



بررسی رابطه تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران در شرکت سیمان قاین

امیرداریوش توسلی^{*۱}

۱ و * - نویسنده مسوول: دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت استراتژیک، گرایش منابع انسانی، دانشکده فارابی تهران
(da.tavasoli@gmail.com)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران در شرکت سیمان قاین انجام پذیرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت سیمان قاین (پرسنل تامین نیرو، رسمی و قراردادی) به تعداد ۲۷۳ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. ابزار این پژوهش عبارت است از: ۱- پرسشنامه استاندارد تیپ شخصیتی راتوس که توسط گنجی و همکاران ترجمه گردیده است و شامل ۲۵ سوال دو گزینه ای می باشد. ۲- پرسشنامه استاندارد سبک مدیریتی رابرت هوس که شامل ۲۰ سوال می باشد که با طیف پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد) سبک رهبری را در این شرکت می سنجد. روایی صوری و محتوایی و هم‌مانگی درونی هر دو پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش مورد تایید متخصصان قرار گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت که به ترتیب عبارتند: ۰/۷۸ و ۰/۸۱. تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به موضوع پژوهش در ابتدا نرمال بودن داده ها توسط آزمون k-S سنجدیده شد که تمامی متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردار نبودند و سپس با بکارگیری ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون فریدمن جهت رتبه بندی مولفه ها استفاده شد که با استفاده از نرم افزار آماری اس پی اس ۲۰ انجام شد. یافته های تحقیق نشان می دهند فرضیه اصلی تحقیق و سایر فرضیه های فرعی مورد تایید قرار گرفته اند. همچنین نتایج رتبه بندی های مولفه های مربوط به سبک تیپ های شخصیتی تیپ شخصیتی حسی - منطقی مهمترین بعد تیپ شخصیتی می باشد و پس از آن متغیرهای تیپ شخصیتی شهودی - منطقی، شهودی - عاطفی و حسی - عاطفی قرار دارند.

واژگان کلیدی: تیپ های شخصیتی، سبک رهبری، سیمان قاین

۱- مقدمه

سازمان ها رکن اساسی اجتماع کنونی اند و مدیریت مهم ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان هاست. و بی شک این وظیفه مدیران است که با توجه به اهداف سازمانی، روند حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب را هدایت کنند و در هر لحظه برای ایجاد آینده ای بهتر در تکاپو باشد (مرعشیان و صفرزاده، ۱۳۹۲). لذا امر مدیریت مهم ترین مقوله ای است که باید برای رشد و تعالی فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی جامعه مورد توجه قرار گیرد.

موضوع دانش مدیریت و به خصوص بحث سبک مدیریتی مدیران موضوعی است که همواره با زندگی اجتماعی بشر و حتی قبل از آن نیز مطرح بوده است و نمی توان نقشی را که مدیران در تغییر و تحول جامعه بازی می کنند را نادیده انگاشت. از طرفی سرعت تحولات و نیاز اساسی به استفاده از اندیشه های نو در اثربخش نمودن مدیریت ها و کارآمد کردن فعالیت های سازمان ها مهمترین ویژگی نظام های اداری است و کارکنان هر سازمان به دلیل داشتن نظریات، افکار و خلاقیت ها با ارزشترین سرمایه به حساب می آیند، به همین دلیل می توان گفت یکی از سبک های که می تواند به این سرمایه با ارزش، متناسب با خصوصیات و روحیات آن هویت ببخشد، سبک مدیریتی می باشد؛ که با توجه به جنبه های مختلف شخصیت هر مدیر و



پیروانش تغییر خواهد کرد (تصدیقی، ۱۳۸۱). امروزه سازمان‌ها به مسأله‌گزینش رهبران در تمام سطوح، از سرپرستی سطح اول تا بالاترین سطوح اجرائی، تأکید زیادی دارند. روانشناسان صنعتی / سازمانی به این نکته پی برده‌اند که موفقیت و شکست یک سازمان به طور گسترده به کیفیت مدیران آن وابسته است. تفاوت اساسی میان یک سازمان موفق و غیرموفق غالباً بر حسب مدیریت و رهبری تعریف می‌شود. نیمی از مؤسسه‌های بازرگانی تازه تأسیس در دو سال اولیه با شکست مواجه می‌شوند و فقط یک سوم آنها تا پنج سال دوام می‌آورند (مهرداد، ۱۳۸۱). نظر به اینکه شیوه رهبری و مدیریت مدیران هر سازمانی وابسته به نوع و شکل گیری شخصیت افراد دارد می‌توان شخصیت مدیران را در کنار ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و میزان علاقه و تمایل آنها به کار و مهارت آنها در انجام امور، عاملی تأثیر گذار در موفقیت هر سازمان دانست. لذا در این پژوهش محقق تلاش می‌کند تا رابطه میان تیپ شخصیتی مدیران و سبک مدیریت آنان را در سیمان قائن که یک مجتمع عظیم صنعتی در شرق کشور است را بررسی کند.

۲- چهارچوب نظری تحقیق

۲-۱ تیپ شناسی

واژه شخصیت در زبان‌های اروپایی از واژه لاتین پرسونا به معنای نقاب یا ماسک گرفته شده که بازیگران در گذشته به مناسبت نقش خود در نمایشنامه‌ها به چهره می‌زدند (پارسا، ۱۳۸۳). شاید یکی از ویژگی‌های این ماسک ثبات و دایمی بودن آن در طول نمایش بود (گنجی، ۱۳۸۴). شخصیت یک فرد، ترکیبی از خصوصیات روان‌شناختی (مثل آرام، پرخاشگر، بلند پرواز، وفادار یا اجتماعی) است (رابینز، ۲۰۰۳). در جای دیگر «مک شین و وان گلینو» شخصیت را الگوهای نسبتاً ثابت رفتار و حالت‌های درونی سازگار که تمایلات رفتاری یک شخص را نشان می‌دهند، می‌دانند (ویلکاکسون، ۲۰۰۶). شخصیت مفهومی کلی است که مباحثی چون یادگیری، تفکر، عواطف احساسات، رشد و هوش را در برمی‌گیرد (شاملو، ۱۳۷۲). به بیان دیگر شخصیت عبارت است از مجموعه‌ای از صفت‌ها و رفتارهایی است که فرد را توصیف می‌کند (رضائیان، ۱۳۸۴).

تاریخچه طبقه بندی تیپ‌های شخصیتی به زمان‌های دور برمی‌گردد. برخی مهم‌ترین مدل‌ها بقراط و جالینوس شخصیت و منش افراد آدمی را وابسته به مزاج می‌دانستند (علوی، ۱۳۸۱). مدلی آیزنگ از تیپولوژی شخصیت، ترکیبی است از نظریه بقراط و جالینوس، دو تیپ درونگرا و برونگرای یونگ، و عامل پایداری و ناپایداری (روان‌رنجوری) که خود به آنها افزوده است (مقدمی پور، ۱۳۸۲). مدل شخصیتی A و B در سال‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ مطرح شد. شخصیت نوع؟ دارای روحیه تهاجمی، توانمندی در مخالفت، حساسیت زیاد نسبت به وقت و تأکید زیاد بر پیشرفت است (سید جوادین، ۱۳۸۳) تحقیقات نشان می‌دهند که اکثر مدیران ارشد سازمان‌ها از دسته بندی نوع B می‌باشند (Hautala, 2006).

یکی از شناخته شده‌ترین تئوری‌ها، تیپ شناسی یونگ است که در حوزه مدیریت بکار می‌رود (مقیم و همکاران، ۱۳۸۷). نظریه تیپ‌های روانشناختی یونگ یک از جامع‌ترین نظریه‌هایی است که در تبیین شخصیت به کاررفته است (آهنگی و همکاران، ۱۳۸۸). نظریه‌های تیپ در روانشناسی شخصیت معتقدند که می‌توان شخصیت افراد را در طبقه‌های متفاوتی که تیپ گفته می‌شوند، دسته بندی نمود. هر تیپ شخصیت مجموعه‌ای از صفات و سبک‌های رفتاری است که منجر به الگوهای رفتاری ثابت و قابل پیش‌بینی افراد می‌شود. نظریه‌های تیپ شناختی در مقابل نظریه‌های صفت که شخصیت را مجموعه‌ای از صفات تعریف می‌کنند، پویایی بیشتری برای شخصیت قایل هستند (پورافکاری، ۱۳۷۸).

تیپ شناسی او به دو عنصر تکیه می‌کند؛ نگرش‌ها و کارکردها: ۱- نگرش‌ها- برون‌گرایی و درون‌گرایی؛ ۲- کارکردهای ادراک- حسی و شهودی؛ ۳- کارکردهای قضاوت- فکری و احساسی (کریتنر و کرینسکی، ۲۰۰۲).

برون‌گرایی و درونگرایی جهت‌ها را که انرژی روانی جریان پیدا می‌کند نشان می‌دهد (اندرسن، ۲۰۰۰). در هر انسانی کارکرد‌های غالب، فرعی، توسعه نیافته و ناخودآگاه وجود دارد (همان منبع). اثر تلفیق این دو مجموعه از کارکردهای دوگانه، چهار تیپ شخصیتی حاصل می‌شود که عبارتند از:

۱- تیپ شخصیتی حسی- منطقی^۵: افراد دارای این تیپ، عمل‌گرا، واقع‌بین، سرد و بی‌عاطفه، علاقمند به حقیقت، دستوردهی، دقت و موشکافی، عدم ابهام، کارائی ارزش‌ها، و خطوط روشن اختیار در سازمان‌اند.

۲- تیپ شخصیتی شهودی- منطقی^۶: افراد با این تیپ شخصیتی، عقلانی و خلاق هستند؛ احتمالات آینده را از طریق تجزیه و تحلیل در می‌یابند.

۳- تیپ شخصیتی حسی- عاطفی^۷: این افراد گروه دوست و معاشرتی، علاقمند به حقایق درباره افراد و بی‌علاقه نسبت به ابهام هستند، علاقمند به ایجاد وضعیتی که در آن افراد از یکدیگر مراقبت و حمایت کنند می‌باشند.

۴- تیپ شخصیتی شهودی- عاطفی^۸: افراد با این تیپ شخصیتی نوآرند، برای تخیل و مهربانی ارزش قائل‌اند، پرشور، دارای اهداف باشکوه و بی‌علاقه به قوانین می‌باشند (هکزیبنسکی، بوچانان^۱، ۲۰۰۱).

^۱ Robbins

^۲ Wilcoxon

^۳ Kritner & Krinschi

^۴ Andersen

^۵ ST

^۶ NT

^۷ SF

^۸ NF



۲-۲ سبک های مدیریتی

رهبری همانند زیبایی است. نمی توان آن را تعریف کرد، ولی هنگام دیدن، انسان در می یابد که از وجود آن آگاه است و آن را می شناسد. رهبر شخصی است که یک چشم انداز را می بیند و اقدامات لازم را برای رسیدن به آن چشم انداز انجام می دهد و دیگران را به عنوان شریک در تعقیب و انجام تغییر همراه می کند (لوب، ۲۰۰۴) ویژگی های اساسی یک رهبر را می توان، داشتن چشم انداز، اقدام (عمل)، همراهی کردن، دانست. رهبری نیز فرایند تغییر هدف داری است که از طریق آن رهبر و پیروان از طریق مقصود مشترک به هم می پیوندند و حرکت به سمت چشم انداز را آغاز می کنند (همان منبع).

سبک یا رفتار رهبری عبارت است از تکنیک های مورد استفاده جهت اعمال نفوذ و جهت دادن فعالیت دیگران. سبک رهبری شخص الگوی رفتاری است که شخص هنگامی که سعی دارد بر فعالیت دیگران نفوذ کند از خود نشان می دهد آن گونه که به چشم دیگران می آید. تئوری اقتضایی رهبری به وسیله فیدلر^۱ بیان شد، تا بتواند همزمان درباره شخصیت رهبر و پیچیدگی موقعیت اظهار نظر کند. در نظریه اقتضایی رهبری گفته می شود که اثربخشی رهبر بر کنش متقابل یا تعامل بین دو عامل متکی است. این عوامل عبارتند از ویژگی های انگیزشی و شخصیتی رهبر و کنترل یا نفوذی که رهبر بر موقعیت تحت نظارت خود دارد. به عبارت دیگر، رهبری اثربخش، وابسته به سازگار بودن انگیزش رهبر و موقعیتی است که در آن رهبر نقش خود را ایفا می کند (ساعتچی^۲، ۱۹۹۸). به اعتقاد فیدلر یکی از مهم ترین عواملی که در تعیین موثر بودن رهبری یک فرد اهمیت دارد، درجه یا میزان اعتماد و علاقه افراد گروه به او و نیز این نکته است که افراد گروه تا چه اندازه مایل به پیروی از دستورات و راهنمایی های وی هستند. دومین عامل موفقیت رهبر ساختار وظیفه است. منظور درجه یا میزانی است که وظایف مرحله به مرحله برای افراد گروه تحلیل یا گفته می شود و سومین عامل قدرت ناشی از موقعیت رهبر است. فیدلر بر این باور بود که شیوه یا سبک رهبری فرد عامل اصلی موفقیت رهبری است. بنابراین او کار خود را با تعیین ماهیت شیوه یا سبک رهبری آغاز کرد (بوئل^۳، ۱۹۹۹).

در الگوی رهبری وضعی که از دسته الگوهای اقتضایی رهبری است؛ گفته می شود که مدیر باید با توجه به سطح بلوغ (توانایی و تمایل) کارمند با او رفتار کند. این الگو از دو قسمت تشکیل شده است؛ یک قسمت بیانگر سبک های رهبری مختلف است که بر اساس میزانی از رفتار هدایتی و رفتار حمایتی تعیین می شوند و قسمت دیگر پیوستاری است که درجات مختلف آمادگی پیرو روی آن قرار می گیرد. سبک های رهبری انتخابی توسط مدیر در چهار سبک دستوری، قبولاندنی (متقاعد کننده)، مشارکتی و تفویضی خلاصه می شود. مبنای این الگو تفاوت میان افراد است. این الگو می گوید چون افراد با هم متفاوتند پس لازم است با آنها به شیوه های مختلف رفتار شود و این تفاوت در رفتار به موقعیت سازمان نیز باز می گردد (کاوین و همکاران^۴، ۱۹۹۷).

همان طور که بلانچارد در کتاب "مدیر یک دقیقه ای" می گوید "هیچ چیزی نابرابرانه تر از برخوردی برابر با نابرابر ها نیست" باید مدیر به تفاوت میان افراد توجه داشته باشد و با برخوردی متفاوت اما مناسب با هر فرد عدالت را اجرا نماید.

رفتار هدایتی؛ یعنی حدی که یک رهبر در ارتباط یک طرفه درگیر است. نقش پیروان را با دقت توضیح می دهد و به آنها می گوید که چه کارهایی را چگونه، کجا و چه موقع انجام دهند. در عین حال عملکرد آنها را کاملاً نظارت و سرپرستی می کند (بلانچارد^۵، ۱۹۸۵).

هرسی و بلانچارد در کتاب خود رفتار کاری (کارگرایی) را اینگونه تعریف می کنند: حدی که رهبر در مشخص کردن وظایف و مسئولیت های یک فرد یا گروه درگیر است که شامل گفتن این مطلب افراد است که چه کسی چه کاری را، چگونه، چه موقع و کجا انجام دهد (هرسی و همکاران^۶، ۲۰۰۱).

رفتار حمایتی؛ یعنی حدی که یک رهبر در ارتباط دو طرفه درگیر است، حمایت و تشویق می کند، تعامل ما را تسهیل می کند و پیروان را در تصمیم گیری دخالت می دهد (هرسی و بلانچارد^۷، ۱۹۸۵).

۳- مدل تحلیلی تحقیق

^۱ Huczynski & Buchanan

^۲ Fiedler

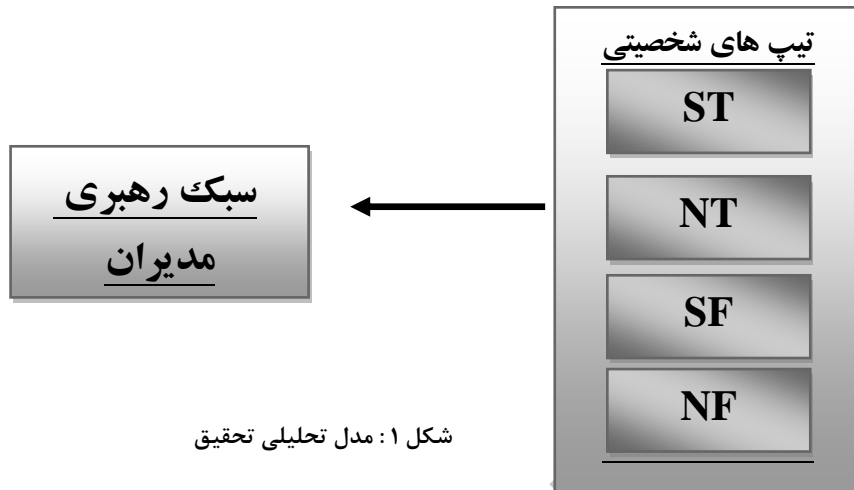
^۳ Saatchi

^۴ Boyle

^۵ Covin, Kolenko, Sigtler & Tudor

^۶ Blanchard

^۷ Hersey



شکل ۱: مدل تحلیلی تحقیق

۴- فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران در شرکت سیمان قائن رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات ویژه:

- ۱- میان تیپ شخصیتی حسی-منطقی (ST) و سبک رهبری مدیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- میان تیپ شخصیتی شهودی-منطقی (NT) و سبک رهبری مدیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- میان تیپ شخصیتی حسی-عاطفی (SF) و سبک رهبری مدیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- میان تیپ شخصیتی شهودی-عاطفی (NF) و سبک رهبری مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۵- روش تحقیق

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران در شرکت سیمان قائن می باشد؛ لذا از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات غیرآزمایشی است؛ و از نظر نحوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت سیمان قاین (پرسنل تامین نیرو، رسمی و قراردادی) به تعداد ۲۷۳ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. ابزار این پژوهش عبارت است از: ۱- پرسشنامه ی استاندارد تیپ شخصیتی^۱ که توسط گنجی و همکاران ترجمه گردیده است و شامل ۲۵ سوال دو گزینه ای می باشد (گنجی، ۲۰۱۰). ۲- پرسشنامه ی استاندارد سبک مدیریتی رابرت هوس که شامل ۲۰ سوال می باشد که با طیف پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد) سبک رهبری را می سنجد. روایی صوری و محتوایی و همبستگی درونی هر دو پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش مورد تایید متخصصان قرار گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت که به ترتیب عبارتند: ۰/۷۸ و ۰/۸۱. تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به موضوع پژوهش در ابتدا نرمال بودن داده ها توسط آزمون k-S سنجیده شد که تمامی متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردار نبودند و سپس با بکارگیری ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون فریدمن جهت رتبه بندی مولفه ها و آزمون دوجمله ای (برای بررسی سطوح متغیرها از آزمون) استفاده کرد که با استفاده از نرم افزار آماری اس پی اس ۲۰ انجام شد.

۶- یافته های تحقیق

۶-۱ بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

| سبک رهبری مدیران | شهودی - عاطفی | حسی - عاطفی | شهودی - منطقی | حسی - منطقی |
|------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | | | | |

^۱ Rathus



| | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|----------------------|
| ۱۶۰ | ۱۶۰ | ۱۶۰ | ۱۶۰ | ۱۶۰ | تعداد |
| ۳,۱۳۹۴ | ۳,۳۹۰۲ | ۳,۳۱۸۱ | ۳,۱۸۷۵ | ۳,۲۸۵۶ | میانگین |
| ۰,۴۵۲۱۸ | ۰,۸۲۱۵۶ | ۰,۵۸۴۴۵ | ۰,۶۱۰۶۰ | ۰,۹۱۶۳۹ | انحراف استاندارد |
| ۲,۱۱۰ | ۲,۶۳۳ | ۴,۱۴۵ | ۲,۲۰۹ | ۱,۷۸۲ | Kolmogorov-Smirnov Z |
| ۰,۰۴۲ | ۰,۰۰۰ | ۰,۰۰۰ | ۰,۰۰۰ | ۰,۰۰۳ | سطح معنی داری |

بر اساس سطح معنی داری آزمون k-S که در تمامی متغیرهای مورد مطالعه این تحقیق کمتر از ۰/۰۵ است نتیجه می‌گیریم که فرض صفر (توزیع متغیرهای مورد مطالعه تحقیق نرمال است) رد می‌شود. به عبارت دیگر توزیع تمامی متغیرهای فوق نرمال نمی‌باشد. بنابراین جهت بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شده است.

۲-۶ نتایج آزمون فرضیات تحقیق

در این بخش، فرضیه اصلی و فرضیات فرعی مورد بررسی و تحلیل آماری قرار گرفت که نتایج آن به شرح ذیل ارائه می‌گردد: در این قسمت، برای بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیر مستقل (تیپ شخصیتی) و ابعاد آن با متغیر وابسته (سبک رهبری مدیران) از آزمون اسپیرمن استفاده شده است.

۱-۲-۶ نتایج آزمون همبستگی

جدول ۲: آزمون همبستگی میان مولفه‌های تیپ شخصیتی و سبک رهبری

| سطح معناداری | ضریب همبستگی پیرسون | | |
|--------------|---------------------|-------------|------------------|
| ۰/۰۲۳ | ۰/۵۴۴ | حسی-منطقی | سبک رهبری مدیران |
| ۰/۰۰۳ | ۰/۵۲۱ | شهودی-منطقی | |
| ۰/۰۴۰ | ۰/۶۱۸ | حسی-عاطفی | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۵۱۰ | شهودی-عاطفی | |

بر اساس سطح معنی داری در جدول فوق که در تمامی متغیرهای مورد مطالعه کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد نتیجه می‌گیریم فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنی دار میان تیپ‌های شخصیتی و مولفه‌های آن با سبک رهبری مدیران تایید نمی‌شود. لذا می‌توان نتیجه گرفت که تمامی فرضیه محقق تایید می‌شوند.

۲-۲-۶ رتبه بندی مولفه‌های پژوهش

این آزمون برای بررسی یکسان بودن اولویت متغیرهای مستقل استفاده می‌شود.

H₀: اولویت متغیرها، یکسان می‌باشد.

H₁: اولویت متغیرها، یکسان نمی‌باشد.

جدول ۳: نتایج رتبه بندی مولفه‌های مربوط به سبک تیپ‌های شخصیتی

| میانگین رتبه | مولفه‌های تیپ‌های شخصیتی |
|--------------|--------------------------|
| ۳,۹۳ | حسی-منطقی |
| ۳,۸۵ | شهودی-منطقی |
| ۳,۷۳ | حسی-عاطفی |
| ۳,۱۳ | شهودی-عاطفی |

نتایج نشان می‌دهد، مقدار sig بدست آمده، کمتر از مقدار خطای پژوهش (۰,۰۵) می‌باشد، بنابراین فرض صفر آزمون مبنی بر یکسان بودن اولویت متغیرها رد می‌گردد. بنابراین تیپ شخصیتی حسی-منطقی مهمترین بعد تیپ شخصیتی غالب می‌باشد و پس از آن متغیرهای تیپ شخصیتی شهودی-منطقی، شهودی-عاطفی و حسی-عاطفی قرار گرفتند.



۷- بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران در شرکت سیمان قائن می باشد، که این هدف توسط ۴ فرضیه فرعی و یک فرضیه اصلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج فرضیات حاکی از آن است که میان مولفه های تیپ شخصیتی و مولفه های آن با سبک رهبری رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده از این پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش های اشتون، گاستا، استرنز، رهنورد و اسماعیلی همسو می باشد. همچنین یافته های پژوهش های موسوی (۱۳۸۴) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه دخترانه شهر تهران و مرتضایی مقدم (۱۳۸۰) تحقیقی با عنوان تاثیر ذهن فلسفی مدیران بر شیوه ی تصمیم گیری آنان در دانشگاه فردوسی مشهد و شیما شکبیا (۱۳۸۴) بررسی رابطه تیپ شخصیت و هوش هیجانی در رضایت شغلی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران همسوست و قابل تعمیم به جوامع بزرگتری می باشد.

طبق مبانی نظری تجربه ها، دانش، ارزش ها، انتظارها و شخصیت مدیر از جمله عوامل تأثیرگذار بر انتخاب سبک رهبری مدیران می باشد. اما در سازمان های کنونی به دلیل حاکمیت نظام متمرکز و بروکراسی اداری، دستورالعمل ها، قوانین، آیین نامه ها و بخش نامه های ارسال شده از بالا تعیین کننده خط مشی و روند امور و وظایف افراد است. به عبارت ساده تر بروکراسی انسان را به عنوان عنصر اصلی سازمان نادیده می گیرد. در این نظام به انسان به عنوان شیء بی روح و عامل تولید و نه به عنوان انسانی با احساس و نیازمند پیشرفت نگریسته می شود. این عامل موجب کاهش جذابیت و پایین بودن علاقه افراد به سازمان، کاهش ظهور خلاقیت فکری می گردد و همچنین مانع پرورش شخصیت انسانی و حتی رشد اجتماعی افراد می شود و قوانین و مقررات دقیق جایگزین استعدادهای مدیریت می شود (زارعی متین، ۱۳۸۰). حاکمیت نظام متمرکز اداری، دستورالعمل ها، قوانین، آیین نامه ها و بخش نامه های ارسال شده از بالا باعث می شود که مدیران نتوانند ایده ها، نظرها و تفکرهای خود را به راحتی در سازمان پیاده کنند. ساعت های طولانی کار به دلیل ضرب الاجل و الزام در اجرای قوانین و دستورالعمل ها در مدیران ایجاد اضطراب، فشار عصبی، عصبانیت و بی قراری می نماید. موارد مذکور زمینه ساز سبک رهبری هدایتی در مدیران می شود و باعث کاهش بهره وری در کارکنان می گردد.

مراجع:

- ۱- آهنگی، اکرم و عابدین، علیرضا و فتح ابادی، جلیلی؛ (۱۳۸۸)، رابطه بین تیپ های شخصیت با سبکهای حل مسئله در کارکنان دانشگاه، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۳، شماره ۴.
- ۲- اسماعیلی (۱۹۹۶) تحقیقی در رابطه با بازده آموزشی تصمیم گیری مشارکتی مدرسه ای
- ۳- پارسا، محمد (۱۳۸۳)، زمینه نوین روانشناسی، تهران: مؤسسه انتشارات بعثت.
- ۴- پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد (۱۳۷۷) جهانگردی در چشم اندازی جامع، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران.
- ۵- پورافکاری، نصرت الله (۱۳۷۸). فرهنگ جامع روانشناسی و روانپزشکی. تهران: فرهنگ معاصر.
- ۶- تصدیقی، محمد علی (۱۳۸۱). "مدیریت مشارکتی در آموزش و پرورش با تاکید بر نگرش روابط انسانی". فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، شماره ۳۱
- ۷- رایبیز، استیفن جی (۱۳۹۷) رفتار سازمانی؛ مفاهیم، نظریه ها و کاربردها (جلد دوم) ترجمه پارسائیان، علی؛ اعرابی، سید محمود. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- ۸- رضائیان، علی (۱۳۸۴)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت) چاپ ششم.
- ۹- زارعی، متین، حسن (۱۳۸۰) ((سازمان و مدیریت رویکرد اقتصادی))، مؤسسه انتشارات، چاپ دانشگاه تهران، چاپ اول
- ۱۰- سید جوادین، رضا (۱۳۸۳)، مروری جامع بر نظریه های مدیریت و سازمان (مفاهیم، تئوری ها، اصول تهران: انتشارات نگاه دانش.
- ۱۱- شاملو، سعید، (۱۳۷۲)، «مکتبها و نظریه ها در روان شناسی شخصیت» انتشارات رشد چهارم تهران.
- ۱۲- شیما شکبیا (۱۳۸۴) بررسی رابطه تیپ شخصیت و هوش هیجانی در رضایت شغلی کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران
- ۱۳- علوی. سید امین ا. (۱۳۸۱)، روانشناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی)، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۴- گنجی. حمزه (۱۳۸۴)، روان شناسی کار، تهران: انتشارات ساوالان.
- ۱۵- مرتضایی مقدم (۱۳۸۰) تحقیقی با عنوان تاثیر ذهن فلسفی مدیران بر شیوه ی تصمیم گیری آنان در دانشگاه فردوسی مشهد
- ۱۶- مرعشیان، فاطمه سادات و صفرزاده، سحر؛ (۱۳۹۲)، نقش یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان، مجله روانشناسی اجتماعی، سال هشتم، شماره ۲۹.
- ۱۷- مقدمی پور، مرتضی (۱۳۸۲)، روانشناسی کار، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر
- ۱۸- مقیمی، سیدمحمد و خنیفر، حسین و عربی خوان، مهلا؛ (۱۳۸۷)، بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمان های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱.
- ۱۹- موسوی، منصوره (۱۳۸۴) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه دخترانه



شهر تهران

۲۰- مهداد، علی (۱۳۸۱)، روانشناسی صنعتی و سازمانی؛ اصفهان: انتشارات جنگل.

۲۱- هرسی پاول، بلانچارد، کنت (۱۳۸۷)؛ مدیریت رفتار سازمانی، قاسم کبیری، انتشارات ماجد، چاپ ششم.

- ۲۲- Andersen. John Aarum (۲۰۰۰), "Intuition In Managers"; Journal of Managerial Psychology, vol.۱۵ No.۱, pp.۴۶-۶۷
- ۲۳- Boyle A, Grap MJ., Personality hardiness ways of coping, social support and burnout in critical care nurses, Advanc Nursing, ۱۹۹۹.۱۹۹-۲۰۸.
- ۲۴- Covin, T. J., Kolenko, T. A., Sightler, K. W., & Tudor, R. K. (۱۹۹۷), Leadership style and post-acquisition satisfaction. Journal of Management Development, ۱۶, ۲۲۰-۲۳۳.
- ۲۵- Ganji H. Personality Assessment. ۱ ed. Tehran. Savalan publications; ۲۰۱۰.
- ۲۶- Hautala. Tiina (۲۰۰۶), "The Relationship between Personality and Transformational Leadership"; Journal of Management Development vol.۲۵ No.۸, pp.۷۷۷-۷۹۴
- ۲۷- Hersey, K. Blanchard & H, J. Dewey (۲۰۰۱), management of organizational behavior, Leading Human Resource, hall, ۸ edition.
- ۲۸- Huczynski & Buchanan (۲۰۰۱), Organizational Behavior (An Introductory Text), forth ed.- Harlow: Prentice Hall.
- ۲۹- Kritner & Krinschi (۲۰۰۲), "Organizational Behavior"; McGraw-Hill Companies.
- ۳۰- Laub, Jim (۲۰۰۴) Defining Servant Leadership: A Recommended Typology for Servant Leadership Studies, Servant Leadership Roundtable, August, pp۱-۱۲
- ۳۱- Robbins. Stephan P. (۲۰۰۳), Essentials Of Organizational Behavior; ۷th ed., San Diego State University: prentice Hall.
- ۳۲- Saatchi M., Psychology productivity Publication of updated, ۱۹۹۸;(۲):۲۱۹.
- ۳۳- Wilkoxon. Lesley, Chatham. Robina (۲۰۰۶), "Testing the Accuracy of the Stereotype: Profiling IT Managers Personality and Behavioral Characteristics"; Journal of Information and Management, vol. ۴۳. pp.۶۹۷-۷۰۵.