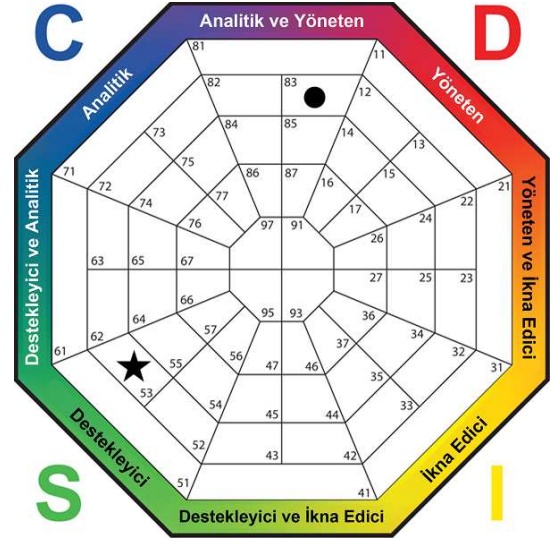


# ActionCOACH

business coaching

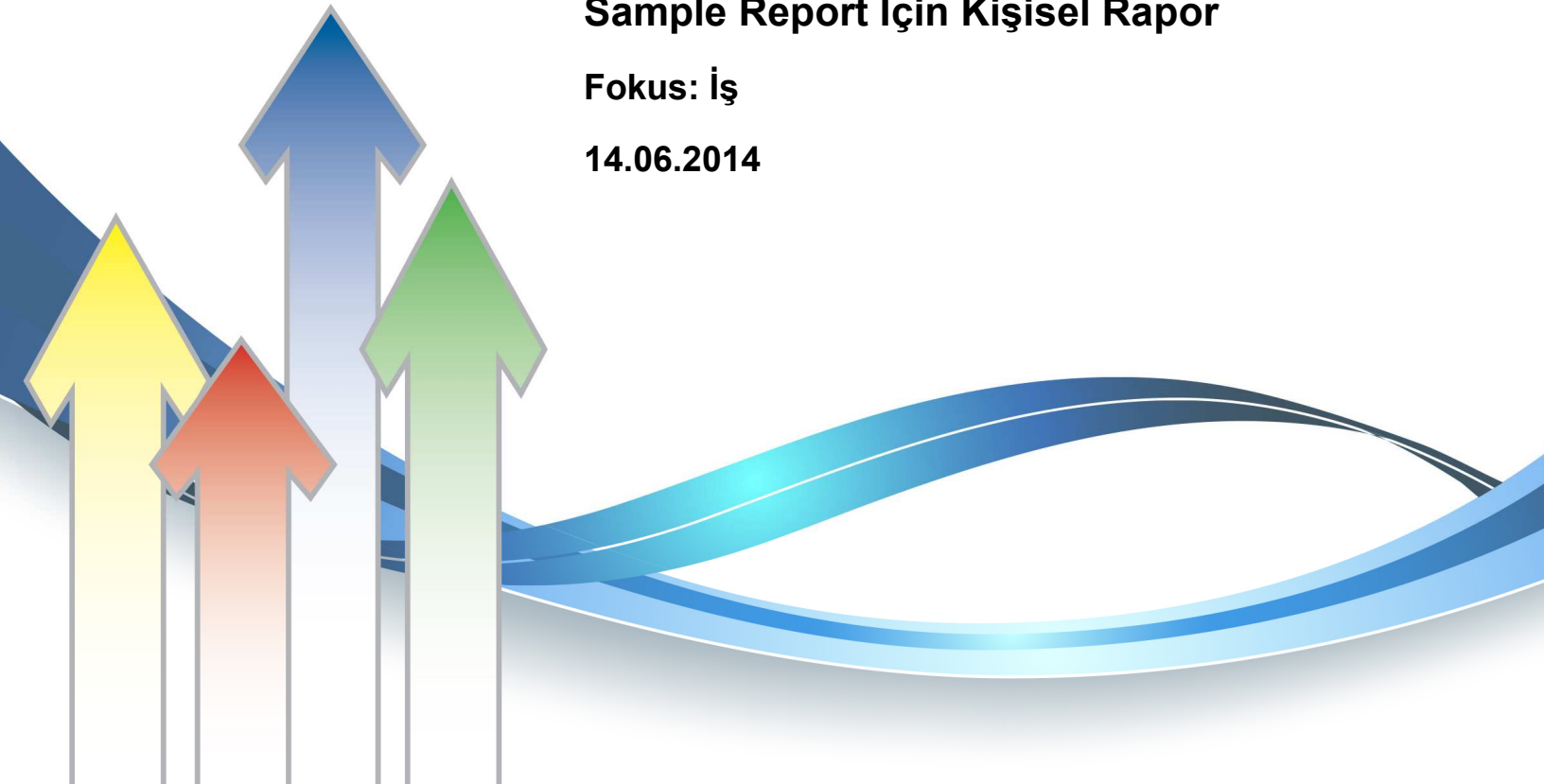


## DISCstyles™ Online Rapor

Sample Report İçin Kişisel Rapor

Fokus: İş

14.06.2014



# 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	EĞİMLER
<b>Dominant</b>	Yönetme ve koruma eğilimi
<b>İz Bırakan</b>	Yönetme ve açık olma eğilimi
<b>Sadık</b>	Dolaylı ve açık olma eğilimi
<b>Ciddi</b>	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 önemi 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 başarınızı en yüksek seviyeye çıkarmak için mümkün olan her zaman güçlü yanlarınızı destekleyebilirsiniz.*

Kararlılığınız ve tepki süreniz, nihai kararı vermeden önce problemi ve tüm olası çözümleri her yönüyle araştırma isteğinizden olumsuz etkilenebilir.

Yeni fikirlerle ve yaratıcı çözümlerle ortama tempo getiren biri olarak algılanmak istiyorsunuz. Bu konu çok önemli olduğu için raporun diğer bölümlerinde tekrar değinilecektir. Problemleri çözmekte yaratıcı yollar kullanarak çözümlere ulaşırsınız. Tüm olasılıkları değerlendirme yeteneğine sahipsiniz ve kararlarınızı verirken başkalarıyla fikir alışverişi yaparsınız. Bu özelliğiniz, hem karar verme yeteneğinizden hem de ayrıntılara olan hassasiyetinizden kaynaklanmaktadır.

Yorumlarınızı iletirken oluşabilecek tepkileri önlemek için saldırgan olmayan bir tutum sergilersiniz. Yorumlarınızı kısa bir özet halinde ve ana mesajı iletme odaklanarak sunarsınız ve bu sebeple sert biri olarak algılanabilirsiniz.

Kendinize güvenen, yaratıcı fikirlere ve çözümlere hevesli birisiniz. Yaratıcı modunuzdayken kendi kabuğunuza çekilebilir ve bilgileri kendinize saklayabilirsiniz. Karar verildikten ya da çözüm sağlandıktan sonra fazla iddialı ve görev odaklı bir lider olarak algılanabilirsiniz. Sizin skorunuza sahip kişiler yaratıcılığı kendilerine saklama ve takımlarını gereken performansa yönlendirme eğiliminde olurlar. Bu tehlikeden korunmak için, diğer zamanlarda daha insan odaklı bir yaklaşım sergilediğinizden emin olun, böylelikle takımınızdaki kişiler sizin bu yönünüzü de görebilirler.

## Genel Özellikler (devam)

İddialı ve agresif insanlarla baş etmek için eleştirel ve açık sözlü bir yol izleme eğilimindedir. Birisi sizi tenkit ederse, siz de ona aynı şekilde karşılık verirsiniz. Bu davranış, çalışma ortamında daha yumuşak bir yaklaşımı tercih edenlere korkutucu gelebilir, bu yüzden aşırı tepki vermemeye gayret edin. Başkalarıyla olan iletişiminizde sadece işin yapılması için gerekli bilgiyi ve datayı sunarsınız ya da sorulan sorunun cevabını verirsiniz. Ama, takımın diğer üyeleriyle bir uyum geliştirebilmek için bazen konu dışı tartışmaları tolere etmeniz gerekebilir.

Verdiğiniz cevaplar göstermektedir ki, başkalarını bir görevi hızla ve doğrulukla tamamlayabilme ve değişime katkı yapabilme becerileriyle değerlendirme eğilimindedir. Bu kendinize uyguladığınız standartları başkalarına da uygulamanızın bir yansımasıdır. Bazı takım üyeleri bu standartları karşılamakta sorun yaşayabilirler. Böyle durumlarda, takımdakileri görevleri önceliklendirebilmeleri ve karar verebilmeleri için kaynaklarla ve araçlarla desteklemeniz ve kaliteyi kontrol etmeniz çok önemlidir.

Kendinizi düşünme sürecinize aşırı kaptırdığınızda fikirlerinizi paylaşmayı ya da hislerinizi göstermeyi umursamayabilirsiniz. Bu da başkaları tarafından soğuk veya havalı biri olarak algılanmanıza yol açabilir. Bu durum özellikle çok önemli kararlar verme aşamasında başınıza gelir. Düşünme sürecinizi kendi içinde yaşarsınız ve olasılıkları değerlendirirken bunu başkalarıyla paylaşmazsınız. Oysa, iletişime biraz daha açık olarak iç stresinizi azaltabilir ve karar verirken işbirliği de yapan biri olarak görünebilirsiniz.

Cevaplarınızın oluşturduğu model üzerinde yapılan ayrıntılı analizler, sizi heveslendiren dürtülerin iki değişkenli olduğunu göstermektedir: Bir taraftan hızla görülür sonuçlar elde etmek için istek duyarken, diğer taraftan mükemmelliği ve kaliteyi sağlamak için motive oluyorsunuz. İdeal dünyada, bu iki dürtü birbiriyle uyum içinde çalışabilir, gerçekte ise zararlı sonuçlar doğurabilir. Bazen kaliteden ödün vermenize sebep olsa da hızlı sonuçlar aramanız gerekebilir, ya da bunun tam tersi geçerli olabilir.

## 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:

- Sorulara ve problemlere mümkün olan en iyi cevabı bulmak için çok çalışırsınız ve ciddi gayret sarfedersiniz.
- Yaratıcı düşünen ve yenilikçi birisiniz.
- Problemlere yeni çözümler geliştirirken hayalgücünüzü kullanırsınız ve hesaplanmış riskler alırsınız.
- Sonuçları göz önünde bulundurarak karar verme yeteneğine sahipsiniz.
- Yüksek seviyede kalite kontrolle hızla çözüm üretebilirsiniz.
- Problemlerin çözümünde farklı alternatifleri, teorileri ve olasılıkları araştırırsınız.
- Problemlere, fikirlere ve çözümlere güçlü ve profesyonel bir şekilde odaklanırsınız.

### İşe Katacağınız İş Davranış Biçimi Eğilimleriniz:

- Uzmanlık gerektiren alanlarda verimli bir şekilde çalışabilirsiniz ve karmaşık bir projeyi birarada tutan tutkal görevi görebilirsiniz.
- Doğuştan işbirliğine açık biri olarak çalışma arkadaşlarınız bir projeye ya da sorunla ilgili yardım istediğinde "evet" deme eğilimindedir.
- Başkalarıyla olan etkileşiminizde cana yakın ve kolay geçinilebilir biri olma eğilimindedir.
- İnsanlara, projelere ve ideallerine bağlı birisiniz. Bu çerçevede, şirketin daha iyi yerlere gelebilmesi için profesyonel istikrarın gerekliliği konusunda model olabilirsiniz.
- İş yerinde fevri davranmazsınız ve bazen öfkenizi içinize atsanız da kolay kolay sinirlenmezsiniz.
- Mevcut durumu korumayı değişiklik olsun diye değişiklik yapmaya tercih eden birisiniz.
- İyi bir takım oyuncusunuz ve zor işlere bile katılmak için kendinizi içtenlikle ve kolaylıkla adapte edebilirsiniz.

## 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:**

- Gurur duyabileceği bir şirket ve çalışma arkadaşlarıyla tanınmak.
- Eş pozisyondakilerden ve çalışma arkadaşlarından samimiyet.
- Geçmişte başarıya ulaştığı kanıtlanan geleneklere bağlantı.
- Güvende hissetmek.
- İş talepleri karşısında destekleyici bir aile yaşamı.
- Sistemlerde ve süreçlerde karışıklık olmaması için değişime adapte olunacak yeterli zaman.
- Uzun sürede geliştirilmiş iş ahlakı ve uzmanlık için takdir.

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

- Daha verimli bir takım işbirliği için başkalarının görüşlerine daha sık başvurmak.
- Problemlere yaratıcı çözümler geliştirmek için profesyonel uzmanlığınızı kullanabileceğiniz fırsatlar.
- Yüksek kalitede sonuçlar alma tutkunuz doğrultusunda, aşırı baskı altında karar vermekte tereddüt edeceğiniz için günlük kritik kararların sayısının azaltılması.
- Kararlarınızın arkasındaki sebepleri daha sık açıklamak ve diğerlerini karar verme sürecine katmak.
- Yaratıcı süreçlerin önünü kesecek engellemeler, müdahaleler ya da şirket politikalarının en az seviyede tutulması.
- Takımdaki diğer kişilerin uzmanlıklarına ve yüksek standartlarına güvenmek.
- "Her zaman geliştirilecek bir şeyler vardır" düşüncesiyle sonlandırmaya direnç gösterme eğiliminize karşılık, projeleri sonuca ulaştırmaya daha fazla odaklanmak.



## 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:**

- Yerleşik uygulamalar, prosedürler ve protokoller.
- Güvenli iş yeri.
- Takımla ya da şirketin bütünüyle özdeşleşme.
- Rahat ve telaşsız bir şekilde insanlarda etkileşebilmek.
- Güven, inanç ve uyum geliştirdiğiniz insanlarla birlikte çalışma fırsatı.
- Çok az ani şok ya da beklenmeyen problem.
- Projelerde ve görevlendirmelerde sergilediğiniz iş ahlakı ve çalıştığınız uzun saatler için takdir.



## Stres Altında D'in Davranış ve İhtiyaçları

### Stres Altında Şu Şekillerde Görünebilirsiniz:

- Patavatsız
- Eleştirel
- Gereksiz karışan
- İşbirliğine açık olmayan
- Huzursuz

### Stres Altında İhtiyaç Duyduklarınız:

- Kendilerini ve olayı kontrol etme
- Hedeflere doğru hareket etmek için hızlı bir tempo
- İlerlemenin somut kanıtı

### Çatışma Halinde Tipik Davranışlarınız:

- Öfkeleri duruma ve bekledikleri sonuçların eksikliğine yönelir, hiç kimseye kişisel olarak yönelmez. Buna rağmen, davranışları ve patlamaları kişisel bir saldırı olarak görünebilir. Çok hızlı tepki verme eğilimindedirler ve sıklıkla sözlerini uygun biçimde seçmeyi beceremezler.
- D'ler genellikle kin tutmazlar. Olay sona erdiğinde tatmin etmeyen sonuçlar yaratan faktörleri irdeleyip, değerlendirecek olsalar da genellikle kişisel seviyede unutulur.
- D'ler, çatışmadan, saldırganlıktan ve öfkeden rahatsızlık duymazlar. Çoğu zaman davranışlarının başkaları üzerindeki etkisini fark etmeyebilirler. Yine de bazı durumlarda öfkelerini ve saldırganlıklarını taktiksel bir silah olarak kullanmayı seçebilirler. Herhangi bir olayda saldırganlık seviyesini yükseltme olasılıkları vardır.

### Çatışmayı Azaltma ve Uyumu Artırma Stratejileri:

- D'ler fikirlerinin ve talimatlarının kesin ve net olarak kavranması için herkesin anladığından emin olacak şekilde sorular sormaya zaman ayırmalıdır. Mesajlarını açıklığa kavuşturmak için harcanan zaman ileride daha verimli sonuçlara dönüşecektir.
- İhtilaf yaratmaktan ya da sırf heyecan olsun diye ortalığı karıştırmaktan kaçının. Bu başkalarının göreve daha yüksek enerjiyle yaklaşmalarını sağlayabilir, ama üzerlerinde ciddi olumsuz etkiler yapabilir.
- Kararlarınızın arkasındaki gerekçeleri paylaştığınızdan emin olun. Aksi takdirde kararlarınız keyfi olarak görülebilir. Birisinin önerisini kullandığınızda onu bilgilendirin.

## 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:**

- Şu üç kuralı aklınızda tutun: Az konuşun, açık olun, hızlı olun.
- Verimli bir yaklaşım sergileyin: Önce önemli konulara değinin.
- Sadece işle ilgili konulara odaklanın. Önemsiz konuşmaları ya da konudan uzaklaşmaları hoş karşılamayacaktır.
- Fikir ayrılıklarını onun kişiliğine yansıtmayın. Konuyu yöntemlere ve prosedürlere dayandırarak ele alın.
- Ev ödevinizi yapın. Çünkü Sample ev ödevini çoktan yapmış olacak.
- Sample için düşüncelerini açıklamasını ve bazı kararlar almasını sağlayacak fırsatlar sunun.
- Hem fikir olduğunuzda, sonuçlardan sorumlu olan kişiyi değil, fikirleri ve potansiyel sonuçları destekleyin.

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

- Elindeki işlerle ilgili kafasını karıştırmak ya da dikkatini dağıtmak.
- Tamamlanmamış veya belirsiz talimatlar vermek.
- Güvenilir olmayan kanıtlar ve referanslar kullanmak.
- Hızla, aşırı yakın ilişki kurmaya çalışmak.
- Yapmanız gereken işler için sürekli sızlanmak.
- İşleri sonuna kadar takip etmemek. Bir şeyi yapacağınızı söylüyorsanız yapın.
- Toplantı ya da proje için gerekli şeyleri unutmak ya da kaybetmek.

## 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 ihtiyacı vardır	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	Beraber 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 yaklaşırırsınız
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 güçlüklere, 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 adanmışınız iki en önemli alana göz atın ve bunları **Davranış Biçiminizin Özeti** sayfasına geçirin.*

### **Potansiyel Gelişme Alanları:**

- Sosyal dengeyi fazla umursamama eğilimindesiniz ve bu eğiliminiz farkında olmadan başkaları tarafından soğuk ve havalı biri olarak algılanmanıza neden olabilir. İnsanların duygularına daha fazla duyarlılık göstererek onlarla daha çok köprü kurmalısınız.
- Kanıtları tekrar tekrar gözden geçirmeye ve hatta karar vermeden önce yeni kanıtlar beklemeye olan ihtiyacınızdan dolayı bazıları sizi kararsız biri olarak görebilir.
- Mükemmelliğe ulaşmak için güçlü bir istek duyuyorsunuz ve bunu sağlayana kadar tatmin olmuyorsunuz.
- Başkaları sizin birbirine zıt olan hızlı ve mükemmel sonuçlar alma isteğinizi yerine getirmekte zorluk yaşayabilir.
- İletişim becerilerinizi biraz daha geliştirmeye ihtiyaç duyabilirsiniz. Takımdaki diğer kişilerle fikirlerinizi paylaşmanız ve onlara düşüncelerinizi yansıtmamız önemli.
- Konuları önceliklendirme konusunda destek alabilirsiniz.
- Baskı altında çalışmaktan hoşlanırsınız ve bu doğrultuda bazen başkalarına istemedikleri halde baskı uygulayabilirsiniz.

## 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 karşısıdır.

	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>C</b>
DISC Odağı →	<b>PROBLEMLER/GÖREVLER</b>	<b>İNSANLAR</b>	<b>HİZ (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	İyimser, diğerlerine güvenme	Sabırlı, sakin	İhtiyatlılık, dikkatli kararlar
Korkular →	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 sahiplenilen 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 ağız sıkı şüpheli	aktif değişim odaklı kusur bulan sabırsız 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.

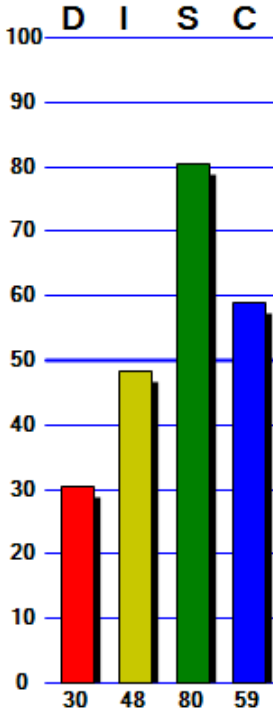
	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>C</b>
DISC Odağı →	PROBLEMLER/GÖREVLER	İNSANLAR	HIZ (çevre)	SÜREÇLER
İhtiyaçlar →	Çözüm için meydan okuma, Otorite	Sosyal ilişkiler, arkadaş canlısı çevre	Sistemler, takımlar, istikrarlı çevre	Takip edilecek kurallar, Analiz edilecek veriler
Duygular →	Kararlı, risk-alan Sömürülme / kontrol eksikliği	İyimser, diğerlerine güvenme	Sabırlı, sakin	İhtiyatlılık, dikkatli kararlar
Korkular →		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	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 sahiplenilen 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 ırdeleyici alçak gönüllü bastırılmış	içgörülü kötümser sessiz endişeli ağız sıkı şüpheli	aktif değişim odaklı kusur bulan sabırsız vesveseli spontan	keyfi küstah korkusuz dik kafalı asi iğneleyici

## Sample Report için DISCstyles eGrafikler

Uyarlanmış Davranış Biçimlerin, seçtiğiniz İş odağında Sc davranış biçim(ler)inin davranışsal özelliklerini kullanmaya eğilimli olduğunuza işaret eder. Doğal Davranış Biçimlerin DC davranış biçim(ler)inin davranışsal özelliklerini kullanmaya doğal olarak eğilim gösterdiğinize işaret eder.

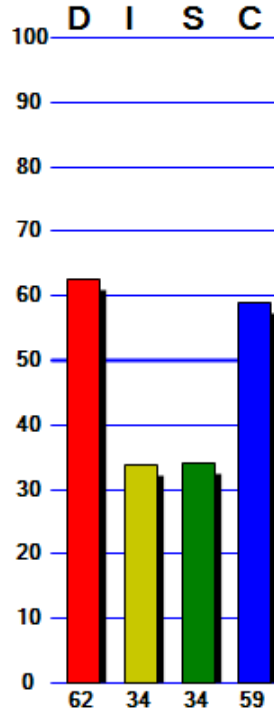
**Uyarlanmış Davranış Biçimlerin** sol tarafta sergilenen grafiğinizdir. Seçtiğiniz odakta (iş, sosyal, aile) kullanmanız gerektiğini düşündüğünüz davranışsal eğilimlerin algılamasıdır. Bu grafik siz rol ya da durum değiştirdiğinizde değişebilir. Sağdaki grafik ise **Doğal Davranış Biçiminizdir** ve 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

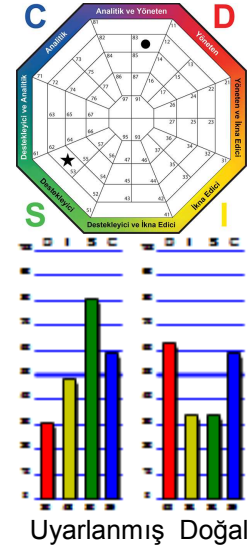


Şekil: Sc (2364)  
Odak: İş

Doğal Davranış Biçimi - Grafik I



Şekil: DC (4224)

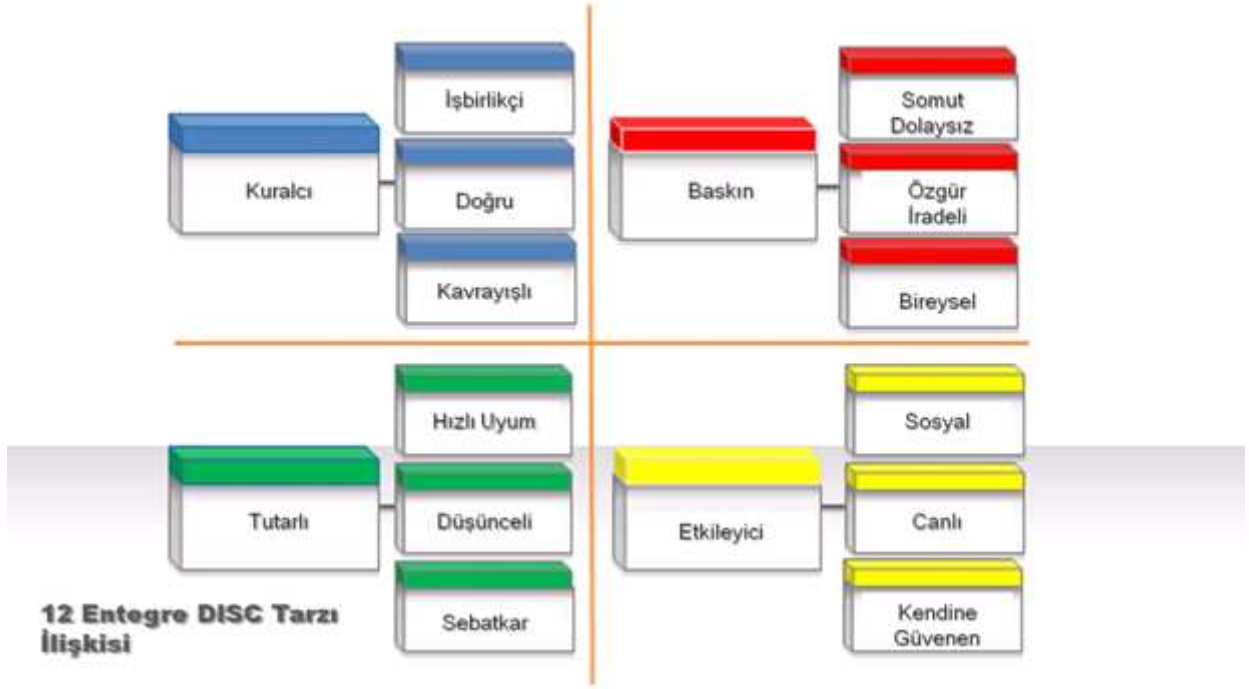


Eğer iki barda benzer çıkarsa, söz konusu çevrede aynı doğal davranışları kullanmaya eğilimli olduğunuz anlamına gelir. Uyarlanmış Davranış Biçiminiz Doğal Davranış Biçiminizden farklıdır, bu eğer uzun bir süre sürerse strese neden olabilir. O zaman rahat ya da sizin için doğal olan davranışları kullanıyor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

Dört haneleri sayılar (grafiğin 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? Tabi 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 anlamanıza 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. Somutluk - Dolaysızlık [Yüksek-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.

### 2. Sonuç Odaklılık [Yüksek-Orta Yoğunluk]

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

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.

### 3. Doğruculuk [Yüksek-Orta Yoğunluk]

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

Doğruculuk skoru hatalardan kaçınma, yanlışlıklar, 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.

### 4. Algılama [Yüksek-Orta Yoğunluk]

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

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.

### 5. Benmerkezcilik [Orta Yoğunluk]

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

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.

**6. Düşüncelilik [Orta Yoğunluk]**

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

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.

**7. 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 fikirlerle ve güncel konulara ilgi duyar ve bu ilginin dışarıya gösterilmesi başkalarını etkilemenin kaynağı olabilir.

**8. 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.

**9. Sebat Etme [Düşük-Orta Yoğunluk]**

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

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.

**10. Özgüven [Düşük-Orta Yoğunluk]**

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

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

**11. Uyumluluk [Düşük-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.

**12. Sosyallik [Düşük-Orta Yoğunluk]**

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

Sosyallik skoru, doğrudan olma eksikliğinin kişinin sözlü ve sözsüz davranışlarına etkisinin yoğunluğunun 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 dir.

**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, davranış 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.

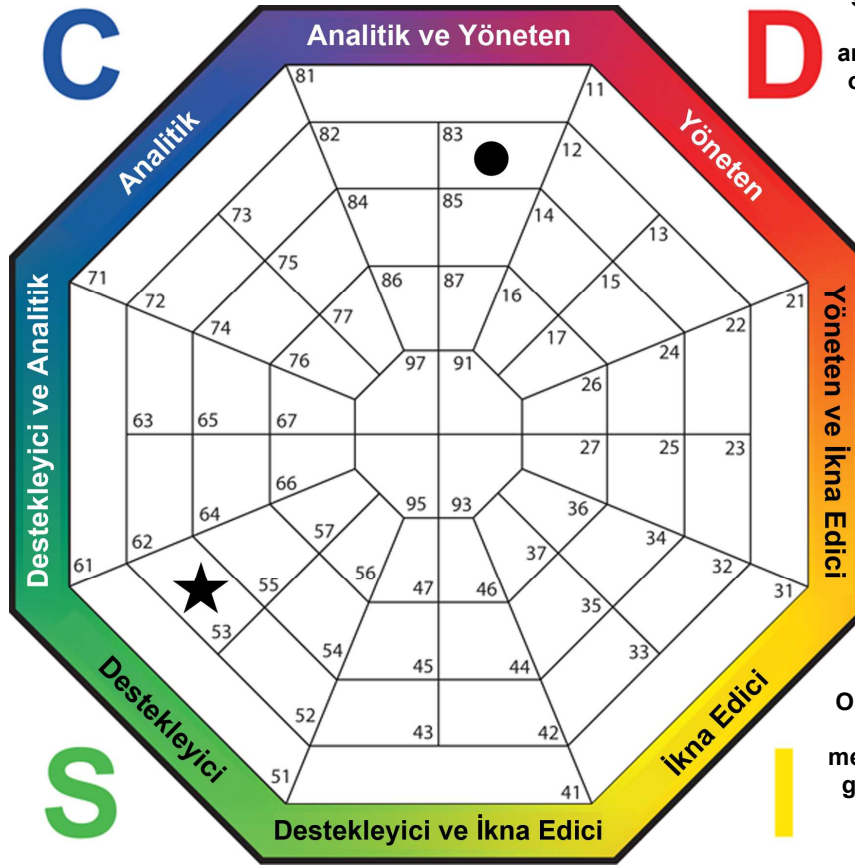
Kendinden emin, iddialı,  
sonuç odaklı, hızlı karar  
veren, yeni hedefler  
arayan, agresif ve sabırsız  
olabilir ve liderlik yapma  
arzusundadır.

Veri & Diplomasıyı  
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 bulacaklarınız:**

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: <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2>
- **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: <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248219&cl=244896&ejc=2>
- **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.