

فهرست مطالب

۱۱ خلاصه‌ای از ویژگی‌های تیپ‌های شخصیتی
۱۳ اناگرام چیست؟
۱۷ چکیده ۹ تیپ شخصیتی
۲۹ مقدمه‌ای بر روابط بین تیپ‌های شخصیتی
۲۹ تفاهم
۳۱ نحوه بیان روابط در کتاب
۳۲ دو نوع رابطه
۳۳ رابطه تیپ شخصیتی ۱ با تیپ‌های شخصیتی دیگر
۳۳ رابطه عاطفی تیپ ۱ با تیپ ۱
۳۵ رابطه کاری تیپ ۱ با تیپ ۱
۳۷ رابطه عاطفی تیپ ۱ با تیپ ۲
۳۹ رابطه کاری تیپ ۱ با تیپ ۲
۴۰ رابطه عاطفی تیپ ۱ با تیپ ۳
۴۲ رابطه کاری تیپ ۱ با تیپ ۳
۴۵ رابطه عاطفی تیپ ۱ با تیپ ۴
۴۶ رابطه کاری تیپ ۱ با تیپ ۴
۴۹ رابطه عاطفی تیپ ۱ با تیپ ۵
۵۰ رابطه کاری تیپ ۱ با تیپ ۵
۵۱ رابطه عاطفی تیپ ۱ با تیپ ۶
۵۲ رابطه کاری تیپ ۱ با تیپ ۶
۵۴ رابطه عاطفی تیپ ۱ با تیپ ۷
۵۶ رابطه کاری تیپ ۱ با تیپ ۷

۵۷	رابطه عاطفی تیپ ۱ با تیپ ۸
۵۸	رابطه کاری تیپ ۱ با تیپ ۸
۵۹	رابطه عاطفی تیپ ۱ با تیپ ۹
۶۱	رابطه کاری تیپ ۱ با تیپ ۹

۶۳ رابطه تیپ شخصیتی ۲ با تیپ‌های شخصیتی دیگر

۶۳	رابطه عاطفی تیپ ۲ با تیپ ۲
۶۴	رابطه کاری تیپ ۲ با تیپ ۲
۶۶	رابطه عاطفی تیپ ۲ با تیپ ۳
۶۷	رابطه کاری تیپ ۲ با تیپ ۳
۶۹	رابطه عاطفی تیپ ۲ با تیپ ۴
۷۰	رابطه کاری تیپ ۲ با تیپ ۴
۷۱	رابطه عاطفی تیپ ۲ با تیپ ۵
۷۳	رابطه کاری تیپ ۲ با تیپ ۵
۷۵	رابطه عاطفی تیپ ۲ با تیپ ۶
۷۶	رابطه کاری تیپ ۲ با تیپ ۶
۷۷	رابطه عاطفی تیپ ۲ با تیپ ۷
۷۹	رابطه کاری تیپ ۲ با تیپ ۷
۸۰	رابطه عاطفی تیپ ۲ با تیپ ۸
۸۲	رابطه کاری تیپ ۲ با تیپ ۸
۸۳	رابطه عاطفی تیپ ۲ با تیپ ۹
۸۵	رابطه کاری تیپ ۲ با تیپ ۹

۸۷ رابطه تیپ شخصیتی ۳ با تیپ‌های شخصیتی دیگر

۸۷	رابطه عاطفی تیپ ۳ با تیپ ۳
۸۸	رابطه کاری تیپ ۳ با تیپ ۳
۹۰	رابطه عاطفی تیپ ۳ با تیپ ۴
۹۲	رابطه کاری تیپ ۳ با تیپ ۴
۹۳	رابطه عاطفی تیپ ۳ با تیپ ۵
۹۵	رابطه کاری تیپ ۳ با تیپ ۵
۹۷	رابطه عاطفی تیپ ۳ با تیپ ۶

۹۹	رابطه کاری تیپ ۳ با تیپ ۶
۱۰۰	رابطه عاطفی تیپ ۳ با تیپ ۷
۱۰۲	رابطه کاری تیپ ۳ با تیپ ۷
۱۰۴	رابطه عاطفی تیپ ۳ با تیپ ۸
۱۰۵	رابطه کاری تیپ ۳ با تیپ ۸
۱۰۶	رابطه عاطفی تیپ ۳ با تیپ ۹
۱۰۸	رابطه کاری تیپ ۳ با تیپ ۹

رابطه تیپ شخصیتی ۴ با تیپ‌های شخصیتی دیگر

۱۱۱	رابطه عاطفی تیپ ۴ با تیپ ۴
۱۱۳	رابطه کاری تیپ ۴ با تیپ ۴
۱۱۴	رابطه عاطفی تیپ ۴ با تیپ ۵
۱۱۶	رابطه کاری تیپ ۴ با تیپ ۵
۱۱۸	رابطه عاطفی تیپ ۴ با تیپ ۶
۱۲۰	رابطه کاری تیپ ۴ با تیپ ۶
۱۲۲	رابطه عاطفی تیپ ۴ با تیپ ۷
۱۲۵	رابطه کاری تیپ ۴ با تیپ ۷
۱۲۷	رابطه عاطفی تیپ ۴ با تیپ ۸
۱۲۹	رابطه کاری تیپ ۴ با تیپ ۸
۱۳۱	رابطه عاطفی تیپ ۴ با تیپ ۹
۱۳۳	رابطه کاری تیپ ۴ با تیپ ۹

رابطه تیپ شخصیتی ۵ با تیپ‌های شخصیتی دیگر

۱۳۵	رابطه عاطفی تیپ ۵ با تیپ ۵
۱۳۷	رابطه کاری تیپ ۵ با تیپ ۵
۱۳۸	رابطه عاطفی تیپ ۵ با تیپ ۶
۱۴۱	رابطه کاری تیپ ۵ با تیپ ۶
۱۴۳	رابطه عاطفی تیپ ۵ با تیپ ۷
۱۴۶	رابطه کاری تیپ ۵ با تیپ ۷
۱۴۸	رابطه عاطفی تیپ ۵ با تیپ ۸
۱۵۰	رابطه کاری تیپ ۵ با تیپ ۸

۱۵۲ رابطه عاطفی تیپ ۵ با تیپ ۹

۱۵۵ رابطه کاری تیپ ۵ با تیپ ۹

رابطه تیپ شخصیتی ۶ با تیپ‌های شخصیتی دیگر

۱۵۹ رابطه عاطفی تیپ ۶ با تیپ ۶

۱۶۱ رابطه کاری تیپ ۶ با تیپ ۶

۱۶۳ رابطه عاطفی تیپ ۶ با تیپ ۷

۱۶۶ رابطه کاری تیپ ۶ با تیپ ۷

۱۶۸ رابطه عاطفی تیپ ۶ با تیپ ۸

۱۷۰ رابطه کاری تیپ ۶ با تیپ ۸

۱۷۲ رابطه عاطفی تیپ ۶ با تیپ ۹

۱۷۴ رابطه کاری تیپ ۶ با تیپ ۹

رابطه تیپ شخصیتی ۷ با تیپ‌های شخصیتی دیگر

۱۷۷ رابطه عاطفی تیپ ۷ با تیپ ۷

۱۷۹ رابطه کاری تیپ ۷ با تیپ ۷

۱۸۱ رابطه عاطفی تیپ ۷ با تیپ ۸

۱۸۳ رابطه کاری تیپ ۷ با تیپ ۸

۱۸۶ رابطه عاطفی تیپ ۷ با تیپ ۹

۱۸۸ رابطه کاری تیپ ۷ با تیپ ۹

رابطه تیپ شخصیتی ۸ با تیپ‌های شخصیتی دیگر

۱۹۳ رابطه عاطفی تیپ ۸ با تیپ ۸

۱۹۵ رابطه کاری تیپ ۸ با تیپ ۸

۱۹۷ رابطه عاطفی تیپ ۸ با تیپ ۹

۱۹۹ رابطه کاری تیپ ۸ با تیپ ۹

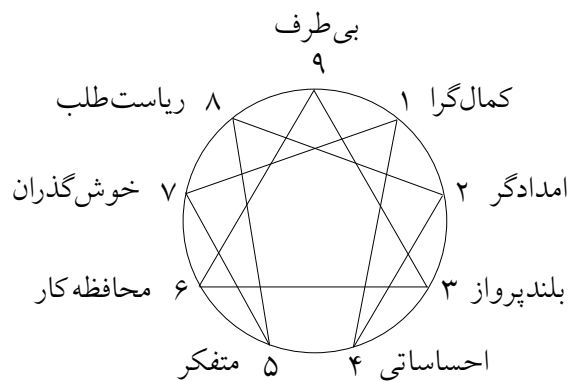
رابطه تیپ شخصیتی ۹ با تیپ‌های شخصیتی دیگر

۲۰۳ رابطه عاطفی تیپ ۹ با تیپ ۹

۲۰۴ رابطه کاری تیپ ۹ با تیپ ۹

چکیده ۹ تیپ شخصیتی

تفاوت بین انسان‌ها هنگام ارتباط آنها با یکدیگر نمایان می‌شود. برداشت و نقطه‌نظر هر کدام از ما، در عین مغایرت با دیگری، می‌تواند صحیح باشد. هر یک از ما به مقوله‌هایی همچون ازدواج، کار، فرزند و... از زوایای مختلف نگاه می‌کنیم، بدون اینکه رویکرد ما اساس مدونی داشته باشد. دانش اناگرام با نهایت ظرافت به ما این امکان را می‌دهد تا نسبت به شخصیت خود و همچنین روابطمان با افراد خانواده، محیط کار، دوستان و... شناخت عمیقی داشته باشیم. این شناخت، در نهایت موجب می‌شود به هنگام مقایسه نقطه‌نظرات خود با دیگران، نقطه‌نظر آنها را نیز درک کنیم، مسائل را از چشم دیگران ببینیم و با چالش‌های احساسی آنها آشنا شویم. در واقع، زمانی که از نگرش دیگران به مسائل آگاه شویم، آنگاه متوجه خواهیم شد که نقطه‌نظر آنها نیز صحیح است.



تیپ ۱ : کمال‌گرا (The Perfectionist)

بر این باور است که با انجام بی‌عیب و نقص کارها، تحسین و احترام دیگران را به دست آورد و بنابراین همیشه نگران درست انجام شدن کارها است. در انجام کارها بالاترین استانداردها را در نظر می‌گیرد. زندگی او بر اساس یک نظام اخلاقی استوار است. ذهنش مملو از بایدها و نبایدهاست: ارتباطات باید بی‌نقص باشد، کارها باید عاری از هرگونه اشتباه باشد و... در بهترین حالت، پایبندی به انجام درست هر چیز موجب پیشرفت اوست. اما در وضعیت تدافعی، اغلب با ایراد گرفتن از دیگران، خود را نسبت به آنها ممتاز و برتر احساس می‌کند.

کانون فکری تیپ ۱

- تلاش برای انجام امور به بهترین وجه و اجتناب از بروز خطا و اشتباه.
- وظیفه‌شناسی با استانداردهای اخلاقی بالا.
- اندیشیدن به بایدها و نبایدها.
- انجام درست کارها به همراه صرفه‌جویی، صداقت و تلاش.
- انتقاد درونی شدید از خود، تا همیشه درست و سالم باشد.
- ارجحیت کار و انجام وظایف به احساسات.
- خشم درونی به دلیل عدم تحقق نیازها و خواسته‌ها. خود از این خشم مطلع نیست و آن را انرژی درونی می‌پندارد.
- نگرانی زیاد به هنگام تصمیم‌گیری، ترس از اتخاذ تصمیم اشتباه.
- پایبندی به اصول اخلاقی.
- همه چیز صحیح یا غلط، سیاه یا سپید است، هیچ حد وسطی وجود ندارد.
- قدرت بسیار بالای انتقاد تا همه چیز متعالی و در حد کمال باشد.

تیپ ۲ : امدادگر (The Giver)

از کمک و یاری رساندن به دیگران لذت می‌برد. مدیریت زندگی دیگران را دوست دارد. از دیگران حمایت می‌کند و با آنها مهربان است. از نظر شغلی

پشتیبان خوبی است. با ابراز شخصیت‌های مختلف برای افراد متفاوت، مثل همسر، دوست، همکار، رئیس و... نیازهای همگی آنها را برآورده می‌کند. در ازدواج از خود بسیار مایه می‌گذارد. در بهترین حالت، بخشش او سخاوتمندانه و ایثارگرانه است، اما در وضعیت تدافعی، او می‌بخشد تا در عوض، چیزی را به دست آورد و در مقابل کمک به دیگران از آنها توقع دارد.

کانون فکری تیپ ۲

- دوستدار تأیید شدن از سمت دیگران. تطبیق خود با دیگران برای برطرف کردن نیازهای آنها و در نظر نگرفتن نیازهای خود.
- احساس غرور از اینکه به او نیاز دارند، نقش مهمی در زندگی دیگران ایفاء می‌کند و حضورش برای آنها ضروری است.
- داشتن خودهای مختلف برای برطرف کردن نیاز افراد مختلف.
- سردرگمی حاصل از اینکه کدام یک از این خودها، خود واقعی اوست.
- عدم اطلاع از نیازهای خود. نیازهایش با برطرف کردن نیاز دیگران برطرف می‌شود.
- خواستار آزادی، زیرا کمک کردن به دیگران به او احساس محدود بودن می‌دهد.
- توجه به دیگران.
- او با کمک به دیگران، در واقع خود را بروز می‌دهد. این نوع خودنمایی، منجر به ایجاد ارتباط حسی با دیگران و یا سازگاری با خواسته‌های دیگران به منظور دریافت محبت از آنها می‌شود.

تیپ ۳: بلندپرواز (The Performer)

عاشق موفقیت و تحت تأثیر قرار دادن دیگران است. در محیط کار از دیگران برجسته‌تر به چشم می‌آید. نسبت به موقعیت شغلی و مقام خود، حساس است و همیشه دوست دارد اول باشد، مدیریت کند و کارهایش به چشم بیاید. همواره از خود، یک تصویر تأثیرگذار به نمایش می‌گذارد. عاشق کار و فعالیت است و در حین کار، احساسات را کنار می‌گذارد. کار و فعالیت بالا از او

یک مدیر موفق و یا فردی کارآمد می‌سازد، ولی او در پس این تصویر خوشایند و پرترفدار، برنامه‌های شخصی خود را به پیش می‌برد تا به اهداف خود برسد.

کانون فکری تیپ ۳

- اهمیت به موفقیت، بازدهی، کار، اهداف، وظایف و نتایج.
- رقابت و پیروزی، اجتناب از شکست.
- احساسات عاطفی کم، عاشق کار.
- همگرایی افکار برای حصول یک نتیجه.
- هویت خود را در شغل و وظایفش می‌بیند. «من آن چیزی‌ام که انجام می‌دهم.»
- مسائل احساسی را همچون وظایف شغلی، به چشم وظایفی می‌بیند که باید آنها را به شکل مطلوب به اجرا درآورد تا خود را با محبت نشان داده باشد.
- مانند آفتاب پرست نقش عوض می‌کند تا مطلوب به نظر برسد.
- با کار و فعالیت فراوان موفقیتش به اوج می‌رسد ولی در عین حال، خود را فریب می‌دهد، زیرا به تدریج تصویری که از خود به نمایش می‌گذارد را باور می‌کند.

تیپ ۴ : احساساتی (The Romantic)

روابط احساسی حاضر و در دسترس، او را دلسرد می‌کند، زیرا خواهان عشق و شوری است که با دوری و فاصله از دیگری همراه باشد. در تمام طول زندگی به دنبال مسائل احساسی است: جاذبه، نفرت، هیجان، درد و... شیوه زندگی خاص و با سلیقه، ظاهر منحصر به فرد، حرفه خاص و نقطه نظرهای خلاقانه در کار از ویژگی‌های او است. در بهترین حالت، این جستجوی پرتب و تاب، به احساسات او عمق می‌بخشد. به علاوه، حالت و خلق و خویهای متفاوت او موجب می‌شود تا خود را فراتر از روزمرگی‌های زندگی ببیند.

کانون فکری تیپ ۴

- خواهان چیزی که در دسترس نیست و به دست آوردن آن دشوار می‌باشد. دوری از هر چیزی که معمولی به نظر برسد.

- خلق و خو و عادت‌های خاص، سلیقه و تفریحات منحصر به فرد، همگی در واقع سرپوشی است بر اعتماد به نفس پایین او.
- دوستدار غم و اندوه و انتظار.
- عدم رضایت از زندگی عادی و روزمره.
- ارتقاء زندگی روزمره با خیال‌پردازی، ترک وضعیت موجود، روی آوردن به هنر و کارهای هیجانی و شورانگیز.
- جاذبه و دافعه، به معنای تلاش برای به دست آوردن آنچه دوست دارد و سپس پس زدن همان چیز پس از به دست آوردن آن. این تغییر حالت موجب می‌شود که باور کند مورد بی‌توجهی و بی‌اعتنایی دیگران قرار گرفته و اینکه او را طرد کرده‌اند، و در عین حال، حساسیت و عمق احساسات او را افزایش می‌دهد به طوری که به هنگام سختی‌ها و مشکلات، قادر به همدردی با دیگران می‌شود.

تیپ ۵: متفکر (The Observer)

احساسات خود را بروز نمی‌دهد و برای کشف آنها، از دیگران کناره می‌گیرد و به گوشه‌ای پناه می‌برد. از اجتماع دوری می‌کند و به هنگام تنهایی، خود را با احساس تر می‌بیند. محل کار او باید ساکت و به دور از مزاحمت باشد. خواهان ارتباطات کاری محدود و دستورالعمل‌های کاری مشخص است. در بهترین حالت، به دلیل کناره‌گیری از دیگران، به درستی مسائل را تجزیه و تحلیل می‌کند و از طرف دیگر، سطح ارتباطات خود با دیگران را به حداقل می‌رساند.

کانون فکری تیپ ۵

- تنهایی و عدم شرکت در فعالیت‌های اجتماعی.
- کسب علم و دانش، دوری از پوچی ناشی از کم‌اطلاعی.
- تمایل به حفظ استقلال و گذراندن امور با حداقل امکانات. انبار کردن ضروریات زندگی.
- کنترل احساسات و عدم بروز آنها. ترجیح می‌دهد که هر چیزی از قبل برنامه‌ریزی

- شده باشد و طبق دستورالعمل و جدول زمان بندی بداند که دقیقاً چه چیزی را در چه زمانی باید انجام دهد.
- تقسیم زندگی به بخش‌های مختلف و جدا نگه داشتن آنها از یکدیگر. نیاز به برنامه ریزی زمانی و آمادگی قبلی برای ابراز احساسات.
 - قدرت در دانش است. دارای اطلاعات تخصصی و قدرت تجزیه و تحلیل بالا، دوستدار کشف رازهای جهان و حتی تجزیه و تحلیل احساسات.
 - از دل‌بستگی و رنج و آسیب احساسی دور می‌کند و این خصت خود را به اشتباه، وارستگی معنوی تلقی می‌کند.
 - همواره مثل یک ناظر، از بیرون به قضایا نگاه می‌کند. با این نگرش، خود را از مسائل و رویدادهای زندگی خود دور می‌بیند و این تصور در او ایجاد می‌شود که تحت تأثیر ترس‌ها و تمایلات نفسانی قرار نخواهد گرفت.

تیپ ۶: محافظه کار (The Trooper)

شکاک به قول و قرارهای احساسی و وعده‌هایی راجع به آینده. همواره از این می‌ترسد که چیزی را باور کند و سپس خلافش ثابت شود و یا به کسی اعتماد کند و سپس به او خیانت شود. مدام از خود می‌پرسد: «آیا او نا هنوز منو می‌خوان؟ آیا کار من جواب می‌ده؟ می‌تونم به فلان چیز اعتماد کنم؟ فلانی قابل اعتماد؟ یعنی شک نکنم؟» در عین وفاداری، برای کسب اطمینان مجدد، افراد مورد علاقه خود را بازرسی می‌کند. در محیط کار، به دلیل عدم اعتماد به افراد صاحب منصب، سؤالات پیچیده‌ای عنوان می‌کند. این ذهن شکاک در بهترین حالت موجب می‌شود تا خواسته‌هایش برایش شفاف و واضح گردند، اما همین طرز فکر شاید، تصویر شفاف و روشنی از اهداف خواهد داشت، اما همین ذهنیت می‌تواند مزاحم پیشرفت او شود.

کانون فکری تیپ ۶

- فکر مداوم به آنچه می‌خواهد به انجام برساند به جای عمل به آن. تأخیر در انجام کارها.

- اهداف متعالی که اغلب در نیمه راه آنها را رها می‌کند.
- اوج نگرانی او زمانی است که موفق شود به اهدافش برسد. برای او کسب موفقیت یعنی رویارویی با نیروهای مخالف.
- مشغله ذهنی در خصوص افراد صاحب منصب در محیط کار. یا مطیع و یا بر علیه آنها رفتار می‌کند.
- مشکوک به انگیزه‌های دیگران، به خصوص اگر صاحب منصب باشند.
- به سراغ ایده‌های شکست خورده می‌رود و در احزاب مخالف جریان فعلی، خود را جای می‌دهد.
- ترس از بروز یک رفتار خشن، چه از سمت خود و چه از سمت دیگران.
- بدبینی و شک.
- دارای ذهنیت «آری، ولی... آخه شاید درست نباشه‌ها».
- جستجوی محیط اطراف برای یافتن سرنخی که توجیه نگرانی و شک درونی‌اش باشد. این نوع توجه به محیط اطراف، ذهنیت او مبنی بر تهدیدآمیز بودن دنیا را تقویت می‌کند و از سوی دیگر، به انگیزه‌ها و اهداف پنهان دیگران و حتی دست‌های پشت پرده پی می‌برد.

تیپ ۷: خوش‌گذران (The Epicure)

خود را مستحق عشق و توجه می‌داند. انتظار دارد تمامی برنامه‌های زندگی‌اش درست از آب در بیاید. مسائل کاری و احساسی باید سرشار از ماجراجویی باشند. خواهان یک زندگی شگفت‌انگیز است. برای او بهترین مرحله عشق، جاذبه اولیه آن و بهترین چیز در کار، داشتن ایده‌های طلایی است. تنوع در اهداف و برنامه‌ها، ایده‌های گوناگون گزینه‌های نامحدود، دید مثبت نسبت به آینده و انتخاب مشاغل هیجان‌برانگیز از ویژگی‌های اوست. در بهترین حالت، نگاه ماجراجویانه او به زندگی، شوق و اشتیاق را به دیگران منتقل می‌کند، اما از سوی دیگر برای فرار از هر چیز ناراحت‌کننده‌ای، به شادی و لذت پناه می‌برد.

کانون فکری تیپ ۷

- سرشار از تحرک، انجام کارهای جذاب و جدید. فرار از ناراحتی.
- در نظر گرفتن انتخاب و گزینه‌های متعدد، طفره از تعهد نسبت به یک کار خاص، ترس از محدودیت.
- جایگزین کردن احساسات عمیق و ناراحت‌کننده با لذت و شادی. صحبت در خصوص اهداف و برنامه‌های مختلف خود و دلیل تراشی برای انجام آنها.
- استفاده از شوخی و بذله‌گویی به عنوان راهکاری دفاعی برای جلوگیری از تضاد با دیگران. دوستی با دیگران برای پیش‌گیری از دردسر و اختلاف.
- شانه خالی کردن از مسئولیت و تعهدات با بهانه‌تراشی و مرتبط کردن مسائل و موارد نامربوط با یکدیگر. با این طرز فکر، خود و دیگران را توجیه می‌کند تا از شرایط دشوار و محدودکننده فاصله بگیرد و از سوی دیگر، با این تفکر چند بعدی می‌تواند راه‌حل‌های غیرعادی و روابط غیر معمولی را پیشنهاد دهد.

تیپ ۸: ریاست طلب (The Boss)

با حمایت و ابراز قدرت، محبت می‌کند. او می‌خواهد از راه جروبحث و دعوا به حقایق پی ببرد. دیگران را مجبور به برقراری ارتباط می‌کند. به راحتی عصبانی می‌شود. از اطرافیان خود حمایت و از کارهای شان دفاع می‌کند. جذب موقعیت‌هایی می‌شود که به او کنترل و قدرت اختیار بدهد. در زمینه روابط کاری و احساسی، قوانینی وضع می‌کند. در بهترین حالت، رهبری است که عاقلانه از قدرت خود استفاده می‌کند، اما به هنگام قدرت‌نمایی، حمله را بهترین شیوه دفاع می‌داند.

کانون فکری تیپ ۸

- کنترل دارایی‌ها و فضای شخصی.
- دغدغه ذهنی در خصوص عدالت و قدرت، دوری از ضعف.
- خودنمایی بسیار زیاد، به دفعات، بسیار پر جلوه و مشهود، با صدای بلند.
- میل شدید به کنترل. تعیین حد و مرزها.

- دوری از وابستگی و احساسات لطیف.
- حفظ قلمرو. دفاع از خود و حمله به دیگران.
- رد کردن نقطه نظرات دیگران در برابر چیزی که خود آن را واقعیت می‌داند. باورهای شخصی خود را با واقعیات به اشتباه می‌گیرد.
- طرز فکر همه یا هیچ، افراطی. مردم یا خوب یا بدند، یا شجاع هستند یا ترسو و هیچ حد وسطی وجود ندارد. این طرز فکر، موجب نپذیرفتن ضعف‌های شخصی می‌شود و در عین حال، باعث دفاع از افراد تحت حمایت و کنترل خود.

تیپ ۹: بی طرف (The Mediator)

اگر به کس یا کسانی علاقه‌مند شود، خود را کاملاً با آنها یکی می‌بیند به طوری که حتی مانند آنها فکر می‌کند و دیدگاه‌های آنان را از خود می‌داند. به جای ابراز خشم، از خود لجاجت نشان می‌دهد. هرگز «نه» نمی‌گوید، اما هیچ‌گاه اطمینان نمی‌دهد که با کسی موافق است و مخالفت خود را با کلمه «شاید» نشان می‌دهد. یک موضوع را از جنبه‌های مختلف و حتی متضاد بررسی می‌کند و خود را در این شرایط مختلف در نظر می‌گیرد و در این میان فراموش می‌کند که خودش چه می‌خواهد. در بهترین حالت، یکی شدن با دیگران از او یک حامی واقعی می‌سازد و از سوی دیگر با سازگاری با دیدگاه‌های مختلف افراد، به هیچ یک از آنها کاملاً متعهد نمی‌شود.

کانون فکری تیپ ۹

- اهمیت به نیازهای غیرضروری.
- با پرداختن به سرگرمی‌های سطحی و معمولی به خود آسایش می‌دهد. هیچ‌گاه خود را با دیگران درگیر نمی‌کند.
- به راحتی در مورد مسائل اجتماعی و سیاسی نظر می‌دهد اما قادر به تصمیم‌گیری شخصی و انتخاب نیست.
- به تأخیر انداختن تغییر با تکرار عادت‌های قبلی. اعتقاد به اینکه زمان زیادی در اختیار دارد و هر چیزی را می‌توان فردا انجام داد.

- می‌داند که چه نمی‌خواهد، اما نمی‌داند که چه می‌خواهد.
- قادر به نه گفتن نیست. تک‌روی برایش سخت است و نمی‌تواند جدا از دیگران باشد.
- خشم خود را فرومی‌خورد و انرژی آن را برای انجام کارهای معمولی و غیرضروری به کار می‌گیرد. خشم خود را بلافاصله بروز نمی‌دهد و بعدها بیرون می‌ریزد زیرا بر این باور است که در صورت بروز آن، جدایی از دیگران عایدش خواهد شد.
- کنترل شرایط از راه سماجت و لجاجت. کاری از پیش نمی‌برد، اما صبر می‌کند و با اتلاف وقت، شرایط را کنترل می‌نماید.
- توجه به دیدگاه‌های دیگران موجب می‌شود شکل‌گیری شخصیت فردی برایش مشکل باشد و از طرف دیگر این توانایی در او ایجاد می‌شود که از چیزهایی که برای دیگران ضروری است حمایت کند.

روابط بین تیپ‌های شخصیتی

مقدمه‌ای بر روابط بین تیپ‌های شخصیتی

تفاهم

همواره دو سؤال کلی در ذهن خوانندگان دانش‌اناگرام شکل می‌گیرد: «با کدامیک از تیپ‌های شخصیتی بهترین روابط را خواهیم داشت؟» و «موفق‌ترین گروه ممکنه از بین کدام تیپ‌های شخصیتی است؟»

به‌طور معمول در حوزه منابع انسانی، از پرسش‌نامه‌های روان‌شناسی برای تصمیم‌گیری در خصوص استخدام افراد استفاده می‌شود. اما انتخاب مناسب‌ترین فرد برای یک جایگاه شغلی، اغلب به بهترین وجه انجام نمی‌گیرد. بسیاری از ما به هنگام مصاحبه‌های شغلی، همانند یک تیپ ۳ عمل می‌کنیم. ما قابلیت‌های فراوانی را در خود سراغ داریم و این گونه می‌پنداریم که مهارت‌های ما مناسب آن شغل مورد نظر است. بنابراین، متناسب با شرایط، نقابی به چهره می‌زنیم. در حالی که آنچه از خود نشان می‌دهیم با خصوصیات واقعی ما بسیار مغایرت دارد. به مرور زمان این چهره ساختگی زیر سؤال می‌رود و اغلب به دلیل سوء تفاهم‌های پیش آمده بین افراد، کارها به خوبی به پیش نمی‌روند و حتی روند پیشرفت کار متوقف می‌گردد.

در روابط عاطفی نیز این سؤال پیش می‌آید: «شریک زندگی مناسب من، باید از کدام تیپ شخصیتی باشد؟» این سؤال نشان‌دهنده آن است که به احتمال فراوان شناخت ما از خصوصیات تیپ‌های شخصیتی ناقص می‌باشد. ما پس از شناسایی تیپ شخصیتی اطرافیان نزدیک خود، آنها را به عنوان مرجع در نظر می‌گیریم و رفتارشان را به هر فردی از تیپ مشابه تعمیم می‌دهیم. (به عنوان نمونه، فردی را در نظر بگیرید که فهمیده پدرش تیپ ۱ است. او کلیه رفتارهای پدر خود را به

عنوان مرجع در نظر می‌گیرد و به محض مواجهه با هر فرد تیپ ۱ دیگر، به اشتباه، این‌طور برداشت می‌کند که همه خصوصیات او نیز همانند پدرش خواهد بود. مترجم). در نتیجه ما به اشتباه در برابر تیپ‌های شخصیتی مختلف جانبدارانانه برخورد می‌کنیم، بعضی را می‌پذیریم و از بعضی دیگر دوری می‌نماییم. در حالی که شناخت اولیه ما از تیپ‌های شخصیتی بر اساس افراد محدودی بوده که ممکن است بهترین و یا بدترین خصوصیات یک تیپ شخصیتی را از خود نشان بدهند و ما با همین اطلاعات محدود، سایر افراد را نسنجیده قضاوت می‌کنیم.

در کلاس‌هایی که در آنها اناگرام از زبان خود افراد تدریس می‌شود، گروهی از افراد یک تیپ شخصیتی خاص خود را شرح می‌دهند. حال اگر از افراد گروه تیپ ۴ در خصوص دیدگاه آنها نسبت به تیپ ۸ سؤال شود، با جواب‌های متناقضی از سمت آنها مواجه خواهیم شد: من خواهان ازدواج با یک تیپ ۸ هستم؛ من از تیپ ۸ می‌ترسم؛ من از آنها استقبال می‌کنم؛ من از آنها بیزارم؛ من از تیپ ۸ دوری می‌کنم؛ من با تیپ ۸ رقابت می‌کنم و مواردی دیگر. در واقع، افراد تیپ ۴ هر کدام بر اساس سابقه قبلی از برخورد با یک فرد تیپ ۸ دیدگاه شخصی خود را بیان می‌کنند.

بنابراین، تقسیم‌بندی تیپ‌های شخصیتی بر اساس سازش‌پذیر و یا ناسازگار، اشتباه بزرگی است. (نباید رفتار یک تیپ ۸ را به کلیه افراد تیپ ۸ نسبت داد و این‌طور برداشت کرد که من فقط با بعضی از تیپ‌های شخصیتی می‌توانم سازگار باشم و با بقیه خیر. مترجم) واقعیت این است که شریک مناسب در روابط عاطفی و کاری، یک انسان جاافتاده و بالغ است، حال از هر تیپ شخصیتی که باشد.

مطالب این بخش از کتاب، تحت عنوان روابط کاری و عاطفی بین تیپ‌های شخصیتی، حاصل جمع‌آوری بیان نظرات و دیدگاه‌های غالب و شایع شرکت‌کنندگان کلاس‌های اناگرام می‌باشد. اطلاعاتی کم نظیر در خصوص راهنمایی‌ها، اشتباهات، انگیزه‌ها و نحوه بروز آنها در ارتباطات با دیگران، از قول افرادی که به عنوان نماینده یک تیپ شخصیتی، خود را شرح داده‌اند. هدف ما

هرگز توصیف یک رابطه کاری یا عاطفی موفق به عنوان الگو نبوده است. بلکه قصد داریم به بیان علاقه و نگرانی‌هایی بپردازیم که ناگهان در روابط بین افراد به وجود می‌آیند و امکان دارد که آن را مستحکم و یا تخریب کنند. باید به این نکته توجه داشت که طرفین یک رابطه از نظر شخصیتی با یکدیگر تفاوت دارند.

در اینجا باید به نکته‌ای مهم اشاره شود. به خاطر داشته باشیم که هیچ یک از ما در همه لحظات، از یک زاویه باریک به دنیا نگاه نمی‌کنیم. در واقع، اینگونه نیست که تعصب هر یک از تیپ‌های شخصیتی در همه شرایط خود را بروز دهد و فرد وادار به انجام رفتارهای خاصی باشد. بسیاری از ما در اکثر موارد به آسانی و راحتی با محیط اطراف خود ارتباط برقرار می‌کنیم. اما اگر با چالشی مواجه شویم و یا تحت فشار قرار بگیریم، حجابی از جنس توهم زاویه دید ما را باریک می‌کند. آنجاست که تعصب ما نمایان می‌گردد و بر استنباط ما از شرایط سایه می‌اندازد.

برای ایجاد تفاهم دوستانه بین دو نفر که به یکدیگر شباهت زیادی با هم ندارند، بهتر است در برخورد با مسائل، به‌طور همزمان، هر کدام از جانب خود با مسئله برخورد داشته باشند. یک نفر بر روی تغییر شرایط کار کند و دیگری با آن کنار بیاید. برای نمونه، تیپ ۳ برای ایجاد تغییر، برنامه‌های کاری خود را فشرده می‌کند و اینجاست که شریک او متوجه می‌شود که تیپ ۳ برای وظایف خود ارزش فراوانی قائل است.

نحوه بیان روابط در کتاب

در کتاب حاضر، روابط بین تیپ‌های شخصیتی بدون توجه به جنسیت و فرهنگ افراد بیان شده است و هر یک از تیپ‌های شخصیتی به عنوان مجموعه‌ای از مشغولیات ذهنی و احساسی عنوان شده‌اند. البته ممکن است بر اساس جنسیت، برخی از ویژگی‌های هر یک از تیپ‌های شخصیتی کمتر یا بیشتر در رفتارهای آنها نمایان گردد.

فرهنگ نیز بر رفتار تأثیرگذار است. فرهنگ‌های مختلف در سرتاسر جهان

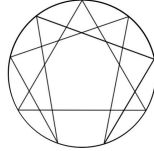
ارزش‌های متفاوتی را به عنوان خوب یا ناپسند معرفی می‌کنند. بنابراین، دو زن تیپ ۲ از دو فرهنگ کاملاً متفاوت، مشغولیت‌های ذهنی و احساسی یکسانی خواهند داشت، اما آنها را با رفتارهای متفاوتی بروز خواهند داد. این مطلب در مورد تمامی تیپ‌های شخصیتی صحت دارد. افراد واجد یک تیپ شخصیتی خاص، افکار، احساسات، انگیزه‌ها و سبک روابط یکسانی دارند، اما آنها را بر طبق فرهنگ و تربیت خود بروز می‌دهند.

دو نوع رابطه

هر فرد نگرش ثابتی دارد و آن را به دو شکل تا حدی متفاوت در روابط عاطفی یا کاری بروز می‌دهد. هر یک از ما انسان منحصر به فردی هستیم که تنها بخش کوچکی از تیپ شخصیتی خود را بروز می‌دهیم. آن بخش از شخصیت مان که در محل کار ابراز می‌شود، ممکن است با نمود بیرونی شخصیت ما در خانه متفاوت باشد. تنوع رفتارهای گوناگون در بین افراد واجد یک تیپ شخصیتی خاص، بیانگر آن است که هیچ دو نفری مثل هم نیستند و هرگز دو نفر با یک تیپ شخصیتی خاص یک جور رفتار نخواهند داشت.

مطالب مربوط به روابط کاری و عاطفی بین تیپ‌های شخصیتی مختلف در کتاب، حاصل هزاران مکالمه‌ای است که بین افراد در کلاس‌های اناگرام رد و بدل شده است. آرایش کلاس در خصوص زوجها بدین صورت بود که در یک سمت افرادی از یک تیپ شخصیتی خاص و در سمت دیگر، همسران این افراد قرار داشتند. گفتگوهای بین دو گروه موجب می‌شد تا افراد به فرافکنی‌ها و اشتباهات سهوی خود پی ببرند. از این راه نه تنها تفرقه‌ای بین زوجین به وجود نمی‌آمد، بلکه مقدمه‌ای برای تغییرات فردی آنها فراهم می‌شد.

در کتاب، طرفین روابط عاطفی هم‌طراز یکدیگر در نظر گرفته شده‌اند. اما روابط کاری، در قالب رابطه بین مدیر و کارمند بیان شده است.



رابطه تیپ شخصیتی ۱ با تیپ‌های شخصیتی دیگر

رابطه عاطفی تیپ ۱ با تیپ ۱

زوج تیپ ۱ برای داشتن یک سبک زندگی تمام و کمال بسیار تلاش می‌کنند: تغذیه با کیفیت، حفظ کامل سلامتی، تربیت صحیح فرزندان و... چنین خانواده‌ای بر احساس مسئولیت تأکید دارد و از دستاوردهای خود احساس غرور خواهد داشت. کار و مسئولیت موجب صمیمیت زوج تیپ ۱ است، اما آنها کار را به احساس ترجیح می‌دهند. به دلیل مسئولیت‌پذیری زیاد در قبال خانواده، احساسات لطیف به حاشیه می‌روند. «وقتی برای نوازش نداریم، هزار تا کار هست که باید انجام بدیم، باشه برای بعد.» در زندگی آنها، عشق با بیان عواطف و احساسات ابراز نمی‌شود، بلکه شدت کار و مسئولیت بیانگر آن است.

زوج تیپ ۱ با مقوله انتقاد آشناست. با اینکه هر یک در خصوص دیگری سخت‌گیرانه عمل می‌کند، اما هر دو می‌دانند که انتقاد از همسر، نشان‌دهنده اهمیت به رابطه است. تیپ ۱ در کل می‌خواهد که نزدیکانش تا حد ممکن افرادی بی‌عیب و نقص باشند. انتقاد آشکار نشانه اعتماد او به رابطه‌اش است، در غیر این صورت خشم در درون او انباشته می‌شود. جر و بحث بین دو تیپ ۱ به تدریج در درون هر یک شکل می‌گیرد، ناگهان به شکل یک انفجار سریع بیرون می‌ریزد، سپس به مدت طولانی فروکش می‌کند و در ادامه از روی پشیمانی، موافقت درونی شکل می‌گیرد.

خشم آشکار در خصوص مسائل دیگر مثل همسایه‌ها و یا حتی محیط زیست، ممکن است در ادامه درب دیگ خشم را برای تخلیه نارضایتی‌های متقابل باز کند. جر و بحث به پیوند زوج تیپ ۱ شادابی می‌بخشد. با ابراز خشم، آنها از احساسات ناخوشایندی که به تدریج در خود انباشته‌اند، راحت می‌شوند. آسایش و رهایی پس از یک جر و بحث مسالمت‌آمیز برای آنها بسیار خوشایند است. «ما جنگیدیم، همه حرفایی که می‌ترسیدیم بزنیم رو گفتیم، هنوز همدیگه رو دوست داریم و هر دو مون هم زنده‌ایم.» زوج‌های تیپ ۱ همواره اذعان داشته‌اند که با جر و بحث، رابطه آنها صمیمی‌تر می‌شود و ابراز خشم نشانه اعتماد آنها به یکدیگر است.

مشکلات زوج تیپ ۱ زمانی شکل می‌گیرد که هر یک از طرفین، درگیر مشغله‌های کاری خارج از خانه می‌شوند. هر کدام شغل خود را به عنوان اولویت در نظر می‌گیرد و به حمایت از دیگری نمی‌پردازد. در چنین شرایطی، انجام کارهای منزل و مراقبت از فرزندان مشکل ساز می‌گردد. هر یک، دیگری را در عدم سازماندهی کارها سرزنش می‌کند. «این نوبت تو بود که خرید کنی، نه من، این منصفانه نیست.» در این شرایط، مسائل پیش‌بینی نشده برایان از هر چیزی بیشتر آزاردهنده است. تیپ ۱ همواره در خصوص کارهای منزل احساس اجبار می‌کند، با این طرز فکر که زمان کافی برای انجام آنها ندارد. تقسیم وظایف برای آنها کمک بزرگی خواهد بود زیرا این‌طور احساس می‌کنند که عدالت رعایت شده است.

«کی بهتره؟» سؤال است که تیپ ۱ مدام از خود می‌پرسد. این مقایسه خود با دیگری، از باورهای دوران کودکی آنها نشأت می‌گیرد که همواره برای جلب محبت باید بهترین بود. منظور واقعی آنها از این سؤال این است: «اگر من بهتر از تو باشم تو به من احترام می‌گذاری، آیا به اندازه کافی خوب هستم که مرا دوست داشته باشی؟» تمایل به مقایسه خود با دیگری در زوج‌های جوان تیپ ۱

بیشتر است، اما آنها به مرور زمان متوجه می‌شوند که این مقایسه ناشی از حس عدم امنیت آنهاست.

«تو شروع کن!» نشانه دیگری از احساس ناامنی در زوج تیپ ۱ می‌باشد. منظور واقعی آنها این است: «من می‌ترسم چیز جدیدی رو شروع کنم.» هر یک از آنها دیگری را به دلیل عدم پیشرفت مورد انتقاد قرار می‌دهد. بنابراین، عباراتی همچون «تو شروع کن!» یا «من چرا شروع کنم وقتی تو دست به کار نمی‌شی؟» در واقع به این معناست که «من می‌ترسم مرتکب اشتباه شوم.» برخلاف ظاهر قضیه، «تو شروع کن!» می‌تواند نشانه احترام به دیگری باشد، با این معنا که «من می‌ترسم در چشم تو فردی ناتوان به نظر برسم و تو دیگه منو دوست نداشته باشی.»

رابطه کاری تیپ ۱ با تیپ ۱

هر تیپ ۱ در محیط کار، در جستجوی فرد تیپ ۱ دیگری است که به کیفیت کارها اهمیت بدهد و مسئولیت‌پذیر باشد. آنها همواره از تبادل نظر با افراد نکته‌سنج و دقیق لذت می‌کنند. در جلسات کاری، آنها از گزارش خواستن و انتقاد از جزئیات لذت می‌برند. تیپ ۱ مایل است نوعی رابطه کاری عالی و ممتاز با یک تیپ ۱ دیگر داشته باشد، رابطه‌ای که حاکی از مسئولیت‌پذیری آن دو است. تیپ ۱ مایل است خود و افراد مشابه خود را در سطحی بالاتر و متفاوت از دیگران ببیند و جلوه دهد. جنبه مثبت رابطه کاری دو تیپ ۱ معیارهای سازنده مشترک آنهاست: سخت‌کوشی، شایستگی بالا و پایبندی به حفظ کیفیت.

در کل، تیپ ۱ انتظار دارد که به دلیل سخت‌کوشی و کیفیت، ترفیع مقام بگیرد. اما مایل است تا شرایط را به میل خود کنترل کند. تیپ ۱ مدیر کاری می‌کند که به نفع اهداف کاری باشد و تیپ ۱ کارمند کاری می‌کند که به نفع پرسنل کاری باشد. تصمیم‌گیری‌های تیپ ۱ مدیر، کمتر در جهت رضایت

کارمندان و بیشتر در جهت پیشرفت کارهاست و نظرات تیپ ۱ کارمند بالعکس آن است. تیپ ۱ مدیر و کارمند، هر یک به درستی تصمیمات خود اطمینان دارند. کافی است هر یک احساس کند که برای منافع دیگری در حال انجام وظیفه است، به سرعت کنار می‌کشد و تأثیر و بازدهی خود را پایین می‌آورد. در چنین شرایطی، قانون را بهانه می‌کند و حتی یک قدم بیشتر از حد مسئولیت‌های کاری بر نمی‌دارد. عقب‌نشینی شیوه مبارزه تیپ ۱ است. هر یک منتظر می‌ماند تا دیگری با ابراز خشم، به شکست خود اذعان کرده باشد. با این امید که خطایی در دیگری بیابد، با دقت او را تحت نظر قرار می‌دهد. در چنین شرایطی، بهتر است جو کاری را از راه تسامح و تساهل بین آن دو معتدل کرد و برای هر دوی آنها مزایایی در نظر گرفت.

نظارت بر جزئیات و کنترل آنها ممکن است به نقطه ضعف همکاری آن دو بدل شود. آنها می‌توانند مسائل جزئی را به موانع جدی بدل کنند. هر چیزی باید عاری از هرگونه عیب و نقص و به تمام معنا کامل باشد. وقتی هر دو فقط نواقص را می‌بینند و راه‌حلی ندارند، تصمیم‌گیری برای شان دشوار می‌شود. تشکیل شورای تصمیم‌گیری، تیپ ۱ را به شدت محتاط می‌کند، با این باور است که احتمال اشتباه در چنین تصمیم‌گیری‌هایی بسیار زیاد است. تیپ ۱ مدیر شیوه‌های موفق پیشین خود را به راه‌حل‌های جدید ترجیح می‌دهد. با این وجود، او به نظرات مشاوران و کارشناسان خارج از محیط کار پاسخ مثبت می‌دهد و از اطلاعات و راهنمایی‌های دقیق، کارشناسانه و قابل اعتماد استقبال می‌نماید. او برای تصمیم‌گیری به مشاورین زبده و با اعتبار نیاز دارد. تیپ ۱ کارمند در مواجهه با مسائل غیر قابل پیش‌بینی، از عملکرد خود نگران می‌شود که مبادا نتواند کارها را به درستی به نتیجه برساند. او نیازمند قانون و مقرراتی است که بر طبق آن، با شرایط بحرانی مقابله نماید. تیپ ۱ کارمند از آیین‌نامه‌ها استقبال می‌کند و در شرایط حساس می‌خواهد بداند که چه کاری، در چه زمانی، با چه کسی به انجام برساند.