

گزارش آزمون شخصیت شغلی

DISC

بوف آکادمی

مرکز سنجش روان‌شناختی

الگوی رفتاری شما
متقاعدکننده (ID)

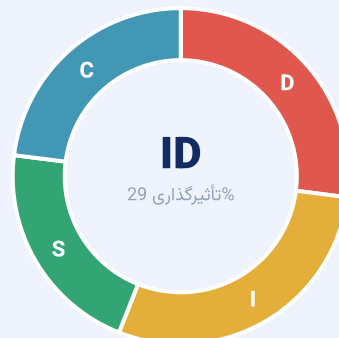
سبک رفتاری شما در کار: تسلط، تأثیرگذاری، ثبات و وظیفه‌شناسی

ID

متقاعدکننده Persuader

رابطه‌ساز نتیجه‌گرا که با انرژی جلو می‌برد

با لبخند می‌فروشد و با قاطعیت می‌بندد.



S ثبات 21%

C وظیفه‌شناسی 23%

D تسلط 27%

I تأثیرگذاری 29% غالب

C

وظیفه‌شناسی
Compliance

متوسط 23%

S

ثبات
Steadiness

متوسط 21%

I

تأثیرگذاری
Influence

متوسط 29%

D

تسلط
Dominance

متوسط 27%

سبک کاری شما در یک نگاه

الگوی ID شما با غلبه I و پشتیبانی D دیده می‌شود: 29 درصد سهم I و 27 درصد سهم D. در کار معمولاً از ارتباط، انرژی و نفوذ برای پیشبرد نتیجه استفاده می‌کنید. چون C با 23 درصد و S با 21 درصد خیلی دور نیستند، فقط اهل هیجان نیستید و در حد لازم به کیفیت و هماهنگی هم توجه دارید.

درباره‌ی الگوی متقاعدکننده (Persuader)

ترکیب I و D فردی گرم، متقاعدکننده و در عین حال هدفمند می‌سازد. رابطه می‌سازد تا به نتیجه برسد و از رقابت اجتماعی لذت می‌برد. برای فروش، مذاکره و رهبری تیم‌های مردم‌محور عالی است.

DISC چه چیزی را می‌سنجد؟

I تأثیرگذاری: با آدم‌ها چطور ارتباط می‌گیرید و آن‌ها را چطور جذب می‌کنید؟

C وظیفه‌شناسی: با قواعد، دقت و کیفیت چطور برخورد می‌کنید؟

D تسلط: با مسئله‌ها و چالش‌ها چطور برخورد می‌کنید؟

S ثبات: با سرعت کارها و تغییر چطور کنار می‌آیید؟

در ادامه‌ی این گزارش چه می‌خوانید

۳ چهار عامل S، I، D و C در شما

۵ شما در محیط کار: وظایف، نقش تیمی، رهبری و مسیرهای شغلی

۷ انگیزه، فرسودگی، نشانه‌های فشار و برنامه‌ی رشد

۲ سه نمودار DISC، فاصله‌ی سبک بیرونی و طبیعی و جدول نمره‌ها

۴ الگوی رفتاری شما، پرتنه‌ی کاری، نقاط قوت و محدودیت‌ها

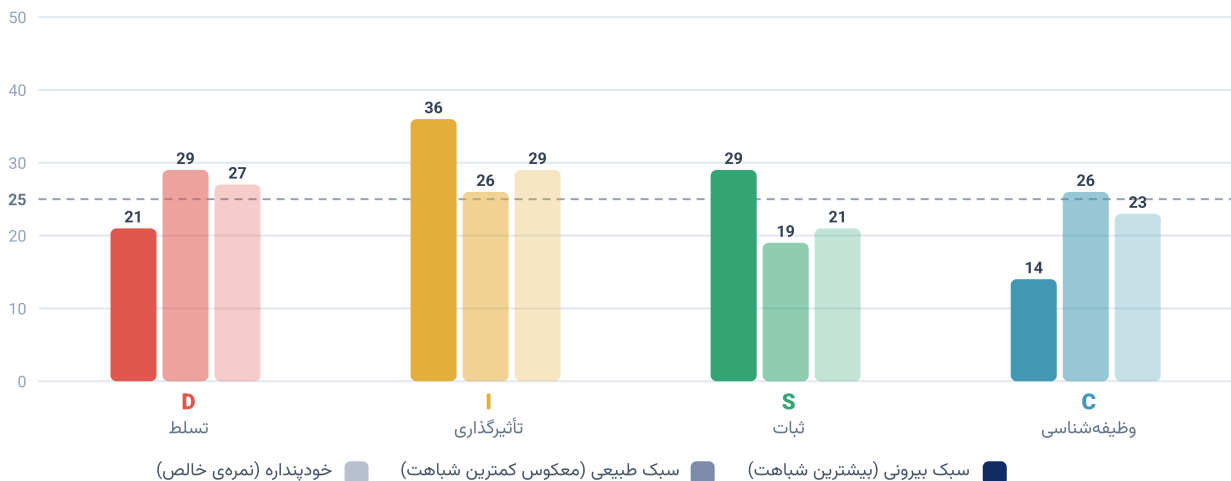
۶ راهنمای ارتباط با شما و کار کردن با چهار سبک دیگر

۸ جمع‌بندی و جایگاه شما میان ۱۶ الگو

DISC رفتار قابل‌مشاهده‌ی شما را در محیط کار توصیف می‌کند، نه هوش، توانایی یا ارزش شما را. هیچ الگویی بهتر از الگوی دیگر نیست؛ هر ترکیب در نقش و محیط مناسب خودش می‌درخشد. این گزارش ابزار خودشناسی شغلی است و جایگزین ارزیابی تخصصی نیست.

سه نمودار DISC: سبک بیرونی، سبک طبیعی، خودپنداره

انتخاب‌های «بیشترین شباهت» تصویری از رفتاری می‌سازد که آگاهانه در محیط کار نشان می‌دهید (سبک بیرونی). انتخاب‌های «کمترین شباهت» - به‌صورت معکوس - رفتار غریزی و زیر فشار شما را نشان می‌دهد (سبک طبیعی). برآیند این دو، خودپنداره شماست. هر سه نمودار سهم هر عامل از ۱۰۰ را نشان می‌دهند؛ خط چین ۲۵ یعنی خنثی.



فاصله‌ی سبک بیرونی و طبیعی: بیشترین فاصله روی وظیفه‌شناسی (C) (12 واحد)

بیشترین فاصله شما روی C است، اما فقط 12 امتیاز؛ یعنی سبک بیرونی و طبیعی‌تان نسبتاً هم‌راستاست. در کار کمی کمتر از حالت طبیعی‌تان قاعده‌محور و دقیق ظاهر می‌شوید تا چابک‌تر و روان‌تر پیش بروید. این تطبیق معمولاً هزینه زیادی ندارد، اما در دوره‌های طولانی کار پرچرئیات می‌تواند خستگی ذهنی بسازد.

سه نمودار را چطور بخوانیم؟

خودپنداره

برآیند دو لایه‌ی قبلی؛ تصویری که خودتان از سبک کاری‌تان دارید و کد الگوی شما از همین لایه ساخته می‌شود.

سبک طبیعی

رفتار غریزی شما وقتی مهلت فشرده است، کسی مخالفت می‌کند یا خسته‌اید. این لایه پایدارتر است و زیر فشار خودش را نشان می‌دهد.

سبک بیرونی

آنچه از رفتار شما در محیط کار دیده می‌شود؛ رفتاری که فکر می‌کنید محیط از شما انتظار دارد. با تغییر شغل یا مدیر می‌تواند جابه‌جا شود.

I بیرونی 36 · طبیعی 26 → در کار پررنگ‌ترش می‌کنید (10 واحد)

D بیرونی 21 · طبیعی 29 → در کار کم‌رنگ‌ترش می‌کنید (8 واحد)

C بیرونی 14 · طبیعی 26 → در کار کم‌رنگ‌ترش می‌کنید (12 واحد)

S بیرونی 29 · طبیعی 19 → در کار پررنگ‌ترش می‌کنید (10 واحد)

جدول نمره‌ها

عامل	بیشترین شباهت	کمترین شباهت	نمره خالص	سهم از نیمرخ	شدت	سطح
D تسلط	6 از 27	4 از 27	+2	27%	54	متوسط
I تأثیرگذاری	10 از 28	6 از 28	+4	29%	57	متوسط
S ثبات	8 از 30	12 از 30	-4	21%	43	متوسط
C وظیفه‌شناسی	4 از 27	6 از 27	-2	23%	46	متوسط

i نمره خالص هر عامل = تعداد انتخاب «بیشترین شباهت» منهای «کمترین شباهت» از ۲۸ گروه. سهم، همین نمره‌ها را روی ۱۰۰ درصد پخش می‌کند (نیمرخ کاملاً مسطح = ۲۵ درصد برای هر عامل). شدت، نمره خالص را روی ۰ تا ۱۰۰ می‌برد که ۵۰ یعنی خنثی. سطح‌بندی: ۶۰ به بالا پررنگ، ۴۰ تا ۶۰ متوسط و زیر ۴۰ کم‌رنگ.



هر عامل یک سؤال کاری را جواب می‌دهد. برای هر کدام، معنای عمومی عامل، ویژگی‌های سطحی که شما در آن قرار دارید و تفسیر اختصاصی نمره‌ی شما آمده است.

D**27%**

متوسط

تسلط Dominance — با مسئله‌ها و چالش‌ها چطور برخورد می‌کنید؟

شیوه‌ی برخورد شما با مشکل، قدرت و کنترل. D بالا یعنی مستقیم، نتیجه‌گرا، ریسک‌پذیر و مشتاق کنترل گرفتن؛ D پایین یعنی محتاط، همکاری‌جو و راحت با این‌که دیگران هدایت کنند.

ویژگی‌های سطح متوسط (گرایش به بالا)

نتیجه‌گرا و سریع صریح و مستقیم رقابتی ریسک‌پذیر مشتاق کنترل و رهبری بی‌صبر با کندی

چه چیزی آدم تسلط‌بالا را برمی‌انگیزد

اختیار و آزادی عمل چالش‌های سخت نتیجه‌ی ملموس و سریع رقابت و برنده شدن پیشرفت شغلی روشن

این عامل در کار شما

با 27 درصد سهم D، در جلسه و تصمیم‌گیری معمولاً مستقیم و نتیجه‌محور ظاهر می‌شوید. برای جلو بردن کار منتظر هل‌دادن دیگران نمی‌مانید، اما چون D شما متوسط است لحن‌تان معمولاً تهاجمی نمی‌شود.

I**29%**

متوسط

تأثیرگذاری Influence — با آدم‌ها چطور ارتباط می‌گیرید و آن‌ها را چطور جذب می‌کنید؟

شیوه‌ی تعامل شما با دیگران و متقاعد کردنشان. I بالا یعنی اجتماعی، خوش‌بین، پرحرف و انگیزه‌بخش؛ I پایین یعنی کم‌حرف‌تر، واقع‌بین، محتاط در اعتماد و متکی به داده تا احساس.

ویژگی‌های سطح متوسط (گرایش به بالا)

اجتماعی و گرم خوش‌بین متقاعدکننده پرانرژی و پرشور خلاق در ایده شبکه‌ساز

چه چیزی آدم تأثیرگذاری‌بالا را برمی‌انگیزد

دیدن شدن و تحسین تعامل زیاد با آدم‌ها آزادی از جزئیات و کنترل محیط شاد و پویا فرصت ارائه و متقاعدسازی

این عامل در کار شما

با 29 درصد سهم I، در شبکه‌سازی، مذاکره و متقاعدسازی سریع دیده می‌شوید. در کارهای تیمی با انرژی کلامی و خوش‌بینی فضا را جلو می‌برید و راحت‌تر از خیلی‌ها توجه دیگران را جلب می‌کنید.

S**21%**

متوسط

ثبات Steadiness — با سرعت کارها و تغییر چطور کنار می‌آیید؟

خلق‌وخو، صبر و پایداری شما. S بالا یعنی آرام، وفادار، شنونده‌ی خوب و اهل روتین و ثبات؛ S پایین یعنی بی‌قرار، اهل تنوع و تغییر و راحت با چند کار هم‌زمان.

ویژگی‌های سطح متوسط (گرایش به بالا)

صبور و آرام وفادار و قابل‌اتکا شنونده‌ی خوب تیم‌محور پیوسته و پیگیر اهل حفظ هماهنگی

چه چیزی آدم ثبات‌بالا را برمی‌انگیزد

امنیت و ثبات شغلی قدرانی صادقانه روال‌های روشن تیم صمیمی زمان کافی برای وفق یافتن با تغییر

این عامل در کار شما

با 21 درصد سهم S، سرعت و تنوع برایتان از روتین جذاب‌تر است. در محیط‌های کند یا بسیار تکراری ممکن است حوصله‌تان زودتر افت کند، هرچند S متوسط باعث می‌شود کاملاً بی‌ثبات دیده نشوید.

C**23%**

متوسط

وظیفه‌شناسی Compliance — با قواعد، دقت و کیفیت چطور برخورد می‌کنید؟

شیوه‌ی برخورد شما با قانون، رویه و کیفیت. C بالا یعنی دقیق، تحلیلی، محتاط و پایبند به استاندارد؛ C پایین یعنی مستقل از قاعده، راحت با ابهام و بیشتر متکی به شهود تا داده.

ویژگی‌های سطح متوسط (گرایش به بالا)

دقیق و جزئی‌نگر تحلیلی و منطقی پایبند به قاعده محتاط و کیفیت‌محور دیپلمات منظم و برنامه‌ریز

چه چیزی آدم وظیفه‌شناسی‌بالا را برمی‌انگیزد

استانداردهای روشن زمان کافی برای درست انجام دادن کار تخصصی و عمیق داده و منطق پشت تصمیم استقلال در حوزه‌ی تخصص

این عامل در کار شما

با 23 درصد سهم C، به استاندارد و کیفیت بی‌تفاوت نیستید اما معمولاً آن را در خدمت پیشبرد کار می‌خواهید. وقتی جزئیات زیاد شود، ترجیح می‌دهید روی نکات اثرگذار تمرکز کنید نه روی ریزه‌کاری‌های طولانی.

جاهایی که این الگو معمولاً به یک وزنه‌ی تعادل نیاز دارد

⚠ بی‌توجهی به ریسک

⚠ اغراق در تعریف کار

⚠ کم‌حوصلگی با جزئیات و قراردادهای

📁 پرتوی کاری شما

در یک روز عادی، معمولاً کار را با تماس، هماهنگی یا روشن کردن فرصت‌ها شروع می‌کنید و از همان ابتدا دنبال حرکت دادن کار هستید. ترکیب 29 درصد A و 27 درصد D باعث می‌شود هم به آدم‌ها وصل شوید و هم مقصد را از چشم نیندازید. با مسئله‌ها بیشتر تعاملی برخورد می‌کنید: حرف می‌زنید، فضا می‌سازید و بعد مسیر را جمع می‌کنید. در کارهایی که سرعت و اثر بیرونی دارند، معمولاً زودتر جان می‌گیرید.

در تعامل با همکاران، فردی پرانرژی، قابل‌دسترس و اثرگذار دیده می‌شوید که می‌تواند جمع را دور یک ایده حرکت دهد. مدیران معمولاً از شما انتظار دارند هم پیام را خوب منتقل کنید و هم کار را به جلو هل بدهید. نزد مشتری، رابطه‌سازی برایتان فقط معاشرت نیست؛ ابزاری برای اعتمادسازی و بستن مسیر تصمیم است. با این حال چون C و S هم نزدیک‌اند، اگر موضوع مهم باشد می‌توانید از صرف جذابیت عبور کنید و پیگیری و جمع‌بندی هم نشان دهید.

دیگران گاهی فکر می‌کنند چون سریع ارتباط می‌گیرید، بیشتر اهل هیجان هستید تا نتیجه؛ در حالی که 27 درصدی شما نشان می‌دهد پشت این گرمی، میل واقعی به پیشبرد کار وجود دارد. گاهی هم صراحت و سرعت‌تان با فشار آوردن اشتباه گرفته می‌شود، در صورتی که معمولاً می‌خواهید ابهام کمتر و حرکت بیشتر شود. از بیرون شاید خیلی بداهه‌کار به نظر برسید، اما 23 درصدی نشان می‌دهد وقتی موضوع مهم باشد منطق و کیفیت را کاملاً کنار نمی‌گذارید.

⚠ محدودیت‌های احتمالی

➡ کم‌حوصلگی روتین

S در 21 درصد می‌تواند باعث شود در کارهای تکراری، چرخه‌های کند یا پیگیری‌های طولانی، انرژی‌تان زودتر افت کند.

➡ شتاب در جمع‌بندی

ترکیب A و D گاهی باعث می‌شود پیش از کامل شدن داده‌ها، برای حفظ حرکت زودتر به جمع‌بندی یا اعلام مسیر برسید.

➡ افت دقت جزئی

C با 23 درصد یعنی معمولاً جزئیات را تا جایی می‌بینید که به نتیجه کمک کنند؛ در کارهای بسیار ریزبینانه این می‌تواند ریسک بسازد.

➡ غلبه کلامی

A بالاترین عامل شماسه؛ در گفتگوهای پرتنش ممکن است ناخواسته سهم صحبت‌تان از سهم شنیدن بیشتر شود و صدای آرام‌ترها کمتر شنیده شود.

✅ نقاط قوت شما در کار

✓ متقاعدسازی فعال

A بالا در 29 درصد کمک می‌کند ایده، خدمت یا تصمیم را طوری مطرح کنید که دیگران راحت‌تر همراه شوند و گفتگو به اقدام برسد.

✓ پیشبرد نتیجه

D با 27 درصد باعث می‌شود در ابهام یا کندی، منتظر نمانید و برای روشن شدن مسیر و رسیدن به خروجی قدم بردارید.

✓ شبکه‌سازی کاری

ترکیب A و D برای نقش‌هایی که نیاز به اعتمادسازی سریع، پیگیری فرصت و حفظ ارتباط با چند ذی‌نفع دارند، مزیت عملی می‌سازد.

✓ انرژی‌دهی تیم

در جلسه‌ها معمولاً فضا را از رخوت درمی‌آورید و به تیم کمک می‌کنید بحث از حرف به تصمیم و حرکت نزدیک شود.

🔥 شما زیر فشار

زیر فشار مهلت یا تعارض، معمولاً اول حجم حرف، پیگیری و تلاش برای اثرگذاری‌تان بیشتر می‌شود و بعد مستقیم‌تر نتیجه می‌خواهید. اگر فشار ادامه پیدا کند، ممکن است برای حفظ حرکت از جزئیات عبور کنید یا نسبت به کندی دیگران بی‌حوصله شوید. اولین نشانه معمولاً افزایش سرعت کلام و کم شدن صبر برای رفت‌وبرگشت‌های طولانی است.

کارهایی که به شما انرژی می‌دهد

- مذاکره با مشتری و بستن توافقاتی زمان‌دار
- ارائه، پرزنت و جلب همراهی ذی‌نفعان
- هدایت کمپین یا پروژه با هدف روشن
- شبکه‌سازی و باز کردن مسیرهای همکاری

کارهایی که شما را فرسوده می‌کند

- کار تکراری و بدون تعامل انسانی
- نقش‌های صرفاً کنترلی با جزئیات سنگین
- تصمیم‌گیری کند با لایه‌های زیاد تأیید
- محیطی که ابتکار و اثرگذاری را محدود کند

نقش شما در تیم

با D 27 و I 29 معمولاً نقش جلوبرنده‌ی اجتماعی تیم را می‌گیرید: هم فضا را گرم می‌کنید و هم کار را به سمت نتیجه هل می‌دهید. در جلسه‌ها اغلب ایده را می‌فروشید و برای آن حامی جمع می‌کنید.

سبک رهبری شما

سبک هدایت شما مردم‌محور اما رو به نتیجه است؛ با I 29 اول همراهی می‌سازید و با D 27 جهت می‌دهید. اگر مدیر باشید، تیم را با انرژی و هدف جلو می‌برید، نه با کنترل ریزه‌ریز.

سبک تصمیم‌گیری شما

تصمیم‌ها را نسبتاً سریع می‌گیرید و ترکیبی از بازخورد آدم‌ها و فرصت نتیجه را می‌سنجید. با C 23 و S 21 ممکن است در کارهای خیلی روتین یا تحلیل‌های طولانی، صبرتان زودتر تمام شود.

مسیرهای شغلی متناسب با الگوی متقاعدکننده

نقش‌های شغلی پیشنهادی (بر پایه‌ی الگوی شما و تفسیر اختصاصی نمره‌ها)

مدیر روابط عمومی

سخنران

مدیر حساب‌های کلیدی

مدیر جذب استعداد

مدیر بازاریابی

مذاکره‌کننده

مدیر فروش

کارشناس توسعه کسب‌وکار

مدیر حساب کلیدی

کارشناس مذاکره و شراکت

مدیر موفقیت مشتری

رهبر تیم فروش

مدیر پروژه‌های مشتری‌محور

محیطی که در آن می‌درخشید

- اهداف فروش و پاداش
- تنوع آدم‌ها و موقعیت‌ها
- آزادی در روش کار
- دیدن نتیجه
- محیط پویا با تعامل زیاد با آدم‌ها
- نقش‌های هدف‌محور با اختیار عمل روشن
- فرهنگ سازمانی باز به ایده و ابتکار
- کارهایی با شاخص نتیجه و دیده‌شدن اثر

از این محیط‌ها و نقش‌ها پرهیز کنید

- نقش‌های بسیار منزوی و کم‌تعامل
- محیط‌های بوروکراتیک و کند
- کارهای بسیار جزئی‌نگر و سخت‌رویه

هر عامل چه نقش‌هایی را باز می‌کند؟

نقش‌هایی که به عامل‌های پررنگ شما تکیه دارند، کم‌هزینه‌ترین‌اند؛ بقیه غیرممکن نیستند، فقط انرژی بیشتری می‌گیرند.

تسلط D

- مدیر عملیات
- کارآفرین
- مدیر فروش
- مدیر پروژه
- مدیر بحران
- مدیرعامل

تأثیرگذاری I

- فروش و بازاریابی
- روابط عمومی
- آموزش و تدریس
- مدیریت برند
- منابع انسانی
- مجری و ارائه‌دهنده

عامل شما

ثبات S

- پشتیبانی مشتری
- منابع انسانی
- پرستاری و مراقبت
- مدیریت داخلی و اداری
- مشاوره
- آموزش

وظیفه‌شناسی C

- تحلیل‌گر داده
- حسابداری و مالی
- مهندسی و توسعه‌ی نرم‌افزار
- کنترل کیفیت
- پژوهش
- حقوق و قراردادهای

این کارها را نکنید

- ❌ آن‌ها را در جزئیات غیرضروری و ریزکنترل حبس نکنید.
- ❌ تصمیم‌ها را بی‌دلیل طولانی و مبهم نگه ندارید.
- ❌ فقط ایرادهای فنی را بگویید و اثر کلی را نادیده بگیرید.
- ❌ ارتباط خشک و بدون تعامل انسانی با آن‌ها نداشته باشید.

این کارها را بکنید

- ✓ هدف، مهلت و نتیجه‌ی مورد انتظار را شفاف بگویید.
- ✓ برای ایده‌هایشان فضای بیان و اثرگذاری بدهید.
- ✓ بازخورد را کوتاه، مستقیم و همراه با فرصت بدهید.
- ✓ در جلسه‌ها از آن‌ها برای جلب همراهی تیم کمک بگیرید.

سبک شما در تعارض و اختلاف نظر

با D 27 و I 29 در اختلاف نظر معمولاً سریع وارد گفت‌وگو می‌شوید و می‌خواهید هم نظر خود را پیش ببرید و هم طرف مقابل را همراه کنید. بهترین حل‌وفصل با شما، گفت‌وگوی مستقیم، کوتاه و متمرکز بر نتیجه و اقدام بعدی است.

کار کردن با هر یک از چهار سبک

برای هر سبک، اول می‌بینید آن همکار چطور دوست دارد با او حرف بزنند، و بعد این‌که شما — با الگوی خودتان — در کار با او دقیقاً چه چیزی را باید رعایت کنید.

D همکار تسلط بالا

او دوست دارد این‌طور با او حرف بزنند

- سریع سر اصل مطلب بروید
- گزینه‌ها و نتیجه را بگویید، نه فرآیند را
- از اختیار تصمیم‌گیری به او بدهید
- و از این کارها خوشش نمی‌آید
- حاشیه نروید و وقتش را نگیرید
- به‌جای او تصمیم نگیرید
- جزئیات غیرضروری ندهید

شما در کار با او

با همکار D بالا مستقیم، کوتاه و نتیجه‌محور حرف بزنید. چون D شما 27 است، روی اختیار، زمان‌بندی و خروجی توافق روشن بگذارید تا رقابت به اصطکاک تبدیل نشود.

I همکار تأثیرگذاری بالا

او دوست دارد این‌طور با او حرف بزنند

- گرم و دوستانه شروع کنید
- وقت برای گپ و ایده‌پردازی بگذارید
- او را در جمع تحسین کنید
- و از این کارها خوشش نمی‌آید
- خشک و صرفاً کاری نباشید
- او را در جزئیات غرق نکنید
- در جمع انتقاد نکنید

شما در کار با او

با همکار I بالا فضا را گرم نگه دارید اما جلسه را به اقدام مشخص برسانید. چون I شما 29 است، خطر پراکندگی هست؛ آخر هر گفت‌وگو مسئول، مهلت و قدم بعد را جمع‌بندی کنید.

S همکار ثبات بالا

او دوست دارد این‌طور با او حرف بزنند

- آرام و صمیمی حرف بزنید
- برای تغییر از قبل زمینه بچینید
- به حرفش واقعاً گوش دهید
- و از این کارها خوشش نمی‌آید
- او را ناگهان تحت فشار نگذارید
- تغییر را بی‌مقدمه اعلام نکنید
- سکوتش را رضایت فرض نکنید

شما در کار با او

با همکار S بالا تغییر را ناگهانی تحمیل نکنید و دلیل آن را توضیح دهید. با S 21 ممکن است سرعت شما برای او زیاد باشد؛ زمان سازگاری و پیگیری آرام کمک می‌کند.

C همکار وظیفه‌شناسی بالا

او دوست دارد این‌طور با او حرف بزنند

- با داده و منطق حرف بزنید
- زمان برای بررسی بدهید
- انتظارات و استانداردها را دقیق مشخص کنید
- و از این کارها خوشش نمی‌آید
- او را برای تصمیم فوری تحت فشار نگذارید
- مبهم یا احساسی استدلال نکنید
- کیفیت کارش را سرسری نقد نکنید

شما در کار با او

با همکار C بالا ادعاها را با داده و جزئیات کافی پشتیبانی کنید. چون بیشترین فاصله‌ی شما روی C و به اندازه 12 نقطه است، در فشار کاری ممکن است حوصله‌ی دقت او را کمتر داشته باشید.

قانون پلاتینی DISC

با آدم‌ها آن‌طور رفتار کنید که «آن‌ها» دوست دارند، نه آن‌طور که خودتان دوست دارید؛ نیمی از تعارض‌های کاری فقط تفاوت سبک است، نه تفاوت نیت.

چه چیزی شما را برمی‌انگیزد

- ✓ هدف‌های روشن با امکان اثرگذاری بالا
- ✓ تعامل زیاد با مشتری، تیم و ذی‌نفعان
- ✓ اختیار عمل برای پیشبرد ایده‌ها
- ✓ دیدن نتیجه و بازخورد سریع از کار

چه چیزی انگیزه‌تان را می‌کشد

- ✗ رویه‌های خشک و تأییدهای چندلایه
- ✗ کار یکنواخت و کم‌تعامل
- ✗ نادیده‌گرفتن دستاورد و اثر کار
- ✗ ابهام طولانی در تصمیم و مسئولیت

⚠ نشانه‌های این‌که زیر فشارید

- ⚠ قول‌های زیاد می‌دهد و برای بستن همه‌چیز شتاب می‌گیرد.
- ⚠ روی جزئیات و کنترل کیفیت صبر کمتری نشان می‌دهد.
- ⚠ در جلسه‌ها بیشتر حرف می‌زند و کمتر برای جمع‌بندی مکث می‌کند.

❗ ترس‌های پنهان عامل غالب شما: تأثیرگذاری (I)

- طرد شدن اجتماعی
- از دست دادن تأیید
- کار تنها و ساکت
- روتین پر از جزئیات

زیر فشار، ا بالا پرحرف‌تر و آشفته‌تر می‌شود؛ ممکن است قول‌های بیش‌ازحد بدهد، از تعارض فرار کند، جزئیات را رها کند و احساسی واکنش نشان دهد.

انگیزه و ترس در چهار سبک (برای مدیران و هم‌تیمی‌ها)

هر سبک با چیز متفاوتی روشن می‌شود و از چیز متفاوتی می‌ترسد. اگر تیمی را رهبری می‌کنید، این جدول را کنار دست نگه دارید؛ سبک خودتان پرنگ شده است.

D تسلط

برمی‌انگیزد

- اختیار و آزادی عمل
- چالش‌های سخت
- نتیجه‌ی ملموس و سریع
- رقابت و برنده شدن

می‌ترساند

- از دست دادن کنترل
- مورد سوءاستفاده قرار گرفتن
- روتین یکنواخت

I تأثیرگذاری

برمی‌انگیزد

- دیده شدن و تحسین
- تعامل زیاد با آدم‌ها
- آزادی از جزئیات و کنترل
- محیط شاد و پویا

می‌ترساند

- طرد شدن اجتماعی
- از دست دادن تأیید
- کار تنها و ساکت

S ثبات

برمی‌انگیزد

- امنیت و ثبات شغلی
- قدردانی صادقانه
- روال‌های روشن
- تیم صمیمی

می‌ترساند

- تغییر ناگهانی
- از دست دادن امنیت
- تعارض و درگیری

C وظیفه‌شناسی

برمی‌انگیزد

- استانداردهای روشن
- زمان کافی برای درست انجام دادن
- کار تخصصی و عمیق
- داده و منطق پشت تصمیم

می‌ترساند

- انتقاد از کیفیت کارش
- اشتباه کردن
- تصمیم عجولانه و بی‌داده

برنامه‌ی رشد حرفه‌ای شما

🕒 یک ماه آینده

یک‌ماه برای مهار شتاب و دقت

- ✓ قبل از هر تعهد مهم، یک چک‌لیست 3 موردی ریسک، منبع و مهلت را مرور کنید.
- ✓ آخر هر جلسه 2 دقیقه برای جمع‌بندی اقدام‌ها، مسئول و موعد اختصاص دهید.
- ✓ در ایمیل‌های مهم، یک همکار دقیق‌نگر را برای بازبینی نهایی وارد کنید.

➡ سه تا شش ماه

سه تا شش‌ماه برای نفوذ همراه با ساختار

- ✓ برای ارائه‌ها یک قالب ثابت مسئله، پیشنهاد، عدد و اقدام بعدی بسازید.
- ✓ در پروژه‌های بین‌تیمی، شاخص هفتگی پیشرفت تعریف کنید و خودتان گزارش دهید.
- ✓ ماهی یک بار از مدیر درباره تعادل میان سرعت، رابطه و دقت بازخورد بگیرید.

🕒 یک سال آینده

یک‌سال برای رهبری اثرگذارتر

- ✓ یک پروژه‌ی درآمدی یا مشتری‌محور را از مذاکره تا اجرا با مالکیت کامل هدایت کنید.
- ✓ مهارت مذاکره داده‌محور و مدیریت ذی‌نفعان را با آموزش و تمرین رسمی تقویت کنید.
- ✓ برای تصمیم‌های مهم، عادت مستندسازی معیارها و درس‌آموخته‌ها را بسازید.

ID متقاعدکننده

الگوی ID شما با 29 I و 27 D نشان می‌دهد در کار، از ارتباط، اقناع و پیشبرد نتیجه انرژی می‌گیرید و وقتی هدف روشن باشد می‌توانید تیم و مشتری را خوب همراه کنید. نقطه‌ی رشد اصلی شما این است که کنار سرعت و نفوذ، دقت و جمع‌بندی اجرایی را هم آگاهانه تقویت کنید. DISC توانایی را نمی‌سنجد؛ رفتار قابل‌مشاهده در کار را توصیف می‌کند و این سبک با تمرین و متناسب با موقعیت، قابل تنظیم است.

چهار سبک زیر فشار، در یک نگاه

فشار، تفاوت سبک‌ها را پررنگ می‌کند. این‌که بدانید هر سبک زیر فشار چه شکلی می‌شود، هم واکنش خودتان را زودتر می‌شناسید و هم رفتار همکاران را کمتر شخصی می‌گیرید.

D تسلط بالا

زیر فشار، D بالا تندتر، بی‌صبرتر و دستوری‌تر می‌شود؛ ممکن است حرف بقیه را قطع کند، ریسک بیش‌ازحد بپذیرد و ملاحظه‌ی آدم‌ها را فراموش کند.

I تأثیرگذاری بالا – سبک شما

زیر فشار، I بالا پر حرف‌تر و آشفته‌تر می‌شود؛ ممکن است قول‌های بیش‌ازحد بدهد، از تعارض فرار کند، جزئیات را رها کند و احساسی واکنش نشان دهد.

S ثبات بالا

زیر فشار، S بالا ساکت‌تر و سازش‌کارتر می‌شود؛ ممکن است ناراحتی‌اش را بروز ندهد، تصمیم را عقب بیندازد، در برابر تغییر مقاومت خاموش کند و بیش‌ازحد بار دیگران را بردارد.

C وظیفه‌شناسی بالا

زیر فشار، C بالا کندتر و سخت‌گیرتر می‌شود؛ ممکن است در جزئیات گیر کند، تصمیم را به تعویق بیندازد، بیش‌ازحد انتقاد کند و از تعامل کنار بکشد.

شما کجای ۱۶ الگوی DISC ایستاده‌اید؟

هر الگو از یک عامل غالب و – اگر عامل دومی هم بالای خط میانه باشد – یک عامل دوم ساخته می‌شود. الگوی شما پررنگ شده است؛ الگوهای هم‌رنگ، عامل غالب مشترکی با شما دارند.

DC

خالق

DS

دستاوردگرا

DI

الهام‌بخش

D

نتیجه‌گرا

IC

ارزیاب

IS

مشاور

ID

متقاعدکننده

I

ترویج‌گر

SC

عمل‌گرا

SI

نماینده

SD

پیگیر

S

متخصص

CS

کمال‌گرا

CI

کارشناس

CD

طراح

C

متفکر عینی

پیش از بستن این گزارش

- ✓ الگوی شما ID (متقاعدکننده) است؛ عامل غالب تأثیرگذاری با 29 درصد سهم، و کم‌رنگ‌ترین عامل ثبات با 21 درصد.
- ✓ کم‌رنگ بودن یک عامل یعنی آن رفتار به‌طور طبیعی اولین انتخاب شما نیست، نه این‌که از پس آن بر نمی‌آیید؛ نقش‌هایی که به آن عامل تکیه دارند فقط انرژی بیشتری از شما می‌گیرند.
- ✓ فاصله‌ی سبک بیرونی و طبیعی روی وظیفه‌شناسی را جدی بگیرید؛ جایی که مدام خودتان را وفق می‌دهید، همان جایی است که فرسودگی زودتر سراغتان می‌آید.
- ✓ DISC رفتار را در بستر توصیف می‌کند؛ اگر شغل یا تیم‌تان عوض شود، سبک بیرونی می‌تواند جابه‌جا شود. تکرار آزمون پس از یک تغییر بزرگ کاری، مقایسه‌ی آموزنده‌ای می‌دهد.

① روش نمره‌گذاری: آزمون ۲۸ گروه چهارجمله‌ای دارد که هر جمله به یکی از چهار عامل D، I، S یا C تعلق دارد. در هر گروه یک جمله به‌عنوان «بیشترین شباهت» و یک جمله به‌عنوان «کمترین شباهت» انتخاب می‌شود. برای هر عامل، تعداد انتخاب‌های بیشترین شباهت (سبک بیرونی) و کمترین شباهت (معکوس آن: سبک طبیعی) شمرده و تفاضل آن‌ها نمره‌ی خالص (خودپنداره) است. الگوی رفتاری از عامل غالب و – در صورت بالای خط میانه بودن – عامل دوم ساخته می‌شود. DISC یک ابزار خودگزارش‌دهی رفتاری است، نه ارزیابی توانایی، و جایگزین ارزیابی تخصصی نیست.