

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

باسمه تعالی



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب علی اکبر اردلان متعهد می‌شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آنها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مأخذ ذکر گردیده است. این پایان نامه / رساله قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیدی حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو

امضاء

تهران - لویزان - کد پستی 16788 - صندوق پستی 163 - 16785 تلفن 9-22970060 (داخلی 2347) نمابر 22970011 پست

الکترونیکی sru@srttu.ac.ir



دانشکده علوم انسانی

بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی (A,B) و سبک رهبری مدیران
مدارس متوسطه شهر تهران

نگارش

علی اکبر اردلان

استاد راهنما : دکتر محمد حسن پرداختچی

استاد مشاور : دکتر صادق نصری

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

شهریور ماه 1391

شماره: ۲۹/۱۲
تاریخ: ۹۲، ۲، ۱۴
پیوست: -



بسمه تعالی

دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی

صور تجلسه دفاع پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تاییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد جناب آقای علی اکبر اردلان رشته مدیریت آموزشی تحت عنوان بررسی ارتباط بین تیپ های شخصیتی B,A و سبک رهبری مدیران شهر تهران، که در تاریخ ۹۱/۷/۹ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی برگزار گردید و نتیجه به شرح زیر اعلام گردید.

قبول (بدرجه بسیار خوب)، امتیاز: ۴۳ (۱۰۰٪) دفاع مجدد مردود.

۱ - عالی (۱۹ - ۲۰)

۲ - بسیار خوب (۱۸ - ۱۸/۹۹)

۳ - خوب (۱۶ - ۱۷/۹۹)

۴ - قابل قبول (۱۴ - ۱۵/۹۹)

۵ - غیر قابل قبول (کمتر از ۱۴)

امضاء	مرتبۀ علمی	نام و نام خانوادگی	اعضاء
	دانشیار	دکتر محمد حسن پرداختچی	استاد راهنما
	استادیار	دکتر صادق نصری	استاد راهنما
	استادیار	دکتر فریده حمیدی	استاد داور داخلی
	استادیار	دکتر بیژن عبدالهی	استاد داور خارجی
	استادیار	دکتر رضا ساکی	نماینده تحصیلات تکمیلی

دکتر علیرضا علی احمدی
رئیس دانشکده علوم انسانی

اگر شایسته تقدیرم باشد تقدیرم می‌کنم به:

پدر و مادر عزیزم:

آنانکه در نهمین روز رفته‌ام به مدرسه شادمان روند

و در بازگشتم از دانشگاه دیده به راه

و

همه عزیزانی که از آن‌ها آمدم و ختم

تقدیر و قدردانی

سپاس و ستایش خدای بی همتا را که گویندگان را یارای ستایشش نیست، شمارندگان نتوانند بخشند گیهایش را شمارند، کوشایان از عهده حق شناسی اش بر نیابند، سخن سرایان و صفش نتوانند، همت های بلند به درگاهش دست نیازند و اندیشه ژرف به گوهر تابناکش پی نبرده و ره نسپارند.

اکنون که با استعانت از پروردگار قادر بی همتا، نگارش این پایان نامه را به اتمام رساندم و نتایج آن را به محضر دانش پژوهان تقدیم می نمایم بر خود فرض می دانم که از باب، من لم یشکرالمخلوق لم یشکرالخالق، از زحمات بی شائبه ی تمام سرورانی که در این زمینه بنده را یاری نمودند تشکر و قدردانی نمایم.

مفتخرم مراتب امتنان، سپاس و ارادت خالصانه ی خود را نسبت به استاد ارجمند جناب آقای **دکتر محمد حسن پرداختچی** که راهنمایی این پژوهش را به عهده داشتند و با رهنمودهای ارزنده ی خویش، با سعه ی صدر، و سعی وافر، و با توجهات لازم، تمام مراحل کار را به دقت پی گیری نمودند، ابراز نمایم.

همچنین از استاد معزز مشاور، جناب آقای **دکتر صادق نصری** که با توصیه های ارزشمند و نظرات سودمند و ارشادات ذی قیمت خویش در تکمیل این پژوهش مرا یاری نمودند، کمال تشکر و امتنان را دارم.

از اساتید بزرگوار و معزز، خانم **دکتر فریده حمیدی** (داور داخلی) و جناب آقای **دکتر بیژن عبدالهی** (داور خارجی) که زحمت داوری پایان نامه را قبول کردند، تشکر می نمایم.

بر خود واجب می دانم؛ از اساتید گرانمایه ای که در راه رشد علمی، معنوی و تربیتی اینجانب مجدانه زحمت کشیدند، همچنین از جناب آقای **دکتر رضا ساکی**، جناب آقای **دکتر کوروش فتحی و اجارگاه**، جناب آقای **دکتر لطف آبادی**، خانم **دکتر آیدا بهبهانیان**، پدر و مادر عزیزم و برادران و خواهرانم و همه دوستان عزیزم که با دعای خیرشان مشوق بنده بودند و همواره مرا در رسیدن به هدف متعالی یاری نمودند سپاسگزاری نمایم.

از خداوند متعال توفیق روز افزون همه اساتید بزرگوارم را مسئلت دارم.

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی (A و B) و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهر تهران از دیدگاه معلمان بوده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران مدارس متوسطه ی نظری دولتی شهر تهران به تعداد 100 نفر و معلمان به تعداد 300 نفر بود. در این پژوهش نمونه گیری به روش خوشه ای چند مرحله ای بوده است. ابزار اندازه گیری این پژوهش شامل پرسشنامه ی تیپ شخصیتی (A و B) ایوانسویچ و ماتسون (1980) و پرسشنامه ی سبک رهبری برناردز و مترکاس (1974) بوده است. پایایی این دو پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه ی تیپ شخصیتی 87/ و برای پرسشنامه ی سبک رهبری 83/ بدست آمد. در این پژوهش علاوه بر آمار توصیفی، از آزمونهای t مستقل، رگرسیون چند گانه و تحلیل واریانس یکراهه برای مقایسه میانگین ها استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که:

بین تیپ شخصیتی A و سبک رهبری وظیفه مدار رابطه وجود دارد.

بین تیپ شخصیتی B و سبک رهبری رابطه مدار رابطه وجود دارد.

واژه های کلیدی: تیپ شخصیت، تیپ شخصیتی A، تیپ شخصیتی B، سبک رهبری رابطه مدار،

سبک رهبری وظیفه مدار

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش (1-12)

2	مقدمه
4	بیان مسأله ی پژوهش
6	ضرورت و اهمیت پژوهش
8	اهداف پژوهش
9	قلمرو پژوهش
9	1 قلمرو مکانی پژوهش
9	قلمرو زمانی پژوهش
9	فرضیات پژوهش
9	7 سوالات جانبی پژوهش
10	8 تعریف نظری و عملیاتی واژه های کلیدی
10	تعریف نظری شخصیت
10	تعریف نظری تیپ شخصیت
10	تعریف نظری تیپ شخصیتی A
10	تعریف نظری تیپ شخصیتی B
11	تعریف نظری رهبری
11	تعریف نظری سبک رهبری
11	7 تعریف نظری سبک رهبری رابطه مدار
11	8 تعریف نظری سبک رهبری وظیفه مدار
12	تعریف عملیاتی تیپ شخصیتی
12	تعریف عملیاتی سبک رهبری

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهشی (13-83)

14	تعاریف رهبری
15	وجه تمایز میان رهبری و مدیریت
16	واژه های مترادف سبکهای وظیفه مدار - رابطه مدار

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
17	تئوریه‌ها و سبک‌های رهبری
18	تئوریه‌های شخصیتی رهبری
19	تئوریه‌های رفتاری رهبری
19	امطالعات آیوا
20	تحقیقات رهبری ایالت اوهایو
22	تحقیقات رهبری میشیگان
23	تحقیقات پویائی شناسی گروهی
24	نظریه شبکه رهبری
26	تئوری X - تئوری Y
28	سیستم‌های مدیریت لیکرت
30	تئوریه‌های اقتضایی
31	زنجیره رفتار رهبری تانن باوم - اشمیت
34	تئوری سیکل زندگی
36	الگوی رهبری اقتضایی فیدلر
38	سبک رهبری مسیر - هدف هاوس و میچل
39	الگوی رهبری مشارکتی وروم - یتن
41	سبک‌های مدیریت ردین
42	سبک‌های مدیریت جان کی همفیل
43	دیدگاه‌های جدید درباره رهبری
43	تئوری اسناد رهبری
44	تئوری رهبری فره مند
45	رهبران عملگرا و رهبران تحول گرا
47	تئوری جایگزین‌های رهبری
49	آیا رهبران زن با رهبران مرد متفاوت‌اند؟

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
50.....	رابطه رهبری با شخصیت
51.....	شخصیت
52.....	تعاریف شخصیت
54.....	عوامل تعیین کننده شخصیت
56.....	شخصیت از دیدگاه مکاتب روان شناسی
56.....	مکتب روان تحلیل گری
58.....	رویکرد رفتاری
59.....	رویکرد صفات شخصیت
61.....	رویکرد پدیدارشناختی
62.....	رویکرد شناختی
63.....	رویکرد گرایشی
63.....	تاریخچه تیپ شناس
64.....	تعریف تیپ شخصیتی
65.....	«تیپ شخصیت A,B»
65.....	ویژگیهای تیپ A
66.....	ویژگیهای تیپ B
66.....	آمار جمعیتی تیپ A,B
67.....	تناسب شغل با شخصیت
69.....	پیشینه تحقیق
69.....	مروری بر تحقیقات انجام شده در داخل کشور
77.....	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
79.....	نتیجه گیری و چارچوب نظری تحقیق
83.....	مدل مفهومی تحقیق
فصل سوم : روش شناسی پژوهش (84-92)	
85.....	روش پژوهش

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
86	جامعه‌ی آماری، نمونه، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه
88	ابزار گردآوری داده‌ها و شیوه نمره‌گذاری
88	پرسش‌نامه‌تپهای شخصیتی
89	پرسش‌نامه سبک رهبری لوتانز
89	ابعاد پرسش‌نامه سبک رهبری
90	اعتبار و روایی پرسش‌نامه‌ها
91	شیوه‌ی اجرای پژوهش
92	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها (93-108)

95	توصیف داده‌ها
95	جنسیت
96	سطح تحصیلات
97	سابقه مدیریت
98	تپ شخصیتی
99	شاخصه‌های توصیفی متغیر سبک‌های رهبری
99	تحلیل فرضیه‌های پژوهش
99	فرضیه‌ی اول پژوهش
101	فرضیه‌ی دوم پژوهش
102	یافته‌های جانبی پژوهش

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری (109-118)

	یافته‌های پژوهش در مورد فرضیه‌های پژوهش
111	یافته‌های پژوهش در مورد فرضیه اول پژوهش
111	یافته‌های پژوهش در مورد فرضیه دوم پژوهش

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

یافته های جانبی

112	یافته های پژوهش در مورد سوال اول پژوهش
112	یافته های پژوهش در مورد سوال دوم پژوهش
112	یافته های پژوهش در مورد سوال سوم پژوهش
113	بحث در نتایج
117	محدودیت های پژوهش

پیشنهاد ها

118	پیشنهاد های اجرایی
118	پیشنهاد های پژوهشی
119	پیوست ها
125	منابع

فهرست جداول

صفحه

عنوان

16	جدول 1-2 مقایسه ویژگیهای مدیریت و رهبری
21	جدول 2-2 نمونه ای از مواد LBDQ
33	جدول 3-2 الگوی پیوستار رهبری تانن باوم و اشمیت
69	جدول 4-2 نوع شخصیتی سازگار با مشاغل مختلف
87	جدول 3-1 نمونه های مورد استفاده مناطق جغرافیایی
89	جدول 3-2 نحوه ی نمره گذاری پرسشنامه ی سبک رهبری جهت تعیین نوع سبک رهبری مدیران
95	جدول 4-1 توزیع فراوانی و درصد مدیران به تفکیک جنسیت
96	جدول 4-2 توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک سطح تحصیلات
97	جدول 4-3 توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک سابقه مدیریت
98	جدول 4-4 توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک تیپ شخصیتی
99	جدول 4-5 شاخصه های توصیفی متغیر سبک های رهبری
99	جدول 4-6 خلاصه مدل رگرسیون در مورد فرضیه اول
100	جدول 4-7 آزمون تحلیل واریانس برای معنی داری مدل رگرسیون
100	جدول 4-8 ضرائب رگرسیونی مدل برای فرضیه اول
101	جدول 4-9 خلاصه مدل رگرسیون در مورد فرضیه دوم
101	جدول 4-10 آزمون تحلیل واریانس برای معنی داری مدل رگرسیون
102	جدول 4-11 ضرائب رگرسیونی مدل برای فرضیه دوم
103	جدول 4-12 نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد سوال اول
	جدول 4-13 نتایج آزمون تعقیبی شفه در مقایسه تفاوت میانگین سبک رهبری رابطه مدار به تفکیک سطح تحصیلات
104	جدول 4-14 نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد سوال دوم
106	جدول 4-15 نتایج آزمون تعقیبی شفه در مقایسه تفاوت میانگین سبک رهبری وظیفه مدار به تفکیک سابقه
107	جدول 4-16 نتایج آزمون خی دو در مورد مقایسه تیپ های شخصیتی مدیران به تفکیک جنسیت آنها
107	جدول 4-17 نتایج آزمون خی دو در مورد مقایسه تیپ های شخصیتی مدیران به تفکیک تحصیلات آنها
108	جدول (4-18) نتایج آزمون خی دو در مورد مقایسه تیپ های شخصیتی مدیران به تفکیک سابقه مدیریت آنها

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
40.....	نمودار 1-1 نمایش متغیرهای مورد استفاده در تحقیق رهبری
56.....	نمودار 2-2 برخی نیروهای تاثیر گذار بر شخصیت
95.....	نمودار 1-4 درصد آزمودنیها به تفکیک جنسیت
96.....	نمودار 2-4 درصد آزمودنیها به تفکیک تحصیلات
97.....	نمودار 3-4 درصد آزمودنیها به تفکیک سابقه مدیریت
98.....	نمودار 4-4 درصد آزمودنیها به تفکیک تیپ شخصیتی

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
22	شکل 2-1 رابعهای رهبری ایالت اوهایو.....
26	شکل 2-2 سبکه مدیریت بلیک و موتون.....
34	شکل 2-3 تنوری رهبری سیکل زندگی.....
38	شکل 2-4 دستاوردهای الگوی فیدلر.....
41	شکل 2-5 افزودن بعد اثربخشی به دو بعد دیگر.....
49	شکل 2-6 سبک رهبری از منظری دیگر.....
61	شکل 2-7 مدل 5 عاملی شخصیت.....
68	شکل 2-8 الگوی تناسب شخصیت و شغل.....
83	شکل 2-9 مدل مفهومی تحقیق.....

فصل اول

کلیات پژوهش

۱- 1 مقدمه

آموزش و پرورش مهمترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است. تاثیر آموزش و پرورش در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است، بویژه در کشورهای در حال پیشرفت اثر آن زودتر نمایان می شود چرا که در کشورهای مزبور در رابطه با نیازهای اجتماعی خود همواره با مسایل حادی روبه رو هستند. آموزش و پرورش تنها عاملی است که در سایه برنامه های دقیق خود قادر است به نیازهای اجتماعی پاسخ دهد. اجرای درست برنامه های آموزشی در گرو رهبری¹ درست است مطلبی که کمتر در این کشورها به آن پرداخته می شود (کوک و دانهیل²، 2007).

رهبری صحیح رمز موفقیت هر سازمان و جامعه می باشد و تحقیق و بررسی در زمینه های مختلف مدیریت بخصوص مدیریت مدارس لازمه پیشرفت و موفقیت هر جامعه می باشد. مدیریت و رهبری لازمه زندگی گروهی و اجتماعی بوده و همواره وجود داشته است ولی زندگی انسانها هرچه پیشرفته تر می گردد ضرورت مدیریت و رهبری کارآمد و موثر در اجرای فعالیتهای سازمانی محسوس تر می شود، در 30 سال گذشته شیوه های گوناگونی برای مطالعه و بررسی درباره امر رهبری اتخاذ شده است. مدیریت و رهبری از ارکان هر سازمان و جامعه ای است و تاثیر سبکهای رهبری مدیران مدارس مدتها پیش شناخته شده است، ماهیت روابط مدیران و معلمان و کیفیت رهبری، با روحیه معلمان همبستگی زیادی دارد، هر قدر این رابطه و کیفیت رهبری بهتر باشد، روحیه معلم بهتر خواهد بود (وین ک. هوی و میسکل³، 2007، ص 283).

تکیه زدن بر مسند مدیریت و رهبری هر سازمان و واحدهای درون آن (در هر حد و اندازه که باشد) و کسب موفقیت در انجام وظایف و مسولیتهای مربوطه مستلزم داشتن سه قابلیت است: دانش یا تخصص⁴، مهارت یا تجربه⁵ و اخلاق⁶، مدیریت و رهبری تنها با آگاهیهای عمومی و تخصصی و مهارتها و تجربه ها در اجرای آموخته ها به

¹-Leadership

²-Cook and Dunhil

³-W.K.Hoy and Miskel

⁴- Knowledge or Specialty

⁵- Experience or Skill

⁶- Morality

سامان نمی رسد، عنصر دیگری که در این میدان نقش آفرینی می کند همانا اخلاق، منش، شخصیت¹ و روحیه شایسته است (ممی زاده، 1385).

سبک رهبری به عنوان یک متغیر ملاک²، نقش عمده ای در اثربخشی سازمانی دارد. در یک نظام آموزشی، شیوه ی رفتار مدیر می تواند بر ادراکات، انتظارات، نگرش ها، رفتار و انگیزش معلمان به عنوان منابع انسانی ارزشمند نظام، تأثیر بگذارد و به تبع آن بازده و اثربخشی آن را متأثر سازد. از طرفی آن چه که در تعامل بین مدیر و معلمان در جریان است به طور مستقیم و غیر مستقیم بردانش آموزان تأثیر می گذارد. دانش آموزانی که از مهم ترین ارکان فرآیند تدریس و یادگیری هستند و پیشرفت تحصیلی و یادگیری بهتر آنان مهم ترین هدف نظام آموزشی و مدرسه است (علاقه بند، 1387، ص. 10).

رهبران سازمان ها هر یک سبک های رهبری متفاوتی را اعمال می کنند. این تفاوت در سبک های رهبری رهبران، عمدتاً از تفاوت های ناشی از شخصیت هر یک از آن ها سرچشمه می گیرد که این شخصیت می تواند در تصمیمات و روش های آن ها تأثیر گذار باشد (خنیفر و همکاران، 1388).

مفهوم شخصیت از آن جهت برای مدیران اهمیت دارد که به نظر اکثر مدیران، نقش عمده ای در چگونگی ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد (احمدی، 1386).

مدیران هر یک دارای شخصیت متفاوتی می باشند. هر انسانی شخصیت خاص خود را دارد و دو انسان یافت نمی شود که شخصیت کاملاً مشابه داشته باشند. تفاوت در شخصیت افراد امری طبیعی است که می تواند ناشی از عوامل ارثی و یا محیطی باشد. بنابراین مدیران از لحاظ نوع شخصیت با یکدیگر متفاوتند.

از آن جا که هر مدیری سبک رهبری ی خاص خود را اعمال می کند، این احتمال می رود که در کنار سایر متغیرها، متغیر شخصیت بتواند منجر به تفاوت در انتخاب نوع سبک های رهبری از سوی مدیران، شود. به عبارت دیگر، احتمالاً نوع شخصیت مدیران با سبک رهبری ی اعمال شده از سوی آنان رابطه داشته باشد. بدیهی است که اینگونه تفاوت های فردی و شخصیتی بر طرز عمل مدیران تأثیر قطعی خواهد داشت زیرا که رفتار انسان بطور کامل حاصل تعامل بین شخصیت او و محیط می باشد. بدین سان همه مدیران به حکم آنکه مدیر هستند و شرح وظایف مشابه دارند به یک شیوه عمل نمی کنند. حتی مدیران مختلفی که در طول زمان در یک پست مدیریتی در یک سازمان خاص و یا مدرسه بخصوصی قرار می گیرند شیوه عمل یکسانی ندارند اگرچه دارای شرح وظایف یکسانی هستند این تفاوتها علاوه بر آنکه می تواند از تفاوت سطح دانش، نگرش و نظام ارزشی آنها متأثر باشد از تفاوت های

¹ -Personality

² - Causal Variables

ناشی از شخصیت هریک از آنها نیز سرچشمه می گیرد. در واقع شخصیت مدیر یکی از عوامل مهمی است که بر عمل مدیریت او تاثیر می گذارد و تصمیمات سازمانی او را دستخوش تغییر می سازد. بدین ترتیب می توان انتظار داشت که مدیران به تبع نوع شخصیت خویش، طرز عمل و شیوه های متفاوتی داشته باشند (احمدی، 1386)..

مدیران موسسات آموزشی همچون سایر مدیران در دیگر سازمانها «بار مسولیت حل و فصل مشکلات انسانی را در ارتباط با بدست آوردن بهترین نتیجه، از طریق بکارگرفتن اثربخشی نیروی انسانی بعهده دارند».

1-2 بیان مسأله :

برای ایجاد یک جامعه سالم نیاز به یک نظام آموزشی زنده و مترقی است که انسانهای آزاد، مستقل، خلاق، مبتکر و تلاشگر پرورش دهد. زیرا همه اصلاحات و فعالیتها با اندیشه و تلاش انسان انجام می گیرد و وقتی او سالم و صالح پرورش یابد، همه چیز به خوبی ساخته می شود. برای رسیدن به جامعه سالم به برنامه ریزی و رهبری صحیح نیاز است و مطابق داشتن سبک رهبری مدیران با تیپ شخصیتی آنها از عوامل موفقیت آنان است. در شرایطی که زندگی انسانها بطور روزافزونی پیشرفته تر می گردد، ضرورت مدیریت و رهبری کارآمد و مؤثر در اجرای فعالیت های سازمانی محسوس تر و مهم تر می شود و بقای سازمانها در شرایطی که جوامع به سرعت متحمل تغییرات اجتناب ناپذیر می شود خود به یکی از چالش های پیش روی آنها تبدیل شده است تا چه رسد به این که این سازمانها بخواهند جزء سازمان های موفق نیز باشند. موفقیت سازمان در اهداف، در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک های مؤثر رهبری مدیر است (جعفری و همکاران، 1381).

هنگامی که از شخصیت افراد بحث می شود، در واقع اشاره به مجموعه ی نسبتاً ثابتی از احساسات و رفتارهایی داریم که اساساً توسط عوامل محیطی و ژنتیکی شکل گرفته اند. شخصیت افراد بطور ناگهانی و یا تصادفی شکل نمی گیرد بلکه محصول عوامل فرهنگی، عوامل وراثتی، روابط خانوادگی، عوامل طبقه ی اجتماعی و عضویت در دیگر گروه ها و غیره است که هر فرد را از دیگری متمایز می سازد (ایوانسویچ و ماتسون¹، 2002).

تفاوت های افراد بر پایه ی شخصیت می تواند منبع توسعه، رشد و خلاقیت و یا ریشه ی تعارض²، ناکامی³ و مشکلات اجتناب ناپذیر سازمانی باشد. شخصیت مدیر از جمله یکی از محدود جنبه هایی است که کمتر بدان پرداخته شده، با وجود آن که تأثیر بارزی بر نحوه ی نگرش، عملکرد و شیوه ی مدیریت مدیران دارد (هرسی و

۱- Ivancevich.GM & Matteson.MT

۲- Conflict

۳- Frustration

لوگو¹، 1997). با توجه به این که مدیران دارای شخصیت های متفاوت می باشند و از طرفی رفتارهای رهبری متفاوتی را نیز اعمال می کنند، این سؤالات برای پژوهشگر مطرح بوده است که آیا بین تیپهای شخصیتی با سبک رهبری مدیران رابطه وجود دارد یعنی اینکه چه تیپ شخصیتی ای با سبک رهبری رابطه مدار و چه تیپ شخصیتی با سبک رهبری وظیفه مدار رابطه دارد و آیا اصلاً با توجه به تیپ شخصیتی افراد سبک رهبری آنان نیز فرق می کند. در یکی از تقسیم بندیهای که از شخصیت افراد به عمل آمد افراد در دو گروه تیپ شخصیتی (A و B) قرار گرفتند. به طور کلی ما از نظر خصوصیات شخصیتی وابسته به دو تیپ «A» یا «B» هستیم نتایج تحقیقاتی که برای انواع شخصیت ها صورت گرفته است، نشان می دهد که تیپ «A» همبستگی بالایی با فشار عصبی و خطرات جسمی ناشی از آن دارد. کارکنان تیپ «A» فشار شغلی قابل ملاحظه ای را تحمل می کنند، این افراد کسانی هستند که :

- 1- ساعاتی طولانی تحت فشار عصبی وقت و حجم زیاد کار فعالیت می کنند.
- 2- معمولاً کار را شبها و در اوقات تعطیل به خانه می آورند و قادر به استراحت نیستند.
- 3- لحن کلام تیپ «A» شدید است، اما تیپ «B» لحن کلام ملایمی دارد.
- 4- تیپ «A» دو کار را با هم انجام می دهد، اما تیپ «B» از عهده انجام تنها یک کار برمی آید.
- 5- تیپ «A» آه فراوان می کشد، اما تیپ «B» به ندرت آه می کشد.
- 6- تبسم تیپ «A» در گوشه لب است، اما تیپ «B» تبسم گسترده دارد (سعادت، 1388).

نتایج یک تحقیق در آمریکا نشان داده است که 60 درصد مدیران نمونه گیری شده تیپ «A» و 12 درصد تیپ «B» هستند. هر مدیری برای اداره صحیح کارها و وظایف خاص خود باید از سبک مدیریتی ای متناسب با تیپ شخصیتی خود استفاده کند و آنرا بکار گیرد و رمز موفقیت هر مدیری تشخیص همین سبک مدیریتی است بنابراین سبک مدیریت عبارت است از تعبیر و تفسیر افراد و گروهها از الگوهای رفتاری ثابت مدیر در کار با، واز طریق آنان (رضائیان، 1367).

شاید یکی از مهمترین فعالیتها در زندگی اجتماعی بشر امروز را بتوان مدیریت دانست در عصر حاضر به مدد این فعالیت است که ماموریتها و اهداف سازمانها تحقق می یابند، از منابع و امکانات موجود بهره برداری می شود و توانایی و استعداد انسانها از قوه به فعل در می آید (الوانی، 1385). سبکهایی که در این تحقیق مدنظر ما است سبک رهبری رابطه مدار و وظیفه مدار است که سبک وظیفه مدار برای سازمانهایی مناسب است که دخالت انسان نسبت به سایر عوامل تولید کم باشد و سبک رهبری رابطه مدار مناسب سازمانهایی است که عوامل انسانی از سطح بلوغ روحی و کارایی بالایی برخوردار هستند. مدیر با سبک رهبری وظیفه مدار برای رسیدن به اهداف سازمانی از ساختار سازمان