



**UNLOCKING HUMAN POTENTIAL**

## **Sample User**

Gaya: Chancellor/ Canselor

**International PowerDISC with TEAMS & Values**

Khamis, 10 Januari 2019

Laporan anda menggunakan DISC Sistem Personaliti. DISC Sistem Personaliti adalah bahasa sedunia tingkah-laku. Penyelidikan telah menunjukkan yang ciri-ciri tingkah-laku boleh dikumpulkan bersama dalam empat kumpulan utama. Orang yang mempunyai gaya yang sama cenderung menonjolkan ciri-ciri tingkah-laku tertentu biasa kepada gaya itu. Semua orang berkongsi empat gaya-gaya ini dalam pelbagai tahap keamatan. Singkatan DISC bermaksud empat gaya personaliti diwakili oleh huruf-huruf :

- D = Berkuasa, Pemandu
- I = Berpengaruh, Mengagumkan
- S = Mantap, Tetap
- C = Betul, Teliti

Ilmu Pengetahuan tentang Sistem DISC memberi kuasa kepada anda memahami diri anda sendiri, ahli-ahli keluarga, rakan-sekerja, dan kawan-kawan dengan lebih mendalam. Memahami gaya tingkah-laku membantu anda menjadi komunikator yang lebih baik, mengurangkan atau mencegah pertentangan, menghargai perbezaan dalam orang lain dan secara positif mempengaruhi orang sekeliling anda.

Dalam hidup sehari-hari, anda boleh perhatikan gaya-gaya tingkah-laku beraksi sebab anda berinteraksi dengan setiap gaya, hingga ke pelbagai tahap, setiap hari. Semasa anda fikirkan ahli keluarga anda, rakan dan rakan-sekerja, anda akan menemui pelbagai personaliti terbentang di depan mata anda.

- Adakah anda kenali seseorang yang pendesak, kena benar, dan mahukan hingga ke garis bawah?

Setengah orang memaksa, secara langsung dan berkemahuan keras.

***Ini adalah D Gaya***

- Adakah anda kawan-kawan yang hebat berkomunikasi dan peramah kepada semua orang mereka jumpa?

setengah orang adalah optimistik, peramah, dan suka bercakap.

***Ini adalah I Gaya***

- Adakah anda mempunyai ahli-ahli keluarga yang pendengar baik dan pemain kumpulan yang hebat?

Setengah orang adalah mantap, bersabar, setia, dan praktikal.

***Ini adalah S Gaya***

- Pernahkah anda bekerja dengan seorang yang suka mengumpulkan fakta-fakta dan butir-butiran dan teliti dalam semua aktiviti-aktiviti?

Setengah orang adalah tepat, sensitif, dan analitikal.

***Ini adalah C Gaya***

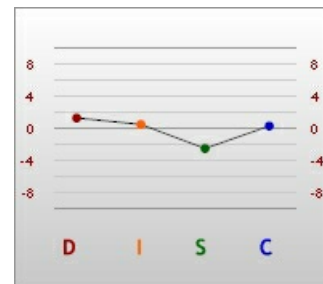
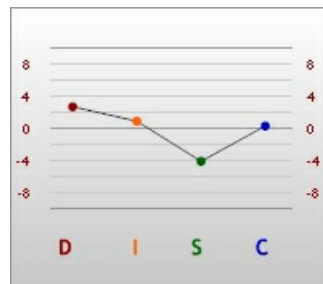
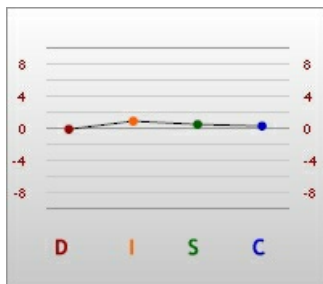


## Carta di bawah membantu letakkan empat dimensi tingkah-laku dalam perspektif.

|                          | <b>D = Berkuasa</b>                               | <b>I = Berpengaruh</b>   | <b>S = Mantap</b>  | <b>C = Teliti</b>                                       |
|--------------------------|---|--|--|---|
| <b>Mencari</b>           | Kawalan   | Pengiktirafan  | Penerimaan   | Ketepatan   |
| <b>Kekuatan-kekuatan</b> | Pentadbiran<br>Kepimpinan<br>Keazaman             | Memujuk<br>Bersemangat<br>Menghiburkan                               | Mendengar<br>Kerja Pasukan<br>Ikut-Berterusan                    | Merancang<br>Sistem-sistem<br>Teknik Mengatur           |
| <b>Cabaran</b>           | Tidak sabar<br>Tidak peka<br>Pendengar yang lemah | Kekurangan Butiran<br>Jangka Perhatian Yang Pendek<br>Rendah Susulan | Terlalu sensitif<br>Lambat untuk Bermula<br>Tidak suka Perubahan | Penuh kesempurnaan<br>Kritikal<br>Tidak Bertindak Balas |
| <b>Tidak suka</b>        | Ketidakecapan<br>Keraguan                         | Rutin-rutin<br>Kerumitan   | Sikap tidak peka<br>Ketidaksabaran                               | Tidak Tersusun<br>Ketidaksopanan                        |
| <b>Keputusan</b>         | Penentu   | Serta-merta  | Berbincang   | Berkaedah   |

Sebab personaliti manusia terdiri daripada empat gaya tingkah-laku pelbagai keamatan, graf DISC menolong jadikan gaya personaliti lebih jelas. Graf DISC plotkan keamatan setiap empat gaya. Semua titik di atas garis tengah adalah keamatan yang lebih kuat, sementara titik di bawah garis tengah adalah keamatan yang lebih kurang mengenai ciri-ciri DISC. Ada kemungkinan apabila melihat graf DISC ciri-ciri tingkah laku dan keperibadian seorang individu dapat dikenali dengan serta-merta.

## Di bawah adalah tiga graf DISC, dan keterangan yang singkat tentang perbezaan antara graf-graf.



### DISC graf 1 menggambarkan "diri umum" anda (topeng)

Graf ini mempamerkan anda yang orang lain lihat. Ia mencerminkan bagaimana anda tanggap tuntutan persekitaran anda, dan tanggapan anda tentang bagaimana anda percaya orang lain jangkakan kelakuan anda.

### DISC graf 2 menggambarkan "diri peribadi" anda (teras)

Graf ini mempamerkan respon naluri anda terhadap tekanan, dan mengenal pasti bagaimana anda paling akan respon apabila tegangan atau tekanan wujud. Ini boleh jadi tindakan naluri anda.

### DISC graf 3 menggambarkan "diri tanggapan" anda (cermin)

Graf ini mempamerkan cara bagaimana anda tanggapkan tingkah laku biasa anda. Ini boleh disebut sebagai tanggapan diri anda. Walaupun ada kalanya anda tidak sedar akan tingkah laku anda gunakan dengan orang lain, graf ini menunjukkan pendekatan biasa anda.

# Penerangan

## memahami gaya anda

### Gaya Sample di kenali dengan katakunci "Canselor".

Sample, as a Chancellor style, mixes fun with business in order to get things done. Chancellors are determined individuals who enjoy people but can also take care of the details. Since Chancellors want things to be taken care of correctly, they may finish projects to assure correctness and completeness. Sample is outgoing by nature and enjoys people, but this does not necessarily indicate an allegiance. A Chancellor evaluates people and tasks carefully. Their alliances will shift seemingly impulsively from one person or task to another. They often neglect careful planning and will jump into projects without thorough consideration.

Chancellors may need to be more sensitive to the needs of others. They are spontaneous in business and pleasure, but not haphazardly. Sample requires correctness and is very aware of deadlines. A Chancellor will initiate activity rather than waiting for someone else to do the job. They are driven by the bottom line and want quick results. They will work tenaciously to resolve problems. Sample desires accuracy combined with quick thinking.

Others may perceive Chancellors as opinionated. Under pressure, they may express their feelings without regard to allowing others' opinions. They may also dominate projects and not permit others to participate. A Chancellor wants others to communicate clearly and concisely. They are forward thinking and creative. Sample is always looking ahead to new and exciting adventures.

Seorang yang berdaya cipta, Sample selalunya bersedia untuk mencari penyelesaian baru kepada masalah, terdorong sendiri dan selalu bekerja dalam kadar yang pantas untuk mencapai matlamat. Sample sukakan cabaran baru dan biasanya dapat membuat keputusan dengan senang, walaupun dibawah tekanan.

Seorang yang mesra, ramah, Sample sangat gembira mempunyai interaksi yang berparas tinggi dengan yang lain. Mencari "lapisan perak" dalam situasi yang sukar datang dengan senangnya, dan Sample biasanya sangat suka akan keseronokan mencuba perkara-perkara baru. Individu ini mempunyai bakat untuk mempengaruhi teman sejawat dan dilihat sebagai penghubung bernaluri. Yang lain dapati Sample senang dihampiri dan sukakan gaya senang dan hubungan mereka yang terbuka itu.

Yang lain lihat Sample sebagai seorang serbaguna yang mereka harapkan untuk memecahkan situasi-situasi biasa, bosan dan sama sahaja. Lebih suka membuat perkara-perkara yang di luar dari pasukan, orang ini cenderung menjadi individualistik. Sample mungkin dilihat sebagai "resah" dan cenderung bergerak pantas dari satu perkara kepada yang lain.

Kemas dan tersusun, orang lain biasanya lihat Sample sebagai praktikal. Individu ini perlukan cukup informasi untuk membuat keputusan-keputusan, dan akan menimbangkan kebaikan dan keburukan. Sample sensitif kepada kritikan dan cenderung mendalami emosi-emosi. Sample suka menjelaskan harapan-harapan sebelum menjalankan projek-projek baru dan akan ikut proses logikal untuk menguntungkan keputusan-keputusan yang berjaya.

**Jurucakap dan pemimpin semulajadi**  
**Boleh membuat pelbagai aktiviti dengan tepat**  
**Berpengaruh dan mendorong**  
**Bertenaga tinggi, berperasaan terbuka, dan optimistik**

#### *Ciri-ciri Umum*

**Boleh mengarah dan merintis**  
**Kuasa dan bidang kuasa untuk mengambil risiko dan buat keputusan**  
**Kebebasan daripada tugas-tugas rutin dan yang biasa**  
**Penghargaan, pujian, dan pengiktirafan**

#### *Didorong Oleh*

**Suasana bertanding dengan ganjaran-ganjaran**  
**Tiada-rutin, pergerakan-pergerakan dan tugas-tugas yang mencabar**  
**Boleh mengarah orang lain**  
**Kebebasan daripada kawalan, penyeliaan dan butiran-butiran**

#### *Persekitaran Unggul Saya*

# Berkomunikasi

## dengan Chancellor/ Canselor gaya

### Ingat, seorang Canselor mungkin ingin:

- Penguasaan, pelbagai pergerakan, martabat, kebebasan, tugas kerja yang membina pertumbuhan, peluang untuk mara ke hadapan, pengiktirafan

### Kebimbangan Terbesar:

- Diambil kesempatan oleh yang lain, hilang kawalan

### Bila berkomunikasi dengan Sample, seorang Canselor, BERBUAT:

- Bercakap tentang keputusan bukan jalannya
- Bercakap tentang penyelesaian bukan masaalah
- Tumpukan tentang perniagaan; ingat mereka inginkan keputusan
- Cadangkan jalan-jalan untuk mereka mencapai keputusan, ambil tanggung-jawab dan selesaikan masaalah
- Biarkan mereka ke dalam "gambaran besar" sebab mereka berwawasan
- Setuju dengan maklumat dan buah fikiran lebih daripada orang bila membuat persetujuan

### Bila berkomunikasi dengan Sample, seorang Canselor, TIDAK BERBUAT:

- Beromong-omong, bercakap sehabisan
- Berpuas hati walaupun kurang cemerlang
- Tumpukan kepada masaalah
- Berperasaan mudah putus asa
- Tumpukan kepada cara dan butiran
- Mencabar mereka secara terus

### Semasa menganalisis dan mencerakinkan maklumat, Sample, seorang Canselor mungkin:

- Tidak mengendahkan risiko yang mungkin ada
- Tidak menimbang kebaikan dan keburukan
- Tidak mengirakan pendapat orang lain
- Tawarkan sistem dan buah fikiran yang inovatif dan progresif

### Ciri-ciri Motivasi

- **Motivasi Matlamat:** Bermutu, kelihatan baik dengan kerja yang dibuat dengan elok
- **Menilai Orang Lain dengan:**Perhubungan lisan berkenaan kenyataan
- **Mempengaruhi Orang Lain dengan:** Kecekapan
- **, kebolehan lisan**Nilai Kepada Pasukan:
- **Kebolehan beraneka-tugas,** berfikir tentang mutu, boleh gerakan tugas ke hadapan
- **Lebih Menggunakan:**Tiada kesabaran akan keadaan sedia ada, ikut dorongan hati
- **Reaksi Kepada Tekanan:**Ikut dorongan hati, tergopoh-gapah
- **Kebimbangan Terbesar:**Mutu yang rendah, penolakan



Ilmu pengetahuan datang, tetapi kebijaksanaan berkepanjangan.

- Alfred Lord Tennyson

# Berkomunikasi

## dengan Chancellor/ Canselor gaya

### Nilai kepada pasukan:

- Seorang pemimin dan pemikir yang bertenaga
- Penuh tenaga, cetuskan pergerakan dalam orang lain
- Boleh beranika-tugas dengan senang
- Menentukan dan hebat dalam suatu keadaan genting

### Canselor mempunyai ciri-ciri positif ini dalam kumpulan:

- Pemimpin menurut naluri
- Pengurus penuh memerintah yang hebat dalam keadaan genting
- Terus dan menentukan
- Menggunakan kaedah baru dalam mendapatkan keputusan
- Kekalkan tumpuan atas matlamat
- Mengatasi halangan, mereka nampak akan lapisan kesempatan baik
- Memberi hala-tuju dan kepimpinan; menerima risiko
- Menolak kumpulan kearah matlamat mereka
- Rela luahkan percakapan; boleh memperhalusi matlamat
- Penghubung yang hebat
- Menerima cabaran dengan tidak rasa takut
- Lihat akan benda seperti apa yang ternampak
- Boleh mengendalikan anika projek
- Berfungsi dengan elok dengan beban kerja yang banyak.

### Bidang pertumbuhan peribadi bagi Canselor:

- Kurangkan menjadi terlalu mengawal dan menguasai
- Bina lebih penghargaan untuk buah fikiran dan perasaan orang lain
- Bubuh lebih tenaga dalam butiran dan cara
- Tunjukkan sokongan untuk ahli-ahli pasukan; jadilah pendengar yang aktif
- Ambil masa untuk menerangkan "kenapa" dalam kenyataan dan rancangan kerja anda
- Adakan lebih kesabaran; tolong yang lain capai potensi mereka



Anda boleh mempunyai buah fikiran yang sangat cemerlang, tetapi jika anda tidak dapat menyampaikan, buah fikiran anda tidak akan membawa anda kemana-mana.

- Lee Iacocca

# Petua Komunikasi

## Berhubungan dengan yang lain

**D, I dan C anda dicatatkan di atas garis tengah, gaya anda dikenali oleh kata kunci "Canselor".**

Bahagian selepas ini menggunakan kata sifat untuk menerangkan gaya DISC anda agak-agak tercatat di graf anda. Kata-kata penerang ini adalah sebagai anggaran kasar kepada nilai graf anda.

**D—Mengukur betapa terus, berkuasa dan menentukan anda khasnya berada. Perkataan-perkataan yang akan menggambarkan betapa semangat "D" anda adalah:**

- **KUAT/HEBAT** Penuh paksaan; berkuasa; bertenaga
- **PENGAMBIL RISIKO** Bersedia mengambil kesempatan, merbahaya dalam beraksi
- **SIFAT MENGGEMBARA** Rasa Gembira; menjalankan sesuatu yang merbahaya
- **MEMASTIKAN** Selesaikan persengketa, pertanyaan, dan lain-lain
- **INGIN TAHU** Cenderung menanya banyak soalan; sifat ingin tahu

**I – Mengukur betapa banyak bercakap/ceramah, pandai memujuk dan bergaul-gaul, anda biasanya. Perkataan-perkataan yang akan menggambarkan betapa semangat "I" anda adalah:**

- **MURAH HATI** Ingin memberi atau berkongsi; tidak kedekut, berlimpah
- **TENANG** Seimbang; mantap; mempunyai keselesaan dan tingkah-laku yang tinggi
- **CANTIK/KACAK** Menarik; mengkagumkan; menggembirakan
- **MEYAKINKAN** Tentu akan diri sendiri; berasa betul; berani

**S – Mengukur keinginan anda untuk kejaminan, keamanan dan kebolehan anda menjadi seorang pemain kumpulan. Perkataan-perkataan yang akan menggambarkan betapa semangat "S" anda adalah:**

- **KRITIKAL** Cenderung mencari kesalahan; dipercirikan oleh butir-butir yang teliti
- **DENGAN PANTAS** Berlagak pantas dengan tiada berfikir; terburu; serta-merta

**C – Mengukur keinginan anda untuk kestrukturannya, organisasi dan keperincian. Perkataan-perkataan yang akan menggambarkan betapa semangat "C" anda adalah:**

- **MENCERAKIN** Membelah yang penuh kepada bahagian-bahagian kecil untuk mengenali sifat mereka
- **SENSITIF** Senang luka hati; tinggi pengetahuan dan bertindak mengikut perasaan
- **MANTAP** Cukup pertumbuhan, masak dan mantap>



Hanya satu jalan kepada perubahan iaitu mengubah pemahaman anda.

- Anthony De Mello

# Petua Komunikasi

## Bagaimana anda berkomunikasi dengan yang lain

### Bagaimana Anda Berhubung Dengan Yang Lain

Sila kembali ke bahagian "Komunikasi" laporan ini dan meninjau kembali bahagian "BUAT" dan "JANGAN BUAT" untuk gaya khusus anda. Meninjau kembali pilihan komunikasi anda boleh menjadi satu pengalaman yang membuka-mata atau menguatkan yang apa anda telah tahu adalah benar. Mana satu jalan pun, anda mempunyai ciri-ciri komunikasi dalam tulisan. Informasi ini sangat kuat bila dikongsi antara kawan, teman dan keluarga. Sekarang yang lain akan mengetahui yang beberapa pendekatan tidak sesuai untuk gaya anda, sedangkan pendekatan yang lain adalah diterima dengan baik oleh anda. Sama-sama penting adalah anda sekarang lihat yang CARA ANDA MENGATAKAN SESUATU boleh jadi sama-sama penting seperti APA YANG DIKATAKAN. Malangnya, kita semua cenderung untuk berkomunikasi dalam tingkah laku yang kita suka, daripada dalam kaedah orang lain pilih.

**Gaya "D" adalah yang lebih berkuasa bagi gaya anda,** bermakna anda lebih suka menerima informasi memberi tahu KEPUTUSAN. Tetapi, bila memindahkan informasi yang sama kepada pelanggan atau rakan kerja, anda perlu menterjemahkan dalam fakta-fakta tepat, atau hanya keputusan akhir sahaja, atau bagaimana mereka adalah sebahagian dari penyelesaian dan kita perlu bekerja sebagai satu pasukan.

Bahagian selepas ini memberitahu bagaimana gaya anda berkomunikasi dengan tiga gaya berkuasa yang lain. Ada gaya mempunyai kecenderungan semulajadi berkomunikasi dengan baik, sedangkan gaya yang lain seolah-olah berbual dalam bahasa yang lain sama sekali. Di sebabkan anda sudah pun mahir dalam bahasa "ibunda" anda, kita akan periksa bagaimana hendak berkomunikasi dan berhubung bersama-sama tiga lagi bahasa lebih berkuasa, dengan cara terbaik yang orang akan gunakan.

Bahagian selepas ini sungguh berfaedah untuk gaya berkuasa "D" sebab anda mempunyai kecenderungan untuk menjadi lebih agresif dalam komunikasi anda dan tidak seperti apa orang lain sukakan.

### Kesesuaian Gaya Tingkah-laku Anda

Dua gaya "D" akan bergerak dengan baik jika hormati satu sama lain dan ingin bekerja sebagai satu pasukan untuk mencapai gol tertentu. Mesti berjaga-jaga supaya tidak menjadi terlalu bertanding atau menguasai antara satu sama lain.

"D" suka gaya "I" sebab "I" menjadi penggalak semulajadi kepada "D". Kadang kala "I" bukan orientasikan tugas sepenuh untuk "D" dalam situasi kerja. Sekiranya "D" nampak akan nilai bagaimana "I" boleh menjadi pengaruh; ini akan mencapai keputusan yang tinggi.

"D" dan "S" biasanya bekerja elok bersama sebab "S" tidak mengancam "D" dan akan bekerja keras untuk mencapai gol yang diinginkan. Kadang-kala perhubungan peribadi boleh menjadi tegang sebab "D" menjadi terlalu berorientasikan tugas dan mendesak.

"D" dan "C" mesti berhati-hati supaya tidak menjadi terlalu mendorong dan terlalu berorientasikan butir-butiran. Walau bagaimana pun "D" perlukan perhatian lengkap gaya "C" tetapi sukar untuk meluahkan keperluan ini.



Pertuturan adalah cermin jiwa seseorang; apa yang dia ungkapkan, itu lah dia.

- Publilius Syros



# Petua Komunikasi

## keserasian gaya tingkah-laku anda

### Bagaimana "D" Boleh Menambah-baikkan Pergaulan dengan Setiap Gaya

#### D dengan D

Jika saling menghormati, anda akan melihat sesama sendiri sebagai terdorong, mempunyai visi, agresif, sifat bertanding dan berharapan. Selama mereka setuju tentang gol yang mesti di capai, mereka boleh tumpukan kepada tugas di tangan dan menjadi cukup cekap. Jika saling menghormati tidak ada, anda akan mendapati "D" yang lagi satu sebagai suka bertengkar, menunjuk kekuasaan, sombong, menguasai, kelam-kabut dan gelisah.

Keterangan Rahsia Perhubungan: Setiap kamu mesti bekerja keras untuk mencapai penghormatan bagi satu sama lain, dan berkomunikasi. Menjadikan ini sebagai gol untuk dicapai akan sangat menolong. Anda juga mesti fahami alam dan batasan penguasaan satu sama lain, dan menghormati batasan ini.

#### D dengan I

Anda akan terdorong menggambarkan I sebagai terlalu mementingkan diri sendiri, menunjukkan sedikit fikiran, terlalu yakin diri dan tidak waspada. Anda tidak akan suka "di-jual" oleh I. Anda yang berorientasikan tugas akan menjadi marah dengan I yang bersikap tidak menyatakan pendapat umum.

Keterangan Rahsia Perhubungan: Anda mesti cuba menjadi peramah, oleh kerana I menghargai perhubungan peribadi. Beri pujian bila boleh. Dengar akan buah fikiran mereka dan kenali kejayaan mereka.

#### D dengan S

Anda menggambarkan S sebagai pasif, tidak peduli, kelesuan, menunjuk hak milik, rasa puas dan tidak menunjukkan apa-apa. D mempunyai sangkaan yang S itu bergerak lambat. Mereka akan melihat pendekatan anda sebagai menentang, dan boleh menjadi terlebih kepada berkuasa S. Pergerakan dan pemikiran pantas anda boleh menyebabkan tindakan pasif-agresif.

Keterangan Rahsia Perhubungan: Elakkan mendorong; kenali keikhlasan kerja baik S. Berkawan dengan mereka, sebab mereka menghargai perhubungan. Berikhtiar untuk menjadi senang bergaul bila boleh, membiasakan diri dengan langkah yang mantap akan mengurangkan perselisihan yang tidak diingini dalam perhubungan.

#### D dengan C

Anda menggambarkan C sebagai terlalu menyandar, suka menggelak diri, mempertahankan diri, terlalu fokus akan butir-butiran dan terlalu berhati-hati dan kebimbangan. D kerap kali terasa yang C terlalu menghuraikan dan terikat dengan butir-butiran.

Keterangan Rahsia Perhubungan: Perlahankan jejak langkah; beri mereka infomasi dalam bentuk terang dan padat, menyediakan seberapa banyak fakta yang boleh. Buangkan apa yang boleh mengancamkan. Apabila boleh, benarkan masa untuk C menimbang perkara-perkara dan butir-butiran sebelum menyuruh mereka membuat keputusan.



**Menambah baik**  
Perhubungan

Komunikasi berfungsi kepada mereka yang bekerja untuk nya.

- John Powell

### Kertaskerja Petua Komunikasi

Perubahan dalam graf anda menunjukkan kaedah mengatasi. Keperibadian manusia sangat dipengaruhi oleh perubahan dalam persekitaran kita. Biasanya, manusia berubah dengan ketara dari graf satu ke graf dua disebabkan tekanan atau pertukaran persekitaran. Menyedari perubahan atau perbezaan antara kedua-dua graf ini menolong kita memahami naluri mekanisma untuk mengatasi, dan menunjukkan bagaimana menyesuaikan dengan lebih baik diri di masa depan.

Arahan: Setiap graf anda menerangi pelbagai aspek keperibadian anda. Lebih dekat lagi melihat perubahan itu akan mendedahkan pandangan yang berharga. Sila rujuk kepada kedua-dua graf (jika perlu, data rujukan sepanjang profil). Bandingkan titik D, I, S, dan C pada graf satu dan dua. Akhir sekali, baca analisis jawapan anda, dan pertimbangkan bagaimana persekitaran anda mempengaruhi keputusan, dorongan, tindakan dan pesanan lisan anda.

#### D Perubahan:

Bandingkan graf 1 dan 2. Apabila anda lihat graf 2, adakah "D" anda lebih tinggi atau lebih rendah dari "D" dalam graf 1? Timbangkan betapa tinggi atau rendah huruf itu bergerak. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan seorang yang inginkan lebih kawalan dalam situasi tertekan. Jika D naik dengan ketara, anda boleh jadi sangat menguasai apabila anda tertekan. Nilai yang lebih rendah menunjukkan seorang yang inginkan kurang kawalan dalam situasi tertekan. Jika D menurun dengan ketara, anda mungkin mahukan seorang yang lain memimpin dan anda akan ikut.

#### I Perubahan:

Bandingkan graf 1 dan 2. Apabila anda lihat graf 2, adakah "I" anda lebih tinggi atau lebih rendah dari "I" dalam graf 1? Timbangkan betapa tinggi atau rendah huruf itu bergerak. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan seorang yang inginkan lebih pengaruh sosial dalam situasi tertekan. Jika I naik dengan ketara, anda mungkin hendak cuba kemahiran komunikasi anda untuk melicinkan perkara. Nilai yang lebih rendah menunjukkan seorang yang inginkan kurang pengaruh sosial dalam situasi tertekan. Jika I menurun dengan ketara, anda kurang bergantung kepada cara-cara lisan untuk mencapai suatu ketetapan.

#### S Perubahan:

Bandingkan graf 1 dan 2. Apabila anda lihat graf 2, adakah "S" anda lebih tinggi atau lebih rendah dari "S" dalam graf 1? Timbangkan betapa tinggi atau rendah huruf itu bergerak. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan seorang yang inginkan persekitaran yang lebih terjamin dalam situasi tertekan. Jika S naik dengan ketara, anda cenderung mengelakkan sebarang pertentangan dan menunggu sehingga adanya persekitaran yang lebih menguntungkan sebelum membuat apa-apa perubahan. Nilai yang lebih rendah menunjukkan seorang yang ingin persekitaran yang kurang terjamin dalam situasi tertekan. Jika S turun dengan ketara, anda menjadi lebih mengikut gerak hati dalam membuat keputusan anda.

#### C Perubahan-perubahan:

Bandingkan graf 1 dan 2. Apabila anda lihat pada graf 2, adakah "C" lebih tinggi atau lebih rendah daripada "C" dalam graf 1? Timbangkan betapa tinggi atau rendah huruf itu bergerak. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan seorang itu inginkan lebih informasi sebelum membuat keputusan dalam situasi tertekan. Jika C meningkat dengan ketara, anda sudah tentu tidak mahu buat keputusan sehingga anda mempunyai lebih lagi informasi. Nilai yang lebih rendah menunjukkan seorang yang ingin kurang informasi sebelum membuat keputusan dalam situasi tertekan. Jika C menurun dengan ketara, anda mungkin buat keputusan berdasarkan perasaan usus.

***Yang mana satu titik-titik yang paling dramatik bergerak naik atau turun? Apa yang memberitahu anda tentang bagaimana anda bertindak kepada tekanan?***

***Bagaimana kaedah mengatasi anda menolong atau menghindar anda dalam membuat keputusan? Bagaimana anda boleh gunakan informasi ini menolong anda lihat akan perkara yang anda tidak dapat melihat dalam tindak balas anda kepada tentangan?***

# Pengenalan kepada Laporan TEAMS Gaya

Gaya TEAMS adalah ukuran fikiran dan pilihan tugas anda. Profil TEAMS lihat pada cara orang berfikir dan berfungsi dengan terbaik dalam satu persekitaran kumpulan atau pasukan. Profil TEAMS menguraikan fungsi-fungsi teras satu kumpulan kepada lima peranan utama yang dilaksanakan oleh kumpulan menjalankan tugas dan mencapai matlamat. Tajuk-tajuk peranan adalah:

- **T = Ahli Teoris**
- **E = Pelaksana**
- **A = Penganalisis**
- **M = Pengurus**
- **S = Strategis**

Profil TEAMS tidak mengukur kebolehan, tetapi melebihkan peranan dan aktiviti utama yang dijalankan. Apabila orang diletakkan dalam kawasan pilihan mereka, penghasilan dan kepuasan kerja ditinggikan dan tekanan direndahkan. Cogan kata 'Bersama Semua Mencapai Lebih' bukan sahaja menarik, ini adalah premis untuk kemajuan pasukan. Satu pasukan yang kuat dibina oleh peranan saling melengkapi, bukan peranan bertentangan. Menggunakan kesemua lima peranan telah terbukti mendapatkan penyelesaian kerja yang terbaik.

## TEAMS Gaya Gambaran Keseluruhan

### ***Ahli Teori***

- Pencipta
- Berwawasan
- Pembekal Buah fikiran

### ***Pelaksana***

- Bertata-acara
- Pelaksana
- Penetap Piawai

### ***Penganalisis***

- Praktikal
- Penganjur
- Penghalusi Kaedah

### ***Pengurus***

- Pengimbang
- Diplomat
- Pemudahcara

### ***Strategis***

- Penetap Matlamat
- Pembina Rancangan
- Penyelesai Masaalah

## Ciri-ciri setiap TEAMS Gaya

### ***Ahli Teori***

- Penyelesai Masalah Berdaya-cipta
- Kebolehan mereka adalah memikir luar dari yang biasa untuk mencipta matlamat-matlamat, proses-proses dan garis waktu.
- Ahli pasukan yang menjanakan buah fikiran, model dan hipotesis

### ***Pelaksana***

- Membuat perkara mengikut rancangan dan membuatnya dengan baik
- Dihargai kerana berorientasikan-tindakan, tersusun dan boleh diharap
- Ahli pasukan yang melaksanakan buah fikiran, program dan penyelesaian yang dimajukan oleh kumpulan

### ***Penganalisis***

- Ketetapan, kawalan kualiti, beranalisis
- Mereka meletakkan taraf yang tinggi dan menimbangkan risiko-risiko berbanding dengan potensi ganjaran
- Ahli pasukan yang selalu fikirkan tentang kualiti dan penghalusan program atau proses

### ***Pengurus***

- Diplomatik, pendekatan yang seimbang dalam menyelesaikan masalah
- Kebolehan melihat projek dari kesemua pelbagai sudut pandangan ahli pasukan
- Ahli pasukan yang memudahcarakan dan menimbang keperluan individu

### ***Strategis***

- Memudahkan konsep, memasarkan buah fikiran, membekalkan penyelesaian
- Mencari jalan mendorong buah fikiran dan mengatasi halangan
- Ahli pasukan yang kenalpasti dan memudahkan buah fikiran menjadi strategi dan konsep pasaran

## Bakal Batasan setiap TEAMS Gaya

### ***Ahli Teori***

- Lebih tinggi Gaya Ahli Teori, lebih besar kemungkinan untuk menjanakan buah fikiran baru daripada memberi tumpuan kepada penyelesaian tugas.

### ***Pelaksana***

- Lebih tinggi Gaya Pelaksana, lebih tinggi keperluan proses penghalusan dan matlamat-matlamat supaya lebih berkesan.

### ***Penganalisis***

- Lebih tinggi Gaya Penganalisis, lebih tinggi kemungkinan untuk terbelenggu dalam butiran-butiran projek dan hilang penglihatan akan matlamat-matlamat.

### ***Pengurus***

- Lebih tinggi Gaya Pengurus, lebih tinggi kemungkinan untuk tidak menimbangkan keperluan dengan saksama dan hilang penglihatan akan keutamaan yang perlu untuk mencapai matlamat.

### ***Strategis***

- Lebih tinggi Gaya Strategis, lebih tinggi kemungkinan untuk menaruh harapan yang terlalu tinggi atas yang lain atau lebih menaikkan faedah/penyelesaian.

# TEAMS Gaya

## Bekerja dalam pasukan

### Sample Pilihan-pilihan peranan pasukan

#### Gaya Tertinggi: Analyzer/ Penganalisa

Penganalisa adalah ahli-ahli kumpulan yang mengeluarkan unsur-unsur utama sesuatu buah fikiran dan memajukan proses di mana buah fikiran itu dapat dilaksanakan. Satu daripada nilai-nilai utama Penganalisa kepada kumpulan adalah kebolehan naluri mereka untuk mengesan kesilapan tatacara, kecacatan logikal, dan bakal masalah-masalah yang lain. Kekuatan utama mereka dalam satu suasana kumpulan adalah kebolehan memeriksa rancangan dan aturcara yang telah dimajukan oleh kumpulan dengan perhatian kepada penambahan, penghapusan atau perubahan-perubahan yang perlu untuk memastikan pelaksanaan itu berjaya. Mereka unik dimana mereka mempunyai gabungan kemahiran manusia dan berorientasikan butiran, membenarkan mereka untuk menyuarakan konsep-konsep mereka dengan elok dalam kebanyakan bidang-bidang lain. Mereka cenderung menggunakan kemahiran perhubungan untuk memastikan setiap bidang projek itu dapat dijalankan dalam susunan dan cara teratur, menumpukan lebih kepada tugas-tugas dari orang yang menjalankan tugas. Penganalisa akan hantar buah-fikiran balik kepada Ahli Teori, Ahli Strategi atau Pengurus beberapa kali, untuk memperhalusi dan membangunkan satu pelaksanaan rancangan yang akhirnya akan berjaya.

Penganalisa ternilai untuk ketelitian, ketetapan dan kebolehpercayaan. Motto mereka adalah, "Buat perkara-perkara betul kali pertama." Penganalisa menetapkan taraf untuk kecemerlangan yang selalunya melebihi taraf-taraf yang lain. Mereka adalah pemikir yang boleh menyelesaikan masalah dengan logik dan tatacara bersamakan daya cipta yang hebat. Penganalisa terlalu teliti dalam semua aktiviti mereka. Kebolehan mereka berfikir secara kritikal membenarkan mereka menentukan satu situasi yang sistematik dan teratur—pertama mengumpul, kemudian mengecam dan menguji kesimpulan-kesimpulan mereka.

Penganalisa selalu cabar buah fikiran-buah fikiran, aturcara-aturcara dan konsep-konsep semasa yang berada dalam pertimbangan. Mereka mencari cara-cara yang lebih baik untuk mencapai tugas-tugas dan kaedah-kaedah yang cekap untuk melaksanakan semua itu. Mereka teratur dan kemas, dan membawa perintah itu ke dalam huru-hara projek-projek yang bertekanan tinggi. Pasukan akan menghargai etika kerja mereka dan kebolehan mereka melaksanakan dengan baik dibawah tekanan batasan waktu yang ketat.

Penganalisa cenderung ditertekan dalam butiran-butiran projek. Bila ini terjadi, mereka akan juga kehilangan pandangan keseluruhan matlamat. Mereka tinggal dalam dan cintai dunia penuh daya fikiran, dan adakalanya akan mencabar dan berbahas semata-mata untuk keseronokan berdebatan. Satu lagi yang akan menjadi pembatasan Penganalisa adalah kecenderungan memilih pendekatan berisiko-rendah daripada satu yang mungkin mempunyai unsur-unsur risiko yang tinggi dan pulangan potensi yang lebih berhasil.



Pasukan yang dibina dengan elok menghasilkan keputusan dan mempunyai aliran tenaga dan buah fikiran yang senang dilihat.

Supaya pasukan mempunyai semangat, dan tugas-tugas tercapai, penempatan ahli-ahli pasukan adalah sangat penting.

### Gaya Tertinggi Kedua: Manager/ Pengurus

Pengurus adalah ahli kumpulan yang memudahkan pergaulan bersama ahli-ahli kumpulan yang lain dan juga memantau pelbagai aspek pelaksanaan rancangan. Mereka boleh jadi sensitif dan mempunyai taraf yang tinggi. Keputusan-keputusan dibuat setelah mengumpulkan fakta-fakta dan data sokongan. Pengurus suka menyelia proses-proses, bergaul dengan ahli-ahli kumpulan, mengawasi penghasilan dan memastikan yang projek bergerak kearah kejayaan dalam masa yang ditetapkan. Pengurus mahu diterima sebagai ahli-ahli kumpulan dan ingin tahu apa yang dikehendaki sebelum mereka mulakan projek baru. Semasa buah fikiran dan tugas berolak-alik sesama beberapa ahli kumpulan, Pengurus lah yang akan memastikan yang tiada seorang pun "jatuhkan bola/membuat kesalahan." Pengurus ada interaksi yang tinggi dengan semua ahli-ahli pasukan. Mereka prihatin kepada orang sekeliling dan akan menjalankan yang terbaik untuk menjadikan suasana menyenangkan untuk yang lain. Mereka tidak suka konfrontasi tapi akan menangani nya. Mereka teliti dan memujuk yang lain melalui gabungan logik dan emosi. Pengurus dilengkapi dengan kebolehan untuk bertindak sebagai pemimpin berkuasa jika bidang kuasa atasan memerlukan mereka berbuat demikian.

Pengurus berkebolehan menerangkan dimana dan bila idea-idea dan konsep-konsep dibawah pembangunan perlu dialih dari satu ahli kumpulan kepada yang lain. Kemahiran mereka membenarkan mereka bergerak dalam peranan Ahli Teori, Penganalisa atau Ahli Strategi bila perlu, dan mereka boleh berfungsi dalam peranan itu untuk satu tempoh masa. Kekuatan nyata mereka adalah kebolehan melihat dari sudut pandangan satu ahli kumpulan dan tolong seorang ahli yang lain memahami konsep dari sudut pandangan mereka, bertindak sebagai "penterjemah konsep" untuk pasukan itu.

Pengurus selalunya dipertimbangkan bila seorang pemimpin diperlukan untuk menggerakkan projek ke hadapan. Mereka boleh berhubung baik dengan sekumpulan besar individu-individu dan juga mempunyai kebolehan menurunkan kuasa. Tumpuan mereka kepada perincian dan dorongan dalaman menyebabkan yang lain menghormati mereka, dan menghargai persembahan mereka dalam situasi-situasi itu. Keupayaan mendalam mereka berhubung dengan yang lain menjadi jalinan yang menyatukan dalam pasukan, menyuburkan sesuatu kekuatan dan daya tahan yang menambah keutuhan.

Pengurus kadang-kala dilihat sebagai tidak ramah, terutama bila fokus dalam menyelesaikan masalah. Ada kalanya sedikit agresif, tetapi keadilan dan kemahiran manusia mereka dengan cepat membuat yang lain fikirkan yang mereka betul-betul mahukan yang terbaik untuk semua terlibat.



Pasukan yang dibina dengan elok menghasilkan keputusan dan mempunyai aliran tenaga dan buah fikiran yang senang dilihat.

Supaya pasukan mempunyai semangat, dan tugas-tugas tercapai, penempatan ahli-ahli pasukan adalah sangat penting.



# Pengenalan kepada Laporan Gaya Nilai

Gaya Nilai Anda adalah ukuran keunggulan dan pendorong terpendam anda. Profil Nilai lihat akan pendorong pendasar terpendam yang menjejaskan tingkah-laku. Sedangkan Gaya Keperibadian (DISC) boleh dilihat dan isu-isu keperibadian dapat diselesaikan dengan beberapa usaha, Gaya Nilai tidak sebegitu terlihat atau senang diselesaikan. Nilai-nilai terpendam dan berakar umbi dalam minda bawah sadar kita. Profil Nilai menaksir yang seorang individu perlukan empat nilai teras yang harus dipenuhi dalam hidupnya. Semua orang berkongsi empat Gaya Nilai berikut dalam darjah keamatan yang berbeza-beza.

- **L = Kesetiaan**
- **E = Kesaksamaan**
- **P = Kebebasan Peribadi**
- **J = Keadilan**

Pengetahuan Gaya Nilai boleh menolong orang menjadi lebih toleran akan perbezaan individu dan mengurangkan tentangan dan meninggikan persefahaman. Dalam tempat kerja, perkara-perkara lama yang terbandung boleh dipengaruhi apabila keperluan nilai kerja berhubungkait dengan nilai peribadi seorang pemohon. Pengurus pengambil pekerja telah berpengetahuan tentang prospek Gaya Nilai yang kritikal dalam keputusan mengambil pekerja.

## Gambaran Keseluruhan Gaya Nilai

### *Kesetiaan*

- Adat-adat
- Perhubungan
- Melayan orang lain
- Hidup Bertanggung-jawab

### *Kesaksamaan*

- Penghormatan
- Toleransi
- Keperibadian
- Keadilan kepada Semua

### *Kebebasan Peribadi*

- Kesempatan
- Pemenuhan-diri
- Cabaran Norma
- Daya-cipta Peribadi

### *Keadilan*

- Kejujuran
- Kesedaran akan Kebetulan
- Matlamat Umum
- Situasi menang-menang





## Carta di bawah ini menolong letakkan ke-empat-empat Gaya Nilai dalam perspektif.

|                   | <b>Kesetiaan</b>                         | <b>Kesaksamaan</b>                 | <b>Kebebasan Peribadi</b>         | <b>Keadilan</b>                 |
|-------------------|--|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Tumpuan</b>    | Adat-adat                                | Ekspresi-diri                      | Pemenuhan-diri                    | Kejujuran Dalaman               |
| <b>Pandangan</b>  | Mengiktiraf pihak berkuasa               | Hubungan mesra                     | Matlamat & Hasrat Peribadi        | Kebaikan umum                   |
| <b>Matlamat</b>   | Hidup Bertanggung-jawab                  | Penegasan diri dan kebahagiaan     | Kepuasan-diri                     | Penerimaan kedalam kumpulan     |
| <b>Ketakutan</b>  | Ketidakesetiaan kepada kepercayaan/orang | Tentangan Dalaman/ketidaksaksamaan | Kehilangan kesejahteraan peribadi | Kekurangan Keharmonian Peribadi |
| <b>Gaya Kerja</b> | Penglibatan Bermakna                     | Diterima masyarakat                | Keperibadian ekspresi-diri        | Penglibatan Peribadi            |

## Bakal Batasan Setiap Gaya

### ***Kesetiaan***

- Lebih tinggi Nilai Kesetiaan, lebih besar kemungkinan terkunci ke dalam satu corak pemikiran.

### ***Kesaksamaan***

- Lebih tinggi Nilai Kesaksamaan, lebih besar kemungkinan hilang kesan tanggung-jawab seharian.

### ***Kebebasan Peribadi***

- Lebih tinggi Nilai Kebebasan Peribadi, lebih besar kemungkinan situasi menang-kalah dimajukan.

### ***Keadilan***

- Lebih tinggi Nilai Kesaksamaan, lebih besar kemungkinan melebihi anggaran tenaga dan sumber peribadi.



Aisberg adalah perumpamaan yang baik untuk menerangkan Gaya Nilai dan bagaimana mereka pengaruhi Gaya Keperibadian. Keperibadian dan tingkah laku adalah kawasan aisberg yang kita dapat lihat, sementara nilai terpendam di bawah permukaan memaklumkan keputusan kita dan mendorong tindakan kita.

# Gaya Nilai

## Ciri-ciri Motivasi Dalam

### Pendorong-pendorong Dalam Sample

#### Gaya Tertinggi: Justice/ Keadilan

Ciri-ciri individu yang mempunyai gaya nilai Keadilan yang tinggi adalah:

- Mencari kepuasan melalui perhubungan yang bermakna dan mencari penyelesaian yang dapat dijalankan dengan adil.
- Memperbaiki situasi-situasi suasana untuk kebaikan umum, walaupun di atas pembelanjaan peribadinya, asalkan semua orang dapat manfaatnya.
- Mengelakkan situasi-situasi yang tidak adil atau bertentangan dengan kesedaran kejujuran dalaman.
- Meningkatkan kualiti hidup semasa walaupun bilangan faedah-faedah peribadi akan dikurangkan.
- **Tumpuan:** Kejujuran dalaman
- **Pandangan:** Mencari penerimaan peribadi dengan yang lain-lain untuk kebaikan umum
- **Matlamat:** Penerimaan ke dalam pasukan
- **Kebimbangan:** Kekurangan harmoni dan ketidakadilan peribadi
- **Gayakerja:** Penglibatan peribadi

Lebih banyak tenaga dilanjutkan kearah Keadilan, besar lagi kemungkinan untuk melanjutkan dengan terlebih daya-daya dan sumber-sumber peribadi.

Seorang dengan gaya nilai Keadilan mungkin mengatakan:

- "Tidak mengapa jika perkara-perkara adalah samarata, asalkan situasi 'menang-menang' wujud."
- "Kepada saya, 'bagaimana hendak hidup' dan 'bagaimana hendak bermain' adalah sering lebih penting daripada hendak menang."
- "Adalah amat penting yang saya mempunyai kesan yang positif kepada dunia sekeliling saya."
- "Saya mengambil tanggung-jawap saya dengan sangat serius."
- "Saya terdorong bertindak terutama sekali oleh suara hati saya."
- "Saya gembira berkhidmat kepada yang lain dan memegang kepada sistem kepercayaan yang kuat yang berputar keliling semua orang mendapat kemenangan dalam beberapa cara."

Orang yang mempunyai gaya nilai Keadilan mungkin mempunyai matlamat peribadi untuk diterima oleh orang lain. Mereka mungkin jadi terlalu mendesak akan diri sendiri dan apa mereka jangkakan dapat dicapai di dalam lingkungan daya manusia dan sumber-sumber yang ada. Dengan gaya nilai Keadilan yang tinggi, seorang boleh menjadi lebih berkesan dengan memajukan TOLERANSI-DIRI dan PEMILIHAN YANG LEBIH DALAM PROJEK-PROJEK. Mereka boleh lakukan dengan menanya diri mereka soalan-soalan ini:

- "Apa boleh saya cadangkan yang boleh memanfaatkan dan menggalakkan semua orang menjalankan bahagian masing-masing?"
- "Bagaimana boleh kita mencapai matlamat ini dengan tidak bertolak-ansur komitmen kita kepada satu sama lain?"



Aisberg adalah perumpamaan yang baik untuk menerangkan Gaya Nilai dan bagaimana mereka pengaruhi Gaya Keperibadian. Keperibadian dan tingkah laku adalah kawasan aisberg yang kita dapat lihat, sementara nilai terpendam di bawah permukaan memaklumkan keputusan kita dan mendorong tindakan kita.

# Gaya Nilai

## Berterusan

### Gaya Tertinggi Kedua: Equality/ Kesaksamaan

Ciri-ciri individu gaya nilai Keaksamaan adalah:

- Tumpukan atas menghormati keperibadian orang lain dan juga diri sendiri.
- Menghormati kepercayaan-kepercayaan se-seorang.
- Mencari pemenuhan peribadi dan menjadikannya peluang-peluang untuk perhubungan yang bermakna dengan yang lain.
- Mengelakkan pertentangan di dalam.
- Meregangkan peraturan-peraturan dan jangkaan-jangkaan dalam sempadan yang selamat untuk mencari kepuasan peribadi.
- **Tumpuan:** Menyatakan-diri
- **Pandangan:** Mencari perhubungan mesra dengan kebebasan untuk menjadi diri mereka sendiri
- **Matlamat:** Penegasan-diri dan kebahagiaan
- **Kebimbangan:** Pertentangan dalaman; ketidaksamaan
- **Gayakerja:** Seorang yang diterima dari segi sosial

Lebih banyak tenaga dilanjutkan kearah Kesaksamaan, lebih besar kemungkinan untuk terhilangnya kesan kewajipan hari-ke-hari.

Seorang dengan gaya nilai Kesaksamaan mungkin mengatakan:

- "Saya bersedia mengatasi rintangan-rintangan supaya dapat mencapai kepuasan dan pemenuhan peribadi."
- "Adalah sangat penting bagi saya menghormati perasaan dan sudut pandangan orang lain."
- "Saya tidak suka undang-undang dan peraturan-peraturan yang bertentangan dengan perasaan peribadi saya atau yang kelihatan tidak saksama."
- "Saya mencari ragam-contoh yang berperanan positif."
- "Saya terbuka kepada cabaran-cabaran dan kaedah-kaedah baru, asalkan mereka tidak menyekat saya."
- "Saya mencari satu keseimbangan antara kepatuhan dan kebebasan."

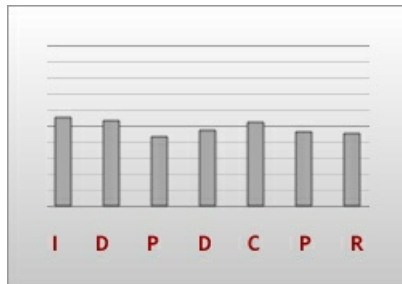
Orang yang mempunyai gaya nilai Kesaksamaan mungkin mempunyai matlamat peribadi untuk mencapai kebahagiaan yang meningkat, jika mereka dibenarkan meluahkan pendapat-pendapat dan menegaskan hak mereka untuk mencari kepuasan dalam cita-cita hidup. Kadang-kadang mereka akan hilang kesan kewajipan hari-ke-hari yang mesti dilakukan. Yang lain akan menganggap mereka sebagai tiada komitmen atau bertolak-ansur di bawah tekanan. Dengan nilai gaya Kesaksamaan, seorang akan menjadi lebih berkesan dengan memajukan OBJEKTIVITI dan PENETAPAN MATLAMAT YANG REALISTIK. Mereka boleh lakukan ini dengan menanya diri mereka soalan-soalan ini:

- "Apa buah-fikiran yang boleh saya cadangkan?" "Apa akan yang lain fikir?"
- "Dalam cara apa boleh saya libatkan diri saya, yang boleh menjadikan perkara-perkara lebih baik untuk semua orang?"



Aisberg adalah perumpamaan yang baik untuk menerangkan Gaya Nilai dan bagaimana mereka pengaruhi Gaya Keperibadian. Keperibadian dan tingkah laku adalah kawasan aisberg yang kita dapat lihat, sementara nilai terpendam di bawah permukaan memaklumkan keputusan kita dan mendorong tindakan kita.

## kekuatan anda dalam kepimpinan



### **INFLUENCING/ MEMPENGARUHI** - Melebihi Purata

Anda selalunya dipertimbangkan apabila seorang pemimpin diperlukan. Anda mempunyai kekuatan berlebihan, dan tahu anda mempunyai pemahaman yang menarik kedalam sistem dan orang. Yang lain rela mengikut anda disebabkan karisma dan semangat anda. Kadang-kala kelihatan sedikit tegas; tetapi sifat optimis dan kemesraan anda akan dengan cepatnya membuat yang lain mengingati betapa penting anda adalah kepada kumpulan.

### **DIRECTING/ PENGARAHAN** - Melebihi Purata

Kerja bermutu dan memenuhi batas waktu yang ketat adalah hanya dua kekuatan-kekuatan anda yang orang lain lihat. Anda mungkin dilihat sebagai berorientasikan tugas, tetapi tumpuan anda kepada butir-butiran dan kazaman dalaman anda membenarkan yang lain menghormati anda dan lihat akan nilai yang hebat anda tambahkan kepada pasukan. Ambil masa untuk memberi yang lain mengenali anda. Mereka sukakan anda sebagai seorang dan juga apa yang anda lakukan untuk mereka.

### **PROCESSING/ MEMPROSES** - Bagus

Anda boleh ambil buah fikiran atau projek dan ikut terus dari awal hingga tamat. Walaupun lebih suka pertukaran tanggungjawab dan peranan, anda akan melekat kepada rutin yang perlu untuk memenuhi satu keperluan.

### **DETAILING/ MENCERAKINKAN** - Bagus

Yang lain menghargai bila anda ambil masa untuk memastikan perkara-perkara kecil dapat dilaksanakan. Anda mungkin cenderung memulakan pada kadar yang pantas tetapi tidak habiskan tugas. Ingat akan keperluan kerja-kertas dan butir-butiran; supaya anda dapat tambah nilai kepada ciri-ciri kekuatan anda yang lain.

### **CREATING/ MENCIPTA** - Melebihi Purata

Anda suka menggunakan daya cipta anda untuk menyempurnakan konsep-konsep asas yang dimajukan oleh ahli-ahli kumpulan yang lain. Anda boleh memantau dan memastikan tanggungjawab dalam bidang-bidang di mana yang lain akan bertolak-ansur.

### **PERSISTING/ BERTERUSAN** - Baik

Anda seorang pekerja yang kuat, mantap yang mahu membuat kerja yang bermutu. Kadang-kala anda akan mula mencari alternatif untuk menghabiskan sebuah projek apabila perjalannya mula menjadi berat. Ingat jangan menyerah kalah atau hilang fokus akan apa anda telah mulakan.

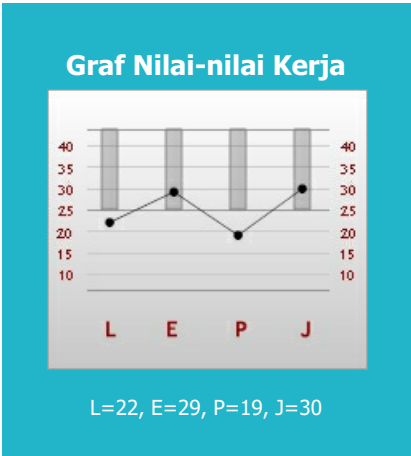
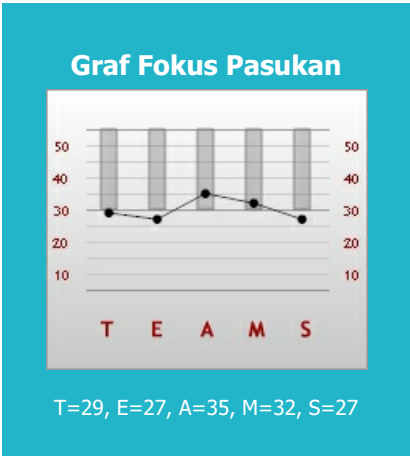
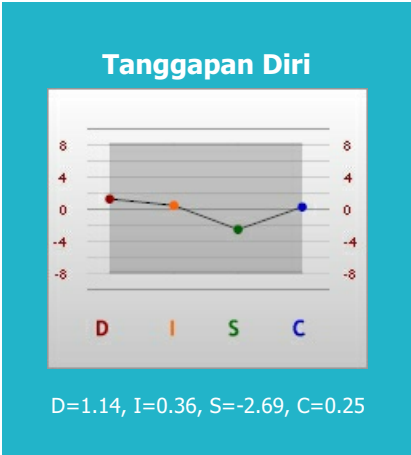
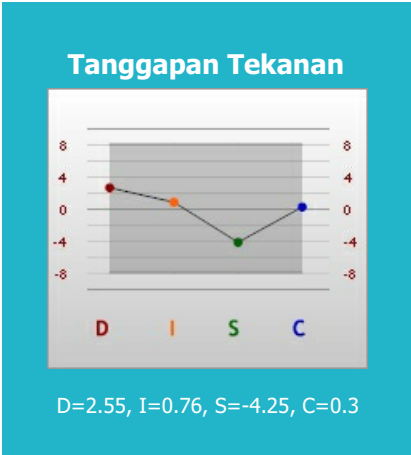
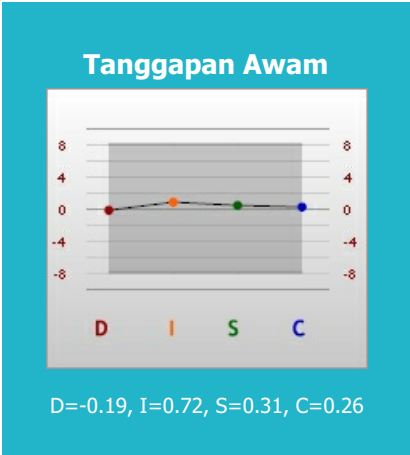
### **RELATING/ BERHUBUNGAN** - Baik

Anda cenderung berorientasikan tugas, tapi tahu yang orang dan perhubungan tidak boleh diketepikan. Anda mungkin terikat oleh mendapatkan perkara-perkara dijalankan, tetapi menebus balik dengan mengambil masa menyuburkan persahabatan rapat.

Memajukan kemahiran komunikasi yang unggul adalah amat diperlukan oleh kepimpinan yang berkesan. Pemimpin mesti berkebolehan berkongsi ilmu pengetahuan dan buah fikiran untuk memindahkan kesedaran yang mendesak dan bersemangat kepada yang lain. Jika seorang pemimpin tidak boleh memindahkan mesej dengan jelas dan mendorong yang lain melakukannya, maka mempunyai satu mesej tidaklah bererti.

- Gilbert Amelio

## Graf Sifat-sifat Personaliti



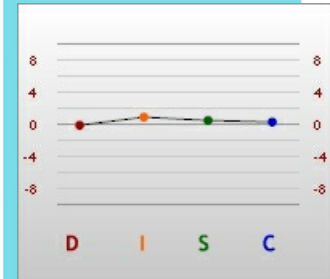
Setiap graf mendedahkan tangkapan tingkah laku yang berlainan, tertakluk pada keadaan persekitaran. Dalam persekitaran yang diberi, Graf 1 mendedahkan "Diri Umum;" Graf 2 menunjukkan "Diri Peribadi;" and Graf 3 menggambarkan "Diri Tanggapan."

**Ketiga-tiga graf atau tangkapan ditakrifkan dalam perincian di bawah.**

## Graf 1 - Topeng, Diri Umum

### *Tingkah laku yang dijangka Oleh Orang lain*

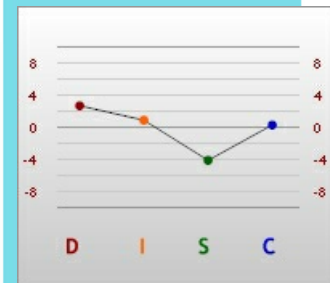
Setiap orang berlagak mengikut apa mereka fikir orang lain jangka mereka akan berlagak. Tingkah laku ini adalah diri umum orang ini menonjolkan kepada yang lain. Kadang-kala tiada perbezaan antara diri sejati dan diri umum. Namun, diri umum boleh jadi sangat berbeza dari diri "sebenarnya"; ini adalah topeng. Graf 1 dijanakan oleh pilihan "Paling" dalam Sistem Keperibadian, dan mempunyai potensi yang terbesar untuk perubahan.



## Graf 2 - Teras, Diri Peribadi

### *Respon Naluri Kepada Tekanan*

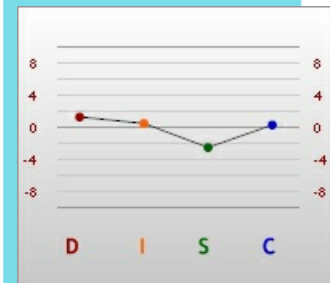
Setiap orang telah belajar respon-respon dari masa yang lepas : oleh itu, ini adalah tingkah laku seorang itu menerima akan dirinya. Di bawah tekanan atau ketegangan, tingkah laku yang telah dipelajari menjadi lebih menonjol. Ini adalah graf yang paling tidak akan berubah sebab ini semua adalah respon-respon semulajadi dan yang telah sebat. Tingkah-laku seorang di bawah tekanan boleh jadi tersangat berlainan dari tingkah-lakunya dalam Graf 1 dan 3. Graf 2 dijanakan oleh pilihan "Terkurang" di atas Sistem Keperibadian, dan mempunyai potensi terendah untuk perubahan.



## Graf 3 - Cermin, Diri Tanggapan

### *Imej Diri, Identiti Diri*

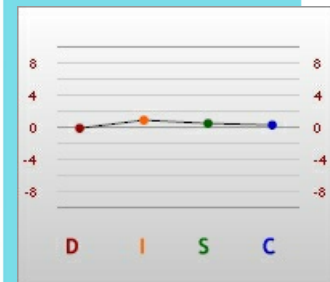
Setiap orang membayangkan dirinya dalam satu arah tertentu. Graf 3 mempamerkan gambar mental seorang mempunyai tentang diri sendiri, imej diri atau identiti diri. Graf 3 menggabungkan respon-respon pembelajaran dari masa lepas seorang dengan tingkah laku semasa yang dijangkakan dari persekitaran. Perubahan dalam persepsi seseorang boleh terjadi, tetapi biasanya beransur-ansur dan berdasarkan atas tuntutan perubahan persekitaran seseorang. Graf 3 dijanakan oleh pebezaan antara Graf 1 dan Graf 2.



## Berterusan

### Perbedaan Graf Menunjukkan Perubahan atau Peralihan

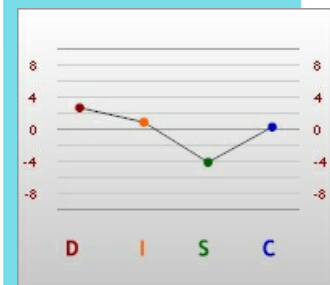
- Jika Graf 1 berbeza dari Graf 2, tuntutan persekitaran memaksa tingkah laku yang tidak sama dan sebangun dengan tingkah laku teras atau yang mengikut naluri. Dalam situasi begini, seorang yang cuba mengubahsuaikan tingkah lakunya untuk menampung tuntutan persekitaran akan besar kemungkinan mengalami tekanan.
- Jika Graf 1 berbeza dari Graf 2, tetapi serupa Graf 3, individu ini telah berjaya mengubah tingkah lakunya untuk memenuhi tuntutan persekitaran tanpa mengubah terasnya. Individu ini agaknya cukup selesa dengan tingkah laku ditunjukkan dalam Graf 3 (Tanggapan Diri), dan mungkin tidak mengalami tekanan.
- Jika Graf 1 berbeza dari Graf 3, seorang individu mungkin di dalam tempoh pertumbuhan (dan sedikit rasa tidak selesa) semasa ia mencuba mengubah tingkah laku untuk memenuhi tuntutan persekitaran baru. Tingkah laku seorang akan berubah-ubah semasa tempoh penyesuaian ini.



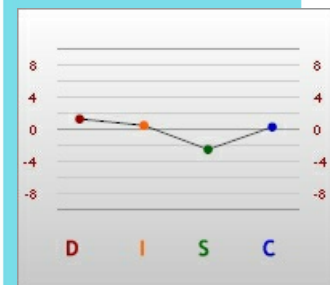
### Graf Yang Sama Menunjukkan Tuntutan Yang Sedikit Untuk Perubahan

**Individu yang menganggap tuntutan semasa persekitaran (Graf 1) menjadi sama kepada masa lepasnya (Graf 2) akan mempunyai kurang keperluan mengubah persepsi dirinya (Graf 3). Ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor berikut:**

- Tingkah-laku yang dituntut oleh persekitaran sekarang adalah sama kepada tuntutan di masa lepas.
- Individu ini mengawal apa orang lain menuntut darinya.
- Tingkah laku yang dituntut oleh persekitaran sekarang adalah berbeza dari tuntutan masa lepas. Namun, orang ini sebaliknya memilih untuk memperkukuhkan gaya daripada mengubah tingkah laku. Untuk mencapai pengukuhan ini, individu ini akan mengelilingi dirinya dengan orang yang sepadan gaya, hingga menjadikan satu pasukan bergabungan kekuatan.



**Gaya katakunci anda dari Chancellor/ Canselor(DIC) dan perisian laporan ini adalah diambil dari Graf 3.**



# Pelan Tindakan

## Meningkatkan Kemahiran Hubungan Sesama

### Sample's Pelan Tindakan

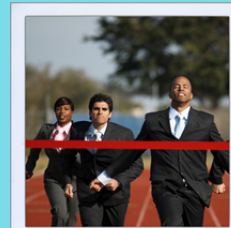
Lembaran kerja ini adalah satu alat membolehkan perhubungan yang berkesan antara anda dan yang lain-lain yang anda berinteraksi selalu. Matlamatnya adalah menolong anda membesarkan kekuatan anda dan mengurangkan kesan-kesan batasan yang mungkin ada. Ia menyentuh hubungan-kerja dan ciri-ciri umum yang biasa kepada gaya anda pada keseluruhannya, dan bukan diperolehi daripada graf anda.

Bahagian ini beri anda kesempatan untuk duduk bersama rakan-kerja, majikan, kawan, suami atau isteri, dll., dan nilai gaya keperibadian anda, mendapatkan maklum balas daripada seorang yang kenal anda dengan rapat. Walaupun melakukannya sangat manfaat, ia tidak semesti orang lain bersama anda semasa menyelesaikan bahagian ini. Jika anda pilih mendapatkan maklum balas daripada yang lain, anda boleh cetakkan laporan cara itu.

### Arahan-arahan:

**Langkah 1:** TPerkara senarai di bawah adalah bidang untuk direnungkan antara anda dan kenalan terdekat. Setelah mencetak laporan ini, beri kepada seorang yang lain yang kenal rapat pada anda (teman, ahli pasukan, guru, ahli keluarga, rakan) dan minta mereka membaca setiap perkara. Mereka mesti menimbang adakah atau tidak mereka tanggap perkara-perkara yang menghuraikan sifat anda. Kemudian, semak Ya atau Tidak di tepi setiap perkara. Dialog terbuka digalakkan dan apa-apa bidang sifat anda yang anda tidak nampak mesti dibincangkan. Disebabkan komunikasi adalah dua hala, adalah disyorkan yang dua orang menyelesaikan kertas kerja satu sama lain.

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| Mencari jalan yang dapat diamalkan              | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Mempunyai tujuan                       | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Kurang kesabaran untuk kesilapan                | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Tidak menghuraikan perincian           | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Mengurus dengan baik                            | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Membuat keputusan dengan tergesa-gesa  | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Bergerak cepat untuk melaksanakan               | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Terlalu terus/Dengan tiba-tiba         | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Menugaskan kerja dengan baik                    | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Meransangkan kegiatan kepada yang lain | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Terlalu terikat dengan tugas/kerja              | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Lebih bergiat bila bertentangan        | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Tepat pada waktu and sedar akan jadual          | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Tidak hindarkan orang dan perasaan     | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Teragak-agak untuk memulakan perancangan/projek | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Tahap kesempurnaan yang tinggi         | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
|   |   | Teratur dan tersusun                   | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
|   |   | Masa perancangan yang terlalu panjang  | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |
| Mempunyai keupayaan dan semangat besar          | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N | Keutamaan kadang-kala tidak di ikuti   | <input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N |



**Pelan Tindakan**

Meningkatkan Kemahiran Hubungan Sesama

Manusia adalah hanya satu keluaran pemikiran-pemikirannya. Apa dia fikirkan, dia menjadi.

- Mahatma Gandhi



# Pelan Tindakan

## Berterusan

**Langkah 2:** Sekarang, pilih tiga perkara yang dapat manfaat yang terbanyak dari perhatian tertumpu. Bincang dan pastikan hasil-hasil tertentu dan jangka masa yang wajar untuk mencapainya. Tuliskan butiran-butiran dalam ruang yang disediakan, bersama nota yang dapat membantu mencapai hasil-hasil tertentu itu. Tentukan satu tarikh 60-90 hari dari sekarang untuk perbincangan dengan kenalan anda supaya dapat meninjau kemajuan anda. Orang yang bersama anda dalam tugas ini adalah penting kepada perkembangan anda dan harus mengekalkan tanggung-jawab kepada pelan anda.

1. Perkara pertama yang akan saya tumpukan:

- Tarikh Tinjau:
  
- Tindakan-tindakan tertentu saya akan ambil atas perkara ini dalam 60-90 hari selepas ini :
  
- Ketentuan-ketentuan untuk ditangani

2. Perkara kedua yang akan saya tumpukan:

- Tarikh Tinjau:
  
- Tindakan-tindakan tertentu saya akan ambil atas perkara ini dalam 60-90 hari selepas ini :
  
- Ketentuan-ketentuan untuk ditangani

3. Perkara ketiga yang akan saya tumpukan:

- Tarikh Tinjau:
  
- Tindakan-tindakan tertentu saya akan ambil atas perkara ini dalam 60-90 hari selepas ini :
  
- Ketentuan-ketentuan untuk ditangani



Kita terus membentuk  
keperibadian kita  
seumur hidup. Jika  
kita tahu akan diri kita  
dengan sempurna,  
kita harus meninggal.

- Albert Camus