

فصلنامه جهان نوین

No 6,1, 2023, P 71 -81

سال ششم، شماره بیست و یکم، بهار ۱۴۰۲، صص ۷۱-۸۱

(ISSN): ۲۶۴۵ - ۳۳۷۹

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۳۷۹)

آسیب شناسی میزان بکارگیری الگوهای رفتاری Disc در بهینه سازی ارتباطات وجود آوری در حوزه کسب و کار و راهکارها

فاطمه صمیمی^۱، فرزاد رضانی راد^۲، مراد رستمی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین پیامدهای بکارگیری الگوی رفتاری DISC در بهینه سازی ارتباطات وجود آوری در حوزه کسب و کارها و ارائه راهکار انجام شد. شیوه پژوهش به صورت تحلیلی و با استفاده از مطالعه میدانی و مقاله های مختلف در ارتباط با میزان بهره وری، مشکلات محیط های کاری و متغیرهای گوناگون موثر بر روابط افراد در این محیطها و همچنین تیپ های شخصیتی با توجه به مبانی نظری مدل DISC بود. برای نتیجه گیری و تحلیل اصلاحات با مقایسه پژوهش های مختلف و بازنگری در نتایج و یافته های آنان بر مبنای نظری و تجربی حاصل، به شکل فراتحلیل به جمع بندی اقدام گردید. در پایان این موضوع آشکار شد که استفاده از الگوی رفتاری DISC در بهبود و بهینه سازی عملکرد سازمانها موثر است، در عین حال که عدم تخصص پژوهشگر می تواند آسیب جدی به نتیجه کار برسد.

کلمات کلیدی: الگوی رفتاری DISC، کسب و کار، عملکرد سازمانی

۱-دانش آموخته کتری رشته روان شناسی دانشگاه ابن سینای گرجستان Fsadf5730@gmail.com

۲-دانش آموخته دکتری تخصصی مدیریت دولتی، رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس Farzad.management1980@gmail.com

۳ - دانشجوی دکتری تخصصی روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم M50.rostami@yahoo.com

مقدمه

ایجاد ارتباط موثر در هر جنبه‌ای از زندگی (چه حرفه‌ای و چه شخصی)، از شروط اساسی و مهم برای رسیدن به موفقیت و خوشبختی است. در حوزه کسب و کار امروز، داشتن مهارت‌های ارتباطی بسیار مورد توجه است. به‌طور کلی، ارتباطات می‌توانند رسمی، غیر رسمی، داخلی یا خارجی باشند. در درون یک سازمان، ایجاد یک فرآیند ارتباطی سالم و سودمند بسیار مهم است. ارتباطات موثر، کلید دستیابی به موفقیت‌های بلند مدت هستند. برقراری ارتباط موثر در محیط کار، اهداف سازمانی را مشخص می‌کند و به همکاری همکاران در سازمان کمک خواهد کرد. داشتن ارتباطات قوی و موثر میان کارمندان یک سازمان، موجب افزایش بازدهی، جلوگیری از تنش‌های درونی، شایعات و بدگویی، ترک کار و غیبت از کار خواهد شد.

برقراری ارتباط موثر در محیط کار، سنگ بنای موفقیت تیم‌های کاری در شرکت‌ها و سازمان‌هاست. برقراری ارتباط موثر در محیط کار می‌تواند فعالیت‌های تیمی را تقویت کند و باعث شکل‌گیری همکاری بهتری در سطح شرکت یا سازمان شود و این امر، تقریباً برای هر صنعتی، صدق می‌کند. ویژگی‌های شخصیت افراد به عنوان یکی از موثرترین شاخص‌های این ارتباطات به حساب می‌آید برای شناخت این ویژگی‌های شخصیت لازم است به ابعاد شخصیت از منظر تیپ‌های شخصیت Disc بر اساس نظر اولیه ویلیام مولتن مارستون (William Moulton Marston) بپردازیم. با شناخت تیپ شخصیتی افراد می‌توان ارتباطات موثری برقرار و در جهت بهینه سازی فضای کسب و کار حرکت کرد. در واقع برقراری ارتباط موثر در محیط کار هم برای کارکنان و هم برای کل مجموعه، مزایای ارزشمندی دارد که برخی از مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: بهبود بهره‌وری، تقویت روحیه، رشد و پیشرفت کسب‌وکار، کاهش تعارضات و ... با تعیین ویژگی‌های شخصیت افراد بر اساس تیپ‌های شخصیتی Disc مهارت برقراری ارتباط موثر در محیط کار، افزایش می‌یابد و با بهبود فرایندهای ارتباطی، روش‌های مفید و کاربردی را می‌توان ارایه داد. بنابراین در بهره‌وری که این ارتباط از نوع نگرش شخصیت شناسی Disc مورد بررسی قرار می‌گیرد نتایج مناسبی ارائه خواهد شد و در بهره‌وری سازمانی ارگان‌ها به دنبال این هستیم که با تغییرات شناختی بالاترین کارایی و سطح در آمد و کسب و کار و ارتقا شغلی افراد رو با آزمون رفتاری شناختی Disc مورد بررسی قرار دهیم.

بیان مسئله:

در شرایطی که مسایل اقتصادی یکی از بحث‌های مورد توجه در اکثر علوم انسانی به حساب می‌آید. میزان بهره‌وری و عملکرد با کیفیت افراد می‌تواند نقش بسزایی در این میان داشته باشد. ویژگی‌های شخصیتی افراد روی این میزان بهره‌وری و انگیزه درونی و انگیزش افراد تاثیر دارد. در واقع منظور از انگیزش در روان‌شناسی کار، عوامل، شرایط و

اوضاع و احوالی است که موجب برانگیختن، جهت دادن و تداوم رفتار خود به شکلی مطلوب در ارتباط با موقعیت‌های شغلی فرد می‌گردند (۶).

هر چند که بر اساس پژوهش انجام شده توسط ملازم و همکاران در سال ۱۳۸۱ در بیمارستان‌های استان کهگیلویه و بویر احمد، نشان داد که عواملی چون عدم رضایت از مزایا (۷۲/۵٪)، حجم زیاد کار (۶۱/۳٪)، موثر بوده است اما در این میان متغیرهای دیگری چون ویژگی‌های شخصیت می‌تواند نقش مهمی در ارتباط با مدیریت روابط و بهبود عملکرد فرد تاثیر قابل توجهی داشته باشد (۸). اضافه می‌شود بر اساس پژوهش انجام شده توسط سجاد رحیمی مدیسه و همکاران تحت عنوان "بررسی تاثیر به کارگیری مدل رفتاری DISC بر افزایش بهره‌وری منابع انسانی" ابزار مدل رفتاری DISC وسیله‌ای است برای شناخت نوع رفتار هر شخص. با شناخت نوع رفتار خود، هر فرد می‌تواند روابط و تعامل بهتر و موثرتری در محیط زندگی شخصی و حرفه‌ای خود داشته باشد، حرفه متناسب با نوع رفتار خود انتخاب کند و رفتار دیگران را درک کند.

این روش به طریقه ساده ولی موثر رفتار کارمندان و مدیران را در سازمان تحلیل می‌کند و فرد را یک قدم بطور کاربردی در خودشناسی جلو می‌برد. بر اساس مدل رفتاری DISC رفتار شخص ترکیبی از درصدهای مختلف کم و زیاد چهار فاکتور این مدل است و ترکیب این فاکتورها است که شخصیت رفتاری را تشکیل می‌دهد. در این پژوهش سعی می‌شود تا با توجه به اینکه در بعضی از سازمان‌ها در نظر دارند با استفاده از روش‌های نوین از جمله مدل رفتاری DISC بهره‌وری و عملکرد سازمان را بهبود ببخشند میزان اثرگذاری، مفید یا مضر بودن طرح را بررسی کنیم. در واقع هدف از اجرای این پژوهش شناخت و تعیین میزان بکارگیری الگوهای رفتاری DISC در بهینه سازی ارتباطات وجود آوری در حوزه کسب و کار و نیز ارایه راهکارهای لازم در این زمینه است. با این توضیحات مسئله این است که مشخص کنیم: آیا با درک و تعیین نوع تیپ شخصیتی فرد بر اساس مدل DISC و استفاده از شیوه‌های علمی برخورد با ایشان می‌توان میزان بهره‌وری فرد را در محیط کار بالا برد و پیامدهای استفاده از این روش چه مواردی می‌تواند باشد؟

روش پژوهش

این پژوهش به شیوه تحلیلی و با استفاده از مطالعه میدانی و مقاله‌های مختلف در ارتباط با میزان بهره‌وری، مشکلات محیط‌های کاری و متغیرهای گوناگون موثر بر روابط افراد در این محیط‌ها و همچنین تیپ‌های شخصیتی با توجه به مبانی نظری مدل DISC و پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه انجام شد. بعد از مطالعه و مقایسه پژوهش‌های مختلف و بازنگری در نتایج و یافته‌های آنان بر مبنای نظری و تجربی حاصل از این مطالعه، به شکل فراتحلیل به جمع‌بندی مطالب پرداخته شد.

یافته‌ها

تست تیپ شخصیتی DISC را می‌توان به شکل زیر توضیح داد که: تیپ نمای شخصیتی تست شخصیت شناسی دیسک (DISC)

معیاری است برای شناختن و رمزگشایی کردن از رفتار افراد و پیش‌بینی رفتارهایی که به‌طور معمول از آنها مشاهده می‌شود. این مدل کمک می‌کند که با افراد متفاوت در موقعیت‌های گوناگون مؤثر و موفقیت‌آمیز تعامل نماییم. شناخت رفتار و تحلیل آن، اولین قدم جهت شناخت خود و شناخت دیگران می‌باشد. اگر به‌دنبال بهبود ارتباطات میان‌فردی در سازمان هستیم؛ باید به افراد کمک کنیم که خود را بشناسند و تعریف درستی از ویژگی‌های رفتاری خود داشته باشند، نقاط قوت و قابل بهبود خود را در حوزه رفتار بدانند و در ارتباط با دیگران نیز توانایی شناخت ویژگی‌های رفتاری مخاطب را داشته باشند، همچنین دلایل رفتار دیگران را درک نمایند و توانایی مطابقت مدل رفتاری خود با دیگران را داشته باشند. این فرایند جزء پیچیده‌ترین و سخت‌ترین قسمت ارتباط است و دلیل آن پیچیده بودن انسان است.

مدل جهانی دیسک DISC در دنیا به عنوان یکی از معتبرترین ابزارهای ارزیابی، بهبود و توسعه منابع انسانی شناخته می‌شود. بسیاری از سازمان‌ها از این ابزار برای توسعه سازمانی، طراحی و تیم‌سازی موفق، افزایش بهره‌وری کارکنان، بهبود کیفیت محیط کار، کاهش استرس در محیط کار، ارتباطات اثربخش سازمانی، مدیریت تعارضات در محیط کار و بسیاری از مقاصد فردی و سازمانی دیگر استفاده می‌نمایند. براساس این مدل ویژگی غالب شخصیتی افراد در قالب ۴ بُعد D، I، S و C توضیح داده می‌شود. سپس براساس این چهار بعد پروفایل و نمودار شخصیتی شما تشریح می‌گردد و از نقاط قوت و ضعف خود نیز آگاه می‌شوید و پیشنهادهایی در جهت تبدیل نقاط ضعف به قوت به شما داده می‌شود. در این مطلب تمامی تیپ‌های شخصیتی تست شخصیت شناسی دیسک (DISC) را از تمامی جنبه‌های رفتاری و شخصیتی در زندگی شخصی و حرفه‌ای مورد تحلیل و بررسی قرار می‌دهیم.

تحلیل تیپ شخصیتی D در تست شخصیت شناسی دیسک (تسلط‌گرا)

تسلط‌گراها با قرارگرفتن در سمت چپ بالای تیپ‌نمای شخصیتی تست شخصیت شناسی DISC، بیشتر استقلال را ترجیح می‌دهند و ممکن است وقتی که دیگران انتظار همکاری بیشتری را از آنها دارند، بی‌حوصله شوند. این گروه ترجیح می‌دهند که در هر موقعیتی، کنترل امور را در دست بگیرند، تا اینکه مجبور باشند با دیگران سروکله بزنند. تسلط‌گراها بسیار خودرأی و مصمم هستند. این نوع شخصیت معمولاً در پیگیری فعالیت‌های روزانه خود، متکی به‌نفس، مبتکر و خودکفا عمل می‌کنند. آنها ترجیح می‌دهند که برخورد با دیگران، به‌صورت مستقیم و بی‌پرده انجام شود و افرادی را هم که به همین نحو با آنها تعامل دارند، تحسین می‌کنند. از آنجا که تسلط‌گراها با کشمکش و مناقشه مشکلی ندارند، ممکن است تعاملی رقابتی را آغاز کنند و این واقعیت که تمایل به پیروزی ممکن است که از حساسیت آنها به نیازهای دیگران قوی‌تر باشد، به نفعشان تمام شود.

نقاط قوت تیپ شخصیتی D

برقراری ارتباط مستقیم، استفاده از حقایق و زبان غیررسمی؛ تمرکز بر نتایج و انتظارات واقع‌بینانه؛ محکم و قاطع بودن

هنگام تصمیم گیری؛ استفاده از رویکردی نتیجه گرا برای پیش بردن امور و حذف جزئیات غیر ضروری؛ احساس ضرورت برای انجام امور در سریع ترین زمان؛ انگیزه دادن به دیگران با ایجاد چالش های رقابتی؛ هدایت دیگران بدون چشم داشت و با روشی شفاف و دقیق؛ ابراز تمایل به کنترل و استقلال.

نقاط ضعف تیپ شخصیتی D

دخیل نکردن دیگران در حل مسائل به دلیل تمایل به راه حل فوری؛ حذف بیش از حد جزئیات، به دلیل خلاصه و کوتاه کردن موضوعات؛ بی حوصلگی در ارائه دستورالعمل های جزء به جزء؛ اصرار برای انتقاد از افرادی که به ضرورت ها توجه ندارند؛ حفظ کنترل خود بر امور با واگذاری مسئولیت ها، اما بدون اختیار دادن به سایرین؛ رهبری دیگران با زورگویی به طوری که سؤالی مطرح نکنند یا درباره مشکلات احتمالی بحث نکنند؛ نشان دادن واکنش تهاجمی، وقتی که دیگران سعی می کنند تا اقتدار یا استقلال آنها را محدود کنند؛ انجام کارها همراه با حس فوریت، که ممکن است باعث اضطراب بی مورد در دیگران شود.

مشاغل مناسب برای تیپ شخصیتی D در تست شخصیت شناسی دیسک

مدیرعامل؛ مجری؛ مؤسس؛ کارآفرین؛ وکیل؛ مدیر عملیات؛ افسر پلیس؛ کارگردان.

روابط حرفه ای

هنگامی که تسلط گراها در کنار افراد آرام و متفکری کار می کنند، می توانند با کارآیی بالا، تیم را به سمت جلو پیش ببرند؛ اما اگر آنها با شخص تسلط گرای دیگری همکاری می کنند، مهم است که برای پذیرش موازنه قدرت، راهی پیدا کنند. افرادی که تیپ شخصیتی D با آنها به خوبی کار می کنند، افرادی که در موقعیت های گوناگون منطقی فکر می کنند؛ افرادی که با روشی مستقیم، رک و بی پرده ارتباط برقرار می کنند؛ افرادی که از پیروی کردن لذت می برند.

موانع موجود در روابط حرفه ای با تیپ شخصیتی D

بعد از ناکامی، در دستیابی تیم به هدف مورد نظر ناراحت شوند؛ احساس کنند که اقتدار آنها به چالش کشیده شده است؛ مجبور باشند که افراد حساسی را با روشی صریح و بی پرده، مخاطب قرار دهند و بر آنها نظارت کنند.

تحلیل تیپ شخصیتی A در تست شخصیت شناسی دیسک (متقاعدکننده)

تیپ شخصیتی A در قسمت بالا و سمت راست پروفایل تست شخصیت شناسی DISC قرار دارد. به این افراد (متقاعد کننده) می گویند. این گروه معمولاً آسان گیر هستند و ارتباط برقرار کردن با آنها، آسان است. آنها تمایل دارند به طور منظم با افراد دیگر ارتباط داشته باشند. بیشتر این افراد، از بودن با دیگران لذت می برند و به عنوان بخشی از فعالیت های روزانه شان، راه هایی برای تعامل با دیگران پیدا می کنند.

نقاط قوت تیپ شخصیتی A

روابط و تعاملات شخصی خود را اولویت بندی می کنند؛ برای حل مشکلات در گروه، ایده پردازان خوبی هستند؛ برای اینکه دیگران عملکرد بهتری داشته باشند، آنها را تشویق کلامی می کنند؛ خودجوش و احساسی ارتباط برقرار می کنند و در ابراز احساسات توانا هستند؛ به سرعت و بدون آمادگی قبلی، با کمک شهودشان می توانند کارها را انجام دهند؛ برای مدیریت زمان، از برنامه های انعطاف پذیر و رویکردهای تغییرپذیر استفاده می کنند؛ برای بهبود رویکرد، به افراد انگیزه می دهند؛ برای اعضای تیمشان پرنرژی و سرگرم کننده هستند.

نقاط ضعف تیپ شخصیتی A

نسبت به افراد و موقعیت ها بیش از اندازه خوش بین هستند؛ بیشتر زمان خود را صرف تعامل با مردم کرده و وقت کمتری برای انجام وظایفشان دارند. با دنبال کردن برنامه مداوم و قابل پیش بینی روزمره مشکل دارند؛ در محدود کردن وقتی که برای دیگران می گذارند، مشکل دارند؛ هنگام برنامه ریزی های ضروری، به احساسات درونی شان بیش از حد اعتماد می کنند؛ برای افرادی که نیاز به رویکردی مشخص برای انجام کار دارند، فضای کافی ایجاد نمی کنند؛ با چند ایده جدید منحرف شده و تمرکزشان بهم می ریزد؛ از تصمیماتی که دیگران نپذیرند، پرهیز می کنند.

مشاغل رایج برای تیپ شخصیتی A در تست شخصیت شناسی دیسک

مدیر روابط عمومی؛ کارگردان؛ طراح؛ مدیر معاملات ملکی؛ مدیر آژانس مسافرتی؛ هنرمند؛ نوازنده؛ نویسنده آگهی های تجارتي.

روابط حرفه ای

افراد با تیپ شخصیتی A، می توانند به اشخاص سرسخت و متمرکز، در جهت تفکر خارج از چارچوب و کشف راه حل های جدید برای مشکلات کمک کنند؛ همچنین هنگام کار با آنها، سعی می کنند با محدود کردن میزان معاشرت، همیشه پاسخ گوی وظایف خود باشند.

موانع موجود در روابط حرفه ای با تیپ شخصیت A

ضرب الاجل یک پروژه مهم را از دست بدهند؛ درباره تصمیمی که بر گروه اثر می گذارد، فکر نکنند؛ برای جلب توجه در یک موقعیت جدی، از طنز استفاده کنند.

تحلیل تیپ شخصیتی S در تست شخصیت شناسی دیسک (باثبات)

با اینکه افراد با تیپ شخصیتی S، به نسبت مظلوم تر از تیپ های دیگر شاخص تست شخصیت شناسی DISC هستند، معمولاً حامی هستند و به نیازها و درخواست های دیگران اهمیت داده و این کار را به خوبی و با شکیبایی در شنیدن گفته ها و احترام به افکار و احساسات ایشان انجام می دهند؛ همچنین احتمالاً این افراد می توانند در موقعیت های دشوار و پرتنش، با همدلی پاسخ گو باشند.

نقاط قوت تیپ شخصیتی S

پیوسته کار خود را با قاعده و نظم مشخصی دنبال کرده و برای کمک در دسترس هستند؛ در کمال آرامش و با درک طرف مقابل، به سوالات او پاسخ می دهند؛ در فواصل منظم، نظر دیگران را درباره عملکرد خود، جویا می شوند؛ به نیازها و نگرانی های دیگران اهمیت نشان داده و توجه می کنند.

نقاط ضعف تیپ های شخصیتی S

به اشتباهات یا نکات منفی دیگران، مستقیم اشاره نمی کنند و این خصوصیت، برگرفته از تمایل آنها برای ماندن در نقطه امن خود و مقاومت نکردن در مقابل نظرات مخالف است. زمانی که جسارت داشتن امری ضروری است، کاملاً بی تفاوت بوده و تسلیم شرایط خواهند شد. از منازعه و تقابل با دیگران می ترسند و دقیقاً زمانی که اطرافیان، نظر آنها را درباره عملکرد خود می خواهند، منفعلانه رفتار می کنند. به دلیل اختلافات بین فردی خود با دیگران، تصمیم گیری ها را به تأخیر می اندازند.

مشاغل رایج برای تیپ شخصیتی S در تست شخصیت شناسی دیسک

مدیر منابع انسانی؛ مشاور؛ مدیر پشتیبانی مشتریان؛ پرستار؛ دستیار اجرایی؛ دستیار پزشک؛ پرستار متخصص و مجاز به درمان؛ درمانگر؛ مسئول جذب مشتری؛ پزشک اطفال؛ دستیار دندان پزشک.

روابط حرفه ای

افراد با تیپ شخصیتی S، به عنوان باثبات، می توانند در درک اهمیت ارتباطات گسترده و اثرگذار، به افراد کم حرف که بیشتر متمرکز تجزیه و تحلیل اطراف خود هستند تا ارتباط و تعامل با دیگران، کمک کنند؛ همچنین آنها را با تشویق برای ایجاد روابط محکم و پایدار با دیگران، از لاک خود بیرون آورند؛ علاوه بر این، در هنگام کارکردن با این تیپ افراد، به خاطر داشته باشید که آنها، فقط با این هدف درباره مسائل و مشکلات، گفت و گو می کنند که بتوانند در مسیر دستیابی به راه حل، موثر باشند.

موانع موجود در روابط حرفه ای با تیپ شخصیتی S

مسائل و مشکلات کوچک تر را نادیده گرفته و تا آخرین لحظه، برطرف کردن آنها را به تأخیر می اندازند. در به اشتراک گذاشتن نظر خود با دیگران درباره عملکردشان، سهل انگاری کرده و قدمی برای رشد و ترقی آنها در کار بر نمی دارند.

انتقادهای سازنده را به شدت شخصی برداشت کرده و فرصت بهره گیری از آنها را به منظور پیشرفت خود، به اختلاف تبدیل می کنند.

تحلیل تیپ شخصیتی C در تست شخصیت شناسی دیسک (وظیفه شناس)

تیپ شخصیتی C (وظیفه شناس)، در بخش پایین و سمت چپ تست شخصیت شناسی DISC قرار می گیرند.

این افراد فعالیت‌های فردی را به فعالیت‌های گروهی ترجیح می‌دهند و به حریم خصوصی خود بسیار حساس هستند. آنها بیشتر درگیر افکار عمیق و آزاد خود هستند تا اینکه به محرک‌های خارجی واکنش نشان دهند.

نقاط قوت تیپ شخصیتی C

وقت‌گذاشتن برای تصمیم‌گیری با فکرکردن درباره مسائل؛ داشتن دستورالعمل‌های تعریف‌شده و واضح در زمان انجام فعالیت؛ استفاده از روشی سنجیده و باقاعده در زمان حل مشکلات؛ قابلیت تجزیه و تحلیل مقادیر زیادی از اطلاعات؛ درخواست ارائه بازخورد به صورت مکتوب، هنگام تحویل فعالیت‌ها.

نقاط ضعف تیپ‌های شخصیتی C

بیشتر به دنبال راه حل ایدئال هستند تا اینکه راه‌حلی عملی ارائه دهند؛ وقت زیادی را به جمع‌آوری اطلاعات و ارزیابی دیسک، قبل از تصمیم‌گیری اختصاص می‌دهند. با افرادی که از رویکرد نظام‌مندی در کار استفاده نمی‌کنند، به مشکل بر می‌خورند؛ داشتن حس انتقاد از افرادی که استانداردهای موردنظرشان را از نظر کیفیت و دقت رعایت نمی‌کنند؛ کارها را بیش از حد و به تکرار چک می‌کنند و وقتی کسی به استقلال بیشتری نیاز دارد نیز بیش از اندازه سؤال می‌کنند؛ راه‌حل‌های پیچیده‌ای را برای مشکلاتی ساده ارائه می‌دهند.

مشاغل رایج برای تیپ شخصیتی C در تست شخصیت شناسی دیسک

مهندس نرم‌افزار؛ مهندس مکانیک؛ مهندس شیمی؛ آمارگیر؛ تحلیل‌گر سرمایه‌گذاری؛ برنامه‌نویس؛ متخصص داده؛ تحلیلگر مالی؛ مدیر سیستم‌ها؛ مدیر مهندسی.

روابط حرفه‌ای

تیپ‌های شخصیتی C (وظیفه‌شناس)، می‌توانند به همکارانی که در کارها عجلولانه رفتار می‌کنند، کمک کنند تا مکثی داشته باشند و برای تصمیمات مهم فکر کنند. زمانی که با تیپ شخصیتی C دیگری کار می‌کنید، مهم است که در برخورد با مشکلات برای ارائه راه‌حل، روش‌های جدیدی را مدنظر قرار دهید.

موانع موجود در روابط حرفه‌ای با تیپ شخصیت C

غفلت کردن از در نظر گرفتن ایده‌های دیگران؛ سوتفاهم در تعیین فعالیت، به این دلیل که ملاقات حضوری وجود نداشته است؛ ناخواسته انتقاد کردن از اقدامات همکاران خود.

نتیجه‌گیری

به نظر می‌رسد با توجه به اینکه در بسیاری موارد افرادی که در زمینه تاثیر عوامل مختلف بر بهبود کسب و کار فعالیت دارند در این زمینه تخصص لازم را نداشته و این امر باعث عدم دستیابی به یک نتیجه علمی و تاثیرگذار برای ارایه راهکارهای مناسب در این زمینه باشد. همانطور که در انواع تیپ‌های شخصیتی به صورت روشن مورد بررسی قرار

گرفت مشخص است که این امر نیازمند کار تخصصی است بنابراین یکی از آسیب‌های استفاده از تیپ‌های شخصیتی DISC در شناخت افراد در بهبود کسب و کار عدم تخصص کافی افرادی است که در این زمینه کار می‌کنند. یکی دیگر از آسیب‌های موجود در این زمینه عدم شناخت مدیران حوزه‌های کسب و کار در ارتباط با مسایل علمی به- ویژه بحث تاثیر برخورد علمی مدیران بر اساس تیپ‌های شخصیتی DISC و شناخت تیپ شخصیتی کارکنان و نیز استفاده علمی آنان بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه است. ضمن اینکه تاکید می‌شود که این موضوع حتی در بین متخصصین رشته‌های مختلف جا نیفتاده و کمتر مورد استفاده قرار می‌گیرد. مورد دیگر از این آسیب‌ها انجام نادرست تست‌های شخصیت مدل DISC است که به دلایلی چون: کم توجهی آزمودنی- ها یا کارکنان به سوالات، ادراک ناقص کارکنان از مفهوم سوالات، استرس زیاد به دلیل شرایط نامناسب و زمان کم برگزاری تست، عدم فرهنگ سازمانی مناسب و ... می‌توان اشاره کرد.

پیشنهادات

- فرهنگ سازی از طریق رسانه‌های جمعی برای بها دادن به روش‌های علمی
- استفاده از متخصصین و انجام تست‌های لازم هنگام استخدام افراد در رشته‌های شغلی
- آموزش مدیران در سطوح مختلف در زمینه استفاده از روش‌های علمی به ویژه بر اساس تیپ‌های شخصیت مدل DISC و تاثیر این روش بر بازده بهروری در محیط کسب و کار
- تبیین تاثیر استفاده از روش‌های علمی برای مسئولین رده بالا
- ...

منابع

- طالب زاده عادل، ۱۳۹۵، عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمانی، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، ۱۲ خرداد ۱۳۹۵، سالن همایش‌های بین‌المللی دانشگاه شهید بهشتی، تهران
- کارگر غلامرضا، فرج پور بتول، ۱۳۸۸، چگونه بهره‌وری را در یک سازمان افزایش دهیم، نشریه توسعه انسانی پلیس، دوره ۶، شماره ۲۳، صفحه ۴۵ تا ۷۸
- پاکدل الهام، امیدواری منوچهر، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر شخصیت انسانی بر قابلیت اطمینان انسانی و بروز حوادث با استفاده از در صنایع خودرو DISC و مدل شخصیت رفتاری Heart تکنیک سازی، نشریه ارگونومی، بهار ۱۳۹۶، دوره ۵، شماره ۱؛ صفحه ۲۶ تا صفحه ۳۵
- نصیری پور امیراشکان، ریسی پوران، طبیبی سیدجمال الدین، مهرایان فردین، فرمانبر ربیع اله، ۱۳۸۹، سنجش مولفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی، مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، تابستان ۱۳۸۹، دوره ۱۹، شماره ۷۴؛ صفحه ۵۸ تا صفحه ۶۷
- الوانی سیدمهدی، محمدی سمیه، میرزایی مهدی، ۱۳۹۱، تاثیر فرهنگ سازمانی در بهره‌وری نیروی انسانی، نشریه پژوهشگر (مدیریت)، زمستان ۱۳۹۱، دوره ۹، شماره ۲۸؛ صفحه ۲۵ تا صفحه ۳۸
- حجازی مسعود، تقی پورفرشی فریبا، ۱۳۹۴، بررسی تاثیر شادی در کار بر بهره‌وری نیروی انسانی، نشریه مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، تابستان ۱۳۹۴، دوره ۹، شماره ۳۳؛ صفحه ۷۷ تا صفحه ۹۲
- دهقان نیری ناهید، نظری علی‌اکبر، صلصالی مهوش، احمدی فضل‌اله، ۱۳۸۵، نشریه حیات، پاییز ۱۳۸۵، دوره ۱۲، شماره ۳؛ صفحه ۵ تا صفحه ۱۵
- گودرزی مسعود، عطایی مرتضی، ۱۳۸۸، رابطه دستمزد و بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه، نشریه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، زمستان ۱۳۸۸، دوره ۱، شماره ۱، صفحه ۷۱ تا صفحه ۷۶
- شاهقلیان کیوان، ۱۳۸۸، تاثیر به کارگیری رایانه بر بهره‌وری نیروی انسانی در بخش اداری صنعت، نشریه مدیریت توسعه و تحول، پاییز ۱۳۸۸، دوره ۱، شماره ۳، صفحه ۳۵ تا صفحه ۴۲
- بیگی نیا عبدالرضا، سرداری احمد، نجاری‌نژاد حسن، ۱۳۸۹، تاثیر توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل تقویت کننده بهره‌وری نیروی انسانی، نشریه چشم انداز مدیریت دولتی، پاییز ۱۳۸۹، دوره ۱، شماره ۳؛ صفحه ۷۹ تا صفحه ۱۰۲
- الوانی سیدمهدی، احمدی پرویز، ۱۳۸۸، طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، نشریه مدرس علوم انسانی، بهار ۱۳۸۸، دوره ۵، شماره ۱ (پیاپی ۱۸) صفحه ۱ تا ۲۰
- Althin, Richard and Behrenz, Lars(2005). " Efficiency And Productivity of Employment Offices " ,26 International Journal of Manpower", 26(2), 196-206

**Pathology of the use of Disc behavioral patterns in communication optimization
Existence in the field of business and solutions**

Fateme Samimi, Farzad Ramezani Rad, Murad Rostami

Abstract

This research was carried out with the aim of determining the consequences of using the DISC behavioral pattern in optimizing communication in the field of business and providing a solution. The research method is analytical and using field studies and various articles related to the level of productivity, the problems of working environments and various variables affecting the relationships of people in these environments as well as personality types according to The theoretical basis of the DISC model was In order to draw conclusions and analyze improvements by comparing different researches and reviewing their results and findings based on theoretical and experimental results, a meta-analysis was used to summarize. At the end of this issue, it became clear that the use of the DISC behavioral pattern is effective in improving and optimizing the performance of organizations, while the lack of expertise of the researcher can seriously damage the results of the work.

Keywords: DISC behavioral model, business, organizational performance