

ابعاد پنج گانه شخصیت چهارچوبی برای پیش‌بینی رهبری تحول‌آفرین در محیط‌های آموزشی

حسین تقوی قره‌بلاغ*، دانشجوی دکتری دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
دکتر مظفرالدین واعظی، استادیار دانشگاه تهران، تهران، ایران
دکتر کمال خرازی، استاد دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۲۹

تاریخ وصول: ۹۱/۱۲/۱

چکیده

تحقیق حاضر با هدف شناسایی رابطه مدل پنج عاملی شخصیت و رهبری تحول‌آفرین و مشخص نمودن میزان پیش‌بینی‌پذیری رفتار رهبری تحول‌آفرین براساس ابعاد پنج‌گانه شخصیت و سهم تبیینی هر کدام از آنها در پیش‌بینی رهبری تحول‌آفرین انجام شده است. فرضیه‌های تحقیق حاضر دلالت بر پیش‌بینی رهبری تحول‌آفرین براساس ابعاد روان رنجورخویی، برون‌گرایی، همسازی، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب داشت. داده‌های تحقیق حاضر حاصل اجرای دو پرسش‌نامه بود. ابعاد شخصیت به‌وسیله نمرات خود ارزیابی مدیران و با استفاده از «فرم کوتاه شخصیت سنج نئو» سنجیده شد. رفتارهای رهبری تحول‌آفرین مدیران نیز توسط زیردستان و با استفاده از «پرسش‌نامه چند عاملی رهبری» مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج تحلیل داده‌های حاصل از مطالعه ۵۶ مدیر و ۱۴۸ نفر از زیردستان آنها در مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران نشان داد که برون‌گرایی و گشودگی به تجارب جدید به طور مثبت رهبری تحول‌آفرین را پیش‌بینی می‌کند. وظیفه‌شناسی نیز رابطه معناداری با رهبری تحول‌آفرین دارد ولی نمی‌تواند رهبری تحول‌آفرین را پیش‌بینی کند. هم‌چنین رابطه بین دو بعد دیگر یعنی روان رنجورخویی و همسازی با رهبری تحول‌آفرین معنادار نبود. بنابر نتایج تحقیق حاضر می‌توان گفت: رفتارهای رهبری به وسیله بعضی ویژگی‌های شخصیتی قابل پیش‌بینی است و برخی تفاوت‌های رفتاری رهبران تحول‌آفرین می‌تواند نشأت گرفته از ویژگی‌های شخصیتی باشد.

کلید واژه‌ها: شخصیت، رهبری تحول‌آفرین.

مقدمه

دنیای امروز دنیایی متحول و متغیر است، و همه چیز در آن در حال تغییر و تحول پیوسته است در چنین شرایطی سازمان های آموزشی به عنوان عامل توسعه و تحول در جامعه، نه تنها باید قادر به مدیریت تغییرات باشند، بلکه باید عامل تغییر بوده و به طور مرتب به بازسازی و تجدید اهداف خود اقدام کنند و اهداف اساسی، در عین حال متغیر خود را تحقق بخشند. در این بین شناخت محیط، تشخیص و درک تحولات و نیز آگاهی از فرصت ها، تهدیدها، محدودیت ها و امکانات از ضروریات است. بنابر این در دنیای امروزی نیاز به رهبرانی است که با خلق چشم اندازهای نوین، تدوین و توسعه بینش ها و الهام بخشی^۱، موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت پذیری در آنها و ایجاد هماهنگی، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه ای به کار گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کنند و هم موجبات رشد آن را فراهم سازند. چنین رهبرانی باید توانایی عمل مؤثر در شرایط پیچیده و مخاطره آمیز را داشته باشند و این حس را در خود و زیردستانشان به وجود آورند که در برابر چالش ها و فرصت های احتمالی واکنش مناسب را از خود بروز دهند (موغلی، ۱۳۸۱). بس^۲ (۱۹۸۵) چنین رهبرانی را رهبران تحول آفرین^۳ می نامد که نوعی رهبری توأم با فره مندی^۴ و الهام بخشی است که زیردستان را به طور ذهنی ترغیب کرده و توان حل مسأله و چالش پذیری را در آنها تقویت می کند.

نتایج تحقیقات انجام شده نشان از اهمیت وجود این نوع رهبری در سازمان ها دارد (اولیو^۵ و یامارینو، ۲۰۱۳، ۲۹). تحقیقات تأثیر مثبت رهبری تحول آفرین بر سازمان و افراد را مورد تأیید قرار داده اند و مشخصاً، تأثیر آن بر بهره وری و اثربخشی سازمانی در تحقیقات متعددی (برای مثال: بس و همکاران، ۲۰۰۳؛ جندقی و همکاران، ۲۰۰۹؛ ادوارد و گیل^۶، ۲۰۱۲؛ جنتری و اسپارک^۷، ۲۰۱۲؛ لوپز^۸، ۲۰۱۳ و هاسو^۹، ۲۰۱۳)، نشان داده شده است؛ یکی از مهم ترین این مطالعات، فراتحلیلی است که توسط دوم دوم^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۳، ۶۹) انجام شده است و نتایج فراتحلیل آنها بیانگر اثرات معنادار این سبک بر اثربخشی و رضایت زیردستان است. با توجه به اثرات مثبت رهبران تحول آفرین و لزوم وجود آنها، صاحب نظران سعی در شناخت کیفیات و ویژگی های این رهبران داشته اند. با این وجود به نظر می رسد که مؤلفه ها و ابعاد رهبری تحول آفرین، در پی مطالعات گسترده ای که در مورد آن انجام شده است، به خوبی آشکار نشده است و منجر به بروز اختلاف نظر زیادی در بین صاحب نظران شده است. برای مثال از نظر هوگان و تیت^{۱۱} (۲۰۰۳، ۵۴۹)، اجماع قابل ملاحظه ای در مورد مؤلفه های رهبری تحول آفرین و ویژگی های این رهبران وجود دارد؛ در مقابل صاحب نظرانی مثل نورث هاوس^{۱۲} (۲۰۱۳) رهبری تحول آفرین را از جهت مشخص نبودن ویژگی ها و مؤلفه ها، مورد انتقاد قرار می دهند. بنابر این انجام تحقیقاتی که بتواند مؤلفه های این نوع رهبری را آشکار سازد ضروری به نظر می رسد.

کانوی^{۱۳} (۲۰۰۰؛ نقل از فری^{۱۴}، ۲۰۰۷) یک مفهوم مهم در شناسایی رهبران موفق را درک سایق های محرک رفتاری آنان می داند. او استدلال می کند که اندازه هایی که از سنجش شخصیت^{۱۵} به دست می آید، چشم اندازی را ارائه می دهد که چرایی رفتار افراد را منعکس می سازد. بنیس و توماس^{۱۶} (نقل از فری، ۲۰۰۷) و نیز کرک پاتریک و لاک^{۱۷} (۱۹۹۱؛ نقل از

1. Inspiration
3. transformational leadership
5. Avolio
7. Gentry & Sparks
9. Hasso
11. Hogan, R. & Tett
13. Conway
15. Personality
17. Kirkpatrick & Locke

2. Bass
4. charismatic
6. Edwards & Gill
8. Lopez
10. Dum Dum
12. Northouse
14. Frey
16. Bennis & Thomas

نورث هاوس، ۲۰۱۳: ۲۰) استدلال می کنند که ماهیت رهبری می تواند به وسیله نگرش ها و ویژگی های رهبران استثنایی درک شود، که شاید بهترین روش برای تعیین این ویژگی ها و نگرش ها کشف شیوه های مقابله این رهبران با مسائل است. هم چنین راس و آفرمن^۱ (۱۹۹۷) اذعان دارند که ویژگی های شخصیتی خاصی در ارتباط با تحول آفرین بودن رهبران هستند. در تأیید این ادعا، مطالعات اخیر نشان می دهد که ویژگی های خاصی می تواند موفقیت رهبر را پیش بینی کند (نگاه کنید به بس و همکاران، ۲۰۰۳ و کونورتی^۲، ۲۰۰۸ و لوپز، ۲۰۱۳).

شخصیت، به عنوان مجموعه ای سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار، که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می سازد، تعریف شده است (شاملو، ۱۳۸۲، ۱۵). یکی از مدل های مطالعه شخصیت، مدل پنج عاملی^۳ کاستا و مک کری^۴ (۱۹۸۸) می باشد. براساس این مدل، شخصیت از پنج عامل برون گرایی^۵، همسازی^۶، وظیفه شناسی^۷، روان رنجورخویی^۸ و گشودگی نسبت به تجربه ها^۹ ساخته شده است. این مدل، طبقه بندی ارزش مندی برای مطالعه در مورد عملکرد شغلی و رهبری فراهم آورده است (جاج^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۲). یافته های تحقیقاتی اخیر نیز مؤید ادعای آنهاست (نگاه کنید به جنتری و اسپارک، ۲۰۱۲). در همین راستا بونو^{۱۱} و جاج (۲۰۰۴) با بررسی اجمالی تحقیقات به این نتیجه رسیدند که بیش از ۱۱ درصد تحقیقات انجام شده در مورد رهبری به بررسی ویژگی های رهبران اختصاص یافته است که این امر نشان از تأکید محققان بر مشخص شدن ویژگی های شخصیتی رهبران تحول آفرین دارد.

با توجه به این امر در تحقیقات متعدد ویژگی های شخصیتی مثل: خلاقیت و ابتکار، ریسک پذیری و آمادگی در برابر خطر، تشویق و ترغیب، ایمان به مردم، ارزش محوری، یادگیری پیوسته، عملگرایی، مهرورزی، اعتماد به نفس (راس و آفرمن^{۱۲}، ۱۹۹۷) سلیق ادراکی و احساسی و درک علایق دیگران (هایوتالا^{۱۳}، ۲۰۰۶) برای رهبران تحول آفرین شناسایی شده است. نتایج تحقیقات دیگری نیز نشان داده است که رهبران تحول آفرین برون گرا تر هستند، از تجربیات جدید استقبال می کنند، هم چنین همسازی و توافق پذیری بالایی دارند و در بعد روان رنجورخویی و وظیفه شناسی از ابعاد شخصیت نمرات پایینی کسب می کنند (بونو و جاج، ۲۰۰۴). البته نتایج تحقیقات دیگری این یافته ها را زیر سؤال بردند (شاو و وبر^{۱۴}، ۲۰۰۶). ادواتر و یا مارینو^{۱۵} (۱۹۹۳) نیز در ارتباط با رهبری تحول آفرین و ارتباط آن با ویژگی های شخصیتی به این نتیجه رسیدند که توانایی درک علایق و نگرش های دیگران سازگاری به طور معنی داری با رهبری تحول آفرین در ارتباط می باشد. بعداً نتایج تحقیقات هارمس و کردی^{۱۶} (۲۰۱۰) این یافته ها را تأیید کرد. با این حال نتایج تحقیقات انجام شده در این زمینه متناقض به نظر می رسد و صاحب نظران بسیاری عنوان کرده اند، تحقیقاتی که به نگرش های شخصیتی به عنوان پیش بینی کننده سبک رهبری توجه داشته باشد اندک است (لیم و پلوی هارت^{۱۷}، ۲۰۰۴). بس و اولیو (۲۰۰۴) و هایوتالا (۲۰۰۶) نیز خواهان پژوهش بیشتری در راستای بررسی ارتباط بین شخصیت و رهبری تحول آفرین هستند.

1. Ross & Offerman
3. Big Five-Factors
5. extraversion
7. conscientiousness
9. openness to experience
11. Bono
13. Hautala
15. Yammarino
17. Lim & Ployhart

2. Konorti
4. McCrae & Costa
6. Agreeableness
8. neuroticism
10. Judge
12. Ross and Offerman
14. Shao & Webber
16. Harms & Credé

برای اعمال رهبری تحول آفرین و متقابلاً توسعه آن، مسائلی مترتب است که طی تحقیقات انجام شده، جوانبی از آنها آشکار شده است. با این وجود همان طور که بررسی مبانی نظری موجود نشان می دهد، نتایج این مطالعات با ابهام و نیز با محدودیت های روش شناختی همراه است. هم چنین در مورد میزان و نحوه ارتباط اطلاعات دقیق و آشکاری به دست نیامده است و مسئله چگونگی ارتباط بین رهبری تحول آفرین و شخصیت به خصوص در سازمان های آموزشی تا حدودی به قوت خود باقی است. مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان پیش بینی پذیری رهبری تحول آفرین بر اساس ویژگی های شخصیتی، به روشی توصیفی - همبستگی در پی روشن ساختن چنین ابهاماتی است.

چهارچوب نظری تحقیق از نظر بس (۱۹۸۵) رهبری تحول آفرین نوعی فرایند پیچیده و پویاست که در آن رهبران، ارزش ها، باورها و اهداف پیروان را تحت تأثیر قرار می دهند و خلاقیت و تحول پیوسته را در افراد و سازمان نهادینه می سازند. بر مبنای مطالعات گسترده صاحب نظرانی مثل برنز^۱ (۱۹۸۷)، بس (۱۹۸۵ و ۱۹۹۹)، بنیس و نانوس^۲ (۱۹۸۵) و تیچی و دوانا^۳ (۱۹۸۶)، لیث وود^۴ (۱۹۹۴) و محققان دیگر، مدل های مختلفی برای شناسایی مبانی و مؤلفه های رهبری تحول آفرین ارائه شده است. بس (۱۹۸۵) بر اساس نظریه برنز بر رهبری با پایداری و اثربخشی بالا تأکید دارد. بر اساس این نظریه میزان تحول آفرین بودن رهبر را می توان از میزان تأثیر رهبر بر پیروان استخراج کرد. اثرات مدنظر او از طریق ارائه رفتارهای نفوذ آرمانی^۵، انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی^۶ و ملاحظات فردی^۷ تحقق می یابد. تحقیقات گسترده ای که بر مبنای مدل اولیه بس (۱۹۸۵) به عنوان یک مدل فراگیر، در مورد رهبری تحول آفرین انجام شده است (برای مثال نگاه کنید به بس و همکاران، ۱۹۸۷؛ اولیو و بس، ۲۰۰۲) این مؤلفه ها را مورد تأیید قرار داده اند. لازم به ذکر است که در ساختار بندی های جدید، نفوذ آرمانی یا فره مندی به دو زیرمقیاس تقسیم می شود که شامل موارد ویژگی (نگرش) آرمانی و رفتارهای آرمانی می باشد.

در بررسی ویژگی های رهبران تحول آفرین، بیشتر از تئوری ۱۶ عاملی کتل^۸ و مدل پنج عاملی شخصیت استفاده شده است. در مواردی که از آزمون ۱۶ عاملی کتل استفاده شده است همناوی، پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین بوده است (زمانی که سرپرستان آزمودنی ها را ارزیابی می کردند) و زمانی که زیردستان ارزیابی می کردند، هوش با رهبری تحول آفرین ارتباط داشت (ادواتر و یامارینو، ۱۹۹۳). در مطالعات هتلند و ساندا^۹ (۲۰۰۳) چهار عامل از ۱۶ عامل کتل (یعنی گرمی، منطقی بودن، بازبودن به تغییر و تنش) با رهبری تحول آفرین ارتباط داشتند که قوی ترین ارتباط رهبری تحول آفرین با گرمی بود. هم چنین یک ارتباط منفی معنادار بین داشتن تنش و رهبری تحول آفرین گزارش شد. این چهار مقیاس به طور معنادار اما متوسط واریانس رهبری تحول آفرین را پیش بینی می کردند (زمانی که پیروان ارزیابی می کردند) ولی زمانی که سرپرستان ارزیابی می کردند بازبودن به تغییر عامل پیش بینی کننده بود.

مطالعاتی که با استفاده از مدل پنج عاملی انجام شده اند، نشان می دهند که برون گرایی، همسازی و گشودگی به تجربه، با رهبری تحول آفرین رابطه دارند (مؤمنی و همکاران، ۱۳۸۵؛ زرنندی، ۱۳۸۵؛ بونو و جاج، ۲۰۰۴؛ جانسون و هیل^{۱۰}، ۲۰۰۹). اما در مورد رابطه بین بعد وظیفه شناسی از ابعاد پنج گانه شخصیت و رهبری تحول آفرین، نتایج مبهمی به دست آمده

1. Burns
3. Tichy & Devanna
5. idealized influence
7. individualized consideration
9. Hetland & Sandal

2. Bennis & Nanus
4. Leithwood
6. intellectual stimulation
8. Cattell's 16 Personality Factor Theory
10. Johnson & Hill

است. بدین صورت که نتایج بعضی تحقیقات انجام شده حاکی از وجود رابطه مثبت معنادار بین رهبری تحول آفرین و وظیفه شناسی است (جانسون و همکاران، ۲۰۰۴؛ دی هو^۱ و همکاران، ۲۰۰۵؛ جانسون و هیل، ۲۰۰۹)؛ در حالی که نتایج تحقیقات دیگری رابطه منفی بین رهبری تحول آفرین و وظیفه شناسی را نشان می دهند (لیم و پلوی هارت، ۲۰۰۴؛ شاو و وبر، ۲۰۰۶) و بعضی تحقیقات دیگر نیز عدم وجود رابطه معنادار بین این دو متغیر را گزارش داده اند (نگاه کنید به جاج و بونو، ۲۰۰۰). هم چنین بعد روان رنجورخویی همبستگی منفی با رهبری تحول آفرین دارد (مؤمنی و همکاران، ۱۳۸۵؛ زرنندی، ۱۳۸۵؛ جاج و همکاران، ۲۰۰۲؛ لیم و پلوی هارت، ۲۰۰۴؛ بونو و جاج، ۲۰۰۴؛ جانسون و هیل، ۲۰۰۹).

بر مبنای مطالعات انجام شده در مورد رهبری تحول آفرین، شخصیت و ارتباط بین آنها فرضیه اصلی پژوهش عبارت است از این که: بین ویژگی های شخصیتی و رهبری تحول آفرین رابطه مثبت وجود دارد.

برای تبیین مفصل تر رابطه شخصیت و رهبری تحول آفرین فرضیه های فرعی زیر مورد بررسی قرار می گیرند:

بین بعد روان رنجورخویی و رهبری تحول آفرین رابطه معکوس وجود دارد.

بین بعد برون گرایی و رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم وجود دارد.

بین بعد همسازی و رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم وجود دارد.

بین بعد وظیفه شناسی و رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم وجود دارد.

بین بعد گشودگی به تجربه و رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم وجود دارد.

با توجه به عدم شفافیت میزان تأثیرپذیری رهبری تحول آفرین از ابعاد شخصیت در ادبیات موجود، این مسئله نیز مورد توجه قرار گرفته و در قالب سؤال مورد بررسی قرار می گیرد: سهم تبیینی ابعاد شخصیت در پیش بینی رهبری تحول آفرین به چه میزان است؟

روش شناسی

تحقیق حاضر با توجه به نحوه گردآوری داده ها جزء تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و به روش تحقیق همبستگی است. با توجه به ماهیت این تحقیق برای رسیدن به هدف تعریف شده از روش های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه^۲ (با روش گام به گام) استفاده شده است. تحلیل رگرسیون این امکان را برای محقق فراهم می کند تا تغییرات متغیر وابسته را از طریق متغیرهای مستقل، پیش بینی و سهم هر یک از متغیرهای مستقل را در تبیین متغیر وابسته تعیین کند. متغیرهای تحقیق: در تحقیق حاضر شخصیت و ابعاد آن به عنوان متغیر پیشین، و رهبری تحول آفرین به عنوان متغیر ملاک مورد مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری: جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران می باشد که تعداد آنها ۷۵ نفر و شامل مدیران مناطق و معاونان مناطق مختلف می باشد که ۱۹ نفر به عنوان رئیس منطقه و ۵۶ نفر به عنوان معاونان بخش های مختلف به فعالیت مشغول هستند. در تحقیق حاضر به دلیل دسترسی به همه افراد جامعه، افزایش اعتبار تحقیق و محدود بودن تعداد اعضای جامعه، از روش سرشماری استفاده شده است و ۵۶

1. De Hoogh
2. Multiple Regression

مدیر مورد مطالعه قرار گرفته اند.

ابزار پژوهش

برای گردآوری داده ها و جمع آوری اطلاعات لازم جهت آزمون فرضیه ها و پاسخگویی به سؤال تحقیق از دو پرسش نامه استفاده شده است که شامل شخصیت سنج نئو^۱ و پرسش نامه چند عاملی رهبری (MLQ)^۲ است.

پرسش نامه یا همان شخصیت سنج نئو حاوی شصت ماده است و برای هر مقیاس دوازده گویه گنجانده شده است. فرم کوتاه شخصیت سنج نئو، به صورت خودسنجی است. از میان کوشش های مختلفی که برای نمایش ساختار عاملی آزمون «پنج عامل بزرگ» در قالب یک پرسش نامه شخصیتی صورت گرفت، مشهورترین آزمونی که گسترده ترین پژوهش ها را به خود اختصاص داد، شخصیت سنج نئو است که در حال حاضر شکل تجدیدنظر شده آن که توسط کاستا و مک کری (۱۹۹۲ و ۲۰۱۰) توسعه داده شده است، در دست است. این آزمون از پنج مقیاس اصلی و ۳۰ شاخص یا زیرمجموعه تشکیل شده است و امکان بررسی مفصل شخصیت بزرگسالان را فراهم می کند.

در یک بررسی با فاصله زمانی ۳ ساله پایایی ابعاد این پرسش نامه را بین ۰/۶۳ تا ۰/۷۹ و در بررسی ۶ ساله بین ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ به دست آوردند. فرم کوتاه ۶۰ سؤالی پرسش نامه نئو به منظور فراهم نمودن مقیاسی مختصر از ۵ عامل شخصیت ساخته شد. برای هر مقیاس ۱۲ ماده از بین ۱۸۰ ماده پرسش نامه انتخاب شد. پایایی بازآزمایی با فاصله دو هفته ای برای ۵ عامل، بین ۰/۸۶ تا ۰/۹ به دست آمد (مک کری و کاستا، ۲۰۰۴). اخیراً نیز کردی و همکاران (۲۰۱۲) و کاب کلارک و شرر (۲۰۱۲) در بررسی همین فرم اعتبار آن را تأیید کرده و استفاده از آن را مرجح دانسته اند.

در ایران تحقیقات چندی به هنجاریابی این آزمون پرداخته اند. برای هنجاریابی آزمون نئو (فرم فارسی) گروسی فرشی (۱۳۷۷) نمونه ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از دانشجویان دانشگاه های تبریز، شیراز و دانشگاه های علوم پزشکی این دو شهر انتخاب نموده و ضریب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش نموده است. کیامهر (۱۳۸۱) روایی هم زمان فرم کوتاه ۶۰ سؤالی و فرم بلند این آزمون (فرم ۲۴۰ سؤالی) را با اجرای این دو فرم بر روی ۴۰ نفر از دانشجویان علوم انسانی دانشگاه های تهران، محاسبه نموده و ضریب همبستگی به دست آمده بین نمرات فرم بلند و کوتاه برای عوامل پنج گانه برون گرایی، گشودگی به تجارب جدید، همسازی، روان رنجورخویی و وظیفه شناسی را به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۷۲، ۰/۷۱، ۰/۴۱ و ۰/۷۵ گزارش داده است که همگی معنادار بوده اند. روایی محتوایی این آزمون بدین شکل بیان شده است که برای هر عامل اصلی ۶ صفت فرعی در نظر گرفته شده است و هر صفت با سؤالات خاص خود ارزیابی می شود. تحقیقات زیادی روی اعتبار بیرونی این آزمون انجام شده است و محققان همبستگی بالایی بین صفات آزمون شخصیتی نئو و دیگر مدل های ارزیابی صفات پیدا کرده اند.

برای گردآوری داده های مربوط به رهبری تحول آفرین، آخرین نسخه پرسش نامه چند عاملی رهبری (MLQ) مورد استفاده قرار گرفته است که در سال های اخیر توسط بس و اولیو (۲۰۰۲ و ۲۰۰۴) توسعه داده شده است. در تحقیقات مختلف پایایی و روایی قابل قبولی برای آن گزارش شده است. این پرسش نامه به صورت دو فرم - فرم مخصوص رهبران

1. NEO-FFI
2. Multifactor-Leadership Questionnaire

و فرم مخصوص پیروان- موجود است که شیوه رهبری یک فرد را از دیدگاه خود و پیروان مورد بررسی قرار می دهد. نتایج پژوهش ها نشان می دهد که رهبران بیشتر دوست دارند خودشان را تحول آفرین ارزیابی کنند (سری شیم^۱ و همکاران، ۲۰۰۹) و برای به دست آوردن داده های معتبر از پیروان نظرخواهی شده و پرسش نامه حداقل توسط دو زیر دست تکمیل می شود (راولد^۲، ۲۰۰۵). در تحقیق حاضر نیز از ۱۴۸ نفر از کارکنان که زیردستان مستقیم مدیران محسوب می شدند و سابقه همکاری ۳ سال یا بیشتری با مدیران داشتند، در مورد تحول آفرینی مدیران سؤال شده که به طور متوسط برای هر مدیر از بیشتر از دو کارمند زیردست نظرخواهی شده است.

راولد (۲۰۰۵) یک تحقیق گسترده برای بررسی پایایی و روایی و نیز هنجاریابی پرسش نامه MLQ-5X انجام داده است. او با استفاده از این ابزار داده هایی را با نظرخواهی از هفت دسته از افراد که شامل افرادی از طیف های مختلف (افرادی از بخش های دولتی، کارخانجات، حمل و نقل عمومی، دانشجویان و ...) و رهبرانشان بودند، جمع آوری کرد. تعداد این افراد ۱۲۶۷ نفر بود. او برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کرد که نشان داد همه عوامل پرسش نامه MLQ، به غیر از ملاحظات فردی دارای پایایی قابل قبول در سطح ۰/۰۱ هستند. زرنندی (۱۳۸۵) پایایی ابزار پرسش نامه MLQ-5X را با استفاده از آلفای کرونباخ، برای عامل کلی رهبری تحول آفرین ۰/۹۵ به دست آورد. در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۶۵ به دست آمد. در رابطه با روایی این پرسش نامه، راولد (۲۰۰۵) در مطالعه خود بین این ابزار و عوامل پرسش نامه رهبری تحول آفرین (TLI) همبستگی بالای ۰/۹۰ را گزارش داد. در همبستگی درونی، عوامل MLQ همبستگی قابل ملاحظه ای با هم داشتند. به طوری که در آن همبستگی عوامل پنج گانه رهبری تحول آفرین، با هم در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند.

یافته ها

تحلیل داده های مربوط به شخصیت و ابعاد آن به عنوان متغیر پیش بین و رهبری تحول آفرین با استفاده از ضرایب همبستگی (ماتریس همبستگی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحلیل در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج ضریب همبستگی پیروان بین متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک

متغیرهای پیش بین	میزان همبستگی	سطح معناداری
روان رنجورخویی	۰/۰۲۲	معنادار نیست.
برون گرایی	۰/۴۳۵	۰/۰۱
گشودگی به تجربه	۰/۴۲۳	۰/۰۱
همسازی	۰/۱۸۷	معنادار نیست.
وظیفه شناسی	۰/۳۰۷	۰/۰۵

متغیر ملاک: رهبری تحول آفرین

1. Schriesheim
2. Rowold

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهند (جدول ۱) که رهبری تحول آفرین با ابعاد برون‌گرایی و گشودگی به تجربه (در سطح ۰/۰۱) و وظیفه‌شناسی (در سطح ۰/۰۵) رابطه معنادار (با جهت مثبت) دارد. بیشترین میزان همبستگی معنادار (۰/۴۳۵) مربوط به ابعاد، به عنوان متغیرهای پیش‌بین، به متغیر برون‌گرایی و کمترین میزان همبستگی (۰/۰۲۲) نیز به بعد روان رنجورخویی اختصاص دارد. با وجود این که بعد همسازی نیز، به اندازه ۰/۱۸۷ با رهبری تحول آفرین همبستگی دارد، رابطه این بعد با رهبری در هیچ کدام سطوح ۱ و ۵ درصد معنادار نشد. بنابر نتایج تحلیل، فرضیه‌های دوم، چهارم و پنجم تأیید می‌شوند؛ با توجه به معنادار نبودن همبستگی بین روان رنجورخویی و رهبری تحول آفرین، نیز همسازی و رهبری تحول آفرین فرضیه اول و سوم تحقیق تأیید نمی‌شود.

برای مشخص ساختن سهم تبیینی هر یک از ابعاد شخصیت در پیش‌بینی رهبری تحول آفرین از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام، استفاده شده است. با توجه به معنادار نبودن همبستگی بین روان رنجورخویی و رهبری تحول آفرین و نیز همسازی و رهبری تحول آفرین، متغیرهای پیش‌بین دیگر، به ترتیب میزان همبستگی با رهبری تحول آفرین، در مدل رگرسیون وارد شدند. نتایج حاصل از تحلیل و آماره‌های ضریب همبستگی چندگانه، ضریب تبیین^۱ و میزان تغییرات در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲: خلاصه مدل رگرسیون براساس متغیرها

مدل	همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده	میزان تغییرات
۱- برون‌گرایی	۰/۴۳۵	۰/۱۸۹	۰/۱۷۴	۰/۱۸۹
۲- برون‌گرایی و گشودگی	۰/۴۹۹	۰/۲۴۹	۰/۲۲۱	۰/۰۶

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، مقدار ضریب همبستگی چندگانه محاسبه شده بین متغیرهای پیش‌بین وارد شده به مدل و متغیر ملاک، برابر ۰/۴۹۹ و مقدار ضریب تبیین ۰/۲۴۹ است. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که روی هم رفته، حدود ۹/۲۴ درصد از تغییرات رهبری تحول آفرین توسط ابعاد برون‌گرایی و گشودگی به تجربه تبیین می‌گردد؛ واریانس باقیمانده مربوط به رهبری تحول آفرین (۱/۷۶ درصد) توسط متغیرهای دیگری تبیین می‌گردد که با توجه به ادبیات تحقیق می‌تواند شامل متغیرهایی چون فرهنگ سازمانی (شاو و وبر، ۲۰۰۶)، هوش هیجانی (لیندبوم و کارت رایت^۲، ۲۰۱۰ و هارمس و کردی، ۲۰۱۰)، بهره‌هوشی (ادوارد و گیل، ۲۰۱۲) و هوش فرهنگی (کیونگ^۳، ۲۰۱۱) باشد. برای بررسی معناداری رگرسیون از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

1. Regression square
2. Lindebaum & Cartwright
3. Keung

جدول ۳: نتایج محاسبه تحلیل واریانس یک راهه مربوط به متغیرهای پیش بین

منبع تغییرات	SS	d.f	MS	F	Sig
رگرسیون	۱۴۸۹/۰۳	۲	۷۴۴/۵۱		
خطا	۴۴۸۶/۹۱	۵۳	۸۴/۶۶	۸/۷۹	۰/۰۱
کل	۵۹۷۵/۹۴	۵۵			

نتایج آزمون نشان می دهد که F به دست آمده (۸۴/۱۵) در سطح ۱ صدم معنادار است که نشانگر معناداری رگرسیون است. هم چنین با توجه به معناداری این آزمون می توان نتیجه گرفت که حداقل یکی از ابعاد شخصیت در پیش بینی رهبری تحول آفرین مؤثر است. برای بررسی اهمیت نسبی حضور هر متغیر مستقل در مدل و معناداری اثر آن متغیر و نیز این که میزان تأثیر هر کدام از ابعاد و نقش آنها در پیش بینی رهبری تحول آفرین چقدر است؟ باید آماره t و ضرایب استاندارد شده Beta را مورد ملاحظه قرار دهیم. مقادیر مربوط به این آماره ها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: ضرایب مدل پیش بینی متغیر ملاک، بر اساس متغیرهای پیش بین

متغیرهای پیش بین	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		سطح معناداری
	B	خطای استاندارد	Beta	مقدار t	
مقدار ثابت	۴۱/۰۹	۸/۷۱	--	۴/۷۱	۰/۰۰۱
برون گرایی	۰/۴۹۵	۰/۲۲	۰/۳۰۲	۲/۲۳	۰/۰۵
گشودگی به تجربه	۰/۷۶۲	۰/۳۶	۰/۲۸	۲/۰۶	۰/۰۵

با توجه به جدول (۴) می توان گفت که ابعاد برون گرایی و گشودگی به تجارب جدید، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده به مدل در پیش بینی متغیر ملاک مؤثر هستند. هم چنین بیشترین میزان «تی» مربوط به متغیر «برون گرایی» به مقدار ۲/۲۳ و متغیر «گشودگی به تجربه» ۲/۰۶ می باشد. همان گونه که ملاحظه می شود، مقادیر ضرایب استاندارد نشده B برای برون گرایی و گشودگی به تجارب جدید از ابعاد شخصیت به ترتیب ۰/۴۹ و ۰/۷۶ به دست آمده است؛ یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیرهای برون گرایی و گشودگی به تجربه، میزان تحول آفرینی مدیران به اندازه ۰/۷۶ انحراف معیار افزایش می یابد. مقادیر ضرایب استاندارد شده Beta که نشان دهنده میزان اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته است، برای متغیرهای پیش بین وارد شده به مدل به ترتیب برابر با ۰/۰۳ و ۰/۲۸ می باشد و این اثرات در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ معنادار هستند. بنابراین سهم نسبی بعد برون گرایی در تبیین مدل بیشتر از گشودگی به تجارب می باشد.

بحث و نتیجه گیری

به تعبیر مورهد و گرینفین^۱ (۱۳۸۳) مفهوم شخصیت برای رهبری از آن جهت که به نظر اکثر مدیران نقش عمده ای در

چگونگی ادارک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد، اهمیت دارد. برای آزمون میزان اهمیت ویژگی های شخصیتی در پیش بینی رهبری، در تحقیق حاضر اثر این متغیر بر رهبری تحول آفرین در مدیریت مناطق آموزش و پرورش شهر تهران مورد بررسی قرار گرفت.

آزمون فرضیه اول تحقیق نشان می دهد که رابطه بین بعد روان رنجورخویی و رهبری تحول آفرین معنادار نیست و این متغیر نمی تواند به طور معناداری رهبری تحول آفرین را پیش بینی کند. جاج و بونو (۲۰۰۰) و شاو و وبر (۲۰۰۶) نیز در تحقیقات خود به نتایج مشابهی رسیدند. هرچند که تحقیقات مؤمنی و همکاران (۱۳۸۵)، زرنندی (۱۳۸۵)، بونو و جاج (۲۰۰۴) و نیز جانسون و هیل (۲۰۰۹) موید وجود رابطه منفی و معنادار بین این دو متغیر می باشد. همان طور که ملاحظه می شود، در مورد رابطه بین این دو متغیر، تحقیقات، نتایج متناقضی را گزارش داده اند.

در نگاه نخست به نظر می رسد روان رنجورخویی با داشتن مؤلفه هایی چون، پرخاش گری، افسردگی، تکانشوری و آسیب پذیری و صفات همبسته ای مثل اضطراب، ترس، نگرانی، خودمحوری و ناشکیبایی (کاستا و مک کری، ۲۰۱۰)، به عنوان مانعی در راه اعمال رهبری تحول آفرین باشد. این ویژگی ها می تواند رهبران تحول آفرین را برای کار در محیط متغیر و با عدم اطمینان بالا و فعالیت هایی مثل دگرگونی در ارزش های فرهنگی، تلاش برای ایجاد تغییر و تحول، خلق بینش و تلاش در جهت بینش خلق شده و تعیین اهداف بلندمدت، دچار مشکل کند؛ با این وجود، مؤلفه ها و صفاتی در این بعد وجود دارد که احتمال دارد رهبری تحول آفرین را به شیوه مثبتی تحت تأثیر قرار دهد. افراد دارای تکانشوری بالا از لحاظ واکنش دهی هیجانی فعال هستند؛ هم چنین آنها، تهییج پذیر و تحریک پذیرند؛ از طرف دیگر، همان طور که روان شناسان مختلفی عنوان کرده اند، نبود روان رنجورخویی لزوماً بدین معنا نیست که افراد عواطف مثبت فراوانی را تجربه می کنند؛ فراوانی هیجانات مثبت یکی از اجزای عامل برون گرایی است. این عوامل باعث می شود که رابطه منفی بین روان رنجورخویی و رهبری تحول آفرین، تحت تأثیر قرار گیرد.

نتایج آزمون فرضیه دوم تحقیق نشان می دهد که برون گرایی توان قابل ملاحظه ای در پیش بینی رهبری تحول آفرین دارد. مطابق یافته های حاصل شده، ۱۸/۹ درصد واریانس رهبری تحول آفرین توسط برون گرایی تبیین می شود. هم چنین تحلیل میزان اثر برون گرایی بر رهبری تحول آفرین بیان گر این است که سهم نسبی بعد برون گرایی در تبیین رابطه بین ابعاد شخصیت و رهبری تحول آفرین ۰/۰۳ می باشد و این اثر در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ معنادار است. مومنی و همکاران (۱۳۸۵)، زرنندی (۱۳۸۵)، جاج و بونو (۲۰۰۰)، جاج و همکاران (۲۰۰۲)، جانسون و همکاران (۲۰۰۴)، لیم و پلوی هارت (۲۰۰۴) و جانسون و هیل (۲۰۰۹) در مطالعات خود به نتایج مشابهی دست یافتند. بونو و جاج (۲۰۰۴)، در جمع بندی تحقیقات انجام شده، برای بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و رهبری تحول آفرین فراتحلیلی را انجام دادند و نهایتاً به این نتیجه رسیدند که برون گرایی مهم ترین صفت پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین است. تنها تعداد انگشت شماری از تحقیقات وجود دارند که وجود رابطه مثبت و معنادار بین این دو را تأیید نکرده اند. تحقیق هوتالا (۲۰۰۶) از آن جمله است. با این تفاسیر می توان عنوان نمود که در اغلب موارد، رهبران تحول آفرین برون گرا نیز هستند.

جنبه های بعد برون گرایی شخصیت شامل مواردی مثل، گرمی و محبت، جمع گرایی و عواطف مثبت و مطلوب بوده و با صفاتی چون دوستانه بودن، خون گرمی، مردم آمیزی و اجتماعی بودن همبسته می باشد و افراد برون گرا، سریع، مصمم و با اراده، فعال، مطمئن به خود، نیرومند، خودانگیخته، شوخ طبع، خوش بین، و شاداب هستند. همان طور که ملاحظه می شود

که این صفات، با ویژگی های رهبران اثربخش همپوشی زیادی دارد (نگاه کنید به برنز، ۱۹۷۸ و نورث هاوس، ۲۰۱۳). رهبران تحول آفرین برای پیروان خود انگیزش معنوی و توجه ویژه فراهم آورده و با نفوذ بر قلبشان آنها را هدایت می کنند و به دنبال برقراری یک رابطه بین علائق فردی و جمعی هستند؛ بنابر این، داشتن برون گرایی بالا برای اعمال این نوع رهبری ضروری به نظر می رسد. البته باید متذکر شد که ویژگی هایی مثل، لذت طلبی، حراف بودن، شتابزده و سریع بودن که از ویژگی های افراد دارای برون گرایی بالاست، منجر به بروز مشکلاتی در اعمال رهبری شود. این امر می تواند مبین عدم وجود رابطه قطعی بین این دو متغیر و احتیاط بیشتر در تفسیر نتایج تحقیقات، من جمله نتایج تحقیق حاضر، باشد.

آزمون فرضیه سوم تحقیق نشان می دهد که با وجود این که بعد همسازی، به اندازه ۰/۱۰۸ با رهبری تحول آفرین همبستگی دارد، رابطه این دو متغیر در هیچ کدام سطوح ۱ و ۵ درصد معنادار نیست. بنابر نتایج تحلیل، فرضیه سوم تحقیق مورد تأیید قرار نمی گیرد.

مومنی و همکاران (۱۳۸۵)، جاج و همکاران (۲۰۰۲) شاو و وبر (۲۰۰۶) نیز در تحقیقات خود به نتایج مشابهی دست یافتند. البته تحقیقات دیگری نیز وجود دارند که حتی رابطه منفی و معناداری را بین این دو متغیر گزارش داده اند. هر چند که غالب تحقیقات حکایت از وجود رابطه مثبت بین آنها دارد (نگاه کنید به جانسون و هیل، ۲۰۰۹؛ بونو و جاج، ۲۰۰۴؛ جاج و بونو، ۲۰۰۰). جدای از بحث اعتبار تحقیقات انجام گرفته، با وجود این که افراد همساز با ویژگی هایی چون بخشنده بودن، اعتماد به دیگران، اهل آرامش و صلح بودن، تواضع، رک گوئی، دل رحمی، مؤدب بودن و مهربانی، احتمالاً مستعد ارائه رفتارهای رهبری تحول آفرینانه باشند؛ ولی فرمان برداری، میانه روی و فروتنی و نرم خویی و نیز وابستگی و سازش پذیری این افراد می تواند منجر به بروز مشکلاتی در ارائه رفتارهای پیشگامانه، جسورانه و بینش مندی و الهام بخشی باشد. چراکه همسازی بالا احتمالاً، منجر به مطیع بودن، عدم انعطاف پذیری، انطباق پذیری با شرایط، محتاط بودن و نیز نداشتن تلاش و پشتکار لازم در شرایط رقابتی بشود.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان می دهد که بین وظیفه شناسی از ابعاد شخصیت و رهبری تحول آفرین مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. بنابر این فرضیه چهارم تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد؛ ولی این متغیر پیش بینی کننده معناداری برای رهبری تحول آفرین نیست؛ نگاهی به پیشینه موجود نشان می دهد که در سایر تحقیقات نیز این عامل پیش بینی کننده معناداری برای رهبری تحول آفرین نبوده است (نگاه کنید به جانسون و هیل، ۲۰۰۹؛ جاج و بونو، ۲۰۰۰ و شاو و وبر، ۲۰۰۶) و مطالعات بیشتری لازم است تا بتوان در مورد اثرگذاری این عامل بر روی رهبری تحول آفرین با قطعیت بیشتری صحبت کرد.

در این رابطه، تحقیقات استاگدیل (۱۹۷۴؛ نقل از نورث هاوس، ۲۰۱۳: ۲۰) مسئولیت پذیری و پشتکار بالا را به عنوان مهم ترین ویژگی های رهبران مشخص نمود. این ویژگی ها نماینده بعد وظیفه شناسی نیز هستند. هم چنان که بس (۱۹۸۵) عنوان می کند، این افراد از طریق ایجاد استانداردهای سطح بالا و تأکید بر وجدان کاری، زیردستان را برای عمل فراتر از آنچه مورد انتظار است، آماده می سازند. با توجه به این ویژگی ها و مؤلفه ها به نظر می رسد که وظیفه شناسی با رهبری تحول آفرین در ارتباط باشد. با این وجود نکاتی در مورد این بعد وجود دارد که ارتباط آن با رهبری تحول آفرین را دچار مخاطره می کند. وظیفه شناسی با ویژگی هایی چون معنادار بودن، وسواسی و باریک بین بودن، ایرادگیری، تأکید بیش از حد بر نظم، عدم انعطاف پذیری و عدم وجود جاه طلبی و بلندپروازی، در ارتباط است. به نظر می رسد که افراد وظیفه شناس

محتاط هستند، از استانداردها تبعیت می کنند و بر تعیین وظیفه و اهداف و نگهداری و تثبیت تأکید دارند (بونو و جاج، ۲۰۰۴). چنین ویژگی هایی می تواند برخورد فرد را در ارائه رفتار متناسب با موقعیت های جدید دچار کند و هم چنین مانعی بر سر راه رهبری تحول آفرین در تعیین اهداف چالش برانگیز و ایجاد و استفاده از فرصت های جدید باشد. با این تفاسیر، در مورد ارتباط رهبری تحول آفرین با وظیفه شناسی به نکات چند سویه ای بر می خوریم که ارتباط این دو را در هاله ای از ابهام فرو می برد. نتایج ناهمگون تحقیقات نیز این نکته را تأیید می کند.

نتایج آزمون فرضیه پنجم تحقیق نشان می دهد که بین بعد گشودگی به تجربه و رهبری تحول آفرین رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و حدود ۱۷/۸ درصد از واریانس رهبری تحول آفرین توسط این بعد قابل تبیین است. بنابراین فرضیه پنجم تحقیق نیز مورد تأیید قرار می گیرد. هم چنین تحلیل میزان اثر گشودگی به تجارب جدید بر رهبری تحول آفرین بیانگر این است که سهم نسبی بعد گشودگی به تجارب جدید در تبیین رابطه بین ابعاد شخصیت و رهبری تحول آفرین (۲۸/۰) در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ معنادار است. تحقیقات مومنی و همکاران (۱۳۸۵) و زرنندی (۱۳۸۵) در ایران و تحقیقات جاج و همکاران (۲۰۰۲)، جاج و بونو (۲۰۰۰)، هتلند و ساندا (۲۰۰۳)، لیم و پلوی هارت (۲۰۰۴)، جانسون و همکاران (۲۰۰۴)، بونو و جاج (۲۰۰۴)، دی هو و همکاران (۲۰۰۵) و جانسون و هیل (۲۰۰۹) در کشورهای دیگر نیز نتایج مشابهی را گزارش داده اند. چنان که ملاحظه می شود اجماع قابل ملاحظه ای در مورد وجود ارتباط بین گشودگی به تجربه از ابعاد شخصیت و رهبری تحول آفرین و پیش بینی پذیری رهبری تحول آفرین از طریق گشودگی به تجارب جدید وجود دارد. البته ممکن است بخشی از ارتباط توسط ماهیت این بعد و بخش دیگر ابزارهای مورد استفاده در تحقیقات قابل تفسیر باشد. گشودگی به تجربه با مؤلفه هایی مثل تحلیل، توجه به احساسات، اعمال، عقاید و ارزش ها و صفات همبسته ای چون آرمان گرایی، هنرمندی، پیشگامی، ابتکار، تهییج پذیری، خودانگیختگی، ماجراجویی، داشتن علائق غیرمتعارف و غیرسستی، کنجکاوی و بینش مندی، تعیین می شود. با تکیه بر مبانی نظری و فلسفی موجود می توان گفت این ویژگی ها برای اعمال رهبری تحول آفرین نیز مثرثمر هستند (نگاه کنید به بس، ۱۹۸۵). رهبران تحول آفرین به دنبال دگرگونی در ارزش های فرهنگی و نوآوری هستند و درصددند تا با خلق ایده ها و چشم اندازهای جدید، مسیر تازه ای در رشد و شکوفایی را فراروی سازمان قرار دهند. هم چنین این رهبران افراد را برای انجام کارهای استثنایی و بدیع، به چالش وا می دارند. این گونه رهبران دید وسیعی دارند و مسائل و امور سازمانی را چند بعدی و در ارتباط با تحولات شرایط محیطی در نظر می گیرند. برای انجام چنین چیزهایی رهبران نیاز به روشنفکری، انعطاف پذیری و شجاعت لازم را، برای ایجاد و دنبال کردن نوآوری ها، دارند (کونورتی، ۲۰۰۸).

به طور خلاصه نتایج تحقیق ما نشان می دهد که بعد برون گرایی و گشودگی به تجربه به مقدار قابل توجهی واریانس رهبری تحول آفرین را تبیین می کنند و در بین ابعاد دیگر بعد وظیفه شناسی دارای ارتباط قابل توجهی با رهبری تحول آفرین است. نتایج مطالعه حاضر نشان می دهد که شخصیت و ابعاد آن دارای ماهیتی هستند که قابلیت پیش بینی رفتار رهبران، در محیط های آموزشی و سایر سازمان ها را بالا می برند. از همین روست که هرسی و بلانچارد (۱۹۷۳؛ ترجمه کبیری، ۱۳۷۸) تلویحاً، مفهوم سبک را با مفهوم شخصیت در مطالعات روانشناسی، مترادف در نظر می گیرد و محققانی نظیر دوا در و الیگر (۱۹۸۶) و نیز کریک پاتریک و لاک (۱۹۹۱؛ نقل از نورث هاوس، ۲۰۱۳: ۱۹) پارا فراتر گذاشته و افراد مستعد رهبری را دارای ویژگی های خاصی می دانند. در حوزه دانش و علم مدیریت این امر دارای ریشه های تاریخی بوده و منشا آن

رویکردها و تئوری های خصوصیت رهبری است. هرچند که رویکرد خصوصیت در مطالعات رهبری دیرزمانی است که مورد تردید واقع شده است، ولی در سال های اخیر با توسعه مدل رهبری تحول آفرین و تبادلی باب مباحثه در این زمینه باز شده است. این مسئله نه فقط در جوانب نظری و تحقیقاتی، بلکه از جنبه عملیاتی نیز مورد تأکید دوباره قرار گرفته است؛ چنان که بورک (۲۰۰۲) به عنوان یکی از نظریه پردازان حوزه رهبری تغییر، کاربرد مقیاس های سنجش شخصیت و رهبری را در کنار هم برای هدایت تغییر نه تنها لازم، بلکه ضروری می داند و بر همین اساس است که کاربرد شاخص مایرز-بریگر، شخصیت سنج نئو و فهرست ارزیابی رفتار رهبری را در کنار هم توصیه می کند.

شاید یکی از دلایلی که شخصیت به عنوان چارچوبی برای فهم رهبری مورد استفاده قرار می گیرد به این خاطر باشد که رفتار یک تابع شخصیتی است؛ یعنی آنچه مردم انجام می دهند، تابع آنچه آنها ماهیتاً و شخصیتاً هستند می باشد (پلویهارت و دیگران، ۲۰۰۱). دلیل دیگر برای کاربرد تئوری های شخصیت در مطالعات رهبری بدین خاطر است که شخصیت ماهیتی خصیصه ای دارد. شخصیت در تمام دوران بزرگسالی ثابت و لایتغیر است و یک قدرت پیش بینی کنندگی مداوم دارد (کاستا و مک کری، ۲۰۱۰). البته باید توجه داشت تئوری رهبری تحول آفرین حاکی از یک رویکرد رفتاری است و همان طور که بس و همکاران (۱۹۸۷) عنوان می کنند رفتارهای تحول آفرینی قابل یادگیری هستند؛ در عین حال رفتارهای متفاوت در رهبری تحول آفرین می تواند منبث از پیش زمینه شخصیتی و ویژگی های افراد باشد (بس و اولیو، ۲۰۰۴)؛ از این رو روابط آشکار شده در مطالعه حاضر به اندازه ای نیست که بتوان تئوری رهبری تحول آفرین را یک تئوری خصوصیتی در نظر گرفت بلکه این نتایج نشان می دهد که رفتارهای رهبری از طریق بعضی ویژگی های شخصیتی مانند برون گرایی و گشودگی به تجارب قابل پیش بینی است.

با تکیه بر نتایج مطالعه حاضر، در کنار نتایج حاصل از مطالعات قبلی می توان گفت استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت به عنوان چهارچوبی برای بررسی شخصیت و پیش بینی رفتار رهبری تحول آفرین احتمالاً یافته های ناپایا و متناقض را کاهش می دهد. پلویهارت و همکاران (۲۰۰۱) گوشزد می کنند که سازماندهی ادبیات موجود در مورد رهبری تحول آفرین، با توجه به ویژگی های شخصیتی، ساختارها و چارچوب های منسجمی را برای مطالعه رابطه بین این دو فراهم می آورد. هم چنین این مدل طبقه بندی ارزش مندی برای مطالعه در مورد عملکرد شغلی و رهبری فراهم آورده است و با ویژگی های مشخصی که مدل پنج عاملی شخصیت دارد، این مدل قابل کاربرد در زمینه رهبری و مشخصاً کسب اطلاعات در مورد نگرش ها، بینش ها و توانمندی های افراد است که می تواند برای شناسایی رهبران تحول آفرین، کمک به این رهبران در شناخت، توسعه و به کارگیری مناسب افراد و تسهیل کاربرد رفتارهای تحول آفرینانه سودمند باشد.

منابع

فارسی

- بخشی پور، ع. و باقریان خسروشاهی، ص، (۱۳۸۵)، **ویژگی های روان سنجی پرسش نامه تجدید نظر شده شخصیت**، روانشناسی معاصر، سال اول، شماره ۲، صص ۳-۱۲.
- زرندی، ع، (۱۳۸۵)، **بررسی رابطه ابعاد پنج گانه شخصیت و خودانسجامی با رهبری تحول آفرین و عملکرد مدیران در کارخانجات صنعتی ایران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.

- شاملو، س، (۱۳۸۲)، **مکتب ها و نظریه ها در روانشناسی شخصیت**، تهران: رشد.
- کیامهر، ج، (۱۳۸۱)، **هنجاریابی فرم کوتاه پرسش نامه پنج عاملی نوین NEO-FFI**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- گروسی فرشی، ت، (۱۳۷۷)، **هنجاریابی آزمون شخصیتی NEO و بررسی تحلیل ویژگی ها و ساختار عاملی آن**، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- گروسی فرشی، ت، (۱۳۸۰)، **رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت**، تبریز: دانیال.
- مورهد، ج. و گرین، آر. دلیو، (۱۹۸۹)، **رفتار سازمانی**، ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، ۱۳۸۳، تهران: مروارید.
- موغلی، ع، (۱۳۸۱)، **طراحی الگوی رهبری تحول آفرین در سازمان های اداری ایران**، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- مؤمنی، م. و حسینی، ع. و محمدی، م، (۱۳۸۵)، **رهبری تحول آفرین و سازه های شخصیتی اثرگذار بر آن در فضای فرهنگی ایران**، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، دانشگاه صنعتی شریف.
- هرسی، پی. و بلانچارد، کی، اچ، (۱۹۶۹)، **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه قاسم کبیری، ۱۳۷۸، تهران: جهاد دانشگاهی.

انگلیسی

- Atwater, L. E., & Yammarino, F. J., 1993, **Personal Attributes as Predictors of Superiors and Subordinates Perceptions of Military Academy Leadership**, Human Relations, Vol. 46, No. 5, pp. 645-68.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M., 2002, **Developing Potential across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership**, London, Laurence Erlbaum Associates publishers.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J., 2013. **Introduction to and Overview of Transformational and Charismatic Leadership**, In B. J. Avolio & F. J. Yammarino (Eds.), **Transformational and Charismatic Leadership: The road ahead**, Oxford, Elsevier Science & Emerald.
- Bass, B. M., 1985, **Leadership and Performance beyond Expectations**, New York, the Free Press.
- Bass, B. M., 1999, **Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership**, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 8, No. 1, pp. 9-26.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J., 2004, **Multifactor Leadership Questionnaire: Manual Leader F, Rater, and Scoring Key for MLQ (Form 5x-Short)**, Redwood City, Mind Garden.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Goodheim, L., 1987, **Biography and the Assessment of Transformational Leadership at the World-Class Level**, Journal of Management, Vol. 13, No. 1, pp. 7-19.

- Bass, B. M., Avolio, J. B., Jung, D. I., & Berson, Y., 2003, **Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership**, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207–218.
- Bennis, W. G., & Nanus, B., 1985, **Leaders: The Strategies for Taking Charge**, New York, Harper and Row.
- Bono, J. E., & Judge, T. A., 2004, **Personality and Transformational and Transactional Leadership: a Meta-Analysis**, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 5, pp. 901-910.
- Burke, W., 2002, **Organization Change: Theory and Practice**, Thousand Oaks, Sage.
- Burns, J. M., 1978, **Leadership**, New York, Harper & Row.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R., 1988, **Personality in Adulthood: A 6-Year Longitudinal Study of Self-Reports and Spouse Ratings on the NEO Personality Inventory**, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, pp. 853-863.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R., 1992, **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)**, professional manual. Odessa, FL, PAR.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R., 2010, **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)**, professional manual. Odessa, FL, PAR.
- Cobb-Clark, D. A., & Schurer, S., 2012, **The Stability of Big-Five Personality Traits**, *Economics Letters*, Vol. 115, No. 2, pp. 11–15.
- Credé, M., Harms, P., Niehorster, S., & Gaye-Valentine, A., 2012, **An Evaluation of the Consequences of Using Short Measures of the Big Five Personality Traits**, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 102, No. 4, pp. 874-888.
- De Hoogh, A. H. B., den Hartog, D. N., & Koopman, P. L., 2005, **Linking the Big Five-Factors of Personality to Charismatic and Transactional Leadership**, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, No. 7, pp. 839-865.
- Dumdum, U. R., Lowe, K. B., & Avolio, B. J., 2013, **A Meta-Analysis of Transformational and Transactional Leadership Correlates of Effectiveness and Satisfaction: An Update and Extension**, In B. J. Avolio, & F. J. Yammarino (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*, pp. 39-70. Oxford, Elsevier Science & Emerald.
- Edwards, G., & Gill, R., 2012, **Transformational Leadership across Hierarchical Levels**, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 33, No. 1, pp. 25-50.
- Frey, M. R., 2007, **Lifestyle, Personality, and Transformational Leadership from a Humanistic Perspective**, Unpublished PhD thesis, Georgia State University.
- Gentry, W., & Sparks, T., 2012, **A Convergence/Divergence Perspective of Leadership Competencies Managers Believe Are Most Important for Success in Organizations: A Cross-Cultural Multilevel Analysis of 40 Countries**, *Journal of Business & Psychology*, Vol. 27, No. 1, pp. 15-30.
- Harms, P. D., & Credé, M., 2010, **Emotional Intelligence and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis**, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 17, No. 1, pp. 5–17.

- Hasso, R., 2013, **The Impact of CEO's Personality Traits and Human Resources Management Practices on the Innovation Performance in SMEs**, IBA Bachelor Thesis Conference, Enschede, Netherlands.
- Hautala, T. M., 2006, **The Relationship between Personality and Transformational Leadership**, Journal of Management Development, Vol. 25, No. 8, pp. 777-794.
- Hetland, H., & Sandal, G. M., 2003, **Transformational Leadership in Norway**, European Journal of Work & Organizational Psychology, Vol. 12, No. 2, pp. 147-171.
- Hogan, R., & Tett, R., 2003, **Leadership Personality**. In R. Fernandez Ballesteros (Eds.), Encyclopedia of psychological assessment (volum I), pp. 548-553. London, Sage publication.
- Jandaghi, G., Matin, H. Z., & Farjami, A., 2009, **Comparing Transformational Leadership In Successful and Unsuccessful Companies**, International Journal of Social Sciences, Vol. 4, No. 3, pp. 211-216.
- Johnson, A. M., Vernon, P. A., Harris, J. A., & Jang, K. L., 2004, **A Behavior Genetic Investigation of the Relationship Between Leadership and Personality**, Twin Research , Vol. 7, No. 1, pp. 27-32.
- Johnson, J. L., & Hill, W. R., 2009, **Personality Traits and Military Leadership**, Individual Differences Research, Vol. 7, No. 1, pp. 1-13.
- Judge, T. A., & Bono, J. E., 2000, **Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership**, Journal of Applied Psychology, Vol. 85, pp. 751-765.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W., 2002, **Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review**, Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 4, pp. 765-780.
- Keung, E. K., 2011, **What Factors of Cultural Intelligence Predict Transformational Leadership**, Unpublished PhD thesis, Liberty University.
- Konorti, E., 2008, **The 3D Transformational Leadership Model**, Journal of American Academy of Business, Vol. 14, No.1, pp. 10- 23.
- Leithwood, K., 1994, **Leadership for School Restructuring**, Educational Administration Quarterly, Vol. 30, No. 4, pp. 498-518.
- Lim. B., & Ployhart, R., 2004, **Transformational Leadership: Relations to the Five-Factor Model and Team Performance**, Journal of Applied Psychology, Vol. 89, No. 4, pp. 610-621.
- Lindebaum, D., & Cartwright, S., 2010, **Relationship between Emotional Intelligence and Transformational Leadership**, Journal of Management Studies, Vol. 47, No. 7, pp. 1317-1342.
- Lopez, C. J., 2013, **Personality and Leadership in Counselor Educators: The Big Five Factors, Transformational Leadership, and Transactional Leadership**, Unpublished PhD thesis, Ohio University.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., 2004, **A Contemplated Revision of the NEO Five-Factor Inventory**, Personality and Individual Differences, Vol. 36, pp. 587-596.
- Northouse, P. G., 2013, **Leadership: Theory and Practice**, Thousand Oaks, CA, Sage.

- Ployhart, R., Lim, B., & Chan, K., 2001, **Exploring Relations between Typical and Maximum Performance and the Five-Factor Model of Personality**, Personnel Psychology, Vol. 54, pp. 809-843.
- Ross, S. M., & Offerman, L. R., 1997, **Transformational Leaders**, Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 23, pp. 1078-86.
- Rowold, J., 2005, **Multifactor Leadership Questionnaire Psychometric Properties of the German Translation by Jens Rowold**, Redwood City, CA, Mind Garden, Inc.
- Schriesheim, C.A., Wu, J. B., & Scandura, T. A., 2009, **A Meso Measure? Examination of the Levels of Analysis of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)**, Leadership Quarterly, Vol. 20, pp. 604-616.
- Shao, L., & Webber, S., 2006, **A Cross-Cultural Test of the Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership**, Journal of Business Research, Vol. 59, pp. 936-944.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A., 1986, **The Transformational Leader. The Key to Global Competitiveness**. New York, John Wiley.