مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی
دوره ۲۶، شماره ۴، زمستان ۹۵، صفحات ۲۳۸ تا ۲۴۷

Original Article

بررسی ارتباط سبک رهبری آمرانه و ویژگی‌های شخصیتی مدیران پرستاری بیمارستان‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران درسال ۹۴-۱۳۹۳

مریم جعفری گل[۱]، محبوبه صفوی[۲]، محمد زارع[۳]

[۱] کارشناسی ارشد پرستاری، گرایش مدیریت داخلی جراحی، بیمارستان امام سجاد (ع) تهران
[۲] استادیار، دکترای مدیریت خدمات بهداشتی، واحد علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاداسلامی، تهران ، ایران
[۳] استادیار ، دکترای اپیدمیولوژی، واحد علوم پزشکی تهران ، دانشگاه آزاداسلامی، تهران ، ایران

چکیده

سابقه و هدف: *پرستاری و سایر حرفه‌های تخصصی در مراقبت بهداشتی، به چالش در خواهند آمد تا به نیازهای درحال تغییر عموم مردم و ماهیت در حال تغییر جامعه پاسخ دهند و این مستلزم این است که پرستاران در نقش‌های مدیریتی باشند تا نیازهای پرستاران را برای تداوم پیشرفت حرفه‌ای مدیریت و حمایت کنند. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط سبک رهبری آمرانه و ویژگی‌های شخصیتی مدیران پرستاری بیمارستان‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران تدوین شد.*

روش بررسی: *در این مطالعه توصیفی- همبستگی، با روش نمونه گیری چند مرحله‌ای، ۱۴۰ نفر از مدیران پرستاری بیمارستان‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران انتخاب شدند.ابزار جمع آوری داده‌ها سه پرسش‌نامه استاندارد سبک رهبری و ویژگی‌های شخصیتی و مشخصات دموگرافیکی بود. اعتبار پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ برای پرسش‌نامه سبک رهبری و ۰/۸۸ برای پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی محاسبه شد و داده‌ها توسط نرم افزار SPSS19 و آماره‌های توصیفی و استنباطی تحلیل شدند.*

یافته‌ها: *بیشتر مدیران پرستاری دارای سبک رهبری آمرانه و ویژگی با وجدان بودن بودند. سبک رهبری آمرانه با ویژگی برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن رابطه معکوس معنی‌داری داشت ($p<0/5$).*

نتیجه گیری: *به وسیلهٔ نمرهٔ ویژگی‌های شخصیت، سبک رهبری آیندهٔ یک مدیر را می‌توان پیش بینی کرد که روش مناسبی در گزینش افراد با سبک رهبری کارآمدتر و ادارهٔ بهینه سازمان مربوطه است.*

واژگان کلیدی: *سبک رهبری آمرانه، ویژگی‌های شخصیتی، مدیران پرستاری.*

مقدمه

در دنیای سازمانی نوین، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های تأثیر گذار بر جوامع، عنصر مدیریت است که شکل مطلوب آن مدیریت همراه با رهبری تلقی می‌شود. رهبری یکی از مفاهیم بنیادین اداره جامعه است و با تحولات اجتماعی همراه است؛ زیرا بنیان نظم و اداره هر جامعه و سازمان، بر مبنای آن بنا شده است. بدون رهبری، پیش بردن اهداف اجتماعی و رسیدن به مطلوب-ها، یا امکان پذیر نبوده یا بسیار دشوار خواهد شد (۱).

مدیریت پرستاری ترکیبی خلاق از دانش و مهارت مدیریت و رهبری به کار گرفته شده برای فعالیت پرستاری مطابق با اهداف و سازماندهی ارائه مراقبت‌های

آدرس نویسنده مسئول: واحد علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاداسلامی، تهران ، ایران
(email: mahboubeh_safavi@iautmu.ac.ir)
تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۱۲/۱۹
تاریخ پذیرش مقاله: ۹۵/۴/۵

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]
[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]

پرستاری، هماهنگی و اداره مراقبت مددجو و ایجاد جو مثبت کاری است. مدیریت پرستاری در محدوده یک سازمان، در ارتباط با استفاده از قدرت و اختیار برای فراهم کردن مراقبت کیفی و کار او و اداره ارائه مراقبت پرستاری و سیستم ارائه خدمات برای ایجاد محیطی مناسب به منظور دستیابی به اهداف یک سازمان است (۲).

سبک‌های رهبری به عنوان ترکیب مختلفی از فعالیت‌ها و رفتارهای ارتباطی که برای تأثیر گذاشتن بردیگران جهت رسیدن به اهداف استفاده می‌شود، تعریف می‌شوند (۳). نحوه رهبری می تواند نقش به سزایی در ارائه خدمات پرستاری به بیماران داشته باشد. این امر در صورتی تحقق پیدا می‌کند که کارکنان پرستاری خدمات کارآمدی ارائه کنند. به این لحاظ باید سرپرستار، در انتخاب افراد مسئول جهت پست‌های مختلف و یا شیفت-های ۲۴ ساعته نهایت دقت را داشته و از مهارت‌ها و تشریک مساعی با افراد شایسته به منظور دستیابی به اهداف سازمانی حداکثر استفاده را بکند و از طرفی با آگاهی از دانش مدیریت و شناخت نحوه ایجاد انگیزش و اصول آن و نیازهای اساسی بشر، نیازهای کارکنان خودش را در نظر گرفته و آنها را در برنامه ریزی و سازمان‌دهی کارها به کار گیرد تا کارکنان با خیالی آسوده و علاقه کامل در جهت رسیدن به اهداف سازمانی تلاش کرده و اهداف سازمان (واحد پرستاری) را اهداف خودشان بدانند (۲). در سبک رهبری آمرانه (خودکامه)، یک رهبر آمر (امر کننده) بیشتر قدرت و اختیاری را که به گروه تحت نظارتش واگذار گردیده است، برای خودش حفظ می‌کند؛ رهبرانی که از این سبک رهبری استفاده می‌کنند، همه تصمیمات را خود می‌گیرند و پیروان نیز باید بدون سوال از تصمیمات او اطاعت کنند. در حالت شدیدتر رهبری آمرانه، یعنی "رهبری استبدادی"، رهبر گروه حداقل توجه ممکن را به آنچه که ممکن است افراد گروه دربارهٔ یک تصمیم یا وضعیت فکر کنند ، نشان می-دهند. معمولا اعضای گروهی که رهبر آنان از این سبک رهبری استفاده می‌کنند ، او را فردی سخت‌گیر، جدی و پرتوقع می‌دانند. تلاش برای تعریف شخصیت، ما را به هزاران سال قبل بر می‌گرداند، زمانی که انسان برای اولین بار از خود پرسید: "من کیستم؟" و به این ترتیب، به تفکر و تأمل درباره هویت خود پرداخت. در زبان روزمره، اصطلاح personality (شخصیت) به تصویر اجتماعی هر یک از افراد جامعه گفته می‌شود. هال و لیندزی (۱۹۷۸) در کتاب خود درباره شخصیت ادعا کردند که "هیچ تعریف واقعی از شخصیت را نمی‌توان با کلیت به کار برد" و اعتقاد داشتند که شخصیت به بهترین وجه این گونه تعریف می‌شود: "شخصیت عبارت است از مفاهیم تجربی خاصی که بخشی از نظریه شخصیتی هستند که توسط ناظر به کار برده می‌شوند (۴). شخصیت افراد در اکثر اوقات در ساختار شخصیتی اولیه، ژنتیک، تعارضات پایداری هستندکه با تلاش آنها به طور قابل توجهی در هر موقعیت زندگی وابسته به شناخت و حواس طبیعی خود فرد جهت یافتن یک الگوی زندگی تغییر می‌کند. مدارک قوی یافت شده است که افراد می‌توانند دارای پنج ویژگی شخصیتی پایه، شامل روان آزرده گرایی، برونگرایی، موافق بودن، گشودگی برای تجربه و با وجدان بودن باشند ۵).

شناخت ویژگی‌های شخصیت، شامل روان آزرده گرایی (عصبیت، ناسازگاری، بی ثباتی هیجانی)، برونگرایی (دوستدار یکدیگر بودن، تمایل به شرکت دراجتماعات)، موافق بودن (نوع دوستی، همدردی)، تجربه پذیری (تصورات فعال، باروری تجربه‌های درونی و بیرونی) و با وجدانی (وظیفه شناسی، وقت شناسی، دقیق بودن) است. نظریهٔ صفات بیان می‌کند که چند صفت درونی وجود دارند که در موقعیت‌های گوناگون تأثیر نیرومندی بر رفتار دارند و بعضی از صفت‌ها در طول زمان ثابت هستند. ویژگی‌های شخصیتی، آن دسته از الگوهای رفتاری در رابطه با دیگران هستند که در عملکرد فردی و اجتماعی فرد تأثیر می‌گذارند و شامل ویژگی‌های روان آزرده‌گرایی، برونگرایی، گشودگی، موافق بودن و با وجدان بودن هستند. ثبات عاطفی شامل سطوح بالایی از اعتماد به نفس، عاطفه مثبت و سطوح پایینی از استرس و اضطراب است. در واقع، فقدان ثبات عاطفی با سطوح بالای استرس، اضطراب و روان آزرده‌گرایی در ارتباط است. برونگرایی به معنای اجتماعی، پرحرف و فعال است. افراد برونگرا در مشاغل مربوط به تعامل اجتماعی بهتر

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]

کار می‌کنند. گشودگی یک ویژگی شخصیت است که اشاره به باز بودن و پذیرای تجربه بودن می‌کند. گشودگی با تخیلی بودن، با فرهنگ بودن، کنجکاو و روشن فکر بودن در ارتباط است. موافق بودن اشاره به دوستی دارد و شامل مهربان بودن، همکاری، انعطاف پذیری و مقاومت است و با عملکرد کاری ارتباط مثبت دارد. با وجدان بودن اشاره به اعتماد و اطمینان می‌کند و شامل ویژگیهایی از قبیل مسئول ، سازمان یافته، منظم و دقیق بودن است. کارکنانی که با وجدان هستند، مسئولیت‌پذیری برای کارشان دارند و وظایف کارشان را به طور کامل‌تر و منظم-تر انجام می‌دهند (۶). مک گریگور (Mc Gregore) بیان کرد که نتایج تحقیقات جدید پیش بینی می‌کند که اگر رهبری را به عنوان یک ارتباط بین رهبر و موقعیت در نظر بگیرند، مفیدتر است، تا اینکه الگوی بی‌نظیری از ویژگی‌ها در افراد مشخص شود (۷). مدیران پرستاری مانند افراد دیگر دارای تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود هستند. آنها نیز دارای علایق و توانایی‌های مختلف بوده و از دانش و نگرش و نظام ارزشی مختلفی برخوردار هستند. قدر مسلم است که این تفاوت‌های فردی و شخصیتی بر نحوه عمل و رفتار آنان تأثیر خواهد گذاشت. این تفاوت-ها اگر چه به ظاهر ممکن است جزئی باشند، هنگامی که از فرایندهای واسطه شناختی افراد عبور می‌کنند، به تفاوت‌های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملا متفاوت می-انجامند. چنین تفاوت‌هایی به طور عمده از تفاوت‌های ناشی از شخصیت هر یک از افراد سرچشمه می‌گیرند (۸). مراقبت بهداشتی به صورت پویا ازسال‌های ۲۰۱۰ به بعد درحال تغییر است. رکود اقتصادی و مشکلات حرفه-ای استخدام، حفظ کارکنان، ایجاد محیط کار سالم، رشد تقاضا برای مشتری مداری، چالش‌های مطرح برای کار مدیران پرستاری هستند. تخصص بیشتر در مدیریت برای پاسخگویی به این مسائل لازم است (۹). پرستاری و سایر حرفه‌های تخصصی و منسجم درگیر در مراقبت بهداشتی، به چالش در خواهند آمد تا به نیازهای در حال تغییر عموم مردم و ماهیت در حال تغییر جامعه پاسخ دهند. شش زمینه چالش"مراقبت با کیفیت بالابرای همه" برای خدمات بهداشتی ملی عبارتند از: بالا رفتن توقعات و انتظارات، درخواست ایجاد شده توسط عوامل جمعیت شناختی، توسعه و پیشرفت مداوم جامعه اطلاعاتی، پیشرفت در درمان، ماهیت در حال تغییر بیماری‌ها و انتظارات در حال تغییر، بهداشت محل کار، تأمین و برآورده کردن این چالش‌های بزرگتر، به این نیاز خواهد داشت که نظام برای ارایه مراقبت بهداشتی به تغییر ادامه خواهد داد و این مستلزم این است که پرستاران در نقش-های مدیریتی باشند تا نیازهای این پرستاران را برای تداوم پیشرفت حرفه‌ای سرپرستی و حمایت مورد بررسی قرار دهند (۸). از این رو با در نظر داشتن اهمیت رهبری در مدیریت سازمان‌ها و نیز جدید بودن سازهٔ ارتباط بین سبکهای رهبری و ویژگی‌های شخصیتی در بین مدیران پرستاری سعی بر آن است ارتباط سبک رهبری آمرانه و ویژگی‌های شخصیتی مدیران پرستاری بیمارستان‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران را تعیین کرد.

مواد و روشها

در این مطالعه توصیفی، جامعه پژوهش تمامی مدیران پرستاری بیمارستان‌های تابعه دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران در سه سطح مدیریت (ارشد، میانی و اجرایی)، در کل حدود ۱۲۰۰ مدیر پرستاری، بودند. نمونه گیری به روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انجام شد؛ یعنی ابتدا به صورت طبقه‌ای بیمارستان‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران به طبقات بیمارستان‌های تابعه دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه تهران، دانشگاه ایران و دانشگاه آزاد طبقه بندی شدند و سپس به صورت خوشه‌ای از بیمارستان‌های هر طبقه چند بیمارستان، شامل فیروزگر، امام حسین، طالقانی، امام خمینی، بوعلی و تعدادی دیگر، انتخاب شدند و سپس به صورت نمونه گیری تصادفی ساده، ۱۴۰ مدیر از مدیران پرستاری بیمارستان‌های انتخاب شده که دارای معیارهای ورود به این پژوهش (دارای مدرک کارشناسی یا کارشناسی ارشد یا دکتری پرستاری، دارای حداقل یک سال یا بیشتر سابقه مدیریت) بودند، به عنوان نمونه انتخاب شدند . داده‌ها از طریق سه پرسش‌نامه استاندارد اطلاعات دموگرافیک، سبک رهبری و ویژگی-

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]

های شخصیتی جمع آوری شدند. پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک شامل ۷ سوال بود که به بررسی مشخصات فردی و اطلاعات شغلی مدیران (سن، جنس، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار در پست مدیریتی، سمت سازمانی و ...) می‌پرداخت. پرسش‌نامه سبک رهبری، پرسشنامه سالزمن (Salzman) با ۳۵ سوال بود. هدف آن خود ارزیابی در شرایط رابطه مداری و وظیفه مداری است که توسط مدیران و روسا پاسخ داده می‌شود و نیمرخ مرتبط با سبک‌های رهبری در سه طیف رهبری آزادمنشانه، رهبری تلفیقی و رهبری آمرانه را ترسیم می‌کنند. پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی، پرسش‌نامه NEO-FFI بود که شامل ۶۰ سوال است و به بررسی ویژگیهای شخصیتی روان آزرده‌گرایی، برونگرایی، گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن می‌پردازد. آزمون شخصیتی NEO-FFI ابتدا بر اساس سه بعد نورزگرایی (Neuroticism)، برونگرایی و پذیرندگی ساخته شد و بعدها در فرم تجدید نظر شده آن، کاستا و مک‌کرا (costa & McCra) (۱۹۹۲) دو بعد وظیفه شناسی و همسازی را به آن اضافه کردند. در سال ۱۹۹۵، فرم کوتاه آن توسط کاستا و مک کرا ساخته شد و در سال ۱۳۸۱ توسط ملازاده ترجمه شد که شامل ۶۰ سوال است و پنج عامل روان آزرده گرایی، برونگرایی، موافق بودن، گشودگی و با وجدان بودن (هر عامل ۱۲ سؤال) سنجیده می‌شود (۱۰). نسخه تجدید نظر شدهٔ پرسش‌نامه شخصیتی نئو بر مبنای راهبرد آزمون سازی فردگرا- تجربی تهیه شده است که بر اعتبار سازه تأکید دارد. هر یک از صفات شخصیتی لحاظ شده، شناسایی، تعریف و سپس به گونه‌ای تحلیل می‌شوند که ماده‌هایی فراهم آیند که جنبه‌های مختلف هر صفت را اندازه بگیرند.

در مورد نمره‌گذاری، پرسشنامه NEO-FFI از نوع مداد کاغذی و خود گزارش دهی و مشتمل بر ۶۰ گویه و پنج عامل بزرگ شخصیت کاستا و مک کرا تحت عنوان "روان آزرده گرایی یا N"، برون گرایی یا E"، گشودگی یا O"، موافق بودن یا A" و باوجدان بودن یا C" است.

- عامل روان آزرده گرایی یا N: گویه‌های ۵۱،۵۶، ۴۶، ۴۱، ۳۶، ۳۱، ۲۶، ۲۱، ۱۶، ۱۱، ۶ و ۱
- عامل برون گرایی یا E: گویه‌های ۵۷، ۵۲، ۴۷، ۴۲، ۳۷، ۳۲، ۲۷، ۲۲، ۱۷، ۱۲، ۷ و ۲
- عامل گشودگی یا O: گویه‌های ۵۸، ۵۳، ۴۸، ۴۳، ۳۸، ۳۳، ۲۸، ۲۳، ۱۸، ۱۳، ۸ و ۳
- عامل موافق بودن یا A: گویه‌های ۵۹، ۵۴، ۴۹، ۴۴، ۳۹، ۳۴، ۲۹، ۲۴، ۱۹، ۱۴، ۹ و ۴
- عامل با وجدان بودن یا C: گویه‌های ۶۰، ۵۵، ۵۰، ۴۵، ۴۰، ۳۵، ۳۰، ۲۵، ۲۰، ۱۵، ۱۰ و ۵

نمره گذاری گویه ها بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه ای به صورت "کاملا موافق= ۴"، "موافق= ۳"، "نظری ندارم= ۲"، "مخالف= ۱" و "کاملا مخالف= ۰" انجام می‌شود. از آنجا که هر یک از عوامل این پرسش‌نامه ۱۲ گویه را به خود اختصاص می‌دهند، بنابراین حداقل و حداکثر نمره کسب شده از هر عامل به ترتیب برابر با ۰ و ۴۸ خواهد بود (۶).

پرسش‌نامه سبک رهبری سالزمن و اندر کولک درسال ۱۹۸۲ طراحی شد. هدف آن خود ارزیابی در شرایط رابطه مداری و وظیفه مداری و دارای ۳۵ سوال توصیفی است که توسط مدیران و روسا پاسخ داده می‌شود و نمیرخ مرتبط با سبک‌های رهبری در سه طیف رهبری آزاد منشانه، رهبری تلفیقی و رهبری آمرانه را ترسیم می‌کند. پرسش‌نامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت شامل هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، غالباً و همیشه است.

مقیاس نمره‌گذاری این پرسش نامه لیکرت است و در آن رقم ۱ معرف هرگز، ۲ معرف به ندرت، ۳ معرف گاهی اوقات، ۴ معرف غالبا و ۵ نیز معرف همیشه است. با تاکید بر نحوه نمره گذاری فوق، نیمرخ مرتبط با سبک رهبری در سه طیف رهبری آزاد منشانه، رهبری تلفیقی و رهبری آمرانه ترسیم می‌شود. نحوه امتیاز بندی و تفسیر نتایج آزمون به شرح زیر است:

۱. عبارات شماره ۸-۱۲-۱۸-۱۹-۳۰-۳۴-۳۵ را با کشیدن دایره علامت گذاری کنید.

۲. اگر برای عبارت فوق گزینه‌های به ندرت (۲) و هرگز (۱) انتخاب شده‌اند، برای هریک از آنها ۱ امتیاز اختصاص دهید.

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]

۳. عبارات ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۹-۱۰-۱۱-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۱-۳۲-۳۳ را در نظر بگیرید. چنانچه برای عبارات مذکور، گزینه‌های همیشه (۵) و غالبا (۴) انتخاب شده‌اند، به هر عبارت ۱ امتیاز اختصاص دهید.

۴. امتیاز عبارات ۳-۵-۸-۱۰-۱۵-۱۸-۱۹-۲۲-۲۴-۲۶-۲۸-۳۰-۳۲-۳۴-۳۵ را با یکدیگر جمع کنید. امتیاز حاصله میزان توجه پاسخ دهنده را به بعد انسان گرایی نشان می‌دهد.

۵. امتیاز عبارات ۱-۲-۴-۶-۷-۹-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۶-۱۷-۲۰-۲۱-۲۳-۲۵-۲۷-۲۹-۳۱-۳۳ را جمع کنید. امتیاز حاصله میزان توجه به بعد وظیفه گرایی را نشان می‌دهد.

تعیین اعتبار ابزار

در خصوص پایایی NEO-FFI نتایج چندین مطالعه حاکی از آن است که خرده مقیاس‌های آن از همسانی درونی خوبی برخوردارند. کاستا و مک کرا (۱۹۹۲) ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ برای موافق بودن تا ۰/۸۶ برای روان آزرده گرایی را گزارش کردند. هلدن (Holden) (۱۹۹۹) نیز ضریب آلفای این پنج عامل را در دامنه ۰/۷۶ برای گشودگی تا ۰/۸۷ برای روان آزرده گرایی گزارش کرد (۶). این پرسشنامه در ایران هنجاریابی شده است. در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی نئو در دانشجویان" ۶۳۰ دانشجو از بین دانشجویان دانشکده افسری به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند و فرم کوتاه پرسش‌نامه شخصیتی نئو و پرسش‌نامه شخصیتی آیزنک بزرگسالان را تکمیل کردند. داده‌ها با روش آماری ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند. نتایج بررسی اعتبار با استفاده از روش آلفای کرونباخ نشان داد که ویژگی‌های با وجدان بودن و روان آزرده-گرایی به ترتیب آلفای ۸۳/. و۸۰/. و ویژگی‌های شخصیتی موافق بودن و برونگرایی به ترتیب آلفای ۶۰/. و ۵۸/. داشتند. اما ویژگی گشودگی فاقد همسانی درونی قابل قبولی ۳۹/. بود. به علاوه، در بررسی روایی هم‌زمان مشاهده شد که ضریب همبستگی روان آزرده-گرایی و برونگرایی در پرسشنامه نئو با روان آزرده گرایی و برونگرایی در پرسشنامه آیزنک به ترتیب معادل ۶۸/. و ۴۷/. بود. نتیجه‌گیری شد که از پنج ویژگی شخصیتی فرم کوتاه پرسشنامه شخصیتی نئو، چهار ویژگی شخصیتی (باوجدان بودن، روان آزرده گرائی، موافق بودن و برونگرایی) اعتبار مناسبی در دانشجویان افسری داشتند. با توجه به نتایج به دست آمده به نظر می‌رسد پرسشنامه شخصیتی نئو ابزار مناسبی برای تعیین ویژگی‌های شخصیتی افسری باشد (۱۱). جهت روایی و پایایی پرسشنامه سبک رهبری سالزمن و اندر کولک (۱۹۸۲) این پرسشنامه را در بین مدیران یک سازمان اجرا کردند و با تاکید بر ضریب آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۸۶ را گزارش کردند. شیدر (Shider) (۱۹۷۷) در مطالعه‌ای بر روی رهبران سازمان‌های دولتی، با تاکید بر ضریب آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۸۸ را مشاهده کرد.

دراین پژوهش پس از انتخاب نمونه‌ها و کسب رضایت آنها جهت شرکت داوطلبانه در پژوهش و ذکر اهداف پژوهش و اطمینان دادن از محرمانه ماندن اطلاعات و توضیح در مورد نحوهٔ تکمیل پرسش‌نامه‌ها، سه پرسشنامهٔ اطلاعات دموگرافی، سبک رهبری سالزمن و ویژگی‌های شخصیتی نئو به نمونه‌ها داده شدند و سپس بعد از دادن فرصت جهت تکمیل آنها جمع آوری و سپس طبق روش‌های توضیح داده شده نمره گذاری شدند. با استفاده از روش آماری همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) و توسط نرم افزار SPSS19، داده‌ها تحلیل شدند.

رعایت اصول اخلاقی

در این پژوهش، اصول اخلاقی زیر بر اساس مفاد بیانیه هلسینکی ۲۰۱۱ رعایت شد:

۱) دریافت معرفی نامه کتبی از واحد پژوهش دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی و ارائه آن به واحد پژوهش دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران و کسب مجوز رسمی برای تحقیق در بیمارستان‌ها

۲) به واحدهای پژوهش در مورد اهداف پژوهش در حد مناسب توضیح داده شد.

۳) به واحدهای پژوهش اطمینان داده شد که اطلاعات کاملا محرمانه خواهد ماند.

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]

۴) واحدهای مورد پژوهش داوطلبانه در این مطالعه شرکت کردند.

۵) امانت‌داری و صداقت در ارائه منابع

۶) در صورت درخواست مسئولین مراکز، نتایج تحقیق در اختیار آنها قرار گرفت.

۷) تقدیر از شرکت کنندگان در پژوهش وکلیه کسانی که در اجرای آن مساعدت و همکاری داشتند.

یافته ها

۱۴۰ مدیر پرستاری با میانگین (و انحراف معیار) سن ۳±۳۷ بررسی شدند. بیشتر مدیران پرستاری در رده سنی ۴۲-۳۸ سال و کمترین آنها در رده سنی ۲۷-۲۲ سال بودند. بیشتر مدیران پرستاری بیمارستان‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران را زنان و متأهلین تشکیل می‌دادند و بیشتر مدیران پرستاری دارای مدرک کارشناسی و کمترین آنها دارای مدرک دکتری بودند. بیشتر مدیران پرستاری دارای ۱۵-۱۱ سال سابقه کار و کمترین تعداد دارای ۵-۱سال سابقه کار بودند. بیشتر مدیران پرستاری دارای ۶-۱ سال سابقه مدیریت و کمترین تعداد دارای ۲۱-۱۷ سال سابقه مدیریت بودند. بیشتر شرکت کنندگان دارای پست سازمانی سرپرستاری بودند و کمترین تعداد دارای پست سازمانی مترونی بودند.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمرات مولفه‌های سبک رهبری مدیران پرستاری شهر تهران در سال ۱۳۹۳ (تعداد= ۱۴۰)

سبک رهبری	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
آزاد منشانه	۷/۴۵	۲/۸۸	۰	۱۳
آمرانه	۱۰/۳۴	۴/۴۷	۰	۱۸
تلفیقی	۸/۱۷	۳/۱۲	۱	۱۴

جدول ۱ نشان می‌دهد که مقادیر میانگین و انحراف معیار سه سبک رهبری با هم اختلاف دارند و مقدار میانگین سبک رهبری آمرانه (۴/۴۷±۱۰/۳۴) از سبک-های دیگر بیشتر است؛ در نتیجه بر اساس این یافته‌ها بیشتر مدیران پرستاری دارای سبک رهبری آمرانه هستند. بر اساس یافته‌های جدول ۲، میانگین و انحراف معیار ویژگی‌های شخصیت مدیران با هم تفاوت دارد، به طوری که ویژگی با وجدان بودن بیشترین میانگین (۴/۶۰±۲۸/۹۱) را دارد و ویژگی روان آزرده گرایی با میانگین (۲۰/۲۹) کمترین مقدار را دارد که نشان دهنده این مطلب است که مدیران پرستاری بیشتر ویژگی با وجدان بودن را دارند و ویژگی روان آزرده گرایی در آنها کمتر است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمرات مولفه‌های ویژگی-های شخصیتی مدیران پرستاری شهر تهران در سال ۱۳۹۳ (تعداد= ۱۴۰)

ویژگی‌های شخصیتی	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
روان آزرده گرایی	۲۰/۲۹	۴/۳۸	۹	۳۰
برون گرایی	۲۷/۲۶	۵/۱۹	۱۳	۴۰
گشودگی	۲۶/۲۶	۴/۷۳	۱۳	۳۹
موافق بودن	۲۴/۹۱	۴/۴۷	۱۲	۳۷
با وجدان بودن	۲۸/۹۱	۴/۶۰	۱۲	۴۲

برای بررسی ارتباط سبک رهبری و ویژگی‌های شخصیتی از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) استفاده کردیم که نتایج در جدول ۳ آمده است. سبک رهبری مدیران پرستاری با ویژگی‌های شخصیتی گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن ارتباط معنی‌داری داشت. برای بررسی ارتباط سبک رهبری آمرانه و ویژگی‌های شخصیتی مدیران پرستاری از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مطابق جدول ۴ استفاده شد که نشان داد ویژگی موافق بودن با سبک رهبری آمرانه رابطه معنی‌داری ندارد، ولی ویژگی‌های روان آزرده گرایی، برونگرایی، گشودگی و باوجدان بودن رابطه معنی‌داری با سبک رهبری آمرانه دارند که این ارتباط در ویژگی‌های روان آزرده گرایی، برونگرایی و گشودگی به دلیل منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون از نوع معکوس و در ویژگی با وجدان بودن به دلیل مثبت بودن ضریب همبستگی پیرسون از نوع مستقیم است.

جدول ۴. ارتباط سبک رهبری آمرانه و ویژگی‌های شخصیتی مدیران پرستاری شهر تهران در سال ۱۳۹۳ (تعداد= ۱۴۰)

ویژگی های شخصیت	r*	سطح معناداری

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]
[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس برای تعیین ارتباط بین سبک‌های رهبری و ویژگی‌های شخصیتی مدیران پرستاری شهر تهران در سال ۱۳۹۳ (تعداد= ۱۴۰)

آماره	تغییرات	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات MS	واریانس F	p-value
سبک رهبری و ویژگی روان آزرده گرایی	بین گروه ها	۴۲۵/۸۰۲	۱۹	۲۲/۴۱۱	۰/۵۳۴	۰/۹۴۲
	درون گروه ها	۵۰۳۴/۶۱۹	۱۲۰	۴۱/۹۵۵		
	جمع	۵۴۶/۴۲۱	۱۳۹			
سبک رهبری و ویژگی برونگرایی	بین گروه ها	۹۲۹/۸۲۲	۲۴	۳۸/۷۴۳	۰/۹۸۳	۰/۴۹۳
	درون گروه ها	۴۵۳۰/۶۰۰	۱۱۵	۳۹/۳۹۷		
	جمع	۵۴۶۰/۴۲۱	۱۳۹			
سبک رهبری و ویژگی گشودگی	بین گروه ها	۱۷۳۰/۹۶۳	۲۳	۷۵/۲۵۹	۲/۳۴۱	۰/۰۲
	درون گروه ها	۳۷۲۹/۴۵۸	۱۱۶	۳۲/۱۵۱		
	جمع	۵۴۶۰/۴۲۱	۱۳۹			
سبک رهبری و ویژگی موافق بودن	بین گروه ها	۱۲۸۳/۲۵۲	۲۲	۵۸/۳۳۰	۱/۶۳۴	۰/۰۵
	درون گروه ها	۴۱۷۷/۱۷۰	۱۱۷	۳۵/۷۰۲		
	جمع	۵۴۶۰/۴۲۱	۱۳۹			
سبک رهبری و ویژگی با وجدان بودن	بین گروه ها	۲۴۷۲/۸۶۶	۲۲	۱۱۲/۴۰۳	۴/۴۰۲	۰/۰۰
	درون گروه ها	۲۹۸۷/۵۵۶	۱۱۷	۲۵/۵۳۵		
	جمع	۵۴۶۰/۴۲۱	۱۳۹			

روان آزرده گرایی	- ۰/۲۰۶	۰/۰۳
برونگرایی	- ۰/۱۸۶	۰/۰۵
گشودگی	- ۰/۲۴۴	۰/۰۱
موافق بودن	- ۰/۱۳۳	۰/۱۷
باوجدان بودن	۰/۴۸۰	۰/۰۰۰

* ضریب همبستگی پیرسون

بحث

آزادی در مطالعه‌ای با عنوان "سبک مناسب رهبری مدیران براساس بلوغ کارکنان" نتیجه‌گیری کرد که سبک رهبری کنونی بیشتر به صورت آمرانه است که تأیید کننده نتیجه مطالعه حاضر است (۱۲).

قانعی و همکارانش در مطالعه‌ای با بررسی رابطه ویژگی-های شخصیت و استرس شغلی در پرستاران نشان دادند که نمونه های تحت مطالعه از بین پنج ویژگی شخصیتی بیشترین امتیاز را در حیطه با وجدان بودن (وظیفه شناسی) کسب کردند که نتیجه این مطالعه تأیید کننده نتیجه مطالعه حاضر است (۱۳).

در مطالعه دستورانی و پوریوسف با عنوان "بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان" نتایج به این صورت بود که بیشترین میزان میانگین به عامل با وجدان بودن (۲۵/۲) و کمترین به روان آزرده گرایی با میانگین ۲۱/۴ مربوط بود با نتیجه مطالعه حاضر همسو است. در پاسخ به هدف مطالعه، ارتباط سبک رهبری آمرانه و ویژگی‌های شخصیتی نمونه‌های مورد پژوهش در بین مدیران پرستاری بیمارستان‌های تابعه دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران در سال ۱۳۹۳تعیین شده است که ویژگی موافق بودن با سبک رهبری آمرانه رابطه معنی-داری ندارد، ولی ویژگی‌های روان آزرده گرایی، برونگرایی، گشودگی و باوجدان بودن دارای رابطه معنی‌داری با سبک رهبری آمرانه هستند. آمرانه شامل بعدی از رفتار مدیران با زیردستان در چارچوب قانون و مقررات رسمی است. در این سبک، مدیر نقش خود را برای نیل به اهداف معین می‌کند و اهداف را مشخص می‌سازد. بنابراین این سبک با ویژگی‌های روان آزرده گرایی، برونگرایی و گشودگی در جهت مخالف تغییر می‌کنند؛ یعنی هر چه مدیری در این ویژگی‌ها نمره کمتری بگیرد از سبک آمرانه بیشتری استفاده می‌کند. در مطالعه سلیمی و همکارانش هم سبک رهبری آمرانه

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]

خیرخواهانه – مشورتی بیشترین سبک رهبری مورد استفاده در بین مدیران مورد مطالعه بود و ویژگی شخصیتی موافق بودن بیشترین ویژگی شخصیتی مدیران ارشد این واحد بود و بین ویژگی روان آزرده-گرایی با نمره سبک رهبری رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت. بنابراین نتیجه این مطالعه هم مشابه مطالعه حاضر است (۱۴).

عباسی در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر بوشهر" نتیجه گرفت که رابطه مثبت و معنی‌داری بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و دو ویژگی شغلی تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (r=۰/۴۱، p< ۰/۰۰۱)، رابطه مثبت معنی‌داری بین ویژگی موافق بودن با تعهد سازمانی (r= ۰/۳۶، p< ۰/ ۰۰۱) و رابطه منفی معنی‌داری بین ویژگی شخصیتی روان آزرده گرایی با تعهد سازمانی وجود دارد (r = – ۰/۰۶، p < ۰/۰۰۱) (۱۵). همچنین از یافته‌ها نتیجه گرفتیم که بین میزان روان آزرده گرایی و برونگرایی با سبک رهبری آمرانه مدیران پرستاری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این بدین معناست که کیفیت رعایت مولفه‌های روان آزرده گرایی در هر یک از سبک‌های رهبری قابل ملاحظه است. بدیهی است چنانچه مدیری با سبک رهبری آمرانه دارای ویژگی روان آزرده گرایی باشد با وجود ضعف‌ها و فراز و نشیب‌هایی که در حوزه کار خود خواهد داشت، صورت متفاوتی از عکس العمل، احتمال ظهور و بروز پیدا می‌کند. افرادی که نمرات آنها در روان رنجور خویی پایین است (N-)، دارای ثبات عاطفی بوده و معمولاً آرام، معتدل و راحت هستند و قادرند با موقعیت‌های فشارزا بدون آشفتگی و هیاهو روبرو شوند. دومین قسمت از قانون یرگس –دادسن از این نکته دفاع می‌کند که افراد با سطح هیجان بالا، در موقع انجام کارهای آسان عملکرد بهتری دارند، در حالی که اگر آن مقداری سخت و پیچیده‌تر باشد، وجود مقدار کمتری از هیجان می‌تواند مفید باشد. هر قدر که نشان دادن مشخصات برون گراها آسان است، به همان اندازه نشان دادن ویژگی‌های درونگراها مشکل است. حیطه برونگرایی به طور قوی با علاقه به خطرهای بزرگ در مشاغل همبستگی دارد. از این رو افراد خوددارتر هستند تا غیر دوستان ، مستقل هستند تا پیرو، یکنواخت و متعادل هستند تا تنبل و دیر جنب و خصوصیات گفته شده به کمک تحقیقات متعددی به دست آمده‌اند (۱۶). یافته ها نشان دادند که بین میزان ویژگی شخصیتی گشودگی و موافق بودن و با وجدان بودن با سبک رهبری آمرانه تفاوت معنی‌داری وجود دارد، یعنی مدیران با ویژگی گشودگی و موافق بودن و با وجدان بودن بنا به موقعیت به سبک رهبری دیگری گرایش داشته و موفق می‌شوند. افراد انعطاف پذیر (گشودگی) با توجه به میزان برخورداری از انعطاف پذیری در برابر تجربه، تنوع طلبی، احساس زیباپسندی و کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت نسبت به افراد با ویژگی دلپذیر بودن همانند برونگرایی، بعدی از تمایلات بین فردی است و اساساً نوع دوست، مشتاق همدردی و کمک به دیگران هستند و در نتیجه در مدیریت موفق بوده و باعث اثر بخشی سازمان می‌شوند. انسان‌های موفق چون حس همکاری خوبی دارند و در نتیجه کارها را از روی میل و علاقه انجام می دهند و وجهه خوبی در محیط کار دارند، در نتیجه فشار روانی در محیط کار کمتر می‌شود. همچنین سازگاری (موافق بودن) یکی از صفات شخصیتی است که دارای ماهیتی بین شخصی است. عامل موافق بودن، صفت رفتاری هدف گرایی است که کنترل تکانه‌ها را به شکل جامعه پسند در بر می‌گیرد. مراقبت، نوع دوستی و مهربانی از خصوصیات افراد با ویژگی موافق بودن است (۶). افراد با وجدان دارای رگه‌هایی از پشتکار، خودانضباطی، برنامه ریزی و نظم و عمدتاً با دقت، قابل اعتماد و منطقی هستند. با وجدان بودن عامل مهمی برای پیش بینی شرایط زندگی است و رضایت از زندگی بر جنبه شناختی تاکید دارد. نمره بالا در باوجدانی با موفقیت شغلی همراه است. طی پژوهش‌های انجام شده، ویژگی باوجدانی مدیران و میزان خلاقیت و مسئولیت پذیری آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. پی بردن به خصوصیات شخصیتی مدیران به لحاظ تأثیر مستقیمی که هر شیوه و سبک رهبری بر روحیه افراد و تعادل روانی آنان به خصوص در محیط‌های کاری بر جای می-

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]

گذارد، از اهمیت به سزایی برخوردار است و بر موفقیت آنان در مدیریت و افزایش بهره وری سازمان موثر است. در مطالعه گوهری مقدم و سلیمانپور تحت عنوان "رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری مدیریت پروژه" نتیجه گیری شد که بین سبک‌های رهبری و ویژگی روان آزرده‌گرایی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بین میزان برونگرایی و نوع سبک رهبری مدیران تفاوتی وجود ندارد. بین میزان گشودگی و نوع سبک مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین میزان خوشایندی و نوع سبک رهبری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بین میزان وظیفه شناسی و نوع سبک رهبری تفاوت معنی‌داری وجود دارد. تمام نتایج به دست آمده تایید کننده نتایج مطالعه حاضر است، به جز رابطه بین میزان خوشایندی و نوع سبک رهبری که این تفاوت می‌تواند به علت دخالت متغیرهای دیگر (فردی، فرهنگی و...) در زمینه سبک‌های رهبری یا ویژگی‌های شخصیتی افراد باشد. کنترل این متغیرها در حیطه تحقیقات علوم انسانی مشکل است؛ لذا مشاهده می‌شود که نتایج تا حدودی متفاوت است (۱۶). از آنجایی که کشور ما دارای یک فرهنگ مذهبی است و از آنجایی که سیستم رهبری و مدیریتی از دیر باز در ایران تحت تأثیر ویژگی‌های فرهنگی سنتی از جمله اطاعت بی چون و چرا از منابع قدرت مانند پدر، مادر، معلم و رئیس، احترام ویژه به بزرگترها و منابع قدرت و رهبران گروههای مختلف بوده است اهمیت بررسی سبک رهبری مدیران ما را کاملا برجسته می‌سازد. این که آیا مدیران ما از سبک‌های سنتی استفاده می‌کنند یا از سبک‌های انعطاف پذیر، نکته ای است که لزوم انجام چنین تحقیقاتی را بیش از پیش نمایان می‌سازد. مطالعات نشان می‌دهند که ممکن است مشکلات مشترک سازمان‌ها واقعا با عوامل شخصیتی مرتبط باشد. از این رو با اهمیت دادن به ویژگی‌های شخصیتی افراد در محیط کار و حتی در هنگام استخدام کارکنان، می توان از بروز مشکلات عدیده ای که ممکن است بعدها کارکنان با آنها دست به گریبان شوند و به نوعی بر روی عملکرد شغلی‌شان اثر گذارد، جلوگیری کرد. الی و همکارانش در پژوهشی با عنوان "رابطه بین انعطاف پذیری و ویژگی‌های شخصیتی در مدیران پرستاری" به این کاربرد اشاره کردند که آموزش حین خدمت مفهوم انعطاف پذیری و انتخاب صحیح کارکنان بر اساس ویژگی های شخصیتی در هنگام دادن پست مدیریتی نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد (۱۷). عباسی در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی" نتیجه گیری کرد که توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی‌های شخصیتی افراد در هنگام گزینش و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایبندی بیشتری به سازمان داشته باشند، می تواند زمینه را برای ایجاد عملکرد بهترکارکنان و در نتیجه بهره وری بالاتر در سازمان فراهم کند. با بررسی ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری آمرانه، می‌توان در صورت وجود رابطه، به وسیلهٔ نمرهٔ ویژگی‌های شخصیت، سبک رهبری آیندهٔ یک مدیر را پیش بینی کرد که خود روش مناسبی در گزینش افراد با سبک رهبری کارآمدتر و در نتیجه افزایش موفقیت جهت ادارهٔ بهینه سازمان مربوطه است. با بررسی سبک رهبری مدیران پرستاری در صورت مناسب نبودن سبک رهبری آنها می‌توان کارگاه‌های آموزشی جهت آموزش سبک رهبری مناسب با محیط کار برگزار کرد. با توجه به اهمیت سبک‌های رهبری در موفقیت و بهره‌وری سازمان‌ها بهتر است در سر فصل دروس پرستاری در مقاطع مختلف، ازجمله کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری قرار گیرد. سبک رهبری یا مدیریت و بررسی فاکتورهای مؤثر بر آن منجر به افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان وسیستم خواهد شد. نتایج این تحقیق می تواند برای محققان و به ویژه مدیران پرستاری، نگرش و دیدگاهی علمی فراهم آورد و مراکز را در جهت گزینش و به کارگیری صحیح مدیران در پست های حساس و کلیدی یاری کند تا در نهایت عملکرد سازمان بهبود یابد.

۱. در انتخاب مدیران انتخاب افراد دارای ویژگی‌های روان آزرده گرایی جهت تصدی امور مورد توجه است، یعنی افرادی که دارای خصوصیاتی نظیر نگرانی، نا ایمن بودن ، عصبی و بسیار دلشوره‌ای بودن باشند. این خصوصیات در سبک‌های رهبری متفاوت است، به

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]

عبارتی دیگر در انتخاب مدیران دقت روی ویژگی روان آزرده گرایی ضروری است و کیفیت رعایت مولفه‌های روان آزرده گرایی در سبک رهبری قابل ملاحظه است و می‌تواند معیاری برای انتخاب باشد. بدیهی است چنانچه مدیری دارای ویژگی‌های فوق در روان آزرده گرایی باشد، با وجود ضعف‌ها و فراز و نشیب‌هایی که در حوزه کار خود خواهد داشت، صورت متفاوتی از عکس العمل، احتمال ظهور و بروز پیدا می‌کند.

۲. برای انتصاب مدیران، بهره گیری از افراد دارای ویژگی برونگرایی مورد توجه است. یعنی افرادی که دارای خصوصیاتی نظیر مردم آمیزی، پرحرف، لذت جو و بامحبت بودن باشند. این خصوصیات در سبک‌ها متفاوت است، به عبارت دیگر، در انتخاب مدیران دقت روی ویژگی برونگرایی ضروری است و کیفیت رعایت مولفه‌های برونگرایی می‌تواند معیاری برای انتخاب گردد. بدیهی است چنانچه مدیری دارای ویژگی‌های فوق در برونگرایی باشد، با وجود ضعف ها و فراز و نشیب‌هایی که در حوزه کار خود خواهد داشت صورت متفاوتی از عکس العمل، احتمال ظهور و بروز پیدا می‌کند.

۳. در انتخاب مدیران ویژگی گشودگی بلامانع است. خصوصیات گشودگی نظیر مبتکر، مستقل، سازنده و شجاع بودن هستند. آنها احتمالاً بنا به موقعیت، سبک‌های رهبری مختلف گرایش داشته و موفق می‌شوند.

۴. در انتخاب مدیران رعایت ویژگی موافق بودن بلامانع است و افرادی که دارای خصوصیاتی نظیر خوش قلبی، دلسوزی، ساده دلی و مودب باشند، احتمالاً به سبک‌های مختلف رهبری، بنا به موقعیت، گرایش پیدا می‌کنند.

۵. در انتخاب مدیران با ویژگی باوجدان بودن بلامانع است. خصوصیات باوجدان بودن، دقت، قابلیت اعتماد، سخت‌کوشی و نظم است. آنها احتمالاً بنا به موقعیت، به سبک‌های رهبری مختلف گرایش داشته و موفق می‌شوند (۱۶).

گرامستد در پژوهشی با عنوان "بررسی سبک‌های رهبری مدیران پرستاری و استرس شغلی، افسردگی و اضطراب کارکنان" به این نتیجه رسید که مدیران باید برنامه‌های آموزشی برای مدیران پرستاری در مورد سبک‌های رهبری و اثرات آن بر کارکنان برگزار کنند تا با فهم انواع سبک‌های رهبری، پرستاری موثر را تسهیل کنند (۱۸) قربانیان و همکارانش در مطالعه‌ای با عنوان "رابطه سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی پرستاران" به این کاربرد پژوهش اشاره کردند که در حرفه‌های چالش برانگیزی مانند پرستاری از افرادی در نقش مدیر باید استفاده شود که ویژگی‌های مطلوب رهبری و سبک مناسب رهبری داشته باشند. به علاوه، با روش‌های مختلفی نظیر آموزش، زمینه تقویت سبک‌های مناسب رهبری بین مدیران سطوح مختلف فراهم شود (۱۹).

تشکروقدردانی

از استادان گرانقدر و مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران که ما را در انجام این تحقیق یاری کردند و از همکاری دانشگاه های علوم پزشکی تهران که اجازه نمونه گیری راصادر فرمودند و مدیران پرستاری که ضمن صرف وقت، با تکمیل پرسشنامه این پژوهش را یاری کردند و از مرکز تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران تشکر و قدردانی می‌نماییم.

REFERENCES

1. Beigomy Z. Relationship Transition leader and organism citizen behavior in experts olympic and paraolympic academy [MD Thesis]. Tehran: Tehran University; 2011. [In Persian]

2. Hosyny MM, ed. Principles of nursing care management. Tehran: Heidajy Publication; 2011. [In Persian]

3. Huber D, ed. Leadership and nursing care management. 4th ed. New York: Saunders Elsevier; 2010.

4. Lanion R, Godeshtiyn L, Dey S, HoseinShahi Barvati HR, eds. Personality assessment. 3rd ed. Tehran: Ravan Publication; 2008. [In Persian]

5. Sadock BJ, Sadock VA, eds. Kaplan and Sadock's synopsis of psychiatry. 11th ed. New York: Lippincott Williams & Wilkins; 2009.

6. Safarynia M, ed. Testes of social psychology and personal. Tehran: Arjmand Book Publisher; 2013. [In Persian]

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]

7. Roussel L, ed. Management and leadership for nurse administrators. 5th ed. New York: Saunders Elsevier; 2009.

8. Sullivan EJ, ed. Effective leadership and management in nursing. New York: Pearson; 2011. [In Persian]

9. Scheepers RA, Lombarts KM, van Aken MA, Heineman MJ, Arah OA. Personality traits affect teaching performance of attending physicians: results of a multi-center observational study. PLoS One 2014;9:e98107.

10. Roshanchelsi R, Atri Fard MR, Nikkhah M, Ghaem Maghami A. Study of psychological features five factor personality questionnaire of Neo. Knowledge and Behavior 2009; 13:27-36. [In Persian]

11. Anisi J, Majdian M, Joshanloo H, Gohari Kamel Z. Study of value and reliability of the questionnaire of Neo five factor scale at university. Behavior Science Journal 2012; 4:21-27. [In Persian]

12. Azadi E, ed. Leadership style based on the maturity level of the staff. Tehran: Bank Sepah Publication; 2013. P.130. [In Persian]

13. Ghanei R, Valai M, Rezaee M, Rezaee K. Personality features relation and job stress among nurses. Scientific Journal of Psychotherapy 2013;3: 38-43 . [In Persian]

14. Salimi SH, Karaminia R, Esmaeili A. Personality traits, Management styles and conflict management in a military unit. Iranian Journal of Military Medicine 2011; 13: 47-56. [In Persian]

15. Abassy H. Relationship personality traits and organization mandate with job fanctional personals of government offices in Booshehr. Available from: www.Emdad.ir/upload/ostanha/articles/bos/job.doc.

16. Gohary moghadam M, Soleimanpoor J. Relationship personality traits and leadership project management. 4th lectures in international project management; Tehran: Iran; May 2012.

17. Eley D, Cloninger C, Walters L, Laurence C. The relationship between resilience and personality traits in nurses. Peer J 2014; 1: e216.

18. Gramstad T, Gjestad R, Haver B. Relationship between leadership styles of nurse managers and nurses' job stress, depression and anxiety. BMC Med Educ 2013;13: 150 .

19. Ghorbanian A, Hadadpoor A, Maleki M. Relationship manager leadership and nurses' satisfaction job. Tabriz Journal of Nursing and Midwifery 2011; 20: 38-46.

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-11]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1395.26.4.5.4]