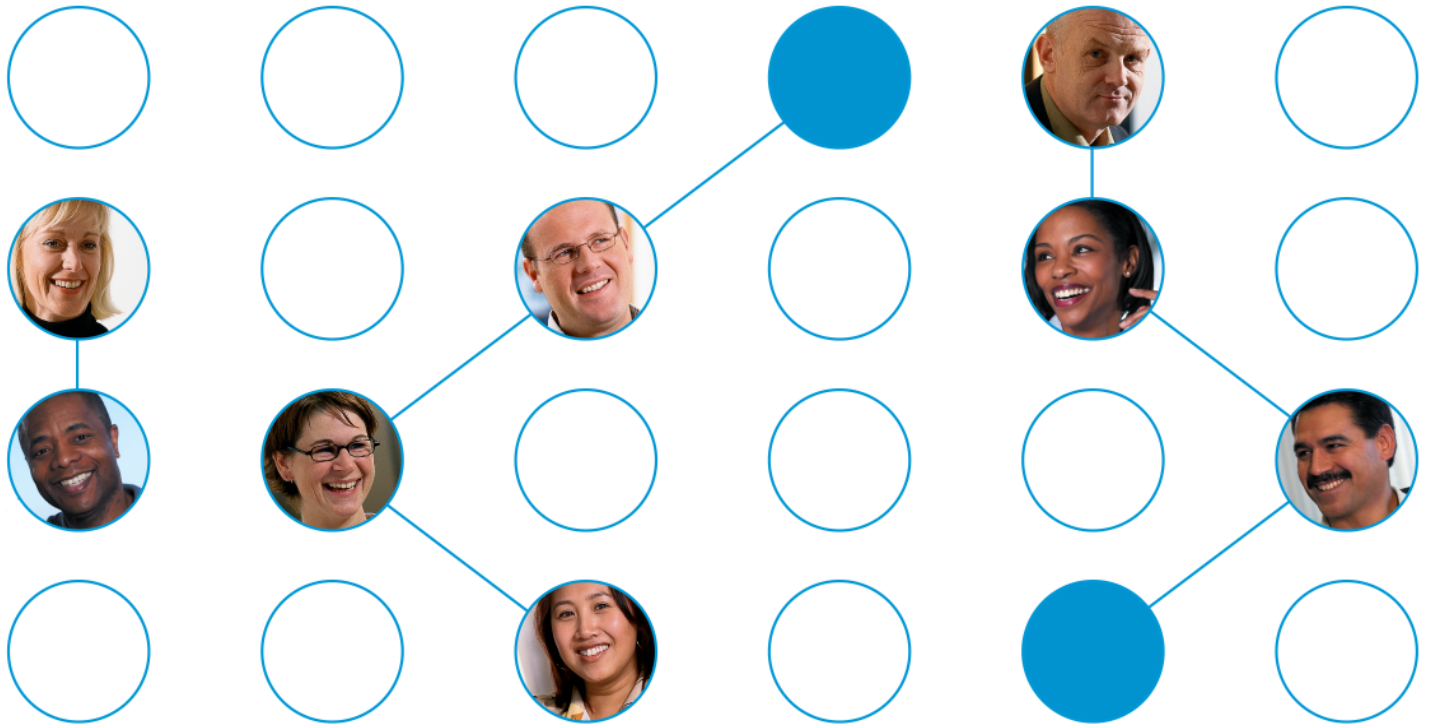




グループカルチャーレポート



Sample Report

(11名)

2023/09/12

レポート提供者：

HRD 株式会社

ed_consultant@hrd-inc.co.jp

HRD, Inc.

日本語版開発及び総販売代理権は
HRD株式会社が所有しています。

WILEY



- P.3 **はじめに**：グループカルチャー(文化)とはどんなものかについて簡単に説明します。このページでは、なぜグループ文化が重要かを説明し、そのグループ文化の原点を明らかにします。
- P.4-5 **あなたの DiSC® カルチャー**：あなたのグループの DiSC 文化を明らかにします。4 ページでは、グループにおける DiSC スタイルの分布を示すグラフを紹介します。5 ページでは、グループのメンバーが何にもっとも高い評価を置いているかを理解するための棒グラフを示しています。
- P.6-7 **D 文化**：6 ページでは、D(主導)文化を説明します。この文化の特徴は、迅速な意思決定、直接的な反応、競争的な雰囲気です。ここでは、D 文化に認められる資質、逆に反発を受ける資質を明らかにします。さらに、この文化の強みと弱みも明らかにします。7 ページでは、D 文化で働く場合、DiSC スタイルのそれぞれの人材が、どのように受け入れられるかについても検討します。
- P.8-9 **i 文化**：8 ページでは、i(感化)文化を説明します。この文化の特徴は、エネルギーに満ちあふれ、情熱的で楽観主義的な雰囲気です。また、i 文化で認められる資質、逆に反発を受ける資質もリストアップします。さらに、この文化の強みと弱みも明らかにします。9 ページでは、i 文化で働く場合、DiSC スタイルのそれぞれの人材が、どのように受け入れられるかについても検討します。
- P.10-11 **S 文化**：10 ページでは、S(安定)文化を説明します。この文化の特徴は、安定性、協調、友好的雰囲気です。また、S 文化で認められる資質、反発を受ける資質をリストアップしています。さらに、この文化の強みと弱みも明らかにします。11 ページでは、S 文化で働く場合、DiSC スタイルのそれぞれの人材が、どのように受け入れられるかについても検討します。
- P.12-13 **C 文化**：12 ページでは、C(慎重)文化を説明します。この文化の特徴は、クオリティー重視、正確性、秩序尊重です。また、C 文化で認められる資質、反発を受ける資質をリストアップしています。さらに、この文化の強みと弱みも明らかにします。13 ページでは、C 文化で働く場合、DiSC スタイルのそれぞれの人材が、どのように受け入れられるかについても検討します。



はじめに

DiSC® グループカルチャーレポート

個人が各人独自のスタイルを備えているように、各グループも自分たちの独自のスタイルや文化を築くことが多いものです。これが、グループカルチャー（文化）であり、グループ内のほとんどの人が当たり前と思っているような行動、価値観、態度が組み合わさった、グループの文化なのです。つまり、「われわれのやり方」といえます。もちろん、すべての人たちがその文化に同意し、同調するわけではないのですが、ほとんどのメンバーはその文化が自分たちを一定の方向に導く力を備えていると感じています。DiSC®がグループ文化のすべての要素を取り上げているわけではありませんが、この文化が持つ重要なニーズ、目標、恐れ、感情、行動についての理解を促します。

グループ文化はなぜ重要か？

グループ文化は各メンバーの行動、態度、満足度に大きな影響を及ぼします。その文化にフィットした人たちは、そのグループにしっかりなじみます。しかし、その文化にフィットしていない人たちは、なじみのない土地に住む異邦人のように感じているかもしれません。その環境を、居心地悪く感じているのです。

文化はまた、グループ全体にとっても、大きな影響を及ぼします。たとえば、仕事をこなすスピード、外部の人との付き合い方、詳細に対するこだわり、グループとしてのリスクの取り方などに影響を及ぼしています。その結果、グループの目標の達成にも影響を及ぼします。

グループ文化はどこから生まれるのか？

グループ文化というものは、グループ内の全メンバーの特徴における平均値ではありません。次のような要素が総合されて文化が生み出されていると言えます。

- グループのリーダーたちのスタイル
- グループ内でもっとも普遍的なスタイル
- グループが遂行する仕事のタイプ
- グループの伝統的文化
- グループ内の団結心、または緊張感
- グループが直面する目標やミッション

上記は、グループ文化を形成している要素の一部です。もし、その文化を改善したり、強みを活かしたい場合には、所属するグループ文化の原点を知ることが重要です。

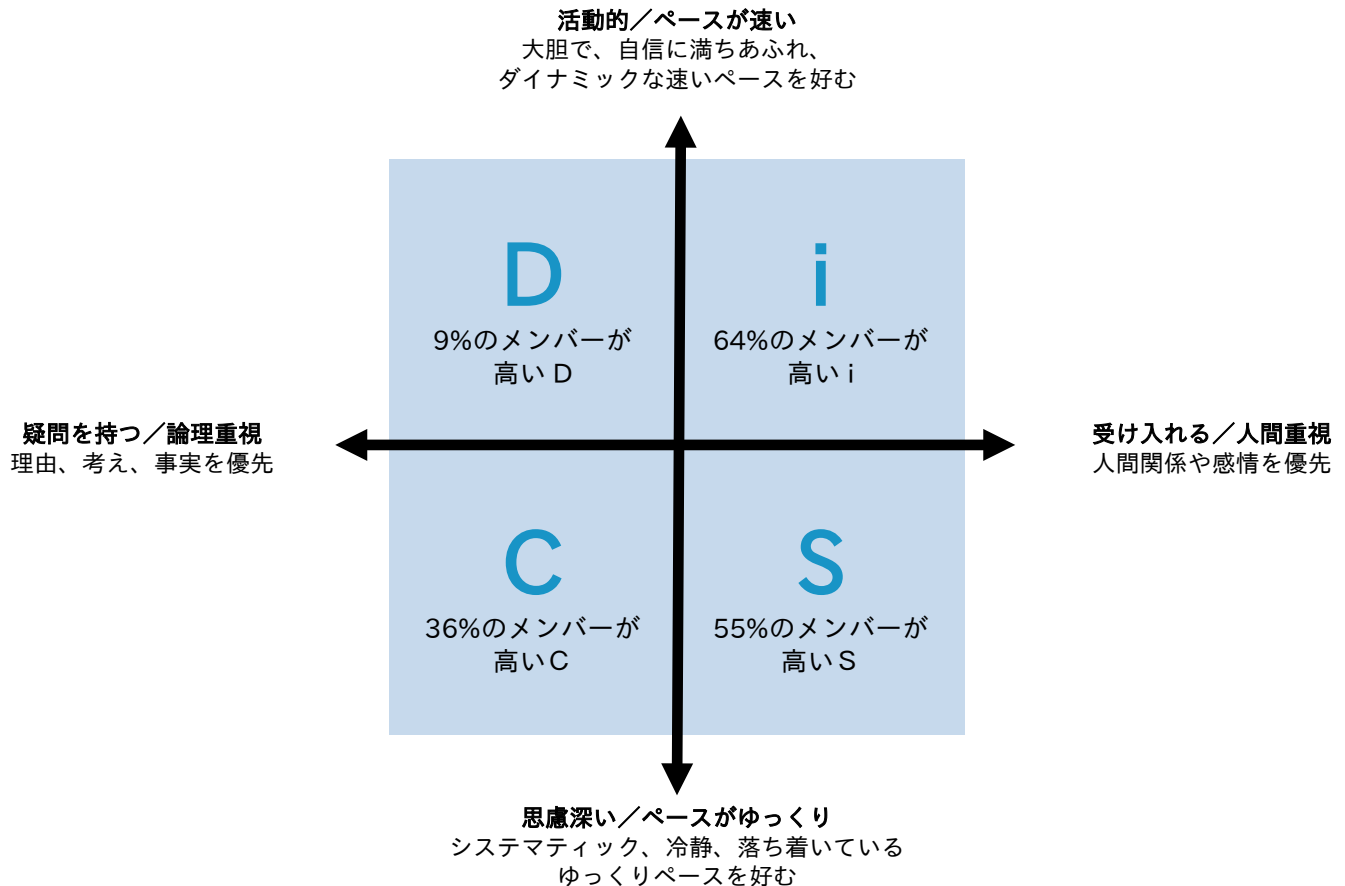
あなたのグループの DiSC® 文化

DiSC® グループカルチャーレポート



自分のグループの DiSC 文化をどのように知りますか？

個人のスタイルを理解し学習できるように、グループの DiSC® スタイルを理解し学習することもできます。例えば、あなたのグループ文化は、論理にフォーカスすることが多いですか(CとDのスタイル)? それとも人間にフォーカスすることが多いでしょうか(iとSのスタイル)? また、あなたのグループ文化は、ゆっくりとした、思慮深い、落ち着いたペースを保っていますか(SとCのスタイル)? あるいは、迅速で、活発で力強いペースを保っていますか(Dとiのスタイル)?



注：各グループのメンバーは、一つのカテゴリだけでなく、複数のカテゴリに分類されることがあるので、4つのカテゴリの合計は必ずしも100%になるわけではありません。

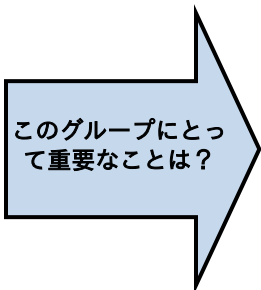
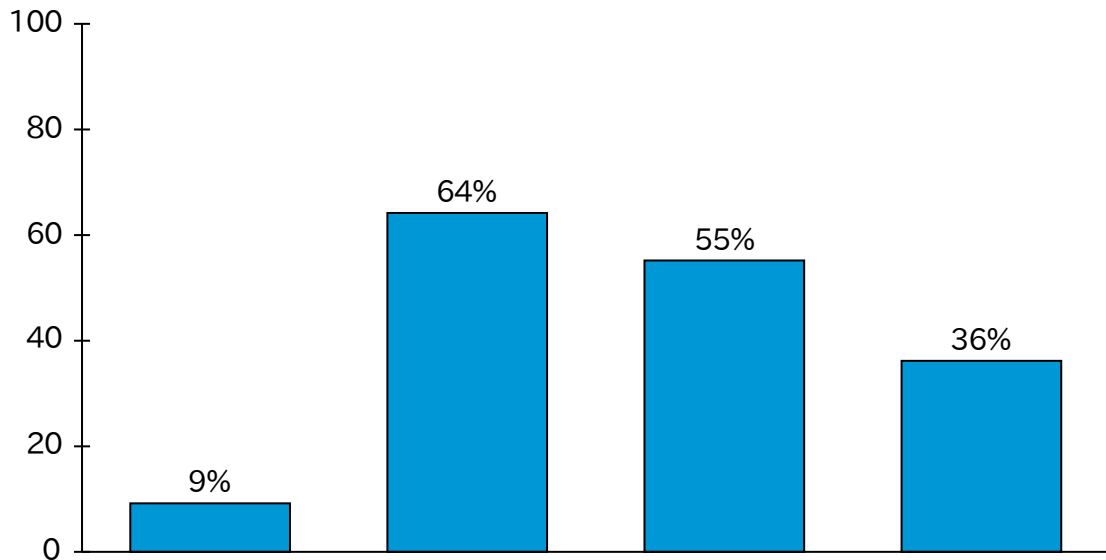
あなたのグループの DiSC® 文化

DiSC® グループカルチャーレポート



あなたのグループにとって重要なことは？

あなたのグループ文化を評価するときは、グループが最も価値を認めていることについて考えてみるとよいでしょう。グループはどのような行動に対して、その努力に報いているでしょうか？ どのようなことが奨励されていますか？ グループがクォリティーや行動に対して、どのような価値を置いているかは、グループメンバーの構成を反映していることが多いものです。したがって、あなたのグループは、i または S の高いスタイルの人が重要視することがらに対して、最も注目しがちになるかもしれません。



D

成果
独立性
達成
決断力
成功

i

熱意
楽観的見方
協力
情熱
楽しさ

S

思慮深い
チームワーク
謙虚さ
安定性
調和

C

正確性
信頼性
緻密さ
コンピテンシー
クォリティー

注：各グループのメンバーは、一つのカテゴリーだけでなく、複数のカテゴリーに分類されることがあるので、4つのカテゴリーの合計は必ずしも100%になるわけではありません。

あなたのグループの中では、S が高いスタイルと i が高いスタイルの人が多数を占めました。S が高いスタイルの人は、協力和思慮深さが仕事には重要であると考え、i が高いスタイルの人は、仕事における情熱とコラボレーションを重視する傾向があります。その一方で、C が高いスタイルの人は、正確性と個人の能力を尊重し、D が高いスタイルの人は、結果と独立性が最も優先順位が高いものであると考える傾向があります。

次ページから4つのDiSC®文化のそれぞれを説明します。これらを読み、どの記述が全体として、あなたのグループに最も適合するかを検討してください。グループによっては、2つの文化のブレンドがその文化を最もよく表しているかもしれません。さらには、グループ内に独自のDiSC文化を備えたサブグループを見出すことがあるかもしれません。

D 文化

DiSC® グループカルチャーレポート

あなたのグループの中で、Dが高かった人の割合は、9%でした。可能性は極めて少ないですが、このスタイルがあなたのグループを代表するものだと考えてみましょう。

D文化の特徴は、素早い決断、率直な受け答え、競争的雰囲気です。この文化では、好業績と、パワフルな成長が重視され、直接的で率直な人が信頼されます。この環境でうまくやれるのは、挑戦や勝利へのスリルを楽しむことができる人です。しかしながら、人間関係のコミュニケーションには難があり、自己主張の弱い人は圧倒されてしまうかもしれません。さらに、この文化で取り組まなければならないのは、離職する人が多く、ストレスの多い職場にならないようにすることです。

D文化が促進するのは：

独立心
決断力
直接的な行動
勝利
成果

D文化がイライラするのは：

感受性過剰
躊躇心
分析過剰
ぐずぐずした行動
弱みを示すこと

D文化の強み：

ダイナミックで人を引き付ける環境
時間を無駄にしない意思決定
つねに成果に向けて邁進する
能力を示す機会が豊富
決断力と貫徹力を評価する
新しい達成をつねに促す
イノベーションの奨励
率直なフィードバック

D文化の弱み：

緊張と燃え尽き症候群を生む
徹底した分析を怠る
積極果敢でない人は圧倒される
結果的に判断を誤るような、勢力争いを生む
あまりに多くのリスクに挑む
地位を強調しすぎる
競争が激化しチームワークがおろそかになる
人の感情を無視したフィードバック

グループとして考慮すべき課題

もし、あなたの組織がD文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう：

- あなたのグループにとって、D文化のもたらす強みと弱みは何か？
- D文化はあなたのグループの成功にどのように貢献しているか？逆に、阻害していることは？
- あなたのグループはリスクを測るために、時間をかけているか？
- あなたのグループは、権力や勢力争いに時間を空費していないか？
- 地位の問題が、意思決定の過程に立ちふさがることはないか？
- フィードバックをより建設的に行うことができないか？

D 文化で働く

DiSC® グループカルチャーレポート

D 文化は、DiSC®スタイルのそれぞれのスタイルを備えた人たちに、次のような利益と課題をもたらします。

高い D の人材 (あなたのグループの9%)

高い D を備えた人は、この文化の積極的なペースを喜んで受け入れます。彼らが目標を達成し、キャリアを伸ばすためには、この環境は理想的なものととらえます。何に対しても勝利したいと願う気持ちは、自分自身にとって最高であるだけでなく、組織にとっても最高であるという信念に基づいています。この信念による決断力で、リーダーシップを期待する同僚からは、信頼を勝ちとります。しかし、自己主張が強すぎることから、仕事仲間、特に同じ D 傾向の高い同僚と葛藤に陥る可能性も高くなります。

高い i の人材 (あなたのグループの64%)

高い i を備えた人は、彼らのアイデアが実行されるスピードと、この環境が生み出す熱情を好みます。また、彼らのエネルギーに満ちあふれたプロジェクトへの対応は、組織にとっても大きな利益を生んでいます。しかし、組織側が、高い i の人材が望むほど彼らの存在を認めてくれないこともあります。組織は、ただ優れた結果のみを期待しているからです。

高い S の人材 (あなたのグループの55%)

高い S を備えた人は、交渉で対立したり、常に競争意識の高いこの文化の中にあって、親身になって人の話を聞く緩衝材の役割を演じることが多くなります。これらの人材は、彼らの対人関係スキルをできるだけ活かすことを通じて組織に貢献します。しかし、彼らが冷淡で厳しいと考えるこの環境の中で、ストレスを感じ、傷ついたと感じることも多いかもしれません。

高い C の人材 (あなたのグループの36%)

高い C を備えた人は、この文化ではビジネスが最優先されるところが気に入っています。また、目標達成こそ最も大切で、雑談に費やされる無駄な時間がないことも好んでいます。細部にこだわり、結果を分析する点で、彼らはこの文化にとっての大切な資産です。しかし、これらの人材は、この環境が要求するあまりに速いペースと、即座の成果を求める圧力に困難を感じることもあるでしょう。

メンバーに対して考慮すべき課題

もし、あなたの組織が D 文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう：

- 低い D の人材は、この文化をどのように受け止めているか？ 彼らにとってのフラストレーションや難題とは何か？
- 低い D の人材に対して、グループはどのように耳を傾けているか？
- 高い D の人材は、低い D の人材に対してどのように対応しているか？
- あなたの文化は、i、S、C の人材にどれだけオープンに対応しているか？ 彼らはいかにあなたのグループにバランスをもたらしているか？
 - 高い i の人材は、彼らが望むような個人的評価を感じているか？
 - 高い S の人材は、かなり冷淡で鈍感なフィードバックを受けていると感じていないか？
 - 高い C の人材は、適切な意思決定をするために十分な時間を与えられていると感じているか？

i文化

DiSC® グループカルチャーレポート

あなたのグループの中で、iが高かった人の割合は、64%でした。このスタイルが、あなたのグループを代表するものだと考えてみましょう。

i文化の特徴は、エネルギッシュな雰囲気、創造的な仕事の重視、会議や社交に時間を費やすことです。この文化では、効果的なチームワークと、問題をクリエイティブに解決することが重視され、開放的で表情豊かな人が信頼されます。この環境でうまくやれるのは、社交術に長けたカリスマ的な傾向のある人です。しかしながら、それほど人間関係を重視していない人にとっては、グループ活動や社交上の見栄えを強調するこの文化にはイライラするかもしれません。さらに、詳細に対し無計画で場当たりのことから、実際に大胆なアイデアを取り入れることは難しくなる可能性があります。

i文化が促進するのは：

創造性
熱意
楽観的見方
コラボレーション
情熱

i文化がイライラするのは：

規則作り
慎重さ
分析過剰
内向性
無反応

i文化の強み：

エネルギッシュに創造性を促進
楽しく楽観的な雰囲気を生む
全員参加のブレインストーミング促進
インフォーマルな会話を奨励
新しいアイデアを生むことが得意
自発的に仕事をする人を育む
すぐれた業績を進んで認める
温かく、思いやりのある環境

i文化の弱み：

たびたび方向転換を行なう
詳細に目を向けることを怠る
リスクの可能性を軽視する
ミーティングをやたら数多く持つ
社交的活動に時間を使いすぎる
明確なガイドラインを持たない
外向的に快活に振舞うように圧力をかける
ずさんなプランニングを発表してしまう

グループとして考慮すべき課題

もし、あなたの組織がi文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう：

- あなたのグループにとって、i文化のもたらす強みと弱みは何か？
- i文化はあなたのグループの成功にどのように貢献しているか？逆に、阻害していることは？
- あなたのグループは、社交的活動に時間を使いすぎていないか？
- あなたのグループは、十分に組織化され、効率を保っているか？
- あなたのグループは、新しいアイデアやイノベーションを最後まで遂行しているか？



i文化は、DiSC®スタイルのそれぞれのスタイルを備えた人たちに、次のような利益と課題をもたらします。

高いDの人材 (あなたのグループの9%)

高いDを備えた人は、この文化が奨励する速いペースと興奮を呼ぶ活動を歓迎しています。新しいチャレンジに取り組む意欲は、グループの創造的活動のサイクルを回し続ける原動力になり、同時に同僚を元気づけ組織に貢献します。しかし、長く続くミーティングにはイライラし、人間の感情に配慮するこの文化の特徴は、彼らにとっては不適切で、非生産的なものと映るかもしれません。

高いiの人材 (あなたのグループの64%)

高いiの人にとっては、この文化は心地良いかもしれません。これらの人たちは、この文化の特徴である情熱的なアプローチ、同僚との頻繁な接触を大いに楽しめます。この文化における優先順位は、これらのエネルギーに満ちあふれた人にきわめて良好に機能し、彼らの自然な熱意が組織全体を前進させます。しかし、粗末なプランニングや無秩序といった欠陥が、高いiの人がこの文化で活躍するときに、顕著に示される可能性があります。

高いSの人材 (あなたのグループの55%)

高いSを備えた人は、この文化の中で、人が自分に対して持つ期待に沿って行動する傾向があります。そして、グループ内ではあまり活発に発言することはないかもしれませんが、この文化では社交性が評価されているという事実を好んでいます。安定した業績に関心を寄せて、自分に過度な注目を集めることは避けがちですが、組織は彼らの貢献によって効果的に機能します。しかし、この文化のペースは彼らにとってあまりにも速すぎるかもしれません。また、方向付けを求める高いSのニーズは満足させられないことが多いはずで

高いCの人材 (あなたのグループの36%)

高いCの人は、彼らの仕事の価値をしっかりと認めてくれるこの文化の特徴に満足を感じています。実際に、彼らの貢献は、その組織の構造にとって不可欠です。つまり、いつも混乱しがちな環境に秩序をもたらすからです。批判的と見られがちですが、他の人たちが嫌う調査、分析、詳細な仕事を遂行しているのは彼らです。しかし、彼らはこの文化に明確なガイドラインやルールが存在しないことにイライラを感じているかもしれません。また、あまりに外向的に、エネルギーに活動することを求められることを不快に思うかもしれません。

メンバーに対して考慮すべき課題

もし、あなたの組織がi文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう：

- 低いiの人材は、この文化をどのように受け止めているか？ 彼らにとってのフラストレーションや難題とは何か？
- 低いiの人材に対して、グループはどのように耳を傾けているか？
- 高いiの人材は、低いiの人材に対してどのように対応しているか？
- あなたの文化は、D、S、Cの人材にどれだけオープンに対応しているか？ 彼らはいかにあなたのグループにバランスをもたらしているか？
 - 高いDの人材は、この文化では社交的活動に時間をかけすぎていると感じていないか？
 - 高いSの人材は、この文化は十分な組織構造と安定性を備えていると感じているか？
 - 高いCの人材は、重要な詳細部分が無視され、分析が軽視されていると感じていないか？

S文化

DiSC® グループカルチャーレポート

あなたのグループの中で、Sが高かった人の割合は、55%でした。このスタイルが、あなたのグループを代表する可能性が極めて高いです。

S文化の特徴は、安定性、予見性、友好的な雰囲気です。この文化では、チームワークとワークライフバランスが重視され、誠実で思慮深い人が信頼されます。この環境でうまくやれるのは、対立を避け、グループの達成を皆で分かち合える行儀のよい人です。お互いを自然に支え合い、仕事ではシステマチックなアプローチを信頼します。しかしながら、この文化では、イノベーションや大胆なチャレンジに向かっていくことに対して遅れを取る傾向があるかもしれません。

S文化が促進するのは：

協調性
忠誠心
謙虚さ
思慮深さ
チーム重視

S文化がイライラするのは：

攻撃性
強引さ
チームワークを乱すこと
身勝手
気まぐれな行動

S文化の強み：

きちんと仕事を遂行する
責任感リラックスした環境を提供
信頼できる成果を生むことに努力
安定と安心の気持ちを生む
ワークライフバランスの感覚
強い責任感を促す
強いチームワークを生む
穏やかでそつのない行動を促す

S文化の弱み：

新しいアイデアに挑戦できない
競争上の切り口が不足
感情を重視して厳しい決定ができない
変化を避け、イノベーションが停滞
建設的批判をすることをためらう
意思決定ができないことに悩む
個人のすぐれた達成を奨励しない
表面にあらわれない反抗心を生む

グループとして考慮すべき課題

もし、あなたの組織がS文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう：

- あなたのグループにとって、S文化のもたらす強みと弱みは何か？
- S文化はあなたのグループの成功にどのように貢献しているか？逆に、阻害していることは？
- あなたのグループは、十分なリスクを取っているか？必要であるにもかかわらず、リスクを避けていることはないか？
- あなたのグループは、ほかの人たちを混乱させることを恐れて、難しいけれど絶対必要な意思決定を避けていないか？
- あなたのグループの人たちは、よい成果を得るための動機付けとなる刺激(インセンティブ)を持っているか？

S文化で働く

DiSC® グループカルチャーレポート

S文化は、DiSC®スタイルのそれぞれのスタイルを備えた人たちに、次のような利益と課題をもたらします。

高いDの人材 (あなたのグループの9%)

高いDを備えた人は、この文化で成果を上げようと努力します。彼らのアクション志向のスタイルは、大胆な意思決定を促し、リスクを取ることを促進します。このような勇敢な行動は、前進を止めがちな組織に推進力をもたらします。しかし、他の人たちは、彼らの自信に満ちた行動を、乱暴で強引と見ることもあります。一方、高いDの人は、この環境をベタベタしすぎと感じるかもしれません。さらに、スローで秩序を尊重するこの文化に不満を感じて、チャレンジを求めて他のグループへ移ることを望むかもしれません。

高いiの人材 (あなたのグループの64%)

高いiの人は、この文化に多くの貢献をもたらします。さまざまなプロジェクトに活気をもたらし、同僚たちを束ねる社交的活動を推進します。このような方法を通じて、グループ内の一体感を盛り上げます。しかし、他の人たちは、これらの高いiの人材が一貫性を欠き、信頼できない点に不満を感じることもあります。同時に、高いiの人にとっては、この文化が奨励するのんびりした雰囲気には飽きたらず、その不満をはっきり口に出して批判することもあります。

高いSの人材 (あなたのグループの55%)

高いSを備えた人は、この文化が生み出す安心できる仕事の進め方に満足を感じます。彼らは、この環境に伴う安定性を評価し、またこの文化の大半を占める協調的プロセスを高く評価しています。組織側も、彼らの忠誠心とつねに知識を高めようと努力する点に信頼感を高めます。しかし、欠点としては、業績向上、新しい責任やチャレンジ、大規模な変革を行わない傾向が挙げられます。

高いCの人材 (あなたのグループの36%)

高いCの人は、この文化で彼らの詳細にこだわる仕事振りや分析能力が評価されることに満足しています。彼らは、プロジェクトを迅速に完成するようにプレッシャーをかけられることがなく、彼らの強みを活かして仕事を進めることができるこの環境を、歓迎しています。また、組織も、すべての概念が検討され、明確に整理されることから、彼らの貢献を高く評価しています。しかし、彼らのことを、冷たい人間と感じている人がいるかもしれません。一方、高いCの人材は、このグループの文化があまりに情に流されやすく、厳しい意思決定ができないと感じることもあります。

メンバーに対して考慮すべき課題

もし、あなたの組織がS文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう：

- 低いSの人材は、この文化をどのように受け止めているか？彼らにとってのフラストレーションや難題とは何か？
- 低いSの人材に対して、グループはどのように耳を傾けているか？
- 高いSの人材は、低いSの人材に対してどのように対応しているか？
- あなたの文化は、D、i、Cの人材にどれだけオープンに対応しているか？彼らはいかにあなたのグループにバランスをもたらしているか？
 - 高いDの人材は、グループがあまりにゆっくり動き、感情に過敏すぎると感じていないか？
 - 高いiの人材は、グループ内に十分な刺激が存在すると感じているか？
 - 高いCの人材は、このグループの意思決定が感情に引きづられ過ぎていると感じていないか？

C文化

DiSC® グループカルチャーレポート

あなたのグループの中で、Cが高かった人の割合は、36%でした。可能性は少ないですが、このスタイルがあなたのグループを代表するものだと考えてみましょう。

C文化の特徴は、クオリティ、正確性と秩序です。この文化では、高い基準と、細心の分析、外交手腕が重視されます。また、完全なる結果を得ることに誇りを感じます。新しいアイデアに対しては懐疑的で、信頼を得るのは簡単ではありません。メンバーは大抵、尊敬できる相手に対してのみ忠実です。この文化では、勤勉で時間にも正確な信頼できるメンバーが、その価値を認められます。しかしながら、リサーチと分析に時間をかけすぎるあまり、チャンスを逃してしまう可能性もあります。さらに、基準を下げることを恐れて、成長を妨げてしまうことがあるかもしれません。

C文化が促進するのは：

正確性
完璧さ
詳細へのこだわり
時間に正確
信頼性

C文化がイライラするのは：

間違い
非論理的行動
ルーズな時間管理
ずさんな調査
過度な情熱

C文化の強み：

リスクを徹底的に分析
緻密なクオリティーコントロール
論理的な意思決定
詳細に気を配る
方針と期待を明示
信頼性と正確性を重視
他人の権利を尊重
明確に定義した目標を示す

C文化の弱み：

分析過剰
用心が過ぎて機会を見逃す
外へ向けての気力と行動力不足
インフォーマルな会話を抑圧
強い一体感が育たない
人の感情を無視する
批判的、冷徹、皮肉という印象
外部の人間にとびらを閉ざす

グループとして考慮すべき課題

もし、あなたの組織がC文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう：

- あなたのグループにとって、C文化のもたらす強みと弱みは何か？
- C文化はあなたのグループの成功にどのように貢献しているか？逆に、阻害していることは？
- あなたのグループは、十分なリスクを取っているか？
- あなたのグループは、行動に移すべきときに、なお正確を期すために分析に時間をかけていないか？
- あなたのグループの人たちは、感情的、社会的なニーズに十分に配慮しているか？

C文化で働く

DiSC® グループカルチャーレポート

C文化は、DiSC®スタイルのそれぞれのスタイルを備えた人たちに、次のような利益と課題をもたらします。

高いDの人材 (あなたのグループの9%)

高いDを備えた人は、何ごとでもダブルチェックし深く分析するこの文化に、フラストレーションを感じているかもしれません。彼らは、ものごとが前進することを待望していますが、その度ごとに、長所と短所を比較検討しリスクを計算することを強いられることにイライラしています。しかし、自分が何をすべきか常に分かっているので、仕事一途なこのグループのあり方には賛同しています。また、自分のリーダーシップに適応して、従ってくれる人たちと仕事ができる点には満足します。

高いiの人材 (あなたのグループの64%)

高いiの人は、繰り返し作業や詳細な分析作業に飽き飽きしがちです。彼らには、自分たちのアイデアを行動に結びつけるために、秩序立ったシステムティックな手順を開発することが求められています。もし、ここで彼らがこの課題にきちんと取り組まないと、グループから批判が寄せられる可能性があります。また、彼らの社交的活動が他の人たちに嫌われると、高いiの人材は、グループが人材よりも仕事に関心を寄せすぎていると感じるかもしれません。その一方で、彼らの熱意、楽観的見方、行動力はグループにとって貴重な資産になり得ます。

高いSの人材 (あなたのグループの55%)

高いSを備えた人は、このグループの安定した環境を好みます。この文化では、外向的に、積極的に行動することを強制されないのが、彼らは落ち着いて仕事ができます。しかし、このグループは、独りで働くことを求めているので、一部の高いSの人材は、孤独に感じることもあります。また、仕事一途なこのグループでは、彼らにとっては重要な感情面が無視され、看過されていると感じる傾向があります。

高いCの人材 (あなたのグループの36%)

高いCの人は、この文化に安らぎを感じています。派手でない、ビジネスライクな文化は、クオリティーと信頼性に価値を認めているからです。このスタイルの人は、システムティックな方法と衝突のない環境を備えたこのグループを好みます。しかし、あまりにも分析に力を入れ過ぎてチャンスを活かせず、変革に抵抗を示すこの文化にのめり込んでしまう可能性も否定できません。

メンバーに対して考慮すべき課題

もし、あなたの組織がC文化を備えている場合には、次のような質問について考えるとよいでしょう：

- 低いCの人材は、この文化をどのように受け止めているか？彼らにとってのフラストレーションや難題とは何か？
- 低いCの人材に対して、グループはどのように耳を傾けているか？
- 高いCの人材は、低いCの人材に対してどのように対応しているか？
- あなたの文化は、D、i、Sの人材にどれだけオープンに対応しているか？彼らはいかにあなたのグループにバランスをもたらしていますか？
 - 高いDの人材は、このグループのスローなペースを息苦しく感じていないか？
 - 高いiの人材は、詳細にこだわる文化に退屈し、あきらめを感じていないか？
 - 高いSの人材は、孤立化し、一体感がないと感じていないか？