



# DISCstyles™ Online Rapor

Sample Report İçin Kişisel Rapor

Fokus: İş

13.06.2016

Your Company  
**LOGO**  
Appears Here

# İçindekiler

DISCstyles Online Rapor Giriş..... 3

## I.BÖLÜM KENDİNİZİ ANLAMAK

Genel Özellikler ..... 4

Güçlü Yanlarınız: Örgüte ne katabilirsiniz..... 6

Motivasyonlarınız (İstekleriniz) ve İhtiyaçlarınız..... 7

Motivasyonlarınız: İdeal Çalışma Çevreniz..... 8

Stres Altında Sergilediğiniz Davranışlarınız ve İhtiyaçlarınız..... 9

İletişim Planları ..... 10

Potansiyel Gelişme Alanları ..... 13

Davranış Biçiminizin Özeti ..... 14

Çalışma Taslağı: Uyarlanmış Biçim ..... 15

Çalışma Taslağı: Doğal Biçim ..... 16

Kişiselleştirilmiş eGrafikler ..... 17

12 Entegre Edilmiş DISC Davranış Biçimleri İlişkileri ..... 18

Davranış Kalıbı Görüşünüz..... 22

## II. BÖLÜM DISC STYLES UYGULAMASI

DISC Styles ..... 23

Şimdi Ne Olacak? ..... 24

Ek DISC Kaynakları ..... 25

Sorumluluk Reddi..... 26

## DISCstyles™ Online Rapor Giriş

DISC Online Değerlendirmeye katılma kararınızdan dolayı sizi tebrik ediyoruz.

Pek çoğumuz kendimize nasıl davranılmasını istiyorsak başkalarına karşı da öyle davranmamız gerektiği erdemine inanarak büyüdük — Altın Kural. Ama kısa süre sonra Dr. Tony Alessandra'nın Platinyum Kural® diye adlandırdığı başka bir pratik kuralla yaşanabileceğini fark ettik — Başkalarına ONLAR kendilerine nasıl davranılmasını istiyorsa öyle davran.

Bu kişiselleştirilmiş ve kapsamlı DISC raporu ile, kendinize daha iyi bir benlik kazandırmaya ve daha olgun ve verimli davranmanıza yardım edecek araçlara sahip olacaksınız. Ardından, bir yandan doğal güçlü yanlarınızın daha fazlasını geliştirecek ve kullanacaksınız, diğer yandan da zayıf yanlarınızı tanıyacak, iyileştirecek ve bunlar üzerinde değişiklikler yapacaksınız. Bu rapor değerler ya da yargılarla ilgilenmiyor. Bunun yerine, davranışınızı etkileyen doğal eğilimleriniz üzerine yoğunlaşıyor.

DISC Online Sistemimiz, her biçimin sergilediği dürüstlük ve açıklık ölçeklerini kullanarak dışsal, gözlenebilir davranış kalıplarına odaklanır. Çünkü bizler bu dışsal davranışları görür ve duyarız, böylece insanları “okumak” daha kolay olur. Bu model basit, pratik ve hatırlaması ve kullanımı kolaydır. Her biçimin özeti için bu raporun Dört Temel DISCstyles İnceleme Tablosu bölümüne bakınız.

### DAVRANIŞ BİÇİMLERİ

Çağdaş araştırma gibi tarihsel araştırmanın da ortaya çıkardığı gibi davranışsal farklılıklarımızın bir dizi çeşitli modelleri bulunmaktadır, ama pek çoğu bir ortak konuyu paylaşırlar: davranışı dört temel kategoride gruplandırır. *DISCstyles Sistemi* her biçimin sergilediği dürüstlük ve açıklık ölçeklerini kullanarak *dışsal, gözlenebilir* davranış kalıplarına odaklanır. Bunun için aşağıdaki tabloya bakınız. Çünkü bizler bu dışsal davranışları görür ve duyarız, böylece insanları “okumak” daha kolay olur. Bu model basit, pratik ve hatırlaması ve kullanımı kolaydır. Her biçimin özeti için bu raporun 24. Sayfasına bakınız.

BİÇİMLER	EĞİLMELER
Dominant	Yönetme ve koruma eğilimi
İz Bırakan	Yönetme ve açık olma eğilimi
Sadık	Dolaylı ve açık olma eğilimi
Ciddi	Dolaylı ve koruma eğilimi

### BU RAPOR NASIL KULLANILMALI

Söz konusu bu DISC raporu iki bölüme ayrılır. **I. Bölüm** DISC biçim özelliklerinizi anlamaya yoğunlaşır. Lütfen şunu unutmayın, “en iyi” davranış biçimi diye bir şey yoktur. Her davranış biçimi, kendi eşsiz güçlü yanlarına ve gelişmeyi ve büyümeyi devam ettirmek için fırsatlara sahiptir. Bu raporda belirtilen tüm davranış tanımları yalnızca davranış biçimi grubunuzun eğilimleridir ve kişisel olarak özellikle size uygulanabilir de uygulanmaya bilirdir. Raporun **II. Bölümü** <http://tinyurl.com/kege7i8> adresine giderek DISC eÇalışmak kitabını indirebileceğiniz yerdir. Bu eÇalışmak kitabı, görsel ve sözel olarak diğer bir insanın davranış biçimini tanımlamaktan, herhangi bir DISC davranış biçimi ile “bağlantılı” olarak kendi davranışınızı nasıl adapte edeceğinize kadar DISC konseptinin diğerleri ile nasıl kullanılması gerektiği üzerine odaklanır.

### UYUM YETENEĞİ

Davranış biçiminizi anlamaya ek olarak, söz konusu bu rapor belli bir işin ya da müşterinin gerekliliklerini yerine getirmek için davranış biçiminizin güçlü yanlarına uygulayabileceğiniz ya da davranış biçiminizin zayıflıklarını değiştirebileceğiniz yollar sunacaktır. Buna uyum yeteneği denir. Sosyal bilimciler bunu “sosyal zekâ” olarak adlandırmaktadırlar. Bugünün dünyasında başarılı olmak için, son zamanlarda Entelektüel Zekanız (IQ) kadar sosyal zekanızın da nasıl aynı şekilde önemli olduğu üzerine epey bir şey yazılıp çizildi. Bazı durumlarda, sosyal zeka IQ'dan daha da önemlidir.

# I. Bölüm Kendinizi Anlamak

## Genel Özellikler

*Aşağıda yer alan yazı davranışsal eğilimlerinize genel bir bakış olarak sunulmuştur. Sonuçlarınızı anlamak ve yansıtmak için bir çerçeve sunan raporun belli aşamalarını sunmaktadır. Bizler ara sıra bazı özel fikirler sunmaktayız, böylece sizler kişisel başarılarınızı en yüksek seviyeye çıkarmak için mümkün olan her zaman güçlü yanlarınızı destekleyebilirsiniz.*

Bencil biri değilsiniz ve başkalarının ihtiyaçlarına karşı duyarlısınız. Bu, koşullara bağlı olmayan, gizli ajandalar ya da güdüler içermeyen ender bir cömertlik tarzıdır. Sizin skorunuza sahip kişiler başkalarına yardım etmek için doğal bir istek duyarlar. Bu işin olumlu tarafıdır. Olumsuz tarafı ise, herkese yardım etmek için çabalarken zayıf biri gibi görünmediğinizden emin olmak üzere kendinizi gözlemlemeniz gerekliliğidir.

Geniş bir yelpazede farklı tipte insanlarla iyi geçinmek için doğal bir yeteneğe sahipsiniz. Bu özelliğiniz insanlara duyduğunuz içten ilgi ve başkalarıyla çalışma konusundaki doğal sabrınızdan kaynaklanmaktadır. Başka şekilde işbirliği yapamayacak farklı tipte insanları biraraya getirebilirsiniz.

Sizin skorunuza sahip kişiler, aşırı kontrolcü olmadan sosyal açıdan dengeli kişilerdir. İçten ve doğal olarak algılanan bir biçimde güveninizi ve dengenizi sergiliyorsunuz. Başkalarının bunu farkında olması size güven ve inandırıcılık oluşturma konusunda kolaylık sağlar.

Kararlarınızı alırken bir yargıya varmadan önce tüm alternatifleri dikkatli bir şekilde dinleme eğilimindedesiniz. Almış olduğunuz kararlar tepkisel ya da bir krize karşı verilen reaksiyonlar değildir. Aksine, tüm olası sonuçların değerlendirildiği üzerinde düşünülmüş kararlar alırsınız. Bu, aldığınız tüm kararların doğru olduğu anlamına gelmez, sadece bilinçli bir şekilde alınmış olduklarını gösterir.

## Genel Özellikler (devam)

Başkalarına fikirlerinizi empoze etmeye çalışmazsınız, bunun yerine dikkatle düşünülmüş önerilerde bulunursunuz. Bu özellik, birçok alanda başarının kapısını açabilir. Başkalarıyla uyum ve güven geliştirmekte size yardımcı olur. Dinleme yeteneğiniz, insan ilişkilerindeki becerileriniz ve doğal samimiyetinizi birleştirerek başkalarını etkiniz altına alabilirsiniz ve böylelikle sonuçlara da etki edebilirsiniz.

Başkalarını aldatarak değil, sıcaklık, içtenlik ve anlayış göstererek ikna edersiniz. Bu yeteneğiniz, insan ilişkilerinizdeki becerilerinizin alçakgönüllülüğünüzle birleşmesi sonucu ortaya çıkmıştır.

Projelerde çalışırken yüksek derecede sabır ve sebat gösterirsiniz. Bu özelliğiniz, özellikle uzun, ayrıntılı, farklı kişilerin ve karmaşık görevlerin dahil olduğu projelerde çalışırken işinize yarar.

Yeni insanlarla kolaylıkla ve güvenle tanışma yeteneğine sahipsiniz. Bazı insanlar başkalarıyla tanışırken suskun olabilir, ama sizin sıcak ve rahat tarzınız yeni ahbaplıklar kurmanızı kolaylaştırıyor. Doğal iyimserliğiniz kibirli olarak algılanmadan kişisel güveninizi göstermenizi sağlıyor. Bir yandan kendinize güveninizi kontrol altında tutarken diğer yandan güven verebilmek nadir görülen bir yetenektir ve diğerleri bunu olumlu karşılama eğilimindedir.

## GÜÇLÜ YANLARINIZ Örgüte Ne Katabilirsiniz

*Güçlü yanlarınızın özelliklerini daha tutarlı bir şekilde sergileme eğilimindedir. Genellikle, bu nitelikler örgütünüzle birlikte verimliliğinizi zenginleştirme eğilimi gösterir. Çalışma Biçimi Tercihleri, bir işte çalıştığınızda ya da bir takım ya da aile projesi üzerinde birlikte çalıştığınızda yararlı iç görüler sağlar. Bunlar işinize katacağınız beceriler ve eğilimlerdir. En önemli iki güçlü yanları ve en önemli iki çalışma biçimi eğilimlerine göz atın ve bunları **Davranış Biçiminizin Özeti** sayfasına geçirin.*

### Güçlü Yanlarınız:

- Güçlü iyimserliğiniz takımın hedefleri doğrultusunda motive olmasına yardımcı olur.
- Takımın hedeflerine ve amaçlarına ulaşması için çok çalışırsınız.
- Mükemmel dinleme tarzınız başkaları için gözlemlenecek ve takip edilecek bir rol model oluşturuyor.
- Çatışmaları kazan-kazan durumuna dönüştürecek şekilde müzakere edebilirsiniz.
- Takımdaki diğer insanlarla birlikte çalışarak ve onların çabalarını destekleyerek hedeflere ulaşmayı başarırsınız.
- İnsan odaklı bir kişisiniz ve bunun sonucunda küçük gruplarda ya da büyük toplantılarda yeni insanlarla rahatlıkla sohbet edebilirsiniz.
- Olumlu bir espiri anlayışına sahipsiniz ve asla başkalarına zarar verecek şakalar yapmazsınız.

### İşe Katacağınız İş Davranış Biçimi Eğilimleriniz:

- Sabırlı ve nazik olmak ve hem şirket içi hem de şirket dışı paydaşlarla iyi niyetli bir çalışma ortamı yaratmak için güçlü bir gereksinim duyarsınız.
- Fikirlerinizi başkalarına empoze etmeye çalışmazsınız. Bunun yerine, üzerinde düşünülmüş önerilerde bulunursunuz.
- İş yerinde fevri davranmazsınız ve bazen öfkenizi içinize atsanız da kolay kolay sinirlenmezsiniz.
- Yeni insanlarla kolaylıkla tanışırsınız ve izole bir ortamda çalışmaktansa başkalarıyla iletişimde bulunmayı tercih edersiniz.
- İyimser, mükemmel bir takım oyuncusu olmak için, motivasyon sahibi ve durumun kontrolünü elinde tutmayı tercih eden kişilerle çalışırken egonuzu geri plana atmayı becerebilen bir insansınız.
- Takımdaki diğer kişiler tarafından iyi bir dinleyici olarak algılanırsınız.
- Çalışma arkadaşlarınız bir projeye ya da sorunla ilgili yardım istediğinde "hayır"dan çok "evet" deme eğilimindedir.

## Motivasyonlarınız (İstekleriniz) ve İhtiyaçlarınız

*Sizi ne motive eder? İnsanlar istedikleri şeylerle motive olurlar. Siz gerçekten ne istiyorsunuz? Davranışlarımız aynı zamanda ihtiyaçlarımızdan doğar. Her bir davranış biçiminin farklı ihtiyaçları vardır. Eğer bir kişi stres altındaysa, belki biraz yalnız başına kalmaya ihtiyacı vardır: bir diğeri etrafta pek çok insanın olduğu sosyal bir zamana ihtiyaç duyabilir. Her bir durum farklıdır ve basit bir şekilde kişilerin ihtiyaçlarını karşılar. İhtiyaçlarımız ne kadar iyi karşılanırsa, istenen seviyede performans göstermek daha kolaylaşır. En önemli iki motivasyonu (isteği) ve en önemli iki ihtiyacı inceleyin ve bunları **Davranış Biçiminizin Özeti** sayfasına geçirin.*

### **Sizi motive Edenler:**

- Demokratik bir liderlik süreci izleyen yönetici, müdür ya da yönetim kurulu.
- Kişilerarası ilişkiler sunan projeler ve görevlendirmeler ve şirket içi ve şirket dışı paydaşlara yardım etme fırsatı.
- Farklı insanlarla birarada bulunmak ve sohbet etmek için esneklik.
- Yeni bir sürecin daha önce benzer uygulamalarda başarılı olduğuna dair kanıt.
- Şirketle, takımla ve sorumluluk bilincine sahip kişilerle özdeşleştirilmek.
- Takımın ve şirketin olumlu ve destekleyici bir üyesi olarak kabul edilmek.
- Aile faaliyetlerini destekleyen bir çalışma kültürü.

### **Sizin Gibi Yapıya Sahip İnsanların İhtiyaç Duydukları:**

- Sohbeta ve sosyalleşmeye daha az zaman ayırarak görevlere daha fazla odaklanmak.
- Dosyaların kontrolünde ve belgelerin arşivlenmesinde daha düzenli olmak.
- Takıma ya da şirketin bütününe aidiyet hissi.
- Şirket içi projeler ve girişimlerle ilgili bilgilendirmelerde iletişim zincirinin içinde bulunmak.
- Karar alma konusunda aciliyet bilincini artırmak.
- Baskı altında olumlu ruh halinin ve iyimserliğin korunması için teşvik etmek.
- Zayıf biri olarak görünmemek için daha sık hayır demeyi öğrenmek.

## MOTİVASYONLARINIZ ideal Çalışma Çevreniz

*Herkes motive olur... bununla birlikte, herkes motivasyon gücünü başka birilerinin nedenlerinden değil de kendi nedenlerinden alır. Kendi motivasyonlarınızı anlayarak, kendinizi en çok motive edebileceğiniz bir çevre yaratabilirsiniz. En önemli iki çevre faktörünü inceleyin ve bunları **Davranış Biçiminizin Özeti** sayfasına geçirin.*

### **En Fazla Etkili Olabileceğiniz Çevreler:**

- Sistemler, süreçler ve geri planda çalışan insanlarla gurur duyulan bir çalışma kültürü.
- Öngörülebilir ve istikrarlı çalışma faaliyetleri ile çeşitlilik ve kontrollü değişim arasında denge.
- Çatışma, öfke, düşmanlık ve baskının yoğun olmadığı bir iş kültürü.
- Farklı insanlarla iletişimde bulunmayı ve çalışmayı gerektiren özel görevlendirmeler.
- Karışıklıktan ve faaliyetlerin çakışmasından kaçınmak için açıkça tanımlanmış sorumluluk ve yetki.
- Başkalarını profesyonel olarak geliştirmek ve onların birşeyler öğrenmesine yardımcı olmak için duyduğunuz doğal isteğin desteklendiği bir çalışma kültürü.
- Bireysel çabalarınızın desteklenmesi ve takdir edilmesi.



## Stres Altında I'ın Davranış ve İhtiyaçları

### Stres Altında Şu Şekillerde Görünebilirsiniz:

- Yüzeysel
- Gerçekçi olmayan
- Tutarsız
- Yönelidiren, manipüle eden
- Boşa zaman harcama

### Stres Altında İhtiyaç Duyduklarınız:

- Prestij
- İtibar kazanmak
- Dürtüler ve heyecanlar için daha hızlı tempo

### Çatışma Halinde Tipik Davranışlarınız:

- Eğer bir çatışma ısrarla devam ederse ya da öfkeleri artarsa karşılarındaki kişiye ağır bir sözlü atakla saldırabilirler. Bu davranışları diğerlerinin normal davranışlarına hiç benzemediği için onları ürkütebilir.
- I'lar olumsuzlukla karşılaştıklarında aşırı heyecanlı, düşüncesiz, iğneleyici, aşırı talepkar olarak görünebilirler ve gerçekleri ya da söylediğiniz herhangi bir şeyi hiçe sayabilirler.
- I'lar, çatışmadan, saldırganlıktan ve öfkeden rahatsızlık duyarlar ve bunlardan kaçınmak için ellerinden geleni yaparlar. I'lar çatışma ve öfke barındıran bir ortamdan fiziksel olarak kaçınabilirler. Eğer bu mümkün olmazsa, gerilimi düşürmek için muhtemelen doğal espri yeteneklerini ya da hayattan hikayeler anlatma yeteneklerini kullanmaya başvuracaklardır. Eğer hiç biri işe yaramazsa, çatışmayı yok saymaya yeltenebilirler. Ancak, güçlü ilişki odakları düşünüldüğünde bu taktik nadiren başarılı olur.

### Çatışmayı Azaltma ve Uyumunu Artırma Stratejileri:

- Tüm taahhütlerinizi yerine getirdiğinizden emin olun. Bir taahhüdü yerine getiremeyecek ya da zamanında bitiremeyecek olursanız ilgili kişileri mümkün olduğunca çabuk haberdar edin. Başkalarının nasılsa sizi idare etmeye çalışacağını zannetmeyin.
- Başkalarına vereceğiniz desteğin derecesinin yanlış anlaşılmasından kaçının. Destek vermeye söz verdiğinizde, tam olarak ne yapacağınızı açıklığa kavuşturun.
- Başkalarının beklentilerini ve taahhütlerini aydınlığa kavuşturmak için zaman harcadığınız. Başkalarının ne yapacağına dair varsayımlarda bulunmayın. Her zaman spesifik bir taahhüt alın.

## Diğerleri için İletişime Dair İpuçları ve Planlar

Aşağıdaki öneriler sizinle etkileşime geçenlere iletişim tercihlerinizi anlama ve bunların farkında olmalarına yardım edebilir. Bu bilgiyi etkili bir şekilde kullanmak için, başkaları ile paylaşın ve aynı şekilde diğerlerinin de tercihlerini tartışın.

Diğerlerinin sizinle iletişime geçtiği zamanlardaki (yapılması ve yapılmaması gerekenler) en önemli iki fikri inceleyin ve bunları **Davranış Biçiminizin Özeti** sayfasına geçirin.

### Sample ile İletişim Kurarken, **YAPILMASI GEREKENLER:**

- Onunla samimiyetle alakadar olun.
- İnsanlarla ve spesifik görevlerle ilgili fikirlerini sorun.
- İletişimi sonlandırırken aksiyonları planladığınızdan ve sonraki adımları net bir şekilde belirlediğinizden emin olun.
- Hayallerini ve hedeflerini destekleyecek konuşmalar planlayın.
- Ayrıntıları yazıya dökün ama üzerinde fazla tartışmak için plan yapmayın.
- Sohbet etmek, ilişki kurmak ve sosyalleşmek için takviminizde ekstra zaman planlayın.
- Fikirlerinizi ve düşüncelerinizi tehditkar olmayan bir biçimde sunun.

### Sample ile İletişim Kurarken, **YAPILMAMASI GEREKENLER:**

- Onu anlamak için zorlamak ya da kandırmak.
- Onunla çok fazla hayallere dalmak, aksi taktirde zaman kaybedersiniz.
- Yerine getiremeyeceğiniz garantiler ve güvenceler vermek.
- Aşırı derecede görev odaklı olmak.
- Kişiye yönelik olmamak ya da yargılayıcı olmak
- Ona yukardan bakmak.
- Belirsiz ya da anlaşılmaz olmak.

## DOMİNANT Davranış Biçimi ile İletişim Planı

ÖZELLİKLERİ	VE SİZ...
#1 Olmakla ilgilenir	Onlara nasıl kazanıldığını, yeni fırsatları gösterirsiniz
Mantıklı düşünür	Muhakeme gücünü sergilersiniz
Gerçekleri ve önemli noktaları görmek ister	Kısa ve öz veriler sağlarsınız
Sonuç konusunda çabalar	Hedefler ve sınırlar konusunda hem fikir olur, destekler ya da insanların yolundan çekilirsiniz
Kişisel seçimleri sever	Sınırlılıklar içinde “insanlara kendi şeylerini yapma” olanağı sağlarsınız
Değişiklikleri sever	Rutininizi değiştirirsiniz
Görev vermeyi tercih eder	İnsanların iş yükü odağı üzerinde değişiklik yapmak için fırsatlar ararsınız
Diğerlerinin başarıları görmesini ister	İnsanların yaptıklarını takdir edersiniz
Sorumluluk almak ister	Uygun olduğunda diğerlerinin görevi devralmasına olanak verir, ama parametreler koyarsınız
Çatışmaya yatkındır	Gerekliyse, anlaşmazlık konuları üzerindeki görüşleri tartışır, bunları gerçeklerle desteklersiniz: “kişilik” temelinde tartışmaya girmezsiniz

## İZ BIRAKAN Davranış Biçimi ile İletişim Planı

ÖZELLİKLERİ	VE SİZ...
Onay ve dış görünüşle ilgilenir	Onlara hayran olduğunuzu ve onları sevdiğinizi gösterirsiniz
Coşkulu insanları ve durumları arar	İyimser davranır ve canlı ortamlar sağlarsınız
Duygusal düşünür	Mümkün olduğunda hislerini desteklersiniz
Genel beklentileri bilmek ister	Küçük detaylardan kaçınır, “büyük resme” odaklanırsınız
Dahil olma ve insanlarla iletişim ihtiyacıdır	Onlarla etkileşime geçer, onlara katılırsınız
Değişiklikleri ve yenilikleri sever	Rutini değiştirir; onlar nezdinde uzun süreli tekrar isteyen şeylerden kaçınırsınız
İnsanların BUNLARI fark etmesini ister	Onları kişisel olarak ve sıklıkla takdir edersiniz
Sıklıkla organize olma konusunda yardıma ihtiyacı vardır	Berber yaparsınız
Hareket ve teşvik arar	Hızlı, canlı bir tempo tutturursunuz
Kendilerini iyimserlikle çevirirler	İnsanların fikirlerini destekler ve hayallerinde bir delik açmazsınız; onlara olumlu yanınızı gösterirsiniz
“İyi göründükleri” konusunda dönüt isterler	İnsanların başarılarından, ilerlemesinden ve diğer samimi takdirlerinizden bahsedersiniz

## SADIK Davranış Biçimi ile İletişim Planı

ÖZELLİKLERİ	VE SİZ...
Kararlılıkla ilgilenir	Fikrinizin riski nasıl minimize ettiğini gösterirsiniz
Mantıklı düşünür	Muhakeme gücünü sergilersiniz
Belgelendirme ve gerçekleri ister	Veri ve kanıt sağlarsınız
Kişisel katılımı sever	Onlara karşı ilginizi gösterirsiniz
Bir biri ardına gelen şeyleri adım adım bilmek ister	Kişisel olarak “en ince detayına kadar incelediğiniz” için taslak ve/ya da bir-iki-üç açıklama sağlarsınız
Sabırlı tahammül güçlerini diğerlerinin fark etmesini ister	İstikrarlı iş bitirmelerinden dolayı onları takdir edersiniz
Risk ve değişikliklerden kaçınır	Kişisel güvenceler verirsiniz
Çatışmayı sevmez	Agresif davranmaz, ortak çıkara ya da gereken desteğe yoğunlaşırsınız
Diğerlerine uyum sağlar	Hizmet etmeleri ya da diğerlerini desteklemeleri için onlara imkan tanırırsınız
Huzur ve barış arar	Rahatlatıcı, arkadaşça bir atmosfer sağlarsınız
Takım çalışmasını sever	Bir işbirliği yapan grup sağlarsınız
Takdir edildiklerine dair samimi dönüt ister	Uygun olduğunda insanların anlayışlı tavırlarını ve yardım sever çabalarını takdir edersiniz

## CİDDİ Davranış Biçimi ile İletişim Planı

ÖZELLİKLERİ	VE SİZ...
Sert yaklaşımlarla ilgilenir	İnsanlara dolaylı, tehdit teşkil etmeyen bir şekilde yaklaşılırsınız
Mantıklı düşünür	Muhakeme gücünü gösterirsiniz
Veri arar	İnsanlara yazılı veriler verirsiniz
Süreci bilmek ister	Açıklama ve mantıksal gerekçeler sunarsınız
İhtiyatlılığı elden bırakmaz	İnsanların düşünmesine, araştırmasına olanak verir ve karar vermeden evvel insanları kontrol edersiniz
Kendi başlarına iş yapmayı tercih ederler	Görev verdiğinizde, insanların karar vermeden önce süreçlere, diğer gelişmelere ve performansa göz atmalarına izin verirsiniz
Hatasızlıklarını diğerlerinin fark etmesini isterler	Uygun olduğunda onları mükemmelliklerinden ve doğruluklarından dolayı tebrik edersiniz
Kalite kontrolüne yönelirler	Mümkün olduğunda süreci değerlendirmelerine ve sürecin içinde yer almalarına izin verirsiniz
Çatışmadan kaçınırlar	İhtiyacınız olabilecek açıklama ve desteği nazik bir şekilde istersiniz
Doğru olmak durumundadırlar	Mevcut sınırlar içinde en iyi ya da “doğru” cevabı bulmaları konusunda onlara zaman sunarsınız
Düşünüp taşınmayı severler	Onlara “niçin” ve “nasıl” olduğunu söylersiniz

## Potansiyel Gelişme Alanları

*Herkesin bir takım olası güçlükleri, sınırlılıkları ve zayıflıkları bulunmaktadır. Çoğu kez zayıflık olmaya başlayan basit bir şekilde, güçlü yanlarınızın aşırı gerilmesidir. Örneğin, Patron D'nin yönetimi belli çevrelerde güçlü bir yan olabilir, ama aşırıya gittiğinde otoriter olma eğilimi gösterebilir.*

*Kendinizi iyileştirmeye adanmış iki en önemli alana göz atın ve bunları **Davranış Biçiminizin Özeti** sayfasına geçirin.*

### **Potansiyel Gelişme Alanları:**

- Zaman yönetimi konusunda, örneğin daha zorlayıcı bitiş tarihleri belirlemede koçluk almaya ihtiyaç duyabilirsiniz.
- İnsanlara iradenizi zorla dayatmak istemediğiniz için talimat verirken dolaylı olabilirsiniz.
- Size bağlı kişileri gücendirmekten korktuğunuz için onları düzeltmekten ve disipline etmekten çekinebilirsiniz.
- Yapıcı bir eleştiriyi kişisel algılama eğiliminde olabilirsiniz ve eleştirinin konuyla ilişkisine olan odağınızı kaybedebilirsiniz.
- Her durumun insan boyutunu irdeleme eğiliminizin sonucunda hızlı karar almakta zorluk yaşayabilirsiniz.
- Sizi eleştirenlere karşı kin besleyebilirsiniz.
- Bir projenin verimlilik boyutuna daha az ilgi gösterebilir ve insani boyutuna daha fazla vurgu yapabilirsiniz.

## Sample Report'ın Davranış Biçiminin Özeti

*İletişim iki yönlü bir süreçtir. Kendi DISCstyles Online Değerlendirmelerini tamamlamak için diğerlerini teşvik edin ve ardından Özet Sayfalarını birbirleri ile paylaşımları konusunda cesaret verin. Birlikte çalıştığınız, birlikte sosyalleştığınız ve birlikte yaşadığınız insanların tercihlerini, ihtiyaçlarını ve isteklerini tartışarak, söz konusu ilişkileri zenginleştirebilir ve yalnızca DISCstyles bilgisini anlayıp uygulayarak eskiden stresli olmuş olan bir ilişkiyi verimli bir ilişkiye dönüştürebilirsiniz. Bu raporun önceki sayfalarının yardımı ile aşağıdaki sayfayı doldurun.*

### GÜÇLÜ YANLARINIZ: ÖRGÜTE NE KATABİLİRSİNİZ

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

### ÇALIŞMA BİÇİMİ EĞİLİMLERİNİZ

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

### MOTİVASYONLARINIZ (İSTEKLERİNİZ)

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

### İHTİYAÇLARINIZ

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

### MOTİVASYONLARINIZ: İDEAL ÇALIŞMA ÇEVRENİZ

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

### İLETİŞİMDE YAPILMASI VE YAPILMAMASI GEREKENLER

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

### POTANSİYEL GELİŞME ALANLARI

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

## KELİME ŞEMASI Uyarlanmış Davranış Biçimi

**DISC duygu ve davranışların ne “iyi” ne de “kötü” olmadığı görüşüne dayanan gözlenebilir “ihtiyaç-odaklı” bir araçtır.** Bundan ziyade, davranışlar, özünde davranışlarımızı motive eden ihtiyaçları açığa vururlar. Bu nedenle, bir defa tam olarak herhangi bir kişinin hareketini gözlemlediğimizde, söz konusu bu kişinin motivasyonlarını ve ihtiyaçlarını “okumamız” ve tahmin etmemiz daha kolaylaşır. Bu da bizim insanları neyin memnun ettiğini ve neyin etmediğini tahmin etmemize olanak sağlıyor, bu da ilişkileri iyileştiriyor ve daha uyumlu ve verimli iş yeri meydana geliyor. Bu tablo bir “Kelime Şeması” şeklinde sizin **UYARLANMIŞ DISC Grafiğinizi** göstermektedir. Bunu yaptığınız şeyleri neden yaptığınızı tanımlamak ve sıra Problemlere **Hakim Olmaya**, diğer İnsanları **Etkilemeye**, Hızın **Durağanlığına** ya da **Prosedürlere** ve **Kurallara Uymaya** gelince sizin için neyin önemli olduğunu ifade etmek için örneklerle kullanın. Bu her bir **ODAK** alanında sizi harekete geçiren özel ihtiyaçlar (şimdi belki alışkanlıklar) hakkında daha fazlasını paylaşın. Sizin DISC puanınız 1 ve 2 seviyesinde mi? O zaman duygularınız ve ihtiyaçlarınız söz konusu alanda grafiği 5 ve 6 seviyesinde olanların karşıtıdır.

	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>C</b>
DISC Odağı →	<b>PROBLEMLER/GÖREVLER</b>	<b>İNSANLAR</b>	<b>HIZ (çevre)</b>	<b>SÜREÇLER</b>
<b>İhtiyaçlar →</b>	Çözüm için meydan okuma, Otorite	Sosyal ilişkiler, arkadaş canlısı çevre	Sistemler, takımlar, istikrarlı çevre	Takip edilecek kurallar, Analiz edilecek veriler
<b>Duygular →</b>	Kararlı, risk-alan	İyimser, diğerlerine güvenme	Sabırlı, sakin	İhtiyatlılık, dikkatli kararlar
<b>Korkular →</b>	Sömürülme / kontrol eksikliği	Dışarda bırakılma/sosyal onay kaybı	Ani değişim/istikrar ve güven kaybı	Eleştirilmek/ Hatasızlık ve nitelik kaybı
6	eleştirel cesur talepkar kararlı otoriter ben merkezci	duygusal hevesli girişken çarpıcı iyimser ikna edici	yatıştırıcı sadık sabırlı huzurlu dingin takım oyuncusu	dikkatli tutucu mükemmeliyetçi araştırmacı kesin sistematik
5	maceraperest risk alan direkt zorlayıcı	çekici etkileyici sosyal güvenen	tutarlı işbirlikçi sahiplenen rahat	dürüst kibar odaklanan yüksek standartlı
4	iddialı rekabetçi azimli güvenli	güvenilir arkadaş canlısı cömert hazır	kendi halinde düşünceli istikrarlı sebatkar	analitik düzenli hassas titiz
3	hesaplanmış riskler ölçülü sorgulayan mütevazı	kontrollü seçici akılcı düşünceli	tetikte hevesli esnek devingen	dediğim dedik kendini üstün gören fikrinden dönmeyen ısrarcı
2	ılımlı fikir birliği arayan ketum fayda zarar ölçen	dalgın gerçekçi mantıklı çekingen	hoşnutsuz enerjik kıpır kıpır aceleci	özerk bağımsız sabit inatçı
1	katılımcı tedbirli tutucu irdeleyici alçak gönüllü bastırılmış	içgörülü kötümser sessiz endişeli ağzı sıkı şüpheli	aktif değişim odaklı kusur bulan sabrısız vesveseli spontan	keyfi küstah korkusuz dik kafalı asi iğneleyici

## KELİME ŞEMASI Doğal Davranış Biçimi

**DISC duygu ve davranışların ne “iyi” ne de “kötü” olmadığı görüşüne dayanan gözlenebilir “ihtiyaç-odaklı” bir araçtır.** Bundan ziyade, davranışlar, özünde davranışlarımızı motive eden ihtiyaçları açığa vururlar. Bu nedenle, bir defa tam olarak herhangi bir kişinin hareketini gözlemlediğimizde, söz konusu bu kişinin motivasyonlarını ve ihtiyaçlarını “okumamız” ve tahmin etmemiz daha kolaylaşır. Bu da bizim insanları neyin memnun ettiğini ve neyin etmediğini tahmin etmemize olanak sağlıyor, bu da ilişkileri iyileştiriyor ve daha uyumlu ve verimli iş yeri meydana geliyor. Bu tablo bir “Kelime Şeması” şeklinde sizin **DOĞAL DISC Grafiğinizi** göstermektedir. Bunu yaptığınız şeyleri neden yaptığınızı tanımlamak ve sıra Problemlere **Hakim Olmaya**, diğer İnsanları **Etkilemeye**, Hızın **Durağanlığına** ya da **Prosedürlere** ve **Kurallara Uymaya** gelince sizin için neyin önemli olduğunu ifade etmek için örneklerle kullanın. Bu her bir **ODAK** alanında sizi harekete geçiren özel ihtiyaçlar (şimdi belki alışkanlıklar) hakkında daha fazlasını paylaşın. Sizin DISC puanınız 1 ve 2 seviyesinde mi? O zaman duygularınız ve ihtiyaçlarınız söz konusu alanda grafiği 5 ve 6 seviyesinde olanların karşıtıdır.

	D	I	S	C
DISC Odağı →	<b>PROBLEMLER/GÖREVLER</b>	<b>İNSANLAR</b>	<b>HIZ (çevre)</b>	<b>SÜREÇLER</b>
İhtiyaçlar →	Çözüm için meydan okuma, Otorite	Sosyal ilişkiler, arkadaş canlısı çevre	Sistemler, takımlar, istikrarlı çevre	Takip edilecek kurallar, Analiz edilecek veriler
Duygular →	Kararlı, risk-alan Sömürülme / kontrol eksikliği	İyimser, diğerlerine güvenme	Sabırlı, sakin Ani değişim/istikrar ve güven kaybı	İhtiyatlılık, dikkatli kararlar Eleştirilmek/ Hatasızlık ve nitelik kaybı
Korkular →		Dışarda bırakılma/sosyal onay kaybı		
6	eleştirel cesur talepkar kararlı otoriter ben merkezci	duygusal hevesli girişken çarpıcı iyimser ikna edici	yatırımcı sadık sabırlı huzurlu dingin takım oyuncusu	dikkatli tutucu mükemmeliyetçi araştırmacı kesin sistematik
5	maceraperest risk alan direkt zorlayıcı	çekici etkileyici sosyal güvenen	tutarlı işbirlikçi sahiplenen rahat	dürüst kibar odaklanan yüksek standartlı
4	iddialı rekabetçi azimli güvenli	güvenilir arkadaş canlısı cömert hazır	kendi halinde düşünceli istikrarlı sebatkar	analitik düzenli hassas titiz
3	hesaplanmış riskler ölçülü sorgulayan mütevazı	kontrollü seçici akılcı düşünceli	tetikte hevesli esnek devingen	dediğim dedik kendini üstün gören fikrinden dönmeyen ısrarcı
2	ılımlı fikir birliği arayan ketum fayda zarar ölçen	dalgın gerçekçi mantıklı çekingen	hoşnutsuz enerjik kıpır kıpır aceleci	özerk bağımsız sabit inatçı
1	katılımcı tedbirli tutucu irdeleyici alçak gönüllü bastırılmış	içgörülü kötümser sessiz endişeli ağzı sıkı şüpheli	aktif değişim odaklı kusur bulan sabırsız vesveseli spontan	keyfi küstah korkusuz dik kafalı asi iğneleyici

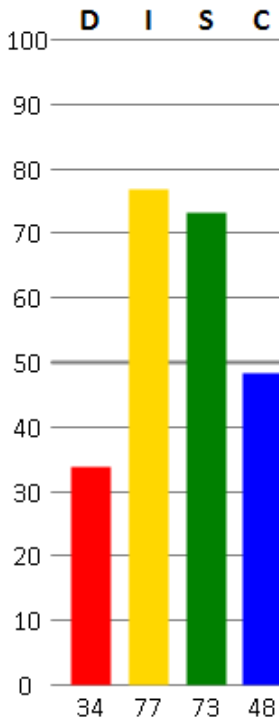


## Sample Report için DISCstyles eGrafikler

Uyarlanmış Davranış Biçimleriniz, seçtiğiniz İş odağında IS davranış biçim(ler)inin davranışsal özelliklerini kullanmaya eğilimli olduğunuza işaret eder. Doğal Davranış Biçimleriniz Isc davranış biçim(ler)inin davranışsal özelliklerini kullanmaya doğal olarak eğilim gösterdiğinizine işaret eder.

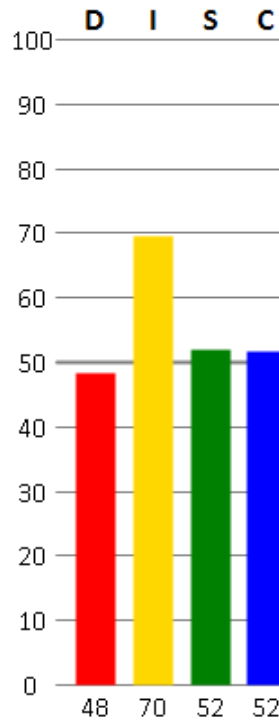
**Uyarlanmış Davranış Biçimleriniz** sol tarafta sergilenen grafiğinizdir. Seçtiğiniz odakta (iş, sosyal, aile) kullanmanız gerektiğini düşündüğünüz davranışsal eğilimlerin algılamasıdır. Bu grafik siz rol ya da durum değiştirdiğinizde değişebilir. Sağdaki grafik ise **Doğal Davranış Biçiminizdir** ve içgüdüsel davranışlarınızın ve motivasyonlarınızın yoğunluğuna işaret eder. Sıklıkla “gerçek sizin” ve “refleksle yapılan” içgüdüsel davranışlarınızın daha iyi bir göstergesidir. Bu ev ortamında rahat hissettiğinizde nasıl hareket ettiğinizle ilgilidir ve etkilemeye çalışmaz. Bu aynı zamanda stresli durumlarda nelerin oraya çıktığını gösterir. Bu grafikler farklı çevrelerde dahi oldukça tutarlı olma eğilimindedirler.

Uyarlanmış Davranış Biçimi - Grafik I

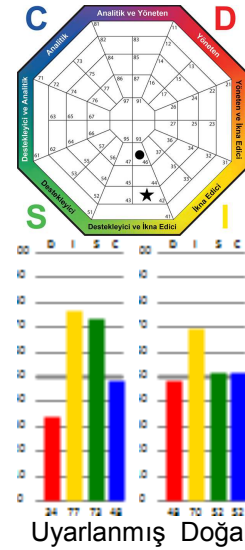


Şekil: IS (2553)  
Odak: İş

Doğal Davranış Biçimi - Grafik I



Şekil: Isc (3544)



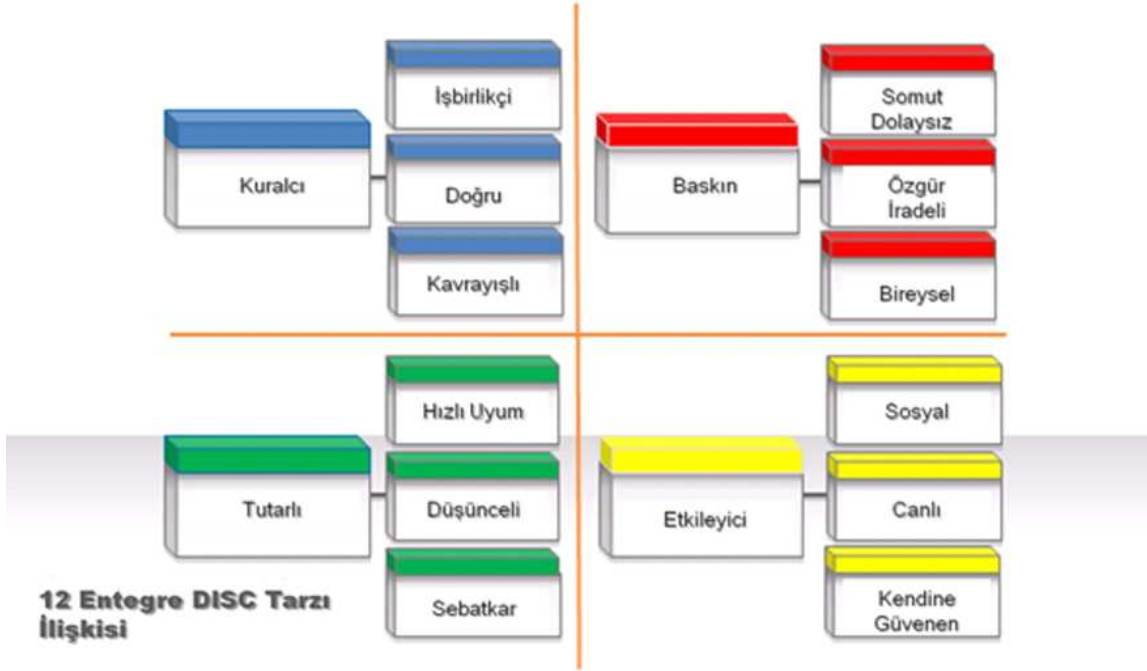
Uyarlanmış Doğal

Eğer iki bar da benzer çıkarsa, söz konusu çevrede aynı doğal davranışları kullanmaya eğilimli olduğunuz anlamına gelir. Uyarlanmış Davranış Biçiminiz Doğal Davranış Biçiminizden farklıdır, bu eğer uzun bir süre sürerse strese neden olabilir. O zaman rahat ya da sizin için doğal olan davranışları kullanıyor olmazsınız.

Dört haneleri sayılar (grafiklin altındaki) DISC sırasındaki segment numaranızı gösterir ve Kelime Şeması sayfalarında belirtilen sıfatları dikte eder.

Grafiğinizde yüksek ya da düşük her bir D, I, S, C puanı, büyük ya da küçük ihtiyaç-temelli davranışlarınız işte ve diğerleri çevrenizdeyken sonuçlarınızı etkiler. Bir kez bunun farkına vardığınızda davranış biçiminizi buna uyarlayabilirsiniz. Değişebilir misiniz? Tabii ki! Bunu durumunuza bağlı olarak her gün yapıyorsunuz. Bununla birlikte, kalıcı davranışsal değişiklik yalnızca farkında olma ve pratikle meydana gelir. Davranışsal esneklik kazanmak için bu rapordaki Davranışsal Uyum Yeteneği Tablolarını kullanarak çalışın ve pratik yapın. Daha fazla bilgi ya da kişisel destek için danışmanınızla iletişime geçin.

## 12 Entegre DISC Davranış Biçimleri İlişkileri



Bir bireyin davranış stiline tamamının daha kapsamlı ve tam olarak anlaşılması için, her bir öncelikli dört DISC faktörünün (12) on iki entegre davranışı ortaya çıkarmak için nasıl etkileştiğini görüntüleyebilirsiniz.

Söz konusu bu (4) dört temel DISC faktörünü diğerleri ile karşılaştırdığınızda, bir grup (12) on iki bireysel davranış faktörü tanımlanabilir. Her bir kişi bu faktörlerden bazılarını diğerlerinden daha güçlü bir şekilde gösterecektir.

Bu (12) on iki faktörden her birine, doğal olarak söz konusu faktörü belli bir davranışla ilişkilendirmenize yardım etmek için spesifik bir tanımlayıcı(lar) saptanmıştır. Söz konusu bu (12) on iki faktörün göreceli etkileşimini belirleme ve ölçme yeteneği, insanın çalışma yeri davranışını daha iyi anlamak için DISC'in kullanılmasında ve uygulanmasında dramatik bir iyileşme sergiliyor.

Yoğunluk puanını görüntüleyerek bir kişinin tüm davranış stiline bir faktörün gücünü ölçebilirsiniz. Yoğunluk, pek çok durumda oldukça sık bir şekilde gösterilen bir kişinin gözlenebilir doğal davranışlarına spesifik bir faktörün göreceli katkısının ölçülmesidir.

Düşükten (pek çok durumda yoktur) yükseğe (açık bir şekilde pek çok durumda sergilenir) (5) beş yoğunluk seviyesi vardır. Bu entegre davranışsal görüntüleme, insan davranışının bir bütün olarak anlaşılmasına katkıda bulunan bir iyileşmeyi temsil eder. Davranışlar düşüncemizi gün yüzüne nasıl çıkardığımızı tanımlar.

Bu güçlü yeni görüşü araç takımınıza eklemenizi ve insanların yaşamlarında diğer insanlarla iletişimlerini ve bağlantılarını nasıl ve niçin şekillendirdiğini anlamınıza destek olmak üzere kullanmanızı öneriyoruz.

Bu (12) on iki Entegre DISC ilişkileri listesi, (4) dört Öncelikli DISC davranışının diğerlerinin gördüğü ve deneyim ettiği sosyalleşmiş davranışları oluşturmak için nasıl birleştiğini ve çalıştığını ortaya serer. **Siyah barın** uzunluğu bir kişinin gözlenebilir davranış stiline tamamdaki DISC faktörlerinin göreceli etkisini gösterir.

### 1. Sosyallik [Yüksek-Orta Yoğunluk]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Sosyallik skoru, doğrudan olma eksikliğini kişinin sözlü ve sözsüz davranışlarına etkisinin yoğunluğunu ölçülmesidir. Sosyallik, uzlaşmacılığın, başkalarına yardım etmenin ve destek vermenin derecesini yansıtır. Aynı zamanda, hedeflerine ulaşmaları ve başarılı olmaları için yardım etme isteğini de tanımlar. Vurgu rutin işler yerine sosyal etkileşimlerde.

### 2. Özgüven [Orta Yoğunluk]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Özgüven skoru, türlü sosyal olaylar karşısında kişinin sosyal özgüveninin yoğunluğunu ölçülmesidir. Bu faktördeki yüksek skorlar bazen kendine fazla güvenmeye ve içinden geldiği gibi hareket etmeye neden olabilir.

### 3. Dışadönüklük [Orta Yoğunluk]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Dışadönüklük skoru, enerji ve ısrarın açıklıkla ifade edilme yoğunluğunu ölçer. Bu ilgi çekici tarz, yeni fikirlere ve güncel konulara ilgi duyar ve bu ilginin dışarıya gösterilmesi başkalarını etkilemenin kaynağı olabilir.

### 4. Uyumluluk [Orta Yoğunluk]

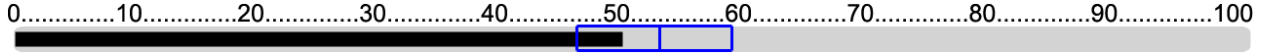
0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Uyumluluk skoru, kişinin yavaş ve istikrarlı bir tempoda çalışma kapasitesini ölçer. Bu faktör, aynı zamanda zor durumları tolere etmeye hazır olma derecesini de ölçer. Yüksek skorlar, başkalarıyla çalışırken alternatif çözümler üretme kapasitesini yansıtır.

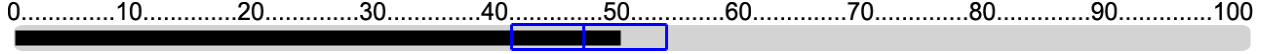
### 5. Sistemsellik [Orta Yoğunluk]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

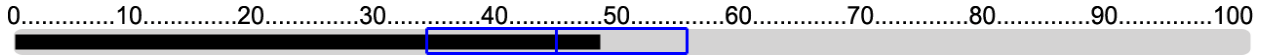
Sistemsellik skoru, çalışmalarına kılavuzluk etmesi için prosedürleri, sistemleri, kuralları ve yapıları kullanma yoğunluğunu gösterir. Bu kişiler saptanmış yönergelerle bağlı kalırlar. Bu tarz, çatışmadan kaçınma ve başkaları tarafından desteklenen çözümler bulmak için çalışma eğilimindedir.

**6. Sebat Etme [Orta Yoğunluk]**

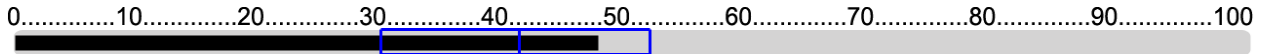
Sebat Etme skoru, görev üzerinde çalışmaya devam etme ve mevcut prosedür ve süreçleri destekleme yoğunluğunu ölçer. Bu faktördeki yüksek skorlar, değişime daha fazla direnç gösteren ve mevcut yöntemlere, yaklaşımlara sıkı sıkıya bağlanan bir tarzı yansıtır.

**7. Algılama [Orta Yoğunluk]**

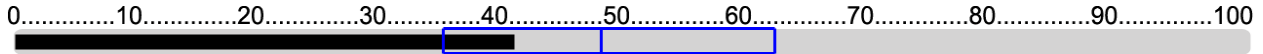
Algılama skoru, bir kişinin mevcut şartlarının farkındalığının yoğunluğunu ölçer. Bu kişiler, problemlere, yanlışlıklara, hatalara ve prosedürlere karşı duyarlı ve tetikte olurlar. Bu davranış kişiye acil ihtiyaçları karşılama fırsatını verir. Bu faktördeki yüksek skorlar, öngörülen bir aksiyonu ya da çözümü fazlasıyla destekleyici görülebilir.

**8. Benmerkezcilik [Orta Yoğunluk]**

Benmerkezcilik skoru, problemleri, zorlukları ve fırsatları ele alırken kontrol edilmeksizin iddialı ve bağımsız yaklaşım sergilemenin yoğunluğunu ölçer. Yüksek benmerkezcilik skorları, hedeflerinin ve amaçlarının peşinde koşarken muhtemel kısıtlamalara kulak asmayacaklardır.

**9. Sonuç Odaklılık [Orta Yoğunluk]**

Sonuç Odaklılık skoru, aciliyet hissi ve tezcanlılığın etkisiyle hareket etme yoğunluğunun ölçülmesidir. Bu tarz, girişkenlik dürtüsü ile problemler, zorluklar ve fırsatlar karşısında aksiyon alma ihtiyacını kombine eder. Bu faktördeki yüksek skorlar, hedeflerine ulaşmak için azimle çabalarlar ve kendi gündemlerinin temposunu yakalayamayan kişilere karşı sabırsızlık gösterirler.

**10. Düşüncelilik [Orta Yoğunluk]**

Düşüncelilik skoru, kişinin aksiyon almadan ve konuşmadan önce düşünme süresinin yoğunluğunun ölçümüdür. Yüksek skorlar işleri yaparken yüksek aciliyet hissi veya kesin aksiyonlar anlamına GELMEZ. Bu faktör mantık, veri ve gerçekçi analizleri vurgular. Kişinin harekete geçmeden önce aksiyonlarını ve planlarını dikkatle irdelemek için zaman harcama isteğini ölçer.

**11. Doğruculuk [Orta Yoğunluk]**

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Doğruculuk skoru hatalardan kaçınma, yanlışsızlık, detaylara, düzene ve yöntemlere dikkat etme yoğunluğunu ölçer. Bu tarza sahip olan kişi, bir iddia öne sürmek için doğru kanıtları kullanmaya odaklanır ve karar alırken duygularına ve inançlarına güvenmektense kanıtların doğruluğunu değerlendirme eğiliminde olur.

**12. Somutluk - Dolaysızlık [Düşük-Orta Yoğunluk]**

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Somutluk-Dolaysızlık skoru sonuçlara ulaşmak için doğrudan, direkt ve elle tutulur bir tarz kullanma yoğunluğunu ölçer. Bu tarz, kişinin bir ilişki odağını korurken görevleri önceliklendirebilme kapasitesini yansıtır. Bu davranıştaki yüksek skorlar, zor kararlar verebilme ve bu seçimlerin arkasında durabilme yeteneğini belirtir.

**Yoğunluk Skor Anahtarı** – DISC Style yoğunluğu birçok durumda başkalarıyla etkileşimde bulunup iletişime geçerken belirli bir davranışı göstermeye ne kadar yatkın olduğunuzu ölçer.

- **Düşük Yoğunluk** – Düşük yoğunluk skoru ÇOĞU durumda bu davranışın GÖZLEMLENMEYECEĞİNE işaret eder.
- **Orta Düşük** – Orta Düşük Yoğunluk skorları davranışın BAZI durumlarda BAZEN gözlemlenebilir olduğunu gösterir.
- **Orta Yoğunluk** – Orta Yoğunluk skorları davranışın “hafif” olduğunu belirtmez. Orta, davranışı esnek olduğunu ve belirli bir durumda gözlemlenip gözlemlenmeyeceğinin değişken olduğunu belirtmektedir.
- **Orta Yüksek** – Orta Yüksek skorlara sahip davranışlar birçok durumda sık sık gözlemlenir.
- **Yüksek Yoğunluk** - Yüksek Yoğunluk Skoru açıkça gözlemlenebilir, daha sık ortaya çıkar ve birçok durumda görülür.

# Davranış Kalıbı Tablosu

DKT sekiz davranışsal bölgeye ayrılmaktadır. Her bir bölge farklı davranışsal özelliklerin kombinasyonundan oluşur. Kenarlarda bulunan tanımlayıcılar başkalarının sizin davranış biçiminize sahip olan bireyleri nasıl gördüklerini belirtmektedir. Şeklin kenarlarında bulunan harfler ise hangi faktörün diğer üç faktörü (DISC) domine ettiğini göstermektedir. Şeklin merkezine doğru ilerlediğinizde belirli bir davranışsal bölgede iki ve en sonunda da üç davranış özelliği bir araya gelerek davranış biçiminizi yumuşatmaktadır.

## TABLO ANAHTARI

**D = Dominant:** Sorunlarla nasıl başa çıktığınız

**I = İz Bırakan:** Başka insanlarla nasıl başa çıktığınız

**S = Sadık:** Etkinlik seviyenizle nasıl başa çıktığınız

**C = Ciddi:** Ayrıntılar, doğruluk ve tutarlılık odağı ile birlikte "Organizasyon Kuralları" ile nasıl başa çıktığınız

Etkin, analitik, düzenli, gerçekçi,  
durumun ve sonuçlarının farkında,  
pratik ve yenilikçi.

Veri, rakam & analiz odaklı. Tutarlı & doğru. Yapının, Standartların & düzenin değerine inanır. "Kuralların" değerini bilir.

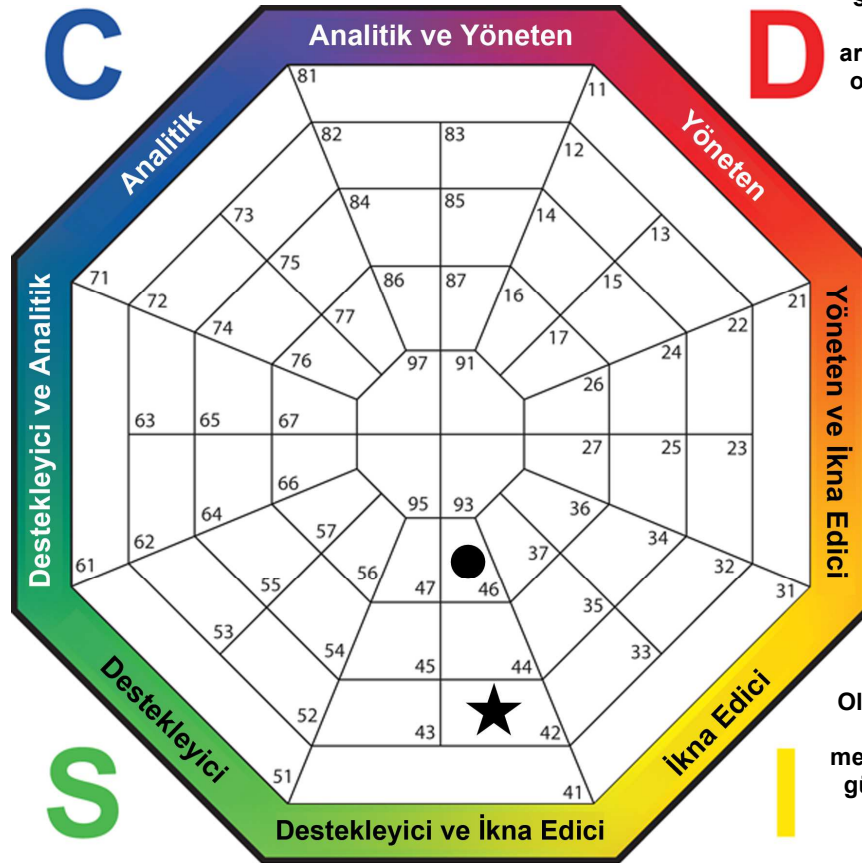
Kendinden emin, iddialı, sonuç odaklı, hızlı karar veren, yeni hedefler arayan, agresif ve sabırsız olabilir ve liderlik yapma arzusundadır.

Veri & Diplomasiyi dengeler ve değer verir, "Kuralları" bilir. Amaç odaklıdır, belirsizlik ve karmaşayı sevmez.

Hem kendinden emin, hem de ikna edici, yeni konseptleri benimsemeye yatkın, gidişata yön veren, yüksek enerjisi ve çabası ile oldukça dışa dönük olabilir.

Çok sabırlıdır & istikrarı ve yapıyı sever. Risk almaz; düzenli, sabit bir hızda ilerlemeyi sever.

Oldukça dışa dönük & ikna edici, oldukça insan merkezli, iyimser bakış açılı, güçlü iletişim becerilerine sahip, gün içerisinde çeşitlilikten hoşlanır.



● = Doğal Davranış Biçimi

★ = Uyumlandırılmış Davranış Biçimi

Destekleyici & İkna edici, iyi bir takım oyuncusu, iyi niyet oluşturur & iyi müşteri hizmetleri sunar

## II. BÖLÜM DISC Styles Uygulaması

Bu raporun ikinci bölümü için <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2> adresinden DISC eWorkbook çalışma kitabını indirin. Bu bölüm başkalarıyla DISC konseptini nasıl uygulayacağınız, başka bir kişinin biçimini görsel ve sözlü olarak nasıl tanıyabileceğiniz ve dört ana DISC biçimi ile “bağlantı kurmak” için davranışlarınızı nasıl adapte etmeniz gerektiği hakkındadır. İkinci bölüm DISC biçimlerinin tüm ilişkilerinizde başarılı bir şekilde uygulanması için çok önemlidir. Davranış biçiminizin temel özellikleri ve bunun başkalarıyla ilişkileri üzerinde çalışın. Başkalarının size gönderdiği sinyalleri ‘okumayı’ deneyin ve bu konuda uzmanlaşın. Başarınız tamamen kurduğunuz ilişkiye bağlıdır. Bu ilişkiyi başarısı kanıtlanmış, güvenilir beceriler üstüne kurmaya ne dersiniz?

**İşte DISC eWorkbook çalışma kitabında bulacağınız:**

Giriş .....	5
Ofiste Bir Gün.....	6
Davranışsal Kimya ve DISC Platin Kuralı .....	10
Karakteristik Davranışlar .....	11
Özet: Açık ve Kapalı Davranışlar .....	12
Tanıdığınız İnsanlara Açıklığınız.....	13
Özet: Doğrudan ve Dolaylı Davranışlar .....	14
Tanıdığınız İnsanlara Doğrudan Davranışınız .....	15
Dört Davranışsal Biçim.....	16
Davranış Biçimlerinin Özet: Dominant, İz Bırakan, Sadık, Ciddi .....	17
Benim DISC Davranışsal Biçimimin Özeti .....	21
Biçimlerin Özeti .....	22
Biçimlerin Tanımlayıcıları .....	23
Biçimlerin Her İki Yanı.....	24
Biçimleri Tespit Etmek.....	25
Dört Biçimde Gözlemlenebilir Özellikler .....	28
Seminer .....	30
İlişki Stresi .....	32
Stres Altında Davranış .....	36
Uyumluluğu Aydınlatmak .....	37
Davranışsal Uyumlanabilirlik.....	40
Davranışsal Uyumlanabilirliği Artırmak .....	41
Davranışsal Tipe Göre Genel Stratejiler .....	42
Eylem Planları .....	43
Toplantı Odası Hikayesi .....	44
Karıştır ve Eşleştir .....	45
Uyumlanabilirlik için Reçeteler .....	47
Yüksek Performanslı Liderlik.....	48
Biçime Göre Yönetim .....	50
Ekipleri İşler Hale Getirmek.....	51
Satışlar & Hizmet .....	53
Biçime Göre Satış .....	55
Biçime Göre Hizmet .....	56
DISC Platin Kural Eylem Planı .....	57
Diğer “Biçim” Konseptleri ile Karşılaştırma .....	58
Cevap Anahtarı .....	59
Bibliyografi.....	60

## Şimdi Ne Olacak?

Bu rapor stiliniz ve dört birincil davranış biçiminizin her birisi hakkında bilgilerle doldurulmuştur. Artık dört farklı davranışsal biçim hakkında bilgi sahibisiniz ve bu biçimlerin farkındasınız.

Bu davranışsal biçim bilgilerini uygulamanız için bu raporun uygulama bölümünde birçok öneri bulunuyor. Şimdi bir sonraki adımı atın ve daha önce yapmadıysanız egzersizleri YAPIN.

Bu raporu bir dosyaya veya rafa koyup unutmayın. Elde ettiğiniz bu bilgiyi kullanarak başkaları ile daha anlamlı bir diyaloga girmek ve tüm ilişkilerinizi daha iyi bir seviyeye getirmek davranış biçiminizi öğrenmekten çok daha önemlidir. Bu raporu bir başvuru kaynağı olarak kullanın. Bu raporda birçok bilgi bulunuyor ve bu bilgileri tek bir okumayla hazmedemeyebilirsiniz.

Davranışlarınızda ufak tefek değişiklikler yaparken bunun keyfine varın ve sonuçları görün. Şaşıracaksınız! **Platin Kuralı® Unutmayın:** “Başkalarına **ONLARIN** istediği gibi davranın”. Bu şekilde tüm ilişkilerinizde çok daha başarılı olacaksınız!



# Ek DISC Kaynakları

## ÜCRETSİZ KAYNAKLAR

- **DISC eWorkbook** – Hangi biçimin güç peşinde olduğunu ve hangisinin sonuç odaklı olduğunu öğrenin. Kim tutarlılık ister ve kim değişimden korkar? Bu bilgi size fikirlerinizi nasıl pazarlayıp insanları nasıl kazanabileceğinizi gösterir. DISC eWorkbook çalışma kitabını kendinizi ve projelerinizi en iyi hale getirmek için kullanın.  
İndirme adresi: <http://assessmentdownloads.com/offer>
- **PeopleSmart in Business eKitap** – Kimin tanınma, kimin sonuç peşinde olduğunu öğrenin. Kim tutarlılık ister ve kim değişimden korkar? Bu bilgi size fikirlerinizi nasıl pazarlayıp insanları nasıl kazanabileceğinizi gösterir. Daha önce ulaşılamaz görünen noktalara ulaşacaksınız. Bir işin gerçekten yapılması gerektiğinde, People Smarts'ı bu iş için doğru kişiyi bulmak için kullanın. Ve kazanmak için hem kendinizi hem de projelerinizi en iyi hale getirin.  
İndirme adresi: <http://assessmentdownloads.com/offer>
- **DISC İlişki Stratejileri 68dk. YouTube Videosu** – Dr. Tony Alessandra tarafından sunulan bu eğlenceli ve önemli 68 dakikalık DVD'de şunları öğreneceksiniz:  
\*Davranışsal biçimleri öğrenmek için faydalı teknikler \*Yabancılarla buzları kırmak  
\*Karşılaştığınız herkesle daha iyi ilişki kurmak \*Uyum sağlamak için en iyi yöntemler  
\*İnsanları hızlıca tartmak \*Başkalarını daha rahat hissettirmek için davranış biçiminizi hemen uyumlu hale getirmek  
İndirme adresi: [http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq\\_tOpI](http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpI)

## EN DISC KAYNAKLARI

- Diğer DISC ürünleri - <http://www.alessandra.com/tadisc.asp>

## BİBLİYOGRAFİ/EK OKUMALAR

- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., ve 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., ve Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart with Family, Friends & Significant Others*. La Jolla, CA: Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., ve 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.

## Sorumluluk Reddi

Online DISCstyles değerlendirmesi ile ilgili olarak açıkça belirtilmiş veya ima edilmiş olarak herhangi bir garanti bulunmamaktadır. Bu konuda tüm sorumluluğu almış sayılırsınız ve Assessments 24x7 LLC şirketi (i) DISCstyles Değerlendirmesini kullanımınızdan, (ii) DISCstyles Değerlendirmesinin yeterliliğinden, doğruluğundan, yorumlanmasından veya faydasından ve (iii) DISCstyles Değerlendirmesini kullanımınız veya uygulamanızdan elde ettiğiniz her türlü bilgi veya sonuçtan hiçbir şekilde sorumlu tutulamaz.

ASSESSMENTS 24X7 LLC şirketine karşı olarak kendi hakkınızda ve ASSESSMENTS 24X7 LLC şirketine karşı üçüncü taraflar için rücu hakkınızdan vazgeçmiş sayılırsınız. ASSESSMENTS 24X7 LLC şirketini her türlü iddiadan, sorumluluktan, talepten veya üçüncü tarafların davalarından bağışık tutmayı kabul etmiş sayılırsınız.

Yukarıdaki feragat ve güvence DISCstyles Değerlendirmesi ile veya DISCstyles Değerlendirmesinin kullanımı uygulanması, yeterliliği, doğruluğu, yorumlanması, faydalılığı veya yönetimi ile veya DISCstyles Değerlendirmesinin kullanımı veya uygulanması sonucu elde edilen sonuçlar veya bilgiler ile doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir şekilde ilişkili olabilecek veya bu değerlendirmeden doğabilecek ve kontrat zorunluluğu, haksız fiil sorumluluğu (ihmal de dahil olmak üzere) veya başka herhangi bir zorunluluk da olsa, her türlü kişisel sakatlık, maddi zarar veya diğer herhangi bir hasar, kayıp veya sorumluluk hakkındaki he türlü iddia, rücu hakkı, sorumluluk, talep veya dava hakkı için geçerlidir.

ASSESSMENTS 24X7 LLC hiçbir şekilde kar kaybı veya ilişkili başka hasarlar veya bir üçüncü taraf tarafından size karşı bulunulan iddialardan dolayı, ASSESSMENTS 24X7 LLC bir veya daha fazla defa bu gibi hasarlarla ilgili olarak sizi uyarmış olsa bile, sorumlu tutulamaz.