

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامہ طباطبائی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد
رشته روانشناسی عمومی

موضوع :

بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی با عملکرد کاری
مدیران موفق در مقایسه با مدیران نسبتاً نا کارآمدتر

استاد (اهنما) :

جناب آقای دکتر احمد برجعلی

استاد مشاور :

جناب آقای دکتر یوسف کریمی

استاد داور :

جناب آقای دکتر عباس عباس پور

پژوهشگر :

مهدی علیزاده

زمستان ۱۳۸۶

۹۶۷۸۶

مجلس اطلاعات دانش ملی
تاسیس ۱۳۵۷

۱۳۸۶ / ۲ / ۱۴

تقدیم به :

آستان الهی دو نعمت والای یزدان یگانه

پدر بزرگ منش و دلسوزم

مادر نازمین و فداکارم

که همواره در مسیر زندگانی با محبت‌های بی شائبه و دعای خالص و خیرشان، امکان حرکت و پیشرفت را برای فرزندان‌شان فراهم نموده‌اند؛ از درگاه ایزد منان سلامتی و سعادت همیشگی را برایشان آروزمندم.

تقدیر و سپاسگزاری =

بدینوسیله از زحمات بی دریغ استاد فرزانه جناب آقای دکتر احمد برجعلی که به عنوان راهنما، مشوق انجام این پژوهش بوده‌اند و چراغ راه بصیرت بر نقاط تاریک هستند و حضور حضرت استاد جناب آقای دکتر یوسف کریمی که قبول مشاوره پژوهش را فرمودند و با روشنگری‌های خودشان راه را هموار نمودند و همچنین عنایت جناب آقای دکتر عباس عباسپور که از داوری تحقیق استقبال فرمودند و با نقطه نظرات شایسته و عالمانه، اینجانب را بهره‌مند نمودند کمال سپاسگزاری را دارم و قدردانی خویش را از همراهی همه دوستان بزرگوار در مراحل گوناگون پژوهش اعلام می‌نمایم.

صفحه	عنوان
.....	چکیده
۱.....	فصل اول: کلیات پژوهش
۲.....	مقدمه
۴.....	بیان مسئله
۶.....	اهمیت و ضرورت تحقیق
۸.....	اهداف پژوهش
۸.....	فرضیه‌ها و سئوالات تحقیق
۹.....	تعریف مفاهیم و واژگان
۹.....	تعاریف مفهومی
۱۱.....	تعاریف عملیاتی
۱۲.....	فصل دوم: مبانی نظری پژوهش
۱۳.....	مقدمه
۱۴.....	مفهوم شخصیت و تعاریف گوناگون آن

۱۶	رویکردهای شخصیت
۱۶	رویکرد روان تحلیلیگری
۱۸	رویکرد پدیدارشناسی
۲۰	رویکرد زیست شناختی
۲۱	رویکرد شناختی
۲۲	رویکرد رفتارگرایی
۲۳	دیدگاه صفات
۲۷	تاریخچه مدل پنج عاملی
۳۹	طرح مدل پنج عاملی
۴۳	مفهوم عملکرد و تعاریف آن
۴۴	اندازه‌گیری عملکرد
۴۷	معرفی مدل BSC
۵۷	مروری بر گذشته و نمونه‌های پژوهشی مرتبط با موضوع تحقیق
۹۱	فصل سوم (طرح پژوهش و مراحل اجرای تحقیق)
۹۲	مقدمه

۹۲	مدل پژوهش
۹۳	جامعه آماری و نمونه‌گیری
۹۴	ابزارهای مورد استفاده تحقیق
۹۷	متغیرها
۹۸	مراحل اجرای پژوهش
۹۸	تجزیه و تحلیل اطلاعات
۹۹	فصل چهارم (یافته‌های پژوهش)
۱۰۰	مقدمه
۱۰۱	یافته‌های توصیفی
۱۰۳	یافته‌های استنباطی
۱۰۷	یافته‌های استنباطی جانبی
۱۱۳	فصل پنجم (بحث و نتیجه‌گیری)
۱۱۴	جمع‌بندی نتایج پژوهش
۱۱۵	بحث و نتیجه‌گیری
۱۲۷	محدودیت‌های تحقیق

پیشنهادات پژوهش ۱۲۸

پیشنهادات کاربردی ۱۲۹

منابع و مأخذ ۱۳۰

منابع فارسی ۱۳۱

منابع خارجی (لاتین) ۱۳۴

پیوست ها :

پیوست شماره ۱: پرسشنامه تحقیق (NEO) ۱۳۶

پیوست شماره ۲: چکیده به زبان لاتین ۱۴۰

فهرست جدول‌ها و شکل‌ها

عنوان	صفحه
جدول شماره ۱-۲- عناوین مطرح شده برای عوامل پنجگانه شخصیت توسط دانشمندان در فاصله سال‌های ۱۹۸۶-۱۹۴۹ به نقل از گروسی ص. ۴۳.....	۳۸
جدول شماره ۲-۲- مقایسه دیدگاه‌های سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد.....	۴۶
شکل شماره ۱-۲- رابطه علت و معلول در چهار منظر ارزیابی متوازن (کاپلان و نورتون، ۱۹۹۶).....	۴۹
شکل شماره ۲-۲- ارتباط وجوه پنج گانه منظر مشتری (کاپلان و نورتون، ۱۹۹۶).....	۵۲
شکل شماره ۳-۲- منظر فرآیندهای داخلی کسب و کار (کاپلان و نورتون ۱۹۹۶).....	۵۳
شکل شماره ۴-۲- منظر یادگیری ورشد (کاپلان و نورتون، ۱۹۹۶).....	۵۵
شکل شماره ۵-۲- منظر مالی (کاپلان و نورتون ۱۹۹۶).....	۵۶
جدول شماره ۱-۴- خلاصه یافته‌های توصیفی گروه نمونه (N=۷۰).....	۱۰۲
جدول شماره ۲-۴- خلاصه نتایج آزمون باکس M در مورد برابری ماتریس کوواریانس میانگین‌های زیرمقیاس‌های پرسشنامه شخصیتی NEO.....	۱۰۳
جدول شماره ۳-۴- نتایج آزمون‌های لون برای بررسی برابری واریانس‌های خطای میانگین‌های زیرمقیاس‌های پرسشنامه شخصیتی (NEO N=۷۰).....	۱۰۴
جدول شماره ۴-۴- خلاصه یافته‌های آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری مقایسه میانگین زیرمقیاس‌های پرسشنامه شخصیتی NEO (N=۷۰).....	۱۰۵
جدول شماره ۵-۴- خلاصه یافته‌های آزمون اثر بین آزمودنی در میزان تغییرات میانگین زیرمقیاس‌ها پرسشنامه شخصیتی NEO (N=۷۰).....	۱۰۶

جدول شماره ۴-۶- نتایج آزمون تساوی ماتریس های کوواریانس باکس ۱۰۸

جدول شماره ۴-۷- مشخصات متغیرهای ورودی به معادله پیش بینی ۱۰۸

جدول شماره ۴-۸- خلاصه یافته های آزمون تابع و ارزش ویژه مربوط به آن ۱۱۰

جدول شماره ۴-۹- جدول ماتریس ساختار متغیرهای پیش بین با تابع استخراج ۱۱۰

جدول شماره ۴-۱۰- جدول ضرایب استاندارد شده تابع تشخیص ۱۱۱

جدول شماره ۴-۱۱- درصد پیش بینی های درست و نادرست گروه ها براساس نمره حاصل از

تابع تشخیص ۱۱۲

چکیده

با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد کاری مدیران موفق در مقایسه با مدیران نسبتاً ناکارآمد، تحقیقی به روش علی-مقایسه‌ای (پس رویدادی) انجام شد. جامعه آماری شامل مدیران ارشد شرکت‌های صنعتی-اقتصادی مربوط به یکی از سازمانهای وزارت صنایع و معادن بود که نمونه‌هایی شامل ۳۵ نفر از گروه مدیران موفق و ۳۵ نفر از گروه مدیران ناموفق به صورت تصادفی انتخاب گردیدند؛ (مدیران توسط روش کارت ارزیابی متوازن از لحاظ نتیجه عملکردی و موفقیت در سطوح عالی، بسیار خوب، خوب، متوسط و ضعیف در سازمان مذکور رتبه‌بندی شده بودند). پس از اجرای آزمون شخصیتی ۶۰ سؤالی نئو (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲) بر روی هر دو گروه، نتایج حاصله با نرم‌افزار SPSS تحلیل شد و دو گروه از نظر پنج عامل آزمون شخصیتی مقایسه شدند؛ نتایج حاصله نشان داد که به طور میانگین مدیران با عملکرد موفق نسبت به مدیران با عملکرد ناکارآمد دارای ثبات هیجانی، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و توافق بیشتری می‌باشند و نیز از خصوصیات شخصیتی پنج عامل می‌توان به عنوان مکملی در پیش‌بینی موفقیت عملکردی مدیران بهره‌برد و توجه داشت که نوع و میزان تاثیر این رگه‌های شخصیتی در حوزه‌های گوناگون مدیریتی، می‌تواند متفاوت بوده و عوامل تعدیل‌کننده مختلفی همچون فرهنگ، امکانات و ... نیز در موضوع دخیل می‌باشند.

فصل اول - کلیات پژوهش :

- مقدمه

- بیان مسأله

- اهمیت و ضرورت تحقیق

- فرضیه ها و سوالات تحقیق

- اهداف مورد نظر از پژوهش

- تعریف مفاهیم و اصطلاحات

مقدمه :

امروزه با توجه به رشد روزافزون و تصاعدی علوم مختلف ، مطالعه عمیق راههای استفاده بهینه از یافته های علمی حائز اهمیتی بسزا می باشد .

در هر حرکت و برنامه ریزی برای این منظور علاوه بردانش ، تکنولوژی ، امکانات و سرمایه و...، نیروی انسانی و یا منابع انسانی در واقع عمده ترین و مهمترین عوامل محسوب میگردد چرا که همه آن عوامل دیگر با ارتقاء نیروی انسانی قابل دستیابی و افزایش است اما برعکس موضوع صادق نمی باشد ؛ یعنی با ارتقاء صرف امکانات و دانش و ...، نیروی انسانی خود بخود متحول نمی شود.

در مطالعات علم مدیریت ، منابع انسانی جایگاه ویژه ای دارد که از آن میان نیروی موثرتر یک سازمان ، مدیران آن سازمان به حساب می آیند که بررسیهای متنوعی در جوامع گوناگون در دهه های اخیر بر روی جوانب مختلف نیروی انسانی تصمیم گیرنده برای افزایش راندمان کاری و بهره وری و عملکرد موفقتر صورت گرفته است که بخش عمده ای از آن جستارهای پژوهشی پیرامون پارامترهای روانشناختی همچون رضایت شغلی^۱، خلاقیت^۲، نگرش و سبکهای شناختی ، هوش و ... انجام می گیرد که از مهمترین این متغیرها شخصیت و ویژگیهای

1 - Job Saticfaction
2 - Creativity

شخصیتی مدیران است که بعنوان عاملی برای پیش بینی میزان عملکرد شغلی و موفقیت کاری آنان مورد مطالعه قرار میگیرد. (هالند و نیکولز^۱، ۱۹۶۴).

یافته های اولیه ارتباط چندان معناداری میان ویژگیهای شخصیتی^۲ و عملکرد مدیران^۳ بدست نداد اما در بیش از دو دهه اخیر مطالعاتی که بوسیله مدلهای شخصیتی مناسبتر در مورد مدیران انجام شده غالبا نقش شخصیت را بعنوان یکی از مهمترین تعیین کننده های عملکرد شغلی و موفقیت و بازدهی برجسته ساخته اند. (باریک و همکاران ، ۲۰۰۱).

در تحقیق حاضر هم ، مقصود انجام پژوهشی بمنظور بررسی میزان ارتباط عوامل شخصیتی مختلف با عملکرد نهایی مدیران رده بالای چندین شرکت از طریق مقایسه دو گروه مدیران با عملکرد موفق و ناموفق می باشد که این عملکرد در طی چند سال متوالی و بطور سالانه بوسیله چند عامل مربوط به حیطه کاری شرکت تحت مدیریت آن مدیران ، سنجیده میشود.

1 - Haland & Nikolze
2 - Personality Traits
3 - Managers Performance

- بیان مسئله :

آنچه که به صورت محوری در پژوهش حاضر مطرح نظر می باشد، مطالعه و مرور، بررسی و شناسایی، ارزیابی و اندازه گیری و سنجش ویژگی های شخصیتی نسبتاً متمایز در مدیران با عملکرد و کارآمدی بالا می باشد. منابع انسانی و نیروی انسانی در هر مجموعه و گروه و سازمانی، مهمترین سرمایه و بعد اثرگذاری محسوب می شود که امروزه با پیشبرد علوم گوناگون، توجه ویژه و اساسی و علمی- پژوهشی مسئولان هر کشور و از جمله کشور ایران به بازاریابی و بهینه سازی ابعاد بهره برداری از آن شتاب فزاینده ای به خود گرفته است، بطوریکه فقط در ۳ سال اخیر سه کنفرانس با موضوع منابع انسانی و نیز چند گردهمایی پیرامون مدیریت نوین در داخل ایران برگزار شده است و نیز با توجه به بروز و رشد روز افزون تنوع و پیچیدگی امور و شغل ها و تکرر در متغیرهای موجود در محیط های گوناگون کاری، ضرورت مطالعه علمی ویژگی های شخصیتی متناسب با کارها را آشکار تر می سازد؛ در این میان جداسازی متغیرهای گوناگون مؤثر بر عملکرد و بهره وری یک مدیر همانند ویژگی های مربوط به خود او و بافت خانوادگی (هوش، سوابق شناختی، تجربه، وضعیت فرهنگی و اقتصادی خانواده و ...) و نیز شرایط محیط کار همچون امکانات و سرمایه و تجهیزات آموزشی و دانش

کافی و ... ، کاری بس ظریف و زیر بنائی و کلان می‌باشد که نیاز به مطالعات گسترده و مرورهای کیفی و نیز مطالعات موردی بسیار متنوع دارد.

به طور کلی دو دوره زمانی در مورد بررسی و مطالعه اثر پیش بینی کنندگی ویژگی های شخصیتی بر عملکرد شغلی وجود داشته است که دوره اول تا دهه ۱۹۸۰ بوده و نتایج آن عدم وجود چنین رابطه ای را تبیین می کند (باریک و همکاران ، ۲۰۰۱) و دوره دوم که همراه با فرا تحلیلهایی در این زمینه بوده ، دید خوش بینانه تری را نسبت به موضوع مطرح می کند . (باریک و همکاران ، ۲۰۰۲) .

اما با توجه به ارزش بنیادی بازدهی مدیران در توسعه همه جانبه یک کشور ... هرگونه مطالعه برای ارتقاء کیفیت عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی آنهم در سطح مدیران (به لحاظ تصمیم‌سازی و اثر گذاری بر تمامی مسائل و ...) و نیز افزایش کارآیی و کار آمدی حائز اهمیتی بدیهی است که از جمله پرداختن به جنبه‌های تازه‌ای از برخی از ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر مدیران با عملکرد و کارآیی بالاتر که در این تحقیق مد نظر است می‌تواند در گزینش و آموزش مدیران و نیروی انسانی کار آمدتر مورد استفاده قرار گیرد. (مجموعه مقالات ؛ اولین کنفرانس منابع انسانی ، ۱۳۸۲) .

و نیز می‌توان با توجه به اضافه بار موجود در زندگی اجتماعی و بویژه کاری امروزی (هم به لحاظ کمی و هم ابعاد کیفی) آنهم بویژه در سطح مدیران، ماهیت انواع کارها و ویژگی‌های انسانی هماهنگ با آن کارها و تناسب میان آنها را بوسیله مطالعات پژوهشی مربوط به بررسی ابعاد گوناگون تعامل شخصیت و ویژگی‌های اختصاصی افراد مدیر با موقعیت‌های مختلف (همانند اقتصادی، صنعتی، نظامی، امنیتی، سیاسی و ...) و اقتضات امروزی چنین موقعیتهایی را مورد شناسایی قرار داده و تابلوهایی متناسب و جهت دهنده برای آن اشخاص را جهت آموزش و تقویت و گزینش و ... معرفی نمود.

– اهمیت و ضرورت تحقیق :

داشتن توجه ویژه و کلان و زیربنایی به نیروی انسانی، آنهم در سطح مدیران برای برنامه‌ریزی به منظور تقویت ویژگی‌های شخصی و شخصیتی جهت افزایش عملکرد و بهره‌وری و بازدهی نهایی بیشتر در حوزه‌های گوناگون جامعه، جایگاهی بدیهی و بی‌بدیل را داراست که این تحقیق هم در راستای نهادینه کردن پژوهش به منظور جدی کردن رویکرد آموزشی این جنبه از مدیریت در کشور می‌باشد.

نتایج تحقیقات گوناگون در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت عملکردی نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد کاری همبستگی دارد و این همبستگی موقعی که یکی از عوامل شخصیتی با محتوای شغل فرد مرتبط باشد، بیشتر است. (تت و همکاران، ۱۹۹۱؛ باریک و همکاران، ۲۰۰۱).

در کشورهای جهان بصورت کلی (اعم از کشورهای پیشرفته و صنعتی) و بویژه کشورهای در حال توسعه همواره یکی از علل مشکلات و موانع پیشروی، وجود مدیران ضعیف بوده است که

اینگونه مطالعات و پژوهشها می‌تواند در زمینه اصلاح و ارتقاء نظام مدیریتی از طریق تاثیر بر استراتژی های آموزشی و گزینشی و ... مدیران اثرگذار باشد. (دومین کنفرانس منابع انسانی ؛ مجموعه مقالات ، ۱۳۸۴).

در کشور ایران ، تحقیقات محدودی پیرامون موضوع پژوهش با تمرکز بر روی کارمندان در چند سال اخیر صورت گرفته است که البته عمدتاً در پی نحوه عملکرد و مبتنی بر سنجش های ذهنی و قضاوت شخصی و محقق ساخته بوده است .

در این تحقیق ، ضمن مرور مطالعات صورت گرفته در زمینه های مربوطه و فراهم آوری ادبیاتی نسبتاً قابل مراجعه، برآنیم که ضرورت توجه به منابع انسانی و نیروی کاری را بعنوان مهمترین عامل پیشرفت و توسعه هر کشوری برجسته سازیم و لزوم پرورش و آموزش ویژگی های شخصیتی موثر و متناسب را در مدیران بعنوان عوامل موثر تصمیم ساز در عرصه های گوناگون اجتماعی - فرهنگی - اقتصادی - سیاسی - نظامی و ... را نمایانتر کرده و اهمیت مطالعه و مداخله علم روان شناسی و مطالعات و یافته های آن را در حوزه های متنوع و مهمتر همچون بهسازی و ساماندهی مدیریت کشور مورد ملاحظه قرار دهیم.

اهداف مورد نظر پژوهش :

هدف کلی:

بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی و عملکرد کاری در مدیران موفق

اهداف اختصاصی:

- بررسی رابطه میان ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی با عملکرد کاری مدیران
- بررسی رابطه میان ویژگی شخصیتی پایداری هیجانی با عملکرد کاری مدیران
- بررسی رابطه میان ویژگی شخصیتی برون گرایی با عملکرد کاری مدیران
- بررسی رابطه میان ویژگی شخصیتی توافق با عملکرد کاری مدیران
- بررسی رابطه میان ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه با عملکرد کاری مدیران

فرضیه ها و سوالات تحقیق :

فرضیه‌ها

الف) طبق آزمون NEO نیمرخ شخصیتی مدیران با عملکرد بالا در سازمان از نیمرخ شخصیتی مدیران با عملکرد پائین متفاوت هست.

ب) مدیران با عملکرد بالاتر ، ثبات هیجانی بیشتری دارند.

ج) مدیران با عملکرد بالا ، انعطاف پذیری بیشتری دارند.

د) مدیران با عملکرد بالا دارای وظیفه شناسی بیشتری هستند.

و) برونگرایی در مدیران با عملکرد بهتر ، بیشتر است.

ز) توافق و مردم آمیزی در مدیران دارای عملکرد و کارآمدی بیشتر ، بالاتر است.

۶- تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی طرح:

تعاریف مفهومی (نظری):

شخصیت - ویژگی های شخصیتی - عملکرد

شخصیت عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایشها یا ویژگیهایی که تا اندازه‌ای به رفتار افراد دوام می‌بخشد. (فیست و فیست^۱، ۲۰۰۲؛ ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۴).

ویژگی شخصیتی: صفات یا گرایشهایی که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات در طول زمان و تداوم رفتار در موقعیتهای گوناگونی می‌انجامد. (سید محمدی، ۱۳۸۴).

- برون‌گرایی: برون‌گراها علایق و انرژی خود را به جهان بیرون معطوف می‌سازند (کرسینی^۲، ۱۹۹۹). این عامل نشان‌دهنده کمیت و عمق روابط بین شخصی می‌باشد (قربانی، ۱۳۸۴). صفات مربوط به این عامل شخصیتی عبارتند از: فعالیت، قاطع بودن، گرمی، گروه‌گرایی، هیجان‌خواهی، هیجانهای مثبت (گروسی، ۱۳۸۰). نیز برون‌گرایی به درجه‌ای که فرد اجتماعی، محبوب و مثبت است اشاره دارد. (کاپلان و ساکازو^۳، ۱۹۹۷).

- ثبات هیجانی یا روان‌نژند‌گرایی: گرایش به تجربه‌های هیجانی منفی می‌باشد (قربانی، ۱۳۸۴). شش حیطة معرف این عامل عبارتند از: اضطراب، آسیب‌پذیری، خصومت، افسردگی، خود‌آگاهی و تکانشگری (کاپلان و ساکازو، ۱۹۹۷).

1 - Fist & Feist
2 - Cersini
3 - Kaplan & Sakazov