

DIPLOMADOLGOZAT

SZLÁDOVICS ÁKOS

Vezetés és szervezés MSc

Kaposvár

2023

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

A DISC személyiség típusok szerepe a munkahelyi feladatmegosztásban, a kommunikációban és a csapatmunkában

Szládovics Ákos

Vezetés és szervezés MSc szak, levelező tagozat

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Kaposvári Campus, Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet / Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Belső konzulens: Dr. Walter Virág, egyetemi docens, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Kaposvári Campus, Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Társ-témavezető: Dr. Szabó-Szentgróti Gábor, egyetemi docens, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Kaposvári Campus, Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Diplomadolgozatomban arra kerestem a választ, hogy a DISC személyiség típusok, mennyire tudnak hatékonyan együttműködni és együtt dolgozni a munkahelyen - mi a szerepük a munkahelyi feladatmegosztásban, a csapatmunkában és a kommunikációban.

A DISC-teszt egy online-kérdőív alapú modell, amelyet általában a vállalatok munkaerő kiválasztásnál vagy csapatösszeállításnál használnak. Röviden fogalmazva ez egy kérdőív, amelyet a jelölt kitölt és ez alapján a munkaadó el tudja dönteni, hogy alkalmas-e az adott pozíció betöltésére. Ez a modell a mindennapi életben is alkalmazható. A DISC négy csoportba sorolja az embereket a viselkedési stílusuk alapján: Domináns (D), Befolyásoló (I), Kitartó (S) és Szabálykövető (C). Mindannyiunk viselkedésében megtalálható mind a négy stílus, csak ezek mindenkién más – más arányban vannak jelen.

Szekunder kutatásom során, részleteztem a személyiség fogalmát, a DISC-személyiség típusok eredetét, kialakulását, jellemzőit és páronkénti keveredéseit.

Primer kutatásom során, pedig egy kvantitatív kérdőíves és egy kvalitatív mélyinterjú felmérést végeztem, az adott személyiség típusok munkahelyen betöltött szerepük vonatkozásában, ahol számos kérdést tettem fel a DISC-moddal kapcsolatban. A kérdőíves kiértékelés során kapott eredményeket Microsoft Excel 2019 program segítségével táblázatokban és ábrákban rögzítettem. Az adatok értékelése is a Microsoft Excel és az SPSS programcsomag segítségével történt. A kvalitatív – mélyinterjú kutatásom során, pedig a

munkáltatóim véleményére és tapasztalataira alapozva, alkottam képet a munkahelyen betöltött DISC személyiségekről.

Véleményem szerint a munkahelyeken, a DISC személyiségtípusok megértése alapvető fontosságú. Ez elengedhetetlen minden olyan vállalkozás számára, amely maximalizálni szeretné az alkalmazottak elkötelezettségét és termelékenységét. Nagyon fontos, hogy a vezetők felismerjék, hogy a beosztottak, milyen személyiségtípussal rendelkeznek.

A DISC személyiségtípusok szerepe a munkahelyi feladatmegosztásban megosztó lehet. Ha a vezető tisztában van a beosztottjai személyiségjegyeivel, akkor olyan feladatot / feladatkört tud neki adni, ami leginkább tükrözi a preferenciáit és erősségeit. Ez nem csak a munkavállaló szemszögéből jó, ugyanis, ha ezáltal ő ki tud teljesedni és a maximumot hozza ki önmagából, akkor az a vállalat egészére is jótékony hatással lesz.

A DISC személyiségtípusoknak a munkahelyi kommunikációban is fontos szerepük van. Amennyiben tudjuk, hogy ki milyen személyiségű, mely stílusjegy illik rá a leginkább, akkor a kommunikáció is hatékonyabb lehet a munkavállalók között, de a beosztott-vezető között is. A hatékony kommunikáció a jobb megértés mellett a konfliktusok kezelésében is rendkívül fontos.

A DISC személyiségtípusok a munkahelyi csapatmunkában is kiemelt jelentőséggel bírhatnak. A csapaton belüli kommunikáció, a problémamegoldás, kreativitás és a csapatkohézió kialakulásban is nagyon fontos kritérium, hogy ismerjük a munkatársunk személyiségét és a dolgokhoz való hozzáállását, ugyanis csak ez esetben tudunk hatékonyan együttműködni a közös cél és siker elérésben.

Nagyon fontos azonban, hogy a DISC személyiségtípusok csak egy eszköz a „jó munkahely” kialakításához. Minden ember egyedi és rendkívül összetett. Nem lehet valakit egy vagy két személyiségtípus szerint beskatulyázni. A csapattagoknak, kollégáknak figyelembe kell venni a másik fél egyéni képességeit és személyes preferenciáit a hatékony és eredményes munkavégzés érdekében.