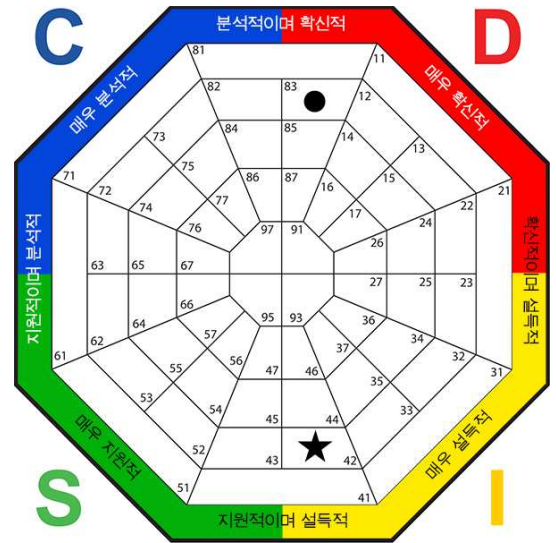


# ActionCOACH

business coaching



## The DISCstyles 온라인 리포트

Sample Report 를 위한

개인 맞춤형 리포트

중점: 가족

2014-05-29



## 목차

DISCstyles 온라인 리포트 소개 .....	3
-----------------------------	---

### PART I 자기 자신 이해하기

기본적인 성격 .....	4
당신의 장점: 당신이 조직에 기여할 수 있는 부분 .....	6
당신을 자극하는 것 (원하는 것)과 당신에게 필요한 것 .....	7
당신을 자극하는 것: 이상적인 업무 환경 .....	8
스트레스를 받을 경우 당신의 행동 성향과 당신에게 필요한 것 .....	9
상대방과의 의사 소통법과 계획 .....	10
향상될 수 있는 잠재 영역 .....	13
당신의 유형 .....	14
Word Sketch: 적응적 유형 .....	15
Word Sketch: 자연적 유형 .....	16
당신을 위한 맞춤형 eGraphs .....	17
12 가지 통합적 DISC 유형 관계 .....	18
당신의 행동 성향 도표 .....	22

### PART II DISC 유형의 적용

DISC 유형 적용하기 .....	23
앞으로 해야 할 일? .....	24
DISC 추가 자료 .....	25
면책조항 .....	26

# DISCstyles™ 온라인 리포트 소개

DISC 온라인 테스트를 선택하신 귀하의 결정을 축하드립니다.

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

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

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

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

## 행동 유형

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

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

## 본 리포트 이용 방법

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

## 적응성

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

# Part I 자기 자신 이해하기

## 기본적인 성격

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

당신은 자기 주장적이고 공격적인 사람을 너무 통명스럽거나 비판적인 방법으로 처리하기도 합니다. 누군가가 이것 저것 늘어놓으면, 당신은 똑같이 하고 맙니다. 이것은 좀더 부드러운 접근을 원하는 직장에서 좀 어렵게 보일수 있습니다. 그러니 너무 과대 반응하지 않도록 조심하세요. 타인과 소통에서 당신은 단지 그 일을 마치기 위한 정보와 사실만 제공합니다. 때론 타인과 관계를 쌓기 위해 업무와 비 관련된 토론도 허용할수 있어야 합니다.

당신의 답변에 의하면, 당신은 당신의 생각에 대해 파장을 만들지 않으려고 비 공격적으로 제안을 한다. 당신의 의견은 간단하고 실적 위주라 좀 통명스럽게 보이기도 한다.

Sample, 당신의 답변에 의하면 당신은 다른 사람에 대해 변화를 빨리 가져오고 업무를 정확히 성취할수 있는 능력으로 평가 합니다. 당신은 타인에게 본인을 보는 똑같은 기준을 적용합니다. 때론 팀원이나 주변사람들이 그러한 기준을 맞추기에 힘들어하기도 합니다. 따라서 팀원이 우선순위를 잡고 의사 결정을 하고 좋은 품질관리를 보이기 위해 적절한 자원과 도구를 제공하는것이 중요합니다.

Sample, 당신은 하는 모든일에 높은 긴장감을 유지할수 있는 사람입니다. 당신은 항상 더 효율적이고 좋은 방법을 위해 고민합니다. 당신의 긴급성 있는 박자는 팀을 성공으로 이끕니다. 이것은 때론 일시적 차질이 생겼을때 무척 답답해 하게 만들기도 합니다.

## 기본적인 성격(앞장에 이어 계속)

당신은 결단력과 반응 시간은 모든 문제와 잠재적 해결책을 다 조사하려는 당신의 성격때문에 지장을 받을수도 있다. 당신의 꼼꼼함이 내부적인 정체를 일으켜서 더 안 좋을수 있다.

당신은 독창적 아이디어와 해결책에 대해 적극적이며 반응적이다. 창조적인 순간에는 좀 외떨어져서 혼자 생각하기도 한다. 일단 답이 나오고 결정이 되면 당신은 적극적이고 업무 완료에 초점을 맞춘 지도자가 된다. Sample, 당신은 본인의 창조성의 한계를 스스로 시험해 보고, 팀을 최적의 실적으로 이끅니다. 이러한 자질을 잘 이끌기 위해서 당신의 대인관계적 측면도 잘 표현하세요.

당신의 답변을 잘 살펴보면, 당신은 상반된 야심을 가지고 있습니다. 때론 당신은 빠르고 가시적인 결과를 성취하려하고 동시에 높은 품질과 완벽성도 이루려 합니다. 이상적인 세상이라면 이런 의지가 조화로울수 있지만, 현실에서는 해로울수 있습니다. 당신이 원하는 빠른 결과는 품질을 절충하거나, 원하는 품질은 속도를 저해 할수 있습니다.

당신은 새 아이디어와 독창적인 해결책으로 진도를 잘 이끄는 사람입니다. 이런 좋은 자질은 이 평가의 다른 부분에서도 중요하게 나타납니다. 당신은 문제를 해결하고 답안을 찾을때 독창적으로 이끌어갑니다. 당신은 모든 가능성의 범위를 분석하고 결정에 깊이 있는 생각을 제공할줄 압니다. 이것은 당신의 의사 결정 능력과 세부 사항에 대한 깊은 관심에서 나옵니다.

## 당신의 장점 당신이 조직에 기여할 수 있는 부분

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

### 당신의 장점:

- 당신은 문제에 대해 최선의 해답을 위해 많이 노력하고 열심히 일합니다.
- 당신은 높은 수준의 품질 관리를 하며 해결책을 쉽게 찾을 수 있습니다.
- 당신은 상당히 창조적인 사고자이며 혁신자입니다.
- 당신은 당신의 문제 해결 접근에 많은 대안, 이론과 가능성을 고려합니다.
- 문제와, 아이디어, 해결책에 강한 비지니스적인 초점을 잃지 않습니다.
- 당신은 강한 변화의 촉매가 됩니다.
- 당신은 문제의 해결책을 개발하는데 당신의 상상을 이용하며 계산된 위험을 앓을 줄 압니다.

### 직장에 기여할 수 있는 당신의 업무 스타일 성향:

- 장기적인 프로젝트에서 당신은 높은 수준의 꾸준함을 보입니다.
- 일에서, 당신은 좀더 인내를 가지고 예의 바르고 내부나 외부 이해 관계자들과 좋은 관계를 형성할 필요가 있다.
- 당신은 팀원들이 좋은 경청자로 느낀다.
- 당신은 사람을 쉽게 만나며 고립된 환경에서 일하는 것 보다, 여러사람들과 망을 형성하며 일하는 것을 선호 합니다.
- 당신은 차단장치가 잘 작동해서 쉽게 화를 내거나 동요하지 않습니다. 그러나 때론 화난것을 집으로 가져가 털어 놓기도 합니다.
- 당신은 조직의 모든 레벨에서 훌륭한 "스승" 역할을 합니다.
- 동료의 프로젝트나 문제를 도와 달라는 요청에 당신은 주로 "예스" 라고 대답합니다.

## 당신을 자극하는 것(원하는 것)과 당신이 필요한 것

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

### 당신은 이런 상황에서 자극을 받습니다:

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

### 당신은 어떤 유형의 사람을 필요로 합니까:

- 팀원의 실력과 높은 수준을 믿는것
- 창조적인 과정에 걸림돌이 되는 최소한의 감시, 간섭 그리고 정치
- 창조적인 해답을 위해 전문적인 전문성을 이용할 기회
- 좀더 효과적인 팀 협조를 위해서 타인의 생각을 더 구할것
- 당신의 이유를 결정에 도달하기 위해 좀더 구술화 하는것. 그리고 의사 결정 절차에 타인을 더 많이 포함하는것.
- 중요한 매일의 결정이 더 적었으면 좋겠다 그런것은 고 품질 결과를 위한 바람하에 당신이 꺼려하는 부분이다.
- 프로젝트의 마침점을 찍는것. 당신은 항상 더 향상할바가 있다고 생각해서 마감하는것을 꺼려한다.

## 당신을 자극하는 것 이상적인 업무 환경

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

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

- 업무 활동의 안정적이고 예측가능성과 다양성과 변화 사이에 균형
- 시스템과 프로세스와 그 뒤에 일하는 사람에 대해 자부심을 갖는 직장 문화
- 최소한의 대립감, 갈등, 화와 압력이 있는 직장 문화
- 긍정적인 자세와 낙관적인 정신을 가진 근무 환경
- 당신의 개인적인 노력에 대한 지원과 인정
- 당신의 내재적인 도움 정신을 허용하고 전문인으로써 성장할수 있는 직장 문화
- 다양한 사람들과 함께 일하고 소통하는 것을 포함한 특화된 과제



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

### 스트레스를 받으면 당신은?:

- 밀어붙치는
- 불쾌한
- 비판적
- 쉽게 짜증내는
- 적극적

### 스트레스를 받을때 당신이 원하는 것은?:

- 상황과 자신의 통제
- 진도를 구체적으로 보여주는 증거
- 목표에 대해 빨리 진행함

### 혼란스러울 때 당신의 전형적인 행동은?:

- 그들의 이기려는 열정은 승/패의 상황으로 이끌어 상대가 함께 일하기 어렵게 만들수 있습니다.
- D 형은 의견충돌에 부딪치거나, 공격적이 되거나 화를 쉽게 내기도 합니다. 종종 그들은 자신의 행동이 다른 사람에게 미치는 영향을 못 느끼기도 합니다. 어떨때 화와 과격함을 의식적으로 전략적 무기로 사용하기도 합니다. 이들은 일반적으로 공격적이 될 성향이 높습니다.
- 그들은 상황이나 결과가 기대에 못 미치는데 화를 내지만 사람에 대해 개인적으로 화를 내는것은 아닙니다. 그러나 그들이 화를 벌컥내거나 하는 행동은 때론 개인적인 공격으로 보일수도 있습니다. 그들은 너무 빨리 대응하고 적절한 언어를 사용하지 못하기도 합니다.

### 혼란을 줄이고 화합을 증대시키기 위한 전략:

- 상대가 의견충돌, 화, 과격함에 불편하게 느낄수 있음을 인지하세요. 그러므로 D 형의 일반적인 행동에 대응하는 것은 비생산적이며 바라는 결과를 가져오는것에 반할수 있습니다.
- 의사 결정 뒤에있는 이유를 반드시 공유하세요. 그렇지 않으면 일방적인 사람이 됩니다. 다른 사람의 제안, 지식을 이용할때는 꼭 그 사람을 인용하도록 하세요.
- D 형은 자신의 아이디어와 설명을 좀더 완벽하고 명확하게 표현하는데 시간을 투자할 필요가 있습니다; 모두가 이해하도록 질문을 하면서요. 메시지를 분명하게 전달하기위해 시간을 좀 더 쓰는 것은 차후 운영을 효율적으로 하도록 할것입니다.

## 상대방과의 의사 소통법과 계획

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

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

### Sample 와 의사 소통시, **해야할 일:**

- Sample 가 her 의 의견을 표현하고 결정을 좀 내릴수 있게 하세요.
- 효율적으로 하세요. 주요한 사안을 먼저 짚으세요.
- 동의할때는, 아이디어나 잠재적인 결과를 지원하시고 사람을 지원하지는 마세요.
- 반대에 대해서도 미리 준비하세요.
- 우유부단에 주의하시며, 더많은 정보 가 들어 올수 있는 "정보창"을 열어 두세요.
- her 에게 이슈와 잠재적인 결과를 검증할 시간을 주세요.
- 탁친 과제에 주시하세요. 잡담이나 귀여운 행동은 별로 존중받지 못합니다.

### Sample 와 의사 소통시, **하지 말아야 할 일:**

- 불명확하거나 부정확한 지시나 설명을 준다.
- 믿을수 없는 증거나 자료를 이용한다.
- 장황한 토의를 하며 her 의 시간을 낭비하다.
- "너무 가까운" 관계를 너무 빨리 이루려고 한다.
- 당신이 하는 일에 대해 모두 불평한다.
- 일을 마치지 못한다. 당신이 하겠다고 했으면 반드시 마치세요.
- 회의 에 필요한 자료를 잃거나 까먹는다.

## 주도형과의 의사소통 방법

### 성향:

### 그러므로 당신은...

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

## 사교형과의 의사소통 방법

### 성향:

### 그러므로 당신은...

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

## 안정형과의 의사소통 방법

### 성향:

### 그러므로 당신은...

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

## 신중형과의 의사소통 방법

### 성향:

### 그러므로 당신은...

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

## 향상될 수 있는 잠재영역

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

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

### 향상될 수 있는 잠재영역:

- 당신은 자신이 긴장속에 일하는것을 즐기므로 타인들도 원치않는 긴장속에 넣기도 합니다.
- 당신의 빨리 그러면서 완벽한 결과를 바라는 상반된 지시를 사람들은 아주 어렵게 느낄수 있습니다.
- 당신은 주기적으로 조용하게 있다가 우후죽순처럼 일하기도 합니다. 이런 성향은 좀더 일관된 접근을 바라는 사람들에게 이해가 안될수도 있습니다.
- 이슈의 우선순위를 정하는데 더 도움이 필요합니다.
- 당신은 제출한 아이디어에 인정을 못받거나 관심을 안 가지면 빠지거나 의기 소침해 집니다.
- 당신은 의사소통 능력에 좀더 발전이 필요합니다. 당신의 아이디어를 팀원과 나누고 그들의 반응에 귀기울이는것이 중요합니다.
- 당신은 사회적인 균형에 크게 신경 쓰지 않아 때로는 급작스럽거나 도도하게 보일수 있습니다. 타인의 감정에 좀더 민감함을 보여 다리를 만드는것이 중요합니다.

## Sample Report 의 유형 요약

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

### 당신의 장점: 조직내 당신이 기여할 수 있는 부분

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

### 당신의 업무 스타일 성향

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

### 당신을 자극하는 것 (원하는 것)

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

### 당신에게 필요한 것

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

### 당신을 자극하는 것: 이상적인 업무 환경

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

### 의사 소통시 해야할 것과 하지말아야할 것

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

### 향상될 수 있는 잠재 영역

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

## Word Sketch 적응적 유형

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

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

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

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

## Word Sketch 자연적 유형

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

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

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

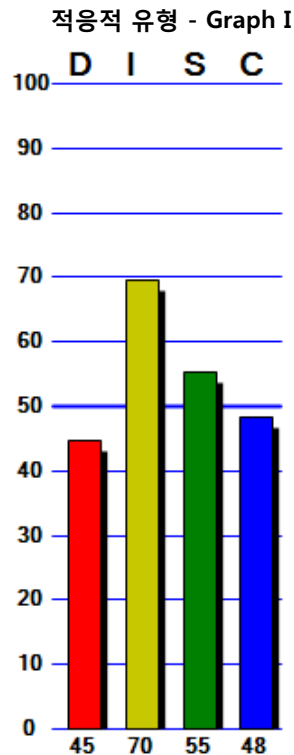
	D	I	S	C
DISC 중점 →	문제/임무	사람들	속도(환경과 상황)	절차
필요사항 →	문제 해결에 도전적,권한	사회적 관계, 친근한 환경	체계,조직,안정된 환경	따라야 하는 규칙,분석이
감정 →	결단력과 위험 감수	낙관적이며 다른이들을 믿음	인내심이 있고 표현에 인색함	필요한 데이터 신중하고, 조심스러운 결정
두려움 →	이용당하거나 조절력을 잃는것	홀로 남겨지거나 사회에서 인정받지 못함	갑작스런 변화 혹은 안정성과 안전을 잃는것	비난 받는 것과 정확성과 자질을 잃는것
6	논쟁적인 대담한 쉽게 만족하지 않는 결단력 있는 지배적 성향을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



## Sample Report 의 맞춤형 DISCstyles eGraph

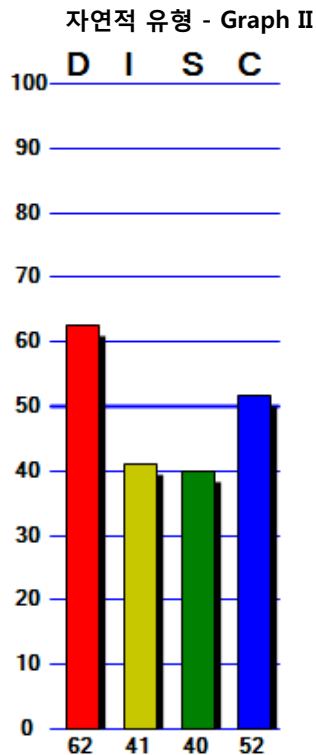
당신의 적응적 유형은 Is 유형에서 나타나는 형질이 선택된 가족 상황시에 나타난다는 것을 보여줍니다. 당신의 자연적 유형은 당신이 DC 유형에서 나타나는 행동들을 자연스럽게 한다는 것을 나타내고 있습니다.

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

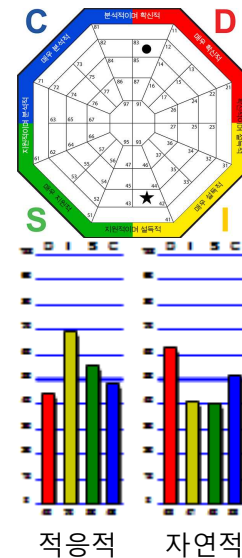


패턴: Is (3543)

중점: 가족



패턴: DC (4334)



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

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

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

## 12 가지 통합적 DISC 유형 관계



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

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

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

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


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

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

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

### 1. 자기 결단력 [High Moderate Intensity]


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



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

### 2. 효율성 [High Moderate Intensity]


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



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

### 3. 관찰성 [Moderate Intensity]


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



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

### 4. 개인성 [Moderate Intensity]


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



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

### 5. 신중 정확 [Moderate Intensity]

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



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

## 6. 열정 [Moderate Intensity]


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



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

## 7. 성찰성 [Moderate Intensity]


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



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

## 8. 자신감 [Moderate Intensity]


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



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

## 9. 협동심 [Moderate Intensity]


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



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

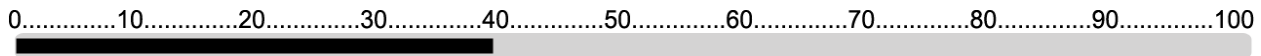
## 10. 꾸준함 [Moderate Intensity]

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



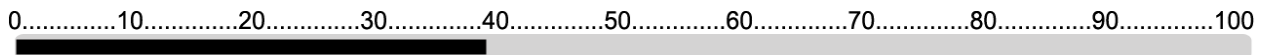
꾸준함 점수는 업무에 집중하고 현 절차와 프로세스를 지원하는 능력을 평가합니다. 높은 점수는 변화에 저항하고 현재의 방법과 접근을 고수하려는 성향을 보입니다. 낮은 점수는 높은 유연성을 보이며 지루함이나 산만할수 있는 것을 쉽게 느낍니다.

## 11. 사교성 [Low Moderate Intensity]



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

## 12. 인내심 [Low Moderate Intensity]



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

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

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

## 행동 성향 도표

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

### 점수의 의미

**D=주도형(지배적 성향):** 문제의 해결

**I=사교형/외향적성향:** 타인과의 관계

**S=안정형/인내성향:** 자기 자신의 활동성

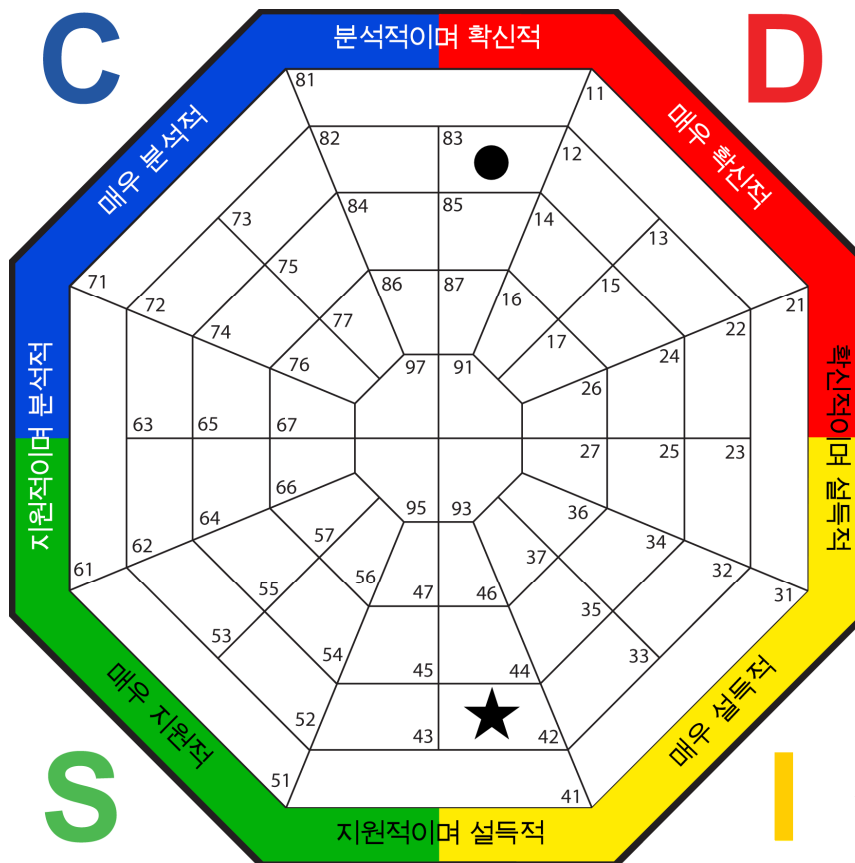
**C=신중형/준수형/구조적 유형:** "조직의 규칙"을 지키는 방법과 세부사항, 정확성, 꼼꼼함에 중점

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

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

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

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



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

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

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

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

● = 자연적 행동 유형

★ = 적응적 행동 유형

## PART II DISC 유형 적용하기

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

아래는 당신이 DISC eWorkbook에서 찾으실 수 있는 것들 입니다:

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

## 앞으로 해야할 일?

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

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

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

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



## DISC 추가 자료

### 무료 자료

- ***The DISC eWorkbook*** -어떤 유형의 사람은 권력을 원하고 어떤 유형의 사람은 결과를 중요시 여기는지 알아보십시오.누가 꾸준함을 사랑하고 또 어떤이는 변화를 두려워 합니까?이런 지식들은 당신의 의견을 설득시킬 수 있는 방법을 제시합니다. DISC eWorkbook을 이용해 당신은 성공할 수 있는 최상의 위치에 오를 수 있습니다.  
<https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2>에서 다운로드
- ***The PeopleSmart in Business eBook*** – 누가 주목받기를 원하며 누가 결과 중심적인가요. 누가 꾸준함을 사랑하고 또 어떤이는 변화를 두려워 합니까?당신은 도달할 수 없는 부분에 도달할 수 있습니다. 일을 완수하길 원할때-PeopleSmart 를 이용해 책임자를 택하실 수 있습니다. 이 책을 이용해 당신은 당신의 프로젝트를 성공의 지름길로 안내할 수 있습니다.  
<https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248219&cl=244896&ejc=2> 에서 다운로드
- ***DISC Relationship Strategies 68min YouTube Video*** –토니 알레산드라 박사의 강력한 효과를 지니고 있는 이 68 분 짜리 DVD 를 통해 여러분은 아래 제시된 것들을 배우실 수 있습니다;  
\*행동 유형을 이해하기 위한 유용한 테크닉 \*타인과의 서먹함 없애기  
\*당신이 만나는 모든 사람들과 조금 더 효율적으로 교제하기 \*친밀함을 쌓기 위한 최고의 방법들  
\*상대를 빠르게 판단하는 방법 \*상대방을 편안하게 만들기 위해 자기 자신의 유형을 적응시키는 방법  
[http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq\\_tOpI](http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpI) 에서 다운로드

### DISC 추가 자료

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

### BIBLIOGRAPHY/ADDITIONAL READING

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

## 면책 조항

저희는 온라인 DISCstyles 평가에 관한 명시적이거나 묵시적인 어떤 보증도하지 않습니다. 모든 책임은 이용자에게 있으며 24X7 LLC 는 (i) 여러분의 DISCstyles 평가 의 응용 프로그램의 사용 (ii) 적합성, 정확성, 해석 또는 DISCstyles 평가의 유용성, 그리고 (iii) 그 평가에 의한 결과와 정보에 대한 책임을 지지 않습니다.

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

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

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