



# شخصیت شناسی disc چیست؟ چگونگی استفاده از آن در کسب و کار

تیم تحریریه اقیانوس آبی

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

يکي از راهکار هايي که مي تواند به پرسنل کمک کند تا به عنوان یک تيم با یک ديگر همکاري کنند و در عين حال کسب و کار شما را به سمت پيشرفت سوق دهند، آشنائي نيروي انساني با رفتارشناسي **disc** است. **گروه اقيانوس آبي** به هنگام استخدام نيروي جديد از آن نيروي جديد تست **disc** مي گيرد و به آن نيرو **شخصيت شناسي disc** را آموزش مي دهد.

اين که شما در کدام صنعت در حال فعاليت هستيد مهم نيست. **شخصيت شناسي disc** و نتيجه تست **ديسک (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:

۱. چرا شناخت رفتار انسان ها در کسب و کار اينقدر اهميت دارد؟
۲. **disc مخفف چيست** و تست شخصيت **disc** چه تمايزي نسبت به ديگر ابزارهاي رفتارشناسي دارد؟
۳. اگر **شخصيت شناسي disc** را ياد بگيريم، چه مزيت هايي دارد؟
۴. انواع رفتارشناسي **disc** در انسان ها چيست و چطور آن را در کمتر از ۵ دقيقه تشخيص دهيم؟

ويدئو “از معرفي تا تشخيص مدل رفتار شناسي **ديسک**”

## اهميت شناخت رفتار انسان ها در محيط کار

شخصيت شناسي **disc** علاوه بر اينکه به شما در زندگي شخصي کمک مي کند تا ارتباطات و انتخاب هاي بهتري داشته باشيد، در کسب و کار شما و **مديريت منابع انساني** نيز بسيار موثر است. مي پرسيد چرا؟ اول شما به اين سوال پاسخ دهيد: **به نظر شما آيا مي توان بدون شناخت درست انسان ها آن ها را مديريت کرد يا به آن ها چيزي فروخت؟**

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به **اقيانوس آبي** سر بزنيد.

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.

- **ارتباط قوی با مشتری**

نه تنها در مدیریت منابع انسانی، بلکه در **ارتباط با مشتری** نیز به شناخت افراد نیاز دارید. چطور می توانید 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 شناسید، نمی توانید از شعار و رسانه هایی که باب میل آن ها است استفاده کنید.

- **استخدام حرفه ای**

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

در این مطلب می خواهیم ابزار شخصیت شناسی disc را به شما معرفی کنیم که نسبتا انسانها را بشناسید و از این شناخت استفاده کنید تا بتوانید استخدامی حرفه ای، مدیریت و انگیزش

موفق و ارتباط قوی با مشتریانان داشته باشید. پس اهمیت تست شخصیت شناسی disc را در کسب و کارتان دست کم نگیرید.

## شخصیت شناسی disc به چه معناست و مخفف چیست؟

DISC مخفف چهار تیپ شخصیتی زیر است:

۱. **Dominance (تسلط)**: افراد با شخصیت D معمولاً اعتماد به نفس دارند و بر دستیابی به نتایج نهایی تاکید دارند.
۲. **Influence (تاثیرگذاری)**: افرادی با شخصیت I تمایل دارند تا بازرتر باشند و بر روی روابط تاثیرگذاری یا متقاعد کردن دیگران تاکید دارند.
۳. **Steadiness (ثبات)**: افراد با شخصیت S تمایل دارند تا قابل اعتماد باشند و بر همکاری و صمیمیت تاکید دارند.
۴. **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 بعد اصلی رفتاری فرد، بعدی 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.

## مدل رفتاری DISC چیست؟

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

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 معمولا 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:

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

۲. 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

**چرا آموزش disc مهم است و باید از رفتار شناسی disc در سازمان استفاده کنیم؟**

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



آزمون disc سالانه در هزاران سازمان های دولتی و غیر دولتی، کسب و کار های کوچک و بزرگ و... استفاده می شود. اما چرا باید از آن استفاده کنیم یا چرا این اتفاق می افتد؟ دلیل آن ساده است، همه ی 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.

### **بهبود کار تیمی**

امروزه تیم ها در یک محیط مدرن کار ها را انجام می دهند، شخصیت شناسی disc به شما می آموزند که چگونه ارتباط و درک بین اعضای تیم را بهبود ببخشید.

### **کمک به حل تعارضات**

آشنایی با تیپ های شخصیتی disc می توانند 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.

### **مدیریت موثرتر**

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

رهبران زمانی موثرتر عمل می کنند که تمایلات، سبک های کاری کارکنان با انواع تیپ های شخصیتی و نحوه برخورد با تعاملات و تعارضات بین آن ها 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 می توان اطلاعات غیر قابل قضاوت را به مربیان و کارآموزان برای آموزش موثر تر ارائه کرد.

## برتری شخصیت شناسی disc در شناخت افراد

رفتارشناسی disc به عنوان قوی ترین ابزار برای شناخت رفتار انسان ها معرفی شده که اولین

کتاب شخصیت شناسی disc فارسی را آقایان **هادی احمدی و داوود احمدی** با نام “**رفتار**

**هوشمندان** به سبک آفتاب پرست” نوشته اند.

قبل از این که این ابزار را معرفی کنیم لازم است بدانید که شناخت انسان ها کار سختی است. ۳

مورد از چالش های شناخت انسان ها عبارتند از:

۱. انسان ها پیچیده هستند.

۲. انسان ها متنوع هستند.

۳. انسان ها متغیر هستند و رفتار ثابتی ندارند.

اما نگران نباشید! برای هر سه این چالش ها راه حل وجود دارد که در ادامه به آن ها اشاره می

کنیم:

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



در مورد مسئله پیچیدگی انسان ها باید گفت که شما به عنوان مدیر یا کارمند نیازی به شناخت عمیق انسان ها ندارید و شناخت نسبی نیز کمک بزرگی به شما می کند. بنابراین اگر فقط بیشتر از رقبا نسبت به مشتری شناخت داشته باشید، کافی است.

در رابطه با موضوع تنوع انسان ها، چندین سال پیش از میلاد مسیح دانشمندان به گروه بندی انسان ها پرداختند؛ مثل گروه صفاوی، دموی، بلغمی و سوداوی، تقسیم بندی بر مبنای ماه تولد، رنگ چشم و گروه خونی و ... اما بی ثباتی رفتار انسان ها نمی تواند در این گروه ها بگنجد. رفتار انسان ها دینامیک و پویا است، یعنی در طول روز در شرایط متفاوت رفتار انسان ها تغییر میکند اما رنگ چشم، گروه خونی و ... آن ها تغییر نمی کند.

متغیر بودن و بی ثباتی رفتار انسان ها است که کار شناخت آن ها را کمی سخت می کند. این که چطور از گروه بندی های متفاوت استفاده کنیم و در همین حین پویایی رفتار انسان ها را نیز در نظر بگیریم.

شخصیت شناسی disc تنها ابزاری است که به پویایی رفتار انسان ها توجه کرده و نوعی از گروه بندی را ارائه می دهد که بتوانید انسان ها را به خوبی بشناسید و از طرفی پویایی رفتار آن ها نیز کنترل کنید.

## مزایای یادگیری شخصیت شناسی disc در رفتار سازمانی

در کل می توان گفت که رفتارشناسی disc به ما کمک می کند تا رفتارهای خود و هم چنین دیگران را بشناسیم و روش های موثر برقراری ارتباط با افراد و نحوه تطبیق خود با شرایط را بیاموزیم. در محیط های کاری نیز **شخصیت شناسی d.i.s.c** می تواند به کارمندان بخش های

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





مختلف يك سازمان فرصت شناخت و يادگيري بيشتر در مورد يكدیگر و چگونگی ايجاد روابط مهم کاری در سراسر سازمان را بدهد.

در ادامه به انواع مزایای مدل شخصیت شناسی disc در روابط روزانه و کاری اشاره می کنیم:

۱. شناسایی سبک های رفتاری به منظور شناسایی مشکلات ارتباطی و بهبود روابط خود
۲. یادگیری نحوه به کارگیری مهارت ها و توانایی هایشان برای رشد شخصی و فرهنگی
۳. ارائه تحلیلی از سبک شخصیت کارکنان در محیط کار برای مدیران
۴. تبدیل شدن به یک رهبر کاریزماتیک
۵. مدیریت درست و اصولی در بخش های مختلف کسب و کار مثل افزایش فروش
۶. ارائه درست خدمات آموزش و مشاوره به افراد
۷. ساختن تیم کاری با عملکرد بالا
۸. تطبیق خود، با رفتارها و زبان بدن دیگران هنگام مذاکره با آنها
۹. پیش بینی رفتار افراد در شرایط مختلف و محیط های مختلف شغلی
۱۰. تسهیل و بهبود سطح همکاری بین کارکنان در سازمان ها

### – 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.

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

همچنین اگر تعداد زیادی از **افراد گروه ۱** در یک بخش قرار بگیرند، تحرک، نشاط و انرژی بالا می‌رود و فضا غیررسمی می‌شود. بدین ترتیب دقت عمل، تمرکز، نتیجه‌گرایی، مدیریت زمان و موارد مشابه کاهش پیدا می‌کنند.

حالا اگر تعداد **افراد ۵** بسیار زیاد باشد، ثبات و آرامش زیادی ایجاد خواهد شد و شاید از نتیجه‌گرایی، تغییرات، ریسک و چالش خبری نباشد و سرعت انجام کارها نیز تا حد زیادی کاهش پیدا می‌کند و اگر تعداد زیادی **افراد ۷** در یک سازمان باشند، باید افزایش استانداردهای کاری، کندی، عدم ارتباط، محافظه کاری بیش از حد و ... را انتظار داشته باشیم.

## تشخیص تیپ شخصیتی بر اساس رفتارشناسی disc

در ادامه تمامی نکاتی که برای تشخیص تیپ شخصیتی افتار بر اساس رفتارشناسی disc آورده شده است:

### ۱. مدل رفتاری D

D اولین حرف از کلمه Dominance است. **تیپ شخصیتی 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 می‌دهند به جای پیروی از دیگران، دیگران را رهبری کنند. افرادی که بعد رفتاری D دارند، اعتماد به نفس بالایی داشته، ریسک‌پذیر بوده و حلال مشکلات هستند. بسیاری از مدیران عامل شرکت‌ها D هستند.

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

## - 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.

## ۲. 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 خوش بین، به شدت دوستانه، پرانرژی، برون گرا و اجتماعی است. افراد با بعد رفتاری I استفاده از توانایی ارتباطی خود در نقش نماینده یا سخنگوی تیم بسیار خوب عمل می کنند و می توانند عملکرد تیم را به خوبی به دیگران ارائه کنند.

## - زبان بدن افراد I

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

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

## - برقراری ارتباط با افراد

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

## - نقاط قوت و ضعف آنها

از نقاط قوت این افراد می‌توان 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.

## ۳. مدل رفتاری S در رفتارشناسی disc

**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 آن ها می توان به مصمم نبودن، سازگاری بیش از حد، نداشتن صراحت و ترس از تغییر و چالش اشاره کرد.

## ۴. مدل رفتاری C در شخصیت شناسی disc

**مدل رفتاری C** که ابتدای کلمه Conscientious است، در رفتارشناسی DISC با رنگ آبی مشخص می شود. آن ها افرادی کند و با تفکر انتقادی هستند که استانداردهایی سخت و سخت و انتظاراتی غیرواقعی دارند. آن ها دقیق، جزئی نگر و با وجدان و وظیفه شناس هستند.

افراد با C بالا معمولا نیمه خالی لیوان را می بینند و همیشه می خواهند همه چیز در حد کمال باشد. آن ها اغلب دارای مهارت های 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 مهارت های تحلیلی و توجه زیاد به جزئیات دارد.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما 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 ریزی 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.

## 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.

رفتارشناسی disc به ما این امکان را می دهد که تفاوت ها را بهتر درک کنیم و از رفتار دیگران کلافه نشویم. ممکن است دوست شما شخصیتی تحلیل گر داشته باشد و بخواهد نظر همه را

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

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 زيادي نخواهيد داشت و ناراحت نمي شويد.

رفتارشناسي ديسك هم چنين به شما كمك مي كند مقبول و موثر باشيد. با دانستن تپ هاي شخصيتي disc ، شما مي توانيد سريعاً پيش او مقبوليت كسب كنيد و با سازگار شدن با الگوي شخصيت شناسي به روش disc نفوذ بيشترى بر او داشته باشيد. همچنين مي تواند به شما در **تبليغ نويسي و تدوين كمپين تبليغاتي** نيز كمك كند، زيار مي دانيد مخاطب دقيقاً چه مي خواهد و چه چيزي روي او تاثير مي گذارد.

## سوالات متداول

### ۱. شخصيت شناسي ديسك چيست؟

DISC يك مدل شخصيت شناسي است كه افراد را در چهار دسته كلي بر اساس رفتارهايشان طبقه بندي مي كند: دامينانس (D) ، تاثيرگذاري (I) ، ثبات (S) ، و دقت (C).

### ۲. آزمون DISC چه كمكي به كسب و كار مي كند؟

آزمون DISC مي تواند به كسب و كارها كمك كند تا اعضاي تيم را بهتر بشناسند، ارتباطات مؤثرتر ايجاد كنند و براي هر فرد وظايف متناسب با شخصيت او تعيين كنند.

۳. چه تفاوتی بين مدل DISC و ديگر مدل هاي شخصيت شناسي مانند MBTI وجود دارد؟

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

مدل DISC بر رفتار افراد تمرکز دارد، در حالی که MBTI بیشتر به تیپ‌های شخصیتی از نظر ویژگی‌های درونی مانند ترجیحات فکری و احساسی می‌پردازد. DISC بیشتر به چگونگی تعامل افراد در محیط‌های مختلف و بهبود ارتباطات اشاره دارد.

---