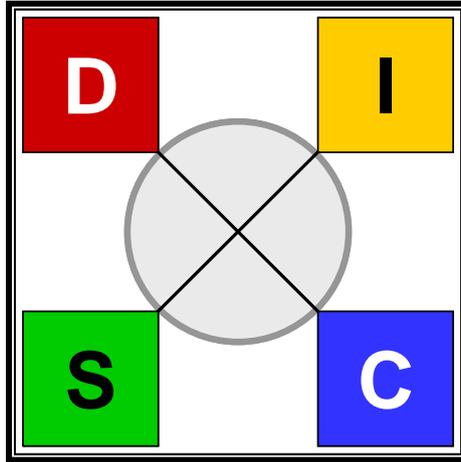




Alpha Training UK Limited - Test Processing Centre, Dubai

|        |                                                                          |           |             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Name   | Sample Report                                                            | Associate | Alpha       |
| Gender | <input type="checkbox"/> Male <input checked="" type="checkbox"/> Female | Client    | C1          |
| Tel    |                                                                          | Group     | Group 2     |
| Date   | 28 May 2010                                                              | Test      | PAS 2 – BD1 |

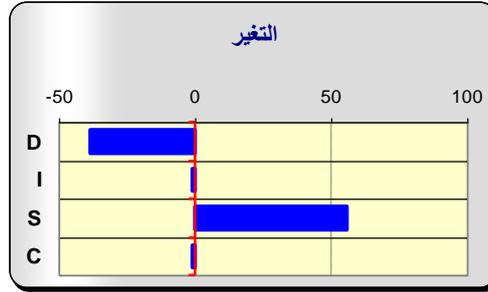
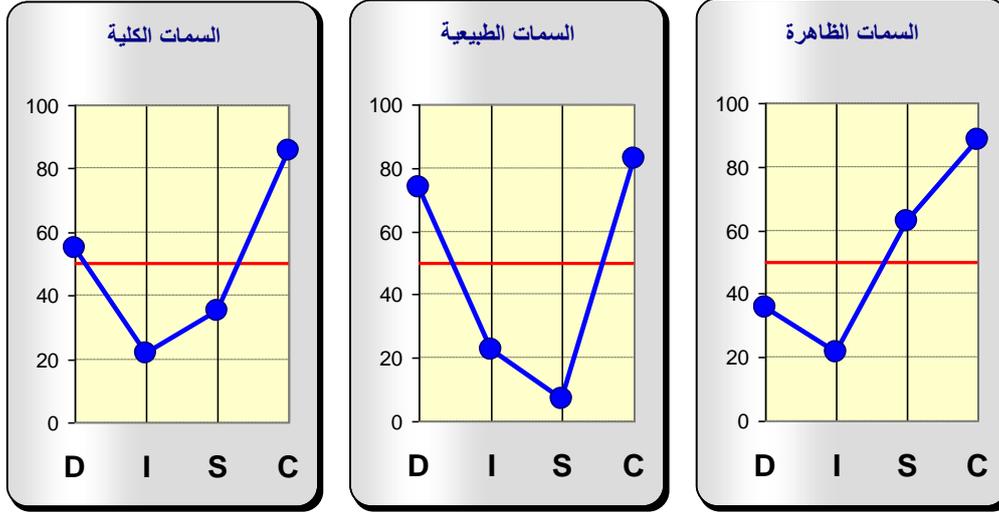
## اختبار سمات الشخصية وأبعاد السلوك تقرير



|        |                                                                          |           |             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Name   | Sample Report                                                            | Associate | Alpha       |
| Gender | <input type="checkbox"/> Male <input checked="" type="checkbox"/> Female | Client    | C1          |
| Tel    |                                                                          | Group     | Group 2     |
| Date   | 28 May 2010                                                              | Test      | PAS 2 – BD1 |

## نتائج اختبار سمات الشخصية وأبعاد السلوك

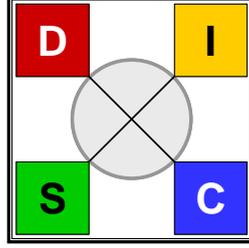
فيما يلي ثلاثة مخططات تبين سمات الشخصية وأبعاد السلوك لك:



| التغير |   | السمات الكلية |   | السمات الطبيعية |   | السمات الظاهرة |   |
|--------|---|---------------|---|-----------------|---|----------------|---|
| -38%   | D | 55%           | D | 74%             | D | 36%            | D |
| -1%    | I | 22%           | I | 22%             | I | 21%            | I |
| 56%    | S | 35%           | S | 7%              | S | 63%            | S |
| 6%     | C | 86%           | C | 83%             | C | 89%            | C |

1. السمات الظاهرة: وتمثل شخصيتك الخارجية كما يراها (أو كما تريد أو تتوقع أن يراها) الناس. وتسمى أيضا الشخصية في العمل، أو الشخصية المتكيفة أو القناع.
  2. السمات الشخصية: وتمثل شخصيتك الداخلية على طبيعتها، وتسمى أيضا الشخصية الخاصة، أو الطبيعية، أو الجوهر.
  3. السمات الكلية: وهي حصيلة السمات الظاهرة والسمات الطبيعية كما تراها أو تتصورها، وتسمى أيضا السمات المتكاملة أو المرأة.
- التغير: هو الفرق بين السمات الظاهرة والسمات الطبيعية، أي الزيادة أو النقصان عند الانتقال من السمات الطبيعية إلى السمات الظاهرة

|        |                                                                          |           |             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Name   | Sample Report                                                            | Associate | Alpha       |
| Gender | <input type="checkbox"/> Male <input checked="" type="checkbox"/> Female | Client    | C1          |
| Tel    |                                                                          | Group     | Group 2     |
| Date   | 28 May 2010                                                              | Test      | PAS 2 – BD1 |



## اختبار سمات الشخصية وأبعاد السلوك

### مقدمة

تشير أبحاث السلوك إلى أن أنجع الناس هم أولئك الذين يفهمون أنفسهم ويفهمون من حولهم. هذا الفهم لمواطن القوة والضعف في الشخصية، بالإضافة إلى القدرة على تحديد وفهم نقاط القوة والضعف للآخرين، يسمح للشخص بأن يضع استراتيجيات أو طرق تهدف إلى تلبية متطلبات البيئة. بإدراك هذه الاختلافات البشرية وفهمها، يستطيع الإنسان أن يزيد من فعاليته في العمل مع الآخرين.

يقوم "اختبار سمات الشخصية وأبعاد السلوك" على نظرية نشرها الدكتور وليام مولتن مارستون في كتابه "عواطف الناس الأسوياء *Emotions of Normal People* في عام 1928. كان الهدف من نظرية مارستون هو الإجابة عن السؤال: كيف يسلك (يتصرف) الناس في بيئة معينة أو محيط معين؟ وقد توصل إلى أن هناك أربعة أنواع رئيسة من السلوك يمكن أن يسلكها الإنسان، وهي:

|                                                             |                   |          |          |
|-------------------------------------------------------------|-------------------|----------|----------|
| كيف يستجيب الناس للمشاكل أو التحديات                        | <b>Domination</b> | <b>D</b> | الهيمنة  |
| كيف يؤثر الناس بوجهة نظرهم على الآخرين                      | <b>Influence</b>  | <b>I</b> | النفوذ   |
| كيف يستجيب الناس للتغيير في المحيط أو البيئة                | <b>Steadiness</b> | <b>S</b> | الثبات   |
| كيف يستجيب الناس للقواعد والتعليمات الموضوعة من قبل الآخرين | <b>Compliance</b> | <b>C</b> | الالتزام |

هذه هي التي يشار إليها عادة بوصفها الأنماط السلوكية **DISC**. إن الناس هم مزيج من هذه الأنماط أو السمات الأربع. كذلك فإن واحدا أو اثنين من هذه الأنماط تكون عادة هي السائدة. تجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يوجد صح، أو خطأ، أو نمط أفضل بين هذه الأنماط، إنما هي تعبير عن شخصية الإنسان وسلوكه، وقد يكون لكل منها جوانب إيجابية وأخرى سلبية.

|        |                                                                          |           |             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Name   | Sample Report                                                            | Associate | Alpha       |
| Gender | <input type="checkbox"/> Male <input checked="" type="checkbox"/> Female | Client    | C1          |
| Tel    |                                                                          | Group     | Group 2     |
| Date   | 28 May 2010                                                              | Test      | PAS 2 – BD1 |

## نموذج أبعاد السلوك DISC

### Domination **D** الهيمنة

يمكن وصف السلوك المهيمن بأنه الاستجابة السريعة للبيئة وللأعضاء الآخرين في لفريق. إن شخصا يمثل السلوك المهيمن يمكنه أن يحرك الفريق إلى العمل قاهرا العقبات. عادة ما تكون وجهة نظر الآخرين بهم بأنهم ( يمكن أن يفعلوا)، مقتربين، في بعض الأحيان، من حافة التهور. وفي سعيهم لإكمال المهمة فإن أحدا من ذوي النزعات المهيمنة يمكن أن يغفل عن حاجات الآخرين ومشاعرهم. كذلك يمكنهم أن يفشلوا بمتابعة التفاصيل ويصبحوا غير مكثرئين بعواقب أعمالهم. وكما في كل التفضيلات السلوكية، فإن الهيمنة تتطوي على ديناميكية ثمينة لتفاعل الفريق والأفراد، لكن الإفراط في استخدامها يمكن أن يكون مضرا.

### Influence **I** النفوذ

يوصف السلوك صاحب النفوذ بأنه الاهتمام والقدرة على التفاعل الإيجابي مع الآخرين. الأفراد ذوي سمة النفوذ القوي خبراء في إقامة العلاقات والتواصل وهم عادة ما يكونون متحدئين بارعين يتمتعوا مستمعهم بالقصص اللطيفة والدعابة. مهاراتهم الشخصية تسمح لهم بأن يجعلوا الآخرين مطمئنين ويساعدوا في حل نزاعات الفريق ومشاكله. ولكن تركيزهم على تفاعلاتهم الشخصية يمكن أن يصبح عائقا لإنجازهم للمهمات. كذلك فإنهم ربما يلاقون مشاكل في مواجهة الآخرين حول الأداء الشخصي، وربما يجدون صعوبة عندما يتعرضون لانتقاد شخصي.

سلوك النفوذ يمكن أن يقلل الاحتكاكات أو الخلافات الشخصية مع المجموعة، ولكن الإفراط في هذا السلوك يمكن أن يؤدي إلى عدم الالتزام بالمواعيد المحددة وإلى مستويات متدنية في العمل.

### Steadiness **S** الثبات

صاحب سلوك الثبات يوصف بالرغبة القوية لكي يكون بارعا في مجال محدد للعمل. كذلك يلاحظ على أصحاب سمة الثبات اهتمامهم بتحسس حال الآخرين. الأفراد الذين لهم نوازع قوية للثبات هم عادة مستمعون جيرون ومهتمون بمساعدة الآخرين على التعلم وإتقان عملهم.

لناس الذين لديهم تفضيلات سلوك الثبات يؤمنون بأنه لا توجد حاجة تدفعهم لتغيير طريقة عملهم الحالية ما لم يكن هناك سبب قوي. وحتى لو ظهر أن هناك سببا فإنهم ربما يصرون على طريقتهم القديمة ويثابرون عليها. في العمل الجماعي فإن أولئك الذين لديهم سلوكا علي الثبات يميلون إلى تماسك الفريق ويساعدون في تقديم العون لحل الصراعات. على أية حال، فإن كرههم الكبير للتغيير يمكن أن يسبب لهم مشاكل في البيئة سريعة التغيير. الإصرار على الطرق القديمة في مواجهة التغيير يمكن أن يؤدي بهم إلى عدم القدرة على المنافسة.

### Compliance **C** الالتزام

يوصف الفرد الملتزم بالاهتمام القوي بالدقة والتقيد بالقواعد. الأفراد الذين يظهرون تفضيلات الالتزام هم شديديا التمسك بالتفاصيل ويميلون جدا لأداء المهام. وهم يميلون لاكتشاف الحقائق والقضايا من خلال نظرة الآخرين. في عمل الفريق يمكنهم تأدية دور مساعدة الفريق بأن ينظروا إلى القضايا بتفصيل أكبر. عندما

|        |                                                                          |           |             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Name   | Sample Report                                                            | Associate | Alpha       |
| Gender | <input type="checkbox"/> Male <input checked="" type="checkbox"/> Female | Client    | C1          |
| Tel    |                                                                          | Group     | Group 2     |
| Date   | 28 May 2010                                                              | Test      | PAS 2 – BD1 |

يواجهون التغيير فإن أصحاب الالتزام يقاومونه إذا لم يكن هناك دليل مقنع للحاجة إلى التغيير وتأكيد بأن الجودة سوف لن تتأثر بشكل عام. في بعض الأحيان فإن التركيز على العمل والدقة يمكن أن يؤدي بهم إلى العجز عن تحليل الواقع من حولهم.

## تنبيه هام

السمات الشخصية التي يتم الحصول عليها من نظام DISC لها استعمالات واسعة. ولعل التوظيف هو – بلا شك – المجال الأوسع للاستخدام في الوقت الحالي، ولكن تقنيات التعرف على الشخصية لها تطبيقات وفوائد تفوق هذا الدور بكثير.

ولكن من المهم أن نتذكر دائماً بأنه يجب ألا يبنى أي قرار بشأن مهنة الشخص أو وظيفته، على أساس تقييم الشخصية فقط. لأن هناك عوامل أخرى، خارج نطاق الاختبارات الشخصية، تؤثر على قرار التوظيف، مثل المهارات والتدريب والخبرات السابقة والتي يجب أن تؤخذ كلها بعين الاعتبار قبل التوصل إلى قرار نهائي.

|        |                                                                          |           |             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Name   | Sample Report                                                            | Associate | Alpha       |
| Gender | <input type="checkbox"/> Male <input checked="" type="checkbox"/> Female | Client    | C1          |
| Tel    |                                                                          | Group     | Group 2     |
| Date   | 28 May 2010                                                              | Test      | PAS 2 – BD1 |

## الخصائص العامة للسلوك في نموذج DISC

### الهيمنة **D** - مميزات هذا السلوك

1. نفاذ الصبر
2. قوة الأنا العالية، الثقة العالية بالنفس
3. الرغبة بالتغيير، يمكن أن يصنع القرار بناء على عدد قليل جداً من الحقائق
4. الخوف من أن يستغله الآخرون
5. الحاجة إلى إجابات مباشرة

### التأثير **I** - مميزات هذا السلوك

1. عاطفي
2. متوجه للناس، مقنع، غالباً لديه أفكار عظيمة
3. غير منظم (قد لا يلاحظ التغيير)
4. الخوف من فقدان القبول الاجتماعي
5. متفائل، يمكن أن يتخذ القرار إذا ما بدا أنه جيد

### الثبات **S** - مميزات هذا السلوك

1. موالية؛ شخص من فريق؛ مستمع جيد؛ صبور
2. موجه اسري
3. تملكي
4. الخوف من فقدان الأمن
6. بطيء للتغيير؛ يستند في القرار على ثقتهم بكم

### الالتزام **C** - مميزات هذا السلوك

1. ينشد الكمال
2. حساس
3. يسند القرارات بدقة على قاعدة معلومات محاسن ومساوى
4. الخوف من انتقاد الوظيفة
5. الحاجة إلى تفسيرات كثيرة، يتغير ببطء، يحتاج إلى أسباب أو مبررات

|        |                                                                          |           |             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Name   | Sample Report                                                            | Associate | Alpha       |
| Gender | <input type="checkbox"/> Male <input checked="" type="checkbox"/> Female | Client    | C1          |
| Tel    |                                                                          | Group     | Group 2     |
| Date   | 28 May 2010                                                              | Test      | PAS 2 – BD1 |

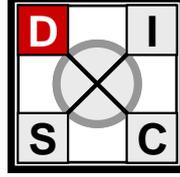
## السمات الفرعية في نموذج DISC

إحدى الطرق لفهم العلاقات بين هذه العوامل هي من خلال "السمات الفرعية". هناك اثنتا عشرة منها، واحدة لكل زوج من العوامل الممكنة. فعلى سبيل المثال، إذا كان شخص معين له هيمنة عالية الدرجة وثبات منخفض الدرجة، يمكننا القول أنه "مندفع ذاتياً"، وكذلك تفسر سماتهم في ضوء ذلك.

| التعريف                                                                    | منخفض | عالي | السمات الفرعية  |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|------|-----------------|
| تشير إلى الأفراد الذين يكون هدفهم الرئيسي هو اتخاذ الأشياء بشكل صحيح فقط . | I     | C    | الدقة           |
| ينطبق على الأفراد الذين يفضلون العمل في بيئة فريق.                         | D     | C    | التعاون         |
| تصف الشخص المندفع للنتائج في المقام الأول.                                 | I     | D    | الكفاءة         |
| مرتبط بالحيوية، والسلوك التعبيري.                                          | S     | I    | الحماس          |
| هي في جوهرها سمات اجتماعية فرعي،                                           | D     | I    | الود            |
| يستخدم لوصف الأفراد المعتمدين على أنفسهم والذين يسعون وراء أهدافهم.        | C     | D    | الاستقلال       |
| تعرض كأنواع هادئة وغير مزعجة.                                              | D     | S    | الصبر           |
| يمثل الدعوب، عنيد السلوك.                                                  | C     | S    | المثابرة        |
| تستخدم خصيصاً لوصف الثقة الاجتماعية                                        | C     | I    | الثقة بالنفس    |
| مرتبط بأسلوب المبادرة.                                                     | S     | D    | الاندفاع الذاتي |
| تظهر في سمات الملاحظ والمتحسس لبيئته.                                      | S     | C    | الحساسية        |
| لوصف الشخص الذي يفكر بعناية بأفعاله.                                       | I     | S    | التأمل          |

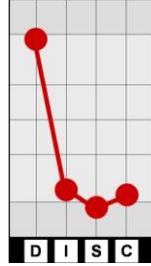
|        |                                                                          |           |             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Name   | Sample Report                                                            | Associate | Alpha       |
| Gender | <input type="checkbox"/> Male <input checked="" type="checkbox"/> Female | Client    | C1          |
| Tel    |                                                                          | Group     | Group 2     |
| Date   | 28 May 2010                                                              | Test      | PAS 2 – BD1 |

## سمات الشخصية



### سمات الهيمنة

**D** سمة الهيمنة 1: هيمنة عالية فقط



HLLL

### سمات الهيمنة العالية - "المتسلط"

يمكن تلخيص صفات الشخص ذو سمات الهيمنة العالية على نحو فعال بكلمة واحدة 'الثقة'. وهو حازم ومنفتح، ويمتلك كلا القيادة نحو النجاح وأسلوباً نشطاً للنجاح والتواصل. يرى ويفعل بسرعة، حتى أنه يمكن أن يستجيب جيداً للتغيرات في حالته – في الواقع، أنه يفضل قادراً من التنوع وعدم القدرة على التنبؤ.

إن أسلوبه القوي والمقنع يعمل بشكل أفضل عندما تكون لديه درجة من السيطرة على ظروف عمله - وهو يفضل بشكل كبير أن يكون مسؤولاً عن أعماله. كذلك فإنه يتعاون مع الآخرين عندما يرى أنه لا يجد بديلاً عن ذلك.

كثيراً ما توصف سمات الهيمنة العالية بأنها سمة 'المتسلط'، ولأسباب وجيهة. الهيمنة هي عامل السيطرة وتأكيد الذات، وليس هناك عوامل مرتفعة أخرى فيها كي تعادله. إن صاحب سمة الهيمنة العالية والنقية- يمكن أن يستبد، وأن يقهر في بعض الأحيان. هذا النوع من الناس لديه حاجة كبيرة لأن يحقق، وبسبب هذا فإنه في الغالب يكون طموحاً ومنافساً، يسعى بلا هوادة إلى تحقيق هدفه. فهو ديناميكي وقابل للتكيف، ويظهر الحسم والقدرة على القيادة المباشرة.

صفات أخرى للشخصية ذات الهيمنة العالية هي أنها فعالة، ذات دافع ذاتي واستقلالية.

### الميزات

الشخص ذو سمات الهيمنة العالية لديه موقف مستقل للغاية، فهو ليس فقط قادراً على تحمل مسؤولية عمله، وإنما هو على درجة عالية من التمسك للقيام بذلك. وهو يفضل بشكل كبير بأن يشعر أن له إسهاماً كبيراً في

|        |                                                                          |           |             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Name   | Sample Report                                                            | Associate | Alpha       |
| Gender | <input type="checkbox"/> Male <input checked="" type="checkbox"/> Female | Client    | C1          |
| Tel    |                                                                          | Group     | Group 2     |
| Date   | 28 May 2010                                                              | Test      | PAS 2 – BD1 |

مناطق عملياته، وسيكون مستعدا لتقديم اقتراحات لإدخال تحسينات وتطورات لوظيفته ودوره وللجوانب الأخرى للمنظمة.

كما أنه يملك مقدارا كبيرا من الثقة، ويتفاعل بشكل جيد مع الأشخاص الآخرين في كلا جانبي الأعمال - والمستوى الاجتماعي. هذه الثقة، مجتمعة مع أسلوبه في الاعتماد على الذات، تعني أنه في حاجة إلى دعم محدود من الإدارة، وأنه قادر على اتخاذ نهج أصلي مباشر في عمله.

## العيوب

الشخص ذو سمات الهيمنة العالية هو شخص نشط، والذي قلما يشك بأفعاله، وليس غريبا أن يفشل في التفكير بالعواقب قبل أن يقوم بما يقوم به من أفعال. ديناميكيته، وأسلوبه في الاندفاع بسرعة تجعل من الصعب عليه أن يقبل الحالات التي تتطلب صبرا أكثر، فهو يمتلك الميل إلى الفعل من أجل الفعل.

## القدرات العامة

المهيمن شخص له صفات القيادة والزعامة. وتجدر الإشارة مع ذلك إلى أن هذه القدرات هي على أساس مطالبته الطبيعية المباشرة، وأنهم أكثر ملائمة للبناء من أولئك الذين يتطلب ارتباطهم بشكل حميمي. إن أصحاب سمة الهيمنة العالية هم مختصون وصناع قرار مقنعون، قادرون على التوصل إلى استنتاج بسرعة من خلال معلومات قليلة ويتصرفون على أساسها. وهم مناسبون تماما للحالات التي يجدها الآخرون لا تطاق ومجهد. كما هي رغبتهم في التحدي وتمتعهم بالنجاح ضد معارضتهم التي تجعلهم مهرة غير عاديين في التعامل مع هذه الحالات.

## التعامل مع الآخرين

التأكيد على أن هذا النوع من الناس يستند على الإنجاز وأن النجاح يؤثر تأثيرا كبيرا في علاقاتهم مع غيرهم. وفي الحالات القصوى، يمكن أن يؤدي نمط الهيمنة إلى التعامل مع الآخرين ببساطة كمجرد وسيلة لتحقيق غاية، أو وسيلة لتحقيق أهداف شخصية. الهيمنة ليست عاملا عاطفيا. الأفراد من هذا النوع يميلون إلى عدم إعطاء أهمية كبيرة للمشاعر، لا لمشاعرهم ولا لمشاعر غيرهم. إن الجانب التنافسي لسمة الهيمنة يمكن أن يؤدي بهذا النوع من الناس إلى رؤية التحديات والمعارضة في كل مكان، وأحيانا أخرى يكون من الصعب على الآخرين كسر هذا الحاجز من الشك والريبة.

الأشخاص الذين يجمعون بين الثقة بالنفس والقدرات القوية على التواصل، كما في هذه الحالة، غالبا ما يظهرون قدرة على تكيف أسلوب اتصالهم لتلبية احتياجات وضع معين.

من المتوقع أن يكون الشخص ذو سمة الهيمنة العالية منبسطا وواثقا من نفسه في جميع الأوقات، إلا أنه يمكن أن يتغير أسلوبه من الاسترخاء والثقة إلى الإلحاح بل العدوانية في بعض الأحيان. تعتمد هذه التغييرات على إدراكه الحسي لبيئته وردود الفعل لأولئك الذين حولهم.

بسبب طبيعته المنفتحة جدا، فإن تعامل الشخص ذو الهيمنة العالية لا يمكن التحكم به في كثير من الأحيان، كما أنه نادرا ما يفكر فيما يقوله، وإذا شعر بالقوة، فإنه لن يتردد في التعبير عن آرائه.

## العوامل المحفزة

الأفراد ذوو سمات الهيمنة العالية يحبون أن يشعروا بأنهم في وضع الرقابة والسيطرة، يبحثون عن فرص لتعزيز حقوقهم وتأكيد سلطتهم الشخصية. أنهم يقيسون تقدمهم في الحياة من خلال إنجازاتهم ونجاحاتهم، وهم بحاجة إلى الإبقاء على زخم الشعور الشخصي.

|        |                                                                          |           |             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Name   | Sample Report                                                            | Associate | Alpha       |
| Gender | <input type="checkbox"/> Male <input checked="" type="checkbox"/> Female | Client    | C1          |
| Tel    |                                                                          | Group     | Group 2     |
| Date   | 28 May 2010                                                              | Test      | PAS 2 – BD1 |

يكونون صبورين ومباشرين، وهم لا يحبون الأحوال التي يعجزون فيها عن الحلول المباشرة بأنفسهم. الاعتماد على أناس آخرين هو لعنة لهذا النوع من الشخصية. هذه الحالات محبطة لهم للغاية، ويمكن أن تقود إلى التطرف والتسرع في محاولة لتخفيف الضغط.

الشخص ذو سمات الهيمنة العالية يملك شخصية سريعة ومتجاوبة، وبسبب هذا، فهو يتحفظ من خلال تجارب جديدة، أو تغيير أو إثارة. وحيث أنه منفتح وجازم بحكم طبيعته، فإنه يميل إلى أن يأخذ بزمام المبادرة ويتوقع من الآخرين أن يتبعوا قيادته. رغبته في أن يُحترم من قبل الآخرين، وتقديره من قبل أولئك الذين حوله يعني أنه يكون في حالات التحفيز له حيث يمكنه تأكيد قوة شخصيته الكبيرة. على العكس من ذلك، فإنه سيكون ساخطاً إذا أُجبر على التقيد بقرارات الغير، أو الامتثال للوائح صارمة.

## صنع القرار

هذا الشخص النشط والحيوي لن ينتظر أن تقدم له القرارات، ولكنه يفضل أن يقيم بشكل مستقل الوضع وأن يتخذ بنفسه القرارات التي يتطلب اتخاذها. إن الثقة الشخصية العالية لأصحاب الهيمنة العالية يعني أنه يشعر بالراحة في التوصل إلى استنتاجات استناداً إلى معلومات محدودة. وفي الحقيقة، حتى عندما تكون هناك حقائق مفصلة معروفة، فهو قد يميل إلى تجاهلها متبعاً غريزته. لديه شخصية مستقلة ومقتعة، وهو ما يؤدي إلى مساعدته في إقناع الآخرين بأن قراراته هي القرارات الصحيحة، وفي إقناعهم باتباع استنتاجاته.

## التخطيط

الشخص ذو سمات الهيمنة العالية ذاتي التحفيز وذو سرعة فورية وغريزة وفطرة كبيرة يقترب للحياة. لن يستغرق وقتاً للتخطيط لأفعاله ما لم تكن العواقب المحتملة كبيرة جداً. تلك الخطط التي خططها عادة ما تكون بطبيعتها قصيرة الأجل. وهو قليلاً ما يشعر بالندم حول تغيير رأيه في منتصف الطريق في مشروع معين.

## كمدبر

كما ينشط ويقود ويبتكر الشخص نفسه، فإن ذا سمات الهيمنة العالية يميل إلى توقع صفات مشابهة في أولئك الذين يديرهم. يمكنه أن يكون كثير المطالب وغير صبور مع موظفيه، لكنه قادر، وبالقدر نفسه، على أن يكون أكثر تقبلاً، وتواصلاً معهم. هذا النهج الأخير سيكون في أغلب الأحيان في المواقف التي يعمل موظفوه فيها وفقاً لتوقعاته.

إن إدارة ذي سمات الهيمنة العالية هي بوضوح أكثر تلاؤماً مع الموظفين الذين هم بمستويات مماثلة من التصميم والدافع الذاتي. أما أولئك الأكثر صبراً، أو أولئك الذين هم بحاجة لدعم الإدارة، فيمكن أن يعتبروه غير مستجيب لاحتياجاتهم الخاصة.

## كموظف

سوف يتطلب الأمر مديراً ذا إرادة قوية وقادراً على التفكير كي يتمكن من تحمل مسؤولية هذه الشخصية. الشخص ذو سمات الهيمنة العالية يحترم النتائج، وسوف يستجيب على نحو أكثر إيجابية للمدير الذي يمكن أن يثبت فعاليته. إن رغبته في السيطرة على الأحداث واضحة جداً، وإذا لم يعطى بعض الحرية للعمل المستقل، فإنه سيفقد الدافع وربما يبدأ في التصرف بطريقة أقل انضباطاً.

\*\*\*\*