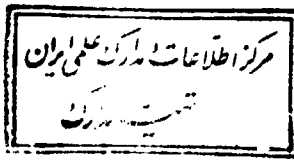


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



۱۶ / ۹ / ۱۳۷۹

## دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

### پایان نامه :

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته : مدیریت دولتی

گرایش : مدیریت منابع انسانی

موضوع :

بررسی رابطه تیبهای شخصیتی کارکنان و عملکرد شغلی آنان در  
سازمانهای دولتی شهرستان رفسنجان

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر نعمت ا... موسی پور

استاد مشاور :

جناب آقای دکتر مهدی لسانی

نگارش :

هنگامه محمدخانی

سال تحصیلی :

۷۸-۷۹

9108 -

۳/۴/۵۴

موضوع :  
بررسی رابطه تیبهای شخصیتی کارکنان و عملکرد شغلی آنان در سازمانهای دولتی  
شهرستان رفسنجان

توسط :  
هنگامه محمدخانی

پایان نامه :  
برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

گرایش :  
مدیریت منابع انسانی

از این پایان نامه در تاریخ ۷۹/۲/۲۲ در مقابل هیئت داوران دفاع به عمل آمده و مورد  
تصویب قرار گرفت.

اعضاء هیئت داوران :

استاد راهنما : جناب آقای دکتر نعمت ا... موسی پور

استاد مشاور : جناب آقای دکتر مهدی لسانی

داور : جناب آقای دکتر اسدا... کارنما

داور : جناب آقای دکتر محمد قزل ایاغ

معاون آموزشی دانشگاه : سرپرست کمیته تحصیلات تکمیلی : سرپرست دانشگاه:

محمد حسین منقی

محمد حسین منقی

مجید غلامحسین پور

## تَشْكُرُ وَ قَدْرَدَانِي

### بِسْمِ تَعَالَى

### يَدُ اللّٰهِ فَوْقَ اَيْدِيهِمْ

ابتدا بر خود وظیفه می‌دانم تا از ارشاد و راهنماییهای ارزنده استاد گرانقدر جناب آقای دکتر نعمت‌ا... موسی پور عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان که در کلیه مراحل تهیه و تدوین این رساله با دقت نظر خود مرا رهین منت خویش قرار داده‌اند سپاسگزاری نمایم.

سپس مراتب تشکر خود را نسبت به جناب آقای دکتر لسانی که مشاوره اینجانب را تقبل فرموده‌اند، ابراز دارم.

همچنین از جناب آقای دکتر رحیمی نژاد عضو هیئت علمی و معاون امور مالی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران که مرا در زمینه یافتن کلید پرسشنامه شخصیتی آیسنک یاری نموده‌اند صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم.

محمدخانی

**تقدیم به :**

ساحت مقدس امام زمان (عج)

پدرم : که روحش ، تا ابد قرین رحمت الہی باد.

مادرم : آن صبور ہمیشہ آشنا.

و افسانہ ، علی و مریم

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان مطالب
د	تشکر و قدردانی
ز	فهرست جدولها
ح	فهرست نمودارها
ط	فهرست شکلها
ی	چکیده
<b>* فصل اول : طرح تحقیق *</b>	
۱	مقدمه
۳	بیان مسئله
۵	فرضیه‌های تحقیق
۵	اهمیت تحقیق
۶	اهداف تحقیق
۶	تعریف مفاهیم و اصطلاحات
۱۰	خلاصه
<b>* فصل دوم : مروری بر ادبیات تحقیق *</b>	
۱۱	مقدمه
۱۱	تعریف شخصیت
۱۲	عوامل شکل دهنده شخصیت
۱۲	شکل‌گیری شخصیت از دیدگاه‌های مختلف
۱۷	سنجش شخصیت
۲۱	طبقه‌بندی شخصیت
۲۳	رویکرد صفات
۲۵	آپورت
۲۶	کتل
۳۰	آیسنک
۳۳	توصیف سنخهای سه گانه آیسنک
۳۶	عملکرد
۳۷	تاریخچه ارزشیابی و تعیین لیاقت و شایستگی
۴۱	جنبه‌های مرتبط با شغل شخصیت

صفحه	عنوان مطالب
۴۴	رابطه تیهای شخصیتی و عملکرد شغلی
۴۶	مروری بر تحقیقات انجام شده
۵۷	خلاصه
<b>* فصل سوم : روش تحقیق *</b>	
۵۸	مقدمه
۵۸	روش تحقیق
۵۸	جامعه آماری
۵۸	نمونه مورد بررسی
۵۹	ابزار جمع آوری داده‌ها
۶۳	روایی و اعتبار ابزار جمع آوری داده‌ها
۶۵	نحوه گردآوری داده‌ها
۶۵	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۶	خلاصه
<b>* فصل چهارم : یافته‌های تحقیق *</b>	
۶۷	مقدمه
۶۸	یافته‌ها
۱۱۹	خلاصه
<b>* فصل پنجم : نتیجه‌گیری و پیشنهادات *</b>	
۱۲۰	مقدمه
۱۲۱	نتایج
۱۲۹	بحث و بررسی
۱۳۵	محدودیتها
۱۳۵	پیشنهادها
۱۳۶	خلاصه
۱۳۷	فهرست منابع
۱۴۲	پیوست‌ها

## فهرست جدولها

شماره جدول	عنوان جدول	صفحه
۲-۱	عاملهای پرسشنامه ۱۶ عاملی (16PF) کتل	۲۸
۲-۲	انواع شخصیت و مشاغل موافق آنها بر اساس دیدگاه هالند	۴۳
۲-۳	متغیرهایی که بر رفتار و عملکرد اثر می گذارند	۴۵
۲-۴	جمع بندی تحقیقات انجام شده در داخل کشور در رابطه با موضوع تحقیق	۵۵
۳-۱	ارزشهای عددی سطوح عملکردی	۶۳
۳-۲	ضریب همبستگی (اعتبار) پرسشنامه شخصیتی آیسنک با تفکیک شاخصهای روانی	۶۵
۴-۱	میانگین، انحراف معیار، واریانس، مینیمم و ماکزیمم نمرات شاخصهای روانی	
۶۹	(L,N,P,E) بین ۲۰۰ کارمند	۶۹
۴-۲	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی سه سطح E	۶۹
۴-۳	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی سه سطح P	۷۰
۴-۴	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی سه سطح N	۷۱
۴-۵	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی سه سطح L	۷۲
۴-۶	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی مردان و زنان در	
۷۳	سطوح مختلف E	۷۳
۴-۷	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی مردان و زنان در	
۷۴	سطوح مختلف P	۷۴
۴-۸	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی مردان و زنان در	
۷۵	سطوح مختلف N	۷۵
۴-۹	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی مردان و زنان در	
۷۶	سطوح مختلف L	۷۶
۴-۱۰	میانگین، انحراف معیار، واریانس، مینیمم و ماکزیمم نمره عملکرد	۷۷
۴-۱۱	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی سطوح عملکرد	۷۷
۴-۱۲	میانگین، انحراف معیار، واریانس، مینیمم و ماکزیمم سن و سابقه خدمت	۷۸



شماره جدول	عنوان جدول	صفحه
۱۳-۴	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی دو جنس مرد و زن	۷۸
۱۴-۴	فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده و درصد فراوانی تجمعی مربوط به سه سطح	
۷۹	تحصیلی	
۱۵-۴	اسامی ۹ سازمان دولتی و فراوانی ساده، درصد فراوانی ساده، درصد فراوانی	
۸۰	تجمعی نمونه آماری مربوط به سازمانها	
۱۶-۴	ضریب همبستگی و اعتبار آماری بین نمره عملکرد و شاخصهای روانی	
۸۱	N, P, E و L بعد از حذف اثر مخدوش کننده سن با انجام همبستگی جزئی	
۱۷-۴	ضریب همبستگی و اعتبار آماری بین نمره عملکرد و شاخصهای روانی N, P, E	
۸۲	L بعد از حذف اثر مخدوش کننده سابقه خدمت با انجام همبستگی جزئی	
۱۸-۴	ضریب همبستگی و اعتبار آماری بین شاخصهای روانی (L و N, P, E) و	
۸۲	عملکرد دو گروه جنسی زن و مرد	
۱۹-۴	فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، برونگرایی و عملکرد	
۸۴	فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، روان پریشی و عملکرد	
۲۱-۴	فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، روان نژندی و عملکرد	
۲۲-۴	فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، مقبولیت اجتماعی و عملکرد	
۲۳-۴	فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، عملکرد و برونگرایی (E) در بین	
۹۱	جنس مرد	
۲۴-۴	فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، عملکرد و برونگرایی (E) در بین	
۹۲	جنس زن	
۲۵-۴	فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، عملکرد و روان پریشی (P) در بین	
۹۳	جنس مرد	
۲۶-۴	فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، عملکرد و روان پریشی (P) در بین	
۹۴	جنس زن	

۹۵	۴-۲۷- فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، عملکرد و روان نژندی (N) در بین جنس مرد	۹۵
۹۶	۴-۲۸- فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، عملکرد و روان نژندی (N) در بین جنس زن	۹۶
۹۷	۴-۲۹- فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، عملکرد و مقبولیت اجتماعی (L) در بین جنس مرد	۹۷
۹۸	۴-۳۰- فراوانی نمونه آماری در سطوح مختلف، عملکرد و مقبولیت اجتماعی (L) در بین جنس زن	۹۸
۹۹	۴-۳۱- ضریب همبستگی و اعتبار آماری بین سابقه خدمت و شاخصهای روانی N,P,E و L	۹۹
۹۹	۴-۳۲- ضریب همبستگی و اعتبار آماری بین سن و شاخصهای روانی N,P,E و L	۹۹
۱۰۰	۴-۳۳- ضریب همبستگی و اعتبار آماری بین میزان تحصیلات و شاخصهای روانی N,P,E و L	۱۰۰
۱۰۰	۴-۳۴- مقایسه نمرات شاخصهای روانی در زنان و مردان	۱۰۰
۱۰۱	۴-۳۵- ضریب همبستگی جزئی، ضریب زاویه خط رگرسیون، مقدار t و اعتبار آماری عوامل مورد بررسی در پیشگویی عملکرد	۱۰۱
۱۰۲	۴-۳۶- آنالیز واریانس مربوط به پیشگویی نمره عملکرد براساس میزان تحصیلات	۱۰۲
۱۰۷	۴-۳۷- ضریب همبستگی جزئی، ضریب زاویه خط رگرسیون، مقدار t و اعتبار آماری عوامل مورد بررسی در پیشگویی عملکرد بدون در نظر گرفتن میزان تحصیلات	۱۰۷
۱۰۸	۴-۳۸- آنالیز واریانس مربوط به پیشگویی نمره عملکرد براساس سن	۱۰۸
۱۱۳	۴-۳۹- توصیف نمرات عملکرد در سازمانهای مورد مطالعه	۱۱۳
۱۱۵	۴-۴۰- توصیف نمرات برونگرایی (E) در سازمانهای مورد مطالعه	۱۱۵
۱۱۵	۴-۴۱- توصیف نمرات روان پریشی (P) در سازمانهای مورد مطالعه	۱۱۵

شماره جدول	عنوان جدول	صفحه
۴-۴۲	توصیف نمرات روان نژندی (L) در سازمانهای مورد مطالعه	۱۱۶
۴-۴۳	توصیف نمرات مقبولیت اجتماعی (L) در سازمانهای مورد مطالعه	۱۱۶
۴-۴۴	آنالیز واریانس یکراهه مقایسه میانگین شاخصهای روانی و عملکرد در	
	سازمانهای مورد مطالعه	۱۱۷
۴-۴۵	آزمون توکی، اختلاف میانگین نمره عملکرد در ۹ سازمان مورد مطالعه	۱۱۸
۵-۱	ضریب همبستگی و اعتبار آماری بین شاخصهای روانی (L و N,P,E) و	
	عملکرد با فرض ثابت بودن سن و سابقه خدمت و در بین دو جنس زن و مرد	۱۲۲
۵-۲	ضریب همبستگی و اعتبار آماری بین سطوح مختلف، شاخصهای روانی	۱۲۳
	(L و N,P,E) و عملکرد	
۵-۳	مجذور خی و اعتبار آماری بین سطوح مختلف، شاخصهای روانی (N,P,E) و	
	(L) و عملکرد در دو جنس زن و مرد	۱۲۴
۵-۴	ضریب همبستگی و اعتبار آماری بین سن، سابقه خدمت و تحصیلات با	
	شاخصهای روانی (L و N,P,E)	۱۲۵
۵-۵	مقایسه نمرات شاخصهای روانی در زنان و مردان	۱۲۶
۵-۶	ضریب همبستگی جزئی، ضریب زاویه خط رگرسیون، مقدار t و اعتبار آماری	
	عوامل مورد بررسی در پیشگویی عملکرد	۱۲۷
۵-۷	ضریب همبستگی جزئی، ضریب زاویه خط رگرسیون، مقدار t و اعتبار آماری	
	عوامل مورد بررسی در پیشگویی عملکرد بدون در نظر گرفتن میزان تحصیلات	۱۲۸

## فهرست نمودارها

شماره نمودار	عنوان نمودار	صفحه
۴-۱-	پراکنش همبستگی خطی بین سطوح مختلف، برونگرایی و عملکرد افراد ۰۰۰	۸۷
۴-۲-	پراکنش همبستگی خطی بین سطوح مختلف، روان پریشی و عملکرد افراد ۰۰	۸۸
۴-۳-	پراکنش همبستگی خطی بین سطوح مختلف، روان نژندی و عملکرد افراد ۰۰	۸۹
۴-۴-	پراکنش همبستگی خطی بین سطوح مختلف، مقبولیت اجتماعی و عملکرد افراد	۹۰
۴-۵-	پراکنش همبستگی خطی نمره عملکرد و میزان تحصیلات افراد در سطوح مختلف برونگرایی	۱۰۳
۴-۶-	پراکنش همبستگی خطی نمره عملکرد و میزان تحصیلات افراد در سطوح مختلف روان پریشی	۱۰۴
۴-۷-	پراکنش همبستگی خطی نمره عملکرد و میزان تحصیلات افراد در سطوح مختلف روان نژندی	۱۰۵
۴-۸-	پراکنش همبستگی خطی نمره عملکرد و میزان تحصیلات افراد در سطوح مختلف مقبولیت اجتماعی	۱۰۶
۴-۹-	پراکنش همبستگی خطی نمره عملکرد و سن افراد در سطوح مختلف برونگرایی	۱۰۹
۴-۱۰-	پراکنش همبستگی خطی نمره عملکرد و سن افراد در سطوح مختلف روان پریشی	۱۱۰
۴-۱۱-	پراکنش همبستگی خطی نمره عملکرد و سن افراد در سطوح مختلف روان نژندی	۱۱۱
۴-۱۲-	پراکنش همبستگی خطی نمره عملکرد و سن افراد در سطوح مختلف مقبولیت اجتماعی	۱۱۲
۴-۱۳-	پراکنش وضعیت نمره عملکرد کارکنان در سازمانهای مورد مطالعه	۱۱۴

## فهرست شکلها

شماره شکل	عنوان شکل	صفحه
۲-۱	سلسله مراتب سازمان شخصیت	۲۴
۲-۲	رابطه بین دو بُعد ارزش شخصیت بر مبنای تحلیل عوامل و مزاجهای چهارگانه علمای یونان	۳۱
۲-۳	نمای ۶ ضلعی رابطه میان انواع شخصیت‌های شغلی	۴۲

## چکیده

این پژوهش بمنظور بررسی رابطه بین تیپهای شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان سازمانهای دولتی شهرستان رفسنجان انجام شده است. در این بررسی برای سنجش تیپ شخصیتی از پرسشنامه ۹۰ سؤالی آیسنک و برای بخش عملکرد از معیار عوامل عملکردی فرم ارزشیابی کارکنان دولت استفاده شده. نمونه مورد بررسی شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمانهای مورد بررسی بوده که به طور تصادفی انتخاب شده‌اند. پرسشنامه شخصیتی را هر یک از کارکنان و فرم عوامل عملکردی را سرپرستان هر یک از کارکنان مورد بررسی تکمیل کرده‌اند. برای تحلیل داده‌های حاصل، از فراوانی، درصد، آزمون خی دو، آزمون t، آزمون f، آزمون تحلیل واریانس، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه خطی، آزمون توکی (HSD) و نمودارهای پراکنش همبستگی خطی استفاده شده است.

نتایج حاصل نشان می‌دهد:

- بین شاخص برونگرایی و عملکرد در سطح  $P > 0/05$  رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

- بین سطوح مختلف، برونگرایی (درونگرا، برونگرا، درونگرا - برونگرا) و عملکرد (بالا و متوسط) در سطح  $P > 0/05$  رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین، فرضیه اول و سوم رد می‌شود.

- بین سایر شاخصهای روانی (روان‌پریشی، روان‌نژندی و مقبولیت اجتماعی) و سطوح مختلف آنها با عملکرد و سطوح مختلف آن در سطح  $P > 0/05$  رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

- بین سن و سابقه خدمت و تحصیلات با شاخصهای روانی برونگرایی، روان پریشی و روان نژندی در سطح  $P > 0/05$  رابطه معنی داری وجود ندارد.

- بین مقبولیت اجتماعی با سن و سابقه خدمت در سطح  $P < 0/001$  رابطه معنی دار و مثبت و بین مقبولیت اجتماعی با تحصیلات در سطح  $P < 0/005$  رابطه معنی دار و منفی وجود دارد.

- بین جنسیت و شاخصهای روانی (برونگرایی، روان پریشی، روان نژندی و مقبولیت اجتماعی) در سطح  $P > 0/05$  رابطه معنی داری وجود ندارد.

- از طریق رگرسیون چندگانه خطی به شیوه پله‌ای معلوم شد تنها عامل پیشگویی کننده عملکرد، میزان تحصیلات می باشد که در سطح  $P < 0/001$  بین آنها رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

- بعد از حذف میزان تحصیلات از طریق رگرسیون چندگانه خطی به شیوه پله‌ای مشخص شد تنها عامل پیشگویی کننده عملکرد، سن می باشد که در سطح  $P < 0/01$  بین آنها رابطه معنی دار و منفی وجود دارد.

- همچنین با تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آنالیزواریانس یکراهه این نتیجه بدست آمد که نمره عملکرد سازمانها در سطح  $P < 0/001$  دارای تفاوت معنی داری است، ولی بین نمرات شاخصهای روانی (برونگرایی، روان پریشی، روان نژندی و مقبولیت اجتماعی) در سازمانهای مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد.