



شخصیت شناسی disc چیست و چگونه از رفتارشناسی disc در کسب و کارتان استفاده کنید؟

یکی از راهکارهایی که می‌تواند به پرسنل کمک کند تا به عنوان یک تیم با یک دیگر همکاری کنند و در عین حال کسب و کار شما را به سمت پیشرفت سوق دهند، آشنایی نیروی انسانی با رفتارشناسی disc است. [شرکت اقیانوس آبی](#) به هنگام استخدام نیروی جدید از آن نیروی جدید تست disc می‌گیرد و به آن نیرو شخصیت شناسی disc را آموزش می‌دهد.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.



اين كه شما در کدام صنعت در حال فعاليت هستيد مهم نيست. شخصيت شناسي disc و نتيجه تست ديسك (*disc assessment*) در بسياري عوامل مانند آموزش، فرهنگ سازماني، بهره وري، روحيه و انگيزه پرسنل سودمند خواهد بود.

در اين مطلب به سوالات زير پاسخ خواهيم داد:

1. چرا شناخت رفتار انسان ها در كسب و كار اينقدر اهميت دارد؟
2. disc مخفف چيست و تست شخصيت disc چه تمايزي نسبت به ديگر ابزارهاي رفتارشناسي دارد؟
3. اگر شخصيت شناسي disc را ياد بگيريم، چه مزيت هايي دارد؟
4. انواع رفتارشناسي disc در انسان ها چيست و چطور آن را در کمتر از 5 دقيقه تشخيص دهيم؟

ويدئو "از معرفي تا تشخيص مدل "DISC"

براي ديدن ويدئو كامل [كليك كنيد](#).

اهمیت شناخت رفتار انسان ها در محیط کار



شخصیت شناسی diSC علاوه بر اینکه به شما در زندگی شخصی کمک می کند تا ارتباطات و انتخاب های بهتری داشته باشید، در کسب و کار شما و **مدیریت منابع انسانی** نیز بسیار موثر است. می پرسید چرا؟ اول شما به این سوال پاسخ دهید: **به نظر شما آیا می توان بدون شناخت درست انسان ها آن ها را مدیریت کرد یا به آن ها چیزی فروخت؟**

از مهارت های لازم برای **راه اندازی کسب و کار** شناخت رفتار انسان ها است که به دلایل مختلفی حائز اهمیت است:

- **مدیریت بهتر**

بعد از استخدام و ورود یک فرد به سازمان، شما باید بدانید که چگونه می توان به او انگیزه داد و او را مدیریت کرد که این موضوع با روانشناسی دیسک امکان پذیر می شود.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به **اقيانوس آبي** سر بزنید.

- **ارتباط قوی با مشتری**

نه تنها در مدیریت منابع انسانی، بلکه در **ارتباط با مشتری** نیز به شناخت افراد نیاز دارید. چطور می‌توانید باب میل مشتری رفتار کنید بدون این که نسبت به او شناخت داشته باشید و بدانید چه انتظاراتی از شما دارد.

- **تبلیغات موثرتر**

در حوزه **تبلیغات** و **بازاریابی** استفاده از رفتارشناسی disc بسیار مهم و کمک کننده است. اگر بازار هدف‌تان را از نظر انتظارات، سلیق و رفتارها به درستی نشناسید، نمی‌توانید از شعار و رسانه‌هایی که باب میل آن‌ها است استفاده کنید.

- **استخدام حرفه‌ای**

به عنوان مدیر یک سازمان بهتر است قبل از استخدام افراد با استفاده از روانشناسی disc، تا حدی آن‌ها را بشناسید و تشخیص بدهید که آیا با توجه به شخصیت و رفتارشان متناسب با آن سمت سازمانی هستند یا خیر!

بیشتر بخوانید: نحوه **استخدام کارمند** و فراخوان حرفه‌ای

در این مطلب می‌خواهیم ابزار شخصیت‌شناسی disc را به شما معرفی کنیم که نسبتاً انسانها را بشناسید و از این شناخت استفاده کنید تا بتوانید استخدامی حرفه‌ای، مدیریت و انگیزش موفق و ارتباط قوی با مشتریانتان داشته باشید. پس اهمیت تست شخصیت‌شناسی disc را در کسب و کارتان دست کم نگیرید.

شخصیت‌شناسی disc به چه معناست و مخفف چیست؟

DISC مخفف چهار تیپ شخصیتی زیر است:

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به **اقيانوس آبي** سر بزنید.

1. **Dominance تسلط**: (افراد با **شخصیت D** معمولاً اعتماد به نفس دارند و بر دستیابی به نتایج نهایی تاکید دارند.
2. **Influence تاثیرگذاری**: (افراد با **شخصیت I** تمایل دارند تا بازتر باشند و بر روی روابط تاثیرگذاری یا متقاعد کردن دیگران تاکید دارند.
3. **Steadiness ثبات**: (افراد با **شخصیت S** تمایل دارند تا قابل اعتماد باشند و بر همکاری و صمیمیت تاکید دارند.
4. **Conscientiousness وظیفه شناسی**: (افراد با **شخصیت C** تمایل دارند تا بر کیفیت، دقت، تخصص و شایستگی تاکید کنند.

در رفتارشناسی disc گفته می شود که هیچ شخصی به طور کامل D، I، S یا C نیست. اگر برایتان سوال است که "من چه شخصیتی دارم؟" جالب است بدانید که بُعد اصلی رفتاری فرد، بُعدی است که میزان آن از بقیه بیشتر بوده و با یکی از این چهار حرف شناخته می شود، اما ممکن است سایر ابعاد را نیز بالاتر از حد متوسط داشته باشد.



برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

مدل رفتاری DISC چیست؟

شخصیت شناسی DISC در واقع یک ابزار ارزیابی شخصی است که هر ساله توسط بیش از یک میلیون نفر برای کمک به بهبود کار تیمی، ارتباطات و بهره وری در محل کار از آن استفاده می شود

رفتارشناسی DISC اولین بار در سال ۱۹۲۸ توسط "ویلیام مولتون مارستون" ارائه شد که تحول عظیمی را در دنیای روانشناختی ایجاد کرد. در این مدل گفته می شود که هر چهار بُعد رفتاری با شدت و ضعفی متفاوت در همه افراد مشاهده می شوند، اما هر فرد یک یا چند بُعد غالب رفتاری دارد که معمولاً طبق آن نسبت به محیط پیرامون خود واکنش نشان می دهد.

در شخصیت شناسی DISC گفته می شود که انسان‌ها الگوی رفتار هیجانی خود را بر اساس احساسی که نسبت به خود و محیط‌شان دارند، انتخاب می‌کنند. یعنی رفتار هر فرد به دو چیز بستگی دارد:

1. آیا فرد شرایط محیطی خود را مطلوب تلقی می‌کند یا نامطلوب.

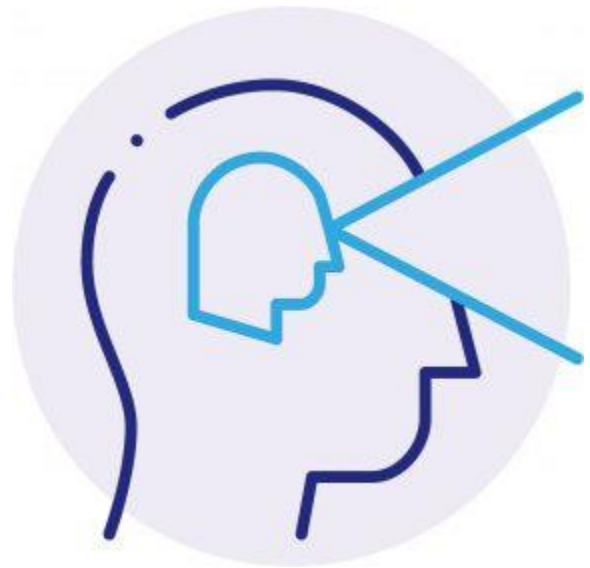
2. آیا احساس می‌کند که بر روی شرایط کنترل دارد یا خیر.

شخصیت شناسی DISC یک زبان مشترک را ارائه می کند که افراد می توانند از آن برای درک بهتر خود و کسانی که با آن‌ها در تعامل می باشند استفاده کنند. سپس می توانند از این دانش برای کاهش تعارضات و بهبود روابط کاری استفاده کنند

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

چرا آموزش disc مهم است و بايد از رفتار شناسي disc در سازمان استفاده كنيم؟

آزمون disc سالانه در هزاران سازمان هاي دولتي و غير دولتي، كسب و كار هاي كوچك و بزرگ و... استفاده مي شود. اما چرا بايد از آن استفاده كنيم يا چرا اين اتفاق مي افتد؟ دليل آن ساده است، همه ي پروفایل های رفتار شناسی دیسک به ایجاد روابط کاری قوی تر و موثر تر کمک می کند.



افزایش خودآگاهی

رفتارشناسی disc به شما نشان می دهند چه چیزی به شما انگیزه می دهد، شما را تحت فشار قرار می دهد و چگونه مشکلات را حل می کنید.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.



بهبود کار تیمی

امروزه تیم‌ها در یک محیط مدرن کارها را انجام می‌دهند، شخصیت‌شناسی disc به شما می‌آموزد که چگونه ارتباط و درک بین اعضای تیم را بهبود ببخشید.



کمک به حل تعارضات

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

آشنایی با تیپ های شخصیتی disc می تواند تعارضات را به یک تمرین مثبت و سازنده تبدیل کنند که همین موضوع به سازمان شما کمک می کند شجاعانه به جلو حرکت کند.



بهبود فروش کسب و کار

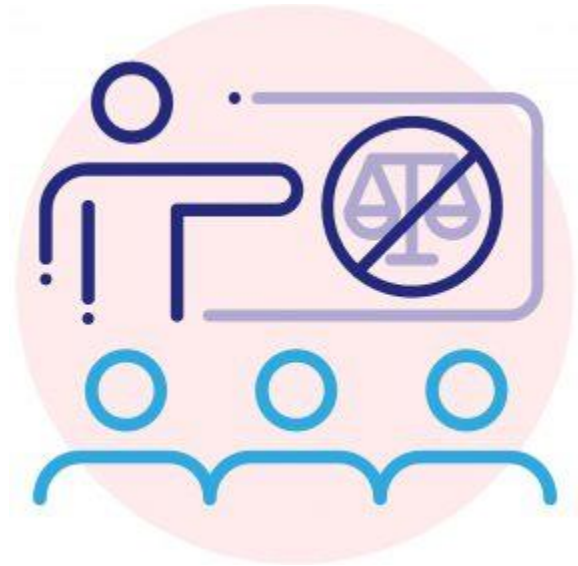
پروفایل شخصیت disc همچنین به بهبود اثر بخشی شما در موقعیت های فروش کمک می کند. داشتن درک و انطباق با سبک های مشتریان شما برای ارتباط در سطح انسانی ضروری است.



برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

مدیریت موثرتر

رهبران زمانی موثرتر عمل می‌کنند که تمایلات، سبک‌های کاری کارکنان با انواع تیپ‌های شخصیتی و نحوه برخورد با تعاملات و تعارضات بین آن‌ها را بدانند و این تنها با disc قابل انجام است.



ارتباط با افراد بدون قضاوت آنها

هیچکس دوست ندارد تا مورد قضاوت قرار بگیرد. به وسیله آزمون مدل رفتاری disc می‌توان اطلاعات غیر قابل قضاوت را به مربیان و کارآموزان برای آموزش موثرتر ارائه کرد.

برتری شخصیت‌شناسی disc در شناخت افراد

رفتارشناسی disc به عنوان قوی‌ترین ابزار برای شناخت رفتار انسان‌ها معرفی شده که اولین کتاب شخصیت‌شناسی disc فارسی را آقایان [هادی احمدی](#) و [داوود احمدی](#) با نام "[رفتار هوشمندانه](#)" به سبک آفتاب پرست نوشته‌اند.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.

قبل از اين كه اين ابزار را معرفي كنيم لازم است بدانيد كه شناخت انسان ها كار سختي است. 3 مورد از چالش هاي شناخت انسان ها عبارتند از:

1. انسان ها پيچيده هستند.

2. انسان ها متنوع هستند.

3. انسان ها متغير هستند و رفتار ثابتي ندارند.

اما نگران نباشيد! براي هر سه اين چالش ها راه حل وجود دارد كه در ادامه به آن ها اشاره مي كنيم:



در مورد مسئله پيچيدگي انسان ها بايد گفت كه شما به عنوان مدير يا كارمند نيازي به شناخت عميق انسان ها نداريد و شناخت نسبي نيز كمك بزرگي به شما مي كند. بنابراين اگر فقط بيشتر از رقبا نسبت به مشتري شناخت داشته باشيد، كافي است.



در رابطه با موضوع تنوع انسان ها، چندين سال پيش از ميلاد مسيح دانشمندان به گروه بندي انسان ها پرداختند؛ مثل گروه صفراوي، دموي، بلغمي و سوداوي، تقسيم بندي بر مبناي ماه تولد، رنگ چشم و گروه خوني و ... اما بي ثباتي رفتار انسان ها نمي تواند در اين گروه ها بگنجد. رفتار انسان ها

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.



ديناميك و پويا است، يعني در طول روز در شرايط متفاوت رفتار انسان ها تغيير ميكند اما رنگ چشم، گروه خوني و ... آن ها تغيير نمي كند.



متغير بودن و بي ثباتي رفتار انسان ها است كه كار شناخت آن ها را كمى سخت مي كند. اين كه چطور از گروه بندي هاي متفاوت استفاده كنيم و در همين حين پويائي رفتار انسان ها را نيز در نظر بگيريم.

شخصيت شناسي disc تنها ابزاري است كه به پويائي رفتار انسان ها توجه كرده و نوعي از گروه بندي را ارائه مي دهد كه بتوانيد انسان ها را به خوبي بشناسيد و از طرفي پويائي رفتار آن ها نيز كنترل كنيد.

مزایای یادگیری شخصیت‌شناسی disc در رفتار سازمانی



در کل می‌توان گفت که رفتارشناسی disc به ما کمک می‌کند تا رفتارهای خود و هم‌چنین دیگران را بشناسیم و روش‌های موثر برقراری ارتباط با افراد و نحوه تطبیق خود با شرایط را بیاموزیم. در محیط‌های کاری نیز **شخصیت‌شناسی d.i.s.c** می‌تواند به کارمندان بخش‌های مختلف یک سازمان فرصت شناخت و یادگیری بیشتر در مورد یکدیگر و چگونگی ایجاد روابط مهم کاری در سراسر سازمان را بدهد.

در ادامه به انواع مزایای مدل شخصیت‌شناسی disc در روابط روزانه و کاری اشاره می‌کنیم:

1. شناسایی سبک‌های رفتاری به منظور شناسایی مشکلات ارتباطی و بهبود روابط خود
2. یادگیری نحوه به کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌هایشان برای رشد شخصی و فرهنگی
3. ارائه تحلیلی از سبک شخصیت کارکنان در محیط کار برای مدیران
4. تبدیل شدن به یک رهبر کارزماتیک

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.

5. مديريت درست و اصولي در بخش هاي مختلف كسب و كار مثل افزايش فروش
6. ارائه درست خدمات آموزش و مشاوره به افراد
7. ساختن تيم كاري با عملکرد بالا
8. تطبيق خود، با رفتارها و زبان بدن ديگران هنگام مذاكره با آنها
9. پيش بيني رفتار افراد در شرايط مختلف و محيط‌هاي مختلف شغلي
10. تسهيل و بهبود سطح همكاري بين كاركنان در سازمان ها

اگر دوست داريد مي توانيد در **دوره disc** **شرکت اقيانوس آبي** شرکت كنيد. مي توانيد اول در **ميني دوره DISC** شرکت كنيد و اگر محتوای آن را دوست داشتيد دوره كامل را تهيه كنيد:



OGHYANOOSE ABI

مینی دوره رفتارشناسی با DISC

بهترین شکل ارتباط با هریک از افراد زندگیتان را یاد بگیرید!

همین الان بخرید!

مثالی از اهمیت ابزار شخصیت شناسی disc

یکی از چالش های اساسی سازمان ها، انتخاب افراد مناسب در جایگاه مناسب است، چون اگر درست انتخاب نشوند، عملکرد سازمانی به شدت کاهش پیدا می کند. مثلا اگر تعداد زیادی از افراد تیپ D در یک واحد باشند، باید ریسک های زیاد، چالش، تندی، سرعت بالا، کاهش دقت و رقابت های شدید را انتظار داشته باشیم.

همچنین اگر تعداد زیادی از افراد گروه A در یک بخش قرار بگیرند، تحرک، نشاط و انرژی بالا می رود و فضا غیررسمی می شود. بدین ترتیب دقت عمل، تمرکز، نتیجه گرایی، مدیریت زمان و موارد مشابه کاهش پیدا می کنند.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

حالا اگر تعداد افراد S بسيار زياد باشد، ثبات و آرامش زيادي ايجاد خواهد شد و شايد از نتيجه گرایی، تغييرات، ريسک و چالش خبری نباشد و سرعت انجام کارها نیز تا حد زيادي کاهش پیدا می کند و اگر تعداد زيادي افراد C در يك سازمان باشند، بايد افزايش استانداردهای کاری، کندی، عدم ارتباط، محافظه کاری بیش از حد و ... را انتظار داشته باشیم.

تشخيص تيپ شخصيتی بر اساس رفتارشناسی disc مدل رفتاری D



D اولین حرف از کلمه Dominance است. تيپ شخصيتی D در رفتارشناسی DISC با رنگ قرمز شناخته می‌شود. افراد با مدل رفتاری D تمایل دارند بر محیط اطراف و افراد تسلط و کنترل داشته باشند و ترجیح می دهند به جای پیروی از دیگران، دیگران را رهبری کنند. افرادی که بعد رفتاری D

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

دارند، اعتماد به نفس بالايي داشته، ريسک پذير بوده و حلال مشکلات هستند. بسياري از مديران عامل شرکت ها D هستند.

زبان بدن افراد D

تند راه می روند، جدی هستند، صحبت کردنشان تند و سریع است و رک و بدون تعارف اظهار نظر می کنند.

برقراری ارتباط با افراد D

برای برقراری ارتباط با این افراد باید از حاشیه پردازی بپرهیزید. واضح و صریح سراغ اصل مطلب بروید و در مورد نتایج صحبت کنید.

نقاط قوت و ضعف D ها

از نقاط قوت D ها استعداد رهبری و تصمیمی گیری سریع است. از نقاط ضعف آن ها می توان به ناشکیبایی و گاهی بی ملاحظه بودن اشاره کرد.

بیشتر بخوانید: [آشنایی کامل با مدل رفتاری D](#) و نحوه رفتار با آن ها

مدل رفتاری I در شخصیت شناسی disc



اولین حرف از کلمه Influence است. **مدل رفتاری I** که در شخصیت شناسی دیسک رنگ زرد را به خود اختصاص داده است، فردی خوش‌بین، به شدت دوستانه، پرانرژی، برون‌گرا و اجتماعی است. افراد با بعد رفتاری I استفاده از توانایی ارتباطی خود در نقش نماینده یا سخنگوی تیم بسیار خوب عمل می‌کنند و می‌توانند عملکرد تیم را به خوبی به دیگران ارائه کنند.

زبان بدن افراد I

از حرکات دست و صورت زیاد استفاده می‌کنند و با شوق و هیجان صحبت می‌کنند. آنان تمایل به گپ زدن و شوخی کردن دارند و سریع صمیمی می‌شوند.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.

برقراری ارتباط با افراد

برای ارتباط با این افراد گشاده رو و دوستانه برخورد کنید، به آن ها زمان صحبت و سوال کردن بدهید، احساسات خود را بیان کنید و روی نکات مثبت بحث تمرکز کنید.

نقاط قوت و ضعف / ها

از نقاط قوت این افراد می توان به ابتکار و خلاقیت بالا، روحیه تشویق کننده و ارتباطات زیاد نام برد. نقاط ضعف افراد با مدل رفتاری A نداشتن نظم، بدون فکر و احساسی عمل کردن، نداشتن پشتکار و اعتماد به همه است.

بیشتر بخوانید: [آشنایی با مدل رفتاری A](#) و نحوه رفتار با آن ها

مدل رفتاری S در رفتارشناسی disc



برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

تیپ شخصیتی S که ابتدای کلمه Steadiness است، در شخصیت شناسی disc فردی باثبات است و با رنگ سبز مشخص می‌شود. افراد تیپ شخصیتی S آرام، دوستانه و بسیار وفادار هستند. این افراد تمایل دارند از طریق همکاری و مشارکت با دیگران کار کنند بنابراین در کار تیمی عالی هستند. افراد با بعد رفتاری S عجله و استرس دوست ندارند و افراد تصمیمی گیرنده ای نیستند. این افراد با همدلی و سازگاری سعی در ایجاد تعادل، ثبات و هماهنگی در سازمان را دارند.

زبان بدن افراد S

افراد S زبان بدنی کند و با متانت دارند، به حرکات تند یا صحبت‌های تند علاقه ای ندارند. در زمان دست دادن تواضع و آرامش را در رفتار آن‌ها می‌بینید و حتما لبخند مهربانانه ای بر لب دارند.

برقراری ارتباط با افراد S

برای برقراری ارتباط با این افراد صمیمی و مهربان باشید، از پرخاشگری و درگیری اجتناب کرده و ایده های جدید را به آرامی مطرح نمایید.

نقاط قوت و ضعف S ها

از نقاط قوت افراد S همدلی، وفاداری، ایجاد آرامش در گروه و قابل اعتماد بودن است. از نقاط ضعف آن‌ها می‌توان به مصمم نبودن، سازگاری بیش از حد، نداشتن صراحت و ترس از تغییر و چالش اشاره کرد.

بیشتر بخوانید: [آشنایی با مدل رفتاری S](#) و نحوه رفتار با آن‌ها

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

مدل رفتاری C در شخصیت شناسی disc



مدل رفتاری C که ابتدای کلمه Conscientious است، در رفتارشناسی DISC با رنگ آبی مشخص می‌شود. آن‌ها افرادی کند و با تفکر انتقادی هستند که استانداردهایی سفت‌وسخت و انتظاراتی غیرواقعی دارند. آن‌ها دقیق، جزئی‌نگر و با وجدان و وظیفه‌شناس هستند. افراد با C بالا معمولاً نیمه خالی لیوان را می‌بینند و همیشه می‌خواهند همه چیز در حد کمال باشد. آن‌ها اغلب دارای مهارت‌های تخصصی و دانش فنی مناسب پروژه هستند. صنعت IT توسط افراد با C بالا تسخیر شده است که شامل دانشمندان کامپیوتر یا مهندسين نرم افزار است زیرا کد نویسی، تست، طراحی و تحلیل نیاز به مهارت‌های تحلیلی و توجه زیاد به جزئیات دارد.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

زبان بدن افراد C

زبان بدنی خشک و رسمی دارند و حرکات بدنشان زیاد نیست. لباس های آنان مرتب و اتو کشیده است. کمتر می خندند و خیلی جدی و کمی هم مشکوک و مردد به نظر می رسند.

برقراری ارتباط با افراد C

افراد S زبان بدنی کند و با متانت دارند، به حرکات تند یا صحبت‌های تند علاقه ای ندارند. در زمان دست دادن تواضع و آرامش را در رفتار آن ها می بینید و حتما لبخند مهربانانه ای بر لب دارند.

نقاط قوت و ضعف C ها

از نقاط قوت این افراد می توان به دستاوردهای منحصر به فرد و بی نقص، برنامه ریی دقیق و تحلیل های منطقی اشاره کرد. از نقاط ضعف این گروه ترس از اشتباه، کمال طلبی، انتقاد بیش از حد، توجه زیاد به جزئیات و انزواطلبی است.

بیشتر بخوانید: آشنایی با [مدل رفتاری C](#) و نحوه رفتار با آن ها

نتیجه گیری

شناخت تیپ شخصیتی diSC به ما کمک می کند چالش های موجود در روابطمان را کمتر کرده و یا از آن ها پیش گیری کنیم. زمانی که بدانیم که چرا فردی کاری را انجام داد و یا چیزی را گفت که برای ما ناخوشایند است، واکنش منفی کمتری نشان خواهیم داد. اگر انگیزه رفتار فرد را بدانیم، می توانیم جلوی مشکلات را قبل از آن که به وجود بیایند بگیریم.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

در اين مطلب آموختيد كه disc مخفف چيست، مزايای شخصيت شناسي disc را ياد گرفتيد، با انواع مدل رفتاری در شخصيت شناسي d.i.s.c آشنا شديد و حالا می دانيد كه چطور از شخصيت شناسي disc در محل كار خود برای ارتباطات بهتر استفاده كنيد.

رفتارشناسي disc به ما اين امكان را می دهد كه تفاوت ها را بهتر درك كنيم و از رفتار ديگران كلافه نشويم. ممكن است دوست شما شخصيتی تحليل گر داشته باشد و بخواهد نظر همه را بپرسد، اما شما از او انتظار داريد تا تنها به نظر شما اهميت بدهد. حالا اگر بدانيد كه او شخصيت نوع CD دارد و شما شخصيت SA، ديگر از او انتظار زيادی نخواهيد داشت و ناراحت نمی شويد.

رفتارشناسي ديسك هم چنين به شما كمك می كند مقبول و موثر باشيد. با دانستن تپ های شخصيتی disc، شما می توانيد سريعاً پيش او مقبوليت كسب كنيد و با سازگار شدن با الگوی شخصيت شناسي به روش disc نفوذ بيشتري بر او داشته باشيد. همچنين می تواند به شما در [تبليغ نويسي و تدوين كميين تبليغاتی](#) نيز كمك كند، زيار می دانيد مخاطب دقيقاً چه می خواهد و چه چيزی روی او تاثير می گذارد.

برون گرا/ فعال

