

تبیین توانمندی آینده‌پژوهی بر اساس سبک رهبری و ویژگی‌های شخصیتی در مدیران دانشگاه بیرجند و علوم پزشکی

***شبنم حقیقی ملائی**، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

محسن آیتی، دانشیار رشته برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

هادی پورشافعی، دانشیار رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

چکیده

پژوهش حاضر باهدف تبیین نقش سبک رهبری و ویژگی‌های شخصیتی در توانمندی آینده‌پژوهی مدیران دانشگاه بیرجند و علوم پزشکی انجام شد. روش پژوهش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران دانشگاه بیرجند و علوم پزشکی به تعداد ۲۳۰ نفر بودند که از این تعداد نمونه‌ای به تعداد ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. سه پرسشنامه استاندارد شامل: پرسشنامه آینده‌پژوهی پارسا، کشاورز و دهقان (۱۳۹۰)، پرسشنامه سنجش صفات ۵ عاملی شخصیتی (NEO) فرم کوتاه و پرسشنامه سبک رهبری کلارک (۱۹۹۸) به عنوان ابزار پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که بر اساس رگرسیون چند متغیره مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری به ترتیب می‌توانند ۱۹٪ و ۴۰٪ توانمندی آینده‌پژوهی در مدیران را تبیین کنند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی علاوه بر پیش‌بینی مستقیم، به‌طور غیرمستقیم نیز و از طریق متغیر سبک رهبری توان پیش‌بینی توانمندی آینده‌پژوهی مدیران را دارد، شایسته است در جایگزینی مدیران مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، ویژگی‌های شخصیتی، توانمندی آینده‌پژوهی. مدیران دانشگاه‌ها

*نویسنده مسئول: sh.haghighi@birjand.ac.ir

دریافت مقاله: ۹۵/۱۲/۲۱ پذیرش مقاله: ۹۶/۴/۱۰

Explaining future studies capabilities based on leadership styles and managers' personality characteristics at University of Birjand and Birjand University of Medical Sciences

***Shabnam haghghi molaei**, Graduate student educational management, educational sciences, Faculty of education and psychology, the University of Birjand, Birjand, Iran

Mohsen ayati, Associate Professor, Department of curriculum, field education, Faculty of education and psychology, the University of Birjand, Birjand, Iran

Hadi pourshafei, Associate Professor of educational science, educational management, Faculty of education and psychology, the University of Birjand, Birjand, Iran

Abstract

This study aimed to assess the role of leadership style and personality traits on the capability of future studies of managers in Birjand University and Birjand University of Medical Sciences. The research method was descriptive - correlation. The study was performed on 230 cases of managers of Birjand University and Birjand University of Medical Sciences that 200 of them were selected by simple random sampling. Research tools were three standard questionnaires including: Parsa, Keshavarz & Deghgan future studies questionnaire, five-factor personality traits Assessment Questionnaire (NEO) short form and a Clark questionnaire leadership style. Multivariate regression and path analysis were used for data analysis. Results showed that, on the basis of multivariate regression, personality traits and leadership style can explain around 19% and 40% of future studies capabilities in managers respectively. Furthermore, results of path analysis proved that, in addition to direct forecast, personality traits can indirectly predict managers' future studies capabilities through leadership style, which has to be considered in replacement of managers.

Keywords: Leadership style, personality traits, Futures Studies capabilities, Birjand Universities' managers

* Corresponding author: sh.haghghi@birjand.ac.ir

Receiving Date: 11/3/2017 Acceptance Date: 1/7/2017

مقدمه

تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری معطوف به آینده از وظایف سازمانی مدیران است. پیش‌بینی آینده به‌عنوان یک ضرورت موردتوجه مدیران قرار گرفته و با توجه به نوآوری‌های فن‌آوری، تغییرات فرهنگی، عرضه محصولات جدید، ارائه خدمات بهتر، رقیبان سرسخت، تغییر در ارزش‌های اجتماعی، تغییر در اولویت‌های دولت، شرایط اقتصادی ناپایدار و رویدادهای غیرمنتظره پیش‌بینی آینده سازمان‌ها به‌صورت فعالیتی پیچیده درآمده است و باید مدیران برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهایی که پیش روی سازمان‌هاست به پیش‌بینی در مورد تغییراتی که در آینده با آن مواجه می‌شوند اقدام نمایند [۱۰].

«پیش‌بینی، فرآیند برآورد موقعیت‌های ناشناخته است. یک پیش‌بینی یک پیش‌گویی در مورد رویدادهای آینده در اختیار می‌گذارد و می‌تواند تجارب گذشته را به پیش‌بینی حوادث آینده بدل سازد» [۲]. امروزه هر صنعتی با تغییرات مهم و تا حد زیادی غیرقابل پیش‌بینی روبه‌رو است؛ مرزهای صنعتی در حال فروپاشی هستند؛ انواع جدید نیروهای تازه‌وارد ظاهر می‌شوند؛ پویایی رقابت تغییر می‌کند؛ و تأمین‌کنندگان، توزیع‌کنندگان و مشتریان نهائی به شیوه‌های جدید و غیرمنتظره رفتار می‌کنند. در نتیجه شگفت‌آور نیست که بسیاری از شرکت‌ها، با توجه به چگونگی وضعیت صنعت آن‌ها در آینده، سردرگم شده‌اند. استفاده از روش‌های پیش‌بینی مدیران را قادر به شناسایی وضعیت‌های آینده ممکن یک صنعت و تفاوت‌های بین آن‌ها به‌منظور ارزیابی چگونگی تکامل این وضعیت‌های متمایز مهم‌تر از همه تعیین آنچه سازمان باید برای کسب پیروزی در هر آینده صنعت انجام دهد، می‌سازند [۲۵].

انسان طبیعتاً دارای خصوصیت آینده‌نگری است. این ویژگی را پیش‌گویی و گمان نسبت به وقایع آینده گویند و علم شناسایی سبب تغییرات و تحولات بنیادین در زندگی

بشر و بررسی روند نوآوری‌ها را آینده‌پژوهی نامیده‌اند [۴۰]. برای سنجش آینده‌نگری افراد از آزمون توانمندی آینده‌پژوهی با چهار مؤلفه درک مفهومی، توانایی محاسبات، روحیه آینده‌نگری و روش‌شناسی نام برده شده است؛ که هر یک از این مؤلفه‌ها به‌نوعی در رابطه با ویژگی‌های ذاتی و یا اکتسابی افراد هستند [۲۹].

هر چه پیش‌بینی آینده به واقعیت نزدیک‌تر باشد فرد تدارک بهتری برای برخورد و عمل برمی‌گزیند و مطمئناً توفیقات و عملکرد بهتری را به دست خواهد آورد. باودن [۶] معتقد است که با اتکا به آینده‌نگری تصمیماتی که امروز اتخاذ می‌شود فردایی بهتر را در پی خواهد داشت. لذا در مفهوم آینده‌نگری پیش‌بینی تغییراتی که در آینده رخ خواهد داد نهفته است و قدرت حدس تغییرات احتمالی که در زندگی فردی و اجتماعی به وقوع خواهد پیوست مبتنی بر استعدادهای ذاتی و اکتسابی است [۲۵].

با آینده‌پژوهی و شناخت ویژگی‌های محیط در آینده، ساختارهای مناسب برای ادامه فعالیت سازمان آموزش و پرورش و سازمان آموزش عالی کشور تعیین می‌گردد. دستیابی به کارایی در آموزش مستلزم رویکرد تغییر و اعمال تغییرات مناسب با شرایط آینده است. ایجاد ساختار مناسب آموزشی در مواجهه با ویژگی‌های محیط جدید مستلزم شناخت آینده است و بدون آن امکان ندارد. ضمن آنکه سرعت تغییرات نیز پرداختن به آینده را در زمینه اهداف و مأموریت‌های آموزش و پرورش و آموزش عالی اجتناب‌ناپذیر نموده است. آینده‌پژوهی در آموزش و پرورش به دلیل ارتباط آن با نسل در حال تربیت جامعه و تأثیر کارکرد آن بر کارایی سازمان‌ها در آینده و موفقیت سازمان‌های مختلف کشور در بلندمدت و همچنین مرجعیت آن در تأمین نیروی انسانی متخصص و متعهد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است [۱۵].

نقش تأثیرگذار آموزش و پرورش در کیفیت نیروی انسانی تأمین‌کننده نیازهای سازمان‌ها، نهادها و ارگان‌ها، آن را به مرجع منحصر به فرد آموزشی و تربیتی پایه کشور

تبدیل نموده است. در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی پیشی گرفتن بر نیازها ضروری است؛ زیرا مانع عقب‌ماندگی و رکود پیشرفت همه‌جانبه جامعه می‌گردد. به همین لحاظ پیش‌بینی اوضاع و شرایط در چشم‌انداز قابل حصول در آینده ضروری است. باید نیازهای آینده جامعه برآورد شده و متناسب با اهداف پیش‌بینی‌شده اقدام به سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی نمود [۲۲]. آینده‌پژوهی در سازمان آموزش و پرورش کشور با رویکرد پاسخگویی به نیازهای آتی کشور و تربیت نسل‌های آینده بر اساس آموزه‌های اسلامی در کلیه حوزه‌ها، می‌تواند اهداف متعددی را تعقیب نماید. با توجه به تأثیر و اهمیت تصمیم‌گیران و سیاست‌گذاران در تعیین چگونگی و نحوه فعالیت‌های آموزشی و تربیتی، برخی از اهداف که باید مورد توجه قرار گیرند عبارت از تعریف آینده‌های مطلوب آموزشی، ارائه تصویری از وضعیت آینده فن‌آوری و تأثیر آن بر فعالیت‌های آموزشی، برآورد و کشف موقعیت‌های جدید ناشی از تغییرات و مواردی از این دست است [۱۵].

از پژوهش‌های مرتبط با آینده‌پژوهی می‌توان از پژوهشی تقوایی یزدی و صادقی [۴۱] با عنوان بررسی رابطه بین آینده‌نگری با هوش سازمانی اشاره نمود که با توجه به نتایج این پژوهش بین آینده‌نگری با هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین آینده‌نگری با هفت مؤلفه هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، میل به تغییر، روحیه کارکنان، فشار عملکردی، کاربرد دانش، اتحاد و تفاهم و سرنوشت مشترک) نیز تأیید گردید. در پژوهش شاهی، قاسمی و شهابی [۳۷] با عنوان بررسی رابطه توانمندی آینده‌پژوهی و مهارت‌های فردی مدیریت زمان دانشجویان به این نتیجه رسیدند که بین توانمندی آینده‌پژوهی و مهارت‌های فردی مدیریت زمان رابطه معناداری وجود دارد.

عوامل فردی و سازمانی محتمل است که در توانمندی آینده‌پژوهی نقش ایفا کنند. در زمره عواملی فردی به ویژگی‌های شخصیتی می‌توان اشاره کرد. به قول چانینگ [۸] نمی‌توان از همه افراد انتظار داشت که نسبت به آینده‌نگری به یک‌گونه عمل کنند؛ زیرا طبیعت افراد متفاوت است و هرکس بر اساس شخصیت و شاکله خویش عمل می‌کند. برای سنجش توانایی‌ها و استعدادهای طبیعی افراد معمولاً به زمینه شخصیت‌شناسی در روانشناسی روی آورده و مبتنی بر این نظریه است که انسان‌ها را می‌توان بر مبنای صفات مشترکشان گروه‌بندی کرد و در صورتی که گروه یا صفات شخصیتی فردی مشخص شود، با توجه به ویژگی‌هایی که از پیش برای آن گروه مشخص شده می‌توان به ویژگی‌های مختلف آن فرد به‌راحتی پی برد [۳۴].

از جمله عوامل سازمانی می‌توان به رهبری سازمانی اشاره کرد. عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و پیش‌بینی‌ناپذیر است و از جایگاه ویژه‌ای برخوردار شده است. وضعیت کنونی مدیریت، بیانگر عدم توازن میان پیچیدگی‌هاست. به‌طوری‌که سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدهای محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، ضعف‌ها را ترمیم کنند و به تقویت قوت‌ها پردازند. مسائل و مشکلات مدیریت آن‌چنان پیچیده و درهم‌تنیده است که تشخیص مشکل به‌تنهایی میسر نیست. ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتار کارکنان و مدیران این پیچیدگی را دوچندان کرده است [۱۹]. «سازمان موفق مشخصه مهمی دارد که از طریق آن از سازمان ناموفق تمیز داده می‌شود: این مشخصه، رهبری پویا و اثربخش است. اهمیت رهبری و مدیریت در دوران معاصر به حدی است که گفته می‌شود پایه قدرت در جامعه معاصر دیگر تملک ابزار تولید نیست، بلکه تصاحب مقام‌های مدیریتی و اداری درون سازمان‌هاست» [۲۸][۴۴].

با وجود نوع سازمان، رهبری نقشی حیاتی در جهت افزایش عملکرد تیمی و سازمانی قلمداد می‌شود. به‌طور کلی، رهبری مؤثر مزیت رقابتی مهمی برای هر سازمان است. در مقایسه با گذشته، رهبری با چالش‌های بزرگ‌تری روبه‌رو است که ناشی از پیچیدگی محیط و ماهیت متغیر سازمان‌هاست [۳۲]. رهبری یکی از ضرورت‌های اصلی برای انجام فعالیت‌های بسیاری از سازمان‌های امروزی است. پس می‌توان گفت سبک رهبری عبارت است از الگوهای رفتاری دائمی و مستمر که افراد در هنگام کار با دیگران یا کار به‌وسیله دیگران، از آن استفاده می‌کنند و توسط دیگران درک می‌شود یا مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد. به‌طور کلی سبک رهبری تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردی حاکم بر سازمان است [۳۳].

مطالعات مختلف سبک‌های متفاوتی از رهبری را شناسایی کرده‌اند. نتایج تحقیقات تجربی حاکی از آن است که رهبری فراگردی پویا است که از وضعیتی به وضعیتی دیگر و برحسب تغییراتی که در رهبران، پیروان و سایر عوامل حاصل می‌شود، تغییر می‌کند. بر این اساس، شیوه‌های رهبری مناسب و مقتضی برحسب ویژگی‌های سازمان، کارکنان، انتظارات رهبران و پیروان، شرایط زمانی و مکانی متفاوت است. لیکرت در نظریه خود در زمینه تحلیل عوامل سازمانی و تأثیر آن‌ها در اثربخشی سازمان‌ها، سبک‌های متداول رهبری را شامل چهار سبک آمرانه استثماری، آمرانه خیرخواهانه، مشاوره‌ای و مشارکتی می‌داند. بلیک و موتن^۱ در کتاب شبکه مدیریت، پنج سبک رهبری شامل سبک بی‌خاصیت، باشگاهی، وظیفه‌مدار، میانه‌روی و تیمی را شناسایی کرده است. در مطالعات دانشگاه اوهایو نیز از دو سبک اصلی مراعات و ساخت دهی نام‌برده شده است

1. Blake & Mouton

[۱۸]. باس و اولیو^۱ [۵] از سه سبک رهبری تحول‌آفرین، رهبری تبادلی و رهبری عدم‌مداخله نام برده‌اند [۳۹].

مسلماً یک سبک رهبری خاص برای همه موقعیت‌ها مناسب نیست. از این رو، یک مدیر می‌تواند در موقعیت‌های گوناگون، سبک‌های متفاوتی را برای رهبری کارکنان خود با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان خود برگزیند [۱۸]. فیدلر با طرح سبک اقتضایی رهبری، مطلوب بودن یک سبک را به‌عنوان حد و اندازه‌ای که رهبر را قادر به تأثیرگذاری بر گروه می‌کند، تعریف کرده و بر مبنای آن الگوی اقتضایی رهبری را مطرح ساخته است [۱۶]. کلارک^۲ [۹] که از سه سبک رهبری الف) رهبری دستوری (خودکامه): تهیه راهنماهایی برای کارکنان درباره آنچه باید انجام دهند و چگونگی انجام آن، برنامه‌ریزی کارها و حفظ استانداردهای عملکرد. ب) رهبری مشارکتی (دموکرات): مشورت با کارکنان و توجه جدی به دیدگاه‌های آنان در هنگام تصمیم‌گیری. ج) رهبری واگذارکننده (غیر دستوردهنده): تشویق کارکنان به انجام کارها در بالاترین سطح، تعیین هدف‌ها در حدی که تحقق آن‌ها با چالش فراوان توأم باشد، ابراز اعتماد به توانایی‌ها و ظرفیت‌های بالای کارکنان نام می‌برد [۲۶].

«سبک مدیریت، انتخاب روش مدیریت بر اساس محدوده‌ای است که دستورالعمل‌های سازمان برای فرد مدیر ایجاد می‌کند و روش مذکور با خواسته سازمان، موقعیت زمانی، شخصیت فرد مدیر و غیره بستگی دارد» [۳]. به عبارتی رهبری از ویژگی‌های تأثیرگذار بر عملکرد مدیریت است و هنگامی که مدیر به هدایت افراد می‌پردازد، انگیزه ایجاد می‌کند و با برقراری ارتباط با نیروی انسانی به وظیفه رهبری خود عمل می‌کند. از ویژگی‌های رهبری که در نحوه عملکرد مدیران حائز اهمیت است،

1. Bass & Avolio

2. Clark

می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی و شخصی اشاره کرد [۱۴]. هرسی و بلانچارد [۱۶] می‌گویند شخصیت و سبک مترادف می‌باشند و بیان می‌کنند که شخصیت یا سبک مدیریت یک فرد عبارت است از الگوی رفتاری که وی هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران از خود نشان می‌دهد.

مدیران معمولاً از سبک‌هایی استفاده می‌کنند که برایشان ساده‌تر است و با ویژگی‌های شخصیتی‌شان تناسب بیشتری دارد. در واقع فقط تعداد محدودی از مدیران می‌توانند سبک رهبری خود را با مقتضیات و موقعیت‌های مختلف تطبیق دهند [۳۶]. بیشتر سوءتفاهماتی که بین مدیر و زیردستان پیش می‌آید ناشی از عدم شناخت شخصیت مدیر و عدم درک پیام‌های او در جایگاه فرستنده است. سبک رهبری مدیر با توجه به سبک‌های متداول رهبری و مدیریت و خصوصیات شخصی او شکل می‌گیرد و شناخت این ویژگی‌ها در تنظیم رفتار او به زیردستان کمک می‌کند [۱۴]. شناخت عبارت است از مجموع راه‌هایی که یک نفر بدان وسیله در برابر دیگران از خود واکنش نشان می‌دهد یا روابط متقابل ایجاد می‌کند. شناخت نسبت به شخصیت و ارتباطات مبتنی بر آن، به مدیر امکان می‌دهد که موضع‌گیری‌های مناسب و آگاهانه در قبال دیگران داشته باشد [۱۲].

تعبیر، تفسیر و معانی این عوامل شخصیتی درگرو شناخت زمینه‌های مهم «رشد شخصیت» است. هرچند بخشی از این ویژگی‌ها ارثی هستند، اما بیشتر مردم می‌توانند این ویژگی‌ها را در خود تقویت کنند [۳۴].

مدل پنج عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد، ۱. روان رنجور خوئی / روان‌نژند^۱ (N): عاملی از شخصیت است که ثبات عاطفی بالا و اضطراب پایین در یک‌سوی

پیوستار و در سوی دیگر آن، بی‌ثباتی عاطفی و اضطراب بالا قرار دارد، ۲. برون‌گرایی^۱ (E): جامعه‌گرا هستند، اما توانایی اجتماعی فقط یکی از صفاتی است که حیطة برون‌گرایی دارای آن است. علاوه بر آن دوست داشتن مردم و مردم‌آمیزند، دوستان بسیار دارد، ۳. گشودگی / انعطاف‌پذیر بودن/تجربه پذیر بودن^۲ (O): عناصر انعطاف‌پذیری چون تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت، اغلب نقشی در تئوری‌ها و سنجش‌های شخصیت ایفا نموده‌اند، اما به‌هم‌پیوستگی آن‌ها در یک حیطة وسیع و تشکیل عاملی از آن به‌ندرت مطرح بوده است، ۴. سازگاری / خوشایندی / دلپذیر بودن^۳ (A) : یک فرد دلپذیر اساساً نوع‌دوست است، او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند و در آخر ۵. مسئولیت‌پذیری / وظیفه‌شناسی / باوجدان بودن^۴ (C) : بهترین توصیف برای این عامل مفهوم اراده است. فردی باوجدان بالا، فردی شایسته، هدفمند، بااراده و مصمم، وظیفه‌شناس، دارای انضباط شخصی، وقت‌شناس و قابل‌اتکا است. تقسیم می‌کند، هر یک از افراد برحسب ویژگی‌های شخصیتی خود طبق این مدل می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمانی داشته باشند [۲۴][۳۰].

اگرچه پژوهش‌ها در زمینه سبک‌های رهبری و شخصیت بسیار گسترده است، به نظر می‌رسد هنوز جنبه‌های ارتباط مختلفی از آن باید تحت مطالعه قرار گیرد. در بعضی از این پژوهش‌ها رابطه معنی‌داری بین سبک رهبری و ویژگی‌های شخصیتی مشاهده شد و

1. extroversion
2. openness
3. agreeableness
4. conscientiousness

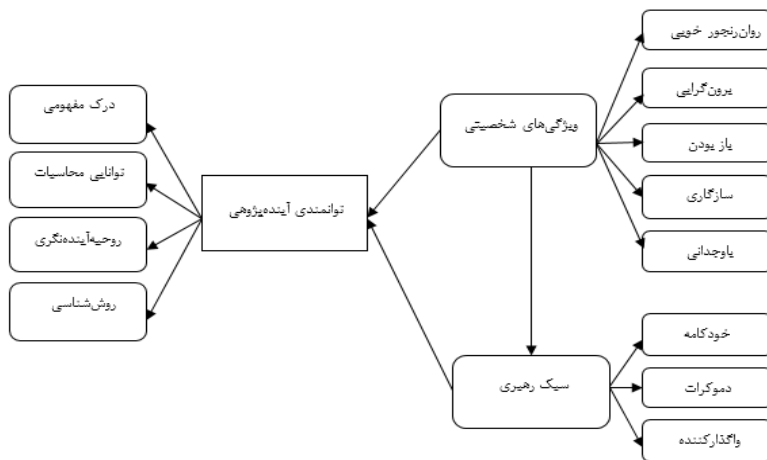
در بعضی دیگر رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. ایدن، کیدلز و دونتر^۱ [۱۱] پژوهشی در بخش صنعتی انجام دادند که نشان می‌دهد که مدیرانی که سبک رهبری تحول‌گرا دارند، رفتارها و خصوصیات شخصی مرتبط مانند تفکر استراتژیک، دیدگاه ادراکی و نوآوری، ارزیابی اساسی اطلاعات، حس مسئولیت، پشتکار و علایق اخلاقی از خود نشان می‌دهند.

پژوهش شوآ و وبر^۲ [۳۸] نشان می‌دهد که رابطه ویژگی‌های شخصیتی با رهبری تحول‌گرا در امریکای شمالی و چین بدیهی نیست. کدسودا و اوگانلانا [۱۹] در پژوهشی با عنوان ارتباط شایستگی‌های شخصی با رهبری تحول‌گرا به این نتیجه دست‌یافت که همه ابعاد رهبری تحول‌گرا و بعد پاداش اقتضایی رهبری عمل‌گرا با همه شایستگی‌های شخصی ویژگی‌های فردی، انگیزه، دیدگاه‌ها، خود‌پنداره رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین در بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و دو سبک رهبری (دموکراتیک و خدمتگزار)، چند تفاوت معنی‌دار بین گروه کنترل و آزمایش مشاهده شد و این نتیجه به دست آمد که رهبری دموکراتیک به بعد برونگرایی و سازگاری تمایل دارد، درحالی‌که سبک رهبری خدمتگزار با بعد وظیفه‌شناسی شخصیت مرتبط است [۷]. رشد و گسترش نظام آموزشی دانشگاه‌ها از ویژگی بارز جوامع عصر ماست. پیامد این رشد به‌ویژه در دهه‌های اخیر در کشورهای رو به توسعه تبدیل نظام آموزشی به سازمانی عظیم و فراگیر است که گردش کار چنین سازمانی به سبب داشتن ارتباط مستقیم و مستمر با تعداد کثیری از دانشجویان باوجود نیازهای متفاوت جسمی و روحی و نیز هدایت این افراد و برقراری روابط انسانی در بین آنها، بی‌تردید نیازمند رهبری اثربخش است [۲۸].

1. Eeden, Cilliers, Deventer
2. Shao & Webber

به‌طورکلی پژوهش‌ها نشان داده‌اند شخصیت می‌تواند عامل مؤثری در بروندادهای مدیریت و سبک رهبری باشد. با توجه به مطالعه پژوهش‌های مختلف در زمینه‌های مشابه، محققان نتایج متناقضی را هم ارائه کرده‌اند؛ بنابراین، تحقیق در این زمین با توجه به ضرورت توجه به نوع سبک رهبری، حائز اهمیت زیادی است. شایان‌ذکر است در این پژوهش‌ها از ابزار متفاوتی برای اندازه‌گیری ویژگی‌های پیش‌گفته استفاده شده است و سبک‌های رهبری متفاوت را در رابطه با ویژگی شخصیتی متفاوت، تحت بررسی قرار داده‌اند.

توانایی مدیران برای آینده‌پژوهی با توجه به تغییرات محیطی و ویژگی‌های حاکم بر سازمان‌ها یک ضرورت پیش‌روست. این ویژگی انتظار می‌رود تحت تأثیر ویژگی‌های «سازمانی» همچنین ویژگی‌های «شخصیتی» باشد. سبک رهبری که در سازمان بکار گرفته می‌شود یکی از ویژگی‌های شاخص در مدیران سازمان‌هاست. از سوی دیگر رفتار افراد در سازمان نهایتاً می‌تواند ریشه در ویژگی‌های شخصیتی آنان داشته باشد. بدین ترتیب این سؤال پیش می‌آید که سهم «سبک مدیریت» به‌عنوان یک عامل سازمانی و «ویژگی‌های شخصیتی» به‌عنوان یک عامل فردی مربوط به مدیر، در پیش‌بینی توانایی مدیران برای آینده‌پژوهی به چه میزان است و تعاملات این متغیرها و مؤلفه‌های آن در چارچوب معادلات ساختاری چه وضعیتی پیدا می‌کند؟ به‌طورکلی مدل مفهومی پژوهش مطابق با شکل ۱ است:



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

هدف کلی پژوهش تبیین نقش سبک رهبری و ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی توانمندی آینده‌پژوهی مدیران دانشگاه بیرجند و علوم پزشکی است؛ که برای دستیابی به این هدف چهار فرضیه مورد آزمون قرار گرفت.

فرضیه‌های پژوهش

۱. مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجور خوبی، برون‌گرایی، باز بودن، سازگاری، باوجدانی)، توانمندی آینده‌پژوهی مدیران را پیش‌بینی می‌کند.
۲. مؤلفه‌های سبک رهبری (خودکامه، مشارکتی، واگذارکننده)، توانمندی آینده‌پژوهی مدیران را پیش‌بینی می‌کند.
۳. ویژگی‌های شخصیتی، می‌تواند سبک رهبری را پیش‌بینی کند.
۴. مدل مفهومی پژوهش، از برازش کافی و مناسب برخوردار است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است و از مدل معادلات ساختاری برای تبیین روابط موردنظر و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران دانشگاه بیرجند و علوم پزشکی به تعداد ۲۳۰ نفر است؛ و اندازه حجم نمونه برای پژوهش‌های توصیفی به‌طور معمول طبق جدول کوکران ۱۴۴ آزمودنی می‌باشد اما برای اجرای معادلات ساختاری حجم نمونه برای محدوده ۲۰۰ تا ۴۰۰ آزمودنی حداقل ۱۰۰ و ترجیحاً ۲۰۰ آزمودنی موردنیاز است [۲۰]؛ بنابراین حجم نمونه به تعداد ۲۰۰ نفر با روش تصادفی ساده انتخاب شد.

ابزار اندازه‌گیری پژوهش: در این پژوهش از سه پرسشنامه جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش استفاده شد.

الف) پرسشنامه آینده‌پژوهی: این پرسشنامه توسط پارسا، کشاورز و دهقان [۲۹] ساخته شده و دارای ۴۵ و ۴ مؤلفه (درک مفهومی، توانایی محاسبات، روحیه آینده‌نگری و روش‌شناسی) است. نمره‌گذاری آن بر اساس مقیاس لیکرت (بسیار زیاد ۵، زیاد ۴، متوسط ۳، کم ۲، بسیار کم ۱) انجام می‌شود. روایی آن به‌صورت صوری توسط پارسا تأیید شده و بر مبنای ۴ مؤلفه مذکور پرسشنامه از روایی لازم برخوردار است. همین محقق، پایایی کل پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برای هر یک از مؤلفه‌ها (درک مفهومی، توانایی محاسبات، روحیه آینده‌نگری و روش‌شناسی) به ترتیب دارای ضریب اعتبار ۰/۷۴، ۰/۶۶، ۰/۶۳ و ۰/۸۷ گزارش کردند. در پژوهش حاضر روایی از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی از طریق آلفای کرونباخ بررسی شد که به ترتیب مقدار کای اسکوتر نسبی آن ۰/۵۳ و شاخص ریشه میانگین مربعات خطا ۰/۱۰، شاخص

برازش تطبیقی ۹۹/۰، شاخص نیکویی برازش ۹۹/۰ و شاخص نیکویی برازش اصلاح شده ۹۹/۰ برازش شد؛ و پایایی آن برابر ۰/۹۴ به دست آمد.

ب) پرسشنامه سنجش صفات ۵ عاملی شخصیتی (NEO) فرم کوتاه: در این پژوهش از آزمون NEO.FFI که دارای شصت سؤال است و پنج عامل روان رنجور خوئی (N)، برون‌گرایی (E)، باز بودن (O)، سازگاری (A) و وظیفه‌شناسی (C) را می‌سنجد استفاده شد. هرکدام از این عامل‌ها دارای ۱۲ سؤال است. آزمودنی جواب را در یک طیف ۵ درجه‌ای از نوع لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) انتخاب می‌کند.

مک کری و کاستا [۲۴] در مطالعه‌ای بر روی ۱۴۹۲ نفر پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ برای پنج عامل روان رنجور خوئی، برون‌گرایی، پذیرش، توافق و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۶۹ و ۰/۷۹؛ و ضریب همبستگی این آزمون را با آزمون نئو ۲۴۰ سؤالی برای پنج عامل A, O, E, N و C به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۳، ۰/۹۱، ۰/۷۶ و ۰/۸۶ گزارش کردند. پایایی کل در این پژوهش ۰/۷۴ و پایایی مؤلفه‌های آن به ترتیب برابر ۰/۷۸، ۰/۶۳، ۰/۷۲، ۰/۶۶ و ۰/۷۹ به دست آمد.

ج) پرسشنامه سبک رهبری پرسشنامه: این پرسشنامه توسط کلارک [۹] به‌منظور مشخص ساختن سبک رهبری و مدیریت افراد در سازمان ساخته شد. این آزمون دارای ۳۰ سؤال و ۳ مؤلفه سبک رهبری خودکامه (دستوردهنده)، دموکرات (مشارکتی) و واگذارکننده (غیر دستوردهنده) است. هر یک از زیر مقیاس‌ها از ۱۰ عبارت تشکیل یافته است. آزمودنی باید در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از تقریباً همیشه، معمولاً، گاهی اوقات، به‌ندرت و تقریباً هرگز) میزان موافقت یا مخالفت خود با هر یک از عبارات را بیان کند که با محاسبه نمره آزمودنی در ۳ مؤلفه سبک رهبری وی مشخص می‌شود.

حاجی پور شوشتری، شریفی و یعقوبی [۱۳] روایی محتوایی و سازه‌ای این پرسش‌نامه را مورد بررسی و تأیید کردند و پایایی آن نیز با اجرای آزمایشی بر روی نمونه‌ای ۳۰ نفر و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ برای کل پرسشنامه و ۰/۸۶، ۰/۸۱، ۰/۷۹ برای زیر مؤلفه‌ها به ترتیب خودکامه، دموکرات و واگذارکننده به دست آمده است. پایایی در پژوهش حاضر برابر ۰/۷۳ و برای مؤلفه‌های خودکامه، مشارکتی و واگذارکننده به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۷۵ و ۰/۷۱ است.

یافته‌ها

در جدول (۱) ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری با

توانمندی آینده‌پژوهی مدیران

توانمندی آینده‌پژوهی	مؤلفه‌های ویژگی شخصیتی و سبک رهبری
۰/۸	روان آزرده خویی
۰/۳۶ ***	برون‌گرایی
۰/۳۳ ***	باز بودن
۰/۳۷ ***	سازگاری
۰/۳۴ ***	وظیفه‌شناسی
-۰/۵۰ ***	خودکامه
۰/۵۸ ***	مشارکتی
۰/۳۷ ***	واگذارکننده

*** $p < 0.01$ ** $p < 0.05$ * $p < 0.1$

همان‌طور که نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، باز بودن، سازگاری، وظیفه‌شناسی) با توانمندی آینده‌پژوهی در

مدیران مورد مطالعه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/1$)؛ اما مؤلفه روان آزرده خوبی رابطه‌ای با توانمندی آینده‌پژوهی ندارد. از طرفی دیگر بین سبک رهبری خودکامه و توانمندی آینده‌پژوهی رابطه منفی و معنی‌دار؛ و بین سبک‌های رهبری مشارکتی و واگذارکننده با توانمندی آینده‌پژوهی در مدیران مورد مطالعه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/1$).

به‌منظور بررسی فرضیه و تعیین اینکه مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی به چه میزانی می‌توانند توانمندی آینده‌پژوهی مدیران را تبیین کنند از آزمون رگرسیون چندمتغیره هم‌زمان استفاده شد. توانمندی آینده‌پژوهی به‌عنوان متغیر ملاک و مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین وارد معادله شدند؛ که ابتدا پیش‌فرض‌های بررسی و بعد از تأیید پیش‌فرض‌ها نتایج آن ارائه گردید.

جدول ۲: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون ویژگی‌های شخصیتی با توانمندی

آینده‌پژوهی مدیران

دوربین واتسون	ضریب تعیین	ضریب همبستگی ی	سطح معنادار ی	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات	
							مجموع مربعات	رگرسیون
۱/۹۸	۰/۱۹	۰/۴۴	۰/۱	۹/۳۷	۲۷۳۷/۹۰	۵	۱۳۶۸۹/۵۴	مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی
					۲۹۲/۲۴	۱۹۴	۵۶۶۷۶/۴۳	مقدار باقی‌مانده
						۱۹۹	۷۰۳۶۵/۹۸	جمع کل

نتیجه آزمون مذکور نشان داد که مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی باهم می‌توانند ۱۹٪ توانمندی آینده‌پژوهی در مدیران را تبیین کنند که از نظر آماری معنی‌دار بود ($p < 0/1$) و $(F=۱۰/۵)$.

مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول ۳: ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی با توانمندی آینده‌پژوهی

مدیران

VIF	ضریب تحمل	سطح معنی‌داری	مقدار T	ضریب استاندارد	ضریب غیراستاندارد		متغیر
				مقدار β	خطا استاندارد	مقدار B	
		۰/۱	۳/۴۸		۱۸/۲۸	۶۳/۶۹	ثابت
۱/۸	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۸	-۰/۶	۰/۴۰	-۰/۳	روان آزرده‌خویی
۱/۷۵	۰/۵۷	۰/۴	۲/۶	۰/۱۷	۰/۳۴	۰/۷۰	برون‌گرایی
۱/۴۶	۰/۶۸	۰/۴	۲/۸	۰/۱۶	۰/۳۳	۰/۶۷	باز بودن
۱/۷۴	۰/۵۷	۰/۳۰	۱/۲	۰/۸	۰/۳۳	۰/۳۴	سازگاری
۱/۶۲	۰/۶۱	۰/۸	۱/۷۴	۰/۱۴	۰/۲۸	۰/۵۰	وظیفه‌شناسی

نتایج ضرایب رگرسیون در جدول ۳ نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و باز بودن با توانمندی آینده‌پژوهی مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارند ($p=0/4$). ضریب بتا ۰/۱۷ و ۰/۱۶ نشان‌دهنده آن است که به ازای افزایش یک نمره در ویژگی‌های شخصیتی باز بودن و برون‌گرایی، توانمندی آینده‌پژوهی در مدیران به میزان ۰/۱۷ و ۰/۱۶ افزایش می‌یابد.

هم‌چنین به‌منظور بررسی و تعیین اینکه مؤلفه‌های سبک رهبری به چه میزانی می‌توانند توانمندی آینده‌پژوهی مدیران را تبیین کنند از آزمون رگرسیون چندمتغیره هم‌زمان استفاده شد.

جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون مؤلفه‌های سبک رهبری با توانمندی

آینده‌پژوهی مدیران

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	دوربین واتسون
مؤلفه‌های سبک رهبری	رگرسیون	۳	۹۲۶۳/۳۵	۴۲/۶۴	۰/۱	۰/۶۳	۰/۴۰	۱/۹۵
	مقدار باقی مانده	۱۹۶	۲۱۷/۲۲					
	جمع کل	۱۹۹	۷۰۳۶۵					

نتیجه آزمون مذکور نشان داد که مؤلفه‌های سبک رهبری باهم می‌توانند ۴۰٪ توانمندی آینده‌پژوهی مدیران را تبیین کنند که از نظر آماری معنی‌دار بود ($p < 0/1$) و $(F=42/64)$.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های سبک رهبری با توانمندی آینده‌پژوهی مدیران

VI F	ضریب تحمل	سطح معنی‌داری	مقدار T	ضریب استاندارد	ضریب غیراستاندارد		سبک رهبری
				مقدار β	خطا استاندارد	مقدار B	
		۰/۱	۳/۹۹		۲۱/۹۵	۸۷/۶۰	ثابت
۱/۴۴	۰/۶۹	۰/۱	۳/۷۵	-۰/۲۵	۰/۴۳	-۱/۶۱	خودکامه
۱/۶۱	۰/۶۳	۰/۱	۵/۸۰	۰/۴۱	۰/۳۸	۲/۲۲	مشارکتی
۱/۳۵	۰/۷۴	۰/۲۲	۱/۲۴	۰/۸	۰/۳۱	۰/۴۰	واگذارکننده

نتایج ضرایب رگرسیون در جدول ۵ نشان می‌دهد که بین سبک رهبری خودکامه با توانمندی آینده‌پژوهی رابطه منفی و معنی‌دار و بین سبک رهبری مشارکتی با توانمندی آینده‌پژوهی مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/1$). ضرایب بتا $-0/25$ و

مدیریت بر آموزش سازمانها

۰/۴۱ نشان‌دهنده آن است که به ازای افزایش یک نمره در سبک‌های رهبری خودکامه و مشارکتی، توانمندی آینده‌پژوهی مدیران به میزان ۰/۲۵ کاهش و ۰/۴۱ افزایش می‌یابد. در نهایت به منظور بررسی و تعیین اینکه مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی به چه میزانی می‌توانند سبک رهبری مدیران را تبیین کنند از آزمون رگرسیون چندمتغیره هم‌زمان استفاده شد.

جدول ۶: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی بر سبک

رهبری مدیران

دوربین واتسون	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات	
								رگرسیون	مؤلفه‌های ویژگی های شخصیتی
۱/۹۹	۰/۹	۰/۳۰	۰/۲	۳/۸۶	۱۰۲/۳۸۸	۵	۵۱۱/۹۳۸	رگرسیون	مؤلفه‌های
					۲۶/۴۸۴	۱۹۴	۵۱۳۷/۹۳۷	مقدار	ویژگی
						۱۹۹	۵۶۴۹/۸۷۵	باقی‌مانده	های
							جمع کل	شخصیتی	

آزمون مذکور نشان داد که مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی باهم می‌توانند ۹٪ سبک رهبری مدیران را تبیین کنند که از نظر آماری معنی‌دار بود ($p < ۰/۲$ و $F = ۳/۸۶$).

جدول ۷: ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی با سبک رهبری مدیران

VIF	ضریب تحمل	سطح معنی‌داری	مقدار T	ضریب استاندارد	ضریب غیراستاندارد		متغیر
				مقدار β	خطا استاندارد	مقدار B	
		۰/۱	۱۵/۷۷		۵/۵۰	۸۶/۸۶	ثابت
۱/۸	۰/۹۲	۰/۳۰	-۱/۲	-۰/۷	۰/۱۲	-۰/۱۲	روان آزاده خوبی
۱/۷۵	۰/۵۷	۰/۳	۳/۳	۰/۲۷	۰/۱۰	۰/۳۰	برون‌گرایی
۱/۴۶	۰/۶۸	۰/۶۹	-۰/۳۹	-۰/۳	۰/۹	-۰/۳	باز بودن
۱/۷۴	۰/۵۷	۰/۳۰	۱/۳	۰/۹	۰/۱۰	۰/۱۰	سازگاری
۱/۶۲	۰/۶۱	۰/۹۴	-۰/۷	-۰/۶	۰/۸	-۰/۶	وظیفه‌شناسی

نتایج ضرایب رگرسیون در جدول ۷ نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی با سبک رهبری مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p=۰/۳$). ضرایب بتا ۰/۲۷ نشان‌دهنده آن است که به ازای افزایش یک نمره در ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، سبک رهبری در مدیران به میزان ۰/۲۷ افزایش می‌یابد. برای بررسی مدل فرضیه اصلی از روش معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج به شرح زیر است: که در جدول ۸ شاخصه‌ای نیکویی برازش مربوط به مدل پیشنهادی ارائه شده است.

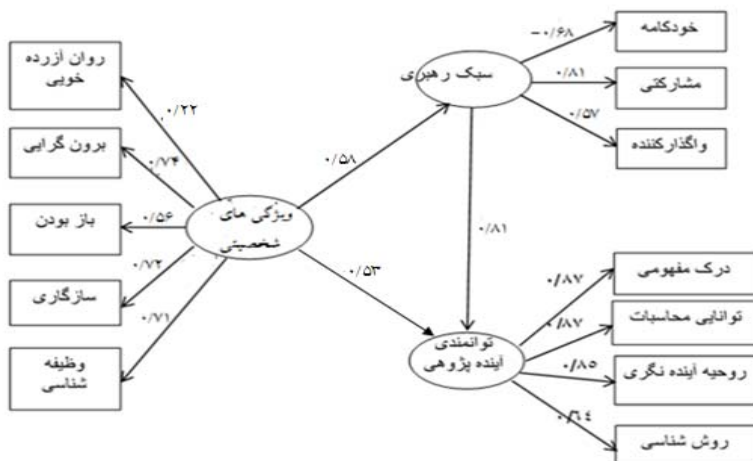
جدول ۸: شاخصه‌های نیکویی برازش مربوط به مدل نقش میانجی سبک رهبری در

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با توانمندی آینده‌پژوهی

نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای دو	Chi-square	۱۰۵/۳۳	بزرگ‌تر از ۵ درصد
شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۵	>۰/۹
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰/۸۸	>۰/۹
شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	۰/۹۳	>۰/۹
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۰	>۰/۹
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۵	>۰/۹
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۸۷	>۰/۹
شاخص برازش فزاینده	IFI	۰/۹۵	۰-۱
شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۷۰	>۰/۵
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۷	<۰/۱
کای مربع بهنجار شده	CMIN	۲/۶	مقداری بین ۱ تا ۳

چون شاخصه‌ای برازندگی تطبیقی^۱ (CFI) و شاخص برازندگی نرمال^۲ (NFI) به ترتیب برابر ۰/۹۵ و ۰/۹۰ است حاکی از تقریب قابل قبول مدل در جامعه است. با توجه به اینکه ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)، ۰/۷ (کمتر از ۰/۱) به دست آمد، برازش مدل قابل قبول ارزیابی می‌گردد [۱۷]. نسبت مجذور کای (۱۰۵/۳۳) به درجه آزادی (۵۱) برابر ۲/۶ شد مطابق با ملاک‌های پیشنهادی بایرن مبنی بر مطلوب بودن عدد کمتر از ۳ می‌توان استنباط نمود که مدل برازش قابل قبولی با داده‌ها دارد. در ادامه مدل آزمون شده تحلیل ساختاری توانمندی آینده‌پژوهی به همراه ضرایب مسیر مربوطه ارائه شده است.

1. Comparative Fit Index (CFI)
2. Normed Fit Index (NFI)



$$x^2 = 33/105 \quad df = 51 \quad p < /1 \quad RMSEA = 73/0$$

شکل ۲: مدل نقش میانجی سبک رهبری در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با توانمندی آینده‌پژوهی

نتایج بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر توانمندی آینده‌پژوهی از طریق سبک رهبری در جدول ۹ ارائه شده است:

جدول ۹: اثرات مستقیم و غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر توانمندی آینده‌پژوهی (از طریق سبک رهبری)

مسیر	اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی	اثر مستقیم سبک رهبری	اثر غیرمستقیم بر ویژگی‌های شخصیتی از طریق سبک رهبری
توانمندی آینده‌پژوهی	0/53	0/81	0/47

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی علاوه بر پیش‌بینی مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر سبک رهبری می‌تواند پیش‌بین کننده توانمندی آینده‌پژوهی مدیران باشد. به عبارتی سبک رهبری در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با توانمندی آینده‌پژوهی در مدیران، نقش میانجی‌گری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی روابط بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری با توانمندی‌های آینده‌پژوهی مدیران انجام شد. برای نیل به این هدف از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

بین ویژگی‌های شخصیتی باز بودن و برون‌گرایی با توانمندی آینده‌پژوهی در مدیران مورد مطالعه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی باهم می‌توانند ۱۹٪ درصد از توانمندی آینده‌پژوهی در مدیران را تبیین کنند. به عبارتی رهبرانی که شخصیت باز و پذیرا را از خود نمایش می‌دهند، بی‌تعصب و پذیرای ایده‌های جدید هستند. آن‌ها ماجراجو و ریسک‌پذیرند و ترجیح می‌دهند از زندگی روتین یکنواخت خود بیرون بیایند. آن‌ها به دنبال یادگیری چیزهای جدید هستند تا دانش و آگاهی خود را افزایش دهند. آن‌ها از پیدا کردن راه‌حلی برای معمای خلاقانه لذت می‌برند. با توجه به این خصوصیات می‌توان استنباط کرد که ویژگی شخصیتی باز بودن دارای روحیه آینده‌نگری و ریسک‌پذیری است.

همچنین افرادی که دارای ویژگی شخصیتی برون‌گرا هستند، جامعه‌گرا، دوست‌دار مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ و گردهمایی‌ها، باجرئت بودن، فعال بودن از صفات آن‌ها است. آن‌ها برانگیختگی و هیجان را دوست دارند و متمایل‌اند که بشاش باشند. همچنین سرخوش، بانرژی و خوش‌بین نیز هستند. مقیاس‌های این حیظه به‌طور قوی باعلاقه به

ریسک‌های بزرگ در مشاغل همبسته است. زمانی [۴۳] در پژوهش خود نشان داد که قدرت آینده‌نگری که در ۱۵ زمینه مختلف تعریف شده است برای گروه‌های مختلف شخصیتی یکسان نیست. به عبارت دیگر برخی از تیپ‌های شخصیتی دارای قدرت آینده‌نگری بالاتر نسبت به گروه‌های مقابل خود هستند. مثلاً افراد شهود گرا دارای قدرت تصور و تخیل (از ویژگی‌های آینده‌نگری) بالاتری نسبت به افراد حس گرا هستند؛ که این نتیجه با نتایج پژوهش حاضر مبنی بر ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و آینده‌پژوهی هم‌خوانی دارد. شاهی، قاسمی و شهابی [۳۷] در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین توانمندی آینده‌پژوهی و مهارت‌های فردی مدیریت زمان دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد. میان توانمندی آینده‌پژوهی دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد با مهارت‌های فردی مدیریت زمان تفاوت معنی‌داری وجود داشت. این پژوهش از آن نظر که به مطالعه توانمندی‌های آینده‌پژوهی با یک ویژگی شخصیتی (مدیریت زمان) پرداخته، به پژوهش حاضر نزدیک است. گرچه این رابطه مستقیم در تحقیق حاضر نشان داده نشده؛ درعین حال اثبات ارتباط با واسطه نیز می‌تواند تا حدودی همسویی را نشان دهد.

نتایج نشان داد که بین سبک‌های رهبری خودکامه با توانمندی آینده‌پژوهی رابطه منفی و معنی‌دار و با سبک رهبری مشارکتی با توانمندی آینده‌پژوهی در مدیران مورد مطالعه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و مؤلفه‌های سبک رهبری باهم می‌توانند حدود ۴۰٪ توانمندی آینده‌پژوهی در مدیران را تبیین کنند که از نظر آماری معنی‌دار بود. مرور ویژگی‌های سبک خودکامه، به خوبی می‌تواند رابطه منفی بین این سبک و توانمندی آینده‌پژوهی را نشان دهد. در سبک رهبری (خودکامه) ارتباط مدیر و زیردستان اجباری است، انحراف از قوانین اداری غیرقابل‌بخشش و گروه‌های کاری فاقد روحیه همدلی و ریسک‌پذیری، پویایی و صداقت هستند. همچنین فقدان اعتماد کارکنان و مدیریت به

چشم می‌خورد. رهبران در محیط موجود عمل کرده، کارایی و قابل پیش‌بینی بودن را به تغییر و خلاقیت ترجیح می‌دهند. در چنین شرایطی بدیهی است جایی برای آینده‌نگری و آینده‌پژوهی باقی نمی‌ماند. از طرف دیگر سبک رهبری مشارکتی نیازمند توافق بین رهبر و زیردست جهت رسیدن به هدفی خاص است. این رهبران سازمان‌ها را از حال به آینده سوق و نیازهای محیطی را تشخیص می‌دهند و تغییر و تحولات متناسب با مشارکت کارکنان، تسهیل می‌کنند چشم‌اندازی از فرصت‌های بالقوه برای کارکنان به وجود می‌آورد و در میان آن‌ها تعهد به تغییر و بهبود فرهنگ و نیاز به طراحی استراتژی‌های جدید را برای استفاده بهینه از انرژی و منابع توسعه می‌دهند. موجب تشکیل ساختار سازمانی پویا و ارگانیک در سازمان می‌شود و انعطاف در وظایف و آزادی عمل به‌جای وجود شرح وظایف مدون و قوانین و مقررات، ساختاری تخت به‌جای تعدد سطوح مدیریت و تفویض اختیار به‌جای تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها صورت گیرد و در کل محیطی مساعد در جهت توجه به آینده و آینده‌پژوهی در سازمان شکل گیرد.

همچنین، نتایج تحقیقات بر این امر تأکید دارند که سبک رهبری که حامی تغییرپذیری هدفمند، نوآوری و دورنگری در همه سطوح سازمانی باشد، اعتماد بین کارکنان و مدیریت سازمان را تقویت کند، کارکنان را جزو منابع باارزش و کلیدی سازمان به‌حساب آورد، کنترل کارکنان همراه با آزادی باشد؛ چنین سبکی محرک و تسریع‌کننده توانمندی آینده‌پژوهی در سازمان و مدیران است. چنین رهبری می‌تواند دارای خصوصیات درک مفهومی، توانایی محاسبات، روحیه آینده‌نگری و روش‌شناسی باشد که از مؤلفه‌های توانمندی آینده‌پژوهی است.

یافته‌ها نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند پیش‌بینی کننده سبک رهبری مدیران آموزشی باشد. این یافته با یافته‌های برخی پژوهش‌ها همسو است. به‌عنوان مثال شوآ و وبر [۳۸] در تحقیق خود نشان دادند که سبک رهبری تحول‌گرا تا حد زیادی

متأثر از ویژگی‌های شخصیتی مدیران است و بر اساس ویژگی‌های شخصیتی مدیران تا حدی می‌توان سبک رهبری تحول‌گرای آنان را پیش‌بینی کرد. بنو [۷] نشان داد که رهبری دموکراتیک به بعد برون‌گرایی و سازگاری تمایل دارد، درحالی‌که سبک رهبری خدمتگزار با بعد وظیفه‌شناسی شخصیت مرتبط است. همچنین ایدن و همکاران [۱۱] به این نتیجه رسیدند مدیرانی که سبک رهبری تحول‌گرا دارند، رفتارها و خصوصیات شخصی مرتبط مانند تفکر استراتژیک، دیدگاه ادراکی و نوآوری، ارزیابی اساسی اطلاعات، حس مسئولیت، پشتکار و علائق اخلاقی نشان می‌دهند. در پژوهش‌های داخلی نوین نام و همکاران [۲۷] نیز نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری رابطه معنی‌دار وجود دارد. یوسفی و همکاران [۴۲] در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری انسان‌گرا از نظر آماری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مبانی نظری از نقش ویژگی‌های شخصیتی در تبیین سبک‌های رهبری حمایت می‌کند. موفقیت سازمان بستگی به رهبری مناسب مدیران و توجه به استعدادهاى افراد سازمان و ویژگی‌های شخصیتی مناسب آنان دارد. بیشترین مطالعات صورت گرفته در مورد نظریه رهبری توسط مان^۱ [۲۳] انجام شده است. لرد، دی وادار و الیگر^۲ [۲۱] یک تجزیه و تحلیل کلی از مطالعات صورت گرفته توسط «مان» به عمل آوردند و روابط پایداری بین ویژگی‌های فردی و پیدایش رهبری مشاهده نمودند [۱]. این نقش توسط یافته‌های پژوهشی آن‌چنان‌که ذکر آن رفت مورد حمایت قرار گرفته است. درعین حال برخی یافته‌ها در تناقض با یافته تحقیق حاضر، این ارتباط را نشان نمی‌دهد. به‌عنوان مثال بلوچ و همکاران [۴] در پژوهش خود نشان دادند که بیشتر مدیران

1. mann

2. Lord, Aevader & Alliger

دارای ویژگی شخصیتی برونگرا هستند، بین ویژگی شخصیتی برونگرایی با سبک رهبری مدیران وظیفه مدار و بین ویژگی شخصیتی درونگرایی با سبک‌های رهبری مدیران (رابطه مدار و وظیفه مدار) و همچنین بین ویژگی نورتیک با سبک رهبری مدیران رابطه مدار و بین ویژگی سایکوتیک با سبک رهبری مدیران رابطه مدار وجود ندارد. همچنین سرحدی و همکاران [۳۵] نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران نمی‌تواند پیش‌بین کننده سبک رهبری آنان باشد.

این تفاوت می‌تواند ناشی از تفاوت در نوع و نحوه سنجش ویژگی‌های شخصیتی و یا سبک‌های رهبری به‌ویژه تفاوت در ابزار باشد. از سوی دیگر تفاوت در جامعه تحقیق نیز می‌تواند به‌عنوان یک عامل توجیه‌کننده تفاوت مطرح شود.

همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی علاوه بر پیش‌بینی مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر سبک رهبری می‌تواند پیش‌بین کننده توانمندی آینده‌پژوهی مدیران باشد. به عبارتی سبک رهبری در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با توانمندی آینده‌پژوهی در مدیران، نقش میانجی‌گری دارد.

با توجه به آنچه انتظار می‌رفت و در برخی از پژوهش‌ها به‌طور صریح یا ضمنی به آن اشاره شد، متغیر ویژگی‌های شخصیتی از طریق پیش‌بینی سبک رهبری؛ توانمندی‌های آینده‌پژوهی مدیران را پیش‌بینی می‌کند. بدون تردید سبک‌های رهبری مورد استفاده مدیران در موقعیت‌های مختلف، آنان را برای شناختن آینده و مواجهه با تحولات پیش‌رو یاری می‌رساند و می‌تواند روی نوع دیدگاه آنان به آینده تأثیر بگذارد. یکی از ابزارهای مناسب برای رشد توانمندی آینده‌پژوهی سازمانی وجود سبک رهبری مناسب و منطبق بر مفاهیم آینده‌نگری در سطح سازمان است. همان‌طور که رهبری به‌عنوان فرایند تأثیرگذاری بر اهداف و استراتژی‌ها، تعهد و پذیرش کار در جهت رسیدن به اهداف، حفظ و نگهداری گروه و تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمان تعریف می‌شود. علاوه بر این،

ویژگی‌های شخصیتی مدیران نیز به‌عنوان پایه و اساس شکل‌دهنده‌ی سبک‌های رهبری در مدیران به‌طور غیرمستقیم توانمندی‌های آینده‌پژوهی آنان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد.

پیشنهادهای کاربردی

۱. با توجه به اینکه بر اساس نتایج پژوهش حاضر، مؤلفه‌های سبک رهبری (خودکامه، مشارکتی، واگذارکننده) می‌توانند توانمندی آینده‌پژوهی مدیران را پیش‌بینی نمایند توصیه می‌شود سبک رهبری مورد استفاده مدیران مشخص شده و به آن‌ها برای تناسب هر چه بیشتر سبک‌های رهبری با توانمندی‌های آینده‌پژوهی کمک و در راستای برآورده نمودن الزامات آینده مدیریت دانشگاه اقدام شود.
۲. با توجه به اینکه، مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، باز بودن) می‌توانند توانمندی آینده‌پژوهی مدیران را پیش‌بینی نمایند توصیه می‌شود در انتخاب و گزینش مدیران، معیارهای ویژه‌ای مدنظر قرار گرفته و در این معیارها علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی متناسب با روحیات و شرایط کارکنان، توانایی مدیریت بر چالش‌های آینده دانشگاه نیز مورد توجه قرار گیرد.
۳. با توجه به اینکه، مؤلفه‌های سبک رهبری و ویژگی‌های شخصیتی، می‌توانند توانمندی آینده‌پژوهی مدیران را پیش‌بینی نمایند به مسئولین توصیه می‌شود با توجه به این ارتباطات دو و چندجانبه و تأثیرات متقابلی که بین این متغیرها وجود دارد، با برگزاری جلسات و گردهمایی‌هایی دانش و اطلاعات کارکنان و مدیران و اعضای هیئت‌علمی را در مورد این متغیرها و روابط متقابل بین آن‌ها افزایش دهند.

1. Alagheband, Ali. (1991). Introduction to educational administration. Tehran: Besat. [Persian].
2. Armstrong, J. S. (2001). Principles of forecasting (hdbk). Kluwer Academic Publisher.
3. Askariyan, Mostafa. (1992). Manpower management. Tehran: Academic Center for Education, Culture, and Research.[persian].
4. Baluch, Mohammadreza., Ebrahiminezhad, Gholam Reza & Sanayi Zaker, Bagher. (2009). Investigation of the relationship between personality traits and leadership style in high school managers in Rafsanjan, Thesis, Islamic Azad University, Marydasht Branch, Faculty of Humanities, Department of Education and Psychology. [Persian].
5. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage.
6. Bawden, Richaed. (1985). Agriculture Yesterday, Today and Tomorrow. Annual conference of the Agricultural Technologists of Australia.
7. Bono, J. E., Judge, T.A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 89(5), 901-910.
8. Channing, L. Bete. (1984). How to use your imagination: The ABC's of creative problem solving. South Deerfield, Mass. 15P.
9. Clark, D. (2002). Leadership Styles survey, Available at: procaponline.Unocha.Org/Leadership-Style-Survey.doc
10. David, Fred R. (2009). Strategic management. Office for cultural research, Translated by Ali Parsaiyan and Mohammad A'rabi: Culture and management.
11. Eeden, R., Cilliers, F., Deventer, V.V. (2002). Leadership styles and associated personality traits: Support for the conceptualization of transactional and transformational leadership. South African Journal of Psychology, 38(2), 253-267.

12. Ghasemi, Behruz. (2009). Organizational behavior theories. Tehran: Academic Center for Education, Culture, and Research. [Persian].
13. Hajipur Shushtari, Abdolhamid., Sharifi, Asghar & Yaghubi, Marjan. (2012). "Effect of a creative personality on managers' leadership style selection", First International Conference on Management, Innovation, and National Production, Ghom, Payame Noor University, Khuzestan Province. [Persian].
14. Hasanzade, Mohammad Taghi. (2003). Investigation of the relationship between leadership style and personality and personal traits in experts in charge of physical education. Ministry of Education, Higher Institute for Education and Research; Management and Planning Organization. [Persian].
15. Hemati, Alireza., Goodarzi, Mohammad Ali., Hajiani, Ibrahim. (2015). The Need for Future Studies in Education Systems. Quarterly Journal of Management Studies, 26(103): 59-67. [Persian].
16. Hersey; Paul and Blanchard; Kenneth. (2005). Organizational behavior management, Translated by Ali Alagheband, Tehran: Amirkabir. [Persian].
17. Hooman, Heidar Ali. (2005). Structural Equation Modeling Using LaserL Software, Tehran: Samt. [Persian].
18. Jasbi, Abdollah. (2002), Principles and fundamentals of management, Tehran: Azad University. [Persian].
19. Kedsuda, L., Oganlana, S.O. (2008). Linking personal competencies with transformational leadership style. Journal of construction in developing countries; (13): 78-102.
20. Loehlin, J. C. (1992). Latent Variable Models: An introduction to factor, path and structural analysis, 2nd ed, Hillsdale, New Jersey.
21. Lord, R.G., Devader, C.L. & Alliger, G.M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. Journal of Applied Psychology, 71, 402-410.
22. Malekifar, Aqil. (2006). Future Alphabet. Tehran: Publications samt. [Persian].

23. Mann, R. D. (1959). A review of the relationship between personality and performance in small groups. *Psychological Bulletin*, 56, 241-270.
24. McCrae, R.R., Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of NEO Five Factor inventory, *Journal of Personality and Individual Differences*, 36, 587-596.
25. Monzavi, Masud. (2010). Learning from the future, Competitive foresight scenarios. Tehran, Center for future studies of defense sciences and technology. [Persian].
26. Nasiri, Hoseyn. (2014). Investigation of the relationship between managers' leadership styles and the staff's performance in branches of Bank Maskan in Shahrud. Thesis, Islamic Azad University, Shahrud Branch, Faculty of Humanities, Department of Education and Psychology. [Persian].
27. Novin Nam, Gholam Abbas., Shokrkon, Hoseyn & Mehrabizade Honarmand, Mahnaz. (2001). Investigation of the relationship between managers' personality traits and leadership styles. *Journal of Education and Psychology*, Shahid Chamran University of Ahvaz; 3(8): 87-106. [Persian].
28. Nurayi, Tahmuras. (2008). The relationship between managers' philosophy of education and organizational atmosphere in faculties and departments of physical education, *Research in Sports Sciences*; (19): 55-69. [Persian].
29. Parsa, Abdollah., Keshavarzi, Fahime & Dehghan, Najme. (2011). Assessment of the effectiveness value of higher education on students' futurological capabilities and academic achievement (Case Study - Shahid Chamran University of Ahvaz). First International Conference on Management, Foresight, Entrepreneurship, and Industry in Higher Education: 183-195. [Persian].
30. Parvin, Lawrence., John, Oliver. (2015). Character: Theory and Research. Translators: Mohammad Jafar Javadi and Parvin Kadivar. Tehran: Aigz Publishing. [Persian].
31. Pytilik, H. L. (2002). What do we assess when we assess a big five trait? A content analysis of the affective, behavioral, and cognitive

- processes represented in big five personality inventories. *Personality and social psychology Bulletin*, 28, 847-858.
32. Riaz, A. & Mubarak, H.H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Peer-reviewed & open access journal*; (1): 29-38.
33. Rowold, J. (2009). Relationship between leadership style and followers emotional experience and effectiveness in the voluntary Sector. *nonprofit and voluntary Sector Quarterly*, 38(2), 27-89.
34. Saatchi, Mahmood (2010). *Work Psychology*. Tehran: Virayesh. [Persian].
35. Sarhaddi, Mohammad Amin., Moin, Ladan & Ostoyar, Soghra. (2012). The relationship between personality traits and leadership style and job satisfaction in school managers in Behbahan, Thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Faculty of Humanities, Department of Education and Psychology. [Persian].
36. Seyyed Ameri, Mirhasan. (2002). Designing and explaining the three-dimensional model of leadership styles, creativity, and effectiveness of Iranian university sports managers. PhD Thesis, Tarbiat Modares University, Faculty of Humanities, Department of Education and Psychology. [Persian].
37. Shahi, Sakine., Ghasemi, Farzane & Shahabi, Morteza. (2014). Investigation of the relationship between students' future studies capabilities and time management individual skills. Tehran: International Conference on Management in the 21st Century: 1-6. [Persian].
38. Shao, L., Webber, Sh. (2006). A cross-cultural test of the 'five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Business Research*, (59), 936-944.
39. Shirodi, ghorban. (2011). Organizational Health Survey and its Relationship with Management Style of Tehran Electricity Distribution Company. Master's thesis, Islamic Azad University, Sanandaj Branch
40. Tabatabaei Yazdi, Roya. (2001). The future prospect of strategic indicators. (19), 237-244. [Persian].

41. Taghvaei Yazdi, Maryam., Sadeghi, Ghasem. (2015). Investigating the Relationship between Futureism and Organizational Intelligence. International Conference on Advanced Research in Industrial Management and Engineering. Tehran. [Persian].
42. Yusofi, Alireza., Jabbari, Alireza., Kushki, Javad & Heydari, Alireza. (2013). Investigation of the relationship between personality type and leadership style in managers of teaching hospitals of Shiraz University of Medical Sciences. Journal of Hygiene and Development; 3(1): 84-93. [Persian].
43. Zamani, Gholam Hoseyn. (2006). Foresight in personality types, Conference on Future Studies, Technology, and Prospect of Development, Tehran Amirkabir. [Persian].
44. Zardoshtiyani, Shirin. (2008). The relationship between coaches' transformational and pragmatic leadership styles motivated by competition between Iranian Basketball Super League players. PhD Dissertation, Teacher Education University of Tehran. [Persian].

Archive