

# DISC

## DISC Kişilik Envanteri ile Tanışma



DISC kişilik değerlendirmesine dair kapsamlı bir kullanım kılavuzu.

DISC, ne yapar, nasıl çalışır ve size nasıl yarar sağlar?

Bu dokümanda hepsini bulacaksınız.



# İçindekiler

## Sayfa

- 3 ■ DISC Nedir
- 4 ■ DISC Sizin İçin Ne Yapabilir
- 5 ■ DISC Envanterinin Faydaları
- 6 ■ DISC Nasıl Çalışır
- 7 ■ DISC Tarihi ve Gelişimi
- 9 ■ DISC Geçerlilik ve Güvenilirlik
- 10 ■ DISC Stillerinin Özellikleri
- 11 ■ D Stili: Dominance
- 13 ■ I Stili: Influence
- 15 ■ S Stili: Steadiness
- 17 ■ C Stili: Compliance
- 19 ■ DISC Uygulamaları
- 20 ■ İşe Alım
- 22 ■ Kültürel Entegrasyon

## sayfa

- 23 ■ Ölçme ve Değerlendirme
- 24 ■ Reorganizasyon
- 25 ■ Takım Oluşturma
- 27 ■ Kariyer Gelişimi
- 28 ■ Anket Gönderme ve Rapor Alma
- 29 ■ Görev-Aday Eşleştirme
- 30 ■ Örnek DiSCPROFİL Raporları
- 34 ■ Markanızın Kullanımı
- 35 ■ DISC Eğitimleri



# DISC Nedir?

## Hızlı ve Etkili Kişilik Envanteri

İnsanları anlamak, işe alırken, yönetirken ve ekip oluştururken çok önemli bir beceridir. İnsan kişiliğinin, davranışları nasıl etkilediğine dair kapsamlı ve objektif bir görüşe sahip olmak çalışma ortamında büyük bir avantajdır. DISC, günümüzde mevcut olan en popüler kişilik envanteri tekniklerinden biridir ve kullanımı basittir. Bununla beraber size işinizin gerektirdiği kadar ayrıntılı, güçlü ve kullanılabilir bilgiler sunar.

## DISC ne anlama geliyor?

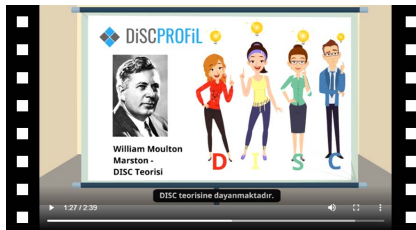
Dört temel kişilik faktörünü ölçen basit bir ankete verilen cevaplardan bir DISC profili oluşturulur. İngilizce Dominance, Influence, Steadiness ve Compliance kelimelerinin ilk harfleri DISC'e adını verir.



Bu dört DISC faktörünü ve bunların kombinasyonlarını anlamak, o kişilik tipine dair size gerçek ve oldukça değerli bilgiler sağlayacaktır.

## DiSCPROFİL ÖZELLİKLERİ

- DISC anketini uygulamak kolaydır ve tamamlaması yaklaşık on dakika sürer.
- Bulut tabanlı olması adayların çevrimiçi DISC anketini yapabilmeleri ve raporların hemen web üzerinden alınabilmesi anlamına gelir.
- Anketler otomatik olarak ölçümlenir ve değerlendirilir, böylece sorular tamamlanır tamamlanmaz bir rapor görülebilir.
- DISC, işe alım ve ekip oluşturma süreçlerinde tutarlı ve güvenilir bir kriter olarak kullanılabilir.
- Piyasada pek çok kişilik envanteri uygulamaları var ancak DISC sisteminin avantajları, kullanımının hızlı, yönetiminin kolay, güçlü ve güvenilir sonuçlar üretmesidir.



**DISC bugün mevcut olan en popüler kişilik profillemeye tekniklerinden biridir**

# DISC Sizin İçin Ne Yapabilir

## Açık pozisyonlarınız için doğru kişiyi bulur

Açık pozisyonlarınız için doğru insanları bulmanızın hiç de kolay olmadığını biliyoruz. Yüksek performans gösterecek olan adayların belirlenmesi ve işe alımdan sonra ekibinize uyum sağlamaları zaman ve çaba gerektirir. DISC envanteri tüm bu süreci kolaylaştırmak için profesyonel bir araçtır. DISC, temel kişilik özelliklerini anlama, güçlü yönleri belirleme ve ortaya çıkmadan önce potansiyel zorlukları tespit etmede güçlü bir araçtır.

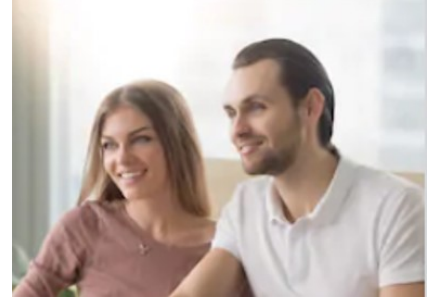
### ...ve daha fazlası

DISC kişilik envanteri, size güçlü bir işe alım aracından çok daha fazlasını sağlar. DISC, kişisel değerlendirmeden entegrasyona, ilişki yönetiminden ekip oluşturmaya kadar çok çeşitli uygulamalarda kilit bir rol oynar. Bir kez DiSCPROFİL'i denedikten sonra, işinizi onusuz nasıl yönettiğinizi merak edeceksiniz.

### DISC nasıl uygulanır

Bir DISC profili oluşturmak basittir. Profiller hızlı ve anlaşılır bir ankete verilen cevaplara dayanarak kolayca oluşturulur.

DiSCPROFİL gibi bir DISC sistemi sizin için tüm süreci idare eder, davetiye gönderir, anketi kendisi yönetir ve cevapları otomatik olarak işler. Sonuçlar derlendikten sonra anında kullanımınıza sunulur.



DISC ayrıca, bir adayın kişisel stilini ve yüzlerce potansiyel rol ile uygunluğunu karşılaştırarak, aday ile işin eşleşmesinin temeli olarak da kullanılabilir. Ek olarak, DISC, kişisel özelliklerden liderliğe, takım değerlendirmesine kadar başarılı iş ilişkileri ve takım oluşturma konusunda mükemmel bir araçtır. Tüm bu konuları daha sonra kılavuzda ele alacağız.





# DISC Envanterinin Faydaları

## DISC ile İşe Alım

DISC, kolay kullanımı, ekonomik olması, görev-aday eşleştirme potansiyeli nedeniyle işe alımlarda en yaygın kullanılan envanterdir. Bu özellikler, işletmenizdeki kişilik envanteri kullanmayı pratik ve ekonomik hale getirir.

Ek bir avantaj olarak, DISC ayrıca adayların veya işe yeni başlayan çalışanların kendi kişisel tarzlarını anlamalarına ve şirketinize uyum sağlamalarına yardımcı olabilecek bir aday geri bildirim raporu da sunar.



## DISC ile Etkili İletişim

DISC'in güçlü yönlerinden biri de, farklı kişiliklerin birbirleriyle nasıl etkileşime gireceğini açıklayabilmesidir. DISC prensipleri, herhangi bir çalışma ilişkisinin hem olumlu hem de sorunlu alanlarını tespit etmeye yardımcı olur ve hatta güçlendirilmesine yardımcı olacak yaklaşımlar önerir.

**DISC kullanımı kolay,  
uygun maliyetli ve adayları  
görevlerle eşleştirmek için  
ideal bir araçtır**

## Değerlendirme ve Yönetme

Düzgün bir DISC analizi size bireylerin iş yapma alışkanlıkları hakkında bilgi sağlar, ayrıca en iyi şekilde çalışmalarını sağlamak için onları nasıl motive edeceğinize dair size ipuçları verir. DISC ile ilişki yönetimi yapmak, işyerindeki farklı durumları anlamaya ve çatışmaları başarılı bir şekilde yönetmeye yardımcı olur.

## Takımlar ve Liderlik

DISC, dinamik ve başarılı ekipler oluşturmaya yardımcı olan önemli bir araçtır. İşyerinde herhangi bir gruptaki tüm kişilik dinamiklerini yorumlamak, raporlamak ve ekip oluşturmak, sağladığı araçlar sayesinde basit bir egzersiz haline gelir.

Aynı yaklaşım, sadece liderlik niteliklerini değerlendirmekle kalmayıp, aynı zamanda grubun bir bütün olarak ihtiyaç duyduğu liderlik türünü tanımlamak için ekip liderliğine odaklanmak için de kullanılabilir.

DISC etkili iletişimde kullanılan prensipler, aynı şekilde DISC profili bilinen bir kişiye karşı özel iletişim stratejisi tasarlamak için de kullanılabilir. Başka birinin özgün tarzını anlamak, eğitimden satışa ve yönetime kadar her ortamda yapıcı bir ilişki kurma konusunda güçlü bir destek sağlar.



# DISC Nasıl Çalışır

## Bir Kişilik Profili Oluşturmak

DISC, bir kişinin davranışındaki dört temel faktörü ölçer ve bu faktörleri kişiliklerini tanımlamak için kullanır. Bu kişilik profili, her biri dört seçenek sunan yirmi dört sorudan oluşan bir anket aracılığıyla oluşturulmuştur. Aday bu seçeneklerden ikisini seçer. Birisi davranışlarını en iyi temsil eden ve diğeri de kendisine en uzak olanıdır. Bu cevaplar daha sonra otomatik olarak analiz edilir ve bir dizi DISC sonucu üretmek için kullanılır.

## Anahtar Özellikler

Doğal olarak bir kişinin her detayını sadece dört faktöre indirgeyemeyiz ayrıca davranışları etkileyen bilgi, tecrübe ve eğitim gibi çok önemli diğer özellikler de vardır. DISC dört temel faktöre odaklanarak, bir kişinin davranış ve performansı ile doğrudan ilgili olan bilgiler sağlar.

Kişilik Envanteri uygulamasıyla, kişinin özel hayatındaki, çalışma hayatındaki ve baskı altındaki davranışlarını yönlendiren DISC faktörlerini gösteren üç farklı grafik oluşturulur. Aynı zamanda kişinin o dönemdeki stres seviyesi de ölçülür ve kaynağı belirlenir.



D I S C

## Dört DISC Stili

### D Dominance

Sonuç odaklı, sorun çözen, güçlü iradeli. Büyük resmi görür, açık sözlüdür, zorlukların üzerine gider, sözünü esirgemez.

### I Influence

Pozitif enerjili, ikna eden, iletişim kuran. Coşkulu, iyimser, işbirliğini sever, gözardı edilmekten hoşlanmaz.

### S Steadiness

İstikrarı koruyan, destekçi, güvenilir. Aceleyi sevmez, tavırları sakindir. Destek vermekten hoşlanır, alçak gönüllüdür.

### C Compliance

Sistemsal, yüksek standartları olan, şartlara uyum sağlayabilen. Bağımsızlığına düşkündür, objektif bir şekilde akıl yürütür, detaylardan hoşlanır, hata yapmaktan kaçınır.

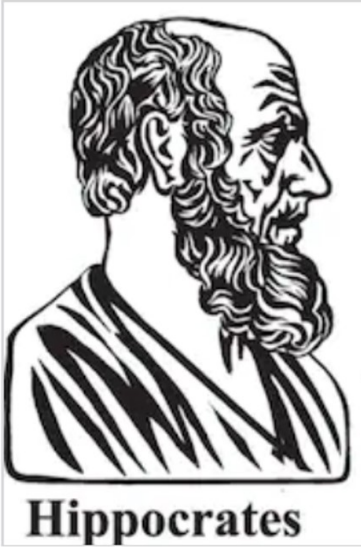
**DISC bir kişinin davranışlarını etkileyen temel özelliklere odaklanır**

# DISC'in Tarihi ve Gelişimi

## Antik Kökleri Olan Modern Bir Teori

İnsan davranışları sadece günümüzde değil, çok eski tarihlerden beri insanoğlunun merak konusu olmuştur. Günümüzün otomatik, bulut tabanlı DISC kişilik envanterinin temel fikirlerinin izlerini antik çağlardan gelen eserlerde bulabiliyoruz.

Kayıtlarda tespit edilebilen, insan davranışlarını inceleyen en eski çalışma M.Ö. 370 yıllarına, Hipokrat'a kadar gitmektedir.



Modern tıbbın babası olarak kabul edilen Hipokrat farklı insan davranışlarını, insan vücudundaki sıvılar ve organlar ile ilişkilendirerek kategorize etmiştir ve kişilik tiplerini öfkeli, sıcakkanlı, hüzünlü ve soğukkanlı olarak adlandırmıştır.



Hipokrat'tan yaklaşık beş yüz yıl sonra, Romalı bir hekim olan Galen kişilik tiplerinin birbirleriyle etkileşim içerisinde olduklarını ve insan kişiliğinin dört temel kişilik özelliklerinin her birinden bir miktar izler taşıyabileceğini öne sürmüştür. Mesela Hipokrat'ın "Öfkeli" kişiliğine sahip birinin (hırslı ve iradeli) ateş elementinden (sabırlı ve sakin) kişilik özelliklerine de sahip olduğunu açıklayarak, kişilik tiplerinin kombinasyonlarını ortaya koymuştur.

**...farklı kişilikler farklı faktörlerin bir araya gelmesiyle ilişkilidir**

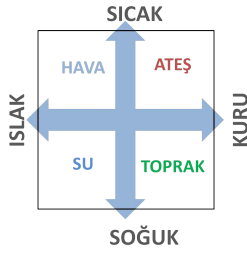
Bu görüş açısından bakıldığında önemli olan, kişilik özelliklerinin birbiriyle ilişkili ve kendi içerisinde bir dengede olmasıdır. Farklı kişilikler kişiliği tanımlayan faktörlerin farklı kombinasyonlarıyla ifade edilebilir. Ayrıca kişiliği oluşturan unsurların iki eksenli bir modelde (duygu/mantık-acı/haz) haritası çıkarılabilir.



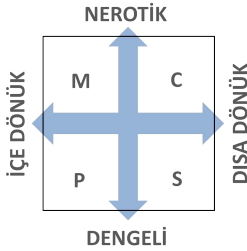


# DISC'in Tarihi ve Gelişimi

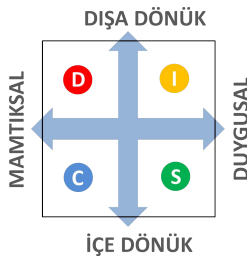
## Tarih boyunca dört faktör modeli



Antik Yunan yaklaşımı bile, unsurları birbiriyle ilişkilendirmek için ilkel bir 'çift eksenli model' kullandı.



Hans Eysenck'in çalışması daha titiz ve detaylı olmasına rağmen hala temel türlerin eski isimlerini korumaktadır: Melancholic, Choleric, Sanguine ve Phlegmatic (yukarıdaki şemada M, C, S ve P olarak işaretlenmiştir).



DISC kendine ait bir modele dayanmasına rağmen, geçmişten gelen dört faktör geleneğini sürdürmektedir.

## Modern çağa doğru

Hipokrat ve Galen'in bilimsellikten uzak fikirleri, bilim ilerledikçe anlamını kaybetmesine rağmen dört mizaç temelli çalışmalar önemini kaybetmedi. Kişiliğin arkasındaki kavramlar daha titizlikle araştırılmaya başlandığında, istatistiksel analiz, kişilik faktörlerini daha sistematik bir şekilde ayırtmaya başladı.



Bu yaklaşımın önde gelen isimlerinden biri, kişilik faktörlerini çift eksenli bir model ile haritalayan Hans Eysenck'tir. Eysenck, bu sonucun, mizaçlar hakkındaki eski fikre ne kadar benzer olduğunu belirtti. Ancak kişilik faktörleri artık bilimsel olarak tanımlandı.

**...dört temel davranış kategorisi: "D" baskın, "I" etkileyici "S" istikrarlı ve "C" uyumlu**

Pek çok karşılaştırılabilir yaklaşım vardır (özellikle Carl Jung'un kişilik çalışmaları kısmen bu tür bir ilişkiye dayanır).

## William Marston ve DISC

1928 de dünyadaki ilk yalan makinesinin mucidi olan Amerikalı Psikolog William Moulton Marston "EMOTIONS OF THE NORMAL PEOPLE" (*Normal İnsanların Duyguları*) kitabında, davranışların düşmancadan dostaneye değişen bir skalada, kişinin bu olguya dışa dönükten, içe dönüğe uzanan reaksiyonu bağlamında ele almıştır. Marston da bu iki ölçümü kıstas kabul ederek, kişisel davranışın 4 ana faktör bazında irdelenebileceğini ortaya koymuştur.



1940'lı yıllarda Marston'un envanter tekniği, İkinci Dünya Savaşı sırasında işe alımlarda yardımcı olması için ABD ordusu tarafından kabul edildiğinde öne çıktı. Sonraki yıllarda, sistemin basitliği ve esnekliği dünya çapında daha yaygın kullanılmasını sağladı.

İlk zamanlarda, el ile işaretlenmiş ve değerlendirilmiş kağıt anketlerden DISC envanterleri oluşturuldu. Kişisel bilgisayarların ve İnternet'in ortaya çıkmasıyla DISC daha otomatik bir yaklaşıma kolayca adapte oldu. Böylece testler artık tamamen otomatik bir şekilde yönetilebiliyor.

# DISC için Geçerlilik ve Güvenilirlik

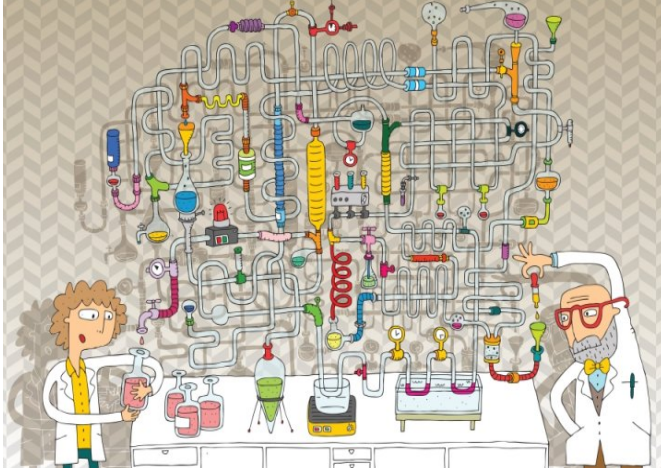
## DISC Sonuçlarının Geçerlilik ve Güvenilirliğini Ölçmek

DISC'in gerçekten çalıştığından emin olmak için güvenilirliğini ve geçerliliğini göz önünde bulundurmamız gerekir. Bu iki kavram birlikte, herhangi bir profil oluşturma aracının performansını ölçmeye yardımcı olur.

İnsanların tutumlarının ve yaklaşımlarının zaman içinde az da olsa değiştiğini bilmeliyiz. Bu nedenle bir envanterden diğerine % 100 güvenilirlik düzeyini görmeyi beklememeliyiz. (Aslında, bunun gibi zaman içindeki değişiklikleri anlamak, bir kişinin performansını değerlendirmede değerli olabilir.)

## Geçerlilik ve Güvenilirlik Raporu

DISCPROFİL Davranış Envanteri için hazırlanmış rapor, bu envanterin güvenilirliği ve geçerliliğinin güçlü olduğunu göstermektedir. Analizler .87 medyan katsayısı alfa ve .86 medyan test-tekrar test güvenilirliği ile ölçek güvenirliliğinin iyi-mükemmel aralığında olduğunu göstermektedir. Aracın geçerliliğini inceleyen analizler de çok olumludur. Aşağıdaki linki kullanarak özet raporu inceleyebilirsiniz.



Herhangi bir kişilik testiyle ilgili en önemli soru, ölçmek istediğini ne kadar iyi ölçtüğüdür. Profillerin, tanımladıkları kişilikleri doğru bir şekilde temsil ettiğinden emin olmalıyız.

## Güvenilirlik

İlk ölçüm bir tutarlılık araştırmasıdır. Aynı kişiyi birkaç kez test edersek benzer sonuçlar almayı bekleriz. Güvenilirlik, envanter sonuçlarının testten teste ne kadar değiştiğini ölçer. Farklı güvenilirlik türleri vardır ve burada tartıştığımız form test-tekrar test güvenilirliğidir.

Farklı zamanlarda aynı kişi için yapılan envanterin farklı sonuçlar vermesini kabul edemeyiz.

## Geçerlilik

Daha zor bir konu, bir dizi envanter sonucunun geçerliliğinin değerlendirilmesidir. Yani profildeki faktörler, tanımladıkları kişilik özelliklerini ölçüyor mu? Alışılmış yaklaşım, bir başka iyi kurulmuş kişilik envanterine karşı profilleri ölçmektir, tercih edilen karşılaştırma ise NEO PI-R ve 16PF olmuştur. DISCPROFİL bu envanterlerle karşılaştırmalar yapılarak değerlendirilmiştir.

Farklı tekniklerle hazırlanmış envanterler farklı faktörleri ölçer, bu nedenle karşılaştırmada tam eşleşmeler bulmayı beklemeyiz. Bununla birlikte, bir testteki faktörlerin diğerinde olanlarla tutarlı bir istatistiksel ilişki gösterip göstermediğini tespit etmek için iki sistemdeki faktörler arasındaki korelasyonlara bakabiliriz.

## Özet Rapor



## Derecelendirme Skalası

Hiç bir psikometrik aracın mükemmel güvenilir ya da tamamen geçerli olmadığını unutmayın. Tüm psikolojik araçlar çeşitli hata kaynaklarına tabidir. Bir psikometrik ölçüm aracını güvenilir / güvenilmez ya da geçerli / geçerli değil diye kategorize etmek yerine önceden tanımlanmış bir derecelendirme skalası üzerine oturtmak daha doğru olur. Sonuç olarak, bu araç, sağlam ve güvenilir midir şeklindeki bir soru yerine, bu aracın güvenilirliği için ne kadar kanıt vardır şeklindeki bir soru daha uygun olur.

# DISC Stillerinin Özellikleri

## DISC Nasıl Ölçer

Bir DISC anketinden gelen cevaplar değerlendirildikten sonra nihai sonuç üç grafikten oluşur. Bu her bir aday için parmak izleri gibi davranışlarının benzersiz bir tarifini yapar ve özel yönlerini tanımlar. Birlikte ele alındığında, üçlü set bir DISC profil serisi olarak adlandırılır. Grafiklerin hepsi aynı formatta dört temel kişilik faktörünün seviyesini gösterir: Dominance, Influence, Steadiness, Compliance (ilk harfleri - D, I, S, C - DISC adını oluşturur). Grafikteki dört nokta, bir profil için tanımlanabilir bir şekil oluşturmak için çizgilerle birleştirilmiştir. Grafiklerin ve raporların kullanımı herhangi bir eğitim ve uzmanlık gerektirmez.

Profil serisinin üç grafiği de birbirine benzeyebilir veya bireye bağlı olarak önemli ölçüde farklılık gösterebilir. Farklı DISC tabanlı envanterler üçü için farklı başlıklar kullanır ve sıraları değişebilir, ancak anlamı ve önemi değişmez.



## Maske Profil

Çok az insan her zaman aynı davranış bütünlüğünü korur. Bunun yerine, durumlara ve başkalarının gereksinimlerine uyum sağlama eğiliminde olacaktırlar. Maske Profili'nin amacı, bir kişinin mevcut durumlara uygun olacak şekilde adapte ettiği davranış tarzını tanımlamaktır. Bu profil, kişinin durumu ve ortamı değiştiğinde zaman içinde önemli ölçüde değişebilir. Bu tür değişiklikler genellikle yeni bir işe başlamak ya da taşınmak gibi ana yaşam olaylarına paraleldir. Maske Profil ayrıca "**Çalışma Profili**" olarak da bilinir.

## Doğal Profil

Bu grafik, bir kişinin "doğal tarzını", yani kendini tamamen rahat hissettiğinde tipik davranışlarını açıklar. Doğal Profil zaman içerisinde diğer iki grafikten daha sabit kalma eğilimindedir. 0-7 yaş arasında oluşur ve gelişimini tamamlar. Görev-Aday eşleştirmesi yapılırken bu grafik kullanılır.

## Baskı Altında Profil

Bu profil, baskı altında davranışların değişip değişmediğini, değişiyorsa ne yönde değiştiğini anlatır. Bu profili tanımlayan grafiğin diğer grafiklerle ilişkisine bakarak aday üzerinde stres olup olmadığını ve varsa kaynağı hakkında bilgi sağlanır.

## DISC Envanteri Grafiği

DISC grafiği dört faktörün konumunu gösterir. Her bir nokta kendi ilgili olduğu kişilik faktörünün aday üzerindeki etkisinin ölçümünü gösterir. Grafiklerdeki yerleşimine göre soldan sağa bakıldığında;

- **D** Dominance
- **I** Influence
- **S** Steadiness
- **C** Compliance

Dört faktörün her biri, sıfır ile yüz arasında herhangi bir yerde ölçüm yapılabilir ve her biri belirli bir kişilik stiliyle ilgili çok çeşitli olası profil şekillerine yol açabilir. Bu faktörlerin bir kişiliği tanımlamak için nasıl birleştiklerini anlamak, DISC yorumunun ana fikrini oluşturur.



# "D" Dominance

## Sonuç odaklı, Sorun çözen, Güçlü iradeli

**D Stiline sahip kişiler, istenilen sonuçları gerçekleştirmek için zorlukların üstesinden gelerek, çevrelerini şekillendirmek için uğraşırlar.**

Kazanmak ister, rekabet ve başarı onu motive eder. Önceliğinde zorlu işler vardır, kendiliğinden harekete geçer ve sonuca hızlı bir şekilde ulaşır. Sözünü esirgemez, talepkardır, baskıcıdır, güçlü iradeli, durumdan görev çıkarır, hızlı tempoludur ve kendine güveni yüksektir.



Düşük "D" tereddütlü davranışlar sergiler, karar vermekte temkinli davranır. Uysaldır, çatışmaya girmemek için manevra yapmaya meyillidir. Talep etmeden kendi değerinin fark edilmesini bekler. Etrafındakilere yardımcı olmaktan hoşlanır.

**Kararlı:** Risk içermesine rağmen sonuca bir an önce ulaşmak için hızlı kararlar alır. İsteddiği sonucu elde edene kadar yeni yöntemler deneyerek ilerler.

**Lider:** Onun bağımsızlık tercihi ve dürüst tutumu, bu tür insanların liderlik rolleri için doğal bir yeteneği olduğu anlamına gelir.

Diğerleri hakkında pek fazla duyarlı değildir, sabırsızdır ve şüphelidir. Başarısızlıktan, gücünü yitirip savunmasız görünmekten ve avantajlı durumunu kaybetmekten çekinir. Uzmanlığı, dinamizmi, zorlu işleri, somut sonuçları, ve kişisel özgürlüğünü önemser, bunlara değer verir.

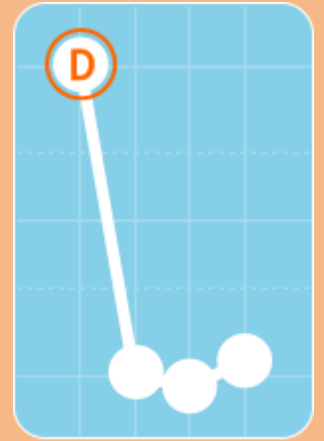
**...bağımsızlık ve şartlara rağmen başarılı olma arzusu vardır**

## Egemenlik Kurar

**Kendine güvenli:** Bağımsız hareket etmekten hoşlanır, nadiren çevresinden yardım ya da destek arar.

**Rekabetçi:** Zorlu ve başarılması güç işlerle motive olur. Başarı elde etmek için özellikle diğerleri ile rekabet halinde olmaktan hoşlanır.

**Hırslı:** Başladığı işi bitiresiye kadar uzun saatler çalışmaktan yorulmaz. Önüne çıkan engeller onun için halledilmesi gereken işlerdir.



D I S C



# D Stili Dominance

## "D" Özellikleri

D'nin bağımsızlık ve kişisel sorumluk anlayışı, onu hareket alanı geniş olan işlere doğru yöneltir. Ayrıca, destek için diğer insanlara güvendiği veya çok fazla kontrole maruz kaldığı durumlardan kaçınma eğilimi gösterir.

"D" Stili, genellikle bir yönetici için, özellikle belirleyici eylem ve net bir yönlendirme gerekli olduğunda faydalı bir özelliktir. Bu davranışsal özelliği D'leri sürekli etkili liderler yapmasa da, kişiliğinin bu tür temel özelliklerinin liderlik sorunları ile iyi başa çıktığını unutmamak gerekir.

**"D" Stili genellikle bir yönetici için, özellikle belirleyici eylem ve net bir yönlendirme gerekli olduğunda faydalı bir özelliktir**

Genellikle "D" Dominance ile ilişkilendirilen başka bir rol de doğrudan satışlardır. D'nin kişilik özellikleri, ona güçlü bir adım atma gücü verirken, diğer türlerin oldukça rahatsız edici bulduğu durumlarda satışları kapatma esnekliği verir. Bu, özellikle "D" kişilik özelliklerinin "I" kişilik özellikleri ile birleştiğinde oldukça etkilidir. "D" Kararlı ve azimli bir kişinin yanındaki, ikna yeteneği güçlü bir kişiyi temsil eder. Yani iki güçlü özelliğin aynı kişilikte bir araya gelmesi anlamındadır.



## "D" Stili

Aşağıda, bir D'nin gerçek hayatta sık karşılaşılan durumlarda nasıl hareket edeceği veya tepki vereceğinin örnekleri yer almaktadır.

## Karar Verme

D'ler genellikle 'karar verici' olarak tanınırlar, ancak bu stildeki kişiler tüm seçenekleri veya olası sonuçları değerlendirmek için zaman ayırmak yerine hızlı bir karar vermeyi ve potansiyel olarak risk almayı tercih edecekleri anlamına gelir. En azından, bu tutum başka bir kişilik faktöründen etkilenmemiş tipik bir "D" yaklaşımıdır.

Ek kişilik özellikleri resmi değiştirebilir, örneğin, "C" kişilik özelliklerinden etkilenen "DC", bir kararı etkileyen detaylarla ilgilenme eğiliminde olacaktır.

## İlerisini Planlama

D'ler, hiyerarşi veya detaylı planlama gerektiren işlerle doğal olarak uyumlu değillerdir. Karar verme yaklaşımlarında gördüğümüz gibi, bu stildeki kişiler içgüdülerine uymayı tercih eder ve alternatif bir fırsat görürlerse, planlı bir eylem planını göz ardı etmeye hazır olurlar.

## Çatışma Yönetimi

D'ler ödün vermeyen kişiliklerini yaşama eğilimindedirler ve gerektiğinde diğer insanlarla yüzleşmekten korkmazlar. Bu nedenle, onları sıklıkla başkalarıyla çatışma içinde bulabiliriz ve bu anlaşmazlıkları çözmek zor olabilir. İyi bir avantaj elde etmeden uzlaşmayabilirler. Bu süreçte aşırı baskıcı ve ödün vermeyen sert tavırları ile etrafındakileri hırpalamaktan ve kırmaktan çekinmeyebilirler.



# "I" Influence

## Pozitif enerjili, ikna eden, ilişki kuran

**I Stiline sahip kişiler ikna etme ve diğerlerini etkileme konusunda çok başarılıdırlar.**

Üzerinde çok düşünmeden atak davranabilir, organize olma ve takip konusunda zayıftır. İkna edicidir, insanları kendine çeker, heyecanlıdır, sıcakkanlıdır, iyimserdir ve kolay güvenen bir kişidir. Harekete hızlı geçer, işbirliğine girmeyi ve heyecan yaratmayı sever. Geniş bir çevreye sahip olmak ister, grup aktiviteleri ve yeni ilişkiler kurmanın fırsatlarını değerlendirir.



Bir DISC profilindeki düşük "I", etkileme, kendisini ifade etme ya da başkalarıyla etkileşime girme konusunda çok daha az ilgili bir kişilik anlamına gelir. Düşük "I", ilişki kurmaktan ziyade sonuçlara ulaşmada kendisini daha fazla ilgilendiren daha pratik konulara odaklanma eğilimindedir.

**Açık sözlülük:** Dışa dönük doğaları gereği, bu tarza sahip insanlar, aklına geleni olduğu gibi açık bir şekilde söylemeye meyillidirler.

**Samimiyet:** Çevresindeki insanlarla resmi olma zorunluluğu yerine kişisel ve rahat bir düzeyde iletişimi tercih ederler.

Etkileyiciliğini kaybetmekten, reddedilmekten ve diğer insanlarca göz ardı edilmekten çekinir. Destek ve danışmanlık almaya açıktır, kendini, ifade özgürlüğünü ve demokratik ilişkileri önemser.

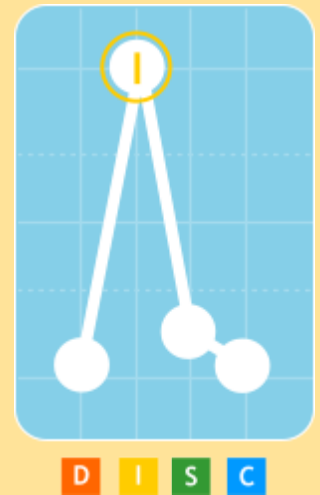
### Etkileyici

**Kendine güven:** "I" lar başkalarıyla işbirliği içerisinde olmaktan hoşlanırlar ve genellikle kısa süreli tanışmaları arkadaşlığa çevirmede oldukça uzadırlar.

**Sosyallik:** Yeni insanlarla tanışma fırsatları "I" ları kendine çeker.

**Coşkulu:** Bir fikir veya konuyla meşgul olduğunda, bir Yüksek-I'nın doğal olumlu tutumu, etraflarındakiler için oldukça motive edicidir.

**... insanlara karşı olumlu bir tutum ve bunu gösterme konusunda kendine güven**



# I Stili: Influence

## " I " Özellikleri

Yüksek-I kişinin sosyal dürtüsü, bu ihtiyaçların karşılandığı rollere doğru sürüklenmelerine sebep olur. Yüksek etkileyici bu bireyler, en çok diğer insanlarla birlikteyken motive olacaklardır ve özgürce iletişim kurmaya sahip olacaklardır. Aksi durumlarda, daha kısıtlı veya sosyal olarak sınırlandırıcı durumlardan kaçınma eğilimi göstereceklerdir.

Dışa dönük tarza sahip olan Yüksek-I'lar özellikle iletişim yeteneklerini en iyi şekilde kullanabildikleri satış, pazarlama veya halkla ilişkiler gibi rollerde en verimli şekilde çalışırlar. Diğer kişilik faktörlerince desteklenmeyen Yüksek-I stilleri işleri sonuçlandırmak için zorlayıcı davranmaktan kaçınırlar. Özellikle satış sürecinde satış kapama konusunda, bu konudaki eksiklikleri bir dezavantaj olarak ortaya çıkabilir.

Yüksek-I olanlar, genellikle öğretme, eğitim verme alanlarında yalnızca fikirleri iletmekle kalmazlar, aynı zamanda başkalarına dinamik tutumlarıyla ilham vermede oldukça etkili olabilirler.

Bu tür görevler için genellikle bir uzmanlık ve bilgi seviyesine ihtiyaç duyulsa da, kişiliklerindeki yüksek etkileycilik düzeyi oldukça önemli bir avantaj sağlar.



## " I " Stili

Aşağıda I stiline sahip bir kişinin, hayatın içinde sıklıkla karşılaşılan durumlarda nasıl davrandığı ile ilgili örnekler verilmiştir.

### Karar Verme

"Yüksek-I" kararlı bir şekilde hareket etme güvenine sahiptir. Ancak diğer insanlara odaklı olmaları, kararlarından diğer insanların nasıl etkileneceklerini fazlasıyla önemsemelerine sebep olur.

### Fikirleri Sunma

Tüm DISC stilleri arasında Yüksek-I stilinekiler, bir topluluk önünde fikirlerini sunmakta en rahat olanlardır. Aslında böyle fırsatlar onları motive eder ve hatta ödül niteliğindedir. Gerçekten heyecan uyandıran ve harekete geçiren bir sunum tarzları vardır.

## Takım Çalışması

Bazı açılardan Yüksek-I stilineki insanlar ideal birer takım oyuncusudurlar. Olumlu çalışma ilişkileri kurmakla aktif olarak rol oynarlar ve ekibi bir bütün olarak yönlendirmeye yardımcı olacak doğal güçleri vardır. Bununla beraber zaman zaman gayri ciddi bir yaklaşım içerisinde olmaları, ekibin baskı altında çalıştığı durumlarda verim kaybına sebep olabilir.

**Yüksek-I stiline sahip bireyler kalabalık ortamlardan hoşlanırlar**

# "S" Steadiness

## Sabır ve Güveni temsil eden DISC Faktörü

DISC içindeki 'S' İstikrarlılık anlamına gelir. Kendi doğal temposunda hareket etmek ister ve değişime karşı dirençlidir.

Dört DISC faktöründen üçüncüsü, nispeten suskun ve dikkatli bir kişilikle ilgilidir. D ve I ile karşılaştırıldığında, asıl faktörü tutarlılık olan bu kişiler çok daha az açık ya da doğrudan olma eğilimindedirler. Proaktif adımlar atmak yerine, genellikle olaylara gelişirken yanıt vermeyi tercih ederler.



S Stilindeki insanlar yaklaşımlarında tutarlı ve güvenilirlerdir. Gerçekten de, kurulu düzende çalışmayı ve plansız gelişmelerden kaçınmayı tercih ederler. Bu nedenle, Yüksek-S stilinde olan insanlar değişime karşı oldukça dirençli olma eğilimindedir ve yeni durumlara uyum sağlamak için zamana ihtiyaç duyarlar.

Bir DiSC profilindeki Düşük-S, tutumunda değişkenlik gösteren bir insanı yansıtır. Düşük-S stiline sahip bireyler sonuç almak için aceleci ve sabırsız davranırlar. Sabrı veya anlayışı nadiren gösterirler.

S faktörü düşük olan insanlar değişime direnmekten çok, çeşitlilik ve inovasyondan yararlanır, bu da istikrarlılıktan daha esnek bir görünüm sağlar. Bu nedenle, yeni zorluklar üstlenmeye ve yeni deneyimler keşfetmeye hazırdırlar.

### İstikrarlılık

**Sabır:** Yüksek-S, olaylar karşısında kendi başına doğrudan harekete geçmek ve ani tepkiler vermek yerine, cevap vermek için son ana kadar beklemeyi tercih eder.

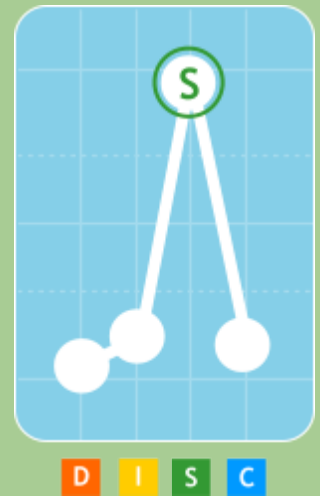
**Yüksek İstikrarlı bireyler bir göreve veya bir projeye odaklanma konusunda oldukça ısrarcı davranabilirler.**

**Sebatkarlık:** Yüksek-S bir kez harekete geçtikten sonra görevine odaklanacak ve sonuçlanana kadar ısrarla çalışacaktır.

**Kararlılık:** Yüksek-S kişilikleri, bir göreve özenle odaklanır ve bir projeye odaklanma konusunda oldukça kararlı olabilirler.

**Dışa dönüklük:** Yakın çevresi içerisinde sosyal bir yanı vardır, güven duyduğu insanlarla olumlu ilişkiler kurmaya açıktır.

**İnsan odaklılık:** 'S' faktörü, aldığı kararlardan ve kendi eylemlerinden etrafındaki insanların nasıl etkilenecekleri hakkında oldukça duyarlı davranır.



# S Stili: Steadiness

## "S" Özellikleri

Bir Yüksek-S için güvenilir ve tutarlı çalışmalara ihtiyaç duyulan ve doğal davranışlarını ön plana çıkarabildiği bir görev en uygun olanıdır. Dikkat dağıtıcı unsurların olmadığı bir çalışma ortamı ve ani gelişmelerden uzak olmak bu kişi için idealdir.

Bir Yüksek S'nin güçlü yönleri, sabır, güvenilirlik, tutarlılıktır. Bu özellikleri ile rutin, tekrarlayan, az değişkenlik gösteren işlere uygun olmalarını sağlar. İşe kendilerini vererek kafalarını kaldırmadan üretken bir şekilde çalışabilirler. Bu şekilde çalışmak çoğu zaman çeşitlilikten yoksundur. Bir çok kişi bunu motive edici bulmazken, bir Yüksek-S'e tam olarak uyabilir.

Yüksek-S ayrıca diğer insanların ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmayı da içerir. Bu nedenle başkalarına destek veya yardım sağlama rolleri bu kişiler için uygundur. Pratikte, Yüksek-S'ler genellikle teknik destek veya müşteri hizmetleri çalışmaları için uygun olacaktır. Daha kişisel bir düzeyde, onların anlayışlı ve duyarlı yaklaşımları kişisel destek veya danışmanlık sağlamada başarılı olabilecekleri anlamına gelir.

**Yüksek-S, düzenli ve dikkat dağıtıcı unsurların olmadığı bir çalışma ortamı tercih eder.**



## "S" Stili

Aşağıda Yüksek-S stiline sahip bir kişinin hayatın olağan akışında karşılaşılabileceği durumlara vereceği doğal tepkilere örnekler yer almaktadır.

### Plana Bağlı Çalışma

"S" stiline sahip bir insan, iyi planlanmış bir projede çalışırken kendisini motive olmuş ve rahat hisseder. Önceden belirlenmiş bir hedefe doğru başkalarıyla birlikte çalışmak, tercih ettiği bir çalışma yöntemidir. Bununla beraber teslim tarihlerinin olması gerekenden kısa olduğu veya oldukça değişken koşullara adapte olmasını gerektiren bir takımın üyesi olmak istemeyecektir.

### Yöneticilik Becerisi

Doğru koşullar altında aslında her stildeki kişinin yapabileceği gibi Yüksek-S stildeki bir kişi de etkili bir yönetici olabilir.

"S" stiline sahip yöneticiler, diğerlerini nispeten öngörülebilir ve stressiz bir ortamda organize etmenin gerektiği, acil eylem veya dinamik karar almaya çok az ihtiyaç duyulan durumlarda en iyi şekilde çalışmaya yeteneklidirler.

### Yeniliğe Adaptasyon

Yüksek-S stiline sahip bir insanın en iyi tanımlayıcı özelliği, yeniliklere karşı doğal güvensizliğidir. Değişimden kaçınma eğilimindedirler çünkü değişim yeni ve farklı olana uyum sağlamayı gerektirir. Değişimin kaçınılmaz olduğu durumlarda, bir Yüksek-S sonunda değişime uyum sağlar ancak bu uyum süreci zaman alacaktır.

# "C" Compliance

## Analitik, Kuralcı, Mükemmelliyetçi

**"C" Yüksek standartlar, işleri kurallara uygun yapma ve detaylar üzerinde hassasiyeti işaret eder.**

Bu faktörün en önemli özelliği otoriteye karşı uyumlu davranmaktır. Yüksek-C'ler kurallar dahilinde çalışmaktan hoşlanır ve genellikle 'kural odaklı' olarak tanımlanır. Ayrıca yapılandırılmış ortamlarda yazılı prosedürler üzerinden işlerin nasıl yürüdüğünü anlamaya çalışırlar.



Uyumluluk düzeyi yüksek olan bu insanlar, rolleri ve onlardan ne beklediği konusunda net bir fikir sahibi olmak ister, bu nedenle açıkça düzenlenmiş ve planlanmış durumlarda çok daha fazla motive olurlar. Genel olarak, bu tür insanlar doğası gereği bağımsız değildir ve karar vermek veya başkalarının desteği olmadan eylemde bulunmak için yalnız bırakılmamayı tercih ederler.

Düşük "C" stilindeki insanlar doğal olarak önceden planlama veya problemleri öngörme ihtiyacına odaklanmamaktadır; bunun yerine kendi içgüdülerine güvenirlir. Bir Yüksek-C nadiren otoriteye meydan okuyacak veya bir kuralı çiğneme riskini alacak olsa da, Düşük-C stiline sahip bir kişinin yaşamı ve işi hakkında çok daha bağımsız ve sınırsız bir tutumu vardır.

### Uyumluluk

**Kural yönelimi:** Yüksek-C'ler kendi kaynaklarına güvenmek yerine, yerleşik ve iyi planlanmış bir yapı içerisinde çalışmaktan hoşlanırlar.

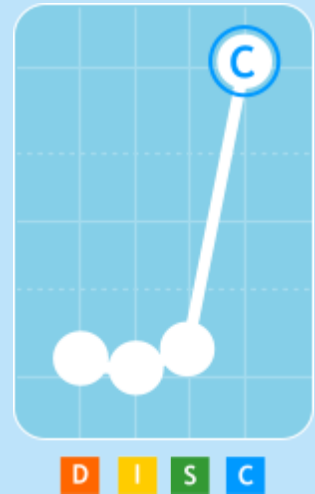
**Yüksek-C stiline sahip kişiler, yüksek standartlar ve kurallara uymak konusunda hassastır**

**Organizasyon:** Yüksek-C kendisinden ne beklediğini detaylarıyla bilmek ister. Organizasyondaki yerini ve onu nasıl tamamladığını anlamaya çalışır.

**Yüksek standartlar :** Yüksek-C stilindeki insanlar işleri en doğru şekilde yapmakla ilgilenir ve çalışmalarını en iyi şekilde teslim edebilmek için zamana ihtiyaç duyarlar.

**Önlem Alma:** Bu tür insanlar, olabildiğince temkinli bir yaklaşım izlemeyi tercih ederek risklerden kaçınma eğiliminde olacaklardır.

**Uyum:** Yüksek-C'ler ortamı ve güç dengelerini analiz etme yeteneklerini kullanarak diplomasi yoluyla işlerini yaparlar. Gerçeklere odaklanırlar, mazeret üretmezler.





# C Stili : Compliance

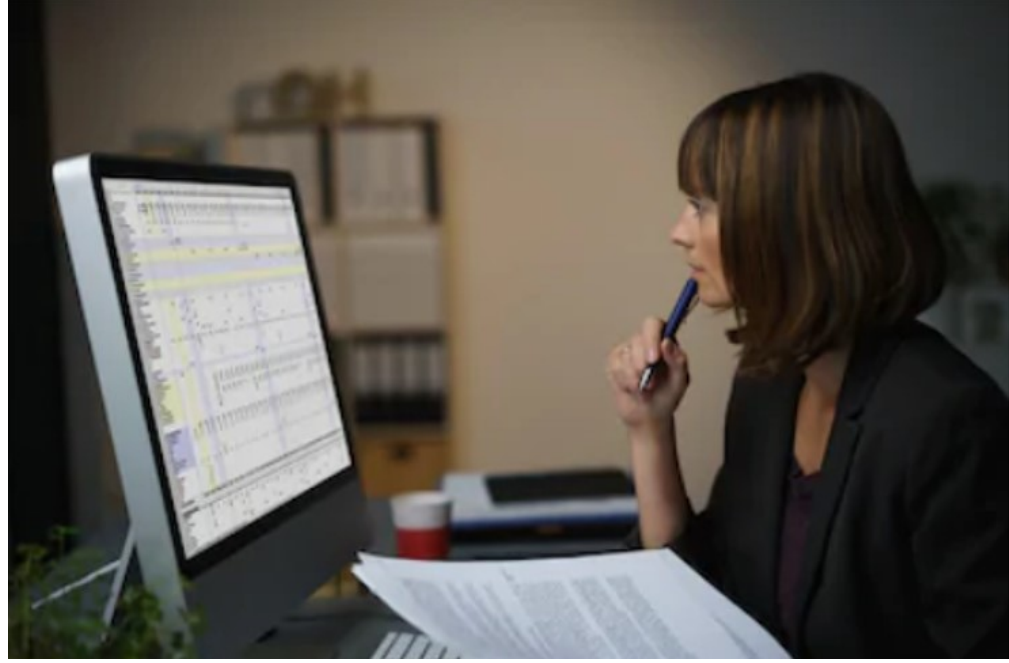
## "C" Özellikleri

Yüksek-C kişiler doğal olarak ayrıntılara, gerçeklere ve rakamlara odaklanabilecekleri rollerde motive olurlar. Yüksek-C'ler - en azından profillerinde başka faktörler olmayanlar - işlerini organize etmek ve planlamak için zamanları olduğunda en iyi olma eğilimindedirler.

Onların analitik yaklaşımı ve prosedürü takip etme isteği, onları geniş anlamda 'teknik' olarak kategorize edebileceğimiz rollere uygun kılar. Bu, normalde mühendislik veya programlama gibi teknik olarak düşündüğümüz işleri içerir ancak muhasebe veya proje planlama gibi benzer becerilere ihtiyaç duyan roller için de uygundur.

Bir Yüksek-C'nin denetleme ve düzenleme işlerine olan ilgileri, standartlarla uyulması gereken durumların olduğu işlere ilgi duydukları anlamına gelir. Buna en güzel örnek kalite kontrol olacaktır. Bu kişiler aynı zamanda etkili denetçiler, editörler veya istatistikçiler de olabilir. Tutarlı bir metodolojiyi takip etmenin önemli olduğu tüm işler bu kişiler için uygundur.

**"C" faktörü yüksek bir kişi, sorunları, kuralları kullanarak çözer.**



## "C" Stili

Aşağıda, Yüksek-C stiline sahip bir kişinin farklı durumlar karşısında doğal davranış örnekleri yer almaktadır.

## Proje Planlama

Planlama ve organizasyon, "C" stili yüksek olan kişilerin doğal bir yeteneğidir ve aslında resmi olarak gerekli olmadığında bile işlerini sık sık planlayacaklardır. Karmaşık planlama faaliyetleri gerektiren işlerde detaylara odaklanmaları, bazen hedeflerle ilgili büyük resmi gözden kaçırmalarına sebep olabilir.

## Sunum Yapma

Yüksek-C'ler, uzmanlıklarına güven duydukları ve sunumun kontrolünü ellerinde tuttukları sürece, bilgi sunmada oldukça etkili olabilirler. Hazırlık yapmadan konuları tartışmaları veya öngörülemeyen soruları tartışmaları gerekiyorsa, bu durum onların pek hoşuna gitmez, kendilerini rahat hissetmezler.

## Çatışma Yönetimi

Uyumluluk düzeyi yüksek bu kişiler kuralları kullanarak sorunları çözme eğiliminde olacaklardır ve bu nedenle bir anlaşmazlıkta doğal olarak mantık ve rasyonel argüman kullanarak bir çözüm bulmaya çalışacaklardır.

Yüksek-C'ler gerektiğinde ödün verebilir ve genellikle karşılıklı olarak kabul edilebilir bir ortak noktaya ulaşarak sorunları çözmeye hazırdır.

# DISC Uygulamaları

## İş Hayatında DISC

DISC şaşırtıcı derecede geniş bir kullanım alanına sahiptir. Şüphesiz ki, bu alanların en önemlisi işe alımdır. Etkili olduğu diğer alanlara da birlikte bakalım.



## Önemli Not

Ancak sadece kişilik envanterini kullanarak bir insanın kariyeri hakkında bir karara varamayız. Eğitim, deneyim ve özel beceriler gibi diğer faktörlerle birlikte yapılan değerlendirme dikkate alınmalıdır.

## İşe Alım

İşe alım sürecinde temel olan adayın iş profilini görmektir. Kısa aday listesinden işe alıma kadar olan süreçte DISC'i nasıl kullanacağımız bu sayfada açıklanmaktadır.

## Kültürel Bütünleşme

Yeni bir adayın işe başlamasının ardından, çalışanın kuruma (ve/veya departmana) entegre olması, çevreye alışması, ekip üyesi olabilmesi sürecinde DISC'in desteğini göreceğiz.

## Çalışanın Değerlendirilmesi

Değerlendirme merkezleri ve performans ölçme sistemleri iş hayatında daha geniş yer almaya başladı. Yöneticiler bu değerlendirmelerden yararlanarak çalışan motivasyonu veya problemleri üzerine daha etkili çözümler üretebiliyorlar. Bu değerlendirmelerde DISC, yöneticilere önemli katkılar sağlamaktadır.

## Terfi ve Atamalar

Bir organizasyondaki terfi ve atamalar işe alım süreci ile benzerlikler gösterir. DISC'in'in katkısı bu süreçlerde de etkilidir.

## Ekip Oluşturma

Bir ekibin üyelerinin davranış stilleri ve iletişim yetkinlikleri grubun verimliliğinde büyük rol oynar. Ekip oluştururken DISC kullanmak sürece çok olumlu etki yaratacaktır.

## Kariyer Planlama

Yeni bir kariyer planı yaparken veya ideal işi ararken, işin, DISC ile ölçülen profillere uygunluğu açısından DISC'in önemli katkıları olacaktır.



# İşe Alım

## DISC ile Doğru Adayı Bulun

DISC, pek çok alanda kullanılabilen bir araçtır ancak en çok işe alım süreçlerinde kullanılır. Aslında, çoğu insan DISC sistemlerini sadece bir işe alım aracı olarak görür. Bu bölümde, işe alımda DISC'in dört popüler ve etkili uygulama alanını ve avantajlarını ele alacağız.

### DISC ile İşe Alımı Kolaylaştırın

#### Online Anket ve Profil Raporu

Çok sayıda adayın işe alım süreçlerini organize etmek çok kolay değildir. DISC ile çok sayıda adaya aynı anda ve kısa sürede online olarak ulaşabilir, adayların profil anketlerini istedikleri zaman doldurmalarına ve her profil tamamlandığında size anında ulaşılabilmelerine olanak sağlar.

#### Aday Veri Tabanı

DISC tabanlı bir aday veri tabanı oluşturmak, açık pozisyonlara uygun profilleri bulmayı kolaylaştırır.

#### Görev-Aday Eşleştirme

Açık pozisyonun "Görev Analizi"ni yaptıysanız, aday profilleri ile eşleştirme süreci çok hızlı tamamlanacak ve işe alım sürecinizi çok kolaylaştıracaktır.

**...aday seçiminde, işe en uygun adayı hızlıca belirlemenize yardımcı olur**

### Kısa Liste Hazırlama

Ülkemizde iş ilanlarına yüzlerce hatta binlerce başvuru yapılabilmektedir. Başvuran her aday ile görüşmenin imkansız olması bir yana her başvuruyu incelemek dahi çoğu zaman mümkün olmamaktadır.

"Görev Analizi" ne uygun profilleri kısa listeye almak ve bu liste üzerinden aday inceleme ve görüşmelerini yürütmek DISC'in en büyük kolaylığıdır.

Ancak yine hatırlatmak gerekir ki, DISC'in nitelikler ve deneyimler gibi önemli kriterleri ele alma imkanı yoktur.

# İşe Alım

## Mülakat

DiSC in en güçlü kullanımlarından biri, görüşmeciye görüşme boyunca yardımcı olmasıdır.

Bir adayın profilinin DiSC yorumu, normal bir görüşme sürecinde ortaya çıkmayacak olası sorunlu alanları ortaya çıkarabilir ve dikkat çekerek daha detaylı araştırma yapılmasına imkan verebilir.

Ayrıca, belirlenmiş işlere göre ve adayların DiSC profillerine göre oluşturulmuş davranışsal sorularla mülakat sürecine destek sağlanabilir.

DiSC ayrıca, görüşme sürecindeki iletişimi geliştirmeye yardımcı olabilir.

Görüşmecinin aday hakkında DiSC profiline hakim olması, adayı motive edecek alanlardan haberdar olmasını ve görüşme sürecini daha rahat yönetmesini sağlayacaktır.

## Başvuruları Reddetme

Günümüzde az kullanılmasına rağmen, popülaritesi gün geçtikçe artan bir uygulamadır. Uygun olmayan adayların reddedilmesini kolaylaştırmak için "Görev Analizi"ne uygun "Aday Profili" karşılaştırması kullanılmaktadır. Bazı kuruluşlar artık reddedilme gerekçeleriyle ilgili net bir fikir veren ve kariyerlerinin daha da gelişmesinde onlara rehberlik eden ret mektuplarında DiSC raporlarına yer vermektedir.



Bu olumlu yaklaşım, yalnızca uygun olmayan adayların hayal kırıklığına uğramamasına yardımcı olmakla kalmayıp, aynı zamanda kurum algısını da olumlu yönde artırabilir.





# Kültürel Entegrasyon

## Şirket Kültürü Hakkında

Başarılı bir işe alım sürecini kültürel entegrasyon aşaması izler. Bu, yeni işe başlayan çalışanın yeni bir organizasyona ve bu organizasyonun özel kültürüne adapte olduğu süreci açıklar. Bu önemli adımın İnsan Kaynakları profesyonelleri arasında önemi giderek artmaktadır.

Bir örgütün “kültürü” nedir? Temel olarak, sıkı sıkıya bağlı herhangi bir ekip, zaman içinde, birlikte çalışma şeklini tanımlayan bir dizi gelenek ve yazılı olmayan kurallar geliştirecektir. Yeni işe alınan bir üye için en stresli zamanlardan biri, bu kültürel faktörler kümesine uymayı ve onların içinde çalışmaya adapte olmayı içerir.

**İnsan kaynakları uzmanlarının önem verdiği alanlar içinde “Kültürel Entegrasyon” öne çıkmaktadır**

Kurum kültürü, ahlaki normlar, bölgesel gelenekler, sektörel iş yapma şekilleri vb. gibi bir çok faktörden etkilenir. Bununla beraber çalışanların davranışlar özellikleri de kurum kültüründe oldukça geniş bir alanı kaplamaktadır.

Çalışanların bireysel davranış stilleri ile kurumun tarzı birbirleriyle etkileşim içerisinde.

Örneğin, çok resmi, katı bir şekilde yapılandırılmış bir çalışma ortamı bir “Yüksek-C” organizasyonu olarak nitelendirilebilirken, kişisel inisiyatif ve iç rekabete önem veren bir işyeri daha “Yüksek-D” organizasyonu olarak tanımlanabilir.

## Yeni Çalışanı Entegre Etmek

Yeni işe başlayan çalışanın davranış tarzını organizasyonun tarzıyla karşılaştırarak, yeni ortamına uyum sağlamada güçlük çekeceği alanları ve uygun oldukları alanları belirleyebiliriz. Bu bireyleri ellerinden geldiğince kurum kültürüne uyum sağlamaya çalışırken kendi başlarına bırakmak yerine, bu bilgiyi, bu bireyi yeni organizasyona uyum sağlamada rehber olarak kullanabiliriz.



Bu süreci başarılı bir şekilde yürütmek çok fazla beceri, deneyim ve sabır gerektirir, belki de bu nedenle DISC'in bu uygulamasının diğer kullanımlara kıyasla daha az kullanılmasının nedenidir. İşe uygun olabilecek birçok kişi ilk birkaç ay içinde işi bırakabilmektedir, bu durum kültürel entegrasyon aşamasına daha fazla dikkat edilmesi gerektiğine işaret etmektedir.





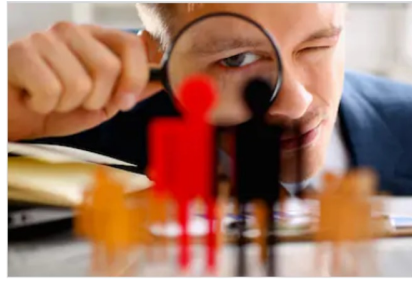
# Ölçme ve Değerlendirme

## DISC Ölçme ve Değerlendirme Programının Yönetilmesi

Düzenli bir "Çalışan Değerlendirme" programı, büyümekte olan bir şirketin insan kaynakları politikasının bir parçasıdır. Kapsamlı bir performans değerlendirme sistemi, problemleri önceden görerek ciddi sorunlar oluşmadan önce onları bertaraf etmeyi sağlar. DISC profillemenin bu sürece dahil edilmesi performans değerlendirme sürecinin etkinliğini daha da artırabilir. DISC'in sorunları izole etmeye ve olası çözümler önermeye yardımcı olabileceği çeşitli yollar vardır. Bunlar;

### Maske Grafikte davranış değişiklikleri

Bir çalışanın DISC profilindeki "Doğal" ve "Maske" profilleri arasında belirgin değişiklikler varsa, bu durum çalışanın mevcut işlerini yaparken bir şekilde kendisini rahatsız hissettiğini gösterir. Bu durum, mevcut işi için o çalışanın uygun olmadığını gösterebilir veya konumunun gereklilikleriyle ilgili yanlış bir algı içerisinde olduğunu yansıtır. Bunlardan hangisinin olduğunu belirlemek için çalışanın grafik serisini, Görev Analizi Profili ile karşılaştırmak yeterli olacaktır.



Bu durum bazı iş ortamlarında tercih edilebilir olsa da genellikle motivasyon problemleriyle karşı karşıya kalınmasına da sebep olur. Çalışanlar, performanslarını etkileyen doğal yeteneklerini bastırmak zorunda kalırlar. Doğal ve Maske profiller arasındaki büyük değişimler de yine performansı olumsuz etkileyerek motivasyonu azaltabilir.

### Kişinin Stres Seviyesi ve Kaynağı

Bir DISC profil serisindeki stres seviyeleri kişinin zihinsel durumu için yararlı bir göstergedir. Bu tür bir gerginliğin özellikle çalışma ortamından mı yoksa bireyin genel yaşam tarzıyla mı ilişkili olduğunu değerlendirmek mümkündür.

Her iki durumda da, yüksek stres seviyelerinin uzun vadede performans üzerinde zararlı bir etkisi olacaktır.

### DISC Envanterini kullanarak buna benzer durumları kolaylıkla teşhis edebilirsiniz

### Sıkışık Profil

Bir DISC profil serisinde "Sıkışık" bir profilin görünüyorsa genellikle bir tür uzun vadeli bir baskı durumunun göstergesidir. Bir çalışma ortamında, "Sıkışık" profile sahip bir çalışan kendisinden beklenenleri anlayamamış veya kendisinden yapması beklenen işin doğasını anlayamamış olma ihtimali yüksektir.

### Maske Profillerin Benzerliği

Bir departmanda çalışan çok sayıda insanın birbirine çok benzeyen "Maske Profilleri" olması, önemli bir problem ortaya koyar. Çok güçlü kişilik stilleri (özellikle baskın ve oldukça iddialı olanlar) olan yöneticiler, tüm ekibin Maske Profillerini etkileyebilir.

### Değerlendirme Aralıkları

DISC tabanlı değerlendirme programları yakın aralıklarla yapılmamalıdır. Genelde bu tür değerlendirmeler normalde altı ay veya yılda bir gerçekleştirilir. Ancak daha sık tekrarlanması gereken özel durumlarda, aynı kişiye bir DISC anketinin üç aydan daha yakın aralıklarla uygulanmamasına dikkat etmek gerekir.

# Reorganizasyon

## Yeniden Yapılanma

Reorganizasyon, bir şirkette organizasyon yapısındaki değişimleri ifade eder. Bölümler veya görevler yeniden düzenlenebilir. Yeni pozisyonlar ve görevler oluşabilir, bu ihtiyaçlar şirket içinden karşılanabilir. Bu süreç pek çok yönden işe alım sürecine benzer ancak potansiyel adaylar Şirket içinden olduğundan adaylar hakkında çok daha fazla bilgiye sahip olunur. Böyle bir kurumun düzenli bir DISC tabanlı değerlendirme kullanıcısı olması durumunda, bu bilgiler, ihtiyaç duyulan pozisyonlara doğru adayların belirlenmesinde çok yardımcı olacaktır.

## Kurumsal Açıdan

Bir şirket içinde yeni pozisyonların veya rollerin ortaya çıktığı durumlarda, ilgili pozisyonların o şirketin mevcut çalışanları tarafından doldurulmasını ifade eder.

Doldurulması gereken ve yeni oluşan görevlere doğru kişiyi bulmak için DISC yardımının ön şartı, yeni pozisyon için davranışsal gerekliliklerin açıkça ortaya konmasıdır. (Görev Analizi). DISC, en iyi adayın seçilmesine yardımcı olmak için bireylerin profillerini bu görev analizi ile hızlı ve kolay bir şekilde karşılaştırmak için ideal bir araçtır. DiSCPROFİL gibi bilgisayar destekli bir DISC sistemi, bir şirketin tüm çalışanlarını yeni pozisyonun gereklerine göre değerlendirmeyi pratik şekilde yapacaktır.

## Bireysel Açıdan

Bir çalışanın şirket içinde yer (görev) değiştirmesi durumunda bir aday profilinin bir dizi iş profili ile karşılaştırılmasını gerektirir. Bu durum genelde mevcut görevlerin şirkette gereksiz hale gelmesinden kaynaklanır. DiSCPROFİL bu çalışmada da pratik uygulamalar sunar.

**DISC, Aday Profillerini, Görev Analizi ile kolayca karşılaştırmak için ideal bir araçtır**

Her iki açıdan da bakıldığında DISC pratik ve etkili bir araçtır. Doğru yerleştirme yapabilmek için hem kişileri hem de görevleri analiz ederek ve Görev-Aday karşılaştırmalarını yaparak etkili sonuçlar elde edebiliriz. Ancak pek çok şirket aday profillerinin dosyalarını tutarken çok azı organizasyon içindeki her görevi kapsayan eksiksiz bir iş profili dosyasına sahiptir. Bu tür bir iş profili veri tabanı gerçek avantajlar sağlayabilir ancak yapımına yönelik pratik kısıtlamalar, genellikle sadece otomatik bir DISC sistemi ile elde edilebileceği anlamına gelir.



# Takım Oluşturma

## DISC ile Başarılı Ekip Kurma

Neden bazı takımlar düzgün ve etkili bir şekilde birlikte çalışır, bazıları ise iç çatışmalara girip iyi bir başarı elde edemez? Bunun başlıca nedenlerinden biri takım içindeki farklı kişilik stillerinin etkileşimidir. DISC, olası sorunlu alanları belirleyebilmemizi ve bunları nasıl çözeceğimizin anahtarlarını veren etkili bir araçtır.

Herhangi bir ekibin ideal bileşimi ekibin görevine bağlıdır ancak başarının anahtarlarından biri de çeşitliliktir (bu bağlamda kişilik çeşitliliğinden bahsediyoruz). Ekip üyeleri arasında çeşitli faktörler, ekibin etkili bir şekilde performans göstermesini sağlamaya yardımcı olabilir.

## DISC Faktörleri ve Takımdaki Roller

Bir takımdaki üyelerin takımdaki rollerinin belirlenmesi aslında karmaşık süreçleri gerektirse de DISC bu konuda sizin en iyi yardımcınız olarak görev yapacaktır.

Takımın bir amacı vardır, bu amacın gerçekleştirilmesi için takımda 4 DISC faktöründen de belli oranlarda olması gerekmektedir. Bu formül farklı amaçlar için kurulan her takım için doğal olarak değişkendir.

"D" Stili, yönetimi ele alan ve liderlik rolüne en uygun olanıdır. Baskın insanlar komuta etmek için doğal bir dürtüye sahiptir ve kolayca böyle bir pozisyonu dolduracaklardır. Bununla birlikte, Yüksek-D ekip üyelerinin sayısı genellikle asgari seviyede tutulmalıdır çünkü liderlik yapmaya çalışan birçok insanın takım performansı üzerinde potansiyel olarak olumsuz etkileri olacaktır.



"I" Stili, ekibin sosyal çimentosudur. Eğer özel bir becerisi sebebiyle takıma alınmamışsa, ekip üyelerinin birbiriyle kaynaşmasını sağlayan kişi olacaktır. Ekipte, bu stile sahip bir iki kişinin olması yeterlidir. Aynı zamanda takıma heyecan ve enerji sağlarlar. Bu stildeki kişiler ekibin bulgularının ve fikirlerinin sunumlarını yaparak bir temsilci veya sözcü görevini etkili bir şekilde yerine getirirler.



# Takım Oluşturma

"S" Stili, takımın "frenidir", ekibin diğer üyelerini iyice düşünülmeden verilen kararlardan ve bunların olumsuz sonuçlarından uzak tutar. Özellikle takım, iç sosyal ilişkilerini kurduktan ve gerçek işlevini yerine getirmeye başladıktan sonra bu önemli bir faktördür. Bu stile sahip kişiler genellikle doğrudan talep edilmedikçe kendi başarılarına harekete geçmez, inisiyatif kullanmaz ve durumdan kendilerine görev çıkarmazlar.

Bu stildeki kişiler, kendi kişisel özelliklerinin takım üyeleri tarafından takdir edilmesinden ve değer verilmesinden hoşlanırlar. Bunu onlara hissettirmek takım ruhu yaratmak adına oldukça yararlıdır.

"C" Stili, ekibin sonuçlarına ulaşmada oldukça önemli rol oynar. Bu stildeki kişiler fikir üretme, materyal ve rapor üretme eğilimindedir. Bununla birlikte, ürettikleri planların ve önerilerin hayata geçirilebilmesi için D-Stili ve I-Stili'ne sahip üyelerin varlığına ihtiyaç duyulur.

Takımın C-Stili'ne sahip üyeleri genellikle bir projeye uygun özel bilgi ve becerilere sahiptir. Herhangi bir takımın uzun vadede etkili olması için, ilişkilerin ve rollerin henüz oturmadığı bir belirsizlik dönemi vardır. Bu biçimlendirici dönemde C-Stili'ne sahip üyeler, işlerin ve ilişkilerin başlangıçta tarif edildiği gibi yürütülmesi için oldukça önemli bir rol üstlenirler.

## Takım Oluşturmanın Diğer Unsurları

Çalışma ortamındaki bir takımı etkileyen çok sayıda etken vardır ve DiSC bize bu konuda en büyük yardımcıdır. Her bir DiSC faktörüne sahip üyelerin takımı nasıl etkileyeceği hakkında fikir sahibi olabilmek için aşağıdaki unsurlara da bakılmalıdır.

## Takım Dinamikleri

Dinamikler, farklı DiSC faktörlerine sahip üyelerin birbirleriyle olan ilişkilerini ifade eder. DiSC, takım üyeleri arasındaki uyumun veya çatışmanın nedenlerini anlamamızda ve bunları çözmemizde bize etkin destek sağlayan bir araç olarak görev yapar.

## Takım Liderliği

Kişilik, liderlik üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Lider kişi takımına liderlik yaparken sadece kendi kişilik özellikleri ile değil takım üyelerinin kişilik özelliklerini de dikkate alarak davranmalıdır.

## Takımdaki Roller

Bir ekibi, ekipteki rollere göre yapılandırmak bilinen bir yaklaşımdır. DiSC bunun için yapılandırılmış bir yöntem sunar. Bir DiSC ekip değerlendirmesi, ekip üyelerini kişisel profillerine dayanarak tanımlanmış ve dört DiSC stili'nin kombinasyonları olan kırk farklı rol türünden birine ait olarak tanımlayabilir.



# Kariyer Gelişimi

## DISC ile Kariyer Planlama

Önceki bölümlerde daha çok çalışanların işe alımı veya değerlendirilmesine ilişkin olarak, DISC'in nasıl kullanılacağını gördük.

Bununla birlikte, kurumsal arena dışında, DISC kişisel gelişime de yani kişilerin kariyer gelişimlerine de yardımcı olur.

**Bir kişinin DISC grafikleri serisi, ideal bir iş profiliyle karşılaştırılır**



## DISC ile Kariyer Rehberliği

DISC'in kariyer gelişimi için kullanılması, işe alım veya değerlendirme senaryolarında görülen süreçle benzer bir süreçtir. Bir kişinin DISC grafikleri serisi, belirli bir kariyer için ideal bir iş profiliyle karşılaştırılır ve iki stil arasındaki eşleşmenin yakınlığı, bireyin stiline ilgili kariyere ne kadar uygun olduğuna dair önemli göstergeler verir.

Bu uygulama, iki veya üç olası kariyer yolu arasında karar verilmesi durumunda uygun bir yöntem olsa da, kişinin hedefleyeceği kariyer yolu hakkında hiçbir kararı yoksa, bu uygulama pratik olmayacaktır. Örneğin, lise veya üniversiteden yeni mezun olmuş kişilerde çok sayıdaki kariyer yollarının kendilerine uygunluğunu görmeleri için çeşitli meslek gruplarını temsil eden meslek profilleri çalışmasına ihtiyaç vardır.

Yüzlerce olası eşleşmeyi içeren bu tür karşılaştırmalar, DISC'in manuel kullanımlarında pratik olmayacaktır. Bu tür eşleştirmeler için otomatik DISC uygulamaları yapılmalıdır. Kişilerin kendileri için hiç düşünmemiş oldukları kariyer yolları görmelerinde çok etkili bir yoldur.

Bir kariyer kararı verildikten sonra, DISC, özgeçmişe eklenerek başvuru yapılan işe ne kadar uygun olduklarını belirtmelerine imkan yaratacaktır. Hatta tam bir DISC profilinin cv'nin ekine konulması çok fayda sağlayacaktır.

## Önemli Not

Bir kişinin kariyeri hakkında aldığı kararları etkileyecek çok sayıda faktör vardır. Sadece DISC ile kesin bir karara varılması beklenmemelidir. DISC, belirli bir kariyer yolunun o kişiye uygun olup olmadığına karar verirken iyi bir rehber olabilir. Ayrıca, DISC sonuçları yaklaşık on altı yaşın altındaki gençler için daha az güvenilir olma eğilimindedir çünkü bu yaştan önce davranış eğilimleri kararlı bir forma ulaşmamış olacaktır. Yine de bu durum kişiden kişiye göre farklılık gösterebilir.



# Anket Gönderme ve Rapor Alma

## DiSCPROFİL ile Anket Gönderme ve Rapor Alma

Bir DiSC profil raporunu oluşturma'nın ilk adımı, adaya anketin gönderilmesidir. Bu pek çok yolla yapılabilir ancak en basit ve etkili olan yol elektronik gönderimdir. Ayrıca DiSCPROFİL pek çok dilde kullanılabilir.



- Adaylara hatırlatıcı gönderin.
- Adaya da raporun bir kopyasını gönderin.

## Anket Gönderme: Online Çözüm

En iyi yöntem adayın mail adresine bir anket göndermektir. DiSCPROFİL ara yüzü size bu imkanı sağlamaktadır. İhtiyacınız olanlar; adayın adı, soyadı ve mail adresidir. DiSCPROFİL ara yüzüne şifreniz ile girdiğinizde sadece saniyeler içinde tek bir adaya veya grup halinde adaylara anketi gönderebilirsiniz. Aday anketi tamamlar tamamlamaz DiSCPROFİL sizin için raporu yine saniyeler içinde tamamlamış olarak ara yüzde hazır tutacaktır.

DiSCPROFİL, anket göndermenin yanı sıra size pek çok farklı hizmetler de sunmaktadır.

- Tek bir tıkla birden fazla farklı adaya davetiye gönderin.
- Çok çeşitli dillerden herhangi birinde anket oluşturun.
- Anket üzerinde kendi markanızı kullanın.

DiSCPROFİL anketini online olarak göndermenin yanı sıra basılı bir form olarak da kullanabilirsiniz.

Adaylara veya çalışanlarınıza, bir eğitimde veya toplantıda, online olarak gönderemeyeceğiniz bir ortamda basılı soru setine ihtiyaç duyabilirsiniz.

Kağıt üzerinde işaretlenen anketi sadece 1-2 dakika içinde sisteme kaydedebilir ve yine hemen raporunuzu alabilirsiniz.

Bu şekilde kullanımda da farklı dil seçeneklerini talep edebilirsiniz.



## Bir Davet Gönderin

DiSCPROFİL sistemleri online ve otomatik olarak çalışır, davetiyeler gönderir ve tüm süreci yönetir. Her anket tamamlandıktan sonra raporlar hesabınızda hazır olur.



## Ekranınızda Anket Yapın

Adayınız yanınızdaysa ve davetiye göndermek anlamsızsa, erişebileceğiniz bir e-posta hesabı üzerinden kendi ekranınızı kullanarak anket yaptırabilirsiniz.



## DiSC Anket Formu Yazdırın

DiSCPROFİL, pek çok farklı dil arasından seçim yaparak, istediğiniz kadar DiSC anketi bastırabilirsiniz.



## Basılı Anketi Sisteme Girin

Basılı formlar üzerinde yapılan anketleri adaylar için verilen kullanıcı adı ve şifreleri kullanarak sisteme girebilirsiniz.

# Görev-Aday Eşleştirme

## İdeal Kişi ve Görevin (İşin) Eşleştirilmesi

Görev-Aday Eşleştirme, bir görev için özel olarak hazırlanmış ve görevin davranışsal ihtiyaçlarını ortaya koyan DISC Stilinin, aday veya çalışan veri tabanındaki kişiler ile karşılaştırılarak, bu görev için en uygun kişisel DISC stiline sahip kişi yada kişilerin belirlenmesi çalışmasıdır. Ayrıca, bu çalışmayla kişinin görevin gereklerini yerine getirirken kullanabileceği güçlü yönlerini ve gelişmeye açık alanlarını belirlemek de mümkündür.

### DiSCPROFİL ile Görev Analizi Yapmak ve Adayları Eşleştirmek

DiSCPROFİL ile bir görevin davranışsal ihtiyaçlarını belirlemek mümkündür.

Bunun için görevi tanıyan en az 2, en fazla 6 kişi ile 10 dakikalık bir anket yaptırmanız yeterli olacaktır.

Bu şekilde görevin de DISC stilini belirlemiş olacaksınız.

Bu pozisyona uygun kişiyi bulmak için aday listesi içerisinde görevin DISC stiliyle aynı DISC stiline sahip adayları eşleştirmeniz yeterli olacaktır.

Eğer aday sayınız çok fazla ise DiSCPROFİL size aradığınız stili filtrelemenizde yardımcı olacaktır.

**DiSCPROFİL adayın güçlü ve gelişmeye açık yönlerini görmenizi sağlar**



### Hazır Görev Analizleri

Eğer herhangi bir sebeple şirketinizin içerisinde Görev Analizini yapamıyor veya yapmakta zorlanıyorsanız görev tanımınızı vererek DiSCPROFİL'den yardım alabilirsiniz.



### Ücretsiz ve Limitsiz

Görev-Aday Eşleştirme ve Görev Analizi çalışması, DiSCPROFİL hizmetlerinin ücretsiz ve sınırsız bir parçasıdır. Kayıtlı DiSCPROFİL kullanıcıları herhangi bir kısıtlama olmadan eşleşmeler yapabilir ve iş profilleri oluşturabilirler. Kişinin işe uygunluğunun kararı temel olarak en az 4 faktörün gözlemlenmesini gerektirir. Eğitim, deneyim, özel beceriler ve kişilik. Bu sebeple adayın kişilik envanteri tek başına yeterli olmasa da, yine de en önemli faktör olarak ele alınmalıdır.

# Örnek DiSCPROFİL Raporları

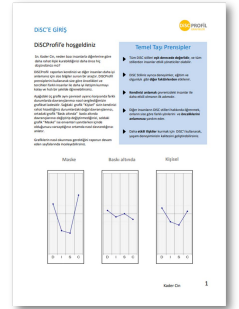
## DiSCPROFİL Kişilik Envanteri Raporları

DiSCPROFİL kişilik envanteri raporları, farklı amaçlar ve farklı seviyelerdeki kullanıcılar için özel olarak tasarlanmıştır. Hiçbir ön bilgiye ve eğitime ihtiyaç duymadan kullanabileceğiniz raporlar mevcut olmakla beraber, DISC sertifikasyon süreçlerini tamamlamış kişiler için ücretsiz veya oldukça ekonomik raporlar da sistemlerimizde yer almaktadır.

### Grafikler Raporu

DiSCPROFİL sistemlerinin en temel raporu olan Grafikler raporu, analizi yapılan kişinin doğal davranışlarını, baskı altındaki davranışlarını, çalışma ortamına uyum sağlamak için değiştirmek durumunda kaldığı davranışlarını grafiksel olarak ifade eder. Görev-Aday eşleştirmede kullanılabileceği gibi, özellikle DISC eğitimi almış kişiler tarafından sıklıkla tercih edilir.

[Örnek Grafikler Raporunu inceleyin](#)



### Grafik Analizi Raporu

Anketi tamamlayan adayların iş ortamındaki davranışlarına yönelik tasarlanmış bu raporda, kişinin iş alışkanlıkları, onu motive eden faktörler, kendisinin en başarılı olacağı ideal görev tanımı, ideal üst düzey yöneticisinin nasıl birisi olması gerektiği ve çalışacağı kuruma kişisel olarak nasıl katkı sağlayabileceğini öğrenebilirsiniz. Raporun devam eden sayfalarında baskı altında davranışlarını değiştirip değiştirmediği, değiştiriyorsa bu değişikliklerin ne yönde olduğu ve çalışma ortamında kendisinden beklenenleri nasıl algıladığı hakkında oldukça detaylı bilgiler sunar. Grafik Analizi, Grafikler raporunda bulunan üç grafiğin metinsel olarak yorumlanmasıdır. Bu üç grafik birlikte ele alındığında kişinin parmak izi kadar özelleştirilmiş kişisel bilgiler içerir.

[Örnek Grafik Analizi Raporunu İnceleyin](#)



### DISC Stili Raporu

Dünya üzerinde yaşayan yaklaşık 8 milyar insan nasıl ki biyolojik olarak eşsiz ise aynı şekilde davranışsal açıdan da eşsizdir. Bununla beraber yine biyolojik olarak iki gözümüz, bir elde beş parmağımız, kas ve iskelet yapımız gibi benzer yönlerimiz olduğu gibi davranışsal olarak da benzer özelliklerimiz bulunmaktadır. DiSCPROFİL bu benzerlikleri kullanarak farklılıkların yarattığı bu karmaşayı ortadan kaldırmayı başarmıştır. DiSCPROFİL sisteminde 9 Trilyona yakın benzersiz davranışsal tercih, 209 Bin farklı grafik ile ifade edilmiş ve her bir grafik altında yaklaşık 42 milyon davranışsal tercih anlamlı bir bütün oluşturacak şekilde 40 farklı DiSC Stili altında özetlenmiştir.

[Örnek DiSC Stili Raporunu İnceleyin](#)

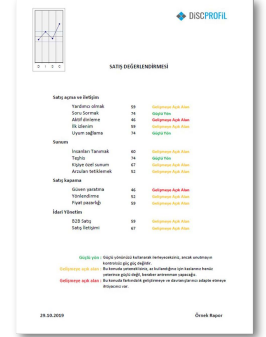


# Örnek DiSCPROFİL Raporları

## Satış Değerlendirmesi Raporu

Adayın kişilik özelliklerinin satıcılık mesleği ile ne kadar uyumlu olduğunu grafiksel ve sayısal olarak anlatan bir rapordur. Satış sürecinin, satış açma, kapa, takip gibi her aşaması adayın veya çalışanın kişilik özellikleri ile karşılaştırılır. Mesleğe uygunluk açısından güçlü ve gelişmeye açık yönleri ölçülür. Ayrıca kişinin bu alandaki eğitim ihtiyaçlarına da rehberlik eder.

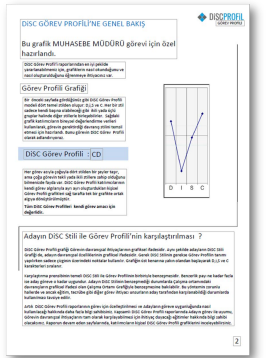
[Örnek satış değerlendirme raporu](#)



## Görev Analizi Raporu

Görev-Aday eşleştirmesinde kullanılan temel rapordur. Görevi tanıyan en az 2 en fazla 6 kişinin katılımıyla, ilgili görevin davranışsal ihtiyaçlarının belirlendiği 10 dakikalık bir çalışmadır. Her şirket için terzi usulü bir çalışmaya imkan sağlaması, önceden hazır iş profilleri ile çalışmayla karşılaştırıldığında çok büyük bir avantaj sağlar.

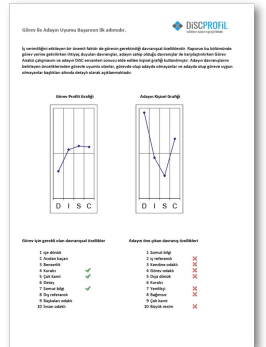
[Örnek görev analizi raporu](#)



## Görev ve Aday Eşleştirme Çalışması

Görev analizi çalışmasıyla, görevin gerektirdiği davranış özelliklerine sahip DISC Stili belirlendikten sonra, "Aday Sorgula" menüsünden veri tabanında kayıtlı tüm adaylar listelenir sonra görevin DISC Stiline sahip olan adaylar filtrelenir. Birden çok aday arasında karar vermek için, Görev Analizindeki grafik ile Adayın Doğal Grafiği görsel olarak karşılaştırılır. Doğal Grafiği, Görev Analizi grafiğine en yakın olan aday görev için en ideal olandır.

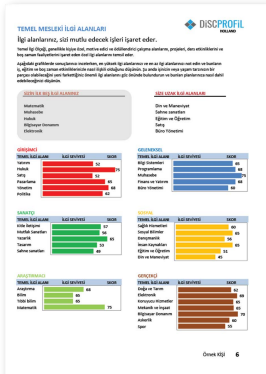
[Örnek görev ve aday eşleştirme raporu](#)



## Meslek Seçimi Rehberi

İş ve meslek danışmanları, bir kariyer veya akademik planlama sürecinde, ideal meslek seçimi aşamasında, birden fazla değerlendirme aracını birlikte kullanırlar. Kişilik envanteri de bu araçlar arasındaki en önemli olanıdır. İşte bu aşamada Grafik Analizi raporundaki kişi için ideal görev tanımı, hangi tarz ortamlarda çalışmaktan motive olacağı, kuruma kişisel olarak neler verebileceği gibi aktarılan pek çok bilgi meslek seçimi kararını önemli seviyede etkilemektedir.

[Meslek seçiminde kullanılacak örnek rapor](#)



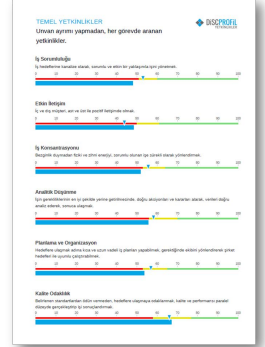


# Örnek DiSCPROFİL Raporları

## Yetkinlikler Raporu

Yetkinlikler temel,yönetmel, fonksiyonel, kişisel olarak dört kategori altında incelenmiş ve devam eden sayfalarda her yetkinlik kategorisini oluşturan alt yetkinlikler detaylı olarak ele alınmıştır. Bu değerlendirmede kullanılan her bir yetkinlik için, beyaz yakalı örnek grubu oluşturan kişilerin en az yarısının toplandığı, en dar aralık "normal" olarak belirlenmiş ve sarı renk ile gösterilmiştir. Kırmızı bölüm normalin altındaki "gelişmeye açık" alanı, yeşil bölüm ise normalin üstündeki "güçlü" yönü ifade etmek için kullanılmıştır. Mavi renkli bar bireyin doğal olarak ilgili yetkinlik için potansiyelini, mavi üçgen ise çalışma ortamında bu yetkinliğini ne derecede kullandığını gösterir.

[Örnek yetkinlikler raporu](#)



# Markanızın Kullanımı

## Kurumsal Kimliğinizi DiSCPROFİL Raporlarınıza Ekleyin

Kurumsal bir izlenim sağlayabilmek için, başkalarıyla paylaşmanız gereken tüm DiSCPROFİL raporlarında ve hizmetlerinde kendi markanızı kolayca oluşturabilirsiniz. Sizin için özelleştirilmiş arayüzde şirket adınızı görebilir, raporlar üzerinde logonuzu kullanabilirsiniz. Örneğin, adayın kişilik raporunu ilgili yöneticilerle paylaşırken veya adaya geri bildirim raporu gönderirken şirketinizin logonuzu raporların üzerinde kullanabilirsiniz.



Tüm basılabilir materyaller üzerinde logonuzu kullanabilirsiniz. DiSCPROFİL bu uygulamalarda sizin ihtiyaçlarınıza yönelik hizmet verebilir. Bir meslektaşınızla bir rapor paylaşmanız ya da basılı bir anket hazırlamanız durumun da, kurumsal kimliğiniz tüm DiSCPROFİL materyallerinizde görünür.

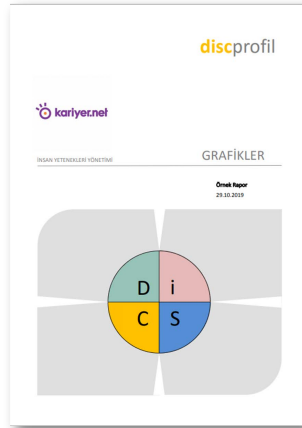
## DiSCPROFİL Size Özel

Logo ve renk şemalarınızı, online anketlerin ve raporlar üzerinde görüntülemek için kullanabilirsiniz.

**DiSCPROFİL Kişilik envanterini web sitenize hatta veri tabanınıza entegre edebilirsiniz**

## Logonuzun Kullanımı

Logonuzu kullanmak için, bu opsiyonu içeren bir paket ile başlamanız ve logonuzu bize ulaştırmanız yeterli olacaktır.



## Entegrasyon

Daha karmaşık gereksinimler için, DiSCPROFİL sisteminin altyapısı sizinle işbirliğine açıktır. DiSC kişilik envanteri hizmetini sorunsuz bir şekilde kendi sitenize ve hatta veri tabanı sistemlerinize entegre etmek mümkündür.

## Özel Projeler

DiSC kişilik envanterini kendi sistemleriniz içerisine yerleştirmek istiyorsanız, altyapımızdan yararlanabilirsiniz.



# DISC Eğitimleri

## DISC ile Profesyonel Tanışma

### Modül 1: Temel Prensipler

DiSCPROFİL sistemleri ve arayüz üzerinde çalışarak ve bir DISC anketinin nasıl uygulanacağı ve sonuçları yorumlamak gibi pratik konulara bakarken, DISC teorisinin temel kavramları tanıtılır.

### Modül 2: Dört DISC Kişilik Faktörü

Dört kişilik faktörü hakkında detaylı bilgiler verir. Anket uygulanması mümkün olmayan durumlarda, bu stillere sahip kişilerin gözlemlenebilir davranışları yoluyla teşhis yöntemini örneklerle anlatır. Farklı DISC stiline sahip kişilerle daha etkili ve verimli çalışmak için taktikler ve stratejiler verir.

### Modül 3: Kurum içi Uzmanlık

DISC teorisinden ve DiSCPROFİL sistemlerinden şirketiniz içerisinde en ileri seviyede nasıl faydalanacağınızı anlatır. DISC uzmanı kimliğinizle kurum içi uygulamalarınızı ihtiyaçlarınıza göre özelleştirebilir ve yönetebilirsiniz.

### Modül 4: DISC Sertifikasyonu

Bağımsız danışmanlık, eğitim veya koçluk işinizin bir parçası olarak DISC'i müşterileriniz için kullanmak istiyorsanız, DiSCPROFİL İş Ortaklığı Programının özel ihtiyaçlarınızı nasıl karşılayabileceğini görün.



## Eğitim Yeri ve Online Eğitimler

Eğitimlerimizin tamamı İstanbul Ataşehir merkez ofisimizin eğitim salonlarında yapılmaktadır. İsteğe bağlı olarak şirketlerinizde de organize edilebileceği gibi, bu eğitimleri online olarak alabilir ya da açık sınıf eğitimlerine katılabilirsiniz.



# DiSCPROFiL ile iŖe alım yarışında kazanan siz olun

Tüm Ŗirketler en iyi yetenekleri almak için uęraŖıyor. Geride kalmayın. DiSCPROFiL sizi bu rekabette ne çıkarmak için DISC teorisini ve en son teknolojileri kullanıyor. En iyi personeli iŖe alın ve daha iyi takımlar oluŖturun. DiSCPROFiL tüm bu süreçte çok önemli bir araçtır.

KURUMSAL PAKETLERİ İNCELEYİN

