مشخص کردن ۴ تیپ شخصیتی برای مدیریت بهتر

وقتی چند سال پیش در یک سری مشکلات پزشکی درگیر شدم، خیلی مشتاق بودم شرایط را درک کنم و همواره سوالاتی درباره نتایج احتمالی هر نوع درمان، دارو یا سایر اقدامات ممکن می‌پرسیدم. به زودی دریافتم تقریبا هر متخصصی که با او صحبت می‌کنم این جمله را تکرار می‌کند: «هر کسی متفاوت است».

این عبارت در دنیای کار هم مصداق دارد. «هر کسی متفاوت است». تمایل طبیعی مدیران که خود نیز تیپ‌های شخصیتی مختلفی دارند این است که با افراد دیگر طوری رفتار کنند که انگار مشابه خودشان هستند؛ با این حال، مدیریت موثر نیازمند «انعطاف‌پذیری شخصیتی» است. باید شخصیت و رویکردتان را بر اساس ویژگی‌های شخصی که با او کار می‌کنید، تغییر دهید.

روش‌های مختلف برای افراد مختلف

آزمون‌ها و ابزارهای تعیین شخصیت بسیاری وجود دارد که در طول سال‌ها توسعه

یافته است. شاید بهترین آن‌ها آزمون DISC باشد که شخصیت‌ها را به چهار گروه تقسیم می‌کند. این ابزار در تعریف شخصیت خاص افراد و تعیین نقاط قوت، ضعف، علائق و مسیرهای شغلی احتمالی فرد به طرز شگفتی دقیق است.

ما هرگز بدون گرفتن آزمون DISC، کسی را در شرکتمان استخدام نمی‌کنیم. داوطلبان استخدام را با ارائه رمز ورود به وب‌سایتی رجوع می‌دهیم و از آن‌ها می‌خواهیم ده تا پانزده دقیقه برای پاسخگویی به مجموعه سوالات اختصاص دهند و سپس دکمه تایید را بزنند. سپس در همان لحظه، تحلیل کامل و دقیقی از شخصیت خودشان دریافت می‌کنند. نتایج آزمون شخصیتی هم‌زمان برای ما یعنی کارفرمای احتمالی هم ارسال می‌شود.

سپس درباره نتایج آزمون شخصیتی، تلفنی با فرد گفت‌وگو می‌کنیم. ما صراحت کامل را رعایت کرده و نتایج آزمون هر یک از کارمندان احتمالی درباره خُلق‌وخو و صلاحیتش برای انجام کار یا وظیفه‌ای خاص را با او مرور می‌کنیم. این فرایند مثبتی است که هدف آن اطمینان از این موضوع است که اگر شخصی را برای کاری استخدام می‌کنیم، از انجام آن کار خشنود خواهد شد.

تحلیل DISC بر اساس جایگاه افراد روی نموداری که دو محور جدا دارد، آن‌ها را به ۴ تیپ شخصیتی متفاوت تقسیم می‌کند. دامنه محور عمودی از درون‌گرا در پایین تا برونگرا در بالا متغیر است.

روی محور افقی دامنه شخصیت از وظیفه‌محور در چپ تا فردمحور در راست متغیر است. پس ۴ کادر و ۴ تیپ شخصیتی اصلی دارید.

۴ تیپ شخصیتی

شخصیت راهبر

اولین تیپ شخصیتی در کادر چپ بالا شخصیت مسلط یا شخصیت راهبر است. این فرد برونگرا و در عین حال بسیار وظیفه‌محور است. انگیزه اصلی برای این فرد «کسب

نتـایج اسـت». ایـن فـرد می‌توانـد کـارآفرین، رئیـس آتش‌نشـانی یـا افسـر پلیـس فوق‌العاده‌ای باشد و برای هر کاری که در آن کسب نتایج مهم‌ترین عامل موفقیت شرکت باشد مناسب است.

شخصیت راهبر سریع فکر می‌کند و تصمیم می‌گیرد و مایل است به سرعت به نتیجه نهایی برسد. راهبران تحمل کمی نسبت به تیپ شخصیتی ربع دوم یعنی رابطه‌سازان دارند؛ زیرا خودشان بیشتر وظیفه‌محور هستند تا فردمحور؛ اما به خوبی با تیپ شخصیتی گروه سوم یعنی تحلیل‌گران کنار می‌آیند، زیرا تمرکز هر دو بر کسب نتایج است.

شخصیت اجتماعی

دومین ربع مربوط به شخصیت اجتماعی یا ابرازگر است (در مدل DISC با نام اثرگذار آمده است). این فرد ارزش زیادی برای روابط قائل است و فردمحور و برونگرا است. انگیزه اصلی برای شخص اجتماعی این است: «خودت را ببین، مرا ببین!»

این فرد سیاستمدار، سخنران، فروشنده، مجری یا مدیر خوبی می‌شود و در هر کار دیگری که نیازمند سطح بالای تعامل مثبت با دیگران است نیز خوب عمل می‌کند. آن‌ها خیلی دوست دارند درباره خودشان و همچنین درباره شما صحبت کنند و معمولا مثبت و مشتاق هستند.

یکی از خطرات افراد اجتماعی یا ابرازگر این است که به سرعت با شما موافقت می‌کنند و تعهداتی می‌دهند که اغلب فراموش می‌کنند یا درست به خاطر نمی‌آورند.

شخصیت رابطه‌ساز

سومین ربع در سمت راست و پایین مربوط به فرد رابطه‌محور است. به دلایل توصیفی این فرد را «رابطه‌ساز» می‌نامیم. رابطه‌سازها اهمیت زیادی به افکار و احساسات دیگران می‌دهند و در عین حال درون‌گراتر و تودارتر هستند. آن‌ها کم‌حرف‌تر هستند، خیلی سخن نمی‌گویند و ایما و اشاره ندارند.

افراد رابطه‌محور در جمع‌بندی به کندی عمل می‌کنند و گاهی مردد به نظر می‌رسند.

آن‌ها نگران اثر رفتار و گفتار خود بر دیگران هستند. بزرگ‌ترین انگیزه برای رابطه‌سازان این است: «بیایید دوست باشیم».

رابطه‌سازان معلم، پرستار، مشاور و روانشناس خوبی می‌شوند؛ آن‌ها در هر کاری که نیازمند کار نزدیک با دیگران باشد، خوب عمل می‌کنند. وقتی با شخصیت‌های رابطه‌ساز تعامل برقرار می‌کنید، باید کمی بیشتر تعلل کنید، سوالات زیادی بپرسید، با دقت به پاسخ‌ها گوش دهید و بدانید که این افراد دوست ندارند عجولانه تصمیم بگیرند.

شخصیت تحلیل‌گر

چهارمین ربع در سمت چپ و پایین مربوط به شخصیت تحلیل‌گر یا متفکر است که در مدل DISC با نام سازگار آمده است. این شخص تودار و ساکت و همچنین بسیار وظیفه‌محور است. بزرگ‌ترین انگیزه برای این فرد این است: «بیایید دقیق باشیم».

تحلیل‌گران برای مشاغلی که به دقت بالا و تعامل کم نیاز دارد، بسیار مناسب هستند. آن‌ها مشکلاتی را ترجیح می‌دهند که «نخواهند فورا پاسخش را بدهند». افرادی که در بخش متفکر/تحلیل‌گر قرار می‌گیرند به عنوان حسابدار، مهندس، برنامه‌نویس رایانه، دانشمند، محقق، ریاضی‌دان و تحلیل‌گر مالی بسیار موفق هستند. آن‌ها ترجیح می‌دهند که ساعت‌های طولانی در تنهایی کار کنند و با دیگران کم‌ترین تعامل را داشته باشند.

وقتی با تحلیل‌گران/متفکران مواجه می‌شوید، باید ایده‌های خود را به شکلی عملی و منطقی ابراز کنید. آن‌ها عاشق حقایق و جزئیات هستند و می‌خواهند مطمئن شوند که هیچ امکانی برای خطا یا اشتباه وجود ندارد.

افراد متفاوت هستند

تمایل طبیعی شما این است که با دیگران طوری برخورد کنید انگار درست شبیه شما هستند؛ اما وقتی به بلوغ می‌رسید، می‌فهمید که افراد مختلف روش‌های مختلف

دارند.

برای کنار آمدن با شخصیت‌های مختلف، باید گاهی تامل کرده و به فرد مقابل توجه کنید. سپس با او راه بروید و یاد بگیرید که با سرعت و خلق‌وخوی او هماهنگ شوید، به خصوص اگر می‌خواهید به طریقی بر او اثر بگذارید.

روش مدیریتی شما

به کارمندان خود نگاه کنید. به شخصیت خود که هیچ‌وقت تغییر نمی‌کند بیندیشید و سپس به روندهای شخصیتی افراد اطرافتان و چگونگی برقراری بهترین ارتباط با آن‌ها فکر کنید.

- **راهبر:** فرد راهبر وظیفه‌محوری بالا و فردمحوری کمی دارد. این فرد بی‌طاقت، موفقیت‌محور، متمرکز بر کار و علاقمند به کسب نتایج است. روش صحیح مدیریت او این است که عمل‌گرا، دقیق، متمرکز و سریع باشید و به صراحت نتایج مورد انتظار و روش ارزیابی نتایج و موفقیت‌ها را مشخص کنید.

- **ابرازگر:** این تیپ شخصیتی بسیار اجتماعی، برونگرا، دوستانه و مشتاق است. این افراد کل‌نگر هستند، تصاویر بزرگ را می‌بینند، نسبت به شنیدن جزئیات بی‌طاقت هستند و علاقه زیادی به تعاملات انسانی دارند. اثربخش‌ترین روش مدیریت در رابطه با افراد اجتماعی/برونگرا این است که آن‌ها را در جریان قرار دهید و انرژی آن‌ها را بر چیزی متمرکز کنید که بتوانند بیشترین همکاری را با شما داشته باشند. زمانی را به صحبت، ایجاد ارتباط و تعامل با آن‌ها اختصاص دهید و سپس از سایرین بخواهید که به جزئیات بپردازند.

- **رابطه‌ساز:** رابطه‌ساز انسان‌محور است و تمرکز کمی بر کارها دارد. این افراد که حساس و مردد هستند، تاکید زیادی بر ایجاد رابطه با دیگران دارند. آن‌ها از همکاری، کار تیمی، دوستانه بودن و هماهنگی لذت می‌برند. رابطه‌سازها روش مدیریتی ملایم همراه با تعاملات زیاد، دوستانه، آهسته و بدون غافلگیری را می‌پسندند. احساس

کردن، توجه و حساسیت نشان دادن به حالات و روابط سایر افراد بیشترین اهمیت را برای آن‌ها دارد.

- **متفکران**: این افراد تمرکز زیادی بر کار و تمرکز کمی بر افراد دارند. آن‌ها به جزئیات، صحت، دقت و کامل و بی‌نقص بودن اهمیت زیادی می‌دهند. شیوه مدیریتی مناسب در رابطه با متفکران این است که صریح، مرتبط، دقیق، متوجه جزئیات، دقیق در گفتار، ملایم و کنترل‌شده باشید.

مدیران عالی برای بهبود توانایی برای ایجاد رابطه خوب با انواع مختلف تیپ‌های شخصیتی زمان اختصاص می‌دهند. خوشبختانه این توانایی با تجربه و پرسیدن تعداد زیادی سوالات خوب و گوش دادن دقیق به پاسخ‌های آن‌ها حاصل می‌شود. شما باید شیوه مدیریتی خود را عمدا تغییر دهید تا هماهنگی بیشتری با شخصیت اصلی طرف مقابل پیدا کنید.

مقاله ۴ تیپ شخصیتی برگرفته از کتاب مدیریت و واگذاری کارها- کتابخانه موفقیت برایان تریسی است. براب تهیه کتاب کامل، لطفا بر عکس زیر کلیک کنید.