

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
موسسه آموزش عالی خاوران  
غیر دولتی، غیر انتفاعی

پروپوزال کارشناسی ارشد  
رشته مدیریت و ساخت

## عنوان:

بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران و تاثیر آن در شیوه مدیریت  
پروژه و ساخت مطالعه موردی ساختمان های اسکلت فلزی تا ده طبقه در شهر  
مشهد

استاد راهنما:  
دکتر مداحی

استاد مشاور:  
دکتر ....

دانشجو:  
جلال صالحی فدردی

تابستان / پاییز ۱۳۹۷

## ۱. مقدمه

امروزه این باور پذیرفته شده است که آگاهی از روان‌شناسی و شناخت جنبه‌های مختلف روحی و روانی مدیران یاری بخش هر سازمان است و این امر به نوبه خود موجب افزایش دقت و سرعت در انجام فعالیت‌های مدیریتی می‌گردد و بدون شناخت ویژگی‌ها و روحیه مدیران و جنبه‌های روانی کار، حل صحیح و منطقی مشکلات امکان‌پذیر نیست. ویژگی‌ها و رفتاری و شخصیتی مدیران با نوع شیوه مدیریت آنها ارتباط معناداری دارد (علاقه بند، ۱۳۷۴). معمولا مدیران و رهبران برای رسیدن به اهداف سازمانی و توانمندسازی کارکنان از شیوه‌ها و شیوه‌های متفاوت در اعمال مدیریت خود استفاده می‌نمایند که با توجه به بررسی‌ها رابطه شیوه‌های مدیریت با ویژگی‌های روانشناختی مدیران مشهود است. انتخاب شیوه مدیریت و ساخت درست و منطقی آنچنان اهمیت دارد که سرنوشت هر سازمانی را تا حدود زیادی رقم می‌زند و سبک و شیوه مدیریت می‌تواند در کاهش یا افزایش انگیزه و یا بی‌تفاوتی کارکنان در قبال وظایف خویش تاثیر عمیقی بگذارد و همچنین با شناخت دقیق ویژگی‌های روانشناختی فرماندهان و مدیران می‌توان یک شیوه مدیریت اثربخش و کارآمد برای مدیر در نظر گرفت (علاقه بند، ۱۳۷۴). باید توجه داشت که مدیریت در محیط‌های رقابتی از مزیت‌های نسبی و اساسی سازمانها است. در دنیای کنونی که در هر سازمان بزرگی نام یک مدیر به چشم می‌خورد، مدیران باید برای رسیدن به موفقیت و اهداف راهبردی سازمانها به صورت اثربخش و کارا عمل کنند (شامونیان، ۱۳۹۱). با چنین اندیشه‌ای سازمانها علاوه بر دارا بودن برنامه راهبردی و چشم انداز شفاف، می‌توانند به طور موثر پروژه‌ها را مدیریت و به سرانجام برسانند.

همان طوری که گفته شد شیوه مدیریت صحیح مدیر، موجب ایجاد انگیزه و رضایت‌مندی و تعامل کارکنان و در نهایت حل موفقیت‌آمیز امور سازمان می‌گردد که در آن استعداد شکوفا و کارکنان خلاق می‌گردند و کیفیت کار افزایش می‌یابد (Ashtio and Leak, 2001). در راس هر سازمانی مدیران قرار دارند و آنان هستند که بار سنگین اداره هر سازمانی را به دوش می‌کشند و در کنار بقیه مسئولیت‌ها، مسئولیت تامین آمادگی و تجهیز و

همچنین نگهداشت نیروی انسانی هر سازمان نیز به عهده آنان است و برای اینکه مدیران بتوانند در راستای گزینش و استخدام کارکنان و آموزش و کارآموزی ایجاد انگیزه رضایت و بالندگی آنان گام‌های موثری بردارند باید به جنبه‌های روانی و رفتاری و روانشناختی مدیران توجه گردد. مدیران با ویژگی‌های شخصیتی خوب با روشهای متنوع به کارکنان انگیزه می‌دهند و از طریق توجه به نیازهای افراد احساس توانایی در فرد جهت انطباق با شرایط جدید بوجود می‌آورند. بدون شک سبک رهبری مدیران در هدایت صحیح پروژه‌ها در جهت اهداف سازمانی موثر است. استفاده از بهترین سبک رهبری یا مدیریت بر اساس ویژگیهای شخصیتی منجر به افزایش اثربخشی و کارایی سازمان خواهد شد. برای تحقق اهداف سازمان، مدیران با توجه به شرایط مکانی و زمانی و همچنین خصوصیات اخلاقی خود، سبک یا شیوه‌هایی را به کار می‌گیرند. سبک و شیوه هر رهبری مختص خود او و متناسب با شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی او است (Gabriel et al., 2015).

با شناخت کامل ویژگی‌های روانشناختی فرماندهان و مدیران می‌توان شیوه مدیریت آنان را شناسایی و تعیین کرد. بر اساس مدل فیدلر<sup>۱</sup>، شخصیت یا شیوه رهبری و مدیریت تا حدودی ثابت است از این رو اگر شیوه مدیریت با شغل هماهنگی نداشته باشد باید به گونه‌ای هماهنگ شود که با شیوه رهبری و مدیریت هماهنگی داشته باشد (جهان بزرگی، ۱۳۹۳). در این صورت جابجایی مدیران در شغل‌های خود به صورت افقی یا عمودی اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. فیدلر در این مورد چنین اظهار نظر می‌نماید که: پس از مدت زمان معین که بعضی از مدیران بر سر کار باقی می‌مانند به نقطه افول خود می‌رسند، خسته و فرتوت شده و شوق و هیجان در رابطه با کار را از دست می‌دهند (جهان بزرگی، ۱۳۹۳). بدیهی است باید با روال منطقی شغل جدیدی برای آنان در نظر گرفته شود تا بتوانند در کارهای جدیدی که شوق و هیجان را به آنان برمی‌گرداند مشغول شوند. گرچه ضرورت نقش هماهنگی بین ویژگی‌های شخصیت مدیران و مقتضیات شغلی ایشان در کیفیت مدیریت منابع انسانی، در مشاغل مختلف مورد بررسی قرار گرفته است، جای این مهم در مدیریت اجرای پروژه‌های ساختمانی همچنان خالی است. پژوهشی از این دست می‌توان به این مهم کمک کند که شرایطی برای مدیران فراهم شود که

---

<sup>۱</sup>. Fiedler

بتوانند با انگیزه تمام و به صورت یکپارچه و فراگیر بر فرایندهای مدیرتی و ساخت پروژه نظارت کامل داشته باشند و انجام امور پروژه ها را در مسیر صحیح خود نگاه دارند. پس بحث شناخت ویژگی‌های شخصیتی مدیران و فرماندهان برای انتخاب شیوه رهبری آنان بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد که در این تحقیق به بحث و بررسی این موضوع پرداخته شده است.

## ۲. بیان مسئله

شیوه مدیریت به عنوان یکی از وظایف کلیدی و مهم بخش مدیریت به حساب می‌آید، زیرا سایر اجزای مدیریت نیز در پرتو فکر، کار، ابداع و ابتکار آن شکل می‌گیرند و پیاد می‌شوند (اصغری، ۱۳۸۸). مدیر در نقش رهبر بر عملکرد گروهی تأثیر بسزایی دارد و به عنوان یک رکن اساسی در پیشبرد اهداف سازمان مطرح است. بدون شک ویژگی‌های شخصیتی و شخصیتی یکی از راه‌هایی است که با آن رهبر و مدیر میتوانند در رفتار پیروان خود نفوذ کنند. در واقع ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اساسی نقش یک مدیر بوده و زمینه اثربخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد. هر سازمان بنا به اهدافی که بر مبنای آن تشکیل شده است، درصدد رفع نیاز و انجام خدمت برای انسانها میباشد. لذا توجه به سازمانها و افزایش کیفیت آن در ارائه بهینه خدمات به جوامع در درجه اول مستلزم آن است که به مدیریت سازمانها توجه کرده و شیوه مدیریت و رهبری آنها را محک زده و پس از شناخت عوامل قوت و ضعف آن، روشهای متناسب مدیریت در سازمان را که با میزان فرهنگ، بلوغ روانی و استعداد کارکنان همخوانی دارد را شناسایی کرده و انتخاب شود (علاقه بند، ۱۳۷۴). نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه‌های فعالیت اجتماعی محسوس و حیاتی است (علاقه بند، ۱۳۷۴). مدیران کمیاب‌ترین و هم‌چنین با ارزشترین سرمایه‌های سازمانها و عوامل اصلی و تعیین‌کننده جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی در رشد و شکوفایی آن دارند. مدیران شایسته و آگاه، توانایی آن را دارند که با بهره‌گیری از توانایی

های درونی، دانش کارشناسی و تجربه های شغلی، هدفهای سازمان را با بکارگیری کمترین منابع با روش های برتر تحقق بخشند و اثر بخشی و کارایی سازمان را در اجرا و ساخت پروژه ها بالا ببرند.

مدیران برای اینکه از عهده انجام وظایف محوله برآیند به صفات شخصیتی خاص نیاز دارند. هوش و خالقیت مدیر، صفتی است که اغلب از آنها نام برده می شود. در حقیقت در یک مقوله سازمانی، شخصیت مدیر جدا از موقعیتهایی که برای سازمان فراهم می کند، تعریف نمی گردد شخصیت برای طبقه بندی ویژگیهای افراد از نظر رفتار می باشد. ویژگیهای شخصیتی به عنوان مجموعه سازمان یافته ثابت و پایدار در افراد می باشد و واحدی متشکل از خصوصیات که بر روی هم، یک فرد را از فرد یا افراد دیگر متمایز میسازد (پوریوسف و آزاد فلاح، ۱۳۹۲). اگر فردی متناسب با توانایی ها و ویژگی های شخصیتی مناسب برای مدیریت انتخاب شود نه تنها شکوفایی فردی حاصل خواهد شد بلکه سازمان نیز از او بهره بیشتری خواهد برد. انتخاب صحیح نیروی انسانی در بخش مدیریت با توجه به سرمایه گذاری های کلان در این بخش از مسائل مهم هر سازمان میباشد (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۲).

اشتو و لیک<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) شخصیت، را بیانگران دسته از ویژگیهای فردی افراد می داند که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری است. با توجه به اهمیت و جایگاه تفاوت های فردی و ویژگیهای شخصیتی افراد در سازمانها، در مورد ویژگیهای شخصیتی دانشمندان نظرات گوناگون و تقسیم بندی های مختلفی را ارائه داده اند. بر اساس نظریه ها و تحقیقات روان شناسان متعدد ابعاد شخصیتی افراد به پنج عامل تقسیم می شوند که عبارتند از:

**(الف) روان رنجوی (Neuroticism).** افراد به تجربه اضطراب، تنش، خصومت، کمرویی، تفکر

غیرمنطقی، افسردگی و عزت نفس پایین

---

<sup>1</sup> Ashtio and Leak

(ب) **برون گرایی (Extraversion)**. تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون از خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با سایرین

(ج) **گشودگی نسبت به پذیرش تجربه (Openness to experience)**. جستجوی فعال فرد برای بهره گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاوی، عشق به هنر، تخیل، روشنفکری و نوآوری،

(د) **وظیفه شناسی (Conscientiousness)**. گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران و داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آنها

(ه) **توافق پذیری (Agreeableness)**. توانایی افراد در سازماندهی، پایداری، کنترل و انگیزش در رفتارهای هدف دار و گرایش به شایستگی، نظم و ترتیب، کوشش برای پیشرفت، خویشنداری و تأمل)

هریک از مدیران بر حسب ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل میتوانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشند. بدین ترتیب، تفاوت های شخصیتی افراد میتواند منبع توسعه خلاقیت و یاری کننده در برابر بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر باشد.

اصطلاح مدیریت در بین صاحب نظران، تعریف های متعددی دارد و هر صاحب نظری بر اساس برداشت خودش، تعریفی ارائه داده است. به عقیده اقتداری (۱۳۷۲) مدیریت شامل علم و هنر هماهنگ کردن، رهبری و کنترل، فعالیتهای دسته جمعی، برای نیل به هدف های مطلوب با حداکثر کارایی می باشد. بکارگیری فرایند موثر و کارای منابع انسانی و مادی در برنامه ریزی، سازماندهی، گیری، تصمیم هدایت و کنترل در چارچوب ارزشهای

جامعه تعریف دیگری از مدیریت است (رضائیان، ۱۳۷۴). طبق عقیده نبوی (۱۳۸۰) مدیریت عبارت است از: کار کردن با افراد مختلف برای تحقق اهداف سازمانی.

با توجه به روند رو به توسعه گسترش صنایع در کشور و افزایش تدریجی پروژه های جدید، بکارگیری روش های صحیح مدیریت و ساخت پروژه ها و همچنین برنامه ریزی و مدیریت پروژه صحیح در این بخش ها ضروری است. مدیریت پروژه فرآیندی است که باید طی آن پروژه در دوره حیات خویش از آسانترین و با صرفه ترین راه به نتیجه مطلوب دست یابد. فرایند مدیریت پروژه از سه بخش عمده تشکیل یافته که عبارتند از: برنامه ریزی، اجرا و نظارت. وظایف اصلی مدیریت پروژه را می توان ایجاد هماهنگی و برنامه ریزی زمانی لازم در اجرای فعالیت ها برای کاربرد مناسب منابع و امکانات، به منظور رسیدن به هدف نهایی پروژه دانست. برای انجام این وظایف، مدیر احتیاج به برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل خواهد داشت. از طرف دیگر می توان کنترل را نیز جزء وظایف اصلی یک مدیر پروژه دانست چرا که با استفاده از این وظیفه می تواند از منابع و امکانات موجود به صورتی کارا و موثر استفاده کند. نگاهی اجمالی به ابعاد مختلف ویژگی های شخصیتی مدیران و تاثیر هر یک از عوامل بر تصمیم گیری های مدیران در قبال مدیریت و ساخت پروژه ها و همچنین در نظر گرفتن عوامل موثر در تعریف و شکل گیری یک مدیریت صحیح نشان می دهد که مقوله ویژگی های شخصیتی مدیران و کسب موفقیت در شیوه های مدیریت و انجام پروژه ها جدایی ناپذیر هستند. یک مدیر با ویژگی های شخصیتی مثبت می تواند بهترین تصمیمات و عملکردها را در مقاطع حساس در حین مدیریت پروژه ها داشته باشد.

### ۳. پیشینه مطالعاتی

نبوی در سال (۱۳۸۰) در بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی (برونگرا-درونگرا) و سبک رهبری (آمرانه- مشارکتی) در مدیران دانشگاه تهران، رابطه معنی داری بین ویژگی شخصیتی برون گرا با سبب مدیریت مشارکتی و نیز وجود رابطه معنی دار و مثبت بین ویژگی شخصیتی درونگرا با سبک مدیریتی آمرانه یافتند.

صفاری نیا و همکاران (۱۳۹۲) و مرادی (۱۳۹۵) عوامل سازمانی نظیر حجم کار، حمایت سازمانی، کنترل بر کار، کیفیت زندگی، حمایت سرپرست. شخصیت مدیر را مورد توجه قرار داده اند و در نتیجه یافته های خود را بدون در نظر گرفتن تفاوت های فردی ارائه کرده اند.

فونگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) نشان داد که ویژگیهای شخصیتی، عاملی بالقوه در موفقیت شغلی است و ویژگیهای شخصیتی برونگرایی و با وجدانی، همراه با سبک مدیریتی مشارکتی عامل موفقیت مدیر هستند.

فران<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) در مطالعات خود نشان داد که ویژگی های شخصیتی مانند برون گرایی مدیران را در مقابل مسائل کاری و مدیریتی یاری داده و به طور بالقوه منجر به کاهش عدم هماهنگی می شود.

سلیمی و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه ای که از طریق پرسش نامه انجام دادند، برونگرایی با سبک مدیریتی آمرانه رابطه مثبت داشت. درحالی که توافق پذیری و روان آزوده گرایی با سبک مدیریتی آمرانه رابطه منفی داشتند. هم چنین برونگرایی، گشودگی با اجتناب رابطه منفی داشتند، در حالی که وجدان و روان آزوده گرایی با اجتناب رابطه مثبت داشتند.

دیوی و رانی<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) در مقاله خود با عنوان ویژگی های شخصیت و تعادل کار و زندگی به بررسی روابط بین پنج حوزه عمده ویژگی های شخصیت با موفقیت های کاری پرداخته اند.

رنتانن<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند که بلوغ روانی به معنای روان رنجوری پایین و سازگاری و وجدان کاری بالا می باشد.

اسلامی و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه خود نشان دادند که مدیرانی که از ویژگی شخصیتی برونگرایی برخوردار میباشند، به مراتب رابطه بهتری را با کارمندان داشته اند و نیز افرادی که از سازگاری با موقعیت بالایی برخوردارند، در موقعیتهای مختلف به طور مستقل به کارهایشان می پردازند و به قدر کافی به خود

---

<sup>1</sup> Foong

<sup>2</sup> Frone

<sup>3</sup> Devi and Rani

<sup>4</sup> Rantanen



متکی هستند، به قضاوت‌های خویش اطمینان داشته و در ارتباط با تصمیماتشان احساس مسئولیت می‌کنند، انتقادات را با خوش رویی می‌پذیرند و زمانی که با تصمیمات و عقایدشان مخالفت شود، دلسرد نمی‌شوند.

#### ۴. ضرورت و اهمیت مسئله

در زمانه ای که برخورد انعطاف پذیر و مسئولانه با نیازهای در حال تغییر جهت موفقیت در دنیای پر رقابت کسب و کار امری ضروری به نظر می‌رسد، جهت تمرکز بر اولویت‌ها، بررسی عملکرد، غلبه بر مشکلات و سازگاری با تغییرات می‌بایست از شیوه‌های صحیح مدیریت و ساخت پروژه کمک گرفت. با استفاده از شیوه مدیریت کارآمد بهتر می‌توان زمام امور را در اختیار گرفت و با کمک تکنیک‌ها و ابزارهای آزمایش شده راحت‌تر به اهداف خود در محدوده سازمانی و بودجه تعیین شده رسید. در واقع اهمیت و نقش مدیر از آنجا مشخص می‌گردد که سازمانها زمانی میتوانند بر مشکلات و موانع فائق آیند و نیازهای خود را برآورده سازند، که نیروی انسانی آنها با هم هماهنگ و در جهت تامین اهداف کلی سیستم گام بردارند و قدر مسلم است که چنین هماهنگی و همکاری زمانی حاصل می‌آید که مهمترین وظیفه و عنصر مدیریت یعنی رهبری مدیریت بهبود و توسعه یابد. در حقیقت ویژگی‌های شخصیتی مدیر یکی از مهمترین پارامترهای یک مدیر است. رهبری علم و هنر عالقه مند کردن دیگران به تحقق یک هدف و آرمان بوده و الزم است که در رابطه با هدف خویش بتواند برنامه ریزی کند، نیازها را تخمین زند، نظام بوجود آورد و برنامه‌ها را به اجرا گذارد. نظر به اینکه تفاوت‌های شخصیتی مدیران منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی بوده و با توجه به اینکه در حوزه مدیریت، نقش ویژگی‌های شخصیتی بشدت مورد بحث و بررسی است، چنانچه وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و شیوه مدیریت مورد ارزیابی قرار گیرد، در هنگام استخدام مدیران می‌توان با بررسی ویژگی‌های شخصیتی و شخصیتی مدیران، بهترین انتخاب مناسب را انجام داد.

به نظر می رسد هر چه ویژگی های شخصیتی مدیران مناسب تر باشد، تلاش افراد تحت نظارت وی در جهت دستیابی به هدفهای سازمان و افزایش بهره وری شغلی، بهتر و بیشتر می گردد، از این رو با توجه به اینکه تفاوت های فردی و ویژگی های شخصیتی مدیران به عنوان عواملی مهم بر اثربخشی سازمانی موثر می باشد و نظر به اینکه تا به حال پژوهش های اندکی در زمینه ویژگی های شخصیتی در زمینه تأثیر این متغیرها در بین مدیران انجام شده است، لذا اهمیت و ضرورت مطالعه نقش ویژگی های شخصیتی مدیران بر شیوه مدیریت و ساخت پروژه ها دوچندان می گردد.

## ۵. روش تحقیق

### ۵-۱. جامعه و نمونه تحقیق

پژوهش حاضر از نوع هدف اکتشافی می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های همبستگی استفاده خواهد شد. جامعه آماری مطالعه شامل مهندسان راه و ساختمان در ساختمان های اسکلت فلزی تا ده طبقه در شهر مشهد خواهد بود که در زمان پژوهش حداقل شش ماه سابقه کار در یکی از بخش های مدیریتی را به عنوان مدیر داشته باشند و همچنین دارای حداقل مدرک کارشناسی باشند. جامعه آماری در مجموع شامل ۱۳۰ مهندس از ساختمان های اسکلت فلزی تا ده طبقه در شهر مشهد خواهد بود که با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران گزینش خواهند شد.

### ۵-۲. ابزار

ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر استفاده از پرسشنامه کتبی بود. در ابتدا اطلاعات دموگرافیک (جنسیت، وضعیت تاهل، سن، تحصیلات، سابقه خدمت) جمع آوری و بررسی شده است.

پرسشنامه استاندارد "توصیف اثربخشی و انعطاف پذیری LEAD" این پرسشنامه به صورت خودسنجی اجرا شده است پرسشنامه لید LEAD دوازده موقعیت را توصیف می کند و برای هر موقعیت چهار پاسخ وجود دارد؛ هر یک از پاسخ ها، نشان دهنده یکی از سبکهای رهبری در تئوری رهبری موقعیتی هرسی و بالنچارد می باشد. مهندسان باید پس از خواندن هر یک از موقعیت های پرسشنامه؛ یکی از چهار رفتار تفکیک شده را که نشان دهنده نزدیکترین رفتار وی در آن موقعیت است، انتخاب کنند. به منظور تعیین سبک رهبری غالب، در هر پرسشنامه تعداد کل انتخاب ها را برای هر سبک تعیین نموده و سبکی که بیشترین نمره را بدست آورد به عنوان سبک رهبری غالب فرد در نظر گرفته می شود. این سبک ها عبارتند از: (الف) دستوری؛ (ب) توجیهی؛ (ج) مشارکتی؛ (د) تفویضی.

پرسشنامه "شخصیت شناسی مایرز-بریگز (MBTI)" پرسشنامه سنجش شخصیت شناسی مایرز-بریگز (MBTI) پر کاربرد ترین ابزار برای درک تفاوت های شخصیتی به هنجار است. این ابزار رفتارها، منش، طرز فکر و به طور کلی الگوهای اساسی کارکردهای بشری را آشکار و تبیین می کند. نسخه اولیه این آزمون شخصیتی توسط کاترین و ایزابل بریجز در دهه ۱۹۲۰ براساس دیدگاه یونگ روانشناس صاحب سبک تهیه شد و از آن زمان تا کنون دائما در حال بهسازی و توسعه است. ارزیابی MBTI شامل سه گام (Step) است. گام اول ارزیابی شامل ارزیابی با پرسشنامه است که به تشخیص "تیپ اعلام شده" می انجامد و در گام های بعدی با استفاده از فرم های Q و ... و با کمک گرفتن از بازتاب فرد نسبت به نتایج گام قبلی به اصلاح و تدقیق طبقه بندی تیپ ها و صفات شخصیتی اقدام می نماید که در نهایت به "تیپ شخصیتی مناسب (Best Fit Type)" می انجامد. این پرسش نامه شامل (۸۷) سؤال است.

پس از جمع آوری پرسشنامه ها، کد گذاری و جمع بندی نمرات صورت گرفته، نتایج با استفاده از برنامه SPSS و آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آزمون استنباطی کای دو، آزمون تی مستقل تجزیه و تحلیل شد. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

## ۶. اهداف پژوهش

### ۶-۱. هدف کلی:

بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی مدیران با شیوه مدیریت و ساخت پروژه

### ۶-۲. اهداف جزئی:

بررسی تاثیر روان آزرده گرایی با شیوه های مدیریتی بر اساس مدل لید LEAD.

بررسی تاثیر برون-درون گرایی با شیوه های مدیریتی بر اساس مدل لید LEAD.

بررسی تاثیر انعطاف پذیری با شیوه های مدیریتی بر اساس مدل لید LEAD.

بررسی تاثیر توافق پذیری با شیوه های مدیریتی بر اساس مدل لید LEAD.

بررسی تاثیر وجدانی بودن با شیوه های مدیریتی بر اساس مدل لید LEAD.

## ۷. سئوالات پژوهش

### ۷-۱. سوال اصلی:

آیا بین ویژگی های شخصیتی مدیران پروژه های ساختمانی و شیوه مدیریتی ایشان رابطه وجود دارد؟

### ۷-۲. سوالات فرعی

آیا بین خرده مقیاس روان آزرده گرایی بر شیوه های مدیریتی بر اساس مدل لید LEAD رابطه وجود دارد؟

آیا بین خرده مقیاس برون-درون گرایی بر شیوه های مدیریتی بر اساس مدل لید LEAD رابطه وجود دارد؟

آیا بین خرده مقیاس انعطاف پذیری بر شیوه های مدیریتی بر اساس مدل لید LEAD رابطه وجود دارد؟

آیا بین خرده مقیاس توافق پذیری بر شیوه های مدیریتی بر اساس مدل لید LEAD رابطه وجود دارد؟

آیا بین خرده مقیاس وجدانی بودن بر شیوه های مدیریتی بر اساس مدل لید LEAD رابطه وجود دارد؟

## ۸. متغیرهای پژوهش

✓ متغیر پیش بین: ویژگی های شخصیتی مدیران (روان آزرده گرایی، برون-درون گرایی، انعطاف پذیری،

توافق پذیری، وجدانی بودن)

✓ متغیر ملاک: شیوه های مدیریتی

✓ سایر متغیرها: رشته تحصیلی، جنسیت، سابقه تدریس، سطح تحصیلات، سن

## ۹. تعاریف اصطلاحات

**روان آزرده گرایی:** به توانایی فرد در تحمل عوامل تنش زا و محرک های استرس مربوط می شود. ویژگی بارز

روان آزرده گرایی گرایش به تجربه احساس منفی و مشاهده جهان اطراف به عنوان یک محیط ناراحت و تهدید

کننده می باشد. در مقابل، افراد با احساسی بالا استوار و آرام بوده و از اعتماد به نفس زیادی برخوردارند.

**برون-درون گرایی:** برون گرایی به راحت بودن فرد در روابط دلالت دارد. این افراد پیوسته اظهار نظر کرده؛

اجتماعی، خون گرم، خوش خلق و قاطع هستند. اما درون گرایی در نقطه مقابل برون گرایی قرار دارد و این

افراد سکوت را بر اظهار نظر ترجیح می دهند و اغلب تصمیمات خود را بدون خواستن نظرات اطرافیان شان

انجام می دهند و معمولاً در تصمیمات خود دچار تردید نیز می شوند.

**انعطاف پذیری:** به شیفتگی و علاقه به پدیده ها و نظرات مختلف اشاره دارد. این افراد دارای ویژگی های تغییر

پذیری بوده و از نظر احساسات هنر گرا و اهل تفکر و تعقل، آزاد از قیود و کنجکاو است.

**توافق پذیری یا سازگاری:** احترام به دیگران را شامل می شود. این افراد دارای روحیه همکاری، قابل اعتماد، صادق و درست، نوع دوست و اظرفطرت و ذات خوب هستند.

**وجدانی بودن یا وظیفه شناسی:** مسئولیت پذیر بودن افراد را مورد توجه قرار می دهد. افراد وظیفه شناس قابل اطمینان، پایدار، ساختارمند و هدف گرا می باشند.

**مدیریت:** شامل بکارگیری فرآیند موثر در هماهنگ کردن، رهبری، برنامه ریزی، سازماندهی، تصمیم گیری، هدایت و کنترل فعالیت های دسته جمعی برای نیل به هدف های مطلوب با حداکثر کارایی می باشد. مدیریت پروژه فعالیت های برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت بر اجرا و هدایت اجرا را در بر می گیرد و سعی دارد تا با استفاده ی درست از منابع، نتایج مشخص و مورد انتظار را با هزینه ی توافق شده قبلی در موعد مقرر خود تحویل دهد.

**پروژه :** مجموعه ای از فعالیت هایی است که برای دستیابی به منظور یا هدف خاصی انجام می گیرد. پروژه ها شامل فعالیت هایی هستند که باید در تاریخ های معین، با هزینه های معین و کیفیت تعیین شده ای به انجام رسند.

## منابع

- اصغری، جمشید؛ (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات اشراقی.
- اقتداری، علی محمد؛ (۱۳۷۲). سازمان و مدیریت سیستم و رفتار سازمانی، تهران، مولوی، چاپ ششم.
- رضائیان، علی؛ (۱۳۷۴). اصول مدیریت، تهران، انتشارات سمت.
- صفاری نیا، مجید؛ صالح میر حسینی، وحیده (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و پیشرفت کار، دو فصلنامه علمی-پژوهشی شناخت اجتماعی، سال دوم، شماره ۳، صفحات ۷۶-۸۸.

علاقه بند، علی؛ (۱۳۸۵). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، نشر روان، چاپ هیجدهم.

مرادی، ظهیر؛ حضرت پور، معصومه (۱۳۹۵). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران با تعادل کار و زندگی کارکنان،

اولین همایش بین المللی اقتصاد شهری با رویکرد اقتصاد مقاومتی اقدام و عمل، صفحات ۴۶۰-۴۶۷.

نبوی، محمد حسن؛ (۱۳۸۰). مدیریت اسلامی، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه.

Alagheband, A., (1995). Relationship between management style and the type of education and sex education in high school administrators in Tehran (MSc.thesis). Allameh Tabatabai University, Faculty of Education and psychology, 156 p. [persian]

Ashtio, M., Leak, C., (2001). "A theoretical basis for the major dimensions of personality". European Journal of personality. 73: 1321-1351

Devi, A.C., & Rani, S.S., (2012). Personality and Work-Life Balance. Journal of Contemporary Research in Management, 7(3): 23-30.

Eslami Farsani, M., Azadi, A., Asadi Farsani, F., Aroufzad, S., (2013). Relationship between leadership styles and personality traits among woman physical education teachers. European Journal of Sports and Exercise Science. 2(1):17-21. [persian]

Janbozorgi, M.A., (2014). "Evaluation of strategic thinking among managers Tehran University of Medical Sciences and Health Services". Health management. No. 12, pp. 73-74.

Hersey, P., Blanchard, K., (1974). So you want to know your leadership style? Training and Development Journal. 35(6): 34-54

Frone, M.R., (2003). Work-Family Balance. Handbook of Occupational Health Psychology, American Psychological Association. pp. 143-162

Gabriel, g., Alina, L., (2015). Research on the management of sport. social and beharioal scienes. Mumber 140 . 670 p.

Shamoniyan, A., Faghani, M.B., Tojari, F., (2012). Psychological examination of Iran's elite cyclists. Journal of Sport Psychology. 1 (1): 69-80.

Pooryousef, S., Azadfallah, P., (2013). The Relationship between Personality-Redated Characteristic, Organizational Commitment and Staff Conferontation Methods. Journal of Psychology. 16(1): 36-55. [persian]

Hejazi, Y., Irvani, M., (2003). The Relationship between personality trait and functional occupation. *Journal of psychology & education*. 32(1): 71-89. [persian]

Foong, LC., (2001). Leadership behaviors: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Academy of management Journal*. 9(4): 191-204

Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U., (2005). The Big Five Personality Dimensions, Work-Family Conflict, And psychological Distress: A Longitudinal View. *Journal of Individual Differences*. 26: 155-166.

Salimi, S., Karaminia, R., Esmaeili, A., (2011). Personality traits, management styles & conflict management in a military unit. *Journal of Military Medicine*. 13(1): 11-6. [persian]