

شخصیت و استعداد؛

بستر توسعه فردی و سازمانی

پدیدآورندگان:

مسعود مهربان‌فر

(دکتری تخصصی مهندسی صنایع)

مهدی زمانی مزده

(گروه علمی مدیریت-MBA؛ دانشگاه پیام نور، تهران، ایران)

علی اکبر صلاحي

(مدرس و مشاور دانشگاه، گروه روانشناسی)



انتشارات آذرنگ

۱۴۰۰

سرشناسه	: مهربان فر، مسعود، ۱۳۶۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: شخصیت و استعداد؛ بستر توسعه فردی و سازمانی/پدیدآورندگان مسعود مهربان فر، مهدی زمانی مزده، علی اکبر صلاحی.
مشخصات نشر	: تهران: راز نهان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۲۴۱ ص: جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۲۷۸-۳۹۱-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	تحول سازمانی -- مدیریت Organizational Change -- Management شخصیت Personality استعداد Ability هوش هیجانی Emotional Intelligence نیروی انسانی -- مدیریت Manpower Planning
شناسه افزوده	: زمانی مزده، مهدی، ۱۳۵۶ -
شناسه افزوده	: صلاحی، علی اکبر، ۱۳۶۳ -
رده بندی کنگره	: HD۵۸/۸
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۷۰۶۲۹۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا

شخصیت و استعداد؛ بستر توسعه فردی و سازمانی
نویسندگان: مسعود مهربان فر، مهدی زمانی مزده، علی اکبر صلاحی

نشر: راز نهان
صفحه آرا: اکرم ملک نژاد
طراح جلد: مهدی رایگانی
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۰
شمارگان: ۱۰۰۰ جلد
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۷۸-۳۹۱-۴
قیمت: ۷۰۰,۰۰۰ ریال

شماره تماس: ۰۹۲۲۴۰۱۳۷۰۴ و ۰۲۱۶۶۹۳۲۲۴۵

فهرست مطالب

۹	پیشگفتار.....
۱۳	فصل اول: آشنایی با شخصیت (نظریه‌ها و مدل‌ها).....
۱۵	مقدمه فصل اول.....
۱۶	بخش ۱: شناخت شخصیت.....
۲۰	بخش ۲: نظریه‌های شخصیت.....
۲۱	زیگموند فروید: رویکرد روان‌کاوی.....
۲۳	کارل گوستاو یونگ: رویکرد تحلیلی.....
۳۱	گوردون آلپورت.....
۳۳	ریموند کتل.....
۳۶	هانس آیزنک.....
۳۸	رابرت مک‌کری و پل کاستا.....
۴۰	مایکل اشتون و کیبوم لی.....
۴۱	بخش ۳: مدل‌های تیپ‌شناسی شخصیت.....
۴۱	مدل اینیاگرام.....
۵۷	مدل مایرز و بریگز (MBTI).....
۶۳	مدل هگزاکو.....
۶۷	مدل دیسک.....
۷۱	مدل جان آل. هالند.....
۷۷	مدل شخصیت چندمنظوره مینه‌سوتا (MMPI-2).....
۸۵	جمع‌بندی.....
۸۷	فصل دوم: آشنایی با استعداد (مدل‌های استعدادیابی و سنجش هوش).....
۸۹	مقدمه فصل دوم.....
۹۰	بخش ۱: آشنایی با مفهوم استعداد.....
۹۰	سطوح استعداد.....
۹۱	ارکان استعداد.....
۹۲	بخش ۲: مدل‌های استعدادیابی و سنجش هوش.....
۹۳	مقیاس هوش استنفورد - بینه.....
۹۹	مقیاس هوش وکسلر.....
۱۰۲	مدل استعدادیابی هشتگانه گاردنر.....
۱۱۲	مدل استعدادیابی جانسون اوکاتر.....
۱۱۸	مدل استعدادیابی کلیفتون.....

۱۲۷	جمع‌بندی
۱۲۹	فصل سوم: توسعه فردی (نوجوان و بزرگسال)
۱۳۱	مقدمه فصل سوم
۱۳۲	بخش ۱: توسعه‌ی فردی بزرگسالان (بالای ۱۸ سال)
۱۳۲	ضرورت استفاده از مدل‌های تیپ‌شناسی شخصیت در توسعه‌ی فردی بزرگسالان
۱۳۴	مقایسه مدل‌های تیپ‌شناسی شخصیت (بیان نقاط قوت و ضعف)
۱۴۴	گام‌های عملی در استفاده از مدل اینیگرام
۱۴۹	بخش ۲: توسعه‌ی فردی نوجوانان (زیر ۱۸ سال)
۱۴۹	ضرورت استفاده از مدل‌های استعدادیابی در توسعه‌ی فردی نوجوانان
۱۵۱	مقایسه مدل‌های استعدادیابی (بیان نقاط قوت و ضعف)
۱۵۶	گام‌های عملی در استفاده از مدل گاردنر
۱۶۱	جمع‌بندی
	فصل چهارم: توسعه سازمانی (کاربرد مدل‌های شخصیت، استعداد، هوش هیجانی و شایستگی در سازمان‌ها)
۱۶۳	مقدمه فصل چهارم
۱۶۵	بخش ۱: توسعه‌ی سازمانی از طریق فرآیند جذب و استخدام
۱۶۶	اهمیت انتخاب نیروی انسانی در سازمان
۱۶۶	فرآیند جذب و استخدام و عوامل تأثیرگذار بر این فرآیند
۱۶۸	بخش ۲: جذب و استخدام از طریق تیپ‌شناسی شخصیت
۱۷۶	نقش ابزارهای تیپ‌شناسی شخصیت در فرآیند جذب و استخدام
۱۷۶	مقایسه مدل‌های تیپ‌شناسی شخصیت و انتخاب مدل اثربخش برای سازمان‌ها
۱۷۹	بخش ۳: جذب و استخدام از طریق مدل‌های استعدادیابی
۱۸۹	نقش مدل‌های استعدادیابی در فرآیند جذب و استخدام
۱۸۹	مقایسه مدل‌های استعدادیابی و انتخاب مدل اثربخش برای سازمان‌ها
۱۹۰	بخش ۴: جذب و استخدام از طریق هوش هیجانی و شایستگی شغلی
۱۹۴	نقش هوش هیجانی در فرآیند جذب و استخدام
۱۹۴	نقش شایستگی شغلی در فرآیند جذب و استخدام
۱۹۶	بخش ۵: تجربه‌ی موفق
۱۹۹	مطالعه‌ی موردی: شرکت معدنی و صنعتی گل‌گهر سیرجان [۹۳]
۲۰۵	جمع‌بندی
۲۰۷	ضمائم: (پرسشنامه‌های مدل‌های پیشنهادی)
۲۰۹	پرسشنامه ریسو - هادسون (اینیگرام)
۲۲۰	پرسشنامه هوش هشتگانه گاردنر

پیشگفتار

توسعه فردی یکی از مفاهیم بسیار ارزنده در حوزه روان‌شناسی و خودشناسی است که ابعاد و زوایای گوناگونی دارد. به‌عنوان یک مفهوم عام، توسعه فردی اشاره به موضوعات مختلفی از جمله افزایش دانش و مهارت، افزایش سطح آگاهی، ایجاد ظرفیت‌های ذهنی بیشتر، بهبود سلامتی و به تبع این موضوعات، ارتقاء سطح کیفی زندگی انسان دارد. در ادیان و مکاتب گذشته برای تحقق این اهداف از ابزارهای مختلفی مانند ورزش، عبادت، موسیقی، مراقبه و حتی پیروی از رژیم‌های غذایی خاص استفاده می‌کردند. نمونه‌های از این تلاش‌های گسترده برای رشد و توسعه فردی را می‌توان همچنین در ورزش‌های رزمی مانند تای‌چی‌چوان و یوگا، طب سنتی ایرانی، طب سنتی چینی و بسیاری مکاتب و آیین‌های مذهبی مشاهده نمود. به‌تدریج با ظهور علم روان‌شناسی شناخت بیشتری از کارکردهای روانی انسان بدست آمد و با روی کار آمدن روان‌شناسان محققان به تدریج اهمیت رشد فردی در علم روان‌شناسی نیز جایگاه ویژه‌ای پیدا کرد. پژوهشگران این حوزه دست به ساختن ابزارهای متنوعی برای شناخت و رشد و توسعه فردی انسان زدند. بسیاری از این پژوهشگران تلاش کردند تا به کمک تکنیک‌های روان‌سنجی به روش‌های عملی پیشینیان رنگ و بوی علمی دهند. حاصل این تلاش‌ها منجر به بوجود آمدن انواع مدل‌ها، آزمون‌ها و پرسشنامه‌های علمی و کاربردی شد که به افراد کمک می‌کرد تا با بهره‌گیری از یک سازوکار هدفمند و دقیق به شناخت و توسعه خود بپردازند. این مدل‌ها به‌خصوص در زمینه‌هایی مانند شخصیت، استعداد و هوش بعنوان ابزارهایی برای شناخت «خود حقیقی انسان» بسیار پررنگ‌تر شکل گرفتند. پیشرفت‌های این حوزه تا آنجا پیش رفت که اکنون برای سنجش و رشد فردی ابزارهای بسیار متنوعی در این سه حوزه (شخصیت، استعداد و هوش) وجود دارد و انتخاب یک ابزار صحیح با توجه به شرایط و نیاز، تبدیل به چالش اصلی این روزهای مخاطبین گشته است. هر کدام از این مدل‌ها کاربردهای ویژه‌ای دارند و همچنین در قیاس

با سایر مدل‌ها، برتری‌ها و نقاط ضعفی دارند که این تفاوت‌ها کار را برای انتخاب صحیح دشوارتر می‌سازد. کتاب پیش‌رو به خوانندگان کمک می‌کند تا ابتدا با انواع مدل‌ها و ابزارهای مهم در حوزه شخصیت‌شناسی، استعدادیابی و سنجش هوش آشنا شوند و سپس بتوانند با توجه به نیاز خود بهترین انتخاب را داشته باشند. همچنین در برخی موارد، راهنمایی‌های مؤثری نیز برای علاقه‌مندان در مسیر توسعه فردی ارائه شده است. در فصل اول این کتاب شما با مفهوم شخصیت، انواع نظریه‌های شخصیت و همچنین انواع مدل‌های معتبر و جهانی در این حوزه آشنا می‌شوید. در فصل دوم کتاب نوبت به آشنایی با مفهوم هوش، استعداد و انواع مدل‌های استعدادیابی و همین‌طور سنجش هوش می‌رسد. در این فصل نیز تمرکز بر ارائه مدل‌های معتبر و شناخته شده‌ی جهانی است. هدف اصلی از ارائه این کتاب که همانا کمک به خوانندگان برای انتخاب متناسب با شرایط و نیاز آن‌هاست در فصل سوم محقق می‌شود؛ جایی که مخاطبین به دو گروه مخاطبین کودک و نوجوان (زیر ۱۸ سال) و بزرگسال (بالای ۱۸ سال) تقسیم می‌شوند و مدل‌های ارائه شده در فصول اول و دوم با توجه به نوع مخاطب با یکدیگر مقایسه می‌شوند و نقاط ضعف و قوت آن‌ها مشخص می‌گردد. مطالعه این فصل به افرادی که در جستجوی خود هستند و قصد دارند تا با انتخاب ابزار مناسب، مسیر توسعه فردی خویش را گواهد نمایند کمک به‌سزایی می‌نماید. همچنین پژوهشگران و دانشجویان حوزه روانشناسی، روانسنجی و خودشناسی می‌توانند با مطالعه این فصل دیدگاه جامع‌تری نسبت به این مدل‌ها بدست آورند و در حوزه‌ی کاری خود با توجه به شرایط، از این مدل‌ها استفاده نمایند. در فصل آخر کتاب مخاطبین سازمانی این ابزارها مدنظر قرار گرفته‌اند. از این رو در این فصل، فرآیند جذب و استخدام منابع انسانی به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین فرآیندهای سازمان بررسی شد و کاربرد این مدل‌ها در فرآیند مذکور مورد بحث قرار گرفت. در این فصل همچنین با توجه به اهمیت موضوع، دو مفهوم مهم دیگر یعنی هوش هیجانی و شایستگی شغلی نیز در کنار مفاهیم شخصیت و استعداد مورد بررسی قرار گرفتند. سازمان‌های ایرانی می‌توانند با مطالعه این کتاب به خصوص در فصل آخر با انواع ابزارهای معتبر به منظور بکارگیری در فرآیند جذب و استخدام آشنا شوند و دیدگاه ژرفی نسبت به هر یک از این مدل‌ها کسب کنند. مقایسه میان این مدل‌ها از جنبه سازمانی به متخصصین و مدیران منابع انسانی کمک می‌کند تا متناسب با نیاز و فرهنگ سازمان

خود، بهترین انتخاب را برای بکارگیری در فرآیند جذب و استخدام داشته باشند و عملکرد سرمایه‌های انسانی خود را به حداکثر ممکن رسانند. همچنین برای درک بهتر مفاهیم این فصل یک مطالعه موردی از یک سازمان ایرانی در انتهای فصل ارائه شده است. لذا مطالعه فصل آخر این کتاب به متخصصین حوزه منابع انسانی و همین‌طور دانشجویان علاقه‌مند به این حوزه اکیداً توصیه می‌شود. در پایان کتاب همچنین بخشی تحت عنوان ضمانت تنظیم شده است که پرسشنامه‌های مدل‌های پیشنهادی این کتاب به همراه روش نمره‌گذاری و اعتبارسنجی آن‌ها درج شده است. استفاده از این بخش می‌تواند مبدأ توسعه فردی و سازمانی مخاطبین کتاب باشد.

در راستای تألیف این کتاب از طیف وسیعی از منابع معتبر علمی از جمله مقالات، پایان‌نامه‌ها و کتب داخلی و خارجی بهره گرفته شده است. همچنین آموخته‌های نویسندگان در مسیر رشد فردی و همین‌طور کار کردن با سازمان‌های ایرانی مختلف منجر به پخته‌تر شدن پیشنهادهای کتاب حاضر گشته است. در آخر جا دارد تا از تمامی عزیزانی که ما را در تألیف این کتاب به صورت مادی و معنوی یاری نمودند کمال تشکر را داشته باشیم.

مسعود مهربان‌فر

مهدی زمانی مزده

علی‌اکبر صلاحی

تابستان ۱۴۰۰