

نتیجه تست هوش هیجانی بار-آن



آقای مهبد کامکار

نتیجه

هوش هیجانی نرمال

یادداشت

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

برگزار شده توسط

قطبینو

تاریخ برگزاری: ۱۳۹۸/۷/۵

معرفی تست هوش هیجانی Bar-On

هوش هیجانی یا همان EQ نوع دیگری از باهوش بودن است که به درک احساسات خود و دیگران برای تصمیم‌گیری مناسب در زندگی اشاره دارد. آگاهی از وضعیت هوش هیجانی آنچنان اهمیت دارد که توسعه آن می‌تواند تفاوت شکست و یا موفقیت در زندگی شخصی و شغلی شما را مشخص کند. تست هوش هیجانی بار آن که از آن با عنوان هایی مانند تست EQ، تست هوش عاطفی و تست هوش احساسی نیز یاد می‌شود، به بررسی پانزده عامل هوش هیجانی یعنی استقلال، خودابرازی، عزت‌نفس، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، روابط بین فردی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، همدلی، قدرت حل مسئله، انعطاف‌پذیری، واقع‌گرایی، تحمل فشار روانی، کنترل تکانش، شادمانی و خوش‌بینی می‌پردازد.

تاریخچه مختصری از تست هوش هیجانی بار-آن

ریون بار-آن (Reuven Bar-On)، روان‌شناس اروپایی و یکی از پیشگامان، نظریه‌پردازان و محققان هوش هیجانی است. او اولین فردی است که مفهوم هوش هیجانی (Emotional Quotient یا EQ) را برای سنجش شایستگی‌های هیجانی - اجتماعی معرفی کرد. اگرچه این واژه قبلاً برای توصیف ایده‌هایی استفاده شده بود که با هوش هیجانی ارتباطی نداشتند، بار آن در رساله دکتری خود در سال ۱۹۸۵ روشی کمی برای سنجش هوش هیجانی (تست EQ)، مانند سنجش نمره ضریب هوشی (IQ)، ابداع کرد که تست هوش هیجانی بار-آن نام گرفت.

مفهوم تست هوش هیجانی و اجتماعی بار آن

بار آن مفهوم هوش هیجانی و اجتماعی را با مدل خود برای توسعه ارزیابی روان‌شناختی به وجود آورد. تمرکز تحقیقات دکتری او، بهزیستی روان‌شناختی بود و می‌خواست رفتار و عملکرد طیف گسترده‌ای از افراد را ارزیابی کند. وی در حالی که روان‌شناس بالینی بود، تحت‌تأثیر حوزه نوظهور روان‌شناسی مثبت قرار گرفت و حوزه خود را از آسیب‌شناسی روانی به ارزیابی و رشد هوش هیجانی تغییر داد که به اعتقاد او، بخش جدایی‌ناپذیری از روان‌شناسی مثبت است.

مدل مفهومی تست هوش هیجانی بار آن مجموعه‌ای از شایستگی‌های هیجانی و اجتماعی مرتبط به هم را شرح می‌دهد که مشخص می‌کنند که افراد در درک و ابراز وجود، درک دیگران و تعامل با آنها، در کنار مدیریت خواسته‌ها و چالش‌های روزمره چقدر توانایی دارند.

این شایستگی‌ها، به ۵ مؤلفه تقسیم می‌شوند:

۱. توانایی شناخت احساسات، درک و بیان احساسات؛
۲. توانایی درک احساس دیگران و تعامل با آنها؛
۳. توانایی مدیریت و کنترل احساسات؛
۴. توانایی مدیریت تغییر، سازگاری و حل مشکلات شخصی و بین‌فردی؛
۵. توانایی ایجاد تأثیرات مثبت برای برانگیختن خود، به‌منظور تسهیل رفتارهای هیجانی و اجتماعی.

بار آن در سال ۱۹۸۲ تدوین هوش هیجانی EQ-i را آغاز کرد که برای بررسی و ارزیابی شایستگی‌های هیجانی و اجتماعی طراحی شده است. در این فرایند، از «خودگزارشی» استفاده می‌شود. چگونگی هنجارسازی و اعتبارسنجی در مطالب دیگر با جزئیات بیشتر شرح داده شده است. نسخه این ابزار روان‌سنجی که در سال ۱۹۹۷ منتشر شده است، ۱۳۳ آیتم را در بر می‌گیرد که در ۱۵ مقیاس مطرح شده‌اند و این موارد زیرمجموعه ۵ مؤلفه‌ای هستند که در بالا شرح داده شد.

EQ-i اولین مقیاس سنجش هوش هیجانی بود که به‌عنوان آزمون روان‌شناختی منتشر شد و اولین معیار معتبر و مطمئن درباره مفهوم هوش هیجانی بود. تست EQ-i به بیش از ۳۰ زبان ترجمه شده است و به‌طور گسترده‌ای در سراسر جهان استفاده می‌شود.

توانایی پیش‌بینی تست EQ بار آن

تعداد اندکی از محققان اعتبار ساختاری مدل بار آن را زیر سؤال برده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهند که مدل تست هوش هیجانی بار آن تأثیر معناداری بر موارد زیر دارد:

سلامت جسمی؛

عملکرد شناختی، اثربخشی تعلیمی و آموزشی، عملکرد تحصیلی و تصمیم‌گیری شغلی؛

عملکرد شغلی و رهبری، رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی؛

خلاقیت و تفکر نوآورانه؛

سلامت روان و بهزیستی.

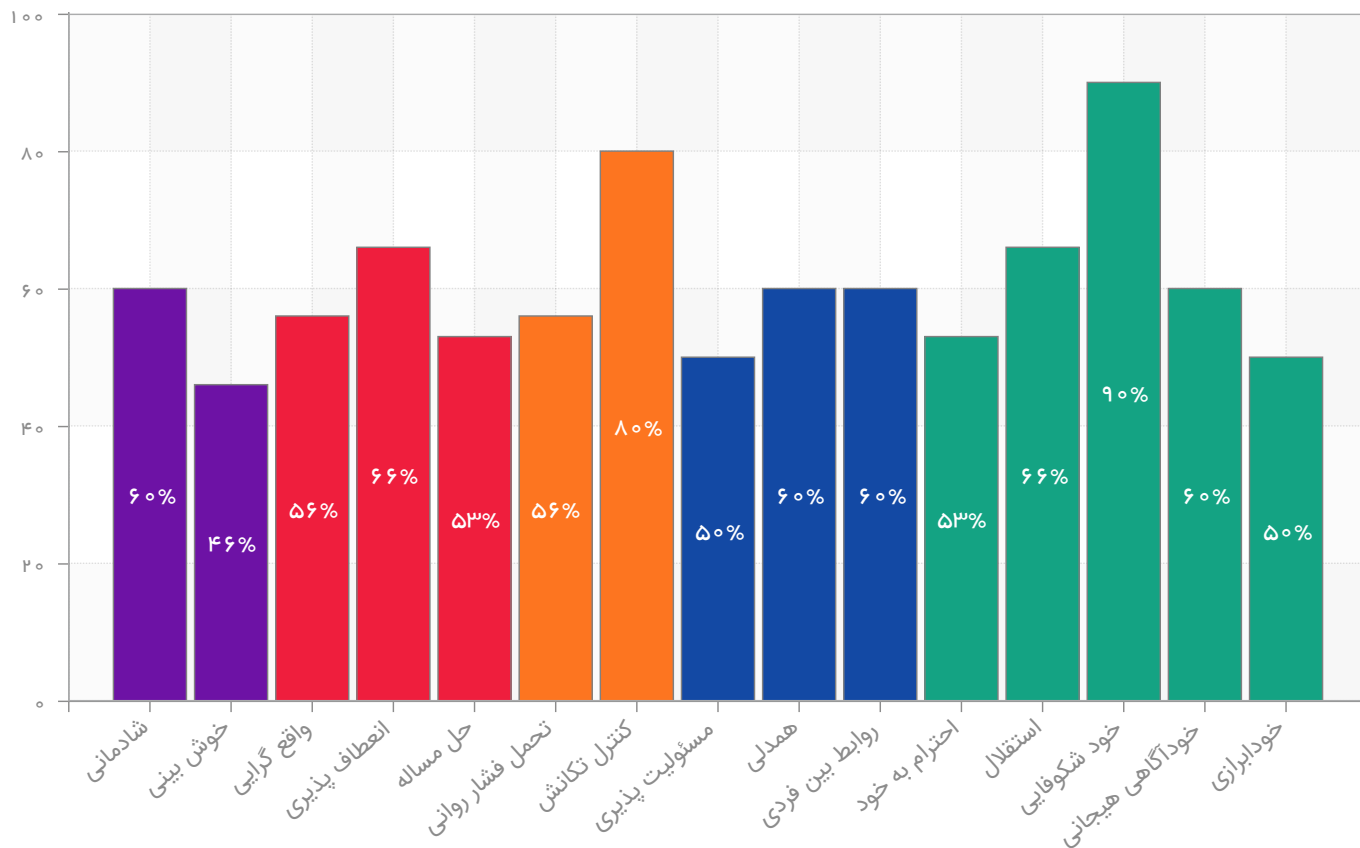
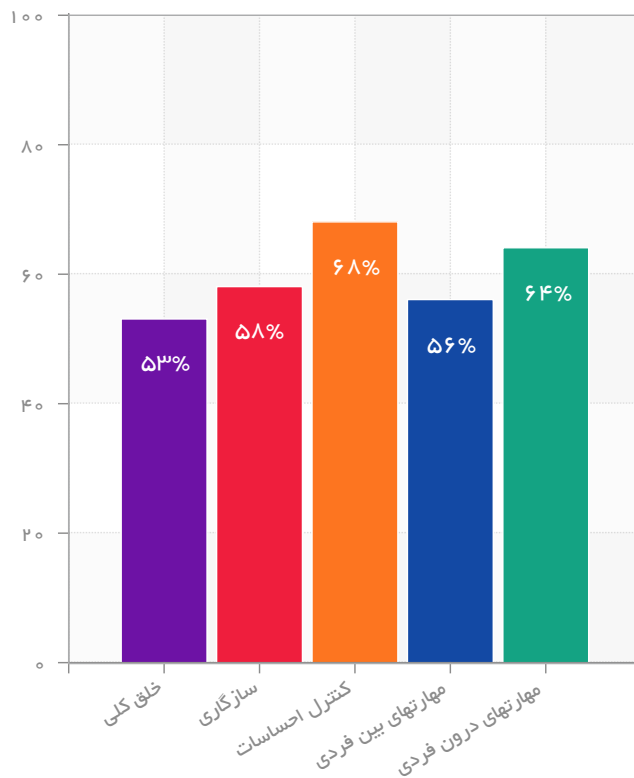
تحقیقات معتبر، دایره‌المعارف روان‌شناسی کاربردی و کتاب‌های مرجع، «مدل بار آن» را برای سنجش هوش هیجانی و اجتماعی معتبر می‌دانند.

میزان هوش هیجانی

هوش هیجانی نرمال

امتیاز هوش هیجانی: ۲۷۳ از ۴۵۰

%۶۰.۶۷



ریز امتیازات بدست آمده از آزمون شما:

امتیاز کسب شده از ۳۰	زیر مقیاس	مقیاس
۱۸ - ۶۰%	شادمانی (HA)	خلق کلی
۱۴ - ۴۶%	خوش بینی (SR)	
۱۷ - ۵۶%	واقع گرایی (IR)	سازگاری
۲۰ - ۶۶%	انعطاف پذیری (FL)	
۱۶ - ۵۳%	حل مساله (PS)	
۱۷ - ۵۶%	تحمل فشار روانی (ST)	کنترل احساسات
۲۴ - ۸۰%	کنترل تکانش (SA)	
۱۵ - ۵۰%	مسئولیت پذیری (RE)	مهارتهای بین فردی
۱۸ - ۶۰%	همدلی (EM)	
۱۸ - ۶۰%	روابط بین فردی (OP)	
۱۶ - ۵۳%	احترام به خود (IC)	مهارتهای درون فردی
۲۰ - ۶۶%	استقلال (IN)	
۲۷ - ۹۰%	خود شکوفایی (RT)	
۱۸ - ۶۰%	خودآگاهی هیجانی (ES)	
۱۵ - ۵۰%	خودابرازی (AS)	

مؤلفه‌های خلق و خوی عمومی (کلی)

خوش بینی

درصد کسب شده در این شاخص: ۴۶ درصد



توانایی توجه به جنبه‌های روشن‌تر زندگی و حفظ نگرش مثبت را، حتی هنگام وجود احساسات منفی و ناخوشایند، مورد بررسی قرار می‌دهد. این عامل به‌عنوان توانایی ما برای حفظ نگرش مثبت و امیدوار به زندگی حتی در مواجهه با ناسازگاری تعریف شده است. این عامل نشان‌دهنده یک رویکرد مثبت برای زندگی روزمره و یک عامل انگیزشی بسیار مهم در هر کاری است که انجام می‌دهیم.

بین خوش‌بینی و توانایی برای مقابله با مشکلات ارتباطی قوی وجود دارد.

خوش‌بینی عامل مهمی در مقابله با استرس و همین‌طور دستیابی به اهداف است که یک ویژگی رهبری ارزشمند و مطلوب را نشان می‌دهد. افراد خوش‌بین به‌طور معمول در بیشتر موقعیت‌ها از خود مطمئن هستند، اعتقاد دارند که می‌توانند در موقعیت‌های سخت قرار گیرند، به بهترین‌ها امیدوارند و عموماً انگیزه‌ای برای ادامه حتی زمانی که همه چیز دشوار می‌شود، دارند؛ درحالی‌که بدبین‌ها راحت‌تر تسلیم می‌شوند. خوش‌بین‌ها معمولاً انتظار دارند که همه چیز در پایان به‌درستی انجام می‌شود. معمولاً وقتی چیز جدیدی را شروع می‌کنند، احساس نمی‌کنند که شکست می‌خورند. خوش‌بینان بسیاری از رویدادهای زندگی را مشابه با بعضی بدبینان تجربه می‌کنند، اما یکی از تفاوت‌های اساسی بین آن‌ها این است که خوش‌بینان این شرایط را بهتر درک می‌کنند و اشتباهاتشان را سریع‌تر بهبود می‌بخشند.

خوش‌بینی کیفیتی مهم برای رهبری است، زیرا اغلب با درک دیدگاه یا مأموریتی که برای به حداکثر رساندن پتانسیل فردی و سازمانی، برای رسیدن به اهداف طراحی شده، مرتبط است. رهبر الهام‌بخش کسی است که انرژی تولید می‌کند و محیط حاضر را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به دیگران نیز القا می‌کند. علاوه بر این، سطح تکامل معنوی، انجام زندگی شخصی به شیوه‌ای معنادار و هدفمند تأثیر مستقیمی بر خودانگیزی دارد؛ و این شامل خودآزمایی و مؤلفه انگیزشی شادمانی نیز است.

نقطه مقابل خوش‌بینی، بدبینی، ناامیدی و یأس است که نشانه‌های رایج افسردگی هستند.

مؤلفه‌های خلق و خوی عمومی (کلی)

نشاط و شادمانی

درصد کسب شده در این شاخص: ۶۰ درصد

توانایی احساس رضایت از زندگی، احساس رضایت از خود و دیگران، سرزندگی و ابراز احساسات مثبت را بررسی می‌کند. این عامل به‌عنوان توانایی ما برای احساس خوشحال بودن با خودمان، دیگران و به‌طور کلی زندگی تعریف شده است. در این زمینه، شادی ترکیبی از رضایت از خود، رضایت عمومی و توانایی لذت بردن از زندگی است. مردم خوشبخت اغلب در هر دو زمان کار و اوقات فراغت احساس راحتی می‌کنند و از فرصت‌های ساده برای لذت بردن استفاده می‌کنند. این عامل با یک احساس کلی از شادی و شور و شوق همراه است.

شادی دو نقش اساسی را در قلمرو عملکرد انسان ایفا کند. اول، انگیزشی است و دوم، فشارسنج است. اولی باعث تقویت عملکرد ما با انگیزه دادن به ما می‌شود، درحالی‌که دومی به ما می‌گوید که چقدر خوب عمل کرده‌ایم و می‌تواند منجر به یک احساس عمومی از خوشبختی شود.

ناتوانی در تجربه شادکامی و به‌طور کلی مشکلات در ایجاد حالت مثبت اغلب نشان‌دهنده نارضایتی و گرایش‌های افسردگی است.

شادمانی به عملکرد بهتر کارکنان، کمک می‌کند و کیفیت زندگی آنها رو بالا می‌برد، خلاقیت کارکنان را افزایش داده و باعث ایجاد محیط همدلانه می‌شود.

نشانه‌های شادمانی در محیط کاری:

- ۱- کارکنان از انجام تسک‌های محول شده، لذت می‌برند.
- ۲- از کار کردن با همکاران خود، احساس خوبی دارند.
- ۳- کارکنان، احساس محترم بودن و تصدیق شدن دارند.

راه‌های افزایش شادمانی:

- ۱- به خودتان هدیه بدهید.
- ۲- تمرینات ذهن‌آگاهی داشته باشید.
- ۳- به دیگران کمک کنید.
- ۴- ورزش کنید.



مؤلفه‌های سازگاری

واقع گرایی

درصد کسب شده در این شاخص: ۵۶ درصد

این عامل، توانایی ما در اعتبار بخشیدن به احساساتمان و در نظر گرفتن واقعیت است که شامل ارزیابی بین آنچه به صورت درونی تجربه کرده‌ایم و آنچه در دنیای خارج وجود دارد، است. تست واقعیت، اساساً، شامل تنظیم وضعیت حاضر، تلاش برای نگه‌داشتن همه چیز در منظر صحیح و تجربه چیزها به صورت واقعی و همان‌طور که هستند، است، بدون رؤیایپردازی بیش‌ازحد و یا افکار پوچ در مورد آن‌ها. به عبارت ساده، تست واقعیت این است که توانایی دقیق و واقع‌گرایانه «سنجیدن» وضعیت حاضر را داشته باشیم.

مشکلات موجود در تست واقعیت می‌تواند برای شرایط سازمانی فاجعه‌بار باشد زیرا آن‌ها اغلب به صورت فردی ظاهر می‌شوند. اختلالات روان‌پزشکی شدید، مانند روان‌پریشی، با کمبودهای شدید در این مؤلفه هوش در ارتباط است.

راه‌های افزایش واقع‌گرایی:

- ۱- به هر موقعیت، از جوانب و زوایای مختلف نگاه کنید.
- ۲- برای قضاوت هر موقعیتی زمان بگذارید.
- ۳- به الگوهای رفتاری‌تان، هنگام مواجهه با مشکل یا فشار کاری، توجه کنید؛ برای اصلاح واکنش‌هاتون، برنامه‌ای داشته باشید و طبق اون تمرین کنید.
- ۴- یادتون باشه نیاز نیست نسبت به هر موقعیتی، سریع واکنش نشون بدید. بهتر هست زمانی برای فکر کردن در نظر بگیرید.
- ۵- اگر درباره موقعیتی، احساس مشخصی ندارید، از دیگران بخواهید درباره اون موقعیت، دیدگاهشون رو به اشتراک بگذارند.



مؤلفه‌های سازگاری

انعطاف پذیری

درصد کسب شده در این شاخص: ۶۶ درصد

این عامل به‌عنوان توانایی ما برای تنظیم احساسات، تفکر و رفتار ما با توجه به شرایط جدید تعریف شده است. این جزء هوش عاطفی-اجتماعی به توانایی کلی ما برای سازگاری با شرایط ناآشنا، غیرقابل پیش‌بینی و پویا اشاره دارد. افراد انعطاف‌پذیر، چابک‌اند و قادر به واکنش در برابر تغییرات بدون سختی هستند. این افراد هنگامی اشتباه می‌کنند، می‌توانند ذهن خود را تغییر دهند. آن‌ها به‌طورکلی از ایده‌ها، جهت‌ها و شیوه‌های مختلف استقبال می‌کنند. آن‌ها مشکلی با شروع کارهای جدید یا به‌طورکلی تغییر تنظیمات کار ندارند.

بر اساس یافته‌های تحقیق، انعطاف‌پذیری به شدت با توانایی سازگاری با محیط‌های مختلف اجتماعی ارتباط دارد. به همین ترتیب، این یک عامل بسیار مهم برای افراد و سازمان‌هاست و یکی از مهم‌ترین عوامل بقای سازمان است. سازمان‌ها باید برای بقا در اقتصاد یک بازار، پویا انعطاف‌پذیر باشند و آماده باشند که به‌سرعت و به‌اندازه کافی تغییرات را بپذیرند.

جالب است بدانید انعطاف‌پذیری یکی از مهم‌ترین توانایی‌های مدیریتی از نظر اداره مدیریت کارکنان در ایالات متحده محسوب می‌شود. علاوه بر صلاحیت‌های مدیریتی، به‌طورکلی، این عامل نقش مهمی در حل‌وفصل اختلاف، مذاکره، ادغام و خرید دارد.

این عامل در رهبری نیز بسیار مهم است، زیرا توانایی مدیریت چند وظیفه را همراه با انجام دادن آن‌ها و انعطاف‌پذیری در یک محیطی که با سرعت تغییر می‌کند و چالش‌های جدیدی را در پی دارد، ممکن می‌سازد. عدم انعطاف‌پذیری می‌تواند در بعضی موارد به پیامدهای فاجعه‌بار برای سازمان منجر شود. افرادی که نمره پایین را در مقیاس انعطاف‌پذیری EQ-i دارند، به نظر می‌رسد در تفکر و رفتارشان سختی نشان دهند؛ آن‌ها تمایل دارند به‌طورکلی و به‌ویژه در برابر تغییرات مقاومت کنند. عدم انعطاف در رهبری و در کل سازمان‌ها، یک تهدید جدی برای بقای سازمان و شرکت است.

طبق تحقیقاتی در سال ۲۰۱۴، ۷۴٪ مشاغل در طی ۵ سال اخیر در انگلیس، دستخوش تغییراتی قرار گرفته‌اند. در محیط‌های کاری نمی‌تونیم همه چالش‌ها رو پیش‌بینی کنیم و ممکن است مشکلاتی به وجود بیایند که فوراً نیاز به حل شدن داشته باشند؛ برای مثال، حجم کاری به خاطر بوجود آمدن مشکلی، بالا برود، اتفاق غیرقابل پیش‌بینی‌ای رخ بده (مثل کرونا!) و یا شرکت با مشکلات اقتصادی رو به رو شود.

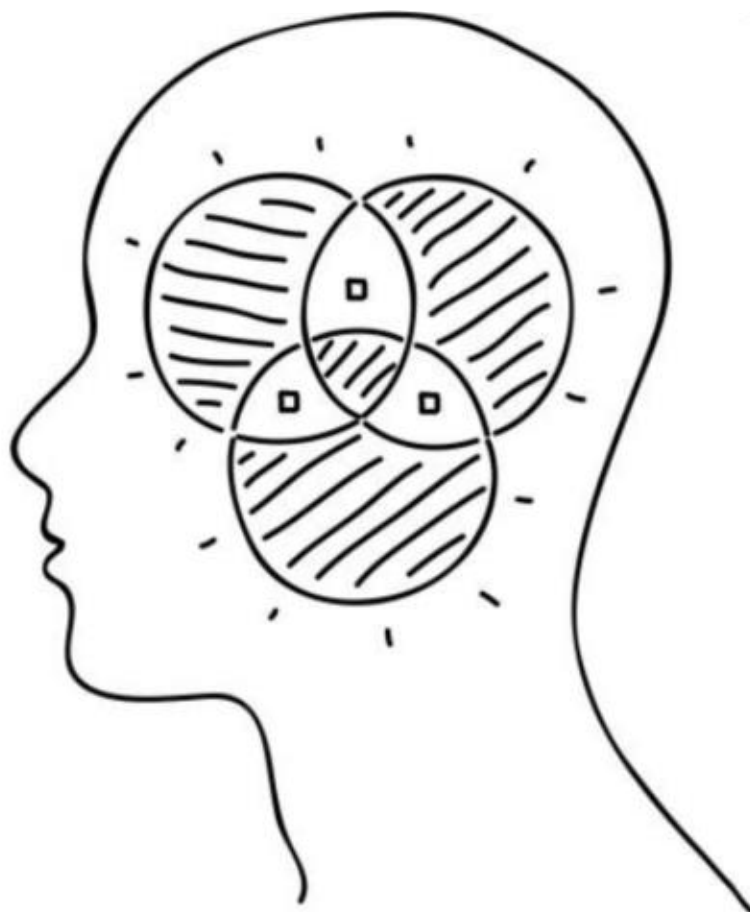
مؤلفه‌های سازگاری

انعطاف پذیری

درصد کسب شده در این شاخص: ۶۶ درصد

راه‌های افزایش مهارت انعطاف‌پذیری:

- ۱- ذهن بازی داشته باشید.
- ۲- روی ارزش‌های اصلی خودتان، تمرکز کنید.
- ۳- مهارت‌های بیشتری یاد بگیرید.
- ۴- خوشبین باشید.
- ۵- در مواجهه با مسائل، آرامش خودتان را حفظ کنید.



مؤلفه‌های سازگاری

حل مسأله

درصد کسب شده در این شاخص: ۵۳ درصد

این عامل بر توانایی ما در حل مسائل فردی و بین فردی مؤثر است. حل مسئله همراه با «تست واقعیت» و «انعطاف‌پذیری» عناصر ضروری برای سازگاری‌اند. این چیزی است که تئوری داروین در مورد بقا و سازگاری را هدایت می‌کند.

این عامل مستلزم توانایی شناسایی و تعریف مشکلات و همچنین تولید و اجرای راه‌حل‌های بالقوه است. این عامل چند مرحله‌ای است و شامل توانایی انجام فرآیند زیر می‌شود:

- ۱- حس کردن وجود یک مشکل و احساس اعتماد به نفس و انگیزه برای مقابله با آن؛
- ۲- تعریف مشکل به صورت واضح و دقیق که موجب جمع‌آوری اطلاعات مربوطه می‌شود؛
- ۳- تولید راه‌حل‌های بسیار تا جایی که ممکن است؛
- ۴- اجرای یکی از راه‌حل‌ها پس از ارزیابی مزایا و معایب هر کدام و انتخاب بهترین روش عمل. افرادی که در حل مسئله توانا هستند، اغلب با وظیفه‌شناسی، نظم و انضباط، با روشنگری و به صورت سیستماتیک در مقابله با شرایط چالش‌برانگیز عمل می‌کنند.

در حالی که رویکرد «استراتژیکی» در این فرایند مهم است، انعطاف‌پذیری نیز مهم است، به خصوص به این دلیل که به تولید راه‌حل‌های بالقوه («طوفان فکری») مربوط می‌شود. حل مسئله مستلزم توجه به جزئیات در یک وضعیت بسیار پیچیده است و نیاز به فیلترینگ سریع اطلاعات و نیز اولویت‌بندی یک مسیر دارد. این فرآیند با «شناخت الگو» ارتباط نزدیکی دارد که به یاد می‌آورد که چه چیزی در شرایط خاص بهتر کار می‌کند.

بنابراین حافظه نقش کلیدی در یادگیری از تجارب گذشته ایفا می‌کند تا عملکرد آینده را از طریق یک نوع چندوظیفگی در طی فرایند حل مسئله و تجزیه و تحلیل ریسک و مدیریت تصمیم‌گیری، تحت تأثیر قرار دهد. به همین ترتیب، حل مسئله یک فرآیند شناختی پیچیده است.

افزایش مهارت حل مسئله در محیط کاری:

- ۱- همکاری با دیگران برای حل مشکلات
- ۲- استفاده از نقشه‌های ذهنی (mindmap) و بارش فکری (brainstorming) برای حل مسائل
- ۳- ارزیابی نتایج حاصل از تصمیمات و یادگیری از اشتباهات
- ۴- تعیین کردن ددلاین برای حل مسئله

مؤلفه‌های کنترل احساسات

کنترل فشار روانی

درصد کسب شده در این شاخص: ۵۶ درصد

این عامل مهم به‌عنوان توانایی ما برای مدیریت مؤثر و سازنده احساسات تعریف شده می‌شود. در اصل، تحمل استرس، توانایی مقاومت و مقابله با حوادث نامطلوب و موقعیت‌های استرس‌زا است بدون آنکه در هم بشکنیم. تحمل استرس به شدت با توانایی شناسایی، درک و کنترل احساسات و همچنین با توانایی مقابله با تحمیل‌های زیست‌محیطی، برای تأثیرگذاری بر وقایع استرس‌زا و بهبود فوری وضعیت، در ارتباط است. تحمل استرس بخش مهمی از هوش هیجانی و یک صفت ضروری برای رهبری است و رهبران توانا در مقابله با استرس، یک دارایی ارزشمند برای هر تیم و سازمان محسوب می‌گردند. هنگامی که همه چیز دشوار می‌شود، این افراد تمایل دارند که وضعیت را کنترل کنند و وضعیت بحرانی ایجاد شده را تحت کنترل قرار دهند. این توانایی برای رهبری موفق، مهم و حیاتی است و مستلزم تمرکز بر وضعیت حاضر و توجه به جزئیات به‌منظور ادامه و انجام کار است. با توجه به این واقعیت که زندگی و مدیریت سازمانی استرس و فشار زیادی ایجاد می‌کند، رهبران موفق باید به این توانایی دست یابند تا بتوانند گروه را زنده نگه دارند و امیدوارانه رشد کنند.

راه‌های افزایش تحمل فشار روانی:

- ۱- مسائلی را که باعث استرس شما می‌شوند، شناسایی کنید.
- ۲- از واکنش خود نسبت به فشارهای کاری، آگاهی داشته باشید.
- ۳- درباره نگرانی‌هایتان با دیگران صحبت کنید.
- ۴- برنامه ریزی داشته باشید و به برنامه‌هایتان، عمل کنید.
- ۵- مدیتیشن کنید و به زمان استراحت و اوقات فراغتتان، بها بدهید.



مؤلفه‌های کنترل احساسات

کنترل تکانش

درصد کسب شده در این شاخص: ۸۰ درصد

این عامل مهم به‌عنوان توانایی ما برای کنترل مؤثر و سازنده احساسات تعریف شده است. به‌صورت دقیق‌تر، این عامل به معنای توانایی مقاومت ما در برابر تحریکات است؛ و نیاز به ظرفیتی برای پذیرش تحریکات تهاجمی‌مان و همچنین کنترل رفتار خصمانه و غیرمسئولانه‌مان دارد. این توانایی برای حفظ آرامش و کنترل مؤثر احساسات در شرایط چالش‌برانگیز است.

یافته‌های تحقیق نشان داده است که «کنترل» احساسات و تحریکات با «درک» احساسات به‌طور عمده ارتباط دارد. بدیهی است که به‌منظور عملکرد مؤثر، باید علاوه بر درک احساسات، آن‌ها را کنترل نیز کرد. کنترل تحریکات به‌عنوان یک عنصر مهم در توانایی رهبری، مذاکره و حل منازعات است. مشکلات مربوط به کنترل تحریکات معمولاً کاملاً واضح و همین‌طور مخرب هستند. آن‌ها اغلب با تحمل کم در برابر احساس عصبانیت، تحریک‌پذیری، مشکلات کنترل خشم، سوءاستفاده، از دست دادن کنترل خود و رفتار انفجاری و غیرقابل‌پیش‌بینی ظاهر می‌شوند. این یک عامل کلیدی برای «هدایت کردن» در رهبری است.

جالب است بدانید باوجوداینکه بیل کلینتون در بسیاری از زمینه‌های اساسی به‌عنوان فردی با هوش عاطفی بالا شناخته شده است، کمبود و ضعف جدی وی در این جنبه‌ی خاص در مراحل اولیه دادگاه به ضرر او شد.

راه‌های افزایش کنترل تکانش:

۱- بدانید نسبت به چه چیزهایی، تحریک‌پذیر هستید.

۲- برای واکنش نشان دادن به محرک‌ها، برنامه داشته باشید؛ اصلاح رفتارهای تکانشی نیازمند آمادگی ذهنی و روحی شما هستند.

۳- استراحت، غذای سالم، خواب کافی و ورزش کردن، به عدم بروز رفتارهای تکانشی، کمک می‌کنند.

۴- هر چه به اواسط روز نزدیک می‌شویم، احتمال نشان دادن رفتارهای تکانشی افزایش می‌یابد بنابراین سعی کنید برای آن زمان از روز خود، برنامه زیاد و سنگینی قرار ندهید.



مؤلفه‌های مهارت‌های بین فردی

مسئولیت پذیری

درصد کسب شده در این شاخص: ۵۰ درصد

این عامل به‌عنوان توانایی ما در همدردی کردن با گروه‌های اجتماعی، در میان دوستان، در محل کار و در جامعه تعریف شده است و به معنای همکاری کردن با دیگران به‌صورت سازنده و مشارکتی است. این عامل شامل اقدام به شیوه‌ای مسئولانه می‌شود، حتی اگر ما شخصاً از آن نفعی نبریم. افرادی که از نظر اجتماعی خود را مسئول می‌دانند، به‌عنوان افرادی با آگاهی اجتماعی و نگران برای دیگران دیده و شناخته می‌شوند که این حالت‌ها خود را با توانایی به عهده گرفتن مسئولیت‌های گروهی و اجتماعی نشان می‌دهد.

مسئولیت اجتماعی با همدلی بسیار مرتبط است و نشان می‌دهد که آن‌ها یک دامنه مفهومی بسیار مشابه را به اشتراک می‌گذارند. بر اساس مطالعاتی که این عامل را مورد بررسی قرار دادند، مشخص شد که مسئولیت اجتماعی به فهم و درک احساسات علاوه بر آگاهی از احساسات مربوط است.

در نظرسنجی بسیار گسترده‌ای که در بین سال‌های ۱۹۸۸ و ۱۹۹۸ در ۳۶ کشور انجام شد، مسئولیت اجتماعی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده اثربخش بودن افراد در محل کار شناخته شد. تقریباً از ۱۰۰,۰۰۰ مدیر از صدها شرکت خصوصی و سازمان‌های دولتی، عمدتاً در اروپا، پرسیده شد که چه چیزی مهم‌ترین مشخصه کارکنان مؤثر و موفق است؟

تعداد زیادی از پاسخ‌ها، تکراری و به‌وضوح بر مسئولیت اجتماعی تمرکز داشتند که به‌طور متفاوت به‌عنوان «احترام و توجه به دیگران»، «وفاداری به مردم و اهداف سازمان»، «همکاری با دیگران» و «مسئولیت داشتن نسبت به موفقیت و یا شکست سازمان» توصیف شدند.

افرادی که به‌طور جدی در این عامل EI ناکارآمد هستند، ممکن است نگرش‌های ضداجتماعی در آن‌ها افزایش یابد، از دیگران سوءاستفاده کنند و بخواهند از مردم سود ببرند.

مسئولیت‌پذیری اجتماعی یکی از مهم‌ترین فاکتورها در ارزیابی کارمندان و کارکنان شرکت‌هاست. از طرف دیگر، اینکه اهداف شرکت، در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی باشد، برای کارکنان و به خصوص نیروهای کاری جوان، اهمیت دارد و باعث می‌شود شرکت اعتبار بیشتری نزد کارکنان داشته باشد.

راه‌های افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی:

۳- دنبال مقصر نباشید و به جای اون،

روی حل مشکل، تمرکز کنید.

۱- در محیط کاری، از هر مسئله‌ای، ایراد نگیرید.

۲- سعی کنید اشتباهاتون رو بپذیرید.

مؤلفه‌های مهارت‌های بین فردی

همدلی

درصد کسب شده در این شاخص: ۶۰ درصد

این عامل مهم به‌عنوان توانایی ما در شناخت و درک احساسات دیگران تعریف شده است. این عامل روی ماهیت، چگونگی و چرایی احساسات دیگران متمرکز است.

همدل بودن به معنای فهم و درک عواطف دیگران و تشخیص نشانه‌های عاطفی خاصی است که نشان می‌دهند. افراد همدل برای دیگران اهمیت قائل‌اند، آن‌ها قادر به ابراز صمیمیت و مهربانی به دیگران هستند. این عامل به‌عنوان هسته مرکزی «آگاهی اجتماعی» شناخته می‌شود و بر یک عضو معتبر، مسئول و وفادار در گروه بودن مؤثر است. این امر مستلزم در اولویت قرار دادن منافع دیگران، در هنگام ضرورت و ایجاد یک تیم همکار، کمک‌کننده و قابل‌اعتماد است. برای رهبران، این امر نیازمند انجام مسئولیت است که به معنی رهبری کردن همراه با انجام مسئولیت‌ها در داخل تیم و در کل سازمان است.

این عامل به‌ویژه برای افرادی که در حرفه‌های مربوط به کمک به دیگران فعالیت می‌کنند، مانند مددکاران اجتماعی، روانشناسان و پزشکان، بسیار مهم و حیاتی به شمار می‌رود زیرا بدون همدلی، تقریباً غیرممکن است که افراد بتوانند در این حرفه‌های خاص کار کنند.

یافته‌های تحقیق نشان داده است که عدم همدلی، یک عامل مهم در رفتارهای پرخاشگرانه، ضداجتماعی و روان‌پریشی است که برای کاربردهای تشخیصی و درمانی مهم است. کمبودهای جدی در همدلی به‌طور معمول در افراد جامعه‌ستیز، متجاوزان و قاتلان دیده می‌شود که شفقت کمی برای قربانیان خود قائل‌اند.

اهمیت همدلی در محیط کاری:

۱- نشان دادن همدلی در محیط کاری، باعث ایجاد روابط محکم‌تری بین همکاران می‌شود.
۲- ۹۲٪ مدیران بالا رتبه، اعتقاد دارند که درک و همدلی، فاکتوری کلیدی برای ماندن کارکنان در محیط کار است.

۳- ۸۰٪ جوانان، اگر همدلی در محیط کاری وجود نداشته باشد، شغلشون رو ترک می‌کنند.

۴- ۷۷٪ کارکنان، حاضرند در محیط همدلانه، تعداد ساعت کار بیشتری رو انجام بدهند.

راه‌های افزایش همدلی:

۱- از زاویه دید طرف مقابل به مسائل نگاه کنید.

۲- شنونده خوبی باشید.

مؤلفه‌های مهارت‌های بین فردی

روابط بین فردی

درصد کسب شده در این شاخص: ۶۰ درصد

این عامل به‌عنوان توانایی ما برای ایجاد و حفظ روابط دوجانبه‌ی رضایت‌بخش تعریف شده است. شناختن مهارت‌های ارتباطی بین فردی با ابراز کردن و همین‌طور دریافت کردن محبت و صمیمیت در زمان مناسب مشخص می‌شود.

این مهارت پیش‌نیاز بسیاری از حرفه‌ها مانند بازاریابی، فروش و خدمات به مشتری است. افرادی که در روابط بین فردی ضعیف هستند، اغلب به‌عنوان افرادی خجالتی و درون‌گرا ظاهر می‌شوند و معمولاً کار کردن با آن‌ها و در کنار آن‌ها ناخوشایند است.

روابط بین فردی یکی از مهمترین فاکتورها در محیط کاری است. از دید دیگران، کار کردن با افرادی که در ایجاد روابط بین فردی با همکارانشون مشکل دارند، بسیار سخت و مشکل است و اگر در محیط کاری، ارتباط دائمی داشتن با دیگران، لازم است، ممکن است برخی از کارکنان از همکارانشان به‌مسئول مربوطه، شکایت کنند.

راه‌های افزایش روابط بین فردی در محیط کاری:

- ۱- بیشتر در تعامل با همکارانتان باشید.
- ۲- هر چند وقت یکبار با همکارانتان، به ناهار، مکان‌های تفریحی یا ... بروید.
- ۳- زمانی که همکاران به شما برای حل مشکلی نیاز دارد، کنارش باشید و برای حل مشکل، کمک کنید.



مؤلفه‌های مهارت‌های درون فردی

احترام به خود

درصد کسب شده در این شاخص: ۵۳ درصد

این عامل به‌عنوان توانایی ما در خودشناسی، درک دقیق و پذیرش خود تعریف شده است. این که به‌دقت نگاه خود را بررسی و ارزیابی کنیم، در نهایت منجر به پذیرش و احترام به خودمان می‌شود. در حقیقت عزت‌نفس، توانایی دوست داشتن خودمان، همان‌طور که هستیم با (تمام نقاط قوت و ضعفمان) است.

این جنبه هوش عاطفی-اجتماعی به‌طور مستقیم با خودآگاهی ارتباط دارد که بر روی احساساتی از قبیل اعتمادبه‌نفس، امنیت، قدرت درونی و تکیه کردن بر خود به‌صورت سالم و درست (به‌جای وابستگی به دیگران) تأثیر می‌گذارد. درعین حال باید بدانیم خودخواهی با این احساسات مترادف نیست.

احساس اطمینان از خودمان وابسته به عزت‌نفس پایه است که با یک احساس خوب شناخته‌شده از هویت ما به‌عنوان یک فرد مرتبط است.

فرد با عزت‌نفس احساس کامل بودن می‌کند و از خود رضایت دارد. علاوه بر این، سطح بهینه‌ای از عزت‌نفس روی تصویر کلی که ما از خود به نمایش می‌گذاریم تأثیر به‌سزایی می‌گذارد.

برای رهبران، «نمایش یک تصویر از رهبر موفق»، تقریباً به‌اندازه «یک رهبر موفق بودن» مهم است. با این حال، سطوح بالای عزت‌نفس می‌تواند مشکل‌ساز باشد. به‌عنوان مثال، افرادی که سطوح بسیار بالایی از عزت‌نفس دارند، ممکن است خودشیفته و خودخواه به نظر برسند و معمولاً تمایل به صحبت در مورد ویژگی‌های مثبت خود، نقاط قوت و دستاوردهای خود دارند که اغلب باعث می‌شود دیگران در حضور آن‌ها احساس راحتی نکنند. بنابراین سطوح بالای عزت‌نفس باید با مهارت‌های بین فردی خوب به یک تعادل برسد تا این جنبه‌های منفی در تعاملات اجتماعی با خانواده، دوستان و همکاران مشکل ایجاد نکنند.

در نقطه مقابل بررسی عزت‌نفس، احساسات ناتمام و ناتوانی شخصی است که می‌تواند موجب ناامیدی، خلق افسرده و ایجاد مشکل در دستیابی به اهداف شخصی و لذت بردن از زندگی شود.

مهم است که از ابتدا یادآوری کنیم که اگرچه برخی روانشناسان ادعا کرده‌اند که عزت‌نفس و تعدادی از مؤلفه‌های دیگر مدل Bar-On ویژگی‌های شخصیتی هستند که در مهارت‌ها و رفتارهای ذاتی اغلب در ارتباط با جنبه‌های مختلف شخصیت و همچنین عوامل مختلف زیست‌شناختی و روان‌شناختی همبستگی پیدا می‌کنند ولی با آن‌ها هم‌معنی نیستند. به‌عنوان مثال، عزت‌نفس با خودکفائی مرتبط است، اما این دو آشکارا نهادهای یکسانی نیستند.

مؤلفه‌های مهارت‌های درون فردی

احترام به خود

درصد کسب شده در این شاخص: ۵۳ درصد

عزت نفس پایین در محیط کاری، باعث می‌شود:

- ۱- درآمد کمتری داشته باشید.
- ۲- در منطقه امن خود باقی بمانید؛ برای موقعیت‌های کاری مناسب، درخواست ندهید و یا محیط کاری نامناسب رو ترک نکنید.
- ۳- ریسک‌پذیری مالی کمی داشته باشید.
- ۴- انگیزه‌تون رو از دست بدهید و در طول زمان، عزت نفس کمتری رو تجربه کنید.

راه‌های افزایش عزت نفس:

- ۱- سعی کنید در ظاهر خودتان را با اعتماد به نفس نشون بدید.
- ۲- نقاط قوت خودتون رو بشناسید.
- ۳- دوستان و یا افراد نزدیک خود را، افراد حامی انتخاب کنید؛ افرادی که به شما باور دارند.

مؤلفه‌های مهارت‌های درون فردی

استقلال

درصد کسب شده در این شاخص: ۶۶ درصد

این عامل به‌عنوان توانایی ما برای خودمختاری (تکیه بر خود) و عدم وابستگی احساسی به دیگران تعریف شده است. این توانایی یعنی خود، هدایتگر افکار و اقداماتمان باشیم. افراد مستقل در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های مهم به خود تکیه می‌کنند.

با این حال، ممکن است پیش از تصمیم‌گیری، نظرات دیگران را مورد بررسی قرار دهند، اما مشاوره با دیگران نشانه وابستگی در این مورد نیست. این افراد مستقل از چسبیدن به دیگران برای برآورده ساختن نیازهای عاطفی خود اجتناب می‌کنند.

توانایی مستقل بودن به درجه‌ی قدرت درونی ما، اعتمادبه‌نفس و همچنین میل به برآورده کردن انتظارات و تعهدات بدون اینکه وابسته به این انتظارات شویم، بستگی دارد.

این عامل برای یک مدیر و رهبر موفق بودن و همچنین شغل‌هایی که نیاز به کار و تصمیم‌گیری‌های فردی دارند، بسیار مهم است.

کارکنان وابسته باعث می‌شوند که تیم‌ها به سختی به‌طور مؤثر و کارآمد کار کنند زیرا آن‌ها فرایند کار گروهی را آهسته می‌کنند، چون به دیگران وابسته‌اند تا کاری را که باید انجام شود به آن‌ها نشان دهند و اغلب برای تکمیل وظایف خود نیاز به کمک دارند.

از سوی دیگر، افراد بیش‌ازحد مستقل اغلب در کارهای گروهی اعضای مناسبی نیستند و همکاری با دیگران را دشوار می‌سازند. به همین ترتیب، میزان مناسبی از استقلال، مانند بسیاری از ویژگی‌های دیگر انسانی مطلوب و مورد نیاز است.

برای افزایش استقلال، از پیشنهادات زیر استفاده کنید:

۱- تمرینات خود ابرازی رو انجام بدید!

۲- خودتون رو در موقعیت‌های کاری‌ای قرار بدید که نیازمند استقلال بیشتری هستند و می‌تونید مستقل بودن رو تمرین کنید؛ مثلاً به تنهایی روی پروژه‌ای کار کردن.

۳- مهارت تصمیم‌گیری رو در خودتون تقویت کنید.

۴- برای آرام کردن خودتون، به دیگران وابسته نباشید.

مؤلفه‌های مهارت‌های درون فردی

خودشکوفایی

درصد کسب شده در این شاخص: ۹۰ درصد

این عامل به عنوان توانایی ما برای تعیین اهداف شخصی و طی کردن مسیر برای دستیابی به آنها برای عملیاتی نمودن توانایی‌های بالقوه‌مان تعریف شده است.

اساساً خودآزمایی، به میزان واقعی پتانسیل درونی ما مربوط می‌شود. تلاش برای تحقق بخشیدن به توانایی‌های بالقوه شامل ایجاد فعالیت‌های معنی‌دار و لذت‌بخش است.

خودآزمایی یک فرایند مداوم است که تلاش می‌کند تا به حداکثر توسعه مهارت‌ها و استعدادهایمان برسیم. این کار صرفاً «عملکرد» نیست، بلکه «عملکرد در بالاترین سطح» است. علاوه بر این، هیجان در مورد علایق، انرژی و انگیزه ما برای ادامه آنهاست. این عامل، انرژی احساسی‌ای را ایجاد می‌کند که به ما انگیزه می‌دهد تا بهترین کارمان را انجام دهیم.

فاکتور خودآزمایی شامل یک پیشرفت عمومی است و همه‌گیر است و تأثیری مثبت روی کسانی که در اطراف ما هستند می‌گذارد؛ مانند یک محیط تیمی. خودآزمایی اغلب منجر به احساس رضایت از خود می‌شود.

سطوح پایین خودآزمایی با ناامیدی، عصبانیت و حتی افسردگی همراه است. این باعث ایجاد مشکلاتی در انجام کارهایی می‌شود که می‌خواهیم و می‌توانیم انجام دهیم. افرادی که نمرات کم در مقیاس Self-Actualization EQ-I دارند، نمی‌دانند که چه می‌خواهند انجام دهند، چراکه آنها در مورد خودشان و آنچه می‌خواهند سردرگم‌اند؛ یا آنها ممکن است بدانند که چه می‌خواهند، اما نمی‌توانند پتانسیل خود را به دلایل مختلف تحقق بخشند. علاوه بر این، کاهش فعالیت‌های شخصی نیز یکی از نشانه‌های اصلی افسردگی است.

نشانه‌های افراد با خود شکوفایی بالا در محیط راه‌های افزایش خود شکوفایی:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| ۱- درک بهتری از واقعیت دارند. | ۱- نقاط قوت خودتون رو بشناسید تا بتونید پتانسیل واقعی خودتون رو نشون بدید. |
| ۲- درک بهتری از خود و دیگران دارند. | ۲- سعی کنید در انجام کارها، تمرکزتون رو حفظ کنید. |
| ۳- روابط بین فردی خوبی دارند. | ۳- از فردی که می‌خواهید باشید، یک تصور ذهنی داشته باشید. |
| ۴- خلاق و خودجوشند. | |

مؤلفه‌های مهارت‌های درون فردی

خودآگاهی هیجانی

درصد کسب شده در این شاخص: ۶۰ درصد

این عامل به عنوان توانایی ما از آگاهی، شناسایی و درک احساساتمان تعریف شده است. در ابتدا و مهم‌تر از همه، خودآگاهی احساسی، توانایی تشخیص عواطف مختلف و تمایز میان آن‌ها است. به‌عنوان مثال، باید بدانیم که چه زمانی عصبانی هستیم و چه زمانی ترسیده‌ایم و تفاوت بین این دو که بسیاری از مردم را گیج می‌کند را تشخیص دهیم. این نه تنها توانایی آگاهی از احساسات ما و تمایز میان آن‌هاست، بلکه توانایی درک این است که چرا ما این‌گونه احساس می‌کنیم. خودآگاهی عاطفی، این است که بدانیم چه احساسی داریم و بدانیم چه چیزی باعث این احساسات می‌شود. گفته می‌شود افرادی که دارای آگاهی عاطفی بالایی هستند «با احساسات خود ارتباط دارند» و درک خوبی از موجودیت درونی خود دارند.

از سوی دیگر، کمبودهای جدی در این زمینه در یک اختلال عاطفی شناخته‌شده به‌عنوان Alexithymia است که مربوط به بخش آسیب‌شناختی است، این افراد دشوار می‌دانند که چه احساسی دارند، چه چیزی باعث این احساسات شده است و تشخیص بین احساسات مختلف نیز برایشان سخت است.

این وضعیت به مدت طولانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در توسعه اختلالات روان‌شناختی و همچنین اختلالات فیزیکی بوده است. همچنین جالب است که بدانید که Alexithymia به شدت با «رد درمان» مانند ناتوانی در استفاده از روان‌درمانی و سایر درمان‌های دیگر، ارتباط دارد، زیرا افرادی که کمبود آگاهی احساسی دارند، به سختی احساسات و تأثیر آن را بر زندگی خود درک می‌کنند.

در آخر، مهم است که توجه داشته باشیم که وقتی این عامل ضعیف باشد، تقابل مؤثر را هم تقریباً غیرممکن می‌کند. به بیان ساده، اگر نتوانیم درک کنیم که خود چه احساسی داریم، نمی‌توانیم درک کنیم که دیگران چه احساسی دارند، اغلب مشکلات در ارتباط برقرار کردن با دیگران ناشی از خودآگاهی احساسی توسعه‌نیافته است که به میزان زیادی به همدلی کردن با دیگران مربوط است.

نشانه‌های افراد با خود آگاهی هیجانی بالا:

- ۱- بهتر با استرس کنار می‌آیند.
- ۲- مدیریت بهتری بر زمان دارند.
- ۳- نسبت به فیدبک‌ها و انتقاداتی که از دیگران دریافت می‌کنند، بهتر پاسخ می‌دهند و رفتار می‌کنند.

مؤلفه‌های مهارت‌های درون فردی

خودابرازی

درصد کسب شده در این شاخص: ۵۰ درصد

این عامل بسیار مهم به‌عنوان توانایی ما در بیان احساساتمان به‌صورت مؤثر و سازنده است که به‌طور کلی بر اساس خودآگاهی است. در واقع این عامل توانایی ابراز احساسات، باورها و افکار و همچنین توانایی ما برای دفاع از حقوقمان به شیوه غیر مخرب است. این عامل بر پایه اعتماد به‌نفس، روراستی و جسارت است. جسور بودن و یا به عبارتی توانایی بیان احساسات، از سه عنصر کلیدی تشکیل شده است:

۱- توانایی بیان احساساتمان در سطح عاطفی

۲- توانایی بیان باورها و عقایدمان در سطح شناختی

۳- توانایی دفاع از حقوقمان و عدم اجازه دادن به دیگران در آزار و یا سوءاستفاده از ما

در جسور بودن قدرت قاطعیت وجود دارد. به همین ترتیب، این یک ویژگی مهم برای رهبران است تا در تصمیم‌گیری قاطع و مقتدر باشند.

افراد جسور بیش از حد تحت کنترل محیط، خجالتی یا تسلیم نیستند و قادر به ابراز احساسات خود، اغلب به‌طور مستقیم، سازنده، بدون تهاجم و سوءاستفاده هستند. آن‌ها در حین تعامل با دیگران می‌توانند نقطه‌نظر خود را بدون ایجاد اختلالات ناخوشایند منتقل کنند. علاوه بر این، این افراد اغلب به‌وسیله اصول خود هدایت می‌شوند؛ جسورانه و با اعتماد به‌نفس عمل می‌کنند. این‌ها ویژگی‌های مهم برای مدیران و رهبران است.

یافته‌های بیشتر نشان می‌دهد که افرادی که دچار اختلالات روان‌پزشکی مرتبط با اضطراب هستند ممکن است دشواری‌های بیشتری در بیان احساسات خود داشته باشند، شاید به این خاطر که احساس خجالت می‌کنند که این کار را انجام دهند یا از واکنش دیگران و احتمالاً رد شدن از طرف آن‌ها می‌ترسند. همبستگی بالا بین مقیاس EQ-i Assertiveness و اندازه‌گیری افسردگی نشان می‌دهد که افرادی که افسرده هستند ممکن است به سختی بتوانند انرژی عاطفی مورد نیاز برای بیان احساسات خود به‌صورت آشکار را بسیج کنند.

همچنین برخی از افرادی که جسارت بیان احساسات خود را ندارند حتی ممکن است در معرض خطر تبدیل این کمبودها به اختلالات روانی و جسمی باشند. همچنین توصیه شده است که نمره میزان Assertiveness فرد را در کنار نمره هوش هیجانی‌اش در EQ-I به‌منظور کمک به سنجش توانایی فرد برای استفاده از مشاوره، درمان‌های زیر نظر مربی و دیگر روش‌های مداخله‌ای مانند روان‌درمانی، مورد بررسی قرار دهند.

مؤلفه‌های مهارت‌های درون فردی

خودابرازی

درصد کسب شده در این شاخص: ۵۰ درصد

از نشانه‌های خود ابرازی پایین، گفتن جمله "هر چی جمع بگه!" هست. این جمله به دیگران نشون میده که احساسات و افکار شما به اندازه دیگران اهمیت ندارند و اینکه دیگران می‌توانند خواسته‌ها و نیازهای شما رو، بی‌اهمیت در نظر بگیرند.

از نتایج خود ابرازی کم می‌تونیم به استرس، نارضایتی، احساس خشم، احساس قربانی بودن و تمایل به انتقام اشاره کنیم.

راه‌های افزایش خود ابرازی:

۱- خودتون رو بشناسید. معمولا ساکت می‌مونید یا نظرتون رو می‌گید؟ آیا دیگران از اینکه با شما صحبت کنند، می‌ترسند؟ سریع دیگران و موقعیت‌ها رو قضاوت می‌کنید؟ حتی وقتی برنامه شلوغی دارید، انجام کار دیگری رو می‌پذیرید؟ (این‌ها از نشانه‌های خود ابرازی کم هستند).

۲- از جملاتی استفاده کنید که با "من" شروع می‌شوند و نشان‌دهنده این هستند که این فکر یا احساس شماست.

۳- "نه گفتن" رو تمرین کنید. اگر وقت یا تمایل به انجام کاری رو ندارید، مستقیم و بدون تعلل، "نه" بگید و اگر نیاز به توضیح هست، سعی کنید توضیحتون کوتاه باشه.



رادیو قطبینو



قطبینو تی وی