



## توسعه تعالی نوتریکا

راهکار جامع  
توسعه فردی

راهکار جامع  
تعالی سازمانی

نام کاربری: توسعه تعالی نوتریکا

نام آزمون: دیسک با گزارش کامل

### معرفی توسعه تعالی نوتریکا:

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

مدل رفتار شناسی دیسک یا DISC برای اولین بار در سال ۱۹۲۸ میلادی توسط دکتر ویلیام مولتون مارستون (William Moulton Marston) معرفی شد. مارستون اعتقاد داشت که چهار سبک رفتاری وجود دارد که می توان افراد را براساس مدل رفتاری طبقه بندی نمود. در مدل رفتاری دیسک، هر چهار سبک رفتاری، با شدت و ضعفی متفاوت در همه ی افراد مشاهده می شوند؛ اما هر فرد یک یا دو سبک رفتاری غالب دارد که معمولاً طبق آن نسبت به محیط پیرامون خود واکنش نشان می دهد.

مدل رفتاری دیسک که به اختصار DISC هم نمایش داده میشود، زبان مشترکی است برای شناخت و بازگشایی رموز سبک رفتاری افراد و پیش‌بینی مدل رفتاری که به طور معمول از آن‌ها مشاهده می‌شود. اطلاعات کسب شده بر اساس مدل رفتاری DISC کمک می‌کند تا با دانستن این‌که افراد چه تمایلات فکری دارند و زبان بدن آن‌ها چگونه است، بتوان مدل رفتاری آن‌ها را حدس زد و متناسب با سبک رفتاری آن‌ها، با ایشان رابطه موثر برقرار کرد.



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



**D مخفف کلمه Dominance (تسلط - نفوذ)**

**I مخفف کلمه Influence (تأثیرگذاری)**

**S مخفف کلمه Steadiness (باثبات)**

**C مخفف کلمه Conscientious (وظیفه‌شناسی)**

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

**روایی و پایایی آزمون DISC از نظر اعتبار و درستی:**

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

با توجه به اینکه آزمون دیسک، یک آزمون رفتار شناسی و رفتار سنجی است و نه شخصیت شناسی، تست و تایپ بکارگیری آزمون دیسک را در کنار سایر آزمونهای معتبر تیپ شناسی و شخصیت شناسی از جمله [آزمون نوتریکا ۱۸۰ درجه](#) یا [آزمون نئو با گزارش کامل](#) یا [آزمون اینیاگرام با گزارش کامل](#)، توصیه می‌نماید.

## فهرست مطالب گزارش کامل

در گزارش آزمون دیسک با گزارش کامل، پنج بخش اصلی گنجانده شده است:

### بخش اول: نمودارهای خروجی آزمون دیسک شما

در این بخش سه نمودار نشان داده می‌شود.

۱. نمودار اول گزارش کامل دیسک، نمودار سبک رفتاری اجتماعی شما (Public Style) است.

۲. نمودار دوم گزارش کامل دیسک، نمودار سبک رفتاری فردی شما (Personal Style) است.



۳. نمودار سوم گزارش کامل دیسک، نمودار سبک رفتاری شما در محل کار (Working Style) است.

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

در این بخش شما با صفات رفتاری خود در هر بعد از ابعاد DISC آشنا می شوید. با توجه به اینکه افراد با توجه به شدت چهار بعد اصلی در مدل دیسک شبیه هم نیستند، این قسمت به افراد کمک می کند بدانند در هر یک از ابعاد چه صفات و روحیاتی دارند.

۱. صفات شما در بعد Dominance (تسلط)

۲. صفات شما در بعد Influence (تاثیرگذاری)

۳. صفات شما در بعد Steadiness (با ثباتی)

۴. صفات شما در بعد Conscientious (وظیفه شناسی)

**بخش سوم: نوع رفتار شما در مدل رفتاری دیسک DISC**

نقاط قوت

نقش موثر برای تیم

واکنش تحت فشار و استرس

**بخش چهارم: بررسی مدل رفتاری شما**

پاسخ های تحت استرس

نکاتی در تعامل با این تیپ رفتاری

بزرگترین کشمکش های این تیپ رفتاری

مشکلات مرتبط با این تیپ رفتاری با دیگر تیپ های رفتاری

چگونه روابط بهتری با این تیپ رفتاری برقرار کنیم؟

این تیپ رفتاری چه مهارت هایی دارد؟



این تیپ رفتاری در مورد خود چه میگوید؟

چگونه به این تیپ رفتاری تحت استرس واکنش نشان دهیم؟

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

ویژگی های کلی این تیپ رفتاری

ارزش های تیمی

نقاط ضعف احتمالی

بزرگترین ترس

مواردی که در او انگیزش ایجاد می کند

چگونه محیطی را دوست دارد؟

چطور می توان با این تیپ رفتاری تعامل داشت؟

چطور تعامل با این تیپ رفتاری مشکل می شود؟

چطور اطلاعات را آنالیز می کند؟

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

استعدادهای عمومی این تیپ رفتاری

نقاط کور در این تیپ رفتاری



### نتایج آزمون شما

**ریسک پذیر:** این فرد میتواند خارج از چارچوب گام بردارد و کارهای ممکن را برای بهبود سیستم انجام دهد.

**خود منتقد:** این ویژگی باعث میشود فرد نقاط قابل بهبود خود را بیش از حد برآورد کند و مسئولیت انجام نشدن کارها را بیش از حد به خود نسبت دهد.

**بی ادعا:** این افراد رفتار محافظه کارانه ای در مورد بیان اینکه کاری را به خوبی انجام داده اند، دارند.

**فروتن:** این افراد فروتنانه کارها را به پیش می برند.

**واقع گرا:** در این حالت فرد به دنبال کسب واقعیات و راه های عملی در انجام امور می باشد.

**با متانت:** این فرد به راحتی قادر به جلب توجه دیگران و نفوذ بر آن ها می باشد.

**جذاب:** این فرد به راحتی قادر به جلب توجه دیگران و نفوذ بر آن ها می باشد.

**اطمینان بخش:** این فرد به توانایی هایی هایش در انجام امور اعتقاد وافر داشته و با اعتماد به نفس بالای خود الهام بخش گروه در خطر پذیری می باشد.

**قانع کننده:** این فرد قدرت متقاعد کنندگی زیادی دارد و به راحتی دیگران را تحت تاثیر قرار می دهد.

**مشاهده گر:** این افراد به دنبال جمع آوری اطلاعات از طریق مشاهده هستند.

**دارای معیارهای بالا:** این فرد برنامه هایی با استانداردهای بالا طراحی می کند که موجب رشد گروه می شود.

**تحلیل گر:** این فرد با منطق، تمام جوانب کار را سنجیده و باعث افزایش دقت و کیفیت کارها می شود.

**حساس:** این فرد با نکته سنجی و حساسیت نقاط قوت و ضعف برنامه ها را به نحو احس می یابد.

**کامل:** این فرد دارای صفت جا افتادگی و عقلانیت است.

**مردد:** این فرد نسبت به موضوعات با دیده تردید می نگرد که شما باعث تصمیم گیری های معقولانه تری اتخاذ شود.

**ناخشنود:** این فرد از وضع موجود راضی نیست و این احساس نارضایتی او را می تواند به رسیدن به اهداف سوق دهد.

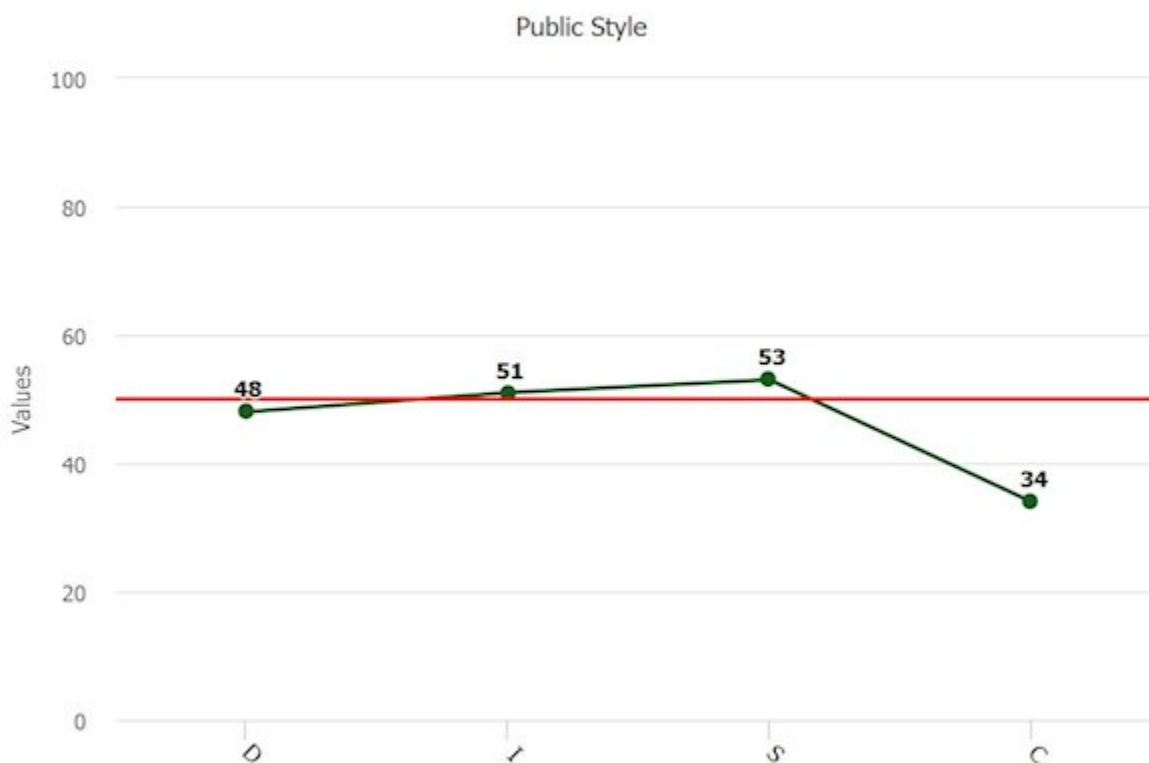
**بی تاب:** این فرد معمولاً بی قرار است و معمولاً به یک فعالیت اکتفا نمی کند.

**شتاب زده:** این فرد با عجله تصمیم سازی می کند و در شرایط دشوار راه حل مناسب را به سرعت می یابد.



بیقرار: این فرد برای انجام امور بیقرار است و در شرایط دشوار به دنبال راه حل های مناسب است.

تحول گرا: این فرد با بی صبری، به دنبال یافتن راه حل های مناسب است تا تحول زیادی ایجاد نماید.



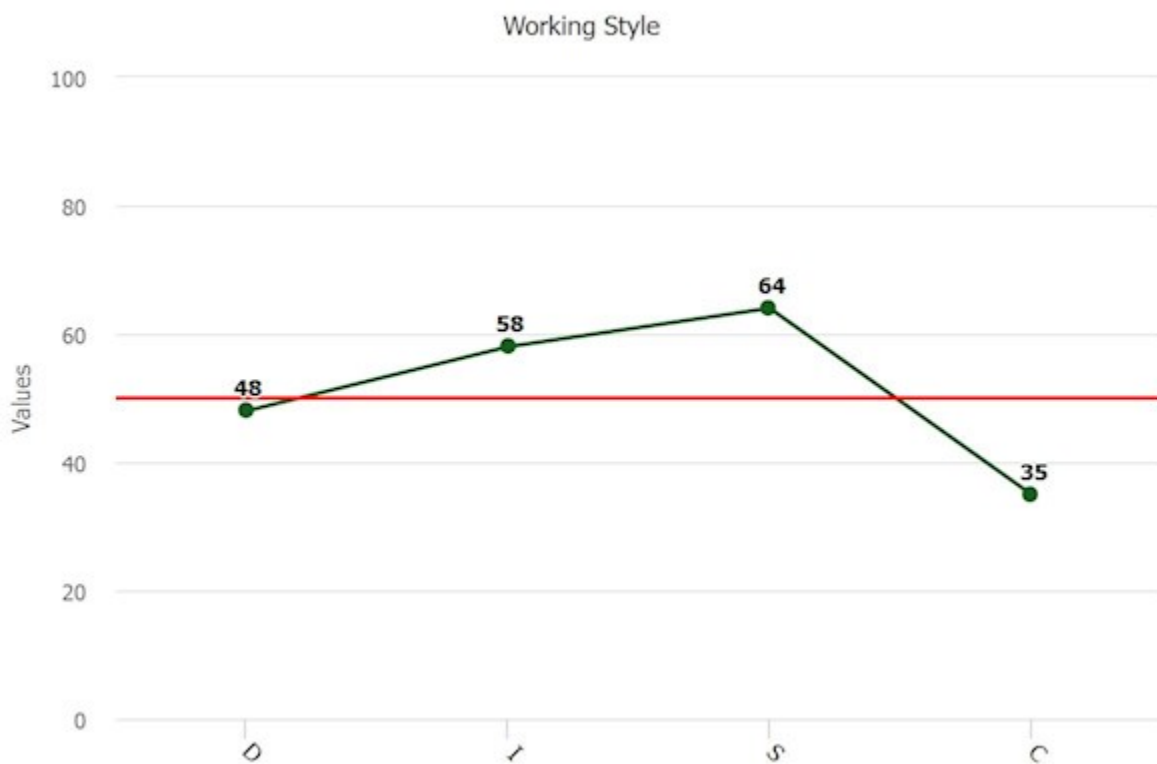
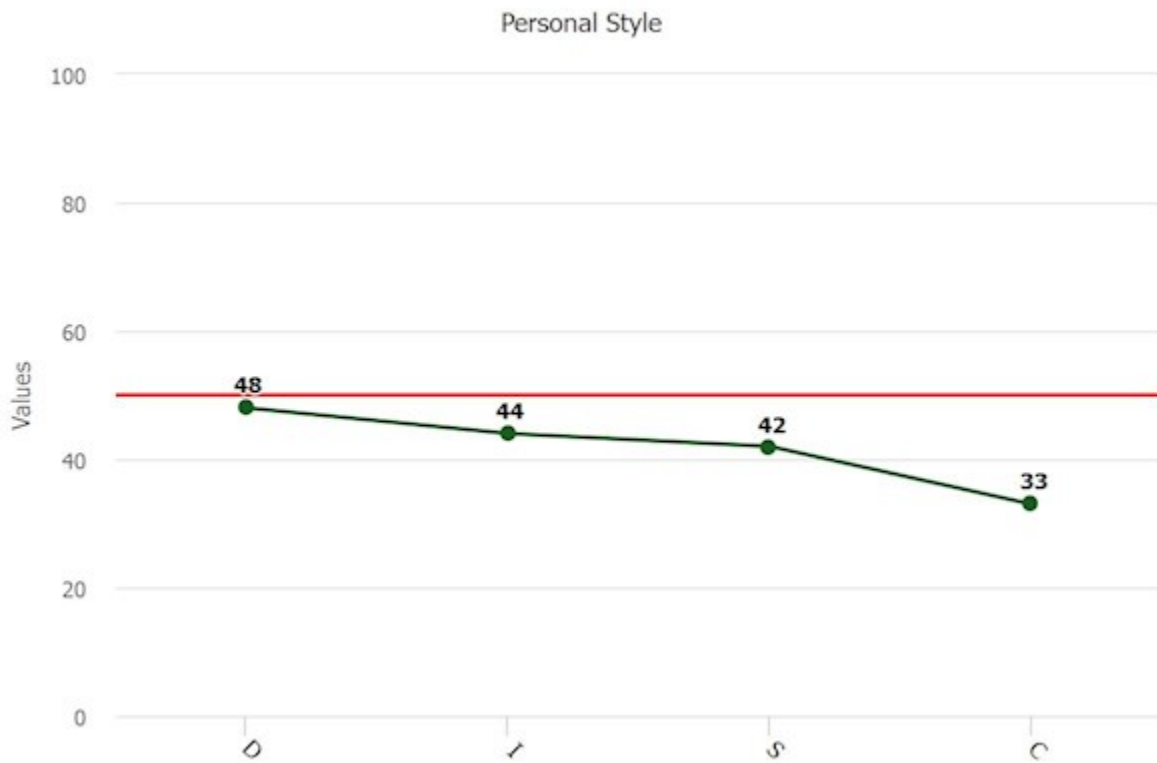
(۷)

آدرس: جردن، تقاطع ظفر، برج پم



تلفن تماس : ۰۲۱۸۶۰۸۱۶۵۰-۰۲۱۸۶۰۸۳۵۴۷

[www.testotype.com](http://www.testotype.com)



(A)

آدرس: جردن، تقاطع ظفر، برج پم

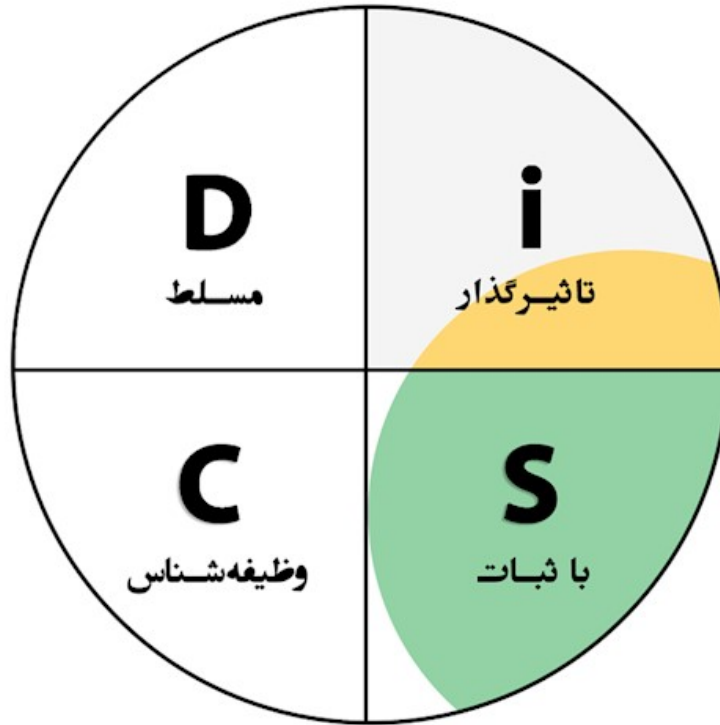


تلفن تماس : ۰۲۱۸۶۰۸۱۶۵۰-۰۲۱۸۶۰۸۳۵۴۷

[www.testotype.com](http://www.testotype.com)



نوع رفتار شما در مدل دیسک نماینده ارزیابی شده است.



### استعدادهای تیم

برجسته کردن خوش رویی، وفاداری به دوستان

### استعدادهای شخصی

بیان ملایمت و مهربانی

### سائق اولیه

حفظ آرامش، هماهنگی و امنیت

### نقاط کور

پوشش دادن و پنهان کردن خطاها

### ترس درونی

روبه رو شدن با اختلاف نظر و مجادله

### موهبت های معنوی بالقوه

اعتقاد، خوش رویی و بخشش

### نیاز به کاربر روی:

محکم بودن و پیگیری کارها تا پایان آن

### نقاط قوت خارج از کنترل

استفاده بیش از حد از مهربانی، به خطر انداختن خود برای حفظ هماهنگی

### ویژگی های تحت استرس

مهربان و آرام، تطبیق با شرایط، درونی کردن کشمکش ها

### بهترین اعضای تیم

D, D/I  
D/I, I/D





## صفات مثبت:

- شما دارای استعداد خاصی در مراقبت و توجه از دیگران هستید.
- شما در روابط شخصی شفاف هستید.
- شما در شرایط سخت دست خود را برای برآوردن نیازهای مردم دراز می‌کنید.
- شما معمولاً از سبک دوستانه و حمایتی خود استفاده می‌کنید تا دیگران را متقاعد کنید که در شرایط سخت سخاوتمند باشند.



## استعدادهای درونی

- شما محیطی را ایجاد می‌کنید که در آن افراد احساس راحتی کرده و نگرانی‌ها و مشکلات خود را با دیگران در میان می‌گذارند.
- برای شما پذیرش بی قید و شرط حالتی طبیعی است، حتی در مقابل افرادی که اشتباهاتی را در قبال شما انجام داده‌اند.
- شما مدلی عالی از یک دوست واقعی هستید.
- شما اگر کارفرما باشید، معمولاً مدیرانی گشاده رو هستید. شما دستورالعمل‌ها را با رفتاری حمایتی و همراه با توجه ارائه می‌کنید.



## ترس‌ها

- شما از پرخاشگری می‌ترسید. هرکاری می‌کنید تا از وقوع آن جلوگیری کنید.
- اگر نتوانید از مجادله جلوگیری کنید، هر کار ممکن را انجام می‌دهید تا مکالمات منفی را پایان دهید، که از جمله آن موافقت کلامی با فرد مقابله کننده است.
- شما قابلیت این را دارید که با مذاکره مناقشات را پایان دهید و در زمان نامناسب نه بگویید.





در محیطی که به طور پیوسته مجادله وجود دارد، این تیپ رفتاری بیشترین کشمکش و مشکلات را دارند. سرپرست عاقل، خانواده و همسر می‌دانند که مقابله و کشمکش استراتژی مناسبی برای انگیزش این تیپ رفتاری نمی‌باشد.

## پاسخ‌های معمول این تیپ رفتاری در زمان وقوع تنش:

- این تیپ رفتاری برای احساس راحتی به محیطی پایدار و قابل پیشبینی نیاز دارد.
- نیاز اولیه دیگر این تیپ رفتاری زمان است تا با مسئولیت خود تنظیم شود. بدون این زمان حالت‌های دفاعی آن‌ها مانند سکوت، خودرایی و کم شدن سرعت انجام کارها ظاهر می‌شوند.
- آن‌ها به یک زندگی خانوادگی بدون بحث و جدل نیاز دارند. اگر در خانه کشمکش وجود داشته باشد یا هرج و مرج دائمی وجود داشته باشد، این تیپ رفتاری مشکلات فیزیکی متعددی را تجربه خواهند کرد.

## زمانی که این تیپ رفتاری با تنش مواجه می‌شود

- آن‌ها در کارهای معمول بدون نتایج قابل توجه شرکت می‌کنند.
- همسران آن‌ها اغلب تلاش می‌کنند که کنترل محیط را بدست بگیرند.
- همسران آن‌ها ممکن است بیشتر اهل مخالفت باشند.
- این تیپ رفتاری ممکن است با درگیرکار نشدن به یک حالت منفعل- مهاجم دچار شود، ساکت باشد و علائم سندرم لاک پشتی را نشان دهد.

## راهکار برای کنترل استرس

- با انجام کارهای عادی این تیپ رفتاری احساس امنیت می‌کند.
- آن‌ها ممکن است که در مقابل تغییر مقاومت کنند که برای بقیه تیپ‌های رفتاری خسته کننده می‌باشد.
- همسران یا شرکای آن‌ها معمولاً تلاش می‌کنند که کنترل موقعیت/ محیط را به دست گیرند.
- زمانی که این تیپ رفتاری توسط تنش از کار افتاده می‌شوند، در تصمیم‌گیری دچار مشکل می‌شوند. بقیه تیپ‌های رفتاری تلاش می‌کنند که برای این تیپ رفتاری تصمیم‌گیری بکنند.



- این تیپ رفتاری ترجیح می‌دهد که به جای بحث بر سر موضوعات، آرامش را حفظ کند. آن‌ها اعتقاد دارند که موافقت با برنامه دیگران به جای دفاع از برنامه خود آسان‌تر و ایمن‌تر می‌باشد.

سازگاری با نتایج انفعالی

- این تیپ رفتاری معمولاً خود را با تغییرات تطبیق می‌دهد تا آرامش را حفظ کند. بدین ترتیب آن‌ها به سرعت از تغییرات جدید حمایت نمی‌کنند.

مقابله با شریک یا همسر

- اشتباه معمولی که شریک سلطه‌گر (معمولاً یک High D) در بحران‌های مرتبط با این تیپ رفتاری مرتکب می‌شود، این است که فکر می‌کند که کمی مجادله این تیپ رفتاری را به سوی کمی فعالیت حرکت خواهد داد. متأسفانه برعکس این نتیجه درست می‌باشد. تقابل بیشتر منجر به بی‌عملی و تنبلی این تیپ رفتاری می‌شود.

گوشه‌گیری انفعالی - تهاجمی: سندرم لاک پستی

- واکنش نرمال این تیپ رفتاری برای تقابل عدم درگیری برگشتن به داخل لاک خود می‌باشد. (سندرم لاک پستی).

دستورالعمل‌های آنی برای مواقع بحرانی

- ترس این تیپ رفتاری از تغییرات را به رسمیت بشناسید.

ترس این تیپ رفتاری از تغییر و بی‌نظمی به اندازه ترس High I ها به خاطر از دست دادن شهرت اجتماعی و ترس High D ها به خاطر از دست دادن کنترل واقعی است.

برای خنثی کردن واکنش همراه با ترس این تیپ رفتاری سه مرحله زیر مفید می‌باشند.

- ترس آن‌ها را واقعی بدانید
- برای آن‌ها امکان تأخیر در واکنش را قائل شوید
- آزادی بیشتری بدهید تا اطلاعات بیشتری بگیرند و آن را پردازش کنند





## سه مورد در دوست داشتن این تیپ رفتاری

به یاد داشته باشید که عملکرد این تیپ رفتاری در محیطی بهتر است که به جای مخالفت با تأیید و تشویق همراه باشد. نیازهای این تیپ رفتاری بدین صورت است: حفظ حالت موجود، احساس امنیت در محیط، زمان برای پردازش تغییرات، تأیید و قدردانی، و کاری‌های روتین سازمان یافته.

### واکنش نشان دادن به این تیپ رفتاری

- صبور و غیر تهدیدآمیز باشید
- زمان بدهید تا تغییرات را تنظیم و پردازش کند
- برای خانواده کمک باشید

### ارتباط با این تیپ رفتاری

- در هنگام راهنمایی از لحنی دوستانه استفاده کنید
- به آن‌ها تأیید و تضمین شخصی و غیرکلامی بدهید
- زمان بدهید که اطلاعات را پردازش کنند

### کمک کردن به این تیپ رفتاری

- هر دستورالعملی را تکرار کنید
- به آن‌ها برای تقویت خودشان کمک کنید
- در اختصاص زمان مالکیت به آن‌ها صبور باشید



اطلاعات تکمیلی:

زمان بدهید تا خود را با تغییرات تنظیم کنند

- زمان زیادی طول می‌کشد که این تیپ رفتاری پذیرفته شوند و پایداری را در محیط خود حفظ کنند.



- آن‌ها با نادیده گرفتن ترجیحات شخصی و مؤخر کردن آن‌ها نسبت به خواسته‌های دیگران این هدف را محقق می‌کنند.

### نیاز به حفظ وضعیت موجود

- با وجود اینکه وضعیت آن‌ها ممکن است برای دیگران نامطلوب به نظر برسد، این تیپ رفتاری ترجیح می‌دهند که به جای تغییر وضعیت موجود را حفظ کنند.
- ترس آن‌ها از موارد ناشناخته باعث تقویت احساس ناامنی می‌شود و تاجایی که ممکن باشد از ریسک‌های جدیدتر جلوگیری خواهند کرد.

### کمک به خانواده

- امنیت خانواده برای این تیپ رفتاری حیاتی است، اگر چه ترس از اختلاف نظر و بحث و جدل می‌تواند حتی تأثیر بیشتری داشته باشد.
- برای این تیپ رفتاری مجادله یک احساس برهم زنده است که محیط آن‌ها را تهدید می‌کند و به عنوان موردی است که با تمام هزینه‌هایش باید از آن جلوگیری کرد.

### آن‌ها نسبت به افرادی که به آن‌ها احترام می‌گذارند، وفادار و حمایت کننده می‌باشند

- این تیپ رفتاری دوستانی وفادار هستند که در شرایط سخت با شما می‌مانند.
- آن‌ها با کمک کردن برای دستیابی به نیازها از خانواده و دوستان خود حمایت می‌کنند.
- آن‌ها به وعده‌های خود عمل می‌کنند.

### آن‌ها امنیت را در داخل خانواده خود جستجو می‌کنند

- آن‌ها از طریق ایجاد ثبات به دنبال امنیت در داخل خانواده خود می‌باشند.

### آن‌ها به زمان نیاز دارند تا با تغییرات هماهنگ شوند

- نیازهای این تیپ رفتاری زمان کافی برای هماهنگی با تغییرات و فرصت پردازش بصری اطلاعات مرتبط با تغییرات می‌باشد.

### این تیپ رفتاری به اطمینان شخصی برای حمایت نیاز دارند

- آن‌ها معمولاً قبل از بعد از جدل‌های عاطفی احساس ناامنی می‌کنند.
- شما می‌توانید در زمان‌های استرس و فشار با ارائه اطمینان و حمایت خود به آن‌ها کمک کنید.
- آن‌ها از حمایت دوستانه در شرایط سخت بسیار سپاس‌گذار می‌باشند.

### این تیپ رفتاری معمولاً به دنبال دوستی‌های شخصی و نزدیک می‌باشند.



- آن‌ها حتی آشنایان را به عنوان دوستان باقوه می‌دانند.
- دوست شدن با این تیپ رفتاری راحت می‌باشد.

### بیشتر کشمکش این تیپ رفتاری از پس تغییرات برآمدن و نه گفتن می‌باشد

- احتمالاً بزرگ‌ترین مانع برای این تیپ رفتاری مدیریت تغییرات با اعتماد به نفس و نگرش مثبت می‌باشد.
- مثال: خدا معمولاً این اجازه را به این تیپ رفتاری می‌دهد که به جای چندین مایل به اندازه چندین اینچ رشد کند.
- معمولاً این تیپ رفتاری برای محکم بودن و اظهار کردن دچار مشکل می‌باشند، و ترجیح می‌دهند که دیگران اقدامات لازم را انجام دهند و تصمیم‌گیری کنند.
- به دلیل تمایل آن‌ها برای حمایت و خوشنودی دیگران، آن‌ها در نه گفتن مشکل دارند.

### دیدگاه یک زن این تیپ رفتاری نسبت به رفتارهای بقیه:

- برای من مهم است که همیشه احساس کنم که درک می‌شوم، حتی زمانی که با من موافق نباشید.
- من نیاز به تشویق دارم: "کارت خوب بود"، "داری به سمت درستی حرکت می‌کنی"، این‌ها چاپلوسی نمی‌باشند، بلکه برای من به عنوان تشویق هستند.
- به فضایی برای خودم نیاز دارم.
- من نیاز به خون گرمی، پذیرش، اعتماد، درک و فهم، صبر در برابر خطاها دارم
- داشتن آزادی برای کسی که هستم، چون من ایده آل هستم.



- اگر یک تسلط‌گرا هستید: "بدون شک قبل از تصمیم‌گیری با شکیبایی به این تیپ رفتاری زمان بدهید تا اطلاعات را پردازش کنند"
- اگر یک تاثیرگذار هستید: "وضعیت موجود را بپذیرید و به آن‌ها زمان بدهید که تغییر را بپذیرند"
- اگر یک باثبات هستید: "نیاز به مکالمه‌ای دارند که مبادله معنی‌داری در آن اتفاق بیافتد. من فقط می‌خواهم گوش دهم، اما آنها صحبت نمی‌کنند."
- اگر یک وظیفه‌شناس هستید: "در مورد چیزی که می‌گویید فکر کنید تا بتوانید آن‌ها را بیرون بکشید."







- اگر یک تسلط‌گرا هستید: "از نیازهای خودتان کم کنید تا جواب‌های سریع داشته باشید و با آن‌ها در آرامش کار کنید."
- اگر یک تاثیرگذار هستید: "با صبر بیشتر در حرف کشیدن از آن‌ها کار را به پیش ببرید."
- اگر یک با ثبات هستید: "گوشش دادن صبورانه به آن‌ها در حالی که تلاش می‌کنند دیدگاه‌های خود را بیان کنند."
- اگر یک وظیفه‌شناس هستید: "باید در عین اینکه می‌دانیم بازخوردهای زیادی را از آن‌ها دریافت نخواهیم کرد، صبر بیشتری داشته باشیم. ما تمایل داریم که اطلاعات زیادی را از افراد درخواست کنیم، اما این تیپ رفتاری این عادت را ندارند که اطلاعات را به اشتراک بگذارند."

### نتیجه‌گیری

هر تیپ رفتاری برای کنترل استرس مجموعه‌ای از حالت‌های دفاعی برای خود دارد. پاسخ ما، تشخیص و تأیید رفتار برای آن چه که می‌بینیم، است. باید محیط را به گونه‌ای برای فرد ایجاد کنیم که بهترین فرصت را برای کار بر روی کشمکش‌های درونی خود پیدا کند و رشد نماید.

این تیپ رفتاری به اطمینان و حمایت، اطلاعات متمرکز، و زمان نیاز دارد تا بر روی المان‌های اساسی کار کند که به او در ترمیم تنش‌های شخصی کمک می‌کند.





این تیپ رفتاری بازیکنان تیمی هستند و خواسته آن ها خوشنودی و حفظ آرامش و ثبات در گروه می باشد، حتی اگر اهداف شخصی خود را نیز در این راه فدا کنند. آن ها در طول زمان به خاطر عادت های کاری پایدار و ثابت شناخته می شوند. این تیپ رفتاری می توانند رهبرانی عالی باشند حتی با وجود اینکه مخالف پیشرفت های سریع و تهاجمی می باشند. یک رهبر این تیپ رفتاری ثبات، حمایت و پایداری را با خود به همراه می آورد و به اندازه رهبرانی با پروفیل های شخصیتی دیگر کارآمد می باشد.



## ویژگی های کلی سبک رفتاری باثبات

- شنونده خوب
- گروهی کار
- حامی
- پایدار
- قابل پیش بینی
- درک متقابل بالا
- مهربان



## ارزشهای تیمی

- قابل اعتماد و مستقل
- همکار تیم وفادار
- عمل مطابق با دستورات
- شنونده خوب، صبور و همدل
- میانجی موفق در منازعات





## نقاط ضعف احتمالی

- مقاوم در برابر تغییر
- زمان زیادی برای تطبیق تغییرات نیاز دارد.
- کدورت ها را در خود نگه می‌دارد.
- به انتقاد شدن حساس است.
- به سختی اولویت‌ها را برنامه بندی می‌کند.



## بزرگترین ترس

- از دست دادن امنیت



## مواردی که در او انگیزش ایجاد می‌کند

- به عنوان وفادار شناخته شود
- جایگاهش امن و مشخص باشد.
- تغییرات ناگهانی در رویه‌ها و سبک زندگی ایجاد نشود.
- فعالیت‌ها از جایی آغاز و پایان پذیر باشند.



## محیطی را دوست دارد که:

- رویه‌ها و سیستم‌ها عملی باشند.
- ثبات وجود داشته باشد.
- کارها در یک زمان خاص پایان یابند.
- کمترین درگیری و تناقض وجود داشته باشد.
- فضای همکاری تیمی وجود داشته باشد.
- امنیت شغلی وجود داشته باشد.
- قدردانی صادقانه وجود داشته باشد.
- الگوی خاص و مشخص برای رویه‌ها وجود داشته باشد
- زمان برای تغییر وجود داشته باشد.



- مسئولیت‌ها محدود باشد.



- محیط مناسب، شخصی و توافقی وجود داشته باشد.
- به عنوان یک انسان به رسمیت شناخته شوند.
- برای آن‌ها شفافیت در انجام وظایف و پاسخ‌گویی به چگونگی انجام آن‌ها وجود داشته باشد.
- در طراحی اهداف آن‌ها صبور باشید.
- ایده‌های نو باید در محیطی بدون تنش و تهدید انجام شود.
- به آن‌ها زمان برای تطبیق دهید.
- به طور مشخص اهداف، رویه‌ها و نقش آن‌ها را در برنامه مشخص کنید.
- به آن‌ها در پیگیری به صورت شخصی پشتیبانی کنید.
- مشخص کنید که چگونه فعالیت‌ها و اقدامات درگیری آن‌ها را کاهش می‌دهد.



- فشار آوردن، با خشونت، تهاجمی و مصر بودن
- در راس امور قرار گرفتن





- ممکن است در ظاهر موافق باشد، اما واقعا اینطور نباشد.
- ممکن است نگرانی ها و شک های خود را بروز ندهد.
- در ارائه ها در دادن بازخور تردید کند.
- آهسته عمل کند.
- فرآهم آوردن پشتیبانی موثر از اهداف تیم



### نقش مثبت در تیم:

- همکاری کننده
- مدیران مشارکتیاهداف را از طریق روابط شخصی به سر انجام رساندن
- احساس تعلق را به وجود می آورند.
- نمایش صداقت
- راهکارهای ساده را به راحتی می بینند.
- متمرکز و شهودی در رابطه با دیگران و ارتباطات
- درجه بالایی از حس مشترک
- پشتیبان اهداف تیمی
- قابل اعتماد
- قویاً با تیم شناخته می شوند.
- اصرار بر ساخت ارتباطات نیمه
- فرآهم کننده ثبات
- بر روی عناصر و جزئیات متمرکز می شوند.
- واقع گرا
- مهارت های تخصصی برای تیم فرآهم می کنند.
- صبوری
- وفاداری





## چهارموردی می‌تواند به این تیپ رفتاری کمک کند؟

- در مقابل تغییرات با روی باز تری برخورد کنند.
- بیشتر مستقیم در روابط خود ظاهر شوند.
- بر روی اهداف کلی تیم متمرکز باشند تا بر روی رویه‌ها
- روبه‌رو شدن با انجام امور و سازوکارهای سازمانی
- انعطاف پذیری بیشتر
- افزایش سرعت برای رسیدن به اهداف
- ابتکار عمل را به دست گیرند.
- کار و تمرین بر روی در بیان ، عقاید و احساسات



### استعدادهای عمومی این تیپ رفتاری

- یک بازیکن تیمی عملگرا: این تیپ رفتاری انتخاب‌ها را از جهت فعالیت کاربردی یا تفکرات مؤکد بر نتایج کاربردی ارزیابی می‌کند. آن‌ها مشاوره‌های کاربردی و خوبی را می‌دهند.
- آن‌ها توسط هماهنگی، سازش و حمایت تحریک می‌شوند.
- آن‌ها معمولاً ترجیح می‌دهند که خواسته‌های خود را مؤخر بر خواسته‌های گروه قرار دهند.
- آن‌ها پس از صحبت‌های هر فرد و فرصتی برای پردازش تفکرات آن‌ها، در قبال تصمیم‌گیری گروهی بهترین پاسخ را ارائه می‌کنند.
- ارزش قائل شدن برای ثبات در خانه: نیاز آن‌ها به امنیت، آرامش و حمایت بر بیشتر افراد با این تیپ رفتاری تأثیر می‌گذارد تا اهمیت زیادی برای ثبات در خانواده قائل باشند.
- مجادله در بین اعضای خانواده موجب نگرانی، استرس و اضطراب می‌شود. این معمولاً باعث می‌شود که آن‌ها از مجادله جلوگیری کنند و به دیگران اجازه دهند که برای ارائه راه حل پیش قدم شوند.
- این تیپ رفتاری به وفاداری و حمایت متعهد می‌باشد. آن‌ها حتی در زندان، بیمارستان یا خدمات نظامی در کشور خارجی نسبت به همسر خود وفادار می‌مانند.
- استوار: این تیپ رفتاری وضعیت‌های ثابت و سنت‌های احترام را ترجیح می‌دهند.



- در محیط کار آن‌ها دارای تأثیر ایجاد ثبات می‌باشند.
- رهبران با این تیپ رفتاری به افراد مطمئن وظایف دشوارتری را محول می‌کنند تا زمانی که خودشان نشان دهند که با وظایف کمتری سازگار می‌باشند.
- خواهان نظم و سکون و آرامش: این تیپ رفتاری یک محیط پایا و قابل پیشبینی را ترجیح می‌دهد که در آن هیچ تغییر و بی‌نظمی وجود نداشته باشد.
- این تیپ رفتاری در رسیدگی به وظایف معمول خوب هستند و معمولاً اطمینان حاصل می‌کنند که هر چیزی در جای مناسب خود باشد.
- آن‌ها پایدار و قابل پیش‌بینی هستند. بنابراین تغییر برای آن‌ها ناخوشایند است. آن‌ها در مقابل نیز تغییرات می‌جنگند. در کار حتی مقام بالاتر یا حقوق بیشتر نیز نمی‌تواند آن‌ها را برای ایجاد تغییرات متقاعد کند. در برخی از موارد تغییرات باعث می‌شود که کمتر کار کنند یا سرعت خود را کاهش دهند.
- در زمان آغاز تغییر در یک موضوع در مورد این تیپ رفتاری بدانید که عملکرد آهسته آن‌ها یک واکنش نرمال می‌باشد. به آن‌ها زمان بدهید که تغییرات را پردازش کنند.
- به آن‌ها اجازه بدهید که با کسانی که تحت تأثیر تغییرات خواهند بود، ارتباط برقرار کنند.



### نقاط کور در این تیپ رفتاری

- ترس از مجادله، از دست دادن ثبات و ایجاد تغییرات: جنبه‌های پایدار، حمایتی و سنتی این سبک شخصیتی باعث می‌شود که به تأیید و تضمین از جانب دیگران نیاز داشته باشند. در نتیجه، این تیپ رفتاری معمولاً با ترس مجادله و یا از دست دادن ثبات محیطی درگیر می‌باشد. یکی از راه‌هایی که می‌توانند از این ترس جلوگیری کنند این است که از افراد بخواهند که توضیحات روشنی و همراه با دلیل منطقی را در مورد ایجاد تغییر بدهند. زمانی که یک تغییر ایجاد شد، مقداری زمان بدهید که با این ایده خود را تنظیم کنند. انتظار پذیرش سریع از جانب آن‌ها را نداشته باشید. در فضاهای رقابتی، ترس از مناقشه و مجادله بیشتر می‌شود.

