



نوع شخصیت مدیران و تاثیر آن در اثر بخشی سازمان‌ها

چکیده:

مطالعه نوع شخصیت مدیران در راه رسیدن به اثر بخشی سازمان، امروزه از اهمیت به سزایی برخوردار است به طوری که امروزه از روان شناسان خواسته می شود که از آزمون‌های شخصیت در کارهای استخدامی یا پذیرش مدیران استفاده کنند و دانشمندان علم مدیریت بر این باورند که باید بین تحقیق و سیاست‌گذاری‌های اجتماعی رابطه نزدیکی داشته باشد. از آزمون‌های شخصیت که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است می‌توان آزمون شخصیت نوع A و B را نام برد که جنبه های شخصیتی افراد را به طور کامل موشکافی می نماید، و در بحث اثر بخشی سازمان نیز، الگویی که به نظر می‌رسد سنجش اثر بخشی را در سازمان بخوبی قادر است اندازه گیری نماید، الگوی ارزش‌های رقابتی در عمل می‌باشد که درک جامعی از اثر بخشی سازمان را به ما ارائه می نماید.

واژگان کلیدی:

(۱۹۸۳) شخصیت را ترکیبی از ویژگی‌های فیزیکی و ذهنی تعریف می‌کند که به فرد هویت بخشد.

Personality

شخصیت

لیکن در یک جمع بندی کلی از تعاریف شخصیت، می‌توان شخصیت را این گونه تعریف نمود: شخصیت عبارت است از مجموعه‌ای سازمان یافته، و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و مداوم که روی هم یک فرد را از افراد دیگر متمایز می‌نماید (شاملو، ۷۷).

effectiveness

اثر بخشی

organization effectiveness

اثر بخشی سازمانی

managers

مدیران

مقدمه:

تا کنون نظریه‌های مختلفی پیرامون شخصیت و انواع آن از سوی دانشمندان و صاحب‌نظران ارائه شده که به طور خلاصه می‌توان آنها را در هشت رویکرد اصلی روانکاوی، شخصیت‌شناسی، رفتاری، یادگیری اجتماعی، تحلیل عاملی، شناختی، انسان‌گرایی و رویکرد حیطه محدود، مورد بررسی قرار داد (خادم، ۸۴).

نقش روانشناسی و به طور اخص شخصیت، در مدیری و سازمان طی سال‌های اخیر همواره مورد توجه دانشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت بوده و در کانون توجه آنان قرار گرفته است و شاید یکی از مهمترین دلایل آن، میزان دشواری‌ها و چالش‌هایی است که مدیران سازمان‌ها در دوره‌های مختلف کاری خود با آن مواجه هستند و در اغلب موارد مشاهده می‌شود که بیشتر سوء تفاهماتی که بین مدیر و کارکنان بوجود می‌آید، ناشی از عدم شناخت شخصیت مدیر و عدم ادراک پیام‌های مدیر به عنوان یک فرستنده می‌باشد.

نظریه شخصیت نوع A و B الگویی برای

شناخت شخصیت:

یکی از انواع تقسیم بندی‌های شخصیت که در دوره های اخیر مورد توجه قرار گرفته می‌توان از آن برای تشخیص نوع شخصیت افراد و به خصوص مدیران مورد استفاده قرار داد شخصیت نوع A و B می‌باشد که اولین بار توسط دو پزشک متخصص قلب به نام‌های «می پرفریدمن» و «ری روز نم» ارائه شدند. به خلاصه، شخصیت‌های نوع A افرادی پر مشغله، عجل، بسیار وظیفه شناس، کاملاً رقابتی، مصرّ در کار، و احتمالاً افسرده و عصبانی هستند. در مقابل افراد نوع B اشخاصی خونسرد، دارای نگرش متعادل به زندگی و محیط دارای اعتماد به نفس بیشتر، دارای مشغله کمتر، اصرا کمتر در انجام کار، و تمایل کمتر به وقت شناسی هستند (مورهد و گریفین، ۷۴).

از سوی دیگر، اثر بخشی سازمان به عنوان یک مساله مهم برای کارشناسان و تحلیلگران سازمان باقی مانده است و نوع شخصیت مدیر، نقش اساسی و بنیادین در راه رسیدن سازمان به اثر بخشی ایفا می‌کند. اثر بخشی لازمه توفیق در امر مدیریت است و امروزه کمتر سازمانی را می‌توان یافت که به مدیران اثر بخش، نیاز نداشته باشد.

تعریف شخصیت و انواع رویکردها و

نظریات درباره آن:

مطالعه ای که در ایالات متحده انجام شده نشان می‌دهد که ۶۰ درصد مدیران نمونه گیری شده دارای شخصیت نوع A بوده‌اند و تنها ۱۲ درصد مدیران دارای شخصیت نوع B بوده‌اند (مقیم، ۸۰). همچنین تحقیقات انجام شده توسط کارار، پلاسین، ایوانز در سال ۱۹۸۷ در مورد رانندگان اتوبوس هندی و آمریکایی نشان داد که رانندگان اتوبوسی که دارای الگوی رفتاری A می‌باشند، دارای هیجان بیشتری بوده و آمار تصادفات آنها بیش از الگوی رفتاری نوع B می‌باشد (مشبکی، ۸۰).

از واژه شخصیت تعاریف گوناگون و متنوعی از سوی دانشمندان و صاحب‌نظران ارائه گردیده است. افرادی مانند رابینز، فروید، کارل راجرز، گوردون آلپورت، و کاتل^۵ از جمله کسانی هستند که شخصیت از دیدگاه خود

شخصیت عبارت است از

مجموعه‌ای سازمان یافته، و

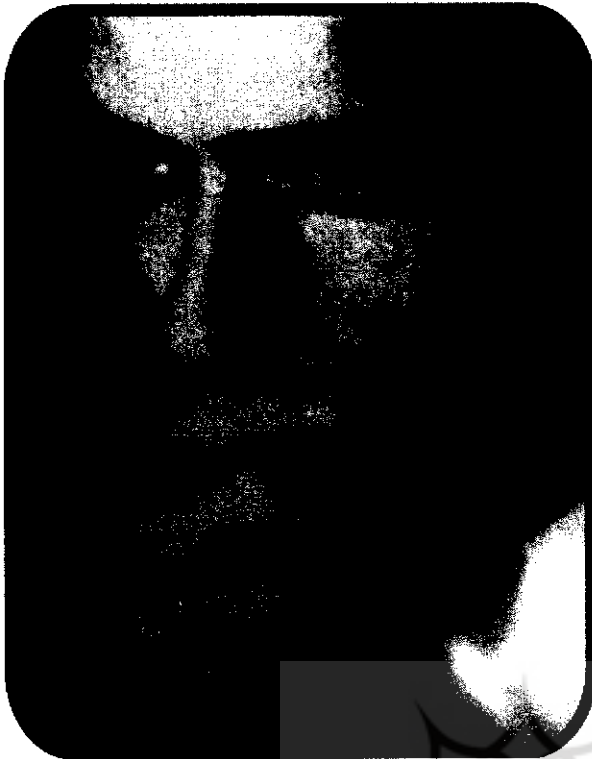
واحدی متشکل از خصوصیات

نسبتاً ثابت و مداوم که روی هم

یک فرد را از افراد دیگر متمایز

می‌نماید

تعریف و مورد بررسی قرار داده‌اند. به طور مثال رابینز معتقد است که شخصیت یک فرد مجموعه‌ای است از خصیصه‌های روان شناختی که ما برای طبقه بندی آن فرد، به کار می‌بریم (رابینز، ۶۹). رویس



حساسیت در خصوص شناخت نوع شخصیت مدیران ایجاب می‌کند که در سازمان‌های ایرانی نیز آزمون‌هایی برای سنجش شخصیت مدیران انجام پذیرد و با توجه به حساسیت و اهمیت پست‌های مدیریتی، این امر اجتناب ناپذیر به نظر می‌رسد.

تعریف اثر بخشی و روش های سنجش اثر بخشی سازمان :

در خصوص مبحث اثر بخشی و اثر بخشی سازمانی، تعاریف و دیدگاه‌های متفاوتی از سوی صاحب‌نظران ارائه شده و هر یک بنا به دیدگاه‌ها و نظرات خویش اثر بخشی را تشریح نموده‌اند. کیم کامرون^۱ (۱۹۸۳).

اثر بخشی سازمان را وضعیتی می‌داند که در آن سازمان مورد نظر منابع را به میزان محدود مصرف کند و قادر باشد به هدف یا اهداف مطرح شده با توجه به معیارهای تعیین شده دست یابد.

همچنین لورنس^۲ و لورش^۳ (۱۹۹۸) معتقدند سازمانی اثر بخش است که ویژگی‌های سازمان و بخش‌های گوناگون محیط مربوط به آن دارای تعادل و توازن باشند. هوج^۴ (۱۹۸۸) سازمانی را در اثر بخشی می‌داند که بدون توجه به سایر نتایج بدست آمده با محیط خود در تعادل باشد.

به طور کلی تعریف متداولی که بسیاری از اندیشمندان مدیریت در مورد اثر بخشی انجام داده اند عبارت است از: اثر بخشی میزان رسیدن به اهداف سازمان (گیوریان، ۷۹).

به طور کلی برای سنجش اثر بخشی سازمانی ۵ الگو بیان شده است که در جریان سنجش و تدوین شاخص‌های اثر بخشی سازمانی می‌توان از آنها بهره‌مند شد که از این ۵ الگو، ۳ الگو مربوط به دیدگاه‌های سنتی و ۲ الگو مربوط به دیدگاه‌های نوین می‌باشند.

رویکردهای سنتی عبارتند از: روش مبتنی بر هدف - روش مبتنی بر تامین منابع برنامه و روش و روش مبتنی بر فرایند درونی. در عین حال رویکردهای نوین اثر بخشی شامل روش مبتنی بر رضایت گروه‌های ذینفع و روش مبتنی بر ارزش‌های رقابتی در عمل می‌باشد (جباری، ۸۱). الگوهای ارائه شده برای سنجش اثر بخشی سازمان هر یک در جایگاه خود، دارای نقاط قوت و ضعف برای سنجش اثر بخشی سازمان می‌باشند. اما اگر ما خواهان درک جامعی از اثر بخشی سازمانی هستیم، شناسایی همه متغیرهای کلیدی در حیطه

اثر بخشی و سپس تعیین این که چگونه این متغیرها بهم مرتبط می‌شوند ارزشمند است، که رویکرد یا الگوی ارزش‌های رقابتی یک

چنین چارچوب
منسجمی به منظور تحقق
این مهم ارائه می‌دهد
(رابینز، ۷۶).

در الگوی ارزش‌های
رقابتی در عمل، سنجش
اثر بخشی سازمان از طریق
کننون‌های هشت گانه‌ای

انجام می‌پذیرد که این کانون‌ها عبارتند از:

OFM (انعطاف پذیری) - OFE (جذب منابع) - OCM
(برنامه‌ریزی) - OCE (بهره‌وری و کارایی) - PCM (دسترسی
به اطلاعات) - PCE (ثبات) - PFM (نیروی کار منسجم) و
PFE (نیروی کار ماهر) (دفت، ۸۰).

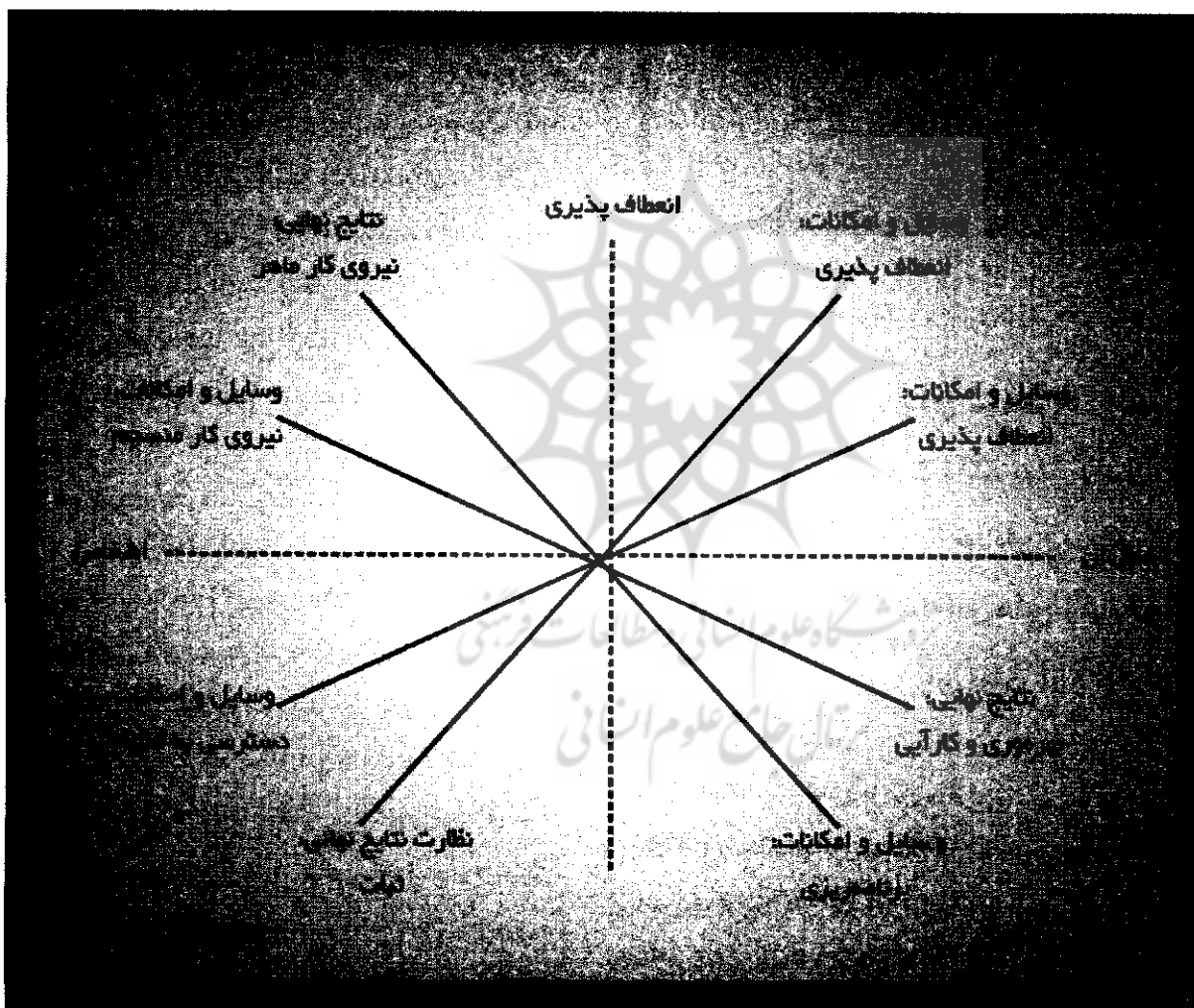
اکنون می‌توانیم شروع به ترکیب کانون‌های هشت گانه در
الگوهای جداگانه کنیم. کانون‌های PFM و PFE الگوی روابط
انسانی را شکل می‌دهند. این الگو بر اشخاص و انعطاف پذیری
تاکید می‌ورزد. الگوی انسانی که می‌تواند اثر بخشی را در قالب یک

برای سنجش اثر بخشی سازمانی
۵ الگو بیان شده است که در
جریان سنجش و تدوین
شاخص‌های اثر بخشی سازمانی
می‌توان از آنها بهره‌مند شد

داده و نسبت به الگوی مخالف خود، دیدگاهی متفاوت و متضاد دارد. الگوی روابط انسانی با معیارهای اثربخشی خود، ارزش و اهمیت اشخاص و انعطاف پذیری را در مقابل سازمان و ثبات که الگوی عقلانی بر آنها تاکید دارد، قرار می دهد. الگوی روش های باز به وسیله ارزش های سازمان و انعطاف پذیری تعریف شده در حالی که الگوی فرایند داخلی با توجه به اثربخشی خود به افراد و ساختارهای بی ثبات تاکید می کند.

برای بکار بستن این الگو نخستین گام، تعیین عوامل کلیدی

نیروی کار منسجم و نیروی کار ماهر به عنوان نتایج نهایی تعریف کند، الگوی روش های باز کانون های OFM و OFE را در بر می گیرد. در الگو اثربخشی بر حسب انعطاف پذیری (به عنوان وسایل و امکانات) و توانایی جذب منابع (به عنوان نتایج نهایی) تعریف می شود. الگوی هدف عقلانی مشتمل بر کانون های OCM و OCE است. وجود طرح ها و اهداف ویژه (به عنوان وسایل و امکانات) و کارایی و بهره وری بالا (به عنوان نتایج نهایی) شاهدهی برای اثربخشی بشمار می آیند. و نهایتاً کانون های PCM و PCE



است که بنا به نظر مدیران عالی برای بقا سازمان، حیاتی و مهم هستند. بعد از تعیین عوامل مذکور و تفکیک آنها ضروری است، اهمیتی که هر یک از آنها بر ارزش های هشت گانه دارند محاسبه شوند. این عمل وظیفه ای ساده نیست، زیرا مستلزم آن است که مدیریت خود را جای هر یک از عوامل قرار دهد یا به طور واقعی با آنها

الگوی فرایند داخلی را شکل می دهند. این الگو بر افراد و نظارت تاکید دارد و به انتشار مناسب و کافی اطلاعات (به عنوان وسائل و امکانات) ثبات و نظم (به عنوان نتایج نهایی) در ارزیابی اثربخشی سازمانی توجه بسیار دارد. آن چیزی که در این رویکرد واضح می باشد، این است که هر الگو یک دسته ویژه از ارزش ها را نشان

مصاحبه کند. پرسشنامه یکی از ابزاری است که می‌تواند به ارزیابی کمک کند (رابینز، ۷۶). روش مبتنی بر ارزش‌های رقابتی دویژگی بر جسته دارد: نخست در این الگو مفاهیم اصول متضاد، در یکدیگر ادغام می‌شود و دیدگاه واحدی به دست می‌آید و دوم، در این الگو به شاخص‌هایی که در محاسبه اثربخشی سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند توجه می‌شود. البته بر حسب ارزش‌هایی که مدیریت سازمان به آنها می‌دهد (دفت، ۸۰).

شکل زیر الگوهای چهارگانه ارزش‌های رقابتی را نمایش می‌دهد:



معتقدند:
برای آنکه سازمانی اثربخش باشد، مدیر آن سازمان باید بتواند جنبه‌های روانی و شخصیتی، انگیزش کار و مشارکت در کار را در اولویت برنامه کاری خود جای دهد (علوی، ۷۷).

بدین ترتیب ملاحظه می‌شود که در اثربخشی سازمانی، نوع شخصیت مدیران از اهمیت به سزایی برخوردار است. به طوری که امروزه از روانشناسان خواسته می‌شود که از آزمون‌های شخصیت در کارهای استخدامی یا پذیرش مدیران و کارکنان استفاده کنند (پروین، ۸۱).

آنچه که حائز اهمیت می‌باشد این است که ما در سازمان‌های اجتماعی، صنعتی، اداری، ارتش، دانشگاه‌ها و

موسسات آموزشی و تربیتی اغلب نیاز به سنجش شخصیت افراد و به خصوص مدیران داریم (علوی، ۷۷).

شخصیت مدیر را رفتارها و نگرش‌های وی که برای دیگران شناخته شده است و همچنین حوزه‌ای که برای دیگران ناشناخته است، شامل می‌شود (مقیمی، ۸۰). به هر حال باید توجه داشت که زمینه فرهنگی درون سازمان چیزی جز افراد و ساختار فکری و احساسی و تعامل میان آنان نیست. ورود روانشناسان به عرصه مدیریت از همین زاویه‌ها صورت گرفت. آنان با استفاده از نظریه‌ها و رفتارهای گوناگون روانشناسی به تبیین شخصیت و رفتار فرد در سازمان پرداختند (پاریخ، ۸۶).

جمع بندی و نتیجه گیری:

موضوع اثربخشی سازمان، موضوع مهمی است که مدیران سازمان‌ها باید آن را مد نظر قرار دهند. اما آنچه که مسلم است نوع

تاثیر نوع شخصیت مدیران بر اثربخشی سازمان:

اهمیت موضوع شخصیت و تاثیر آن بر اثربخشی سازمان از آن جهت است که شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روانشناسی دانست. بدون آگاهی دقیق نسبت به شخصیت افراد، سازمان‌ها و به طور اخص مدیران قادر نخواهند بود بین شخصیت و شغل هماهنگی ایجاد نمایند و این مشکلی است که امروزه سازمان‌های بسیاری با آن دست به گریبانند (مشبکی، ۸۰).

مفهوم شخصیت به آن دلیل برای مدیریت اهمیت دارد که به نظر اکثر مدیران، نقش عمده‌ای در چگونگی ادراک، ارزیابی، واکنش فرد در برابر محیط دارد (مورهد و گریفین، ۷۲).

بسیاری از صاحب‌بنظران مدیریت مثل «کنز و کان»

۹. گیوریان، حسن (۱۳۷۹): «عوامل موثر در بهره‌وری سازمان»، ماهنامه تعاون، شماره ۱۰۵.
۱۰. مشکی، اصغر (۱۳۸۰): «مدیریت رفتار سازمانی»، انتشارات ترمه، تهران.
۱۱. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۰): «سازمان و مدیریت - رویکردی پژوهشی»، انتشارات ترمه، تهران.
۱۲. موهده، گیریفین (۱۳۷۴): «رفتار سازمانی»، ترجمه الوانی و معمارزاده، انتشارات مروارید، تهران.

منابع خارجی:

1. Cameron , K . (1983) , Evaluation organizational Effectiveness in organized Anarchies , Academy of managemend .
2. Hodge ,B.j . (1988) , organization Theory , 3rded , London , Allyn and Bacon Inc .
3. Lawrence , R .Stanley and jaywo Lorsch (1998) , organization theory and design , south western college publishing ,sixth Edition .
4. Royce . j .(1983) , ersonnlity Integration : Asynthesis of theparts and wholes of Individuality theory , pp .683-706 .

پانویس:

1. Robbins
2. Sigmund Freud
3. carl Rogers
4. Gordon ALLport
5. R .cattell
6. K. Kameron
7. R .Lawrence
8. J. Lorsch
9. B. J. Hodge
10. katz & kahn

شخصیت مدیران در رساندن به سازمان به اثربخشی، بسیار مهم می‌باشد. چرا که یکی از منابع قدرت مدیران، قدرت مرجعیت شخصی است. یعنی همان چیزی که به عنوان هنر در مدیریت شناخته می‌شود. یک مدیر باید ویژگی‌های شخصیتی مناسب و سلامت روان را برای تصدی این شغل داشته باشد، چرا که قرار است تعدادی از انسان‌های دیگر را هدایت کند و به هدف برساند. قدرت مرجعیت به مدیر این اجازه را می‌دهد که به عنوان الگو بین کارکنان مطرح باشد و دستورات او به راحتی از طرف زیر دستان پذیرفته شود.

فهرست منابع و مآخذ:

منابع فارسی:

۱. باربخ، جاگدیش (۱۳۷۶): «روانشناسی مدیر موفق»، ترجمه غلامحسین معتمدی، انتشارات مرکز، چاپ اول، تهران.
۲. پروین، جان (۱۳۸۱): «شخصیت»، ترجمه جوادی و کدیور، انتشارات آبیژ، چاپ اول، تهران.
۳. جباری، لطفعلی (۱۳۸۱): «الگوهای اثربخشی سازمان‌ها»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۷.
۴. خادم، حسین (۱۳۸۴): «نظریات شخصیت»، اینترنت، سایت WWW.daneshnameh.roshd.ir
۵. ال دفت، ریچارد (۱۳۸۰): «تئوری و طراحی سازمان»، ترجمه پارسائیان و اعرابی، جلد اول، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سوم، تهران.
۶. رایبیز، استیفن (۱۳۷۶): «تئوری سازمان»، ترجمه الوانی و دانانی فرد، انتشارات نشر موج، تهران.
۷. شاملو، سعید (۱۳۷۷): «مکتب‌ها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت»، انتشارات رشد، تهران.
- علوی، امین‌الله (۱۳۷۷): «روانشناسی مدیریت و سازمان»، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

کتاب‌های و پژوهش‌ها:

بهرام بهرامی، نویسنده و صفحات مطالب شماره قبل (۶۸) اعلام می‌شود:

روابط انسانی در سازمان - نویسنده: محمد بهرامی - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی - صفحات ۱۸-۱۵

روایی مدل منابع ارتقاء مشارکت زنان در سطوح مدیریت ایران - نویسنده: استاد آقای مشکی - دانشجویان: فرناز موسوی ثابت - نسیم توکلی فاضل

صفحات ۲۶-۱۹

نقد و بررسی بر کتاب فرآیند خط مشی گذاری عمومی - نویسنده: آقای دکتر منصور نژاد - صفحات ۳۰-۲۸

مشارکت و کنترل از دیدگاه اسلام - تهیه کننده: مجید اسماعیل پور، عضو هیئت علمی دانشگاه و دانشجوی دکتری مدیریت - صفحات ۵۸-۴۴