



خلاقان امروز

سازندگان فردا

موفقیت در مشاوره مدیریت

گزارش مدل‌های رفتاری DISC

نسخه مدیریت کارکنان

امام علی (ع): من عرف نفسه فقد عرف ربه

آنکه سرزمین وجود خویش بشناسد تواند که به ملک پروردگار گام بگذارد و مقام وی بشناسد.

نام و نام خانوادگی: عادل علی زاده

تاریخ: ۱۳۹۳/۱۰/۱۰



(+۹۸) ۰۹۳۳۶۸۴۵۰۹۲



(+۹۸) ۰۹۳۰۱۸۲۳۳۹۳

تماس با سازندگان فردا:

مقدمه

پژوهش‌های رفتاری نشان می‌دهند که موثرترین افراد کسانی هستند که خودشان را می‌شناسند و با نقاط قوت و قابل بهبود خود آشنایی دارند. وقتی شما از توانایی‌ها و پتانسیل‌های خود، آگاهی یابید اولین گام در راه رسیدن به موفقیت‌های فردی و شغلی را برداشته‌اید. شناخت شما از تفاوت‌های شخصیتی و رفتاری‌تان با دیگران می‌تواند راهگشای پیشرفت شما در زندگی فردی و کاریتان باشد. این که بدانید کدامیک از پتانسیل‌هایتان را در چه مسیری شکوفا نمایید و یا برای نقاط قابل بهبودتان، برنامه توانمندسازی طراحی نمایید از مزیت‌های شناخت خود و از ویژگی‌های یک انسان موفق است. **DISC** به عنوان یک ابزار قدرتمند در حیطه شناخت رفتار افراد در دنیا با استقبال ویژه‌ای مواجه بوده است و با ارائه‌ی یک دسته‌بندی مناسب و قدرتمند به افراد کمک مینماید تا:

- خود را بیشتر بشناسند.
- به نقاط قوت و قابل بهبود خود آگاه شوند.
- تفاوت‌های فردی خود را با دیگران بشناسند.
- بتوانند خود را با دیگران تطبیق دهند.
- به یک ارتباط برد - برد دست یابند.

این گزارش چه منفعتی دارد؟

گرچه بیشترین منفعت این گزارش برای فردی است که در آزمون شرکت می‌کند، اما این آگاهی فقط به نفع فرد نیست. این آگاهی سطح تعارضات سازمانی را هم به شدت کاهش می‌دهد. هر فرد به جای رقابت بیپهوده و مخرب با دیگران، انرژی خود را صرف توسعه پتانسیل‌های خود خواهد کرد و به جای نگاه و مقایسه‌ی نابجای خود با دیگران، بر خودش و داشته‌هایی که کمتر به آن‌ها توجه داشته یا از آنها آگاه بوده، تکیه کند.




آیا این گزارش از دقت کاملی برخوردار است؟


در طراحی این ابزار از به روزترین دانش دنیا بهره‌گیری شده است تا از بهترین کیفیت ممکنه برخوردار باشد. در این گزارش تنها رفتار اندازه‌گیری می‌شود. صرفاً مطالبی را که صحیح می‌باشند و آن بخش از رفتار که شما متمایل به بروز آن‌ها هستید، گزارش داده شده است. بنابراین هر بخشی از گزارش را که از نظر شما صحیح به نظر نمی‌رسد حذف کنید. لطفاً مطمئن شوید، پس از آنکه با دوستان یا همکاران‌تان آن مطلب را بررسی نموده و آن‌ها نیز موافق حذف آن بودند، این کار صورت پذیرد.


گزارشی که در دست دارید، حاصل سالیان متمادی تلاش شرکت "سازندگان فردا" بوده که مرتباً مورد ارزیابی و بهبود قرار می‌گیرد. در این گزارش، نهایت سعی طراحان در انتقال صحیح مفاهیم صورت گرفته است. به این امید که قدمی هر چند کوچک، در ارائه و تعمیم مفاهیم نوین مدیریتی انجام شود. بدون شک، نظرات شما در مورد این گزارش موجب دلگرمی این شرکت در ارائه هرچه بهتر خدمات آتی می‌باشد.


رفتار چیست؟

رفتار یک فرد، نشانگر شخصیت هر فرد است. به عبارت دیگر، بسیاری از رفتارهای ما ناشی از وراثت و ذات ما می‌باشد و بسیاری دیگر ناشی از سبک تربیت و محیطی که در آن زندگی کرده‌ایم. در حقیقت رفتار، زبانی جهانی چگونگی بروز اعمال یا رفتار قابل مشاهده‌ی انسان‌ها می‌باشد. در این گزارش، چهار بعد رفتار طبیعی شما اندازه‌گیری شده است. آن‌ها عبارتند از:

مدل رفتاری **"Dominance"** : چگونه شما به مسائل و چالش‌ها پاسخ می‌دهید. 

مدل رفتاری **"Influence"** : چگونه شما بر دیگران تأثیر می‌گذارید تا با نقطه نظراتان آشنا شوند. 

مدل رفتاری **"Steadiness"** : چگونه شما نسبت به تغییرات محیط واکنش نشان می‌دهید. 

مدل رفتاری **"Compliance"** : چگونه شما به قوانین و رفتارهایی که توسط دیگران انجام می‌شود واکنش نشان می‌دهید. 

بنابراین این گزارش مدل‌های رفتاری را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد: منظور از مدل رفتاری، رفتار فرد در انجام امور است.

مهمترین اصول محیط کار بر اساس مدل DISC:

- تمام مدل‌های DISC و اولویت‌هایشان به یک اندازه با ارزش هستند و هر فرد تلفیقی از تمام چهار مدل را دارا می‌باشد.
- مدل شغلی شما با فاکتورهای دیگری مثل تجربه زندگی، تحصیلات و بلوغ شخصیتی تحت تأثیر قرار می‌گیرد.
- خودشناسی بهتر، اولین گام برای تأثیرگذار بودن در محیط کار است.
- شناخت مدل‌های DISC افراد دیگر، می‌تواند به شما کمک کند که دریابید آنها چه اولویت‌هایی دارند و تا چه اندازه با شما متفاوت هستند.
- شما می‌توانید کیفیت کار خود را به وسیله DISC در محیط کاری‌تان افزایش دهید. به این ترتیب شما ارتباطات مؤثرتری خواهید داشت.

آشنایی با مدل‌های رفتاری

بقراط، بزرگترین حکیم یونانی، رفتار انسان‌ها را در ۴۰۰ سال پیش از میلاد، مشاهده و مورد بررسی قرار داد. او متوجه شد که ما انسان‌ها در رفتارهای خود تشابهات و تفاوت‌هایی را نشان می‌دهیم. بقراط رفتار افراد را به چهار دسته صفاوی، دموی، بلغمی و سوداوی تقسیم کرده بود. به عبارت دیگر، بر اساس مشاهدات وی، ما انسان‌ها همگی یکسان هستیم اما با این وجود هر کدام منحصر به فرد می‌باشیم. دانشمندان دیگری نیز همانند جالینوس رفتارهای انسان را به مدل‌های مختلفی تقسیم کرده بودند که امروزه نیز در علم پزشکی به آنها اشاره می‌شود.

با ادامه دادن این گونه مشاهدات، اثبات شده است که رفتارهای قابل مشاهده می‌توانند در گروه‌هایی طبقه‌بندی شوند. این عمل باعث به وجود آمدن پدیده‌ای شده است که اکنون به نام "زبان رفتاری" شناخته می‌شود. مدل DISC بر اساس مطالعات روانشناسی کارل یونگ و ویلیام مولتون مارستن به وجود آمده است. با توجه به فعالیت‌هایی که توسط مؤسسات تحقیقاتی مختلف در جهت پیشرفت، توسعه و اعتباربخشی مدل فوق صورت گرفته، این مدل هم‌اکنون در سطح جهانی به عنوان مدل رفتاری برتر در بسیاری از موقعیت‌ها قابل استفاده می‌باشد که برخی از آنها به قرار زیر است:

<ul style="list-style-type: none"> ▪ بازاریابی شبکه ای و تلفنی ▪ برنامه‌ریزی حرفه و شغل ▪ حل ناسازگاری ▪ مدیریت زمان ▪ تعیین اهداف ▪ روابط اجتماعی 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ بهبود ارتباطات ▪ فروش ▪ ایجاد تیم ▪ روابط خانوادگی ▪ مصاحبه استخدامی ▪ خدمات مشتریان
--	---

هر فرد، از طریق دو فرآیند ذاتی (وراثت) و پرورشی (تعلیم و تربیت محیطی)، یک مدل رفتاری منحصر بفرد برای خود ایجاد می‌کند. مدل رفتاری **عادل**، درگاه ارتباطی و تعاملات افراد با **عادل** و همچنین پایه‌ی نحوه برخورد **عادل** با افراد دیگر می‌باشد.



مشخصات عمومی عادل

بنابر پاسخ‌های عادل، مدل رفتاری وی تعیین شده و عبارت‌های عمومی در گزارش انتخاب می‌شوند. به این ترتیب درک گسترده-ای از مدل رفتاری او بدست می‌آید. این عبارت نشانگر رفتار طبیعی اولیه‌ای است که عادل در محیط کارش بروز می‌دهد. بدین معنی که، اگر تصمیم با خود او باشد، مشخص می‌شود که او چگونه کاری را انجام می‌دهد یا رفتاری را بروز می‌نماید. از بخش مشخصات عمومی استفاده کنید تا درک بهتری از رفتار طبیعی عادل داشته باشید.



عادل فردی با اراده و مصمم بوده و پیوسته دنبال یافتن افق‌های جدید است. وی به عنوان فردی متکی به خود و متفکری مستقل عمل می‌نماید. **عادل** ترجیح می‌دهد خودش راه حل‌ها را بیابد. او وقتی فارغ از قید و بندهای گروهی باشد قادر است رسم و عرف را کنار زده و راه‌های مبتکرانه، خلق کند.

عادل اغلب به صراحت و قدرتمند رفتار می‌کند. در عین حال می‌تواند به طور نامحسوس اوضاع و افراد را کنترل کند. هنگامیکه نیاز به مشارکت دیگران دارد ولی پاسخ دهی دیگران نامطلوب است، مستعد پرخاشگری می‌شود. **عادل** در پیگیری نتایج دلخواه خود سرسخت است و هر کاری که لازم باشد برای برداشتن موانع جهت کسب موفقیت انجام می‌دهد. به علاوه او از دیگران انتظار زیادی دارد و زمانیکه استانداردهای ایشان رعایت نگردد، عیب جو و منتقد می‌شود. **عادل** مشتاق دستیابی به اهداف خود است. وجود فرصت‌هایی برای پیشرفت و چالش برای او مهم است. هنگامیکه تمرکز **عادل** روی کسب نتایج می‌باشد، بی‌توجه به دیگران و فاقد همدلی به نظر می‌رسند.

عادل می‌تواند، اثر بخشی خود را با استفاده بیشتر از عواملی چون صبر و شکیبایی، همدلی، مشارکت و همکاری با دیگران، دنبال کردن کارها تا آخر، و توجه به کیفیت افزایش دهد.

ویژگی‌های رفتاری

بر اساس پاسخهای عادل، در گزارش کلماتی را که رفتار شخصی وی را توصیف می‌کنند بصورت رنگی نمایش داده شده است. این کلمات بیان می‌کنند که چگونه او مشکلات و چالش‌ها را حل می‌کند، افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد، به شرایط محیطی پاسخ می‌دهد و به قوانین و مقررات وضع شده توسط دیگران عمل می‌نماید.

نگران تحلیل‌گر با دقت و محتاط وابسته محتاط پیرو عرف سخت‌گیر مرتب با اصول قاعده‌مند دقیق با نزاکت با انضباط خوددار	خونسرد راحت با ثبات - مقاوم در برابر تغییر غیر فعال خوددار صبور قابل پیش‌بینی دارای حالت تملک سخت رویی ثابت قدم، استوار تعمق‌کننده یکنواخت ثابت	پرحرارت و با علاقه الهام‌بخش، مثبت‌نگر جذاب با سیاست مشتاق - خلاق تشریح‌کننده تشویق‌کننده گرم با اراده متقاعد‌کننده آراسته و با وقار خوشبین اعتماد‌کننده خوش معاشرت	زیاده‌خواه، خودانگیخته خودبین و متمرکز محرك، موثر بلند همت چالش‌گر پیشقدم و پیش‌رو با اراده قوی حلال مشکلات مصمم رقابت‌کننده ماجراجو کنجکاو مسئول
تطابق	ثبات	تاثیر‌گذاری	تسلط و احاطه
محکم و راسخ مستقل با اراده خود سر سرسخت خود رای بی قاعده حق به جانب صریح‌الهیجه بی دقت رها بی توجه به جزئیات	متحرک فعال بی‌قرار هوشیار تنوع‌طلب تشریح‌کننده بی صبر تاب آور مشتاق قابل انعطاف عمل بر اساس انگیزه‌آنی بی پروا هیجان‌زده و عصبی	فکور واقع‌بین حسابگر کم‌باور منطقی خوددار مشکوک، بدگمان جستجوگر حقیقت برنده و قاطع بدبین بد اخلاق منتقد	محافظه‌کار حسابگر همکاری‌کننده دو دل، تامل‌کننده خوددار و آرام نامطمئن قانع کنترل‌گر ملایم‌معتدل سازگار افتاده و فروتن آرام و صلح‌جو محبوب، فاقد جسارت

نحوه تعامل با سایر افراد

در این بخش پیشنهادهایی برای بهبود روابط **عادل** با دیگران ارائه شده است. این راهنمایی‌ها شامل توضیحاتی مختصر در مورد افرادی است که ممکن است با او ارتباط داشته باشند. به وسیله تطابق با شیوه‌های ارتباطی دلخواه دیگران، **عادل** در ایجاد ارتباط با آن‌ها کارآمد و مؤثر خواهد بود. شاید وی می‌بایست انعطاف بیشتری در تغییر شیوه‌های ارتباطی با افرادی داشته باشد که با او تفاوت دارند. این انعطاف‌پذیری و توانایی تفسیر نیازهای دیگران، از نشانه‌های فردی با توانایی بالای برقراری ارتباط با دیگران است.

اگر **عادل** مدل‌های رفتاری دیگران را بشناسد، می‌تواند درجه و لحن صدا، شیوه و سرعت حرکت، کلمات و زبان بدن خود را با مدل رفتاری آن‌ها تطبیق دهد. نتیجه این عمل، داشتن درگاه باز برای ارتباط برقرار کردن و رابطه‌ای با تنش کمتر می‌باشد.

Dominance (تسلط و احاطه)	
زیاد	کم
<ul style="list-style-type: none"> • تهاجم برای حل مشکلات • حرکت سریع • تصمیم‌گیری سریع 	<ul style="list-style-type: none"> • انتظار تا حل احتمالی مشکل • حرکت آرام • تصمیم‌گیری کند

Influence (تأثیرگذاری)	
زیاد	کم
<ul style="list-style-type: none"> • برون‌گرا • زبان بدن گویا (قوی) • برای فکر کردن باید صحبت کند 	<ul style="list-style-type: none"> • درون‌گرا • زبان بدن کنترل شده • برای صحبت کردن باید فکر کند

Steadiness (ثبات)	
زیاد	کم
<ul style="list-style-type: none"> • حرکت آهسته و یکنواخت • عدم علاقه به تغییر • محافظه کار 	<ul style="list-style-type: none"> • حرکت سریع • علاقه به تغییر • ریسک‌پذیری بالا

Compliance (تطابق)	
زیاد	کم
<ul style="list-style-type: none"> • علاقه به قوانین و مقررات • توجه بالا به محدودیت‌های زمانی • تلاش برای ارائه کارها به نحو احسن 	<ul style="list-style-type: none"> • در نظر گرفتن قوانین تنها برای راهنمایی • در نظر گرفتن محدودیت‌های زمانی به عنوان "اهدافی جابه‌جا پذیر" • کیفیت وابسته به شرایط است

نحوه تعامل با سایر افراد - ادامه

هنگام مواجهه با افراد وابسته، منظم، محافظه کار، کمال گرا، با دقت و خرده گیر:

- از قبل موضوع خود را مشخص و آماده نمایید.
- تنها در مورد کار حرف بزنید.
- دقیق و واقع بین باشید.

مواردی که ایجاد تنش و یا ناراضایتی می نمایند:

- سر به هوا، خودمانی، غیر رسمی و پر سر و صدا بودن.
- فشار بیش از حد و عدم واقع بینی در تعیین زود هنگام مهلت ها.
- نامنظم و شلخته بودن.

C

هنگام رویارویی با افراد جاه طلب، قوی، قاطع، مصمم، مستقل و هدفمند:

- صریح، دقیق، روشن و موجز بوده و در مورد مطلب اصلی صحبت کنید.
- تنها در مورد کار حرف بزنید.
- با مدارک پشتیبانی کننده در یک بسته منسجم و منظم آماده باشید.

مواردی که ایجاد تنش و یا ناراضایتی می نمایند:

- صحبت کردن در مورد موضوعاتی که به بحث اصلی مرتبط نیستند.
- باقی گذاشتن موارد مبهم.
- آشفته و بی برنامه به نظر آمدن.

D

در مواقع رویایی با افراد صبور، قابل پیش بینی، قابل اعتماد، منضبط، آرام و فروتن:

- صحبت را با یک اظهار نظر شخصی شروع کرده و سردی محیط را از بین ببرید.
- موضوع خود را به آرامی مطرح کنید، نه با حالتی تهاجمی.
- برای فهمیدن نقطه نظرات آنها از سوالات "چگونه؟" استفاده نمایید.

مواردی که ایجاد تنش و یا ناراضایتی می نمایند:

- عجولانه و نسنجیده به کار پرداختن.
- مستبد و پرتوقع بودن.
- مجبور کردن آنها به ارائه پاسخ سریع به نظرات شما.

S

هنگام برخورد با افراد جذاب، مشتاق و پر حرارت، صمیمی، برونگرا و سیاست پیشه:

- محیطی گرم و دوستانه فراهم کنید.
- در مورد جزئیات بیش از حد بحث نکنید.
- (جزئیات را به صورت کتبی ارائه نمایید)
- برای فهمیدن عقاید و نظرات آنها، از سوالات مرتبط با احساسات استفاده نمایید.

مواردی که ایجاد تنش و یا ناراضایتی می نمایند:

- خشن، سرد و ساکت بودن.
- هدایت کردن بحث
- استفاده از اطلاعات و تصاویر، مفاهیم جایگزین و انتزاعی.

I

شاخص فاکتور رفتاری

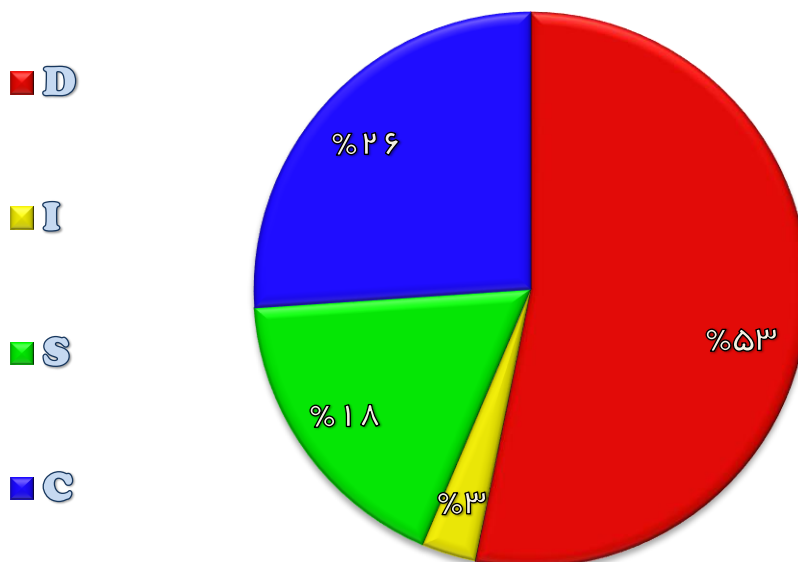
بی‌شک دسته‌بندی رفتارهای انسانی، کار ساده‌ای نیست. با توجه به این که متغیرهای بسیاری برای این مهم وجود دارند، این دسته‌بندی می‌تواند بر مبنای آن‌ها تنظیم گردد. در این گزارشی که مطالعه می‌کنید، فقط و فقط دسته‌بندی‌ها بر مبنای رفتار می‌باشد. اندازه‌گیری رفتاری بدون در نظر گرفتن سن، تجربه، آموزش یا ارزش‌های فردی می‌تواند بر مبنای اینکه چگونه شما کاری را انجام می‌دهید، صورت پذیرد.

گزارش شما، مدل‌های رفتاری شما را در دو دسته مشخص و به تصویر می‌کشد. اول **نمودار طبیعی**، نشانگر رفتار طبیعی شماست. رفتاری که شما برای کارتان به ارمغان می‌آورید. دوم نمودار **تطبیق یافته**، معرف پاسخ شما به محیط است. رفتاری که شما فکر می‌کنید نیاز است از خود بروز دهید تا در کار خود موفق باشید.

چنانچه نمودار تطبیق یافته شما با نمودار طبیعی شما بسیار متفاوت است، شما برای تغییر یا پوشاندن رفتارتان تحت فشار هستید.

نمودارهای خود را مطالعه و مقایسه کنید. به هر فاکتور نگاه کنید و اهمیت آن را در انجام موفق کارتان در نظر بگیرید. نمودار تطبیق یافته شما نشان دهنده مواردی است که شما آن‌ها را مهم می‌دانید. این موارد مشخص می‌کنند که در چه نقاطی شما می‌خواهید انرژی خود را متمرکز نمایید.

آگاهی از رفتار خودتان به شما این امکان را می‌دهد تا رفتارهای را توسعه دهید که در هر محیطی که حاضر شوید، برنده و پیروز باشید.

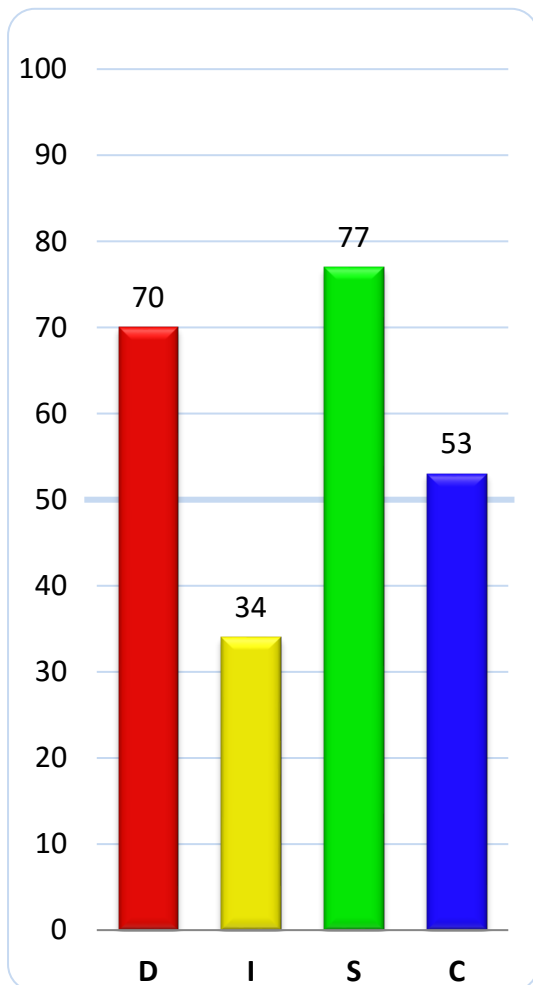


مدل رفتار طبیعی، نشان دهنده نقاط قوت شما است

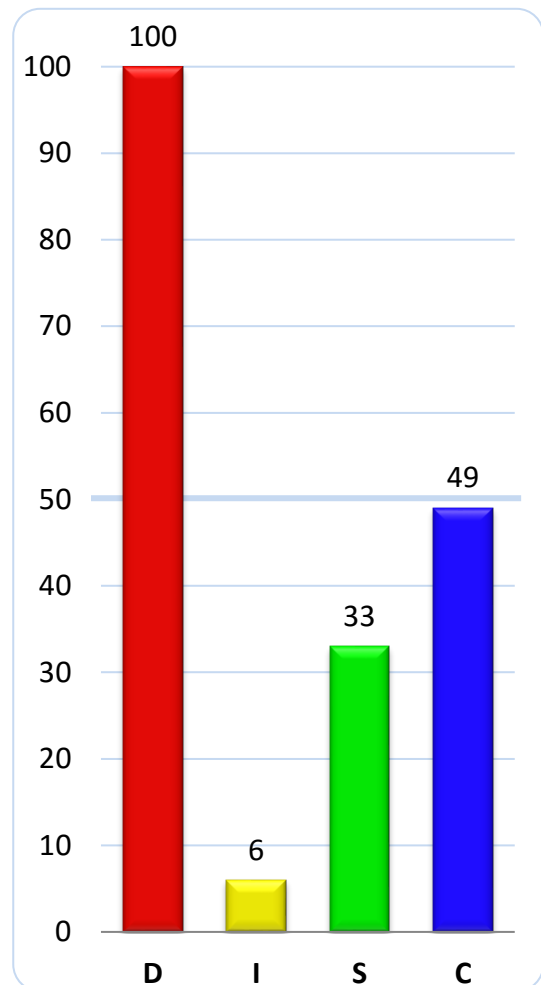
گزارش نمودار مدل های رفتاری DISC

عادل علی زاده

مدل تطبیق یافته



مدل طبیعی



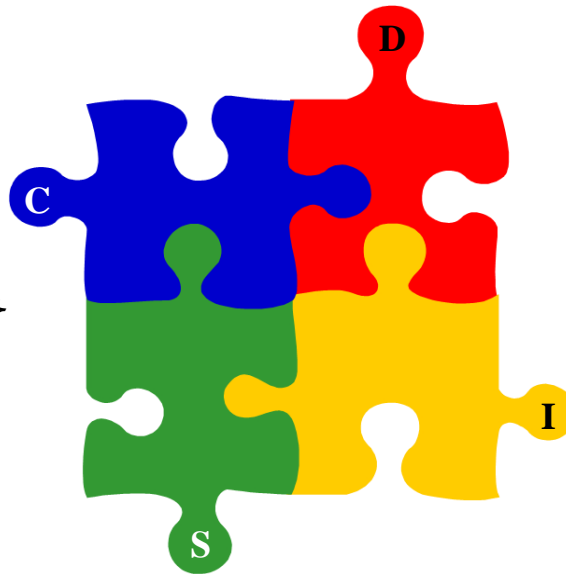
تشریح مدل DISC

مدل DISC از مربعی دارای چهار خانه تشکیل شده است که به توضیح چهار مدل رفتار انسانی می‌پردازد: **D: تسلط و احاطه**، **I: تأثیر گذاری**، **S: ثبات**، **C: تطابق**. بعضی افراد یک مدل رفتاری دارند، عده‌ای دیگر هم دارای دو و گاهی هم سه مدل رفتاری هستند.

چگونه مدل رفتاری شما با مدل رفتاری دیگران متفاوت است؟ شما چه وجه مشترکی با مدل‌های رفتاری دیگر دارید؟ الگوی که در اینجا توضیح داده شده به شما کمک خواهد کرد که متوجه این سؤالات مهم شوید. در مربع زیر هر مدل از چهار مدل رفتاری دارای مشترکاتی با مدل‌های مجاورش می‌باشد. شما می‌توانید شاهد باشید که مدل‌های S و C معمولاً خودشان را ضعیفتر از محیط می‌بینند، چرا که احساس می‌کنند کنترل کمی بر محیط دارند و بیشتر مایل به وفق دادن خود با محیط اطرافشان هستند. از طرف دیگر مدل‌های I و D می‌خواهند خود را قوی‌تر از محیط ببینند. شاید این احساس به علت داشتن اعتماد به نفس زیاد و کنترل بیشتر بر محیط اطراف خود باشد. علاوه بر این مدل‌های رفتاری C و D تمایل دارند که محیط را نامطلوب یا مقاوم ببینند و مدل‌های I و S محیط را خوشایند یا دوستانه و حمایتگرانه می‌بینند.

پرسشگر، منطقی، شکاک، چالشگر

محیط را نامطلوب می‌بینند



متفکر، میانه‌رو، آرام، متواضع
خود را ضعیفتر از محیط می‌بینند

فعال، سریع‌العمل، راسخ، جسور
خود را قوی‌تر از محیط می‌بینند

جذاب، اجتماعی، موافق، راحت

محیط را خوشایند می‌بینند

شکل فوق بیانگر چهار مدل رفتاری DISC است. این شکل چهار مدل را مشهودتر و نزدیکتر به رفتارها توضیح می‌دهد. شما متوجه می‌شوید مدل‌های C و S هر دو متفکر و میانه‌رو و مدل‌های I و D بیشتر فعال و دارای سرعت عمل هستند. به علاوه مدل‌های D و C تمایل دارند که بیشتر پرسشگر و منطقی باشند و مدل‌های I و S بیشتر جذاب و مردم محور باشند.

ارزشهای عادل برای سازمان

این بخش از گزارش به بیان استعدادها و رفتارهای ویژه‌ای می‌پردازد که عادل در کار خود از آن استفاده می‌کند. با مطالعه این بخش از گزارش، عادل می‌تواند به نقش خود در سازمان واقف شود. لذا سازمان می‌تواند به توسعه سیستمی برای سرمایه‌گذاری بر روی ارزش خاص افراد بپردازد و موجب نقش‌آفرینی بیشتر آنها در درون تیم گردد. این ارزشها بر اساس مدل رفتاری شاخص عادل آورده شده‌اند که تعیین کننده رفتار طبیعی وی می‌باشد.

بر اساس مدل رفتاری D:

تعمیلات عادل شامل :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ اقتدار و اختیار باشد ▪ شهرت، اعتبار و چالش‌انگیزی ▪ فرصتهایی برای ایجاد دستاوردهای فردی وجود داشته باشد ▪ گستره وسیع عملیاتی وجود داشته باشد ▪ جواب‌ها رک و صریح بیان شوند ▪ فرصتهایی برای پیشرفت فراهم باشد ▪ کنترل و نظارت نباشد ▪ فعالیت‌های جدید و متنوع زیادی باشد | <ul style="list-style-type: none"> ▪ حصول نتیجه در اسرع وقت ▪ فعال کردن افراد و کارها ▪ چالش‌پذیری و مقابله با مشکلات ▪ اتخاذ تصمیم در اسرع وقت ▪ جویا شدن از وضع موجود ▪ کسب قدرت ▪ مدیریت نمودن مشکلات ▪ حل مشکلات |
|--|--|

عادل در برنامه عملیاتی خود به افرادی با عادل برای مؤثرتر بودن، نیاز دارد که :

خصوصیات ذیل احتیاج دارد که :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ کارهای سخت به آنها واگذار شود ▪ درک کنند آنها به دیگران نیاز دارند ▪ فنون و روش‌ها را بر اساس تجربیات عملی پایه‌گذاری کنند ▪ هر از گاهی شوک‌هایی را دریافت کنند ▪ گروه آنها را بشناسد ▪ دلایل خود را برای نتایج بیان کنند ▪ از عوامل باز دارنده موجود آگاه شوند ▪ خود را با دیگران هماهنگ کنند و آرامش بیشتری داشته باشند | <ul style="list-style-type: none"> ▪ نظرات موافق و مخالف را بسنجند ▪ خطر را در نظر گیرند و محاسبه کنند ▪ جانب احتیاط را داشته باشند ▪ یک محیط قابل پیش‌بینی طرح ریزی کنند ▪ به دنبال واقعیات باشند ▪ قبل از تصمیم‌گیری آنرا بسنجند ▪ نیازهای دیگران را شناسایی کنند |
|--|--|

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.

دایره و ستاره به ترتیب نشان دهنده رفتار طبیعی و رفتار تطبیق یافته یک فرد است که هر کدام بسته به رفتار خود در یک خانه‌ای از ۸ منطقه قرار می‌گیرد تا تفاوت‌ها و شباهت‌ها را در میان افراد بدست آوریم. هر فرد بسته به رفتار طبیعی و تطبیق یافته وی می‌تواند در یکی یا دو تا از ۸ ویژگی رفتاری زیر قرار گیرد:



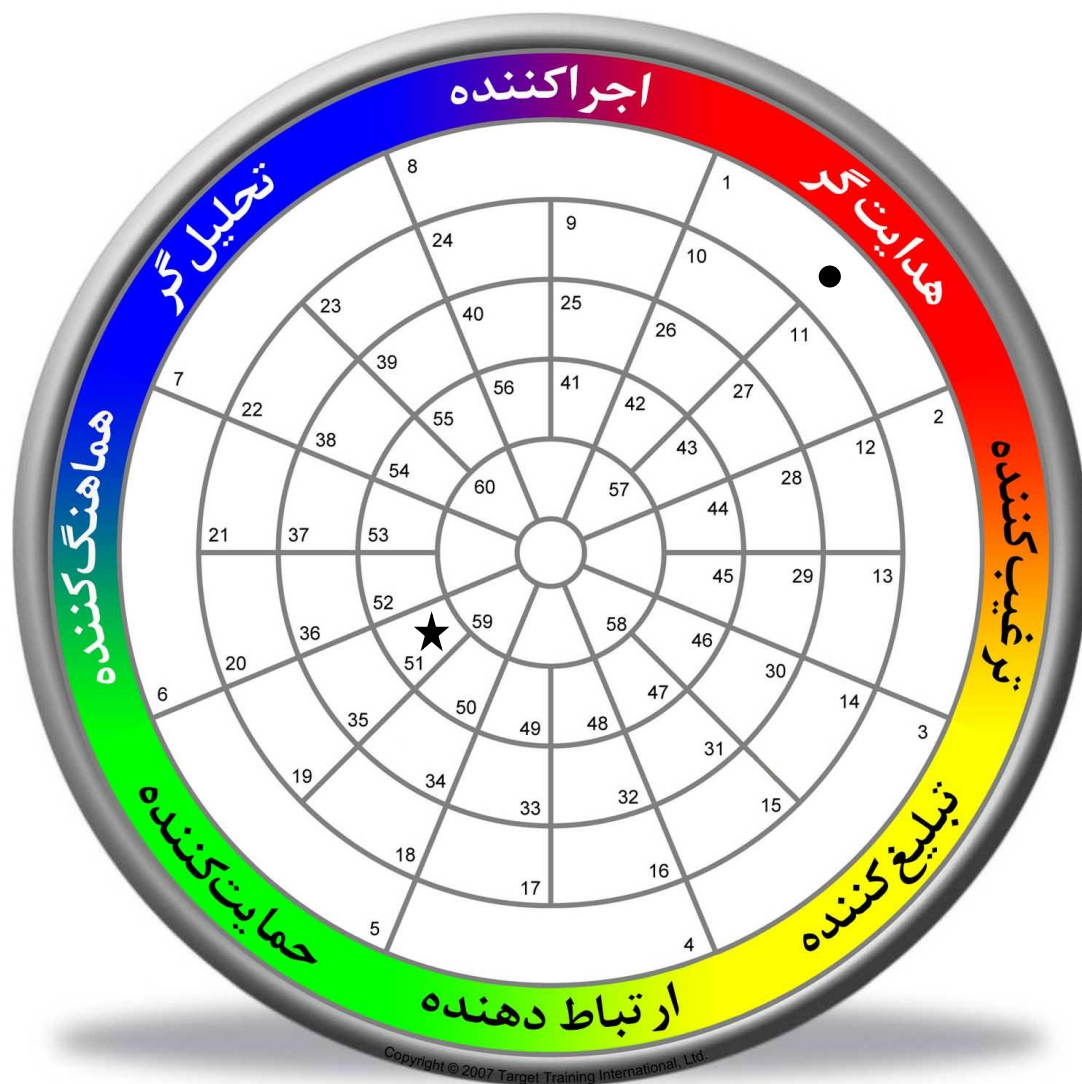
- هدایت‌گر
- ترغیب‌کننده
- تبلیغ‌کننده
- ارتباط‌دهنده
- حمایت‌کننده
- هماهنگ‌کننده
- تحلیل‌گر
- اجراکننده

به مدل طبیعی خود (دایره) و مدل تطبیق یافته خود (ستاره) در چرخه موفقیت 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.

چرخه بیش موفقیت مدل های رفتاری DISC

عادل علی زاده



● طبیعی : (هدایت گر)

★ تطبیق یافته : (حمایت کننده - هماهنگ کننده)

سبک رفتاری عادل در چرخه بینش موفقیت

با وجود این که یکی از مدل‌های رفتاری در هر کس از بقیه بالاتر است، همه مقداری از **D**، **I**، **S** و **C** دارند. ترکیب این مدل‌های رفتاری برای هر کسی یک سبک رفتاری را نتیجه می‌دهد. ما در چرخه بینش موفقیت شاهد این سبک‌های رفتاری هستیم. همانطور که در صفحه قبل می‌بینید ۸ سبک رفتاری در این چرخه بینش موفقیت دیده می‌شوند که توضیح هر یکی از آنها در ذیل آمده است. سبکی که **عادل** بر روی چرخه بینش موفقیت دارد، در هر دو مدل رفتاری طبیعی و تطبیق یافته وی به صورت پررنگ دیده می‌شود.

شروع کن، حرکت کن

من ترغیب کننده هستم
 هدفمند، مجاب‌گر، فعال، پرحرف،
 جادویی، مقتدر، دوستانه، آینده‌نگر،
 مغرور، آتشی مزاج، پرگو، شادان،
 پرحرارت، برنده به هر قیمت.



الان انجامش بده

من هدایت گر هستم
 مصرّ، احاطه‌گر، منظم، قوی،
 مقتدر، رسمی، رقابت‌جو،
 کنترل کننده، تحمیل کننده،
 گوش نمی‌کند.



موافقت جلب کن

من ارتباط دهنده هستم
 واکنشی، مبتکر، قابل اعتماد، احساساتی،
 توصیفی، دوستانه، مستقل، اشتراک
 گذارنده احساسات، کمی فضول،
 غیرساختارمند، غیر منطقی، فوران
 کننده، منزوی، بی ملاحظه.



با هم کار کنیم

من تبلیغ کننده هستم
 خودانگیز، چالشگر، پویا، شرح
 دهنده، مقتدر، رقابت‌جو، آبی،
 بی احتیاط، اشتراک گذارنده
 احساسات، غیرمنطقی. تهدید کننده،
 آتشی، پر زرق و برق، گوش نمی
 دهد، برنده به هر قیمت.



کار را تمیز انجام بده

من هماهنگ کننده هستم
یاری رسان، آرام، آسان گیر، می پرسد،
محتاط، با ملاحظه، معقول، خود را در نظر
نمی گیرد، شروع نمی کند، گاهی خسته
کننده و بدگمان، دودل.

کار را با احتیاط و بصیرت انجام بده

من حمایت کننده هستم
غمخوار، مشوق، پذیرنده، غیر مطمئن،
گرم می پرسد، بادقت، آرام،
شروع نمی کند.



کار را تمام کن

من اجرا کننده هستم
قاطع، ساختارمند، منطقی،
رسمی، مستقل، نظام مند،
سروقت، نکته بین، فضل فروش،
متفکر، سرد، کناره گیر.

کار را درست انجام بده

من تحلیل گر هستم
مصرّ، دقیق، روش مند، آرام،
می پرسد، رسمی، ساکت،
کنکاش گر، کمال گرا، آهسته،
آهسته ور، سرد، دودل.



مشخصات مدل های رفتاری چرخه بینش موفقیت

من هدایت گر هستم – الان انجامش بده:

افراد با سبک رفتاری هدایت‌گرانه در برنامه‌ریزی و سازماندهی قوی عمل می‌کنند و اصول و استانداردهایشان روشن است. این افراد تفکر خود را سریع، کوتاه و کامل بیان می‌کنند و در شروع کردن کارها و جلو بردن آن‌ها قوی هستند. یک هدایت‌گر دوست دارد رهبری را به دست گیرد و برای انتخاب آزاد باشد. داشتن درآمد مناسب برای این افراد ارزش بالایی دارد. بسیاری از این افراد که سبک رفتاری هدایت‌گرانه دارند وارد شغل‌هایی می‌شوند که بتوانند در آن مشکلات را به چالش بکشند. افراد با این سبک رفتاری در تصمیم‌گیری‌های سریع خوب عمل می‌کنند و به سرعت می‌پذیرند.



من ترغیب‌کننده هستم – شروع کن، حرکت کن:

افراد ترغیب‌کننده به هر آنچه که در دنیای بیرون است، خواه اشیاء ایده‌ها و انسان‌ها توجه نشان می‌دهند. این افراد در هر کجا یک فرصت می‌بینند، آنها می‌توانند اشتیاق فراوانی در خود و دیگران به وجود آورند. ترغیب‌کنندگان علاقه دارند مورد توجه باشند. این افراد در عین حال کوشا، متمرکز بر هدف، کارآمد و قاطع هستند.



من تبلیغ‌کننده هستم – با هم کار کنیم:

افراد با این سبک رفتاری علاقه دارند در انجام کارشان بتوانند با افراد دیگر باشند، با آنها ارتباط برقرار کنند و از علاقمندی‌های مشترکشان حرف بزنند. بسیاری از تبلیغ‌کنندگان چندین کار را با هم در یک زمان انجام می‌دهند و یا وارد شغل‌هایی می‌شوند که نیاز به سفر کردن داشته باشد. این افراد ترجیح می‌دهند شغلی داشته باشند که خارج از دفتر کار باشد. این سبک رفتاری کارهای تکراری را دوست ندارند و به چالش، هیجان و همچنین امکان تصمیم‌گیری سریع علاقه دارند.



من ارتباط‌دهنده هستم – موافقت جلب کن:

یک فرد ارتباط‌دهنده علاقمند به برقراری ارتباطات موزون و هماهنگ با دیگران است. چنین فردی نسبت به نیازهای دیگران حساس است و در گوش دادن و مشاوره دادن خوب عمل می‌کند. افراد با این سبک رفتاری معمولاً دوست دارند با انسان‌ها کار کنند و در شغل‌هایی وارد شوند که بتوان از طریق آنها به دیگران یاری رساند.



مشخصات مدل های رفتاری چرخه بینش موفقیت

من حمایت کننده هستم – کار را با احتیاط و بصیرت انجام بده:

سبک رفتاری حمایت کننده به دنبال ارزش‌هایی است که بیشتر درونی و فردی هستند و به دنیای درونشان مرتبند. افراد با این سبک شنوندگان خوبی هستند. آنها می‌توانند بدون جانب‌داری به مسائل نگاه کنند. این افراد می‌توانند تبحر بالایی برای میانجی‌گری در موقعیت‌هایی که به سیاست و تدبیر نیاز دارند پیدا کنند.



من هماهنگ کننده هستم – کار را تمیز انجام بده:

این سبک رفتاری بیش از همه سبک‌های رفتاری به حقایق اثبات شده، آنچه که حواث پندگانه نیز آن را تایید کند ارزش می‌نهد این سبک رفتاری علاقمند به جزئیات است. به دلیل اینکه جهت توجه این افراد بیشتر بر دنیای درونشان است می‌توانند آثار دنیای خارج را بگیرند، آن را به خاطر بسپارند و آن را بعدها به کار برند. افراد با این سبک رفتاری می‌توانند با هر شغلی خود را تطبیق دهند. این افراد دوست دارند بعنوان فردی از تیم کار کنند اما اگر تحت استرس قرار بگیرند گوشه‌گیر می‌شوند.



من تحلیل‌گر هستم – کار را درست انجام بده:

این فرد تحلیل‌گر از ذهن خود بیش از هر سبک رفتاری دیگر برای تحلیل و درک مسائل استفاده می‌کند. او باید منظور و دلیل هر چیزی را پیدا کند. همین خصوصیت چنین افرادی را در درک و ماهیت مسائل و مشکلات پیچیده ماهر می‌کند. افراد با سبک رفتاری تحلیل‌گر معمولاً شغل‌هایی را انتخاب می‌کنند که در طبیعت علمی یا تکنیک دارند. این افراد دوست دارند در شغل‌هایی کار کنند که نیازمند نیروی تحلیل‌گری بالایی در جزئیات است. این افراد معمولاً دوست دارند تنها کار کنند و مستقلاً فکر کنند.



من اجراکننده هستم – کار را تمام کن:

این افراد دوست دارند تمامی راه‌حل‌های ممکن را قبل از امتحان راه درست بررسی کنند، به دنبال کمال در همه چیز هستند و ممکن است در صورتی که نتوانند به اندازه توقعی که از خود داشته‌اند عمل کنند از خود ناامید یا عصبانی شوند. ممکن است به نظر جدا از دیگران و بیش از حد متمرکز بر هدف بیایند. این افراد معمولاً کارها را تمام و کمال انجام می‌دهند و مرتب هستند. افراد با این سبک رفتاری هر شغلی را انتخاب کنند در انجام آن حرفه‌ای، اخلاقی و صادق عمل می‌کنند.

