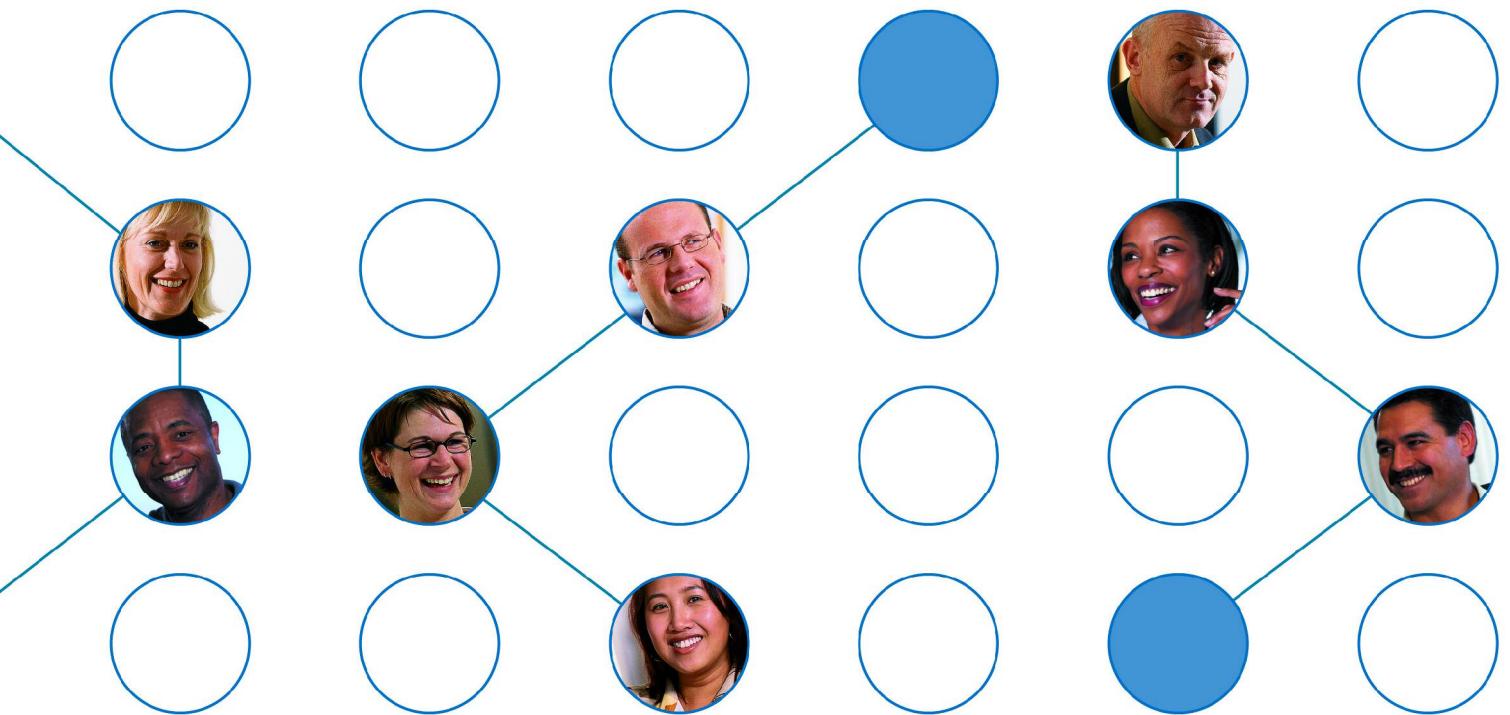




Classic 2.0

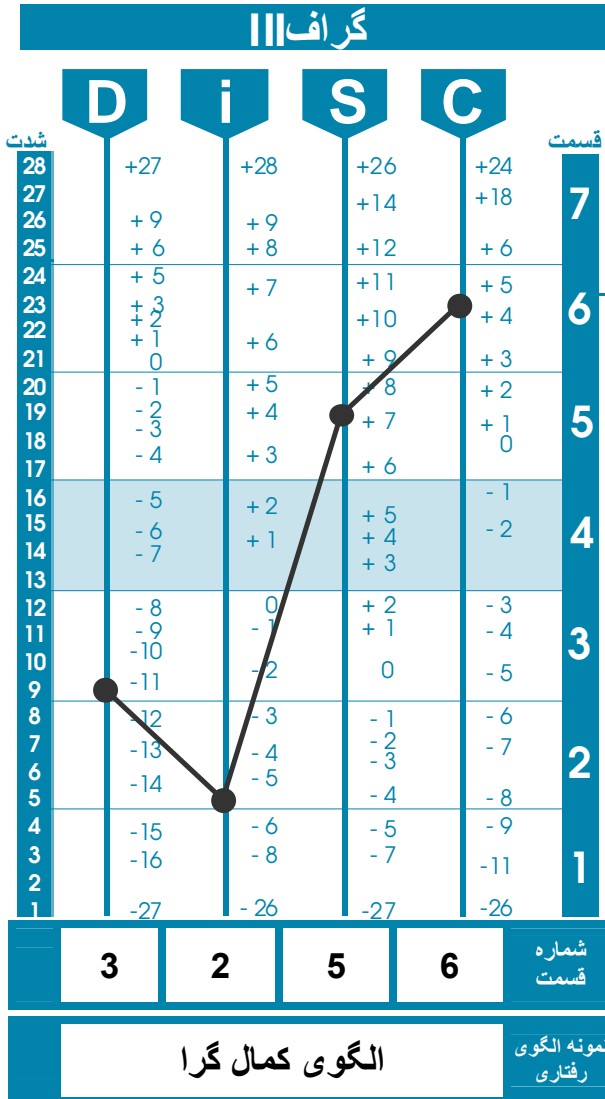


ارشيا ارشيا
04.02.2013

This report is provided by:

Arshiaam Management Group
Postal Code: 14477-84451
Tehran / Iran
Tel: +98 21 88250394
Fax: +98 21 88264947
info@arshiaam.com
www.arshiaam.com

این نمودار DiSC® شماست که شماره‌ها را براساس پاسخ‌هایتان، روی هر کدام از ابعاد DiSC نشان می‌دهد. هر کدام از مراحل تفسیری زیر براساس همین شماره‌هاست. آن را بخوانید تا از اصلی‌ترین ابعاد DiSC خود، نقاط قوت و ضعف و نمونه‌الگوی رفتارتان آگاه شوید.





ارشیا، اصلی ترین بُعد یا ابعاد شخصیتی شما - براساس پاسخ های شما در رابطه با درک تان از محیط و میزان کنترلی که در آن محیط دارید - بعد وظیفه شناسی (C) است. توضیحات بعد وظیفه شناسی را بخوانید و توجه کنید چگونه این خصوصیات با آن شیوه ای که شما خود را می بینید مطابقت می یابد. آنگاه برای آشنا شدن با ابعاد دیگر صفحه ۱۴ را بخوانید.

وظیفه شناسی (C)

ارشیا، بُعد اصلی شخصیت شما بعد وظیفه شناسی است. به عنوان نتیجه گیری می توان گفت، شما احتمالاً برای اطمینان از کیفیت و صحت کار، بیش از هر چیز مایل به کار با آهنگی پایدار تحت شرایط موجود هستید.

کسانی که در وظیفه شناسی قوی هستند ("C های بالا") وقتی در محیطی کار می کنند که کیفیت و دقت ارزشمند است، ترجیح می دهند بیش از هر چیز دقیق باشند و روی جزئیات کلیدی تمرکز کنند. C های بالا دوست دارند دقیق و منظم باشند و با روشی تحلیل گرایانه تصمیم گیری کنند. آنها ترجیح می دهند عوامل تأثیرگذار روی عملکردشان را کنترل کنند و خواهان فرصت هایی برای نشان دادن تخصص هایشان هستند. آنها همچنین مایلند مهارت ها و دستاوردهایشان شناخته شوند.

C های بالا متفکرانی تحلیل گرند که از پرسیدن "چرا؟" لذت می برند. احتمالاً برای آنها مهم است که بدانند ویژگی های یک مسئله قبل از پرداختن به آن چیست. زمانی که وظیفه مشخص باشد این افراد تمایل به استفاده از روشی نظام مند برای حل مشکل دارند. به احتمال زیاد هدف آنها کسب نتایج عالی است.

مشخص کردن انتظارات کاری بطور شفاف برای C های بالا بسیار مهم است، از این رو آنها از اتفاقات غیر منتظره و ارائه نظرات خاص در مورد چگونگی انجام کارشان دوری می کنند. آنها همچنین به محیط کاری جدی و محتاطی نیاز دارند که زمان خاصی برای انجام طرح های دقیق مورد نظرشان ارائه دهد.

افراد بسیار وظیفه شناس هنگام کار با دیگران مایلند سیاستمدار باشند و از روش غیر مستقیم جهت پرهیز درگیری استفاده کنند. بالا بردن سطح تحمل در مشاجرات از آنها افرادی موثرتر می سازد. آنها همچنین از این روش برای یافتن همکاری استفاده می کنند که قادر به شروع و پیش بردن بحث ها هستند و عقاید جنجال برانگیز را جا می اندازند.

C های بالا اغلب می خواهند از صحت کارهایشان مطمئن شوند. به هر حال کار در محیطی با آهنگ تند، تمرکز روی حفظ استانداردهای بالا می تواند نتیجه عکس دهد. در این مورد آنها ممکن است به همکاری نیاز داشته باشند که بتوانند سریع تصمیم بگیرند.

از آنجاییکه افراد بسیار وظیفه شناس مایلند قوانین را کاملاً رعایت کنند، ممکن است هنگام انجام مصالحه های ضروری جهت کسب نتایج موفقیت آمیز، این قوانین مانع حرکت آنها شود. آنها از کار کردن با کسانی سود می برند که روش ها و روندها را به عنوان رهنمود می نگرند تا دستور.

C های بالا ارزش خاصی برای صحت کارها قائلند، بنابراین ممکن است هنگام ارزشیابی همکاران، بیش از حد ریزبین شوند. این افراد همچنین در واگذاری کارهای مهم مردد هستند. شاید این کمکی به آنها باشد که یاد بگیرند به همان اندازه که به دستاوردهای خود اهمیت می دهند برای ارزش های فردی دیگران هم احترام قائل شوند و به این طریق جو کار گروهی را تشویق کنند.



بُعد ثبات S

افرادی هم سطح امتیاز شما در بعد S، ممکن است معمولاً با صفات زیر توصیف شوند. دور نقاط قوتتان را خط بکشید و امکانات بالقوه عرصه های عرض اندام خود را مشخص کنید.

انحصارطلب: فرماندهی پروژه های کلیدی را در دست گرفتن از خصوصیات طبیعی شماست و این حس مالکیت و مسئولیت می تواند یک امتیاز ارزشمند در مجموعه گروه باشد، اما بکارگیری زیاد این روش در جهت حفظ پروژه مورد علاقه تان می تواند دیگران را بیزار کند.

خشنود: این بدان معناست که شما با نشان دادن رضایت خود، همکاری خشنود و خوشرو می نمایید. جنبه منفی این روش آن است که ظاهری خسته یا بی مسئولیت پیدا کنید.

غیرفعال: شما معمولاً با آهنگی منظم و پایدار کار می کنید و از نمایش های پرانرژی یا فوران احساسات پرهیز می کنید. این ویژگی زمانی سودمند است که روشی نظام مند پاسخی موثر را تضمین کند. با این حال اگر زمانی به عمل مستقیم نیاز باشد و شما در حاشیه بمانید ممکن است کیفیت کاری را به خطر بیاندازید.

راحت: حالت اطمینان بخش هنگام مواجهه با مشکلات سخت حقیقتاً می تواند برای هر سازمانی سودمند باشد. توجه کنید که اگر بیش از حد راحت باشید ممکن است در نظر دیگران بی تفاوت یا بی علاقه جلوه کنید.

تودار: اگر شما از جنبه های مثبت این خصوصیت استفاده کنید احتمالاً کسی نیستید که خودتان را درگیر بحث های پر شور یا برخوردهای شخصی کنید که مانع سازندگی هستند. مراقب باشید از این مهارت در حد تعادل استفاده کنید در غیر این صورت ممکن است همکارانتان احساس دوری از شما کنند یا از بی اشتیاقی شما عصبانی شوند.

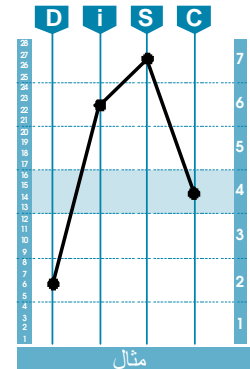
باملاحظه- سنجیده: شما احتمالاً در کار خود با فکر و روش مند هستید. این می تواند یک توانایی باشد زمانی که شما به دقت هر دیدگاه و اشاره ای را در نظر می گیرید و در نتیجه می توانید بهترین راه حل را انتخاب کنید. اگر شما بیشتر وقت خود را برای تأمل و اندیشیدن بگذارید که دیگر توانی برای انجام کار نداشته باشید، آنگاه این توانایی به نقطه ضعف تبدیل می شود.

خوش برخورد: شما با ارائه افکار و عقایدتان به روشی خوشایند و دلپذیر می توانید نتایج رضایت بخش و جوی پر بار بیافرینید. با این حال وابستگی به همدلی و هم زبانی با دیگران می تواند هنگام تصمیم گیری های سخت اسباب دردسر شود.

جدول زیر تصویرکلی از چهار بُعد DiSC® را نشان می دهد. همه توضیحات این جدول را به دقت بخوانید تا افرادی که شبیه شما یا متفاوت از شما هستند را بهتر دریابید.

تسلسل D	اثر گذاری
<p>تاکید بر شکل دادن محیط با غلبه بر مخالفت ها برای کسب نتایج</p> <p>توضیحات تمایلات این افراد شامل</p> <ul style="list-style-type: none"> حصول نتیجه در اسرع وقت فعال کردن افراد و کارها چالش پذیری و مقابله با مشکلات انتخاب تصمیم در اسرع وقت جوابا شدن از وضع موجود کسب قدرت مدیریت نمودن مشکلات حل مشکلات <p>برنامه عملیاتی این اشخاص به افرادی با خصوصیات ذیل احتیاج دارند که</p> <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 پیش بینی طرح ریزی کنند به دنبال واقعیات باشند قبل از تصمیم گیری آنها بسنجند. نیازهای دیگران را شناسایی کنند <p>این افراد طالب محیطی هستند که در آن</p> <ul style="list-style-type: none"> اقتدار و اختیار باشد شهرت، اعتبار و چالش انگیزی باشد فرصتهایی برای ایجاد دستاوردهای فردی وجود داشته باشد گستره وسیع عملیاتی وجود داشته باشد جوابا رزک و صریح بیان شوند فرصتهایی برای پیشرفت فراهم باشد کنترل و نظارت نباشد فعالیهایی جدید و متنوع زیادی باشد <p>برای موثرتر بودن، این افراد نیاز دارند که</p> <ul style="list-style-type: none"> کارهای سخت به آنها واگذار شود درک کنند آنها به دیگران نیاز دارند فنون و روش ها را براساس تجربیات عملی پایه گذاری کنند هرازگاهی شوکهایی را دریافت کنند گروه آنها را بشناسد دلایل خود را برای نتیجه گیریها بیان کنند از عوامل باز دارنده موجود آگاه شوند خود را با دیگران هماهنگ کنند و آرامش بیشتری داشته باشند 	<p>تاکید بر شکل دهی محیط با تاثیر گذاری یا ترغیب دیگران</p> <p>توضیحات تمایلات این افراد شامل</p> <ul style="list-style-type: none"> تماس با مردم ایجاد تاثیرات مطلوب بلیغ و فصیح بودن ایجاد محیطی با انگیزه ایجاد شور و شوق سرگرم کردن مردم داشتن نگاه خوش بینانه به افراد و شرایط مشارکت در گروه <p>برنامه عملیاتی این اشخاص به افرادی با خصوصیات ذیل احتیاج دارند که</p> <ul style="list-style-type: none"> روی کارها تمرکز کنند دنبال واقعیات باشند رزک و صریح سخن بگویند برای صداقت احترام قائل شوند روش های نظام مند را توسعه دهند ترجیح دهند به جای افراد با عوامل دیگر به غیر از مردم سروکار داشته باشند. دارای رویکرد منطقی باشند کار را شخصاً تا پایان تعقیب نمایند <p>این افراد طالب محیطی هستند که در آن</p> <ul style="list-style-type: none"> شناخت اجتماعی و عامه پسند وجود داشته باشد شناخت عمومی از توانایی ها باشد آزادی بیان وجود داشته باشد فعالیهایی گروهی خارج از محیط کار وجود داشته باشد ارتباطات دموکراتیک و مردمی باشد فارغ از کنترل و پرداختن به جزئیات باشد فرصت هایی جهت بیان پیشنهادات باشد فرصت هایی برای مربی گری و مشاوره باشد شرایط کاری مطلوب حاکم باشد <p>اگر D یا S پایین دارند زمان را کنترل کنند</p> <p>تصمیمات هفتمند بگیرند</p> <p>از تجربه عملی مدیریت استفاده کنند</p> <p>واقع بینانه تر افراد را ارزیابی نمایند</p> <p>اولویتها و ضرب العجلها را در نظر بگیرند</p> <p>اگر D پایین دارند با افراد قاطع تر برخورد نمایند</p>
<p>C وظیفه شناسی</p>	<p>S ثبات</p>
<p>تاکید بر انجام کار با کیفیت و دقت تحت شرایط موجود در عین وظیفه شناسی</p> <p>توضیحات تمایلات این افراد شامل</p> <ul style="list-style-type: none"> پایبندی به دستورالعملهای کلیدی و استانداردها تمرکز بر جزئیات کلیدی تحلیل گرانه فکر کردن، ارزیابی عقاید موافق و مخالف سیاستمدارانه رفتار کردن با مردم بکارگیری رویکردهای هوشمندانه و غیر مستقیم در برخوردها و درگیریها کنترل بر انجام دقیق امور تحلیل منتقدانه کارها بکارگیری روشهای نظام مند جهت شرایط و فعالیهایی گوناگون <p>این افراد طالب محیطی هستند که در آن</p> <ul style="list-style-type: none"> انتظارات از عملکرد آنان به وضوح تعیین شده باشد کیفیت و دقت اهمیت داشته باشد جو فعال و جدی حاکم باشد برنامه ریزی جهت ارزیابی مهارت ها موجود باشد عواملی که روی عملکرد آنها تاثیر می گذارد کنترل شود فرصت هایی برای پرسیدن "چراها" فراهم باشد شناخت مهارتها و دستاوردها عملی باشد <p>برای موثرتر بودن، این افراد نیاز دارند که</p> <ul style="list-style-type: none"> با دقت برنامه ریزی کنند اهداف و توضیحات کار محوله را دقیق بدانند برنامه ریزی جهت ارزیابی عملکردشان داشته باشند بازخورد اختصاصی را از عملکرد خویش دریافت کنند به ارزش های فردی به اندازه میزان دستاوردهایشان احترام گذارند میزان تحملشان را در برخوردها و درگیریها بالا ببرند 	<p>تاکید بر همکاری با دیگران جهت پیشبرد کار تحت شرایط موجود</p> <p>توضیحات تمایلات این افراد شامل</p> <ul style="list-style-type: none"> انجام امور با آهنگی ثابت و قابل پیش بینی صبر و شکیبایی گسترش مهارتهای خاص کمک به دیگران وفاداری شنونده ای خوب کنار آمدن با افراد هیجان زده ایجاد محیط کاری هماهنگ و با ثبات <p>برنامه عملیاتی این اشخاص به افرادی با خصوصیات ذیل احتیاج دارند که</p> <ul style="list-style-type: none"> واکنش سریع در برابر تغییرات غیر مترقبه نشان دهند نسبت به ایرادات و وظایف محوله واکنش نشان دهند در بیش از یک مورد از مسائل درگیر باشند خود ارتقاء باشند جهت تغییرات به دیگران فشار آورند در محیط غیر قابل پیش بینی به راحتی کار کنند در اولویت بندی کارها کمک نمایند در روشهای کاری منعطف باشند <p>این افراد طالب محیطی هستند که در آن</p> <ul style="list-style-type: none"> شرایط موجود حفظ شود مگر آنکه دلایلی برای تغییر وجود داشته باشد روال روزمره و قابل پیش بینی حاکم باشد عملکردشان مقبول واقع شود حداقل اشتباه را داشته باشند از افراد خالصانه قدر دانی شود گروهی آنها را بشناسند روند کار استاندارد باشد برخوردها و درگیری ها کم باشد <p>این افراد نیاز دارند که</p> <ul style="list-style-type: none"> قبل از تغییرات با شرایط همراه شوند. به ارزش فرد اعتبار داده شود بدانند تلاش شخصی به چه میزان در تلاش گروهی سهیم است همکارانی با شایستگی ها و صداقت مشابه داشته باشند رهنمود های کاری را بشناسند خلاقیتشان مورد تشویق قرار گیرد

الگوی نماینده



مثال

نمایندگان به دو جنبه روابط انسانی و موقعیت کاری خود توجه دارند. همدل، حمایت گر و شنوندگان خوبی هستند. نمایندگان سبب برانگیخته شدن خواست ها و نیازهای دیگران می شوند، چرا که پاسخگویی مناسبی برای نیازهای آنها هستند و مردم می دانند که این افراد آنها را پس نمی زنند.

احساسات: پذیرای مهر و محبت هستند و پرخاشگری را نمی پذیرند
هدف: پذیرش از طرف گروه

نمایندگان پیشنهاد دوستی و رفاقت می دهند و مشتاق خدمت به دیگران هستند. این افراد پتانسیل بسیار خوبی برای سازماندهی و انجام امور به نحو اکمل را دارند. آنها بطور طبیعی هماهنگی و کار گروهی را ترویج می کنند و هنگامیکه دیگران انجام کاری برایشان سخت باشد، نمایندگان علی الخصوص کمک خوبی برای آنها هستند.

ارزیابی دیگران بوسیله : الزام به تحمل و در نظر گرفتن همه افراد
تأثیر بر دیگران از طریق: همدلی؛ یاری و رفاقت

نمایندگان از درگیری و اختلاف هراس دارند. رویکرد حمایت گرانه آنها ممکن است افراد را قادر به تحمل شرایط بجای ترغیب در حل مشکلات نماید. علاوه براین، تمایل این افراد به داشتن زندگی آرام و بی سر و صدا -- بجای مواجه و رویارویی با افراد پرخاشگر -- سبب می شود آنها به عنوان افراد کم طاقت تلقی شوند. هر چند آنها علاقمند به کار گروهی هستند اما بطورقابل توجهی هم استقلال طلب هستند.

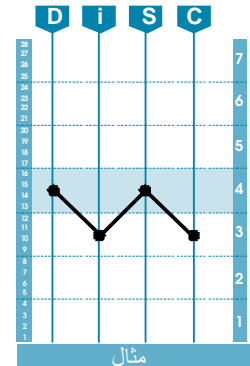
ایجاد ارزش برای سازمان از طریق: حمایت، هماهنگی و همدلی کردن؛ تمرکز بر انجام وظیفه
استفاده بیش از حد از: لطف و مهربانی

تحت اجبار و فشار: سعی در قانع کردن دیگران دارند و اگر لازم باشد از اطلاعات و ترفند های 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 فشرده و به هم نزدیک



مثال

در بعضی موقعیتهای ممکن است قدرت تطابق آنها محدودیتهایی داشته باشد. برای مثال زمانی که همکاران آنها بسیار مصمم باشند که کاری انجام پذیرد ممکن است دور نمای فکری خودشان را تا حدی در نظر نگیرند یا صرف نظر کنند. در چنین شرایطی ممکن است همکاران مصمم، آنها را تحت فشار قرار دهند که نقطه نظراتشان را بپذیرند و ممکن است آنان (همکاران) فکر کنند که موقعیت مجادله ای و حساس آنان نسبت به پیشنهادات متعادل و با الگوی رفتاری فشرده آن اشخاص از اهمیت بیشتری برخوردار است.

در الگوی فشرده یا به هم نزدیک تمام نقاط در وسط گراف یا نزدیک به آن قرار گرفته است. این امر شک یا انعطاف پذیری فرد را نشان می دهد.

اگر چه الگوی فشرده ممکن است ایشان را خیلی خوب توصیف نماید ولی از طرفی هم ممکن است این یک چهره موقتی از رفتار آنها باشد. افرادی که الویتهای مساوی را برای هر چهار شاخص DiSC از خود نشان می دهند ممکن است به این دلایل باشد که آنها در دوره گذار هستند یا مطمئن نیستند که موقعیت فعلی آنها چه رفتاری را می طلبد یا احساس می کنند که تحت فشار هستند که به این سوالات به شیوه خاصی جواب بدهند. اگر چنین است بهتر است که آنها این تست را در عرض چند هفته مجدداً انجام دهند. همچنین می توانید تست را با تمرکز صحیح تری مجدداً انجام دهید.

افرادی که الگوی فشرده را دارند افرادی هستند که کارهای مختلف بطور یکسان برای آنان ایجاد انگیزه می کند و سعی می کنند خود را با تغییرات تطبیق دهند. این به آن معنی است که به جای اینکه همیشه با یک طرز فکر کارها را انجام دهند، در هر موقعیت به دنبال بهترین راه برای رسیدن به راه حل می باشند.

اکثر افراد در هنگام کار انعطاف پذیری غیر معمولی را از خود نشان نمی دهند. افراد قلیلی تعادل در 4 شاخص DiSC® را نشان می دهند. در نتیجه آنها احتمالاً می توانند بنا به نیاز کاری از شاخصی به شاخص دیگر تغییر حالت دهند.

توجه: الگوی فشرده همچنین می تواند به این خاطر باشد که شخص جواب دهنده از نحوه جواب دادن مطمئن نبوده یا تمرکزش را در حین جواب دادن از دست داده است.