

معرفی ابزار DISC



شناخت رفتار و تحلیل آن ، اولین قدم جهت شناخت خود و شناخت دیگران می باشد ، اگر بدنبال بهبود ارتباطات میان فردی در سازمان می باشیم. می بایست به افراد کمک کنیم که خود را بشناسند و تعریف درستی از ویژگی های رفتاری خود داشته باشند ، نقاط قوت و قابل بهبود خود را در حوزه رفتار بدانند و در ارتباط با دیگران توان این را داشته باشند که ویژگی های رفتاری مخاطب را شناخته و دلایل رفتار دیگران را درک نمایند و بتوانند مدل رفتاری خود را با دیگران تطبیق دهند، این فرایند جزء پیچیده ترین و سخت ترین قسمت ارتباط است و دلیل آن پیچیده بودن انسان است.

برای شناخت مدل رفتاری افراد راهکارها و ابزارهای متنوعی در حوزه رفتارشناسی وجود دارد، برای مثال MBTI، انیاگرام ، کتل ، DISC و....

DISC محبوب ترین ابزار ارزیابی در جهان شناخته شده است چون کاربردهای فراوانی دارد. همه دنیا DISC را به عنوان ابزار دستیابی به اهداف توسعه رهبری، آموزش ارتباطات، تشکیل تیم های کاری، فروش موثر، استخدام ، خدمات پس از فروش، مربیگری و مدیریت می شناسند.

پرسش نامه DISC و نحوه استفاده از آن

ابزار DISC که از طریق پرسشنامه ۳۰ سئوالی، مدل رفتاری ما را مشخص می کند ابزاری است جهانی و عمومی و رفتار ما را بدون در نظر گرفتن سن ، جنسیت ، کشور ، فرهنگ ، صنعت ، سازمان و جایگاه شغلی توصیف می کند.

مدل ارتباطات حرفه ای بر اساس مدل جهانی دیسک DISC الگوی رفتاری مشترکی است برای رمز کشایی رفتاری افراد به گونه ای که ما بتوانیم برآوردی از الگوهای رفتاری افراد داشته باشیم . مدل و ابعاد پیشنهادی برای اولین بار در جهان توسط ویلیام مولتون مارستون دارنده دکترای تخصصی و مدرس

دانشگاه کلمبیا و نیویورک در سال ۱۹۲۸ میلادی در کتابی با عنوان **The Emotions of Normal People** در ۴۴۳ صفحه و ۱۸ فصل به جامعه علمی معرفی شد که مورد استقبال قرار گرفت.

تعریف رفتار در سیستم رفتاری DISC

"رفتار" عبارت است از عمل و عکس العمل های قابل مشاهده از یک فرد در موقعیت ها و شرایط متفاوت که در این مدل به چهار نوع مجزا تقسیم بندی می شود. همه ما به نسبت های متفاوت از همه این تمایلات رفتاری برخوردار هستیم، اما همواره میزان یک یا دو تمایل رفتاری در ما بیشترین است که به آنها "سبک های غالب رفتاری" گفته می شود. پس از شرکت در آزمون DISC و مشخص شدن سبک غالب رفتاری، کلیه خصوصیات و تمایلات رفتاری در قالب گزارش های متنوع و با جزئیات کامل در اختیار فرد قرار می گیرد. به عنوان یک ابزار مناسب و علمی در حوزه شناخت رفتار، در دنیا با استقبال ویژه ای مواجه بوده است و با ارائه یک دسته بندی مناسب و قدرتمند به افراد کمک می نماید تا:

- خود را بیشتر بشناسند.
- به نقاط قوت و قابل بهبود خود آگاه شوند.
- تفاوت های فردی خود را با دیگران بشناسند.
- بتوانند خود را با دیگران تطبیق دهند.
- به یک ارتباط برد - برد دست یابند.

دیسک زبان رفتار قابل مشاهده افراد است

الگوی رفتاری یک فرد، اطلاعات زیادی درباره ی چگونگی ایجاد انگیزه در ایشان، محیط مورد علاقه فرد، بزرگ ترین ترس هایش و اینکه چگونه با دیگران صحبت می کنند و مایلند دیگران چگونه با آنان صحبت کنند به ما می دهد.

اگر ساعتی را صرف «تماشای مردم» و مشاهده رفتار آن ها در موقعیت های مختلف کنید، شیوه ی رفتاری آن ها را در عمل درک خواهید کرد.

در طول روز شما الگوهای متفاوتی از رفتارها را مشاهده می کنید .

در طول روز، تیپ های شخصیتی مختلفی را می بینید که در نوع رفتار و تصمیم گیری شما تأثیر گذارند. با دیدن دوستان، اعضای خانواده و همکاران، متوجه می شوید که شخصیت های گوناگونی در مقابل شما قرار دارند. به افرادی که می شناسید فکر کنید.

۱ - آیا می‌توانید فردی را تصور کنید که قاطع، روراست و هدف محور است؟ برخی افراد محکم، رو راست، بااراده و عجول هستند.

این‌گونه افراد نمونه‌ای از شخصیت غالب نوع «D» هستند.

۲ - آیا می‌توانید فردی را تصور کنید که رابطه‌ی اجتماعی بسیار خوبی دارد، شوخ طبع است و با همه مهربان می‌باشد؟ برخی افراد، خوش‌بین، مهربان، پرحرف و خوش‌سخن هستند.

این‌گونه افراد نمونه‌ای از شخصیت غالب نوع «I» هستند.

۳ - آیا فردی را می‌شناسید که به سخنان شما با دقت گوش می‌دهد و در کارهای تیمی بسیار موفق است؟ برخی افراد، متین، صبور، ثابت‌قدم، وفادار و اهل‌عمل هستند.

این‌گونه افراد نمونه‌ای از شخصیت نوع «S» هستند.

۴ - آیا فردی را می‌شناسید که توانایی جمع‌آوری واقعیات و جزئیات را دارد و تمام فعالیت‌هایش را با دقت انجام می‌دهد؟ برخی افراد، جزئی‌نگر، حساس، تحلیل‌کننده و خوددار هستند.

این‌گونه افراد نمونه‌ای از شخصیت نوع «C» هستند.

تعریف رفتار در الگوی رفتاری DISC

در مدل رفتاری DISC، رفتار عبارت است از عمل و عکس‌العمل‌های قابل مشاهده از یک فرد در موقعیت‌ها و شرایط متفاوت که در این مدل به چهار نوع مجزا تقسیم‌بندی می‌شود. همه افراد به نسبت‌های متفاوت از همه این تمایلات رفتاری برخوردار هستند، اما همواره میزان یک یا دو تمایل رفتاری در آنها بیشتر است که به آنها "سبک‌های غالب رفتاری" گفته می‌شود. با تمرین و توجه به زیان‌بدن، کلمات و جملات فرد تا حدودی می‌توان مدل رفتاری افراد را حدس زد. ولی شناخت دقیق مدل رفتاری افراد نیاز به اخذ ابزار سنجش DISC دارد.

مدل رفتاری

مدل رفتاری **Dominance** (الگوی رفتاری **D** یا سلطه‌گر): فرد به مسائل و چالش‌ها چگونه پاسخ می‌دهد.

مدل رفتاری **Influence** (الگوی رفتاری **I** یا تاثیرگذار): فرد بر دیگران چگونه تاثیر می‌گذارد.

مدل رفتاری **Steadiness** (الگوی رفتاری **S** یا باثبات): فرد نسبت به تغییرات محیط چگونه واکنش نشان می‌دهد.

مدل رفتاری **Conscientious** (الگوی رفتاری **C** یا وظیفه‌محور): فرد به قوانین چگونه واکنش نشان می‌دهد.

چرا آگاهی از نوع شخصیت و رفتار افراد اهمیت دارند؟

شناخت تیپ شخصیتی به شما کمک می‌کند تا بتوانید با دیگران بهتر سخن بگویید.
شناخت تیپ شخصیتی به شما کمک می‌کند کشمکش‌هایتان را فیصله دهید و یا از آن‌ها پیش‌گیری کنید.
شناخت تیپ شخصیتی به شما کمک می‌کند تا تفاوت‌های دیگران را بهتر درک کنید
شناخت تیپ شخصیتی کمک می‌کند مقبول باشید و بر دیگران تأثیر مثبت داشته باشید

کاربردی های DISC

DISC محبوب ترین ابزار ارزیابی رفتار در جهان شناخته شده است چون کاربردهای فراوانی دارد. همه دنیا از DISC به عنوان ابزار دستیابی به اهداف توسعه و سبک رهبری ، آموزش ارتباطات ، تشکیل تیم های کاری ، فروش موثر ، استخدام (ابزار مکمل) ، خدمات پس از فروش ، مربیگری ، تغییرات سازمانی ، مدیریت زمان و توسعه فردی استفاده می کنند. سالانه بیش از یک میلیون نفر خود را با این ابزار برای بهبود و توسعه رفتارهای مطلوب ارزیابی می کنند و ۷۵ درصد از شرکتهای فورچون ۵۰۰ این مدل را برای افزایش بهره وری تیم های کاری خود و موارد ذیل استفاده کرده اند.

بررسی خصوصیات و ویژگی های عمومی فرد و شناخت نقاط قوت و قابل بهبود ایشان نحوه ارتباط با فرد و افزایش قدرت تطبیق با مدل رفتاری مخاطب نحوه ایجاد انگیزش در افراد و کمک به رشد آنها تبیین مدل های علمی و کاربردی ارتباط مؤثر با دیگران به منظور حل و فصل تنش های سازمان و افزایش میزان کارآیی افراد

مدیریت بهتر افراد جهت تاثیر گذاری بیشتر بر آنها و افزایش بهره وری فرد و سازمان تجزیه و تحلیل شغلی افراد به منظور نیازسنجی و برنامه ریزی آموزشی کمک در شناسایی استعدادها برای جانشین پروری ، ارتقاء و ...
سنجش و گزینش افراد در زمان جذب ، آموزش و توسعه منابع انسانی ، پاداش و جبران خدمت و ...
افزایش مهارت های ارتباطی کارکنان فروش و رشد میزان فروش آنها
مدیریت بهتر تیم های کاری با شناخت بهتر ویژگی های رفتاری افراد و توانمندی های ایشان