



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

قراردادهای روانشناختی برای کارمندان کلیدی: شخصیت مدیر می تواند موجب

ارتقای خلقت و تکامل شود

اغلب بیان می شود که ارزشمند ترین دارایی یک سازمان، نیروی کار آن است. بنابراین مدیریت موثر سرمایه انسانی برای شکوفایی شرکت حیاتی است.

کلید واژه ها: صفات شخصیتی، ساختار سازمانی، قرارداد روانشناختی

قراردادهای روانشناختی در کار

برای این منظور، مدیران نقش مهمی ایفا می کنند. یکی از ویژگی های کلیدی نقش آنها، کمک به جلب، توسعه و حفظ استعداد است. علاوه بر این آنها به عنوان عامل شرکت در ایجاد قرارداد روانشناختی (PC) عمل می کنند که گاهی اوقات بین کارفرما و یک کارگر ایجاد می شود.

قراردادهای روانشناختی، تعهدات خاصی را که شرکت برای یک کارمند مقرر می کند، منعکس می کنند. مدیران در جهت تسهیل این موافقت هایی که اغلب شامل تعهدات صریح و ضمنی هستند، عمل می کنند. درک عمیق آنها از دیدگاه کارفرمایان، آنها را برای این وظیفه ایده آل می سازد.

شاید مهمترین جنبه این است که اطمینان حاصل شود که شرایط یک PC برآورده شده باشند. هنگامی که یک کارفرما، این تعهدات را برآورده می سازد، تأثیر آن همواره مثبت است. کارگران با دقت بیشتر سازمان را شناسایی می کنند و فداکاری و وفاداری آنها بر این اساس افزایش می یابد. هر چند معکوس آن به همان اندازه درست است. عدم موفقیت در ارائه وعده ها منجر به عدم مشارکت و افزایش احتمال ترک شرکت می شود.

گنجاندن جنبه های مبادلاتی و رابطه ای برای PCها امری رایج است. جنبه های رابطه ای به عنوان مبنا در نظر گرفته می شوند و شامل به طور مثال تبادلات مالی بین شرکت و کارمند می شوند. عناصر مبادلاتی، دارای ماهیت کوتاه مدت هستند.

جهت گیری طولانی مدت و تمرکز بیشتر روی جنبه های عاطفی رابطه، قراردادهای بیشتر رابطه ای می سازد. این ویژگی ها قابل توجه زیرا آنها:

- برای هر کارمند تا حدودی سفارشی هستند
- در اختیار مدیر لحاظ می شوند؛ و
- در مقایسه با PCهایی که عناصر مبادلاتی را می گنجانند، احتمالاً بیشتر از شخصیت مدیر تحت تاثیر قرار می گیرند.

اهمیت ابعاد شخصیت مدیر

کار قبلی به طور قابل توجهی شخصیت مدیر در این زمینه را نادیده گرفته است. با این حال، یک احتمال قوی وجود دارد که این عامل در تعیین محتوای PC و اینکه آیا تعهدات انجام می شوند یا خیر بسیار تاثیرگذار است. اهمیت شخصیت مدیر با رابطه ای تر شدن یک قرارداد افزایش می یابد.

ابعاد شخصیتی پنجگانه به اصطلاح پنجگانه بزرگ به طور بالقوه به عنوان تاثیرگذارترین ابعاد در نظر گرفته می شوند. زمانی که مدیران موارد زیر را بروز دهند، PCها را بیشتر تحت تاثیر قرار می دهند:

- دلپذیری: افرادی که رتبه بالایی در این مشخصه می گیرند، مراقبت دیگران هستند و مشتاق کمک به آنها هستند. تعامل به طور طبیعی نیز به وجود می آید، بنابراین توسعه ارتباطات شخصی قوی امری طبیعی است. مدیران دلپذیر، نیازهای کارکنان را بهتر درک می کنند و معمولاً تلاش می کنند تا آنها را برآورده کنند. زمانی که روابط بسیار ارزش پیدا می کنند، این استنباط منطقی است که چنین مدیرانی تعیین شده اند تا حمایت از وعده های PC تضمین شود.
- پیروی از وجدان: قابلیت اطمینان و سازماندهی های صحیح از جمله ویژگی های این بعد شخصیتی هستند. برنامه ریزی، سازماندهی و اجرای صحیح وظایف، نشانه هایی از وجود این بعد هستند. مدیرانی که وجدان دارند، در

دستیابی به اهداف در کار مستعدتر هستند و دوراندیش می باشند. شواهد دیگر تمایل به استفاده از PC های ارتباطی و عزم جدی برای انجام آنها را نشان می دهند.

■ برونگرایی: افرادی که در این صفت، قوی هستند معمولاً دوستانه و اجتماعی هستند. اشتیاق به ارائه خدمات به دیگران نیز یک ویژگی است، که مستلزم تمایل مدیران به ارائه شرایط مناسب PC برای زیردستان آنها است. برونگرایی همچنین آنها را قادر می سازد تا بینش اولیه در مورد هر گونه مشکلی که ممکن است مانع تعهدات شود پیدا کنند. اینکه آنها برای راضی کردن کارکنان در نظر گرفته شوند، باید تلاش های شرکت را از سوی آنها برای جلوگیری از نقض شرایط PC تضمین نماید. با این حال، یک خطر اینست که چشم انداز خوش بینانه آنها و اعتماد به دیگران ممکن است توانایی آنها در تشخیص زمانی که یک نقض امکان پذیر است را مختل کند.

به نظر می رسد که دو بعد شخصیت باقی مانده ارتباط کمی در مورد این قراردادهای روانشناختی دارند. باز بودن برای تجربیات جدید نشان می دهد که فرد، کنجکاو و تخیلی است. هیجان همین قدر ارزش دارد. از آنجایی که این عوامل به طور قابل ملاحظه ای بی ثباتی را منعکس می کنند، باز بودن برای تجربه به سختی به سمت روابط پایدار درازمدت منجر می شود.

احتمالاً روان رنجورخویی کمتر به PC ها ارتباط دارد. این صفت از طریق احساساتی مانند استرس و عصبی بودن منعکس می شود، بنابراین برای یک فرد مبتلا به روان رنجورخویی، شایسته بودن اجتماعی بودن و توانایی کنترل غیرمعمول است. ایجاد ارتباطات نزدیک با کارکنان نیز برای مدیران رتبه بالای در این بعد، بعید است. علاوه بر این، رنج بردن از اضطراب، به سختی آنها را در موقعیت ایده آل قرار می دهد تا نیازهای دیگران را تامین کنند.

به واسطه تعریف، مدیران به طور قابل توجهی روی PC ها سرمایه گذاری می کنند. این جهت گیری قوی آنها نسبت به مدت زمان طولانی تر، این فرض را مطرح می کند که چشم اندازهای تحقق وعده ها با رابطه ای شدن قرارداد بیشتر می شود. قصور می تواند هزینه بر باشد، زیرا کارکنان ممکن است آن را به عنوان یک نقض اعتماد تلقی کنند. روابط می توانند به موجب آن آسیب ببینند.

ساختار سازمانی و تاثیر آن

اما شخصیت مدیر به تنهایی تضمین کننده ایجاد و انجام رضایت بخش PCها نیست. عوامل سازمانی نیز می توانند تعیین کنند که یک مدیر چه دامنه عملی می تواند داشته باشد. به عنوان مثال، آزادی او برای تحقق وعده های خاص، تقریباً به طور قطع در شرکت هایی که شرایط زیر را دارند محدود می شود:

قصور در تحویل وعده ها منجر به عدم مشارکت و افزایش احتمال ترک شرکت می شود.

اهمیت شخصیت مدیر با رابطه ای شدن یک قرارداد افزایش می یابد.

- سیاست ها و روش های اجرایی در آنها بسیار رسمی هستند؛
 - تصمیم گیری متمرکز است؛ و
 - ارتباط بین سطوح مختلف سازمانی محدود است.
- برعکس، در شرکت هایی که اطلاعات آزادانه جریان می یابند، اختیار بیشتر است، تصمیم گیری، کمتر سلسله مراتبی است و انعطاف پذیری بیشتر غالب است
- رسمی سازی به طور مشهود فراتر از کنترل هر مدیر است. در حالیکه وجود آن مانع از برآورده سازی تعهدات خاص PC توسط مدیران نمی شود، این وظیفه بسیار سخت تر می شود. بنابراین، اگر شرکت ها بتوانند به مدیران خودمختاری بیشتر برای دادن وعده به کارکنان بدهند و مهمتر از همه، به آنها پایبند باشند، این امر به طور قابل توجهی کمک خواهد کرد. چنین کاری مطمئناً تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی و حفظ استعدادهای کلیدی خواهد داشت.

ممکن است امکان انتقال قدرت بیشتر به مدیران وجود نداشته باشد. در چنین شرایطی، شرکت ها و واحدهای اقتصادی باید:

- به وضوح مرزها را تعریف کنند به طوری که مدیران به طور کامل از تعهداتی که می توانند به کارمندان بدهند و تعهداتی که نمی توانند بدهند آگاه شوند؛
- صریحاً بیان کنند که چه روش های اجرایی باید دنبال شوند اگر یک مورد ویژه رخ دهد که در آن یک معامله فردی باید انجام شود؛ و

■ برای آموزش مدیران تلاش نمایند به طوری که شرایطی آنها به PCها ارائه می دهند، مطابق با استراتژی منابع انسانی شرکت باشد..

هدایتگری نیز می تواند در مورد چگونگی مدیریت کارآمد نیازها و انتظارات کارکنان مورد توجه قرار گیرد. عوامل اضافی مانند فرهنگ سازمانی می توانند به طور غیر مستقیم بر PCها تاثیر بگذارند. اینکه چگونه شخصیت مدیر، خلاقیت و انجام کار یک مدیر را منعکس می کند می تواند از فشارهای اقتصادی یا دیگر اثرات خارجی تحت تاثیر قرار گیرد. این که آیا سطح مدیریتی یا نوع صنعت دارای تاثیر است، نیز شایان توجه است.

اظهار نظر

این بررسی بر اساس کار "مدیر به عنوان عامل کارفرما: نقش شخصیت مدیر و زمینه سازمانی در قراردادهای روانشناختی" توسط *Isabel Metz, Carol T. Kulik, Christina Cregan* و *Michelle Brown* است. در این جا مشخص شده است که برخی از ابعاد شخصیت مدیران میتوانند اثربخشی قراردادهای روانشناختی میان کارفرمایان و کارکنان را تا حدودی تحت تأثیر قرار دهند. ادعای کلیدی این است که مدیران نشان دهنده سطح بالایی از این ابعاد به طور محتمل تر با موفقیت قرارداد می بندند و تلاش می کنند تا تضمین شود که شرکت بعداً وعده داده شده را تحویل خواهد داد.

Reference

Metz, I., Kulik, C.T., Cregan, C. and Brown, M. (2017), "The manager as employer agent: The role of manager personality and organizational context in psychological contracts", *Personnel Review*, Vol. 46 No. 1, pp. 136-153, doi: 10.1108/PR-04-2015-0087.

برای خرید فرمت ورد این ترجمه، بدون واتر مارک، اینجا کلیک نمائید.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی