



گزارش DISC جناب آقای سیدعلی کلاتری

Disctest.ir

الگوی رفتاری: متخصص
اصلی ترین بعد: ثبات S



With Knowledge We Serve

۰۲۱-۸۸۹۳۲۹۹۴

تهران - خیابان شهید ولدی - پلاک ۷۲ - طبقه ۷ - واحد ۲۱

۰۲۶-۳۲۲۳۱۹۹۵

کرج - آزادگان - روبروی مسجد مهدویه

info@mppholding.ir Disctest.ir

www.mppholding.com

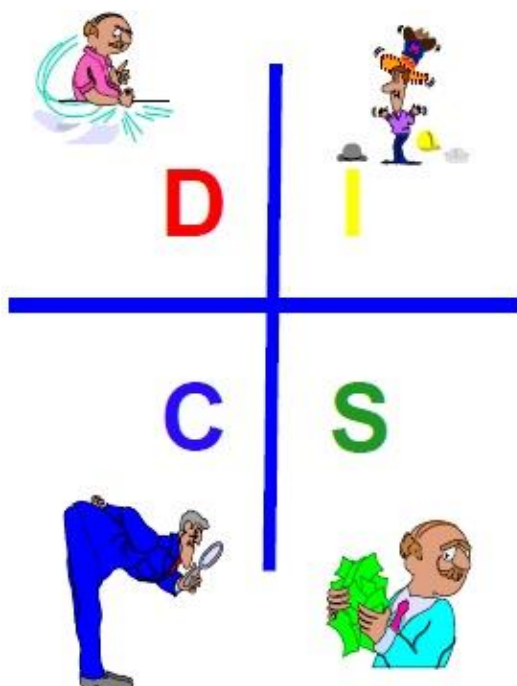
از شرکت شما در آزمون دیسک کمال تشکر را داریم.
این گزارش شامل بخش های زیر می باشد:

بخش اول : اصلی ترین بعد DISC شما
بخش دوم: سبک رفتاری شما
بخش سوم: گراف DISC شما
بخش چهارم : شدت شاخص های شما
بخش پنجم: الگوی رفتاری شما
بخش ششم: کلیات مدل DISC
بخش هفتم: نحوه ارتباط

به یاد داشته باشید که DISC یک آزمون نیست. در این مدل چیزی به نام الگوی رفتاری خوب یا بد وجود ندارد. تحقیقات نشان می دهد موفق ترین انسان ها کسانی هستند که ابتدا تمایلات و سبک رفتاری خود را می شناسند (خود شناسی) و سپس با شناخت تمایلات رفتاری اطرافیان (شناخت دیگران) و با توجه به موقعیتی که در آن قرار دارند؛ استراتژی های لازم برای برقراری ارتباطات پویا را بکار می گیرند. اطلاعاتی که در پیش رو دارید زمانی مفید هستند که بازبینی شوند، به بحث گذاشته شوند و در قالب یک برنامه بهبود قرار گیرند؛ تا بتوان از آن ها برای افزایش اثربخشی فردی استفاده کرد.

جهت کسب اطلاعات بیشتر درمورد چگونگی تهیه گزارشتان و همچنین جهت اطلاع و شرکت در دوره کامل آموزشی DISC و تربیت مدرس DISC با ما تماس حاصل فرمایید.

مدل رفتاری DISC



این مدل برای اولین بار در سال 1928 میلادی توسط دکتر ویلیام مولتون مارستون معرفی شد. مارستون اعتقاد داشت که همواره چهار سبک رفتاری وجود دارد که می توان افراد را بر اساس آن طبقه بندی نمود و هر چهار سبک رفتاری، با شدت و ضعفی متفاوت در همه افراد مشاهده می شوند؛ اما هر فرد یک سبک یا دو سبک غالب رفتاری دارد که معمولاً طبق آن نسبت به محیط پیرامون خود واکنش نشان می دهد.

مدل رفتاری DISC الگوهای رفتاری را بر اساس چهار تمایل رفتاری معرفی می نماید که به اختصار عبارتند از:

تمایل به تسلط (Dominance): افرادی که تمایل D بالایی دارند به دنبال آنند که با غلبه بر مخالفت ها یا اعتراضات احتمالی، محیط اطراف خود را شکل دهند و به نتایج مورد انتظار دست یابند.
تمایل به تاثیر گذاری بر دیگران (Influence): افرادی که تمایل I بالایی دارند به دنبال آنند که از طریق نفوذ و تاثیر گذاری بر دیگران یا متقاعد کردن آنها محیط اطراف خود را شکل دهند.
تمایل به ثبات (Steadiness): افرادی که تمایل S بالایی دارند به دنبال آنند که از همکاری و تشریک مساعی با دیگران کار خود را جلو ببرند.
تمایل به موشکافی (Conscientious): افرادی که تمایل C بالایی دارند به دنبال آنند که طبق مقتضیات یا استاندارد های موجود کار خود را انجام دهند تا کیفیت و دقت کار تضمین شود.

همه افراد از هر چهار تمایل رفتاری برخوردار هستند و تنها در میزان یا شدت آنها تفاوت دارند. رابطه این چهار تمایل با یکدیگر شکل دهنده الگوی رفتاری فرد است که نشان دهنده پتانسیل ها و عکس العمل های رفتار وی می باشد.

اکنون با بیش از 40 سال اعتبار و بیش از 40 میلیون استفاده کننده در سراسر دنیا، تست DISC (دیسک) به عنوان یکی از معتبر ترین ابزارهای ارزیابی، بهبود و توسعه منابع انسانی در سراسر دنیا شناخته می شود. بسیاری از سازمان ها از این ابزار برای توسعه سازمانی، افزایش بهره وری کارکنان، آموزش کارکنان، آموزش مهارت های کلیدی مدیریت و رهبری سازمانی، آموزش مربی گری، طراحی و ایجاد تیم های کاری موفق، بهبود کیفیت محیط کار، کاهش استرس در محیط کار، ارتباطات اثربخش سازمانی، مدیریت تعارضات در محیط کار و بسیاری از مقاصد فردی و سازمانی دیگر استفاده می نمایند.

ثبات S

بعد اصلی شخصیت شما بعد ثبات است. به عنوان یک نتیجه گیری می توان گفت شما احتمالاً بیشتر از هر چیزی علاقمند به همکاری با دیگران جهت انجام وظایف تحت شرایط موجود هستید. کسانی که بعد ثبات در آنان قوی است (S های بالا) معمولاً کارها را با شیوه ای پایدار و قابل پیش بینی انجام می دهند. آنها دوست ندارند عامل مشکلات باشند ، ترجیح می دهند هر جا که هستند برای کمک به دیگران از مهارت های تخصصی استفاده کنند و از اینکه بدانند تحسین می شوند ، لذت می برند. تمرکز افراد با ثبات روی پایداری و تصمیم گیری با ملاحظه و سنجیده است. S های بالا به طور خاص از نوع رفتارشان در گروه شناخته می شوند چون آنها در صدد خلق محیط کاری با ثبات و هماهنگی با حداقل درگیری ها هستند. آنها معمولاً صبور و شنونده خوبی برای دیگران هستند. وقتی حرف هایی خصوصی زده شود، یک S بالا همه چیز را می شنود و اطلاعات را نزد خود محرمانه نگه می دارد. آنها به وفاداری خود و حمایت از دوستان و وابستگان افتخار می کنند. ثبات و پایداری از عوامل ضروری محیط برای شکوفایی افراد با ثبات است. اگر محیطی دائماً در تغییر باشد و کسانی هم دور و بر افراد باثبات باشند که انعطاف پذیر بوده و بتوانند در میان تغییرات کار کنند و به وقایع غیر منتظره واکنش سریع نشان دهند، کمک خوبی برایشان خواهد بود. S های بالا به جای آنکه کمکی در جهت تعیین عوامل جدید باشند، با اطمینان کامل به حمایت خود از دیگران ادامه می دهند. وقتی دیگران مشتاق پذیرش چالش های جدید ، کارهای اولویت دار و وظایف دیگر هستند ، نگاه می توان کارهای روزمره را به افراد با ثبات واگذار کرد که مناسب حال آنهاست. افراد با ثبات در مورد توانایی هایشان فروتن هستند و از تحت فشار قرار دادن دیگران خودداری می کنند، در این صورت افراد دور و برشان که مشتاق به ارتقا آنها هستند ، مفید خواهند بود و به آنها در جهت اتحاد دیگران برای اتمام پروژه کمک می کنند. هنگامی که S های بالا در رابطه با دروس های غیر منتظره یا ورود به مسائل شخصی دیگران مشکل پیدا کنند، اگر کسانی اطرافشان باشند که خلاقیتشان را تشویق کرده و در سازگاری با مشکلات آنها را کمک کنند ، برای آنها بسیار سودمند خواهد بود. افراد با ثبات بهتر است بدانند که مشارکت آنها چگونه با تلاش گروهی پیوند می خورد. بدون این آگاهی آنها ممکن است احساس کنند مورد ناسپاسی قرار گرفته اند. همچنین برای افراد با ثبات ، یافتن همکاری مشابه شایستگی ها و صداقت خودشان مفید خواهد بود. با این پشتوانه حمایتی ، آنها در ارزیابی کمک ها و ارزش هایشان برای سازمان ، شاید موفق تر عمل کنند.

در صورتی که ابعاد شخصیتی شما دارای دو مولفه می باشد، خصوصیات مربوط به مولفه اول بصورت پررنگتر و خصوصیات دومین مولفه در اولویت بعدی تیپ شخصیتی شما را تشکیل می دهند.

اگر تیپ شخصیتی شما S باشد:

- نگران روابط و فرآیند هستید....
- وفادار هستید.
- دلسوز و حامی هستید. رفتار دوستانه دارید.
- یک شنونده خوب و یک بازیکن تیمی خوب هستید.
- هدف شما یاری رساندن به مردم است.
- در مقابل تغییر کند هستید.
- در ایجاد یک محیط پایدار و هماهنگ سخت کار میکنید.
- از تغییر ناگهانی و کشمکش متنفر هستید.
- صبور هستید. از شروع تا پایان یک پروژه به آن می چسبید.
- اطمینان دارید که محیط مساعد است اما شما توانایی تاثیر بر آن را ندارید.

شما با انجام دادن کارهای ذیل انرژی میگیرید:

- همکاری با دیگران
- کار کردن در یک محیط پایدار و هماهنگ جاییکه بتوانید یک کار را در یک زمان کامل کنید
- برای وفاداری و خدمت رسانیتان شناخته شوید
- انتظارات و مقررات شفاف و پایدار باشد
- کار کردن با یک گروه کوچک از افراد جاییکه بتوانید روابط خود را توسعه دهید

در مواقع ذیل انرژی خود را از دست میدهید:

- مواجه با تغییرات ناگهانی و غیرمنتظره
- در اطراف افراد رقابتی، تهاجمی و ستیزه جویانه باشید
- عدم حمایت همکاران یا ناظران
- برای تصمیم گیری یا انجام یک تغییر تحت فشار گذاشته شوید
- اینکه ببینید افتخار سخت کوشی شما از آن دیگری شود.
- به طور غیرمنصفانه قضاوت شوید.

در نهایت سعی خود میتوانید

- دعوا را فیصله دهید، تنش ها را آرام کنید، و موقعیت های ناآرام و متغیر را پایدار کنید.
- مصمم و صبور باشید.
- یک بازیکن تیمی سخت کوش و قابل اعتماد باشید.
- میتوانید یک آشتی دهنده، آرام کننده باشید.

هنگامیکه تحت فشار روحی باشید

- انتقاد از کارتان را به عنوان یک توهین شخصی محسوب می کنید. خیلی به خودتان سخت می گیرید.
- بی اراده در مقابل تغییر مقاومت میکنید.
- منتظر افراد مسئول میمانید که به شما بگویند چه کنید سپس به دروغ کاری می کنید که فکر کنند پذیرفته اید و انجام خواهید داد.
- سرتان را تکان می دهید، شانه هایتان را بالا می اندازید، و می گوید، که چه بشود؟
- در بدترین حالت می توانید یک قربانی، شکست خورده باشید.

برای اینکه بهترین باشید

- در مورد روتین های خود انعطاف پذیرتر باشید، به تغییر بیشتر علاقه نشان دهید.
- مهارت های اعتماد به نفس خود را تقویت کنید.
- بدانید که افراد دیگر نمیدانند چه احساسی دارید یا به چه فکر می کنید. یاد بگیرید که چگونه راز خود را به طور مناسب آشکار کنید.
- اعتماد به نفس و جسارت خود را تقویت کنید. انعطاف پذیرتر باشید.

چگونه یک تیپ شخصیتی S را تشخیص دهیم:

- تمایل دارند ساکت، غیر صریح و راحت باشند. احساسات خود را نشان نمی دهند.
- آهسته آرام صحبت می کنند گویی جای مهمی ندارند که بروند.
- شنونده های خوبی هستند. دیگران را تشویق می کنند درباره خودشان صحبت کنند.
- ترجیح می دهند دنباله رو باشند. کار کردن با دیگران را در گروه های کوچک دوست دارند.

چگونه با یک تیپ شخصیتی S کار کنیم:

- دوستانه رفتار کنید. مکالمه خود را به نوعی مطبوع شروع کنید قبل از اینکه به سراغ اصل مطلب بروید.
- درباره تغییرات آینده با آنها صحبت کنید تا فرصت تعدیل داشته باشند.
- دائما با آنها صحبت کنید. از آنها درباره خودشان سوال کنید.
- پروژه های کمتر و بزرگتر به آنها واگذار کنید.
- آنها را تشویق کنید در جلسات صحبت کنند.

کارهایی که نباید در اطراف یک تیپ شخصیتی S انجام داد:

- به طور ناگهانی آنها را در معرض تغییر قرار دادن.
- به طور مستقیم با آنها مقابله کردن یا انجام کاری که احساس کنند مورد حمله قرار گرفته اند.
- مورد تردید قرار دادن وفاداری آنها.
- از آنها انتظار داشت که به خوبی از عهده خصومت و تقبیح برآیند.

بخش دوم: سبک رفتاری شما

مشخصات

مهربان، دوستانه، شنونده خوب، صبور، آرام، صادق، پایدار، یکنواخت، بازیکن تیمی، درک کننده، افسرده.

رفتار ناشی از نیاز:

وفق دادن

محیط ایده ال:

محیط پایدار و قابل پیش بینی
روابط کاری بلند مدت
محیطی که به تغییر زمان بدهد
کمترین درگیری بین افراد
رها از مقررات محدود کننده

محدودیت های ممکن:

تسلیم جهت اجتناب از مباحثه
داشتن مشکل در تعیین الویت ها
تتفر از تغییر غیر ضروری
داشتن مشکل در مواجهه با شرایط متعدد

اغلب احساس S:

بی احساس

انتظارات از دیگران:

پایین

جواب درگیری:

تحمل

ارزش برای تیم:

شنونده عالی
بازیکن تیمی قابل اعتماد
صبور و دلسوز
کاری را که شروع کرده تمام می کند
برای یک سرپرست و یک دلیل کار می کند.
متفکر منطقی
وفادار و روابط بلند مدت
خدمت دهی محور

تمایل هنگام فشار عصبی:

بی اهمیت
بی تمایل
مردد
غیر قابل انعطاف

بخش دوم: سبک رفتاری شما

راه حل استرس:

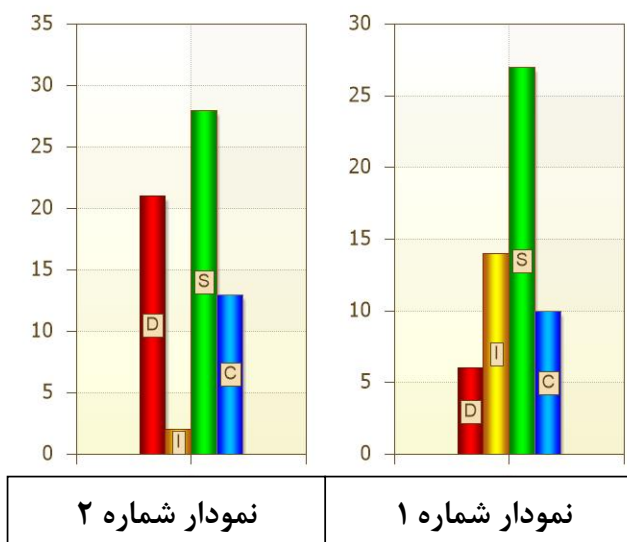
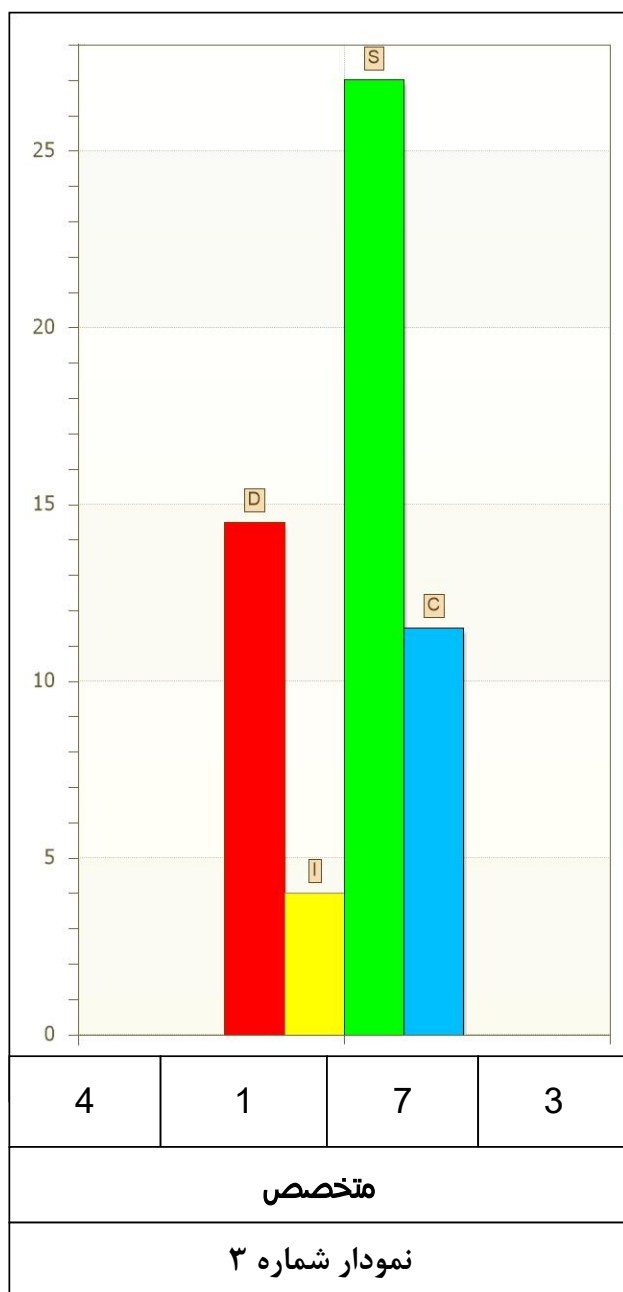
ریسک این را بپذیرید که از آن خارج شوید و بگویید چه فکری می کنید و چه احساسی دارید.

آرام کننده استرس:

استراحت

بخش سوم: گراف DISC ش

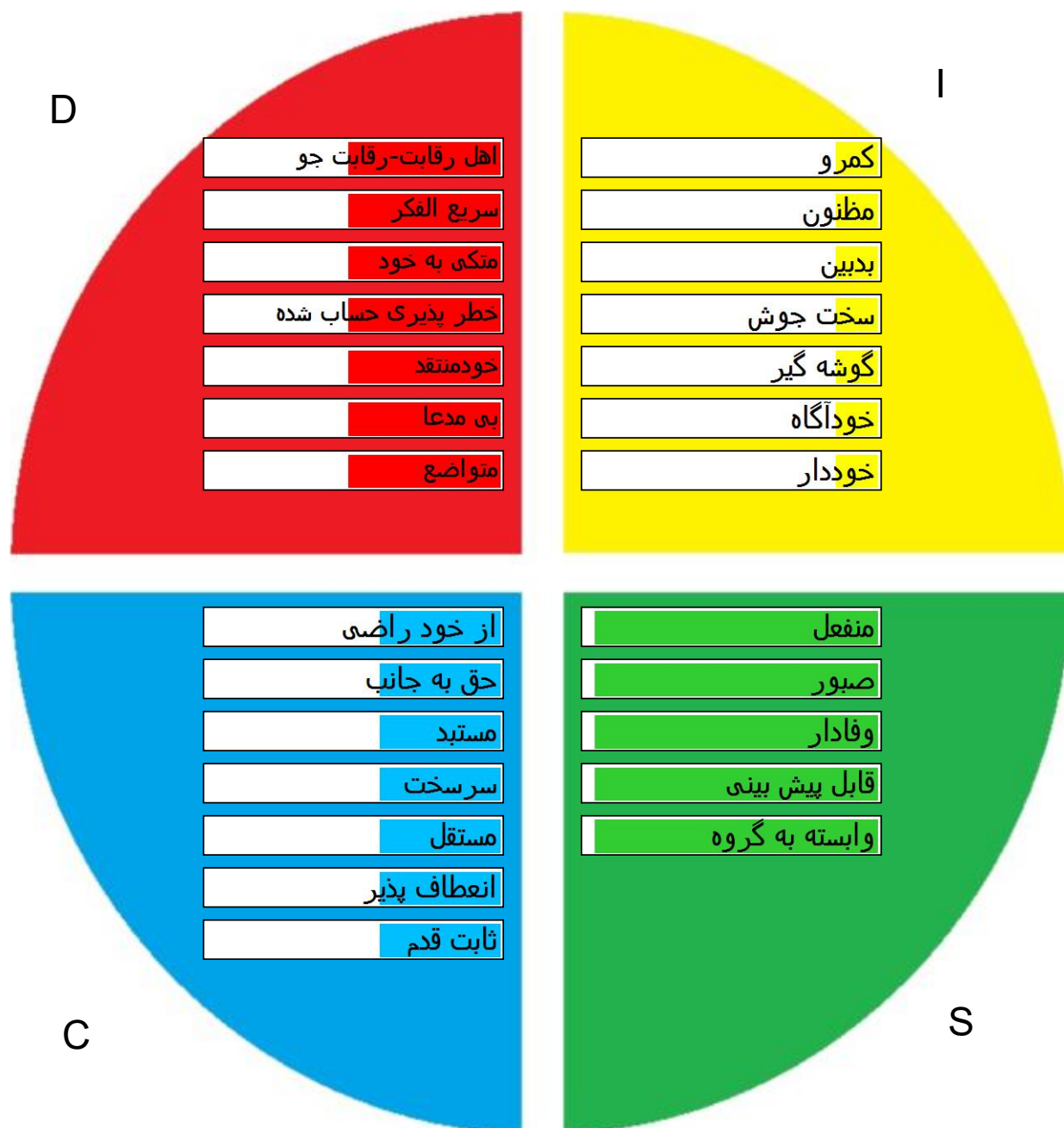
گراف دیسک شما در زیر نمایش داده شده است، بر اساس پاسخ های شما میزان هر یک از ابعاد چهارگانه D، I، S و C شما در نمودار زیر مشخص شده است. تفسیر و تحلیل مدل رفتاری فعلی شما بر اساس همین گراف به دست آمده است.



نمودار شماره ۱ را نمودار رفتار طبیعی (خود فرد) و نمودار شماره ۲ را نمودار رفتار تطبیق یافته (رفتار فرد در محیطی که در آن کار می کند) می نامند. گاهی نیازهای محیطی فرد را مجبور به تطبیق رفتار می کنند. وجود اختلاف بین این دو نمودار می تواند نشان دهنده میزان تطابق رفتاری باشد که در فرد مشخصی، در یک محیط کاری مشخص ایجاد شده است. نمودار ۳ ترکیبی از نمودار های ۱ و ۲ است و جامع ترین و معتبر ترین توصیف کننده ویژگی های رفتاری شما می باشد. کلیه اطلاعات موجود در این گزارش با توجه به نمودار شماره ۳ بدست آمده است.

بخش چهارم : شدت شاخص های شما

شما در هر یک از شاخص های چهارگانه خود صفت های رفتاری دارید که آن صفت ها رفتار قالب شما را نشان می دهد.



اهل رقابت-رقابت جو

تلاش جهت بهتر بودن می تواند شما را به سوی مهارت های برتر و موفقیت های بزرگ رهنمون کند. حرکت شما در جهت پیروزی ممکن است در کسب موفقیت موثر باشد حتی اگر هنوز در حد رسیدن به هدف نهایی نباشید. اگر شما فقط درباره برد فکر کنید و توجهی به ارزش ها نداشته باشید، این تمایل می تواند وسواس گونه شود.

سریع الفکر

شتاب و هیجان و زرنگی در درک پیچیدگی ها شما را سریع به اطرافیان می شناساند و همچنین استعدادی حسرت برانگیز است که می توانید پیشرفت سازمانی را سرعت بخشد. برای کنترل این خصلت باید تمایل خود به تصمیم گیری سریع را تعدیل کنید، در غیر این صورت آدمی بی ملاحظه یا بی توجه به خطرات و معرفی شوید.

متکی به خود

دارا بودن این ویژگی مستلزم علاقه به استقلال فکری و قدم برداشتن به تنهایی در مواقع ضروری است. این عادت می تواند منجر به ارائه راه حل های موثر و مهارت های رهبری شود. از طرف دیگر مستقل بودن بیش از حد می تواند اتحاد گروه را از بین برده و رفاقت ها را بر هم زند.

خطر پذیری حساب شده

معمولا تفکر نسنجیده خصلت شما نیست. شما با این ویژگی می توانید مانع بروز فجایع و کاهش شکست ها شوید، اما نقطه ضعف این روش آن است که می تواند به سرکوب خلاقیت و رشد محدود منجر شود.

خودمنتقد

یکی از خصلت های شما درون نگری است و این بدان معناست که از بررسی عیب ها و نقایص خود واهمه ای ندارید. چنین برخوردی می تواند دیدگاه های مفیدی را بیافریند که برای شما و سازمانتان سودمند باشد. با این حال مراقب باشید که بیش از حد از خود انتقاد نکنید و مانع شرکت خود در مجامع نشوید، همچنین در نظر داشته باشید برای نكوهش کردن دیگران برنامه ریزی کنید.

بی مدعا

ما معمولا در مورد توانایی خود فروتنی می کنید ، شما کسی نیستید که بخواهید توجه دیگران را به خود یا شناخت کارهایتان جلب کنید. این ویژگی است که دیگران هنگام کار با شما آن را ستایش می کنند چون بودن با شما برایشان (خرج و هزینه ای) به همراه ندارد. به هر حال بی پرده حرف زدن در هر زمانی از آنجا اهمیت دارد که دیگران بدانند شما برای مفید بودن، چه چیزهایی نیاز دارید یک شاخص می باشد

متواضع

شما هنگام کار کردن با دیگران با توجه به روحیات توداری و محافظه کاریتان برای کاهش تنش ها ممکن است از شوخ طبعی استفاده کنید. هر چند آرام بودن بیش از حد عقب نشینی هایی به دنبال خود دارد و می تواند سبب شود دیگران شما را جدی نگیرند و این امر باعث میشود از احترام لازم میان همکاران و نزدیکان برخوردار نباشید .

کمرو

شما بطور خاص فروتن و بی مدعا هستید و از جلب توجه ، برخورد و جنگ های قدرت پرهیز می کنید . ترجیحا پشت پرده کار می کنید و کسی نیستید که موجب برخورد شوید. با این حال مهم است که هراز گاهی شما روی مسائلی که به آن حساسیت دارید، موضع محکمی اتخاذ کنید تا دیگران احساسات شما را لگدمال نکنند.

مظنون

شما اغلب به زد و بندهای سریع یا بزرگ کردن ها مشکوک هستید و قبل از انجام کار یا تصمیم گیری های مهم همه چیز را کنترل میکنید. مشاهده چنین دقتی در سازمان های کیفی گرا شما را ارزشمند می سازد، اما بکارگیری بیش از حد این روش می تواند موجب بی اعتمادی به افکار و انگیزهای دیگران و در نتیجه مانع پیشرفت گروه شود.

بدبین

از شما معمولا به عنوان واقع بین یاد می شود که در دنیای امروز لزوما معادل با مثبت بودن نیست. تمایل شما به انجام کارها با استفاده از تجربیات گذشته و روش های معقول و عملی است. این روش زمانی می تواند مفید باشد که با کسانی که واقع بین نیستند، همکار باشید. فقط مراقب باشید هنگام ارائه مشاوره به دیگران خیلی تند برخورد نکنید چون به عنوان فردی بی نهایت منفی در نظر گرفته می شوید.

سخت جوش

شما قلبا فرد گرا هستید و ترجیح می دهید کارها را بدون دخالت دیگران انجام دهید. توانایی شما در استقلال کاری، امتیازی در جهت سرافرازی سازمان هاست، اما هنوز لازم است که با دیگران برای هدفی مشترک کار کنید. اگر شما بیش از حد مستقل باشید این خطر وجود دارد که در نظر کسانی که با شما کار می کنند شخصی خشک و فاقد روحیه همکاری تلقی شوید.

گوشه گیر

احتمالا فوایدی در گوشه گیری و کار را سروقت انجام دادن وجود دارد. این ویژگی بی شک مورد تقدیر بسیاری از همکاران شما قرار می گیرد چون شما کسی نیستید که شایعات و صحبت های کوچک را بزرگ کنید. با این حال گوشه گیری زیاد می تواند مانع ارتباطی شود که معمولا برای بازدهی کیفی گروه لازم است.

خودآگاه

شما احتمالا از توانایی های خود بسیار آگاه هستید و در رابطه با محدودیت هایتان واقع بینید. خود شناسی در جای خود خوب است اما شما وقتی خود را خیلی خوب بشناسید و از اشتباه کردن بترسید، ممکن است از شرکت کردن در فعالیتهای جدید باز بمانید و قادر به کشف استعدادهای جدید در خود نباشید.

خوددار

برخی از مردم کمتر با دیگران ارتباط برقرار می کنند یا از پافشاری روی مسئله ای سرباز می زنند. این خصلتی است که هنگام کار با دیگران مطمئنا اوضاع را به هم نمی زند اما ممکن است شما به عنوان کسی تلقی شوید که بی علاقه یا بی حوصله در همکاری با دیگران یا کار کردن برای هدفی مشترک است.

S

منفعل

این بدان معناست که شما شروع کننده فعالیت ها جدید نیستید و ترجیح می دهید حمایت کننده و پیروی کننده امور باشید.

صبور

صبر و تحمل و عجله نکردن در کارها را دوست دارید و به شما آرامش می دهد.

وفادار

تعهد و وفاداری به مردم، گروه ها و سازمان از ویژگی های بارز شماست.

قابل پیش بینی

این بدان معناست که رفتارهای شما توسط دیگران قابل پیش بینی می باشد.

وابسته به گروه

داشتن روحیه کار گروهی و تمایل به شرکت در گروه های کاری و انجام امور در گروه، حمایت اعضای گروه در رسیدن به اهداف.

از خود راضی

شما معمولا از خود دفاع می کنید و هنگام ابراز عقاید اعتماد به نفس دارید. این خصوصیت ضمن اینکه توانایی های بارزی هستند اما مهم است که به یاد داشته باشید حتی مستقل ترین افراد هم در رابطه با شغلشان نیاز به روابط متقابل مثبت با دیگران دارند.

حق به جانب

صفت بارز این خصلت آن است که شما اغلب باور دارید روش تان روش درستی است. این حالت حس قوی رهبری و قاطعیت را به دنبال می آورد، اما احاطه شدن بیش از حد به این خصوصیت می تواند فرد را از خود متشکر و پر پرافاده کند.

مستبد

ارائه عقاید محکم درباره موضوعات می تواند نقطه قوتی برای شما محسوب گردد خصوصا وقتی که سازش ها به سمت فجایع پیش رود. به علاوه توانایی شما در بیان شفاف یک موقعیت، امتیاز خوبی در محیط کارتان است. اگر در استفاده از این رفتار در کارگروهی افراط کنید، شما را به سمت کج خلقی و تندخویی پیش می برد.

سرسخت

این بدان معناست که شما معمولا تا رسیدن به نتیجه مورد نظر سخت کار می کنید. وقتی پروژه های اضطراب آوری روی کار می آیند این ویژگی یک توانایی است چون ممکن است همانجایی که دیگران شکست می خورند، شما موفق شوید. اما کسی که بیش از حد مصر است گاهی به فردی لجوج با سماجت احمقانه تبدیل می شود.

مستقل

فارغ بودن از فکر گروهی یک ویژگی مثبت است. شما دارای افکار شخصی هستید که میتواند باعث گرفتن بهترین تصمیم ها شود. خطر این وضعیت آن است که شما چنان در خود غرق شوید که عقاید یا نظرات بر حق را در نظر نگیرید.

انعطاف پذیر

حفظ استانداردهای بالا برای خود و دیگران مهارتی قابل تحسین است. این ویژگی خصوصا زمانی موثر است که نتیجه کیفی مورد نظر باشد، نه نتیجه کمی. به هر حال عدم انعطاف پذیری شما ممکن است سبب ایجاد خصومت با دیگران و از دست رفتن فرصتها در جهت روند پیشرفت شود.

ثابت قدم

مجموعه ای از اصول تزلزل ناپذیر می تواند پایه و اساس کار کیفی باشد. شما با عدم تغییر عقیده در آرمانهای اساسی تان امکان دارد استانداردهای بالای خود را به دیگران القاء کنید. اما موضعی انعطاف ناپذیر می تواند اختلاف نظرهایی را ایجاد کرده و نوآوری ها را در خود غرق کند.

بخش پنجم: الگوی رفتاری شما

شیوه ای که در آن ترکیب چهار بعد تسلط، تاثیرگذاری، ثبات و وظیفه شناسی نمونه الگوی رفتاری فرد را تشکیل می دهد، با ترکیباتی که الگوی فرد دیگر را می سازد، متفاوت است. تحقیقات نشان داده است ۱۵ الگوی خاص رایج ترین الگوها هستند. تحقیقات تئوریک و عملی بیشتر کمکی است در جهت توضیحات گسترده برای هر نمونه الگوی رفتاری تا افراد بتوانند سبک رفتاری خود را بشناسند و تشریح کنند.

الگوی متخصص

احساسات شما:

اعتدال حساب شده، میل به خدمت و تطبیق دادن خود با دیگران.

هدف شما:

حفظ (وضع موجود)، کنترل محیط.

دیگران را بر اساس معیار های زیر قضاوت می کنید:

قوانین دوستی، به خاطر توانایی های او.

روی دیگران بوسیله ی موارد زیر تاثیر می گذارید:

ثباتش در کار؛ به خاطر میلش به خدمت و تطبیق دادن خود با نیازهای دیگران.

ارزش شما برای سازمان:

کوتاه مدت برنامه ریزی می کند، قابل پیش بینی است، منطقی است، روندی یکنواخت و مطمئن را حفظ می کند.

سوء استفاده می کند از:

شکسته نفسی، ترسش از خطر کردن، مقاومت غیر ارادی او در مقابل ابداعات.

عملکرد شما تحت فشار:

با افراد مقتدر و نظرات گروه منطبق می شود.

نگرانی های شما:

تغییرات، بی نظمی.

کارآمد تر خواهید بود اگر:

بیشتر ایده هایش را به اشتراک بگذارد، براساس بازخوردهایی که دریافت می کند اعتماد به نفس خود را افزایش دهد، از روش های ساده و مستقیم بیشتر استفاده کند.

بخش پنجم: الگوی رفتاری شما

خصوصیات

شخص متخصص با دیگران به خوبی کنار می آید. به خاطر نگرش میانه رو بودن و کنترل شده اش و هم چنین به دلیل رفتار متواضعانه اش، می تواند با افراد دارای سبک های مختلف رفتاری به طور هماهنگ کار کند. فرد متخصص به عنوان شخصی صبور شناخته می شود و همیشه آماده ی کمک به کسانی است که آن ها را دوستان خود می داند. در واقع دوست دارد در محیط کار رابطه ای صمیمانه را در یک گروه نسبتاً کوچک از همکاران گسترش دهد.

برای حفظ الگوهای رفتاری شناخته شده و قابل پیش بینی تلاش می کند. از آنجایی که شخص متخصص در حوزه های تخصصی بسیار کارآمد است، کارش را طرح ریزی میکند، به شکل واضح و مستقیم به آن توجه نشان می دهد و در عملکردش به ثباتی قابل توجه دست می یابد. توجه و احترامی که دیگران به او می کنند به حفظ این سطح کمک می کند.

فرد متخصص برای تطبیق دادن خود با دیگران کند است. یک آمادگی قبلی به او زمانی را که برای تغییر روش های خود و حفظ سطح بازده نیاز دارد می دهد. امکان دارد که فرد متخصص در شروع یک پروژه جدید و برای توسعه ی روش های عملی و ساده برای حفظ مهلت مقرر شده نیاز به کمک داشته باشد. معمولاً پروژه های خاتمه یافته را کناری می گذارد تا بعداً آن ها را تجزیه و تحلیل کند. یک نصیحت کوچک: بعضی از این پوشه های کهنه ی مجموعه ی او را دور بریزید!

انگیزه

به عنوان یک متخصص، شما مایلید با ملاحظه و صبور باشید حتی در مواقعی که در طلب محیطی نظارت شده هستید. شما معمولاً عاقلانه ترین روش را برای کار محوله طراحی می کنید و منطقی و آرام با مشکلات تخصصی و جر و بحث های میان فردی روبرو می شوید. با نشان دادن رفتاری پایدار و قابل پیش بینی، غالباً روشی ثابت را دنبال می کنید که به خواست شما در مورد حفظ وضع موجود کمک می کند. به احتمال زیاد فروتنی شما به عنوان یک فضیلت و حسن تلقی می شود و شما در زندگی شخصی و حرفه ای خود ممکن است خطرپذیری کمی داشته باشید. درحقیقت غالباً از تغییر می ترسید و در برابر روش های مبتکرانه منفعل هستید.

اُروش ترجیحی شما در برابر افراد و پروژه ها، اتخاذ موضعی متعادل است. شما معمولاً در پی دوستی بر طبق استانداردهای خود هستید و احتمالاً براساس همان معیارها محرم اسرار آنها می شوید. اگر افراد بخواهند توجه شما را جلب کنند، همیشه مشتاق کمک به آنها هستید

عادات کاری

اُ شما با حفظ سازماندهی و برنامه ریزی تا حد امکان، به احتمال زیاد می توانید روی انجام کارهای مهم طبق انتظار حساب کنید. شما معمولاً تلاش های خود را به سمت حفظ طرح ها یا محیط های آشنا هدایت می کنید.

بطور کلی، شما دوست ندارید اوضاع را به هم زنید شاید به خاطر بکارگیری این روش محافظه کارانه، شما می خواهید ثبات خود را برجسته نشان دهید. شما ممکن است غالباً بارها و بارها به نتایج معتبر دست یابید. البته اگر تغییر روش های شما کاملاً ضروری باشد و زمان لازم جهت تطبیق داده شود، شما معمولاً آماده تغییر هستید. هر زمانی که شما شیوه خود را تغییر دهید، به احتمال زیاد ثبات اجرایی معتبر خود را حفظ می کنید.

اُ شما احتمالاً خواهان شغلی متوسط و برنامه ریزی شده هستید. در این رابطه شما مایلید فروتنی نشان دهید و از رفتار برون گرایانه یا گستاخانه پرهیز کنید. این روش به شما کمک می کند تا با همکاران تطبیق یابید ضمن آنکه این حالت ممکن است از شما فردی موثر در گروه بسازد. ولی تحت فشار هستید. شاید به افراد با نفوذ بیش از حد وابسته شوید.

به احتمال زیاد شما روابط نزدیکی با گروه کوچکی از همکاران ایجاد می کنید، کسانی که شما اغلب با معیار ساده ای از قابلیتشان آنها را ارزیابی می کنید اگرچه، در حالیکه شما احساس نزدیکی با این گروه می کنید، می توانید با سبک های رفتاری متفاوت دیگران هم به خوبی کار کنید.

بخش پنجم: الگوی رفتاری شما

شما مایلید پروژه ها را در راستای مسیرهای خاص و براساس روش های دقیق طراحی کنید. شما ممکن است اغلب طرح های کوتاه مدت را انجام دهید و شیوه ثابتی را حفظ کنید. در این رابطه شما معمولاً به پیچیدگی های پروژه پی می برید و کشف می کنید چگونه کاری را به خوبی انجام دهید.

شاید غالباً برای شما سخت باشد بگویید یک پروژه "تمام شده" است به احتمال زیاد شما به دستکاری و بازیابی نتایج، بعد از اثبات مقبولیت آنها ادامه می دهید بنابراین شما معمولاً آخرین کسی هستید که پرونده های قدیمی را که دیگر به درد نمی خورد، به دور می ریزید.

دیدگاه

شما خواهان تمجید و ستایش همکاران هستید. واکنش های مثبت احتمالاً به حفظ عملکرد پایدار شما کمک می کند. از آنجایی که شما غالباً به واکنش ها بسیار خوب پاسخ می دهید، آگاه باشید که آنها را بجوید. شاید بهتر باشد که شما از همکاران درباره انتقادات و نظراتشان سوال کنید تا کمکی به افزایش بازدهی تان باشد. در این رابطه احتمالاً شما قدم هایی برای تقویت اعتماد به نفس خود برمی دارید.

تغییر، احتمالاً شما را عصبانی می کند، پس شما ممکن است برای تغییر شیوه یا سبک خود آهسته جلو بروید و در هر زمان ممکن از خطر کردن پرهیز کنید. در بیشتر موارد شما احتمالاً سعی در حفظ وضع موجود دارید، مگر آنکه تعارضی با پیشرفت های ضروری داشته باشد. کند بودن در تغییرات به این معناست که شما ممکن است هنگام شروع پروژه جدید یا روش های نو نیاز به کمک داشته باشید.

شما احتمالاً از مشارکت همکاران زمانی استفاده می کنید که در صدد گسترش روش های مبتکرانه در رابطه با ضرب العجل تان هستید. چنین انعطاف پذیری شاید موجب نزدیک شدن هر چه بیشتر برنامه شما به زمان بندی سبب سازمانی شود. علاوه بر این، شما ممکن است غالباً این وضعیت را از جهت بررسی و مطالعه راههای کوتاه، سودمند ببینید. شما ممکن است دریابید که به نتایج قاطع معمول تان می توانید با روشی سریع تر و کاراتر دست یابید.

پذیرش واکنشهای همکاران به هر حال حدی دارد. برای مثال، شما ممکن است اغلب تسلیم فشارهای همتایان یا افکار گروهی شوید، بخصوص زمانی که تحت شرایط تنش را هستید. برای مقابله با این گرایش، عاقلانه است که عقاید خود را جلوی همه بیان کنید. شاید شما دریابید که اعلام قبلی خواسته های تان می تواند موجب کاهش موقعیت هایی شود که در آن از روش های نا خواسته شما خبری نیست.

شما احتمالاً شخصی با ملاحظه و با فکر هستید که عملکرد پایدار شما می تواند برای هر سازمانی مفید باشد.

کاربردهای DISC (دیسک)

دیسک در حال حاضر یکی از پکیج های آموزشی برتر و کاربردی بین المللی است که بیشتر افراد و سازمانهای کلاس جهانی از آن استفاده می کنند و شامل آموزش ، مربی گری و تست می باشد این پکیج بواسطه علمی بودن ، جذابیت ، کاربردی بودن و ساده بودن آن مورد توجه بسیاری از سازمانها و افراد حرفه ای قرار گرفته است ، این مدل ضمن بهره گیری از مفاهیم علمی بطور بسیار موثری توانسته است با مخاطبین خود ارتباط برقرار بکند .

افرادی که در کارگاه های آموزشی کامل دیسک شرکت کرده اند از این دوره بعنوان یکی از دوره های بسیار جذاب ، کاربردی و فراموش نشدنی گذرانده شده تا کنون یاد می کنند .

از مدل دیسک می توانید در زمینه های فردی ، خانوادگی ، گروهی ، تیمی و سازمانی جهت دستیابی به موفقیت استفاده کنید و موقعیت خود را از خوب به عالی ارتقاء دهید و خود را نسبت به سایرین متمایز کنید و در مسیر موفقیت و حرفه ای شدن قرار بگیرید .

بخش ششم: کلیات مدل DISC

در این بخش اجزای مدل DISC را به تفکیک در حوزه های مختلف مورد بررسی قرار می دهیم. تفاوت سبک رفتاری در هر یک از ابعاد دیسک را در جدول زیر مشاهده می نمایید. توجه داشته باشید که هیچ یک از این سبک های رفتاری بهتر یا بدتر نیستند و به طور کلی همه سبک های رفتاری ارزشمند و مفید هستند.

ابعاد خصوصیات	تسلط (D)	تاثیر گذاری (I)	ثبات (S)	وظیفه شناسی (C)
ظاهر	کاری عملی	مد روز شیک	راحت مطابق	رسمی محافظه کار
محل کار	مشغول رسمی کارآمد ساختاربندی شده	هیجان انگیز شخصی بهم ریخته دوستانه	شخصی راحت دوستانه غیررسمی	دارای ساختار منظم کاری رسمی
سرعت	سریع / قطعی	سریع / خود به خود	آهسته / آسان	آهسته / سیستماتیک
اولویت	کار نتایج	روابط روابط متقابل	حفظ روابط	کار فرایند
ترس ها	از دست دادن کنترل	از دست دادن اعتبار	مقابله	خجالت زدگی
تحت فشار عصبی	دیکته کردن / ادعا کردن	حمله / طعنه زن	تسلیم / پذیرش	عقب نشینی / اجتناب
در جستجوی	بهره وری	تصدیق	توجه	دقت و درستی
احساس پذیرفته شدن با	سرپرستی رقابت	بازیگوشی محیط هیجان انگیز	تطابق وفاداری	درستی تمامیت
دوست دارند شما اینگونه باشید	مربوط به موضوع	هیجان انگیز	خوش برخورد	دقیق
می خواهند اینگونه باشند	مسئول	تحسین شده	دوست داشتنی	درست
تصمیمات اینگونه هستند	قطعی	خود به خودی	بررسی شده	سنجیده

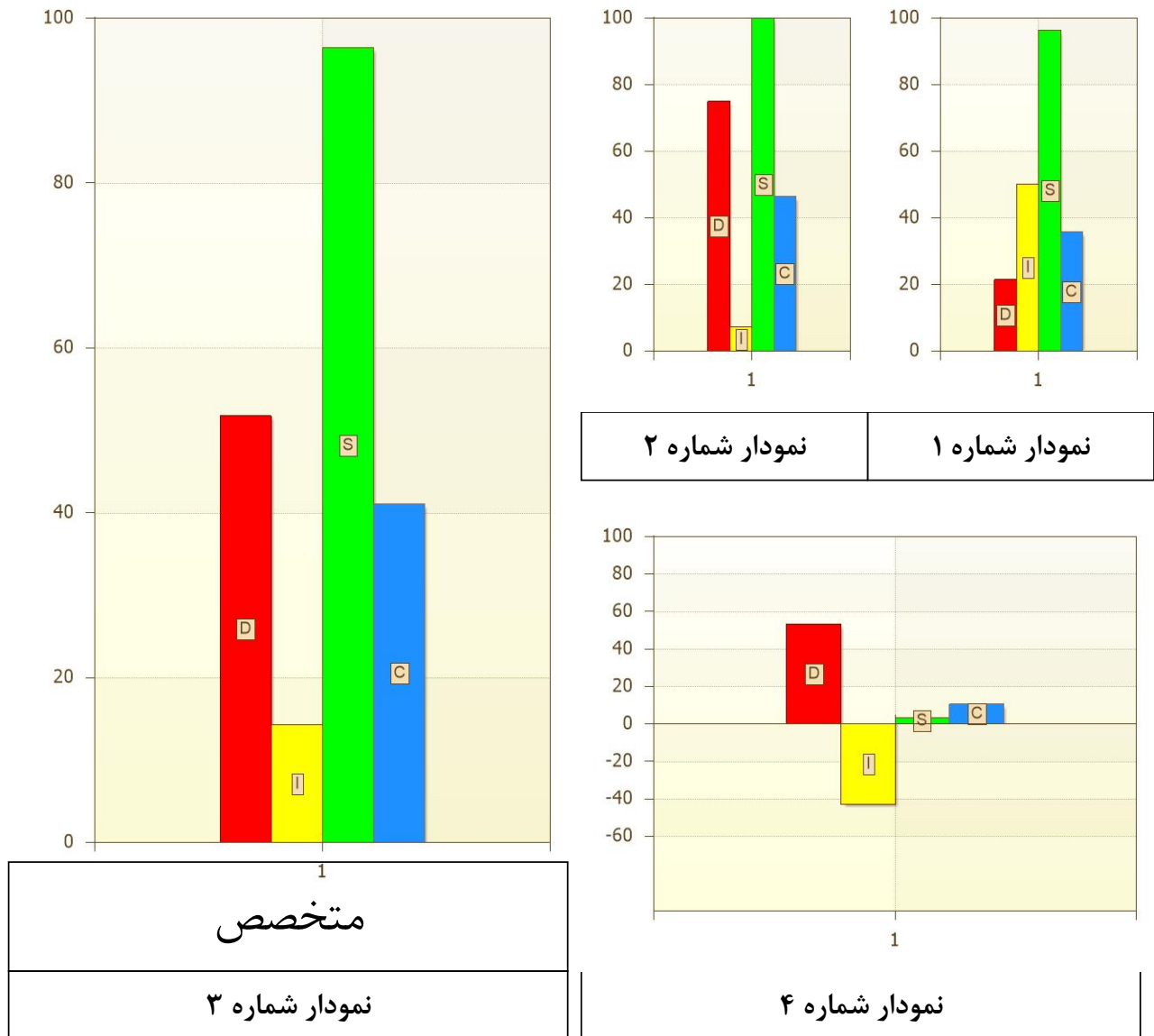
بخش هفتم: نحوه ارتباط

در این بخش توصیه هایی جهت برقرار ارتباط با این افراد آورده شده است که می تواند مورد استفاده کارفرما یا سایر افرادی که این گزارش را مطالعه می نمایند قرار گیرد.

باید و نبایدهای برقراری ارتباط

- با توصیه های فردی شروع کنید. محیط را دوستانه کنید.
- به آنها علاقه خالصانه نشان دهید.
- به سردی یا با تندی به کار نچسبید.
- با حوصله ایده ها و اهداف شخصی آنها را طرح کنید. گوش کنید و پاسخ گو باشید.
- برای اهدافتان یک پاسخ فوری نداشته باشید.
- مورد خود را به طور منطقی، به آرامی و غیر تهاجمی ارائه کنید.
- بوسیله قدرت سمت خود آنها را تهدید نکنید و پرتوقع نباشید.
- سوالات ویژه بپرسید (ترجیحا، چگونه؟)
- صحبت آنها قطع نکنید. با دقت گوش فرادهید.
- به راحتی و به طور غیررسمی حرکت کنید.
- سریع و غیرمنتظره نباشید.
- اگر شرایط شخصا بر آنها تاثیر بگذارد، به آنها برمیخورد.
- تمایل آنها را برای تفاهم داشتن به معنی رضایت داشتن نیست.
- تضمین و اطمینان فردی بدهید.
- قولی ندهید که نتوانید انجام دهید.
- اگر لازم است تصمیمی بگیرند به آنها زمان دهید فکر کنند.
- آنها را مجبور نکنید فوراً تصمیم بگیرند، اطلاعات لازم را فراهم کنید.

گراف دیسک شما در زیر نمایش داده شده است، بر اساس پاسخ های شما میزان هر یک از ابعاد چهارگانه D، I، S و C شما در نمودار زیر مشخص شده است. تفسیر و تحلیل مدل رفتاری فعلی شما بر اساس همین گراف به دست آمده است.



نمودار شماره ۱ را نمودار رفتار طبیعی (خود فرد) و نمودار شماره ۲ را نمودار رفتار تطبیق یافته (رفتار فرد در محیطی که در آن کار می کند) می نامند. گاهی نیازهای محیطی فرد را مجبور به تطبیق رفتار می کنند. وجود اختلاف بین این دو نمودار می تواند نشان دهنده میزان تطابق رفتاری باشد که در فرد مشخصی، در یک محیط کاری مشخص ایجاد شده است. نمودار ۳ ترکیبی از نمودار های ۱ و ۲ است و جامع ترین و معتبر ترین توصیف کننده ویژگی های رفتاری شما می باشد. کلیه اطلاعات موجود در این گزارش با توجه به نمودار شماره ۳ بدست آمده است.