

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

٢٤٢١١

دانشگاه شهید بهشتی  
دانشکده علوم اداری

پایان نامه:

برای اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته  
مدیریت بازرگانی

موضوع:

بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی در موفقیت  
مدیران ارشد سازمانهای دولتی استان زنجان

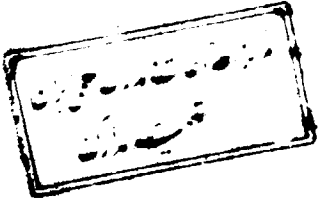
استاد راهنما:  
جناب آقای دکتر بهروز درو

استاد مشاور:  
جناب آقای دکتر آبرو عالم تبریز

نویسنده: مصطفی جعفری

تابستان ۱۳۷۷

۲۴۲۱۱



تقدیم به :

همسر گرامیم که نگارش  
این پایان نامه هر چه از  
توانائی من کاست به رنج و  
زحمت او افزود.

و دقترم سولماز

به این امید که ربع قرن بعد،  
پایان نامه او علمی تر و  
مفید تر از این پایان نامه  
باشد.

این پایان نامه در روز <sup>دوشنبه</sup> ~~دوشنبه~~

تاریخ ۲۷/۸/۱۳۷۵ با شماره ۱۸۷۵

و درجه <sup>۱</sup> ~~۱~~ به تصویب رسید.

استاد راهنما: جناب آقای دکتر دری

استاد مشاور: جناب آقای دکتر اکبر عالم تبریز

استاد داور: جناب آقای دکتر غلامحسین خورشیدی

جناب آقای دکتر غلامحسین نیکوکار

جناب آقای دکتر اکبریان

## تشکر و امتنان:

از زحمات بی شائبه و راهنمائیهای استادان  
ارجمند جناب آقای دکتر دری (استاد راهنما) و  
جناب آقای دکتر اکبر عالم تبریز (استاد مشاور) و  
مسئولین محترم کتابخانه های دانشکده مدیریت  
دانشگاه تهران و دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده  
علوم اداری شهید بهشتی، استانداری زنجان و مدیران  
و سایر عزیزانی که مساعدت و یاریم نمودند  
تشکر می کنم.

## فهرست

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات پژوهش
۲	مقدمه
۳	اهداف تحقیق
۳	علت انتخاب موضوع
۴	فرضیات پژوهش
۴	پیشینه پژوهش
۵	قلمرو پژوهش
۵	روش پژوهش و روش تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها
۵	روایی و پایایی پژوهش
۶	جامعه آماری و جامعه نمونه پژوهش
۶	محدودیت‌ها و تنگناهای پژوهش

### فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

#### بخش اول - مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۸	تعاریف شخصیت
۹	عوامل تشکیل دهنده شخصیت
۱۲	تئوری ویژگی‌های شخصیتی
۱۳	تناسب شغل با ویژگی‌های شخصیتی
۱۶	ویژگی‌های شخصیتی از دیدگاه اندیشمندان
۱۹	ویژگی‌های شخصیتی از دیدگاه «کاتل»

۲۰	ویژگی شخصیت کانون کنترل (اولین ویژگی مورد بررسی در این پژوهش)
۲۰	ویژگی شخصیتی کانون کنترل (درونگرایی و برونگرایی) از دیدگاه کارل گوستاو یونگ
۲۲	ویژگی شخصیتی «کانون کنترل» از دیدگاه «اچ. جی. آیزنک»
۲۷	ویژگی شخصیتی «کانون کنترل» (درونگرایی و برونگرایی) از دیدگاه «جولیان راتر»
۲۸	ویژگی شخصیتی «انگیزه پیشرفت»
۲۹	روشهای سنجش انگیزه پیشرفت
۳۲	ویژگی شخصیتی اعتماد به نفس
۴۵	ویژگی شخصیتی اقتدار طلبی
۴۵	ویژگی شخصیتی نوع $A, B$
۴۶	ویژگی شخصیتی ماکیاول گرایی
۴۷	ویژگی شخصیتی سازگاری با موقعیت
۴۷	ویژگی شخصیتی ریسک پذیری
۵۳	موفقیت
۵۳	کارایی
۶۱	اثر بخشی
۶۱	بهره‌وری
۶۵	معیارهای سنجش بهره‌وری مدیران و دشواری‌ها
۶۷	راه حل‌های (توصیه شده برای) سنجش بهره‌وری مدیران

بخش دوم: پیشینه پژوهش

۷۰	پژوهش‌های انجام گرفته در مورد ویژگی شخصیتی کانون کنترل
۷۳	پژوهش‌های انجام گرفته در مورد ویژگی شخصیتی «انگیزه پیشرفت»

پژوهشهای انجام گرفته در مورد ویژگی شخصیتی «اعتماد به نفس» ..... ۷۵

### فصل سوم: روش پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها

تعریف عملیاتی واژه‌ها ..... ۷۸

پرسشنامه ..... ۷۸

روایی پژوهش ..... ۷۸

اعتبار پژوهش ..... ۷۸

کانون کنترل ..... ۷۸

مقیاس کانون کنترل درونی - بیرونی (*L-E*) جولیان راتر ..... ۷۹

مقیاس انگیزه پیشرفت ..... ۷۹

مقیاس اعتماد به نفس ..... ۷۹

موفقیت ..... ۷۹

ویژگی شخصیتی ..... ۸۰

مدیر ارشد ..... ۸۰

انگیزه پیشرفت ..... ۸۰

اعتماد به نفس ..... ۸۰

روش تحقیق ..... ۸۰

اهداف پژوهش ..... ۸۱

جامعه آماری و جامعه نمونه پژوهش ..... ۸۱

قلمرو پژوهش ..... ۸۱

اعتبار پژوهش ..... ۸۲

۸۲	اعتبار مقیاس سنجش کانون کنترل
۸۲	اعتبار مقیاس سنجش انگیزه پیشرفت
۸۳	اعتبار مقیاس سنجش اعتماد به نفس
۸۳	متغیرهای مستقل و وابسته
۸۴	متغیرهای مستقل
۸۴	متغیر وابسته
۸۴	نحوه نمره دهی به پرسشنامه کانون کنترل
۸۴	روش نمره گذاری پرسشنامه سنجش انگیزه پیشرفت
۸۶	نحوه امتیاز دهی به پرسشنامه تحقیق «اعتماد به نفس»
۸۷	تجزیه و تحلیل داده‌ها
۸۷	تجزیه و تحلیل ویژگی شخصیتی کانون کنترل در مدیران
۸۸	تجزیه و تحلیل ویژگی شخصیتی «انگیزه پیشرفت» در مدیران
۸۸	تجزیه و تحلیل ویژگی شخصیتی اعتماد به نفس در مدیران

## فصل چهارم: آزمون فرضیه‌ها و یافته‌های پژوهش

۹۰	آزمون فرضیه اول
۹۳	آزمون فرضیه دوم
۹۵	آزمون فرضیه سوم
۹۸	یافته‌های پژوهش

## فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات



عنوان

صفحه

۱۰۰	خلاصه نتایج و پژوهش
۱۰۱	پیشنهادات
۱۰۵	کتابنامه
۱۰۷	منابع لاتین
۱۰۸	پیوست - ضمیمه

نام خانوادگی: جعفری

نام: مصطفی

دانشکده: علوم اداری

رشته: تمصیلی و گرایش: مدیریت بازرگانی - مالی

نام استاد راهنما: جناب آقای دکتر بهروزدري

تاریخ فراغت از تمصیل:

عنوان پایان نامه: بررسی تأثیر ویژگیهای شخصیتی در موفقیت مدیران ارشد

سازمانهای دولتی استان زنجان

### چکیده

این پایان نامه با هدف شناسایی ویژگیهای شخصیتی مدیران ارشد موفق سازمانهای دولتی و تفاوت آن با ویژگیهای شخصیتی مدیران ارشد غیر موفق انجام گرفته است. سه ویژگی شخصیتی مورد بررسی عبارتند از: کانون کنترل *Locus of Control* (درونگرا یا برونگرا بودن) انگیزه پیشرفت (*Achiving Motivation*)، اعتماد به نفس (*self - relinance*).

مدیرانی که کانون کنترل درونی دارند، خود را حاکم بر سرنوشت خود می دانند و مسئولیت موفقیتها و شکستهای خود را به گردن می گیرند.

مدیرانی که کانون کنترل بیرونی دارند دارای تصور فقدان کنترل بر سرنوشت خود بوده و معتقدند آنچه بر آنان می گذرد، حاصل عوامل بیرونی چون شانس، سرنوشت، دیگران و نظایر آنهاست.

انگیزه پیشرفت میل و اشتیاق یا تلاش و کوششی است که فرد برای دستیابی به یک هدف یا تسلط بر اشیاء و امور و یا افراد و اندیشهها و رسیدن به یک معیار متعالی از خود ابراز می دارد.

اعتماد به نفس یعنی میزان اعتقاد مدیر به اینکه می تواند بر رویدادهای آینده غلبه کند.

ویژگی شخصیتی زمانی دارای ارزش بالایی است که به ما قدرت پیش بینی رفتار مدیر را بدهد و آن زمانی است که مدیر آن را به میزان ۷۵٪ یا بیشتر داشته باشد.

### نتایج تحقیق:

- ۱- همه مدیران (مورد بررسی) کانون کنترل درونی دارند، ۲- کانون کنترل یک ویژگی شخصیتی ارزشمند آنان هست، ۳- تفاوت فاحشی بین کانون کنترل دو گروه مدیران (موفق و ناموفق) وجود ندارد، ۴- انگیزه پیشرفت یک ویژگی ارزشمند مدیران نیست، ۵- میزان انگیزه پیشرفت مدیران موفق و غیر موفق اختلاف معنی داری ندارد، ۶- مدیران در هر گروه دارای اعتماد به نفس بالایی هستند، ۷- اعتماد به نفس آنها تفاوت معنی داری ندارد، ۸- اعتماد به نفس یک ویژگی شخصیتی ارزشمند مدیران محسوب می شود، ۹- مدیران ناموفق بیشتر به هم شبیه هستند تا مدیران موفق.

# فصل اول

کلیات پژوهش

## مقدمه

اگر هم اکنون از شما بپرسد چرا  
برخی سازمانها شکست می‌خورند؟  
احتمالاً پاسخ خواهید داد به دلیل ضعف  
مدیریت آنها.

موفقیت مدیران در کسب اهداف سازمان همواره به عنوان یکی از بحثهای کلیدی و نخستین عمده مدیریت و اندیشمندان آن مطرح بوده است. مدیران عضو حیاتی سازمان هستند و آن را اداره و هدایت می‌کنند. بگونه‌ای که می‌توان گفت موفقیت مدیران موفقیت سازمانهاست و شکست مدیران شکست سازمانها و برعکس. وقتی موفقیت و شکست مدیران تا این اندازه اهمیت دارد شناخت عوامل مؤثر بر این موفقیت و شکست ضرورت تام می‌یابد.

بی‌گمان سه گروه عوامل در موفقیت مدیران اثر می‌گذارند این سه گروه عبارتند از: عوامل سازمانی، عوامل محیطی، عوامل شخصیتی و فردی مدیران. به دلیل وجود محدودیتها و افزایش دقت و اعتبار تحقیق، در این پایان نامه فقط تاثیر عوامل گروه سوم یعنی ویژگیهای شخصیتی در موفقیت مدیران ارشد سازمانهای دولتی استان زنجان بررسی خواهد شد. ویژگیهای شخصیتی مورد نظر در این پژوهش عبارتند از:

کانون کنترل *locus of Control* (یا درونگرایی و برونگرایی)، انگیزه پیشرفت و اعتماد به نفس. موفقیت عبارت است از کسب اهداف سازمانی، که بصورت کارایی و اثر بخشی مدیر جلوه گر می‌شود. کارایی عبارت است از شاخصی که نحوه انجام کار را با بهترین روش انجام آن کار (استاندارد) مقایسه می‌کند و به تعبیر مفهومی کارایی یعنی انجام درست کار (*doing thing right*) و اثر بخشی بمعنی انجام کار درست و صحیح است (*doing The right Thing*). بدلیل فقدان یک شاخص دقیق و با اعتبار برای سنجش موفقیت مدیران سازمانهای دولتی در ایران (و استان زنجان) از روی نمادها و نشانه‌های موفقیت (مدیران) بر این امر قضاوت خواهیم کرد. نمادهای موفقیت عبارت است از کسب حداقل سه شرط از شرایط ذیل:

- ۱- کسب حداقل دویار نمره ارزشیابی ۳۰ یا ۲۹ در طول دوره مورد پژوهش (۷۶-۱۳۷۲)
- ۲- کسب مقدم کتوری (اول تا سومی) یا مدیر نمونه شدن
- ۳- دریافت لوح تقدیر از یکی از مقامات عالی کشوری
- ۴- موفق بودن از نظر حداقل هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) مردم (بویژه اساتید دانشگاهها).
- ۵- موفق بودن از دیدگاه حداقل هفتاد و پنج درصد کارکنان و کارشناسان سازمان تحت مدیریت خود.

### اهداف تحقیق

- هر پژوهشی هدف یا اهدافی را جستجو می‌کند. این اهداف پاسخ پرسشهایی هستند که پژوهشگر در پی شناسایی و یافتن آنهاست. اهدافی که این پژوهش بدنبال آنهاست. عبارتند از:
- ۱- کمک به موفقیت (کارایی و اثربخشی) مدیران سازمانهای دولتی استان.
  - ۲- شناسایی ویژگیهای شخصیتی مؤثر در کارایی و اثربخشی (موفقیت) مدیران.
  - ۳- شناسایی و مشخص کردن وجود یا فقدان رابطه بین موفقیت و ویژگیهای شخصیتی مدیران.
  - ۴- ارائه الگوی مناسب برای گزینش مدیران و جانشینی آنها.

### علت انتخاب موضوع

- دلایل انتخاب این موضوع برای پژوهش عبارتند از:
- ۱- فقدان الگوهای مناسب و مدون برای انتخاب مدیران سازمانهای دولتی بویژه در سطح استانها.
  - ۲- وجود یک اعتقاد عمومی (و نیز در برخی صاحب نظران) مبنی بر اینکه سازمانهای ما از مدیران ضعیف رنج می‌برند و مدیران سازمانهای دولتی می‌توانند بیش از این کارآمد و مؤثر باشند.
  - ۳- علاقه شخصی و موضوع مورد تدریس پژوهشگر در مرکز آموزش مدیریت دولتی استان زنجان

## فرضیات پژوهش

- ۱- بین کانون کنترل (درونگرایی و برونگرایی) و موفقیت مدیران ارشد سازمانهای دولتی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین «انگیزه پیشرفت» و موفقیت مدیران ارشد سازمانهای دولتی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین اعتماد به نفس و موفقیت مدیران ارشد سازمانهای دولتی رابطه معنی داری وجود دارد.

## پیشینه پژوهش

در زمینه شخصیت و ویژگیهای شخصیتی تحقیقات بسیار گسترده‌ای در جهان صورت گرفته است<sup>(۱)</sup> در ایران نیز پژوهشگر به ده مورد پژوهش مرتبط با موضوع دسترسی پیدا کرد. همچنین تحقیقات زیادی در مورد کانون کنترل به عنوان یک ویژگی شخصیتی انجام شده است<sup>(۲)</sup> در مورد افرادی که انگیزه شدیدی برای کسب موفقیت دارند و یا کسانی که اعتماد به نفس بالایی دارند نیز پژوهشها فراوان است. در ایران<sup>(۳)</sup> نیز تحقیقاتی در زمینه شخصیت گروههای مختلف مردم اغلب به شکل پایان نامه انجام شده است که بیشتر آنها متعلق به دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی است (۷ مورد). اما در زمینه کارایی و اثربخشی مدیران سازمانهای دولتی تحقیق بسیار اندک و در حد صفر است. شاید قابل سنجش نبودن این مفاهیم برای مدیران دولتی در ایران دلیل گریز شدید پژوهشگران از موضوع بوده باشد ولی تحقیقاتی به اشکال دیگر صورت گرفته است مانند بررسی ویژگیهای رفتاری مدیران دبیرستانها یا «سبکهای رهبری و مدیریت و رابطه آنها با ابعاد شخصیتی مدیران اجرایی». پیشینه تحقیقات در ایران در همین حد است.

۱- رابینز، استیفن. مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول، ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی (تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، ۱۳۷۴) ص ۱۴۹.

۲- پیشین، ص ۱۵۳.

۳- پیشین، ص ۱۵۵.

## قلمرو پژوهش

قلمرو زمانی: قلمرو زمانی این پژوهش از سال ۱۳۷۲ تا ۱۳۷۶ می‌باشد.

قلمرو مکانی: استان زنجان - مدیران کل و روسای سازمانهای دولتی یعنی سطح میانی مدیریت

در استان زنجان قلمرو مکانی پژوهش است.

قلمرو موضوعی: قلمرو موضوعی این پژوهش رفتار سازمانی مدیران در سطح اول یعنی رفتار

فردی به ویژه ویژگیهای شخصیتی و رابطه آن ویژگیها با موفقیت مدیران است.

## روش پژوهش و روش تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها

این پژوهش بر اساس هدف کاربردی است و از نظر روش توصیفی همبستگی و پس روی دادی

است در حالی که از جنبه اجرا کتابخانه‌ای و میدانی است.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش سه پرسشنامه سنجش ویژگیهای شخصیتی و اسناد و

مدارک و گزارشهای آماری ادارات کل و سازمانهای استان است و پرسش از مردم نیز برای دریافت نظر

آنها صورت خواهد گرفت. در این پژوهش از روشهای آمار توصیفی (فراوانی‌ها، درصدها، شاخص‌های

مرکزی و پراکندگی) و آمار استنباطی (آزمونهای آماری  $Z, t$ ) استفاده به عمل می‌آید.

## روایی و پایایی پژوهش

پژوهشهای راتر (در مورد کانون کنترل) دقیق و کنترل شده است همچنین مفاهیم نظریه او با درجه

دقت بالایی تعریف شده‌اند به طوریکه آنها را از نظر تجربی قابل سنجش کرده است.

تحقیقات انجام شده روی جنبه‌های مختلف نظریه او به تأیید این جنبه‌ها منجر شده است.

مقیاس مکان کنترل درونی - بیرونی (مقیاس  $I-E$ ) صدها تحقیق به دنبال داشته و کاربرد گسترده‌ای پیدا

کرده است.<sup>(۴)</sup> در ایران نیز پایان‌نامه‌های متعددی اعتبار آن را در ایران تأیید کرده‌اند پرسشنامه اعتماد به

۴- کریمی، یوسف، روانشناسی شخصیت (تهران، نشر ویرایش، ۱۳۷۶) ص ۲۱۳