**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**](http://translance.net/home/job_view_details/498) **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 1397**

**1. 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، 1374). 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 بررسی ها 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 وي‍ژگی های روانشناختی فرماندهان و مدیران می‎توان یک شیوه مدیریت اثربخش و کارآمد برای مدیر در نظر گرفت (علاقه بند، 1374). باید توجه داشت که مـدیریت در محـیط هـاي رقـابتی از مزیتهاي نسبی و اساسی سازمانها است. در دنیـاي کنـونی که در هر سازمان بزرگی نام یک مدیر به چشـم مـی خـورد، مدیران باید براي رسـیدن بـه موفقیـت و اهـداف راهبـردي سازمانها به صورت اثربخش و کارا عمل کنند (شامونیان، 1391). با چنـین اندیشه اي سازمانها علاوه بر دارا بودن برنامـه راهبـردي و چشم انداز شفاف، می توانند به طور موثر پروژه ها 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 ویژگی های شخصیتی خوب با روشهای متنوع به کارکنان انگیزه می دهند و از طریق توجه به نیازهای افراد احساس توانایی در فرد جهت انطباق با شرایط جدید بوجود می آورند. بدون شــك ســبك رهبري مديران در هدايت صحيح پروژ ه ها در جهت اهداف سازماني موثر است. استفاده از بهترين سبك رهبري يا مديريت بر اساس ویژگیهای شخصیتی منجر به افزايش اثربخشي و كارايي سازمان خواهد شد. برای تحقق اهداف سازمان، مدیران با توجه به شرایط مکانی و زمانی و همچنین خصوصیات اخلاقی خود، سبک یا شیوه هایی را به کار میگیرند.. ســبک و شیوه هر رهبری مختص خود او و متناســب با شخصیت و ویژگی های 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[[1]](#footnote-1)، 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، 1393). 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، 1393). 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 ویژگی های 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 پروژه های ساختمانی همچنان خالی است. پژوهشی از این دست می توان به این مهم کمک کند که شرایطی برای مدیران فراهم شود که 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.

**2. بیان مسئله**

شیوه مدیریت به عنوان يكي از وظايف كليدي و مهم بخش مديريت به حساب مي آيد، زيرا ساير اجزاي مديريت نيز در پرتو فكر، كار، ابداع و ابتكار آن شكل می گیرند و پياد می شوند (اصغري، 1388). مدير در نقش رهبر بر عملكرد گروهي تأثير بسزايي دارد و به عنوان يك ركن اساسي در پيشبرد اهداف سازمان مطرح است. بدون شك ویژگی های شخصیتی و شخصیتی يكي از راه هايي است كه با آن رهبر و مدير ميتوانند در رفتار پيروان خود نفوذ كنند. در واقع ویژگی های شخصیتی، ويژگي اساسي نقش يك مدير بوده و زمينه اثربخشي او را در سازمان فراهم مي سازد. هر سازمان بنا به اهدافی که بر مبنای آن تشکیل شده است، درصدد رفع نیاز و انجام خدمت برای انســانها میباشد. لذا توجه به سازمانها و افزایــش کیفیت آن در ارائه بهینه خدمات بــه جوامع در درجه اول مســتلزم آن است که به مدیریت ســازمانها توجه کرده و شیوه مدیریت و رهبری آنها را محک زده و پس از شــناخت عوامل قوت و ضعف آن، روشهای متناســب مدیریت در سازمان را که با میزان فرهنگ، بلوغ روانی و اســتعداد کارکنان همخوانی دارد را شناســایی کرده و انتخاب شود (علاقه بند، 1374). نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه های فعالیت اجتماعی محسوس و حیاتی است (علاقه بند، 1374). مدیران کمیاب ترین و هم چنین با ارزشترین ســرمایه های سازمانها و عوامل اصلی و تعیین کننده جامعه هســتند که نقش بنیادی و حیاتی در رشــد و شکوفایی آن دارند. مدیران شایســته وآگاه، توانایی آن را دارند که با بهره گیری 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 وکارایی سازمان را در اجراو ساخت پروژه ها بالا ببرند.

مدیــران 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 می­شــود. در حقییقت در یک مقوله سازمانی، شخصیت مدیر جدا از موقعیتهایی که برای سازمان فراهم می‌کند، تعریف نمی گردد شخصیت برای طبقه بندی ویژگیهای افراد از نظر رفتار می باشد. ویژگیهای شخصیتی به عنوان مجموعه سازمان يافته ثابت و پايدار در افراد می باشد و واحدي متشكل از خصوصيات كه بر روي هم، يك فرد را از فرد يا افراد ديگر متمايز ميسازد (پوریوسف و آزاد فلاح، 1392). 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 بیشــتری 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، 1382).

اشـتو و لیـک[[2]](#footnote-2) (2001 ) شخصـیت، را بیـانگرآن دسـته از ویژگیهاي فـردي افـراد می داند کـه شـامل الگوهـاي ثابـت فکري، عاطفی و رفتاري است. بـا توجـه بـه اهمیت و جایگاه تفاوت هاي فردي و ویژگیهـاي شخصـیتی افراد در سازمانها، در مورد ویژگیهاي شخصیتی دانشمندان نظـرات گونـاگون وتقسـیم بنـدي هـاي مختلفـی را ارائـه داده اند. بر اساس نظریه ها و تحقیقات روان شناسان متعدد ابعـاد شخصـیتی افراد به پنج عامل تقسیم می شوند که عبارتند از:

**(الف) روان رنجوي (Neuroticism)**. افـراد بـه تجربـه اضـطراب، تنش، خصومت، کمرویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی وعزت نفس پایین

**(ب) برون گرایی (Extraversion)**. تمایل فرد بـه معطـوف سـاختن توجه و انـرژي خـویش بـه دنیـاي بیـرون از خود، توجـه بـه اشـخاص دیگـر و لـذت بـردن از داشـتن تعامـل بـا سـایرین

**(ج) گشــودگی نســبت بــه پذیرش تجربه (Openness to experience)**. جسـتجوي فعـال فـرد بـراي بهـره گیـري از تجــارب دیگــران وکشــش فردبــه کنجکاوي،عشــق بــه هنر،تخیــل، روشــنفکري و نــوآوري،

**(د) وظیفـــه شناســـی (Conscientiousness).** گـرایش افـراد بـراي احتـرام گذاشـتن بـه دیگــران و داشــتن توافــق و همــاهنگی زیــاد بــا آنهــا

**(ه)** **توافق پذیري (Agreeableness).** توانـــایی افـــراد درســـازماندهـــی، پایداري، کنترل و انگیزش در رفتارهاي هدف دار و گرایش بـه شایســتگی، نظــم و ترتیــب، کوشــش بــراي پیشــرفت، خویشتنداري و تأمل)

هریک از مدیران بر حسب ویژگی شخصـیتی خـود طبـق ایـن مدل میتوانند نگرش و گرایش خاصی نسـبت بـه وظـایف و اهداف سـازمان داشـته باشـند. بـدین ترتیـب، تفـاوت هـاي شخصیتی افراد میتواند منبع توسعه خلاقیـت ویـاري کننده در برابر بســـیاري ازمشـــکلات ســـازمانی باشـــد و بـــر عمـــل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر باشد.

اصطلاح مدیریت در بین صاحب نظران، تعریف هاي متعددي دارد و هر صاحب نظري بر اساس برداشت خودش، تعریفی ارائه داده است. به عقیده اقتداری (1372) مدیریت شامل علم و هنر هماهنگ کردن، رهبري و کنترل، فعالیتهاي دسته جمعی، براي نیل به هدف های مطلوب با حداکثر کارایی می باشد. بکارگیري فرایند موثر و کارای منابع انسانی و مادي در برنامه ریزي، سازماندهی، گیري، تصمیم هدایت و کنترل در چارچوب ارزشهاي جامعه تعریف دیگری از مدیریت است (رضائیان، 1374). طبق عقیده نبوی (1380) مدیریت عبارت است از: کار کردن با افراد مختلف برای تحقق اهداف سازمانی.

با توجه به روند رو به توسعه گسترش صنایع درکشور و افزایش تدریجی پروژه های جدید، بکارگیری روش های صحیح مدیریت و ساخت پروژه هاو 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 هریک 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 تصمیات و عملکردها را در مقاطع حساس در حین مدیریت پروژه ها داشته باشد.

**3. پیشینه مطالعاتی**

نبوی در سال (1380) در بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی (برونگرا-درونگرا) و سبک رهبری (آمرانه- مشارکتی) در مدیران دانشگاه تهران، رابطه معنی داری بین ویژگی شــخصیتی برون گرا با سشیوه مدیریتی مشارکتی و نیز وجود رابطه معنی دار و مثبت بین ویژگی شخصیتی درونگرا با سبک مدیریتی آمرانه یافتند.

صفاری نیا و همکاران (1392) و مرادی (1395) 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[[3]](#footnote-3) (2001) نشان داد که ویژگیهای شــخصیتی، عاملی بالقوه در موفقیت شــغلی است و ویژگیهای شخصیتی برونگرایی و با وجدانی، همراه با سبک مدیریتی مشــارکتی عامل موفقیت مدیر هستند.

فران[[4]](#footnote-4) (2003) 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 بالقوهمنجر به کاهش عدم هماهنگی می شود.

سلیمی و همکاران (2011) در مطالعه ای که از طریق پرســش نامه انجام دادند، برونگرایی با سبک مدیریتی آمرانه رابطه مثبت داشت. درحالی که توافق پذیری و روان آزرده گرایی با ســبک مدیریتی آمرانه رابطه منفی داشــتند. هم چنین برونگرایی، گشــودگی با اجتناب رابطه منفی داشــتند، در حالی که وجدان و روان آزرده گرایی با اجتناب رابطه مثبت داشــتند.

دیوی و رانی[[5]](#footnote-5) (2012) 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[[6]](#footnote-6) و همکاران (2013) نشان دادند که که بلوغ روانی به معنای روان رنجوری پایین و سازگاری و وجدان کاری بالا می باشد.

اسلامی و همکاران (2013) در مطالعه خود نشان دادند که مديراني كه از ويژگي شخصيتي برونگرايي برخوردار ميباشند، بــه مراتب رابطه بهتري را با كارمندان داشــته اند و نیز افرادی که از ســازگاری با موقعیت بالایی برخور دارند، در موقعیتهای مختلف به طور مســتقل به کارهایشــان می پردازنند و به قــدر کافی به خود متکی هستند، به قضاوتهای خویش اطمینان داشته و در ارتباط با تصمیماتشان احساس مسئولیت می‌کنند، انتقادات را با خوش رویی می پذیرنند و زمانی که با تصمیمات و عقایدشان مخالفت شود، دلسرد نمی شوند.

**4. 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 اولویت ها، بررسی عملکرد، غلبه بر مشکلات و سازگاری با تغییرات می بایست از شیوه های صحیح مدیریت و ساخت پروژه کمک گرفت. با استفاده از شیوه مدیریت کارآمد بهتر می توان زمام امور را در اختیار گرفت و با کمک تکنیک ها و ابزارهای آزمایش شده راحت تر 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 مشکالت 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 میآیــد که مهمترین وظیفه و عنصر مدیریت یعنی رهبری مدیریت بهبود و توسعه یابد. در حقیقت ویژگی های 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 اســت که در رابطه با هدف خویش بتواند برنامه ریزی کند، نیازها را تخمین زند، نظام بوجود آورد و برنامه ها را به اجرا گذارد. نظر به اینکه تفاوتهاي شخصیتی مدیران منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاري از مشکلات سازمانی بوده و با توجه به اینکه در حوزه مدیریت، نقش ویژگی هاي شخصیتی بشدت مورد بحث و بررسی است، چنانچه وجود رابطه بین ویژگیهاي شخصیتی و شیوه مدیریت مورد ارزیابی قرار گیرد، در هنگام استخدام مدیران می توان با بررسی ویژگی هاي شخصیتی و شخصیتی مدیران، یهترین 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 هدفهاي سازمان و افزایش بهره وري شغلی، بهتر و بیشتر می گردد، از این رو با توجه به اینکه تفاوتهاي فردي و ویژگیهاي شخصیتی مدیران به عنوان عواملی مهم بر اثربخشی سازمانی موثر می باشد و نظر به اینکه تا به حال پژوهش های اندکی در زمینه ویژگیهاي 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.

**5. روش تحقیق**

**5-1. 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 ســابقه کار در یکی از بخش های مدیریتی را به عنوان مدیر داشته باشند و همچنیــن دارای حداقل مدرک کارشناسی باشند. جامعه آماری در مجموع شامل 130 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.

**5-2. 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.

***پرسشــنامه اســتاندارد "توصیف اثربخشی و انعطاف پذیری "LEAD*** این پرسشنامه به صورت خودسنجی اجرا شده است پرسشــنامه لید LEAD دوازده موقعیت را توصیف می‌کند و برای هر موقعیت چهار پاســخ وجود دارد؛ هر یک از پاســخ ها، نشان دهنده یکی از ســبکهای رهبری در تئوری رهبری موقعیتی هرسی و بالنچارد می باشد. مهندسان باید پس از خواندن هر یک از موقعیت های پرسشــنامه؛ 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 سبك رهبري 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 طبفه 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 (87) سئوال است.

پس از جمع آوری پرسشــنامه ها، کد گــذاری و جمع بندی نمرات صورت گرفته، نتایج با استفاده از برنامه SPSS و آمار تو صیفی )فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آزمون استنباطی کای دو، آزمون تی مستقل تجزیه و تحلیل شد. سطح معني داري كمتر از 05/0 در نظر گرفته شد.

**6. اهداف پژوهش**

**6-1. هدف کلی:**

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

**6-2. 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.

**7. سئوالات پژوهش**

**7-1. سوال اصلی:**

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

**7-2. 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؟

**8. 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

**9. 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 معمولا 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 یا سازگاری:** احترام به دیگران را شامل می شود. این افراد دارای روحیه همکاری، قابل اعتماد، صادق و درست، نوع دوست و اظر فطرت 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، رهبري، برنامه ریزي، سازماندهی، تصمیم گیری، هدایت و کنترل فعالیت هاي دسته جمعی براي 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**

اصغري، جمشيد؛ (1388). مباني سازمان و مديريت، تهران، انتشارات اشراقي.

اقتداري، علی محمد؛ (1372). سازمان و مدیریت سیستم و رفتار سازمانی، تهران، مولوی، چاپ ششم.

رضائیان، علی؛ (1374). اصول مدیریت، تهران، انتشارات سمت.

صفاری نیا، مجید؛ صالح میر حسینی، وحیده (1392) بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و پیشرفت کار، دو فصلنامه علمی-پژوهشی شناخت اجتماعی، سال دوم، شماره 3، صفحات 76-88.

علاقه بند، علي؛ (1385). مباني نظري و اصول مديريت آموزشي، تهران، نشر روان، چاپ هيجدهم.

مرادی، ظهیر؛ حضرت پور، معصومه (1395). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران با تعادل کار و زندگی کارکنان، اولین همایش بین الملیی اقتصاد شهری با رویکرد اقتصاد مقاومتی اقدام و عمل، صفحات 460-467.

نبوي، محمد حسن؛ (1380). 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 psycology &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]

1. . Fiedler [↑](#footnote-ref-1)
2. Ashtio and Leak [↑](#footnote-ref-2)
3. Foong [↑](#footnote-ref-3)
4. Frone [↑](#footnote-ref-4)
5. Devi and Rani [↑](#footnote-ref-5)
6. Rantanen [↑](#footnote-ref-6)