

15FQ+

استبيان سمات الشخصية الخمس عشرة +

عبدالله أحمد ابراهيم

Psytech International

تعتبر نتائج هذا التقرير سرية، وهي للاستعمال فقط تحت إشراف اختصاصي متدرب. لذلك يمنع نسخها أو توزيعها أو كشف محتوياتها لغير المصرح لهم.

يجب أن يؤخذ هذا التقرير بعين الاعتبار مع معلومات أخرى مناسبة كالتحصيل العلمي والخبرة الحالية والاهتمامات المهنية بالإضافة إلى مهارات وكفاءات وقدرات الفرد.

15FQ+ ماركة مسجلة باسم سايتك ليمتد (Psytech Limited)،
لقد تم تطوير النسخة العربية من قبل المركز العربي للتقييم والتطوير
هاتف: 007143900799
فاكس: 0097143664618
ص.ب. 500301 ، دبي ، الإمارات العربية المتحدة
البريد الإلكتروني: info@arabianassessment.com



تحليل الشخصية

مؤشر أسلوب الإجابة

يصف هذا القسم أسلوب استجابة عبدالله للاستبيان، وتكمن فائدته في تحديد مصداقية نتائج التقييم وإلى أي مدى يمكن الاعتماد عليها. أساليب الاستجابة لا تبين ما إذا كان التظاهر نتيجة تحريف متعمد من قبل عبدالله أو تصور غير واقعي لنفسه أو تصور إيجابي أصيل، وعلى الجهة المستخدمة للنتائج أن تتحقق في ما إذا كان أسلوب استجابته صادقة من خلال مقابلة أو من خلال مصادر أخرى ذات صلة.

- مؤشر أسلوب الإجابة يقترح بأن عبدالله كان مرتاحاً لتقديم نفسه بصورة صادقة من دون المحاولة لإظهار نفسه بصورة إيجابية مفرطة.
- عدد الإجابات الوسطى وغير الملزم على عبدالله اختيارها كانت مقبولة، مما يقترح بأنه كان بطريقة أو بأخرى غير متأكد من إجاباته أو أنه تحفظ عند الإجابة.

أسلوب التعامل مع الآخرين:

تحليل نتائج عبدالله تظهر بأنه ودود ومتعاطف بطبيعته وأنه سيستمتع برفقة الآخرين. الأشخاص الذين يظهرون هذه الصفات عادة ما يسرعون لتقديم يد العون للأصدقاء والزملاء، وهم من الأفراد الذين يعتمد عليهم زملائهم من أجل الدعم المعنوي. بالإضافة إلى هذا، فإن عبدالله لن يستمتع على الأرجح بالعمل في معزل عن الآخرين، علاوة على ذلك فإنه ربما لا يدرك دائماً الحدود بين مهامه في العمل والجوانب الاجتماعية لعمله. يتسم عبدالله بالحماسة والعفوية بقدر أكبر عن غيره، ويمكن وصفه بأنه يستهوي النشاطات الاجتماعية التي تضمن الإثارة والحماس. في محيط العمل، فإن طاقته وحيويته ستحفزانه على العمل وتضيفان درجة من الحماس لمن هم حوله. يتسم عبدالله بأنه ليس أكثر أو أقل انطوائية من غيره، وهو يفضل الاختلاط مع الآخرين في مجموعات صغيرة أو حتى على انفراد. مع أنه قد يظهر في بادئ الأمر كأنه متحفظ في الأوساط الاجتماعية غير المألوفة، إلا أنه يظهر ثقة اجتماعية مقبولة مما يترك صورة عنه من أول لقاء. يستمتع عبدالله بصحبة الآخرين ويقدر الفرصة لتبادل أفكاره معهم قبل الالتزام بأية عمل. بالإضافة إلى ذلك، فإنه من الضروري أن لا تتضارب حاجة عبدالله للتواصل الاجتماعي مع قدرته على العمل لوحده أو قدرته على المبادرة.

نظرة عبدالله للآخرين ليست بالضرورة نظرة تشكيك أو سوء ظن، فهو غالباً ما يحسن الظن بالآخرين من أول لقاء. رغم نظرته الإيجابية في نوايا الآخرين، فإنه يدرك بأنه لا يمكنه الاعتماد على نواياهم فحسب، لذلك فهو حريص في تعاملاته مع الآخرين وخصوصاً ممن استغلوا ثقته في السابق. يتسم عبدالله بأنه متعاون وخدم ويحاول دائماً تلبية احتياجات الآخرين. بسبب كرهه للنزاعات أو المواجهات فإن لديه القدرة على أن يكون فاعلاً في تهدئة أي خلافات قد تنشأ بين الأشخاص وضمان الاستقرار والانسجام فيما بينهم. في حين أنه من الصعب وصف شخصية عبدالله بأنه متسلط، إلا أنه قادر على فرض نفسه إذا اقتضت الحاجة. يتسم عبدالله بالوضوح والصراحة حيث أنه يدخل في صلب الموضوع في مناقشاته من دون مراوغة. بينما يقدر البعض صراحته، إلا أنها قد تستفز الآخرين من غير تعمد ذلك. يميل عبدالله للتحدث من دون أن يأخذ في عين الاعتبار وقع كلماته على الآخرين، لذلك فإنه قد ينظر إليه من قبل الآخرين كأنه يفتقر للكياسة.

أسلوب التفكير:

يتقبل عبدالله الطرق والأساليب الجديدة في العمل وعند حل المشاكل كما وأنه يأخذ بعين الاعتبار الطرق التقليدية ولا يهملها. على الرغم من كونه قادراً على تقبل التغيير إلا أن عليه أن يقتنع بأن الطرق الجديدة والمقترحة لها منافعها. يوازن عبدالله ما بين كونه عملياً وبين أخذه لاحتياجات وظروف العنصر البشري بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار ويوفق كذلك بين الأمور الحسية والمعطيات والوقائع الثابتة. مع أنه ليست لديه ميول قوية تجاه الأمور ذات الحس المرهف مثل الفن أو المناظر الخلابة، فإنه قد يكون لديه بعض التقدير للفن والأدب. يتسم عبدالله بأن لديه القدرة على التفكير بطريقة واقعية وفي الوقت نفسه فإنه لا يهمل المناقشات النظرية ذات الطابع التجريدي أو يعتبرها مضيعة للوقت. في محيط عمل الفريق، فإنه يستطيع حث الآخرين على مناقشة أفكار واحتمالات جديدة وفي نفس الوقت المحافظة على واقعية نتائج العمل.

يحافظ عبدالله على سمعته ومكانته بشكل كبير كما ويولي اهتماماً كبيراً لأمر مثل الانضباط والتهديب

الشخصي ولذلك سيحرص على أن لا يقول أو يفعل أي شيء قد يعتبر غير لائق. كما ويتسم أيضاً بأن لديه قيم أخلاقية واضحة ومحددة مما قد يظهره في بعض الأوقات على أنه غير مرن أو أنه شديد الانضباط. يتسم عبدالله بكونه مثابراً وشديداً في تدقيقه بحيث يأخذ مهام عمله بجدية كما ويضع مقاييساً عالية لنفسه ولغيره. يؤمن عبدالله بأن عليه إنهاء ما قد بدأ العمل عليه، كما ويفضل العمل في المراحل التنفيذية للمشاريع بحيث يتولى مسؤولية المتابعة وضمان الجودة، ولكن سعيه إلى إنجاز المهام بطريقة مثالية قد يؤدي إلى انخفاض معدل إنتاجه في العمل.

أسلوب التعامل مع الإجهاد:

لدى عبدالله القدرة على الموازنة ما بين تحكيم العقل وترك عاطفته تسيطر على حكمه. بناءً على ذلك فإن لديه القدرة على اتخاذ قرارات متزنة من دون أن يتأثر حكمه بالعواطف. عند التعامل مع تحديات الحياة فإن عبدالله ليس أفضل أو أسوأ من غيره وهو عموماً مطمئن وواثق من نفسه مما يدفعه إلى توقع الأفضل عند مباشرة أي عمل أو مهمة جديدة ونادراً ما يقلقه خطر الفشل. يتسم عبدالله بقدرته على تمالك أعصابه وعلى الرد تجاه المواقف بهدوء واتزان، لذلك فإنه من غير المتوقع أن يكون سريع الانفعال أو الغضب في معظم المواقف. وهو قادر على استجماع قواه بعد يوم عمل شاق ولكن في ظل ظروف العمل الشاقة فقد يميل إلى تأجيل عمل اليوم إلى الغد.

الدور ضمن الفريق

يصف هذا القسم طبيعة علاقة عبدالله مع زملائه في محيط العمل وذلك بتحديد دور الفريق المفضل لديه والذي ربما يتفاوت وفقاً للظروف. هذا الوصف لا يأخذ في الاعتبار قدرته على حل المشاكل أو جودة قراراته. النتائج التالية تشير إلى ميل عبدالله الطبيعي ضمن الفريق. يجب الأخذ بعين الاعتبار أن عبدالله يمكنه أن يتبنى عدة أدوار أخرى وفقاً لمتطلبات الموقف.

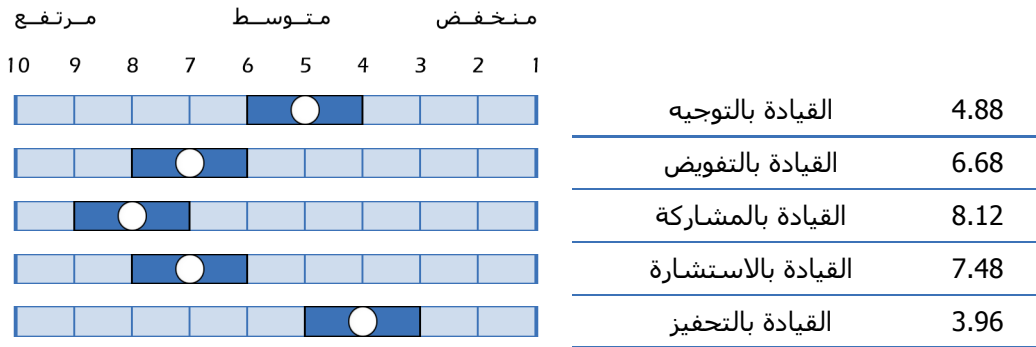
مرتفع	متوسط	منخفض	المقياس	الدرجة
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1			دور المنسق	5.14
			دور المشكل	4.18
			دور المحلل	3.51
			دور المنفذ	6.94
			دور المحفز	8.43
			دور المستكشف	7.19
			دور المكمل	7.23
			دور المبتكر	6.04

الدور المدمج ضمن الفريق: المكمل - المحفز

يبدو أن عبدالله يمتلك مهارات تنسيق جيدة ويحرص على التأكد من أن المهام قد أنجزت وفق أعلى المعايير، ومن المرجح يقوم بتأدية هذه المهام بأسلوب منهجي وبطاقة إنتاج عالية. ومع ذلك، يبدو وكأنه يحجم عن وضع الأهداف بمفرده ويميل إلى إشراك الآخرين في عملية صنع القرار، وعموماً يفضل أن يتلقى التوجيه ومن ثم يشرع بالتنفيذ. حين يكون ضمن مجموعته فإنه في الغالب شخص مستوعب وداعم للآخرين وبأسلوب إداري منفتح وديمقراطي. وبصفته مديراً فهو يميل إلى قيادة فريقه بنوع من توافق الآراء، ولكن من جانب آخر فقد يواجه بعض المصاعب لفرض اهتماماته بشأن المعايير التي حددها على موظفيه، وقد يبدو أنه غير حاسم أو سهل الانصياع. ونتيجة لذلك، وتحت بعض الظروف فإنه يميل إلى تحمل مسؤوليات كبيرة بنفسه ولا يوكل مهاماً لغيره. لذا فإنه يكون في غابة الفاعلية حين يتيح له موقعه تقديم الدعم لمساهمات الآخرين مهتماً أكثر بتقديم المنتج النهائي الأفضل. ومن الممكن أن تتضاعف هذه الفاعلية إذا كان قادراً على مقاومة المتطلبات غير المبررة الملقاة على عاتقه وأن يكون حازماً بشأن توقعاته في أن يفى الآخرون بالتزاماتهم.

الأساليب القيادية

الأساليب القيادية مبنية على أبحاث عالم النفس التنظيمي باس (Bass) وهي تصف مجموعة الأساليب التي يمكن لعبدالله أن ينتهجها في إدارة فريقه. قد تكون أساليب القيادة ذات أهمية لمجموعة مختلفة من الظروف التي فيها حاجة لإدارة عمل الآخرين. هذه الأوصاف تعتبر مجرد مؤشر على أساليب قيادته، وليست دلالة على قدرته على الأداء، مع العلم بأن الأداء الفعال يعتمد على عوامل عديدة، منها ثقافة المنظمة التي يعمل بها الفرد.



أسلوب القيادة الأساسي: القيادة بالمشاركة

القيادة عن طريق المشاركة تعني في المقام الأول تحقيق أقصى فائدة للفريق ككل، حيث أن القادة الذين يتبعون هذا الأسلوب يشجعون المساهمات من جميع أعضاء الفريق ويعتقدون بأن أفضل الحلول للمشاكل تجني من خلال جمع الأفكار والتوصل إلى توافق في الرأي. هؤلاء القادة يفضلون عدم فرض آرائهم على أعضاء الفريق الآخرين وإنما يرون دورهم كمشرفين على العملية الديمقراطية ضمن الفريق. من أجل تحقيق أفضل النتائج فإن على هؤلاء القادة ضمان إتاحة الفرصة لجميع أعضاء الفريق للإدلاء بآرائهم والتأكد بأن تأثير جميع أعضاء الفريق متقاربة.

أسلوب القيادة الثانوي: القيادة بالاستشارة

الأسلوب الاستشاري للقيادة يجمع ما بين عناصر كلا من أسلوب التوجيه والمشاركة الديمقراطية. القادة الذين يتبعون هذا الأسلوب يؤمنون بعملية التفاوض البناء، ولكن بخلاف قادة الأسلوب الديمقراطي فإن القرار الأخير يكون لهم وليس حسب اتفاق الفريق. لذلك فإن فعالية هذا الأسلوب يعتمد أساساً على قدرة هؤلاء القادة على الموازنة ما بين مزايا وعيوب اقتراحات الفريق واتخاذ القرار النهائي. هذا الأسلوب يعتمد أيضاً على قدرة القادة على تشجيع آراء الفريق وكذلك على قدرتهم على إقناع الفريق بالقرار النهائي حيث أنه ربما يكون على خلاف رأي الجماعة.

الأساليب التبعية

هذا الجزء من التقرير يستند إلى أعمال عالم النفس التنظيمي باس (Bass) ويصف مجموعة الأساليب التي يمكن لعبدالله أن ينتهجها في التعامل مع رؤسائه. معرفة هذه الأساليب قد تكون ذات أهمية حيث أن الأسلوب الذي ينتهجه المدير قد يؤثر في أساليب استجابة المرؤوسين. كما هو الحال في معظم خصائص الشخصية، فإن هذه الأوصاف تعتبر مجرد مؤشر على أساليب استجابة عبدالله وليست دلالة على قدرته على الأداء، مع العلم بأن الأداء الفعال يعتمد على عوامل عديدة، منها ثقافة المنظمة التي يعمل بها الفرد.

مرتفع	متوسط	منخفض										
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
											الموظف المتقبل	8
											الموظف المستقل	5.45
											الموظف المتعاون	5.39
											الموظف المثقف	6.85
											الموظف المبادل	5.71

الأسلوب التبعية الأساسي: الموظف المتقبل

الموظفون الذين يتبعون هذا الأسلوب عادة ما يكونون متعاونين وحريصين على إنجاز المهام المدرجة إليهم وفقاً لمعايير وإجراءات محددة. بإتباعه لهذا الأسلوب سيجد زملاء عبدالله جانباً أكثر تقليدياً لطبيعته؛ ونتيجة لذلك فإنه ربما يترك عملية توليد الأفكار لأعضاء آخرين في الفريق ليركز هو على تنفيذ ما قد ينتج منهم من أفكار على قدر استطاعته.

الأسلوب التبعية الثانوي: الموظف المثقف

عادة ما يتعامل المدراء مع الموظفين المثقفين بكامل الإيمان بأن أفكارهم وآرائهم ستكون سليمة وأبلغ من غيرها، وأيضاً أن مقترحاتهم غالباً ما تكون مبدعة وحلولهم مبتكرة. قدرتهم على عرض المقترحات سواء كانت مقترحات الغير أو حتى مقترحاتهم للنقد التحليلي المفصل عادة ما يعني أن حلولهم نادراً ما تكون لديها أي عيوب رئيسية. المدراء الاستشاريون يقدرون وجود هؤلاء الأفراد ضمن فريقهم، وينظرون إليهم كمصدر مفيد وموثوق للمعلومات.

أساليب التأثير

تصف أساليب التأثير مجموعة الأساليب التي من المرجح أن ينتهجها عبدالله للتأثير على الآخرين أو لأجل بيع منتج أو خدمة أو فكرة ما. هذه الأوصاف تعتبر مجرد مؤشر على أساليب عبدالله وليست دلالة على قدرته على الأداء. مع العلم بأن الأداء الفعال يعتمد على عوامل عديدة، منها نوع المنتج والعمل وأيضاً ثقافة المنظمة التي يعمل بها الفرد. يمكن للفرد أن يتبنى أساليب مختلفة وفقاً لمتطلبات الموقف، ولذلك يذكر التقرير أسلوب عبدالله الأساسي والثانوي.

مرتفع	متوسط	منخفض	المقياس	الدرجة
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1			المقاييس المتواصل بثقة	5.87
			موطد العلاقات	8.39
			المندمج	3.84
			مغير الثقافة	4.58
			المتحمس	6.21
			المثابر	6.58
			المتنافس	3.98
			التقني	6.51
			المساند الإداري	7.58
			مدير الفرق	5.97

أسلوب التأثير الأساسي: موطد العلاقات

الأشخاص الذين يتبعون هذا الأسلوب قادرين عادة على بناء علاقات وطيدة مع الآخرين من أجل الترويج لأفكارهم أو خدماتهم أو حتى منتجاتهم. عادة ما يتميزون بانفتاحهم وكذلك حرصهم على مخاطبة احتياجات عملائهم الخاصة. يقوم متبعي هذا الأسلوب بتوظيف قدراتهم على بناء حسن النية والثقة من أجل خلق انطباع لدى عملائهم بأن المشورة المقدمة إليهم خاصة مما يزيد من احتمال اعتمادهم لهذه المشورة.

أسلوب التأثير الثانوي: المساند الإداري

الأشخاص الذين يتبعون هذا الأسلوب يفضلون العمل من وراء الكواليس موفرين الدعم لبقية أعضاء الفريق بقدرتهم على التنظيم والتنسيق الإداري، وبالتالي فإنهم لا يبحثون على الثناء. بإمكان متبعي هذا الأسلوب أن يتخذوا دوراً مباشراً، خصوصاً في الحالات التي تكون فيها التفاصيل والدقة مهمتين.

الاهتمامات الوظيفية

تستند التوجهات الوظيفية إلى أعمال عالم النفس الأمريكي هولاند (Holland)، وتعتبر كنبرة عن بعض المجالات العامة التي ربما تهتم عبدالله. هذه التوجهات لا تأخذ بالاعتبار اهتماماته أو مواهبه أو مؤهلاته.

مرتفع	متوسط	منخفض	المقياس	الدرجة
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1			المجالات الواقعية	3.93
			المجالات البحثية	5.87
			المجالات الفنية / الإبداعية	6.86
			المجالات الاجتماعية	8.61
			المجالات القيادية	5.02
			المجالات الإدارية	6.99

المجالات الواقعية:

المجالات التي تنطوي على التعامل بالأجهزة الميكانيكية والمبادئ الفيزيائية. الحاصلين على درجات مرتفعة في هذا العامل يبدون اهتماماً بالأشياء التقنية وبإصلاح الأجهزة الميكانيكية على سبيل المثال.

المجالات البحثية:

المجالات التي تنطوي على التعامل بالنظريات والمبادئ العلمية. الحاصلين على درجات مرتفعة في هذا العامل يبدون اهتماماً بحل المشاكل باتباع المبادئ المنطقية أو العلمية وقد يستمتعون بالعمل بالمختبرات العلمية على سبيل المثال.

المجالات الفنية / الإبداعية:

المجالات التي تتركز حول التعبير الفني والأفكار الإبداعية. الحاصلين على درجات مرتفعة في هذا العامل يبدون اهتماماً بالفنون والتعبير بكل جوانبها سواءً كان ذلك بالرسم أو الكتابة أو التصميم أو حتى التمثيل.

المجالات الاجتماعية:

المجالات التي تنطوي على مساعدة أو رعاية الآخرين. الحاصلين على درجات مرتفعة في هذا العامل يبدون اهتماماً بالأعمال الخيرية كإدارة المسنين أو الأطفال أو ذوي الاحتياجات الخاصة. المجالات الاجتماعية تشمل التدريس ومساعدة الآخرين على تحقيق إمكاناتهم.

المجالات القيادية:

المجالات التي تنطوي على تحقيق الأهداف والتأثير على الآخرين. الحاصلين على درجات مرتفعة في هذا العامل يبدون اهتماماً بأخذ زمام الأمور وإدارة الآخرين، ويفضلون الأعمال التي تسنح لهم ممارسة الأدوار القيادية ومهارات التأثير على الآخرين.

المجالات الإدارية:

المجالات التي تنطوي على التنظيم وإدارة أعمال المكتب. الحاصلين على درجات مرتفعة في هذا العامل يبدون اهتماماً بتطوير إجراءات العمل وحفظ السجلات وأعمال المحاسبة على سبيل المثال.

معلومات إضافية

القائمة التالية تتضمن مجموعة من النقاط التي يمكن استنتاجها من السمات الشخصية لعبدالله. يمكن استخدام هذه القائمة كأساس للتحقق من صحة السمات الشخصية إما من خلال مقابلة أو عند تقديم المشورة.

نقاط قوة محتملة

- قد يكون فعالاً في حل النزاعات الشخصية.
- قد يفضل الاستعجال في اتخاذ القرار وعدم إهدار الوقت في التمعن.
- قد يأخذ بآراء الآخرين عند اتخاذ القرار.
- يرغب في أن يقدم نفسه بشكل إيجابي مما يدفعه إلى المحافظة على الانضباط والسيطرة على التعبير عن مشاعره.
- من المرجح أن يحاول التقرب من زملائه ومن الممكن أن يكون عضو أو قائد فريق عمل محبوب ومعروف.
- من المرجح أن يعبر عن آرائه الشخصية ومن الممكن الوثوق به لصراحته وأسلوبه المباشر.
- يميل إلى التعامل مع الآخرين بطريقة شخصية، ويتعامل مع زملائه بشفافية تامة.
- قد يتكيف جيداً في الحالات التي يطلب منه تولي دور مساندة.

جوانب تطوير محتملة

- قد يميل إلى التخلي عن آرائه بسهولة، خاصة عندما يواجه معارضة الآخرين.
- قد يميل إلى التسرع في بعض الأمور، وربما لا ينظر إلى كل الخيارات.
- قد يعتمد على المجموعة أو الفريق من أجل الدعم المعنوي.
- قد يتأثر سلوكه بالقيم الاجتماعية وتوقعات الآخرين عوضاً عن كون سلوكه مبني على احتياجاته وقيمه الشخصية.
- لديه ميل إلى التواصل المستمر، لذلك فقد يجد صعوبة في التزام الحيادية مع رؤوسيه وربما لن يستمتع بالعمل بمفرده.
- قد يميل إلى أن يترك الأمور تأخذ مجراها الطبيعي دون أن يتدخل لإتمامها.

ملخص سمات وطبائع الشخصية

السمة	الدرجة	القطب الأيمن	القطب الأيسر	%
fA	24	جاف	متعاطف	93
β	22	قليل الثقة في قدراته	واثق من قدراته	80
fC	14	متأثر بالمشاعر	متزن عاطفياً	33
fE	14	متقبل	مهيم	23
fF	18	جاد	متحمس	77
fG	24	متسرع	مراعي للتفاصيل	71
fH	17	خجول اجتماعياً	جريء اجتماعياً	42
fI	19	عملي	شاعري	64
fL	11	شديد الثقة في الآخرين	كثير الشك في الآخرين	45
fM	13	واقعي	نظري	61
fN	17	مباشر	متحفظ	12
fO	15	واثق من نفسه	قلق	52
fQ1	9	تقليدي	مجدد	47
fQ2	2	يفضل العمل الجماعي	مكتفي ذاتياً	16
fQ3	24	متحرر في تصرفاته	منضبط في تصرفاته	74
fQ4	4	متماسك	منفعل	12

الطبع	الدرجة	القطب الأيمن	القطب الأيسر	%
E	7	الانطوائية	الاجتماعية	81
N	5	التوتر المنخفض	التوتر العالي	43
O	6	الواقعية	الانفتاح	67
A	6	الاستقلالية	الانسجام	63
C	7	ضبط النفس المنخفض	ضبط النفس العالي	81

قورنت جميع النتائج بعدد 268 من شريحة (Managers /Saudi Graduates).

معايير إضافية

%	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	المعيار	الدرجة	
25											الذكاء العاطفي	20	eIQ
72											سلوك العمل الإيجابي	30	WA
44											التظاهر الاجتماعي	13	SD
83											التحفظ في الإجابة	25	CT
95											العشوائية في الإجابة	5	INF
45											التظاهر الإيجابي	7	FG
36											التظاهر السلبي	4	FB

أسلوب التعامل مع الآخرين

الطبع	الدرجة	القطب الأيمن	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	القطب الأيسر	%
E	7	الانطوائية											الاجتماعية	81
fA	24	جاف											متعاطف	93
fF	18	جاد											متحمس	77
fH	17	خجول اجتماعياً											جريء اجتماعياً	42
fQ2	22	مكتفي ذاتياً											يفضل العمل الجماعي	84

الطبع	الدرجة	القطب الأيمن	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	القطب الأيسر	%
A	6	الاستقلالية											الانسجام	63
β	2	واثق من قدراته											قليل الثقة في قدراته	20
fE	10	مهيم											متقبل	77
fL	13	كثير الشك في الآخرين											شديد الثقة في الآخرين	55
fQ1	15	مجدد											تقليدي	53

أسلوب التفكير

الطبع	الدرجة	القطب الأيمن	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	القطب الأيسر	%
0	6	الواقعية											الانفتاح	67
<i>fI</i>	19	عملي											شاعري	64
<i>fM</i>	13	واقعي											نظري	61
<i>fQ1</i>	9	تقليدي											مجدد	47

الطبع	الدرجة	القطب الأيمن	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	القطب الأيسر	%
C	7	ضبط النفس المنخفض											ضبط النفس العالي	81
<i>fG</i>	24	متسرع											مراعي للتفاصيل	71
<i>fN</i>	17	مباشر											متحفظ	12
<i>fQ3</i>	24	متحرر في تصرفاته											منضبط في تصرفاته	74

أسلوب التعامل مع الإجهاد

الطبع	الدرجة	القطب الأيمن	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	القطب الأيسر	%
N	5	التوتر المنخفض											التوتر العالي	43
السمة	الدرجة	القطب الأيمن	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	القطب الأيسر	%
fC	14	متأثر بالمشاعر											متزن عاطفياً	33
fO	15	واثق من نفسه											قلق	52
fQ4	4	متماسك											منفعل	12
fL	11	شديد الثقة في الآخرين											كثير الشك في الآخرين	45