

روانشناسی پروژه

پروژه نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رساله جامع علوم انسانی

چنانچه از راه ارتباط تغییرات رفتاری مطلوب حاصل نگردد، مدیر می تواند از قدرت تحت اختیار خود استفاده کند. مدیر مخیر است، جهت انجام مسئولیت از قدرتی که سازمان به نام اختیار به او تفویض کرده است استفاده نماید. مدیر مسئولی که در بکاربری اختیارات خود قاطعیت دارد، اگر بر کارکنان تفهیم کند که رفتار خلاف آنها مورد اغماض قرار نمی گیرد، بالطبع در عدم بروز یا خاموشی آن رفتار کوشش می نمایند. ولی در مدیریت استفاده از قدرت مستلزم مهارتهای خاصی است که بادست آزی به آنها، از شرایط محیطی مؤسسه و خصوصیات کارکنان نتیجه سوئی حاصل نمی شود. چون همگان واجد شرط نیستند، بدین جهت می توان گفت که فرد برخوردار از شخصیت ضعیف هرچند دارای قدرت سازمانی باشد، به علت ضعف در بکارگیری آن نمی تواند، نتیجه مطلوبی بدست آورد. لذا حتی المقدور استفاده از این حربه توصیه نمی گردد.

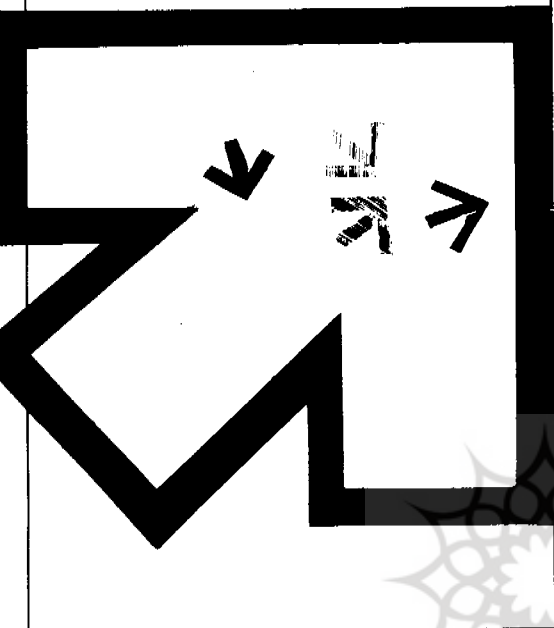
تغییر رفتار هر فرد به هر طریقی که باشد با استعداد تغییر پذیری و خواسته او نیز رابطه دارد. تغییر یک رفتار در واقع یک مورد یادگیری است. همانطوری که در امر یادگیری وظیفه معلم است که دانستیها را به دانش آموز ارائه دهد و به او کمک کند که چگونه آنها را یاد بگیرد. در این مورد نقش پذیرایی دانش آموز آشکار می شود که خود فعالیت بخرج دهد تا بیاموزد. بدین جهت مدیر باید آمادگی لازم را جهت تغییر رفتار در عضو بوجود آورد و او را در مسیر آموزش جدید (تغییر رفتار) هدایت کند. تغییر رفتار اعضای یک مؤسسه که رکن اعظم بحثهای

بریک مدیر آگاه، جهت ایجاد زمینه درک احساس لازم است، حتی الامکان با همه اعضای یک موسسه ارتباطاتی در شرایط مختلف ایجاد کند. ارتباطاتی که در برگیرنده خصوصیات به دور از مقررات و وظیفه رئیس و مرئوس باشد. در ایجاد ارتباط رعایت اصولی لازم است. بدین نحو که فرد نباید ارتباط یک طرفه ایجاد کند. بلکه سعی کند تا با ایجاد ارتباط دوطرفه در شناخت افراد موفق شود. هر آینه در روابط فی مابین، فرد مدیر متکلم وحده باشد، او نمی تواند خواسته های خود را با شناخت فرد یا افراد بر آورده سازد. لذا باید ایجاد فرصت کند، تا طرف مقابل نیز با سخن گفتن خود را بشناساند. در ایجاد ارتباط با همکاران، مدیر باید به محتوای صحبت توجه نماید، تا بتواند هدفی که در برقراری ارتباط دارد بر آورده سازد. اگر هدف ایجاد ارتباط را تغییر و یا ایجاد رفتارهای جدیدی در فرد طرف ارتباط بدانیم، ناگزیریم جهت حصول نتیجه مثبت طرف ارتباط را شناخته و او نیز ما را بشناسد. پس ارتباط این نیست که فرض کنیم مدیر مؤسسه باید اعضا یا عضو را جهت انطباق با اصول و مقررات سازمانی بشناسد. بلکه طرف مورد تغییر یعنی عضو و یا اعضا نیز باید مدیر را بشناسند. در ایجاد ارتباط شناخت طرفین از همدیگر الزامی است. چه شناخت مدیر از یک عضو ممکن است، این امکان را بدهد که تغییر رفتار کارمند مفروض تصور بیجایی بوده باشد. در اینجاست که رفتار مسئول موسسه نسبت به آن عضو تغییر می کند که در این صورت نیز ارتباط جهت (شناخت) تغییر رفتاری را محقق ساخته است.

روانشناسی مدیریت را به خود معطوف می‌دارد
مسئله مهم سازمانهاست. چه، مؤسسه
برخوردار از یک مدیریت سالم ناگزیر به توجه
به این مسئله است.

مدیر می‌تواند با صرف وقت، عضو را به
نقص رفتاری خود واقف گرداند. تا خود
شخصاً در پی چاره‌جویی برآید. بالطبع اعمال
این روش درموسسات آموزشی، کار تعلیم
و تربیت را به وقفه می‌اندازد. لذا همزمان با
انتظار واقف ساختن فرد به نقص خود، از طریق
ایجاد مقایسه بین او و سایرین، قرار دادن فرد
در موقعیتی که او احساس کمبود نماید و تشخیص
علت رفتار و اقدام به تغییر آن از جمله
راههایی است که می‌تواند مشرواقع شود. ولی
روش ارتباط و رعایت شرایط حسنه آن در
موسسات علاوه بر آگاهی از امور جاری
و راه حل یابی مشکلات، ایجاد انگیزش، در
کارکنان موجب کار مؤثر می‌شود که از اهمیتی
خاص برخوردار است. چه، از این راه همانطوری
که مدیریت بوسیله اعضا کمک می‌شود، خود
نیز می‌تواند از راه کمک به برآورد نیازهای
انسانی، چون نیازهای اجتماعی در مفهوم
ایجاد حرمت فرد در اجتماع، نیازهای مربوط
به ادامه زندگی، احتیاجات مربوط به رضایت
روانی، نیازهای مربوط به آزادی تفکر و نیازهای
دیگر، اعضا را مساعدت نماید.

مدیریت واقف بر خصایص و خواسته‌های
انسانی نمی‌تواند صرفاً از طریق پاداشها و
ایجاد تسهیلات مادی، کارمند را از نظر روانی به
سازمان دل بسته کند، بخصوص در سازمانهای
آموزشی که مدیر را اختیار اعطای پاداش یا
افزایش حقوقی متصور نیست. از طرفی اعمال
قدرت بانه‌تر از اختیارات سازمانی نیز نمی‌-



تواند مکمل عوامل انگیزش زای مادی باشد. چه به
تجربه ثابت شده است که اگر مدیر صرفاً با
استفاده از قدرت، برای اعضای سازمان وضعی
بوجود آورد که آنها را از نظر روانی تحت
فشار قرار دهد و اعضا احساس خطر کنند، در
آن صورت در سازمان گروههایی تشکیل می‌-
شوند که رفتار آنها متضاد با خواسته‌های
مدیریت خواهد بود. بنابراین جزو عوامل
موجد انگیزش چون برآورد نیازهای برشمرده
می‌توان، برآورد نیازهای روانی اعضای سازمان
را نیز منظور داشت.

بطوری که مشهود است، رفتار افراد بسا
ادراک آنها در رابطه است. و هر مومسه ای
خواهان و پذیرای رفتاری است که مقررات حاکم
بر آن تعیین کننده آنها می‌باشد. بالطبع

کار خود به کندی پیش رود . لازم به تذکر است که بکارگیری این طریق موقعی مقرون به صلاح است که اعضا وجود فرد را با رفع نقایصی از او درکار جمعی مؤثر بدانند . این عمل به سایر اعضا نیز امکان می دهد که بیان احساس نمایند و خود را از مسائل فردی احاطه گر آزاد سازند . مدیریتی که احساس کند ، رهبری جمعی رابعهده دارد ، باید با مطالعه کافی در تصمیم گیریها و جلسات شرکت نماید . تابا راه حلهایی که از قبل تهیه دیده بتواند مشکلات را برطرف سازد . تذکر این نکته دال بر این نیست که تصمیمات متخذه مدیر باید به کرسی بنشیند ، بلکه بر او لازم است که راه حل را ارائه دهد تا در صورت تصویب گروه به اجرا درآیند .

بدین ترتیب ملاحظه می شود که مسأله ایجاد ارتباط در مسیر هدایت و سازندگی دریک گروه از اهم وظایف مدیریت است . چه مدیریت باید قبول کند که مسئولیت درکار گروهی را باید متوجه تک تک اعضای گروه بنماید . در این صورت ارتباط حسنه ، تشکل مسئولیت را در قالبی واحد جلوه گر خواهد نمود . بدین نحو همراه با سایر امکانات می توان مؤسسه را منسجم و نتیجه عایده از امکانات سازمانی را مثمر دانست .

۱ - ممکن است این گروهها ترکیبی از اعضای سازمانهای غیررسمی باشند . سازمانهایی که در اثر مجاورت کاری اعضا دردل یک سازمان رسمی بوجود می آیند .



اعضا در بدو ورود به سازمان دارای رفتارهای مطلوب سازمان مفروض نیستند . لذا برمدیریت لازم می آید که جهت بهبود بخشیدن به مسئولیتهای جاری سعی کند ، تا شرایطی راکه می تواند رفتارهای اعضای سازمان را تغییر دهد شناخته و درحوزه مدیریت خود حکمفرما کند . بالطبع این شرایط ، رفتار کارکنان را در مسیری که هدف انطباق آنان با محیط موسسه است سوق خواهد داد . تغییرات رفتاری اعضای سازمانی نیز از راه ایجاد ارتباط حسنه با آنان نیکو حاصل می شود که نحوه ایجاد آن مذکور افتاد .

نباید از خاطر به دور داشت که تنها آرزاه ایجاد انگیزش و تغییر رفتار عضو جهت انطباق او با محیط سازمانی نمی توان او را عضو مؤثر نمود . بطوری که تنها آراسته بودن یک فرد به رفتار و هنجارهای خوب اجتماعی نمی تواند او را در زمره مدیران خوب متحلی کند . بدین جهت شرایط دیگری نیز باید درعضو موجود باشد . که از آن جمله می توان ، توانایی فرد در انجام وظایف محوله ، علاقه فرد به انجام کارهای محوله ، امکانات لازم انجام دادن کارو غیره رانام برد .

این امر مستلزم بحث و تبادل نظر در مورد حالات عاطفی هریک از اعضای واجد شرایط مشروح است . امکان دارد که درکار متفق ، اعضای گروه مدتی از وقت خود را صرف این امر کنند که فرد ناسازگار گروه بتواند احساسات خود را بروز دهد ، تا کمک به شناخت علت رفتار ناهنجار و پیدایش راه حل جهت سوق آن فرد به سوی نافع واقع شدن در فعالیت جمعی شود . البته در این گونه موارد امکان دارد ، گروه در انجام امور سرعتی پیدا نموده و یا مدتی در