



الگوی آسیب‌شناسی سازمانی مبتنی بر محرک‌های انگیزشی مدیر عامل

سمیه صائب نیا^۱، نیما اسکندری نیا^۲

- ۱- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی، استاد مدعو دانشگاه جامع علمی کاربردی، اردبیل، ایران
 ۲- دکترای تخصصی، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

چکیده

موضوع انگیزش نه تنها یکی از مهم‌ترین مباحث علم رفتار سازمانی به شمار می‌آید بلکه یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها نیز می‌باشد زیرا الگوهای انگیزشی مدیران عامل سازمان‌ها بر روی میزان اثربخشی سازمان، موفقیت و شکست سازمان و کسب مزیت رقابتی توسط سازمان اثرگذار می‌باشد. از طرف دیگر یافته‌های پژوهش‌ها نشان داده‌اند که برخی از آسیب‌های سازمانی نشأت گرفته از ناکارآمدی‌های شخصیتی مدیران ارشد سازمان‌ها از جمله کانون کنترل بیرونی و ویژگی‌های سه‌گانه تاریک هستند. بنابراین با توجه به ارتباط بین شخصیت و نیازهای انگیزشی، چالش اصلی این است که آیا آسیب‌های مرتبط با الگوهای انگیزشی مدیران عامل نیز مانند آسیب‌های شخصیتی آن‌ها در ناکارآمدی‌های سازمان انعکاس پیدا می‌کند یا خیر. پاسخ به چنین چالشی از این جهت حائز اهمیت می‌باشد که اگر آسیب‌های سازمان انعکاسی از نیازهای انگیزشی رهبران سازمان باشند بنابراین از طریق تشخیص الگوهای انگیزشی رهبران و آسیب‌های آن می‌توان آسیب‌های سازمانی را پیش‌بینی نمود. بنابراین هدف از انجام این پژوهش تشخیص مهم‌ترین آسیب‌های سازمانی مرتبط با الگوهای انگیزشی مدیر عامل در یک شرکت بازرگانی واقع در تهران می‌باشد. به منظور اجرای این پژوهش از مطالعه موردی طولی شرکت در بازه زمانی یک ساله آبان ۱۴۰۰ تا آبان ۱۴۰۱ به روش کیفی تکرارپذیر فرونتیک، استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از تأثیرات نامطلوب محرک‌های انگیزشی افراط‌گرایانه نیاز به قدرت و بداهه‌کاری مدیر عامل بر روی تعهد استراتژیک، سبک رهبری، تعارض، فرهنگ سازمان و رفتارهای زبردستان می‌باشد. تایید شدت و میزان این تأثیرات و همچنین تعمیم یافته‌های پژوهش به سایر سازمان‌ها نیازمند مطالعات بیشتر می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: آسیب‌های سازمانی، انگیزش، انگیزه‌های درونی، بداهه‌کاری، نیاز به قدرت

مقدمه

در دهه هشتاد میلادی دو پژوهشگر به نام‌های کتس دی وریس و میلر^۱ (۱۹۸۴: ۵۰-۳۶؛ ۱۹۸۶: ۲۷۴-۲۷۱) مجموعه‌ای از مطالعات مرتبط با رابطه بین آسیب‌های شخصیتی مدیران ارشد سازمان‌ها و آسیب‌های سازمانی در زمینه استراتژی، ساختار سازمانی، فرهنگ و عملکرد سازمان‌ها را پایه‌ریزی نمودند. یافته‌های این پژوهش‌ها نشان داد که برخی از ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارشد سازمان‌ها از جمله کانون کنترل بیرونی، خودشیفتگی، روان‌پلیدی و ماکیاولی‌گری، منجر به ناکارآمدی‌هایی در سطح سازمان می‌شوند (کتس دی وریس و میلر، ۱۹۸۴: ۵۰-۳۶؛ ۱۹۸۶: ۲۷۴-۲۷۱). در سال‌های اخیر نیز پژوهش‌هایی در همین راستا به انجام رسیده‌اند که نشان می‌-

^۱ Kets De Vries & Miller