

نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی سبک‌های مدیریت با واسطه‌گری مؤلفه‌های صبر

اباذر ظهراپی *

دریافت مقاله: ۹۶/۰۲/۱۳

پذیرش نهایی: ۹۶/۰۶/۰۸

چکیده

هدف این پژوهش ارائه الگویی در مورد نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی سبک‌های مدیریت با واسطه‌گری مؤلفه‌های صبر بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمام مدیران واحدهای مختلف سازمانها و ادارات دولتی شهر شیراز بود. از میان این افراد، ۲۵۸ مدیر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند و با تکمیل فرم کوتاه پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت، مقیاس صبر و پرسشنامه سبک رهبری رابطه/وظیفه مدار در این پژوهش شرکت کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که این الگو از برازش خوبی برخوردار است. هم‌چنین نتایج تحلیل بعد از برازش کامل داده‌های الگوی مورد نظر نشان داد پنج عامل بزرگ شخصیت به‌طور مستقیم و غیر مستقیم پیش‌بینی‌کننده معنادار سبک‌های مدیریت است. مؤلفه‌های رضایت و استقامت صبر نیز در ارتباط میان شخصیت و سبک‌های مدیریت نقش واسطه‌ای نشان داد. از یافته‌های این پژوهش می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که مؤلفه‌های صبر می‌تواند به عنوان متغیر واسطه‌ای تأثیر ویژگی‌های شخصیتی منفی (مانند روان‌نژندگرایی) بر سبک‌های مدیریت را تعدیل، و تأثیرات ویژگی‌های شخصیتی مثبت (مانند توافق‌پذیری و گشودگی در تجربه) بر این سبک‌ها را تقویت کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود در حوزه مدیریت به منظور بهبود عملکرد مدیران راهبردهای آموزشی صبر مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: صبر و مؤلفه‌های آن، مدیریت اسلامی، پنج عامل بزرگ شخصیت، سبک وظیفه‌مدار، سبک رابطه‌مدار.

مقدمه

اهمیت سبکهای مدیریتی باعث شده است که این موضوع از زوایای مختلف مورد بررسی علمی قرار گیرد. پژوهشها به بررسی پیشایندها و پیامدهای سبکهای مدیریتی پرداخته است؛ به عنوان مثال، یکی از پیشایندهای مهم سبکهای مدیریتی ویژگیهای شخصیتی است؛ به عبارت دیگر، یکی از عوامل مؤثر بر انتخاب سبک رهبری مدیران شخصیت مدیر است. سبکهای مدیریتی نشاندهنده طرز تفکر، جهان بینی و شخصیت مدیر است (نایبرگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۵: ۴). سبک مدیریت به الگوی رفتاری خاصی اشاره دارد که مدیر برای انگیزش کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمان بر می گزیند و معمولاً با درجاتی از شدت و ضعف در دو طیف وظیفه مدار یا آمرانه (تأکید بیشتر مدیر بر کار به منظور تحقق اهداف سازمان) و رابطه مدار یا آزادمنشانه (تأکید بیشتر مدیر بر نیازهای روانی - اجتماعی افراد و کارکنان سازمان) قرار دارد و الگوی تلفیقی نیز به عنوان سبک دیگری از مدیریت دارای هر دو ویژگی وظیفه مدار و رابطه مدار است (شعاری نژاد، ۱۳۶۴). شخصیت گرایشها و ویژگیهای پایداری است که تعیین کننده تشابهات و تفاوتها در رفتارهای روانشناختی (افکار، عواطف و رفتار) افراد است و این گونه رفتارها در طول زمان تداوم دارد و براحتی نمی توان آنها را تنها پیامد فشارهای اجتماعی و زیستی لحظه ای در نظر گرفت (مدی^۲، ۱۹۹۶: ۱۵). پژوهشها نشان می دهد که سبکهای مدیریتی با ویژگیهای شخصیتی ارتباط معنادار دارد؛ به عنوان مثال، پژوهش گوهری مقدم و سلیمانپور (۱۳۸۷) نشان داد که میان پنج عامل بزرگ شخصیت و سبکهای مدیریتی ارتباط معنادار وجود دارد. در پژوهش یوسفی و همکاران (۱۳۹۳) نیز شخصیت با سبکهای مدیریتی رابطه معناداری نشان داد.

با توجه به نقش شخصیت در انتخاب سبکهای مدیریتی، سؤال اصلی این است که چگونه ویژگیهای شخصیتی بر انتخاب سبکهای مدیریتی تأثیر می گذارد؛ به عبارت دیگر، شخصیت از طریق چه سازوکارهایی بر سبکهای مدیریتی تأثیر می گذارد؟ یکی از الگوهایی که می توان در این زمینه مطرح کرد، نقش واسطه گری صبر و مؤلفه های آن در ارتباط میان شخصیت و سبکهای مدیریتی است. صبر از جمله مفاهیم دینی است که گاه برابر با ایمان فرض شده است. اهمیت این مفهوم به حدی است که در بیش از هفتاد آیه قرآن کریم مطرح شده است. صبر فضیلتی اخلاقی

1 - Nyberg

2 - Maddi

است و به استقامت، شکیبایی، خویش‌داری، رضایت و متعالی‌شدن فرد در موقعیت‌هایی اشاره دارد که برای او دشوار و ناخوشایند است. در این تعریف، صبر فرایند فعالانه‌ای است که موجب می‌شود فرد در رویارویی با موقعیت‌های دشوار و گاه غیر قابل تغییر، ناله و شکایت نکند و بردباری ورزد؛ هم‌چنین در کارها و فعالیتها پایداری و ثبات داشته باشد و در مقابل خواسته‌ها و امیال درونی خویش‌داری کند و سختی‌ها و ناملايمات را وسیله رسیدن به تعالی قرار دهد (خرمائی و فرمانی، ۱۳۹۳ب: ۱۲). خرمائی، فرمانی و سلطانی (۱۳۹۳) براساس روش تحلیل عاملی پنج مؤلفه را در صبر شناسایی کرده‌اند. این محققان با بررسی کل آیات قرآن کریم در مورد صبر و معانی این آیات به تدوین مقیاسی برای سنجش صبر اقدام نمودند. نتایج تحلیل آنان، پنج مؤلفه صبر را مورد شناسایی قرار داد که عبارت است از: متعالی‌شدن (تحمل سختی‌ها، مصائب و ناملايمات به‌منظور رسیدن به قرب الهی و رشد معنوی)، شکیبایی (بردباری و تحمل مصائب و سختی‌ها)، رضایت (پذیرش وضع موجود بدون گله و شکایت و قبول آنچه فرد دارد)، استقامت (پایداری و ثبات در کارها و مداومت در کار و فعالیت) و درنگ (خویش‌داری در مقابل خواسته‌ها و کنترل امیال درونی).

در پژوهش‌های مختلف ارتباط معنادار میان شخصیت و صبر به تأیید رسیده است (خرمائی و فرمانی، ۱۳۹۳ب؛ آقابابایی و همکاران، ۱۳۹۳؛ اشیتکر^۱، ۲۰۱۲). هم‌چنین در پژوهش یوسفی، جباری، حیدری و کوشکی (۱۳۹۳) میان سبک رهبری وظیفه‌مدار و شخصیت تیپ A، که یکی از ویژگی‌های آن بی‌صبری و بی‌قراری است، رابطه معناداری وجود داشت. در پژوهش مرتضوی و همکاران (۱۳۸۴) نیز نشان داده شد که مؤلفه خودکنترلی هوش عاطفی با سبک مدیریتی ارتباط دارد. خودکنترلی سازه‌ای متفاوت با صبر است؛ اما از جهاتی با صبر تشابهاتی دارد. صبر معنایی وسیع‌تر و جامع‌تر از خودکنترلی به همراه دارد (خرمائی، فرمانی و یزدانی، ۲۰۱۷: ۱۲). با توجه به ارتباط صبر و شخصیت و هم‌چنین ارتباط صبر و سبک‌های مدیریتی می‌توان این فرض را مطرح کرد که مؤلفه‌های صبر در ارتباط میان شخصیت و سبک‌های مدیریتی نقش واسطه‌ای خواهد داشت.

تناسب میان شخصیت و شغل در بهره‌وری شغلی نقش مهمی دارد (آهکی، هدایتی دزفولی و نیسی، ۱۳۹۱). انتخاب شخصیت مناسب، عملکرد شغلی را ارتقا می‌دهد و بر نگرش کارکنان تأثیرگذار است و از طرف دیگر، اتخاذ سبک‌های مدیریتی مناسب نیز متأثر از شخصیت مدیران

است (بو و هولت^۱، ۲۰۱۵: ۱۱۷۴)؛ بنابراین انتخاب مدیران دارای شخصیت‌های متناسب با پست‌های مدیریتی اهمیت بسزایی دارد. به‌رغم آنچه مطرح شد، ممکن است به دلایل مختلف تناسب بین شخصیت و شغل در سازمان‌ها رعایت نشده باشد و این مسئله می‌تواند بهره‌وری شغلی را کاهش دهد. بنابراین در زمانی که جابه‌جایی افراد امکان‌پذیر و یا به صلاح نباشد، ارائه راهکارهایی در جهت افزایش بهره‌وری ضروری است. از سوی دیگر طبق نظریه صفات شخصیت الگوی پایدار و با ثبات تفکر، احساس و فعالیت است و با توجه به ویژگی باثبات و پایدار بودن آن، تغییر آن بسیار دشوار است. در نتیجه باید از راهکارهای روانشناختی استفاده کرد که به‌عنوان واسطه‌گر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی منفی (مانند روان نژندگرایی) را تعدیل، و تأثیرات ویژگی‌های شخصیتی مثبت (مانند توافق‌پذیری و گشودگی در تجربه) را تقویت کند. بنابراین با توجه به تأکید بر استفاده از دانش بومی و کاربرد سازه‌های دینی - اسلامی در این پژوهش الگویی ارائه شد که در آن صبر به‌عنوان سازه‌ای روانشناختی، دینی، اخلاقی و عامل واسطه‌گر فرض شد. بررسی در این زمینه می‌تواند موجب اتخاذ راهبردهایی مبتنی بر اصول دینی - اخلاقی در حوزه مدیریت گردد. شایان ذکر است تاکنون پژوهشی در زمینه نقش واسطه‌ای صبر در ارتباط شخصیت و سبک‌های مدیریت در ایران و دیگر کشورها صورت نگرفته است. بنابراین با توجه به آنچه مطرح شد، هدف پژوهش ارائه الگویی در مورد نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی سبک‌های مدیریت با واسطه‌گری مؤلفه‌های صبر است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

معنای لغوی صبر "حبس و نگهداری" است. با توجه به معنای لغوی صبر و با توجه به اینکه دانشمندان اخلاق در تعریف اصطلاحی صبر معنای لغوی آن را لحاظ کرده‌اند، صبر را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: صبر نگهداری و کنترل نفس در حالت خاصی است که سبب پایداری در کارهای سخت، تحمل سختی‌ها و مشکلات و کنترل تکانه‌های شهوانی و پرخاشگری می‌شود (نوری، ۱۳۸۷: ۱۴۴). مفهوم صبر در قرآن بر معانی متعددی مانند شکیبایی هنگام مصیبت، پایداری در عبادت و اطاعت خداوند، استقامت در ترک گناه، سازگاری در مناسبات انسانی، شتاب نکردن

در گفتار و کردار، شکیبایی در دستیابی به معرفت، شکیبایی در دستیابی به حقیقت و استقامت در راه حق دلالت دارد (شمشیری و شیروانی شیری، ۱۳۹۰: ۷۹). ملزم ساختن خود به صفت صبر، ویژگی‌های بسیاری برای انسان به‌همراه می‌آورد. به عبارت دیگر افراد صبور را از برخی نشانه‌های شخصیتی و رفتاری آنان می‌توان شناخت. رسول اکرم (ص) در این باره می‌فرماید: صبور سه نشانه دارد: "اول آن که سستی نمی‌کند، دوم آن که افسرده و دل‌تنگ نمی‌شود و سوم اینکه از پروردگار خود شکوه نمی‌کند؛ زیرا اگر سستی کند، حق را ضایع می‌کند و اگر افسرده و دل‌تنگ باشد، شکر نمی‌گزارد و اگر از پروردگارش شکوه کند، او را معصیت کرده است". هم‌چنین نقل است که "علامت بنده صابر بر سه چیز است: اول اینکه چون بلایی یا شدتی یا مکروهی به وی رسد، آن بلا را به مخلوق نگوید. دوم اینکه چون به ظاهر با کسی نگوید به باطن نیز اعتراض نکند. سوم اینکه مردمان به مال و حرمت و نعمت تفاخر کنند، این بنده به بلا چنان مفاخرت کند که اگر تن او در بلا بود او بر رضا بود و زبان او به حمد و ثنا بود" (شکوفه فرد و خرمائی، ۱۳۹۱: ۱۰۱). از دیگر نشانه‌های افراد صبور می‌توان به این موارد اشاره کرد:

۱ - فرد صبور از اشتباهات و ظلم دیگران می‌گذرد و اهل گذشت است. قرآن کریم در آیه‌ای می‌فرماید: وَ لَمَنْ صَبَرَ وَ غَفَرَ إِنَّ ذَٰلِكَ لَمِنْ أَلْمُورِ (شوری/۴۳): کسی که صبر کند و ببخشد، کار بزرگی انجام داده است.

۲ - فرد صبور هنگام مصیبت‌ها و مشکلات، خداوند را به یاد می‌آورد: وَ بَشِّرِ الصَّابِرِينَ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَ إِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ (بقره/۱۵۵ - ۱۵۶): آنها که هر گاه مصیبتی به ایشان می‌رسد، می‌گویند ما از آن خداایم و به سوی او بازمی‌گردیم.

۳ - در موقعیت‌های جهل و خشونت با حلم و مدارا برخورد می‌کند: وَ لَا تَسْتَوِ الْحَسَنَةُ وَ لَا السَّيِّئَةُ ادْفَعِ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَ بَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ وَ مَا يُلْقَاهَا إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَ مَا يُلْقَاهَا إِلَّا ذُو حَظٍّ عَظِيمٍ (فصلت/۳۴ - ۳۵): هرگز نیکی و بدی در جهان یکسان نیست. همیشه بدی خلق را به بهترین عمل پاداش ده تا همان کس که گویی با تو سر دشمنی است، دوست و خویش تو گردد. به این مقام بلند کسی نمی‌رسد جز آنان که مقام صبر و ثبات یافته، و صاحب حظ بزرگی شده‌اند.

۴ - افراد صبور در کارها مقاومت بیشتری دارند و هر فرد صبور کار چندین نفر غیر صبور را انجام می‌دهد: يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتِينَ

وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ يَغْلِبُوا آلَافًا مِنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بَأْنَهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ (انفال/۶۵)

۵ - فرد صبور اگر به درستی کاری اطمینان داشته باشد، به گفته‌های بی اساس دیگران توجه نمی‌کند: **إِنْ تَمَسَسْتُمْ حَسَنَةً تَسُوهُمْ وَإِنْ تُصِيبْكُمْ سَيِّئَةٌ يَفْرَحُوا بِهَا وَإِنْ تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا لَا يَضُرُّكُمْ كَيْدُهُمْ شَيْئًا إِنَّ اللَّهَ بِمَا يَعْمَلُونَ مُحِيطٌ (آل عمران/۱۲۰)**

۶ - در برابر زخم زبان، تهمت و ناسزای افراد جاهل با بردباری برخورد می‌کنند: **وَاصْبِرْ عَلَىٰ مَا يَقُولُونَ وَاهْجُرْهُمْ هَجْرًا جَمِيلًا (مزل/۱۰)**

۷ - موقع دزدیده شدن، کم شدن یا از بین رفتن اموالش برخورد منطقی دارد: **وَلَنْبَلُوْنَكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (بقره/۱۵۵)**

۸ - موقع از دست دادن شغل خود از خود خویشتن‌داری نشان می‌دهد و به خدا توکل می‌کند: **وَلَنْبَلُوْنَكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (بقره/۱۵۵). الَّذِينَ صَبَرُوا وَعَلَىٰ رَبِّهِمْ يَتَوَكَّلُونَ (نحل/۴۲)**

۹ - موقع عبادت خداوند بی‌حال نیست و می‌تواند مدت طولانی به عبادت بپردازد: **رَبُّ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا بَيْنَهُمَا فَاعْبُدْهُ وَاصْطَبِرْ لِعِبَادَتِهِ هَلْ تَعْلَمُ لَهُ سَمِيًّا (مریم/۶۵). وَأَمْرٌ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا لَا نَسْأَلُكَ رِزْقًا نَحْنُ نَرْزُقُكَ وَالْعَاقِبَةُ لِلتَّقْوَى (طه/۱۳۲)**

۱۰ - هنگام از دست دادن عزیزان، بیش از حد بیتابی نمی‌کند: **وَلَنْبَلُوْنَكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (بقره/۱۵۵)**

۱۱ - هنگام بیماری، خویشتن‌داری خود را از دست نمی‌دهد: **وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ (بقره/۱۷۷)**

۱۲ - هنگام فقر و تنگدستی متانت و خویشتن‌داری خود را حفظ می‌کند و جزع و بیتابی نمی‌کند: **وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ (بقره/۱۷۷)**

۱۳ - در برابر نیازهای جسمی، خودکنترلی بیشتری از خود نشان می‌دهد: **لَنْ نَصْبِرَ عَلَىٰ طَعَامٍ وَاحِدٍ فَادْعُ لَنَا رَبَّكَ يُخْرِجْ لَنَا مِمَّا تُنْبِتُ الْأَرْضُ مِنْ بَقْلِهَا وَقِثَّائِهَا وَفُومِهَا وَعَدَسِهَا وَبَصِلِهَا (بقره/۶۱)**

۱۴ - در موقعیت‌های ترس و خوف، خویشتن‌داری از خود نشان می‌دهد: **وَلَنْبَلُوْنَكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (بقره/۱۵۵)**

۱۵ - در میدان جنگ از دیگران شجاعتر است: **وَلَمَّا بَرَزُوا لِجَالُوتَ وَجُنُودِهِ قَالُوا رَبَّنَا أَفْرِغْ عَلَيْنَا**

صَبْرًا وَ تَبَّتْ أقدامنا وَ انصُرنا عَلَي الكافِرِينَ (بقره/۲۵۰)

۱۶ - در موقعیت‌های تنش‌زا می‌تواند خشم خود را کنترل کند: الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَ الضَّرَّاءِ وَ الْكُظْمِينَ الْعَظِيمَ وَ الْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَ اللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ (آل عمران/۱۳۴). کظم غیظ نوعی کنترل هیجان است که مستلزم صبر می‌باشد.

۱۷ - در برابر غریزه جنسی خویشتن‌داری بیشتری دارد: قَالُوا أءَنْتَ كَأَنْتَ يُوسُفُ قَالَ أَنَا يُوسُفُ وَ هَذَا أَخِي قَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَيْنَا إِنَّهُ مَن يَتَّقِ وَ يَصْبِرْ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ (یوسف/۹۰). حضرت یوسف که فردی صبور شناخته شده است، یکی از صبرهایش کنترل غریزه جنسی بود (نوری، ۱۳۸۷: ۱۵۳).

بررسی آیات قرآن کریم و نیز روایات متعدد (تنها ۳۰ روایت در کتاب غررالحکم) در مورد پیامدهای صبر نشان می‌دهد که موفقیت (ظفر) نتیجه صبر است. هم‌چنین مهار هیجان خشم و غریزه جنسی از دیگر پیامدهای صبر است. در اسلام صبر در معصیت یکی از اقسام صبر است که پایه اول آن بر مهار شهوات و هواهای نفسانی استوار است. از این‌رو، اگر کسی واجد صفت صبر شود و بتواند این غرایز را مهار کند، صبر اهمیت خاصی پیدا می‌کند. از دیگر پیامدهای صبر دینداری است. از پیامبر اکرم (ص) نقل شده است که می‌فرماید: نصف ایمان صبر و نصف دیگر آن شکر است به این معنا که انسان در زندگی یا در آسایش است که باید در آن حال شکرگزار باشد یا در حال سختی و گرفتاری است که باید صبور باشد. از سوی دیگر، «صبر بر طاعت»، «صبر در معصیت» و «صبر در مصیبت» تقریباً تمامی رفتارهای دینی را پوشش می‌دهد. کسی که می‌خواهد دیندار خوبی باشد، باید از صفت صبر برخوردار باشد (نوری، ۱۳۸۷: ۱۴۴).

در آیات قرآن کریم و روایات علاوه بر پرداختن به عوامل ایجاد صبر و پیامدهای آن به آسیب‌شناسی آن نیز توجه شده و موانع شکل‌گیری آن مورد توجه قرار گرفته است. از مهمترین این موانع، که در چند آیه به آن اشاره شده، شتابزدگی است که مانعی مهم در راه تحقق صبر و شکیبایی است؛ زیرا انسان، طبیعتی دارد که وی را شتاب زده می‌کند. بنابراین لازم است که انسان خود را کنترل و مهار کند و نگذارد غریزه و یا طبیعت شتابزدگی بر وی چیره گردد. مانع دیگر صبر، ناامیدی است. اگر ناامیدی و دلسردی از رسیدن به هدف دلخواه بر انسان چیره گردد، صبر و بردباری محال به نظر می‌رسد (شکوفه فرد و خرمائی، ۱۳۹۱: ۱۰۲).

در مورد ارتباط میان صبر و شخصیت چند پژوهش صورت گرفته است. نتایج این پژوهشها

نشان می‌دهد که افراد صبور ویژگیهای شخصیتی خاصی دارند؛ به عنوان مثال، پژوهشهای خرمائی و فرمانی (۱۳۹۳ ب) و آقایوسفی، ترخان و فرمانی (۱۳۹۶) نشان داد که پنج عامل بزرگ شخصیت پیش‌بینی‌کننده معنادار مؤلفه‌های پنج‌گانه صبر (متعالی‌شدن، شکیبایی، رضایت، استقامت و درنگ) هستند. هم‌چنین در پژوهش اشنیتکر (۲۰۱۲) و آقابابایی و همکاران (۱۳۹۳) که از مدل سه‌عاملی صبر (صبر میان‌فردی، صبر در دشواری‌های زندگی و صبر در مشکلات روزانه) استفاده کرده‌اند، پنج عامل بزرگ شخصیت پیش‌بینی‌کننده معنادار صبر بود.

در مورد ارتباط میان شخصیت و سبکهای مدیریت، پژوهش یوسفی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد بین تیپ شخصیت A و سبک رهبری انسانگرا رابطه معنی‌دار معکوس وجود دارد. در پژوهش پوپا^۱ (۲۰۱۲)، توافق‌پذیری و برونگرایی با سبک مدیریت رابطه‌مدار رابطه معنادار نشان داد و عامل وظیفه‌گرایی با سبک مدیریت آمرانه ارتباط معنادار داشت. هم‌چنین در پژوهش دو راز^۲ (۲۰۱۲) عامل توافق‌پذیری با سبک مدیریت حمایتی و عامل وظیفه‌گرایی با سبک وظیفه‌مدار ارتباط معنادار نشان داد. دیگر پژوهشها (بو و هولت، ۲۰۱۵؛ گوهری مقدم و سلیمانپور، ۱۳۸۷) نیز نشان‌دهنده ارتباط معنادار میان شخصیت و سبکهای مدیریت است؛ به عبارت دیگر، شخصیت بر انتخاب سبک رهبری فرد تأثیرگذار است.

در مورد ارتباط صبر و سبکهای مدیریت، پژوهشهای بسیار اندکی صورت گرفته است. بیشتر پژوهشها ارتباط میان سازه‌های مشابه صبر مانند خودکنترلی را مورد بررسی قرار داده است؛ به عنوان مثال، پژوهش مرتضوی و همکاران (۱۳۸۴) نشان داد مؤلفه خودکنترلی هوش عاطفی با سبک مدیریتی ارتباط دارد. خودکنترلی سازه‌ای متفاوت با صبر است؛ اما از جهاتی با صبر تشابهاتی دارد. صبر معنایی وسیعتر و جامعتر از خودکنترلی به همراه دارد (خرمایی، فرمانی و یزدانی، ۲۰۱۷: ۱۲). در پژوهش یوسفی، جباری، حیدری و کوشکی (۱۳۹۳) نیز میان سبک رهبری وظیفه‌مدار و شخصیت تیپ A، که یکی از ویژگیهای آن بی‌صبری و بیقراری است، رابطه معناداری وجود داشت.

1 - Popa

2 - De Vries

روش پژوهش

طرح پژوهش از نوع همبستگی و توصیفی است. در این پژوهش یک متغیر مستقل یا برونزاد (پنج عامل بزرگ شخصیت)، یک متغیر واسطه (مؤلفه‌های صبر) و یک متغیر وابسته یا درونزاد (سبکهای مدیریت) وجود دارد. جامعه آماری پژوهش تمام مدیران واحدهای مختلف سازمانها و ادارات دولتی شهر شیراز را شامل می‌شود. از میان این افراد، ۲۵۸ مدیر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند به طوری که از بین تمام سازمانها و ادارات دولتی، پنج نهاد دولتی آموزش و پرورش (۷۴ نفر)، شهرداری (۷۲ نفر)، بانک سپه مرکزی (۵۱ نفر)، اداره کل فرودگاهها (۲۵ نفر) و اداره کل فرهنگ و ارشاد (۳۶ نفر) به تصادف انتخاب و سپس تمام مدیران واحدهای مختلف نهادهای منتخب به عنوان گروه نمونه، ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش را تکمیل کردند.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش به قرار زیر است:

۱. فرم کوتاه پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت: پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت توسط گلدبرگ (۱۹۹۹) ساخته شد. در ایران خرمائی (۱۳۸۵) روایی و پایایی این پرسشنامه را مورد بررسی قرار داد. خرمائی و فرمانی (الف ۱۳۹۳) براساس نتایج پژوهش خرمائی (۱۳۸۵) با انتخاب گویه‌هایی از پرسشنامه گلدبرگ (۱۹۹۹) فرم کوتاه‌تری را از این پرسشنامه تهیه کردند. نتایج تحلیل عاملی این محققان نشان‌دهنده استقلال پنج عامل بزرگ شخصیت بود. هم‌چنین از میان ۲۵ گویه، ۴ گویه به علت عدم بارگذاری عاملی مناسب روی عامل مورد نظر حذف شد و مجموع گویه‌ها به ۲۱ گویه کاهش یافت. پنج عامل در مجموع ۶۰/۳۸ درصد واریانس کل نمونه را توضیح داده است. نتایج بررسی پایایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت نشان داد که ضرایب آلفا برای روان نژندگرایی و توافق‌پذیری ۰/۸۳ و وظیفه‌گرایی ۰/۸۱ بوده و در نهایت ضرایب آلفا برای عوامل برونگرایی و گشودگی در تجربه به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۶۹ محاسبه شده است (خرمائی و فرمانی، ۱۳۹۳ الف: ۲۹).

۲. مقیاس صبر: این مقیاس با استفاده از مؤلفه‌های قرآنی و روایتی صبر توسط خرمائی، فرمانی و سلطانی (۱۳۹۳) تهیه شده است. این محققان به منظور ساخت این مقیاس در ابتدا، تمام آیات مرتبط با صبر را در قرآن کریم مشخص کردند. مفاهیم کلیدی را استخراج کردند که تمام آیات

مرتبط با صبر بر آن تأکید دارند. سپس از این مفاهیم کلیدی برای تدوین عباراتی، که گویای این مفاهیم باشد، استفاده نمودند. هم‌چنین مفاهیمی را که با یکدیگر شبیه بود، حذف، و نهایتاً این عبارتها را در قالب ۲۵ گویه براساس مقیاس درجه بندی لیکرت از کاملاً درست تا کاملاً نادرست تنظیم کردند و ویژگیهای روانسنجی آن را روی دانشجویان مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحلیل عاملی مقیاس صبر به روش مؤلفه‌های اصلی همراه با چرخش واریماکس نشاندهنده وجود پنج مؤلفه صبر بود که به ترتیب متعالی شدن، شکیبایی، رضایت، استقامت و درنگ نامگذاری شد. به‌منظور سنجش پایایی مقیاس صبر نیز از روش محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاسها از ۰/۶۰ تا ۰/۸۴ و ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس نیز ۰/۸۶ محاسبه شد (خرمائی، فرمانی و سلطانی، ۱۳۹۳: ۸۳).

۳. پرسشنامه سبک رهبری رابطه/وظیفه مدار: این پرسشنامه اولین بار توسط باردنز و مترکاس (۱۹۶۹) تدوین شده است. این ابزار پرسشنامه‌ای خود گزارشی است که دارای ۳۵ گویه است و سه خرده مقیاس سبکهای رهبری رابطه‌مدار (رابطه‌مدار)، وظیفه‌مدار (وظیفه‌مدار) و تلفیقی را اندازه‌گیری می‌کند. سالزمن و اندرکولک (۱۹۸۲) ویژگیهای روانسنجی این ابزار را روی مدیران مورد بررسی قرار دادند و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ را گزارش کردند. هم‌چنین نتایج پژوهش شیدر (۱۹۷۷) در مورد ویژگیهای روانسنجی این پرسشنامه روی مدیران سازمانهای دولتی نشاندهنده ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بود. در ایران نیز در پژوهش مصدق راد (۱۳۸۴) در مورد روایی و پایایی پرسشنامه سبک رهبری رابطه/وظیفه‌مدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از شاخصهای میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون و در بخش آمار استنباطی از روش تحلیل مسیر در الگوی معادلات ساختاری استفاده شده است. هم‌چنین عملیات تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS 24 و Amos 24 انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

شرکت کنندگان در این پژوهش شامل ۲۵۸ مدیر (۸۳ نفر (۳۲/۱۷ درصد) زن و ۱۷۵ نفر (۶۷/۸۳ درصد) مرد) بود که میانگین سنی آنها ۳۶/۹۴ سال با انحراف استاندارد ۵/۹۶ است. از بین

افراد گروه نمونه ۲۶/۷۵ درصد مجرد و ۷۳/۲۵ درصد متأهل بودند. یافته‌های توصیفی پنج عامل بزرگ شخصیت، مؤلفه‌های صبر و مؤلفه‌های سبکهای مدیریت شامل میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره‌های مدیران در متغیرهای مورد مطالعه

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | حداقل نمره | حداکثر نمره |
|---------------------|-----------------|--------------|------------|-------------|
| پنج عامل بزرگ شخصیت | روان نژندگرایی | ۱۱/۲۶ | ۲/۳۹ | ۱۹ |
| | برونگرایی | ۱۶/۱۷ | ۲/۵۸ | ۲۵ |
| | توافق‌پذیری | ۱۶/۳۴ | ۲/۴۲ | ۲۰ |
| | وظیفه‌گرایی | ۱۵/۳۷ | ۲/۴۵ | ۲۰ |
| | گشودگی در تجربه | ۱۴/۲۱ | ۲/۵۷ | ۱۹ |
| صبر | متعالی شدن | ۳۰/۴۶ | ۵/۲۵ | ۴۰ |
| | شکیبایی | ۲۲/۴۴ | ۳/۷۵ | ۳۱ |
| | رضایت | ۱۳/۰۲ | ۳/۰۴ | ۱۹ |
| | استقامت | ۱۰/۵۵ | ۱/۹۹ | ۱۵ |
| | درنگ | ۱۱/۵۶ | ۲/۰۳ | ۱۵ |
| سبکهای مدیریت | رابطه‌مدار | ۵۱/۳۹ | ۶/۰۴ | ۶۶ |
| | وظیفه‌مدار | ۶۵/۷۵ | ۸/۵۹ | ۸۴ |

به منظور بررسی عادی بودن توزیع داده‌ها از آزمون اسمیرنوف کولموگروف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ قابل مشاهده است. طبق نتایج این جدول توزیع داده‌ها عادی است.

جدول ۲: آزمون اسمیرنوف کولموگروف

| متغیرها | Z | سطح معناداری |
|-----------------|------|--------------|
| روان نژندگرای | ۰/۸۵ | ۰/۴۳ |
| برونگرایی | ۰/۹۲ | ۰/۲۳ |
| توافق پذیری | ۰/۸۷ | ۰/۴۶ |
| وظیفه گرایی | ۰/۹۹ | ۰/۲۷ |
| گشودگی در تجربه | ۰/۹۵ | ۰/۳۲ |
| متعالی شدن | ۱/۲۲ | ۰/۱۱ |
| شکیبایی | ۱/۰۲ | ۰/۱۹ |
| رضایت | ۰/۸۸ | ۰/۳۷ |
| استقامت | ۰/۹۸ | ۰/۴۵ |
| درنگ | ۰/۹۳ | ۰/۲۹ |
| سبک رابطه مدار | ۱/۲۰ | ۰/۱۳ |
| سبک وظیفه مدار | ۱/۱۰ | ۰/۱۷ |

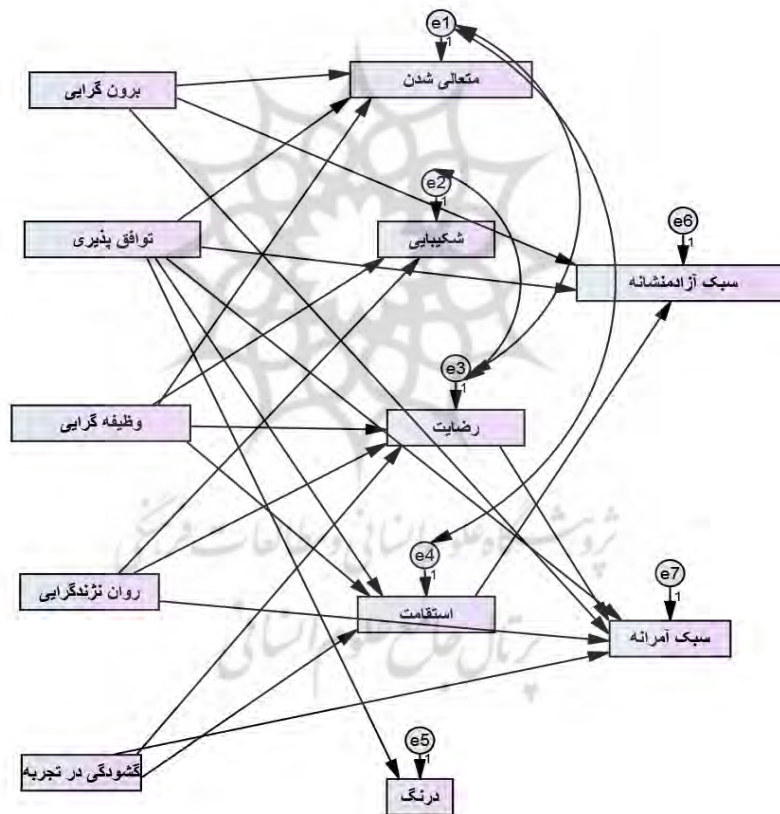
به منظور بررسی رابطه متغیرهای پژوهش نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| متغیر | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ | ۹ | ۱۰ | ۱۱ | ۱۲ |
|-----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| روان نژندگرای | ۱ | | | | | | | | | | | |
| برونگرایی | -۰/۰۹ | ۱ | | | | | | | | | | |
| توافق پذیری | -۰/۱۹** | -۰/۰۷ | ۱ | | | | | | | | | |
| وظیفه گرایی | -۰/۲۵** | ۰/۱۳* | ۰/۳۸** | ۱ | | | | | | | | |
| گشودگی در تجربه | -۰/۳۰** | ۰/۲۹** | ۰/۲۹** | ۰/۳۲** | ۱ | | | | | | | |
| متعالی شدن | -۰/۱۳* | ۰/۱۵* | ۰/۵۳** | ۰/۴۱** | ۰/۲۴** | ۱ | | | | | | |
| شکیبایی | -۰/۳۷** | -۰/۰۵ | ۰/۲۴** | ۰/۳۱** | ۰/۲۴** | ۰/۲۷** | ۱ | | | | | |
| رضایت | -۰/۲۹** | ۰/۰۴ | ۰/۲۶** | ۰/۲۹** | ۰/۳۱** | ۰/۳۶** | ۰/۴۸** | ۱ | | | | |
| استقامت | -۰/۲۱** | ۰/۰۸ | ۰/۳۶** | ۰/۴۲** | ۰/۳۶** | ۰/۴۵** | ۰/۲۲** | ۰/۲۲** | ۱ | | | |
| درنگ | -۰/۰۶ | -۰/۰۸ | ۰/۳۱** | ۰/۲۱** | ۰/۲۰ | ۰/۲۸** | ۰/۲۵** | ۰/۲۳** | ۰/۲۸** | ۱ | | |
| سبک رابطه مدار | -۰/۱۴* | ۰/۱۷** | ۰/۴۱** | ۰/۲۸** | ۰/۲۴** | ۰/۴۱** | ۰/۱۷** | ۰/۲۰** | ۰/۴۶** | ۰/۱۷** | ۱ | |
| سبک وظیفه مدار | -۰/۰۱ | ۰/۲۷** | ۰/۲۸** | ۰/۲۴** | ۰/۴۱** | ۰/۳۵** | ۰/۱۷** | ۰/۳۲** | ۰/۳۰** | ۰/۱۹** | ۰/۳۰** | ۱ |

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، میان پنج عامل بزرگ شخصیت و مؤلفه‌های صبر و هم‌چنین بین پنج عامل بزرگ شخصیت و سبکهای مدیریتی همبستگی معنادار وجود داشت. علاوه بر این، سبکهای مدیریتی رابطه‌مدار و وظیفه‌مدار با مؤلفه‌های صبر همبستگی مثبت معنادار نشان داد ($P < 0/01$). به منظور بررسی الگوی پیشنهادی از روش تحلیل مسیر استفاده شد. الگوی نهایی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است. هم‌چنین شاخصهای برازش الگو در جدول ۳ نشان داده شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که این الگو از برازش خوبی برخوردار است.



شکل ۱: الگوی نهایی پژوهش

(پیش‌بینی سبکهای مدیریتی بر اساس پنج عامل بزرگ شخصیت با واسطه‌گری مؤلفه‌های صبر)

جدول ۳: شاخص‌های برازش الگو

| شاخص | X ² | df | P | CMIN/DF | NFI | IFI | GFI | AGFI | CFI | RMSEA |
|-------|----------------|----|-------|---------|------|------|------|------|------|-------|
| مقدار | ۶۶/۲۴ | ۳۳ | ۰/۰۰۱ | ۲/۰۰۷ | ۰/۹۱ | ۰/۹۵ | ۰/۹۶ | ۰/۹۰ | ۰/۹۵ | ۰/۰۶ |

جدول ۴ شاخص‌های اندازه‌گیری اثر مستقیم متغیرها را بر یکدیگر نشان می‌دهد. هم‌چنین براساس نتایج آزمون الگوی پژوهش، تأثیرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش در جدول ۵ ارائه شده است. طبق نتایج این دو جدول، پنج عامل بزرگ شخصیت توانست مؤلفه‌های صبر را پیش‌بینی کند. به این صورت که عوامل توافق‌پذیری ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/45$)، وظیفه‌گرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/22$) و برونگرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/16$) به‌طور مثبت و معنادار پیش‌بینی‌کننده مؤلفه متعالی شدن صبر بود. هم‌چنین عامل روان‌نژندگرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = -0/31$) پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار و عامل وظیفه‌گرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/23$) پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار مؤلفه شکیبایی بود. در پیش‌بینی مؤلفه رضایت نیز عامل روان‌نژندگرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = -0/20$) پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار و عوامل گشودگی در تجربه ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/17$) و وظیفه‌گرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/19$) پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار بود. علاوه بر این، عوامل گشودگی در تجربه ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/17$)، وظیفه‌گرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/29$) و توافق‌پذیری ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/20$) مؤلفه‌های استقامت را به‌صورت مثبت و معنادار پیش‌بینی کرد. در نهایت اینکه، عامل توافق‌پذیری ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/31$) پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار مؤلفه درنگ بود.

طبق نتایج جدول‌های ۴ و ۵، پنج عامل بزرگ شخصیت به‌طور مستقیم و غیر مستقیم پیش‌بینی‌کننده معنادار سبک‌های مدیریت نیز بود. در پیش‌بینی سبک مدیریت رابطه‌مدار، برونگرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/16$) به‌طور مستقیم نقش پیش‌بینی‌کنندگی نشان داد و توافق‌پذیری به‌طور مستقیم ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/30$) و غیر مستقیم ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/07$) از طریق مؤلفه استقامت صبر پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار سبک آزاد‌منشانه یا رابطه‌مدار بود. عوامل گشودگی در تجربه ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/06$) و وظیفه‌گرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/10$) نیز به‌صورت غیر مستقیم و معنادار از طریق مؤلفه استقامت سبک رابطه‌مدار را پیش‌بینی کرد.

علاوه بر آنچه مطرح شد، در پیش‌بینی سبک وظیفه‌مدار عوامل توافق‌پذیری ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/19$) و برونگرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/21$) به‌طور مستقیم نقش پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار نشان دادند. عوامل گشودگی در تجربه ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/28$) و روان‌نژندگرایی ($P < 0/01$ ؛ $\beta = 0/19$)

$P < 0/01$) نیز به طور مستقیم پیش‌بینی‌کننده سبک وظیفه‌مدار بود و از طریق مؤلفه رضایت نیز به طور غیر مستقیم این سبک مدیریتی را پیش‌بینی کرد. هم‌چنین عامل وظیفه‌گرایی ($0/04 = \beta$)؛ تنها نقش پیش‌بینی‌کنندگی غیر مستقیم با واسطه مؤلفه رضایت را ایفا کرد. نتایج جدولهای ۴ و ۵ در مورد نقش پیش‌بینی‌کنندگی مؤلفه‌های صبر نشان داد که مؤلفه استقامت ($0/33 = \beta$ ؛ $P < 0/01$) سبک رابطه‌مدار را به طور مثبت پیش‌بینی کرد و مؤلفه رضایت ($0/23 = \beta$ ؛ $P < 0/01$) نیز پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار سبک وظیفه‌مدار بود. تنها این دو مؤلفه صبر در الگو نقش واسطه‌ای ایفا کرد.

جدول ۴: وزن رگرسیونی متغیرهای پژوهش

| روابط کلی متغیرها در الگو | مقدار برآورد | مقدار استاندارد شده | خطای استاندارد | سطح معناداری |
|-----------------------------------|--------------|---------------------|----------------|--------------|
| گشودگی در تجربه به استقامت | ۰/۱۳ | ۰/۱۷ | ۰/۰۴ | ۰/۰۰۳ |
| گشودگی در تجربه به رضایت | ۰/۱۹ | ۰/۱۷ | ۰/۰۷ | ۰/۰۰۵ |
| گشودگی در تجربه به سبک وظیفه‌مدار | ۰/۹۲ | ۰/۲۸ | ۰/۲۰ | ۰/۰۰۱ |
| وظیفه‌گرایی به استقامت | ۰/۲۴ | ۰/۲۹ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰۱ |
| وظیفه‌گرایی به رضایت | ۰/۲۳ | ۰/۱۹ | ۰/۰۷ | ۰/۰۰۷ |
| وظیفه‌گرایی به شکیبایی | ۰/۳۶ | ۰/۲۳ | ۰/۰۹ | ۰/۰۰۱ |
| وظیفه‌گرایی به متعالی شدن | ۰/۴۸ | ۰/۲۲ | ۰/۱۲ | ۰/۰۰۰۱ |
| توافق‌پذیری به استقامت | ۰/۱۶ | ۰/۲۰ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۳ |
| توافق‌پذیری به درنگ | ۰/۲۶ | ۰/۳۱ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰۱ |
| توافق‌پذیری به متعالی شدن | ۰/۹۷ | ۰/۴۵ | ۰/۱۲ | ۰/۰۰۰۱ |
| توافق‌پذیری به سبک رابطه‌مدار | ۰/۷۶ | ۰/۳۰ | ۰/۱۴ | ۰/۰۰۰۱ |
| توافق‌پذیری به سبک وظیفه‌مدار | ۰/۶۶ | ۰/۱۹ | ۰/۲۰ | ۰/۰۰۱ |
| روان‌نزدگرایی به رضایت | -۰/۲۶ | -۰/۲۰ | ۰/۰۷ | ۰/۰۰۵ |
| روان‌نزدگرایی به شکیبایی | -۰/۴۹ | -۰/۳۱ | ۰/۰۹ | ۰/۰۰۰۱ |
| روان‌نزدگرایی به سبک وظیفه‌مدار | ۰/۶۸ | ۰/۱۹ | ۰/۲۰ | ۰/۰۰۳ |
| برون‌گرایی به متعالی شدن | ۰/۳۲ | ۰/۱۶ | ۰/۱۰ | ۰/۰۰۳ |
| برون‌گرایی به سبک رابطه‌مدار | ۰/۳۹ | ۰/۱۶ | ۰/۱۲ | ۰/۰۰۱ |
| برون‌گرایی به سبک وظیفه‌مدار | ۰/۶۹ | ۰/۲۱ | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۱ |
| استقامت به سبک رابطه‌مدار | ۱/۰۱ | ۰/۳۳ | ۰/۱۷ | ۰/۰۰۰۱ |
| رضایت به سبک وظیفه‌مدار | ۰/۶۵ | ۰/۲۳ | ۰/۱۶ | ۰/۰۰۱ |

جدول ۵: تأثیرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش

| مسیر | اثر مستقیم | سطح معناداری | اثر غیر مستقیم | سطح معناداری | اثر کل | سطح معناداری |
|-------------------|------------|--------------|----------------|--------------|--------|--------------|
| بر متعالی شدن | | | | | | |
| توافق پذیری | ۰/۴۵ | ۰/۰۰۰۱ | ---- | ---- | ۰/۴۵ | ۰/۰۰۰۱ |
| وظیفه گرایی | ۰/۲۲ | ۰/۰۰۰۱ | ---- | ---- | ۰/۲۲ | ۰/۰۰۰۱ |
| برونگرایی | ۰/۱۶ | ۰/۰۰۳ | ---- | ---- | ۰/۱۶ | ۰/۰۰۳ |
| بر شکیبایی | | | | | | |
| روان نژندگرایی | -۰/۳۱ | ۰/۰۰۰۱ | ---- | ---- | -۰/۳۱ | ۰/۰۰۰۱ |
| وظیفه گرایی | ۰/۲۳ | ۰/۰۰۱ | ---- | ---- | ۰/۲۳ | ۰/۰۰۱ |
| بر رضایت | | | | | | |
| گشودگی در تجربه | ۰/۱۷ | ۰/۰۰۵ | ---- | ---- | ۰/۱۷ | ۰/۰۰۵ |
| روان نژندگرایی | -۰/۲۰ | ۰/۰۰۵ | ---- | ---- | -۰/۲۰ | ۰/۰۰۵ |
| وظیفه گرایی | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۷ | ---- | ---- | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۷ |
| بر استقامت | | | | | | |
| وظیفه گرایی | ۰/۲۹ | ۰/۰۰۰۱ | ---- | ---- | ۰/۲۹ | ۰/۰۰۰۱ |
| گشودگی در تجربه | ۰/۱۷ | ۰/۰۰۳ | ---- | ---- | ۰/۱۷ | ۰/۰۰۳ |
| توافق پذیری | ۰/۲۰ | ۰/۰۰۳ | ---- | ---- | ۰/۲۰ | ۰/۰۰۳ |
| بر درنگ | | | | | | |
| توافق پذیری | ۰/۳۱ | ۰/۰۰۰۱ | ---- | ---- | ۰/۳۱ | ۰/۰۰۰۱ |
| بر سبک رابطه مدار | | | | | | |
| توافق پذیری | ۰/۳۰ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۰۷ | ۰/۰۰۳ | ۰/۳۷ | ۰/۰۰۰۱ |
| برون گرایی | ۰/۱۶ | ۰/۰۰۱ | ---- | ---- | ۰/۱۶ | ۰/۰۰۱ |
| گشودگی در تجربه | ---- | ---- | ۰/۰۶ | ۰/۰۰۳ | ۰/۰۶ | ۰/۰۰۳ |
| وظیفه گرایی | ---- | ---- | ۰/۱۰ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۱۰ | ۰/۰۰۰۱ |
| بر سبک وظیفه مدار | | | | | | |
| گشودگی در تجربه | ۰/۲۸ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۴ | ۰/۰۰۵ | ۰/۳۲ | ۰/۰۰۰۱ |
| روان نژندگرایی | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۳ | -۰/۰۵ | ۰/۰۰۶ | ۰/۱۴ | ۰/۰۰۳ |
| توافق پذیری | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۱ | ---- | ---- | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۱ |
| برون گرایی | ۰/۲۱ | ۰/۰۰۱ | ---- | ---- | ۰/۲۱ | ۰/۰۰۱ |
| وظیفه گرایی | ---- | ---- | ۰/۰۴ | ۰/۰۰۸ | ۰/۰۴ | ۰/۰۰۸ |
| بر سبک رابطه مدار | | | | | | |
| استقامت | ۰/۳۳ | ۰/۰۰۰۱ | ---- | ---- | ۰/۳۳ | ۰/۰۰۰۱ |
| بر سبک وظیفه مدار | | | | | | |
| رضایت | ۰/۲۳ | ۰/۰۰۱ | ---- | ---- | ۰/۲۳ | ۰/۰۰۱ |

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این پژوهش، ارائه الگویی در مورد نقش واسطه‌ای صبر در ارتباط میان پنج عامل بزرگ شخصیت و سبکهای مدیریت بود. تحقیق در مورد مفهوم صبر در حوزه‌های مختلف علمی از جمله در حوزه مدیریت در ابتدای راه قرار دارد.

نتایج تحلیل بعد از برازش کامل داده‌های الگوی مورد نظر نشان‌دهنده نقش واسطه‌ای مؤلفه‌های صبر در ارتباط میان شخصیت و سبکهای مدیریت بود. تحلیل جزئی‌تر نتایج نشان داد که شخصیت بر سبکهای مدیریت اثر مستقیم و غیر مستقیم دارد. اثر غیر مستقیم شخصیت بر سبکهای مدیریت از طریق مؤلفه‌های رضایت و استقامت صبر بود. طبق این نتایج، هر پنج عامل بزرگ شخصیت نقش پیش‌بینی‌کنندگی معنادار نشان داد؛ به عبارت دیگر، ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری با نشانه‌هایی مانند نوع دوستی، همدلی، فروتنی و همراهی اثر مستقیم و غیر مستقیم بر سبک رابطه‌مدار نشان داد و بر سبک وظیفه‌مدار نیز تنها اثر مستقیم داشت. این یافته با پژوهشهای نیکوکار گوهری (۱۳۹۲)، دو راینز (۲۰۱۲) و پوپا (۲۰۱۲) همسو است. این یافته نشان می‌دهد که احتمالاً شخصیت‌های نودوست و همدل با توجه به موفقیت می‌توانند از هر دو نوع سبک رهبری استفاده کنند؛ به عبارت دیگر، این‌گونه شخصیت‌ها هنگامی که وضعیت ایجاب می‌کند بر روابط بین کارکنان و واگذاری اختیار به آنها تأکید دارند و در وضعیت‌های دیگر اجرای دقیق وظایف، مسئله مهمی برای آنان است. با توجه به میزان بتا، ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری در پیش‌بینی سبک رابطه‌مدار نقش بیشتری دارد و به نظر می‌رسد که این‌گونه افراد بیشتر ترجیح می‌دهند که از سبک رابطه‌مدار استفاده کنند. هم‌چنین اثر غیر مستقیم توافق‌پذیری بر سبکی رابطه‌مدار از طریق مؤلفه استقامت بود. به عبارت دیگر، مدیران توافق‌پذیر در انجام کارها ثبات قدم بیشتری دارند و پایداری و مداومت بیشتری به خرج می‌دهند (استقامت). این ویژگی موجب می‌شود که مدیران با ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری به بعد انسانگرایی در مدیریت خویش توجه عمیقی داشته باشد.

علاوه بر آنچه مطرح شد، عامل برونگرایی نیز توانست هر دو سبک مدیریت را به صورت مثبت و معنادار پیش‌بینی کند. این یافته با پژوهشهای نیکوکار گوهری (۱۳۹۲)، دو راینز (۲۰۱۲) و پوپا (۲۰۱۲) همسو است. از این یافته می‌توان این‌گونه استنباط کرد که مدیران برونگرا با توجه به مقتضیات محیط از هر دو سبک رهبری استفاده می‌کنند. ویژگی شخصیتی برونگرایی به این افراد

این امکان را می‌دهد که در سبک رابطه‌مدار، که ویژگی آن روابط اجتماعی و نزدیک با کارمندان است، حمایتگر باشند و تشریک مساعی کنند. از سوی دیگر، مدیران برونگرا در موقعیتی که احساس کنند باید خود تصمیم‌گیرنده باشند، مستقل عمل کنند و کنترل و نظارت بیشتری بر کارمندان خویش اعمال کنند از سبک وظیفه‌مدار استفاده می‌کنند. در اینجا ویژگی قاطع بودن، جرأت و رک‌گویی به استفاده از سبک وظیفه‌مدار کمک می‌کند. علاوه بر این، احتمالاً انعطاف‌پذیری زیاد مدیران برونگرا موجب می‌شود که با توجه به وضعیت بتوانند سبک مدیریتی خود را تغییر دهند.

طبق نتایج عامل گشودگی در تجربه بر سبک وظیفه‌مدار اثر مستقیم و غیر مستقیم نشان داد و اثر غیر مستقیم آن با واسطه مؤلفه رضایت بود. از سوی دیگر، این عامل شخصیتی بر سبک رابطه‌مدار تنها اثر غیر مستقیم با واسطه مؤلفه استقامت صبر نشان داد. هم‌چنین بررسی میزان بتا نشان می‌دهد که این عامل شخصیتی در پیش‌بینی سبک وظیفه‌مدار نسبت به سبک رابطه‌مدار نقش پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری دارد؛ به عبارت دیگر، مدیرانی که قدرت زیادی برای درک عواطف و هیجانهای خویش دارند، پذیرای تجربه جدید و تغییر هستند و به‌منظور بازبینی ارزشها و قوانین آمادگی دارند و بیشتر ترجیح می‌دهند که در محل کار خویش کنترل‌کننده و تصمیم‌گیرنده باشند و جهت و چگونگی کار را مستقلاً تعیین کنند (سبک وظیفه‌مدار). احتمالاً شناخت زیادی که این افراد از خویش دارند، موجب می‌شود که بیشتر از سبک وظیفه‌مدار استفاده کنند. در پژوهش نیکوکار گوهری (۱۳۹۲) نیز نشان داده شد که عامل گشودگی در تجربه سبک وظیفه‌مدار را به صورت مثبت و معنادار پیش‌بینی می‌کند که یافته این پژوهش با آن پژوهش همسو است. اثر غیر مستقیم عامل گشودگی در تجربه بر سبک وظیفه‌مدار با واسطه مؤلفه رضایت را نیز می‌توان این‌گونه تبیین کرد که ترکیب خلاقیت، جسارت و انعطاف‌پذیری در استقبال از تغییر و افکار نو با پذیرش وضع موجود و رضایت از آنچه فرد دارد (مؤلفه رضایت) پیش‌بینی‌کننده سبک وظیفه‌مدار است. در واقع مؤلفه رضایت صبر به‌عنوان تقویت‌کننده اثر ویژگی شخصیتی گشودگی در تجربه بر سبک وظیفه‌مدار عمل نموده است. احتمالاً شناخت بالای مدیران با ویژگی شخصیتی گشودگی در تجربه نسبت به تواناییهای خویش به‌همراه پذیرش وضع موجود بدون گله و شکایت باعث ایجاد اطمینان خاطر و اعتماد به نفس در آنها می‌شود و در نتیجه آنها بیشتر تمایل خواهند داشت که تصمیم‌گیرنده، و بر عملکرد کارکنان نظارت دائم داشته باشند (سبک وظیفه‌مدار).

علاوه بر این در تحلیل اثر غیر مستقیم گشودگی در تجربه بر سبک رابطه‌مدار با واسطه مؤلفه استقامت می‌توان این‌گونه بیان کرد در صورتی که مدیران با خلاقیت و جسارت زیاد در کارهای خویش پایداری بیشتر نشان دهند و به‌رغم مشکلات مداومت در کار داشته باشند (استقامت)، بیشتر از سبک رابطه‌مدار استفاده می‌کنند. در واقع با توجه به اینکه مدیران خلاق و جسور معمولاً درک بهتری نسبت به تواناییهای کارمندان خویش دارند، افزایش استقامت در این افراد موجب می‌شود که در مقابل خطاها و مشکلات کارکنان بردباری بیشتری نشان دهند و در نتیجه اختیار کارها را از آنان سلب نکنند و همچنان بنای کار را بر تشریک مساعی بگذارند. هم‌چنین استقبال مدیران گشوده در تجربه از افکار و دیدگاه‌های جدید و ترکیب این ویژگی با مؤلفه استقامت صبر به این‌گونه مدیران این امکان را می‌دهد که از سبک رابطه‌مدار در مدیریت خویش استفاده کنند.

علاوه بر آنچه مطرح شد، نتایج نشان داد که عامل شخصیتی وظیفه‌گرایی تنها اثر غیر مستقیم بر هر دو سبک مدیریت دارد. این عامل با واسطه‌گری مؤلفه استقامت صبر توانست سبک مدیریت رابطه‌مدار را به‌صورت مثبت پیش‌بینی کند. هم‌چنین عامل وظیفه‌گرایی با واسطه‌گری مؤلفه رضایت صبر سبک مدیریت وظیفه‌مدار را به‌صورت مثبت پیش‌بینی کرد. بیشتر پژوهشها (دورایز، ۲۰۱۲؛ پوپا، ۲۰۱۲؛ علی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۲) نشان‌دهنده نقش عامل شخصیتی وظیفه‌گرایی در پیش‌بینی سبک رهبری وظیفه‌مدار بوده است؛ اما در این پژوهش وظیفه‌گرایی بر سبکهای مدیریتی اثر مستقیمی ندارد و در اثر غیر مستقیم نیز هر دو سبک وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار را به‌صورت معنادار پیش‌بینی کرده است. مدیران با ویژگی شخصیتی وظیفه‌گرایی، افرادی پایبند به اصول اخلاقی، سختکوش، هدفمند و وظیفه‌شناس در کارهای خویش هستند. طبق نتایج این پژوهش، مدیران با ویژگی شخصیتی یادشده پایداری و ثبات قدم دارند و به‌رغم رویارویی با سختی‌ها در رسیدن به اهداف خویش مداومت نشان می‌دهند (مؤلفه استقامت) و بنابراین ترکیب این ویژگیهای شخصیتی و اخلاقی در مدیران وظیفه‌گرا موجب می‌شود که در سبک مدیریت خویش بر روابط انسانی در محیط کار خویش تأکید داشته باشند و به‌رغم سختی کار و یا بروز خطاهایی از طرف کارمندان خود استقامت به‌خرج داده و همچنان به کارمندان خویش اعتماد کرده و به آنها اختیاراتی تفویض نمایند (سبک رابطه‌مدار). در تحلیل نقش غیر مستقیم عامل وظیفه‌گرایی در پیش‌بینی معنادار سبک وظیفه‌مدار با واسطه‌گری مؤلفه رضایت می‌توان این‌گونه تبیین کرد که مدیران با ویژگی شخصیتی وظیفه‌گرایی، پذیرش و رضایت زیادی از زندگی و کار خویش دارند و در مقابل کم و

کاستی‌های محیط کار گله و شکایت نمی‌کنند (مؤلفه رضایت)؛ در نتیجه ترکیب ویژگی‌هایی مانند هدفمندی، سختکوشی و رضایت موجب می‌شود که به خود اعتماد، و بر اجرای بموقع و صحیح کارها و اجرای قوانین تأکید کنند و خط‌مشی کار را خود برای کارمندان خویش تعیین نمایند (سبک وظیفه‌مدار). در اینجا نیز مدیران با ویژگی شخصیتی وظیفه‌گرایی متناسب با موقعیت از یکی از دو سبک مدیریتی استفاده می‌کنند.

اثر مستقیم و غیر مستقیم عامل روان نژندگرایی در پیش‌بینی سبک وظیفه‌مدار از دیگر نتایج پژوهش بود. در اثر مستقیم، این عامل شخصیتی توانست به صورت مثبت و معنادار سبک وظیفه‌مدار را پیش‌بینی کند. این یافته با پژوهش‌های یوسفی و همکاران (۱۳۹۳)، نیکوکار گوهری (۱۳۹۲) و اردلان (۱۳۹۱) همسو است؛ اما در اثر غیر مستقیم روان نژندگرایی پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار این سبک مدیریتی بود. هم‌چنین اثر غیر مستقیم روان نژندگرایی با واسطه مؤلفه رضایت بود. این یافته جالب توجه به نظر می‌رسد. در تحلیل این یافته‌ها می‌توان این گونه استنباط کرد که مدیران روان نژندگرا با ویژگی‌هایی مانند پرخاشگری، نگرانی و تنش، تکانش‌وری، عواطف منفی، دقت بسیار زیاد و نوعی وسواس در کارها بیشتر ترجیح می‌دهند که در سبک مدیریتی خویش بر اجرای صحیح و بموقع کار تأکید، و بیشتر بر تجربیات و نظر خویش تأکید کنند و به دلیل وسواس در کارها دائماً سعی در کنترل کردن کارمندان خود دارند. در پژوهش کانوی^۱ (۲۰۰۰) نیز سبک وظیفه‌مدار با تنش، فشار روانی شغلی، رفتار غیر انعطاف‌پذیر، اجرای قوانین سخت‌سازمانی، تنبیه و مقاومت در برابر تغییر و تجربه جدید همراه بود. همگی این ویژگی‌ها در شخصیت روان نژندگرا نیز مشاهده می‌شود. از سوی دیگر با اضافه شدن مؤلفه رضایت صبر به عنوان متغیر واسطه‌ای میزان بتا یا به عبارت دیگر تأثیر روان نژندگرایی بر سبک وظیفه‌گرا کاهش می‌یابد. در این رابطه هنگامی که میزان مؤلفه رضایت صبر افزایش می‌یابد، میزان روان نژندگرایی کاهش می‌یابد و در نتیجه میزان استفاده از سبک وظیفه‌گرایی نیز کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، در صورتی که مدیران روان نژندگرا گله و شکایت کمتری از وضع موجود داشته باشند و کم و کاستی‌های محیط کار را بپذیرند و در مقابل مشکلات بردباری بیشتری نشان دهند (رضایت) کمتر از رفتارهای آمرانه در شیوه مدیریت خویش استفاده می‌کنند. در واقع مؤلفه رضایت صبر به عنوان تعدیل‌کننده ارتباط میان روان نژندگرایی و سبک وظیفه‌گرا عمل کرده است.

در پژوهش نسبت تعداد مدیران مرد به مدیران زن تقریباً دو برابر بود که این موضوع می‌تواند امکان تعمیم یافته‌ها را به گروه مدیران زن محدود سازد. هم‌چنین در این پژوهش تنها دو سبک مدیریتی وارد الگو شده بود. به پژوهشگران علاقه‌مند در این حوزه پیشنهاد می‌شود در تحقیقات خود از دیگر سبکهای مدیریتی نیز استفاده کنند. هم‌چنین با توجه به اهمیت صبر در حوزه مدیریت به محققان پیشنهاد می‌شود سازه دینی - اخلاقی صبر را از جهات مختلف در این حوزه مورد بررسی قرار دهند. علاوه بر این با توجه به اینکه نتایج نشان داد که مؤلفه‌های صبر می‌تواند به‌عنوان متغیر واسطه‌ای تأثیر ویژگیهای شخصیتی منفی (مانند روان‌نژندگرایی) بر سبکهای مدیریت را تعدیل و تأثیرات ویژگیهای شخصیتی مثبت (مانند توافق‌پذیری و گشودگی در تجربه) را بر این سبکها تقویت کند به مدیران و افراد ناظر بر عملکرد مدیران در سازمانها و نهادها پیشنهاد می‌شود به‌منظور بهبود سبک مدیریتی از راهبردهای آموزشی صبر استفاده کنند.

منابع فارسی

- آقابابایی، ناصر؛ تیکک، محمد تقی؛ حاتمی، جواد (۱۳۹۳). رابطه صبر با شخصیت، سلامت روانی و رضایت از زندگی. فصلنامه پژوهش‌های روانشناختی کاربردی. س ۵. ش ۲: ۱۷ تا ۲۸.
- آهکی، مهناز؛ هدایتی دزفولی، عبدالعزیز؛ نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۱). رابطه تناسب شغل و شاغل (رشته تحصیلی) و میزان بهره‌وری کارکنان در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب (معاونت فنی) اهواز. رسالت مدیریت دولتی. س ۳. ش ۶-۵: ۴۳ تا ۵۳.
- اردلان، علی اکبر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی A و B و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- خرمائی، فرهاد (۱۳۸۵). بررسی مدل علی ویژگیهای شخصیتی، جهت‌گیری‌های انگیزشی و سبکهای شناختی. رساله دکتری. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.
- خرمائی، فرهاد؛ فرمانی، اعظم (۱۳۹۳ الف). بررسی شاخصهای روانسنجی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت. فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روانشناختی. س ۴. ش ۱۶: ۲۹ تا ۳۹.
- خرمائی، فرهاد؛ فرمانی، اعظم (۱۳۹۳ ب). بررسی نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی صبر و مؤلفه‌های آن در دانشجویان. مجله روانشناسی بالینی و شخصیت. س ۲۱. ش ۱۱: ۱۱ تا ۲۴.
- خرمائی، فرهاد؛ فرمانی، اعظم؛ سلطانی، اسماعیل (۱۳۹۳). ساخت و بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس صبر. مجله اندازه‌گیری تربیتی. س ۵. ش ۱۷: ۸۳ تا ۱۰۰.
- شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۶۴). فرهنگ علوم رفتاری. تهران: انتشارات امیرکبیر.

- شکوفه فرد، شایسته؛ خرمائی، فرهاد (۱۳۹۱). صبر و بررسی نقش پیش‌بین مؤلفه‌های آن در پرخاشگری دانشجویان. *روانشناسی و دین*. س ۵. ش ۲: ۹۹ تا ۱۱۲.
- شمشیری، بابک؛ شیروانی شیر، علی (۱۳۹۰). مفهوم صبر در قرآن و دلالت‌های فلسفی و تربیتی آن. *دو فصلنامه تربیت اسلامی*. س ۶. ش ۱۳: ۷۹ تا ۹۹.
- علی‌خانی، مهتاب؛ عمرانی، امیر؛ زنگنه، محرم؛ برکتی، حسن؛ نفیسی، ابوالفضل؛ دلپسند، منصور (۱۳۹۲). شخصیت مدیران و سبک رهبری آنان: کاربرد مدل ۵ عاملی شخصیت. *مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران*. س ۲۱. ش ۷: ۲۳۴ تا ۲۴۱.
- فتحی آشتیانی، علی (۱۳۸۸). *آزمون‌های روانشناختی: ارزشیابی شخصیت و سلامت روان*. تهران: انتشارات بعثت.
- گوهری مقدم، مریم؛ سلیمانپور، جواد (۱۳۸۷). *رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری مدیریت پروژه*. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت پروژه. تهران: گروه پژوهشی آریانا.
- مرتضوی، سعید؛ ناظمی، شمس‌الدین؛ محمودی فخرآباد، صادق (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول‌بخش - مبادله‌ای. *فصلنامه مدرس*. ش ۳: ۱۶۷ تا ۱۹۰.
- مصدق راد، علی محمد (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و کارایی بیمارستان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*. س ۱۷. ش ۴: ۲۳ تا ۳۷.
- نوری، نجیب‌الله (۱۳۸۷). بررسی پایه‌های روان‌شناختی و نشانگان صبر در قرآن. *روانشناسی و دین*. س ۱. ش ۴: ۱۴۳ تا ۱۶۸.
- نیکوکار گوهری، هانی (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه گیلان.
- یوسفی، علیرضا؛ جباری، علیرضا؛ کوشکی، جواد؛ حیدری، علیرضا (۱۳۹۳). بررسی ارتباط تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مجله بهداشت و توسعه*. س ۳. ش ۱: ۸۴ تا ۹۳.

منابع انگلیسی

- Boe, O., & Holth, T. (2015). Investigating correlations between personality traits and leadership styles in Norwegian military cadets. *Procedia Economics and Finance*, vol. 26, pp: 1173 ° 1184.
- Comer, D. R., & Sekerka, L. E. (2014). "Taking time for patience in organizations". *Journal of Management Development*, vol. 33, No. 1, pp: 6-23.
- Conway, J. M. (2000). Managerial performance development constructs and personality correlates. *The Human Performance Journal*, vol. 13, No. 1, pp: 23-46.
- De Vries, R. E. (2012). Personality predictors of leadership styles and the self- other agreement problem. *The Leadership Quarterly*, vol. 23, pp: 809- 821.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring

- the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe* (Vol. 7, pp. 1-28). Tilburg, the Netherlands: Tilburg University Press.
- Khormaei, F., Farmani, A., & Yazdani, F. (2017). Predicting self-control on the basis of patience and its components among high school students. *Journal of Practice in Clinical Psychology*, vol. 5, No. 1, pp: 11-16.
- Maddi, S. R. (1996). *Personality theories: A comparative analysis* (6th ed). California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Nyberg, A., Bernin, P., & Theorell, T. (2005). The Impact of leadership on the health of subordinates. *Satsa- Joint Programme for working life research in Europe*.
- Popa, R. I. (2012). An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations. *Social and Behavioral Sciences*, vol. 33, pp: 488 ° 492.
- Schnitker, S. A. (2012). An examination of patience and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, vol. 7, No. 4, pp: 263° 280.
- Stevens, J. R., Hallinan, E. V., & Hauser, M. D. (2005). "The ecology and evolution of patience in two New World monkeys". *Biology Letters*, vol. 1, pp: 223° 226.

