



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Emberi erőforrások alapképzés

A DISC személyiség típusok motivációjának vizsgálata

Belső konzulens:

Dús Miklós
mestertanár

Intézeti igazgató:

Dr. Borbély Csaba
egyetemi docens

Készítette:

Rádiné Zsidai Alexa
YEOMU7
levelező tagozat

Intézet/Tanszék:

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Budapest
2023

Tartalmi kivonat

Szakedolgozatommal nagy fába vágtam a fejszemet, nem csupán az emberek motivációjával foglalkoztam, hanem belevettem a személyiségtipológiát és a különböző vezetési stílusokat is érintettem. Első ízben összeszedtem mindazt, amit véleményem szerint a motivációról tudni érdemes, érintettem számos elméletet, melyek során ügyeltem arra, hogy a legszéleskörűbben körüljárjam a motivációt, mint témakört. Megismertettem az olvasót a McClelland motivációelméletével, azaz összefoglaltam amit tudni érdemes a teljesítmény-orientációról, a hatalom-orientációról, a kapcsolat-orientációról és a biztonság-orientációról. Számot vettem a DISC modellel kapcsolatosan, összegeztem a piros, sárga, zöld és kék személyiség típusba tartozó emberek személyiségjegyeit, főbb irányultságukat.

Munkám kezdete előtt az a kérdés foglalkoztatott, hogy vajon van-e összefüggés a DISC személyiségtipológia és a McClelland által megfogalmazott motiváció-orientáltságok között, azaz közvetlenül összefüggésbe hozható-e például az, hogy a pirosak hatalom-orientáltak, a kékekre a teljesítmény-orientáltság jellemző-e. Első hipotézisemként meg is fogalmaztam azt, hogy várakozásom szerint az összefüggés kimutatható lesz.

Második hipotézisemként azt feltételeztem, hogy a személyiségjegyek az életesemények tükrében változhatnak, tehát nem lehet azt állítani, hogy egy személy valamilyen, és jellemzően olyan is marad a munkája elvégzése során, sokkal inkább meghatározó az adott életállapot.

Harmadik hipotézisemként azt feltételeztem, hogy tekintettel arra, hogy a kék személyiség típusba tartozó egyének jellemzően maximalisták és a feladataik elvégzése a legfontosabb számukra, jól tudnak együttműködni egy autoriter vezetővel, tekintettel arra, hogy számukra nem fontos az állandó visszaigazolás, a lelkükkel való foglalkozás.

Saját vizsgálatom során DISC tesztet és McClelland-féle motivációs kérdőívet töltöttem ki 40 emberrel, akik különböző személyiség típusokba tartoznak. Ezt követően 20 fővel mélyinterjút készítettem, mely során a teszt által megmutatott személyiség típusukhoz tartozó tulajdonságokról kérdezgettem őket, illetve a kérdőív által megmutatkozó motiváció-orientáltságukról érdeklődtem. A kék személyiség típusba tartozókat továbbá megkérdeztem az autoriter vezetési stílussal kapcsolatos véleményükről, irányított kérdésekkel.

Az első hipotézisemet vizsgálva megállapítást nyert, hogy a személyiség és a motiváció-orientáltság nem hozható egyértelmű összefüggésbe a DISC és McClelland által leírtak alapján,

tekintettel arra, hogy az általam megkérdezett pirosakra nem volt egyértelműen jellemző a hatalom-orientáltság. Ugyanakkor a kékek jellemzően teljesítmény-orientáltak voltak.

Második hipotézisem is megdőlt, miszerint interjúalanyaim nem számoltak be munkához való hozzáállásuk gyökeres változásáról egy-egy életesemény kapcsán, tehát az általam vizsgáltak alapján az mondható el, hogy a magánélet, vagy egyéb változás nincsen jelentős hatással a személyiségjegyekre. Ebből arra következtetek, hogy érdemes a kollegák személyiségét behatóan megismerni, az abba fektetett munka nem felesleges, ugyanis nem változik folyamatosan. Hasznos tehát tisztában lenni vele és azok alapján megtervezni a közös munkát.

Harmadik hipotézisem is megdőlni látszik, ugyanis a kékek annak ellenére, hogy valóban magas minőségben végzik a munkájukat, és belső motorként a jó teljesítményüket írták le, a folyamatos kontrollt nem viselik jól, nem akarnak állandóan a munkáról státuszolni. Ugyanakkor nem zavarja őket, ha a vezetőjük nem vonja be őket a döntéshozásba, tehát az autoriter vezető ezen tulajdonsága nem bántja őket. Összességében most már azt gondolom, hogy ők maguk miatt akarnak jól teljesíteni, ez teszi őket elégedetté, és nincsen szükség egy külső nyomásra, az nem segíti, hanem inkább hátráltatja őket.

Szakedolgozatomat írva újra megbizonyosodott számomra, amit humán szakterületen dolgozóként már tapasztaltam: az emberekkel való munka nem fekete és fehér, a személyiség és motiváció bizony nem egyértelmű matematikai képlet, melynek egyféle megoldása létezhet. A kollégák motiválása és a velük való gördülékeny munkához rengeteg hozzávaló szükséges: a szaktudáson és tapasztalaton túl elengedhetetlen a kollégáink személyiségének ismerete és az azokhoz tartozó fortélyok beemelése. Szükséges látnunk, hogy az emberek különbözőek, ami az egyiknek kifejezetten felemelő, attól a másik akár munkahelyet is válthat. Ez az ingoványosnak is látható terület akár bizonytalanná is teheti a jövő vagy akár a ma vezetőit, humán szakembereit. Meglátásom szerint azonban éppen ebben rejlik a humán terület szépsége: folyamatos tanulással és mindig új tapasztalatokkal teli, ráérezni arra, hogy kollegáink vagy csapapataink jól működnek attól, mert jól kezeljük őket, felbecsülhetetlen érzés. Éppen ezért javaslom mindenkinek, hogy vegye a fáradságot megismerni a személyiségtípusokat és a velük való gördülékeny munka rejtelseit.