

تأثیر شخصیت و سبک تصمیم‌گیری مدیران صنایع دفاعی بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی

The effect of personality and decision-making style of defense-industry managers on their perception of job characteristic

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۵

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۱۰

Pooya A R. PhD, Okhravi A H. MSc[✉],
Izadi Tameh A. PhD

علیرضا پویا^۱، امیرحسین اخروی^۲، احمد ایزدی طامه^۲

چکیده

Abstract

Introduction: Considering the importance of understanding the relationship between job characteristics with decision-making style and personality, for human resource managements in defense industry, was studied at various levels managers in the case study.

Method: Using three ways multivariate analysis of variance (MANOVA) to examine the influence of personality and decision-making style, 42 Person of managers at different levels of job characteristics (job demands, motivator, job control, job stress).

Results: The results showed that the interaction between personality type and employment type, between personality type and work experience and between the control center and type of managers were affected on the managers perception of job characteristics. According to MANOVA, can be said each variables of personality type, work scope, organizational level and employment type, were affected on managers' perceptions of job characteristics, but decision-making styles were not affected.

Discussion: Because of specific job characteristics in defense industry, the manager's personality type and control center were affected on their perceptions of job characteristics. But since a certain inflexibility in decision-making style for managers, so this variable was not had special effect on managers' perceptions. Also managers' work scope and employment type, as well as affecting factors on their perceptions of job characteristics.

KeyWords: Decision-making style, Personality, Control center, Job characteristics

مقدمه: باتوجه به اهمیت درک ارتباط بین ویژگی‌های شغلی با سبک تصمیم‌گیری، شخصیت و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی برای مدیریت منابع انسانی صنایع دفاعی و با استفاده از تحقیقات مشابه در صنایع مورد مطالعه، اطلاعات مدیران سطوح مختلف مورد بررسی قرار گرفت.

روش: با استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیره سه‌راهه (MANOVA) به بررسی تأثیر شخصیت (تیپ‌شخصیتی (BیاA) و مرکز کنترل درونی/بیرونی) و سبک تصمیم‌گیری ۴۲ نفر از مدیران سطوح مختلف بر ویژگی‌های شغلی ایشان، پرداخته شد.

نتایج: نتایج مطالعه نشان داد که تعامل تیپ‌شخصیتی و نوع استخدام، تعامل تیپ شخصیتی و سابقه کاری و نیز تعامل مرکز کنترل و نوع استخدام مدیران بر درک آنها از بردار ویژگی‌های شغلی تأثیرگذار است. همچنین باتوجه به MANOVA یک‌راهه، می‌توان گفت هرکدام از متغیرهای تیپ‌شخصیتی، حوزه کاری، سطح‌سازمانی و نوع استخدام، بطور جداگانه بر درک مدیران از ویژگی‌های شغلی تأثیرگذارند، اما سبک تصمیم‌گیری بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی تأثیری نداشته است.

بحث: از آنجا که در حوزه صنایع دفاعی ویژگی‌های شغلی خاصی حکمفرماست، لذا تیپ‌شخصیتی و مرکز کنترل مدیران این صنایع، بر درک آنها از این ویژگی‌های شغلی تأثیرگذار است. اما از آنجا که انعطافی در سبک تصمیم‌گیری وجود ندارد، تأثیر خاصی بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی‌شان نداشته‌است. همچنین حوزه کاری و نوع استخدام مدیران به‌عنوان عوامل مؤثر بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی شناخته شد.

کلید واژه‌ها: سبک تصمیم‌گیری، شخصیت، مرکز کنترل، ویژگی‌های شغلی

[✉] Corresponding Author: Department of Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
E-mail: amir.hosein.okhravi@gmail.com

[✉] گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران
۱- گروه مدیریت صنعتی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران
۲- گروه روانشناسی دانشگاه امام حسین (ع)، تهران، ایران

مقدمه

تصمیم‌گیری به معنای گزینش یک راه حل از میان راه‌های موجود است، که جوهره مدیریت را تشکیل می‌دهد (سیدجوادین و امیرکبیری، ۱۳۸۰) و در پی حصول یک هدف یا ستاده خاص با حداقل کردن ریسک است (سرون، ۲۰۰۵)؛ زیرا مدیر همواره باید در این اندیشه باشد که چه راهی را انتخاب کند، وظایف را چگونه بین افراد تقسیم کند و به طور خلاصه اینکه چه کاری را، چه کسی، در چه موقع، کجا و چگونه انجام دهد (کونتز، ۱۹۹۸). تصمیم‌گیری تشکیل دهنده هسته مرکزی برنامه‌ریزی است و به عبارت دیگر تا تصمیمی وجود نداشته باشد، برنامه‌ای وجود نخواهد داشت (ونیز و کونتز، ۱۹۹۳).

تصمیم‌گیری، رفتاری انسانی است که با رویکردهای روانشناختی، مدیریتی، ریاضی، سیاسی مورد بررسی قرار می‌گیرد (ره‌پیک، ۱۳۸۷). در سازمان نیز تصمیم‌گیری از محوری‌ترین فرآیندها و به‌عنوان وظیفه اصلی مدیران سطوح مختلف مطرح است (لویزوس، ۱۹۹۶)؛ تا آنجا که برخی معتقدند تمام مدیریت، تصمیم‌گیری است (پاملا، ۱۹۹۶). بدیهی است که روابط قابل بررسی در محیط انسانی بیشمار بوده و هر فرد با توجه به شرایط و نیازمندی‌هایش به بررسی برخی از آنها می‌پردازد (ساندرز، ۱۳۸۰).

می‌توان گفت تحقیق رونی و جن (۱۹۸۴) تنها تحقیقی است که از لحاظ عنوان مورد بررسی تقریباً بخش اعظم عوامل مطرح در تحقیق حاضر را در بر دارد. در تحقیق آنها به بررسی ارتباط فشار کاری، تیپ شخصیتی، درک ویژگی‌های شغلی و تنش کاری پرداخته شده است. از آن زمان تاکنون در تحقیقات مختلف، هرکدام به بررسی ارتباطات برخی از این عوامل پرداخته‌اند.

در برخی تحقیقات پنج سبک تصمیم‌گیری را معرفی نموده‌اند (عقلایی، شهودی، وابستگی، آنی و اجتنابی) که در بخش‌های بعدی تحقیق بطور مفصل تبیین شده‌اند. همچنین گروهی از محققین بر ارتباط تیپ شخصیتی افراد (A یا B) و نیز مرکز کنترل آنها (درونی یا بیرونی) با بحث تصمیم‌گیری پرداخته‌اند. ازسوی دیگر ارتباط بین ویژگی‌های شغلی (تقاضای شغل، کنترل شغل) فشار کاری (دشواری، استرس و عصبانیت) به همراه عوامل انگیزشی (مسئولیت، به رسمیت شناختن، موفقیت، امکان رشد) با یکدیگر (والگرن و هنس، ۲۰۰۷) و نیز با بحث شخصیت (فرگوسن و همکاران، ۲۰۰۶؛ آکونا و همکاران، ۲۰۰۹؛ آزادمرزآبادی و فشارکی، ۱۳۹۰، حاجلو، ۱۳۹۱، ژانگ و همکاران، ۲۰۱۳) و تصمیم‌گیری (واسیلی و آلبو، ۲۰۱۱، جهان بخشی و همکاران، ۱۳۹۱) مورد توجه برخی از محققین بوده است.

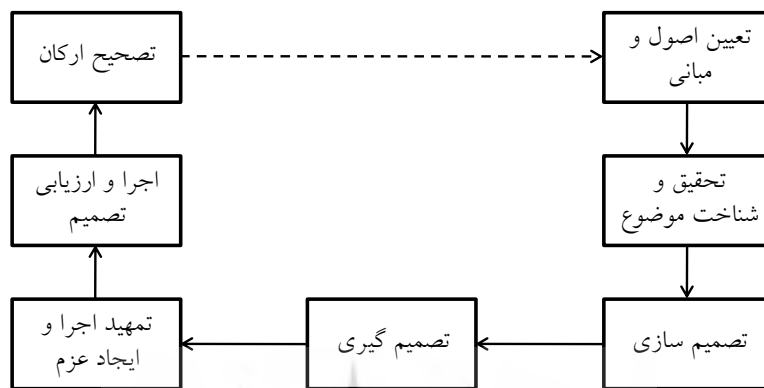
تصمیم‌سازی و سبک تصمیم‌گیری

واژه تصمیم‌گیری در ادبیات و فرهنگ ما بیشتر بر اراده فردی دلالت دارد و در آن روح جمعی با استدلال منطقی انعکاس چندانی ندارد. به تعبیر دیگر در «گرفتن» آنی و دفعی بودن مطرح است و طول زمان در آن مطرح نیست. ولی اولین مفهومی که از واژه «ساختن» به ذهن شنونده تجسم می‌یابد ماهیت آن چیزی است که می‌خواهد ساخته شود. نقشه ساختن، مهم است و تمام مراحل و کلیه عوامل شرکت کننده در عمل ساختن را نشان می‌دهد. مهمترین نکته این است که، «تصمیم‌گیری» سیستم پذیر نیست ولی «تصمیم‌سازی» سیستم پذیر است و می‌تواند کلیه مشخصات سیستم را به خود اختصاص دهد. البته نوع شخصیت افراد و یا منافی که در یک تصمیم وجود دارد بطور یقین روی تصمیم‌ها اثر

تأثیر شخصیت و سبک تصمیم‌گیری مدیران صنایع دفاعی بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی ۱۷

تصمیم‌سازی، فضایی روشن و شفاف است و عاری از عجله، فشار، جهل و ... است (حکیمی‌پور، ۱۳۷۶).

می‌گذارد. فضای تصمیم‌گیری فضایی نیمه‌روشن است به طوری که چشم تصمیم‌گیرنده همه عوامل موجود در محیط را به روشنی نمی‌بیند ولی فضای



شکل ۱- مراحل کامل یک تصمیم‌گیری (باقریان، ۱۳۸۰)

تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی از حساسیت و احتمال خطر بالاتری نسبت به شرایط عادی برخوردار است. شرایط خاص بحرانی گاه به خودداری از تصمیم‌گیری منجر می‌شود و این در صورتی که به عمد و آگاهانه باشد، خود یک تصمیم شمرده می‌شود (ره‌پیک، ۱۳۸۷).

تصمیم‌های بحرانی در شرایط بحرانی از حساسیت و احتمال خطر بالاتری نسبت به شرایط عادی برخوردار است. شرایط خاص بحرانی گاه به خودداری از تصمیم‌گیری منجر می‌شود و این در صورتی که به عمد و آگاهانه باشد، خود یک تصمیم شمرده می‌شود (ره‌پیک، ۱۳۸۷).
تصمیم‌گیری در آن لحاظ شده است (اولیویرا، ۲۰۰۷). ۱- باید بیش از یک راه‌حل برای پاسخ به پدیده مورد نظر وجود داشته باشد در غیر این صورت تصمیم‌گیری بی‌معناست. ۲- پیش‌بینی‌های تصمیم‌گیران از وقایع آینده بر پایه احتمالات و با یک درجه اطمینان تعیین می‌شود. ۳- ارزیابی پیامدهای ناشی از هر راه‌حل، به میزان تحقق ارزش‌های شخصی و اهداف، بستگی دارد. نوع تصمیم‌گیری هر فرد، یک رویکرد شخصیتی از درک و واکنش به وظیفه تصمیم‌گیری اوست (تانپولم، ۲۰۰۴)؛ لذا علاوه بر عوامل سازمانی و

همان‌گونه که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، یک فرآیند تصمیم‌گیری شامل هفت مرحله است که تصمیم‌سازی یکی از مراحل آن می‌باشد. تولید و استخراج گزینه‌های متعدد (راه‌حل‌ها)، انتخاب چند گزینه در انطباق با اصول و مبانی و مصالح و منافع ذی‌نفعان و مخاطبان اصلی و زمینه‌سازی و نظرسنجی مقدماتی برای بررسی میزان آمادگی اجتماعی، از اهم اقداماتی است که برای تصمیم‌سازی و فراهم کردن زمینه انتخاب برای تصمیم‌گیرنده صورت می‌پذیرد (باقریان، ۱۳۸۰).

مدیران سازمان نیز اگر پیش از تصمیم‌گیری گزینه‌های خود را از فرآیند تصمیم‌سازی انتخاب کنند، تصمیمات اتخاذ شده از شاخص‌هایی چون قاطعانه بودن، متعهدانه بودن، عادلانه بودن و اصولی بودن برخوردار خواهند بود. چرا که گزینه‌های تعیین شده از فرآیند تصمیم‌سازی، دارای شاخص‌هایی مانند مطالعه و تحقیق، ابتکار و خلاقیت، مشارکت همگانی، علت و معلولی می‌باشد (پورمعصوم، ۱۳۸۸).

محیطی اثرگذار بر نوع تصمیم‌گیری مدیران، تفاوت ویژگی‌های شخصیتی نیز باعث می‌شود که مدیران نسبت به موقعیت‌های تصمیم‌گیری به نحو متفاوت رفتار کنند (هادی‌زاده و طهرانی، ۱۳۸۷). برخی نیز معتقدند مدیران باتوجه به سرنخ‌هایی که از موضوع‌های گوناگون بدست می‌آورند تصمیم‌گیری می‌نمایند (نلسون و کوپیک، ۲۰۰۲).

تصمیم‌گیرنده برای حل یک مسئله یا تغییر یک وضعیت، در تعامل بین واقعیات عینی و برداشت‌های خود دست به انتخاب می‌زند. می‌توان گفت مراحل اساسی فرآیند تصمیم‌گیری عبارتند از: طرح مسئله، جستجوی گزینه‌ها و راه‌حل‌ها، و انتخاب بهترین راه‌حل (ره پیک، ۱۳۸۷). البته شرایط بحرانی، ویژگی‌های خاصی دارد که می‌تواند بر انتخاب تصمیم‌گیران مؤثر باشد، از جمله فشار شدید بر تصمیم‌گیران (فلین، ۲۰۰۵)، بالا بودن هزینه‌های تصمیم‌گیری (برچر، ۱۳۸۲) و نیاز به اجماع و قاطعیت (رابینسون، ۱۳۷۸).

برخی معتقدند که مدیران برای درک مسائل و موضوعات اجتماعی، انسانی، سازمانی و آموزشی مربوط به کار خود و تصمیم‌گیری درخصوص آن به دو نوع دانش نیاز دارند: دانش عمومی: دانشی است که در شرایط و موقعیت‌های گوناگون قابل کاربرد است (هوی و میسکل، ۲۰۰۸). دانش تخصصی: شامل سه بخش دانش اظهاری که در قالب مقررات، سخنرانی‌ها، آمار و ارقام، کتاب‌ها، جزوات و... بیان می‌شود (اسمیت، ۲۰۰۱). دانش رویه‌ای شامل مهارت و توانایی برای انجام کارهای خاص (دونمایر، ۱۹۹۵)؛ و دانش شرطی که دانش اظهاری و رویه‌ای را متناسب با شرایط به کار می‌گیرد (ایمبر، ۱۹۹۵).

گروهی دیگر معتقدند که تصمیم‌گیری عقلانی در عمل غیر واقعی بوده، ولی تحلیل قاعده‌مند مسئله، موجب هدایت تصمیم‌گیری فردی می‌گردد. مدیران در عالم واقع به دلیل عقلانیت محدود نمی‌توانند اطلاعات زیادی را پردازش نمایند و این امر موجب می‌شود که به جای جمع‌آوری میزان بهینه، به اطلاعات قابل مدیریت اکتفا کنند و این عمل به نوبه خود شناسایی تمام گزینه‌های ممکن را برای مدیران دشوار می‌سازد و در بلندمدت موجب می‌شود همه گزینه‌های بالقوه را ارزیابی نمایند (میرمحمدی و هادوی‌نیا، ۱۳۸۷). به طور کلی برای شهود سه منبع بیان شده است که عبارتند از: پاسخ‌های ذاتی و فطری (ناشی از ضمیر ناخودآگاه و غیر قابل آموزش)، تجارب عمومی و آموزش‌های متمرکز (در راستای کاهش وابستگی فرد به تحلیل‌های کاملاً بخردانه در شرایط مبهم و بهبود توانمندی‌های شهودی) (اسپیسر و سادلر، ۲۰۰۵).

به طور کلی پنج نوع سبک تصمیم‌گیری، به عنوان سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری در ادامه خلاصه شده است: تصمیم‌گیری عقلایی: تمایل به شناسایی تمامی راهکارهای ممکن و ارزیابی همه‌جانبه نتایج آنها (لویزوس، ۱۹۹۶)، از منابع درونی و بیرونی (ساین و گرینهاوس، ۲۰۰۴) و استفاده از یک فرآیند ثابت و کاملاً مشخص جهت انتخاب و اجرای بهترین راه حل (فالوپ و همکاران، ۲۰۰۶) و استراتژی حداکثر بهینه‌سازی حصول به اهداف (هوی و میسکل، ۲۰۰۸). تصمیم‌گیری شهودی: فرآیندی ناخودآگاه در سایه تجربه (رابینز، ۱۳۸۵) با تکیه بر بینش و فراست درونی و فاقد منطق روشن درباره درست بودن تصمیم (پاتون، ۲۰۰۳) با استفاده از پاسخ فطری، تجارب عمومی و آموزش‌های متمرکز (اسپیسر و سادلر، ۲۰۰۵). تصمیم‌گیری وابستگی: عدم استقلال

(تانپولم، ۲۰۰۴). در یک تحقیق داخلی نیز که بین ۵۵ نفر از مدیران شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی، انجام شده است، نتایجی از قبیل رابطه معنادار منفی بین تصمیم‌گیری عقلایی و شهودی، رابطه مثبت بین تصمیم‌گیری عقلایی و اجتنابی، رابطه معنادار مثبت بین تصمیم‌گیری شهودی و آنی، رابطه معنادار منفی بین تصمیم‌گیری اجتنابی و هریک از سبک‌های تصمیم‌گیری وابستگی و آنی و عدم رابطه معنادار بین هریک از سبک‌های تصمیم‌گیری و دو ویژگی سابقه خدمت و تحصیلات، به دست آمده است (هادی‌زاده و طهرانی، ۱۳۸۷).

شخصیت: منبع کنترل و تیپ A و B

شخصیت از ویژگی‌هایی است که فرد را قادر به ایجاد ارتباط با دیگران ساخته و تحقق احترام به خود را تسهیل می‌کند (اتکینسون، ۱۳۸۲). شخصیت، الگوهای رفتاری و روش‌های کاملاً مشخصی است که افراد در مقابله با واکنش‌ها و مواجهه با امور روزمره زندگی به کار می‌برند (کارور، ۱۳۷۵). ویژگی‌های مربوط به هر تیپ در ادامه آمده است.

ویژگی‌های تیپ شخصیتی B

کار کردن بدون عصبانی شدن، عدم احساس اضطراب، فوریت و ناشکیبایی، احتمال ابتلا به بیماری قلبی عروقی کمتر، (اتکینسون، ۱۳۸۲، کارور، ۱۳۷۵) مسائل را خیلی آسان می‌گیرند، بیشتر به کیفیت زندگی اهمیت می‌دهند، منظم و محتاط هستند (گنجی، ۱۳۸۰)

فکری و عملی تصمیم‌گیرنده و تکیه بر حمایت‌ها و راهنمایی‌های دیگران (پارکر و همکاران، ۲۰۰۷). تصمیم‌گیری آنی: احساس اضطراب تصمیم‌گیرنده و تمایل به اخذ تصمیم نهایی در کمترین زمان ممکن (تانپولم، ۲۰۰۴). تصمیم‌گیری اجتنابی: به تعویق انداختن تصمیم‌گیری تا حد ممکن، طفره رفتن از هر واکنشی نسبت به مسأله (پارکر و همکاران، ۲۰۰۷)؛ تمایل به اجتناب از هرگونه تصمیم‌گیری و دوری از موقعیت‌های تصمیم‌گیری (تانپولم، ۲۰۰۴).

اسپیسر و سادلر در بررسی این پنج شیوه تصمیم‌گیری در بین دو گروه ۲۰۰ نفری از دانشجویان رشته بازرگانی در یکی از دانشگاه‌های انگلستان، به نتایج زیر دست یافتند (اسپیسر و سادلر، ۲۰۰۵). رابطه معنادار منفی بین تصمیم‌گیری عقلایی و هر یک از سبک‌های شهودی، آنی و اجتنابی؛ رابطه معنادار مثبت بین تصمیم‌گیری شهودی و آنی؛ رابطه معنادار مثبت بین تصمیم‌گیری وابستگی و اجتنابی؛ رابطه معنادار مثبت بین تصمیم‌گیری اجتنابی و آنی؛ عدم رابطه معنادار بین هریک از سبک‌های تصمیم‌گیری و دو ویژگی سابقه خدمت و تحصیلات.

تانپولم نیز در تحقیق خود از ۲۰۶ نفر از افسران ارتش کشور سوئد، به نتایج ۱ و ۳ و ۲ دست یافت

ویژگی‌های تیپ شخصیتی A

سخت‌کوش و اهل رقابت، توان بالقوه بالا برای پرخاشگری، احساس فوریت زمانی و بی‌صبری (اتکینسون، ۱۳۸۲، کارور، ۱۳۷۵) احتمال زیاد ابتلا به بیماری قلبی عروقی دنولت، (۱۹۹۹) کوشش جهت نیل به هدف و بی‌زاری از موانع (باقیانی مقدم و همکاران، ۱۳۸۵) گرایش به رقابت شدید، خصومت توأم با جاه‌طلبی (مظاهری و همکاران، ۱۳۸۷) واکنش به موقعیت‌های استرس‌زا به صورت انفجاری (هالگین و ویتبورن، ۲۰۰۶) سخت‌کوش و کم‌حوصله، اعتماد به نفس ظاهری اما تردید باطنی (حیدری و همکاران، ۱۳۸۷)

آسایش افراد داشته باشد (کاراسک و تئورل؛ ۱۹۹۰، ملین و لاندبرگ؛ ۱۹۹۷).

آکوانا و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین شخصیت و ویژگی‌های کاری با رضایت از شغل و کیفیت محصول ارائه شده پرداخته‌اند. واسیل و آلبو (۲۰۱۱) نیز در تحقیق خودشان به بررسی تجربی ارتباط بین هویت حرفه‌ای، تیپ شخصیتی و سطح فشار کاری افراد پرداخته‌اند. فرجی و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی در مورد بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و سطح استرس پرستاران انجام دادند. در تحقیقی دیگر (آزادمرزآبادی و غلامی فشارکی، ۱۳۹۰) رابطه بین مناطق جغرافیایی، تیپ شخصیتی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی و عوامل دموگرافیک با فشار شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

سؤال مهم این است که چه تعداد از این حالات احساسی و در چه زمینه‌هایی باید اندازه‌گیری شوند. مکی و همکاران (۱۹۸۷) برای سنجش وضعیت احساسی در دو بعد، چک لیستی تهیه کردند که آنرا "فشار" و "انگیزش" نامیدند. ابزار مشابهی با دو بعد "فشار" و "انرژی" توسط کجلببرگ و وادمن (۲۰۰۲) نیز ارائه شده است. سعی آنها بر این بوده که فهرستی از عوامل مرتبط با سرحال بودن را تهیه نماید، که برای تحقیقاتی که در محیط‌های کاری انجام می‌شود، مفید باشد. ابعاد فشار و انرژی که کجلببرگ و وادمن (۲۰۰۲) بیان کرده‌اند، تقریباً شبیه مدلی است که کاراسک در مورد سختی کار بیان کرده است (۱۹۷۹). دی جونگ و همکاران (۱۹۹۹) دریافته‌اند که فضای کاری باز، که هم تقاضای کار زیاد و هم کنترل کار داشته باشد، با میزان بالایی از انگیزش کاری و رضایت شغلی روبروست. علاوه بر این سارگنت و تری (۲۰۰۰)

یکی دیگر از ابعادی که افراد را از یکدیگر متمایز می‌سازد منبع کنترل آنهاست. کسانی که معتقدند تلاش‌هایشان می‌تواند امور را تغییر دهد، منبع کنترل درونی دارند و افرادی که سرنوشت، شانس یا قدرت دیگران را در امور زندگی مؤثر می‌دانند منبع کنترل بیرونی دارند. افراد دارای منبع کنترل بیرونی عصبی‌تر، مملو از کینه، بی‌اعتماد و تحریک پذیرترند در حالی که افراد دارای منبع کنترل درونی، ویژگی‌های نسبتاً برعکس دارند. راهبردهای تصمیم‌گیری نیز در آنها متفاوت است به طوری که منبع کنترل درونی‌ها تمایل دارند راهبردهای خوب را حفظ کنند و راهبردهایی که به شکست منتهی می‌شود را کنار بگذارند. اشخاصی که تحت تأثیر منبع درونی کنترل هستند، معمولاً سالم‌تر و متمرکزتر هستند و این اشخاص در جستجوی اطلاعات هستند، هدف‌مدار می‌باشند و بهتر می‌توانند با مسائل برخورد کنند. در حالی که افراد دارای منبع کنترل بیرونی، نشانه‌هایی از بی‌حالی و رخوت را به نمایش می‌گذارند (گنجی، ۱۳۸۰ و مظاهری و همکاران، ۱۳۸۷). ثمری و لعلی‌فاز (۱۳۸۳) به بررسی روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی و فشار کاری پرداخته‌اند.

ویژگی‌های شغلی، انگیزش و فشار کاری فشار کاری، یکی از مهمترین مسائل در جوامع صنعتی است. خیلی اوقات فشار به تقاضاهای بالای کار نسبت به توانایی کارکنان، آرزوهای واهی و اهداف پر بها بستگی دارد (کالیمو و مجمن؛ ۱۹۶۷). فرض اساسی در نظریه فشار، این است که عوامل ایجاد کننده فشار روانی-اجتماعی در محیط کار (مثل اضافه کار کمی، کاهش بار کیفی، فقدان یا کمبود کنترل و عدم پشتیبانی اجتماعی) و اثرات متقابل یک چنین شرایطی، ممکن است تأثیرات مخربی بر سلامتی و

تأثیر شخصیت و سبک تصمیم‌گیری مدیران صنایع دفاعی بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی ۲۱

انگیزش مشخص می‌شود. طبق نظر سیمز و همکاران (۱۹۹۳) انگیزش به نیروهایی بر می‌گردد که عامل راه‌اندازی و رفتار هدایت کننده هستند. انگیزش، مستلزم عملی است که تا اندازه‌ای منجر به رضایتمندی شود، همان چیزی که می‌توان در قالب زنجیر روابط اتفاقی آنرا توضیح داد. انگیزش منجر به عملکردی می‌شود که در راستای رضایتمندی است (آلوسون؛ ۱۹۹۳).

باتوجه به بررسی انجام شده در پیشینه تحقیق، که جمع‌بندی آن در جدول ۱ آمده است، می‌توان گفت که این پژوهش به طور کلی با دیدگاه بررسی عوامل مؤثر بر ویژگی‌های شغلی به دنبال پاسخ به این پرسش است: سبک تصمیم‌گیری مدیران دفاعی، تیپ شخصیتی ایشان (A/B)، و مرکز کنترل آنها (درونی/بیرونی) چگونه بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی‌شان تأثیر دارد؟

دریافتند که سطوح بالاتر کنترل کار و تقاضاهای کاری، تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی می‌گذارد.

یکی از پایه‌های تئوری انگیزش، تئوری دوعاملی (انگیزش - بهداشت) هرزبرگ است (هرزبرگ و همکاران، ۱۹۵۹). هرزبرگ اشاره می‌کند که عوامل معینی باعث انگیزش می‌شوند (عوامل انگیزشی، عوامل رضایت بخش)، درحالی‌که سایر عوامل نقش پیشگیری داشته و سبب می‌شوند تا نارضایتی بروز نکند (عوامل بهداشتی). براساس این نظریه، عوامل انگیزاننده صحیح، از موفقیت در انجام کارها، به رسمیت شناختن، به خودی خود کار کردن، مسئولیت، ترفیع و امکان پیشرفت شخصی به دست می‌آید. به طور کلی، انگیزش از دستیابی به خواسته و تمایلات و یا نیازهای کارگران حاصل می‌شود. رابینز (۱۹۹۷) معتقد است که انگیزش، همان میل به انجام کار است که با توانایی آن کار در تحقق بخشیدن به نیازهای شخصی میزان

جدول ۱- جمع‌بندی پیشینه تحقیق برای تعریف سؤال پژوهش

محققین	ارتباطات مورد بررسی در تحقیقات سایرین
رونی و جن (۱۹۸۴)	ارتباط فشار کاری، تیپ شخصیتی، درک ویژگی‌های شغلی
آکوانا و همکاران (۲۰۰۹)	ارتباط بین شخصیت و ویژگی‌های شغلی با رضایت از شغل و کیفیت محصول
واسیل و آلبو (۲۰۱۱)	ارتباط بین هویت حرفه‌ای، تیپ شخصیتی و سطح فشار کاری
فرجی و همکاران (۱۳۹۱)	رابطه بین ویژگی‌های شغلی و سطح استرس پرستاران
آزادمرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۹۰)	رابطه بین تیپ شخصیتی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی و عوامل دموگرافیک با فشار شغلی
جهان بخشی و همکاران (۱۳۹۱)	ارتباط بین ویژگی‌های شغلی و سبک‌های تصمیم‌گیری
ژانگ و همکاران (۲۰۱۳)	ارتباط بین ویژگی‌های شغلی و شخصیت

تعیین حجم نمونه آماری از فرمول مناسب (آذر و مؤمنی، ۱۳۸۷، ص ۷۲)، در یک نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۴۲ نفر از این مدیران، به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند.

برای اجرای این تحقیق و پاسخ به سؤال پژوهش، علاوه بر دریافت اطلاعات توصیفی هرکدام از

به‌منظور پاسخ به این پرسش کلی، چهار پرسشنامه در زمینه‌های مذکور تهیه و بین مدیران سطوح مختلف صنعت مورد مطالعه توزیع گردید.

روش

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران عالی و میانی یک صنعت دفاعی به تعداد ۷۴ نفر می‌باشد که باتوجه

نمونه‌های آماری در ابتدا پرسشنامه (تحصیلات، نوع رشته، سابقه کاری، سطح سازمانی، نوع استخدام و حوزه کاری)، چهار پرسشنامه نیز توسط هر کدام از این مدیران تکمیل شد. پس از تبیین توضیحات مربوط به هر پرسشنامه، در جدول ۲ متغیرهای مسئله، پرسشنامه‌های مرتبط با هر کدام و منبع اصلی استخراج پرسشنامه، به صورت خلاصه آورده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها برای تمامی سازه‌ها بیشتر از ۰.۷۲ بود. موضوع کلی هر کدام از این پرسشنامه‌ها عبارتند از: ۱- ویژگی‌های شغلی ۲- سبک‌های تصمیم‌گیری، ۳- تیپ شخصیتی، ۴- مرکز کنترل درونی و بیرونی.

ابزار پژوهش، پرسشنامه بود که شامل موارد ذیل می‌باشد:

پرسشنامه ویژگی‌های شغلی (تقاضای شغلی، کنترل کار، انگیزاننده‌ها و فشار کاری): که شامل ۱۱ سؤال در طیف ۴ تایی و ۱۱ سؤال در طیف ۵ تایی می‌باشد، که در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته (کاراسک، ۱۹۷۹؛ تئورل و همکاران، ۱۹۸۸؛ اکرستد و همکاران ۲۰۰۲، والگرن و هنس، ۲۰۰۷) و توسط خبرگان نیز مورد تأیید قرار گرفت.

پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری اسکات و بروس (۱۹۹۵): مشتمل بر ۲۵ سؤال است. به منظور سنجش هریک از سبک‌های تصمیم‌گیری، ۵ سؤال اختصاص داده شده و برای پاسخگویی به هریک از سؤالات نیز طیف لیکرت مورد استفاده قرار گرفته است. اعتبار این پرسشنامه در برخی از تحقیقات خارجی (تانلهم، ۲۰۰۴؛ اسپیسر و سادلر، ۲۰۰۵؛ پارکر و همکاران، ۲۰۰۷، سچوماکر، ۲۰۱۰؛ اسمیت، ۲۰۱۱) و داخلی (هادی‌زاده مقدم و تهرانی، ۱۳۸۷؛ تابش و زارع، ۱۳۹۱؛ حیدری و مرزوقی، ۱۳۹۱) مورد تأیید قرار گرفته و خبرگان صنعت مورد مطالعه و اساتید نیز

آن را تأیید نمودند. همچنین پایایی پرسشنامه در این تحقیقات، از ۰.۶۴ تا ۰.۹۴ گزارش شده است.

پرسشنامه ساختاردار فریدمن و روزنمن (برای اندازه‌گیری رفتار تیپ B,A): که جهت سنجش تیپ شخصیتی A مورد استفاده قرار می‌گیرد، دارای ۲۵ سؤال است که آزمودنی به هریک از سؤالات به صورت بلی یا خیر پاسخ می‌دهد و اعتبار آن در اکثر بررسی‌ها بین ۰.۷۰ تا ۰.۸۰ تأیید شده است (فریدمن و روزنمن، ۱۹۷۴؛ روزنمن و چسنی، ۱۹۸۲) و در تحقیقات داخلی نیز مورد تأیید قرار گرفته‌اند (باقیانی مقدم و همکاران، ۱۳۸۵؛ مظاهری و همکاران، ۱۳۸۷). در این آزمون، ۱۳ نمره متوسط و بیشتر از ۱۳ متمایل به تیپ A، بیشتر از ۲۰ دارای تمایل شدید به تیپ A، کمتر از ۱۳ متمایل به تیپ B و کمتر از ۵ تمایل شدید به تیپ B می‌باشد (مظاهری و همکاران، ۱۳۸۷). در تحقیق حاضر، افرادی که نمره ۱۳ و بالاتر کسب نمودند به‌عنوان تیپ A و کمتر از ۱۳ به‌عنوان تیپ B در نظر گرفته شدند.

آزمون منبع کنترل (درونی-بیرونی): توسط راتر و به‌منظور ارزیابی منبع کنترل به‌عنوان انتظارات تصمیم‌یافته تهیه شده که به سنجش ادراکات فرد از منبع کنترل می‌پردازد و همچنین تفاوت‌های فردی را در زمینه اسناد و تجارب ادراکی شخصی آشکار می‌سازد. چارچوب نظری مورد استفاده در تهیه این آزمون نظریه یادگیری اجتماعی است. پایایی و اعتبار این مقیاس ۲۹ سؤالی توسط پژوهشگران در سال ۱۳۶۶ منتشر شده که بر روی ۵۳۷ نفر از دانشجویان ایرانی به ترتیب ۰.۷۲ و ۰.۶۳ می‌باشد. پایایی و اعتبار مقیاس در پژوهش‌های بین فرهنگی مختلف نیز بسیار رضایت بخش بوده است. افرادی که در این آزمون نمره بیش از ۱۴ دریافت دارند منبع کنترل آنها بیرونی است (گنجی، ۱۳۸۰).

جدول ۲- متغیرهای تحقیق و پرسشنامه‌های مورد استفاده برای متغیر

متغیرها	تبیین پرسشنامه	منبع اصلی
ویژگی‌های شغلی	تقاضای شغلی و فشار کاری (هرکدام ۵ در طیف ۴ تایی لیکرت) و کنترل کار و انگیزاننده‌ها (هرکدام ۴ سؤال در طیف ۵ تایی لیکرت)	والگرن و هنس، ۲۰۰۷
سبک تصمیم‌گیری	۵ سؤال برای هر سبک و جمعاً ۲۵ سؤال در طیف لیکرت ۵ تایی؛ سبک تصمیم‌گیری هر فرد، سبکی است که بالاترین میانگین را داشته باشد.	اسکات و بروس، ۱۹۹۵
شخصیت (تیپ شخصیتی)	۲۵ سؤال ۳ گزینه‌ای (بله/خیر/ممتنع). نمره ۱۳ و بالاتر به‌عنوان تیپ A فریدمن و روزنمن، ۱۹۷۴ و کمتر از آن دارای تیپ B هستند.	
شخصیت (مرکز کنترل)	۲۸ سؤال دو گزینه‌ای (الف و ب که فقط یکی را باید انتخاب کنند)، انتخاب بیشتر از ۱۴ مورد "الف" بیانگر منبع کنترل بیرونی، و بالعکس	گنجی، ۱۳۸۰

پژوهش، دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر و ۸۲ درصد آنها دارای سابقه کاری بیش از ۴ سال بودند. ۳۰ درصد از مدیران در رده عالی، ۵۴ درصد در رده میانی و ۱۶ درصد در رده عملیاتی فعالیت داشتند. همچنین ۲۲ نفر از این مدیران در حوزه صفی و ۱۹ نفر ایشان در حوزه ستادی بودند. با توجه به داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های تکمیل شده، ۱۵ نفر از مدیران دارای مرکز کنترل بیرونی و ۲۹ نفر دارای مرکز کنترل درونی بودند. همچنین تیپ شخصیتی ۱۸ نفر A و ۲۶ نفر دارای تیپ شخصیتی B بودند. در مورد فراوانی سبک تصمیم‌گیری نیز، ۴ نفر سبک عقلایی، ۳ نفر وابستگی، ۱۵ نفر آبی و ۲۱ نفر دارای سبک اجتنابی بودند. با توجه به آزمون‌های آماری، توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای وابسته (تقاضای شغلی، کنترل کار، عوامل انگیزشی و فشار کاری) که در طیف لیکرت هستند، از توزیع نرمال پیروی می‌کند.

در مورد پرسش اصلی تحقیق، با توجه به جدول ۳ می‌توان گفت که شواهد کافی برای پذیرش تأثیر سه متغیر اصلی پژوهش، (یعنی مرکز کنترل، تیپ شخصیتی و سبک تصمیم‌گیری مدیران) بر درک مدیران از ویژگی‌های شان وجود ندارد. 0

تحلیل داده در این تحقیق به روش تحلیل واریانس چندمتغیره چندراهه انجام شد. هدف در تحلیل واریانس بررسی معناداری تفاوت یک متغیر در چند گروه می‌باشد (هومن، ۱۳۸۵) که در صورت وجود تفاوت معنادار، می‌توان ادعا کرد متغیر گروه بندی عاملی تأثیرگذار بر متغیر وابسته مورد بررسی می‌باشد. اگر در گروه نمونه بجای فقط یک مشاهده برای هر آزمودنی دست کم دو مشاهده وجود داشته باشد، متغیر وابسته بجای یک اسکالر یک بردار خواهد بود (هومن، ۱۳۸۵). از آنجاکه در این تحقیق بیش از یک متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته است، به عبارتی با چند متغیر مربوط به ویژگی‌های شغلی (چهار متغیر) سروکار داریم، بنابراین هدف، بررسی معناداری تفاوت برداری از متغیرها بین چند گروه می‌باشد که از این جهت با عنوان تحلیل واریانس چند متغیره شناخته می‌شود و از طرفی چون تحقیق دارای چند متغیر گروه بندی مشتمل بر سبک تصمیم‌گیری، تیپ شخصیتی ایشان (A/B)، و مرکز کنترل بوده از نوع چند راهه می‌باشد.

یافته ها

حدود ۷۰ درصد از مدیران شرکت کننده در این

جدول ۳- تحلیل واریانس چند متغیری "مرکز کنترل * تیپ شخصیتی * سبک تصمیم گیری"

اثر	مقدار	شاخص F	درجه آزادی فرضیه	سطح معناداری
اثر فیلا	۰/۱۳۵	۱/۰۹۲	۴/۰۰۰	۰/۳۸۰
لانداى وليکز	۰/۸۶۵	۱/۰۹۲	۴/۰۰۰	۰/۳۸۰
اثر هتلینگ	۰/۱۵۶	۱/۰۹۲	۴/۰۰۰	۰/۳۸۰
بزرگترین ریشه رُی	۰/۱۵۶	۱/۰۹۲	۴/۰۰۰	۰/۳۸۰
اثر فیلا	۰/۲۶۰	۲/۴۶۳	۴/۰۰۰	۰/۰۶۸
لانداى وليکز	۰/۷۴۰	۲/۴۶۳	۴/۰۰۰	۰/۰۶۸
اثر هتلینگ	۰/۳۵۲	۲/۴۶۳	۴/۰۰۰	۰/۰۶۸
بزرگترین ریشه رُی	۰/۳۵۲	۲/۴۶۳	۴/۰۰۰	۰/۰۶۸
اثر فیلا	۰/۳۷۶	۱/۰۷۴	۱۲/۰۰۰	۰/۳۹۱
لانداى وليکز	۰/۶۴۰	۱/۱۳۸	۱۲/۰۰۰	۰/۳۴۴
اثر هتلینگ	۰/۵۳۷	۱/۱۹۴	۱۲/۰۰۰	۰/۳۰۲
بزرگترین ریشه رُی	۰/۴۸۷	۳/۶۵۰	۴/۰۰۰	۰/۰۱۵
اثر فیلا	۰/۰۴۱	۰/۲۹۹	۴/۰۰۰	۰/۸۷۶
لانداى وليکز	۰/۹۵۹	۰/۲۹۹	۴/۰۰۰	۰/۸۷۶
اثر هتلینگ	۰/۰۴۳	۰/۲۹۹	۴/۰۰۰	۰/۸۷۶
بزرگترین ریشه رُی	۰/۰۴۳	۰/۲۹۹	۴/۰۰۰	۰/۸۷۶
اثر فیلا	۰/۱۰۹	۰/۴۲۰	۸/۰۰۰	۰/۹۰۵
لانداى وليکز	۰/۸۹۱	۰/۴۱۷	۸/۰۰۰	۰/۹۰۶
اثر هتلینگ	۰/۱۲۳	۰/۴۱۴	۸/۰۰۰	۰/۹۰۸
بزرگترین ریشه رُی	۰/۱۲۱	۰/۸۷۷	۴/۰۰۰	۰/۴۸۹
اثر فیلا	۰/۲۱۷	۰/۸۸۱	۸/۰۰۰	۰/۵۳۸
لانداى وليکز	۰/۷۹۱	۰/۸۶۹	۸/۰۰۰	۰/۵۴۸
اثر هتلینگ	۰/۳۵۴	۰/۸۵۶	۸/۰۰۰	۰/۵۵۸
بزرگترین ریشه رُی	۰/۲۰۵	۱/۴۸۳	۴/۰۰۰	۰/۲۳۳
اثر فیلا	۰/۰۰۰	.	۰/۰۰۰	.
لانداى وليکز	۱/۰۰۰	.	۰/۰۰۰	.
اثر هتلینگ	۰/۰۰۰	.	۰/۰۰۰	.
بزرگترین ریشه رُی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۴/۰۰۰	۱

درک آنها از ویژگی‌های شغلی تأثیر دارد؟ همانطور که در سطر آخر مشاهده می‌شود مقادیر شاخص‌های مختلف (فیلا، ویلکلز، هتلینگ و رُی) در این جدول، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد. هرچند که باتوجه به سطر دوم، نوع استخدام به تنهایی بر درک ویژگی‌های شغلی توسط مدیران، مؤثر نیست.

از آنجا که تعداد نمونه‌ها در جداول تقاطعی بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی و اصلی بر درک از ویژگی‌های شغلی به تعداد کافی نبود و از سوی دیگر به دلیل تعدد حالات مورد بررسی، نرم‌افزار قادر به این امر نبود، لذا تأثیر متغیرها به صورت دوبه‌دو بررسی گردید.

جدول شماره ۴ به دنبال تحلیل یک پرسش جانبی است که آیا تیپ شخصیتی و نوع استخدام مدیران بر

جدول ۴- تحلیل واریانس چند متغیری "تیپ شخصیتی*نوع استخدام"

اثر	مقدار	شاخص F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی	سطح معناداری
تیپ شخصیتی	اثر فیلا	۵/۹۳۸	۴/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۰۰۱
	لاندای ولیکز	۵/۹۳۸	۴/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۰۰۱
	اثر هتلینگ	۵/۹۳۸	۴/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۰۰۱
	بزرگترین ریشه ری	۵/۹۳۸	۴/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۰۰۱
نوع استخدام	اثر فیلا	۱/۱۳۹	۱۲/۰۰۰	۱۰۵/۰۰۰	۰/۳۳۸
	لاندای ولیکز	۱/۱۰۵	۱۲/۰۰۰	۸۷/۶۰۱	۰/۳۶۷
	اثر هتلینگ	۱/۰۶۵	۱۲/۰۰۰	۹۵/۰۰۰	۰/۳۹۸
	بزرگترین ریشه ری	۱/۸۷۱ ^b	۴/۰۰۰	۳۵/۰۰۰	۰/۱۳۷
تیپ شخصیتی*	اثر فیلا	۲/۳۲۱	۸/۰۰۰	۶۸/۰۰۰	۰/۰۲۹
نوع استخدام	لاندای ولیکز	۲/۵۶۹	۸/۰۰۰	۶۶/۰۰۰	۰/۰۱۷
	اثر هتلینگ	۲/۸۰۷	۸/۰۰۰	۶۴/۰۰۰	۰/۰۱۰
	بزرگترین ریشه ری	۵/۷۴۰ ^b	۴/۰۰۰	۳۴/۰۰۰	۰/۰۰۱

باتوجه به جدول ۵ می‌توان گفت که این تأثیرگذاری بیشتر بر درک از کنترل شغل و انگیزاننده‌ها مؤثر بوده است.

جدول ۵- تحلیل بین متغیرها در "تیپ شخصیتی*نوع استخدام"

منبع	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	شاخص F	سطح معناداری
تیپ شخصیتی	تقاضای شغلی	۰/۵۷۲	۱	۰/۵۷۲	۲/۰۵۴	۰/۱۶۰
	کنترل شغلی	۵/۱۴۴	۱	۵/۱۴۴	۱۳/۳۹۲	۰/۰۰۱
	انگیزاننده‌ها	۱/۹۷۳	۱	۱/۹۷۳	۴/۰۰۱	۰/۰۵۳
	فشار کاری	۱/۱۱۰	۱	۱/۱۱۰	۷/۰۶۶	۰/۰۱۲
نوع استخدام	تقاضای شغلی	۰/۷۸۲	۳	۰/۲۶۱	۱/۹۳۶	۰/۴۳۳
	کنترل شغلی	۱/۴۸۰	۳	۰/۴۹۳	۱/۲۸۵	۰/۲۹۴
	انگیزاننده‌ها	۲/۳۲۴	۳	۰/۷۷۵	۱/۵۷۱	۰/۲۱۳
	فشار کاری	۱/۴۱۳	۳	۰/۱۳۸	۰/۸۷۵	۰/۴۶۳
تیپ شخصیتی*	تقاضای شغلی	۰/۵۳۳	۲	۰/۲۶۷	۱/۹۵۸	۰/۳۹۳
نوع استخدام	کنترل شغلی	۵/۲۶۷	۲	۲/۶۳۳	۶/۸۵۶	۰/۰۰۳
	انگیزاننده‌ها	۴/۲۴۲	۲	۲/۱۲۱	۴/۳۰۰	۰/۰۲۱
	فشار کاری	۰/۰۸۶	۲	۰/۰۴۳	۰/۲۷۲	۰/۷۶۳
خطا	تقاضای شغلی	۱۰/۰۲۳	۳۶	۰/۲۷۸		
	کنترل شغلی	۱۳/۸۲۷	۳۶	۰/۳۸۴		
	انگیزاننده‌ها	۱۷/۷۵۶	۳۶	۰/۴۹۳		
	فشار کاری	۵/۶۵۷	۳۶	۰/۱۵۷		
مجموع	تقاضای شغلی	۴۴۸/۶۷۱	۴۳			
	کنترل شغلی	۴۲۱/۲۸۷	۴۳			
	انگیزاننده‌ها	۴۳۲/۳۷۱	۴۳			
	فشار کاری	۴۰۲/۶۱۵	۴۳			

رئی) برای این مورد، کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد که نشان دهنده پاسخ مثبت به این سؤال است. هرچند که با توجه به سطر دوم، سابقه کاری به تنهایی بر درک ویژگی های شغلی توسط مدیران، مؤثر نیست.

برای پاسخ به این پرسش که آیا تیپ شخصیتی و سابقه مدیران بر درک آنها از ویژگی های شغلی تأثیر گذار است؟ جدول شماره ۶ مورد بررسی قرار گرفت. همان طور که در سطر آخر مشاهده می شود، مقادیر شاخص های مختلف (فیلا، ویلکلز، هتلینگ و

جدول ۶- تحلیل واریانس چندمتغیری " تیپ شخصیتی * سابقه کاری "

اثر	مقدار	شاخص F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی	سطح معناداری
تیپ شخصیتی	۰/۲۲۳	۲/۴۳۴	۴/۰۰۰	۳۴/۰۰۰	۰/۰۶۶
اثر فیلا	۰/۷۷۷	۲/۴۳۴	۴/۰۰۰	۳۴/۰۰۰	۰/۰۶۶
لاندای ولیکز	۰/۲۸۶	۲/۴۳۴	۴/۰۰۰	۳۴/۰۰۰	۰/۰۶۶
اثر هتلینگ	۰/۲۸۶	۲/۴۳۴	۴/۰۰۰	۳۴/۰۰۰	۰/۰۶۶
بزرگترین ریشه ری	۰/۰۶۱	۰/۲۷۷	۸/۰۰۰	۷۰/۰۰۰	۰/۹۷۱
اثر فیلا	۰/۹۳۹	۰/۲۶۹	۸/۰۰۰	۶۸/۰۰۰	۰/۹۷۴
لاندای ولیکز	۰/۰۶۳	۰/۲۶۲	۸/۰۰۰	۶۶/۰۰۰	۰/۹۷۶
اثر هتلینگ	۰/۰۴۰	۰/۳۴۸	۴/۰۰۰	۳۵/۰۰۰	۰/۸۴۴
بزرگترین ریشه ری	۰/۴۲۱	۲/۳۳۳	۸/۰۰۰	۷۰/۰۰۰	۰/۰۲۸
تیپ شخصیتی * سابقه کاری	۰/۵۹۱	۲/۵۵۸	۸/۰۰۰	۶۸/۰۰۰	۰/۰۱۷
لاندای ولیکز	۰/۶۷۲	۲/۷۷۳	۸/۰۰۰	۶۶/۰۰۰	۰/۰۱۰
اثر هتلینگ	۰/۶۴۱	۵/۶۱۰	۴/۰۰۰	۳۵/۰۰۰	۰/۰۰۱
بزرگترین ریشه ری					

در مورد این پرسش نیز با بررسی دقیق تر می توان گفت که این تأثیر گذاری بیشتر بر درک از کنترل شغل مؤثر بوده است. در نهایت برای پاسخ به این پرسش که آیا مرکز کنترل و نوع استخدام بر درک مدیران از ویژگی های شغلی شان تأثیر گذار است؟ جدول شماره ۷ مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که

در مورد این پرسش نیز با بررسی دقیق تر می توان گفت که این تأثیر گذاری بیشتر بر درک از کنترل شغل مؤثر بوده است. در نهایت برای پاسخ به این پرسش که آیا مرکز کنترل و نوع استخدام بر درک مدیران از ویژگی های شغلی شان تأثیر گذار است؟ جدول شماره ۷ مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که

جدول ۷- تحلیل واریانس چندمتغیری "مرکز کنترل * نوع استخدام"

اثر	مقدار	شاخص F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی	سطح معناداری
مرکز کنترل	۰/۳۸۳	۵/۱۲۰	۴/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۰۰۳
اثر فیلا	۰/۶۱۷	۵/۱۲۰	۴/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۰۰۳
لاندای ولیکز	۰/۶۲۱	۵/۱۲۰	۴/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۰۰۳
اثر هتلینگ	۰/۶۲۱	۵/۱۲۰	۴/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۰۰۳
بزرگترین ریشه ری	۰/۳۳۷	۱/۱۰۹	۱۲/۰۰۰	۱۰۵/۰۰۰	۰/۳۶۱
اثر فیلا	۰/۶۹۴	۱/۰۸۲	۱۲/۰۰۰	۸۷/۶۰۱	۰/۳۸۵
لاندای ولیکز	۰/۳۹۷	۱/۰۴۹	۱۲/۰۰۰	۹۵/۰۰۰	۰/۴۱۲
اثر هتلینگ	۰/۲۰۵	۱/۷۹۵	۴/۰۰۰	۳۵/۰۰۰	۰/۱۵۲
بزرگترین ریشه ری					

تأثیر شخصیت و سبک تصمیم‌گیری مدیران صنایع دفاعی بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی ۲۷

۰/۰۰۳	۶۸/۰۰۰	۸/۰۰۰	۳/۲۸۲	۰/۵۵۷	اثر فیلا	مرکز کنترل *
۰/۰۰۳	۶۶/۰۰۰	۸/۰۰۰	۳/۳۵۷	۰/۵۰۵	لاندای ولیکز	نوع استخدام
۰/۰۰۲	۶۴/۰۰۰	۸/۰۰۰	۳/۴۲۴	۰/۸۵۶	اثر هتلینگ	
۰/۰۰۱	۳۴/۰۰۰	۴/۰۰۰	۵/۷۱۸	۰/۶۷۳	بزرگترین ریشه رُی	

گفت که حوزه کاری (صافی یا ستادی) و تیپ شخصیتی مدیران (A یا B)، به طور جداگانه بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی تأثیرگذار است. اما تعامل این دو متغیر به طور همزمان، تأثیری بر درک مدیران از ویژگی‌های شغلی‌شان نداشته است.

در این مورد نیز با بررسی دقیق‌تر می‌توان گفت که تأثیرگذاری مرکز کنترل و نوع استخدام، بیشتر بر درک از کنترل شغل و انگیزاننده‌ها مؤثر بوده است. از سوی دیگر با توجه به جدول شماره ۸ که در مورد تحلیل پرسش "تأثیر شخصیت و حوزه کاری بر درک مدیران از ویژگی‌های شغلی" ارائه شده است، می‌توان

جدول ۸- تحلیل واریانس چند متغیری "تیپ شخصیتی* حوزه کاری"

اثر	مقدار	شاخص F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی	سطح معناداری
تیپ شخصیتی	۰/۲۵۸	۳/۱۲۴	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۰۲۶
اثر فیلا	۰/۷۴۲	۳/۱۲۴	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۰۲۶
لاندای ولیکز	۰/۳۴۷	۳/۱۲۴	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۰۲۶
اثر هتلینگ	۰/۳۴۷	۳/۱۲۴	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۰۲۶
بزرگترین ریشه رُی	۰/۳۱۷	۴/۱۸۲	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۰۰۷
اثر فیلا	۰/۶۸۳	۴/۱۸۲	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۰۰۷
لاندای ولیکز	۰/۴۶۵	۴/۱۸۲	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۰۰۷
اثر هتلینگ	۰/۴۶۵	۴/۱۸۲	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۰۰۷
بزرگترین ریشه رُی	۰/۰۵۹	۰/۵۶۱	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۶۹۳
تیپ شخصیتی *	۰/۹۴۱	۰/۵۶۱	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۶۹۳
اثر فیلا	۰/۰۶۲	۰/۵۶۱	۴/۰۰۰	۳۶/۰۰۰	۰/۶۹۳
لاندای ولیکز					
اثر هتلینگ					
بزرگترین ریشه رُی					

برای تأیید تأثیر تعامل مشترک دو متغیر بر درک مدیران از ویژگی‌های شغلی وجود نداشته است. با توجه به جدول تحلیلی ارتباط بین متغیرهای مستقل با زیرمتغیرهای ویژگی‌های شغلی، می‌توان گفت که سطح سازمانی مدیران بر درک آنها از تقاضای شغلی و کنترل کار تأثیرگذار است.

برای بررسی دقیق‌تر تأثیرگذاری‌ها می‌توان گفت که تیپ شخصیتی بیشتر بر درک مدیران از فشار کاری تأثیرگذار است. از سوی دیگر، نوع حوزه کاری بر درک مدیران از تقاضای شغلی، کنترل شغلی و انگیزاننده‌ها تأثیرگذار است.

در مورد پرسش "تأثیر نوع استخدام و سطح سازمانی بر درک مدیران از ویژگی‌های شغلی" نیز مشابه پرسش قبل، تأثیر دو متغیر به طور جداگانه بر درک ویژگی‌های شغلی تأیید شده است، اما شواهد مناسبی

بحث و نتیجه گیری

باتوجه به اهمیت درک ارتباط بین ویژگی‌های شغلی با سبک تصمیم‌گیری، تیپ شخصیتی، مرکز کنترل و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، برای مدیریت منابع انسانی صنایع دفاعی و با استفاده از تحقیقات مشابهی انجام شده در صنایع مورد مطالعه، اطلاعات مدیران سطوح مختلف مورد بررسی قرار گرفت.

در این تحقیق، تأثیر متغیرهای زیر بر درک مدیران صنعت دفاعی از ویژگی‌های شغلی مورد بررسی قرار گرفت. منظور از ویژگی‌های شغلی، ۴ متغیر تقاضای شغلی، انگیزاننده‌ها، کنترل کار و فشار کاری است. متغیرهای مورد بررسی عبارتند از:

- سبک‌های تصمیم‌گیری: عقلایی، شهودی، وابستگی، آنی و اجتنابی
- تیپ شخصیتی: A یا B
- مرکز کنترل مدیران: درونی (خودکنترل) یا بیرونی.

در تحقیقات مشابه، فقط تعداد اندکی از متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق را مورد بررسی قرار داده‌اند. مزیت این تحقیق آن است که علاوه بر بررسی تک به تک متغیرها، آنها را با استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیره (MANOVA) دوره‌ها نیز مورد تحلیل و بررسی قرار داده‌است.

در این پژوهش مانند برخی از تحقیقات (رونی و جن، ۱۹۸۴؛ آکوانا و همکاران، ۲۰۰۹؛ واسیل و آلبو، ۲۰۱۱؛ آزادمرزآبادی و غلامی فشارکی، ۱۳۹۰ و ژانگ و همکاران، ۲۰۱۳)، به تأثیر شخصیت افراد بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی تأیید شده است.

اما در مورد تأثیر سبک تصمیم‌گیری، برخلاف تحقیق جهان‌بخش و همکاران (۱۳۹۱)، در صنایع مورد

مطالعه، به لحاظ ویژگی‌های شغلی و نوع خاص محیط کاری، شواهد کافی برای تأیید تأثیر سبک تصمیم‌گیری مدیران بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی یافت نشد. هرچند طبق نتایج تحقیق، تیپ شخصیتی مدیران بر درک آنها از بردار ویژگی‌های شغلی تأثیرگذار است، اما با تحلیل دقیق‌تر می‌توان دریافت که این تأثیرگذاری بیشتر بر درک آنها از "فشار کاری" و "کنترل شغلی" مؤثر بوده است؛ که این مسئله در برخی از تحقیقات دیگر (واسیل و آلبو، ۲۰۱۱؛ آزادمرزآبادی و غلامی فشارکی، ۱۳۹۰) نیز تأیید شده است.

نتایج این پژوهش، بیانگر تأثیر نوع مرکز کنترل مدیران بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی می‌باشد، اما با بررسی بیشتر می‌توان دریافت که بیشتر، بر درک آنها از "کنترل شغلی" و "انگیزاننده‌ها" تأثیرگذار بوده است.

یکی از یافته‌های جانبی تحقیق که در واقعیت نیز به سادگی قابل درک است، تأثیر سطح سازمانی مدیران بر درک آنها از تقاضای شغلی و کنترل کار است؛ چرا که از خصوصیات ذاتی سطوح مختلف مدیریت، تفاوت آنها در میزان درخواست کار از آنها و میزان اعمال کنترل سازمان بر کار آنها است.

نتایج جانبی حاصل از این مطالعه نیز نشان داد که تعاملات متغیرها در سه مورد زیر، بر درک مدیران از بردار ویژگی‌های شغلی‌شان تأثیرگذار است. این متغیرها عبارتند از: تیپ شخصیتی (A یا B) مدیران و نوع استخدام (رسمی پیمانی، قراردادی و یا شرکتی)، سابقه کاری آنها؛ مرکز کنترل (درونی و بیرونی) مدیران و نوع استخدام (رسمی پیمانی، قراردادی و یا شرکتی) آنها. ذکر این مطلب نیز لازم است که بیشترین تأثیر موارد بالا بر دو متغیر از چهار متغیر

- از آنجا که شواهد مناسبی برای تأثیرگذاری سبک تصمیم‌گیری مدیران بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی مشاهده نشد و نیز تنوع سبک تصمیم‌گیری بیشتر بر روی دو سبک (تصمیم‌گیری آنی و تصمیم‌گیری اجتنابی) از ۵ سبک متمرکز شده بود، به نظر می‌رسد شرایط حاکم بر سازمان به گونه‌ای است که فرصت اخذ تصمیمات منطقی و استفاده از سبک تصمیم‌گیری عقلایی را برای مدیران کمتر فراهم می‌نماید. هرچند برای اظهار نظر دقیق‌تر در این امر، باید تحقیقات بیشتری صورت پذیرد. در صورت بررسی‌های بیشتر و تأیید این نظر، لازم است شرایط باز و مناسبی برای استفاده از سبک تصمیم‌گیری عقلایی برای مدیران فراهم شود.

با توجه به اینکه مطالعه حاضر در یک محیط نظامی انجام شده است، بهتر است مطالعه‌ای در سازمان‌های غیرنظامی نیز انجام شده و نتایج آن مورد مقایسه قرار گیرد.

منابع

- ۱- آذر، عادل و مؤمنی، منصور (۱۳۸۷)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران: سمت، جلد دوم، چاپ یازدهم.
- ۲- آزادمرزآبادی، اسفندیار و غلامی فشارکی، محمد (۱۳۹۰)، "رابطه بین مناطق جغرافیایی، تیپ شخصیتی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی و عوامل دموگرافیک با استرس شغلی"، مجله علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۲.
- ۳- اتکینسون اسمیت، (۱۳۸۲)، "زمینه روانشناسی هیلگارد"، جلد دوم، انتشارات ارجمند.
- ۴- باقریان، محمد، (۱۳۸۰)، "تصمیم‌گیری حکیمانه"، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۵- باقیانی مقدم، محمدحسین؛ حلوانی، غلامحسین احرامپوش، محمدحسن، (۱۳۸۵)، "بررسی تیپ شخصیتی و وضعیت حادثه در موتور سواران حادثه دیده شهرستان یزد، سال ۱۳۸۳"، مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دوره شانزدهم شماره ۵۱.

ویژگی‌های شغلی بوده است. این دو متغیر عبارتند از: کنترل کار و عوامل انگیزشی.

از سوی دیگر با تحلیل نتایج تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که تعامل دوگانه هیچکدام از متغیرهای دیگر بر درک مدیران از ویژگی‌های شغلی تأثیرگذار نبوده است. البته با توجه به نتایج تحلیل می‌توان بیان کرد که متغیرهای زیر، به طور جداگانه بر درک مدیران از بردار ویژگی‌های شغلی تأثیرگذار هستند. این چهار متغیر عبارتند از:

تیپ شخصیتی مدیران (A یا B) (مرکز کنترل درونی یا بیرونی)، حوزه کاری مدیران (صفی یا ستادی)، سطح سازمانی مدیران (از مدیریت عالی تا مدیریت عملیاتی)، نوع استخدام مدیران (رسمی پیمانی، قراردادی و یا شرکتی).

بنابراین می‌توان گفت که سبک تصمیم‌گیری مدیران، سطح تحصیلات و نیز نوع رشته ایشان، بر درک آنها از ویژگی‌های شغلی تأثیری نداشته است.

با توجه به یافته‌های اصلی و جانبی تحقیق، پیشنهادت زیر ارائه می‌شود:

- از آنجا که طبق نتایج، نوع حوزه کاری (صفی/ستادی)، بر درک مدیران از انگیزاننده‌ها، کنترل شغلی و تقاضای شغلی، تأثیرگذار بوده است، بنابراین پیشنهاد می‌شود در نحوه تعامل سازمان با مدیران این دو حوزه تجدید نظر صورت پذیرد و تا حد امکان سعی شود پس از شناسایی علل این امر، زمینه این برداشت دوگانه توسط مدیران دو حوزه مختلف برطرف گردد. البته شاید در مورد کنترل شغلی و تقاضای شغلی، به سبب ماهیت مختلف دو حوزه امکان تغییرات اندکی وجود داشته باشد، اما در مورد انگیزاننده‌ها این امر قابل اصلاح است.

- ۶- برچر، مایکلف (۱۳۸۲)، "بحران در سیاست جهان: یافته‌ها و مطالعات موردی" (ج ۲)، ترجمه حیدرعلی بلوچی، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- ۷- پارسونز، واین. (۱۳۸۵): "مبانی سیاستگذاری عمومی و تحلیل سیاست‌ها (ج ۱ و ۲). ترجمه حمیدرضا ملک محمدی، تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- ۸- پورمعصوم، علی اصغر، (۱۳۸۸)، "کانون‌های تفکر و نقش آن در تصمیم‌گیری مدیران"، مجله راهبرد یاس، شماره ۱۷.
- ۹- تابش، فهیمه و زارع، حسین (۱۳۹۱)، "تأثیر آموزش مهارت‌های هوش هیجانی بر سبک‌های تصمیم‌گیری عقلایی، شهودی، اجتنابی، وابسته و آنی"، مجله علوم رفتاری، دوره ۶، شماره ۴.
- ۱۰- ثمری، علی اکبر و لعلی‌فاز، احمد (۱۳۸۳)، "مطالعه روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار"، فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال ۶، شماره ۱۹ و ۲۱.
- ۱۱- جهانبخشی، زهرا؛ خوش‌کنش، ابوالقاسم؛ شریفی، مسعود؛ خاص‌محمدی، مهدی و کشاورزافشار، حسین (۱۳۹۱)، "اثربخشی برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر سبک‌های تصمیم‌گیری دانشجویان دختر"، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۴، شماره ۱۲.
- ۱۲- حاجلو، نادر (۱۳۹۱)، "رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی"، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۴.
- ۱۳- حکیمی‌پور، ابوالقاسم، (۱۳۷۶)، "تصمیم‌گیری در مدیریت"، مؤسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی.
- ۱۴- حیدری، الهام و مرزوقی، رحمت اله (۱۳۹۱)، "بررسی سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه: مطالعه موردی دانشگاه شیراز"، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۳، شماره ۱۲.
- ۱۵- حیدری پهلویان، احمد؛ قراخانی، محسن و محبوب، حسین (۱۳۸۷)، "خصومت ورزی، تیپ شخصیتی و بیماری عروق کرونر قلب"، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان، دوره پانزدهم، شماره ۴.
- ۱۶- رایبیز، استیفن، (۱۳۸۵)، "رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها"، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ هشتم.
- ۱۷- رایبیسون، جیمز، (۱۳۷۸)، "بحران در گزیده مقالات سیاست‌شودی_امنیتی"، (ج ۱)، ترجمه پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران.
- ۱۸- ره‌پیک، سیامک، (۱۳۸۷)؛ "فرآیند تصمیم‌گیری در بحران و نقش رسانه‌ها"، مجله پژوهش‌های ارتباطی، دوره ۱۵، جلد ۵۶، صص ۱۳۵-۱۱۹.
- ۱۹- ساندروز، دیوید، (۱۳۸۰)؛ "الگوهای بی‌ثباتی سیاسی"، ترجمه پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران.
- ۲۰- فرجی، عبیدالله؛ ولیئی، سینا؛ مریدی، گلرخ؛ رضانی، عباسعلی و رضایی فریمانی، مصطفی (۱۳۹۱)، "بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و سطح استرس شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان"، پژوهش پرستاری، دوره ۷، شماره ۲۵، صص ۶۳-۵۴.
- ۲۱- کارور، چارلز اس، مایکل اف، شی‌یر، (۱۳۷۵)، "نظریه‌های شخصیت"، انتشارات معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
- ۲۲- گنجی، حمزه، (۱۳۸۰)، "ارزشیابی شخصیت"، نشر ساوالان.
- ۲۳- مظاهری، شهیر؛ ضرابیان، محمدکاظم و صمدی، محمدجواد (۱۳۸۷)، "ارزیابی تیپ شخصیتی و منبع کنترل در بیماران مبتلا به مولتیپل اسکلروزیس"، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان، دوره پانزدهم، شماره ۲.
- ۲۴- میرمحمدی، سید محمد و عباس هادوی‌نیا، (۱۳۸۷)، "مدل‌های رفتاری در تصمیم‌گیری فردی"، پیام مدیریت، شماره ۲۸، صص ۴۶-۲۹.
- ۲۵- هادی‌زاده مقدم، اکرم و طهرانی، مریم (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه بین سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران در سازمان‌های دولتی"، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۳۸-۱۲۳.
- ۲۶- هومن، حیدرعلی، (۱۳۸۵)، "تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری"، انتشارات پیک فرهنگ، تهران.

- 39-Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B., (1959), *The Motivation to Work*. Wiley, New York.
- 40-Hoy, K. W. & Miskel, G. C. (2008), *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (8th Ed.). New York: McGraw Hill, Inc.
- 41-Imber, M.J., (1995), "organizational counter productivism in Educational administration", *The knowledge base in educational administration*. SUNY press. P: 118.
- 42-Kalimo, R., Mejman, T., (1987), "Psychological and behavioural responses to stress at work. In: Kalimo, R., El-Batawi, M.A., Cooper, C.L. (Eds.), *Psychosocial Factors at Work and their Relation to Health*", World Health Organization (WHO), Geneva, pp. 23–36.
- 43-Karasek, R., (1979), "Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly*, No. 24, pp. 285–308.
- 44-Karasek, R., Theorell, T., (1990), "Healthy work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life", Basic Books Inc, New York
- 45-Koontz, H. & Weirich H., (1998), "Management", 9th. Ed, MCGraw Hill, p 135.
- 46-Loizos Th. H., (1996), "Rational Decision Making: Myth or Reality? " *Management Development Review*, Vol. 7, No 4, p 16.
- 47-Mackay, C.J., Cox, T., Burrowa, G., LA, J., (1978), "An inventory for the measurement of self-reported stress and arousal", *British Journal of Clinical Psychology*, No. 17, pp. 283–284.
- 48-Melin, B., Lundberg, U., (1997), "A biopsychosocial approach to work-stress and musculoskeletal disorders", *Journal of Psychophysiology*, No. 11, pp. 238–247.
- 49-Nelson D. L. & Quick, J.C., (2002), "Understanding Organizational Behavior: A Multimedia Approach", First Edition, Cincinnati, Ohio: South – Western.
- 50-Oliveira, A., (2007), "A Discussion Of Rational And Psychological Decision Making Theories And Models: The Search For a Cultural– Ethical Decision Making Model", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 12, (2009), "How do personality, team processes and task characteristics relate to job satisfaction. and software quality?", *Information and Software Technology*, No. 51, pp. 627–639.
- 28-Akersted, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., Kecklund, G., (2002), "Sleep disturbances, work stress and work hours. A cross-sectional study", *Journal of Psychosomatic Research*, No. 53, pp. 741–748.
- 29-Alvesson, M., (1993), *Organisation steori och teknokratiskt medvetande*, Nerenius & Sante´rus forlag, Stockholm (in Swedish).
- 30-Cervone, H.F., (2005), "Making Decisions", *International Digital Library Perspectives*, Vol. 21, No. 1
- 31-De Jonge, J., van Breukelen, J.P., Landeweerd, J.A., Nijhuis, F.J.N., (1999), "Comparing group" and individual level assessments of job characteristics in testing the job demand-control model: a multilevel approach", *Human Relations*, No. 52, pp. 95–122.
- 32-Denollet J., (1993), "Biobehavioral research on coronary heart disease: Where is the person?", *J. Behavior*, Vol. 16, No.2, pp: 115-137
- 33-Donmayer, R. (1995), "A knowledge base for educational administration: notes from the field", *The knowledge base in educational Administration*. SUNY press, p: 85.
- 34-Ferguson, E., Daniels K. & Jones D. (2006), "Negatively oriented personality and perceived negative job characteristics as predictors of future psychological and physical symptoms: A meta-analytic structural modelling approach", *Journal of Psychosomatic Research*, No. 60, pp. 45–52.
- 35-Flin, R., (2005), "Managing Crises in European", Scotland, School of psychology, University of Aberdeen; pp.2-5
- 36-Fredman M, Rosenman R.H. (1974) *Type A behavior and your Heart*.
- 37-Fulop, J., David, R. & Schweik, C., (2006), "What is Mean Decision", *Making in the Content of Eco-Informatics*, p 204
- 38-Halgin RP, Whitbourne Sk., (2006); "Abnormal psychology"

- verbal/visual styles, gender, and superstitious reasoning". *Journal of Learning and Individual Differences* Vol. 21, PP 263–270.
- 65-Spicer, D. P. & Sadler S., (2005), "An examination of the general decision making style", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 20, No 2, pp 137-138.
- 66-Theorell, T., Perski, A., Akerstedt, T., Sigala, F., Ahlberg-Hultén, G., Svensson, J., Eneroth, P., (1988), "Changes in job strain in relation to changes in physiological state: A longitudinal study", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, No. 14, pp. 189–196.
- 67-Thunholm, P., (2004), "Decision-Making Style: habit, style or both? ", *Journal of Personality and Individual Differences*, pp 932-933.
- 68-Vasilea C. & Albu G. (2011), "Experimental investigations on professional identity, vocational personality type and stress level in adults", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, No. 30, pp. 1801–1805.
- 69-Wallgren, L. G. & Hanse, J. J. (2007), "Job characteristics, motivators and stress among information technology consultants: A structural equation modeling approach", *International Journal of Industrial Ergonomics*, No. 37, pp. 51–59.
- 70-Weinz, H., & Koontz, H., (1993), "Management: A Global Perspective", International Edition, Tenth Edition, New York, p: 199.
- 71-Zhang, W., Su, D. & Liu, M. (2013), "Personality Traits, Motivation and Foreign Language Attainment", *Journal of Language Teaching and Research*, Vol. 4, No. 1, pp. 58-66
- No. 2, pp 12-13.
- 51-Pamela, C., "Decisions, Decisions", (1996), *Journal of Management in Medicine*, Vol. 10, No 6, p 43.
- 52-Parker, A. M., Wandt B. & Baruch F., (2007), "Maximizers versus Satisficers: Decision-Making Styles, Competence and Outcomes ", *Judgment and Decision Making*, Vol. 2, No.6, pp 342-344.
- 53-Patton, J. R., (2003), "Intuition in Decisions", *Journal of Management Decision*, p989
- 54-Robbins, S.P., (1997), *Essentials of Organizational Behavior*, fifth ed. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- 55-Ronnie, A. & Jane, B.E., (1984), "Job Stress in Midlife Working Women: Relationships among Personality Type, Job Characteristics, and Job Tension", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 31, No.1, pp. 36-44.
- 56-Rosenman. R.H. Chesney. M.A, (1982), *Stress type A behavior and coronary diseases*
- 57-Rue, L & Byars, L (1997), "Management-skills & application", IRWIN. P.: 42.
- 58-Sargent, L.D., Terry, DM, (2000), "The moderating role of social support in Karasek's job strain model", *Work & Stress*, No. 14, pp. 245–261.
- 59-Schoemaker, A.F., (2010), *The Relationship between Decision-Making Style and Negative Affect in College Students: Drexel University*.
- 60-Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). "Decision-making style: The development and assessment of a new measure". *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.
- 61-Sims, D., Fineman, S., Gabriel, Y., (1993), *Organizing & Organizations*. SAGE Publications Ltd, London.
- 62-Singh, R. & Greenhaus, J. H., (2004), "The Relation Between Career Decision-Making Strategies and Person-Job Fit: A Study of Job Changers", *Journal of Vocational Behavior*, No.64, p202
- 63-Smith, E. A., (2001), "The role of tacit & explicit knowledge in the workplace", *Journal of knowledge management*. p: 3.
- 64-Smith, E. (2011), "The intuitive style: Relationships with local/global and