

**个人场图
个人和组织的价值观
只依据由 YOU 作出的评价**

**报告对象: Pat Sample
领导行为发展----你的领导行为概述
报告提供者
SYMLOG Consulting Group
March 20, 2006**

保密的报告

报告对象: Pat Sample
领导行为发展----你的领导行为概述
报告提供者
SYMLOG Consulting Group
March 20, 2006

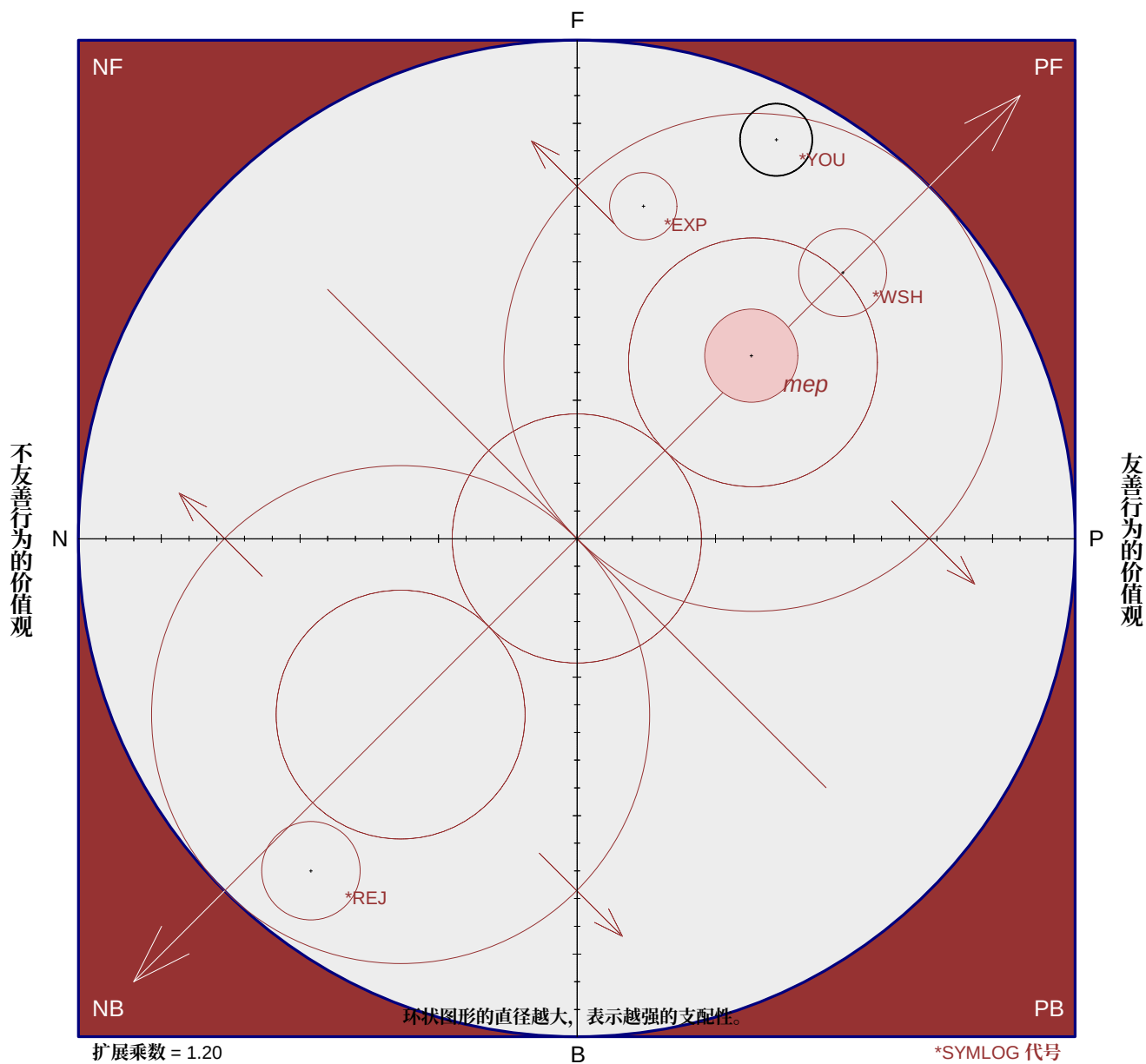
根据所得到的评价，下列场图显示了每个概念和(或)个人的平均位置。

	代号	最终图象位置					
概念的图象	*REJ	4.0	U	9.6	N	12.0	B
	*WSH	2.0	U	9.6	P	9.6	F
	*EXP	2.0	D	2.4	P	12.0	F
人的图象	*YOU	1.0	D	7.2	P	14.4	F

*SYMLOG 代号

报告对象: Pat Sample
领导行为发展----你的领导行为概述
报告提供者
SYMLOG Consulting Group
March 20, 2006

对当前权威的工作任务导向表示认可的价值观



对当前权威的工作任务导向表示反对的价值观

贝尔斯报告

关于场图的贝尔斯报告

这份由计算机生成的报告是由哈佛大学的罗勃特贝尔斯（Robert F. Bales）教授撰写的。这份报告是以科学文献，贝尔斯教授自1945年至今的研究成果，以及SYMLOG Consulting Group在商业团队和组织方面的持续研究为基础而形成的。

本报告的首要目的在于教育和培训。它试图帮助你了解和应用那些与群体内的统一和对立相关的原理。你所评价出的概念形象在场图中占有一定位置，并表达出有关个性和群体角色的一般抽象类型。本报告通过参照这个一般抽象类型，使用并解释了上述原理。

但是，研究在很大程度上依赖于平均值和总体样本。你的评价本身可能是很独特的。由于这些原因，你不应将本报告中那些关于你所评价的以及在场图中以编码名字代表的实际个人或概念的描述和解释看成是完全真实的。

“最有效”位置落在场图右上象限圆形参照区的中心，本报告作者以研究“最有效”位置为出发点作出了他的评价。如果你就“期望”，“理想”，“自我”，“未来”或“最有效”等概念作出评价，而这些概念中的一个或多个的场图位置明显地背离参照圆的中心，那么就有理由相信你对群体成员的感知与他们在较大范围内所得到的评价有相当大的差别。这种背离也可能是由于你未能找到更加准确的评价。

你的评价是基于你的感知，而你的所有感知都有可能带有某些偏见，记住这一点是非常重要的。你对你自己和他人的感知不仅对你，而且对你的群体，你在群体内的特定状况，以及整个群体的状况表现都是独特的。由全体成员共同参与的公开讨论为发现这些偏见并调整不适当的认识提供了最佳机会，并有助于改进整个群体的有效性。

由 YOU 评价的概念图象

报告中的语言是设计出来用于描述个人和人的不同类型。但是与一个概念相联系的各种特征也可以通过描述典型地代表了这一概念的人的具体特征而得到充分的理解。为了本报告的目的，对于一个概念的特征的描述是通过典型地代表了这一概念的人的特征的描述来完成的。

*REJ 的图象

一般描述

在评价者看来，最突出的价值观表现为：**坚信依靠自身力量，个人主义，不满于现状。**

这种价值观通常表现为嘲弄指责群体其他成员的服从和循规蹈矩。抱有这种价值观的人总是不断地用夸张的，自我为中心的言谈，举止和服饰来表现自己，让人觉得他们迷人有魅力，令人震惊和充满神秘感，以此来吸引别人的注意和尊敬。这种价值观及其行为的涵义是：其他群体成员（或至少他们中的一部分）都是毫无特色的，没有骨气的“应声虫”。这种价值观同时认为：个人是强有力和独立的，个人不能受现有规范和权威的控制，那些服从权威的人没有能力去惩罚异端，无法保护他们自己，也没有能力去保护那些服从和依附于权威的其他群体成员。革命的或异端的政治，社会或宗教价值有时部分地表达了这种自我图景。对现有规范和权威的反叛隐含地表达了他们自己是更好的领导者，并招募其他也同样游离于主要群体的反叛者。

*WSH 的图象

一般描述

在评价者看来，最突出的价值观表现为：*切合实际的理想主义，同心协作。*

这类群体成员具有特别平衡的价值观，而这些价值观对促进群体协作是关键性的。他们通常表现为既不过分的支配，也不过分的服从。他们既强调工作任务的要求，也注重群体的整体需求。他们不仅关心群体内的成员，也对群体外的个人和其他群体的利益表示关注。别人往往把他们评价为“好人”。他们的价值观完全符合群体内部以及不同群体间团结协作的宗旨，而且几乎没有不良作用。

*EXP 的图象

一般描述

在评价者看来，最突出的价值观表现为：*服从层层领导，尊重权威，对组织忠心耿耿，任劳任怨。*

这类群体成员服从领导，而且不愿表现自己。他们压抑自己的情感，不管这种情感是正面的还是负面的。他们缺乏幽默感，对别人总是保持一种不带个人色彩的中立态度，在说话和做事的时候总是谨慎小心。他们经常保持沉默，并在工作中埋头苦干。

由 YOU 评价的个人图象

*YOU 的图象

一般描述

在评价者看来，最突出的价值观表现为：*保持现状，按常规、按“正确的”办法行事，切合实际的理想主义，同心协作。*

大致属于这一类型的群体成员主要关心的是把工作做好，做正确。他们既不支配影响别人，也不会服从别人，而且不太热中于培养与他人的亲切关系。他们大都比较严肃，有思想，能自我控制，并或多或少有些幽默感。他们通常与外部权威的指令和要求保持一致。他们希望用自己的标准来证明他们所做的工作，但他们自己的标准通常与外部权威所设定的标准是相吻合的。他们诚实勤奋的工作作风中也包含着一种要与他人维持良好稳定关系的责任感。他们信奉合作，或至少是“忠诚”。他们既不太热情，也不太强调平均主义。绝大多数情况下，他们是依据他们自己对工作任务的理解来作出决定的。

**群体平均场图
个人和组织的价值观
根据群体的平均评价**

**报告对象: Pat Sample
领导行为发展----你的领导行为概述
报告提供者
SYMLOG Consulting Group
March 20, 2006**

保密的报告

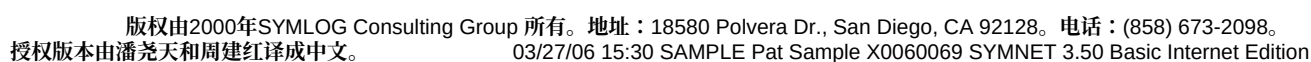
报告对象: Pat Sample
领导行为发展----你的领导行为概述
报告提供者
SYMLOG Consulting Group
March 20, 2006

根据所得到的评价，下列场图显示了每个概念和(或)个人的平均位置。

	代号	最终图象位置				
概念的图象	*IDL	1.6	U	7.9	P	8.2 F
人的图象	*ACT	1.2	U	6.0	P	8.2 F

*SYMLOG 代号

对当前权威的工作任务导向表示认可的价值观



贝尔斯报告

关于场图的贝尔斯报告

这份由计算机生成的报告是由哈佛大学的罗勃特贝尔斯（Robert F. Bales）教授撰写的。这份报告是以科学文献，贝尔斯教授自1945年至今的研究成果，以及SYMLOG Consulting Group在商业团队和组织方面的持续研究为基础而形成的。

本报告的首要目的在于教育和培训。它试图帮助你了解和应用那些与群体内的统一和对立相关的原理。你所评价出的概念形象在场图中占有一定位置，并表达出有关个性和群体角色的一般抽象类型。本报告通过参照这个一般抽象类型，使用并解释了上述原理。

但是，研究在很大程度上依赖于平均值和总体样本。你的评价本身可能是很独特的。由于这些原因，你不应将本报告中那些关于你所评价的以及在场图中以编码名字代表的实际个人或概念的描述和解释看成是完全真实的。

“最有效”位置落在场图右上象限圆形参照区的中心，本报告作者以研究“最有效”位置为出发点作出了他的评价。如果你就“期望”，“理想”，“自我”，“未来”或“最有效”等概念作出评价，而这些概念中的一个或多个的场图位置明显地背离参照圆的中心，那么就有理由相信你对群体成员的感知与他们在较大范围内所得到的评价有相当大的差别。这种背离也可能是由于你未能找到更加准确的评价。

你的评价是基于你的感知，而你的所有感知都有可能带有某些偏见，记住这一点是非常重要的。你对你自己和他人的感知不仅对你，而且对你的群体，你在群体内的特定状况，以及整个群体的状况表现都是独特的。由全体成员共同参与的公开讨论为发现这些偏见并调整不适当的认识提供了最佳机会，并有助于改进整个群体的有效性。

由 群体成员 评价的概念图象

报告中的语言是设计出来用于描述个人和人的不同类型。但是与一个概念相联系的各种特征也可以通过描述典型地代表了这一概念的人的具体特征而得到充分的理解。为了本报告的目的，对于一个概念的特征的描述是通过对典型地代表了这一概念的人的特征的描述来完成的。

*IDL 的图象

一般描述

依据全部评价的平均值，最突出的价值观表现为：*切合实际的理想主义，同心协作。*

这类群体成员具有特别平衡的价值观，而这些价值观对促进群体协作是关键性的。他们通常表现为既不过分的支配，也不过分的服从。他们既强调工作任务的要求，也注重群体的整体需求。他们不仅关心群体内的成员，也对群体外的个人和其他群体的利益表示关注。别人往往把他们评价为“好人”。他们的价值观完全符合群体内部以及不同群体间团结协作的宗旨，而且几乎没有不良作用。

由 群体成员 评价的个人图象

*ACT 的图象

一般描述

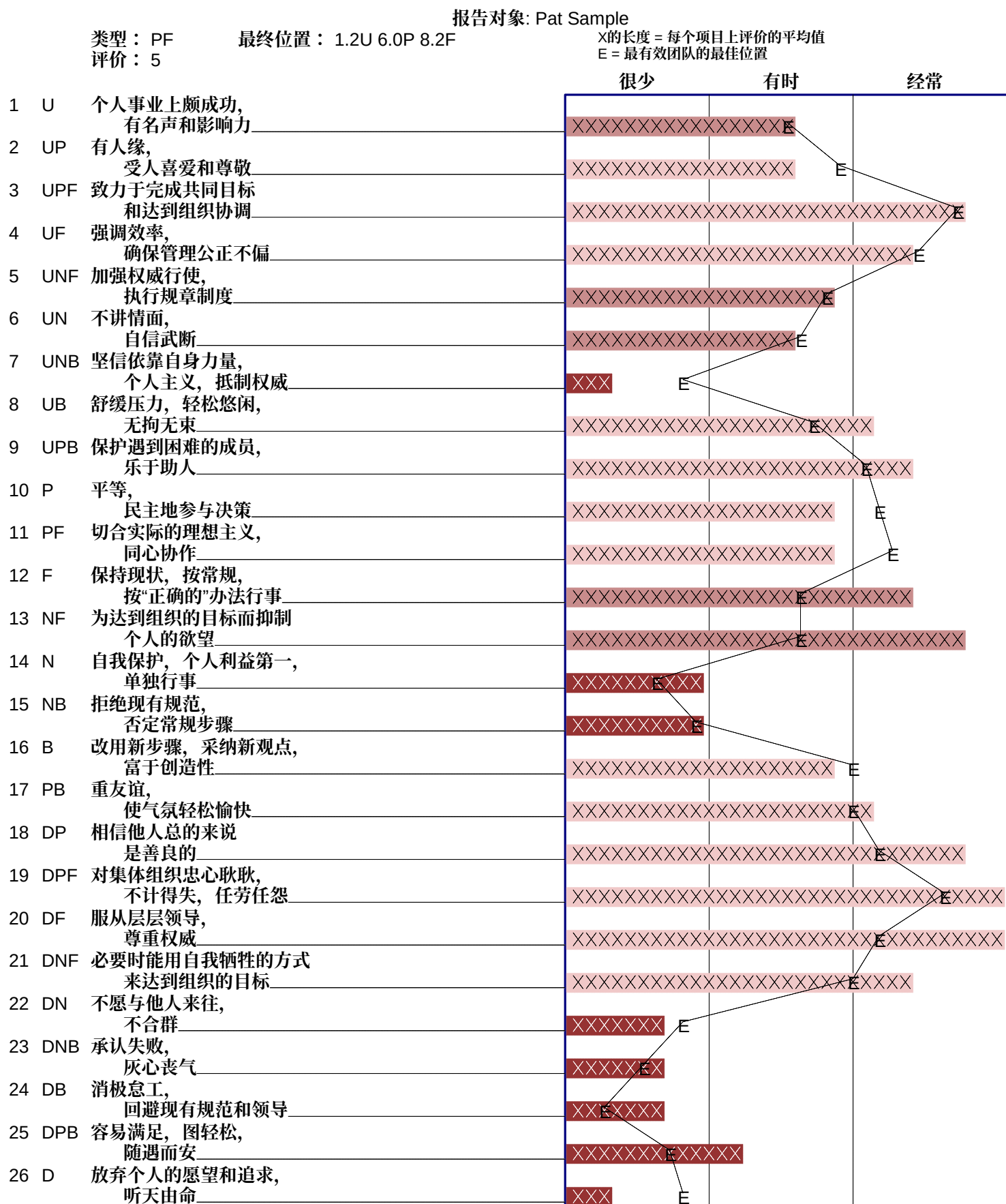
依据全部评价的平均值，最突出的价值观表现为：*切合实际的理想主义，同心协作。*

这类群体成员具有特别平衡的价值观，而这些价值观对促进群体协作是关键性的。他们通常表现为既不过分的支配，也不过分的服从。他们既强调工作任务的要求，也注重群体的整体需求。他们不仅关心群体内的成员，也对群体外的个人和其他群体的利益表示关注。别人往往把他们评价为“好人”。他们的价值观完全符合群体内部以及不同群体间团结协作的宗旨，而且几乎没有不良作用。

**带状图
个人和组织的价值观
针对 *ACT 全部评价的平均值**

**报告对象: Pat Sample
领导行为发展----你的领导行为概述
报告提供者
SYMLOG Consulting Group
March 20, 2006**

本带状图附带一个概要一览表和贝尔斯报告。贝尔斯报告是在参照了带状图结果和研究基准之后作出的分析。



评估问题：一般来说，此人在现实行为中表现出什么样的价值观？

关于 *ACT 的带状图概要一览表

本概要一览表把带状图的结果与个性和群体有效性的研究基准做了比较。本概要一览表是以科学文献和罗勃特贝尔斯（Robert F. Bales）教授四十多年来在各种公共和私营组织内有关群体的研究为基础的。

带状图项目

前述带状图中的带长表明了当你被评价时你在26个项目中的每个项目上所表现出的频度。这些价值观及其行为在决定你作为群体成员的有效性方面是非常重要的。

你的轮廓线与有效团队工作的最佳轮廓线之比较

项目	接近	偏高	偏低
有助于有效团队工作的价值观			
2 UP 有人缘，受人喜爱和尊敬	X		
3 UPF 致力于完成共同目标和达到组织协调	X		
4 UF 强调效率，确保管理公正不偏	X		
8 UB 舒缓压力，轻松悠闲，无拘无束	X		
9 UPB 保护遇到困难的成员，乐于助人	X		
10 P 平等，民主地参与决策	X		
11 PF 切合实际的理想主义，同心协作			X
16 B 改用新步骤，采纳新观点，富于创造性	X		
17 PB 重友谊，使气氛轻松愉快	X		
18 DP 相信他人总的来说是善良的		X	
19 DPF 对集体组织忠心耿耿，不计得失，任劳任怨	X		
20 DF 服从层层领导，尊重权威		X	
21 DNF 必要时能用自我牺牲的方式来达到组织的目标	X		
有时可能是重要的，但却是危险的价值观			
1 U 个人事业上颇成功，有名声和影响力	X		
5 UNF 加强权威行使，执行规章制度	X		
6 UN 不讲情面，自信武断	X		
12 F 保持现状，按常规，按“正确的”办法行事		X	
13 NF 为达到组织的目标而抑制个人的欲望		X	
几乎总是妨碍团队工作的价值观			
7 UNB 坚信依靠自身力量，个人主义，抵制权威	X		
14 N 自我保护，个人利益第一，单独行事	X		
15 NB 拒绝现有规范，否定常规步骤	X		
22 DN 不愿与他人来往，不合群	X		
23 DNB 承认失败，灰心丧气	X		
24 DB 消极怠工，回避现有规范和领导	X		
25 DPB 容易满足，图轻松，随遇而安		X	
26 D 放弃个人的愿望和追求，听天由命	X		

有关 *ACT 的带状图的贝尔斯报告

在阅读贝尔斯报告时，请时刻牢记贝尔斯报告的意图是要协助你理解别人可能会怎样看待你的行为，并找到可能有助于改进你以及你的群体的有效性的途径。如果知道怎样去做一件工作，那么有效的团队工作就不会发生了。但是糟糕的团队协作却会妨碍工作任务的有效完成，而且它还会使个人无法获得作为群体一员的满足感。

有助于有效团队工作的价值观

你的带状图上“X”的长度表明了当你被评价时，你行为中表现出的每一项价值观的出现频度。你的带状图可能表明，与基准轮廓相比，你被认为在某些价值观上表现的太多或太少。为了使你更好地看清什么样的行为需要引起注意，下列每一项价值观都附带有一些提示，指明针对它应该采取哪些措施。

评价的平均值表明，你在下列各项上接近基准轮廓线。

2 UP 有人缘，受人喜爱和尊敬（接近）

根据其他群体成员的评价，你在这一价值观上表现得恰到好处。喜爱和尊重是群体成员间能够相互给予的最基本的奖励。你能够既给予又得到这样的奖励是非常重要的。总想获得别人的尊重又不注意尊重别人将削弱群体的团结。只有平等和相互的尊重才能加强群体内部的团结。你所获得的评价处于最佳范围内，这表明你与其他成员的交往是平等和相互尊重的。群体成员间为了完成工作任务而给予相互奖励，这对于有效的团队工作而言是最理想的组合。

3 UPF 致力于完成共同目标和达到组织协调（接近）

你所获得的评价代表了这类价值观的一种理想结合。这种结合就是把并不相关联的，且实际上常常相互分离的价值观有机地联系在一起。在理想情况下，团队的团结有助于工作任务的完成，这同时也是对整个组织的有效贡献。因此，组织反过来对团队给予奖励，并且为有效团队工作的建设提供进一步的资源。把这一强化回路上的基本要素成功地联系在一起是一项实实在在的成就。如果没有主动的、目标明确的、和熟练的领导艺术，这项成就就是无法取得的。

4 UF 强调效率，确保管理公正不偏（接近）

你所在群体的成员们普遍认为你在这一价值观上表现得恰到好处，这确实是一项成就，因为这一价值观对最有效的团队工作是非常重要的；但是，这一价值观并不总是让所有成员都感到满意。如果过分强调的话，这类价值观会引发负面反应。如果忽视了这一价值观，团队的团结和工作任务的完成都会受到损害。善用这一价值观，并使其与平等和友好互助等价值观相结合，你和你的群体将会达到最佳状态。

8 UB 舒缓压力，轻松悠闲，无拘无束（接近）

你在这一价值观上的表现处于最佳状态。显然，你有能力从紧张的工作中放松和恢复过来。这种能力对所有群体成员都是必须的，但并非所有人都具备。在工作和解决实际问题时，不可避免地会产生人际关系间的紧张和其它情绪上的压力。为缓解这些压力，就需要定期地抛开工作任务，让群体成员恢复相互间的信赖和支持，重新明确群体的目标和远景，重建群体的团结，以便重新出发去完成工作任务，你在帮助你的群体完成这一过程方面起着非常有价值的作用。

9 UPB 保护遇到困难的成员，乐于助人（接近）

就群体共同目标的重要性而言，你在这一价值观上的表现恰到好处。任何群体都会有新成员加入，这些新成员需要教育和培训，以便适应群体的规范。任何成员也不可能始终处于最佳状态，有时他们需要特别的支持和帮助。这种需要因时间、个人、群体、和环境的不同而有所变化；但是总体而言，承认并切实满足这些需要始终是一项重要的价值观。你的表现值得称赞。

10 P 平等，民主地参与决策（接近）

你关于平等的价值观是群体的一项重要财富。你很清楚，绝对的理论上的平等是不可能实现的。群体内工作任务的压力和个人主义的愿望会导致群体的解体，如果没有追求平等和在压力过后恢复平等的愿望，这种解体的可能性将无法抵销。这种可能性也许不是那么明显，但你却很了解这一点。追求平等的愿望是群体团结的磁石。你在这一价值观上的表现和作为对群体成员的参与和团队的团结做出了重大贡献。

16 B 改用新步骤，采纳新观点，富于创造性（接近）

成功的团队工作很多时候需要逆向操作的能力--逆向操作往往看似矛盾或不合逻辑。你对这一关键特点可以作出重要贡献。对大多数工作任务导向的群体而言，最理想的团队工作既要强调改用新步骤，也要强调保持现有的、保守的、“正确的”工作方式；但是，失去平衡从而倒向其中一方的危险始终存在。在有关变革的价值观上，你的表现处于最佳范围内。如果你能在变革和维持稳定两者之间保持弹性和动态平衡，你就能对群体的进步和发展作出实质贡献。

17 PB 重友谊，使气氛轻松愉快（接近）

谁也不会怀疑“重友谊，使气氛轻松愉快”有助于促进群体的团结。你在这一重要的价值观上表现得恰到好处。对大多数团队来说，问题在于如何在这一价值观与其它工作任务导向的价值观之间保持恰当的平衡。由于很多原因，在业务群体中经常出现的情况是，工作任务导向的价值观往往占据优势，从而最终损害了团队工作。群体需要在这两类相互竞争的价值观之间保持灵活性和动态平衡，你在这方面完全可以作出自己的贡献。

19 DPF 对集体组织忠心耿耿，不计得失，任劳任怨（接近）

在这一价值观上，你被看作是群体成员们的榜样，你可以帮助他们也做到这一点。这一价值观依赖于成员们，或者更确切地说是整个群体，有能力“跳出当前的小圈子”，从更广阔的角度重新认识自己的群体以及整个组织，并为之努力工作。对工作成绩的回报往往会延迟一段时间，有时甚至没有回报。并不是所有人都能够对组织高度忠诚，也不是所有组织都能够鼓励这种忠诚。组织事业的正义性和对组织的无私奉献构成了一种完美的结合。这种结合能够实现人们心中的憧憬，并创造出卓越的成就。

21 DNF 必要时能用自我牺牲的方式来达到组织的目标（接近）

在紧急情况下为了组织或团队的目标而牺牲自我利益的意愿是奉献精神的试金石，这一点对有效的团队工作特别重要。但是应当尽量避免号召人们作出自我牺牲，也不能依赖于人们的自我牺牲来代替良好的管理和有效的领导艺术。成员们的自我牺牲是群体的一项稀有资源，这一价值观是建立在这项稀有资源基础上的。你在自我牺牲这一价值观上的表现处于最佳范围内。同时，这也表明，你所在团队的领导是富于远见的，并没有过分依赖于人们的自我牺牲。

平均回答指明，你可能过份强调了：

18 DP 相信他人总的来说是善良的（过份强调）

这一价值观代表了有效团队工作的重要特征。但是如果走向极端，这一价值观也可能导致过度的服从、逃避责任、缺少主动精神、以及在保持协调方面缺乏充分的沟通。对于具有某些个性特点的人来说，这一价值观还伴随着一种对他人不切实际的倾向。如果人们认为你在这一价值观上表现很高，你应该考虑一下，上面提到的那些行为表现是否也适用于你，你应该经常提醒自己，减少依赖性，更主动地承担责任。

20 DF 服从层层领导，尊重权威（过份强调）

在某些工作任务导向的群体中，为了保持协调，这一价值观是绝对必要的，特别是当沟通出现困难或是群体处于危险状况中。但是过分强调这一价值观会鼓励“盲目服从”，因而导致严格地遵循工作任务的要求，并执著于工作绩效，这反而降低了有效性。对权威的百依百顺会招致其他成员的反感，从而引起群体的对立。

如果其他成员认为你通常在这一价值观上表现很高，你就应该想想，是否当前的状况真的需要如此强调服从，或者是否你只有强调服从才能感到自身安全，而相反地，如果对此采取灵活态度就会产生危险的后果。

评估问题：一般来说，此人在现实行为中表现出什么样的价值观？

在这种情况下，如果条件允许的话，更多地强调“平等，民主地参与决策”这一价值观(带状图上第10项P)会起到缓解作用。

平均回答指明，你可能忽视了：

11 PF 切合实际的理想主义，同心协作（忽视）

如果你在带状图的这一价值观上表现过低，那可能是因为你觉得目前的奖励和报酬制度不公平。也许你是对的。而另一方面，你可能把在其它地方曾有过的经历带到了当前的群体中。理想主义(对远大目标能够实现的乐观主义信念)对于那些过去的经历与当前的目标相抵触的人来说是很难达到的。

但是整个群体应该认真检讨一下，切合实际的理想主义和同心协作精神是否得到了真正的贯彻。如果人们认为他们努力工作的结果是在为别人谋求利益，那么这样的同心协作是不会有吸引力的。换句话说，如果没有公平的奖酬分配制度，这一价值观也就失去了实际意义，而且很难获得广泛支持。但是另一方面，你在关于什么是公平这一问题上的观点也许不切实际或有失偏颇。

除了公平的奖酬分配制度以外，另一个重要的问题就是群体是否有足够的报酬来分配给大家。是否越有效的团队工作就能产生越丰厚的回报？如果不是这样，那么是否群体需要根本性的变革？

有时可能是重要的，但却是危险的价值观

我们的基准轮廓线表明某些特定的价值观以某种频度表现出来时是可以被接受的，但如果表现得太频繁或太罕见则都是不恰当的。它们可以作为一种必要的临时紧急措施，但它们通常都是那种被称为“权威主义”的东西，而且对于引发绝大多数群体内部的对立具有潜在的危险性。在本节中所谈到的各种价值观在某些时候是必要的，但对团队工作往往是危险的。

平均回答指明，你可能过份强调了：

12 F 保持现状，按常规，按“正确的”办法行事（过份强调）

所有群体都处在保持现有工作方式还是进行变革的不稳定平衡状态中。我们的有效团队工作标准表明“改用新步骤，采纳新价值，富于创造性”（带状图上第16项B）是更应该提倡的价值观。但是在这两种对立的价值观之间的来回摆动是不可避免的，因为从根本上讲，群体所处的内外部条件本身就是不稳定的。过分强调并固执地坚持其中任何一种价值观都会引起麻烦。

如果带状图显示你在这两种价值观上的表现都很高，那可能意味着你在群体内处于进退两难的境地；当群体在这些问题上看法对立时，对立的双方都想拉你加入他们那一方。

如果人们认为你在保守的、保持现有工作方式的价值观上表现很高，而在倾向于变革的价值观上表现很低，那就意味着或是由于你对不确定性的担忧，或是由于你习惯于墨守成规，从而使你在行为上表现得固执和僵化。一味执著于现有规范或一味追求变革，都无助于解决群体面临的各种问题。

13 NF 为达到组织的目标而抑制个人的欲望（过份强调）

这类价值观通常用来应付紧急状况。过分依赖于这一价值观，而又不去寻找解决问题的根本方案将是非常危险的，这会使人们所承受的压力超过合理的限度。如果长期这样，这一价值观所具有的动力就会消失，与压力相伴随的其它问题也会出现：疲劳、与群体和工作任务的疏离、对权威的憎恶、最具破坏力的矛盾和对立趋于白热化。

长期依赖于人们的抑制和忍耐是非常危险的。因为，即使开始时抱有良好的愿望，如果人们的生活质量总是受到损害，人们作为群体成员也总是得不到回报，人们就会拒绝作出进一步的牺牲。总的结果就是人们自我牺牲的意愿越来越低。

唯一可能的校正方法就是从整体上改进群体当前的状况。如何消除群体面临的威胁、工作任务的重新定义和重新分配、以及诸如此类的问题，都应该给予通盘考虑。

平均回答指明，你可能忽视了：

没有任何项目符合此种情况。

也许你并没有表现出忽视任何一种在某些时候是必要的但却有可能带来危险的价值观。但是，平均值却没能表明实际的全部情况。一个或多个成员仍然感到你还是忽视了某些价值观。你如能认真思考一下这个问题将是非常有益的。

几乎总是妨碍团队工作的价值观

有些价值观是特别符合某些特定个人的需要的，但是除了在一些极特殊和临时情况下，这些价值观往往会妨碍团队工作。一般来说，他们应该被尽可能地减小。同时，如果他们确实存在的话，就应该找到他们之所以存在的原因，并尽可能的消除这些原因。如果你在这些价值观的任何一项上表现得太高，你确实应该检讨一下，如何改变这一状况。

平均回答指明，你可能过份强调了：

25 DPB 容易满足，图轻松，随遇而安（过份强调）

在大多数工作任务导向的群体中，如果这一价值观表现突出，那实际上表明了一种渴望和幻想--盼望着在完成了一项工作之后，能够得到娱乐和放松。在这种幻想心境中，所能感受到的只有群体内的友好和安全感，以及丰富的资源，而完全感受不到工作任务的存在。以幻想的心境来高度强调这一价值观表明群体成员承受着严重的紧张和疲劳，并急需缓解。这也许就是你目前的情况。然而，你也确实应该考虑另外一种情况，那就是，你可能对工作不够尽心，也不够投入，而别人有权力期待你努力工作。

如果人们从事着单调而沉闷的工作，又看不到任何改变的希望，他们有时就会暗自幻想，要是能更多地参与群体的事务，并且能跟大家一起工作，那该多好。这时，可能的解决的办法就是重新设计工作任务。

**带状图
个人和组织的价值观
针对 *IDL 全部评价的平均值**

**报告对象: Pat Sample
领导行为发展---你的领导行为概述
报告提供者
SYMLOG Consulting Group
March 20, 2006**

本带状图不附带任何形式的评价报告。针对个人的评价报告详列了本带状图的各项重要含义，并给出了提高工作有效性的各种建议。此类报告可直接向SYMLOG Consulting Group索取。

报告对象: Pat Sample

类型：PF 最终位置：1.6U 7.9P 8.2F
评价：5

x的长度 = 每个项目上评价的平均值
E = 最有效团队的最佳位置

