



موسسه همراهان مسیر زندگی

دوره شناخت الگوهای رفتاری بارویکرد DISC

تسهیل کننده : لیلا شورین اصل
L.SHEVERIN@GMail.COM
09122807719

Don't Make Me Go!



■ سلام

■ بیخشید شما ؟

■ برنامه دوره چیه ؟ زمان استراحت ؟

■ قواعد و مقررات دوره چیه ؟ امتحان داره یا نه ؟

■ نحوه استفاده از موبایل ؟

■ نحوه برگزاری دوره ؟

■ اعلام منابع ؟ جزوه بنویسیم؟

■ سؤالات خودمون رو کی پرسیم؟

Back in the swing of things

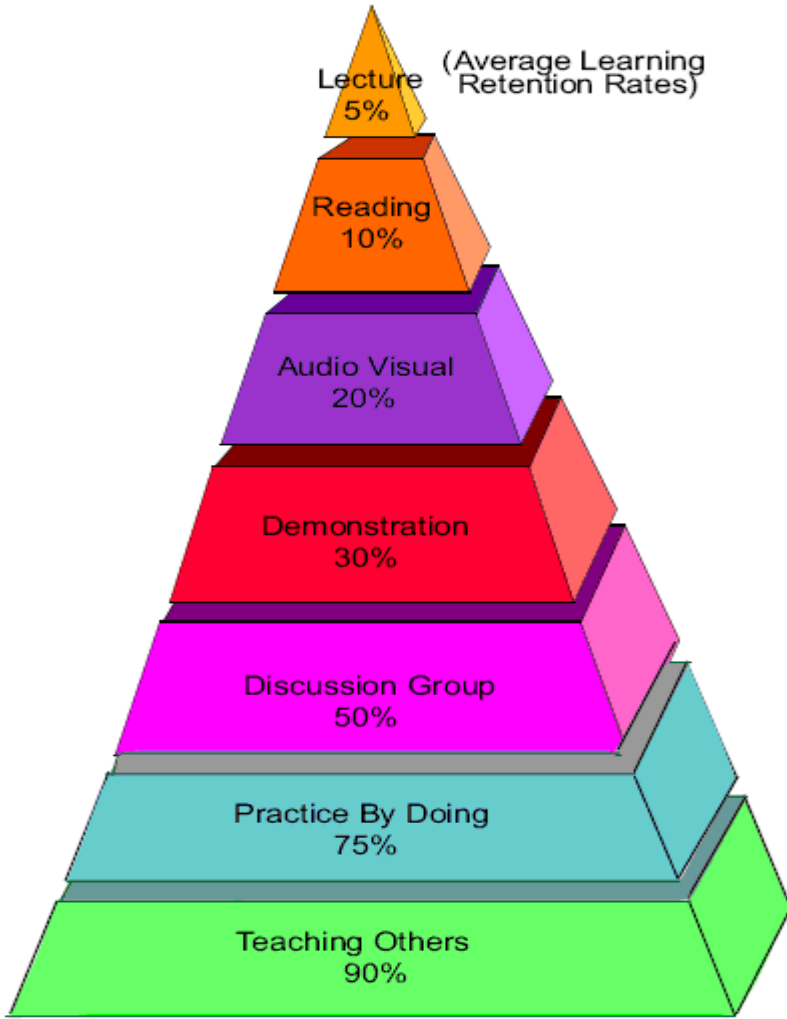


به نظر شما یادگیری در چه محیطی اتفاق می افتد ؟

شرایط مناسب برای یادگیری

| | | |
|-----------------------|---|--------------------------|
| محیط خشک و رسمی | ↔ | محیط صمیمی و غیر رسمی |
| سخنرانی صرف توسط مدرس | ↔ | مشارکت فراگیران در کلاس |
| مباحث تئوری | ↔ | انجام کار عملی و کارگاهی |





(National Training Laboratories, Bethel, Maine)

هرم یادگیری



یکدیگر را بشناسیم

اهداف رفتاری:

- فراگیر می بایست بعد از این دوره مدل رفتاری خویش را شناخته و توضیح دهد .
- فراگیر می بایست بعد از این دوره مدل رفتاری دیگران را شناخته و توضیح دهد.
- فراگیر می بایست بعد از این دوره بتواند مدل رفتاری خود را با دیگران تطبیق دهد.
- فراگیر می بایست بعد از این دوره، ارتباط موثر با دیگران برقرار نماید.
- فراگیر می بایست بعد از این دوره ، نقاط قوت و قابل بهبود رفتار خود را بشناسد.
- فراگیر می بایست بعد از این دوره علت تضادهای بین فردی را بداند.



چند سوال

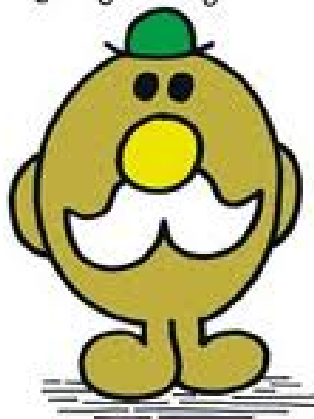


چرا برخی از افراد دیر تصمیم می گیرند؟



MR. SLOW

By Roger Hargreaves

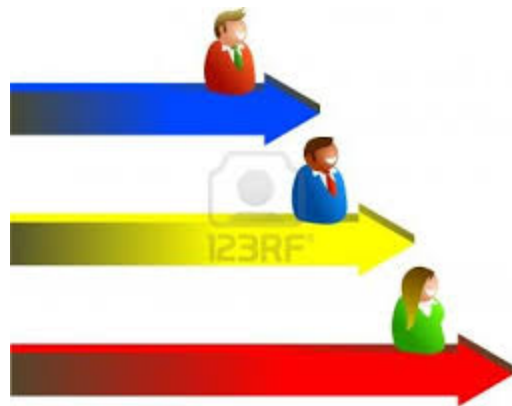


چرا برخی از افراد کند هستند؟





چرا برخی از افراد خروجی های مورد نظر را ندارند ؟





چرا برخی از افراد تفویض اختیار نمی کنند؟





چرا برخی از افراد جسور هستند و ریسک می کنند و
برخی نیستند ؟





چرا برخی از افراد بیشترین مقاومت را در برابر تغییرات دارند؟





چرا برخی از افراد مدیریت زمان ندارند؟





چرا برخی از افراد با افراد دیگر درگیر هستند؟





چرا برخی از افراد جزئی نگر هستند و برخی دیگر کلی نگر؟





چرا برخی از افراد کارهای روتین دوست دارند و برخی دیگر کارهای متنوع و حتی برخی کارهای پر چالش؟





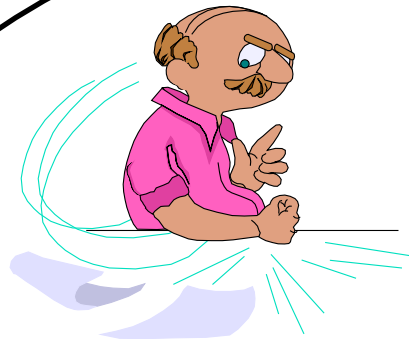
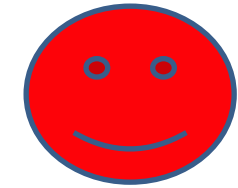
شناخت الگوهای رفتاری

DISC Personal Profile System
Dimensions of Behavior



DISC PERSONAL PROFILE SYSTEM

DIMENSIONS OF BEHAVIOR



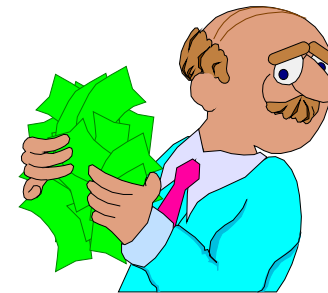
Dominance



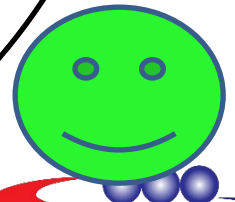
Influence



Conscientious



Steadiness



تند و سریع
رک و قاطع
قوی و نافذ
خطرپذیر
اهل رقابت / پیشگام
سریع الفکر



DOMINANCE

تسلط – نفوذ

شاد و سرزنده

معاشرتی

قانع کننده

تاثیر گذار

دوست داشتنی

اجتماعی



INFLUENCE

تاثیر گذاری

صبور

وفادار

آرام

احساسی

خوش برخورد

خونگرم



STEADINESS

ثبات

منطقی

دقیق

منظم

نظام مند

حساب گر

تحلیل گر



CONSCIENTIOUS

وظیفه شناسی

DOMINANCE

تسلط - نفوذ

تند و سریع
رک و قاطع
قوی و نافذ
خطرپذیر
اهل رقابت / پیشگام
سریع الفکر

برون گرا

INFLUENCE

تاثیر گذاری

شاد و سرزنده
معاشرتی
قانع کننده
تاثیر گذار
دوست داشتنی
اجتماعی

D

I

CONSCIENTIOUS

وظیفه شناسی

منطقی
دقیق
منظم
نظام مند
حساب گر
تحلیل گر

C

S

STEADINESS

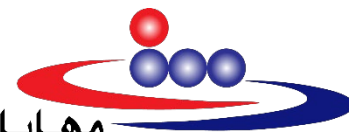
ثبات

صبور و وفادار
آرام - احساسی
خوش برخورد
خونگرم

درون گرا

محور کار

محور انسان



مهاپاد

شرکت پتروشیمی (سهامی خاص)
آموزش و برنامه ریزی نیروی انسانی



تشکیل گروه های هم رنگ و نشستن در گروه مرتبط

ویژگیهای عمومی

DOMINANCE

تسلط – نفوذ

“Just do it!”

| | |
|------------|--------------|
| سریع الفکر | خودمحور |
| جاه طلب | رک |
| منطقی | پرجرات |
| قاطع | قوی و نافذ |
| پاسخگو | خطرپذیر |
| با اراده | ماجراجو |
| پیشگام | مطمئن به خود |
| مستقل | اهل رقابت |

D زبان بدن

کلمات لفظی

- بیشتر پاسخ می دهد تا سؤال کند
- بیشتر حرف می زند و کمتر گوش می کند
- از ارتباطات کلامی بیشتر استفاده می کند
- از جملات تاکیدی بیشتر استفاده می کند
- مشخص صحبت می کند



D زبان بدن

تن صدا

- ✓ تن صدای فشاری و توام با دستور
- ✓ آسانی در برقراری ارتباط
- ✓ صدای بالا صحبت سریع
- ✓ صدای چالشی با زیر و بم زیاد



D زبان بدن

مصادیق رفتاری

- ✓ دست دادن قوی و با اعتماد بنفس
- ✓ تداوم در تماس چشمی
- ✓ حرکات تاکیدی
- ✓ ابراز بی حوصلگی
- ✓ حرکت سریع
- ✓ راه رفتن سریع
- ✓ روی دو پا محکم ایستادن
- ✓ رسمی
- ✓ غذا خوردن سریع



بعد « D »

چگونگی حل مشکل و عکس‌العمل به چالش را در افراد مورد سنجش قرار می‌دهد.

شدت: هرچه مقدار « D » بالاتر باشد، فرد در مواجهه با مشکلات و موانع فعال‌تر و جدی‌تر عمل می‌کند.
هرچه مقدار « D » کمتر باشد، تمایل فرد برای جمع‌آوری حقایق قبل از تصمیم‌گیری بیشتر می‌شود.

هنگامی که فرد در محیط ناخوشایندی قرار می‌گیرد:
مقدار بالای « D » در افراد باعث بروز رفتاری **خشن و مستقیم** می‌شود.
احساسات: فاکتور « D » احساس **خشم** را اندازه می‌گیرد. کسانی که فاکتور « D » بالایی دارند به سرعت **عصبانی** می‌شوند و کسانی که فاکتور « D » پایینی دارند **دیر عصبانی** می‌شوند.



الگوی رفتاری DISC در یک نگاه :

بعد « D »

غالب، مصمم، مولد انگیزه

تمایل به برون گرایی و کار محورند

ویژگی های بارز: توانا در حل مشکل؛ اهل ریسک؛ دارای «خود» قدرتمند

(Strong ego) ، شروع کننده ی کار؛ هدف محور

ارزش گروهی: توانایی انگیزه دادن؛ توانایی اداره ی رخدادها؛ ارزش دادن به زمان؛ نتیجه محور

محدوده ی خطر: اهل بحث؛ عدم علاقه به روزمرگی : تخطی فراوان از مقامات؛ ممکن است تحمیل کننده باشند

بزرگ ترین ترس: مورد سوءاستفاده واقع شوند

خصوصیات کلی:

اهل رقابت - مصمم - قاطع - مولد انگیزه - با مسئولیت - با اشتیاق - پیشرو
منطقی - با اراده - مستقل

محیط ایده آل:

✓ تمرکز نوآورانه بر روی کارهای آینده
✓ کارها و فعالیت‌های غیرمعمول و چالش‌انگیز
✓ پروژه‌ها و فعالیت‌هایی که نتایج ملموسی به دنبال دارند
✓ عدم کنترل و نظارت و فارغ از جزئیات
✓ ارزیابی عملکرد شخصی بر مبنای نتایج و نه
روش‌های انجام کار

انگیزه گرفتن از:

□ رویارویی با چالش‌های جدید و حل مسائل
□ قدرت و مقام و ریسک کردن
□ آزادی از روزمرگی و کارهای بی‌ارزش
□ تغییر مکان‌هایی که در آن فعالیت می‌کند

نقاط قوت:

- ❖ تصمیم گیرنده نهایی
- ❖ به زمان اهمیت بسیاری می دهد
- ❖ شرایط موجود را به چالش می کشد
- ❖ نوآور است
- ❖ توانایی حل مساله
- ❖ اهل ریسک
- ❖ شروع کننده فعالیت

محدودیت های بالقوه :

- ❑ تخطی از اختیارات خود
- ❑ اهل بحث و جدل
- ❑ روزمرگی را دوست ندارد
- ❑ خود بین
- ❑ اشتباهاتش را به سختی می پذیرد

به صورت عمومی

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- بااراده
- مولد
- مصمم
- عملگرا
- آینده نگر
- خوش بین
- قابلیت هدایت ذاتی
- نیاز شدید به تغییر
- به راحتی ناامید نمی شود.
- مستقل
- متکی به خود
- در مواقع شکست تسلیم نمی شود.

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- درک نکردن دیگران
- بی احساس
- بی توجهی به دیگران
- طعنه آمیز بودن
- بدون گذشت
- چیره بر دیگران
- اهل بحث و جدل
- خودرأی
- مغرور
- عجول
- تعریف نکردن از دیگران

در ارتباطات و روابط

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- رهبری گروه را به دست می گیرد.
- برای دیگران هدف تعیین می کند.
- به دیگران برای انجام کار انگیزه می دهد.
- جواب درست را می داند.
- دیگران را مدیریت می کند.
- کار گروهی را هدایت می کند
- در مواقع حساس بسیار خوب عمل می کند.

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- تمایل دارد بر دیگران مسلط شود.
- برای خانواده و دوستان وقت ندارد.
- از استانداردهایش کوتاه نمی آید.
- از دیگران استفاده می کند.
- نیاز به تأیید دیگران ندارد.
- نمی تواند عذرخواهی کند.
- احساس می کند همیشه حق با اوست.

در محیط کار

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- هدف محور
- تصویر کلی را می بیند.
- خود را مدیریت می کند.
- به دنبال راه حل های عملی است.
- سریع به کار می پردازد.
- دیگران را به کار می گمارد.
- بر بهره وری تأکید می کند.
- فعالیت را تسریع می بخشد
- در موقعیت های کاری پیشرفت می کند.

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- اشتباهات را تحمل نمی کند.
- انتظار دارد دیگران جزئیات را انجام دهند
- داستان های احساساتی برایش کسالت آور است.
- در تصمیم گیری عجول است.
- جسور و بدون فکر و سیاست.
- در رسیدن به هدف تخلف هم می کند.
- روشش را توجیه می کند.
- بیش از توان کار می کند و این انتظار را از دیگران هم دارد
- به دیگران سخت می گیرد.

«D»

« من میخوام کارها را خیلی سریع انجام دهم »

- موضوع این کار چیست؟
- بگذارید کمک کنم، یاد دهم و صحبت کنم.
- فقط نکات اصلی موضوعت را خلاصه بگو.
- بگذار من جلسه را اداره کنم.
- به من چیزهای جدید بیاموز و مرا به چالش بکش

بهبود بخشیدن به ارتباطات «D»

افراد با الگوی «D» چه زمان خرسند می‌شوند :

- مختصر، صریح و بدون حاشیه سخن بگویید.
- سؤالاتان را با «چه» شروع کنید نه؛ «چگونه»
- بر روی نتایج متمرکز شوید (به یاد داشته باشد که آن‌ها نتیجه‌محور هستند).
- هنگام توصیف مسأله‌ای به اصل مطلب پردازید.
- راه‌هایی را برای حل مشکل به آن‌ها ارائه دهید.
- هنگامی که درباره‌ی ایده‌هایتان با آن‌ها سخن می‌گویید مزایای آن را هم به آن‌ها بگویید.
- برای جلب موافقت آن‌ها به حقایق پردازید نه احساسات.
- مسأله را با توجه به نتیجه‌دهی آن بررسی کنید.

بهبود بخشیدن به ارتباطات «D»

افراد با الگوی «D» چه زمان ناراحت می شوند :

- گسسته حرف می زنید یا حرف هایتان را تکرار می کنید.
- به مشکلات متمرکز می شوید و نه راه حل ها.
- به مسائل کلیت می بخشید.
- بدون دلیل و مدرک حرف می زنید.

D ها خوب هستند در :

- غلبه بر موانع
- مشاهده تصویر بزرگ
- پیش بردن گروه
- پذیرفتن چالش ها بدون ترس
- حفظ تمرکز بر اهداف
- به دست آوردن نتایج
- رهبری کردن
- انجام هم زمان چند کار

در تحلیل اطلاعات

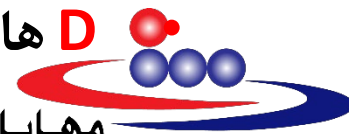
❖ D ها به ریسک های بالقوه توجه نمی کنند و مزایا و معایب را ارزیابی نمی کنند.

❖ D ها ممکن است عقاید دیگران را در نظر نگیرند.

❖ D ها سیستم ها و نظریات نوآورانه و مترقی ارائه می دهند.

خصوصیات مثبت D ها در کار تیمی

- D ها مدیران مستبدی هستند که در بحران ها توانمند می باشند.
- D ها بدون ترس پذیرای چالش ها می باشند و می توانند بر موانع غلبه کنند.
- D ها در به دست آوردن نتایج، نوآور هستند.
- D ها می توانند تصویر بزرگ را ببینند و تمرکز بر اهداف را حفظ کنند.
- D ها می توانند چندین پروژه را اداره کرده و با حجم کار بالا عملکرد خوبی داشته باشند.
- D ها جهت و رهبری ارائه می دهند و گروه را به سمت تصمیمات هدایت می کنند.
- D ها بی پرده سخن می گویند و ریسک ها را می پذیرند.



« D » در مواجهه با فشار و استرس

D تحت فشار

- مصمم، قاطع، محرک، منضبط، جدی و چالش گرامی شود.

D دلایل ناراحتی

- ناامنی، احتیاط بیش از اندازه، فقدان ابتکار، رقابت پذیری، اقتدارگرایی

D لازم است

- قبل از اقدام فکر کند، وفادار باشد، به جزییات توجه کند و از طریق جذابیت و رفاقت دیگران را تحریک کند.

دوستی ها «D»

- D ها دوستان زیادی دارند و دوستی های خود را بیشتر در حوزه های کاری تعریف می کنند .



ریسک و مخاطره «D»

High Risk



• D ها جزء افراد پر ریسک هستند

«D»

تصمیم گیری



• سریع و تا حدودی
منطقی
(کلان نگری)

«D» جملات و عبارات مورد علاقه



بهترین دفاع حمله است.

ما با بالهای توانمند به قله می اندیشیم .



هدف وسیله را توجیه می کند .

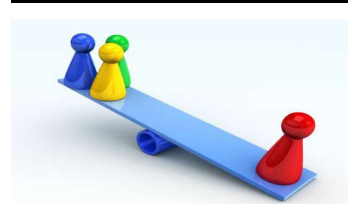
دانش + برنامه ریزی + مدیریت = موفقیت

من بهترینم (یکه تازم) .





نشانه / سمبل



ویژگیهای عمومی

STEADINESS

ثبات

“If it is worth doing, it is worth doing right!”

| | |
|----------------------|---------------|
| سنجیده | صبور |
| خوش برخورد | وفادار |
| خونگرم | آرام |
| کم هیجان | قابل پیش بینی |
| مقاوم در برابر تغییر | خشنود |
| متعادل | راحت |
| | تودار |

S زبان بدن



کلمات لفظی



- بیشتر سؤال می کند کمتر حرف می زند
- بیشتر گوش می کند
- نظرات خود را نگاه می دارد
- ارتباطات کلامی کمی دارد

S زبان بدن



تن صدا

- ✓ ثابت ، ارائه گرم
- ✓ قدرت تن صدا کم است
- ✓ صدای پایین
- ✓ آرام صحبت می کند

S زبان بدن



مصادیق رفتاری

- ✓ دست دادن آرام و نرم
- ✓ نمایش صبوری
- ✓ حرکات آهسته
- ✓ متواضع در رفتار

بعد « S »

سرعت پاسخ فرد به **تغییر** را می‌سنجد.

شدت: هرچه مقدار « S » کمتر باشد، تمایل فرد برای اتمام یکباره‌ی فعالیت بیشتر است. همچنین هرچه مقدار « S » بالاتر باشد فرد در مقابل **تغییر** بیشتر مقاومت می‌کند. هرچه مقدار « S » کمتر باشد، سرعت و شدت تمایل فرد برای تغییر بیشتر است.

هنگامی که فرد در محیط ناخوشایندی قرار می‌گیرد

مقدار بالای « S » در افراد باعث بروز رفتاری **بی‌تفاوت** و **بی‌احساس** می‌شود.

احساسات: فاکتور « S » نبود **احساس** را اندازه می‌گیرد. هرچه فاکتور « S » در افراد بیشتر باشد، فرد احساساتی‌تر و بیانگرتر خواهد بود و هرچه مقدار « S » کمتر باشد، احساسات آن‌ها کمتر و شناخت آن‌ها دشوارتر خواهد بود.



الگوی رفتاری DISC در یک نگاه :

بعد « S »

ثابت قدم، حمایت کننده، پایدار

تمایل به درون گرایی و مردم محورند

ویژگی های بارز: خونگرم، مهربان و دوستانه، درک کننده، صبور، آسان گیر، پایدار تا پایان کار

ارزش گروهی: خوب گوش می دهد؛ در انجام کار تیمی خوب است؛ وفادار؛ قابل اتکا، صبور و دلسوز

محدوده ی خطر: در مقابل تغییر مقاومت می کند؛ مشکلاتش را بروز نمی دهد؛ در اولویت بندی مشکل دارد، بسیار حساس است

بزرگ ترین ترس: از دست دادن امنیت و ثبات

خصوصیات کلی:

وفادار - صبور - اهل همکاری - احساس مالکیت - قابل پیش بینی - سنجیده
عمل کردن - منظم - مقاوم در برابر تغییر - پایدار

□ انگیزه گرفتن از:

□ وفاداری

□ محیطی امن با کشمکش کم

□ عدم تغییر ناگهانی در شیوهی زندگی

□ فعالیت‌هایی که می‌توان آن‌ها را شروع

کرد و به اتمام رسانید

محیط ایده‌آل:

✓ محیط گروهی

✓ روش‌ها و سیستم‌های کاربردی

✓ محیط پایدار و قابل پیش‌بینی

✓ فعالیت‌هایی که می‌توان آن‌ها را به موقع پایان

داد.

✓ درگیری‌ها و جدل‌های کم

نقاط قوت:

❖ قابل اطمینان و اتکا

❖ متعهد در کار تیمی

❖ اطاعت از قوانین

❖ خوب گوش می دهد؛ صبور و دلسوز

❖ تشخیص و درک تعارضات

❖ درک بالا، مهربان و دوستانه

❖ اهل کار تیمی

محدودیت های بالقوه :

❑ در مقابل تغییر مقاومت می کند

❑ زیاد طول می کشد تا با شرایط سازگار

شود

❑ به انتقاد و درگیری حساس است

❑ در تعیین اولویت مشکل دارد

❑ در اتخاذ تصمیم گیری های سریع مشکل

دارد

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- ✓ دوست داشتنی ، اهل مذاکره
- ✓ کارآمد ، منظم
- ✓ قابل اتکا ، شخصیت محکم
- ✓ اصول گرا
- ✓ تمایلی به رهبری ندارد
- ✓ وفادار
- ✓ آسان گیر ، با آرامش
- ✓ صبور ، متعادل
- ✓ ساکت اما بذله گو
- ✓ همدل ، مهربان
- ✓ هیجانات را کنترل می کند.

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- بدون انگیزه
- تماشا کننده
- بیش از حد مقتصد
- محافظت از خود (خود مراقب)
- دو دل ، غیر قطعی
- بدون اشتیاق
- سرسخت
- عدم علاقه به مسئولیت
- ترسو
- بیش از اندازه سازشگر

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

○ دوست خوبی خواهد بود.

○ آرام ، مطمئن ، موقعیت را تحت کنترل دارد

○ خوب و بد را می پذیرد

○ به راحتی ناراحت نمی شود

○ خوب گوش می دهد

○ زیاد شوخی نمی کند

○ دوستان نزدیک زیادی دارد

○ مهربان

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

□ غیر قابل تغییر

□ مدیریت خوبی ندارد.

□ زندگی را خیلی جدی می گیرد.

□ اشتیاقش را سرکوب می کند.

□ درگیر موقعیت نیست.

□ به برنامه ها بی توجه است.

□ در مورد دیگران قضاوت می کند.

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- شایسته و ثابت قدم است.
- اهل صلح و موافق است.
- توانایی کارهای اداری را دارد.
- برای حل مشکلات میانجیگری می کند.
- از درگیری دوری می کند.
- تحت مضیقه خوب عمل می کند.
- راه ساده را انتخاب می کند.

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- هدف محور نیست.
- خود انگیزی ندارد.
- شروع کار و پیشروی در آن برایش دشوار است.
- از مورد فشار قرار گرفتن رنجیده می شود .
- دیگران را بی جرات می کند.
- تماشاکننده ، در فعالیت ها شرکت نمی کند.
- احساس مالکیت زیادی دارد

«S»

« من می خواهم کارها را به آسان ترین روش انجام دهم »

- کمی آرام تر کار را انجام بده تا من بتوانم به این تغییرات عادت کنم.
- یک بار دیگر برایم توضیح بده.
- کمکم کن تا این مسئله را متوجه شوم.
- نمی خواهم متفاوت باشم. فقط می خواهم آن طور که به نفع گروه است کار را انجام دهم.

بهبود بخشیدن به ارتباطات

«S»

افراد با الگوی «S» خرسند می‌شود هنگامی که شما :

- علاقه‌ی حقیقی خود را به آنان اعلام می‌دارید.
- به آن‌ها جواب‌هایی درباره‌ی چگونگی انجام کارها می‌دهید.
- اهدافتان، روش‌تان و یا نقش آن‌ها را در یک سیستم کلی به طور واضح بیان می‌کنید.
- در برخورد با آن‌ها صبور هستید.
- از ته دل آن‌ها را تمجید می‌کنید.
- به آن‌ها زمان کافی برای سازگاری با تغییرات را می‌دهید.
- تغییرات و ایده‌ها را به روشی تهدیدآمیز بیان نمی‌کنید.
- به آن‌ها بازخورد نشان می‌دهید.

بهبود بخشیدن به ارتباطات

«S»

افراد با الگوی «S» ناراحت می شوند وقتی شما :

□ تحمیل کننده یا به شدت خشن هستید.

□ انتظارات سختی از آنها دارید.

□ اهل درگیری هستید.

S ها خوب هستند در :

- نشان دادن صمیمیت
- ملایم بودن
- تاکید بر وفاداری
- ایجاد روابط
- مشاهده شیوه آسان تر انجام کارها
- ارائه قابلیت اعتماد
- بازیکن تیم بودن
- ایجاد احساس پذیرفته شدن در دیگران

در تحلیل اطلاعات

- ❖ S ها سازگار هستند اما باطنا سرکش می باشند.
- ❖ S ها نگرانی ها و تردیدهایشان را بروز نمی دهند و تردید دارند که بازخورد بدهند.
- ❖ S ها عملکرد را به تعویق می اندازند و پشتیبانی با ارزشی از اهداف تیم ارائه می دهند.

عملکرد و رفتار در تیم «S»

خصوصیات مثبت S ها در کار تیمی

- S ها مدیران مشارکت کننده هستند که از طریق روابط فردی به اهداف خود دست می یابند.
- S ها به طور غریزی خوب ارتباط برقرار می کنند و در دیگران احساس تعلق به وجود می آورند.
- S ها برای اهداف تیم می کوشند و به شدت با تیم شناخته می شوند.
- S ها پایداری و مهارت های تخصصی دارند و عناصر یک پروژه کامل را در نظر می گیرند.
- S ها صادق، واقع گرا، قابل اطمینان، وفادار و خوش خلق هستند.
- S ها در مورد افراد و روابط متمرکز هستند.
- S ها با دیگران شکیبا بوده و برای ایجاد روابط تلاش می کنند

«S» در مواجهه با فشار و استرس

S تحت فشار

- تملق گو، غیر مطمئن، ترسو، کم اراده، عقب نشینی کننده، هم دردی کننده و ساده لوح می شود.

S دلایل ناراحتی

- تحمیل کنندگی، بی ثباتی، عدم انعطاف پذیری، بی وفایی، غرور، تبعیض، بی عدالتی

S لازم است

- قوی، پرجرات، چالشی، قاطع، مقابله ای، مشتاق و برون گرا باشد.

دوستی ها «S»



- S ها دوستان کم با روابط عمیق دارند .

ریسک و مخاطره S



- افراد محتاط و کم ریسکی هستند

S تصمیم گیری



- کند ، توجه به جزئیات ، احساسی

S جملات و عبارات مورد علاقه

بنی آدم اعضای یکدیگرند که در آفرینش ز یک
گوهرند.



زندگی زیباست ای زیباپسند زنده اندیشان به زیبایی
رسند .

سبز همیشه سبز .



دست در دست هم نهیم به مهر ...

من می توانم صبر کن و بین .

نشانه / سمبل



ویژگیهای عمومی

INFLUENCE

تاثیر گذاری

*“Are we
having fun
yet?”*

| | |
|--------------|-------------|
| بخشنده | معاشرتی |
| باوقار | قانع کننده |
| شفاهی | با حسن نیت |
| مستقل | تاثیر گذار |
| اهل صحبت | دوست داشتنی |
| شاد و سرزنده | اجتماعی |

زبان بدن |

کلمات لفظی



- حکایت و داستان می گوید
- احساسات خوب و خوش را با شما درمیان می گذارد
- غیر رسمی سخن می گوید
- به آسانی نظرات و دیدگاه های خودش را درمیان می گذارد
- در زمان بسیار انعطاف پذیر است

زبان بدن |

تن صدا



- ✓ نوسان در صدا
- ✓ تنوع زیاد در کیفیت صدا
- ✓ صدای نمایشی
- ✓ صدای بالا
- ✓ سرعت در حرف زدن

زبان بدن |

مصادیق رفتاری



✓ دست دادن با اشتیاق و گرم

✓ چهره متحرک

✓ حرکت زیاد دستها و بدن

✓ تماس محور

✓ حرکت سریع

✓ روی یک پا ایستادن

✓ غیر رسمی

✓ گپ می زنند و غذا می خورند و آخرین نفری هستند که به منوی غذا

نگاه می کنند

بعد « | »

تلاش فرد برای تأثیرگذاری و قانع کردن دیگران را مورد سنجش قرار می‌دهد.
شدت: هرچه مقدار « | » بالاتر باشد، فرد در تأثیرگذاری افراد با طرز تفکر خود کلامی‌تر و راضی‌کننده‌تر است. هرچه مقدار « | » کمتر باشد، فرد بیشتر از داده‌ها و واقعیات استفاده می‌کند.

هنگامی که فرد در محیط ناخوشایندی قرار می‌گیرد

فردی که در الگوی او مقدار « | » زیاد است عکس‌العملی فعال‌تر خواهد داشت و سعی خواهد کرد به توافق برسد و یا به سرعت معذرت‌خواهی کند.

احساسات: فاکتور « | » احساس خوش‌بینی را اندازه می‌گیرد. کسانی که فاکتور « | » بالایی دارند؛ شاد و خوش‌بین هستند و کسانی که فاکتور « | » پایینی دارند به بدبینی تمایل بیشتری دارند.



الگوی رفتاری DISC در یک نگاه :

بعد « I »

تأثیرگذار، الهام‌بخش، تکانشی

تمایل به برون‌گرایی و مردم‌محورند

ویژگی‌های بارز: اهل طبیعت‌گردی، پرحرف، پر اشتیاق، قانع‌کننده، خوش‌بین، اعتماد‌کننده، احساساتی

ارزش گروهی: مشوق خوب، شوخ‌طبع، اهل صلح و آشتی، توانایی حل مشکل خلاقانه

محدوده‌ی خطر: بی‌توجه به جزئیات، محبوبیت را به نتایج ملموس ترجیح می‌دهند؛ به خوبی به دیگران گوش نمی‌دهند؛ ممکن است بی‌برنامه باشند

بزرگ‌ترین ترس: مورد پذیرش واقع نشدن؛ از دست دادن مقبولیت اجتماعی

خصوصیات کلی:

اجتماعی - خونگرم - خوش بین - پر حرف - قابل اطمینان - آراسته - دارای وجهه ی خوب عمومی - پر اشتیاق - اهل گفتگو - متقاعد کننده - مستقل

محیط ایده آل:

- ✓ شیوه های عملی و کاربردی
- ✓ درگیری ها و بحث و جدل کم
- ✓ آزادی از محدودیت ها و جزئیات
- ✓ محلی برای بیان عقاید
- ✓ فعالیت های گروهی در محیط های حرفه ای یا اجتماعی

انگیزه گرفتن از:

- مدح و ستایش، محبوبیت عامه، مورد پذیرش و قبول واقع شدن
- محیط دوستانه
- آزادی از هرگونه قوانین و مقررات
- واگذاری جزئیات به دیگران

نقاط قوت:

- ❖ حل خلاقانه مساله
- ❖ مشوق خوب
- ❖ به دیگران برای حصول نتیجه انگیزه می دهد
- ❖ شوخ طبعی مثبت
- ❖ تعارضات را با حرف زدن حل می کند
- ❖ اهل صلح و آشتی
- ❖ محبوبیت عمومی
- ❖ فروشندهی خوب

محدودیت های بالقوه :

- ❑ بیشتر به محبوبیت عمومی علاقه دارد تا به نتایج ملموس
- ❑ به جزئیات بی توجه است
- ❑ مدت کمی متمرکز است
- ❑ از اشارات بدن و حالات صورت زیاد استفاده می کند

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- ✓ برون گرا ، کاریزماتیک
- ✓ خون گرم ، دوستانه
- ✓ اهل گفتگو ، اهل مهمانی
- ✓ مهربان
- ✓ بخشنده ، بی ریا
- ✓ شوخ طبع
- ✓ خاطره گو
- ✓ با اشتیاق ، بیانگر
- ✓ قوی روی صحنه ، سرزنده
- ✓ بی آزار
- ✓ در حال زندگی می کند.
- ✓ اهل تغییر

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- بی نظم
- خستگی ناپذیر
- بی برنامه ، غیر بهره ور
- زودباور
- خودمحور
- اهل بزرگ نمایی
- متزلزل
- به چیزهای بی ارزش اهمیت می دهد
- خود نما ، خوشیفته
- دم دمی مزاج
- اراده ضعیف در اتمام کارها
- فراموش کار

در ارتباطات و روابط

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- دیگران دوستش دارند.
- مشکلات بزرگ را راحت جلوه می دهند.
- در راس فعالیت های اجتماعی قرار دارد.
- به راحتی دوست می شود.
- در اهدافش موفق است.
- دیگران او را تحسین می کنند.
- سریع عذرخواهی می کند.
- فعالیت های بی برنامه را دوست دارد.

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- غیر قابل اتکا
- ظاهر ساز و فریبنده
- به همه گوش نمی دهد.
- نیاز دارد در مرکز توجه باشد.
- در مکالمات غالب است.
- بجای دیگران پاسخ می دهد.
- دمدمی مزاج
- بسیار بهانه می آورد.

در محیط کار

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- ترجیح می دهد حرف بزند تا کار کند.
- الزامات را فراموش می کند.
- به دستورات و سخنان دیگران توجهی ندارد.
- اعتماد به نفسش سریع از بین می رود.
- بی نظم
- اولویت های بی برنامه
- با احساساتش تصمیم میگرد
- بسیار حرف میزند

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- در انجام کارها داوطلب است.
- در فکر انجام فعالیت های جدید می باشد .
- ظاهر تمیز و خوبی دارد.
- خلاق ,از رنگ های مختلف استفاده می کند.
- شوخ است.
- انرژی و اشتیاق دارد.
- خوش مشرب، دیگران را سرگرم می کند.
- کارهایش را سریع انجام می دهد.
- دیگران را برای مشارکت تشویق می کند.

« I »

« من می خواهم کارها را به طرز جذابی انجام دهم »

- من در محیط های صمیمی بهتر یاد می گیرم.
- بیا با به اشتراک گذاشتن تجربیات شخصی بیاموزیم.
- من از بیان کردن احساساتم لذت می برم و دوست دارم تمرین هایی را انجام دهم که در بیان احساساتم به من کمک می کنند.
- من با دیدن بهتر می آموزم.

بهبود بخشیدن به ارتباطات

«I»

افراد با الگوی «I» خرسند می‌شود هنگامی که شما :

○ به آن‌ها فرصتی می‌دهید تا درباره‌ی عقاید، احساسات و افراد دیگر سخن بگویند.

○ به آن‌ها کمک می‌کنید تا راه‌هایی را برای عملی کردن گفته‌هایشان پیدا کنند.

○ ایده‌ها و تجربیات خود را با آنان در میان می‌گذارید.

○ از آن‌ها با به خاطر آوردن موفقیت‌هایشان یاد می‌کنید.

○ به آن‌ها موقعیتی می‌دهید تا بتوانند به دیگران انگیزه دهند و بر آن‌ها تأثیرگذار باشند.

○ به آن‌ها نشان می‌دهید که آن‌ها را قبول دارید.

○ جزییات را شرح می‌دهید اما زیاد به آن‌ها نمی‌پردازید.

○ با آن‌ها به آرامی و دوستانه سخن می‌گویید.

بهبود بخشیدن به ارتباطات

«I»

افراد با الگوی «I» ناراحت می شوند وقتی شما :

□ بیشتر صحبت می کنید .

□ وقت زیادی صرف اجتماعی بودن نمی کنید.

□ ایده ها و موفقیت هایشان را نادیده می گیرید.

□ به آنها میگویند چه کنند.

□ به آنها کار جزیی می دهید.

I ها خوب هستند در :

متقاعدکننده صحبت کردن

واکنش مناسب به سورپرایزها

بیان نظریات

پذیرفتن افراد جدید

ایجاد اشتیاق

خوب کار کردن با دیگران

حس شوخ طبعی داشتن

یک نگرش مثبت داشتن

❖ در تحلیل اطلاعات

✓ I ها تمرکز خود را از دست می دهند، وقفه بوجود می آورند و حقایق و جزئیات مهم را از دست می دهند.

✓ I ها در حل مشکلات خلاق هستند.

خصوصیات مثبت «I» ها در کار تیمی

- **I** ها مدیران مشارکت کننده هستند که به تیم انگیزه می دهند و بر آن تاثیر گذاشته و الهام بخش می باشند.
- **I** ها به طور غریزی ارتباطات خوبی برقرار می کنند و جو خوبی ایجاد می کنند.
- **I** ها خودانگیزه و سازگار هستند و به خوبی به موارد غیرمنتظره پاسخ می دهند.
- **I** ها نظریات خود را به خوبی بیان می کنند و سخنران های خوبی هستند.
- **I** ها از طریق افراد به اهداف می رسند و به خوبی با دیگران کار می کنند.
- **I** ها نظریات خود را بیان می کنند و می توانند متقاعدکننده باشند.
- **I** ها مشتاق بوده و یک نگرش مثبت و شوخ طبعی خوبی دارند.
- **I** ها همچنین در جلسات بحث و بررسی بسیار خوب هستند.

« I » در مواجهه با فشار و استرس

ا تحت فشار

- پرحرف می شود، نادانی میکند، دخالت کننده و بی قرار می شود و در جستجوی توجه است.

دلایل ناراحتی ا

- کندی، شاداب نبودن وضع موجود، روتین بودن کارها، ارتباطات محدودکننده، سکون، عدم تشویق، بدبینی و منفی گرایی

ا لازم است

- گوش دهد، هزینه ها را برآورد کند و احساسات خود را کنترل کند، فروتن، قوی، منظم، وقت شناس، مراقب استفاده از واژه ها و وظیفه شناس باشد.

دوستی ها «I»

«I» ها دوستان بسیار زیادی دارند ارتباطات دوستانه سطحی برقرار می کنند شبکه سازهای بسیار حرفه ای هستند دنبال خوش گذراندن و لذت بردن از لحظات هستند.



ریسک و مخاطره «I»



- جزء افراد پر ریسک و هیجان طلب هستند

تصمیم گیری «I»



- سریع ، احساسی و با دیدگاه کلان تصمیم گیری می کند

جملات و عبارات مورد علاقه

چشمها را باید شست، جور دیگر باید دید .

گذر زمان همه چیز را حل میکند .

دمی بیاسای که جهان همین دم است .

هر کی نخنده ...!

زندگی کوتاه است سخت نگیر .

اوقات خوش آنروز که با دوست به سر شد .

نگران نباش ... خوشحال باش Don't worry ... Be happy

نشانه / سمبل



| | |
|-------------------------|-------------|
| کمال گرا | حساس |
| دقیق | جاافتاده |
| حقیقت جو | محافظه کار |
| نظام مند | محاسبه گر |
| اداب دان | سنتی |
| دارای استانداردهای بالا | تمیز |
| تحلیل گر | سیستمی |
| | قابل اعتماد |

ویژگیهای عمومی

CONSCIENTIOUS

وظیفه شناسی

*“Don’t sweat
the small
stuff!”*

C زبان بدن

کلمات لفظی



- واقعیت و وظیفه گرایی
- احساسات خود را بیان نمی کند
- بیشتر رسمی و جدی بنظر می رسد
- تمرکز در صحبت کردن

C زبان بدن

تن صدا



- ✓ نوسان بسیار کم در صدا
- ✓ تنوع کم در صحبت
- ✓ تنوع کم و تمرکز بر کیفیت
- ✓ ثابت و ارائه یکنواخت
- ✓ صدای پایین ، آرام صحبت کردن

زبان بدن C

مصادیق رفتاری



- ✓ دست دادن آرام و نرم
- ✓ از حالات چهره کم استفاده می کند
- ✓ کمتر اهل تماس هستند
- ✓ حرکت کم

بعد « C »

چگونگی واکنش فرد را به قوانین و مقررات اندازه می‌گیرد.

شدت: هرچه مقدار « C » بالاتر باشد، فرد از قوانین دیگران بیشتر تبعیت می‌کند.
هرچه مقدار « C » کمتر باشد، فرد بیشتر به دنبال استقلال خواهد بود.

هنگامی که فرد در محیط ناخوشایندی قرار می‌گیرد

فردی که مقدار « C » بالایی دارد بی‌توجه‌تر خواهد بود و معمولاً تسلیم خواهد شد.

احساسات: فاکتور « C » احساس ترس را اندازه می‌گیرد. هرچه فاکتور « C »

بیشتر باشد، احساس ترس، بیشتر در فرد ایجاد انگیزه می‌کند. هرچه مقدار « C » کمتر باشد، فرد احساس ترس کمتری خواهد داشت.



الگوی رفتاری DISC در یک نگاه :

بعد « C »

وظیفه‌شناس، محتاط، رسمی و مؤدب

تمایل به درون گرایی و کار محورند

ویژگی‌های بارز: درباره‌ی مسائل فکر می‌کند؛ با دقت؛ استانداردهای بالایی دارد؛ محتاط؛ منظم، دقیق

ارزش گروهی: نظم‌دهنده‌ی خوب؛ از دستورالعمل‌ها پیروی می‌کند؛ دارای آرامش؛ موقعیت را به خوبی توضیح می‌دهد

محدوده‌ی خطر: بسیار ایراد می‌گیرد؛ به جزئیات بیش از حد توجه می‌کند و ممکن است تصویر کلی را از یاد ببرد؛ گاهی اوقات بسیار انتقاد می‌کند

بزرگ‌ترین ترس: کار و تلاشش مورد انتقاد قرار گیرد

خصوصیات کلی:

اصولگرا - سنتی - اهل محاسبه - کم حرف - ثابت - وابسته - اهل مذاکره -
تمیز - منظم - دقیق - بانزاکت - هوشیار - دیپلماتیک

محیط ایده‌آل:

✓ کارها و پروژه‌هایی که می‌توان آن‌ها را تا انتها
انجام داد
✓ کارهای تخصصی و فنی
✓ روش‌ها و کارهای روزمره‌ی کاربردی
✓ درگیری و جدل کم
✓ راهنمایی و اطمینان از درست انجام دادن کار

□ انگیزه گرفتن از:

□ استانداردهای سطح بالا
□ ارتباطات کم اجتماعی
□ کارهای جزئی
□ نظم‌دهی منطقی به اطلاعات

نقاط قوت:

❖ دیدگاه: ثبات واقعیت

❖ وظیفه‌شناس و با آرامش

❖ دقیق در تمام فعالیت‌ها

❖ موقعیت‌ها را خوب توصیف می‌کند

❖ اطلاعات را جمع‌آوری، بررسی و

آزمایش می‌کند

❖ اهل تفکر خلاقانه

❖ توانایی منظم کردن داده‌ها

محدودیت‌های بالقوه:

❑ نیازمند مرزهای مشخص در فعالیت‌ها و

روابط

❑ محدود به روندها و روش‌ها

❑ غرق در جزئیات

❑ ترجیح می‌دهد احساساتش را بیان نکند

❑ بجای بحث کردن تسلیم می‌شود

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- ✓ بررسی کننده، ایده آل گرا
- ✓ متفکر و وظیفه شناس
- ✓ وفادار
- ✓ با درک و احساس
- ✓ از خود گذشتهگی نشان می دهد
- ✓ خود منظم (self-disciplined)
- ✓ جدی، باهدف
- ✓ با استعداد، خلاق
- ✓ استعداد هنری و موسیقی
- ✓ فلسفی، شاعرانه
- ✓ زیبایی را درک می کند

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- اخمو، عبوس
- منتقد، غیر مثبت
- سخت گیر، قانون مند
- خود محور، تند مزاج
- اهل انتقام، کینه توز
- مستعد مورد آزار قرار گرفتن
- غیر اجتماعی
- نظری، غیر کاربردی
- فروتنی غیر واقع
- به بعضی ها گوش فرا می دهد
- درون نگر، عزت نفس پایین
- نگران، مضطرب

در ارتباطات و روابط

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- استانداردهای بالایی دارد.
- دوست دارد همه چیز به درستی انجام شود.
- کار دیگران را چک و کامل می کند.
- دیگران را به درس خواندن ترغیب می کند.
- هوشیارانه دوست می شود.
- نامحسوس حمایت می کند .
- از کانون توجه قرار گرفتن بدش می آید.

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- کمرو ، ترسو
- بسیار دقیق
- گوشه گیری می کند - قهر می کند.
- زیاد اجتماعی نیست.
- زیاد انتقاد می کند.
- بخشنده نیست.
- عشق و محبتش را مخفی می کند.
- دردها را به سختی فراموش می کند.

در محیط کار

آنچه باعث تحسین دیگران می شود

- پایبند به برنامه است .
- مشکلات را حل می کند.
- برای پیشرفت کار می کند.
- استانداردهای بالایی دارد.
- جزییات محور است .
- صرفه جو و اقتصادی است.
- راه حل های خلاقانه پیدا می کند.
- دوست دارد کاری را تمام کند.
- نمودارها، گراف و اشکال را دوست دارد.

آنچه باعث عذاب دیگران می شود

- مردم محور نیست.
- کمال گرا است .
- با وسواس برنامه ریزی می کند.
- بیشتر دوست دارد بررسی کند تا کار کند.
- ارزش خود را پایین می آورد.
- دیر خوشحال می شود.
- استانداردهای غیر واقع گرایانه دارد.
- نیاز زیاد به تصدیق دیگران دارد.

« C »

« من می خواهم کارها را به روش صحیح انجام دهم »

- به سؤالات من با اطلاعات دقیق پاسخ بده
- دلیل و مدرک را در اختیار من بگذار
- به من اجازه بدهید که مطالب و نکته های جلسه را ثبت و ضبط کنم
- انتظارات از من را رو راست به من بگو
- کاری را به من بسپار، سپس تنهائیم بگذار تا آن را به درستی انجام دهم

بهبود بخشیدن به ارتباطات

«C»

افراد با الگوی «C» خرسند می‌شوند هنگامی که شما :

- در بیان ایده‌های تان از اطلاعات دقیق استفاده کنید.
- هنگامی که چیزی را توصیف می‌کنید وارد جزئیات شوید.
- هنگامی که چیزی را توضیح می‌دهید صبور، سمج و سیاست مدار باشید.
- برای جلب موافقت آنها به حقایق پردازید نه احساسات .
- به فضای شخصی و آزادی عمل آنها بها دهید .
- انتظار تان را روراست به آنها بگویید.
- به آنها مزایا و مضرات بحث را توضیح دهید.

بهبود بخشیدن به ارتباطات

«C»

افراد با الگوی «C» ناراحت می شوند وقتی شما :

- از توضیح دادن جزئیات سر باز می زنید.
- وارد مسائل شخصی آنها می شوید.
- به سؤالات آنها به طور مبهم و بی توجه پاسخ می دهید.
- آنها را با اطلاعات جدید غافلگیر می کنید.

C ها خوب هستند در :

- کارکردن از روی یک قاعده معین
- وظیفه شناس بودن
- حفظ تمرکز
- تحلیل مواضع
- تلاش برای نتایج منطقی
- سازماندهی مطالب
- تفکر منطقی
- ارزیابی موقعیت ها

«C»

عملکرد و رفتار در تیم

✓ در تحلیل اطلاعات

✓ C ها بسیار محتاط و محافظه کار می شوند.

✓ C ها ممکن است غرق جزئیات شوند و تصمیمات را به تعویق انداخته یا اجتناب کنند به ویژه اگر احساس خطر کنند.

✓ C ها می توانند مشکل گشاهای موثری باشند.

خصوصیات مثبت «C» ها در کار تیمی

- C ها مدیران «خودت انجام بده» هستند که سیستم ها را ایجاد و حفظ می کنند.
- C ها سازمان دهندگان غریزی هستند و برای یک محیط منطقی و همسان می کوشند.
- C ها پیشرفت تیم را ارزیابی می کنند، پرسش های مهم می پرسند و تمرکز بر تکالیف را حفظ می کنند.
- C ها منطقی می اندیشند و به طور سیستماتیک کار می کنند.
- C ها رویکردهای محافظه کارانه ارائه می دهند و بر کیفیت تاکید می کنند.
- C ها وظیفه شناس و سیاستمدار بوده و برای هم رایی می کوشند.
- C ها ریسک ها و مسوولیت ها را نیز به اشتراک می گذارند.

«C» در مواجهه با فشار و استرس

C تحت فشار

- سخت گیر، انتقادی، گریزان از اجتماع می شود، استانداردهای بالایی تعیین می کند، نگران می شود، سوال می کند، عمیق تر می شود.

C دلایل ناراحتی

- گزارش های ناقص، اشتباهات بی دقت، کار بی فکر، پاسخ های غیرمنطقی، حقایق نادرست، پاسخ های غیرشفاف

C لازم است

- مهارت های ارتباط با مردم را بهبود دهد و مشتاق، مثبت، مراقب، حساس و قاطع باشد. آن ها لازم است به دیگران اجازه دهند که از اشتباهاتشان بیاموزند.

دوستی «C»



✓ Cها دوستان بسیار کمی دارند

✓ (سخت اعتماد می کنند) و در روابط کاری بهتر هستند.

ریسک و مخاطره «C»



- C ها افراد محافظه کار ،
دقیق و کم ریسک هستند

تصمیم گیری «C»



- C ها کند و با توجه به جزئیات تصمیم می گیرند

جملات و عبارات مورد علاقه «C»

تفاوت بین خوب و عالی ، اندکی تلاش بیشتر است .

موفقیت انسانها در گرو اندیشه آنهاست .

قبل از حرف زدن خوب فکر کن .

امروز مقدمه فردا است .

از ماست که بر ماست !

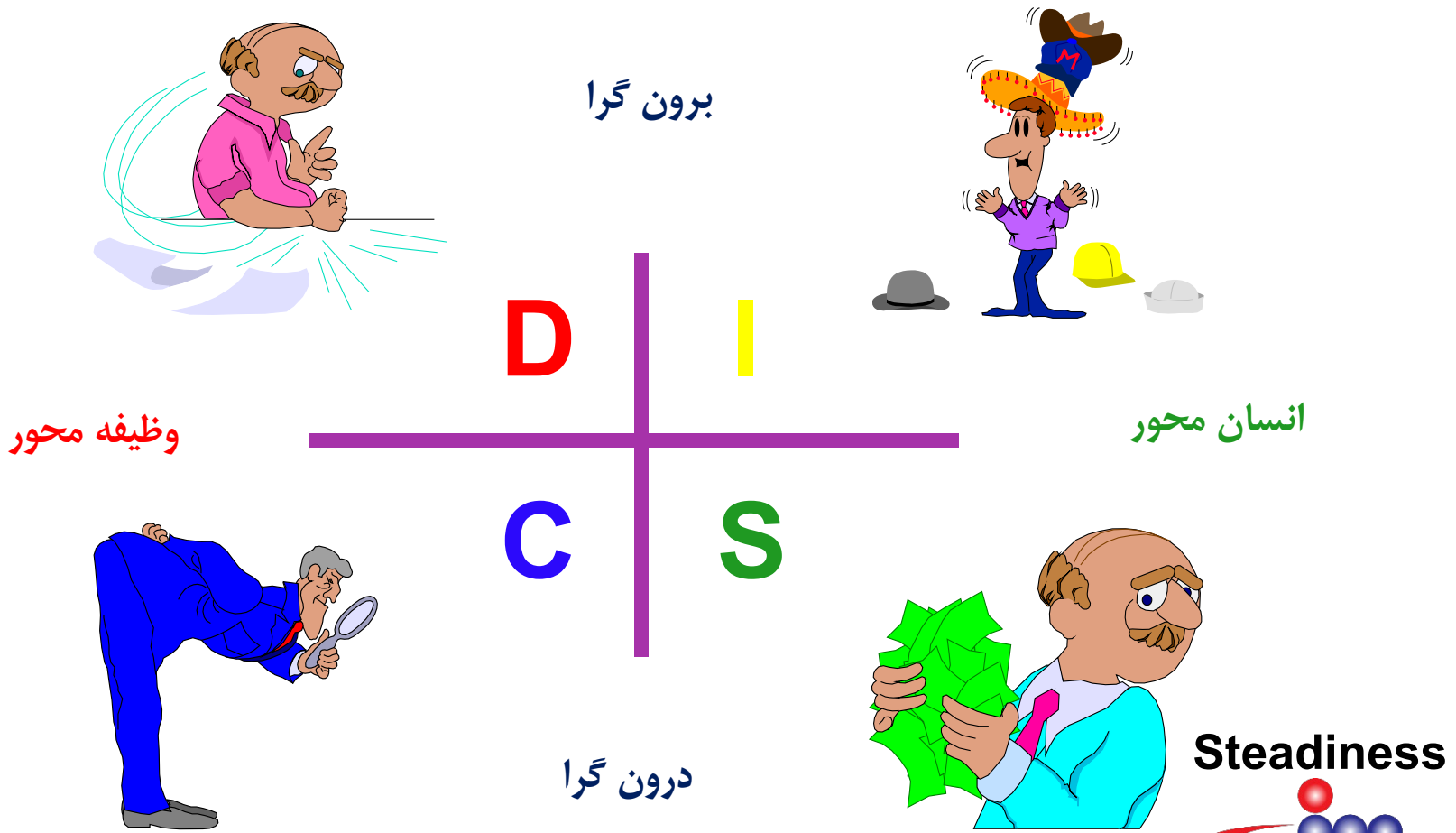
تحقیق ، تفکر ، تصمیم گیری ، برنامه ریزی ، کار

Dominance

DISC Personal Profile System

Influence

Dimensions of Behavior



Steadiness

Conscientious

Dominance

DISC Personal Profile System

Influence

Dimensions of Behavior



خود را قوی تر از محیط می بینند



محیط را خوشایند می بینند

محیط را نامطلوب می بینند

D

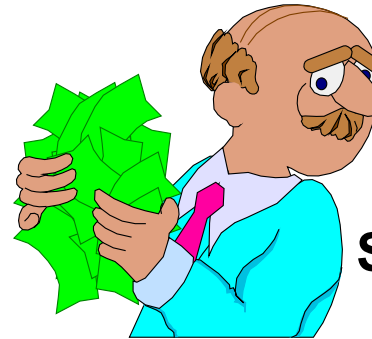
I

C

S



خود را ضعیف تر از محیط می بینند



Steadiness

Conscientious

Dominance

DISC Personal Profile System

Influence

Dimensions of Behavior

فعال

سريع العمل

راسخ

جسور

D

I



مقبول - مردم دار پذیرنده -
موافق

C

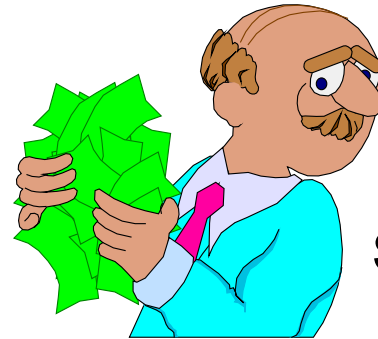
S

متفكر

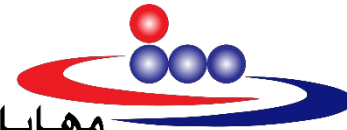
ميانه رو

آرام

مراقب



Steadiness



مهايات
شرکت پتروشیمی (سهامی خاص)
آموزش و برنامه ریزی نیروی انسانی

پرسشگر - منطق گرا شکاک
- چالش طلب



Conscientious

Big Picture

D

“I Will”

“من می خواهم”

Needs to know **what/when?**

Tasks
وظیفه

نیاز به دانستن چه / کی ؟

C

“I Think”

” من فکر می کنم ”

Needs to know **why?**

نیاز به دانستن چرا ؟

تصویر کلی

I

“I Want”

“من نیاز دارم”

Needs to know **who?**

نیاز به دانستن چه کسی ؟

People
مردم

S

“I Feel”

” من احساس می کنم ”

Needs to know **how?**

نیاز به دانستن چگونه ؟

Parts

جزئیات

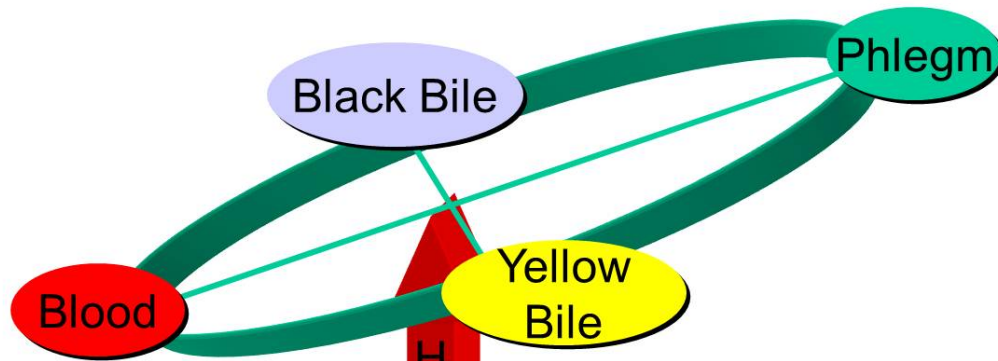


تاریخچه

بقراط ، بزرگترین حکیم یونانی، رفتار انسان را در ۴۰۰ سال پیش از میلاد، مشاهده و مورد بررسی قرار داد. او متوجه شد که ما انسانها در رفتار های خود تشابهات و تفاوت هایی را نشان می دهیم.

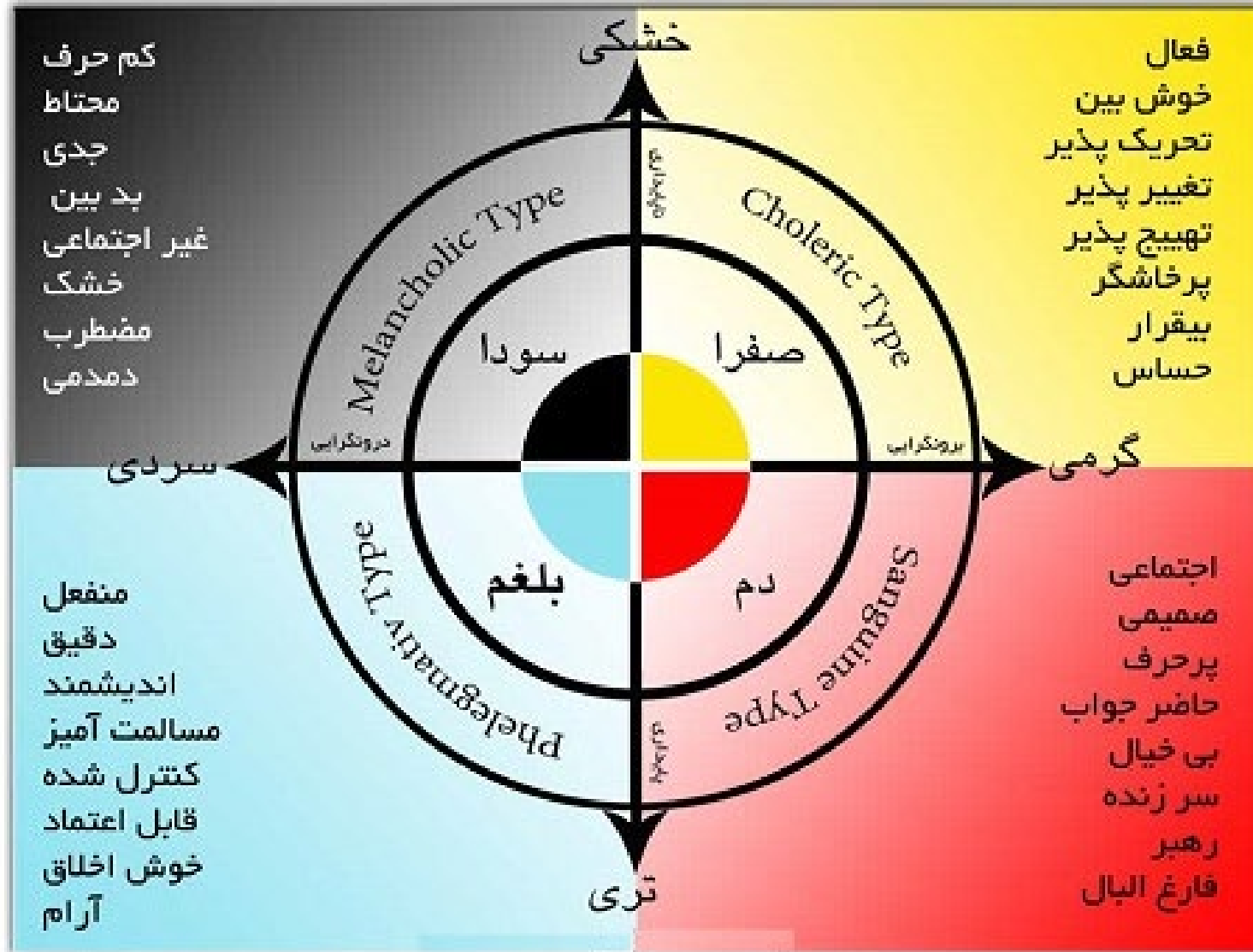
تاریخچه

بقراط رفتار انسان را به چهار دسته **صفراوی**، **دموی**، **بلغمی** و **سوداوی** تقسیم کرده بود. به عبارت دیگر، ما انسانها همگی یکسان هستیم اما با این وجود هر کدام منحصر به فرد می باشیم.



The Four Humors

خصوصیات روانی افراد بر اساس طبایع



تاریخچه

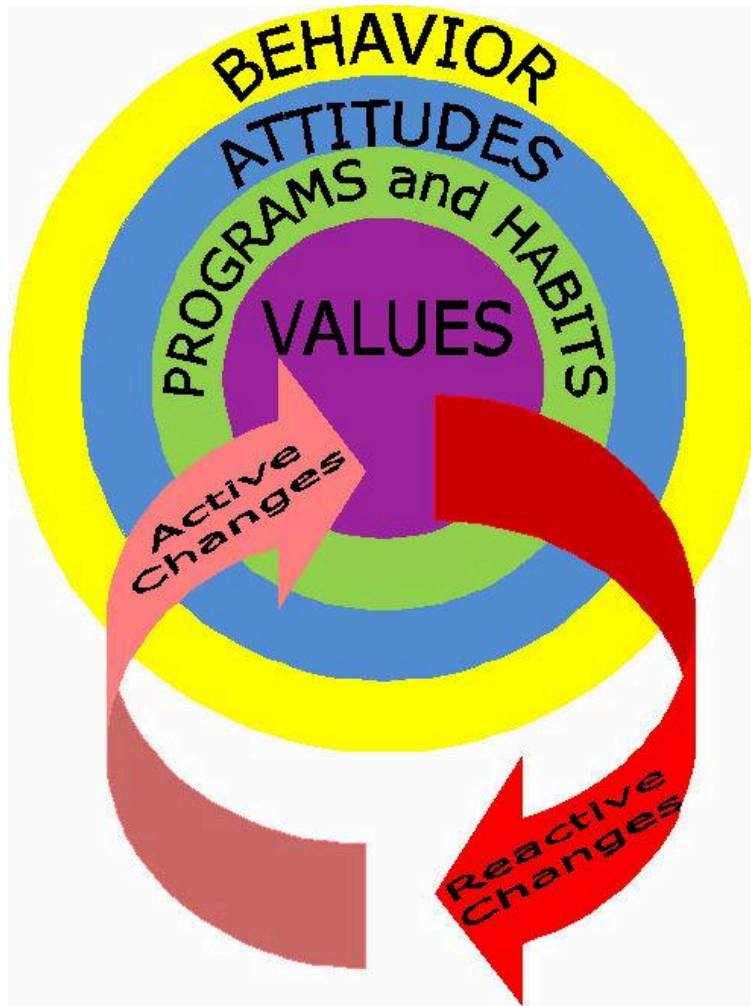
دانشمندان دیگری نیز مانند جالینوس رفتارهای انسان را به مدل های مختلفی تقسیم کرده بودند که امروزه نیز در علم پزشکی به آنها اشاره می شود.

The Four Humors of Hippocratic Medicine
450 BC - 1858 AD
Melancholy Blood (depression)



تاریخچه

با ادامه دادن این گونه مطالعات ،
اثبات شده است که
رفتارهای قابل مشاهده می توانند در
گروههایی طبقه بندی
شوند. این عمل باعث بوجود آمدن
پدیده ای شده است
که اکنون به نام



" زبان رفتاری

"Behavioral language

آنرا می شناسیم.

How Personality Theorists Have Described the Four Most Common Personality Types

| Personality Theory | The Four Personality Types | | | |
|----------------------------------|--|-----------------------|------------------------|----------------------|
| Personality Marketing Manual | Strategist | Morale Officer | Logistic Support | Warrior |
| | All 4-types are needed together to form an effective Army! | | | |
| David W. Merrill & Roger H. Reid | Analytical | Amiable | Driver | Expressive |
| Hippocrates/Galen | Melancholic | Phlegmatic | Choleric | Sanguine |
| Carl G. Jung | Thinker | Feeler | Director | Intuitior |
| Myers-Briggs | Introvert/ Thinker | Introvert/ Feeler | Extrovert/ Thinker | Extrovert/ Feeler |
| Keirsey Temperament Sorter | Rational | Idealist | Guardian | Artisan |
| Peter F. Drucker | Thought Man | People Man | Action Man | Front Man |
| LIFO® Stuart Atkins | Conserving- Holding | Supporting- Giving | Controlling- Taking | Adapting- Dealing |
| DISC Dr. William Marston | Compliance | Steadiness | Dominance | Influencing |
| Robert E. Lefton | Submissive- Hostile | Submissive- Warm | Dominant- Hostile | Dominant- Warm |
| True Colors™ | Green | Blue | Gold | Orange |
| Color Personality System | Green | Yellow | Red | Blue |
| Bird Symbols Dr. Gary Couture | Owl | Dove | Eagle | Peacock |
| Animal Symbols | Beaver | Golden Retriever | Lion | Otter |
| B.O.L.T Charles Clarke | Owl | Lamb | Bulls | Tiger |

مدل DISC براساس مطالعه روان شناسان :

• کارل گوستاو یونگ (Carl Gustav Jung) 1875-1961



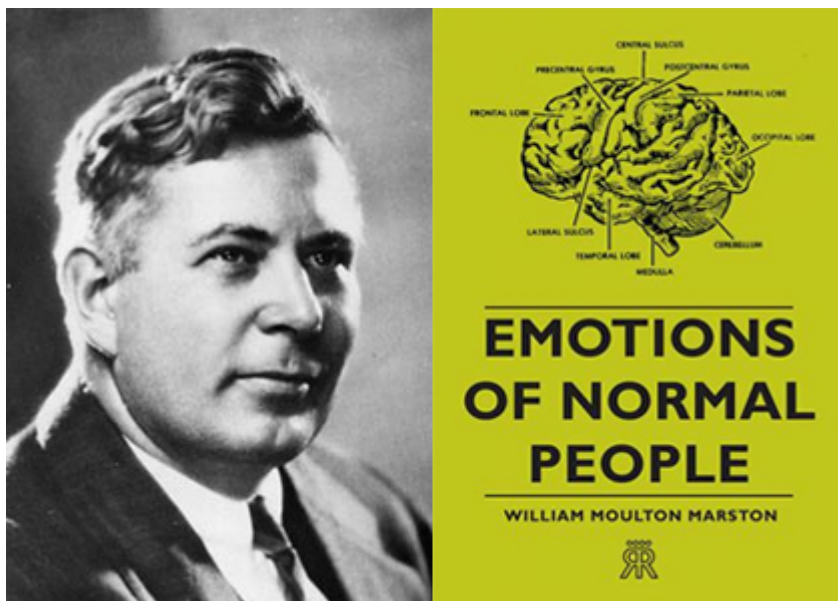
• ویلیام مولتون مارستن (William Moulton Marston) 1893-1947



در سال ۱۹۲۸ ویلیام مولتون مارستن کتابی با عنوان

"The Emotions of Normal People"

منتشر کرد، که در آن تئوری DISC را تشریح کرد.





کاربردهای DISC

- توسعه رهبری و بهبود اثر بخشی کسب و کار
- استخدام افراد جدید در سازمان
- افزایش کارایی افراد
- بهبود فعالیت های تیمی در سازمان
- حل و فصل تنش ها و تعارضات در سازمان
- بهبود ارتباطات بین فردی
- کشف استعداد و کمک در انتخاب شغل
- بهبود روابط خانوادگی

یادگیری DISC چه مزایایی برایمان دارد؟

- شناخت و آگاهی از مدل شخصیتی مان بر اساس مدل **DISC**
- یادگیریم چگونه با مدیریت رفتارمان، کارایی مان را افزایش دهیم.
- نقاط قوت رفتار خود را بشناسیم.
- با توجه به موقعیت های متفاوت نحوه تطبیق رفتار خود با دیگران را بدانیم.
- روابطمان را با دیگران بهبود و توسعه دهیم.
- با مدیریت استرس و تعارضات با آرامش بیشتری زندگی کنیم.
- رفتار دیگران را بهتر درک کنیم.

• چرا آگاهی از نوع شخصیت افراد اهمیت دارند؟

شناخت تیپ شخصیتی به شما کمک می کند تا بتوانید
با دیگران بهتر سخن بگویید.

ارتباط و گفتگو با افرادی که آن‌ها را نمی‌شناسید بسیار دشوار است. در چنین شرایطی، ممکن است دچار سوء تفاهم در درک رفتار و گفتار دیگران شوید. گاهی اوقات از دست کسانی که شخصیتی متفاوت با شخصیت شما دارند بسیار کلافه می‌شوید. اگر بتوانید نوع شخصیت افراد را بشناسید، بهتر می‌توانید با آن‌ها ارتباط برقرار کنید.

• چرا آگاهی از نوع شخصیت افراد اهمیت دارند؟

شناخت تیپ شخصیتی به شما کمک می‌کند
کشمکش‌هایتان را فیصله دهید و یا از آنها پیش‌گیری
کنید.

هنگامی که بدانید که چرا فردی کاری را انجام داد و یا چیزی
را گفت، واکنش منفی کمتری نسبت به او از خود نشان
خواهید داد. آگاهی از انگیزه‌ی رفتار فرد به شما این اجازه را
می‌دهد تا جلوی مشکلات را قبل از آنکه به وجود بیایند
بگیرید.

• چرا آگاهی از نوع شخصیت افراد اهمیت دارند؟

شناخت تیپ شخصیتی به شما کمک می‌کند تا تفاوت‌های دیگران را بهتر درک کنید

شما میدانید که هر فردی، منحصر به فرد است؛ اما از طرفی نیز گاهی اوقات از دست افرادی که با شیوهی ارتباطی شما سازگار نیستند کلافه می‌شوید. ممکن است دوست شما شخصیتی تحلیل‌گر داشته باشد و بخواهد تمام واقعیات را بداند، اما شما از او انتظار دارید تا تنها به شما نظر شما اهمیت دهد. اگر بدانید که او شخصیت نوع «CD» دارد و شما شخصیت نوع «SI» دارید، دیگر از او انتظار زیادی نخواهید داشت. با دانستن چنین موضوعی، شما می‌توانید نوع شخصیت او را بهتر درک کنید، به آن احترام بگذارید سپس واقعیاتی که می‌خواهید را با او در میان بگذارید.

• چرا آگاهی از نوع شخصیت افراد اهمیت دارند؟

شناخت تیپ شخصیتی کمک می‌کند **مقبول** باشید و بر دیگران **تأثیر مثبت** داشته باشید

در هر تعاملی که با دیگران دارید مقبولیت و تأثیرگذاری شما افزایش یا کاهش میابد. آیا تا به حال با شخصی آشنا شده‌اید که یک لحظه هم نمی‌تواند درباره‌ی خودش صحبت نکند؟ هنگامی که می‌بینید به شما نزدیک می‌شود آیا از تعامل با او می‌ترسید؟ این کار شما بدین دلیل است که رفتار او باعث شده مقبولیت او پیش شما کمتر شود. برعکس این اتفاق هم صادق است. اگر بسیار مشتاقید فردی را ببینید، نشان‌دهنده‌ی آن است که او پیش شما مقبولیت دارد و شما دوست دارید زمانتان را با او سپری کنید. با دانستن تیپ شخصیتی یک فرد، شما می‌توانید به سرعت، پیش او مقبولیت کسب کنید و با سازگار شدن **با الگوی شخصیتی او نفوذ بیشتری بر او داشته باشید.**

آشنایی با ابزار DISC

ابزار مدیریتی تحت وب DISC راهکاری مناسب برای بهبود عملکرد سازمان می‌باشد. این ابزار به مدیران سازمان کمک می‌نماید تا بتوانند رفتار خود و سایر افراد را در مدت زمانی بسیار کوتاه شناسایی نموده و ارتباطات درون سازمانی بین کارمندان و مدیران را بهبود بخشند.

آشنایی با ابزار DISC

ابزار DISC گزارش‌هایی را ارائه می‌نماید که نه تنها رفتارهای منحصر به فرد شخص را شناسایی می‌نماید، بلکه وی را در تغییر رفتارهای خود در شرایط مختلف به گونه‌ای راهنمایی می‌کند که در ارتباط با دیگران به موفقیت بیشتری نایل گردد.

تست DISC

تست اینترنتی و تحت وب DISC یک تست استاندارد می باشد. این تست دارای ۳۰ سؤال چهار گزینه ای می باشد که کارمندان و مدیران سازمان می توانند با استفاده از گزارش برآمده از تست های ارائه شده ، ارزیابی بسیار معتبری از رفتارهای سازمانی خود را در یک گزارش انفرادی ببینند.

www.ITBC.ir

آدرس سایت تست دیسک

تست DISC

صحت این سیستم در پژوهش‌های متعددی که توسط شش
موسسه تحقیقاتی معتبر انجام شده، در سطح گسترده مورد تایید
قرار گرفته است. به عنوان نمونه تحقیقات انجام شده در سال
۲۰۰۶ بر روی جامعه آماری ۷۵۳۱۷ مورد در دنیا توسط پروفیسور
پیتر کلاسن تاییدیه صلاحیت دریافت نموده است.

گزارش DISC دربرگیرنده بخش های زیر است

فصل اول : نمودارها و الگوی رفتاری شما

بخش اول : نمودارهای DISC و توضیحات مربوطه

بخش دوم : الگوی رفتاری شما در مدل جهانی DISC

فصل دوم : ابعاد و توصیف ویژگی های رفتاری شما

بخش اول : ابعاد اصلی DISC شما

بخش دوم : شاخص و توصیف ابعاد DISC

فصل سوم : تشریح الگوی رفتاری شما

فصل چهارم : پیشنهادات و توصیه ها

فصل پنجم : تشریح مدل DISC

فصل ششم : مشاغل پیشنهادی متناسب با الگوی رفتاری شما

high D
DI
high DI
DC

high I
ID
IS
IC



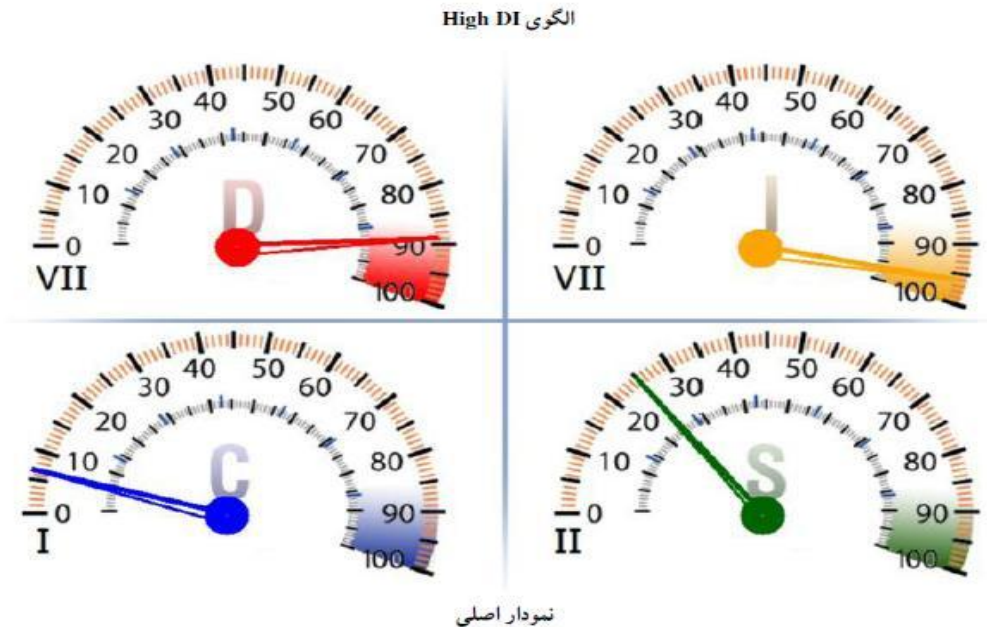
high C
CS
CIS

high S
SD
SI
SCD

پانزده
الگوی

DISC

نمودار اصلی



نمودار دیسک ابزار خوبی برای به تصویر کشیدن الگوی رفتاری شما است. شما می‌توانید شدت هر کدام از انواع الگوهای رفتاری «D» «I» «S» و «C» را ببینید.

به اعداد بالای میانگین بیشتر توجه کنید. این اعداد نشان‌دهنده نقاط قوت رفتاری^[1] شما هستند. نقاطی از شخصیت شما که بیش‌ترین انرژی خود را صرف آن‌ها می‌کنید.

[1] Behavioral strengths

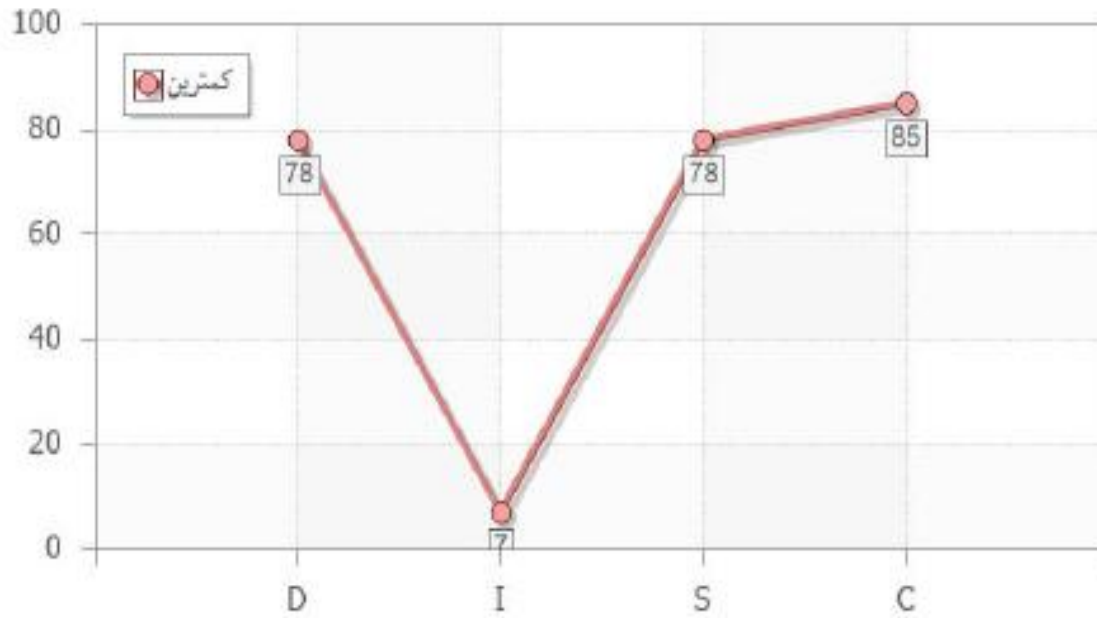
نمودار الگوی رفتاری شما چه می گوید

اگر شما تنها یک عدد بالاتر از میانگین داشته باشید، شخصیت رفتاری خالصی ^[1] دارید. با این وجود، شخصیت‌های رفتاری خالص بسیار نادر هستند.

رفتار بیشتر مردم تلفیقی از دو یا سه عدد بالای میانگین می باشد. به اعداد بالای میانگین در نمودار خود دقت نمایید. بر مبنای محاسبات دقیق پرسشنامه ای که تکمیل نمودید، نمودارهای شما که شامل نمودار اصلی، نمودار طبیعی و نمودار تطبیق یافته می باشد، تهیه شده است.

[1] Pure behavioral style

نمودار طبیعی



نمودار کمترین

نمودار کمترین : (نمودار طبیعی) : نشانگر رفتار طبیعی شماست. رفتاری که برای کارتان به ارمغان می آورید.

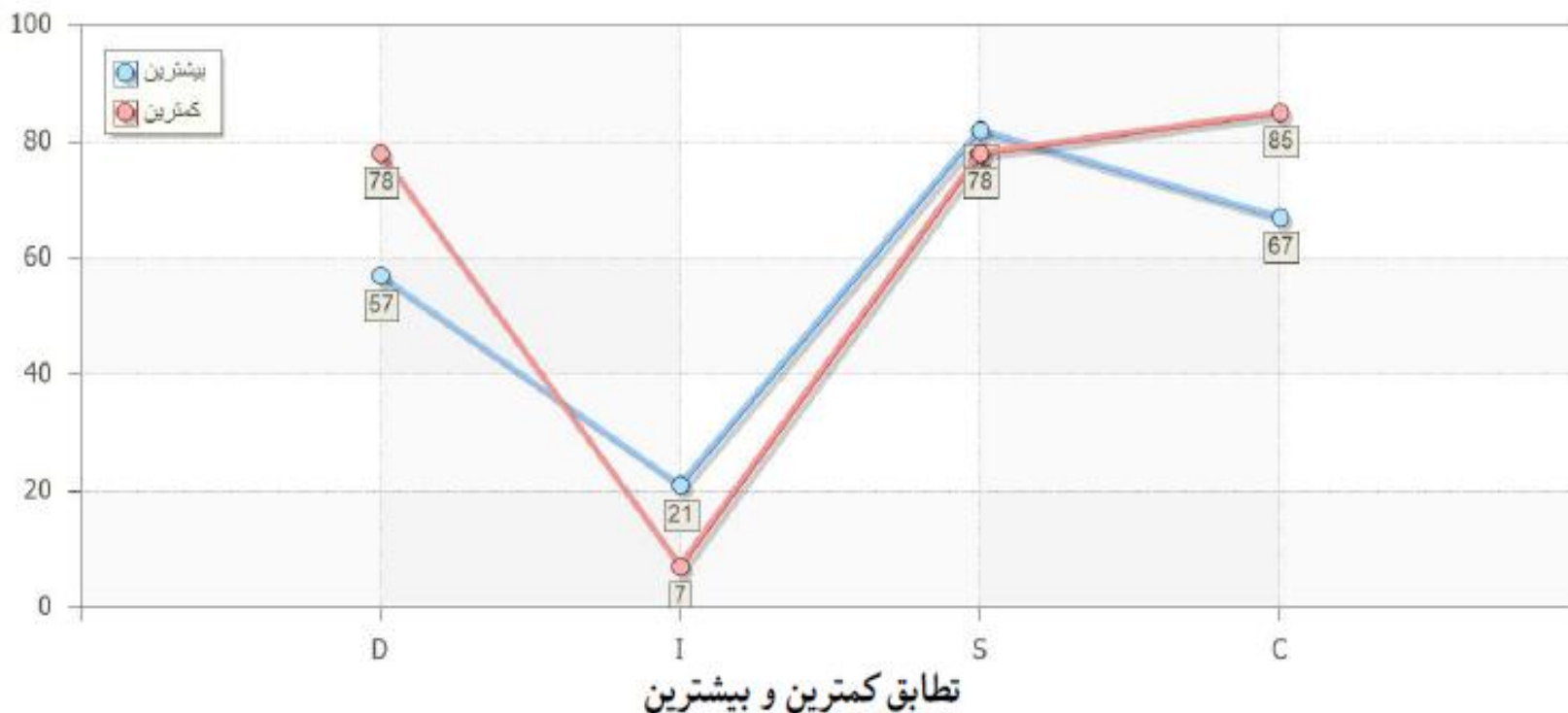
نمودار تطبیق یافته



نمودار بیشترین

نمودار بیشترین : (نمودار تطبیق یافته) معرف پاسخ شما به محیط است. رفتاری که شما فکر می کنید نیاز است از خود بروز دهید تا در کارهای تان موفق باشید.

نمودار تطابق کمترین و بیشترین



اگر نمودار تطبیق یافته شما با نمودار طبیعی شما بسیار متفاوت باشد، شما برای تغییر یا پوشاندن رفتار تان تحت فشار خواهید بود. اگر خواهان اطلاعات بیشتری در مورد چگونگی تهیه گزارش تان هستید لطفا با رابط خود تماس بگیرید.

هر فرد، از طریق دو فرآیند ذاتی (وراثت) و پرورشی (تعلیم و تربیت محیطی)، یک مدل رفتاری منحصر به فرد برای خود ایجاد می کند .

مدل رفتاری شما، درگاه ارتباطی

doorway of communication

و تعاملات افراد با شما و همچنین اصول و نحوه برخورد شما با افراد دیگر می باشد.

تعاملات افراد با شما

اگر یک فرد مطابق **مدل رفتاری شما** با شما ارتباط برقرار کند، شما متمایل به **باز کردن** این درگاه ارتباطی می باشید. اما اگر یک شخص به طور عمدی یا غیر عمدی مطابق مدل رفتاری شما عمل نکند، شما متمایل پیدا می کنید تا درگاه ارتباطی خود را تا **حدودی** / **کاملاً ببندید و یا قفل کنید**.

نحوه برخورد شما با افراد دیگر

اگر شما **مدل های رفتاری** دیگران را بشناسید، می توانید درجه و لحن صدا، شیوه و سرعت حرکت، کلمات و زبان بدن خود را با مدل رفتاری آنها **تطبیق** دهید. نتیجه این عمل، داشتن **درگاه باز** برای ارتباط برقرار کردن و رابطه ای با تنش کمتر می باشد.

ایجاد روابطی کارآمد

این کاربرد برای این طراحی شده است که شما بتوانید مهارت‌های ارتباطی خود را با نزدیکان تان بهبود ببخشید. لطفاً اسامی دوستان، همکاران، استادان و یا هم‌اتاقی‌هایتان را لیست کنید الگوی رفتاری غالب او را مشخص کنید. سپس با استفاده از دانش «دیسک»، راه‌هایی را توضیح دهید که می‌توانید از طریق آن‌ها کارآمدتر با آن فرد رابطه برقرار کنید، درگیری و تنش بین تان را کاهش دهید و یا محیط بهتری برای آنان فراهم آورید و بدین ترتیب نزد آن‌ها مقبولیت کسب کنید.

| نام فرد | ویژگی‌های رفتاری بارز ایشان | حدس می‌زنم الگوی رفتاری وی بر اساس دیسک این باشد | برای کم کردن تعارضات و یا درگیری‌ها و بهبود رابطه‌ام با او می‌توانم این کارها را انجام دهم |
|---------|-----------------------------|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

اطلاعات بیشتر در ارتباط با ابزار DISC

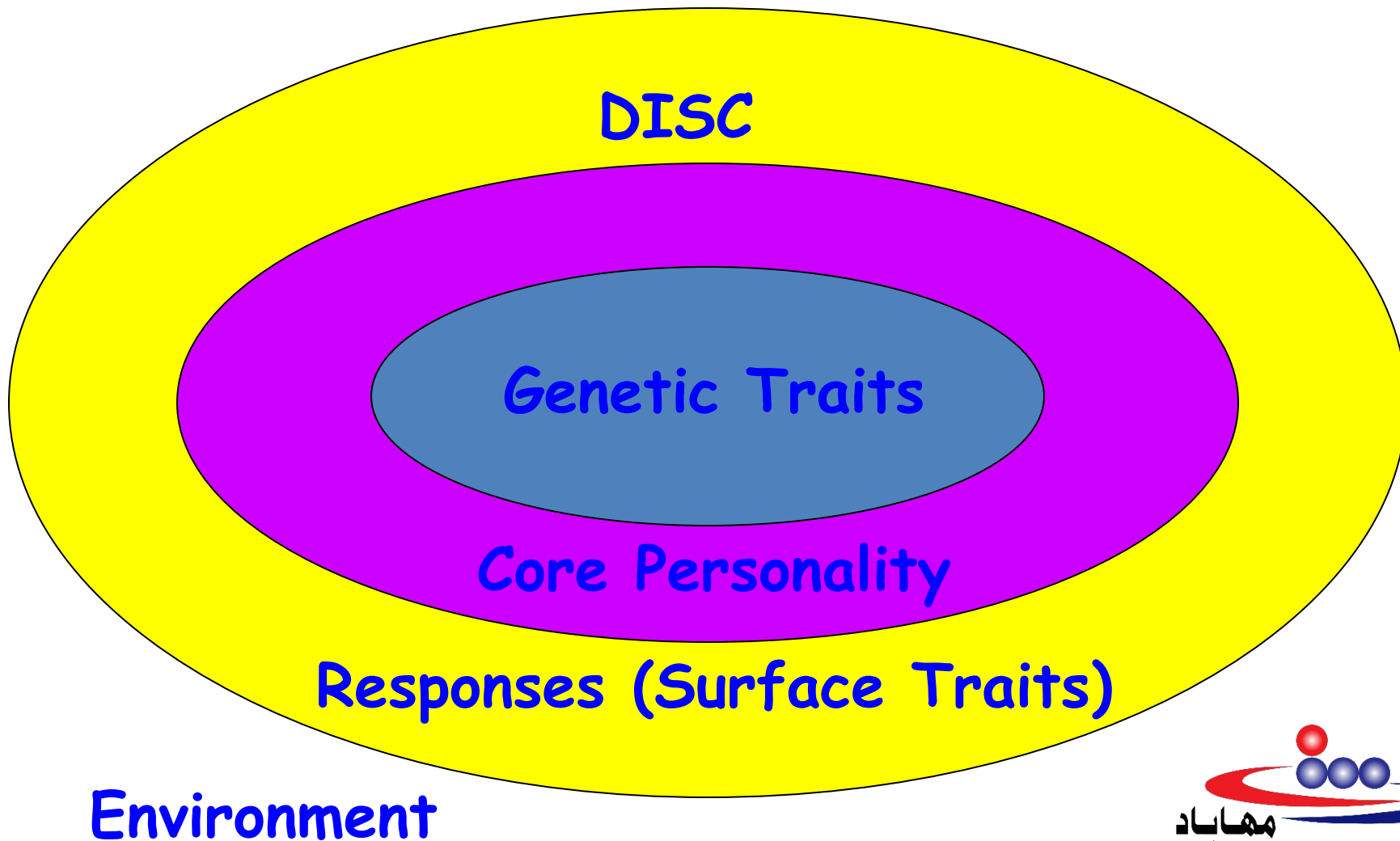
آیا DISC یک ابزار برای شناخت شخصیت است؟

شخصیت افراد از لایه های مختلفی تشکیل می شود، برخی از این لایه ها عبارتند از: **هوش**، **ارزش ها**، **مهارت و تجربه**، **آموزش و تحصیلات**، **رفتارها و احساسات** قابل مشاهده فرد

بالطبع بررسی شخصیت افراد نیازمند مهارت های بسیار فراوانی می باشد. نکته قابل اشاره در مورد ابزار **DISC** این است که با استفاده از این ابزار تنها **مدل رفتاری قابل مشاهده افراد** را می توان اندازه گرفت.

بنابراین باید همواره در زمان استفاده از ابزار **DISC** این نکته را در نظر گرفت که مواردی که به آنها اشاره می شود در ارتباط مدل رفتاری افراد است و به حیطة شخصیت افراد وارد نمی شود.

DISC PERSONAL PROFILE SYSTEM MARSTON'S MODEL



فرضیات

۱. ابزار **DISC** درگاهی به سوی ارتباطات بهتر می باشد. البته حیطه منحصر به فرد بودن یک شخص، گسترده تر از مدل **DISC** می باشد در نتیجه، مدل‌های رفتاری با "تست های شخصیتی" یکسان نیستند.

فرضیات

۲. هدف از استفاده مدل رفتاری ایجاد رابطه **برنده / برنده** می باشد و هیچ وقت نمی بایست از این ابزار برای "**برچسب زدن**" افراد استفاده کرد.

فرضیات

۳. هر شخص قابلیت موفق شدن را داراست. ما همگی به طرق مختلف موفق می شویم. یک مدل رفتاری، **برتری** نسبت به مدل رفتاری دیگر ندارد.

فرضیات

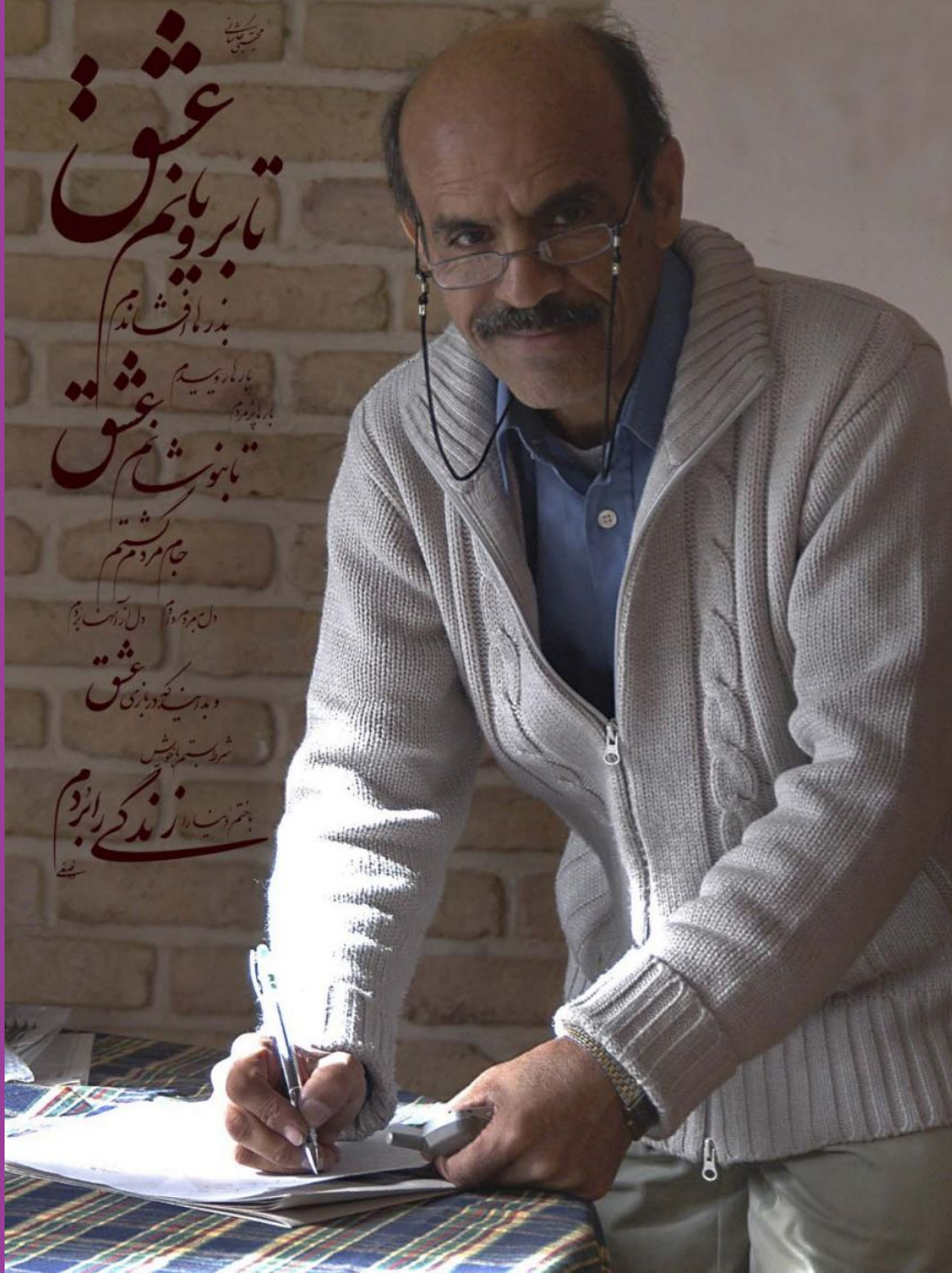
۴- طراحی مدل رفتاری شما ترکیبی از درصدهای مختلف کم و زیاد (highs and lows) چهار فاکتور D,I,S,C می باشد و ترکیب این فاکتورها است که رفتار شما را تشکیل می دهد.

فرضیات

۵. هر شخص توانایی و قابلیت تطابق با هر مدل رفتاری را دارا می باشد. در بعضی از مواقع این مطابقت نیاز به صرف انرژی زیادتری دارد. اینکه چقدر طول می کشد تا هر فرد تطبیق بیابد. قابلیتی منحصر بفرد و متفاوت (در هر فرد) است.

تکنیک **DISC** تمایلات طبیعی (مدل رفتاری) شما را مشخص می کند و دانش و مهارتی در اختیار شما قرار می دهد که بگونه ای آگاهانه بنا به ضروریات و موقعیت ها، خود را تطبیق دهید.

ذهن در طول حیات
می شود چتر نجات
خوش به حال تو اگر باز شود
و ترا آرام
آرام
فرود آرد
در پهنه دانایی
آگاهی
زیبایی و احساس جهان
وای اگر باز نشد ...



عشق
با برپوشم
بدرمانش اندم
بارمانی سیم
بارمانی سیم
تبانوشتم عشق
جام مردم شم
دل بزمه دانا دل زکات بزم
و در این کده عشق
شربت سحرآمیز
بمترت ز زندگی را بزم
بزم



کلینیک کسب و کار ایرانیان

پانزده الگوی رفتاری

DISC

به صورت مختصر

الگوی توسعه دهنده - High D

احساسات : به همدلی در رابطه با نیازهای شخصی علاقمند هستند

هدف : فرصتهای جدید

ارزیابی دیگران بوسیله : توانایی برخورد با استاندارد های توسعه دهندگان

تاثیر بر دیگران از طریق : جست و جوی راه حل هایی برای مشکلات .

نمایش قدرت شخصی

ایجاد ارزش برای سازمان از طریق : اجتناب از "طفره رفتن از

مسئولیت" . جست و جوی روشهای جدید یا مبتکرانه حل مشکلات

استفاده بیش از حد از : اعمال کنترل روی افراد و موقعیت ها جهت دستیابی

به نتایج خود

تحت اجبار و فشار : برای اتمام و تکمیل کارها به تنهایی کار می کنند . اگر

خود محوری یا فرصت های عرض اندام او تهدید شود ، پرخاشگر می شود

ترس و نگرانی از : خستگی و از دست دادن کنترل

اثربخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند:

صبر و شکیبایی . همدلی . مشارکت و همکاری با دیگران . دنبال کردن کارها تا آخر

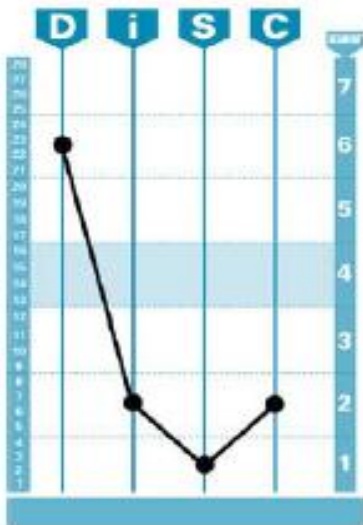
با توجه به کنترل کیفیت



مهاد

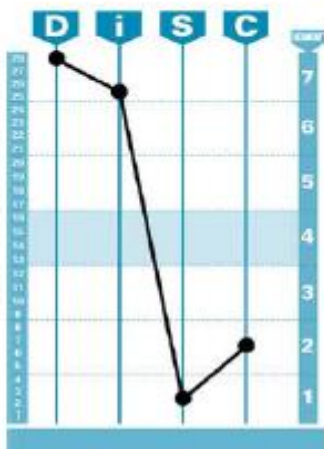
161 شرکت پتروشیمی (سهامی خاص)
آموزش و برنامه ریزی نیروی انسانی

الگوی
توسعه دهنده
(Developer)



High DI – الگوی الهام بخش

الگوی
الهام بخش
(Inspirational)



احساسات: تخطی و پرخاش را می پذیرند نیاز به محبت را کم اهمیت جلوه می دهند

هدف: کنترل بر محیط و حضار

ارزیابی دیگران بوسیله: نشان دادن توانایی فردی شخصیت و قدرت اجتماعی

ایجاد ارزش برای سازمان از طریق: عمل کردن به عنوان افرادی محرک در زمینه راه اندازی کارها انجام ضروریات اظهار ادب، نظم و ترتیب

استفاده بیش از حد: نگرش "هدف وسیله را توجیه می کند"

تحت اجبار و فشار: عوام فریب ستیزه جو یا پرخاشگر می شوند

ترس و نگرانی از: برخوردی ضعیف، از دست دادن موقعیت اجتماعی

اثر بخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند:

حساسیت صادقانه، مشتاق کمک به پیشرفت های دیگران در جهت

موفقیت

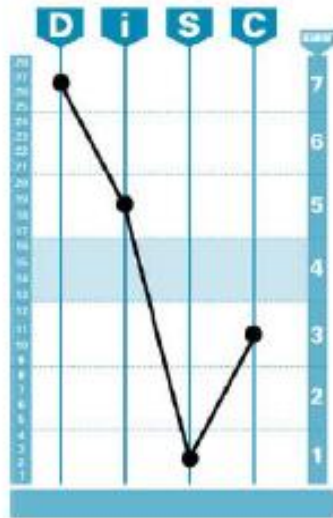


مهاد

162 شرکت پتروشیمی (سهامی خاص)
آموزش و برنامه ریزی نیروی انسانی

الگوی نتیجه گرا - DI

الگوی
نتیجه گرا
(Result-Oriented)



احساسات: نقاط قوت خود را بیان می کنند . خود محوری تندی از خود بروز می دهند

هدف: تسلط و استقلال

ارزیابی دیگران بوسیله: توانایی سریع انجام دادن کارها

تاثیر بر دیگران از طریق: صلابت شخصیتی ، استقامت

ایجاد ارزش برای سازمان از طریق: استقامت . سرسختی

استفاده بیش از حد از: بی صبری ، رقابت برد = باخت

تحت اجبار و فشار: منتقد و عیب جو می شوند . در برابر مشارکت

گروهی مقاومت می کنند . ممکن است از حد خود تجاوز کنند

ترس و نگرانی از: بهره جویی دیگران از آنها . کندی علی الخصوص در

فعالیت های کاری . ساده و قابل دسترس به نظر رسیدن

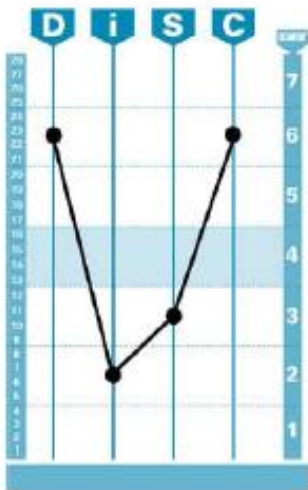
اثر بخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند:

بیان دلایلشان . در نظر گرفتن دیدگاهها و عقاید دیگران درباره اهداف و

حل مشکلات . توجه صادقانه به دیگران . شکیبایی و تواضع

الگوی خلاق - DC

الگوی
خلاق
(Creative)



احساسات: پرخاشگری را می پذیرند . کنترل شده صحبت می کنند

هدف: تسلط ، انجام کارهای منحصر به فرد

ارزیابی دیگران بوسیله: استانداردهای شخصی . ایده های نو و پیشرفته برای انجام کارها

تاثیر بر دیگران از طریق: سرعت بخشیدن به گسترش سیستمها و رویکردهای خلاقانه

ایجاد ارزش برای سازمان از طریق: آغاز با طراحی تغییرات

استفاده بیش از حد از: بی پرده صحبت کردن ، نگرش منتقدانه و مبتکرانه

تحت اجبار و فشار: از انجام کارهای یکنواخت خسته می شوند . هنگامیکه

تحت کنترل قرار می گیرند ترشرویی می کنند . مستقلانه عمل می کنند

ترس و نگرانی از: کاهش نفوذ و تاثیرگذاری . شکست در دستیابی به استانداردهایشان

اثر بخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند:

ارتباط گرم و مودبانه . همکاری گروهی موثر . شناسایی موانع موجود

الگوی ارتقاء دهنده - High I

احساسات : مشتاق به پذیرفتن دیگران

هدف : تایید دیگران ، محبوبیت

ارزیابی دیگران بوسیله : مهارت های بیانی

تاثیر بر دیگران از طریق : ستایش و تحسین دیگران ، فراهم کردن

فرصت ها ، توجه و کمک به دیگران

ایجاد ارزش برای سازمان از طریق : فرونشاندن تنش ، ارتقاء پروژه

ها و افراد از جمله خود فرد

استفاده بیش از حد از : ستایش و تحسین ، خوش بینی

تحت اجبار و فشار : بی مبالا ، احساساتی و بی نظم می شوند

ترس و نگرانی از : از دست دادن پذیرش اجتماعی و ارزش های

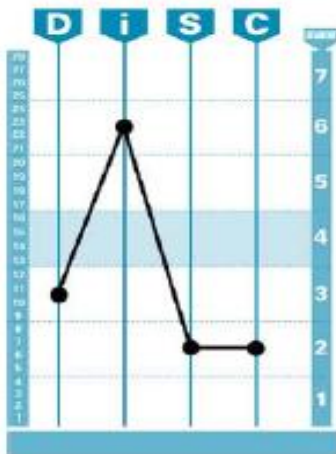
فردی

اثر بخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می

دهند: کنترل زمانی . واقع بینی . ضرورت را حس کردن . کنترل

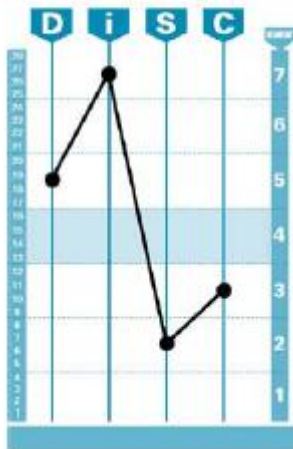
احساسات . عهد کردن به قول ها و به سرانجام رساندن کارها

الگوی
ارتقاء دهنده
(Promoter)



الگوی متقاعد کننده - ID

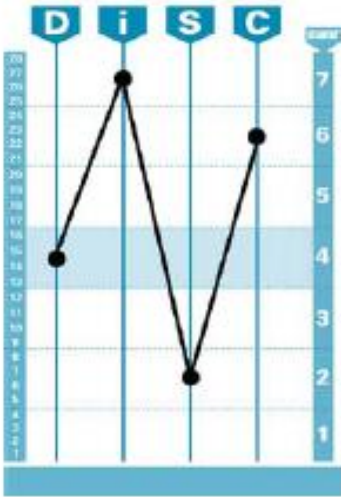
الگوی
متقاعد کننده
(Persuader)



- احساسات : اعتماد به دیگران . مشتاق
- هدف : اقتدار و اعتبار. نمادی از منزلت اجتماعی
- ارزیابی دیگران بوسیله : توانایی بیان . انعطاف پذیری
- تاثیر بر دیگران از طریق : رفتار دوستانه و صادقانه. مهارت کلامی
- ایجاد ارزش برای سازمان از طریق : قبولاندن و قطعی کردن . واگذاری مسئولیت . با وقار و با اعتماد به نفس
- استفاده بیش از حد از : اشتیاق ، توانایی قبولاندن .خوش بینی .
- تحت اجبار و فشار : مردد می شود و به راحتی متقاعد می شود . برای خوب به نظر رسیدن منظم و سازمان یافته می شود
- ترس و نگرانی از : محیط ثابت . ارتباطات پیچیده
- اثربخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند: انجام وظایف دشوار . توجه به انجام کارها و جزئیات کلیدی . تحلیل آمار واقعی

الگوی ارزیاب - IC

الگوی
ارزیاب
(Appraiser)



احساسات : تلاش برای خوب به نظر رسیدن

هدف : " پیروزی " همراه با لیاقت و شایستگی

ارزیابی دیگران بوسیله : توانایی راه اندازی کارها

تاثیر بر دیگران از طریق : شناخت از طریق رقابت

ایجاد ارزش برای سازمان از طریق : دست یابی به اهداف همراه با گروه

استفاده بیش از حد از : اقتدار ، ابتکار

تحت اجبار و فشار : ناآرام ، نقاد و بی حوصله می شوند

ترس و نگرانی از : بابت "از دست دادن" یا "شکست" و مذمت دیگران

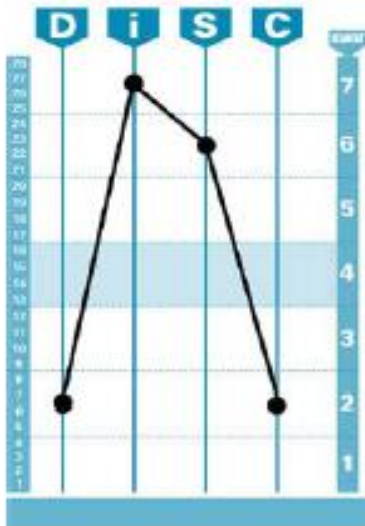
اثربخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می

دهند: کار را تا پایان شخصا" دنبال می کنند . همدلی هنگام وجود

مخالفت . با آهنگی ثابت و پیوسته حرکت می کنند

الگوی مشاور - IS

الگوی
مشاور
(Counselor)



احساسات : گرم و دوستانه رفتار کردن .ابراز محبت و درک دیگران

هدف : دوستی ، شادمانی

ارزیابی دیگران بوسیله : پذیرش مثبت آنها ، توانایی تشخیص نکات خوب دیگران

تاثیر بر دیگران از طریق : ارتباطات شخصی . سیاست "درهای باز"
ایجاد ارزش برای سازمان از طریق : حفظ ثبات و قابل پیش بینی بودن .گسترش وسیع دوستی ها . گوش دادن و توجه به احساسات دیگران

استفاده بیش از حد از : روش های غیر مستقیم .بردباری و شکیبایی

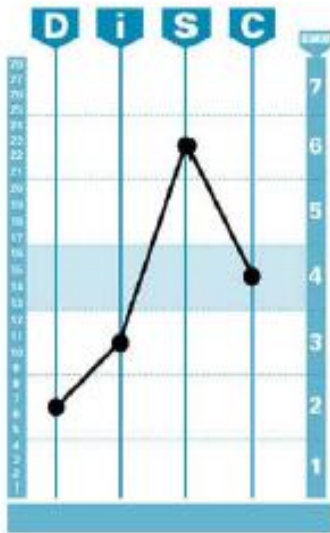
تحت اجبار و فشار : کاملاً "منعطف و صمیمی میشوند . اعتماد بیش از حد به افراد بدون تفاوت گذاری

ترس و نگرانی از : تحت فشار قرار دادن مردم . متهم به اذیت و آزار دیگران شدن

اثربخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند:
توجه به مهلت های مقرر . پیشگام در اتمام و تکمیل کار

الگوی متخصص – High S

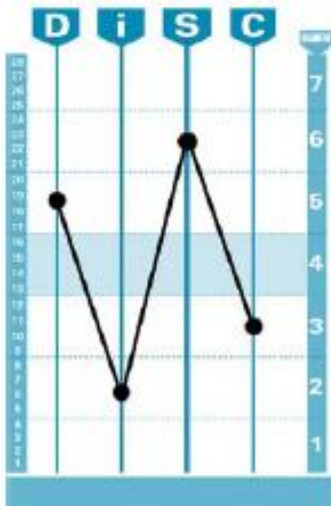
الگوی
متخصص
(Specialist)



- احساسات : آگاهانه میانه رو هستند . با دیگران همراهی می کنند
- هدف : حفظ وضع موجود . محیط کنترل شده
- ارزیابی دیگران بوسیله : استاندارد های دوستی . قابلیت
- تاثیر بر دیگران از طریق : عملکرد پایدار . همراهی با دیگران
- ایجاد ارزش برای سازمان از طریق : برنامه ریزی کوتاه مدت . قابل پیش بینی و پایدار بودن . حفظ ثبات
- استفاده بیش از حد از : فروتنی . خطر پذیری پایین . مخالفت منفعلانه با نوآوری
- تحت اجبار و فشار : با افرادی که در مسند قدرت هستند تطبیق می یابند و گروهی فکر می کنند
- ترس و نگرانی از : تغییر . ایجاد بی نظمی
- اثربخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند: تشریح علنی عقایدشان . اعتماد به نفس بر اساس واکنش ها و بازخورد ها . روشهای میان بر و کوتاه

الگوی نایل شونده - SD

الگوی
نائل شونده
(Achiever)



- احساسات : ساعی و کوشا هستند . ناکامی ها را بروز می دهند
- هدف : کارها و دستاوردهای فردی آنان گاهی به بهای هدف کل گروه تمام می شود
- ارزیابی دیگران بوسیله : توانایی دست یابی شان به اهداف واقعی
- تاثیر بر دیگران از طریق : پاسخگویی در قبال کارها
- ایجاد ارزش برای سازمان از طریق : تعیین و تکمیل نتایج کلیدی برای خود
- استفاده بیش از حد از : اتکا به خود . غرق شدن در کار
- تحت اجبار و فشار : احساس ناکامی و بی حوصلگی می کنند . بیشتر انجام دهنده کار هستند تا واگذارنده آنها
- ترس و نگرانی از : افراد دیگر با رقابت یا استاندارد های کاری پایین روی نتایج اثر گذارند
- اثربخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند: کمتر کردن "این یا آن" شفاف کردن اولویت های کاری .مد نظر قراردادن روش های اختیاری . تمایل به مصالحه کوتاه مدت برای منافع دراز مدت

الگوی نماینده - SI

احساسات: پذیرای مهر و محبت هستند و پرخاشگری را نمی پذیرند

هدف: پذیرش از طرف گروه

ارزیابی دیگران بوسیله: الزام به تحمل و در نظر گرفتن همه افراد

تاثیر بر دیگران از طریق: همدلی، یاری و رفاقت

ایجاد ارزش برای سازمان از طریق: حمایت، هم آهنگی و همدلی کردن.

تمرکز بر انجام وظیفه

استفاده بیش از حد از: لطف و مهربانی

تحت اجبار و فشار: سعی در قانع کردن دیگران دارند و اگر لازم باشد از

اطاعت و ترفندهای دوستانه استفاده می کنند

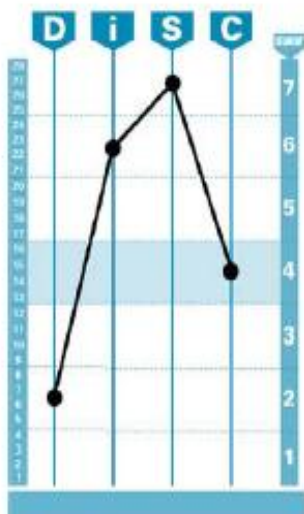
ترس و نگرانی از: اختلاف، درگیری و نزاع

اثر بخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می

دهند: شناخت بیشتر از خود و توانایی های انجام کار. قاطعیت و اتکاء به نفس

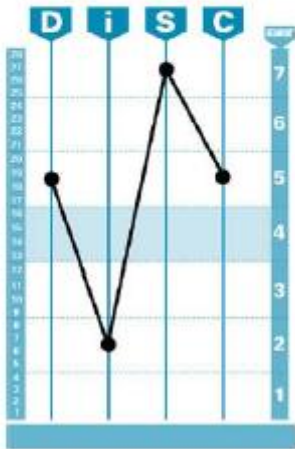
توانایی گفتن "نه" در مواقع لزوم

الگوی
نماینده
(Agent)



الگوی جستجوگر - SCD

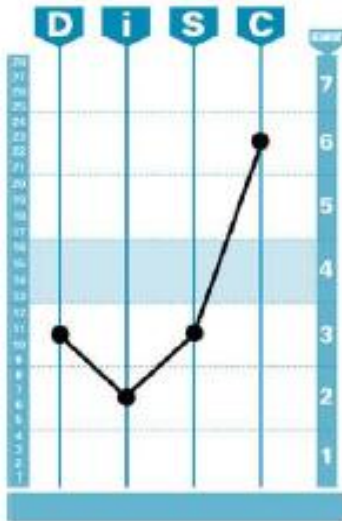
الگوی
جستجوگر
(Investigator)



احساسات: بی غرض هستند خویشنداری از خود نشان می دهند
هدف: اعمال قدرت از طریق عوامل رسمی و مراجع قدرت
ارزیابی دیگران بوسیله: استفاده از اطلاعات واقعی
تاثیر بر دیگران از طریق: قاطعیت، پیگیری و سرسختی
ایجاد ارزش برای سازمان از طریق: به سامان رساندن همه جانبه امور، انجام قاطعانه وظایف بطور شخصی یا در قالب گروهی کوچک
استفاده بیش از حد از: بی پردگی، ظن و بدگمانی به دیگران
تحت اجبار و فشار: تمایل به درونی کردن درگیریها. نگه داشتن کینه ها
ترس و نگرانی از: درگیری با توده ی مردم. مسئولیت ارائه عقاید انتزاعی
اثر بخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند: انعطاف، پذیرش دیگران. رابطه شخصی با دیگران

الگوی متفکر هدفمند - High C

الگوی
متفکر هدفمند
(Objective Thinker)



احساسات : تعارضات درونی را از خود دور می کنند

هدف : حقانیت و درستی

ارزیابی دیگران بوسیله : توانایی تفکر منطقی آنها

تاثیر بر دیگران از طریق : استفاده از واقعیات ، آمار و بحث های منطقی

ایجاد ارزش برای سازمان از طریق : مشخص و شفاف سازی اطلاعات و بعد ارزیابی و آزمایش آنها

استفاده بیش از حد از : تجزیه و تحلیل کردن

تحت اجبار و فشار : آزار دهنده می شوند

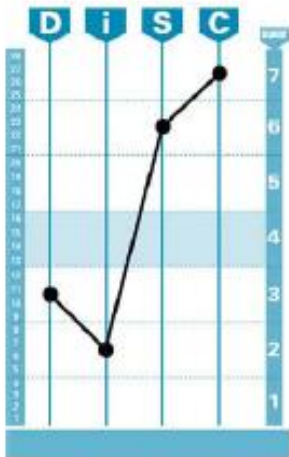
ترس و نگرانی از : رفتار نامعقول ، مسخره شدن

اثر بخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند: ابراز عقاید شخصی . بیان نظرات و دیدگاه هایشان از طریق گفتگو

های عمومی

الگوی کمال گرا - CS

الگوی
کمال گرا
(Perfectionist)



- احساسات : نشان دادن قابلیت ، خویشتندار و محتاط
- هدف : ثبات و پایداری . دستاوردهای قابل پیش بینی
- ارزیابی دیگران بوسیله : استانداردهای دقیق
- تاثیر بر دیگران از طریق : توجه به جزئیات . دقت
- ایجاد ارزش برای سازمان از طریق : وظیفه شناسی ، حفظ استانداردها ، کنترل کیفیت
- استفاده بیش از حد از : روشها و نظارت هایی با تضمین موفقیت . وابستگی فراوان به اشخاص . محصولات و روش هایی که در گذشته بکار گرفته شده است .
- تحت اجبار و فشار : سنجیده و سیاستمدارانه رفتار می کند
- ترس و نگرانی از : رویارویی و خصومت
- اثربخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می دهند: انعطاف پذیری . استقلال در عین وابستگی متقابل به دیگران . خود باوری

الگوی متبحر - CIS

احساسات : خواستار رابطه با دیگران در کارها و انجام امور فنی است

هدف : رشد شخصیتی

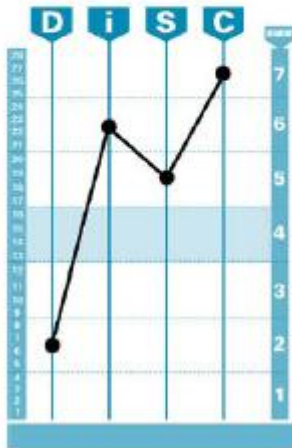
ارزیابی دیگران بوسیله : انضباط فردی. موقعیت و میزان ارتقاءشان
تاثیر بر دیگران از طریق : اطمینان بر توانائیشان با تسلط بر مهارت‌های
جدید . توسعه متناسب روشها و فعالیت ها

ایجاد ارزش برای سازمان از طریق : مهارت در امور فنی و حل
مشکل مردم . نشان دادن و استفاده از تبحر و تخصص
استفاده بیش از حد از : توجه زیاد به اهداف شخصی . انتظارات غیر
واقعی از دیگران .

تحت اجبار و فشار : خوددار میشود . به انتقاد حساس می شود
ترس و نگرانی از : قابل پیش بینی بودن . به عنوان فردی متخصص
شناخته نشوند

اثربخشی خود را با استفاده بیشتر از این عوامل افزایش می
دهند: همکاری صادقانه جهت منافع عمومی ، واگذاری وظایف کلیدی
به افراد مناسب

الگوی
متبحر
(Practitioner)



References

www.ttisuccessinsights.com/

www.discprofile.com

www.discpersonalitytesting.com

www.discinsights.com

www.personalitystyle.com

www.discusonline.com

www.egSebastian.com

www.moradimb.blogfa.com

Book: Positive Personality Profiles: D-i-S-C-over Personality Insights to Understand Yourself and Others!

Improve Your Relationships & Productivity through Better Understanding Your Personality Style and the Personality Styles

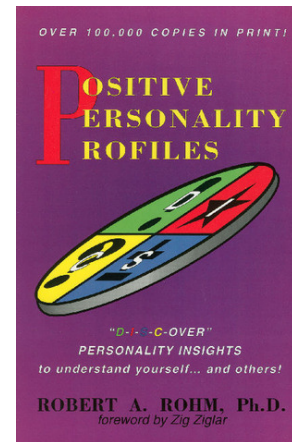
of those Around You

E.G. Sebastian

www.egSebastian.com

www.iReadBodyLanguage.com

www.CommunicationSkillsMagic.com



با تشکر از شما
به امید دیدار مجدد