DISC

تقييم لأنواع السلوك

التقرير ل:**Sample**
النوع: **Report**
التركيز: عملي
التاريخ: 26/06/2023

YOUR COMPANY
LOGO
APPEARS HERE

الفهرس

مقدمه للأسلوب دسك عبر الانترنت	3
الجزء الأول افهم نفسك	
الجزء الأول افهم نفسك	4
نقاط قوتك	6
حوافزك (احتياجاتك) ومتطلباتك	7
بيئة العمل المثاليه لتحفيزك	8
أسلوب الCd	9
طرق التواصل والتخطيط مع الاخرين	10
مناطق القوة للتقدّم	13
ملخص لطريقتك Report Sample	14
الاسلوب الطبيعي	15
الاسلوب الطبيعي	16
DISCstyles رسم بياني for Sample Report	17
ال12 علاقة لDISC Styles المتداخلة	18
مشاهدة النمط السلوكي	22
الجزء الثاني تطبيق اسلوب DISC	
تطبيق,تطبيق, تطبيف	23
مراجعه لأساليب DISCstyles الأربعه	24
كيفية معرفة نمط سلوك شخص اخر	25
ما هو تعديل السلوك ؟	27
كيف تعّدل من توجيهاتك وانفتاحك	28
التوتر بين الأساليب	29
كيف تتأقلم مع الأساليب المختلفة	32
ماذا بعد ؟	36
اخلاء مسؤولية	37

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

مقدمه للأسلوب دسك عبر الانترنت

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

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

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

أنماط السلوك

يظهر عبر التاريخ بالاضافة إلى الأبحاث, الكثير من أنماط الإختلاف في سلوكنا , و لكن معظمها له قاسم مشترك: هو تصنيف مجموعات السلوك الى أربعة أصناف.نظام "دسك" يركز على الأنماط الخارجيه و سلوكات يمكن ملاحظتها باستخدام المقاييس المباشرة والصريحة التي يعرضها كل نمط ,بالنظر إلى الجدول ادناه باستطاعتنا أن نرى ونسمع هذه السلوكات الخارجيه ,يصبح من السهوله قراءة الأفراد .هذا الأسلوب بسيط,عملي وسهل ويمكن تذّكره وتطبيقه . انظر الصفحه 24 من هذا التقرير لتحصل على ملخص لكل نمط.

النمط	الميول
مسيطر	يميل للأسلوب المباشر و المغلق
مُأثر	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 أسلوب أفضل من الاخر. لكل أسلوب قوة فريده و فرص لإكمال التقدم و النمو .أي وصف للسلوك ذكرفي 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

بالإضافه 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 الأخيره عن أهمية ذكائك الأجتماعي 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 ؟ المجود في هذا التقرير.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

الجزء الأول افهم نفسك

صفات عامه

ادناه يقدم لمحة عامة عن الاتجاهات السلوكية الخاصة بك. أنه يمهد الطريق للتقرير الذي يتبع، ويوفر إطارا 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

التحليل الدقيق لنمط استجابتك يشير إلى أنك قد تميل أن يكون لك طموح ذو فرعين : فمن ناحية، أنت تساق لتحقيق نتائج سريعة، واضحة، ولكنك محفز بالتساوي بمراقبة نوعية قوية وإتقان. في عالم مثالي، يمكن لهذه المحركات أن تعمل في تناسق ، ولكن في الواقع، من الممكن أن تثبت أنها ضارة للنتيجة. قد تسعى في بعض الأحيان الى نتائج سريعة على حساب الجودة، أو العكس بالعكس.

تميل إلى أن تكون حازما ومستجيبا للأفكار الخلاقة و الحلول. عندما تكون في المزاج الابداعي ، قد تميل إلى أن تنسحب قليلا وتتعامل مع المعلومات لوحدك . وما أن يتم اتخاذ القرار، أو توجد الحل ، تظهر بمظهر القائد الأكثر حزما ومركزا على المهمة . Sample، أنت تنجز مثل أولئك اللذين يدفعون عجلة ابداعهم ، وتميل لقيادة فرقهم لتحقيق الأداء الأمثل. للحصول على أقصى استفادة من هذه الصفة، كن متأكدا لعرض الجانب الموجه للناس في بعض الأوقات , حتى أن البعض الآخر في الفريق يمكن أن يرى منك هذا الجانب .

أنت تميل إلى التعامل مع الناس الحازمين والعدوانيين بطريقة حادة وحرجة. إذا كان شخص ما "يطلق بها" أي يوجه كلاما بطريقة غير لطيفة ، تأخذها وترد عليهم بالمثل . قد يخاف بعض الذين يعملون معك حيث يفضلون نهجا أكثر ليونة ، لذلك يجب الحرص على عدم المبالغة في تواصلك مع الآخرين، أنت تميل إلى مجرد توفير الحقائق والمعلومات اللازمة لانجاز هذه المهمة، أو اجابة على الأسئلة. في بعض الأحيان، ومع ذلك، قد يكون من الضروري تحمل بعض المناقشات خارج الموضوع من أجل بناء علاقة مع الآخرين في الفريق.

Sample، نمط استجابتك على الأداة يشير إلى أنك تقيم الآخرين من خلال قدرتهم على إحداث التغيير وإنجاز المهام بسرعة وبدقة. وهذا يعني , كنت تحمل الآخرين لنفس المعايير التي كنت تحمل نفسك عليها . قد يكون هناك بعض الزملاء وأعضاء الفريق يكافحون من أجل تلبية هذا المعيار. ومن المهم أن توفر للآخرين في الفريق الموارد والأدوات اللازمة لمساعدتهم في تحديد أولويات المهام ، واتخاذ القرارات، وممارسة مراقبة نوعية جيدة.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

الجزء الأول افهم نفسك

صفات عامه (تابع)

Sample أنت تنجز مثل أولئك الذين يحافظون على شعور عال من الاصرار في معظم الأشياء التي يفعلونها. أنت تفكر دائما في طرق أكثر كفاءة أو فعالية لإنجاز الأمور. هذا الإيقاع العاجل يمكن أن يساعد في دفعك والفريق لنجاحات جديدة، ولكن في بعض الأحيان قد يسبب الإحباط في الجزء الخاص بك عندما تواجه انتكاسات.

حزمك وفترة ردة الفعل قد تعاني بسبب الرغبة في أن تحقق في جميع جوانب المشكلة وجميع الحلول الممكنة قبل اتخاذ قرار نهائي. طبيعتك الموجهة بالتفاصيل قد تعمل ضدك بخلق العقبات.

في أداة عملية التفكير ، قد تكون مقيدا إلى حد ما في تبادل الأفكار أو التعبير عن المشاعر. أنت تنجز مثل أولئك الذين يمكن أن ينظر إليهم من قبل الآخرين أنك باردا إلى حد ما أو متحفظا . هذا صحيحا خاصة عندما كنت تواجه قرارات ذات أهمية عالية جدا. كنت تميل إلى استيعاب عمليات التفكير وليس مشاركتها مع الآخرين حيث أنك تقيم الاحتمالات. من خلال الانفتاح بعض الشيء، قد تقلل من احتمالات التوتر الداخلي، وأيضا أن ينظر إليك على أنك صانع قرار متعاون .

أنت تقدم قرارات تنفيذية يوم - بيوم بسرعة وسهولة .أنت فعليا تضع مزيدا من الوقت , والجهد للقرارات المهمة . أنت تنجز مثل بعض الذين يميلون إلى أن يكونوا محاربين ، بالمعنى الجيد، نظرا لمستوى التفاصيل وجودة الأفكار وراء القرارات الهامة التي تقوم بها. في بعض الأحيان، قد تقدم نفسك في حالة "ربط - مزدوج" . "ملعون إذا قمت بذلك، وملعون اذا كنت لا تقوم به ," تستطيع الحد من التوتر في هذه الأنواع من الحالات عن طريق الحصول على مدخلات من الناصحيين الموثوق بهم.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

نقاط قوتك

ما تجلبه للبيئة العملية

من المحتمل أن تعرض خصائص القوة الخاصة بك باستمرار. بالنسبة للجزء الأكبر، هذه الصفات تميل 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 و قم بنقلها إلى الملخص من صفحة أسلوبك...

نقاط قوتك :

أنت تضع العمل الجاد والجهد الثقيل من أجل العثور على أفضل الإجابات الممكنة للأسئلة أو المشاكل.
أنت تحافظ على،التركيز الفعال القوي على المشاكل والأفكار والحلول.
أنت قادرا على اتخاذ قرارات واضعا المحصلة النهائية بعين الأعتبار.
أنت قادرا على إيجاد الحلول بسرعة، مع وجود درجة عالية من مراقبة الجودة.
تميل إلى أن تكون عامل قوة للتغيير.
أنت تأخذ بعين الاعتبار الكثير من البدائل والنظريات والاحتمالات في نهج حل مشكلتك.
أنت مفكر غاية في الابداع والابتكار.

أنماط العمل الخاصه بك التي جلبتها للعمل :

تريد أن ينظر إليك على أنك حازما، وفي طليعة القيادة بشأن أفكار وحلول جديدة.
أنت تتردد أحيانا في اتخاذ القرارات بسبب الرغبة في التحقيق في جميع جوانب المشكلة، وجميع الحلول الممكنة.
أنت محفز لتكون خلاقا وتميل الى ان تشعر بالملل من العمل الروتيني.
أنت محفز بالحرية والمرونة لأعادة النظر في النتائج والاستنتاجات.
تستمتع بتطوير نظم وإجراءات جديدة لزيادة الكفاءة أو مراقبة الجودة.
تسعى الى سلطة متساوية مع المسؤولية الخاصة بك.
كنت قادرا على النظر الى المشروع من منظور "الصورة الكبيرة"، في حين تتبع التفاصيل والتفصيلات الصغيرة التي تساهم في كل خطوة.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

حوافزك (احتياجاتك) ومتطلباتك

ما الذي يحفّزك ؟ يتحفز الأفراد لتحقيق ما يريدونه .ما الذي تريده فعلا ؟ سلوكنا أيضا يساق من احتياجاتنا .اذا أحس الشخص بضغط في العمل فأنه يحتاج الى وقت ليجلس بهدوء لوحده ,واخر قد يحتاج أن يجتمع باخرين ليكونوا حوله .كل شخص مختلف عن الاخر ويحاول أن ينفّذ احتياجاته . كلما لبّينا احتياجاتنا ,يكون من السهل أن ننجز بأفضل مستوى . افحص أهم اثنين من محفّزاتك وأهم اثنين من احتياجاتك و انقلهم الى ملخص صفحة اسلوبك الخاص.

ما الذي يحفّزك:

التحرر من الرقابة والفحص الدقيق. وعدم وجود حرية ينطوي على انعدام الثقة.
تجارب جديدة، وتحديات جديدة لمواجهتها.
سلطة مساوية للمسؤولية التي أعطيت لك.
أشياء يجري القيام بها بالشكل الصحيح في المرة الأولى، بحيث لا ضرورة للتصويبات لاحقا.
طرق فعالة تنجز الأمور بشكل أسرع، دون التضحية بالجودة.
معايير عالية من الجودة يحترمها ويدعمها جميع أعضاء الفريق .
نتائج فورية لجهود عالية الجودة المقدمة في أي مشروع.

أشخاص نمطيون مثلك يميلون للحاجه الى :

للحصول على المزيد من المدخلات من الآخرين لمزيد من التعاون الفعال للفريق.
حد أدنى من الرقابة والتدخل والسياسة التنظيمية التي تعترض العمليات الإبداعية.
فرص لاستخدام الخبرة المهنية من أجل حل المشاكل من خلال إيجاد حلول خلاقة.
عدد أقل من القرارات الحاسمة اليومية، كما قد تتردد عندما تكون تحت الكثير من الضغوط بسبب الرغبة للحصول على نتيجة عالية الجودة.
التركيز للوصول إلى نتيجة نهائية على المشاريع، حيث أنك تميل لمقاومة وضع اللمسات الأخيرة لأن هناك دائما شيء ما يمكن تحسينه.
لتشرح لفظيا عن مزيدا من الأسباب التي دفعتك لاتخاذ القرارات، وتشمل الأخرين في عملية صنع القرار.
لتكون قادرا أن تثق بالكفاءة و المعايير العالية للاخرين في الفريق .

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

بيئة العمل المثاليه لتحفيزك

الجميع محفّز..... على كلٍ ؛انهم محفّزون لأسباب خاصه بهم وليس لأسباب تتعلق بغيرهم .بفهمك للمحفّزات الخاصه بك ,تستطيع خلق بيئه تبقى فيها متحفّزا .فتّش عن أهم عامليين بيئيين وحولهم إلى صفحة ملخص اسلوبك الخاص.

تميل لأن تكون أكثر فعّاليه في بيئه تزود ب:

الفرصة لعمل الشخص لوحده , للتفكير بالأمور .
الوقت للرد على البدائل، ولكن أيضا دعم لحقيقة أن الساعة تدق (أخذ الوقت بعين الاعتبار).
الأمن والثقة في مقاييس مراقبة الجودة.
فرصة للترقي في مناصب تسمح بالابداع .
المهام الصعبة المفصلة و واسعة النطاق .
الحرية للأبداع بطرق جديدة ومختلفة.
القوة والسلطة لاتخاذ القرارات وإحداث تغيير.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

أسلوب الCd

سلوكك واحتياجاتك تحت الضغوطات

تحت الضغوط ممكن أن تظهر:

الإفراط في الاعتماد على البيانات والوثائق
سحب امتعاضي
غير قادر على الوفاء بالمواعيد النهائية
امتعاضي
الخيال

تحت الضغوط أنت تحتاج ل :

دقة
فهم المبادئ و التفاصيل
الضمانات على أنك على حق

تصرفك الاعتيادي في الصراعات :

تميل إلى كبح الصراعات أو وجهات النظر المتعارضة في عقلك، وتبحث عن دليل على أنك على حق أو وسيلة صالحة جديدة للنظر إلى الأشياء التي تستوعب كل وجهات النظر.
كثيرا ما تلجأ إلى تقنيات متعددة غير مباشرة لمعالجة البيئة لجعلها أكثر ملاءمة لموقفك. تستطيع اللجوء للقواعد والإجراءات غير المعروفة، والمعنى الحرفي للوائح، واستخدام اللجان، والنهج غير المباشرة الأخرى.
ميلك الخاص لتكون شيئا من شخصا منعزلا قد يجعل من الصعب على الآخرين أن يثقوا بك ، مع هذا اعتماديك المستعرضة تميل لتعويض هذا .

استراتيجيات للحد و تقليل الصراعات و زيادة التناغم :

كن متأكد من مشاركة الاسباب وراء قراراتك, و عدم فعل ذلك يجعلهم يبدون غير مهمين.
دافع عن نفسك مع المشرفين والأصدقاء وزملاءك في العمل بدلا من تجنبهم أو التظاهر المتابعة معهم.
اشمل جميع الأشخاص الذين شاركوا في المشروع في عملية صنع القرار. اطلب اقتراحاتهم و ايضا البيانات الخاصة بهم.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

طرق التواصل والتخطيط مع الاخرين

الاقتراحات الاتية تساعد الأطراف المتواصلة معك لإستيعاب الطرق المفضلة لك للتواصل. لتستغل هذه المعلومات بطريقة فعالة ,شارك مع الاخرين و ناقش اولوياتهم.

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

عند التواصل مع Sample,قم ب :

عندما لا توافق ، خذ المسألة مع الأساليب أو الإجراءات ، وليس مع الشخص.
قم بأداء واجبك ، لأن Sample التي قمت بها له حصة منه.
عندما توافق ، ادعم الأفكار والنتائج المحتملة ، بدلا من دعم الشخص المسؤول عن النتائج.
كن فعالا : ضرب نقاط رئيسية أولا.
تذكر هذه القواعد الثلاثة: كن موجزا ، كن لامعا ، انتهي .
أعطي Sample الفرصة للتعبير عن له الآراء و اصنع بعض القرارات.
التمسك بالمسائل التجارية فقط. وليس الأحاديث الاجتماعية والتفاصيل الخاصة .

عند التواصل مع Sample ,لا تقم ب :

تذّمر بما لديك من عمل عليك القيام به .
انخرط بأحاديث بدون هدف ,وأضع الوقت .
استخدم دليل أو شهادات غير موثوقة .
أخفقت في المتابعة ,ان كنت تقول أنك ستقوم بعمل شئ , قم به .
انسى وافقد الأشياء الضرورية للأجتماع أو المشروع .
حاول أن تطور علاقة "قريبة جدا " ,خاصة بسرعة كبيرة .
زوّد بتوجيهات أو تعليمات غير مكتملة وغير واضحة .

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

التواصل مع الأنماط

خطة الاتصال حسب النمط المسيطر

الصفات	اذا أنت
مهتم بأن تكون	أرهم كيف سيكونون فائزين ,فرص جديده
فكر بمنطق	استعرض لأسباب
تريد حقائق وتوضيحات	زّود معلومات وجيزه
اسعى للنتائج	وافق على الهدف والحدود ,الدعم أو ابتعد عن طريقهم
أحبّ الخيارات الشخصيه	دعهم يقومون" بعملهم" بحدود
أحبّ التغيير	ميّز الروتين
تفضيل التفويض	ابحث عن الفرص لتعديل التركيز على عبئ العمل
تحتاج أن يرى الاخرين الأنجازات	جاملهم على ما قاموا به
بحاجه أن تكون مسؤولا	دعهم يتولون القياده عندما يكون الوقت مناسبا , وأعطيهم المتغييرات,
الميل نحو النزاع	عند الضروره , جادل على النقاط محل الاخلاف مستندا الى الحقائق ,لا تجادل على أسسس شخصيه

خطة الاتصالات باسلوب التأثير

الصفات	اذا أنت
مهتم بالموافقه والظهور	أظهر لهم اعجابك ومحبتك
تبحث عن الافراد والحالات المحمسه	تصرف بشكل متفائل وايجابيه
تفكيك عاطفي	ادعم مشاعرهم كلما أمكن
تريد معرفة التوقعات العامة	تجنب الخوض في التفاصيل , وركّز على العموم
بحاجه الى المشاركه والتواصل مع الافراد	تفاعل وتشارك معهم
تحب التغيير والتجديد	ابعد عن الروتين,وتجنب تكرار الطلب على مدد طويله
تريد الاخرين ملاحظتهم	امتدحهم شخصياوغالبا
تحتاج غالبا المساعده في تنظيم امورك	قوموا بها جميعا
تتطلع الى التشويق والتحفيز	حافظ على الخطى السريعه والحيويه
يحيطون أنفسهم بالتفاؤل	أدعم أفكارهم ولا تصّغر منها ,أظهر لهم كل ايجابيه
تريد ردود فعل أنهم "يبدون جيديين"	اذكر انجازاتهم , وتقدمهم وأي تقدير اخر

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

التواصل مع الأنماط

خطة الاتصالات بالاسلوب الثابت

الصفات	اذا أنت
مهتم بالاستقرار	أظهر أفكار لتقليل المخاطر
تفكر بمنطق	أظهر العقلانيه
تحتاج لوثائق وحقائق	زوّد المعلومات والدليل
تحب التدخل الشخصي	أظهر اهتمامك بهم
تحتاج لمعرفة الترتيب خطوة بخطوة	زودّهم بالتعليمات بشكل مجمل أو بخطوه بخطوه "وأنت تتابعهم "
تريد من الاخرين أن يلاحظوا صبرهم ومثابرتهم	جاملهم عى العمل الدؤوب
تجنب المخاطره والتغييرات	أعطهم ضمانات شخصيه
تكره النزاعات	تجنب العدوانيه ,وركز على المصالح المشتركه أو دعم الاحتياجات
تحتوي الاخرين	اسمح لهم لتقديم خدمة أو دعم للآخرين
تتطّلع للهدوء والسلام	زودّهم بجّو من الصداقه ,والراحه
تمتّع بالعمل الجماعي	زودّهم بفريق متعاون وفاعل
تريد معلومات راجعه صادقه بأنهم ممتّنين	اعترف بسلوكهم السهل وبجهودهم المبذوله,عندما يكون ذلك مناسبا

خطة التواصل بالاسلوب حي الضمير

الصفات	اذا أنت
مهتم بالطرق العدائيه	وجّهم بطريقه غير مباشره ,وغير مهدده
تفكّر بمنطقيه	أرهم العقلانيه
تبحث عن المعلومات	زودّهم بالمعلومات مكتوبه
تحتاج لمعرفة الطريقه	زودّهم التوضيحات وبعقلانيه
حريصا	اسمح لهم بالتفكير,اطلب و افحص قبل أن يقوموا باتخاذ أي قرار
تفضل أن تقوم بالعمل بنفسك	عند التفويض في العمل ,دعهم يتفحصون الاجراءات, والانجازات زالتقدم قبل اتخاذ القرارات
تريد أن يلاحظ الاخرين دقتك في العمل	امتدحهم على دقتهم وأدائهم العمل بطيقه صحيحه عندما يكون ذلك مناسبا
الابداع في التحّكم في النوعيه	دعهم يشاركون ويكونون على علم في العمليات كلما أمكن ذلك
تجّنب الصراعات	اطلب التوضيح والمساعدة بكل لطافه كلما احتجت لامر ما
تحتاج أن تكون على صواب	اعطائهم الوقت لايجاد الجواب الأفضل أو"الأصح "ضمن الحدود المتاحه
ترغب بالتفكير	قل لهم" لماذا"و "كيف"

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

مناطق القوة للتقدّم

هناك صراعات محتمله لكل شخص ,ومحددات او نقاط ضعف .غالبا ,ببساطه استغلال مفرط لقوتك من الممكن أن تصبح ضعف. مثال على ذلك , قد تكون قوة في بيئات معينة , ولكن عندما تفرط في استخدامها من الممكن أن تنقلب لتصبح مسيطر.

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

المناطق المحتملة للتطور :

ممكن أن تستاء أو تنسحب إذا لم تعط الاهتمام و / الأفضلية للأفكار المقدمة.
لديك حاجة ماسة لتحقيق الكمال وقد لا تكون راضيا حتى تصل اليه.
قد تبدو غير حاسم لبعض الامور بسبب الحاجة إلى إعادة النظر في الأدلة، أو حتى انتظار أدلة جديدة قبل اتخاذ القرارات.
البعض الآخر قد يجد صعوبة في مواكبة رغباتك المعارضة للحصول على نتائج سريعة ، وحتى الكمال.
قد ترغب في العمل تحت الضغط، وبالتالي تضع الاخرين تحت ضغط غير مرحب به في بعض الأحيان.
يمكن استخدام بعض المساعدة في تحديد أولويات القضايا.
قد تميل إلى العمل بأندفاع سريع , تليها فترات من التأمل الهادئ. هذا النمط قد يكون مربكا للآخرين الذين قد يفضلون نهجا أكثر اتساقا.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

ملخص لطريقتك Report Sample

التواصل هو عملية ذات طريقين. شجع الاخرين لاتمام تقييم DISCstyles عبر التقييم الاونلاين ثم شاركهم ورقة الملخص . بمناقشة الاولويات , الاحتياجات و المطالب التي يريدها الاخرين عند العمل , التفاعل و المعايشة معهم, يمكنك تعزيز هذه العلاقات و تحويلها من علاقات متوترة 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 _____

ميول 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 _____

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

الاسلوب الطبيعي

DISC هو أداة توضيحية "احتياجات-محفزات" تقوم على اساس أن فكرة السلوك و العواطف لا يمكن اعتبارها حسنة أو سيئة بل, السلوك يكشف الحاجات التي تحفز ذلك السلوك. لهذا عندما نلاحظ بدقة تصرفات شخص ما يصبح من السهولة التنبؤ بمحفزاته و احتياته. هذا يمنحنا امكانية التنبؤ بما يسعدهم و يحسن العلاقات بينهم حيث يعملون بتناغم و انتاجية في مكان العمل ! هذا الجدول يبيّن رسم دسك الطبيعي البياني "كرسم كلمات "استخدمه مع الأمثله لوصف لماذ تقوم بهذا العمل وما المهم بالنسبه لك ، عندما يكون الأمر متعلق ب (ه) هيمنة المشاكل(ت) تأثير الاخرين ,(ث) الثبات في الخطوات ,(س) سلاسه في القواعد والاجراءات . شارك أكثر عن احتياجاتك المحددة (عاداتك) التي ساعدك على التتركيز في كل منطقة. هل نقاط DISC على مستوى 1 أو 2؟ اذن عواطفك و احتياجاتك هم على عكس هؤلاء اللذين مسوتاهم بين 5 و 6.

C	S	I	D	

تركيز DISC	المشاكل / المهام	الأشخاص	الخطوة	الاجرائات
الإحتياجات	حل التحديات, السلطة	العلاقات الاجتماعية, بيئة حميمة	نظام, الفرق, بيئة مستقرة	تتبع القوانين, تحليل البيانات
الملاحظات	حاسم, مخاطر	متفائل, يثق بالاخرين	الصبر, الاتزان	قرارت مدروسة,حذر في اتخاذ القرارات
المخاوف	أن يتم استغلاله/فقدان التحكم	أن يتم تركه, عدم قبوله اجتماعيا	التغير الفجائي/ عدم القدرة على الاتزان	انتقاده/عدم تواجد الدقة و الجودة

6	المجادل جريئ متطلب حازم مسيطر أناني	عاطفي شديد الاهتمام اجتماعي متهور متفائل إقناعي	هادئ وفي صبور مسالم هامد اجتماعي	دقيق محافظ صارم مكتشف الحقائق دقيق منظم
5	مغامر يحب المخاطر مباشر جبار	ساحر مؤثر اجتماعي واثق	مستمر متعاون تملكي وديع	حي الضمير لطيف كثير التركيز معايير عالية
4	جازم تنافسي مصمم معتمد على الذات	واثق ودود كريم متزن	ودّي حذر متوازن مستقر	محلل منظم حساس دبلوماسي
3	محسوب معتدل استجوابي متواضع	منضبط مميز عقلاني عاكس	حذر متلهف مرن متنقل	ذاتي واثق متصلب مثابر
2	رقيق اجماعي غير ملحوظ يوزن	عميق التفكير واقعي منطقي خجول	ستاء مفعم بالحيوية قلق طائش	مستقل بذاته مستقل صارم عنيد
1	متراضي حذر محافظ عميق التفكير بسيط متحفظ	منعزل متشائم هادئ مستغرق في التفكير قليل الكلام مرتاب	فعّال يحب التغيير كثير الانقاد عديم الصبر مضطرب عفوي	غير موضوعي جريء شجاع عنيد متمرد ساخر

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

الأسلوب المقتبس

DISC هو أداة توضيحية "احتياجات-محفزات" تقوم على اساس أن فكرة السلوك و العواطف لا يمكن اعتبارها حسنة أو سيئة بل, السلوك يكشف الحاجات التي تحفز ذلك السلوك. لهذا عندما نلاحظ بدقة تصرفات شخص ما يصبح من السهولة التنبؤ بمحفزاته و احتياته. هذا يمنحنا امكانية التنبؤ بما يسعدهم و يحسن العلاقات بينهم حيث يعملون بتناغم و انتاجية في مكان العمل ! هذا الجدول يبيّن رسم دسك الطبيعي البياني "كرسم كلمات "استخدمه مع الأمثله لوصف لماذ تقوم بهذا العمل وما المهم بالنسبه لك ، عندما يكون الأمر متعلق ب (ه) هيمنة المشاكل(ت) تأثير الاخرين ,(ث) الثبات في الخطوات ,(س) سلاسه في القواعد والاجراءات . شارك أكثر عن احتياجاتك المحددة (عاداتك) التي ساعدك على التتركيز في كل منطقة. هل نقاط DISC على مستوى 1 أو 2؟ اذن عواطفك و احتياجاتك هم على عكس هؤلاء اللذين مسوتاهم بين 5 و6.

C	S	I	D	

تركيز DISC	المشاكل / المهام	الأشخاص	الخطوة	الاجرائات
الإحتياجات	حل التحديات, السلطة	العلاقات الاجتماعية, بيئة حميمة	نظام, الفرق, بيئة مستقرة	تتبع القوانين, تحليل البيانات
الملاحظات	حاسم, مخاطر	متفائل, يثق بالاخرين	الصبر, الاتزان	قرارت مدروسة,حذر في اتخاذ القرارات
المخاوف	أن يتم استغلاله/فقدان التحكم	أن يتم تركه, عدم قبوله اجتماعيا	التغير الفجائي/ عدم القدرة على الاتزان	انتقاده/عدم تواجد الدقة و الجودة

6	المجادل جريئ متطلب حازم مسيطر أناني	عاطفي شديد الاهتمام اجتماعي متهور متفائل إقناعي	هادئ وفي صبور مسالم هامد اجتماعي	دقيق محافظ صارم مكتشف الحقائق دقيق منظم
5	مغامر يحب المخاطر مباشر جبار	ساحر مؤثر اجتماعي واثق	مستمر متعاون تملكي وديع	حي الضمير لطيف كثير التركيز معايير عالية
4	جازم تنافسي مصمم معتمد على الذات	واثق ودود كريم متزن	ودّي حذر متوازن مستقر	محلل منظم حساس دبلوماسي
3	محسوب معتدل استجوابي متواضع	منضبط مميز عقلاني عاكس	حذر متلهف مرن متنقل	ذاتي واثق متصلب مثابر
2	رقيق اجماعي غير ملحوظ يوزن	عميق التفكير واقعي منطقي خجول	ستاء مفعم بالحيوية قلق طائش	مستقل بذاته مستقل صارم عنيد
1	متراضي حذر محافظ عميق التفكير بسيط متحفظ	منعزل متشائم هادئ مستغرق في التفكير قليل الكلام مرتاب	فعّال يحب التغيير كثير الانقاد عديم الصبر مضطرب عفوي	غير موضوعي جريء شجاع عنيد متمرد ساخر

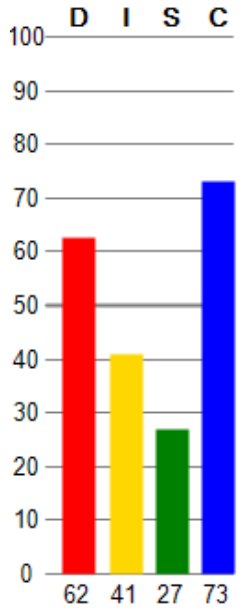
Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

DISCstyles رسم بياني for Sample Report

تكيفك بأسلوب يؤشر الى ميلك لاستخدام السمات لأسلوب Id في اختيارك للتكيز على عملي.اسلوبك الطبيعي يؤشر أنك طبيعيا تميل لاستعمال السمات السلوكيه من Cd

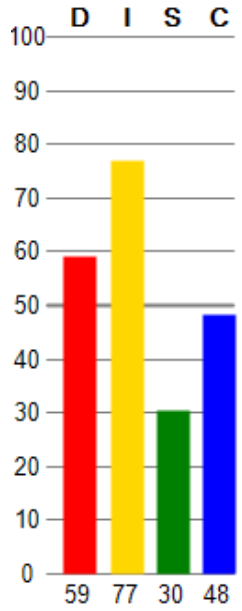
اسلوبك المعدّل موضح في الجانب الايسر .أنه تصورك لنزعة السلوك التي تفكر في استخدامها فيما ستركز عليه (العمل , اجتماعي أو العائله).هذا الرسم قد يتغير عندما تغيّر الادوار أو الحالات .الرسم البياني في الجهة اليمنى هو اسلوبك الطبيعي و يدّل على قوة سلوكك ودوافعك الفطرية . هذا غالبا دليل أفضل على "ما أنت عليه حقيقة",وسلوكك الغريزي هكذا تتصرف عندما تكون مرتاحا في بيئتك الطبيعيه ولا تحاول التأثير .وهو أيضا يظهر الحالات المرهقة . هذا الرسم يميل للثبات ,حتى في البيئات المختلفه.

الأسلوب الطبيعي - رسم

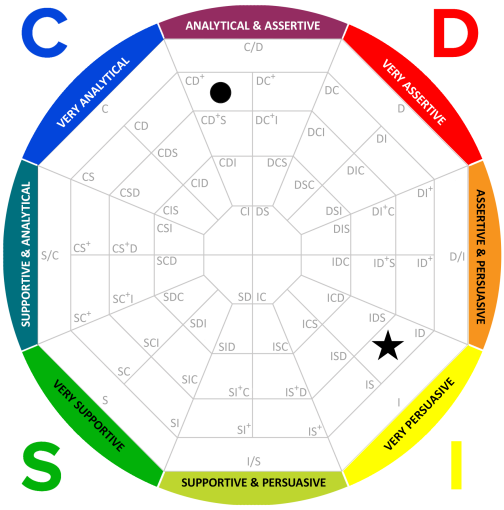


النمط: Cd 4325

الأسلوب المقتبس - رسم بياني



النمط: Id 4523
التركيز على: عملي



● = نمط السلوك الطبيعي

★ = نمط السلوك المعدّل

اذا كان العمودين متشابهان , هذا يعني أنك تميل لاستخدام نفس سلوكك الطبيعي في تلك البيئة اذا كان سلوكك المعدّل مختلف عن سلوكك الطبيعي ,ربما يسبب ذلك الضغط النفسي اذا اتبعّت هذا التصرّف لفتره طويله من الوقت . بهذا فأنت تستخدم سلوكات غير مريحه لطبيعتك .

الأرقام الأربعة (تحت الرسوم البيانية) تمثل جزء أو قطاع العدد في DISC وتملي الصفات البارزه في صفحة 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 تعدّل اسلوبك ,هل تسطيع أن تتغير ؟ طبعا نعم ! أنت تفعل ذلك كل يوم بناءا على حالتك , على كلا فأن التغيير الدائم يأتي باللوعي والتمرين . ادرس وتمرّن مسخدما جداول تعديل السلوك في هذا التقرير لتكتسب المرونه في السلوك .لمزيد من الأسئله أو للتدريب الشخصي ,اسأل مستشارك.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

العلاقات ال12 المترابطة لنمط ال DISC

لفهم متكامل لنمط السلوك الإنساني بشكل عام , تستطيع أن تراجع كيف أن كلا من عوامل DISC الأربعه الرئيسيه تتداخل لتنتج اثنا عشره سلوك متكامل.

عند مقارنة كلا من عوامل DISC الأربعة الأساسيه مع غيرها ,مجموعه من الإثني عشره عامل من السلوك الفردي يمكن تعريفها ,كل شخص سيستعرض بعض هذه العوامل أكثر قوة من غيرها .

كل عامل من العوامل الأثنى عشره عيّنت توصيفات محدده تساعدك لربطها بشكل طبيعي بسلوك محدد .المقدره على تعريف وقياس التفاعلات المرتبطه في الاثنى عشره عامل تمثّل تحسّن دراماتيكي في استخدام وتطبيق دسك لفهم أفضل لبيئة السلوك الانساني.

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

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

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

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

العلاقات ال12 المترابطة لنمط ال DISC

هذه القائمه المكونه من 12 من علاقات DISC المتكامله تظهر كيفية اندماج ال 4 سلوكات DISC وتعمل مع بعضها لخلق السلوك المتحضّر يراه الاخرين ويختبره .طول المسطره السوداء يبّين 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 المتوسطه لا تظهر دائما مع المساحة المتساوية على الجانبين ..

1. التوجيه المباشر (D/I)

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

كيف تؤثر هيمنة هذا الفرد و"تركز النتائج الآن "من خلال رغبتهم في التفاعل والتواصل مع الآخرين." السلوك المباشر يقيس كيف أن قوة هذا الفرد مباشرة، أسلوب الاتصال الموجهة والحازم يتأثر برغبتهم في بناء العلاقات والتواصل مع الآخرين. شدة ارتفاع الدرجات يعرف على الاستعداد لتقديم والدفاع عن قرارات صعبة، حتى القرارات التي لا تحظى بشعبية في حين شدة انخفاض الدرجات تعرف الميل إلى البحث عن حل أكثر تفاعلية اجتماعيا وشعبيا واستيعابا.

2. سلوك التصميم (D/S)

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

كيف أن درجة هذا الفرد من الحزم "النتائج الآن" يتأثر التركيز بمستوى الصبر. " سلوك تقرير المصيريقيس كيف أن قوة هذا الفرد مباشرة، و حازمة و" النتائج الآن "تتأثر 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 ثابتة وأقل إلحاحا التي تتضمن التخطيط ودقة النظر في العواقب قبل اتخاذ أي إجراء.

3. السلوك الفردي (D/C)

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

كيف أن هذا الفرد "نتيجته الان " يتأثر اصرارهم برغبتهم بأن يكونوا دقيقين . محللين ومنظمين .السلوك الفردي يقيس كيف أن قوة هذا الفرد مباشرة , جازمة ,و "النتائج الان تركز " متأثرة بحاجتهم لاتباع دليل اجراءات المنظمة بدقة بينما يحققون الأهداف . أعلى درجة من الشدة ليس بالضرورة أن تردعه القيود 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)

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

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

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

العلاقات ال12 المترابطة لنمط ال DISC

5. السلوك الحيوي (S/1)

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

كيف أن الناس الفرديون تركيزهم الانبساطي متأثرا بوتيرتهم المفضلة ومستوى نشاطهم . السلوك الحيوي يقيس كيف أن قوة رغبة الفرد للتواصل الشخصي يتأثر بدرجة الاصرار, الوتيرة المفضلة ومستوى النشاط. أعلى درجة من الشدة يعكس طاقة عالية , انطلاق ,ثقة و اسلوب تشاركي الذي غالبا سيتبنى أفكار ومفاهيم 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 متأثرا بحاجتهم الى الدقة و الهيكل التنظيمي .سلوك تحقيق الذات يقيس كيف أن قوة الفرد الانكشافية والرغبة في الاتصال الشخصي مع الاخرين يتأثر بحاجتهم الى الهيكل , التفاصيل , والدليل الدقيق قبل التفيذ . 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 نهجا حذرا واعيا يسعى إلى اتخاذ الإجراءات التي تدعمها تكتيكات موثوق بها، بيانات موثوق 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 تتأثر بحاجتهم الى نتائج .سلوك المراعاة يقيس كيف أن قوة مستوى الصبر لدى الفرد ومستوى نشاطه يتأثران بقوة رغبتهم للقيادة , قيادة وتوجيه 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 ثابتا في الدعم والدفاع عنها مدعما بتركيز قوي بانجاز 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 يتأثر برغبته في الاتصال و المشاركة في التفاعل الاجتماعي . سلوك الافراد التفاعلي يقيس كيف أن درجة قوة الفرد من الصبر ومستوى النشاط المفضل لديه يتأثر بقوة انكشافه غلى الأشخاص والرغبة في التفاعل الاجتماعي و مراعاة الاخرين . أعلى درجة من الشدة ستعرض كم من العناية و المراعاة عند صياغة الكلمات و الأفعال التي تؤثر على الاخرين 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 ودعمه للفريق يتأثر بحاجتهم للدقة , و الثبات و النظام. وتدل شدة علو 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 خطرة.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

العلاقات ال12 المترابطة لنمط ال 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 كيف أن قوة هذا الفرد بحاجة لأتباع الدليل الاجرائي والهيكلي بدقة , 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 تتأثربقوة رغبته بالتفاعل , المشاركة ومراعاة الاخرين . قوة 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 تركيزا 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 ووالتخطيط 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 بيئة "فشل-امن" .مدعومة بمعلومات دقيقة ومن خلال التحضير بينما انخفاض درجة الشدة يقترح انجاز بخطى ثابتة , دعم قوي , مراعاة و تكيف لتوجه 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 المعتدله: نتيجة القوة المعتدله لا تعني الخفه وانما التعني المرونه ومن الممكن أن تصبح ملاحظه أو غير ملاحظه مستنده على المتطلبات المحدده والحاله.
عالي ـ معتدل: أي غالبا ما يكون ملاحظا في العديد من الحالات.
عالي القوة: محصلة عالي القوة ستكون ملاحظه ,ومرئيه ومعروضه في معظم الاحوال .

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

مشاهدة النمط السلوكي

ان هذا النمط مكون من ثمانية مناطق . كل منطقه تعرّف مجموعه منتخبة مختلفه من السلوك .الواصفين الهامشيين يصفون كيف يرى الاخرون الأفراد بأسلوبك . المخطط في الجهه الخارجيه من الشكل بعّرف أنّ عامل واحد (دسك) من نمطك سوف يهيمن على الثلاثة الاخرين . وكلما تحركت نحو المركز من الشكل اثينين الى ثلاثة من الصفات تندمج لتعديل واصفين اسلوبك من الشديد الى المعتدل بمنطقة سلوك محدده.

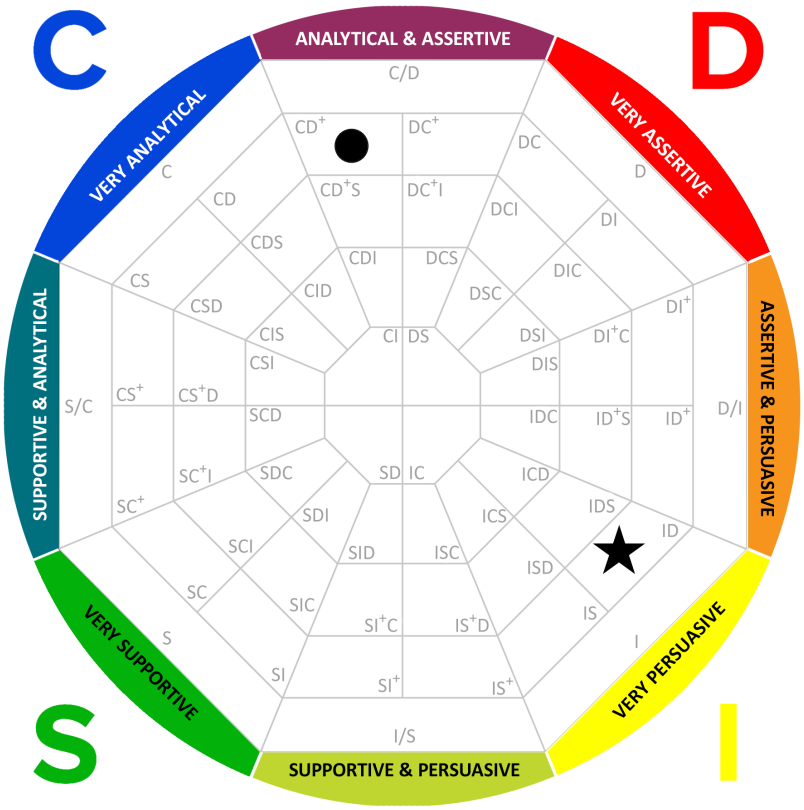
أسطورة التهديف

D = السيطرة: كيف تتعامل مع المشاكل
I = التأثير: كيف تتعامل مع الاخرين
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.

فعّال ,محلل ,منظم ,واقعي
,مطّلع على تطورات تصرفاتهم ,عملي و خلاّق

جازم ,مرّكز على النتائج , قرارات متكرره ,يتطلع الى التحديّات ,ممكن أن يكون عدواني وعديم الصبر , يرغب بالقيادة

معلومات , حقائق وتحليلات .اصرار و دقه وثقه في قيم الهيكل ,معايير و أوامر ,يرى قيمة القواعد"



جازم ومقنع , قابل لتقبّل مفاهيم جديده ,غالبا محرّك ومنشّط ,يستطيع التفاعل بطاقه عاليه وجهد متواصل

معلومات قيّمه ومتّزنه ودبلوماسيه ,عارف "بالقواعد" . سيركّز على الأهداف .لا يرغب بالارتباك والغموض

اجتماعي جدا و ومقنع , يتجه نحو الناس ,نظره متفائله ,مهارات اتصال قويه ,يحب التعدد والاختلاف في يومه

صبور جدا يفضّل الاسقرار والانظمه . لا يأخذ المخاطره ,يرغب بثبات التعامل والخطى .

● = نمط السلوك الطبيعي
★ = نمط السلوك المعدّل

داعم و مقنع ,لاعب جيّد للفريق
,يخلق اراده جيدّه و يزّود خدمات جيّده للمستهلك

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

الجزء الثاني تطبيق اسلوب DISC

فهمك لاسلوبك السلوكي الخاص الخطوه الاولى فقط لتعزيز العلاقات . كل المعرفه في العالم لا تعني شيئا اذا كنت لا تعرف تطبيقها على أرض الواقع .هذا سيكون موضوعنا قي بقية التقرير .

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

هذا الجزء من التطبيق يتضمن :

- نظره شامله لاساليب DISCstyle الأساسيه :
- كيفية تحديد اسلوب سلوك الشخص الأخر
- ماذا يعني تعديل السلوك
- كيف تحدد اسلوبك
- التوتر بين الأساليب
- كيف تعدّل بين أساليب السوك المختلفه

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

بعد مراجعة المعلومات ,اختار علاقه لم تكن سلسه كما تريد ,خذ عهدا أن تأخذك الوقت اللازم لتربح الفهم لاسلوب سلوك الاخرين وخذ خطوات لتعديل سولكك لتحسيين العلاقات . كيفية فعل ذلك كالاتي :

حدد اسلوب السلوك للشخص الأخر بأستخدام جزء تحديد اسلوب سلوك شخص اخر . يمكنك قراءة أساليبهم بمراجعة أساليب DISCstyles الأربعه .الجزء الخاص بتعديل السلوك سيعطيك نظره عميقه لماهية التعديل , وما لا يعدّل , ولماذا هو مهم لعلاقاتك الشخصيه .

ما أن تعرف اسلوبهم و تفضيلاتهم لتوجيههم و /أو انفتاحهم ,تستطيع أن تستخدم جزء كيف توجّه وأن تكون منفتحا لتعديل هذه المناطق عندما تتعلق بهذا الشخص . ستبهرك التغيّرات الحاصله .

لفهم أبعد للتوتر الممكن تواجده في العلاقات ,يمكنك الرجوع الى جزء التوتر بين الأساليب واتمام التوتر بين أوراق عمل الاساليب . اخذا بعين الاعتبار الاختلافات في التفضيلات في الخطوه و الأوليه ,وعدّل على هذا الأساس , يمكن أن تحدث فرق كبير في حقل العلاقات المتوتره .

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

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

مراجعه لأساليب DISCstyles الأربعه

الجدول التالي لمساعدتك على فهم بعض الصفات لكل من الأساليب الأربعه الرئيسيه ,حيث يمكنك التفاعل مع كل اسلوب بفعّاليه . مع أن اسلوب السلوك جزء صغير من وصف الشخصيه , ولكنه مفيد في وصف كيفة تصرّف الفرد, وينظر في الحالات الشخصيه والاجتماعيه والعمل .

	اسلوب عالي الحذر		اسلوب عالي الثبات		اسلوب عالي التأثير		اسلوب عالي السيطره
الخطوه	بطيئ / منظّم		بطيئ /مرتاح		سريع /عفوي		سريع / محدد
الأولويه	المهّمه		العلاقات		الأشخاص		الهدف
يبحث عن	الدقه		التقبّل		المشاركه الأستحسان		الانتاجيه التحكّم
القوه	مخطط منظّم منسّق		مستمع العمل الجماعي متابع		مقنع محفّز غير مضجر		الاداره القياده الرياده
مناطق النمو	مثالي دقيق غير مسؤول		حساسية مفرطه فعّال يفتقرالى النظره العالميه		غير منتبه للتفاصيل مدة انتباه قصيره ضعيف في المتابعه		عديم الصبر غير مراعي للاخرين اصغائه ضعيف
مخاوف	انتقاد الاخرين لأعمالهم		التغير الفجائي عدم الاستقرار		فقدان الاعتراف الاجتماعي		يستغل
مضايقات	تشويش اضطراب		عدم المراعاة عدم الصبر		الروتين بدقة عالية		عدم الكفاءة الحيرة
في أثناء التعرض للضغوطات يمكن أن تكون	الانسحاب العناد		خاضع متردد		سطحي ساخر		دكتاتوريا منتقد
يكسب الأمان من خلال	التخطيط المسبق الدقة		الصداقة التعاون		مزاح تقبل الاخريين		التحكم القيادة
تقاس القيم الشخصية من خلال	دقة جودة نتائج		التوافق مع الأخرين عمق التدخل و المساهمة		الشكر والتقدير المدح المجاملات		النتائج أو التأثير تتبع المعلومات و المنتجات
مكان العمل	رسمي منظم		ودود وظيفي الشخصية		تفاعل دائم الحركة شخصية		فعال دائم الحركة منظم

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

كيفية معرفة نمط سلوك شخص اخر

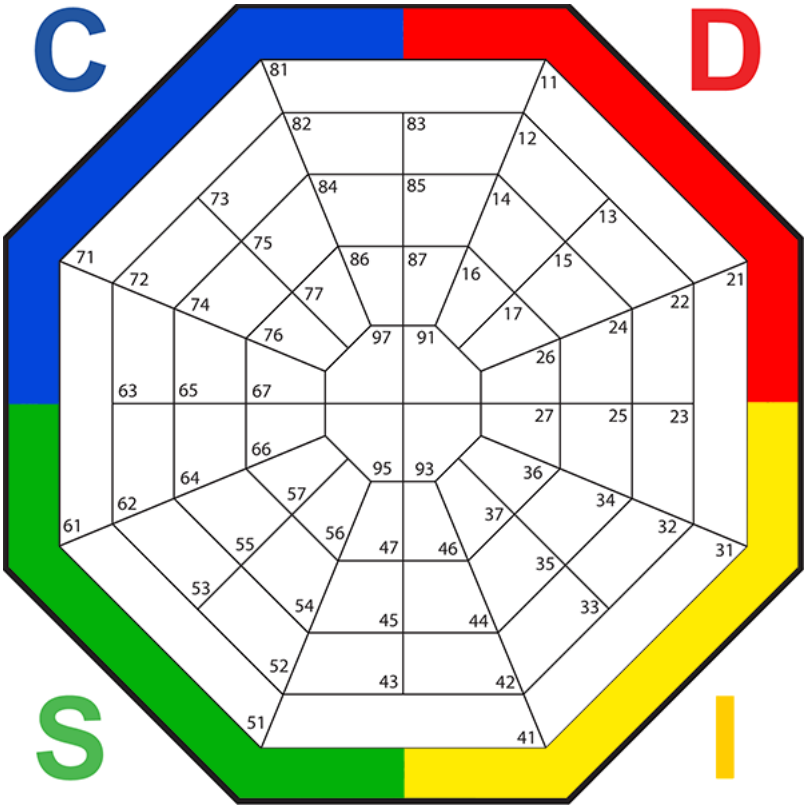
يف تعرف أية من الاربع الانماط للأسلوب يتم استخدامها من قبل الأشخاص الاخرين بطريقة سريعة و دقيقة لتمكنك من التأقلم السريع ؟ يمكنك فعل ذلك من خلال التركيز علي محورين للسلوك - الاتجاه و الانفتاح. لذلك, لمعرفة أساليب الأخرين بشكل سريع, قم بطرح الأسئلة التالية :

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

الصورة الكاملة

منغلق

غير مباشر
بطيئ الخطوة



مباشر
سريع الخطوة

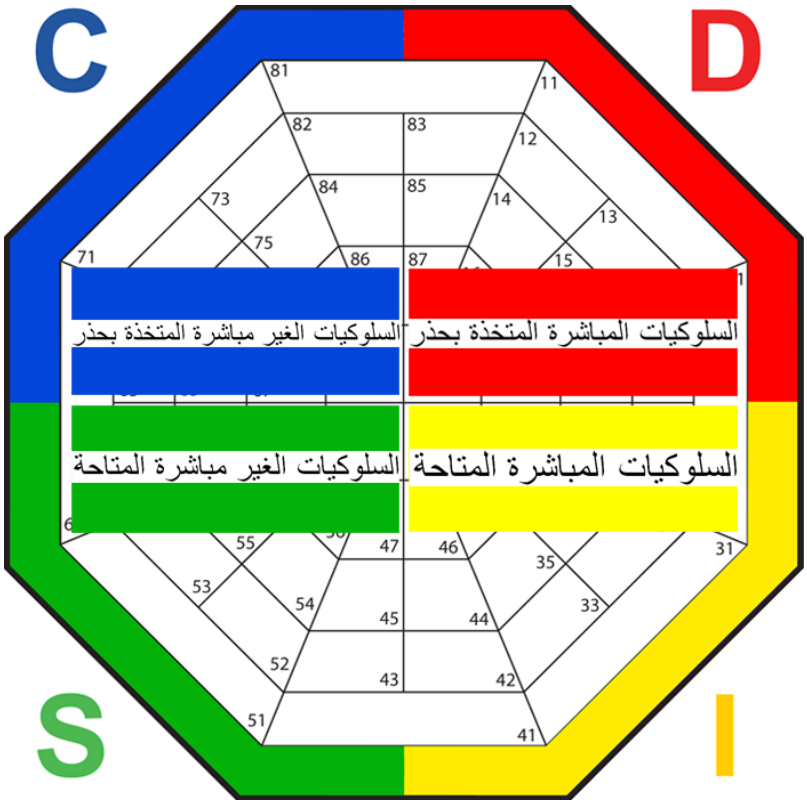
منفتح

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

لتعرّف على اسلوب سلوك الشخص الاخر - 2 أسئله قويه

1- هل هم مباشرين أو غير مباشرين في اتصالهم ببعض ؟
(المباشره هي الاولى للتنبئ في الاسلوب .االمخطط المباشر غلى اليمين ,و اللغير مباشرعلى الشمال).

2- هل هم منغلقين أو منفتحيين في علاقاتهم ؟
(الانفتاح هو اسلوب التنبئ . 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 السلوكات المباشره والمنغلقه يعرّفون الاسلوب المسيطر.
I = الأفراد الذين يعرضون الأساليب المباشره والمنفتحه يعرّفون الأساليب المؤثرة و البعيد عن الذات.
S = الأفراد الذين يعرضون السلوكات المنفتحه والغير مباشره يعرفون الأساليب الثابته والصبوره.
C = الأفراد الذين يعرضون السلوكات المباشره و المنغلقه يمثّلون أساليب الضمير والكمال.

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

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

ما هو تعديل السلوك ؟

التعديل هو مقدرتك وارادتك و امكاناتك لتعديل مدخلك واستراجياتك مستندا على الحاجات الخاصه المتعلقه بالحالات أو العلاقات بوقت معيّن .انه أمر ينطبق على نفسك (انماطك , اتجاهاتك , وعاداتك) أكثر من ينطبق على الاخرين .

ليس هناك اسلوب قابل للتعديل أكثر من الاخر في الطبيعه .بأي حاله ,استراتيجية التعديل التي يحتاجها كل اسلوب مختلفه عن الاخرى .القرار لتوظيف طرق تعديل محدده تطبّق على أساس كل حاله لوحدها : ممكن أن تختار أن تكون متفقه مع شخص ,ولكن ليس مع الاخرين .ممكن أن تختار أن تكون متفقا اليوم مع شخص وأقل اتفاقا مع الشخص نفسه في اليوم الذي يليه . التعديل يهتم بالطريقه التي تدير بها سلوكاتك الخاصه.

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

التعديل لا يعني "تقليد" اسلوب الأشخاص الاخرين . بل يعني التعديل الانفتاح , والمباشره و الخطوات , والالويات باتجاه الأفضليات للأشخاص الأخرين , بينما تثبّت هويتك الخاصه .

.
التعديل مهم للعلاقات الناجحه .غالبا ما يتبّنى الناس أسلوب مختلف في حياتهم العمليه أكثر من حياتهم الشخصيه والأجتماعيه . نميل لأن نعدّل من سلوكنا في العمل مع الأشخاص تربطنا فيهم معرفه أقل . ونميل الى الاقلال من التعديل في البيت أو مع أشخاص نعرفهم جيدا .

اذا عدّلت من السلوك بشكل مفرط ممكن أن تظهر بوجهين . والشخص الذي يفرط في التعديل في كل الحالات ممكن أن يكون غير قادر على مواجهة الضغوط والفعّاليه في العمل . وهناك خطورة من تطوير التوتر من الضغط باللتصرّف بطريقه غريبه . عادة ,هذا مؤقت اذا أحرزت علاقات جيده مع الاخرين , في الطرف الاخر من التواصل ,لا يوجد تعديل ممكن أن يجعل الاخرين أن يروا شخصا ما عنيد أو قاسي وغير متفهّم لأنهم يصرّون على التصرف بناءا على أولوياتهم وخطواتهم .

الأشخاص المعدّلين يقابلون بفعّاليه احتياجات الاخرين واحتياجاتهم .من خلال التمرين , يكون لديهم القدرة لأحراز التوازن : ادارة تعديلهم استراتيجيا بمعرفة متى يكون الحل الوسط مناسبا ,أو متى تنادي عليهم طبيعة الحاله للتوافق كليا مع اسلوب السلوك للشخص الاخر, فهم يقومون بذلك , الأشخاص المعدّلين يعرفون كيفية مناقشة العلاقات بطريقة يكون الجميع رابح فيها . فهم لبقين , ومعقولين , ومتفهّمين , ولا يقومون بالحكم على النا.

مستوى التعديل لديك يؤثر على كيفية حكم الأشخاص الاخرين على علاقتهم بك , ارفع مستوى التعديل والتثقه والمصداقيه عاليا : خفّض من مستوى التعديل والثقه والمصداقيه,التعديل يمكنّك من التعامل بطريقه منتجه أكثر مع أشخاص صعب التعامل معهم ويساعدك على تجنّب أو ادارة الحالات المتوترة . مع التعديل أوالتكّيف يمكنك معامل الناس بالطريقة التي يحبّون أن يعاملوا بها

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

كيف تعّدل من توجيهاتك وانفتاحك

في بعض المواقف الشخصية , يمكنك التعرّف على توجهات أوانفتاح الاشخاص الاخرين , وليس على كلاهما . في هذه الحالات ,أنت بحاجه لمعرفة كيفية التدريب على التعديل , لكل بعد سلوكي على حده . ضع هذا في عقلك , ودعنا ننظر ما تستطيع فعله لتعديل مستوى توجّهك أو انفتاحك قبل النظر الى الخطوات المحددة لتكون أكثر تعديلا وتقبلا مع كل من الاساليب الأربعة .

المباشرة

قلل من :

- تحدّث وامشي وخذ القرارات ببطئ
- ابحث واعرف اراء الاخرين
- شارك اتخاذ القرار
- كن أكثر رخامه
- لا تقاطع
- عن التحدّث , زوّد بوقفات لتعطي الاخرين فرصة للتحدّث
- متنع عن النقد, والتحدي أو دفع الاخرين على العمل
- عندما تعارض , استخدم الكلمات بعناية

كثّر من :

- الحديث , تحرّك وخذ القرارات بخطوة سريعة
- بادر بالمحادثة والقرارات
- أعطي التوصيات
- استعمل الجمل المباشره ولا تحوّر بالأسئله
- أستعمل صوت قوي وواثق
- تحدى وأظهر عدم الموافقة بلباقة و عندما يكون مناسبا
- واجهه النزاع بشكل منفتح , ولا تتنازع مع الشخص
- زوّد من التواصل البصري

الأنفتاح

قلل من

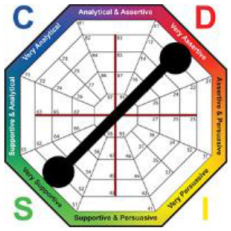
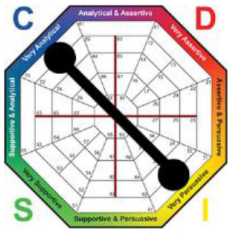
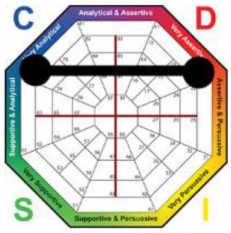
- توجهه نحو الواجب مباشره -
- احتفظ بالواقعية والمنطقية
- لا تجامل
- لا تضيّع أوقات الأشخاص الأخرين
- محاولة الاقتراب كثيرا من الأشخاص
- استمرار اظهار الحماس , والحركات الجسدية الزائدة
- استخدام لغة الأعمال

كثّر من

- شارك المشاعر , وأظهر العواطف أكثر
- تجاوب مع تعابير الاخرين , ومشاعرهم
- جامل الاخرين
- خذ وقتا لتطوير العلاقات
- استخدم لغة لطيفة
- تواصل أكثر , وقف أقرب وتحرر
- كن قادرا على المعارضه

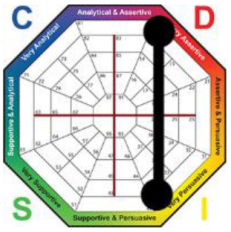
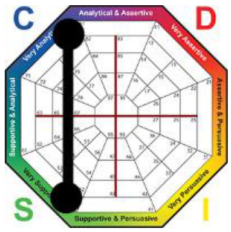
Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

التوتر بين الأساليب

أمثلة نقاط الخانة	قوة التوتر / الفواصل
 قيمة S العالية + قيمة D العالية (اسفل الشمال ضد. اعلى اليمين)	**التوتر الازدواجي من صبر ضد الاستعجال و الاشخاص ضد الوظائف** **نمط (1)** : القيمة العالية ل (S) يفضل الصبر و الخطوات الهادئة مع التركيز على الأشخاص أكثر من النتائج و الوظائف, و ذلك يسبب المشاكل لقيمة (D) العالية الذي بفضل الاستعجال و التركيز على الوظائف و النتائج و الوقت الحالي
 قيمة C العالية + قيمة I العالية (اعلى الشمال ضد. اسفل اليمين)	**التوتر الازدواجي من صبر ضد الاستعجال و الاشخاص ضد الوظائف** **نمط (2)** : القيمة العالية ل(C) يفتر الاستعجال مع التركيز على الوظائف/ و النتائج, و ذلك يسبب المشاكل مع القيمة العالية ل(I) لاستعجاله في الأمور مع التركيز على الأشخاص ضذ الانتائج و الوظائف.
 + قيمة I العالية + قيمة S العالية . (اسفل الشمال ضد. اسفل اليمين)	**الصبر ضد. توتر الاستعجال:** قيمة ال(S) العالية يتحلى بالصبر و لذلك يتعارض مع قيمة ال(I) العالية لحبه في استعجال الأمور.
 قيمة D العالية + قيمةC العالية (اعلى الشمال ضد. اعلى اليمين)	**الصبر ضد. توتر الاستعجال :** قيمة ال (C) العالية تركز على تمرين الصبر لاحراز اعلى درجات الدقة و تجنب الاخطاء التي يمكن ان تَحدث خلافات مع تركيز قيمة ال(D) العالية على النتائج, و الحلول بشكل فوري, و اتخاذ القرارات بشكل فوري.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

التوتر بين الأساليب

أمثلة نقاط الخانة	قوة التوتر / الفواصل
 قيمة I العالية + قيمة D العالية (اعلى اليمين ضد. اسفل اليمين)	**الأشخاص ضد التوتر في الوظائف و الواجبات :** القيمة العالية ل(D) يركز على النتائج, الوظائف, و الأفعال التي يمكن أن تسبب المشاكل لقيمة (I) العالية الذي يركز على الأشخاص, و المشاعر و الصواب.
 قيمة Sالعالية + قيمة C العالية (اعلى الشمال ضد. اسفل الشمال)	**الأشخاص ضد التوتر في الوظائف و الواجبات :** القيمة العالية ل(C) يركز على المعلومات,التحليل,و الدقة و الذي يتعارض مع القيمة العالية ل(S) و التركيز على الناس, و الفريق, و العلاقات الشخصية و العائلية

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

ورقة عمل التوتر بين الأساليب

الجميع لديهم علاقات متوترة رغم كونها قليلة العدد. يمكن أن يكون لديك الكثير من الحب و التقدير لشخص معين. و لكن على الرغم من ذلك يكون النعامل مع هذا الشخص مُتعب و مُوتِر.اذا كان السبب في ذلك هو السلوك, فتطبيق القاعدة الذهبية - عامل الاخرين كما تريد أن تعامل - يمكن أن يساعد.اكمل هذا الورقة لكسب المعلومات عن كيفية تطوير العلاقات. اذا كنت تشعر بالراحة, يمكن أن تتناقش مع غيرك على الأمور التي تخفف من التوترك.

أولا, لمعرفة أنماط سلوك الأشخاص, ارجع الى فصل (كيفية معرفة نمط سلوك شخص اخر). و لمعرفة سرعة اتخاذهم القرارات و الأولويات ارجع الى بيانات التوتر بين الأساليب. اذا تتطابقة كلا المعلومات مع معلوماك الشخصية, قرر ما ستسمح لاحتياجاتهم أن تتعدى على احتياجاتك. مثلا , اذا كنت ذات قيمة (I) عالية مع سرعة في اتخاذ القرارات, و تفضل التعامل مع الافراد الاخرين, و الشخص الاخر مطابق لك, يمكن أن تدعهم يتولون مركز الصدارة في الاوقات التي تكون غير مهمة لك. القليل من الأخذ و العطا سييسر الأمور.

RELATIONSHIP العلاقة

SAMPLE

الاسم: جون دو

النمط: قيمة (I) عالية

السرعة: خطوات سريعة

الأولويات: موجه حسب الأشخاص

الفرق: السرعة و الأولويات

الخطة: كن منفتح أكثر و ودود و سريع الخطوة مع جون

معلومات جاين

النمط: C

السرعة: خطوات بطيئة

الأولويات: هدف / موجه حسب الوظائف

علاقة رقم (**2**)

الاسم : _____

النمط : _____

السرعة : _____

الأولوية _____

الفرق : _____

الخطة : _____

علاقة رقم (**1**)

الاسم : _____

النمط : _____

السرعة : _____

الأولوية _____

الفرق : _____

الخطة : _____

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

كيف تتأقلم مع الأساليب المختلفة

كيف تتأقلم مع أسلوب المسيطر

أنهم حسّاسين لمسألة الوقت :لذا لا تضيّع وقتهم . كن منظما ومباشرا . أعطهم معلومات وبدائل متعلقه بالموضوع , مع احتمالات النجاح . أعطهم تفاصيل مكتوبة على صفحة واحدة ليقرؤها على راحتهم ,اذا كان ذلك ممكنا . حمسّ حسّ الانجاز لديهم . دقق على الأنا عندهم بدعم أفكارهم و واعرف قوتهم وهيبتهم . اجعلهم مسؤولين . ان لم تكن موافقا ,ناقش الحقائق .في المجموعات , اسمح أن يكون الحديث لهم ,ولا أن يكونوا مجرّد مستمعين .على العموم كن فعّالا وكفئا .

في العمل, ساعدهم ...

- قس المخاطر بواقعية
- تمرّن على الحذر والرويه قبل اتخاذ القرارات
- اتبع القواعد المناسبه , والتعليمات ,والتوقعات
- اعرف واطلب مساهمة الاخرين
- اشرح للاخرين أسباب القرارات
- شجّع الأنتباه / والتجاوب مع العواطف

المبيعات و الخدمات ...

- خطط لأن تكون مستعدا , ومنظما , وسريع الخطوة , ومباشرا
- قابلهم باحترافية وسلوك عملي
- اعرف وادرس أهدافهم – وما يريدون انجازه , وما الذي يحفزّهم الان للقيام بالعمل , ما الذي يرغبون بتغييره .
- اقترح الحلول باطار واضح بنائا على التداعيات وكذلك المكافئات التي تتصل مباشرة بأهدافهم
- كن مباشرا
- زوّد البدائل ودعهم يتخذون القرارات ,ما امكن

في الأوضاع الاجتماعية ...

- اجعلهم على معرفة بأنك لا تنوي تضييع وقتهم
- وصّل لهم فكرة الانفتاح والتقبل
- أستمع لمقترحاتهم
- لخّص انجازاتهم وتحصيلهم
- أعطهم وقتك واهتمامك الكامل
- أظهر تقديرك واعتزازك بهم كلما أمكن

في حالات التعّلم ...

- يرغب بالتعلّم بسرعة : ممكن أن يكون محبطا بالتعلم بصورة بطيئة
- لديه ساعة محفزّة داخلية , يتعلّم لاسباب خاصة به ,وليس بسبب متعلق بأي شخص اخر
- ممكن أنه يرغب أبترّكب تصميم تعليمي خاص به
- يعمل جيدا بأستقلالية بالتعلّم الذاتي
- يحدد أهدافه الخاصه
- ممكن لديه فترة تركيز قصيرة

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

كيف تتأقلم مع الأساليب المختلفة

كيف تتأقلم مع أسلوب المؤثر

أنهم ينجحون بأعترافهم بالشخصية , لذا قم بتعزيزها .أدعم أفكارهم ,وأهدافهم ,ارائهم , و أحلامهم .حاول أن لا تجادلهم على رؤياهم الحالمة : حسسهم بأنفعالك . أنهم اجتماعيين , لذا كن مستعدا لتكن مثلهم .الحضور القوي ,يحفّز ويجعل المحادثة ممتعة , النكت , والحيوية تكسبك اياهم .أنهم موجهيين ,لذ أعطهم الوقت للانخراط . وتجنب العجلة في المهام . في العموم كن مهتما بهم .

في العمل, ساعدهم ...

- الأولويات والتنظيم
- أن ترى المهام من خلال اتمام العمل
- انظر الى المهام والأشخاص بموضوعيّة أكبر
- تجنّب زيادة أخذ أو اعطاء النصيحة

المبيعات والخدمات ...

- اظهر بمظهر المهتم بهم , دعهم يتكلمون , واسمح لحماسك وحركتك بالظهور .
- خذ المبادرة بتقديم نفسك بطريقة لطيفة وغير متكلّفة وكن منفتحا على المواضيع التي يهتمون بها
- ادعم أحلامهم وأهدافهم
- فسّر أفكارك بقصص وأوصاف عاطفية ذات صلة بأهدافهم واهتماماتهم
- لخّص بوضوح التفاصيل ووجهها نحو أهداف متبادلة و متفّق عليها وخطوات عملية
- زوّد بالدوافع للتشجّيع على اتخاذ قرارات بصورة أسرع

في الأوضاع الأجتماعية...

- ركّز على الطريق الأيجابي , والمتفائل ,والدافئ
- استمع الى خبراتهم الشخصية ومشاعرهم
- تجاوب بانفتاح وكياسة
- تجنّب السلبية أو اغفال مناقشة المشكلة
- قدّم اقتراحات تسمح لهم أن يظهروا بشكل جيد
- لا تطلب الكثير من المتابعة , تفاصيل أو التزامات طويلة الأمد
- أعطهم انتباهك , والوقت والحضور

في حالات التعّلم

- يحّب التعّلم ضمن مجموعة
- يتفاعل بسرعة مع الاخرين
- يتجاوب بالحوافز الغريبة , المديح ,والتشجيع
- يحتاج لهيكل من المعاون أو الميسّر , ممكن أن بفقد تتبّع الوقت
- يحتاج ل "ماذا بفعل " و"متى يفعل "
- ممكن أن يجتاز المدة المحددة للتعّلم اذا ترك لوحده ويتأخر في تعّلمه

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

كيف تتأقلم مع الأساليب المختلفة

كيفية التأقلم مع الأسلوب الثابت

انها علاقات موجّهه وتريد دفء و علاقات غير واضحة ,لذا خذ الأمر بروية ,اكسب ثقتهم , وادعم مشاعرهم , وأظهر اهتمام مخلص . تحدّث على أساس المشاعر وليس الحقائق .أسلوب (س) لا يريد الاستعراض ..... أنهم يريدون أن يتأكدوا أن كل شخص سيثبت منهم ولقراراتهم .أعطهم الوقت لطلب اراء المساعدين . أبدا لا تهمل الأسلوب الثابت . انه فعّال أكثر بكثير لتطّبق الكياسة في استدراج الدجاجة عن البيضة على أن تكسرها بالمطرقة . كن مخلصا ولا تشكل تهديدا للاخرين .

في العمل , ساعدهم ....

- استخدم المختصرات وأهمل الخطوات اللغير ضرورية
- تتبع تطوّرهم
- تجنب القيام بالعمل بنفس الطريقة
- أدرك أن هناك أكثر من طريقة للقيام بالعمل
- كن متفتحا للمخاطر والتغيّرات
- كمن ممنونا
- تحدّث عن أفكارهم ومشاعرهم

المبيعات و الخدمات ...

- حاول معرفتهم بصورة شخصية أكثر وتواصل معهم بوّد , وصداقة , وعدم تهديد , ولكن باحتراف
- طور الثقة و الصداقة, والمصداقية متبعا خطى بطيئة
- اطلب منهم تعريف احتياجاتهم العاطفية وكذلك مهامهم أو توقعاتهم في العمل
- دعهم ينخرطون بالتركيز على العامل الأنساني ... وهو ,كيف لشئ أن يؤثر عليهم وعلى علاقاتهم بالاخرين
- تجنّب الضغط عليهم وأعطهم ضمانات ثابتة , وشخصية , عندما يكون ذلك مناسبا
- تواصل معهم بسلوك متناسق على اساس اعتيادي

في الحالات الاجتماعية ...

- ركّز على المدخل الثابت وبخطى أبطئ
- تجنب الجدال والتضارب
- تجاوب بحساسية عقلانية
- بخصوصية جاملهم بصدق وتحديد
- اسمح لهم أن يتابعوا بمهام ثابتة
- أرهم الاجراءات خطوة بخطوة
- تصرف بسرور وتفاؤل
- أعطهم الاستقرار والأقل من التغيّرات

في حالات التعلّم ...

- تقبّل التوازن بين الفرد والعمل الجماعي
- اظهار الصبر مع التفاصيل أو الأجراءات الفنيّة
- الرغبة في العمل اليومي والمتابعة
- تفضيل التعليمات الواضحة
- طلب معرفة مخرجات الانجاز والتوقعات
- من الممكن الحاجة الى المساعدة في تحديد اولويات المهام في حالة الواجب الطويل , ممكن أخذ النقد بصورة شخصيّة

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

كيف تتأقلم مع الأساليب المختلفة

كيفية التأقلم مع اسلوب حي الضمير

كن حساسا لبرامجهم , هم يريدون التفاصيل , لذا أعطهم المعلومات . عندما تعمل معهم , لا تتوقع أن تصاحبهم . أدعم حل مشاكلهم المنظّم . كن نظاميا , وعقلانيا , ومحضّرا ومحددا . أعطهم الوقت لاتخاذ القرارات والعمل باستقلالية . لا تتوقع منهم أن يصبحوا قوّاد أو مشاركين منفتحين , ولكن فعلا اعتمد عليهم لانجاز البحث , وسحق الاعداد, وأنجاز تفاصيل سير العمل للفريق . عندما يكون مناسبا ضع اطر وتفاصيل , في العموم , كن متمكنا , ومستعدا , ومفصلا ومحبا للعمل .

في العمل ساعدهم ...

- شاركهم المعرفة والخبرة مع الاخرين
- يقفوا مع أنفسهم مع الأشخاص الذين يفضّلون تجنّبهم
- يصوبون نحو نهاية المدة المحددة بواقعية
- يتخدون الناس والمهام بأقل جدّية و دقة
- يوازنون حياتهم مع كلا من التفاعل والمهام
- البقاء على الخطة مع المهام
- يدعمون التوقعات العالية للأشياء ذات الأولوية العالية , وليس كل شيئ

المبيعات و الخدمات ...

- كن مستعدا للاجابة على أكبر عدد من الأسئلة بأسرع وقت ممكن
- حيّهم بلطف , ولكن انجز المهام بسرعة ,لا تبدأ بأحاديث شخصية أو اجتماعية
- اتحذ مهاراتك بعملية ومنطقية
- أسال أسئلة تظهر توجّه واضح ومناسب لعموم الاشياء المرتبطة بالمشروع
- وثّق كيف ولماذا تطبق أي شئ
- أعطهم الوقت للتفكير , وتجنب دفعهم لقرار متهور
- أخبرهم عن كلا من العمليات والظروف وكل التفاصيل
- تابعهم وسلّم ما وعدت به

في الحالات الاجتماعية ..

- استخدم مدخلا منطقيا
- استمع لما يهمهم, وأسبابهم , واقتراحاتهم
- استجب برسمية وتهذيب
- القرارات السلبية مسموحه ,طالما أنها غير موجهة لأحد شخصيا
- عرفّهم بصوصية عن طريقة تفكيرهم
- ركّز على كم أنت مسرور على اجرائاتهم
- اطلب نظرتهم واقتراحاتهم
- أرهم بطريقة ما تفعل , وليس ما تقول

في حالات التعّلم ..

- يفضّل العمل الفردي على التفاعل الجماعي
- يتقّبل أكثر التدريب اللغير فردي , مثل التدريب عبر الانترنت أو جهاز التحكّم
- لديه توقّعات عالية على انجازاتهم الخاصة
- سينشئ أنشطيهم الخاصة فقط مع أهداف واضحة ومخرجات محددة
- يدعم التفاصيل,عميق التفكير ,والتعليم على اسس نظرية
- ممكن أنه تعمّق كثيرا في التفاصيل , خاصة بوجود ضغوطات في مناخ التعليم

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

و ماذا بعد ؟

هذا التقرير مليء بالمعلومات التي تخص ابعادك السبعة في المتقلة و النادرة في تحقيق الحوافز. فالان, لديك ملف يساعدك على فهم حوافزك و دوافعك النادرة. هناك الكثير من الاقتراحات للابعاد السبعة في هذا التقرير, خصوصا في القدرة على التطوير , هذه الاقتراحات مخصصة لك لتطبقها و لتساعك على الوصول إلى النجاح. لا تهمل هذه المعلومات. لديك الأن الفرصة لاستخدام هذه المعلومات لبدء حوارات مفيدة مع الاخرين لتحسين جميع الحوافز و العلاقات. استخدم هذا التقرير كمرجع. هناك الكثير من المعلومات التي لا تكتفي من قرائتها مرة واحدة. الاستماع في التغيير 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 تثقف المستخدم معرفيا و سلوكيا.و على رغم اختلافها إلا انها تتساوى بالأهمية. و تشكل العصب الرئيسي و هي
كالتالي :

a. DISC: من أكثر التقييمات شيوعا و الأول في العالم كأداه لتشخيص السلوك. تزود DISC تفصيل و تحليل عالي لطبيعة الشخص (الشخصية و الذاتيّة)و تكيُّفها (في بيئة العمل و البيئة الخارجية) لكل فرد على حدة. عادةً سلوك الفرد هو المؤشر الأهم للتكيّف, سواء كان ذلك في مجال عمل خاص أو كعضو في فريق, أو كقائد في المنظمة التي يعمل بها. DISC يتنبئ "بكيفيّة؟" تصرف الفرد إذا اعطيّ دور أو موقف.و كذلك يقدم الدروس و المفاهيم الضرورية لتوسيع مهارة الأفراد في بيئة العمل.

b. الحوافز : هذا التقييم هو الرفيق الأفضل للتقييم الأول, حيث أنهما مرتبطان ببعضهما. يقيس هذا التقييم الأبعاد العالمية السبعة للتحفيز, التي تحفز كل فرد : جمالياً, اقتصادياً, فردياَ, سياسياَ,غيريّاً, نظامياً و نظرياً. بينما DISC يركز على "الكيف؟"(كيفية تصرف الفرد) ,و تركزالحوافز على "لماذا؟" فإنك إذا استخدمت DISC لوحده فإنك تلامس السطح فقط فيما سيقدمه لك التقييم.

c. Hartman Value Profile (HVP): هذا التقييم ضروري لإتمام الصورة الكاملة مستندا على بحث الدكتور Robert S. Hartman في الإكسيولوجيا, هذا التقييم الفريد من نوعه يقيس كل مشكلة على حدة, و يقدم الحلول و المهارات و القدرات لتجنب التحيّز 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 الاخرين) يؤدي هذا الى تحسين القدرة على اتخاذ القرارات, و القيادة بشكل فعال, و قراءة شخصية الاخرين و ربطها لاحراز تقدم في بيئة العمل. هذا هو المفتاح : أي ان الذكاء العاطفي يمكن تحسينه و تدريبة اتحسين 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 المدعم بالصور, و اخرين يفضلو التعلم بشكل فردي, و بعضهم يفضل الاندماج بمجموعات. كما أن بعضهم بفضل التعلم بشكل بديهي و الاخر يفضل أن يتبع نقاط منظمة و متسلسلة, فهم طرق و أساليب التعليم, هو المفتاح لتوسيع تدريب المؤسسات و قدرتها على الادارة لاحراز افضل النتائج.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved

اخلاء مسؤولية

لا توجد ضمانات ، صريحة أو ضمنية، فيما يتعلق بتقييم المحفزات على الانترنت . أنت تتحمل المسؤولية الكاملة ، الشركة من : الكُتاب 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 لتقييم الحوافز ، (ب) مدى كفاءة ودقة ، وتفسير و توضيح للتقييم ، (ج)

المخرجات سواء كانت نتائج أو معلومات نتيجة استخدامك أو تطبيقك لتقييم الحوافز .

الادعاء على الشركه من خلال فريق ثالث . تتحمل مسؤولية عدم الاساءه و التعويض أو التسبب بالضرر و التنازل عن أي حق لحساب الأدعاء

ضد الفريق سواء باللحق المعطى لك أو الأدعاء ضد المطالبات والألتزامات والدعاوى من قبل أطراف ثالثه.

التنازل عن أي مطالبات أو تعويض للمستخدم يطبق على أي دعوة,أو حقوق للمرجع,والممسؤوليه والطلب أو الدعوى عن الاصابه الشخصية ,

أواتلاف الممتلكات أو أي أضرار.أو خسارة أو مسؤولية ناشئه بشكل مباشر أو غير مباشر عن استخدام تطبيق تقييم الحوافز,والكفاءه والدقه وتفسير

الفائده الناتجه عن استخدام التطبيق سواء كانت مستنده على أساس الالتزام بالعقد أو الاهمال 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 نُصح عن امكانية حدوث مثل هذه الأضرار.

Copyright © 2023 A24x7 All rights reserved