

D.I.S.C.

Kişilik Envanteri®

EROL LEVENT

erol@powerhrm.com

facebook.com/groups/diskisilikenvanteri

linkedin / D.I.S.C. Kişilik Envanteri

PowerHRM, Glosis'in insan kaynakları markasıdır.

D.I.S.C. Kişilik Envanteri,
Baraka Consulting Group ile beraber
2004 yılında geliştirmeye başlanan
ve 2005 yılında tescil edilen
bir davranış profili belirleme aracı - kişilik envanteridir.

Konfüçyüs

Sevdiğiniz bir işde çalışırsanız
hayat boyu iş yapmak zorunda kalmazsınız.

Yapılan bir araştırmaya* göre;

Kişilerin %95'i bir dönem kendilerine hiç uygun olmayan bir pozisyonda çalışmak zorunda kaldıklarını düşünmüşlerdir.

Yine aynı araştırmada bu kişilerin %95'i bu durumu itiraz etmeden kabullenmeye çalışmış, ancak istek ve motivasyonlarının düştüğünü belirtmişdir.

(* The Universal Language DISC, 2004

İhtiyaç

Kendimizi Tanımak
Kendimizi Kontrol Etmek
Karşımızdakini Tanımak
Karşımızdakilerin İsteklerini Anlamak

D.I.S.C.

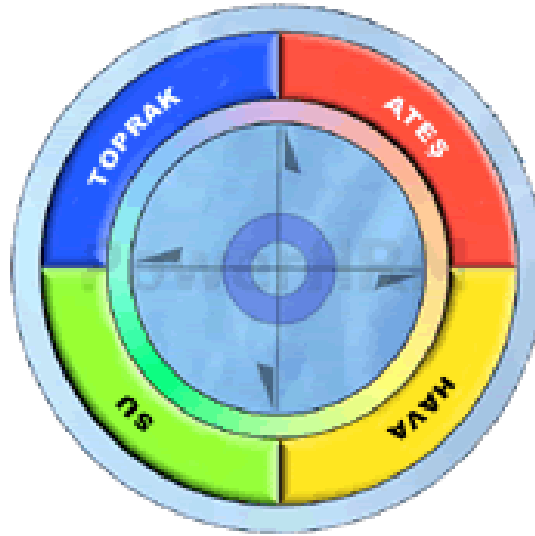
KAZANÇ: Kişisel Gelişim (Farkındalık ve İletişim Becerisi)

Kişilik Testi
ile
Kişilik Envanteri (Davranış Profili)
arasındaki fark nedir?

Kişilik Testi	Kişilik Envanteri
<ul style="list-style-type: none">• Klinik amaçlıdır• Sonucunda kişi ile ilgili bir yargıya varılır• Soru sayısı genellikle oldukça çoktur ve değişik tekniklerle de ölçümler yapılabilir.• Sonuçların yorumlanması için uzmanlık şartı aranır. Yorumlar genellikle daha bilimsel ve akademik dil ile ifade edilmektedir.	<ul style="list-style-type: none">• Günlük hayatı anlamaya, kişileri tanımaya, iletişimi güçlendirmeye yöneliktir.• Sonucunda kişi ile ilgili bir yargıya varılmaz; Envanter kişinin diğer insanlara göre davranış özellikleri bakımından konumunu belirler• Soru sayısı genellikle 200'ün altındadır• Sonuçları uzman gereği olmadan anlaşılır halde, günlük dilde ifade edilebilir

Kişilerin öne çıkan davranış özellikleri,
ilk olarak ne zaman analiz edilmiř
ve 4 gruba ayrılarak incelenmiřtir ?

M.Ö. 400

**Hippocrates**

Sanguine
İyimser (I)

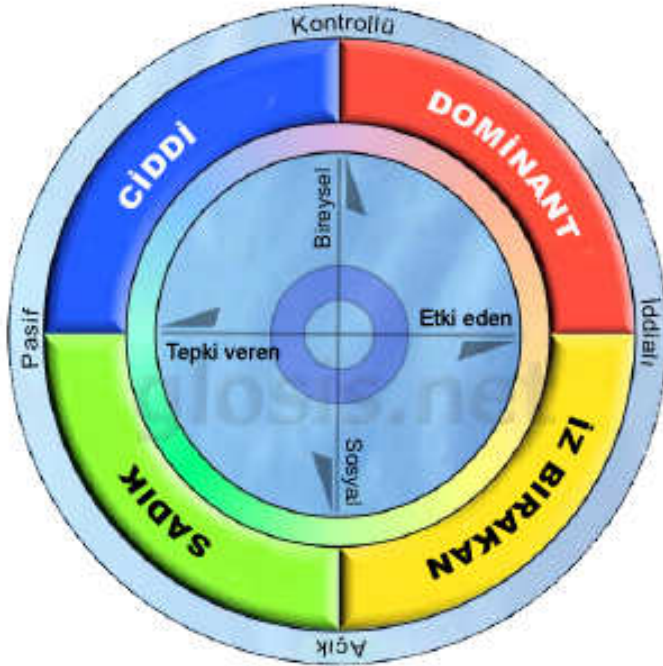
Melancholic
Melankolik (C)

Choleric
Öfkeli (D)

Phlegmatic
Sakin (S)

	(D) DOMİNANT	(I) İZ BIRAKAN	(S) SADIK	(C) CİDDİ
Hippocrates (M.Ö. 370)	Choleric Ateşli	Sanguine Neşeli	Phlegmatic Soğukkanlı	Melancholy Melankolik
Plato (M.Ö. 340)	Guardian Gardiyan	Artisan Artist	Philosopher Filozof	Scientist Bilim Adamı
"What's My Style?" (WMS) <i>Stilim Nedir?</i>	Direct Direkt	Spirited Büyüleyici	Considerate Düşünceli	Systematic Sistematik
Merrill / Wilson	Driver Sürücü	Expressive Etkileyici	Amiable Samimi	Analytic Analitik
Psycho- Geometrics (1978)	Triangle Üçgen	Squiggle Eğri	Circle Daire	Square Kare
PSI	Controller Kontrol eden	Promoter Motive eden	Supporter Destek veren	Analyst Analist
Enneagram	Adventurer Achiever Maceracı Girişimci	Helper Romantic Yardımcı Romantik	Peacemaker Observer Gözlemleyen Barışsever	Asserter Perfectionist İddia eden Mükemmeleyetçi

D.I.S.C.'i ilk olarak "Emotions of Normal People" kitabıyla 1928 yılında tanımlayan ve teorisini ortaya koyan kişi, **yalan makinasının mucidi** Dr. William Moulton Marston'dır.



Dominant (Dominance)

İz Bırakan (Influence)

Sadık (Steadiness)

Ciddi (Compliance, Cautiousness)

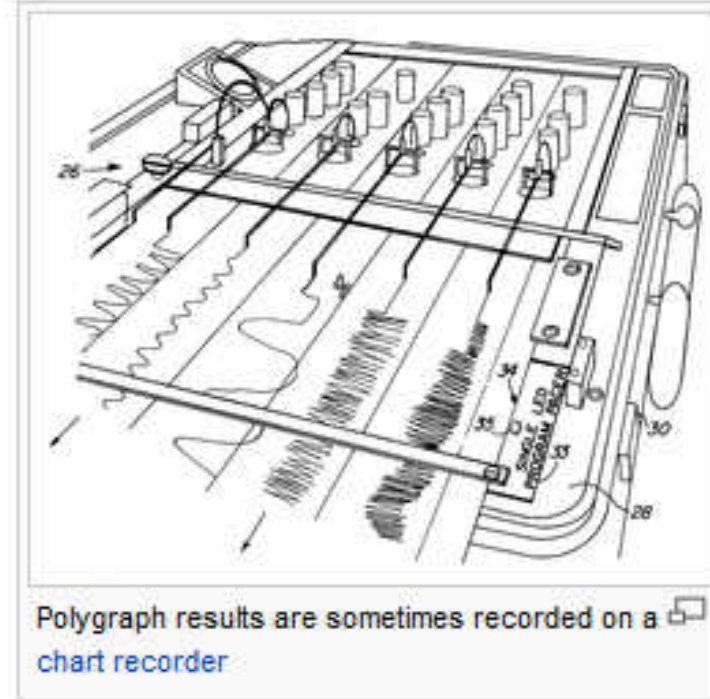
Wonder Woman



Publication information

Publisher	DC Comics
First appearance	<i>All Star Comics</i> #8 (December 1941)
Created by	William Moulton Marston Harry G. Peter

Yalan Makinesi



Lasso of Truth – Doğruluk Kementi

Indestructible Bracelet – Yokedilemez bilezik

Invisible Plane – Görünmez Uçak

- D.I.S.C. batı ülkelerinde uzun zamandır kullanılan en yaygın davranış profili belirleme aracıdır.
- D.I.S.C. Raporunda iyi veya kötü gibi bir sonuç elde edilmez.
- D.I.S.C.'in amacı kişinin öne çıkardığı davranış özellikleri, iletişim becerisi ve duyguları anlamaktır.
- D.I.S.C. yanıtlama süresi yaklaşık 10dk.dır.
- D.I.S.C. ile 28 soruda, 106 seçenek ile kişinin kapsamlı profili için gerekli bilgi en hızlı ve doğru şekilde alınır. (Yöntem ilk olarak 1972'de Minnesota Üniversitesinde kullanılmıştır)

- PowerHRM, D.I.S.C.'i Türkçe'ye ve Türk insanına uyarlayan ilk ve tek kurumdur. (Tescil: 2005 37700)
- D.I.S.C.'in geliştirilmesinde Türk Psikolog ve Sosyologlar görev almış tüm sorular ve raporlar Türkiye'de hazırlanmıştır.
- 6 senede D.I.S.C. Türkiye'nin en çok yanıtlanan envanteri olmuş ve yanıtlayan kişi sayısı 1.700.000 kişiyi geçmiştir.
- 500'i aşkın kurum D.I.S.C. 'i halen aktif şekilde kullanmaktadır.
(Referanslar için <http://www.powerhrm.com/tr/reff.htm> tıklayınız)

Dominant (Dominance) -> **GÜÇ** odaklıdır.

Bazı kişiler hedef odaklı, direkt ve güçlüdür.

İz Bırakan (Influence) -> **İNSAN** odaklıdır

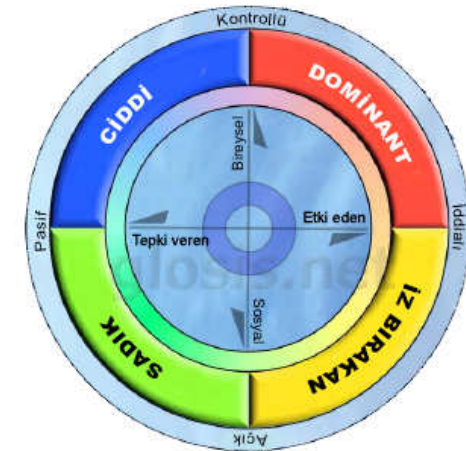
Bazı kişiler iyimser, eğlenceli ve konuşkandır.

Sadık (Steadiness) -> **GÜVEN** odaklıdır

Bazı kişiler sabırlı, sakin ve istikrarlıdır.

Ciddi (Compliance) -> **KURAL** odaklıdır

Bazı kişiler kuralcı, analitik ve detaycıdır.



D.I.S.C. temelde 4 soruya yanıt arar...**Dominant**

Kişiler sorunlara, hayata nasıl meydan okuyor?

(ne kadar güçlü, stresle mücadele edebiliyor mu, değişim zorluklar karşısındaki duruşu vs...)

İz Bırakan

Diğer insanlarla iletişimi hangi düzeyde?

(yeni insanlar arasında rahat iletişim kurabiliyor mu, yalnız olmayı mı seçiyor yoksa kendi arkadaş çevresinde mi olmayı tercih ediyor vs...)

Sadık

Bulunduğu ortamı nasıl saklıyor/koruyor?

(sakin, rahat empatisi yüksek biri mi yoksa sabırsız yerinde duramayan bir kişi mi, bulunduğu ortamın değişmesine dirençli mi, yoksa değişime dirençli mi vs...)

Ciddi

Kural ve prosedürlere karşı nasıl davranıyor?

(kuralcı prensip sahibi mi, çevresiyle olan uyumu nasıl, bağımsız bir karakteri mi var, farkındalığı yüksek mi, detaycı ve mükemmeliyetçi mi vs...)



D.I.S.C.'in en önemli artısı

Kişilerin kendini ve karşısındakini tanımasıyla

**kurum içi iletişimin gelişmesi,
kişiler arasındaki çatışmaların azaltılması,
kişilerin motivasyonun artırılması**

**ve tüm bunların bir sonucu olarak kurumun
markasına ve değerlerine olan sahiplenme
duygusunun geliştirilmesine önemli bir katkıda
bulunmasıdır.**

D.I.S.C. ;

- İdeal İş Profili'nin oluşturulmasında,
 - Seçme ve Değerlendirme sürecinde doğru kişinin işe yerleştirilmesinde
 - Reorganizasyon içinde kişilerin doğru pozisyonlandırılmasında
 - Takımların oluşturulmasında
 - Kariyer gelişiminde
 - Yönetim modelleri oluşturmada
 - Satıcı ve Satış Eğitimlerinde
- aktif olarak kullanılmaktadır.



YÜKSEK

D

İLE
ÇALIŞIRKEN**Vücut Dili:**

Mesafeyi korur
Kuvvetli el sıkıştır
Karşısında eğilmez
Direkt göz teması kurar

Ses Tonu:

Güçlü, net, güvenli
Direkt
Hızlı, çabuk çabuk

Kelimeler/İçerik:

Kazanma, Zafer
Alanı yöneten
Sonuçlar
Şimdi, Hemen
Yani, özet olarak
Meydan okuma

Enerji verenler:

Meydan okumalar
Yönetim olanakları
Zor görevler

Başarısız kılanlar:

Rutinler, tekrarlar
Otorite yoksunluğu
Saygı yoksunluğu

YAPIN

ve

SAKIN YAPMAYIN:

Net olun, lafı doğrudan söyleyin
İş odaklı olun, işten bahsedin
Hazırlıklı olun, paketiniz hazır olsun
Alternatif seçenekler sunun
Olaylardan bahsedin, insanlardan değil
Onun fikri olmasına izin verin

Zaman harcamayın
Durumu mantıkla açıklayın
Net "NE?" soruları sorun
Tutamayacağınız sözler vermeyin
Kazan/kazan olanaklarından
başkasını sunmayın

YÜKSEK

İLE
ÇALIŞIRKEN**Vücut Dili:**

Yakında durur
Gülümser
Arkadaş canlısıdır
Jestler, mimiklerle konuşur

Ses Tonu:

Hevesli, heyecanlı
İniş çıkışlı
İkna edici, renkli
Hızlı

Kelimeler/İçerik:

Eğlence
Hisler, hissettiklerim
Sosyallik, tanınma
Heyecan verici
Şöyle hayal et
Gözünün önüne getir
İnsanlar

Enerji verenler:

İnsanlarla ilişkiler
Sosyal tanınma
İlham vericiler

Başarısız Kılanlar:

Sosyal olarak red
Kuşkuculuk
Negatiflik

YAPIN

ve

Hayallerini destekleyin
İnsanlar ve amaçları hakkında konuşun
Fikrini sorun
Uygulama için öneriler sunun
Aynı düzeyden konuşun
Özel hissetmelerini sağlayın

SAKIN YAPMAYIN:

Sosyalleşmesini kısıtlamayın
Keskin bilgiler, grafikler için zorlamayın
Detayları yazmadan vermeyin
Önemli kişilerden uzak tutmayın
Risk aldığı anda ödüksüz bırakmayın

YÜKSEK
S
İLE
ÇALIŞIRKEN

Vücut Dili:

Rahat, sakin
Metodik, acelesiz
Dostça göz teması kurar
Küçük jestlerde bulunur

Ses Tonu:

Sıcak, yumuşak, sakin
Sabit
Düşük volüm
Yavaş, acelesiz

Enerji verenler:

Tanımlanmış sınırlar,
Güven, Yakınlık
Takım uyumu, barışçıl
Hizmet etme imkanı

Başarısız kılanlar:

Güvenin kaybı
Yakınlık eksikliği
Sürprizler
Ev hayatına yer
olmaması

Kelimeler, İçerik:

Adım adım,
Yardımcı olun
Garanti, söz, vaad
Bunu bir düşün,
Zaman ver

YAPIN

Kişisel yakınlık, ilişki ile başlayın
Dinleyin!
Fikrinizi mantıkla açıklayın,
Kırılmış kalbini farkedin
Karar vermesi, uygulaması için zaman tanıyın
Bilgi verin, hep bilgilendirin anlatın

ve**SAKIN YAPMAYIN:**

Kişisel ilgisiz bırakmayın
Çabuk kararlara, değişime zorlamayın
Tehdit etmeyin, Bölmeyin
Güvenini kırmayın, sözünüzü bozmayın
İstekli halini, kabul etti diye varsaymayın

YÜKSEK

C

İLE

ÇALIŞIRKEN

Vücut Dili:

Mesafeyi korur
Karşı karşıya oturur
Sert, sağlam duruşu vardır
Direkt göz teması yoktur
Jest yada mimik yoktur

Ses Tonu:

Kontrollü, direkt
Düşünceli, net
İniş çıkışlar yok
Yavaş

Enerji Verenler:

Bilgi
Kalite standartları
Kurallara uyum
Analiz ve araştırma

Başarısız kılanlar:

Kişisel eleştiri
Çok hızlı hareket etmek
Bilgi olmadan karar verme
Mantıksız duygular

Kelimeler/İçerik:

Gerçekler şunlar
Data diyor ki
Kanıtlanmış..
Zaman ver, risk yok
Analiz et
Garantiler

YAPIN

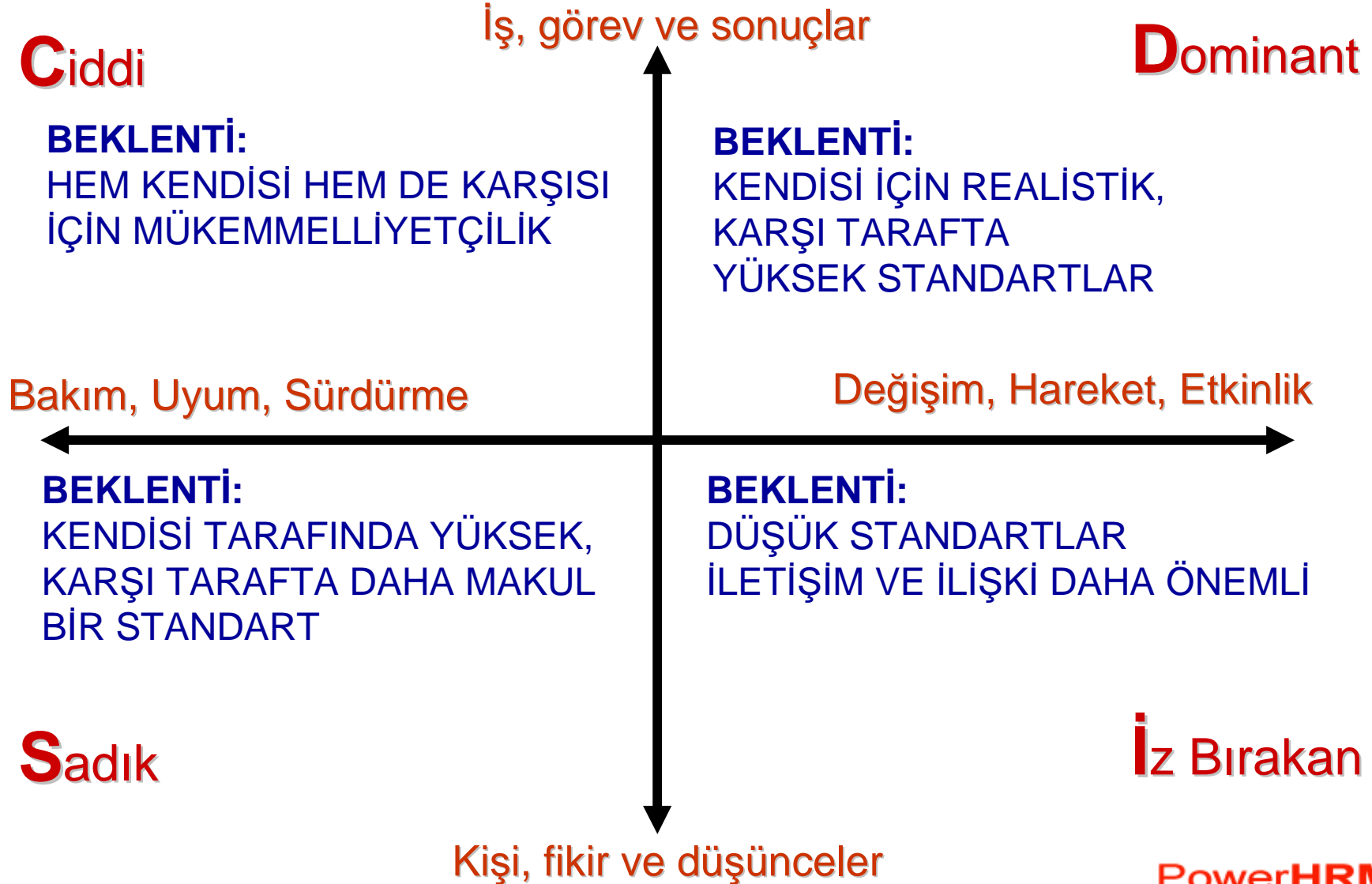
Savınızı hazırlayın
Doğrudan ve dürüst yaklaşın
Kuralları ve prosedürleri verin
Karar vermek için zaman tanıyın
Geleneksel olun, çok (boş)söz vermeyin
Gerçeklerle, bilgi ile kanıtlayın
Her açıdan bakıp, bilgi sağlayın

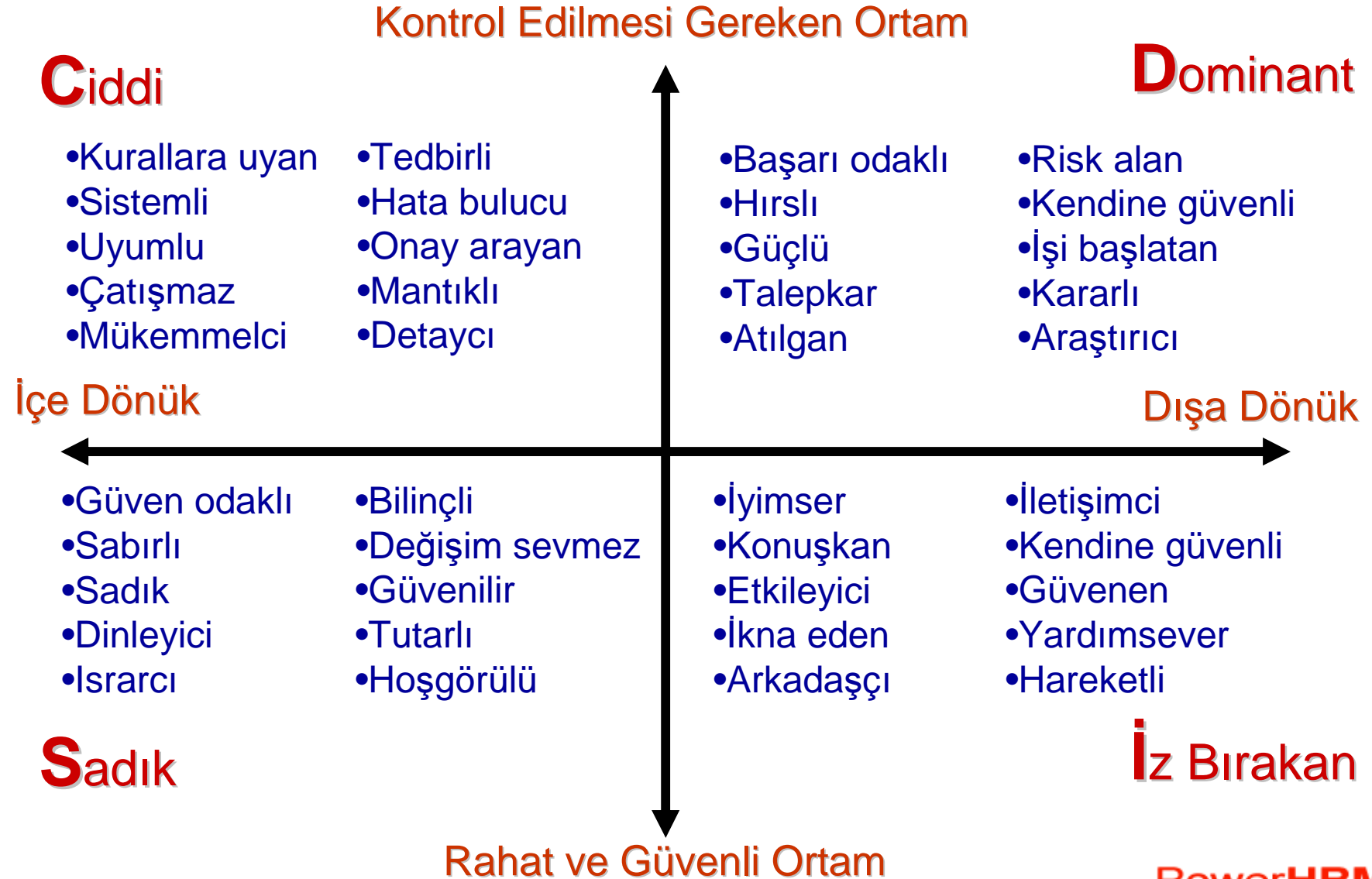
ve

SAKIN YAPMAYIN:

Düzensiz, nizamsız olmayın
Ciddiyetsiz, resmiyetsiz kişisel olmayın
Güvenilmez, inanılmaz olmayın
Sadakatinden şüphe etmeyin
Kararsızlık yapmayın, değiştirmeyin
Mükemmele ulaşma çabasını hor görmeyin
Adaleti ve tutarlılığı asla bozmayın







Ciddi**BÜROKRATİK YAKLAŞIM**

Kural ve prosedürlerin takip edildiğini kontrol eden, kurallar ve sistem içinde kalma şartıyla sorumluluk ve karar alma konusunda destekleyen

Dominant**OTORİTER YAKLAŞIM**

Otoriter, sorumlulukları ve görevleri talimat olarak veren, başlatan, aksiyon alan, sorun çözücü, dikey hiyerarşiden hoşlanan, Dediğinin olmasını isteyen

**KATILIMCI YAKLAŞIM**

Günlük karar gerektiren işleri delege eden, geri dönüşümleri takip edip, sorumlulukları paylaşan, samimi barışçıl ve tıkr tıkr işleyen bir operasyonu teşvik eden

**DEMOKRATİK YAKLAŞIM**

Demokratik, ikna edici, motive edici, girişimci, kendisinin veya başkasının her türlü fikrinin harekete geçmesine yardımcı, bağımsızlığa teşvik eden, delege eden, beraber karar veren

Sadık**İz Bırakan**

Dominant**İz Bırakan****Sadık****Ciddi**

- *Projeyi iyi sunar, bitmemiş görevleri saklamaz
- *Kendine odaklandırır,
- *Başkalarının fikirlerini dinlemez,
- *Görevin bitirilmesi ilişkilerden daha önemlidir,
- *Fikir ayrılıklarında agresifleşir

- *Kendine güveni açıktır
- *Takım olarak konuşur (Biz)
- *İlişkiyi, işin önünde tutar
- *Soyut ve kavramsal düşünceler ile çok iyi başeder
- *Ekibi sıkıştırmaktan hoşlanmaz

- *Alçak gönüllüğü tercih eder
- *Başkaları tarafından onaylanmak hoşuna gider,
- *Görevin bitirilmesine son derece önem verir
- *Kişisel ilişkilerde bir uyum yakalamaya ve sürdürmeye çalışır

- *Kaliteyi ön plana koyar, işi en iyi şekilde bitirmek ister.
- *İşin bitirilmesinden çok kaliteli yapılıyor olması daha önemlidir
- *Çatışmalardan kaçar
- *Başkalarının kendine güvenli söylemleri rahatsız eder

Ciddi

- *Kaliteyi ön plana koyar, işi en iyi şekilde bitirmek ister.
- *İşin bitirilmesinden çok kaliteli yapıyor olması daha önemlidir
- *Çatışmalardan kaçar
- *Başkalarının kendine güvenli söylemleri rahatsız eder

Dominant

- *Projeyi iyi sunar, bitmemiş görevleri saklamaz
- *Kendine odaklandırır,
- *Başkalarının fikirlerini dinlemez,
- *Görevin bitirilmesi ilişkilerden daha önemlidir,
- *Fikir ayrılıklarında agresifleşir

Sadık

- *Alçak gönüllüğü tercih eder
- *Başkaları tarafından onaylanmak hoşuna gider,
- *Görevin bitirilmesine son derece önem verir
- *Kişisel ilişkilerde bir uyum yakalamaya ve sürdürmeye çalışır

İz Bırakan

- *Kendine güveni açıktır
- *Takım olarak konuşur (Biz)
- *İlişkiyi, işin önünde tutar
- *Soyut ve kavramsal düşünceler ile çok iyi başeder
- *Ekibi sıkıştırmaktan hoşlanmaz

Ciddi

Öne Çıkan: Kaçınma
Yedek : Otokrasi

Dominant

Öne Çıkan: Otokrasi
Yedek : Kaçınma

Öne Çıkan: Boyun Eğme
Yedek : Saldırı

Öne Çıkan: Saldırı
Yedek : Boyun Eğme

Sadık**İ**z Bırakan

Dostoyevsky

İnsan İnsandır, piyanonun tuşları değil

Reuel Howe

Tanrı, insanı sevmek eşyaları ise kullanmak için yaratmıştır.

D.I.S.C.[®]

Teşekkür ederiz

PowerHRM,
Glosis Bilgisayar Yazılım ve Danışmanlık Hiz. Ltd. Şirketinin
İnsan Kaynakları Markasıdır.



www.glosis.net