

ایده آل گرایی و پیامدهای آن در مدیریت منابع انسانی

بهروز صبحی لکی^۱، نوروز ایزدپناه^۲، مجتبی رنجکش^۳

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا، Sabuhilaki_behrooz@yahoo.com

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا، Ezadpanah2002@yahoo.com

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا، Moj.ranj8553@gmail.com

چکیده

ایده آل گرایی یا کمال طلبی یکی از ویژگی‌های فطری هر فردی محسوب می‌شود که این ویژگی رفتاری در حد مطلوب صفتی پسندیده به حساب می‌آید. صاحبان مشرب ایده آل گرا (Idealist) یا NF ها مشتاقانه به دنبال رشد و تعالی فردی هستند و بنا به موقعیت‌ها، شرایط زمانی و مکانی، افراد به کمال طلبی بهنجار یا نابهنجار گرایش پیدا می‌کنند. افراد کمال گرا برای رسیدن و دست پیدا کردن به آرمان‌ها و اهداف شان سخت تلاش می‌کنند.

کمال گرایی یک ویژگی شخصیتی است که در بیشتر افراد جامعه وجود دارد و در اختلالاتی مانند وسواس، افسردگی، اضطراب، خودکشی و اختلالات خوردن به وضوح می‌توان شاهد بروز آن بود. در سازمانهای امروزی نیز دو وجه مثبت و منفی کمال گرایی به گونه ای در هم تنیده شده که تمایز آن دو دشوار است.

افراد کمال گرا، انسان‌های شگفت‌انگیزی هستند، مدیریت چنین افرادی صبر زیادی را می‌طلبد و در ضمن باید روش خاصی از مدیریت را برای آنها به کار برد.

در این مقاله بطور مختصر به بررسی ایده آل گرایی مدیران منابع انسانی از جوانب مختلف و عواقب آن در سازمان و فلسفه آن خواهیم پرداخت و سپس راهکارهایی برای مدیریت افراد کمال گرا ارائه خواهیم داد.

واژه های کلیدی: ایده آل گرایی و فلسفه آن، دیدگاه شناختی و روانکاوای ایده آل گرایی، ابعاد ایده آل گرایی، عواقب ایده آل گرایی

مقدمه

اداره موقعیتهای خاص، بخشی از زندگی روزانه مدیران سازمان های امروزی است. همه مدیران هرروز با افراد مسئله ساز سر و کار دارند. شاید هیچ چیز به اندازه برخورد با این افراد، خسته کننده و ملال آور نباشد. این افراد انرژی منابع انسانی در سازمان را تحلیل می‌برند، احساساتشان را تحریک می‌کنند،

حوصله همه را سر می‌برند و کارکنان را در حالتی نامطلوب قرار می‌دهند. این رفتارها در محل کار به راحتی می‌توانند یک محیط شاد را نابود کنند، کارایی را کاهش دهند و روحیه افراد را پایین آورند.

زمانی که سخن از ایده‌آل بودن یک ساختار در حوزه‌های مختلف (سازمانی، اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی) به میان می‌آید، معمولاً "تصور و تلقی غالب افراد ساختاری است؛ "کامل، بدون هر گونه عیب و نقص و عاری از هر نوع اشکال و ایراد."

نیروی انسانی را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. در قرن حاضر، بهره‌وری فردی و سازمانی، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران است [۱]. بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگیهای نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان جهت بکارگیری هرچه مطلوبتر این سرمایه سازمانی، یکی از دل مشغولی‌های رهبران و مدیران تمامی سازمانها است [۲]. یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که نقش بسیار مهمی در میزان کارایی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد، ولی متأسفانه در سازمانها و مؤسسات توجه کافی بدان مبذول نمی‌شود.

گرچه براساس شواهد موجود، تفاوت‌های فردی زیادی در کمال گرایی وجود دارد، لیکن مهم‌ترین مشخصه‌های کمال گرایی، داشتن اهداف بلند پروازانه، جاه طلبانه، مبهم و غیر قابل وصول و تلاش افراطی برای رسیدن به این اهداف است.

کمال گرایی

محققان و متخصصان زیادی هر کدام به فراخور دیدگاه خود تعریف متفاوتی از کمال گرایی ارائه داده‌اند. با این حال بیشتر پژوهشگران و روانشناسان معتقدند: کمال گرایی عبارت است از گرایش فرد به داشتن مجموعه‌ای از معیارهای بالای افراطی و اهداف بلندپروازانه و جاه طلبانه و تلاش افراطی برای رسیدن به این اهداف و معیارهای بسیار بالا