

مقدمه:

روان شناسی شخصیت حوزه بسیار گسترده ای است، زیرا شخصیت، خود موضوعی است پیچیده و دارای ابعاد و جنبه های گوناگون، برای شناخت شخصیت انسان از دیر باز کوششهای فراوانی به عمل آمده که برخی آنها غیر علمی، خرافاتی، و معدودی دیگر علمی و معتبر است. شخصیت معادل انگلیسی personality و personalite فرامنه است و هر دو اقتباس از persono است. درک لزوم مطالعه روانشناسی شخصیت چندان دشوار نیست.

شناخت شخصیت، ویژگیها، چگونگی شکل گیری شخصیت، عوامل موثر در ایجاد شخصیت و مسائلی از این قبیل، از یک جنبه، ارضا حس کنجکاوی، و مایل به حقیقت جوئی را در انسان دنبال می کند، زیرا این ناخت نوعی خود شناسی است. از سوی دیگر این شناخت و اطلاعات به شخص امکان می دهد که در ارتباط متقابل با دیگران موضع گیریهای مناسب و آگاهانه داشته باشد. مطالعه شخصیت هم از جنبه های ارضای برحس کنجکاوی و هم از نظر روابط اجتماعی دارای اهمیت است.

شخصیت در روانشناسی به مجموعه ویژگیهای جسمی و روانی، و رفتاری که هر فرد را از افراد دیگر متمایز می کند اطلاق می شود. (کریمی، ۱۳۷۵)

گروهی از صاحب نظران، نظریه نسبت دادن معتقدند، که افراد موفقیتها و شکستهای خود را یا به عوامل خصی نسبت می دهند، یا به عوامل محیطی و از این رو این دو عامل مهم یکی درونی و دیگری را بیرونی شناسائی کرده اند و به نظریه جایگاه مهار شهرت دارد.

وجولیان راتر (۱۹۶۶) درباره نظام اعتقادی افراد را به جایگاه مهار به دو دسته تقسیم می شوند.

۱. گروهی که موفقیتها و کستهای خود را به شخص خود، نسبت می دهند (دورنی)

۲. گروهی که موفقیتها و کستهای خود را به عوامل محیطی نسبت می دهند. (بیرونی) (جمالفر، ۱۳۷۵)

و برای سنجش مهار درونی و بیرونی، راتر پرسشنامه گزارش شخصی را عرضه کرده است. مقیاس جایگاه مهار درونی و بیرونی، معروف به

مقیاس (I-E) شامل ۲۳ شق انتخاب اجباری^۱ است. آزمورینها بادی از زوجهای شقوق ارائه شده. هر زوج را که بهتر از همه اعتقاد آنها درباره ماهیت جهان نشان می دهد. برگزینند (راتر، ۱۹۶۶) تعیین اینکه کدامیک از زوجهای شقوق، نامیده مهار درونی و بیرونی است، چندان دشوار نیست.

علاوه بر مقیاس راتر، مقیاسهای دیگری ساخته شده است. یکی از مقیاسها، مقیاس نویکی^۲، مقیاس استریکلند^۳ برای کودکان است که یک آزمون ۴۰ ماده ای با اعتبار و پایانی بالاست.

(نویکی، استریکلند، ۱۹۸۹، ۱۹۷۳)

این آزمون در بیش ۷۰ پژوهش به کار رفته و بیش از ۱۲ زبان خارجی ترجمه شده است. شکلی از این، مقیاس برای بزرگسالان ساخته شده است. (کریمی، ۱۳۷۵)

تمرکز راتر روی متغیرهای درونی از سوی بعضی روانشناسان به عنوان یک نقطه قوت و از سوی دیگر به عنوان یک نقطه صنعت تلقی می شود. منتقدان از جمله بعضی کسانی که طرفدار متغیرهای شناختی هستند

¹-Forcedchice

²-nowiki

³-stricklnd

معتقدند که راتر خیلی تند رفته است. به عقیده آنان موضوع او آنچنان از رفتارگرایی سنتی دور افتاده است که نمی توان آنرا ابداع یک روش رفتاری تلقی کرد به علت میزان پذیرش راتر از متغیرهای شناختی، روش شناسی او بیش از حد ذهنی به نظر می آید.

پژوهشهای راتر، در حدی که موضوع پژوهش اجازه می دهد، دقیق و کنترل شده است و هرگاه که امکان پذیر باشد، او از مشاهده عینی رفتار مشاهده استفاده می کند. همچنین نظریه او با درجه دقت بالایی تعریف شده اند به طوری که آنها از نظر تجربی بنحوی قابل سنجش است.

تحقیقات انجام شده روی جنبه های مختلف نظریه او تایید این جنبه ها منجر شده است.

مقیاس جایگاه درونی و بیرونی (مقیاس I-E) صدها تحقیق به دنبال داشته و کاربرد گسترده ای فراتر از آزمایشگاه در زمینه های بالینیو آموزشی پیدا کرده است.

به اعتقاد راتر شاید در حوزه سنجش شخصیت است که نظریه یادگیری چشمگیرترین و نظامدارترین کمکها را کرده باشد (راتر ۱۹۸۲)

آنچه درمورد نظریه راتر می توان گفت:

این است که در مورد نفوذ قوی و فزاینده او بر روانشناسی امروز هیچ جای تردید نیست (شولتز ۱۹۹۱)

طرفداران راتر معتقدند که او مفاهیمی را عرضه کرده است که با اصطلاحاتی روشن و دقیق تعریف شده اند. و با روشهای آزمایشی یا همبستگی قابل سنجش هستند. راتر کوشیده است تا رابطه کاری بین متغیرهای شناختی و تقویت برقرار کند. و به نظریه یادگیری اجتماعی یک محتوای انگیزش قوی داده است. (کریمی ۱۳۷۵)

بیان مساله

بررسی جایگاه مهار درونی و بیرونی با رشته های تحصیلی و رضایت تحصیلی

جایگاه مهار توسط افرادی از جمله راتر مطرح شده و به دو بخش درونی و بیرونی تقسیم میشود.

جایگاه مهار توسط افرادی از جمله راتر مطرح شده و به دو بخش درونی و بیرونی تقسیم می شود.

جایگاه مهار درونی عبارت است از گروهی که موفقیت و شکستهای خود را به شخص خود (کوشش یا توانایی شخصی) نسبت می دهد. و جایگاه مهار بیرونی عبارت است از گروهی که موفقیتها و شکستهای خود را به

عوامل محیطی بیرون از خود (بخت و اقبال و سطح دشواری) نسبت می دهند. و این دو جایگاه مهار نام دارد. (جمالفر ۱۳۷۵)

فردی که دارای جایگاه مهار درونی است، معتقد است که کنترل کافی برای

زندگی خود دارد و مطابق همین باور رفتار می کند. تحقیق نشان داده

است که آنان در تکلیف خود عملکرد بهتری دارند، کمتر تحت نفوذ دیگران

قرار می گیرند. برای مهارتها و پیشرفتهای شخصی خود ارزش والاتری

قایلند و نسبت به قرینه های محیطی که می توانند برای هویت رفتار خود

از آنها استفاده کنند، هشیار ترند. افراد دارای جایگاه بیرونی نیز دارای

ویژگیهایی هستند، آنها معتقدند رفتارها یا مهارتهایشان در تقدیسهایی که

دریافت می کنند اثری ندارد. در کوشش برای بهبود موقعیت خود فایده ای

نمی بینند.

آنان به جایگاه مهار زندگی خود، در زمان حال و آینده، باور چندانی ندارد.

در ضمن باید اضافه نمود که افراد دارای جایگاه درونی برای قبول

مسئولیت اعمال خود آمادگی بیشتر نسبت به افراد دارای جایگاه مهار

بیرونی دارند. تحقیقات مقدماتی حایک از آن است که افراد دارای جایگاه

مهار درونی از بهداشت روانی بهتری برخوردارند. (فیروز^۱ ۱۹۷۶) (کریمی،

۱۳۷۵)

راتر نیز مانند اسکینر و بندورا^۲ اعتقاد دارد که بیشتر رفتارها آموختنی

است. اما تا این نظر اسکینر، که رفتار صرفاً به وسیله عوامل بیرونی شکل

داده میشود. مخالف است.

راتر برای تبیین رفتار، به بیرون و درون ارگانیزم، یا هر دو توجه دارد:

یعنی هم به تقویتهای بیرونی و هم به فرآیندهای شناختی درونی.

به نظر راتر از آنجا که هر یک از ما در یک زمینه روانشناختی به صورتی

یگانه واکنش نشان میدهم، یک تقویت یکسان ممکن است. برای آن فرد

ارزش یکسانی نداشته باشد، به عبارتی، تجربه های درونی ما در تعیین

اثرات تجربه های بیرونی دارای اهمیت فراوانی هستند.

ارزیابیها از نظریه راتر، عمدتاً مثبت بوده و از تجربی بودن روش او، و

روش عینی بودن مفاهیم ارائه شده او، تمجید شده است. اما گروهی از

روانشناسان، کاربرد روشهای ذهنی چون و فنون فرافکن، و دور شدن

¹ - Pharws

² - bandara

زیاد و افراطی او از دیدگاه رفتاری، جز نقاط صنعت نظریه راتر قلمداد کرده اند. (کریمی، ۱۳۷۵)

اهمیت و ضرورت تحقیق:

اجرای اینگونه تحقیقات که در حیطه تحقیقات بسیاری جا می گیرد از اهمیت فزاینده ای برخوردار است زیرا که پیگیری واضحتری از سازه های روان شناختی را ارائه می دهد و میتوان به شناسائی روابط بین متغیرها، طبقه بندی متغیرها، طبقه بندی روابط کمیت گرایی و در نهایت کسب اهمیت حیاتی برخوردار است. در جامعه افراد با تیمهای شخصیتی متفاوت به چشم می خورند برای شناسایی این تیمها در مراحل زمانی و مکانی، تحقیقاتی به عمل آمده است. و در این پژوهش به بررسی تیمهای شخصیتی با جایگاه مهار(درونی و بیرونی) پرداخته شده تا پیشرفت تحصیلی و شغلی که بهترین شاخه های طبقه اجتماعی افراد جامعه است پی برده شود.

در فرایند رضایت تحصیلی باید بتوان از اقدامات مشاوره ای بهره مند شد تا از این طریق میزان رضایت تحصیلی را افزایش داده و اقدامات موثر و سودمندی را برای افزایش بازده تحصیلی را انجام داد. از آنجائیکه پیچیده گیهای فراوانی در محیط تحصیل به وجود آمده است باید اطلاعات

ضروری جهت تحصیلات ارائه گردد و از طریق نارضایتی از تحصیل و محیط تحصیل کاهش یابد تا از این طریق، به جنبه های کاربردی و فرآیند مشاوره دست یافته ولی این وضعیت زمانی امکان پذیر است که شناخت کاملی از ماهیت بنیادی رضایت تحصیلی داشته باشیم و تاثیر عوامل فرهنگی و اجتماعی را در آن مورد بررسی قرار داده و بتوان آن را مورد مطالعه قرار داد. و از آنجا که بسیاری از دانشجویان پس از فارغ التحصیل شدن، شغل در زمینه رشته تحصیلی خود ندارند یا به اشتغال در زمینه خود نمی پردازند و به عبارتی به رشته تحصیلی علاقه ندارند و از جمله این عواملها سبب از بین رفتن وقت و سرمایه می شود.

پژوهش در این باب یا موضوع، جایگاه مهار درونی و بیرونی افراد را مشخص و رابطه آنها را در زمینه رضایت تحصیلی و شغلی را تعیین می کند. و همین امر رشته و تحصیل معین افراد را انتخاب و برای رشته و تحصیل معین هم انتخاب می شوند تا در کار خود موفق تر باشند.

اهداف تحقیق:

- ۱- شناخت جایگاه مهار درونی و بیرونی
- ۲- بررسی رابطه جایگاه مهار بیرونی و درونی با رضایت تحصیلی
- ۳- هدف آموزشی، برای شناسایی تاثیرات علاقه به تحصیل با رضایت تحصیلی.
- ۴- هدف پیشگیری با کسب اطلاعاتی بنیادی برای ارتباط دادن بین جایگاه مهار افراد و رضایت تحصیلی.

۵- بررسی دائم بین تیمهای شخصیتی و رشته تحصیلی.

۶- رابطه جایگاه مهار درونی و بیرونی با رشته تحصیلی

۷- رابطه جایگاه مهار درونی و بیرونی با رضایت تحصیلی

۸- ارائه نتایج به روانشناسان

فرضیات:

۱- بین میزان جایگاه مهار درونی با رشته تحصیلی دانشجویان رابطه

معنی دار وجود دارد.

۲- بین میزان جایگاه مهار بیرونی با رشته تحصیلی دانشجویان رابطه

معنی دار وجود دارد.

۳- بین میزان جایگاه مهار بیرونی و درونی دانشجویان دختر و پسر رشته روانشناسی تفاوت معنی دار وجود دارد.

۴- بین میزان جایگاه مهار بیرونی و درونی دانشجویان دختر و پسر رشته برق تفاوت معنی داری وجود دارد.

۵- بین میزان جایگاه مهار بیرونی و درونی دانشجویان دختر و پسر رشته برق و روانشناسی تفاوت معنی داری وجود دارد.

۶- بین جایگاه مهار درونی و رضایت تحصیلی رابطه معنی دار وجود دارد.

۷- بین جایگاه مهار بیرونی و رضایت تحصیلی رابطه معنی داری وجود دارد.

تعریف اصطلاحات:

جایگاه مهار^۱: توان اعمال قدرت، هدایت، یا بازداری اعمال و رفتار دیگران یا خود تعریف کرده اند. (کریمی ۱۳۷۵)

جایگاه مهار درونی: افرادی که موفقیت یا عدم موفقیت را به توانایی ها و تلاشهای خود نسبت می دهند. و فردی که به دامنه وسیعی از وظایف و

¹ - locus of control

موقعیتها نزدیک می شود بدین علت که وی این ذهنیت را دارد که به طرق مختلف روی نتایج اثر بگذارد.

جایگاه مهار بیرونی: افرادی که موفقیت یا عدم موفقیت خود را به تقدیر یا شانس یا عوامل خارجی نیست می دهند و فردی که وظایف و مسئولیتهایی برخوردار می کند که نتایج در اختیاردستهای است که هیچگونه کنترلی روی آنها ندارند. (جمالفر، ۱۳۷۵)

راهنمای شغلی: هر شغلی به تعدادی از استعدادهای عمومی و اختصاصی نیاز دارد و هر اندازه این شغل تخصصی تر باشد به همان اندازه استعدادهای اختصاصی افزایش می یابد لااقل استعدادها محدودتر می گردند. شناخت صحیح نیازهای هر فرد مخصوصا نیازهای روانشناختی، شناسایی شاغل، تهیه فهرست ویژگیها و ظرفیتهای کارگران آینده به منظور تطبیق با شغل نما، کمک به افراد در انتخاب شغلی که با استعدادهای او سازگاری بیشتری دارد طرح هر نوع راهنمای شغلی را تشکیل می دهد.

راهنمای تحصیلی: قدمت آزمون تحصیلی نسبت به آزمونهای روانی به راحتی قابل اثبات است. و برای پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و دانشجویان کنکورهای متعددی وجود دارد که دائما در حال تکمیل است.

کتاب مقیاس « جرج فیشر» که دارای نمونه هایی از انواع سوالات برای اکثر

رشته های تحصیلی می باشد. (گنجی ۱۳۶۸)

فصل دوم

پیشینه، تحقیق

مقدمه:

واژه شخصیت^۱ در زبان روزه مره معانی گوناگون دارد. مثلاً در مورد کسی که گفته می شود «بسیار با شخصیت است» غالباً درجه کارآیی و جاذبه مورد نظر است.

در مواردی که به «پرورش شخصیت اشاره می شود، سعی بر این است که به شخص برخی مهارت‌های اجتماعی را فرادهند و وضع ظاهر و شیوه سخن گفتن او را بهبود بخشند تا وی واکنش مطبوعی در دیگران برانگیزد، و گاه کلمه شخصیت به منظور توصیف بارزترین ویژگی بکار میرود. منظور «فلان شخص» شخصیت پرخاشگر دارد.

ولی روانشناسان در بحث از شخصیت، بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند. یعنی ویژگی‌های که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می کند. تعریفی که در مورد شخصیت شده، «الگوهای نامعینی از رفتار و شیوه

های تفکر است که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می کند.» در این تعریف به اصطلاح معین به همسانی رفتار اشاره می شود. بدین معنی که مردم در شرایط گوناگون به این گرایش دارند که به طرز نسبتاً

¹ - personalita

معینی تفکر کنند یا دست به عمل بزنند، و رفتار نتیجه تعامل ویژگیهای شخصیتی با شرائط مادی و اجتماعی محیط است.

شخصیت اجتماعی هر فرد اشاره ای به آن قسمت از شخص که دیگران می بینند و می شنوند. همان تصویری که شخص از خودش به دنیا عرضه میکند، و با این تفاسیر، شخصیت دارای جنبه خصوصی و ناآشکار می باشد.

جنبه خصوصی شامل تخیلات، تفکرات و تجاربی است که شخص نمی خواهد دیگران را در آنها سهیم کند (اتکسیون - اتکنسیون - هلیگار -

همکاران ۱۹۸۳-۱۳۷۵)

دیدگاههایی درباره شخصیت

شخصیت از نظر فروید دارای سه وجه است: نهاد، که نماینده تمایلات و غرایز حیوانی و کور بوده و تابع اصل لذت است.

خود یا من، که نماینده واقعیتها بوده و تابع اصل واقعیت است.

فراخود یا فرامن: که نماینده سانسورهای اجتماعی و وجدان شخص است و هدف آن جلوگیری از ارضای تمایلات انسانی است. (کریمی، ۱۳۷۵)

شخصیت از نظر فروم:

فروم با فروید در زمینه شخصیت هم عقیده است که شخصیت هر فرد در پنج سال اول زندگی شکل می گیرد ولی او معتقد نیست که شخصیت کودک تا سن ۵ سالگی به شکل یاستوار ثابت است. بلکه به اعتقاد فروم، رویدادهای بعدی زندگی می تواند در تحت تاثیر قرار دادن شخصیت به همان اندازه ای رویدادهای پنج سال اول زندگی مهم باشد (کریمی، ۱۳۷۵)

شخصیت از نظر یونگر:

یونگ شخصیت را پیوسته در حرکت و تغییر و تحول می داند و نیرویی که سبب این حرکت و پویایی است، مانند فروید «لی بیدو» می خواند. ولی برخلاف فروید، در این نیروی، برای غرایز جنسی اهمیت قائل نیست، این نیرو از سوز و ساز بدون به وجود می آید که دارای دو جنبه های بدنی و روانی است.

جنبه بدنی: صرف فعالیت های بدنی و حرکت و افعال

جنبه روانی: احساس و ادراک فرد می باشد و تفکر را مسیر می سازد.
(سیاسی، ۱۳۶۳)

شخصیت از نظر ماری:

ماری معتقد است که تاریخ شخصیت «شخصیت است» و اعتقاد او از این بیان این است که برای شناخت شخصیت باید آدمی را از هنگام زادن تا

هنگام حال مورد بررسی قرار داد. به عبارتی نمیتوان بدون اطلاع از زندگی

گذشته کسی پی به شخصیت او برد. (سیاسی، ۱۳۶۳)

نگرش فرانکن به شخصیت:

نگرش فرانکل به شخصیت:

نگرش فرانکل به سلامت روان تاکید عمده را براراده معطوف به معنا می

نهد، در واقع، این چهارچوب است که هر چیز دیگر در آن شکل می گیرد.

اراده معطوف به معنا و معنای زندگی - به نیاز مداوم انسان به جستجو، نه

برای زیستن بلکه برای معنایی که برای ما منظور می بخشد، ارتباط می

یابد. جستجوی معنا لازمه اس مسئولیت است. (خوشدل، ۱۳۶۹)

نگرش مزلو به شخصیت:

هدف اصلی مزلو دانستن این است که انسان برای رشد کامل انسانی و

شکوفایی تا چه اندازه توانائی دارد. به اعتقاد او برای بررسی سلامت

روان، فقط باید انسان غایت سالم را مورد مطالعه قرار دهد. (خوشدل،

۱۳۶۹)

چشم اندازی به رشد شخصیت:

رشد شخصیت یک (معلولیت ذاتی) است.

تعریف رشد عبارت است از: فرایند پیشرفت که باعث تغییر خصوصیات می شود. برای مطالعه این فرآیند پیشرفت فرد باید تغییراتی که رخ می دهد مشاهده کند. رشد شخصیت فرایندی است که در تمام دوران زندگی فرد وجود دارد. برای مطالعه بررسی آن فرد باید، تغییراتی را که از آغاز تولد تا مرگ اتفاق می افتد بررسی کند، که امری غیر ممکن است.

در نتیجه هیچ کس تا به حال مطالعه طولی در مورد رشد شخصیت انجام نداده است و غیر محتمل است که کسی هم بتواند آن را انجام دهد.

اطلاعات جمع آوری شده در مورد رشد شخصیت، مربوط به جمع آوری تک تک مطالعات انجام گرفته توسط پژوهشگران مختلف بر روی افراد متفاوت در فازهای گوناگون شخصیت زندگیشان است. با این حال، هیچ کدام از این روشها نمی تواند تصویر کاملاً روشن و رضایت بخشی از چگونگی رشد شخصیت ارائه دهد. (جمالفر، ۱۳۷۵)

دیدگاهی درباره رشد شخصیت:

در نظر فروید خود برای حفظ و بقای رشد شخصیت، به ابزارها و وسایلی مجهز است که به آن مکانیزمهای دفاعی گویند. این مکانیزمها شیوه های ناخودآگاه و غیرارادی (به جز مورد واپس زنی) برای کاهش اضطراب و در واقع نوعی خودفریبی، و به نسخ واقعیتها می پردازند. (کریمی، ۱۳۷۵)

رشد شخصیت از نظر یونگر:

مهمترین عواملی که به اعتقاد یونگو سبب رشد و شکفتگی شخصیت می شود، یعنی آدمی را به سوی کمال می برد و در واقع خود را می سازد. عبارتند از:

- ۱- میراث نیاکان
- ۲- هدف های زندگی
- ۳- نیروی روانی
- ۴- نشانه های رمزی
- ۵- اصل دو قطبی و تضاد (سیاسی، ۱۳۶۳)

رشد شخصیت از نظر ماری:

در رشد شخصیت از نظر ماری، عقده های مربوط به تجارب مراحل کودکی، و پس از این تاثیر مراحل فرهنگی و اجتماعی و اهمیت ناخود آگاه می باشد. (سیاسی، ۱۳۶۳)

عوامل موثر بر رشد شخصیت:

آغاز زندگی یک انسان مدتها قبل از تولد اوست بدین معنی که عوامل موثر بر الگوهای شخصیتی هر فرد به وسیله عوامل ژنتیکی و محیط فیزیکی و شیمیایی درون رحم مادر تعیین شده و تجهیزات زیست شناختی را که او هنگام تولد با خود دارد. سبب میشود، بخش مهم دیگر در ویژگیهای محیطی نهفته است. خانواده، طبقه اجتماعی، فرهنگ جامعه، تعیین کننده

زمینه های ارتباط متقابل هستند که شکل دهی و رشد شخصیت فرد را

تحت تاثیر خود دارند. (کریمی، ۱۳۷۵)

فرایندهای اصلی در رشد شخصیت:

سالهای پیش دبستانی دوره ای مهم و اساسی در رشد شخصیت و روابط

متقابل اجتماعی و در تحول کارکردها، و توانیهای حرکتی، زبانی و

شناختی است. و این عمل به عنوان «پیوند جویی»^۱ جلوه گر می شود. این

پیوند جویی شکل خود را جزئی از گروه دانستن همکاری کردن با گروه،

سهمی از مسئولیتها را به عهده گرفتن، خودنمایی می کند.

همچنین بخش قابل توجهی از تحقیقات در این دوره تحت عنوان وابستگی^۲

به دیگران انجام شده است.

منظور از وابستگی، اهمیت گروه در ایجاد احساس امنیت خاطر و پشت

گرمی به کودک است، یعنی، کودک از اینکه جزء و عضو یاز گروه است

احساس توانای، دلگرمی و اعتماد به نفس می کند.

در این دوره عوامل مختلفی در رشد شخصیت کودک نقش دارند عبارتند

از:

¹-affiliation

²- dependency

- ۱- ساختار خانواده ۲- تربیت تولد ۳- تفاوت‌های جنسی
- ۴- عدم حضور پدر و شاغل بودن مادر ۵- آثار اولیه گروه همسالان)

(کریمی، ۱۳۷۵)

نظریه های سنخ شناسی شخصیت

صاحب نظران حوزه شخصیت، قدیمی ترین سنخ شناسی را به بقراط و جالینوس حکمای قدیم یونان می دانستند. بقراط بدن انسان را بر حسب چهار نوع خلط تصور می کند: خون، بلغم، صفرا و سودا. وی معتقد است

میان جسم آدمی و جهان خارج ارتباطاتی برقرار است.

و جالینوس براساس نظرات بقراط بر این عقیده است که مردم بر مبنای غلبه هر یک از این اخلاط در بدن از نظر صفات و ویژگیهای جسمی و روانی از یکدیگر متمایز می شوند.

گروهی دیگر از صاحب نظران شخصیت، مبنای کار خود را ارتباط

ویژگیهای جسمی یا خصوصیات شخصیتی قرار داده اند که ریشه در کارهای بقراط یا جالینوس حکمای قدیم یونان دارد. معروفترین این نظریه متعلق به کرچمر آلمانی و دیگری مربوط به شلدون آمریکایی است.

کرچمر با استفاده از فنون انسان منجی جسمانی انسانها را به سه سنخ
فربه تنان، لاغر تنان، و سنخ پهلوانی تقسیم می کند. براساس نظریه کرچمر
هر یک از این سه سنخ جسمی به یک سنخ روانی مربوط می شود.

شلدون کوشید تا با همکاری استیونسبه تحقیقات خود جنبه علمی تر و
عینی تر بدهد. افراد را در سه سنخ اکتو مورف، رمزومورف و آندو مورف
عینی تر بدهد. افراد را در سه سنخ اکتو مورف، رمزومورف و آندو مورف
تقسیم بندی نمود. و این نظریه از انتقاد مصون نماند و مهمترین انتقاد

اینکه اگر یک سنخ جسمی به عللی چون بیماری یا تغذیه تغییری از نظر
جسمی پیدا کند تکلیف خصوصیات شخصیتی آن سنخ چه می شود. این
انتقادی است که کرچمر و شلدون نیز جواب روشنی به آن نداده اند.

کریمی، (۱۳۷۵)

نظریه های تحلیلی عاملی شخصیت:

با پیشرفت روشهای آماری قرن بیستم و بویژه روش تحلیل عوامل،
گرایش عده ای از محققان متوجه این روشها برای تجزیه و تحلیل ساختار
شخصیت است. این عده که در حقیقت دنباله رو کارهای گالتن و اسپیرمن
بودند. برای شناخت شخصیت معتقد به تجزیه و خرد کردن به اجزای
کوچکتر است تا بتوان این اجزا کوچک را آسانتر مورد مطالعه قرار داد.

نظریه کاتل

از آنجا که کاتل شخصیت را چیزی پیش بینی رفتار شخص را در اوضاع و احوال معین به ما می دهد تعریف می کند. بنابراین، به نظر او شخصیت باید هدفش پیش بینی رفتار آدمی در شرایط و اوضاع و احوال معین باشد. به عقیده کاتل تعریف دقیق خصیت مستلزم آنست که محقق قبلا مفاهیمی را که در مطالعه رفتار مقصد کارگیری آنها را دارد به روشنی مشخص سازد. به تفکر کاتل مفاهیم سازنده شخصیت عبارتند از: ویژگی یا صفت که به صفات منشی، صفات تحریکی یا صفات توایشی تقسیم می شود. و تقسیم بندی دیگر، صفت عام، خاص، روساختی، پایه ای می باشد. آیزنگ در بحث شخصیت دو مسئله کلی را مطرح می کند یکی از این مسائل جنبه توصیف شخصیت است و به علل و موجبات رفتاری کاری ندارد. دیگری بررسی عوامل علی و سببی است که در آن وی کوش دارد تا علت‌های زیر بنای شخصیت و اختلاف‌های بین شخصیت را تحلیل کند. از نظر توصیفی آسیزنگ افراد را حول محور مزاج‌های چهار گانه جالینوسی و برون گرایی و درون گرایی یونگو از لحاظ درجه، پایدار و ناپایدار بودن قرار میدهد.

توان تحریک - بازدارندگی * آثار محیط = دورن گرای و برون گرای (

کریمی، ۱۳۷۵)

نظریه انسان گرای در شخصیت:

این دسته از نظریه ها در واقع در عرصه مخالفت با دو دیدگاه، ورنکاوانه و رفتار گرایانه شکل می گیرند. مخالفت آنان بر این پایه استوار بود که در روان کاری توجه کاوی توجه اصلی خود را به جنبه های بیمارگونه و روان رنجورانه متمرکز کرده است.

و نیروهای ناخودآگاه و توانهای بالقوه را با دیدی منفی و بدبینانه می نگرد.

مخالفت آنان بر رفتار گرای نیز متوجه همین اصل است که رفتارگرایان با انکار نیروهای هشیار و ناهشیار در انسان و متمرکز صرف بر مشاهده رفتارهای عینی، و ماشینی انگاشتن انسان در واقع نیروهای بالقوه و

تواناییهای مهمی را که بر وجود دارد. نادیده انگاشته اند. همچنین در دیدگاه رفتارگرایان، انسان با حیوانات برابر دانسته شده، و همین امر نیز خود اکار توانائیها و ویژگیهای مهمی است که در انسان وجود دارد.

رویکرد بشر و دوستانه در مورد شخصیت تاکید خود را بر نظرگاههای خوش بینانه از طبیعت انسان قرار داده و به فضایل، اراده آزاد و شکوفایی

تواناییهای بالقوه مردمان اهمیت زیادی می دهد. انسانه در این مکتب به صورت موجوداتی خلاق تصویر می شوند که تمایل و سعی در شکوفایی خود و رشد و توسعه خود دارند.

مزلو که خود کی از عرضه کنندگان این مکتب است معتقد است « که روانشناسی باید خلاق ترین و سالمترین افراد را برای نشان دادن بالاترین تواناییهای بالقوه انسانی برگزیند و مورد مطالعه قرار دهد. (کریمی، ۱۳۷۵) نظریه های شناختی شخصیت:

یک گروه از نظریه های شخصیت که به شیوه های شناخت مردم از محیط و از خودشان تاکید می ورزند نظریه های شناختی شخصیت نام دارد. این نظریه عقلانی ترین نظریه های مربوط به شخصیت هستند. یکی از روان شناسان به نام جورج کلی، به عنوان نمونه ای از نظریه ها به گفتگو پرداخته است.

نظریه جورج کلی به عنوان یک نمونه که به نظریه سازی های شخصی معروف است مورد بحث قرار گرفته است.

محور بحث او این است که انسان از یک سوی موجود است عقلانی و دارای شناخت و از سوی دیگر موجودی است که برای تعبیر و تفسیر رویدادهای زندگی خود از سازهایی که خود می سازد استفاده می کند.

طبعاً چون شیوه های شناخت افراد با هم متفاوت است تعبیر و تفسیرهای گوناگونی هم از زندگی و جهان اطراف خود دارند.

به طور کلی دیدگاه جورج کلی از ماهیت آدمی بسیار خوش بینانه است. بر

مبنای همین خوش بینی، یکی یک سیستم ارزیابی شخصیت به وجود آمد

که به آن آزمون فهرست سازه نقش (REP) گفته میشود.

این آزمون از نظر کاربردی ساده ولی از نظر تعبیر و تفسیر پیچیده است.

زیرا برای نمره گذاری آن روش عینی وجود ندارد و همین امر از دقت آن

می کاهد. (کریمی، ۱۳۷۵)

ماهیت شخصیت:

چندین خصیصه متناقض در برداشت ما از شخصیت وجود دارد که یکی

از آنها این اندیشه است که هیچ دو نفری دقیقاً شخصیت یکسانی ندارند. به

عبارتی افراد منحصر به فرد هستند. ولی در عین حال، اشخاص را به

عنوان کسانی که از برخی جهات شخصیت دارای وجوه مشترکی هستند

در نظر می گیرند.

دیگر تناقض آشکار این است که شخصیت یک فرد هم می تواند ثابت و هم

انعطاف پذیر باشد، سومین تناقض یا ناهمخوانی، درین عبارت پردازی

است که شخصیت توسط هر دو عامل وارثت و تاثیرات محیطی شکل می گیرد.

می توان چنین نتیجه گرفت که شخصیت هر فرد منحصر به فرد و در عین حال دارای خصوصیات مشترکی می باشد و نیز این خصوصیات در طی زمان می تواند هم ثابت و هم دستخوش تغییر باشد و نیز این که وراثت و محیط هر دو شکل گیری شخصی نقش دارند. (رضوانی، ۱۳۷۵)

سنجش شخصیت:

فرایند اندازه گیری شخصیت نامیده می شود. سنجش شخصیت فرایند اندازه گیری آن چیزی است که افراد به آن شباهت دارند. هنگامی که در روان شناسی شخصیت فردی را مورد سنجش قرار میدهند. آنها را در اصل از فرد می خواهند که نمونه ای از رفتاری را که باید ملاحظه و تفسیر کنند، ارائه دهد. (رضوانی، ۱۳۷۵)

مسائل اساسی در سنجش شخصیت

پایلی

پایانی یعنی قابلیت تولید مجدد یک مقیاس، یا دیدن تقریباً یک چیز هنگامی که دوباره به آن نگاه کنید، این موضوع در سنجش شخصیت از ارزش بالای برخوردار است. طریق سر راست تر پایانی در طول زمان است اگر

شخصیت واقعا ثابت باشد، و دقیقه و روز به روز نوسان نکند، بنابراین مقیاسهای شخصیت بایستی پایای باشد و نمرات افراد بایستی هنگامی که یک هفته بعد، یک ماه بعد، یا چهار ماه بعد مورد سنجش قرار می گیرند، تقریباً ثابت بماند و این نوع پایایی اصطلاحاً پایایی بازآزمایی گفته می شود. (رضوانی، ۱۳۷۵)

اعتبار

سنجش دیگر که از پایایی مهم تر به شمار می رود. اعتبار با این مساله سروکار دارد که آیا یک وسیله واقعا همان چیزی را می سنجد که روان شناسان فکر می کند که آن وسیله قرار است بسنجد، در سنجش شخصیت مساله اعتبار آنقدر مهم است که باید چند جنبه از اعتبار هم متمایز ساخت. اعتبار سازه، اعتبار صوری (رضوانی، ۱۳۷۵)

مهار:

مهار را توان اعمال قدرت، هدایت یا بازداري اعمال و رفتار دیگران یا خود تعریف کرده اند.

نظریه های مربوط به رفتار انسان از نظر مفروضات خود درباره ماهیت، آدمی تفاوت دارد، بر همین اساس، نقطه نظرهای روانشناسان در مورد موضوع مهار شخصی نیز به گروههایی تقسیم می شود. رویکردهای

انسان گرایانه مربوط به رفتارهای اجتماعی غالباً بر این فرض اکتفا دراند که ما به عنوان موجودات انسانی، مهارتی تقریباً کامل بر رفتار خود داریم، در مقابل اسکیز و پیروان یا موضوع گیریهای خود عوامل محیطی را تعیین کننده رفتارهای ما می دانند. و اینکه مهارت یا پاداشها اگر چه یقیناً منصفانه تر آن است که بگوئیم در روانشناسی، اجتماعی تجربی، تاکید بیشتر بر عوامل بیرونی است تا انتخاب فردی، اما در میان دو موضوع اراده آزاد و کنترل بیرونی مواضع بینابین هم قرار دارند. (کریمی ۱۳۷۵)

میل به مهارت:

برای درک این نظر که مردم در انگیزش خود برای مهارت کردن وقایع زندگی با هم فرق دارند، برگرا^۱ و کوپر^۲ (۱۹۷۹) مفهوم میل به مهارت را معرفی کرده اند. ویژگی شخصیتی که منعکس کننده اندازه ای است که افراد برای مهارت کردن وقایع زندگیشان برانگیخته می شود. اشخاصی که میل به مهارت زیاد دارند ترجیح میدهند خودشان تصمیم گیری کنند، از پیش خود را برای شرایط آماده سازنده از وابستگی به دیگران دوری کنند، و در موقعیتهای گروهی نقش رهبری را داشته باشند. اشخاص با میل به

¹ - burger

² -cooper

مهار کم، گرایش به دوری کردن از مسئولیتها داشته و ترجیح می دهند دیگران برایشان تصمیم بگیرند.

برگر و همکارانش نشان دادن میل به مهار به طور قابل ملاحظه ای به نوع تجربه ها و رفتارها مربوط است. (سید محمدی، ۱۳۷۸)

توهم مهار:

شعبده بازان با تظاهر به کنترل پدیده هایی که ما تصور مهار آنها را نمی توانیم داشته باشیم. ما را سرگرم می کنند. اگر چه ما نمی توانیم از داخل

یک کلاه خرگوش بیرونی بیاوریم یا شخصی را در هوا شناور کنیم، در واقع معتقدیم که توان مهار رویدادهای زیادی را در اختیار داریم. حتی

برای رویدادهایی که به شکل عینی و به طور خالص از سوی شانس و تصادف تعیین می شوند، ما غالباً با نوعی توهم مهار نتایج آنها را در

خود شکل می دهیم. آلن لانگر^۱ (۱۹۷۸) و همکارانش متقاعد کننده ترین

شواهد را برای چنین باورهایی عرضه کرده اند. عوامل بسیاری می توانند باور ما را در مورد کنترل افزایش دهند.

¹-ellen langer

به طور کلی، هر قدر که یک موقعیت شناسی در ظاهر به یک موقعیت مهارت واقعی شبیه تر باشد. بیشتر امکان دارد که در ما باور داشتن مهارت بر روی نتایج بازده آن موقعیتی شکل بگیرد.

عوامل موثر آن یکی رقابت است. اما این رقابت در صورتی است که حریف بسیار ضعیف یا بسیار قوی نباشد. موقعیتهای که مناسب به آنها احساس مهارت داشته باشیم نظر مثبت ما را نسبت به آن برمی انگیزد. و برعکس نگرش ما نسبت به موقعیتهای که احساس مهارت بر آنها نداریم. منفی میشود.

موفق شدن در یک تکلیف نیز توهم مهارت ایجاد می کند. تصور مهارت داشتن. ممکن است بسیار وسیع تر از قدرت واقعی مهارت ما روی موقعیتهای باشد.

کریمی (۱۳۷۵)

پیامدهای اعتقاد داشتن به مهارت

مردمانی که احساس مهارت روی محیط خود دارند. شرایط کاری محیط را مناسب تر و کمتر شلوغ می دانند تا کسانی که احساس چنان مهارتی ندارند.

به علاوه افراد معتقد به داشتن مهارت، محیط کاری را لذت بخش تر توصیف می کنند تا کسانی که چنین اعتقادی ندارند. همچنین عملکرد روی تکالیف

روزمره وقتی بهتر خواهد بود که ما فکر کنیم روی سروصدای زیادی مهار دادیم. حتی اگر چنین مهاری در واقع وجود نداشته باشد. بارزترین مثال در مورد نیروی اعتقاد به مهار مطالعه ای است که توسط رودین ولانگر (۱۹۱۷) درباره گروهی از پیران در خانه های سالمندان، ایجاد درماندگی آموخته می شود. ساکنان خانه های سالمندان غالباً به علت معماری که در محیط خود احساس نمی کنند. دچار حالت درماندگی آموخته شده می شوند.

وقتی در این خانه ها نیز امکاناتی فراهم می شوند تا ساکنان کنترل نسبی بر محیط خود داشته باشند و تغییرات قابل ملاحظه ای در جهت مثبت،

رفتار آنها پدید می آید. (کریمی ۱۳۷۵)

تفاوتهای فردی در درک جایگاه مهار:

اگر چه عوامل موقعیتی می توانند احساس ما را در مورد مهار داشتن

روی موقعیتها قویاً تحت تاثیر قرار داد. این امر نیز واقعیت دارد که مردم از نظر باورهای کلی خود در مورد مهار تفاوتهای زیادی با هم دارند.

جایگاه مهار^۱ را مفهومی است که راتر^۲ (۱۹۵۴-۱۹۶۶) عنوان شده اساساً

¹ - locus of control

² - roffer

بدین معناست که مردم عقیده دارند که مهار رویدادها در زندگی آنان یا درونی است یا بیرونی.

افراد درونی، به توانائیهای خود در مهاررویدادها اعتقاد دارند و بیرونی ها معتقدند که افراد یا رویدادهای دیگرند که بر اوضاع و احوال زندگی آنان تاثیر می گذارند و آنها را مهار می کنند.

تحقیقات تازه تر پیشنهاد کرده است که نظریه راتر هر چند ممکن است از نظر کلی درست باشد. اما ساده انگاشتن مطالب است. به عنوان مثال،

اعتقاد به مهار برونی می تواند تلویحا وجوه مختلفی را شامل شود:

اعتقاد به قضا و قدر، اعتقاد به افراد قدرتمند، اعتقاد به یک دنیای سخت و دشوار و از این قبیل.

علاوه بر ماهیت چند وجهی بودن در باورهای مربوط به مهار، محققان دیگر عنوان کرده اند که ما دارای باورهای متفاوتی در مورد رویدادهای

مثبت و منفی هستیم.

به عنوان مثال: یک شخص ممکن است معتقد باشد که مهار قابل توجهی

روی رویدادهای خوشایند زندگی خود دارد، در حالیکه رویدادهای

ناخوشایند تا حد زیادی از حیطة کنترل ما بیرون هستند. و کسان دیگر

ممکن است اعتقاد عکس داشته باشند. یعنی رویدادهای ناخوشایند را در

کنترل خود بدانند، اما معتقد باشند، که رویدادهای خوشایند از کنترل خارج است.

اگر چه مفهوم جایگاه مهار شخص بدون ابهام نیست، اما تحقیقات نسبتاً زیادی نشان داده اند که افراد واقعا از نظر برخورد با جهان و احساس اثر بخش بودن خود در محیط با هم تفاوت دارند و این تفاوتها باید نهایتاً در ارتباط با آن عوامل موقعیتی که باعث می شود ما احساس کنیم کم و بیش بر جهان اطراف کنترل داریم. در نظر گرفته شود. (کریمی ۱۳۷۵)

واکنش در برابر از دست دادن مهار:

واکنشهای شخصی در برابر از دست دادن مهار عمدتاً در چهارچوب نظریه عکس العمل قابل توجیه است، یعنی فرد در برابر محدود شدن مهار خود، خواهد کوشید چنین مهارى را به دست آورد و برای این کار به شیوه های مختلف و گوناگون متوسل شوند:

تقلید اقدام متقابل، لجبازی، تغییر نگرش نسبت به دانستن مهار، و از این قبیل

عامل دیگری که ممکن است احساس از دست دادن مهار را در شخص بوجود آورد، وابستگی خودالقایی است.

این حالت وقتی پیش آید. که خود شخص به علت اشاره های دیگران بپذیرد که مهار را از دست داده است این وضعیت در پیران بوجود می آید که اطرافیان با تذکر مداوم به آنها یادآوری شوند که در انجام فلان کار و فلان کار عاجزند. (کریمی، ۱۳۷۵)

جایگاه مهار:

آنچه که تعیین کننده موفقیت یا شکست ما برای رسیدن به هدفی است. گروهی با توجه به این مسئله چنین گفته اند که تلاش و جدیت خودفرد موجب چنین پیامد یا نتیجه می شود و برخی دیگر، با اعتقاد به اینکه نتیجه بستگی به شانس آنها دارد. تفاوت موجود بین این دو گروه از مردم، نمونه ای از انتظارات تعمیم یافته در مورد جایگاه مهار، در نتیجه اعمالشان است. آنهایی که موفقیت یا عدم موفقیت خود را به تواناییها و تلاشهای خودشان نسبت می دهند، دارای جایگاه مهار درونی می باشند.

و آنهایی که نتیجه را به تقدیر، شانس، یا عوامل خارجی نسبت می دهند دارای جایگاه مهار بیرونی هستند.

راتر آزمونی را تهیه و توسعه داده، (مقیاس I-E) تا جایگاه مهار فرد را سنجش و ارزیابی کند، مطالعات انجام گرفته با این مقیاس نشان داده که افراد با مرکز کنترل (درونی) (به اصطلاح درونی ها) به احتمال زیاد

اطلاعات بسیاری را روی یک وظیفه یا تکلیف جستجو می کنند و پیشرفت زیاد در زمینه اعمال و مسائل فکریاز خود نشان می دهند و کمتر در مقابل فشارهای اجتماعی از خود عجز و ناتوانی نشان می دهند که این موارد در مقایسه با افرادی که نمره هایشان روی مقیاس (I-E) آنها را در میان افراد با جایگاه مهار بیرونی (با اصطلاح بیرونی ها) قرار می دهد عنوان شده است.

جایگاه مهار به عنوان یک انتظار تعمیم یافته، مطرح است چون فردی با جایگاه مهار درونی به دامنه وسیع از وظایف و موقعیتها نزدیک شود. بدین علت است که وی این ذهنیت را دارد که به طرق مختلف می تواند روی نتایج اثر بگذارد. برعکس فردی با جایگاه مهار بیرونی، به همان وظایف و موقعیتها با همان ذهنیت برخورد می کند که نتایج در اختیار دستهایی است که هیچ گونه مهارى روی آنها ندارد.

نتایج تحقیقات انجام گرفته نشان می دهد که جایگاه مهارخواه درونی و خواه بیرونی باشد، حداقل قسمتی در قسمتی تابعی از تجارب زندگی هر فرد است. افرادی که در موقعیتهای غیر قابل پیش بینی و غیر قابل کنترل و بی نظم بزرگ شده اند یا کسانی که تحت شرایطی زندگی کرده اند که در آن هیچ وقت موقعیتی بدست نیاورده اند) بدون توجه به اینکه آنها چه

کاری انجام داده اند) نباید انتظار داشته باشیم که جایگاه مهار درونی داشته باشد. چرا که چنین موقعیتهایی برای رشد و نگهداری جایگاه مهار

درونی مناسب نیستند (جمالفر، ۱۳۷۵)

جایگاه مهار درونی - بیرونی:

یک جنبه مهم در نظریه راتر جایگاه کنترل تقویتهاست، در ادراک یک رویداد ویژه به عنوان عامل تقویت، تفاوت‌های فردی وجود دارد. تحقیقات راتر نشان داده است. که بعضی از مردم معتقدند که تقویتها وابسته به

خود آنهاست. در حالی که برخی دیگر تصور می کنند که تقویتها به وسیله عوامل بیرونی کنترل می شوند. افرادی که دارای متغیرهای شخصیتی مرسوم جایگاه درونی هستند. معتقدند که تقویت‌های که دریافت می کنند، حاصل کارکردها، رفتارها، یا ویژگیهای خود آنهاست.

افراد دارای جایگاه مهار بیرونی فکر می کنند که دریافت تقویت‌های آنها

وابسته به مردم دیگر، تقدیر یا شانسی است. ماهیت جایگاه مهار بیرونی هر چه باشد. افراد دارای جایگاه مهار بیرونی معتقدند که آنان در برابر نیروهای بیرونی ناتوانند.

جایگاه مهار، تاثیر مهمی بر رفتار ما خواهد داشت. اشخاص دارای جایگاه مهار بیرونی معتقدند رفتارهای یامهارتهای آنها در تقویت‌های که دریافت

می کنند، اثر ندارد در کوشش برای بهبود موقعیت خود فایده نمی بینند، آنان به جایگاه مهار زندگی خود در زمان حال یا آینده باور چندانی ندارند. در مورد جبر و اختیار، نظام راتر طرفدار اختیار عمل است، و این اختیار به ویژه در مورد افراد دارای جایگاه مهار درونی بیشتر صادق است. از تاکیدى که راتر در اهمیت متغیرهای شناختی کرده است. روشن است که به عقیده او انسانها می توانند تجربه های خود را تنظیم و هدایت کنند و رفتارهای خود را برگزینند.

او معتقد است که اگر چه مردم تحت تاثیر متغیرهای بیرونی هستند. اما قادرند ماهیت و میزان این تاثیر را شکل دهند. (کریمی ۱۳۷۵)

متخصصان معتقدند افرادی که در محیط کار جایگاه مهار درونی دارند. بر رفتار خود بیشتر مسلطتند. از نظر اجتماعی و سیاسی بیشتر فعالیت دراند. سعی می کنند رفتار دیگران را تحت تاثیر قرار دهند و به پیشرفت، خود

شکوفایی و رسیدن به این هدفهای خود نیاز شدیدی نشان می دهند. برعکس، کسی که جایگاه مهار بیرونی دارد، ترجیح می دهد زیر نظر مدیران مقتدر و مقرراتی کار کند.

و این چنین فردی به راحتی تحت تاثیر قرار می گیرد. کسانی که جایگاه مهار درونی دارند معمولاً جسورند آنها احساس می کنند در مقابل پاداشها

و تنبیه های زندگی اثر گذارند نه منفعل و ناتوان. این افراد از نیروی روانی بالایی برخوردارند و در مقابل استرسهای وارده تحمل بیشتری نشان میدهند.

بدین ترتیب، با تعیین کارمندان و کارگران می توان انگیزش و رضایت آنها را بهبود بخشید و کارهای سازمان یافته تر و با دستور العملهای روشنتر را در اختیار کسانی گذشت که جایگاه مهار بیرونی دارند و اینجاست که هر گروه احتمالاً رضایت بهتری به دست خواهد آورد. (گنجی، ۱۳۷۱)

به غیر از عوامل کلاسیک هایدلر (۱۹۸۵) که شامل توانایی، کوشش، شانس و دشواری تکلیف جز مکررترین تنبیه های عرضه شده برای عملکرد هستند. عوامل دیگری نیز بعضی اوقات به عنوان علل عملکرد شناخته شده اند.

هایدلر (۱۹۸۵) اساساً اهمیت ادراکی ابعاد درونی بودن - بیرونی بودن^۱ یا مکان علیت اشاره دارد فرض می کند که استعداد و تلاش و کوشش هر دو عوامل درونی و گرای هستند.^۲ حال آنکه شانس و دشواری تکلیف جز عوامل بیرونی هستند. (کریمی ۱۳۷۵)

¹ - Internality extenality

² - dispositnal

طبقه بندی سه بعدی از نظر واینر:

برای توصیف احتمال اسنادهای برنارد واینر^۱ (۱۹۸۶) یک طبقه بندی سه

بعدی فرضی که از اسنادهای مربوط به شکست و موفقیت را توصیف می

کند. طبق نظر واینر، مردم می تواند بازده های رفتاری را نه فقط به

عواملی که درونی (شخصی)، بیرونی (موقعیتی) هستند، اسناد دهند بلکه

ممکن است به عوامل هم که (۲) پایدار یا ناپایدار یا (۳) قابل کنترل یا غیر قابل

کنترل هستند، اسناد بدهند، اینکه ما سعی داریم یک پیروژی یا شکست

ورزشی، یک نمره امتحانی، شکست یک کالای مصرفی، در بازار تنهایی، یا

بیکاری را تبیین کنیم با تنبیه هایی که غالباً در هشت نوع اسناد ممکن است

که بوسیله ترکیب این سه بعد حاصل می شوند. قرار می گیرند.

اسنادهای بیرونی

اسنادهای درونی

ناپایدار	پایدار	ناپایدار	پایدار	
----------	--------	----------	--------	--

¹ - weiner

قابل کنترل	بازیکنان و ورزشکارانی	ورزشکاران: تیم، یک تمرین فشرده	تیم از مزیت تیم میزبان
که خوب آموزش دیده اند	دیده اند	ورزشی را در اختیار دارد.	برخوردار بود.
غیر قابل کنترل	بازیکنان استعداد زیادی دارند.	بازیکنان از سلامت کامل برخوردارند	تیم، خوش شانس بود
		حریف، حریفی ضعیف بود.	

وقتی مردم به توصیف عملکرد خود می پردازند. انواع مختلف اسناد می تواند پیامدهای انگیزشی و عاطفی برای آنها داشته باشند. ما پس از پیروزی نسبت به خودمان و دیگران احساس بهتری داریم تا پس از شکست. ام اسنادهایی که برای پیامدهای درست می کنیم به همان اندازه

اهمیت دارند که خود آن پیامدها اهمیت دارند. (کریمی ۱۳۷۵)

جایگاه مهار درونی و بیرونی از نظر واینر (۱۹۸۶)

طبق گفته واینر (۱۹۸۶) جایگاه درونی و بیرونی یک اسناد عواطف وابسته به عزت نفس را که همراه عملکرد ما هستند تحت تاثیر قرار می گیرد. واینر و همکاران (۱۹۷۹) برخی افراد بعد از موفقیت احساس غرور رد می

کنند. و بعد از شکست احساس شرمساری، همین طور این موفقیت را به عوامل درونی مثل استعداد کوشش خود نسبت می دهند. و احساس غرور می کنند و وقتی شکست خود را به عوامل بیرونی (ویژگیهای تکلیف یا شانس) نسبت می دهند، احساس شرمساری می کنند، برعکس این ثبات و پایداری یک اسناد است که انتظارات آینده را تعیین می کند و وقتی مردم موفقیت یا شکست را به عوامل نسبت می دهند که از یک لحظه تا لحظه دیگر تغییر نمی کند. چه عوامل درونی (استعداد) و چه عوامل بیرونی (عوامل مربوط به تکلیف) مطابق عملکرد خود امیدهای خود را کم و زیاد می کنند و وقتی همان بازده ها را به عوامل ناپایدار (شانس یا تلاش) نسبت میدهند. امید آنها به عملکرد در آینده نسبتاً بدون تغییر می ماند.

واینرو همکاران، (۱۹۷۶)

و بالاخره قابلیت مهار یک اسناد برانگیختن آنچه واینر آن را عواطف اجتماعی می خواند می شوند، عواطفی که به سوی دیگران متوجه اند. وقتی مردم بازده های منفی را به عواملی که در مهار شخص هستند نسبت می دهند. (فقدان استعداد)، یا با ترحم با قضیه برخورد می کند. (واینرو همکاران، ۱۹۸۲) (کریمی ۱۳۷۵)

نظریه یادگیری اجتماعی (جولیان راتر ۱۹۱۶)

باری درک نظریه یادگیری اجتماعی را تر، باید با اصولی که این نظریه در آنها بنا شده است. که عبارتند از چهار مفهوم اساسی: توان رفتاری، انتظار، ارزش تقویت، موقعیت روان شناختی، دو مفهوم جانبی دیگر نظریه، نیز آزادی حرکت و سطح هدف کمیته اند بیان می شود.

توان رفتاری:^۱

به احتمال یک رفتار معین در ارتباط با دیگر رفتارهایی که فرد می تواند در یک موقعیت معین از خودشان دهد، اطلاق می شود. این توان رفتاری تحت تاثیر رویدادهای محرک و انتخاب آگاهانه ما از میان شقوق رفتاری موجود بر مبنای درک ما از موقعیت قرار می گیرد. رفتار نه فقط شامل اعمالی است که می توان آنها را مستقیماً مشاهده کرد بلکه شامل فرایندهای شناختی درونی نیز می توان آنها را مستقیماً مشاهده کرد، اما می توان، آنها را از رفتارهای آشکار استنباط کرد.

انتظار^۲

به باور شخص به اینکه اگر در یک موقعیت خاصی به شکل معینی رفتار کند، تقویت قابل پیش بینی معینی به دنبال آن خواهد آمد، اطلاق می شود.

¹ - behavior potential

² - expectancy

میزان انتظار به وسیله ماهیت تقویت پیشین برای رفتار کردن به شکل معینی در آن موقعیت، به وسیله مقدار تعمیم از موقعیتهای تقویتی مشابه تعیین می شود.

ارزش تقویت^۱

به درجه ترجیح یک تقویت دیگر اطلاق میشود. ترجیح تقویتیای مختلف از تجربه های ما در تداعی تقویتیهای معنی، که انتظارات ما برای تقویتیهای آینده از آنها برمی خیزد. مشتق می شود.

مردم از نظر ترجیح نوع تقویت کننده ها با هم تفاوت دارند. هر شخص از این جهت که چه چیزهایی برابر او تقویت کننده اند. احتمالاً منحصر به فرد است. یک عامل تقویت کننده، برای همه کس تقویت کننده نیست.

از این تداعیها انتظارات ما برای تقویتیهای آینده تکوین می یابد و رابطه بین مفاهیم انتظارات و ارزش تقویت برقرار می شود.

موقعیت روان شناختی^۲:

ائلافات محیط درونی و بیرونی، یعنی ترکیب متغیرهای شناختی و محرکهای بیرونی است. رفتار را از موقعیت روان شناختی می توان پیش

¹-reinforcement value

²-psychological situation

بینیکرد. بعضی از انگیزه ها یا صفاتی که بعضی از نظریه پردازان آن را مرکز ثقل شخصیت می دانند.

آزادی حرکت:^۱

به پائین ترین سطح تقویت در یک موقعیت خاص که شخصی آن را رضایت بخش تلقی می کند، اطلاق می شود.

تصور راتر از تقویت این است که تقویتها روی کی پیوست قرار می گیرند و از قویا رضایت بخش تا قویا نا مطلوب تبدیل می شود، سطح هدف کمینه

فرد است. و اینکه را می توان با تغییر دادن و ارزشهای تقویت بالا یا پائین برد. این کار با همراه کردن ارزشهای تقویت فعلی با ارزشهای بالاتر یا پائینتر عملی است.

مثال:

ممکن است دانشجویی نمره کمتر از الف در درسی راضی نباشد. درحالیکه

هم اتاقی همان دانشجو از گرفتن نمره ج راضی باشد و می توان گفت افراد مختلف ممکن است برای یک موقعیت یکسان سطح هدف کمینه متفاوتی داشته باشد. (کریمی ۱۳۷۵)

روشهای راتر برای سنجش مفاهیم خود:

¹ - freedom of morement

راتر برای ارزیابی مفاهیمی که در نظریه خود عنوان کرده است هم فنون ارزیابی موجود را به کار برده و هم فنون دیگری را خود ابداع کرده است. از جمله روشهای موجود و مرسوم ارزیابی می توان از مصاحبه، آزمونهای فرافکن نظیر آزمون رورشاخ و اندریافت موضوع، مشاهده مستقیم رفتار، و پرسشنامه گزارش شخصی، استفاده نمود.

برای اندازه گیری ارزش تقویت راتر و روش ابداع کرده است. روش رتبه بندی^۱ او روش انتخاب رفتاری^۲. در روش رتبه بندی، توصیفهای کلامی از

هیچ نوع تقویت از قبیل مورد تحسین قرار گرفتن از سوی معلم به گروه آزمودنیها داده شده و از آنها خواسته می شود ک آن عبارتها را از تقویت کننده ترین تا کم تقویت کننده ترین به ترتیب رتبه بندی کند. در انتخاب رفتار یا آزمودنیها عملاً به شیوه هایی رفتار میکنند که تقویتها دارای ارزشهای مختلف را دریافت میکنند.

انتظار به وسیله راتر و همکاران وی از طریق روش انتخاب رفتاری و فنون کلامی مختلف اندازه گیری شده است.

¹ - ranking

² - behavioral- choice

در انتظار، روش انتخاب رفتاری به همان طریق که برای اندازه گیری ارزش تقویت مورد استفاده قرار میگیرد. بکار می رود.

روش اندازه گیری پتانسیل رفتار، با مشاهده رفتار آزمودنی در طول زمان ارزیابی می شود.

برای سنجش موقعیت روان شناختی، از پرسشنامه گزارش شخصی عرضه شده است. (راتر)

مقیاس جایگاه درونی و بیرونی، معروف به مقیاس (I-E) شامل ۲۳ شق

انتخاب اجباری^۱ است. آزمودنیها باید از زوجهای شقوق ارائه شده هر زوج را که بهتر اعتقاد آنها را در مورد ماهیت جهان نشان میدهد، برگزینند. (راتر، ۱۹۶۶)

یقین اینکه کدام یک از شقوق، نماینده کنترل درونی و بیرونی است، چندان دشوار نیست. (کریمی ۱۳۷۵)

انگیزش رفتار از نظر راتر:

راتر معتقد است که در همه رفتارها یک وجه هدایتی نهفته است، یعنی هر

رفتار بسوی هدفی هدایت می شود. این وجه هدایتی رفتار از اثرهای

تقویتها استنباطی می شود و توانایی ما را به پاسخگویی انتخابی به قرینه

¹-forced chice

های محیطی تبیین می کند و رفتار انتخابی ما را به نمایش می گذارد. ما انگیزه می شویم تا تقویتهای مثبت خود را به حداکثر برسانیم.

نیازهای روانشناختی ما آموختنی بوده و اساسا اجتماعی اند، از این جهت که وابسته به مردمان دیگرند.

کسانی که معتقدند تقویتهای وابسته به رفتار خود آنهاست دارای جایگاه درونی و بیرونی هستند. و کسانی که عقیده دارند تقویتهای از سوی نیروهای بیرونی کنترل می شوند دارای جایگاه مهار بیرونی هستند.

افراد دارای جایگاه مهار بیرونی، کوشش در جهت بهبود بخشیدن به وضعیت خود را بی ثمر میدانند.

افراد دارای جایگاه درونی سطح عملکرد بالایی دارند. کمتر تحت تاثیرات عوامل بیرونی قرار می گیرند. برای مهارتها و پیشرفتهای خود ارزش بالایی قایل اند، و مسئولیت اعمال خود را بیشتر به گردن می گیرند.

کریمی (۱۳۷۵)

انتظارات مربوط به جایگاه هندسی مهار

اولین دسته از این استدلالها از طریق مشاهده افراد تحت درمان سرچشمه گرفته است. راتر این مشاهدات را به شکل یک نظریه (راتر، ۱۹۵۴، ۱۹۶۶) تدوین کرد و پس از این نظریه در تعداد زیادی از مطالعات همبسته

آزمایشی مورد آزمون قرار گرفت. (رک: سفکورات، ۱۹۷۶، ضیرس ۱۹۷۶
برای اطلاع از مروری بر این مطالعات)

مطالعات راتر به نتیجه گیری ساده منتهی شد. هنگامی که برای افراد
مختلف عملاً مجموعه ای موقعیتهای یکسان برای یادگیری فراهم شود.
آنها مطالب بسیاری را یاد می گیرند. به تعبیر دقیقتر برخی افراد دقیقاً
همان گونه که از تحلیل عادی شرطی و سیله ای انتظار داریم به تقویت
پاسخ می دهند. اما برخی دیگر به گونه ای عمل می کنند که گوئی به هیچ
وجه چیزی از تقویت نیاموخته اند.

آزمودنی برای تعیین میزان شخصیت افراد که شامل ۹ ماده، که هر ماده
بوسیله آی، پی، سی، مشخص شده است و نحوه نمره گذاری نسبت به هر
سؤال «کاملاً مخالف» و «+۳» به معنای «کاملاً موافق» نشان داده می شود.
و اعدادی که مقابل آی نوشته شده، و اعدادی که مقابل پی نوشته شده، و

اعدادی را که هم مقابل سی نوشته شده را با هم جمع می کنیم. این ماده
آزمونها از پرسشنامه جایگاه هندسی چند بعدی مهار آی، پی، سی)
لوسون، ۱۹۷۲، ۱۹۷۳، ۱۹۸۱) گرفته شده است. این یکی از وسایل سنجش
مورد استفاده برای مطالعه مفهوم جایگاه مهار است. سه جمعی که

محاسبه شده باشد بیانگر نمرات هر فرد در مورد مقیاس درونی، مقیاس شانس و مقیاس افراد قدرتمند است.

نمرات بالا در مورد مقیاس درونی (جمع بالای صفر) نشان میدهد که ما

انتظار داریم که کنترل زندگی خود را بدست داشته باشیم. نمرات بالا در

مقیاس شانس، نشان می دهد که ما برای مهار زندگی انتظار شانس داریم.

نمرات بالا در مورد افراد قدرتمند دیگر نشان می دهد که ما انتظار داریم

که زندگیمان بدست افراد قدرتمند دیگر نشان میدهد که ما انتظار داریم که

زندگی مان بدست افراد قدرتمند پیرامونهای کنترل شود. مقیاس آی،

آشکارا نوعی مقیاس جایگاه هندسی مهار است. هر دو مقیاس سی، پی،

بیانگر جایگاه هندسی بیرونی مهار و در عین حال دارای خصوصیات

بسیار متفاوتی می باشد.

عامل سی بیانگر اعتقاد به تصادف و قابلیت پیش بینی و نظم است. اما

همراه به این اعتقاد که افراد دیگر کنترل را بدست دارند. احساس کردند

بدین طریق میتواند حاکی از این احتمال باشد که با اعمال نفوذ بر افراد

قدرتمند دیگر خود نیز به طور مستقیم اعمال مهار می کنیم.

لونسون با جداکردن مقیاسهای مختلف از یکدیگر، این امکان را بازگشته است که افراد بطور همزمان گرایشهای قوی نسبت به هر دو مکان هندسی مهار درونی و بیرونی را داشته باشد.

به عنوان مثال: ممکن است معتقد باشید که تلاشهای خود شما عوامل تعیین کننده پیامدهای زندگی شما را تشکیل می دهد. از جایگاه هندسی مهار، برخی افراد درونی نامیده می شوند، انتظار دارند که تقویت کننده ها با اعمال خودشان مهار شوند (جایگاه هندسی درونی مهار) و سایر افراد که بیرونی موسومند، انتظار دارند که تقویت کننده ها به وسیله چیزی دیگری غیر از اعمال خودشان مهار شوند. (جایگاه هندسی بیرونی مهار) چون غالباً واژه های درونی و بیرونی برای توصیف این دو مورد استفاده قرار گرفته است. از این مفهوم اغلب با حروف آی، ای یاد شده است. برخی افراد که پیامدهای یک تکلیف از طریق مهارت (درونی) تعیین می شود و گفتن به برخی دیگر که پیامدها به وسیله عوامل شانس (بیرونی) تعیین می شوند. تغییرات موقت در جایگاه هندسی مهار را درک شده بوجود می آید.

فیوز در یک مطالعه (۱۹۵۷) کشف کرد که آزمودنیهایی که به آنها گفته می شود که تکلیف متنی بر مهار داشته باشند. دستاوردهای پیشین خود را به

منزله راهنمایی برای دستاوردهای احتمالی آینده شان مورد استفاده قرار دادند. پاسخ آنها دقیقاً همان چیزی است که اگر یادگیری وسیله ای رویدهد اتفاق می افتد.

اما اگر به آزمودنیها گفته باشد که دستاوردهای تکلیف مبتنی شانس بوده این پاسخ اتفاق نمی افتد.

افرادی که داشتن جایگاه هندسی مهار درونی را گزارش دادند پس از تجربه کردن موفقیت انتظارات دستاورد خودشان را به سمت بالا و پس

از تجربه کردن شکست به سمت پایین تنظیم میکنند. این نتیجه همان چیزی

است که می توان فرایند یادگیری مبتنی بر انتظار توقع داشت در مقابل

افراد بیرونی، اغلب انتظاراتشان را در جهت مخالف دستاورد قبلی تغییر

میدهند. الگویی که مشخص کننده رفتار در موقعیتهای تحت سیطره عوامل

شانس می باشد. این تفاوتها در نحوه یادگیری افراد می تواند مفاهیم

تلویحی مهمی برای سایر رفتارهای پیچیده تر از جمله حوزه هایی از قبیل

موفقیتهای تحصیلی داشته باشد. (برای اطلاع از یک بررسی در این مورد

رک: فنیدلی و کوپره، ۱۹۸۳)

نظریه اسناد^۱ (Attribution)

¹ - Intrnal- external

یکی از نظریه های جدید انگیزشی که از نظریه شناختی روان شناختی انگیزشی است، نظریه اسناد یا نسبت دادن نام داد. اسناد فرایندی است که فرد از این آن دنیای خویش را تفسیر میکند.

و کسانی که در تدوین این نظریه سهم داشتند. هایدلر و واینر را میتوان نام برد.

اجزا نظریه نسبت دادن عبارتند از:

۱- تبیین فرد برای علل موفقیتها و شکستهای خود

۲- ویژگیهای استنباطهای علی

۳- نقش واکنشهای عاطفی حاصل از این استنباطها در تبیین رفتارهای بعدی.

اسنادهای بعد از موفقیت و شکست:

علیرغم پراکندگیها در نتایج مربوط به وجوهی که زیر بنای اسنادهای

واحد دانشجویان وجود دارد، شواهد در یک مورد روشن است: پس از

شکست، دانشجویان عموماً بر اهمیت علل بیرونی تاکید میورزند و پس از

موفقیت تمایل دارند که بیشتر بر عوامل درونی تاکید ورنند. این الگو که

براساسی مختلفی از قبیل عدم تقارن اسنادی^۱ (راس^۱ و دی تکلو^۲)،

¹ - attributional

سونگری^۳ (گرین والد^۴)، خود محوری^۵ (فورسایت^۶ و شنکر ۱۹۷۷) نامیده شده، و چندین تحقیق که در زمینه های تحصیلی انجام شده نشان داده است (مثلا برادلی ۱۹۷۸)، از دانشجویان مورد تحقیق خواستند تا عملکرد خود را پس از سه آزمون پی در پی توضیح دهند.

علیرغم نوسانات موجود در عملکردها در انتظارات، این محققان دریافتند دانشجویان نمره بالاتر در مقایسه نمره پائین تر احساس می کردند که کوششها و توانایی های آنها کمتر مهمتر و آسانی امتحان و شانس کم، کم اهمیت تر بوده است. دانشجویان موفق بر اهمیت علی کوشش و توانایی، دانشجویان ناموفق بر شانس و دشواری امتحان تاکید ورزیدند. (کریمی ۱۳۷۵)

تغییر دادن اسنادها برای بهبود عملکرد:

یک تحلیل اسنادی از واکنشهای دانشجویان بر بازده تحصیلی آنها فرض می کند که دانشجویان بطور ضمنی عامل موفقیت یا شکست خود را شناسایی کنند. این فرایند اسنادی نه تنها در اسناد دادن به علل خاص و

1 - ross

2 - ditecco

3 -benefactance

4 - green wald

5 - egocentrism

6 - forsyth

واحد از قبیل استعداد، دشواری تکلیف، دست اندرکار است. همین طور استنباطهای مربوط به ابعاد اسنادی از قبیل درونی بودن و قابلیت مهار وجود دارد.

دانشجویانی که عملکرد خوبی دارند عموماً موفقیت خود را درونی سازی می کنند. حال آنکه دانشجویانه که ناموفق هستند بر اهمیت علی عواملی پایداری، و درماندگی و شکست در طلب کمک در کارهای درسی میشود. اسنادها، پیشرفت تحصیلی را تحت تاثیر قرار می دهد. (مک ملین و فورسایت، ۱۹۸۰) متخصصان تعلیم و تربیت باید به دانش آموزان به دانشجویان کمک کنند تا به سازگارانۀ ترین و از نظر تحصیلی مفید ترین نتایج علی ممکن دست یابند.

به عنوان مثال:

انبوه شواهد موجود حاکی از آن است که نخستین تمایل اسنادی دانشجویان پس از شکست - یعنی برونی کردن را به گردن میگیرند. وقتی این سرزنش خود به حد افراط میرسد. می تواند منجر به زیانهای مخربی در انگیزش، استقامت و پیشرفت شود. برای مقابله با این تمایلات اسنادهای طبیعی، مربیان باید شاگردان را تشویق به علل موفقیت یا

شکست خود کنند و در عین حال، آنها را بسوی نتایج پیشرفت درباره علیت ملکرد خد هدایت کنند.

اسناد دادن به عوامل مهار و ناپایدار ممکن است عملکردهای تحصیلی پس

از شکست را تسهیل کند. دانشجویانی که در کلاس ضعیف عمل می کنند

بدین نتیجه می رسند که شخصا کاری نمی توانند بکنند تا بازده خود را

تغییر دهند، این شکست آنها انگیزه و رضایت خاطر آنها را از خود و کار

و مدرسه تضعیف می کند. اما استاد دانشجویان را تشویق کند که شکست

خود رابه عواملی رابط دهد که می تواند آنها را کنترل کرده و در آن

صورت ممکن است از پیامدهای زیان آور شکست اجتناب کنند. برعکس، با

تاکید بر اهمیت عوامل درونی به عنوان عوامل علی پس از موفقیت، معلمان

می توانند موفقیت مداوم دانشجو را تضمین کنند. (کریمی ۱۳۷۵)

دیدگاههای بازده تحصیلی بر اسناد:

نخست (فورسایت، ۱۹۸۰) تعدادی از محققان احساس می کنند که این عدم

تقارنهای اسنادی خود خدمتگذارند. طبق این دیدگاه، وقتی دانشجویان

موفق می شوند که می توانند اعتماد و احساس شخصی خود را با اسناد

دادن عملکرد خود به عوامل درونی، شخصی، یا گرایش افزایش دهند.

برعکس وقتی شکست می خورند. می توانند با انکار مسئولیت عملکرد خود و انداختن گناه نمرات خود به گردن عواملی از قبیل معلم، زندگی خانوادگی، یا دشواری مطالب، از پیامدهای مخرب عزت نفس خود اجتناب کنند.

دوم- یک تبیین عقلانی و منطقی بر خبر پردازی نظیر آنچه از سوی فدرا(۱۹۶۶) و سیمون(۱۹۷۱) فرض شده بر رابطه میان نمرات فرد مورد انتظار و عملکرد واقعی تاکید ورزند. این رویکرد، اگر عملکرد دانشجویان با انتظارات آنها مطابق باشد، آنها تمایل دارند که بازده های خود را به عمل پایدار و درونی از قبیل استعداد اسناد دهند.

اما اگر عملکردهای آنان نغایر انتظارات آنها باشد، در آن صورت آنها عملکرد خود را عمل ناپایدار، مثل شانس، خلق و خو، یا آزمون دشوار اسناد می دهند. احتمال دارد در مواردی از شکستهای پی در پی، یک انتظار

منفی خاص در یک انتظار مثبت تعمیم یافته غلبه کند، میلروراس معتقدند که بیشتر موقعیتهای پیشرفت، موفقیت، و نه شکست مورد انتظار است.

برادلی(۱۹۸۷) دیدگاه سوم را برای تبیین عرضه کرد که به تلویحات متقابل اسنادها تاکید می ورزند. از آنجا که عملکرد دانشجویان اغلب علنی می شود موضوعات بحث فراوانی را به دنبال دارد، دانشجویان عزت نفس

پائین خود را به عوامل بیرونی نسبت می دهند تا از شرمساریهای مختلف تحصیلی اجتناب کنند، و نمرات خوب راه تلاشها یا استعداد خود اسناد می دهند (عوامل درونی) تا از خود تصور شایستگی و قابلیت در دیگران ایجاد کنند.

این سه تبیین از الگوی موفقیت، درونی، شکست- بیرونی، ضرورتاً ناهمسان نیستند. (کریمی ۱۳۷۵)

زمینه های کاربردی آزمونهای:

اهداف عملی آزمونها بسیار زیاد است. هر وقت لازم باشد که یک تشخیص وسیع و عینی از تواناییهای فرد به منظور راهنمایی او به عمل آید. اجرای آزمونها ضرورت مییابد. اگر امروز انواع مختلف آزمونهای بی وقفه بطور گسترده افزایش می یابد به علت تعداد کثرت آنهاست که از آنها استفاده می کنند. مربیان، روان شناسان، روان پزشکان، راهنمایان شغلی،

صنعتی، نظامی و تحصیلی،... در اینجا به ذکر دو عامل تحصیلی و شغلی اکتفا می کنیم.

زمینه تحصیلی:

اجرای اولیه آزمونها و کاربرد مفید آنها در زمینه آموزش و پرورش بوده است. مقیاس بنیه- سیحون به تقاضای وزری آموزش و پرورش فرانسه،

به منظور مجه ز کردن مربیان و پزشکان با یک وسیله عملی و مطمئن، جهت شناسایی عقب مانده های تحصیلی و جایگزینی آنها در کلاسهای اختصاصی، بوجود آمد، یکی از اولین کتابهایی که به زبان فرانسه و درباره روش آزمونها نگارش یافته، کتابی است که کلاپارد، تحت عنوان علمی « چگونه باید استعداد دانش آموزان را تشخیص داد» به رشته تحریر در آورده است. در حال حاضر انواع مختلف آزمونها را می توان نام برد ولی هدف اصلی از اجرای آزمونها تنها این نیست که عقب مانده های ذهنی را پیدا کنند بلکه می خواهند افراد با استعداد را انتخاب کنند. از آزمونها برای انفرادی کردن آموزش، راهنمای دانشجویی، تشخیص علل عقب مانده های عمومی و اختصاصی نیز بهره می گیرند.

امروزه آزمونها به همراه امتحانات سنتی، به عنوان یک روش عینی برای بررسی پیشرفت تحصیلی به کار می رود. به کار می رود. به کمک آزمونها می توان آموزشی را که واقعا با قابلیت عقب مانده ها سازگار باشد، بوجود آورد. در زمینه تحقیقات آموزش و پرورش تجربی از آزمونها بعنوان یک وسیله غیر قابل جانشین استفاده می شود. آزمونهایی که به بلوغ آموزشی معروف است. اطلاعات درباره ظهور مکانیسمهای روانی لازم جهت شروع بعضی یادگیریها، مخصوصا خواندن، نوشتن، و حساب

کردن را فراهم می آورد. تعداد موقعیتهایی که استعمال آزمونها را مدلل می سازد. بقدری افزایش یافته که در اکثر کشورها موج پیدایش متخصص دیگری به نام روان شناس تحصیلی شده است. این فرد در واقع نقش مربی و نقش روان شناس را با هم انجام می دهد.

خدمات روان شناسان تحصیلی، به رغم سازماندهی مختلفی که بر حسب کشورها بوجود آمده، هدفهای یکسانی را دنبال می کند. این هدفها عبارتند از: پیدا کردن راه حل دشواریهای عمومی و اختصاصی در جریان تحصیل، راهنمایی تحصیلی، مطالعه عینی و تحلیلی، روانشناسی تربیتی مواد برنامه، تلاش برای پیدا کردن روشها و شیوه هایی انفرادی کردن آموزش و...

خدمات روان شناسان تحصیلی در جریان سی سال گذشته به طور قابل ملاحظه ای گسترش یافته و انواع مختلف مقاطع تحصیلی، از ابتدایی تا دانشگاه را در بر گرفته است. هر چند روش آزمونها تنها وسیله مشاهده در این موسسات به حساب نمی آید. مفاهیم بسیار مهمی را اشغال می کند.

۱- زمینه شغلی

کاربردهای روان شناس در زمینه سازماندهی کار بقدری متعدد و متنوع شده است که امروزه استعمال عبارت پسیکوتکنیک تقریباً به زمینه شغلی

اختصاص یافته است. این حرکت توسط یک مهندس آمریکائی به نام تیلور شروع و بیان شده است.

مسائلی که در حال حاضر بر پسیکو تکنیک مطرح است و از این طریق می توان وارد عمل شد (راهنمایی، انطباق، و تربیت شغلی، انتخاب)،