

عنوان مقاله:

ارزیابی اثر منسانی و پیامدهای آن بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی

محل انتشار:

فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، دوره 3، شماره 3 (سال: 1391)

تعداد صفحات اصل مقاله: 25

نویسندگان:

محمدجواد حضوری - دانشگاه پیام نور

مرضیه یمانی - دانشگاه پیام نور

محمدجواد قربانی - دانشگاه علوم تحقیقات

خلاصه مقاله:

از آن جایی که توان مدیریتی، عامل مهمی در بهبود سطح عملکرد و تعالی سازمان ها محسوب می شود، لذا انتخاب مدیران توانمند و انتصاب آن ها به پست های مدیریتی برای سازمان ها اهمیت بسیار دارد. در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی کشور، نبود ثبات مدیریتی در سازمان های دولتی است و یکی از عواملی که به ثبات مدیریتی صدمه میزند، اثر منسانی است. در این پژوهش سعی شده تا عوامل ایجادکننده اثر منسانی که منجر به انتخاب و انتصاب افراد مشابه مدیر ارشد می شود، شناسایی شده و درنهایت، دو پیامد این اثر که گروه اندیشی و تضاد غیرکارکردی در گروههایی است که اعضای آن تحت تاثیر این اثر انتخاب شده اند، مورد بررسی قرار گیرد. همچنین در این پژوهش، ارتباط میان اثر منسانی و سابقه مدیریتی به عنوان یک متغیر جمعیت شناختی مورد بررسی قرار گرفته است. بدین منظور پرسشنامه ای برای سنجش این متغیرها طراحی شده و پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار اندازه گیری، در میان نمونه ای متشکل از ۱۹۸ نفر از مدیران سطوح عالی، میانی و پایه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رییس جمهور توزیع شد. روش پژوهش، پیمایشی همبستگی بوده و دادهها با استفاده از نرم افزار - لیزرل و در قالب روش مدل یابی معادلات ساختاری، تجزیه و تحلیل شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که خودشیفتگی، عامل بروز اثر منسانی بوده (۴۴۳/۰) و ارتباط مثبتی میان اثر منسانی با بروز گروه اندیشی در گروههای تصمیم گیری سازمانی مشاهده می شود (۲۲۲/۰). اما بر خلاف انتظار رابطه مثبت و معنا اداری بین اثر منسانی با تضاد کارکردی و سابقه مدیریتی مشاهده نشد.

کلمات کلیدی:

خودشیفتگی، اثر منسانی، گروه اندیشی، تضاد کارکردی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1289042>

