



دانشگاه علامه طباطبائی  
دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه:

جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد مشاوره شغلی

موضوع پژوهش:

بررسی رابطه رهبری تحولی با ابعاد شخصیتی در مدیران شرکت ایران  
خودرو شهر تهران در سال ۱۳۸۸

استاد راهنما:

سرکار خانم دکتر مهوش شهیدی

استاد مشاور:

سرکار خانم دکتر شهلا پزشک

استاد داور:

جناب آقای دکتر عباس آریا

پژوهشگر:

فاطمه جعفریان

بهار ۱۳۸۸

## تقدیر و تشکر

سپاس از پروردگارم که فرصت آموختن را به من داد.

از سرکار خانم **دکتر مهوش شهیدی**، راهنمای محترم این تحقیق، که آیین عمل را در یک مجال کوتاه در این نوشتار به من آموختند، کمال تشکر و امتنان را دارم.

از سرکار خانم **دکتر شهلا پزشکی** که با مشورت و حمایت های خویش من را فراتر از یک تحقیق هدایت کرده اند، سپاسگزاری می کنم.

از جناب آقای **دکتر عباس آریا** که با ظرافت و نکته سنجی کار داوری این پایان نامه را به سرانجام رسانیدند، قدردانی می کنم.

از آقای **مهندس عبدالعلی صالحی**، رئیس کل ارزیابی عملکرد خدمات مدیران و آقای **دکتر ناصر علی رضانی**، مسئول جانشین پروری و استعدادهای برتر شرکت ایران خودرو که با راهنمایی های ارزنده و تلاش های بی شائبه خویش در رسیدن به اهداف این رساله یاری نموده اند، کمال تشکر و قدردانی را دارم.

از پدر و مادر و خواهرم تشکر می کنم که در این مسیر مرا مانند یک دوست همراهی کرده اند.

تقدیم به

کسانی که با گفتار و کردار خود الگوی زندگی هستند.

## چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی و ابعاد شخصیتی مدیران شرکت ایران خودرو در شهر تهران انجام گرفته است. در این پژوهش از نظریه سبک رهبری تحولی بس در خصوص عوامل موثر در سبک رهبری تحولی (نفوذآرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهامی، مراعات فردی) و تئوری یونگ-مایرز در خصوص ابعاد شخصیتی (برون گرایی/ درون گرایی، شهودی/حسی، داوری/ملاحظه گر، احساسی/متفکر) استفاده شده است.

طرح تحقیق در این پژوهش به جهت بررسی رابطه بین متغیرها جهت کشف و تعیین رابطه و پیش بینی، از نوع تحقیقات همبستگی محسوب می شود. در این تحقیق از نمونه در دسترس استفاده شده است که از بین ۱۰۰ نفر مدیر (عملیاتی- میانی- ارشد) ۸۱ نفر از مدیران ارشد و مدیران میانی اعم از زن و مرد به پرسشنامه ها پاسخ دادند. در این پژوهش جهت جمع آوری اطلاعات از، پرسشنامه ۳۶ سوالی شاخص های سبک رهبری بس و اولیو، جهت بررسی سبک رهبری مدیران و سنخ نمای مایرز-بریگز با ۸۸ سوال، جهت بررسی ابعاد شخصیتی مدیران استفاده شده است.

داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS در دو بخش آمار توصیفی ( میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون خطی بودن رابطه، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از چهار فرضیه این پژوهش سه فرضیه آن تایید شدند و یک فرضیه آن رد شد و یافته های زیر بدست آمد:

(۱) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی درون گرایی / برون گرایی رابطه معنادار وجود دارد (این فرضیه در سطح ۰/۰۵ معنادار شد).

(۲) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی احساسی/متفکر رابطه معنادار وجود دارد (این فرضیه در سطح ۰/۰۵ معنادار شد).

(۳) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی ملاحظه گر/ داوری رابطه معنادار وجود دارد (این فرضیه در سطح ۰/۰۵ معنادار شد).

بنابراین نتایج فوق نشان دهنده رابطه بین سبک رهبری تحولی و ابعاد شخصیتی مدیران در این پژوهش است.

**کلمات کلیدی:** سبک رهبری تحولی ، ابعاد شخصیتی

## فهرست مطالب:

### فصل اول : کلیات پژوهش

۱۱	.....	مقدمه
۱۵	.....	بیان مساله
۱۷	.....	اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۸	.....	اهداف پژوهش
۱۹	.....	فرضیه های پژوهش
۱۹	.....	تعاریف مفاهیم و اصطلاحات
۱۹	.....	تعریف نظری
۱۹	.....	سبک رهبری
۱۹	.....	سبک رهبری تحولی
۲۰	.....	ابعاد شخصیتی
۲۰	.....	مدیر
۲۱	.....	تعریف عملیاتی
۲۱	.....	سبک رهبری
۲۱	.....	سبک رهبری تحولی
۲۱	.....	ابعاد شخصیتی
۲۲	.....	مدیر

### فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

۲۴	.....	مقدمه
۲۴	.....	تعریف سبک رهبری
۲۵	.....	نظریه صفات مشخصه رهبری
۲۶	.....	نظریه سبک های رفتاری
۲۶	.....	۱- سبک های مثبت و منفی
۲۶	.....	۲- سبک های آیوا
۲۷	.....	۳- سبک های اوهایو
۲۸	.....	۴- سبک های وایتمن
۲۹	.....	۵- سبک شبکه مدیریت
۳۰	.....	۶- سبک های لیکرت
۳۱	.....	نظریه اقتضایی رهبری
۳۲	.....	۱- مدل اقتضایی رهبری
۳۲	.....	۲- مدل پیوستگی رفتار رهبری

۳۲	۳-نظریه چرخه زندگی
۳۳	۴-نظریه مسیر- هدف
۳۳	۵- مدل تجویزی رهبری
۳۳	نظریه رهبری تحولی
۳۳	تعریف رهبری تحولی
۳۴	مروری بر تاریخچه و آغاز بررسی علمی رهبری تحولی
۳۵	ابعاد رهبری تحولی
۳۵	۱- نفوذ آرمانی
۳۶	۲- ترغیب ذهنی
۳۶	۳- انگیزش الهام بخش
۳۶	۴- ملاحظات فردی
۳۷	رویکردهای رهبری تحولی
۳۷	۱- نظریه رهبری تحولی برنز
۳۷	۲- نظریه رهبری تحولی بس
۳۸	رهبری تبادلی و رهبری تحولی (دو رویکرد متفاوت)
۴۰	مفهوم شخصیت
۴۱	گوردن آلپورت
۴۲	هانس آیزنک
۴۳	نظریه کارل یونگ
۴۷	تیپ های شخصیتی از دیدگاه کاترین بریگز و ایزابل بریگز مایرز
۵۰	رهبری تحولی و ابعاد شخصیتی
۵۲	تحقیقات خارجی

## فصل سوم: روش اجرای پژوهش

۵۵	مقدمه
۵۵	جامعه آماری
۵۵	روش آماری و حجم نمونه
۵۵	جامعه و نمونه
۵۵	روش پژوهش
۵۶	روش گردآوری داده ها
۵۶	ابزارهای مورد استفاده در پژوهش
۵۶	پرسشنامه سبک رهبری MLQ
۵۸	سنخ نمای مایرز - بریگز
۶۰	روش تجزیه و تحلیل داده ها

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۶۲	مقدمه فرضیه
۶۲	داده های آمار توصیفی
۶۴	داده های آمار استنباطی
۶۴	فرضیه اول
۶۶	فرضیه دوم
۶۸	فرضیه سوم
۷۰	فرضیه چهارم

## فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۷۳	مقدمه
۷۴	بحث و نتیجه گیری فرضیه ها
۷۴	(۱) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی درون گرایی برون گرایی رابطه وجود دارد
۷۵	(۲) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی شهودی/حسی رابطه وجود دارد
۷۵	(۳) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی احساسی/متفکر رابطه وجود دارد
۷۶	(۴) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی ملاحظه گر/داوری رابطه وجود دارد
۷۷	محدودیت های پژوهش
۷۷	پیشنهاد های کاربردی
۷۸	پیشنهاد های پژوهشی
۷۹	منابع و ماخذ
۸۹	پیوست ها و ضمائم



## فهرست جداول:

صفحه	شماره جدول
۶۲	جدول شماره ۱-۴
۶۳	جدول شماره ۲-۴
۶۳	جدول شماره ۳-۴
۶۳	جدول شماره ۴-۴
۶۴	جدول شماره ۵-۴
۶۴	جدول شماره ۶-۴
۶۵	جدول شماره ۷-۴
۶۶	جدول شماره ۸-۴
۶۶	جدول شماره ۹-۴
۶۷	جدول شماره ۱۰-۴
۶۸	جدول شماره ۱۱-۴
۶۸	جدول شماره ۱۲-۴
۶۹	جدول شماره ۱۳-۴
۷۰	جدول شماره ۱۴-۴
۷۰	جدول شماره ۱۵-۴
۷۱	جدول شماره ۱۶-۴

فصل اول:

کلیات پژوهش

## مقدمه

انسان دارای دو بعد مادی و معنوی است که همین سرشت ویژه، شرایط و ویژگی های خاصی را برای او ایجاد کرده است. اینک در عصر ارتباطات و فن آوری اطلاعات، بی شک نیاز به شناسایی دقیق تر ابعاد شخصیتی انسان ها در جوامع بشری و محیط های شغلی و کاری بیش از گذشته احساس می شود و در این راستا قطعاً شناخت انسان و پتانسیل های درونی او، بدون درک و شناسایی جنبه های مختلف شخصیتی وی میسر نخواهد شد (مقدمی، ۱۳۸۶).

امروزه تغییر و تحولات شدید محیطی نیز جزء جدایی ناپذیر زندگی سازمانها شده است. در چنین شرایطی سازمانها و به طور کلی نظامهای اداری برای ادامه ماندگاری و پایداری حیات و نیز رشد و توسعه خود به افزایش دانش و آگاهی نسبت به محیط منابع انسانی و ایجاد تحولات سازمانی گسترده در ساختار، فرهنگ و رویه ها دارند.

بنابر نظریه هالند<sup>۱</sup>، انتخاب یک حرفه جلوه ای از شخصیت است، رفتارهای قالبی حرفه ای دارای اعتبار و معانی مهم روان شناختی و جامعه شناسی است. اعضای شاغل در یک حرفه، شخصیت و تاریخچه رشد فردی مشابهی دارند. از آنجا که مردم در یک گروه حرفه ای شخصیت های مشابهی دارند، به بسیاری از موقعیت ها و مشکلات به طرق مشابه پاسخ داده و محیط های بین فردی ویژه خلق خواهد کرد. پیشرفت حرفه ای همخوانی بین شخصیت فرد و محیطی دارد که فرد در آن کار می کند (هالند ۱۹۷۳، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۳).

در این میان نقش رهبرانی که سازمانها را از حال به آینده تغییر داده اند، نیاز محیطی را تشخیص و تغییر و تحولات را تسهیل می کنند، بیش از پیش آشکار می شود. چنین رهبرانی را رهبران تحولی<sup>۲</sup> می نامند.

---

<sup>۱</sup> - Holland

<sup>۲</sup> - Transformational Leadership

این رهبران فرصت های بالقوه را برای کارکنان بوجود می آورند و در میان آنان تعهد به تغییر و بهبود فرهنگ و نیاز به طراحی استراتژیهای جدید را برای استفاده بهینه از انرژی و منابع، توسعه می دهند.

تئوری بنیادین در تحقیق حاضر، مطالعات رهبری تحولی بس<sup>۱</sup> است. بس در (۱۹۸۵) اظهار داشت که رهبری تحولی به طور مثبت و اثربخش برون دادهای سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد (بس و هاتر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶).

بس مدلی از رهبری ارائه داد که برای موقعیت های ثابت و تحول سازمانی، به ترتیب رهبری مبادله ای<sup>۳</sup> و تحولی را تجویز می کرد. بس و اولیو<sup>۴</sup> در سال ۱۹۹۶ این مدل را گسترش دادند و ابعاد رهبری تحولی و رهبری تبدالی را مشخص نموده و حتی این مدل را در غالب پرسشنامه ای با نام "پرسشنامه چند عاملی رهبری" (MLQ)<sup>۵</sup> به صورت عملیاتی درآورده اند. در این مدل ابعاد رهبری تحولی شامل: نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی است و ابعاد رهبری تبدالی عبارتند از: پاداش های اقتضایی و مدیریت بر مبنای استثناء (هیگز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳).

اولیو و همکاران، چهار رفتار اصلی که رهبری تحولی را تشکیل می دهند را به شرح زیر بیان می دارند:

نفوذ مطلوب یا کاریزما، انگیزش الهامی، تحریک هوشی، ملاحظات شخصی (اوشاگبمی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴).

**نفوذ مطلوب<sup>۱</sup>**: سرافرازی، فرهنگندی، احترام و وفاداری بی چون و چرای پیروان از رهبری است که حس آرمانی را انتقال می دهد. نفوذ مطلوب باعث می شود که رهبران به عنوان مدل هایی از نقش و الگوی رفتار برای پیروان باشند.

<sup>۱</sup> -Bass,B.M.

<sup>۲</sup> - Bass & Harter

<sup>۳</sup> - Transactional Leadership

<sup>۴</sup> -Bass & Avolio.

<sup>۵</sup> - Multifactor Leadership Questionnaire

<sup>۶</sup> - Higgs

<sup>۷</sup> - Oshagbemi

**انگیزش الهامی<sup>۱</sup>**: برانگیختن و بالا بردن انگیزش در پیروان که با توسل به احساسات آنها صورت می پذیرد. تاکید انگیزش الهام بخش بر احساسات و انگیزه های درونی است نه بر تبادلات روزانه بین رهبر و پیروان.

**تحریک هوشی<sup>۲</sup>**: برانگیختن پیروان بوسیله رهبری به منظور کشف راه حلهای جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان است. در واقع رفتار رهبر، چالشی را برای پیروان ایجاد می کند که دوباره در مورد کاری که انجام می دهند، کوشش و تلاش و در مورد چیزی که می تواند انجام یابد دوباره تفکر کنند.

**ملاحظات شخصی<sup>۳</sup>**: توجه به تفاوت های فردی پیروان و ارتباط با تک تک آنها و تحریک آنها از طریق واگذاری مسئولیت ها برای یادگیری و تجربه آنها است. افراد به وسیله رهبران حمایت می شوند و رهبران در رابطه با توجه به احساسات و نیازهای شخصی آنها نگران هستند.

رهبری تحولی بر پیروان خود اثر بسیار قوی می گذارد. رهبر تحولی چشم اندازی را به شیوه ای جذاب و روشن شکل می دهد و چگونگی رسیدن به آن چشم انداز را بیان می کند. و با اعتماد به نفس و با خوش بینی عمل می کند و این اطمینان را به زیردستان انتقال می دهد، ارزشها را با اقدامات نمادین تاکید می کند، با الگو بودن هدایت می کند و کارکنان را برای رسیدن به چشم انداز توانمند می سازد (استون و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴).

تئوری های رهبری با مطالعه شخصیت رهبران بزرگ آغاز شده است (بس، ۱۹۹۰). با گذشت چندین دهه از بررسی پیرامون شخصیت رهبران، پژوهش های اندکی به بررسی رابطه رهبری تحولی با شخصیت صورت گرفته است (بس، ۱۹۹۰).

---

<sup>۱</sup> - Idealized Influence

<sup>۲</sup> - Inspirational Motivation(IM)

<sup>۳</sup> - Intellectual Stimulation(IS)

<sup>۴</sup> - Individualized Consideration(IC)

<sup>۵</sup> - Stone

با مروری بر تحقیقات انجام شده، شخصیت رهبران تحولی با توجه به ابزار مورد استفاده یعنی آزمون شخصیتی NEO، از برون گرایی (بونو و جاج<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴ و پلویهارت و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱)، خوشایندی (بونو و جاج، ۲۰۰۴) و گشودگی (پلویهارت و همکاران، ۲۰۰۱)، بالایی برخوردارند.

رهبران تحولی باعث رضامندی پیروان خود، افزایش عملکرد شغلی گروهی و بالا رفتن میزان اثربخشی می شوند (بریمان<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲ و بس، ۱۹۹۵).

بنیس و نانوس<sup>۴</sup> (۱۹۸۵)، در یک نتیجه گیری بیان می کنند که رفتارهای رهبری تحولی باعث افزایش نیروی کارکنان شده که این نیز به دلیل فراهم آوری یک دید برانگیزاننده و تهییج کننده برای کارکنان می باشد و اثربخشی آن بیشتر از پاداش ها و تنبیه های صرف می باشد. فراتر از ایجاد یک دید، رهبران تحولی با رفتارهای انگیزشی الهام بخش باعث ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان خود در جهت رسیدن به اهداف تعیین شده می باشد (بس و آوولیو، ۱۹۹۳).

رفتارهای رهبری تحولی پیش بینی کننده ی قوی اثربخشی کار گروهی کارکنان است. در واقع کارکنانی که تحت رهبری تحولی کار می کنند، اثربخشی تیمی را مطلوب تر ارزیابی می کنند. آن ها سطوح بالاتری از نوآوری، کارآیی ارتباط بین اعضا و سطوح بالای عملکرد و تعهد در رسیدن به اهداف گروهی را از خود نشان می دهند (اوزارالی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳).

گازو<sup>۶</sup> و همکاران (۱۹۹۳) اظهار می دارند که رهبران تحولی – آن هایی که انرژی دهند، الهام بخش و عملکرد ارتباطی بالایی دارند – مستقیماً توان بالقوه گروه را تحت تاثیر خود قرار می دهند. کارکنان چنین رهبرانی از انعطاف پذیری بالاتر و سازگاری بالا در پاسخ به تغییرات تکنولوژیکی برخوردارند (ولینس و همکاران<sup>۷</sup>، ۱۹۹۱).

---

<sup>۱</sup> - Bono & judge

<sup>۲</sup> - Ployhart

<sup>۳</sup> - Brymann

<sup>۴</sup> - Beniss & Nanus

<sup>۵</sup> - Ozaralli

<sup>۶</sup> - Guzzo

<sup>۷</sup> - Wellins

شخصیت یک فرد بر نوع تصمیم‌گیری و ترجیحات فرد تاثیر گذار است. بر اساس نظریه نیازهای اساسی مازلو<sup>۱</sup> و همچنین نظریه های مک گریگور<sup>۲</sup>، آرجریس<sup>۳</sup>، یونگ<sup>۴</sup> و مایرز-بریگز<sup>۵</sup> آزمون‌هایی برای سنجش شخصیت افراد بدست آمده است، امروزه استفاده از این «آزمون‌های شخصیت» جهت انتخاب افراد مناسب در بخش‌های مختلف در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است (هوتالا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶).

بنابراین در این پژوهش محقق بر آن است با توجه به کارآمدی سبک رهبری تحولی، رهبرانی که دارای این نوع سبک رهبری هستند را انتخاب کرده و ابعاد شخصیتی آنان را نیز مشخص نماید.

## بیان مساله

موضوعات رهبری از دیرباز مورد مطالعه بوده، اما پژوهش‌های علمی در باره رهبری صرفاً از قرن بیستم آغاز گردیده و محور بیش‌تر تحقیقات، عوامل تعیین‌کننده اثربخشی رهبری بوده است. دانشمندان علوم رفتاری کوشیده‌اند تا بدانند یک رهبر باید دارای چه ویژگی‌ها، توانایی‌ها، رفتارها، منابع قدرت یا متکی به چه جنبه‌هایی از موقعیت باشد تا توان تاثیرگذاری بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را افزایش دهد (یوکل<sup>۷</sup>، ۱۹۹۴).

اهمیت موضوع رهبری در سازمانها، باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی‌ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمانها بر آیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند. در پی این تلاشها در دهه‌های اخیر مکاتب رهبری و نظریات متعددی در زمینه رهبری شکل گرفته و به جامعه علمی معرفی شده است.

---

<sup>۱</sup> -Maslow  
<sup>۲</sup> -McGrigor  
<sup>۳</sup> -Arjris  
<sup>۴</sup> - Jong  
<sup>۵</sup> - Myers - Briggs  
<sup>۶</sup> -Hautala  
<sup>۷</sup> - Yokel

در میان سبک های رهبری که مورد مطالعه قرار گرفته سبک رهبری تحولی مورد توجه ویژه قرار گرفته است.

بر اساس نظریه بس (۱۹۹۵)، رهبری تحولی از طریق گفتار و کردارش کل جامعه را دچار تحول می کند و نفوذ فراوانی در میان پیروانشان دارد. این نوع رهبری زمانی تحقق می یابد که رهبران علایق کارکنانشان به کار را افزایش دهند، آنان را از هدفها و ماموریتها آگاه سازند و پیروانشان را تشویق کنند که فراتر از منافع فردی بیاندیشند. همچنین رهبران تحولی باعث رضامندی پیروان خود، افزایش عملکرد شغلی گروهی و بالا رفتن میزان اثربخشی می شوند (بریمان، ۱۹۹۲ و بس، ۱۹۹۵).

نتایج تحقیقات نشان داده است که رفتارهای رهبری تحولی در مقایسه با رهبری تعاملی اثرات مثبتی بر متغیرهای مهم سازمانی از جمله رضایت شغلی (پودساکف، مکنزی و بومر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶)، تعهد سازمانی (بایسیو، هاکت و آلن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵)، رفتارهای تابعیت سازمانی (که، استیرز و تربورگ<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵) کارکنان بر جای می گذارد.

با توجه به پژوهش های انجام شده در این حیطه، و از سویی محرز گردیدن کارآمدی و اثربخشی سبک رهبری تحولی در سازمان ها و شرکت ها، ضرورت بررسی ابعاد شخصیتی چنین رهبرانی احساس می شود. موضوعی که با توجه به بررسی های پژوهشگر، در پژوهش های این گستره به آن پرداخته نشده است.

بنابراین مساله ی اساسی که پژوهشگر در این تحقیق به دنبال پاسخ گویی به آن می باشد، این است که، آیا بین سبک رهبری تحولی<sup>۴</sup> با ابعاد شخصیتی<sup>۵</sup> مدیران رابطه معناداری وجود دارد؟ رهبران تحولی دارای چه ابعاد شخصیتی هستند. آیا بعد برون گرایی آنها بارز تر است یا بعد درون گرایی آنها؟ در مورد ابعاد شهودی/احسی، ملاحظه گر/داوری کننده و احساسی/متفکر به چه صورت می باشد؟ به

<sup>۱</sup> - Posakoff., McKenzie, Boomer

<sup>۲</sup> - Bycio, Hacket, & Allen

<sup>۳</sup> - Koh, , Steers& Terborg

<sup>۴</sup> -Transformational Leadership

<sup>۵</sup> - Personality



عبارت دیگر، محقق بر آن است تا ابتدا با توجه به کارآمدی رهبری تحولی، مدیران تحولی را شناسایی کرده و سپس ابعاد شخصیتی این مدیران را مشخص نماید.

## اهمیت و ضرورت تحقیق

در اهمیت و ضرورت انجام تحقیق، می توان به کارکردهای آن از جنبه های مختلف توجه کرد. در این تحقیق پژوهشگر در صدد بررسی و شناخت زمینه مناسب برای ایجاد و به کارگیری رهبری تحولی می باشد. به گفته هوتالا (۲۰۰۶)، شخصیت رهبران در چگونگی ارتباط با پیروان خود و درک نیازهایشان موثر می باشد.

با توجه به اهمیت نقش رهبری و نو بودن این سبک در ایران، مسلم است که پژوهش در این زمینه تا چه اندازه مهم خواهد بود. این تحقیق با بررسی رابطه ی بین سبک رهبری تحولی و ابعاد شخصیتی مدیران در درک بیشتر مفاهیم این سبک و کاربردی کردن آن در سازمان ها یاری دهنده خواهد بود. آگاهی رهبران در مورد چگونگی اعمال این سبک و نفوذ بر پیروان به دلیل داشتن صفات و رفتارهای آرمانی، ترغیب کردن پیروان جهت رسیدن به اهداف سازمانی و فراتر رفتن از نیازهای فردی، بوجود آوردن زمینه رشد و ارتقاء برای پیروان، به جای بکار بردن تشویق و تنبیه، می توانند تحولی در ارتباط با افراد و اهداف سازمانی بوجود آورند. بنابراین با شناخت ویژگی های شخصیتی همسو با این سبک رهبری می توان سازمان ها را در انتخاب رهبران مناسب یاری کرد.

این پژوهش با بررسی رابطه دو متغیر سبک رهبری و ابعاد شخصیتی در پیش بینی رفتار و پیشرفت شغلی حائز اهمیت است. همچنین با وجود تازگی و اهمیت شناخت رهبری تحولی، در داخل کشور هیچ گونه پژوهشی در این خصوص صورت نگرفته است. پرداختن به سبک رهبری تحولی در بین دو سبک متداول دیگر یعنی تعاملی و عدم مداخله، این پژوهش را با نیاز سازمان هماهنگ و مهم کرده است.

با توجه به اینکه مطالعه حاضر از نوع همبستگی اکتشافی است، از نتایج این پژوهش می توان در مطالعات همبستگی پیش بینی سود جست و با تکرار پژوهش از پرسشنامه مایرز-برینگز در مصاحبه های استخدامی می توان چگونگی سبک رهبری فرد و نحوه تعامل آن با پیروان فرد را پیش بینی نمود. سبک رهبری تحولی، مناسب با تغییر و تحولاتی است که در سازمان ها روی می دهد، کارآمدی این سبک رهبری با توجه به تغییرات سازمانی در جهت تشکیل تیم های کاری، کاهش سلسله مراتب، در تحقیقات متعدد به ثبت رسیده است (هوتالا، ۲۰۰۶).

## اهداف پژوهشی:

### هدف کلی پژوهش:

تعیین رابطه بین سبک رهبری تحولی با ابعاد شخصیتی مدیران

### اهداف اختصاصی:

- ۱) تعیین رابطه بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی درون گرایی / برون گرایی<sup>۱</sup>
- ۲) تعیین رابطه بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی شهودی / حسی<sup>۲</sup>
- ۳) تعیین رابطه بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی احساسی / متفکر<sup>۳</sup>
- ۴) تعیین رابطه بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی ملاحظه گر / داوری<sup>۴</sup>

---

<sup>۱</sup> -Extraversion-Introversion

<sup>۲</sup> -Sensing-Intuition

<sup>۳</sup> -Thinking-Feeling

<sup>۴</sup> - Judging-Perceiving

## فرضیه های پژوهش:

### الف - فرضیه اصلی

بین سبک رهبری تحولی با ابعاد شخصیتی مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

### ب - فرضیه های فرعی

- ۱) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی درون گرایی / برون گرایی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی شهودی / حسی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی احساسی / متفکر رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴) بین سبک رهبری تحولی و بعد شخصیتی ملاحظه گر / داوری رابطه معنادار وجود دارد.

## تعریف مفاهیم و اصطلاحات

### تعریف نظری:

#### سبک رهبری:

هرسی و بلانچارد سبک و شخصیت را مترادف هم بکار می برند. شخصیت یا سبک رهبری یک فرد عبارت است از "الگوی رفتاری که وی هنگام هدایت کردن فعالیتهای دیگران از خود نشان می دهد" بنابراین سبک رهبری فلسفه، مهارتها، و نگرشهای رهبران را در عمل نمایان می سازد (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۶، ترجمه علی علاقیند ۱۳۸۰: ۸۵).

#### سبک رهبری تحولی:

رهبری تحولی فرآیندی است که در آن رهبران و پیروان همواره در تلاشند تا توان روحی و قوای

انگیزی را به سطوح بالاتری ارتقاء دهند. این نوع از رهبری براساس نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی تعریف می شود (برنز<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸).

## ابعاد شخصیتی:

در تئوری یونگ-مایرز<sup>۲</sup>، شخصیت افراد، نتیجه تاثیر متقابل چهار بعد است که به واسطه یکی از دو قطب هر بعد نشان داده می شود. این تاثیر متقابل یک ماهیت پویا و تعاملی است تا یک ماهیت افزایشی یا ایستا. چهار بعد شخصیتی تئوری یونگ-مایرز عبارتند از: (برون گرایبی/درون گرایبی - شهودی/احسی - احساسی/متفکر - ملاحظه کننده/داوری کننده) (شولتز، ۱۹۹۸، ترجمه یحیی سید محمدی، ۱۳۸۵).

## مدیر:

مدیر فردی است که در یک سازمان مشغول به کار است و دارای مهارت های انسانی، فنی و ادراکی است که وظیفه برنامه ریزی، سازمان دهی، هدایت و نظارت را بر عهده دارد تا بتواند در رسیدن به اهداف تعیین شده، سازمان را یاری رساند. مدیران از نظر سطح سازمانی به سه دسته، مدیران عملیاتی (مسئول تولید کالاها و خدمات)، مدیران میانی (پل ارتباطی بین مدیران عملیاتی و مدیران ارشد) و مدیران ارشد (مسئول اداره کل سازمان) تقسیم می شوند که در هر یک از این سطوح در سه دسته تولیدی، ستادی (اداری) و پشتیبانی مشغول به کار می باشند (علاقبند، ۱۳۸۴).

---

<sup>۱</sup> - Burns

<sup>۲</sup> - Jung / Myers Theory