

# مدیران و منابع قدرت در

# شرکت‌های مشاور مهندسی

## چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران و منابع قدرت آن‌ها در شرکت‌های مشاور مهندسی بوده است. که با استفاده از روش معادلات ساختاری به انجام رسید. جامعه آماری این پژوهش تمامی مدیران میانی (۱۶۴ نمونه و به صورت تمام شماری) شاغل در شرکت‌های مشاور مهندسی منتخب بوده است. که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و منابع قدرت از دو پرسش‌نامه استفاده شده که یکی از آن‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته پنج عاملی جدید شخصیت، و دیگری پرسش‌نامه استاندارد شده منابع قدرت شرایخیم و هینکین بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، متناسب با هدف‌های پژوهش، از روش آمار توصیفی، با استفاده از شاخص‌های آماری، مانند فراوانی درصد، میانگین و انحراف استاندارد، برای تحلیل داده‌های پژوهش استفاده شد. در سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است.

در سطح آمار استنباطی به نرمالیزه کردن داده‌ها از طریق آزمون KS، بررسی‌روایی و تأیید مدل از طریق تحلیل - عاملی تأییدی، و برای نتایج فرضیات تحقیق، از مدل‌یابی معادلات ساختاری برای تعیین روابط معناداری استفاده شد.

نتایج این تحقیق نشان داد، فرضیه اصلی تحقیق (ویژگی‌های شخصیتی مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت دارد) مورد تأیید است. با توجه به ضریب تعیین به دست آمده برای منابع قدرت، می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی مذکور، ۶۲/۲ درصد از تغییرات منابع قدرت را توضیح می‌دهد. سایر فرضیه‌های فرعی مطرح شده در تحقیق نیز نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، دلبذیر بودن، روان‌رنجوری و انعطاف‌پذیری در مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت دارد، ولی هیچ رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و منابع قدرت یافت نشد. در انتهای پژوهش نیز مشخص شد، منابع قدرت مورد استفاده در شرکت‌های مشاوره مهندسی بر حسب ویژگی‌های شخصیتی مدیران کدام‌اند تا بتوان با انتخاب صحیح آن‌ها، عملکرد سازمان را بهبود بخشید.

## مقدمه

جهان امروز بر نقش صنایع در ایجاد شغل، نوآوری منطقه‌ای و شمول اجتماعی صحنه می‌گذارد، بنابراین صنایع به وسیله ایجاد منافع اقتصادی و شغلی در بخش‌های خدماتی و تولیدی مرتبط، محرکی برای تنوع‌بخشی به اقتصاد، درآمدزایی و تجارت محسوب می‌شوند. محققان می‌توانند با تمرکز روی ویژگی‌های منحصربه‌فرد مدیران و اثرات آن‌ها روی فرایند سازمانی، به درک بهتری از صنایع دست یابند [chen, chang & lu, 2015]

همه مدیران به حکم آنکه مدیرند، به یک شیوه عمل نمی‌کنند. مانند سایر افراد جامعه تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به‌خود دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. این تفاوت‌ها، گرچه به ظاهر ممکن است جزئی باشند، هنگامی که از فرایندهای واسطه‌شناختی افراد عبور می‌کنند، به تفاوت‌های بزرگ و نتایج رفتاری متفاوت می‌انجامد. چنین تفاوت‌هایی عمدتاً از تفاوت‌های ناشی از شخصیت هر یک از افراد سرچشمه می‌گیرند [نادریان جهرمی و امیرحسینی، ۱۳۸۶].

واژه Personality (شخصیت) از ریشه لاتین «Persona» گرفته شده که به معنای نقاب یا ماسکی است که در یونان و روم قدیم بازیگران تئاتر بر چهره می‌گذاشتند [کریمی، ۱۳۸۰]. یکی از ویژگی‌های ماسک، ثبات و دائمی بودن آن در طول نمایش است. به بیان دیگر، شخصیت یعنی عنصر ثابت رفتار هر فرد، شیوه بودن او، و به‌طور کلی هر آنچه همواره با او هست و موجب تمایز او از دیگران می‌شود [آنجی، ۱۳۸۴]. بنابراین، مفهوم اصلی و اولیه شخصیت، تصویری صوری و اجتماعی است و براساس نقشی که فرد در جامعه بازی می‌کند، ترسیم می‌شود.

یعنی در حقیقت، فرد به اجتماع خود شخصیتی می‌دهد که جامعه براساس آن او را ارزیابی می‌کند [شاملو، ۱۳۷۲]. پس می‌توان گفت: شخصیت به‌عنوان سازمانی درون سیستم‌های عاطفی، احساسی، شناختی و مفهومی فرد تعریف شده و تعیین‌کننده واکنش‌های منحصربه‌فرد او نسبت به محیط و مشخص‌کننده چگونگی تأثیرگذاری افراد بر دیگران است [Iuthans, 2005].

از آنجا که مدیران در مقایسه با افراد معمولی و سایر کارکنان از قدرت و حق تصمیم‌گیری بیشتری

برخوردارند، شخصیت آن‌ها می‌تواند در تصمیمات و روش‌های آن‌ها تأثیر بگذارد. به بیان دیگر، مدیران دارای فلسفه شخصی هستند و نگرش آن‌ها نسبت به مسائل مختلف سازمان و کارکنان، مسائل پیرامون آن‌ها و فعالیت‌هایشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سبک و فلسفه مدیریتی هر مدیری تحت تأثیر شخصیت و فرهنگ اوست [جورابچیان، ۱۳۷۸].

در مورد ابعاد شخصیتی افراد، دانشمندان نظرات گوناگونی دارند و تقسیم‌بندی‌های متفاوتی ارائه کرده‌اند. از جمله این نظرات می‌توان به «مدل پنج‌عاملی شخصیت»<sup>۱</sup> (FFM) رابرت مک‌گری<sup>۲</sup> پل کوستا<sup>۳</sup> اشاره کرد که شامل پنج بعد روان‌رنجوری<sup>۴</sup>، برون‌گرایی<sup>۵</sup>، وظیفه‌شناسی<sup>۶</sup>، تطابق‌پذیری<sup>۷</sup> و گشودگی<sup>۸</sup> نسبت به وظایف و اهداف سازمانی است.

از طرف دیگر، «قدرت» نیز یکی از مفاهیمی است که ضمن معطوف ساختن تلاش‌های نظری و بنیادی، در تمام سطوح مدیریت و منابع انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است [شمس، سموعی و پورریاحی، ۱۳۸۹]. لیکن با وجود درک اهمیت قدرت در نظریه و عمل مدیریت، هنوز هم دانش و شناخت بشر در مورد آن محدود و گاهی مبهم است. این موضوع به دلیل فقدان شناخت کافی در مورد ماهیت موضوع قدرت و عوامل مرتبط با آن در سازمان است. چرا که منابع قدرت در ساختارهای گوناگون سازمانی دارای اولویت‌بندی متفاوت هستند. بنابراین، قدرت نقش عمده‌ای در مرادوها و روابط موجود در جریان زندگی سازمان دارد و نمی‌توان از تأثیر آن بر کنش‌های سازمانی به سادگی گذشت [استونر و همکاران، ۱۳۸۹]. منابع قدرت مدیران به دلیل تأثیر مستقیم بر فعالیت‌های سازمان و کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا مدیران می‌توانند با به کارگیری مناسب ابزار و منابع قدرت، زمینه رشد خلاقیت را فراهم آورند. بنابراین موضوعاتی مانند ویژگی‌های شخصیتی (که موضوع این پژوهش است) می‌تواند روی منابع قدرت تأثیرگذار باشد و می‌باید مورد واکاوی قرار گیرد.

## مبانی نظری پژوهش

در قرن جدید روان‌شناسان به کمک دانش اقتصاد می‌آیند و تلاش آن‌ها برای سه دهه ۵۰ تا ۷۰ به تعیین ویژگی‌های شخصیتی مشترک مدیران به‌عنوان یکی از شایستگی‌های آن‌ها در کسب و کار

## کلیدواژه‌ها:

ویژگی‌های شخصیتی  
مدیران، مدل پنج‌عاملی  
شخصیت، منابع قدرت

## ویژگی‌های شخصیتی

برون‌گرایی، دلپذیر  
بودن، روان‌رنجوری  
و انعطاف‌پذیری در  
مدیران تأثیر مثبتی  
بر منابع قدرت دارد

با دیگران است. این افراد سازشکار، قابل اعتماد، روراست، نوع دوست، مهربان، از خود گذشته، پیرو، متواضع، فروتن و خوش قلب هستند. این خصیصه افرادی را که به خوبی با دیگران و کار خود کنار می‌آیند و آن‌هایی را که فاقد این توانایی هستند، متمایز می‌سازد [پیشین].

**۳. وظیفه‌شناسی:** فرد وظیفه‌شناس فردی شایسته، منظم، هدف‌جو، دارای انضباط شخصی، وقت‌شناس و قابل‌انکاست. وظیفه‌شناسی ویژگی یک فرد با دقت، با وجدان و پیگیر در انجام امور است [2000 و Huczynski&Buchanan].

**۴. روان رنجوری:** به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود. افراد دارای ویژگی روان رنجوری، دارای ثبات عاطفی پایین هستند. آن‌ها معمولاً حال و هوای منفی دارند و عموماً نسبت به محیط کاری خود، نگرش مثبتی ندارند [1999 و Gearge&Jones].

**۵. باز بودن نسبت به تجربه (تجربه‌اندوزی یا گشودگی):** آخرین بعد، میزان علاقه افراد را نسبت به تازگی و کسب تجربه‌های جدید نشان می‌دهد. این افراد دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنجکاوی نسبت به ایده‌های دیگران، احساسات باز و ایده‌اند و اقدام‌گرا هستند.

در بررسی این پنج عامل بزرگ شخصیت، بین ابزارهای واژگانی و پرسش‌نامه‌ای، توافق کلی ولی در عین حال تفاوت‌هایی وجود دارد [1993 و Gold-berg].

لیکن در حال حاضر، «پرسش‌نامه شخصیتی نئو» پرسش‌نامه‌ای است که در پژوهش‌های بین‌المللی مورد توجه قرار گرفته و یکی از ابزارهای مهم روان‌شناختی است که برای پژوهش‌هایی که هدف آن‌ها بررسی عوامل شخصیت است، به تنهایی یا در کنار سایر متغیرها به کار می‌رود [روشن چسلی و همکاران، ۱۳۸۵]. از منظر تاریخی باید اشاره کرد که پرسش‌نامه فوق‌الذکر، اولین بار توسط کوستا و مک‌کری در سال ۱۹۸۵ ساخته شد و شامل ۱۸۱ آیتم برای وارسی پنج عامل بزرگ شخصیت بود. پس از تحولات متعدد، نسخه تجدید نظر شده آن در سال ۱۹۹۲ تهیه و منتشر شد که شامل ۲۴۰ عبارت است و یک اندازه‌گیری کلی از پنج عامل

موفق معطوف می‌شود. براساس نگرش روان‌شناختی، ویژگی‌های شخصی و معینی افراد را مستعد مدیریت می‌کند. تأکید فرایند بر ویژگی‌های فردی منجر به تکوین نگرشی منجر شد که بعدها به «رویکرد ویژگی‌ها» یا «رویکرد شخصیتی» شهرت یافت [احمدپور داریانی، ۱۳۸۰: ۷۶].

امروزه و در نظریات شغلی جدید، متغیرهای شخصیتی را به‌عنوان تعیین‌کننده عملکرد شغلی در نظر می‌گیرند. برای مثال، وظیفه‌شناسی به‌عنوان یک متغیر شخصیتی، اثر مستقیمی روی عملکرد شغلی دارد. [Barrich and Mount ۱۹۹۱]

تعریف مفهوم شخصیت مانند اکثر مفاهیمی که به ویژگی‌های انسان مربوط می‌شود، کار آسانی نیست. زیرا مفهومی که این کلمه در زبان عامیانه پیدا کرده است، با مفهومی که روان‌شناسان برای آن قائل شده‌اند، تفاوت زیادی دارد. تعاریف بسیاری از شخصیت ارائه شده‌اند که می‌توان آن‌ها را به چهار دسته تقسیم کرد: یکی از آن‌ها بر الگوهای رفتاری تأکید دارد که در آن فرض می‌شود که شخصیت به‌طور نسبی طی زمان ثابت است و تداوم پیدا می‌کند. این ثبات در الگوهای رفتاری از مکانی به مکان دیگر و از زمانی به زمان دیگر ثابت می‌مانند [آتش روز و همکاران، ۱۳۸۷]. در مورد تفاوت‌های فردی و شخصیت، نظریات گوناگونی از زمان‌های دور تا به امروز وجود داشته است. اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته، با مدل پنج عاملی شخصیت (FFM) رابرت مک‌کری و پل کوستا، صورتی غالب پیدا کرده است. نتیجه بررسی‌های بسیاری که با بهره‌گیری از تحلیل عاملی و با محوریت ویژگی‌های شخصیتی انجام شده‌اند، به معرفی الگوی پنج عاملی شخصیت انجامید. به این طریق کوستا و مک‌کری با بهره‌گیری از تحلیل عاملی دریافته‌اند که می‌توان بین تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی پنج بعد مهم را منظور کرد و آن‌ها را به شرح زیر شناسایی کردند:

**۱. برون‌گرایی:** روحیه شخصی است. پارانرژی، معاشرتی، جسور، فعال و هیجان‌طلب که دارای شور و شوق، اعتمادبه‌نفس و احساسات مثبت است. افراد برون‌گرا به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن تمایل دارند و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کار می‌کنند. [خنفر و همکاران، ۱۳۹۱]

**۲. تطابق‌پذیری:** به گرایش فرد به هم‌سان بودن



عمده ارائه می‌کند. با توجه به پیچیدگی و طولانی بودن پرسش‌نامه‌ی شخصیتی نئو نسخه‌ی کوتاه آن با عنوان «پرسش‌نامه‌ی پنج عاملی» طراحی شد. این پرسش‌نامه دارای ۶۰ ماده است (هر عامل ۱۲ آیتم دارد) که براساس تحلیل عاملی نمرات پرسش‌نامه‌ی شخصیتی نئو اجرا شده است. پاسخ به این آیتم‌ها در قالب مقیاس لیکرتی پنج درجه‌ای امکان‌پذیر است [Costa&Mecre و 1992].

منابع قدرت مدیران، به دلیل تأثیر مستقیم بر فعالیت‌های سازمان و کارکنان، از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا مدیران می‌توانند با به کارگیری مناسب ابزار و منابع قدرت، زمینه‌ی رشد خلاقیت را فراهم آورند. قدرت یکی از مفاهیمی است که ضمن معطوف ساختن تلاش‌های نظری و بنیادی، در تمام سطوح مدیریت و منابع انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است [شمس، سموعی و پور ریاحی، ۱۳۸۹]. با وجود درک اهمیت قدرت در نظریه و عمل مدیریت، هنوز هم دانش و شناخت بشر در مورد آن محدود و گاهی مبهم است. این موضوع به دلیل نداشتن شناخت کافی در مورد ماهیت موضوع قدرت و عوامل مرتبط با آن در سازمان است. چراکه منابع قدرت در ساختارهای گوناگون سازمانی اولویت‌بندی متفاوت دارند [استونر و همکاران، ۱۳۸۹] و این مطلب گواه الزام توجه به منابع قدرت در شرکت‌هایی نظیر شرکت‌های مشاور مهندسی است. مهم‌ترین تحلیل در ارتباط با مبانی قدرت به‌وسیله‌ی **فرنج و روان**<sup>۱۱</sup> ارائه شده است.

آن‌ها پنج منبع قدرت به این شرح در محیط‌های سازمانی شناسایی کرده‌اند [مورهد و گریفین، ۱۳۸۶: ۳۸۲]:

**۱. قدرت قانونی:** این قدرت از منصب سازمانی نشئت می‌گیرد و بر جایگاه رسمی فرد تکیه دارد [رضاییان، ۱۳۸۶: ۲۴]. بنابراین، منشأ ایجاد این قدرت سازمان است و میزان قدرت قانونی برحسب نوع سازمان تغییر می‌کند [مورهد و گریفین، ۱۳۸۶: ۳۸۲] و این شاید یکی از دلایل آن باشد که این مهم در سازمان‌های متفاوت یا صنایع مختلف مورد بررسی مجدد قرار گیرد.

**۲. قدرت مرجعیت:** ادراک افراد از جاذب بودن تعامل با فرد خاص را قدرت مرجعیت آن فرد گویند.

**۳. قدرت تخصص:** قدرت تخصص یا مهارت، عبارت از توان کنترل رفتار دیگری از طریق داشتن دانش، تجربه یا قضاوتی است که وی ندارد، ولی نیاز دارد.

**۴. قدرت پاداش:** عبارت از توان فراهم آوردن چیزهایی است که افراد دوست دارند، داشته باشند [رضاییان، ۱۳۸۵: ۴۰۴ و ۴۰۵].

**۵. قدرت اجبار:** قدرت تنبیه یا اجبار زمانی به‌وجود می‌آید که شخصی از توانایی تنبیه و یا وارد آوردن لطمه‌های جسمی یا روانی به شخص دیگری برخوردار باشد [Robbins و 1996: 246].

## سایر نظریه‌ها و مدل‌های ویژگی‌های شخصیتی

● **نظریه‌ی گوردون آلپورت:** در سال ۱۹۳۶، **گوردون آلپورت** (روان‌شناس) متوجه شد که تنها در یک فرهنگ لغت انگلیسی، بیش از ۴۰۰۰ واژه برای توصیف ویژگی‌های مختلف شخصیت وجود دارد. او این ویژگی‌ها را در سه سطح رده‌بندی کرد. ویژگی‌های اصلی، ویژگی‌های مرکزی و ویژگی‌های ثانویه [شولتز، ۱۳۸۴: ۶۰-۱۵۶].

● **شانزده عامل شخصیت ریموند کاتل:** ریموند کاتل، یکی از نظریه‌پردازان ویژگی‌های شخصیت، تعداد ویژگی‌های اصلی شخصیت را از بیش از ۴۰۰۰ مورد که در فهرست اولیه‌ی آلپورت وجود داشت، به ۱۷۱ مورد تقلیل داد. او این کار را با حذف ویژگی‌های غیرمتداول و ترکیب خصوصیات مشترک انجام داد. کاتل با استفاده از یک روش آماری به نام «تحلیل عوامل»، ویژگی‌های نزدیک به هم را معین کرد و سرانجام فهرست خود را به تنها ۱۶ ویژگی شخصیت کاهش داد [شولتز، ۱۳۸۴: ۶۰-۱۵۶].

● **بعد شخصیت آیزنک:** هانس آیزنک، روان‌شناس انگلیسی، مدلی برای شخصیت بر پایه‌ی تنها سه ویژگی عمومی بنا کرد: درون‌گرایی/برون‌گرایی، تهییج‌پذیری/پایداری هیجانی و روان‌پریشی‌گرایی [پیشین].

## پیشینه‌ی ویژگی‌های شخصیتی پژوهش

استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت موضوع تحقیقات گسترده‌ای بوده است. محققان متعددی سعی در بررسی بیشتر ابعاد و ویژگی‌های شخصیتی داشته‌اند که از آن جمله می‌توان به صاحب‌نظران زیر اشاره کرد:

● در سال ۲۰۱۵، **کاپلان**<sup>۱۱</sup> و همکارانش پژوهشی را انجام دادند تا ارتباط میان ویژگی‌های

**مدیران می‌توانند با  
به کارگیری مناسب  
ابزار و منابع قدرت،  
زمینه‌ی رشد خلاقیت  
را فراهم آورند**

**منابع قدرت  
شخصی عموماً  
ارتباط قوی تری  
با رضایت شغلی  
کارکنان و عملکرد  
شغلی آنها نسبت  
به قدرت سازمانی  
دارد و درک از قدرت  
موجب توانمندسازی  
و ایجاد راهبردی  
مهم برای پیشبرد  
فعالیت‌ها می‌شود**

شخصیتی و اضطراب اجتماعی را بررسی کنند. اضطراب اجتماعی ایجاد شده در جوامع امروز رابطه معناداری با روان‌رنجوری دارد، در حالی که هیچ رابطه معناداری بین اضطراب اجتماعی و برون‌گرایی وجود ندارد. هر چند روابطی در این پژوهش یافت شد که حاکی از وجود رابطه بین اضطراب اجتماعی و تطابق‌پذیری، گشودگی و باوجدان بودن (به‌صورت در هم آمیخته) را نمایش می‌دهد. همچنین وجود ارتباط ضعیف بین تطابق‌پذیری، گشودگی و صداقت نیز از این پژوهش به‌دست آمد.

● هدف پژوهش بعدی بررسی ارتباط ابعاد گوناگون شخصیت مدیران شعب دانشگاه پیام‌نور استان گیلان روی رفتار شهروندی سازمانی‌شان بود که توسط **نظریان و عیسی‌خانی** در سال ۱۳۹۴ انجام پذیرفت. پرسش‌نامه‌های مدل پنج‌عاملی شخصیت کاستا و مک‌کری و رفتار شهروندی سازمانی، **پودساکف** بین مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان توزیع شد. یافته‌ها نشان دادند رابطه معناداری بین شخصیت و رفتار سازمانی و نیز بین ابعاد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد، اما رابطه ابعاد گشودگی و روان‌رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست و گشودگی ارتباط ناهم‌سویی با رفتار شهروندی سازمانی دارد [نظریان و عیسی‌خانی، ۱۳۹۴].

● رابطه بین ویژگی‌ها و تیپ شخصیتی رانندگان دارای سابقه تصادف موضوع پژوهشی در سال ۱۳۹۴ بود که توسط **ظفری** و همکارانش صورت پذیرفت. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت رانندگان براساس آزمون نئو و تیپ شخصیت آن‌ها براساس آزمون **مایرز-بریگز**، با سابقه تصادف آن‌ها در شهر کرد بود. نتایج نشان دادند، تفاوت میانگین سه گروه رانندگان در میزان هیجان‌خواهی و مقیاس با ساختار منعطف از تیپ شخصیت معنی‌دار است، ولی در سایر مقیاس‌های این آزمون تفاوت معناداری وجود نداشت. در خصوص رابطه روان‌رنجوری رانندگان با سابقه تصادف نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که تفاوت میان این دو گروه رانندگان در مقیاس روان‌رنجوری معنادار است.

یعنی رانندگانی که سابقه تصادف داشتند، در مقیاس روان‌رنجوری نمره بیشتری گرفتند. همچنین، تفاوت میانگین دو گروه در مقیاس

توافق‌پذیری معنادار است. یعنی رانندگانی که سابقه تصادف داشتند، در مقیاس توافق‌پذیری نمره کمتری گرفتند. تفاوت میانگین دو گروه رانندگان در مقیاس برون‌گرایی و در مقیاس تجربه‌گرایی و مسئولیت‌پذیری معنادار نبود [ظفری، رئیسی اردلی و سهرابی، ۱۳۹۴].

● پژوهش دیگر مطالعه‌ای است که روی تأثیرات پنج عامل شخصیت روی هوش هیجانی در برخی از شرکت‌های ایرانی در شهر تهران انجام شد. در این پژوهش از دو پرسش‌نامه استاندارد مک‌کری و کوستا (۱۹۹۲) بود و برای اندازه‌گیری رفتارهای شخصیتی که روی هوش هیجانی تأثیر می‌گذارد، از آن استفاده شد. نتایج نشان دادند، رابطه مثبت و معناداری بین چهار بعد برون‌گرایی، تطابق‌پذیری، با وجدان بودن و گشودگی با هوش هیجانی وجود دارد. همچنین نتایج گواه آن بود که بین روان‌رنجوری و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود ندارد [دهقانان و همکاران، ۲۰۱۴].

● بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی (آگاهی، راهور و انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ، هدف انجام پژوهشی بود که توسط **باباییان** و همکارانش در سال ۱۳۹۳ به انجام رسید. ابزار استفاده شده در این پژوهش، پرسش‌نامه استاندارد فرم کوتاه نئو بود. نتایج تحقیق نشان دادند، بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌ها مأموریتی فرماندهی انتظامی تهران بزرگ، رابطه معناداری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان این رسته‌ها این ارتباط معنادار است. همچنین، بررسی‌ها نشان می‌دهند، سطح مسئولیت‌پذیری در رسته‌های انتظامی و آگاهی یکسان است، ولی مسئولیت‌پذیری در رسته راهور پایین‌تر از دو رسته عملیاتی دیگر است [باباییان، سامانی و کرمی، ۱۳۹۳].

**لیانویانگ**<sup>۱۲</sup> در سال ۲۰۱۲ به بررسی اثرات شخصیت بر رفتار رانندگی مخاطره‌آمیز و درگیر تصادف رانندگان چینی پرداخت. نتایج نشان دادند، صفات شخصیت نقش مهمی در پیش‌بینی رفتار پرخطر رانندگان چینی دارد. برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی رانندگان مذکور از مدل ۵ عاملی شخصیت استفاده گردید. (یانگ، ۲۰۱۲)

**منابع نرم قدرت،  
شامل تخصص،  
مرجعیت و اطلاعات،  
در مقایسه با منابع  
سخت، شامل قدرت  
پاداش و قانون،  
موجب اطاعت  
سازمانی بیشتری  
در میان کارکنان  
می شود**



شخصیتی مدیران با منابع قدرت در شرکت‌های مشاور مهندسی

**فرضیه تحقیق**

**فرضیه اصلی:** ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر منابع قدرت آن‌ها در شرکت‌های مشاور مهندسی تأثیر مستقیم دارد.

**فرضیه‌های فرعی:**

۱. ویژگی شخصیتی برون‌گرایی مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت آن‌ها در شرکت‌های مشاور مهندسی دارد.
۲. ویژگی شخصیتی باوجدان بودن مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت آن‌ها در شرکت‌های مشاور مهندسی دارد.
۳. ویژگی شخصیتی دلبذیر بودن مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت آن‌ها در شرکت‌های مشاور مهندسی دارد.
۴. ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت آن‌ها در شرکت‌های مشاور مهندسی دارد.
۵. ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت آن‌ها در شرکت‌های مشاور مهندسی دارد.

**روش و نوع پژوهش**

به‌منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه برای سنجش رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و منابع قدرت استفاده شد که یکی از آن‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته پنج عاملی جدید شخصیت، و دیگری پرسش‌نامه استاندارد شده منابع قدرت **شرایخیم**<sup>۱۳</sup> و **هینکین**<sup>۱۴</sup> بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها متناسب با هدف‌های پژوهش، از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی، و در سطح آمار توصیفی، برای تحلیل داده‌های پژوهش علاوه بر نرم‌افزارهای آماری مرتبط، از شاخص‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. در سطح آمار استنباطی نیز به نرم‌الیزه کردن داده‌ها از طریق آزمون «ks»<sup>۱۵</sup> بررسی روایی و تأیید مدل از طریق تحلیل عاملی تأییدی، و برای تعیین روابط معناداری از مدل‌یابی معادلات ساختاری برای بهره‌گرفته شد.

«مدل‌یابی معادله ساختاری» یک تکنیک چند

**پیشینه پژوهش درباره منابع قدرت**

محققان زیر از جمله پژوهشگرانی بوده‌اند که کوشیده‌اند، منابع قدرت و تأثیرات آن را شناسایی کنند:

● **رئیس و اسدزاده** در سال ۲۰۱۵ پژوهشی انجام دادند تا ارتباط بین قدرت پاداش را با سبک‌های مدیریت تعارض بررسی کنند. در این پژوهش از پنج سبک مدیریت تعارض استفاده شد که براساس مدل تعارض **توماس کیلمن** تهیه شده بود و شامل انطباق، اجتناب، همکاری، رقابت و به خطر انداختن می‌شد. این مطالعه که با تحلیل‌های رگرسیون انجام گرفت، از نوع توصیفی بود و جامعه آماری آن شامل تمامی مدیران دبیرستان‌های شهر بیرجند می‌شد. نتایج نشان دادند، رابطه قابل توجهی بین اصول قدرت پاداش و انطباق به‌عنوان یک سبک مدیریتی تعارض وجود دارد. اما رابطه قابل توجهی بین اصول قدرت پاداش و چهار سبک دیگر مدیریت تعارض وجود ندارد. [رئیس و اسدزاده، ۲۰۱۵].

● در سال ۲۰۱۲ رابطه فرایند تأثیرگذار قدرت بر رهبری موضوع تحقیقی شد که در آن پنج منبع قدرت به دو گروه اصلی تقسیم شدند و تأثیر آن‌ها روی رهبری بررسی شد. نتایج این تحقیق نشان دادند، منابع قدرت شخصی عموماً ارتباط قوی‌تری با رضایت شغلی کارکنان و عملکرد شغلی آن‌ها نسبت به قدرت سازمانی دارد و درک از قدرت موجب توانمندسازی و ایجاد راهبردی مهم برای پیشبرد فعالیت‌ها می‌شود. از طرف دیگر، قدرت اجبار به‌عنوان یک قدرت سازمانی، رابطه‌ای منفی با عملکرد دارد. در انتها نیز بیان می‌شود که نباید منابع قدرت را از یکدیگر جدا کرد و گاه مناسب است که رهبران از چند منبع قدرت به‌طور هم‌زمان استفاده کنند [unneburg 2012].

● نتیجه تحقیقی در سال ۲۰۰۸ بدین صورت بود که منابع نرم قدرت، شامل تخصص، مرجعیت و اطلاعات، در مقایسه با منابع سخت، شامل قدرت پاداش و قانون، موجب اطاعت سازمانی بیشتری در میان کارکنان می‌شود. تحلیل‌های چند متغیره نشان دادند، انطباق بیشتر زیردستان با پایگاه‌های قدرت نرم، تأثیر بیشتری نسبت به پایگاه‌های سخت قدرت دارد. [Gup ta & Sharan 2008]

**مدل مفهومی پژوهش**

نمودار ۱. مدل پیشنهادی بررسی رابطه ویژگی‌های

## ابزار گردآوری اطلاعات

پرسش‌نامهٔ این تحقیق پرسش‌نامهٔ بسته پاسخ با مقیاس طیف «لیکرت» بود که به انضمام نامه و دستورالعمل تکمیل آن ارسال شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها برای سنجش رابطهٔ بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و منابع قدرت از دو پرسش‌نامه استفاده شد که یکی از آن‌ها پرسش‌نامهٔ محقق ساختهٔ پنج عاملی جدید شخصیت (۵۸ سؤال با خلاصه کردن از طریق بار عاملی پرسش‌نامه NEO-FFI) بود و دیگری پرسش‌نامهٔ استاندارد شدهٔ منابع قدرت شرایخیم و هینکین (۲۰ سؤال). اطلاعات پرسش‌نامهٔ دوم در مقیاس لیکرت جمع‌آوری می‌شود و از نوع بسته پاسخ است که در مقیاس پنج‌تایی لیکرت از خیلی کم (کاملاً مخالف) تا خیلی زیاد (کاملاً موافق) طراحی شده است.

چنانچه ابزار از قبل ساخته شده باشد، (استاندارد) طرح پیشنهادی باید شواهدی حاکی از پایایی و روایی آن را برای هدف بررسی، ارائه کند. چنانچه ابزار از قبل ساخته شده باشد، (استاندارد) طرح پیشنهادی باید شواهدی حاکی از پایایی و روایی آن را برای هدف بررسی، ارائه کند. چنانچه محقق وسیلهٔ را خود بسازد، (محقق ساخته) باید روش تهیهٔ آن را به‌صورت خلاصه بیاورد. این خلاصه باید مراحل را در برگرد که برای دستیابی به روایی و پایایی اطلاعات حاصل از این ابزار، لازم است طی شود [آقاجانی افروزی و پرهیزگار، ۱۳۹۰: ۴۷]. در این پژوهش از پرسش‌نامهٔ استاندارد منابع قدرت استفاده شده است. ضریب پایایی محاسبه شده توسط عابدی (۱۳۸۵) برای منبع قدرت قانونی ۰/۸۳، مرجعیت ۰/۷۴، تخصص ۰/۷۹ و پاداش ۰/۷۰ و توسط پورقاز و محمدی (۱۳۹۰) برای منبع قدرت قانونی ۰/۷۱، مرجعیت ۰/۷۴، تخصص ۰/۷۸، اجبار ۰/۶۷ و پاداش ۰/۶۷ محاسبه شد. روایی و پایایی پرسش‌نامهٔ محقق ساخته ویژگی‌های شخصیتی مدیران نیز با بررسی اعتبار همگرای آن همچنین شاخص‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به شرح جدول ۱ اثبات شد. شاخص برازش منحنی نیز نشان از برازش مناسب مدل دارد.

## یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی

جدول ۲ نشان می‌دهد که کدام‌یک از متغیرهای پژوهش دارای میانگین بیشتر یا کمتر از مقدار متوسط، چولگی مثبت یا منفی و کشیدگی مثبت

متغیری کلی و بسیار نیرومند از خانوادهٔ رگرسیون چند متغیری است که به پژوهشگر امکان می‌دهد، مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه‌ای هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد [هومن، ۱۳۹۰] و به بررسی هم‌زمان روابط بین متغیرهای مختلف بپردازد. [۲۰۱۲ و Hoyle]. اهمیت این تکنیک در پژوهش‌های علوم انسانی و آموزش علوم سلامتی از آنجاست که غالباً در این حوزه از مطالعات، پژوهشگران به بررسی روابط بین متغیرهای مختلف در قالب مدل یا شبکه‌ای از روابط می‌پردازند. بنابراین آنان مبتنی بر فرضیه‌های خود در مورد روابط بین متغیرها، یک شمای کلی از این روابط را در قالب مدلی از پیش ساخته طراحی کنند. در این تحقیق از ضریب هم‌بستگی جزئی استفاده شد، چرا که مدل دو سطحی بود، متغیرها دارای بعد یا شاخص بودند و رابطهٔ خطی این هم‌بستگی را اندازه‌گیری می‌کرد. لازم به ذکر است، تمامی عملیات فوق با استفاده از نرم‌افزارهای «SPSS» و «Smart PLS» انجام گرفت.

## جامعه آماری و حجم و اندازه نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران میانی (با توجه به محدودیت‌های پژوهش مبنی بر عدم پاسخ‌گویی و سوگیری مدیران ارشد) شرکت‌های مشاور مهندسی منتخب است که برای انتخاب آن‌ها، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. بدین شرح که درجه‌های ۱، ۲ و ۳ خدمات مشاورهٔ شرکت‌های مشاور مهندسی از یک طرف و تعداد کارکنان آن‌ها (۱ تا ۹ نفر، ۱۰ تا ۴۹ نفر، بیش از ۵۰ نفر) از طرف دیگر، خوشه‌ها را تشکیل دادند و در خوشه‌بندی براساس تعداد کارکنان، از تعاریف مندرج در کتاب مرکز آمار استفاده شد.

شرکت‌های مشاور مهندسی واقع در تهران، به دلیل در دسترس بودن آن‌ها و همچنین واقع بودن جامعهٔ مهندسان مشاور در شهر تهران، انتخاب شدند. به دلیل ملموس‌تر بودن منابع قدرت در سازمان‌های بزرگ، خوشهٔ شرکت‌های مشاور مهندسی واقع در تهران و دارای رتبهٔ ۱ انتخاب شدند که دارای کارکنان (کارشناس) بالاتر از ۵۰ نفر هستند. نمونه‌های در نظر گرفته شده در این پژوهش مشتمل بر ۱۶۴ مدیر میانی از ۳۲ شرکت منتخب مشاور مهندسی بود که به‌صورت تمام شماری انتخاب شدند.

یا منفی هستند. ضمناً با تجمیع طبقه‌بندی‌های صورت گرفته، می‌توان به‌طور خلاصه گفت، بخش اعظم نمونه آماری پژوهش حاضر را مدیران میانی مرد متأهل تشکیل می‌دادند که کمتر از ۵۰ سال سن داشتند، دارای مدرک دانشگاهی بودند، و با سابقه ۵ تا ۱۰ سال بر کمتر از ۱۰ نفر مدیریت می‌کردند.

ب) هیچ یک متغیرهای تحقیق در خصوص منابع قدرت، دارای توزیع نرمال نیستند. بنابراین با توجه به نرمال نبودن متغیرهای تحقیق و کوچک بودن اندازه نمونه، برای تأیید مدل از تکنیک «تحلیل عاملی تأییدی»<sup>۱۶</sup> و از روش «حداقل مربعات جزئی»<sup>۱۷</sup> استفاده شد.

جدول ۱. شاخص‌های روانی، پایایی و برازش مدل

GOF	$\sqrt{R^2}$	$\sqrt{AVE}$	آلفای کرونباخ	R <sup>2</sup>	CR	AVE	متغیرهای پنهان	آلفای کرونباخ	R <sup>2</sup>	CR	AVE	متغیرهای پنهان
۰/۶۰۴	۰/۷۶۵	۰/۷۹	۰/۸۷۸	۰/۱۱۸	۰/۹۱۷	۰/۷۳۴	تخصص	۰/۹	۰/۷۶	۰/۹۱۸	۰/۵۲۸	انعطاف‌پذیری
			۰/۸۱۷	۰/۶۳۱	۰/۸۸۱	۰/۶۵۱	اجبار	۰/۹۵۸	۰/۵۱۳	۰/۹۶۴	۰/۷۳	با وجدان بودن
			۰/۸۰۸	۰/۶۸۲	۰/۸۷۳	۰/۶۳۲	قانون	۰/۹	۰/۶۳۶	۰/۹۱۸	۰/۵۲۸	برون‌گرایی
			۰/۷۹۵	۰/۶۵۶	۰/۸۶۷	۰/۶۱۹	مرجعیت	۰/۹۳	۰/۷۹۴	۰/۹۴۱	۰/۶۱۹	دلپذیر بودن
			۰/۸۱۸	۰/۴۹۱	۰/۸۸	۰/۶۴۸	پاداش	۰/۸۶۱	۰/۵۵۴	۰/۸۸۹	۰/۵۴۸	روان‌رنجوری
			۰/۸۸۳	۰/۵۹۸	۰/۹۰۱	۰/۶۶۸	منابع قدرت	۰/۹۶۴	۰	۰/۹۶۶	۰/۶۸۸	ویژگی‌های شخصیتی

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی برای متغیرهای تحقیق

متغیر تحقیق	اندازه نمونه	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	متغیر تحقیق	اندازه نمونه	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
با وجدان بودن	۱۶۴	۱/۵۶۳	۱/۵۸۳	۰/۲۶۷	-۰/۲۵	-۰/۶۸۳	پاداش	۱۶۴	۳/۵۷۹	۳/۵	۰/۱۹۳	۰/۳۴۹	-۰/۱۳
دلپذیر بودن	۱۶۴	۱/۳۰۶	۱/۳۳۳	۰/۲۴۲	۰/۳۴۵	-۰/۲۸۱	اجبار	۱۶۴	۰/۸۸۷	۱/۲۵	۰/۴۱۲	-۰/۱۳۳	-۱/۷۳۴
انعطاف‌پذیری	۱۶۴	۲/۰۳۱	۲	۰/۲۲۵	۰/۸۹۸	۰/۱۶۷	قانون	۱۶۴	۳/۴۳۸	۳/۵	۰/۲۰۲	۰/۱۳۶	-۰/۸۶
برون‌گرایی	۱۶۴	۱/۳۳۷	۱/۲۵	۰/۴۱۲	۰/۲۶۵	-۱/۴۸	مرجعیت	۱۶۴	۳/۵۶۱	۳/۵	۰/۱۷۸	۰/۱۲۹	۰/۴۱۴
روان‌رنجوری	۱۶۴	۱/۲۲۷	۱/۳۳۳	۰/۲۹۳	۰/۲۷۴	۱/۱۷۸	تخصص	۱۶۴	۳/۴۱۸	۳/۵	۰/۳۰۱	-۰/۷۹۳	-۰/۱۳۵

جدول ۳. نتایج آزمون کلمو گرووف اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

با وجدان بودن	Z	Sig	نتیجه نرمالیتی	متغیرهای تحقیق	Z	Sig	نتیجه نرمالیتی
با وجدان بودن	۲/۳۶۶	۰	نرمال نیست	پاداش	۳/۸۳۳	۰	نرمال نیست
دلپذیر بودن	۱/۸۱۳	۰/۰۰۳	نرمال نیست	اجبار	۴/۱۳۶	۰	نرمال نیست
انعطاف‌پذیری	۲/۴۲	۰	نرمال نیست	قانون	۳/۱۲۱	۰	نرمال نیست
برون‌گرایی	۲/۷۱	۰	نرمال نیست	مرجعیت	۳/۹۸۵	۰	نرمال نیست
روان‌رنجوری	۳/۱۴	۰	نرمال نیست	تخصص	۳/۵۶۷	۰	نرمال نیست

با توجه به اینکه مقدار آماره تی خارج بازه بحرانی است (بیشتر از ۲/۵۸ شده است) ( $P < ۰/۰۱$ )، با احتمال ۹۵ درصد ادعای محقق در فرضیه اصلی مبنی بر اینکه «ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر منابع قدرت تأثیر معنی‌داری دارد»، تأیید می‌شود. با توجه به وجود ضریب بتای مثبت می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر منابع قدرت در

### یافته‌های پژوهش در بخش آمار استنباطی

پس از توزیع پرسش‌نامه استاندارد منابع قدرت و پرسش‌نامه محقق ساخته ویژگی‌های شخصیتی در میان افراد نمونه آماری، نتایج آزمون ks به شرح جدول ۳ نشان داد که: الف) هیچ یک از متغیرهای تحقیق در خصوص ویژگی‌های شخصیتی دارای توزیع نرمال نیستند.



جدول ۴. نتایج معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی تحقیق

فرضیه	فرضیه‌های تحقیق	بتا	t	R <sup>2</sup>	وضعیت فرضیه	جهت رابطه
اصلی	ویژگی‌های شخصیتی ← منابع قدرت	۰/۷۸۸	۲۶/۵۶۷	۰/۶۲۲	تأیید	+
فرعی	۱ برون‌گرایی ← منابع قدرت	۰/۱۴۹	۲/۱۷۸		تأیید	+
	۲ با وجدان بودن ← منابع قدرت	۰/۰۰۱	۱/۰۴۵		رد	
	۳ دلپذیر بودن ← منابع قدرت	۰/۱۱۵	۲/۶۸۶	۰/۶۷۷	تأیید	+
	۴ انعطاف‌پذیری ← منابع قدرت	۰/۴۰۰	۵/۹۷۷		تأیید	+
	۵ روان رنجوری ← منابع قدرت	۰/۴۱۹	۶/۸۵۸		تأیید	+

**میرزا زاده** در خصوص ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینان، با روابط بی‌معنای نتیجه گرفته شده از فرضیه فرعی ۲ پژوهش حاضر (فقدان رابطه بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و منابع قدرت مرجعیت و قانونی) هم‌خوانی دارد.

**پیرامون فرضیه فرعی ۳:** وجود ارتباط معنادار میان میان ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن و منابع قدرت (به استناد جدول ۵) ناشی از رابطه معنادار میان ویژگی شخصیتی مذکور و منابع قدرت تخصص و پاداش است. نتایج به دست آمده از پژوهش‌های **سالگادو** و همکارانش در خصوص رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و معیارهای عملکرد شغلی و **نادریان جهرمی** و **امیر حسینی** با عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافیکی مدیران با مهارت‌های شغلی، با روابط معنادار نتیجه گرفته شده از فرضیه فرعی ۳ پژوهش حاضر (رابطه بین ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن و منابع قدرت تخصص و پاداش) هم‌خوانی دارد.

**پیرامون فرضیه فرعی ۴:** وجود ارتباط معنادار میان ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری و منابع قدرت (به استناد جدول ۵) ناشی از رابطه معنادار میان ویژگی شخصیتی مذکور و منابع قدرت اجبار، قانون، مرجعیت و پاداش است. نتایج به دست آمده از پژوهش‌های **کرکولیان**<sup>۲۱</sup> و **مسارا**<sup>۲۲</sup> با موضوع عوامل مرتبط با پایگاه‌های قدرت و ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی، **ویت**<sup>۲۳</sup> و همکارانش با موضوع اثرات متقابل بین ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن بر عملکرد شغلی، **ریسمانچیان** با موضوع قابلیت پیش‌بینی عملکرد شغلی توسط ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری در مشاغل خاص و **خاکپور** و همکارانش در خصوص رابطه بین سازگاری (انعطاف‌پذیری) و

شرکت‌های مشاور مهندسی تأثیر مستقیم و مثبت دارد. ضریب تعیین R<sup>2</sup> برای منابع قدرت برابر ۰/۶۲۲ شد، بنابراین ویژگی‌های شخصیتی مدیران ۶۲/۲ درصد از تغییرات منابع قدرت را توضیح می‌دهد که با توجه به جدول ۴، رابطه مذکور در زمره روابط متوسط قرار می‌گیرد؛ هر چند که به طبقه روابط قوی نزدیک است. به همین ترتیب و با توجه به ضریب مندرج در جدول ۴ می‌توان گفت که فرضیه‌های فرعی ۱، ۳، ۴ و ۵ مورد تأیید هستند و رابطه معنی‌داری آن‌ها از نوع مستقیم است.

### بحث و نتیجه‌گیری

**پیرامون فرضیه فرعی ۱:** ارتباط معنادار میان ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و منابع قدرت (به استناد جدول ۵) ناشی از ارتباط معنادار میان ویژگی شخصیتی مذکور با منابع قدرت تخصص، اجبار، قانون و پاداش است از نتایج پژوهش‌های **باریک** و **موری**<sup>۱۸</sup> با موضوع روابط بین پنج ویژگی شخصیت و منابع قدرت **استوارت**<sup>۱۹</sup> و **گرک**<sup>۲۰</sup> در خصوص رابطه بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و عملکرد در فروش، **پورتر** و همکارانش با موضوع رفتارهای پشتیبان از تیم‌سازی، و **جاج** و همکارانش با موضوع شخصیت و رهبری، با روابط معنادار نتیجه گرفته شده از فرضیه فرعی ۱ پژوهش حاضر (رابطه بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و منابع قدرت تخصص، اجبار، قانون و پاداش) هم‌خوانی دارد.

**پیرامون فرضیه فرعی ۲:** فقدان ارتباط معنادار میان ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و منابع قدرت (به استناد جدول ۵) ناشی از نبودن رابطه معنادار میان ویژگی شخصیتی مذکور و منابع قدرت قانون و مرجعیت است. نتایج به دست آمده از پژوهش‌های **جاج** و همکارانش با موضوع شخصیت و رهبری و

عملکرد شغلی مدیران، با روابط معنادار نتیجه گرفته شده از فرضیه فرعی ۴ پژوهش حاضر (رابطه بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری و منابع قدرت پاداش، اجبار، مرجعیت و قانون) هم خوانی دارد.

### پیرامون فرضیه فرعی ۵: وجود ارتباط معنادار

میان ویژگی شخصیتی روان رنجوری و منابع قدرت (به استناد جدول ۵) ناشی از رابطه معنادار میان ویژگی شخصیتی مذکور و منابع قدرت اجبار، تخصص، قانون و مرجعیت است. نتایج به دست آمده از پژوهش های کرکولیان و مسارا با موضوع عوامل مرتبط با پایگاه های قدرت و ویژگی های شخصی پنج عاملی، سالگادو و همکارانش در خصوص رابطه بین ویژگی های شخصیتی و معیارهای عملکرد

شغلی و جاج و همکارانش با موضوع شخصیت و رهبری، با روابط معنادار نتیجه گرفته شده از فرضیه فرعی ۵ پژوهش حاضر (رابطه بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری و منابع قدرت پاداش، اجبار، مرجعیت و قانون) هم خوانی دارد.

### پیرامون فرضیه اصلی:

وجود رابطه معناداری فرضیه اصلی با موضوع رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران و منابع قدرت در شرکت های مشاور مهندسی، ناشی از رابطه معنادار چهار ویژگی برون گرایی، دلبذیر بودن، انعطاف پذیری و روان رنجوری بر منابع قدرت است که تحت چهار فرضیه فرعی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و اکثر نتایج آنها به تأیید سایر پژوهش های مشابه رسید.

جدول ۵. سایر یافته های معادلات ساختاری برای بحث و نتیجه گیری فرضیه اصلی و فرعی تحقیق

وضعیت فرضیه / جهت رابطه	R <sup>2</sup>	t	F	فرضیه های تحقیق	وضعیت فرضیه / جهت رابطه		R <sup>2</sup>	t	F	فرضیه های تحقیق	وضعیت فرضیه / جهت رابطه	R <sup>2</sup>	t	F	فرضیه های تحقیق
					+	-									
تأیید +		۱۶۷/۱	۵۷۱/۰	انعطاف پذیری < مرجعیت	+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	انعطاف پذیری < اجبار	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	انعطاف پذیری < اجبار
تأیید +		۵۱۶/۵	۸۱/۰	روان رنجوری < مرجعیت	+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	با وجدان بودن < اجبار	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	با وجدان بودن < اجبار
رد	۱۳/۰	۳۶۸/۱	۶۸/۰	دلبذیر بودن < مرجعیت	+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	برون گرایی < اجبار	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	برون گرایی < اجبار
رد		۱۱۲۵/۱	۷۷/۰	برون گرایی < مرجعیت	رد	رد	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	دلبذیر بودن < اجبار	رد	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	دلبذیر بودن < اجبار
رد		۵۸۰/۰	۳۱/۰	با وجدان بودن < مرجعیت	+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	روان رنجوری < اجبار	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	روان رنجوری < اجبار
تأیید +		۳۶۸/۱	۱۱/۰	با وجدان بودن < پاداش	رد	رد	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	انعطاف پذیری < تخصص	رد	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	انعطاف پذیری < تخصص
تأیید +		۱۸۳/۱	۳۱/۰	برون گرایی < پاداش	+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	با وجدان بودن < تخصص	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	با وجدان بودن < تخصص
تأیید +		۳۳۲/۰	۳۱/۰	دلبذیر بودن < پاداش	+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	برون گرایی < تخصص	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	برون گرایی < تخصص
رد		۳۷/۱	۳۱/۰	روان رنجوری < پاداش	+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	دلبذیر بودن < تخصص	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	دلبذیر بودن < تخصص
تأیید +		۳۳۰/۰	۳۷/۰	انعطاف پذیری < پاداش	+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	روان رنجوری < تخصص	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	روان رنجوری < تخصص
					+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	انعطاف پذیری < قانون	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	انعطاف پذیری < قانون
					رد	رد	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	با وجدان بودن < قانون	رد	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	با وجدان بودن < قانون
					+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	برون گرایی < قانون	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	برون گرایی < قانون
					+	تأیید	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	روان رنجوری < قانون	+	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	روان رنجوری < قانون
					رد	رد	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	دلبذیر بودن < قانون	رد	۳۱/۰	۳۶۳/۳	۳۲۴/۰	دلبذیر بودن < قانون

سایر یافته های فرضیه های فرعی

با توجه به نتایج تحلیلی فرضیه‌های فرعی و همچنین نتایج مندرج در جدول ۵ می‌توان چنین نتیجه گرفت که در شرکت‌های مشاور مهندسی، انتخاب منبع قدرت مناسب برای مدیران دارای ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و روان‌رنجوری، منبع قدرت قانون و دارای ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن منبع قدرت تخصص است.

#### \* پی‌نوشت‌ها

1. Five Factor Model of Personality
2. MC Crae
3. Parli Costa
4. Neuroticism
5. Extroversion
6. Conscientiousness
7. Agreeableness
8. Openness
9. NEO Personality Inventory
10. French & Raven
11. Kaplan
12. Liaoyang
13. Schriesheim
14. Hinkin
15. Kolmogrov - Smirnov
16. confirmatory factor analysis
17. Partial Least Square
18. Barik&Murray
19. Stewart
20. Greg
21. Karkouljian
22. Messarra
23. Witt

#### \* منابع

۱. آتش‌روز، بهروز، پاکدامن، شهلا؛ عسگری، علی (۱۳۸۷). ارتباط بین پنج رگه شخصیتی و پیشرفت تحصیلی. نشریه روان‌شناسان ایرانی، شماره ۴.
۲. احمدپور داربانی، محمود (۱۳۸۰). کارآفرینی «تعاریف، نظریات و الگوها». انتشارات پردیس، تهران.
۳. استونر، جیمز ای، اف؛ من آر، ادوارد؛ گیلبرت، دانیل آر (۱۳۸۹). مدیریت: سازماندهی، رهبری و کنترل. مترجمان سید محمد اعرابی و علی پارساییان. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
۴. بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف؛ کرمی، ذبیح‌الله (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا». فصل‌نامه منابع انسانی ناجا. سال نهم، شماره ۳۷.
۵. پورقاز، عبدالوهاب و محمدی، امین (۱۳۹۰). «بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان». مجله پژوهش مدیریت، شماره ۱۲.
۶. جوراچیان، محمدرضا (۱۳۷۸). «مطالعه سبک‌های مدیریتی و رابطه آن‌ها با تأثیرپذیری در دبیرستان‌های پسرانه در قم». گروه تربیتی دانشگاه تهران.
۷. ختیفر، حسین؛ مرقمی، سید محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه (۱۳۹۱). «بررسی رابطه میان گرایش به تیم‌سازی و شخصیت مدیران براساس مدل پنج عاملی در سازمان‌های منتخب». نشریه راهبردهای بازرگانی، شماره ۲.
۸. خاکپور، عباس؛ یمنی، محمد؛ پرداختچی، محمد حسن (۱۳۸۷). «رابطه بین ویژگی‌های الگوی ۵ عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی و وظیفه‌ای مدیران». فصل‌نامه روان‌شناسی کاربردی، شماره ۲.
۹. رایبیز، استیفن (۱۳۹۳). رفتار سازمانی: کلیات (ج ۱). ترجمه علی

پارساییان و سید محمد اعرابی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی. تهران. چاپ بیستم

۱۰. رضاییان، علی (۱۳۸۶). مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). سمت، تهران. چاپ دوم.

۱۱. \_\_\_\_\_ (۱۳۸۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، سمت، تهران. چاپ هفتم.

۱۲. شاملو، سعید (۱۳۷۲). روان‌شناسی شخصیت، چاپ و صحافی فجر، تهران.

۱۳. شمس، اسداله؛ سموعی، راحله؛ پورریاحی، حبیبه (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین میزان مشارکت کاری کارکنان و منابع پنج‌گانه قدرت مدیران در بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان». نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۴. شولتز، دوان (۱۳۸۴). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یوسف کریمی و همکاران. ارسباران، تهران. چاپ پنجم.

۱۵. ظفری، شهناز؛ رئیس‌آزلی، محمد؛ سهرابی، حمیده (۱۳۹۴). «رابطه بین ویژگی‌ها و تیپ شخصیتی رانندگان با سابقه تصادف». فصل‌نامه علمی - ترویجی راهور. سال دوازدهم، شماره ۲۹.

۱۶. عابدی، حسین (۱۳۸۵). «بررسی رابطه هوش هیجانی و منابع قدرت مدیران متوسطه شهرستان نیشابور». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.

۱۷. گنجی، حمزه (۱۳۸۴). روان‌شناسی عمومی. نشر سالاوان، تهران.

۱۸. موهده، گری گوری و گریفین، ریگی (۱۳۸۶). رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. انتشارات مروارید، تهران. چاپ یازدهم.

۱۹. میرزازاده، یوسف (۱۳۹۴). «بررسی ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینان ایرانی با رویکرد معادلات ساختاری». پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.

۲۰. نادریان جهرمی، مسعود و امیرحسینی، سید احسان (۱۳۸۶). «مطالعه رابطه بین شخصیت مدیران ورزشی و ویژگی‌های شخصیتی با مهارت‌های شغلی آن‌ها». فصل‌نامه المپیک، شماره ۱۱.

۲۱. نظریان، بلال و عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی مدیران دانشگاه‌های پیام‌نور استان گیلان». مجله مدیریت و توسعه و تحول، شماره ۲۳.

22. Barrick, Murray R.; Mount, Michael K. (1993). autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. Journal of Applied Psychology, Vol 78(1). 111 - 118.

23. Chen MH, Chang YY, LOYH. (2015) Creativity cognitive style, conflict, and career success for creative entrepreneurs, Journal of Business Research, Volume 68, Issue 4, April 2015, Pages 906 - 910.

24. Costa P.T., Jr & McCrae R.R. (1992) Reply to Eysenck. Personality and Individual Differences. 13, 861 - 865.

25. Dehghanan H, abdollahi H and Rezaei M. (2014). A study on effect of big five personality traits on emotional intelligence Management Science Letters 4, 1279 - 1284.

26. De Smedt p, Borch K, Fuller T. (2013) Future scenarios to inspire innovation, Technological Forecasting and Social change 80(3), 432-443.