



شخصیت مدیران جهادی به کدام تیپ نزدیک تر است؟ مورد پژوهی ۹ شرکت کارآفرین کوچک

نویسنده: شهاب اشراقی^۱

تهران، کیلومتر ۲۰ جاده کرج، شهرک ابریشم، shahab@eshraqi.ir

چکیده

مدیریت جهادی برخاسته از فرهنگ انقلابی ایرانی ماست که پژوهشگران ویژگی‌های شخصیتی را برای مدیران دارای این سبک فائلند. اکنون با این پرسش روبرو هستیم که آیا سبک مدیریت جهادی رابطه مستقیمی با تیپ شخصیتی ویژه‌ای دارد یا خیر؟ در این پژوهش رابطه تیپ شخصیت نوع A و B با سبک‌های مدیریت که سبک مدیریت جهادی یکی از آن‌هاست، بررسی می‌گردد. این پژوهش در دسته پژوهش‌های اثبات‌گرا با جهت‌گیری کاربردی قرار دارد که با راهبرد کمی و همبستگی با استفاده از آنالیز آماری نرم‌افزار SPSS بر روی داده‌های گردآوری شده از پرسشنامه انجام شده است. بر اساس نتایج پژوهش، هر سه فرضیه تایید شد. به این ترتیب میان سبک مدیریت و تیپ شخصیت مدیران رابطه مستقیم برقرار است؛ سبک مدیریت جهادی در تیپ شخصیتی B بیشتر است و افراد دارای تیپ شخصیتی B به سبک مدیریت جهادی بیش از سایر سبک‌ها تمایل دارند.

واژگان کلیدی: سبک مدیریت، تیپ شخصیت، مدیریت جهادی

۱. مقدمه

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 رهبران آن وابسته است. تفاوت اساسی میان یک سازمان موفق و غیرموفق غالباً بر حسب 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. گروه‌ها و سازمان‌ها برای اثربخشی خود رهبری را مد نظر قرار داده‌اند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که رهبری مهم‌ترین موضوع در حوزه رفتار سازمانی و روابط انسانی است تحقیقات انجام شده طی بیش از ۵۰ سال از رویکرد ویژگی‌ها حمایت متناقضی را به عمل آوردند. [۱]

پیروزی انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷، تنها تحول در نظام و ساختار اداری و دولتی کشور نبود، بلکه باورها، علاقه‌ها و ... را نیز دگرگون کرد. آرمان‌های مردمی، دینی و فرهنگی در نظام اداری کشور احیا شد و مدیریت نوین و جدیدی پا به عرصه وجود گذاشت. رویش جهاد سازندگی بر دامن انقلاب، فرهنگ ناب و جدیدی به نام «فرهنگ

^۱ کارشناس ارشد MBA



جهادی» را در کشور به وجود آورد. فرهنگی که در آن علاوه بر فعالیت‌های سازندگی و عمرانی، تحول فرهنگی را نیز در پی داشت. این نوع فرهنگ و مدیریت نه از قبل وجود داشت و نه از مدل‌ها و روش‌های مدیریتی مطرح موجود دنیا الگوبرداری کرده بود. بلکه مانند واژه جهاد سازندگی، خودجوش و مردمی بود. فرهنگی که در آن برنامه‌ریزی و سازماندهی عشق به حضرت امام (ره)، در اولویت قرار دادن فعالیت‌های فرهنگی، مسئولیت‌پذیری و اعتقاد به اینکه مردم ولی نعمت هستند، تعریف شده بود و حفظ نظام ارزشی جامعه، و اولویت قرار دادن مردم در رأس برنامه‌ها پذیرفته شده بود. [۲]

از سوی دیگر تیپ شخصیت مدیران همواره از مسائل مهم برای پژوهشگران بوده است. 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. یکی از ویژگی‌های این ماسک ثبات و دایمی بودن آن در طول نمایش بود. شخصیت یک فرد، ترکیبی از خصوصیات روان‌شناختی (مثل آرام، پرخاشگر، بلندپرواز، وفادار یا اجتماعی) است 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. [۳]

با وجود اینکه مدیریت در رهبری، فرآیند مشابهی است که به طور کلی در هر ارگان و سازمان و گروهی راهبرد مشابهی دارد، اما از لحاظ برخی ویژگی‌ها تفاوت‌هایی بین انواع مدیریت می‌توان مشاهده کرد. روشن است با وجود اینکه همه مدیران امر رهبری و هدایت گروهی بزرگ یا کوچک را برای رسیدن به اهدافی معین بر عهده دارند، این روند را با شیوه‌های مختلفی ممکن است پیش ببرند که هر یک از این شیوه‌ها به عنوان یک سبک مدیریتی خاص طبقه بندی می‌شوند. از این رو متغیر دوم قابل بررسی در این پژوهش، سبک مدیریت است.

لذا هدف اصلی این پژوهش شناخت میزان تأثیرگذاری تیپ شخصیت بر سبک مدیریت مدیران می‌باشد. از آنجا که روش پژوهش در نظر گرفته شده، معادلات ساختاری و شیوه گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه است، برای انجام آن لازم است مدیران یا کسانی که از آن‌ها شناخت کافی دارند، به پرسشنامه‌های طراحی شده به درستی و با صداقت پاسخ دهند.

۲. بازبینی پژوهش‌های پیشین

در این پژوهش به بررسی رابطه میان دو متغیر پرداخته می‌شود که در ادامه مدل‌های گوناگون و روابط حاصل از پژوهش‌های پیشین بیان می‌شود.

در این بخش به بیان پژوهش‌های پیشین در حوزه سبک مدیریت و اثربخشی پرداخته می‌شود.

۲.۱. تیپ شخصیت

- تاریخچه طبقه‌بندی تیپ‌های شخصیتی به زمان‌های دور بر می‌گردد. برخی مهم‌ترین مدل‌ها عبارتند از:
۱. بقراط و جالینوس شخصیت و منش افراد آدمی را وابسته به مزاج می‌دانستند. [۴]
 ۲. مدل آیزنگ از تیپولوژی شخصیت، ترکیبی است از نظریه بقراط و جالینوس، دو تیپ درونگرا و برونگرای یونگ، و عامل پایداری و ناپایداری (روان رنجوری) که خود به آن‌ها افزوده است. [۵]
 ۳. مدل شخصیتی A و B در سال‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ مطرح شد. شخصیت نوع A دارای روحیه تهاجمی، توانمندی در مخالفت، حساسیت زیاد نسبت به وقت و تأکید زیاد بر پیشرفت است. [۴]
 ۴. شش خصوصیت شخصیتی که برای توضیح و پیش بینی رفتار در سازمان‌ها شناسایی شده‌اند، عبارتند از: کانون کنترل، ماکیاولیسم، عزت نفس (غرور)، خودکنترلی، ریسک‌پذیری و شخصیت تیپ A. [۶]



رفتارهای تیپ‌های A یا B:

در حالی که برخی اشخاص، به کمک باورهای غیرمنطقی، برای خود استرس می‌آفرینند یا استرس‌های خود را تشدید می‌کنند، برخی دیگر استرس را به وسیله رفتار تیپ A به وجود می‌آورند. افراد تیپ A خیلی مبارزه‌جو، رقابت-پیشه، بی‌حوصله و پرخاشگرند. این افراد احساس می‌کنند که هل داده می‌شوند، زیر فشارند و یک چشمشان همیشه به ساعت است. آن‌ها نه تنها وقت‌شناس هستند، بلکه در اغلب موارد زودتر از موقع بر سر قرار حاضر می‌شوند؛ آن‌ها خیلی سریع غذا می‌خورند، راه می‌روند و حرف می‌زنند و اگر دیگران کند کار کنند، حوصله‌شان سر می‌رود. آن‌ها سعی می‌کنند بحث‌های گروهی را در اختیار خود بگیرند. افراد تیپ A، در تقسیم قدرت دشواری دارند، در نتیجه، کمتر آمادگی مشورت درباره مسوولیت‌های کاری دارند و بدین وسیله بر سنگینی کار خود می‌افزایند. همین افراد هستند که جنبه‌های منفی را نیز پررنگ‌تر نشان می‌دهند. وقتی در کاری شکست می‌خورند، در انتقاد از خود تسکین ناپذیرند و به دنبال انتقادهای منفی می‌گردند تا خود را اصلاح کنند.

اشخاص تیپ A در بازی تنیس و بازی پینگ‌پنگ دشواری دارند، زیرا نمی‌توانند توجه خود را تنها بر زدن توپ متمرکز کنند. آن‌ها مواظب شکل و فرم خود هستند، ضربه‌های خود را اصلاح می‌کنند و توقع دارند که به طور دایم کار خود را بهتر انجام دهند. به نظر می‌رسد که باورهای غیرمنطقی، بدین صورت که «باید در هر زمینه مورد علاقه خود متخصص و بهترین شد»، شعار آن‌هاست.

بر عکس، افراد تیپ B مسائل را خیلی آسان می‌گیرند و بیشتر به کیفیت زندگی اهمیت می‌دهند. آن‌ها کمتر جاه-طلب و کمتر بی‌حوصله و بیشتر منظم و محتاط هستند. افراد تیپ A، نسبت به افراد تیپ B، احساس می‌کنند که زمان زود می‌گذرد و سریع‌تر کار می‌کنند. افراد تیپ A، نسبت به افراد تیپ B، با ضریب هوشی برابر، نمرات بالاتری می‌گیرند و بیشتر پاداش دریافت می‌کنند و همچنین افراد تیپ A، نسبت به افراد تیپ B، بیشتر رقابت‌پیشه‌اند. [۷]

۲.۲. مدیریت جهادی

مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرمی داشتن مردم است از اهداف این مدیریت انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا می‌باشد تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مد نظر بوده و تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است جلب مشارکت از طریق تقویت جامعه مدنی بنیان‌های اجتماعی و درک شرایط محیطی و جلب اعتماد عمومی حاصل می‌شود مدیریت جهادی از طریق شناخت و به فعل رساندن ظرفیت‌های نهفته و پشتیبانی نهادی بر مبنای محوریت جامعه روستایی در فرآیند تصمیم‌گیری بسترهای مشارکت آن‌ها در عرصه اجتماعی و اقتصادی را فراهم آورده است ضمن این که تقویت باورها و آموزه‌های دینی و اعتماد عمومی به نهاد جهاد سازندگی به این هدف کمک نمود. [۸]

مدیریت جهادی سوای از مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی جهادی یا اسلامی برخوردار است با مدیریت مطلق، در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد. [۹]

دکتر خسرو موحد [۱۰] ویژگی‌های مدیریتی جهاد را در سه بعد کلی ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای دسته‌بندی کرده است و برای هر یک ویژگی‌هایی را برشمرده است.

و آقای مظاهر محمدی [۱۱] ویژگی‌های مدیران جهادی را به شرح ذیل بیان می‌دارد:

۱. وجود انگیزه خدایی در فعالیت‌ها، تبلیغ اسلام و انقلاب.
۲. خود باوری، اعتماد به نفس، جرأت در کار، نوآوری، خطر پذیری، پویایی و خلاقیت.



۳. اعتقاد به استقلال و لزوم خودکفایی.
۴. علاقه به کار ایثارگونه برای محرومین.
۵. احساس تعهد و مسئولیت شدید در رسیدن به هدف و سرعت در کار.
۶. توان کار دسته جمعی، مشارکتی، شورایی.
۷. همدلی با مردم و توان کسب مشارکت آنان و اهمیت دادن به آنان.
۸. وجود اهمیت سازمانی قوی و علاقه به جهاد سازندگی.
۹. برقراری روابط عاطفی و غیر رسمی در انجام فعالیت‌های رسمی.
۱۰. قناعت، ساده زیستی شخصی و سازمانی، صرفه جویی، امانت داری و در نظر گرفتن منافع عمومی.
۱۱. سادگی سازمانی، اعتماد به همکاران و مساعد نمودن محیط سازمان برای رشد اعضا.
۱۲. نشاط و سرزندگی در کار، وجود روحیه جوانی.
۱۳. داوطلبانه بودن فعالیت و همکاری.

اما آقای علی نجفی [۱۲] در مقاله خود از کارایی مدیران و نیروهای جهادی در بخش اقتصادی حکایت می‌کند و

می‌نویسد:

«بهرتر است با محکی به خود بیاییم از همین امروز شایسته سالاری را به معنای واقعی حاکم کنیم تا به معنای واقعی به اصلاح الگوی مصرف رسیده باشیم؛ زیرا اگر استفاده به جا و به موقع از نیروی انسانی متخصص و متعهد را در دستور کار قرار دهیم از هرز روی امکانات مادی و سرمایه‌های اندوخته شده کشور جلوگیری کرده نیز سرمایه والاتری به نام نیروی انسانی کارآمد را جهت اداره امور و سپردن مناصب و مسئولیت‌ها حفظ کرده‌ایم و این معنای واقعی و غایت آمال پی گیران بحث اصلاح الگوی مصرف می‌تواند باشد.»

و آقای رضا میقانی [۱۳] مسئولیت‌پذیری مدیران جهادی را مورد تاکید قرار داده است آن‌ها را افراد پاسخ‌گو و مسئولیت‌پذیر که راغب به انجام کار و ادای وظیفه هستند و از سستی و کاهلی پرهیز می‌کنند؛ توصیف می‌نماید.

۲.۳. سبک مدیریت

یکی از عوامل مهم در موفقیت سازمان‌ها، سبک مدیریت مدیران آنان می‌باشد. یکی از عوامل شکل‌دهنده سبک رهبری مدیران، نظام ارزشی مدیر یا تصور ذهنی او از انسان می‌باشد. تاکنون به ترتیب تاریخی چهار تصور از انسان ارائه شده است که شامل انسان اقتصادی- عقلایی، انسان اجتماعی، انسان خودشکوفای و انسان پیچیده است. مدیری که تصور اقتصادی- عقلایی از انسان دارد، همواره دستوری و آمرانه عمل می‌کند و کسی که انسان را موجودی اجتماعی می‌داند، با دیگران استدلالی- تشویقی یا حمایتی برخورد می‌کند. مدیری که انسان را خودشکوفای می‌پندارد با کارکنان تفویضی رفتار می‌کند و سرانجام کسی که باور دارد که انسان موجودی پیچیده است، رفتار او را نیز پیچیده و تا اندازه- ای راز آمیز می‌داند. چنین مدیری بر حسب تشخیص خود از سبک‌های رهبری متفاوت استفاده خواهد نمود. [۱۴]

طبق تئوری مسیر- هدف که یکی از تئوری‌های مدیریت است و می‌گوید عملکردهای اولیه مدیر، پاداش‌های قابل دسترسی را برای زیردستان در محل کار مطلوب و با ارزش می‌سازد و روشن می‌شود که رفتارهای مختلف به پاداش- های متناسب به آن منتهی می‌گردد، مدیر بر حسب موقعیت یک یا چهار سبک مدیریت را اعمالی می‌کند که این چهار نوع رفتار مدیریتی عبارتند از:

مدیریت دستوری: سبکی که انتظارات را روشن کرده و دستورات مشخصی را صادر و از زیردستان می‌خواهد که طبق قوانین و رویه‌ها عمل کنند.

مدیریت حمایتی: ملاحظه‌گر بوده و به رفاه زیردستان توجه دارد. جو دوستانه‌ای ایجاد می‌نماید.



مدیریت مشارکتی: رفتاری که خواهان مشاوره با زیردستان بوده و قبل از اتخاذ تصمیم از نظراتشان استفاده می-کند.

مدیریت توفیق‌گرا: سبکی که در آن مدیر اهداف چالشی تعیین نموده، خواهان اصلاح عملکرد است و اطمینان دارد زیردستان مطابق استانداردهای عالی عمل خواهند کرد. [۱۵]

اما گندرون [۱۶] در کتاب خود روشی را برای طبقه‌بندی سبک مدیریت و شناسایی نقاط ضعف و قوت مدیران بیان می‌دارد و شیوه‌ای را برای پیش‌بینی نتیجه شیوه مدیریت مدیران ارائه می‌کند. او چهار سبک پایه برای مدیریت تعریف می‌کند و بیان می‌دارد که وجود این چهار سبک در امور مختلف می‌تواند سلامت سازمان، اثربخشی و کارایی را نتیجه دهند. در جدول شماره ۱، این چهار سبک تشریح شده است.

جدول شماره ۱- سبک‌های مدیریت از دید گندرون

سبک مدیریت	نقش	سازمانی که او می‌سازد	ویژگی اموری که اثربخش است
P	نتیجه‌گرایی	وظیفه‌ای	امور کوتاه مدت
A	نظارتی	سیستمی	امور کوتاه مدت
E	کارآفرینی	بیش‌فعال	امور دراز مدت
I	یکپارچه‌سازی	ارگانیک	امور دراز مدت

گندرون معتقد است این چهار سبک باید در اجزای مختلف سازمان جاری باشند و از آن‌ها به عنوان چهار ویتامین یاد می‌کند که باید از تمامی این ویتامین‌ها برای سلامتی بهره جست.

از دیگر پژوهش‌های انجام شده می‌توان به پژوهش اوشاگمبی و اوچلی [۱۷] با عنوان سبک‌های رهبری و رفتاری مدیران، دالویکز و هیگز [۱۸] با عنوان ارزیابی سبک‌های رهبری و محیط سازمانی و اوشاگمبی و گیل [۱۹] با عنوان تفاوت در سبک رهبری و رفتاری در سطوح سلسله مراتبی در سازمان‌های انگلستان نام برد.

در این پژوهش از مدل گروه رما [۲۰] برای شناسایی سبک مدیریت مدیران عامل دارای ابعاد ذیل استفاده شد:

۱. سبک استبدادی/ دیوان‌سالارانه AB: به روشنی مسیر را مشخص می‌کند، نظارت مستقیم و نزدیک دارد. کارکنان در برابر سیاست‌ها و قوانین تسلیم محض هستند. ریسک‌های بالا و موقعیت‌های بحرانی را کنترل می‌کند.
۲. سبک استبدادی/ انبازی‌کننده AP: تجهیزاتی را می‌فروشد تا بز خری کند. با کنترل شدید مدیریت می‌کند. کارکنان در برابر استانداردها تسلیم محض هستند. مردم را درگیر بخشنامه‌ها و مستندات می‌کند.
۳. سبک دموکراتیک/ انبازی‌کننده DP: مسیر و تجهیزات را با دیگران به اشتراک می‌گذارد. بر اساس همکاری مدیریت می‌کند. مردم را به تولید ایده تشویق می‌کند. از ایجاد تیم‌ها حمایت می‌کند و به دنبال رابطه برابر با گزارش مستقیم است.

۴. سبک آزادی با کنترل FC: با آزادی عمل همراه با گزارش مستقیم موافق است. از طریق استفاده از کنترل-های دلخواه مدیریت می‌کند. کارکنان را به خودشایستگی و خود مدیریت تشویق می‌کند. از توسعه‌های انفرادی حمایت می‌کند.

۵. سبک مربی‌گری/ حمایت CS: کارکنان را به خود مدیریت هدایت می‌کند. از رشد همیشگی کارکنان بازخواست می‌کند. به عنوان مربی و مرشد در صورت لزوم عمل می‌کند. به صورت فعال رشد نیروها را تشویق می‌کند.

۲.۴. رابطه تیپ شخصیت و سبک مدیریت

دکتر حسین شکرکن و همکاران [۲۱] به بررسی رابطه میان تیپ شخصیت و سبک مدیریت در میان مدیران دولتی شهرستان اهواز پرداخته‌اند و نتیجه بررسی ایشان رابطه مستقیم این دو متغیر را نشان می‌دهد.

۳. مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌های آن

با توجه به ادبیات نظری بالا، فرضیه‌های این پژوهش به صورت زیر تنظیم شده‌اند:

H1: سبک مدیریت مدیران متأثر از تیپ شخصیتی آنان است.

H2: سبک مدیریت جهادی در تیپ شخصیتی B بیشتر است.

H3: افراد دارای تیپ شخصیتی B به سبک مدیریت جهادی بیش‌تر از سایر سبک‌ها تمایل دارند.

با توجه به فرضیه پژوهش و متغیرهای آن، مدل پژوهش در شکل شماره ۱ آمده است. در این مدل، تیپ شخصیتی از پرسشنامه پایان نامه خانم نادری [۷] اخذ شده است و متغیر سبک مدیریت مدیران بر اساس پرسشنامه ارائه شده توسط گروه رما [۲۰] سنجش می‌گردد. سبک مدیریت جهادی نیز بر اساس مؤلفه‌های همین پرسشنامه اندازه‌گیری می‌شود.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی اولیه پژوهش

۴. روش شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ فلسفی از پارادایم اثبات‌گرا بهره برده است. جهت‌گیری پژوهش نیز کاربردی است. در این پژوهش از راهبرد کمی برای انجام آن استفاده شده است. این پژوهش از حیث مکانی، یک پژوهش میدانی است. راهبرد این پژوهش از نوع معادلات ساختاری یا لیزرل است.

جامعه آماری را شرکت‌های انتفاعی کارآفرین کوچک (دارای کمتر از ۵۰ نفر پرسنل) تشکیل می‌دهند. توجه به تعداد ۷ متغیر آشکار در مدل مفروض، تعداد ۷۰ نمونه برآورد می‌شود. پرسشنامه میان مدیران ۹ شرکت توزیع و در نهایت هفتاد پرسشنامه دریافت گردید.

برای روایی محتوایی پرسشنامه، پرسشنامه در اختیار ۵ نفر نمونه قرار گرفت، تا قبل از توزیع نهایی اشکالات آن مرتفع و روایی آن سنجش شود. برای آزمون پایایی شاخص‌های به دست آمده، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. جدول شماره ۲ میزان محاسبه شده این ضرایب را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. چنان که دیده می‌شود، میانگین ضریب آلفای کرونباخ ۰.۷۰۵ است و در محدوده مجاز می‌باشد.

جدول شماره ۲- وضعیت پایایی متغیرهای پژوهش (آلفای کرونباخ)

متغیر آشکار	تعداد پرسش	ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه پایه
سبک‌های مدیریتی	۹	۰.۶۶۹	گروه رما [۲۰]
تیپ شخصیتی	۲۰	۰.۷۲۱	خانم نادری [۷]

۵. یافته‌های پژوهش

طبقه‌بندی مدیران شرکت‌های نمونه در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول شماره ۳- طبقه‌بندی مدیران شرکت‌های نمونه‌گیری شده از منظر جنسیت، سطح تحصیلات و نوع

نوع	فراوانی	فراوانی	نوع	فراوانی	فراوانی	نوع	فراوانی	فراوانی
فراوانی	فراوانی	نوع	فراوانی	فراوانی	نوع	فراوانی	فراوانی	فراوانی



نسبی	مطلق		نسبی	مطلق		نسبی	مطلق	
۲۱.۵	۱۵	مدیریت ارشد	۲۰	۱۴	کارشناسی ارشد	۸۸.۵	۶۲	مرد
۳۰	۲۱	مدیریت میانی	۶۷	۴۷	کارشناسی	۱۱.۵	۸	زن
۴۸.۵	۳۴	مدیریت اجرایی	۱۳	۹	دیپلم و زیر آن			
۱۰۰	۷۰	مجموع	۱۰۰	۷۰	مجموع	۱۰۰	۷۰	مجموع

آزمون مدل مفهومی پژوهش:

ابتدا به آنالیز نرم افزار SPSS بر روی داده‌های گردآوری شده پرداخته شد. حاصل آزمون ANOVA یک طرفه در جدول شماره ۴ و جدول شماره ۵ آمده است.

جدول شماره ۴- نتایج توصیفی آزمون ANOVA یک طرفه داده‌ها

سبک مدیریت	تیپ شخصیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطا
سبک استبدادی/ دیوان سالارانه	تیپ A	55	33.7273	5.97357	.80548
	تیپ B	15	19.4000	6.41204	1.65558
	کل	70	30.6571	8.44571	1.00946
سبک استبدادی/ انبازی کننده	تیپ A	55	28.9636	3.36080	.45317
	تیپ B	15	25.2000	3.38484	.87396
	کل	70	28.1571	3.68560	.44051
سبک دموکراتیک/ انبازی کننده	تیپ A	55	22.1636	6.21755	.83837
	تیپ B	15	32.1333	7.94505	2.05140
	کل	70	24.3000	7.74849	.92612
سبک آزادی با کنترل	تیپ A	55	23.4182	2.77349	.37398
	تیپ B	15	27.6000	4.53242	1.17027
	کل	70	24.3143	3.62976	.43384
سبک مربی‌گری/ حمایت	تیپ A	55	26.7273	4.12515	.55623
	تیپ B	15	30.6667	5.16398	1.33333
	کل	70	27.5714	4.62373	.55264
سبک مدیریت جهادی	تیپ A	55	22.7818	5.72095	.77141
	تیپ B	15	32.7333	6.58425	1.70005
	کل	70	24.9143	7.16421	.85629

جدول شماره ۵- نتایج همبستگی آزمون ANOVA یک طرفه داده‌ها

		مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	نرخ میانگین مربعات زوج	سطح معنی‌داری
سبک استبدادی/ دیوان سالارانه	میان گروه‌ها	2419.262	1	2419.262	65.738	.000
	درون گروه‌ها	2502.509	68	36.802		
	کل	4921.771	69			
سبک استبدادی/ انبازی کننده	میان گروه‌ها	166.944	1	166.944	14.737	.000
	درون گروه‌ها	770.327	68	11.328		
	کل	937.271	69			
سبک دموکراتیک/ انبازی کننده DP	میان گروه‌ها	1171.439	1	1171.439	26.809	.000
	درون گروه‌ها	2971.261	68	43.695		
	کل	4142.700	69			



سبک آزادی با کنترل FC	میان گروه‌ها	206.104	1	206.104	19.937	.000
	درون گروه‌ها	702.982	68	10.338		
	کل	909.086	69			
سبک مربی‌گری/ حمایت CS	میان گروه‌ها	182.900	1	182.900	9.625	.003
	درون گروه‌ها	1292.242	68	19.004		
	کل	1475.143	69			
سبک مدیریت جهادی JH	میان گروه‌ها	1167.171	1	1167.171	33.428	.000
	درون گروه‌ها	2374.315	68	34.916		
	کل	3541.486	69			
سبک مدیریت	میان گروه‌ها	86.497	1	86.497	38.457	.000
	درون گروه‌ها	152.945	68	2.249		
	کل	239.443	69			

همان گونه که مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری تمام وابستگی‌ها کمتر از ۰.۰۰۳ و در محدوده مجاز است؛ بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل انجام شده و نتایج مندرج در جدول شماره ۵، درباره فرضیه نخست پژوهش، موارد ذیل قابل بیان است:

فرضیه H1: رابطه میان سبک مدیریت و تیپ شخصیت مدیران مورد تایید قرار گرفت. بر اساس نتایج، مشاهده می‌شود که بیش‌ترین میانگین در سبک مدیریت جهادی برای تیپ شخصیتی B است و همچنین از میان تمامی میانگین‌های مربوط به تیپ شخصیتی B، مدیریت جهادی دارای بالاترین عدد می‌باشد. می‌توان اولویت‌بندی تأثیر تیپ شخصیت بر سبک مدیریت را به صورت مندرج در جدول شماره ۶ بیان داشت.

جدول شماره ۶- اولویت‌بندی تأثیر تیپ شخصیت بر سبک‌های مدیریت بر مبنای میانگین حاصل

تیپ B	تیپ A	سبک مدیریت
۲	۱	سبک استبدادی/ دیوان‌سالارانه
۲	۱	سبک استبدادی/ انبازی‌کننده
۱	۲	سبک دموکراتیک/ انبازی‌کننده
۱	۲	سبک آزادی با کنترل
۱	۲	سبک مربی‌گری/ حمایت
۱	۲	مدیریت جهادی

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول شماره ۶، می‌توان درباره فرضیه شماره ۲ این چنین قضاوت نمود:

فرضیه H2: سبک مدیریت جهادی در تیپ شخصیتی B بیشتر است. این فرضیه تایید شد. همچنین می‌توان اولویت‌بندی انتخاب سبک مدیریت بر اساس تیپ شخصیت را به صورت مندرج در جدول شماره ۷ بیان داشت.

جدول شماره ۷- اولویت‌بندی انتخاب سبک مدیریت بر اساس تیپ شخصیت بر مبنای میانگین حاصل

تیپ شخصیت	سبک استبدادی/ دیوان‌سالارانه	سبک استبدادی/ انبازی‌کننده	سبک دموکراتیک/ انبازی‌کننده	سبک آزادی با کنترل	سبک مربی‌گری/ حمایت	مدیریت جهادی
A	۱	۲	۶	۴	۳	۵
B	۶	۵	۲	۴	۳	۱

بر اساس موارد مندرج در جدول شماره ۷، می‌توان درباره فرضیه شماره ۳ نیز به این شرح نتیجه‌گیری نمود: فرضیه H3: افراد دارای تیپ شخصیتی B به سبک مدیریت جهادی بیش‌تر از سایر سبک‌ها تمایل دارند. این فرضیه نیز تایید شد.



۶. بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش فرضیه نخست به رابطه میان سبک مدیریت و تیپ شخصیت مدیران مورد تایید قرار گرفت. بنابراین تیپ‌های متفاوت از شخصیت به سبک‌های مختلف تمایل دارند. یافته‌های مربوط به فرضیه نخست با نتایج به دست آمده از پژوهش نادری [۷] مطابقت دارد.

همچنین فرضیه دوم یعنی سبک مدیریت جهادی در تیپ شخصیتی B بیشتر است؛ نیز تایید شد و این به آن معنا است که نسبت بیش‌تری از افرادی که از سبک مدیریت جهادی استفاده می‌کنند، دارای تیپ B هستند. این نتیجه با ویژگی‌های بیان شده از سوی آقای مظاهر محمدی [۱۱] برای مدیران دارای سبک مدیریت جهادی هم‌خوانی دارد.

فرضیه سوم عبارت است از افراد دارای تیپ شخصیتی B به سبک مدیریت جهادی بیش‌تر از سایر سبک‌ها تمایل دارند. این فرضیه نیز تایید شد. این نتیجه بیان می‌دارد که سبک مدیریت جهادی از سوی افراد دارای تیپ شخصیتی B به راحتی مورد پذیرش قرار می‌گیرد و کم‌ترین مشکل برای آموزش ایشان وجود دارد.

در پایان خاطر نشان می‌شود هرچند تیپ شخصیتی A به عنوان بیماری شخصیتی نیست، اما سبک مدیریت جهادی به عنوان یک سبک خاص که افراد با ویژگی‌های شخصیتی ویژه‌ای را می‌طلبد، از سوی ایشان کمتر مورد استقبال قرار می‌گیرد و شاید بتوان بر روی تربیت فرزندان این مرز و بوم به گونه‌ای برنامه‌ریزی کرد که این سبک مدیریت بیش‌تر مورد پذیرش و استفاده باشد.

مراجع

- [۱] مهداد، علی (۱۳۸۱)، «روانشناسی صنعتی و سازمانی»، جنگل، اصفهان.
- [۲] دانایی، ته‌مین و موسوی، فروغ السادات (۱۳۸۶)، شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران.
- [۳] می‌می، سیدمحمد، خنیفر، حسین و عربی‌خوان، مهلا (۱۳۸۷)، بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، جلد ۱.
- [۴] علوی، سید امین الله (۱۳۸۱)، «روانشناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی)»، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- [۵] مقدمی پور، مرتضی (۱۳۸۲)، «روانشناسی کار»، کتاب مهربان نشر، تهران.
- [6] Hautala, Tiina. s.l. (2006), *The Relationship between Personality and Transformational Leadership*, Journal of Management Development, Vol. 25.
- [۷] نادری، خیرالسنّا (۱۳۸۱)، بررسی مقایسه بین خودپنداره با تیپ شخصیتی و آرزوهای شغلی دانش آموزان دختر و پسر پیش دانشگاهی شهرستان شهر کرد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س).
- [۸] فغوذ مغربی، حمید (۱۳۸۸)، راه‌کارهای مؤثر در جلوگیری از افت مدیریت و فرهنگ جهادی، دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران.
- [۹] مرتضوی، مهدی (۱۳۸۸)، واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی، دفتر نماینده ولی فقیه، تهران.
- [۱۰] موحد، خسرو (۱۳۸۶)، تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی، همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران.
- [۱۱] محمدی، مظاهر (۱۳۸۸)، تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن، دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران.
- [۱۲] نجفی، علی (۱۳۸۸)، توجه به فرهنگ جهادی راهکاری مناسب در نیل به اصلاح الگوی مصرف در کشور، دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران.
- [۱۳] می‌قانی، رضا (۱۳۸۸)، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در مدیریت و فرهنگ جهادی، دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران.
- [۱۴] دلاور، علی و قنبریان، اعظم (۱۳۸۶)، بررسی ارتباط بین ادراک مدیران از زیردستان و سبک مدیریتی آنان در دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۲-۱۳۸۳، فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی.



[۱۵] یزدان پناه، زهرا و غیره (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان آنان در دبیرستان‌های شهر بجنورد، پژوهشنامه تربیتی، جلد زمستان، ص. ۱۵۳-۱۶۷.

[16] Gendron, George M. (2004), *Management/Mismanagement Styles*. Adize Institute Publishing, Santa Barbara.

[17] Oshagbemi, Titus and Ocholy, Samuel. (2005) *Leadership styles and Behavior profiles of Managers.*, JMD, Vol. 25.

[18] Dulvics, Victor and Higgs, Malcom. (2004), *assessing leadership styles and organizational context.*, journal of managerial psychology, Vol. 20, pp. 105-123.

[19] Oshagbemi, titus and Gill, Roger. (2003) *Differences in leadership styles and behavior across hierarchical levels in u.k. organizations.*, the leadership & organization development journal, pp. 93-106.

[20] Rhema. rhemagrouponline. (2010), [Online], <http://www.rhemagrouponline.com>.

[۲۱] شکرکن، حسین، نوین نام، غلام عباس و مهرابی زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، جلد ۳.

[۲۲] زنگویی، سلیمان. (۱۳۷۴)، تفکیک مدیران اثربخش و غیراثربخش از دیدگاه دبیران و مقایسه برخی از ویژگی‌های آن‌ها در دبیرستان‌های شهرستان‌های بیرجند در سال تحصیلی ۷۳-۷۴. دانشگاه تربیت معلم، تهران.