



DISC

تقييم لأنواع السلوك

ال报 告: Sample

报 告: Report

工 作: 工 作

日期: 23/10/2019

الفهرس

3	مقدمه للأسلوب دسك عبر الانترنت
	الجزء الأول افهم نفسك
4	الجزء الأول افهم نفسك
6	نقاط قوتك
7	حوافزك (احتياجاتك) ومتطلباتك
8	بيئة العمل المثاليه لتحفيزك
9	أسلوب الـ D
10	طرق التواصل والتخطيط مع الاخرين
13	مناطق القوة للتقدم
14	ملخص لطريقتك Report Sample
15	الاسلوب الطبيعي
16	الاسلوب الطبيعي
17	رسم بياني DISCstyles for Sample Report
18	الـ 12 علاقه لـ DISC Styles المتداخلة
22	مشاهدة النمط السلوكي
	الجزء الثاني تطبيق اسلوب DISC
23	تطبيق,تطبيق, تطبيق
24	مراجعة لأساليب DISCstyles الأربعه
25	كيفية معرفة نمط سلوك شخص اخر
27	ما هو تعديل السلوك ؟
28	كيف تعدل من توجيهاتك وافتتاحك
29	التوتر بين الأساليب
32	كيف تتأقلم مع الأساليب المختلفة
36	ماذا بعد ؟
37	اخلاص مسؤلية

مقدمه للأسلوب دسك عبر الانترنت

نهنئك على اتخاذك القرار لاستخدام تقييم دسك عبر الانترنت .
يکير الكثیر منا معتقدين بأن من الحكمه أن يعامل الآخرين بالطريقة التي يرحب في أن يعامل بها "القاعدة الذهبية". وسرعان ما ندرك أن هناك قاعده عملیه أخرى وهذه القاعدة -حسب ما جاء بها الدكتور توني ألساندرا- تسمى "القاعده البلاتينيه " وهي أن تعامل الآخرين كما يرغبون في أن يعاملوا

بهذا التقرير الشخصي والشامل تقرير "دسك" سيكون لديك الأدوات لمساعدتك على أن تقدم أحسن ما عندك ويساعدك أن تكون أضخم في تصرفاتك ويحسن انجازاتك . وبعدها تستطيع تطوير واستغلال المزيد من قوتك الطبيعيه، بينما تتعرف وتحسن وتعدل حدودك . هذا التقرير لا يتعلق بالقيم أو الأحكام، بل أنه يركز على اتجاهاتك التي تؤثر على تصرفاتك .

نظام "دسك" عبر الانترنت يركز على أنماط خارجيه سلوکات يمكن ملاحظتها باستخدام المقاييس المباشرة والصراحة التي يعرضها كل نمط لأن باستطاعتنا أن نرى ونسمع هذه السلوکات الخارجيه، يصبح من السهوله قراءة الأفراد . هذا الأسلوب بسيط وعملي ، وسهل ويمكن تذكره وتطبيقه . انظر الى أنماط "دسك" الأربعه وراجع فصل الجداول لهذا التقرير لتحصل على ملخص لكل نمط.

أنماط السلوك

يظهر عبر التاريخ بالإضافة إلى الأبحاث، الكثير من أنماط الإختلاف في سلوکنا ، ولكن معظمها له قاسم مشترك: هو تصنيف مجموعات السلوك إلى أربعة أصناف نظام "دسك" يركز على الأنماط الخارجيه و سلوکات يمكن ملاحظتها باستخدام المقاييس المباشرة والصريحة التي يعرضها كل نمط بالنظر إلى الجدول أدناه باستطاعتنا أن نرى ونسمع هذه السلوکات الخارجيه، يصبح من السهوله قراءة الأفراد . هذا الأسلوب بسيط، عملي وسهل ويمكن تذكره وتطبيقه . انظر الصفحة 24 من هذا التقرير لتحصل على ملخص لكل نمط.

النمط	الميل
سيطر	يميل للأسلوب المباشر و المغلق
مأثر	يميل للأسلوب المباشر و المفتوح
ثابت	يميل للأسلوب الغير مباشر و المفتوح
حي الضمير	يميل للأسلوب الغير مباشر و المغلق

كيفية استعمال التقرير

تقرير دسك يقسم الى قسمين . القسم الأول يركز على فهم اسلوب دسك الخاص بك وبصفاتك. الرجاء العلم بأنه لا يوجد اسلوب أفضل من الآخر. لكل اسلوب قوة فريده و فرق لإكمال التعلم و النمو. أي وصف للسلوك ذكر في هذا التقرير فقط نزعه لنمط الفريق وقد أو قد لا ينطبق عليك شخصيا. الجزء الثاني يناقش مفهوم القدرة على التكيف، ويقدم عدة خطط عمل لك، ولغيرك من الذين يتعاملون معك.

التكيف

بالإضافة الى فهم أسلوبك ، التقرير يعرف لك الطرق التي تمكنك من تطبيق قوة أسلوبك أو تعدل الضعف فيه لتكون قادر على تلبية احتياجات كل عميل على حده، وهذا ما يسمى القدرة على التكيف. علماء الاجتماع يطلقون عليه اسم "الذكاء الاجتماعي" وقد كتب العديد في الاونه الأخيرة عن أهمية ذكائـك الاجتماعية كما تم ذكر الذكاء التحصيلي لتحقيق النجاح في عالم اليوم . في بعض الحالات، الذكاء الاجتماعي يعتبر أكثر أهميه من الذكاء التحصيلي . مفهوم التعديل مناقش بالتفصيل في فصل ما هو تعديل السلوك ؟ المجدود في هذا التقرير.

الجزء الأول افهم نفسك

صفات عامة

ادناه يقدم لمحة عامة عن الاتجاهات السلوكية الخاصة بك. أنه يمهد الطريق للتقرير الذي يتبع، ويوفر إطاراً للفهم ويعكس نتائجك. لقد قمنا في بعض الأحيان بتوفير بعض أفكار التدريب بحيث يمكنك الاستفادة من نقاط القوة الخاصة بك كلما أمكن ذلك لتحقيق أقصى قدر من النجاح

لديك العديد من الأفكار والأراء الخاصة بك ، ودرجة عالية من الثقة بهذه الأفكار . يمكن القول أن الناس الذين ينجذبون مثل تلك تمثل إلى وجود الآنا بشكل واضح إلى حد ما. ومع ذلك ، فإن أولئك القادرين على إدارة هذا يمكن مع ذلك أن يحققوا نجاحاً في الجو الذي يسوده الود . yy

تظهر تنوع واسع في المصالح في العديد من المجالات. لهذا فائدة كبيرة في كل من الحياة الاجتماعية والعملية . نطاق فضولك الواسع يسمح لك للحفاظ على الحيوية في الموضوعات المتفاوتة ذات الاهتمام الواسع . كما تلتقي هذه المواقف وتبتعد، قد تكون في وضع يمكنك من الاستفادة من هذه القاعدة المعرفية الواسعة.

Sample، نمط استجابتك على الأداة يظهر أنك وضعت أهداف عالية لنفسك والآخرين ، وتنتوقع أن تتحقق تلك الأهداف. هذه الميزة تأتي من الدرجة العالية من الجسم ، وحسك الاصراري ، والقدرة على اتخاذ المخاطر . هذا المزيج نادر إلى حد "ما، وصفي لشخص مع توقعات عالية. إذا قال شخص ما لا يمكن القيام بهذا ، قد يكون ردك، "فقط راقبني

أنت كثيراً ما تبحث عن طرق جديدة وأفضل وأكثر كفاءة لإنجاز الأمور . Sample، أنت تتجزء مثل أولئك الذين لديهم عقل متعدد المهام . كنت تمثل إلى أن تكون على الاصرار وقليلًا من العزوف عن المخاطر ، غالباً ما تبحث عن سبل لخفض التكاليف (كل من المال والوقت) ، وجعل الأنظمة أكثر تنظيماً وكفاءة.

الجزء الأول افهم نفسك

صفات عامة (تابع)

Sample، أنت تتجز مثل أولئك الذين يحبون التحديات والمنافسة. و تميل لأخذ المخاطرة التي لا يمكن لغيرك أن يحاول أخذها ، وعادة ما تجد تلك المناورات ناجحة . قائد ، روح المنافسة عندك يسمح لك أن تأخذ فريقك إلى آفاق جديدة . أنت تستمتع بالتحدي الجيد وتقدر هذه الميزة في زملائك ، كذلك .

أنت تتجز مثل أولئك الذين يتحدثون بما يفكرون ، ويمكن أن تكون صريحا ، أو حتى ساخرا. في حين أن هذا يحقق نتائج ، كما يمكن أن ينفر أولئك الذين هم من المهم وجودهم بالكامل للنتائج . تدربينا يقترح اعتماد نهج أكثر ودا مع الناس .

Sample، أنت تفضل بيئة موجهة للتغيير وقد تشعر بالملل عندما تبطئ وتيرة العمل . أنت تتجز مثل أولئك الذين يميلون أن يكون عندهم شهية للحصول على أفكار جديدة وتجنب إلى التحديات مثل المغناطيس. ومع ذلك ، وما أن يتم تشغيل المشروع بنجاح ، انتبهك ممك أن يتوجول إلى مشاريع جديدة.

كنت تميل إلى أن تكون الفاعل أكثر من أن تكون الحالم . بعض الناس يحلمون أن تحدث الامور ، ولكنك تفضل أن تعمل بجد لإحداث تغييرا مؤثرا. إذا كان هناك أمر ينبغي القيام به، ستشرم عن سعادتك وتقوم به.

نقاط قوتك

ما تجلبه للبيئة العملية

من المحتمل أن تعرض خصائص القوة الخاصة بك باستمرار. بالنسبة للجزء الأكبر، هذه الصفات تمثل إلى تعزيز تأثيرك داخل المؤسسة. توفر تفضيلات أسلوب العمل معلومات مفيدة وأنت تعمل في وظيفة ما أو أثناء العمل مع فريق على مشروع، إنك تجلب المواهب والميول اللازمه للعمل. تحقق من اثنين من نقاط القوة الأكثر أهمية وأهم اثنين من أنماط العمل وقم بنقلها إلى الملخص من صفحة أسلوبك...

نقاط قوتك :

أنت قادرًا على تحليل المواقف بسرعة والتوصيل إلى قرار.
أنت محفز لتحدي نفسك والآخرين.

أنت لاعب تنافسي ، داخل وخارج العمل.
أنت تقدر المثابرة ونادرًا ما تستسلم.

أنت سريع وفعال في حل المشاكل.
لديك شعور قوي بالأصرار عندما يتعلق الأمر بإنجاز الأمور.
أنت تسأل الأسئلة التي تتحدى التقليد.

أنماط العمل الخاصة بك التي جلبتها للعمل :

قد تكون حاسما في الإجراءات والأساليب المتبعة.

قوة فردية ، يمكنك التكيف مع العديد من البيئات المختلفة بسرعة.
لا تتأثر بسهولة من قبل المجموعة ، أو قيود البروتوكول التنظيمي.

كنت تمثل إلى الاعتماد بشكل أكبر على التقييمات والقرارات الخاصة بك ، أكثر من الاعتماد على مدخلات الآخرين.
أنت متحفظ عن طريق التغيير والتحديات الجديدة ، ويمكن أن تصبح ملولا عندما تبطئ وتيرة العمل أو ينزع التحدي.

ترغب بسلطة متساوية مع المسؤولية الخاصة بك.
تظهر اهتمام في العديد من المناطق في المنظمة.

حوافزك (احتياجاتك) ومتطلباتك

ما الذي يحفزك؟ يتحفز الأفراد لتحقيق ما يريدونه. ما الذي تريده فعلاً؟ سلوكنا أيضاً يساق من احتياجاتنا. إذا أحس الشخص بضغط في العمل فإنه يحتاج إلى وقت لجلس بهدوء لوحده، وآخر قد يحتاج أن يجتمع بآخرين ليكونوا حوله. كل شخص مختلف عن الآخر ويحاول أن ينفذ احتياجاته. كلما لتبنا احتياجاتنا يكون من السهل أن ننجذب بأفضل مستوى. افحص أهم اثنين من محفزاتك وأهم اثنين من احتياجاتك و انقلهم إلى ملخص صفحة أسلوبك الخاص.

ما الذي يحفزك:

- الاستقلال لتكون قادراً على العمل على الأفكار ، والتعبير عن الإبداع في حل المشكلات.
- فرص للتقدم والتوسع الوظيفي.
- وجود سلطة متساوية مع المسؤولية الخاصة بك.
- عندك سيطرة على قدرك الخاص و طريق مهنتك .
- مجموعة متنوعة من الخبرات والتحديات الجديدة.
- ثقافة العمل الموجهة للتغيير.
- فرص للتعبير عن أفكارك و آرائك .

أشخاص نمطيون مثلك يميلون للحاجة إلى :

- لفهم النتائج التي تتوقع منها ، وأن يحكم على النتائج ، بدلاً من الأساليب المستخدمة لتحقيق النتائج.
- لكسب تأييد الناس من خلال عرض تعاطف أكبر للآخرين.
- التفاوض بشأن الالتزامات على أساس وجهها لووجهه . هذا يساعد في الحفاظ على الموضوع والمسؤولية المتبادلة.
- ثليبين نهجك قليلاً ، و تخفيفه درجة ، حتى لا تكون فظاً جداً وحرجاً .
- صربيح ، و الاتصال المباشر.
- الدخول في مواجهة استباقية عندما يختلف شخص مع الأساليب أو الأفكار الخاصة . هذا أفضل من زرع بذور الاستياء من وراء الظهر .
- للذكرى بوتيرة عملك ، وأن تعمل من فترة لأخرى على الابطاء والاسترخاء و إعادة التوازن .

بيئة العمل المثالية لتحفيزك

الجميع محفز على كلٍ ؛ انهم محفزون لأسباب خاصة بهم وليس لأسباب تتعلق بغيرهم . يفهمك للمحفزات الخاصة بك ، تستطيع خلق بيئه تبقى فيها متحفزاً . فتنش عن أهم عاملين بيئتين و حولهم إلى صفحة ملخص اسلوبك الخاص.

تميل لأن تكون أكثر فعالية في بيئه تزود ب:

- . القليل ، اذا وجد ضوابط أو قيود على سلطتك.
- . جمهور لسماع أفكارك والحلول الخاصة بك.
- . إزالة من العمل الروتيني أو المتكرر.
- . فرص لمشاريع متعددة المهام ، ومتعددة التفصيات.
- . التحرر من التفاصيل والتفصيات.
- . جو من الابتكار ، والإبداع ، و المبادرة مع الكثير من الحرية للتعبير عن أفكارك.
- . مجال واسع من النفوذ والمسؤولية.

أسلوب الـ D

سلوكك واحتياجاتك تحت الضغوطات

تحت الضغوط ممكן أن تظهر:

لا يهدأ
حرج
طفيلي
عدواني
سريع الغضب

تحت الضغوط أنت تحتاج ل :

الإنجازات
السيطرة على الوضع ونفسك
وتبرة سريعة للتحرك نحو الأهداف

تصرف الاعتيادي في الصراعات :

انت مررتاها جدا مع الصراع والعدوان والغضب . وفي كثير من الأحيان قد لا تدرك تأثير سلوكك على الآخرين . وفي حالات أخرى ، ومع ذلك، قد تختر الغضب والعدوان كسلاح تكتيكي . في أي حال ، من المحتمل أن تزيد من مستوى العدوان .
بشكل عام لا تحمل ضغينة. ما أن ينتهي الحدث ، تنسى الموضوع بشكل عام على المستوى الشخصي ، على الرغم من أن العوامل التي أدت لعدم التوصل إلى نتائج مرضية سيتم النظر فيها وتقييمها.
رغبتك في الفوز قد تؤدي إلى حالات الفوز / الخسارة ، مما يجعل من الصعب على الآخرين العمل معك.

استراتيجيات للحد و تقليل الصراعات و زيادة التناجم :

تحتاج إلى ضم جميع الأشخاص الذين شاركوا في عملية صنع القرار. اطلب رأيهم بشكل مستمر وخذه بعين الاعتبار . لا يزال بإمكانك اتخاذ القرار النهائي . ومع ذلك، فمن المرجح أن يكون القرار أكثر استنارة وأسهل ليتم تقبيله من الآخرين .
تأكد من مشاركة الأسباب الكامنة وراء قراراتك . الفشل في القيام بذلك يجعلك تبدو متعسفاً عند استخدام اقتراح شخص ما، اذكر اسمه في ذلك الاقتراح
فعليك أن تأخذ الوقت للتعبير عن الأفكار والتعليمات الخاصة بك تماما وبوضوح، طرح الأسئلة للتأكد من أن فهم الجميع. الوقت المضى في توضيح رسالتك سوف يؤدي إلى عمليات أكثر كفاءة في وقت لاحق.

طرق التواصل والتخطيط مع الآخرين

الاقتراحات الآتية تساعد الأطراف المتواصلة معك لإستيعاب الطرق المفضلة لك للتواصل. لتنستغل هذه المعلومات بطريقة فعالة، شارك مع الآخرين وناقش أولوياتهم.

تفقد اهم فكريتين عندما يتواصل الآخرين معك (الاعمال مسموحة و الغير مسموحة) و قم بنقلها الى ملخص صفحة اسلوبك الخاص.

عند التواصل مع Sample قم ب :

عندما توافق ، ادعم الأفكار والنتائج المحتملة ، بدلاً من دعم الشخص المسؤول عن النتائج .
كن مستعداً للتعامل مع بعض الاعتراضات.
التزم بالمسار . لا نتحدث عن المسائل والمواد الخارجة عن الموضوع .
اسأل "ماذا" الأسئلة الموجهة التي تغلق القضية أو الموضوع .
قم بأداء واجبك و كن على استعداد مع الأهداف والغايات ، مواد الدعم ، وما إلى ذلك ، ولكن لا تخطط لاستخدامها جميعاً . أجعل المادة معك كداعم .
تكلم بجواهر الموضوع بسرعة ، ولا تكثر من الكلام.
اعرض أدلة محددة حول احتمال نجاح أو فعالية الخيارات .

عند التواصل مع Sample ، لا تقم ب :

انسى وافق الأشياء الضرورية للأجتماع أو المشروع .
كن فوضوياً وغير منظم .
دعه ينعكس على > MergeHimHerLowerCase < شخصياً عندما يكون هناك تعارض .
انخرط في مناقشات مضللة وأضيع الوقت .
ترك ثغرات أو قضايا غامضة معلقة في الهواء .
حاول أن تطور علاقة "قريبة جداً" خاصة بسرعة كبيرة .
اعمل ضمانات وتأمينات عندما يكون هناك مخاطرة في لقائهم .

التواصل مع الأنماط

خطة الاتصال حسب النمط المسيطر

الصفات	اذا أنت
مهتم بأن تكون	أرهم كيف سيكونون فائزين ، فرص جديدة
فكر بمنطق	استعرض لأسباب
تريد حقائق وتوضيحات	زود معلومات وجيزه
اسعى للنتائج	وافق على الهدف والحدود، الدعم أو ابتعد عن طريقهم
أحب الخيارات الشخصية	دعهم يقولون "عملهم" بحدود
أحب التغيير	ميز الروتين
فضيل التفويض	ابحث عن الفرص لتعديل التركيز على عبئ العمل
تحاج أن يرى الآخرين الأنجازات	جاملهم على ما قاموا به
بحاجه أن تكون مسؤولا	دعهم يتولون القياده عندما يكون الوقت مناسبا ، وأعطيهم المتغيرات، عند الضرورة ، جادل على النقاط محل الاختلاف مستندا الى الحقائق لا تجادل على أساس شخصيه
الميل نحو النزاع	

خطة الاتصالات باسلوب التأثير

الصفات	اذا أنت
مهتم بالموافقة والظهور	أظهر لهم اعجلتك ومحبتك
تحث عن الأفراد والحالات المحسنة	تصرف بشكل متفائل وايجابيه
تفكير عاطفي	ادعم مشاعرهم كلما أمكن
تريد معرفة التوقعات العامة	تجنب الخوض في التفاصيل ، ورکز على العموم
بحاجه الى المشاركه والتواصل مع الأفراد	تفاعل وتشارك معهم
تحب التغيير والتجديد	ابعد عن الروتين، وتجنب تكرار الطلب على مدد طويله
تريد الآخرين ملاحظتهم	امتدحهم شخصياً غالبا
تحاج غالبا المساعده في تنظيم امورك	قوموا بها جميعا
تتطبع الى التسويق والتحفيز	حافظ على الخطى السريعه والحيويه
يحيطون أنفسهم بالتفاؤل	ادعم أفكارهم ولا تتصغر منها، أظهر لهم كل ايجابيه
تريد ردود فعل أنهم "يبدون جديين"	اذكر انجازاتهم ، وتقديمهم وأي تقدير اخر

التواصل مع الأنماط

خطة الاتصالات بالأسلوب الثابت

الصفات	إذا أنت
مهتم بالاستقرار	أظهر أفكار لتقليل المخاطر
نفكّر بمنطق	أظهر العقلانية
تحتاج لوثائق وحقائق	زوج المعلومات والدليل
تحب التدخل الشخصي	أظهر اهتمامك بهم
تحتاج لمعرفة الترتيب خطوة بخطوة	زوجدهم بالتعليمات بشكل مجمل أو بخطوه بخطوه "وأنت تتبعهم"
ترى من الآخرين أن يلاحظوا صبرهم ومثابرتهم	حملهم على العمل المؤوب
تجنب المخاطره والتغييرات	أعطهم ضمانات شخصيه
تكره النزاعات	تجنب العداونيه، وركز على المصالح المشتركه أو دعم الاحتياجات
تحتوي الآخرين	اسمح لهم لتقديم خدمة أو دعم للآخرين
تنطلّ للهدوء والسلام	زوجدهم بحّو من الصادقه، والراحة
تنمّي بالعمل الجماعي	زوجدهم بفريق متعاون وفاعل
ترى معلومات راجعه صادقه بأنهم ممتنين	اعترف بسلوكهم السهل وبجودهم المبذوله، عندما يكون ذلك مناسبا

خطة التواصل بالأسلوب حي الضمير

الصفات	إذا أنت
مهتم بالطرق العدائيه	ووجههم بطريقه غير مباشره وغير مهدده
نفكّر بمنطقه	أرهم العقلانيه
تبث عن المعلومات	زوجدهم بالمعلومات مكتوبه
تحتاج لمعرفة الطريقة	زوجدهم التوضيحات ويعقلانيه
حربيا	اسمح لهم بالتفكير اطلب و افχص قبل أن يقوموا باتخاذ أي قرار
تفضل أن تقوم بالعمل بنفسك	عند التفويض في العمل دعهم ينفّحصون الاجراءات، والانجازات ز التقدم قبل اتخاذ القرارات
ترى أن يلاحظ الآخرين دقتك في العمل	امتدحهم على دقتهم وأدائهم العمل بطريقه صحيحه عندما يكون ذلك مناسبا
الابداع في التحكم في النوعيه	دعهم يشاركون ويكونون على علم في العمليات كلما أمكن ذلك
تجنب المصراعات	اطلب التوضيح والمساعدة بكل لطفه كلما احتجت لامر ما
تحتاج أن تكون على صواب	اعطائهم الوقت لايجد الجواب الأفضل أو "الاصلح" ضمن الحدود المتاحة قبل لهم "لماذا" و "كيف"
ترغب بالتفكير	

مناطق القوة للتقدم

هناك صراعات محتملة لكل شخص، ومحددات أو نقاط ضعف. غالباً ببساطة استغلال مفرط لقوتك من الممكن أن تصبح ضعف. مثل على ذلك ، قد تكون قوة في بيئات معينة ، ولكن عندما تفرط في استخدامها من الممكن أن تقلب لتصبح مسيطر.

تفقد اهم منطقين انت ملتزم بتحسينهم و تطويرهم و ارسلهم الى ملخص صفحتك .

المناطق المحتملة للتطور :

توجهك المتطلب قد ينفر الآخرين الذين لا يتماشون مع توجهك.
أنت أحياناً تتجاهل التفاصيل الهامة مع التركيز على "الصورة الكبيرة".
قد يكون نهجك قوي جداً بالنسبة للبعض الذين لا يقدرون موقف الآنا القوية الخاصة بك.
من الممكن أن تستخدم بشكل أفضل "مهارات الناس" عندما يتعلق الأمر بتحفيز وإدارة الآخرين .
قد تكون انتقادياً للغاية وحتى ساخراً عندما لا يرقى البعض إلى المعايير الخاصة بك.
قد تصبح غير صبور لفظياً عندما لا تسير الأمور كما هو متوقع.
من الممكن أن تكون جدياً في حالة الخلاف أو عدم الاتفاق.

ملخص لطريقتك Report Sample

التواصل هو عملية ذات طريقتين. شجع الآخرين لاتمام تقييم DISCstyles عبر التقييم الاولانيين ثم شاركهم ورقة الملخص . بمناقشة الاولويات , الاحتياجات و المطالب التي يريدها الآخرين عند العمل , التفاعل و المعايشة معهم, يمكنك تعزيز هذه العلاقات و تحويلها من علاقات متواترة الى علاقات اكثر فاعلية عن طريق تفهم و تطبيق تقييم DISCstyles. اكمل ورقة العمل من الصفحة السابقة من هذا التقرير.

نقاط قوتك: ما تجلبه للبيئة العملية

1

2

ميل أسلوبك في العمل

1

2

حوافزك (مطالبك)

1

2

احتياجاتك

1

2

حوافزك: البيئة المثالية للعمل

1

2

الاتصالات المسموحة و الغير مسموحة

1

2

مناطق القدرة للتطور

1

2

الاسلوب الطبيعي

DISC هو أداة توضيحية "احتياجات-محفزات" تقوم على أساس أن فكرة السلوك والعواطف لا يمكن اعتبارها حسنة أو سيئة بل، السلوك يكشف الحاجات التي تحفز ذلك السلوك. لهذا، عندما نلاحظ بدقة تصرفات شخص ما يصبح من السهلة التنبؤ بمحفزاته واحتياطه. هذا يمنحك امكانية التنبؤ بما يسعدهم ويسعدن العلاقات بينهم حيث يملون بتاغم وانتاجية في مكان العمل ! هذا الجدول يبين رسم ديك الطبيعي البصري "كرسم كلمات" استخدمه مع الأمثلة لوصف لماذا تقوم بهذا العمل وما المهم بالنسبة لك ، عندما يكون الأمر متعلق بـ (هـ) هيمنة المشاكل (تـ) تأثير الآخرين، (ثـ) الثبات في الخطوات، (سـ) سلابه في القواعد والإجراءات. شارك أكثر عن احتياجاتك المحددة (عاداتك) التي ساعدك على التركيز في كل منطقة. هنا نقاط DISC على مستوى 1 أو 2؟ اذن عواطفك واحتياجاتك هم على عكس هؤلاء الذين مسؤولتهم بين 5 و 6.

	C	S	I	D	
	الاجرائات	الخطوة	الأشخاص	المشاكل / المهام	تركيز DISC
	تتبع القوانين، تحليل البيانات	نظام، الفرق، بيئة مستقرة	العلاقات الاجتماعية، بيئة حميمة	حل التحديات، السلطة	الاحتياجات
	قرار مدرسوة، حذر في اتخاذ القرارات	الصبر، الاتزان	متفائل، يثق بالآخرين	حاسم، مخاطر	الملاحظات
	انتقاده/عدم تواجد الدقة و الجودة	التغيير الفجائي / عدم القدرة على الاتزان	أن يتم تركه، عدم قبوله اجتماعيا	أن يتم استغلاله/فقدان التحكم	المخاوف
6	دقيق محافظ صارم مكتشف الحقائق دقيق منظم	هادى وفي صبور مسلم هامد اجتماعي	عاطفى شديد الاهتمام اجتماعي متهرور متفائل إقتصادي	المجادل جريئ متطلب حازم مسيطر أناي	
5	حي الضمير لطيف كثير التركيز معايير عالية	مستمر متعاون تملكي وديع	ساحر مؤثر اجتماعي واثق	مغامر يحب المخاطر مباشر جبار	
4	محل منظم حساس دبلوماسي	ودّي حذر متوازن مستقر	واثق وود كريم متزن	حازم تنافسي مصمم معتمد على الذات	
3	ذاتي واثق متصلب مثابر	حذر متألف مرن متفرق	منضبط مميز عقلاني عاكس	محسوب معتدل استجوabi متواضع	
2	مستقل بذاته مستقل صارم عنيد	ستاء مغم بالحيوية قلق طائش	عميق التفكير واقعى منطقى خجول	رقيق اجتماعي غير ملحوظ يوزن	
1	غير موضوعي جريء شجاع عنيد متمرد ساخر	فعال يحب التغيير كثير الإنقاد عديم الصبر مضطرب عفو	منعزل مشاشتم هادى مستغرق في التفكير قليل الكلام مرتاب	متراضي حذر محافظ عميق التفكير بسيط متحفظ	

الأسلوب المقتبس

DISC هو أداة توضيحية "احتياجات-محفزات" تقوم على أساس أن فكرة السلوك والعواطف لا يمكن اعتبارها حسنة أو سيئة بل، السلوك يكشف الحاجات التي تحفز ذلك السلوك. لهذا، عندما نلاحظ بدقة تصرفات شخص ما يصبح من السهلة التنبؤ بمحفظاته واحتياطاته. هذا يمنحك امكانية التنبؤ بما يسعدهم ويسعدن العلاقات بينهم حيث يملون بنتائج وانتاجية في مكان العمل ! هذا الجدول يبين رسم ديكاريبي البصري "كرسم كلمات" استخدم مع الأمثله لوصف لماذا تقوم بهذا العمل وما المهم بالنسبة لك ، عندما يكون الأمر متعلق بـ (هـ) هيمنة المشاكل (تـ) تأثير الآخرين، (ثـ) الثبات في الخطوات، (سـ) سلابه في القواعد والإجراءات. شارك أكثر عن احتياجاتك المحددة (عاداتك) التي ساعدك على التركيز في كل منطقة. هنا نقاط DISC على مستوى 1 أو 2؟ إذن عواطفك واحتياجاتك هم على عكس هؤلاء الذين مسؤولتهم بين 5 و6.

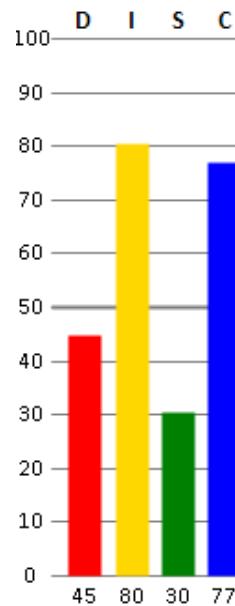
C	S	I	D		
الإجراءات		الخطوة	الأشخاص	المشاكل / المهام	تركيب DISC
تبني القوانين. تحليل البيانات	نظام، الفرق، بيئه مستقرة	العلاقات الاجتماعية، بيئه حميمة	حل التحديات، السلطة	الإحتياجات	
قرار مدرسوه، حذر في اتخاذ القرارات	الصبر، الاتزان	متقال، يثق بالآخرين	حاسم، مخاطر	الملحوظات	
انتقاده/عدم تواجد الدقة و الجودة	التغير الفجائي / عدم القدرة على الاتزان	أن يتم تركه، عدم قبوله اجتماعيا	أن يتم استغلاله/فقدان التحكم	المخاوف	
6	دقيق محافظ صارم مكتشف الحقائق دقيق منظم	هادى وفي صبور مسالم هادى اجتماعي	عاطفي شديد الاهتمام اجتماعي متهور متقال إقطاعي	المجادل جريء متطلب حازم مسطير أناني	
5	حي الضمير لطيف كثير التركيز معايير عالية	مستمر تعاون تملكى وديع	ساحر مؤثر اجتماعي واثق	مغامر يحب المخاطر مبادر جبار	
4	محل نظم حسان دبلوماسي	وذى حذر متوازن مستقر	واثق ودود كرييم متزن	حازم تنافسي مصمم معتمد على الذات	
3	ذاتي واثق متصلب مثابر	حذر متلهف مرن منتقل	منظبط ميز عقلاني عاكس	محسوب معتدل استجوابي متواضع	
2	مستقل بذاته مستقل صارم عنييد	ستاء مفعم بالحيوية قلق طايش	عميق التفكير واقعي منتفقي خجول	رفيق اجماعي غير ملحوظ يوزن	
1	غير موضوعي جريء شجاع عنييد متدرد ساخر	فعال يحب التغيير كثير الإنقاد عديم الصبر مضطرب غفوى	منعزل متشائم هادى مستغرق في التفكير فأليل الكلام مرتاب	متراضي حذر حافظ عميق التفكير بسط متحفظ	

رسم بياني DISCstyles for Sample Report

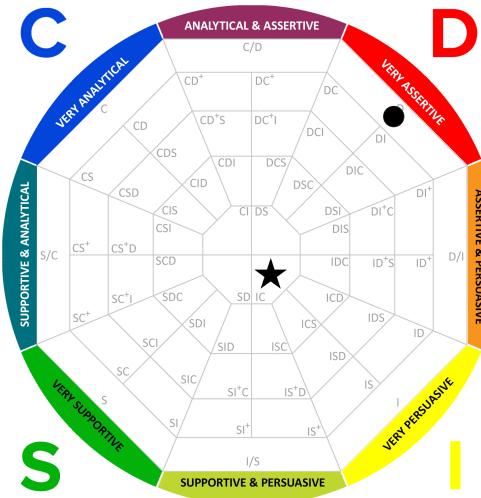
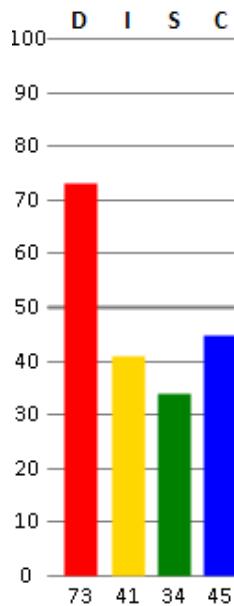
تكيفك بأسلوب يؤشر الى ميلك لاستخدام السمات لأسلوب IC في اختيارك للتكيز على عملي. اسلوبك الطبيعي يؤشر أنك طبيعيا تميل لاستعمال السمات السلوكية من D

اسلوبك المعدل موضح في الجانب اليسير أنه تصورك لنزعه السلوك التي تفك في استخدامها فيما ستركتز عليه (العمل ، اجتماعي أو العائلة) . هذا الرسم قد يتغير عندما تغير الاذوار او الحالات . الرسم البياني في الجهة اليمنى هو اسلوبك الطبيعي و يدل على قوة سلوكك ودوافعك الفطرية . هذا غالبا دليل أفضل على "ما أنت عليه حقيقة" ، وسلوكك الغريزي هكذا تتصرف عندما تكون مرتاحا في بيئتك الطبيعية ولا تحاول التأثير . وهو أيضا يظهر الحالات المرهقة . هذا الرسم يميل للثبات حتى في البيئات المختلفة .

الأسلوب المقتبس - رسم بياني



الأسلوب الطبيعي - رسم



النط: IC 3625
التركيز على: عملي

النط: D 5323

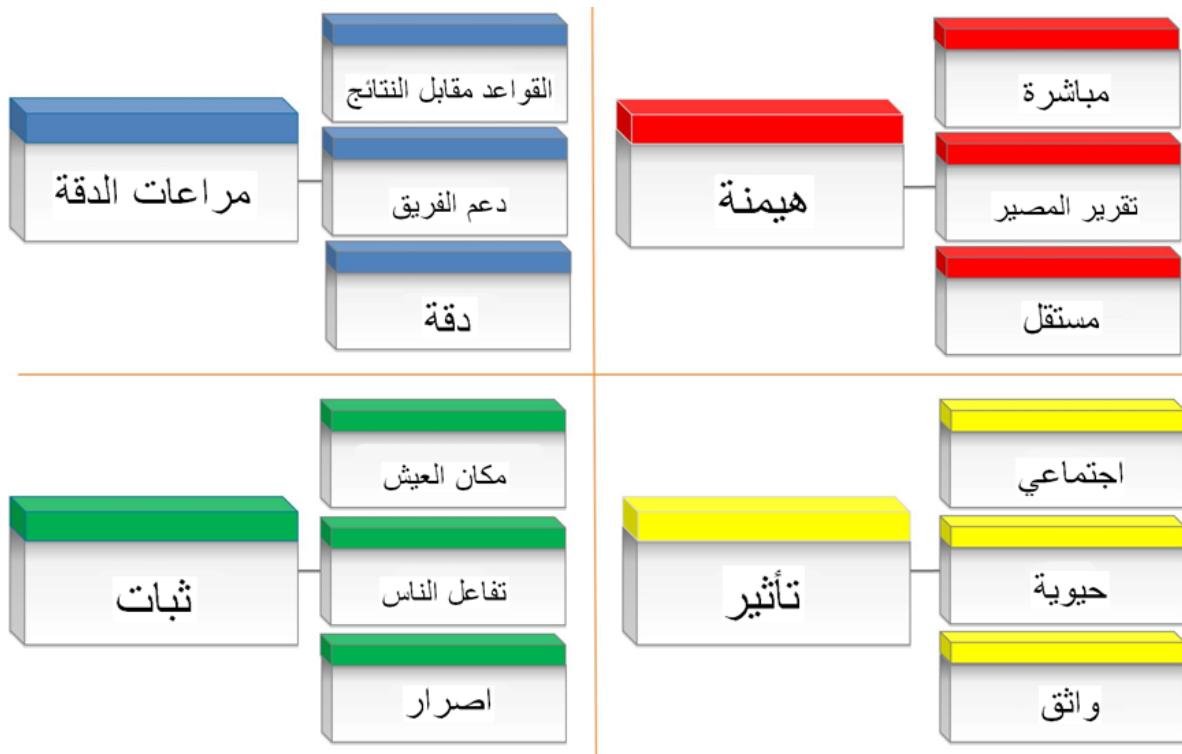
- = نمط السلوك الطبيعي
- ★ = نمط السلوك المعدل

اذا كان العمودين متشابهان ، هذا يعني أنك تميل لاستخدام نفس سلوكك الطبيعي في تلك البيئة اذا كان سلوكك المعدل مختلف عن سلوكك الطبيعي ، ربما يسبب ذلك الضغط النفسي اذا اتبعت هذا التصرف لفتره طويلا من الوقت . بهذا فأنك تستخدم سلوكيات غير مرحبه لطبيعتك .

الأرقام الأربع (تحت الرسوم البيانية) تمثل جزء او قطاع العدد في DISC وتملي الصفات البارزة في صفة رسم الكلمات ..

الأعلى أو الأدنى من النقاط من D, I, S, C يعني أنك تحتاج الى المزيد أو التقليل من احتياجاتك لتحفيز سلوك المؤثر على النتائج في العمل وعلى من حولك . عندما تعي ذلك تستطيع أن تعدل اسلوبك هل تستطيع أن تتغير ؟ طبعا نعم ! أنت تعلم ذلك كل يوم بناء على حاليك ، على كل فأن التغيير الدائم يأتي باللوعي والتمرير . ادرس وتمرن مسخدا جداول تعديل السلوك في هذا التقرير لكتسب المرونة في السلوك . لمزيد من الأسئلة أو للتدريب الشخصي ، اسأل مستشارك .

العلاقات الـ12 المترابطة لنمط DISC



لفهم منكامل لنمط السلوك الإنساني بشكل عام ، تستطيع أن تراجع كيف أن كلا من عوامل DISC الأربعه الرئيسيه تتدخل لتنتج اثنان عشره سلوك منكامل.

عند مقارنة كلا من عوامل DISC الأربعه الأساسية مع غيرها ، مجموعه من الإثنى عشره عامل من السلوك الفردي يمكن تعريفها كل شخص سيستعرض بعض هذه العوامل أكثر قوه من غيرها .

كل عامل من العوامل الإثنى عشره عينت توصيفات محدده تساعدك لربطها بشكل طبيعي بسلوك محدد .المقدر على تعريف وقياس التفاعلات المرتبطة في الإثنى عشره عامل تمثل تحسن دراماتيكي في استخدام وتطبيق دسك لهم أفضل لبيئة السلوك الانساني.

يمكننا قياس قوه عامل في اسلوب السلوك الشامل للشخص عن طريق عرض قوه النتيجه . القوه هو قياس المساهمة النسبية للعامل على ملاحظة السلوك الشخصي الذي غالبا ما يتم عرضه في معظم الحالات..

مدى مستويات القوه الخمسه من الأدنى (غير موجود في معظم الحالات) الى الاعلى (موجود بشكل واضح في معظم الحالات) . هذه النظره الشامله للسلوك تمثل تحسنا مرتبطا بالفهم الشامل للسلوك الانساني .السلوك يحدد كيفية ايصال أفكارنا للعالم .

ننصح أن تضييف هذه النظره القويه لأدواتك لتساعدك في فهم لماذا وكيف يشكل الناس علاقاتهم واتصالاتهم مع غيرهم من الناس في حياتهم .

العلاقات الـ12 المترابطة لنمط DISC

هذه القائمه المكونه من 12 من علاقات DISC المتكامله تظهر كيفية اندماج ال 4 سلوکات DISC وتعمل مع بعضها لخلق السلوك المتحضر يراه الاخرين ويختبره طول المسطره السوداء بين التأثير المرتبط بعوامل DISC على اسلوب السلوك الملاحظ للشخص .

- الصندوق الأزرق يعرّف 68% من مجموع النقاط لكل سلوك متكامل .
انحراف معيار واحد (34%) أقل من متوسط درجة (عن المحور العمودي) وانحراف معياري واحد (34%) أعلى من متوسط درجة (عن المحور العمودي). على عكس المعد، النتيجة المتوسطة لا تظهر دائمًا مع المساحة المتتساوية على الجانبين ..

1. التوجيه المباشر (D/I)



كيف تؤثر هيمنة هذا الفرد و "تركز النتائج الان" "من خلال رغبتهما في التفاعل والتواصل مع الآخرين". السلوك المباشر يقيس كيف أن قوة هذا الفرد مباشرة، أسلوب الاتصال الموجهة والحازم يتتأثر برغبتهما في بناء العلاقات والتواصل مع الآخرين. شدة ارتفاع الدرجات يعرف على الاستعداد لتقديم الدفاع عن قرارات صعبة، حتى القرارات التي لا تحظى بشعبية في حين شدة انخفاض الدرجات تعرف الميل إلى البحث عن حل أكثر تفاعلية اجتماعياً وشعبياً واستيعاباً.

2. سلوك التصميم (D/S)



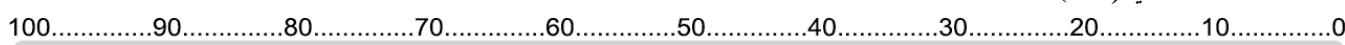
كيف أن درجة هذا الفرد من الحزم "النتائج الان" يتتأثر التركيز بمستوى الصبر. "سلوك تقرير المصير يقيس كيف أن قوة هذا الفرد مباشرة، و حازمة و "النتائج الان" تتتأثر السلوكيات الموجهة بدرجة الصبر و الوتيرة المفضلة. ارتفاع شدة المعدلات تحدد تفضيل نحو "وتيرة الخطوة الموجهة الان" والمرتبطة باتخاذ إجراءات من شأنها تحقيق النتائج والأهداف المباشرة بينما انخفاض شدة الدرجات تحدد وتيرة ثباته وأقل إلحاحاً التي تتضمن التخطيط ونقطة النظر في العواقب قبل اتخاذ أي إجراء.

3. السلوك الفردي (D/C)



كيف أن هذا الفرد "نتيجه الان" يتتأثر اصرارهم برغبتهما بأن يكونوا دقيقين . محللين ومنظمين . السلوك الفردي يقيس كيف أن قوة هذا الفرد مباشرة ، جازمة و "النتائج الان" متاثرة بحاجتهم لاتباع دليل اجراءات المنظمة بدقة بينما يتحققون الأهداف . أعلى درجة من الشدة ليس بالضرورة أن تردعه القيد المحتملة أو السياسات خاصة إذا كان ينظر إليها على أنها تعيق النتائج الفورية في حين انخفاض درجات الشدة سيفضل الالتزام القوي والدقيق والالتزام بهيكل المؤسسة والقواعد والسياسات والإجراءات .

4. السلوك الاجتماعي (I/D)



كيف أن حاجة الفرد للتفاعل الاجتماعي يتتأثر بالاصرار و الرغبة في نتائج سريعة ، السلوك الاجتماعي يقيس كيف أن تفضيل الفرد لتفاعل اجتماعي عميق و الاتصال بالناس يتتأثر بحاجتهم لنتائج سريعة . درجة أعلى من الشدة تعكس التركيز على البحث ، والبناء والحفاظ على العلاقات الشخصية في حين تعكس انخفاض درجة الشدة تناقض قوي "نتيجة الان" تركز مع جهد أقل على التكيف و بناء العلاقات .

العلاقات الـ12 المترابطة لنمط DISC

5. السلوك الحيوي (S/I)

100.....90.....80.....70.....60.....50.....40.....30.....20.....10.....0

كيف أن الناس الفردية تركيزهم الانبساطي متاثراً بتويرتهم المفضلة ومستوى نشاطهم . السلوك الحيوي يقيس كيف أن قوة رغبة الفرد للتواصل الشخصي يتاثر بدرجة الاصرار، والتيرة المفضلة ومستوى النشاط. أعلى درجة من الشدة يعكس طاقة عالية ، انطلاق ، ثقة و اسلوب تشاركي الذي غالباً سيتبني أفكار و مفاهيم جديدة في حين أن درجة شدة منخفضة تعكس التفكير والحذر عند صياغة كل من الأقوال والأفعال بينما يتحرك الفرد بثبات نحو الهدف المحدد .

6. سلوك التأكيد الذاتي (I/C)

100.....90.....80.....70.....60.....50.....40.....30.....20.....10.....0

كيف أن هذا الفرد الانبساطي الموجه للافراد متاثراً بحاجتهم الى الدقة والهيكل التنظيمي . سلوك تحقيق الذات يقيس كيف أن قوة الفرد الانكشافية والرغبة في الاتصال الشخصي مع الاخرين يتاثر بحاجتهم الى الهيكل ، التفاصيل ، والدليل الدقيق قبل التنفيذ . أعلى درجات الشدة ممكن أن تؤدي إلى الثقة المفرطة مع الرغبة في الارتجال ، واتخاذ إجراءات عفوية مقابل تخطيط شامل بينما تعكس انخفاض درجة الشدة يعكس نهجاً حذراً واعياً يسعى إلى اتخاذ الإجراءات التي تدعمها تكتيكات موثوقة بها، بيانات موثوقة بها ونجاحات السابقة .

7. سلوك التكيف (S/D)

100.....90.....80.....70.....60.....50.....40.....30.....20.....10.....0

كيف أن هذا الفرد يحتاج للعمل بخطوات ثابتة و درجة فطرية من الصبر متاثراً بحاجتهم الى نتائج . سلوك المراعاة يقيس كيف أن قوة مستوى الصبر لدى الفرد ومستوى نشاطه يتاثر بقوة رغبته للقيادة ، قيادة و توجيه الأنشطة التي تركز على النتائج والحلول الفورية . وتعكس أعلى درجات شدة الرغبة في النظر ، مراعاة ودعم حلول وأفكار بديلة في حين يعكس انخفاض درجة الشدة الميل إلى اتخاذ قرارات صعبة ، البقاء ثابتاً في الدعم والدفاع عنها مدعماً بتركيز قوي بإنجاز نتائج فورية وتحقيق أهداف معينة .

8. سلوك التفاعل مع الناس (S/I)

100.....90.....80.....70.....60.....50.....40.....30.....20.....10.....0

كيف يحتاج هذا الفرد الى خطى ثابتة وتمرين على الصبر يتاثر برغبته في الاتصال والمشاركة في التفاعل الاجتماعي . سلوك الأفراد التفاعلي يقيس كيف أن درجة قوة الفرد من الصبر ومستوى النشاط المفضل لديه يتاثر بقوة انكشافه على الأشخاص والرغبة في التفاعل الاجتماعي و مراعاة الآخرين . أعلى درجة من الشدة ستعرض كم من العناية و المراعاة عند صياغة الكلمات و الأفعال التي تؤثر على الآخرين بينما انخفاض درجة الشدة ستعكس الإنطلاق و الثقة في الاعتقاد من أن معظم إن لم يكن جميع الحالات الاجتماعية التفاعلية يمكن التعامل معها "على الطاير" .

9. سلوك المثابرة (S/C)

100.....90.....80.....70.....60.....50.....40.....30.....20.....10.....0

كيف يؤثر احتياج هذا الفرد لثبات الخطوات و الصبر على دقتة ، و التخطيط . سلوك المثابرة يقيس كيف تدعم قوة صبر هذا الفرد ، و مستوى نشاطه ودعله للفريق يتاثر بحاجتهم للدقة ، و الثبات و النظام . وتدل شدة على الدرجات على دعم جهود المجموعة و الفريق في حين يدل شدة انخفاض الدرجات تعكس الحاجة إلى اتباع سياسات واجراءات حتى لو كانت تتطلب التعارض مع اتجاه الفريق التي يمكن أن و حتى يحتمل أن تكون خطيرة .

العلاقات الـ12 المترابطة لنمط DISC

10. القواعد مقابل نتائج السلوك (C/D)

100.....90.....80.....70.....60.....50.....40.....30.....20.....10.....0

كيف يحتاج هذا الفرد للدقة ، والضبط والتوجيه يتأثر بحاجتهم للحصول على نتائج فورية." القواعد مقابل مقياس نتائج السلوك يقيس أن قوة هذا الفرد بحاجة لأتباع الدليل الاجرائي والهيكل بدقه ، المعايير والرموز تتأثر بحاجتهم إلى "النتائج الآن" مباشرة الأداء الذي يستهدف الإنجازات الفورية. ارتفاع معدلات انجاز قوية تحدد حاجة قوية لتحقيق الاهداف بالتوجيه والاعتماد على هيكل مؤسس ، والقواعد والبروتوكولات والسياسات التنظيمية في حين انخفاض شدة الانجازات تشير الى التركيز على المباشرة والسرعة "النتيجة الان" التي ليس من المرجح أن تكون مقيدة بالبروتوكولات والإجراءات والسياسات المعمول بها .

11. سلوك دعم الفريق (C/I)

100.....90.....80.....70.....60.....50.....40.....30.....20.....10.....0

كيف أن حاجة الفرد للدقة والضبط واتباع الاجراءات يتأثر برغبتهم في التواصل الاجتماعي والتفاعل . سلوك الدعم من الفريق يقيس كيفية قوة رغبة هذا الفرد في الدقة ، الهيكل ، القواعد و المعايير تتأثر بقوه رغبته بالتفاعل ، المشاركة و مراعاة الآخرين . قوه ارتفاع الدرجة تعرض الاعتماد على المنظمة، المنطق، الحقائق والمعلومات المنشئة ، الاجراءات و البروتوكول بينما انخفاض درجة الشدة يعرض اجتماعي أكثر ودية ، وإشراك واستيعاب أسلوب اتصال أقل ترکيزاً على البروتوكولات المعمول بها

12. السلوك الانضباطي (C/S)

100.....90.....80.....70.....60.....50.....40.....30.....20.....10.....0

كيف يحتاج هذا الفرد للدقة ، والضبط والتخطيط يتأثران برغبتهم للحصول على دعم الفريق و التكيف . السلوك الدقة يقيس كيف أن قوة هذا الفرد بحاجة الى الهيكل التنظيمي ، الدقة ، النظام و الانضباط تتأثر بنسبة التقدم ، و صبرهم و مستوى تكيف الفريق . أعلى درجات الشدة تعكس الرغبة لتعمل في بيئه "فشل-امن" مدعومة بمعلومات دقيقة ومن خلال التحضير بينما انخفاض درجة الشدة يقترح انجاز بخطى ثابتة ، دعم قوي ، مراعاة و تكيف لنوجه الفريق بالمجمل .

اسطورة قوة التحصيل: DISC Style اسلوب دسك للقوة يقيس احتمال كيفية عرضك السلوك المحدد عند تفاعلك واتصالك مع الاخرين في معظم الحالات.

القوة المنخفضة: تشير الى غياب هذا التصرف في معظم الحالات .

منخفض الى معتدل: هذه العلامات مؤشر على ملاحظة التصرف في بعض الحالات .

القوة المعتدل: نتيجة القوة المعتدله لا تعني الحفه وانما التعني المروونه ومن الممكن أن تصبح ملاحظه أو غير ملاحظه مستنه على المتطلبات المحدده والحاله .

عالي - معتدل: أي غالبا ما يكون ملاحظا في العديد من الحالات .

عالي القوة: محصلة عالي القوة ستكون ملاحظه ، ومرئيه ومعرضه في معظم الاحوال .

مشاهدة النمط السلوكي

ان هذا النمط مكون من ثنائية مناطق . كل منطقة تعرف مجموعه منتخبة مختلفه من السلوك . الوصفين الهامشيين يصفون كيف برى الآخرون الأفراد بأسلوبك . المخطط في الجهة الخارجيه من الشكل يعرف أنّ عامل واحد (دسك) من نمطك سوف يهيمن على الثلاثه الآخرين . وكلما تحركت نحو المركز من الشكل اثنين الى ثلاثة من الصفات تندمج لتعديل واصفين اسلوبك من التشديد الى المعنى بمنطقة سلوك محدده.

أسطورة التهديف

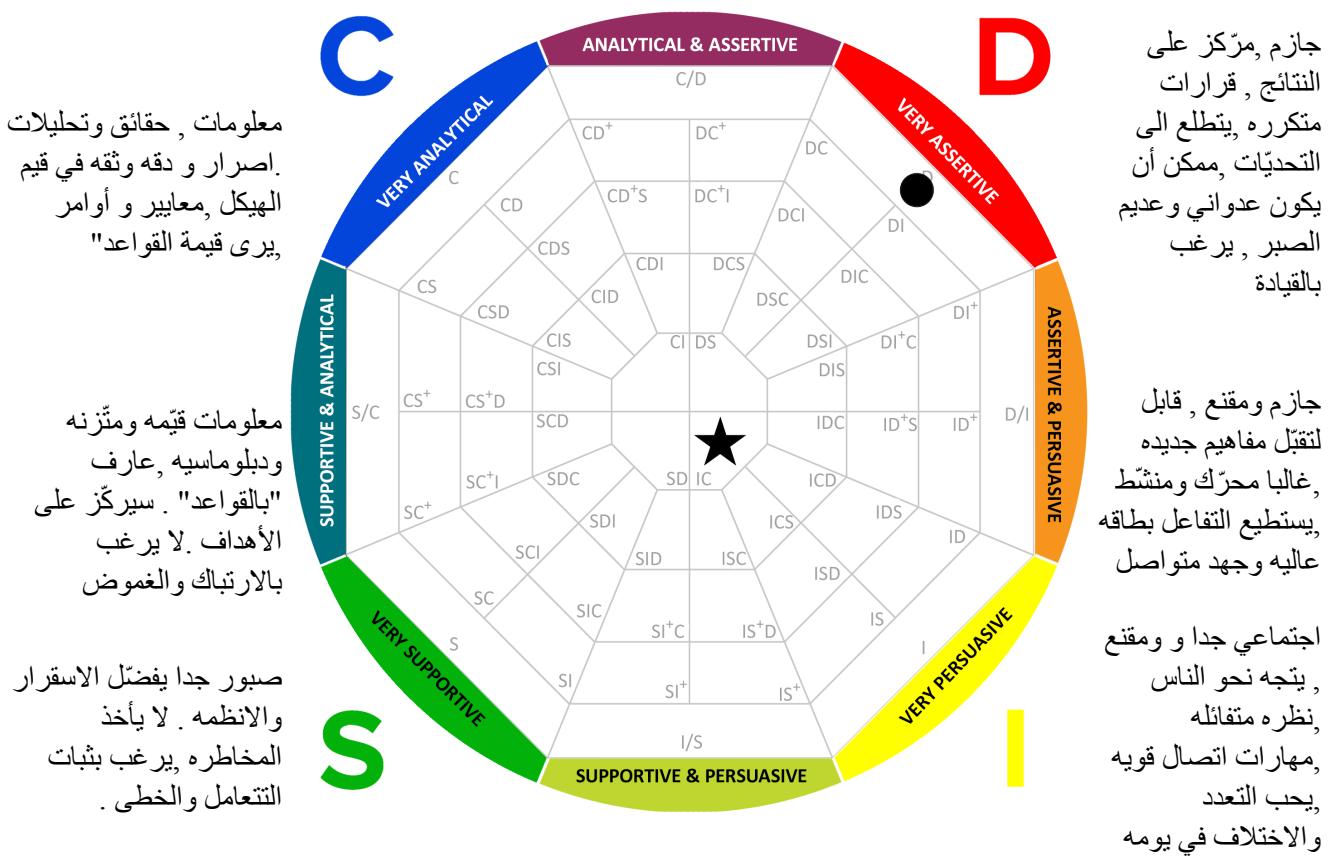
D = السيطرة: كيف تتعامل مع المشاكل

I = التأثير: كيف تتعامل مع الآخرين

S = الثبات: الصبر: كيف تتعامل مع مستوى نشاطك

C = حي الضمير: التكامل / الهيكل: كيف تتعامل مع "قواعد المنظمه" و التركيز على التفاصيل, الدقه و التصميم.

فعال , محل , منظم , واقعي
مطلع على تطورات تصرفاتهم , عملي و خلاق



- نمط السلوك الطبيعي =
نمط السلوك المعدل =

الجزء الثاني تطبيق اسلوب DISC

فهمك لاسلوبك السلوكى الخاص الخطوه الاولى فقط لتعزيز العلاقات . كل المعرفه في العالم لا تعنى شيئاً اذا كنت لا تعرف تطبيقها على أرض الواقع . هذا سيكون موضوعنا في بقية التقرير .

لتبدأ فعلاً في استخدام قوة الاساليب السلوكيه , تحتاج لمعرفة كيفية تطبيق المعلومات على الافراد والحالات . نذكر أن الناس يريدون أن يعاملوا بناءاً على اسلوب سلوكهم وليس اسلوبك !.

هذا الجزء من التطبيق يتضمن :

- نظره شامله لاساليب DISCstyle الأساسية :
- كيفية تحديد اسلوب سلوك الشخص الآخر
- ماذا يعني تعديل السلوك
- كيف تحدد اسلوبك
- التوتر بين الأساليب
- كيف تعدل بين أساليب السوق المختلفه

هذا الجزء سيساعدك على فهم كيفية أن تكون فعّالاً في العلاقات و الحالات . العلاقات الجيدة ممكن أن تكون أفضل والتحدي في العلاقات ممكن أن تصبح جيداً .

بعد مراجعة المعلومات , اختيار علاقه لم تكن سلسه كما تريد , خذ عهداً أن تأخذك الوقت اللازم لتربح الفهم لاسلوب سلوك الآخرين وخذ خطوات لتعديل سولوكك لتحسين العلاقات . كيفية فعل ذلك كالاتي :

حدد اسلوب السلوك للشخص الآخر باستخدام جزء تحديد اسلوب سلوك شخص اخر . يمكنك قراءة أساليبهم بمراجعة أساليب DISCstyles الأربعه . الجزء الخاص بتعديل السلوك سيعطيك نظره عميقه لماهية التعديل , وما لا يعلّم , ولماذا هو مهم لعلاقتك الشخصية .

ما أن تعرف اسلوبهم و تفضيلاتهم لتجيئهم و /أو افتاحهم تستطيع أن تستخدم جزء كيف توجه وأن تكون منفتحاً لتعديل هذه المناطق عندما تتعلق بهذا الشخص . ستبهرك التغييرات الحاصله .

لفهم أبعد للتوتر الممكن تواجهه في العلاقات , يمكنك الرجوع إلى جزء التوتر بين الأساليب واتمام التوتر بين أوراق عمل الأساليب . اخذا بعين الاعتبار الاختلافات في التفضيلات في الخطوه والأوليه , وعدل على هذا الأساس , يمكن أن تحدث فرق كبير في حقل العلاقات المتوتره .

وأخيراً , الجزء الأخير , كيفية التعديل لاساليب السلوكات المختلفه , سنعطيك اقتراحات عندما نتعامل مع كل من الأساليب الأربعه الأساسية .

مراجعة لأساليب الأربعة DISCstyles

الجدول التالي لمساعدتك على فهم بعض الصفات لكل من الأساليب الأربعة الرئيسية، حيث يمكنك التعامل مع كل أسلوب بفعاليه . مع أن أسلوب السلوك جزء صغير من وصف الشخصيه ، ولكنه مفيد في وصف كيفية تصرف الفرد، وينظر في الحالات الشخصيه والاجتماعيه والعمل .

اسلوب عالي السيطره	aslوب عالي التأثير	aslوب عالي الثبات	aslوب عالي الحذر	
سريع / محدد	سرع / غفوي	بطيء / مرتاح	بطيء / منظم	الخطوه
الهدف	الأشخاص	العلاقات	المهمه	الأولويه
الانتاجيه التحكم	المشاركه الاستحسان	التقليل	الدقه	يبحث عن
الاداره القيادة الرياده	مقطع محفظ غير مضرج	مستمع العمل الجماعي تابع	مخطط منظم منسق	القوه
عديم الصبر غير مراعي للآخرين اصحاعه ضعيف	غير منته للتفاصيل مدة انتباه قصيرة ضعيف في المتابعة	حساسية مفرطه فال يتفقر إلى النظره العالميه	متالي دقيق غير مسؤوال	مناطق النمو
يستغل	فقدان الاعتراف الاجتماعي	التغير الفجائي عدم الاستقرار	انتقاد الآخرين لأعمالهم	مخاوف
عدم الكفاءة الحيرة	الروتين بدقة عالية	عدم المراعاة عدم الصبر	تشویش اضطراب	مضايقات
دكتاتوري منتقد	سطحي ساخر	خاص متعدد	الانسحاب العناد	في أثناء التعرض للضغوطات يمكن أن تكون
التحكم القيادة	مزاح تقبل الآخرين	الصادقة التعاون	التخطيط المسبق الدقه	يكسب الأمان من خلل
النتائج أو التأثير تتبع المعلومات و المنتجات	الشكر والتقدير المدح المجاملات	التوافق مع الآخرين عمق التدخل و المساهمة	دقه جوده نتائج	تقاس القيم الشخصية من خلال
فعال دائم الحركة منظم	تفاعل دائم المركبة شخصية	ودود وظيفي الشخصية	رسمي منظم	مكان العمل

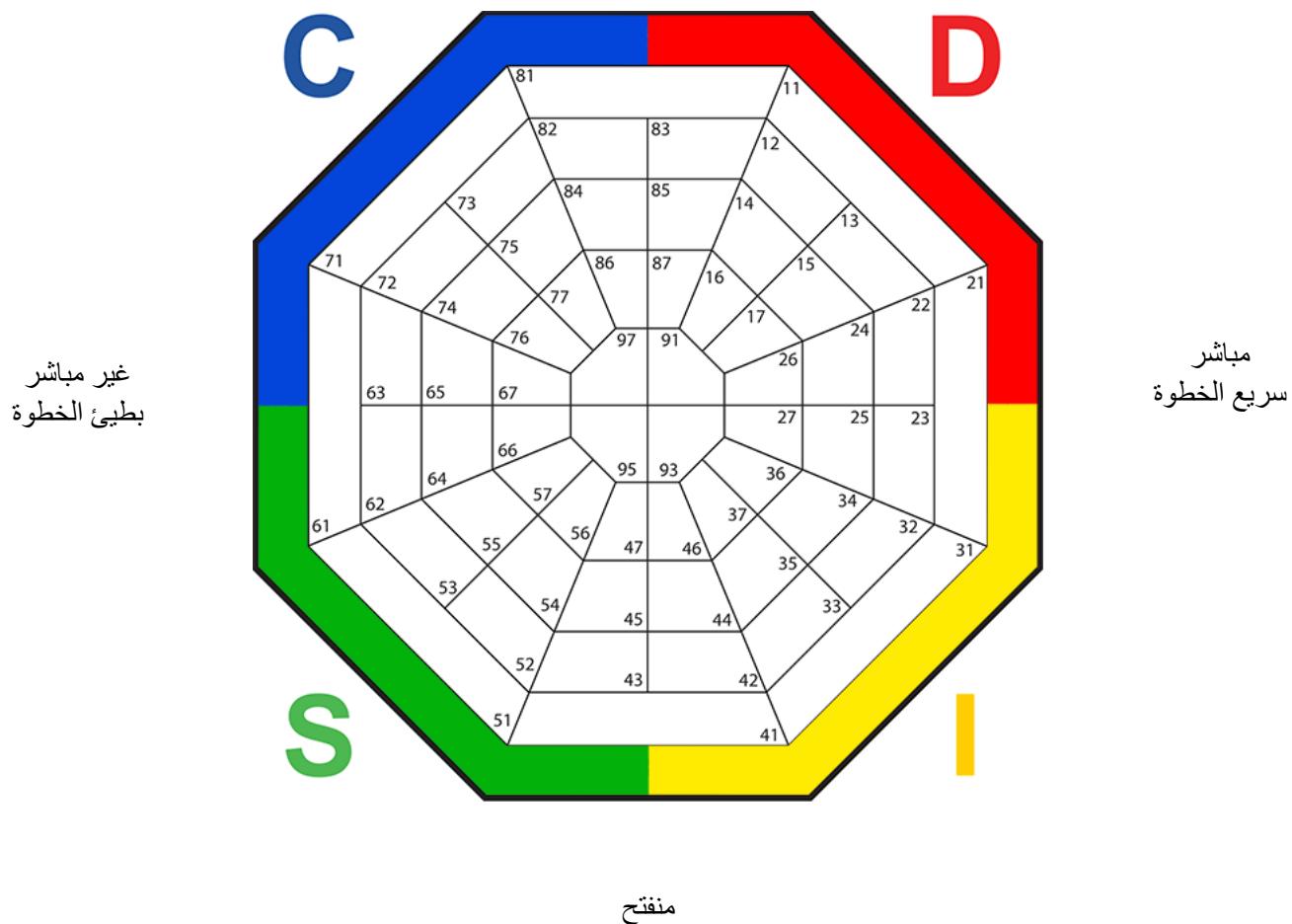
كيفية معرفة نمط سلوك شخص اخر

بف تعرف أية من الأربع الأنماط للأسلوب يتم استخدامها من قبل الأشخاص الآخرين بطريقة سريعة و دقة لتمكنك من التأقلم السريع ؟ يمكنك فعل ذلك من خلال التركيز على محورين للسلوك - الاتجاه والانفتاح. لذلك، لمعرفة أساليب الآخرين بشكل سريع، قم بطرح الأسئلة التالية :

عندما تقوم بجمع كلان من المقاييس، تنشأ جزء خاص لك لكل من الأربع الأنماط. الأشخاص الذين يظهروا السلوكيات المعلقة والمتجهة يكونوا من النمط المسيطر. السلوكيات مباشرة و مفتوحة من نمط التأثير. السلوكيات المفتوحة و الغير مباشرة من نمط الثبات. السلوكيات الغير مباشرة و المنغلقة من نمط حي الضمير.

الصورة الكاملة

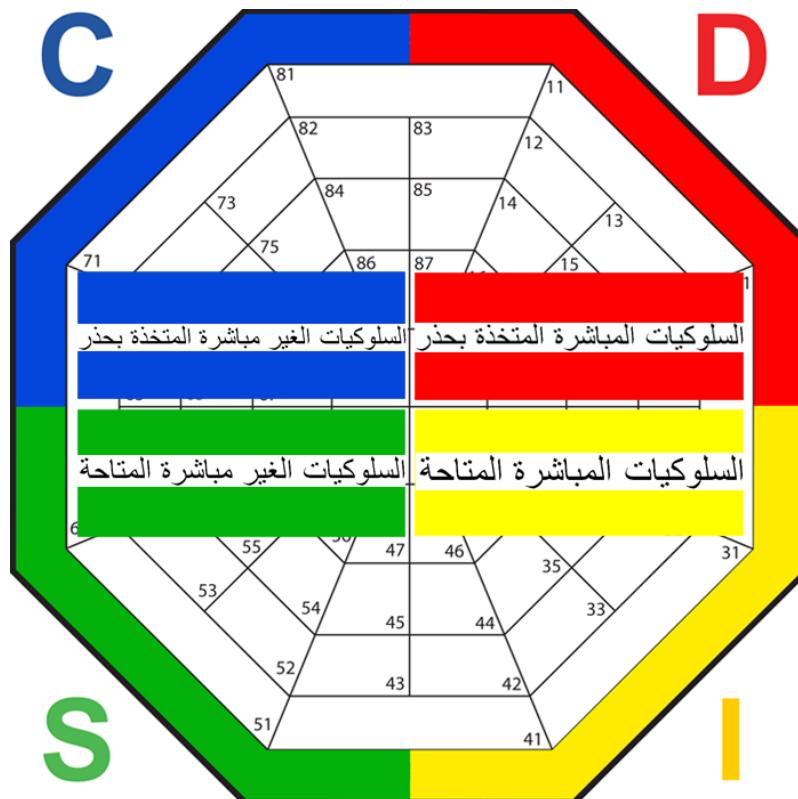
منغلق



لتعرّف على اسلوب سلوك الشخص الآخر - 2 أسئله قوية

1- هل هم مباشرين أو غير مباشرين في اتصالهم ببعض ؟
(المباشره هي الاولى للتبني في الاسلوب . المخطط المباشر على اليمين و اللغير مباشر على الشمال).

2- هل هم منغلقين أو منفتحين في علاقتهم ؟
(الافتتاح هو اسلوب التبني . المخطط المفتوح في الأسفل ، منغلق في الأعلى .



عندما نكمل كلا من النزعه لأن نكون مباشرين أو غير مباشرين مع النزعه لأن نكون منغلقين أو منفتحين هذا يشكّل الأساس لتخطيط كلا من اساليب السلوك الأربعه .

D = الأفراد الذين يعرضون السلوكيات المباشره والمنغلقه يعرّفون الاسلوب المسيطر.

I = الأفراد الذين يعرضون الأساليب المباشره والمنفتحه يعرّفون الأساليب المؤثرة و البعيد عن الذات.

S = الأفراد الذين يعرضون السلوكيات المنفتحه والغير مباشره يعرّفون الأساليب الثابته والصبوره.

C = الأفراد الذين يعرضون السلوكيات المباشره و المنغلقه يمتلكون أساليب الضمير والكمال.

قوه السلوك من المباشر أو الغير مباشر و المنفتح و الغلق موجود في الربع من المخطط. القطع المتجهه نحو الطرف من الشكل تعكس قوه أكبر والخانات الموجوده قريبا من المركز تعكس قوه معتدله على كل من الصفات.

ما هو تعديل السلوك؟

التعديل هو مقدرتك وارادتك وامكاناتك لتعديل مدخلاتك واستراتيجياتك مستندا على الحاجات الخاصة المتعلقة بالحالات أو العلاقات بوقت معين . انه أمر ينطبق على نفسك (انماطك ، اتجاهاتك ، عاداتك) أكثر من ينطبق على الآخرين .

ليس هناك اسلوب قابل للتعديل أكثر من الآخر في الطبيعة . بأي حاله ، استراتيجية التعديل التي يحتاجها كل اسلوب مختلفه عن الآخر . القرار لتوظيف طرق تعديل محدوده تطبق على أساس كل حاله لوحدها : ممكن أن تختر أن تكون متفقة مع شخص ولكن ليس مع الآخرين . ممكن أن تختر أن تكون متفقاً اليوم مع شخص وأقل اتفاقاً مع الشخص نفسه في اليوم الذي يليه . التعديل يهتم بالطريقه التي تدير بها سلوكاتك الخاصه .

وأنت تتدرب على التعديل كل مره تمهل لاسلوب C أو S: أو عندما تتحرك أسرع قليلا لاساليب D أو I . ما يحدث عندما تأخذ D أو C معنى هذا أن وقتا لبناء الصله مع S أو I : أو عندما تركز أساليب I أو S على الحقائق أو التوجه نحو الفكره مباشره مع أساليب D أو C . تعديل سلوكك الخاص يجعل الآخرين يشعرون بسهولة التعامل معك ومع الحاله .

التعديل لا يعني "تقليد" اسلوب الأشخاص الآخرين . بل يعني التعديل الانفتاح ، والمبادره والخطوات ، والآلوبيات باتجاه الأفضليات للأشخاص الآخرين ، بينما تثبت هويتك الخاصه .

التعديل مهم للعلاقات الناجحة . غالبا ما يتبنّى الناس أسلوب مختلف في حياتهم العمليه أكثر من حياتهم الشخصيه والأجتماعيه . نميل لأن نعدل من سلوكنا في العمل مع الأشخاص ترتبنا فيهم معرفه أقل . ونميل إلى الأقلال من التعديل في البيت أو مع أشخاص نعرفهم جيدا .

إذا عدلت من السلوك بشكل مفرط ممكن أن تظهر بوجهين . والشخص الذي يفرط في التعديل في كل الحالات ممكن أن يكون غير قادر على مواجهة الضغوط والفعاليه في العمل . وهناك خطورة من تطوير التوتر من الضغط بالتصريف بطريقه غريبه . عادة ، هذا مؤقت اذا أحرزت علاقات جيده مع الآخرين ، في الطرف الآخر من التواصل ، لا يوجد تعديل ممكن أن يجعل الآخرين أن يروا شخصاً ما عنيد أو قاسي وغير متفهم لأنهم يصرّون على التصرف بناء على أولوياتهم وخطوطتهم .

الأشخاص المعدلين يقابلون بفعاليه احتياجات الآخرين واحتياجاتهم من خلال التمرين ، يكون لديهم القدرة لأحرار التوازن : ادارة تعديلهم استراتيجيا بمعرفة متى يكون الحل الوسط مناسبا ، أو متى تنادي عليهم طبيعة الحاله للتوافق كليا مع اسلوب السلوك للشخص الآخر ، فهم يقومون بذلك ، الأشخاص المعدلين يعرفون كيفية مناقشه العلاقات بطريقة يكون الجميع رابح فيها . فهم لبقين ، ومعقولين ، ومتفهمين ، ولا يقومون بالحكم علىانا .

مستوى التعديل لديك يؤثر على كيفية حكم الأشخاص الآخرين على علاقتهم بك ، ارفع مستوى التعديل والثقة والمصداقيه عاليآ : خفض من مستوى التعديل والثقة والمصداقيه ، التعديل يمكنناك من التعامل بطريقه منتجه أكثر مع أشخاص صعب التعامل معهم ويساعدك على تجنب أو اداره الحالات المتورطة . مع التعديل أو التكيف يمكنك معامل الناس بالطريقه التي يحبون أن يعاملوا بها

كيف تَعْدُل من توجيهاتك وانفتاحك

في بعض المواقف الشخصية ، يمكنك التعرّف على توجيهات أو انفتاح الآخرين ، وليس على كلامها . في هذه الحالات ، أنت بحاجة لمعرفة كيفية التدريب على التعديل ، لكل بعد سلوك على حده . ضع هذا في عقلك ، ودعنا ننظر ما تستطيع فعله لتعديل مستوى توجّهك أو انفتاحك قبل النظر إلى الخطوات المحددة لتكون أكثر تعديلاً وتقبلاً مع كل من الأساليب الأربع.

المباشرة

كثير من :

- الحديث ، تحرّك وخذ القرارات بخطوة سريعة
- بادر بالمحادثة والقرارات
- أعطي التوصيات
- استعمل الجمل المباشرة ولا تحور بالأسلنه
- استعمل صوت قوي ووازن
- تحدى وأظهر عدم الموافقة بلباقة وعندما يكون مناسباً
- واجهه النزاع بشكل منفتح ، ولا تتنازع مع الشخص
- زود من التواصل البصري

قليل من :

- تحدّث وامشي وخذ القرارات بيطىء
- ابحث واعرف اراء الآخرين
- شارك اتخاذ القرار
- كن أكثر رحامة
- لا نقاطع
- عن التحدث ، زود بوقت لتعطي الآخرين فرصة للتحدث
- متنع عن النقد ، التحدي أو دفع الآخرين على العمل
- عندما تعارض ، استخدم الكلمات بعناية

الانفتاح

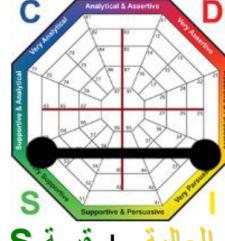
كثير من :

- شارك المشاعر ، وأظهر العواطف أكثر
- تجاوب مع تعابير الآخرين ، ومشاعرهم
- جامِل الآخرين
- خذ وقتاً لنطوير العلاقات
- استخدم لغة طفيفة
- تواصل أكثر ، وقف أقرب وتحرر
- كن قادرًا على المعارضه

قليل من :

- توجهه نحو الواجب مباشره -
- احفظ بالواقعية والمنطقية
- لا تحامل
- لا تضيّع أوقات الأشخاص الآخرين
- محاولة الاقتراب كثيراً من الأشخاص
- استمرار اظهار الحماس ، والحركات الجسمية الزائدة
- استخدام لغة الأعمال

التوتر بين الأساليب

قوة التوتر / الفوacial	أمثلة نقاط الخانة
<p>التوتر الازدواجي من صبر ضد الاستعجال و الاشخاص ضد الوظائف</p> <p>نمط (1) : القيمة العالية ل (S) يفضل الصبر و الخطوات الهدئة مع التركيز على الاشخاص أكثر من النتائج و الوظائف، و ذلك يسبب المشاكل لقيمة (D) العالية الذي بفضل الاستعجال و التركيز على الوظائف و النتائج و الوقت الحالي</p>	 <p>قيمة S العالية + قيمة D العالية (اسفل الشمال ضد. اعلى اليمين)</p>
<p>التوتر الازدواجي من صبر ضد الاستعجال و الاشخاص ضد الوظائف</p> <p>نمط (2) : القيمة العالية ل (C) يفتقر الاستعجال مع التركيز على الوظائف/ و النتائج، و ذلك يسبب المشاكل مع القيمة العالية ل (I) لاستعجاله في الأمور مع التركيز على الاشخاص ضد النتائج و الوظائف.</p>	 <p>قيمة C العالية + قيمة I العالية (اعلى الشمال ضد. اسفل اليمين)</p>
<p>الصبر ضد. توتر الاستعجال:</p> <p>قيمة ال (S) العالية يتحلى بالصبر و لذلك يتعارض مع قيمة ال (I) العالية لحبه في استعمال الأمور.</p>	 <p>+ قيمة I العالية + قيمة S العالية (اسفل الشمال ضد. اسفل اليمين)</p>
<p>الصبر ضد. توتر الاستعجال :</p> <p>قيمة ال (C) العالية تركز على تمرير الصبر لاحراز اعلى درجات الدقة وتجنب الاخطاء التي يمكن ان تحدث خلافات مع تركيز قيمة ال (D) العالية على النتائج، و الحلول بشكل فوري، و اتخاذ القرارات بشكل فوري.</p>	 <p>قيمة D العالية + قيمة C العالية (اعلى الشمال ضد. اعلى اليمين)</p>

التوتر بين الأساليب

قوة التوتر / الفوacial

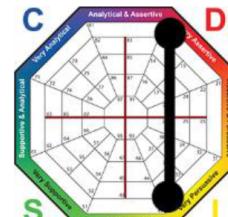
أمثلة نقاط الخانة

الأشخاص ضد التوتر في الوظائف والواجبات :

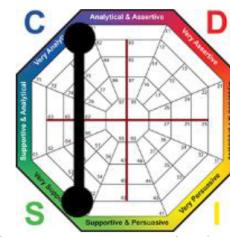
القيمة العالية L(D) يركز على النتائج، الوظائف، والأفعال التي يمكن أن تسبب المشاكل لقيمة I(العالية الذي يركز على الأشخاص، المشاعر و الصواب.

الأشخاص ضد التوتر في الوظائف والواجبات :

القيمة العالية L(C) يركز على المعلومات، التحليل، الدقة والذى يتعارض مع القيمة العالية L(S) و التركيز على الناس، و الفريق، و العلاقات الشخصية و العائلية



قيمة I العالية + قيمة D العالية
(على اليمين ضد. أسفل اليمين)



قيمة S العالية + قيمة C العالية
(على الشمال ضد. أسفل الشمال)

ورقة عمل التوتر بين الأساليب

الجميع لديهم علاقات متواترة رغم كونها قليلة العدد. يمكن أن يكون لديك الكثير من الحب و التقدير لشخص معين. ولكن على الرغم من ذلك يكون الناصل مع هذا الشخص متعب و مؤثر. اذا كان السبب في ذلك هو السلوك, فتطبيق القاعدة الذهنية - عامل الآخرين كما تريده أن تعامل - يمكن أن يساعدك في إكمال هذه الورقة لكتاب المعلومات عن كيفية تطوير العلاقات. اذا كنت تشعر بالراحة، يمكن أن تتناقش مع غيرك على الأمور التي تخفي من التوتر.

أولاً، لمعرفة أنماط سلوك الأشخاص، ارجع إلى فصل (كيفية معرفة نمط سلوك شخص آخر). و لمعرفة سرعة اتخاذهم القرارات و الأولويات ارجع إلى بيانات التوتر بين الأساليب. اذا تتطابقة كل المعلومات مع معلوماتك الشخصية، قرر ما مستسمح لاحتياجاتهم أن تتعدى على احتياجاتهك. مثلاً ، اذا كنت ذات قيمة (I) عالية مع سرعة في اتخاذ القرارات، و تفضل التعامل مع الافراد الآخرين، و الشخص الآخر مطابق لك، يمكن أن تدعهم يتولون مركز الصدارة في الاوقات التي تكون غير مهمة لك. القليل من الأخذ و العطا سييسر الأمور.

معلومات جاين

النط: C

السرعة: خطوات بطيئة

الأولويات: هدف / موجه حسب الوظائف

SAMPLE

العلاقة RELATIONSHIP

الاسم: جون دو

النط: قيمة (I) عالية

السرعة: خطوات سريعة

الأولويات: موجه حسب الأشخاص

الفرق: السرعة والأولويات

الخطة: كمنفتح أكثر و ودود و سريع الخطوة مع جون

علاقة رقم (1)

الاسم : _____

النط : _____

السرعة : _____

الأولوية : _____

الفرق : _____

الخطة : _____

علاقة رقم (2)

الاسم : _____

النط : _____

السرعة : _____

الأولوية : _____

الفرق : _____

الخطة : _____

كيف تتأقلم مع الأساليب المختلفة

كيف تتأقلم مع أسلوب المسيطر

أنهم حساسيون لمسألة الوقت :لذا لا تضيئ وقتهم . كن منظماً ومبشراً . أعطهم معلومات وبدائل متعلقة بالموضوع ، مع احتمالات النجاح . أعطهم تفاصيل مكتوبة على صفحة واحدة ليقرروها على راحتهم اذا كان ذلك ممكناً . حسن حسن الانجاز لديهم . دفع على الآنا عندهم بدعم أفكارهم وواعرض قوتهم وهيبتهم . اجعلهم مسؤولين . ان لم تكن موافقاً نقاش الحقائق في المجموعات ، اسحح أن يكون الحديث لهم ، ولا أن يكونوا مجرد مستمعين . على العموم كن فعالاً وكفناً .

في العمل، ساعدهم ...

- قس المخاطر بواقعية
- تمزن على الحذر والرويه قبل اتخاذ القرارات
- اتبع القواعد المناسبة ، والتعليمات ، والتوقعات
- اعرف واطلب ساهمة الآخرين
- اشرح لآخرين أسباب القرارات
- شجع الانتباه / والتجاب مع العواطف

المبيعات و الخدمات ...

- خطط لأن تكون مستعداً ، ومنظماً ، وسريعاً الخطوة ، ومبشراً
- قال لهم باختراقية وسلوك علني
- اعرف وادرس أهدافهم - وما يريدون انجازه ، وما الذي يحفزهم الان للقيام بالعمل ، ما الذي يرغبون بتغييره .
- اقترح الحلول باطار واضح بنائياً على التداعيات وكذلك المكافآت التي تتصل مباشرة بأهدافهم
- كن مباشراً
- زود البدائل ودعهم يتخذون القرارات ، ما امكن

في الأوضاع الاجتماعية ...

- اجعلهم على معرفة بأنك لا تتوانى تضييع وقتهم
- ووصل لهم فكرة الانفتاح والتقبل
- استمع لمقرراتهم
- لخص انجازاتهم وتحصيلهم
- أعطهم وقتكم واهتمامك الكامل
- أظهر تقديرك واعتزازك بهم كلما أمكن

في حالات التعلم ...

- يرغب بالتعلم بسرعة : ممكن أن يكون محبطاً بالتعلم بصورة بطيئة
- لديه ساعة محفزة داخلية ، يتعلم لاسباب خاصة به ، وليس بسبب متعلق بآي شخص آخر
- ممكن أنه يرغب أينما يكتب تصميم تعليمي خاص به
- يعمل جيداً باستقلالية بالتعلم الذاتي
- يحدد أهدافه الخاصة
- ممكن لديه فترة تركيز قصيرة

كيف تتأقلم مع الأساليب المختلفة

كيف تتأقلم مع أسلوب المؤثر

أئهم ينجزون بأعترافهم بالشخصية ، إذا قم بتعزيزها . ادعهم أفكارهم وأهدافهم ، وأحلامهم . حاول أن لا تجادلهم على رؤيائهم الحالية : حسّسهم بأنفعالك . أنهم اجتماعيين ، إذا كن متعدداً لذك مثلكم . الحضور القوي ، يحقق و يجعل المحادثة ممتعة ، النكت ، والحيوية تكسبك إياهم . أنهم موجهين ، لذ أعطهم الوقت للانخراط . وتجنب العجلة في المهام . في العموم كن مهتماً بهم .

في العمل، ساعدتهم ...

- الأولويات والتنظيم
- أن ترى المهام من خلال انتهاء العمل
- انظر إلى المهام والأشخاص بموضوعية أكبر
- تجنب زيادة أخذ أو اعطاء النصيحة

المبيعات والخدمات ...

- اظهر بمظهر المهم بهم ، دعهم يتکلون ، واسمح لحماسك وحركتك بالظهور .
- خذ المبادرة بتقدیم نفسك بطريقة لطيفة وغير منكفة وكن منفتحاً على المواضيع التي يهتمون بها
- ادعهم أحالمهم وأهدافهم
- فسر أفكارك تفصيلاً وأوصاف عاطفية ذات صلة بأهدافهم واهتماماتهم
- لخص بوضوح التفاصيل ووجهها نحو أهداف متبادلة و متفق عليها وخطوات عملية
- زود بالدّوافع للتشجيع على اتخاذ قرارات بصورة أسرع

في الأوضاع الاجتماعية ...

- ركز على الطريق الأيجابي ، والمتفائل ، والداعي
- استمع إلى خبراتهم الشخصية ومشاعرهم
- تجاوب بانفتاح وكىاسة
- تجنب السلبية أو إغفال مناقشة المشكلة
- قدم اقتراحات تسمح لهم أن يظهروا بشكل جيد
- لا تطلب الكثير من المتابعة ، تفاصيل أو التزامات طويلة الأمد
- اعطيهم انتباها ، والوقت والحضور

في حالات التعلم

- يكتب التعلم ضمن مجموعة
- يتفاعل بسرعة مع الآخرين
- يتواجد بالحوافر الغربية ، المبيع ، والتشجيع
- يحتاج لهيكل من المعاون أو الميسير ، ممكّن أن يفقد تتبع الوقت
- يحتاج لـ "ماذا يفعل" و "متى يفعل"
- ممكّن أن يجتاز المدة المحددة للتعلم اذا ترك لوحده ويتأخر في تلمسه

كيف تتأقلم مع الأساليب المختلفة

كيفية التأقلم مع الأسلوب الثابت

انها علاقات موجهه وتريد دفء و علاقات غير واضحة إذا خذ الأمر بروية ، اكسب تقديرهم ، ودعم مشاعرهم ، وأظهر اهتمام مخلص . تحدث على أساس المشاعر وليس الحقائق . أسلوب (س) لا يريد الاستعراض أنه يريدون أن يتأكدوا أن كل شخص سيثبت منهم ولقراراتهم . أعطهم الوقت لطلب رأي المساعدين . أبدا لا تهمل الأسلوب الثابت . انه فعال أكثر بكثير لتطبيق الكياسة في استدراج الدجاجة عن البيضة على أن تكسرها بالمطرقة . كن مخلصا ولا تشکل تهديدا للآخرين .

في العمل ، ساعدتهم

- استخدم المختصرات وأهل الخطوات الغير ضرورية
- تنبع تطورهم
- تحتسب القيام بالعمل بنفس الطريقة
- ادرك أن هناك أكثر من طريقة للقيام بالعمل
- كن منفتحاً على المخاطر والتغيرات
- كن منمننا
- تحتث عن أفكارهم ومشاعرهم

المبيعات و الخدمات ...

- حاول معرفتهم بصورة شخصية أكثر وتواصل معهم بود ، وصداقة ، وعدم تهديد ، ولكن باحتراف
- طور الثقة والصادقة ، والمصداقية متبعا خطى بطيئة
- اطلب منهم تعريف احتياجاتهم العاطفية وكذلك مهامهم أو توقيعاتهم في العمل
- دعهم ينخرطون بالتركيز على العامل الإنساني ... وهو ، كيف لشئ أن يؤثر عليهم وعلى علاقائهم بالآخرين
- تحتسب الضغط عليهم وأعطيهم ضمانات ثابتة ، وشخصية ، عندما يكون ذلك مناسبا
- تواصل معهم بسلوك مناسب على اساس اعتمادي

في الحالات الاجتماعية ...

- رتكز على المدخل الثابت وبخطى أبطى
- تجنب الجدال والتضارب
- تجابب بحساسية عقلانية
- بخصوصية جاملهم بصدق وتحديد
- اسمح لهم أن يتبعوا بهمam ثابتة
- ارهم الاجراءات خطوة بخطوة
- تصرف بسرور وتفاؤل
- اعطهم الاستقرار والأقل من التغيرات

في حالات التعلم ...

- نقتل التوازن بين الفرد والعمل الجماعي
- اظهار الصبر مع التفاصيل أو الأجراءات الفنية
- الرغبة في العمل اليومي والمتابعة
- تقضيل التعليمات الواضحة
- طلب معرفة مخرجات الانجاز والتوقعات
- من الممكن الحاجة الى المساعدة في تحديد اولويات المهام في حالة الواجب الطويل ، ممكن اخذ النقض بصورة شخصية

كيف تتأقلم مع الأساليب المختلفة

كيفية التأقلم مع اسلوب حي الضمير

كن حساسا لبريون التفاصيل ، لذا أعطهم المعلومات . عندما تعلم معهم ، لا تتوقع أن تصاحبهم . أدعم حل مشاكلهم المنظم . كن نظاميا ، وعقلانيا ، ومحضراً ومحددا . أعطهم الوقت لاتخاذ القرارات والعمل بستقلالية . لا تتوقع منهم أن يصجوا قواد أو مشاركين متقدحين ، ولكن فعلا اعتمد عليهم لإنجاز البحث ، وسحق الاعداد ، وأنجاز تفاصيل سير العمل للفريق . عندما يكون مناسبا ضع اطر وتفاصيل ، في العموم ، كن متمنكا ، ومستعدا ، ومفصلا ومحبا للعمل .

في العمل ساعدتهم ...

- شاركتم المعرفة والخبرة مع الآخرين
- يقروا مع أنفسهم مع الأشخاص الذين يفضلون تجنبهم
- يصيرون نحو نهاية المدة المحددة بوافية
- يتخدون الناس والمهام بأقل جدية ودقة
- يوازنون يياتهم مع كل من التفاعل والمهام
- البقاء على الخطوة مع المهام
- يدعون التوقعات العالية للأشياء ذات الأولوية العالية ، وليس كل شيء

المبيعات و الخدمات ...

- كن مستعدا للإجابة على أكبر عدد من الأسئلة بسرعه وقت ممكن
- حبيبيم بلطف ، ولكن انجز المهام بسرعة ، لا تبدأ بالحاديث شخصية او اجتماعية
- اتحذ مهاراتك بعملية ومنطقية
- اسأل أسلطة ظهر توجّه واضح ومناسب لعموم الاشياء المرتبطة بالمشروع
- وثق كيف ولماذا تطبق أي شيء
- اعطهم الوقت للتغيير ، وتجنب دفعهم لقرار متغير
- اخبرهم عن كل ما من العمليات والظروف وكل التفاصيل
- تابعهم وسلم ما وعندت به

في الحالات الاجتماعية ..

- استخدم مدخلات منطقية
- استمع لما يفهمون، وأسبابهم ، واقتراحاتهم
- استجب برسمية وتهذيب
- القرارات السلبية مسروحة ، طالما أنها غير موجهة لأحد شخصيا
- عرّفهم بخصوصية عن طريقة تفكيرهم
- ررّك على كم أنت مسرور على اجرائهم
- اطلب نظرتهم واقتراحاتهم
- أرهم بطريقه ما تفعل ، وليس ما تقول

في حالات التعلم ..

- يفضل العمل الفردي على التفاعل الجماعي
- يفضل أكثر التدريب للغير فردي ، مثل التدريب عبر الانترنت أو جهاز التحكم
- لديه توقعات عالية على إنجازاتهم الخاصة
- سيتشي أنشطتهم الخاصة فقط مع أهداف واضحة ومخرجات محددة
- يدعم التفاصيل، عميق التفكير ، والتعلم على اسس نظرية
- ممكن أنه تعمق كثيرا في التفاصيل ، خاصة بوجود ضغوطات في مناخ التعليم

و ماذا بعد ؟

هذا التقرير مليء بالمعلومات التي تخص ابعادك السبعة في المتنقلة و النادرة في تحقيق الحواجز. فالآن لديك ملف يساعدك على فهم حواجزك و دوافعك النادرة. هناك الكثير من الاقتراحات للابعد السبعة في هذا التقرير، خصوصاً في القدرة على التطوير، هذه الاقتراحات مخصصة لك لتطبيقها و لتساعده على الوصول إلى النجاح. لا تهمل هذه المعلومات. لديك الأن الفرصة لاستخدام هذه المعلومات لبدء حوارات مفيدة مع الآخرين لتحسين جميع الحواجز و العلاقات. استخدم هذا التقرير كمرجع. هناك الكثير من المعلومات التي لا تكتفي من قرائتها مرة واحدة. الاستماع في كل من ابعادك السبعة و تحصيل النتائج المطلوبة. يمكن أن تتفاجئ من النتائج المذهلة!

تقييمات أخرى؟

هناك خمس تقييمات أساسية، كل واحدة منها تقيس و تتفق المستخدم معرفياً و سلوكياً. على رغم اختلافها إلا أنها تتساوى بالأهمية. و شكل العصب الرئيسي و هي كالتالي :

a. DISC: من أكثر التقييمات شيوعاً والأول في العالم كأداه لتشخيص السلوك. تزود DISC تفصيل و تحليل عالي لطبيعة الشخص (الشخصية و الذاتية) و تقييماً (في بيئه العمل و البيئة الخارجية) لكل فرد على حدة. عادةً سلوك الفرد هو المؤشر الأهم للتكييف، سواء كان ذاك في مجال عمل خاص أو كعضو في فريق، أو كقائد في المنظمة التي يعمل بها. DISC يتبنى "كيفية؟" تصرف الفرد إذا أعطي دور أو موقف. كذلك يقدم الدروس و المفاهيم الضرورية لتوسيع مهارة الأفراد في بيئه العمل.

b. الحواجز : هذا التقييم هو الرفيق الأفضل للتقييم الأول، حيث أنهما مرتبطان ببعضهما. يقيس هذا التقييم الأبعاد العالمية السبعة للتحفيز، التي تحفز كل فرد : جماليًّا، اقتصاديًّا، فرديًّا، سياسيًّا، غيريًّا، نظاميًّا و نظريًّا. بينما DISC يركز على "الكيف؟" (كيفية تصرف الفرد) و تركز الحواجز على "لماذا؟" فإذا استخدمت DISC لوحده فإنك تلامس السطح فقط فيما سيقدمه لك التقييم.

c. Robert S. Hartman Value Profile (HVP) : هذا التقييم ضروري لإتمام الصورة الكاملة مستنداً على بحث الدكتور Hartman في الإكسيلوجيا، هذا التقييم الفريد من نوعه يقيس كل مشكلة على حدة، و يقدم الحلول و المهارات و القدرات لتجنب التحيز لموقف أو حالة معينة. يقيس هذا التقييم - بدقة متناهية - النقد، الحكم و القدرة على اتخاذ القرارات لكل فرد على حدة.

d. الذكاء العاطفي : يمكن المستخدم من فهم الترابط بين الطريقة التي يطبق بها الذكاء العاطفي الحالي و المخرجات (نتيجة التفاعل مع الآخرين) يؤدي هذا إلى تحسين القدرة على اتخاذ القرارات، و القيادة بشكل فعال، و قراءة شخصية الآخرين و ربطها لاحراز تقدم في بيئه العمل. هذا هو المفتاح : أي ان الذكاء العاطفي يمكن تحسينه و تدريبه لتحسين الاداء.

e. أساليب التعلم: هذا التقييم يقدم بالضبط اسم الاسلوب من خلاله يكسب الفرد أدوات للتعلم و معلومات جديدة، بعض الأشخاص يفضلون تداول المعلومات عن طريق الرسائل و بعضهم يفضل الاسلوب البصري المدعوم بالصور، و آخرين يفضلون التعلم بشكل فردي، و بعضهم يفضل الاندماج بمجموعات. كما أن بعضهم بفضل التعلم بشكل بيهي و الآخر يفضل أن يتبع نقاط منتظمة و متسلسلة، فهم طرق و أساليب التعليم، هو المفتاح لتوسيع تدريب المؤسسات و قدرتها على الادارة لاحراز افضل النتائج.

اخلاء مسؤولية

لا توجد ضمانات ، صريحة أو ضمنية، فيما يتعلق بتقييم المحفزات على الانترنت . أنت تحمل المسئولية الكاملة ، الشركة من : الكتاب و التقييم و

من الوكلاء والموزعين ، و المكاتب و الموظفين والممثلين أو الشركات التابعة لها و القائمة على هذا العمل، و خلفاءهم ، تطلب منك إكمال هذا

التقييم . لا يجوز أن يكون التقييم مسؤولا عن (أ) استخدامك و تطبيقك لتقدير الحوافر ، (ب) مدى كفاءة ودقة ، و تفسير و توضيح التقييم ، (ج)

المخرجات سواء كانت نتائج أو معلومات نتيجة استخدامك أو تطبيقك لتقدير الحوافر .

الادعاء على الشركه من خلال فريق ثالث . تحمل مسئولية عدم الاسوءه و التعويض أو التسبب بالضرر و التنازل عن أي حق لحساب الأدلة

ضد الفريق سواء بالحق المعطى لك أو الأدلة ضد المطالبات والالتزامات الدعوى من قبل أطراف ثالثه.

التنازل عن أي مطالبات أو تعويض للمستخدم يطبق على أي دعوه،أو حقوق للمرجع،والمسئولييه والطلب أو الدعوى عن الاصابه الشخصية ،

أو اتلاف الممتلكات أو أي أضرار.أو خسارة أو مسئولية ناشئه بشكل مباشر أو غير مباشر عن استخدام تطبيق تقييم الحوافز،والكافعه والدقه وتفسيره

الفائد الناتجه عن استخدام التطبيق سواء كانت مستنده على أساس الالتزام بالعقد أو الاهماه والتقصير في الاستخدام.

ليس بأي حال يكون الفريق مسؤولا عن أي أرباح مفقوده أو الأضرار المترتبه،أو أي مطالبه ضدك من قبل طرف ثالث، حتى لو كانت واحده أو

أكثر من الفرق تُصح عن امكانية حدوث مثل هذه الأضرار.