

هوش هیجانی خود را بسنجید

(هوش هیجانی خود را به وسیله ۲۲
پرسشنامه شخصیتی ارزیابی کنید)

نویسنده: فیلیپ کارتر - ۲۰۰۹

مترجمان:

دکتر محمد مجدیان - دکتر غلامرضا میوزایی

انتشارات آزمون یار پویا

(حق چاپ محفوظ است)

سرشناسه: کارتر، فیلیپ، ج. ۱۹۴۴ - م.
عنوان و نام پدیدآور: هوش هیجانی خود را بسنجید: هوش هیجانی خود را به وسیله ۲۲ پرسشنامه شخصیتی ارزیابی کنید؛ نویسنده
فیلیپ کارتر؛ مترجم: محمد مجدیان - غلامرضا میرزایی
مشخصات نشر: تهران: آزمون یار پویا، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری: ۱۹۷ ص.

شابک: ۰-۲-۹۰۵۳۸-۹۶۴-۹۷۸-۹۷۸-978-964-90538-2-0

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت: عنوان اصلی: ۲۰۰۹. Test your EQ: assess your emotional intelligence with 20 personality questionnaires

یادداشت: کتاب حاضر قبلاً تحت همین عنوان و با ترجمه سجاد امیری توس انتشارات دنیای اقتصاد
فیا دریافت کرده است.

موضوع: روان‌شناسی - روان‌سنجی

موضوع: شخصیت‌شناسی

موضوع: خودارزشیابی

شناسه افزوده: میرزایی، غلامرضا، ۱۳۴۲ - مترجم

شناسه افزوده: مجدیان، محمد، ۱۳۴۷ - مترجم

رده‌بندی کنگره الف ۱۳۹۳ ۹-۵۷۶/۵۷۶ BF

رده‌بندی دیویی: ۱۵۲/۴

شماره کتاب‌شناسی ملی: ۳۷۶۱۲۰۰



عنوان: هوش هیجانی خود را بسنجید

نویسنده: فیلیپ کارتر

ترجمه: دکتر محمد مجدیان - دکتر غلامرضا میرزایی

ناشر: آزمون یار پویا

مدیر تولید: محمود ریاحی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

چاپ: اول زمستان ۱۳۹۳

شابک: ۰-۲-۹۰۵۳۸-۹۶۴-۹۷۸-۹۷۸-978-964-90538-2-0

قیمت: ۷۵۰۰۰ ریال

تهران - خیابان دماوند - بعد از خیابان حجت - شماره ۱۱۱۴ - واحد ۹

تلفن: ۷۷۵۵۰۱۰۵ - همراه: ۰۹۱۰۰۵۱۱۰۰۳ - نمابر: ۷۷۵۹۵۲۳۴

Email: pub@azmonyar.com

«فهرست»

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۵	۱- قدرت شخصیت
۹	۲- عامل موفقیت
۱۹	۳- نگرش
۲۵	۴- هوش اجتماعی
۳۱	۵- راضی یا ناراضی (خشود و ناخشود)
۳۹	۶- درون گرا یا برون گرا
۵۳	۷- شما چه قدر جرأت مند هستید؟
۶۷	۸- برتری طلبی نیمکره های مغز
۸۳	۹- خوش بین یا بدبین
۹۵	۱۰- پر خاشگیری

- ۱۰۷- ۱۱- ماجراجو یا ترسو
- ۱۱۳- ۱۲- چه قدر صبور هستید؟
- ۱۱۹- ۱۳- بابرنامه یا خودانگیخته
- ۱۲۹- ۱۴- اعتماد به نفس
- ۱۳۷- ۱۵- هیجانی
- ۱۴۵- ۱۶- چه قدر تحمل فشار را دارید؟
- ۱۵۷- ۱۷- با ادب (موقعیت شناس) یا بی سیاست
- ۱۶۵- ۱۸- عامل رهبری
- ۱۷۱- ۱۹- خشن یا مهربان
- ۱۷۷- ۲۰- شخصیت باز یا بسته
- ۱۸۳- ۲۱- آیا شما هنر صرفه جویی را دارید؟
- ۱۸۹- ۲۲- چه قدر وسواس هستید؟

مقدمه

هوش هیجانی (EI)، اغلب به عنوان اندازه‌گیری هیجانی یا بهره هوش هیجانی (EQ)، به عنوان توانایی آگاه بودن به عواطف خود و احساسات دیگران تعریف می‌شود.

دو جنبه اصلی EQ عبارتند از: درک خود، اهداف، آرمان‌ها، پاسخ‌ها و رفتارهای خود و درک دیگران و احساسات آن‌ها.

مفهوم هوش هیجانی در اواسط دهه ۱۹۹۰ توسط دانیل گلمن توسعه داده شد و بعدها شهرت خود را در سال ۱۹۹۵ با انتشار کتاب هوش هیجانی کامل کرد. تئوری هوش هیجانی اوایل در طول دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ برای بهره‌گیری در کسب و کار در کشور ایالات متحده توسط کارها و نوشته‌های گاردنر از دانشگاه هاروارد، پیتر سالوی (ییل) و جان مایر نیوهامشایر ایجاد شد.

بنابراین مفهوم هوش هیجانی به معنی، داشتن خود آگاهی است که شما را قادر به تشخیص احساسات و مدیریت بر آن می‌کند و شامل خودآنگیزی و تمرکز بر یک هدف به جای تمایل به تحقق فوری یک خواسته است. کسی EQ بالا دارد قادر به درک احساسات افراد و برقراری روابط بهتر با دیگران است.

به طور کلی، مفهوم شخصیت به الگوهایی از تفکر، احساس و رفتار اشاره دارد که در هر یک از ما منحصر به فرد بوده، و این ویژگی‌ها است که ما را از دیگران متمایز می‌کند.

بنابراین شخصیت ما پیش‌بینی‌کننده این است که ما به احتمال زیاد چگونه در شرایط مختلف، رفتار کرده یا واکنش نشان می‌هیم، هر چند، در واقع هیچ‌گاه واکنش‌های ما به شرایط، کاملاً ساده و به طور کامل قابل پیش‌بینی نیست.

گلمن هوش هیجانی را در پنج حوزه به طور خلاصه مطرح کرده است:

۱. شناخت احساسات خود؛
۲. مدیریت احساسات خود؛
۳. ایجاد انگیزه در خود؛
۴. شناخت و درک احساسات دیگران؛
۵. مدیریت روابط، یعنی مدیریت احساسات دیگران.

در حال حاضر به طور گسترده‌ای به رسمیت شناخته شده است که اگر کسی ذهنی هوشمند دارد، لزوماً به معنی داشتن هوش هیجانی بالا نیست و هوش هیجانی، و دارا بودن امتیاز بالا در IQ لزوماً به طور خودکار موفقیت را به دنبال نخواهد داشت.

با هوش بودن به این معنا نیست که یک فرد می‌تواند با افراد دیگر روابط اجتماعی خوبی داشته باشد، و نه به این معنا است که آن‌ها قادرند احساسات خود را مدیریت کرده و به خود انگیزه بدهند.

مفهوم EQ پیشنهاد می‌کند که IQ، (که تمایل سنتی به اندازه‌گیری هوش وجود دارد) خیلی محدود بوده و هوش هیجانی حوزه وسیع‌تری مانند رفتارها و عناصر شخصیت که پیش‌بینی‌کننده بهتری برای موفقیت هستند را نشان می‌دهد. به همین دلیل در حال حاضر برای ارزیابی استعدادها بخش مهمی از مصاحبه‌های استخدامی و گزینشی را سنجش هوش هیجانی تشکیل می‌دهد. اگر چه کسب نمره بالا در آزمون استعداد ممکن است کارفرمای آینده‌نگر را تحت تأثیر قرار بدهد، ولی این همه آن چه هست را آشکار نمی‌کند، همچنان که ممکن است این همه واقعیت نباشد و این فرد به طور خودانگیخته برای کاری که در نظر گرفته شده، مفید واقع نشود. ضمن این که ممکن است فرد باهوشی که برای یک جایگاه شغلی در نظر گرفته شده، از بسیاری از ابعاد کارش لذت نبرد یا این که نتواند با همکارانش هماهنگ شود و در نتیجه کارایی لازم را نداشته باشد.

اگر چه پرسشنامه‌های شخصیتی معمولاً به عنوان ابزاری برای ارزیابی به کارگیری می‌شوند، کسب نمره قبولی یا مردودی می‌تواند گمراه‌کننده باشد. پرسشنامه‌ها گاهی به عنوان آزمون‌هایی برای اندازه‌گیری و توصیف نگرش، عادات و ارزش‌ها، طراحی شده است.

در این کتاب ۲۲ آزمون شخصیتی برای ارزیابی جنبه‌های گوناگون شخصیت شما طراحی شده است. پاسخ به آزمون‌ها نیازمند اطلاعات قبلی نیست و نخستین پاسخ بهترین پاسخ شما است. همچنین پاسخ درست یا غلط وجود ندارد. هر زمان که شما با یک پرسشنامه شخصیتی مواجه می‌شوید، صداقت در پاسخ دادن ضرورت دارد.

اگر بخواهید حدس بزنید که چه پاسخی صحیح است، نتیجه ارزیابی به خطا می‌رود. بنابراین، به سادگی بر اساس دستورالعمل آزمون و با صداقت به پرسش‌ها پاسخ دهید. روش تکمیل هر یک از آزمون‌ها، در ابتدای آن توضیح داده شده و برای به دست آوردن ارزیابی دقیق و واقعی از خودتان فقط کافی است که به طور واقع بینانه و همراه با صداقت و صمیمیت به پرسش‌ها پاسخ دهید.

www.ketab.ir