شخصیت مدیران و سبک رهبری آنان: کاربرد مدل ۵ عاملی شخصیت

مهتاب علی خانی[۱]، امیر عمرانی[۱]، محرم زنگنه[۲]، حسن برکتی[۳]، ابولفضل نفیسی[٤]، منصور دلپسند[۵]، اصغر اشرفی حافظ[٦*]، محمدرضا بسطامی[۷]

۱) گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

۲) گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز بهداشت ملایر، دانشگاه علوم پزشکی همدان

۳) گروه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران

۴) گروه مدیریت خدمات بهداشتی–درمانی، سازمان تامین اجتماعی مشهد

۵) گروه سیاستگذاری سلامت، سازمان تامین اجتماعی تهران

۶) مرکز تحقیقات پروتئومیکس، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران

۷) گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامائی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام

تاریخ دریافت: ۹۲/٤/۱۷ تاریخ پذیرش: ۹۲/۸/۲۰

چکیده

مقدمه: علی رغم آن که عوامل زیادی بر کارائی سازمان ها تاثیر می گذارند، اما شکی نیست که رهبری از مهم ترین عوامل موفقیت سازمان هاست. بیمارستان مانند هر سازمان دیگری نیازمند رهبری کارآمد و موثر، در سطح کل سازمان و در سطح خرد آن است. هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین سبک های رهبری مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه های علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی و ارتباط آن با تیپ شخصیتی آنان بر اساس مدل ۵ عاملی شخصیت بود.

مواد و روش ها: مطالعه حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را مدیران بیمارستان های وابسته به دانشگاه های علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی تشکیل داد. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسش نامه بود. سبک رهبری مدیران توسط پرسش نامه رنسیس لیکرت(۱۹۶۷) و تیپ شخصیتی آنان توسط پرسش نامه ۵ عامل بزرگ مک کرای و دودی کاستاو(۱۹۸۷) اندازه گیری شد. جهت تعیین اعتبار پرسش نامه ها، از روش اعتبار تکنیکی و محتوایی استفاده شد و ثبات پرسش نامه ها با روش آزمون–بازآزمون، تخمین زده شد.

یافته های پژوهش: یافته های پژوهش حاضر نشان داد که سبک رهبری غالب در مدیران مورد مطالعه، سبک مشاوره ای و تیپ غالب شخصیتی، تیپ وظیفه گرایی بود. ارتباط بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران نزدیک به سطح معنی دار بود.(P=0.06)

بحث و نتیجه گیری: با توجه به نتایج حاصله و ارتباط بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران می توان با استفاده از تیپ شخصیتی مدیران، تا حدودی سبک رهبری ایشان را پیش بینی نمود.

واژه های کلیدی: سبک رهبری، تیپ شخصیتی، مدل پنج عاملی، مدیران، بیمارستان

* نویسنده مسئول: مرکز تحقیقات پروتئومیکس، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران

Email: Ashrafihafez@gmail.com

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-10-14]

مقدمه

رهبری و شیوه های مختلف آن از دیر زمان توجه محققان و مدیران را به خود جلب نموده است،(۱). پس از جنگ جهانی دوم تحقیقات متعددی به منظور تعیین الگوها یا شیوه های موثر و مطلوب رهبری به عمل آمد،(۲). و شاید یکی از مهم ترین پرسش هایی که ذهن انسان عصر حاضر را به تکاپو وا داشته است این باشد که بهترین شیوه رهبری کدام است.(۳)

شخصیت، یکی از عوامل موثر در ایجاد تفاوت های فردی در رهبران است،(۴)، و بیشترین کاربرد تئوری های شخصیتی در محیط های کاری، از طریق شناسایی ویژگی هایی چون کانون کنترل، مناعت طبع، میزان موفقیت گرا بودن و... است که با محیط کار ارتباط مستقیم دارند.(۵،۶)

بیمارستان نیز مانند هر سازمان دیگری نیازمند رهبری کارآمد و موثر، چه در سطح کل سازمان و چه در سطح خرد آن می باشد و این امر امکان پذیر نیست مگر این که مدیران این مراکز، سبک رهبری خود را متناسب با شرایط مقتضی و اهداف بیمارستان، انتخاب نمایند،(۷). نوع سازمان، شرایط محیطی و حتی پرسنل، می توانند سبک و رفتار رهبر را محدود نمایند.(۸)

آمارها نشان می دهد عمده پژوهش های انجام شده بر روی سبک رهبری و تیپ های شخصیتی، در ایران در رابطه با موضوعاتی چون: ارتباط سبک رهبری و سلامت سازمانی،(۹)، رابطه تیپ های شخصیتی A,B و خوش بینی-بدبینی کارکنان،(۱۰)، رابطه بین سبک رهبری مدیران، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان انجام شده و کمتر به رابطه بین سبک رهبری و تیپ شخصیتی مدیران بیمارستان ها توجه شده است. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه تیپ شخصیتی با سبک رهبری مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی بود.

مواد و روش ها

این مطالعه از نوع همبستگی بود و به صورت مقطعی انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش را مدیران بیمارستان های وابسته به دانشگاه های علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی تشکیل می داد که به علت محدودیت تعداد جامعه، نمونه گیری انجام نشد. در این پژوهش از مدل بلیک و موتن برای تعیین سبک های مدیریتی مدیران استفاده شد. در این مدل سبک های رهبری عبارتند از تیمی، وظیفه مدار، باشگاهی، میانه و بی خاصیت که از پاسخ افراد به هر یک از عناصر ۶ گانه : ۱-اتخاذ تصمیم ۲-اعتقادات ۳-اختلاف و کشمکش ۴-شوخ طبعی ۵-سعی و کوشش ۶-خلق و خوی، سبک رهبری او حاصل می گردید.

ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، پرسش نامه سبک رهبری رنسیس لیکرت(۱۹۶۷) و پرسش نامه ۵ عامل بزرگ مک کرای و دودی کاستاو برای بررسی تیپ شخصیتی مدیران(۱۹۸۷) بود.

در رابطه با اعتبار ابزار پژوهش، در ابتدا اعتبار تکنیکی پرسش نامه ها تعیین گردید؛ به طوری که ابتدا پرسش نامه ها توسط یک مترجم به فارسی برگردانیده شد و سپس از زبان فارسی توسط مترجم مستقل دیگری مجدداً به زبان انگلیسی ترجمه گردید. سپس پرسش نامه ها جهت اظهار نظر در اختیار اساتید و متخصصین رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، روان شناسی و ۳ تن از مدیران بیمارستان ها قرار گرفت و از نظرات آن ها جهت اصلاح محتوای پرسش نامه ها استفاده شد.

جهت تعیین ثبات پرسش نامه ها از روش آزمون-باز آزمون استفاد گردید بدین صورت که پرسش نامه ها در دو نوبت به فاصله ۱۰ روز در اختیار ۱۵ نفر از افراد جامعه پژوهش قرار گرفت و سپس میزان همبستگی بین پاسخ های دو نوبت، محاسبه شد و ضریب ثبات حاصله برای پرسش نامه تعیین سبک رهبری معادل r=٪۷۵ و برای پرسش نامه تعیین تیپ شخصیتی r=٪۸۵ بود.

پرسش نامه تعیین تیپ شخصیتی دارای ۴۴ پرسش و محتوای آن به شرح زیر بود:

-تیپ شخصیتی عصبیت و تحریک پذیری: تجربه گرا، تحریک پذیر، عصبی، خلق و خو متغیر، ناراحت درباره امور و غمگین

-تیپ شخصیتی وظیفه گرایی: برنامه ریز، دستوردهنده، توجه به جزئیات، وظیفه گرا، هدف گرا، بسیار دقیق و منظم

-تیپ شخصی مشوق و محرک: پرانرژی، پرحرف، آغازگر بحث و مشاجره، محرک و مشوق دیگران، راحت در جمع، همکاری و همراهی با دیگران

-تیپ شخصیتی خلاقیت و جسارت: هنر دوست، ماجراجو، دامنه لغت وسیع، کنجکاو، تخیل پویا، درک فوق العاده سریع موضاعات، پرازایده و عقاید عجیب و عالی، هیجانی

-تیپ شخصیتی سازگاری و مشارکت جویی: سازگار، مشارکت و مشاوره، همدردی و همراهی با همکاران، ملایم، درک احساسات دیگران

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-10-14]

پس از آماده سازی نهایی، پرسش نامه در اختیار پاسخگویان قرارگرفت و ضمن ارائه آموزش لازم درمورد نحوه تکمیل پرسش نامه ها، درمورد اختیاری بودن شرکت در پژوهش و محرمانه بودن پاسخ های افراد به سوالات پرسش نامه ها، توضیحات لازم ارائه گردید. پرسش نامه تعیین سبک رهبری نیز شامل ۱۸ سوال بود که در هر سوال چهار گزینه «هیچ»، «تا حدودی»، «قابل توجه»، «کامل» که هر کدام دارای ۱ امتیاز بودند، مطرح گردید. امتیازات هر ستون در پایان همان ستون جمع زده می شد و ستونی که بیشترین امتیاز را به خود اختصاص می داد سبک رهبری غالب فرد را یقین می نمود.

نحوه امتیازدهی پرسش نامه تعیین تیپ شخصیتی

در پرسش نامه تعیین تیپ شخصیتی از مدل «۵ عامل بزرگ» استفاده گردید که شامل ۴۴ سوال بود. در تعیین سبد غالب شخصیتی مدیران، مجموع امتیازات هر سبد بر تعداد سوالات مربوطه تقسیم گردید. بدین ترتیب سبدی که بزرگ ترین میانگین نمره را به خود اختصاص می داد سبد غالب تیپ شخصیتی فرد را تعیین می نمود. در ذیل ابعاد پنج گانه فوق الذکر و روش محاسبه میانگینی نمرات بر روی آن ها ارائه گردیده است.

رویه زیر جهت تشخیص بعد غالب شخصیتی در افراد مورد پژوهش مورد استفاده قرار گرفت:

*سوالات ۸ /(۳۶+ ۳۱+۲۶+ ۲۱+ ۱۶+۱۱+۶+۱) مشوق و محرک

*سوالات ۹ /(۴۲ + ۳۷+ ۳۲ +۲۷+۲۲+۱۷+۱۲+۷+۲) سازگاری و مشارکت جویی

*سوالات ۹ /(۴۳+۳۸+۳۳+۲۸+۲۳+۱۸+۱۳+۸+۳) وظیفه و هدف گرایی

*سوالات ۸/ (۳۹+۳۴+۲۹+۲۴+۱۹+۱۴+۹+۴) عصبیت و تحریک پذیری

*سوالات ۱۰/ (۴۴+۴۱+۴۰+۳۵+۳۰+۲۵+۲۰+۱۵+۱۰+۵) خلاقیت و جسارت

یافته های پژوهش

از ۵۰ پرسش امه توزیع شده در بین مدیران، ۴۴ نسخه آن تکمیل گردید و به پژوهشگر بازگردانیده شد که نتایج آن در این جا گزارش می گردد. جدول شماره ۱ توزیع فراوانی مدیران شرکت کننده را بر حسب نوع بیمارستان، گروه های سنی، سابقه مدیریت و میزان تحصیلات را نشان می دهد.

در این مطالعه ۵۲ درصد مدیران در بیمارستان های دولتی و ۴۸ درصد مدیران در بیمارستان های تخصصی مشغول به کار بودند. بزرگ ترین گروه سنی ۴۰-۳۶ سال، و بیشترین سابقه کار ۵-۲ سال خدمت در سمت مدیریت بود. عمده مدیران مورد مطالعه دارای مدرک لیسانس(۵۶/۸ درصد) بودند.

یافته های پژوهش حاضر در رابطه با سبک رهبری نشان داد که بیشترین فراوانی سبک رهبری مربوط به سبک مشاوره ای(با ۳۶/۴ درصد) و پس از آن به ترتیب سبک های استبدای خیرخواهانه(۲۷/۳ درصد)، مشارکتی و استبداد استثماری(هر دو ۱۸/۲درصد) بود.(جدول شماره ۲)

در رابطه با سبک رهبری، یافته ها نشان داد که سبک غالب در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران، سبک رهبری مشارکتی(با ۳۷/۵ درصد)، در دانشگاه علوم پزشکی تهران و شهید بهشتی، سبک مشاوره ای به ترتیب با ۴۶/۶ درصد و ۴۶/۱ درصد بود. در مجموع سبک غالب رهبری در بیمارستان های هر سه دانشگاه، سبک مشاوره ای(۳۶/۴ درصد) بود.

در بیمارستان های عمومی، بیشتر مدیران دارای سبک رهبری استبدادی خیرخواهانه بودند(۱۸/۲درصد)؛ و در بیمارستان های تخصصی بیشتر مدیران(۴۲/۸ درصد) سبک رهبری مشاوره ای داشتند. در مجموع سبک رهبری غالب مدیران شرکت کننده در این پژوهش سبک مشاوره ای(۳۶/۴ درصد) بود. در همین رابطه، آزمون آماری کای اسکوئر نشان داد بین سبک رهبری و نوع بیمارستان(تخصصی یا عمومی) ارتباط معنی دار آماری وجود نداشت.(P=0.68)

یافته ها در رابطه با سابقه کار مدیران در سمت مدیریت نشان داد که مدیران با سابقه کار مدیریتی بین ۲ تا ۵ و ۶ تا ۹ سال، از سبک مشارکتی استفاده نمی کردند و سبکی که در این گروه بیشترین کاربرد را داشت، سبک مشاوره ای بود(به ترتیب ۴۱/۶ درصد و ۵۶/۲ درصد). در گروهی که بیش از ۱۰ سال سابقه کار در سمت مدیریت داشتند، سبک مشارکتی،(۸۵ درصد) سبک غالب بود.

نتیجه آزمون کای اسکوئر نشان داد، بین سبک رهبری و سابقه مدیریتی ارتباط معنی دار آماری وجود ندارد.(P=0.2) یافته های پژوهش حاضر در رابطه با سن مدیران نشان داد در هر دو گروه سنی زیر ۴۰ سال و بالای ۴۰ سال، سبک غالب رهبری، سبک مشاوره ای است.(به ترتیب ۳۶/۸ درصد و ۳۶ درصد) لذا آزمون آماری کای اسکوئر نشان داد که بین سبک رهبری و سن ارتباط معنی دار آماری وجود ندارد.(P=0.2)

یافته های این مطالعه در رابطه با میزان تحصیلات مدیران نشان داد که مدیران دارای مدرک تحصیلی لیسانس

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-10-14]

سبک های رهبری استبدادی خیرخواهانه(۷ نفر، ۲۸درصد) و مشاوره ای(۷ نفر، ۲۸ درصد) را ترجیح می دادند. افراد دارای مدرک فوق دیپلم سبک مشاوره ای(۳ نفر، ۵۰ درصد)، مدیران دارای مدرک فوق لیسانس، سبک مشاوره ای(۵ نفر، ۵۵/۵ درصد) و مدیران دارای مدرک دکترا و بالاتر، سبک استبدادی خیرخواهانه(۲ نفر معادل ۵۰ درصد) را نشان دادند.

یافته های پژوهش(جدول شماره ۳) در رابطه با تیپ شخصیتی نشان داد که بیشترین درصد تیپ شخصیتی مشاهده شده، تیپ وظیفه گرا(۳۶/۴ درصد) و کمترین درصد تیپ مشاهده شده، تیپ «عصبیت و تحریک پذیری»(۲/۳ درصد) بود.

به طور کلی تیپ شخصیتی غالب در بین مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی ایران، وظیفه و هدفگرایی(۳۸ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به تیپ شخصیتی عصبیت و تحریک پذیری(۶/۶ درصد) بود. در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران، نیز تیپ شخصیتی وظیفه و هدفگرایی بیشترین درصد فراوانی را داشت(۴۰ درصد) و کمترین درصد نیز خلاقیت و جسارت(۶/۶ درصد) بود و تیپ عصبیت و تحریک پذیری، مشاهده نگردید. در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نیز تیپ شخصیتی عصبیت و تحریک پذیری مشاهده نشد. و شایع ترین تیپ شخصیتی مربوط به دو تیپ مشوق و محرک و سازگاری و مشارکت جویی(۳۰/۷ درصد) بود. در مجموع، در کل بیمارستان ها بیشتر مدیران دارای تیپ وظیفه و هدفگرایی(۳۶/۴ درصد) بودند.

تیپ شخصیتی غالب در بیمارستان های تخصصی «سازگاری و مشارکت جویی» (۴۲/۸ درصد) و در بیمارستان های عمومی، «وظیفه و هدفگرایی»(۴۷/۸ درصد) بود و در مدیران هیچ کدام از بیمارستان های تخصصی، تیپ شخصیتی «عصبیت و تحریک پذیری» مشاهده نگردید.

مقایسه تیپ های شخصیتی مدیران در بین گروه های مختلف سنی نشان داد، بیشترین درصد فراوانی تیپ شخصیتی وظیفه گرایی(۳۶/۴ درصد) در فاصله سنی ۴۰-۳۶ سال دیده شد. هم چنین بیشترین درصد فراوانی تیپ شخصیتی «خلاقیت و جسارت»(۶/۸ درصد) در فاصله سنی ۵۰-۴۶ سال مشاهده گردید؛ و بیشترین فراوانی تیپ شخصیتی«مشوق و محرک»(۱۱/۴درصد) در فاصله سنی ۴۵-۴۱ سال مشاهده گردید. در نهایت بیشترین فراوانی تیپ های شخصیتی عصبیت و تحریک پذیری(۲/۳ درصد) و «سازگاری و مشارکت جویی»(۱۱/۴ درصد) در فاصله سنی ۴۰-۳۶ سال مشاهده گردید.

تیپ شخصیتی«وظیفه گرایی» تیپ غالب در افراد مورد پژوهش بود و تیپ«عصبیت و تحریک پذیری»، فقط در یک نفر از جامعه پژوهش مشاهده شد. نتایج آزمون آماری کای اسکوئر نشان داد که بین تیپ شخصیتی و سن ارتباط معنی دار آماری وجود ندارد.(P=0.23)

مقایسه تیپ های شخصیتی در میان مدیران دارای درجات تحصیلی مختلف نشان داد، در افرادی که دارای مدرک دکتری و بالاتر بودند تیپ شخصیتی غالب«سازگاری و مشارکت جویی»(۲ نفر، ۶۶/۶ درصد)، و در بین افرادی که مدرک فوق لیسانس داشتند، تیپ های شخصیتی غالب«مشوق و محرک» و «سازگاری و مشارکت جویی»(هر دو ۳ نفر و ۳۳/۳ درصد)، مشاهده گردید. تیپ شخصیتی غالب در افراد فوق دیپلم، تیپ«مشوق و محرک»(۳ نفر، ۵۰ درصد) بود. آزمون آماری کای اسکوئر نشان داد که بین سبک رهبری و مدرک تحصیلی جامعه پژوهش، ارتباط معنی دار آماری وجود ندارد.(P=0.8)

جهت تعیین ارتباط بین تیپ های شخصیتی و سبک های رهبری مدیران جامعه پژوهش، آزمون کای اسکوئر انجام شد. نتایج این آزمون نشان داد در بین افرادی که تیپ شخصیتی«وظیفه گرایی» دارند سبک رهبری غالب «سبک استبدادی استثماری»(۶ نفر، ۱۳/۶ درصد)، در افراد با شخصیت«سازگاری و مشارکت جویی»، سبک غالب «سبک مشاوره ای»(۶ نفر، ۱۳/۶درصد)، در تیپ شخصیتی «مشوق و محرک»، سبک غالب«مشاوره ای" (۶ نفر، ۱۳/۶درصد)، و در میان افراد دارای تیپ«خلاقیت و جسارت» سبک رهبری مشارکتی(۳ نفر، ۶/۸ درصد)، سبک غالب رهبری بوده است(جدول شماره ۴) آزمون آماری کای اسکوئر نشان داد که بین سبک رهبری و تیپ شخصیتی ارتباط معنی دار آماری وجود ندارد گر چه نتیجه آزمون به سطح معناداری بسیار نزدیک است.(P=0.06)

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-10-14]

جدول شماره ۱ . فراوانی و درصد مشخصات دموگرافیک جامعه پژوهش

نام متغیر		فراوانی	درصد
نوع بیمارستان	تخصصی	۲۱	٪۴۷/۷
	عمومی	۲۳	٪۵۲/۳
گروه های سنی	۳۱_۳۵	۵	۱۱/۴
	۳۶_۴۰	۱۴	۳۱/۸
	۴۱_۴۵	۱۱	۲۵
	۴۶_۵۰	۱۰	۲۲/۷
	۵۰ به بالا	۴	۹/۱
سابقه مدیریت	۲_۵	۱۲	۲۷/۳
	۶_۹	۲۲	۵۰
	۱۰_۱۳	۸	۱۸/۲
	بالای ۱۴	۲	۴/۵
میزان تحصیلات	فوق دیپلم	۶	۱۳/۶
	لیسانس	۲۵	۵۶/۸
	فوق لیسانس	۹	۲۰/۵
	دکتری	۴	۹/۱

جدول شماره ۲ . توزیع فراوانی واحدهای مورد پژوهش برحسب سبک رهبری در سال ۱۳۸۶

سبك هاي رهبري	فرواني	درصد
استبداد استثماري	۸	۱۸/۲
استبدادي خيرخواهانه	۱۲	۲۷/۳
مشاوره اي	۱۶	۳۶/۴
مشاركتي	۸	۱۸/۲
جمع	۴۴	۱۰۰

جدول شماره ۳. توزیع فراوانی واحدهای مورد پژوهش بر اساس نوع تیپ شخصیتی در سال ۱۳۸۶

تیپ شخصیتی	فروانی	درصد
خلاقیت و جسارت	۵	۱۱/۴
وظیفه گرا و هدفگرایی	۱۶	۳۶/۴
مشوق و محرک	۱۰	۲۲/۷
سازگاری و مشارکت جویی	۱۲	۲۷/۳
عصبیت و تحرک پذیری	۱	۲/۳
جمع	۴۴	۱۰۰

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-10-14]

جدول شماره ۴ . توزیع فراوانی واحدهای مورد پژوهش بر حسب سبک رهبری و تیپ شخصیتی در سال ۱۳۸۶

تیپ شخصیتی	سبک رهبری								جمع	
	استبدادی استثماری		استبدادی خیرخواهانه		مشاوره ای		مشارکتی		فراوانی	درصد
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
خلاقیت و جسارت	۰	۰	۱	۲/۳	۱	۲/۳	۳	۶/۸	۵	۱۱/۴
وظیفه گرایی	۶	۱۳/۶	۶	۱۳/۶	۳	۶/۸	۱	۲/۳	۱۶	۳۶/۴
مشوق و محرک	۱	۲/۳	۱	۲/۳	۶	۱۳/۶	۲	۴/۵	۱۰	۲۲/۷
سازگاری و مشارکت جویی	۱	۲/۳	۳	۶/۸	۶	۱۳/۶	۲	۴/۵	۱۲	۲۷/۳
عصبیت و تحریک پذیری	۰	۰	۱	۲/۳	۰	۰	۰	۰	۱	۲/۳
جمع	۸	۱۸/۲	۱۲	۲۷/۳	۱۶	۳۶/۴	۸	۱۸/۲	۴۴	۱۰۰

بحث و نتیجه گیری

یافته های مطالعه حاضر نشان داد، با افزایش میزان پیشرفت و قابلیت ارتقاء مدیران، گرایش آن ها به سبک های تیمی و وظیفه مدار بیشتر از سبک های باشگاهی و میانه می شود. یافته های این پژوهش هم چنین نشان داد، در بین مدیران دارای تیپ شخصیتی«خلاقیت و جسارت» سبک رهبری«مشارکتی»، سبک غالب می باشد. سوسیک نیز در پژوهش خود نشان دادند که افراد خلاق و جسور معمولاً درک بهتری از توانائی های زیردستان خود داشته و اختیارات بیشتری به آنان می دهند.(۱۱)

در بین افراد دارای تیپ شخصیتی«وظیفه گرایی» سبک رهبری غالب«استبدادی استثماری-استبدادی-خیرخواهانه» بود. به نظر می رسد افراد وظیفه گرا، انعطاف کمتری در تصمیم گیری های کاری و انجام وظایف سازمانی دارند، کمتر به قابلیت زیردستان خود اعتماد داشته و کمتر به آنان تفویض اختیار می کنند.(۱۵-۱۲)

در بین افراد دارای تیپ شخصیتی«عصبیت و تحریک پذیری»، سبک رهبری غالب«سبک استبدادی-خیرخواهانه» بود. این افراد معمولاً بسیار تجربه گرا بوده و بیشتر بر تجربیات خود تکیه دارند و کمتر می توانند به تجربیات دیگران اعتماد نمایند، لذا دائماً سعی در کنترل از نزدیک کار زیردستان خود دارند. هم چنین در بین افراد دارای تیپ شخصیتی«مشوق و محرک» و «سازگار و مشارکت جو»، سبک رهبری غالب«سبک مشاوره ای» بود که با نتایج تحقیقات مشابه هم خوانی داشت،(۲۰-۱۶). کیگان و هاتارگ(۲۰۰۴) اظهار داشته اند که افراد دارای تیپ شخصیتی«سازگاری» تمایل زیادی در جلب نظرات موافق اطرافیان خود دارند، در پژوهش حاضر نیز مشخص شد این افراد در هنگام تصمیم گیری تمایل دارند نظرات همکاران خود را بدانند و با توجه به آرای آنان تصمیم گیری کنند،(۱۶). در این رابطه لیو و همکاران(۲۰۰۳) اذعان می دارند که افراد دارای تیپ«سازگاری و مشارکت جویی» تمایل زیادی به کمک نمودن به دیگران داشته و نسبت به آن ها خودخواه نیستند،(۱۷). سوتاری و ریوسالا(۲۰۰۱) در پژوهش خود بیان می دارند که دارا بودن تیپ«سازگاری و مشارکت جویی» ارتباط مستقیمی با موفقیت شغلی افراد دارد،(۱۸). از آن جائی که در بسیاری از منابع علمی رشته مدیریت، از رهبری مشاوره ای به عنوان یک سبک مترقی رهبری یاد می شود، به نظر می رسد یکی از علل انتخاب این سبک توسط افراد سازگار و مشارکت جو، تمایل زیاد آنان به موفقیت گروهی در سازمان، باشد.

نتایج این پژوهش نشان داد که در جامعه پژوهش سبک غالب رهبری سبک«مشاوره ای» و پس از آن به ترتیب سبک های«استبدادی-خیرخواهانه» و «استبدای-استثماری» و «مشارکتی» بود. آزمون کای اسکوئر نشان داد، ارتباط بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری مثبت می باشد؛ اگر چه یافته های پژوهش حاضر این ارتباط را از لحاظ آماری کاملاً معنی دار نشان نداد، اما به نظر می رسد در صورتی که این پژوهش در یک جامعه آماری بزرگ تر تکرار شود، ممکن است این رابطه معنی دار شود.

مدیران خدمات بهداشتی و درمانی با این انتظار که در زمینه اداره امور بیمارستان از تخصص کافی برخوردارند، کار خود را در نظام سلامت آغاز می نمایند، لذا لازم است که در کلیه امور، بالاخص امور به کار گماری نیروی انسانی بسیار با درایت و علمی عمل نمایند تا هم از تخصص پرسنل استفاده کافی را ببرند و هم به اهداف سازمانی نایل آیند،(۲۱). در نظریه تناسب شغل با شخصیت افراد، مطرح می شود که افرادی که شخصیتشان متناسب شغلشان است رضایت بیشتر همراه با کارایی بالاتر در کار از خود نشان می دهند. لذا به نظر می رسد، استفاده از ابزارهایی نظیر پرسش نامه«۵ عامل بزرگ» برای شناخت مدیران قبل از انتصاب

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-10-14]

آن ها، می توانند تصمیم گیران و مسئولان را در پیش بینی نتایج عملکرد آتی آنان به خصوص در حوزه رهبری نیروی انسانی در بیمارستان ها، یاری دهد. برخی از راهکارهای عملی جهت زمینه سازی این امر عبارتند از: ۱-برگزاری کارگاه های آموزشی برای آشنا سازی مدیران ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و بیمارستان ها با موضوع سبک های رهبری و تبیین محاسن، معایب و موقعیت کاربرد هر یک از سبک ها. ۲-آگاه سازی مدیران از سبک رهبری و تاثیرات آن بر عملکرد کارمندان و زیردستان. ۳- آگاه سازی مدیران و سرپرستان از تیپ های شخصیتی مختلف و تفاوت های فردی زیردستان.

References

1-Mäkilouko M. Coping with multicultural projects: the leadership styles of Finnish project managers. Int J Project Manag 2004; 22:387-96.

2- Kalma A. Sociable and aggressive dominance: Personality differences in leadership style? Leadership 1993;4: 45-64.

3- Green S, Nebeker N. The effects of situational factors and leadership style on leader behavior. Organ Behav Human Perform 1977;19: 368-77.

4- McColl-Kennedy JR, Anderson RD. Subordinate–manager gender combination and perceived leadership style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment. J Busin Res 2005; 28:115-25.

5- Fey C, Adaeva M, Vitkovskaia A. Developing a model of leadership styles: what works best in Russia? Int Busin Rev 2001; 10:615-43.

6-Weed S, Mitchell T, Moffitt W. Leadership style, subordinate personality, and task type as predictors of performance and satisfaction with supervision. J Appl Psychol 1976;61: 58-66.

7- Lajvardi F. [Personal and governmental hospital management]. Islam Azad Uni J 197; 21:36-41. (Persian)

8- Minett D, Yaman H, Denizci B. [Leadership styles and ethical decision-making in hospitality management]. Int J Hospital Manag 2009; 39:214-9.

9- Taghinasab A. [Evaluating the relationships between leadership style and health organization]. Shahid Beheshti Uni J 1997; 14:58-62. (Persian)

10- Shahabi Z. [Personality types A and B and pessimistic and optimistic behavior in governmental personals]. 2008; 25:36-42. (Persian)

11-Sedighi K. [Relationship between leadership style, personality type in organization]. 1997;7:867-71. (Persian)

12- Sosik J, Dinger SL. Relationships between leadership style and vision content: The moderating role of need for social approval, self-monitoring, and need for social power. Leadership 2007;18:134-53.

13- Kipnis D. The effects of leadership style and leadership power upon the inducement of an attitude change. J Abnorm Soc Psychol 1958;57:173-80.

14-Patiar A, Mia L. Transformational leadership style, market competition and departmental performance: Evidence from luxury hotels in Australia. Int J Hospital Manag 2009;28: 254-62.

15- Raup G. The impact of ED nurse manager leadership style on staff nurse turnover and patient satisfaction in academic health center hospitals. J Emerg Nurs 2008;34: 403-9.

16-Keegan. A, Den Hartog. D. Transformational leadership in a project-based environment: a comparative study of the leadership styles of project managers and line managers. Int J Hospital Manag 2004;22: 609-17.

17-Liu. W. Matching leadership styles with employment modes: strategic human resource management perspective. Human Resource Manag Rev 2003;13: 127-52.

18-Suutari. V, Riusala. K. Leadership styles in Central Eastern Europe: Experiences of Finnish expatriates in the Czech Republic, Hungary and Poland. Scand J Manag 2001;17: 249-80.

19-Müller. R, Turner. J. Matching the project manager's leadership style to project type. Int J Project Manag 2007;25: 21-32.

20-Eden. D. Implanting pygmalion leadership style through workshop training: Seven field experiments. Leadership 2000; 11:171-210.

21-Bourantas. D. Leadership styles, need satisfyaction and the organizational commitment of Greek managers. Scand J Manag 1988;4:121-34.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-10-14]

Mangers Personality and their Leadership Style: Application of Five-factor Personality Model

Alikhani M[1], Omrani A[1], Zangene M[2], Barkati H[3], Nafisi A[4], Delpasand M[5], Ashrafi Hafez A[6], Basatami MR[7]*

(Recived: 8 July, 2013 Accepted: 11November, 2013)

Abstract

Introduction: In spite of the fact that many factors affect the performance of organizations, it is quite doubtless that leadership is one of the most important factors for organizations succession. Hospitals as complicated organizations require an efficient leadership, at gross or small levels, and. This study aimed to assess leadership style in the educational hospitals of Iran, Tehran and Shahid Beheshti Universities of medical sciences and explore its relationship with personality type based on the five-factor personality model.

Materials & Methods: The present study was a correlation one. Statistical society of the research included managers working in the educational hospitals of Iran, Tehran and Shahid Beheshti Universities of medical sciences. The data was collected by an appropriate questionnaire. Managers Leadership Style was measured by Rensis-Likert questionnaire. Also, managers' personality type was assayed by five big factors of Mckry Dody Kastav. For validating the questionnaires, a content and technical validating method was applied. The reliability of the questionnaires was estimated by test-pretest method.

Findings: The findings of study showed that conscientiousness personality type was the most frequent types (36.4%) in comparison with other personality type. There was a significant relationship between personality type and leadership style (P=0.06).

Discussion & Conclusion: Given the relationship between personality type and leadership style, it may predict the managers' leadership style by using of their personality type.

Keyword: Leadership style, personality type, the big five factors, hospital managers .

1.Dept of Health Services Management, School of Management and Medical Information, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2.Dept of Health Services Management, Malayer Health Center, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.
3.Dept of Health Education and Promotion, Faculty of Medicine, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
4.Dept of Health Services Management, Social Provision Organization, Mashhad, Iran.
5.Dept of Health Policy, Social Provision Organization, Tehran, Iran.
6.Proteomics Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
7.Dept of Nursing, Faculty of Nursing and Management, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran
**Corresponding author*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-10-14]