

مقاله پژوهشی

## رابطه نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان در آموزه‌های اسلامی

مسرت آیت<sup>۱</sup>الهه ملایی<sup>۲</sup>عفت جوان فکر<sup>۳</sup>ساناز شفیعی<sup>۴</sup>

### چکیده

در عصر حاضر نادیده گرفتن مشکلات مربوط به زنان در واقع انحراف از مسیر توسعه‌ی همه جانبه و پایدار است. زنان به عنوان بخشی از سرمایه انسانی و پرورش‌دهندگان نسل امروز و آینده عامل مؤثری در پیشبرد اهداف توسعه در یک جامعه محسوب می‌شوند و باید ضمن تقویت مشارکت زنان در همه سطوح جامعه از توان آن‌ها در همه جوانب مدیریتی و برنامه‌ریزی در جامعه استفاده شود. از این رو هدف از انجام این پژوهش شناخت رابطه بین نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان بر اساس آموزه‌های اسلامی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۲۰۰ نفر از زنان مدیر در سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در نهایت ۱۴۳ نفر مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که تمامی ویژگی‌های شخصیتی زنان شامل

<sup>۱</sup> استادیار گروه مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، تهران [Dr\\_m.ayat@yahoo.com](mailto:Dr_m.ayat@yahoo.com)

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران [mollaei@pnu.ac.ir](mailto:mollaei@pnu.ac.ir)

<sup>۳</sup> دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران [efjavamfekr67@gmail.com](mailto:efjavamfekr67@gmail.com)

<sup>۴</sup> نویسنده مسئول. استادیار گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور تهران [s.shafiei@pnu.ac.ir](mailto:s.shafiei@pnu.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۶/۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۲۸

ایمان به خدا، مهربانی، احساسی بودن، تحمل بالا، روابط عمومی بالا، انعطاف‌پذیری، ریسک‌پذیری و اعتماد به نفس با نقش‌های مدیریتی رابطه مثبت و معنادار دارند.

### واژگان کلیدی

نقش‌های مدیریتی، ویژگی‌های شخصیتی زنان، آموزه‌های اسلامی

### مقدمه و بیان مسئله

امروزه مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه که در کشورهای توسعه‌یافته نیز از جمله موضوعات مهمی است که مورد توجه صاحب‌نظران علوم مختلف قرار گرفته است؛ در سطح جهانی نیز، سازمان‌های بین‌المللی توجهی ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. از این رو، همواره مقوله‌ی زنان و به ویژه مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها و مشاغل سطوح عالی مورد توجه بوده است (جعفر نژاد و اسفیدانی، ۱۳۸۴). بهره‌گیری از مدیران زن در بسیاری کشورها دستاوردهای چشمگیری داشته است ولی تمایل عمومی در بیشتر سازمان‌های دولتی کشور ما برگزیدن مدیران مرد است (اسفیدانی، ۱۳۸۱). یکی از دلایل افزایش حضور زنان در حوزه‌های مدیریت این است که الگوبرداری از مدیران موفق زن، باعث افزایش بهره‌وری سایر زنان شاغل می‌شود (هلدان و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). معمولاً نابرابری‌های زیادی بین زنان و مردان در جامعه به خصوص در بازارهای کسب و کار و مدیریت مشاغل وجود داشته و دارد و این مسئله امری رایج در تمامی جوامع محسوب می‌شود (معینیان، ۱۳۹۶). با وجود افزایش حضور زنان در محیط‌های کار، میزان ارتقای زنان به سطوح عالی مدیریت با پیشرفت تحصیلی و تجربیات حرفه‌ای آن‌ها همخوانی ندارند (غلام زاده و همکاران، ۱۳۹۴). این مشکل باعث می‌شود تا برخی از زنان که دارای استعداد مدیریتی بالا هستند و اصولاً زنان قدرتمندی محسوب می‌شوند، از دستیابی به موفقیت شغلی بازداشته شوند. البته امروزه شاهد حضور زنان در رده‌های بالای مدیریتی هستیم ولی نسبت آن‌ها به مردان بسیار کم است. مدیریت یک ویژگی است و ربطی به جنسیت ندارد و در حال حاضر شاهد مدیران زنی هستیم که توانسته‌اند موفقیت‌های

<sup>۱</sup> Halldén

بیشتری را نسبت به مدیران قبلی مرد، در همان پست مدیریتی، به دست آورند. زنان در صورتی می‌توانند سکان‌دار پست‌های مدیریتی در سازمان‌های نوین باشند که ویژگی‌هایی فردی مانند اعتماد به نفس، عزت‌نفس، پشتکار، دانش تخصصی کافی داشته باشند. مرور تحولات و رخدادهای مختلف در جهان نشان از آن دارد که زنان در بزنگاه‌های تاریخی همواره نقش‌آفرین بوده و بیشترین تأثیر را در فرایند توسعه و دستیابی به اهداف عالی‌ه جوامع دارند. گرچه سیر حضور زنان در کشور با فراز و فرودهای بسیاری همراه بوده است، اما آن‌ها، همواره بسترساز فرهنگ و اندیشه و تاریخ‌ساز تمدن این مرز و بوم بوده‌اند (مسعودی علوی و جهان‌پیده، ۱۳۹۷). استفاده بهینه از مهارت‌ها و توانایی‌های زنان، مسئله‌ای صرفاً اقتصادی یا اجتماعی نیست، بلکه این امر، برای رونق کسب و کار و تجارت جهانی نیز مفید خواهد بود. زنان، کلید رشد و ترقی کشورهای در حال توسعه اند و امروزه، توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری، در همه زمینه‌ها از جمله در فرایند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش‌نیازهای توسعه پایدار است که کشور ما سخت به آن نیاز دارد. از سوی دیگر کسب مشاغل مدیریتی توسط زنان علاوه بر آنکه زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزدهای نابرابر، فرصت‌های آموزشی حرفه‌ای نابرابر، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی و امکانات نابرابر در ارتقای شغلی توان‌تر می‌کند، سبب بالا رفتن اعتماد به نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می‌شود که کل جامعه از آن منتفع خواهد شد (زیدان ۲۰۰۸). پیشرفت و ترقی هر جامعه‌ای منوط به پیشرفت در سیستم مدیریت آن جامعه است. چنانچه سبک‌های مدیریتی مناسب باشند و مدیران نیز ویژگی‌های شخصیتی مطلوبی داشته باشند می‌توانند بهداشت روانی کارکنان را تضمین نموده، سازمان را همواره پویا نگه‌داشته و آن را به صورت یک کوه استوار مقاوم سازند (حقانی و همکاران ۱۳۸۹). یکی از مباحث مطرح در حوزه تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و حاکمیتی شرکتی این است که میزان مشارکت زنان نسبت به مردان تحت‌الشعاع تعصبات مردانه قرار گرفته است. نابرابری‌های جنسیتی به ویژه در حوزه مدیریتی سبب شده تا آن‌گونه که شایسته است از نیروی بالقوه زنان استفاده نشود. زنان و مردان دارای سبک مدیریت و رهبری متفاوتی هستند (سپاسی و عبدلی، ۱۳۹۵).

مدیریت در اسلام نیز بر ویژگی‌های شخصیتی تأکید کرده و جایگاه ویژه‌ای برای زنان قائل است. ویژگی‌های شخصیتی زنان از دیدگاه اسلام عبارت‌اند از: ایمان، دانایی و توانایی، عدالت و احسان، داشتن شور و مشورت و سلامت روح (احمدی، ۱۳۹۴).

یکی از شاخص‌های مهمی که به عنوان معیار توسعه جنسیتی و توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان کشور و همچنین حضور آن‌ها در پست‌های مدیریتی است. علی‌رغم برنامه‌ریزی‌های متعدد انجام شده در این حوزه، حضور زنان در پست‌های مدیریتی هنوز پررنگ نیست و به نظر می‌رسد زنان در مسیر پیشرفت و تعالی شغلی خود در سطوح مدیریتی با برخی مشکلات مواجه‌اند (اسفیدانی، ۱۳۸۴). در ایران، زنان تقریباً نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند. حضور پرشکوه زنان در شکل‌گیری و تداوم نظام جمهوری اسلامی و مشارکت گسترده در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی، سیاسی و مدیریتی بیانگر فعالیت و تلاش این نیروی عظیم و ارزشمند در بازار کار، تلاش و فعالیت، تقریباً برابر با مردان است. ولی در جایگاه مدیریت و تصمیم‌گیری درصد زنان به مراتب کمتر از مردان است و در نتیجه سهم زنان در مدیریت‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... قابل مقایسه با سهم مردان نیست. در صورتی‌که زنان از دیدگاه اسلام از کلیه حقوق انسانی اعم از سیاسی، اجتماعی و فرهنگی به اندازه مردان بهره‌مندند. در نظام الهی، مدیریت اسلامی که در آن و اساس روابط اجتماعی شایسته‌سالاری با ویژگی‌های الهی است. زنان نیز مانند سایر افراد در چنین نظامی باید از مشارکت مدیریتی در عرصه‌های مختلف برخوردار شوند تا جایگاه آنان ارتقاء یابد (باباییان و همکاران، ۱۳۹۳). در این میان بحث اساسی دستیابی زنان به ابزارهای مدیریتی و بررسی نقش‌های مدیریتی مناسب زنان است تا آن‌ها را به تدریج مهیای مشاغل مدیریتی در عرصه‌های بالای کشور کند. اکنون فعال کردن توانمندی بالقوه زنان در عرصه فعالیت‌ها و زندگی اقتصادی ایران، بیش از هر زمان دیگر نیازمند ایجاد دگرگونی در نگرش اجتماعی به زنان و دگرگون‌سازی تفکر حاکم بر نظام برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های کلان کشور است که آن نیز نیازمند دسترسی به اطلاعات فراگیر و تحلیل‌های علمی از درون‌مایه‌های این نیروی عظیم جامعه است (اسفیدانی، ۱۳۸۱).



بنابراین، با توجه به مباحث گفته شده و نظر به اهمیت گشایش راه‌های گسترش مشارکت زنان در سیاست‌گذاری، مدیریت و برنامه‌ریزی جامعه و اهمیت بررسی ویژگی‌های شخصیتی زنان از دیدگاه آموزه‌های اسلام در سازمان‌های دولتی، در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان بر اساس آموزه‌های اسلامی چه رابطه‌ای دارد؟ برای پاسخ به این سؤال ابتدا وظایف و خصوصیات نقش‌های مدیران بر طبق آموزه‌های اسلامی را استخراج کرده سپس ویژگی‌های شخصیتی زنان را از نظر اسلام بررسی می‌کنیم و سپس ابعاد شخصیتی مدیران زن را بیان خواهیم کرد.

### مبانی نظری پژوهش

شرایط احراز شغل و داشتن ویژگی‌های لازم برای تصدی مشاغل امری اجتناب‌ناپذیر است. این امر برای تصدی شغل مدیریتی به طور ویژه مورد نیاز است. در اوایل قرن بیستم تا ۱۹۴۰ میلادی، داشتن ویژگی‌های شخصیتی مدیران به عنوان عامل مهم جهت مدیریت موفق قلمداد می‌شد (کریتنر و همکاران، ۱۹۹۹)<sup>۱</sup>. به دنبال آن طی سال‌های ۱۹۴۰ تا ۱۹۸۰ میلادی توجه دانشمندان به عوامل رفتاری و موقعیتی معطوف شد و تفکر این بود که موفقیت مدیران برای رهبری به جای داشتن خصوصیات فردی بر رفتار قابل یادگیری استوار است (ویس، ۲۰۰۱)<sup>۲</sup>. از دهه ۱۹۸۰ میلادی، بر اساس تحقیقات انجام شده بار دیگر ویژگی‌های شخصیتی مدیران (مانند توانایی، هوش بالا، اعتماد به نفس، تعادل روانی رفتاری، مسئولیت‌پذیری، دانش کسب و کار، انعطاف‌پذیری، خلاقیت، آگاهی از محیط اجتماعی، سازگاری با موفقیت و نظایر آن) مورد توجه قرار گرفت (احمدی، ۱۳۹۲). محققان دانشگاه والدن امریکا در یک گزارش جامعی ۲۵ ویژگی شخصیتی مدیران موفق را در قالب چهار دسته کلی تقسیم کردند که عبارت‌اند از: الف) ویژگی‌های فردی شامل: خود‌انگیزشی، انسجام فکری، واقع‌گرایی، خوش‌بینی، اعتماد به نفس، آرامش و انعطاف‌پذیری.

<sup>۱</sup> Kreitner & Etal

<sup>۲</sup> Weiss

ب) ویژگی‌های مربوط به کسب و کار شامل: دانش کسب و کار، تفویض اختیار، دانش سازمان‌دهی، مدیریت منابع، دانش سلسله مراتب و دانش مسائل حقوقی.

ج) کیفیت ارتباطات شامل: ارتباطات کتبی، فن سخنوری، بازخورد سازنده، شنود مؤثر، کاریزمایی بودن، سازمان‌دهی جلسات.

د) کیفیت رابطه شامل: رابطه با مشتری/ ارباب‌رجوع، میانجی‌گری، حفظ احترام، همکاری، کارگروهمی و حفظ ارزش دیگران (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳).

برای موفق و مؤثر بودن، توانای‌های ذاتی و اکتسابی معینی لازم است. مدیر مؤثر نیاز به توانایی‌های فنی، انسانی، ادراکی، طراحی و حل مسائل دارد. یک مدیر موفق، نگرش و انگیزه‌های معینی دارد. پاداش‌های سازمانی (اضافه حقوق، ارتقاء و...) و جو سازمانی بر انگیزه و انگیزش وی اثر دارد. یکی دیگر از موفقیت‌ها، رویدادهای پیش‌بینی‌نشده و امدادهای غیبی است؛ زیرا همیشه توانایی‌های افراد نیست که برای ایشان موفقیت می‌آورد. بررسی میزان موفقیت و مؤثر بودن هر مدیر بر اساس دیدگاه و معیارهای سازمانی صورت می‌گیرد. برخی از صاحب‌نظران، مدیریت اثربخش و عملکرد مطلوب را تابعی از شیوه رفتاری مدیران می‌دانند. به همین جهت پژوهش‌های چندی انجام شدند تا رابطه بهبود عملکرد را با الگوهای رفتاری مدیران تعیین نمایند. به‌زعم این گروه از پژوهشگران یک سازمان زمانی می‌تواند اثربخشی خود را افزایش دهد که مدیران آن سازمان دارای الگوهای رفتاری اثربخش باشند (لوتانز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). در حقیقت شاید بهتر باشد به جای مطالعه شاخص‌های اثربخشی، به مطالعه نحوه انجام وظایف یا نقش‌های مدیران پرداخته شود. چراکه این نوع مطالعه به تشریح چرایی عملکرد تأکید دارد؛ به عبارت دیگر علل رکود و یا رونق شاخص‌های اثربخشی و کارایی را باید در ماهیت کاری مدیران جستجو نمود.

---

<sup>1</sup> Luthans

### نقش‌های مدیران

نقش، مجموعه‌ای از رفتارهای سازماندهی شده است که خاص یک موقعیت و وضعیت مشخص است. هنری مینتزبرگ یکی از کسانی است که در اواخر دهه ۶۰ میلادی، با بررسی کار پنج تن از بالاترین مقامات اجرایی، یافته‌های نمادین در مورد شغل مدیران را مورد تردید قرار داد. برای نمونه برخلاف دیدگاه‌های حاکم در آن زمان، که مدیران را افرادی اندیشمند و فکور می‌پنداشتند که قبل از تصمیم‌گیری با دقت و به‌طور سیستماتیک به پردازش اطلاعات می‌پردازند، مینتزبرگ دریافت که مدیران مورد مطالعه او، درگیر فعالیت‌های بسیاری هستند که این فعالیت‌ها متغیر، بدون الگو و کوتاه مدت اند و مدیران زمان کمی برای اندیشیدن عمیق در اختیار دارند، زیرا مدام با وقفه‌هایی روبرو هستند؛ مثلاً زمان نیمی از فعالیت‌ها، به نه دقیقه نمی‌رسد. نقش‌های مدیران مجموعه‌ای از رفتارهایی است که وی در زمینه مشاغل و وظایف خود از پست‌ها و موقعیت‌هایشان انتظار دارد. نظریه نقش مدیران تلاش می‌کند، توضیح دهد که چگونه این انتظارات اجتماعی بر رفتار کارگران تاثیر می‌گذارد (الوانی، ۱۳۹۶). مینتزبرگ علاوه بر این شناخت‌ها و برای تعیین اینکه مدیران بر اساس الگوی مدیر واقعی، چه کارهایی انجام می‌دهند، طرحی طبقه‌بندی‌شده را ارائه می‌دهد؛ که این طرح را معمولاً نقش‌های مدیریتی مینتزبرگ می‌نامند. مینتزبرگ نتیجه می‌گیرد که مدیران ده نقش متفاوت؛ ولی بسیار مربوط به هم را اجرا می‌کنند. این ده نقش را می‌توان تحت سه عنوان اصلی روابط بین افراد، انتقال اطلاعات و تصمیم‌گیری، گروه‌بندی کرد. برخی از این فعالیت‌ها در قالب روابط پرسنلی مدیر توجیه می‌شوند، برخی دیگر موضوعات اطلاعاتی را محور قرار می‌دهند و برخی فعالیت‌های مدیر مربوط می‌شوند به فعالیت‌های تصمیم‌گیری (رضائیان، ۱۳۹۵). ده نقش مورد بررسی قرار گرفته در این پژوهش عبارت‌اند از: (نقش‌های ارتباطی: نقش تشریفاتی، نقش رهبری؛ نقش رابط: نقش اطلاعاتی، نقش کنترل، نقش توزیع‌کننده اطلاعات، نقش سخنگو و نقش‌های تصمیم‌گیری: نقش‌های کارآفرین، نقش حل و فصل‌کننده مشکل، نقش تخصیص‌دهنده منابع و نقش مذاکره‌کننده).

## مدیریت از منظر اسلام

می‌توان سیمای مدیریت اسلامی را از منظر امام علی(ع) چنین ترسیم کرد: «مدیریت، هدایت انسان‌ها به سوی اهدافی والا و مشخص در سیستمی منظم و متعامل است که بر پایه تعالی و کرامت انسانی و نیز ارزش‌های مطلق و ثابتی استوار است؛ سیستمی که در آن تصمیم‌گیری‌ها با تدبیر و فراست انجام می‌گیرد؛ فرمان‌ها و دستورها عادلانه صادر می‌شوند و قدرت در مجرای معقول و منطقی‌اش اعمال می‌گردد؛ سیستمی که در آن، مدیر، خود را خادم، معاون و پشتیبان همکارانش می‌داند و بر قلب و روح آنان حکومت می‌کند. مدیریت در اسلام نیز بر ویژگی‌های شخصیتی تأکید کرده و جایگاه ویژه‌ای برای زنان قائل است. در تحقیقات گذشته ویژگی‌های شخصیتی زنان از دیدگاه اسلام شامل: ایمان، دانایی و توانایی، عدالت و احسان، شور و مشورت و داشتن سلامت روح است (احمدی، ۱۳۹۴). وقتی از شخصیت زن سخن می‌گوییم به آن ابعاد زن توجه می‌کنیم که کمال انحصاری و ویژگی‌های اختصاصی زن است.

از نظر قرآن مرد و زن در برابر خدا و اعمال خودشان یکسان اند و از نظر احترام و مقام انسانیت هیچ‌کدام چیزی از دیگری کم ندارند (نساء ۱۹. توبه ۷۱). بین مرد و زن از نظر نفس و روان و روح تفاوتی نیست و در رسیدن به کمال هر دو یکسان و برابرند و حتی زن می‌تواند به جایی برسد که الگو و سرمشق زنان و حتی مردان هم باشد. اسلام در ۱۴ قرن پیش (حدود قرن هفتم میلادی) داشتن ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری زنان و مردان را برای انتصاب مدیران در کانون توجه قرار داده است. با توجه به اینکه نظام سیاسی ایران، با محوریت اسلام تحت عنوان "جمهوری اسلامی" بنا شده است، شایسته است مدیران بر اساس ویژگی‌های موردنظر اسلام منصوب شوند. بر این اساس ضرورت دارد ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام و با محوریت "قرآن کریم" و "نهج‌البلاغه" بررسی گردد و الگوی تحلیلی و فرضیه‌های مربوطه نیز ارائه شود.

نقش‌های مدیران مجموعه‌ای از رفتارهایی است که از مدیران در زمینه مشاغل و وظایف خود از پست‌ها و موقعیت‌هایشان انتظار می‌رود. نظریه نقش مدیران تلاش می‌کند، توضیح دهد که چگونه این انتظارات اجتماعی بر رفتار کارگران تأثیر می‌گذارد (الوانی، ۱۳۹۶). در این پژوهش





منظور از نقش‌های مدیریتی نمره‌ای است که کارکنان به سؤالات ۱۱ گویه‌ای پاسخ می‌دهند. ویژگی‌های شخصیتی، چیزهایی هستند که افراد را تعریف می‌کنند. هیچ دو فردی نمی‌توانند ماتریس مشابه ویژگی‌های شخصیتی را داشته باشند. درک اینکه آن‌ها چگونه از شخصی به شخص دیگر فرق می‌کنند به شما ایده‌ای خواهد داد از اینکه چگونه جنبه‌های شخصیتی چندگانه ما را به فردی تبدیل می‌کند که هستیم (رضایی و ساعتچی، ۱۳۸۸). در این پژوهش منظور از ویژگی‌های شخصیتی نمره‌ای است که کارکنان به سؤالات ۲۴ گویه‌ای (نئو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶) می‌دهند.

### ویژگی‌های مدیران زن

زن‌ها می‌توانند از عهده هر کاری برآیند. به نظرمی‌رسد این اعتقاد باید مانند یک میراث از مادران به دختران انتقال یابد.

### انعطاف‌پذیری

براساس مطالعات روانشناختی، زنان ماهیتاً نسبت به شرایط کاری انعطاف‌پذیرند؛ این موضوع باعث شده آن‌ها در پست‌های کارشناسی بتوانند اثربخش‌تر ظاهر شوند. این در حالی است که روحیه انعطاف‌پذیری خانم‌ها می‌تواند در پست‌های مدیریتی نیز مورد استفاده قرار گیرد؛ به این معنا که امروزه مدیریت سازمان‌ها براساس متدهای مطلق و بسته‌ای انجام نمی‌شوند و اتفاقاً نسبی‌اند؛ بر این اساس مدیرانی که در فعالیت‌های سازمانی‌شان انعطاف‌پذیر باشند، قطعاً با بازدهی بیشتری روبرو می‌شوند (شمسایی و همکاران ۱۳۹۴).

### ریسک‌پذیری

خانم‌ها باید سبک مدیریت خود را با ریزینی خاصی انتخاب کنند و مشکلات ریسک‌پذیری مدیریت یک خانم در یک سازمان معمولاً بیشتر از یک آقای است. خانم‌ها در جایگاه یک مدیر ارشد به حمایت مدیران بالادستی خود نیاز دارند. این حمایت می‌تواند روند پذیرش مدیران زن را در سازمان تسهیل بخشد. عامل دیگری که منجر به موفقیت زنان در جایگاه‌های مدیریتی

<sup>1</sup> Neo

می‌شود، اعتمادسازی است. تشکیل تیم و تفویض اختیار نیز می‌تواند به این روند کمک کند. (جعفری گل و همکاران ۱۳۹۵)

### روابط عمومی بالا

زنان در کنار مهارت‌های اجتماعی اجرایی‌شان، توانایی بسیاری در ایجاد شبکه ارتباطی، همکاری و دلسوزی نسبت به اطرافیان خود دارند. آن‌ها برخلاف مردها به راحتی می‌توانند قدرتشان را با دیگران تقسیم کنند اما زن‌ها از محفل‌های کوچک گرفته تا شبکه‌ای از ارتباطات وسیع تشکیل داده و به این صورت به دنبال قوی‌تر شدن هستند. (جعفری گل و همکاران ۱۳۹۵)

### اعتماد به نفس

اعتماد به نفس یکی از ویژگی‌های مدیر موفق است که حتی می‌توان به عنوان یک صفت شخصیتی از آن نام برد. وقتی تاریخچه زندگی مدیران موفق بررسی می‌شود، همگی آن‌ها دارای اعتماد به نفسی قوی برای مدیر شدن بوده‌اند. زنان به دلیل تبعیض‌های زیاد در محیط‌های کاری و نبود پذیرش ارتقای شغلی از جانب بالادستان برای موفقیت انگیزه بسیاری دارند. (رئیس‌ی و همکاران ۱۳۸۶)

### تحمل بالا

جامعه از افراد متفاوت تشکیل شده است و زنان قدرت تحمل بیشتری نسبت به مردان در پذیرش این تفاوت‌ها دارند.

### ایمان به خدا

باور یا ایمان (از معنای لغوی تصدیق و اعتقاد قلبی به کسی یا چیزی) است و معنای اصطلاحی آن، اعتقاد و تصدیق قلبی به خدا، روز قیامت، کتب آسمانی، ملائکه، پیامبران، ائمه و به تعبیری امور غیب است (خلعتبری، ۱۳۹۳).

با توجه به مباحث گفته شده ۸ مؤلفه ایمان به خدا، احساسی بودن، مهربانی، تحمل بالا، روابط عمومی بالا، انعطاف‌پذیری، ریسک‌پذیری و اعتماد به نفس را به عنوان اشتراکات

ویژگی‌های شخصیتی زنان مدیر بر اساس آموزه‌های اسلامی در نظر می‌گیریم و رابطه آن‌ها را در ایفای نقش‌های مدیریتی بررسی می‌کنیم. (نصر اصفهانی و همکاران ۱۳۹۱).

### پیشینه پژوهش

جعفری گل و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی ارتباط سبک رهبری آمرانه و ویژگی‌های شخصیتی مدیران پرستاری بیمارستان‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران در سال ۹۴-۱۳۹۳ به این نتیجه رسیدند که به وسیله نمره ویژگی‌های شخصیت، نقش مدیریتی آینده یک مدیر را می‌توان پیش‌بینی کرد که روش مناسبی در گزینش افراد با نقش مدیریتی کارآمدتر و اداره بهینه سازمان مربوطه است. این مطالعه هم مدیران زن و هم مرد را مورد بررسی قرار داده است.

شمسایی و همکاران (۱۳۹۴)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آن‌ها» به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی برون-درون‌گرایی و سبک رهبری ارتباط معنی‌داری وجود دارد ولی بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌آزرده‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و وجدانی بودن و سبک رهبری ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. احمدی (۱۳۹۴)، در تحقیقی تحت عنوان «رابطه ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمان‌های دولتی»، به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های مدیر (شامل: ایمان، سعه‌صدر، دانایی و توانایی، شور و مشورت، عدالت و احسان، سلامت روح و رابطه صمیمانه انسانی) با بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار است. خلعتبری و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی تحت عنوان «ویژگی‌های شخصیتی مدیر از نظر قرآن و نهج‌البلاغه»، ویژگی‌هایی شامل: ایمان، تقوا، تخصص، مشورت، عدالت، قدرت، امانت‌داری و قاطعیت را برای مدیران شناسایی نموده و تأکید کردند این ویژگی‌های مدیران می‌تواند باعث جلوگیری از آسیب‌ها و آفات اجتماعی و تقویت راه‌رستگاری شود. نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تحمل و مدارا در رهبری سازمان با تکیه بر دیدگاه نهج‌البلاغه» به این نتیجه دست یافته‌اند که استفاده نکردن از خشونت و زور، داشتن رفتار نیک، توجه به عدالت،

خوش خلقی، تواضع و فروتنی، صبر و بردباری، نرمی و مدارا کردن، در (موفقیت) رهبری سازمان نقش مهمی دارند. شعرا (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «آموزه‌هایی از مدیریت در قرآن» بیان می‌کند، مدیریت از دیدگاه قرآن ضروری است و وظایف و خصوصیات مدیر، داشتن هدف، داشتن برنامه مدون، تشریح وظایف، کیفیت مداری، عمل‌گرایی، مسئولیت‌پذیری و مسئولیت خواهی، نظارت، ارزشیابی، احترام به سنت‌های نیک، وحدت فرماندهی، تغییر و تحول، انجام اصلاحات از نیاکان، بازسازی نیروها و استفاده از نظام ارزشی است. فرهنگ و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «ویژگی اخلاقی و شخصیتی مدیران در ارتباطات میان فردی سازمانی (دریک مطالعه کیفی)»، به این نتیجه رسیدند که ابعاد اخلاقی و شخصیتی مدیران در بهبود ارتباطات میان فردی مدیران مؤثر است و می‌تواند به برنامه ریزان حوزه سلامت کمک نماید تا شرایط لازم را جهت توجه به این ابعاد مدیران فراهم نماید.

شریفی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی مدیران» به این نتیجه دست یافتند که بین ابعاد شخصیتی مدیران با تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. حقانی و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران»، نشان داد که رابطه مستقیمی بین سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران با بهداشت روانی کارکنان وجود دارد.

رئسی و همکاران (۱۳۸۶)، در تحقیقی با عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارآفرینی در سازمان‌های بهداشت و درمان» نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

پیرس و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با سبک رهبری مدیران در ایالت متحده» که از طریق پرسش‌نامه انجام شد، نشان دادند که برون‌گرایی با سبک مدیریتی آمرانه رابطه مثبت دارد. درحالی‌که توافق‌پذیری و روان‌آزرده‌گرایی با سبک مدیریتی آمرانه رابطه منفی داشتند. همچنین برون‌گرایی و گشودگی با اجتناب رابطه منفی داشتند، در حالی‌که وجدان و روان‌آزرده‌گرایی با اجتناب رابطه مثبت داشتند.

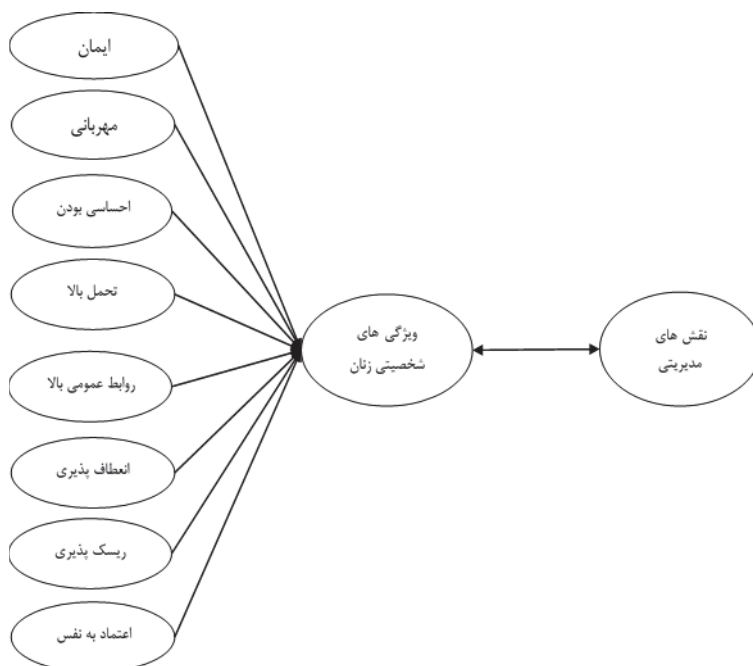


رووی و همکاران (۲۰۱۶)، در تحقیقی با عنوان «تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت شناختی مدیران در انتخاب و انتصاب‌ها در شرکت‌های فعال هند» با بررسی ۵۶۱ شرکت کوچک و متوسط به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت شناختی مدیران رابطه مستقیمی با مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها دارد.

پیرس و گاردنر (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و مشخصه‌های شغلی با سازمان‌های مبتنی بر اعتماد به نفس» با بررسی ۲۳۶ نفر از کارکنان شرکت‌های آمریکایی شاغل در بخش معدن به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران رابطه مثبت و معناداری با مشخصه‌های شغلی آن‌ها دارد و همچنین تناسب این ویژگی‌ها با مشخصات شغلی باعث ایجاد اعتماد به نفس در مدیران می‌گردد.

بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد، بررسی شرایط احراز شغل و داشتن ویژگی‌های لازم برای تصدی مشاغل امری اجتناب‌ناپذیر است. این امر برای تصدی شغل مدیریتی به طور ویژه مورد نیاز است. بر اساس مطالعات انجام شده از دهه ۱۹۸۰ میلادی، ویژگی‌های شخصیتی مدیران (مانند: توانایی، هوش بالا، اعتماد به نفس، تعادل روانی رفتاری، مسئولیت‌پذیری، دانش کسب و کار، انعطاف‌پذیری، خلاقیت، آگاهی از محیط اجتماعی، سازگاری با موفقیت و نظایر آن) مورد توجه قرار گرفته است (احمدی، ۱۳۹۲). در اسلام نیز ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری زنان و مردان برای انتصاب مدیر در کانون توجه قرار گرفته است. مدیریت در اسلام نیز بر ویژگی‌های شخصیتی تاکید کرده و جایگاه ویژه‌ای برای زنان قائل است. با توجه به اینکه پژوهشی در زمینه رابطه نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان انجام نشده است این پژوهش به دنبال پر کردن این خلأ پژوهشی است.

همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، مدل پژوهش متشکل از دو متغیر است. متغیر اول پژوهش نقش‌های مدیریتی که شامل نقش‌های ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری است و متغیر دوم پژوهش ویژگی‌های شخصیتی زنان را در ۸ بعد ایمان به خدا، مهربانی، احساسی بودن، تحمل بالا، روابط عمومی بالا، انعطاف‌پذیری، ریسک‌پذیری، اعتماد به نفس شامل می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

لذا بر اساس مدل مفهومی پژوهش که براساس شکل بالاست، فرضیات این پژوهش

عبارت‌اند از:

### فرضیات پژوهش

#### فرضیه کلی

۱. بین نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان در سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی

رابطه مثبت وجود دارد.

#### فرضیات جزئی

۱. بین نقش‌های مدیریتی با بعد ایمان از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود

دارد.



۲. بین نقش‌های مدیریتی با بعد مهربانی از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.
۳. بین نقش‌های مدیریتی با بعد احساسی بودن از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.
۴. بین نقش‌های مدیریتی با بعد تحمل بالا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.
۵. بین نقش‌های مدیریتی با بعد روابط عمومی از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.
۶. بین نقش‌های مدیریتی با بعد انعطاف‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.
۷. بین نقش‌های مدیریتی با بعد ریسک‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.
۸. بین نقش‌های مدیریتی با بعد اعتماد به نفس از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.

### روش پژوهش

در این پژوهش از روش پژوهش توصیفی - پیمایشی استفاده شده است زیرا به توصیف نقش‌های مدیران و همچنین ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و بررسی تاثیر این ویژگی‌ها روی ایفای نقش‌های مدیریتی زنان پرداخته‌ایم. جامعه آماری پژوهش حاضر را زنان مدیر در سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی در حدود (۲۰۰ نفر در کل ادارات استان) تشکیل می‌دهند. با توجه به این که تعداد کل جامعه آماری مورد پژوهش حدود ۲۰۰ نفر است لذا این عدد را به صورت طبقه‌بندی شده و با احتساب تعداد افراد بخش‌های گوناگون در فرمول کوکران محاسبه کردیم که در نهایت تعداد ۱۵۰ نفر به دست آمد که پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها تعداد

۱۴۳ پرسش‌نامه به‌طور کامل تکمیل شد که همگی قابل استفاده بود. روش نمونه‌گیری مورد استفاده، روش نمونه‌گیری تصادفی بود.

در این پژوهش به منظور روشن شدن مباحث نظری از روش جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای استفاده شده است. از آنجایی که پژوهش حاضر از نوع توصیفی است برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه بی‌نام و سؤالات به صورت بسته طراحی شد و از دو بخش تشکیل شده بود: بخش اول پرسش‌های جمعیت‌شناختی است. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که درباره خصوصیت کلی خود (سن، سابقه کار، سطح آموزش) اطلاعاتی ارائه بدهند. در بخش دوم از مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای برای سنجش متغیرهای نقش‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی زنان استفاده شده است. پیوستار پاسخ‌ها بر پایه طیفی از خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد رتبه‌بندی شده و به ترتیب نمره‌های یک، دو، سه، چهار و پنج به هر گزینه اختصاص یافته است. برای این پژوهش از پرسش‌نامه استاندارد ۳۵ گویه‌ای استفاده گردید. این پرسش‌نامه به سنجش نقش‌های مدیریتی با ۱۱ سؤال و ویژگی‌های شخصیتی زنان با ۲۴ سؤال پرداخته است. برای طراحی سؤالات بخش اول نقش‌های مدیریتی از پرسش‌نامه استاندارد سنجش اثربخشی مدیریت منابع انسانی بوسلی و ویل و برای بخش دوم ویژگی‌های شخصیتی از پرسش‌نامه استاندارد ویژگی‌های شخصیتی Neo<sup>۱</sup> و<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) استفاده کرده‌ایم (بی‌چ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). ولی با توجه به نوع پژوهش و زمان و جامعه آماری به تناسب تغییراتی در سؤالات داده‌ایم. اعتبار محتوای این پرسش‌نامه را استادان راهنما و مشاور و چند نفر از افراد مطلع تایید کردند و دارای روایی لازم است.

در این پژوهش به منظور اثبات پایایی پرسش‌نامه (عوامل پرسش‌نامه) از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و کلیه مؤلفه‌های موجود در پژوهش مورد بررسی قرارگرفت و پایایی عوامل تایید شد.

<sup>۱</sup> Neo

<sup>۲</sup> Beach





جدول ۱. آزمون پایایی مؤلفه‌ها

وضعیت	آلفای کرونباخ	نام متغیر
تأیید	۰,۷۰۷	نقش مدیریتی
تأیید	۰,۸۴۴	ایمان به خدا
تأیید	۰,۸۴۵	مهربانی
تأیید	۰,۷۹۵	احساسی بودن
تأیید	۰,۷۶۹	تحمل بالا
تأیید	۰,۸۶۵	روابط عمومی بالا
تأیید	۰,۸۷۶	انعطاف‌پذیری
تأیید	۰,۹۰۸	ریسک‌پذیری
تأیید	۰,۹۲۶	اعتماد به نفس
تأیید	۰,۹۵۸	ویژگی شخصیتی زنان

برای تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه‌ها، از روش‌های آمار توصیفی (نظیر جداول و نمودارها) و از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. تحلیل داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS و با استفاده از تحلیل‌های کروسکال والیس و تعقیبی من ویتنی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی و نقش‌های مدیریتی بررسی شد. سپس از روش همبستگی اسپیرمن برای بررسی رابطه بین متغیر نقش‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی و زیر مؤلفه‌های آن در هر یک از فرضیه‌ها استفاده شده است.

### تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات، مطابق اهداف ارایه شده، ابتدا میزان و یا مقدار هر متغیر براساس داده‌ها و امتیازات حاصل از پرسش‌نامه مشخص شد. سپس توصیف اطلاعات حاصل شده در قالب جداول و نمودارهای توصیفی، دیدگاه کلی از چگونگی توزیع آن‌ها را ایجاد نمود که می‌تواند در چگونگی استفاده از الگوهای آماری گوناگون کمک نماید.

سوال اول: آیا تحصیلات در پاسخ سؤالات مربوط به هرکدام از نه گویه پرسش‌نامه مؤثر بوده است؟ برای پاسخ به این سؤال کافی است بدانیم آیا پاسخ ویژگی‌های شخصیتی در چهار سطح تحصیلات زیرکارشناسی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری با هم تفاوت معناداری دارند؟ بدین منظور از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. لازم به ذکر است تعدادی از مدیران با وجود تحصیلات زیر کارشناسی به دلیل سابقه زیاد همچنان در سمت‌های مدیریتی مشغول به فعالیت هستند.

جدول ۲. پاسخ سطح تحصیلات در آزمون کروسکال والیس

ویژگی‌های شخصیتی	سطح معناداری در آزمون کروسکال والیس
نقش مدیریتی	۰,۰۱
ایمان به خدا	۰,۲۲۲
مهربانی	۰,۰۰۹
احساسی بودن	۰,۷۴۴
تحمل بالا	۰,۰۳۵
روابط عمومی بالا	۰,۱۹۷
انعطاف‌پذیری	۰,۳۲۰
ریسک‌پذیری	۰,۰۴۹
اعتماد به نفس	۰,۰۳۵

مقدار sig مینا برابر با ۰/۰۵ بود. هرچقدر مقدار سطح معناداری موارد فوق از این مقدار کمتر باشد تشابه کمتری در میان گروه‌های مقایسه وجود دارد و هرچقدر این مقدار بیشتر از سطح مینا باشد تشابه بیشتر خواهد بود. با توجه به سطح معناداری در آزمون کروسکال والیس مشاهده می‌گردد سطح تحصیلات در ویژگی‌های نقش مدیریتی، مهربانی، تحمل بالا، ریسک‌پذیری و اعتماد به نفس مؤثر بوده است.

در ادامه در خصوص تاثیر سطح تحصیلات با عوامل مؤثر در عوامل نه گانه پرسش‌نامه با آزمون تعقیبی من ویتنی اثر دو به دو را بررسی می‌کنیم.



جدول ۳. پاسخ سطح تحصیلات با آزمون من ویتنی

سطوح	عامل اول	عامل دوم	آزمون لون همگنی واریانس‌ها	سطح معناداری آزمون تعقیبی من ویتنی
نقش مدیریتی	زیر کارشناسی	کارشناسی	۰,۵۶۱	۰/۰۰۷
		کارشناسی ارشد		۰/۰۴
		دکتری		۰/۰۱
	کارشناسی	کارشناسی ارشد		۰/۱۷۰
مهربانی	کارشناسی ارشد	دکتری		۰/۲۹۶
	کارشناسی ارشد	دکتری		۰/۴۸۰
	زیر کارشناسی	کارشناسی	۰,۰۹۸	۰,۰۱
		کارشناسی ارشد		۰/۰۴۲
		دکتری		۰/۰۰۹
	کارشناسی	کارشناسی ارشد		۰/۰۱
تحمل بالا	کارشناسی ارشد	دکتری		۰/۷۹۳
	کارشناسی ارشد	دکتری		۰/۰۴۹
	زیر کارشناسی	کارشناسی	۰,۱۲۵	۰/۰۱۳
		کارشناسی ارشد		۰/۱۴۹
		دکتری		۰/۰۳۵
	کارشناسی	کارشناسی ارشد		۰/۰۲۲
		دکتری		۰/۵۹۳
اعتماد به نفس	کارشناسی ارشد	دکتری		۰/۸۸۰
	زیر کارشناسی	کارشناسی	۰,۳۲۵	۰/۰۰۷
		کارشناسی ارشد		۰/۰۱۵
		دکتری		۰/۰۳۵
	کارشناسی	کارشناسی ارشد		۰/۷۳۲
		دکتری		۰/۰۹۹
	کارشناسی ارشد	دکتری		۰/۱۶۰

با توجه به سطح معناداری آزمون لون برابری واریانس‌ها در همه سطوح پذیرفته می‌شود و بنابراین نتیجه آزمون تعقیبی معنادار و قابل تفسیر است. با توجه به سطح معناداری آزمون دو به

دوی مدارک تحصیلی مشاهده می‌شود که در گروه پرسشی مربوط به نقش مدیریتی تفاوت معناداری در بین سطح تحصیلات زیرکارشناسی با سایر سطوح تحصیلات وجود دارد. در گروه پرسشی مهربانی تفاوت معناداری بین سطح تحصیلات زیرکارشناسی با سایر سطوح تحصیلات، بین کارشناسی و کارشناسی‌ارشد و بین کارشناسی‌ارشد و دکتری وجود دارد. در گروه پرسشی تحمل بالا تفاوت معناداری بین سطح تحصیلات زیرکارشناسی با کارشناسی و دکتری، بین کارشناسی و کارشناسی‌ارشد وجود دارد. در گروه پرسشی اعتماد به نفس تفاوت معناداری بین سطح تحصیلات زیرکارشناسی با سایر سطوح تحصیلات وجود دارد.

سوال دوم: آیا سابقه کاری در پاسخ سؤالات مربوط به هرکدام از ۹ گویه پرسش‌نامه مؤثر بوده است؟ برای پاسخ به این سؤال کافی است بدانیم آیا پاسخ ویژگی‌های شخصیتی در سه سطح سابقه کار کمتر از ۱۰، ۱۰ تا ۲۰، بیشتر از ۲۰ سال با هم تفاوت معناداری دارد؟ جدول ۴. تأثیر میزان سابقه کار در پاسخ‌های آزمون کروسکال والیس

سطوح	سطح معناداری در آزمون کروسکال والیس میزان سابقه کار
نقش مدیریتی	۰,۷۴۶
ایمان به خدا	۰,۴۶۵
مهربانی	۰,۴۵۶
احساسی بودن	۰,۴۷۰
تحمل بالا	۰,۸۶۲
روابط عمومی بالا	۰,۶۳۱
انعطاف‌پذیری	۰,۵۲۸
ریسک‌پذیری	۰,۳۶۸
اعتماد به نفس	۰,۰۸۹



با توجه به سطح معناداری در آزمون کروسکال والیس مشاهده می‌گردد که به علت بیشتر بودن مقدار Sig هر سلول از سطح مبنای ۰/۰۵ سن در پاسخ به سؤالات عامل مؤثری نبوده است.

سوال سوم: آیا سن افراد در پاسخ سؤالات مربوط به هر کدام از ۹ گویه پرسش‌نامه مؤثر بوده است؟ برای پاسخ به این سؤال کافی است بدانیم آیا پاسخ ویژگی‌های شخصیتی در سه سطح سنی ۱۸-۳۰، ۳۱-۴۰، بیشتر از ۴۰ سال با هم تفاوت معناداری دارد؟

جدول ۵. سن در پاسخ به سؤالات آزمون کروسکال والیس

سطوح	سطح معناداری در آزمون کروسکال والیس سن
نقش مدیریتی	۰,۳۴۲
ایمان به خدا	۰,۰۹۵
مهربانی	۰,۶۵۲
احساسی بودن	۰,۴۵۲
تحمل بالا	۰,۶۵۸
روابط عمومی بالا	۰,۴۲۵
انعطاف‌پذیری	۰,۲۵۸
ریسک‌پذیری	۰,۸۵۲
اعتماد به نفس	۰,۱۵۵

با توجه به سطح معناداری در آزمون کروسکال والیس مشاهده می‌گردد که به علت بیشتر بودن مقدار Sig هر سلول از سطح مبنای ۰/۰۵ سن در پاسخ به سؤالات عامل مؤثری نبوده است.

سوال چهارم: آیا سطوح مدیریتی در پاسخ سؤالات مربوط به هر کدام از ۹ گویه پرسش‌نامه مؤثر بوده است؟ برای پاسخ به این سؤال کافی است بدانیم آیا پاسخ ویژگی‌های شخصیتی در سه سطح مدیریت عالی، میانی و عملیاتی با هم تفاوت معناداری دارد؟

جدول ۶. تأثیر سطوح مدیریتی در پاسخ‌های آزمون کروسکال والیس

سطوح	سطح معناداری در آزمون کروسکال والیس سطوح مدیریتی
نقش مدیریتی	۰,۰۰۹
ایمان به خدا	۰,۱۵۶
مهربانی	۰,۰۶۵
احساسی بودن	۰,۲۵۶
تحمل بالا	۰,۸۱۵
روابط عمومی بالا	۰,۰۴۶
انعطاف‌پذیری	۰,۰۴۵
ریسک‌پذیری	۰,۰۲۵
اعتماد به نفس	۰,۰۱۹

مقدار sig مبنا برابر با ۰/۰۵ بود. هرچقدر مقدار سطح معناداری موارد فوق از این مقدار کمتر باشد تشابه کمتری در میان گروه‌های مقایسه وجود دارد و هرچقدر این مقدار بیشتر از سطح مبنا باشد تشابه بیشتر خواهد بود. با توجه به سطح معناداری در آزمون کروسکال والیس مشاهده می‌گردد سطح مدیریتی در ویژگی‌های نقش مدیریتی، روابط عمومی، انعطاف‌پذیری، ریسک‌پذیری و اعتماد به نفس موثر بوده است.

در ادامه در خصوص تأثیر سطح مدیریت با عوامل موثر در عوامل نه گانه پرسش‌نامه با آزمون تعقیبی من ویتنی اثر دو به دو را بررسی می‌کنیم.

جدول ۷. تأثیر سطح مدیریت با عوامل موثر در عوامل نه گانه پرسش‌نامه

سطوح	عامل اول	عامل دوم	آزمون لون همگنی واریانس‌ها	سطح معناداری آزمون تعقیبی من ویتنی
نقش مدیریتی	عالی	میانی	۰,۰۹۵	۰,۰۵۶
		عملیاتی		۰,۰۴۵



۰,۰۱۲		عملیاتی	میانی	
۰,۰۹۶	۰,۱۲۹	میانی	عالی	روابط عمومی
۰,۰۰۶		عملیاتی		
۰,۰۸۰		عملیاتی	میانی	
۰,۰۰۵	۰,۷۴۰	میانی	عالی	انعطاف پذیری
۰/۰۴		عملیاتی		
۰,۱۷۱		عملیاتی	میانی	
۰,۰۰۵	۰,۱۴۱	میانی	عالی	ریسک‌پذیری
۰,۰۰۲		عملیاتی		
۰,۰۹۵		عملیاتی	میانی	
۰,۰۴۲	۰,۳۹۰	میانی	عالی	اعتماد به نفس
۰,۰۳۴		عملیاتی		
۰,۰۶۵		عملیاتی	میانی	

با توجه به سطح معناداری آزمون لون برابری واریانس‌ها در همه سطوح پذیرفته می‌شود و بنابراین نتیجه آزمون تعقیبی معنادار و قابل تفسیر است. با توجه به سطح معناداری آزمون دو به دو سطوح مدیریتی مشاهده می‌شود که در گروه پرسشی مربوط به نقش مدیریتی تفاوت معناداری بین سطح مدیریت عالی و عملیاتی و میانی و عملیاتی وجود دارد.

در گروه پرسشی روابط عمومی تفاوت معناداری بین سطح مدیریتی عالی و سایر سطوح وجود دارد.

در گروه پرسشی انعطاف‌پذیری تفاوت معناداری بین سطح مدیریتی عالی و سایر سطوح وجود دارد.

در گروه پرسشی ریسک‌پذیری تفاوت معناداری بین سطح مدیریتی عالی و سایر سطوح وجود دارد.

در گروه پرسشی اعتماد به نفس تفاوت معناداری بین سطح مدیریتی عالی و سایر سطوح وجود دارد.

## جدول ۸. آزمون فرضیه‌های پژوهش

نوع فرضیه	شماره فرضیه	شرح فرضیه	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
کلی	۱	بین نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان در سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۷۸۴	۰/۱۵	تأیید فرضیه (قوی)
جزیی	۲	بین نقش‌های مدیریتی با بعد ایمان از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۴۷۸	۰/۴۵	تأیید فرضیه (متوسط)
جزیی	۲	بین نقش‌های مدیریتی با بعد مهربانی از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۶۰۵	۰/۳۱	تأیید فرضیه (متوسط)
جزیی	۳	بین نقش‌های مدیریتی با بعد احساسی بودن از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۵۸۴	۰/۴۲	تأیید فرضیه (متوسط)
جزیی	۴	بین نقش‌های مدیریتی با بعد تحمل بالا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۴۷۰	۰/۴۴	تأیید فرضیه (متوسط)
جزیی	۵	بین نقش‌های مدیریتی با بعد روابط عمومی از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۳	۰/۴۹	تأیید فرضیه (متوسط)
جزیی	۶	بین نقش‌های مدیریتی با بعد انعطاف‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۴۳	۰/۴۶	تأیید فرضیه (متوسط)
جزیی	۷	بین نقش‌های مدیریتی با بعد ریسک‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۶۳۲	۰/۲۶	تأیید فرضیه (متوسط)
جزیی	۸	بین نقش‌های مدیریتی با بعد اعتماد به نفس از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد.	۰/۵۲۴	۰/۴	تأیید فرضیه (متوسط)



فرضیه کلی: بین نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان در سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد.

در این فرضیه با توجه به مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن میان دو متغیر اصلی پژوهش که عدد  $0/784$  را به خود اختصاص داده است، دو متغیر تأثیر مثبت معناداری بر یکدیگر می‌گذارند. لذا فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ یعنی تقویت ویژگی‌های بیان شده (ایمان به خدا، مهربانی، احساسی بودن، تحمل بالا، روابط عمومی بالا، اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و ریسک‌پذیری) برای موفقیت در ایفای نقش مدیریتی زنان، کمک کننده است.

فرضیه جزئی ۱: بین نقش‌های مدیریتی با بعد ایمان به خدا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.

این فرضیه با سطح همبستگی متوسط مقدار  $0/478$  را به خود اختصاص داده است و تأیید می‌شود که بین نقش‌های مدیریتی با بعد ایمان به خدا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود داشته است. ایمان به خدا در همه انسان‌ها موجب داشتن روحیه درستکاری و تقواست پس افزایش ایمان در مدیران زن نیز انجام صحیح و دقیق وظایف مدیریتشان را افزایش می‌دهد. فرضیه جزئی ۲: بین نقش‌های مدیریتی با بعد مهربانی از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.

این فرضیه در پژوهش حاضر با استناد به مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن میان دو متغیر با مقدار  $0/605$  که سطح متوسطی را داراست؛ نشان می‌دهد بین نقش‌های مدیریتی با بعد مهربانی از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت داریم. یعنی مهربانی و عطوفت در کار مدیریت می‌تواند باعث نفوذ بیشتر در کارکنان شود.

فرضیه جزئی ۳: بین نقش‌های مدیریتی با بعد احساسی بودن از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.

این فرضیه در پژوهش حاضر با استناد به مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن میان دو متغیر با مقدار  $0/584$  که سطح متوسطی است؛ نشان می‌دهد که بین نقش‌های مدیریتی با بعد احساسی

بودن از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد. احساسی بودن خانم‌ها اگر به صورت کنترل‌شده باشد می‌تواند به زنان مدیر برای انجام وظایف و جلب مشارکت بیشتر کمک کند. فرضیه جزئی ۴: بین نقش‌های مدیریتی با بعد تحمل بالا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد.

این فرضیه با سطح همبستگی متوسط که مقدار  $0/470$  را به خود اختصاص داده است. بیان می‌دارد بین نقش‌های مدیریتی با بعد تحمل بالا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت داریم. تحمل و داشتن سعه‌صدر در مدیریت بسیار لازم و موجب اتخاذ تصمیمات درست و انجام دقیق همه کارهاست.

فرضیه جزئی ۵: بین نقش‌های مدیریتی با بعد روابط عمومی بالا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.

این فرضیه با سطح همبستگی متوسط که مقدار  $0/3$  را به خود اختصاص داده است مورد تأیید قرار گرفته و بین دو متغیر نقش‌های مدیریتی با بعد روابط عمومی بالا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت داریم. برقراری رابطه با افرادی که به نوعی با سازمان مرتبط هستند به صورت دوستانه موجب افزایش همکاری‌ها و موفقیت مدیریت است.

فرضیه جزئی ۶: بین نقش‌های مدیریتی با بعد انعطاف‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.

این فرضیه نیز در پژوهش حاضر با استناد به مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن میان دو متغیر با مقدار  $0/433$  که سطح متوسطی است؛ نشان می‌دهد بین نقش‌های مدیریتی با بعد انعطاف‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت برقرار است.

فرضیه جزئی ۷: بین نقش‌های مدیریتی با بعد ریسک‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.

این فرضیه در پژوهش حاضر با استناد به مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن میان دو متغیر با مقدار  $0/632$  که سطح متوسطی را نشان می‌دهد مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی بین نقش‌های مدیریتی با بعد ریسک‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت است. روحیه



ریسک‌پذیری معمولاً در افراد بلندپرواز که می‌خواهند کارهای بزرگ انجام دهند وجود دارد و در مدیران خانم نیز داشتن این ویژگی باعث افزایش کارایی و توسعه زمینه کاری می‌شود. فرضیه جزئی ۸: بین نقش‌های مدیریتی با بعد اعتماد به نفس از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد.

این فرضیه نیز در پژوهش حاضر با استناد به مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن میان دو متغیر با مقدار ۰/۵۲۴ که سطح متوسطی است بیان می‌کند بین نقش‌های مدیریتی با بعد اعتماد به نفس از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد. تقویت اعتماد به نفس به مدیران زن در تسلط و نظارت بر حسن انجام امور کمک می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش شناخت رابطه بین نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان بر اساس آموزه‌های اسلامی بود. فرضیه کلی این پژوهش بررسی رابطه بین نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان در سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی بود و این رابطه تایید شد. بدین معنا که تقویت ویژگی‌های بیان شده یعنی ایمان به خدا، مهربانی، احساسی بودن، تحمل بالا، روابط عمومی بالا، اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و ریسک‌پذیری برای موفقیت در نقش مدیریتی که زنان ایفا می‌کنند، کمک کننده است. نصر اصفهانی و همکاران در سال ۱۳۹۱، در تحقیقی تحت عنوان "تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی" نشان دادند که بین سیرت نیکوی مدیران با شادی کارکنان رابطه مستقیم (قوی) وجود دارد و همچنین احمدی در سال ۱۳۹۴ در پژوهش "رابطه ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمان‌های دولتی"، به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های مدیر (شامل: ایمان، سعه‌صدر، دانایی و توانایی، شور و مشورت، عدالت و احسان، سلامت روح و رابطه صمیمانه انسانی) با بهره‌وری رابطه مثبت برقرار است. بنابراین نتیجه به دست آمده با پیشینه پژوهش منافاتی ندارد و هم‌راستا با نظریه سایر محققان است. با توجه به یافته‌های فرضیه اصلی پژوهش

به مدیران زن سطوح مختلف مدیریتی توصیه می‌شود به منظور افزایش سطح کارایی و مقبولیت در سازمان‌های دولتی مطابق با نقش سازمانی خود ویژگی‌های شخصیتی هم‌راستا با نقش مربوطه را در خود ارتقاء بخشند و این امر فقط با مطالعه و تمرین شخصیتی میسر خواهد بود. مدیریت منابع انسانی سازمان‌های مربوطه نیز با برگزاری کلاس‌های آموزشی می‌تواند نقش بسزایی در افزایش سطح توانمندی نیروی‌های زن سازمان با فعالیت در زمینه ویژگی‌های شخصیتی زنان داشته باشند.

با بررسی و تایید فرضیه جزئی اول مشخص شد بین نقش‌های مدیریتی با بعد ایمان به خدا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد. بدین معنا که ایمان به خدا در همه انسان‌ها موجب داشتن روحیه درستکاری و تقواست پس افزایش ایمان در مدیران زن نیز موجب افزایش انجام صحیح و دقیق وظایف مدیریتشان خواهد بود. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های پژوهش احمدی (۱۳۹۴) مطابقت داد. در پژوهش مذکور هم نشان داده شده بود که بین ویژگی‌های مدیر (شامل: ایمان، سعه‌صدر، دانایی و توانایی، شور و مشورت، عدالت و احسان، سلامت روح و رابطه صمیمانه انسانی) با بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار است. با توجه به یافته‌های فرضیه جزئی اول، به زنان مدیر توصیه می‌شود اعتقادات دینی را در انجام وظایف ملاک قرار داده و همواره برای اتخاذ تصمیمات سازمانی به آموزه‌های نهج البلاغه توجه کنند. همچنین برای بالا بردن اعتقادات اسلامی کارکنان تلاش کنند که این خود باعث افزایش درستکاری و انجام صحیح وظایف خواهد بود.

پس از بررسی و تایید فرضیه جزئی دوم اثبات گردید که بین نقش‌های مدیریتی با بعد مهربانی از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر مهربانی و عطف در کار مدیریت می‌تواند باعث نفوذ بیشتر در کارکنان شود. یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعه فرهنگی و همکاران (۱۳۸۹) هم‌راستایی دارد. آنان در پژوهش خود دریافتند که ابعاد اخلاقی و شخصیتی مدیران در بهبود ارتباطات میان فردی مدیران مؤثر است و می‌تواند به برنامه‌ریزان حوزه سلامت کمک نماید تا شرایط لازم را برای توجه به این ابعاد مدیران فراهم نمایند. با توجه به یافته‌های فرضیه جزئی دوم، به زنان مدیر توصیه می‌شود به مسائل و مشکلات روحی کارکنان

سازمان توجه کنند و همواره با پرسنل سازمان صمیمی رفتار نمایند. داشتن مهربانی و صداقت در کلام به نفوذ مدیر در قلب افراد سازمان تحت فرمان او می‌افزاید.

در فرضیه جزئی سوم این نتیجه حاصل شد که بین نقش‌های مدیریتی با بعد احساسی بودن از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد. بنابر این احساسی بودن خانم‌ها اگر به صورت کنترل‌شده باشد می‌تواند به زنان مدیر برای انجام وظایف و جلب مشارکت بیشتر کمک کند. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات حقانی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. پژوهش آنان نشان داد که رابطه مستقیمی بین سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران با بهداشت روانی کارکنان وجود دارد. با توجه به یافته‌های فرضیه جزئی سوم، به زنان مدیر توصیه می‌شود همواره احساسات خود را در سازمان و نسبت کارکنان خود کنترل نمایند و به ویژه در اتخاذ تصمیمات سازمانی به صورت احساسی تصمیم‌گیری نکنند و بیشتر از این ویژگی زنانه برای بالا بردن همکاری و مشارکت استفاده کنند.

پس از بررسی و آزمون فرضیه جزئی چهارم مشخص گردید بین نقش‌های مدیریتی با بعد تحمل بالا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه مثبت وجود دارد. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد که تحمل و داشتن سعه‌صدر در مدیریت بسیار لازم و موجب اتخاذ تصمیمات درست و انجام دقیق همه کارهاست. نتایج حاصل از این فرضیه با تحقیقات نصرارصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) هم‌راستایی دارد. این محققان به این نتیجه دست یافتند که استفاده نکردن از خشونت و زور، داشتن رفتار نیک، توجه به عدالت، خوش‌خلقی، تواضع و فروتنی، صبر و بردباری، نرمی و مدارا کردن، در (موفقیت) رهبری سازمان نقش مهمی دارند. با توجه به یافته‌های فرضیه جزئی چهارم، به زنان مدیر توصیه می‌شود همواره در سازمان و انجام وظایف فردی سرحال و سرزنده باشند و این روحیه کاری را به کارکنان خود منتقل کنند. همچنین هنگامی که سازمان با مشکلات و مسائل زیادی رو به رو می‌شود، تحمل و بردباری را سرلوحه خود و افرادشان قرار دهند و به سازمان خود متعهد باشند.

بررسی فرضیه جزئی پنجم مشخص نمود بین نقش‌های مدیریتی با بعد روابط عمومی بالا از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد. که موکد این نکته است که برقراری رابطه با

افرادی که به نوعی با سازمان مرتبط هستند به صورت دوستانه موجب افزایش همکاری‌ها و موفقیت مدیریت است. نتایج این فرضیه با تحقیقات شریفی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. آن‌ها به این نتیجه دست یافتند که بین ابعاد شخصیتی مدیران با تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. با توجه به یافته‌های فرضیه جزئی پنجم، به زنان مدیر توصیه می‌شود شخصی خودخواه و خودمحور نبوده و از صحبت کردن با دیگران لذت ببرند تا کارکنان و افراد مرتبط با حوزه کارشان بتوانند به راحتی پیشنهاد ارائه کنند و سطح مشارکت سازمانی بالا رود.

تایید فرضیه جزئی ششم پژوهش نشان دهنده این نکته است که بین نقش‌های مدیریتی با بعد انعطاف‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد. بنابراین انعطاف‌پذیری یک مدیر به او در پذیرش تغییرات مورد نیاز سازمان کمک می‌کند. نتایج این فرضیه با تحقیقات رووی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت شناختی مدیران رابطه مستقیمی با مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها دارد. با توجه به یافته‌های فرضیه جزئی ششم، به زنان مدیر توصیه می‌شود توانایی اجرای روش‌های جدید در انجام امور را در خود ارتقاء داده و در مقابل شرایط و ضوابط کاری جدید نظم سازمانی را حفظ کنند و پذیرای پیشنهادها و انتقادات نیز باشند.

بررسی و آزمون فرضیه جزئی هفتم پژوهش تایید کننده این نکته است که بین نقش‌های مدیریتی با بعد ریسک‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر روحیه ریسک‌پذیری معمولاً در افراد بلندپرواز که می‌خواهند کارهای بزرگ انجام دهند وجود دارد و در مدیران خانم نیز داشتن این ویژگی باعث افزایش کارایی و توسعه زمینه کاری می‌شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات رئیسی و همکاران (۱۳۸۷) هم‌راستا است. آنان نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به یافته‌های فرضیه جزئی هفتم، به زنان مدیر توصیه می‌شود همواره برای بهبود عملکرد سازمان ریسک‌پذیر باشند و برای به دست آوردن اطلاعات و منابع مورد نیاز سازمان خطر کنند،

<sup>۱</sup> Roovey



از تغییرات جدید در سازمان استقبال کنند تا سطح تولیدات یا ارائه خدمات سازمان تحت اختیار خود را بالا برده و متمایز سازند.

نتایج حاصل از فرضیه جزئی هشتم مشخص نمود بین نقش‌های مدیریتی با بعد اعتماد به نفس از ویژگی‌های شخصیتی زنان رابطه وجود دارد؛ پس می‌توان چنین نتیجه گرفت که تقویت اعتماد به نفس به مدیران زن در تسلط و نظارت بر حسن انجام امور کمک می‌کند نتایج این فرضیه با تحقیقات پیرس و گاردنر<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) هم‌راستایی دارد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران رابطه مثبت و معناداری با مشخصه‌های شغلی آن‌ها دارد و همچنین تناسب این ویژگی‌ها با مشخصات شغلی باعث ایجاد اعتماد به نفس در مدیران می‌گردد. با توجه به یافته‌های فرضیه جزئی هشتم، به زنان مدیر توصیه می‌شود اعتماد به نفس خود را بالا برده و بدانند که زنان از عهده امور سخت به‌خوبی برمی‌آیند پس همواره برای پذیرش ارتقای شغلی از جانب بالادستان برای موفقیت انگیزه بسیاری داشته باشند.

در مجموع می‌توان گفت ماهیت توسعه بدون مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی، موفقیت‌چندانی در پی نخواهد داشت. با توجه به نادیده گرفته شدن برخی حقوق زنان به دلیل افکار سنتی اشتباه در مورد توانایی آن‌ها می‌توان با سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی و فراهم آوردن زمینه‌های رشد بیشتر و افزایش مشارکت، این قشر از جامعه را در عرصه‌های اجتماعی، در رسیدن به اهداف بالا و حفظ و تکریم زنان جامعه اسلامی با توجه به دستورات مقام معظم رهبری و ائمه اطهار یاری رساند.

<sup>۱</sup> Pierce, Gardner

## منابع

- احمدی، مسعود. (۱۳۹۴)، رابطه ویژگی‌های مدیران از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمان‌های دولتی. *مجله مدیریت اسلامی*، ۲۳(۲)، ۱۰۳-۱۱۹.
- ادیب منش، مرزبان؛ محمدی، زیدان؛ نوری، ابوالقاسم؛ آلبوکردی، سجاد و طاهری، مهدی. (۱۳۹۲). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و سبک رهبری با بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران مدارس. *فصلنامه مطالعات روانشناختی*، ۹(۲)، ۸۳-۱۰۲.
- اسفیدانی، محمد رحیم. (۱۳۸۱). موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریت. *زن در توسعه و سیاست*، ۱(۴)، ۶۷-۸۵.
- الوانی، سید مهدی؛ معمارزاده، غلامرضا و شهباسمیه. (۱۳۹۶). بررسی اثر تنظیم احساسات شناختی بر رضایت شغلی کارکنان. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۶(۸۵)، ۱-۲۹.
- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح‌اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، ۹(۳۷)، ۹-۲۷.
- بابایی نژاد، عباس؛ شمس‌الدینی، سهیلا؛ احمدیان فر، رسول و حسینی نسب لنگری، سیده آناهیتا. (۱۳۹۳). نقش مدیریتی زنان از دیدگاه اسلام. *سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول*.
- جعفرنژاد، احمد و اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۸۴). وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت مطالعه موردی ایران، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۳(۷)، ۷۷-۱۰۳.
- جعفری گل، مریم؛ صفوی محبوبه و زارع، محمد. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط سبک رهبری آمرانه و ویژگی‌های شخصیتی مدیران پرستاری بیمارستان‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران در سال ۹۴-۱۳۹۳. *مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی*، ۲۶(۴)، ۲۳۸-۲۴۷.





- حقانی، محمود؛ عزیزی، حبیب و رسولی نژاد، عبدالحسین. (۱۳۸۹)، تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان در سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران. *نشریه مدیریت بهره‌وری*، ۴(۱۳)، ۱۶۳-۱۸۸.
- خلعتبری، حسام‌الدین و صدارت، فریبا. (۱۳۹۳). ویژگی‌های شخصیتی مدیران از نظر قرآن و نهج‌البلاغه. *فصلنامه سراج منیر*، ۵(۱۶)، ۸۷-۱۰۸.
- رضایی، لیلا و ساعتچی، محمود. (۱۳۸۸). رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران. *نشریه علمی آموزش و ارزشیابی*، ۲(۶)، ۹۹-۱۱۷.
- رئیزی، پوران؛ نصیری، امیراشکان؛ رستمی، لیلا و خالصی، نادر. (۱۳۸۸). رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارآفرینی در سازمان‌های بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز: ۱۳۸۶، *نشریه مدیریت سلامت*، ۱۱(۳۳)، ۵۷-۶۲.
- سپاسی، سحر و عبدلی، لیلا. (۱۳۹۵). تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۴(۱)، ۱۲۹-۱۵۴.
- شریفی، سمانه؛ سلیمی، قربان‌علی و احمدی، سیداحمد. (۱۳۸۹)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی. *مجله رهیافت نو در مدیریت*، ۱(۴)، ۸۱-۱۰۶.
- شعرا، زهرا. (۱۳۹۰). آموزه‌هایی از مدیریت در قرآن. *فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزش*. ویژه‌نامه مدیریت، ۲(۷)، ۱۷۵-۱۸۸.
- شمسایی، فرشید؛ داودآبادی، زکیه و صادقی، امیر. (۱۳۹۴)، بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آن‌ها. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۴(۱)، ۹-۱۷.
- غلامزاده، داریوش؛ حق‌شناس کاشانی، فریده و محمدخانی، فاطمه. (۱۳۹۴). تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۳)، ۱۷۵-۱۹۷.
- مسعودی علوی، اعظم‌السادات و جهان‌دیده، سامان. (۱۳۹۷). نقش و جایگاه زنان در نظام اداری و مدیریت کشور، *فصلنامه تحول اداری*، ۱(۵۷)، ۷۰-۹۰.
- معینیان، نرمینه. (۱۳۹۶). بررسی جامعه‌شناختی تفاوت زبان بین زنان و مردان. *مطالعات جامعه‌شناسی*، ۹(۲۳)، ۸۳-۹۳.

نصر اصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی و امیری، زینب. (۱۳۹۱)، تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان براساس آموزه‌های اسلامی. *مدیریت اسلامی*، ۲۰(۱)، ۶۱-۷۹.

- Adibmanesh, M., Mohhamadi, Z., Noori, A., Albokordi, S., & Taheri, M. (2008). The relationship of Big five personality factors and Leadership styles with Productivity among school principals in educational Services. *Quarterly Journal of Psychological Studies*, 9(2), 83-102 [Text in Persian].
- Ahmadi, M. (2015). The relationship between managerial characteristics from the Islamic point of view and productivity in government organizations, *Journal of Islamic Management*, 23 (2), 103-119 [Text in Persian].
- Alvani, M., Memarzadeh, G.H., & Shahba, S. (2017). The Effect of Cognitive Emotion Regulation on Job Satisfaction. *Management Studies in Development and Evolution*, 26(85), 1-29. [Text in Persian].
- Babaeian, A., Samani, Y., & Karami, Z. (2014). The Survey on the relationship between personality traits and job performance of Naja duties ranks, *NAJA Human Resources Journal*, 9(37), 9-27. [Text in Persian]
- Babainejad, A., Shams Al-Dini, S., Ahmadianfar, R., & Hoseininasab, A. (2014) *The role of women in management from the perspective of Islam*, The third annual national conference on modern management sciences, Gorgan, Golestan Scientific and Professional Association of Managers and Accountants, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch [Text in Persian].
- Bech, P., Carrozzino, D., Austin, S. F., Møller, S. B., & Vassend, O. (2016). Measuring euthymia within the Neuroticism Scale from the NEO Personality Inventory: a Mokken analysis of the Norwegian general population study for scalability. *Journal of Affective Disorders*, 193, 99-102.
- Esfidani, M.R. (2002). Obstruction of Women's Management. *Women in Development and Politics*, 1(4) 67-85 [Text in Persian].
- Farhangi, A., Bazargan, A., Tabibi, S. J., & Navipoor, H. (2011). Moral and personal characteristics of hospital managers in interpersonal relationships: a qualitative approach. *Medical Ethics and History of Medicine*, 4 (1 and 2), 42-55. [Text in Persian] <http://ijme.tums.ac.ir/article-1-190-fa.html>



- Gholamzadeh, D., Haghshenase Kashan, F., & Mohammadkhani, F. (2015). The influence of leadership style on the women's glass ceiling beliefs, *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(3), 175-197. [Text in Persian].
- Haggani, M., Azizi, H., & Rasoolinezhad, A. H. (2010). The Effect of Management Styles and Managers' Personality Features on the Psychological Health of the Employees of State Organizations and Offices in Tehran, *Journal of Productivity Management*, 4, 2 (13), 163-188 [Text in Persian].
- Halldén, K., Säve-Söderbergh, J., & Rosén, Å. (2018). Gender of the immediate manager and women's wages: The importance of managerial position. *Social science research*, 72, 115-133.
- Ja'farnejad, A., & Esfidani, M. R. (2005). Women's Situation in Management and Employment The case of Iran, *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 3(7), 77-103 [Text in Persian].
- Jafarigol, M., Safavi, M., Zare, M. (2016). Investigating the relationship between authoritarian leadership style and personality traits of nursing managers of hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences in 2014-2015, *Medical Sciences Journal of Islamic Azad University - Tehran Medical Branch*, 26 (4) 238-247 [Text in Persian].
- Khalatbari, H., Sedarat, F. (2014). The personality traits of the manager from the perspective of Quran and Nahjul Balagha, *Seraje Monir Journal*, 5 (16) 87-105 [Text in Persian].
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. (1999). Organizational Behaviour (First European Edition). *Berkshire: McGraw-Hill Publishing Company*.
- Luthans, F. (1988), Successful VS. Effective Managers. *The Academy of Management Executive*, 2 (2) 127-132.
- Masoudi, A., Jahandideh, S. (2018). The role and position of women in the administrative system and management of the country, *Quarterly Journal of Administrative Transformation*, , 1 (57) 70-90 [Text in Persian].
- Moeinian, N. (2017). Sociological Study of Language differences between men and women, *The journal of Sociological Study*, 23(9), 83-93 [Text in Persian].
- Nasr Isfahani, A., Farrokhi, M., & Amiri, Z. (2012), The effect of good character of managers on employee happiness based on Islamic teachings, *Journal of Islamic management*, 20( 20) 61-79 [Text in Persian].
- Pierce, Jon L., & Gardner, D. G. (2018). Relationships of personality and job characteristics with organization based self esteem, *Journal of Managerial Psychology*, 24 (5), 392-409.

- Raeissi ,P., Nasiripour,A.A., Rostami, L., & Khalesi, N.(2008). The Relation between Manager's Personality Traits and Entrepreneurship in Health Care Organizations affiliated with Tabriz University of Medical Sciences; 2007, *Journal of Health Administration*, 11( 33), 57-62[Text in Persian].
- Rezaei,L.,& Saatchi ,M.(2009). The Relationship between Leadership styles with Organizational Commitment among the Employees of Iran Telecommunication Company. *Journal of Instruction and Evaluation*,6 (6)99-117[Text in Persian].
- Roy, S., Sethuraman, R., & Saran, R. (2016). The effect of demographic and personality characteristics on fashion shopping proneness: A study of the Indian market. *International Journal of Retail & Distribution Management*,44(4), 426-447.
- Sepasi,S., & Abdoli,L. (2016).Effect of Managers' Gender on Conditional Conservatism. *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 14 (1)129-154[Text in Persian].
- Shamsaei, F., Davoodabadi, Z., & Sadeghi ,A.(2015). personality' managers nurse between Relationship style leadership their and characteristics, *Quarterly Journal of Nursing Management*, 4(1), 9-17[Text in Persian].
- Sharifi,S., Salimi, GH.A., & Ahmadi, S.A.(2010). A Study of the Relationship Between the Personality Characteristics and the Organizational Commitment of the Principals and Teachers of Elementary, Secondary and High schools of Khansar, *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 1( 4),81-106[Text in Persian].
- Shoara,Z.(2011). Teachings of management in the Quran, journal of educational administration research quarterly, *Special letter of management*, 2(7) 175-188[Text in Persian].
- Weiss, J. W. (2001). *Organizational behavior and change managing diversity, gross cultural dynamic and ethic*. (2nd.Ed). South-Western College, U.S.: Thomson learning.

**نویسندگان**

Dr\_m.ayat@yahoo.com

**مسرت آیت**

استادیار گروه مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، تهران

mollaiei@pnu.ac.ir

**الهه ملایی**

استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران

efjavamfekr67@gmail.com

**عفت جوان فکر**

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران

s.shafiei@pnu.ac.ir

**ساناز شفیعی**

استادیار گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، تهران





**Original Research**

***A Study of Relationship Between Managerial Roles and Personality Traits of Women in Islamic Teachings***

Masarat Ayat<sup>1</sup>  
Elaheh Mollaei<sup>2</sup>  
Efat Javanfekr<sup>3</sup>  
Sanaz Shafiee<sup>4</sup>

**Abstract**

In the present age, ignoring the problems of women is in fact a deviation from the path of sustainable development. Women as a part of human capital and nurturers of today and the next generation are considered as an effective factor in advancing development goals in society and, therefore, while strengthening women's participation in all levels of society, their potential should be used in all levels of management and planning in society. This research aims to identify the relation between management roles and the personality characteristics of women based on Islamic teachings. The statistical population of this study consists of 200 female managers in government organizations in Khorasan Razavi province. Finally, 143 people were studied using a simple random sampling method. The data collection tool was a questionnaire, and the validity of the structure was examined through factor analysis. The analysis of the research data was carried out by structural equations modelling using the SPSS software. The findings of this study showed that all personality traits of women, including faith in God, kindness, emotionality, high tolerance, high public relations, flexibility, risk-

---

<sup>1</sup> . Assistant Professor, Department of Computer Engineering & Information Technology, Payam Noor University, Tehran, Iran, Dr\_m.ayat@yahoo.com

<sup>2</sup> . Assistant Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran, mollaei@pnu.ac.ir

<sup>3</sup> . Ms. in Management. Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran, efjavamfekr67@gmail.com

<sup>4</sup> . Assistant Professor, Department of Information Technology Management, Payam Noor University, Tehran, Iran. Corresponding Author: shafiei@pnu.ac.ir

Submit Date: 25/8/2020

Accept Date: 18/12/2020

DOI: 10.22051/JWSPS.2021.32839.2283



taking and self-confidence, have a positive and significant relationship with the managerial roles.

**Key Words:**

Management roles, Personality characteristics of women, Islamic teaching

**Introduction**

Women's management, has been considered one of the most important issues both in developing and developed countries, by experts from different perspectives. International agencies also pay special attention to the situation of women in different countries. Therefore, women's issues especially their participation in the decision-making process and presence in top management have been taken into account (Jafarnejad and Esfidani, 2005). Although many countries have made significant progress with assigning top management to women, most Iranian governmental organizations tend to appoint men to managerial positions (Esfidani, 2002). Nowadays, one reason for the increase in the number of women in leadership positions is that modeling successful female managers increase the productivity of other female employees (Holdan et al., 2018). Generally, many inequalities exist between men and women in every society, especially in business marketplaces and job management (Moeinian, 1396).

Women are the key to the growth and development in developing countries. Today, women's full participation in all fields, including their empowerment and equality-based decision-making and community management is a prerequisite for sustainable development, something that our country desperately needs.

On the other hand, take leadership positions not just increases women's confidence when confronted with discriminations like unequal employment, unequal wages, unequal professional training opportunities, unequal access to productive resources, and unequal professional growth, but it also increases self-confidence to gain an independent identity, status, and growth which benefits entire society (Zidane 2008). Progress and development of any society depend on the evolvement of the society's management system. If the leadership





styles are appropriate and leaders have ideal personality traits, they can guarantee employees' mental health, keep the organization dynamic and strengthen it as a solid mountain (Haqqani et al. 2010).

Islamic management also emphasizes personality traits and pays special attention to women. Considered as one of the important indicators of gender development and women's empowerment is women's participation in major decisions of the country as well as their presence in leadership positions. Despite numerous plans in this area, the presence of women in leadership positions is not yet prominent and women seem to face some challenges in career development and promotion (Esfidani '1384). In Iran, women make up almost half of the population. The glorious presence of women in the formation and continuation of the Islamic Republic and extensive participation in economic, social, cultural, scientific, political, and managerial fields show the enthusiasm and commitment of this great and valuable force in the labor market and shows that their effort and activity equals to men and even surpasses. However, the proportion of women in managerial and decision-making positions is much lower than that of men. As a result, their share of political, economic, cultural managerial roles is not comparable to the share of men. And yet from the Islamic point of view, women enjoy equal access to all human rights and privileges. In the divine system, the basis of Islamic management is social relations and meritocracy with divine characteristics. To gain development, women, like everyone else in such systems, must be involved in leadership positions in various fields. (Babaian et al., 2014). Meanwhile, the main issue is women's access to management tools, and research on management roles suitable for women to gradually prepare them for top-level managerial positions in the country. In Iran, increasing the potential of women in social and economic fields requires a change in the social attitude towards women and a shift in thinking that governs the country's macro-planning and policy-making system, which requires access to comprehensive information and scientific analysis of the potentials of women in Iran (Esfidani, 2002).

So, considering the need for paving the way for women's greater participation in policy-making, management, and planning in the



society, and the importance of examining women's personality traits from the perspective of Islamic teachings in governmental organizations, the question is, what do managerial roles have to do with women's personality traits based on Islamic teachings?

### **Methodology**

This is a descriptive survey since it describes the roles of managers as well as their personality traits and examines the impact of these traits on the performance of managerial roles by women. The statistical population of the study included 200 women in managerial roles in Khorasan Razavi province and among them, 150 individuals were selected based on the Cochran formula using a simple random sampling method.

To clarify the theoretical background, the collecting library information method was used. To develop questions for the first part, a standard questionnaire was used to measure the effectiveness of human resource management adapted from Beach et al., 2016, and for the second part, the standard questionnaire was used for personality traits adapted from Neo, 2016. This study used a 35-item standard questionnaire, which assessed managerial roles with 11 questions and women's personality traits with 24 questions. To confirm the reliability of the questionnaire all components were examined using the Cronbach alpha test.

### **Results**

The general hypothesis of this study was to investigate the relationship between managerial roles and women's personality traits in governmental organizations in Khorasan Razavi province, which was confirmed. Simply put, strengthening the expressed characteristics such as faith in God, kindness, emotionality, high resilience, high public relations, self-confidence, flexibility, and risk-taking are found to have a positive influence on succession in the managerial role that women play.



### Discussion

In the so-called technological age, organizations increasingly need the expertise and wisdom of managers, and organizations gain efficiency and effectiveness under the guidance of dedicated active managers. Managers' behavior comes from both organizational and personality dimensions. Depending on the individual differences that prevail between human beings, different personalities are formed. A person's personality traits lead him to adopt appropriate behavior in a particular situation. This basically means, to have scientific intelligence and expertise, managers must have a sound personality. In this case, he will enjoy the workflow and will do everything honestly, and combines creativity in his work. The purpose of this study is to identify the relationship between managerial roles and personality traits of women based on Islamic teachings (studied by governmental organizations in Khorasan Razavi province).

In general, it can be said that the nature of development without the participation of women in various social spheres won't be achievable. The traditional misconceptions about women's empowerment are due to some neglect of women's rights, and better goals can be achieved by investing, planning, and providing opportunities for more participation of this segment of society in the social sphere.

### References

- Adibmanesh,M., Mohhamadi,Z., Noori,A., Albokordi,S., & Taheri,M. (2008). The relationship of Big five personality factors and Leadership styles with Productivity among school principals in educational Services .*Quarterly Journal of Psychological Studies*,9(2), 83-102 [Text in Persian].
- Ahmadi, M .(2015). The relationship between managerial characteristics from the Islamic point of view and productivity in government organizations, *Journal of Islamic Management*, 23 (2),103-119[Text in Persian].
- Alvani,M., Memarzadeh,GH., & Shahba , S .(2017). The Effect of Cognitive Emotion Regulation on Job Satisfaction.*Management Studies in Development and Evolution*,26(85),1-29. [Text in Persian].
- Babaeian,A., Samani, Y., & Karami,Z.(2014).The Survey on the relationship between personality traits and job performance of Naja duties ranks , *NAJA Human Resources Journal*,9(37),9-27. [Text in Persian]



- Babainejad, A., Shams Al-Dini, S., Ahmadianfar, R., & Hoseininasab, A. (2014) *The role of women in management from the perspective of Islam*, The third annual national conference on modern management sciences, Gorgan, Golestan Scientific and Professional Association of Managers and Accountants, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch [Text in Persian].
- Bech, P., Carrozzino, D., Austin, S. F., Møller, S. B., & Vassend, O. (2016). Measuring euthymia within the Neuroticism Scale from the NEO Personality Inventory: a Mokken analysis of the Norwegian general population study for scalability. *Journal of Affective Disorders*, 193, 99-102.
- Esfidani, M.R. (2002). Obstruction of Women's Management. *Women in Development and Politics*, 1(4) 67-85 [Text in Persian].
- Farhangi, A., Bazargan, A., Tabibi, S. J., & Navipoor, H. (2011). Moral and personal characteristics of hospital managers in interpersonal relationships: a qualitative approach. *Medical Ethics and History of Medicine*, 4 (1 and 2) ,42-55. [Text in Persian] <http://ijme.tums.ac.ir/article-1-190-fa.html>
- Gholamzadeh, D., Haghshenase Kashan, F., & Mohammadkhani, F. (2015). The influence of leadership style on the women's glass ceiling beliefs, *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(3), 175-197. [Text in Persian].
- Haggani, M., Azizi, H., & Rasoolinezhad, A.H. (2010). The Effect of Management Styles and Managers' Personality Features on the Psychological Health of the Employees of State Organizations and Offices in Tehran, *Journal of Productivity Management*, 4, 2 (13), 163-188 [Text in Persian].
- Halldén, K., Säve-Söderbergh, J., & Rosén, Å. (2018). Gender of the immediate manager and women's wages: The importance of managerial position. *Social science research*, 72, 115-133.
- Ja'farnejad, A., & Esfidani, M.R. (2005). Women's Situation in Management and Employment The case of Iran, *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 3(7), 77-103 [Text in Persian].
- Jafarigol, M., Safavi, M., Zare, M. (2016). Investigating the relationship between authoritarian leadership style and personality traits of nursing managers of hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences in 2014-2015, *Medical Sciences Journal of Islamic Azad University - Tehran Medical Branch*, 26 (4) 238-247 [Text in Persian].
- Khalatbari, H., Sedarat, F. (2014). The personality traits of the manager from the perspective of Quran and Nahjul Balagha, *Seraje Monir Journal*, 5 (16) 87-105 [Text in Persian].
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. (1999). Organizational Behaviour (First European Edition). *Berkshire: McGraw-Hill Publishing Company*.



- Luthans, F. (1988), Successful VS. Effective Managers. *The Academy of Management Executive*, 2 (2)127-132.
- Masoudi, A., Jahandideh, S. (2018). The role and position of women in the administrative system and management of the country, *Quarterly Journal of Administrative Transformation*, , 1 (57) 70-90[Text in Persian].
- Moeinian,N.(2017). Sociological Study of Language differences between men and women,*The journal of Sociological Study* , 23(9), 83-93[Text in Persian].
- Nasr Isfahani, A., Farrokhi, M., & Amiri, Z. (2012), The effect of good character of managers on employee happiness based on Islamic teachings, *Journal of Islamic management* , 20( 20) 61-79[Text in Persian].
- Pierce, Jon L., & Gardner, D. G. (2018). Relationships of personality and job characteristics with organization based self esteem, *Journal of Managerial Psychology*, 24 (5), 392-409.
- Raeissi ,P., Nasiripour,A.A., Rostami, L., & Khalesi, N.(2008). The Relation between Manager's Personality Traits and Entrepreneurship in Health Care Organizations affiliated with Tabriz University of Medical Sciences; 2007, *Journal of Health Administration*, 11( 33), 57-62[Text in Persian].
- Rezaei,L.,& Saatchi ,M.(2009). The Relationship between Leadership styles with Organizational Commitment among the Employees of Iran Telecommunication Company. *Journal of Instruction and Evaluation*,6 (6)99-117[Text in Persian].
- Roy, S., Sethuraman, R., & Saran, R. (2016). The effect of demographic and personality characteristics on fashion shopping proneness: A study of the Indian market. *International Journal of Retail & Distribution Management*,44(4), 426-447.
- Sepasi,S., & Abdoli,L. (2016).Effect of Managers' Gender on Conditional Conservatism. *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 14 (1)129-154[Text in Persian].
- Shamsaei, F., Davoodabadi, Z., & Sadeghi ,A.(2015). personality' managers nurse between Relationship style leadership their and characteristics, *Quarterly Journal of Nursing Management*, 4(1), 9-17[Text in Persian].
- Sharifi,S., Salimi, GH.A., & Ahmadi, S.A.(2010). A Study of the Relationship Between the Personality Characteristics and the Organizational Commitment of the Principals and Teachers of Elementary, Secondary and High schools of Khansar, *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 1( 4),81-106[Text in Persian].
- Shoara,Z.(2011). Teachings of management in the Quran, journal of educational administration research quarterly, *Special letter of management*, 2(7) 175-188[Text in Persian].



Weiss, J. W. (2001). *Organizational behavior and change managing diversity, gross cultural dynamic and ethic*. (2nd.Ed). South-Western College, U.S.: Thomson learning.