف اساسی می باشند. چهار متغیر کلیدی نیز به تخصص فنی، هماهنگی، سیکل های کاری و بازده و نتیجه مربوط می شود. چهار نوع عمومی تیم های کاری و باز داده های آن ها در جدول زیر مشاهده می شود.

نوع تیم	درجه تخصصی فنی	درجه هماهنگی با سایر واحدها	سیکل کاری	باز داده های معمول
مشاوره	پایین	پایین	سیکل کاری می تواند بلند یا کوتاه باشد یک دوره می تواند به اندازه عمر تیم باشد	تصمیمات انتخابات طرح ها پیشنهادات توصیه ها
تولیدی	پایینی	بالا	سیکل کاری معمولاً تکرار می شود یک فرآیند مستمر است سیکل ها اغلب کوتاه تر از طول عمر تیم هاست	غذا، مواد شیمیایی، اجزا مونتاژ خرده فروشی، خدمات مشتری تعمیر تجهیزات
پروژه	بالا	پایین	سیکل کاری معمولاً در یک پروژه متغیر است، یک سیکل کاری می تواند به اندازه طول عمر یک تیم طول بکشد	برنامه ها و طرح ها بررسی ها ارائه نظرات، نمونه های اولیه و اصلی گزارش ها و یافته ها
اجرایی	بالا	پایین	رویدادهای عملکردی کوتاه که اغلب در شرایط جدید تکرار می شوند نیازمند آمادگی و آموزش است	مأموریت های جنگی، اردو قراردادها، دادخواهی ها، کنسرت ها اعمال جراحی، مسابقات

هر فردی که به دنبال استفاده از ساختار تیمی در محل کار است باید دیدگاه متوازنی از محدودیت ها و مزایای آن داشته باشد. برای اثربخش تیم ها هم مدیریت و هم اعضای تیم ها باید تلاش به هماهنگی در فکر و عمل داشته باشند.

چرا تیم های کاری شکست می خورند؟

انتظارات غیرمنطقی تهدید اصلی برای اثربخشی تیم ها هستند و به ناکامی منجر می گردند. ناکامی افراد را به خروج از تیم ها تشویق می کند. انتظارات غیرمنطقی می تواند هم مدیران و هم اعضا را قربانی کند. عمده ترین دلایل شکست تیم ها عبارتند از:

اشتباهاتی که به وسیله مدیریت رخ می دهد:

تیم‌ها نمی‌توانند بر استراتژی‌های ضعیف و کارهای تجاری کم بازده غلبه کنند.

محیط خصمانه برای تیم‌ها

عدم انتقال تجربیات میان تیم‌ها

تکالیف و وظایف تیمی متعارض و نامعلوم

آموزش ناقص مهارت‌های تیمی

مشکلاتی که اعضای تیم‌ها تجربه می‌کنند:

سعی تیم‌ها در انجام کار زیاد در زمان کم

تعارض حاصل از سلیقه‌های کار فردی متفاوت

تاکید زیاد بر نتایج و تاکید کم بر پویایی‌های گروهی

مقاومت در برابر انجام کارها به روش متفاوت

کار تیمی اثربخش از طریق تشریک مساعی، اعتماد و انسجام

در عرصه‌های مختلف سه جز کار تیمی که بیشترین توجه را به خود جلب نموده‌اند عبارتند از تشریک مساعی، اعتماد و

انسجام

تشریک مساعی²⁷

زمانی که تلاقی افراد به طور منظم و برای دستیابی به یک هدف جمعی منسجم می‌گردد گفته می‌شود که افراد در

حال تشریک مساعی هستند. انسجام بیشتر به معنی درجه بالاتری از تشریک مساعی می‌باشد.

تشریک مساعی را می‌توان از طریق سیستم‌های پاداش که کار تیمی را در کنار موفقیت فردی بر می‌انگیزد تشویق نمود.

تحقیقات نشان می‌دهد که هر چه اندازه تیم افزایش یابد، تشریک مساعی کاهش می‌یابد.

اعتماد Trust

افراد بهترین عملکرد را خواهند داشت مگر هنگامی که معتقد باشند که با آن‌ها به انصاف برخورد می‌شود، هیچ نور

چشمی وجود ندارد و هرکس وزن و اعتبار خاص خود را دارد. اعتماد به صورت وفاداری دو جانبه در نیات و مقاصد

همدیگر تعریف می‌شود. ما علاقه داریم چیزی را بدهیم که گرفته‌ایم. اعتماد، اعتماد و شک، شک می‌آورد. اعتماد کور

اعتمادی است که بر اساس آگاهی و شناخت نبوده و زمینه مناسب نیز برای آن وجود نداشته باشد. بارتولوم²⁸ شش محور را برای ایجاد و حفظ اعتماد پیشنهاد کرده است.

- 1 - ارتباط
- 2 - حمایت
- 3 - احترام
- 4 - انصاف
- 5 - قابلیت پیش‌بینی
- 6 - قابلیت انسجام²⁹

انسجام فرآیندی است که از طریق آن «حس ما بودن» برای رفتن به ورای انگیزه‌ها و تفاوت‌های افراد پدیدار می‌گردد. دو نوع انسجام توسط گیدنز تعریف می‌شود؛ انسجام عاطفی - اجتماعی که نوعی احساس با هم بودن است و هنگامی که افراد رضایت روانی از همکاری در گروه بدست می‌آورند توسعه می‌یابد؛ و انسجام ابزاری که نوعی احساس با هم بودن است که به علت وابستگی دو طرفه اعضا به همدیگر توسعه می‌یابد.

تهدیدهای اثربخشی گروهی


برای اثربخشی گروه‌ها تهدیدها و آفت‌های بسیاری وجود دارد. در این سه تهدید اصلی بررسی می‌شوند که عبارتند از: گروه اندیشی، طفره رفتن اجتماعی، بریدن گروه.

گروه اندیشی

گروه اندیشی روشی از اندیشیدن است که وقتی افراد به طور عمیق گرفتار گروه منسجمی می‌شوند و اعضای گروه برای به دست آوردن وحدت نظر می‌کوشند پدید می‌آید. یعنی انسجام بیش از حد گروه می‌تواند تفکر درون گروهی یا گروه اندیشی را رشد دهد. تحقیقات نشان می‌دهند که تغییرات کلی و همه جانبه‌ای همراه با افزایش انسجام گروهی به وجود می‌آید: 1 - افرادی را که خارج از گروه خود هستند را تهدید به شمار می‌آورند 2 - رفتار اعضای گروه خود را مثبت ارزیابی می‌کنند 3 - اعضای گروه خود را به عنوان مجموعه‌ای منحصر به فرد قلمداد می‌کنند 4 - اعضای گروه خودی درباره تفاوت میان گروه خودی و سایر گروه‌ها مبالغه می‌کنند.

در واقع گروه اندیشی حالتی است که گروه برای سازش بر اعضای خودش فشار وارد می‌آورد و همین فشار مانع از این می‌گردد که گروه به دیدگاه‌های اقلیت، غیرعادی و گمنام توجه کند.

اقداماتی که برای جلوگیری از گروه اندیشی می‌توان انجام داد:

به هر یک از اعضای گروه باید نقش ارزیابی کننده منتقد داده شود. 

²⁸ Bartolome

²⁹ Cohesiveness

مدیران اجرایی نباید از کمیت‌های خط‌مشی‌گذاری به عنوان مهر تأییدی بر تصمیمات گرفته شده خود استفاده کنند.

گروه‌های مختلف با رهبران مختلف باید سؤالات مشابهی درباره خط‌مشی را دنبال کنند.

هنگام بحث به یک نفر نقش مخالف خوانی داده شود.

طفره روی اجتماعی

طفره روی اجتماعی³⁰ به عنوان یکی از اساسی‌ترین سازه‌های نظری تبیین کننده پویایی‌هایی تیمی در بسیاری از رشته‌ها مانند روانشناسی، جامعه‌شناسی، روانشناسی اجتماعی، مدیریت و اقتصاد مورد پژوهش و بررسی قرار گرفته است. این سازه همواره در سطح تجزیه و تحلیل تیمی از اهمیت بسزا و قدرت تبیین‌کنندگی بالا برخوردار بوده است. ریشه مطالعات مرتبط با طفره روی اجتماعی به اوایل قرن بیستم باز می‌گردد و با پژوهش رینگلمن گره می‌خورد. وی با ترتیب دادن پژوهشی در زمینه بررسی کاهش تلاش افراد به هنگام عضویت در تیم نسبت به حالت فردی اولین پژوهش‌های مرتبط با این سازه را پایه‌گذاری کرد و تا مدت‌ها این کاهش تلاش فردی به هنگام عضویت در تیم تحت عنوان اثر رینگلمن شناخته می‌شد. دلایل نظری طفره رفتن اجتماعی عبارتند از:

عدالت در تلاش

عدم پاسخگویی فردی

عدم انگیزش به دلیل پاداش مشترک

عدم هماهنگی در انجام کار

طفره رفتن اجتماعی هنگامی رخ می‌دهد که:

کار، غیر مهم، ساده و کسل‌کننده به نظر آید.

اعضای گروه فکر کنند که نتیجه تلاش فردی آن‌ها قابل تشخیص نخواهد بود

اعضای گروه انتظار طفره رفتن همکاران خود را داشته باشند.

³⁰. Social loafing

بریدن گروه³¹

یعنی اعضای گروه درباره موضع مورد نظر (راه حل پیشنهادی) اغراق می کنند و اغلب در جهت پذیرش خطرهای سنگین گام بر می دارند. می توان گفت در بسیاری مواد در گروه ها، دوراندیش ها محافظه کارتر و تندروها، تندروتر می شوند. می توان بریدن از گروه را به عنوان حالت ویژه ای از پدیده هم رنگ جماعت شدن به حساب آورد.

تیم ها در عمل

در عرصه عمل می توان تیم ها را به سه دسته تقسیم نمود: 1 - حلقه های کیفیت 2 - تیم های مجازی 3 - تیم های خودگردان

حلقه های کیفیت


گروه های کوچکی از افراد هستند که به طور داوطلبانه و با زمینه های کاری متفاوت گرد هم آمده اند، تا برای مسائل مربوط به کیفیت، بهره وری و کاهش هزینه ها راه حل هایی را مشخص و توصیه نمایند.


تیم های مجازی


یک گروه وظیفه ای که از نظر فیزیکی یک جا نبوده و از طریق تکنولوژی پیشرفته اطلاعاتی به اداره کسب و کارشان می پردازند.


تیم های خودگردان

به عنوان گروهی از کارگران که سرپرستی و اداره کاری شان به خودشان داده شده است تعریف می گردد. تیم های خودگردان:

تأثیر مثبتی روی بهره وری دارند. 

بر طرز تلقی های خاص نسبت به مدیریت خویشتن تأثیر مثبتی دارد. 

تأثیر آنچنان بر طرز تلقی های عمومی (رضایت شغلی و تعهد سازمان) ندارند. 

بر غیبت و جابجایی تأثیر مهمی ندارند. 

جدول زیر تفاوت های این تیم ها را نشان می دهد:

انواع تیم / موضوعات	حلقه های کیفیت	تیم های مجازی	تیم های خودگردان
نوع تیم	مشاوره	مشاوره یا پروژه ای	تولید پروژه های یا عمل
نوع توانمندسازی	مشاوره	مشاور مشارکت، تفویض اختیار	تفویض اختیار
اعضا	تولیدی / خدماتی	مدیران و متخصصین فنی	متخصصان، فنی / تولیدی / خدماتی
اساس عضویت	داوطلبانه	دستوری و تکلیفی	دستوری و تکلیفی
رابطه با ساختار سازمانی	موازی	موازی یا مرتبط	مرتبط
میزان ارتباطات رو در رو	شدیداً رو در رو	دوره ای	متغیر، وابسته به میزان استفاده از تکنولوژی اطلاعات

تیم و گروه

تعریف گروه: یک گروه مجموع دو یا چند فرد است که با یکدیگر مراد شده و هر یک بر دیگری اثر گذاشته و یا تحت تأثیر دیگری قرار می گیرد. نکته برجسته در این تعریف مفهوم مراد شده است. همچنین افراد یک گروه در جهت نیل به یک هدف مشترک تلاش می کنند.

گروه از دید جامعه شناسی به دو یا چند نفر که به طور آزاد با هم در تعامل بوده هنجارهای جمعی داشته و در پی کسب هدف های جمعی بوده و هویت مشترکی دارند گفته می شود.

دلایل تشکیل گروه

چون مدیران تصور می کنند که اگر کارکنان سازمان در قالب گروه های کاری با یکدیگر کار کنند، وظایف سازمانی بهتر انجام می گیرد و هماهنگ می شوند. از این رو مبادرت به تشکیل گروه های فرماندهی می کنند. از طرف دیگر، ممکن است افراد به دلایل گوناگون دیگری اقدام به تشکیل گروه های متغیر رسمی نموده یا به عضویت گروه های غیررسمی موجود در آیند. که یکی از مهمترین آنها میل به تعلق و وابستگی به گروه جهت ارضاء نیاز می باشند. منابع تأمین نیازها را می توان به دو دسته تقسیم کرد: منابعی که در داخل گروه هستند (منابع داخلی) منابعی که در خارج از گروه هستند. (منابع خارجی)

منابع داخلی عبارتند از: جذابیت روابط بین افراد فعالیت های گروهی، هدف های گروهی و تعلق اجتماعی اشخاص ممکن است به دلایلی که خارج از گروه قرار دارد عضویت گروه را بپذیرند. حال ممکن است این تمایل به عضویت به سبب جاذبه برقراری رابطه با اشخاص و یا دستیابی به اهدافی در خارج از گروه باشد.

انواع گروه‌ها

به نسبت موقت	به نسبت دائمی		
رسمی	گروه‌های وظیفه‌ای	گروه‌های فرماندهی	«طبقه‌بندی انواع گروه‌ها»
غیررسمی	گروه‌های ذینفع	گروه‌های دوستی	

گروه‌های رسمی: برای انجام امور سازمان تشکیل می‌شوند و به‌طور معمول در نمودار سازمان نشان داده می‌شوند. در انواع گروه‌های رسمی می‌توان از گروه فرماندهی یا سازمانی که نسبتاً دائمی است و گروه وظیفه‌ای یا پروژه‌ای که نسبتاً موقت است نام برد در سازمان‌های تجاری، بیشتر کارکنان در گروه‌های فرماندهی کار می‌کنند. این گروه‌ها نوعاً بر روی شکل رسمی سازمان نشان داده شده‌اند.

گروه‌های غیررسمی: همان‌طور که گروه‌های رسمی توسط یک سازمان ایجاد می‌شوند گروه‌های غیررسمی اغلب توسط اعضا این سازمان‌ها تشکیل می‌شوند. گروه‌های غیررسمی شامل گروه‌های دوستی (نسبتاً دائمی) و گروه‌های ذی‌نفع (نسبتاً موقت) می‌باشند. گروه‌های دوستی حاصل وجود رابطه دوستانه میان اعضا و لذت‌بخشی ناشی از مصاحبت آن‌ها با یکدیگر است. در حالی که گروه‌های ذی‌نفع در تحول یک فعالیت یا منفعت شکل می‌گیرد. البته ممکن است که این تشکیل به گروه‌های دوستی نیز تبدیل شود.

فراگرد شکل‌گیری و توسعه گروه

مرحله اول: دوره‌ی توجیهی	مرحله دوم: تضاد و چالش	مرحله سوم: انسجام
مرحله چهارم: اغفال	مرحله پنجم: هوشیاری	مرحله ششم: پذیرش

فرهنگ گروه و ساختار

فرهنگ و ساختار سازمانی می‌تواند بر عملکرد بالقوه گروه اثرگذار باشد. فرهنگ برخی از سازمان‌ها تمایل به فردگرایی شدید دارد، یعنی بر عملکرد، پیشرفت و پاداش‌های فردی تأکید می‌کند. این تأکید می‌تواند بر کار گروهی اثر منفی بگذارد و شکل‌دهی گروه‌های کاری اثربخش را دشوار سازد. از طرف دیگر گروه در فرهنگی می‌تواند پیشرفت کند که ارزش زیادی برای کار گروهی قائل باشد و سهمیم بودن افراد در فعالیت‌های گروهی را ارزش بداند.

ساختار نیز بر عملکرد گروه اثر دارد. هر گروهی ضمن انجام کارهای روزانه خود ساختار درونی خود را نیز ایجاد می‌کند.

برای تحقق هدف‌های گروه لازمست توافق عمومی بر اجزاء فرهنگ گروه وجود داشته باشد.

گروه اندیشی

هنگامی که آدم‌ها به طور عمیق گرفتار گروه منسجمی شوند و اعضای گروه برای به دست آوردن وحدت نظر بکوشند نظر گروه اندیشی پدید می‌آید و گروه انگیزه ارزیابی واقعی گزینه‌های گوناگون را از دست می‌دهد. در واقع گروه اندیشی از انحراف در کارایی ذهنی، آزمون واقعیت و قضاوت اخلاقی حکایت می‌کند که ناشی از فشار درون گروهی است.

پیشگیری از گروه اندیشی

- 1- به هر یک از اعضای گروه باید نقش منتقد آگاه، داده شود.
- 2- استفاده از فن دلفی.
- 3- هنگام بحث گزینه‌های عمده به یک فرد باید نقش مخالف‌خوانی داده شود. این فرد می‌کوشد تا هر عامل منفی قابل تصور را کشف کند.

طفره رفتن اجتماعی

همین که اندازه گروه افزایش می‌یابد تمایل به تلاش در افراد گروه کاهش می‌یابد، این پدیده را «طفره رفتن اجتماعی» گویند. دلایل عمده آن عبارتند از:

- 1- عدالت در تلاش
- 2- عدم پاسخگویی فرد
- 3- عدم انگیزش به دلیل پاداش مشترک
- 4- عدم هماهنگی

تیم

تعریف: تعداد محدودی از افراد با مهارت‌های مکملند که به منظور هدف‌های مشترک و اهداف عملیاتی و با رویکرد

مسئولیت متقابل در برابر یکدیگر دور هم جمع شده‌اند. مهارت‌های مورد نیاز در تیم عبارتند از:

- 1- مهارت‌های وظیفه‌ای
- 2- مهارت‌های حل مسأله و تصمیم‌گیری
- 3- مهارت‌های انسانی

تفاوت تیم و گروه

- 1- **اهداف:** در تیم افراد هدف مشترکی دارند اما در گروه ممکن است اعضا گروه هر یک هدف‌های متفاوت خاص خود را داشته باشند.

2- **اندازه:** اندازه تیم محدود است زیرا فرآیند نفوذ و واکنش های متقابل که در تیم صورت می گیرد تنها با وجود اعضای محدود امکان پذیر می باشد. اما در گروه ها محدودیت در اندازه گروه به اندازه تیم نمی باشد.

3- **طبقات شغلی:** کار گروه های قراردادی معمولاً در اصطلاحات شغل های تخصصی که نیاز به حداقل آموزش و تلاش متوسط دارد توضیح داده می شود. اما با این که اعضای تیم مهارت های متفاوتی دارند دغدغه اعضا این نیست که چه کسی چه کاری را انجام دهد بلکه دغدغه آنان تحقق اهداف است.

4- **اختیار:** در گروه های کاری، سرپرستان فعالیت ها را کنترل می کنند اما تیم ها ابتدا بحث می شود چه کسی کنترل را برای چه کار انجام دهد.

5- **سیستم پاداش:** در گروه افراد براساس عملکرد فردی پاداش می گیرند. اما در تیم افراد به علت برتری در مهارت های مورد نیاز در تحقق اهداف تیم و یا در برخی موارد براساس عملکرد تیم پاداش می گیرند.

انواع تیم

1- **حلقه های کیفیت:** گروه های کوچک کارکنان در یک زمینه کاری به طور منظم در مورد حل مسائل محیط کار بحث می کند و راه حل توجیه می نمایند.

2- **تیم کار:** شامل همه افرادی است که در یک زمینه کار می کنند و دائماً به یکدیگر وابسته اند و صرف نظر از کارهای که انجام می دهند تصمیمات مشترکی را می گیرند.

3- **تیم های حل مسئله:** تیم های موقتی اند که به منظور حل مسائل خاص در محیط ایجاد می شوند.

4- **تیم های مدیریت:** مدیران نواحی مختلف سازمان با یکدیگر سیستم های کاری را تشکیل می دهند.

5- **تیم های توسعه محصول:** تیم های توسعه محصول ترکیب تیم های کاری و حل مسئله اند که طرح های جدیدی را برای محصول و یا خدمات به منظور ارضای نیاز مشتریان ایجاد می کنند.

6- **تیم های مجازی:** افراد به وسیله کامپیوتر و سایر ابزار الکترونیکی ارتباط با یکدیگر کار می کنند و تیم های مجازی را به وجود می آورند.

نکات

- 1- مجموعه‌ای از دو یا چند نفر را که به طور مرتب با هم برای کسب یک یا چند هدف مشترک کار می‌کنند گروه می‌نامند.
- 2- گروه‌ها استعداد هم نیروزایی را فراهم می‌آورند، مزیت‌های کار گروهی نسبت به کار فردی عبارتند از: قضاوت بهتر در صورت عدم حضور کارشناس، خلاقیت و نوآوری بیشتر، و موفق‌تر عمل کردن.
- 3- پدیده کم کاری در تلاش‌های گروهی به دو دلیل رخ می‌دهد، عدم جلوه تلاش فردی و ترجیح افراد به این‌که بار اصلی کار بر دوش دیگران باشد.
- 4- گروه‌ها را می‌توان بر حسب نوع، کارکردی و مراحل توسعه طبقه‌بندی کرد.
- 5- گروه رسمی، گروهی است که برای کمک به سازمان در تحقق هدف‌هایش تشکیل می‌شود و عناوینی مانند گروه کار، تیم، کمیته، حلقه کیفیت یا گروه ضربت دارند.
- 6- گروه غیررسمی هنگامی شکل می‌گیرد که هدف غالب دور هم جمع شدن افراد، دوستی باشد. بیشتر گروه‌های رسمی، شامل یک یا چند گروه غیررسمی می‌شود که در درون گروه رسمی پدیدار می‌شوند.
- 7- دو نوع گروه‌های غیررسمی عبارتند از: گروه‌های دوستی و ذی‌نفع گروه‌های ذی‌نفع مرکب از اشخاصی است که منافع مشترکی دارند.
- 8- دلایل عمده شکل‌گیری گروه‌های غیررسمی در سازمان عبارتند از: کمک به افراد به انجام کارهایشان، برآوردن نیازهایی که در گروه‌های رسمی برآورده نشده‌اند.
- 9- گروه مرجع به عنوان یک گروه غیررسمی، به گروهی گفته می‌شود که فرد خود را به منظور شکل‌دهی نظریات، تصمیم‌گیری یا چگونگی عمل با آن گروه ارزیابی و تعیین هویت می‌کند.
- 10- در هر سیستم اجتماعی سه عنصر فعالیت‌ها، تعامل‌ها و عواطف و نگرش‌ها است.
- 11- گروه اثربخش گروهی است که سطوح عالی عملکرد کاری و حفظ و نگهداری نیروی انسانی را طی زمان کسب کند.
- 12- هدف‌های روشن و چالشی و سیستم پاداش خوب به ایجاد و حفظ انگیزش اعضای گروه برای سخت‌کوشی و کار با یکدیگر در حمایت از موفقیت‌های گروهی کمک می‌کند.
- 13- دشواری دستیابی به اثربخشی گروهی با درجه پیچیدگی کار افزایش می‌یابد.

14- دلایل تشکیل گروه‌ها: }
 1- جذابیت روابط بین افراد
 2- فعالیت‌های گروهی
 3- هدف‌های گروهی
 منابع داخلی:

منابع خارجی: }
 1- جاذبه برقراری رابطه با اشخاص
 2- دستیابی به اهدافی خارج از گروه

15- گروه‌های رسمی به دو دسته گروه‌های وظیفه‌ای و فرماندهی تقسیم می‌شوند.

16- برای تحقق هدف‌های گروهی لازم است توافق عمومی بر اجزاء فرهنگ گروه وجود داشته باشد.

17- مراحل تکامل گروه:

1- شکل‌گیری 2- درگیری 3- انسجام 4- تکامل 5- فروپاشی

تست

1- برای تحقق هدف های گروهی لازم است که:

- (1) اعضاء گروه انگیزه های یکسانی داشته باشد.
- (2) توافق عمومی بر اجزاء فرهنگ گروه وجود داشته باشد.
- (3) اجزاء فرهنگ گروهی به طور مستقیم و غیرمستقیم با هم هماهنگی داشته باشند.
- (4) هر گروه به طور مستقیم به تفاوت ارزش ها و عادات و هدف های گروهی که ساختار رفتار را تشکیل می دهند پای بند باشند.

2- برای غلبه به گروه اندیشی در تصمیم گیری های مدیریتی از کدام شیوه می توان استفاده کرد؟

- (1) تجزیه و تحلیل واکنش های متقابل
 - (2) دلفی
 - (3) تعاملی
 - (4) طوفان مغزی
- 3- یکی از تهدیدهای عمده نسبت به اثربخشی گروه عبارت است از:
- (1) تعارض
 - (2) تسهیل اجتماعی
 - (3) هم نیروزایی
 - (4) طفره رفتن

4- مفهوم فکر گروهی به کدام یک از گزینه های زیر اشاره دارد؟

- (1) نظر حاصل از اشتراک مساعی فکری اعضاء گروه
- (2) حد متعالی تصمیم گیری گروهی
- (3) نوعی آسیب گروه
- (4) فکر کردن درباره گروه

5- کدام گزینه دلیل/دلایل پیوستن فرد به گروه را بیان می کند؟

- (1) عضویت در گروه در درجه نخست به فرد احساس ایمنی می بخشد.
- (2) عضویت در گروه به منظور دوستیابی و ارضای نیازهای اجتماعی است.
- (3) از طریق عضویت در گروه فرد ممکن است چند نیاز خود را ارضا کند.
- (4) عضویت در گروه، احساس قدرت و منزلت می دهد.

6- اولین و شاید مهمترین تعهد مدیران، تعهد نسبت به است.

- (1) خود
- (2) افراد و گروه کاری
- (3) کار
- (4) ارباب رجوع

7- برای جلب اعتماد افراد اقدام های زیر باید صورت پذیرد:

- (1) ارتباط، حمایت، احترام، انصاف، وفای به عهد، شایستگی
- (2) تشریح خط مشی ها و تصمیم ها، حمایت، تفویض اختیار، وفای به عهد
- (3) آگاه کردن کارکنان و اعضای گروه ها از تصمیمات، تفویض اختیار در تصمیم گیری، بادقت گوش دادن به نظرات آنان
- (4) آگاهی از مسائل و محدودیت های خود، حمایت از افکار اعضا، تفویض اختیار در تصمیم گیری، در دسترس آنان بودن
- 8- تلفیق میان گروه ها و واحدهای پراکنده ای که به مدد شبکه های ارتباطی هوشمند با هم پیوند خورده اند، سازمان های جدید را به وجود آورده اند که آن ها را سازمان های می نامند.

- (1) فرا گیرنده (2) فرا ارتباطی (3) مجازی (4) نوین هوشمند

9- نتایجی که از تحقیقات شریف به دست آمده است نشان می دهد:

- (1) تغییر ادراک در گروه امری بسیار دشوار و غیرممکن است.
- (2) یک قدرت احساسی در فعالیت گروهی و پویایی آن دخالت دارد.
- (3) فعالیت گروهی، پویایی گروه بر عشق و علاقه فرد که ناشی از رضایت عضویت در گروه است قرار دارد.
- (4) هنگامی که یک ارزش پایه گذاری شد آن ارزش مبنا و قاعده ارزش گذاری و قضاوت سایر افراد در موارد بعد خواهد شد.
- 10- یکی از دام هایی که مدیریت ممکن است به آن گرفتار شود، آن است که در تصمیم گیری ها، اعضای جلسه شیفته یک تفکر شده و از اندیشیدن به سایر نظرات باز مانند، این دام نام دارد.

- (1) تفکر هاله ای یا گروه اندیشی (2) گروه اندیشی یا تک فکری
- (3) گروه اندیشی یا خطای ادراکی (4) تک فکری یا گزینش ادراکی

11- تفاوت عمده تیم با گروه کدام است؟

- (1) کارایی افراد در گروه ها بیشتر از تیم است.
- (2) تعداد اعضای گروه از تعداد اعضای تیم بیشتر است.
- (3) تیم کاری به پدیده هم افزایی منجر می شود ولی در گروه الزاماً چنین نیست.
- (4) روش مورد استفاده در گروه، مورد قبول کلیه اعضای گروه است در حالی که تیم چنین نیست.

12- ریشه و اهمیت مهارت در روابط انسانی:

- (1) محیط کار است.
- (2) کمک به دیگران است.
- (3) توجه به دیگران است.
- (4) توسعه اهداف و انگیزه های مشترک در گروه است.

13- نظام رفتار سازمانی به:

- (1) مطالعه سیستمی ادراکان و رفتارها می پردازد.
- (2) علایق کارکنان و فهم رضایت آنان از کار کمک می کند.
- (3) مدیریت و هدایت عوامل فردی، گروهی و سازمانی اطلاق می شود.
- (4) منظور پیدا کردن روابط علت و معلولی و حل مسائل رفتاری در سازمان به وجود آمد.

14- چندین نیرو در تغییر طبیعت مدیریت در سازمان دخالت دارند که عبارتند از:

- (1) فرد، گروه، سازمان و جامعه
- (2) اخلاق، عضویت، کیفیت و رضایت شغلی
- (3) کیفیت کار، استهلاک نیروها، قضاوت ضعیف و دشمنی ناشی از نتایج غیرسالم
- (4) قدرت نیروی انسانی، تنوع فرهنگی، تغییرات مداوم و مستمر و تعهدات روانی جدید بین کارکنان و مدیران

پاسخ نامه :

شماره تست	گزینه صحیح
1	2
2	2
3	4
4	2
5	3
6	4
7	1
8	3
9	4
10	2
11	3
12	3
13	1
14	4