

بررسی ارتباط تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

علیرضا یوسفی^۱، علیرضا جباری^۲، جواد کوشکی^۳، علیرضا حیدری^۴

چکیده

مقدمه: محیط سازمان ایجاب می‌کند که مدیران در هر زمان سبک رهبری مناسب با شرایط موجود و تیپ شخصیتی خود و زیر دستان را انتخاب نمایند تا موجب افزایش بهره‌وری و اثر بخشی سازمان گردد. هدف از انجام این مطالعه بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و سبک رهبری مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های آموزشی شیراز بود.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی - تحلیلی به صورت مقطعی و بر روی ۳۴ نفر از مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های آموزشی شیراز انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه ۶۰ سؤالی بود که روایی و پایایی آن ثابت شده بود. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری من ویتنی یو، ضریب همبستگی اسپیرمن و کروسکال والیس توسط نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: در مورد تیپ‌های شخصیتی بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای تمایل به تیپ شخصیتی A بود و هیچ کدام از افراد مورد مطالعه تمایل شدید به تیپ شخصیتی B نداشتند. از نظر سبک‌های رهبری مدیران در بُعد انسان‌گرا در سطح متوسط و در بُعد وظیفه‌ای در سطح متوسط به بالا و قوی قرار داشتند. بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری انسان‌گرا از نظر آماری رابطه معنی‌داری وجود داشت.

بحث و نتیجه‌گیری: مدیران مورد بررسی در این مطالعه علاقمند به سبک رهبری وظیفه‌ای بودند و بیشتر تیپ شخصیتی A داشتند. لذا بر اجرای اقداماتی نظیر توجه بیشتر به بُعد انسانی کارکنان و آموزش مدیران تأکید می‌گردد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، تیپ شخصیتی، بیمارستان

مقدمه

است که الگوی ثابت رفتاری آن‌ها را شکل می‌دهد. الگوی رفتاری تیپ A و B در دهه ۵۰ توسط دو پزشک متخصص (Freedman و Rozenman) شناسایی شد. شخصیت A، آن گونه شخصیتی است که با سخت گرفتن، و رقابت جویانه عمل کردن و در موقعیت‌ها مشخص می‌شود. افراد متعلق به این گونه شخصیت مستعد بیماری‌های قلبی هستند. اما افراد

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 پیش بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان می‌دهد (۱). در واقع شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی‌های افراد

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۴- دانشجوی دکتری تخصصی، گروه تحقیقات مدیریت و توسعه اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران

دارای گونه شخصیت B با آرامش داشتن و صبورانه عمل کردن در وقایع مشخص می‌شوند (۲).

روانشناسان در مورد ابعاد شخصیتی افراد نظرات مختلفی دارند. Areif و Schuler طی تحقیقاتی که در خصوص افراد تیپ A انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که این افراد، فشار زیادی را تحمل می‌کنند و همیشه خود را مقایسه می‌کنند و استانداردهای بالایی برای خود منظور می‌دارند و معمولاً کار را شب‌ها و در اوقات تعطیل به خانه می‌آورند و قادر به استراحت نیستند (۳). Vialant، روانپزشک دانشگاه هاروارد در سال ۱۹۷۵ طی پژوهشی دریافت کارمندان مرد در آمریکا که در حد تخصصی کار می‌کنند و در دوران‌های مختلف زندگی‌شان موفق بوده‌اند، شخصیت B داشته‌اند (۴).

صاحبان هر یک از جنبه‌های شخصیت به شیوه‌ای خاصی رفتار می‌کنند و دارای انتظارات خاصی هستند (۵). توانایی و مهارت‌های منحصر به فرد و نیازهای متفاوتی دارند و براساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها و توقعات و اهداف خاصی هستند (۶). سازمان نیز براساس اهداف، وظایف و فعالیت‌های خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضاء می‌کند. بنابراین برای هر یک از شخصیت‌های متفاوت، محیط شغلی و شغل متفاوتی مناسب است (۷). از طرف دیگر امروزه سازمان‌ها به مسأله‌گزینش رهبران در تمام سطوح، از سرپرستی سطح اول تا بالاترین سطح اجرایی تأکید زیادی دارند (۸).

به عقیده Kreitner رهبری عبارت است از نفوذ اجتماعی که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف‌های سازمانی طلب

می‌کند (۹). Ogbonn و همکاران پیرامون وجود شواهد ضمنی در مورد ارتباط بین سبک رهبری و اجرا در انگلستان تحقیقی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با عملکرد اعضای سازمان مرتبط است (۱۰).

روانشناسان صنعتی - سازمانی به این نکته پی برده‌اند که موفقیت و شکست هر سازمان به طور گسترده به کیفیت رهبران آن وابسته است. تفاوت رهبری یک سازمان موفق و غیرموفق غالباً براساس رهبری تعریف می‌شود (۳). هرچه تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، بهره‌وری بیشتری را در پی خواهد داشت و هر چه این تناسب و سازگاری کمتر باشد بهره‌وری هم کاهش می‌یابد (۱۱). بنابراین انتخاب شخصیت مناسب، می‌تواند عملکرد شغلی بهتری برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان بر کارشان تأثیر گذارد (۱۲).

مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی به کار گیرد. الگوی رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد (۱۳). یک سبک رهبری خاص برای همه موقعیت‌ها مناسب نمی‌باشد. از این رو در موقعیت‌های گوناگون سبک‌های متفاوتی با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان مورد نیاز است (۱۴).

نتایج بررسی خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منش و خصلت‌های شخصیتی آن‌ها بستگی دارد. از سوی دیگر مطالعات متعدد نشان داده است که شخصیت افراد تا سطح زیادی روی انتخاب عملکردها، میزان غیبت از کار

و استخدام کارکنان تأثیر گذار می‌باشد. در بسیاری از موارد دلیل شکست افراد در انجام دادن اثر بخش وظایف خود در سازمان، کمبود هوش یا فقدان مهارت فنی آن‌ها نیست، بلکه علت همسو نبودن ویژگی‌های شخصیتی آنان با شغلی است که به عهده دارند (۷).

بیمارستان بازوی مهم ارایه خدمات بهداشتی و درمانی و اولین سطح ارجاع با قلمرو مسئولیت‌های مشخص است و به این لحاظ مهم‌ترین سازمان بهداشتی و درمانی به شمار می‌آید. از این رو نیازمند سیستم مدیریتی مناسب است (۱۵). ضعف در چنین سیستمی موجب هدر رفتن منابع مالی و کاهش بهره‌وری می‌گردد.

هدف از انجام این مطالعه تعیین رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و سبک رهبری مدیران ارشد و مدیران میانی ستادی بیمارستان‌های آموزشی شهرستان شیراز بود. تا بتوان از نتایج حاصله در جهت انتخاب افراد مناسب با توجه به شخصیت و سبک رهبری آنان اقدام کرد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی به صورت مقطعی است که در سال ۱۳۹۰ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان شیراز انجام شد. این بیمارستان‌ها شامل بیمارستان نمازی، حافظ، فقیهی، خلیلی، چمران، ابن سینا، قطب‌الدین، زینبیه، دستغیب و علی اصغر(ع) بودند. جامعه آماری این مطالعه مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های مذکور بودند. در این پژوهش نمونه با جامعه برابر بوده و جمعاً ۳۴ نفر شامل ۱۰ مدیر ارشد و ۲۴ مدیر میانی به صورت سرشماری انتخاب و در مطالعه شرکت

کردند. مدیران ارشد، بالاترین مدیران سطح بیمارستان می‌باشند که در بیمارستان‌های ایران، یک مدیر به عنوان مدیر ارشد در رأس هرم سلسله مراتبی بیمارستان قرار می‌گیرد و منظور از مدیران میانی حلقه واسطه میان مدیران عملیاتی و مدیران ارشد بیمارستان می‌باشند که به طور مستقیم به مدیریت ارشد گزارش می‌دهند که در این پژوهش مدیران بخش‌های اداری شامل مدیریت امور مالی، مدیریت بخش روابط عمومی، مدیریت واحد حسابداری و مدیریت واحد کارگزینی می‌باشند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه سه قسمتی بود که توسط نویسندگان پژوهش حاضر و با همکاری اساتید خبره، تهیه گردید. بخش اول پرسشنامه به منظور گردآوری اطلاعات دموگرافیک مدیران مورد مطالعه تدوین گردیده بود. بخش دوم به منظور سنجش تیپ‌های شخصیتی در آزمودنی‌ها تهیه گردید که شامل ۲۵ پرسشنامه ۲۵ سؤالی ۲ گزینه‌ای (بلی، خیر) بود. این پرسشنامه توسط Raths تهیه شده است و توسط گنجی و همکاران ترجمه گردیده است (۱۶). به منظور نمره‌دهی به پاسخ‌های مثبت نمره یک و به پاسخ‌های منفی نمره صفر داده شد. از ۲۵ نمره قابل اکتساب، در صورت اخذ نمره بیش از ۱۳ فرد متمایل به تیپ A و در صورت اخذ نمره کمتر از ۱۳ متمایل به تیپ B بود. اخذ نمره کمتر از ۵ نشان دهنده تمایل شدید به تیپ B و اخذ نمره بیشتر از ۲۰ تمایل شدید به تیپ A بود. جهت تأیید روایی این قسمت، پرسشنامه به رویت خبرگان (اساتیدی که در این زمینه آشنایی دارند) رسید و برای سنجش پایایی پرسشنامه یک مرحله پیش آزمون انجام گرفت که $\alpha = 0/86$ کرونباخ به دست آمد. در بخش سوم از پرسشنامه تعیین سبک رهبری که توسط Burdens و

Metzcus طراحی گردیده و توسط مقیمی ترجمه شده است (۱۷)، استفاده گردید. پرسشنامه ۳۵ سؤالی در دو بُعد سبک رابطه مدار و وظیفه مدار تدوین شده است. پاسخ سؤالات بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه-ای (همیشه، اغلب اوقات، گاهی اوقات، به ندرت و هرگز) طبقه بندی گردید. امتیاز ۴ برای گزینه «همیشه»، ۳ برای «غالب اوقات»، ۲ برای «گاهی اوقات»، ۱ برای «به ندرت» و صفر برای «هرگز» در نظر گرفته شد. جهت طبقه بندی بعد انسانی، محدوده بالاترین و پایینترین نمره قابل اکتساب ۶۰-۰ امتیاز به سه وضعیت ضعیف، متوسط و قوی تقسیم شد. به طوری که اگر نمره زیر ۲۰ امتیاز می گرفت درحیطه ضعیف، ۲۱-۴۰ امتیاز در حیطه متوسط و نمره بالاتر از ۴۰ امتیاز درحیطه قوی قرار می گرفت. جهت طبقه بندی بُعد وظیفه گرا، محدوده بالاترین و پایینترین نمره قابل اکتساب ۸۰-۰ امتیاز به چهار وضعیت ضعیف، نسبتاً ضعیف، نسبتاً قوی و قوی تقسیم شد. به طوری که اگر نمره زیر ۲۰ امتیاز قرار می گرفت در حیطه ضعیف، ۲۱-۴۰ امتیاز درحیطه نسبتاً ضعیف، ۴۱-۶۰ امتیاز درحیطه نسبتاً قوی و نمره بالاتر از ۶۰ درحیطه قوی طبقه بندی گردید. روایی این پرسشنامه نیز توسط صاحب نظران و متخصصان تأیید شد و مقدار $\alpha=0/86$ کرونباخ توسط محققان مطالعه حاضر محاسبه گردید. از ملاحظات اخلاقی رعایت شده در این پژوهش به توزیع پرسشنامه با کسب رضایت، محرمانه ماندن اطلاعات و داشتن آزادی کامل مدیران در تکمیل یا عدم تکمیل پرسشنامه ها بود. پس از تکمیل و عودت پرسشنامه ها، داده های جمع آوری شده در نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ وارد گردیده و با استفاده از آمار توصیفی و آزمون های

آماري ناپارامتریک Spearman Correlation, Mann-Whitney U و Kruskal - Wallis تحلیل گردید.

نتایج

میانگین سنی مدیران شرکت کننده در مطالعه $40/67 \pm 6/25$ سال و نیمی از آنها در گروه سنی ۵۰-۴۰ سال بودند. میانگین سابقه کاری $16/21 \pm 4/46$ بود و اکثر آنها در گروه سابقه کاری ۲۰-۱۰ سال قرار داشتند. اکثر مدیران مرد و دارای تحصیلات کارشناسی بودند. جدول ۱ توزیع فراوانی ویژگی های دموگرافیک مدیران بیمارستان های شیراز را نشان می دهد. اکثر مدیران مورد مطالعه در بُعد انسانی در سطح متوسط و در بُعد وظیفه ای در سطح نسبتاً قوی بودند. در این بُعد هیچ کدام از افراد در سطح ضعیف قرار نگرفتند. اکثر مدیران مورد مطالعه تمایل به تیپ شخصیتی A بودند و هیچ کدام از مدیران تمایل شدید به تیپ شخصیتی B نداشتند (جدول ۲).

بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری انسان گرا از نظر آماری رابطه معنی داری معکوس وجود داشت ($P=0/001$). بدین معنی که با افزایش امتیاز افراد در بُعد تیپ شخصیتی و افزایش تمایل آنها به تیپ شخصیتی A از تمایل آنها به سبک رهبری انسان گرا کاسته می شد؛ ولی بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری وظیفه گرا رابطه معنی داری وجود نداشت ($P=0/501$). بین تیپ شخصیتی و خصوصیات دموگرافیک شامل جنس ($P=0/96$)، سطح تحصیلات ($P=0/21$)، رشته تحصیلی ($P=0/61$)، سطوح مدیریت ($P=0/17$)، سن ($P=0/72$) و سابقه کار ($P=0/69$)، ارتباط آماری معنی داری مشاهده نشد. اما بین بُعد انسانی سبک رهبری مدیران مورد مطالعه و

رهبری (انسان گرا و وظیفه گرا) و خصوصیات دموگرافیک رابطه معنی داری وجود نداشت.

جنسیت ارتباط آماری معنی داری مشاهده شد ($P=0/04$). به طوری که میزان توجه مردان نسبت به زنان به بُعد انسانی رهبری بیشتر بود. بین سبک

جدول ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های دموگرافیک مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های شیراز

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
سن (سال)	<40	15	44/11
	40-50	17	50/00
	>50	2	5/89
سابقه کار (سال)	<10	8	23/54
	10-20	19	55/88
	>20	7	20/58
جنسیت	مرد	28	82/35
	زن	6	17/64
سطح تحصیلات	دیپلم	1	2/90
	کاردانی	0	0/00
	کارشناسی	27	79/40
	کارشناسی ارشد و بالاتر	6	17/00
رشته تحصیلی	مدیریت	17	50/00
	سایر رشته‌ها	17	50/00
پست فعلی	مدیر ارشد	9	26/50
	مدیر میانی	25	73/50
جمع کل		34	100

جدول ۲: توزیع فراوانی ابعاد تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های شیراز

ابعاد	طبقه	فراوانی	درصد
انسانی	ضعیف (0-20)	6	17/64
	متوسط (21-40)	24	70/50
	قوی (بالاتر از 40)	4	11/86
وظیفه‌ای	ضعیف (0-20)	0	0/00
	نسبتاً ضعیف (21-40)	3	8/90
	نسبتاً قوی (41-60)	27	79/40
نوع تیپ	قوی (بالاتر از 60)	4	11/70
	تمایل شدید به تیپ B (نمرات کمتر از 5)	0	0/00
	تمایل به تیپ B (نمرات 5-13)	6	17/60
جمع کل	تمایل به تیپ A (نمرات 13-20)	27	79/41
	تمایل شدید به تیپ A (نمرات بیش از 20)	1	2/90
		34	100

بحث

نتایج نشان داد که اکثر مدیران دارای تیپ شخصیتی A بودند که با افزایش تمایل آن‌ها به تیپ A از تمایل آن‌ها به سبک رهبری انسان‌گرا کاسته می‌شود و این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش شگری و باقرزاده در زمینه بررسی رابطه سبک رهبری و تیپ شخصیتی مدیران هماهنگ بود (۱۸،۱۹). شگری در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری و تیپ شخصیتی مدیران دبیرستان‌های تهران رابطه آماری معنی‌داری وجود داشت. بدین نحو که مدیران تیپ شخصیتی A، وظیفه‌گرا و مدیران تیپ شخصیتی B، انسان‌گراتر بودند. افراد دارای تیپ شخصیتی A در سازمان به خوبی پیشرفت می‌کنند و ارتقاء آن‌ها نسبتاً سریع است به همین دلیل زود به درجات عالی مدیریت می‌رسند ولی عیب این گروه از افراد این است که دارای توجه بیش از اندازه به کار هستند و به نوعی موجب کاهش رضایت پرسنل می‌شوند (۱۱). بنابراین افرادی که دارای تیپ شخصیتی A هستند دارای توجه بیشتر به کار و افراد دارای تیپ شخصیتی B توجه خود را بیشتر معطوف به رابطه می‌کنند (۱۹). همچنین در این مطالعه مشخص شد اگرچه مدیران مورد مطالعه در هر دو سبک رهبری امتیازات بیش از ۵۰ درصد را کسب کرده‌اند، اما توجه مدیران به سبک رهبری وظیفه‌گرا بیش از سبک رهبری انسان‌گرا می‌باشد. اگرچه این امر موجب بهبود کارکرد کارکنان شده و بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد ولی افزایش تأکید بر روی جنبه وظیفه و توجه اندک به بُعد انسانی کارکنان در دراز مدت باعث کاهش کارایی و بهره‌وری سازمان مورد نظر خواهد شد. نکته مهم در

این رابطه تأخیر زمانی است. براین اساس توجه زیاد به بُعد وظیفه (سبک رهبری آمرانه) در کوتاه مدت بازدهی را افزایش می‌دهد (۷)، اما به دلیل اینکه این کار روحیه و انگیزه کارکنان را تضعیف می‌کند، در دراز مدت باعث کاهش بازدهی خواهد شد. لذا لازم است مدیران به منظور بهبود وضع موجود و برای افزایش رضایت و بهره‌وری زیر دستان در دراز مدت از سبک رهبری رابطه مدارتر استفاده نمایند (۱). نظریه تطبیق شرایط لازم برای انجام یک کار و ویژگی‌های شخصیتی، توسط Holland مطرح شده است. این نظریه بر این اساس است که رغبت یا علاقه فرد، با فرض اینکه نشان دهنده شخصیت فرد باشد باید با محیط کارش متناسب باشد. وی پیشنهاد می‌کند که رضایت شغلی و میل به ترک شغل به درجه‌ای بستگی دارد که فرد می‌تواند به صورتی موفقیت آمیز شخصیت خود را با یک محیط شغلی وفق دهد (۲۰). بدین منظور می‌توان جهت راهنمایی دوره‌های آموزشی برای مدیران فوق‌برگزار نمود و نحوه استفاده از سبک رهبری مناسب با شرایط را به آن‌ها آموزش داد.

نتایج به دست آمده در زمینه سبک رهبری غالب در مطالعه حاضر با یافته‌های مطالعات Kovacs و Martin (۲۰)، همسو بود. همچنین در مطالعات انجام شده توسط Chiok Foong Loke (۲۲) مشخص شد که بین سبک رهبری و رضایت کارکنان رابطه آماری معنی‌داری وجود دارد. بدین گونه که سبک رهبری آمرانه موجب کاهش رضایت کارکنان می‌گردد و بر عکس سبک رهبری رابطه مدار(انسان‌گرا) باعث تقویت روحیه و افزایش رضایت آن‌ها می‌شود. اما نتایج ما با یافته‌های مطالعات جمال آبادی (۲۳) و مصدق راد (۲۴)

همخوانی نداشت. در هر دو مطالعه مدیران سبک رهبری مشارکتی (توجه زیاد به بُعد وظیفه - توجه زیاد به بُعد انسانی) را ترجیح می دادند. از سوی دیگر نتایج حاصل از این تحقیق با پژوهش شکری (۱۸) و باقرزاده (۱۹) در زمینه بررسی رابطه سبک رهبری و تیپ شخصیتی مدیران هماهنگ بود. این دو در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری و تیپ شخصیتی ارتباط وجود دارد. بدین نحوه که مدیران دارای تیپ شخصیتی A توجه کمتری به بُعد انسانی سبک رهبری دارند. از نتایج پژوهش‌های ذکر شده این طور به نظر می‌رسد که سازمان‌های متفاوت، سبک‌های رهبری متفاوتی دارند. هیچ تعریف واحدی از شخصیت که همه نظریه پردازها آن را قبول کرده باشند، وجود ندارد. ولی می‌توان گفت شخصیت تفاوت‌های فردی را بیان می‌کند و تصور می‌شود مدیران برای اینکه از عهده انجام وظایف محوله برآیند، به صفات شخصیتی خاصی نیاز دارند (۱۵). هوش و خلاقیت مدیر صفتی است که اغلب از آن نام برده می‌شود. مدیران همچنین از طریق امکاناتی که برای پیشرفت و توسعه دیگران فراهم می‌آورند، شناخته می‌شوند (۸). در حقیقت در یک مقوله سازمانی شخصیت مدیر جدا از موقعیت‌هایی که برای سازمان فراهم می‌کند، نمی‌باشد. این بدان معنا نیست که شناخت خود و اجزاء شخصیت در سازمان مورد توجه است، بلکه از آن جهت مهم است که مدیران با این شخصیت درباره دیگران تصمیم می‌گیرند. در حقیقت شخصیت موضوعی است که نقش دربان به افکار و فعالیت در سازمان می‌دهد (۲۵). این نظر که شخصیت به معنای یک سلسله رفتارهای مطمئن و در عین حال کمک کننده به مدیران است به طور

طبیعی به این نتیجه می‌انجامد که اگر این رفتارهای مؤثر و مطمئن شناسایی شوند، بهترین افراد برای کار و مدیریت در سازمان نیز شناخته می‌شوند. بنابراین این که چه کسی به عنوان مدیر بالایی انتخاب شود و چه کسی تا کجای سازمان ارتقاء پیدا خواهد کرد، با شخصیت در ارتباط است.

از محدودیت‌های مطالعه تعداد کم حجم نمونه و همچنین عدم همکاری برخی از مدیران در تکمیل سریع و به موقع پرسشنامه به دلیل مشغله کاری و زمان‌بر بودن جمع‌آوری داده‌ها بود که در این رابطه محققان جهت رفع مشکل با مراجعه حضوری و تأکید بر اهمیت موضوع از مدیران خواستند تا در جهت تکمیل سریع‌تر پرسشنامه‌ها اقدام نمایند.

به منظور بهبود وضع موجود در مدیریت و رهبری بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود، مدیران روش رهبری خود را با توجه به موقعیت موجود و وضعیت زیردستان به کار گیرند. همچنین به منظور افزایش بهره‌وری سازمان و افزایش بازدهی کارکنان در درازمدت، توجه خود را روی بُعد انسانی سبک رهبری افزایش دهند و در این راستا کارگاه‌های آموزشی جهت آموزش سبک‌های رهبری و تشکیل گروه‌های فعال در مدیران به منظور بالا بردن روش علمی برخورد با کارکنان برگزار گردد. از سوی دیگر بهتر است در انتخاب افراد برای احراز یک پست، ویژگی‌های شخصیتی و تیپ شخصیتی را مدنظر قرار داد به طوری که در جایی که نظم مهم است از افراد دارای تیپ شخصیتی A و در جایی که رابطه کاربرد بیشتری دارد از افراد دارای تیپ شخصیت B استفاده شود.

پیشنهاد می‌شود که این مطالعه با حجم نمونه بالاتر در سطوح استانی و ملی انجام شود. همچنین انجام

انسانی تا حدود زیادی به دست فراموشی سپرده شوند و موجبات غیبت، جابجایی، عدم تعهد، کاهش انسجام و همبستگی گروهی را فراهم آورد که می-توانند منجر به فلج شدن کل سیستم گردد. از این رو به نظر می‌رسد مدیران بایستی در نگرش خود مبنی بر سبک رهبری و همچنین شخصیت کاری خویش تجدید نظر نمایند و نگاهی ویژه به بُعد انسانی داشته باشند. تجربه در این زمینه نشان می‌دهد سرپرستانی دارای عملکرد مناسب و عالی هستند که توجه بیشتری به جنبه‌های انسانی داشته و محیطی صمیمی و خوشایند را برای کارکنان فراهم آورند.

تشکر و قدردانی

محققان بر خود لازم می‌دانند از مسئولان دانشگاه علوم پزشکی شیراز که با عنایت و مساعدت معنوی خود انجام این تحقیق را میسر نمودند، تشکر نمایند.

References

1. Sheek A. Management of organizational behavior. 1ed. Tehran: Tarjome; 1999.
2. Alavi H. Comparison of leadership styles on employees stress state departments according to their personality types [MSc Thesis]. Kerman, Iran: Kerman University of Medical Sciences; 2003. [In Persian].
3. Saatchi M. Applied psychology for managers. 1 ed. Tehran: Virayesh Nasher; 1999.
4. Shefer M. Pressure of stress. 1 ed. Tehran: Hamrah; 1998.
5. Nasiripour A, Helalinab MA. Leadership style and performance indications of network health [MSc Thesis]. Shiraz, Iran: Shiraz University of Medical Science; 2008. [In Persian].
6. Shekarshekan H. Field of organizational behavior. 1 ed. Tehran: Ravan; 2005.
7. Irannejadparizi M. Management of organizational behavior. 1 ed. Tehran: National library of Iran; 2003.
8. Salimi GA, Nouri A, Jahangiri F. A comparative

مطالعه در جهت تعیین رابطه بین سبک رهبری با میزان رضایت کارکنان و میزان اثر بخشی مدیران و کارکنان سودمند خواهد بود. شایسته است عوامل مؤثر در استفاده مدیران در انتخاب سبک رهبری خاص مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه گیری

با توجه به اینکه مدیران مورد مطالعه علاقمند به سبک رهبری وظیفه مدار بودند و دارای تیپ شخصیتی A بودند، امکان اجحاف و استیصال در حق کارکنان و توجه بیشتر به کار وجود دارد. کارکنان به اجرای وظایف ویژه‌ای تکلیف می‌شوند و انتظار مدیر بر این است که کارکنان عملکرد خود را در سطح استانداردهای تعیین شده نگه دارند و از سویی برای انجام کار در موعد مقرر تأکید می‌ورزند. توجه به تیپ شخصیتی A حس رقابتی افراطی و گرایش قوی به کامیابی را افزایش می‌دهد که ممکن است جنبه‌های

Study of the relationship between manager's leadership styles and teacher's mental health. *Talim & Tarbiat* 2001; 6(1): 83-100.

9. Kreitner R. Organization behavior. 1 ed. London: McGraw-Hill/Irwin; 1992.

10. Ogbonna E, Harris I. Leadership style organizational culture and performance, empirical evidence from UK companies. *Int J Human Resource Manage* 2000; 4(11): 766-88.

11. Mozafari G. Project effects on job satisfaction of physicians possess and practice [MSc Thesis]. Tehran, Iran: Tarbiat Modares University; 1996.

12. Sfandiari A. Relationship between management styles change and innovation perspective-skilled staff in teaching hospitals in Shiraz [MSc Thesis]. Shiraz, Iran: Shiraz University of Medical Science; 2008. [In Persian].

13. Shekarshekan H. Industrial and Organizational Psychology. 1 ed. Tehran: Roshd; 2001.

14. Alvani M. General Manager. 1 ed. Tehran: Ney; 2010.

15. Sheikhsari H. Esmaeelfar N. The relationship

between staff burnout and five brigades of Tehran [MSc Thesis]. Tehran, Iran: Allameh Tabatabaei University; 2011. [In Persian].

16. Ganji H. Personality Assessment. 1 ed. Tehran. Savalan publications; 2010.

17. Moghimi SM. Organization and management; an investigative approach. 1 ed. Tehran: Terme; 1998.

18. Shokri A. The relationship between personality types and leadership styles of school administrators in Tehran [MSc Thesis]. Tehran, Iran: Tehran University of Medical Science; 2006. [In Persian].

19. Bagherzadeh D. The Relationship between management styles and leadership styles of managers in Tehran University [MScThesis]. Tehran, Iran: Tehran University of Medical Sciences; 2007. [In Persian].

20. Rezaean A, Aarabi M. Principles of Organizational Behavior. 1 ed. Tehran: Samt; 2012.

21. Kovacs KV, Martin HJ. Approval Motivation,

Group Cohesiveness, and Leadership as Mediators of Perceived Stress, 1984. [Online, cited Nov 22, 2012]; Available from: <http://catalogue.nla.gov.au/Record/5453683>.

22. Chiok Foong Loke J. Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. J Nurs Manag 2001; 9(4): 191-204.

23. Jamalabadi J. The relationship between leadership styles and characteristics of health [MScThesis]. Shiraz, Iran: Shiraz University of Medical Science; 2010. [In Persian].

24. Mesdaghrad A. The relationship between job satisfaction and management style of managers with university hospitals in Isfahan [MScThesis]. Isfahan, Iran: Isfahan University of Medical Science; 2006. [In Persian].

25. Rezaean A. Principles of Organizational Behavior. 1 ed. Tehran. Roshd publications; 2009.

The relationship between personality type and leadership style of managers in educational hospitals of Shiraz University of Medical Sciences

Alireza Yusefi¹, Alireza Jabbari², Javad Koushki³, Alireza Heidari⁴

Abstract

Background: Organization environment obliges managers to choose proper leadership style matched with the current situation and their own and subordinates personality types at any time to increase the efficiency and effectiveness of the organization. This study was conducted to investigate the relationship between personality type and leadership style among senior and middle managers in teaching hospitals of Shiraz city.

Methods: In this cross-sectional study, the sample included 34 senior and middle managers in teaching hospitals of Shiraz. Data were collected by a 60-item questionnaire that was valid and reliable. Analyses were performed using Spearman Correlation, Mann-Whitney U, and Kruskal Wallis in SPSS 16.

Results: In terms of personality type, most managers tended to have type A personality and none of the surveyed managers had strong tendency to type B personality. In terms of leadership style, managers were medium in human-oriented dimension and more than average in Task-oriented dimension. There was a statistically significant relation between personality type and human-oriented leadership style.

Conclusion: The studied managers were more interested in task-oriented leadership style and most of them had type A personality. Therefore implementation of measures such as greater attention to the human dimension and managers training is emphasized.

Keywords: Leadership style's, Character type, Hospital

1- MSc Student, Department of Management and Health Economic, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Department of Management and Health Economic, School of Public Health, Management and Information Sciences, Esfahan University of Medical Sciences, Esfahan, Iran

3- MSc Student, Department of Business and Management, School of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

4- PhD Candidate, Department of Management Research and Social Development, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran

Corresponding Author: Alireza Yusefi **Email:** alirezayusefi67@gmail.com

Address: Tehran, Department of Management and Health Economic, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran **Tel:** 07125222991 **Fax:** 07125227211