

رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد مدیران

دکتر منوچهر جفره^۱

علی اسکندری^۲

امیر رضا کیقبادی^۳

چکیده

اغلب سازمان ها با اهداف خاصی ایجاد شده اند که برای جهت نیل به آن اهداف از عوامل در اختیار خود خصوصا مدیریت بهره می جویند. شخصیت بعنوان یکی از موضوعات قابل بحث در این مقاله عاملی اثرگذار در موفقیت مدیران است. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد مدیران ستادی وزارت امور اقتصادی و دارا یی استان تهران است. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است که برای انجام آن، به روش نمونه گیری تصادفی، تعداد ۴۰ نفر از مدیران ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی انتخاب و یا توزیع ۲ نوع پرسشنامه بین آنان، اطلاعات لازم در ارتباط با ویژگی های شخصیتی و عملکرد آن ها گردآوری شده است. در تجزیه و تحلیل داده ها با توجه به نرمال نبودن توزیع متغیرها از روش های آماری از قبیل محاسبه ضریب همبستگی رتبه یی اسپیرمن، آزمون Z (برای مقایسه ضریب همبستگی دو جامعه) و از آزمون مان ویتنی- ویلکاکسون برای بررسی تفاوت بین دو گروه و یا یکسان بودن آن ها استفاده گردید که پس از آزمون فرضیه ها مشخص گردید، بین متغیرهای مستقل یعنی ویژگی های شخصیتی مورد نظر(منبع کنترل درونی و بیرونی، شاخص درونگرایی و برونگرایی) و عملکرد رابطه معنا دار ولی در جهت معکوس وجود دارد. همچنین با انجام بررسی ها مشخص گردید که بین منبع کنترل درونی و منبع کنترل بیرونی و عملکرد تفاوت معنی داری وجود ندارد. برای اولویت بندی نقش ویژگی های شخصیتی بر اساس مکان کنترل درونی و بیرونی، با استفاده از آزمون مقایسه ضریب همبستگی دو جامعه، مشخص گردید که بین مکان کنترل درونی و عملکرد نسبت به مکان کنترل بیرونی و عملکرد رابطه بیشتری وجود دارد، اما این تفاوت آنچنان زیاد نیست که بتوان آن را تفاوت معنی داری دانست، درواقع اختلاف بین آن ها درحدی نیست که متغیری بر متغیر دیگر اولویت داشته باشد.

واژه های کلیدی: شخصیت، عملکرد، منبع کنترل، مدیران درونی، مدیران بیرونی

۱- عضو هیات علمی دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

۲- دانش آموخته کارشناس ارشد مدیریت دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی - واحد قزوین

۳- مربی بورسیه دکتری، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

مقدمه

در سه ربع اول قرن بیستم، پیرامون شخصیت^۱ نظریه های متعددی بیان شده است که با وجود اختلاف، در مواردی هم به یکدیگر نزدیک اند. مفهوم شخصیت برای مدیریت حائز اهمیت است را به نظر اغلب مدیران، شخصیت عمده ای در چگونگی ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد (گریفین، ۱۳۸۰، ۶۶).

شخصیت بیانگر، تفاوت های فردی^۲ است و تصور می شود مدیران برای اینکه از عهده انجام وظائف محوله برآیند به صفات شخصیتی خاصی نیاز دارند (افجه، ۱۳۸۰، ۱۱۶). هدف از مطالعه شخصیت، پیدا کردن ابزارهای مناسب برای تشخیص تفاوت های فردی در سازمان است. روش اندازه گیری شخصیت پیش از این که شناختی شخصی از فرد در سازمان ارائه دهد، جایگاه و موقعیت سازمانی او را در سازمان مشخص می کند، بنابراین بهتر است به موضوع شخصیت بعنوان یک ابزار مدیریتی تشخیص مشاغل مناسب برای افراد شایسته نگریست و نه ابزاری برای آزمون روانشناسان (همان منبع، ۱۱۸-۱۱۹). بر همین اساس، عدم شناخت ویژگی های شخصیتی ممکن است بر عملکرد سازمان اثرات نامطلوبی گذارد. ترکیب بسیاری از ویژگی های شخصیتی موجب می شود تا افراد در سازمان به گونه ای خاص تفکر و براساس نتایج آن عمل کنند. هر چند تمام این ویژگی ها مهم اند، ولی برخی از آن ها کلی تر و مهمتر هستند. یکی از خصوصیات شخصیتی- روان شناختی مدیران منبع کنترل^۳ آن ها است (سیف، ۱۳۷۹، ۶۲).

اریک فروم و فروید، شخصیت انسان را تابع عرضه و تقاضا در بازار شخصیت بشمار می آورد و آن را به ارزش هایی وابسته می داند که بر اساس نیاز این بازار از طریق خانواده و مدرسه به وی منتقل شده است (افجه، ۱۳۸۰، ۱۱۰). آوریل^۴ (۱۹۷۳) در ادبیات پیشینه روانشناسی موضوع منبع کنترل را به نکات قابل توجهی گسترش داده است.

اسکینر^۵ (۱۹۹۶) بیش از صد ساختار را مطرح می کند که برخی از آن ها اندازه گیری مفهوم کنترل را منعکس می سازد. دیلی^۶ (۱۹۸۰) دریافت افراد با منبع کنترل درونی دارای انگیزه بیشتر (از نظر رضایت شغلی) در انجام وظائفشان هستند و حد بالائی از مشارکت را در کار خود دارند. کسپرسون^۷ (۱۹۸۲) معتقد

1 -Personality

2 -Individual Difference

3 - Locus of Control

4 -Avrill

5 -Skinner

6 -Daily(1980)

7 - Kosperson

است افرادی که منبع کنترل بیرونی دارند نتایج امور را تابع عوامل خارجی می‌دانند، هر چند مخالف رفتارهای آنان باشد، وی دریافت که بین منبع کنترل خارجی و نگرش‌های منفی همبستگی مثبت و قوی وجود دارد که به سطوح پایین رضایت شغلی منجر خواهد شد.

لانگر^۱ (۱۹۸۳) اعتقاد دارد که افراد با منبع کنترل بیرونی، بیشتر از دیگران بر روی محیط خود، کنترل دارند (Davenport, 2010, 279). در این مقاله، تلاش نویسندگان آن است که رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران را از لحاظ منبع کنترل درونی و بیرونی مشخص و تبیین نمایند.

درک ضرورت مطالعه روان‌شناسی شخصیت‌چندان دشوار نیست. شناخت شخصیت، ویژگی‌ها، چگونگی شکل‌گیری شخصیت و عوامل مؤثر در ایجاد آن و مسائلی از این قبیل، ارضای حس کنجکاو و میل به حقیقت‌جویی را در انسان به دنبال دارد. شخص هنگام مطالعه موضوعات مختلف غالباً آن‌ها را نا دانسته‌های را با خود مقایسه می‌کند و با خود تطبیق می‌دهد و خود را در یکی از آن ویژگی‌های شخصیتی قرار می‌دهد (کریمی، ۱۳۸۸، ۷).

منبع کنترل یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که در این مقاله از مفاهیم پر اهمیتی است که بر رفتار افراد تاثیر می‌گذارد. اهمیت این ویژگی شخصیتی به دلیل تاثیراتی است که بر هیجان و رفتار افراد می‌گذارد. منبع کنترل می‌تواند هم درونی و بیرونی باشد، محققان تفاوت‌های رفتاری عمده‌ای را میان افراد با منبع کنترل درونی^۲ و افراد با منبع کنترل بیرونی قائل می‌شوند (کریتنر، کینیک، ۱۳۸۶، ۸۶). به بیان دیگر می‌توان گفت: چنانچه مدیر در یک سازمان موفقیت و شکست‌ها را به خود نسبت دهد با زمانیکه علت را به کارکنان نسبت دهد، نوع تصمیم‌گیری‌ها و رفتار وی با کارکنان کاملاً متفاوت خواهد بود. اگر فرد برای شکست یا موفقیت‌های خود علل درونی را مؤثرتر بداند از نظر هیجانی احساس خاصی خواهد داشت که بسیار متفاوت خواهد بود و اگر شکست‌ها را ناشی از کم‌کاری زیردستان بداند، کلیه عواقب تصمیم‌گیری‌ها را به آن‌ها نسبت می‌دهد و آن‌ها را مقصر می‌داند، اما زمانی که علت موفقیت و شکست را، تصمیم‌گیری نامناسب خود بداند، با مشارکت دیگران برای بدست آوردن اطلاعات بیشتر از احساس گناه و سرزنش خود جلوگیری می‌کند. با بررسی و نگاهی دقیق‌تر می‌توان سازمان‌هایی را در ایران نام برد که با این چالش مواجه‌اند. بعنوان مثال وزارت امور اقتصادی و دارایی احتمالاً یکی از این وزارتخانه‌ها می‌است که به هماهنگی صحیح و تلفیقی مناسب بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد نیاز دارد.

^۱ - Langer

^۲ - Enternal&external Locus Of Control

عدم دسترسی مدیران به عملکرد، همواره یکی از دغدغه های مدیران ارشد سازمان ها بوده است. یکی از عواملی که درانتخاب مدیران به آن توجه کافی نمی شود ویژگی های شخصیتی آن هاست که ممکن است تاثیر تعیین کننده ای عملکرد آن ها داشته باشد. در اغلب تحقیقات موجود به رابطه بین ویژگی های شخصیتی افراد و دیگر متغیرها اشاره شده است که در بعضی موارد بین آنان رابطه مثبت و در موارد دیگر رابطه منفی وجود داشته است، لیکن نکته ای که به آن اشاره نشده است پرداختن به میزان دقیق این تاثیرگذاری است. در این راستا نظرات متعددی درمورد بهبود عملکرد از جمله: ارتقاء، افزایش حقوق و دستمزد، جابجایی، انتصاب و اخراج اعضای سازمان و... بیان شده است. با توجه به موارد فوق محقق برآن شده است که با شناخت ویژگی های شخصیتی افراد در سازمان مزبور (وزارت اموراتصادی و دارایی) شرایطی را فراهم سازد که با استناد به این تحقیق، تلفیقی از مشخصه های فردی، عملکردی بخصوص رفتاری را در چارچوب ترکیبی از روش های ارزشیابی بکارگیرد که امید است این امر موجب شود تا حدی از کمبود استانداردها و معیارهای کاری البته (باپرداخت هزینه های کمتر) در سازمان مربوط جبران شود. اهمیت موضوع مقاله از این نکته منشاء می گیرد که با شناسایی دقیق ویژگی های شخصیتی مدیران برای رسیدن به اهداف تعیین شده، عملکرد مناسب سازمان بررسی می گردد. در واقع این پژوهش به بررسی عملکرد مدیران سازمان با توجه به ویژگی های شخصیتی (منع کنترل) آنان می پردازد.

مبانی و پیشینه نظری تحقیق

در حال حاضر تعریف واحدی از شخصیت که مورد توافق همگان باشد، وجود ندارد بعضی از روان شناسان، جنبه های بیوشیمیایی و فیزیولوژیکی کنش انسان را مطالعه می کنند. گروهی به افراد و رفتار مشهود آن ها توجه می کنند. گروهی شخصیت را تنها از طریق ارتباط های متقابل افراد با یکدیگر تعریف کرده اند (لایق تهرانی، ۱۳۸۶، ۱۰). بیشترین کاربرد نظریه شخصیت در محیط های کاری و از طریق شناسایی و مطالعه صفاتی بوده است که با محیط کار ارتباط مستقیم دارد. یکی از این صفات، منبع کنترل است (گریفین، ۱۳۸۰، ۷۱). در واقع شخصیت مجموعه ای از صفات و رفتارهایی است که فرد را توصیف می کند (رضاییان، ۱۳۸۶). دکتر سعید شاملو در مکتب و نظریه های خود در بحث روان شناسی شخصیت، شخصیت را مجموعه ای سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتا ثابت و مداوم تعریف می کند که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می کند). بیشترین کاربرد نظریه شخصیت در محیط های کاری و از طریق شناسایی و مطالعه صفاتی بوده است که با محیط کار ارتباط مستقیم داشته است، یکی از این صفات منبع کنترل است (گریفین، ۱۳۸۰، ۷۱). منظور از منبع کنترل اعتقاد فرد به توانایی ها و استعداد های درونی در حل مساله و یا اعتقاد به شانس و عوامل قدرتمند بیرونی و در نتیجه برخورد منفعلانه با

شرایط محیطی است (Nowicki&Stricland, 1989, 148). درونی‌ها از لحاظ سلامت جسمی و بدنی نسبت به بیرونی‌ها بر تری دارند، آنان در مورد ابقای سلامت اطلاعات کلی دارند و در مورد تمرینات ورزشی دانایی و بینش بیشتری دارند و در این مورد رفتار مثبت از خود بروز می‌دهند و نسبت به مشکلات مقاوم‌ترند (Liebert, Liebert, 1998, 444).

هاریس و همکاران^۱ (۲۰۰۲) اثبات کردند که افراد با مکان کنترل درونی سازگاری روان‌شناختی

بهتری را نشان می‌دهند.

کلینکه کریس^۲ (۱۹۹۸) افراد بر خوردار از کنترل درونی را افرادی می‌داند که مسوولیت

وقایعی را که برای آنان اتفاق می‌افتد، می‌پذیرند و بر عکس افراد با منشاء کنترل بیرونی را افرادی می‌داند که معتقدند مسائلی که برای آنان اتفاق می‌افتد خارج از کنترلشان است.

دیدگاه‌های مختلفی درباره مفهوم عملکرد وجود دارد. عملکرد را می‌توان فقط بعنوان نتایج کسب شده در نظر گرفت. برنادین و همکاران (۱۹۹۵) اظهار می‌دارند که عملکرد باید بعنوان نتایج کار تعریف شود، چرا که آن‌ها قوی‌ترین پیوند را با اهداف راهبردی، رضایت مشتری و درآمدهای مالی دارند. از سوی دیگر عملکرد را می‌توان بعنوان رفتار در نظر گرفت. کمپل (۱۹۹۰) اعتقاد دارد که عملکرد، رفتار است و باید از نتایج متمایز شود، زیرا می‌توانند تحت تأثیر عوامل سیستم‌ها، تحریف شوند. گروه سوم، عملکرد را بر اساس نتایج و رفتارها، دیدگاه جامع‌تری می‌دانند. برامبراخ (۱۹۸۸) بیان می‌دارد که عملکرد هم به معنی رفتار و هم به معنی نتایج است. رفتارها ناشی از فرد هستند و عملکرد را از حالت ذهنی به حالت عملی تبدیل می‌کنند. رفتارها نه تنها وسایلی برای کسب نتایج هستند، بلکه خودشان ذاتاً دست‌آورد هستند - یعنی محصول تلاش ذهنی و فیزیکی برای انجام کارها به حساب می‌آیند و می‌توانند جدای از نتایج مورد ارزیابی قرار داده شوند (آرمسترانگ، ۱۳۸۵، ۱۳). پاول هرسی و مارشال گلداسمیت^۳ معتقدند فرد در عملکرد نه تنها لازم است بدانند چه کاری باید انجام دهد بلکه نیاز است بطور مستمر بدانند که کارها را چقدر خوب انجام دهد (رضاییان، ۱۳۸۰). وروم^۴ سال‌ها پیش عملکرد را حاصل ضرب دو متغیر توانایی و انگیزش معرفی نمود. به طور کلی مطالعات انجام شده توسط محققان نشان می‌دهد که موضوع مورد پژوهش در سازمان‌های دولتی اجرا شده و در تمام مطالعات نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در نوع اداره سازمان‌ها به تأیید محققان رسیده است

^۱ -Harris et al(2002)

^۲ -Kelinkeh.K(1998)

^۳ - Hersy, p& Gold Smith, M

^۴ -Vorom

محمد رضا کاظمی در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی ویژگی های شخصیت مدیران در سازمان های دولتی پرداخته و آن ها را به ویژگی های شخصیتی ماکیاول گرایی - اقتدارگرایی - سازگاری با موقعیت تقسیم نموده و بیان می دارد که هر یک از مدیران با هر نوع ویژگی دارای نوع شخصیت خاصی هستند که عملکرد آن ها را تحت تاثیر قرار می دهد و بدانگونه رفتار می کنند که هر رفتار نیز در سازمان نتایج متفاوتی را بدنبال دارد. همچنین ایشان ویژگی های مدیریتی را از نظر توماس آرهورتون^۱ بدین شکل تقسیم بندی نموده است که مدیران موفق باید دارای ویژگی درک واقعیت و مهارت های گروه سازگاری باشند.

میسینا^۲ (۱۹۹۳) با توجه به مطالعات ذکر شده می توان گفت که بین ویژگی ها و خصوصیات افراد با دیدگاه ها در مورد ابعاد عملکرد همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد. پژوهش های بسیاری در خصوص اعتبار و پایایی مقیاس کنترل درونی و بیرونی صورت گرفته است و نتایج بدست آمده حکایت از اعتبار و ثبات بالای این مقیاس دارد. ضریب پایایی اولیه این مقیاس با استفاده از فرمول کودر- ریچاردسون و یک نمونه ۱۰۰ نفری از دانشجویان دانشگاه ایالت اوهایوی آمریکا، برابر با ۷۳٪ گزارش شده و تخمین ثبات درونی آن از ۶۵٪ الی ۷۹٪ است. در ایران نیز ضریب پایایی این مقیاس، ۷۵٪ و ضریب بازآزمایی آن ۸۱٪ گزارش شده است (عباسی، ۱۳۷۳ به نقل از حاتمی و همکاران، ۱۳۸۹، ۲۴).

فیندلی^۳، کوپر^۴ (۱۹۸۳) و هیون^۵ (۱۹۸۸) معتقدند که درونی بودن منبع کنترل همبستگی مثبتی با رشد شناختی عملکرد تحلیلی و پیشرفت در زمینه های مختلف زندگی دارد. تحقیقات کرامید و همکاران، کالوی و مارتین^۶ (۲۰۰۰) نشان داد که دارا بودن منشاء کنترل بیرونی برای رضایت مندی و سلامت فرد مضر است.

به طور کلی مطالعات انجام شده توسط محققان نشان می دهد که موضوع مورد پژوهش در سازمان های دولتی اجرا شده و در تمام مطالعات نقش ویژگی های شخصیتی مدیران در نوع اداره سازمان ها به تائید محققان رسیده است.

پیرامون رابطه بین شخصیت و عملکرد مدیران با توجه به منبع کنترل، درونگرایی و برونگرایی مطالعه ای صورت نگرفته است، منتهی در خصوص روابط بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد تحصیلی

¹ - Arhorton.T

² - Messina

³ - Findly

⁴ - Cooper

⁵ - Heaven

⁶ - Keramid & et all, Culoy & Martin(2000)

و یا دیگر ویژگی‌های شخصیتی تحقیقاتی انجام شده است. تحقیقی که مارلند^۱ در سال (۱۹۸۴) ارائه نمود به "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران، جو یادگیری مدرسه و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان بین ۵۷ مدیر مدرسه و ۶۵۶ نفر از معلمان همان مدرسه به صورت میزان پیشرفت از سال ۱۹۸۰ تا ۱۹۸۳ (به وسیله معیار سنجش اندازه‌گیری با بررسی عملکرد تحصیلی کالیفرنیا) پرداخت، نتایج تحقیق وی حاکی است که هیچ‌گونه رابطه معنی‌داری از لحاظ آماری میان جو یادگیری دانش‌آموزان و جو یادگیری مدارس وجود ندارد. ویژگی‌های شخصیتی مدیران زمانی که عملکرد و پیشرفت یادگیری دانش‌آموزان طبق سطح معین تعریف شده بود و صرفنظر از تعریف سطح پیشرفت یادگیری دانش‌آموزان بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و عوامل جو یادگیری و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان روابط ضعیفی دیده می‌شد (لایق تهرانی، ۱۳۸۶، ۸۵). در تحقیق دیگری الیزابت^۲ در سال (۱۹۸۹) در رساله دکتری خود به بررسی رابطه بین جو مدرسه و سبک‌های ارتباطی مدیران، جنسیت مدیران و سطح مدرسه شامل ۶۸ مدرسه از ۸ ناحیه آموزشی و ۱۵۰۰ نفر از کارکنان آموزشی پرداخت، نتایج تحقیق وی نشان داد که ارتباط معنی‌دار بین سبک‌های ارتباطی مدیران و جو باز مدرسه وجود دارد ولی بین جنسیت مدیران، سطح مدرسه با جو سازمانی مدارس هیچ‌گونه رابطه معنی‌داری وجود ندارد. دانپورت جان در پژوهش خود به "بررسی رابطه بین سبک رهبری (ساختارابتکار عمل)، تعهد سازمانی و منبع کنترل" متغیرهای مورد نظر را مورد آزمون قرار داد. وی سبک رهبری و منبع کنترل را متغیرهای مؤثرتری نسبت به تعهد سازمانی دانست و نتیجه گرفت که: منبع کنترل بیرونی موجب افزایش رابطه بین ملاحظات سرپرستان و تعهد سازمانی می‌شود و بیان کرد که منبع کنترل چگونگی شناسایی کارکنان را در مورد محیط اطراف خود نشان می‌دهد و در ضمن بیانگر چگونگی مطلع شدن مدیران از نحوه ادراک ابتکار عمل رهبریشان است (Davenport, 2010, 277).

فرضیه‌های تحقیق: این تحقیق مبتنی بر یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی زیر است:

فرضیه اصلی: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

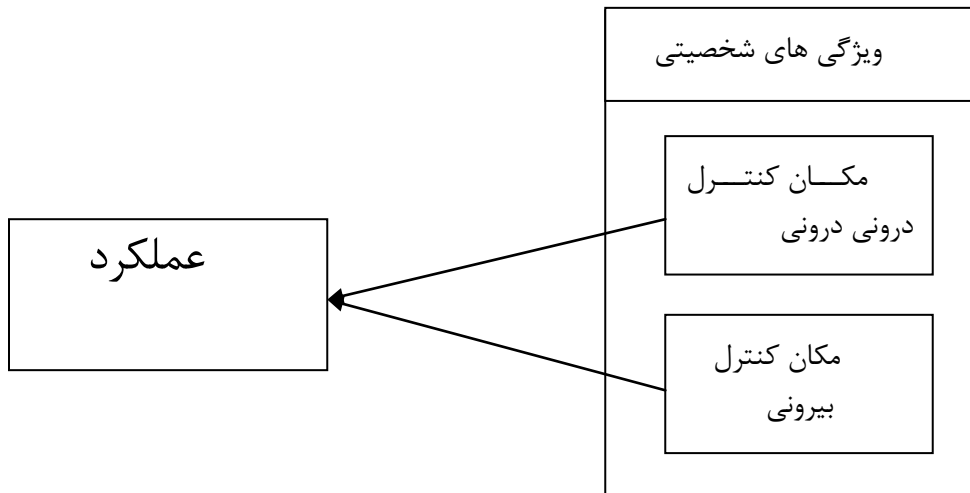
- بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران براساس مکان کنترل درونی و عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران براساس مکان کنترل بیرونی و عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

^۱-Moreland(1984)

^۲ - Elizabeth

- مکان کنترل بیرونی نسبت به مکان کنترل درونی نقش بیشتری بر عملکرد دارد. در این تحقیق، مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر است.



شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق (منبع جان، داوونپورت(۲۰۱۰))

در مدل ویژگی های شخصیتی (مکان کنترل درونی، مکان کنترل بیرونی) بعنوان متغیرهای مستقل و عملکرد بعنوان متغیر وابسته بشمار می آیند که در فرضیه های تحقیق استفاده شده اند، در فصل اول بطور کامل به تعاریف آنان پرداخته شد. مکان کنترل درونی (شاخص درونگرایی) و مکان کنترل بیرونی (شاخص برونگرایی) را بعنوان یکی از ویژگی های شخصیتی مورد آزمون قرار می دهیم و جامعه آماری (مدیران) را توسط پرسشنامه شخصیت به دو گروه مدیران درونگرا و برونگرا تفکیک می کنیم، سپس توسط آزمون های مربوط نقش این ویژگی ها را بر عملکرد مدیران مقایسه می کنیم.

روش شناسی تحقیق

تحقیق بر اساس ماهیت و روش در زمره تحقیقات توصیفی جای می گیرد، توصیفی از آن جهت که پژوهشگر هیچ گونه دخل و تصرفی در متغیرها اعمال نمی کند و تنها به توصیف شرایط متغیرها می پردازد و اطلاعات بدون دستکاری گردآوری می شوند (بازرگان، ۱۳۸۰، ۸۳) از جمله دلایل انجام این نوع تحقیق، کشف وجود یا عدم وجود رابطه بین دو یا چند متغیر است (خاکی، ۱۳۷۸، ۲۱۸). پس می توان گفت تحقیق حاضر از نوع همبستگی است.

ابزار گردآوری داده ها : برای آزمون فرضیه های تحقیق، از روش کتابخانه یی در زمینه ادبیات و پیشینه تحقیق استفاده نموده و همچنین با مطالعه کتاب ها بخصوص مقالات و تحقیقات دیگر پژوهشگران اطلاعات مورد نیاز جمع آوری می گردد. از آنجا که پژوهش حاضر از نوع میدانی نیز هست ، همانند بسیاری از مطالعات میدانی مشابه ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه(بی نام) است. لازم بذکر است پرسشنامه شخصیت بین تمام جامعه آماری پژوهش اعم از مدیران کل، معاونان و روسای ادارات توزیع گردید و پرسشنامه دوم که ارزیابی عملکرد مدیران ارشد از زیر مجموعی های آن ها است صورت محرمانه بین زیر مجموعی توزیع و تکمیل شد .

به بیان دیگر برای جمع آوری داده های تحقیق از پرسشنامه استفاده می شود که شامل دو بخش است: بخش اول پرسشنامه، مربوط به شخصیت استاندارد شده و معتبر(جولیان راتر) است که مدیران را به دو گروه درونی و بیرونی تفکیک می کند و بخش دوم پرسشنامه به سنجش عملکرد مدیران اختصاص دارد.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری . جامعه آماری شامل کلیه مدیران ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی استان تهران به تعداد ۵۰ نفر بوده که بدلیل عدم همکاری برخی مدیران و عدم پاسخگویی آنان به پرسشنامه های مورد نظر، با روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۴۰ نفر انتخاب شدند.

تحلیل داده ها و آزمون فرضیات

داده های تحقیق که از پرسشنامه ها جمع آوری شدند در محیط نرم افزاری spss نسخه version 19 تجزیه و تحلیل گردیدند.

در ویژگی های جمعیت شناختی توزیع فراوانی، تجمع فراوانی داده های فردی شامل(سابقه مدیریت، مدرک تحصیلی و جنسیت) به تفکیک مدیران درونی و بیرونی، طبق جداول زیر و بصورت کلی بررسی می گردد:

جدول ۱ : ویژگی های جمعیت شناختی

تجمع فراوانی	درصد	فراوانی	سابقه مدیریت مدیران درونی
۶	۴۰	۶	۱-۵ سال
۱۰	۲۶.۷	۴	۵-۱۰ سال
۱۵	۳۳.۳	۵	بیش از ۱۰ سال
۳۱	۱۰۰	۱۵	جمع

سابقه مدیریت مدیران بیرونی	فراوانی	درصد	جمع فراوانی
۱-۵ سال	۷	۳۶.۸۴	۷
۵-۱۰ سال	۹	۴۷.۳۶	۱۶
بیش از ۱۰ سال	۱۳	۱۵.۷۸	۱۹
جمع	۱۹	۹۹.۹۹	۴۲
مدرک تحصیلی مدیران درونی	فراوانی	درصد	تجمع فراوانی
دیپلم و فوق دیپلم	۴	۲۶.۷	۴
کارشناسی	۸	۵۳.۳	۱۲
کارشناسی ارشد و بالاتر	۳	۲۰	۱۵
جمع	۱۵	۱۰۰	۳۱
مدرک تحصیلی مدیران بیرونی	فراوانی	درصد	تجمع فراوانی
دیپلم و فوق دیپلم	۱	۵.۲۶	۱
کارشناسی	۱۱	۵۷.۸۹	۱۲
کارشناسی ارشد و بالاتر	۷	۳۶.۸۴	۱۹
جمع	۱۹	۹۹.۹۹	۳۲
جنسیت مدیران درونی	فراوانی	درصد	تجمع فراوانی
مرد	۱۴	۹۳.۳	۱۴
زن	۱	۶.۷	۱۵
جمع	۱۵	۱۰۰	۲۹
جنسیت مدیران بیرونی	فراوانی	درصد	تجمع فراوانی
مرد	۱۴	۹۳.۳	۱۴
زن	۱	۶.۷	۱۵
جمع	۱۵	۱۰۰	۲۹

برای بررسی وجود یا نبود رابطه بین متغیرها با توجه به عدم تبعیت توزیع نمونه از توزیع جامعه از آزمون های آماری ناپارامتریک متعدد از جمله ضریب همبستگی رتبه یی اسپیرمن و u مان ویتنی استفاده شده است.

یافته های پژوهش (آزمون فرضیه ها)

ابتدا جداول مربوط به هر فرضیه را ارائه و تشریح می دهیم و سپس با استفاده از تکنیک های آماری آن ها را تجزیه و تحلیل قرار می دهیم .

آزمون فرضیه فرعی اول : بین ویژگی شخصیتی مدیران براساس مکان کنترل درونی و عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون نرمال بودن توزیع داده ها با استفاده از روش کلموگروف – اسمیرنوف:

این آزمون برای بررسی همگونی بین دو فراوانی تجمعی نسبی در آمار ناپارامتری به کار می رود. آماره آزمون D عبارت از حداکثر قدر مطلق تفاوت بین فراوانی های تجمعی نظری و توزیع تجربی حاصل از نمونه. است

$$D = \sup_x |F_n(x) - F_g(x)|$$

جدول ۲ : نتایج آزمون نتیجه نرمال بودن توزیع داده ها (درونگریان)

آزمودنی ها	سطح احتمال (α)	سطح معنی داری (sig)	آماره آزمون K-S	نتیجه آزمون
۱	۰.۰۵	۰.۰۳۲	۱.۴۳۶	فرضیه H0 رد می شود.
۲	۰.۰۵	۰.۰۰۰	۲.۲۴۷	فرضیه H0 رد می شود.
۳	۰.۰۵	۰.۰۷۵	۱.۲۸۲	فرضیه H0 رد نمی شود.
۴	۰.۰۵	۰.۳۶۷	۰.۹۱۹	فرضیه H0 رد نمی شود.
۵	۰.۰۵	۰.۱۴۱	۱.۱۵۱	فرضیه H0 رد نمی شود.
۶	۰.۰۵	۰.۰۰۰	۲.۶۶۸	فرضیه H0 رد می شود.
۷	۰.۰۵	۰.۱۱۷	۱.۱۹۱	فرضیه H0 رد نمی شود.
۸	۰.۰۵	۰.۰۰۸	۱.۶۵۳	فرضیه H0 رد می شود.
۹	۰.۰۵	۰.۴۷۷	۰.۸۴۲	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۰	۰.۰۵	۰.۱۸۱	۱.۰۹۵	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۱	۰.۰۵	۰.۰۶۸	۱.۳۰۰	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۲	۰.۰۵	۰.۳۵۸	۰.۹۲۶	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۳	۰.۰۵	۰.۱۰۵	۱.۲۱۵	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۴	۰.۰۵	۰.۶۱۷	۰.۷۵۶	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۵	۰.۰۵	۰.۲۶۰	۱.۰۱۰	فرضیه H0 رد نمی شود.

جدول ۳: نتایج آزمون نتیجه نرمال بودن توزیع داده ها (برونگرایان)

آزمودنی ها	سطح احتمال (α)	سطح معنی داری (sig)	آماره آزمون K-s	نتیجه آزمون
۱	۰.۰۵	۰.۱۴۳	1.148	فرضیه H0 رد نمی شود.
۲	۰.۰۵	۰.۱۶۹	1.111	فرضیه H0 رد نمی شود.
۳	۰.۰۵	۰.۰۰۱	1.941	فرضیه H0 رد می شود.
۴	۰.۰۵	۰.۰۵۶	1.337	فرضیه H0 رد نمی شود.
۵	۰.۰۵	۰.۰۸۱	1.266	فرضیه H0 رد نمی شود.
۶	۰.۰۵	۰.۰۰	0.00	فرضیه H0 رد می شود.
۷	۰.۰۵	۰.۰۰	2.379	فرضیه H0 رد می شود.
۸	۰.۰۵	۰.۰۰۴	1.751	فرضیه H0 رد می شود.
۹	۰.۰۵	۰.۰۱۵	1.565	فرضیه H0 رد می شود.
۱۰	۰.۰۵	۰.۰۲۳	1.492	فرضیه H0 رد می شود.
۱۱	۰.۰۵	۰.۱۰۱	1.222	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۲	۰.۰۵	۰.۱۸۱	1.096	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۳	۰.۰۵	۰.۶۴۹	0.737	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۴	۰.۰۵	۰.۰۳۲	1.440	فرضیه H0 رد می شود.
۱۵	۰.۰۵	۰.۴۰۹	0.888	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۶	۰.۰۵	۰.۴۱۲	0.886	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۷	۰.۰۵	۰.۰۳۱	1.443	فرضیه H0 رد می شود.
۱۸	۰.۰۵	۰.۲۵۸	1.011	فرضیه H0 رد نمی شود.
۱۹	۰.۰۵	۰.۰۷۵	1.281	فرضیه H0 رد نمی شود.

با توجه به نتایج آزمون K-s بررسی نمرات اخذ شده ارزشیابی مدیران برای تعیین نرمال بودن توزیع آنان صورت گرفت و نتیجه حاصله نمایانگر غیر نرمال بودن تعدادی از ارزیابی ها بوده است، به همین جهت از "آزمون مان ویتنی" برای سایر بررسی ها استفاده شد. لازم بذکر است که طبق جداول پیوست مقدار sig بدست آمده کمتر از ۰.۰۵ درصد است بنابراین در بعضی از موارد فرضیه H0 رد می شود و لذا از آزمون های ناپارامتریک استفاده شده است.

الف- ضریب همبستگی رتبه یی اسپیرمن: (با توجه به نرمال نبودن توزیع متغیرها)

$$r_{sp} = 1 - \frac{\sum d_i^2}{n(n^2-1)} = 1 - \frac{6 \times 1012}{15(225-1)} = -0.80714$$

$$r^2 = 0.65148 \text{ (ضریب تعیین)}$$

الف-۱- آزمون معنا دار بودن ضریب فوق برای بررسی وجود یا نبود رابطه بین متغیرها:

$$Z = \frac{r-\rho}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}} = \frac{-0.80714-0}{\frac{1}{\sqrt{15-1}}} = -3.02005$$

جدول ۴: بررسی رابطه بین مکان کنترل درونی و عملکرد

نام متغیر	ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن	ضریب تبیین r^2	سطح احتمال (α) فعلی	سطح معنی داری (sig)	رد یا قبول فرضیه H_0
مکان کنترل درونی عملکرد فعلی	-0/80714	0/65148	0.05	0.000	فرضیه H_0 رد و فرضیه تحقیق تائید می شود.

جدول فوق r^2 برابر ۶۵٪ است بنابراین ۶۵٪ از تغییرات عملکرد متأثر از ویژگی شخصیتی مدیران از لحاظ مکان کنترل درونی است، با توجه به اینکه سطح معنی داری (sig) از سطح احتمال فعلی (۰.۰۵ درصد) کوچکتر است، در نتیجه H_0 رد می شود و نتیجه می گیریم که بین دو ضریب همبستگی رابطه معنا داری وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین ویژگی شخصیتی مدیران براساس مکان کنترل بیرونی و عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد. الف- محاسبه ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن: (با توجه به نرمال نبودن توزیع متغیرها)

$$r_{sp} = 1 - \frac{\sum d_i^2}{n(n^2-1)} = 1 - \frac{6 \times 1935}{19(361-1)} = -0.69737$$

$$r^2 = 0.486223 \text{ (ضریب تعیین)}$$

الف-۱- آزمون معنی دار بودن ضریب فوق برای بررسی وجود تفاوت بین متغیرها:

$$Z = \frac{r-\rho}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}} = \frac{-0.69737-0}{\frac{1}{\sqrt{19-1}}} = -2.95868$$

جدول ۵: بررسی رابطه بین مکان کنترل بیرونی و عملکرد

نام متغیر	ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن	ضریب تبیین R^2	سطح احتمال فعلی (α)	سطح معنی داری (sig)	رد یا قبول فرضیه H_0
مکان کنترل بیرونی عملکرد	69737/-0	486323/0	۰.۰۵	0.000	فرضیه H_0 رد و فرضیه تحقیق تائید می شود.

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود R^2 برابر ۴۸٪ است بنابراین ۴۸٪ از تغییرات عملکرد متأثر از ویژگی شخصیتی مدیران از لحاظ مکان کنترل بیرونی است و با توجه به اینکه سطح معنی داری (sig) از سطح احتمال فعلی (۰.۰۵ درصد) کوچکتر است در نتیجه H_0 رد می شود و نتیجه می گیریم که بین دو ضریب همبستگی رابطه معنی داری وجود دارد.

ب- آزمون z برای بررسی وجود تفاوت بین دو ضریب همبستگی

H_0 = بین شخصیت از لحاظ مکان کنترل درونی و مکان کنترل بیرونی و عملکرد تفاوت معنی داری وجود ندارد.

H_1 = بین شخصیت از لحاظ مکان کنترل درونی و مکان کنترل بیرونی و عملکرد تفاوت معنی داری وجود دارد

$$r_{S_1} = -0.18714 \quad Z_1 = 1/0.7$$

$$r_{S_2} = -0.16977 \quad Z_2 = 0/87$$

$$Z_c = 0/52372 \quad Z_{0.975} = 1/96$$

با توجه به اینکه Z بدست آمده از مقدار جدول کوچکتر است، فرضیه H_0 را نمی توان رد کرد. بنابراین بین ضریب همبستگی محاسبه شده در دو جامعه تفاوت معنی داری وجود ندارد و می توان آن ها را یکسان دانست.

ج- آزمون مان ویتنی- ویلکاکسون (ناپارامتریک) و برای بررسی تفاوت معنی دار بین دو گروه داده

ها .

جدول ۶: نتیجه آزمون مان ویتنی

رتبه اخذ شده عملکرد	شاخص درونگرایی و برونگرایی	نمرات ارزیابی عملکرد	شاخص درون گرایی و برونگرایی
۱	۱	۱۲۱	۱
۲	۲	۱۳۲	۲
۳	۲	۱۵۴	۲
۴	۲	۱۶۰	۲
۵	۲	۱۶۱	۲
۶	۲	۱۶۴	۲
۷	۲	۱۷۲	۲
۸.۵	۱	۱۷۴	۱
۸.۵	۲	۱۷۴	۲
۱۰	۲	۱۷۹	۲
۱۱.۵	۱	۱۸۱	۱
۱۱.۵	۲	۱۸۱	۲
۱۳	۱	۱۸۳	۱
۱۴	۱	۱۸۵	۱
۱۵	۱	۱۸۸	۱
۱۶.۵	۲	۱۹۴	۲
۱۶.۵	۲	۱۹۴	۲
۱۸	۲	۱۹۵	۲
۱۹	۱	۱۹۶	۱
۲۰	۱	۲۰۲	۱
۲۱.۵	۱	۲۰۳	۱
۲۱.۵	۲	۲۰۳	۲
۲۳.۵	۱	۲۰۷	۱
۲۳.۵	۲	۲۰۷	۲
۲۵	۱	۲۱۴	۱
۲۶	۲	۲۱۶	۲
۲۷.۵	۱	۲۱۸	۱
۲۷.۵	۲	۲۱۸	۲
۲۹.۵	۱	۲۲۳	۱
۲۹.۵	۱	۲۲۳	۱
۳۱	۲	۲۲۵	۲
۳۲	۲	۲۲۹	۲
۳۳	۲	۲۴۰	۲
۳۴	۱	۲۴۳	۱

$$u_1 = 112/5$$

$$u_2 = 172/5$$

$$E(u) = \frac{n_1 n_2}{n} \text{ میانگین آماره آزمون}$$

$$var(u) = \frac{n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1)}{12} \text{ واریانس آماره آزمون}$$

$$\delta(u) = \sqrt{var(u)} = \sqrt{1831.25} \text{ انحراف معیار آماره آزمون}$$

جدول ۷ (الف): نتیجه آزمون مان ویتنی

انحراف معیار آماره آزمون $\delta(u)$	واریانس آماره آزمون $Var(u)$	میانگین آماره آزمون $E(U)$	آماره آزمون شاخص (برونگرایی) U_2	آماره آزمون شاخص (درونگرایی) U_1	مجموع رتبه اخذ شده عملکرد (برونگرایی) R_2	مجموع رتبه اخذ شده عملکرد (درونگرایی) R_1
۲۸.۸۳۱۴	۸۳۱.۲۵	۱۴۲.۵	۱۷۲.۵	۱۱۲.۵	۳۰۲.۵	۲۹۲.۵

نظر به این که در تحقیق حاضر دو گروه (درونگرایان و برونگرایان) وجود دارد از کوچکترین مقادیر u استفاده می کنیم یعنی: $u_1 = 112.5$ و در فرمول زیر قرار می دهیم .

$$z_r = 1/0.4053$$

$$z_{0.05} = \mp 1.96 \text{ مقدار بحرانی}$$

با توجه به مقادیر مذکور و نا پارامتریک بودن آزمون، فرضیه را به صورت زیر تعریف می شود:
میزان رتبه اخذ شده عملکرد در دو گروه درونگرا و برونگرا یکسان است.
میزان رتبه اخذ شده عملکرد در دو گروه درونگرا و برونگرا یکسان نیست.

جدول ۷ (ب): نتیجه آزمون مان ویتنی

رد یا قبول فرضیه	جدول z	آماره z بدست آمده	آماره آزمون شاخص (درونگرایی) U_1	مجموع رتبه اخذ شده عملکرد (درونگرایی) R_1
فرضیه H_0 رد نمی شود.	$z_{0.05} = \mp 1.96$	-1.04053	۱۱۲.۵	۲۹۲.۵

این روش (آزمون مان ویتنی) تأیید قطعی بر وجود یا عدم وجود تفاوت بین گروه‌ها است، در این روش نیز Z بدست آمده از هر سه مقدار بحرانی کوچکتر است بنابراین مقدار محاسبه شده در ناحیه بحرانی قرار نمی‌گیرد و نمی‌توان فرضیه H_0 را رد کرد در نتیجه بین دو گروه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در مورد فرضیه فرعی سوم می‌توان گفت که با توجه به نتایج دو فرضیه قبلی بین مکان کنترل درونی و عملکرد $r^2 = 0.65$ نسبت به مکان کنترل بیرونی و عملکرد $r^2 = 0.58$ رابطه بیشتری وجود دارد اما با استفاده از آزمون مقایسه ضریب همبستگی دو جامعه مشخص گردید که این تفاوت آنچنان زیاد نیست که بتوان آن را تفاوت معنی‌داری دانست، در واقع اختلاف بین متغیرها در حدی نیست که متغیری بر متغیر دیگر رجحان و یا اولویت داشته باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتیجه‌گیری: با توجه به بررسی‌های بعمل آمده می‌توان گفت که افراد ممکن است موضع کنترل درونی یا بیرونی داشته باشند و با توجه به ویژگی‌های خود بر متغیرهای دیگر تأثیر بگذارند، آنچه که مهم است اندازه و شدت تأثیر است که آیا این تأثیرگذاری مثبت است یا منفی؟ و آیا فرد درونگراتر یا برونگراتر کدام یک تأثیر بیشتری بر متغیرهای دیگر دارند و اصولاً تفاوتی وجود دارد یا خیر. در فرضیه‌های تحقیق مشخص گردید بین دو گروه درونگرا و برونگرا و عملکرد رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما نکته قابل توجه این است که برخلاف تحقیقات پیشین، با آزمون‌های آماری اثبات شد که این روابط در جهت معکوس است. در حالی که بر اساس یافته‌ها، ظاهراً رابطه بیشتری (بین درونگرایی و عملکرد $r^2 = 0/65$) نسبت به (برونگرایی و عملکرد $r^2 = 0/48$) وجود داشته است با اینحال آزمون مقایسه ضریب همبستگی بین دو گروه این تفاوت معنا دار نیست، بنابراین افزایش درونگرایی و برونگرایی افراد موجب کاهش نمره عملکرد اخذ شده توسط آن‌ها خواهد شد ولی تفاوت معنی‌داری بین حرکت بسمت درونگرایی یا برونگرایی برای کاهش عملکرد وجود ندارد، در واقع می‌توان گفت که عملکرد افراد با افزایش میل آنان به شاخص‌های درونگرا و برونگرا کاهش می‌یابد، به بیان ساده‌تر با افزایش تمایل فرد نسبت به این شاخص‌ها داشته باشد عملکردش کاهش می‌یابد.

با توجه به موارد فوق می‌توان نتیجه گرفت کرد که هر چه فرد تمایل کمتری به شاخص‌های مورد نظر داشته باشد و بتواند تعادل را بین این دو گروه حفظ کند بهتر است. با توجه به متغیرهای مکان کنترل درونی و مکان کنترل بیرونی برای آن که بدانیم کدام یک از این متغیرها نقش بیشتری بر عملکرد دارد باید گفت هر چند که بین درونگرایان و عملکرد نسبت به برونگرایان رابطه بیشتری وجود دارد اما با

انجام دو آزمون آماری نتیجه می شود که اختلاف بین آنان آنچنان زیاد نیست که بتوان آن را تفاوت معنی دار دانست، در واقع هیچ یک بردیگری رجحان ندارد.

پیشنهاد ها : باتوجه به نتایج مشخص شد که بین ویژگی شخصیتی مدیران و عملکرد آنان رابطه معنی دار ولی در جهت معکوس وجود دارد، لازم بذکر است این حالت در تمام فرضیه های تحقیق صدق می کند. بنابراین در یک قالب کلی پیشنهاد می شود که در انتصاب مدیران در پست های کلیدی، سازمان دقت نظر بیشتری اعمال شود، در واقع بحث تناسب شغل با شخصیت در اولویت های کاری افراد قرار گیرد. لذا شناخت تفاوت نگرش ها، ادراکات، توانایی های ذهنی و فیزیکی و خصایص شخصیتی با یکدیگر، برای فهم و درک سطوح مختلف عملکرد مدیران، کمک شایانی خواهد داشت و به افزایش عملکرد منجر می شود و مهمتر این که افراد در سازمان در داشتن چنین ویژگی های شخصیتی افراط نداشته باشند زیرا افراط در درونی بودن همانند افراط در بیرونی بودن، ممکن است به افت عملکرد منجر می شود.

پیشنهاد مرتبط با فرضیه فرعی اول: با توجه به "کاربردها و استدلال های مدیریتی در زمینه مکان کنترل درونی" و همچنین ویژگی هایی که این افراد دارند، آنان قادر خواهند بود از طریق کنترل رفتار خود به کنترل محیط کارشان بپردازند که این امر مستلزم تلاش در جهت تاثیر بر رویه ها و شرایط کاری، وظائف شغلی و روابط مناسب با ناظران است. بنابراین سعی شود که این افراد در نوعی از مشاغل مدیریتی بکار گمارده شوند که به ابتکار عمل بالا نیاز داشته باشد.

پیشنهاد مرتبط با فرضیه فرعی دوم: با توجه به "تاثیر ویژگی شخصیتی مکان کنترل بر شغل" و خصوصیات که افراد برونگرا دارند، بعنوان مثال افراد دارای مکان کنترل درونی که احتمالاً با ساختار مستلزم توافق بیشتر موفق باشند، در نوعی از مشاغل مدیریتی بکار گمارده شوند که از استقلال عمل بر خوردارند و به نفوذ نسبتاً اندکی نیاز دارند. مشارکت مستقیم نیز می تواند موجب تقویت نگرش ها و عملکرد مدیران برخوردار از کانون کنترل بیرونی باشد.

پیشنهاد مرتبط با فرضیه فرعی سوم: پیشنهادی که در این فرضیه می توان ارائه داد این است که در این نوع از فرضیه ها که موضوع رتبه بندی مطرح می شود اولویت بندی زمانی صورت می گیرد که تاثیر متغیر مستقل نسبت به متغیر وابسته محسوس باشد. چون این موضوع در این پژوهش به اثبات نرسیده است، بنابراین پیشنهاد می شود در این نوع از پژوهش ها از متغیرهایی استفاده شود که یکی بر دیگری تاثیر داشته باشد و مدیران توانایی کنترل قوت و ضعف آن را داشته باشند و در تقویت و رفع آن نقش موثر ایفا نمایند.

پیشنهاد های مرتبط با تحقیقات آتی

- ۱- بدلیل اهمیت موضوع عملکرد، پیشنهاد می شود این موضوع با سایر ویژگی های شخصیتی مرتبط مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.
- ۲- از آنجا که بررسی هر تحقیقی در بخش خصوصی ممکن است نتایج دیگری را در پی داشته باشد پژوهش حاضر را می توان در این بخش ها نیز انجام داد.
- ۳- پیشنهاد می شود که یک مطالعه تطبیقی در بین سازمان های دولتی و خصوصی صورت گیرد تا بتوان از دستاورد های هر یک از سازمان های مزبور در بخش دیگر بهره برد.
- ۴- با توجه به ضرورت استفاده از نتایج ارزیابی عملکرد و انجام تجربی آزمون استخدامی که مستلزم محاسبه همبستگی امتیازات آزمون با امتیازات عملکرد است و نظر به این که جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران هستند که اغلب آنان از دادن نتایج حاصل از ارزیابی به دیگران ابا دارند . پیشنهاد می شود که سازمان ها در کایش اثرات این مساله تدابیری بیاندیشند.

منابع

- ۱- آرمسترانگ، مایکل، (۱۳۸۵). **مدیریت عملکرد (فرد، تیم، سازمان)**، قلیچ خانی، بهروز، غلام زاده، داریوش، مرکز آموزش و تحقیقات فنی ایران.
- ۲- افجه، سید علی اکبر، (۱۳۸۰). **مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی**، انتشارات سمت.
- ۳- **بازرگان، عباس، سرمد، زهره، حجازی، الهه**، (۱۳۸۰). **روش تحقیق در علوم رفتاری**، تهران، نشر آگاه.
- ۴- خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۸). **روش تحقیق بارویکردی به پایان نامه نویسی**، انتشارات درایت.
- ۵- رضائیان، علی، (۱۳۸۶). **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
- ۶- سیف، علی اکبر، (۱۳۷۹). **روانشناسی پرورشی**، تهران، آگاه.
- ۷- گریفین، مورهد، (۱۳۸۰). **رفتار سازمانی**، ترجمه الوانی، سیدمهدی، معمارزاده، غلامرضا، تهران، انتشارات مروارید.
- ۸- کریتنر، رابرت، کینیک، آنجلو، (۱۳۸۶). **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه فرهنگی، علی اکبر، صفرزاده، حسین، پویا
- ۹- کریمی، یوسف، (۱۳۸۸). **روانشناسی شخصیت**، تهران، دانشگاه پیام نور.
- ۱۰- لایق تهرانی، علیرضا، (۱۳۸۶). "بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی مدیران و عملکرد آنان در موسسه مالی و اعتباری قوامین استان تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- 11- **Davernprot, John, F(2010). "Leadership style and organizational commitment the moderating effect of locus of control", the AsBBs Annual conference, Vol 17, Las vegas.**
- 12- **Nowicxi. Stephan & Duke, March all(1983). "Span locus of control scales, construct Validation", Research with the locus of control, Developments and social problems, Vol 6**
- 13- **Liebert,R & Liebert,L(1998). Strategies and issues, Brooks/cole publishing company ITP An International Thomson.**