

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

و رهبری تحول NEO بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران

دکتر علی جمشیدی، امیررضا سجود

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - بودجه و مالیه عمومی دانشگاه پیام نور تهران غرب، تهران ali100189@yahoo.com

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - بودجه و مالیه عمومی دانشگاه پیام نور تهران غرب، تهران Sojud.amir@gmail.com

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران می باشد. این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران رسمی، پیمانی و قراردادی سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران می باشد و حجم نمونه با توجه به جامعه آماری (۱۶۸ نفر) به روش نمونه گیری تصادفی ساده به تعداد ۱۲۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند و به پرسشنامه های رهبری تحول آفرین باس و اولیو MLQ (۲۰۰۰) و ویژگی های شخصیتی نتو (۱۹۸۵) پاسخ دادند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد بین ویژگی های شخصیتی با رهبری تحول آفرین رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین بین خرده مقیاس های (برون گرایی، سازگاری، باز بودن و با وجدان بودن) ویژگی های شخصیتی با رهبری تحول آفرین رابطه معنی داری وجود دارد و بین روان رنجوری و رهبری تحول آفرین رابطه ی معناداری وجود ندارد. نتایج رگرسیون چند متغیره حاکی از این بود که نمره برون گرایی به اندازه ۰/۲۲ و باز بودن به اندازه ۰/۳۸ انحراف متغیر رهبری تحول آفرین را افزایش می دهد.

واژه های کلیدی

رهبری تحول آفرین، ویژگی های شخصیتی، برون گرایی، روان رنجور خوبی، سازگاری، باز بودن، با وجدان بودن

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

مقدمه

محیط امروزی، امواج تازه ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. محیط پیرامون سازمان ها نسبت به قبل پویا تر شده و باعث گردیده است تا سازمان ها در پی یافتن پاسخ هایی برای این پویایی باشند تا موفقیت و عملکرد بالاتر را برای خود رقم زنند. (آیزنهارد، ۲۰۱۰) در این میان سازمان ها، انعطاف پذیری و پویایی را در جهت بقا و دستیابی به موفقیت های رقابتی به طور فزاینده ای به انجام می رسانند. (کووین و کوراتکو، ۲۰۰۸) علاوه بر این، سازمان ها جهت انطباق با دنیای متغیر و متحول امروزی برای نهادینه کردن جو تعهد سازمانی و عملکرد بالاتر در سازمان باید قادر باشند استراتژی هایی را جهت هدایت و کنترل این تغییرات به مدد رهبران تحول آفرین ایجاد کنند. در واقع رهبران تحول آفرین با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکارشان در کل سازمان، جو سازمانی انعطاف پذیری به وجود می آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده و آنها را وادار می دارد که در جستجوی دیدگاه های جدید در شغلشان باشند. (گاموسلوگلو و ایلسو، ۲۰۰۹) جهت مقابله با محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر، به شدت احساس می شود. بر اساس نظریه های جدید مدیریت، نقش مدیر در مقام رهبری شامل روابط متقابل وی با مرئوسان است. اهمیت و ضرورت رهبری از آنجا ناشی می شود که مدیر باید نیازمندی های روانی و اجتماعی افراد را با مقاصد سازمان وفق دهد و رسالت وی بر دو پایه تعالی و تولید استوار است. (نصرافهانی و سالاری، ۱۳۸۸) بدیهی است که رهبری سنتی در هزاره ی سوم ادامه ی حیات نخواهد یافت و جهان نیازمند رهبرانی تحول آفرین خواهد بود. رهبری تحول آفرین به عنوان یکی از پارادایم های رهبری در روانشناسی سازمانی مطرح است که مورد بررسی گسترده در زمینه ی رضایت زیر دستان قرار گرفته است. (انصاری، تیموری، ۱۳۸۶) بر اساس نظریه ی رهبری تحول آفرین، رهبر نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف سازمان است تا به اهداف مطلوبش دست یابد. در این راستا، هدف رهبران تحول آفرین این است که اطمینان یابند مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است، موانع بالقوه درون سیستم را برطرف کنند و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب نمایند (بوهنکه و همکاران، ۲۰۰۳)

بیان مسأله

قرن جدید امواج تازه ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. محیط پیرامون سازمانها پویاتر از قبل شده و باعث گردیده تا سازمانها در پی یافتن پاسخهایی برای این پویایی ها باشند برای موفقیت و حتی بقا در چنین محیطی ضروری است سازمانها به سمت انعطاف پذیری، پویایی و تحول حرکت نموده و از سکون بپرهیزند (جمشیدیان، ۱۳۸۷) رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عامه مردم را به خود جلب کرده است اما پژوهش های علمی درباره رهبری صرفاً از قرن بیستم آغاز نیاز به گردید و محور اصلی بیشتر تحقیقات، عوامل تعیین کننده اثربخشی رهبری یا به عبارتی تحول آفرینی آنان بوده است سبک رهبری مناسب که بتواند فرهنگ سازمان را در جهت پیشبرد اهداف سازمان تنظیم و اصلاح نماید، در توفیق سازمان، حیاتی به نظر می رسد. تحولات جدید در نظریه های رهبری، از نظریه های رهبری کارزماتیک، که رهبر را موجودی

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

غیرمعمولی فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست، به سمت تئوری های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کند، انتقال یافته است. در این رابطه موضوع رهبری و به عبارتی دیگر رهبری تغییر نقش قابل ملاحظه ای ایفا می‌کند. اهمیت رهبری تحول آفرین به این دلیل است که سازگاری سازمان مستلزم ایجاد و نهادینه سازی سیستمها و روندهای جدیدی است و این امر بدون رهبری موثر امکان پذیر نخواهد بود (میر احمدی، ۲۰۱۳).

یکی از عوامل مهمی که باعث ایجاد تحقیقات گسترده در زمینه رهبری شده است، جذابیت های ناشی از ویژگی های شخصیتهای مفهوم رهبری تحول آفرین می‌باشد. شاید این جذابیت ناشی از این مفهوم است که رهبران از طریق نفوذ در پیروان خود به اهداف مورد نظر دست می‌یابند و در این بین عواطف و احساسات او و پیروانش نقش تعیین کننده ای دارد، چرا که اهمیتی ندارد که رهبران شروع به انجام «چه» کار کنند یا ایجاد یک شیوه جدید یا تحریک تیم ها برای فعالیت، در هر حال موفقیت آنها وابسته به این است که «چطور» این کار را انجام دهند، اما در این وظیفه پایه ای یعنی «کنترل هیجانات در جهت صحیح» شکست بخورند هیچ یک از کارهایی که انجام داده اند نمی‌تواند به آن اندازه که باید و شاید موثر واقع شود. نتایج تحقیقات مختلف، حاکی از این است که رهبری تحول آفرین موجب نتایج قابل قبولی در سازمان خواهد شد از جمله این که رهبران موجب افزایش تعهد سازمانی زیردستان خود شده، وفاداری آنان را به واحد سازمانی خود افزایش خواهند داد و از طرفی دیگر، این رهبران موجب انگیزش پیروان خود خواهند شد. سرانجام این که سبک رهبری تحول آفرین موجب افزایش اثربخشی رهبران می‌شود. به همین خاطر است که محققان زیادی درصدد برآمده اند تا عواملی را که موجب رفتارهای تحول آفرین می‌شوند، شناسایی کنند.

مدیریت و رهبری ساکن و بی‌تحرک نمی‌تواند مدت زیادی به طول انجامد، موج یا آن را غرق می‌کند و یا کشتی این مدیریت و رهبری، در گل فرو رفته باقی می‌ماند و بالاخره دیدگاههای بسیاری از نظریه پردازان دیگر مانند تافلر، شوان (۱۹۷۱) و برگ کوپست (۱۹۹۳) نیز حاکی از آن است که سازمانهای امروزی نمی‌توانند روند و سرعت تغییرات را متوقف سازند، بلکه تنها اقدامات رهبری می‌توانند تردیدها، نوسانات و بی‌ثباتیها را به فرصتهایی برای آموختن، تطابق و همخوانی مطلوب تبدیل کنند تحول گرا این امکان را به شرکتها می‌دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر قابل پیش بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. هنگامی که اجزا رهبری تحول گرا به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می‌تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می‌تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلند مدت کند. در واقع بدون رهبری تحول گرای اثر بخش، احتمال اینکه شرکت بتواند به هنگام مواجهه با توجه به توضیحات داده شده و چالشهای اقتصاد جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت اهمیت توجه به رهبری تحول آفرین باعث شده تا پژوهشگر این سؤال اساسی در ذهن خود بیوراند که: ویژگی های شخصیتهای رابطه ی معناداری با رهبری تحول آفرین خواهد داشت؟

اهداف تحقیق :

هدف اصلی

و رهبری تحول آفرین در میان مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر NEO شناخت رابطه ی بین ویژگی های شخصیتهای

تهران

اهداف فرعی :

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران شناخت رابطه ی بین روان رنجورخویی و رهبری تحول آفرین در میان مدیران
سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران شناخت رابطه ی بین برون گرایی و رهبری تحول آفرین در میان مدیران
سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران شناخت رابطه ی بین دلیپذیری و رهبری تحول آفرین در میان مدیران
سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران شناخت رابطه ی بین انعطاف پذیری و رهبری تحول آفرین در میان مدیران
سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران شناخت رابطه ی بین با وجدان بودن و رهبری تحول آفرین در میان مدیران

ادبیات پژوهش

مروری بر مکاتب رهبری

نخستین دیدگاهها درباره رهبری را می توان در یک متن چینی با عنوان «برنامه بزرگ» که احتمالاً در سال ۱۱۲۰ قبل از میلاد نوشته شده است، یافت. این متن، رهبری خوب را مستلزم داشتن قواعد روشنی می داند که مبتنی بر محیط و با توجه به شرایط، با مهربانی یا با قدرت اعمال می شود، همچنین اعلام می کند که رهبران باید نمونه در عمل باشند. (استار بورک، ۱۹۹۷ : ۱۴۴). به طور کلی، مطالعات صورت گرفته طی ۲۰ سال اخیر در زمینه نظریه های رهبری را می توان در شش مکتب اصلی دسته بندی کرد

۱- مکتب ویژگی های رهبری =۱

۲- مکتب رفتاری یا سبک رهبری

۳- مکتب اقتضایی

۴- مکتب شایستگی رهبری

۵- مکتب هوش عاطفی

۶- مکتب رهبری کاربزماتیک یا الهامی

در مکتب ویژگی های رهبری، رهبران، ابرمردانی فرض می شدند که به دلیل برخورداری از ویژگی های که موهبت الهی هستند، شایسته رهبری، شده اند. در نگاه این مکتب، رهبری استعدادی ذاتی و خدادادی است لذا رهبران، رهبر به دنیا می آیند نه اینکه ساخته شوند

محققان، مکتب رفتاری در پی تعیین رفتارهای رهبران یا سبک رهبری آنان برآمدند. در نگاه این مکتب، رهبران می توانند فقط باید رفتار و سبک های آنان شناسایی و تقلید شوند ساخته شوند، زیرا

در مکتب اقتضایی، براساس شرایط و به اقتضای موقعیت ها شیوه مناسب و مطلوب رهبری تعیین می شود. به بیانی دیگر،

سبک رهبری مطلوب جهان شمول در این مکتب، رد شده و سبک رهبری با توجه به موقعیت، مشخص می شود

در مکتب شایستگی ها، بر شایستگی ها و صلاحیت های رهبری تأکید می شود. شایستگی عبارت است از هر گونه دانش،

مهارت، توانایی و خصوصیت فردی که منجر به عملکرد برتر و برجسته می شود

در مکتب هوش عاطفی، بر توانایی رهبر در زمینه درک احساسات و عواطف پیروان و نوع واکنش مناسب با آنها، تأکید می

شکل گرفته و بر توانایی درک متقابل تأکید می کند (IQ) شود. مکتب هوش عاطفی در مقابل مکتب هوش ذهنی

در مکتب رهبری کاربزماتیک، ویژگی هایی برای رهبران در نظر گرفته می شود که آنها را قادر می سازد برای پیروان خود

الهام بخش بوده و به شکل الگو و مدل مرجع درآیند، به طوری که پیروان، با رهبر خود تعیین هویت می شوند. براساس

مطالعاتی دیگر که در سال های اخیر صورت گرفته است، رهبران به دو دسته تقسیم شده اند

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

۲- رهبران تحول آفرین

از ۲ مکتب قبلی، مکاتب: ویژگی های رهبری، رفتاری، اقتصادی و شایستگی رهبری به رهبران مبادله ای توجه دارند. این نوع رهبران، پیروان خود را هدایت یا تحریک می کنند و موجب تأمین هدف های سازمان می شوند. مکاتب هوش عاطفی و رهبری کارزماتیک، بر رهبران تحول آفرین تمرکز دارند. این نوع رهبران، الهام بخش و روحیه دهنده پیروان خود بوده و آنها را در مسیری هدایت می کنند که منافع سازمان را تأمین می کند. گفتنی است که در سال های اخیر عده ای از محققان، رهبری تحولگرا را نوع پیشرفته رهبری کارزماتیک دانسته و آن را «نئوکارزماتیک» نیز نامیده اند. «آولیو» و «یامارینو» از این دسته افراد هستند. تئوری های نئوکارزماتیک بر نقش رهبران کارزماتیک که پیروان کشف احساسی قابل توجهی به آن ها دارد تاکید می کند (ارجنلیا، گوهر و تمیربکوواچ، ۲۰۰۷: ۷۰۳)

رهبری تحول آفرین

رهبری تحول آفرین برای اولین بار توسط دانتون (۱۹۷۳) بکار رفت. اگر چه این اصطلاح تا زمانی که کلاسیک ها به (وسیله برنز آن را بکار نبردند، مشهور نشد (اوشاگیمی، ۲۰۰۴: ۱۹) تئوری رهبری تحول گرا نخست توسط برنز (۱۹۷۸) به منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می کنند و آن دسته از آنها که به طور گسترده ای متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج (۲۰۰۳) Duckett & Macfarlane اند به وجود آمد

آولیو و دیگران ۴ رفتار اصلی که رهبری تحول گرا را تشکیل می دهند به شرح زیر بیان می دارند: نفوذ مطلوب یا کاریزما، انگیزش الهامی، تحریک هوشی، ملاحظات شخصی (اوشاگیمی ۲۰۰۴: ۱۹)

سرافرازی، فرهنگمدی، احترام و وفاداری بی چون و چرای پیروان از رهبری است که حس آرمانی را انتقال می دهد. نفوذ مطلوب باعث می شود که رهبران به عنوان مدل هایی از نقش و الگوی رفتار برای پیروان باشند

انگیزش الهامی: برانگیختن و بالا بردن انگیزش در پیروان که با توسل به احساسات آنها صورت می پذیرد. تاکید انگیزش الهام بخش بر احساسات و انگیزه های درونی است نه بر تبادلات روزانه بین رهبر و پیروان

تحریک هوشی: برانگیختن پیروان بوسیله رهبری به منظور کشف راه حلهای جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان است

ملاحظات شخصی: توجه به تفاوت های فردی پیروان و ارتباط با تک تک آنها و تحریک آنها از طریق واگذاری مسئولیتها برای یادگیری و تجربه آنها است. افراد به وسیله رهبران حمایت می شوند و رهبران در رابطه با توجه به احساسات و نیازهای شخصی آنها نگران هستند

رهبران تحول آفرین با درک و شناخت عمیق خویش ایده تغییر و تحول را با تکیه بر توانمندی های افراد در سازمان ها درونی می سازند و با ایجاد رابطه قوی با کارکنان سعی می نمایند تا آنان را با چشم انداز های راهبردی نوین و اهداف خویش آشنا سازند و در ارضای نیازهای متعالی آن ها می کوشند

ویژگیهای رهبری تحول گرا

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

رهبر تحول گرا چشم اندازی را به شیوه ای جذاب و روشن شکل می دهد و چگونگی رسیدن به آن چشم انداز را بیان می کند. و با اعتماد به نفس و با خوش بینی عمل می کند و این اطمینان را به زیردستان انتقال می دهد، ارزشها را با اقدامات نمادین تاکید می کند، با الگو بودن هدایت می کند، و کارکنان را برای رسیدن به چشم انداز توانمند می سازد (استون و دیگران، ۲۰۰۴: ۳۵۲)

رهبران تحول آفرین با ترجیح اثربخشی بر کارایی سعی در به کارگیری منابع انسانی سازمان به گونه ای موثر در جهت رسیدن به اهداف سازمانی را دارند.

اومطالعه رهبری را به سمت پویایی های تعارض و قدرت، برنز توجه را به ماهیت روابط متعامل رهبران و پیروان جلب نمود اهداف جمعی تغییر واقعی عمدی و اهمیت مبنای اخلاقی رهبری و پیروی کشانید و سپس دو نوع مدل رهبری رامطرح (نمود: تبدالی و تحول آفرین) (مگلیوکا و کریستاکیس، ۲۰۰۱: ۲۶۰)

رهبری تحول آفرین در ۴ حوزه مهم با رهبری تبدالی تفاوت دارد

- ۱- رهبری تحول آفرین پیروان را توسعه داده و به آن ها آزادی بیشتری جهت کنترل رفتار های خودشان می دهند.
- ۲- رهبران تحول آفرین توجه پیروان را از سطح نیازهای روان شناختی (مانند احترام به خود و خود شکوفایی) ارتقا می دهند.
- ۳- رهبران تحول آفرین پیروان را تشویق به فراتر رفتن از منافع خود به نفع گروه می کنند.

چالش های پیش روی سازمانها و رهبری تحول آفرین

فولمر، گیبز و گلدسمیت اشاره می کنند که جهانی شدن، مقررات زدایی، تجارت الکترونیک و تغییر سریع تکنولوژیک، شرکتها را مجبور به ارزیابی مجدد روش فعالیت خودشان می کند. ناپایداری و پیچیدگی ممکن است قابلیت پیش بینی محیط را خیلی پایین آورد و بر نوع رهبری در حال ظهور در سازمان تاثیر بگذارد. در یک محیط ناپایدار، سبک جدید مدیریتی که دارای های نامشهود را قادر به توسعه و ظرفیتهای پویا را قادر به فعالیت کند، مهم است. سازمانها نمی توانند چنین ائتلاف مجدد استراتژیک را بدون تاکید بر یک رهبری تحول آفرین خلق نمایند. گیبز به پیچیدگی و کمیابی محیطی به عنوان عوامل خارجی تاثیر گذار بر شکل رهبری تحول آفرین مورد نیاز، توجه نمود (مطلبی اصل، ۲۰۰۷). بعضی از نویسندگان تجاری معتقدند که چالش های شرکت ها در هزاره سوم، این است که چطور سازمان ها رهبری شوند که مولد دانش و پرورش دهنده آن باشند، چطور متکی به قضاوت و گزینه باشند، چطور در یک دنیا با تعداد فزاینده ای از شرکتها زندگی کنند.

رهبران تحول آفرین به چند دلیل موثر هستند: آنها قادرند هم پیروان خود را متحد کنند و هم اهداف و باورهای پیروان را تغییر دهند. رهبران تحول آفرین تصویری از یک چشم انداز آینده را به پیروان خود ارائه می کنند. از آنجا که چنین رهبرانی قادرند یک چشم انداز روشن و مورد نیاز را شکل دهند، احتمالاً قادر به برانگیختن کارکنان برای مشارکت در آن چشم انداز هم هستند. رهبران تحول آفرین زیردستان را برای انجام کار بیش از حد انتظار بر می انگیزانند.

سازمانهای موفق و شکوفا در سده حاضر سازمانهایی هستند که توانایی انطباق، با ویژگیهای عصر حاضر را داشته باشند. مهمترین منابع مزیت رقابتی برای سازمانها در عصر حاضر، عبارتند از: مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاقی، مشارکت، روابط، خلاقیت و نوآوری، انعطاف پذیری و انطباق، تفکر سیستمی و مدیریت پیچیدگی و آشوب است رهبران برای هدایت اثر بخش سازمانهایشان در یادگیری و به کارگیری این توانایی ها نیازمند سه نقش خلاق در الگوی جدید رهبری هستند که عبارتند از

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

۱. هنرمندی اجتماعی؛ به افرادی گفته می شود که دارای مهارت مشاوره، رهبری و هدایت پارادایم ها، ارزش ها و قوانین در حال تغییر و سازماندهی جوامع و سازمانهایشان باشند.
۲. بینش و بصیرت معنوی؛ کسانی هستند که جهان پیرامون انسانها و نقشهای آنان را به درستی تفسیر می کنند و معنا، هدفمندی الهام و بینش تازه ای در مورد انسان فراهم می سازند.
۳. نوآوری فرهنگی؛ افرادی هستند که پیشگام و پشتیبان ایدهها، ارزشها، مصنوعات و سبکهای زندگی جدید در جامعه و دنیای کاری هستند و استعدادها و توانایی های افراد را برای ایجاد تغییرات کشف می کنند و شناسایی و پرورش می دهند.

لذا از مقایسه فعالیت های رهبران تحول آفرین و سنتی درمی یابیم با وجود تغییر و تحولات و ناپایداری ها و عدم اطمینان محیطی که بر سازمان ها تاثیر گذارند، نیاز به رهبران تحول آفرین است تا شاهد افزایش عملکرد در سازمان ها باشیم. رهبری تحول آفرین می کوشد تا با ایجاد فرصت های خوب جهت بهبود عملکرد سازمان های امروزی که قادر به توقف روند سرعت تغییرات نیستند در جهت پیش بینی تغییرات محیطی عمل کند. سازمان ها برای موفقیت نیازمند رهبران تحول گرا هستند تا انگیزه تحول را ایجاد و با سرمایه گذاری مداوم در توسعه کارکنان، چشم اندازی مطلوب پیش روی افراد در جهت رسیدن به آرمان های مطلوب ترسیم نمایند.

عوامل شخصیتی

این از اوایل سال ۱۹۵۰ محققین شروع به جستجوی عوامل شخصیتی بالقوه برای افرادی کردند که می توانند کارآفرین باشند. هایی هستند که به وسیله آن ویژگی های عام کارآفرینان موفق شناخته می شود. بسیاری از تحقیقات در دسته از صفات، آن های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ می باشد. تیمونز^۱ با بررسی بیش مورد عوامل شخصیتی و زمینه های اجتماعی کارآفرینان موفق بین سال ۵۰ مورد مطالعاتی خود، ۶ عامل شخصیتی کارآفرینان را اینگونه برشمرد: ۱. تعهد و عزم راسخ ۲. رهبری ۳. فرصت طلبی ۴. ریسک پذیری، ابهام و عدم اطمینان ۵. خلاقیت، اعتماد به نفس و توانایی وفق دادن ۶. انگیزه بهتر بودن. این به اصطلاح ویژگی های کارآفرینی^۲ را می توان به عنوان مهارت های مفیدی برای کارآفرین در نظر گرفت و اینگونه نیست که همه ی این مهارت ها به مقادیر کافی در همه ی کارآفرینان بالقوه موجود باشد و گاهی یک کارآفرین می تواند این ها را آموزش ببیند. گاهی اوقات حتی کارآفرینان ممکن است سعی در کمبودها را با روش هایی جبران کرده، مثلا برخی از آن جذب یک شریک یا استخدام کسی که دارای این خصوصیات می باشد، کنند^۳.

شخصیت

شاید بتوان شخصیت را اساسی ترین موضوع علم روان شناسی دانست. لغت شخصیت که در زبان لاتین پرسونالیت^۴ و در زبان انگلوساکسون پرسونالیتی^۵ خوانده می شود، ریشه در کلمه لاتین پرسونا^۶ دارد. این کلمه به نقاب یا ماسکی گفته می شود که در یونان قدیم، بازیگران تئاتر بر چهره خود می زدند. بنابراین مفهوم اصلی و اولیه شخصیت، تصویری ظاهری و اجتماعی است

1-Timmons

2-Entrepreneurial characteristics

3- Rajeev Roy, 2008

4- Personalite

5- personality

6- persona

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

که بر اساس نقشی که فرد در جامعه بازی می کند، قرار دارد. یعنی در واقع، فرد به اجتماع خود شخصیتی را ارائه می دهد تا جامعه بر اساس آن وی را ارزیابی کند (مجازی و ایروانی، ۱۳۸۱). بنابراین مفهوم اصلی و اولیه شخصیت، تصویری ظاهری و اجتماعی است که بر اساس نقشی که فرد در جامعه بازی می کند، قرار دارد. یعنی در واقع، فرد به اجتماع خود شخصیتی را ارائه می دهد تا جامعه بر اساس آن وی را ارزیابی کند. شخصیت در یک معنای کلی، یعنی جنبه های بی همتا و نسبتا پایدار درونی و بیرونی منش فرد، که در موقعیت های مختلف بر عدم توافق روان شناسان درباره ماهیت شخصیت، به اختلاف نظرهای زیادی درباره واژه شخصیت رفتار وی تاثیر می گذارند. انجامیده است. حال می خواهیم نیم نگاهی به تعاریف موجود داشته باشیم:

شخصیت، یعنی منش، خصوصیات و تا حدی الگوهای واکنش رفتاری قابل پیش بینی که هر فردی چه به صورت - کمپبل^۷ خودآگاه و چه به صورت ناخودآگاه، به عنوان سبک و شیوه زندگی از خود نشان می دهد. به عبارت دیگر، به مجموعه صفات هیجانی، رفتاری، منش و خصوصیتی که در شرایط معمولی معرف شخص بوده و برای هر فردی نسبتا ثابت و قابل پیش بینی است، شخصیت اطلاق می شود. به نظر وی، شخصیت از دو عامل اصلی تشکیل شده است:

۱. خصوصیات ارثی

۲. تجارب زندگی، به خصوص تجارب سال های اولیه زندگی (اسدی نوقابی، ۱۳۸۴، ۱۹۱)

I. تفاوت های فردی و شخصیت

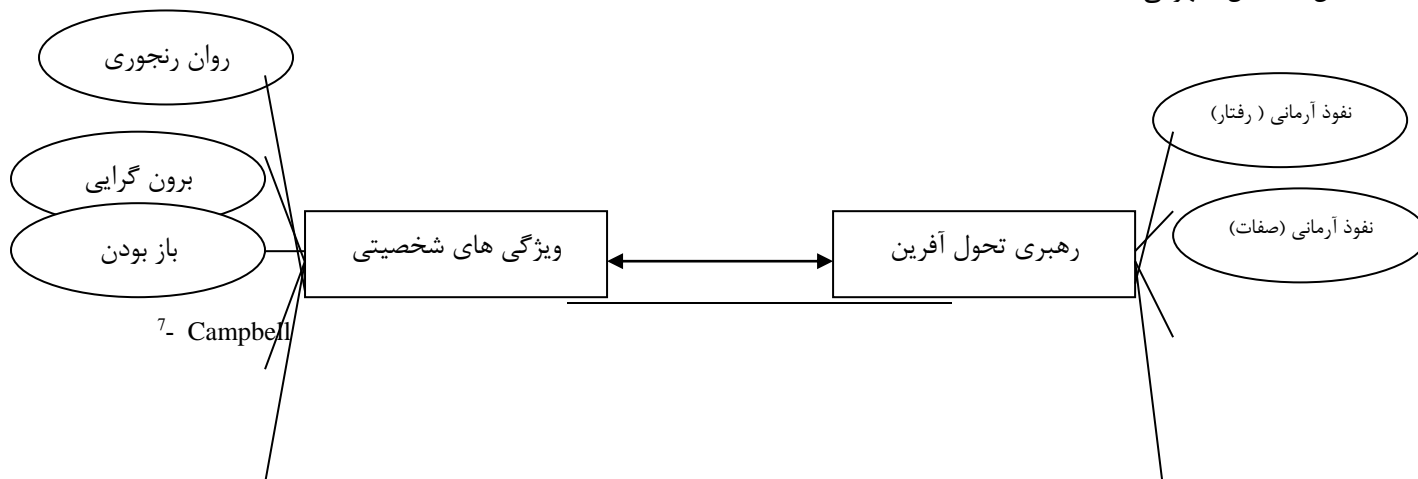
مهارت یا فقدان هوش کمبود سازمان، در خود شغلی وظایف اثربخش دادن انجام در افراد شکست دلیل موارد، از در بسیاری لازم همین دلیل، به دارد عهده به که است شغلی و آنان شخصیت های ویژگی نبودن سو هم بلکه نیست، آنان فنی های را بشناسیم کار در شخصیت با مرتبط مطالعات نتیجه و باشیم داشته توجه کار شناسی روان از خاص زمینه این به است

II. عوامل به وجود آورنده شخصیت

شخصیت ساخته ی وراثت و محیط است. انسان با ویژگی های ژنتیکی خاصی به دنیا می آید، و از آن پس سر و کار محیط نقش مهمی در شکل دهی شخصیت دارد. نمونه های روشن برای تأثیر محیط بر او با محیط اطراف خود خواهد بود برای مثال یک کشیش هندی به نام سینگ در .شخصیت، کودکانی هستند که به تصادف در جنگل ها یا در انزوا رشد کرده اند جنگل های هندوستان دو دختر را یافت و آن ها را با خود به خانه برد. بر اساس گزارش سینگ این دو کودک در هنگام یافته شدن هیچگونه از رفتارهای انسانی را نداشتند. چهار دست و پا راه می رفتند، زوزه می کشیدند، از اجتماع گریزان بودند، تحریک پذیری آن ها زیاد بود و روی هم رفته رفتار آن ها مانند محیط شان بود (هافمن و همکاران ۱۳۸۱)

مدل مفهومی تحقیق :

شکل ۱: مدل مفهومی



یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

سازگاری

با وجدان بودن

انگیزش الهام بخش

ترتیب ذهنی

ملاحظات فردی

فرضیات تحقیق

فرض اصلی

بین ویژگی های شخصیتی و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

- ۱- بین روان رنجوری و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی معناداری وجود دارد.
- ۲- بین برون گرایی فراشناختی و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی معناداری وجود دارد.
- ۳- بین دلپذیر بودن انگیزشی و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی معناداری وجود دارد.
- ۴- بین انعطاف پذیری و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی معناداری وجود دارد.
- ۵- بین با وجدان بودن و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش پیشرو از نظر هدف، از نوع کاربردی و از منظر گردآوری داده، روشی پیمایشی محسوب می شود. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش بصورت کتابخانه ای و میدانی و پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه می باشد. جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از روش های کتابخانه ای (اینترنت، کتب، مقالات، پایان نامه ها و گزارشات...) و روش گردآوری اطلاعات نیز میدانی می باشد ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه، با توجه به تحقیقات گذشته تهیه و روایی و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ بررسی می گردد.

جامعه ی آماری

پرسش شوندگان مدیران مطلع در حوزه ی مطالعات میدانی و شاغل در سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران می باشند که تعداد آنها ۱۶۸ نفر می باشد و برای آزمون فرضیه های تحقیق انتخاب می شوند.

حجم نمونه

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۱۷ نفر می باشد که تعداد ۱۲۵ عدد پرسشنامه توزیع شده و مجموعاً ۱۲۰ عدد از آنها دریافت شده است .

ابزار گردآوری داده ها

جمع آوری اطلاعات ثانویه از طریق مطالعات کتابخانه ای

با توجه به ماهیت تحقیق برای گردآوری اطلاعات مربوط به پیشینه و ادبیات تحقیق (اطلاعات ثانویه) از مطالعات کتابخانه ای استفاده شده است که در این مرحله از طریق جستجو و بررسی منابع اینترنتی و کتابخانه ای و جستجو در نشریات و مجلات متعدد، از مقالات، کتب و پایان نامه های دانشجویی برای بررسی ادبیات تحقیق استفاده شده است .

جمع آوری اطلاعات اولیه از روش میدانی

به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از پرسش نامه های استاندارد استفاده شده است. رهبری تحول آفرین: پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) با استفاده از ۲۰ گویه، که از پرسشنامه چندعاملی رهبری (MLQ) گرفته شده است، اندازه گیری می شود. این پرسشنامه دارای چهار بعد ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی می باشد و براساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است (باس و اولیو، ۲۰۰۰). یکی از جدیدترین پرسشنامه های مربوط به ارزیابی ساخت شخصیت بر اساس NEO و ویژگی های شخصیتی: پرسشنامه دیدگاه تحلیل عاملی است. این آزمون به لحاظ انعکاس ۵ عامل اصلی امروزه به عنوان یک مدل فراگیر بر اساس تحلیل عوامل محسوب می شود و گستردگی کاربرد آن در ارزیابی شخصیت افراد سالم و نیز در امور بالینی می تواند یکی از مناسب ترین ابزار ارزیابی شخصیت باشد. این آزمون به دلیل بررسی های گوناگون در گروه های سنی و در فرهنگ های مختلف روی آن صورت گرفته است می تواند یکی از جامع ترین آزمون ها در زمینه ارزیابی شخصیت باشد این آزمون موضوع تحقیقات طی ۱۵ سال گذشته بر روی نمونه های بالینی و بزرگسالان سالم بوده است. از این رو سودمندی آن هم در جریانات بالینی و هم است که در سال ۱۹۸۵ NEO جانشین تست NEOPI-R در جریانات تحقیقی ارزیابی شده است. پرسشنامه شخصیتی توسط مک کری و کاستا تهیه شده بود. این پرسشنامه ۵ عامل اصلی شخصیت و ۶ خصوصیت در هر عامل یا به عبارتی ۳۰ خصوصیت را اندازه می گیرد. و بر این اساس ارزیابی جامعی از شخصیت را ارائه می دهد. این پرسشنامه دارای دو فرم یکی (برای گزارش های شخصی است و شامل ۲۴۰ سوال پنج درجه ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است که توسط خود S) (یا تجدید نظر شده نام دارد و R آزمودنی درجه بندی می شود و متناسب مردان و زنان در تمام سنین است. و دیگری فرم) بر اساس درجه بندی های مشاهده گر است. این فرم نیز دارای همان ۲۴۰ سوال بوده با این تفاوت که با ضمیر سوم شخص (هم می تواند به طور مستقل برای ارزیابی شخصیت به کار رود و هم به عنوان مکملی برای گزارش R شروع می شود. فرم) (و یا روایی آن مورد استفاده قرار گیرد (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). S.های شخصی فرم) (نیز دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی ۵ عامل اصلی NEO-FFI این پرسشنامه فرم کوتاهی نیز به نام) شخصیت به کار می رود اگر وقت اجرای تست خیلی محدود باشد و اطلاعات کلی از شخصیت کافی باشد از این پرسشنامه استفاده می شود. از سوی دیگر اجرای این آزمون از نظر هزینه و زمان مقرون به صرفه است مقیاس های آن از اعتبار بالایی

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

برخوردارند و همبستگی بین مقیاس ها زیاد است و از همه مهمتر این آزمون بر خلاف سایر آزمون های شخصیتی، انتقادات کمتری بر آن وارد شده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

اعتبار و روایی

پرسشنامه ویژگی های شخصیتی :

کاربرد جهانی دارد و به منظور تحقیق به زبان های چکوسلواکی، عربی، هلندی، NEO در حال حاضر آزمون ۵ عاملی توسط مک کری و NEO-FFI فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، نروژی، لهستانی و سوئدی ترجمه شده است. پرسشنامه شخصیتی کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است

اعتبار درازمدت این پرسشنامه نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. یک مطالعه طولانی ۶ ساله روی مقیاس های روان آزردهی خوبی، برون گرایی و باز بودن نسبت به تجربه، ضریب های اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را در گزارش های شخصی و نیز در گزارش های زوج ها نشان داده است. ضریب اعتبار دو عامل سازگاری و باوجدانی به فاصله دو سال به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۶۳ بوده است (مک کری و کاستا، ۱۹۸۳ به نقل از گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

که توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) روی نمونه ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه NEO در هنجاریابی آزمون های تبریز، شیراز و دانشگاه های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت ضریب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ (و فرم ارزیابی S گزارش کرده است جهت بررسی اعتبار محتوایی این آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی)، استفاده شد، که حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در R مشاهده گر (عامل سازگاری بود. (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

در پژوهش آتش روز (۱۳۸۶) با استفاده از روش همسانی درونی، برای هر یک از ۵ صفت: روان آزردهی خوبی، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۵۵، ۰/۲۷، ۰/۳۸ و ۰/۷۷ به دست آمد.

پرسشنامه رهبری تحول آفرین :

در پژوهش مرادی چالستری (۱۳۸۸)، برای اطمینان از روایی پرسشنامه، بعد از تدوین آنها از نظرها و راهنمایی های ۱۰ تن از استادان صاحب نظر در علم مدیریت و مدیریت ورزشی استفاده شد و دیدگاه های آنها در پرسشنامه نهایی لحاظ شد

پایایی

پرسشنامه ویژگی های شخصیتی:

که توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) روی نمونه ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه NEO در هنجاریابی آزمون های تبریز، شیراز و دانشگاه های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی ۰/۷ و ۰/۸۷ به دست آمد 7 روان آزردهی خوبی، برون گرایی، باز بودن، سازگاری و با وجدانی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

پرسشنامه رهبری تحول آفرین:

برای اطمینان از پایایی در مطالعه ی مقدماتی پرسشنامه بین ۳۰ نفر از جامعه ی آماری توزیع و پس از تکمیل، جمع آوری شد و به فاصله ی ۱۵ روز، دوباره در اختیار همان پاسخگویان قرار گرفت. همبستگی میان امتیازهای پرسشنامه ها،

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

محاسبه و ضریب بازآزمایی برای پرسشنامه رهبری تحول آفرین ۷۲۱/۰ به دست آمد. همچنین ضریب پایایی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری تحول آفرین ۹۰/۰ به دست آمد.

جدول ۱. ضرایب مربوط به پایایی درونی پرسشنامه ی چند عاملی رهبری

متغیر	ابعاد	آلفای کرونباخ
رهبری تحول آفرین	نفود آرمانی (رفتار)	0.847
	نفود آرمانی (صفات)	0.695
	ترغیب ذهنی	0.797
	ملاحظات فردی	0.724
	انگیزش الهام بخش	0.821
ویژگی های شخصیتی	روان آزردهی خویی	0.861
	برون گرایی	0.735
	باز بودن	0.561
	سازگاری	0.774
	با وجدان بودن	0.871

توصیف جمعیت شناختی نمونه :

جدول ۲: توصیف جمعیت شناختی

ویژگی	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۹۳	۷۸,۵
	زن	۲۷	۲۱,۵

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

جمع کل		۱۲۰	۱۰۰
تحصیلات	فوق دیپلم	۱۸	۱۴
	لیسانس	۷۹	۵۵
	دانشجو و فوق لیسانس	۲۳	۳۱
جمع کل		۱۲۰	۱۰۰
سابقه کاری	تا ۱۰ سال	۳۵	۲۲,۵
	۱۰-۲۰	۶۱	۵۱
	۲۰-۳۰	۲۴	۲۶,۵
جمع کل		۱۲۰	۱۰۰

تجزیه و تحلیل استنباطی :

A. آزمون کولوموگروف / اسمیرنوف

داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. H0

داده ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. H1:

جدول ۳ : توزیع نرمال بودن داده ها

	NEO	CL
N	120	120
Mean	3.679	3.526
Std. Deviation	0.984	0.961
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.168
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z	3.291	3.270
Asymp. Sig. (2-tailed)	.۰۰۵۹	.۰۰۸۹

تأیید و فرض H0 نتیجه فرض همانطور که در جدول بالا ملاحظه می شود مقدار سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد در رد می گردد. یعنی داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند H1

تست فرضیه های پژوهش :

جدول ۴ : ضریب همبستگی پیرسون

فرضیه	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

	پیرسون	
تأیید	۰,۴۸	رهبری تحول آفرین-----ویژگی های شخصیتی
رد	۰,۰۰	رهبری تحول آفرین-----روان رنجور گرایی
تأیید	۰,۴۲	رهبری تحول آفرین-----برون گرایی
تأیید	۰,۵۱	رهبری تحول آفرین-----باز بودن
تأیید	۰,۳۲	رهبری تحول آفرین-----سازگاری
تأیید	۰,۴۴	رهبری تحول آفرین-----با وجدان بودن

آزمون فریدمن :

جدول ۵ : آزمون فریدمن

رتبه	متغیر	میانگین رتبه	آماره آزمون
۱	برون گرایی	۲,۳۶	تعداد: ۱۲۰ کای مربع: ۱۳۴,۲۵۸ درجه آزادی: ۴ معناداری: ۰,۰۱۱
۲	باز بودن	۲,۵۶	
۳	سازگاری	۲,۸۹	
۴	با وجدان بودن	۳,۰۱	
۵	روان رنجور خوبی	۳,۴۵	

رگرسیون عامل برون گرایی :

جدول ۶ : رگرسیون عامل برون گرایی

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰,۰۰۰	۲۲,۷۳۷	۳۵۱,۳۲۶	۱	۱۰۵۳,۹۷۷	رگرسیونی
		۱۵,۴۵۱	۱۱۸	۱۴۸۳,۳۳۳	باقیمانده
			۱۱۹	۲۵۳۷,۳۱۰	کل

رگرسیون عامل باز بودن :

جدول ۷ : رگرسیون عامل باز بودن

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰,۰۰۰	۳۸,۲۸۶	۵۵۹,۶۷۶	۱	۱۱۱۹,۳۵۱	رگرسیونی
		۱۴,۶۱۸	۱۱۸	۱۴۱۷,۹۵۹	باقیمانده

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

			۱۱۹	۲۵۳۷,۳۱۰	کل
--	--	--	-----	----------	----

نتایج :

در تحقیق حاضر بر اساس ادبیات در دسترس، مدل مفهومی اولیه پژوهش با دو متغیر رهبری تحول آفرین و ویژگی های شخصیتی ترسیم شد در ابتدا وضعیت نرمال بودن مولفه های تحقیق بررسی شد. برای بررسی فرض نرمال بودن مولفه ها از آزمون کالموگروف اسمیرنوف یک طرفه استفاده شده است (در این آزمون فرض صفر، بر نرمال بودن توزیع دلالت دارد و سطح معناداری بیش از ۰/۰۵ نشان از نرمال بودن متغیرها دارد). سطح معناداری به دست آمده از سطح معناداری قابل قبول (۰/۰۵) بالاتر است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع پذیرفته می شود و شرایط نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه جهت برآورد پارامترهای مجهول قابل اتکا است. بررسی وضعیت متغیرهای اصلی مدل مفهومی در آزمون اسپیرمن نشان داد که در هر پنج متغیر روان رنجوری، برون گرایی، باز بودن، سازگاری، با وجدان بودن مدیران دارای رابطه ی معناداری می باشد بر اساس نتایج آزمون فریدمن مشخص می شود که در بین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران، برون گرایی در صدر قرارداد و باز بودن، سازگاری، با وجدان بودن و روان رنجیده خوبی در رتبه های بعدی قرار دارند. نتایج حاصل از ۳ می توان گفت آماره اسپیرمن ۰,۴۸ است آزمون فرضیه های تحقیق نشان می دهد که برای فرضیه ی اصلی مطابق جدول لذا فرضیه اصلی این تحقیق یعنی بین ویژگی های شخصیتی و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد فلذا می توان گفت با تقویت مؤلفه های ویژگی شخصیت، متغیر رهبری تحول آفرین مدیران رهبری تحول آفرین نیز تقویت خواهد شد. در خصوص فرضیه ی فرعی اول مطابق جدول ۳ می توان گفت آماره ی پیرسون برای فرض فرعی اول ۰,۰۰ است لذا فرضیه فرعی اول این تحقیق یعنی بین روان رنجیده خوبی و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد رد می شود. برای فرض فرعی دوم مطابق جدول ۳ می توان گفت آماره ی پیرسون برای فرض فرعی دوم ۰,۴۲ است لذا فرضیه ی فرعی دوم یعنی بین برون گرایی و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد فلذا می توان گفت با تقویت برون گرایی، رهبری تحول آفرین تقویت خواهد یافت. برای فرض فرعی سوم مطابق جدول ۳ می توان گفت آزمون پیرسون برای فرض فرعی سوم ۰,۵۱ است لذا فرضیه ی فرعی سوم یعنی بین هوش باز بودن و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد فلذا می توان

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

گفت با تقویت ویژگی باز بودن ، رهبری تحول آفرین نیز تقویت خواهد شد . و برای فرض فرعی چهارم مطابق جدول ۳ می-
توان گفت آزمون پیرسون برای فرض فرعی چهارم ۰,۳۲ است لذا فرضیه ی فرعی چهارم یعنی بین سازگاری و رهبری تحول
آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد فلذا می توان گفت با تقویت
مؤلفه ی سازگاری ، رهبری تحول آفرین نیز تقویت خواهد شد. برای فرض فرعی پنجم آزمون اسپیرمن عدد ۰,۴۴ است لذا
فرضیه ی فرعی چهارم یعنی بین با وجدان بودن و رهبری تحول آفرین مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران رابطه
ی مثبت و معنی داری وجود دارد فلذا می توان گفت با تقویت مؤلفه ی با وجدان بودن ، رهبری تحول آفرین نیز تقویت خواهد
شد. فلذا با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون پیرسون می توان گفت فرض اصلی و سه فرض فرعی فرض فرعی به تأیید
رسیده اند و یک فرض فرعی یعنی فرضیه ی فرعی شماره یک رد شده است.

بحث و مقایسه بر اساس نتایج حاصل از آمار استنباطی:

با توجه به مباحث مطرح شده در فصل قبل، نتایج این پژوهش بصورت زیر است.
۱- در بررسی صورت گرفته بر روی نمونه آماری موجود مشخص گردید که میزان ویژگی های شخصیتی مردان و زنان
تفاوت معنی داری ندارد.
۲- همچنین نتیجه گرفته شد که تفاوت معنی داری در رهبری تحول آفرین بین زنان و مردان وجود ندارد.
نشان داد ابعاد ویژگی های شخصیتی بررهبری تحول Enter-۳ نتایج رگرسیون چند متغیره در بررسی مدل با روش
آفرین نشان داد نمره برون گرایی به اندازه ۰/۲۲ و باز بودن به اندازه ۰/۳۸ انحراف متغیر رهبری تحول آفرین را افزایش می
دهد.

پیشنهادات:

با توجه به تایید فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی دار بین ویژگی های شخصیتی و رهبری
تحول آفرین پیشنهاد می گردد:
مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران به ویژگی برون گرایی توجه بیشتری داشته باشند و مسئولان امر به این
ویژگی توجه بیشتری برای انتخاب مدیران داشته باشند.
پیشنهاد می گردد مدیران سازمان تامین اجتماعی شرق شهر تهران به ویژگی باز بودن ذهن مدیران پایه توجه بیشتری داشته
باشند و افرادی را در این کار برگزینند که شایستگی این مهم را داشته باشند.
پیشنهاد می گردد افرادی را که دارای روان رنجور خوبی هستند برای مدیریت تحول آفرین سازمان انتخاب نکنند.
پیشنهاد می گردد افرادی که بر اساس پرسشنامه ی نئو دارای واجدان کاری هستند برای امر مدیریت تحول آفرین انتخاب
شوند.

یازدهمین کنگره ملی سراسری فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

پیشنهاد می گردد مدیرانی که دارای سازگاری بیشتری با تحولات بیرون از سازمان می باشند به عنوان رهبران تحول آفرین سازمان مورد استفاده قرار گیرند.

منابع:

- 1- Alegre, J., Chiva, R., 2008. Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: an empirical test. *Technovation* 28(6), 315–326.
- 2- Amabile, T., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., Herron, M., 1996. Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Review* 39 (5), 1154–1184.
- 3- Argote, L., 1999. *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- 4- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- 5- Avlonitis, G. J., Papapstathopoulou, P. G., & Gounaris, S. P. (2001). An empirically based typology of product innovativeness for new financial services: Success and failure scenarios. *Journal of Product Innovation Management*, 18(5), 324–342.
- 6- Baker WE, Sinkula JM. The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. *J Acad Mark Sci* 1999;27(4):411–27.
- 7- Bueno, E., Ordóñez, P. (2004). Innovation and learning in the knowledge-based economy: challenges for the firm. *International Journal of Technology Management* 27 (6/7), 531–533.
- 8- Clegg, S.R., Kornberger, M., Rhodes, C., 2005. Learning/becoming/organizing. *Organization* 12 (2), 147–167.
- 9- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128–54.
- 10- Crossan, M.M., Lane, H.W., White, R.E., 1999. An organizational learning framework: from intuition to institution. *Academy of Management Review* 24, 522–537.
- 11- Crane, A. (1995). Rhetoric and reality in the greening of organizational culture. *Greener Management International*, 12: 49–62.
- 12- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organisational information requirements, media richness and structural design. *Management Science*, 32(5), 554–571.
- 13- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinations and moderators. *Academy of Management Journal* 34 (3), 555–590.
- 14- De Geus, A. P. (1988). Planning as learning. *Harvard Business Review*, 88(2), 70–74.
- 15- De Long, D. W., & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive*, 14(4), 113–127.
- 16- Dodgson, M. (1993). Organizational learning – A review of some literatures. *Organization Studies*, 14(3), 375–394.
- 17- Egan, T.M., Yang, B., & Bartlett, K.R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279–301.

یازدهمین کنگره ملی سراسری
فناوریهای نوین در حوزه توسعه پایدار ایران

11th National Congress of
the New Technologies in Sustainable Development of Iran

senaconf.ir

- 18- Elkjaer, B. (1999). In search of a social learning theory. In M. Easterby-Smith, J. Burgoyne, & L. Araujo (Eds.), *Organizational learning and the learning organization: Developments in theory and practice* (pp. 76–84). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 19- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organisational learning. *Academy of Management Review*, 10(4), 803–813.
- 20- Freeman, C., & Soete, L. (2000). *The economics of industrial innovation*. London: Continuum.
- 21- Garvin, D. (1993). Building learning organizations. *Harvard Business Review*, 71(4): 78–91.
- 22- Grant, R.M., 1996. Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal* 17 (Winter Special Issue), 109–122.
- 23- Hamel, G. (1999). Bringing silicon valley inside. *Harvard Business Review*, 77(5), 70–84.
- 24- Helleloid, D., Simonin, B., 1994. Organizational learning and a firm's core competence. In: Hamel, G., Heene, A. (Eds.), *Competence-based Competition*. Wiley, New York, pp. 213–240.
- 25- Huber, G.P., 1991. Organizational learning: the contributing processes and literatures. *Organization Science* 2 (1), 88–115.