

بنام خدا

## آزمون شخصیت شناسی MBTI

مقدمه:

نظام تیپی ارزیابی شخصیت، مبتنی بر چهار جنبه اولیه از شخصیت انسانی است. این که افراد با دنیا چگونه در تبادُل و تعامل هستند، انرژی خود را به کجا هدایت می کنند، به طور طبیعی متوجه چه اطلاعاتی می شوند، چگونه تصمیم می گیرند و اینکه آیا ترجیح می دهند در شرایط سازمان یافته تری فعالیت کنند یا استقلال بیشتر را ترجیح می دهند. این جنبه های شخصیت انسانی (بعد) نامیده می شوند که در ذیل آورده شده اند:

درون-گرا-برون گرا

شمی-حسی

احساسی-فکری

ملاحظه کننده-داوری کننده

درواقع، در زندگی روزانه از هر دو بعد هر بخش استفاده می شود. اما یک ترجیح درونی برای انتخاب یک بعد وجود دارد. در مجموع هشت ترجیح وجود دارد که ترکیب این حروف شانزده تیپ شخصیتی را مشخص می سازد. در ادامه این ۱۶ تیپ شخصیتی به شکلی که ایزابل بریگز میرز توصیه کرده در جدول زیر آورده شده است. هر فردی در قالب یکی از این ۱۶ تیپ شخصیتی قرار می گیرد.

ISTJ

ISFJ

INFJ

INTJ

ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

در ادامه هر یک از ابعاد شخصیتی شرح داده شده اند:

### برون گرا (E) - درون گرا (I)

اولین بعد تیپ شخصیتی، مربوط به این نکته است که افراد با دنیا چگونه برخورد می کنند و انرژی شان را متوجه کجا می کنند. کسانی که با دنیای بیرون سازگارترند برونگرا و آن هایی که دنیای درون را ترجیح می دهند درون گرا نامیده می شوند. درون گراها توجه و انرژی خود را متوجه دنیای درون خود می کنند. آن ها از اینکه وقتشان را به تنهایی صرف کنند راضی هستند. درون گراها می خواهند قبل از اینکه دنیا را تجربه کنند آن را بشناسند و از آن سر در بیاورند. آن ها اول فکر سپس عمل می کنند، اطلاعات شخصی خود را کمتر بروز می دهند و بیش از آنکه حرف بزنند گوش می دهند. درحالی که برون گراها از بودن با دیگران انرژی می گیرند و می خواهند کانون توجه باشند. آن ها اول عمل و سپس آن فکر می کنند. درون گراها، روابط اجتماعی را در سطح محدود دوست دارند. در نهایت ترجیح می دهند که با یک نفر یا چند نفر محدود رابطه داشته باشند.

درون گراها نمی خواهند کانون توجه باشند و به همین دلیل محتاط تر و بسته تر از برونگراها عمل می کنند. آن ها در پیدا کردن دوست و آشنا شدن با دیگران رفتاری تدریجی دارند. شناختن برونگراها آسان تر است زیرا آن ها اطلاعات شخصی خود را به راحتی با سایرین در میان می گذارند.

### حسی (S) - شمی (N)

بعد دوم تیپ شخصیت بستگی به این دارد که ما معمولاً چه نوع اطلاعاتی را متوجه می شویم. از واژه «حسی بودن» برای توصیف جمع آوری اطلاعات از طریق حواس پنج گانه استفاده می شود.

کسانی که حسی بودن را ترجیح می دهند را «حسی» می نامند. این اشخاص به آنچه می توانند ببینند، بشنوند، احساس کنند، بویند یا مزه کنند توجه دارند. آن ها آنچه را قابل اندازه گیری است مهم در نظر می گیرند. حسی ها به حواس پنج گانه خود توجه دارند و می خواهند اطلاعات خود درباره جهان را از آن ها دریافت کنند.

آن‌ها به تجربه شخصی خودشان هم اعتماد دارند. آن‌ها به لحظه اکنون می‌اندیشند، شخصیت حسی به موقعیت و شرایط نگاه می‌کند و می‌خواهد از آنچه در جریان است دقیقاً آگاه شود.

درحالی‌که کاملاً مشخص است همه از تمام حواس پنج‌گانه خود برای دریافت اطلاعات استفاده می‌کنند، برخی به معانی، روابط و احتمالات مبنی بر حقایق بیش از خود حقایق توجه دارند. اصطلاحاً این اشخاص از حس ششم خود (شم) بیش از حواس پنج‌گانه خود استفاده می‌کنند. شمی‌ها به طور طبیعی می‌توانند فاصله بین سطور را بخوانند و در همه چیزها معنا پیدا کنند. شمی‌ها به استنباط‌ها توجه دارند. آن‌ها برخلاف حسی‌ها به تصور و تخیل بها می‌دهند و به الهام و حرف دلشان احترام می‌گذارند. شمی‌ها به آینده توجه دارند. آن‌ها دوست دارند حوادث را پیش‌بینی کنند و نسبت به تغییر دادن شرایط راغب اند.

البته همه مردم در زندگی‌شان هم شمی و هم حسی هستند. شمی‌ها به خوبی از ارقام و آمار و اطلاعاتی‌که حواس پنج‌گانه به آن‌ها می‌دهد آگاه اند. حسی‌ها می‌توانند منظور و معنای کلمات اشخاص را درک کنند و راه جدیدی برای حل مسائل پیدا کنند. حسی‌ها می‌توانند حقایق زیادی را ببینند و آن‌ها را به خاطر بسپارند اما شمی‌ها بهتر می‌توانند حقایق را تفسیر کنند. حسی‌ها به جزئیات توجه دارند و به این مهم بها می‌دهند که در برابرشان چه چیزی قرار دارد، درحالی‌که شمی‌ها به جزئیات توجه ندارند. آن‌ها به تصویر بزرگ می‌اندیشند. یک حسی و یک شمی ممکن است حادثه مشابهی را ببینند اما برداشتشان از آن کاملاً متفاوت است. حسی‌ها از ظرفیت بالایی برای لذت بردن از زمان اکنون برخوردارند. اغلب اوقات آن‌ها به آنچه هست راضی هستند. از سوی دیگر شمی‌ها آینده را پیش‌بینی می‌کنند و برای تغییر آمادگی دارند. حسی‌ها و شمی‌ها، هر دو در سازمان‌ها نقش مهمی ایفا می‌کنند. شمی‌ها طبیعتاً به امکانات و احتمالات توجه دارند اما حسی‌ها به واقعیت‌ها و آنچه وجود دارد توجه می‌کنند. این دو تیپ شخصیتی به موضوعات کاملاً متفاوتی توجه دارند. حسی‌ها و شمی‌ها دنیا را به طرز متفاوتی نگاه می‌کنند و اغلب نمی‌توانند ارزش دیدگاه و نقطه نظرهای یکدیگر را درک کنند.

### فکری (T) - احساسی (F)

سومین بعد تیپ شخصیتی با تصمیم‌گیری هر شخص و رسیدن به نتیجه‌گیری رابطه دارد. برای تصمیم‌گیری نیز از دو روش استفاده می‌شود که یکی روش فکری و دیگری روش احساسی است. در مضمون تیپ‌ها، فکری بودن با تصمیم‌گیری به صورت غیرشخصی در ارتباط است و احساسی بودن با تصمیم‌گیری بر اساس ارزش‌های شخصی. گرچه احساسات می‌توانند نقشی در تصمیم‌گیری‌ها داشته باشند، احساسی بودن در اینجا صرفاً بدین معناست که صرفاً با توجه به آنچه برای شما و برای دیگران مهم است تصمیم بگیرید. «فکری‌ها» تصمیماتی را می‌پسندند که به لحاظ منطقی معنی دار باشند. آن‌ها افتخار می‌کنند که در جریان تصمیم‌گیری، عینی و تحلیلی هستند. آن‌ها با تحلیل کردن و با سبک و سنگین نمودن مدارک و شواهد موجود، تصمیم می‌گیرند، هرچند ممکن است که به نتایج ناخوشایند برسند. «احساسی‌ها» با توجه به بهایی که برای احساسات خود قائل اند تصمیم می‌گیرند. آن‌ها

به همدلی و مهربان بودن افتخار می‌کنند. مسلماً فکری‌ها و احساسی‌ها اولویت‌های بسیار متفاوتی دارند. همان‌طور که قبلاً گفته شد همه از هر دو ترجیح استفاده می‌کنند. فکری‌ها هم دارای احساس و عاطفه هستند، آن‌ها هم برای خود ارزش‌های شخصی دارند. از سوی دیگر احساسی‌ها هم می‌توانند کاملاً منطقی باشند. اما هرکس یکی از این دو ترجیح را به شکل طبیعی‌تری استفاده می‌کند و در استفاده از یک شیوه موفق‌تر می‌باشد. فکری بودن، اغلب به حساب تصمیم‌گیری براساس روش‌های منطقی گذاشته می‌شود، حال آنکه روش احساسی، غیرمنطقی ارزیابی می‌شود. اما در واقع این برداشت درستی نیست. فکری و احساسی بودن هر دو، روش‌های منطقی هستند، تنها تفاوتشان با هم در این است که در جریان تصمیم‌گیری از ملاک‌های متفاوتی استفاده می‌کنند.

#### داوری‌کننده (I) - ملاحظه‌کننده (p)

بعد چهارم تیپ شخصیتی بستگی به این دارد که آیا می‌خواهیم به شکل سازمان‌یافته تری زندگی‌کنیم (تصمیم‌بگیریم) و یا داشتن استقلال بیشتر را ترجیح می‌دهیم (کسب اطلاعات). کسانی که ترجیح به داوری دارند، «داوری‌کننده» نامیده می‌شوند. این اشخاص بیشتر می‌خواهند در نظم و ترتیب بخصوصی کار کنند و اگر کارهایشان ساختار کافی داشته باشد، راضی‌تر هستند. این اشخاص روحیه داوری‌کننده دارند و تصمیم‌گیری را دوست دارند. داوری‌کننده‌ها دوست دارند که زندگی را کنترل کنند. کسانی را که ترجیح ادراک‌کننده دارند «ملاحظه‌کننده» می‌نامند. این اشخاص آزادی را دوست دارند و ترجیح می‌دهند انعطاف‌پذیر باشند. این‌ها نگرشی دریافت‌کننده دارند. آن‌ها می‌خواهند به جای کنترل زندگی، آن را درک کنند. داوری‌کننده‌ها لزوماً ایرادگیر نیستند. آن‌ها صرفاً می‌خواهند مسائل را حل کنند اما ادراکی‌ها به گزینه‌های مختلف نظر دارند. تفاوت مهم میان داوری‌کننده‌ها و ملاحظه‌کننده‌ها بر سر مسئله خاتمه مذاکره است. داوری‌کننده‌ها می‌خواهند به ختم مقال برسند و پرونده را ببندند.

اما ملاحظه‌کننده‌ها از سوی دیگر وقتی مجبور به تصمیم‌گیری باشند احساس تنش می‌کنند. آن‌ها به کفایت مذاکره و به انتها رسیدن علاقه ندارند و ترجیح می‌دهند که گزینه‌های مختلف را دریافت کنند. داوری‌کننده‌ها دنیای منظم و برنامه‌ریزی شده را می‌پسندند. آن‌ها به ساختاری علاقه مندند که شروع، میانه و پایانی داشته باشد.

آن‌ها دوست دارند که کنترل امور را به دست داشته باشند. تصمیم‌گیری را دوست دارند. داوری‌کننده‌ها مسائل را سیاه و سفید می‌بینند. دوست دارند موضوعات فیصله پیدا کنند و یا در هوا باقی نمانند. داوری‌کننده‌ها خودشان را به راحتی تطبیق نمی‌دهند و معمولاً شگفت‌زده شدن را دوست ندارند. ملاحظه‌کننده‌ها دوست دارند در یک دنیای انعطاف‌پذیر زندگی کنند و به داشتن استقلال علاقه مند هستند. تحت تأثیر ساختار، احساس فشار می‌کنند. ملاحظه‌کننده‌ها خود را با موقعیت‌های جدید و تغییرات تطبیق می‌دهند و تصمیم‌گیری را به عقب می‌اندازند. هرگاه بتوانند، مسائل را فیصله نیافته باقی می‌گذارند. دوست دارند که قضاوت را تا حد امکان به عقب بیندازند. ملاحظه‌کننده‌ها مسائل را در سایه‌های خاکستری می‌بینند و در تمامی زمینه‌های زندگی از اتفاقات غیرمنتظره لذت می‌برند.

## آزمون NEO 240 TAYEE

عوامل کلیدی ۵ گانه ای که در آزمون شخصیت شناسی NEO مورد ارزیابی قرار می گیرند عبارت اند از:

1-عصبیت

2-برون گرایی( کمیت روابط اجتماعی)

3-گشودگی یا انعطاف پذیری( پذیرا بودن تجربیات تازه)

4-توافق پذیری یا دلیزیر بودن( کیفیت روابط بین فردی)

5-باوجدان بودن یا مسئولیت پذیری( انگیزه و تلاش درزمینه های شغلی و حرفه ای)

هر یک از این شاخص های اصلی، شش جنبه یا مقیاس فرعی دارد که در بخش سوم این گزارش با تفسیر آن ها آشنا خواهید شد.

حال سؤال اینجاست که هر یک از شاخص های فوق به چه معناست و چه مواردی را می سنجد؟ در ادامه با هر یک از این شاخص ها آشنا می شوید:

1. عصبیت: تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی مانند غم، دستپاچی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت مجموعه این عامل را تشکیل می دهند.

2. . برونگرایی: عامل برونگرایی، سطح راحتی شخص در برقراری ارتباط با سایرین و لذت بردن از این تعاملات را توصیف می کند.
  3. . گشودگی یا انعطاف پذیری (پذیرا بودن تجربیات تازه): این عامل بیانگر علاقه و نگرش افراد نسبت به کنجکاوی های درونی، بیرونی، محرک های محیطی و میزان گرایش آن ها به نوآوری ها است.
  4. . توافق پذیری: این عامل مبین تمایلات افراد در روابط بین فردی می باشد. میزان همراهی، نوع دوستی و سازش در مقابل ستیزه جویی، رقابت جویی و ناسازگاری مجموعه این عامل را شکل می دهند.
  5. . مسئولیت پذیری و وظیفه شناسی: وظیفه شناسی ویژگی هایی چون تفکر قبل از عمل، رعایت قوانین و هنجارها، سازمان دهی و اولویت بندی تکالیف و به تأخیر اندازی ارضا خواسته ها را در بر می گیرد.
- در کل از تقاطع دو به دوی شاخص های پنج گانه ی بخش قبل ۱۰ نمودار به دست می آید که هر یک به نوعی نشان دهنده سبک ها و شیوه های مختلف شخصیت کلی شما است. نام هر یک از نمودارهای سبک فعالیتی همراه با شاخص های اصلی که در محور افقی و عمودی نمودار قرار گرفته اند در جدول زیر آورده شده است:

در ادامه ۱۰ سبک فعالیتی شما در مقایسه با دیگران در جدول زیر آورده شده اند:

ردیف	سبک فعالیتی شما	وضعیت شما در سبک فعالیتی		
۱	سبک تعاملی	رهبر	پذیرنده	متواضع
۲	سبک گرایش شعلی	مصرف کننده	تعامل گر خلاق	درون نگر
۳	سبک بهزیستی	بدبین افسرد هخو	بیش هیجانی	شاد و خوش بین
۴	سبک دفاعی	ناسازگار	بیش حساس	سازگار
۵	سبک کنترل خشم	تندخو	محبوب	آسان گیر
۶	سبک کنترل تکانه	کنترل ضعیف	بیش کنترلی	هدفمند
۷	سبک فعالیت	خوشگذران	فعال و زرتگ	زحمتکش
۸	سبک یادگیری	رویایی	دانشجوی خوب	کتابدار
۹	سبک کارا کتر	خوش نیت	نوع دوست مؤثر	خود ارتقاد هنده
۱۰	سبک شیوه نگرش	پیشرو	ستنی	آزاد اندیش



### بک گرایش شغلی : تعامل گر خلاق (E+O+)

این افراد به موضوع‌های جدید و متفاوت علاقه‌مند هستند و دوست دارند کشفیات خود را با دیگران در میان بگذارند. از صحبت در جمع و سخنرانی خوششان می‌آید و دوست دارند به دیگران آموزش دهند و در بحث‌های گروهی، به خوبی جای خود را باز می‌کنند. از ملاقات با افراد مختلفی با زمینه‌های متفاوت لذت می‌برند. شغل احتمالی: مردم‌شناسی

### سبک تعاملی : پذیرنده (E+A+)

این افراد، به‌طور خالصانه از بودن با دیگران لذت می‌برند. به‌گونه‌ای به دوستان قدیمی خود دل‌بسته‌اند و به راحتی نیز دوستان جدید پیدا می‌کنند. دارای خلقی خوب هستند و حس همدردی در آن‌ها قوی است. شنوندگان خوبی هستند و دوست دارند که درباره نظرات خود با دیگران گفتگو کنند. کنار آمدن با آن‌ها کار آسانی است و همه این را به خوبی می‌دانند.

### سبک بهزیستی : بیش هیجانی (N+E+)

این افراد دارای احساسات مثبت و منفی فراوانی هستند که به آسانی از خلقی به خلق دیگر نوسان دارد. روابط بین فردی پرجنگالی دارند، زیرا نمی‌توانند به آسانی تحت تأثیر احساسات خود قرار گیرند. این افراد برخی از جنبه‌های شخصیت هیستریونیک را دارند، با این وجود ممکن است این احساس را داشته باشند که زندگی‌شان سرشار از هیجان است.

### سبک دفاعی : بیش حساس (N+O+)

به نظر می‌رسد افراد بیش حساس، افراد بی‌دفاعی باشند. آن‌ها به تهدید و خطر بسیار حساس هستند و تصورات زنده‌ای از بدبختی‌های آینده دارند. ممکن است کابوس‌های وحشتناکی داشته باشند. از آنجا که دارای تفکری خلاق و غیر معمولی هستند، ممکن است با نظرات و عقاید نامتعارف و عجیب و غریب خود مشکل‌آفرین باشند.

### سبک کنترل تکانه : بیش کنترلی (N+C+)

این افراد ترکیبی از آسیب‌پذیری ناشی از فشار و نیاز شدید به کنترل رفتار خود را هم‌زمان دارند. کوشش پیگیرانه برای نگرش‌های کمال‌گرایانه خود دارند و به خود اجازه بروز اشتباه هر چند جزئی را نمی‌دهند. از آنجا که اهداف غیرواقعی و غیرقابل دسترسی دارند، معمولاً به احساس تقصیر و گناه و سرزنش خویش آسیب‌پذیر هستند. این افراد مستعد رفتارها و اعمال وسواسی هستند.

### سبک فعالیت : فعال و زنگ (E+C+)

افرادی مولد و مؤثر هستند و در کار پرتلاش و سریع به نظر می‌رسند. به‌خوبی می‌دانند چه‌کاری برای انجام دادن باقی‌مانده و مشتاق درگیر شدن برای انجام آن کارها هستند. معمولاً برنامه خود اصلاحی برای خود دارند و با اشتیاق آن را دنبال می‌کنند. شیوه خود را به دیگران اعمال می‌کنند و کسانی مسلط و هل دهنده به نظر می‌رسند.

### سبک یادگیری : دانشجوی خوب (O+C+)

هر چند که ممکن است از نظر توانایی‌های ذهنی، به‌خوبی دیگران نباشند اما ترکیبی از عشق و علاقه به یادگیری و کوشش و سازمان‌داری را در خود دارند. دارای سطح بالایی از خواسته‌ها هستند و در رویکرد خود به مسائل با خلاقیت می‌اندیشند. در تحصیل تا حد توانایی‌های بالقوه خود پیش می‌روند.

### سبک کاراکتر : نوع‌دوست مؤثر (A+C+)

کسانی هستند که برای گروه خود سخت‌کوش هستند. در پیگیری تحمل و پایداری قوی دارند. کوشش خود را در جهت خدمت به دیگران به‌کار می‌گیرند. دوست دارند به‌طور داوطلبانه در کارهای سخت و دشوار یا بدون مزد و قدرانی شرکت کنند و آن کارها را تا پایان ادامه دهند.

### سبک شیوه نگرش : پیشرو (O+A+)

آن‌ها به مسائل اجتماعی رویکردی اندیشمندانه دارند و در جستجوی راه‌حل‌های جدیدی هستند. باور مثبتی به ماهیت بشر دارند و بر این باورند که می‌توان با تعلیم و تربیت، نوآوری و همکاری، جامعه را بهبود بخشیده به برهان اعتقاد دارند و کسانی منطقی هستند.

### سبک کنترل خشم : محجوب (N+A+)

افراد محجوب معمولاً به شدت با عصبانیت در تعارض هستند. از یک سو احساساتشان به آسانی جریحه‌دار می‌شود و احساس می‌کنند که مظلوم واقع شده‌اند و از سوی دیگر، اغلب مایل نیستند عصبانیت خود را بروز دهند، زیرا نمی‌خواهند به دیگران آسیبی برسانند. در نهایت عصبانیت این افراد به درون و به سمت خودشان هدایت می‌شود.

وضعیت	نمره	مولفه های بعد روان بی ثباتی هیجانی یا عصبیت
بالا	۵۹	اضطراب (N۱)
بالا	۵۶	خصومت (N۲)
بالا	۷۵	افسردگی (N۳)
بالا	۵۶	هوشیاری نسبت به خود (N۴)
بالا	۶۲	شتاب زدگی (N۵)
خیلی بالا	۷۸	آسیب پذیری (N۶)

#### اضطراب

افراد مضطرب معمولاً نگران، ترسیده، عصبی، پرتنش و وحشت زده هستند. افرادی که در این شاخص نمره بالایی دارند از اضطراب فراگیر رنج می‌برند. افرادی که نمره پایینی در این شاخص دارند، راحت و آرام هستند. این افراد معمولاً در مواردی که امور مطابق خواست آن‌ها پیش نمی‌رود، ستیزه جویی نمی‌کنند.

#### خصومت

این مقیاس کرایش فرد به تجربه‌های خشم و حالت‌های وابسته به آن همچون احساس درماندگی و ناکامی را اندازه‌گیری می‌کند. این مقیاس آمادگی فرد را به احساس خشم، فارغ از اینکه به‌صورت آشکار بروز کرده و یا به‌طور نهفته در فرد باقی بماند، نشان می‌دهد. نمرات پایین دلالت بر این موضوع دارند که افراد به‌راحتی خشمگین نمی‌شوند.

#### افسردگی

افراد با نمره بالا، مستعد احساس گناه، غم، نومیدی و تنهایی هستند. آن‌ها به‌راحتی ناامید و سرخورده می‌شوند. افراد با نمره پایین بندرت چنین احساساتی را تجربه می‌کنند، اما لزوماً این مسئله به معنی این نیست که آن‌ها افرادی سرخوش و سرزنده هستند. در صورتی‌که نمره پایین این شاخص با نمره بالا در برون‌گرایی همراه باشد می‌توان گفت این افراد سرزنده و سرخوش هستند.

#### هوشیاری نسبت به خود

این شاخص عمدتاً حالت‌هایی را مدنظر قرار داده که نمود آن در رفتار افراد به‌صورت شرم و خجالت‌زدگی، دستپاچگی و اضطراب اجتماعی بروز پیدا می‌کند. این افراد دارای اضطراب اجتماعی هستند که البته این مسئله در مورد رابطه فردی و تک‌به‌تک مصداق ندارد. معمولاً این افراد در بحث‌های بین فردی احساس حقارت می‌کنند. افراد با نمره پایین در موقعیت‌های اجتماعی مثل سخنرانی در برابر جمع، مضطرب و برآشفته نیستند که قطعاً این مسئله به معنای ارائه یک سخنرانی خوب نیست چراکه این شاخص توانمندی و مهارت‌های اجتماعی را نمی‌سنجد.

## شتابزدگی

افراد مضطرب معمولاً نگران، ترسیده، عصبی، پرتنش و وحشتزده هستند. افرادی که در این شاخص نمره بالایی دارند از اضطراب فراگیر رنج می‌برند. افرادی که نمره پایینی در این شاخص دارند، راحت و آرام هستند. این افراد معمولاً در مواردی که امور مطابق خواست آن‌ها پیش نمی‌رود، ستیزه جویی نمی‌کنند.

## آسیب پذیری

کسانی که در این مقیاس نمره بالایی می‌گیرند، این احساس را دارند که نمی‌توانند با استرس‌های روزمره انطباق مناسبی داشته باشند. پس در موقعیت‌های فوق‌العاده و استرس‌زا به‌طور اجباری به دیگران متوسل شده و یا ناامید و آشفته و پریشان می‌شوند. افراد با نمره پایین این توانایی را در خود می‌بینند که در رویارویی با موقعیت‌های بغرنج خود را کنترل کنند.



وضعیت	نمره	مولفه‌های بعد برون‌گرایی
بالا	۵۶	صمیمیت (E۱)
بالا	۵۹	جمع‌گرایی (معاشرتی بودن) (E۲)
بالا	۶۲	قاطعیت (E۳)
بالا	۶۸	جنب‌وجوش و تحرک (E۴)
بالا	۶۲	هیجان‌طلبی (E۵)
نرمال	۵۳	هیجان‌های مثبت (E۶)

#### صمیمیت

این مقیاس بیشترین ارتباط را با کیفیت رابطه‌ی بین فردی دارد. افراد صمیمی و بامحبت که ارتباط دوستانه‌تری با دیگران دارند، در این مقیاس نمره بالایی کسب می‌کنند. این افراد صادقانه دیگران را دوست دارند و به آسانی با دیگران مراوده و رفاقت برقرار می‌کنند. افراد نمره پایین ضرورتاً افرادی کینه‌توز و یا بدون احساس همدردی نیستند بلکه آن‌ها افرادی رسمی و محافظه‌کار بوده و تمایل دارند تا در رابطه، فاصله خود را با دیگران حفظ کنند.

جمع‌گرایی

افرادی که نمره بالایی در این شاخص دارند از بودن با دیگران لذت می‌برند و بالعکس افراد با نمره پایین ترجیح می‌دهند تنها باشند و از بودن در جمع و در کنار سایر افراد به‌طور آگاهانه و فعال پرهیز می‌کنند.

قاطعیت

افراد دارای نمره بالا در این مقیاس افرادی مسلط، با تحکم و از نظر اجتماعی پیشرو و پیشگام به شمار می‌آیند. آن‌ها بدون تردید حرف می‌زنند و اغلب در گروه نقش رهبر را ایفا می‌کنند. افراد با نمره پایین ترجیح می‌دهند تا به‌جای قرار گرفتن در متن اجتماعات و مهمانی‌ها در حاشیه این موقعیت‌ها قرار بگیرند و بیشتر علاقه‌مند هستند تا به‌جای سخنگو بودن، شنونده باشند.

جنب و جوش و تحرک

نمره بالا مربوط به افرادی است که آهنگی سریع در حرکات خود دارند. آنان معمولاً پیرانرژی بوده و همیشه مشغول فعالیت هستند. معمولاً زندگی پرتحرکی دارند. افراد با نمره پایین دارای آهنگ حرکتی کندتر و آرام‌تری هستند، هرچند این مسئله به معنای تنبلی و سهل‌انگاری به شمار نمی‌آید.

هیجان طلبی

افراد با نمره بالا دائماً در جستجوی هیجان و تحریک هستند. محیط‌های شلوغ و رنگ‌های روشن را دوست دارند. افراد با نمره پایین احساس نیاز به هیجان نمی‌کنند و شیوه‌ای از زندگی را ترجیح می‌دهند که برای افراد دارای نمره بالا در این مقیاس، کسل‌کننده است.

هیجان‌های مثبت

این مقیاس تمایل به تجربه‌ی هیجان‌های مثبت همچون شادی، لذت و عشق را می‌سنجد. افراد با نمره بالا در این شاخص، به راحتی و در اغلب موارد می‌خندند. این افراد دارای روحیه‌ای شاد و خوش‌بین هستند. البته افراد دارای نمره پایین، ضرورتاً غمگین نیستند، بلکه صرفاً افراد شلوغ و پرسرودا و با روحیه‌ای نیستند.

وضعیت	نمره	مولفه‌های بعد توافق پذیری
نرمال	۴۴	اعتماد (A۱)
بالا	۶۲	سادگی (A۲)
بالا	۵۶	همدردی و نوع دوستی (A۳)
بالا	۶۲	تبعیت (A۴)
بالا	۶۲	تواضع (A۵)
بالا	۶۵	درک دیگران (A۶)

اعتماد

افراد دارای نمره بالا بر این باورند که دیگران قابل اعتمادند و حسن نیت دارند. افراد دارای نمره پایین در این مقیاس، به دیگران بدبین و بدگمان هستند و آن‌ها را ناصدق و خطرناک می‌شمارند.

سادگی

افرادی که نمره بالا در این مقیاس کسب کرده‌اند، ساده، مخلص و بی‌ریا هستند. افراد با نمره‌ی پایین تمایل دارند که دیگران را با تملق و چاپلوسی، حيله یا فریب دست بیندازند. چنین افرادی بر این باورند که این ترفندها لازمه‌ی مهارت‌های اجتماعی بوده و معتقدند که افراد ساده انسان‌هایی کوتاه‌فکرند. افراد با نمره‌ی پایین در این مقیاس بیشتر تمایل دارند که از حقیقت طفره رفته و در نشان دادن احساسات درونی خود مقاومت نشان دهند، اما نباید چنین تمایلی را حمل بر عدم صداقت و سوءاستفاده از دیگران دانست. این مقیاس به‌تنهایی به‌عنوان عامل سنجش راست‌گویی فرد برای استخدام به‌کار نمی‌رود.

#### همنوع دوستی

افراد دارای نمره بالا در این مقیاس، به‌گونه‌ای فعال و به‌طور سخاوتمندانه، به منافع دیگران اهمیت داده و مشتاق کمک به افراد نیازمندند. افراد دارای نمره پایین در این مقیاس، تا اندازه‌ای خودمحور بوده و مایل نیستند که درگیر مسائل دیگران شوند.

## تبعیت

این مقیاس با واکنش فرد به تعارض‌های بین فردی در ارتباط است. از این نظر افراد دارای نمره بالا با دیگران تفاوت دارند. آن‌ها می‌توانند پرخاشگری خود را به‌خوبی کنترل کرده و برای بخشیدن و فراموش کردن خطاها آمادگی دارند. آنان افرادی مطیع هستند که فروتنی و تعادل در وجود آن‌هاست. افراد دارای نمره پایین افرادی پرخاشگر بوده و رقابت با دیگران را به همکاری و رفاقت ترجیح می‌دهند و در نشان دادن خشم خود در مواقع ضعیف، تردد ندارند.

## تواضع

افراد با نمره‌ی بالا در این مقیاس افرادی فروتن هستند و می‌توانند منافع خود را نادیده بگیرند، هرچند که این افراد ضرورتاً کمبود اعتماد به‌نفس ندارند. افراد دارای نمره پایین در این مقیاس، بر این باورند که از بسیاری از افراد دیگر برترند و از خودراضی یا متکبر به نظر می‌رسند. جنبه‌های بیمارگونه این ویژگی در شخصیت‌های خودشیفته دیده می‌شود.

## درک دیگران

این مقیاس وجود همدلی و توجه به دیگران را اندازه‌گیری می‌کند. افراد دارای نمره بالا در جهت نیازهای دیگران فعال بوده و بر جنبه‌های انسانی سیاست‌های اجتماعی تأکید دارند. افراد دارای نمره پایین افرادی سرسخت‌تر از دیگرانند و کمتر تحت تأثیر رحم و شفقت، دست به بخشندگی می‌زنند. این افراد خود را واقع‌بین و دارای تصمیمات منطقی بر اساس واقعیت‌های موجود می‌شناسند.

وضعیت	نمره	مولفه‌های بعد باوجدان بودن (مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی)
بالا	۶۵	شایستگی (C۱)
بالا	۵۶	نظم (C۲)
بالا	۷۵	وظیفه‌شناسی (C۳)
بالا	۶۸	تلاش برای موفقیت (C۴)
بالا	۵۶	نظم درونی‌پیگیری (C۵)
بالا	۵۹	محافظه‌کاری (C۶)

شایستگی

شایستگی به احساس فرد به توانایی‌ها، عقل، تدبیر و تأثیر بر محیط باز می‌گردد. افراد دارای نمره بالا در این مقیاس این احساس را دارند که برای رویارویی با مسائل زندگی آمادگی کافی دارند. افراد دارای نمره پایین، از توانایی‌های خویش ارزیابی منفی داشته و احساس می‌کنند که در رویارویی با مشکلات روزمره دارای ضعف هستند و نمی‌توانند در برابر این مشکلات توانایی‌های لازم را از خود نشان دهند. از میان همه مقیاس‌های وجدانی بودن، شایستگی ارتباط بیشتری با عزت‌نفس (اعتماد به نفس) و اتکا به خود دارد.

#### نظم

افراد با نمره‌ی بالا در این مقیاس، تمیز، نظم و دارای سازمان‌دهی مناسب رفتاری هستند. این افراد وسایل را در محل مناسب خود قرار می‌دهند. افراد با نمره‌ی پایین نمی‌توانند نظم باشند و خود را افرادی فاقد برنامه مشخص کوتاه‌مدت یا طولانی‌مدت می‌دانند. در انتهای بالای طیف این مقیاس افرادی با اختلال وسواس قرار می‌گیرند.

#### وظیفه شناسی

به یک معنی وجدانی بودن یعنی نظارت وجدان برکنش‌های فردی و این جنبه با مقیاس وظیفه شناسی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. افراد با نمره‌ی بالا در این مقیاس بشدت به اصول اخلاقی خود پایبندند و در حدی افراطی به تعهدات اخلاقی خود عمل می‌کنند. افراد با نمره‌ی پایین، آسان‌تر از دیگران با این مسائل برخورد می‌کنند و ممکن است تا حدی غیرمسئول و بی‌ثبات باشند.



## تلاش برای موفقیت

افرادی که در این مقیاس نمره بالا می‌گیرند دارای سطح توقعات بالا هستند و تلاش زیادی برای تحقق این سطح از خود نشان می‌دهند. این‌ها افراد پرتلاش و سالمی هستند که اهداف مشخصی در زندگی دارند. افرادی با نمره‌ی بسیار بالا در این مقیاس برای حرفه خود سرمایه‌گذاری زیادی کرده و اصطلاحاً افرادی معتاد به کار شناخته می‌شوند اما افراد با نمره‌ی پایین، افرادی بی‌رمق و بی‌حال و احتمالاً تنبل هستند. این افراد برای موفق شدن خودکاری نمی‌کنند. فاقد جاه‌طلبی بوده و ممکن است انسان‌های بی‌هدفی به نظر برسند. البته خود این افراد به کاستی‌ها و کم بودن تلاش خود اعتراف می‌کنند.

## پیگیری

افراد دارای نمره بالا کسانی هستند که می‌توانند خود را وادار کنند تا کاری را به سرانجام برسانند. افراد دارای نمره پایین در آغاز کار، تعلل کرده و اصطلاحاً امروز و فردا می‌کنند. به‌آسانی ناامید شده و کار را متوقف می‌کنند. افراد دارای نظم درونی کم به‌آسانی با تکانشی شدن (از کوره دررفتن) گیج و سردرگم می‌شوند. تکانش‌وری زیاد و نظم درونی کم، هر دو نشانگر ضعف در کنترل خویشتن است. اما می‌توان به‌طور عینی این دو را از یکدیگر جدا کرد. افرادی با تکانش‌وری بالا نمی‌توانند در برابر آنچه نمی‌خواهند انجام دهند، مقاومت کنند. درحالی‌که افرادی با نظم درونی کم، نمی‌توانند خود را به انجام کاری که می‌خواهند انجام دهند وادار کنند. در اولی فرد به ثبات هیجانی نیاز دارد و در دومی به انگیزش.

## محافظه کاری

افراد با نمره بالا در این مقیاس، محتاط و انعطاف ناپذیرند. افراد با نمره پایین، افرادی عجول و اصطلاحاً دستپاچه هستند که اغلب بدون در نظر گرفتن نتیجه فکر می‌کنند و یا دست‌به‌کاری می‌زنند. با دید خوش‌بینانه می‌توان گفت که افراد با نمره پایین افراد خودجوشی بوده و می‌توانند در مواقع ضروری به‌سرعت تصمیم‌گیری کنند.

وضعیت	نمره	مولفه‌های بعد گشودگی یا انعطاف‌پذیری
بالا	۶۸	تخیل (0۱)
بالا	۵۶	زیباشناسی (0۲)
بالا	۷۱	احساسات و عواطف (0۳)
خیلی بالا	۷۸	کنش‌ها (0۴)
بالا	۶۵	دیدگاه‌ها و نظرات (0۵)
بالا	۶۲	ارزش‌ها (0۶)

## تخیل

افراد با نمره بالا از تخیلات غنی، متنوع و جدید لذت می‌برند و تصورات روشن و زندگی تخیلی فعالی دارند. این افراد به تخیل نه به عنوان یک ابزار برای فرار از واقعیت بلکه برای ایجاد یک دنیای درونی زیبا و جالب علاقه‌مندند. این افراد تخیلات خود را شکل داده و بر روی آن تعمق می‌کنند و بر این باورند که تصورات غنی به زندگی و خلاقیت عمق بیشتری می‌دهد. افراد با نمره پایین‌تر این شاخص، دارای افکار عادی‌تری بوده و ترجیح می‌دهند که ذهنیت خود را تحت کنترل داشته باشند و روی وظایف و کارهای خود تمرکز کنند.

## زیباشناسی

افراد دارای نمره بالا در این مقیاس احساس ژرفی به هنر و زیبایی دارند. این افراد با شعر تهییج شده و به موسیقی جذب می‌شوند. عاشق هنر هستند اما ضرورتاً هنرمند نیستند و یا حتی لزوماً افراد با سلیقه‌ای درزمینه شعر و موسیقی یا هنر نیستند اما برای بیشتر آن‌ها، علاقه به هنر، موجب افزایش اطلاعات و قدرت تحسین آن‌ها از هنر می‌شود. افراد با نمره پایین، به هنر و مظاهر آن بی‌علاقه و بی‌توجه هستند.

## احساسات و عواطف

باز بودن به عواطف و احساسات یعنی فرد دارای قدرت خوبی برای درک عواطف و هیجان‌های شخصی بوده و دیدگاه مثبتی به هیجان‌ها به‌عنوان یکی از ابعاد مهم زندگی شخصی دارد. افراد با نمره بالا بیشتر از دیگران دارای تجربه‌های عمیق‌تر و حالات هیجانی متمایز و تفکیک‌شده هستند. شدت شادی و غم آن‌ها بیشتر و برجسته‌تر از دیگران است. افراد با نمره‌ی پایین عواطفی یکنواخت (سطحی) داشته و بر این باورند که حالت‌های عاطفی و احساسی در زندگی اهمیت چندانی ندارد.

کنش‌ها

باز بودن در رفتار خود، به شکل علاقه‌مندی به داشتن فعالیت‌های مختلف، رفتن به محل‌های جدید و یا حتی خوردن غذاهای غیرمعمولی نمایان می‌شود. افراد دارای نمره بالا در این مقیاس، رویارویی با پدیده‌های جدید و متنوع را به موارد شناخته‌شده و معمولی ترجیح می‌دهند. در خلال زمان، این افراد ممکن است دارای مشغولیت‌های گوناگون باشند. افراد با نمره پایین در برابر تغییرات مقاوم هستند و ترجیح می‌دهند که به موارد امتحان شده قبلی خود پایبند باشند.

## دیدگاه‌ها و نظرات

کنجکاوی‌های روشنفکرانه یکی از جنبه‌های باز بودن است. افراد با نمره بالا در این شاخص علاقه‌مند و مشتاق به داشتن ذهنیت باز و درک جنبه‌های نوین و احتمالاً نظرات غیرمعمولی هستند. این افراد از دیدگاه‌های فلسفی و چالش با معماها لذت می‌برند. باز بودن به نظرات و ایده‌ها لزوماً به معنای برخورداری از یک هوش برتر نیست. هرچند خود می‌تواند به رشد توانایی‌های هوشی بالاتر منجر شود. افراد دارای نمره‌ی پایین در این مقیاس دارای کنجکاوی محدودی هستند و چنانچه افرادی داری هوش بالا باشند، توجه محدودی به موضوعات خاص دارند.

ارزش‌ها

باز بودن به ارزش‌ها یعنی آمادگی برای بازبینی ارزش‌های اجتماعی، سیاسی و مذهبی. افرادی که دیدگاه بسته‌ای دارند عموماً در برابر منابع قدرت و عادات و رسوم اجتماعی، گذشته از گرایش حزبی و سیاسی، محافظه‌کار هستند. باید توجه داشت که باز بودن به ارزش‌ها بیشتر در نقطه‌ی مقابل دگماتیسم قرار دارد.

آزمون DISC

## الگوهای رفتاری



نمای کلی نمودار

در این بخش چهار نوع الگوی رفتاری مختلف معرفی می‌شوند که هر انسان ترکیبی منحصر به فرد از این چهار الگو می‌باشد. شکل زیر یک نقشه ابتدایی است که در ادامه کامل‌تر خواهد شد و اجزای آن را به تفصیل شرح داده می‌شود.

آنچه به‌عنوان قانون اصلی لازم است در نظر گرفته شود، این است که در میان چهار الگوی مذکور خوب یا بد، درست یا غلط، بهتر یا بدتر وجود ندارد. بلکه هر چهار الگوی مذکور در جای خود لازم و حائز اهمیت می‌باشند. برای اینکه معنی و مفهوم کلی الگو به‌درستی درک شود نمودار در جهات مناسب تقسیم بندی شده و طبقه بندی کلی از الگو و کاراکترهای افراد ارائه می‌شود.

### گام اول: تقسیم‌بندی افقی نمودار (افراد برون‌گرا - درون‌گرا)

نیمه بالایی نمودار را افرادی سریع، جسور، خوش‌بین، فعال و اجتماعی تشکیل می‌دهند. این گروه با فعل "رفتن" رابطه مستقیم دارند و رفتن و حرکت در خون آنهاست. آنها عاشق حرکت هستند. فقط کافی است به آنها بگویید "می‌خواهیم بریم به ... " قطعاً جوابشان آری خواهد بود. این‌ها در جستجوی شور و هیجان بوده و آن را خلق خواهند کرد. آنها مهمانی‌هایشان را هرکجا که باشد برگزار کرده و پرنرژی و سریع هستند و تمایل دارند کارهایشان را با سرعت زیادی انجام دهند. وقتی با افرادی به رستوران رفتید و درحالی‌که شما در حال خوردن سالاد هستید آنها در جستجوی دسر بعد از غذا هستند، شک نکنید که ایشان به نیمه بالایی نمودار تعلق دارند. افراد بالای نمودار رقابت‌طلب بوده و معمولاً در نقش یک رهبر و محرک در رأس امور ظاهر می‌شوند نه به خاطر این که دوست دارند کار کنند بلکه به خاطر این‌که آنها از صمیم قلب علاقه دارند به دیگران بگویند چه کار کنند. این افراد عموماً انرژی و اعتماد به نفس خوبی دارند و از دید قدرت به دیگران نگاه می‌کنند. این گروه عموماً خودشان را از محیط قوی‌تر و برتر دیده و راسخ و جسور هستند. در اصطلاح در اینجا افراد نیمه بالایی نمودار را افرادی "برون‌گرا" می‌خوانیم.



افراد پایین نمودار افرادی محتاط، آرام، اهل تفکر، عادل، تحلیل‌گر و واقع بین هستند. آن‌ها تمایل به تثبیت موقعیت موجود داشته و صبر و استقامت زیادی دارند. این گروه مهربان، ریزبین و دقیق هستند. در واقع به آرام بودن این گروه برای قضاوت اکتفا نکنید زیرا آن‌ها مانند مثال معروف لاک‌پشتی هستند که با خرگوش سریع و جسور به رقابت پرداخته و آهسته و پیوسته به مسیر



تقسیم بندی افقی نمودار الگوهای رفتاری

خود ادامه می‌دهند و خط پایان را پشت سر می‌گذارند. افراد پایین نمودار عموماً تمایلی ندارند در رأس امور باشند و ترجیح می‌دهند پشت صحنه را به بهترین نحو اداره کنند و از درست بودن همه امور مطمئن شوند. این گروه روابط ظاهری را دوست ندارند و اغلب برایشان سخت است که دوستان زیادی داشته باشند بلکه تمایل دارند یک یا دو دوست صمیمی داشته باشند و در کنار آن‌ها لذت ببرند. در اصطلاح در اینجا افراد نیمه پایین نمودار را افرادی "درون‌گرا" می‌خوانیم.

## گام دوم: تقسیم بندی عمودی نمودار (افراد وظیفه محور- مردم محور)



تقسیم بندی عمودی نمودار الگوهای رفتاری

در ادامه نمودار الگوی رفتاری را به دو بخش عمودی تقسیم کرده و ویژگی‌های مجزا از شخصیت‌های افراد ارائه می‌شود. افراد سمت چپ نمودار را افراد وظیفه محور و افراد سمت راست نمودار را افراد مردم محور تشکیل می‌دهند.

افراد وظیفه محور از انجام کارهایی مانند اجرای برنامه‌ها یا کارکردن روی پروژه‌ها لذت می‌برند. آن‌ها زمانی يك حس خوب را تجربه می‌کنند که يك کار به درستی و خوب انجام شود. در محیط کار آن‌ها، هیچ چیز بیشتر از ماشین آلات دقیق، برنامه‌های کاری منظم و از پیش تعیین شده و نیروی انسانی با عملکرد خوب و دقیق این افراد را راضی و خرسند نخواهد کرد. اگر در اجرای يك برنامه به کسی نیاز دارید تا يك برنامه‌ریزی دقیق همراه با جزئیات انجام دهد انسان‌های سمت چپ نمودار بهترین گزینه هستند زیرا جزئیات و امور لازم اجرا را بارها بررسی کرده و پوشش می‌دهند. آن‌ها افرادی پرسش‌گر، منطقی، شکاک و چالش طلب هستند.

افراد مردم محور بیش از انجام وظیفه تمایل دارند با انسان ها تعامل ایجاد کرده و از آنها حمایت و مراقبت کنند. آنها حتی در هنگام انجام پروژه های سنگین بر احساس مردم نسبت به آن وظیفه فکر می کنند.

آنها هنگام تشکیل تیم های مختلف قبل از این که به کاری که قرار است انجام شود بیان دیشند به این که چه کسانی قرار است در آن تیم حضور داشته باشند اهمیت می دهند. گروهی از این افراد از ارتباط با مردم به شدت هیجان زده می شوند. افراد این گروه تمایل دارند همواره مورد توجه بوده و نظرات خود را با دیگران سهیم شوند.

## گام سوم: شناخت چهار الگوی رفتاری

حال اگر دو برش افقی و عمودی نمودار را با هم ترکیب کنید، می‌توانید چهار الگوی رفتاری را ببینید.



### گروه: D

افراد نیمه بالا و چپ نمودار که افرادی برون‌گرا و وظیفه محور هستند و آن‌ها را به اختصار گروه "D" می‌نامیم. D ابتدای کلمات تسلط، هدایت کردن، مصر، قاطع و نماینده است.



### گروه: I

افراد نیمه بالا و راست نمودار که افرادی برون‌گرا و مردم محور هستند و آن‌ها را به اختصار گروه "I" می‌نامیم. I ابتدای کلمات الهام بخش، تاثیر گذار، برانگیزاننده و علاقه مند به مردم و اجتماعی است.



### گروه: S

افراد نیمه پایین و راست نمودار که افرادی درون‌گرا و مردم محور هستند و آن‌ها را به اختصار گروه S می‌نامیم. S ابتدای کلمات حامی و پشتیبان، ثبات، خوش برخورد و دلنشین و خجالتی است.



### گروه: C

افراد نیمه پایین و چپ نمودار که افرادی درون‌گرا و وظیفه محور هستند و آن‌ها را به اختصار گروه C می‌نامیم. C ابتدای کلمات محتاط، حسابگر، شایسته، وظیفه شناس، باوجدان و دقیق است.

اکنون با شناخت و ترکیب چهار الگوی فوق، نمودار زیر که مرجع کلی و نقشه ما در راه شناخت کاراکترهای رفتاری افراد در طول مسیر خواهد بود به دست می‌آید.



ضمناً تحقیقات نشان می‌دهد ۸۰٪ مردم عمدتاً در دو حوزه ممکن است نسبت به سایر حوزه‌ها قوی‌تر باشند. در ادامه تمایلات، محیط مطلوب و .... برای هر یک از گروه‌های I، S، D، C آورده شده است.

■ تمایلات این افراد شامل موارد ذیل است



- |   |  |
|---|--|
| ■ حصول نتیجه در اسرع وقت                                | ■ با مردم در تماس باشند.                                 |
| ■ فعال کردن افراد و کارها چالش پذیری و مقابله با مشکلات | ■ تاثیرات مطلوب بر محیط داشته باشند.                     |
| ■ اتخاذ تصمیم در اسرع وقت جویا شدن از وضع موجود         | ■ بلیغ و فصیح باشند. محیطی با انگیزه و شاد ایجاد نمایند. |
| ■ کسب قدرت مدیریت نمودن مشکلات                          | ■ مردم را سرگرم کنند.                                    |
| ■ حل مشکلات   | ■ نگاه خوش بینانه به افراد و شرایط داشته باشند.          |
|   | ■ در گروهها مشارکت نمایند.                               |



- پایبندی به دستورالعمل‌های کلیدی و استانداردها
- تمرکز بر جزئیات کلیدی
- تحلیل‌گرانه فکر کردن، ارزیابی عقاید موافق و مخالف
- سیاست مدارانه رفتار کردن با مردم
- بکارگیری رویکردهای هوشمندانه و غیرمستقیم در برخورد‌ها و درگیری‌ها
- کنترل بر انجام دقیق امور
- تحلیل منتقدانه کارها
- بکارگیری روش‌های نظام‌مند در شرایط و فعالیت‌های گوناگون

- با آهنگی ثابت و قابل پیش‌بینی کارهای خود را انجام دهند.
- در انجام کارها صبور و شکيبا باشند.
- مهارت‌های خاص خود را گسترش دهند.
- به دیگران کمک نمایند.
- وفاداری یک اصل باشد.
- شنونده‌ای خوب باشند.
- با افراد هیجان‌زده کنار بیایند.
- محیط کاری هماهنگ و با ثبات ایجاد نمایند.



این افراد طالب محیطی هستند که در آن:

■ اقتدار و اختیار باشد.	■ شناخت اجتماعی و عامه‌پسند وجود داشته باشد.
■ شهرت، اعتبار و دارای چالش باشد.	■ شناخت عمومی از توانایی‌ها باشد.
■ فرصت‌هایی برای ایجاد دستاوردهای فردی و جود داشته باشد.	■ آزادی بیان وجود داشته باشد.
■ گستره وسیع عملیاتی وجود داشته باشد.	■ ارتباطات دموکراتیک و مردمی باشد.
■ جواب‌ها رگ و صریح بیان شود.	■ محیط فارغ از کنترل و پرداختن به جزئیات بوده و همچنین فرصت‌هایی جهت بیان پیشنهادها باشد.
■ فرصت‌هایی برای پیشرفت فراهم باشد.	■ فرصت‌هایی برای مربی‌گری و مشاوره باشد.
■ کنترل و نظارت نباشد.	■ شرایط کاری مطلوب حاکم باشد.
■ فعالیت‌های جدید و متنوع زیادی باشد.	



- انتظارات از عملکرد آنان به وضوح تعیین شده باشد.
- کیفیت و دقت اهمیت داشته باشد.
- جو فعال و جدی حاکم باشد.
- فرصتهایی برای نشان دادن مهارت‌ها موجود باشد.
- عواملی که روی عملکرد آن‌ها تاثیر می‌گذارد کنترل شود.
- فرصت برای پرسیدن "چراها" فراهم گردد و شناخت مهارت‌ها و دستاوردها عملی باشد.

- شرایط موجود حفظ شود مگر آن‌که دلایلی برای تغییر وجود داشته باشد.
- روال روزمره و قابل پیش‌بینی حاکم باشد.
- عملکردشان مقبول واقع شود.
- حداقل اشتباه را داشته باشند.
- از افراد خالصانه قدردانی شود.
- گروهی آن‌ها را بشناسند.
- روند کار استاندارد باشد.
- برخوردها و درگیری‌ها کم باشد.

این اشخاص به افرادی با خصوصیات ذیل احتیاج دارند که:

■ نظرات موافق و مخالف را بسنجند.	■ روی کارها تمرکز کنند.
■ خطر را در نظر گیرند و محاسبه کنند.	■ دنبال واقعیات باشند.
■ جانب احتیاط را داشته باشند.	■ رک و صریح سخن بگویند.
■ یک محیط قابل پیش‌بینی طرح ریزی کنند.	■ برای صداقت احترام قائل شوند.
■ به دنبال واقعیات باشند.	■ روش‌های نظام‌مند را توسعه دهند.
■ قبل از تصمیم‌گیری آن‌را بسنجند.	■ ترجیح دهند به‌جای افراد با عوامل سروکار داشته باشند.
■ نیازهای دیگران را شناسایی کنند.	■ دارای رویکرد منطقی باشند.
	■ کار را شخصا تا پایان تعقیب نمایند.



- واکنش سریع در برابر تغییرات غیرمترقبه نشان دهند.
- نسبت به ایرادات وظایف محوله واکنش نشان می‌دهند.
- در بیش از یک مورد از مسائل درگیر باشند.
- خود ارتقاء باشند.
- جهت تغییرات به دیگران فشار آورند.
- در محیط غیر قابل پیش‌بینی به راحتی کار کنند.
- در اولویت بندی کارها کمک نمایند.
- در روش‌های کاری منعطف باشند.
- کارهای مهم را واگذار کنند.
- سریع تصمیم گیرند.
- از خط مشی‌ها فقط به عنوان رهنمود استفاده کنند.
- با مخالفت‌ها مصالحه کنند.
- شغل‌های فاقد محبوبیت را مشخص کنند.
- مباحث را شروع و آن‌ها را پیش برند.
- افراد را به کار گروهی ترغیب کنند.

برای موثرتر بودن، این افراد نیاز دارند که

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ کارهای سخت به آنها واگذار شود.</li><li>■ درک کنند دیگران به آنها نیاز دارند.</li><li>■ فنون و روش‌ها را براساس تجربیات عملی پایه‌گذاری کنند.</li><li>■ هر از گاهی شوک‌هایی را دریافت کنند.</li><li>■ گروه آنها را بشناسد.</li><li>■ دلایل خود را برای نتایج بیان کنند.</li><li>■ از عوامل باز دارنده موجود آگاه شوند.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ اگر C یا S پایین دارند زمان را کنترل کنند.</li><li>■ تصمیمات هدفمند بگیرند.</li><li>■ از تجربه عملی مدیریت استفاده کنند.</li><li>■ واقع بینانه‌تر افراد را ارزیابی نمایند.</li><li>■ اولویت‌ها و ضرب‌العجل‌ها را در نظر بگیرند.</li><li>■ اگر D پایین دارند با افراد قاطع‌تر برخورد نمایند.</li></ul> |
|---|---|



- قبل از تغییرات با شرایط همراه شوند.
- به ارزش فرد اعتبار داده شود.
- بدانند تلاش شخصی به چه میزان در تلاش گروهی سهم است.
- همکاری با شایستگی‌ها و صداقت مشابه داشته باشند.
- خلاقیت‌شان مورد تشویق قرار گیرد.
- با دقت برنامه‌ریزی کنند.
- اهداف و توضیحات کار محوله را دقیق بدانند.
- برنامه‌ریزی جهت ارزیابی عملکردشان داشته باشند.
- بازخورد اختصاصی را از عملکرد خویش دریافت کنند.
- به ارزش‌های فردی به اندازه میزان دستاوردهایشان احترام گذارند.
- میزان تحمل‌شان را در برخوردها و درگیری‌ها بالا ببرند.

## ■ برای افزایش سازگاری رفتاری نیاز دارند که

- گوش کردن فعال را تقویت نمایند.
- ریلکس بودن را تمرین نمایند.
- صبوری، فروتنی، حساسیت به احساسات دیگران و همدلی را تمرین نمایند.
- جهت نتیجه‌گیری بهتر، مطالب را بیشتر تبیین و توضیح دهند.
- با احتیاط و دقت بیشتر عمل نمایند (در تصمیم‌گیری صبورتر باشند و مشورت بگیرند)
- هویت خود را در گروه تعریف کنند.
- از محدودیت‌هایی موجود آگاه باشند.
- تعارف کردن را در کلام جاری کنند.

- مدیریت زمان را بیاموزند و انجام دهند.
- هیجانان خود را مدیریت نمایند.
- هیجانان خود را مدیریت نمایند.
- افکار خود را هدفمندتر کنند.
- زمان بیشتری را جهت بررسی، تأیید صحت مطالب، مشخص کردن و سازماندهی امور اختصاص دهند.



- برخی از اوقات توانایی نه گفتن داشته باشند.
- برای اتمام کارها بدون اینکه خیلی حساس باشند تلاش کنند.
- برخی کارها را به دیگران تفویض کنند.
- برای تغییرات لازم در فرآیندها و یا فعالیت‌های روتین پذیرش بیشتری داشته باشند.
- احساسات و افکار خود را به افراد مناسب بیان کنند.
- به شکل باز و آشکارا نگرانی‌های خود را نشان بدهند و به دیگران احترام بگذارند.
- تلاش کنند گاهی از روش‌های میان‌بر استفاده کنند و زمان را ذخیره کنند.
- آمادگی بیشتر برای تغییر و عدم سازماندهی داشته باشند.
- پروژه‌های جدید را آغاز نمایند.
- با مخالفت‌ها مصالحه کنند.
- از سیاست‌ها بیشتر از قوانین به عنوان دستورالعمل استفاده کنند.



• دوستان گرامی چنانچه این مطالب مفید به فایده بوده است بنده را از دعای خود بهرمنند سازید با ذکر یک صلوات بر محمد و آل او.