



## توسعه تعالی نوتریکا

راهکار جامع  
توسعه فردی

راهکار جامع  
تعالی سازمانی

نام کاربری: توسعه تعالی نوتریکا

نام آزمون: آزمون دیسک با گزارش کامل

### معرفی توسعه تعالی نوتریکا:

گروه توسعه تعالی نوتریکا با هدف توانمندسازی افراد و سازمان ها در حوزه های توسعه فردی و سرمایه انسانی، با رویکردهای نوین به ارائه ی خدمات می پردازد. در این راستا نوتریکا به افراد جهت شناخت توانمندی ها و استعدادهای فردی و به سازمان ها در راستای تعالی، راهکارهای نوین ۳۶۰ درجه سرمایه انسانی و رفتار سازمانی ارائه می نماید.

## DISC آزمون دیسک با گزارش کامل

این مدل برای اولین بار در سال ۱۹۲۸ میلادی توسط دکتر ویلیام مولتون مارستون (William Moulton Marston) معرفی شد. مارستون اعتقاد داشت که چهار سبک رفتاری وجود دارد که می توان افراد را بر اساس آن طبقه بندی نمود. هر چهار سبک رفتاری، با شدت و ضعفی متفاوت در همه ی 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، زبان مشترکی است برای شناخت و بازگشایی رموز رفتاری افراد و پیش‌بینی رفتارهایی که به طور معمول از آن‌ها مشاهده می‌شود. اطلاعات کسب شده بر اساس مدل DISC کمک می‌کند تا با دانستن این‌که افراد چه تمایلات فکری دارند و زبان بدن آن‌ها چگونه است، بتوان مدل رفتاری آنها را حدس زد و بهتر با آنها رابطه برقرار کرد.

DISC از چهار حرف D، I، S و C، تشکیل شده است. در این مدل چهار تیپ شخصیتی بارز D، I، S و C وجود دارد که به تیپ شخصیتی DISC معروف می‌باشد. هر کدام از این حروف مخفف یک کلمه ی انگلیسی می‌باشند.

D مخفف کلمه Dominance (تسلط - نفوذ)

I مخفف کلمه Influence (تأثیرگذاری)

S مخفف کلمه Steadiness (بائبات)

C مخفف کلمه Conscientious (وظیفه‌شناسی)

هر یک از افراد مقداری از ویژگی‌ها را دارا هستند و این یکی از مزایای مدل DISC می‌باشد. هیچ شخصی به طور کامل D، I، S یا C نیست، بلکه هر یک از افراد، ترکیبی از این چهار ویژگی را کم یا بیش دارد. ویژگی اصلی فرد ویژگی ای است که شاخص آن از بقیه بیشتر است و با یکی از این چهار حرف شناخته می‌شود، اما ممکن است بقیه را نیز بالاتر از حد متوسط داشته باشد.

روایی و پایایی:

در تحقیقات زیادی از سال ۲۰۰۶ آلفای کرونباخ این آزمون مورد تایید قرار گرفته است. در سال ۲۰۱۳، ۸۷٪ در سال ۲۰۱۲، ۹۰٪ در سال ۲۰۱۱، ۸۸٪ و در سال ۲۰۱۰، ۸۵٪ بوده است. این اعداد بیانگر قدرت بالای این آزمون در سنجش مولفه‌های رفتاری است.

با توجه به اینکه آزمون دیسک ، یک آزمون رفتار شناسی است و نه شخصیت شناسی، تست و تایپ بکارگیری آزمون دیسک را در کنار سایر آزمونهای معتبر تیپ شناسی به طور همزمان، توصیه می نماید.

## فهرست مطالب گزارش کامل

در این گزارش پنج بخش اصلی گنجانده شده است:

### بخش اول: نمودارهای خروجی آزمون شما

در این بخش سه نمودار نشان داده می شود.

۱. نمودار اول تیپ رفتاری اجتماعی شما (Public Style) است.

۲. نمودار دوم تیپ رفتاری شخصی شما (Personal Style) است.

۳. نمودار اول نمودار تیپ رفتاری شما در محل کار (Working Style) است.

### بخش دوم: صفاتی که مربوط به هر یک از ابعاد رفتاری شما است.

در این بخش شما با صفات رفتاری خود در هر بعد از ابعاد DISC آشنا می شوید.

۱. صفات شما در بعد Dominance (تسلط)

۲. صفات شما در بعد Influence (تاثیرگذاری)

۳. صفات شما در بعد Steadiness (با ثباتی)

۴. صفات شما در بعد Conscientious (وظیفه شناسی)

### بخش سوم: نوع رفتار شما در مدل دیسک

صفات مثبت

ارزش برای تیم

واکنش تحت فشار

### بخش چهارم: بررسی رفتاری شما

پاسخ های تحت استرس

نکاتی در تعامل با این تیپ رفتاری

بزرگترین کشمکش های این تیپ رفتاری

مشکلات مرتبط با این تیپ رفتاری با دیگر تیپ های رفتاری

چگونه روابط بهتری با این تیپ رفتاری برقرار کنیم؟

این تیپ رفتاری چه مهارت هایی دارد؟

این تیپ رفتاری در مورد خود چه میگوید؟

چگونه به این تیپ رفتاری تحت استرس واکنش نشان دهیم؟

بخش پنجم: نکاتی راجع به استخدام (جذب) و نگهداشت این مدل رفتاری در سازمان

ویژگی های کلی این تیپ رفتاری

ارزش های تیمی

نقاط ضعف احتمالی

بزرگترین ترس

مواردی که در او انگیزش ایجاد می کند

چگونه محیطی را دوست دارد؟

چطور می توان با این تیپ رفتاری تعامل داشت؟

چطور تعامل با این تیپ رفتاری مشکل می شود؟

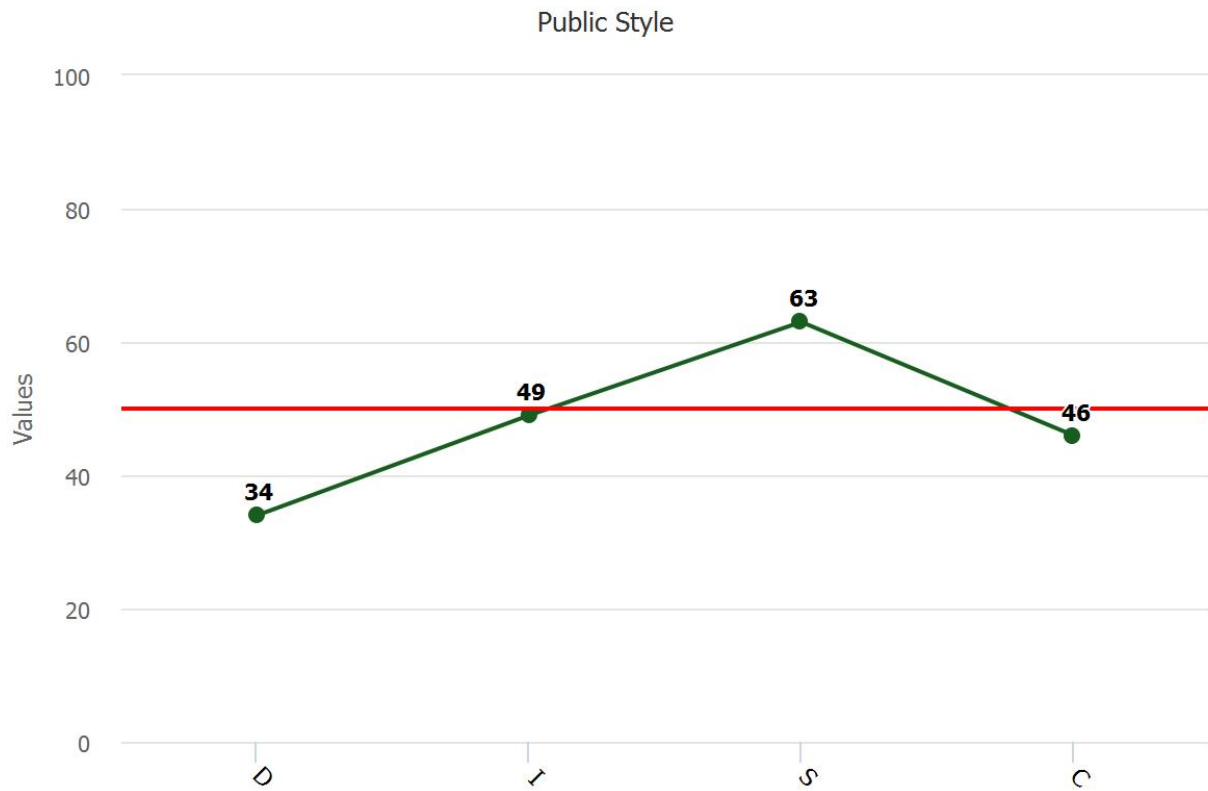
چطور اطلاعات را آنالیز می کند؟

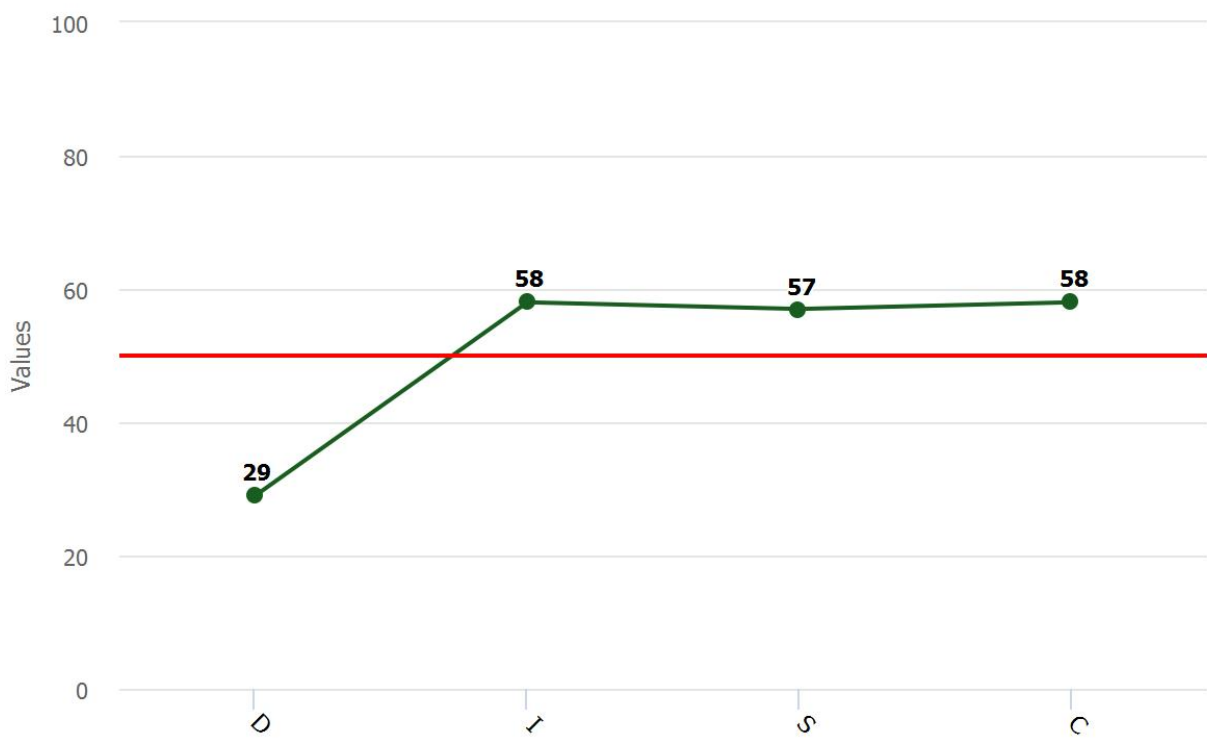
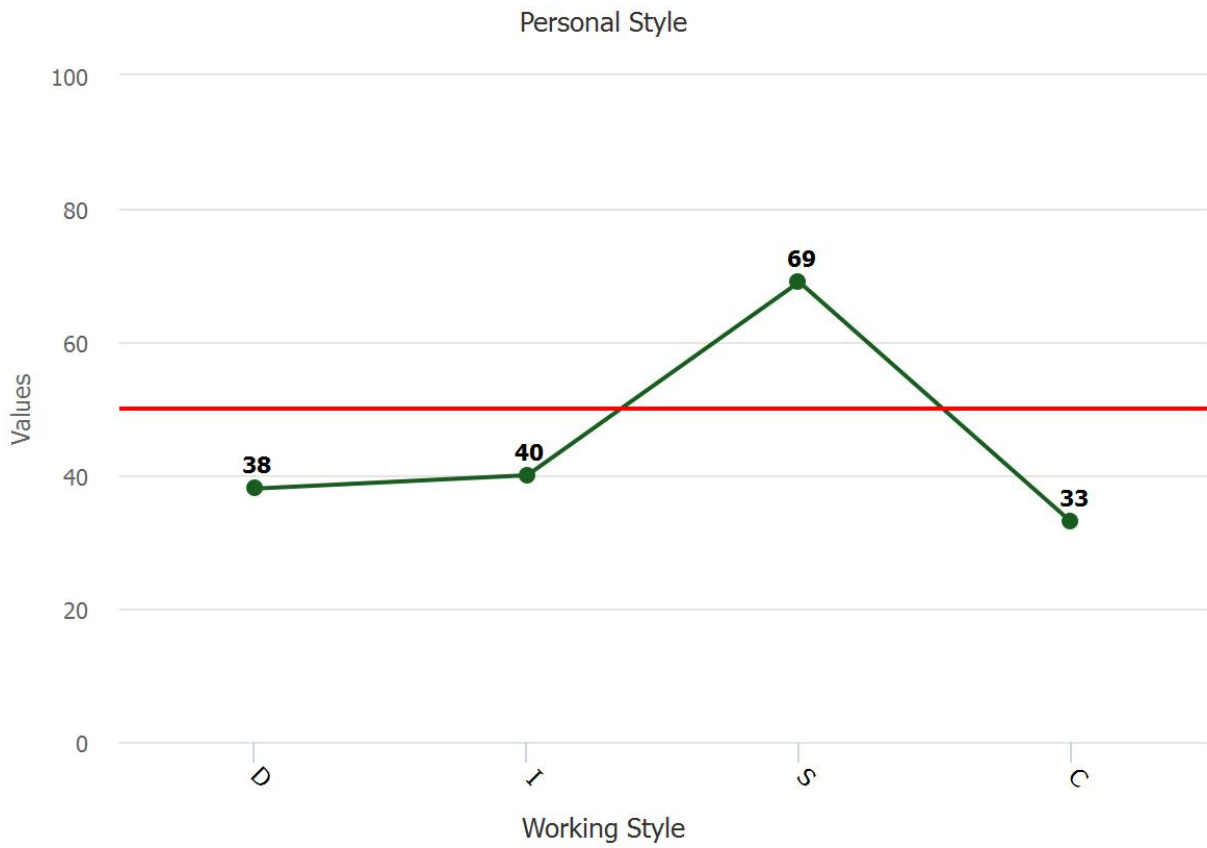
مواردی که می تواند به کسی که این تیپ رفتاری را دارد، کمک کند؟

استعدادهای عمومی این تیپ رفتاری

نقاط کور در این تیپ رفتاری

نتایج آزمون شما





## صفات شما در بعد Dominance (تسلط)

**محافظه کار:** شما صلح طلب و به دنبال راضی نگه داشتن دیگران هستید، افراط در این ویژگی باعث ایجاد اختلال در تصمیم گیری‌های مهم و عدم دستیابی به نتایج و اهداف مشخص می‌شود.

**صلح جو:** در ارتباط‌های بین فردی به دنبال راضی نگه داشتن دیگران هستید، افراط در این ویژگی باعث ایجاد اختلال در تصمیم گیری‌های مهم و عدم دستیابی به نتایج و اهداف می‌شود.

**ملایم:** شما در گروه فردی متین و مورد قبول با ارتباطات مثبت تلقی می‌شوید ولی با تکرار این عمل ممکن است در نظر دیگران بی تفاوت و یا بی علاقه جلوه کنید.

**آرام:** معمولاً به دلیل عدم اطمینان به خود از درگیری‌ها پرهیز می‌کنید که گاهی ممکن است مثبت باشد و گاهی نیز باعث شود افراد فکر کنند شما توانایی در انجام امور ندارید.

**نا مطمئن:** تابعیت ممکن است وابستگی را در ذهن دیگران تداعی کند. سعی کنید در تصمیم گیری‌ها مستقل عمل کنید.

## صفات شما در بعد Influence (تأثیرگذاری)

**با متانت:** شما با هوش هیجانی سرشار خود به راحتی قادر به جلب توجه دیگران و نفوذ بر آن‌ها می‌باشید. ولی از فریبندگی و جذابیت خود جهت سوء استفاده از دیگران بهره نگیرید.

**جذاب:** شما به توانایی هایتان در انجام امور اعتقاد وافر داشته و با اعتماد به نفس بالای خود الهام بخش گروه در خطر پذیری می‌باشید ولی در افراد در این ویژگی می‌تواند باعث خودپسندی شود.

**مطمئن به خود:** شما با قدر متقاعد کنندگی خود به راحتی دیگران را تحت تاثیر قرار می‌دهید. فقط مراقب باشید از این ویژگی به روش صحیح استفاده کنید. در غیر این صورت باعث از دست دادن اعتبارتان می‌شوید.

**قانع کننده:** شما به دنبال جمع آوری اطلاعات بوده و در مورد دیدگاه هایتان با دیگران صحبت می‌کنید ولی مشاهده کننده بودن بیش از حد و عدم عملگرایی تان شما را فردی اهمال کار و بی تفاوت معرفی می‌کند.

**مشاهده گر:** توانایی تشخیص و تمیز پیشنهادهای گوناگون شما را از انتخاب بهترین‌ها مطمئن می‌سازد، اما به کارگیری زیاد این روش می‌تواند به تفکری محدود و بسته منجر شود.

## صفات شما در بعد Steadiness (باثباتی)

**حساس:** جا افتادگی و عقلانیت شما ویژگی شما است که بسیار مثبت است، سعی کنید خلاقیت و ایده‌های جدید را که ممکن است به خاطر عقلانیت دیده نشود از گروه دریغ نکنید.

**کامل:** تردید و شک شما باعث تصمیم‌گیری‌های معقولانه‌تری می‌شود ولی افراط در این رفتار می‌تواند موجب قطع ارتباط شما با گروه شود.

**مردد:** اعتماد به نفس بالای شما نکته مثبتی است ولی اگر دستاوردها را با گروه به اشتراک نگذارید شما فردی از خود راضی و پرافاده تلقی خواهید شد.

**از خود متشکر:** ادعای همیشگی شما درستی روش شما است که حس حق به جانب بودن را به شما می‌دهد و افراط در این ویژگی از خود راضی بودن را تشدید می‌کند.

**مدعی:** ابراز عقاید مستحکم زمانی که در گروه رویه مشخصی ندارد، خوب است در غیر این صورت مستبد بودن را نشان می‌دهد.

## صفات شما در بعد Conscientious (وظیفه‌شناسی)

**با ملاحظه:** شما با رفتار محبت‌آمیز، فضایی لذت‌بخش و شیرین را در انجام امور فراهم می‌نمایید و زیاده‌روی این ویژگی، تصمیم‌گیری را برایتان مشکل می‌کند.

**خوش‌برخورد:** استحکام و پایداری شما باعث دلگرمی گروه بوده و دیگران را به انجام بهینه امور رهنمون می‌کند ولی اگر دیگران این رفتارشان را درک نکنند سرخورده و مایوس می‌شوند.

**پایدار:** انعطاف و سازگاری شما در محیط‌های پر تحرک و دارای تغییر، ویژگی مثبتی است که گروه را وادار به حرکت می‌نماید ولی اگر افراطی رفتار کنید ممکن است کارهایتان منتج به نتیجه نشود.

**پرتحرک:** خونگرمی و گشاده‌رویی باعث مقبولیت شما شده و دوستان تان روز به روز بیشتر می‌شوند ولی ممکن است مورد سوء استفاده قرار گرفته و در بسیاری از مباحث جدی گرفته نشوید.

**خونگرم:** شما با هوشیاری و آگاهی به دنبال حل مشکلات قبل از دیگران بوده و خیال گروه را راحت می‌کنید ولی ممکن است مسائل پیش و پا افتاده شما را از انجام بهینه امور باز دارند.





نوع رفتار شما در مدل دیسک متبحر ارزیابی شده است.

سائق اولیه	تمایل شدید به حفظ کیفیت؛ همکاری
استعدادهای شخصی	وظیفه شناس در آداب و استانداردهای ارتباطات
استعداد های تیمی	قادر است که انواع مختلفی از کارها را به عهده بگیرد
استعدادهای معنوی بالقوه	نصیحت، مساعدت، دانایی
ترس های درونی	انتقاد از تلاش یا کار شخصی
نقاط قوت خارج از کنترل	با اختلاط پیام های درونی گیج می شود
ویژگی های تحت استرس	انتقاد از خود و از کار افتادن به دلیل احساسات
نقاط کور	احساسات غیرواقعی که تفکر اساسی منطقی را دشوار می کند
نیاز به کار بر روی	کمک خواستن از دیگران، آزادی بیشتر برای ابراز احساسات منفی
بهترین اعضای تیم	D, D/I, D=I, S/D

برای درک این مدل رفتاری باید بدانیم که آن ها با استفاده از تعامل بین نیازهای کنترل کردن، تاثیر گذاشتن، و همکاری کردن کارها را به پیش می برند.

## صفات مثبت

- شما در شکستن ایده های پیچیده به روش های سیستماتیک و مراحل عملی مهارت دارید. زمانی که بر روی یک پروژه کار می کنید، افکار شما روندی را از "من مطمئن هستم که می توانم یک راه برای انجام آن پیدا کنم" تا "این راه درست برای انجام آن می باشد" را طی می کنید.

## ارزش برای تیم

- شما معمولاً در مورد موضوعات بسیاری اطلاعات دارید و به خوبی می توانید بین گروه های مختلف شبکه ایجاد کنید.
- شما برای خود و دیگران اهداف بزرگی دارید.

- شما سخت کار می کنید تا در یک زمینه تخصصی تبدیل به یک فرد کلیدی شوید.
- برای شما معمول نیست که با تصمیم خودتان از کاری بیرون بکشید، حتی اگر مجبور باشید که برخی موارد امنیتی را نادیده بگیرید.
- بحث کردن با شما در مورد احساسات ناامید کننده تان در مورد عملکرد دیگران می تواند به حل مناقشات باقوه کمک کند.

### واکنش تحت فشار

- بر خلاف دیگر افراد High C، شما دارای مهارت های کلامی خوبی هستید و می توانید بسیاری از کشمکش ها را به خوبی مدیریت کنید.

### بررسی این تیپ رفتاری

- این تیپ رفتاری دارای یک استعداد خاص برای سازمان دهی و پیروی درست از دستورالعمل ها می باشد. آن ها اعتقاد دارند که بخش مهمی از زندگی تبعیت از قوانین، پیروی از مقررات و برآورده کردن تعهدات می باشد.
- آن ها اعتقاد دارند که اگر خود را وفق دهند اتفاقات خوبی رخ می دهد و به طور بالعکس اگر مقاومت کنند اتفاقات بدی رخ خواهد داد.
- از خصومت و مقابله می ترسند و از موقعیت ها و افرادی که باعث مناقشه می شوند، خودداری خواهند کرد.
- این تفکر مبتنی بر ترس نوعی از سبک زندگی را به همراه دارد، که در آن کسب رضایت دیگران و مطابقت با افراد بالادستی به عنوان معیاری برای اندازه گیری موفقیت می باشد.
- رفتار آن ها بر اساس طرح "پذیرش بر اساس عملکرد" می باشد. زندگی آن ها فرآیندی از مطابقت با لیست باید ها می باشد، که معمولاً باعث می شود که اعتقاد آن ها بر پایه قابلیت آن ها برای زندگی بر اساس استانداردهای مقرر شده شکل بگیرد.
- نگرانی مشخص در مورد کودکانی با شخصیت های S و C این است که آن ها دارای صفات D و I کمی می باشند. این کودکان به شخصیتی بسیار حساس گرایش دارند. نیاز این کودکان والدینی می باشند که گرم، پذیرا و مشوق هستند.

### مطالعه موردی بر روی یک این تیپ رفتاری تحت استرس:

- این تیپ رفتاری تمایل دارد که تمام عیوب جامعه، مردم، یک محصول و هر چیز دیگری را ببیند.
- این تیپ رفتاری اغلب با برچسب بدبین مشخص می شود (منفی نگر می باشد).
- تمام چهار دیدگاه نرمال و خدادادی هستند و یک تعادل ضروری ایجاد می کنند. برای ایجاد این تعادل، ادراک اولیه باید مورد احترام باشد. زمانی که چنین تعادلی وجود داشته باشد، اختلاف نظرهای سالم ایجاد می شوند، به گونه ای می توان

- به روشنی آن‌ها را تعریف کرد. این تیپ رفتاری مطمئن می‌شود که هیچ‌مانی بدون توجه به آن‌ها نمی‌شود، با وجود اینکه دیگران این‌ها را منفی و در مقابل هر ایده جدیدی می‌بینند.
- برخی تیپ‌های رفتاری از بی‌اعتمادی این تیپ رفتاری به ناراحت می‌شوند. این تیپ رفتاری معمولاً با گزارش بقیه تیپ‌های رفتاری موافق نیستند یا گزارش آن‌ها را مجدداً بررسی می‌کنند قبل از اینکه حتی در مورد تصمیم‌گیری بکنند.
  - این تیپ رفتاری به تضمین و گارانتی نیاز دارد. ماهیت این تیپ رفتاری جمع‌آوری اطلاعات و سپس بررسی چندباره اطلاعات می‌باشد تا زمانی که مطمئن شوند اطلاعات صحیح می‌باشند.
  - این تیپ رفتاری معمولاً منابع مستقلی را انتخاب می‌کنند تا اطلاعات را برای یک بررسی کنترل کیفی وفق دهند.
  - این تیپ رفتاری به دستور و مسئولیت تعریف شده‌ای نیاز دارند.

### پاسخ‌های معمول این تیپ رفتاری تحت استرس و تنش

- تغییر در برنامه‌ها یا انتقاد از کار
- تغییر در برنامه موجب می‌شود که این تیپ رفتاری سوالات بسیاری را به صورت "چه اتفاقی" و "چه می‌شد اگر" بپرسد.
- این تیپ رفتاری زمانی احساس امنیت می‌کنند که قلمرو خود را شناسایی کرده و دسته‌بندی کنند.
- به صورت درونی، فعالیت‌های آن‌ها در جهت اطمینان برای این است که هر چیزی به درستی انجام می‌شود و در جای خود قرار دارد.
- در رویارویی با تغییر گرایش آن‌ها به سوی مقاومت در برابر آن می‌باشد.
- این تیپ رفتاری نسبت به انتقادهایی که مشکلی را در کارشان نشان می‌دهد حساس هستند. حتی اگر نظرات مستقیماً در رابطه با آن‌ها نباشد، آن‌ها تمایل دارند که نظرات را شخصاً دریافت کنند.
- اگر تغییر و انتقاد همزمان وجود داشته باشند، این تیپ رفتاری احساس ناراحتی می‌کند و تنش درونی را تجربه می‌کند.
- استرس باعث سوالاتی می‌شود که باید پرسیده شوند
- سرنخ اصلی برای فهمیدن اینکه این تیپ رفتاری تحت تاثیر تنش می‌باشد، این است که سوالاتی متعددی که می‌پرسند گوش بدهید.
- انتقاد باعث بروز احساسات ناامیدی، بی‌کفایتی و تنهایی کامل می‌شود
- زمانی که این تیپ رفتاری تحت تنش و استرس باشد، اتفاق معمول این است که شخص احساس می‌کند که آن‌ها تنها افراد در تاریخ دنیا هستند که با مشکلاتی که تجربه می‌کنند، روبه‌رو می‌شوند. آن‌ها نمی‌توانند واقعیت را ببینند.
- همکاران و نزدیکان این تیپ رفتاری از سوالات او بی‌صبر می‌شوند

این تیپ رفتاری برای تامل و پردازش اطلاعات در شرایط استرس نیاز به زمان دارند. بهترین کار این است که هرگونه اظهار نظر را در مورد موقعیت و یا انواع راه‌حل‌ها بپرهیزید.

اگر اجازه داده شود که این تیپ رفتاری در اندیشه‌های فرو روند، آن‌ها تمایل دارند که در ذهن خود در مورد افکار منفی فکر کنند. باید به این تیپ رفتاری که کمک شود تا آن‌ها تفکرات، تصمیمات و برنامه عملی خود را تغییر دهند.

### سه نکته در دوست داشتن این تیپ رفتاری

- چگونه به این تیپ رفتاری واکنش نشان دهیم
- دقیق و خاص باشید
- اجازه دهید واکنش های اولیه فرد محتاطانه و منفی باشد.
- او را آزاد بگذارید تا سوالاتش را بپرسد.
- چگونه با این تیپ رفتاری ارتباط داشته باشیم
- با صبر و حوصله به سوالات او پاسخ دهید.
- اطلاعات دقیق را با تضمین ها و تعهدات ترکیب کنید.
- به او زمان بدهید درستی اطلاعات را بررسی کند.
- چگونه به این تیپ رفتاری کمک کنیم
- یک رویکرد مرحله به مرحله برای رسیدن به هدف ایجاد کنید
- به او در مورد حمایت و پشتیبانی اطمینان مجدد بدهید.
- اجازه دهید که درستی اطلاعات را با نگرانی بررسی کند.

### اطلاعات تکمیلی

آن ها برای پیگیری ذهنی ارجحیت قائل هستند

- آن ها از تقویت توانایی های استدلالی خود لذت می برند
- پیگیری های ذهنی به آن ها احساس رضایت و خشنودی می دهد.
- این تیپ رفتاری فکر می کند که توانایی ذهنی درجه اول اهمیت را دارد و نسبت به احساسات اولی تر می باشد.
- گذراندن زمان های زیاد به تنهایی و ایجاد تفکرات جدید می توان برای آن ها سرگرم کننده و رضایت بخش باشد.
- این تیپ رفتاری کتاب های دستورالعمل (نقشه ها و ...) را می خواند و از آن ها لذت می برد.

زمانی که از آن ها می خواهید در یک پروژه شرکت داشته باشند، آماده باشید که جزئیات دقیق و مشخص را در اختیارشان بگذارید.

- ذات این تیپ رفتاری رفتن به دنبال کتاب دستورالعمل می باشد. بنابراین آن ها به جزئیات مشخصی نیاز دارند که مشخص کند که چگونه می خواهید آن ها در پروژه مشارکت کرده و فعالیت داشته باشند.

اجازه دهید که واکنش اولیه محتاطانه باشد.

- این تیپ رفتاری قبل از تعهد به انجام یک پروژه احتیاط و خودداری را مدنظر قرار می دهند.

به آن ها تضمین حمایت بدهید.

- ندادن تضمین در مورد حمایت از آن‌ها باعث می‌شود که آن‌ها در پرسیدن سوالات احساس ناتوانی نکنند و آن‌ها را در مقابل مناقشات درونی آسیب پذیر می‌کند.

آماده باشید که به سوالات آن‌ها با صبر و حوصله پاسخ دهید.

- نیاز شخص این تیپ رفتاری برای روشن کردن موضوع می‌تواند برای افراد D و I آزاردهنده باشد، چون که آن‌ها بیشتر اقدام گرا می‌باشند.

مجدداً ضمانت دهید که هیچ اتفاق عجیبی رخ نخواهد داد.

- تضمین عدم وقوع هیچ تغییر غیرمنتظره به این افراد کمک می‌کند که خود را با هر تغییری تطبیق بدهند.

طرح‌های خود را با داده‌های دقیق و اطلاعات مشخص پشتیبانی کنید.

- بهترین راه برای تایید دقت ارتباطات با این تیپ رفتاری این است که تا جای ممکن حواس پنج‌گانه خود (بینایی، لامسه، چشایی، شنوایی و بویایی) را به کار گیرید و برای او سوالاتی در مورد چه کسی، چه چیزی، چه زمانی، کجا، چرا و چگونه را روشن‌سازی نمایید.

به شدت اظهارنظرهای آن‌ها در مورد ضعف‌شان را رد کنید.

- این تیپ رفتاری تمایل دارند که اظهارنظرهایی را بیان کنند که بی‌کفایتی آن‌ها را مشخص و بزرگنمایی می‌کند.
- همیشه به سوالات این تیپ رفتاری پاسخ دهید، اما اظهارنظرهای آن‌ها در مورد بی‌اعتبارکردن و تنزل ارزش خودشان را قبول نکنید (اظهارنظرهایی از روی کمبود عزت نفس)

با حقایق مخالفت کنید اما با شخص نه.

- به یاد داشته باشید، این تیپ رفتاری حساس می‌باشند.
- زمانی که لازم باشد با واقعیت‌هایی از ارتباطات آن‌ها مخالفت کنید، اما هرگز به شخص آن‌ها حمله نکنید.

اگر ترس‌های آن‌ها مداوم باشد، تمایل به ارائه کمک و پشتیبانی داشته باشید.

- اگر ترس این تیپ رفتاری از تغییر، دائم و فلج‌کننده باشد، شما باید به آن‌ها کمک کنید تا با آن مقابله کنند.
- تقابل با افراد این تیپ رفتاری بی‌حاصل می‌باشد.

این تیپ رفتاری وظیفه‌شناس می‌باشند، استانداردهای لازم را حفظ می‌کنند، و کارهای محوله را به کامل‌ترین شکل انجام می‌دهند.

- آن‌ها حتی در طول شدیدترین مشکلات نیز می‌توانند تمرکزشان را بر روی یک پروژه حفظ کنند.
- آن‌ها مسئولیت‌های محول شده را جدی در نظر می‌گیرند، و با دقت بر روی مورد کار می‌کنند تا انجام شود.

- آن‌ها دستورالعمل‌ها را با دقت پیگیری می‌کنند و به دلیل تعهد به کیفیت استانداردهای بالا را حفظ می‌کنند.

### بزرگترین کشمکش‌های این تیپ رفتاری

- توقعات غیرواقعی از خود و دیگران. حتی مینیمم استانداردهای آن‌ها نیز به حدکمال نزدیک می‌باشد و رسیدن به آن‌ها غیرممکن است.
- زمانی که آن‌ها به استانداردهای خود دست نمی‌یابند، احساس شکست و پایان می‌کنند و می‌خواهند که خود را پایین بکشند.
- آن‌ها معمولاً به دلیل ترس از انتقاد و رد شدن، ایده‌های خوب را برای خودشان نگه می‌دارند.
- آن‌ها باید یادگیرند که با کمک دریافت فیدبک از دوستان حمایت‌کننده، چگونه انتظارات خود را به حد معقولی کاهش دهند.
- روشن کردن توقعات مورد انتظار از آن‌ها کمک می‌کند که حدانتظارات را بدانند و از تنظیم استانداردهای غیر قابل دست‌یابی خودداری کنند.

### مشکلات مرتبط با این تیپ رفتاری با دیگر تیپ‌های رفتاری

- اگر دارای بعد تسلط هستید بدانید که "تهیه جزئیات مورد نیاز برای پاسخ دادن به سوالات آن‌ها سخت است."
- اگر دارای بعد تاثیر گذار هستید بدانید "با صبر به تمام سوالات این تیپ رفتاری پاسخ دهید بدون اینکه حالت دفاعی بگیرید. برخی اوقات فقط به صورتی غیرجدی به آن‌ها پاسخ می‌دهید، اما این افراد هر چیزی را به صورت تعهد الزامی در نظر می‌گیرند."
- اگر دارای بعد با ثبات هستید بدانید "در درک سطح حساسیت این تیپ رفتاری توافق دارید."
- اگر دارای بعد وظیفه‌شناسی هستید بدانید "باید بتوانید خودتان را ببخشیم و توقعات خود را کمتر کنید."

### چگونه روابطی بهتر با این تیپ رفتاری برقرار کنیم

- اگر دارای بعد تسلط هستید بدانید که "اگر در طرحی که این تیپ رفتاری داده است، تغییر ایجاد شود، نباید انتظار داشته باشیم که بلافاصله تصمیم‌گیری نمایند. بهترین پاسخ برای آن‌ها، دادن وقت اضافی برای تفکر در مورد تغییر می‌باشد."
- اگر دارای بعد تاثیر گذار هستید بدانید "گردن نهادن به این واقعیت که کمی سازماندهی در زندگی نیاز است، به شما آسیبی نمی‌رساند."
- اگر دارای بعد با ثبات هستید بدانید "باید سطح حساسیت ایت تیپ رفتاری را درک کنید و در مقابل سوالاتشان صبر و حوصله به خرج دهید."
- اگر دارای بعد وظیفه‌شناسی هستید بدانید "باید قادر باشید که موقعیت خود را توضیح دهید، بدون اینکه اهمیتی دهید که محبوب هستید یا نه."

این تیپ رفتاری چه مهارت‌هایی دارند که باید مورد تقدیر قرار بگیرد؟

- این تیپ رفتاری تعهد به کنترل کیفیت دارند که ما نیاز داریم، اما نمی‌خواهیم وقت خود را بر روی آن بگذاریم.
- این تیپ رفتاری جلادهنده بهشت ما هستند که در زمان‌های از دست دادن هدف به ما یادآوری می‌کنند.
- این تیپ رفتاری این مهارت و تعهد را دارند که اطلاعات را تا زمانی بررسی می‌کنند که بی‌عیب و نقص باشد.
- این تیپ رفتاری "تفکر انتقادی و تعهد به دقت؛ دارای یک سطح حساسیت می‌باشند که در تعادل با یکدیگر می‌باشند."

### این تیپ رفتاری در مورد خود چه می‌گویند؟

- این تیپ رفتاری عیب‌های سیستم را می‌بینند و متعهد هستند که کنترل کیفیت را رعایت کنند.
- مدل رفتاری متفکر هدفمند: "من نیاز دارم که بدانم مردم تمایل دارند به من گوش دهند، اما من همیشه از این افراد نمی‌پرسم که آیا منطقی مرا درک می‌کنند."
- مدل رفتاری کمالگرا: "در مقابل سوالات من صبور باشید و درک کنید که من برای پردازش پاسخ‌های شما نیاز به زمان دارم. همچنین اگر من پاسخ‌های شما را بررسی می‌کنم، بدین معنی نیست که به شما اعتماد ندارم، بلکه فقط می‌خواهم مطمئن شوم."
- مدل رفتاری کمالگرا: "من به محیطی نیاز دارم که شامل شکیبایی، درک، تشویق و ثبات ملایمی باشد."
- مدل رفتاری جستجوگر: "به من زمان بدهید تا خود را با تغییر تنظیم کنم و دلیل ضرورت تغییر را برای من توضیح دهید."
- مدل رفتاری متبحر: "من به محیطی نیاز دارم که محل نمایش پذیرش، بخشش، صداقت و تفکر منطقی باشد."

"من معمولاً چندین پیام در ذهن خود دارم. من به صورت مداوم با احساسات مختلط خود گیج می‌شوم. در مقابل من صبور باشید و تمایل داشته باشید که به من بازخوردهای بدون قضاوت بدهید."

### چگونه به این تیپ رفتاری تحت استرس واکنش نشان دهیم

- مدل رفتاری متفکر هدفمند: "به من اجازه دهید که با اندیشه‌های خود تنها باشم تا زمانی که برای صحبت کردن آماده شوم. من نیاز به زمان دارم تا تمام اطلاعات را پردازش کنم."
- مدل رفتاری جستجوگر: "اجازه دهید که من احساسات واقعی خود را بیان کنم و درک کنید که این احساسات برای من واقعی هستند. شما می‌توانید نقطه نظر متفاوتی داشته باشید، اما انتظار و درخواست نداشته باشید که بلافاصله با شما موافقت کنم."
- مدل رفتاری کمالگرا: "پس از این که اظهارات شما را شنیدم، اجازه دهید که با خودم تنها باشم و این آزادی را برای من قائل باشید که با شخص دیگری صحبت کنم."
- مدل رفتاری متبحر: "اجازه دهید که احساسات خودم را کلامی بیان کنم، اما من را به خاطر آن‌ها قضاوت نکنید. با من صبور باشید."

"به من کمک کنید که مجدداً بر روی اندیشه‌های خود تمرکز کنم؛ به من کاری را برای انجام بدهید، اما تضمین کنید که چگونه در مواقع نیاز به کمک من را پشتیبانی خواهید کرد."



## خلاصه:

- این تیپ رفتاری این پتانسیل را دارند که شدیداً آسیب پذیر باشند. با این حال زمانی که تحت استرس قرار می گیرند، رفتار آن ها اشتباه درک می شود.
- چون این اشخاص خصوصی هستند و استانداردهای فوق العاده بالایی را برای خود در نظر می گیرند، آن ها معمولاً اندیشه هایی در مورد ناتوانی دارند و برای به اشتراک گذاشتن اندیشه ها و دغدغه های خود احساس راحتی نمی کنند.
- معمولاً این تیپ رفتاری را مردمانی می دانیم که سعی می کنند بی نقص باشند و به یک فرآیند عملکرد متعهد باشند که دستیابی به آن غیرممکن می باشد.
- مهم است که به آن ها کمک کنیم تا اطلاعات را پردازش کنند، به نیاز آن ها برای زمان توجه داشته باشید، به مشکلاتشان گوش کنید، و در مواقعی که نیاز به کمک دارند حامی آن ها باشید.

## نکاتی راجع به استخدام (جذب) و نگه داشت این مدل رفتاری در سازمان

افرادی با این تیپ رفتاری ترجیح می دهند استانداری را برای گروه تنظیم کنند، و انتظار دارند که بقیه افراد نیز مطابق با همان سطح از کیفیت، دقت و نظم عمل کنند. شخصیت های وظیفه گرا در انجام کارهای خود از دقیق ترین و صحیح ترین روش بهره می گیرند که نتیجه آن یک کالا یا فرآیند با کیفیت می شود.

زمان هایی در زندگی بوده است که نیاز به نتایج با کیفیت داشته ایم، زمانی که نیاز داشته ایم که کار مورد نظر با دقت کامل انجام پذیرد، و این همان چیزی است که شخصیت های با وجدان به بهترین نحو انجام می دهند.

## ویژگی های کلی این تیپ رفتاری

- وظیفه شناس
- دقیق، شفاف و محتاط
- تحلیلی
- حقیقت یاب
- دارای استانداردهای بالا
- سیستماتیک

## ارزشهای تیمی

- چشم انداز داشتن بر روی واقعیات
- وفادار و عادل

- درگیر تمام فعالیت ها
- موقعیت را به راحتی تحلیل می کند. اطلاعات را جمع آوری، نقد و تست می کند.

### نقاط ضعف احتمالی

- نیاز به مرز برای اقدامات و روابط دارد.
- با روابط و رویه ها ارتباط برقرار می کند.
- اشتباهات را در جزئیات پیدا می کند.
- ترجیح می دهد احساسات را نشناسد.
- استدلال به جای مناقشه

### بزرگترین ترس

- مورد انتقاد قرار گرفتن

### مواردی که در او انگیزش ایجاد می کند

- استانداردهای با کیفیت بالا
- داشتن تعامل اجتماعی محدود
- وظایف با جزئیات زیاد
- سازماندهی منطقی اطلاعات

### محیطی را دوست دارد که:

- وظایف و پروژه ها تا انتها پیگیری شوند.
- وظایف و یا پروژه ها تخصصی و با فنی باشند.
- رویه ها و روال عملی دنبال شوند.
- کمترین تنش و درگیری وجود داشته باشد.
- دستورالعمل ها و اطمینان ها بر اساس انتظارات پیش روند.
- مستقل کار کنند.
- محیط کاری کنترل شده باشد.
- فضای اطمینان بخش وجود داشته باشد.
- انتظارات دقیق و اهداف مشخص باشند.
- شرح شغل مشخص باشد.
- تعیینات برنامه ریزی شده باشند.

### چطور می توان با این تیپ رفتاری تعامل داشت؟

- پیشاپیش در مورد بحث آمادگی داشته باشید.
- در مورد ایده ها نقاط قوت و ضعف را مشخص کنید.
- ایده ها و نظرات را با اطلاعات دقیق ساپورت کنید.
- برای آن ها مشخص کنید که هیچ سوپرایزی وجود نخواهد داشت.
- تحلیل شغل و توصیف دقیق تاثیر عملکرد بر روی کل سازمان
- کارها در یک سیستم منظم و جامع بررسی کنید.
- اگر موافق موضوعی هستید باید با دلایل محکم آن را بیان کنید.
- اگر مخالف موضوعی هستید باید مخالفت موضوعی را بیان کنید و نه شخصی
- صبور، مصر و با سیاست توضیحات را ارائه دهید.

### چطور تعامل با این تیپ رفتاری مشکل می شود؟

- طفره رفتن از گفتن جزئیات کار
- پاسخ به سوالات به صورت مبهم و نا مشخص

### چطور اطلاعات را آنالیز می کند؟

- به طور محتاطانه و محافظه کارانه
- استفاده بیش از حد از جزئیات
- تاخیر در تصمیمات مخصوصاً اگر در معرض ریسک قرار بگیرند.
- حلال مسئله قوی هستند.
- نقش مثبت در تیم:
- ساختارمند غریزی
- مدیرانی هستند که اتکا به خود دارند و سیستم و ابزار را به خوبی به کار می گیرند.
- محیط منطقی را رشد می دهند.
- جزئیات را کنترل می کنند.
- محتاط اند
- ارزیابی پیشرفت تیم را انجام می دهند.
- سوالات خوب برای حل مسئله می پرسند.
- روی کار تمرکز دارند.
- رویکردهای محافظکارانه دارند.
- بر کیفیت تاکید دارند.
- منطقی فکر می کنند.

- ریسک ها و مسئولیت ها را می بینند.
- سیستماتیک کار می کنند.
- سیاست مدارانند.
- موانع را تحلیل می کنند.

### مواردی که می تواند به کسی که این تیپ رفتاری را دارد کمک کند.

- تمرکز بر روی کار درست و نه انجام درست کارها
- کمتر انتقادی در مورد ایده ها و روش ها باشد.
- سرعت انجام کارها در دستیابی به اهداف را بیشتر کند.
- سعی بر ایجاد روابط دوستانه بیشتر در تیم داشته باشد.
- روی حقایق تمرکز کمتر و بر رو افراد تمرکز بیشتری داشته باشد.
- ریسک های گروهی را بپذیرد.
- قاطع باشد.

### استعدادهای عمومی این تیپ رفتاری

تمرکز بر روی محصول به جای فرآیند: هم شخصیت تسلط گرا و هم این تیپ رفتاری وظیفه گرا می باشند؛ با این حال شخصیت تسلط گرا تحت تاثیر فرآیند دستیابی به هدف می باشد، در حالی که شخصیت وظیفه گرا تمایل دارد که بر روی تولید یک محصول با کیفیت تمرکز کند. آن ها بر روش درست و صحیح در انجام وظیفه تاکید دارند.

- مثال: انتشار یک کتاب. شخصیت های تسلط گرا خود را با فرآیند مرحله به مرحله دریافت نسخه دست نویس، ویرایش، چاپ و در نهایت تحویل درگیر می کنند. تیپ رفتاری وظیفه گرا معمولی تمام تلاش خود را بر روی این مورد متمرکز می کند تا تضمین کند که نسخه دست نویس دقیق می باشد، از لحاظ گرامری صحیح است و بر روی کاغذهای با کیفیت و با زمان بندی و بودجه مناسب انجام می گیرد.

ترجیح سازمان دهی به جای حرکت خودبه خود و خلاقانه: بخشی از محرک این تیپ رفتاری برای کیفیت، دقت و نظم از خواسته آن ها برای یک محیط سازماندهی شده ناشی می شود.

- این شخصیت ها باور دارند که زندگی باید در یک مسیر قابل پیش بینی حرکت کند. شعار آن ها ممکن است این باشد که "من نمی توانم بر روی وظایفی عمل کنم تا زمانی که مطمئن شوم که آن عمل درست می باشد".
- در مقابل شخصیت های تاثیرگذار و تسلط گرا به دنبال خلاقیت و آزادی بیان هستند.

دقت و صحت اهداف و خواسته ها: تمایل شخصیت وظیفه گرا به جزئیات او را به سمتی هدایت می کند که محیطی را ترجیح دهد که در آن هر چیزی دارای اسم، برچسب و مکان می باشد. یک مثال خوب زمانی است که شما یک ابزار را از فردی با شخصیت

وظیفه گرا به امانت می گیرید. دستورالعمل آن ها این است که به درستی از آن استفاده کنید، آن را پس از کارتان تمیز کنید، در صورت نیاز از روغن استفاده کرده و آن را دقیقاً به جایی که برچسب مربوطه خورده برگردانید.

تمایل به محتاط بودن در مورد تغییرات و سوالات احتمالی برای روشن کردن موضوع: قبل از اینکه یک فرد وظیفه گرا با تغییر راحت باشد، باید تمام اطلاعات مرتبط با آن تغییر را پردازش کند. نیازهای این افراد با پرسیدن سوالات متعدد برآورده می شود.

پردازش اطلاعات برای یک شخص وظیفه گرا بدین دلیل ضروری است که بتواند با تغییرات کنار بیاید. آن ها معمولاً قبل از پذیرش تغییر تا مدت زیادی نسبت به آن محتاط می باشند.

به طور کلی افراد وظیفه گرا در مواقع رویارویی با چالش های ناشی از موانع و فشارها، در توافق با افراد دارای اختیارات بیشتر عمل می کنند.

### نقاط کور در این تیپ رفتاری

- ترس از انتقاد: شخصیت های وظیفه گرا به دلیل استانداردهای بالای عملکردی، ممکن است که شدیداً نسبت به کار خود انتقاد داشته باشد و تمایل دارد که این انتقادهای خود را از دیگران مخفی کند.

- آن ها در انتقاد مشکل دارند چون که آن ها بر اساس استانداردهای عملکردی خود، انتقاد را به صورت نارضایتی می پندارند.
- تمایل آن ها برای پنهان کردن انتقاد معمولاً باعث می شود که آن ها احساس ناامنی و افسردگی کنند.
- صبور بودن و دادن دلگرمی به این افراد می تواند در بازبایی آن ها از رویدادهای ترسناک ارزشمند باشد.

- تمایل به انتقاد و درخواست تحت فشار: افراد وظیفه گرا می توانند در مقابل درخواست دیگران ساکت باشند. اگر ما با یک شخص وظیفه گرا تعهدی را مقرر کردیم، وی انتظار دارد که مطابق با تعهد عمل کنیم و اگر تغییراتی در مورد توافق ایجاد شد، وی دائماً این تغییرات را به ما یادآوری خواهد کرد. تعهد آن ها به عالی بودن می تواند نتایج منفی به همراه داشته باشد.