

DiSC®には、心理学や研究に根ざした長い歴史があります。1920年代以降DiSCモデルは、刻々と変化する今日の職場のエンゲージメントと協働を促進するパーソナライズされた洞察を提供するために設計された多面的な学習ソリューションへと発展し、拡大してきました。時間を遡り、今日のEverything DiSCが形成されてきた経緯を象徴的なイベントに沿って紐解いていきましょう。

1940

初期のDiSC®概念測定方法:行動ベクトル分析

DiSC®測定の歴史は、1940年代にWalter V. Clarke(クラーク)という名の産業心理学者と共に始まる。クラークは「Activity Vector Analysis(活動ベクトル解析)」と呼ばれる人材選抜のためのテストを開発した。彼は殆どの場合、理論(データから何かを見出す)よりも純粋な経験に基づくアプローチ(データの実証)を取る主義であった為、DiSC理論に基づくツールを開発しようと意図したわけではなかった。クラークは当時一般的であった「語彙的アプローチ」に沿って、他人を描写するのによく使われる形容詞をリストアップした。彼は、これらの形容詞についてのデータをチェックリスト形式でまとめ、このうち自分に当てはまる用語を人々にチェックさせた。彼はこのツールについてのデータを集めて分析した後、当データから生じた4つの要因(積極的、社交的、安定、回避)がDiSCに非常に類似していることを発見した。クラークは、このデータがマーストンの人間行動モデルによって最も良く説明されるとの結論を下した。そしてこれらの結果についてメガ・クラスター分析を行い、極めて類似した同士のクラスターを分類し、15の基本パターンを浮上させた。これら15の基本パターンによって、スコア解釈の基盤がつけられた。

1970

最初のDiSC®アセスメント:パーソナル・プロフィール・システム(PPS)

1970年代、ミネソタ大学の教授であったJohn Geier(ガイヤー)が、自己記述式を使用したパーソナル・プロフィール・システム(PPS)の原型を開発した。彼は、DiSC®アセスメントの最初の出版社であるPerformaxという会社(後にInscape Publishingとなり、現在はWileyのワークプレイス・ラーニング・ソリューション・グループである)の設立者である。PPSは、原型である上記「自己記述式」と同じ24問の設問を使用しており、ガイヤーの貢献は、ツール開発というよりも、クラークが発見した15の基本パターンの理解を深めたことにある。ガイヤーは数百人を対象とした臨床面接から、パターン化された記述を集めた。彼は、これらの面接から行動データを抽出し、「典型的プロフィール・パターン」として知られるようになったこの15のパターンに関して、詳細にわたる記述を提供した。

1928 理論の誕生

DiSC®の行動モデルは、1928年に論文「Emotions of Normal People」において、生理心理学者、William Moulton Marston(マーストン)によって提議された。マーストンは当時の多くの心理学者と同様、直接観察でき、客観的方法で測ることができる心理現象のみを重視した。彼は主に感情に関する理論、感情の身体的発現に関心があった。マーストンはその研究によって、感情の身体的発現の方法は、個人と環境との関係性に対する自己認識の違いによって4つに分類されると論じた。これらの4つはマーストンによって以下のように分類された。Dominance(D)、Inducement(I)、Submission(S)、Compliance(C)。そして、これら4つの感情表現を融合させた、二次元、二軸構造のモデルを作り出した。マーストン個人としては、「パーソナリティ」や「気質」という理論的概念に殆ど関心はなかった。そのため、モデル測定を目的とした心理学的ツールの開発はしなかった。現在のDiSCモデルは、マーストンが提示した基本原理の一部を保持しているものの、心理学的測定方法と理論の発達によって、新たに得られた知識や修正が統合されたものである。

1950

初期のDiSC®概念測定方法:自己記述式ツール

Walter Clarke AssociatesとJohn Cleaver(クリーバー)により「自己記述式 (Self-Description)」と呼ばれるアセスメントが開発された。それは、形容詞のチェックリストとして始まったが、やがて24問の強制選択式ツールへと発展した。強制選択法は、「社会的好ましき」が回答に与える影響を最小化するために導入された。自己記述式の因子分析によって、マーストンのモデルの基本軸に近似した2つの要素が生まれ、彼が提示したモデルの構造を実証するだけでなく、DiSC®を基盤としたツールを開発できるという、クラークの先の主張をも支持するものであった。

2000

DiSC®の円環表示リサーチ

2000年代初頭、Wiley社のワークプレイス・ラーニング・ソリューションズ・グループ(当時のInscape社)関連の研究者によって、線グラフではなく円環モデルのDiSC®表示方法の実験が始まった。この頃、DiSCマップ上のドットでその人のDiSCスタイルが表示されるようになった。この表示方法には、分かりやすく、適用しやすいという利点があった。例えば、4スタイル間の関係性がより分かりやすく、2人の人物を同じ円上に表示できた。

2009

Everything DiSC® ワークプレイスと Everything DiSC® 比較レポート

数あるEverything DiSC®シリーズの中で3番目にリリースされたのが、Everything DiSC ワークプレイスである。このプロフィールは、組織内のポジションにかかわらず、幅広い回答者を対象として考案された。このレポートは、以下のとおり3つのセクションに大きく分けられる。

- 自分のDiSC®スタイルを知る
- 他の人のスタイルを理解する
- より効果的な関係を築く

これと同時に、Everything DiSC 比較レポートが発売された。これらのレポートは、二人の人物がお互いのDiSCスタイルだけでなく、「注意深い vs 大胆」や「懐疑的 vs 受容的」のような一連の基本的な特性において比較できるものであった。

2016

Everything DiSC® ワークプレイス 日本語版完成

数度のベータテストおよびレポート内容の改良を重ねた末、3年がかりで、日本語版の円環モデル、EverythingDiSC®ワークプレイスが開発された。このツールは、日本市場において急速に受け入れられ、活用が広がっている。

1991 日本版PPSの誕生

日本におけるPPSは、1991年に開発され、以後何度か検証と改定を重ねて現在のDiSC® Classicに至っている。

2007 最初の円環モデル Everything DiSC® Sales 誕生

これまでのグラフ表示にかわって、円環マップで回答者の結果が表示されるツールが開発された。

2012 適応型テストの導入

適応型テストは、回答者の選んだ回答によって設問が変わる手法である。これは、基礎設問の結果があいまいな場合に有効である。このような場合、不明瞭な結果をなくすため、Everything DiSC®アセスメントは回答者に更なる設問を追加で確認していく。適応型テストによってEverything DiSCアセスメントの精度の最新改良がなされ、回答者一人ひとりにより特化したフィードバックが可能になった。

2019 EverythingDiSC®マネジメント 日本語版完成

このプロフィールは、マネージャーが自分のDiSC®スタイルと部下のスタイルを理解できるように設計されている。さらに、自分と部下のスタイルに違いがある場合に、そのギャップを埋めるのに役立つ。このレポートは、以下のとおり5つのセクションに大きく分けられる。

- あなたのDiSC®マネジメントスタイル
- 指示と権限委譲
- モチベーション
- 部下育成
- 上司との関係構築

マーストン博士以来、DiSC®モデルに関連する新たなナレッジが継続的に得られ、発展してきています。EverythingDiSCアセスメントは、現在世界中で毎年100万人以上の人に適用され、様々な場面で活用されていますが、インターパーソナルな課題解決へのニーズがある限り、発展し続けていくでしょう。