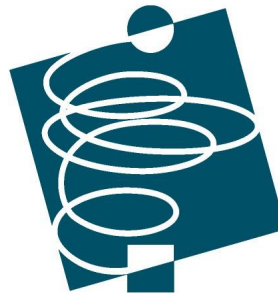


آنکه دیگران را می‌شناسد مطالبی را آموخته است.
آن که خود را می‌شناسد انسان اندیشمندی است.
-- لائوتسه

بابک بابکئی

رادمان
شرکت راهبران دانش مدیریت



"توانمندسازی مشتریان"

شرکت راهبران دانش مدیریت رادمان
سعادت‌آباد، میدان سرو، ساختمان تجارت، واحد 16

تهران

(021) 22 37 66 01-2

www.radmangroup.com



پژوهش‌های رفتاری نشان می‌دهند که مؤثرترین افراد آنهایی هستند که خودشان را می‌شناسند و با نقاط قوت و ضعف خود آشنایی دارند، لذا می‌توانند استراتژی‌هایی مطابق با نیاز محیط خود تدوین نمایند.

رفتار یک فرد، بخش ضروری و درونی هر فرد است. به عبارت دیگر، بسیاری از رفتارهای ما ناشی از "طبیعت" (ذات) ما می‌باشد و بسیاری دیگر ناشی از "پرورش" (تربیت) ما. رفتار، زبانی جهانی است از "چگونگی عمل ما" یا رفتار قابل مشاهده ما.

در این گزارش ما چهار بُعد رفتار طبیعی را اندازه‌گیری می‌کنیم. آن‌ها عبارتند از:

- چگونه شما به مسائل و چالش‌ها پاسخ می‌دهید.
- چگونه شما بر دیگران تأثیر می‌گذارید تا با نقطه نظرات شما آشنا شوند.
- چگونه شما نسبت به تغییرات محیط واکنش نشان می‌دهید.
- چگونه شما به قوانین و فرآیندهایی که توسط دیگران تنظیم شده‌اند واکنش نشان می‌دهید.

این گزارش مدل‌های رفتاری را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد: منظور از مدل رفتاری، رفتار فرد در انجام امور است. آیا این گزارش صد در صد صحیح است؟ بله، خیر و شاید. ما تنها رفتار را اندازه‌گیری می‌کنیم. ما تنها مطالبی را که صحیح می‌باشند و نیز آن بخش از رفتار را که تمایلات بروز دارند، گزارش می‌دهیم. لذا هر بخشی از گزارش را که صحیح بنظر نمی‌رسد حذف کنید، البته پس از آنکه با دوستان یا همکارانتان آن مطلب را بررسی نموده و آن‌ها نیز موافق حذف آن بودند.

گزارشی که در دست دارید، حاصل تلاش شرکت راهبران دانش مدیریت رادمان در فارسی نمودن متن انگلیسی این گزارش می‌باشد. در این برگردان، نهایت سعی در انتقال صحیح مفاهیم صورت گرفته است. به این امید که قدمی هر چند کوچک، در ارائه و تعمیم مفاهیم نوین مدیریتی انجام شود. مطمئناً نظرات شما در مورد این گزارش موجب دلگرمی این شرکت در ارائه هر چه بهتر خدمات آتی می‌باشد.



مشخصات عمومی

بنابر پاسخ‌های بابک عبارت‌های عمومی در گزارش انتخاب می‌شوند تا درک گسترده‌ای از مدل کاری او بدست آید. این عبارت‌ها نشانگر رفتار طبیعی اولیه‌ای است که او در محیط کارش بروز می‌دهد. بدین معنی که، اگر تصمیم با خود او باشد این عبارت‌ها معرف این موضوع هستند که او چگونه انتخاب می‌کند که کاری را انجام دهد. از بخش مشخصات عمومی استفاده کنید تا درک بهتری از رفتار طبیعی بابک داشته باشید.

بابک دوست دارد دور از منظر دیگران کار کند و به عنوان کسی دیده شود که منضبط بوده و

نظم خاص خود را در زندگی‌اش دارد. شعار او مانند یک سکه ضرب شده چنین است، "کیفیت

مهمترین کار است." انجام کار و پروژه به شکلی درست برای او مهم است. اگر مجبور شود که

بین ارائه کار کیفی یا کار زیاد یکی را انتخاب کند، کیفیت برنده خواهد بود. می‌خواهد به عنوان

فردی مسئول نمایان شود و از رفتارهایی که ممکن است وی را نزد دیگران بی‌مسئولیت نشان دهد

پرهیز می‌کند. نیازمند محیطی است که در آن کیفیت تحت کنترل باشد، و اگر در محیطی قرار گیرد

که جز مباحث بی‌هدف و پریشان‌گویی چیزی در آن نباشد ممکن است از نظر ذهنی بهم‌ریخته و نا

امید گردد. بابک تمایل درونی دارد که بدترین منتقد خویش باشد و پیوسته به خود یادآور می‌شود

که اگر وقت بیشتری به او می‌دادند ممکن بود کار بهتری ارائه کند. ترجیح می‌دهد چیزها مرتب و

منظم باشند و کارهایش را نیز به شکلی قاعده‌مند و سیستماتیک آغاز می‌کند. می‌تواند در مورد هر

تعبیری که به کیفیت کارش مرتبط است حساس باشد. او پیوسته در جهد و تلاش است تا آنچه در

کارش قابل بهبود است را بهسازی کند. نسبت به خطاها و اشتباهات خود گوش به زنگ و حساس

است. او پیوسته به دنبال جلوگیری از خطا در کار خویش است. بابک ممکن است نسبت به انتقاد

از کارش بیش از حد حساس باشد. اگر به کار او نکته می‌گیرید خدا کند حق با شما باشد، زیرا

ممکن است عکس‌العمل او به انتقاد شما آنچنان آرام نباشد. می‌تواند به واقع فردی "سمج" در حفظ

سیستم‌های کیفیت و روال‌های نظام یافته باشد.

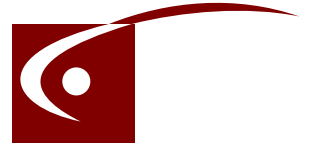


بابک دارای مهارت مشاهده و جمع آوری داده در مورد موضوعات مختلف است. اگر به موضوعی علاقه شدید داشته باشد، به هر آنچه که مرتبط با موضوع باشد گوش فرا داده و به مطالعه خواهد پرداخت. به اثرات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی تصمیمات خود به شدت آگاه است. وقتی قوانین خوب و مفید توسط دیگران زیر پا گذاشته می‌شود ناراحت شده و دچار آشفتگی ذهنی می‌شود. او ترجیح می‌دهد که همه به قواعد و آیین نامه‌ها پایبند باشند. ترجیح می‌دهد قبل از ارائه پاسخ، مسأله را مطالعه و تحلیل کند. او مایل است این احساس را داشته باشد که پاسخش یک پاسخ درست است. بابک معمولاً کیفیت کار دیگران را مبنای قضاوت در مورد ایشان قرار می‌دهد. در صورتی که کار آنها با استانداردهای وی تطابق نداشته باشد، ممکن است در تشخیص نقاط قوت دیگران دچار اشتباه شود. بابک، قادر به اخذ تصمیمات روزمره، معمولاً در اتخاذ تصمیمات بزرگتر جانب احتیاط را رعایت می‌کند؛ او می‌خواهد بطور قطع در مورد صحت تصمیم خود مطمئن شود. دوست دارد برای اخذ تصمیم، اطلاعات جمع آوری کند و ممکن است آنقدر به این کار ادامه دهد که تصمیم‌گیری را مشکل‌تر کند. در تحلیل موقعیت‌هایی که می‌توان آنها را حس کرد، لمس کرد، دید، شنید، شخصاً مشاهده و تجربه کرد بسیار خوب عمل می‌کند. شعار او این است "واقعیت‌ها حقیقتند."

کار بابک آینه تمام نمای خود اوست و اگر دیگران به کیفیت کار او ایراد بگیرند او دلخور شده و به خود می‌گیرد. دوست دارد برای شفافیت ارتباطات سؤالاتی بپرسد. او اطلاعاتی را که به او در صحت کار، ارتباطات، و تصمیم‌گیری کمک می‌کند جمع آوری می‌کند. دوست دارد با افراد زیادی در حوزه تخصصی خود در ارتباط باشد. می‌تواند بعضی اوقات به دنبال رقابت با دیگران باشد، او



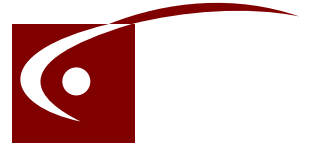
به عنوان یک فرد اصولاً درونگرا، موقعی در مباحث اجتماعی وارد می‌شود که موقعیت را ایمن احساس کند. به دلیل اینکه بابک اطلاعات منطقی را ترجیح می‌دهد، دوست دارد دیگران با او مطالب را با اسلوبی منطقی مطرح کنند. موضوعات تصادفی که به شکل اتفاقی مطرح می‌شوند او را پریشان و آزرده خاطر می‌کند. از اینکه نقاط انگیزشی دیگران را تحلیل کند لذت می‌برد. اینکار به توسعه مهارت‌های ادراکی و شهودی وی کمک می‌کند. می‌خواهد با دیگران ارتباط خوبی برقرار کرده و آنان را به شکلی دوستانه تحت تأثیر قرار دهد. دارای بصیرت است و قادر است سؤالات خوب و حیاتی بپرسد، که اطلاعاتی را که به دنبال آن است کامل کند.



محیط کاری ایده آل

این بخش به شناسایی و تعیین محیط کاری ایده آل بر مبنای شخصیت بابک می پردازد. افرادی که قابلیت انعطاف پذیری پایینی دارند در محیط های کاری به غیر از محیط های مشخص شده در این قسمت، احساس ناراحتی می کنند. افراد انعطاف پذیر، از هوش خود به منظور تعدیل و بهبود رفتار بهره برده و در بسیاری از محیط ها احساس راحتی می کنند. با استفاده از این بخش، وظایف و مسئولیت های مشخصی را که بابک از انجام آنها لذت می برد و همچنین آن دسته از مواردی را که در او احساس نارضایتی و ناامیدی می کنند، شناسایی کنید.

- محیطی که در آن بتواند از مهارت های فکری درونی خود بهره ببرد.
- تیم پشتیبانی کننده، همراه با حس ضرورت.
- وجود نتایج و ایده های جدید برای کار کردن روی آنها.
- رهایی از قوانین و مقررات محدود کننده.
- کار کردن با مدیری که به سرعت تصمیم گیری می کند.
- معافیت از ارائه گزارشات طولانی و مفصل.



ارزش‌های فرد برای سازمان

این بخش از گزارش به بیان استعدادها و رفتارهای ویژه‌ای می‌پردازد که بابک در کار خود از آن استفاده می‌کند. با مطالعه این بخش از گزارش، هر فرد می‌تواند به نقش خود در سازمان واقف شود. لذا سازمان می‌تواند به توسعه‌ی سیستمی برای سرمایه‌گذاری بر روی ارزش خاص افراد بپردازد و موجب نقش‌آفرینی بیشتر آنها در درون تیم گردد.

- ارتباط دهنده/گیرنده خوب
- همواره نگران در مورد کار با کیفیت
- متخصص و ماهر در تخصص تکنیکی‌اش
- دارای لحظات کسالت آور کم
- دارای احساس فوریت (تعجیل)
- جامع نگر در حل مشکلات
- قابلیت انجام کارها بصورت فی‌البداهه
- توانایی انجام هم‌زمان چندین فعالیت
- هوشیار نسبت به محدودیت‌های زمانی

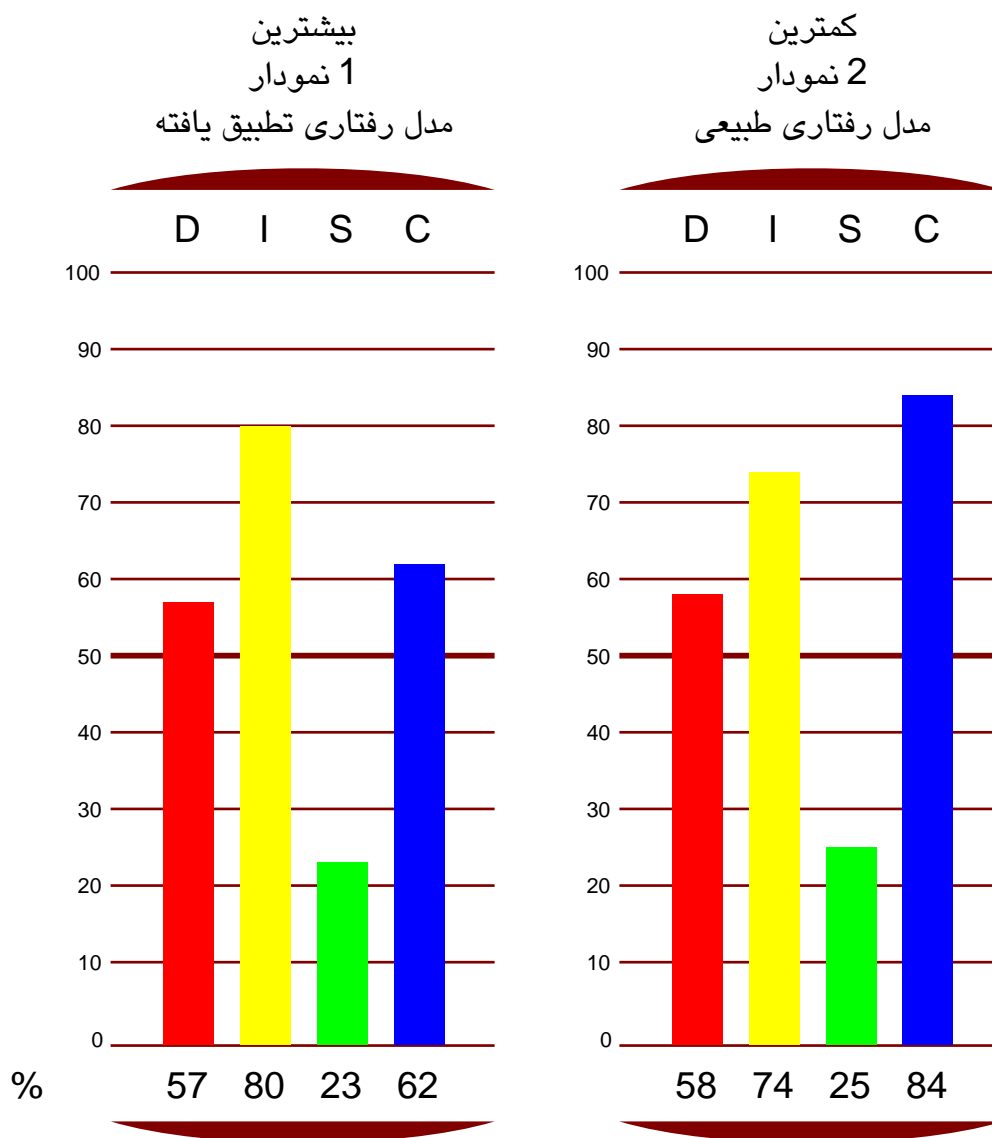


1. اهداف کاری خود را بیان کنید:
2. برای دستیابی به این اهداف چگونه برنامه ریزی می کنید؟
3. به نظر شما چه عواملی ممکن است موفقیت شما را محدود نمایند؟
4. از مدیر خود چه انتظاری دارید؟
5. اولویت های خود را چگونه کنترل نموده و بکار می گیرید؟
6. مهم ترین دستاوردهای خود را نام ببرید؟
7. با افرادی که از آنها خوششان نمی آید، چگونه رفتار می کنید؟



نمودارهای بینش مدل رفتاری

بابک بابک



Norm 2003



چرخه بینش موفقیت

Success Insights® Wheel ابزاری قدرتمند و شناخته شده در اروپاست. علاوه بر متنی که شما در مورد مدل رفتاری خود دریافت کرده‌اید، این چرخه نکاتی را به تصویر می‌کشد که به شما اجازه می‌دهد تا:

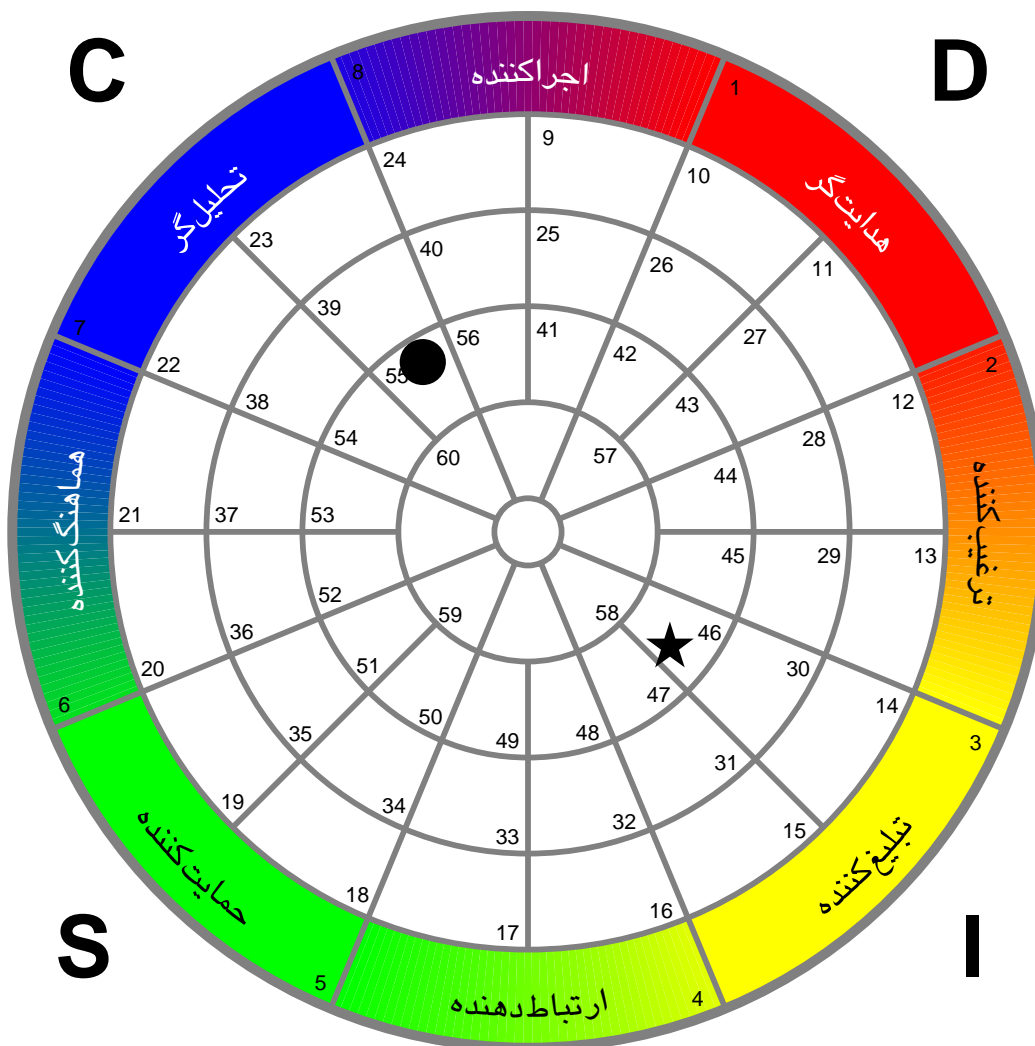
- مدل رفتاری طبیعی خود را ببینید (دایره)
- مدل رفتار تطبیق‌یافته خود را ببینید (ستاره)
- به درجه و اندازه‌ای که خود را تطبیق می‌دهید، توجه کنید.
- چنانچه شما " تجزیه و تحلیل محیط کاری " را پر کرده‌اید، رابطه رفتار خود را با شغل خود ملاحظه کنید.

به مدل طبیعی خود (دایره) و مدل تطبیق یافته خود (ستاره) در چرخه (Success Insights) در صفحه بعد نگاه کنید. اگر آن‌ها در بخش‌های متفاوتی قرار دارند پس شما رفتار خود را تطبیق می‌دهید. هر چه که این دو نقطه از یکدیگر دورتر باشند نشانگر این مطلب است که میزان تطبیق دادن رفتار شما بیشتر است.

چنانچه شما عضو گروه یا تیمی هستید که ارزیابی رفتاری شده‌اند، بسیار مفید خواهد بود که از چرخه هر فرد استفاده کنید و چرخه دیگری با استفاده از مدل رفتاری طبیعی و تطبیق یافته تمامی اعضا درست کنید. این موضوع این امکان را به شما می‌دهد تا ببینید که اختلافات چگونه و در کجا اتفاق می‌افتد. در ضمن می‌توانید مشخص کنید که در کجا " روابط، درک و دریافت و نیز قدردانی " می‌تواند زیاد شود.



بابک بابک



تطبيق یافته: ★ (46) تبلیغ‌کننده‌ی ترغیبی (متقابل)
 طبیعی: ● (55) تحلیل‌گر اجرایی (متقابل)

Norm 2003