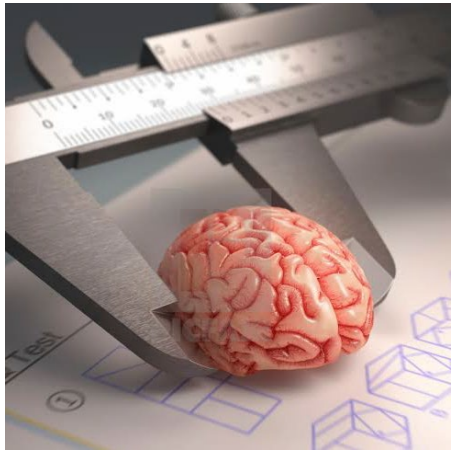
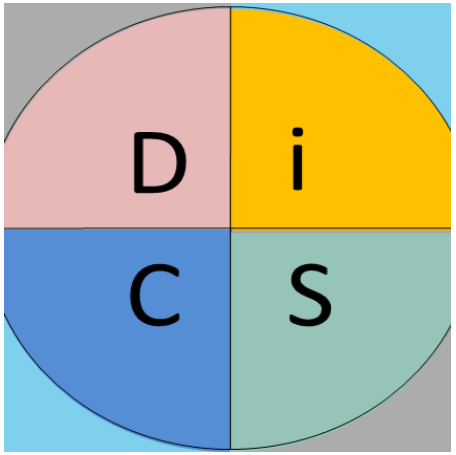
DiSCPROFiL
insan yetenekleri yönetimi

# Yöneticiler için DiSC ile Pratik Yönetim Teknikleri

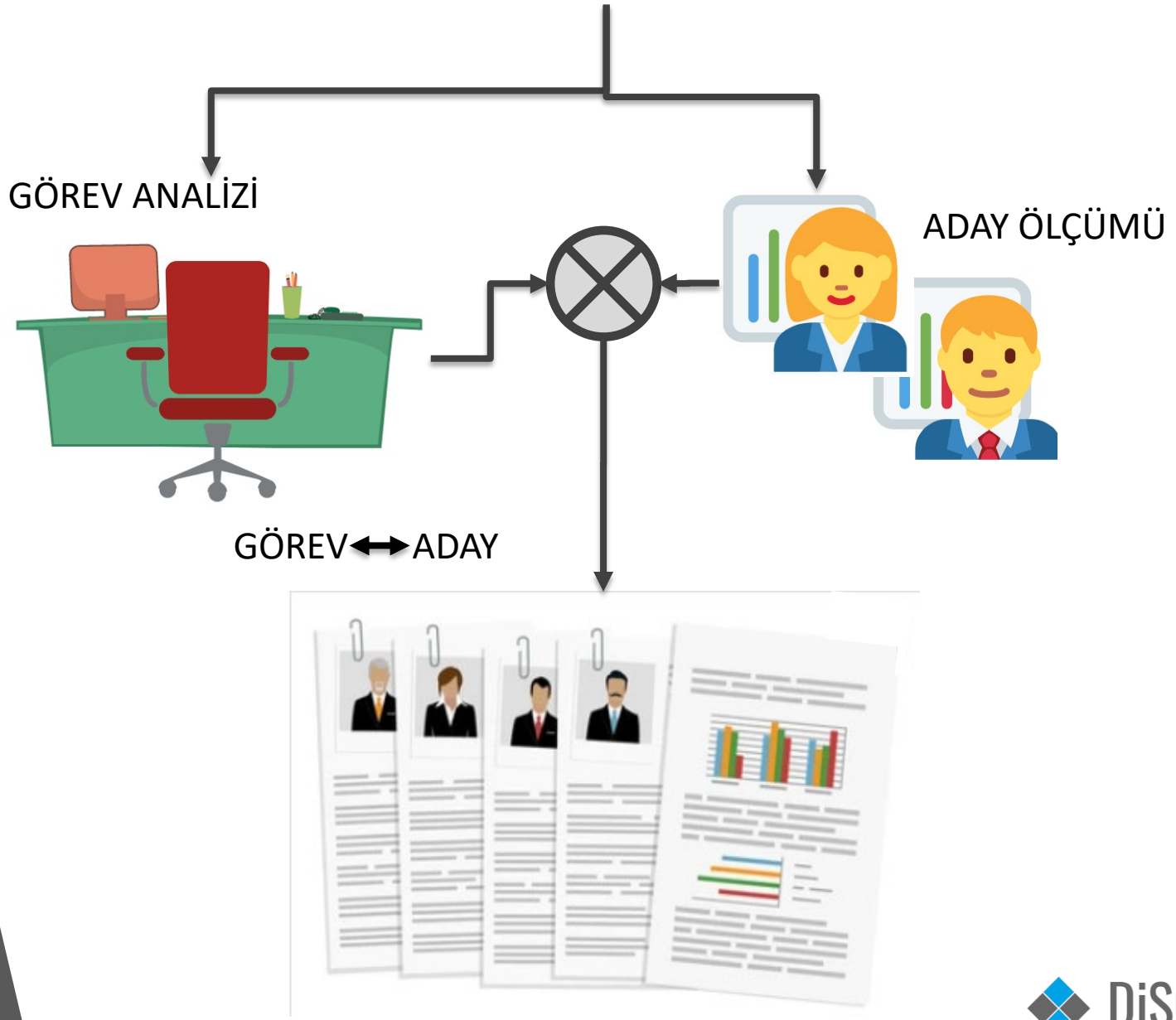
# Davranış Envanteri Nedir?





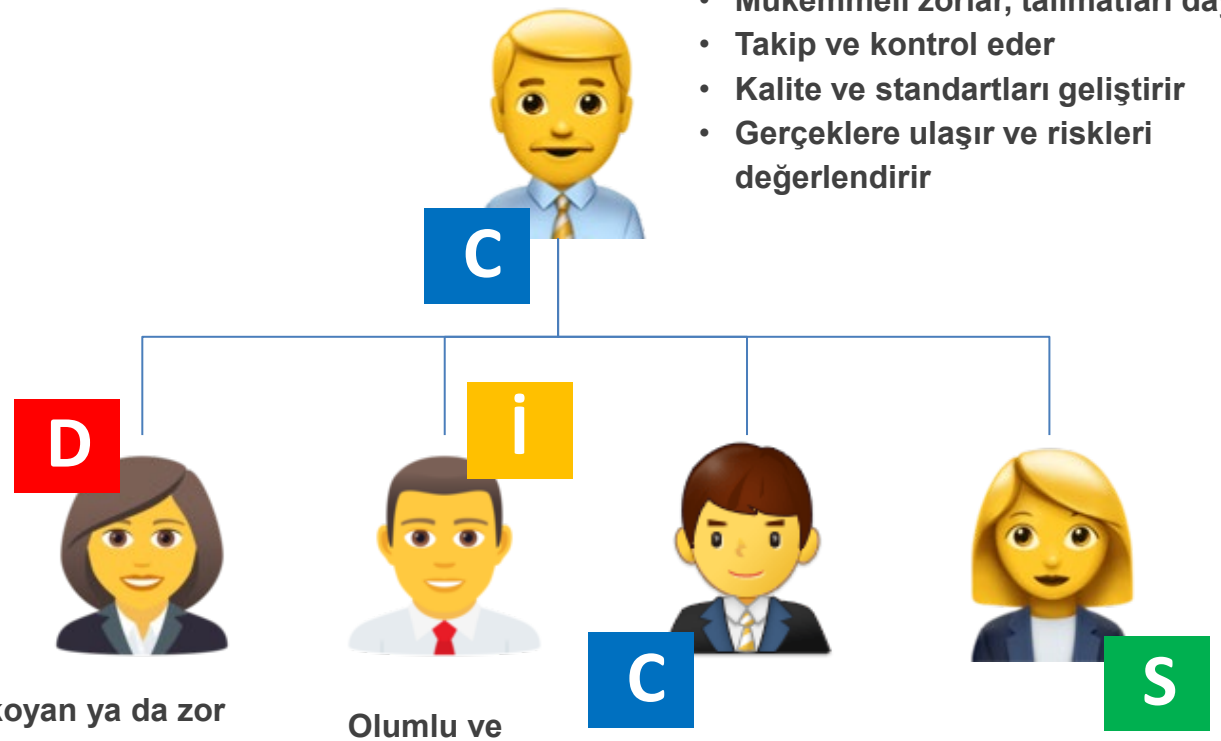

DiSCPROFiL

# DiSC'i kullanan bir envanter ne yapar?




DiSCPROFiL

# DiSC ile Yönetim




- Detaylara odaklanır
- Mükemmeli zorlar, talimatları dayatır
- Takip ve kontrol eder
- Kalite ve standartları geliştirir
- Gerçeklere ulaşır ve riskleri değerlendirir

Karşı koyan ya da zor koşullara rağmen sonuca doğru ilerlemeye devam eder.

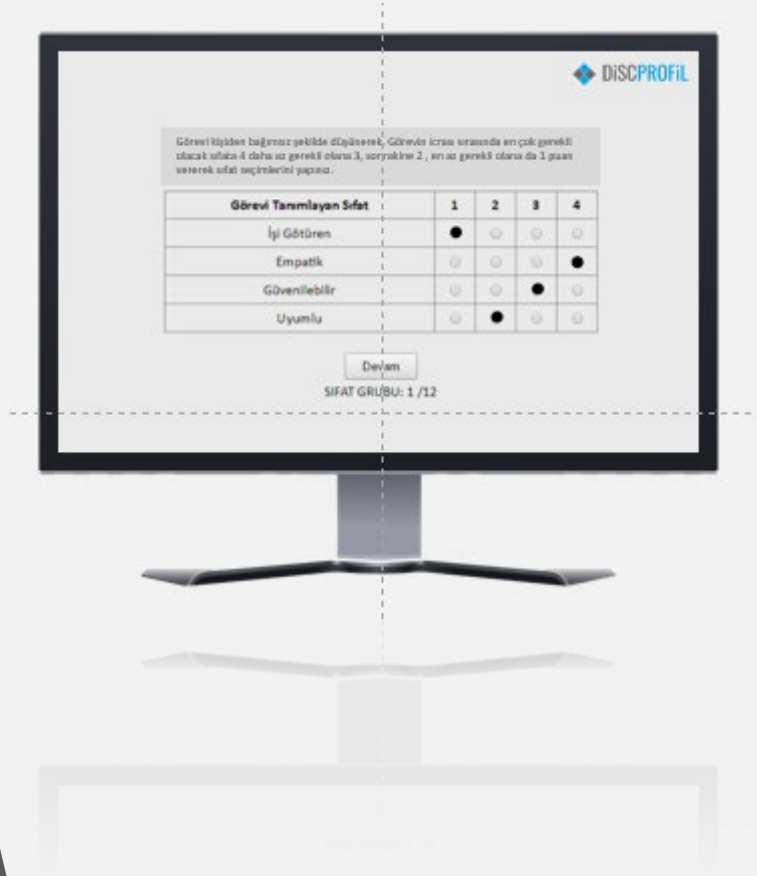
Olumlu ve yardımcı tutumu ile insanları etkiler

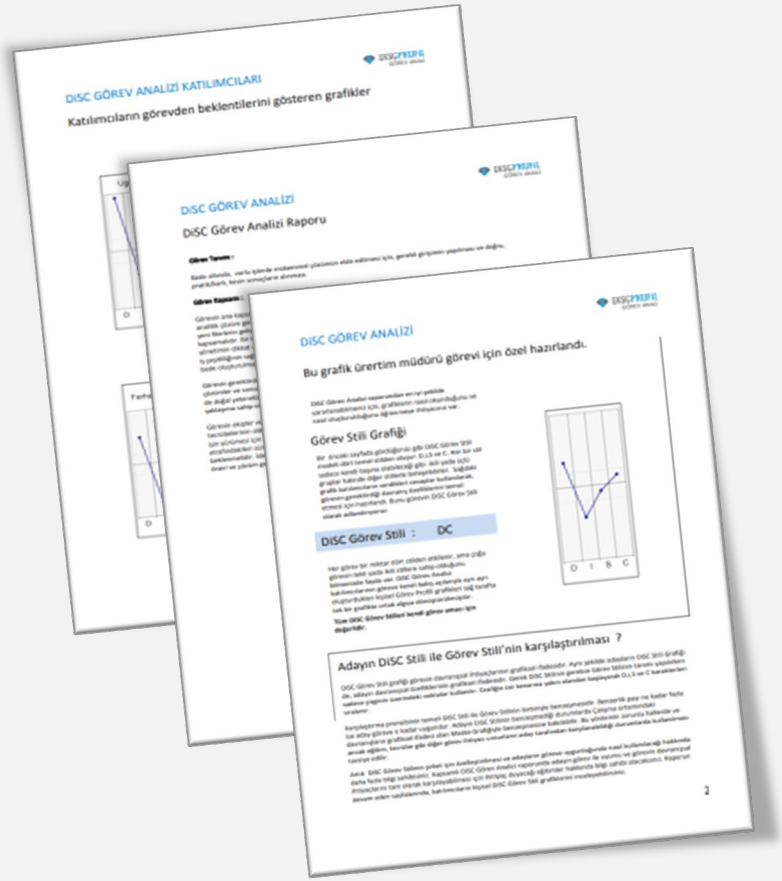
Hata, çatışma ve tehlikeyi önlemek için politika ve standartlara uygun hareket eder

Değişkenlerin olmadığı bir alanda, tekrar eden işlerin öngörüldüğü gibi yürütülmesinde istikrar sağlar

DiSCPROFiL

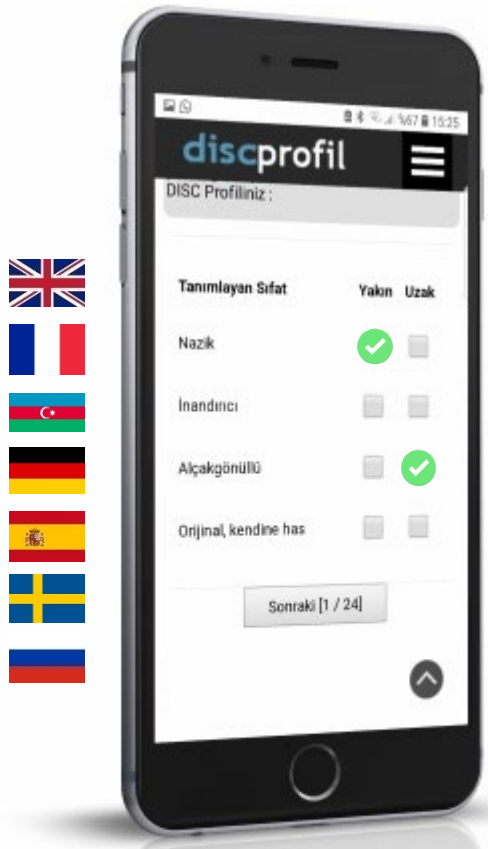
# DiSCPROFiL Görevi analiz eder

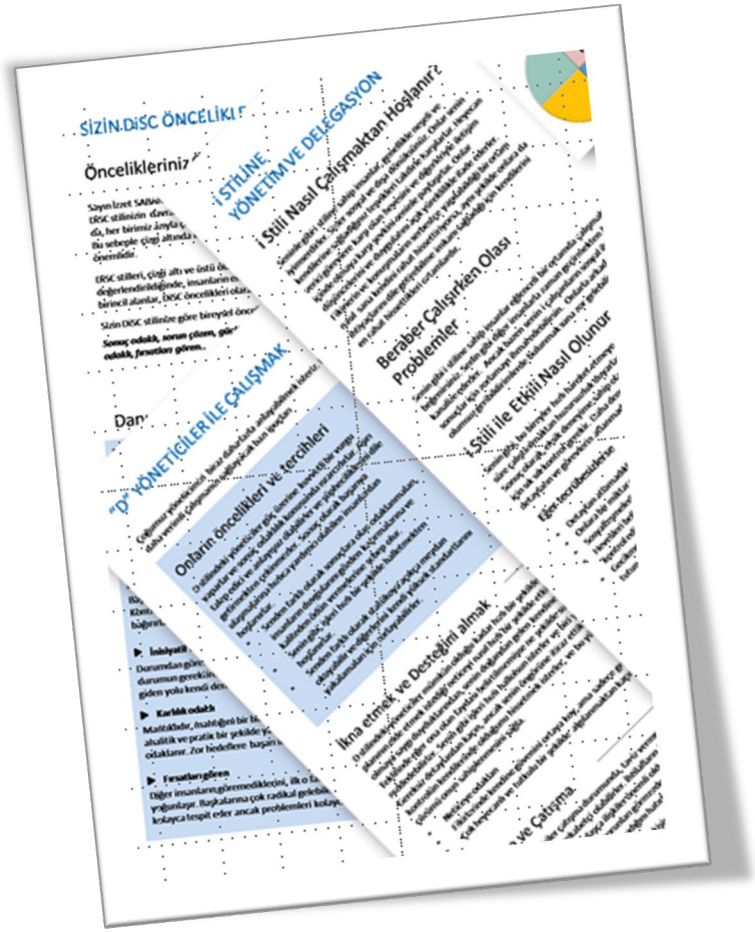



DiSCPROFiL

# DiSCPROFiL adayı ölçer ve anlatır,




DiSCPROFiL

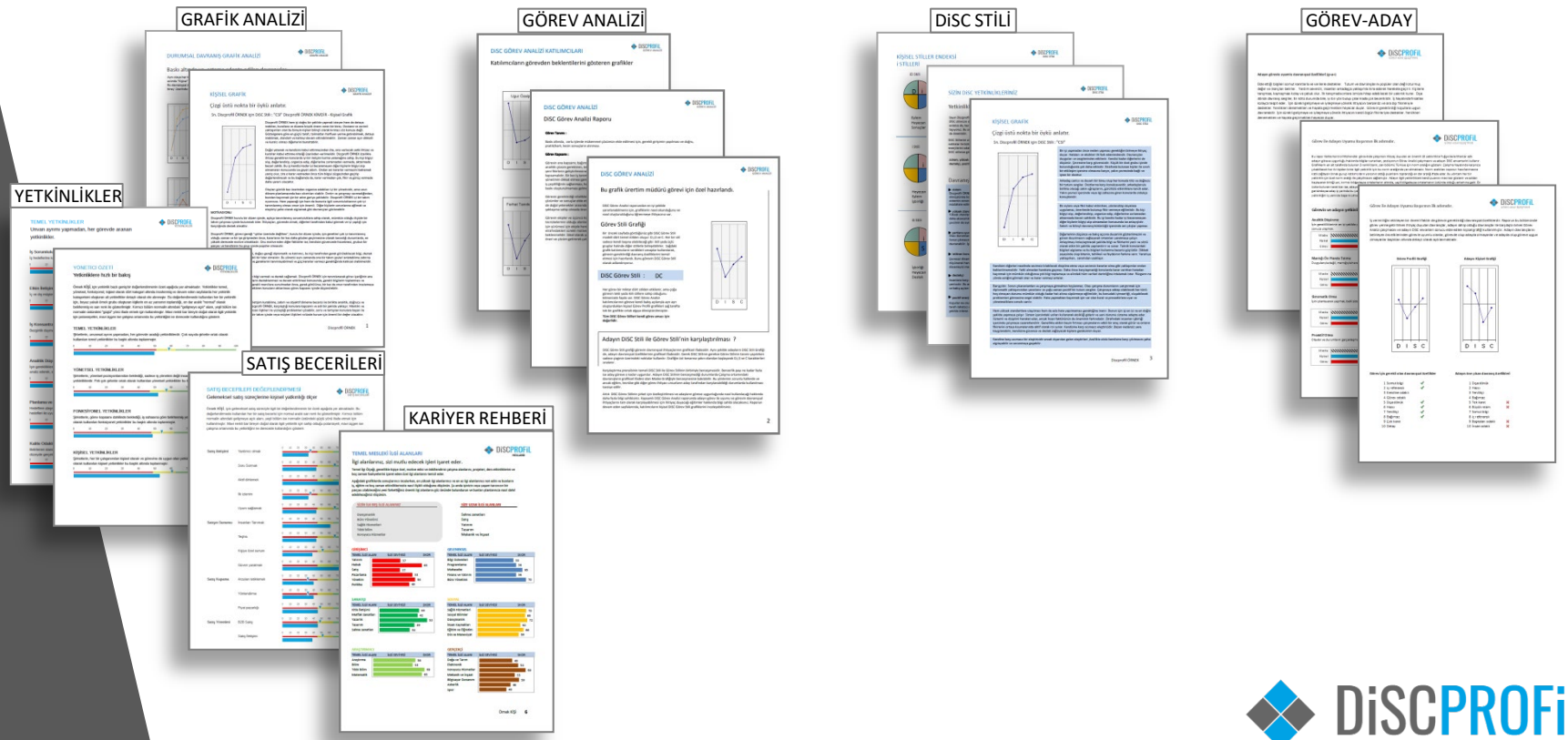
# DiSC Teorisi’ne dayalı raporlar

ADAYI TANITAN

GÖREVİ TANITAN

İŞ İLİŞKİLERİ GELİŞTİREN

KARŞILAŞTIRMA YAPAN




DiSCPROFiL

# Şirketlere Ne Fayda Sağlar?

Bugün eğitimde işlenecek fayda alanları

DiSCPROFiL

# Faydaları : Bireysel Farkındalık

DiSCPROFiL

# Raporu : DiSC Stili

SİZİN DiSC YETKİNLİKLERİNİZ

DiSCPROFiL
DiSC STILI

Yetkinlikleriniz Öyküyü Genişletir.

Sayın Discprofil ÖRNEK, çizgi üstü nokta veya
DiSC stilinizin davranış özellikleri hakkında bir
anlatsa da, her birimiz azıyla çoğuyla dört stil
taşıyoruz. Bu sebeple çizgi altında kalan nokta
da önemlidir.

DiSC Stillerini oluşturan, çizgi üstü noktalar, çi
noktalar ile bütünsel olarak değerlendirildiğin
enerjilerini odakladıkları yetkinlik alanları orta
DiSC stilinize göre bireysel yetkinlikleriniz ;

**sistem, yüksek standart, şartlara uyum, istikra
destekçi, pozitif enerji.**

Davranışları Şekillendiren

▶ **sistem**
Discprofil ÖRNEK, CSI stiline sahip olan diğer
dönüştürme konusunda becerikldir. İş sistem
sistemin sorunsuz çalışması için gerekli iyileşt
müdahale edilmesinden hoşlanmaz.

▶ **yüksek standart**
Yüksek standartlarda sonuçlar ortaya koymak
daha ekonomik ve daha kaliteli yürütülmesi iç
çevsinin de aynı şeklilde davranmasını bekler,

▶ **şartlara uyum**
Olası durumların sonuçlarının kötü olma ihtim
Sorun çıkmazını önlemek için ortama gereğin
davranabilir. İşini olumsuz şartlara rağmen en

▶ **istikrarı koruyan**
Çevresel dinamiklerin kendini olumsuz etkiler
düşünerek hareket eder. Ne istemediğine oda
düzenleyici mevzuata uygun yapar ve geçmiş

▶ **destekçi**
İnsanlara karşı duyarlılık gösterir. Onların bek
yanlısıdır. Bu anlamda onlara her zaman için y
ve bakış açıları kazandırmaya,limitli alanlarınc

▶ **pozitif enerji**
Koşullar ne olursa olsun iyi bir yön bulup çıka
tarafı rahatsız etmeyecek bir üslupla ortaya k
şekilde ireler. Fırsatları kolayca tespit eder v

KİŞİSEL GRAFİK

DiSCPROFiL
DiSC STILI

Çizgi üstü nokta bir öykü anlatır.

Sn. Discprofil ÖRNEK için DiSC Stili : "CSI"

D I S C

Bir işi yapmadan önce neden yapması gerektiğini bilmeye ihtiyaç duyar. Hataları ve eksikleri ilk fark edenlerdendir. Davranışları duyguları ve sezgilerinden etkilenir. Kendisi kadar diğerlerini de düşünür. Çevresine karşı güvensizdir. Küçük bir dost grubu içinde bulunduğunda çok daha etkindir. Etrafında bulunan kişiler ile sınırlı bir etkileşim içersine olmasına karşın, yakın çevresinde bağlı ve içten bir dosttur

Arkadaş canlısı ve duyarlı bir birey olup her konuda titiz ve doğrucu bir tutum sergiler. Dostlarına karşı konukseverdir, arkadaşlarıyla birlikte olacağı sakin uğraşılarını, gürültülü etkinliklere tercih eder. Yakın çevresi içersinde veya ilgi sahasına giren konularda oldukça konuşkandır.

Bir eylem veya fikri kabul ettirirken, yönlendirip dayatma uygulamaz, önerilerde bulunup fikir vermeye eğilimlidir. Bu kişi bilgiyi alıp, değerlendirip, organize edip, diğerlerine zorlamadan aktarmada beceri sahibidir. Bu işi kendisi kadar iyi beceremeyen diğer kişilerin bilgiyi alıp almamaları konusunda ise anlayışlıdır. Sabırlı ve bilinçli davranış bütünlüğü içersinde ani çıkışlar yapmaz.

Diğerlerinin düşünce ve bakış açısına duyarlılık gösterilmesini ve güven duyulmasını sağlayacak ortamları yaratmaya çalışır. Anlaşılmayı kolaylaştıracak şekilde bilgi ve fikirlerini yazılı ve sözlü olarak etkin bir şekilde yapılandırır ve sunar. Teknik konulardaki bilgileri algılama ve bu bilgileri kullanma becerisi güçlüdür. Dikkati sayesinde olup bitenin, tehlikeli ve faydalının farkına varır. Yararlıya yaklaşırken, zararlıdan uzaklaşır.

Kendisini diğerleri nezdinde sevimsiz kılabilecek disipline etme veya sevimsiz kararlar alma gibi yaklaşımlar ondan beklenilmemelidir. Yetki almadan harekete geçmez. Daha önce karşılaşmadığı konularda karar verirken hatadan kaçınmak için mümkün olduğunca çok bilgi toplamaya ve elindeki tüm verileri derinliğine irdelemek ister. Rüzgarın ne yönde estiğini görmek ister ve karar vermeyi erteler.

Barışçıldır. Sorun çıkaranlardan ve çatışmaya girmekten hoşlanmaz. Olası çatışma durumlarını yatıştırmak için diplomatik yaklaşımından yararlanır ve çoğu zaman pozitif bir tutum sergiler. Çatışmaya sebep olabilecek her türlü hoş olmayan durumu mümkün olduğu kadar hal altına süpürmeye eğilimlidir, bu konudaki iyimserliği, olşabilecek problemleri görmesine engel olabilir. Hata yapmaktan kaçınmak için var olan kural ve prosedürlere uyar ve yönetmeliklere sımsıkı sarılır.

Hem yüksek standartlara ulaşılması hem de asla hata yapılmaması gerektiğine inanır. Bunun için işi en iyi ve en doğru şekilde yapmaya çalışır. Sistem içersindeki yolları kullanarak eksikliği giderir ve yeni durumu sisteme adapte eder. Sistemli ve disiplinli hareket eder, ancak İnsan faktörünün de önneminin farkındadır. Etrafındaki insanları işbirliği içersinde çalışmaya cesaretlendirir. Genellikle ekibin beyin firtnası çalışmalarını etkili bir araç olarak görür ve onların fikirlerini ortaya koymalarında aktif olarak rol oynar. Kendisine karşı acımasız eleştiricidir. Bazen nedensiz yere kayıplanabilir, kendisine güvence ve destek sağlayacak kişilere gereksinim duyar.

Kendine karşı acımasız bir eleştiricidir ancak dışarıdan gelen eleştirileri ,özellikle sözle kendisine karşı çıkılmasını şahsi algılayabilir ve savunmaya geçebilir.

Discprofil ÖRNEK 3

DiSCPROFiL

# D Nasıl birisidir?

## Davranışları

- Sonuç odaklıdır
- Durumdan görev çıkarır
- Rekabetçidir
- Hızlı karar alır
- Kuralları ortamı sorgular
- Yetki kullanır
- Zor durumları idare eder
- Problem çözer

## Korkusu

- Arkada kalmak
- İnisiyatifi kaybetmek
- Başarısız olmak

## Zayıf Yönleri

- Aynı anda birden fazla işle ilgilenmek ister
- Otoriteye karşı gelmeyi sever
- Zaman zaman tartışmacı olabilir
- İşlerin detaylarıyla ilgilenmek istemez

DiSCPROFiL

# D Kurumsal katkısı

Karşı koyan ya da zor koşullara rağmen sonuca doğru ilerlemeye devam eder.

- Sonuç elde eder
- Hareke geçer
- Kendine ve diğerlerine meydan okur
- Karar alır
- Durumdan kendine görev çıkarı
- Statükoyu sorgular

# D Stilinden Kişilerle Etkili iletişim

- İşleri onun istediği tarzda yapın
- Amaçlarının sizi kırmak olmadığını bilin
- Kısa sürede sadede gelin
- Kontrol ve denetimi ona bırakın
- Haklı olduklarını teyit edin
- Söz kesmelerine tepki vermeyin
- Artıları ve eksileri birlikte önlerine koyun
- Hata yapmamaya dikkat edin
- Fikirlerini mutlaka alın
- Kısaca anlatın, karar vermesini bekleyin
- Zorlayıcı ısrarcı olmadan takip edin
- Pazarlık yapmaya hazırlıklı olun
- Genelde önce iş konuşun

DiSCPROFiL

# D Stilinden Kişilerin Motivasyon alanları

- Çevresine hakim olmak
- Güçlü olduğunu hissetmek
- Başarıyı yakalamak
- Diğerlerinden farklı olduğunu hissetmek
- Kendine güvenini artıran her tür girişim

DiSCPROFiL

# D Stilinin Diğer Stillerle uyumu

## «I» Stili ile Uyumu

Ortak noktaları vardır. Her ikisi de girişkendir. «I» Stili, «D» Stilinin enerji dolu, hızlı, tempolu tarzını sever.

## «C» Stili ile Uyumu

İkiside daha çok işe odaklıdır. «D» Stili için en önemli sorun «C» Stilinin daha az girişken ve temkinli  yanı ile uyum sağlamaktır

## «S» Stili ile Uyumu

«S» Stili daha az girişken ve daha fazla duygusaldır. «D» Stili ile «S» Stili arasında büyük farklılıklar vardır

DiSCPROFiL

# İ Nasıl birisidir?

## Davranışları

- İnsanlar ilgi odağındadır
- Olumlu izlenim bırakır
- Konuşkandır
- Motive eder
- İlham verir
- Eğlendirir
- İyimserdir
- Kalabalıktan hoşlanır

## Korkusu

- Beğenilmemek
- Reddedilmek
- Sevilmemek
- Dışlanmak

## Zayıf Yönleri

- İnsan ilişkilerine verdiği ağırlık yüzünden işe odaklanamayabilir
- Çok fazla mimik kullanır
- Masa başı, detay, hesap veya konsantrasyon gerektiren işlerden sıkılır
- Karşısındakinin ne anlattığına dikkat etmeyebilir, dinlemeyebilir
- Düzensiz ve dağınıktır
- Takipçi değildir
- Saf kolay inanan bir tarafı vardır

DiSCPROFiL

# İ Kurumsal Katkısı

Olumlu ve yardımcı tutumu ile insanları etkiler

- İnsanları harekete geçmeleri için motive eder
- Coşku yaratır
- İlişkileri güçlendirir
- Olumlu izlenim yaratır
- İyimserlik yayar

DiSCPROFiL

## İ Stilinden Kişiler ile Etkili İletişim için

- Konuşun, sohbet edin.
- Kendisi ve ailesi hakkında bilgi alın, sorun.
- Sözlerini kesmeyin, konuşma önceliğini ona bırakın.
- Her zaman konuştuğunuzdan daha az konuşun.
- İşe başlamada, fikir üretmekte oldukça iyi ama takip ve sonuçlandırmakta kötü olduklarını bilin.
- Görüşme sırasında rahat ortam yaratın samimi ve içten davranın.
- Övgüleri ihmal etmeyin, başarılarını takdir edin.
- Unutkandır ve takipçi değildir. Sık  sık arayın konuyu ve kendinizi hatırlatın.
- Hediye verin.

DiSCPROFiL

# i Stilinden Kişilerin Motivasyon Alanları

- Sevildiğini hissettirin.
- Takdir edin.
- Gündemde kalmasını sağlayın.

DiSCPROFiL

# Stilinin Diğer stillerle Uyumu

## «D» Stili ile Uyumu

«I» Stili ve «D» Stili girişkendir, ikisinin de enerjik tempolu davranışları vardır

## «C» Stili ile Uyumu

«C»'ler «I»'lara göre daha az girişken ve daha az duygusaldır. Uyumda sorum yaşanabilir

## «S» Stili ile Uyumu

Her ikiside daha duygusaldır, arkadaş canlısı ve insan odaklı olmaları ortak alanlarıdır

DiSCPROFiL

# S Nasıl birisidir?

## Davranışları

- Güven verir
- Tutarlıdır
- Yardımseverdir
- Sadıktır
- Uyumludur
- Sahip çıkar
- İyi dinleyicidir
- Takım adamıdır

## Korkusu

- Güven kaybı
- Acele
- Değişim
- Yenilik

## Zayıf Yönleri

- Ortamın değişmesine direnç gösterir
- Kincidir, yapılanları unutmaz
- Önceliklerini belirlemekte zorluk yaşayabilir
- Tutucu olduğundan kabul ettiği değerlerin ve ortamın sorgulanmasından hoşlanmaz

DiSCPROFiL

# S Kurumsal Katkısı

Değişkenlerin olmadığı bir alanda, tekrar eden işlerin öngörüldüğü gibi yürütülmesinde istikrar sağlar

- Uzmanlık becerilerini geliştirir
- Elindeki işe konsantre olur
- İşlerini eksiksiz bitirir
- Tutarlı davranışlar sergiler
- Kalıcılık sağlar

DiSCPROFiL

# S Stilinden Kişiler için Etkili iletişim

- Değişimi, yeniliği kabul etmeleri için örnekler ve referanslar verin
- Yeniliğe teşvik edin, motive edilmeyi beklerler
- Hedef belirlerlerken onlara yardımcı olun
- Heyecan, coşku beklemeyin
- Karar vermeye zorlamayın,
- Sorumluluk almaları için destek olun
- Beden dillerinden duygularını anlamaya çalışın
- Duygusal yaklaşın, kırmak istemez
- İşleri ertelemesine izin vermeyin takipçi olun

DiSCPROFiL

# S Stilinden Kişilerin Motivasyon Alanları

- Huzur, beklentisinin büyük bir kısmını kaplar
- Kendisini güvende hissettiğinde performansı artar
- Tartışmadan, gerilimden uzak kalmak onu mutlu eder
- Çevresinde kendisine saygı gösterenlere avantaj sağlar.
- Otoritenin veya gücün altında karar almayı sever

DiSCPROFiL

# S Stilinin Diğer DiSC Stilleri ile Uyumu

## «D» Stili ile Uyumu

«D» Stili, «S» Stilinden daha girişken ve daha az duygusaldır. Uyumda zorlanabilirsiniz

## «I» Stili ile Uyumu

«S»lerde «I»lar gibi da duygusaldır. Duygu ve düşüncelerini dışa vurma ve ifade etmeleri farklıdır

## «C» Stili ile Uyumu

Ortak noktalar çoktur. Daha az girişkenlik ortak noktadır. «S»nin bu ölçülü tavrı «C» nin hoşuna gider. Fakat «C»'nin duygusal yönü «S»'den daha azdır.

DiSCPROFiL

# C Nasıl birisidir?

## Davranışları

- Kurallara bağlıdır
- Detaycıdır
- Analitik düşünür
- Diplomatiktir
- Mükemmelliyetçidir
- Durumları idare edebilir
- Kesin ve dikkatlidir
- Sistematiktir

## Korkusu

- Hata yapmak
- Çatışma
- Eleştirilmek

## Zayıf Yönleri

- İlişkilerinde ve yaptığı işlerde kesin kurallar koyar
- Mevcut prosedürlerin dışına çıkmak istemez
- Detaylar içinde boğulabilir
- Duygularını dışarı göstermekte zorlanır
- Tartışmak yerine taviz verebilir

DiSCPROFiL

# C Kurumsal Katkısı

Hata, çatışma ve tehlikeyi önlemek için politika ve standartlara uygun hareket eder

- Detaylara odaklanır
- Mükemmeli zorlar, talimatları dayatır
- Takip ve kontrol eder
- Kalite ve standartları geliştirir
- Gerçeklere ulaşır ve riskleri değerlendirir

# C Stilinden Kişiler ile Etkili İletişim için

- Planlı, programlı olmaya, dakikliğe önem verin
- Mantık ve analitik düşünceyi ön plana alarak hareket edin
- Yüksek standartların ve mükemmelliyetçiliği öne çıkarın.
- Detay ve ayrıntıları iyice anlatın
- Dürüst ve içten olun, yapağılığı hemen anlar
- Karamsarlığa ve itirazlara önceden hazırlıklı olun
- İtirazlarını iyi irdeleyin, gerçek nedeni söyletmeye çalışın
- Ertelememeleri için sıkmadan güven vererek zorlayın
- Hatalarınızı kapatmaya çalışmayın savunmayın. Kabullenin
- Eğlendirmeye çalışmayın.
- Duygularını açıklamak için cesaretlendirin
- Duygusal davranmayın, mantığına seslenin
- Kolay incinir ve alınır, dikkatli olun.
- Sessizliği sevdiğini unutmayın

# C Stilinden Kişilerin Motivasyon alanları

- Düzen ve mükemmellik
- Bilgiye sahip olmak
- Haklı çıkmak ve haklı olduğuna inanmak
- Ke»ndini tanımak ve iyi ifade edebilmek

DiSCPROFiL

# C Stilinin Diğer DiSC Stilleri ile Uyumu

## «D» Stili ile Uyumu

Her ikisi de daha az duygusaldır ve iş üzerinde yoğunlaşmaları daha fazladır. «D» daha fazla girişkendir.

## «I» Stili ile Uyumu

«I»lar «C»lere göre daha fazla girişken, daha fazla tepkiseldir. Bu farklılıkları uyumu zorlar

## «S» Stili ile Uyumu

Her iki stil de daha az girişkendir bu konuda sorun çıkmaz.

DiSCPROFiL

# Faydaları : Çatışma Yönetimi

DiSCPROFiL

# Raporu: DiSC Stili

KİŞİSEL STİLLER ENDEKSİ
D STİLLERİ

DC Stili

Zor İşler
Sonuçlar
Kesinlik

D Stili

Sonuçlar
Eylem
Zor İşler

Di Stili

Eylem
Sonuçlar
Heyecan

KİŞİSEL STİLLER ENDEKSİ
S STİLLERİ

Si Stili

İşbirliği
Destek
Heyecan

S Stili

Uyum
İstikrar
İşbirliği

SC Stili

İstikrar
Destek
Keskinlik

KİŞİSEL STİLLER ENDEKSİ
i STİLLERİ

iD Stili

Eylem
Heyecan
Sonuçlar

i Stili

Heyecan
Eylem
İşbirliği

iS Stili

İşbirliği
Heyecan
Destek

KİŞİSEL STİLLER ENDEKSİ
D STİLLERİ

DC Stili

**Hedefler:** Bağımsızlık
**Başkalarını Neyle Yargılarlar:** Ustalık, Sağduyu
**Başkalarını Neyle Etkilerler:** Yüksek Standartlar, Karanlık
**Neye çok başvururlar:** Açık sözlülük, alaycı veya hor gören tavırlar
**Baskı altında:** Aşırı eleştirel olurlar
**Korktukları:** Standartlarına erişmekte başarısız olmak
**Etkinlikleri nasıl artar:** Samimiyet, İncelikli İletişim

DC Tarzına sahip insanlar için Zorlu İşler öncelikle önemlidir; tüm seçenekleri keşfetmek ve en iyi yöntemi kullandıklarından emin olmak isterler. Sonuç itibarıyla çok sorgulayıcı ve diğer insanların fikirlerine karşı kuşkucu olabilmektedirler. Siz onlar kadar sorgulayıcı değilsinizdir ve onların çetrefilli yaklaşımı nedeniyle sorunlar yaşayabilirsiniz.

Ek olarak onlar Sonuçlara de önem önceliği verirler ve çok açık sözlü ve dolaysızdırlar. Olan bitenin sonucu üzerine odaklandıklan zaman başkalarının duygularını görmezden gelebilirler. Sonuçlara duyulan aşırı dürtü olarak gördüğünüz şeyle ilgili sorunlar yaşayabilirsiniz.

Son olarak DC Tarzına sahip olanlar Kesinliğe de öncelik verirler. Çünkü onlar işlerinin kalitesini kontrol etmek isterler, bağımsız çalışmayı tercih ederler ve gerçeklerle duygıuları ayırt etmek üzerine odaklanabilirler. Yüksek standartları siz de tutturmak isterseniz büyük olasılıkla onların hedefiyle, analitik yaklaşımıyla, iyi bir ilişki içinde olabilirsiniz.

D Stili

**Hedefler:** Nihai sonuçlar, zafer
**Başkalarını Neyle Yargılarlar:** Sonuçları elde etme yeteneği
**Başkalarını Neyle Etkilerler:** İddialılık, İcraatçılık, Rekabet
**Neye çok başvururlar:** Kazanma İhtiyacı, kazanma/kaybetme pozisyonlarına gelme
**Baskı altında:** Sabırsız ve mükkilpesent olurlar
**Korktukları:** Kendilerinden yararlanılıyor olması, zayıf görünmek
**Etkinlikleri nasıl artar:** Sabır, empati

D Tarzına sahip insanlar Sonuçlara önem veren irradeli kimselerdir. Çünkü onlar kendi markalarını yaratmak isterler, durmadan yeni zorluklar ve fırsatlar ararlar. Onların rekabetçiliğini ilişkilendirmek size zor gelebilir ama onlar doğal olarak başarıya doğru gitmeye kararlıdırlar.

Ek olarak Eylem de onların önceliklerindendir, bu yüzden sık sık hedeflerine hızlı ve güçlü biçimde ulaşmaya odaklanırlar. Hızlı hareket etmeye eğilimli olduklarından lafı dolandırmayan insanları severler. Hızlı hareket etmeyi seviyorsanız onların teklifsiz tarzlarından pek de rahatsız olmazsınız.

D Tarzına sahip olanlar aynı zamanda zor işlere de önem verirler. Sonuçları kontrol etmek istediklerinden onlar çoğunlukla sorgulayıcı ve ögür zihinlidirler. Başkalarıyla dostane ilişkiler geliştirmeyi tercih ediyorsanız onların sıkıntı veren tavırları yüzünden rahatsızlıklar yaşayabilirsiniz.

Di Stili

**Hedefler:** Sürüsü eylem, yeni fırsatlar
**Başkalarını Neyle Yargılarlar:** Güven, Etki
**Başkalarını Neyle Etkilerler:** Sevimlilik, teklifsiz hareketler
**Neye çok başvururlar:** Sabırsızlık, egoizm, manipülasyon
**Baskı altında:** Agresif olurlar, başkalarının canını çıkarırlar
**Korktukları:** Güç kayıbı
**Etkinlikleri nasıl artar:** Sabır, tevazu, başkalarının fikirlerini dikkate alma

Di Tarzına sahip insanlar için öncelikli olan Eylemdir, çoğunlukla maceracı ve atak izlenimi verirler. Kolayca sıkıldıkları için bu kimseler sık sık eşsiz görevler ve liderlik mevkileri peşinde koşarlar. Eğer hızlı hareket etme yeteneği kazanmak istiyorsanız onların işe karşı yüksek gayreti yaklaşımlarıyla bağdaşabilirsiniz.

Ek olarak Sonuçlara önem verirler, bu yüzden sık sık hedeflerini süratle gerçekleştirmeye çalışırlar. Rekabet halinde iken başarmalarına yardımcı olmaya başkalarını ikna etmek için çekiciliklerini kullanabilmektedirler. Onların sonuçlara gereğinden fazla odaklanıklarını düşünebilirsiniz.

Di Tarzına sahip olanlar son olarak Heyecana da önem vermektedirler, bu bakımdan yüksek enerjileri nedeniyle sempatik ve eğlenceli görünebilmektedirler. Heyecanlarını başkalarına ilham vermede ve canlı bir atmosfer yaratmada kullanabilmektedirler. Pozitif ve dışavurumcu iseniz onların dinamik yaklaşımlarını herhalde takdir edersiniz.

5

DiSCPROFiL

# D Gözlemlenebilir Davranışlar ve Uyum

**Hedefleri:** Nihai sonuçlar, zafer
**Başkalarını Neyle Yargılarlar:** Sonuçları elde etme yeteneği
**Başkalarını Neyle Etkilerler:** İddiacılık, Israrcılık, Rekabet
**Neye Çok Başvurur:** Kazan/Kaybet, sürüncemede kalmasın
**Baskı altında:** Sabırsız ve zor beğenen olurlar
**Korktukları:** Kendilerinden yararlanılıyor olması, zayıf görünmek
**Etkinlikleri nasıl artar:** Sabır, empati

**Yap!**

- Bırakın Kendileri keşfetsin
- İş konularına konsantre ol
- Somut gerçekleri tartış
- Pazarlık yap

**Yapma!**

- Ne yapacaklarını söyleme
- Çok uzun zaman kullanma
- Çok detay verme
- Kuralcı davranma

DiSCPROFiL

# i Gözlemlenebilir Davranışlar ve Uyum

**Hedefleri:** Heyecan veren yenilikler
**Başkalarını Neyle Yargılarlar:** Yaratıcı düşünme yeteneği, karizma
**Başkalarını Neyle Etkilerler:** Atılganlık, tutku
**Neye Çok Başvurur:** Tez canlılık, açık sözlülük
**Baskı altında:** Tez canlı olurlar, başkalarını eleştirirler
**Korktukları:** Değişmeyen ortamlar, onay veya ilgi kaybı
**Etkinlikleri nasıl artar:** Detaylara odaklanma, sabır, dinleme

**Yap!**

- Görüş ve fikirlerinden bahset
- Nasıl hissettiklerini sor
- Kararları yazarak not et
- Onların fikirlerine karşı açık ol
- Onlarla kişisel ilişkiler kur

**Yapma!**

- Tartışma
- Duyguları dışlama
- Sadece gerçekleri konuşma
- Saygınlıklarını koru

DiSCPROFiL

# S Gözlemlenebilir Davranışlar ve Uyum

**Hedefleri:** Uyum, İstikrar
**Başkalarını Neyle Yargılarlar:** Güvenilirlik, Samimiyet
**Başkalarını Neyle Etkilerler:** Uyum sağlama, tutarlı davranışlar
**Neye Çok Başvurur:** Tevazu, pasif direniş, taviz
**Baskı altında:** pes ederler, gerçek fikirlerini göstermezler
**Korktukları:** İnsanları yüzüstü bırakmak, hızlı değişim
**Etkinlikleri nasıl artar:** Özgüven sergileme, duygularını gösterme

**Yap!**

- Sabit bir hız kullan
- Soru sor ve dinle
- Onunla bir kişisel olarak ilgilen
- Fikirlerini destekle
- Garantiler ver

**Yapma!**

- Ani değişiklikler yaratma
- Rutinleri ve ortamı değiştirme
- Aceleye getirme

DiSCPROFiL

# C Gözlemlenebilir Davranışlar ve Uyum

**Hedefleri:** Kesinlik, objektif işlemler
**Başkalarını Neyle Yargılarlar:** Uzmanlık, sistematik işlemler
**Başkalarını Neyle Etkilerler:** Mantık, tam hassasiyetli standartlar
**Neye Çok Başvurur:** Analizler, sınırlandırma
**Baskı altında:** Başkalarını mantıkla alt ederler, katılaşırlar
**Korktukları:** : Yanlış yapma, kuvvetli heyecan gösterme
**Etkinlikleri nasıl artar:** Duyguları önemseme, verilerin ötesine bakabilme

**Yap!**

- Sistematik ve düzenli ol
- Avantaj ve dezavantajları sırala
- Yazılı olarak ver
  Kanıt göster

**Yapma!**

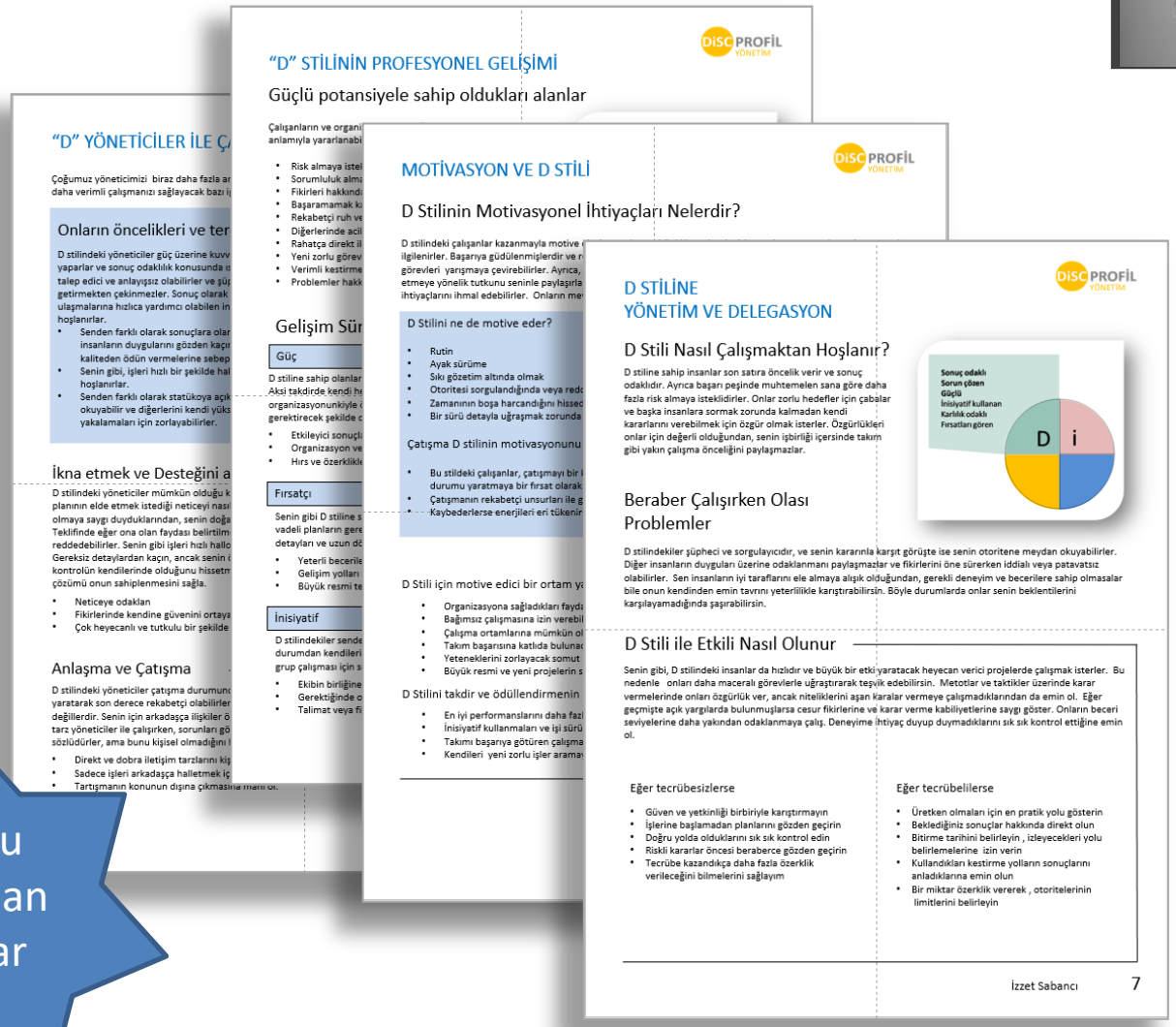
- Karar vermede acele ettirtme
- Ani değişiklikler yapma
- Detayları es geçme
- Çok genel olma

DiSCPROFiL

# Faydaları : Yönetici-Çalışan Uyumu

DiSCPROFiL

# Eğitimi: DiSC ile Yönetim




Raporu Danışman Hazırlar

DiSCPROFiL

# D Yönetim için Uyum

## D Yöneticiler

- Üzerinde yeteri kadar düşünmeden ve diğerleri üzerindeki etkilerini umursamadan hızlı kararlar alırlar. Bu tutum başarısızlığı getirir.
- Kişisel farkındalığı olan D'ler başarıyı maksimize etmek ve daha iyi sonuçlar almak için davranışlarını uyarlarlar.

# D Stili Çalışana Koçluk ve Yönetim

## Yönetmek için

- Meydan okuyun
- Zorlu görevler verin
- Üzerlerindeki baskıyı artırın
- Rakabete girmelerine izin verin

## Motivasyonu

- Zorlanma

## İstedikleri ve bekledikleri

- Özgürlük ve otorite
- Güç
- Maddi ödüller
- Kariyer gelişimi fırsatı
- İş çeşitlendirmesi
- Yenilik

## Öğrenmeleri gerekenler

- Empati zayıflık değildir
- Diğer insanların da iyi fikirleri olabilir
- Bir miktar kontrol ve denetim iyidir
- Herkesin sorumlu olduğu birisi vardır

DiSCPROFiL

# D Stili Çalışana Koçluk ve Yönetim

## Eğer Tecrübesizse

- Güven ve yetkinliği birbiriyle karıştırmayın
- İşlerine başlamadan planlarını gözden geçirin
- Doğru yolda olduklarını sık sık kontrol edin
- Riskli kararlar öncesi beraberce gözden geçirin
- Tecrübe kazandıkça daha fazla özerklik verileceğini bilmelerini sağlayın

## Eğer Tecrübeliyse

- Üretken olmaları için en pratik yolu gösterin
- Beklediğiniz sonuçlar hakkında direkt olun
- Bitirme tarihini belirleyin , izleyecekleri yolu belirlemelerine izin verin
- Kullandıkları kestirme yolların sonuçlarını anladıklarına emin olun
- Bir miktar özerklik vererek , otoritelerinin limitlerini belirleyin

DiSCPROFiL

# D Yöneticiler ile Çalışmak

## Onların öncelikleri ve tercihleri

- Sonuçlara olan odaklanmaları, insanların duygularını gözden kaçırmalarına ve kaliteden ödün vermelerine sebep olur.
- işleri hızlı bir şekilde halletmekten hoşlanırlar.
- Sükoya açıkça meydan okuyabilir ve diğerlerini kendi yüksek standartlarını yakalamaları için zorlayabilirler.

# D Yöneticiler ile Çalışmak

## İkna etmek ve Desteğini almak

- Neticeye odaklan
- Fikirlerinde kendine güvenini ortaya koy, ama sadece gerçek olduğunda.
- Çok heyecanlı ve tutkulu bir şekilde algılanmaktan kaçın

DiSCPROFiL

# D Yöneticiler ile Çalışmak

## Anlaşma ve Çatışma

- Direkt ve dobra iletişim tarzlarını kişisel algılamaktan kaçın
- Sadece işleri arkadaşça halletmek için anlaşmazlıkların üzerini örtme
- Tartışmanın konunun dışına çıkmasına mâni ol.

DiSCPROFiL

# i Yönetim için Uyum

## i Yöneticiler

- Diğer insanlar üzerindeki etkilerine nadiren dikkat ederler. Karşılaştığı herkes ile sohbet etmeye çalışarak, göz kontağı kurarak, çekiciliğini kullanarak ve dokunarak kişisel bir ilişki kurmaya çalışırken, bu davranışları dışlanmalarına sebep olabilir.
- Kendini disipline etmiş I'lar davranışlarını bir yöneticiye duyulması gereken saygıyı toplayacak şekilde uyarlarlar.

# İ Stili Çalışana Koçluk ve Yönetim

## Yönetmek için

- Olumlu ortamlar yaratın
- Onu ve yaptıklarını takdir edin
- İtibar kazandıracak işler verin
- İnsanlarla beraber çalıştırın

## Motivasyonu

- Popüler olmak

## İstedikleri ve bekledikleri

- Popüler olmak
- Prestij ve unvan
- Grup aktivitesi
- Arkadaşça ilişkiler
- İnsanlar ve daha çok insanlar
- Olumlu çalışma ortamı

## Öğrenmeleri gerekenler

- Zaman yönetimi
- İş bitirme tarihlerinin önemini
- Aşırı iyimser yaklaşımları olduğunu
- Sonuçlar ilişkilerden önemlidir

DiSCPROFiL

# i Stili Çalışana Koçluk ve Yönetim

## Eğer Tecrübesizse

- Detayları atlamadıklarına emin olun
- Onlara bir miktar cesaret verin
- Sosyalleşmelerine limitler koyun
- Hevesleri belirsizliği örtebileceği için, anladıklarını kontrol edin
- Gecikmeler ve atlanmış işler için onları sorumlu tutun

## Eğer Tecrübeliyse

- Grup toplantılarını yönetmelerine izin verin
- Onlarla detayların üzerinden geçmek için zaman yaratın
- İlerlemeleri için onları cesaretlendirin
- Tanıtıma katkılarını kabul edin
- Onların yol üzerinde ve programa bağlı kalmalarını sağlayın

DiSCPROFiL

# Yöneticiler ile Çalışmak

## Onların öncelikleri ve tercihleri

- Dışa dönük, iyimser insanları takdir eder ve grubun başarıları için kutlama yapar.
- Grup içerisinde diğerleriyle beraber çalışmayı tercih eder ve takım çalışmasına öncelik verir.
- İşleri ilerletirken hızlı hareket etmeye odaklanır.

# Yöneticiler ile Çalışmak

## İkna etmek ve Desteğini almak

- Fikirlerinin insanları hareketlendireceğini vurgula.
- Fikirlerinin diğer insanlar üzerindeki etkilerini tartış.
- Bir fikrin gerçek potansiyelini abartmaktan kaçın.

# Yöneticiler ile Çalışmak

## Anlaşma ve Çatışma

- Kişisel saldırılara girmekten kaçın.
- Herkesin duygularının önemli olduğunu kabul et.
- İlişkinizin hala sağlam bir şekilde devam ettiğini netleştir.

# S Yönetim için Uyum

## S Yöneticiler

- Uygun olmayan durumlarda bile kurallara bağlı ve tutarlı davranmaya meyillidirler. Bu prosedürel yaklaşım diğer insanların statükoya meydan okumasına ve güven ortamının zayıflamasına sebep olabilir.
- Uyarlama becerilerini geliştirmiş S'ler daha istikrarlı, güvenli bir çevre ve profesyonel performans için davranışlarını uyarlarlar

DiSCPROFiL

# S Stili Çalışana Koçluk ve Yönetim

## Yönetmek için

- Teşvik etmek için takdir edin
- Alışık oldukları ortamları koruyun
- Uzmanlıklarını kullanabilecekleri işler verin
- Kendi hızlarını belirleyebilmelerine izin verin

## Motivasyonu

- Güvence

## İstedikleri ve bekledikleri

- Kabul görmek
- İçtenlik
- Kurulu düzen
- Sadakatin takdiri
- Güvenli bir çevre
- Uzmanlaşmak

## Öğrenmeleri gerekenler

- Sonuçlar güven sağlar
- Değişimde fırsatlar vardır
- Esneklik iyi bir yatırımdır
- Düşük performasla mücadele

DiSCPROFiL

# S Stili Çalışana Koçluk ve Yönetim

## Eğer Tecrübesizse

- Net, adım adım talimatlar verin
- Anladıklarını teyit etmek için sorular sorun
- Sık sık kontrol edin
- Kısa süre içerisinde fazla sorumluluk vermekten kaçının
- Hazır olmadan ilerlemeleri için onları zorlamayın

## Eğer Tecrübeliyse

- Endişelerini gidermeleri için yeteri kadar soru sormalarını teşvik edin
- Hazır olduklarında ilave sorumluluklar verin
- İnisiyatifi ele almaları için onları cesaretlendirin
- Danışmaları için müsait olun
- Onlara nasıl bir desteğe ihtiyaç duyduklarını direkt olarak sorun

# S Yöneticiler ile Çalışmak

## Onların öncelikleri ve tercihleri

- Diğerlerini destelemeyi vurgularlar ve diğerlerinin ihtiyaçlarına karşı anlayışlıdırlar
- İnsanların birlikte ahenk içerisinde çalışmasını isterler ve iş birliği önceliklerdir
- Güvenilir bir ortam sağlamak için değişimden kaçınırlar.

DiSCPROFiL

# S Yöneticiler ile Çalışmak

## İkna etmek ve Desteğini almak

- Heyecanlı ve aceleci tavırlarla onları boğmaktan kaçın.
- Planını adım adım önlerine aç.
- Fikrinin insanlara nasıl yardımcı olacağını vurgula.

# S Yöneticiler ile Çalışmak

## Anlaşma ve Çatışma

- İhtilafları kapatmak yerine durumu açık bir şekilde belirt
- Sessizlikleri seninle aynı fikirde oldukları izlenimi vermesin
- Sorunun çözüldüğüne emin olmak için takip et

DiSCPROFiL

# C Yönetim için Uyum

## C Yöneticiler

- Herkesten kendileri kadar detaycı ve mantıklı yaklaşımlar sergilemeleri yönünde sert ve tutucu beklentileri vardır. Bu yaklaşımları çatışmaya sebep olabilir.
- Kendini tanıyan C'ler çevresindeki insanlardan en iyi performansı alabilmek için onların kendi tarzlarıyla ilerlemeleri için gerekli esnekliği gösterirler

# C Stili Çalışana Koçluk ve Yönetim

## Yönetmek için

- Hedefleri tanımlayın
- Kuralların koruyuculuğunu hissettirin
- Yüksek standartlar belirleyin
- Çalışma ortamını düzenleyen sistemler verin
- Mantık ve analitik çözümleme gerektiren işler verin

## Motivasyonu

- Kurallar

## İstedikleri ve bekledikleri

- Düzenlenmiş çevre
- Kişisel ilgi
- Takımda yer alma
- Güven
- İşle ilgili tüm veriler
- Sadece faydalı değişiklikler

## Öğrenmeleri gerekenler

- Yapıcı çatışmaların faydasını
- İş bitirme tarihlerinin önemi
- İş tanımının kesin kalıp olmadığını
- Detaylar her zaman gerekmez

# C Stili Çalışana Koçluk ve Yönetim

## Eğer Tecrübesizse

- Gerekli olmadıkça onları iş birliğine zorlamayın
- Teslim tarihlerini riske atmadan kaliteyi elde etmelerine yardımcı olun
- Net iletişim kurun.
- İhtiyaç duyduğu kaynaklara sahip olduklarından emin olun
- Saplanıp kalmadıklarına emin olmak için kontrol edin

## Eğer Tecrübeliyse

- Gerekli olduğunda işin ilerlemesini sağlamak için kontrol edin
- Kalite hakkındaki endişelerini dinleyin
- Mümkün oldukça kendi başlarına çalışmalarına izin verin
- Karmaşık konuların çözümüne yardımcı olmaları için fırsatlar verin

# C Yöneticiler ile Çalışmak

## Onların öncelikleri ve tercihleri

- Senden farklı olarak işin doğru yapılmasını güvence altına almak için tarafsız analizlere oldukça fazla zaman harcarlar.
- Senden farklı olarak, güvenilir bir sonuç sunabilmek için çok dikkatli hareket ederler.
- Seden farklı olarak, somut gerçeklerle desteklenmeyen fikirlere karşı şüphelerini açıkça belirtmekten Çekinmezler.

# C Yöneticiler ile Çalışmak

## İkna etmek ve Desteğini almak

- Detayları atlamadan, net bir şekilde planını ortaya koy.
- Karar verebilmeleri için gerekli olabilecek her türlü detay için hazırlıklı ol.
- Heyecan fırtınasında onları boğmaktan kaçın.

# C Yöneticiler ile Çalışmak

## Anlaşma ve Çatışma

- Fikirlerini mantık ve gerçeklerle destekle
- Duygusal ifadeler kullanmaktan kaçın
- Meselelerle yüzleşmeden önce üzerinde çalışabilmeleri için imkân ver.

DiSCPROFiL

# Teşekkürler

www.discprofil.net
info@discprofil.net
barisak@discprofil.net
0850 200 70 25
0532 669 69 27