

## بررسی سازگاری ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارشد با شغل

### مدیریت در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی تهران

لیدا کربلایی سلمانپور ممقانی<sup>۱</sup>، گلسا شهبام<sup>۲</sup>، دکتر حسین درگاهی<sup>۳</sup>

#### چکیده

**زمینه و هدف:** یکی از عوامل مهم در انتخاب مدیران، بررسی ویژگی‌های شخصیتی آنان است. اگر مدیران متناسب با ویژگی‌های شخصیتی مرتبط انتخاب شوند، شکوفایی و بهره‌وری سازمان‌ها بیشتر خواهد شد. لذا این پژوهش، با هدف تعیین انطباق ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارشد با شغل مدیریت در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران تدوین شده است.

**روش بررسی:** این پژوهش بصورت توصیفی-تحلیلی و از نوع مقطعی بود که در بین سال‌های ۹۲-۱۳۹۱ انجام شد. جامعه پژوهش شامل ۳۴ نفر از روسا و معاونان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران بودند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش نامه شناخت شخصیت "Bass, Valenzi & Eldrige" شامل ۲۷ سوال بود. داده‌های حاصل در نرم افزار spss 18 جمع آوری شد و جهت تحلیل داده‌های جمع آوری شده از آمار توصیفی فراوانی، میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی آزمون T تک نمونه‌ای و دو نمونه‌ای و ANOVA استفاده شد.

**یافته‌ها:** همگی مدیران مورد مطالعه هر چهار ویژگی شخصیتی مدیریتی را دارا بودند و فراوانی تیپ شخصیتی درون نگر در بین مدیران از بقیه موارد بیشتر بود و از بقیه ویژگی‌ها نیز بطور نسبی برخوردار بودند. بین ویژگی شخصیتی قاطع/جسور مدیران با نوع دانشکده نیز تفاوت معناداری مشاهده شد.

**نتیجه‌گیری:** حدود نیمی از مدیران دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران دارای تیپ شخصیتی مدیر هستند. از آنجاکه جهت انتخاب مدیران دانشگاه، آزمون تناسب شغل با شخصیت صورت نمی‌گیرد. لذا پیشنهاد می‌شود به لحاظ ارتقا عملکرد مدیران، علاوه بر انجام آزمون‌های دیگر، از آزمون تناسب شغل با شخصیت نیز استفاده شود.

**واژه‌های کلیدی:** سازگاری، ویژگی‌های شخصیتی، شغل مدیریتی

\* نویسنده مسئول:

دکتر حسین درگاهی؛

مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت

دانشگاه علوم پزشکی تهران

Email :

hdargahi@sina.tums.ac.ir

- دریافت مقاله: بهمن ۱۳۹۳ پذیرش مقاله: اردیبهشت ۱۳۹۴

پیدا می‌کند(۱).

#### مقدمه

در عصر کنونی، شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیت‌های زندگی ضرورت پیدا می‌کند. از آن جایی که افراد از لحاظ استعدادها، علائق، توانایی‌ها و دیگر ویژگی شخصیتی باهم متفاوت هستند؛ بدیهی است که این اختلافات فردی باعث بسیاری از تفاوت‌های رفتار انسانی هستند و نخستین سرچشمه این اختلافات، شخصیت آدمی

از آغاز زندگی تا هنگام مرگ، انسان تحت تاثیر عوامل مختلف درونی و محیطی، رفتارهای خاصی را فرا می‌گیرد و بر اساس آن شخصیت و روحیه ویژه‌ای

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، بیمارستان سینا، دانشگاه علوم پزشکی

تهران، تهران، ایران

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده علوم پزشکی،

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

<sup>۳</sup> استاد گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده پیراپزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت

اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

است (۲). سالهاست که مطالعه رفتار انسان مورد توجه دانشمندان علوم اجتماعی و روان‌شناسی قرار گرفته است (۳). آنچه که از نتایج این مطالعات و پژوهش‌ها استنباط می‌شود، این است که عامل شخصیت در بسیاری از موارد نقش مهم و قابل توجهی دارد؛ به این معنا که این ویژگی، انسان را مستعد انجام رفتارهای مختلف در موقعیت‌های خاص می‌کند و باعث پیچیده شدن روابط افراد در محیط‌های کاری و سازمانی می‌شود (۳).

همه مدیران به یک شیوه عمل نمی‌کنند؛ بلکه مانند سایر افراد جامعه، تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها و تمایلات مخصوص به خود را دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند (۴). اگرچه این تفاوت‌ها به ظاهر ممکن است جزئی باشند، اما هنگامی که از فرآیندهای واسطه‌شناختی افراد عبور می‌کنند، به تفاوت‌های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملاً متفاوت می‌انجامند. چنین تفاوت‌هایی عمدتاً از تفاوت‌های ناشی از شخصیت هر یک از افراد سرچشمه می‌گیرد (۵).

در این میان، مدیران کارآمد، خلاق و اثربخش به دلیل ابعاد شخصیتی ویژه خود، بر عملکرد سازمانها تاثیر بسزایی دارند. رفتارهای مدیران در محیط سازمانی بر سیر تحول، پویایی و شکوفایی سازمانی تاثیر دارند و رضامندی و نارضایتی کارکنان سازمان بستگی بسیار زیادی به رفتار مدیران آن دارد (۶).

شخصیت، ویژگی است که فرد را قادر به ایجاد ارتباط با دیگران می‌سازد. مفهوم شخصیت از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که نقش عمده‌ای در ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد. شخصیت یکی از عوامل مهمی است که بر عمل و رفتار مدیران تاثیر می‌گذارد و این تاثیر پذیری از شخصیت در نهایت در تصمیمات مدیریتی و رفتار

سازمانی آنان موثر خواهد بود (۵).

تاثیر شخصیت بر رفتار مدیر از یک سو و تاثیر رفتار مدیر بر عملکرد سازمانی از سوی دیگر، اهمیت این موضوع را آشکار می‌سازد که رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیر با عملکرد سازمانی باید مورد مطالعه قرار گیرد. تعیین رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران به سازمان‌ها کمک می‌کند تا میان افراد درون و یا برون سازمان افرادی مناسب را انتخاب کنند، آموزش دهند و برای رهبری آینده سازمان آماده سازند (۶).

یکی از عوامل مهم در انتخاب مدیران، بررسی ویژگی‌های شخصیتی آنان است (۷). مفهوم شخصیت در روان‌شناسی اهمیت زیادی دارد؛ زیرا از میان ویژگی‌های مختلف، عاملی که می‌تواند به انسان‌ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد، شخصیت است. شخصیت، جنبه‌ای از حیات انسان است که پیش‌بینی می‌کند آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری را از خود نشان خواهد داد. صاحبان هر کدام از صفات شخصیتی به شیوه‌های خاصی رفتار می‌کنند و دارای انتظارات خاصی هستند (۸).

شناخت ویژگی‌های شخصیتی، چگونگی شکل‌گیری و علت‌های بروز رفتارها از جمله مباحث روان‌شناسی مدیریت است و بواسطه نقش و اهمیتی که دارد تا حدودی توانسته است رفتارهای انسانی را در سازمان‌ها درک و پیش‌بینی کند (۹). محیط درونی و نحوه ارتباطات در سازمان، غالباً به گونه‌ای است که توانایی آگاه شدن از ویژگی‌ها و رفتارهای سازمانی را از مدیران سلب می‌کند و موجب می‌شود تا مدیران خصوصاً مدیران ارشد در تعیین ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خود خطا کنند و ضعف‌ها و قوت‌های خود را پنهان نمایند و از شناخت واقعی یا خود شناسی دور بمانند. منظور از خودشناسی مدیران،

سازمان‌ها را در جذب و بکارگیری آن‌ها موفق‌تر عمل می‌کنند (۱۶). آزمون شخصیت قبل از بکارگیری و استخدام داوطلبان مشاغل مدیریتی، باعث می‌شود تا مدیران و سرپرستان ارزشیابی صحیحی از این افراد از نظر حل مشکل، هدایت و رهبری و مقاومت در برابر فشار داشته باشند (۱۷).

امروزه در جوامع پیشرفته، انتخاب شغل با روش‌هایی کاملاً علمی و با در نظر گرفتن تمامی ویژگی‌های شخصیتی افراد انجام می‌پذیرد. اگر شغل با شخصیت سازگاری داشته باشد، منجر به لذت بردن و رضایت شغلی متداوم از کار خود می‌شود (۱۸). بی توجهی به این اصل باعث تعارض روحی و جسمی در درون فرد، نارضایتی شغلی و افت کاری می‌شود و بالطبع افزایش ضایعات و حوادث سازمانی را در پی خواهد داشت (۱۹).

لذا با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تعیین ویژگی‌های شخصیتی و میزان سازگاری آن با شغل مدیریت در میان مدیران ارشد دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران تهیه و تدوین شده است.

### روش بررسی

این پژوهش بصورت توصیفی - تحلیلی و از نوع مقطعی بود که در سال ۹۲-۱۳۹۱ انجام شد. جامعه پژوهش را مدیران ارشد تعداد ۸ دانشکده دانشگاه علوم پزشکی تهران که بیش از ۱۰۰۰ دانشجوی در زمان انجام پژوهش داشتند تشکیل می‌دادند. این دانشکده‌ها عبارت بودند از پزشکی، پیراپزشکی، دندان پزشکی، داروسازی، بهداشت، توان بخشی، پرستاری و مامایی و دوره شبانه دانشگاه. دانشکده‌های طب سنتی، علوم و فناوری‌های نوین پزشکی، و تغذیه و رژیم شناسی به دلیل جمعیت دانشجویی زیر ۱۰۰۰ نفر از این

شناخت ویژگی‌های شخصیتی و آگاهی از نقاط ضعف و قوت آن‌ها است (۱۰).

بهترین نظریه مربوط به تناسب شغل با شخصیت را یک روانشناس امریکایی بنام "John Holland" عرضه کرد (۱۱). Holland اعتقاد دارد که رغبت یا علاقه هر فرد با فرض اینکه نشان دهنده شخصیت او باشد، باید با محیط کارش متناسب باشد و میل به ترک شغل به درجه‌ای بستگی دارد که فرد نمی‌تواند بصورت موفقیت آمیز، شخصیت خود را با محیط شغلی خود وفق دهد (۱۲). بر همین اساس در صورتی که احساس مدیر نسبت به شغل خود کاملاً مثبت باشد، او از شغل خود رضایت کامل را خواهد داشت (۱۰).

بر مبنای این نظریه، افراد بر مبنای شخصیت خود مشاغلی را ترجیح می‌دهند که آن را دوست داشته باشند و بتوانند در آن محیط توانایی‌ها و مهارت‌های خود را نشان دهند، و ارزش‌ها و باورهای خود را به نمایش بگذارند (۱۳). او توانست شش ویژگی شخصیتی را در بیشتر افراد شناسایی کند که عبارت است از واقع‌گرا (Realistic)، جستجوگر (Investigative)، هنرگرا (Artistic)، اجتماعی (Social)، نوآور (Enterprising) و سنت‌گرا (Conventional) (۱۴).

آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری داوطلبان شغل مدیریتی، انتخاب کنندگان را در انتخاب فرد مورد نظر برای مشاغل مدیریتی، کمک می‌کند و به فرآیند پایش پیش استخدام (Preemployment) استحکام می‌بخشد و به عنوان یک ابزار ارزشمند در رتبه بندی کردن مدیران به صورت موفق و هموار تاثیر دارد (۱۵). استفاده از آزمون شخصیت، ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان شغل مدیریت را شناسایی کرده و در صورت انطباق با نیازهای شغلی،

برابر ۰/۸۳ بدست آمد که حاکی از اعتماد و اعتبار علمی پرسش نامه مزبور بود.

به منظور بررسی پایایی پرسش نامه، ابتدا با روش آزمون-بازآزمون این پرسش نامه بین ۷ نفر از مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران که در جامعه پژوهش قرار نداشتند، توزیع گردید و پس از تکمیل جمع آوری شد. سپس این پرسش نامه به فاصله دو هفته بعد به منظور اجتناب از خطای یادآوری در اختیار همان افراد قرار گرفت و مجدداً پس از تکمیل، جمع آوری شد و پس از بررسی و تحلیل نتایج حاصل شده از دو مرحله، ضریب همبستگی برابر ۰/۸۰ بدست آمد. به منظور محاسبه هماهنگی و انسجام درونی ابزارهای این پژوهش، از روش کرونباخ استفاده شد و در نتیجه آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۴ حاصل گردید.

پژوهشگر شخصاً و به صورت حضوری پرسش نامه را به مدیران دانشکده‌ها تحویل داده و پس از دوبار مراجعه مجدد و پیگیری، آن‌ها را از پاسخ دهندگان تحویل می‌گرفت. هم‌چنین به منظور رعایت موازین اخلاقی پژوهش نیز قبل از تحویل پرسش نامه مجوز لازم از شرکت کنندگان در پژوهش اخذ و اهداف پژوهش برای کارکنان تشریح گردید و به این ترتیب رضایت پاسخ دهندگان به پرسش نامه اخذ شد.

داده‌های جمع آوری شده در برنامه Excel و نرم افزار SPSS 18 ثبت گردید و سپس جهت تهیه آمار توصیفی از فراوانی، میانگین، انحراف معیار و از آمار استنباطی یعنی آزمون T یک نمونه‌ای، T دو نمونه‌ای، و Anova استفاده شد.

## یافته‌ها

نتایج بدست آمده نشان داد بیشترین (۸۵٪) مدیران

پژوهش حذف شدند. در این پژوهش، نمونه گیری آماری انجام نشد و تعداد ۳۴ نفر از مدیران ارشد دانشکده‌های فوق در سمت‌های ریاست، معاون آموزشی، معاون پژوهشی، معاون دانشجویی فرهنگی و معاون پشتیبانی جامعه پژوهش را تشکیل می‌دادند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش نامه شناخت و تفسیر شخصیت " Bass, Valenzi & Eldrige " شامل ۲۷ سوال بود که در قالب چهار تیپ یا ویژگی شخصیتی منصف (Fair)، جسور یا قاطع (Brave or Bold)، مساوات طلب یا تساوی گرا (Egalitarian) و درون نگر (Introvert) طراحی شده بود (۱۸ و ۱۹). جهت رتبه بندی پرسش نامه، از مقیاس Lickert شامل پنج گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، نه موافق و نه مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم با تخصیص نمره ۱ تا ۵ استفاده شد.

به منظور تعیین روایی یا اعتبار علمی پرسش نامه از روش اعتبار محتوی استفاده شد. برای این منظور، نسخه اصلی پرسش نامه مزبور توسط دو مترجم زبان انگلیسی به زبان مادری فارسی بطور جداگانه برگردانده شد. سپس دو مترجم دیگر نسخه فارسی تهیه شده را از نظر کیفیت ترجمه شامل وضوح، کاربرد زبان مشترک و معادل سازی مفهومی مورد ارزیابی قرار دادند. در مرحله‌ی بعد، نسخه فارسی توسط مترجم دیگری به زبان انگلیسی برگردانده شد و در نهایت ترجمه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند. سپس پرسش نامه در اختیار تعداد ۱۲ نفر از متخصصان و صاحب نظران علوم روان شناسی، رفتاری و مدیریت خدمات بهداشتی درمانی قرار گرفت و پس از جمع آوری پیشنهادات، بکارگیری آن جهت شناخت ویژگی‌های شخصیتی مدیران مناسب تشخیص داده شد. در بررسی اعتبار علمی پرسش نامه، با استفاده از ابزار CVI یا Content Validity Index، این شاخص

تحصیلات دکترا بودند. همچنین مشخص شد که توزیع فراوانی مدیران ارشد، در تمام دانشکده‌های مورد مطالعه یکسان است.

ارشد دانشکده‌ها از جنس مذکر، ۹۷٪، متاهل، ۳۸/۵٪ دارای فراوانی سنی بین ۴۰-۴۵ سال، ۶۳٪ فراوانی سابقه کار مدیریتی بین ۵-۱ سال و ۷۸٪ دارای سطح

### جدول ۱: فراوانی مطلق و نسبی پاسخ مدیران ارشد دانشکده‌ها به سوالات پرسش نامه

سوال	فراوانی	کاملاً مخالفم		مخالفم		نه موافقم و نه مخالف		موافقم		کاملاً موافقم
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
پیروی کارکنان از دستورات مدیر خود	۲	۶	۲	۶	۸	۲۳	۱۵	۴۴	۷	۲۱
ایمان به نیروهای ماوراء الطبیعه	۳	۹	۳	۹	۶	۱۸	۱۲	۳۵	۱۰	۲۹
علاقه مدیران به فعالیت های فروشندگی و تجاری	۵	۱۵	۱۵	۲۴	۷	۲۰	۶	۱۸	۱	۳
ارزیابی فعالیت های قبلی خود	۲	۶	۲	۶	۴	۱۲	۱۶	۴۷	۱۰	۲۹
تاثیرپذیری گفتار و کردار از محیط اطراف	۳	۹	۱۳	۳۸	۱۰	۲۹	۷	۲۱	۱	۳
آنچه که مدیران کسب می کنند به کار و دانش آنان بستگی دارد	۱	۳	۱	۳	۵	۱۵	۱۷	۵۰	۱۰	۲۹
مدیران باید کارشان را بدون واگذاری اختیار به دیگران به انجام برسانند	۴	۱۲	۱۲	۳۵	۹	۲۶	۵	۱۵	۴	۱۲
علاج مسائل و مشکلات به ریشه کنی خلافتکاری ها و رفتارهای غیراخلاقی بستگی دارد	۴	۱۲	۶	۱۸	۷	۲۱	۱۲	۳۵	۵	۱۴
اکثریت افراد جامعه درآمد خود را از طریق کار خویش بدست می آورند	۴	۱۲	۴	۱۲	۷	۲۱	۱۶	۴۷	۳	۸
پست ترین فرد، کسی است که به پدر و مادرش عشق نمی ورزد و احترام نمی گذارد	۲	۶	۲	۶	۴	۱۲	۱۳	۳۸	۱۳	۳۸
بطورکلی کارکنان به ۲ دسته ضعیف و قوی تقسیم بندی می شوند	۵	۱۵	۱۷	۵۱	۶	۱۸	۳	۸	۳	۸
مدیران باید بطور مستمر خودشان را مورد ارزیابی و تحلیل قرار دهند	۲	۶	۲	۶	۵	۱۵	۱۸	۵۳	۷	۲۰
ارتقا و پیشرفت سازمان بیشتر ناشی از شناخت دیگران است نه به دلیل وظیفه شناسی مدیران	۴	۱۲	۱۰	۲۹	۱۱	۳۲	۷	۲۱	۲	۶
همه کودکان باید اطاعت پذیر باشند و به اولیای خود احترام بگذارند	۲	۶	۵	۱۵	۱۱	۳۲	۱۳	۳۸	۳	۹
مدیران باید منافع خود را به منافع عموم در سازمان ترجیح دهند	۱۶	۴۷	۱۲	۳۵	۱	۳	۱	۳	۴	۱۲
بعضی از مدیران استحقاق دارند که حقوق کمتری نسبت به کارکنان خود دریافت کنند	۶	۱۸	۵	۱۵	۱۵	۴۴	۶	۱۸	۲	۵
علاقه مند بودن به قبول مسئولیت مهم در این سازمان، همچون تاسیس یک شرکت تجاری است	۲	۵	۱۱	۳۲	۶	۱۸	۱۲	۳۵	۳	۱۰

۳	۱	۹	۳	۲۶	۹	۴۱	۱۴	۲۱	۷	فحاشی هرگز نباید بدون مجازات گذاشته شود
۱۲	۴	۱۲	۴	۲۳	۸	۴۱	۱۴	۱۲	۴	اگر کسی در جلسه ای مطالبی مخالف عقیده شما صحبت کند، با صدای بلند با او برخورد خواهید کرد
۲۱	۷	۵۰	۱۷	۲۶	۹	۳	۱	۰	۰	تفکر درباره مسائل پیچیده لذت بخش است
۹	۳	۲۳	۸	۴۴	۱۵	۲۴	۸	۰	۰	افراد در راه کمک به مردم اطراف خود باید خوب عمل کنند
۱۲	۴	۳۵	۱۲	۳۲	۱۱	۱۵	۵	۶	۲	کارکردن برای یک مدیر خوب بهتر از کارکردن برای خود است
۱۸	۶	۳۸	۱۳	۳۲	۱۱	۶	۲	۶	۲	مدیران باید دلیل اینکه چرا بعضی از افراد به چیزی که می‌گویند، عمل نمی‌کنند را بدانند
۲۰	۷	۵۶	۱۹	۱۸	۶	۳	۱	۳	۱	افراد در بلندمدت به آنچه که شایستگی آن را دارند، دست می‌یابند
۶	۲	۲۶	۹	۴۴	۱۵	۱۵	۵	۹	۳	بیشتر سازمانها، دستمزد مناسب را متناسب با کار روزانه پرداخت می‌نمایند
۱۲	۴	۴۱	۱۴	۲۹	۱۰	۹	۳	۹	۳	جلوتر را دیدن، بیشتر بر پایه عملکرد است، تا مصلحت اندیشی
۵	۲	۳۹	۱۳	۳۵	۱۲	۱۲	۴	۹	۳	کارکنان فقط در صورت اصرار و تاکید مدیران کاملاً مطابق دستور مافوق خود عمل می‌کنند

پایینی (حدود ۱۰ درصد) از آن‌ها نیز به سوالات ((بطور کلی کارکنان به دو دسته ضعیف و قوی تقسیم بندی می‌شوند))، ((مدیران باید منافع خود را به منافع عموم در سازمان ترجیح دهند))، ((فحاشی هرگز نباید بدون مجازات گذاشته شود)) و ((اگر کسی در جلسه‌ای مطالبی مخالف عقیده شما صحبت کند با صدای بلند با او برخورد خواهید کرد)) پاسخ موافق داشتند.

در جدول ۱ مشاهده می‌شود که حداکثر نیمی از پاسخ دهندگان و یا بیش از نیمی از آن‌ها با سوالات ((آنچه که مدیران کسب می‌کنند به کار و دانسته‌های آنان بستگی دارد))، ((مدیران باید بطور مستمر خودشان را مورد ارزیابی و تحلیل قرار دهند))، ((تفکر درباره مسائل پیچیده لذت بخش است)) و ((افراد در بلندمدت به آنچه که شایستگی دارند، دست می‌یابند)) موافق بودند. اگرچه درصد

**جدول ۱: میانگین چهار ویژگی شخصیتی در بین مدیران ارشد دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران**

ویژگی شخصیت	فراوانی امتیاز	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
منصف	۳۴	۲۵	۵/۰۹	۴۰/۳۵	۸/۴۱۰۰۸	
جسور یا قاطع	۳۴	۲۰	۷۵	۵۲/۷۲	۱۲/۱۶۹۲۸	
تساوی‌گرا	۳۴	۳۳/۳۳	۸۳/۳۳	۵۵/۴۵	۱۲/۲۱۳۹۰	
درون‌نگر	۳۴	۱۰	۷۰	۳۴/۵۴	۱۳/۰۷۲۱۳	

(شخصیت منصف امتیاز حدود ۴۰، شخصیت جسور حدود ۵۲، شخصیت تساوی گرا حدود ۵۵ و برای شخصیت درون نگر حدود ۳۴) بدست آمد.

جدول ۲ نشان دهنده میانگین آماری مدیران ارشد دانشکده‌ها از نظر چهار ویژگی شخصیتی است که در نتیجه برای هرکدام از ویژگی‌های شخصیتی

### جدول ۳: توزیع فراوانی مطلق و نسبی ویژگی‌های ششمیتی در بین مدیران ارشد دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران

شخصیت	فراوانی	تعداد	درصد
منصف	۱۷	۵۰	
جسور یا قاطع	۱۶	۴۷	
تساوی گرا	۱۶	۴۷	
درون نگر	۱۹	۵۶	

طبق جدول ۳، بیشتر (۵۶ درصد) مدیران ارشد دارای شخصیت درون نگر بودند. نکته قابل توجه این بود که میزان درصد مربوط به دو شخصیت جسور و تساوی گرا، با یکدیگر یکسان بود.

### جدول ۴: رابطه نوع تیپ ششمیتی بین شغل رئیس با معاونین دانشکده‌ها

شخصیت	شاخص آماری	آماره F	سطح معنی داری P	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری P
منصف	۰/۷۷۸	۰/۳۸۴	۰/۳۴۳	۳۱	۰/۷۳۴	
جسور یا قاطع	۰/۰۱۴	۰/۹۰۸	۰/۸۳۳	۳۱	۰/۴۱۱	
تساوی گرا	۰/۷۲۲	۰/۴۰۲	۰/۴۲۵	۳۱	۰/۶۷۴	
درون نگر	۱/۳۲۶	۰/۲۵۸	۰/۴۷۶	۳۱	۰/۶۳۷	

نتیجه بین گروه روسای دانشکده‌ها با معاونین آنها از نظر داشتن تیپ‌های شخصیتی مزبور تفاوت معناداری وجود ندارد.

باتوجه به جدول ۴ و عدم رد تساوی واریانس‌ها، از آنجایی که سطح معنی داری آزمون F و آزمون t برای چهار تیپ شخصیتی منصف، جسور یا قاطع، تساوی گرا و درون نگر مقدار P بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در

### جدول ۵: رابطه تیپ ششمیتی مدیران با نام دانشکده‌ها

شخصیت	فراوانی	آماره F	سطح معنی داری P
منصف	۰/۷۱۳	۰/۶۷۸	
جسور یا قاطع	۲/۷۵۶	۰/۰۲۶	
تساوی گرا	۰/۴۵۸	۰/۸۷۳	
درون نگر	۱/۵۳۷	۰/۱۹۷	

معناداری وجود دارد ( $p=0/026$ ). به عبارتی عامل نام دانشکده بر روی تیپ شخصیتی جسور یا قاطع تاثیرگذار می‌باشد (جدول ۵).

با توجه به انجام آزمون Anova مشخص شد در بین چهار تیپ شخصیتی مذکور فقط بین تیپ شخصیتی جسور یا قاطع با نام دانشکده‌ها تفاوت

**جدول ۴: فراوانی تیپ شخصیتی جسور یا قاطع بر حسب نوع دانشکده**

دانشکده	تعداد	زیر گروه		
		۱	۲	۳
داروسازی	۴	۴۶/۲۵۰۰	۴۶/۲۵۰۰	
دوره شبانه	۴	۴۹/۱۶۶۷	۴۹/۱۶۶۷	۴۹/۱۶۶۷
بهداشت	۴	۵۰/۰۰۰۰	۵۰/۰۰۰۰	۵۰/۰۰۰۰
پرستاری و مامایی	۵	۵۱/۰۰۰۰	۵۱/۰۰۰۰	۵۱/۰۰۰۰
توانبخشی	۴	۵۶/۲۵۰۰	۵۶/۲۵۰۰	
پزشکی	۴	۵۷/۰۸۳۳	۵۷/۰۸۳۳	
پیراپزشکی	۵	۶۳/۷۵۰۰	۶۳/۷۵۰۰	
دندانپزشکی	۴	۶۵/۴۱۶۷		
سطح معنی داری		۰/۰۷۰	۰/۰۵۴	۰/۰۷۳

عوامل عاطفی و فرصت‌های تربیتی وابستگی کامل دارد. به عبارت دیگر، انتخاب شغل فرایندی است که طی زمان خاص انجام می‌گیرد و زمان خاص آن هنگامی است که فرد طی آن به توافق میان انتظارات و امکانات و خصوصیات خود برسد (۲۲). شخصیت فرد می‌تواند نقش مهمی در انتخاب شغل و بطور کلی در زندگی او داشته باشد. ناهمخوانی و ناهماهنگی بین محیط شغلی و تیپ شخصیتی موجب نارضایتی، عدم پیشرفت و عدم کارایی افراد می‌گردد (۲۳).

نظریه‌های مختلف از این عقیده حمایت می‌کنند که برخی صفات و ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد و موفقیت شغلی رابطه معناداری دارند (۲۴). شخصیت یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت شغلی است. با شناسایی دقیق عناصر و ابعاد شخصیت و به کارگیری فرد بر اساس ابعاد و عناصر آن، می‌توان مطمئن بود که فرد در آینده عملکرد مطلوبی از خود نشان خواهد

در جدول ۶ دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر وجود تیپ شخصیتی جسور یا قاطع در بین مدیران این دانشکده‌ها در سه گروه قرار گرفتند. بر حسب این نوع گروه بندی مشاهده می‌شود که در دانشکده دندان پزشکی تیپ شخصیتی جسور یا قاطع دارای بیشترین فراوانی می‌باشد.

## بحث

یکی از مسائلی که پیوسته نظر دانشمندان را به خود جلب کرده است انطباق محیط و الگوهای محیطی با ویژگی‌های شخصیتی افراد است که خرسندی و ارضا نیاز درونی فرد را به همراه دارد که زمینه‌های پیشرفت در فعالیت‌های شغلی و اجتماعی او را نیز فراهم می‌کند (۲۱ و ۲۰).

انتخاب شغل، فرایندی پیوسته و تکاملی است که با عواملی نظیر ارزش‌های فردی، واقعیات محیطی،



مدیریت در میان مدیران سازمان‌های دولتی (۳۹)، سید عسگری و همکاران (۱۳۹۰) بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی در میان کتابداران کتابخانه‌های تهران (۴۰)، شاکری و همکاران (۱۳۹۱) بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی در میان مدیران (۴۱)، نریمانی و همکاران (۱۳۸۴) بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی در میان پرستاران (۴۲)، متقی و بهشتی (۱۳۸۵) بین صفات شخصیتی با ارزیابی از میزان موفقیت در میان مدیران سازمان‌های دولتی شهر کرمان (۴۳)، و سرانجام پژوهش عباس‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و عملکرد شغلی در میان مدیران بخش کشاورزی (۴۴) که همگی در کشور ایران انجام شده است، بیانگر اهمیت سازگاری تیپ شخصیتی مدیران با شغل مدیریت در سازمان‌ها و ادارات در کشور است. این امر تاکید بر انجام آزمون شخصیت در انتخاب یا انتصاب افراد به مشاغل مدیریتی در سازمان‌ها دارد.

در پژوهش حاضر نیز پژوهشگران توانستند برای اولین تیپ‌های شخصیتی مدیران حاضر در دانشکده‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی تهران را در سمت‌های رئیس و معاون با استفاده از آزمون شناخت و تفسیر شخصیت Bass و همکاران تعیین کنند. نتایج این پژوهش نشان داد که همگی مدیران ارشد دانشکده‌های مزبور از چهار تیپ شخصیتی مدیریتی منصف، جسور یا قاطع، تساوی‌گرا یا مساوات‌طلب و درون‌نگر برخوردار هستند. اگرچه ویژگی شخصیتی درون‌نگر در مقایسه با سایر ویژگی‌ها در میان این مدیران بیشتر دیده شد، اما میانگین این ویژگی در مقایسه با سایر ویژگی‌ها کمتر است. از سوی دیگر، حدود نیمی از مدیران مزبور دارای شخصیت جسور یا قاطع و تساوی‌گرا هستند

داد (۲۵). بسیاری از نظریه‌های انتخاب شغل بر این باورند که مهم‌ترین عنصر موثر در انتخاب و موفقیت در شغل، شخصیت است (۲۶). پژوهش‌های انجام شده نشان داده‌اند ترک شغل در ۶ ماه اول پس از استخدام در بیشتر موارد ناشی از اشتباه در فرآیند انتخاب شغل است، بدین معنا که ویژگی‌های شخصیتی افراد در زمان استخدام مورد توجه قرار نگرفته‌اند (۲۴). پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند، افرادی که دارای ویژگی شخصیت کنترل‌درونی هستند، یعنی در انجام وظایف شغلی، انگیزه‌های درونی موجب حرکت آنان می‌شود، در مقایسه با افراد دارای شخصیت کنترل بیرونی از موفقیت شغلی بهتری برخوردارند (۲۶ و ۲۵).

به نظر می‌رسد استفاده از آزمون شخصیت در فرآیندهای استخدام برای انتخاب مدیران و شناخت ویژگی‌های شخصیتی آنان یک ضرورت به شمار می‌رود (۲۷). پژوهش‌های بسیاری در رابطه با تاثیر ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب شغل به عنوان آزمون پیش‌استخدامی انجام شده است. بطور مثال، در پژوهش‌های Sy و همکاران (۲۸)، Swider & Zimmerman (۲۹)، Tett و همکاران (۳۰)، Barrick و Mount (۳۱)، Boudreau و همکاران (۳۲)، Judge و همکاران (۳۴)، Tett & Burnett (۳۵) و همچنین در پژوهش Nikolaou (۳۶)، همگی بر انجام آزمون شخصیت در انتخاب مدیران در ارتباط آن با عملکرد شغلی این افراد تاکید دارند.

از سوی دیگر، در پژوهش‌های پیمانی‌زاد (۱۳۸۱) بین تیپ‌های شخصیتی و موفقیت شغلی در میان مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها (۳۷)، سلیمی و همکاران در بین دو گروه مدیران ارشد موفق و ناموفق در یک سازمان دولتی (۳۸)، مقیمی و همکاران (۱۳۸۷) بین سبک‌های شخصیتی و اثربخشی

همکاران در دیگر مطالعه خود که با استفاده از پرسش نامه شخصیت با ۳۱ سوال بر روی تعداد ۷۸ نفر از مدیران انجام شد ثابت کرد که روش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی بین فردی و درون فردی ارتباط دارد (۴۸). همچنین Bass توانست در یک آزمون پیش استخدامی که بر روی تعداد ۴۷۱ نفر از داوطلبان شغل مدیریتی انجام شد، مشخص کرد که این افراد در مقایسه با مدیران شاغل از ویژگی شخصیتی دگرگون ساز یا تغییر دهنده برخوردارند (۴۹).

درگاهی و شهم نیز در سال ۱۳۸۷ در پژوهشی که بر روی تعداد ۲۱۰ نفر از مدیران اجرایی و مدیران بخش‌های کلینیکی، پاراکلینیکی و پشتیبانی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران با استفاده از پرسشنامه شناخت شخصیت James Barrett انجام شد، گزارش کردند اکثریت این مدیران جمع گرا، فعال، دقیق و منظم هستند که با شغل مدیریتی تناسب و سازگاری داشتند (۵۰). نتایج پژوهش مزبور با پژوهش حاضر از نظر انطباق مدیران دانشکده‌ها با صفات و ویژگی‌های شخصیتی مدیریتی تطابق دارد. اگرچه این پژوهش‌ها با استفاده از دو پرسش نامه متفاوت انجام شد.

شخصیت مفاهیم مشکل و پیچیده‌ای دارد و تعاریف زیادی برای آن ارائه شده است (۵۱). شخصیت، مجموعه ویژگی‌های یکپارچه و سازماندهی شده ثابتی است که باعث تفاوت یک فرد از فرد دیگر می‌شود (۵۲) و یک مفهوم روانشناختی است که به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های روحی و روانی و ذهنی می‌تواند منجر به دریافت تجربیات و فعالیت‌های انسانی شود (۵۳).

امروزه با سنجش و اندازه گیری ویژگی‌های شخصیتی می‌توان متقاضیان استخدام مشاغل مدیریتی را به درستی شناسایی، جذب و نگه داری کرد (۵۴).

و امتیاز این ویژگی‌ها نیز در بین مدیران بیش از میانگین بدست آمده است. همچنین بین روسای دانشکده‌ها با معاونین آن‌ها از نظر فراوانی داشتن تیپ‌های شخصیتی مورد آزمون، تفاوت معنی داری دیده نمی‌شود. نتایج مطالعه Abdavi & Dehghanpuri که بطور مشابه با پژوهش حاضر با استفاده از آزمون شخصیت Bass و همکاران بر روی دانشجویان رشته مدیریت تربیت بدنی انجام شد، نشان داد که در این افراد از میان چهار ویژگی فقط سه ویژگی جسور یا قاطع، تساوی گرا یا مساوات طلب و درون نگر وجود دارد و ویژگی شخصیتی منصف در این افراد از امتیاز پایین تری برخوردار است (۴۵) که با نتایج پژوهش حاضر تقریباً مشابهت دارد.

نتایج مطالعه کیفی Judge و همکاران در سال ۲۰۰۲ که بر روی تعداد ۷۳ نفر از مدیران در کشور امریکا انجام شد، مشخص کرد که در ۹۰ درصد از این مدیران ویژگی‌های شخصیتی درون‌نگر، رو راست بودن، موافق بودن و دارای وجدان کاری وجود دارد. همچنین، مشخص شد که ویژگی شخصیتی درون نگر ارتباط پایداری با اثربخشی رهبری در سازمان‌ها دارد (۴۶) که با نتایج بدست آمده از مطالعه حاضر به دلیل وجود شخصیت درون نگر در بیش از نیمی از مدیران دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران تا حدودی انطباق دارد.

Martin و همکاران در سال ۲۰۰۲ مطالعه‌ای را بر روی تعداد ۳۰۱ نفر از مدیران آزمایشگاه‌ها با استفاده از پرسش نامه شخصیت شغلی (Occupational Personality Questionnaire) انجام دادند که نتایج بدست آمده نشان داد پاسخ دهندگان از ویژگی شخصیتی دارای صداقت بالا برخوردارند که از ویژگی‌های مدیران به شمار می‌رود (۴۷). Bass و

بطور نسبی از ویژگی‌های شخصیتی یک مدیر برخوردار هستند. از آنجا که جهت انتخاب مدیران دانشگاه چه در سطح بیمارستان‌ها و چه در سطح دانشکده‌ها آزمون‌های تناسب شغل با شخصیت صورت نمی‌گیرد، لذا به نظر می‌رسد داشتن حداقل ویژگی شخصیتی مدیریتی در افراد مورد مطالعه کاملاً تصادفی باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور ارتقا عملکرد، رضامندی و موفقیت شغلی، اثربخشی مدیریت، قدرت طلبی و موفقیت طلبی افراد متقاضی شغل مدیریتی، از آزمون‌های تعیین تیپ شخصیتی منطبق با شغل علاوه بر آزمون‌های دیگر استفاده شود.

### تشکر و قدردانی

این پژوهش برگرفته از پایان نامه رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی تحت حمایت معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی تهران تهیه و تدوین شده است. نویسندگان مقاله مراتب تشکر و قدردانی خود را از روسا و معاونین محترم دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران اعلام می‌دارند.

آزمون‌های ارزیابی شخصیت جهت مدیران، عملکرد شغلی آن‌ها را از قبل پیش بینی می‌کند و در نتیجه برای انتخاب و استخدام متقاضیان مشاغل مدیریتی توصیه می‌شوند (۵۷-۵۵). بنابراین رفتار رهبران و مدیران سازمان‌ها می‌تواند تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها قرار داشته باشد (۵۸).

### نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد مدیران ارشد دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران با استفاده از پرسش نامه آزمون شخصیت Bass و همکاران دارای کلیه چهار ویژگی شخصیتی منصف، قاطع یا جسور، مساوات طلب یا تساوی گرا، و درون نگر بودند، اما از نظر فراوانی، حدود نیمی از آنها دارای این ویژگی‌ها بودند و میانگین ویژگی‌های شخصیتی جسور یا قاطع و تساوی گرا در مقایسه با سایر ویژگی‌ها در میان این مدیران بیشتر مشاهده شد. در مطالعه قبلی در مورد مدیران اجرایی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران با استفاده از آزمون شخصیت Holland مشخص شد که این افراد نیز

### منابع

1. Hics HG, Gullet CR, Phillips SM & Slaughter WS. Organization: Theory and behavior. New York, USA: Mc Graw Hill; 1975: 10-5.
2. Khosravi M. Fitness of personality & job of information. Journal of Information Sciences 2002; 17(3-4): 53-9[Article in Persian].
3. Hersey P & Blanchard KH. Management of organizational behavior. USA: Prentice Hall; 1996: 5-8.
4. Friedson E. Professions and the occupational principle. Beverly Hills: Sage Publications; 1973: 19-27.
5. Naderian Jahromi M & Amirhosseini SE. Study of the relationship between personality traits and demographic of athletic managers with their job skills. Journal of Olympics 2007; 15(4): 105-14[Article in Persian].

6. Novinnam GH, Shekarkan H & Mehrbizade M. Study of the relationship between personality traits and leadership styles of managers. Journal of Education and Psychology of Ahvaz Chamran University 2001; 3(3-4): 87-106[Article in Persian].
7. Chelladurai P. Human resource management in sport and recreational. USA: Human Kinetics; 1999: 24.
8. Moshabaki A. Management of organization behavior. Tehran: Termeh; 1998: 100[Book in Persian].
9. Shabanibahar GH, Amirtash AM, Tondnevis F & Moshrefjavadi B. Study of the relationship between personality characteristics and effectiveness of physical education managers of universities around the country. Journal of Movement & Sport Science 2004; 1(3): 12-30[Article in Persian].
10. Alvani SM. Self-image of managers. Tehran: Nei Publication; 1992: 32-6[Book in Persian].
11. Robbins SP & De Cenzo DA. Fundamentals of management. USA: Prentice Hall; 2007: 70-5.
12. Haghghi MA. Management of organizational behavior. 4<sup>th</sup> ed. Tehran: Termeh; 2005: 12-6[Book in Persian].
13. Anonymous. Holland's theory. Available at: [www.careers.govt.nz](http://www.careers.govt.nz). 2014.
14. Anonymous. Holland's six personality types. Available at: [www.careerkey.org](http://www.careerkey.org). 2014.
15. Anonymous. Preemployment testing and personality assessment. Available at: [www.humanmetrics.com](http://www.humanmetrics.com). 2014.
16. Assad A & Media D. How to pass a pre-employment personality. Available at: [www.work.chron.com](http://www.work.chron.com). 2014.
17. Institute of Psychometric Coaching. What do employers seek in the personality test. Available at: [www.psychometricinstitute.com](http://www.psychometricinstitute.com). 2014.
18. Baret J. Know yourself. Translated by Borumand M & Medadi M. Tehran: Publication of Ghalamro Aftab; 2004: 17-20[Book in Persian].
19. Rahmani J & Baghi Nasrabbadi A. Effective points on efficient management. Ghom: Publication of Khoram; 1998: 55-60[Book in Persian].
20. Bass Bernard M. A systems survey research feedback for management and organizational development. The Journal of Applied Behavioral Science 1976; 12(2): 215-29.
21. Bass BM, Valenzi ER, Farrow DL & Solomon RJ. Management styles associated with organizational task, personal, and interpersonal contingencies. Journal of Applied Psychology 1975; 60(6): 720-9.
22. Hejazi Y & Irvani M. The relationship between personality and job performance. Journal of Psychology and Educational Sciences 2002; 32(2): 171-89[Article in Persian].
23. Haland J. Holland's six personality types. Britain: The Career Key; 1987: 62-6.

24. Spector PE. Industrial and organizational psychology: Research and practice. USA: Wiley Publication; 2001: 16-20.
25. Arvey RD, Bouchard TJ, Segal NL & Abraham LM. Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology* 1989; 74(2): 187-92.
26. O'Brien GE. Locus of control in work and retirement. *Research in locus of control*. New York: Academic Press; 1983: 7-71.
27. Worsfold P. A personality profile of the hotel manager. *International Journal of Hospitality Management* 1989; 8(1): 51-62.
28. Sy T, Tram S & Ohara LA. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior* 2006; 68(3): 461-73.
29. Swider BW & Zimmerman RD. Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 2010; 76(3): 487-506.
30. Tett RP, Steele JR & Beauregard RS. Broad and narrow measures in both sides of the personality-job performance relationship. *Journal of Organizational Behavior* 2003; 24(3): 335-56.
31. Barrick MR & Mount MK. Autonomy as a moderator of the relationships between the big five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology* 1993; 78(1): 111-8.
32. Boudreau JW, Boswell WR, Judge TA & Bretz RD. Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Journal of Personnel Psychology* 2001; 54(1): 25-50.
33. Salgado JF. The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology* 1997; 82(1): 30-43.
34. Judge TA, Heller D & Mount MK. Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 2002; 87(3): 530-41.
35. Tett RP & Burnett DD. A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology* 2003; 88(3): 500-517.
36. Nikolaou I. Fitting the person to the organization: Examining the personality-job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology* 2003; 18(7): 639-48.
37. Peimanzad H. Determine the type of personality in managers of physical education in universities and its relationship to success. *Journal of Harakat* 2002; 1(14): 125-40 [Article in Persian].
38. Salimi SH, Karaminia R, Amiri M & Mirzamani SM. Relationship between personality characteristics and job success in senior managers of a government organization. *Research in Behavioral Sciences* 2006; 4(1-2): 5-12 [Article in Persian].
39. Moghimi SM, Khanifar H & Arabikhan M. The study of relationship between personality style and effectiveness in senior managers of government organizations. *Journal of Public Administration* 2008; 1(1): 87-104 [Article in Persian].

40. Seyed Asgari SS, Naghshineh N, Rostami R & Lavasani M. The study of personality traits of librarians and its relationship with job satisfaction in special libraries in Tehran. *Research of Library and Information Science University* 2011; 45(2): 33-57[Article in Persian].
41. Shakeri M, Ranaee M & Aletaha SR. Personality traits of managers, Iran: National Conference on Quality Improvement in Clinical Governance, 2012.
42. Narimani M, Aghamohammadian HR, Abolghasemi A, Ganji M & Khenia Y. Relationship between personality traits, stress, coping skills with stress and job performance nurses. *Journal of Mashhad University of Medical Sciences* 2006; 1(4): 46-53[Article in Persian].
43. Motaghi MH & Beheshtifar M. The study of relationship between personality traits and motivational of managers with their assessment of the success on governmental organizations in Kerman. *Journal of Management of Knowledge* 2006; 19(73): 91-106[Article in Persian].
44. Abbaszadeh A, Borhani F & Mohsenpour M. Compatibility of personality and major among freshman undergraduate nursing students of the Kerman University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research* 2010; 15(2): 90-5.
45. Abdavi F & Dehghanpouri H. An analysis of the relationship between personality traits and brand loyalty ( A case study: Physical education students, Tabriz university). *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper* 2014; 40(1): 533-41.
46. Judge TA, Bono JE, Ilies R & Gerhardt Megan W. Personality and leadership: A quantitative and qualitative review. *Journal of Applied Psychology* 2002; 87(4): 765-80.
47. Martin BA, Brown CC & Hunt ST. How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality and Individual Differences* 2002; 32(2): 247-56.
48. Bass Bernard M, Valenzi Enzo R, Farrow Dana L & Solomon Robert J. Management styles associated with organizational, task, personal, and interpersonal contingencies. *Journal of Applied Psychology* 1975; 60(6): 720-9.
49. Bass Bernard M. Faking by sales applicants of a forced choice personality inventory. *Journal of Applied Psychology* 1957; 41(6): 403-4.
50. Dargahi H & Shaham G. Study of hospitals managers personality and management career compatibility. *Journal of Medical Council of Iran* 2010; 28(2): 153-62[Article in Persian].
51. Elenora S. Emotional connections of customer personality traits with brand personality traits. Theoretical considerations. *Economics and Management* 2012; 17(4): 1472-8.
51. Izadi S & Mohammadzadeh R. Investigating the relationship between learning styles, personality traits and students' performance. *Biennial Journal of Student Behavior* 2007; 14(27): 15-29[Article in Persian].
52. Achouri MA & Bouslama N. The effect of the congruence between brand personality and self image on consumers' satisfaction and loyalty: A conceptual framework. *IBIMA Business Review* 2010; 2010(1): 1-16.
54. Ones DS, Viewesraran C & Schmidt FL. Personality and absenteeism: A meta-analysis of integrity test. *European Journal of Personality* 2003; 17(1): 19-38.

55. Goldstein LD & Lanyon RI. Applications of personality assessment to the workplace: A review. *Journal of Business and Psychology* 1999; 13(3): 291-3.
56. Jackson SE, Sohuler RS & Werner S. *Managing Human Resources*. 1<sup>th</sup> ed. London: Cengage Learning; 2012: 132-6.
57. Kamani S, Zarei A, Ashraf Ganjouee F & Jafari Siavoshani F. The study of relationship between personality traits of managers with their job satisfaction. *Journal of Physical Education and Sports Sciences* 2009; 2(6): 27-34[Article in Persian].
58. Valenzi Enzo R, Miller John A, Eldridge Larry D, Irons Priscilla W & Solomon Robert J. *Individual differences, structure, task, and external environment and leader behavior*. USA: Management Research Center, The University of Rochester; 1972: 49.

## Job - Personality Compatibility Among Tehran University Of Medical Sciences Schools' Directors

Karbalaie Salmanpour Mamaghani Lida<sup>1</sup> (MSc.)  
Shaham Golsa<sup>2</sup> (BSc.) - Dargahi Hossein<sup>3</sup> (Ph.D)

1 Master of Sciences in Health Care Management, Sina Hospital, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2 Master of Sciences Student in Health Care Management, School of Medical Sciences, Islamic Azad University, Sciences & Research Branch, Tehran, Iran

3 Professor, Health Care Management Department, School of Allied Medicine, Health Information Management Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

### Abstract

Received : Feb 2015  
Accepted : May 2015

**Background and Aim:** Personality testing is one of the most factors for selection of the managers. If the managers select by their personality traits and its compatibility with their jobs specifications, organizational productivity will increase. Therefore, this research is aimed to determine the managers' personality traits compatibility with managerial positions in Tehran University of Medical Sciences faculties.

**Materials and Methods:** This was a cross-sectional, descriptive and analytical research which induced among 34 faculties, deans and vice chancellors of Tehran University of Medical Sciences during 2012-2013. The research society was selected by census technic. For research tool, Bass, Aldrich and Valenzia personality questionnaire that consisted of 27 questions was used. The validity and reliability of the questionnaire was confirmed. The data was collected by SPSS software to prepare the descriptive findings, and for analysis of data, one sample T test and Anova method were used.

**Results:** All of managers of TUMS faculties presented all personality traits based on Bass questionnaire. Although, introvert specification was the most personality traits among this managers. There was significant correlation between brave personality trait with the type of the faculties managers.

**Conclusion:** Only half of the faculties managers presented management traits compatible with their jobs. Therefore, we suggest management personality preemployment testing should be examined before the staffing of the selected managers for administration of the faculties.

**Key words:** Job Compatibility, Personality Traits, Management Job

\* Corresponding Author:  
Darghai H;  
E-mail:  
hdargahi@sina.tums.ac.ir