



توسعه تعالی نوتریکا

راهکار جامع
توسعه فردی

راهکار جامع
تعالی سازمانی

نام کاربری: آزمون نوتریکا ۱۸۰ درجه

توسعه تعالی نوتریکا

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.

خلاصه نتیجه

نقاط قوت

شما می‌تواند در هر دو حوزه منابع انسانی و فنی فعالیت کنید.
شما سازگار و انعطاف پذیر هستید و به راحتی می‌توانید از نیازها و خواسته‌های دیگران مطلع شوید.

نقاط ضعف

شما نیاز دارید تا شرح وظایف و مسئولیت‌هایتان مشخص و خاص باشد.
پشت میز نشینی و انجام امور یکنواخت برای شما کسل کننده خواهد بود.

توقع فرد از دیگران

شما هنگامی که زیر فشار هستید ممکن است نسبت به انتقادهای حساس تر باشید.
شما دوست دارید به صورت گروهی روی پروژه کار کنید.

خط قرمز های فرد برای دیگران

شما ممکن است در رابطه با افراد جدید خوش بین نباشید.
شما دوست دارید با سرعت خودتان روی موضوعات کار کنید، از حداقل قواعد و رویه‌ها پیروی کرده و آزادی عمل داشته باشید تا ارادتان را نشان دهید.

تیپ های شخصیتی غالب

آزمون آزمون شخصیتی مایرز بریگز (MBTI)

ENFP

خلاقیت و ریسک پذیری زیادی دارند. اگر نسبت به موضوعی علاقه مند شوند به سرعت آن‌ها یاد می‌گیرند. به دلیل برونگرا بودن این افراد به راحتی با دیگران ارتباط می‌گیرند. سازگار و انعطاف پذیر هستند. به دلیل تمایل به اندیشیدن خارج از چارچوب توانایی زیادی در تغییر رویه‌ها و دستورات عملی دارند.

آزمون آزمون دیسک با گزارش کامل

متبحر Practitioner

این تیپ می‌تواند درجه بالایی از تلاش را در حوزه کاری خود به نمایش بگذارد. این تیپ دوست دارد تا در حوزه کاری خود بهترین باشد. نقطه قوت این تیپ در این است که می‌تواند در هر دو حوزه انسانی و تکنیکی فعالیت کند. در محیط کاری دوست دارد در میان مردم و همکاران به خاطر دستاوردهایش مورد تقدیر واقع شود. این تیپ نیاز دارد تا شرح وظایف او و مسئولیت‌هایش مشخص و خاص باشد. انگیزه این تیپ از کارکردن این است که در جامعه به خاطر موفقیت‌ها و پروژه‌هایش شناخته شده باشد. این تیپ باید در مورد مردم و اهدافشان با رویکرد مثبت تری صحبت کند این تیپ هنگامی که زیر فشار هستید ممکن است نسبت به انتقادها حساس باشد.

آزمون شخصیتی مایرز بریگز (MBTI) Myers-Briggs Type Indicator

آزمون MBTI یک پرسشنامه ی خودشناسی است که بر اساس نظریه ی یونگ، توسط کاترین بریگز و ایزابل مایرز طراحی شده است. بریگز و مایرز برای سنجش و اندازه‌گیری تیپ های شخصیتی، تست MBTI را طراحی کردند. این آزمون یکی از معتبرترین و کاربردی‌ترین آزمون ها در سطح جهان با اهداف کسب و کاری به شمار می‌رود. بریگز و مایرز با استفاده از نظرات و نتایج تحقیقات یونگ و انجام برخی پژوهش‌ها در حوزه ی شخصیت شناسی، چهار بعد (ترجیح) شخصیتی و شانزده تیپ شخصیتی را در افراد شناسایی کردند. ترجیحات شخصیتی، ویژگی‌هایی در افراد هستند که برای آن‌ها راحت تر و بهتر بوده و انجام شان نیاز به تمرکز و زمان کمتری دارد.

چهار بعدی که در این آزمون مورد بررسی قرار می گیرند عبارتند از:

1. برونگرایی یا درونگرایی: مشخص می کند که فرد چگونه انرژی می گیرد. دریافت انرژی شخص از طریق ارتباط با دیگران بدست می آید یا در خلوت و تنهایی.
2. حسی یا شهودی: مشخص می کند که فرد معمولاً چگونه به جمع آوری اطلاعات از محیط می پردازد. اطلاعات را از طریق شهود بدست می آورد یا از طریق حواس ۵ گانه و تجربه.
3. احساسی و منطقی: مشخص می کند که فرد چگونه قضاوت و تصمیم گیری می کند.
4. دریافت گرا و قضاوتی: مشخص می کند که فرد چگونه اقدام می نماید. سرعت و زمانانجام تصمیمات و قضاوت های افراد را می سنجد.

از ترکیب عوامل فوق ۱۶ تیپ شخصیتی بوجود می آید. نکته ی ابعاد شخصیتی فوق، در این است که هر فرد در هر یک از این فاکتور ها، رفتارهایی دارد و درصدی از شخصیت وی را تشکیل می دهد، ولی نسبت بیشتر و ترجیحات شخص، باعث می شود در تیپ خاصی جای بگیرد. به طور نمونه، در گراف های ارائه شده در تست و تایپ مشاهده خواهید کرد که هر شخص به طور مطلق از یک بعد شخصیتی، امتیاز نگرفته بلکه در هر زمینه درصدی از امتیازها بین دو فاکتور تقسیم شده و در نهایت یک طرف درصد یا ترجیح بیشتری به خود اختصاص می دهد.

اگر در بخش نتایج، آزمون به شما چندین شخصیت ارائه دهد و برخی فاکتورها مساوی گردد، توصیه می شود آزمون را مجدداً انجام دهید، یا با استفاده از آزمون های دیگر، نسبت به تشخیص قطعی تر ابعاد شخصیتی خود، اقدام کنید. برخی از آزمون هایی که در این رابطه توصیه می شوند عبارتند از: [آزمون مدل ذهنی](#)، [آزمون کهن الگوی اسطوره ای مردان](#)، [آزمون کهن الگوی اسطوره ای زنان](#)، [آزمون چپ مغزی و راست مغزی](#).

این تست در مشاوره‌های ازدواج، مشاوره‌های شغلی، تغییرات سازمانی و... بسیار مورد استفاده قرار می‌گیرد. تست و تایپ معتقد است که می‌توان با بکارگیری نتیجه‌ی چندین آزمون روانشناسی معتبر در کنار یکدیگر، پاسخ‌های ناشی از رویکرد نادرست در پاسخ دادن به گزینه‌ها، از جمله "من ایده آل" یا "من گذشته" را کشف و به شناخت واقعی، نزدیکتر شد. توانایی شناخت "من واقعی"، تیپ شخصیتی و مشرب فرد مقابل، در مذاکرات، کارهای تیمی و توسعه‌ی روابط فردی و بین فردی، در حوزه‌ی کسب و کار، تحولی شگرف ایجاد خواهد نمود.

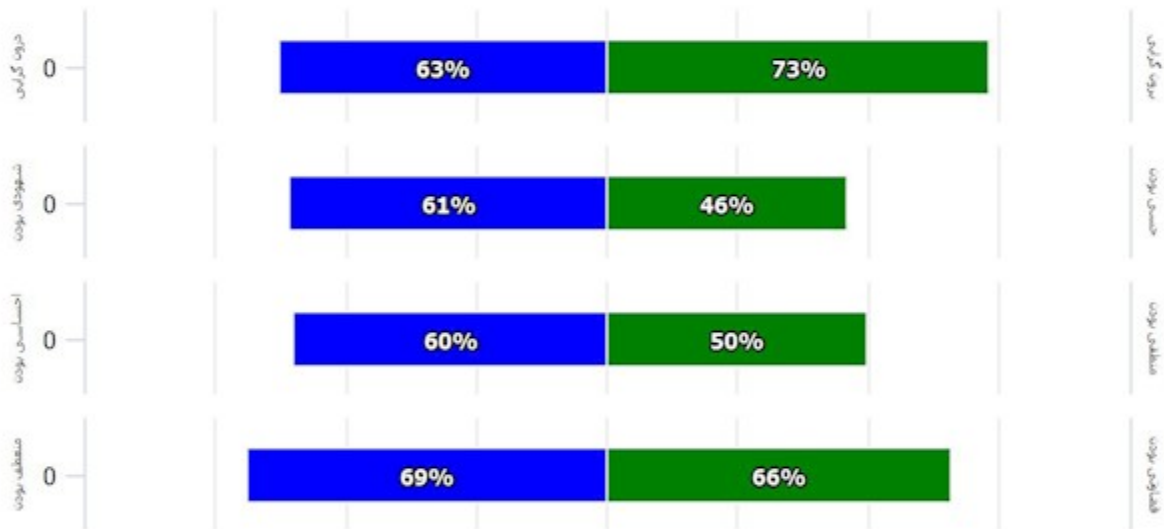
روایی و پایایی

روایی و اعتبار (پایایی) آزمون خارجی ۰/۷۵ به دست آمده؛ اعتبار آزمون فعلی بالاتر از ۰/۸ بوده است و بررسی‌های بالینی و مشاهدات روان‌شناختی نیز روایی این آزمون را تأیید کرده است.

نکاتی در رابطه با نتایج این تست:

این پرسشنامه طوری طراحی شده است که افراد، در همه عوامل مورد بررسی در این آزمون، مورد پرسش قرار گیرند. نتایج به صورت درصد گزارش خواهند شد و اگر افراد در عوامل متناظر، درصدهای مشابهی را کسب کنند، برای آن‌ها تیپ شخصیتی به صورت چند تایی گزارش می‌شود. در این موارد توصیه می‌شود برای تعیین تیپ شخصیتی، آزمون را تکرار نمایید. توصیه‌ی دیگر تست و تایپ در این موارد، تحلیل نتایج این آزمون با در نظر گرفتن نتایج سایر آزمون‌ها، به صورت همزمان می‌باشد.

نتایج آزمون شما



ENFP تیپ غالب شخصیت شما

خلاقیت و ریسک پذیری زیادی دارند. اگر نسبت به موضوعی علاقه مند شوند به سرعت آن‌ها یاد می‌گیرند. به دلیل برونگرا بودن این افراد به راحتی با دیگران ارتباط می‌گیرند. سازگار و انعطاف پذیر هستند. به دلیل تمایل به اندیشیدن خارج از چارچوب توانایی زیادی در تغییر رویه‌ها و دستورالعمل‌ها دارند.



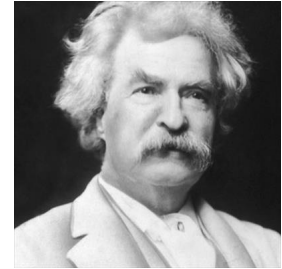
اشخاص معروف



الیور استون فیلم ساز



والث دیزنی



مارک تواین نویسنده

تیپ ENFP

برونگرا - شهودی - احساسی - ادراکی

خلاق بودن و باخود صادق بودن

وکیل مدافع

کلیات

📍 آدرس: جردن، تقاطع ظفر، برج پم

تلفن تماس : ۰۲۱۸۶۰۸۱۶۵۰ - ۰۲۱۸۶۰۸۳۵۴۷

www.testotype.com

تیپ ENFP معاشرتی و برونگراست. این تیپ پر از شور و شوق زندگی است و این انرژی را می‌تواند به تمام اطرافیانش منتقل کند. شهودی بودن او باعث کلی‌نگر شدن او و بی‌توجهی اش به جزئیات، حتی مباحث مالی و سرمایه گذاری است. این تیپ می‌تواند الگوها و ارتباطات را به راحتی تشخیص دهد و اطلاعات را به وقایع مرتبط سازد. او فردی خود انگیخته است که در عین مستقل بودن، زندگی را مملو از فرصت می‌بیند و هیجان را به تمام زوایای زندگی خود وارد می‌کند. به دلیل ملاحظه‌گری و احساسی بودن، این افراد نتیجه‌گیری و برداشت شخصی زیادی از رویدادها دارند. این تیپ بسیار کنجکاو است، اما در درک مطالب از داوری و قضاوت کردن استفاده نمی‌کند و بیشتر مسائل را درک می‌کند. معمولاً هر مسئله را به شیوه‌ی خود و با طرز تفکر خود حل می‌کند، به همین دلیل معمولاً به روش‌ها و سنت‌های قدیمی به شیوه‌ای نوگرایانه می‌نگرد. بدلیل روابط عمومی بالا از قدرت کلام و بداهه‌گویی زیادی برخوردار است و از دیگران و در جمع بودن بسیار انرژی می‌گیرد. نقاط قوت دیگران را به راحتی تشخیص می‌دهد و آنها را در زندگی خود بکار می‌برد. این تیپ با همدلی با دیگران رفتار می‌کند و خواهان تایید شدن از طرف دیگران است. تیپ ENFP از اطرافیان خود حمایت می‌کند و سعی بر حل اختلافات و پرهیز از تعارض دارد. این تیپ می‌تواند به راحتی با دیگران صمیمی شود و با آنها کنار بیاید. ENFP ها قوه تخیل بالا و ذهن پویایی دارند و به راحتی می‌توانند روی پای خود بایستند و فکر کنند.

محل کار

تیپ ENFP در محل کار از سرعت زیادی برخوردار است اما به دلیل کلی‌نگر بودن ممکن است بسیاری از جزئیات را نادیده بگیرد. در عین حال از نظارت دیگران بر کارش خشنود نمی‌شود. روشی که او در انجام کارهایش دارد کاملاً منحصر به فرد اوست و چون انرژی و پشتکار زیادی دارد، می‌تواند به راحتی موفق شود. دوست دارد بر کارهای زیادی در زمان محدود احاطه داشته باشد و از جزئیات دوری می‌کند. شروع کار برای او از اتمام کار مهمتر است.

نقاط قوت کاری

تیپ ENFP به دلیل دید کلی که به امور دارد می‌تواند برای سازمان‌ها بسیار مفید باشد. خلاقیت این تیپ در انجام امور و ریسک‌پذیری در راستای آزمودن چیزهای جدید، باعث می‌شود بسیاری از موانع را به راحتی پشت سر بگذارد. اگر نسبت به موضوعی علاقمند شود، به سرعت آن را یاد می‌گیرد. به دلیل برونگرا بودن، این تیپ به راحتی با دیگران ارتباط می‌گیرد و حس همدلی زیادی دارد. سازگار و انعطاف‌پذیر است و به راحتی می‌تواند از نیازها و خواسته‌های دیگران مطلع شود. به دلیل تمایل به اندیشیدن خارج از چارچوب، توانایی زیادی در تغییر رویه‌ها و دستورالعمل‌ها دارد.

نقاط ضعف کاری

تیپ ENFP به دلیل خلاقیت زیادی که دارد معمولاً کارها را به روش معمول انجام نمی‌دهد. پشت میز نشینی و انجام امور یکنواخت برای این تیپ، کسل کننده خواهد بود. این تیپ در محیط کار نسبت به افراد غیر منعطف تحمل ندارد. جزئیات را به خوبی رعایت نمی‌کند و نظم و ترتیب کافی ندارد.

رضایت شغلی

مواردی که می‌تواند برای تیپ ENFP رضایت شغلی به همراه داشته باشد:

- جزئیات کار مهم نباشد.
- به صورت گروهی روی پروژه کار شود.
- کار خلاقانه‌ای داشته باشد و بتواند ایده‌های خود را عملی کند.
- ایده‌ها، محصولات، خدمات یا راه‌حلهای جدیدی برای مسائلی که به دیگران کمک می‌کند، پیدا کند.
- محیط بدون تنش باشد.
- از وی قدردانی شود.
- با سرعت خودش روی موضوعات کار کند، از حداقل قواعد و رویه‌ها پیروی کرده و آزادی عمل داشته باشد تا اراده‌اش را نشان دهد.

مشاغل مناسب:

گروه‌های خلاقیت شامل هنر، نویسندگی و طراحی

تیپ ENFP از خلق آثار هنری، بسیار لذت می‌برد. این تیپ برای هنر، موسیقی و ادبیات احترام زیادی قائل است و ممکن است خودش هم سررشته‌ای از این هنرها داشته باشد. این تیپ شغلی را دوست دارد که بتواند این موهبت خود را به نمایش بگذارد و با آن زندگی کند. برخی از این مشاغل عبارتند از:

- هنرمند
- معمار و طراح داخلی
- موسیقیدان
- نویسنده
- روزنامه نگار
- کم‌دین

گروه آموزش و مشاوره

تیپ ENFP توانایی زیادی در تشخیص پتانسیل وجودی افراد دارد و از اینکه بتواند با آموزش این پتانسیل را فعال کند، بسیار لذت می‌برد. این تیپ دوست دارد تا افراد توانایی‌های خود را به مرحله‌ی ظهور برسانند و این نقش مربیگری بسیار برای این تیپ لذت بخش است. بعلاوه تیپ ENFP به دلیل شهودی بودن، قدرت درک بالایی دارد و همین قابلیت او را به مشاور خوبی تبدیل کرده است. برخی از مشاغل این حوزه عبارت‌اند از:

- معلم
- مربی مهد کودک
- استاد دانشگاه
- مشاور
- محقق
- مدد کار اجتماعی

گروه‌های پرورشی

همانطور که در بالا اشاره شد، تیپ ENFP توانایی دیدن پتانسیل های هر فردی را دارد و می تواند آنها را به خوبی پرورش دهد. این تیپ با توجه به نقشی که گروه های پرورشی دارند، به راحتی میتواند هر شخص را با عمق وجود و تقدیر خود آشنا سازد. برخی از این مشاغل عبارتند از:

- مشاور پرورشی

گروه تجارت

در یک سازمان، بهترین موقعیت برای تیپ ENFP قسمت منابع انسانی و قسمت تحقیق و توسعه است که در این صورت می تواند با نقش اصلی خودش که همانا کمک به دیگران است در ارتباط باشد. برخی از این مشاغل که بی ارتباط با آموزش و مربیگری هم نیستند، عبارتند از:

- مربی قسمت گسترش منابع انسانی
- محقق اجتماعی
- مشاور استراتژی
- مشاور مدیریتی

ارتباط با دیگران

ارتباط با دیگران برای تیپ ENFP بسیار مهم بوده و معمولاً به صورت دوطرفه ادامه می یابد و طرف مقابل از اینکه بدون قید توسط این تیپ مورد دوست داشتن قرار بگیرد، احساس لذت می کند. این تیپ برای استقلال و آزادی بهای زیادی قائل بوده و مثبت و خوشبین است. این تیپ احساسات خود را به راحتی بیان می کند و منتظر تایید شدن و تصدیق شدن از طرف افراد دور و بر خود است.

اوقات فراغت

تیپ ENFP دوست دارد در مرکز توجه بوده و در جمع اظهار نظر کند. کارهای خلاقانه ای را که دوست دارد بیشتر در محیط های شلوغ و کلاس های آموزشی انجام دهد تا اینکه در خانه به پروژه های خلاقانه مشغول باشد. او دوست دارد در عین تجربیات جدید، زندگی توام با شور و نشاط داشته باشد.

پیشنهاد برای خود فرد

- پروژه های بزرگ را به قسمت های کوچک تبدیل کنید و با نظم بیشتر کارها را به انتها برسانید.
- سعی کنید روی پروژه های کم و متمرکز کار کنید.
- وقتی کاری را شروع می کنید، تمام تلاش خود را به خرج دهید تا بتوانید آن را تمام کنید و بعد به سر وقت برنامه های جدید بروید.
- برای خودتان کار کنید زیرا ممکن است فردگرا و سرکش باشید.
- محدودیت های خود را بشناسید و آنها را بپذیرید.
- به این توجه کنید که با حرفتان روی دیگران چه تأثیری بر جای می گذارید.
- تا زمانی که از شما درخواست کمک نشده، پیشنهاد کمک به کسی را ندهید.
- به خلاقیت ها، خوش بینی ها، فرد گرایی و پشتکار خود بها بدهید.
- بهتر است کسب و کار خودتان را داشته باشید تا بتوانید راحت تر با مسایل کنار بیایید.

رمز موفقیت یک ENFP اولویت بندی، توجه کردن و پیگیری است.

رابطه ی ENFP با دیگر تیپ های شخصیتی:

روحیات مشابه

افرادی که در لیست زیر آمده‌اند از نظر ارزش‌ها، حل مسئله و نگرش کلی به کار شبیه ENFP ها هستند. این افراد لزوماً بر سر همه ی مسائل با ENFP ها توافق ندارند و هیچ ضمانتی برای کنار آمدن این تیپ با تیپ‌های ذکر شده در پایین نیست. اما به تفاهم رسیدن آنها با این تیپ آسان است و به طور کلی دیدگاه مشابهی دارند.

INFJ، INTP، ENFP

تفاوت الهام بخش

افرادی که در زیر آمده اند از نظر شخصیتی بسیار با ENFP ها متفاوت هستند اما ENFP ها ممکن است کار کردن با این افراد را به راحتی بپذیرند، زیرا برای این تیپ فرصت مناسبی برای رشد را فراهم می نمایند. در روابط کاری بین ENFP ها و این افراد باید تعادل مناسبی بین فرصت‌ها و مشترکات فراهم شود تا تجربیات و دیدگاه‌ها راحت تر به اشتراک گذاشته شوند.

ISFP، INTJ، ENTP، ENFJ

مکمل بالفعل

تیپ ENFP ممکن است با افراد زیر در ابتدا نقاط مشترکی نیابند، اما وقتی بیشتر همدیگر را می‌شناسند به نقاط مشترک زیادی می‌رسند و ممکن است برای هم آموزگاران خوبی باشند. اگرچه ممکن است افراد زیر ENFP ها را در ابتدا به عنوان همکار نپذیرند، اما روابط آنها دارای نقاط بالفعل همکاری زیادی خواهد بود تا از یکدیگر یاد بگیرند و پیشرفت کنند.

ISTP، ISFJ، ESFP، ENTJ

متضاد چالشی

افراد زیر بیشترین پتانسیل تضاد شخصیتی و برخورد را با تیپ ENFP دارند. اما بهترین فرصت برای رشد آنها نیز هستند. از آنجایی که این شخصیت‌ها به صورت پایه‌ای با ENFP ها در تضاد هستند، در ابتدا رابطه با آنها بسیار سخت خواهد بود. اما همین اختلاف ارزش‌ها و نقاط قوت آنها که نقاط ضعف ENFP ها نیز هست به رشد آنها و این

تیپ کمک زیادی خواهد کرد. اگر این گروه بتوانند روابط سالم کاری برقرار کنند به یکدیگر بسیار کمک خواهند کرد.

ISTJ، ESTP، ESTJ، ESFJ

DISC آزمون دیسک با گزارش کامل

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 و 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 می باشند 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 می نماید.

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 می شود.

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

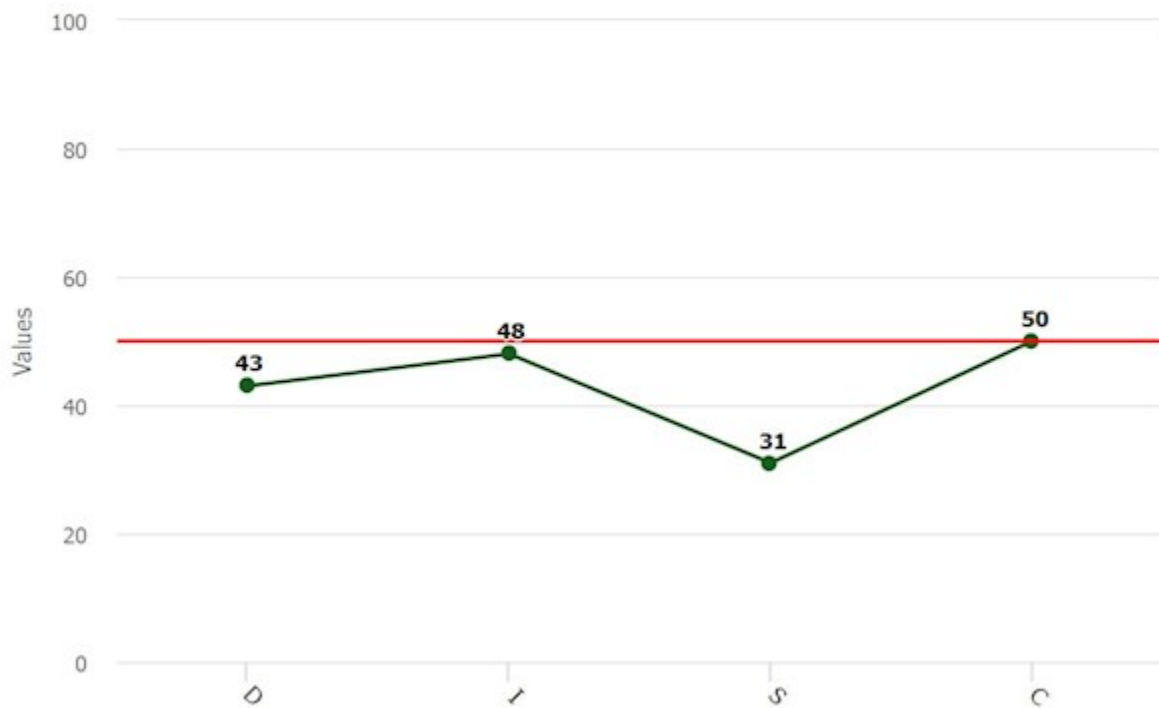
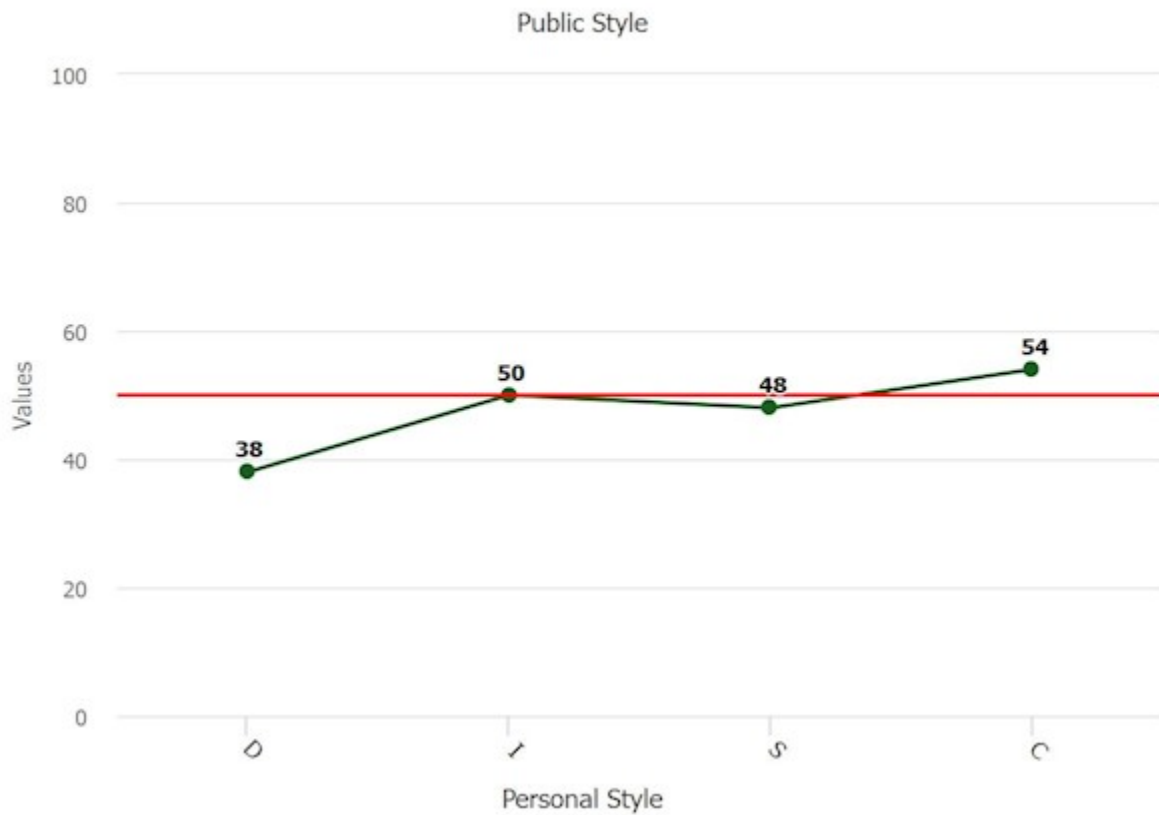
نقاط کور در این تیپ رفتاری

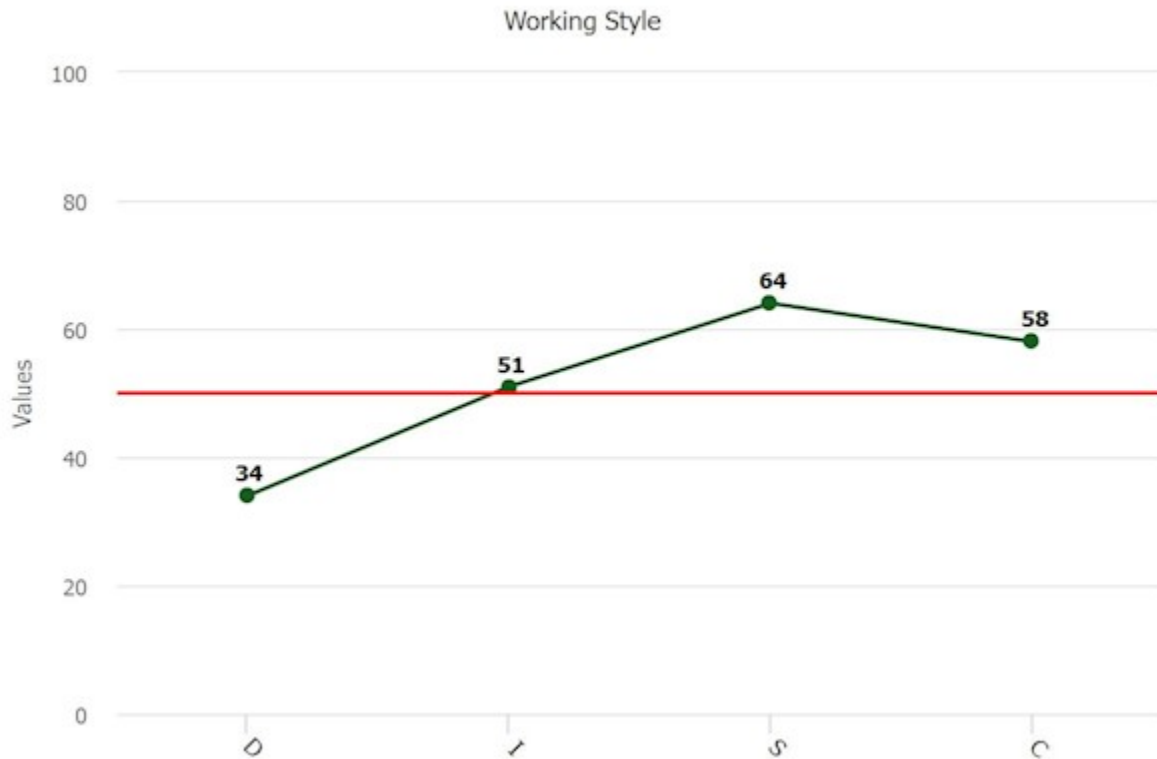
نتایج آزمون شما

آدرس: جردن، تقاطع ظفر، برج پم

تلفن تماس : ۰۲۱۸۶۰۸۱۶۵۰-۰۲۱۸۶۰۸۳۵۴۷

www.testotype.com





صفات شما در بعد Dominance (تسلط)

ارزیاب: بردباری و نجابت از شما، فردی مصالحه جو می سازد که درگیر نزاع نمی شوید، ولی ممکن است عقاید شما آنگونه که باید و شاید مورد توجه و احترام دیگران قرار نگیرید.

نجیب: چالش شما با دیگران بسیار اندک بوده، لذا تمایل به تثبیت وضع موجود دارید. استفاده زیاد از این ویژگی باعث عدم تصمیم گیری قاطع و تزلزل در تصمیم گیری و نتایج می شود.

محافظه کار: شما صلح طلب و به دنبال راضی نگه داشتن دیگران هستید، افراط در این ویژگی باعث ایجاد اختلال در تصمیم گیری های مهم و عدم دستیابی به نتایج و اهداف مشخص می شود.

صلح جو: در ارتباط های بین فردی به دنبال راضی نگه داشتن دیگران هستید، افراط در این ویژگی باعث ایجاد اختلال در تصمیم گیری های مهم و عدم دستیابی به نتایج و اهداف می شود.

ملایم: شما در گروه فردی متین و مورد قبول با ارتباطات مثبت تلقی می شوید ولی با تکرار این عمل ممکن است در نظر دیگران بی تفاوت و یا بی علاقه جلوه کنید.

صفات شما در بعد Influence (تأثیرگذاری)

مطمئن به خود: شما با قدر متقاعد کنندگی خود به راحتی دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهید. فقط مراقب باشید از این ویژگی به روش صحیح استفاده کنید. در غیر این صورت باعث از دست دادن اعتبارتان می‌شوید.

قانع کننده: شما به دنبال جمع آوری اطلاعات بوده و در مورد دیدگاه هایتان با دیگران صحبت می‌کنید ولی مشاهده کننده بودن بیش از حد و عدم عملگرایی تان شما را فردی اهمال کار و بی تفاوت معرفی می‌کند.

مشاهده گر: توانایی تشخیص و تمیز پیشنهادهای گوناگون شما را از انتخاب بهترین‌ها مطمئن می‌سازد، اما به کارگیری زیاد این روش می‌تواند به تفکری محدود و بسته منجر شود.

بصیر: شما در اجرای امور بسیار متفکرانه عمل کرده و از تجربیات خود استفاده می‌نمایید. اما اگر بیش از حد روی ویژگی ژرف اندیشانه خود اصرار کنید، از پیشرفت باز می‌مانید.

متفکر: شما واقع‌گرا و اهل عمل هستید و به همین دلیل مورد ستایش قرار می‌گیرید ولی در صورت افراط، فردی خود خواه

صفات شما در بعد Steadiness (باثباتی)

دارای معیارهای بالا: شما با منطق، تمام جوانب کار را سنجیده و باعث افزایش دقت و کیفیت کارها می‌شوید.

تحلیل گر: شما با نکته سنجی و حساسیت نقاط قوت و ضعف برنامه‌ها را به نحو احس می‌یابید ولیکن استفاده بیش از حد این ویژگی مانع پیشبرد امور می‌شود.

حساس: جا افتادگی و عقلانیت شما ویژگی شما است که بسیار مثبت است، سعی کنید خلاقیت و ایده‌های جدید را که ممکن است به خاطر عقلانیت دیده نشود از گروه دریغ نکنید.

کامل: تردید و شک شما باعث تصمیم‌گیری‌های معقولانه تری می‌شود ولی افراط در این رفتار می‌تواند موجب قطع ارتباط شما با گروه شود.

مردد: اعتماد به نفس بالای شما نکته مثبتی است ولی اگر دستاوردها را با گروه به اشتراک نگذارید شما فردی از خود راضی و پرافاده تلقی خواهید شد.

صفات شما در بعد Conscientious (وظیفه‌شناسی)

با ملاحظه: شما با رفتار محبت آمیز، فضایی لذت بخش و شیرین را در انجام امور فراهم می‌نمایید و زیاده روی این ویژگی، تصمیم گیری را برایتان مشکل می‌کند.

خوش برخورد: استحکام و پایداری شما باعث دلگرمی گروه بوده و دیگران را به انجام بهینه امور رهنمون می‌کند ولی اگر دیگران این رفتارشان را درک نکنند سرخورده و مایوس می‌شوید.

پایدار: انعطاف و سازگاری شما در محیط های پر تحرک و دارای تغییر، ویژگی مثبتی است که گروه را وادار به حرکت می‌نماید ولی اگر افراطی رفتار کنید ممکن است کارهایتان منتج به نتیجه نشود.

پرتحرک: خونگرمی و گشاده رویی باعث مقبولیت شما شده و دوستان تان روز به روز بیشتر می‌شوند ولی ممکن است مورد سوء استفاده قرار گرفته و در بسیاری از مباحث جدی گرفته نشوید.

خونگرم: شما با هوشیاری و آگاهی به دنبال حل مشکلات قبل از دیگران بوده و خیال گروه را راحت می‌کنید ولی ممکن است مسائل پیش و پا افتاده شما را از انجام بهینه امور باز دارند.

این تیپ می‌تواند درجه بالایی از تلاش را در حوزه کاری خود به نمایش بگذارد. این تیپ دوست دارد تا در حوزه کاری خود بهترین باشد. نقطه قوت این تیپ در این است که می‌تواند در هر دو حوزه انسانی و تکنیکی فعالیت کند. در محیط کاری دوست دارد در میان مردم و همکاران به خاطر دستاوردهایش مورد تقدیر واقع شود. این تیپ نیاز دارد تا شرح وظایف او و مسئولیت‌هایش مشخص و خاص باشد. انگیزه این تیپ از کارکردن این است که در جامعه به خاطر موفقیت‌ها و پروژه‌هایش شناخته شده باشد. این تیپ باید در مورد مردم و اهدافشان با رویکرد مثبت تری صحبت کند این تیپ هنگامی که زیر فشار هستید ممکن است نسبت به انتقادها حساس باشد.



نوع رفتار شما در مدل دیسک متبحر ارزیابی شده است.

سائق اولیه	تمایل شدید به حفظ کیفیت؛ همکاری
استعدادهای شخصی	وظیفه شناس در آداب و استانداردهای ارتباطات
استعداد های تیمی	قادر است که انواع مختلفی از کارها را به عهده بگیرد
استعدادهای معنوی بالقوه	نصیحت، مساعدت، دانایی
ترس های درونی	انتقاد از تلاش یا کار شخصی
نقاط قوت خارج از کنترل	با اختلاط پیام های درونی گیج می شود
ویژگی های تحت استرس	انتقاد از خود و از کار افتادن به دلیل احساسات
نقاط کور	احساسات غیرواقعی که تفکر اساسی منطقی را دشوار می کند
نیاز به کار بر روی	کمک خواستن از دیگران، آزادی بیشتر برای ابراز احساسات منفی
بهترین اعضای تیم	D, D/I, D=I, S/D

برای درک این مدل رفتاری باید بدانیم که آن‌ها با استفاده از تعامل بین نیازهای کنترل کردن، تاثیر گذاشتن، و همکاری کردن کارها را به پیش می‌برند.

نقاط قوت

شما در شکستن ایده‌های پیچیده به روش‌های سیستماتیک و مراحل عملی مهارت دارید. زمانی که بر روی یک پروژه کار می‌کنید، افکار شما روندی را از "من مطمئن هستم که می‌توانم یک راه برای انجام آن پیدا کنم" تا "این راه درست برای انجام آن می‌باشد" را طی می‌کنید.

نقش موثر برای تیم

- شما معمولاً در مورد موضوعات بسیاری اطلاعات دارید و به خوبی می‌توانید بین گروه‌های مختلف شبکه ایجاد کنید.
- شما برای خود و دیگران اهداف بزرگی دارید.
- شما سخت کار می‌کنید تا در یک زمینه تخصصی تبدیل به یک فرد کلیدی شوید.
- برای شما معمول نیست که با تصمیم خودتان از کاری بیرون بکشید، حتی اگر مجبور باشید که برخی موارد امنیتی را نادیده بگیرید.
- بحث کردن با شما در مورد احساسات ناامید کننده تان در مورد عملکرد دیگران می‌تواند به حل مناقشات باقوه کمک کند.

واکنش تحت فشار و استرس

- برخلاف دیگر افراد High C، شما دارای مهارت‌های کلامی خوبی هستید و می‌توانید بسیاری از کشمکش‌ها را به خوبی مدیریت کنید.

بررسی این تیپ رفتاری

- این تیپ رفتاری دارای یک استعداد خاص برای سازمان دهی و پیروی درست از دستورالعمل‌ها می‌باشد. آن‌ها اعتقاد دارند که بخش مهمی از زندگی تبعیت از قوانین، پیروی از مقررات و برآورده کردن تعهدات می‌باشد.
- آن‌ها اعتقاد دارند که اگر خود را وفق دهند اتفاقات خوبی رخ می‌دهد و به طور بالعکس اگر مقاومت کنند اتفاقات بدی رخ خواهد داد.
- از خصومت و مقابله می‌ترسند و از موقعیت‌ها و افرادی که باعث مناقشه می‌شوند، خودداری خواهند کرد.
- این تفکر مبتنی بر ترس نوعی از سبک زندگی را به همراه دارد، که در آن کسب رضایت دیگران و مطابقت با افراد بالادستی به عنوان معیاری برای اندازه‌گیری موفقیت می‌باشد.
- رفتار آن‌ها بر اساس طرح "پذیرش بر اساس عملکرد" می‌باشد. زندگی آن‌ها فرآیندی از مطابقت با لیست باید‌ها می‌باشد، که معمولاً باعث می‌شود که اعتقاد آن‌ها بر پایه قابلیت آن‌ها برای زندگی بر اساس استانداردهای مقرر شده شکل بگیرد.

- نگرانی مشخص در مورد کودکانی با شخصیت های S و C این است که آن ها دارای صفات D و I کمی می باشند. این کودکان به شخصیتی بسیار حساس گرایش دارند. نیاز این کودکان والدینی می باشند که گرم، پذیرا و مشوق هستند.

مطالعه موردی بر روی یک این تیپ رفتاری تحت استرس:

- این تیپ رفتاری تمایل دارد که تمام عیوب جامعه، مردم، یک محصول و هر چیز دیگری را ببیند.
- این تیپ رفتاری اغلب با برچسب بدبین مشخص می شود (منفی نگر می باشد).
- تمام چهار دیدگاه نرمال و خدادادی هستند و یک تعادل ضروری ایجاد می کنند. برای ایجاد این تعادل، ادراک اولیه باید مورد احترام باشد. زمانی که چنین تعادلی وجود داشته باشد، اختلاف نظرهای سالم ایجاد می شوند، به گونه ای می توان به روشنی آن ها را تعریف کرد. این تیپ رفتاری مطمئن می شود که هیچ المانی بدون توجه به آن رها نمی شود، با وجود اینکه دیگران این المان ها را منفی و در مقابل هر ایده جدیدی می بینند.
- برخی تیپ های رفتاری از بی اعتمادی این تیپ رفتاری به ناراحت می شوند. این تیپ رفتاری معمولاً با گزارش بقیه تیپ های رفتاری موافق نیستند یا گزارش آن ها را مجدداً بررسی می کنند قبل از اینکه حتی در مورد تصمیم گیری بکنند.
- این تیپ رفتاری به تضمین و گارانتی نیاز دارد. ماهیت این تیپ رفتاری جمع آوری اطلاعات و سپس بررسی چندباره اطلاعات می باشد تا زمانی که مطمئن شوند اطلاعات صحیح می باشند.
- این تیپ رفتاری معمولاً منابع مستقلی را انتخاب می کنند تا اطلاعات را برای یک بررسی کنترل کیفی وفق دهند.
- این تیپ رفتاری به دستور و مسئولیت تعریف شده ای نیاز دارند.

پاسخ های معمول این تیپ رفتاری تحت استرس و تنش

- تغییر در برنامه ها یا انتقاد از کار
- تغییر در برنامه موجب می شود که این تیپ رفتاری سوالات بسیاری را به صورت "چه اتفاقی" و "چه می شد اگر" بپرسد.
- این تیپ رفتاری زمانی احساس امنیت می کنند که قلمرو خود را شناسایی کرده و دسته بندی کنند.
- به صورت درونی، فعالیت های آن ها در جهت اطمینان برای این است که هر چیزی به درستی انجام می شود و در جای خود قرار دارد.
- در رویارویی با تغییر گرایش آن ها به سوی مقاومت در برابر آن می باشد.
- این تیپ رفتاری نسبت به انتقادهایی که مشکلی را در کارشان نشان می دهد حساس هستند. حتی اگر نظرات مستقیماً در رابطه با آن ها نباشد، آن ها تمایل دارند که نظرات را شخصاً دریافت کنند.
- اگر تغییر و انتقاد همزمان وجود داشته باشند، این تیپ رفتاری احساس ناراحتی می کند و تنش درونی را تجربه می کند.
- استرس باعث سوالاتی می شود که باید پرسیده شوند
- سرخ اصلی برای فهمیدن اینکه این تیپ رفتاری تحت تاثیر تنش می باشد، این است که سوالاتی متعددی که می پرسند گوش بدهید.
- انتقاد باعث بروز احساسات ناامیدی، بی کفایتی و تنهایی کامل می شود

- زمانی که این تیپ رفتاری تحت تنش و استرس باشد، اتفاق معمول این است که شخص احساس می کند که آن ها تنها افراد در تاریخ دنیا هستند که با مشکلاتی که تجربه می کنند، روبه رو می شوند. آن ها نمی توانند واقعیت را ببینند.
- همکاران و نزدیکان این تیپ رفتاری از سوالات او بی صبر می شوند

این تیپ رفتاری برای تامل و پردازش اطلاعات در شرایط استرس نیاز به زمان دارند. بهترین کار این است که هرگونه اظهار نظر را در مورد موقعیت و یا انواع راه حل ها بپرهیزید.

اگر اجازه داده شود که این تیپ رفتاری در اندیشه های فرو روند، آن ها تمایل دارند که در ذهن خود در مورد افکار منفی فکر کنند. باید به این تیپ رفتاری که کمک شود تا آن ها تفکرات، تصمیمات و برنامه عملی خود را تغییر دهند.

سه نکته در دوست داشتن این تیپ رفتاری

- چگونه به این تیپ رفتاری واکنش نشان دهیم
- دقیق و خاص باشید
- اجازه دهید واکنش های اولیه فرد محتاطانه و منفی باشد.
- او را آزاد بگذارید تا سوالاتش را بپرسد.
- چگونه با این تیپ رفتاری ارتباط داشته باشیم
- با صبر و حوصله به سوالات او پاسخ دهید.
- اطلاعات دقیق را با تضمین ها و تعهدات ترکیب کنید.
- به او زمان بدهید درستی اطلاعات را بررسی کند.
- چگونه به این تیپ رفتاری کمک کنیم
- یک رویکرد مرحله به مرحله برای رسیدن به هدف ایجاد کنید
- به او در مورد حمایت و پشتیبانی اطمینان مجدد بدهید.
- اجازه دهید که درستی اطلاعات را با نفر سومی بررسی کند.

اطلاعات تکمیلی

آن ها برای پیگیری ذهنی ارجحیت قائل هستند

- آن ها از تقویت توانایی های استدلالی خود لذت می برند
- پیگیری های ذهنی به آن ها احساس رضایت و خشنودی می دهد.
- این تیپ رفتاری فکر می کند که توانایی ذهنی درجه اول اهمیت را دارد و نسبت به احساسات اولی تر می باشد.
- گذراندن زمان های زیاد به تنهایی و ایجاد تفکرات جدید می توان برای آن ها سرگرم کننده و رضایت بخش باشد.
- این تیپ رفتاری کتاب های دستورالعمل (نقشه ها و ...) را می خواند و از آن ها لذت می برد.

زمانی که از آن ها می خواهید در یک پروژه شرکت داشته باشند، آماده باشید که جزئیات دقیق و مشخص را در اختیارشان بگذارید.

- ذات این تیپ رفتاری رفتن به دنبال کتاب دستورالعمل می باشد. بنابراین آن ها به جزئیات مشخصی نیاز دارند که مشخص کند که چگونه می خواهید آن ها در پروژه مشارکت کرده و فعالیت داشته باشند.
- اجازه دهید که واکنش اولیه محتاطانه باشد.

- این تیپ رفتاری قبل از تعهد به انجام یک پروژه احتیاط و خودداری را مدنظر قرار می دهند.

به آن ها تضمین حمایت بدهید.

- ندادن تضمین در مورد حمایت از آن ها باعث می شود که آن ها در پرسیدن سوالات احساس ناتوانی بکنند و آن ها را در مقابل مناقشات درونی آسیب پذیر می کند.

آماده باشید که به سوالات آن ها با صبر و حوصله پاسخ دهید.

- نیاز شخص این تیپ رفتاری برای روشن کردن موضوع می تواند برای افراد D و I آزاردهنده باشد، چون که آن ها بیشتر اقدام گرا می باشند.

مجدداً ضمانت دهید که هیچ اتفاق عجیبی رخ نخواهد داد.

- تضمین عدم وقوع هیچ تغییر غیرمنتظره به این افراد کمک می کند که خود را با هر تغییری تطبیق بدهند.

طرح های خود را با داده های دقیق و اطلاعات مشخص پشتیبانی کنید.

- بهترین راه برای تایید دقت ارتباطات با این تیپ رفتاری این است که تا جای ممکن حواس پنج گانه خود (بینایی، لامسه، چشایی، شنوایی و بویایی) را به کار گیرید و برای او سوالاتی در مورد چه کسی، چه چیزی، چه زمانی، کجا، چرا و چگونه را روشن سازی نمایید.

به شدت اظهارنظرهای آن ها در مورد ضعف شان را رد کنید.

- این تیپ رفتاری تمایل دارند که اظهارنظرهایی را بیان کنند که بی کفایتی آن ها را مشخص و بزرگنمایی می کند.
- همیشه به سوالات این تیپ رفتاری پاسخ دهید، اما اظهارنظرهای آن ها در مورد بی اعتبار کردن و تنزل ارزش خودشان را قبول نکنید (اظهارنظرهایی از روی کمبود عزت نفس)

با حقایق مخالفت کنید اما با شخص نه.

- به یاد داشته باشید، این تیپ رفتاری حساس می باشند.

- زمانی که لازم باشد با واقعیت هایی از ارتباطات آن ها مخالفت کنید، اما هرگز به شخص آن ها حمله نکنید.
 - اگر ترس های آن ها مداوم باشد، تمایل به ارائه کمک و پشتیبانی داشته باشید.
 - اگر ترس این تیپ رفتاری از تغییر، دائم و فلج کننده باشد، شما باید به آن ها کمک کنید تا با آن مقابله کنند.
 - تقابل با افراد این تیپ رفتاری بی حاصل می باشد.
- این تیپ رفتاری وظیفه شناس می باشند، استانداردهای لازم را حفظ می کنند، و کارهای محوله را به کامل ترین شکل انجام می دهند.
- آن ها حتی در طول شدیدترین مشکلات نیز می توانند تمرکزشان را بر روی یک پروژه حفظ کنند.
 - آن ها مسئولیت های محول شده را جدی در نظر می گیرند، و با دقت بر روی مورد کار می کنند تا انجام شود.
 - آن ها دستورالعمل ها را با دقت پیگیری می کنند و به دلیل تعهد به کیفیت استانداردهای بالا را حفظ می کنند.

بزرگترین کشمکش های این تیپ رفتاری

- توقعات غیرواقعی از خود و دیگران. حتی مینیمم استانداردهای آن ها نیز به حدکمال نزدیک می باشد و رسیدن به آن ها غیرممکن است.
- زمانی که آن ها به استانداردهای خود دست نمی یابند، احساس شکست و پایان می کنند و می خواهند که خود را پایین بکشند.
- آن ها معمولاً به دلیل ترس از انتقاد و رد شدن، ایده های خوب را برای خودشان نگه می دارند.
- آن ها باید یاد بگیرند که با کمک دریافت فیدبک از دوستان حمایت کننده، چگونه انتظارات خود را به حد معقولی کاهش دهند.
- روشن کردن توقعات مورد انتظار از آن ها کمک می کند که حدانتظارات را بدانند و از تنظیم استانداردهای غیر قابل دست یابی خودداری کنند.

مشکلات مرتبط با این تیپ رفتاری با دیگر تیپ های رفتاری

- اگر دارای بعد تسلط هستید بدانید که "تهیه جزئیات مورد نیاز برای پاسخ دادن به سوالات آن ها سخت است."
- اگر دارای بعد تاثیر گذار هستید بدانید "با صبر به تمام سوالات این تیپ رفتاری پاسخ دهید بدون اینکه حالت دفاعی بگیرید. برخی اوقات فقط به صورتی غیرجدی به آن ها پاسخ می دهید، اما این افراد هر چیزی را به صورت تعهد الزامی در نظر می گیرند."
- اگر دارای بعد با ثبات هستید بدانید "در درک سطح حساسیت این تیپ رفتاری توافق دارید."
- اگر دارای بعد وظیفه شناسی هستید بدانید "باید بتوانید خودتان را ببخشیم و توقعات خود را کمتر کنید."

چگونه روابطی بهتر با این تیپ رفتاری برقرار کنیم

- اگر دارای بعد تسلط هستید بدانید که "اگر در طرحی که این تیپ رفتاری داده است، تغییر ایجاد شود، نباید انتظار داشته باشیم که بلافاصله تصمیم گیری نمایند. بهترین پاسخ برای آن ها، دادن وقت اضافی برای تفکر در مورد تغییر می باشد."
- اگر دارای بعد تاثیر گذار هستید بدانید "گردن نهادن به این واقعیت که کمی سازماندهی در زندگی نیاز است، به شما آسیبی نمی رساند."
- اگر دارای بعد با ثبات هستید بدانید "باید سطح حساسیت ایت تیپ رفتاری را درک کنید و در مقابل سوالاتشان صبر و حوصله به خرج دهید."
- اگر دارای بعد وظیفه شناسی هستید بدانید "باید قادر باشید که موقعیت خود را توضیح دهید، بدون اینکه اهمیتی دهید که محبوب هستید یا نه."

این تیپ رفتاری چه مهارت هایی دارند که باید مورد تقدیر قرار بگیرد؟

- این تیپ رفتاری تعهد به کنترل کیفیت دارند که ما نیاز داریم، اما نمی خواهیم وقت خود را بر روی آن بگذاریم."
- این تیپ رفتاری جلادهنده بهشت ما هستند که در زمان های از دست دادن هدف به ما یادآوری می کنند."
- این تیپ رفتاری این مهارت و تعهد را دارند که اطلاعات را تا زمانی بررسی می کنند که بی عیب و نقص باشد."
- این تیپ رفتاری "تفکر انتقادی و تعهد به دقت؛ دارای یک سطح حساسیت می باشند که در تعادل با یکدیگر می باشند."

این تیپ رفتاری در مورد خود چه می گویند؟

- این تیپ رفتاری عیب های سیستم را می بینند و متعهد هستند که کنترل کیفیت را رعایت کنند.
 - مدل رفتاری متفکر هدفمند: "من نیاز دارم که بدانم مردم تمایل دارند به من گوش دهند، اما من همیشه از این افراد نمی پرسم که آیا منطق مرا درک می کنند."
 - مدل رفتاری کمالگرا: "در مقابل سوالات من صبور باشید و درک کنید که من برای پردازش پاسخ های شما نیاز به زمان دارم. همچنین اگر من پاسخ های شما را بررسی می کنم، بدین معنی نیست که به شما اعتماد ندارم، بلکه فقط می خواهم مطمئن شوم."
 - مدل رفتاری کمالگرا: "من به محیطی نیاز دارم که شامل شکیبایی، درک، تشویق و ثبات ملایمی باشد."
 - مدل رفتاری جستجوگر: "به من زمان بدهید تا خود را با تغییر تنظیم کنم و دلیل ضرورت تغییر را برای من توضیح دهید."
 - مدل رفتاری متبحر: "من به محیطی نیاز دارم که محل نمایش پذیرش، بخشش، صداقت و تفکر منطقی باشد."
- "من معمولاً چندین پیام در ذهن خود دارم. من به صورت مداوم با احساسات مختلط خود گیج می شوم. در مقابل من صبور باشید و تمایل داشته باشید که به من بازخوردهای بدون قضاوت بدهید."

چگونه به این تیپ رفتاری تحت استرس واکنش نشان دهیم

- مدل رفتاری متفکر هدفمند: "به من اجازه دهید که با اندیشه های خود تنها باشم تا زمانی که برای صحبت کردن آماده شوم. من نیاز به زمان دارم تا تمام اطلاعات را پردازش کنم."
- مدل رفتاری جستجوگر: "اجازه دهید که من احساسات واقعی خود را بیان کنم و درک کنید که این احساسات برای من واقعی هستند. شما می توانید نقطه نظر متفاوتی داشته باشید، اما انتظار و درخواست نداشته باشید که بلافاصله با شما موافقت کنم."
- مدل رفتاری کمالگرا: "پس از این که اظهارات شما را شنیدم، اجازه دهید که با خودم تنها باشم و این آزادی را برای من قائل باشید که با شخص دیگری صحبت کنم."
- مدل رفتاری متبحر: "اجازه دهید که احساسات خودم را کلامی بیان کنم، اما من را به خاطر آن ها قضاوت نکنید. با من صبور باشید."

"به من کمک کنید که مجدداً بر روی اندیشه های خود تمرکز کنم؛ به من کاری را برای انجام بدهید، اما تضمین کنید که چگونگی در مواقع نیاز به کمک من را پشتیبانی خواهید کرد."

خلاصه:

- این تیپ رفتاری این پتانسیل را دارند که شدیداً آسیب پذیر باشند. با این حال زمانی که تحت استرس قرار می گیرند، رفتار آن ها اشتباه درک می شود.
- چون این اشخاص خصوصی هستند و استانداردهای فوق العاده بالایی را برای خود در نظر می گیرند، آن ها معمولاً اندیشه هایی در مورد ناتوانی دارند و برای به اشتراک گذاشتن اندیشه ها و دغدغه های خود احساس راحتی نمی کنند.
- معمولاً این تیپ رفتاری را مردمانی می دانیم که سعی می کنند بی نقص باشند و به یک فرآیند عملکرد متعهد باشند که دستیابی به آن غیرممکن می باشد.
- مهم است که به آن ها کمک کنیم تا اطلاعات را پردازش کنند، به نیاز آن ها برای زمان توجه داشته باشید، به مشکلاتشان گوش کنید، و در مواقعی که نیاز به کمک دارند حامی آن ها باشید.

نکاتی راجع به استخدام (جذب) و نگه داشت این مدل رفتاری در سازمان

افرادی با این تیپ رفتاری ترجیح می دهند استانداری را برای گروه تنظیم کنند، و انتظار دارند که بقیه افراد نیز مطابق با همان سطح از کیفیت، دقت و نظم عمل کنند. شخصیت های وظیفه گرا در انجام کارهای خود از دقیق ترین و صحیح ترین روش بهره می گیرند که نتیجه آن یک کالا یا فرآیند با کیفیت می شود.

زمان هایی در زندگی بوده است که نیاز به نتایج با کیفیت داشته ایم، زمانی که نیاز داشته ایم که کار مورد نظر با دقت کامل انجام پذیرد، و این همان چیزی است که شخصیت های با وجدان به بهترین نحو انجام می دهند.

ویژگی های کلی این تیپ رفتاری

- وظیفه شناس
- دقیق، شفاف و محتاط
- تحلیلی
- حقیقت یاب
- دارای استانداردهای بالا
- سیستماتیک

ارزشهای تیمی

- چشم انداز داشتن بر روی واقعیات
- وفادار و عادل
- درگیر تمام فعالیت ها
- موقعیت را به راحتی تحلیل می کند. اطلاعات را جمع آوری، نقد و تست می کند.

نقاط ضعف احتمالی

- نیاز به مرز برای اقدامات و روابط دارد.
- با روابط و رویه ها ارتباط برقرار می کند.
- اشتباهات را در جزئیات پیدا می کند.
- ترجیح می دهد احساسات را نشناسد.
- استدلال به جای مناقشه

بزرگترین ترس

- مورد انتقاد قرار گرفتن

مواردی که در او انگیزش ایجاد می کند

- استانداردهای با کیفیت بالا
- داشتن تعامل اجتماعی محدود
- وظایف با جزئیات زیاد
- سازماندهی منطقی اطلاعات

محیطی را دوست دارد که:

- وظایف و پروژه‌ها تا انتها پیگیری شوند.
- وظایف و یا پروژه‌ها تخصصی و با فنی باشند.
- رویه‌ها و روال عملی دنبال شوند.
- کمترین تنش و درگیری وجود داشته باشد.
- دستورالعمل‌ها و اطمینان‌ها بر اساس انتظارات پیش روند.
- مستقل کار کنند.
- محیط کاری کنترل شده باشد.
- فضای اطمینان بخش وجود داشته باشد.
- انتظارات دقیق و اهداف مشخص باشند.
- شرح شغل مشخص باشد.
- تغییرات برنامه ریزی شده باشند.

چطور می‌توان با این تیپ رفتاری تعامل داشت؟

- پیشاپیش در مورد بحث آمادگی داشته باشید.
- در مورد ایده‌ها نقاط قوت و ضعف را مشخص کنید.
- ایده‌ها و نظرات را با اطلاعات دقیق ساپورت کنید.
- برای آن‌ها مشخص کنید که هیچ سوپرایزی وجود نخواهد داشت.
- تحلیل شغل و توصیف دقیق تاثیر عملکرد بر روی کل سازمان
- کارها در یک سیستم منظم و جامع بررسی کنید.
- اگر موافق موضوعی هستید باید با دلایل محکم آن را بیان کنید.
- اگر مخالف موضوعی هستید باید مخالفت موضوعی را بیان کنید و نه شخصی
- صبور، مصر و با سیاست توضیحات را ارائه دهید.

چطور تعامل با این تیپ رفتاری مشکل می‌شود؟

- طفره رفتن از گفتن جزئیات کار
- پاسخ به سوالات به صورت مبهم و نا مشخص

چطور اطلاعات را آنالیز می‌کند؟

- به طور محتاطانه و محافظه کارانه
- استفاده بیش از حد از جزئیات
- تاخیر در تصمیمات مخصوصاً اگر در معرض ریسک قرار بگیرند.
- حلال مسئله قوی هستند.

- نقش مثبت در تیم:
- ساختارمند غریزی
- مدیرانی هستند که اتکا به خود دارند و سیستم و ابزار را به خوبی به کار می‌گیرند.
- محیط منطقی را رشد می‌دهند.
- جزئیات را کنترل می‌کنند.
- محتاط اند
- ارزیابی پیشرفت تیم را انجام می‌دهند.
- سوالات خوب برای حل مسئله می‌پرسند.
- روی کار تمرکز دارند.
- رویکردهای محافظکارانه دارند.
- بر کیفیت تاکید دارند.
- منطقی فکر می‌کنند.
- ریسک‌ها و مسئولیت‌ها را می‌بینند.
- سیستماتیک کار می‌کنند.
- سیاست مداراند.
- موانع را تحلیل می‌کنند.

مواردی که می‌تواند به کسی که این تیپ رفتاری را دارد کمک کند.

- تمرکز بر روی کار درست و نه انجام درست کارها
- کمتر انتقادی در مورد ایده‌ها و روش‌ها باشد.
- سرعت انجام کارها در دستیابی به اهداف را بیشتر کند.
- سعی بر ایجاد روابط دوستانه بیشتر در تیم داشته باشد.
- روی حقایق تمرکز کمتر و بر رو افراد تمرکز بیشتری داشته باشد.
- ریسک‌های گروهی را بپذیرد.
- قاطع باشد.

استعدادهای عمومی این تیپ رفتاری

تمرکز بر روی محصول به جای فرآیند: هم شخصیت تسلط‌گرا و هم این تیپ رفتاری وظیفه‌گرا می‌باشند؛ با این حال شخصیت تسلط‌گرا تحت تاثیر فرآیند دستیابی به هدف می‌باشد، در حالی که شخصیت وظیفه‌گرا تمایل دارد که بر روی تولید یک محصول با کیفیت تمرکز کند. آن‌ها بر روش درست و صحیح در انجام وظیفه تاکید دارند.

- مثال: انتشار یک کتاب. شخصیت‌های تسلط‌گرا خود را با فرآیند مرحله به مرحله دریافت نسخه دست‌نویس، ویرایش، چاپ و در نهایت تحویل درگیر می‌کنند. تیپ رفتاری وظیفه‌گرا معمولی تمام تلاش خود را بر روی این مورد متمرکز

می کند تا تضمین کند که نسخه دست نویس دقیق می باشد، از لحاظ گرامری صحیح است و بر روی کاغذهای با کیفیت و با زمان بندی و بودجه مناسب انجام می گیرد.

ترجیح سازمان دهی به جای حرکت خودبه خود و خلاقانه: بخشی از محرک این تیپ رفتاری برای کیفیت، دقت و نظم از خواسته آن ها برای یک محیط سازماندهی شده ناشی می شود.

- این شخصیت ها باور دارند که زندگی باید در یک مسیر قابل پیش بینی حرکت کند. شعار آن ها ممکن است این باشد که "من نمی توانم بر روی وظایفی عمل کنم تا زمانی که مطمئن شوم که آن عمل درست می باشد".
- در مقابل شخصیت های تاثیرگذار و تسلط گرا به دنبال خلاقیت و آزادی بیان هستند.

دقت و صحت اهداف و خواسته ها: تمایل شخصیت وظیفه گرا به جزئیات او را به سمتی هدایت می کند که محیطی را ترجیح دهد که در آن هر چیزی دارای اسم، برچسب و مکان می باشد. یک مثال خوب زمانی است که شما یک ابزار را از فردی با شخصیت وظیفه گرا به امانت می گیرید. دستورالعمل آن ها این است که به درستی از آن استفاده کنید، آن را پس از کارتان تمیز کنید، در صورت نیاز از روغن استفاده کرده و آن را دقیقاً به جایی که برچسب مربوطه خورده برگردانید.

تمایل به محتاط بودن در مورد تغییرات و سوالات احتمالی برای روشن کردن موضوع: قبل از اینکه یک فرد وظیفه گرا با تغییر راحت باشد، باید تمام اطلاعات مرتبط با آن تغییر را پردازش کند. نیازهای این افراد با پرسیدن سوالات متعدد برآورده می شود.

پردازش اطلاعات برای یک شخص وظیفه گرا بدین دلیل ضروری است که بتواند با تغییرات کنار بیاید. آن ها معمولاً قبل از پذیرش تغییر تا مدت زیادی نسبت به آن محتاط می باشند.

به طور کلی افراد وظیفه گرا در مواقع رویارویی با چالش های ناشی از موانع و فشارها، در توافق با افراد دارای اختیارات بیشتر عمل می کنند.

نقاط کور در این تیپ رفتاری

- ترس از انتقاد: شخصیت های وظیفه گرا به دلیل استانداردهای بالای عملکردی، ممکن است که شدیداً نسبت به کار خود انتقاد داشته باشد و تمایل دارد که این انتقادهای خود را از دیگران مخفی کند.

- آن ها در انتقاد مشکل دارند چون که آن ها بر اساس استانداردهای عملکردی خود، انتقاد را به صورت ناراضی می پندارند.
- تمایل آن ها برای پنهان کردن انتقاد معمولاً باعث می شود که آن ها احساس ناامنی و افسردگی کنند.
- صبور بودن و دادن دلگرمی به این افراد می تواند در بازبایی آن ها از رویدادهای ترسناک ارزشمند باشد.

- تمایل به انتقاد و درخواست تحت فشار: افراد وظیفه گرا می توانند در مقابل درخواست دیگران ساکت باشند. اگر ما با یک شخص وظیفه گرا تعهدی را مقرر کردیم، وی انتظار دارد که مطابق با تعهد عمل کنیم و اگر تغییراتی در مورد توافق ایجاد شد، وی دائماً این تغییرات را به ما یادآوری خواهد کرد. تعهد آن ها به عالی بودن می تواند نتایج منفی به همراه داشته باشد.

۵ BIG (NEO PI-R) آزمون نئو با گزارش کامل

آزمون نئو که با نام (Big ۵) هم شناخته می شود، نوعی خودسنجی ویژگی های شخصیتی است که در سالهای اخیر بسیار مورد توجه مدیریت منابع انسانی سازمان های بزرگ و کوچک قرار گرفته است. این مدل که با نام ۵ BIG نیز مشهور است، ۵ عامل اصلی که شامل ۳۰ زیر عامل می باشد را در افراد مورد سنجش قرار می دهد. نام کامل این آزمون NEO - Personality Inventory - Revised است.

پنج عامل اصلی مورد سنجش در این آزمون عبارتند از:

۱. شاخص روان آزردهی (Neuroticism)

از جمله ابعاد گسترده شخصیت، مقایسه سازگاری، ثبات عاطفی فرد با ناسازگاری و عصبیت یا روان آزردهی است. داشتن احساسات منفی مانند غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی، مبنای این شاخص را تشکیل می دهند. از آنجا که هیجان مخرب در سازگاری فرد و محیط تاثیر دارد، در زن و مردی که دارای نمره بالا در این شاخص باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که دارای باورهای غیر منطقی باشند. قدرت کمتری در کنترل تکانه ها Impulses داشته باشند و میزان سازش ضعیف تری با دیگران و شرایط استرس زایی را نشان دهند.

۲. شاخص برون گرایی (Extraversion)

برون گراها افرادی اجتماعی هستند. این گونه افراد دوستدار دیگران بوده و تمایل به شرکت در اجتماعات و مهمانی دارند. در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. هیجان و تحرک را دوست دارند و به موفقیت در آینده امیدوارند. در مقابل برون گرایان که به روشنی قابل توصیف هستند، درون گرایان را نمی توان به سادگی توصیف کرد. در برخی جوانب، درون گرایی را می توان با نبود ویژگی های برون گرایی توصیف نمود. درون گرایان افرادی محافظه کار، مستقل و تکرر هستند. ولی به هیچ وجه تنبل، کند یا دوست نداشتنی نیستند. درون گرایان معمولاً خجالتی و تنها هستند. البته این مطلب به معنای آن نیست که اضطراب اجتماعی دارند. درون گرایان کنجکاو هستند و علاقه زیادی نیز به پژوهش دارند.

۳. شاخص گشودگی (Openness to Experience)

مقیاس گشودگی یا تجربه پذیری اگر بالا باشد، نشان می دهد که فرد زندگی سرشار از تجربه را دوست دارد و در باروری تجارب درونی و دنیای پیرامون کنجکاو است. این افراد طالب لذت بردن از نظریه های جدید و ارزش های غیرمتعارف هستند و در مقایسه با افراد بسته، احساسات مثبت و منفی فراوانی دارند. معمولاً این شاخص ارتباط مثبتی با هوش دارد و افراد دارای تحصیلات بالاتر در این شاخص نمره بیشتری کسب می کنند. مردان و زنان دارای نمرات پایین در این شاخص کسانی هستند که در رفتار، متعارف و در ظاهر، محافظه کار به نظر می رسند. این افراد موضوعات رایج را بهتر از موارد غیر مرسوم می پسندند.

۴. شاخص موافق بودن (Agreeableness)

فرد موافق، نوع دوست است. با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آنها است و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقابل شخص نا موافق یا مخالف، خود محور بوده و به قصد و نیت دیگران مظلون است و بیشتر از اینکه همکاری کند اهل رقابت است. به نظر می‌رسد که این شاخص به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی و سلامت روانی بیشتر سوق دارد. افراد موافق، محبوب‌تر از افراد مخالف هستند. با توجه به اینکه دفاع از حق فردی اولویت دارد، اما داشتن ویژگی موافق بودن همیشه خوب نیست. هیچ یک از دو قطب این شاخص دارای منزلت اجتماعی برتر نیستند. همچنین نمی‌توانیم بگوییم کدام گروه از کسانی که در قطب‌های این شاخص قرار می‌گیرند، سلامت روانی بهتری دارند. نمره پایین در این شاخص معمولاً با ویژگی‌های اختلال شخصیت، خودشیفته، ضد اجتماعی و پارانوئید همراه است. در حالی که نمره بالا با اختلال شخصیت وابسته همراهی دارد. (کاستا و مک کرا ۱۹۹۰).

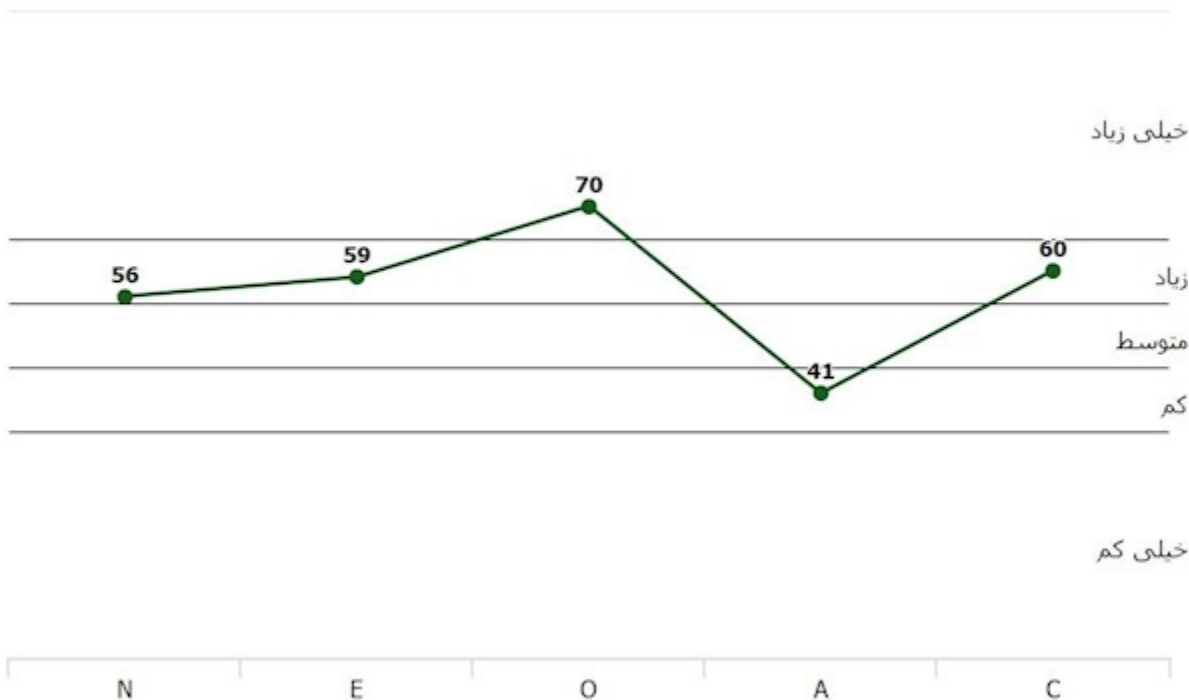
۵. شاخص با وجدان بودن (Conscientiousness)

برخی این شاخص را تمایل به موفقیت نامیده‌اند. فرد با وجدان، دارای هدف و خواست‌های قوی و مشخص است. در جنبه‌های مثبت این شاخص، افراد دارای نمره‌های بالا در زمینه‌های حرفه‌ای و دانشگاهی افراد موفقی هستند و در جنبه‌های منفی، نمره ی بالا همراه با ویژگی‌های ایرادگیری‌های کسل کننده، وسواس به پاکیزگی و یا فشار فوق العاده به خود در امور کاری و حرفه‌ای دیده می‌شود. افراد دارای نمره بالا در این شاخص افرادی دقیق، وسواسی، وقت شناس و قابل اعتماد هستند. افراد دارای نمره پایین را نباید افرادی فاقد پایبندی به اصول اخلاقی دانست، بلکه این افراد معمولاً دقت کافی را برای انجام کارها از خود نشان نمی‌دهند و در جهت رسیدن به اهداف خود نیز چندان اصراری ندارند و پیگیر نیستند.

اعتبار درازمدت تست NEO نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. یک مطالعه ۶ ساله روی مقیاس‌های O، E، N، ضریب‌های اعتبار مورد قبولی را نشان داده است. ضریب‌های اعتبار دو عامل C و A به فاصله ۳ ساله نیز توسط کاستا و مک‌کرا مناسب گزارش شده است. در یک مطالعه ۷ ساله از ارزیابی‌هایی که در آن کل تست به کار رفته بود، ضرایب اعتبار مورد قبول برای عوامل اصلی ۵ گانه در مردان و زنان به دست آمده است.

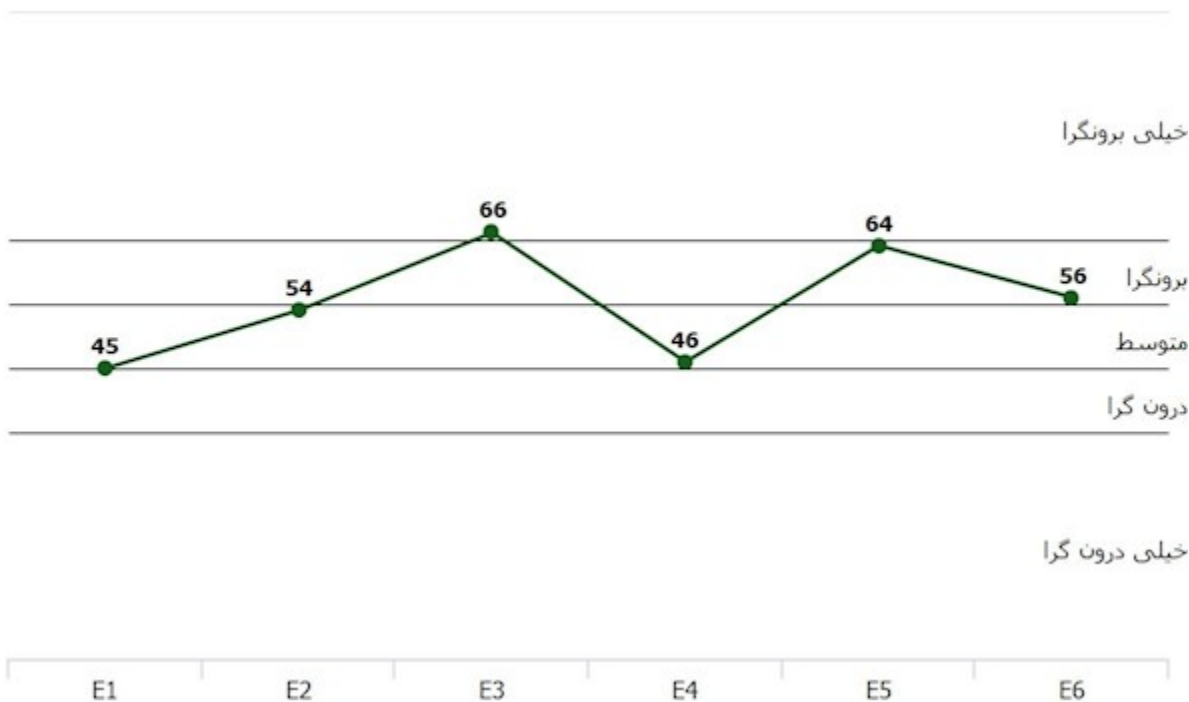
این آزمون در ایران هنجاریابی شده است و تست و تایپ بر اساس میانگین‌ها و انحراف معیارهای جامعه ایرانی تحلیل این آزمون را ارائه داده است. برای شناخت چند بعدی، تست و تایپ توصیه می‌کند در کنار این آزمون، از تفسیر و تحلیل سایر آزمون‌های معتبر نیز استفاده نمایید.

نمودار اصلی

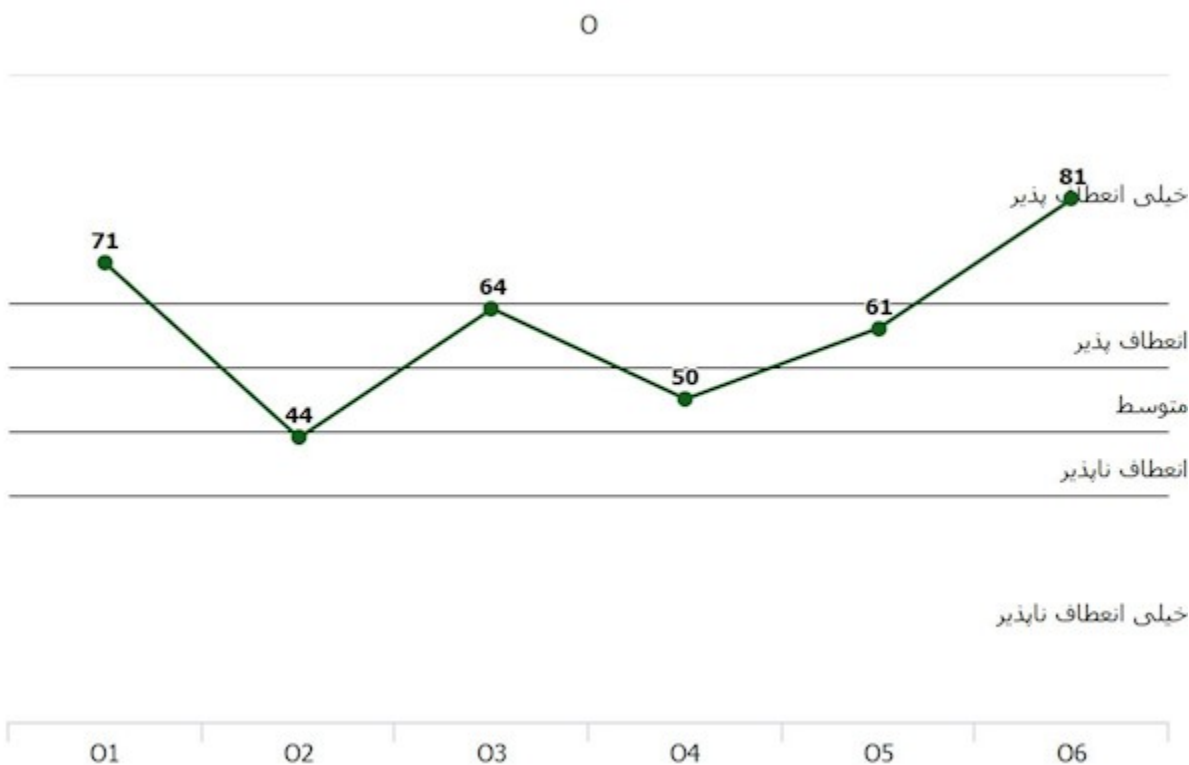


مقیاس	میزان	توضیحات
N	روان نژندی	این فرد روان نژندی بالایی دارد
E	برون گرایی	این فرد در شاخص برونگرایی در سطح خیلی برونگرا ارزیابی می شود.
O	گشودگی	این فرد از لحاظ انعطاف پذیری در سطح بالایی قرار دارد.
A	توافق	این فرد از نظر میزان توافق با دیگران در سطح نا مطلوبی قرار دارد.
C	وجدانی بودن	این فرد از نظر وجدانی بودن در سطح بالایی قرار دارد.

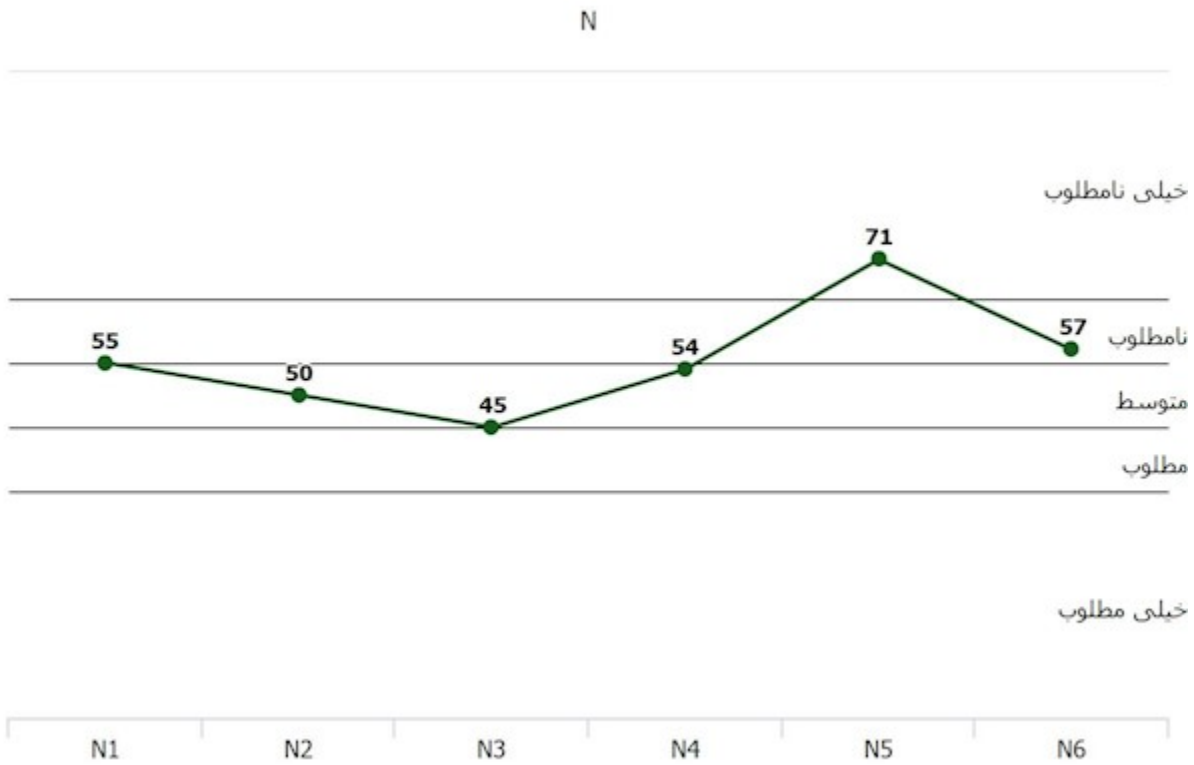
E



مقیاس	میزان	توضیحات
E1	صمیمیت	این فرد به طور متوسطی رسمی و محافظه‌کار است و مایل است با دیگران در یک فاصله نسبی قرار داشته باشد.
E2	جمع‌گرایی	این فرد به طور متوسطی رسمی و محافظه‌کار است و مایل است با دیگران در یک فاصله نسبی قرار داشته باشد.
E3	قاطعیت	این فرد مسلط، با تحکم و از نظر اجتماعی پیشرو و پیشگام است. بدون تردید حرف می‌زند و اغلب در گروه نقش رهبر را به عهده می‌گیرند
E4	فعالیت	این فرد به طور متوسطی دارای آهنگ سریع در حرکت‌ها است، معمولاً پرنرژی بوده و معمولاً زندگی پر تحرکی دارد.
E5	هیجان خواهی	این فرد مشتاق و حریص برای هیجان است.
E6	هیجان مثبت	این افراد دارای روحیه‌ای شاد و خوشبین است.

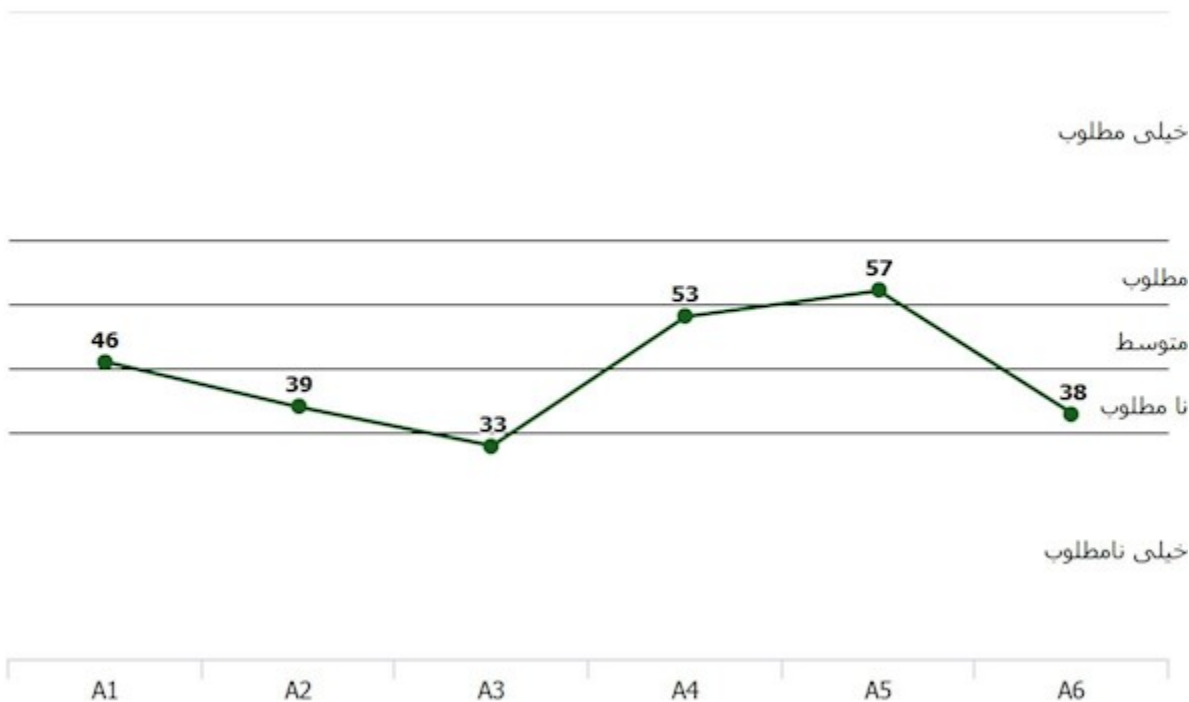


مقیاس	میزان	توضیحات
01	تخیل	این فرد قوه تخیل بالایی دارد.
02	هنر	این فرد دارای حس خاصی نسبت به هنر و زیبایی ندارد.
03	عواطف	فرد دارای قدرت خوبی برای درک عواطف و هیجانات شخصی بوده و از دیدگاه مثبت نسبت به هیجان‌ها به عنوان یکی از ابعاد مهم زندگی شخصی، برخوردار است.
04	کنش‌ها	این فرد در سطح متوسطی چیزهای جدید و متنوع را به موارد متعارف ترجیح می‌دهد.
05	نظرات	این فرد مشتاق و علاقمند به داشتن ذهنیت باز و درک جنبه‌های نوین و احتمالاً نظرات غیرمتعارف می‌باشد. از نظرات فلسفی و هم از چالش کردن با معماها لذت می‌برد.
06	ارزش‌ها	این فرد محافظه‌کار نیست.



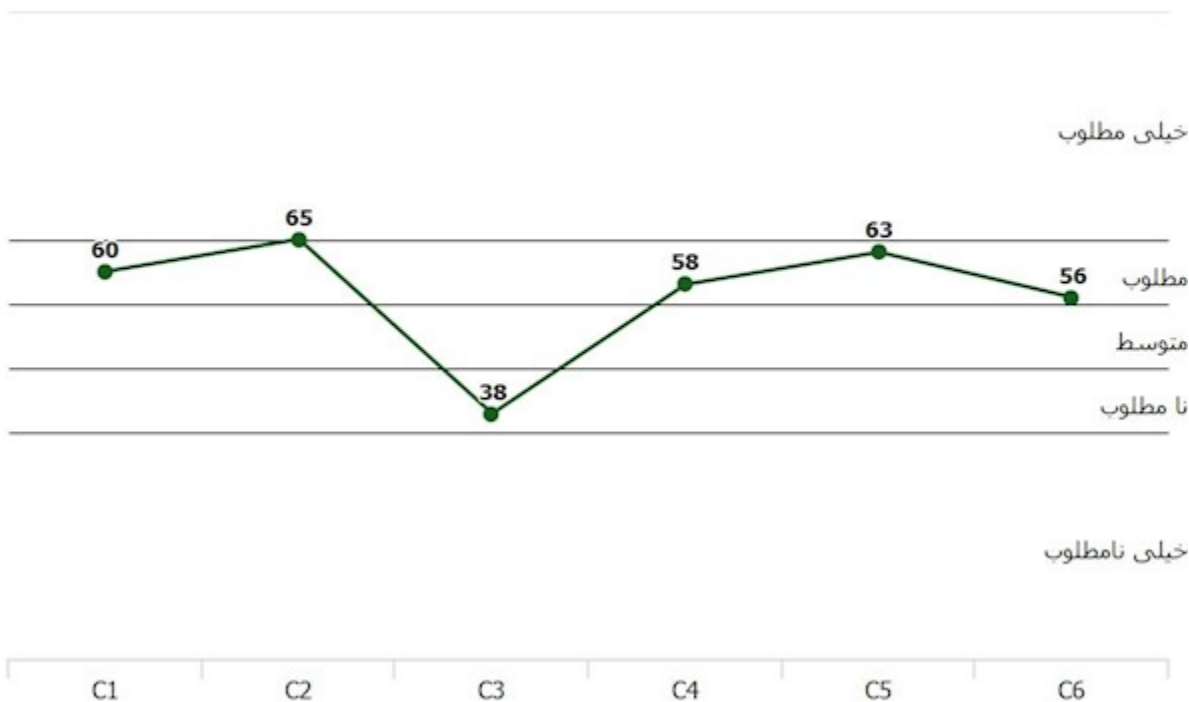
مقیاس	میزان	توضیحات
N۱	اضطراب	این فرد به طور متوسطی راحت و آرام است و گاهی نیز اگر امور مطابق خواسته او به پیش نرود ستیزه‌جویی میکند.
N۲	خشم و کینه	این فرد راحت بوده اما ممکن است دچار احساس خشم شود.
N۳	افسردگی	این فرد به طور متوسطی مستعد احساس گناه، غم، نومیدی و تنهایی باشد.
N۴	احساس تقصیر	این فرد در موقعیت‌های بین فردی ممکن است راحت نباشد و نسبت به سر به سر گذاشتن دیگران حساس باشد.
N۵	تکانش وری	این فرد عدم توانایی کنترل کشش‌ها و هوس‌ها، بر این فرض هستیم که در این مورد، میل و خواهش (برای مثال برای غذا، سیگار و تملک) چنان قوی می‌باشند که فرد نمی‌تواند در مقابل آن‌ها مقاومت نموده با این که می‌داند که پس از رفع میل، از کردار خود پشیمان خواهد شد
N۶	آسیب پذیری	این فرد نمی‌تواند در مواجهه با موقعیت بغرنج به خوبی خود را اداره نمایند.

A

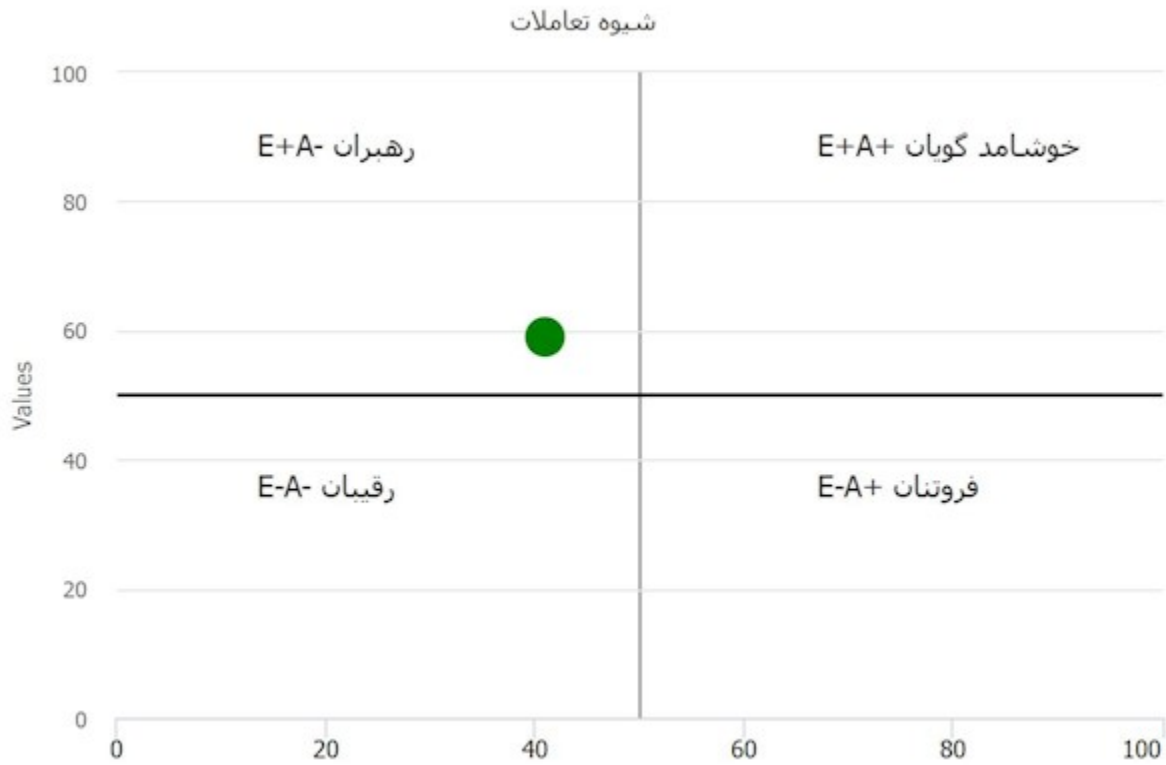


مقیاس	میزان	توضیحات
A1	اعتماد	این فرد در سطح متوسطی قابل اعتماد و دارای حسن نیت است.
A2	سادگی	این فرد خود را و دیگران را ساده و بی‌ریا نمی‌بیند.
A3	نوع دوستی	این فرد ممکن است به منافع دیگران به نحو سخاوتمندانه اهمیت ندهد.
A4	تبعیت	رفاقت و همکاری با دیگران برای این فرد در سطح متوسطی قرار دارد.
A5	تواضع	این فرد بسیار متواضع است.
A6	درک دیگران	این فرد سرسخت‌تر از دیگران است و کمتر تحت تأثیر رحم و شفقت دست به بخشندگی می‌زند. این افراد خود را واقع بین و دارای تصمیمات منطقی بر اساس واقعیت‌های موجود می‌شناسند.

C



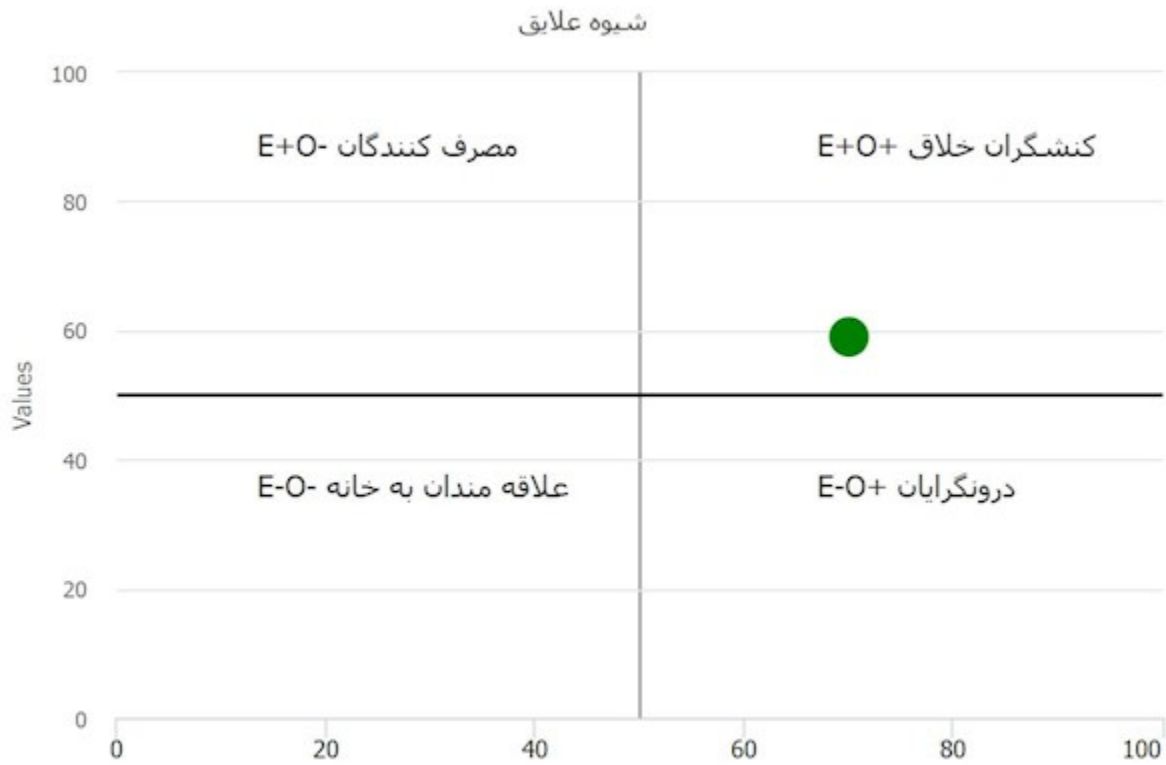
مقیاس	میزان	توضیحات
C1	شایستگی	این فرد این احساس را دارد که برای مواجهه با مسایل زندگی آمادگی کافی را دارد.
C2	نظم	این فرد تمیز، منظم و دارای سازماندهی مناسب رفتاری می‌باشد.
C3	وظیفه شناسی	این فرد در سطح کمی به اصول اخلاقی خود پای‌بند است.
C4	تلاش برای موفقیت	این فرد سطح توقعات بالا دارد و تلاش زیادی برای تحقق این سطح توقعات می‌نماید. افرادی پرتلاش و سالم‌اند که دارای اهداف مشخص در زندگی می‌باشند.
C5	نظم درونی	این فرد در شروع کارهای تعلل نمی‌کند و به آسانی ناامید نشده و کار را متوقف نمی‌کند.
C6	انعطاف پذیری	این فرد شجاع و انعطاف پذیر است.



رهبران

A-E+

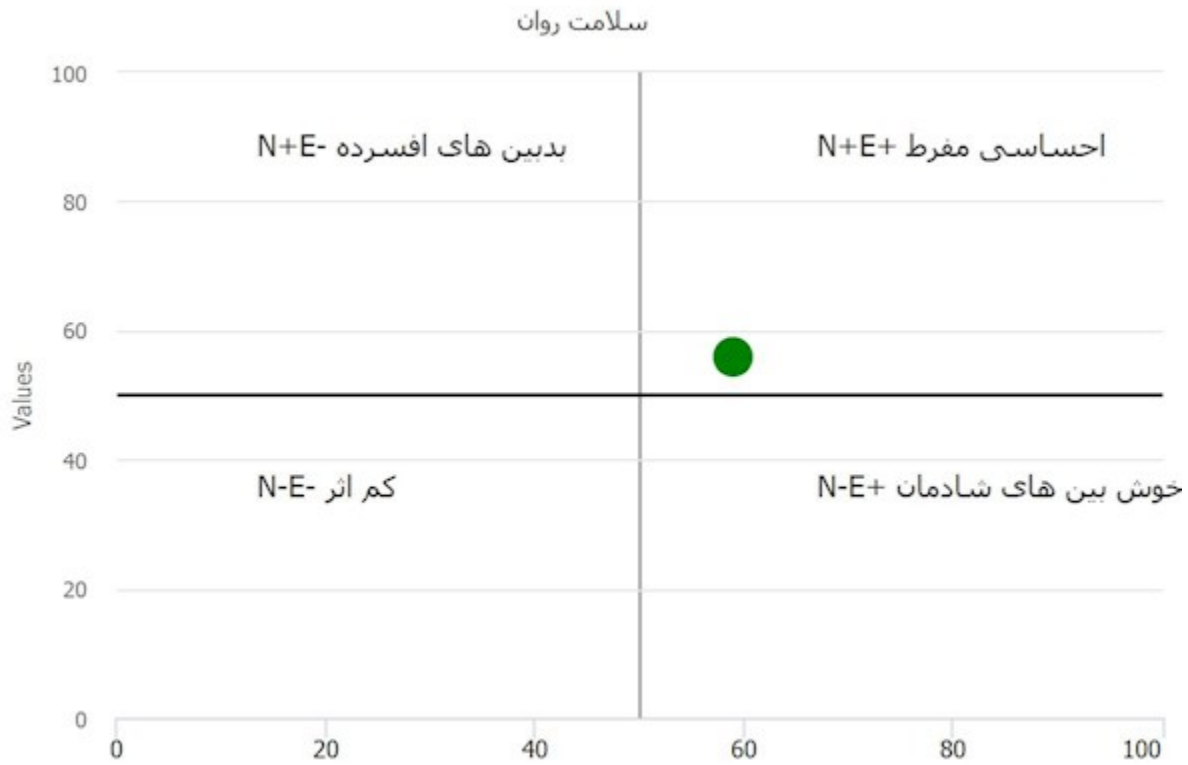
این افراد از شرایط اجتماعی لذت می برند مانند عرصه هایی که در آن بدرخشند. آنها ترجیح می دهند که نمایشهایی بدهند که سایرین باورشان کنند و به توانمندی تصمیم گیریشان پی ببرند. آنها ممکن است لاف زن و خودبین باشند اما خوب می دانند چطور افراد را به کار با هم فرا خوانند.



کنشگران خلاق

E+O+

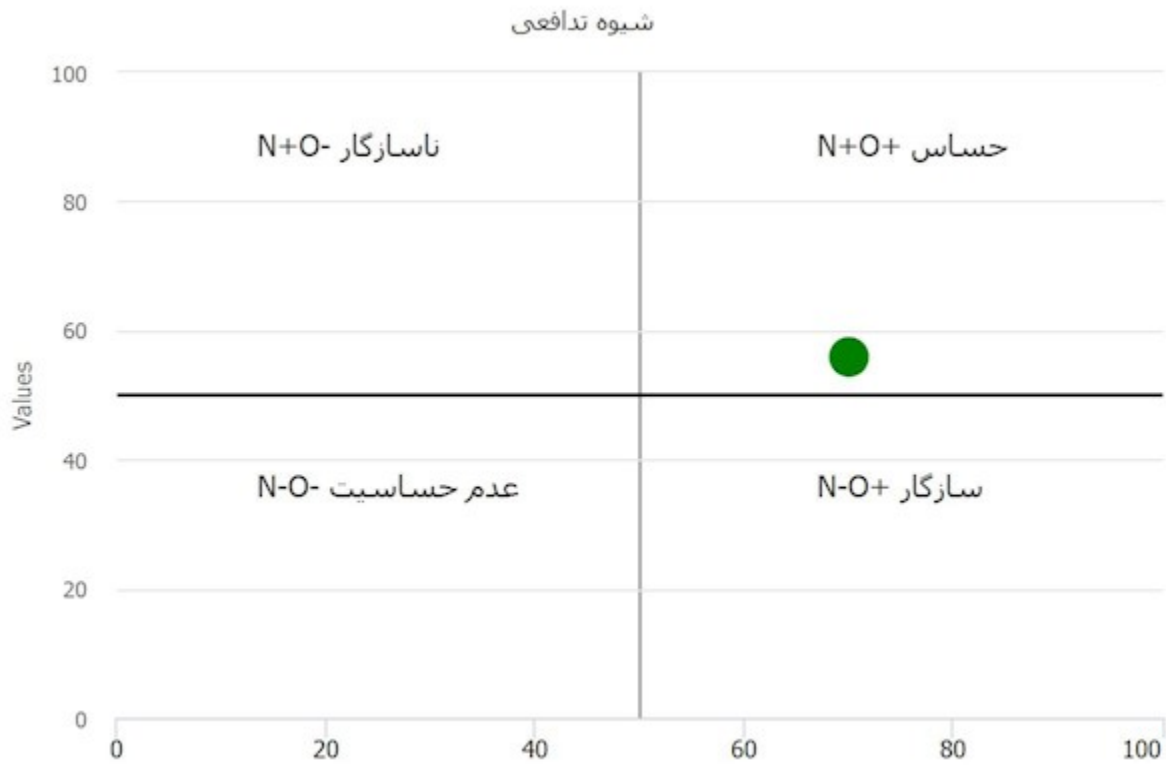
علائق آنها حول چیزهای جدید و متفاوت می چرخد و دوست دارند که کشفیات خود را با سایرین مشارکت دهند. آنها از صحبت و تدریس عمومی لذت می برند و در بحث های گروهی خوب ظاهر می شوند و از جلسه با افراد مختلف لذت می برند کسب و کار ممکن: انسان شناس.



احساسی مفرط

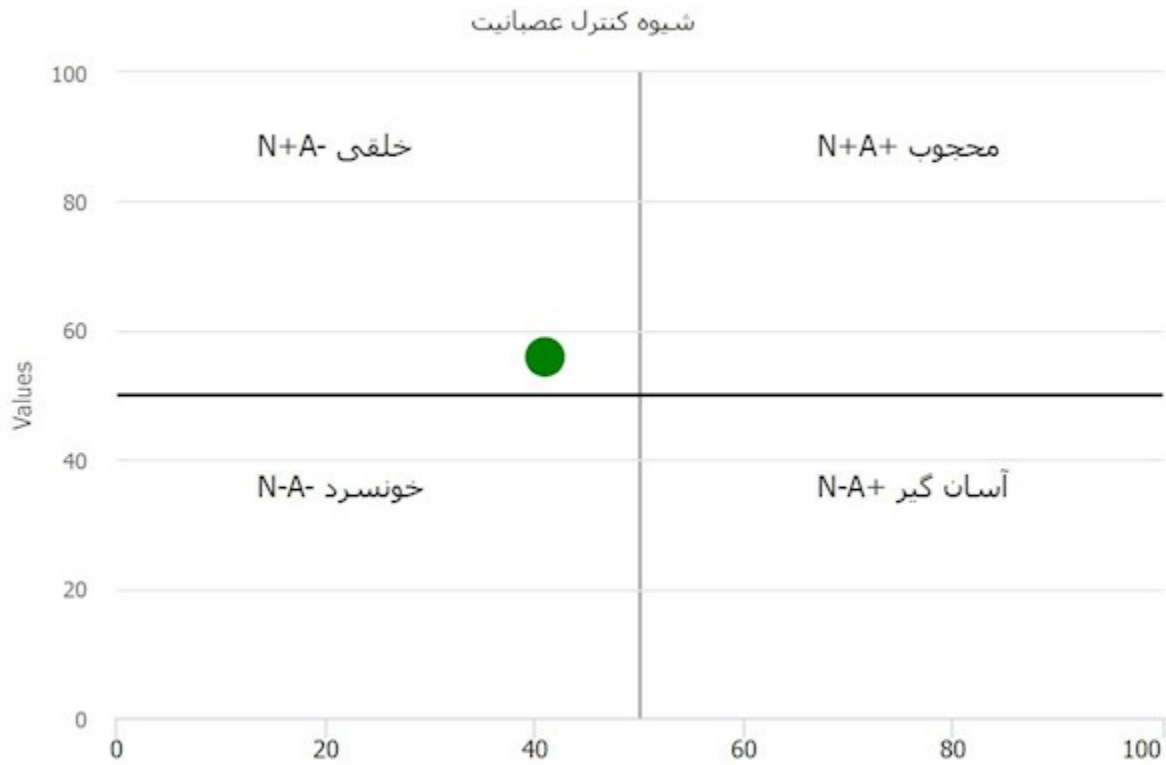
N+E+

این افراد احساسات متناوب مثبت و منفی دارند و از حالتی به سرعت به سمت حالت دیگر شیفیت می کنند. چون تحت تأثیر احساسات خود هستند ممکن است تعاملات بین فردی پر ننتشی داشته باشند. این افراد ممکن است خصوصیتی از عدم تعادل شخصیتی هیستریک را نشان دهند اما می توانند زندگی را پر از هیجان حس کنند.



N+O+

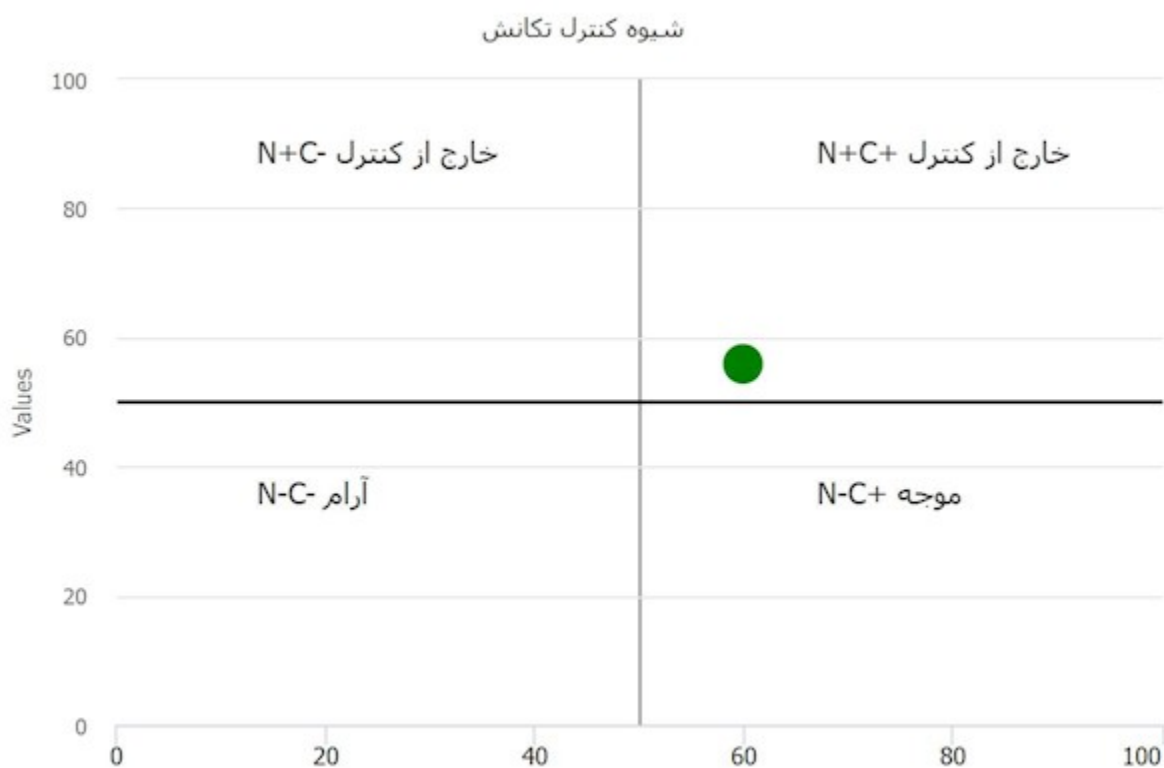
این فرد غیر تدافعی است. نسبت به خطر هوشیار و بسیار بدبین است. مستعد کابوس و استرس است. از آنجائیکه آنها به روش‌های غیر طبیعی و خلاق فکر می‌کند، اغلب دچار عقاید عجیب و غریب می‌شود.



خلقی

N+A-

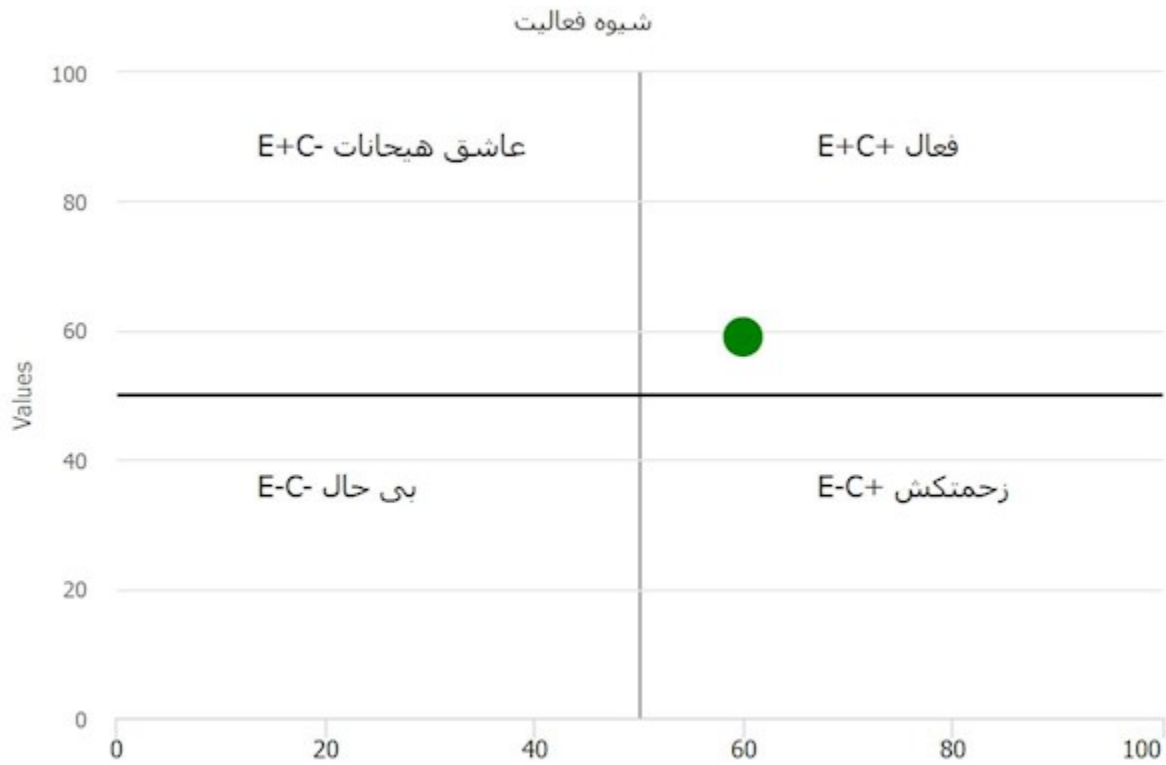
به راحتی عصبانی می‌شود و تمایل دارد که این عصبانیت را مستقیماً بیان کند. ممکن است به شدت خشمناک شوند و در این خشم برای مدت طولانی غوطه‌ور باشند. به شدت درگیر خود هستند و به راحتی توهین می‌کنند و اغلب به تأثیرات عصبانیت خود بر دیگران فکر نمی‌کنند. ممکن است مستعد تهاجم فیزیکی یا بد رفتاری عملی باشند.



خارج از کنترل

N+C+

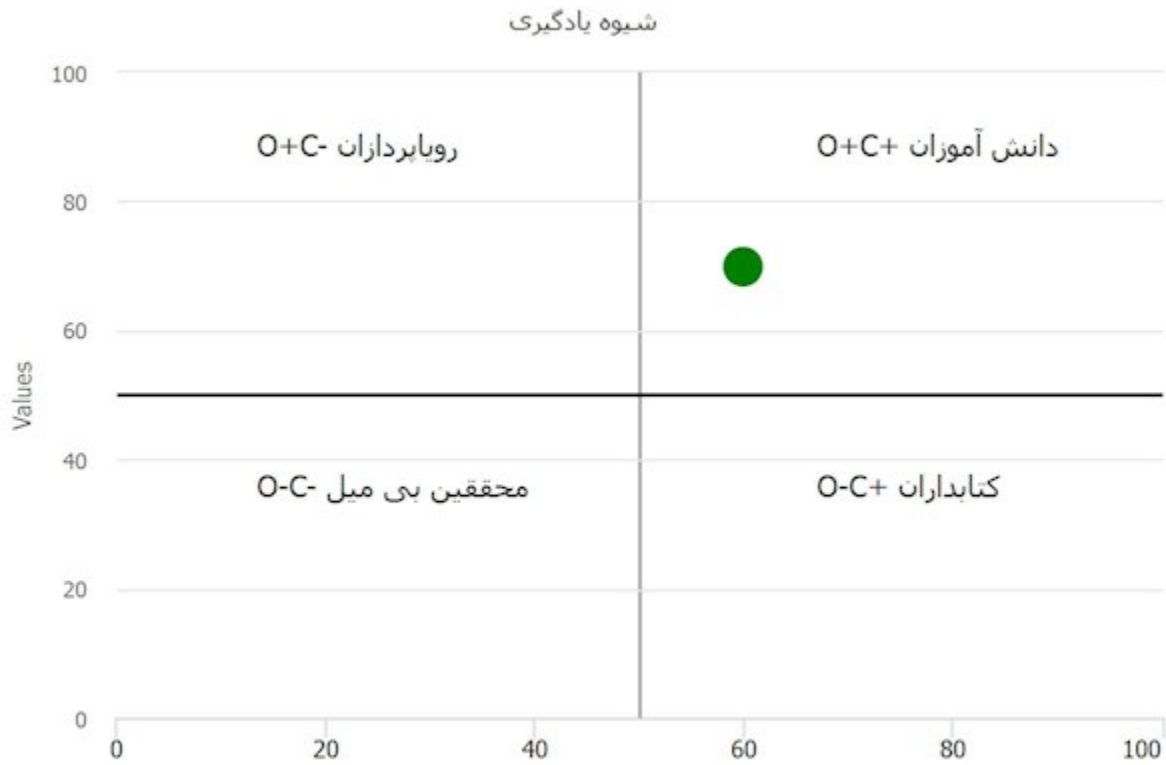
این فرد مستعد اضطراب است و نیاز زیادی به کنترل رفتارشان دارند. بسیار تلاشگر است و به خود اجازه شکست حتی در کوچکترین موارد را نمی‌دهد. چون اهداف آنها اغلب غیر واقعی و دست نیافتنی است، مستعد قرار گرفتن در معرض گناه و اتهام است. مستعد درگیری در رفتار عقده ای و اجباری است.



فعال

E+C+

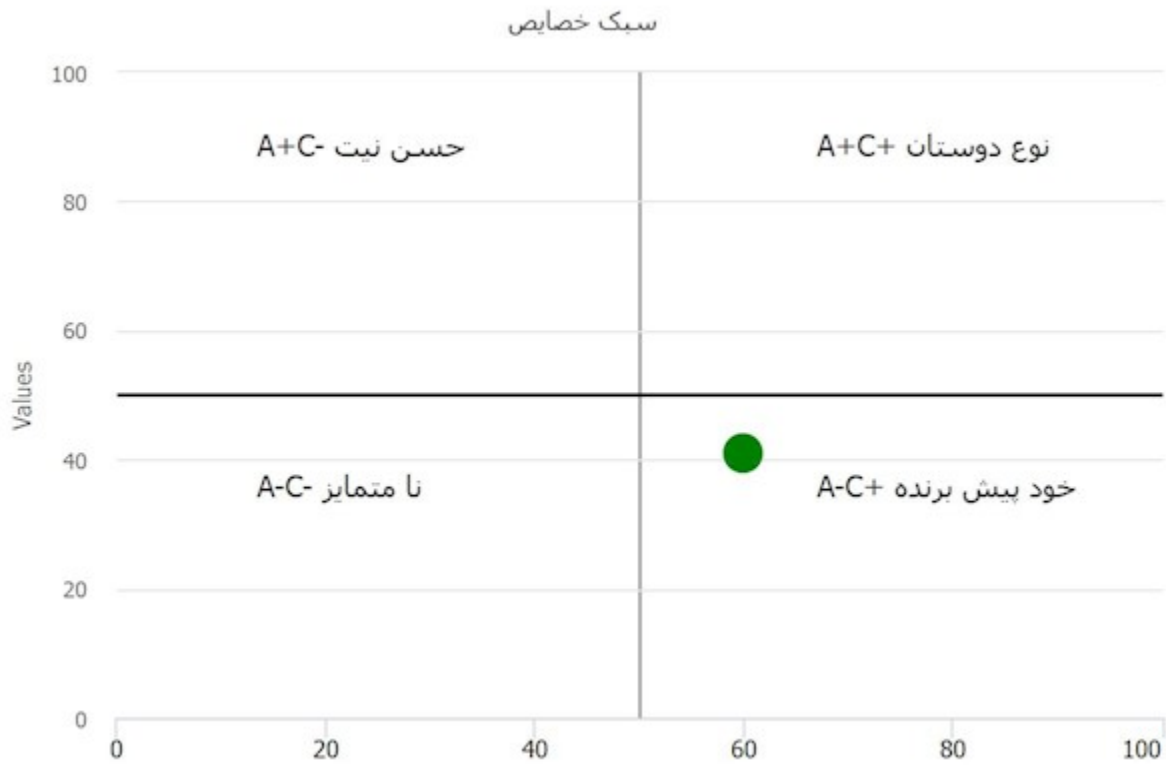
فعال و کارآمد هستند و با سرعت بالا کار می کنند، به خوبی می دانند چه نیاز دارند و تلاش می کنند به آن برسند. آنها می توانند برنامه پیشرفت خود را تنظیم کنند و آن را با شوق ادامه دهند. از آنجائیکه تلاش در تحمیل سبک خود به دیگران دارند ممکن است زورگو به نظر می رسند.



دانش آموزان

O+C+

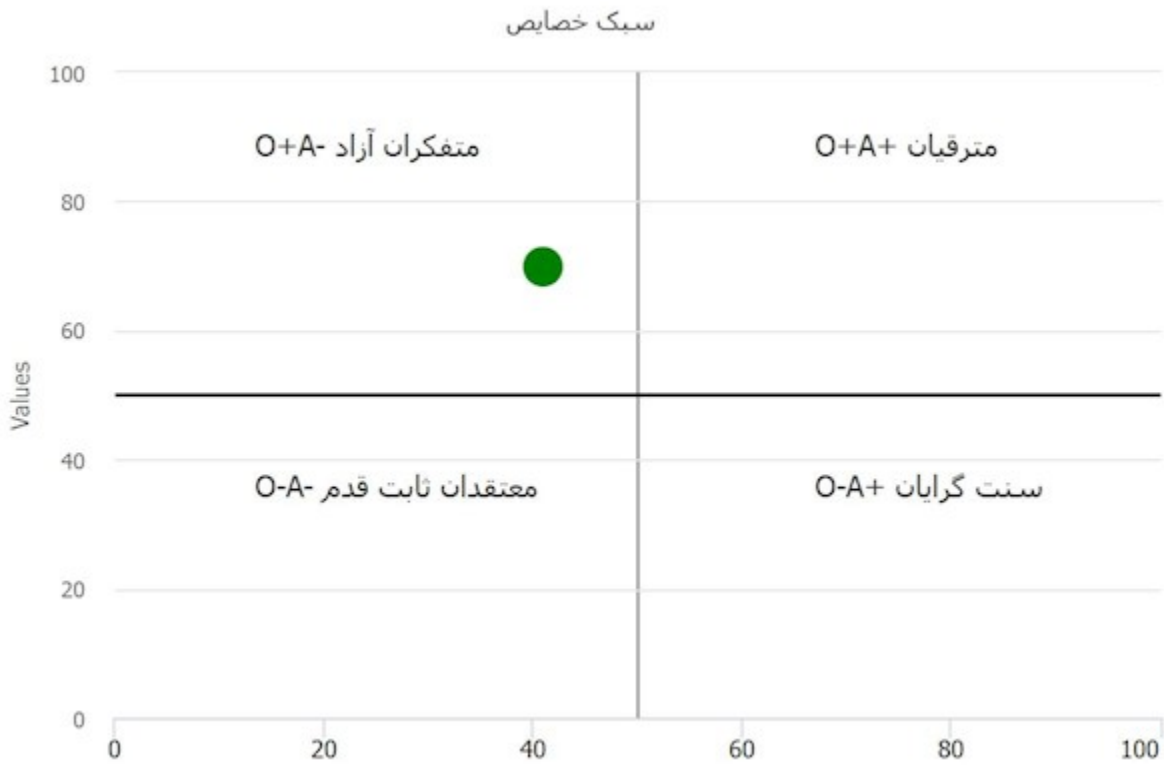
اگر چه لزوما خیلی باهوش تر از سایرین نیستند ولی سعی می کنند یا تمام وجود یادگیرند و عالی باشند. آنها سطح آرزوهای بالایی دارند و اغلب در حل مشکلات خلاقند. تا آنجا که بتوانند تحصیلات خود را بالا می برند.



خود پیش برنده

A-C+

افراد خود پیش برنده: آنها از همه مهمتر نگران نیازها و علائق خود هستند و در رسیدن به اهداف خود کارآمدند. ممکن است خیلی در تجارت یا سیاست موفق باشند چون پیگیر جدی علائق خود هستند.



متفکران آزاد

O+A-

این افراد دارای تفکر انتقادی هستند که تحت تاثیر آداب و سنت و احساسات قرار نمی گیرند. تمام دیدگاه ها را مورد توجه قرار می دهند اما قضاوت خود را در مورد صحت و سقم انجام می دهند و تمایل دارند که احساسات دیگران را در این زمینه در نظر نگیرند.