مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران

*محسن محمدزاده[1]، پیمان جهانداری[2]، ساناز زرگر بالای جمع[3]، فرزانه رفیع‌زاده[4]

چکیده

مقدمه: یکی از موضوعاتی که ذهن محققان را در حیطه روانشناسی به خود مشغول کرده است. بررسی تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل است؛ و از مباحث اصلی و بنیادی علم روانشناسی بررسی ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. از آنجایی که این ویژگی‌ها زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه‌های مختلف روشن سازد.

هدف: پژوهش حاضر به بررسی رابطه‌ی بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران می‌پردازد.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه ۱۵۲ نفر از کارکنان مرد یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران شرکت داشتند که طبق جدول مورگان ۱۵۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. روش تحقیقی، توصیفی از نوع همبستگی است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های، تیپ شخصیتی (آیزنگ، ۱۹۶۵)، منبع کنترل (راتر) و میزان خودکارآمدی شغلی (ریگرز و نایت، ۱۹۹۴) بودند که روایی و پایایی آن در مطالعات قبلی تائید شده بودند؛ و روش تجزیه تحلیل داده‌ها با آمار توصیفی و استنباطی با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ است.

یافته‌ها: نتایج همبستگی اسپیرمن نشان داد بین تیپ شخصیتی برونگرا (r=۰/۳۴۵)، تیپ شخصیتی درون‌گرا (r=-۰/۳۱۷)، منبع کنترل بیرونی (r=۰/۴۱۰)، منبع کنترل درونی (r=-۰/۴۳۰) با میزان خودکارآمدی رابطه معناداری دارند (P≤۰/۰۵).

بحث و نتیجه‌گیری: یافته‌ها بیانگر آن است که بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران رابطه معنی‌دار وجود دارد؛ بنابراین ویژگی‌های شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدانشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تأثیر می‌گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدودی زیادی تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی وی می‌باشد و خودکارآمدی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تأثیر این ویژگی‌ها می‌باشد.

کلمات کلیدی: خودکارآمدی، شخصیت، کارکنان نظامی، کنترل.

مجله علوم مراقبتی نظامی ■ سال پنجم ■ شماره ۳ ■ پاییز ۱۳۹۷ ■ شماره مسلسل ۱۷ ■ صفحات ۲۱۱-۲۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۹/۱
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۲۳
تاریخ انتشار: ۱۳۹۷/۱۲/۲۴

مقدمه

یکی از مهم‌ترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای مورد توجه مطالعات مدیریت منابع و رفتار سازمانی قرار گرفته و در بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار می‌باشد، مسئله عملکرد مناسب شغلی و عوامل پیش‌بینی کننده مؤثر بر آن از جمله ویژگی‌های شخصیتی و تفاوت‌های فردی کارکنان می‌باشد (۱).

۱- کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران. ایران (*نویسنده مسئول).
آدرس الکترونیک: mohsen.zade93@gmail.com
۲- کارشناس ارشد روانشناسی مشاوره. پژوهشگاه علوم و فناوری طب نظامی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.
۳- دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.
۴- دانشجوی دکترای روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/mcs.5.3.211]

شخصیت نقش مهمی را در عملکرد عاطفی و هیجانی مؤثر و اثربخش به جای می‌گذارد. از سوی دیگر، بین بهداشت و سلامت عمومی فرد و شخصیت او رابطه‌ای بسیار محکم وجود دارد و اگر فردی از رشد و تکامل طبیعی شخصیت برخوردار نباشد، می‌توان گفت از سلامت روانی محروم است. تیپ شخصیتی افراد در رفتار و نوع گرایش‌های آنان تأثیر دارد. به طوری که بعضی از آنان به تغییرات تدریجی و بعضی به تغییرات تحولی گرایش دارند. همچنین وجود مشکلات شخصیتی و روانی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر انگیزه‌ها، عملکردهای شغلی، روحیه کار و ایمنی کارکنان داشته باشد (۲). شناخت تیپ‌های روانشناختی به چند دلیل حائز اهمیت است. مهم‌تر از همه به ما کمک می‌کند که گرایش‌های خودآگاه خویش را درک کرده و تشخیص دهیم. به عقیده یونگ (Yung) یکی از وظایف عمده نیمه اول زندگی آن است که نحوه ابراز کارکرد و طرز برخورد غالبمان را فراگیریم و از بروز مشکلات در سازش پذیری جلوگیری کنیم (۳). در رابطه با حرفه، شک نیست که تیپ‌های خاصی برای بعضی از مشاغل مناسب یا نامناسب هستند به عنوان مثال می‌توان انتظار داشت که فرد از تیپ برونگرای شهودی در مدیریت، سیاست یا تجارت پیشرفت می‌کند ولی در نقاشی امپرسیونیسم (Impressionism) چندان موفق نیست و تیپ متفکر درون‌گرا می‌تواند ریاضی‌دانی عالی شود یا متصدی کتابخانه ولی در حرفه‌ی پرستاری یا مددکاری اجتماعی دچار مشکل می‌گردد. در نظر گرفتن تیپ روانشناختی اساسی هنگام انتخاب حرفه، امکان تصمیم‌گیری‌های مؤثرتری را در این زمینه فراهم می‌نماید (۴). تئوری تیپ‌های روانشناختی در توضیح ناسازگاری‌ها و بروز درگیری‌های بین افراد نیز کمک می‌کند. احتمال دارد که فرد درون‌گرا با برونگرا دچار مشکل شود، می‌توان انتظار داشت که فرد حسی تیپ شهودی را درک نکند و تیپ احساساتی و منطقی متفکر باهم درگیر شوند. علاوه بر تشخیص کارکرد و طرز برخورد آگاهانه می‌توانیم با استناد به اصل جبران روانی در مورد گرایش‌های ناخودآگاهمان نیز بینش پیدا کنیم (۵).

هرگونه بحث درباره‌ی اهداف سازمانی، توجه به مفهوم خودکارآمدی در سازمان را ایجاب می‌نماید (۶). به عنوان ساده‌ترین تعریف، خودکارآمدی در یک سازمان به میزان دستیابی آن سازمان به اهدافش گفته می‌شود (۷). خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت باندورا (Albert Bandora) روانشناس مشهور مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. نظریه شناخت اجتماعی به رابطه متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و زیستی) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روانشناختی اشاره دارد، تأکید می‌کند (۸). بر اساس این نظریه افراد در یک نظام علیت سه جانبه بر انگیزش و رفتار خود اثر می‌گذارند. باندورا (Bandura)، اثرات یک بعدی محیط بر رفتار فرد را که یکی از فرضیه‌های مهم روانشناسان رفتارگرا بوده است رد کرد. بر این اساس انسان‌ها دارای نوعی نظام خودواپایشی (Self-Help) و نیروی خود تنظیمی‌اند (Self-Regulatory) و توسط آن نظام بر افکار، احساسات و رفتارهای خود نظارت دارند و بر سرنوشت خود نقش تعیین کننده‌ای ایفا می‌کنند (۹). خودکارآمدی درک شده، نقش تعیین کننده‌ای بر خود انگیزشی افراد دارد؛ زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالشی، میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می‌گذارد (۱۰). همچنین عملکرد بالا (میزان کارایی) در سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات ناشی از عوامل مختلف و متنوع است. روش‌های متفاوتی نیز برای رفع مشکلاتی که منجر به عملکرد پایین (عدم کارایی) شده‌اند وجود دارد که یکی از این روش‌ها متمرکز شدن بر ویژگی‌های شخصیتی افراد در سازمان‌ها می‌باشد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند به تمایل به ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان خودکارآمدی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند (۱۱). منبع کنترل، ویژگی شخصیتی است که نخستین بار توسط راتر (Rater) در راستای نظریه یادگیری اجتماعی مطرح شد (۱۲). منبع کنترل فرد شاغل بسیار مهم است و بر روی عملکردهای شغلی‌اش اثر می‌گذارد. راتر (Rotter) منبع کنترل را انتظار کلی فرد از نتایج یک رویداد تعریف می‌کند که یا در درون و یا در فراسوی (بیرون)

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/mcs.5.3.211]

کنترل و فهم شخصی وی وجود دارد (۱۳). باید گفت: امروز میزان خودکارآمدی کارکنان در سازمان‌ها و ادارات از جمله موضوعات مهمی است که اغلب مدیران و کارفرمایان در سراسر دنیا برای آن اهمیت زیادی قائل هستند. اهمیت موضوع آن‌چنان است که هر سال مقالاتی در ماهنامه‌های تخصصی به چاپ می‌رسند، مبنی بر آنکه عامل انسانی در همه حیطه‌ها مهم و مؤثر است، مخصوصاً در گستره‌ی شغلی و سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین تعهد عاطفی کارمندان نسبت به سازمان منجر به افزایش عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود و مسلماً این امر مورد توجه سازمان‌ها و مدیران خواهد بود (۳).

بدین ترتیب رفتار انسان تنها در کنترل محیط نیست بلکه فرایندهای شناختی نقش مهمی در رفتار آدمی دارند. عملکرد و یادگیری انسان متأثر از گرایش‌های شناختی، عاطفی و احساسات، انتظارات، باورها و ارزش‌هاست. انسان موجودی فعال است و بر رویدادهای زندگی خود اثر می‌گذارد. انسان تحت تأثیر عوامل روانشناختی است و به‌طور فعال در انگیزه‌ها و رفتار خود اثر دارد. بر اساس نظر «باندورا»، افراد نه توسط نیروهای درونی رانده می‌شوند، نه محرک‌های محیطی آن‌ها را به عمل سوق می‌دهند، بلکه کارکردهای روانشناختی، عملکرد، رفتار، محیط و محرکات آن را تعیین می‌کند (۵). بنابراین، خودکارآمدی درک شده عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. عملکرد مؤثر هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های مبهم، غیرقابل پیش بینی و استرس‌زا مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. مهارت‌های قبلی برای پاسخ به تقاضای گوناگون موقعیت‌های مختلف باید غالباً به شیوه‌های جدید، ساماندهی شوند؛ بنابراین، مبادلات با محیط تا حدودی تحت تأثیر قضاوت‌های فرد در مورد توانائی‌های خویش است. بدین معنی که افراد باور داشته باشند که در شرایط خاص، می‌توانند وظایف را انجام دهند. خودکارآمدی درک شده معیار داشتن مهارت‌های شخصی نیست، بلکه بدین معنی است که فرد به این باور رسیده باشد که می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد، وظایف را به نحو احسن انجام دهد (۱۴).

برزگر بفرویی و اربابی در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین منبع کنترل و تنیدگی شغلی با رضایت شغلی در معلمان و کارکنان مدارس استثنائی به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معکوس و معنی‌دار (P>۰/۰۱) و رضایت شغلی با منبع کنترل بیرونی رابطه منفی و معنی‌دار (P>۰/۰۵) داشت. همچنین، تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد منبع کنترل و استرس شغلی ۲۵/۳ درصد واریانس رضایت شغلی را پیش بینی می‌کنند (۱۵). آرایی و همکاران در تحقیقی تحت عنوان سنجش میزان خودکارآمدی کارکنان با استفاده از نظریه‌های روانشناختی مدیریتی به این نتیجه رسیدند که در بخش تحلیل رگرسیونی، متغیرهای انگیزه‌ی شغلی، رضایت شغلی، درک عدالت سازمانی و سبک مدیریت، تأثیر معناداری را با متغیر وابسته‌ی تحقیق نشان داده‌اند و در مجموع ۳۴ درصد از واریانس و تغییرات میزان کارآمدی کارکنان را تبیین کردند که در این میان، متغیر رضایت شغلی با بتای ۰/۲۲ از بیشترین میزان تأثیر بر کارآمدی کارکنان برخوردار بود (۱۶).

نودهی و همکاران در تحقیقی تحت عنوان رابطه خود کنترلی و منبع کنترل با تعهد سازمانی در کارمندان اداره آموزش و پرورش سبزوار به این نتیجه رسیدند که منبع کنترل و خود کنترلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارند و به علاوه بین منبع کنترل و خود کنترلی با هر یک از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنادار دارد (۱۷). بخشایش در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه سلامت عمومی و تیپ‌های شخصیت با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد به این نتیجه رسیدند که با کاهش یا افزایش سلامت عمومی و تأثیر ویژگی‌های شخصیتی، میزان رضایت شغلی نیز کاهش یا افزایش می‌یابد (۸). چچن (Chechen) و سیلورمن (Silrmon) در تحقیق تحت عنوان تأثیر منبع کنترل بر متغیرهای استرس شغلی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی در تایوان به این نتیجه رسیدند که افراد دارای منبع کنترل درونی عملکرد بهتر و رضایت شغلی بیشتری داشته و استرس کمتری را تجربه می‌کنند (۱۸). لی‌یانگ (Leyang) و همکاران در تحقیقی تحت عنوان خود خودکارآمدی خلاق و مؤلفه‌های آنکه بر روی ۹۴ نفر از کاربران سیستم‌های اطلاعاتی انجام شد این‌گونه بیان می‌کند که چگونه عوامل شخصیتی، عوامل زمینه‌ای و خود خودکارآمدی خلاق باهم مرتبط هستند. نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/mcs.5.3.211]

برنامه‌ریزان و تحلیل‌گران سیستم از نظر عوامل اثر بخش بر روی خودکارآمدی خلاق متفاوت هستند (۱۹).
بنابراین تحقیق حاضر در صدد پاسخ به این سؤال است که آیا بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل و میزان خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران رابطه وجود دارد.

مواد و روش‌ها

روش این مطالعه، توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا پژوهشگر با استفاده از پرسشنامه درصدد بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی و نوع منبع کنترل کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران و میزان خودکارآمدی آن‌ها می‌باشد و اینکه آیا تیپ شخصیتی و منبع کنترل کارکنان باعث افزایش یا کاهش خودکارآمدی آن‌ها خواهد بود یا نه. در این پژوهش تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل به عنوان متغیر پیش‌بین و خودکارآمدی کارکنان به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده‌اند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۲۶۰ نفر از کلیه کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران بوده که از این تعداد ۱۵۲ نفر طبق جدول کرجسی مورگان (Krejci Morgan) به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. معیارهای ورود به این پژوهش جنسیت مرد و کارکنان استخدام یگان نظامی است؛ و معیارهای خروج هم کارکنان دارای اختلالات روانی و عدم خودکارآمدی هستند، بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های، تیپ شخصیتی (آیزنگ، ۱۹۶۵)، منبع کنترل (راتر) و میزان خودکارآمدی شغلی (ریگرز و نایت، ۱۹۹۴) بود که در بین کارکنان این سازمان پخش گردید و برای هرکدام از افراد توضیحات لازم جهت تکمیل پاسخنامه‌ها داده شد. مقیاس پرسشنامه آزمون شخصیت آیزنک (Eisenck) توسط آیزنک در سال ۱۹۶۵ ساخته شد. این آزمون دارای ۵۷ سؤال می‌باشد که دو گزینه بلی یا خیر را دارا می‌باشد. دو عامل شخصیتی برونگرا، درون‌گرا از این آزمون به دست می‌آیند. در تحقیق دکتر براهنی، اعتبار آزمون برای مقیاس‌های درون‌گرایی و برونگرایی به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۷، گزارش شده است (۱۳).
دومین پرسشنامه مورد استفاده، مقیاس آزمون منبع کنترل راتر بود، این آزمون توسط راتر در سال ۱۹۶۶، برای ارزیابی انتظارات تعمیم یافته فرد، در زمینه کنترل درونی یا بیرونی تقویت، تهیه گردیده است، در ساختن این وسیله اندازه‌گیری، از نظریه یادگیری اجتماعی، به عنوان چهارچوب نظری استفاده شده است (۱۲). این مقیاس، یک پرسشنامه ۴۰ ماده‌ای است که هر ماده دارای دو جمله به صورت (الف) و (ب) می‌باشد، که در یکی مقیاس کنترل درونی و در دیگری مقیاس کنترل بیرونی قرار دارد، ۶ ماده از ۴۰ ماده به صورت خنثی می‌باشد، که برای پوشیده نگه داشتن منظور پرسشنامه، از آزمودنی بکار برده شده است. نمره‌گذاری این آزمون با شمارش جواب‌های کنترل درونی از ۳۴ ماده می‌باشد، که نمره ۹ یا بالاتر نشانه منبع کنترل بیرونی، و نمره کمتر از ۹ نشانه منبع کنترل درونی است. در مطالعات راتر میزان ضریب بازآزمایی بین ۰/۴۰ تا ۰/۸۳ گزارش شده است (۱۲). صبوری مقدم نیز ضریب پایایی مقیاس راتر را با استفاده از روش تصنیف حدود ۰/۸۱ به دست آورده است (۲۰). احمدیان در مطالعه خود با هنجاریابی مقیاس منبع کنترل راتر بر روی دانش آموزان دبیرستان‌های شهر بیرجند، روایی این مقیاس را با استفاده از روایی ملاک هم زمان با منبع کنترل نویکی استریکلندر (Niveki Strickler) به عنوان ملاک، ۰/۵۹ به دست آورد (۲۱).
پرسشنامه خودکارآمدی شغلی توسط ریگز و نایت (Riggs and Knight) در قالب ۳۱ پرسش ارائه گردید؛ که در چهار مؤلفه برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای خودکارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی می‌باشد. گویه‌ها بر اساس تعاریف نظری در هر چهار ساختار و خصوصیت این باورها در محیط شغلی پاسخ دهنده‌ها، طراحی شده‌اند. پایایی این مقیاس در مطالعات ریگز، بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. پایایی به روش آلفای کرونباخ (Cronbach Alpha Method) برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای خودکارآمدی جمعی ۰/۸۸ و انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ می‌باشد و همبستگی درونی بین خرده مقیاس‌ها بین ۰/۷ تا ۰/۶۶ گزارش شده است و مقیاس خودکارآمدی فردی مستقل‌ترین مقیاس یافت شد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط ساعی و نعامی ترجمه و اعتباریابی شده است (۲۲). پایایی پرسشنامه با انجام مطالعه بر روی افراد نمونه انجام شد که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تیپ‌های شخصیتی (۰/۸۳)، نوع منبع کنترل (۰/۷۷) و پرسشنامه میزان خودکارآمدی (۰/۸۰) به

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-05]
[DOI: 10.29252/mcs.5.3.211]

دست آمده. آلفای کرونباخ برای سؤال‌های تعیین شده که این کار نشان از اعتبار مناسب پرسشنامه می‌باشد. داده‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ و با روش آماری ضریب همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سطح معنی‌داریP، کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. در پژوهش حاضر ملاحظات اخلاقی شامل کسب مجوز از کمیته اخلاق دانشگاه، ارائه توضیحات لازم و اهداف پژوهش به مشارکت کنندگان در مطالعه، کسب رضایت آگاهانه، محرمانه و بی‌نام بودن اطلاعات، اعلام مجوز خروج شرکت کنندگان در هر زمان از طرح بود.

یافته‌ها

همان‌گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، قسمت اعظم نمونه مورد بررسی در محدوده سنی ۴۰-۳۱ سال و کمترین افراد در گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال قرار دارند و از نظر سطح تحصیلات نتایج نشان داده شد که حدود ۵۱/۳ درصد از پاسخ دهندگان با بیشترین فراوانی دارای تحصیلات لیسانس بودند. علاوه بر این، درصد بیشتری از افراد نمونه را افراد متأهل تشکیل می‌دهند.

جدول دو همبستگی اسپیرمن (Spearman Correlations) بین متغیرهای ویژگی شخصیتی، منبع کنترل با خودکارآمدی کارکنان را نشان می‌دهد. همان‌طور که جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، بر اساس نتایج آزمون همبستگی، بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و منبع کنترل بیرونی با خودکارآمدی کارکنان، رابطه مثبت و معنی‌داری (P<۰/۰۱) وجود دارد. این یافته حاکی از آن است که با افزایش ویژگی شخصیتی برونگرایی و منبع کنترل بیرونی به طور خطی خودکارآمدی کارکنان افزایش خواهد یافت.

بین ویژگی شخصیتی درون‌گرایی و منبع کنترل درونی با خودکارآمدی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ که نشان می‌دهد با افزایش ویژگی شخصیتی درون‌گرایی و منبع کنترل درونی به طور خطی موجب کاهش خودکارآمدی کارکنان آن‌ها خواهد شد.

یافته‌های جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که بین هر سه متغیر مورد بررسی رابطه معنادار است چرا که در همه موارد سطح معناداری کمتر از مقدار خطای ۰/۰۵ مشاهده شده است به عبارتی نتایج زیر مشاهده گردید:

بین تیپ شخصیتی برونگرایی با میزان خودکارآمدی با ضریب همبستگی و سطح معناداری رابطه مثبت وجود دارد، به عبارتی هر چه ویژگی شخصیتی کارمندی برونگراتر باشد، خودکارآمدی او بیشتر می‌گردد. بین تیپ شخصیتی درون‌گرایی با میزان خودکارآمدی رابطه منفی وجود دارد، به عبارتی هرچه ویژگی شخصیتی کارمندی درون‌گراتر باشد، خودکارآمدی او کمتر می‌گردد. بین منبع کنترل بیرونی با خودکارآمدی رابطه مثبت

جدول ۱- مشخصات فردی کارکنان یگان‌های نظامی شهر تهران

سن (سال)	فراوانی	درصد	سطح تحصیلات	فراوانی	درصد	وضعیت تأهل	فراوانی	درصد
کمتر از ۳۰ سال	۴۴	٪۲۸/۹	دیپلم	۴۴	٪۲۸/۹	متأهل	۸۶	٪۵۶/۶
۴۰-۳۱ سال	۵۹	٪۳۸/۸	فوق دیپلم	۵۹	٪۳۸/۸	مجرد	۶۶	٪۳۴/۴
۵۰-۴۱ سال	۳۷	٪۲۴/۳	لیسانس	۳۷	٪۲۴/۳			
بالاتر از ۵۰ سال	۱۲	٪۷/۹	فوق لیسانس	۱۲	٪۷/۹			

جدول ۲- رابطه بین ویژگی شخصیتی درون‌گرایی و منبع کنترل درونی با خودکارآمدی کارکنان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اسپیرمن	
		ضریب همبستگی	سطح معناداری
ویژگی شخصیتی برونگرایی	خودکارآمدی کارکنان	۰/۳۴۵	۰/۰۴۰
ویژگی شخصیتی درون‌گرایی	خودکارآمدی کارکنان	-۰/۳۱۷	۰/۰۴۶
منبع کنترل بیرونی	خودکارآمدی کارکنان	۰/۴۱۰	۰/۰۲۲
منبع کنترل درونی	خودکارآمدی کارکنان	-۰/۴۳۰	۰/۰۲۳

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/mcs.5.3.211]

وجود دارد، بدین صورت که هرچه منبع کنترل کارمندی بیرونی‌تر باشد خودکارآمدی او کمتر می‌گردد. بین منبع کنترل درونی با خودکارآمدی رابطه منفی وجود دارد، به طوری که هرچه منبع کنترل کارمندی برونگراتر باشد، خودکارآمدی او کمتر می‌گردد. بین تیپ‌های شخصیتی و منبع کنترل با خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران بوده یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد بین تیپ‌های شخصیتی (درونگرا و برونگرا) و منبع کنترل با خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود دارد. نتیجه این مطالعه با یافته‌های سایر مطالعات دیگر مانند چچن و سیلورمن، لی یانگ، برزگر بفروئی و اربابی و نودهی و همکاران همخوانی دارد (۱۵، ۱۷، ۱۸) و نتیجه این مطالعه با نتایج اسمیت، حیدریان و همکاران همخوانی ندارد (۲۳، ۲۴). نتایج تحقیق اسمیت و همکاران نشان داد، زمانی که نیروی انسانی در سازمان تناسبی بین خود و شغلش احساس نکند امکان اینکه تعهدی نسبت به رشد سازمان و رسیدن به اهداف شغلی آن نداشته باشد و نیز امکان ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان افزایش می‌یابد، بنابراین بین تیپ‌های شخصیتی و میزان خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود ندارد.

بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و میزان خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود دارد. نتیجه این مطالعه با یافته‌های بررسی‌های دیگر مانند لیتمن (Litman) و همکاران، حیدریان و همکاران، صفری و گودرزی، مقیمی و همکاران همخوانی دارد (۲۵، ۲۶). در تبیین این فرضیه می‌توان گفت چون عوامل شخصیتی با عوامل زمینه‌ای و خودکارآمدی خلاق با هم مرتبط هستند و همچنین از سبک‌های شهودی استفاده می‌کنند به همین دلیل از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند. به دلیل ارتباط تنگاتنگ کارکنان دارای شخصیت برونگرا با ارباب رجوع، نتایج این تحقیق قابل قبول است.

بین ویژگی شخصیتی درونگرایی و میزان خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود دارد. نتیجه این مطالعه با یافته‌های بررسی‌های دیگر مانند اسمیت (Esmit)، حیدریان و همکاران همخوانی دارد (۲۳، ۲۴) اگر کارکنان از ویژگی شخصیتی درونگرا برخوردار باشند نمی‌توانند با ارباب رجوع به دلیل ماهیت کاریشان ارتباط اجتماعی داشته باشند. لذا، از خودکارآمدی خوبی برخوردار نخواهند بود.

بین منبع کنترل بیرونی و میزان خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود دارد. نتیجه این مطالعه با یافته‌های سایر مطالعات همخوانی دارد (۱۵، ۱۷، ۱۸). با توجه به اینکه فرهنگ نقش اساسی در خودکارآمدی سازمان‌ها دارد و همچنین در کشورمان انسان‌ها بیشتر بر اساس منبع کنترل بیرونی آموزش دیده و تربیت شده‌اند به همین دلیل کارکنانی که از منبع کنترل بیرونی برخوردار بودند از خودکارآمدی بالاتری برخوردار هستند.

بین منبع کنترل درونی و میزان خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود دارد. نتیجه این مطالعه با یافته‌های بررسی‌های دیگر مانند چچن و سیلورمن، آخوندی بناب و همکاران همخوانی دارد (۱۸، ۲۷، ۲۸). طبق این یافته، افرادی که دارای منبع کنترل درونی هستند، نمی‌توانند از خودکارآمدی خوبی برخوردار باشند، احتمالاً این مسئله بدین دلیل است که مدیران فرا دستشان چنین شخصیت‌هایی را نمی‌پذیرند. در پژوهش حاضر بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان در یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران ارتباط وجود داشت. باید گفت: امروز میزان خودکارآمدی کارکنان در سازمان‌ها و ادارات از جمله موضوعات مهمی است که اغلب مدیران و کارفرمایان در سراسر دنیا برای آن اهمیت زیادی قائلند. افرادی که دارای منبع کنترل بیرونی هستند خودکارآمدی بیشتری نسبت به تغییرات دارند تا افرادی که منبع کنترل درونی دارند (۲۷). در این مطالعه افرادی که دارای منبع کنترل بیرونی و خود کنترلی بالایی بودند، از خودکارآمدی بیشتری نسبت به افراد با منبع کنترل درونی و خود کنترلی پایین تا متوسط برخوردار بودند (۱۸). همچنین این دو عامل به میزان بالایی تعهد و کارایی سازمانی را در کارکنان پیش‌بینی می‌کنند. از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدانشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تأثیر می‌گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدود زیادی تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی وی می‌باشد و خودکارآمدی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تأثیر این

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/mcs.5.3.211]

ویژگی‌ها می‌باشد (۲۷).

با توجه به یافته‌های پژوهش به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که در هنگام استخدام افراد با استفاده از پرسشنامه‌های موجود در زمینه منبع کنترل و خودکنترلی افراد را با توجه به نوع ویژگی‌های شخصیتی در شغل مناسب قرار دهند. سه متغیری که در این پژوهش مطرح شد، از جمله عواملی هستند که می‌توانند سازمان‌ها را توسعه بخشند و بهره‌ور سازند. چرا که سازمان‌ها بازوان جامعه‌اند و افراد درون سازمان بازوان سازمان‌ها. اگر ما بدانیم چه عواملی موجب افزایش خودکارآمدی مقوله‌ای که افراد و سازمان‌ها با آن‌ها درگیرند، خواهد شد گامی مؤثر در جهت رونق یگان‌های نظامی و شادابی روان جامعه برداشته‌ایم (۱۴). در همین راستا، پیشنهاد می‌شود روانشناسان سازمانی سعی می‌کنند افراد مناسب را برای شغل‌ها در نظر گیرند و هر ساله هزینه‌های زیادی در جهت استخدام افراد تازه پرداخته خواهد شد، پس چه بهتر است کار این روانشناسان را ساده‌تر کرده و هزینه‌های آزمون و خطا را به حداقل برسانیم. این پژوهش می‌تواند به روانشناسان کمک کند و این آگاهی را به آن‌ها بدهد که کدام متغیرها با شغل سر و کار دارند و کدام باعث افزایش خودکارآمدی خواهد شد. به تبع سودآوری این روش مفید و علمی به نفع سازمان‌ها و به طور کلی به نفع جامعه علمی کاربردی خواهد شد (۱۷).

از جمله محدودیت‌های مهم در این تحقیق جامعه آماری پژوهش است. انتخاب نمونه از یکی از نیروهای نظامی امکان تعمیم این پژوهش را به سایر نیروهای نظامی محدود می‌کند. لذا، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که این موضوع را در سایر کارکنان نیروی انتظامی کشور مورد تحقیق قرار دهند. احتمال پاسخ‌های غیر صادقانه یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش است که برای کنترل این محدودیت، پژوهشگر سعی کرد با برقراری ارتباط مناسب، اعتماد واحدهای پژوهش را جلب نماید.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد که به شماره ۹۹۷۹۰۰ در مورخه ۱۳۹۷/۰۳/۲۸ به تصویب رسیده است. بدین وسیله از تمامی اساتید، کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران، مدیران و کارشناسانی که در انجام این پژوهش ما را یاری دادند، تشکر و قدردانی می‌شود.

تضاد منافع

بدین وسیله نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچ گونه تضاد منافعی در خصوص مقاله حاضر وجود ندارد.

References

1- Green F. Unpacking the misery multiplier: how employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. J Health Econ. 2011;30(2):265-76. DOI: 10.1016/j.jhealeco.2010.12.005 PMID: 21236508
2- Barkway P. Creating supportive environments for mental health promotion in the workplace. Contemp Nurse. 2006;21(1):131-41. DOI: 10.5555/conu.2006.21.1.131 PMID: 16594890
3- Mohammadzadeh A, Vahedi M, Ghorbani K, Jafari E. Assessing the role of personality traits and job engagement in predicting nursing stress among orthopedic nurses in Shohada Hospital of Tabriz. jhosp. 2016;15(1):69-76.
4- Myers IB, McCaulley MH, Most R. Manual, a guide to the development and use of the Myers-Briggs type indicator. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1985.
5- Pierre Moradian M, Afshari A. The Relationship between Personality Bridges and Job Satisfaction of Nurses and Personnel in Semirom Hospital. The First National Symposium on Personality and New Life. 2013.
6- Pervin LA. Goal concepts in personality and social psychology: Psychology Press; 2015.
7- Daft RL. The leadership experience: Cengage Learning; 2014.
8- Reza BA. The Relationship Between Personality Types And General Health With Job Satisfaction Of Yazd Health Center Staffs. Payavard Salamat. 2013;7(1).
9- Bandura A. On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA; 2012.
10- Ghaleb A-B, Ghaith S, Akour M. Self-efficacy, achievement goals, and metacognition as predicators of academic motivation. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2015;191:2068-73.
11- Saatchi M. Productivity psychology. Second ed. Tehran: Publications Editing; 2006.
12- Rotter JB. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychol Monogr. 1966;80(1):1-28. PMID: 5340840
13- Allen D, Heninger WG, Summers SL, Wood DA. The Effects of Different Types of Internal Controls on Employee Self-Control.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/mcs.5.3.211]

2016.
14- Bandura A, Wessels S. Self-efficacy: Freeman & Company; 1997.
15- Barzegarbafrooei K, Arbabi Y. The Relationship between Locus of Control Internal- External and Job Stress with Job Satisfaction of Teachers and Staff in Special Schools, City of Iranshahr. Exceptional Education. 2015;1(129):15-24.
16- Araei V, Esfidani M. Assessment of Employees' Efficiency by Psychological-Managerial Theories. J Res Hum Resour Manag. 2014;12(1):49–67.
17- Nodehi H, Rashidi A, Khalili A, Mehravar Giglou S. The Relationship between Self-control and Locus of Control and Organizational Commitment of the Staff Members at the Education Department of Sabzevar. Res Educ Leadersh Manag Manag. 2014:49–66.
18- Chen J-C, Silverthorne C. The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. Leadership & Organization Development Journal. 2008;29(7):572-82.
19- Pan B, Shen X, Liu L, Yang Y, Wang L. Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study. Int J Environ Res Public Health. 2015;12(10):12761-75. DOI: 10.3390/ijerph121012761 PMID: 26473906
20- Yaryari F, Moradi AR, Yahyazade S. The Relationship between emotional intelligence and Locus of control with psychological well–being among students at Mazandaran University. Quarterly Journal of Psychological Studies. 2007;3(1):21-40.
21- Ahmadiyan N. The Relationship between Personality Characteristics and Control Source with Test Anxiety in High School Students in Birjand. 2014;1(3):1–20.
22- Saei E, Nami A. Relationship between Goal Setting, Organizational Justice, Job Control, Job Self-Efficacy and Self-Regulation with Job Engagement in Employees of an Industrial Organization. Psychol Res. 2014;67.
23- Heidarian A, Nasimi M, Frohar A. The relationship between Myers-Briggs personality types and productivity among employees of the Iranian National Oil Products Distribution. J Counseling Research. 2014;13(49):41-57.
24- Smith MB, Hill AD, Wallace JC, Recendes T, Judge TA. Upsides to dark and downsides to bright personality: A multidomain review and future research agenda. Journal of Management. 2018;44(1):191-217.
25- Li D. Auditor tenure and accounting conservatism: Georgia Institute of Technology; 2007.
26- Haghani M, Azizi H, Rasoolinejad A. The Impact of Management Styles and Personality Characteristics of Managers on Mental Health of Employees of Governmental Organizations and Governmental Offices of Tehran Province. Quarterly Journal of Productivity Management (Beyond Management). 2010;4(13).
27- Akhondi Bonab H, Mousomi Shojaee Z, Pirkhaefi A, Pour Moghaddam M. Investigating the Relationship between Managers' Locus of control and the Job Motivation of the Staff of East Azarbaijan Islamic Azad Universities during. Prodactivity Management (Beyond Management). 2011;5(17):33-52.
28- Safari S, Goudarzi H. A study of the Relationship between Personality Characteristics and Job Burnout among faculty members and staffs in Islamic Azad University, Azadshahr Branch. Quarterly Journal of Management and Leadership Administration. 2009;3(3):85-101.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/mcs.5.3.211]

The relationship between personality types and type of control source and self-efficacy rate military personnel

Mohammadzadeh. M[1], Jahandaari. P[2], Zargar Balaye Jame. S[3], Rafizadeh. F[4]

Abstract

Introduction: One of the topics that has crossed the minds of researchers is studying about the personality types and control source. The main topic of psychology is studying personality traits. Since these traits form the basis of the behavioral system, addressing this issue can elaborate on certain aspects of individual performance in different fields.

Objective: In this regard, the present study investigated the relationship between personality types and type of control source with the level of self-efficacy of military personnel in Tehran Unit.

Materials and Methods: In this study, 260 male military personnel of Tehran unit participated in this study. According to Morgan's table, 152 people were selected by random sampling method. The research method is descriptive correlational. The data were collected by three questionnaires. The validity of the questionnaire has been reviewed. The reliability of personality trait (Isingen, 1965), the control source (Rater), and the rate of self-efficacy was 77%, 83% and (Rigsz and Knight, 1994) 88%, respectively. The data was analyzed using descriptive and inferential statistics and SPSS 20.

Results: Spearman correlation showed a significant relationship between the extraversion (r = 345/0), introversion personality types(r =-0.397), external control source (r =0.4104), internal control source (r =-4.303) and self-efficacy level (P≤0.05).

Discussion and Conclusion: The results indicated a significant relationship between personality types and type of control source with the level of self-efficacy of one of the military units of Tehran. Therefore, personality traits are important inseparable factors affecting the organizational environment of human beings because every individual behavior is to a large extent influenced by his personality traits and self-efficacy as a direct organizational behavior is also affected by those features.

Keywords: Control, Military Personnel, Personality, Self-Efficacy.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/mcs.5.3.211]

Mohammadzadeh M, Jahandaari P, Zargar Balaye Jame S, Rafizadeh F.The relationship between personality types and type of control source and self-efficacy rate military personnel. Military Caring Sciences. 2018; 5 (3). 211-219.

Submission: 1/9/2017 Accepted: 23/10/2018 Published: 15/3/2019

1- (*Corresponding Author) MSc in General Psychology, Faculty of Para Medicine, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Email: mohsen.zade93@gmail.com

2- MSc in Psychology of Counseling, Research Institute for Military Medicine, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

3- Ph.D. Healthcare Services Management , Assistant Professor, Healthcare Services Management Department, Faculty Of Medicine, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

4- Ph.D. Student in Educational Psychology, Islamic Azad University of Shahrekord Branch, Shahrekord, Iran.