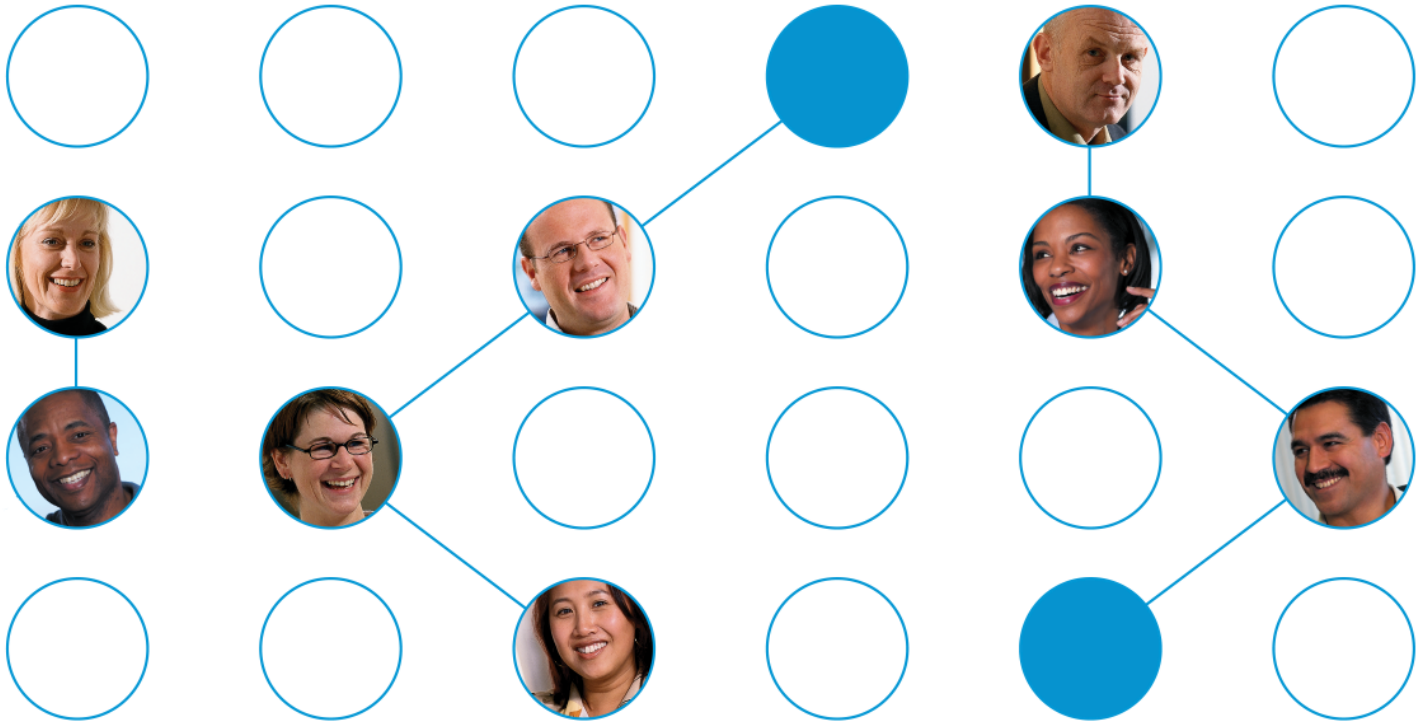




الكلاسيكي 2.0



Knowledge
Workx

Respondent Name

31.05.2015

This report is provided by:

KnowledgeWorkx
 Apricot Tower, Suite 1011
 Dubai Silicon Oasis
 P O Box 341056
 Dubai, United Arab Emirates
 info@knowledgeworkx.com

أهلاً بك! لقد أكملت الخطوة الأولى من برنامج DiSC® الكلاسيكي. وأنت الآن في طريقك إلى مزيد من الوعي الذاتي والفعالية الشخصية.

ويقسم تقريرك إلى أربعة أقسام رئيسية:

القسم الأول استناداً إلى إجاباتك على برنامج DiSC الكلاسيكي، القسم الأول مكرس كلياً لك ولأسلوبك السلوكي الفريد من نوعه. ستري في البداية مخطط DiSC البياني الخاص بك والذي يمثل الأساس لإجاباتك. ومن ثم تتعرف في المرحلة الأولى I، على أعلى الأبعاد لديك وعلى ميولك وحاجاتك وبيئتك المفضلة والفعاليات الإستراتيجية لكل بعد. وستكتشف في المرحلة الثانية 2 مؤشر الشدة الخاص بك لتصبح أكثر إدراكاً لنقاط القوة والضعف الكامنة لديك. أما المرحلة الثالثة 3 فستساعدك على اكتشاف كيفية مزيج أبعادك الأربعة C, S, i, D لتشكيل نمط الملف الكلاسيكي الخاص بك.

القسم الثاني يشمل نموذج DiSC وأوصاف أبعاد DiSC الأربعة مع ما يرافقها من ميول متطابقة وحاجات وبيئة مفضلة بالإضافة إلى الفعاليات الإستراتيجية لكل منها.

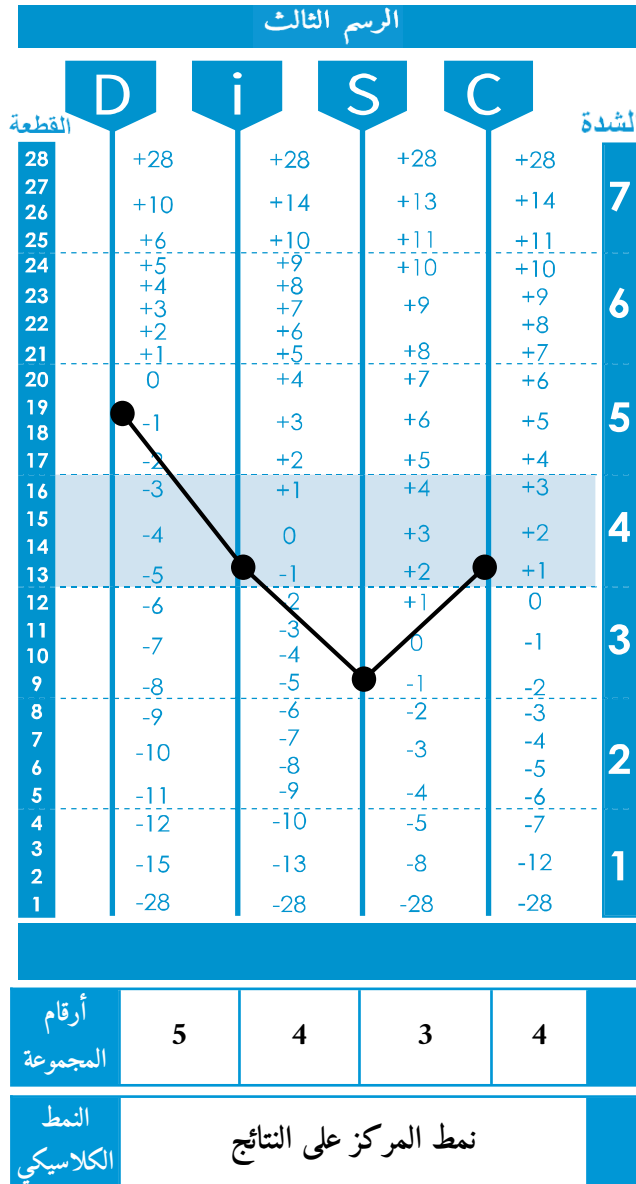
القسم الثالث لمحات عن كل من 15 نمط الكلاسيكي.

القسم الرابع يقدم مجموع النقاط والبيانات التحليلية وراء تقريرك.

عند قراءة تقريرك الرجاء أن تأخذ بعين الاعتبار أنه ليس في برنامج DiSC الكلاسيكي مجموع أو نمط أفضل أو أسوأ من غيره وأنه ليست هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة. بل إن التقرير يظهر إجاباتك الفريدة من نوعها لبيئتك. ولتجعل هذه النتائج تنطبق عليك قد ترغب أولاً بقراءة التقرير ومن ثم فاستعمل قلماً لشطب العبارات التي لا تصفك بدقة وأشر بالنتائج التي تنطبق عليك.

والآن لنبدأ.

بناء على إجاباتك هذا منحط DiSC® الخاص بك والذي يظهر مجموع نقاطك في كل من الأبعاد الأربعة. وكل من المراحل التفسيرية التالية تعتمد على هذا المجموع. اقرأ لتتعرف على أعلى الأبعاد لديك وعلى مؤشري الشدة والضعف لديك ونمط الملف الكلاسيكي الخاص بك.



Respondent، استنادا الى إجاباتك وفهمك للبيئة حولك ومدى تحكّمك الذي تشعر به في تلك البيئة فأعلى بعد لديك هو السيطرة (D) (قم بقراءة وصف السيطرة وافحص مدى تناسبه مع كيفية رؤيتك لنفسك. من ثم اقرأ الأبعاد الأخرى على الصفحة 14 لتصبح مألوفاً لديك.

السيطرة (D)

Respondent، البعد الأعلى لديك هو السيطرة. نتيجة لذلك من المرجح أنك تركز على صياغة البيئة حولك عبر التغلب على المعارضة لتحقيق النتائج.

إن الأشخاص العالين في السيطرة (D) يحبون أخذ المبادرة بالعمل لتحقيق النتائج التي يرغبون بها. وهم يسعون لإيجاد فرص للتقدم والإنجاز الفردي، وغالباً ما يطمحون للمناصب التي تتسم بالنفوذ والسلطة. والهدف الأساسي للأشخاص العالين في السيطرة هو عادة التحكّم بالآخرين والنتائج، مع الحرية لإتخاذ قرارات سريعة كلما اقتضى الامر بذلك.

التدخل لحل الازمات والمشاكل لا تهدد الأشخاص العالين في السيطرة (D)، حتى لو كان ذلك يعني التشكيك في الوضع الراهن. والأشخاص العالون في السيطرة ليس لديهم أي مشكلة في الأخذ على عاتقهم نشاطات متنوعة ومهام مختلفة. وهم في الحقيقة يعملون على أفضل وجه عندما يستلمون مهاماً صعبة أو يتلقون بين الحين والآخر صدمة تؤثر على نظرتهم للعالم حولهم.

لإنتاج أفضل جودة للعمل يحتاج الأشخاص العالون في السيطرة (D) إلى أن يحسوا بانتمائهم للجماعة وأن ينظموا خطاهم. وهذا قد يكون تحدياً صعباً لأنهم يكرهون أن يسيطر عليهم الآخرون أو يقيّدوهم. ويمكن لأرباب العمل والزملاء أن يسدوا نقص هؤلاء الأفراد عبر تأسيس بيئة متوقعة لهم عند الحاجة.

لأن حساب المخاطر والتخطيط بعناية والحذر ليست نقاط قوة عندهم، فيجدر على الأشخاص العالين في السيطرة إحاطة أنفسهم بمن يمتلك تلك المهارات. وبالمثل فالموازنة بين الإيجابيات والسلبيات في أي وضع ما ليست على الأغلب من طبيعتهم لأنهم مغرمون بالعمل بدلاً عن التفكير الملبّي في الأمور. لذا فمساعدتهم في هذا المجال أمر قيّم. وأيضاً على الشخص العال في السيطرة أن يعبر عن أسباب استنتاجاته كلما كان ذلك ممكناً.

غالباً ما يصعب على الأشخاص العالون في السيطرة (D) الفهم أنهم بحاجة للاعتماد على الآخرين، وقد يتضح الأمر إذا تعاون معهم أفراد مدركون لحاجات الآخرين. وبالطبع فقد يستفيد إذا تعلم العالون في السيطرة أن يكونوا أقل حدة.

لدى كل منا نقاط قوة تجعلنا فريدي النوع وذات قيمة , وكلنا نحب أن يتم تقديرنا على تلك النقاط وأن نكون مؤثرين على بيئتنا أيضا. لكن إن استخدمت أي قوة بإفراط أو بشكل غير مناسب يمكن اعتبارها ضعفا. اقرأ الكلمات باللون القاتم في الأعمدة الأربعة أدناه. هذه صفات للمستويات العالية والمعتدلة والمنخفضة لكل بعد. ثم اقلب الصفحة لمزيد من المعلومات عن مؤشر الشدة لديك وكيف يمكنك أن تتعرف أكثر على نقاط القوة والضعف الكامنة لديك.

C	S	i	D
كمالي 28	لا يشارك فعليا 28	متحمس 28	مركز على ذاته 28
دقيق 27	صبور 27	يجلب الإلتباه لنفسه 27	مباشر 27
باحث عن الحقائق 26	صاحب ولاء 26	قوي الحججة 26	جريء 26
دبلوماسي 25	تصرفات متوقعة 25	مندفع 25	متسلط 25
نظامي 24	شخص يعمل جيدا ضمن فريق 24	عاطفي 24	متطلب 24
تقليدي 23	رائق 23	يعزز نفسه 23	قوي الشخصية 23
مهذب 22	محب للتملك 22	يثق بالآخرين 22	مخاطر 22
حذر 21	غير مهتم 21	يؤثر على الآخرين 21	مغامر 21
منضبط 20	غير نشيط 20	لذيذ 20	حاسم 20
ذو قيم عالية 19	مرتاح 19	اجتماعي 19	فضولي 19
محلل 18	مبهم 18	كريم 18	واثق من نفسه 18
حساس 17	يفكر في الأمر مليا 17	مستعد 17	منافس 17
ناضح 16	ودود 16	جذاب 16	سريع 16
مراوغ 15	مستقر 15	واثق 15	معتمد على النفس 15
"فريد النوع" 14	متنقل 14	مقنع 14	مخاطر بحساب 14
معتقد بصحة آرائه 13	شخصية مفتوحة 13	ملاحظ 13	ناقد للذات 13
متشبهت بآرائه 12	يقظ 12	تميزي 12	غير مدع 12
منابر 11	متلهف 11	متأمل 11	طمس للذات 11
مستقل 10	منتقد 10	واقعي 10	واقعي 10
صارم 9	مستاء 9	منطقي 9	يزن الإيجابيات والسلبيات 9
راسخ 8	متململ 8	منضبط 8	وديع 8
عنيد 7	متهور 7	يتجنب المشاركة 7	محافظ 7
اعتباطي 6	قلق 6	مرتاب 6	مسالم 6
متمرد 5	هادف للتغيير 5	متشائم 5	سهل المعشر 5
متحد بجسارة 4	باحث عن الأخطاء 4	متعالي 4	سكوت 4
متصلب الرأي 3	عفوي 3	منطو على نفسه 3	غير واثق 3
غير لبق 2	مستاء من الوضع الراهن 2	واعي النفس 2	اتكالي 2
تهكمي 1	نشط 1	كتوم 1	معتدل 1

تقوم الصفحات الأربعة التالية بشرح الكلمات التي تصف مؤثر الشدة لكل من أبعاد DiSC® الأربعة .

بعد السيطرة D

عموماً توجد في الأشخاص الذين لديهم مجموع نقاطك في بعد السيطرة الصفات التالية. ارسم دائرة حول ما تعتبره نقاط القوة لديك وأشر إلى التحديات المحتملة .

مغامر: يرغب العديد منا بأن يكون قريباً من الأشخاص الذين تتواجد فيهم هذه الصفة لأنهم يشعرون بأكثر حيوية ونشاط. وهذه الصفة يمكنها أن تنتقل للآخرين حتى يصبح الفريق كله أكثر استعداداً للمجازفة من أجل تحقيق هدفاً مشتركاً. لكن المغالاة في هذه الصفة قد ترهق الآخرين بسبب حاجتك القسوى للإثارة.

حاسم: غالباً ما نعتبر الأشخاص الحاسمين قادة لأنهم يدون واثقين جداً من أنفسهم ، وقد تكون هذه الصفة نعمة وهبة عند العمل مع الآخرين الذين يفضلون الاتباع بدلاً من القيادة ؛ على الرغم من ذلك عليك توخي الحذر حتى لا تدوس على مشاعر الآخرين أو أن تتصلب برأيك عندما لا يتفقون مع طريقتك في العمل.

فضولي: إن هذه الصفة مصدر قوة عندما يدفعك الفضول للبحث عن إجابات أفضل أو أساليب جديدة. وقد تعتبر ضعفاً إذا ما أصبحت تساؤلأتك عدوانية وقاسية.

واثق من نفسه: إن إيمانك بقدراتك الشخصية تدفع بك إلى المناصب القيادية. فما تبديه من الثقة واليقين قد يلهم زملائك للوصول إلى مستويات أعلى ، لكن الاعتماد على هذه الصفة أكثر مما ينبغي قد يجعل الآخرين يعتقدون بأنك متعجرف ومتكبر.

منافس: سعيك لأن تكون الأفضل قد يحقق إنجازات عالية ونجاحاً كبيراً. واندفاعك لتكون المنتصر قد يساعدك على تحقيق الكثير في طريقك إليه، حتى لو لم تصل للهدف النهائي. ويمكن أن تصبح هذه الرغبة هوساً لديك إذا كنت تفكر بالفوز فقط بدون حسابك للنفقة.

سريع: إن سرعة إستيعابك للأشياء المعقدة وتشكيل الآراء بسرعة هي موهبة تحسد عليها ولربما تساعدك على تسريع التقدم لشركتك. لكن المفتاح الرئيسي هو أن تعدل هذا الميل لاتخاذ قرارات سريعة وإلا تعتبر متهوراً أو لا مبال للأخطار.

معتمد على النفس: تتطلب هذه الصفة الميل إلى التفكير المستقل وعند الضرورة حب الأداء الفردي . هذه العادات يمكن أن تنتج حلولاً فعالة وأن تصقل المهارات القيادية. لكن من ناحية أخرى الإعتتماد الزائد على النفس يفكك روابط فريق العمل ويحطم وحدته.

بعد التأثير i

عموما توجد في الأشخاص الذين لديهم مجموع نقاطك في بعد التأثير الصفات التالية. ارسم دائرة حول ما تعتبره نقاط القوة لديك وأشر إلى التحديات المحتملة .

جذاب: إن إتحاد قدرتك القيادية وذكائك العاطفي مع مهارتك في جذب انتباه الآخرين واستمالتهم لجانبك تفتح آفاق واسعة أمامك. لكن عليك أن تتذكر ألا تفرط في استخدام سحرك لإستغلال الآخرين أو الإستفادة منهم.

واثق: إيمانك القوي بقدراتك على إنجاز العمل يلهم الآخرين على المجازفة مما يقود إلى مستويات جديدة من النجاح. فاعمل مع الأشخاص الواثقين له اجر عظيم إلا إذا تضخمت هذه الثقة وأصبحت تعظيما للنفس، عندئذ يشعر الآخرون بالغضب أو بفقدان أهميتهم.

مقنع: يقدر الآخرون هذه الميزة فيك وغالبا ما يرونك كشخص مصداقي وجدير بالثقة. وهذه ميزة إضافية حين تستطيع إقناع الآخرين على رؤية الأشياء من وجهة نظرك عند العمل في سبيل تحقيق الهدف المشترك. لكن كن حذرا ألا تستخدم هذه الميزة للإستغلال أو التلاعب فذلك قد يكلفك مصداقيتك أو ثقة الآخرين بك.

ملاحظ: في أكثر الأحيان هذا يعني أنك تقوم بجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات قبل تنفيذ أي عمل ما. هذه قوة عند العمل مع الآخرين لأنك تساعدهم على أن تكون قراراتهم مبنية على المعرفة. لكن الاتكال الزائد على الملاحظة اللاحقة قد يعتبر مماتلة وتأخير.

مميز: غالبا ما تتنافس الخطط والأفكار فيما بينها، لذا فمن المفيد أن يكون لديك فكرة واضحة عما ينبغي أن تكون النتائج المرجوة. إن القدرة على التمييز بين عدد كبير من المقترحات يضمن صعود الأفضل للقمة. إلا أن الإفراط في هذه الصفة قد يؤدي إلى أنغلاق الفكر.

يفكر بعمق: هذه الصفة تكون إيجابية عندما تستخدمها للتعلم من التجارب السابقة. لكن إذا اعتمدت أكثر من اللازم على هذه الطبيعة التأملية فقد تؤدي إلى عدم القدرة على التحرك إلى الأمام.

واقعي: صريح وجدي هما كلمتان تصنفك. وكونك واقعي هي ميزة يقدرها زملاؤك فيك لا سيما إذا كانت أفكارهم أحيانا رقيقة أو وهمية . إذا أفرطت في استعمال هذه الصفة تجازف أن يعتبرك الآخرون أنك الشخص الذي يعرف كل شيء أو من يحبط أفكار الآخرين.

بعد الإستقرار S

عموما تتوجد في الأشخاص الذين لديهم مجموع نقاطك في بعد الإستقرار الصفات التالية. ارسم دائرة حول ما تعتبره نقاط القوة لديك وأشر إلى التحديات المحتملة .

يقظ: من المحتمل أنه يفوتك جوانب قليلة جدا من المشكلة . وبسبب وعيك وإدراكك لما يحدث حولك يمكنك البدء في إكتشاف وحل الأخطاء حتى قبل أن يرى الآخرون أي حاجة للتدخل. وبالطبع عليك أن تحرص ألا يصبح الإهتمام بالتفاصيل الدقيقة شغلك الشاغل.

حماسي: قد يكون حماسك معديا للغير. وقد تلهم الآخرين على العمل حين تقوم بإنشاء بيئة ديناميكية. لكن تذكر أن اسلوب حماسك الزائد قد يدفعك للحرك قدما بسرعة كبيرة مما يؤدي إلى المساومة في النوعية أو إهمال التفاصيل الدقيقة الهامة.

منتقد: يمكن أن تعتقد مبدأ الحلول الحاسمة وهو يساعدك ويساعد شركتك بطريقة جيدة عندما يكون الصدق الموجه هو السبيل الوحيد للحفاظ عللأمر في نصبها الصحيح أو تصفية المشاريع الفاشلة. لكن يجب عليك توخي الحذر حتي لا يكون نقدك غير حساس تجاه الآخرين.

مستاء: الشعور بالإستياء يمكن أن يكون حافزا لتحقيق إنجازات عظيمة أو نتائج باهرة. لكن الافراط في هذا الشعور قد يقود الآخرين لاعتبارك مجرد شخصا سلبيا.

متململ: إن تأدية عدة مهام في الوقت نفسه ملازم للطبيعة القلقة. وتكون هذه الصفة مفيدة عند الموازنة بين عدة مشاريع. لكن الجانب السلبي هو أنه يمكن لهذه النزعة أن تسبب مشكلة عند التركيز على قضية واحدة في وقت واحد.

متهور: يعني هذا أنك تقرر مسار العمل بسرعة. فالقدرة على إتخاذ قرارات حاسمة في بيئة العمل مرحب بها عند مواجهة قضايا صعبة. لكن إتخاذ القرار بسرعة أو قبل أن يكون لديك كل المعلومات التي تحتاجها قد تأتي بنتائج عكسية.

مضطرب: البحث عن تحديات ومفاهيم جديدة هي صفة إيجابية للإضطراب. البحث عن آفاق جديدة يعود بالإفادة لكل فريق العمل عبر الحفاظ على المشاريع المثيرة. أما في الحالات المتطرفة فإن الطبيعة المضطربة قد تقودك إلى الشعور بعدم الرضى أو المرارة.

بعد الوعي C

عموما توجد في الأشخاص الذين لديهم مجموع نقاطك في بعد الوعي الصفات التالية. ارسم دائرة حول ما تعتبره نقاط القوة لديك وأشر إلى التحديات المحتملة .

ناضح: إن استخدامك لخبرتك وحكمتك في حل المشاكل المعقدة هو تطبيق ممتاز لهذه الصفة. ولكن يجب أن تتذكر أن الاعتماد على خبراتك قد يعود عليك بنتائج عكسية إذا امتنعت عن تقبل الأفكار الجديدة.

مراوغ: هذا يعني أنك تتجنب الصراعات الشخصية أو الحزازات، وهذا يعمل لصالحك. ولكن الكثير من الإبهام قد يسبب انقطاع التواصل أو يفتح مجال التساؤل حول مصداقيتك.

فريد النوع: غالبا ما تدافع عن نفسك وتشعر بالثقة في التعبير عن آرائك. ومع أن تلك قوة واضحة لديك، لكن من المهم أن تتذكر أن أكثر الناس استقلالية هم أيضا بحاجة إلى التفاعل الإيجابي مع الآخرين في مجال العمل.

معتقد بصحة آرائه: قد تعتقد غالباً أن طريقتك هي الأصح، فهذه سمة مميزة لهذه الخصلة. وهذه المشاعر قد تقود إلى إحساس قوي بالقيادة والحزم. لكن الإفراط في هذه الصفة قد يجعلك متكبرا ومتعاليا.

متشبه برأيه: تقديمك للأفكار الحازمة حول أي موضوع هو قوة بحد ذاته عندما قد يؤدي الحل الوسط إلى الفشل المريع. بالإضافة إلى ذلك فإن قدرتك على الإفصاح والتعبير عن مواقفك أمر مرغوب به دوما في بيئة العمل. لكن الخطورة تكمن في أن مثل هذا السلوك قد يقود إلى تعكير الجو إذا ما استخدم بإفراط ضمن فريق عمل.

مثارب: هذا يعني أنك عادة تعمل بجدية للوصول للهدف إلى أن تحقق النتائج المتوقعة. وهذه تُعتبر قوة عند التعامل مع مشروع هائل، لأنك قد تنجح حيث يفشل الآخرون. ورغم ذلك فإن الشخص المغالي في المثابرة قد يتحول إلى شخص متصلب أو عنيد بحماقة.

مستقل: إن التحرر من ضغط الزملاء أو التفكير الجماعي صفة إيجابية. وقد تعتمد على التفكير الفردي لتصل إلى القرارات الأفضل. ولكن الخطر يكمن عندما تركز على أفكارك الفردية لدرجة أنك ترفض آراء الآخرين أو الأفكار المعقولة الأخرى.

إن الطريقة التي تجتمع فيها أبعاد الشخص الأربعة من السيطرة والتأثير والإستقرار والوعي تخلق نمط ملف يختلف حسب كل مزيج. وقد ساعدت البحوث النظرية والطبية على تطوير أوصاف لكل نمط "ملف كلاسيكي" لتعزز لدى الأشخاص الفهم والوصف لأنماطهم.

Respondent، إن نمط الملف الكلاسيكي الخاص بك هو نمط المركز على النتائج . الرجاء قراءة الوصف أدناه وأشر إلى أقرب الأوصاف التي ترى أنها تنطبق عليك.

نمط المركز على النتائج

دافع Respondent

Respondent كشخص بنمط المركز على النتائج، أنت تميل لأن تكون مفكرا سريعا يظهر الثقة بالنفس. وأنت عادة مصمم ومثابر لدرجة أنك على الأرجح تتقمص الشخصية الفردية الصارمة . و كثيرا ما تظهر الشخصية المهيمنة بحيث تزيد من احتمال إعتبارك شخص قوي ومباشر.

غالبا ما تتوق للمناصب المهمة والسلطة. إضافة إلى ذلك، فأنت على الأرجح تتمتع بالموافق التي يكون بها منافسة أو فرص للحصول على المركز الأول . وغالبا ما تتطلع بشوق لتحمل المسؤوليات، ولا يمكن إخافتك بسهولة. ولأنك تعبر عما تشعر به، فليس لديك أي مشكلة في التأكيد على سلطتك وقوة شخصيتك.

يعطيك ميلك الشديد للإستقلال بشكل كبير نفحة من الأهمية الشخصية. إضافة إلى ذلك غالبا ما تصبح قليل الصبر أو متعجرفا. وفي الحالات القصوى قد تبدو صريحا أو غير مبال في علاقاتك مع الآخرين.

عادات العمل لدى Respondent

إنك على الأرجح تبحث عن طرق جديدة لفحص قدراتك وتطوير مهاراتك لتحقيق النتائج. وتميل المهمات الفريدة لإثارة فضولك، كما أن الفرص الجديدة هي عادة ما تجذب انتباهك. ولهذا السبب، فعادة ما تتجنب العمل الروتيني أو المتوقع. أنك في الواقع غالبا ما تقدر المهام الصعبة التي تتطلب منك الكفاح من أجل هدف محدد.

إن الخطى السريعة من شأنها أن تبقى روحك عالية وطاقتك مركزة. لذا فأنت تقوم بازدياد العمل البطيء والمنهجي. إضافة إلى ذلك، فإن السيطرة المباشرة والتفاصيل المستهلكة للوقت تزعجك عادة. وكلما سنحت الفرصة فأنت تقوم بتجنب العوامل المقيدة. وبغض النظر عن مستوى شعورك بالراحة عندما تقوم بمهمة، إلا أنك تظهر رضى كبيرا عن النفس عندما تكمل مشروعاً ما.

على الأغلب، أنت تضغط على نفسك من أجل تحقيق نتائج ملموسة. وعندك عادة تصميم في وجه العقبات، ولا تتراجع في سعيك لإيجاد حلول عالية الجودة. وبالطبع فإن هذا الإصرار كثيرا ما يعود بالفائدة على شركتك.

أنت تميل لتقدير استقلاليتك بشكل كبير، وقد ترغب بالعمل بشكل منفرد. ولذا اللجان والمشاريع الجماعية ليست مثالية لك. ورغم أنك غالبا ما تصبح متمللا عندما توضع في جماعة، إلا أنك لا تتردد في إقناع الآخرين لدعم جهودك عند الحاجة. وهذا سلوك شائع لديك خاصة حينما تسعي لطلب المساعدة في أداء النشاطات الروتينية.

الطريقة الأساسية التي تؤثر بها على زملائك غالبا ما تكون قوة الشخصية المحضة. وغالبا ما تكون عديم الصبر أو باحثا عن الأخطاء مع من تعتبرهم عاملين غير ملهمين أو بطيئين. ومن جهة أخرى فأنت عادة تقدر الزملاء الذين يقومون بتحقيق نتائج من الممكن الاعتماد عليها. وغالبا إتمام المهمة بسرعة وتحقيق النتائج هي الطريقة المثلى لكسب الآخرون لاحترامك .

المعرفة العميقة Respondent 1

لأنك تميل إلى رؤية المشاريع العديدة على أنها حالات للتنافس ، فقد تدخل في صراعات مع زملائك. ولديك على الأرجح دافع كبير لأن تكون الأفضل من حيث الأداء أو المنتصر بلا منازع. لكن قد يفيدك أن تدرك أن أغلب الفعاليات هي ليست حالات كسب أو خسارة.

إن رغبتك القوية للإستقلالية تعني أنك غالبا لا تتسجم جيدا مع الفريق. وغالبا لا تحب حتى المشاركة في فعاليات الجماعة. وقد يبدو سلوكك للآخرين على أنه متعجرف أو ذات نظرة متدانية للآخرين ، وقد تعزز هذا الشعور إذا ما سمحت لميولك أن تنغمس في النقد المفرط لزملائك. وربما كان العلاج الناجع لهذه الحالة أن تراعي وجهة نظر زملائك وأن تمتنع عن رفض تعليقاتهم تلقائيا. ويساعدك أيضا أن تبدي اهتماما حقيقيا بزملائك. ويمكنك أيضا أن تنظر إلى أفكار الآخرين وحلولهم على أنها حلول كامنة للمشاكل.

أنت على الأرجح سريع جدا للتشير إلى العيوب والأخطاء مما قد يبطئ النتائج التي ترغب بتحقيقها. وهذا قد يكون المبرر لتولي زمام الأمور إذا ما شعرت بالضرورة لذلك. لكنك في بعض الأحيان تأخذ مسؤولية مشروع ما على عاتقك حتى لو لم تعطى الإذن بذلك. وربما كان أحد أسباب ذلك أنك لا تريد أن تظهر كشخص سهل الاقتناع. وقد تخاف من أن يستغل زملاؤك إذا ما سنحت لهم الفرصة بذلك.

بدلا من أن تتخطى حدودك أو تتجاوز سلطتك ، فقد يكون من المفيد لك أن تعبر باللفظ عن منطقتك. فكثيرا ما يمنع شرح الأسباب المنطقية من حدوث الخلافات. وطريقة أخرى لتعزيز فعاليةك هي زيادة صبرك وشعورك بالتواضع.

Respondent، إنك تميل لأن تكون شخصا واثقا ومتفردا يجلب إصرارك على الأرجح النتائج لشركتك.

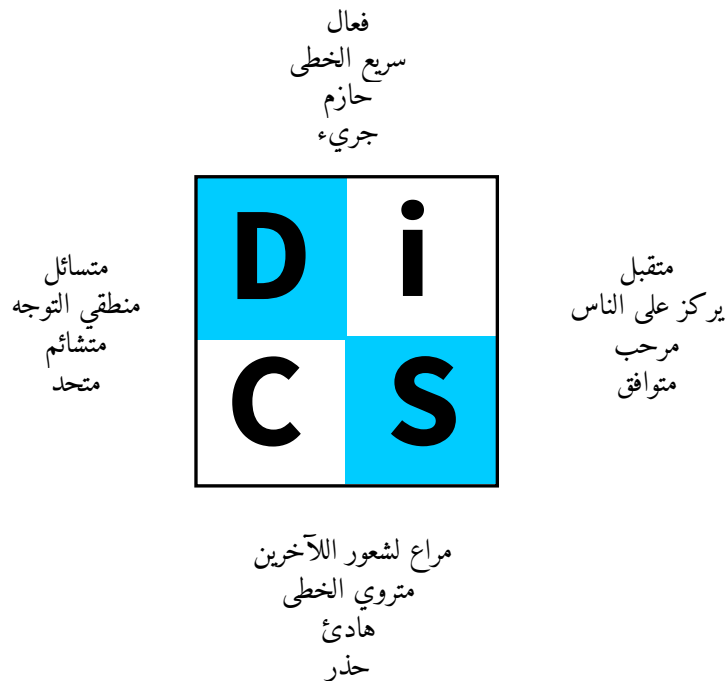
يعتمد برنامج DiSC الكلاسيكي على أربعة أبعاد تصف بصدق أربعة أساليب للتصرف البشري، وهي: السيطرة (D) والتأثير (i) والاستقرار (S) والوعي (C). وينتمي بعض الناس لأسلوب واحد، آخرون لأسلوبين، والبعض لثلاثة أساليب.

كيف يختلف أسلوب DiSC الخاص بك عن الأساليب الأخرى في DiSC؟ وما هو القاسم المشترك مع أساليب DiSC الأخرى؟ يساعد نموذج DiSC المفسر هنا على فهم هذه الأسئلة الهامة. في المربع أدناه ترى أن كل أسلوب من أساليب DiSC له شيء مشترك مع الأساليب المجاورة له. ويمكنك ملاحظة أن أسلوب الوعي والإستقرار يميلان لاعتبار أنفسهما أكثر ضعفا من البيئة التي حولهما. وهذا يعني أنهما أكثر ميلا لتبني بيئتهما لشعورهما بقلة تأثيرهما المباشر عليها. ومن ناحية أخرى فإن أسلوب التأثير والسيطرة يميلان لرؤية أنفسهما أقوى من البيئة حولهما. وهذا قد يعني أنهما أكثر تصميمًا لشعورهما بسيطرة أكبر على بيئتهما. وبالإضافة فإن أسلوب السيطرة والوعي يميلان لاعتبار بيئتهما غير ملائمة (غير مرحبه أو مقاومه)، أما أسلوبا التأثير والإستقرار فيميلان لاعتبار بيئتهما إيجابية (أو ودية وداعمة).

يرى نفسه أقوى من البيئة



إن الرسم التوضيحي أدناه يقدم المزيد من المعلومات عن نموذج DiSC. فهو يصف الأساليب الأربعة بطريقة تفهم أكثر من خلال الملاحظة والسلوك. وسوف يتبين لك أنه بينما يميل أسلوب الوعي والإستقرار لعمق التفكير والروية، يميل أسلوب السيطرة والتأثير للنشاط الأكثر والتسرع. بالإضافة إلى ذلك يميل أسلوب السيطرة والوعي للتساؤل والمنطق، بينما يميل أسلوبا التأثير والإستقرار للتقبل والتركيز على الناس.

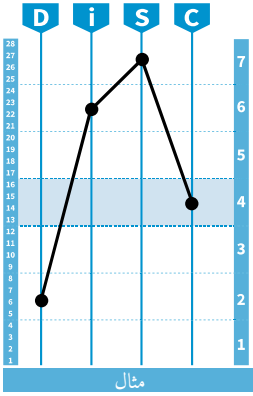


تقدم القائمة أدناه لمحة عامة عن الأبعاد الأربعة من DiSC.® اقرأ أوصاف كل الأبعاد لتفهم أكثر كيفية تشابه أو إختلاف الآخرين عنك.

التأثير i	السيطرة D
<p>التركيز على صياغة البيئة عبر التأثير على الآخرين أو إقناعهم.</p> <p>الوصف</p> <p>خطوة العمل</p> <p>يحتاج هذا الشخص إلى من</p> <ul style="list-style-type: none"> • التركز على المهمة • البحث عن الحقائق • التكلم بشكل مباشر • يحترم الإخلاص • يطور أساليب منهجية • يفضل التعامل مع الأشياء عوضاً عن الناس • منطقياً بتعامله • يظهر المتابعة الشخصية <p>يشمل ميول هذا الشخص</p> <ul style="list-style-type: none"> • التواصل مع الآخرين • ترك انطباعات حسنة • كونه فصيحاً معيراً • بناء بيئة تدفع الآخرين للعمل • توليد الحماس • استضافة الناس • النظر للناس والمواقف بتفائل • المشاركة مع مجموعة <p>يرغب هذا الشخص ببيئة تتوفر فيها</p> <ul style="list-style-type: none"> • الشعبية والاعتراف الاجتماعي • اعتراف الناس بقدراته • حرية التعبير • النشاطات الجماعية خارج العمل • العلاقات الديمقراطية • التحرر من السيطرة والتفاصيل • فرص للتعبير عن المقترحات والعروض • التدريب والمشورة • ظروف عمل محبذة <p>ليكون أكثر فعالية يحتاج هذا الشخص إلى أن</p> <ul style="list-style-type: none"> • التحكم بالوقت إن كان مستوى السيطرة أو الإستقرار منخفضاً • اتخاذ قرارات بموضوعية • متداخل في الإدارة بطريقة عملية • واقعية أكثر عند تقييم الناس • ترتيب المهمات حسب الأهمية ووضع مواعيد لإكمالها • أن يكون أكثر شدة مع الناس عندما تكون السيطرة منخفضة 	<p>التركيز على صياغة المحيط بشكل يتغلب على المعارضة لتحقيق الأهداف.</p> <p>الوصف</p> <p>خطوة العمل</p> <p>يحتاج هذا الشخص إلى من</p> <ul style="list-style-type: none"> • يزن الإيجابيات والسلبيات • يحسب المخاطر • يكون حذراً • يهيء بيئة متوقعة • يدرس الحقائق • يفكر ملياً قبل اتخاذ القرار • يلاحظ احتياجات الآخرين <p>يشمل ميول هذا الشخص</p> <ul style="list-style-type: none"> • الحصول على نتائج فورية • يحفظ على العمل • قبول التحديات • إتخاذ قرارات سريعة • التساؤل حول الوضع الراهن • تولى السلطة • إدارة المشاكل • حل المشاكل <p>يرغب هذا الشخص ببيئة تتوفر فيها</p> <ul style="list-style-type: none"> • القوة والسلطة • المقام العالي والتحدي • فرص للإنجازات الشخصية • مجال واسع للعمل • اجوبة مباشرة • فرص للتقدم • التحرر من السيطرة والإشراف عليه • نشاطات جديدة متعددة ومتنوعة <p>ليكون أكثر فعالية يحتاج هذا الشخص إلى أن</p> <ul style="list-style-type: none"> • يتسلم مهمات صعبة • يدرك أنه بحاجة للناس • يبني الأساليب على الخبرة العملية المسبقة • يتلقى صدمة بين الحين والآخر • يتقبل إنتمائه للجماعة • يعبر عن أسباب إستنتاجاته • يكون على علم بالمعوقات الموجودة • تنظيم الخطى ويهدأ أكثر
الإستقرار S	الوعي C
<p>التركيز يكون على التعاون مع الآخرين ضمن الوضع الحالي لأداء المهمات.</p> <p>الوصف</p> <p>خطوة العمل</p> <p>يحتاج هذا الشخص إلى من</p> <ul style="list-style-type: none"> • يستجيب بسرعة للتغيرات الغير متوقعة • يبذل جهداً لمواجهة تحديات المهمات المطلوبة • يشترك في أكثر من مهمة واحدة بنفس الوقت • يروج نفسه • يضغط على الآخرين • يعمل براحة في بيئة غير مؤكدة • يساعد في تحديد أولويات العمل • قابل للمرونة في إجراءات العمل <p>يشمل ميول هذا الشخص</p> <ul style="list-style-type: none"> • العمل بطريقة ثابتة ومتوقعة • إظهار الصبر • تطوير مهارات متخصصة • مساعدة الآخرين • إظهار الولاء • كونه مستمعاً جيداً • التعامل مع الأشخاص المنفعلين • تكوين بيئة عمل مستقرة ومنسجمة <p>يرغب هذا الشخص ببيئة تتوفر فيها</p> <ul style="list-style-type: none"> • الحفاظ على الوضع الراهن إلا إذا كان هناك سبب للتغيير • الروتينات المتوقعة • التقدير على العمل المنجز • قليلاً ما ينتهك العمل حرمة الحياة البيئية • التقدير الصادق • المشاركة بالجماعة • إجراءات العمل الأساسية • ادنى قدر من الصراعات <p>ليكون أكثر فعالية يحتاج هذا الشخص إلى أن</p> <ul style="list-style-type: none"> • يحتاج الى التحضير قبل التغيرات • صحة التقدير الذاتي • معرفة كيفية مساهمة الجهد الشخصي للجهود الجماعية • أن يكون لهم زملاء مماثلين لهم بالكفاءة والإخلاص • معرفة التعليمات للعمل • تشجيع الإبداع 	<p>التركيز على العمل بوعي في الظروف الحالية لضمان التوعية الجيدة و الدقة .</p> <p>الوصف</p> <p>خطوة العمل</p> <p>يحتاج هذا الشخص إلى من</p> <ul style="list-style-type: none"> • يفوض المهمات الهامة • يتخذ القرارات بسرعة • يستعمل السياسات كمباديء توجيهية فقط • يتواصل الى حل وسط مع المعارضة • يعبر عن المواقف الغير شعبية • يبادر بالمناقشات ويسهلها • يشجع عمل الفريق الجماعي <p>يشمل ميول هذا الشخص</p> <ul style="list-style-type: none"> • الالتزام بالمعايير والتعليمات المهمة • التركيز على التفاصيل الهامة • التفكير التحليلي ووزن الإيجابيات والسلبيات • كونه دبلوماسياً مع الآخرين • استعمال اسلوب حاذق او غير مباشر مع الصراعات • التأكد من الدقة • التحليل الناقد للأداء • استعمال اسلوب منهجي للتعامل مع الأحداث اوالمواقف <p>يرغب هذا الشخص ببيئة تتوفر فيها</p> <ul style="list-style-type: none"> • تحديد واضح لتوقعات سير العمل • يضع قيمة على الدقة والتنوعية • بيئة محافظة ورسمية • فرص لإستخدام الخبرات • السيطرة على العوامل المؤثرة على الأداء • فرص لطرح أسئلة "لماذا" • التقدير للمهارات الخاصة والإنجازات <p>ليكون أكثر فعالية يحتاج هذا الشخص إلى أن</p> <ul style="list-style-type: none"> • التخطيط الدقيق • معرفة التوصيف الوظيفي المحدد وأهداف الأداء • ترتيب مواعيد لتقييم الأداء • إستلام ملاحظات محددة حول الأداء • احترام القيمة الشخصية للناس • بقدر الاحترام لأدائهم • قدرة للتحمل في الصراع

تشرح الصفحات التالية الأنماط الكلاسيكية الخمسة عشر والتي يرسم كل منها تصرف أناس ذوي مزيج خاص من الأبعاد الأربعة DiSC® (السيطرة والتأثير والاستقرار والوعي).

المنفذ
نمط



المشاعر: يقبل المودة ويرفض العدوانية

الهدف: قبول الجماعة

يحكم على الآخرين عبر: الإلتزام على تحمل وضم شمل الجميع

يؤثر على الآخرين عبر: التعاطف والصدقة

قيمته للمنظمة أو الشركة: عبر دعمه وتسيقه وتعاطفه وتركيزه على الخدمة

يفرط في: اللطف

تحت الضغط: يصبح قادرا على الإقناع ويستخدم معلومات أو أصدقاء مهمين إذا احتاج الأمر

يخاف: الخلافات والصراعات

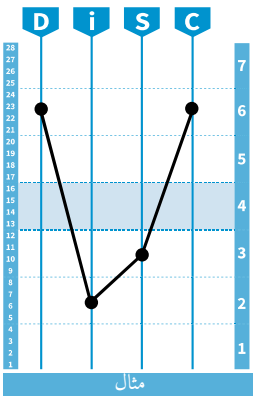
تمو الفعالية عبر زيادة: إدراك أن القوة تكمن في من هو وماذا يمكنه أن يفعل، الثبات وتأكيد الذات، والقدرة على قول "لا" عندما يكون ذلك مناسباً

يعبر المنفذون إهتمامهم لكل من العلاقات البشرية والجوانب المختلفة للمهمة في ظروف عملهم. وكونهم متعاطفين ومساندين فهم مستمعون جيّدون ومعروفون بأذاتهم الصاغية. المنفذون يشعرون الناس بأنهم مرغوب بهم وضروريون. ولأنهم يستجيبون لحاجات الآخرين فالناس لا يخافون أن يرفضوا من قبل المنفذون. ويوفر المنفذون الصداقة وهم مستعدون لأداء الخدمات للآخرين.

لدى المنفذون إمكانيات ممتازة للتنظيم الفعال للمهام وإنتاجها. من طبيعة المنفذون أن يشجعوا الانسجام وروح الجماعة لدى فريق العمل وهم ممتازون بصورة خاصة في تأدية أعمال للغير قد يعتبرونها صعبة إن أرادوا تأديتها لأنفسهم.

يخشى المنفذون الصراع والخلافات في الرأي. وقد يساعد أسلوبهم الداعم للآخرين على تقبل الموقف عوضاً عن تشجيعهم على الحل الفعال للمشكلة. هذا بالإضافة إلى ميل المنفذ لإتباع أسلوب هادئ لا يثير الإلتباه، بدلا من الصدام المباشر مع الأشخاص العدائين - قد ينظر إليه على أنه ضعيفاً. ورغم اهتمامهم بالانسجام مع الجماعة لكن لديهم درجة لا بأس بها من الاستقلالية.

المبدع
نمط



المشاعر: يقبل العدوانية ويكبح التعبير

الهدف: السيطرة والإنجازات الفريدة من نوعها

يحكم على الآخرين عبر: المعايير الشخصية والأفكار التقدمية لإنجاز المهمات

يؤثر على الآخرين عبر: التحكم في سرعة الأنظمة والإجراءات المبتكرة

قيمته للمنظمة أو الشركة: يبادر أو يخطط للتغيير

يفرط في: الصراحة الجارحة، وموقف إنتقادي أو متعال

تحت الضغط: يميل من العمل الروتيني، يحدد عندما تكبت حريته، يتصرف بشكل مستقل

يخاف: قلة التأثير والفشل في الوصول الى مستواهم المطلوب

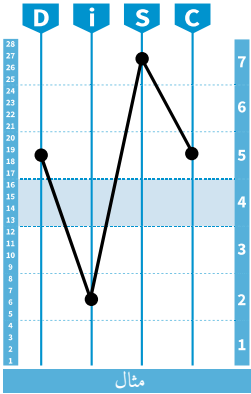
تمو الفعالية عبر زيادة: دفء المشاعر والتواصل المهذب والتعاون الجماعي الفعال وإدراك القيود الموجودة

يبدى الأشخاص ذو النمط المبدع قوى متعاكسة في تصرفاتهم. فرغبتهم بالحصول على نتائج ملموسة تتوازن مع الدافع الغريزي نحو الكمال وتلطف حساسيتهم ردة الفعل العدوانية لديهم. ورغم تفكيرهم وتجاوبهم السريع إلا أنهم يمتنعون عن إتخاذ القرار قبل تفحص كل الحلول الممكنة .

يظهر المبدعون بعد النظر لدى تركيزهم على المشاريع، ويكونون أداة للتغيير. وبسبب دافع الكمال لديهم وقدراتهم العالية على التخطيط فغالبا ما تكون التغييرات التي يحدثونها سليمة. لكن قد ينقص أسلوبهم الإلتباه بالعلاقات الشخصية.

يريد المبدعون حرية الإستكشاف والسلطة لفحص النتائج والتأكد منها. ويمكنهم اتخاذ القرارات اليومية بسرعة لكنهم قد يكونون شديدي الحذر أمام القرارات الأهم مثل: "هل أقبل هذه الترقية؟" أو "هل يجب أن أنتقل إلى مكان آخر؟" وفي سعيهم نحو الكمال وتحقيق النتائج فقد لا يهتم المبدعون بوضعهم الاجتماعي. لذلك فقد يدون فاترين أو متعالين أو صريحين.

المتحري
نمط



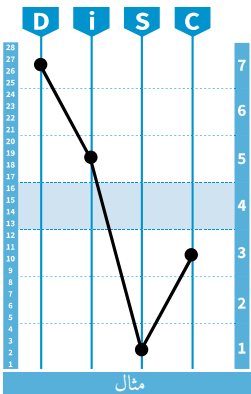
المشاعر: غير عاطفي وييدي الانضباط الشخصي
الهدف: القوة من خلال الأدوار الرسمية ومناصب السلطة
يحكم على الآخرين عبر: استخدام الحقائق
يؤثر على الآخرين عبر: العزم والإصرار
قيمتهم للمنظمة أو الشركة: يقدم متابعة تنفيذية شاملة ويقوم بمهامه بعزم إن كان بمفرده أو في مجموعة صغيرة
يفرط في: الصراحة والشك بالآخرين
تحت الضغط: يميل إلى الصراع النفسي ولا ينسى الضغينة
يخاف: التعامل مع الجموع ومسؤولية الإقناع بالأفكار المجردة
تمتو الفعالية عبر زيادة: المرونة وتقبل الآخرين والمشاركة الشخصية مع الغير

المتحرون هم موضوعيون ومحللون لذا فإنهم يعتبرون "أعمدة الواقع" المحايد واللاعاطفي. وهم يسلكون طريقاً مستقلاً بهدوء وثبات نحو هدف معين. هم ناجحون في أشياء عدة والفضل في ذلك ليس لتعدد البراعات بل التصميم الثابت على متابعة التنفيذ فهم يسعون نحو هدف واضح يتطورون عبره خطة منظمة ويرتبون نشاطاتهم. وإذا ما بدأوا مشروعاً ما فالمتحرين يكافحون بإصرار للحصول على مبتغاهم. وفي بعض الأحيان قد يكون التدخل ضرورياً لتغيير وجهتهم، نتيجة لذلك، أنهم يعتبرون معاندين ومصممين على آرائهم.

وينجح المتحرون في المهمات التقنية الصعبة التي يستخدمون فيها المعطيات الواقعية لتفسير المعلومات واستخلاص النتائج. وهم يستجيبون للمنطق بدل العاطفة. وعند بيع أو تسويق أية فكرة فإنهم أكثر نجاحاً مع المنتجات الملموسة.

لا يهتم المتحرون كثيراً بإرضاء الناس ويفضلون العمل بمفردهم. ويمكن أن ينظر إليهم على أنهم فاترين، صريحين بشكل جارح وغير مهذبين. ولأنهم يقدرون قوتهم الخاصة على التفكير فإن المتحرون يقيمون الآخرين حسب استخدامهم للحقائق والمنطق. ولزيادة فعاليتهم في التعاملات الشخصية فعليهم أن يظهروا فهماً أكثر للآخرين وخاصة لمشاعرهم.

المركز على النتائج
نمط



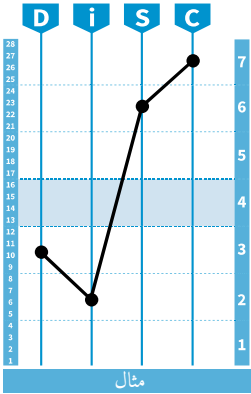
المشاعر: يفصح عن الإعزاز بالنفس و شخصية مستقلة خشنة
الهدف: السيطرة والاستقلالية
يحكم على الآخرين عبر: القدرة على إنجاز المهمة بسرعة
يؤثر على الآخرين عبر: قوة الشخصية والمثابرة
قيمتهم للمنظمة أو الشركة: التصميم والإصرار
يفرط في: فقد الصبر و منافسات الفوز والخسارة
تحت الضغط: يصبح منتقداً وباحثاً للأخطاء و يرفض المشاركة مع الفريق. قد يتخطى الحدود
يخاف: أن يصبح هدف سهل إستغلاله و البطء خاصة في المهمات و أن يصبح سهل الإقناع
تمتو الفعالية عبر زيادة: الإفصاح عن منطقتهم و الاعتبار لوجهات نظر الآخرين و آرائهم حول الأهداف وحل المشاكل و الإهتمام الصادق بالآخرين، الصبر والتواضع

ييدي الأشخاص المركزين على النتائج الثقة بالنفس وقد يفسره البعض بالتعجرف. وهم يسعون بنشاط إلى فرص تسمح لهم بفحص وتطوير قدراتهم لتحقيق النتائج. الأشخاص المركزين على النتائج يميلون للمهام الصعبة والمواقف المتحدية والمهام الفريدة من نوعها والمناصب "الهامة". يأخذون على عاتقهم المسؤوليات في جو من الأهمية الذاتية ويظهرون الرضى النفسى عند إكمالهم للمهمة.

يميل الأشخاص المركزين على النتائج بتجنب العوامل المقيدة مثل السيطرة المباشرة و التفاصيل المستهلكة للوقت والعمل الروتيني. ولكونهم مباشرين وفعالين فقد يعانون من مشاكل مع الغير. الأشخاص المتوجهون للنتائج يقدرون إستقلاليتهم وقد يفقدون الراحة عند الانخراط في مهام جماعية أو في العمل في لجنة. ورغم تفضيل الأشخاص المتوجهون للنتائج العام للعمل بمفردهم إلا أنهم قد يقنعون غيرهم بمساعدتهم خاصة في إكمال الأعمال الروتينية.

الأشخاص المركزين على النتائج هم مفكرون سريعون وقد يفقدون الصبر ويجدون الأخطاء في الذين ليسوا مثلهم. إنهم يقيمون الآخرين حسب قدرتهم للحصول على النتائج. الأشخاص المتوجهون للنتائج مصممون ومثابرون حتى في وجه العداوات. إنهم يسيطرون على الموقف عند الحاجة سواء كانوا أو لم يكونوا مسؤولون. وفي سعيهم الدؤوب نحو النتائج فقد يبدون صريحين بشكل جارح وغير مبالين.

الكلامي
نمط



المشاعر: يبدي الكفاءة، هو حذر ومنضبط

الهدف: الاستقرار، الانجازات المتوقعة

يحكم على الآخرين عبر: المعايير الدقيقة

يؤثر على الآخرين عبر: الاهتمام بالتفاصيل والدقة

قيمته للمنظمة أو الشركة: هو واعي . يحافظ على المعايير . يتحكم بالنوعية

يفرط في: إجراءات السيطرة و"الاحتياط" و الاعتماد الزائد على الناس والمنتجات والعمليات التي أثبتت نجاحها سابقا

تحت الضغط: يصبح مهذبا ودبلوماسيا

يخاف: العداوة

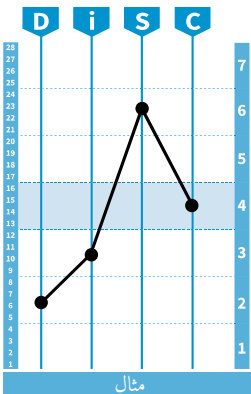
تمو الفعالية عبر زيادة : مرونة دوره واستقلاليته و الاعتماد المتبادل و الإيمان بقيمته الشخصية

إن الكمالين نظاميون ودقيقون في تفكيرهم وهم عاملون يتبعون أسلوبا معينا في كل من حياتهم الشخصية والمهنية. وهم يعملون بمنتهى الأمانة والدقة فإنهم يواظبون على الأعمال التي تتطلب الانتباه للتفاصيل والدقة. ولرغبتهم بظروف مستقرة ونشاطات متوقعة فالكمالين يفضلون بيئة العمل المحددة بوضوح. ويريدون مواصفات دقيقة عن العمل المتوقع منهم والوقت المطلوب وأساليب التقييم.

التفاصيل في أسلوب أخذ القرارات تؤخر الكمالين عن التقدم . فهم يقدرون على إتخاذ قرارات هامة لكنهم ينتقدون بسبب الوقت الذي يحتاجونه لجمع وتحليل المعلومات. ورغم أنهم يودون السماع لآراء مدراءهم، لكن الكمالين يخاطرون عندما تكون لديهم المعلومات التي يمكن أن يفسروها ويستخدمونها لإستخلاص النتائج.

يقيم الكمالين أنفسهم وغيرهم عبر معايير دقيقة لتحقيق نتائج ملموسة مع الالتزام بإجراءات العمل المتعارف عليها. وهذا الاهتمام الخاص بالمعايير والنوعية قيم للشركة. وقد يفرط الكمالين في تعريف قيمتهم من خلال ما يفعلون وليس من خلال قيمتهم كأشخاص. نتيجة لذلك فهم يميلون للرد على مجاملات الغير بالتفكير، "ماذا يريد هذا الشخص؟" ويتقبل المدح الصادق يمكن للكمالين أن يزيدوا ثقتهم بأنفسهم.

المتخصص
نمط



المشاعر: معتدل بحساب و يتقبل الآخرين

الهدف: الحفاظ على الوضع الراهن و البيئة المحكومة

يحكم على الآخرين عبر: معايير الصداقة و الكفاءة

يؤثر على الآخرين عبر: ثبات الأداء و تقبله للآخرين

قيمته للمنظمة أو الشركة: يخطط على المدى القصير، متوقع و منظم و يحتفظ بخطى راسخة

يفرط في: التواضع و الهروب من المخاطرة و المقاومة السلبية للإبتكار

تحت الضغط: يصبح متأقلم مع أصحاب السلطة ويفكر مع المجموعة

يخاف: التغيير و القوضى

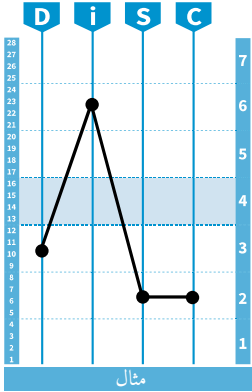
تمو الفعالية عبر زيادة: المناقشة العامة لأفكاره و الثقة بالذات المبنية على وجهة نظر الآخرين و استعمال الأساليب المختصرة

"يندمج" المتخصصون جيدا مع الآخرين. وعبر مواقفهم المعتدلة والمنضبطة وسلوكهم المتواضع هم قادرين على العمل بشكل جيد مع عدد من الأنماط السلوكية. والمتخصصون يراعون مشاعر الآخرين و صبورون ودوما على استعداد لمساعدة من يعتبرونهم أصدقاء. وهم يبنون علاقات وثيقة مع مجموعة صغيرة نسبيا من الزملاء في بيئة العمل.

تسعى جهودهم للحفاظ على الأنظمة المألوفة والمتوقعة. كونهم فعالون في المجالات المتخصصة يخطط المتخصصون لعملهم عبر طرق مباشرة ويحققون أداء مستمرا بشكل إستثنائي . وساعدهم تقدير الآخرين لهم للحفاظ على ذلك المستوى من الإستمرارية.

المتخصصون بطيئون في التأقلم مع التغيير. ويعطيهم التحضير المسبق وقتا لتغيير إجراءاتهم مع الحفاظ على مستوى منظم من الأداء. وقد يتطلب المتخصصون المساعدة عند البدء بمشاريع جديدة ولتطوير طرق مختصرة للإنجاز ضمن الوقت المحدد. وغالبا ما توضع المشاريع المنتهية جانبا لمزيد من المراجعة. ويجدر بالمتخصصين أن يقوموا برمي الملفات القديمة التي انتهت صلاحيتها.

المروج
نمط



المشاعر: مستعد لقبول الآخرين

الهدف: القبول والشعبية

يحكم على الآخرين عبر: المهارات الكلامية

يؤثر على الآخرين عبر: الثناء والقرص و تقديم المساعدات

قيمته للمنظمة أو الشركة: يخفف التوتر ويروح عن
المشاريع والأشخاص بمن فيهم نفسه

يفرط في: الثناء والتفاؤل

تحت الضغط: يصبح مهملا وعاطفيا وغير منظم

يخاف: فقد القبول الاجتماعي والتقدير الذاتي

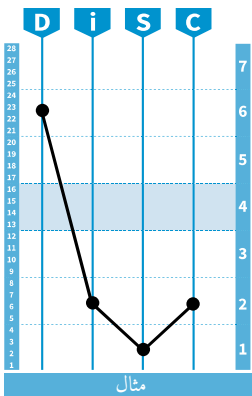
تمو الفعالية عبر زيادة: السيطرة على الوقت والموضوعية و
الشعور بالجدالة والسيطرة على المشاعر ومتابعة الوعود
والمهام

لدى المشجعين شبكة كبيرة من المعارف. وهم عادة اجتماعيون ماهرون ويكتسبون الصداقات بسهولة. نادرا ما يعادون الآخرين قصدا. يسعى المشجعون لبيئة اجتماعية مواتية حيث يمكنهم من خلالها التطوير والحفاظ على معارفهم. وعبر مهاراتهم الكلامية يعززون أفكارهم ويولدون الحماس لمشاريع الآخرين. ويمكن للمشجعين عبر شبكة معارفهم الواسعة الوصول لهؤلاء القادرين على مساعدتهم.

لأن المشجعون يفضلون المشاركة والتعامل مع الآخرين في النشاطات، لذا فقد يعبروا إهتماما أقل بإنجاز المهمات. فهم يستمرون في السعي وراء أي موقف يوفر لهم الفرص لمقابلة الناس والاختلاط بهم على الرغم من أن وظيفتهم تتطلب المزيد من الاهتمام للنشاط الفردي. فهم يزددهرون من خلال اللقاءات واللجان والمؤتمرات.

كونهم عادة متفائلون، يميل المشجعون إلى المبالغة في قدرات الآخرين. وكثيرا ما يتسرعون بالإستنتاجات الإيجابية بغض النظر عن كل الحقائق. مع التدريب والتوجيه يمكن للمشجعين أن يتعلموا الموضوعية والتشديد على النتائج. قد تمثل إدارة الوقت تحديا للمشجعين. وعبر وضع حد لوقت المحادثة والنقاش يمكنهم أن يذكروا أنفسهم بأهمية "الإنهاء" وإنجاز المهمة.

المطور
نمط



المشاعر: مهتم بتحقيق الحاجات الشخصية

الهدف: الفرص الجديدة

يحكم على الآخرين عبر: قدرتهم على الالتزام بمعاييرهم الخاصة.

يؤثر على الآخرين عبر: البحث عن الحلول للمشاكل وإظهار شعوره بالقوة.

قيمته للمنظمة أو الشركة: يواجه مسؤولياته ويسعى لإيجاد حلولاً جيدة أو مبدعة لحل المشاكل.

يفرط في: السيطرة على الناس والمواقف من أجل تحقيق أهدافه الشخصية

تحت الضغط: ينفرد بالتصرف لإكمال المهمات ويناضل ضد أي تهديد لفرديته أو عندما تزول فرص التحدي من أمامه.

يخاف: الملل وفقد السيطرة

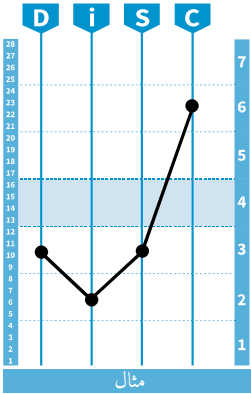
تمو الفعالية عبر زيادة: الصبر والتعاطف والمشاركة والتعاون مع الآخرين. المتابعة التنفيذية والإنتباه لمستوى الجودة.

يميل المطورون لأن يكونوا أقوياء الإرادة وسعوا باستمرار لآفاق جديدة. وكمفكرين مستقلين ومعتمدين على الذات فإنهم يفضلون الوصول لحلولهم الخاصة. ولتحررهم النسبي من تأثير الجماعة المقيد فإنهم قادرون على تجنب التقاليد وغالبا ما يخلقون الحلول المبدعة.

ورغم إستخدامهم للتصرفات المباشرة والقوية في معظم الأحيان فإن المطورين قد يتحكمون بذكاء في الناس والمواقف. قد يلجأون للحرب إذا ما طلب منهم المشاركة مع الآخرين في مواقف تحد من فرديتهم. وهم مثابرون في سعيهم للنتائج التي يرغبون بها ويفعلون كل ما بوسعهم لاجتياز العقبات التي تمنعهم من النجاح. وإضافة إلى ذلك فلديهم توقعات عالية من الآخرين وقد يصبحون إنتقاديين إن لم يلتزموا بمعاييرهم.

على الغالب يرغب المطورون بتحقيق أهدافهم الخاصة. وفرص التحدي والتطور تعتبر في غاية الأهمية لديهم. وعبر تركيزهم على النتائج فقد ينقصهم التعاطف أو يبدوون بأنهم غير مكترئين عندما يصرفون النظر لدواعي القلق لدى الغير.

المفكر الموضوعي
نمط



المشاعر: يرفض التعديلات في العلاقات الشخصية

الهدف: اللياقة

يحكم على الآخرين عبر: القدرة على التفكير المنطقي

يؤثر على الآخرين عبر: استعمال الحقائق و البيانات والجدال المنطقي

قيمته للمنظمة أو الشركة: يعرف ويوضح، يحصل على المعلومات يقيمها ويفحصها

يفرط في: التحليل

تحت الضغط: يصبح قلقا

يخاف: التصرفات غير المنطقية والسخرية

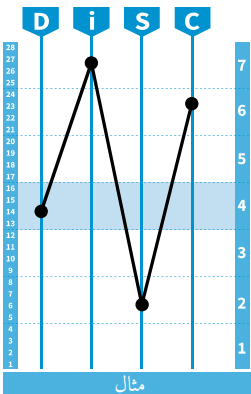
تمو الفعالية عبر زيادة: الكشف عن الذات والمناقشة المفتوحة لأفكاره وآرائه

المفكرون الموضوعيون يملكون عادة درجة عالية من قدرة التفكير النقدي. هم يشددون على أهمية الحقائق عند إستخلاص النتائج ووضع خطط للعمل، ويطلبون اللياقة والدقة في كل ما يفعلون. ولإدارة أعمالهم بفعالية فإنهم عادة يجمعون المعلومات البدئية مع الحقائق التي توصلوا إليها. وعندما يشكون في مساعرتهم ما فهم يتجنبون الفشل أمام الناس بواسطة التحضير الدؤوب. فعلى سبيل المثال فالمفكرون الموضوعيون يتقنون مهارة جديدة بشكل خفي قبل استعمالها علنيا أمام جماعة ما.

يفضل المفكرون الموضوعيون العمل مع أمثالهم من الناس الراغبين في الحفاظ على بيئة عمل مسالمة. ولأن البعض يعتبرهم خجولين قد يكونوا كتومين في التعبير عن مشاعرهم. وهم لا يرتاحون خاصة مع الأشخاص العدوانيين. وبالرغم من اعتدال مزاجهم فلدى المفكرون الموضوعيون دافع قوي للسيطرة على بيئتهم. انهم يميلون الى ممارسة هذه السيطرة بشكل غير مباشر عبر طلبهم من الآخرين الالتزام بالقواعد والمعايير.

ويهتم المفكرون الموضوعيون بالجواب "الصحيح" وربما وجدوا صعوبة في الوصول لقرار في المواقف الغامضة. وعبر مهيج للقلق من الممكن أن يشل حركتهم كثرة التحليلات. وإذا ما أخطؤوا فعليا ما يترددون بالاعتراف، بل يعرفون أنفسهم بحثا عن معلومات تدعم موقفهم.

المقيم
نمط



المشاعر: لديه دافع قوي لأن يكون مظهره حسناً

الهدف: "النصر" بتألق

يحكم على الآخرين عبر: القدرة على تفعيل الأنشطة

يؤثر على الآخرين عبر: المنافسة للحصول على التقدير

قيمته للمنظمة أو الشركة: ينجز الأهداف مع الفريق

يفرط في: السلطة والإبداع

تحت الضغط: يصبح غير مرتاح وإتقادي وقليل الصبر

يخاف: "الخسارة" أو "الفشل"، ورفض الآخرين له

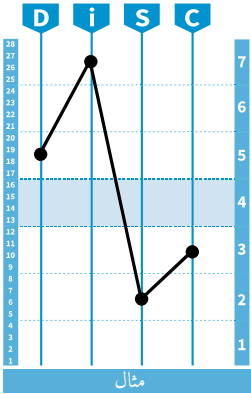
تمو الفعالية عبر زيادة: المتابعة الشخصية، التعاطف عند النقد الموافقة، وخطى أكثر انتظاما

يستخدم المقيمون الأفكار الخلاقة لخدمة الأهداف العملية. ويستعملون طرقا مباشرة لإنجاز المهمات. المقيمون منافسون لكن يراهم الغير بأنهم يعبرون بقوة عن آرائهم وليسوا عدائيين. إنهم مراعون لمشاعر الآخرين. وعوضا عن إعطاء الأوامر أو التعليقات يشرك المقيمون غيرهم في المهمة عبر الإقناع ويحصلون على تعاون من حولهم عبر الشرح المبرر للأعمال المقترحة.

ويساعد المقيمون غيرهم على تصور الخطوات اللازمة لإنجاز المهمات. ويتكلمون عادة عن خطة عمل مفصلة قد طوروها بأنفسهم لضمان تقدم منتظم نحو النتائج. وفي سعيهم للنجاح فان المقيمون قد يفقدون الصبر عند عدم المحافظة على المستوى المتعارف عليه أو عند الحاجة الشاملة للمتابعة.

المقيمون مفكرون ناقدون من الطراز الجيد ويستخدمونالكلمات جيدا ، وقد تكون كلماتهم لاذعة أحيانا. للمقيمين سيطرة أكبر على الموقف إذا ما هدؤوا أعصابهم وكانوا أقل توترا. ومما يساعد على إنجاز ذلك الفكرة التي تقول: "لا بد أن تكسب البعض وتخسر البعض".

المقنع
نمط



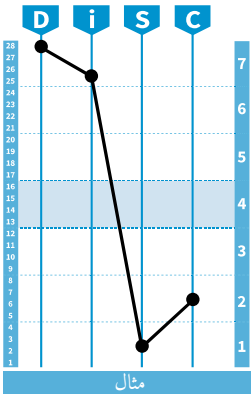
المشاعر: يتق بالآخرين؛ متحمس
الهدف: السلطة والمقام؛ المكانة العالية
يحكم على الآخرين عبر: القدرة على الإفصاح؛ المرونة
يؤثر على الآخرين عبر: الود و الانفتاح للآخرين؛ البراعة الكلامية
قيمته للمنظمة أو الشركة: يبيع ويصل إلى الإتفاق؛ يفوض المسؤولية؛ هو مستعد وواثق من نفسه
يفرط في: الحماس؛ القدرة على البيع؛ التفاؤل
تحت الضغط: يصبح متردداً ويسهل اقناعه ويصبح منظماً ليبدو حسن المظهر.
يخاف: البيئة الثابتة والعلاقات المعقدة

في عملهم مع الآخرين ، يسعى المقنعون أن يكونوا وديين بينما يدفعون أهدافهم قدماً. بما أنهم اجتماعيون ومهتمون بالناس فلدى المقنعون القدرة للحصول على احترام وثقة أنواع مختلفة من الناس. بإمكان المقنعون أن يطبعوا أفكارهم على ذهن الغير بأسلوب جذب الناس إليهم وإستيقاءهم كحملاء أو أصدقاء. وهذه القدرة هي مفيدة بشكل خاص عند تسويق المقنعين لأنفسهم أو أفكارهم للحصول على مواقع السلطة.
إن افضل بيئة للمقنعين هي العمل مع الناس، استلام المهمات الصعبة وإختبار نشاطات عمل مختلفة تتطلب التنقل. وهم يسعون نحو تأدية مهمات تعطيهم الفرصة لكي يبدووا بمظهر حسن. ونتيجة لنظرتهم الطبيعية الإيجابية فقد يكون المقنعون متفائلون فوق الحد عن نتائج مشروع ما وإمكانيات الآخرين. ويميل المقنعون للتقدير الزائد لإمكاناتهم تغيير التصرفات عند الغير.

تنمو الفعالية عبر زيادة: المهمات الصعبة؛ الإهتمام بالخدمات العملية والتفاصيل الهامة؛ والتحليل الموضوعي للمعلومات

بينما يسعى المقنعون للتحرر من الأعمال المملة والصارمة فهم يحتاجون لتلقي معلومات تحليلية بأسلوب منظم. وعندما يلتفت نظرهم لأهمية "الأشياء الصغيرة" يمكن للمقنعين إستخدام المعلومات لموازنة حماسهم مع التقييم الواقعي للموقف.

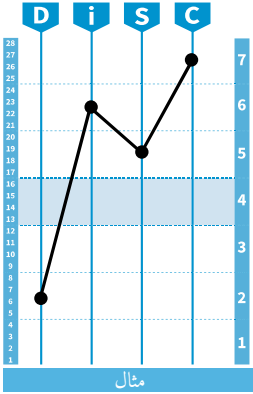
الملمهم
نمط



المشاعر: يتقبل العدوانية ويقلل من أهمية العاطفة
الهدف: السيطرة على البيئة ومن حولهم
يحكم على الآخرين عبر: إبرازهم القوة الفردية والطبيعة الشخصية والقدرة الاجتماعية .
يؤثر على الآخرين عبر: الجاذبية ، اوامر توجيهية، اساليب التخريف واستخدام الحوافذ.
قيمته للمنظمة أو الشركة: يعمل كـ "محرك للأشخاص" ويبادر ويطلب ويمدح ويؤدب
يفرط في: وجهة نظر "الغاية تبرر الوسيلة"
تحت الضغط: يصبح إستغالياً ومجادلاً أو محارباً. مساوماً بغرض السيطرة.
يخاف: التصرف الضعيف وفقدان المكانة الاجتماعية
تنمو الفعالية عبر زيادة : الإحساس الصادق والرغبة بمساعدة الآخرين على النجاح في تطوير أنفسهم

الأشخاص ذو النمط الملمهم يحاولون عمدا تغيير أفكار وأفعال الغير. فهم يريدون السيطرة على بيئتهم. وهم ماهرون في التعرف على الدوافع الموجودة عند الأشخاص واستغلالها على سبيل توجيه تصرف هذا الشخص نحو نتيجة محددة سلفاً.
والملمهون يعرفون بوضوح النتائج التي يرغبون بها لكنهم لا يفصحون عنها دوماً بشكل فوري. إنهم يقدمون النتائج التي يريدونها فقط بعد تمهيد الطريق للشخص بتوفير الصداقة لمن لهم الرغبة في القبول، السلطة لمن يطمح في القوة والإطمئنان لمن يريد بيئة مستقرة.
وقد يكون الملمهون جذابين في تعاملاتهم. ولديهم قوة الإقناع عند طلب المساعدة في التفاصيل المتكررة أو المتطلبة للوقت. و غالباً ما يعاني الناس في تعاملهم مع الملمهين من إحساس متعاكس، فهم يشعرون بالانجذاب إليهم وأيضاً بالحاجز الذي يفصلهم عنهم. وقد يشعر البعض الآخر بأن قوى تحكم الملمهين "تستغلهم". وبينما يسبب الملمهون الخوف أحيانا لدى الآخرين ويطغوا على قراراتهم، فهم عامة محبوبون من زملائهم لما لديهم من مهارات كلامية مقنعة للآخرين. ويفضل الملمهون بشكل واضح تحقيق الأهداف عبر التعاون والإقناع وليس عن طريق السيطرة.

الممارس
نمط



المشاعر: يسعى لمواكبة الآخرين من ناحية الجهد والأداء التقني

الهدف: التطور الشخصي

يحكم على الآخرين عبر الانضباط الذاتي و المناصب والترقيات

يؤثر على الآخرين عبر: الثقة في قدرته على إتقان مهارات جديدة؛ و تطوير أساليب وإجراءات "صحيحة"

قيمته للمنظمة أو الشركة: ماهر تقنيا وفي حل المشاكل بين الناس؛ و يظهر براعة وتخصص

يفرط في: الاهتمام الزائد بالأهداف الشخصية و التوقعات الغير واقعية لقدرات الآخرين

تحت الضغط: يصبح متحفظا و حساسا تجاه النقد

يخاف: أن تصبح تصرفاته متوقعة و عدم الاعتراف به "كخبير"

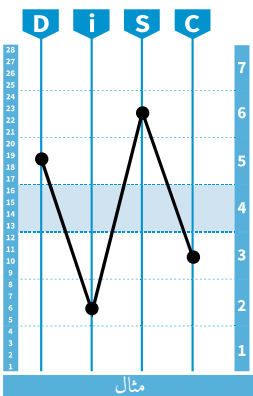
تمو الفعالية عبر زيادة: التعاون الحقيقي في سبيل مصلحة الجميع و تفويض أهم المهام للأشخاص المناسبين

يقدر الممارسون البراعة في المجالات المتخصصة. ومدفعين برغبتهم لأن يكونوا "ماهرين في شيء ما" فهم يراقبون بدقة أداءهم للعمل. ورغم سعي الممارس لأن يكون "الخبير في مجال ما، إلا أنه غالبا ما يعطي الانطباع أنه يعرف شيئا عن كل موضوع. ويظهر هذا الانطباع بقوة خاصة عندما يعبرون عن معرفتهم لعدة موضوعات متنوعة.

عند تعاملهم مع الآخرين ويظهر الممارسون أسلوبا مريحا ودبلوماسيا ومتساهلا. لكن هذا الأسلوب اللطيف سرعان ما يتغير في مجال عملهم إذ يركزون بشكل مكثف لكي يحققوا معايير عالية للأداء. ولأنهم يضعون أهمية على الانضباط الذاتي فالممارسون يقيمون الآخرين حسب قدرتهم للتركيز على الأداء اليومي. ولهم توقعات عالية من أنفسهم ومن الغير ولديهم الميل للإفصاح الشفهي عن خيبة أملهم.

بينما يركزون بشكل طبيعي على تطوير طريقة منظمة للعمل وزيادة مهارتهم، إلا أن الممارسون يحتاجون أيضا لمساعدة الآخرين على بناء المهارات. بالإضافة إلى ذلك فهم بحاجة إلى زيادة تقديرهم لهؤلاء الذين يساهمون في العمل بالرغم من أنهم لم يستخدموا الأساليب المفضلة لدي الممارسين.

المنجز
نمط



المشاعر: نشيط ومواظب ويظهر مشاعر الضيق

الهدف: الإنجازات الشخصية احيانا على حساب هدف المجموعة

يحكم على الآخرين عبر: القدرة على تحقيق نتائج ملموسة

يؤثر على الآخرين عبر: حمل المسؤولية تجاه عمله

قيمته للمنظمة أو الشركة: يحدد لنفسه أهداف هامة كهدف و يقوم بإنجازها

يفرط في: الاعتماد على النفس والانهماك في المهمة

تحت الضغط: يصبح متضايقا ويفقد الصبر وينشغل بعمله ويقل التفويض

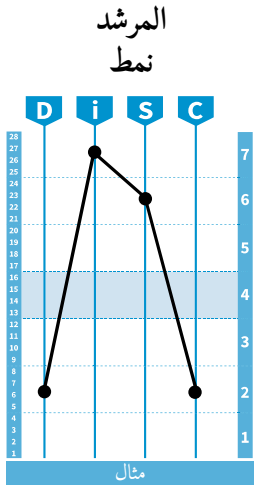
يخاف: غيره ممن لديه طريقة مختلفة أو أقل جودة قد تؤثر سلبا على النتائج

تمو الفعالية عبر زيادة: تقليل التفكير ب "إما...أو"؛ وضوح أولويات المهمة؛ اعتبار الوسائل البديلة؛ قبول التضحية بالأهداف القصيرة المدى من أجل الأهداف الطويلة المدى

إن ما يحرك المنجزين أساسا هو دافع داخلي ينبع من أهداف شخصية يحسون بها بعمق. وإن تمسكهم بأهدافهم الشخصية يحد من قبولهم الفوري لأهداف الجماعة. ويجب على المنجزين أن يروا كيف يمكن أن يجعلوا أهدافهم الشخصية تتسجم مع أهداف المؤسسة أو الشركة. بالإحتفاظ بسيطرة على سير حياتهم فإن المنجزون ينمون شعور قوي للمسؤولية أمام الآخرين.

ويظهر المنجزون إهياما شديدا بعملهم مع السعي المكثف والمستمر للإنجاز. إنهم يقدرون عاليا ما يفعلونه وتحت الضغط قد ينتخبون تفويض المهام. و عوضا عن ذلك يقومون بالعمل بأنفسهم لضمان الأداء الصحيح. وإذا ما قاموا بالتفويض فهم يميلون لاسترجاع المهمة إن لم تكن حسب توقعاتهم. شعارهم السلوكي هو: "إن نجحت فأريد التقدير، أما إن فشلت فإني سأخذ اللوم".

يجب على المنجز أن يتواصل أكثر مع الآخرين لتوسيع نطاق تفكيره بعيدا عن "علي عملها بنفسى" أو "أريد كل التقدير". وقد يحتاج للمساعدة ليجد طرق جديدة توصله للنتائج المرجوة. يعمل المنجزون بأقصى قدر من الكفاءة ويتوقعون أن يكون التقدير لخدماتهم معادلا لمساهماتهم - أي رواتب عالية من الشركات التي تستهدف الريح ومناصب قيادية في المنظمات الأخرى.



المشاعر: يسهل الاقتراب منه عاطفي و متفهم

الهدف: الصداقة والسعادة

يحكم على الآخرين عبر: القبول الإيجابي للآخرين
والقدرة على البحث عن الخير في الناس

يؤثر على الآخرين عبر: العلاقات الشخصية وسياسة "الباب
المفتوح"

قيمته للمنظمة أو الشركة: البقاء ثابتا و بتصرفات متوقعة,
تطوير نطاق واسع من الصداقات, الإصغاء لمشاعر
الآخرين

يفرط في: التعامل الغير مباشر, تحمل الإساءة

تحت الضغط: يفرط في المرونة و الحميمية و يثق زيادة
عن الحد بدون التمييز بين البشر

يخاف: الضغط على الناس, وتوجيه التهمة إليه بتسبب
الضرر

تمو الفعالية عبر زيادة: الإنتباه لمواعيد إنجاز عمل واقعية,
المبادرة لإكمال المهمة

يفلح المرشدون خاصة في حل المشاكل بين الناس. يؤثرون على الغير
عبر تعاطفهم وفهمهم ودفء مشاعرهم. تفاعلهم سهل عليهم رؤية الخير
في الناس. يفضل المرشدون التعامل مع الغير عبر بناء علاقات طويلة
الأمد. ولأنهم مستمعون جيّدون ولديهم آذان صاغية, يوفر المرشد
الإقتراحات بلطف ويمتنع عن فرض آرائه على الغير.

ويميل المرشدون للفرط في التسامح والصبر مع غير المنتجين في العمل.
وتحت الضغط قد يستصعبون مواجهة مشاكل الأداء. وقد يقوم المرشد
عند إصدار الأوامر أو المطالب أو عند تأديب الآخرين بعمل ذلك بطريقة
غير مباشرة. عبر تبني مبدأ "الناس مهمون" قد يضع المرشدون أهمية أقل
على الإنجاز للمهمة. و أحيانا قد يحتاجون للمساعدة لوضع مواعيد واقعية
لإنجاز العمل وتحقيقه.

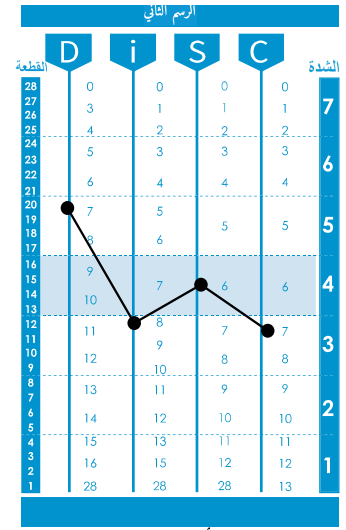
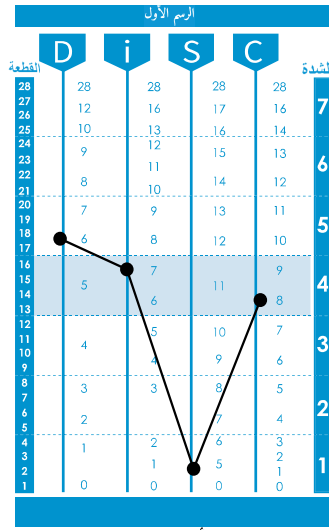
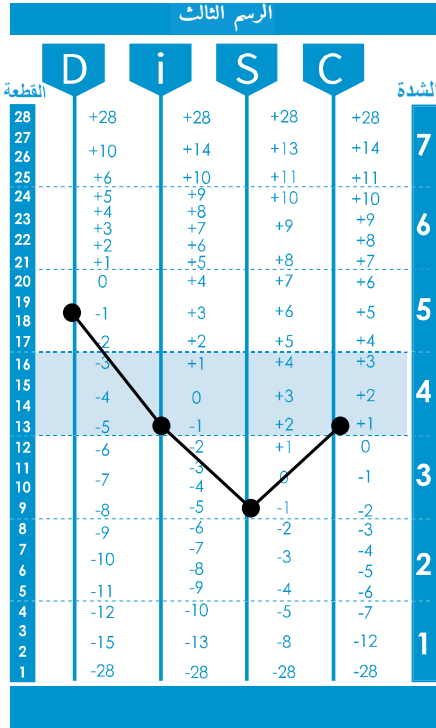
وغالبا ما يتلقى المرشدون النقد كإهانة شخصية، لكنهم يستجيبون جيدا
للاهتمام والإطراء على إكمال المهمات. وعندما يتواجدون في مناصب
المسؤولية يميل المرشدون إلى الاهتمام بنوعية ظروف العمل ويشجعون
و يمدحون أعضاء الفريق.

القسم الرابع

هذا هو الملخص الذي يظهر كيفية الوصول لنتائج تقريرك الشخصي. فالرسم البياني الثالث III هو نتيجة دمج خياراتك "الأكثر" مع خياراتك "الأقل"، وقد استخدم لتحديد أعلى بعد لديك من الأبعاد الأربعة ل DiSC، ونتائج مؤشر الشدة ونمط الملف الكلاسيكي الخاص بك. وإذا رغبت بمزيد من المعلومات حول كيفية إنتاج تقريرك فالرجاء التحدث مع المنسق.

الاسم: Respondent Name

التاريخ: 26.06.2009



نم لك "لأقل" كت اباي يه هذه
عبرأل داعبال

نم لك "لأكثر" كت اباي يه هذه
عبرأل داعبال

	D	I	S	C
مجموع النتائج	6	7	5	8
الأكثر	7	8	6	7
الفرق	-1	-1	-1	1

الملخص التفسيري

أعلى الأبعاد لديك: السيطرة (D)

النمط الكلاسيكي: نمط المركز على النتائج

أرقام المجموعة: 5434