

# شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه‌ی مدیریت رفتار سازمانی

## (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت (Big-5))

### در دانشگاه علوم پزشکی قم)

چکیده \_\_\_\_\_ حسین خنیفر<sup>۱</sup> / سیدمحمد مقیمی<sup>۲</sup> / غلامرضا جندقی<sup>۳</sup> / فاطمه طاهری<sup>۴</sup> / ابوالقاسم سیار<sup>۵</sup>

**مقدمه:** تفاوت‌های شخصیتی مدیران می‌تواند منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد، و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهد بود. هدف این پژوهش شناخت شخصیت مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی استان قم بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت (Big-5) بود.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر، پژوهشی کاربردی و توصیفی - تحلیلی است. جامعه‌ی آماری ۳۱ نفر مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی استان قم می‌باشد که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیده‌اند. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ی شخصیت مدل پنج عاملی است که توسط محقق با کمک اساتید راهنما و مشاور تهیه گردیده، توسط نرم‌افزار SPSS از آزمون مقایسه‌ی میانگین برای بررسی میانگین ابعاد متغیر شخصیت؛ و از آزمون رتبه‌ای فریدمن برای رتبه‌بندی ابعاد Big-5، استفاده شد.

**یافته‌ها:** میانگین روان‌رنجوری در جامعه‌ی آماری کمتر از حد متوسط آن؛ و میانگین چهار مؤلفه‌ی وظیفه‌شناسی، پذیرش تجربه، تطابق‌پذیری، و برون‌گرایی بالاتر از حد متوسط است. بالاترین میانگین مربوط به بعد وظیفه‌شناسی و کمترین میانگین مربوط به بعد روان‌رنجوری است. بین میانگین رتبه‌ها تفاوت معنی‌دار وجود دارد. بعد وظیفه‌شناسی در میان مدیران بالاترین رتبه؛ و بعد روان‌رنجوری پایین‌ترین رتبه را داشته است.

**نتیجه‌گیری:** مدیران از نظر پنج ویژگی شخصیتی مورد مطالعه در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

**کلیدواژه‌ها:** مدل پنج عاملی شخصیت، وظیفه‌شناسی، گشودگی نسبت به پذیرش تجربه، تطابق‌پذیری، برون‌گرایی، روان‌رنجوری.

• وصول مقاله: ۸۷/۱۲/۱۰ • اصلاح نهایی: ۸۸/۷/۱۱ • پذیرش نهایی: ۸۸/۷/۱۵

۱. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران
۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران
۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران
۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران؛ نویسنده مسئول (taheri4535@yahoo.com)
۵. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

## مقدمه

همه مدیران، به حکم آنکه مدیرند، به یک شیوه عمل نمی کنند، مانند سایر افراد جامعه تفاوت های فردی، استعدادها، انگیزه ها، رغبت ها و تمایلات مخصوص به خود دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. این تفاوت ها، گرچه به ظاهر ممکن است جزئی باشد، هنگامی که از فرایندهای واسطه شناختی افراد عبور می کنند، به تفاوت های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملاً متفاوت می انجامد. چنین تفاوت هایی عمدتاً از تفاوت های ناشی از شخصیت (Personality) هر یک از افراد سرچشمه می گیرد.

[۱] از آنجا که مدیران در مقایسه با افراد معمولی و سایر کارکنان از قدرت و حق تصمیم گیری بیشتری برخوردارند، شخصیت آن ها می تواند در تصمیمات و روش های آن ها تأثیر گذار باشد. به بیان دیگر، مدیران دارای فلسفه شخصی (Personal philosophy) هستند که نگرش آن ها نسبت به مسائل مختلف سازمان و کارکنان، مسائل پیرامون آن ها و فعالیت هایشان را تحت تأثیر قرار می دهد. سبک و فلسفه مدیریتی هر مدیری تحت تأثیر شخصیت و فرهنگ اوست. [۲]

تفاوت های افراد بر پایه شخصیت می تواند منبع توسعه رشد و خلاقیت و باریشه تعارض (Conflict)، ناکامی (Frustration) و مشکلات اجتناب ناپذیر سازمانی باشد. یکی از این مشکلات اجتناب ناپذیر تفاوت های فردی در سازمان، حفظ خصائص فردی و شخصیتی مدیران به موازات خلق همکاری و همسازی با دیگران است که از جمله چالش هایی است که پیش روی بسیاری از سازمان ها قرار دارد. [۳] با این وجود شخصیت مدیر از جمله یکی از معدود جنبه هایی است که کمتر بدان پرداخته شده، با وجود آنکه تأثیر بارزی بر نحوه نگرش، عملکرد و شیوه مدیریت مدیران دارد. [۴]

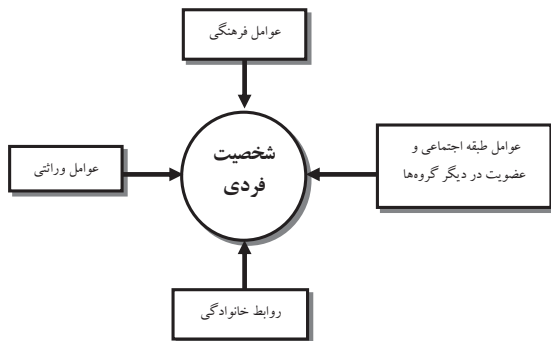
در مورد ابعاد شخصیتی افراد، دانشمندان نظرات گوناگونی ارائه و تقسیم بندی های مختلفی ارائه گردیده است. از جمله این نظرات می توان به مدل پنج عاملی شخصیت ((FFM: Five-Factor Model of personality) رابرت مک کری (Robert McCrae) و

پل کوستا (Paul Costa) (۱۹۸۷، ۱۹۹۷، ۱۹۹۹) اشاره نمود. مدل پنج عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد روان رنجوری (N: Neuroticism)، برون گرایی (E: Extroversion)، وظیفه شناسی (C: Conscientiousness)، تطابق پذیری (A: Agreeableness) و گشودگی نسبت به پذیرش تجربیات (O: Openness) تقسیم می کند. هر یک از افراد بر حسب ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل می توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمانی داشته باشند.

البته باید در شناخت عوامل مؤثر بر رفتار کار، به دیگر متغیرهای انسانی یعنی سازگاری او با فعالیت های شغلی و محیط کار نیز توجه نمود. اما اگر فردی واجد توانایی های کلامی و مهارت های حرکتی باشد، اما منش و شخصیت او اجازه ندهد که خود را با نوع کاری که دارد، همکاران، ارباب رجوع و سایر عوامل مربوط به محیط کار سازگار کند، باز هم بخوبی از عهده انجام وظیفه ی شغلی خود بر نمی آید. [۵] با توجه به اهمیت و ضرورت توجه به شخصیت کارکنان در تحقق اهداف سازمانی، این پژوهش بر آن است تا با مطالعه و کنکاش پیرامون شخصیت مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی قم، بر اساس مدل پنج عاملی مک کری و کوستا، اطلاعات مفید و ذی قیمتی را در اختیار برنامه ریزان، مدیران ارشد و تصمیم گیرندگان سازمان مذکور و علاقه مندان به مباحث رفتار سازمانی قرار دهد.

## مفهوم شخصیت و تعاریف آن

تعریف مفهوم شخصیت مانند اکثر مفاهیمی که به ویژگی های انسان مربوط می شود، کار آسانی نیست، زیرا مفهومی که این کلمه در زبان عامیانه پیدا کرده، با مفهومی که در روانشناسان برای آن قائل شده اند، تفاوت زیادی دارد. از نظر واژگان، لغت شخصیت برابر و معادل واژه personality انگلیسی یا personalite فرانسسه است در حقیقت از ریشه لاتین persona گرفته شده که به معنی نقاب یا ماسکی بود که در یونان و روم قدیم بازیگران تئاتر بر چهره می گذاردند. [۶] شخصیت به عنوان سازمانی درون سیستم های عاطفی، احساسی، شناختی و مفهومی فرد تعریف شده که تعیین کننده



شکل ۱: برخی عوامل اثرگذار بر شخصیت [۱۲]

خصوصیات شخصیت می‌باشند. [۱۲]

پنج ویژگی غالب شناخته شده عبارتند از:

برون‌گرایی: برون‌گرایی به خوشه‌ای از صفات اطلاق می‌گردد و آن درجه‌ای است که شخص، پرنرژدی، معاشرتی، جسور، فعال، هیجان‌طلب و دارای شوق و شوق، دارای اعتماد به نفس و دارای احساسات مثبت هست. افراد برون‌گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن داشته و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. [۱۱] برون‌گرایان هنگام کار روحیات و حالات مثبت داشته، نسبت به شغلشان، احساس رضایت بیشتر و عموماً درباره سازمان و محیط پیرامونی شان احساس بهتری دارند. [۹]

تطابق‌پذیری: این ویژگی به گرایش افراد به همسان بودن با دیگران ارتباط می‌یابد. افراد با ویژگی تطابق‌پذیری، قابل اعتماد، روراست، نوع دوست، مهربان و دارای خصیصه از خود گذشته‌گی، پیرو، متواضع و فروتن و خوش قلب هستند. افراد تطابق‌پذیر معمولاً هدایت‌کنندگان تیم‌ها می‌باشند. همچنین آن‌ها مناسب برای تدریس، امور روانشناسی، مشاوره، کارها و فعالیت‌های اجتماعی‌اند. [۱۱] از آنجا که این افراد در پی ایجاد سازواری و راحت کنار آمدن با افراد هستند، معمولاً از مباحث اختلاف‌زا یا بحث‌برانگیز اجتناب می‌ورزند. [۱۳]

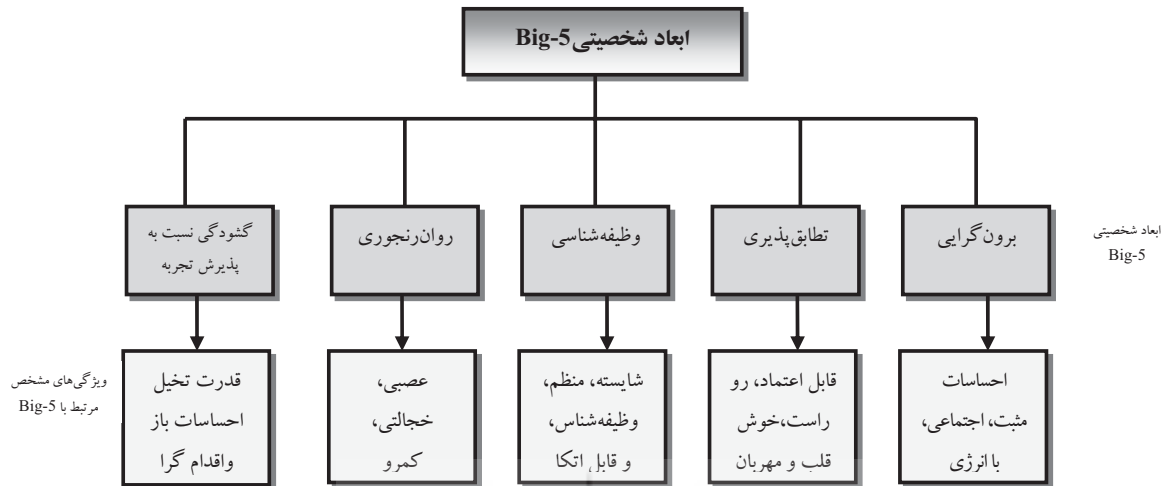
وظیفه‌شناسی، وجدان یا دلسوزی: این بعد معیار سنجش قابلیت اطمینان است. فرد با وجدان بالا، فردی شایسته، منظم، وظیفه‌شناس، هدف‌جو، دارای انضباط شخصی،

واکنش‌های منحصر به فرد انسان به محیط است. [۷] و به الگوی نسبتاً ثابت حالت‌های ثابت و رفتارهایی که بیانگر تمایلات فردی شخص می‌باشد، اشاره دارد. شخصیت متأثر است از عناصر درونی (افکار، ارزش‌ها و خصیصه‌های وراثتی) و عناصر بیرونی (رفتارهای قابل مشاهده). [۸] هنگامی که از شخصیت افراد بحث می‌شود، در واقع اشاره به مجموعه نسبتاً ثابتی از احساسات و رفتارهایی داریم که اساساً توسط عوامل محیطی و ژنتیکی شکل گرفته‌اند. شخصیت افراد به طور ناگهانی و یا تصادفی شکل نمی‌گیرد بلکه محصول تعدادی از عوامل است که هر فرد را از دیگری متمایز می‌سازد. در شکل ۱ تعدادی از عوامل اصلی شکل دهنده‌ی شخصیت نشان داده شده است. [۹]

مدل پنج عاملی شخصیت مک کری و کوستا

در مورد تفاوت‌های فردی و شخصیت، نظریات گوناگونی از زمان‌های دور تا به امروز وجود داشته است. اما حوزه شخصیت (The field of personality) طی دو دهه گذشته، با مدل پنج عاملی شخصیت (FFM) (رابرت مک کری و پل کوستا) (۱۹۹۷، ۱۹۹۹) صورتی غالب پیدا نمود. نتیجه بررسی‌های بسیاری که با بهره‌گیری از تحلیل عاملی و با محوریت ویژگی‌های شخصیتی انجام شد، معرفی الگوی پنج عاملی شخصیت بود. به این طریق کوستا و مک کری با بهره‌گیری از تحلیل عاملی دریافتند که می‌توان بین تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی، پنج بعد مهم را منظور کرد. [۱۰]

رابرت مک کری و پل کوستا که در مرکز پژوهش‌های پیری‌شناسی مؤسسه ملی تندرستی در بالتیمور، مریلند فعالیت داشتند، برنامه‌ای را در پیش گرفتند که پنج عامل شخصیت معروف به "پنج عامل نیرومند" یا "پنج بزرگ (Big Five)" را شناسایی می‌نمود. این دو به شناسایی پنج ویژگی غالب (Supertraits) که در بالای هرم ویژگی‌های شخصیتی قرار می‌گیرند و هر کدام دارای شش ویژگی خاص هستند، پرداخته و در مجموع ۳۰ ویژگی شخصیتی را حاصل آورده‌اند. (شکل ۲) [۱۱] تحقیقات در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که پنج بعد شخصیتی، مبنای اساسی سایر



شکل شماره ۲: سلسله مراتب سازمان شخصیت [۱۳]

افرادى که گشودگى در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی که در آنها تحول و تغییر زیاد روی می‌دهد و یا نیاز به نوآوری یا ریسک قابل ملاحظه‌ای دارند، می‌توانند مفید واقع شود. برای مثال کارآفرینان، معماران، عاملان تغییر در سازمان، هنرمندان و دانشمندان تئوری پرداز، عموماً در این ویژگی در سطح بالایی قرار دارند. [۱۱]

در زمینه مدل پنج‌عاملی شخصیت تحقیقات گسترده‌ای صورت گرفته است. در پژوهشی در خصوص ارتباط Big-5 با رویکردهای یادگیری، مشخص شد که از میان پنج صفت شخصیتی، سه صفت گشودگی، وظیفه‌شناسی و تطابق‌پذیری اثر مثبت و معنی‌دار بر رویکرد یادگیری عمیق و صفات روان‌رنجوری و برون‌گرایی اثر مثبت و معنی‌دار بر رویکرد یادگیری سطحی دارند. [۱۰] در پژوهش‌های دیگر ثابت شد که بین درون‌گرایی مدیران با مهارت‌های اداری و فنی، برون‌گرایی مدیران با مهارت‌های انسانی [۲]، روان‌رنجوری و تطابق‌پذیری با تعهد کاری [۱۴]، وظیفه‌شناسی، تطابق‌پذیری و گشودگی با رفتار شهروندی [۱۵] و تمامی پنج بعد Big-5 با اعتماد بین مدیران و کارمندان [۱۶] رابطه معنی‌داری وجود دارد. در برخی پژوهش‌ها نیز ارتباط معنی‌داری بین این پنج

وقت‌شناس و قابل‌اتکا (مشاور) می‌باشد. وظیفه‌شناسی، در بسیاری از موقعیت‌های سازمانی، مفید و مهم تلقی شده و شاخص مناسبی برای پیشگویی عملکرد در بسیاری از مشاغل می‌باشد. چرا که تمایل این افراد برای دستیابی به موفقیت بیشتر است. [۱۳]

روان‌رنجوری یا ثبات عاطفی: این بعد به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود. افراد با ویژگی روان‌رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین‌اند. این افراد نگران، عصبی، مأیوس و ناامید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتابزده هستند. افراد روان‌رنجور معمولاً حال و هوای منفی در محیط کار خود داشته و عموماً نگرش منفی نسبت به کار خود دارند. ممکن است در تصمیم‌گیری‌های گروهی، نفوذ هشیارکننده (Sobering influence) داشته باشند که این امر از طریق بیان جنبه‌های منفی تصمیم‌ها اخذ شده صورت می‌گیرد. [۱۳]

باز بودن نسبت به تجربه، تجربه‌اندوز یا گشودگی: آخرین بعد، میزان علاقه افراد نسبت به تازگی و کسب تجربه‌های جدید را نشان می‌دهد. افراد با این ویژگی دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنجکاوی نسبت به ایده‌های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و اقدام‌گرا هستند.

در دانشگاه علوم پزشکی ۳۱ نفر حاصل شده است. جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز، علاوه بر مطالعه کتابخانه‌ای، از روش میدانی نیز استفاده شد. در جریان مطالعه پیمایشی از پرسشنامه محقق ساخته با ۲۵ سؤال و از طریق مقیاس اندازه گیری لیکرت استفاده شد که ۳ سؤال مربوط به بعد روان رنجوری، ۶ سؤال مربوط به مؤلفه برون گرایی، ۶ سؤال مربوط به مؤلفه وظیفه شناسی، ۶ سؤال مربوط به مؤلفه تطابق پذیری و ۴ سؤال مؤلفه گشودگی را مورد سنجش قرار می دهد. برای تأیید اعتبار ظاهری پرسشنامه، پس از تدوین و طراحی، بین مجموعه‌ای از اساتید رفتار سازمانی و خبرگان مدیریت توزیع و سپس اعتبار ظاهری آن مورد تأیید قرار گرفت.

برای سنجش پایایی (Reliability) پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ به منظور بررسی و محاسبه هماهنگی درونی آن استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۹ حاصل شد. برای تحلیل داده‌ها، بررسی فرضیه‌ها و رد یا تأیید آن‌ها از آمار استنباطی، آزمون مقایسه میانگین به منظور بررسی میانگین ابعاد شخصیت که در این آزمون فرض صفر عبارتست از این که میانگین روان رنجوری در جامعه آماری کمتر از حد متوسط (عدد ۳) و میانگین چهار مؤلفه برون گرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری و گشودگی نسبت به پذیرش تجربه بالاتر از عدد ۳ و فرض پژوهش خلاف فرض صفر می باشد و هم چنین از آزمون فریدمن برای رتبه بندی ابعاد Big-5، توسط نرم افزار SPSS استفاده گردید.

#### یافته‌ها

نتایج حاصل از آزمون مقایسه میانگین برای بررسی میانگین ۵ مؤلفه شخصیت در جدول ۱ نشان داده شده است. از آنجا که برای تمامی فرضیات  $P\text{-value} < 0/05$  می باشد، لذا برای آزمون میانگین کلیه متغیرها، فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید گردید. بدین معنا که میانگین روان رنجوری در جامعه آماری کمتر از حد متوسط (عدد ۳) و میانگین چهار مؤلفه برون گرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری و گشودگی نسبت به پذیرش تجربه بالاتر از عدد ۳ می باشد. میانگین به

بعد با متغیر مورد نظر حاصل نگردیده است. به عنوان مثال بین Big-5 و عملکرد شغلی [۱۷] هیچ ارتباط معنی داری وجود ندارد.

#### روش بررسی

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی است. از آنجا که نتایج پژوهش برای گروه‌های مختلف برنامه ریزان و مدیران قابل استفاده می باشد و چون بدون دستکاری متغیرها و مؤلفه‌های آن انجام می پذیرد، توصیفی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق کلیه مدیران حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی استان قم (۳۶ نفر) می باشد. در این جامعه محدود، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۱ نفر از مدیران به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. از آنجا که متغیر مورد بررسی در این پژوهش (تیپ شخصیتی) متغیر کیفی است لذا از فرمول تعیین حجم نمونه (فرمول کوکران) برای متغیرهای کیفی بهره می گیریم.

$$n = \frac{NZ^2\alpha/2.pq}{\epsilon^2(N-1) + Z^2\alpha/2.pq}$$

که در آن:

حجم نمونه = n

جامعه آماری = N

نسبت موفقیت در جامعه آماری = p

نسبت عدم موفقیت در جامعه آماری = q

دقت برآورد = ε

توزیع جامعه نرمال =  $Z^2\alpha/2$

از آنجا که در این تحقیق میزان  $S^2$  در جامعه در دست نداریم، p و q را ۰/۵ در نظر گرفته و n حداکثر مقدار خود را پیدا کند. این امر سبب می شود که نمونه به میزان کافی بزرگ باشد. [۱۸] در این صورت خواهیم داشت:

$$S^2 = p.q = (0.5).(0.5) = 0.25$$

از طرفی از آنجا که میزان خطای مجاز در تحقیقات پیمایشی بین ۰/۱ تا ۰/۱ می باشد، در این پژوهش  $\epsilon = 0/06$  در نظر گرفته شده است. همچنین مقدار خطا  $\alpha = 0/05$  می باشد. با استفاده از فرمول حجم نمونه فوق، حجم نمونه

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون مقایسه‌ی میانگین

ابعاد	Test value=3					
	آماره آزمون t	درجه آزادی، df	سطح معنی داری، P-value	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین	
					حد بالا	حد پایین
روان رنجوری	-۱۴/۲۳۰	۳۰	۰/۰۰۰	-۱/۴۵۱۶	-۱/۶۵۵۹	-۱/۲۴۳۳
برون‌گرایی	۱۰/۸۶۱	۳۰	۰/۰۰۰	۰/۹۰۳۲	۰/۷۳۳۴	۱/۰۷۳۱
وظیفه‌شناسی	۱۹/۴۸۴	۳۰	۰/۰۰۰	۱/۴۴۰۹	۱/۲۸۹۸	۱/۵۹۱۹
تطابق‌پذیری	۱۷/۱۳۰	۳۰	۰/۰۰۰	۱/۲۸۴۹	۱/۱۳۱۸	۱/۴۳۸۱
گشودگی نسبت به پذیرش تجربه	۱۴/۹۳۰	۳۰	۰/۰۰۰	۱/۲۸۱۹	۱/۰۷۲۰	۱/۴۱۱۸

آزمون رتبه‌ای فریدمن مقایسه شده است.

دست آمده برای هر یک از مؤلفه‌های شخصیتی در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۳: میانه‌ی رتبه‌های ابعاد Big-5 بر اساس آزمون فریدمن

میان‌ه‌ی رتبه	ابعاد
۴/۱۵	وظیفه‌شناسی
۳/۵۸	گشودگی نسبت به پذیرش تجربه
۳/۵۲	تطابق‌پذیری
۲/۷۶	برون‌گرایی
۱	روان رنجوری

جدول ۲: مقایسه میانگین مؤلفه‌های Big-5

متغیر	میانگین
وظیفه‌شناسی	۴/۴
تطابق‌پذیری	۴/۳
گشودگی نسبت به پذیرش تجربه	۴/۲
برون‌گرایی	۳/۹
روان رنجوری	۱/۵

با توجه به نتیجه آزمون فریدمن در جدول ۳، بعد وظیفه‌شناسی در میان مدیران بالاترین رتبه و بعد روان رنجوری پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده است. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، از آنجا که  $\alpha = 0/05$  و  $P\text{-value} = 0/000 < 0/05$  است، فرض صفر رد

در تحلیل نهایی پژوهش با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن، که به مقایسه میانه‌های متغیرهای پردازد و معنی دار بودن این تفاوت‌ها را بررسی می‌کند، یافته‌های مربوط به پنج بعد رتبه‌گذاری شدند و با استفاده از میانگین رتبه ابعاد، فرض برابری میانه‌های ابعاد مورد آزمون قرار گرفت. در این مرحله فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

جدول ۴: نتیجه آزمون فریدمن

تعداد نمونه	درجه آزادی	آماره خی ۲	سطح معنی داری (p-value)
۳۱	۴	۷۶/۱۵	۰/۰۰۰

$$\left. \begin{array}{l} H_0 \\ H_1 \end{array} \right\} \begin{array}{l} \text{میانه ابعاد مدل Big-5 با یکدیگر برابر است.} \\ \text{حداقل دو بُعد وجود دارد که میانه آنها نابرابر است.} \end{array}$$

در جدول ۳ میانگین رتبه‌های ابعاد Big-5 بر اساس



میانگین رتبه بوده که بیانگر آن است که مدیران سازمان از لحاظ ویژگی روان رنجوری در وضعیت بحرانی قرار ندارند.

مدیران باید خود را با فلسفه و روش های نوین مدیریت آشنا سازند و به روشن کردن و صراحت بخشیدن روابط میان خود و زیردستان اهمیت دهند و به دنبال تشریح ادراک واقع بینانه از نحوه و سبک رهبری و مدیریت خود برآیند تا با شناساندن انتظارات خود به زیردستان و شناخت انتظارات زیردستان در رفع بخشی از سوء تفاهمات ناشی از ادراک های ناهمگن، موفق شده و با تقلیل فاصله ارتباط میان خود و زیردستان در ترغیب کارکنان به اجرای راهبردها و خط مشی های وضع شده، مؤثر واقع شده و به عنوان مدیری موفق، سازمان خود را در جهت رشد و بالندگی هدایت کنند.

می شود و می توان نتیجه گرفت که بین میانه های ابعاد مدل، تفاوت معنی دار وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

نتیجه حاصل از آزمون میانگین با سطح معنی داری  $P=0/000$  value نشان می دهد که تمامی فرض های پژوهش در جامعه آماری تأیید و فرض صفر رد می شود. بدین معنا که میانگین ابعاد وظیفه شناسی، گشودگی نسبت به پذیرش تجربیات، خوشایندی و برون گرایی در سازمان بالاتر از حد متوسط (عدد ۳) و میانگین روان رنجوری پایین تر از حد متوسط (عدد ۳) است. ( $P\text{-value}=0/000 < 0/05$ ) نتیجه حاصل از آزمون فریدمن نشان می دهد که بعد وظیفه شناسی با میانگین رتبه ۴/۱۵ اولین رتبه، و پس از آن به ترتیب ابعاد گشودگی نسبت به پذیرش تجربه، تطابق پذیری، برون گرایی و روان رنجوری در رتبه های بعدی قرار دارند.

باتوجه به ویژگی مثبت، مؤثر و سازنده بعد وظیفه شناسی، سازمان باید در جهت حفظ این خصیصه مطلوب و ارتقای سه بعد گشودگی نسبت به پذیرش تجربه، تطابق پذیری و برون گرایی در مدیران تلاش ورزید. این مهم از طریق شناسایی افراد منظم، سخت کوش و وقت شناس و تقدیر از تلاش آنان به منظور ایجاد انگیزه (در جهت حفظ بعد وظیفه شناسی)، افزایش ظرفیت مدیران در قبول ایده ها، عقاید، آرا و نظرات دیگران (به منظور تقویت بعد گشودگی نسبت به پذیرش تجربیات)، تقویت ویژگی های اخلاقی ادب ارتباطی، دوست داشتن دیگران، دگردوستی و کنار آمدن با افراد در سازمان (به منظور تقویت بعد تطابق پذیری)، شناسایی مدیران بار و حیات مردم آمیزی، محبت و ارتباط، بهره مند از توان مردم آمیزی، قدرت کلامی بالا، محبت در ارتباطات در قسمت های ارتباطی سازمان و روابط عمومی، پاسخگویی به ارباب رجوع، گزارش دهی و ارتباطات برون سازمانی و سپس ایجاد فرصت های چالش و تعاملات گروهی و تیمی تا سطح رقابت های مثبت و معقول و گماردن آنان به عنوان رهبران تیم ها در سازمان (به منظور تقویت بعد برون گرایی) انجام می پذیرد.

خوشبختانه بعد روان رنجوری در مدیران دارای کمترین

## References

1. Naderian-Jahromi M, Amirhosseini SE. [Studying the relation between sport manager's personality and demographic characteristics with their job skills]. *Fasname-Ye Olampic* 2007; 11(4):105-114. [Persian]
2. Joorabchian MR. [Studying managerial styles and their relation with the effectiveness of boy high schools of Qom] [M.A thesis]. Qom: Qom University; 1998. [Persian]
3. Mullins LJ. *Management and organisational behavior*. 4th ed. London: Pitman; 1996.
4. Hershey G, Lugo J. *Psychology*. New York: Macmillan; 1997.
5. Moghaddamipour M. [Work psychology]. Tehran: Mehraban; 2002. [Persian]
6. Karimi Y. [Personality psychology]. Tehran: Virayesh; 2000. [Persian]
7. Dole C, Schroeder RG. The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal* 2001; 16(4): 234-45.
8. McShane SL, Von-Glinow MA. *Organizational behavior: emerging realities for the workplace revolution*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 2003.
9. Ivancevich JM, Matteson MT. *Organizational behavior and management*. 6th ed. New York: McGraw Hill; 2002.
10. Shokri O, Kadivar P, Daneshvarpoor Z. [The role of personality traits and learning approaches on academic achievement of university students]. *Iranian Journal of Clinical Psychiatry and Psychology* 2006; 13(3): 280-9. [Persian]
11. Huczynski A, Buchanan D. *Organizational behavior: an introductory text*. New York: Prentice-Hall; 2000.
12. Caplan B. Stigler-Becker versus Myers-Briggs: why preference-based explanations are scientifically meaningful and empirically important. *Journal of Economic Behavior and Organization* 2003; 50(4):391-405.
13. George JM, Jones GR. *Organizational behavior*. London: McGraw-Hill; 1999.
14. Bozionelos N. The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*; 2003; 19(1): 69-81.
15. Van-Emmerik IJH, Euwema MC. Who is offering a helping hand? Associations between personality and OCB, and the moderating role of team leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology* 2007; 22(6): 530-48.
16. Martis N. A model for managing Trust. *International Journal of Power* 2007; 23(8): 754-69.
17. Hejazi Y, Iravani M. [The relation between personality characteristics and job performance]. *Journal of Psychology and Education* 2001; 65(2): 171-190. [Persian]
18. Azar A, Momeni M. [Statistics and its application in management]. Tehran: Samt; 2001. [Persian]