

تئوری رهبری مبتنی بر شخصیت و هویت

دکتر فرجاد عزیز¹ و مهسا محمودی مشایی²

1- دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

2- دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

چکیده

با توجه به انبوه توجه مدیریتی و علمی به رهبری توسعه اخیراً دیدگاه جدیدی ظهور کرده. این مقاله یک مدل مبتنی بر هویت از توسعه رهبر را پیشنهاد می‌کند که در حال حاضر مسلم است که مدیران مهارت‌های رهبری را یاد می‌گیرند با تمرین و مشاهده و بنابر این بیشتر از تجربیات کلری مستقیم می‌آموزند.

در نتیجه یکی از مهمترین پیشرفت‌ها در توسعه اجرایی تکیه به روش‌هایی که در محل انجام می‌شوند بوده است فاصله بین بینش جدید (دانستن) و رفتار جدید (انجام).

در سال‌های اخیر دیدگاه جدیدی در حال ظهور است که رهبری را به هویت مرتبط می‌کند و اهمیت خود پنداره یک رهبر و تمرکز بر شکاف بین انجام دادن و بودن.

لرد وهال در سال (2005) مدلی از توسعه‌ای که در آن سیستم‌های پیچیده‌تر رفتار مدیر را هدایت می‌کنند. دانش و ادراکات هویت‌هایی که در آن نقش‌ها و مهارت‌های رهبری برای حس یک فرد محوری‌تر از خود یک استدلال قانع‌کننده‌ای که توسعه مهارت‌های رهبری است بطور جدا نشدنی با رشد خود پنداره فرد بعنوان یک رهبر ادغام شده است در حال ظهور است ولی تحقیقات و نظریه پردازی در مورد توسعه رهبری هنوز انجام نشده است.

فرآیندها و شرایط تعدیل‌کننده‌ای و دگرگونی‌ها که این هویت را تشکیل می‌دهند مشخص کنید.

هدف ما در این فصل تحکیم و گسترش این خط رو به رشد است. تفکر تحت عنوان توسعه رهبری مبتنی بر هویت.

مفهوم (رهبر شدن) یک فرآیند است شامل حرکت در مراحل جداسازی، انتقال و ادغام و مشترک با همه آداب گذر.

این ایده‌ها به روند تبدیل شدن به یک رهبر و پیشنهاد راه‌هایی که در آن توسعه رهبری را می‌توان با طراحی تجربیات و آموزش آن تقویت کرد فرآیند های هویت را در نظر بگیرید.

واژگان کلیدی: رهبری، هویت، شخصیت، انگیزه و تلاش، رهبر اخلاقی، تلاش سازمانی، رضایت شغلی

1- مقدمه

رهبری عمل تاثیرگذاری بر افراد است بطوریکه از روی میل و علاقه برای هدف گروهی تلاش کنند. رهبری توانایی ترغیب دیگران به کوشش مشتاقانه جهت هدف‌های معین است. رهبری عبارت است از فرآیند نفوذ بر دیگران به گونه‌ای که پیرو، از روی تمایل و خواست این نفوذ را به منظور تحقق اهداف سازمان بکار گیرد. بنابر این مطالعه تفاوت‌های شخصیتی افراد اهمیت خاصی دارد. رفتار انسان اغلب عمل گوناگون دارد و می‌تواند در افراد مختلف بصورت متفاوت بروز کند. این پیچیدگی به این دلیل است که رفتارها نه تنها از شخصیت افراد بلکه از موقعیت‌ها و شرایط و از تناسب ویژگی‌های شخصیتی با این موقعیت‌ها و شرایط ناشی شده و قوت و ضعف‌هایی را به دنبال دارد.

سبک رفتاری به الگوی رفتاری خاصی اشاره می‌کند که مدیر برای انگیزش کارکنانش در جهت تحقق اهداف سازمان اتخاذ می‌نماید و معمولاً با درجاتی از شدت و ضعف در دو طیف وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار قرار داشته که الگوی تلفیقی نیز مطرح می‌شود.

بنابر این با توجه به رابطه تنگاتنگ ویژگی‌های شخصیتی مدیر شیوه‌ای که در مدیریت خود اعمال می‌کند و بازتاب این شیوه در روند آتی سیستم و نیز حساسیت و اهمیت و هدایت و مدیریت به بحث در این شیوه رهبری می‌پردازیم.

تلاش در جهت بهبود عملکرد نیروی انسانی و بطور کلی سازمان، یکی از وظایف مهم مدیران در هر سازمانی است. نتایج نشان

می‌دهند که متغیرهای رهبری اخلاقی و انگیزشی و شخصیت فعال بطور مستقیم تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد و این بدان معنی است که رهبری مبتنی بر شخصیت، عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بنابر این اگر روابط کارکنان با رهبران روابط مناسبی باشد احتمال بروز رفتارهای فعال نیز افزایش خواهد یافت.

رهبری برای تمام سازمانها برای رسیدن به اهداف مهم می‌باشد. از آنجائیکه رهبری یک عامل کلیدی برای بهبود عملکرد سازمان است، موفقیت یا شکست سازمان وابسته به اثر بخشی رهبری در تمام سطوح می‌باشد.

رهبری، توانایی اثر گذاشتن بر نگرش‌ها، توانایی‌ها و باورهای کارکنان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است. در طول قرن بیستم نظریه‌های بسیاری برای تبیین ویژگی‌ها و رفتارهای موثر رهبری که افزایش‌دهنده انگیزش و تلاش کارکنان هستند ایجاد شده است.

رهبری مبتنی بر شخصیت و هویت به گونه‌ای است که یک رهبر از طریق بها دادن و ارزش قائل شدن به کارکنان سازمان و با هویت بخشیدن به وی و زحمات و کارها و تلاش او در درون انسان‌ها ایجاد شوق و انگیزه می‌کند و همین باعث تشویق وی گشته و به حدی در کار و وظایف خود از خودش انرژی می‌گذارد و تلاش می‌کند که پیشرفت کارهایش در موفقیت امور و وظایف سازمان نیز بسیار اثر بخش و مفید خواهد بود.

بنابر این سوال اصلی در این مقاله این است که هویت بخشی سازمانی بر رضایت شغلی و ایجاد انگیزش روانی افراد چه تاثیری خواهد داشت؟ این مقاله به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و سبک رهبری مدیران می پردازد.

2- سوالات در مورد توسعه رهبر

1-چه تغییری می کند؟

2-چگونه تغییر می کند؟

3-چه شرایطی تفاوت ایجاد می کند؟

در سر تا سر مسیر های امیدوار کننده را شناسایی می کنیم و توسط این دیدگاه برای تحقیقات آینده در مورد توسعه رهبر پیشنهاد شده است

3- تغییر هویت در انتقال به نقش های رهبری

هویت به معنای مختلفی اشاره دارد که خود و دیگران را به خود وصل می کند. این معانی بر اساس نقش ها و گروه های اجتماعی است. عضویت های یک فرد (هویت اجتماعی) و همچنین شخصیت و ویژگی هایی که آنها نشان می دهند و دیگران به آنها نسبت می دهند. (هویت شخصی) هویت های حرفه ای هر دو شخصی و هویت های اجتماعی به عنوان مجموعه نسبتا پایدار و صفات، باورها، ارزش ها و انگیزه ها و تجربیاتی است که افراد بر اساس آنها خود را تعریف کنند.

در نقش حرفه ای هویت حرفه ای اعطا می شود که در طول زمان با تجارب متنوع و بازخورد معنادار که به افراد امکان می دهد در مورد آن بینش کسب کنند. ترجیحات استعداد ها و ارزش های اصلی و پایدار آنها.

اما هویت ها نه تنها ساخت های تاریخ هستند و نه به امر اجتماعی محدود می شوند بلکه پیش بینی هایی در باره آینده هستند. یکی از مولفه های خود پنداره خود ممکن یک فرد است. تصاویری که فرد در مورد اینکه چه کسی ممکن است تبدیل شود می خواهد بشود یا می ترسد تبدیل شود.

4- تعریف لغوی هویت و هویت چیست؟

هویت به معنی هستی، وجود و آنچه موجب شناسایی شخص باشد است.

هویت انسان مقوله‌ای اجتماعی است. همه انسان‌ها به هنگام تولد فارغ از اینکه در کجا بدنیا آمده‌اند یا از چه قوم و قبیله‌ای هستند دارای ویژگی‌های یکسان نوع انسانی در میان موجودات زنده هستند و هیچ تفاوت ماهیتی ندارند.

*بنابراین: بحث هویت انسانی در جامعه شکل می‌گیرد و کاملاً بحث اجتماعی است.

5- عوامل موثر بر شکل‌گیری هویت کدام است؟

عوامل شناختی، مربوط به والدین و مدرسه، اجتماعی، فرهنگی

*نکته مهم:

تاثیر زمینه‌های اجتماعی بیشتر از سایر عوامل است.

6- انواع سطوح و سلسله مراتب مختلف هویت

*هویت فردی

* هویت ملی

*هویت دینی

*هویت خانوادگی

*هویت جنسیتی

*هویت فرهنگی

*هویت تمدنی

برزونسکی (1999) فرض کرد افراد دارای وضعیت‌های هویتی مختلف در فرآیندهای اجتماعی، شناختی که برای حل مسائل شخصی، تصمیم‌گیری‌ها و فرایند شکل‌گیری هویت استفاده می‌کنند با همه فرق دارند. او سه سبک دارد:

1- سبک هویت اطلاعاتی:

افراد دارای این سبک کمتر در جستجوی تایید و تصدیق دیگران هستند و به قضاوت های خود اعتماد دارند.

2- سبک هنجاری:

افراد درگیر این سبک هوشیار و بشاش هستند اما برای ابهام تحمل کمی دارند که مطابق با الگوی مارسیا، یعنی افراد به عنوان هویت زود رس طبقه بندی می شوند که روش حل مسئله را برتر می دانند.

3- سبک سردرگم یا اجتنابی:

رفتارشان بر پایه عوامل موقعیتی و لحظه ای تنظیم می شود و از راهکار های ضعیف اسنادی و شناختی استفاده می کنند و از رویارویی با مسائل و تصمیم های شخصی بیزارند.

7- تعریف شخصیت

شخصیت به ویژگی های بیرونی و قابل مشاهده فرد اشاره می کند. جنبه هایی است که دیگران می توانند ببینند. شخصیت ما در قالب تاثیری که بر دیگری می گذاریم تعریف می شود. مفهوم اصلی و اولیه شخصیت تصویری، صوری و اجتماعی است که بر اساس نقشی که فرد در جامعه بازی می کند ترسیم می شود.

بعضی شخصیت اجتماعی که فرد به اجتماع خود ارائه می دهد یا جامعه بر اساس آن او را ارزیابی می کند.

(شاملو)، میلر و دالارد.

عنصر با دوام شخصیت را عبارت از عادت می دانند و در تعریف عادی، عادت پیوندی است که میان یک انگیزه و یک پاسخ بر قرار می گردد بنابر این شخصیت هر فرد بستگی به تاریخ زندگی او یعنی به تاریخ عادت هایی که در زندگی کسب کرده خواهد داشت.

خلاصه اینکه منظور از شخصیت:

مجموع خصوصیات و صفات فرد است و الگو های معینی از رفتار و شیوه های تفکرات که نحوه سازگاری شخص با محیط را تعیین می کند.

8- ویژگی های شخصیتی و موقعیت شغلی با عملکرد شغلی چه ارتباطی دارد؟

پنج نیاز و صفت شخصیتی موثر در عملکرد و رفتار شغلی افراد وجود دارد:

1- برونگرایی

2- ثبات هیجانی

3- خوشایندی

4- وظیفه شناسی و با وجدان بودن

5- صداقت برای تجربه کردن

9- تعریف انگیزش و اهمیت آن

انگیزه میزان تمایلی است که یک فرد برای انجام کاری دارد. احساسی است که بر اساس آن فرد نسبت به کار یا فعالیت خاصی رفتار می کند. یک فاکتور روانشناسی انسانی است که فرد را به رفتار های خاص هدایت می کند.

*نکته مهم:

وقتی انگیزه مثبت باشد فرد خوشحال و پر انرژی و مشتاق به انجام وظیفه است. و برعکس هنگام انگیزه منفی، فرد دچار بی روحی و غم و بی حالی و بد بینی است.

10- عوامل موثر بر سطح انگیزه افراد

الف) عوامل ذاتی

ب) عوامل خارجی

ج) عوامل مثبت

د) عوامل منفی

چهار عامل افزایش انگیزه در کارمندان عبارتند از:

عامل اول: شیوه رهبری

عامل دوم: شیوه پاداش دهی

عامل سوم: حال و هوای سازمانی

عامل چهارم: ساختار شغلی

علاوه بر چهار عامل انگیزه ساز بالا، سه فاکتور انگیزه ساز در تمام سازمان ها و حرفه ها وجود دارد:

1- پاداش

2- شناخت

3- تقویت

که در مورد وظایف مدیریت منابع انسانی برای ایجاد انگیزه از طریق بها دادن و شخصیت بخشیدن به کارمندان انجام می شود.

*مثل قدردانی از کارمندان بصورت حضوری در جمع

1- تاثیر قدردانی بر کارمندان بعنوان نقش مهم در هویت بخشی:

در یک آمار رسمی اعلام شده که حدود 89 درصد از کارمندان موافقت می کنند که قدردانی حس فرهنگ مشارکت بهتری به آنان می دهد.

79 درصد گفتند بعد از قدردانی بهتر کار می کنند.

75 درصد احساس کردند که قدردانی باعث می شود مدت بیشتری دوست بدارند در سازمان فعلی خود بمانند.

86 درصد موافق بودند که قدردانی به آنها کمک می کند تا با همکاران خود ارتباط بهتری برقرار کنند و 81 درصد احساس کردند که باعث می شود بهتر با سازمان خود ارتباط برقرار کنند.

2- تاثیر احترام گذاشتن به کارمندان در هویت بخشی:

هر انسانی برای خود شخصیتی دارد و برای هویت خویش ارزش قائل است. احترام به شخصیت افراد، احساس هویت و شخصیت را در آنان زنده می کند و انگیزه آنان را بالا می برد و موجب می شود متقابلاً برای مدیران و اجرای دستورات آنان احترام قائل شوند.

***مهم:**

یک مدیر خوب و شایسته با افراد زیر دستش با تواضع و احترام رفتار می کند و برای آنان شخصیت قائل است.

امیر مومنان (علیه السلام) به مالک می نویسد:

مهربانی با مردم را پوشش دل خویش قرار بده و با همه دوست و مهربان باش. مبدا هرگز چون حیوان شکاری باشی که خوردن آنان را غنیمت دانی.

زیرا مردم دو دسته اند: دسته ای برادر دینی تو و دسته دیگر همانند تو در آفرینش اند.

11- نقش روحیه در کار چیست؟

کار و شغل نقش مهمی در زندگی افراد و تاثیرات قابل توجهی در بهزیستی و شادکامی آن‌ها دارد. شغل بخش عمده ای از زندگی افراد را تشکیل می‌دهد. اگرچه چالش‌هایی هیجان‌آور برای افراد است می‌تواند منبع عمده استرس را در زندگی افراد هم باشد که به محیط کار محدود نمی‌شود و متعاقباً این اثر به محیط‌های دیگر زندگی نیز منتقل می‌گردد. مطالعه در زمینه علل و پیامدهای مهم نگرش کارکنان در خصوص رضایت شغلی یکی از جنبه‌های اصلی روانشناختی در مبحث منابع انسانی است.

12- عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان به چند دسته تقسیم می‌شوند؟

به دو دسته عوامل محیطی و شغلی و عوامل فردی تقسیم می‌شوند. (کریستوفر 1996)، عوامل محیطی شامل نظریه ویژگی‌های شغلی (هاکمن والدهام 1980)، محدودیت‌های سازمانی (کونور و رادلف 2000)، متغیرهای نقش (کترز کان 1985)، تعارض کار و خانواده (هالیبیک و لئونارد 1995)، سطح پرداخت (مک فارلین 2000)، استرس شغلی (جکس دنیز 1996)، کار اضافی (جکس وپییز 1996)، کنترل حین کار (دایر و فتر 1999)، جدول برنامه زمانی کار (دالتون 2000)، عوامل فردی رضایت شغلی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان (باج 2002) و تناسب شغل با شاغل (ادوارد 2003) یافت شده است.

رضایت شغلی بر چه عواملی موثر است؟

* بر عملکرد شغلی (بانونداد کالینسکی 1999)

* بر رفتار شهروند سازمانی (اشنک 1996)

* بر رفتار واپس‌گرایانه (جکینز و گوپت 2000)

* غیبت از کار (استیرز وردز 2000)

* ترک کار (روزنویک 1993)

* نکته مهم:

با توجه به نقش کلیدی رضایت شغلی در سازمان ثابت شده است که رضایت شغلی و رضایت از زندگی بطور متوسط و مثبتی با یکدیگر مرتبط می‌باشند.

بنابر این کارکنان با نگرش مثبت در مقایسه با افراد با نگرش منفی تمایل بیشتری به کار و زندگی دارند.

13- بیان چند نظریه

نظریه‌های انگیزش شغلی و پیشرفت شغلی به سه دسته طبقه‌بندی می‌شوند:

1- انگیزه‌های فیزیولوژیک: مثل گرسنگی و تشنگی

2- انگیزه‌های روانی: مثل جلب توجه و رقابت طلبی

3- انگیزه‌های اجتماعی: مثل وابستگی به گروه و احساس تعلق

نظریه دو عامل هرزبرگ می‌گوید رفتار کارکنان در سازمان تحت تاثیر دو دسته عوامل قرار می‌گیرد:

الف) عوامل انگیزشی

ب) عوامل ابقا

نظریه دیگری به نام نظریه انتظار در آن پنج مفهوم اصلی وجود دارد:

الف) نتایج شغلی: همه پاداش‌هایی است که سازمان می‌تواند برای کارکنان فراهم کند.

ب) برادر: به احساسات یا جهت‌گیری عاطفی فرد نسبت به نتیجه خاص

ج) وسیله: میزان ادراک شده همبستگی بین عملکرد شغلی و نتایج حاصل از آن

د) انتظار: رابطه ادراک شده بین تلاش و نتیجه حاصل از آن

ه) جاذبه: نیرو و میزان تلاش که در درون فرد وجود دارد و در صورت برانگیخته شدن آزاد خواهد شد. بنابر این هر چه نیرو بیشتر باشد، انگیزش هم زیاد تر خواهد شد.

نظریه انگیزش پیشرفت (مک‌کلند):

انگیزش یعنی آنچه از ترکیب سه عامل برادر، وسیله، انتظار حاصل شود.

اگر فرد احساس کند که عملکرد بهتر او منجر به نتایج با ارزشتری می‌شود به کوشش خود می‌افزاید.

نشانه انگیزه پیشرفت نشان دهنده چیست؟

1- تمایل به انجام کار

2- سازمان دادن به محیط

3- فایق آمدن بر موانع

4- سبقت گرفتن از دیگران در رقابت با رقابت با دیگران

14- عوامل برانگیزاننده رفتار کارکنان کدامند؟

1- هدفهای سازمان تعیین شوند و به آگاهی کارکنان برسد

2- با ارزشیابی مداوم رفتار کارکنان را از میزان وصول به هدف آگاه کنیم.

3- شرکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها.

4- پاداش دادن به رفتارهای مطلوب و پیش رونده کارکنان در جمع دوستانشان.

5- کسب هدف های عینی و قابل دسترسی در زندگی.

6- نگهداری سوابق مربوط به پیشرفت خود در جهت هدف هایی که به آنها نائل شدند.

7- اوضاع و احوال محیط گرم و صمیمی که فرد حمایت می شود.

8- عضویت یک فرد در یک گروه مرجع جدید.

در مدل اقتضایی یکی از چهار عملی که انجام می شود روی خصوصیات شخصیتی مرئوسان است که ابعاد شخصیتی مرئوسان نیاز ها و انگیزه های آنان طبق تجارب قبلی شناسایی و تقویت هایی روی آن ها انجام می شود.

در مدل اقتضایی رابطه بین رهبر و اعضای گروه چگونه است؟

به اعتقاد فیدلر، علاقه افراد گروه به رهبر عامل تعیین کننده ماهیت رهبری است و اینکه افراد تا چه اندازه مایل به پیروی از دستورات رهبر هستند که اگر علاقه و اعتماد افراد نباشد نیازی به اعمال قدرت و مقام نیست.

15- نقش رهبر در ایجاد سیستم موثر برای تعامل، حل مسئله و موقعیت های سازمانی مناسب چگونه ایفا می شود؟

چهار اصل الگوی سازمانی در سازمان روشنفکر:

1- تلقی منابع انسانی به عنوان مهمترین سرمایه انسان

2- رفتار با همه افراد با درک بالا، ارزش قائل شدن و اعطای شخصیت به آنان و صمیمیت و حمایت

3- بهره برداری از نیروی سازندگی گروه ها از طریق بصیرت و تیم سازی

4- در نظر گرفتن اهداف بالا در هر سازمان

16- سطوح اخلاق رهبری تا چه حد اهمیت دارد؟

سطح اخلاق افراد مهمترین بعد رهبری است که مشخص می کند مردم به او اعتماد دارند و برایش احترام متقابل قائلند.

نقش رهبر در ایجاد جو اخلاقی بسیار مهم است. رهبر با قدرت تعیین خط مشی ها و تصمیم گیری ها می تواند مکانی ایجاد کند که به بهترین ها در رفتار اخلاقی و عملکرد پاداش دهد.

***تئودور استا یوسکی نویسنده روسی می گوید:** برای نابود کردن انسان کافی است کار او را بی فایده و بیهوده جلوه دهیم.

***جنری پی ففر در کتاب موازنه انسانی می گوید:** وقتی شرکت ها به نیروی کار خود انگیزه می دهند سود بسیار خوبی هم بدست می آورند. پس بین انگیزه کارکنان و سود سازمان ارتباط مستقیم وجود دارد.

***فرد فیدلر نویسنده در زمینه مدیریت می نویسد:** رهبری یعنی استفاده از هنر تاثیر گذاری برای انجام کارها. موفقیت رهبری نیازمند توانایی درک افراد و کنار آمدن با آنها است.

در چه صورت رهبران موفق می شوند تا با تقویت قوه شخصیت و هویت کارکنان روی آنها تاثیر مثبت بگذارند؟

نقش اساسی روابط انسانی ارزش قائل شدن برای کارکنان است. نیروی کار مدرن ترکیبی از شخصیت و فرهنگ است. (جان گاردنر در مقاله ساختن یک جامعه). بنابر این ضرورت ایجاد می کند که روابط انسانی را بالا برده و قوی تر کنیم. به همین ترتیب عامل شکست سازمان ها روابط انسانی ضعیف است.

وقتی افراد احساس می کنند کار مهمی انجام می دهند و از کارشان قدردانی می شود یعنی ارزش و احترام و اعتماد در روابط انسانی کارکنان وجود دارد و در این صورت کیفیت کار بالا می رود.

که این یکی از سطوح بر جسته ایجاد انگیزه است که اولین سطح آن محسوب می شود.

بنابراین رهبران در صورتی موفق می شوند که درک بالایی از شخصیت زیر دستان داشته باشند و بدانند که شخصیت های متفاوت نیاز ها و رفتار های متفاوتی دارند. رهبر خردمند به این تفاوت های فردی احترام می گذارد.

17- روش هایی که یک رهبر سازمان می تواند نیاز به احترام کارکنان خود را تامین کند و به او ارزش و شخصیت ببخشد عبارتست از:

- 1- تشویق و دلگرمی دادن به کارکنان در قالب پاداش‌هایی به مناسبت کسب موفقیت او و برای حضور مداوم در کار و تشویق وی در حضور جمع کارکنان
- 2- تقدیر و تشویق علنی از کارکنان در مهمانی‌ها و جلسات اداری
- 3- تایید و تحسین برای کارهای خوب روزمره جهت دیده شدن کارکنان
- 4- فرصت اصلاح عملکرد با برنامه‌های آموزشی و دادن ارتقا به کارکنان

18- ارتباط شخصیت و فرهنگ افراد

افراد ماحصل فرهنگ، خانواده، شهر و کشور خود هستند. بنا بر این سبک روابط بین فردی تحت تاثیر نحوه رشد و پرورش آنهاست. از آنجا که شخصیت ما در جامعه شکل می‌گیرد متغیرهای فرهنگی روی آن تاثیر می‌گذارند. مطالعات فرهنگی نشان می‌دهد که سبک روابط بین فردی یک بعد اساسی و ویژگی مهم است مثل درک دیگران، روش کنترل، پایه و اساس اقدام، اهداف مورد علاقه، مبنای رشد مقام و موقعیت انسان در رابطه با دیگران.

19- ویژگی‌های رهبران که رویکرد مبتنی بر شخصیت دارند چیست؟

- 1-مناعت طبع دارند.
- 2-دلسوز و مهربان هستند.
- 3- بر سبک رهبری خود کاملاً مسلط هستند و به نتایج اثر بخش آن آگاهند.
- 4- احساس مسئولیت در برابر کارکنانشان دارند.
- 5- آگاه به نیازهای آنان می‌باشند.
- 6- شخصیت کاریزماتیک دارند.
- 7- معتقد به رویکرد اخلاقی خوش هستند.
- 8- با کارکنانشان ارتباط انسانی بسیار خوبی دارند.
- 9- از نظر شخصیتی فردی متعادل و آگاه هستند.
- 10- مشوق و محرک کارکنان هستند.
- 11- ایجاد انگیزه کارکنان برایشان مهم است.
- 12- رضایت شغلی کارکنان برایشان اهمیت بسیار دارد.

20- مزایای رویکرد رهبری مبتنی بر شخصیت:

در این سبک رهبر با شناخت نیازهای کارکنان و با ایجاد شخصیت و هویت بخشی به آنان از روش های مختلف استفاده می کند و در کارکنانش ایجاد انگیزه می کند و در نتیجه کارکنان نیز بازده کاری بالایی خواهند داشت و در انجام وظایف با رغبت کامل باعث بهبود بخشی به نیاز های سازمان می گردند.

همانطور که رهبران با توجه و احترام برای کارکنان شخصیت می آفرینند آنان هم متقابلاً در قبال رهبران با جان و دل و انگیزه مثبت انجام وظیفه می کنند.

21- معایب رویکرد رهبری مبتنی بر شخصیت

تنها عیب این رویکرد می تواند این باشد که کارکنان را متوقع بار بیاورد. و اینکه به دلیل تفاوت های فردی و شخصیتی افراد امکان دارد بعضی از کارکنان ظرفیت و جنبه هویت بخشی و شخصیت دهی رهبر را نداشته باشند و ماورای آنچه که هستند در مورد خود خیال کنند و اینکه باعث رنجش و کدورت رهبران شوند.

22- نتیجه گیری و پیشنهادات

یک رهبر برای موفقیت باید شخصیتی قوی و با ثبات داشته باشد و در حالیکه در برابر کارکنانش احساس وظیفه می کند که برایشان ایجاد انگیزه کند و به آنها احترام و شخصیت و ارزش دهد، همانطور باید در اعمال این سبک رهبری خود متعادل باشد تا کارکنان از حسن نیت او سو استفاده نکنند و در قبال این ارزش و احترام و هویت بخشی و شخصیت از جانب رهبر، وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند و باعث بهبود مسائل سازمان گردند.

منابع و مراجع

- 1-سید جوادین-سید رضا 1385 مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات ترمه
- 2-هومن-حیدر علی، 1381، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی
- 3-استیفن- پی رایبیز، 1382، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر نشر پژوهش های فرهنگی.

<https://www.newslaw.net/%D9%87%D9%88%DB%8C%D8%AA-%DA%86%DB%8C%D8%B3%D8%AA%D8%9F-%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%B9-%D9%87%D9%88%DB%8C%D8%AA-%D8%B3%D8%A8%DA%A9-%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D9%87%D9%88%DB%8C%D8%AA->

[%D8%A8%D8%B1%D8%B2%D9%88%D9%86%D8%B3%DA%A9%DB%8C.a268799](#)

<https://oghyanooseabi.com/motivation-of-human-resources-in-the-workplace/>

<https://esanj.ir/mag/the-major-leadership-theories>

Amado, G. & Ambrose, A. (2001). The transitional approach to change. Karnac Books. Anderson, J. R. (1987). Skill acquisition: Compilation of weak-method problem solutions. Psychological Review, 94, pp.192–210. Ashforth, B. E. (2001). Role Transitions in Organizational Life: an Identity-Based Perspective. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, Inc

Baumeister, R.F. (1986). Identity: Cultural change and the struggle for self. New York, Oxford University Press. Becker, H. (1953). Becoming a Marijuana User. American Journal of Sociology, 59, pp. 235-242. Bennis, W. (1993). An Invented Life. Addison-Wesley Publishing Company

Charan, R. & Drotter, S.J. (2001). The Leadership Pipeline: how to build the leadership-powered company. San Francisco, CA, Jossey-Bass. Cooley, C.H. (1902). Human Nature and the Social Order. New York, Scribners. Day, D. V. (2001). Leadership Development: a review in context. Leadership Quarterly, 11(4), pp. 581-613. Day, D.V., Zaccaro, S.J. & Halpin, S.M.. (2004). Leader Development for Transforming Organizations: growing leaders for tomorrow. Lawrence Erlbaum Associates

Drath, W. H. & Palus C. J. 2004. Making common sense: Leadership as meaning making in a community of practice. CCL Press. Dubouloy, M. (2004). The transitional space and self-recovery: a psychoanalytical approach to high-potential managers' training. Human Relations, 57(4), pp. 467- 496. Ebaugh, H. R. F. (1988). Becoming an ex: the process of role exit. Chicago, IL, University of