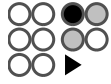


● 均衡型发号施令者



# discus<sup>®</sup>

## 典型报告

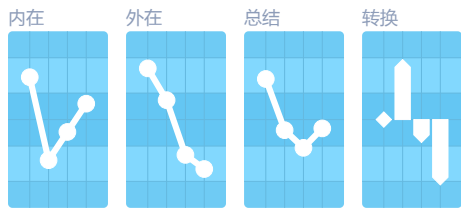
由 DISC 测试

# 丁 朝阳 先生

2012年10月23日周二

已打印

2016年10月9日周日



**重要：**

任何单纯的行为测试工具应该搭配其他方法（如面试等），才能进行新进人员的招募或职务调整的决定。

## 丁 朝阳 先生

应试者于 之分析 2012年10月23日

性别 男性

### 特点速览

(从总结分析表中提取)

- 支配型
- 讲求结果
- 指挥型
- 直言不讳
- 效率
- 理性
- 外向
- 负责
- 制约
- 自决果断

该报告只包括“典型版”报告的内容。如需更多信息，可以选择升级为更全面的“增强版”报告，您将获取更多资料与分析结果：

- 扩展的作风卡分析
- 特性的详细分解和描述
- 增加十一项分析文字报告
- 常见DISC分析表图形
- 获取附赠的职场反馈报告

“增强版”报告所增加的文字内容涵盖了管理和销售指南、面谈提问等内容。

升级到“增强版”报告十分简易。只需登录Discus在线账号，选择丁先生的姓名，然后在屏幕上打开他的“DISC报告”。点击进入后，找到“升级报告”按键图标。点击图标，便可永久升级到“增强版”报告，获得里面所有的增加内容。

## Discus 典型 报告

介绍.....	3
DISC 系列分析表 .....	4
作风卡 .....	8
DISC特性总结.....	9
分析表压力 .....	10
文字报告 .....	11
关系基本精神 .....	20
专有名词列表.....	24



# 关于Discus典型报告

本报告通过图表和文字内容展现丁先生在不同工作环境的反应，从多个不同角度来对丁先生的个性和行为进行全面的概述。报告的开头是一系列的图表分析，包括对DISC系列分析表中四个DISC因子的详细分析，作风卡分析，特性总结，以及对丁先生的当前分析表压力的分析。

本报告的主体部分是由多个小节构成的文字分析，用自然通俗的语言描述在各种不同的情况和环境下，丁先生可能出现的行为。文字报告之后，是精选的“关系基本精神”（分析不同行为风格间的工作关系），以及根据您的选择而提供的几个附加内容。最后，专有名词列表有助于理解报告中所使用的技术性术语。

# 关于DISC分析

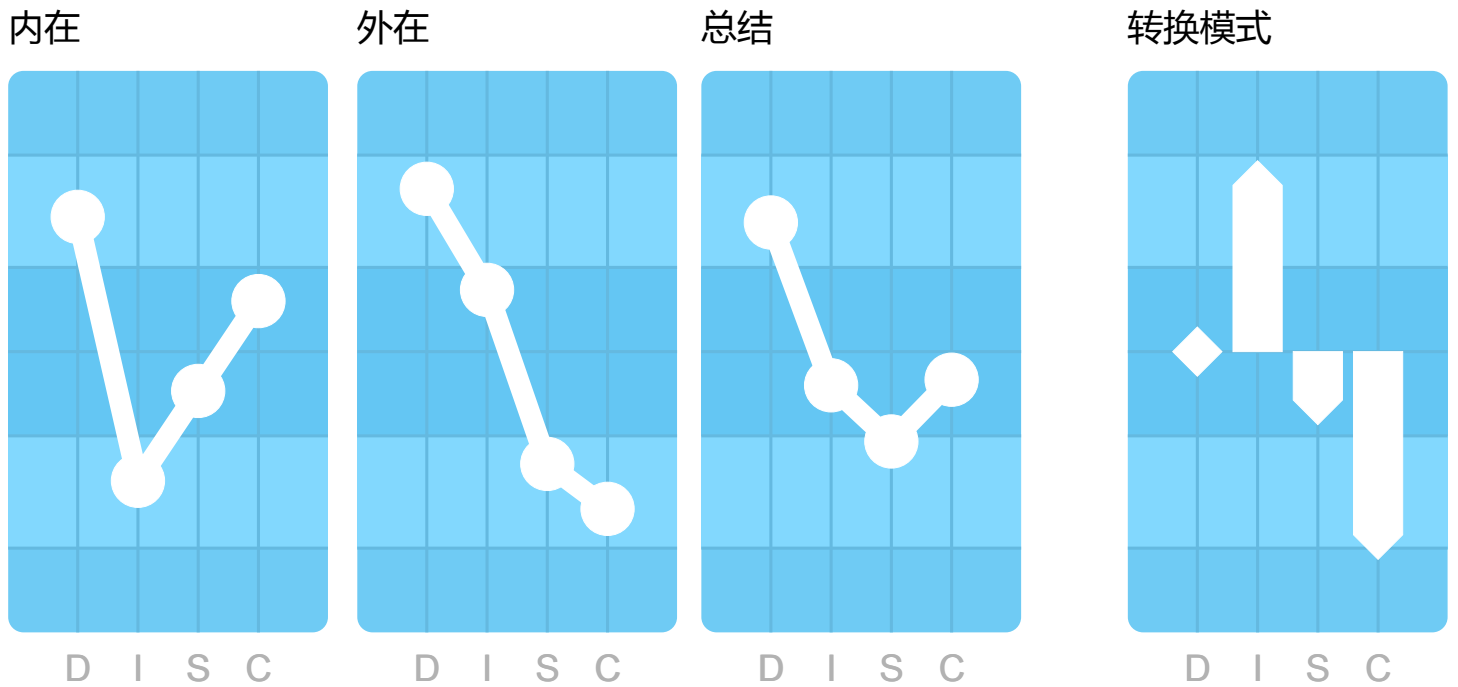
DISC分析是目前世界上使用最广泛的行为评估系统。它将行为模式分解为四个重要因子：支配（Dominance）、影响（Influence）、稳健（Steadiness）、谨慎（Compliance）。这四个因子是本报中解释和分析的基础，也是这个评估系统得名的由来。

这四个因子分别从不同方面阐明应试者在不同情况下的行为倾向。DISC系列分析表在报告一开始便先给出了详细的数值结果。根据这些结果，可以推断出更详细和具体的信息，这些信息就构成了报告的主体内容。



# DISC 系列分析表

DISC系列分析表，是根据丁先生对问卷的回答而生成的四个DISC图表，即内在分析表、外在分析表、总结分析表和转换模式。每一种图表分析丁先生行为的不同侧面，及其在不同情况下可能做出的反应。



图形: D/I

内在分析表的最高点，代表着你最自然真实的内在动机和欲求。这种行为之所以常在你处于压力时显现，是因为你没有“空间”或时间调整行为。

图形: D/SC

外在分析表描述应试者认为自己应呈现的理想行为。这种图形通常代表个人试图在工作中采用的行为类型。

图形: D/S

真实世界里，应试者通常会表现出与内在分析表（直觉行为）及外在分析表（视现状调整的行为），这两种分析表一致的行为。总结分析表是这两种描述个人正常行为图形的综合。

图形: I/C

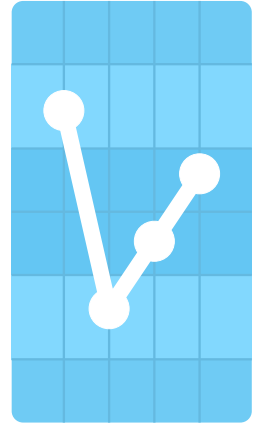
转换模式图形显示应试者的内在和外在分析表之间的改变，并凸显应试者正在进行的性格调整。

因子	内在	外在	总结	转换	评语
支配型	74	79	73	+5	大多数情况下，行事独断、直接。
影响型	27	61	44	+34	天生自律，但是目前在一定程度上变得开放。
稳健型	43	30	34	-13	丁先生在当前工作中的灵活性略有增强，虽然这一点在其个性中并不是一个关键的因素。
谨慎型	59	22	45	-37	丁先生的工作似乎要求独立性和创新性。

## 内在分析表

内在分析表的最高点，代表着你最自然真实的内在动机和欲求。这种行为之所以常在你处于压力时显现，是因为你没有“空间”或时间调整行为。

内在分析表很重要，因为它可以作为参照基准，用于比较丁先生为适应当前工作环境而做出的（不同于其以往行为方式的）调适。这不仅有助于评估这种调适及其影响，也有助于判断他在目前工作角色中可能采取的行动。



D I S C

### 此分析表里的高因子

**支配型: 高, 74%**

这个高因子表明丁先生的工作态度是建立在 他对其个人能力的自信，以及对达成其个人目标的需求之上的。丁先生是一个有主见的人，敢于表明立场，做出决定，并常常依靠其个人能力去实现目标。他时刻准备冒着风险去追求其目标。

### 此分析表里的中间因子

**稳健型: 中, 43%**

步调性和毅力并不是丁先生的天性中很重要的方面；他既不过分急躁或灵活多变，也不会特别有耐心或深思熟虑。但是如果情况需要，这些行为会在一定程度上显现出来：他能采取一种稳健的行为方式来适应新环境的出现。

**谨慎型: 中, 59%**

在丁先生的分析表里，结构和规则都不是至关重要的方面。他不会刻意去维护秩序，性格上也不是特别独立或敢于冒险。丁先生可以在一个组织框架中与他人合作，但并不过度关注组织的结构及其运作方式。

### 此分析表里的低因子

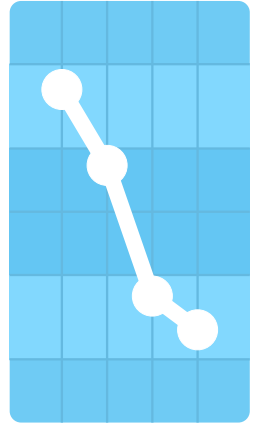
**影响型: 低, 27%**

丁先生不是一个说话不经大脑的人。他很少主动与他人交流；相反他更喜欢较为谨慎和保守的沟通方式。若没有受到特别邀请，他是不会发表意见的；而在有压力的情况下，这一点体现得更加明显。

## 外在分析表

外在分析表描述应试者认为自己应呈现的理想行为。这种图形通常代表个人试图在工作中采用的行为类型。

需要注意的是，外在分析表反映的是丁先生对其工作环境的认知。这种认知不一定会准确地反映出当前工作角色下他的实际需要和期望，但确实能反映出他因为这些认知而对其行为方式所做出的不同调整。



D I S C

### 此分析表里的高因子

**支配型: 高, 79%**

独断和直率的性格特征，使得丁先生对自己的生活和工作都有明确的目标，并且会采取强势的方式去实现这些目标。他更愿意依靠自己的能力，寻找机会独立自主，或者至少获得工作环境的掌控感。

**影响型: 临界, 61%**

丁先生目前的工作环境似乎要求采取灵活的交际作风。他通常都很合群，善于交际，喜欢有人陪伴，也愿意与他人分享讯息和想法。必要时，他也能持续、专注地工作。

### 此分析表里的低因子

**谨慎型: 低, 22%**

丁先生喜欢自己去得出结论，依照自己的风格行事，而不喜欢在高度规范化、组织化的环境中工作。他作风中自主的因素明显（至少在当前工作环境中如此），以及有相当高的独立性。

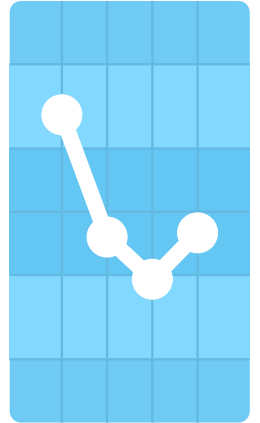
**稳健型: 低, 30%**

丁先生感觉有必要在当前工作中灵机应变，随时准备适应不可预测的情况。这种行为转变的特征通常只在外在分析表中呈现，即便其内在分析表中拥有很高的“稳健”属性。

## 总结分析表

真实世界里，应试者通常会表现出与内在分析表（直觉行为）及外在分析表（视现状调整的行为），这两种分析表一致的行为。总结分析表是这两种描述个人正常行为图形的综合。

一个人可能会根据其认知期待（反映在外在分析表中），以某些方式对其核心动机（反映在内在分析表中）进行调适，总结分析表就是综合考虑了这些调适后的结果。因此，总结分析表给我们概括了丁先生由内在分析表和外在分析表综合而成的典型行为。



D I S C

### 此分析表里的高因子

**支配型: 高, 73%**

丁先生是一个独立性很强的人，他相信自己的能力，并且会努力去实现自己的目标。在他认为必要时，会变得强势和直接；并且在情况需要时，他能够主动承担个人责任，或者替他人做出决定。

### 此分析表里的中间因子

**影响型: 中, 44%**

总的来说，喜欢沟通、喜欢自我表现并不是丁先生性格中的显著特征。他不是特别外向，不太喜欢主动交际，但在沟通中也不会过于保守或沉默。在这方面，他的态度是均衡型的，主动还是保守要取决于实际情况。

**谨慎型: 中, 45%**

是喜欢合作，还是独立行事，在丁先生的态度里似乎并不明朗。分析表中显示，视环境不同，他可能采取不同的态度：他既能在有组织结构、有规范管理的环境里工作，也能在必要时独立行动。

### 此分析表里的低因子

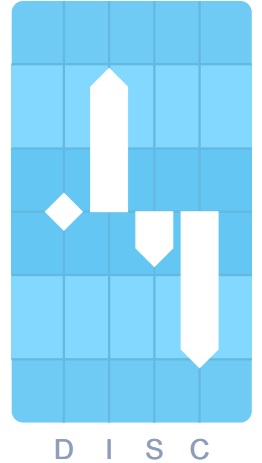
**稳健型: 临界, 34%**

大多数情况下，丁先生能够对事件做出相对快速的反应，能够灵活应对多变的情况。但这并不是其行为的主要特征。在需要多加思考或者富有耐心的时候，他也能够周密考虑或耐心等待，至少可以坚持一段时间。

## 转换模式

转换模式图形显示应试者的内在和外任分析表之间的改变，并凸显应试者正在进行的性格调整。

与其它分析表不同，转换模式用向下或向上箭头来表示行为作风的转换。向上的箭头表明丁先生感觉有必要在当前工作环境中加强其作风，向下的箭头表明丁先生感觉有必要减弱体现其原本的作风。



### 向上转换

#### 影响型: 向上转换 34%

丁先生目前表现得十分开朗、自信，不同于往常。无论是在工作场合还是公司外与他人相处，丁先生现在的工作角色似乎都要求他有更好的沟通能力。

### 稳定因子

#### 支配型: 向上转换 5%

丁先生独断和好胜的程度似乎与其当前的职位相符合，至少在目前，他认为没有太大必要进行调适。与往常相比，其活力与积极性并未增强或减弱。

### 向下转换

#### 谨慎型: 向下转换 37%

表中显示，丁先生当前的工作中，不像往常那样有机会进行合作和仔细分析。他目前的工作角色要求必须十分独立，不受条条框框的束缚，要大胆地开展工作的。至少他是这样看待自己的工作环境的。

#### 稳健型: 向下转换 13%

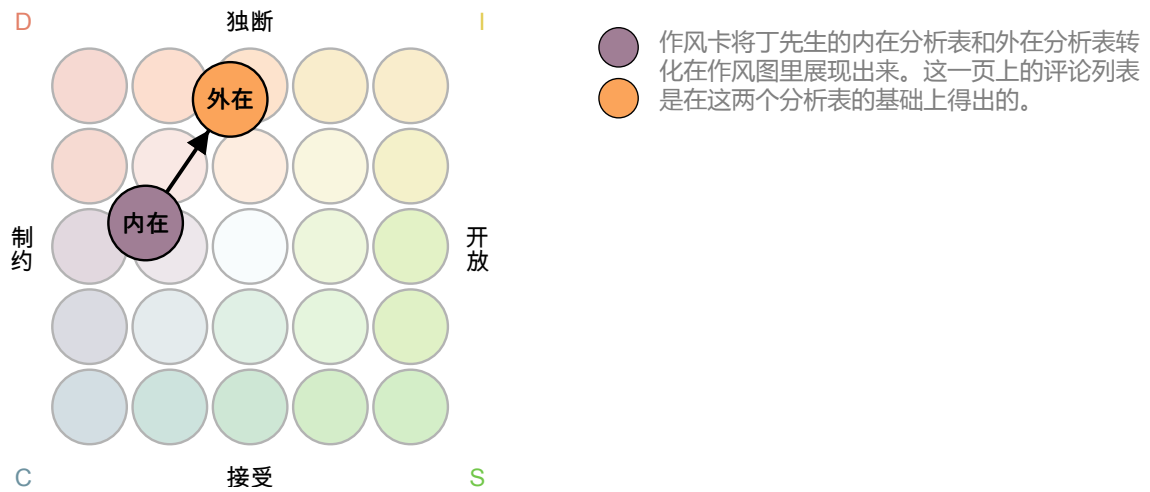
丁先生分析表中的转换，表明他对自己的作风进行了调整：行为方式比以往灵活一些，反应速度也更快了。这种改变较为常见，对丁先生行事风格的影响也微不足道。

## 作风卡

作风卡是DISC分析里一个重要的基本概念。基于独断和接受、开放与制约之间的两条轴线，我们将丁先生的个性风格总结在一个有25个坐标格的象限里面。根据其作风卡，可以将丁先生的总体作风概括出来，也可以分析其个人行为中更具体的方面。

作风卡可用来对应应试者的任何一个DISC分析表进行描绘，鉴于这一情况，我们在作风卡中定位了内在分析表和外任分析表。作风卡里各点之间的距离，表示丁先生自认为在其当前工作条件下，对其工作态度需要做出的调适程度。





### 关键专有名词

- 独断** 此类人行事主动、直接，喜欢采取行动去实现自己的目标和抱负。
- 开放** 此类人善于交际和沟通，喜欢向周围的人表达自己的想法和感受。
- 接受** 此类人对事物持有被动回应的态度，喜欢对形势做出评估和回应，不喜欢直接采取行动。
- 制约** 此类人保守而谨慎，重视确凿的事实和可量化的结果。

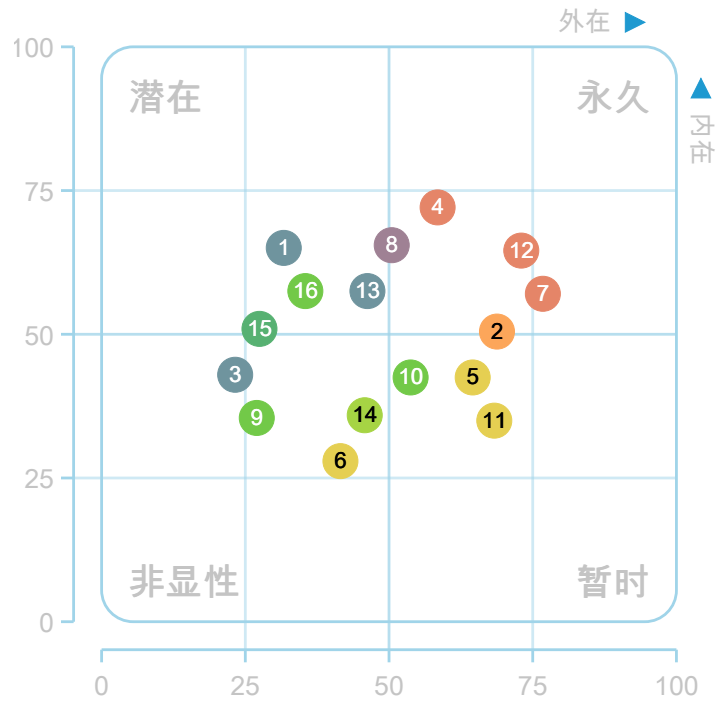
### 关于丁先生的作风卡

像这种独断制约类型的应试者，可以被描述为‘发号施令者’。这种行为类型是对应到 DISC 的‘支配型’因素，所叙述的是直接、要求高的人，他们有强烈的企图心而且在与人相处时非常好胜。

作风名称	均衡型发号施令者
概述	独断 直接 野心勃勃 好竞争的
重视	结果
追寻	权力
回避	软弱
压力反应	支配
态度	有效率的, 反应灵敏的
策略	权力

### 特性方格

特性总结向我们展示了丁先生的性格特质是如何在其行为中体现出来的。它对比丁先生的内在分析表和外在分析表中的性格特质，深入分析了丁先生在不同的情况下如何调整这些特质。



### 永久特性

永久特性 指的是在不同的条件下都可能出现在丁先生行为中的特质。

- ② 独断性
- ④ 效率
- ⑦ 独立
- ⑧ 客观性
- ⑫ 自动

### 潜在特性

潜在特性 指的是目前在丁先生的行为中不活跃，但一旦有需要，就可能显现的特质。

- ① 准确
- ⑬ 敏锐
- ⑮ 潜在专业性
- ⑰ 缜密

### 暂时特性

暂时特性 指的是目前在丁先生的工作行为中可以看见的特征，但不属于其基本作风的一部分，这种特征可能不会持久。

- ⑤ 热忱
- ⑩ 毅力
- ⑪ 自信

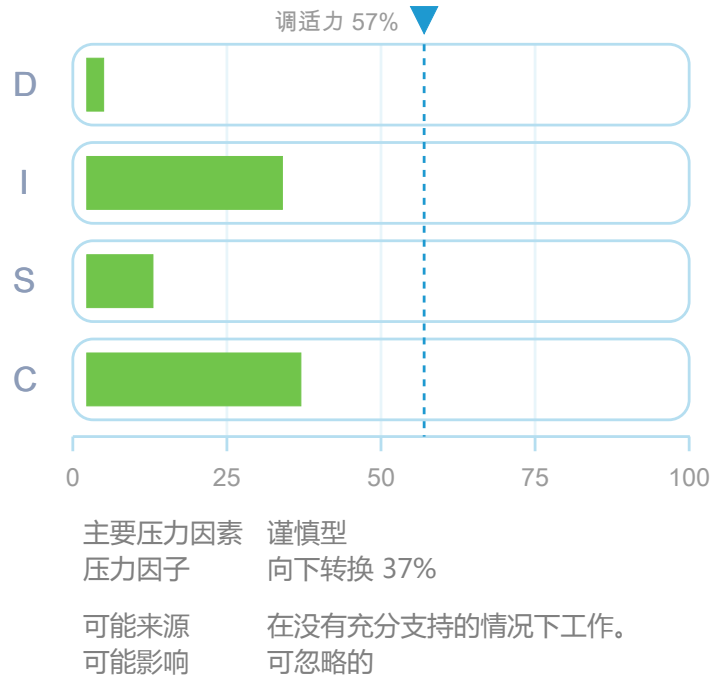
### 非显性特性

非显性特性 指的是在丁先生的分析表中体现得不是特别明显，并且不太可能出现在他的典型行为里的特质。

- ③ 配合
- ⑥ 友善
- ⑨ 耐心
- ⑭ 倾向社交性

## 分析表压力

「分析表压力」显示丁先生认为需要将他的个性融入他的目前工作环境到达何种程度。此压力可能会在某些状况中导致造成压力的负面影响，特别是在丁先生的个性不适合进行这类调整时更是如此。下图显示丁先生的目前分析表压力，并估计他的调适力，以便进行比较。必要时也显示调适的最主要可能原因。



### 关于分析表压力

在压力分析表上，每一个条形图都显示了丁先生觉得在目前的工作环境中，需要对某一DISC因子做出调整的程度。图标的下方评估了最强的压力因子，分析其来源以及该调适造成的影响。

### 关于调适力

压力分析表显示，不同性格、作风的人对待压力的适应程度不同。有些人在不可预测和多变的环境中得心应手，而有的人会感觉极不自在，而且很难调整自己的作风以适应新的需求。应试者的“调适力”水平反映了这种变化。具有高调适力的应试者能够适应分析表中呈现的大幅度变化，而不会对自己造成太大的影响；而调适力较弱的人面对较小的压力也会觉得很难去有效应对。

## 文字报告

这是一份包含全部内容的典型版Discus报告  
 此报告总共有10个部分

### 关于报告的使用

报告中的每一个部分都是基于DISC系列报表四个报表中的某一个报表的。所用到的特定报表就显示在该部分文字报告的旁边。

## 在此文字报告里

- 概述 ..... 12
- 行为调适..... 13
- 优点和缺点 ..... 13
- 沟通作风..... 15
- 作决策..... 15
- 组织和规划 ..... 16
- 激励 ..... 17
- 管理作风..... 18

## 所需之管理作风 ..... 19

这类典型文字报告由几个小节组成，涵盖十个不同方面，让您对丁先生的个人作风有一个总体认识。更详细的内容参见增强型报告，增加了以下所有部分：

基本精神

管理准则

销售准则

服务准则

技术性工作准则

探索性问题

事业方向

关系

团队

压力

目标和发展

增强型报告还包括更多详细分析，如扩展分析的作风卡、特性总结细分，还可额外选择个人反馈报告。

选择“升级”选项就可以随时升级本报告的级别。

## 文字报告

### 概述

“概述”部分介绍的是，在大多数情况下，丁先生的个性作风和工作行为的主要特点。继续往下读，就是这些主题的展开和进一步说明。接下来的几个小节中，本报告将进一步分析丁先生在具体职位和工作环境中的行为方式。

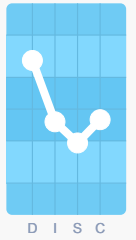
像丁先生这类的人具有强烈的企图心及抱负。他特别强调自己的目标，并会尽力去达成它。他的思路敏捷、朝气蓬勃、凡事努力以赴。

感情和私人的事情对他来说没有达成他的目标要来得重要，有时他让人感觉很疏远。当他的地位受到挑战时，他的竞争的天性会特别明显，他会尽力保护自己的权力地位。

## 概述

### 来源: 总结分析表

丁先生的作风综合概述，能提供这种作风的概述和总结。



## 分析表变化

丁先生在分析表系列中展现出一些明显的变化，因此在不同情况下可能有不同的行为方式。本节选部分说明他在不同环境中可能出现的差异表现。

### 内在分析表

(轻松随意或高压力的场合)

丁先生喜欢冷眼看待人生，注重事实和结果的思考，不受情绪所左右。因此，他的个性比较直接，有时甚至显得有点不客气。

### 外在分析表

(正式或规范场合)

“发号施令”四个字可以总结丁先生的性格。他易受激励、有抱负、不求人，会尽力去达成目标。他对环境的改变能快速反应，同时靠着对自己能力和直觉及强烈信心，他能够快速做出决定。

## 行为调适

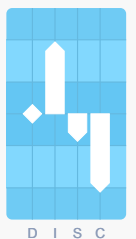
行为调适描述的是丁先生调整自身个性和行为以满足当前条件，至少是根据他自己对这些条件的认识而进行的调适。这样的调适可能是短暂的，也可能持续较长时间，取决于丁先生的工作环境性质，以及他对该环境的态度。

丁先生的行为调整中所强调的部分很显然的跟他的工作的社交面有关。明显可以看出，他的目前需要的个人信心以及外向的态度比他天生俱有的要多很多。这样的转变其实是表示此应试者花了许多的时间在展现愉快、外向的作风上，而其投入的程度其实不是让他感到完全的自在。

## 行为调适

### 来源: 转换模式

丁先生的分析表中所显示的调适模式，描述了他根据自己对当前工作环境的认知而出现的行为变化。



## 优点和缺点

每一种行为作风，都伴随着其独有的优势。然而，这些优点与缺点并存。如果工作环境能使丁先生最大限度地发挥其优势，降低其缺点带来的影响，便能使其达到最高效率，拥有最大的动力。

## 优点

对个人目标有强烈意识是丁先生的特殊长处之一，他的自我成就感激励着他，在这方面极少需要管理阶层的直接协助。一部分也是因为这个原因，使他比大部份的人更保持十足活力，能在实际的时间内投入大量精力达到目标。

## 缺点

缺乏耐性，加上丁先生的自以为是，喜欢掌握控制全局的个性，以及他的极端命令式的沟通方式使他有时很难和别人相处。他不自觉地采取一个命令式的姿态，喜好发号施令，而不去寻求别人的配合，这种态度在一般较没那么直来直往的人群中注定是要受到排斥的。

丁先生想要在日常生活表现得更外向、更有扩充性，如果从价值层面来考虑，可能会有负面的影响。他的目前采纳的比较狂热的行事风格，有时会导致在没有充分考虑后果，或只因某个想法或念头看起来可行的情况下，就草率行动。

### 优点和缺点

#### 来源: 总结分析表

丁先生的作风综合概述，能提供这种作风的概述和总结。

### 分析表变化

丁先生在分析表系列中展现出一些明显的变化，因此在不同情况下可能有不同的行为方式。本节选部分说明他在不同环境中可能出现的差异表现。

#### 内在分析表: 优点

(轻松随意或高压力的场合)

丁先生常将有效达成目标的需要与时间上考虑的认知结合在一起。这样的结果便产生高度有效率的方式，可供平衡品质与迅速行动需要。

#### 外在分析表: 优点

(正式或规范的场合)

自制又独立的个性使得丁先生能为自己的行为负责，并且能在别人觉得很有压力或无法忍受的困难及冲突对质的环境中工作。他对于成功是非常主动的，同时这种野心与竞争力也促使他达成目的。

#### 内在分析表: 缺点

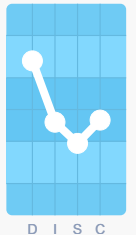
(轻松随意或高压力的场合)

他的极度命令式且果断的个性，再加上他的对情绪上的反应的不太能控制，使别人非常难和丁先生沟通或一起工作。他喜欢直接了当地告诉别人他需要的是什么，并希望别人能马上反应。

#### 外在分析表: 缺点

(正式或规范的场合)

直觉对丁先生非常重要，他的迅速评估一个状况并立即反应的能力是有力的优点。然而，在这种方式中隐藏的危险是有些时候他仍会假设他的直觉是正确的，而不去理会别的事实，尽管进一步的消息显示相反的立场。



D I S C

## 沟通作风

本小节讨论了影响丁先生沟通作风的主要因子。除了分析丁先生与他人交流的常见方式，本小节也分析了他认为表达自己观点的重要性，以及他对人际交往最主动的反应方式。

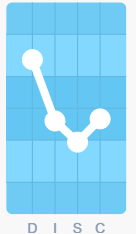
丁先生没耐性的个性显示他只愿花一点点时间在社交上，除非可从中得到好处，不然他不会使出他的机智跟外交手腕。他的沟通一般是用来达成某种目的的，因此他会以很直接的态度提出他的要求或发表言论。

他重视可以从中获利的人际关系，当对双方都有利的时候这种关系将特别的成功。丁先生天生喜欢要求的个性让别人感到他具有威胁性。这特征常常使他在建立关系时的效率受到限制。

### 沟通作风

#### 来源: 总结分析表

丁先生的作风综合概述，能提供这种作风的概述和总结。



### 分析表变化

丁先生在分析表系列中展现出一些明显的变化，因此在不同情况下可能有不同的行为方式。本节选部分说明他在不同环境中可能出现的差异表现。

#### 内在分析表

##### (轻松随意或高压力的场合)

通常丁先生只重视沟通的结果。虽然他会明白地表达他的意见，且不会害怕与人接触，不过他并不重视与人建立关系。在个人层面上的沟通对他而言并不特别重要。因此他持有一种较他人更为沉着、具分析性的风格。

#### 外在分析表

##### (正式或规范的场合)

丁先生总是能够表现出自信有主见的沟通方式。但他的与人相处之道的细节部分，则要依他的和别人的关系而定。当他觉得自己被别人接受的时候，他能表现得相当活泼开朗，善于交际。但假使他认为自己的信用还有待加强时，他会变得十分难缠，沟通时直接又要求严格。无论在何种环境之下，他都会想要主导和别人的交往，不易聆听，接受他人的意见，而喜欢陈述自己的意见与看法。

## 作决策

不同性格类型的人进行决策或得出结论的方法也不同。本小节关注的是丁先生在决策过程中采用的典型方法，他是否愿意许下坚定的承诺，以及实现自己诺言的方式。

丁先生的是属于深谋远虑的决策风格，他会倾向于在其他人甚至还没有看到问题的时候，便已经将相关状况处理妥当并且控制得宜。明显地可以看出他喜欢对自己的行为或决定负责任，因而很少在下结论前转身去寻求别人的支持。

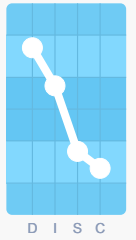
丁先生在目前的工作上并不是很重视谨慎和研究这部分，而他的决策风格也明显地受到这个态度的影响。相比之下，他比较在乎的是如何增进或提升他的社交能力，他的这种行为调整极有可能会使其原来的决定应有的效益打折扣。

在工作环境中，丁先生的自信和社交能力的提升似乎和做决定没有太大的关连。然而，他的这些行为的转变，将会间接影响他的决策品质。当个人过于重视他的社交活动时(就丁先生的来说)，很自然地，他会开始忽略评估问题精确度的重要性，也就是说，他往往会更依赖直觉，而不去细加思索便做出判断。

## 作决策

### 来源: 外在分析表

外在分析表与丁先生当前工作环境有关，并反映了其在这方面可能出现的行为方式。



## 分析表变化

丁先生在分析表系列中展现出一些明显的变化，因此在不同情况下可能有不同的行为方式。本节选部分说明他在不同环境中可能出现的差异表现。

## 内在分析表

### （轻松随意或高压力的场合）

丁先生的讲究效率的特征显示他在做决定的时候，是从实际的角度着眼，并且特别重视行动后直接产生的结果。至于是否能迎合大众则不在他的考虑之列，以他个人而言，他从不会担心做出别人可能不认同的决定来。

## 总结分析表

### （整体作风的概述）

丁先生的迅速而明快的风格显示他通常能够运用直觉及理性评估来快速决定。他天生适应力就很好，只要不致于影响他的立场，他不会排斥改变一个既定的决策。他不仅下决定迅速，并且还喜欢即刻起身执行。

# 组织和规划

某些性格作风的人天生就适合组织性和计划性原则；然而其他行事更急切的人通常对这类问题的没兴趣。本小节分析丁先生对组织性和计划性的关注度，以及他在工作中处理这些问题的态度。

耐性差而冲动，丁先生的天生喜欢直接对状况做反应的方式往往会与规划和组织的观念相冲突。他的风格是属于快速反应型，偶尔凭直觉，虽然这种快速的作法可能有危险，但他的强而有力的态势，往往足以去避免或解决可能产生的问题。

丁先生目前在工作方式上所做的调整包括加重他的社交生活，有时会牺牲他的原本比比较周密的规划能力。虽然在目前的情况不是如此，但假如在他的工作中，规划变成一个最关键的部分时，他会做些新调整以配合工作角色上的需求。

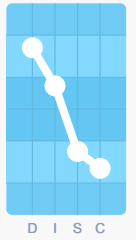
从丁先生的行为转变中可以看出组织和规划不是他的目前工作的重要部份。事实上，他正逐渐加强他的信心和社交能力而失去他比较谨慎、精确的一面。这也说明了在理想的情况下，他可以成为一个比以上评述要来的更有效的规划者。



## 组织和规划

### 来源: 外在分析表

外在分析表与丁先生当前工作环境有关，并反映了其在这方面可能出现的行为方式。



## 分析表变化

丁先生在分析表系列中展现出一些明显的变化，因此在不同情况下可能有不同的行为方式。本节选部分说明他在不同环境中可能出现的差异表现。

## 内在分析表

### ( 轻松随意或高压力的场合 )

丁先生的风格特征是他喜欢做而不喜欢想。虽然他也同意偶尔在某些情况下，谨慎而周密的做法确实较好，但这不是他的原本作风。当这种情况发生时，不难见到像他的这种类型的人把这类工作分配给别人。

## 总结分析表

### ( 整体作风的概述 )

丁先生的极端紧急而快速的步调显示他很难去规范自己专注在他认为是组织或规划上的琐事。他根本就是直接反应型，而且通常很难停下来考虑他的回应，除非接下来的步骤非常的重要。

# 激励

必须记住“激励”带着高度的主观性；能激励一个人东西也可能让别的人避之不及。本小节分析了在这种情况下丁先生的天生作风，显示了最能激励他的情况，及可能会令其失去动力的因素。

丁先生 会被自己的成就所激励，而且他非常重视能够按照自己的理念掌握控制整个状况的机会。因此，如果结构严密的环境无法提供机会让他按照自己的方式行事，成效将大打折扣。

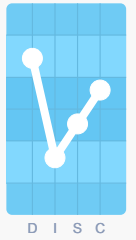
丁先生目前对工作相当投入，所展现的是热诚而积极。这在他的基本作风中较少给予定义，这表示他目前所呈现的热情洋溢的特征是暂时现象，那是为了配合他的目前的工作状况。

在目前的情况下，丁先生会表现出比实际上要外向而有自信的行事态度。因此，他可能不太需要外来的协助。但有一点必须强调的是，他的目前这种具有社交性的特征来自于他对他的行为的调适，而不是他的真正的本质。事实上，如果让他回复到他的原本比较有条理而谨慎的本质或让他表现得更有效率，就要将他的的职务再理清楚一些。

## 激励

### 来源: 内在分析表

内在分析表反映了丁先生最自然的回应，因此描述了他在这方面最可能采取的行为方式。



## 分析表变化

丁先生在分析表系列中展现出一些明显的变化，因此在不同情况下可能有不同的行为方式。本节选部分说明他在不同环境中可能出现的差异表现。

## 外在分析表

### (正式或规范的场合)

丁先生会追求自己所认可的成功。他需要一个可以独立作业、有主导权、可以依照自己快速的步调来工作的环境。如果没有这样的环境，比方说他所在的是一个结构僵化的环境或程序复杂的组织，他就无法长久保持强烈的积极主动。

## 总结分析表

### (整体作风的概述)

对丁先生而言，他的动力来自企图心与想达成目标的欲望，如果是能够从自己的行动中看出利益所在，即使是在非常困难的条件下，他也可以表现得很好。他天生喜欢竞争，尤其是在众人反对下，争取到的成功对他而言才是最大的动力因素。

# 管理作风

一个人的行事风格会影响他们的管理态度和领导能力。本小节讨论的是，当丁先生处于管理职位时，其性格中的什么因子会起作用，他会采取怎样的行事作风，以及其下属可能出现的反应。

丁先生的相当缺乏管理技巧的训练，他比较关心目标的达成，而不重视管理风格或组织的问题。他行事直接，所以经常直接向他的部属提出他的需求，并要求他们有所回应。虽然他也具备了擅交际、具说服力的一面，但在平日的管理过程中却鲜少显现。他很肯定他的自己的权威和办事能力，因此对于他的部属所提出的批评或建议，无法有适切的回应。

总结来说，丁先生在以达成特定目标为首要的高压环境中，他的管理方式是非常有效的，但在和部属发展或维持正面关系上，就显得效果不彰了。

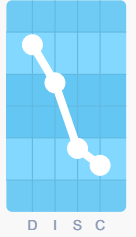
丁先生目前所采取的较为积极外向、主动沟通的管理技巧以及比较大而化之的作风，很可能是基于工作上的需要的结果。如果没了这样的压力，他可能就会采取乐于接纳意见、更能深思熟虑的风格。

就丁先生的例子来说，他的轻松开放的风格，反应了他的对组织需求的了解，或者也反映了他对如何有效管理部属的看法。不管是哪种情况，值得注意的一点，是那都不是他所偏好的管理风格 - 事实上他比较习惯有条理、有组织的管理作风。

## 管理作风

### 来源: 外在分析表

外在分析表与丁先生当前工作环境有关，并反映了其在这方面可能出现的行为方式。



## 分析表变化

丁先生在分析表系列中展现出一些明显的变化，因此在不同情况下可能有不同的行为方式。本节选部分说明他在不同环境中可能出现的差异表现。

## 内在分析表

### （轻松随意或高压力的场合）

由于丁先生是一位要求严厉的强悍领导者，因此会凭借自己上级的职位，要求他人服从他的指示。他是以直接面对的方式来处理问题，通常颇具效果，但有时这种方式比较无法处理冲突场面，并且反而会衍生更多问题。

## 总结分析表

### （整体作风的概述）

容易受到激励又性急的丁先生会希望为他工作的人也能同样地迅速反应，而且对那些无法达到他的要求标准的人会很没耐心。他习惯以权威的方式来管理，会善用他的职权要求他人服从他的指示。

# 所需之管理作风

不同性格作风的人对管理有着截然不同的态度，能令其有效回应的管理方式也各不相同。本小节关注的是，根据丁先生的典型作风，他会管理有何反应，以及能激励他表现最佳的管理方式。

丁先生需要感觉到他能够掌控自己的工作。如果可能的话，与其给予详细的指示，不如告知他任务中可能产生的变数，并且容许他发展自己的方式去面对和处理这些变数。他不喜欢过度的监督，一旦他具备了与工作相关连的技术时，来自管理阶层的干预愈少愈对他的工作有帮助。

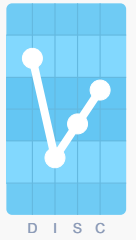
基于他的行为调适，丁先生的现在的表现相当活泼、外向和精力充沛。值得注意的是，这并不真的反映他的真实动力，他比较希望的是有机会（至少有时候）能以一种比较缓慢而审慎的步调来工作。

丁先生的分析表指出，或许现在不需要，但事实上如果他的主管愿意花些时间，就他的职务作讨论和说明，他就会受益良多。更明确地说，如果他觉得连一些不太重要的问题都能向他的主管请示，他会工作得更有效率。虽然他现在可能看起来颇有自信，他还是会通过表达他的想法或结论的方式，来表现他对管理阶层的支持的重视。

## 所需之管理作风

### 来源: 内在分析表

内在分析表反映了丁先生最自然的回应，因此描述了他在这方面最可能采取的行为方式。



## 分析表变化

丁先生在分析表系列中展现出一些明显的变化，因此在不同情况下可能有不同的行为方式。本节选部分说明他在不同环境中可能出现的差异表现。

## 外在分析表

### (正式或规范的场合)

丁先生需要挑战并且偏好独立行动。也就是说，他对于不那么僵硬的管理风格反应良好，这种风格会给他一些空间去掌握他的的工作环境。非常严密的监督或需要遵循特定的组织结构会降低他的积极性，而且可能导致他出现负面的，甚至难以控制的作风。

## 总结分析表

### (整体作风的概述)

丁先生喜欢接受挑战，并且如果他要继续保持这种积极性，他需要感觉到自己是向前迈进的。无聊或长期重复性的工作，很快就会让他失去兴趣。野心勃勃的天性使他拥有一种好竞争的作风，并且当他觉得个人能够从特殊的情况中获得好处时，他的反应会特别良好。

# 与其他高支配型人相处

报告中的这一部分分析了丁先生与他人互动时的方式，以及通常会采取的几种作风。第一小节具体分析了丁先生与高支配型人的关系，高支配型的人好胜心强，通常在生活和工作中行事作风都很直接。

丁朝阳  
外在分析表

## 总体动态关系

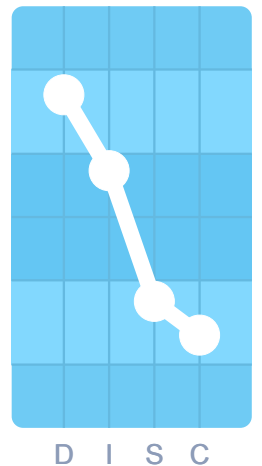
丁先生个性特征的核心是支配因子，因此两个独立性很强的人相遇，其关系也会体现出这种支配性。两个人天生都争强好胜，所以他们之间必然存在潜在的冲突，但如果两者都能专注于同一目标，这种关系会变得富有成效。

## 沟通

两人都喜欢直截了当，交流中喜欢直率地陈述自己的想法，而不考虑任何沟通技巧和手段。交流的核心通常是他们的目标以及实现目标的计划，两人拥有相似目标时更是如此。

## 管理

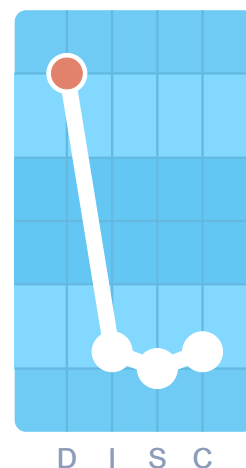
高支配型人争强好胜，为人率直，可能会与人发生分歧和冲突，特别是当丁先生这种类型的人居于管理或领导地位时，更有可能出现这种情况。丁先生天生好发号施令的作风，在与高支配型的人互动时可能发挥不了良好作用，这时更需要讲究策略。



## 团队角色

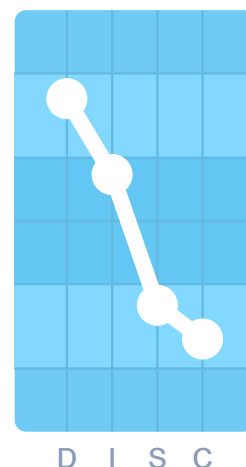
这两人都希望自己能掌控局面，并且他们通常有足够的信心去争取控制权。在团队合作中，这类人都想要担任拥有一定领导力和决策力的角色。这种作风会有助于团队的进步，但是在小型团队中，担任这种角色的机会较少，就容易导致冲突。

典型高支配分析表



## 与高影响型人相处

与高影响型的人相处，需重点关注这些方面：社交、接纳与肯定。分析表中显示为高影响型的人，会积极与周围的人建立联系，可能不太愿意接触沉默寡言或保守内敛的人，而通常愿意接纳那些给予其明确认可和赞扬的人。

丁 朝阳  
外在分析表

典型高影响分析表

## 总体动态关系

这种动态关系会因环境的不同而不同。两人都属于自信、主动型，但他们的优势往往表现在不同的活动领域。在比较有压力或紧迫的环境下，丁先生喜欢支配他人的天性就会突显出来，而对方的优势体现在社交环境和辅助性工作中。

## 沟通

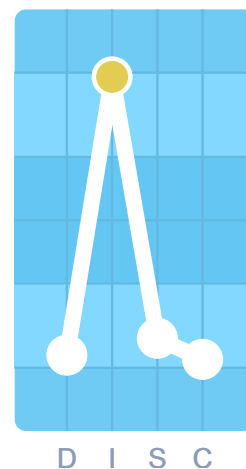
这种沟通关系的动态发展，将在一定程度上取决于当前的工作条件。当有紧急的任务需要完成，或有压力存在时，丁先生的干劲和苛求更会在沟通作风中体现出来，主导两人关系。然而，在压力较小的环境下，该类型人友好和自信的一面便能发挥主导作用。

## 管理

丁先生的天生直接而坦率的管理态度，对于这类喜欢与人、领导搞好积极关系的下属来说，可能不是最有效的。在有压力的情况下，丁先生的作风可能直接有效，但可能的话，态度婉转一些会有助于激励这位下属。

## 团队角色

这两人各适合何种团队角色，要取决于该团队的性质和状况。丁先生不像团队中其他人一样强势、独立，但是他在社交方面也充满自信，能言善辩。这些特性能在何种程度上显示出来，也要取决于团队的规范程度以及开放程度。



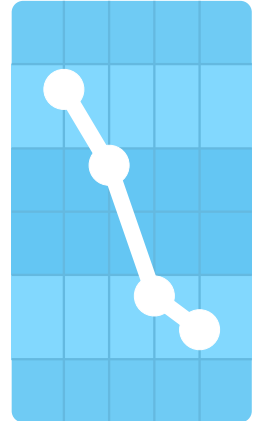
## 与高稳健型人相处

高稳健的应试者一般都富有耐心，思虑周全，愿意花时间建立良好的工作关系。他们能接纳别人，也值得信赖，这种非常稳定的作风意味着，当时间允许，且压力不大时，他们能够建立良好的人际关系。

丁朝阳  
外在分析表

### 总体动态关系

丁先生力求迅速、有效地取得具体成果，而此类人更喜欢有条不紊、循序渐进地工作。有时这种态度会让丁先生感到有挫败感，但在某些情况下，丁先生的急性子受这种稳重态度的影响，也许是好事。



D I S C

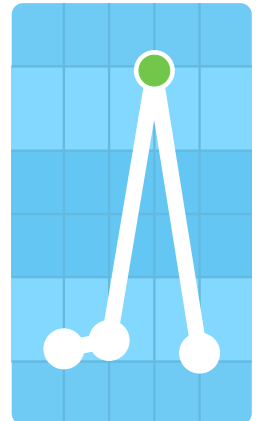
典型高稳健分析表

### 沟通

丁先生对待交际的态度与这类人完全不同。丁先生是一个性格独断、有时有点苛刻的人，希望得到他人的回应，他会将这类人稳定从容的步调视为紧迫性不强或响应不积极。要想避免误解，丁先生需要考虑这类人的作风。

### 管理

管理这类人时，丁先生可能需要调整其苛刻、强势的管理作风以达到最佳效果。丁先生追求效率和快速反应，而这类人喜欢认真思量，能长时间集中精力。如果丁先生能多点耐心，该下属的行事方式也会富有成效。



D I S C

### 团队角色

如果丁先生要与这种类型的人建立有效的工作关系，就需要调整自己强势的作风。丁先生喜欢尽可能采取直接行动实现自己的目的，但这类团队成员更愿意在投身于行动之前多加考虑并制定计划。如果丁先生能考虑到此类人的需求，便不会为这种稳健的作风而苦恼。

## 与高谨慎型人相处

高谨慎型的人希望对自己所处的环境、工作要求有清楚的了解，这种态度也会延伸到人际关系中。他们喜欢弄清楚自己在工作关系中的地位，以及这种关系运作的构架。

### 总体动态关系

丁先生也许会发现很难与这种善于分析的人建立高效的工作关系。因为丁先生喜欢采取直接、高效的行动，凭直觉做决策；而这种分析型的人更注重考虑可能产生哪些影响，探求更多的可能性，而不是会采取主动的态度，这种态度可能会让丁先生感到沮丧。

## 沟通

丁先生行事直接果断，与这类小心谨慎的人交流时会感到困难。这类人说话喜欢斟酌词句，避免给出明确结论，丁先生把这种行为视为给人造成不必要的困扰，然而，这其实只是这类人的一种交流方式而已。

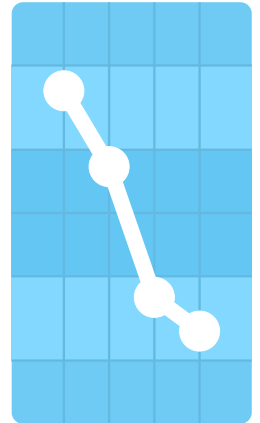
## 管理

此类人行事非常专注，善于分析，而丁先生喜欢从宏观、战略性的角度看待问题。如果丁先生能对自己的决定和要求做出解释，将有助于更有效地管理此类人。

## 团队角色

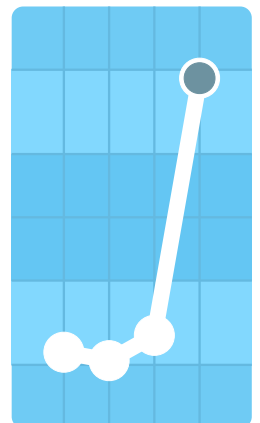
丁先生喜欢发号施令，行事果断，因而不管是否正式任命，都会在团队中担任比较权威的角色。但他不是一个关注细节的人，而此类人在团队中更注重实际问题。如果丁先生能与此类人建立良好关系，对工作大有好处。

丁朝阳  
外在分析表



D I S C

典型高谨慎分析表



D I S C



## 专有名词列表

本词汇表涵盖了报告中其他地方使用的术语，这些术语在DISC分析中有特定含义或技术性含义。对于许多术语，你可以在页面右侧找到注释，解释了这些术语在丁先生的分析表中的应用。

### 态度

此术语用于描述**作风卡**总结中推断丁先生会以最正面态度响应的方式。

在丁先生的案例中，**作风卡**显示有效率的，反应灵敏的态度会受到善意的接受。

### 耐心

在分析表中发现显示高**稳健**及低**支配**的 **DISC 子特征**。这类型的人的个性不疾不徐，能在别人觉得反复或无聊的情况中工作。他们的作风顺从，相信有些事是他们无法改变的。

在丁先生的案例中，耐心不明显展现在他的**内在或外在分析表**中，因此归类为**非显性特性**。

### 开放

**作风卡**其中一条轴线的测定方式。开放的人会非常友善、信任他人，而且率直。他们擅于表达自己而且非常重视与其它人的关系。开放的人在工作上比较情绪化，容易向别人宣泄他们的感情，但也擅于向周遭的人表达关怀之情。

丁先生的**作风卡**将他置于低的开放等级，这显示他是**制约**。

### 策略

设计来建议丁先生最佳作风及最有效展现他个人意见或提议的总结。标准策略共有四个，分别以字母 P 开头。

**作风卡**将**权力**列为与丁先生沟通的最佳策略。

### 独断

在「特性分析」中，「独断」可测定丁先生好活动且直接的行为模式。该与**支配**及**影响**有关，因此这两者程度为高的分析表表示最大的「独断」。

在丁先生的案例中，独断性明显展现在他的**内在及外在分析表**中，因此归类为**永久特性**。

### 问卷

显示信息来源做为丁先生的分析表及分析的基础。

**短句式**问卷在丁先生的案例中的使用显示结果是直接从他对于问卷的反应推行而来的。

### 自动

在分析表中发现显示高**支配**及低**稳健**的 **DISC 子特征**。行动是这个子特征的重要成份。这种类型的人觉得随时都需要活跃，对于不愿或不能跟随他快速步调的人感到不耐。他们对新情势反应快速，但从不会忘记自己的目标与企图。

在丁先生的案例中，自动明显展现在他的**内在及外在分析表**中，因此归类为**永久特性**。



## 自信

在分析表中发现显示高**影响**及低**谨慎**的 **DISC 子特征**。「自信」分析表所表示的人极少会缺乏自信，而且几乎在任何社交场合都能处之泰然。他们很容易和陌生人打成一片，也不怕主动与人接触。他们有时会变得过度自信，而造成他们冲动行事。

在丁先生的案例中，自信不明显展现在他的**内在分析表**中，但是确实出现在他的**外在**中。这表示，当此特性不是他的自然行为一部份时，他会了解须要在目前状况下以此方式做出行为举止。因此，自信归类为**暂时特性**。

## 独立

在分析表中发现显示高**支配**及低**谨慎**的 **DISC 子特征**。这种类型的人通常受挫于原则或规定；他们喜欢依己见行事，并居于权威的地位。这种**子特征**常见于企业家作风。

在丁先生的案例中，独立明显展现在他的**内在及外在分析表**中，因此归类为**永久特性**。

## 配合

在分析表中发现显示高**谨慎**及低**支配**的 **DISC 子特征**。这是典型的「墨守成规型」**子特征**，它所对应的人需要能够绝对确定他们的地位，并且喜欢以既有的规定和程序为架构来支持他们的意见。他们被称为配合型是因为他们在这方面的个人作风常需要主管、同事和友人的实际支持，所以他们会尽量和别人维持有效的工作关系。

在丁先生的案例中，配合不明显展现在他的**内在或外在分析表**中，因此归类为**非显性特性**。

## 敏锐

在分析表中发现显示高**谨慎**及低**稳健**的 **DISC 子特征**。这种类型的人对于周遭环境和其中发生的变化极其敏锐，时常会注意到别人所错过或忽略的细微枝节。它本身是一个正面的因子，但它会让人很容易觉得无聊也很容易分心。

在丁先生的案例中，敏锐明显展现在他的**内在分析表**中，但是不在他的**外在**中。这表示，当他能够展现此特性，他倾向不会在目前状况下这么做。因此，敏锐归类为**潜在特性**。

## 效率

在分析表中发现显示高**支配**及低**影响**的 **DISC 子特征**。有效率的人是直接而独断，但对个人事务不太关心。他们对事务的看法客观而重分析，并且会不计一切地朝目标迈进。他们需要看见结果，并且会为了追求结果而在品质和细节上妥协。

在丁先生的案例中，效率明显展现在他的**内在及外在分析表**中，因此归类为**永久特性**。

## 热忱

在分析表中发现显示高**影响**及低**稳健**的 **DISC 子特征**。这是一种外向的**子特征**，与**友善**有许多相同之处，但是多加了些活力和速度。这种有生命力的作风会在话题中强烈显示他们的兴趣，而他们热情的本性也是对其他人的一种激励因子。

在丁先生的案例中，热忱不明显展现在他的**内在分析表**中，但是确实出现在他的**外在**中。这表示，当此特性不是他的自然行为一部份时，他会了解须要在目前状况下以此方式做出行为举止。因此，热忱归类为**暂时特性**。

## 缜密

在分析表中发现显示高**稳健**及低**影响**的 **DISC 子特征**。「缜密」的人会小心规划他们的用词和行动，而且大都不会鲁奔行事。这类型的人最不擅长处理期限和其它时间方面的限制。他们的优点是工作方面的可靠和稳健。

在丁先生的案例中，缜密明显展现在他的**内在分析表**中，但是不在他的**外在**中。这表示，当他能够展现此特性，他倾向不会在目前状况下这么做。因此，缜密归类为**潜在特性**。

## 权力

**作风卡**所建议的**策略**类型，这显示特别有接受度的人所展现的行为作风。「权力」策略与**发号施令者**及相关作风有关。**发号施令者**喜欢控制和权力。不论在什么状况下，这些人都会展现上述特点。所以，若要激励他们接受一项意见，千万不要挑战他们主控整个讨论过程的欲望，而是要显现出接纳与温和的顺从态度。利用提供建议和暗示的方式，而不要试图直接控制**发号施令者**的决策程序，如此才能让他们更容易接受别人的提议。

丁先生的**作风卡**显示他对于此**策略**可能反应不错。

## 制约

制约的人比较实际，而且显得性格有些冷漠。他们重视事证和合理的论据，不喜欢情绪性的考量，偏好依自己的意思行事，不愿依赖别人。有些时候，他们会显得猜忌而多疑，而且很少会主动向别人提起有关他们自己的信息。

丁先生的**作风卡**将他置于高的制约等级。

## 谨慎

「谨慎」是显示在 **DISC** 分析表中右上方的因子，在 **DISC** 中显示为 C。它是组织、细节和事实以及对精准和准确显示出高度兴趣者的要素。由于他们生来**接受**以及不喜主动表达的性格，因此高度「谨慎型」的个人常被认为没有雄心。事实上，并非如此。单就这方面而言，他们希望掌握环境的渴望是与高度**支配型**的人非常类似。但是由于他们的**接受**作风，他们会试图透过运用组织和程序来达到这种控制，以坚守规定和既定的行为规范来达成他们的目标。这也就是「谨慎」通常与「墨守成规型」作风相关联的根源。

丁先生的**内在分析表**显示一般程度的谨慎型，但是他的**外在分析表**显示较低的谨慎型。

## 毅力

在分析表中发现显示高**稳健**及低**谨慎**的 **DISC 子特征**。有「毅力」的人特别不擅于应付改变。他们一旦适应了现状之后，就很难突破而去适应新的情况。这表示他们会尽一切力量来维持事物的现状，在维护他们目前的环境和社交圈时，会显示出极大的忠诚和韧性。

在丁先生的案例中，毅力不明显展现在他的**内在分析表**中，但是确实出现在他的**外在**中。这表示，当此特性不是他的自然行为一部份时，他会了解须要在目前状况下以此方式做出行为举止。因此，毅力归类为**暂时特性**。

## 准确

在分析表中发现显示高**谨慎**及低**影响**的 **DISC 子特征**，并且有时会称为「谨慎」。拥有这种子特征的人非常不喜欢犯错 - 他们会反复地检查工作，并且会纠正别人工作中的错误，不论别人有没有要他这样做。这种对于确定性的需要表示他们除非万不得已，否则很少愿意冒任何风险。他们在沟通时也是非常谨慎，除了必要的信息外，极少会泄露有关自己的事情。

在丁先生的案例中，准确明显展现在他的**内在分析表**中，但是不在他的**外在**中。这表示，当他能够展现此特性，他倾向不会在目前状况下这么做。因此，准确归类为**潜在特性**。

## 稳健

DISC 的第三个因子，「稳健」显示在 DISC 图形左起第三项，以 DISC 名称的 S 表示。这类型的人是有耐心且富同情心的倾听者，他们是真的对别人的问题和感受感兴趣，特别适合担任支持者的角色。他们也具有非常坚定的行事态度，以及稳定地从事一件工作的专注力。当其它分析表的人都感到厌倦或不集中的时候，「高 S」者（也就是具有高稳健的人）仍会继续工作直到完成任务为止。

丁先生的内在分析表显示一般程度的稳健型，但是他的外在分析表显示较低的稳健型。

## 接受

作风卡其中一条轴线的测定方式。接受所描述的人通常是有耐心而且非常谨慎的。他们会尽量避免冒险，而且除非是无法避免，否则甚少会采取断然的行动。他们不喜欢变化或意外的事物，而且会尽量寻求平静而又能预期的情况。

丁先生的作风卡将他置于低的接受等级，这显示他是独断。

## 影响

「影响」是 DISC 图形所描述的第二个因子，在 DISC 中显示为 I。这些高度影响者所具备的善沟通和社交等等作风常会被其颇为冲动，有时甚至会被对于人生及工作较为不理性的态度所抵销。为了与周围的人建立友谊或给予良好印象，这种类型的人会表现出极具表达力甚至出奇不意的方式。

虽然他目前展现要这么做的倾向，但是影响型不特别显现在丁先生的分析表中。

## 支配

「支配」是显示在 DISC 图形中左上方的因子，表示直接、独断、控制等作风，在 DISC 中显示为 D。如同其它所有因子一般，D 是由正面和负面的特性混合而成。就正面而言，高度「支配」的人独立性强、有旺盛的企图心，一般都非常能够掌握自己的方向。他们较不正面，也容易暴躁甚至带有攻击性。

支配型在丁先生的分析表系列中一直相当高。

## 友善

在分析表中发现显示高影响及低支配的 DISC 子特征。「友善」的人喜欢说话 - 沟通是这种类型最强的要素。他们活泼外向，但对于一般的工作不容易专心，而且很容易为了社交机会而分心。

在丁先生的案例中，友善不明显展现在他的内在或外在分析表中，因此归类为非显性特性。

## 区块

组成作风卡的二十五个方块之一。作风卡的设计是将总数平均分配到各个区块中，因此各个区块表示总数的二十五分之一（大约百分之四）。

## 图形

用于显示 DISC 结果的标准方式。典型的 DISC 图形将定出支配、影响、稳健及配合的值，并且将四点连接，形成可辨识的分析表「图形」。转换模式是此原型的变异模式，它保留了图形的基本结构，但是采用一系列的箭头来显示内在和外在分析表之间的变化，而不是以四个点值加以显示。

## 调适力

从内在分析表的**稳健**值所推行的测定。这表示丁先生感觉能以他的方式面对变动环境的程度。这会做为推断影响**分析表压力**的比较值。

当「分析表压力」低于「调适力」时，如同在丁先生的案例中一般，这不太可能造成明显的负面影响。

## 分析者

「分析者」一词用于描述在**作风卡**范围中的**制约与接受**性人格，其作风与**DISC** 因子中的**谨慎**相关联。此人个性严谨且擅于规划，并尽可能遵守既定规则，凡事讲求精确与井然有序。**作风卡**格子左下方区块为百分之百的「分析者」，但是其中有数种子类型：**发号施令型分析者**、**规划型分析者**及**均衡型分析者**。

根据他的**作风卡**，丁先生不属于这类型。

## 规划者

「规划者」一词用于描述在**作风卡**范围中的**开放与接受**性人格，其作风与**DISC** 因子中的**稳健**相关联。「规划者」一词系指稳健、和善的人格类型，这类型的人有耐心及毅力，不喜欢改变，并偏好采取行动前花時間进行规划（其作风因此而得名）。**作风卡**格子右下方区块为百分之百的「规划者」，但是其中有数种子类型：**沟通型规划者**、**分析型规划者**及**均衡型规划者**。

根据他的**作风卡**，丁先生不属于这类型。

## 作风卡

以概略的方式总结丁先生作风的有用图形。「作风卡」区分为二十五个**区块**，与丁先生的行为最有关联的**区块**会加以标示。大部份的**区块**有各自的特定名称，这些称为**风格名称**，而 Discus 能够说明这些区块，并且总结说明其中的涵义。在此总结中使用的特定术语会在「词汇」中说明。

## 子特征

**DISC** 分析表中根据两个 **DISC** 因子之间关系的特定测定基准。在每一个个案中，高因子及低因子会进行比对，两者之间相关的程度会提供子特征的测定基准。例如，高**支配**及低**谨慎**与子特征**独立**有关，两者之间的差异愈大，这个人愈独立。这总共有十二个子特征。

丁先生的子特征总结可以在此报告的「特性」及「分析表压力」区块中找到，而每个个别子特征的定义会在此词汇的其它地方指定。

## 沟通者

「沟通者」一词用于描述在**作风卡**范围中的**开放与独断**性人格，其作风与**DISC** 因子中的**影响**相关联。这类型的人长于沟通和交际，友善而外向而且能在陌生环境中泰然自处。**作风卡**格子右上方**区块**为百分之百的「沟通者」，但是其中有数种子类型：**发号施令型沟通者**、**规划型沟通者**及**均衡型沟通者**。

根据他的**作风卡**，丁先生不属于这类型。

## 应试者

Discus 系统使用「应试者」做为通用术语，用来描述报告中进行测试的个人。这不一定是指丁先生正在应征某个职位。

## 客观性

在「特性分析」中，「客观性」可测定丁先生以理智冷静面对情况的能力。该与**支配**及**谨慎**有关，因此这两者程度为高的分析表表示最大的「客观性」。

在丁先生的案例中，客观性明显展现在他的**内在**及**外在分析表**中，因此归类为**永久特性**。

## 短句式

此为 DISC 问卷的型态，由简短的形容词句所组成，有别于单一形容字词。该分析表乃短句构成的问卷所推行而得，并且由丁先生他自己填写完成。

## 潜在特性

丁先生似乎能够展现的特性，但是不会在目前的情况下显现。潜在的特性表现在丁先生的**内在分析表**中，但是并未强烈表现在他的**外在分析表**中。这表示所讨论的特性会在不同的状况下显现，因此称为「潜在」。

## 压力反应

**作风卡**所提供的分类，这描述丁先生在有压力的状况下的可能反应，这来自四种基本行事风格的选择。

丁先生的**作风卡**显示他在压力下最可能是**支配**。

## 风格名称

「风格名称」是与「作风卡」的个别**区块**相关的术语。这会提供丁先生的作风的立即总结，并且显示详细的分析做为部份的「作风卡」分析。

与丁先生的分析表相关联的「风格名称」是**均衡型发号施令者**。

## 永久特性

不论任何情况下在丁先生的行为中通常出现的特性。这些特性在丁先生的**内在分析表**及**外在分析表**中极为显著，因此可用来描述他在各种情况下的典型行为模式。

## 转换模式

根据标准 **DISC 图形**版面显示的箭头图案。箭头显示在**内在**及**外在分析表**之间四个 **DISC** 因子的要素，这分别表示**支配**、**影响**、**稳健**及**谨慎**的转换。在「转换模式」中向上移动的箭头表示丁先生在他的行为中较多展现的因子，而向下箭头表示丁先生较少展现的因子。

## 暂时特性

从丁先生对于他目前状况的认知所衍生的特性，而不是固定显现在他的作风中。暂时特性明显表现在丁先生的**外在分析表**中，但是并未受到他的**内在分析表**所支持。所以，这些特性响应他的目前环境，并且不太可能长期持续，因此称为「暂时」。

## 内在分析表

构成 **DISC 分析表系列**的三个基本图形之一。这个**图形**所描述的是一个人「内在的」分析表，也就是当他们在完全放松的情况下可能表现出来的行为类型。相反地，有时某些人处于严厉的压力下时也会出现这种作风，因为这类压力限制了他们自我调整的能力。「内在分析表」似乎比**外在分析表**更不容易因时间而改变。

## 倾向社交性

在「特性分析」中，「倾向社交性」可测定丁先生对于社交事务及人际关系的关注程度。这与**影响**及**稳健**有关，因此这两者程度为高的分析表表示最大的「倾向社交性」。

在丁先生的案例中，倾向社交性不明显展现在他的**内在或外在分析表**中，因此归类为**非显性特性**。

## 分析表系列

描述 **DISC 图形**组合的术语，提供个人行为的基本说明。在 Discus 中，「分析表系列」包含**内在分析表**、**外在分析表**、**总结分析表**及**转换模式**。

## 外在分析表

构成 **DISC 分析表系列**的三个基本**图形**之一。「外在分析表」的目的是要描述这种让人觉得在他们当时环境下最适当的行为作风。当一个人的处境和环境改变时，「外在分析表」可能会随着时间而有很大的转变；这种修正时常常伴随着生活中重大事件，例如转换新工作或是搬新家。

## 分析表压力

丁先生的**内在**及**外在分析表**之间差异的测定，这显示他调整他的作风以符合所认知环境需求的程度。丁先生的作风中愈多**调适力**，他便能更有效进行调整，因此报告显示分析表压力配上**调适力**。

当「分析表压力」低于「调适力」时，如同在丁先生的案例中一般，这不太可能造成明显的负面影响。

## 发号施令者

「发号施令者」一词用于描述在**作风卡**范围中的**制约**与**独断**性人格，其作风与 **DISC** 因子中的**支配**相关联。「发号施令者」一词描述的是直接、要求高的人，他们有强烈的企图心，而且在与人相处时非常好胜。**作风卡**格子左上方区块为百分之百的「发号施令者」，但是其中有数种子类型：**沟通型发号施令者**、**分析型发号施令者**及**均衡型发号施令者**。

丁先生不属于发号施令者类型，但是他的**作风卡**也显示他的行为中的其它因素，说明他是**均衡型发号施令者**。

## 非显性特性

任何情况下在丁先生的行为中甚少出现的特性。就技术层面而言，这些特性在丁先生的**内在分析表**或**外在分析表**中不显著，因此通常甚少出现在他的行为模式中。



## 潜在专业性

在「特性分析」中，「潜在专业性」说明丁先生仔细努力于精细工作的能力。这与**稳健**及**谨慎**有关，因此这两者程度为高的分析表表示最大的「潜在专业性」。

在丁先生的案例中，潜在专业性明显展现在他的**内在分析表**中，但是不在他的**外在**中。这表示，当他能够展现此特性，他倾向不会在目前状况下这么做。因此，潜在专业性归类为**潜在特性**。

## 总结分析表

**内在**及**外在分析表**提供了有关一个人的态度和观感的珍贵特定信息。然而，事实上，一个人的行为很少会根据这些风格的其中一种或另一种而定，而「总结分析表」结合其它两种的信息，可呈现一个人最可能的行为作风。

## 均衡型分析者

此术语用于描述**作风卡**范围中谨慎与保守的**分析者区块**人格，并且带有其它不同因子的行为作风。这表示此人与全然的**分析者**类型相较，并不会太过冷静或遵循规则。

根据他的**作风卡**，丁先生与此种行为没有关联。

## 沟通型规划者

此术语用于描述**作风卡**范围中耐心与思虑周到的**规划者区块**人格，其作风与**沟通者**的部分特色有许多相同之处。这表示此人与全然的**规划者**类型相较，倾向于采取外向及善于表达的方式。

根据他的**作风卡**，丁先生与此种行为没有关联。

## 规划型沟通者

此术语用于描述**作风卡**范围中外向与擅于表达的**沟通者区块**人格，其作风与**规划者**的部分特色有许多相同之处。这表示此人与全然的**沟通者**类型相较，倾向于采取有耐性或具同情心的方式。

根据他的**作风卡**，丁先生与此种行为没有关联。

## 分析型规划者

此术语用于描述归属于**作风卡**中耐性与缜密**规划者区块**人格的个人，并且具有某些特色与**分析者**相仿的人格。这表示此人较缺乏热情且遵守规定，并非全然属于**规划者**的类型。

根据他的**作风卡**，丁先生与此种行为没有关联。

## 规划型分析者

此术语用于描述**作风卡**范围中谨慎与保留的**分析者区块**人格，其作风与**发号施令者**的部分特色有许多相同之处。这表示此人与全然的**规划者**类型相较，倾向于采取开放或和善的方式。

根据他的**作风卡**，丁先生与此种行为没有关联。

## 均衡型沟通者

此术语用于描述**作风卡**范围中外向与擅于表达的**沟通者区块**人格，并且带有其它不同因子的行为作风。这表示此人与全然的**沟通者**类型相较，并不会采取太过自信或外向的态度。

根据他的**作风卡**，丁先生与此种行为没有关联。

## 均衡型规划者

此术语用于描述**作风卡**范围中耐心与思虑周到的**规划者区块**人格，并且带有其它不同因子的行为作风。这表示此人与全然的**规划者**类型相较，并不会采取太过稳健或和善的态度。

根据他的**作风卡**，丁先生与此种行为没有关联。

## 均衡型发号施令者

此术语用于描述**作风卡**范围中独断与直接的**发号施令者区块**人格，并且带有其它不同因子的行为作风。这表示此人与全然的**发号施令者**类型相较，并不会采取太过急切或严苛的态度。

这是丁先生所属的**作风卡**类型，大约是总数的百分之四。

## 沟通型发号施令者

此术语用于描述**作风卡**范围中独断与直接的**发号施令者区块**人格，其作风与**沟通者**的部分特色有许多相同之处。这表示此人与全然的**发号施令者**类型相较，倾向于采取友善或社会化的方式。

丁先生不是沟通型发号施令者，但是他的确属于大范围的**发号施令者**。

## 发号施令型沟通者

此术语用于描述**作风卡**范围中外向与擅于表达的**沟通者区块**人格，其作风与**发号施令者**的部分特色有许多相同之处。这表示此人与全然的**沟通者**类型相较，倾向于采取急切或严苛的方式。

根据他的**作风卡**，丁先生与此种行为没有关联。

## 发号施令型分析者

此术语用于描述**作风卡**范围中谨慎与保留的**分析者区块**人格，其作风与**发号施令者**的部分特色有许多相同之处。这表示此人与全然的**分析者**类型相较，倾向于采取急切或严苛的方式。

根据他的**作风卡**，丁先生与此种行为没有关联。

## 分析型发号施令者

此术语用于描述归属于**作风卡**中独断与直接发号施令者区块人格的个人，并且具有某些特色与**分析者**相仿的人格。这表示此人较缺乏热情且遵守规定，并非全然属于**发号施令者**的类型。

丁先生不是分析型发号施令者，但是他的确属于大范围的**发号施令者**。

## DISC

Discus 用来概略描述个人可能行为模式的系统。该名称是由四个 Discus 用于测定的行为因子缩写而成：**支配**、**影响**、**稳健**及**谨慎**。DISC 透过上述因子的组合呈现不同的方式，进行个人行为模式的评估。