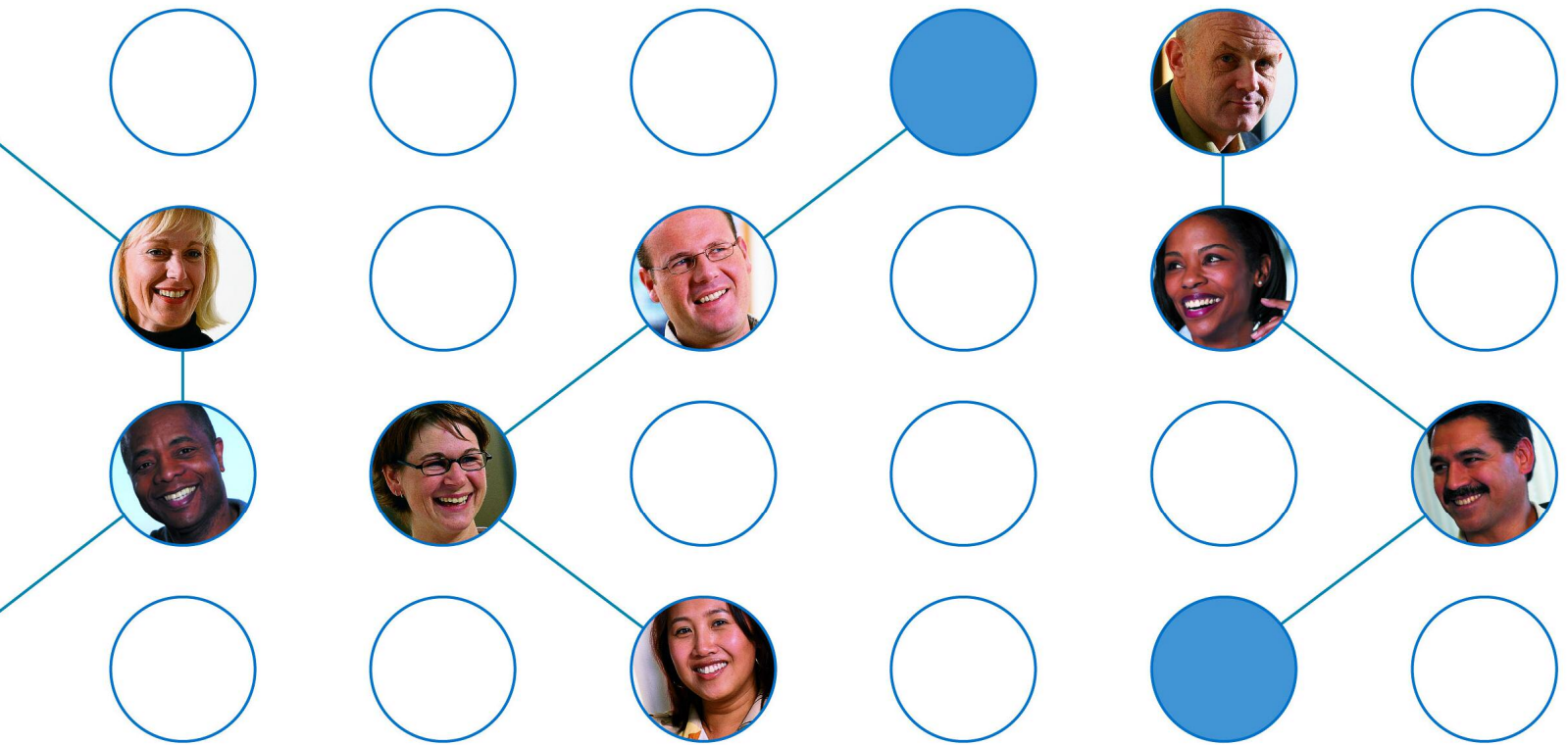




Classic 2.0



Respondent Name
26.09.2011

Bu raporu sağlayan:



Resources Unlimited
800.278.1292 (Within the U.S.)
515.278.1292 (Outside the U.S.)
info@Resources.Unlimited.com
www.ResourcesUnlimited.com



Genel Bakış

DiSC® Classic 2.0

Hoş geldiniz! DiSC Classic'in ilk adımını tamamlamış bulunuyorsunuz. Artık kişisel farkındalığınızı ve etkinliğinizi arttırma yolundasınız.

Raporunuz dört ana kısımdan oluşuyor:

I. Kısım DiSC Classic'e verdiğiniz yanıtlara dayalı olarak size ve size ait davranış stiline ayrıldı. Öncelikle DiSC Grafiğinizi göreceksiniz. Bu sizin geribildirimizin temeli. Daha sonra 1. aşamada En yüksek DiSC boyutunuz, ihtiyaçlarınız, tercih edilen oryam ve etkinlik stratejileri ilgili bilgiler edineceksiniz. 2. Aşamada potansiyel güçlü yanlarınızı ve zayıf yönlerinizle ilgili daha fazla farkındalık sağlamak için Yoğunluk Endeksinizi keşfedeceksiniz. 3. Aşama D,i,S ve C boyutlarınızın nasıl bir araya gelip size özel Klasik Profil Kalıbınızı oluşturduğunu keşfedeceksiniz.

II. Kısım DiSC modeli ve dört DiSC boyutunun açıklamalarını kapsıyor. Her biri için örtüşen eğilimler, ihtiyaçlar, tercih edilen ortamlar ve etkinlik stratejileri de sunuluyor.

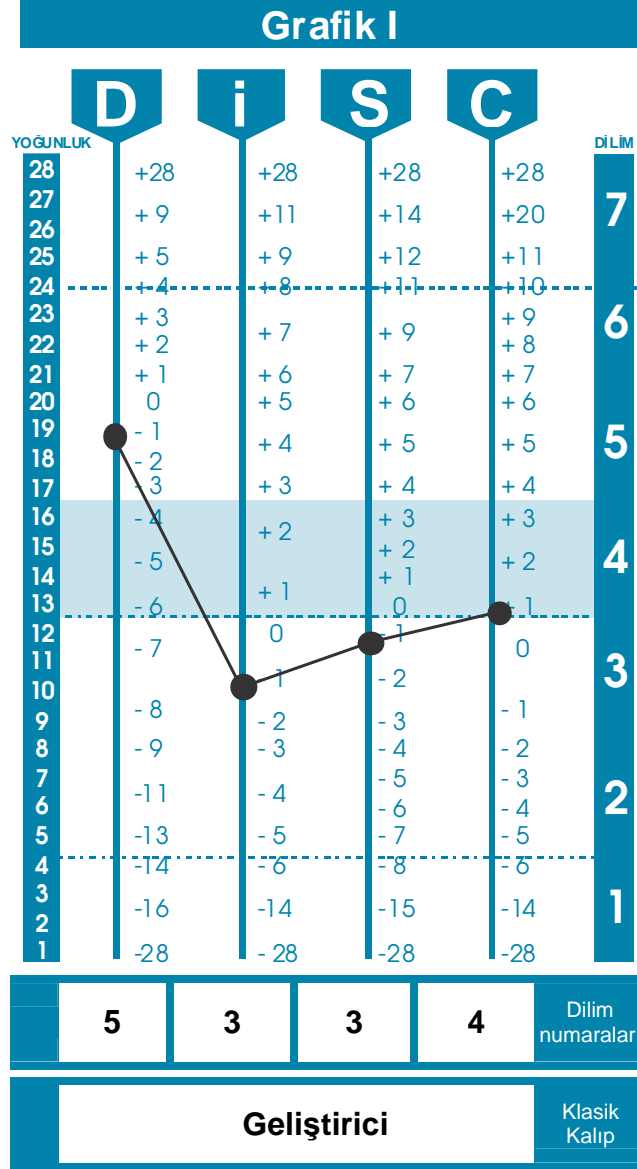
III. Kısım Tüm 15 Klasik Profil Kalıbını gözden geçirir.

IV. Kısım raporunuzun arkasında puanlama ve veri analizi sunar.

Raporunuzu okurken hiçbir DiSC Classic boyutunun ya da kalıbının diğerinden daha iyi ya da daha kötü olmadığını unutmayın. Ayrıca doğru ya da yanlış cevap diye bir durum da söz konusu değil. Esasında rapor çevrenize verdiğiniz size ait yanıtları gösteriyor. Raporu baştan sona bir kere okumak isteyebilirsiniz. Daha sonra tükenmez kalem ya da fosforlu kalemle sizin için geçerli olmayan ifadelerin üzerlerini çizerek; uygun olanların da altını çizerek sonuçları kendinize uyarlayabilirsiniz.

Şimdi başlayalım.

Aşağıda yanıtlarınıza bağlı her bir DiSC boyutundaki puanlarınızı gösteren DiSC® Grafiğinizi bulabilirsiniz. Aşağıdaki her bir yorum aşaması bu puanlara dayalı. En yüksek DiSC boyutunuz/boyutlarınız, potansiyel güçlü yanlarınızı ve zayıf yönlerinizi ve Klasik Profil Kalıbınızı öğrenmek için okumaya devam edin.





1. Aşama: En Yüksek DiSC Boyutunuz

DiSC® Classic 2.0

Respondent, Ortamla ilgili algılarınıza dair yanıtlarınıza dayalı en yüksek boyutunuz/boyutlarınız ve bu ortamda sahip olduğunuzu düşündüğünüz kontrolün oranı Baskınlık (D). Baskınlığın tanımını okuyun ve kendinizi nasıl gördüğünüzle ilgili düşünceye uyup uymadığınız görün. Daha sonra daha çok bilgilenmek için 14. sayfadaki diğer boyutları okuyun.

Baskın (D)

Respondent, Baskınlık boyutunda yükseksiniz. Sonuç olarak sonuçlara ulaşmak için karşıt fikirlerin üstesinden gelerek ortamı şekillendirmeye yoğunlaşma eğiliminiz var.

Baskınlıkta güçlü olanlar (yüksek D'ler) istedikleri sonuca ulaşmak için harekete geçmeyi severler. İlerleme ve bireysel başarı için fırsatlar ararlar. Genellikle güç ve yetki sahibi olabilecekleri konular isterler. Baskınlıkta yüksek olan kişilerin ana hedefleri kontrol ve sonuçlardır. Bunlara ulaşırken gerektiğinde hızlı karar verebilme özgürlüğüne sahip olmak isterler.

Statükoyu sorgulama anlamına gelse bile sorunları halletme ve çözme gibi konular yüksek D'lerin gözünü korkutmaz. Yüksek Baskınlığa sahip kişiler çeşitli aktivitelerle baş etmede ve farklı tipte görev üstlenmede zorluk çekmezler. Aslında zorlu görevler veya dünyaya bakış tarzlarını arada sarsacak durumlarla karşılaştıklarında en iyi şekilde çalışmayı başarabilirler.

En yüksek kalitede iş çıkarmak için yüksek D'ler bir grupla özdeşleşebilmeli ve yavaşlayarak kendi tempolarını ayarlayabilmelidirler. Bu zorlayıcı bir durum olabilir çünkü Baskınlık yönü yüksek olan kişiler başkaları tarafından kontrol edilmeyi ya da kısıtlanmayı sevmezler. Gerektiğinde kendileri için öngörülebilir bir ortam oluşturmaya yardımcı olmak üzere patronlar ve iş arkadaşları bu bireyler için tamamlayıcı rol oynayabilirler.

Riskleri değerlendirme ve ihtiyatlı yaklaşma güçlü tarafları olmadığı için Baskınlıkta yüksek olanlar etraflarına bu becerilere sahip kişilerle donatacak kadar akıllı olacaklardır. Benzer olarak bir durumun olumlu ve olumsuz taraflarını tartmak belki de doğalarında değildir çünkü düşünceden çok eyleme ilgi duyarlar. Bu alanda yardım da faydalı olacaktır.

Baskınlıkta yüksek olan bir kişi için insanlara bağımlı olma fikri pek anlaşılabilir. Ancak diğer kişilerin yardımını kabul eden kişilerin yardımını alırsa bu durumu netleştirebilir. Baskınlıkta yüksek olan kişilerin aynı zamanda daha sık rahatlamayı öğrenmeleri gerekecektir, bu öğrenim de onlara yarar sağlar.



II. Aşama: Yoğunluk Endeksiniz

DiSC® Classic 2.0

I. Kısım

Her birimizin bizi benzersiz ve değerli kılan bir takım güçlü yönleri var. Biz de güçlü yönlerimiz sebebiyle kabul görmek ve ortamımızda kendimizi etkili hissetmek isteriz. Ancak herhangi bir güçlü yan aşırı biçimde ya da uygun olmayan bir şekilde kullanıldığında güçsüzlük olarak algılanabilir. Aşağıda bulunan dört sütundaki altları çizilmiş sözcükleri okuyun. Bunlar, her bir boyut için Yüksek, Orta ve Düşük davranışı anlatan sıfatlar. Yoğunluk Endeksinizle ilgili bilgi edinmek ve potansiyel güçlü yanlarınızla zayıf yönlerinize yönelik daha yüksek farkındalık kazanmak amacıyla sayfayı çevirin.

D	i	S	C
28 benmerkezci	28 istekli	28 pasif	28 mükemmeliyetçi
27 doğrudan	27 sokulgan	27 sabırlı	27 titiz
26 gözüpek	26 ikna edici	26 sadık	26 sorgulayıcı
25 baskın	25 fevri	25 öngörülebilir	25 diplomatik
24 talepkar	24 duygusal	24 ekip adamı	24 sistematik
23 zorlayıcı	23 kendini öne çıkaran	23 dingin	23 geleneksel
22 risk alan	22 güvenen	22 sahiplenici	22 nazik
21 maceracı	21 etkileyici	21 boş vermiş	21 özenli
20 kararlı	20 şirin	20 üşengeç	20 ölçülü
19 meraklı	19 sosyal	19 rahat	19 yüksek standartları var
18 kendinden emin	18 cömert	18 iddiasız	18 analitik
17 rekabetçi	17 dengeli	17 temkinli	17 hassas
16 hızlı	16 çekici	16 uysal	16 olgun
15 kendine güvenen	15 güvenli	15 istikrarlı	15 kaçamak
14 risk almada temkinli	14 inandırıcı	14 hareketli	14 "kendisi"
13 kendini eleştirebilen	13 dikkat eden	13 arkadaş canlısı	13 kendini beğenmiş
12 alçakgönüllü	12 ayrımcı	12 dikkatli	12 önyargılı
11 kendini geri planda tutan	11 düşünceli	11 istekli	11 ısrarcı
10 gerçekçi	10 olgusal	10 eleştirel	10 bağımsız
9 lehte ve aleyhteki öğeleri tartar	9 mantıklı	9 hoşnutsuz	9 katı
8 uysal	8 kontrollü	8 yerinde duramayan	8 sağlam
7 tutucu	7 çekingen	7 tez canlı	7 inatçı
6 sakin	6 kuşkucu	6 huzursuz	6 keyfi
5 ılımlı	5 kötümser	5 değişim eğilimli	5 isyankar
4 sessiz	4 mesafeli	4 sorgulayıcı	4 küstah
3 güvensiz	3 içine kapalı	3 doğal	3 dik kafalı
2 bağımlı	2 utangaç	2 statüko nedeniyle engellenmiş	2 düşüncesiz
1 alçakgönüllü	1 ketum	1 aktif	1 alaycı



II. Aşama: Yoğunluk Endeksiniz

DiSC® Classic 2.0

Aşağıdaki dört sayfada her bir DiSC boyutu için yoğunluk seviyenizi gösteren sözcüklerin açıklamaları bulunuyor.

D Boyutu

D Boyutunda sizin puanınıza sahip insanlar genellikle aşağıdaki sıfatlarla nitelendirilirler. Güçlü yanlarınız olarak gördüklerinizi daire içine alın; potansiyel zorluk alanlarınız olanların altını çizin.

Risk alan: Cesur kararlar alan ve bu kararları uygulayan kişi olmak (özellikle başkaları bunu yapacak durumda değilse) çok kesin bir güçlü yöndür. Aşırıya kaçtığına ya da uygun olmayacak şekilde kullanıldığında risk alma kendi çıkarına hizmet etme ya da gözü kara bir durum olarak algılanabilir.

Maceracı: Çoğumuz bu özelliğe sahip olan kişilerin etrafında olmak isteriz çünkü bu tarz kişiler canlıdır ve enerji doludur. Ortak bir hedefe ulaşırken risk alma konusunda tüm ekibin daha istekli olması adına bu özellik başkalarına sirayet eder tarzdadır. Ancak çok ileriye götürüldüğünde diğer kişiler aşırı heyecan ihtiyacınızdan ötürü yorulabilir.

Kararlı: Kendilerinden bir hayli emin göründükleri için genellikle kararlı kişileri lider olarak görürüz. Lider olmaktansa takip etmeyi tercih eden kişilerle çalışırken bu iyi bir durumdur. Ancak diğer kişilerin duygularını kaile almazsanız ya da işlerin yürütülmesi konusunda sizinle hemfikir olmadıklarında inatla davranırsanız dikkatli olmanız gerekir.

Meraklı: Merak sizi daha iyi cevaplar ya da yeni yöntemler arayışına sürüklerse bu özellik güçlü bir yan oluyor. Ancak sorgulamanız duraksız ve zorlayıcı hale gelirse güçsüzlük olarak kabul görecektir.

Kendinden emin: Kendi yeteneklerinize olan inancınız sizi liderlik konumlarına sürükleyebilir. Yansıttığınız güven ve kesinlik daha yükseklerle ulaşmaları için iş arkadaşlarınıza ilham verebilir. Ancak bu özelliğe çok fazla güvenmek diğer kişilerin sizi kibirli ya da kendini beğenmiş biri olarak görmelerine yol açabilir.

Rekabetçi: En iyi olma yolunda mücadele etmek çok iyi işleri ve önemli başarıları beraberinde getirebilir. Galip gelme dürtünüz nihai hedefe ulaşmasanız bile ilerlemenize katkıda bulunabilir. Ancak sadece kazanmayı düşünür ve kazanç için ödenecek bedele dikkat etmezseniz, bu istek saplantılı bir hal alabilir.

Hızlı: Karmaşıklıkları anlama ve hızlı fikir üretmedeki kıvraklığınız bir organizasyonun ilerlemesini hızlandırmaya yardımcı olan ve gıpta edilen bir yetenek. Buradaki kritik durum hızlı karar verme eğiliminizi törpülemek. Aksi takdirde gözü kara ya da tehlikelere karşı duyarsız bir kişi olarak görülebilirsiniz.



II. Aşama: Yoğunluk Endeksiniz

DiSC® Classic 2.0

i Boyutu

i Boyutunda sizin puanınıza sahip kişiler genellikle aşağıdaki sıfatlarla nitelendirilirler. Güçlü yanlarınız olarak gördüklerinizi daire içine alın; potansiyel zorluk alanlarınız olanların altını çizin.

Dikkat eden: Bu özellik, eyleme geçmeden önce olabildiğince çok bilgiyi dikkate aldığınız anlamına geliyor. Diğer kişilerle çalışırken bu güçlü bir yan, çünkü onların fikirlerinin şekillenmesine yardımcı oluyorsunuz. Dikkat etmeye ancak harekete geçmemeye çok fazla odaklanırsanız bu durum oyalanma olarak algılanabilir.

Ayrımcı: Fikirler ve planlar genellikle birbiriyle çekişir. Bu yüzden istenilen sonuçların ne olduğu hakkında bağımsız bir fikre sahip olmak iyidir. Çeşitli teklifleri birbirinden ayırabilme yeteneği en iyi olanın zirveye çıkmasını garanti eder. Ancak aşırıya kaçıldığında bu özellik dar görüşlülüğe yol açabilir.

Düşünceli: Önceki deneyimlerinizden bir şeyler öğrendiğinizde bu özelliği olumlu tarzda kullanıyorsunuz. Ancak bu özelliğe çok fazla güvenerseniz, düşünceli bir yapı ileriye gidememe durumuna yol açar.

Olgusal: Doğrudan ve mantıksız olmayan sözler muhtemelen sizi tanımlıyor. Özellikle iş arkadaşlarınızın fikirleri yükseklerdeyse ya da ispatlanmamış ise olgusal olmak iş arkadaşlarınızın da takdir ettiği bir özellik. Ancak bu özelliği çok fazla kullandığınızda ukala ya da oyun bozan olarak algılanma riskiyle karşılaşabilirsiniz.

Mantıklı: Sağduyu ve mantık yürütme yeteneğiniz sayesinde diğer kişiler sizden bir çatışmayı çözmenizi ya da bir soruna en iyi çözümü getirmenizi bekleyebilir. Her defasında mantığı kullanmak bir işi yaparken ya da denememiş ve yeni yollar yönünde mücadele verirken bir ekibi sınırlandırabilir.

Kontrollü: Öz disipline sahipsiniz ve çoğu durumda nasıl hareket edilmesi gerektiğini biliyorsunuz. Başka bir deyişle siz dalga geçilecek biri değilsiniz ama aşırı mesafeli olarak hayatınızı zenginleştirecek yeni deneyim fırsatlarını kaçırabilirsiniz.

Çekingen: Alçakgönüllü ve iddiasız bir kişi olarak ilgiden, çatışmadan ve güç mücadelelerinden çekiniyorsunuz. Perdenin arkasında sessizce çalışmayı yeğleyip anlaşmazlık yaratmıyorsunuz. Ancak diğer kişilerin duygularınızı zedelememesi için heyecanlı ve istekli olduğunuz konularda zaman zaman kesin bir duruş almak önemlidir.



II. Aşama: Yoğunluk Endeksiniz

DiSC® Classic 2.0

S Boyutu

S Boyutunda sizin puanınıza sahip kişiler genellikle aşağıdaki sıfatlarla nitelendirilirler. Güçlü yanlarınız olarak gördüklerinizi daire içine alın; potansiyel zorluk alanlarınız olanların altını çizin.

İstikrarlı: Diğer kişilerin çoğu kez güvendiği kişisiniz. Güçlü kalarak ve güvenilir bir yapı sunarak yüksek nitelikli işlerin yapılmasını teşvik ediyorsunuz. Ancak diğer kişiler sizi olduğu gibi kabul ettiğinde ya da katkılarınızı yeteri kadar takdir etmediklerinde bu özellik ters tepebiliyor.

Hareketli: Çok yönlü olma yeteneği göstermekle birlikte enerjik yapınız herhangi bir duruma uyum sağlamanızı mümkün kılıyor. Böylesi bir esneklik sürekli değişen iş ortamlarında caziptir. Ancak sürekli hareket halinde olmak önemli incelikleri ve ayrıntıları kaçırmaya yol açabilir ya da başladığınız şeyi bitirmenizi engelleyebilir.

Arkadaş canlısı: Dışa dönük olmak size yeni kapılar açabilir ve iş arkadaşlarınızla aranıza iyi olmasını sağlar. Aynı zamanda candan ve eğitici bir ortamın yaratılmasına katkıda bulunur. Buradaki tehlike neşeli varlığınızın diğer kişilerin sizi istediğiniz ölçüde ciddiye almamalarına yol açabilir.

Dikkatli: Sorunun çok az yönünün gözünüzden kaçtığı muhtemel. Neler olup bittiği ile ilgili uyanık ve dikkatli olmanız, diğer kişilerin bir müdahalenin gerekli olduğunu anlamadan sizin sorun çözmeye başlamanıza yol açıyor. Tabii bu arada çok ufak ayrıntılarla ilgili saplantılı olmamaya dikkat etmelisiniz.

İstekli: Coşkunuz bulaşıcı. Dinamik bir ortam yaratırken diğer kişileri eyleme geçmeleri konusunda teşvik ediyorsunuz. Ancak aşırı istekli bir stil bazen çok hızlı ilerlemenize yol açabilir; bu durumda kaliteden ödün vermeniz ya da önemli bir ayrıntıyı kaçırmamız söz konusu olabilir.

Eleştirel: Diğer kişilerin duygularını dikkate almadan kararlı olma tutumu, işleri yoluna koyma ya da yanlış yönlendirilmiş projeleri elemanın tek yolunun dürüstlükten geçmesi durumunda sizin ve organizasyonunuzun yararına işliyor. Ancak eleştirisinin diğer kişilere yönelik duyarsız olmamasına dikkat edin.

Hoşnut olmayan: Hoşnut olmama hissi daha iyi başarılar ve etkileyici sonuçlar arayışına hız kazandırabilir. Ancak bu unsurun aşırısı sizi yalnızca olumsuz biri olarak görmelerine yol açabilir.



II. Aşama: Yoğunluk Endeksiniz

DiSC® Classic 2.0

C Boyutu

C Boyutunda sizin puanınıza sahip kişiler genellikle aşağıdaki sıfatlarla nitelendirilirler. Güçlü yanlarınız olarak gördüklerinizi daire içine alın; potansiyel zorluk alanlarınız olanların altını çiziniz.

Olgun: Karmaşık sorunları çözmek için kendi deneyiminiz ve bilgilerinizden yararlanmak bu niteliğin harika bir uygulama fırsatını sunuyor. Ancak şunu da unutmayın: kendi deneyiminize güvenmek zihninizi yeni fikirlere kapalı tutmanız halinde geri tepebilir.

Kaçamak: Genellikle kişilik çatışmalarından ya da iç çekişmelerden uzak duruyorsunuz, bu durum da sizin yararınıza çalışıyor. Çok belirsiz olmak iletişim hatalarına ya da güvenilirliğinizle ilgili şüphelere sebebiyet verebilir.

"Kendisi": Kendinizi çoğu zaman savunur; kendi fikirlerinizi ifade ederken güvenli hissedebilirsiniz. Bunlar açıkça güçlü yanlar, ancak en bağımsız kişilerin bile iş yerinde diğerleriyle olumlu etkileşimlere ihtiyaç duyduğunu unutmamak gerekir.

Kendini beğenmiş: Bu özelliğin temel niteliği şudur: Kendi yolunuzun doğru olduğuna çoğu zaman inanabiliyorsunuz. Böylesi duygular çok güçlü bir liderlik ve kararlılık hissine yol açabilir ama bu özelliğe sıkı sıkıya tutunmak kendini beğenmiş ya da diğerlerini hor gören bir kişilik yaratabilir.

Önyargılı: Ödün vermenin felakete yol açabileceği bir durumda hangi konuda olursa olsun sağlam fikirler önermek sizin için güçlü bir yan olabilir. Ayrıca bir konum ifade etme yeteneğiniz bir iş ortamında her zaman hoş karşılanacaktır. Buradaki risk böylesi bir davranışın bir ekip ortamında aşırıya kaçacak şekilde kullanılması halinde ters bir duruma (tartışma, kızgınlık ve hoşnutsuzluk) yol açmasıdır.

Israrcı: Bunun anlamı beklenen sonuçlara ulaşana dek bir hedef uğruna sürekli çok sıkı çalıştığınız. Göz korkutucu projeler ortaya çıktığında bu bir güçlü yandır çünkü diğerleri başarısız olabilirken siz başarı kaydedebilirsiniz. Yine de çok ısrarcı olan bir kimse bazı zamanlar dik kafalı ya da anlamsız bir inatçılık boyutuna geçebilir.

Bağımsız: Meslektaş baskısı ve grup düşüncesinden bağımsız olmak olumlu bir özelliktir. Verebileceğiniz en iyi kararlarda bireysel düşünceni benimseyebilirsiniz. Ancak buradaki tehlike kendinizle çok fazla meşgul olmanızdan dolayı haklı geribildirim ya da fikirleri önemsememe durumunuzdur.



III. Aşama: Klasik Profil Kalıbınız

DiSC® Classic 2.0

Bir kişinin Baskınlık, Etkileyicilik, İstikrar ve Sorumluluktan oluşan dört boyutunun birleşimi her bir birleşimde farklı olan klasik bir profil kalıbı ortaya çıkarır. Teorik ve klinik araştırmalar, her bir “klasik profil” kalıbı için açıklamaların geliştirilmesine yardımcı oldu. Bu da stillerini anlamaları ve açıklamalarında bireylere yardımcı oluyor.

Respondent, Klasik Profil Kalıbınız Geliştirici Kalıbı. Lütfen aşağıdaki açıklamayı okuyun ve kendinizi nitelendirme şeklinize en uygun olan alanların altlarını çiziniz.

Geliştirici Kalıbı

Respondent'in Motivasyon

Bir geliştirici olarak Respondent kendi çözümlerinizi araştıran bağımsız bir düşünürsünüz. Muhtemelen yeni fırsatlar ve yepyeni kavramlar arayışındasınız. Aynı hamam aynı tas mantığı sizin için geçerli değil. Bu yenilik ve orijinal zorluklar arayışı size enerji veriyor. Karmaşık sorunlarla karşılaştığınızda ya da yeni ufuklara geçmek için şans yakaladığınızda çoğu kez ilerleme şansını elde ediyorsunuz.

Uygun bir zorluk yakaladığınızda kişisel hedefinize ulaşma isteği sizi yenilikçi çözümler yaratmanız ve başarı için ne gerekiyorsa yapmanız için teşvik ediyor. Gelenekçi düşünce tarzını göz ardı etmede hiçbir tereddüt yaşamıyorsunuz; çözümlerinizi de hem yaratıcı hem de cesur oluyor. Sonuçlara odaklanma eğiliminiz var. Böylece şaşırtıcı konulara getirdiğiniz yanıtlar daha da yenilikçi, hatta benzersiz bir hal alıyor. Diğer kişiler kabul edilen düşünce tarzında ilerlerken siz şunu sorabiliyorsunuz: “Bunu yapmanın daha iyi bir yolu var mı?”



III. Aşama: Klasik Profil Kalıbınız

DiSC® Classic 2.0

Respondent'in Çalışma Alışkanlıkları

Kariyerinizi çoğu kez kendine güven ve güçlü irade ilkelerine göre yönlendiriyorsunuz. Kendi yeteneklerinize olan inancınız kalıpların dışında düşünme eğiliminizle birleştiğinde hızla ileri gidebiliyorsunuz. Bir grup ortamına bağlı olmamak size keyif verebilir. Sizin için işbirliği bir yardım olmaktan çok bir engel. Aslında insanlar sizi genellikle tek başına çalışırken görüyor, özellikle baskı altında yalnız çalışıyorsunuz.

Kişisel güç hissi ve çözümlerin peşinden yılmadan gitmek muhtemelen insanları etkilemek için kullandığınız araçlar. Kendi standartlarınıza ulaşma yeteneklerine göre diğer kişileri değerlendiriyorsunuz çünkü iyi sonuçlar sizin için önemli.

Amacınızı belirtmek için çoğu kez zorlayıcı davranışlara giriyorsunuz. İsteddiğiniz çözümleri elde etmeye alışkınsınız. Ancak gizli bir manipülasyonun devreye girdiğine inanıyorsanız olağan doğrudan davranışınızı bir kenara bırakabilirsiniz. İnkilemleri çözmedeki ısrarınız herhangi bir organizasyona sağlayacağınız en büyük katkılardan biri. Bu yüzden kullanılan kesin yöntemlere karşı aşırı kaygı duymama eğiliminiz var.

İnsanların sırtını sıvazlayacak bir kişi değilsiniz. Aslında diğer kişilerle ilgili büyük beklentileriniz standartlarınızı karşılamayanlara karşı ağır eleştiride bulunmanıza sebep oluyor. Böyle eleştiriden nasibini alanlar bazen sizi "ilgisiz" ya da "kavgacı" olarak nitelendirebiliyorlar. Bir grup ortamı bireyselliğinizi kısıtladığında en sık yaşadığınız his olan kızgınlığınızı sergileyince bu tarz etiketlerden kurtulmanız da mümkün olmuyor.

Benzer olarak zorlayıcı fırsatlar yok olursa kendinizi hüsrana uğramış hissediyorsunuz. Başarının ödenen bedele değer olduğuna inanmanız için çoğu kez yolunuzda bir engele ihtiyaç duyuyorsunuz.



III. Aşama: Klasik Profil Kalıbınız

DiSC® Classic 2.0

Respondent için içgörü

En çok kişisel ihtiyaçlarınızı karşılamakla ve yeni zorluklar yaratmakla ilgilisiniz. En saf haliyle bu güçlü dürtü ilerleme için fırsatları kabul etmenize sebep olabilir. Aynı zamanda kendi sorumluluğunuzdaki bir şey için başkalarını suçlamaktan nefret ediyorsunuz. Tüm hallerde diğer kişilerin kaçındığı sorumluluk ve liderlikten keyif alıyorsunuz. Zor sorunlardan korkmuyorsunuz; böylece enerjinizi daimi kılmak için sürekli yeni ufuklar arayışında olabiliyorsunuz.

Ancak bunu aşırıya kaçacak şekilde yapabiliyor ve kendi sonuçlarınızı zorla kabul ettirmek için insanların ve durumların kontrolünü elinize almak istiyorsunuz. Empati hissinizi artırarak çalışma hayatınızı iyileştirebileceğinizi keşfedebilirsiniz. Herkes sizin kadar güçlü bir bireysellik hissine ve başarıma güdüsüne sahip olmayabilir, bunu da akılda tutmanız yararlı olabilir.

Dikkatinizi verebileceğiniz bir başka alan da sabrınızı geliştirmek. Bu gelişim iş arkadaşlarınızla olan ilişkilerinizi kuvvetlendirebilir. Muhtemelen kontrol kaybı kadar sıkıcılık da sizi korkuttuğu için bu adımı atmak sizin için yararlı olacaktır. Sabırsızlığınızı en düşük düzeye indirmek bu korkuları yatıştırmanızı sağlar, böylece siz de yeni hedefler belirleme ve zorlukları karşılama durumuna geri dönebilirsiniz.

Bir grubun kısıtlamaları olmadan ilerleme gösterseniz bile yine de diğer kişilerle birlikte aktif olmalı ve işbirliği içinde davranmalısınız. Yenilikçi çözümlere yönelik doğal yeteneğinizi kullanmak herkes için olumlu bir deneyime dönüşebilir. Kalite kontrol ve projelerin tamamlanmasına daha çok dikkat ederek etkinliğinizi arttırabilirsiniz.

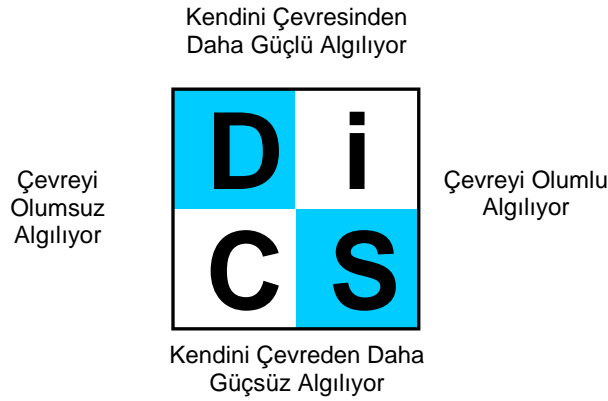
Respondent karmaşık sorunlara yaratıcı çözümler sunan güçlü iradeye sahip bir kişisiniz. Bu da herhangi bir organizasyon için avantaj.

DiSC Modeli

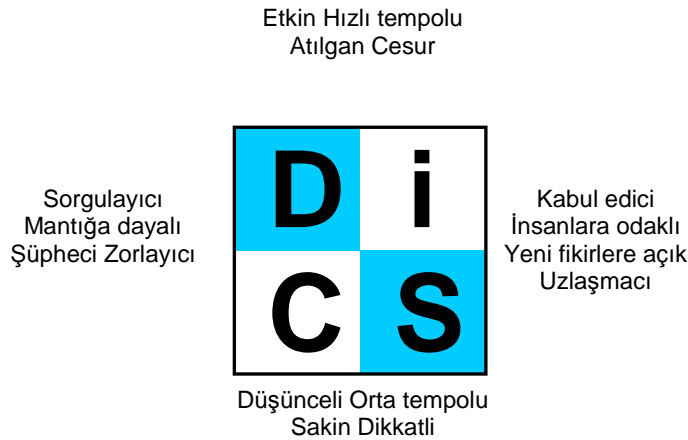
DiSC® Classic 2.0

DiSC Classic insan davranışlarını güvenilir bir biçimde ölçen dört boyutlu bir modele dayanır: Baskın (D), Etkileyici (i), İstikrarı (S) ve Sorumlu (C). Bazı kişiler bir stile uyarken bazıları için iki, bazıları için ise üç stil geçerli olabilir.

DiSC stiline diğer DiSC stillerinden farkı nedir? Diğer DiSC stilleriyle hangi noktalarınız benzer? Burada açıklanan DiSC modeli bu önemli soruları anlamanızda size yardımcı olacak. Aşağıdaki karede her bir DiSC stiline yanındaki stillerle benzerliği belirtildi. C ve S stillerinin kendilerini çevrelerinden daha güçsüz algıladıklarını görebilirsiniz. Bu da şu anlama geliyor: Çevrelerine uymaya daha çok eğilimli olabilirler çünkü çevre üzerinde çok az doğrudan kontrollerinin bulunduğuna inanırlar. Diğer yandan D ve i stilleri kendilerini çevrelerinden daha güçlü algırlar. Bunun anlamı çevreleri üzerinde daha çok kontrol sahibi olduklarını hissettikleri için daha atılgan olabilmeleri. Ayrıca D ve C stilleri, çevrelerini olumsuz (ya da iyi karşılamayan ve dirençli) algılıyor; i ve S stilleri ortamlarını olumlu (ya da cana yakın ve destekleyici) görüyor.



Aşağıdaki örnek dört stiline daha gözlemlenebilir olmasını sağlayıp davranışsal boyutuna dayalı olarak DiSC modelini açıklıyor. C ve S stillerinin hem düşünceli hem de orta tempodayken, D ve i stillerinin daha etkin ve hızlı tempoda olduğunu görebilirsiniz. Ayrıca D ve C stilleri sorgulayıcı ve mantığa dayalı olma eğilimi gösterirken i ve S stilleri daha kabul edici ve insanlara odaklanmış olabilirler.



Aşağıdaki tablo tüm dört DiSC® boyutunun bir özetini sunmaktadır. Size benzeyen ve benzemeyen kişileri daha iyi anlamak için tüm boyut açıklamalarını okuyun.

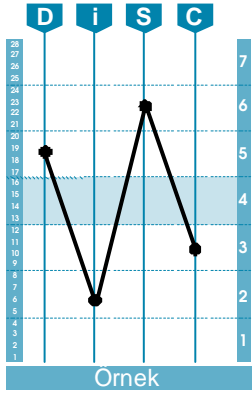
D BASKIN	İ ETKİLEYİCİ
<p style="text-align: center;">Özellik: Sonuçlara ulaşmak için engelleri aşarak ortamı biçimlendirme</p> <p>TANIM Bu kişinin eğilimleri arasında şunlar var</p> <ul style="list-style-type: none"> hemen sonuç alma eyleme geçirme zorlukları kabul etme hızlı karar verme statükoyu sorgulama yetkiyi alma sorun yönetme sorunları çözme <p>EYLEM PLANI Bu kişi aşağıdakileri yapan başkalarına ihtiyaç duyuyor</p> <ul style="list-style-type: none"> lehte ve aleyhteki öğeleri tartan riskleri hesaplayan tedbirli olan öngörülebilir bir ortam yaratan olguları araştıran karar vermeden önce ne istediğini bilen başkalarının ihtiyaçlarını fark eden <p>Bu kişi aşağıdakileri içeren bir ortam arzuluyor</p> <ul style="list-style-type: none"> güç ve yetki saygınlık ve rekabet bireysel başarı fırsatları geniş kapsamlı operasyonlar doğrudan yanıtlar ileleme fırsatları kontrol ve denetimden kurtulma çok sayıda yeni ve çok değişik etkinlik <p>Bu kişinin daha verimli olmak için, şunlara ihtiyacı var</p> <ul style="list-style-type: none"> güç görevlere atanmaya insanların ihtiyacı olduğunu anlamaya teknikleri pratik deneyimlere dayandırmaya arasıra bir çok yaşamaya bir grupla özdeşleşmeye sonuçların nedenlerinin açıklanmasına mevcut yaptırımların neler olduğunu bilmeye yavaşlamaya ve daha fazla rahatlamaya 	<p style="text-align: center;">Özellik: Başkalarını etkileyerek veya ikna ederek ortamı biçimlendirme</p> <p>TANIM Bu kişinin eğilimleri arasında şunlar var</p> <ul style="list-style-type: none"> insanlarla ilişki kurma olumlu bir izlenim bırakma açık olma motive edici bir ortam yaratma çoşku uyandırma insanları eğlendirme insanlara ve şartlara iyimserlikle bakma bir gruba katılma <p>EYLEM PLANI Bu kişi aşağıdakileri yapan başkalarına ihtiyaç duyuyor</p> <ul style="list-style-type: none"> göreve yoğunlaşan olguları araştıran doğrudan konuşan samimiyete saygı duyan sistematik yaklaşımlar geliştiren insanlar yerine işlerle uğraşan mantıksal bir yaklaşım benimseyen iş tamamlayan <p>Bu kişi aşağıdakileri içeren bir ortam arzuluyor</p> <ul style="list-style-type: none"> popülerite, sosyal kabul yeteneklerinin başkaları tarafından takdir edilmesi ifade özgürlüğü iş dışında grup aktiviteleri demokratik ilişkiler kontrol ve ayrıntılardan kurtulma ifade etme fırsatları yönlendirme ve danışmanlık uygun çalışma şartları <p>Bu kişinin daha verimli olmak için, şunlara ihtiyacı var</p> <ul style="list-style-type: none"> D veya S düşükse, zamanı kontrol etmeye objektif kararlar vermeye yakından yönetmeye başkalarını değerlendirirken daha gerçekçi olmaya öncelikleri ve iş teslim tarihlerini belirlemeye D düşükse başkalarına karşı daha katı olmaya
C SORUMLU	S İSTİKRARLI
<p style="text-align: center;">Özellik: Kalite ve doğruluk sağlamak için mevcut koşullarda duyarlı bir şekilde çalışma.</p> <p>TANIM Bu kişinin eğilimleri arasında şunlar var</p> <ul style="list-style-type: none"> önemli direktif ve standartları benimsemek önemli ayrıntılar üzerinde yoğunlaşmak analitik düşünme, lehte ve aleyhteki öğeleri tartma insanlara karşı diplomatik davranma çatışmalara karşı kurnaz ve dolaylı bir tavır geliştirme doğruluk denetimi yapma performansın eleştirel bir şekilde analiz edilmesi durumlara ve etkinliklere karşı sistematik bir yaklaşım geliştirilmesi <p>EYLEM PLANI Bu kişi aşağıdakileri yapan başkalarına ihtiyaç duyuyor</p> <ul style="list-style-type: none"> önemli görevleri başkalarına devreden hızlı karar veren kuralları yalnızca yönlendirici olarak kullanan muhalefetle uzlaşan popüler olmayan konular belirten tartışmalar başlatan ve kolaylaştıran ekip çalışmasını teşvik eden <p>Bu kişi aşağıdakileri içeren bir ortam arzuluyor</p> <ul style="list-style-type: none"> açık bir şekilde tanımlanmış performans beklentileri kalite ve doğruluk değerleri mesafeli, iş yeri ortamı uzmanlığını gösterme fırsatları performanslarını etkileyen faktörler üzerinde denetim "neden" sorusunu sorma fırsatları özel becerilerinin ve başarılarının takdir edilmesi <p>Bu kişinin daha verimli olmak için, şunlara ihtiyacı var</p> <ul style="list-style-type: none"> özenle planlamak için zamana kesin iş tanımlarını ve performans hedeflerini bilmeye performans değerlendirmelerini programlamaya performansıyla ilgili özel geri bildirim almaya insanların başarıları kadar kişisel değerlerine de saygı duymaya görüş ayrılıklarına karşı hoşgörülü olmaya 	<p style="text-align: center;">Özellik: Görevi yerine getirmek için mevcut koşullarda başkalarıyla işbirliği yapma</p> <p>TANIM Bu kişinin eğilimleri arasında şunlar var</p> <ul style="list-style-type: none"> istikrarlı, öngörülebilir bir şekilde çalışmak sabır göstermek uzmanlaşmış beceriler geliştirmek başkalarına yardım etmek sadakat göstermek iyi bir dinleyici olmak telaşlı insanları yatıştırmak istikrarlı, uyumlu bir çalışma ortamı yaratmak <p>EYLEM PLANI Bu kişi aşağıdakileri yapan başkalarına ihtiyaç duyuyor</p> <ul style="list-style-type: none"> beklenmedik değişimlere hızlı tepki veren kabul edilen görevlerin ilginç kabanlarına yönelen birden fazla şeyle ilgilenen kendisini öne çıkaran başkaları üzerinde baskı uygulayan öngörülemeden bir ortamda rahat çalışan iş önceliklerini belirtmeye yardımcı olan çalışma prosedürlerinde esnekliği olan <p>Bu kişi aşağıdakileri içeren bir ortam arzuluyor</p> <ul style="list-style-type: none"> değişim için gerekçe gösterilmedikçe statükonun korunması öngörülebilir rutinler başarılar için takdir eve minimum iş götürme samimi takdir bir grupla birlikte tanımlanma standart işletme prosedürleri minimum çatışma <p>Bu kişinin daha verimli olmak için, şunlara ihtiyacı var</p> <ul style="list-style-type: none"> değişiklikler için hazırlanmaya kendi değerini onaylatmaya kişisel çabalarının grup faaliyetine nasıl katkıda bulunduğunu bilmeye benzer yeterlilik ve samimiyette iş arkadaşlarının olmasına görevin ana hatlarını bilmeye yaratıcılığının teşvik edilmesine

Klasik Profil Kalıpları

DiSC® Classic 2.0

Sonraki sayfalarda, tüm 15 Klasik Profil kalıplarının tanımları yer almaktadır ki bu Klasik Profil Kalıplarının her biri, dört DiSC® boyutunun özel bir harmanıya insan davranışlarını tasvir etmektedir.

Amacına Ulaşan Kalıbı



Duygular: çalışkan ve gayretlidir; boşa uğraşma duygusu yaşayabilir

Amaç: kişisel başarılar, bazen grubun amacından ödün verme pahasına olsa bile

Başkalarını neye göre yargılar: somut sonuçlara ulaşma becerisi ile

Başkalarını neyle etkiler: kendi işine olan sorumluluğuyla

Organizasyon için değeri: temel sonuç alanlarını kendisi için düzenler ve tamamlar

Aşırı kullandığı özellikleri: kendine güven, göreve kendini verme

Baskı altında: hayal kırıklığına uğrar ve sabırsızlaşır; daha az "görevlendirme" yapar ve daha çok "bizzat kendisi yapar"

Korkuları: eşdeğer veya daha düşük çalışma standartlarıyla sonuçları etkileyen başkaları

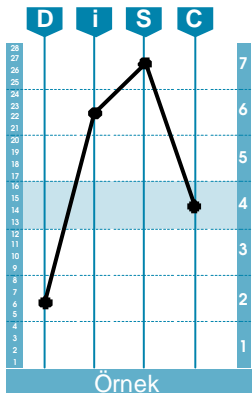
Etkinliği nasıl artabilir: iki seçenektan birini seçmeleri gereken durumların azaltılması, görev önceliklerinin daha açık tanımlanması, yaklaşım seçeneklerini değerlendirmeleri, uzun dönemdeki avantajlar için kısa vadede

Amacına Ulaşanların motivasyonu büyük ölçüde içseldir ve derin bir şekilde hissedilen bireysel amaçlardan beslenir. Kendi amaçlarına bağlılıkları grubun amaçlarını kabul etmelerini otomatik olarak önler. Amacına ulaşanların kendi kişisel amaçlarını organizasyonun amaçlarıyla nasıl harmanlayabileceklerini görmeye ihtiyaçları vardır. Yaşamlarının kontrolünü ellerinde tutan Amacına Ulaşanlar, güçlü bir sorumluluk duygusu geliştirirler.

Amacına Ulaşanlar, işlerine karşı güçlü bir ilgi gösterirler ve işlerini yoğun ve sürekli bir şekilde takip ederler. İşlerine çok önem verirler ve baskı altında başkalarına görev vermekte tereddüt edebilirler. Bunu yerine, doğru yapıldığından emin olmak için işi kendileri üstlenirler. Başkalarını görevlendirdiklerinde, beklentilerine uygun bir şekilde gelişmediği takdirde görevi geri alma eğilimini taşırlar. Sloganları: "Başarırsam, itibar isterim; ama eğer başaramazsam, sorumluluğu üstlenirim."

Amacına Ulaşanların, düşünme biçimlerini "Kendim yapmak zorundayım" veya "Tüm itibarı istiyorum" un ötesine genişletebilmek için başkalarıyla daha fazla iletişim kurmaları gerekir. İstedikleri sonuçlara ulaşmak için yeni yaklaşımlar bulmak için yardıma ihtiyaçları olabilir. Amacına Ulaşanlar en yüksek verimlilikle çalışır ve katkılarında denk bir takdir bekler kar amaçlı kuruluşlarda yüksek ücret ve diğer gruplarda liderlik.

Aracı Kalıbı



Duygular: duygusal yakınlığı kabul eder; şiddeti reddeder

Amaç: grup tarafından kabul edilme

Başkalarını neye göre yargılar: hoşgörüyü gösterme ve herkesi kabul etme niyeti

Başkalarını neyle etkiler: empati; arkadaşlık

Organizasyon için değeri: destekler, uyum sağlar, karşısındakinin duygularını paylaşır, hizmete odaklanır

Aşırı kullandığı özellikleri: kibarlık

Baskı altında: ikna edici olur, gerekiyorsa özel bilgileri veya önemli arkadaşlıkları kullanır

Korkuları: uyuşmazlık; çatışma

Etkinliği nasıl artabilir: kim olduklarını ve ne yapabileceklerini kavrama gücü; sebat ve kendini ileri sürme; gerektiğinde "hayır" diyebilme. Aracılar hem insan ilişkilerine, hem de iş ortamlarının görevle ilgili yanlarına karşı dikkatlidir.

Karşısındakilerin duygularını anlar ve destekleyicidirler, iyi dinleyicidirler ve dinlemeye isteklidirler. Aracılar insanların istediklerini ve ihtiyaç duyduklarını hissetmelerini sağlarlar. Aracılar başkalarının ihtiyaçlarına cevap verdikleri için, insanlar Aracılar tarafından reddedilmekten çekinmezler. Aracılar arkadaşlıklarını sunarlar ve başkalarına hizmet etmeye isteklidirler.

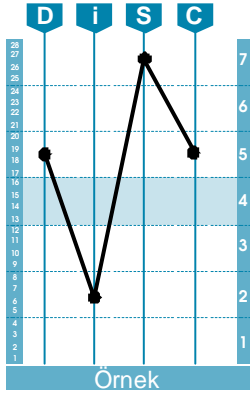
Aracıların mükemmel bir organizasyon ve görev tamamlama potansiyelleri vardır. Aracılar doğal olarak uyumu ve ekip çalışmasını geliştirirler ve kendileri için zor buldukları şeyleri başkaları için yapmakta özelliklerle iyidirler.

Aracılar uyuşmazlık ve çatışmadan korkarlar. Destekleyici yaklaşımları, başkalarını aktif sorun çözümüne yönlendirmekten çok bir durumu hoş görmelerini sağlayabilir. Ayrıca, Aracıların saldırgan bireylerle açık çatışmalara girmek yerine bunlardan kaçınma benimseme eğilimleri "yumuşaklık" olarak da algılanabilir. Gruba uyum sağlama kaygıları olmakla birlikte, Aracıların makul düzeyde bir bağımsızlıkları vardır.

Klasik Profil Kalıpları

DiSC® Classic 2.0

Araştırmacı Kalıbı



Duygular: serinkanlı; öz disiplin sahibi

Amaç: biçimsel roller ve yetkili konumlar aracılığıyla iktidar

Başkalarını neye göre yargılar: gerçeklere dayanan bilgi kullanımı

Başkalarını neyle etkiler: kararlılık, azim

Organizasyon için değeri: kapsamlı bir iş takibi sunar; bireysel ve küçük gruplarda görevleri üzerinde kararlılıkla çalışır

Aşırı kullandığı özellikleri: lafını sakınmamak, başkalarından şüphelenmek

Baskı altında: çatışmayı içselleştirmeye eğilimlidir; kin tutar

Korkuları: kalabalıklarla uğraşmak; soyut fikirler satma sorumluluğu

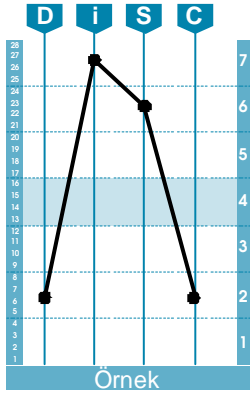
Etkinliği nasıl artabilir: esneklik, diğerleri tarafından kabul edilme, diğerleriyle kişisel bağlılık

Objektif ve analitik olan Araştırmacılar serinkanlı "gerçek bekçileridir." Genellikle kendilerini dışa vurmayan Araştırmacılar, sakin ve düzenli bir şekilde sabit bir hedefe doğru bağımsız bir yol izlerler. Araştırmacılar, bir çok konuda, çok yönlülükleri nedeniyle değil de devam etme konusunda ısrarlı kararlılıkları sayesinde başarılı olurlar. Açık bir amaç veya hedef ararlar ve buradan hareketle düzenli bir plan geliştirebilir ve eylemlerini düzenleyebilirler. Bir proje başladığında, Araştırmacılar hedeflerine ulaşmak için azimle mücadele ederler. Bazen yönlerini değiştirmek için müdahale etmek gerekebilir. Bunun bir sonucu olarak, inatçı ve önyargılı oldukları düşünülebilir.

Araştırmacılar, eldeki verileri bilgileri yorumlamak ve sonuçlar çıkarmak için kullanabildikleri iddialı teknik görevlerde başarılıdır. Duygudan çok mantığa tepki verirler. Bir fikri satarken veya pazarlarken, somut bir ürünle daha başarılıdırlar.

Araştırmacılar insanların hoşuna gitmek için özel olarak uğraşmazlar ve yalnız çalışmayı tercih ederler. Soğuk, duygusuz ve düşüncesiz olarak algılanabilirler. Kendi düşünme yeteneklerine değer verdikleri için, Araştırmacılar başkalarını olguları ve mantığı nasıl kullandıklarına bakarak değerlendirirler. Kişisel ilişkilerdeki etkinliklerini artırabilmek için, Araştırmacıların diğer insanları, özellikle başkalarının duygularını daha iyi anlaması gerekir.

Danışman Kalıbı



Duygular: yaklaşılabilir olma; şefkat ve anlayış gösterme

Amaç: arkadaşlık, mutluluk

Başkalarını neye göre yargılar: başkalarının olumlu bir şekilde kabulü; insanlarda iyiyi arama yeteneği

Başkalarını neyle etkiler: kişisel ilişkiler, "açık kapı" politikası

Organizasyon için değeri: istikrarlı ve öngörülebilir kalma; çok değişik arkadaşlıklar geliştirme; başkalarının duygularını dinleme

Aşırı kullandığı özellikleri: dolaylı yaklaşım, hoşgörü

Baskı altında: aşırı esnek ve samimi olur, insanlar arasında ayırım yapmaksızın çok güvenir

Korkuları: insanlara baskı yapmak; zarar vermekle suçlanmak

Etkinliği nasıl artabilir: gerçekçi teslim tarihlerine dikkat; görevi tamamlama inisiyatifi Danışmanlar özellikle insanların sorunlarını çözmekte başarılı olurlar

Başkalarını sıcaklıkları, empatileri ve anlayışlarıyla etkilerler. İyimserlikleri başkalarındaki iyiyi aramalarını kolaylaştırır. Danışmanlar başkalarıyla uzun dönemli ilişkiler kurarak ilgilenmeyi tercih ederler. Sorunları dinlemeye istekli iyi bir dinleyici olan Danışman, tavsiyelerini nazıkçe iletir ve kendi fikirlerini başkalarına dayatmaktan kaçınır.

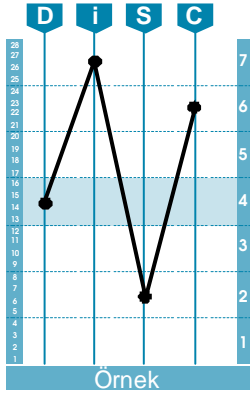
Danışmanlar üretken olmayanlara karşı fazlasıyla hoşgörülü ve sabırlıdır. Baskı altında, performans sorunlarıyla uğraşmakta güçlük çekebilirler. Danışmanlar, emir verirken, talepte bulunurken veya diğerlerini disipline ederken dolaylı olabilir. "İnsanlar önemlidir" tavrını benimseyen Danışman, görevin başarılmasına daha az önem verebilir. Bazen gerçekçi teslim tarihleri belirlemesine ve teslim tarihlerine uymasına yardım etmek gerekebilir.

Danışmanlar bazen eleştiriyi kişisel aşağılama olarak görürler, ama tamamlanan görevlerin fark edilmesine ve iltifatlara iyi tepki verirler. Danışmanlar, sorumlu bir konumdayken, çalışma şartlarının kalitesine dikkat etme eğilimindedirler ve gruplarının üyelerini uygun bir şekilde takdir etmeye özen gösterirler.

Klasik Profil Kalıpları

DiSC® Classic 2.0

Değerlendirici Kalıbı



Duygular: iyi görünme kaygısı belirleyicidir

Amaç: gösterişli "zafer"

Başkalarını neye göre yargılar: etkinlik başlatma becerisi

Başkalarını neyle etkiler: rekabeti kabul etme

Organizasyon için değeri: amaçları ekiple birlikte elde eder

Aşırı kullandığı özellikleri: otorite; beceriklilik

Baskı altında: huzursuz, eleştirel, sabırsız olur

Korkuları: "kaybetme" veya "başarısızlık"; başkalarının onaylamaması

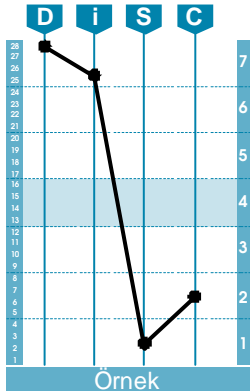
Etkinliği nasıl artabilir: bireysel olarak izleme, onay vermediğinizde duygularını anladığınız gösterme, daha düşük tempo. Değerlendiriciler, yaratıcı fikirlerin pratik amaçlara hizmet etmesini sağlarlar

Sonuçları elde etmek için doğrudan yöntemleri kullanırlar. Değerlendiriciler rekabetçidirler, ancak diğer insanlar onları saldırgan olmaktan çok kendilerine güvenli bulurlar, çünkü Değerlendiriciler başkalarına karşı anlayışlıdır. Değerlendiriciler, insanları görevlere, emir veya talimat vermek yerine ikna yoluyla katarlar.

Etraflarında bulunan insanların işbirliğini, önerilen etkinliklerin nedenlerini açıklayarak sağlarlar. Değerlendiriciler, başkalarına, sonuca ulaşmak için gerekli adımları gözlerinde canlandırmakta yardımcı olur. Değerlendiriciler, genellikle, sonuçlara doğru düzenli bir şekilde ilerleyebilmek için kendi geliştirdikleri ayrıntılı bir eylem planından bahsederek. Kazanma isteği içindeki Değerlendiriciler, standartları korunmadığında veya çok uzun bir takip süresi gerektiğinde sabırsızlanabilirler.

Değerlendiriciler, eleştirel düşünme konusunda iyidirler. Eleştirilerini dile getirirler ve kullandıkları kelimeler bazen sert olabilir. Değerlendiriciler, sakinleştikleri ve rahatladıkları takdirde, durumu daha iyi kontrol edebilirler. Bunu başarmaya yardımcı olabilecek bir aksiyon, "Biraz kazanırsın, biraz kaybedersin" olabilir.

Esin Veren Kalıbı



Duygular: saldırıyı kabul eder, şefkat ihtiyacını en aza indirir

Amaç: ortamın veya katılımcıların kontrol edilmesi

Başkalarını neye göre yargılar: kişisel dayanıklılık, karakter ve sosyal gücün dışı vurumu

Başkalarını neyle etkiler: cazibe, yönetme, sindirme, ödül kullanımı

Organizasyon için değeri: insanları "yönlendirir"; hareket geçirir, talep eder, kutlar, disiplin altına alır

Aşırı kullandığı özellikleri: "amaç aracı meşru kılar" tavrı

Baskı altında: manipülasyona yatkınlaşır, hırçın veya kavgacı olur

Korkuları: zayıf davranış, sosyal statü kaybı

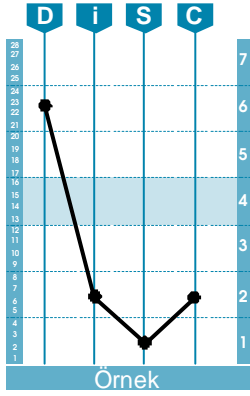
Etkinliği nasıl artabilir: gerçek hassasiyet, kendi kişisel gelişimlerinde başarılı olmaları için başkalarına yardımcı olmaya istekli olmak

Esin Veren Kalıbındaki insanlar başkalarının düşüncelerini ve eylemlerini bilinçli olarak değiştirmeye çalışırlar. Çevrelerini kontrol etmek isterler. Bir kişinin davranışlarını önceden belirlenmiş bir hedefe yönlendirmek için, söz konusu kişinin mevcut güdülerini tanımlamakta ve manipüle etmekte kurnazdırlar.

Esin Veren kişiler istedikleri sonuçlar konusunda nettirler, ancak bunu her zaman hemen ifade etmezler. Amaçladıkları sonuçları, kabul arayanlara arkadaşlık, güç arayanlara otorite ve önceden kestirilebilir bir ortam arayanlara güvenlik sunarak karşılarındaki kişileri hazırladıktan sonra ifade ederler.

Esin Veren kişiler karşılıklı ilişkilerde çekici olabilirler. Tekrarlayan ve zaman alan ayrıntılarda yardım istediklerinde ikna edicidirler. İnsanlar sıklıkla Esin Veren kişilere doğru çekildiklerini ama yine de ilginç bir şekilde mesafeli kaldıklarını algılayarak çelişkili bir duygu yaşarlar. Bazıları da, Esin Veren kişilerin manipülasyon güçleri tarafından "kullanıldıklarını" hissederler. Bazen başkalarında korku hissi uyandırmalarına ve başkalarının kararlarına aldırılmalarına rağmen, Esin Veren kişiler iş arkadaşları tarafından sevilirler, çünkü her fırsatta başkalarını ikna etmek için dikkat değer konuşma becerilerini kullanırlar. Esin Veren kişiler, açık bir şekilde, amaçlarına üstünlük kurarak değil de işbirliği ve ikna yoluyla ulaşmayı tercih ederler.

Geliştirici Kalıbı



Duygular: kişisel ihtiyaçları cevap verme kaygısını taşırlar

Amaç: yeni fırsatlar

Başkalarını neye göre yargılar: Geliştiricinin standartlarına uyma kabiliyetleri

Başkalarını neyle etkiler: sorunların çözümlerini bulma, kişisel bir iktidar duygusunu dışa vurma

Organizasyon için değeri: "sorumluluğu sırtından atmaktan" kaçınır, yeni ve yaratıcı sorun çözme yöntemleri arar

Aşırı kullandığı özellikleri: kendi sonuçlarını elde etmek için insanları ve durumları kontrol etme

Baskı altında: bireyselliği tehdit edildiğinde veya ilgi çekici fırsatlar kaybolduğunda kavgacı olur

Korkuları: can sıkıntısı; kontrol kaybı

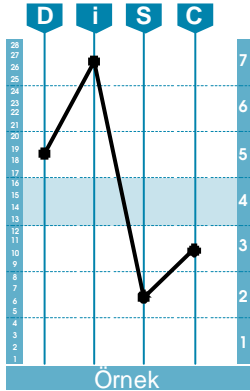
Etkinliği nasıl artabilir: sabır, empati, katılım ve başkalarıyla işbirliği, takip ve kalite kontrolüne özen gösterme

Geliştiriciler, yeni ufuklar arayan güçlü iradeli bireycilerdir. Kendine güvenen, bağımsız düşünürler olarak, kendi çözümlerini bulmayı tercih ederler. Grubun kısıtlayıcı kontrolünden görece bir bağımsızlıkları olan Geliştiriciler, alışkanlıkların dışına çıkabilir ve sıklıkla yenilikçi çözümler üretebilirler.

Daha sık olarak doğrudan, zorlayıcı bir tutum sergileyen Geliştiriciler insanları ve durumları kurnaz bir şekilde yönlendirmeyi de becerebilirler. Başkalarıyla birlikte kendi bireyciliklerini sınırlayan durumlara katılmaları gerektiğinde, Geliştiriciler kavgacı olmaya başlarlar. İstedikleri sonuçları elde etmeye çalışırken ısrarcıdır ve başarının önündeki engelleri aşmak için ne gerekiyorsa yaparlar. Ayrıca, başkalarından yüksek beklentileri vardır ve standartlarına uyulmadığında eleştirel olabilirler.

Geliştiriciler daha çok kendi amaçlarına ulaşmakla ilgilidirler. İlerleme fırsatları ve iddialılık onlar için önemlidir. Sonuçlara yoğunlaşması nedeniyle, başkalarına karşı duyarlı olmayabilir veya başkalarının kaygılarını ihmal ederek özensiz görünebilir.

İkna Edici Kalıbı



Duygular: başkalarına güvenir; coşkuludur

Amaç: otorite ve saygınlık; statü sembolleri

Başkalarını neye göre yargılar: kendilerini ifade etme yetenekleri; esneklik

Başkalarını neyle etkiler: arkadaşça, açık tavır; özel becerileri

Organizasyon için değeri: satışı tamamlayıcı işi sonuçlandırır; sorumluluk devreder; soğukkanlı ve güvenlidir

Aşırı kullandığı özellikleri: coşku, satış yeteneği; iyimserlik

Baskı altında: kararsız ve kolaylıkla ikna edilebilir hale gelir; iyi görünmek için organize olur

Korkuları: sabit çevre, karmaşık ilişkiler

Etkinliği nasıl artabilir: ilgi çekici görevler; görevyönelimli hizmet ve önemli ayrıntılara dikkat; objektif veri analizi. İkna ediciler insanlarla birlikte çalışır, kendi hedeflerini öne sürerken dostça davranmaya çalışır.

Arkadaş canlısı ve insanlarla ilgili olan İkna Ediciler, farklı türden insanların saygısını ve güvenini kazanabilir. İkna Ediciler kendi düşüncelerini başkalarına benimsetebilir, insanları kendilerine çekebilir ve müşteri veya arkadaş olarak tutabilir. Bu yetenek, İkna Ediciler yetkili konumlara gelmek için kendilerini veya fikirlerini sattıklarında özellikle yararlı olur.

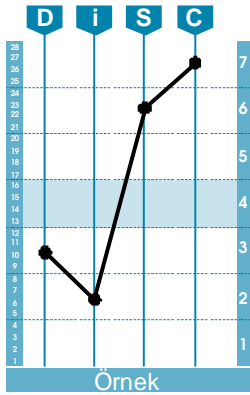
İkna Ediciler için en uygun ortamda insanlarla birlikte çalışma, ilginç görevler alma ve hareket gerektiren değişik işlerle karşı karşıya kalma olmalıdır. Kendilerine iyi görünme fırsatını veren işleri üstlenmek isterler. Doğal olarak olumlu olan bakışlarının bir sonucu olarak, İkna Ediciler bir projenin sonuçları ve diğerlerinin potansiyeli hakkında çok iyimser olabilirler. İkna Ediciler başkalarının davranışlarını değiştirme yeteneklerini de abartmaya eğilimlidirler.

İkna Ediciler rutin işlerden ve işlerine karışılmasından hoşlanmazlar, ancak sistematik olarak analitik veri almaları gerekir. "Küçük şeylerin" önemi konusunda uyarılan İkna Ediciler bu bilgiyi coşkularını durumu gerçekçi bir değerlendirmesiyle dengelemek için kullanabilirler.

Klasik Profil Kalıpları

DiSC® Classic 2.0

Mükemmeliyetçi Kalıbı



Duygular: yeterlilik gösterir; ölçülü ve tedbirlidir

Amaç: istikrar; öngörülebilir başarılar

Başkalarını neye göre yargılar: kesin standartlar

Başkalarını neyle etkiler: ayrıntılara dikkat; kesinlik

Organizasyon için değeri: duyarlıdır; standartları korur; kaliteyi kontrol eder

Aşırı kullandığı özellikleri: prosedür ve "sıfır hata" kontrolleri, geçmişte işe yarayan insanlara, ürünlere ve işlemlere aşırı bağlılılık

Baskı altında: kurnazlaşır ve diplomatlaşır

Korkuları: düşmanlık

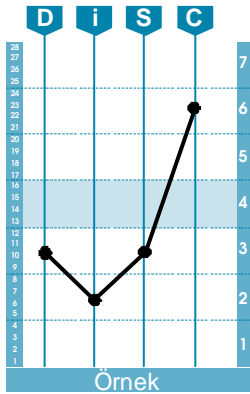
Etkinliği nasıl artabilir: rol esnekliği, bağımlılık ve karşılıklı bağımlılık, kendi değerine inanma

Mükemmeliyetçiler hem kişisel hem de iş yaşamlarında prosedüre uyan titiz düşünürler ve işçilerdir. Aşırı bir duyarlılığa sahip olan mükemmeliyetçiler, ayrıntılara ve kesinliğe dikkat edilmesi gereken işlerde gayretlidirler. İstikrarlı şartlar ve öngörülebilir etkinlikler istedikleri için, Mükemmeliyetçiler açık bir şekilde tanımlanmış çalışma ortamlarında çok daha rahat olurlar. İş beklentilerinin, süre gereklilerinin ve değerlendirme prosedürlerinin tanımlanmasını isterler.

Mükemmeliyetçiler karar verme süreçlerinin ayrıntılarında boğulabilirler. Önemli kararlar verebilirler, ancak bilgi toplamak ve analiz etmek için harcadıkları zamanın fazlalığı yüzünden eleştirilebilirler. Yöneticilerinin fikirlerini duymaktan hoşlanmalarına rağmen, yorum yapabilecekleri ve sonuç çıkarabileceklerini gösteren olgular varsa risk alabilirler.

Mükemmeliyetçiler, standart işletim prosedürlerini benimsemekle birlikte, somut sonuçlara ulaşmak için kendilerini ve başkalarını kesin standartlarla değerlendirirler. Standartlara ve kaliteye karşı bu duyarlı dikkati organizasyon için değerlidir. Mükemmeliyetçiler, kendi değerlerini, insan olarak kim olduklarıyla değil, çok fazla ne yaptıklarıyla değerlendirirler. Bunun bir sonucu olarak, kişisel iltifatlara "Bu adam ne istiyor?" biçiminde düşünerek tepki göstermeye eğilim gösterirler. Mükemmeliyetçiler samimi iltifatları kabul ederek kendilerine güvenlerini arttırabilirler.

Objektif Düşünen Kalıbı



Duygular: insanlar arasındaki saldırganlığı reddeder

Amaç: doğruluk

Başkalarını neye göre yargılar: mantıksal düşünme yeteneği

Başkalarını neyle etkiler: olguların, verilerin ve mantıksal argümanların kullanımı

Organizasyon için değeri: bilgileri tanımlar ve açıklığa kavuşturur, elde eder, değerlendirir ve test eder

Aşırı kullandığı özellikleri: analiz Baskı altında: huzursuzlaşır

Korkuları: akıl dışı eylemler, komik duruma düşme

Etkinliği nasıl artabilir: kendini dışa vurma, sezgilerini ve kanaatlerini topluluk içinde tartışmaya açma

Objektif Düşünenler, çok gelişmiş eleştirel düşünme yeteneklerine sahiptirler. Sonuç çıkarırken ve eylemleri planlarken olguların önemini vurgularlar ve yaptıkları her şeyde doğruluk ve uygunluk ararlar. Objektif Düşünenler iş etkinliklerini verimli bir şekilde yönetebilmek için sıklıkla topladıkları bilgilerle sezgisel bilgileri de kullanırlar. Bir eylemin sonucu hakkında kuşkuya düştüğünde, titizlikle hazırlanarak başkalarının önünde küçük düşmekten sakınır. Örneğin, Objektif Düşünenler yeni bir beceriyi bir grup etkinliğinde kullanmadan önce özel olarak çalışarak iyice hakim olurlar.

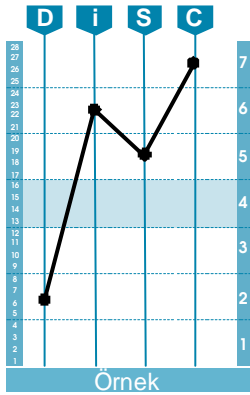
Objektif Düşünenler, kendileri gibi barışçı bir çalışma ortamını sürdürmeye çalışan insanlarla birlikte çalışmayı tercih ederler. Bazılarının utangaç bulunduğu Objektif Düşünenler, duygularını ifade etmekte çekingen olabilirler. Saldırgan insanlardan özellikle rahatsız olurlar. İlmli kişiliklerine rağmen, Objektif Düşünenlerde ortamlarını kontrol etme ihtiyacı güçlüdür. Bu kontrolü, başkalarının kurallara ve standartlara uymasını talep ederek dolaylı bir şekilde uygulama eğilimindedir.

Objektif Düşünenler "doğru" cevabı bulma kaygısını taşırlar ve belirsiz durumlarda karar verme güçlüğü çekebilirler. Kaygılanmaya olan eğilimleriyle birlikte, "analiz krizine" yakalanabilirler. Bir hata yaptıklarında, hatalarını kabul etmekte sıklıkla güçlük çekerler. Bunun yerine, konularını destekleyecek bilgileri bulmak için araştırmaya gömülürler.

Klasik Profil Kalıpları

DiSC® Classic 2.0

Pratiğe Dayalı Kalıbı



Duygular: diğerlerini çaba ve teknik performans açısından yakalamak ister

Amaç: kişisel gelişme

Başkalarını neye göre yargılar: disiplinli olmalarına, konularına ve yükselmelerine

Başkalarını neyle etkiler: yeni becerilere hakim olma kabiliyetlerine güven, "uygun" prosedür ve işlemleri geliştirme

Organizasyon için değeri: teknik ve insanlarla ilgili sorun çözümünde beceriklidir; yeterlilik ve uzmanlaşma gösterir

Aşırı kullandığı özellikleri: kişisel hedeflere aşırı dikkat; başkalarından gerçekçi olmayan beklentiler

Baskı altında: ölçülülebilir; eleştiriye karşı hassastır

Korkuları: çok öngörülebilir olma; bir "uzman" olarak takdir edilme

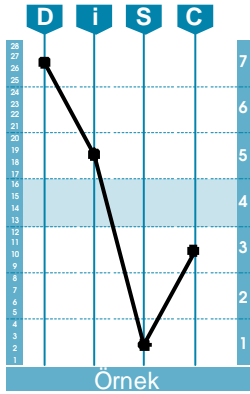
Etkinliği nasıl artabilir: ortak çıkar için gerçek işbirliği; uygun kişilere kilit görevlerin devredilmesi

Pratiğe Dayalı olanlar uzmanlaşmış alanlarda yeterliliğe değer verir. "Herhangi bir şeyde iyi olma" isteği tarafından yönlendirilen Pratiğe Dayalı olanlar kendi çalışma performanslarını dikkatli bir şekilde izleyebilirler. Bir alanın "uzmanı" olmayı istemekle birlikte, Pratiğe Dayalı olanlar, sık sık her şey hakkında bir şey buldukları izlenimini verirler. Bir dizi farklı konudaki bilgileri ifade ederken bu görüntü özellikle güçlü olur.

Pratiğe Dayalı kişiler başkalarıyla etkileşime girer, rahat, diplomatik ve hafif bir stil üretir. Bu cana yakın tavır, çalışma ortamında yüksek performans standartlarını yakalamak için yoğun bir şekilde odaklandıklarında hızla değişebilir. Pratiğe Dayalı olanlar, başkalarını gündelik performanslarıyla ölçülen kendi öz disiplinleri temelinde değerlendirirler. Kendilerinden ve başkalarından yüksek beklentileri vardır ve hayal kırıklıklarını ifade etmeye eğilimlidirler.

Doğal olarak işe karşı organize bir yaklaşım geliştirmeye ve kendi becerilerini arttırmaya yoğunlaşmakla birlikte, Pratiğe Dayalı kişilerin başkalarının becerilerini geliştirmeye yardımcı olmaları da gerekir. Ayrıca, Pratiğe Dayalı kişinin tercih ettiği yöntemleri kullanmıyor olsalar bile iş etkinliklerine katkıda bulunanları daha fazla takdir etmeleri gerekir.

Sonuç Yönelimli Kalıbı



Duygular: egosunun gücünü dışa vurur, kaba bir bireyciliği vardır

Amaç: baskınlık ve bağımsızlık

Başkalarını neye göre yargılar: görevlerini hızlı bir şekilde tamamlama yeteneği

Başkalarını neyle etkiler: karakter gücü; çalışkanlık

Organizasyon için değeri: sebat; bildiğinden şaşmama

Aşırı kullandığı özellikleri: sabırsızlık, "kazan-kaybet" rekabeti

Baskı altında: eleştirel ve sorgulayıcı-birisine dönüşür; bir ekibe katılmaya direnç gösterir; sınırların üzerinden atlayabilir

Korkuları: başkalarının ondan avantajlı hale geçmesi, özellikle görev etkinliklerinde yavaşlık, kolayca kandırılabilir biri olma

Etkinliği nasıl artabilir: akıl yürütmelerini açıklama, amaçlar ve sorunların çözümleri ile ilgili diğer görüş ve fikirleri hesaba katma, başkalarına karşı gerçek bir ilgi; sabır ve alçakgö

Sonuç Yönelimli insanların, bazılarının küstahlık olarak yorumlayabilecekleri bir kendine güvenleri vardır. Aktif olarak sonuçlara ulaşma yeteneklerini sınavabilecekleri ve geliştirebilecekleri fırsatlar ararlar. Sonuç-Yönelimli kişiler zor görevleri, rekabetçi durumları, benzersiz görevlendirme ve "önemli" konularını severler. Sorumlulukları kendilerine önem veren bir havayla alırlar ve tamamladıklarında kendilerinde hoşnut kalırlar.

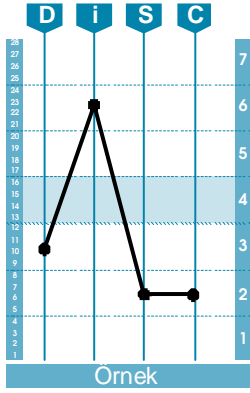
Sonuç Yönelimli kişiler, doğrudan denetimler, zaman alıcı ayrıntılar ve rutin çalışma gibi kısıtlayıcı faktörlerden kaçınma eğilimindedirler. Zorlayıcı ve doğrudan oldukları için başkalarıyla güçlükleri olabilir. Sonuç Yönelimli kişiler bağımsızlıklarına önem verirler ve grup faaliyetlerine veya komite çalışmalarına katıldıklarında huzursuz olabilirler. Sonuç Yönelimli kişiler genellikle yalnız çalışmayı tercih etmekle birlikte, özellikle rutin işleri tamamlarken başkalarını kendilerini desteklemek için ikna edebilirler.

Sonuç Yönelimli kişiler hızlı düşünürler ve sabırsızdırlar ve sabırsız olmayan kişilere karşı eleştireldirler. Başkalarını sonuç elde etme yeteneklerine göre değerlendirirler. Sonuç Yönelimli kişiler, çatışma karşısında bile kararlı ve ısrarlıdır. Gerektiğinde, sorumlu olmasalar bile durumun kontrolünü ellerine alırlar. Taviz vermeyen sonuç arayışlarında, duygusuz ve özensiz görünebilirler.

Klasik Profil Kalıpları

DiSC® Classic 2.0

Teşvik Edici Kalıbı



Duygular: başkalarını kabul etmeye isteklidir

Amaç: onaylanma, popülerite

Başkalarını neye göre yargılar: sözel beceriler

Başkalarını neyle etkiler: övgüyle, oluşturduğu fırsatlarla, yaptığı iyiliklerle

Organizasyon için değeri: gerilimi azaltır; projeleri ve kendisi de içinde olmak üzere insanları teşvik eder

Aşırı kullandığı özellikleri: övme, iyimserlik

Baskı altında: özensizleşir ve duygusallaşır, dağınıktır

Korkuları: toplumsal kabulü ve kendine verdiği değeri kaybetmek

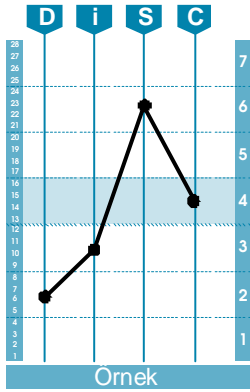
Etkinliği nasıl artabilir: zaman denetimi, objektiflik; çabuk olma; duygusal kontrol; verilen sözlerin ve görevlerin takibi

Teşvik Edicilerin geniş bir ilişki ağı vardır. Genellikle sokulmandırlar ve sosyal açıdan beceriklidirler ve kolaylıkla arkadaşlık kurabilirler. Başkalarıyla nadiren isteyerek çatışmaya girerler. Teşvik Ediciler, ilişkilerini geliştirebilecekleri ve sürdürebilecekleri uygun sosyal ortamlar ararlar. Sözel yetenekleri gelişkin olan Teşvik Ediciler, kendi fikirlerini öne sürerler ve başkalarının projeleri için coşku yaratırlar. Çok çeşitli bağlantıları olan Teşvik Ediciler kendilerine yardımcı olabilecek insanlara erişebilirler.

Teşvik Ediciler etkinliklere katılmayı ve başkalarıyla iletişime geçmeyi tercih ettikleri için, görev tamamlamayla daha az ilgili olabilirler. İşleri daha yalnız yürütülen etkinliklere yoğunlaşmalarını gerektirse bile, insanlarla buluşmalarını ve sosyalleşmelerini sağlayacak bir durum aramaya devam edebilirler. Toplantılarda, komitelerde ve konferanslarda açılırlar.

Genellikle iyimser olan Teşvik Ediciler, başkalarının yeteneklerini abartmaya eğilimlidirler. Sıklıkla tüm olguları hesaba katmadan olumlu sonuçlara ulaşırlar. Teşvik Ediciler, objektif olmayı ve sonuçları vurgulamayı rehberlik ve kumanda altında öğrenirler. Zaman yönetimi Teşvik Ediciler için ilgi çekici olabilir. Konuşma ve tartışmaya bir zaman sınırı konduğu takdirde, "kapatma" ve görevi tamamlama zamanının geldiğini kendileri hatırlayabilir.

Uzman Kalıbı



Duygular: hesaplı bir ılımlılığı vardır ve başkalarına yardıma hazırdır

Amaç: statükonun korunması; kontrollü ortam

Başkalarını neye göre yargılar: arkadaşlık standartları; rekabet

Başkalarını neyle etkiler: istikrarlı performans; başkalarına yardımcı olma

Organizasyon için değeri: kısa dönemli planlar; öngörülebilir, istikrarlıdır; sakin bir gidişi korur

Aşırı kullandığı özellikleri: alçakgönüllülük; düşük risk alma; yeniliğe pasif direnç

Baskı altında: otorite sahiplerine adapte olabilir ve grupla birlikte düşünür

Korkuları: değişiklik, organizasyon bozukluğu

Etkinliği nasıl artabilir: fikirlerini topluluk önünde tartışma, geri beslemeyi temel alan öz güven, kısa devre yöntemleri

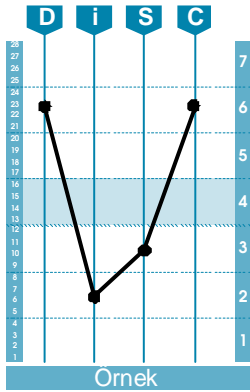
Uzmanlar başkalarıyla "iyi dayanır". İlimli, kontrollü düşünme biçimi ve alçakgönüllü tavrıyla, çok sayıda davranış stili ile birlikte çalışabilir. Uzmanlar düşünceli, sabırlı ve arkadaş olarak değerlendirdikleri kişilere her zaman yardıma hazırdır. Çalışma ortamında görece olarak daha küçük bir arkadaş grubuyla daha sıkı ilişkiler geliştirir.

Çabalarını bildik ve öngörülebilir kalıpları sürdürmeye yöneliktir. En etkin oldukları yer uzmanlaşma alanları olan Uzmanlar, çalışmalarını yönlendirilen kanallar içinde planlarlar ve dikkate değer bir şekilde istikrarlı bir performansa ulaşır. Başkalarından gelen takdirler istikrar düzeyinin korunmasına yardımcı olur.

Uzmanlar değişime yavaş ayak uydurur. Önceden hazırlandıkları takdirde, bir yandan istikrarlı performans düzeylerini koruyarak prosedürlerini değiştirmek için zamanları olur. Uzmanlar yeni projelere başlamak veya teslim tarihlerine uyabilmek için kısa devre yöntemleri geliştirmek için yardıma ihtiyaç duyabilirler. Bitirilen projeler, sıklıkla daha sonra gözden geçirmek üzere bir kenara konurlar. Uzmanlar, yararlılıkları kalmamış eski dosyaları atmaya düşünmelidirler.

Klasik Profil Kalıpları

DiSC® Classic 2.0

Yaratıcı
Kalıbı

Duygular: saldırganlığı kabul eder; ifadeyi sınırlar

Amaç: üstünlük; benzersiz başarılar

Başkalarını neye göre yargılar: kişisel standartlar; görevlerin tamamlanması için ilerletici fikirler

Başkalarını neyle etkiler: sistemlerin gelişmesini hızlandırma yeteneği ve yenilikçi yaklaşımlar

Organizasyon için değeri: değişiklikleri tasarlar ve başlatır

Aşırı kullandığı özellikleri: lafını sakınmamak; eleştirel veya küçümseyici tavır

Baskı altında: rutin çalışmadan sıkılır; kısıtlandığında küser; bağımsız hareket eder

Korkuları: etkisiz olma; standartlarına erişememe

Etkinliği nasıl artabilir: sıcaklık, incelikli iletişim, etkin ekip işbirliği, mevcut yaptırımların kabul edilmesi. Yaratıcı Kalıptaki kişilerin davranışlarında zıt güçler gözlenir.

Elle tutulabilir sonuçlar elde etme istekleri aynı derecede güçlü mükemmellik arayışları ile dengelenir ve saldırganlıklarını hassasiyetleri yumuşatır. Hızlı düşünceleri ve hareket etmelerine rağmen, bir karar vermeden önce muhtemel tüm çözümleri keşfetme istekleri onları sınırlandırır.

Yaratıcı kişiler projeler üzerinde yoğunlaştıklarında önsuzeli olurlar ve değişiklik üretirler. Yaratıcı Kalıptaki bireylerde bir mükemmellik arayışı olması ve ciddi planlama yetenekleri göstermeleri nedeniyle, yaptıkları değişiklikler doğru görünür, ancak seçtikleri yöntem insanlar arasındaki ilişkilere karşı özensiz olabilir.

Yaratıcı kişiler keşfetme özgürlüğü isterler ve otoritenin bulgularını incelemesini ve yeniden sınamasını isterler. Günlük kararları hızlı verebilirler, ancak daha büyük kararları verirken son derece tedbirli olabilirler. "Bu terfiyi kabul etmeli miyim?" "Başka bir yere taşınmalı mıyım?" Sonuç alan ve mükemmellik peşinde olan Yaratıcı kişilerin sosyal itibar beklentileri olmayabilir. Bunun sonucu olarak, soğuk, içe dönük veya pervasız olabilirler.

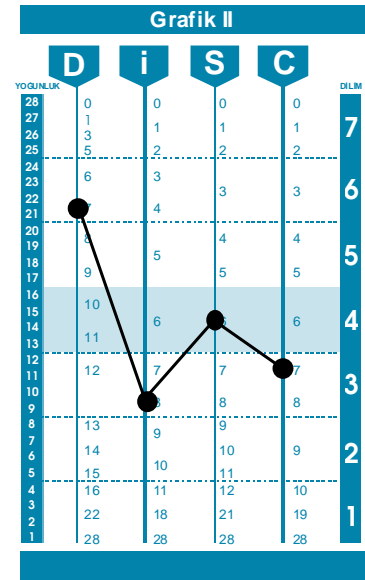
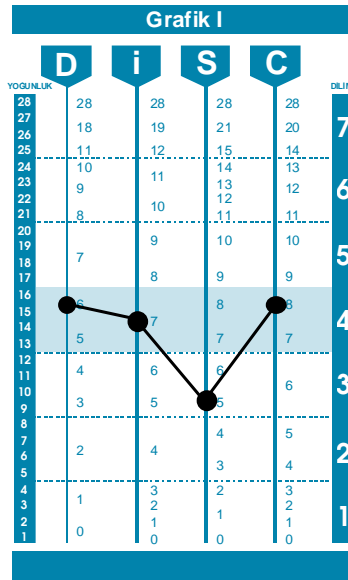
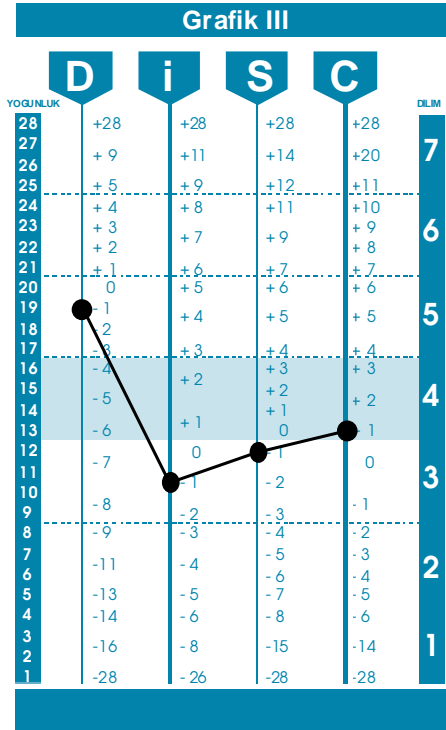
Puanlama ve Veri Analizi

DiSC® Classic 2.0

Aşağıda kişisel raporunuzun nasıl oluşturulduğunu gösteren bir özeti görebilirsiniz. Grafik III “En çok” seçeneklerinizle “En az” seçeneklerinizin birleştirilmesi sonucunu gösteriyor; bu da en yüksek DiSC boyutunuzu, Yoğunluk Endeks puanlarınızı ve Klasik Profil Kalibınızı belirlemek için kullanılıyor. Kişisel raporunuzun nasıl oluşturulduğuna dair daha fazla bilgi edinmek isterseniz, lütfen fasilitatörünüzle görüşün.

İsim: Respondent Name

Tarih: 15.01.2009



PUAN TABLOSU		D	i	S	C	N
		EN ÇOK	6	7	5	8
EN AZ		7	8	6	7	0
FARK		-1	-1	-1	1	

YORUMUN ÖZETİ:

En yüksek DiSC Boyutu/Boyutları: Baskın (D)

Klasik Kalıp: Geliştirici Kalıbı

Dilim numaraları: 5334