



**DISC  
INDEX**

## Ahmet Deneme

25 Mart 2026

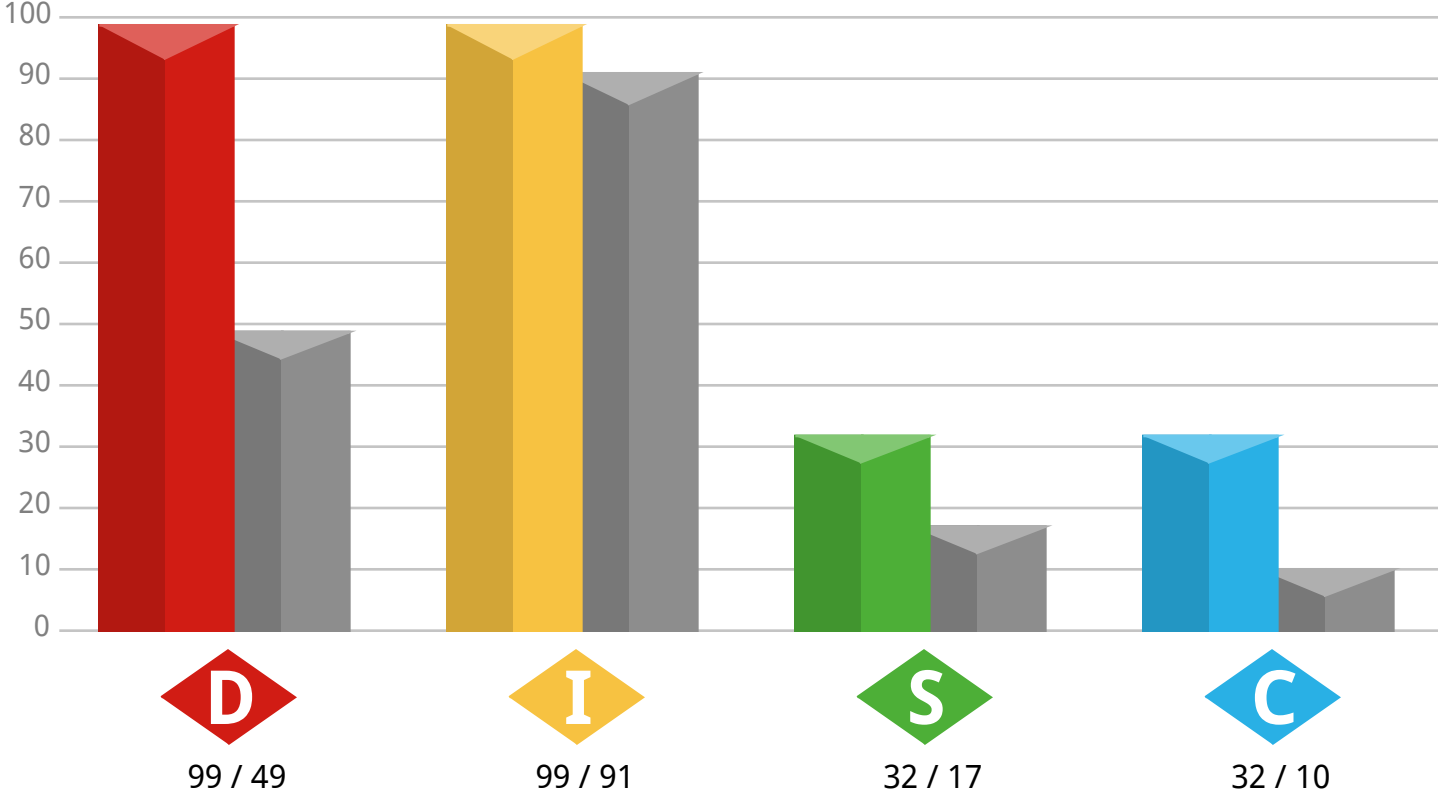
Innermetrix DISC İndeksi, Dr. William Marston'ın davranışsal boyutlarının modern bir yorumudur. Marston'ın araştırması bir kişinin davranışsal tercihlerini anlamakta yardımcı olan davranışın dört çeyreğini kapsamamaktadır. DISC İndeksi size davranışsal tarzınızı ve potansiyelinizi nasıl maksimize edebileceğinizi anlamakta yardımcı olacaktır.



U2 Danışmanlık • +90 212 284 52 10 • [info@u2danismanlik.com](mailto:info@u2danismanlik.com)



## Doğal ve Uyarlanan Tarz Karşılaştırması



Ahmet Deneme

### Doğal Tarz:

Doğal Tarz, kişinin en doğal halinde nasıl davrandığıdır ve temel tarzıdır. Gerçekten kendimiz olduğumuzda bu tarzı kullanırız ve stres ya da baskı altındayken bu tarza geri döneriz. Doğal tarzda davranmak insana daha az stres ve tansiyon yaratır ve kendisini daha rahat hisseder. Doğal tarz sergilendiğinde gerçek potansiyel daha etkili bir şekilde ortaya çıkar.

### Uyarlanan Tarz:

Uyarlanan tarz, kişinin gözlemlendiğini hissettiğinde ya da davranışının farkında olduğunda nasıl davrandığıdır. Bu tarz, daha az doğal ve daha az otantiktir ya da gerçek eğilimleri ve tercihleri daha az yansıtır. Bu tarza çok uzun süre uyarılama yapmak zorunda kalmak, kişiye stres yaratabilir ve verimliliğini düşürebilir.



## Rapor Hakkında

Innermetrix tarafından yürütülen araştırma, en başarılı insanların yaygın olarak kendini farkındalık davranışı gösterdiğine işaret etmektedir. Böyle kişiler, kendilerini başarılı kılan durumları tanırlar ve bu da güdülerini karşılayarak amaçlarını başarmakta onlara yardımcı olur. Bunun yanında, sınırlarını ve hangi noktalarda etkili olamayacaklarını da anlarlar ve böylelikle neyin kendilerini başarmak için esinlendirmeyeceğini ve motive etmeyeceğini farkında olurlar. Doğal motivatörlerini daha iyi anlayanlar doğru nedenlerle doğru fırsatların peşine düşmeye ve istedikleri sonuçlara ulaşmaya daha yatkındırlar.

Bu rapor sahip olunan davranışsal tarzın dört boyutunu ölçmektedir. Bunlar:

- **Dominance (Baskın)** — problem çözmek ve sonuçlara ulaşmaktaki tercihler
- **Influence (Etkileyici)** — başkalarıyla etkileşime geçmek ve duyguların göstermekteki tercihler
- **Steadiness (Tutarlı)** — istikrar, devamlılık ve tempo tercihleri
- **Conscientious (Kuralcı)** — prosedürler, standartlar ve protokollerdeki tercihler

## Bu rapor aşağıdakileri kapsar:

- **DISC Elementleri** — Profilin arkasındaki akademik altyapı, bilim ve davranışın dört boyutu
- **DISC Boyutları** — Dört davranış boyutunuzun her birine yakından bakış
- **Tarz Özeti** — Doğal ve Uyarlanmış davranışsal tarzlarınızın karşılaştırılması
- **Güçlü Davranışlar** — Genel davranışsal tarzınızın güçlü yönlerinin detaylı açıklaması
- **İletişim** — İletişim kurmak ve iletişim kurulmak için ipuçları
- **İdeal İş Ortamı** — Verimli olabileceğiniz ideal iş ortamınız
- **Verimlilik** — Davranışlarınızı anlayarak nasıl daha verimli olabileceğinize dair bilgiler
- **Davranışsal Motivasyonlar** — Ortamınızın sizin için motivasyon sağladığından emin olmak için yöntemler
- **Sürekli Gelişme** — Geliştirmeniz gereken alanlar
- **Öğrenme Tarzı** — Bilgiyi almak ve paylaşmaktaki tercihleriniz
- **Uyumluluk Bölümü** — Bilgileri gerçek sizi yansıtmak için sizinle uyumlu hale getirmek
- **Başarı ile Bağlantı** — Tarzınızı gerçek yaşantınızla ilişkilendirmek



## DISC İndeksi Elementleri

DISC İndeksi raporunun benzersiz bir rapor olmasının birçok nedeni vardır. Şu anda tıkla ve taşı metodunu sunan ilk DISC aracını tamamlamış bulunuyorsunuz. Bu metot, kara vermekte zorlanacağınız konularda bile rahatlıkla cevap verebilmenizi sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Sezgilere dayalı bu arayüz sizin süreçlere değil, cevaplara odaklanmanızı sağlamaktadır.

Ayrıca, bu araç diğer DISC araçlarının tersine dört maddeyi derecelendirmenize olanak sunmaktadır. Böylelikle cevapların hiçbiri boşa gitmez. Bazı araçlar sizin dört seçenekten ikisini seçmenizi ve diğer ikisini boş bırakmanızı ister. Bu tür araçlar seçeneklerin %50'sini boşa harcar ve verimli bir cevaplama süreci sağlayamaz. DISC İndeksi aracı cevaplarla ilgili bu sorunu ortadan kaldırmaktadır.

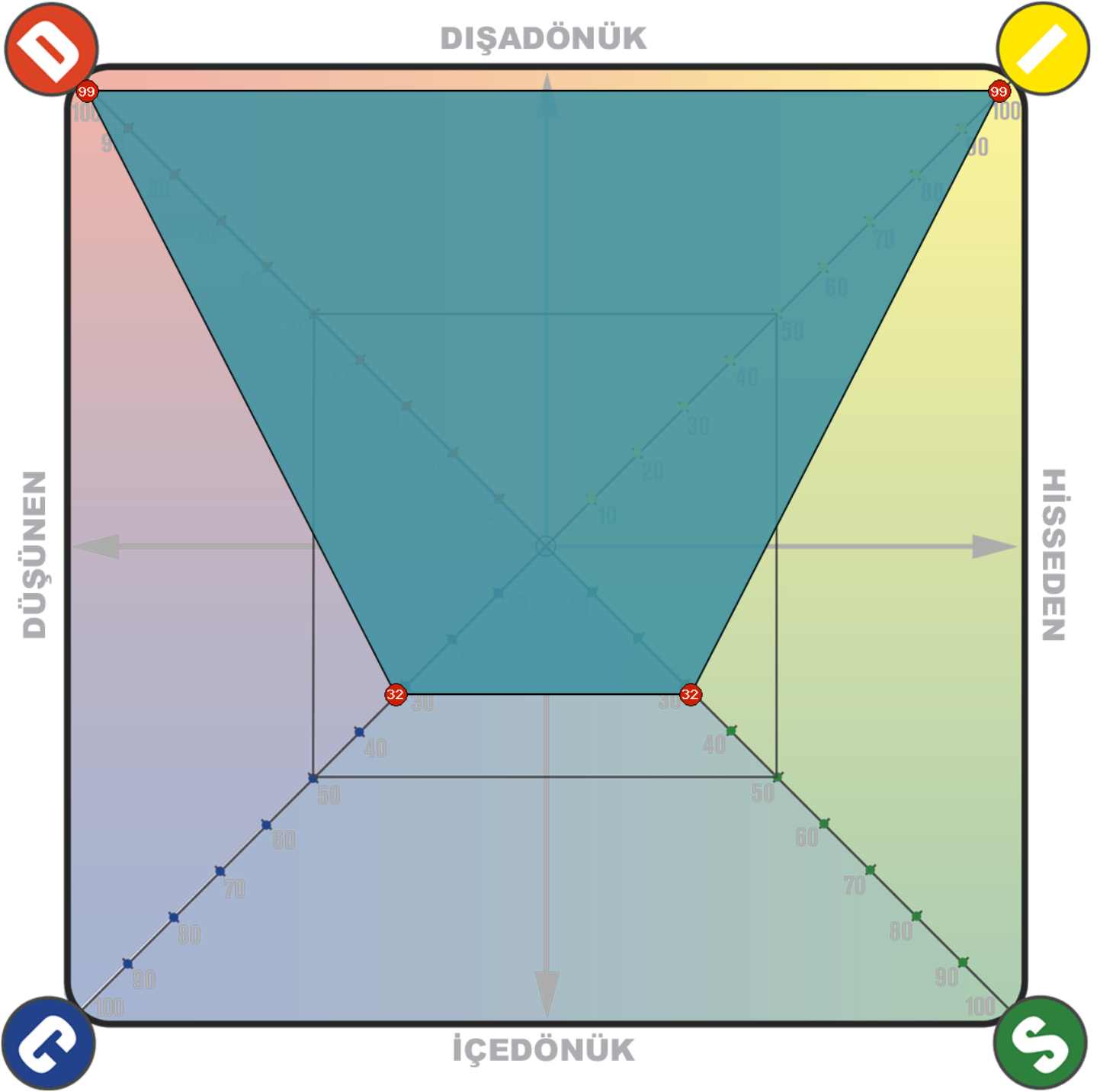
DISC-Index raporunun diğer bir eşsiz özelliği de davranışlarınızın DISC boyutlarını siz hem ayrı ayrı hem de özelliklerinizin dinamik bir kombinasyonu olarak sunmasıdır. Bu rapor, DISC elementlerinin her birini ayrı ayrı ve salt varlıklar olarak sunmaktadır. Bu özellik, DISC boyutlarını daha derinlemesine keşfederken size önemli bir öğrenme aracı olarak hizmet edecektir. Size özgü DISC özellikleri modeliniz bu raporun içeriğinde yer alan unsurlara dayanarak oluşturulmuştur. Buna ek olarak, bu sayfayı takip eden dört sayfa boyunca gösterdiğiniz davranışların eşsiz kombinasyonu içerisinde, DISC skorlarınız ayrı bileşenler olarak irdelenmektedir.

Çelişkiler üzerine bir yorum: Bu raporun bazı sayfalarında diğer metinlerle çelişen ifadeler okuyabilirsiniz. Bunun sebebi, çoğumuzun günlük hayatımızın normal akışı içerisinde birbiriyle çelişen davranışlar göstermemizdir. Davranışlarımızı nasıl uyarladığımıza bağlı olarak bazen konuşkan olabilir, bazen de derin düşüncelere dalebiliriz. Rapor içerisinde bu çelişkilerin ifade edilmesi, bu aracın doğal ve uyarlanmış tarzlarımız arasındaki ince farklılıklara duyarlı olduğunu göstermektedir.



## Davranışsal tarzının dört bileşenine yakından bakış

<b>Baskın</b>	<b>Etkileyici</b>	<b>Tutarlı</b>	<b>Kuralcı</b>
<b>Problemler:</b> Problemlere ve karar vermeye nasıl yaklaşıldığı	<b>İnsanlar:</b> Başkalarıyla nasıl etkileşime geçildiği ve fikirlerin nasıl paylaşıldığı	<b>Tempo:</b> Ortamda tercih edilen tempo	<b>Prosedürler:</b> Yerleşik protokol/ standartlar konusundaki tercihler:
<b>Yüksek D (kırmızı)</b>	<b>Yüksek I (Sarı)</b>	<b>Yüksek S (yeşil)</b>	<b>Yüksek C (mavi)</b>
<b>Talepkar</b> Harekete geçiren Etkili Gözüpek Kararlı Rekabetçi Sorumlu Sorgulayıcı Muhafazakar İlimli Uzlaşılabilir <b>Ketum</b>	<b>Girişken</b> İkna edici İlham veren Hevesli Sosyal Dengeli Cana yakın İnandırıcı Düşünceli Gerçekçi Asosyal <b>Soğuk</b>	<b>Sabırlı</b> Öngörülebilir Pasif Rahat İstikrarlı Tutarlı Değişmez Dışa dönük Vesveseli Aktif Spontan <b>Aceleci</b>	<b>Tedbirli</b> Mükemmelliyetçi Sistematik Dikkatli Analitik Düzenli Tertipli Dengeli Bağımsız Başına buyruk Dikkatsiz <b>Meydan okuyan</b>
<b>Düşük D (kırmızı)</b>	<b>Düşük I (Sarı)</b>	<b>Düşük S (Yeşil)</b>	<b>Düşük C (mavi)</b>



Ahmet Deneme



## Baskın

### Problem çözümüne ve sonuç almaya nasıl yaklaşıldığı

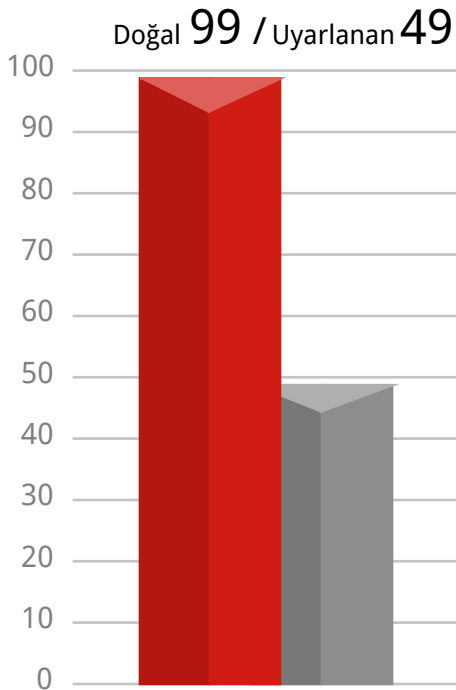
DISC açılımındaki D (kırmızı) faktörü Baskınlığı temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda kırmızı boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek skor iyi ve düşük skor da kötü demek değildir. Örneğin:

#### Yüksek D (Kırmızı) —

Yeni problemleri çok hızlı ve iddialı bir şekilde çözme eğilimindedirler. Sonuçlara ulaşmak için aktif ve doğrudan bir yaklaşım izlerler. Buradaki önemli nokta, daha önce görülmemiş ya da gerçekleşmemiş yeni problemler olmasıdır. Bu noktada, yanlış yaklaşımı izlemek ya da doğru olmayan bir çözüm geliştirmek gibi risk faktörleri söz konusu olabilir, ama yüksek kırmızı skoruna sahip kişiler, yanlış olma ihtimaline rağmen bu riski almaya istekli olurlar.

#### Düşük D (Kırmızı) —

Yeni problemleri daha kontrollü, ihtiyatlı ve organize bir yaklaşımla çözme eğilimindedirler. Buradaki önemli nokta da yeni ve daha önce görülmemiş problemler olmasıdır. Düşük kırmızı tarz, çıktılar zaten bildiği için rutin problemleri hızla çözecektir. Ama, çıktılar bilinmediğinde veya problem belirsiz olduğunda, düşük kırmızı tarz harekete geçmeden önce dikkatle düşünecektir ve yeni problemlere ihtiyatlı ve hesaplı bir şekilde yaklaşacaktır.



'D' boyutunda almış olunan skor çok yüksek bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- İletişiminde oldukça doğrudandır, üstü kapalı ifadeler kullanmaz.
- Zor görevlere ve ilerleme fırsatlarına doğru hareket eder.
- Komut vermeyi seven birisidir ve takip etmektense komutayı eline almayı tercih eder.
- Her zaman yeni, yaratıcı ve son moda fikirlere ilgi duyar.
- Kararlı ve risk alan birisidir.
- Bazen radikal olsa da yenilikler ve yeni çözümler için harika bir kaynaktır.



## Etkileyici

### İnsanlarla etkileşime geçme ve duyguları göstermeye nasıl yaklaşıldığı.

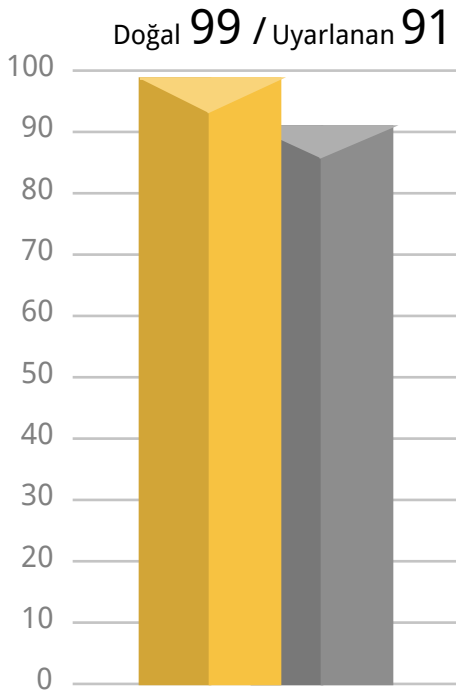
DISC açılımındaki "I"(sarı) faktörü Etkileyciliği temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda sarı boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek skor iyi ve düşük skor da kötü demek değildir. Örneğin:

#### Yüksek I (Sarı) —

Yeni insanlarla tanışmaya sıcak, samimi ve sosyal açıdan iddialı bir şekilde yaklaşırlar. Buradaki önemli nokta daha önce tanışmadıkları yeni insanlar olmasıdır. Diğer tarzların birçoğu da konuşkandır, ama sadece bir süredir tanıdıkları insanlarla birlikteyken. Yüksek sarı skoruna sahip kişiler, henüz tanıştıkları insanlarla birlikteyken bile açık, etkileyici ve konuşkan olurlar. Bu skalada yer alan kişiler biraz fevri de olabilirler. Genel olarak, sarı faktörü yüksek olan kişiler konuşkan ve dışa dönük kişilerdir.

#### Düşük I (Sarı) —

Yeni insanlarla tanışırken daha kontrollü, sessiz ve çekingen bir tutum sergileme eğilimindedirler. Burada yine "yeni insanlar" ifadesi önem kazanmaktadır. Düşük sarı faktörüne sahip kişiler arkadaşlarıyla ve yakın dostlarıyla birlikteyken konuşkandırlar, ama yeni tanıştıkları insanların yanında daha çekingen olma eğilimindedirler. Duygularını büyük ölçüde kontrol ederler ve yeni kurdukları ilişkilerde duygusallıklarını geri plana atarak daha temkinli davranırlar.



'I' boyutunda almış olunan skor çok yüksek bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- Bazen fikirlerini açıklamak ve başkalarıyla etkileşime geçmek için gösterdiği heves daha sessiz kişiler tarafından kendini ön plana çıkarma gibi algılanabilir.
- Fazlasıyla ikna edici birisidir.
- Başkalarına çok fazla güven duyar, ama bu bazen canının yanmasına sebep olabilir.
- Çok iyimser birisidir.
- Başkalarıyla birlikte çalışmaya çok heveslidir.
- Genellikle konuşkan biri olduğu için insanlar onu sıcak ve açık biri olarak görürler ve başkalarıyla etkileşime geçerken mükemmeldir.



## Tutarlı

### Çalışma ortamının temposuna nasıl yaklaşıldığı

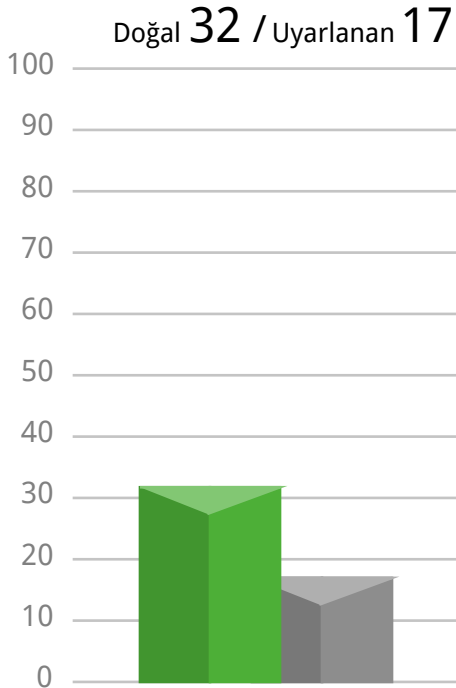
DISC açılımındaki S (yeşil) faktörü Tutarlılığı temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda yeşil boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek skor iyi ve düşük skor da kötü demek değildir. Örneğin:

#### Yüksek S (Yeşil) —

Daha kontrollü, temkinli ve öngörülebilir bir ortamı tercih ederler. Çalışma ortamının güvenli olmasına ve disiplinli davranışlara çok önem verirler. Ayrıca, takımlarına ya da organizasyonlarına sadık olma eğilimindedirler ve bunun sonucunda diğer tarzlara nazaran bir pozisyonda çok daha uzun süre sebat edebilirler. Mükemmel bir dinleme tarzları vardır ve takımdaki diğer kişiler için çok sabırlı bir öğretmen ve koç olabilirler.

#### Düşük S (Yeşil) —

Daha esnek, dinamik ve yapılandırılmamış bir çalışma ortamını tercih etme eğilimindedirler. İfade özgürlüğüne değer verirler ve bir aktiviteden diğerine hızla geçebilme becerisine sahiptirler. Yüksek yeşil tarzların güvenlik olarak algıladığı rutin onlar için sıkıcı olabilir. Sonuç olarak, doğaçlama yapmayı tercih ettiklerinden dolayı yüksek aciliyet hisleri ve yüksek aktivite seviyeleri için fırsatlar ve çıkış noktaları arayacaklardır.



'S' boyutunda almış olunan skor ortanın altı bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- Birbirinden çok farklı lokasyonlarda verimli bir şekilde çalışabilir ve farklı projelere hızla vites değiştirebilir.
- Mevcut durumla nadiren yetinir.
- Aynı anda birden fazla görevde başarıyla çalışabilir.
- İzlenecek en iyi yolu belirlemek adına yalnız çalışmak için özgürlük arar.
- Yeni ve farklı yönler ve aktiviteler geliştirmek için serbestlik ister.
- Yorulmak nedir bilmez ve daha hızlı sonuçları zorlayabilir.



## Kuralcı

### Standart, prosedür ve beklentilere nasıl yaklaşıldığı.

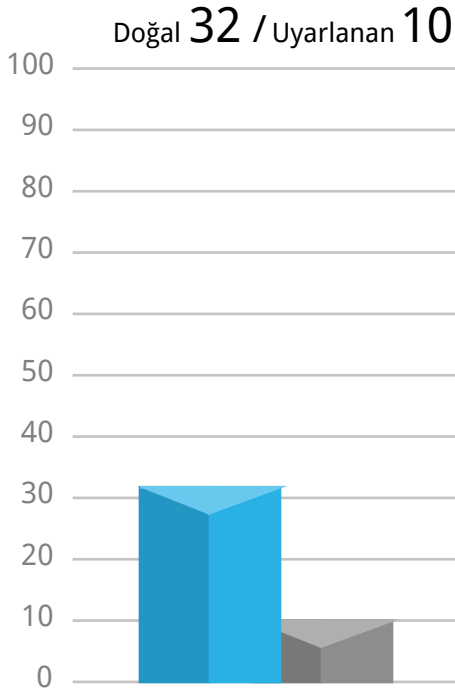
DISC açılımındaki C (mavi) faktörü Kuralcılığı temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda mavi boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek bir skor iyi ve düşük bir skor da kötü demek değildir. Örneğin:

#### Yüksek C (Mavi) —

Saygı duydukları yetkili kişiler tarafından oluşturulmuş kurallara, standartlara, prosedürlere ve protokollere bağlı kalma eğilimindedirler. İşlerin kullanım kılavuzuna uygun bir şekilde yapılmasını isterler. "Kurallar uyulmak içindir" yüksek mavi faktörüne sahip kişiler için uygun bir slogandır. Onlar, kalite kontrole diğer tüm tarzlardan daha fazla ilgi duyarlar ve başkalarının da sıklıkla bu şekilde davranmasını beklerler.

#### Düşük C (Mavi) —

Kurallardan ve standart operasyon prosedürlerinden daha bağımsız hareket etme eğilimindedirler. Sonuç odaklı kişilerdir. Eğer bir işi yapmak için daha kolay bir yol bulurlarsa, bu işi mutlaka durumun gereklerine göre çeşitli stratejiler geliştirerek yapacaklardır. Düşük mavi faktörüne sahip kişiler için kurallar sadece bir rehber niteliği taşır ve sonuçlara ulaşmak için esnetilebilir ya da değiştirilebilir.



'C' boyutunda almış olunan skor ortanın altı bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- Bir durumun ihtiyaçlarını karşılamak için düzeni yıkmak söz konusu olduğunda fikirleri değişmez olma eğiliminde olabilir.
- "İşleri yapmanın doğru yolu benim şu an kullandığım yoldur."
- İtaat etmesi ya da uyum göstermesi için zorlandığında direnç gösterebilir ve dik kafalı olabilir.
- Doğrudan kontrolden bağımsız olmayı sağlayan bir ortam ister.
- Yeni fikir ve prosedürler yaratmak ve bunları denemek için teşvik edilmeyi tercih eder.
- Daha çok sonuç odaklı biridir. (örneğin, "Hadi işi hemen şimdi yapalım")



### **Doğal Tarz Modeli:**

Doğal Tarz, düşünmeden davranılan zamanlarda sergilenen tarzdır. Bu tarz, kişinin en rahat (doğal) olduğu andır. Ayrıca, stres altındayken ya da davranışını düzeltmek için çok hızlı hareket edildiğinde ortaya çıkan tarzdır. Sonuç olarak, bu tarz günlük rollerimizde gerçek bizi yansıtmak için kullanılan tarzdır. Doğal tarzımızla daha az çaba harcayarak ve daha az stresle daha iyi sonuçlar ortaya çıkarabiliriz. Aşağıdaki ifadeler sadece kişiye özgü doğal tarz için geçerlidir:

- Kişisel faaliyetlerindeki temposu birçok insandan daha hızlıdır ve aynı anda birçok işi idare etmek konusunda örnek gösterilebilir.
- Çok hızlı düşünüp, tepki verme becerisine sahiptir.
- Hem küçük gruplarda hem de geniş kitleler karşısında dengeli, özgüvenli ve konuşkan birisidir.
- Çok kuvvetli sözel ve ikna etme becerisine sahiptir.
- İşleri akışına bırakmayan ve gerçekleştirmek için aksiyon alan güçlü bir öncüdür.
- Davranışlarını farklı durumlara göre ayarlayabilir ve değiştirebilir.
- İş yaşamında insanları ustalıkla yönetme ve ikna etme becerisine sahiptir.
- Projelerin ya da sistemsel aktivitelerin kontrolünü elinde tutmaktan hoşlanır.



### Uyarlanan Tarz Modeli:

Bu davranış tarzı, davranışların bilincinde olunduğunda, gözlemlendiği hissedildiğinde ya da bir duruma daha iyi uyum sağlamaya çalışıldığında uyarlanan tarzdır. Bu doğal bir tarz değildir, ama yine de sahip olunan iki tarzdan biridir. Diğer bir deyişle, bu tarz kişinin üzerinde düşünerek davranması "gerektiği" hissettiği tarzdır. Aşağıdaki ifadeler bireysel Uyarlanan tarza özgü ifadelerdir:

- Gündemine uymak için güçlü bir kararlılık gösterir ve başkalarını da bu yönde motive etmeye çalışır.
- Dışa dönük birisidir ve sıradan projelerde bile yaratıcılığı ve doğaçlama kabiliyetiyle aktiviteleri daha heyecan verici bir hale getirebilir.
- Düşmanlık içeren bir ortamdansa sosyal açıdan uyumlu bir ortamı tercih eder ve olumlu bir ortam yaratmak için çaba gösterir.
- Sosyal ve motivasyonel becerilerini göstermek için özel görevler arar.
- Ortayla yüksek arasında bir seviyede riskler alır; bazen sadece dikkat çekmek ya da süpriz yapmak için beklenmeyen şeyler yapabilir.
- Baskı yaratan problemleri rahat tavırlarla ele alır, ama problemleri çözüme ulaştırır.
- Aksiyon odaklıdır ve birçok projeyi eş zamanlı olarak yürütebilir.
- Özellikle sosyal ortamlarda yüksek enerji seviyesine sahiptir ve yeni insanlarla tanışmakta çok başarılıdır.



Davranışsal tarz doğrultusunda kişinin nasıl davranmayı tercih ettiği ve nasıl davranmaktan hoşlandığının farkına vararak daha verimli olabileceği bazı fırsatlar bulunmaktadır. Aşağıdaki maddeler kişinin profesyonel gelişimini gerçekleştirmesinde yardımcı olabilir. Bu maddeleri anlayarak kişi, neden yaşamının bazı alanlarına sıkı sıkıya bağlandığını ve neden bazı boyutların onun için pek de önemli olmadığını gösteren açıklamalar elde edebilir. Şu unsurlarla daha verimli olunabilir:

- Şirket içinde ve dışında çok çeşitli insanlarla birlikte olma fırsatları.
- Özellikle baskı altındayken başkaları üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu biraz daha farkında olmak.
- Fikir, girişimler ve yaratıcılığını gösterebilmek için özgürlük.
- Hızla öğrenmek, ilerlemek ve geniş kapsamlı sorumluluk almak için fırsatlar.
- Yetkisinin nerede başlayıp nerede bittiğinin farkında olmak.
- Güçlü duyguların nasıl sergilendiğini gözlemlemek.
- Kayıt yönetimi ya da organizasyon için bir sistem bulundurmak.
- Sıkılmamak için çeşitlilik, farklı aktiviteler ve arada sırada sürprizler.



Davranışsal tarz kişinin çevresindeki bazı faktörlerle motive olmasını sağlayacaktır. Bulunduğu ortamın bu faktörleri sağlaması o kişinin daha fazla motive ve üretken olmasını sağlayacaktır. Aşağıdaki unsurlar kişinin en iyi şekilde motive olabilmesi için çevresinde bulunmasını isteyebileceği unsurlardır:

- İşte ve iş dışında insanlarla birlikte olabileceği çeşitli aktiviteler.
- Özgürce fikir alışverişi yapılabilen demokratik bir ortam.
- Detayları ve işleri sonuna kadar takip etmekte yardımcı olacak bir destek sistemi.
- Başarıları ve ulaştığı hedefler için tanınma.
- Başarılı olduğu bir proje ya da ulaştığı bir hedef için sosyal tanınma.
- Güven duyabileceği insanlarla birlikte çalışmak.
- Düşmanlık ve çatışma içermeyen bir ortam.
- Konuşma özgürlüğü ve kendisini dinleyecek insanlar.



Tüm davranışsal tarzlar, dört davranışsal boyutun birbiriyle kurduğu ilişki sonucunda ortaya çıkan özgün güçlü yönler içerir. Kendimize özgü güçlü davranışsal özelliklerimizi anlamak, başarı ve tatmin doğrultusunda yaptığımız çalışmalara yeni bir farkındalık kazandırır. Aşağıdaki ifadeler kişinin davranışsal tarzının güçlü yönlerini vurgulamaktadır:

- Verdiği cevaplar, işleri akışına bırakmaktansa gerçekleştirmek için çalışma eğiliminde olduğunu göstermektedir.
- Kazan-kazan durumu yaratmak için disiplini uygun bir şekilde kullanma becerisine sahiptir.
- Yeni bir mesajı ya da girişimi yeni bir bölgede, yeni dinleyicilere iletme ve güven, itibar ve yakınlık oluşturma becerilerine sahiptir.
- Güçlü sözel ifade becerisine sahiptir. Aynı mesajı ikna edici bir tarz ya da otoriter bir tarz kullanarak eşit derecede özgüvenle iletebilir.
- Aktiviteleri başlatmakta ve takım ya da organizasyon için yön belirlemekte uzmandır.
- Organizasyon için yeni projeler, girişimler ya da alanlar geliştirmekte uzmandır.
- Hızlı karar alma ve kararlarının sonuçlarının sorumluluğunu üstlenme becerisine sahiptir.
- Hem kendisinden hem de takımın diğer üyelerinden yüksek performans bekler.



Davranışsal tarz, kişinin bir ortamın hangi taraflarından hoşlandığını belirlemede önemli bir rol oynar. Aşağıdaki maddeler, kişi için ideal çalışma ortamını oluşturan faktörleri anlamasına yardımcı olacaktır. Nasıl davranmayı tercih ettiğine bağlı olarak ideal çalışma ortamı kişiye aşağıdaki unsurları sunmalıdır:

- Fazla kontrolden, detaylardan ve evrak işlerinden bağımsızlık.
- Demokratik bir yönetici ve çalışma ortamı.
- İnsanlarla etkileşime girme fırsatları içeren aktiviteler.
- Başarılar için sosyal tanınma.
- Başkalarının dikkatini çekebileceği ve gözlerin üzerinde olacağı aktiviteler.
- Rutin çalışmalardan muaf tutulma.
- Düşmanlık içermeyen bir çalışma ortamı.
- İnsanları motive ve ikna etmeyi gerektiren projeler.



Tüm davranışsal tarzlar hem güçlü yönlere hem de eğer bağlı kalır ve ya kabul etmezsek zayıflığa dönüşebilecek bazı özelliklere sahiptir. İşin püf noktası bu tip şeylere bağlanarak, onları ilk etapta zayıflık olarak ortaya çıkarmamaktır.

Burada, eğer farkında olunmazsa ya da varlığı kabul edilmezse kişi için problem olabilecek birkaç madde sunacağız. Aşağıdaki konuların farkında olmak, bunların sadece birer potansiyel problem olarak kalmasını sağlamak için atılabilecek en iyi adımdır. Kişi kendi davranışsal tarzına bağlı olarak şu eğilimleri gösterebilir:

- Çok karmaşık süreçlerde ya da yavaş ilerleyen işlerde sabırsız ve tez canlı olabilir.
- Sadece duymak istediklerini duyan seçici bir dinleyici olabilir.
- Agresif ve baskın kişiliğiyle bazı kişilerin gözünü korkutabilir.
- Hem kendisi hem de başkaları için gerçekçi olmayan ve ulaşılmaması imkansız hedefler koyabilir.
- Başkalarının ihtiyaçlarına yeteri kadar duyarlı olmayabilir.
- Özellikle yavaş hareket eden ya da yavaş düşünen insanlara karşı sabırsız olabilir.
- Bazen "amaca giden her yol mübahtır" yaklaşımını fazlaca kullanır.
- Bazen detayları takip etmeyi bırakabilir ya da işleri yarım bırakabilir.



Herkesin nasıl davranma eğiliminde olduğuna bağlı olarak bilgiyi nasıl aktaracağı, nasıl öğreteceği, nasıl talimat vereceği ve sahip olduğu bilgileri başkalarıyla nasıl paylaşacağına dair bazı tercihleri vardır. Bu, aynı zamanda bilgiyi nasıl almak ve nasıl öğrenmek istediği ile de ilgilidir. Davranışsal tercihleri anlamak, başkalarına bir şeyler öğretmek ya da talimat vermek ve öğretilmek ya da öğrenmek konularındaki verimliliği artırmaya yardımcı olacaktır.

### **Bilgiyi paylaşma ya da öğretme tercihleri:**

- Çok fazla detayı ya da önemli ayrıntıyı dışarıda bırakmakla suçlanabilir. Yüksek düzeyli tartışmaları tercih eder.
- Öğrendikleriyle kendi deneyimleri arasında bağlantı kurabilir.
- Bazen yeterli bilgi sağlamadan, çok hızlı öğrenmek için zorlayıcı olabilir.
- Yapısallığı az olan, daha serbest akışlı bir eğitim verme tarzını tercih eder.
- Teori ve gerçeklerle değil örnekler ve aksiyonlarla öğretmeyi sever.
- Aynı konuda çok fazla eğitim vermekten hoşlanmaz.
- Eğitim verdiği kişilerin gözünü korkutabilir ya da baskıcı bir izlenim bırakabilir.

### **Bilgi edinme ya da öğrenme tercihleri:**

- Görevleri değiştirmek için esnekliği ve hedefleri kendi kendine belirlemeyi tercih etmek.
- Uygun zaman ve süreç yönetimi için neyin, ne zaman yapılacağına hatırlatılmasına ihtiyaç duymak.
- Deneyimleri pratik uygulama ve fikirlerle bütünleştirmek.
- Öğrendiklerinin gerçek yaşantıya nasıl uygulanacağını bilmek istemek.
- Grupla birlikte öğrenmeyi tercih etmek ama gerektiğinde bağımsız da çalışabilmek.
- Başkalarıyla sık sık etkileşime geçmek.
- Kendi kendine keşif yapmaktan keyif almak ve arada sırada deneme-yanılma yöntemleri kullanmak.



Raporun bu bölümü diğerlerinden çok farklıdır, çünkü sadece sizin için değil, sizinle etkileşime giren kişiler için de önemli bilgiler sunmaktadır. Aşağıdaki bilgiler, başkalarına doğal tarzınız doğrultusunda sizinle daha etkili iletişim kurabilmeleri için yardımcı olacaktır. İlk maddeler, başkalarının sizin tarafınızdan daha iyi anlaşılabilmesi için YAPMALARI gereken şeylerdir (YAPSINLAR) ve ikinci liste sizin onları doğru bir şekilde anlamalarını istiyorlarsa YAPMAMALARI gereken şeyleri listelemektedir (YAPMASINLAR).

### **Ahmet ile etkili iletişim kurmak için yapılmasına dikkat edilecekler:**

- Detayları yazılı olarak verip; üzerinde fazla tartışmamak.
- İletişimin, aksiyon ve herkes için sonraki adımlarının planlanarak bitirildiğinden emin olmak.
- Düşüncelerini ifade etmek ve bazı kararlar almak için kendisine fırsatlar yaratmak.
- Etkili olmak: önce önemli noktaları vurgulamak.
- Önemli gördüğü ya da hayranlık duyduğu kişilerin sözlerine atıfta bulunmak.
- Ev ödevini yapıp; hedef, amaç ve destek malzemelerini hazırlamak. Ama bunların hepsini kullanmak için çabalamamak. Materyalleri destek olması için yanınızda bulundurmak.
- Ünlü kişilerden örnekler verip, insanlar ve hedefleri hakkında olumlu konuşmak.

### **Ahmet ile etkili iletişim kurmak için yapılmamasına dikkat edilecekler:**

- Değişimi kabul etmeye hazır olmadıkça basma kalıp kararlarla gelmemek.
- Fikir ayrılıklarını başkalarının kişiliğine yansıtılmamak.
- Kararları havada bırakmamak.
- Gündem maddelerine bağlı kalmak için ısrarcı olmamak.
- Kimseye tepeden bakmamak.
- Yargılayıcı ya da kişiye yönelik olmaktan kaçınmak.
- Çabuk öfkelenen, soğuk ya da ağzı sıkı biri olmamak.



Bu rapordan mümkün olduğunca fazla bilgi elde etmek için raporda belirtilen unsurlarla gerçek yaşantınız arasında somut bir bağlantı kurabilmeniz çok önemlidir. Bu bilgiyi kendinize uyarlamak ve size en çok uyan kısımları çıkarmak için aşağıdaki boşlukları doldurunuz.

**Baskın:**

'D' (kırmızı) skorunuz sizin yaşantınızı ne kadar etkiliyor?

---

**Etkileyici:**

'I' (sarı) skorunuz sizin yaşantınızı ne kadar etkiliyor?

---

**Tutarlı:**

'S' (yeşil) skorunuz sizin yaşantınızı ne kadar etkiliyor?

---

**Kuralcı:**

'C' (mavi) skorunuz sizin yaşantınızı ne kadar etkiliyor?

---

**Genel Doğal Tarz:**

Doğal tarzınızı güçlü olarak ortaya koyduğunuz bir örnek düşününüz.

---

**Genel Uyarlanmış Tarz:**

Uyarlanmış tarzınızı güçlü olarak ortaya koyduğunuz bir örnek düşününüz.

---

**Güçlü Yönlere Bakış:**

Hangi güçlü yönlerinizin başarınız için diğerlerinden daha önemli olduğunu düşünüyorsunuz?

---



**İletişim Önerileri (YAPSINLAR & YAPMASINLAR):**

Tercih ettiğiniz iletişim tarzını anlayarak ne öğrendiniz?

---

**İdeal İş Ortamı:**

Şu an bulunduğunuz ortam davranışsal tarzınıza ne kadar uyum sağlamaktadır?

---

**Verimlilik:**

Daha verimli olmak için en çok hangi özelliğinizden faydalanırsınız?

---

**Motivasyon:**

Nasıl daha fazla motive olursunuz?

---

**Gelişim:**

Performansınızı geliştirmek üzere kullanabileceği öğrendiğiniz bir şeyi düşününüz.

---

**Eğitim/Öğrenme:**

Başkalarına daha iyi öğretebilmek ya da daha iyi öğrenebilmek için faydalanabileceği öğrendiğiniz bir şeyi düşününüz.

---



Bu raporda sunulan bilgilerden faydalanmak için yapmanız gerekenlerden biri de davranışsal tarzınızın başarınıza nasıl katkı yaptığını ya da başarınızı nasıl engellediğini anlamaktır.

### **Başarıyı Desteklemek:**

Genel olarak özgün davranışsal tarzınız başarınızı nasıl desteklemektedir? (spesifik örnekler veriniz)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### **Başarıyı Kısıtlamak:**

Genel olarak özgün davranışsal tarzınız başarınıza nasıl engel olmaktadır? (spesifik örnekler veriniz)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---