

بررسی ارتباط بین ویژگیهای شخصیتی مدیران سازمانهای

تولیدی با سبک رهبری آنان

هوشنگ امیری

مدیر عامل شرکت فولاد کاوه (سهامی خاص)

خلیفه گنجه

معاون اداری مالی شرکت سولفورین (سهامی خاص)

چکیده: این مقاله خلاصه‌ای از یافته‌های پژوهش پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی است. موضوع پژوهش بررسی ارتباط ویژگیهای شخصیتی (شامل بازده صفت از صفات مورد شناسایی روانشناسی) و تیپ شخصیتی مدیران با سبکهای رهبری آنهاست. در این پژوهش صفات شخصیتی، تیپ و سبک رهبری مدیران موضوع جامعه آماری با استفاده از پرسشنامه‌های روانشناسی مورد سنجش قرار گرفته و نتایج حاصل از طریق دستگاههای آماری تجزیه و تحلیل شده است. دانش مدیریت و تأثیر سبک و روش مدیر بر موفقیت سازمانها همواره در زندگی اجتماعی انسان، بویژه پس از انقلاب صنعتی، مطرح بوده و در این مورد انبوهی از تحقیقات، مقالات و کتابها برای شناخت ابعاد مختلف نقش مدیریت تولید شده است. آلفرد مارشال اقتصاددان انگلیسی می‌گوید «اگر تمامی سرمایه‌ها و ابزار تولید در جهان به یکباره نابود شوند ولی علم و هنر مدیریت باقی بماند، تولید، توسعه و پیشرفت همچنان ادامه خواهد داشت.»

کلید واژه‌ها: شخصیت، سبک رهبری، رفتار و وظیفه‌مدار، رفتار رابطه‌مدار، اعتماد به نفس، جاه‌طلبی، خوش‌بینی، زیرکی، نگرانی، پرخاشگری

اعتماد به نفس، خوشبینی، جاه‌طلبی، زیرکی،

این مقاله بر اساس پایان‌نامه کارشناسی ارشد نگارنده تهیه شده است.

هدف اصلی این پژوهش^۱ پاسخ به این پرسش اصلی است که ارتباط سبک رهبری مبتنی بر نگرش «انسانگرا و وظیفه‌مدار» با ویژگیهای شخصیتی «تیپهای A و B و صفات اجتماعی

می‌کنند که هل داده می‌شوند، زیر فشارند و یک چشمشان همیشه به ساعت است. آنها نه تنها وقت‌شناس هستند، بلکه در اغلب موارد زودتر از موعد بر سر قرار حاضر می‌شوند. آنها خیلی سریع غذا می‌خورند، راه می‌روند و حرف می‌زنند. در تقسیم قدرت دشواری دارند، در نتیجه کمتر آمادگی مشورت درباره مسئولیتهای کاری دارند و بدین وسیله بر سنگینی کار خود می‌افزایند. همین افراد هستند که جنبه‌های منفی را نیز پررنگتر نشان می‌دهند. وقتی در کاری شکست می‌خورند، در انتقاد از خود تسکین‌ناپذیرند.^۲

● تیپ شخصیتی نوع «B»
افراد تیپ نوع B مسائل را خیلی آسان می‌گیرند و بیشتر به کیفیت زندگی اهمیت می‌دهند. آنها کمتر جاه‌طلب و کمتر بی‌حوصله و بیشتر منظم و محتاط هستند.^۳

هدف این پژوهش همچنین یافتن پاسخ پرسشهای زیر است

- فراوانی افرادی که در رده‌های بالای سازمانی جامعه آماری مورد آزمون قرار گرفته‌اند چگونه بین دو دامنه سبک رهبری «انسانگرا و وظیفه مدار» توزیع شده است.
- ارتباط ویژگیهای شخصیتی مورد آزمون «تپها و صفات» با یکدیگر و با سبک رهبری مدیران «انسانگرا و وظیفه‌مدار» چگونه است.

مسئولیت، نگرانی، وسواس، مردانگی، پرخاشگری و پرمدعایی» در جامعه آماری چگونه است؟
سبکهای رهبری مبتنی بر نگرش «انسانگرا و وظیفه مدار» در نظریه‌های «X» و «Y» توسط داگلاس مک‌گریگور به صورت دو نظریه متمایز و در جهت مقابل یکدیگر مطرح شده است.
به منظور آشنایی با مفاهیم «سبکهای رهبری و تپهای شخصیتی» تعریف آنها را به اختصار در زیر می‌آوریم.

- سبک رهبری مبتنی بر نگرش انسانگرا (براساس نظریه Y مک‌گریگور):
باور به مواردی چون «اگر شرایط مطلوب باشد کار مثل بازی است، مردم اگر به طور مقتضی انگیزه داشته باشند می‌توانند در کار خود خلاق و خود رهبر باشند و انگیزش و سطح اجتماعی، احترام و خودیابی و نیز سطوح فیزیولوژیکی و تأمین ایجاد می‌شود».
- سبک رهبری وظیفه‌مدار (براساس نظریه X مک‌گریگور):

باور به مواردی چون «کار برای اغلب مردم ذاتاً نامطلوب است، جاه‌طلب نیستند، تمایل اندکی به پذیرش مسئولیت دارند، توجیح می‌دهند هدایت شوند، قابلیت اندکی برای خلاقیت دارند، تحت کنترل و اجبار برای تحقیق هدفهای سازمان قرار می‌گیرند و انگیزش برای آنها در سطوح فیزیولوژیکی و تأمین ایجاد می‌شود».^۱

- تیپ شخصیتی نوع «A»
تیپ نوع A، مبارزه‌جو، رقابت‌پیشه، بی‌حوصله و پرخاشگر است. این افراد احساس

۱. گنجی، حمزه، روان‌شناسی کار، تهران: انتشارات ارسباران، ۱۳۷۸، ص ۵۳.
۲. همان، ص ۲۱۵.
۳. همان منبع، ص ۲۱۵.

نتایج پژوهش به شرح زیر است:

۱. آزمون سنجش سبک رهبری مبتنی بر نگرش «انسانگرا و وظیفه مدار» نشان داد که گرایش بیشتر مدیران مورد آزمون به سبک رهبری مبتنی بر نگرش «انسانگرا» است که همان الگوی نظریه «Y» مک گریگور است. یعنی بیشتر مدیران باور دارند که زیردستان آنها دارای ظرفیتهای «پذیرش مسئولیت، خود کنترلی، ابتکار، خلاقیت و علاقه مند به کار» هستند.

۲. آزمون همبستگی ویژگیهای شخصیتی «تیپ A» و صفات «با سبک رهبری مبتنی بر نگرش «انسانگرا و وظیفه مدار» حاکی از این است که صفات «اجتماعی، اعتماد به نفس» همبستگی مثبت و معنی داری را با سبک رهبری «انسانگرا» نشان می دهد. «و صفت زیرکی» با سبک رهبری «انسانگرا» همبستگی منفی و معنی داری را از خود بروز داده است. سایر «صفات و تیپ» شخصیتی همبستگی یا ضرایب معنی داری را از این بابت نشان نداده اند.

۳. بررسی و تجزیه و تحلیل آزمونهای ویژگیهای شخصیتی «تیپ و صفات» و همبستگی بین عوامل فوق الذکر به نتیجه زیر منجر شده است.

- آزمون سنجش تیپ شخصیتی مدیران نشان می دهد که بیشتر مدیران گرایش به طیف تیپ شخصیتی «B» یعنی رابطه مدار دارند. به نظر می رسد که بیشتر مدیران آمادگی ارائه الگوی رفتاری مبتنی بر تفویض مسئولیت به زیردستان و فراهم آوردن شرایط مناسب جهت

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی - پیمایشی بوده است و جامعه آماری از مدیران سه شرکت از گروه صنایع بهداشتی شامل شرکتهای «پاکسان، کف و صدراشیمی» و یک شرکت از گروه صنایع خودروسازی به نام «شرکت ایران خودرو» تشکیل شده است که جمعاً ۷۱۴ نفر هستند. نمونه های مورد مطالعه از میان جامعه آماری شامل ۱۲۸ نفر از سطوح مختلف «مدیران ارشد، مدیران میانی، رؤسای قسمتها و سرپرستان» به روش نمونه گیری ساده تعیین و داده های اطلاعاتی مورد نیاز از طریق پرسشنامه های «سبکهای رهبری و ویژگیهای شخصیتی» جمع آوری شده است. مجموع سوالات مطرح شده در پرسشنامه ها شامل ۴۳۰ سؤال بوده است. داده های اطلاعاتی از طریق شیوه های آمار توصیفی «میانگین، نما، میانه، انحراف استاندارد واریانس» و آمار استنباطی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به عنوان ابزار اصلی و علاوه بر آن به وسیله آزمون T مستقل، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و رگرسیون چند متغیره مورد تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری قرار گرفت.

- پرسشنامه های مورد استفاده جهت سنجش «سبکهای رهبری و ویژگیهای شخصیتی» توسط اندیشمندان و صاحب نظران بین المللی تهیه و مورد آزمون قرار گرفته است و در این ارتباط از مشاوره و تأیید استادان و محققان داخلی نیز بهره مند شده ایم. همچنین به منظور تأکید بیشتر با استفاده از ضریب «الفای کربنباخ» پایایی کل آزمون در هر بخش حاصل شده است.

«اعتماد به نفس و نگرانی» از خود بروز داده‌اند و کمترین تعداد همبستگی مثبت و منفی به ترتیب از آن «صفت مردانگی و سبک رهبری» و «سبک رهبری و صفات اجتماعی، جاه طلبی، مسئولیت و پرمدعایی» است.

نتایج تحلیل رگرسیون، چند متغیره، بین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده (تیبها و صفات شخصیتی) و متغیر پیش‌بینی شونده (سبک رهبری) به منظور شناسایی مناسبترین عامل(ها) جهت پیش‌بینی سبک رهبری نشان می‌دهد که صفات اجتماعی و زیرکی، مناسبترین عاملهای پیش‌بینی‌کننده هستند.

همانگونه که دیدیم صفت اجتماعی همبستگی مثبت و معنی‌دار و صفت زیرکی همبستگی منفی و معنی‌دار با سبک رهبری انسان‌گرا دارند.

یافته پژوهشگران

نتایج این پژوهش و بخصوص علاقه‌مندی افراد مورد آزمون برای آگاهی از امتیازات خود در تکمیل پرسشنامه‌ها (۹۲ نفر از ۱۲۸ نفر کل افراد مورد آزمون) حاکی از این است که مدیران تمایل به گزینه تعامل با همکاران زیر مجموعه خود دارند و معتقدند که آنها توانایی قبول مسئولیت و ارائه خلاقیت را در شرایط انگیزشی دارند و این خود نشان از وجود بستر مناسب برای حرکت به سمت فضا سازی برای مدیریت مشارکتی در بنگاههای اقتصادی تولیدی کشور است.

ابراز تواناییها و خلاقیتها توسط آنها و برقراری روابط متقابل عاطفی، دوستی و اعتماد با آنها را دارند.

بررسی نمرات آزمون سنجش «صفات شخصیتی» نشان می‌دهد که بالاترین درصد فراوانی نمرات بالاتر از متوسط نمره شاخص صفات را «صفت مسئولیت» در مدیران داراست که این موضوع به نظر می‌رسد باور مدیران به پذیرش مسئولیت در کار از جانب آنها باشد. همچنین کمترین فراوانی نمرات صفات از آن صفات «زیرکی و نگرانی» است. کوچک بودن میزان درصد فراوانی نمرات بالاتر از متوسط در آزمون سنجش «صفت زیرکی» ممکن است حاکی از خصوصیت زودباوری مدیران در کار نسبت به موضوعات پیش روی باشد. پایین بودن درصد فراوانی «صفت نگرانی» می‌تواند ناشی از خصوصیات «آرام و متین» بودن مدیران و یا مقاومت آنها در مقابل ترسها، نگرانیها و دلهره باشد.

بررسی ضرایب همبستگی بین ویژگیهای شخصیتی «تیپ و صفات» نشان می‌دهد که بالاترین شدت همبستگیهای مثبت و منفی معنی‌دار به ترتیب بین صفات «خوش‌بینی و اعتماد به نفس» و صفات «خوش‌بینی و نگرانی» وجود دارد که در آن شدت همبستگی منفی صفات «خوش‌بینی و نگرانی» بیشترین است. بیشترین تعداد همبستگی معنی‌دار مثبت و منفی با سایر عوامل را به ترتیب صفات «پرمدعایی، جاه‌طلبی و اجتماعی» و صفات

منابع

۱. آیزنک، اج، جی؛ ویلسون، گلن. خودشناسی. ترجمه شهاب الدین فهردان. تهران: انتشارات شبابویز، ۱۳۵۷.
۲. آیزنک، اج، جسی. واقعیت و خیال در روانشناسی. ترجمه محمد تقی براهنی و نیسان قولیان. تهران: نشر روز، ۱۳۶۵.
۳. آیزن، آیساک. نگرشها، شخصیت و رفتار. ترجمه دکتر جعفر نجفی زند. تهران: نشر دانا، ۱۳۷۴.
۴. اتکینسون، ریچارد؛ اتکینسون، ریچارد؛ س؛ هلیگارو، ارنست، ر. زمینه روانشناسی، جلد دوم. ترجمه محمد تقی براهنی و دیگران. تهران: انتشارات رشد، ۱۳۷۴.
۵. اقتداری، علی محمد. سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۲.
۶. الوانی، سید مهدی. خویشتن شناسی مدیران. تهران: نشر نی، ۱۳۷۳.
۷. الوانی، سید مهدی. مدیریت عمومی. تهران: نشر نی، ۱۳۷۲.
۸. بادن، پیر. روانشناسی شخصیت. ترجمه محمود ایروانی. تهران: انتشارات آفرینش، ۱۳۷۴.
۹. بیکر، تریز، ال. نحوه انجام تحقیقات اجتماعی. ترجمه هوشنگ نایبی. تهران: انتشارات روش، ۱۳۷۷.
۱۰. پروین، لارنس، ای. روانشناسی شخصیت (نظریه و تحقیق). جلد اول، ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: انتشارات موسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۲.
۱۱. پروین، لارنس، ای. روانشناسی شخصیت (نظریه و تحقیق). جلد دوم، ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: انتشارات موسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۴.
۱۲. پرهیزکار، کمال. روابط انسانی در مدیریت. تهران: انتشارات اشراقی، ۱۳۶۸.
۱۳. خلیلی شورینی، سهراب. تئوریهای رهبری سازمانی و کاربرد آنها در نظام مدیریت ایران. تهران: انتشارات قائم، ۱۳۷۲.
۱۴. دسلر، گری. مبانی مدیریت، جلد اول. ترجمه اول. ترجمه داود مدنی. تهران: انتشارات پیشرو، ۱۳۶۶.
۱۵. دفت، ریچارد، ال. تئوری سازمان و طراحی ساختار آن. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: انتشارات رسا، ۱۳۷۴.
۱۶. دیویس، کتب و نیوم استورم، جان. رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). ترجمه محمد علی طوسی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰.
۱۷. رابینز، استفن مایر. مدیریت رفتار سازمانی، جلد سوم. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۷۷.
۱۸. راس، آلن. روانشناسی شخصیت (نظریه‌ها و فرآیندها). ترجمه سیاوش جمالفر. تهران: انتشارات روان، ۱۳۷۵.
۱۹. رحمتی، محمد صادق. روانشناسی اجتماعی معاصر. تهران: انتشارات سینا، ۱۳۷۱.
۲۰. سرمد، زهره؛ بازرگانان، عباس؛ و حجازی، الهه. روش تحقیق در علوم رفتاری. تهران: موسسه انتشارات آگاه، ۱۳۷۸.
۲۱. سیاسی، علی اکبر. نظریه‌های شخصیت. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۱.
۲۲. ستیز، ریچارد ام. انگیزش و رفتار در کار. ترجمه سید امین اله علوی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۲.
۲۳. شریدان، چارلز، ل و رادماجز، سالی. ای. روانشناسی تندرستی، جلد دوم. ترجمه ابوتراب قنبری و حسین شجاعی. رشت: نشر هدایت، ۱۳۷۴.
۲۴. شعاری نژاد، علی اکبر. فرهنگ علوم رفتاری. تهران: انتشارات امیرکبیر، ۱۳۶۴.
۲۵. شکلتون، پویان. فلچر، کیو. تفاوت‌های فردی. ترجمه یوسف کریمی و فرهاد جمهری. تهران: انتشارات فاطمی، ۱۳۷۴.
۲۶. شولتز، دوان. نظریه‌های شخصیت. ترجمه یوسف کریمی و دیگران. تهران: نشر آرسباران، ۱۳۷۸.
۲۷. صادقیور، ابوالفضل. چند مقاله آموزش مدیریت دولتی. تهران: انتشارات مدیریت دولتی، ۱۳۵۶.
۲۸. عباس زادگان، سید محمد. مکاتب و مبانی مدیریت. تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۲.

۳۸. میچل، ترنس آر. مردم در سازمانها، زمینه رفتار سازمانی (چاپ ششم)، ترجمه دکتر حسین شکرکن. تهران: انتشارات رشد، ۱۳۷۲.
۳۹. میرکمالی، سید محمد. رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: موسسه فرهنگی نشر رامین، ۱۳۷۸.
۴۰. نادری، عزت الله و سیف نراقی، مریم. روشهای تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. تهران: دفتر تحقیقات و انتشارات بدر، ۱۳۷۸.
۴۱. هرسی، پاول: و بلانچارد، کنت ایچ. مدیریت رفتار سازمانی و کاربرد منابع انسانی (چاپ نهم)، ترجمه علی علاقبند. تهران: موسسه انتشارات امیرکبیر، ۱۳۷۲.
۴۲. هومن، حیدر علی. راهنمای تدوین گزارش پژوهش، رساله و پایان نامه تحصیلی. تهران: انتشارات پارسا، ۱۳۷۸.
۴۳. هیکس، هربرت جی و گولت، سی، مری. تئوریهای سازمان و مدیریت، جلد دوم. ترجمه گوئل کهن: تهران: نشر دوران ۱۳۷۶.
44. Fontana, David, *Management Stress*, London. Routledge Pub. 1989.
۲۹. علاقه بند، علی. مدیریت عمومی. تهران: انتشارات نشر روان، ۱۳۷۶.
۳۰. علوی، سید امین الله. روانشناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۱.
۳۱. فایول، هنری، اصول فن اداری. ترجمه هادی هدایتی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۰.
۳۲. کریمی، یوسف. روانشناسی شخصیت. تهران: نشر ویرایش، ۱۳۷۴.
۳۳. کورمن، آبراهام، روانشناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسین شکرکن. تهران: انتشارات رشد، ۱۳۷۰.
۳۴. گنجی، حمزه. روانشناسی کار. تهران: انتشارات ارسباران، ۱۳۷۸.
۳۵. لوتانز، فرد. رفتار سازمانی، ترجمه غلامعلی سرمد. تهران: انتشارات بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۲.
۳۶. مای لی، ر. شخصیت، ترجمه محمد منصور، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۹.
۳۷. مورهد، ج و گریفین، رو. رفتار سازمانی. مترجمان: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید، ۱۳۷۴.