

### نقش ویژگیهای شخصیتی مدیران مالی در هنگام بروز فشارهای شغلی

همایون فقیه

کارشناس ارشد روانشناسی بالینی گروه پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج  
homayoun.faghih@yahoo.com

یاسین دهقانی

دانشجو کارشناسی مدیریت مالی دانشگاه خوارزمی تهران  
yasindehghani81@mail.ir

#### چکیده

همه مدیران، به حکم آنکه مدیرند، به یک شیوه عمل نمی‌کنند، مانند سایر افراد جامعه تفاوت‌های فردی و شخصیت آنها، انگیزه‌ها، تمایلات و رغبت‌های مخصوص به خود را دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. امروزه اهمیت سبک رهبری مدیران و ویژگیهای شخصیتی آنها در سازمان مورد توجه سیاستگذاران هر کشوری است. پژوهش حاضر نقش ویژگیهای شخصیتی مدیران مالی در هنگام بروز فشارهای شغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد تا عواملی که باعث ایجاد استرس شغلی و کاهش عملکرد اجرایی مدیران مالی می‌شود و سلامت روانی مدیران مالی را به خطر می‌اندازد شناسایی گردد.

**واژگان کلیدی:** شخصیت، مدیران مالی، فشار شغلی، تعارض نقش

#### مقدمه

فشار روانی شغلی از جمله خطرهای شغلی است که در سالهای اخیر به آن توجه شده و به خاطر تعامل میان کارکنان و شرایط کاری ایجاد میشود. فشار روانی شغلی پاسخهای فیزیکی و احساسی مضر است که وقتی الزامات کار مطابق تواناییها، منابع یا نیازهای کارکنان نیست به وجود می‌آید و ممکن است به بیماری و جراحت نیز منجر شود. در واقع، فشار روانی ناشی از شغل، موضوعی است که فرد معینی در انجام شغل معینی درگیر آن میشود و از کنشهای متقابل بین شرایط کار و ویژگیهای فردی شاغل به وجود می‌آید؛ به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن، بیش از آن حدی است که فرد بتواند از عهده آنها برآید (صالحی و همکاران، 1398). کنگ<sup>۱</sup> (2011) به دنبال مطالعه‌ی خود بر روی وضعیت سلامت روانی استرس شغلی را به عنوان یک عامل بسیار مهم در ایجاد اختلالات روانی معرفی کرد و بر این نکته تأکید دارد که استرس افسردگی و اضطراب به عنوان معیارهای مهم روانی در مجموعه‌های کاری پراسترس می‌باشند و شیوع این هیجانات با عوامل شغلی و شرایط آن ارتباط مستقیم دارد. کانگ<sup>۲</sup> (2010) طی پژوهشی نشان داد وظایف شغلی که توأم با بار کاری زیاد نیازها و مسئولیت‌های بیش از حد می‌باشد منجر به بروز استرس‌های شغلی و ریسک‌های سلامتی زیادی می‌گردند (part etal, 2013).

<sup>1</sup> kong

<sup>2</sup> kang

اختلالات جسمی مرتبط با استرس، نظیر افزایش فشارخون، اختلالات خواب و مقاومت کم نسبت به عفونتها، میتوانند منجر به افزایش استعلاجی مدیران شود. واقع، میتوان گفت که فشار شغلی به عنوان یکی از مخاطرات شغلی اصلی در کشورهای صنعتی، به یک موضوع مهم در مقوله سلامت و ایمنی شغلی تبدیل شده است. هزینه های فشار شغلی در اروپا 2 تریلیون یورو تخمین زده شده است (علوی و همکاران، 1394).

یکی از رویکردهای مهم در توجه به کل ابعاد روان شناختی افراد ویژگی های شخصیتی می باشد. اساساً روان شناسان شخصیت را سازمان پویایی از سیستم های روان تنی فرد که رفتارها و افکار خاص را تعیین می کند تعریف می کنند که امکان پیش بینی آن چه را که فرد در موقعیت خاص انجام خواهد داد را نشان می دهد. یکی از عوامل تاثیر گذار بر فشار روانی در محیط کار ویژگی های شخصیتی است. روان شناسان معتقدند که ویژگیهای شخصیتی خاص می تواند در کنترل محیط های کاری فشار را تفاوت ایجاد کنند. به نظر می رسد افراد به صورت متفاوت به محیط خود پاسخ می دهند. به عبارت بهتر آن چه در یک محیط کاری برای کارکنان ایجاد فشار روانی می کند ممکن است برای دیگری فشارزا نباشد. از سوی دیگر توجه به ابعاد شخصیت مدیران در سازمان از مقوله هایی است که می تواند سازمان ها را در رسیدن به بهره وری یاری کند.

دستیابی به اهداف سازمان مبتنی بر توانایی های مدیران در اجرای وظایف تعیین شده و تطبیق پذیری آن ها با محیط متغیر است؛ در این میان توجه سازمان به ابعاد شخصیتی مدیران باعث می شود تا آن ها به تناسب ویژگی های شخصیتی خویش در کارهایی فعالیت کنند که خود دوست دارند و بدین طریق بر کارایی خود و اثر بخشی سازمان بیفزایند. مدیران در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی های شخصیتی شان به کار گمارده شوند می توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار پردازند و سودمند باشند (اسپهدی و همکاران، 1396).

هدف از این پژوهش بررسی نقش ویژگیهای شخصیتی مدیران مالی در هنگام بروز فشارهای شغلی است. در سالهای اخیر، دامنه فعالیت و مسئولیتهای مدیران مالی گسترش یافته و با تغییرات چشمگیری مواجه شده است. مدیران مالی، با استفاده از خدمات تخصصی حسابداری مدیریت و امور مالی بطور روزافزونی در اداره واحدهای انتفاعی تشریک مساعی میکنند و مسئولیتهای و وظایف بیشتری را به عهده میگیرند. انجام این وظایف، مستلزم درک روشن ارتباطات تئوریهی حسابداری مالی، حسابداری مدیریت، و امور مالی و بکارگیری آگاهانه تکنیکهای مربوط است. ضمناً، استفاده شتاب آمیز از کامپیوتر، به ویژه ریز کامپیوترها، به منظور تجزیه و تحلیل اثربخش تصمیمات مالی، بکارگیری مدل های ریاضی را برای انجام این تحلیلها و همچنین، حل مسائل مدیریت مالی ایجاد میکند. در شرایط وضعیتهای پیچیده بازارهای مالی، انجام این قبیل بررسیها اثرات استرس زا و فشار روانی بالایی بر مدیران مالی بجای می گذارد (مولوی و همکاران، 1394).

### بحث

#### تعریف فشار شغلی

صاحب نظران تعاریف مختلفی را ارائه نموده اند که می توان به برخی از آنها اشاره نمود: بیهر و نیومن فشار شغلی را شرایطی می دانند که از تعامل بین اشخاص و شغل آنها بر می خیزد و همراه با تغییراتی در درون آنهاست و آنها را وادار به دور شدن از عملکرد عادی ایشان می کند. ایوانسویچ و متی سون در این باره می گویند که فشار روانی پاسخی سازشی است که از تلفیق ویژگی های فردی و یا فرایندهای روانی حاصل از یک عمل خارجی، موقعیت یا واقعه به وجود می آید و بر جسم و روان شخص اثر می گذارد. فشار روانی و شغلی را نباید الزاماً پدیده ای مخرب به حساب آورد. به همین دلیل دانشمندان رفتار شناس، فشارها را به دو دسته تقسیم بندی می کنند. دسته اول فشارهای خوشایند که مفیداند و نتایج خوبی دارند برای مثال فشارهایی که در ازدواج به وجود می آید ولی همراه با شادی و امید است. دسته دوم فشارهای مخرب که با فرسایش همراه اند و نتایج ناگواری به دنبال دارند برای

مثال وقتی فردی مورد تهاجم محیط و مساوول مختلفی قرار می گیرد و فشار غیر منطقی و بیشتر از توان و تحمل وی بر او وارد می شود و از پاسخ درست به آن باز می ماند مسلما در دراز مدت بر جسم و روان او آسیب وارد می آید (ابراهیمی، 1395).

### عوامل موثر بر فشار شغلی

آدمی برای آنکه به طرز بهنجاری به کار و کوشش بپردازد بایستی کمی استرس احساس کند. برانگیختگی هیجانی ملایم آدمها را در جریان اجرای کاری که برعهده دارند هوشیار نگه میدارد. آدمی هنگام روبرو شدن با استرس به آن دسته از الگوهای رفتاری روی میآورد که پیش از آن برایش کارایی نداشته است. به عنوان مثال، یک آدم محتاط ممکن است محتاط تر هم بشود و سرانجام به کلی کنار بگردد و یک آدم پر خاشاک ممکن است کنترل خود را از دست بدهد و بی مهابا همه چیز را درهم بکوبد. اعتقاد بر این است که بیماریهایی مانند حساسیتها، سردردهای میگرنی، فشارخون، ناراحتیهای قلبی، زخمهای گوارشی با فشار هیجانی ارتباط دارند. عموم مردم بیشتر وقت مفید خود را در محیط کار میگذرانند به همین دلیل شرایط محیط کار اهمیت بسیاری در تامین سلامت جسمانی و روانی آنها دارد و به اختصار برخی از عوامل که تاثیر زیادی در ایجاد استرس ناشی از کار دارند اشاره میشود:

### 1- ابهام نقش

استورا<sup>3</sup> معتقد است ابهام نقش مشخص نبودن نقش فرد در چهارچوب کار و گستره مسئولیت هایش و معین نبودن هدف هایی که باید در تحقق آن ها بکوشد، است. به عقیده ی کوپر<sup>4</sup> ابهام نقش زمانی است که شخص از شغلی که به عهده گرفته اطلاع کافی نداشته باشد؛ بدین معنی که اهداف کاری وی چنانکه باید واضح نیستند و او نمی تواند بین اهداف و وظایف کاری خود و همکاران، مسئولیت هایی که به واسطه این کار به عهده گرفته و نقش خود در این میان پیوند درستی برقرار سازد. به عقیده ی برخی از محققین انجام دهندگان نقش بایستی شش نوع اطلاعات اساسی داشته باشند، تا کمتر دچار ابهام نقش شوند. اول اینکه آنها بدانند که چه انتظاراتی از آنان است، دوم اینکه بایستی از فعالیت هایی که لازمه ی انجام این انتظارات است، اطلاع داشته باشند. سوم اینکه انجام دهندگان نقش بایستی نتایج انجام فعالیت ها و رفتار با افراد دیگر را بدانند. چهارمین عامل این است که آنان از رفتارهایی که پاداش یا مجازات دارند، مطلع باشند. پنجم اینکه آنان بایستی احتمال دریافت پاداش ها یا مجازات ها را برای رفتارها تشخیص دهند. عامل ششم که دانستن آن برای انجام دهندگان نقش ها ضروری است، تعیین نوع رفتارهایی است که نیازهای شخصی آنها را ارضاء می کند یا ناکام می گذارد (رفیعی، 1394).

### 2- تعارض در سازمان

تعارض پدیده ای است که آثار مثبت و منفی روی عملکرد شغلی و عملکرد سازمانی دارد. استفاده صحیح و مؤثر از تعارض موجب بهبود عملکرد و ارتقای سطح سلامتی سازمان می گردد. استفاده غیر مؤثر از آن موجب کاهش عملکرد و ایجاد کشمکش و تنش در سازمان می شود. بکارگیری اثربخش تعارض مستلزم شناخت و درک کامل ماهیت آن و همچنین علل خلق کننده و کسب مهارت در اداره و کنترل آن است که البته امروز به عنوان یکی از مهمترین مهارت های مدیریت به شمار می آید. توانایی برخورد با تعارض و اداره آن، در موفقیت مدیران سازمان ها نقش ارزنده ای دارد. اگر تعارض ها سازنده باشند، موجب بروز افکار نو و خلاق می شوند و زمینه تغییر و نوآوری و تحول سازنده را در سازمان فراهم می سازند و در نهایت به مدیریت کمک می کنند تا به اهداف سازمانی خویش نائل آید (جفره و همکاران، 1398).

<sup>3</sup> estora

<sup>4</sup> kouper

### 3- عدم امنیت شغلی

عدم امنیت شغلی به عنوان ترس کارکنان نسبت به از دست دادن شغل خود و بیکار شدن آنها تعریف می شود. بطوریکه این احساس ترس می تواند بر رفتارهای کارکنان تاثیرگذار باشد، عدم امنیت شغلی یکی از منابع استرس بوده که می تواند سلامت جسمی و روانی کارکنان را نیز به خطر بیندازد و منجر به کاهش انگیزه کارکنان شود. کارکنانی که احساس عدم امنیت شغلی می کنند ممکن است تلاش کمتری را جهت دستیابی به اهداف سازمانی از خود به نمایش بگذارند زیرا آنها تمایلی به اختصاص وقت و انرژی خود برای شغل نامطمئن را ندارند بنابراین عدم امنیت شغلی بعنوان یک عنصر روانشناختی کلیدی، می تواند عملکرد فردی و اثربخشی سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد (میرمحمدی و همکاران، 1399).

### پیامدهای فشار شغلی

همان طور که تکنولوژی پیشرفت می کند، عوامل فشار روانی را هم بیشتر می شوند. فشار روانی مخصوص افراد جامعه یا طبقه خاصی از مردم نیست و افراد با توجه به نوع و شرایط زندگی شان با عوامل فشار روانی زای گوناگونی مواجه هستند، به طوری که نمی توان آن را از زندگی حذف و جدا کرد. دنیای صنعتی و فراصنعتی امروز، مشکلات و گرفتاری های بسیاری به بار آورده است. نگرانی افراد نسبت به کار، پیشرفت شتابان علم و تکنولوژی و نگرانی از کهنه شدن معلومات و اطلاعات و... از جمله موارد ایجادکننده تنش ها، هیجانات و نگرانی های روزمره هستند که حالت هایی از فشار عصبی و روانی تحت عنوان فشار روانی را در افراد ایجاد می نماید، فشاری که آن را مدت ها یک اختلال روانی عاطفی به حساب می آوردند اما امروزه ثابت شده که هنگام بروز آن، سه سیستم عصبی، هورمونی و دفاعی بدن در یک تأثیر متقابل به فعالیت می پردازند. اخیراً ثابت شده که در صورت بروز استرس، سیستم دفاعی بدن تضعیف و شماری از گلبول های سفید که عامل دفاع بدن هستند، می میرند. فشار روانی امروزه تقریباً واژه ای متداول شده و همگان با مفهوم آن آشنا بوده و یا آن را تجربه کرده اند و دلایل غیر قابل انکار بیانگر این واقعیت است که آن بر سلامت جسمی، روانی، رفتار و نحوه انجام کار اثرات منفی و غیر قابل جبرانی می گذارد که برای فرد و یا سازمان بسیار پُر هزینه می باشد و بدین دلیل بحث فشار روانی در مدیریت رفتار سازمانی از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است و از آن جایی که شرایط کار دائماً در حال تغییر است، فشار روانی همواره با درجات مشخصی در رابطه با مسائل مرتبط با کار در سازمانها وجود دارد. در چند دهه اخیر فشار روانی به صورت جدی تری خودنمایی نموده و با توجه به این تحولات، فشار عصبی از مسائل عادی و معمولی شده و اغلب کارکنان آن را به گونه ای و با شدت و ضعف تجربه کرده اند (میقانی، 1395).

مفهوم شخصیت: شخصیت از واژه پرسونا<sup>5</sup> به معنای ماسک یا نقاب برداشته شده است. پرسونا یا ماسک صورتی بود که بازیگران تئاتر در یونان قدیم بر چهره خود می زده و نقشی متناسب با آن دریافت می کردند. در دیدگاه عامیانه برداشت های متفاوتی در خصوص شخصیت وجود دارد. در یکی از این برداشت ها به پرستیژ و منزلت اجتماعی فرد تاکید می شود (Hergenhahn and Olson, 2019). در واقع قضاوت اخلاقی و ارزشی در مورد آن ارائه می شود به همین خاطر که گفته میشود، فلانی فرد با شخصیتی است. در درسهایی که به عنوان پرورش شخصیت تبلیغ می شود، سعی بر این است که به شخص برخی مهارتهای اجتماعی یاد دهند و وضع ظاهر و شیوه سخن گفتن او را بهبود بخشند تا وی واکنش مطبوعی در دیگران ایجاد کند. گاه کلمه شخصیت به منظور توصیف بارزترین ویژگی شخص بکار می رود. مثلاً گفته می شود فلان کس شخصیت پرخاشگر و یا شخصیت خجولی دارد. ولی روانشناسان در بحث از شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت های فردی توجه دارند، یعنی ویژگیهایی که یک فرد را از دیگری متمایز می سازد (اصغرزاده و همکاران، 1398).

<sup>5</sup> persona



### ویژگیهای شخصیتی مدیران

ویژگیهای شخصیتی خصوصیات رفتاری انسان است که نقش مهمی در زندگی او دارد به طوری که مستقیم در قضاوت ها و تصمیم گیریهای فرد ملاک عمل قرار بگیرد. ویژگی های شخصیتی از موضوعات مورد بحث در مالی رفتاری است. شخصیت را شاید بتوان اساسی ترین موضوع علم روانشناسی دانست زیرا مورد بحث در زمینه هایی مانند انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف، احساسات و غیره است. طبق مدل های نظریه های مالی در بسیاری از مواقع در تصمیم گیری مدیران و سرمایه گذاران اثر فرهنگ، مذهب و شخصیت را نمیتوان نادیده گرفت زیرا اثر زیادی بر روند حرکت بازارها دارد. همانطور که ادراک عامل مهمی در تصمیم گیری است، شخصیت نیز در این امر دخالت دارد و با توجه به اینکه ویژگی شخصیتی در رفتاری که فرد بروز میدهد غیر قابل انکار است میتوان گفت ویژگی های شخصیتی مدیران بر عملکردشان تأثیر گذار است و تفاوت در ویژگی های شخصیتی منجر به عملکردهای متفاوتی می گردد (ابراهیم زاده و همکاران، 1394). ویژگیهای شخصیتی زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل میدهد، تفاوت ویژگی شخصیتی در فرد موجب میشود که افراد در موقعیتی یکسان، رفتار های متفاوتی داشته باشد. تیپ شخصیتی افراد بیانگر میزان هوش افراد نیست. همه تیپ های شخصیتی به یک اندازه ارزشمند می باشد. هیچ تیپ شخصیتی بهتر یا بدتر نیست. روانشناسان با توجه به تیپ شخصیتی می فهمند که چه عواملی به آنها انگیزه می دهد و در شرایط گوناگون چه رفتاری بروز می دهد. تیپ شخصیتی توضیح دهنده رفتار مدیران می باشد. برخی از تیپهای شخصیتی وقت یا حوصله ای برای مدیریت وجوه نقدی ندارند. برخی از مدیران در مقابل اطلاعات دریافتی واکنش با تأخیر دارند و برخی دیگر واکنش سریع را نسبت به دیگران نشان می دهند. شناسایی تیپ شخصیتی مدیر از آن جهت که احتمال تصمیم ناگهانی را در بحران های مالی کاهش می دهد، سودمند است شخصیت نامیده میشود (خطیری و همکاران، 1396).

افراد زیادی در نوشته های خود یک سری توانایی ها و ویژگیهای شخصیتی را برای شخص مدیر و موفقیت او لازم و ضروری دانسته اند که می توان به اختصار اشاره نمود. کونتز خصوصیات لازم برای شغل مدیریت را شامل، علاقه و اشتیاق به مدیریت، مهارت های ایجاد ارتباط با دیگران، دوستی و یکرنگی، تجربه شخصی می داند. همچنین هنری فایول ویژگیهای زیر را برای مدیریت لازم می داند:

توانایی جسمی: یعنی داشتن سلامت، نیرو یا انرژی و ظاهری مناسب

توانایی فکری: یعنی داشتن ثبات روانی، اشتیاق به پذیرفتن مسئولیت، ابتکار و وفاداری

معلومات شخصی: داشتن اطلاعات خاص در مورد وظایف شغلی و کار مورد تصدی که ممکن است فنی، مالی یا اداری باشد.

معلومات عمومی: یعنی آشنایی کامل با اموری که ارتباط خاصی با وظایف سازمان دارد.

تجربه: یعنی دارا بودن معلوماتی که ضمن انجام کار عاید شخص می شود (سیمی و همکاران، 1398).

در مورد تفاوت های فردی و شخصیت، نظریات گوناگونی از زمان های دور تا به امروز وجود داشته است. اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته با مدل پنج عاملی شخصیت رابرت مک کری و پل کوستا<sup>6</sup> صورت غالبی پیدا کرد.

تحقیقات در سال های اخیر نشان می دهد که پنج بعد شخصیتی، مبنا و اساس سایر خصوصیات شخصیت می باشند.

پنج ویژگی غالب شناخته شده عبارتند از:

**برون گرایی:** برون گرایی به خوشه ای از صفات اطلاق می گردد و آن درجه ای است که، شخص پارانرژی، جشور، معاشرتی، فعال و هیجان طلب و دارای شور و شوق، اعتماد به نفس و احساسات مثبت است. افراد برون گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساساتی بودن و صمیمی بودن داشته و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می آیند. برون گرایان هنگام کار روحیات و حالات مثبت

<sup>6</sup> Robert McCrae and Costa

داشته، نسبت به شغلشان احساس رضایت بیشتر و عموماً درباره سازمان و محیط پیرامونی شان احساس بهتری دارند (خنیفر و همکاران، 1388).

**تطابق پذیری:** تطابق پذیری در واقع به تفاوت بین انسان ها در همکاری های بین فردی و هارمونی اجتماعی دلالت دارد و انسان های انطباق پذیر در بین دیگران اعتبار بدست می آورند. بنابراین آنها محتاط، دوستانه، بخشنده، کمک کننده و خواهان مصالحه بر سرمصالح با دیگران هستند. این افراد از آنجا که در پی ایجاد سازگاری و کنار آمدن با دیگران هستند معمولاً از مباحث اختلاف زا یا بحث برانگیز اجتناب می کنند. اعتقاد بر این است که آنها معمولاً متواضع و فروتن بوده و هدایت کنندگان تیمها هستند و برای تدریس، روانشناسی، مشاوره و فعالیتهای اجتماعی مناسب هستند (کریمی و همکاران، 1397).

**روان رنجوری:** تمایل عمومی به تجربه ی عواطف منفی مانند ترس، دستپاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت را تشکیل میدهند. روان رنجوری یک ویژگی شخصیتی است و یکی از پنج خصیصه مهم برای تعریف کلی شخصیت به کار میرود. ویژگیهایی مانند هوش، شوخ طبعی، واقع بینی، خودآگاهی، حساسیت نسبت به دیگران و اضطراب اجتماعی، تغییرات خلق و خو، اضطراب و پریشانی، سلامت عمومی ضعیفتر و واکنشهای احساسی منفی، با روان رنجوری مرتبط هستند (Susan, 2018). در نتیجه افراد روان رنجور معمولاً رمانتیک بوده، روابط شخصی و خانوادگی دشوار و ناموفقی دارند و نمیتوانند در حفظ شغلشان موفق باشند، این افراد به طور کلی از زندگی راضی نیستند. بیشتر افراد روان رنجور خودشان را در دام الگوهای ناهنجار می اندازند. روان رنجوری شدید میتواند فلج کننده باشد؛ و باعث ایجاد مشکلات مزمن شود. این ویژگی رفتاری میتواند به وسیله سایر ویژگیهای شخصیتی تحت تأثیر قرار بگیرد. برای کاهش مشکلات ناشی از روان رنجوری باید انگیزه ایجاد کرد، درباره مزیتها تغییر رفتار فکر کرد و از دیگران کمک گرفت. میتوان از درمانهای گروهی و سایر درمانهای مبتنی بر کمک به خود، استفاده کرد و جنبه های مثبت روان رنجوری را تقویت کرده و به این طریق روان رنجوری را به نفع خود تغییر داد (وحیدی و همکاران، 1401).

### گشودگی نسبت به پذیرش تجربه:

مک گری و کاستا (1980) در توصیف افراد دارای صفت پذیرا بودن، به اشتیاق فرد به کسب تجارب جدید اشاره می کنند. افرادی که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی که در آنان تحوّل و تغییر زیاد ایجاد میکند و یا نیاز به نوآوری یا ریسک قابل ملاحظه ای دارد، میتوانند مفید واقع شوند. برای نمونه، کارآفرینان، معماران، عاملان تغییر در سازمان، هنرمندان و دانشمندان تئوری پرداز، عموماً در این ویژگی در سطح بالایی قرار دارند، این بعد رابطه بسیار بالایی با هوش دارد (خطیری و همکاران، 1398).

**وظیفه شناسی:** این بعد معیار سنجش قابلیت اطمینان است. فرد با وجدان بالا، فردی شایسته، منظم، وظیفه شناس، هدف جو، داری انضباط شخصی، وقت شناس و قابل اتکا است. وظیفه شناسی در بسیاری از مواقع مفید و مهم تلقی شده و شاخص مناسبی برای پیشگویی عملکرد در بسیاری از مشاغل است چرا که تمایل این افراد برای دستیابی به موفقیت بیشتر است (خنیفر و همکاران، 1388).

روشها و سیاستهایی که سازمانها در ارتباط با نیروی انسانی خود به اجرا در می آورند، بهترین و اساسی ترین عامل در شکل گیری نگرش و رفتار کارکنان است. اعمال مدیریتی که باعث بروز ترس و وحشت، اضطراب و تنش در بین کارکنان میگردد میتواند فشار شغلی را افزایش دهد. در سازمانها باید از جابه جایی مکرر و انتقالهای بعضاً نابجا نیز پرهیز شود. ضمناً دستورالعملها و قوانین حتی المقدور باید انعطاف پذیر و منطقی باشد، و تصمیم گیری در قبال نیروی انسانی عادلانه و منطقی باشد (اصغرزاده و همکاران، 1398).



مدیران برای اینکه از عهده انجام وظایف محوله برآیند به صفات شخصیتی خاصی نیاز دارند. در حقیقت در یک مقوله سازمانی، شخصیت مدیر جدا از موقعیت هایی که برای سازمان فراهم می کند، تعریف نمی شود. شخصیت برای طبقه بندی ویژگی های افراد از نظر رفتار می باشد. ویژگیهای شخصیتی به عنوان مجموعه سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار در افراد می باشد که بر روی هم یک فرد را از فرد دیگری متمایز می سازد (شمسایی و همکاران، 1394). طبیعتاً شخصی که به عنوان مدیر مالی یک نهاد یا سازمان به انتصاب آن در می آید وابسته به اینکه در چه سازمانی فعالیت دارد با در نظر گرفتن مؤلفه هایی همچون نیاز سازمان، اندازه و ابعاد آن و مهم تر از همه مقایسه آن با سایر شرکت های مشابه باید بر عهده ای از توانایی های مدیریتی عالی و تجارب حرفه ای مسلط باشد. یقیناً چنین شخصی برای پیشبرد اهداف و برنامه های شرکت با بسیاری اشخاص دیگر از قبلی مدیران ارشد، واحدهای حسابداری، مشاوران و... ارتباط پیاپی و نزدیکی دارد. به همین منظور برخورداری از یک روحیه مدیریتی و رهبری مالی جدای از دانش و تجربه کافی برای او ضروری است. به علاوه آنکه بایستی حتماً از لحاظ اخلاقی شخصیتی برون گرا و تأثیرگذار داشته و مهارت استفاده از خلاقیت های خود را در از بین بردن موانع داشته باشد (صالحی و همکاران، 1398).

### پیشنهادهای

- برای مدیران بهتر است از ایجاد فشار شغلی جلوگیری نمایند تا این که صبر کنند و پس از ظهور درصدد مذاوای آن برآیند. به هر حال اقدامات ذیل برای جلوگیری از فشار روانی مفید می باشد. سعی شود اطلاعات مرتبط با فشار روانی مانند اخراج کارگران، غیبت، تأخیر، دزدی، حوادث، میزان شایستگی سالیانه و فرم نظرخواهی کارکنان جمع آوری شود.
- از ایجاد فشارهای عمومی مانند انتقال ناگهانی و بدون اطلاع فرد و یا در انتظار گذاردن طولانی و بدون دلیل کارمند برای دریافت هایی که مستحق آن است اجتناب گردد.
- سعی شود افراد کاردان و با تجربه را در سمت های کلیدی و مدیریتی قرار داد و با در اختیار قرار دادن امکانات و اطلاعات مورد نیاز زمینه موفقیت وی و در نهایت سازمان را فراهم نمود.

### نتیجه گیری

امروزه استرس و فشار شغلی بخش عمده ای از زندگی افراد را در محیط کاری و سازمان ها تحت تاثیر قرار داده است. در دهه اخیر موضوع فشارهای شغلی و آثار آن مورد توجه زیادی واقع گردیده است و از جمله مباحث اساسی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. در واقع استرس ناشی از شغل استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معین دستخوش آن می شود. در واقع می توان گفت که کنش متقابل میان شرایط کار و ویژگیهای فردی شاغل چنان است که خواستههای محیط کار بیش از آن است تا فرد بتواند از پس آنها برآید. بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه در گرو بهبود مستمر عملکرد اجرایی مدیران مالی در سازمان هاست. لذا شناسایی، تشخیص، ارزیابی عوامل اضطراب شغلی و ارتباط آن با عملکرد مدیران مالی و ارائه راه حلهای مؤثر برای به حداقل رساندن عوامل استرس زای شغلی در این پژوهش می تواند پیش زمینه ای برای توجه به سلامت روانی مدیران مالی باشد.



### منابع

- ابراهیم زاده، یحیی، بابازاده، محمد رضا، جواهری، حدیث (1394). ارزیابی رابطه بین عوامل اضطراب شغلی مدیران مالی با عملکرد اجرایی، کنفرانس تحقیقات بازاریابی مدرن، مالزی.
- ابراهیمی؛ سامان (1395). بررسی فشار روانی در محیط کار و شیوه مدیریت بر آن، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، تهران.
- اسپهدی؛ فضیله، فکوری؛ قدرت (1396). بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی با سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، مجله مهندسی فرایندها، دوره چهارم، شماره ششم، صص 16-31.
- اصغرزاده، مجید؛ کمالی اطلس، مهدی؛ زارع خفری، عنایت (1398). ارتباط ویژگی های شخصیتی مدیران با کارایی شغلی آنان در یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی، امنیت پژوهی «تابستان 1397 - شماره 62 رتبه ب (وزارت علوم، صص 39 تا 68).
- سیمی؛ لیلیا، محمودی؛ صدیقه (1398). رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران و حل تعارض سازمانی، پژوهشهای جدید در مدیریت و حسابداری « زمستان 1398، دوره جدید - شماره 34 صص 55 تا 64.
- شمسایی؛ فرشید، داودآبادی؛ فرشته (1394). بررسی ویژگیهای شخصیتی مدیران با سبک رهبری آنها، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال چهارم، دوره چهارم، صص 9-17.
- جفره، منوچهر، بابابیک، ربابه. (1389). استراتژی های مدیریت تعارض و ساختار سازمانی. مدیریت کسب و کار، 2(6)، 189-213.
- خطیری؛ محمد، تقی پوریان؛ یوسف، غلامی؛ رضا (1398). ویژگیهای شخصیتی و هوش مدیران، فصلنامه علمی دانش حسابداری مالی، دوره 6- شماره (3)، صص 141-161.
- خنیر، حسین، مقیمی، سید محمد، جندقی، غلامرضا، طاهری، فاطمه، و سیار، ابوالقاسم. (1388). شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی (5Big-) در دانشگاه علوم پزشکی قم). مدیریت سلامت، 12(37)، 49-56.
- صالحی دشتی؛ محمد رضا، ساعدی؛ رحمان (1398). بررسی تأثیر عوامل فشار روانی شغلی و اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان، مجله حسابداری سلامت، سال نهم، شماره اول، پیاپی 23، صص 41-60.
- علوی؛ شهره، مهرداد؛ رامین، مکارم؛ جلیل (1394). تاثیر فشار شغلی بر سلامت روان کارکنان اداری، فصلنامه طب کار، دوره 7، شماره 4، صص 32-43.
- رفیعی، فریده (1394). اثر تعدیل گری خودکارآمدی بر رابطه بین ابهام و تعارض نقش بر خلاقیت، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشگاه فردوسی مشهد
- کرمی؛ حمید، بیاتی؛ محمد علی (1397). مروری بر ویژگیهای شخصیتی کارکنان، نشریه مطالعات اقتصادی، دوره 4، شماره 1، صص 80-92.
- مولوی، مهران، قادری، حسن. (1394). شناسایی عوامل موثر بر نقش مدیران مالی در کیفیت عملکرد سازمانی سازمان آموزش و پرورش مهاباد، کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد در قرن 21.
- میقانی، نرجس. (1395). بررسی رابطه میزان فشار روانی (استرس) شغلی مدیران و عملکرد آنان در دبیرستان های دخترانه منطقه 2 آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، دوره 30 شماره 7، صص 11-15.
- میرمحمدی، سیدمحمد، رحیمیان، محمد، و سدیری جواد، عاطفه. (1399). بررسی نقش عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی (مورد مطالعه: بیمه ملت). پژوهش های مدیریت در ایران، 24(1)، 153-176.
- وحیدی، شقایق، آقاییوسفی، علیرضا، و نامور، هومن. (1401) پیشبینی شادکامی براساس روان رنجوری، فصلنامه خانواده درمانی، شماره 3، صص 262-237.



## 2<sup>nd</sup> International & 3<sup>rd</sup> National Conference on New Findings in Management, Psychology and Accounting

22 July 2023 | Tehran



- part , B ; friendship, of ; Mohammadi , Brad ; and khosravi , A. is to investigate the relationship between personality traits with job satisfaction and mental health . Journal of knowledge and health . 2013 . 9 ( 2 ) : 33 – 27
- Haynes David, & P. Susan. (2018). 1Briggs and Scott Copeland, Mind the Gap: Accountants at Work and Play, Critical Perspectives on Accounting, 19(1), January, pp.81-96.
- Hergenham, B. R., & M. H. Olson. (2019). An introduction to theories of personality, 5th ed, Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall Inc.