

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی و عملکرد مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

فاطمه حسنی^{۱،۲}، احمد نقیب‌زاده تهامی^۳، فاطمه‌السادات رباطی^۴

چکیده

مقدمه: با توجه به مقوله حساس مدیریت دانشگاه‌ها، توجه به جنبه‌های شخصیتی مدیران و ارائه راهکارهای مناسب در این زمینه امری ضروری می‌باشد. مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی با عملکرد مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شده است.

روش‌ها: در این مطالعه مقطعی، توصیفی-تحلیلی تمامی مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان وارد شدند. جهت سنجش ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-FFI)، برای سنجش تصمیم‌گیری مشارکتی از پرسشنامه تصمیم‌گیری مشارکتی و جهت ارزیابی عملکرد از چک لیست ارزشیابی امتیازات عضو هیأت علمی استفاده گردید. از آزمون ضریب همستگی Pearson و رگرسیون خطی چندگانه جهت آنالیز داده‌ها استفاده شد.

نتایج: بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد مدیران ($P < 0/001$, $r = 0/76$) و همچنین تصمیم‌گیری مشارکتی با عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت ($P < 0/001$, $r = 0/498$). در مورد مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی تهییج‌پذیری، وجدان و آزاد اندیشی و در مورد مؤلفه‌های تصمیم‌گیری مشارکتی دعوت از کارکنان جهت ارائه نظرات، تسهیم دانش و همفکری قابلیت پیشگویی عملکرد مدیران را داشتند.

بحث و نتیجه‌گیری: توجه بیشتر سازمان به ویژگی‌های شخصیتی مدیران و فراهم کردن زمینه مناسب جهت اتخاذ تصمیم‌گیری مشارکتی باعث تعهد بیشتر مدیران به سازمان و ایجاد بستر مناسب، جهت عملکرد بهتر ایشان در سازمان می‌شود.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، تصمیم‌گیری مشارکتی، عملکرد، مدیران آموزشی، کرمان

مقدمه

از میان ویژگی‌های مختلف چیزی که می‌تواند به انسان‌ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد شخصیت است. یعنی جنبه‌ای از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان می‌دهد (۱).

شخصیت به همه خصوصیات و ویژگی‌هایی اطلاق

می‌شود که معرف رفتار یک شخص است از جمله این خصوصیات می‌توان به اندیشه، احساسات، ادراک شخص از خود، طرز فکر و بسیاری عادات اشاره کرد (۲).

نظریه ویژگی‌های شخصیت یکی از مهم‌ترین محدوده‌های نظری در مطالعه شخصیت است. براساس این نظریه، شخصیت افراد متشکل از

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ایران

۲- کارشناس ارشد، مرکز تحقیقات مدل سازی در سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

۳- دانشجوی دکتری، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

۴- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

Email: robotatfatmeh@yahoo.com

نویسنده‌ی مسئول: فاطمه‌السادات رباطی

آدرس: گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران | تلفن: ۰۳۴-۳۲۲۶۳۸۱۵ | فاکس: ۰۳۴-۳۱۳۲۰۰۴۳

خصوصیات و صفات گسترده‌ای می‌باشد (۳).

با وجود این که اغلب روان‌شناسان قبول دارند که می‌توان مردم را بر حسب ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها توصیف کرد، اما نظریه‌پردازان همچنان به بحث در مورد تعداد ویژگی‌های اصلی سازنده شخصیت انسان ادامه می‌دهند (۴).

امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد، زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به مقتضیات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند (۵).

بنابراین اهمیت مراکز آموزش عالی، در رأس آن‌ها دانشگاه، در ارائه خدمات آموزشی به افراد جامعه، اداره امور این سازمان را بسیار پراهمیت و تابع مدیریتی صحیح و کارآمد نموده است. بسیاری از اساتید و فرهیختگان علمی کشور با قابلیت‌های بسیار چشمگیر در این مرکز عظیم به آموزش دانشجویان و تعلیم و تربیت آنان می‌پردازند، بنابراین تلاش برای یافتن راهکارهای کارآمد برای مدیریت این واحد آموزشی منطقی است. مدیریت یا تصمیم‌گیری مشارکتی به کارکنان امکان می‌دهد تا در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت کنند. این نوع مدیریت شکل جدیدی از مدیریت است که افزایش بهره‌وری را تضمین می‌کند (۶).

با توجه به نقش مهم تصمیم‌گیری مشارکتی در بهبود و تسریع روند کارها ضرورت دارد در سازمان‌ها مدیرانی به کار گرفته شوند که تصمیم‌گیری مشارکتی در اولویت کارهایشان قرار گیرد، چرا که در نظام مشارکت سازمانی، مدیران برای رسیدن به هدف‌هایشان با راه‌حل‌های پیشنهادی بسیاری از سوی

کارکنان مواجه می‌شوند که پس از ارزیابی آن‌ها می‌توانند بهترین راه حل ممکن را انتخاب کنند (۷). عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند، اشاره دارد و نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند (۸).

شخصیت همچنین یکی از عوامل مؤثر بر تطبیق فرد با شرایط شغلی می‌باشد، زیرا هر ویژگی شخصیتی دارای شرایطی است که متناسب با شغل خاصی است. با دانستن این که کدام ویژگی متناسب با کدام شغل است کمک بسیار زیادی به سازمان‌ها می‌شود تا با انتخاب مناسب نیروها، بهره‌وری سازمان خود را بالا برده، باعث افزایش رضایت شغلی نیروها خصوصاً مدیران شان شوند، همچنین از زیان‌های احتمالی انتخاب نامناسب بدین وسیله اجتناب شده و در هزینه‌های بسیار زیاد اقتصادی که به واسطه انتخاب نامناسب بر آن‌ها تحمیل می‌گردد نیز صرفه‌جویی می‌شود (۹).

نتایج بررسی خصوصیات شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی افراد حاکی از آن است که همراه با افزایش نمرات ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی نمره عملکرد مدیران افزایش می‌یابد و از سوی دیگر مطالعات متعدد نشان داده است که شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی و مهارت‌های ارتباطی مدیران دارد (۱۰، ۱۱).

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی با عملکرد مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شد.

مواد و روش‌ها

مجموعاً ۴۰ امتیاز را در بر می‌گیرد. قبل از تکمیل پرسشنامه‌ها از افراد شرکت‌کننده رضایت آگاهانه شفاهی گرفته شد. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ و از آزمون‌های همبستگی Pearson و رگرسیون خطی چند متغیره استفاده گردید.

نتایج

در مطالعه حاضر فراوانی مردان بیش از دو برابر زنان بود. بیشترین فراوانی در هر دو جنس مربوط به گروه سنی بزرگتر از ۵۰ سال می‌باشد (۵۸٪). همچنین بیش از ۹۵ درصد شرکت‌کنندگان متأهل بودند. در مورد مرتبه علمی نیز بیشترین فراوانی مربوط به گروه دارای رتبه استادی بود (۳۵٪). در خصوص سابقه مدیریتی نیز گروهی که دارای سابقه مدیریتی ۲۰-۱۰ سال بودند دارای بیشترین فراوانی بودند (۴۲٪). سایر اطلاعات در جدول ۱ ذکر شده‌اند.

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در مطالعه

متغیر	تعداد	درصد
جنس	مرد	۵۸
	زن	۲۷
سن	≤ ۳۰	۱
	۳۱-۴۰	۱۸
	۴۱-۵۰	۱۵
	> ۵۰	۴۶
وضعیت تأهل	مجرد	۴
	متأهل	۷۶
رتبه علمی	مری	۱۳
	استادیار	۲۰
	دانشیار	۱۹
	استاد	۲۸
سابقه مدیریت	≤ ۱۰	۳۳
	۱۱-۲۰	۳۴
	> ۲۰	۱۳

مطالعه مقطعی، توصیفی - تحلیلی حاضر به منظور بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی با عملکرد مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۳ انجام شد. تمامی مدیران آموزشی دانشگاه که ۸۰ نفر بودند به روش سرشماری وارد مطالعه شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل ۱- پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی (NEO-FFI) ۲- پرسشنامه محقق ساخته تصمیم‌گیری مشارکتی و ۳- چک لیست ارزشیابی امتیازات عضو هیأت علمی (بر گرفته از وزارت بهداشت) بود.

پرسشنامه استاندارد ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی (NEO-FFI) شامل ۶۰ سؤال می‌باشد که براساس مقیاس لیکرت از «کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم» درجه بندی و برای ارزیابی پنج عامل شخصیت شامل ثبات هیجانی، برون‌گرایی، آزاد اندیشی، وجدان و توافق مورد استفاده قرار می‌گیرد.

روایی - محتوایی پرسشنامه محقق ساخته توسط پنج نفر از متخصصان رشته مربوطه تأیید شد. این پرسشنامه نیز شامل ۱۶ سؤال می‌باشد که براساس مقیاس لیکرت از «کاملاً نامناسب» تا «کاملاً مناسب» درجه بندی شد. جهت بررسی پایایی درونی پرسشنامه‌ها از ضریب Cronbach's alpha استفاده شد. ضریب Cronbach's alpha پرسشنامه استاندارد ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی NEO، ۰/۸۵ و پرسشنامه تصمیم‌گیری مشارکتی ۰/۸۹ بود.

همچنین جهت ارزیابی عملکرد مدیران از چک لیست ارزشیابی فعالیت‌های اجرایی اعضاء هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی که مورد تصویب وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی می‌باشد، استفاده شد. این چک لیست نیز شامل ۶ آیتم می‌باشد، که

درصد آن از روی ویژگی‌های شخصیتی قابل تبیین است.

همچنین برای بررسی قابلیت پیش‌بینی عملکرد کارکنان توسط مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های تصمیم‌گیری مشارکتی از رگرسیون خطی و از روش گام به گام استفاده گردید. در مدل اول تمامی مؤلفه‌ها وارد و در صورتی که معنی‌داری هر یک از مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۱ به دست آمد، از مدل دوم حذف شدند. بدین ترتیب مدل رگرسیون عملکرد مدیران به این صورت نوشته شد.

جهت بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن، همچنین تصمیم‌گیری مشارکتی و مؤلفه‌های آن از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

طبق نتایج بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد مدیران رابطه مستقیم و نسبتاً قوی وجود دارد ($P < 0/001, r = 0/76$) و همچنین بین تصمیم‌گیری مشارکتی و مؤلفه‌های آن با عملکرد مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ($P < 0/001, r = 0/498$) (جدول ۲). در این جا حدود ۵۸ درصد از تغییرات عملکرد مدیران از روی ویژگی‌های شخصیتی و ۲۵

$$\text{عملکرد} = 7/562 + (0/341) \times \text{تهییج پذیری} + (0/466) \times \text{آزاد اندیشی} + (0/342) \times \text{وجدان} + (1/437) \times \text{همفکری} \\ + \text{تسهیم دانش} \times (1/183) + \text{دعوت از کارکنان} \times (0/56)$$

جدول ۲: بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی و مؤلفه‌هایشان با عملکرد مدیران

عملکرد شغلی		متغیر
Pearson		
معنی داری	ضریب همبستگی	
<0/001	0/762	ویژگی‌های شخصیتی
<0/001	0/759	تهییج پذیری
<0/001	0/612	آزاد اندیشی
<0/001	0/431	وجدان
<0/001	0/335	توافق
<0/001	0/527	برونگرایی
<0/001	0/759	تصمیم‌گیری مشارکتی
<0/001	0/487	همفکری
<0/001	0/518	دعوت از کارکنان جهت ارائه نظرات
<0/001	0/549	تسهیم دانش

تصمیم‌گیری مشارکتی نیز فاکتورهای همفکری، تسهیم دانش و دعوت از کارکنان دارای قدرت پیشگویی عملکرد مدیران می‌باشند (جدول ۳).

نتایج حاصل از آنالیز چند متغیره مربوط به مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی نشان داد که فاکتورهای تهییج پذیری، آزاد اندیشی وجدان و در مؤلفه‌های

جدول ۳: مدل رگرسیونی مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی با عملکرد مدیران

مدل	متغیر پیش‌بین	β	SE	P	R	R^2	Adjusted R^2
مدل ۱	تهییج‌پذیری	۰/۳۴۱	۰/۱۶۶	۰/۰۲۳			
	برون‌گرایی	۰/۲۴۳	۰/۳۲۴	۰/۱۱			
	آزاداندیشی	۰/۴۶۶	۰/۱۹۹	۰/۰۱۳			
	توافق	۰/۲۱۲	۰/۲۶۵	۰/۱۳			
	وجدان	۰/۳۴۲	۰/۲۵۲	۰/۰۰۷	۰/۷۸۲	۰/۶۲۶	۰/۶۱۴
	همفکری	۰/۴۸۷	۰/۲۶۴	<۰/۰۰۱			
	دعوت از کارکنان جهت ارایه نظرات	۰/۵۱۸	۰/۲۱۲	۰/۰۰۷			
	تسهیم دانش	۰/۵۴۹	۰/۱۲۵	۰/۰۳			
مدل ۲	مقدار ثابت	۷/۷۷۰	۳/۱۱۶	۰/۰۲۳			
	تهییج‌پذیری	۰/۱۰۷	۰/۱۷۵	۰/۰۲۳			
	آزاداندیشی	۰/۱۰۵	۰/۲۲۲	۰/۰۱۸			
	وجدان	۰/۲۵۸	۰/۲۸۱	۰/۰۰۶			
	همفکری	۰/۸۰۳	۰/۲۹۰	<۰/۰۰۱	۰/۷۸۸	۰/۶۲۱	۰/۶۱۲
	دعوت از کارکنان جهت ارایه نظرات	۰/۱۹۴	۰/۲۳۷	۰/۰۰۵			
	تسهیم دانش	۰/۱۵۸	۰/۱۴۳	۰/۰۴۳			
	مقدار ثابت	۷/۵۶۲	۳/۳۰۱	۰/۰۱۸			

بحث

مطالعه حاضر به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی با عملکرد مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان پرداخته است.

نتایج تحقیق نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد، یعنی با افزایش نمرات ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی نمره عملکرد مدیران نیز افزایش می‌یابد، همچنین مشخص شد که از بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، مؤلفه‌های تهییج‌پذیری، آزاداندیشی و وجدان و از بین مؤلفه‌های تصمیم‌گیری مشارکتی نیز همفکری، دعوت از کارکنان جهت ارایه نظرات و تسهیم دانش قابلیت پیش‌بینی عملکرد مدیران را دارا می‌باشند. این نتیجه‌گیری با مطالعه‌ای در این زمینه که توسط Sun و همکاران و در کشور هونگ‌کونگ انجام شد، همخوانی دارد. این پژوهشگران در تحقیق خود اشاره کردند برای ارتقای عملکرد مدیران بایستی به دو

عامل خرد و کلان توجه کرد. عوامل خرد شامل عواملی هستند که مبتنی بر کارکنان بوده و عوامل کلان مبتنی بر سازمان هستند. آن‌ها آموزش ویژگی‌های شخصیتی و نگرشی کارکنان را از جمله عوامل خرد مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی دانسته و توانمندسازی و غنی‌سازی مشاغل را از جمله عوامل کلان مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی می‌دانند و این طور نتیجه‌گیری می‌کنند که از بین عوامل خرد؛ ویژگی‌های شخصیتی و از میان عوامل کلان توانمندسازی کارکنان بیشترین تأثیر را بر عملکرد مدیران دارد (۱۲).

از طرف دیگر بین تصمیم‌گیری مشارکتی و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود داشت. این مطابق با تحقیق Jiang و همکاران که در کشور چین انجام شده است، می‌باشد. این محققان اشاره کردند در سازمان‌هایی که مدیران از مهارت‌های ارتباطی بیشتر و مطلوب‌تری برخوردار بوده و مدیران را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داده و بر سبک

رهبری، رهبر- پیرو تأکید داشتند، کارکنان رضایت شغلی بیشتری داشته، انگیزش بالاتری پیدا کرده و برای برآورده ساختن اهداف تعیین شده بیشتر مساعی خود را به کار می‌گیرند و بدین ترتیب مدیران مزبور خواهند توانست به نحو بهتر وظایف خود را انجام داده و در راستای بر آورده ساختن اهداف سازمانی اثر بخش‌تر فعالیت کرده و عملکرد بالاتری داشته باشند (۱۰). بنابراین این طور استدلال می‌شود که بین تصمیم‌گیری مشارکتی مدیران و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد. Yusuf و Lawal تحقیقی با عنوان تأثیر تصمیم‌گیری مشارکتی بر روی مدیریت سازمان انجام دادند. آن‌ها در تحقیق خود اشاره کردند اقداماتی که در سازمان انجام می‌شود باید شفاف‌سازی گردد و به کارکنان اجازه انجام، هدایت برنامه‌های سازمان و مشارکت در تصمیم‌گیری از طریق خودکنترلی و خود هدایتی داده شود (۱۳).

همچنین بین تهییج‌پذیری و برون‌گرایی و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود داشت و با افزایش نمره مهارت تهییج‌پذیری و برون‌گرایی نمره عملکرد مدیران نیز افزایش داشت. این یافته با تحقیق Liao و Chuang که در تایوان انجام شد همخوانی دارد. این محققان نشان دادند تهییج‌پذیری و برون‌گرایی بر روی عملکرد مدیران تأثیر دارد (۱۴).

علاوه بر این بین آزاداندیشی و مقبولیت و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود داشت و با افزایش نمره متغیرهای مزبور نمره عملکرد مدیران نیز افزایش داشت. در این زمینه Karatepe و همکاران طی مطالعه‌ای در ترکیه نشان دادند که آزاد اندیشی و مقبولیت بر روی عملکرد مدیران مؤثر بوده است (۱۵).

از طرف دیگر بین وظیفه‌شناسی (وجدان) و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود داشت و با افزایش نمره متغیر مزبور نمره عملکرد مدیران نیز افزایش داشت. این مطابق تحقیق Klang است که نشان داد در سازمان‌هایی که مدیران وجدان کاری بیشتری دارند بیشتر به ماندن در سازمان تمایل داشته، کمتر به فکر ترک شغل خود بوده و به سازمان و اعضای سازمان علاقه‌مند بوده و به طور کلی به سازمان خود متعهدتر هستند. بنابراین این طور استدلال شد که بین وظیفه‌شناسی (وجدان) مدیران و عملکرد آنان رابطه معناداری وجود داشت (۱۶).

همچنین بین دعوت از کارکنان برای ارائه نظرات و تسهیم دانش و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود داشت و با افزایش نمره متغیرهای مزبور، نمره عملکرد مدیران نیز افزایش داشت. در این راستا Çınar و همکاران اشاره کردند در سازمان‌هایی که مدیران قادرند به طور دقیق، درست و به موقع مسائل میان فردی و سازمانی را با کارکنان بیان کرده و نقاط قوت و ضعف کارکنان را به خوبی به آنان بازخورد داده و نظرات و پیشنهادات آنان درباره مسائل سازمانی را جویا شده و فرآیندهای مدیریت دانش اعم از اکتساب، تسهیم و تجزیه و تحلیل دانش را در سازمان پیاده سازی کنند، عملکرد بهتری دارند (۱۷).

بنابراین متغیرهای همفکری، تسهیم دانش، دعوت از کارکنان برای ارائه نظرات و پیشنهادات، آزاداندیشی و تهییج‌پذیری به ترتیب بیشترین تأثیر را بر عملکرد مدیران دارند.

این مطالعه دارای محدودیت‌هایی نیز بود. از جمله این محدودیت‌ها می‌توان به تورش ناشی از موارد از دست رفته اشاره کرد که علی‌رغم مراجعه مکرر بسیاری از مدیران تمایل به پاسخگویی نداشتند.

به نظر می‌رسد توجه بیشتر سازمان به ویژگی‌های شخصیتی مدیران و فراهم کردن محیط مناسب جهت اتخاذ تصمیم‌گیری مشارکتی سبب پایبندی بیشتر مدیران به سازمان و ایجاد زمینه‌ای مناسب جهت عملکرد بهتر ایشان در سازمان می‌شود.

همچنین می‌توان به تورش گزارش‌دهی اشاره کرد، بدین معنی که محافظه‌کاری مدیران در پاسخگویی به سؤالات می‌تواند سبب رخداد تورش پاسخ‌دهی شود.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری مشارکتی از عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران می‌باشند. از این رو با توجه به نتایج تحقیقات پیشین و نیز نتایجی که در پژوهش حاضر حاصل شد

تشکر و قدردانی

این تحقیق با همکاری و مساعدت معاونت تحقیقات و فناوری و همچنین معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شد.

References

1. Yusefi AR, Jabbari AR, Koushki J, Heidarei AR. The relationship between personality type and leadership style of managers in educational hospitals of Shiraz University of Medical Sciences. *Journal of Health & Development*. 2014;3(1):84-93. Persian.
2. Rothmann S, Coetzer E. The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2003; 29(1): 68-74.
3. Miller L. Personalities at work: understanding and managing human nature on the job. *Public Personnel Management*. 2003; 32(3): 419-34.
4. Rooholamini M. *Principles of Anthropology*. 4th ed. Tehran: Attar; 2009.
5. Halfhill T, Huff JW, Sundstrom E, Nielsen TM. Group personality composition and performance in military service teams. *Military Psychology*. 2005; 17(1): 41-54.
6. Laschinger HK, Purdy N, Almost J. The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. *J Nurs Adm*. 2007 May;37(5):221-9.
7. Heinrich CJ. Outcomes-based performance management in the public sector: implications for government accountability and effectiveness. *Public Administration Review*. 2002; 62(6): 712-25.
8. Akgün AE, Keskin H, Byrne JC, Aren S. Emotional and learning capability and their impact on product innovativeness and firm performance. *Technovation*. 2007;27(9):501-13.
9. Witt L. The interactive effects of extraversion and conscientiousness on performance. *Journal of Management*. 2002;28(6):835-51.
10. Jiang K, Lepak DP, Han K, Hong Y, Kim A, Winkler AL. Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource

- management to employee performance. *Human Resource Management Review*. 2012;22(2):73-85.
11. Namasivayam K, Zhao X. An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*. 2007;28(5):1212-23.
 12. Sun LY, Aryee S, Law KS. High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: a relational perspective. *The Academy of Management Journal*. 2007;50(3):558-77.
 13. Lawal BZ, Yusuf MB. The impact of participatory decision making in organizational management. *International Journal of Marketing and Technology*. 2014;4(3):1-17.
 14. Liao H, Chuang A. A multilevel investigation of factors influencing employee service performance and customer outcomes. *Academy of Management Journal*. 2004;47(1):41-58.
 15. Karatepe OM, Uludag O, Menevis I, Hadzimehmedagic L, Baddar L. The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*. 2006;27(4):547-60.
 16. Klang A. The relationship between personality and job performance in sales: a replication of past research and an extension to a Swedish context. [dissertation] Sweden: Stockholm University; 2012.
 17. Çınar O, Karcıoğlu F, Alioğulları ZD. The relationship between organizational silence and organizational citizenship behavior: a survey study in the province of Erzurum, Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2013;99:314-21.

The Relationship between Personality Characteristics and Participatory Decision-making and Performance of Educational Managers of Kerman University of Medical Sciences

Fatemeh Hasani^{1,2}, Ahmad Naghibzadeh Tahami³, Fatemeh- Al-Sadat Robati⁴

Abstract

Background: Due to the importance of university management, special attention to the managers' personality characteristics and providing suitable solutions in this area are necessary. The aim of this study was to investigate the relationship between personality characteristics and participatory decision-making, and performance of educational managers of Kerman University of Medical Sciences.

Methods: In this cross-sectional descriptive-analytical study, all managers of Kerman University of Medical Sciences were enrolled. The NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) was used to assess personality characteristics, participatory decision-making questionnaire was used to assess the participatory decision-making, and the academic score evaluation checklist was used to evaluate the performance of faculty members. Pearson correlation coefficient and multivariate linear regression was used for data analysis.

Results: There was a positive and significant relationship between personality characteristics and performance of managers ($r=0.76$, $P<0.001$) and also between participatory decision-making and performance of managers ($R=0.498$, $P<0.001$). The components of personality characteristics such as excitation, conscience, and independent thinking and components of participatory decision-making such as inviting employees to comment, sharing knowledge, and consulting could predict the managers' performance.

Conclusion: Paying more attention to the personality characteristics of managers and providing an appropriate basis for participatory decision-making makes managers more committed to the organization and creates a suitable environment for their better performance in the organization.

Keywords: Personality Characteristics, Participatory Decision-making, Performance, Educational Managers, Kerman

1- MSc Student, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University Kerman Branch, Kerman, Iran

2- MSc, Research Center for Modeling in Health, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

3- PhD Student, Social Determinants of Health Research Center, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

4- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University Kerman Branch, Kerman, Iran

Corresponding Author: Fatemeh-Al-Sadat Robati **Email:** robatyfatemeh@yahoo.com

Address: Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University Kerman Branch, Kerman, Iran

Tel: 034-32263815 **Fax:** 034-31320043