

DiSC 在心理研究领域有着悠久的历史。自 20 世纪 20 年代以来，DiSC 模型不断发展，扩展成为了一种全方位的学习解决方案，提供个性化的洞察分析，在当今不断变化的职场环境中，提高员工的敬业度和合作性。回顾 Everything DiSC 的历史，了解成就当今 Everything DiSC 的里程碑事件。



1940

DiSC 概念的早期测量： 活动向量分析

DiSC 测量始于 20 世纪 40 年代，由工业心理学家 Walter V. Clarke 提出。Clarke 设计了一种称为活动向量分析的人员选择测试。Clarke 按照当时比较流行的“词汇法”，确定了一些描述他人时常用的形容词。他采用清单的形式收集这些形容词，并要求参与者找出能够描述他们的具体词汇。通过收集和分析这些数据，他得出了四个因素：强势、善于社交、稳重和回避，与 DiSC 描述的四种情绪类型非常相似。因此 Clarke 得出结论，Marston 的人类行为模型能够对这些数据做出最准确的解释。



1970

首个 DiSC 测评工具：Personal Profile System® (PPS)

20 世纪 70 年代，明尼苏达大学 (University of Minnesota) 健康科学系的一名教师 John Geier 使用“自我描述法”创建了原始的 Personal Profile System® (PPS)。他创办了一家名为 Performax 的公司 (最后成为 Inscape Publishing，现为 Wiley 的 Workplace Learning Solutions Group)，该公司是首个 DiSC 测评工具发行商。PPS 使用了与原始“自我描述法”相同的 24 个四分体和项目，因此 Geier 的主要贡献并不是在工具开发方面，而是使人们进一步理解了 Clarke 所发现的 15 种基本行为模式。Geier 通过与数百人进行临床交谈收集了有关行为模式的描述。通过在交谈中提取行为信息，他对这 15 种行为模式提供了更丰富的描述，这些模式后来被称为经典测评模式 (Classical Profile Pattern)。



2000

研究用环状模型 表示 DiSC®

21 世纪初，Wiley Workplace Learning Solutions Group (当时称为 Inscape) 的研究人员开始尝试使用环状图而不是线图模型来表示 DiSC®。在这个模型中，一个人的 DiSC 类型用 DiSC 地图中的一个点表示。这种表示方法的优点是易于解释和应用。研究人员发现，这种测量和表示 DiSC 的环状模型方法与学术心理学研究中的人际环状模型理论有着很大的交集。在这项研究和这一理论的基础上，EverythingDiSC® 系列报告发展成了如今的形式。



2008

Everything DiSC® Management

推出的第二个 Everything DiSC 应用程序是 Everything DiSC Management。该测评报告旨在帮助管理人员了解自己及其下属所属的 DiSC 类型。此外，还可以帮助管理人员消除类型差异。该报告包含五个部分：

- 你的 DiSC 管理类型
- 指导和分派
- 激励
- 培养他人
- 与你的上级共事



2010

Everything DiSC 363® for Leaders

经过三年研究，推出了 Everything DiSC 363® for Leaders 测评报告。这是一种基于 DiSC 模型的 360 度测评。在该测评中，观察者需要评估领导者的 24 种行为，例如，发现机会或变通的能力。



2012

实施自适应测试

自适应测试可以根据受访者之前的回答更改测评内容。这适用于标准测评的结果无法下定论的情况。这种情况下，Everything DiSC 测评会向受访者提出其他问题，以降低结果的不确定性。自适应测试是最新的改进，可提高 Everything DiSC 测评的准确性，使反馈更加个性化且与用户更加相关。



2017

Everything DiSC® Productive Conflict

推出 Everything DiSC Productive Conflict 测评报告 (英文)。与一步一步地解决冲突不同，Everything DiSC Productive Conflict 能够帮助学员遏制破坏性行为，让冲突变得更有建设性，最终改善员工的工作关系和绩效。



1928

常人的情绪

DiSC® 行为模型最初由生理心理学家 William Moulton Marston 于 1928 年在其所著的《常人的情绪》(Emotions of Normal People) 一书中提出。Marston 经过深思熟虑，决定专门研究可通过客观方法直接观察和衡量的心理现象。在 Marston 的研究中，他认为情绪的表现形式主要分为四种，这源于人们对自己与环境关系的看法。Marston 将这四种类型称为掌控型 (D)、引导型 (I)、顺从型 (S) 和服从型 (C)。他创建了一个模型，将这四种情绪表现形式整合到了一个四象限图中。

由于 Marston 本人对性格或性情的理论概念没有什么兴趣，因此他没有创建一种心理工具来衡量这个模型。如今人们对 DiSC 的理解保留了 Marston 提出的一些核心原则，而随着心理测量和理论的发展，目前的模型新增和更改了一些内容。



1950

DiSC 概念的早期测量： 自我描述工具

Walter Clarke Associates 的一名工作人员为 John Cleaver 开发了一种测评方法，称为自我描述法 (Self Description)。与活动向量分析一样，最初仅为一个形容词清单，但后来发展成为了一种具有 24 四分体强迫选择法。通过自我描述法的因素分析，获得了两个与 Marston 模型的基本轴非常接近的因素，这不仅为 Marston 提出的模型结构提供了有力的实证支持，还证实了 Clarke 先前的说法，即可以设计一种基于 DiSC® 的测评工具。



1994

28-四分体 Personal Profile System

为进一步改善自 1959 年以来再未有较大改进的 DiSC 工具，开展了一项研究。添加了新的项目，删除了没有用的项目，并提高了工具的整体可靠性。新的 PPS 被命名为 Personal Profile System 2800 系列 (PPS 2800)，其中的数字是指新的四分体数量 (28 个)。该版本的 PPS 于 1994 年发布，至今仍在使用，但后来改名为 DiSC Classic®。



2007

Everything DiSC® Sales

Everything DiSC Sales 是推出的首个 Everything DiSC 应用程序。该测评报告使用环状 DiSC 地图表示学员所属的 DiSC 类型。与 PPS 不同，该测评报告侧重于帮助学员了解自己所属的 DiSC 类型与组织内特定角色的相关性。该报告主要包含三个部分：

- 了解你的 DiSC Sales 类型
- 了解客户购买类型
- 根据客户的购买类型调整你的销售类型



2009

Everything DiSC Workplace® and Everything DiSC® 比较报告

推出的第三个 Everything DiSC 应用程序是 Everything DiSC Workplace®。该测评报告专供各种学员使用，无论他们在组织中从事什么工作。该报告包含三个部分：

- 了解你的 DiSC 类型
- 了解其他 DiSC 类型
- 建立更有效的关系

与此同时，还推出了 Everything DiSC 比较报告。该报告不仅可以使两人比较他们的 DiSC 类型，还能比较一系列基本的性格特征，例如，谨慎与大胆，或多疑与易于接受。



2011

Everything DiSC Work of Leaders®

后来推出了 Everything DiSC Work of Leaders® 测评报告。该报告基于大量研究，将领导者的工作分成了三类：愿景、结盟和执行。通过 18 种不同特征的自我评估，教授学员为何有些领导行为对他们来说自然而然，而有些需要他们更有意识地去努力。



从 Marston 到现在，我们对 DiSC 模型的理解越来越深入。自 Marston 创建该模型以来，每隔十年就会做出一些改进，与此同时，我们对 DiSC 的内涵也不断加深认识。为满足全球职场当今和未来的人际需求，我们还将不断改进该模型。