

بررسی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر در فرایند تغییر رفتار سازمانی کارمندی لایق، اما عنق و بد اخلاق با تأکید بر: (قدرت شخصیت در پیش بینی رفتار و میزان نقش آفرینی رفتار در تعیین شخصیت)

سید محمود هاشمی (کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی – گرایش بازاریابی)

مشاور مدیر عامل شرکت آب منطقه ای قم : smh_183@yahoo.com

خلاصه

تغییر رفتار، به کاربرد یافته‌های روان‌شناسی یادگیری (یادگیری شرطی و رفتاری – یادگیری شناختی و بینشی – یادگیری مشاهده‌ای و اجتماعی) به ویژه شرطی شدن ها (شرطی شدن کلاسیک مبتنی بر پاسخگری – شرطی شدن وسیله‌ای مبتنی بر کنشگری) گفته میشود که برای اصلاح رفتار انجام میگیرد. هدف از تغییر رفتار از یک طرف، ایجاد و افزایش رفتارهای مطلوب و ادامه و حفظ این گونه رفتارها و از طرف دیگر حذف و کاهش رفتارهای نا مطلوب است. اگر در سطوح مختلف سازمانی، از طرف کارکنانی که از نظر کاری لایقند اما در بعد اخلاقی به شدت ضعیف و کژخلقند، رفتارهای بد (به صورت دائم) بروز نمایند و این استمرار بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمانی سایر کارکنان تأثیر بگذارد. چگونه میتوان بدون آسیب رساندن به اساس کار جمعی در سازمان، این رفتار متفاوت فرد را مهار نموده و تغییر داد؟ هدف کلی در این نوشتار، مرور تعاریف، مفاهیم، مبانی، اصول، اهداف، روش‌ها و عوامل مرتبط با اصلاح بد رفتاری‌های سازمانی کارکنان کارآمد، اما عنق و بد اخلاق است. برنامه‌های تغییر رفتار نیازمند شناسایی و درک صحیح عوامل تأثیر گذار بر رفتار شخصیتی و سازمانی بوده و باید در شکلی فرایندی، بر اساس تفکر سیستمی – اقتضایی، منطبق بر مفاهیم اخلاقی، متکی بر اصول روانشناسی شخصیت، در چارچوب فرهنگ سازمانی و به صورت مرحله‌ای و تدریجی انجام شود، روش‌های کاربردی ارائه شده بر بهره‌گیری از کلیدهای طلایی همچون تقویت، اعتماد، حمایت، سازگاری، صبر و... تأکید دارند تا زمینه‌های ارتقای شایستگی‌ها و توانمندی‌های شخصی، اجتماعی و اخلاقی را فراهم نمایند. نتایج به دست آمده نشان میدهد اجرای این رویه اصولی، انگیزه و خود باوری لازم در کارکنان کارآمدی که از جنبه برقراری ارتباط صحیح و اخلاقی با سایرین ناتوانند را ایجاد مینماید تا در جهت تصحیح رفتار خود برآیند. براین اساس آنان با یادگیری‌های هدایت شده و تقویت‌های مرحله‌ای، نا هنجاری‌های رفتاری خود را درک نموده و به تدریج ضعف‌های رفتاری و ارتباطی خود را اصلاح و از خود شیفتگی فاصله میگیرند. از جنبه شخصیتی، حرکت صحیح از خود شیفتگی به سمت خود آگاهی و خود کارآمدی هم باعث تقویت نقاط قوت و هم باعث خنثی سازی و کاهش نقاط ضعف اخلاقی میشود. در نهایت می‌توان گفت هدف اصلی مدیران سازمانی از اجرای فرایند هدایت و تغییر رفتار این گروه از کارکنان، همترازی اخلاقی آنان در سطح توانایی‌های انجام وظیفه و هدف غایی نیز رشد آن به سطحی بالاتر از کارایی و کارآمدی وظیفه‌ای است.

کلمات کلیدی: اخلاق سازمانی، ادراک، نگرش، شخصیت، یادگیری، رفتار، هوش عاطفی، خود شیفتگی، خود کارآمدی، خود آگاهی، کنشگری، تقریب‌های رفتاری متوالی