

کاربرد رفتارشناسی دیسک

در مدیریت منابع انسانی

با پیشگفتاری از

دکتر آذر صائمیان



دکتر جواد فقیهی پور

سرشناسه: فقهی‌پور، جواد، ۱۳۶۱
عنوان و نام پدیدآور: کاربرد رفتارشناسی دیسک در مدیریت منابع انسانی / با پیشگفتاری از آذر صائمیان؛ جواد فقهی‌پور.

مشخصات نشر: تهران: دارالفنون: انجمن مدیریت ایران، ۱۳۹۸.

مشخصات ظاهری: ۱۵۴ص: مصور، جدول، نمودار.

شابک: ۳-۰۳-۶۹۵۲-۶۲۲-۹۷۸: ۲۶۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: رفتارگرایی

موضوع: *Behaviorism (Psychology)*

موضوع: تیپ‌شناسی

موضوع: *Typology (Psychology)*

موضوع: نیروی انسانی — مدیریت

موضوع: *Manpower planning*

شناسه افزوده: صائمیان، آذر، ۱۳۳۶.

شناسه افزوده: انجمن مدیریت ایران.

رده‌بندی کنگره: ۱۹۹۰

رده‌بندی دیویی: ۵۰/۱۹۴۳

شماره کتابشناسی ملی: ۴۵۹۹۵



نام کتاب: کاربرد رفتارشناسی دیسک در مدیریت منابع انسانی

با پیشگفتاری از: دکتر آذر صائمیان

مؤلف: دکتر جواد فقهی‌پور

با همکاری: انجمن مدیریت ایران

ناشر: دارالفنون

مدیر هنری: فرزانه دلبری

چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول

شابک: ۳-۰۳-۶۹۵۲-۶۲۲-۹۷۸

نوبت چاپ: اول - شهریورماه ۱۳۹۸

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۲۶۰۰۰ تومان

* حق چاپ این اثر، برای مؤلف محفوظ است *

* دفتر مرکزی: تهران، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آیین، پلاک ۳۴، انتشارات دارالفنون *

www.DFNashr.ir



اگر تو از آموختن سر بتابی
نجوید سر تو همی سروری را

بسوزند چوب درختان بی بر
سزا خود همین است مری بی بری را

درخت تو گر بار دانش بگیرد
به زیر آوری چرخ نیلوفری را

سخن ناشر

جوامع امروزی متشکل از سازمان‌های کوچک و بزرگی هستند که هر یک به نوعی، بخشی از نیازهای افراد جامعه را مرتفع می‌نمایند. حال اگر این سازمان‌ها، از مدیریتی کارآمد و اثربخش در بخش‌ها و رده‌های مختلف خود برخوردار نباشند، نه تنها قادر به رفع این نیازها نخواهند بود؛ بلکه مشکلات بسیار دیگری را نیز موجب خواهند شد. ضعف مدیریتی، یکی از سبب بروز خسارات جبران‌ناپذیری بر پیکره یک جامعه می‌گردد، تلاش‌های زیادی بی‌نتیجه خواهد افتاد. حق ارتداد بی‌شماری تضییع شده و سرمایه عظیمی نیز به هدر خواهد رفت. نگاهی بر اتلاف بی‌رویه منابع انسانی و مالی نشان می‌دهد که اهمیت مدیریت در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، بسیار محسوس‌تر از سایر مکان‌ها می‌باشد.

اگرچه مدیریت، مقوله‌ای نوظهور نبوده و قدمتی به اندازه تاریخ بشریت دارد، ولی با توجه به پیشرفت‌های روزافزون جوامع بشری در دهه‌های اخیر و همراه شدن آن با تغییرات چشمگیر اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فردی، هر روز بر اهمیت آن، چه از نظر تئوری و چه از منظر عمل افزایش می‌شود و ضروری است که بیش از گذشته به آن پرداخته شود.

با توجه به آنچه ذکر گردید و از آنجا که امروزه رشته مدیریت یکی از مهم‌ترین رشته‌های دانشگاهی محسوب شده و گرایش‌های آن نیز در کشور ما رو به افزایش است، انتشارات دارالفنون به عنوان یک ناشر فعال در عرصه کتب دانشگاهی و بالأخص رشته مدیریت، رسالت خود می‌داند که با نشر و پخش کتب معتبر در این رشته، به نشر دانش روز مدیریت پرداخته و بدین وسیله گامی مثبت در جهت رشد و اعتدال کشور عزیزمان بردارد. بدیهی است که یاری اساتید، صاحب‌نظران و خبرگان این حوزه، پشتیبان‌های قوی برای ما در نیل به این هدف خواهد بود.

فهرست مطالب

پیشگفتار.....

فصل اول: درآمدی بر رفتارشناسی

- ۱.....چند سؤال؟
- ۲.....رفتارشناسی بقرط
- ۴.....تعریف تیپ رفتاری
- ۵.....اهمیت آگاهی از نوع تیپ رفتاری افراد
- ۶.....ویژگی های تیپ رفتاری
- ۶.....۱- برونگرا یا درونگرا؟
- ۸.....۲- جزئی نگر یا کلی نگر؟
- ۹.....۳- احساسی یا منطقی؟
- ۱۰.....۴- داورى کننده یا ملاحظه کار؟
- ۱۱.....تغییر تیپ رفتاری

فصل دوم: انواع زنون های رفتارشناسی

- ۱۳.....تئوری انیگرام
- ۱۴.....آزمون توانایی شناختی
- ۱۴.....تست شخصیتی پنج عاملی
- ۱۴.....تیپ شناسی بر اساس شرایط فیزیولوژیک
- ۱۵.....تیپ A: استرس
- ۱۷.....تیپ B: تعویق کارها
- ۱۸.....تیپ C: عدم وجود قاطعیت
- ۱۹.....تیپ D: سرکوب احساسات
- ۲۰.....شاخص تیپ مایرز - بریگز
- ۲۱.....رفتارشناسی دیسک
- ۲۲.....آیا دیسک یک ابزار برای شناخت شخصیت است؟
- ۲۳.....کاربردهای رفتارشناسی دیسک
- ۲۳.....مزایای رفتارشناسی دیسک
- ۲۴.....ابعاد رفتارشناسی دیسک

فصل سوم: تیپ رفتاری برتری طلبی

۲۷	توصیف کلی
۲۸	D های مشهور
۲۸	طیف تیپ رفتاری
۲۸	نشانه های High D
۲۹	ویژگی های High D
۲۹	نحوه صحبت High D
۳۰	نحوه صحبت با High D
۳۰	ویژگی های افراد D
۳۱	نقاط قوت
۳۲	محدودیت های بالقوه D
۳۲	ترس های افراد D
۳۲	سؤالات مورد علاقه D
۳۲	تمایزات D
۳۳	سبک زندگی D
۳۴	نگرش D
۳۴	تمایلات D
۳۵	انگیزاننده های D
۳۵	محیط های مطلوب و ایده آل D
۳۶	D در مواجهه با فشار و استرس
۳۶	شعار D
۳۶	جملات و عبارات مورد علاقه D
۳۷	نشانه / سمبل های D
۳۷	ابراز علاقه و ارتباطات D
۳۸	استراتژی های ارتباطی با D
۳۸	مجذوب کردن D
۳۸	خرسندی D
۳۹	ناراحتی D
۳۹	دوستان D
۴۰	زبان بدن D
۴۰	کلمات لفظی D
۴۰	تن صدا D
۴۰	مصادیق رفتاری D

۴۱	عملکرد D
۴۱	اثر بخشی D
۴۲	ریسک و مخاطره D
۴۲	نحوه تصمیم‌گیری D
۴۲	روش‌های انجام کار D
۴۳	عملکرد تیمی D
۴۳	تحلیل اطلاعات D
۴۴	خصوصیات مثبت D ها در کار تیمی
۴۴	سبک‌های یادگیری D
۴۴	نحوه تدریس D
۴۵	ویژگی‌های مدرسی D
۴۵	حوزه‌های رشد مدرسین D
۴۶	بازاریاب D
۴۶	فروشنده D
۴۶	مشتری D
۴۶	الگوی رفتاری D در یک نگاه
۴۷	D: آزمون دیسک چه چیزی را می‌سنجند

فصل چهارم: تیپ رفتاری تأثیرگذاری

۴۹	توصیف کلی
۵۰	I های مشهور
۵۰	طیف تیپ رفتاری
۵۰	نشانه‌های رفتاری High I
۵۱	بایدهای تعامل با High I
۵۱	نبایدهای تعامل با High I
۵۱	ویژگی‌های افراد I
۵۳	نقاط قوت I
۵۴	محدودیت‌های بالقوه I
۵۴	ترس‌های افراد I
۵۴	سؤالات مورد علاقه I
۵۴	تمایزات I
۵۵	سبک زندگی I
۵۶	نگرش I
۵۷	تمایلات I

۵۷	نفوذ I
۵۸	انگیزاننده‌های I
۵۸	محیط‌های مطلوب و ایده‌آل I
۵۸	I در مواجهه با فشار و استرس
۵۹	شعار I
۵۹	جملات و عبارات موردعلاقه I
۶۰	نشانه/سمبل‌های I
۶۰	ایزاز علاقه و ارتباطات I
۶۱	استراتژی‌های ارتباطی با I
۶۱	خرسندی I
۶۲	ناراحتی I
۶۲	دوستان I
۶۳	زبان بدن I
۶۳	کلمات لفظی I
۶۳	مصادیق رفتاری I
۶۴	اثر بخشی I
۶۴	ریسک و مخاطره I
۶۴	نحوه تصمیم‌گیری I
۶۴	روش‌های انجام کار I
۶۵	عملکرد تیمی I
۶۶	تحلیل اطلاعات I
۶۶	خصوصیات مثبت اها در کار تیمی
۶۶	سبک‌های یادگیری I
۶۷	نحوه تدریس I
۶۷	ویژگی‌های مدرسین I
۶۸	حوزه‌های رشد مدرسین I
۶۸	بازاریاب I
۶۸	مشتری I
۶۹	الگوی رفتاری I در یک نگاه
۶۹	I: آزمون دیسک چه چیزی را می‌سنجد؟

فصل پنجم: تیپ رفتاری ثبات

۷۱	توصیف کلی
۷۲	Sهای مشهور

۷۲	طیف تیپ رفتاری.....
۷۲	نشانه‌های رفتاری High S.....
۷۲	بایدهای تعامل با High S.....
۷۳	نبایدهای تعامل با High S.....
۷۳	ویژگی‌های افراد S.....
۷۵	نقاط قوت S.....
۷۵	محدودیت‌های بالقوه S.....
۷۵	ترس‌های افراد S.....
۷۶	سؤالات موردعلاقه S.....
۷۶	تمایزات S.....
۷۷	سبک زندگی S.....
۷۸	نگرش S.....
۷۹	تمایلات S.....
۷۹	انگیزاننده‌های S.....
۷۹	محیط‌های مطلوب و ایده‌آل S.....
۸۰	S در مواجهه با فشار و استرس.....
۸۰	شعار S.....
۸۰	جملات و عبارات موردعلاقه S.....
۸۱	نشانه / سمبل‌های S.....
۸۲	ابراز علاقه و ارتباطات S.....
۸۲	استراتژی‌های ارتباطی با S.....
۸۲	خرسندی S.....
۸۳	ناراحتی S.....
۸۳	دوستان S.....
۸۴	زبان بدن S.....
۸۴	کلمات لفظی S.....
۸۴	تن صدا S.....
۸۴	مصادیق رفتاری S.....
۸۵	اثربخشی S.....
۸۵	ریسک و مخاطره S.....
۸۵	نحوه تصمیم‌گیری S.....
۸۶	روش‌های انجام کار S.....
۸۶	عملکرد تیمی S.....

۸۷	تحلیل اطلاعات S
۸۷	خصوصیات مثبت S ها در کار تیمی
۸۹	سبک‌های یادگیری S
۸۹	نحوه تدریس S
۹۰	ویژگی‌های مدرسین S
۹۰	حوزه‌های رشد مدرسین S
۹۱	بازاریاب S
۹۱	مشتری S
۹۱	الگوی رفتاری S در یک نگاه
۹۲	S: آزمون سبک چه چیزی را می‌سنجد؟

فصل ششم: تیپ رفتاری تطابق

۹۳	توصیف کلی
۹۴	C های مشهور
۹۴	طیف تیپ رفتاری
۹۴	نشانه‌های رفتاری High C
۹۵	بایدهای تعامل با High C
۹۵	نبایدهای تعامل با High C
۹۵	ویژگی‌های افراد C
۹۷	نقاط قوت C
۹۷	محدودیت‌های بالقوه C
۹۷	ترس‌های افراد C
۹۷	سؤالات موردعلاقه C
۹۸	تمایزات C
۹۸	سبک زندگی C
۱۰۰	نگرش C
۱۰۱	تمایلات C
۱۰۱	انگیزاننده‌های C
۱۰۲	محیط‌های مطلوب و ایده‌آل C
۱۰۲	C در مواجهه با فشار و استرس
۱۰۲	شعار C
۱۰۲	جملات و عبارات موردعلاقه C
۱۰۴	نشانه / سمبل‌های C
۱۰۴	خرسندی C

۱۰۵	 ناراحتی C
۱۰۵	 دوستان C
۱۰۵	 کلمات لفظی C
۱۰۶	 تن صدا C
۱۰۶	 مصادیق رفتاری C
۱۰۶	 اثربخشی C
۱۰۷	 ریسک و مخاطره C
۱۰۷	 نحوه تصمیم‌گیری C
۱۰۸	 روش‌های انجام کار C
۱۰۸	 عملکرد تیمی C
۱۰۹	 در تحلیل اطلاعات C
۱۰۹	 خصوصیات مثبت C در کار تیمی
۱۱۰	 سبک‌های یادگیری C
۱۱۰	 نحوه تدریس C
۱۱۰	 ویژگی‌های مدرسین C
۱۱۱	 حوزه‌های رشد مدرسین C
۱۱۱	 الگوی رفتاری C در یک نگاه
۱۱۲	 C: آزمون دیسک چه چیزی را می‌سنجد؟

فصل هفتم: مقایسه‌های رفتاری و تحصیلی دیسک

۱۱۳	 ویژگی‌ها
۱۱۴	 انگیزه‌ها
۱۱۴	 نگرش‌ها
۱۱۴	 نیازها
۱۱۵	 پاسخ به کشمکش
۱۱۵	 امور مالی
۱۱۶	 مدیریت تغییر
۱۱۷	 دیدگاه در خصوص پرداخت حقوق
۱۱۷	 یک ارائه خوب!
۱۱۸	 ماهیت شفلی
۱۱۹	 کار تیمی
۱۱۹	 تمایلات افراد
۱۲۰	 محیط مطلوب
۱۲۱	 دوستان

۱۳۱.....	اثربخشی.....
۱۳۲.....	سازگاری.....
۱۳۳.....	نقاط بارز و مثبت.....
۱۳۳.....	درون گرا یا برونگرا.....
۱۳۳.....	چگونه کفش می خرید؟.....
۱۳۴.....	مشتري مداری.....
۱۳۷.....	استراتژی های تعامل و مذاکره.....

فصل هشتم: الگوهای رفتارشناسی دیسک

۱۳۹.....	انواع الگوها.....
۱۳۱.....	۱- الگو: بوسه دهنده یا الگوی اجرایی (High D).....
۱۳۲.....	۲- الگو: بهام بخش (High DI).....
۱۳۳.....	۳- الگوی نتیجه ؟ یا الگو: محرک (DI).....
۱۳۴.....	۴- الگوی خلاق الگو: استاتیک (DC).....
۱۳۵.....	۵- الگوی ارتقاء دهنده یا الگو: کارکن (High I).....
۱۳۶.....	۶- الگوی متقاعد کننده یا الگو: بازارب (ID).....
۱۳۷.....	۷- الگوی ارزیاب یا الگوی عملکرد (C).....
۱۳۸.....	۸- الگوی مشاور یا الگوی ارتباطی (I).....
۱۳۹.....	۹- الگوی متخصص (High S).....
۱۴۰.....	۱۰- الگوی نائل شونده یا الگوی پیش برنده یا الگوی بازرس (SD).....
۱۴۱.....	۱۱- الگوی نماینده یا الگوی هماهنگ (SI).....
۱۴۲.....	۱۲- الگوی جستجوگر (SCD).....
۱۴۳.....	۱۳- الگوی متفکر هدفمند یا الگوی آموزش دهنده (High C).....
۱۴۴.....	۱۴- الگوی کمال گرا یا الگوی آرمان گرا (CS).....
۱۴۵.....	۱۵- الگوی متبحر یا الگوی دیپلماتیک (CIS).....

فصل نهم: آزمون رفتارشناسی دیسک

۱۴۷.....	دستورالعمل.....
۱۴۹.....	نحوه امتیازدهی.....
۱۵۴.....	مفهوم هر گراف.....

«مهندسی و توسعه رفتار»

شناخت ویژگی‌های شخصیتی و تیپ‌شناسی این امکان را می‌سازد تا در ارتباط با دیگران رفتارهای مناسب و آگاهانه شکل گیرد. اگر مدیری با ویژگی‌های پنهان و آشکار شخصیتی همکاران خود آشنا باشد، می‌تواند ضمن توجه به این ویژگی‌ها، امکان بهره‌مندی از ظرفیت‌های بالقوه همکاران را در مسیر توسعه فردی و سازمانی مهیا و میسر نماید.

یکی از پیچیده‌ترین پدیده‌های هستی نیز شناخت ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری انسان‌ها است. این موضوع ضمن آنکه جذابیت‌های بالا دارد همچنان به عنوان یک راهنمای انسان‌شناسی جایگاه ارزشمندی در ارتباطات فردی و سازمانی دارا می‌باشد. شناخت خود و مدیریت بر خود نیز یکی از عوامل توسعه فردی می‌باشد که این روزها کمک رازها و سنجه‌های مختلف می‌توان به شناسایی برخی از ویژگی‌ها دست یافت و برای اصلاح، کاهش یا افزایش آن برنامه‌ریزی نمود.

بنیادی‌ترین اهداف علوم رفتاری را می‌توان سه بعد بیان کرد. اول تفسیر و تبیین رفتار، دوم پیش‌بینی رفتارهای آتی و سوم مهندسی و تغییر رفتارها. با این مقدمه کتاب حاضر ضمن معرفی مدل ریسک و ابعاد مؤلفه‌های اصلی این مدل، بر این نکته تأکید دارد که رفتار عبارت است از کلیه عمل و عکس‌العمل‌های قابل مشاهده از یک فرد در موقعیت‌ها و شرایط متغیر. همه ما به نسبت‌های متفاوت از همه این تمایلات برخوردار هستیم. اما همواره میزان یک یا دو تمایل رفتار، در بیشتر دیده می‌شود که به آن سبک‌های غالب می‌گویند. شناسایی این سبک‌های غالب به مدیران کمک می‌کند تا در مدیریت سرمایه‌های انسانی کلیه ویژگی‌های رفتاری از جمله محافظه‌کاری، جسارت، ریسک‌پذیری، خاطمت، واقع‌گرایی، درون‌گرا و برون‌گرا بودن و بسیاری از ویژگی‌های دیگر را در نظر داشته و فرد مناسب را برای آن مناسب انتخاب نماید و امکان توسعه فردی و سازمانی را نیز با توجه به نتایج این آزمون‌ها مهیا نماید.

مطالعه این کتاب برای مدیران، استادان، دانشجویان و علاقه‌مندان به حوزه علوم انسان‌شناسی و مدیریت بسیار سودمند بوده و کمک می‌نماید تا درک بهتری از ماهیت رفتار انسان حاصل شود و بتوان نسبت به بهره‌گیری از این علوم و مهندسی و بهبود رفتارها برنامه‌ریزی نمود.

دکتر آذر صائمیان

رئیس شورای سیاست‌گذاری مجله مدیریت

انجمن مدیریت ایران

شهریورماه ۱۳۹۸