



روان‌شناسان که تاکنون در تعیین میزان استعداد و توانایی‌های ذهنی افراد و بخصوص کودکان و نوجوانان به "ضریب هوش" آنان توجه می‌کردند و با اندازه‌گیری کمی این ضریب معیاری برای سنجش هوشمندی ارائه می‌دادند، اکنون بیش از پیش به نقش احساسات و عواطف در شکل‌گیری شخصیت افراد توجه نشان می‌دهند.

هرچند که تأثیر عامل احساسات و عواطف در پرورش شخصیت افراد امری است که از دیرباز مدنظر بسیاری از متفکران، مریبان و مسؤولان آموزشی قرار داشته، اما مطالعه جدی و سیستماتیک در خصوص نقش این عامل در

نقش و اهمیت "ضریب احساسات" در موفقیت آینده کودکان

نقل از بولتن علمی - پژوهشی شماره ۹۵
خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران

ایجاد یک شخصیت سالم و بی نقص در سالهای اخیر جای خود را در حوزه‌های پژوهشی باز کرده است.

به نوشته روزنامه تایمز لندن، محققان نحوه رفتار اعضای دو گروه کم‌صبرها و صبورها را تحت نظر قرار دادند و دریافتند تفاوت‌های بسیار مشهودی در رفتار آنان به چشم می‌خورد. کودکان صبورتر در سالهای دوره دبیرستان از نظر اجتماعی به مراتب توان‌تر از کودکان دسته اول بودند و سپس در مراحل بالاتر و در دوره دانشگاه نیز از حیث درسی از همتایان خود پیش افتاده بودند.

این آزمایش که به نام ابداع‌کننده آن "والتر میشل" به آزمایش "میسل" شهرت یافته، مبنایی برای بررسی دقیق تر نقش عامل عواطف و احساسات در ایجاد شخصیت‌های متعادل و پخته شده است.

تحقیقات بعدی در این زمینه راه را برای معرفی یک ضریب جدید به نام "ضریب احساسات" که در واقع مکمل "ضریب هوش" به شمار می‌آید، هموار کرد و مفهوم نظری تازه‌ای تحت عنوان "هوش عاطفی" که محصول ترکیب دو بعد تفکر عقلانی محض و احساسات عمیق روحی و عاطفی است، از سوی روان‌شناسان معرفی گردید.

یک نویسنده آمریکایی به نام "دانیل کلمن" در کتاب تازه تألیف خود که با همین عنوان نوظهور "هوش عاطفی" به چاپ رسیده، مجموعه تحقیقاتی را که در زمینه "ضریب احساسات" و نقش آن در شکل دادن به شخصیت افراد صورت گرفته، گردآوری کرده است.

کلمن با استناد به شواهد آماری از

مؤسسات آموزشی مختلف، نشان می‌دهد که بسیاری از افرادی که در زمره باهوشها یا تیزهوشها به شمار می‌رفته‌اند در مراحل بعدی زندگی موفقیت چندانی در کار، تحصیل، حوزه عمل اجتماعی و فعالیت‌های گروهی به دست نیاورده‌اند.

برعکس برخی از هم دوره‌ای‌های آنان که از نظر هوشی پایین‌تر بوده‌اند به دلیل برخورداری از شخصیت شکل‌گرفته‌تر، توانایی کار گروهی و همکاری با دیگران، داشتن پشتکار، استقامت، اعتماد به نفس و کنترل بر خود موفق شده‌اند در مراحل بعدی در تحصیل، شغل و زندگی به موفقیت‌های بسیار چشمگیری دست یابند و به سمت رهبری در حوزه فعالیت خود ارتقا یابند.

محققان برای ضریب هوش نشانه‌های مختلفی را دسته‌بندی کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به توانایی در بیان و خطابه، به نحوی که مخاطب را تحت تأثیر قرار می‌دهد، هماهنگی میان حرکات بدنی و فعالیت‌های مغزی نظیر مهارتی که در بالرنه‌ها یا ورزشکاران دیده می‌شود و آگاهی و فهم بصری از محیط، نظیر قابلیت که معماران و مهندسان آرشیکت در خود پرورش داده‌اند، یاد کرد.

عامل "ضریب هوش" به یک اعتبار استدلال قدرتمندی علیه کسانی ارائه می‌دهد که هوش را صرفاً تابع ساختار ژنتیکی اشخاص می‌دانند و معتقدند برخی از نژادها از نژادهای دیگر بطور وراثتی و طبیعی باهوش‌ترند.

مدافعان ایده "هوش عاطفی" ضمن رد نظر کسانی که هوش را صرفاً پدیده‌ای ژنتیکی می‌دانند با تکیه به یافته‌های آماری متعدد خود بر این نکته تأکید می‌کنند که پرورش صحیح



اخیر، همین برهم خوردن توازن شخصیتی در دوران طفولیت و کودکی است.

آموزگاران و والدین به جای آنکه در کنار دروس رسمی مسائلی نظیر کنترل بر خویش، صبر و بردباری، اهمیت همکاری با دیگران، اخذ تصمیمات دسته جمعی، شیوه مقابله با بحرانها و چاره‌جویی در هنگام مواجهه با شکست را بیاموزند، یکسره بر کسب نمرات درسی بهتر و دستیابی به امتیازات آموزشی بالاتر تأکید می‌کنند و به این ترتیب نسلی از افراد یک بُعدی و آسیب دیده به جامعه تحویل می‌دهند.

یکی از دعاوی بحث‌انگیز مدافعان نظریه "هوش عاطفی" که مخالفت‌های زیادی را

احساسات می‌تواند به ایجاد یک شخصیت رشد یافته و متوازن منجر گردد و صاحب چنین شخصیتی ولو از نظر ضریب هوشی از برخی از همگنان باهوش‌تر خود پایین‌تر باشد، به دلیل توازن و تعادلی که در شخصیت خود کسب کرده، در صحنه‌های مختلف زندگی از دیگران موفق‌تر خواهد بود.

این نکته تأییدی بر اهمیت نقش آموزش و پرورش صحیح و فراگیر در خانه و مدرسه در دوران کودکی و شکل‌گیری شخصیت خردسالان است.

به اعتقاد مدافعان نظریه "هوش عاطفی"، یکی از دلایل اصلی رشد روندهای ناهنجار در میان کودکان و نوجوانان غربی در دهه‌های

بازده، نوعی محیط ارعاب و وحشت به وجود آورد.

"هوش عاطفی" بر این امر تأکید دارد که افراد اگر تحت استرس شدید قرار داشته باشند بسیاری از توانایی‌های فردی، روحی و عقلی خود را از دست می‌دهند و به صورت اشخاصی کودن درمی‌آیند.

به این ترتیب مدیر موفق کسی است که با ایجاد ارتباط دوستانه با همکاران خود بتواند جنبه‌های روحی و عاطفی آنان را با خواسته‌های منطقی و عقلانی محیط کار هماهنگ کند و به این ترتیب آنان را به نحو طبیعی به بالاترین بازده کاری خود ارتقاء دهد.

این دیدگاه از تأیید کامل متخصصان مدیریت‌های جدید و پیشرفته برخوردار است. به عنوان مثال یکی از مدرسان مدرسه بازرگانی هاروارد بر این نکته انگشت گذاشته که دوران مدیریتهای خشن و وحشی مدتهاست به سرآمده و اکنون راز فضیلت مدیریت در مهارت مدیر برای ایجاد ارتباط سازنده با همکاران نهفته است.

نظریه اصلی مدافعان تئوری هوش عاطفی آن است که احساسات و عواطف همچون مسائل عقلی از منطقی و قواعد خاصی پیروی می‌کنند و با شناخت این قواعد و کنترل آنها می‌توان شخصیت کامل‌العیار و متوازنی به وجود آورد که قادر است در مواجهه با شرایط مختلف بهترین رهیافتها را در پیش بگیرد.

به این ترتیب "خودشناسی" و "دیگرشناسی" به معنای شناخت ظرفیتهای احساسی و عقلی خود و دیگران، کلید موفقیت در عرصه‌های آینده است.

برانگیخته، تبیینی است که از سوی این گروه برای نشان دادن منشاء فیزیکی عاطفه و نحوه تأثیر احساسات و عواطف بر فعالیت مغز ارائه شده است، در حالی که به اعتقاد اغلب متخصصان، ناحیه موسوم به نئوکورتکس در مغز، ناحیه‌ای است که همه تصمیم‌گیری‌های مربوط به افعالی که شخص انجام می‌دهد در آنجا صورت می‌پذیرد و امکان اینکه بتوان این مرکز را دور زد و افعال را با فرمانهایی از یک ناحیه دیگر کنترل کرد، وجود ندارد.

کلمن با استناد به آرای "جوزف دولو" از دانشگاه نیویورک مدعی شده که در هنگام بروز حالاتی نظیر خشم یا ترس شدید، در واقع ناحیه نئوکورتکس بطور موقت از مدار تصمیم‌گیری خارج می‌شود و علائم عصبی به ناحیه‌ای موسوم به "آمیگدالا" منتقل می‌شوند و در این حال شخص بدون تعقل و صرفاً تحت تأثیر احساسات دست به عمل می‌زند.

به اعتقاد کلمن در برخی افراد دور زدن ناحیه نئوکورتکس ساده‌تر صورت می‌گیرد و همین امر دلیلی است بر این امر که این افراد در مقایسه با دیگران زودتر تحت تأثیر احساسات قرار می‌گیرند و رفتاری متناسب با حالات احساسی خود انجام می‌دهند.

هرچند این بخش از نظریه طرفداران "هوش عاطفی" از قوت نظری و تجربی چندانی برخوردار نیست، اما دیگر یافته‌های آنان در خور امعان نظر است.

از جمله این یافته‌ها توجه به این نکته است که برخلاف رهیافتهای گذشته در زمینه مدیریت، مدیر موفق فردی نیست که با روحیه و رفتاری خشن همکاران خود را از سرترس و اجبار به فعالیت وادارد و برای کسب بالاترین