



# The DISCstyles 온라인 리포트

Sample Report 를 위한

개인 맞춤형 리포트

중점: 직장

2016-06-13

Your Company  
**LOGO**  
Appears Here

## 목차

DISCstyles 온라인 리포트 소개.....	3
<b>PART I 자기 자신 이해하기</b>	
기본적인 성격.....	4
당신의 장점: 당신이 조직에 기여할 수 있는 부분.....	6
당신을 자극하는 것 (원하는 것)과 당신에게 필요한 것.....	7
당신을 자극하는 것: 이상적인 업무 환경.....	8
스트레스를 받을 경우 당신의 행동 성향과 당신에게 필요한 것.....	9
상대방과의 의사 소통법과 계획.....	10
향상될 수 있는 잠재 영역.....	13
당신의 유형.....	14
Word Sketch: 적응적 유형.....	15
Word Sketch: 자연적 유형.....	16
당신을 위한 맞춤형 eGraphs.....	17
12 가지 통합적 DISC 유형 관계.....	18
당신의 행동 성향 도표.....	22
<b>PART II DISC 유형의 적용</b>	
DISC 유형 적용하기.....	23
앞으로 해야할 일?.....	24
DISC 추가 자료.....	25
면책조항.....	26

# DISCstyles™ 온라인 리포트 소개

DISC 온라인 테스트를 선택하신 귀하의 결정을 축하드립니다.

아마도 우리들 대부분은 상대방으로 부터 대하여지기를 원하는 방식으로 상대를 대하는 것이 지혜이며 황금률이라고 믿으며 자랐을 것 입니다.

그런데 이제 우리는 우리가 알고 있어야할 실용적인 법칙이 하나 더 있다는 것을 알게 되었습니다. 토니 알레산드라 박사가 말하는 플래티넘 법칙<sup>®</sup>이 바로 그것입니다. 각기 상대방이 원하는 방식으로 그들을 대하라는게 바로 이 법칙의 핵심이죠.

이 맞춤형 종합 DISC 리포트는 당신을 도와 더 나은 당신이 될 수 있는 도구를 제공함과 동시에 당신이 더욱 성숙하고 생산적으로 살아갈 수 있도록 지원하여 줄 것 입니다. 그러므로 이제 당신은 당신의 한계를 인식하고 개선시킴과 동시에 자연적으로 당신이 가진 장점을 더욱 발전 시키고 그것들을 더 효과적으로 당신의 삶에 적용할 수 있습니다. 이 리포트는 어떤 가치나 판단에 대해 이야기 하지 않으며, 대신 당신의 행동에 영향을 미치는 자연스러운 고유 성향에 초점을 맞추고 있습니다.

DISCstyle 시스템은 외부적인, 혹은 관찰이 가능한 행동의 패턴들을 각각의 스타일들이 보여주는 직설적인 성향과 개방적 성향의 스케일을 이용하여 분석합니다. 우리는 이렇게 외부적으로 나타나는 행동의 유형을 보고 들을 수 있으므로 더욱 쉽게 사람들을 "읽을" 수 있습니다. 이 모델은 아주 간단하고, 실용적이며 기억하기 쉽고 사용이 용이 합니다. 각각 유형의 요약을 보시려면 본 리포트의 네가지 기본 DISCstyles 요약 차트 섹션을 참고하여 주십시오.

## 행동 유형

과거에서부터 현재에 이르기까지 진행된 수많은 연구들은 우리의 행동학적 차이점에 대한 심수가지의 모델을 발견했으며, 이들 연구에서 우리는 한가지의 공통점을 발견할 수 있습니다. 바로 이들 행동의 그룹을 네가지의 기본적인 범주로 분류할 수 있다는 것 입니다. 본 DISCstyle 시스템은 외부적인, 혹은 관찰이 가능한 행동의 패턴들을 각각의 스타일들이 보여주는 직설적 성향과 개방적 성향 스케일을 이용하여 분석합니다. 하단의 표를 참고해 주십시오. 이런 외부적인 행동들을 보고 들을 수 있다면 사람들을 "읽는 것"이 더욱 쉬워집니다. 이 모델은 아주 간단하고, 실용적이며 기억하기 쉽고 사용이 용이 합니다. 각각 스타일들의 요약을 보시려면 본 보고서의 24 쪽을 참고해 주십시오.

스타일	성향
주도형	직설적이며 조심스러움
사교형	직설적이며 개방적
안정형	간접적이며 개방적
신중형	간접적이며 조심스러움

## 본 리포트 이용 방법

본 DISC 리포트는 두개의 영역으로 나누어져 있습니다. **Part I**은 당신의 DISC 유형을 이해는 것에 초점을 맞추고 있습니다. "최고의" 유형이라는 것은 없다는 것을 명심하십시오. 각 유형들은 고유의 장점과 앞으로의 성장과 향상을 위한 가능성을 제시합니다. 본 보고서에 언급된 모든 행동적 설명들은 당신의 유형 집단이 가진 성향을 보여줄 뿐이며 당신에게 명확히 적용될 수도 혹은 그렇지 않을 수도 있습니다. 이 보고서의 **Part II**는 DISC eWorkbook 을 다운로드 하실 수 있는 <http://tinyurl.com/kege7j8> 입니다. 이 eWorkbook 은 다른 사람의 유형을 시각적, 언어적인 접근으로 어떻게 식별할 수 있는지를 알려주고 당신의 행동 유형을 DISC 유형과 연결하는 법, 또한 DISC 개념을 어떻게 효과적으로 사용할 수 있는지를 알려줍니다.

## 적응성

당신의 유형을 이해는 것과 더불어 이 보고서는 당신의 장점을 적용하거나 약점을 조금 개선하여 당신의 잠재적 고객 혹은 현재 고객들의 요구에 부응할 수 있는 여러가지 방법들을 제시하고 있습니다. 우리는 이것을 적응성이라 부를 수 있으며 사회 과학자들은 이런 적응성을 가리켜 "사회적 지능" 이라 부릅니다. 현대 사회에서의 성공을 위해 이런 사회 지능이 지능지수, 즉 IQ 만큼이나 중요하다는 것에 대한 연구가 지금도 활발히 진행되고 있습니다. 때로는 사회지능이 지능지수 보다 훨씬 더 중요한 경우도 있습니다.

# Part I 자기 자신 이해하기

## 기본적인 성격

당신이 아래의 공간에 서술하게 될 것들은 당신 자신의 행동적 성향에 대한 기본적인 개요가 됩니다. 또한 이 단계는 어떠한 결과에 대한 자기 성찰과 자신을 이해하는데 있어 필수불가결한 토대를 만드는 기회를 제공합니다. 때때로 우리는 당신의 성공을 극대화 할 수 있도록 당신의 장점을 부각시키는 방법들에 대한 다양한 의견을 제시해 왔습니다.

당신은 스치는 인연보다 장기적인 관계를 형성하기를 선호하는것으로 나타났습니다. 이것은 인생에서 좀더 안정감을 원하며 장기적인 관계가 그런 안정감을 가져오는데 있습니다. 당신이 쌓은 우정과 면식은 그런점에서 중요합니다.

당신은 다양한 사람들과 잘 어울리는 흔치않은 능력이 있습니다. 이것은 당신의 순수한 사람에 대한 관심과 내재된 사람과 일하는데 대한 인내심에서 나옵니다. 당신은 잘 협력하지 못 할수도 있는 사람들을 잘 포용해서 공조 하도록 할수 있습니다.

Sample, 당신의 답변을 보면, 당신은 이타적이며 타인의 필요에 귀를 기울이는 스타일입니다. 이것은 순수한 관대함으로써 아무 이면의 동기 없이 나옵니다. 당신과 같은 사람은 그저 남을 도울때 "짜릿함"을 느낍니다. 이것은 장점이지만, 당신은 너무 모든사람을 기쁘게 하기 위해 당신의 노력을 다 쏟으려는 경향을 잘 감시해야 하는 단점이 있습니다.

당신은 차단장치가 잘 작동해서 쉽게 화를 내거나 동요하지 않습니다. 당신은 화가 안에서 나더라도 팀원들에게 대놓고 말하지는 않고 프로젝트와 관련 없는 사람에게 털어 놓습니다. 전체적으로 당신은 당신을 화나게 하는 것과 직접적으로 대면하려 하지 않습니다. 이것은 그러한 갈등이 표면으로 끓어오르지만 않으면 좋은 자질입니다.

## 기본적인 성격(앞장에 이어 계속)

당신은 과장 보다는 따뜻함, 진지함, 이해심으로 타인을 설득합니다. 이것은 "부드러운" 기술이지만, 큰 영향을 끼칠수 있습니다. 이 기술은 당신의 "사람 능력"을 종합함에서 또한 당신이 사람과 함께할때 겸손한 점에서 나옵니다.

Sample, 당신의 점수는 당신이 높은 수준의 인내심과 관찰 능력을 지니고 있다고 나옵니다. 이것은 과제가 장기이며, 상세하고 다양한 인력과 복잡한 업무를 포함할때 중요합니다. 팀원들이 인내심을 잃고 전체적인 품질을 떨어뜨릴때, 당신은 당신만의 리듬과 박자를 보여 타인의 모범이 됩니다.

당신의 점수는 당신이 과대하게 통제적이 아니면서도 사회적으로 차분한 자신감을 지녔다고 나타냅니다. 당신은 진지하고 진솔한 자신감과 균형을 보여줍니다. 주변사람들은 쉽게 이것을 인지하고 따라서 당신은 쉽게 신뢰와 믿음을 쌓을수 있습니다.

의사 결정에서 당신은 판단을 내리기 전에 대안을 주의깊게 듣습니다. 당신의 결정은 단순 반사적인 반응이나 위기에 의한 결정이 아니라 사려깊게 모든 결과값의 범위를 고려한 판단입니다. 이것은 당신의 결정이 모두 옳다는 것은 아니지만, 적어도 당신의 결정은 고지에 입각한 것입니다.

## 당신의 장점 당신이 조직에 기여할 수 있는 부분

당신은 본인이 지닌 장점들을 지속적으로 보여줄 가능성이 많습니다. 대부분, 이런 자질들은 조직 내 당신의 효율성을 증가시켜 줍니다. 업무 스타일 선호사항은 팀 프로젝트 혹은 가족 프로젝트 등, 다른 사람들과 함께 일 할 경우에 유용한 통찰력을 제공합니다. 이러한 요소들은 직장에서 당신이 꼭 필요로 하는 재능과 성향입니다. 당신에게 가장 중요한 장점 두가지와 가장 중요한 업무 스타일 성향 두가지를 생각해보시고 그것들을 **당신의 유형 결과** 페이지에 옮겨 적으세요.

### 당신의 장점:

- 당신은 팀의 목표와 이상을 향해 열심히 일합니다.
- 팀분위기에 진지함을 조성합니다.
- 당신은 상당히 사람좋아하는 편이며 따라서 소그룹이나 큰 청중에게도 쉽게 말할 수 있습니다.
- 당신은 타인과 일할 때 높은 인내심을 발휘합니다.
- 다른 팀원의 노력을 함께함으로써 목표에 도달합니다.
- 당신의 높은 낙관심은 팀을 목표에 향해 가도록 돕습니다.
- 갈등상황을 윈윈 상황으로 타협할 수 있습니다.

### 직장에 기여할 수 있는 당신의 업무 스타일 성향:

- 당신은 조직의 모든 레벨에서 훌륭한 "스승" 역할을 합니다.
- 당신의 감정이입 적이고 다른 사람의 의사를 존중하는 성격은 이들이 당신을 코치나 카운슬러로 찾거나 개인적인 혹은 팀에 문제를 도와 달라고 찾도록 합니다.
- 장기적인 프로젝트에서 당신은 높은 수준의 꾸준함을 보입니다.
- 일에서, 당신은 좀더 인내를 가지고 예의 바르고 내부나 외부 이해 관계자들과 좋은 관계를 형성할 필요가 있다.
- 당신은 사려깊은 제안을 하기보다는 칙령이나 준수사항을 만들어 당신의 아이디어를 타인에게 강요합니다.
- 동료의 프로젝트나 문제를 도와 달라는 요청에 당신은 주로 "예스" 라고 대답합니다.
- 당신은 차단장치가 잘 작동해서 쉽게 화를 내거나 동요하지 않습니다. 그러나 때론 화난것을 집으로 가져가 털어 놓기도 합니다.

## 당신을 자극하는 것(원하는 것)과 당신이 필요한 것

어떤것이 당신에게 동기를 부여하나요? 사람들은 정말 그들이 원하는 것이 있을때 자극을 받게되는 것일까요? 그렇다면 당신이 정말 원하는 것은 무엇인가요? 우리의 행동은 또한 우리에게 필요한 것들에 의해서도 결정됩니다. 각각의 다른 유형은 각각 다른 필요성을 가지고 있습니다. 만약 어떤 사람이 스트레스를 많이 받았다고 가정해 봅시다. 어떤 유형의 사람은 혼자 있고 싶어 할 것 이며, 또 어떤 사람은 여러 사람들과 함께 있기를 원할 것 입니다. 이처럼 각자는 서로 다르며, 그들이 필요로 하는 부분도 당연히 다릅니다. 우리가 필요로 하는 부분이 만족스러울수록 우리는 최상의 실력을 발휘하기 쉬어집니다. 당신에게 동기를 부여하는 두가지 중요한 요소와 당신에게 정말 필요한 두가지 요소에 대해 생각해 보시고 **당신의 유형 결과 페이지**에 그것들을 옮겨 적으세요.

### 당신은 이런 상황에서 자극을 받습니다:

- 내부나 외부의 이해 관계자들을 도울수 있는 기회와 대인 접촉을 제공하는 프로젝트나 과제
- 유사한 응용프로그램에서 새 프로세스가 성공적이었다는 증거
- 다양한 사람들과 순환하고 이야기 할수 있는 유연성
- 가족과의 관계와 약속을 이해하고 지원하는 직장 문화
- 조직의 긍정적이고 지원적인 구성원으로써 인정
- 민주적인 리더쉽 프로세스를 실천하는 관리자, 상사, 경영진.
- 업무 책임정신이 정착된 조직, 팀 에의 소속감

### 당신은 어떤 유형의 사람을 필요로 합니까:

- 팀 프로젝트의 마감일자를 좀더 현실적이며 야심있게 잡음
- 문서와 기록의 더 나은 관리
- 의사 결정에 좀더 긴급성을 가짐
- 프로젝트나 결단 안건에 대해 정보가 돌아가는것을 잘 알수 있음
- 당신의 여력을 너무 소모하지 않기 위해서 들어오는 요청에 "No"라고 말하기
- 팀이나 조직에 전체적으로 귀속 의식
- 비명확성과 혼동을 줄이기 위해 책임소재의 세부적 위임

## 당신을 자극하는 것 이상적인 업무 환경

누구든 자극을 받습니다....하지만 사람들은 개인적인 이유로 자극을 받지 다른 사람의 이유로 어떤 동기를 가지게 되지는 않습니다. 당신을 자극하는 요소들에 대해 이해하는 것은 당신에게 자발적으로 동기를 부여받을 수 있는 환경을 구축할 수 있습니다. 당신에게 영향을 주는 환경적인 요소를 두가지 생각해 보시고 **당신의 유형 결과 페이지에 그것들을 옮겨 적으십시오.**

**당신은 아래의 것들이 충족되는 환경에서 가장 효율적으로 일할 수 있습니다:**

- 민주적인 관계가 성립된 참여적인 관리자
- 당신의 내재적인 도움 정신을 허용하고 전문인으로써 성장할수 있는 직장 문화
- 다양한 사람들과 함께 일하고 소통하는 것을 포함한 특화된 과제
- 긍정적인 자세와 낙관적인 정신을 가진 근무 환경
- 업무 활동의 안정적이고 예측가능성과 다양성과 변화 사이에 균형
- 당신의 개인적인 노력에 대한 지원과 인정
- 중복되는 실천과제나 혼돈을 막을수 있는 명확한 책임소재와 지시선



## 스트레스를 받을 경우 <LeastStyleMainInitial>의 행동성향과 필요한 것

### 스트레스를 받으면 당신은?:

- 과열정적
- 사람을 조종하는
- 비현실적
- 즉흥적
- 시간낭비적

### 스트레스를 받을때 당신이 원하는 것은?:

- 동기유발과 흥미를 위해 빨리 진행함
- 명예
- 포상

### 혼란스러울 때 당신의 전형적인 행동은?:

- I 형은 상대가 그의 주요한 의제를 무시하면 반격하고자 하는 느낌을 받습니다. 그러나, 이를 행동에 옮기지는 못합니다. I 형은 관계를 유지하기 위해 이를 무시하거나 그저 심하게 화를 터뜨릴뿐입니다.
- I 형이 힘들다고 느낄때, 그들은 더욱 열정적이고 즉흥적이며 냉소적이며 요구적으로 비치며 당신이 말하는 것이나 사실들을 모두 무시하는 것으로 보일수 있습니다.
- 그들의 화는그들에 대한 개인적인 공격혹은 진심으로 지지가 필요할때 지지를 얻지 못함에 따른것입니다. 물론 I 형은 업무에 관계된 비평을, 특히 그것이 자신이 문제에 대한 기여에 관한것일때, 자신에 대한 개인적인 공격으로 해석할수도 있습니다.

### 혼란을 줄이고 화합을 증대시키기 위한 전략:

- 당신이 줄수 있는 지원에 대해 비현실적인 기대를 주지 마세요. 당신의 지원을 약속할때, 당신이 무엇을 할것인가를 분명히 하세요.
- I 형은 의견충돌을 피하는것 외에는 해결할 방법이 없음을 이해하세요. 상대의 감정을 말하거나 그들의 기대를 명확히 설명하길 바람으로써 관계를 해치거나 그들의 인정을 잃을수 있음을 명심하세요. 물론 상대의 응답에는 진지하게 귀를 기울이세요.
- 당신의 약속한 업무를 모두 마치세요. 기일을 마칠수 없다면 사람들에게 가능한 빨리 알려주시고, 누군가가 뛰어들어서 일을 맡아 줄거라 생각하지 마세요.

## 상대방과의 의사 소통법과 계획

아래의 제안들은 당신과 의사소통을 하는 상대방이 당신의 소통 방법에 대해 이해하고 주의할 수 있도록 도와줄 것 입니다. 이 정보를 효과적으로 이용하려면 상대방과 이 정보를 나누시고 그들의 선호사항들에 대해서도 함께 이야기를 나누십시오.

다른 사람들이 당신과 의사소통을 할 때 가장 중요한 두가지 요소를 확인하고(해야할 일과 하지 말아야 할 일)당신의 유형 결과 페이지에 그것들을 옮겨 적으세요.

### Sample 와 의사 소통시, 해야할 일:

- 간단한 개인적인 이야기로 어색함을 누그러뜨리세요.
- 대화를 마치면서 꼭 다음 단계에 대한 지시와 취해야 할 행동으로 마무리하라.
- 솔직하고 개방적이며 인내심을 가지세요.
- 사람들과 아는사람이름 들먹이기라든가 긍정적으로 사람과 그들의 목표 이야기하는것을 즐기세요.
- 他的 의 생각과 결정에 대해 확신을 보내세요.
- 인력이라든가 특정 과제에 대해 他的의 생각을 물어보세요.
- 당신의 의견이나 아이디어를 덜 위협적인 방법으로 제시하세요.

### Sample 와 의사 소통시, 하지 말아야 할 일:

- 他 를 비하하는 말을 한다.
- 인간관계에 판단적이며 사무적이다.
- 他 가 동의하도록 조정하거나 으름장을 놓습니다.
- 아이디어나 계획을 뒷받침할수 있는 지원방안없이 놔둔다.
- 지나치게 업무 위주이다.
- 할수 없는 약속이나 보장을 한다.
- 애매모호하고 불분명하다.

## 주도형과의 의사소통 방법

성향:	그러므로 당신은...
일인자가 되는데 신경쓰는 사람	승리하는 법과 기회들에 대해 이야기한다
논리적으로 사고하는 사람	이유를 제시한다
사실과 요점을 원하는 사람	명확한 데이터를 제시한다
결과 중심적인 사람	목표와 한계와 당신이 지원할 수 있는 부분 동의하고 그들의 방법을 회피한다
개인적 선택을 좋아하는 사람	정해진 범주안에서 상대가 "하고싶은 일"을 하게 내버려 둔다
변화를 즐기는 사람	다양성을 준다
위임하는 것을 즐기는 사람	일의 초점을 조절할 수 있는 기회를 찾는다
인정받기를 원하는 사람	상대가 해놓은 일에 대해 칭찬한다
책임지기를 즐기는 사람	정해진 범주 안에서 가능하면 상대에게 주도권을 준다
혼란을 즐기는 사람	필요할 경우, 불일치 하는 부분에 대해 이야기하고, 있는 그대로의 사실만을 가지고 반박한다."성격"에 기초하여 언쟁하지 않는다.

## 사교형과의 의사소통 방법

성향:	그러므로 당신은...
인정받기를 원하고 확인을 원하는 사람	당신이 상대방을 좋아하고 호감을 가지고 있음을 표시한다
적극적인 사람이나 환경을 찾는 사람	긍정적으로 행동하고 밝은 환경을 제공한다
감성적으로 사고하는 사람	가능하면 그들의 감정을 지지한다
전반적인 기대치를 알고 싶어 하는 사람	세부적인 사항을 배제하고 "큰 그림"에 초점을 맞춘다
참여와 다른 이들과의 접촉을 즐기는 사람	그들과 함께 행동하고 참여한다
변화와 혁신을 즐기는 사람	다양성을 추구한다; 장기적으로 반복되는 일을 피한다
주목받기를 원하는 사람	개인적으로 자주 칭찬한다
조직적인면에서 도움을 필요로 하는 사람	함께 일 한다
행동과 자극을 즐기는 사람	빠르고 활기찬 템포로 상대와 보조를 맞춘다
낙관론자	그들의 의견을 존중하며 그들이 가진 꿈을 망치지 않는다;당신도 긍정적이라는 것을 보인다
칭찬을 원하는 사람	그들이 해낸 일,그들의 발전에 대해 칭찬하고, 진실된 감사의 마음을 표현한다

## 안정형과의 의사소통 방법

성향:	그러므로 당신은...
안정성을 추구하는 사람	당신의 의견이 위험요소를 최소화할 수 있다는 것을 보여준다
논리적인 사고를 하는 사람	이유를 제시한다
기록문서와 사실을 원하는 사람	데이터와 증거를 제시한다
개인적인 참여를 선호하는 사람	당신이 관심을 가지고 있다는 것을 보여준다
절차에 대해 확실히 알아야 하는 사람	전체적인 아웃라인을 제시하고 "한단계 한단계" 함께 보조를 맞추어 업무를 지시한다
그들의 인내심을 알아주기 원하는 사람	그들의 꾸준함에 대해 칭찬한다
위험요소와 도전을 피하는 사람	개인적인 안정감을 심어준다
혼란을 싫어하는 사람	공격적 행동을 피하고 공통사나 필요한 도움에 중점을 둔다
다른이를 돌보는 것을 즐기는 사람	다른 이들을 위해 봉사하거나 지원하는 것을 허락한다
안정과 평화를 찾는 사람	편안하고 안정적인 분위기를 제공한다
팀워크를 즐기는 사람	협동적인 그룹을 제공한다
그들의 노고를 알아준다는 진실한 피드백을 원하는 사람	그들의 편안한 성품에 대해 인정하고 그들의 도움에 대해 칭찬한다

## 신중형과의 의사소통 방법

성향:	그러므로 당신은...
공격적인 접근 방법에 신경쓰는 사람	간접적이고 공격적이지 않은 방법으로 접근한다
논리적으로 사고하는 사람	당신의 이유를 보여준다
데이터를 원하는 사람	문서상의 데이터를 제공한다
과정을 알아야 하는 사람	설명과 이유를 제공한다
주의를 기울이는 사람	결정을 내리기 전에 상대방이 충분히 생각하고 알아보고 확인할 시간을 준다
자신이 직접 일하기를 원하는 사람	위임시, 결정을 내리기 전에 상대방이 모든 절차, 다른 진행사항 및 성과를 확인할 수 있게 한다
정확성을 인정받기를 원하는 사람	그들의 사려깊음과 옳은 결정에 대해 칭찬한다
품질 관리에 치중하는 사람	그들에게 평가하는 것을 맡기고 가능하면 함께 참여한다
혼란을 피하는 사람	재치있게 명확한 설명을 요청하고 당신에게 필요한 도움을 요청한다
자신이 항상 옳아야 하는 사람	정해진 범주 안에 그들이 최상의 답 혹은 그들의 답을 "수정할" 시간을 준다
심사숙고 하는 사람	"이유"와 "방법"을 제시한다

## 향상될 수 있는 잠재영역

모든이들이 고민을 안고 살아가고, 각자의 한계를 느끼며 개개인마다 고유의 취약점들을 가지고 있습니다. 때때로 본인이 가진 장점을 과도하게 확대하는 것이 반대로 약점이 되는 경우도 있습니다. 예를들어, High D 라는 개인이 지닌 단순 명쾌한 성격이 어떤 상황에서는 장점이 될 수 있지만 그것이 너무 지나치면 상대방에게는 오만불손함으로 보여질 수도 있다는 것 입니다.

당신에게 향상이 필요한 두가지 영역을 생각해 보시고 **당신의 유형 결과** 페이지에 그것들을 옮겨 적으세요.

### 향상될 수 있는 잠재영역:

- 당신은 부하직원을 바로잡거나 훈육하는것을 그사람의 맘을 상하게 할까봐 꺼리는 경향이 있다.
- 당신은 개선적인 비판을 너무 사적으로 들어서 그것이 어떻게 업무와 연관됐나 하는 초점을 잃어버리기도 한다.
- 당신은 비평을 주는 사람들에게 유감을 갖는다.
- 당신은 좀더 빠빠한 마감일정을 잡는등의 시간 관리에 더 코칭을 받을 필요가 있다.
- 당신은 당신의 의지를 타인에게 강요하는 것을 자제하며, 지시를 내리는데 조금 간접적으로 하는 경향이 있다.
- 당신은 모든 이슈의 "인적관리" 부문을 중요시해서 빠른 의사결정에 어려움을 갖기도 한다.
- 당신은 생산력보다 인적 관리 부문에 더 치중 하는 경향이 있다.

## Sample Report 의 유형 요약

의사소통은 쌍방이 참여하는 프로세스입니다. 당신의 DISCstyles 온라인 평가를 완료 한 후 서로의 요약 시트를 상대방과 공유해 보십시오. 함께 일하거나 함께 생활하고 있는 상대가 선호하는 부분, 각자에게 필요한, 각자가 원하는 부분을 이해하고 그것들에 대해 논의함으로써, 당신은 그들과의 관계를 향상시킬 수 있으며 DISCstyles 정보를 이해하고 적용하여 당신에게 스트레스를 주던 관계를 더욱 효과적인 관계로 변화시킬 수도 있습니다. 본 보고서의 이전 페이지에 있는 워크시트를 작성 해 보세요.

### 당신의 장점: 조직내 당신이 기여할 수 있는 부분

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### 당신의 업무 스타일 성향

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### 당신을 자극하는 것 (원하는 것)

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### 당신에게 필요한 것

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### 당신을 자극하는 것: 이상적인 업무 환경

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### 의사 소통시 해야할 것과 하지말아야할 것

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### 향상될 수 있는 잠재 영역

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## Word Sketch 적응적 유형

DISC 는 어떤 감정과 행동도 “좋지도” “나쁘지도” 않다는 의견을 바탕으로 한, 관찰이 가능한 “필요에 의해 자극이 되는” 도구 입니다. 대신, 다양한 행동들은 그런 행동을 하게끔 만든 이유를 설명해 줄 수 있습니다. 그러므로 우리가 어떤 이의 행동을 정확히 관찰할때 우리는 그들의 동기와 그들이 필요로 하는 것을 쉽게 “읽을 수” 있습니다. 이런 방법으로 우리는 어떤 행동이 그들을 기쁘거나 불쾌하게 한다는 것을 예측할 수 있으며 이것은 궁극적으로 생산적이고 조화로운 일터를 만드는데도 우리에게 도움을 줄 수 있습니다! 아래의 차트는 “단어로 표현된” 당신의 **적응적 DISC 그래프** 입니다.

이 그래프와 예시들을 이용하여 당신이 왜 그리고 어떤 행동을 하는지 또 당신에게 중요한것이 (D)문제에 대한 주도,(I)다른 사람의 영향,(S)속도의 안정성,(C)절차와 규칙에 대한 준수인지를 알아볼 수 있습니다.

각각의 집중 영역에 포함되는 특정 필요 조건(아마도 당신의 버릇일지도 모릅니다)을 더 나눠보세요. 당신의 DISC 레벨이 1 또는 2 입니까? 그렇다면 당신의 감정과 당신에게 필요한 것들이 그 영역에서 레벨 5와 6인 사람과는 정반대라는 것을 나타냅니다.

	D	I	S	C
<b>DISC 중점 →</b>	<b>문제/업무</b>	<b>사람들</b>	<b>속도(환경과 상황)</b>	<b>절차</b>
<b>필요사항 →</b>	문제 해결에 도전적, 권한	사회적 관계, 친근한 환경	체계, 조직, 안정된 환경	따라야 하는 규칙, 분석이 필요한 데이터
<b>감정 →</b>	결단력과 위험 감수 이용당하거나	낙관적이며 다른이들을 믿음	인내심이 있고 표현에 인색함	신중하고, 조심스러운 결정
<b>두려움 →</b>	조절력을 잃는것	홀로 남겨지거나 사회에서 인정받지 못함	갑작스런 변화 혹은 안정성과 안전을 잃는것	비난 받는 것과 정확성과 자질을 잃는것
6	논쟁적인 대담한 쉽게 만족하지 않는 결단력 있는 지배적 성향을 가진 자기 중심적인	감성적인 적극적인 사교적인 충동적인 낙관적인 설득력 있는	조용한 충성적인 인내심있는 평화로운 고요한 팀워크에 강한	정확한 보수적인 까다로운 사실을 추구하는 면밀한 체계적인
5	모험을 즐기는 위험을 감수하는 직접적인 단호한	매력적인 영향력있는 사교적인 미운지하	꾸준한 협조적인 소유욕이 강한 아정된	성실한 예의있는 집중하는 기준이 높은
4	확신에 찬 경쟁적인 단호한 자립적인	자신감있는 친근한 관대한 침착한	차분한 신중함 안정적인 꾸준한	분석적인 정돈된 에민한 요령있는
3	위험요소를 미리 숙고 겸손한 질문이 많은 잘난 체 하지 않는	조심스런 차별적인 논리정연한 자기반성적인	민첩한 열심인 유동적인 변화가 쉬운	구속받지 않는 독신적인 자신의 의견을 고집하는 꾸직기
2	온화한 공동의 가치를 추구하는 간섭하지 않는 차/다점을 따지는	심사숙고 하는 현실적인 논리적인 내성적인	불만이 많은 에너지가 넘치는 침착하지 못한 성급한	자주적인 독립적인 확고한 고집센
1	쉽게 동의하는 주의하는 보수적인 심사숙고 하는 겸손한 절제하는	자기성찰적인 비관적인 조용한 생각이 깊은 말수가 적은 의심이 많은	적극적인 변화무쌍한 잘못을 잘 찾아내는 조급한 쉬지않고 일하는 즉흥적인	제멋대로인 공격적인 두려움 없는 완강한 반항적인 반정대는

## Word Sketch 자연적 유형

DISC 는 어떤 감정과 행동도 “좋지도” “나쁘지도” 않다는 의견을 바탕으로 한, 관찰이 가능한 “필요에 의해 자극이 되는” 도구 입니다. 대신, 다양한 행동들은 그런 행동을 하게끔 만든 이유를 설명해 줄 수 있습니다. 그러므로 우리가 어떤 이의 행동을 정확히 관찰할때 우리는 그들의 동기와 그들이 필요로 하는 것을 쉽게 “읽을 수” 있습니다. 이런 방법으로 우리는 어떤 행동이 그들을 기쁘거나 불쾌하게 한다는 것을 예측할 수 있으며 이것은 궁극적으로 생산적이고 조화로운 일터를 만드는데도 우리에게 도움을 줄 수 있습니다! 아래의 차트는 “단어로 표현된” 당신의 **적용적 DISC 그래프** 입니다.

이 그래프와 예시들을 이용하여 당신이 왜 그리고 어떤 행동을 하는지 또 당신에게 중요한것이 (D)문제에 대한 주도,(I)다른 사람의 영향,(S)속도의 안정성,(C)절차와 규칙에 대한 준수인지를 알아볼 수 있습니다.

각각의 집중 영역에 포함되는 특정 필요 조건(아마도 당신의 버릇일지도 모릅니다)을 더 나눠보세요. 당신의 DISC 레벨이 1 또는 2 입니까? 그렇다면 당신의 감정과 당신에게 필요한 것들이 그 영역에서 레벨 5와 6인 사람과는 정반대라는 것을 나타냅니다.

	D	I	S	C
<b>DISC 중점 →</b>	<b>문제/임무</b>	<b>사람들</b>	<b>속도(환경과 상황)</b>	<b>절차</b>
<b>필요사항 →</b>	문제 해결에 도전적,권한	사회적 관계, 친근한 환경	체계,조직,안정된 환경	따라야 하는 규칙,분석이
<b>감정 →</b>	결단력과 위험 감수	낙관적이며 다른이들을 믿음	인내심이 있고 표현에 인색함	필요한 데이터 신중하고, 조심스러운 결정
<b>두려움 →</b>	이용당하거나 조절력을 잃는것	홀로 남겨지거나 사회에서 인정받지 못함	갑작스런 변화 혹은 안정성과 안전을 잃는것	비난 받는 것과 정확성과 자질을 잃는것

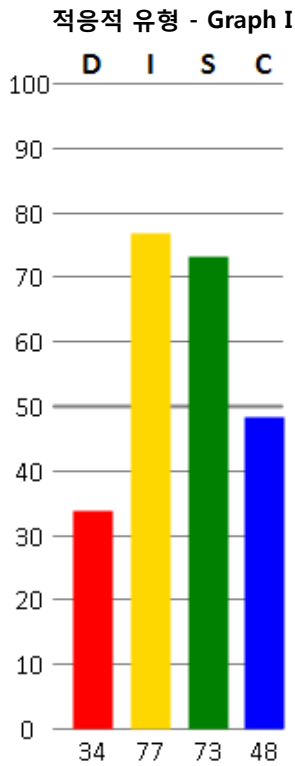
6	논쟁적인 대담한 쉽게 만족하지 않는 결단력 있는 지배적 성향을 가진 자기 중심적인	감성적인 적극적인 사교적인 충동적인 낙관적인 설득력 있는	조용한 충성적인 인내심있는 평화로운 고요한 팀워크에 강한	정확한 보수적인 까다로운 사실을 추구하는 면밀한 체계적인
5	모험을 즐기는 위험을 감수하는 직접적인 단호한	매력적인 영향력있는 사교적인 미음지하	꾸준한 협조적인 소유욕이 강한 안정된	성실한 예의있는 집중하는 기준이 높은
4	확신에 찬 경쟁적인 단호한 자립적인	자신감있는 친근한 관대한 침착한	차분한 신중함 안정적인 꾸준함	분석적인 정돈된 예민한 요령있는
3	위험요소를 미리 숙고 겸손한 질문이 많은 좌나 체 하지 않는	조심스런 차별적인 논리정연한 자기반성적인	민첩한 열심인 유동적인 변화가 쉬운	구속받지 않는 독선적인 자신의 의견을 고집하는 끈질긴
2	온화한 공동의 가치를 추구하는 간섭하지 않는 장/단점을 따지는	심사숙고 하는 현실적인 논리적인 내성적인	불만이 많은 에너지가 넘치는 침착하지 못한 성급한	자주적인 독립적인 확고한 고집센
1	쉽게 동의하는 주의하는 보수적인 심사숙고 하는 겸손한 절제하는	자기성찰적인 비관적인 조용한 생각이 깊은 말수가 적은 의심이 많은	적극적인 변화무쌍한 잘못을 잘 찾아내는 조급한 쉬지않고 일하는 즉흥적인	제멋대로인 공격적인 두려움 없는 완강한 반항적인 빈정대는



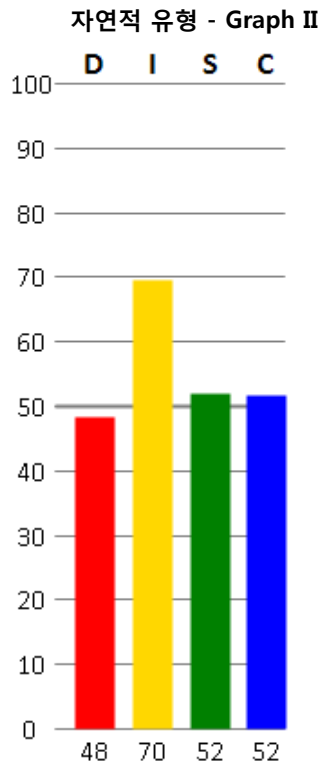
## Sample Report 의 맞춤형 DISCstyles eGraph

당신의 적응적 유형은 IS 유형에서 나타나는 형질이 선택된 직장 상황에서 나타난다는 것을 보여줍니다. 당신의 자연적 유형은 당신이 Isc 유형에서 나타나는 행동들을 자연스럽게 한다는 것을 나타내고 있습니다.

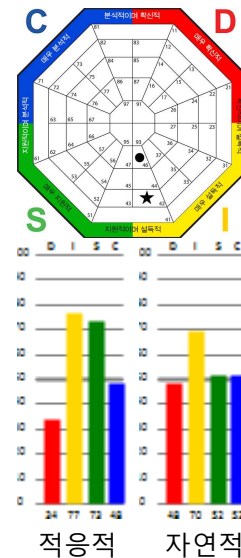
당신의 **적응적 유형**은 왼쪽의 그래프에 나타나 있습니다. 이것은 어떠한 환경(직장,사회 혹은 가정)내에서 당신이 해야만 하는 행동의 성향을 나타내며 이 그래프는 당신의 역할이나 환경의 변화로 변동될 수 있습니다. 우측의 그래프는 당신의 **자연적 유형**이며 당신의 본능적인 행동과 그 행동의 동기에 대한 강도를 보여줍니다. 자연적 유형은 "진짜 당신"의 본능적인 행동을 나타냅니다. 이것은 또한 정말 편안한 환경에서의 남의 눈을 신경쓰지 않는 당신의 행동이며, 스트레스를 받는 환경에서의 당신의 모습입니다. 이 그래프는 환경의 변화에도 많은 변화를 보이지 않습니다.



패턴: IS (2553)  
중점: 직장



패턴: Isc (3544)



두개의 바 그래프가 비슷하다는 것은 당신은 주어진 어떤 환경에서 같은 행동을 자연스럽게 한다는 것을 의미합니다. 만약 당신의 적응적 유형이 자연적 유형과 다르게 나타난다면, 이것은 장기적으로 당신이 스트레스를 받을 수도 있다는 것을 말합니다. 또한 어떤 환경에서 당신은 자연스럽게 않거나 당신이 느끼기에 편안하지 않은 행동을 한다는 것을 의미합니다.

네자리 숫자(그래프 하단)는 DISC 상에서 당신의 지닌 성향의 숫자를 보여주며 Word Sketch 페이지에서 하이라이트 된 형용사들을 나타냅니다.

그래프 상, 각각 D,I,S,C 포인트가 높거나 낮다는 것은 직장에서나 다른 사람들과의 관계에서 당신의 필요에 의해 하는 행동들이 미치는 영향을 보여줍니다. 일단 이것에 대해 알면 당신의 유형에 적응할 수 있습니다. 그렇다면 과연 당신은 바뀔 수 있을까요? 물론입니다! 당신이 처한 상황에 따라 당신의 행동 유형은 매일 바뀌니까요. 그렇지만, 영구적인 행동의 변화는 오직 그것에 대해 깨우침과 동시에 연습에 의해서만 바뀔 수 있습니다. 행동의 유동성을 위해 이 리포트의 행동 적응 차트를 연구하고 또 연습해 보세요. 질문이나 개인적인 지도를 원하시면 전문 상담사를 찾으십시오.

## 12 가지 통합적 DISC 유형 관계



전체적인 행동 유형에 대한 더 자세한 이해를 원하신다면 어떤 방법으로 각각의 기본적인 (4)가지 DISC 요소들이 (12)가지의 통합적인 행동을 만들어내는지에 주목 하십시오.

각각의 (4)네가지 기본 DISC 요소를 비교하면 (12)열두가지의 개인 행동 요소를 식별할 수 있습니다. 모든 이들에게 어떤 특정한 요소가 다른 요소들이 비해 더 강하게 나타남을 알 수 있습니다

각각의 (12)열두개의 요소들은 어떠한 특정 행동과 당신을 묘사하는 특정 성향을 자연스럽게 연결하도록 되어있습니다. 이와 같은 (12)열두개의 요소들을 올바르게 파악하고 그들간의 관계를 파악할 수 있는 능력을 가지게 된다는 것은 DISC 의 사용과 적용을 인간과 직장 생활의 행동 유형에 효과적으로 적용하여 보다 극적인 개선을 꾀할 수 있다는 것을 의미합니다.

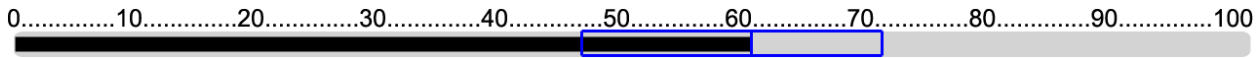
우리는 또한 강도 점수를 분석하여 어떤 사람의 행동 유형에 영향을 주는 어떤 요소의 강도를 측정할 수 있습니다. 강도는 대부분의 상황에서 관찰이 가능한 어떤이의 자연적 행동에 어떤 요소가 영향을 주는 정도 입니다.

(5)다섯가지의 강도는 저(거의 모든 상황에서 나타나지 않음)에서 부터 고(모든 상황에서 명백히 관찰 됨)까지의 다섯가지의 강도를 포함합니다. 이 통합적인 행동적 관점은 인간의 행동을 이해하는 데 있어 중요한 역할을 합니다. 우리가 어떤 행동을 한다는 것은 우리의 생각을 세상으로 끄집어 내는 것을 말합니다.

우리는 당신이 이 새롭고 강력한 도구를 당신의 도구함에 소장하여 사람들이 타인과의 의사 소통과 인간 관계를 어떤 이유로, 또 어떻게 형성하는지 이해할 수 있는 유용한 도구로 사용할 수 있기를 바랍니다.

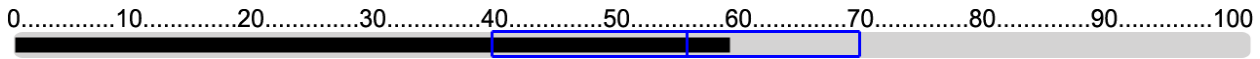
이 (12)12 개의 통합 DISC 관계도는 (4)네가지의 기본 DISC 행동 요소들이 어떻게 합해지고 함께 일하여 사람들이 보고 경험하는 사회적 행동들을 이루는지를 알려줍니다. 검은색 바의 길이는 어떤이의 전체적인 행동 유형에 있어 DISC 요소의 영향과의 상관관계를 보여줍니다.

1. 사교성 [조금 높은 강도]



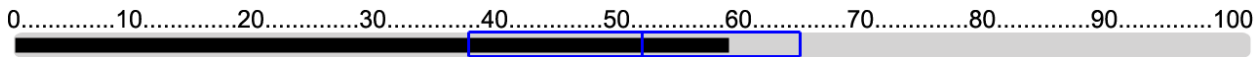
사교성 점수는 당신의 타인을 배려하고 지원하며 따르는 성향을 평가합니다. 높은 점수는 타인의 목표를 성취하고 성공하도록 돕는 당신의 성향을 평가하며 이는 일반적인 업무 보다는 사교적인 상호 활동에 중점을 둡니다. 낮은 점수는 타인과 상호 활동 보다는 업무 자체에 큰 중점을 둬를 뜻합니다.

2. 자심감 [보통 강도]



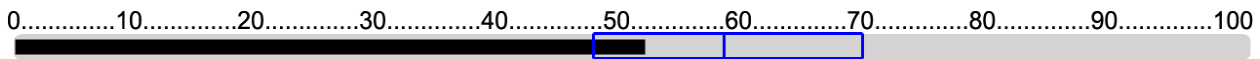
자심감 점수는 각종 상황에서 사회적 자신감의 강도를 뜻합니다. 높은 점수는 지나친 자신감과 즉흥적인 행동으로 이끌수 있습니다. 낮은 점수는 신중하며 조심스러운 행동을 보여줍니다.

3. 열정 [보통 강도]



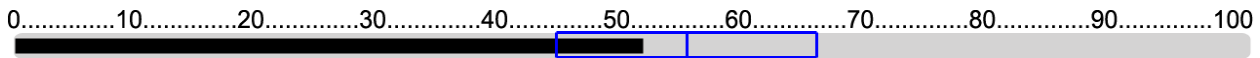
열정 점수는 당신의외향적 표현적 에너지와 긴박감의 강도를 보여줍니다. 높은 점수의 당신은 새로운 아이디어와 주제에 관심을 가지고 그런 흥미의 발산이 상대에게 좋은 영향이 됩니다. 낮은 점수는 좀더 내성적이며 감정을 드러내지 않고 이미 실험되고 검증된 절차에 더 관심을 가짐을 보여줍니다.

4. 인내심 [보통 강도]



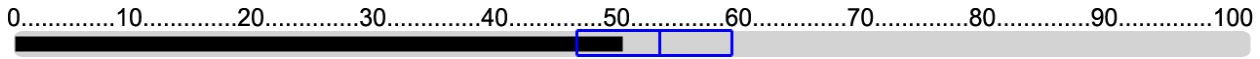
인내심 점수는 꾸준하고 느린 속도로 반복적이고 지루함을 견디며 일을 할수 있는 능력을 평가 합니다. 높은 점수는 타인과 일할때 차선 대책을 지원하는 능력을 반영합니다. 낮은 점수는 반복적인 업무를 잘 허용하지 못함을 반영합니다.

5. 협동심 [보통 강도]



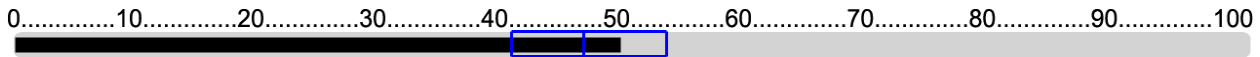
협동심 점수는 체계와, 정착된 절차, 시스템 그리고 방법을 이용해 업무에 임함을 뜻합니다. 높은 점수는 정해진 지침 안에서 타인이 지지할수 있는 해결책을 찾는데 갈등을 최소화 하고 타인과 함께 협력할수 있는 성향을 반영합니다. 낮은 점수는 정착된 규칙과 절차를 자유롭게 해석하며 목표를 성취하는 성향을 뜻합니다.

6. 꾸준함 [보통 강도]



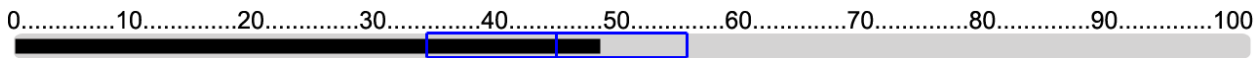
꾸준함 점수는 업무에 집중하고 현 절차와 프로세스를 지원하는 능력을 평가합니다. 높은 점수는 변화에 저항하고 현재의 방법과 접근을 고수하려는 성향을 보입니다. 낮은 점수는 높은 유연성을 보이며 지루함이나 산만할수 있는 것을 쉽게 느낍니다.

7. 관찰성 [보통 강도]



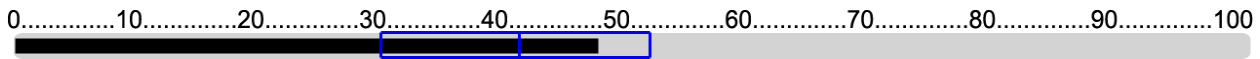
관찰성 점수는 당신과 타인의 문제, 실수, 오류, 절차등을 예민하고 민첩하게 관찰하고 이에 따라 반사행동을 할수 있는지를 평가 합니다. 높은 점수는 타인에게 처방된 행동과 해결책을 잘 지원한다고 보여줍니다. 낮은 점수는 좀 강도 낮은 주변 인지를 뜻합니다. 이는 문제나 오류를 덜 인지함을 뜻합니다.

8. 개인성 [보통 강도]



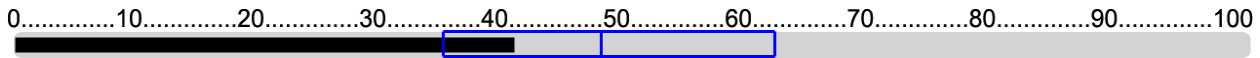
개인성 점수는 문제 해결, 도전, 기회에 대해 통제에서 자유로움을 유지하며 적극적이고 독립적인 접근함을 뜻합니다. 높은 점수는 잠정적인 제약과 절차가 당신이 목표와 목적에 달성함을 방해하지 않음을 뜻합니다. 낮은 점수는 정해진 법칙과 절차를 잘 준수함을 뜻합니다.

9. 자기 결단력 [보통 강도]



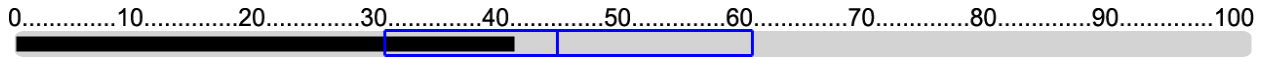
자기 결단력은 긴박감과 행동에 집중한 결과 위주의 추진력을 평가 합니다. 이 유형은 문제, 도전, 기회를 확실히 짚어주는 행동을 취할 필요성과 자발성을 혼합합니다. 높은 점수는 당신의 목표에 대해 속도를 못 내는 사람에 인내심을 갖고 꾸준히 지속적으로 접근함을 보입니다. 낮은 점수는 문제와 기회를 접근하는데 좀더 계측되고 조심스런 속도를 선호 합니다.

10. 성찰성 [보통 강도]



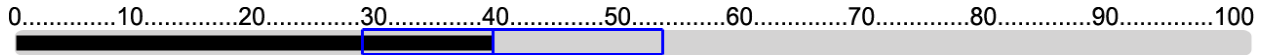
성찰성 점수는 언어와 행동을 얼마나 주의깊게 가려 쓰느냐 하는 평가입니다. 높은 점수는 일을 그저 마치려고 서두르거나 하지 않음을 뜻합니다. 높은 점수는 논리, 데이터 사실적 분석과 시간을 충분히 들여 계획과 행동을 고려 함을 선호 합니다. 낮은 점수는 자신감이나 즉흥성에 치중하여 분석을 덜 하는 성향을 뜻합니다.

### 11. 신중 정확 [보통 강도]



신중 정확 점수는 실수를 피하고 정확도, 상세성, 질서와 법칙에 대한 당신의 강도를 표현합니다. 높은 점수는 사실적 증거에 집중하여 감정이나 설득보다 증거의 무게에 따라 당신의 결정을 지시함을 뜻합니다. 낮은 점수는 정해진 체계와 세부 사항에 덜 집중함을 뜻합니다.

### 12. 효율성 [중저 강도]



효율성 점수는 결과 위주의 행동을 평가합니다. 이는 주변 환경에 최소로 집중하며 업무에 우선 순위를 잡고 집중하는 능력을 보여줍니다. 높은 점수는 어려운 결정을 하고 그 선택을 견고하게 지지하는 능력을 보여줍니다. 낮은 점수는 좀 더 협조적이고 덜 결정적인 스타일로서 결정을 하는데 동의를 구하는 편입니다.

**강도 점수의 의미** – DISC Style 강도는 다른 이들과 소통하고 어울리는 대부분의 상황에서 당신이 특정 행동을 보일 수 있는 가능성을 나타내는 척도입니다.

- **저** – 거의 대부분의 상황에서 이와 같은 행동이 보여지지 않음
- **중저** - 어떤 상황에서만 때때로 이와 같은 행동이 관찰 됨
- **중** – 중간 강도는 “약함”의 의미하는 것이 아니며 어떤 행동이 유동적으로 관찰되거나 어떤 특정한 환경이나 상황에서 나타날 수도 나타나지 않을 수도 있다는 것을 의미함
- **중고** – 대다수의 상황에서 이와 같은 행동이 자주 관찰 됨
- **고** – 거의 모든 상황에서 이와 같은 행동이 매우 빈번하고 확연히 관찰 됨

## 행동 성향 도표

행동 성향 도표는 모두 여덟개의 행동 구역으로 나뉩니다. 각각의 구역은 각각 다른 행동 요소의 조합을 나타내며 도표 주변의 설명은 보통 다른 사람이 당신과 같은 유형을 지닌 사람들을 바라보는 시선을 설명하고 있습니다. 다이아몬드 형태의 외부 모서리에 있는 영역들은 당신의 유형에 속한 어떤 요소(DISC)가 다른 세가지의 요소를 지배함을 나타냅니다. 다이아몬드의 중심을 보면, 두가지 혹은 결국 세가지의 형질이 특정한 행동 구역에서 나타난 당신이 가진 형질의 강도를 조절하기 위하여 합해지고 있습니다.

### 점수의 의미

**D=주도형(지배적 성향):** 문제의 해결

**I=사교형/외향적성향:** 타인과의 관계

**S=안정형/인내성향:** 자기 자신의 활동성

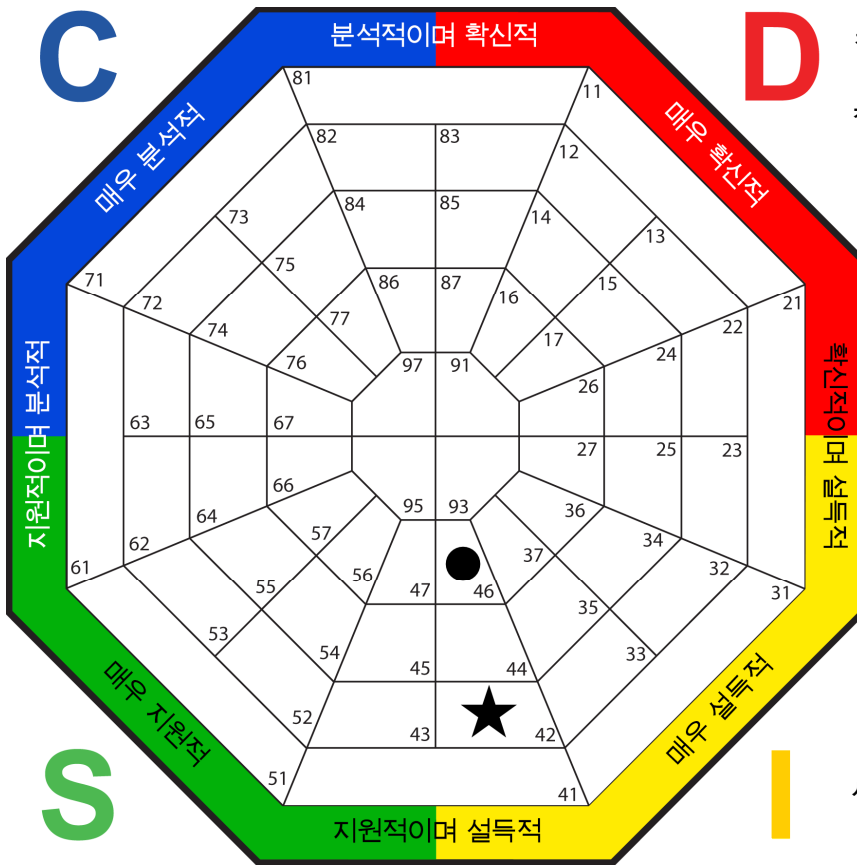
**C=신중형/준수형/구조적 유형:** "조직의 규칙"을 지키는 방법과 세부사항, 정확성, 꼼꼼함에 중점

효율적, 분석적, 조직적, 사실적, 행동과  
결과 인식, 실용적이며 혁신적.

데이터, 사실과 분석을  
중요하게 여김,세밀하고  
정확함. 조직의 가치를  
중요시 여김.기준과  
순서."규칙"의 가치를  
중요하게 생각함

균형과 가치, 데이터와  
사교능력, "규칙"에  
관대함, 목표  
지향적,혼란과 모호함을  
싫어함

인내심이 많으며 안정성과  
조직성 추구,위험한 일은  
하지 않음,꾸준하고 고른  
속도를 유지



단정적,  
결과중심적,집중적,신속한 의사  
결정,도전적,공격적이며  
참을성이 없음,주도하기를 원함

독단적이며 설득적.새로운  
개념에 개방적,  
주동자이면서 조달자,매우  
에너지가 넘치며  
활동적,노력형

매우 적극적이며 설득적,  
사람중심,꽤 낙관적인  
사고방식,의사소통에 능하고  
다양성을 추구함

● = 자연적 행동 유형

★ = 적응적 행동 유형

지원적이며 설득적,좋은 팀  
구성원,호의를 베풀며 고객 접대에  
능함

## PART II DISC 유형 적용하기

이 리포트의 두번째 부분은 <http://www.e-junie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2>를 방문하여 DISC eWorkbook을 다운로드 하는 것입니다. 이 섹션은 DISC 컨셉을 다른이들과 어떻게 함께 나누는지에 중점을 두고 있으며 소개된 네가지 기본 DISC유형을 시각적으로 언어적으로 효율적으로 이용해 당신의 행동 유형을 어떻게 다른 사람의 것과 “연결”하는 지를 알려줍니다. 이 두번째 부분은 당신의 모든 관계에 어떻게 DISC 유형들을 성공적으로 적용하는지에 관한 것 입니다. 당신의 유형을 분석하고 다른 사람의 유형과 어떻게 연관지을 수 있는지 연구해 보십시오. 다른이가 당신에게 보내는 신호들을 “읽는 것”을 연습해 보고 그것을 숙달 해 보세요. 당신의 성공은 당신이 어떤 인간 관계를 구축하냐에 달려있습니다. 그렇다면 그런 관계를 검증되고 안정된 기술을 이용해 구축해 보는것은 어떨까요?

아래는 당신이 DISC eWorkbook에서 찾으실 수 있는 것들 입니다:

소개 .....	5
사무실에서의 하루 .....	6
행동의 케미스트리와 DISC 플래티넘 법칙 .....	10
특징적인 행동 .....	11
요약: 개방적이거나 조심스러운 행동 .....	12
아는 사람간의 개방성 .....	13
요약: 직접적 혹은 간접적인 행동 .....	14
아는 사람간의 직접성 .....	15
네가지 행동 유형 .....	16
행동 유형의 요약: 주도형, 사교형, 안정형, 신중형 .....	17
내 DISC 행동 유형의 자화상 .....	22
유형의 서술 .....	23
유형의 양면성 .....	24
자신의 유형을 아는 방법 .....	25
네가지 행동 유형의 관찰 가능한 형질들 .....	28
토론 .....	30
관계에서 오는 스트레스 .....	32
스트레스 받을 때의 행동 .....	36
호환성의 이해 .....	37
행동의 적응성 .....	40
행동의 적응성을 높여려면 .....	41
행동 유형에 따른 기본적인 전략 .....	42
행동 계획 .....	43
회의실 비네트 .....	44
짜맞추기 .....	45
적응성을 위한 처방 .....	47
고성능 리더십 .....	48
유형에 따른 경영 .....	50
팀워크 구축하기 .....	51
영업과 서비스 .....	53
유형에 따른 영업 .....	55
스타일에 맞춘 서비스 .....	56
DISC 플래티넘 법칙 행동 계획 .....	57
다른 “유형” 개념과의 비교 .....	58
답안 .....	59
참고문헌 .....	60

## 앞으로 해야할 일?

본 보고서는 당신의 유형과 네가지 기본 행동유형과 관련된 정보로 가득 채워져 있습니다. 이제 당신은 네가지 다른 행동 유형에 대한 이해와 지식을 가지게 되었습니다.

이 보고서가 제공하는 행동적 스타일 정보를 적용할 수 있는 분야는 매우 다양합니다. 다음의 절차를 따르시고 만약 연습 문제를 그냥 넘기셨다면 연습 문제를 풀어보세요.

이 보고서는 그냥 책꽂이에 꽂아놓고 감상하는 류의 것이 아닙니다. 이 보고서에서 알려주는 정보를 가지고 타인과 의미있는 대화를 시작하여 그들과의 관계를 향상시킬 수 있다는 것은 그저 당신의 유형에 대해 알고있는 것과는 상당히 다른 차원의 문제입니다. 많은 정보를 담고있는 이 보고서를 당신이 효율적으로 참고할 수 있는 유용한 도구로 사용하세요. 이 보고서는 단지 한번 읽고 소화할 수 있는 가벼운 읽을거리가 아닙니다.

당신의 행동에 작은 변화를 주고 결과를 지켜보세요. 아마도 깜짝 놀라실 것 입니다! **플래티넘 법칙®**을 기억하세요. "상대가 원하는 방법으로 상대를 대하세요". 그렇다면 당신의 인간관계가 훨씬 더 성공적일 수 있습니다.



## DISC 추가 자료

### 무료 자료

- **The DISC eWorkbook** -어떤 유형의 사람은 권력을 원하고 어떤 유형의 사람은 결과를 중요시 여기는지 알아보십시오.누가 꾸준함을 사랑하고 또 어떤이는 변화를 두려워 합니까?이런 지식들은 당신의 의견을 설득시킬 수 있는 방법을 제시합니다. DISC eWorkbook을 이용해 당신은 성공할 수 있는 최상의 위치에 오를 수 있습니다.  
<http://assessmentdownloads.com/offer>에서 다운로드
- **The PeopleSmart in Business eBook** – 누가 주목받기를 원하며 누가 결과 중심적인가요. 누가 꾸준함을 사랑하고 또 어떤이는 변화를 두려워 합니까?당신은 도달할 수 없는 부분에 도달할 수 있습니다. 일을 완수하길 원할때-PeopleSmart 를 이용해 책임자를 택하실 수 있습니다. 이 책을 이용해 당신은 당신의 프로젝트를 성공의 지름길로 안내할 수 있습니다.  
<http://assessmentdownloads.com/offer>에서 다운로드
- **DISC Relationship Strategies 68min YouTube Video** –토니 알레산드라 박사의 강력한 효과를 지니고 있는 이 68 분 짜리 DVD 를 통해 여러분은 아래 제시된 것들을 배우실 수 있습니다;  
\*행동 유형을 이해하기 위한 유용한 테크닉 \*타인과의 서먹함 없애기  
\*당신이 만나는 모든 사람들과 조금 더 효율적으로 교제하기 \*친밀함을 쌓기 위한 최고의 방법들  
\*상대를 빠르게 판단하는 방법 \*상대방을 편안하게 만들기 위해 자기 자신의 유형을 적응시키는 방법  
[http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq\\_tOpI](http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpI)에서 다운로드

### DISC 추가 자료

- Other DISC Products - <http://www.alessandra.com/tadisc.asp>

### BIBLIOGRAPHY/ADDITIONAL READING

- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart in Business*. La Jolla, CA: Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart with Family, Friends & Significant Others*. La Jolla, CA: Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., and Michael J. O'Connor, Ph.D. 1994. *People Smarts*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- Geier, John G., Ph.D. 1989. *Personality Analysis*. Aristos Pub. House
- Marston, William Moulton, 1928. *Emotions of Normal People*. New York: Harcourt, Brace and Company
- Mehrabian, Albert. 1971. *Silent Messages*. Belmont, CA: Wadsworth.

## 면책 조항

저희는 온라인 DISCstyles 평가에 관한 명시적이거나 묵시적인 어떤 보증도하지 않습니다. 모든 책임은 이용자에게 있으며 24x7 LLC 는 (i) 여러분의 DISCstyles 평가 의 응용 프로그램의 사용 (ii) 적합성, 정확성, 해석 또는 DISCstyles 평가의 유용성, 그리고 (iii) 그 평가에 의한 결과와 정보에 대한 책임을 지지 않습니다.

당신은 자신의 요구사항 또는 권리 혹은 제 3 자에 의한 24x7LLC 에 대한 권리를 포기하여야 합니다.당신은 보상 및 배상 청구, 책임, 요구 또는 타사의 소송 에 대해 24x7 LLC 은 무해함을 주장하여야 합니다.

DISCstyles 평가와 연관된 어떤 전술 면제 및 면책 부상, 재산상의 손해 또는 기타 손상, 손실 또는 책임, 직접 또는 간접적으로 발생하거나 연관된 결과와 그에따른 책임, 요구 또는 소송 의 청구 권리에 적용되며 DISCstyles 평가의 사용, 적용, 적합성, 정확성, 해석, 유용성, 혹은 그것의 관리, 결과, 또는 DISCstyles 평가를 사용하여 얻은 정보,계약 의무에 근거 여부, 불법 행위의 정도, 해석, 유용성,또는 ( 과실 포함 )에 전술 면제 및 손해 배상이 적용 됩니다.

어떠한 경우에도 24x7 LLC 는 어떤 손해 혹은 결과적인 손상 혹은 제 3 자가 당신에게 요구하는 손해 배상 요구에대한 책임을 지지 않으며 그런 손상에 대한 가능성을 사전에 알고 있던 경우에도 이는 동일하게 적용 됩니다.