



چه عواملی باعث به وجود آمدن یک رهبر در صنایع دارویی می شود؟

دکتر نیما طهماسبی^۱، دکتر مهدی پیرصالحی^۲

۱. گروه فارماکوکونومی دانشکده داروسازی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

۲. سازمان غذا و دارو

افرادی و با چه ویژگی‌هایی می‌توانند از محیط‌های آکادمیک، جذب صنایع دارویی شوند و هم‌چنین در این صنایع موفق خواهند بود (۴ - ۱). در سال‌های اخیر کالیپر مطالعات زیادی برای بررسی رهبری مؤثر و خصوصیات رفتاری در صنایع مختلف ترتیب داده است (۶، ۵). در ارتباط با مطالعات کالیپر، محقق دیگری به نام آمراپ وینستون تحقیقی در حوزه صنایع دارویی انجام داده و با بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد آکادمیک برتر شاغل در صنعت داروسازی و مقایسه آن با ویژگی‌های شخصیتی افراد عادی جامعه وجه تمایز شخصیتی آن‌ها را مشخص نموده است.

صنایع دارویی، به‌طور معمول، اقدام به استخدام افراد آکادمیک مانند داروسازان و پزشکان می‌نمایند. این افراد معمولاً در بخش‌های تحقیق و توسعه و یا بخش‌های فنی و رگولاتوری مشغول به فعالیت هستند. عده‌ای از آن‌ها با پیشرفت در محیط کار به‌عنوان مدیر انتخاب می‌شوند، عده‌ای به بخش‌های بازرگانی و فروش شرکت منتقل می‌گردند و تنها عده اندکی به درجه‌های بالای شغلی می‌رسند.

■ ویژگی‌هایی که این رهبران موفق صنایع دارویی را از سایر محققان متمایز می‌کنند؟ پاسخ به این سؤال مشخص می‌کند که چه

■ استفاده از مدل ارزیابی شخصیت کالیپر

ویژگی‌های مورد نظر کالیپر یک ابزار ارزیابی قدرتمند است که ۲۳ ویژگی متفاوت رفتاری را ارزیابی می‌کند، این ویژگی‌ها ارتباط زیادی با نحوه عملکرد افراد دارند.

در اثر ۴۰ سال تحقیق و همکاری با ۳۰ هزار شرکت، کالیپر پی‌برده که فعالیت در رده‌های بالایی شرکت با خصوصیات رفتاری و شخصیتی افراد، ارتباط مستقیمی دارد.

از آن‌جا که شخصیت و محرک‌های رفتاری افراد طی مکانیسم‌های روان‌شناختی به رفتارهای ملموس تبدیل می‌شوند بنابراین، می‌توانند منجر به موفقیت یا عدم موفقیت در فعالیت‌های حرفه‌ای گردند. بنابراین، کالیپر اقدام به اندازه‌گیری ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با نحوه مدیریت و انجام وظایف در محیط کار نمود.

■ آنالیز رهبران برتر صنایع دارویی

گروهی از افراد موفق شاغل در شرکت‌های دارویی که دارای مدارک آکادمیک پزشکی و داروسازی بوده‌اند، توسط شرکت‌هایشان برای انجام این تحقیق معرفی شدند، این افراد در شرکت‌هایشان مدیر عامل، معاون فنی، معاون بازرگانی و یار رئیس دپارتمان تحقیق و توسعه بودند.

بر اساس مطالعات کالیپر و آمروپ، ویژگی‌های رفتاری مرتبط با عملکرد رهبران صنایع داروسازی را این‌گونه تعریف کردیم:

- ۱- اعتماد به نفس بالا در میان عقاید و نظرات
- ۲- تهییج دیگران برای انجام بهترین عملکرد
- ۳- ایجاد موازنه در بخش‌های مختلف و

تأثیرگذاری بر دیگران

- ۴- تشخیص مشکلات، چالش‌ها و فرصت‌ها
- ۵- تفکر استراتژیک برای افزایش رشد و ترقی شرکت و همچنین تلاش برای به‌دست آوردن مدیریت رقابتی
- ۶- به کار بردن استراتژی حل مساله
- ۷- اقدام برای حل نمودن چالش‌های موجود
- ۸- تمایل به تصمیم‌گیری در شرایط سخت
- ۹- مقاومت و پایداری

■ نتایج

کالیپر پرسش‌نامه‌ای به نام پروفایل کالیپر تهیه کرده است که در آن خصوصیات رفتاری به وسیله سؤالات متعدد اندازه‌گیری می‌شود. همان‌طور که در نمودارها مشخص شده هر استوانه نشان‌دهنده بازه پاسخ‌گویی افراد شرکت‌کننده در مصاحبه است. همچنین میانگین رفتاری جامعه در هر نمودار عدد ۵۰ درصد است و کسانی که بالای ۵۰ درصد باشند یعنی از میانگین جامعه بالاتر هستند. گروه‌هایی که کاملاً بالاتر و یا پایین‌تر از ۵۰ درصد هستند به این معنی است که از نظر رفتاری با میانگین جامعه تفاوت دارند.

طول بازه پاسخ‌گویی به هر سؤال نشان‌دهنده درجه واریانس است، بنابراین، در هر گروه پاسخ‌های با بازه کوچک‌تر و جواب‌های شبیه‌تر قابل اعتنا تر هستند. افراد شرکت‌کننده در مصاحبه در موارد زیر امتیاز بالاتر از میانگین جامعه گرفته‌اند:

- * ابراز وجود (Assertiveness)
- * پرخاشگری و برون‌گرایی (Aggressiveness)

همکاران بسیار کارآمد عمل می‌کنند. آن‌ها در جلب توجه پرسنل شرکت به اهداف و مسیر شرکت بسیار موفق هستند.

مدیران موفق صنایع داروسازی تمایلی به درگیر شدن در مکالمات سخت و نا مطلوب ندارند. البته، آن‌ها یک سطح متوسط از پرخاشگری را در ارتباط با مقاومت سایر افراد در برابر تصمیماتشان نشان می‌دهند.

تمایل به خطر و مدیریت در شرایط بحران نشان می‌دهد آن‌ها بیشتر به عمل کردن تمایل دارند تا تأمل کردن و این خصیصه آن‌ها را به افرادی قاطع تبدیل می‌کند. البته، این خصوصیت می‌تواند منجر به از دست رفتن فرصت‌هایی شود که در اثر بررسی گزینه‌های جایگزین در تصمیم‌گیری به دست می‌آیند.

■ خصوصیات فردی مدیران دارویی

در مجموع، اعضای این گروه افرادی صمیمی و اجتماعی هستند، البته، آن‌ها در همه شرایط مسایل اجتماعی و فردی را در اولویت قرار نمی‌دهند، آن‌ها به نیازها، نگرانی‌ها و واکنش‌های افراد توجه می‌کنند، اگرچه از این اطلاعات بیشتر در جهت

* اعتماد به نفس (Ego Drive)

* ریسک‌پذیری (risk taking)

* مدیریت بحران (urgency)

* نکته‌سنجی (abstract reasoning)

هم‌چنین این افراد در موارد زیر نمره کمتر از میانگین جامعه گرفته‌اند:

* احتیاط (Cautiousness)

* تأمل و درنگ (Accommodation)

* نظم و دقت (Skepticism)

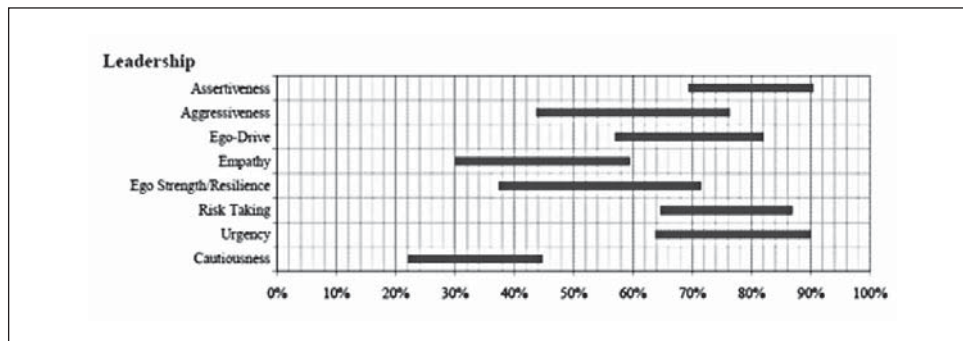
* کمال‌گرایی (Thoroughness)

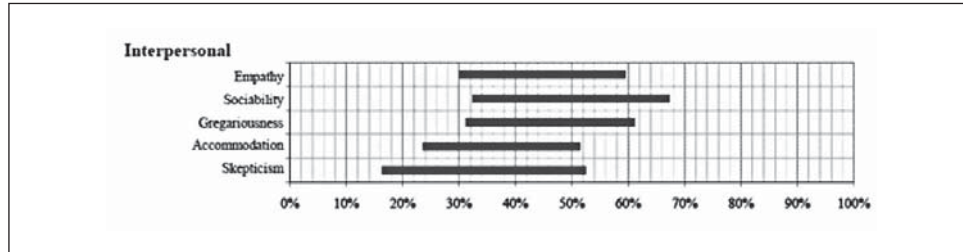
* خودارزیابی (self - structure)

* تغییرپذیری نسبت به محیط (external structure)

■ ویژگی‌های رهبری مدیران

ویژگی‌های افراد آکادمیک موفق صنعت داروسازی بیان می‌کند که آن‌ها افرادی راحت و مؤثر در برقراری ارتباط اجتماعی هستند، آن‌ها در ارایه نظراتشان بسیار جدی هستند و بر عقایدشان پافشاری می‌کنند. آن‌ها، هم‌چنین در انتقال انتظارات و عقاید به افراد تحت مدیریت و سایر





استفاده از اطلاعات خارج از شرکت دارند. تفکر مفهومی قوی و توانایی استدلال به همراه قدرت خطرپذیری، این امکان را به آنها می‌دهد که برای شرکت‌هایشان فرصت‌های ایده‌آلی ایجاد نمایند و اغلب از پروژه‌های نوآورانه دفاع می‌کنند.

این افراد به برنامه‌ریزی استراتژیک، حل مساله خلاقانه و ایجاد تغییرات مثبت تمایل دارند و البته تمایل کمتری به جزئیات نشان می‌دهند و به همین دلیل، آنها کمتر مسؤولیت برنامه‌ریزی جزئیات پروژه و یا کیفیت انجام کار را قبول می‌کنند.

■ سازمان‌دهی شخصی و مدیریت زمان

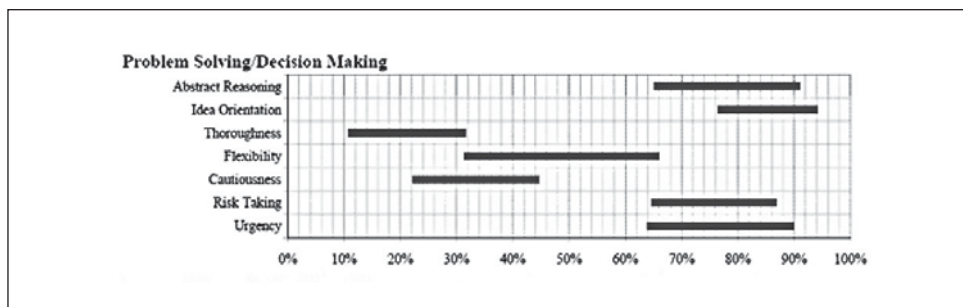
ویژگی این افراد نشان می‌دهد که آنها در انجام چند وظیفه هم‌زمان توانایی دارند و معمولاً وظایف چند بعدی را به کار تخصصی ترجیح می‌دهند.

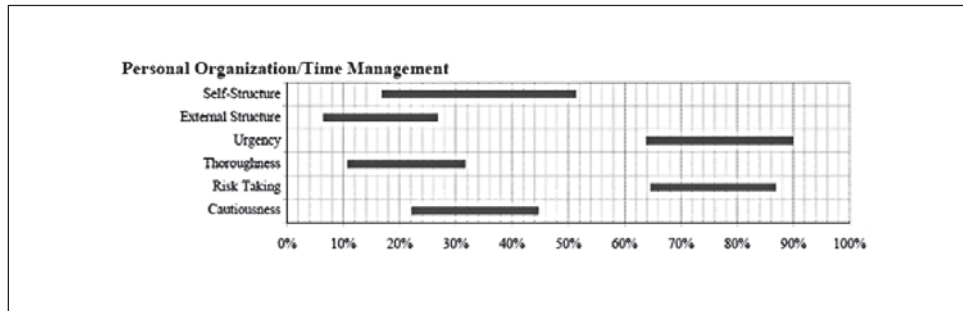
اهداف کاری استفاده می‌کنند تا این که بخواهند از اساس با افراد آشنا شوند.

این افراد بیشتر بر اهداف متمرکز هستند تا افراد. تحقیقات مجزا نشان داده که مدیران مؤثر کمتر انطباق‌پذیر هستند و ترسی از این ندارند که به خاطر ایجاد انگیزه و دستیابی به هدف عصبانی شوند.

■ توانایی حل مساله

این افراد توانایی بسیار زیادی برای یادگیری الگوها، تشخیص علل، شناسایی عوامل مؤثر و به‌کارگیری آموخته‌های گذشته در حل مشکلات جدید دارند. این توانایی به آنها اجازه می‌دهد که ایده‌های جدید را به مدل‌های تجاری تبدیل کنند. آنها توانایی بالقوه در به‌کارگیری سریع اطلاعات پیچیده برای تشخیص مسایل کلیدی دارند. مدیران موفق دارویی، تمایل زیادی برای





شخصیتی بیان شده در این مدل هم‌زمان با ویژگی‌های شغل مورد نظر، ویژگی‌های شرکت و فاکتورهای فرهنگی، می‌تواند به یک ارزیابی مناسب از موفقیت شغلی دست یافت. این مطالعه، اطلاعاتی برای صنعت داروسازی فراهم می‌آورد تا بتواند از طریق آن با استخدام و تربیت نیروی انسانی کارآمد، موفقیت بلندمدت خود را تضمین کند.

در پایان با توجه به تفاوت‌های فرهنگی و اقتصادی کشور ایران، لزوم انجام این مطالعه برای صنایع دارویی ایران احساس می‌شود. بنابراین، مترجمان این مقاله تلاش دارند تا در یک مطالعه مستقل به بررسی ویژگی‌های مدیران موفق در ایران دست یابند.

این افراد بیشتر نتیجه‌گرا هستند و کمتر به ساختارها و دستورالعمل‌ها اهمیت می‌دهند. آن‌ها نسبت به میانگین افراد برای کار در محیط‌های پیچیده و مبهم توانایی و رغبت بیشتری نشان می‌دهند و ممکن است استعداد کمی برای فعالیت در محیط‌های ساختارمند داشته باشند.

نتیجه‌گیری

اطلاعات این مطالعه بر اساس یک مدل آنالیز واریانس یک طرفه به‌دست آمده و ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت در صنعت را اندازه‌گیری می‌کند. با در نظر گرفتن ویژگی‌های

منابع

1. Giberson T. Resick CJ. Marcus WD. Embedding leader characteristics: An examination of homogeneity of personality and values in organizations. *J Appl Psychol* 2005; 90: 1002 - 1010.
2. Hambrick DC. Mason PA. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Acad Manage Rev* 1984; 9: 193 - 206.
3. House RJ. Spangler WD. Woycke J. Personality and charisma in the U. S. presidency: A psychological theory of leader effectiveness. *Admin Sci Q* 1991; 36: 364 - 396.
4. Judge TA. Bono JE. Ilies R. Gerhardt MW. Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *J Appl Psychol* 2002; 87: 765 - 780.
5. Caliper Corporation. The qualities that distinguish women leaders; 2005.
6. Resick CJ. Whitman DS. Weingarden SM. Hiller NJ. The bright - side and the dark - side of CEO personality: Examining core self - evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *J Appl Psychol* 2009; 94: 1365 - 1381.