

فصلنامه رهیافتی در مدیریت نوین

دوره اول، شماره اول، تیر ۱۳۹۵

ISSN: 2476-6062

بررسی رابطه بین وضعیت مدیران و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی در صنایع کوچک شهرستان بهبهان

ابراهیم شکر^۱، دکتر محمد امین کوه بر^۲

۱: دانشجوی کارشناسی ارشد صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین الملل خلیج فارس

Email: ebish769@gmail.com

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین وضعیت مدیران و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی در صنایع کوچک شهرستان بهبهان می باشد. روش: روش شناسی تحقیق توصیفی-همبستگی می باشد، جامعه آماری در این پژوهش شرکتها و بنگاههای در سطح شهرستان بهبهان، نمونه آماری شامل ۷ شرکت و بنگاه که به روش روش تصادفی طبقه ای مشخص و انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه پنج عامل عمده شخصیت، پرسشنامه معیارهای موفقیت سازمان (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۰)، پرسشنامه وضعیت مدیران (کامکار، ۱۳۸۹) استفاده شد. یافته ها: وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران (سبک مدیریت، طرح ریزی، ارتباطات، اطلاعات درباره سازمان مربوطه، مدیریت زمان و چگونگی تفویض اختیارات) با موفقیت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، بین مولفه های ویژگی های شخصیتی با موفقیت سازمانی وضعیت مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. بین موفقیت سازمانی با وضعیت مدیران رابطه معنی داری وجود دارد، همچنین بین وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی با توجه به ویژگی های جمعیت شناختی (سابقه، جنسیت، تحصیلات) تفاوت معنی داری وجود دارد.

کلید واژه: وضعیت مدیران، ویژگی های شخصیتی، موفقیت سازمانی، بهبهان

در ۲۰ سال گذشته تغییرات عظیم و سریعی در زمینه های حقوقی، سیاسی و ارتباطات اجتماعی که توانایی سازمان ها در عملکرد اثربخش شان تحت تاثیر قرار می دهند ایجاد شده است. بنگاه های اقتصادی و موسسه های آموزشی، مراکز مراقبت های بهداشتی، شرکت های چند ملیتی و و بین المللی و سازمان های دولتی در همه سطوح فقط بخشی از سازمان های درگیر در این تغییرات بی سابقه سریع دوران ما هستند. موفقیت آینده این سازمان ها و دیگر الگوهای سازمانی که وجود دارند بستگی به توانایی آنها در گزینش نیروهای جدید، آموزش کارکنان انعطاف پذیر و سازگاری و ارتباط آن ها با شرایط و مدیریت و رهبری اثربخش این نیروهاست که آن ها را به رویارویی با چالش های پیش روی دنیای مدرن سوق خواهد داد. واقعیات پیش روی این سازمان ها شامل تقاضای مشتریان برای کیفیت بالاتر و قیمت کمتر که با شمار زیادی از کشورها نیروهای کار ماهر با دستمزد کمتر را دارا هستند توأم شده اند و صدها هزار بنگاه های اقتصادی کوچک^۱ کارآفرین که خدمات خود را با پیش پرداخت های سریع تکنولوژیکی بی وقفه به صورت سیل وارد بازار می کنند، رقابت جهانی در همه سطوح و ایجاد گستره های وسیع تر کنترل و نظارت برای مدیران با سطوح صاف تر سلسله مراتبی می باشد.

سازمان ها هم با انتخاب رویارویی با پی آمد های جدی منفی این تغییرات روبرو هستند و هم با سازگاری و انطباق با این پی آمدها و هیچ گزینه دیگری در پیش روی خود نمی بینند. کلارک و کلارک^۲ (۱۹۹۰) اثربخشی رهبری را به عنوان فرآیندی که در آن مقابله به مثل و پتانسیل برای نفوذ و تقسیم قدرت جود دارد تعریف کرده اند. کانوی^۳ (۲۰۰۰) پیشنهاد می کند که مفهوم مهمی در فهم موفقیت رهبری سازمان در فهم و انگیزه های ذهنی که رفتار آن ها را جهت می بخشد وجود دارد. این محقق گزارش نموده که نتایج، شواهدی را ارائه می دهند که هنگامی که سازه های معیار و سازه های شخصیتی با یکدیگر منطبق می شوند، الگوی قابل تفسیر از ارتباطات پدیدار می شوند. هوگان^۴ (۱۹۸۳) نظریه تحلیل اجتماعی^۵ از شخصیت را به خصوص برای تبیین جنبه های رفتار سازمانی گسترش داد. او قصد داشت که تفاوت های فردی که در موفقیت شغلی به خصوص در زمینه رفتار اجتماعی نقش داشتند را توصیف کند. نظریه تحلیل اجتماعی چنین فرض می کند که افراد از یک نیاز روانشناختی عمیق برانگیخته می شوند تا در تعاملات اجتماعی شرکت کنند. او پیشنهاد می کند که رفتار اجتماعی افراد توسط دو انگیزش ناهوشیار برانگیخته می شود،

الف) جستجو پذیرش و تشخیص همکاران برای پرهیز از انتقاد و ترد آن ها؛

ب) جستجو پایگاه و قدرت در ارتباط با همکاران جهت تلاش برای پرهیز از دست دان کنترل و پایگاه (فری^۶، ۲۰۰۷).

تلاش برای تعیین ویژگی های مدیران سال هاست که موضوع مطالعات گوناگونی بوده است. در ابتدا فرض شده که نظریه های مدیریت و رهبری بر ویژگی های فردی مدیران متمرکز هستند. کاوی^۷ (۲۰۰۴) خاطر نشان نموده که

1 . Small & medium enterprises
2 . Klarck & Klarck
3 . Convey
4 . Hogan
5 . Socioanalytic
6 . Frey
7 . Covey

اولین نظریه مطرح شده در این باب نظریه های « مردان بزرگ^۱ » بود. این نظریه ها بر مطالعه رهبرانی همچون موسی (ع)، گاندی، وانگتون و چرچیل استوار بودند. آن ها معتقد بودند که این افراد در جامعه دارای هوش، انرژی و وجهه اخلاقی متفاوتی نسبت به دیگران بوده اند (بولمن^۲، ۲۰۰۴). تاریخچه گسترده ای از پژوهش ها در زمینه ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و رهبری اثربخش وجود دارند. بر اساس آن ها مشخص شده که ویژگی های شخصیتی اثربخشی کلی رهبری را برحسب پرونداد کسب و کار، توانایی مدیر در ایجاد تیم های اثربخش، اثربخشی رهبری در میزان نرخ فرمانبرداری زیر دستان و خارج از خط مدیر اجرایی عمل کردن را پیش بینی می کنند. علاوه بر این، شخصیت پیش بینی کننده رهبری در آینده است، یعنی شناسایی پیش از موعد اثر بخشی رهبری. همچنین مشخص شده است که بر اساس الگوی پنج عاملی شخصیت که شامل روان رنجور خوبی، برون گرایی، دلپذیر بودن، انعطاف پذیری و با وجدان بودن است، می توان به میزان زیادی عملکرد رهبری را پیش بینی نمود (کایرستید^۳، ۱۹۹۸). در این فصل به بیان مساله در زمینه صنایع کوچک، مدیریت آن ها و نقش شخصیت در موفقیت این صنایع تا حدودی پرداخته می شود. اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش تعیین شده، اهداف و سوالات تحقیق به همراه تعاریف نظری و عملیاتی ارائه خواهند شد.

بیان مساله

کشور ما در آستانه پیوستن به سازمان تجارت جهانی است و این پیوستگی به طور قطع برای سازمان ها و مدیران دارای عوارضی خواهد بود و در این میان صنایع کوچک نسبت به صنایع بزرگتر و وابسته به دولت آسیب پذیرتر هستند (ساحتی مهر، ۱۳۷۲). نقش صنایع کوچک به عنوان واحدهای اقتصادی زود بازده و دارای قدرت انعطاف بالا بسیار تعیین کننده است. این صنایع به خصوص برای کشورهای در حال توسعه، دسترسی به اهداف ویژه ای را میسر می سازند. صنایع کوچک به علت ایجاد اشتغال گسترده و فوری، استفاده از مواد خام محلی، عکس العمل سریع نسبت به تقاضا و افزایش درآمد، توزیع بهتر درآمد، جمع آوری منابع، سرمایه و نیروی کار، رشد و توسعه متوازن منطقه ای و فقدان مشکلات توسعه شهری بدون برنامه در کشورهای در حال توسعه از اهمیت زیادی برخوردار است. افزایش قیمت انرژی و هزینه حمل و نقل، صنایع بزرگ را غیر اقتصادی نموده و این کشورها را وادار به کاستن از ظرفیت تولیدی و مقیاس تولید نموده است. در مقابل، توسعه صنایع کوچک و استقرار آنها را در محل های نزدیک به مواد خام یا بازار فروش به صرفه نموده است (یوسفی، ۱۳۸۸). جهت پویایی در این نوع صنایع بایستی توان ها را در هر منطقه شناخت و با رهبری و هدایت اصولی این نیروهای توانمند، در صنعت تحول به وجود آورد. مدیر به عنوان فردی که در سازمان نقش هماهنگ کننده و رهبری را به عهده دارد، نقش بسیار تأثیر گذاری را در موفقیت یا شکست سازمان ایفا می نماید. ایجاد انگیزه در محیط کار می تواند واحد صنعتی را در حالتی پویا نگهدارد و در نتیجه به علت استفاده از بازده بالای کاری به اقتصادی تر کردن واحد تولیدی کمک نماید (ساحتی مهر، ۱۳۸۹). به طور کلی عوامل زیادی می توانند در موفقیت یا لغزایش عملکرد سازمان (شرکت ها) تأثیر گذار باشد، عواملی مانند؛ کیفیت یا محصول منحصر به فرد، زمان بندی مناسب، سرمایه کافی، منابع انسانی، مدیریت کارآمد. اگر عامل پنجم وجود نداشته باشد، چهار عامل ابتدایی نیز نخواهند بود. بدون مدیریت کارآمد نمی توان

1. Great-man

2. Boleman

3. Kierstead

درباره خصوصیات محصول و زمان مناسب معرفی آنها به بازار، تصمیم درستی گرفت. شرکتی که مدیریت مناسبی نداشته باشد، نمی‌تواند سرمایه کافی داشته باشد و حتی این سرمایه را در صورت داشتن، حفظ کند(گل پرور، ۱۳۸۹). علاوه بر این برای جذب بهترین افراد و سرپرستی و پیشبرد کاری آنها به یک مدیریت خوب نیاز است. هر مدیر آینده‌نگری تشخیص می‌دهد بهترین منبع بهره‌برداری نشده درون هر شرکتی، استعداد افراد آن شرکت است. ما به عنوان یک مدیر، وظیفه داریم که این حجم زیاد استعداد را شکوفا کنیم. موفقیت در کار هیچ گاه یک اتفاق یا حادثه خوشحال‌کننده نیست، بلکه از طریق تلاش‌های یک مدیر صادق و انعطاف پذیر و همین طور ادامه این راه، تحقق می‌پذیرد. پس ممکن است گفته شود مدیریت کلید موفقیت است. اگر جلوی اشتباه‌ها را نگیرید، شما را از حرکت بازمی‌دارند. در تجارت هر موردی با مدیریت شروع و پایان می‌پذیرد و برای این که به طور موثر کار کنیم، مدیر باید مسوول باشد.

اگر شما به سازمان خود توجه دارید، ولی کارمندان خود را دوست ندارید، آنها را مقصر ندانید؛ اگر روش کاری خود را دوست ندارید، ایراد را در خود جست‌وجو کنید نه در بازار. اگر از درصد سود خود راضی نیستید، تورم را مقصر ندانید، بلکه به عملکرد خود با دقت نگاه کنید. یک مدیر باید جلوی اشتباه‌های خود را بگیرد و اگر شما این کار را نکنید، در نهایت این اشتباه‌ها هستند که شما را از حرکت بازمی‌دارند. یک مدیر کارآمد برای رسیدن به نتیجه، باید مسوولیت‌پذیر باشد(دابلو. استیون بران، ۲۰۰۲؛ به نقل از موسایی، ۱۳۸۶). با توجه به مطالب ارائه شده به نظر می‌رسد نقش نیروی انسانی، بخصوص مدیریت کارآمد در موفقیت سازمان تاثیر غیر قابل انکاری دارد. مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد. مدیریت اثربخش، کلیدی برای استقرار و رشد سازمان است. کلید موفقیت موفق آزمون محیط بازار و خلق فرصت های استخدام و برتری جویی است که پتانسیل رشد و ادامه حیات مالی را در کسب و کار فراهم می‌نماید. علی‌رغم اهمیت مدیریت، این زمینه اغلب به درستی درک نشده و به طور ضعیفی اجرا شده است، زیرا افراد به جای فرآیند مدیریت بر برون‌دادها تمرکز می‌کنند(زری، ۲۰۰۷).

مدیران اثربخش و موفق، گنجینه کمتر شناخته شده هر سازمان هستند که هر چه سرمایه، نیرو و زمان صرف شناخت ابعاد شخصیتی آنان کنیم، امکان افزایش کارایی بیشتر سازمان های گوناگون کشور خود را فراهم آورده ایم(پویا، ۱۳۸۹). یکی از نکات کلیدی در رهبری یا مدیریت مؤثر، توانایی اعمال قدرت رهبر یا مدیر بر روی افراد بالاتر، پائین تر و بیرون از سازمان است. این قدرتی است که رهبر را در به دست آوردن سهم مناسبی از منابع، امکانات و فرصت ها برای گروه خود قادر و توانا می‌سازد و امکان عملکرد مؤثر را فراهم می‌نماید. مدیران سازمان ها می‌کوشند تا سازمان محل کار خود را سوی جهت یا جهات از قبل پیش بینی شده هدایت کنند. مدیران موفق، سعی می‌کنند که سازمان تحت نظارت خود را ابتدا در جهت تشخیص وضعیت کنونی و انتخاب مسیر مناسب برای آینده آنان قرار دهند و بعد از آن سازمان را برای پذیرش اهداف مورد نظر و فعالیت برای دستیابی به اهداف کنونی و آتی آن، به حرکت درآورد و بالاخره آن دسته از تغییراتی را که لازم است برای همیشه در سازمان باقی بماند، به صورت جزئی از فرهنگ سازمان درآورد و امکانات لازم را برای پذیرش این تغییرات از طرف کارکنان سازمان، فراهم آورد(پارساییان و سید محمد اعرابی، ۱۳۸۲).

موفقیت مدیران در ساختار، ترکیب ها و مکانیسم ها نیست بلکه تمرکز اصلی موفقیت مدیریت بر حمایت مدیران در مسئولیت پذیری برای توسعه کامل ظرفیت افرادی است که به آنها میزان موفقیت کسب شده را گزارش می دهند. مدیران موفق به طور ساختار یافته ای در سازمان خود مکالمه هایی را به کار می برند که توسعه و بهبود موثر دیگر افراد سازمان را به دنبال داشته باشد. این گفتگوها بیشتر پیرامون هدف گذاری، آماده سازی و مرور یکسال گذشته است (کارتز و پرهام ۱، ۱۹۹۹). عامل دیگری که در موفقیت سازمان تاثیر چشمگیری دارد، ویژگی های شخصیت کارکنان و مدیران باشد. شخصیت یعنی «مجموعه ای از رفتار و شیوه های تفکر شخص در زندگی روزمره که با ویژگی های بی همتا بودن، ثبات (پایداری) و قابلیت پیش بینی» مشخص می شود. به نظر می رسد گوردن آلپورت، بهترین تعریف در مورد شخصیت ارائه داده است. او اشاره می کند، شخصیت، سازمان بندی پویایی در درون فرد است و شامل آن دسته از نظام های روانی - فیزیکی که رفتار و تفکر او را تعیین میکند. از این تعریف چندین نکته قابل استنباط است. مدیران کارآمد، خلاق و اثربخش به دلیل ابعاد شخصیتی ویژه خود بر عملکرد سازمان ها تأثیر به سزایی دارند. ویژگی های شخصیتی افراد، زمینه ساز رفتارهای آنان می باشد و رفتارهای مدیران در محیط سازمانی بر سیر تحول، پویایی و شکوفایی سازمان تأثیر دارند.

تمایل به استفاده از نظریه های شخصیت برای توصیف و پیش بینی رفتار و اثربخشی نظارتی افراد که در دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ متداول بود، امروزه متداول تر شده است. تحقیقات اخیر در زمینه رابطه شخصیت و توانایی رهبری نشان می دهند که این توانایی می تواند به طرز موفقیت آمیزی از طریق ویژگی های شخصیتی پیش بینی شود و ارتباط پایدار و محکمی بین آنها نمایان شده است. در حوزه روانشناسی مدیریت، به علت فشارهای محیط سازمانی دهه ۱۹۹۰ این ارتباط رو به افزایش بوده است. بازارهای جهانی جدید، یکپارچگی جامعه اروپایی، افزایش مشاغل خدماتی و افزایش رقابت این ارتباط را برای مدیرانی با مهارت های خلاق حل مسئله که می توانند با تغییرات و آشفتگی ها سازگار شوند و خود را در سطوح بالای کیفیت حفظ کنند، بیش از پیش ضرورت پیدا کرده است (پارکر، ۲۰۰۱). سودمندی سنجش های شخصیتی بستگی به دقت پیش بینی آنها از رفتارهایی دارد که ممکن است کارآمدی سازمان یا سازگاری با حیات سازمانی مهم باشند. مشاغل چنان متفاوتند که اغلب بهترین کاری که می توان کرد صرفاً عبارتست از بررسی رابطه میان یک ویژگی شخصیتی و یک طبقه وسیع از حرفه ها یا یک سطح پایگاهی. داده ها حاکی از آنند که در واقع سنجش های معین شخصیتی نشان دهنده روابط نسبتاً پایداری با گروه های مشخصی از حرفه ها هستند. علاوه بر مسئله کلی تفاوت میان حرفه ها، تمایل به دانستن این نکته وجود دارد که سنجش های شخصیتی تا چه اندازه به پیش بینی رفتار یا عملکرد ویژه در محیط سازمانی می پردازد (میچل، ۱۳۷۷).

شخصیت، ترکیبی از ویژگی هایی است که رفتار فردی را بر اساس آن طبقه بندی می کنند. نیمرخ های شخصیتی زیادی وجود دارند که به ما در تعیین نوع شخصیت افراد کمک می کنند. یکی از گسترده ترین و مؤثرترین الگوهای شناخته شده، الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت است. این نیمرخ شخصیتی، صفات را به ابعاد روان رنجور خوبی، برون گرایی، دلپذیری، با وجدان بودن و انعطاف پذیری دسته بندی می کند (بولمن، ۲۰۰۴) پنج عامل شخصیت، مدلی از ساختار شخصیتی را ارائه می نماید که تغییر همزمان ۲ ویژگی های شخصیتی در میان

1. Carter & Parham

2. Covariation

افراد را نشان می دهد. اگر چه، ساختار شخصیت می تواند به سازمان ویژگی ها در درون افراد اشاره کند. ولی پژوهش فرد محور بر ترکیب بندی و الگو برداری خاص و سازمان دینامیک مجموعه کلی ویژگی های فردی تمرکز دارد. یعنی، چگونه متغیرهای چندگانه در افراد سازماندهی می شوند و چگونه این سازماندهی، الگوهای خاص یا دسته بندی های افراد را تعریف می کند (جان و سریواستاوا، ۱۹۹۹). بدین ترتیب، مسئله اساسی مورد نظر این است که آیا وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت یا عدم موفقیت سازمان ها رابطه دارد؟ در این تحقیق وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران سازمان های موفق و ناموفق مورد بررسی و مقایسه قرار می گیرد و موفقیت و عدم موفقیت سازمان از طریق بررسی ویژگی های شخصیتی و وضعیت مدیریت آنها پیش بینی می گردد.

فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی:

۱) وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران (سبک مدیریت، طرح ریزی، ارتباطات، اطلاعات درباره سازمان مربوطه، مدیریت زمان و چگونگی تفویض اختیارات) با موفقیت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱) بین مولفه های ویژگی های شخصیتی با موفقیت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲) بین مولفه های ویژگی های شخصیتی با وضعیت مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳) بین موفقیت سازمانی با وضعیت مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴) بین وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی با توجه به ویژگی های جمعیت شناختی (سابقه، جنسیت، تحصیلات) تفاوت معنی داری وجود دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

روش‌شناسی تحقیق^۱: روش تحقیق در این پژوهش با توجه به هدف تحقیق کاربردی و با توجه به نوع گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و از نوع پیمایشی و به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری در این پژوهش شرکتها و بنگاههای در سطح شهرستان بهبهان می‌باشد که در مجموع ۷ شرکت است. نمونه آماری شامل ۷ شرکت و بنگاه را انتخاب کردیم که قصد مطالعه آنها را داریم. که براساس روش تصادفی طبقه‌ای مشخص و انتخاب شدند. نمونه آماری پژوهش حاضر بر اساس تناسب حجم نمونه با جمعیت مورد مطالعه و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)؛ به نقل از نادری و نراقی، (۱۳۸۵) متشکل از ۳۲۲ نفر می‌باشد. در این تحقیق ۳۵۰ پرسشنامه توزیع می‌شود و پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده وارد نرم افزار می‌شوند جهت تجزیه و تحلیل می‌شوند. در تجزیه و تحلیل از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی شامل آزمونهای همبستگی و رگرسیون چندگانه به منظور تست مدل و با کمک نرم افزار SPSS استفاده می‌شود.

ابزار تحقیق

پرسشنامه پنج عامل عمده شخصیت

پنج عامل عمده شخصیت در این پژوهش با استفاده از مقیاس ۶۰ سوالی کاستا و مک کرا (۱۹۹۲) که بر مقیاس ۵ درجه ای (کاملاً مخالفم = ۰ تا کاملاً موافقم = ۴) پاسخ داده می‌شود مورد سنجش قرار گرفته است. این پرسشنامه ابعاد مختلف شخصیت را به صورت جداگانه مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه به طور مکرر توسط پژوهشگران مختلف در داخل و خارج کشور استفاده گردیده است و روائی آن مورد تأیید می‌باشد. حق‌شناس (۱۳۸۷) در تحقیقی که بر روی نمونه ۵۰۲ نفری جمعیت شیراز انجام داد ضرایب آلفای مربوط به هر یک از ابعاد این پرسشنامه را بررسی کرد که در جدول (۳-۱) این ضرایب بیان شده است.

جدول (۳-۱) پایایی پرسشنامه پنج عامل شخصیت

روان رنجوری	برون‌گرایی	انعطاف پذیری	سازگاری	مسئولیت پذیری
۰/۸۱	۰/۷۱	۰/۵۷	۰/۷۱	۰/۸۳
حق‌شناس (۱۳۸۷)				
۰/۷۴	۰/۶۵	۰/۷۰	۰/۶۴	۰/۷۶
تحقیق حاضر				

¹ - Research Methodology
1. Krejcie & Morgan

پرسشنامه معیارهای موفقیت سازمان: این پرسشنامه توسط مقیمی و همکاران (۱۳۹۰) و دارای ۱۵ سوال طیف لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالف) طراحی شد. روایی این پرسشنامه ابه روش تصنیف انجام شی و نتایج الگوی کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است.

امتیازدهی و تفسیر نتایج: برای هر گزینه بسیار زیاد ۵، زیاد ۴، متوسط ۳، کم ۲ و بسیار کم ۱ امتیاز در نظر بگیرد. مجموع امتیازات خود را محاسبه کنید. هر چه امتیاز به دست آمده بالاتر باشد (۳۵ و بالاتر)، نشان می‌دهد که از معیارهای جامع تری برای ارزیابی موفقیت سازمان استفاده می‌شود.

پرسشنامه وضعیت مدیران:

این پرسشنامه توسط کامکار (۱۳۸۹) طراحی شده است و دارای ۲۵ سوال پنج گزینه ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالف) می باشد که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری می شود. این پرسشنامه دارای سه مولفه رهبری، رضایت شغلی و حمایت سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

متغیر	سوالات	الفا
رهبری	۹-۱	۰/۷۷
رضایت شغلی	۱۷-۱۰	۰/۸۰
حمایت سازمانی	۲۵-۱۸	۰/۷۹

تجزیه و تحلیل یافته های

جدول شماره (۱-۴): میانگین و انحراف معیار مولفه های وضعیت مدیریت با موفقیت سازمان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
موفقیت سازمانی	62.22	9.12	۲۱۷
وضعیت مدیران	73.00	7.80	
رهبری	31.26	4.40	
رضایت	20.51	5.23	
حمایت	21.56	4.84	

نتایج به دست آمده از جدول شماره ۱-۴ نشان می دهد که آزمودنی های این تحقیق در متغیر موفقیت سازمان با نمره ای برابر با ۶۲/۲۲ و انحراف معیار برابر با ۹/۱۲ می باشد که با توجه به اینکه نمره و متوسط نمره در این پرسشنامه ۳۵ می باشد و نمره بالاتر از ۳۶ نشان دهنده موفقیت سازمان و کمتر از ۳۶ نشان دهنده ضعف یا عدم موفقیت می باشد. در این تحقیق به طور کلی می توان اذعان کرد شرکتها و بنگاههای در سطح شهرستان بهبهان موفقیت بالایی کسب کردند و موفق بودند، همچنین در متغیر وضعیت مدیریت با میانگین برابر با ۷۳/۰۰ و انحرافی

برابر با ۷/۸۰ و از بین مولفه های وضعیت مدیریت مولفه رهبری با میانگینی برابر با ۳۱/۲۶ و انحراف معیاری برابر با ۴/۴۰ می باشد که نشان دهنده وضعیت رهبری و نقش افراد در رهبر در این شرکت ها و ویژگی هایی رهبری که کارکنان در این شرکت دارند خوب می باشد به طور کلی این افراد توانایی بالایی در رهبری خود و همکاران را دارا می باشند. نتایج این تحقیق نشان داد که کمترین میانگین مربوط به رضایت شغلی با میانگینی برابر با ۲۰/۵۱ و انحراف معیاری برابر با ۵/۲۳ می باشد که می توان گفت رضایت کارکنان از سازمان و محل کار خود پایین می باشد.

جدول شماره (۲-۴) : میانگین و انحراف معیار مولفه های ویژگی های شخصیتی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
روانرنجوری	۲۵/۸۲	۸/۲۵	۲۱۷
برونگرایی	۴۱/۵۹	۷/۳۴	
سازگاری	۴۰/۴۴	۷/۶۵	
انعطاف پذیری	۴۰/۸۲	۱۳/۷۱	
مسئولیت پذیری	۳۸/۷۳	۸/۲۱	

همانطوری که در جدول شماره (۲-۴) : میانگین و انحراف معیار مولفه های ویژگی های شخصیتی ، مولفه روانرنجوری با میانگینی برابر با ۲۵/۸۲ و انحراف معیاری برابر با ۸/۲۵ می باشد. روانرنجوری یک از صفات شخصیتی بنیادین است که با اضطراب ترس بدخلقی نگرانی حسادت یاس غیرت و احساس تنهایی شناخته می شود. واکنش افراد مبتلا به عوامل استرس زا ضعیف است و احتمال اینکه اوضاع عادی را تهدید آمیز و ناکامی های کوچک را به یاس شدید تعبیر کنند زیاد است با توجه به اینکه نمره کسب شده در این تحقیق پایین تر از حد متوسط می باشد (نمره متوسط ۳۰). برونگرایی با میانگینی برابر با ۴۱/۵۹ و انحراف معیاری برابر با ۷/۳۴ کسب کردند. افراد برون گراها کلا در دنیای بیرون سیر می کنند. آنها دوست دارند که سرخوش، اجتماعی، رقابت جو، سریع و واقع گرا باشند. برای آنها هر چیزی که شفاف تر و مشخص تر باشد بهتر است. آنها ابهام را تحمل نمی کنند. برون گراها خیلی رقابت جو، مستقل هستند، با توجه به نتایج این تحقیق به نظر می رسد کارکنان این شرکتها افرادی رقابت طلب، اجتماعی هستند که این مسئله به افزایش کارایی و ارتباط بین کارکنان کمک شایانی می کند. متغیر سازگاری با میانگینی برابر با ۴۰/۴۴ و انحراف معیاری برابر با ۷/۶۵ می باشد، به ویژگی های فردی که یک فرد در شرایط مختلف توانایی و ظرفیت هماهنگ کردن خود را با آن دارد، نتایج این تحقیق نشان داد که آزمودنی های این تحقیق به طور کلی از سازگاری بالایی برخوردارند یا به عبارت بهتر در شرایط محیطی و سخت توانایی هماهنگ شدن با آن را دارا می باشد. در مولفه ی انعطاف پذیری با میانگینی برابر با ۴۰/۸۲ و انحراف معیاری برابر با ۱۳/۷۱ کسب کردند، اشخاص انعطاف پذیر هم درباره دنیای درونی و هم درباره دنیای بیرونی کنجکاو هستند و زندگی آنها از لحاظ تجربه غنی است، چون تجارب جدید را می پسندند و می خواهند آنها را لمس کنند. آنها گاه خود به دنبال تجارب می روند و سعی می کنند انواع مختلفی از تجربه را داشته باشند. آنها مایل به پذیرش عقاید جدید و ارزش غیر متعارف بوده و برای شنیدن و گوش کردن و بررسی عقاید جدید و اندیشه های نو رغبت نشان می دهند. آنها چسبندگی کمتری به عقاید خود ، یا به عقاید سنتی نشان می دهند. با توجه به اینکه جامعه این تحقیق نمره متوسط به بالایی کسب کردند به نظر می رسد که افرادی منعطف هستند و از ویژگی های این افراد می توان پیش

بینی کرد که قدرت خلاقیت بالایی هم داشته باشند زیرا مدام در حال تغییر و تحول و فرا از یکنواختی هستند و در نهایت مولفه مسئولیت پذیری با میانگینی برابر با $38/73$ و انحراف معیاری برابر با $8/21$ با توجه به نتیجه این تحقیق به نظر می رسد کارکنان نسبت به کار و محیط کار خود حس مسئولیت پذیری بالایی دارند.

ب: داده های استنباطی

(۱) وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴-۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین موفقیت سازمانی با وضعیت مدیران

تعداد	Sig	ضریب همبستگی	
۲۱۷	۰/۰۱۸	۰/۴۲۸	وضعیت مدیران
	۰/۰۰۲	-۰/۵۰۱	روانرنجوری
	۰/۰۱۰	۰/۳۸۲	مسئولیت پذیری
	۰/۰۰۷	۰/۴۳۲	انعطاف پذیری
	۰/۰۳۴	۰/۳۵۲	برونگرایی
	۰/۰۰۳	۰/۴۲۵	سازگاری
	۰/۰۸۰	۰/۲۹۸	رضایت شغلی
	۰/۰۵۱	۰/۲۳۵	رهبری
	۰/۰۹۰	۰/۳۲۹	حمایت سازمانی

جدول ۴-۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین موفقیت سازمانی با وضعیت مدیران می باشد که در فرضیه مطرح شده چون سطوح سنجش هر دو متغیر مستقل و وابسته فاصله ای است از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود. بر اساس این آزمون بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح $0/05$ وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق با متغیر وابسته با توجه به سطح معناداری در سطح $0/05$ معنادار شده ($p < 0/05$).

جدول (۴-۴) ضریب همبستگی بین وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی بر اساس تحلیل رگرسیون گام به گام.

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	T	Sig
	B	انحراف معیار			
عرض از مبدا	۵۸/۷۳	۷/۴۶		۷/۸۷	۰/۰۰۰
برونگرایی	۲۸۱	۰/۰۸۲	۰/۲۲۶	۳/۴۳	۰/۰۰۱
مسئولیت پذیری	۰/۲۰۶	۰/۰۷۲	۰/۱۸۵	۲/۸۶	۰/۰۰۵
رهبری	۰/۳۵۸	۰/۱۳۹	۰/۱۷۳	۲/۵۶	۰/۰۱۱
رضایت شغلی	۰/۲۴۳	۰/۱۱۵	۰/۱۳۹	۲/۱۱	۰/۰۳۶

براساس داده هایی که در جدول (۴-۴) ملاحظه می شود وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی همبستگی چند گانه وجود دارد مولفه های ضریب رگرسیون متغیر برونگرایی ۰/۲۲۶ و سطح معنی داری برابر با ۰/۰۰۱، ضریب رگرسیون متغیر مسولیت پذیری ۰/۱۸۵ و سطح معنی داری برابر با ۰/۰۰۵، ضریب رگرسیون متغیر رهبری ۰/۱۷۳ و سطح معنی داری برابر با ۰/۰۱۱ و ضریب رگرسیون متغیر رضایت شغلی ۰/۱۳۹ و سطح معنی داری برابر با ۰/۰۳۶ می باشد با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق نشان اد که همه مولفه های ویژگی های شخصیتی قدرت پیش بینی و ارتباط با موفقیت سازمان را دارا می باشد.

۲) آیا بین موفقیت سازمانی با وضعیت مدیران رابطه معنی داری وجود دارد؟

جدول شماره (۴-۵): خلاصه نتایج رگرسیونی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
حمایت	۰/۱۸۴	۰/۰۳۴	۰/۰۳۰	۸/۹۹
حمایت و رهبری	۰/۲۲۹	۰/۰۵۲	۰/۰۴۴	۸/۹۲
حمایت، رهبری و رضایت	۰/۲۶۶ ^c	۰/۰۷۱	۰/۰۵۸	۸/۸۶

جدول شماره (۴-۱۰) نشان می دهد، که ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۲۶۶ می باشد که نشان می دهد بین متغیر مولفه های وضعیت مدیران (حمایت، رهبری و رضایت) با موفقیت سازمان همبستگی قوی وجود دارد. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰/۰۷۱ می باشد، نشان می دهد که ۷/۱ درصد از کل تغییرات متغیر موفقیت سازمان وابسته به وضعیت مدیران می باشد. نتایج این تحقیق نشان میدهد که از جمله عواملی که در موفقیت سازمان تاثیر گذار می باشد وضعیت مدیران (حمایت، رهبری و رضایت) می باشد به عبارت بهتر سه عامل حمایت، رهبری و رضایت حدود ۷ درصد از موفقیت سازمان را تشکیل میدهد.

جدول شماره ۶-۴: ضرایب رگرسیون کارایی با توجه متغیر

Sig	T	ضریب استاندارد نشده		مدل
		Beta	انحراف معیار	
.۰۰۰	۱۴/۷۱		۵/۷۲	عرض از مبدا
.۰۰۰۳	-۲/۱۴	-.۱۴۵	.۱۲۷	حمایت
.۰۱۴	-۲/۴۸	-.۱۷۲	.۱۴۴	رهبری
.۰۴۲	-۲/۰۴	-.۱۵۹	.۱۱۱۹	رضایت شغلی

نتایج جدول فوق نشان می دهد که، متغیرهای حمایت، رهبری و رضایت از قدرت پیش بینی بالایی برای موفقیت سازمان برخوردار می باشند و از بین متغیرهای این تحقیق، متغیر رهبری با ضریب برابر با ۰/۱۷۲ دارای بالاترین قدرت پیش بینی برای متغیر موفقیت سازمان، و متغیر حمایت با ضریب برابر با ۰/۱۴۵ کمترین قدرت را در پیش بینی متغیر موفقیت سازمان دارا می باشد. با توجه به نتایج کسب شده در این تحقیق می توان گفت هر چند همه مولفه رابطه دارند ولی تاثیر مولفه رهبری بیشتر می باشد به عبارت ساده تر یکی از مولفه هایی که نقش پر رنگتری دارد رهبری می باشد.

نتیجه گیری:

نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که به طور کلی شرکت ها و بنگاهها مورد مطالعه از موفقیت نسبی برخوردار می باشند. در متغیر موفقیت سازمان با توجه به اینکه نمره و متوسط نمره در این پرسشنامه ۳۵ می باشد و نمره بالاتر از ۳۶ نشان دهنده موفقیت سازمان و کمتر از ۳۶ نشان دهنده ضعف یا عدم موفقیت می باشد. در این تحقیق به طور کلی می توان اذعان کرد شرکتها و بنگاههای در سطح شهرستان بهبهان موفقیت بالایی کسب کردند و موفق بودند، و از بین مولفه های وضعیت مدیریت مولفه رهبری می باشد که نشان دهنده وضعیت رهبری و نقش افراد در رهبر در این شرکت ها و ویژگی هایی رهبری که کارکنان در این شرکت دارند خوب می باشد به طور کلی این افراد توانایی بالایی در رهبری خود و همکاران را دارا می باشند. نتایج این تحقیق نشان داد که کمترین میانگین مربوط به رضایت شغلی می باشد که می توان گفت رضایت کارکنان از سازمان و محل کار خود پایین می باشد.

نتایج حاصل از وضعیت مدیریت و موفقیت سازمانی با توجه به سابقه کارکنان نشان داد که بیشترین میانگین در متغیر موفقیت سازمان مربوط به کارکنان با سابقه بین ۱۰-۱۵ سال می باشد که به نظر می رسد افراد دارای سابقه بین ۱۰-۱۵ سال با توجه به اینکه تجارب بالاتری دارند و همچنین نیروی پخته تری هستند در میزان موفقیت سازمان نقش موثر تری دارند و در متغیر وضعیت مدیریت در کارکنان با سابقه ۱۵ سال به بالا در مولفه رهبری می باشند که در تبیین این مسئله می توان اذعان کرد که رهبری یکی از ویژگی های مدیران می باشد که در این گروه با توجه به اینکه تمام تجارب تخصصی و شغلی را دارند و با شرایط کامل سازمان آشنا هستند می توانند در شرایط حساس و غیر حساس رهبری کنند. همچنین نتایج مولفه های ویژگی های شخصیتی با توجه به سابقه کار نشان داد که بیشترین میانگین مربوط به گروه سازگاری با سابقه ۱۵ سال به بالا و کمترین میانگین مربوط به کارکنان دارای ۱۰ تا ۱۵ سال و در مولفه روانرنجوری می باشد، سازگاری شغلی به معنی روندی پویا و پیوسته ای است که از آن راه فرد درصدد کسب و یا حفظ تطابق خود با محیط می باشد در این شرکت ها با توجه به اینکه کارکنان دارای سابقه ۱۵ سال به بالا افرادی هستند که شرایط حاکم بر سازمان را میدانند.

سوال اصلی:

۱) آیا وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟ نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی نشان داد که بین وضعیت مدیران (رضایت شغلی، رهبری و حمایت سازمانی) با موفقیت سازمان رابطه وجود دارد به عبارت دیگر با توجه به اینکه رضایت شغلی به عنوان عاملی که در موفقیت شغلی تاثیر دارد و باعث افزایش کارایی و رضایت فردی می شود، باید مورد توجه جمعی قرار بگیرد. از طرف دیگر عدم رضایت نیز باعث کم کاری، غیبت و سهل انگاری شده و حتی در درجات بالاتر می تواند اثرات نامطلوب و مخربی بر برنامه ریزی ها داشته باشد و آنرا مواجه با شکست سازد و با ایجاد زمینه مناسب برای رشد رضایت شغلی کارکنان در بستری مناسب صورت گیرد که این امر میتواند به موفقیت سازمان کمک شایانی کند. مولفه دیگری که میتواند در بالا بردن موفقیت سازمان تاثیر گذار باشد رهبری می باشد، در تبیین این فرضیه به نظر می رسد سازمانها در همه دنیا حتی

با داشتن نیروی انسانی و مالی قوی در صورتی که مدیریت و رهبری خوبی نداشته باشند نمی توانند چندان موفق باشند و این رهبران هستند که میتوانند سازمانها را به سمت موفقیت سوق دهند، در نهایت حمایت سازمانی آخرین مولفه از وضعیت مدیران می باشد. در خیای از سازمانها و موارد دیده شد که سازمانها در شرایط حساس (مثل حوادث شغلی) توانایی و حمایت لازم را از کارکنان ندارند و به همین دلیل کارکنان توان لازم را برای کارایی و بهره وری سازمان به خرج نمیدهند این امر در تبیین موفقیت سازمان تاثیر غیر قابل انکاری دارد. در ارتباط بین مولفه های ویژگی های شخصیت می توان گفت که با توجه به اینکه یکی از ویژگی های افراد برونگرا ترجیح می دهند در جمع زندگی کنند و با یکدیگر کار کنند و بیشتر با مردم روبه رو شوند این افراد در کار بسیار جدی هستند و این شرایط به افراد و کارکنان کمک می کند تا با همکاری و هماهنگی با همکاران و همچنین جدیت در کار به بهره وری در موفقیت سازمان تاثیرگذار باشد. مولفه دیگری که در این تحقیق موثولیت پذیری می باشد، مسئولیت پذیری خصیصه ای است که از یک تصمیم سرنوشت ساز در برهه ای از زندگی انسانها نشئت می گیرد. به بیان دیگر انسانها تحت تأثیر عوامل گوناگون اجتماعی و تربیتی مسئولیت پذیر می شوند و این ویژگی را در پروسه زندگی خود پاس می دارند و در محیط کار نیز مسئولیت پذیر خواهند بود. انسانهای مسئولیت پذیر که مسئولیت آنچه را انجام می دهند بر عهده می گیرند و انسانهایی که تحت هر شرایطی از زیر بار مسئولیت شانه خالی می کنند. از این رو، به هنگام انتخاب مدیران عنصر مسئولیت پذیری را به عنوان اساسی ترین ملاک انتخاب باید در مدنظر قرار داد. این افراد با توجه به روحیه مسئولیت پذیری که دارند خود را وادار و مجاب به کار و تلاش و همچنین میزان و ضریب اشتباهات خود را پایین می آورند که به بالا بردن کارایی و بهره وری سازمان تاثیر غیر قابل انکاری دارند. انعطاف پذیر توانایی سازگار بودن افکار و رفتار با تغییرات محیط و موقعیت ها به حساب می آید. افراد انعطاف پذیر، نرم خو هستند و وقتی موقعیت های شگفت آور ظهور می یابند، قادر هستند. به هر سو خمیدگی پیدا کنند. افرادی که ظرفیت بالایی در زمینه ی انعطاف پذیری دارند، ممکن است حتی با شاخسار درخت بید مقایسه شوند آنها می توانند در مسیرهای دور و در جهت هایی گوناگون خم شوند و در برابر طوفانهای سهمگین که درختان را از جا در می آورند، محکم و استوار برجای می مانند. با توجه به اینکه سازمانها و شرکت های امروزی در شر شرایط مختلف محطی حساس به سر می برند و عوامل خارجی و داخلی میتوانند این سازمانها را دچار تهدید کند به افرادی نیازمند هستند که در این شرایط بتوانند خود را با شرایط جدید تطبیق داده و به حیات خود ادامه دهند به همین دلیل انعطاف پذیری کارکنان میتواند از شرایطی ایشد که به موفقیت سازمان کمک کند. با توجه به مطالب ارائه شده می توان به تبیین این فرضیه پی برد و بین وضعیت مدیریت و ویژگی های شخصیتی مدیران با موفقیت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات فاستر و هوگان (۲۰۰۶)، محمدی (۱۳۹۲) وانصاری و کزازی (۱۳۹۰) همسویی دارد.

۳) بین موفقیت سازمانی با وضعیت مدیران رابطه معنی داری وجود دارد نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان می دهد بین متغیر مولفه های وضعیت مدیران (حمایت، رهبری و رضایت) با موفقیت سازمان همبستگی قوی وجود دارد. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که ۷/۱ درصد از کل تغییرات متغیر موفقیت سازمان وابسته به وضعیت مدیران می باشد. نتایج این تحقیق نشان میدهد که از جمله عواملی که در موفقیت سازمان تاثیر گذار می باشد وضعیت مدیران (حمایت، رهبری و رضایت) می باشد به عبارت بهتر سه عامل حمایت، رهبری و رضایت حدود ۷ درصد از موفقیت سازمان را تشکیل میدهد. نتایج این تحقیق نشان می دهد که مدیران موفق در سه مولفه حمایت، رهبری و رضایت تفاوت دارند و این مدیران از رضایت شغلی بالاتر، رهبری قوی تر و همچنین حمایت سازمانی بیشتری نسبت به مدیران ناموفق برخوردار می باشند.

منابع:

- دابلو، استیون بران (۲۰۰۲) ۳ اشتباه مهلك مدیران و طریقه اجتناب از آنها؛ مترجم: لعیا موسایی، انتشارات نسل نو اندیشان، ۱۳۸۶
- استیفن رابینز (مدیریت رفتار سازمانی) جلد سوم، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چاپ اول، تهران مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، ۱۳۷۴، صفحه ۹۷۲-۹۷۴.
- ملا محمدی روح اله. مستوفی محمدرضا (۱۳۹۳) بررسی عوامل موثر بر موفقیت سازمان تامین اجتماعی در برقراری مستمری بازنشستگی (مطالعه موردی: بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی شعبه یک قم). مدیریت فرهنگ سازمانی : تابستان ۱۳۹۳، شماره ۲ (پیاپی ۳۲).
- مجتبی طبری (۱۳۸۶) عوامل کلیدی و راهکارهایی برای موفقیت سازمان ها در ورود به عرصه جهانی. ششمین همایش مراکز تحقیق و توسعه صنایع و معادن
- سید ساعد محمدی (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و حمایت سازمانی با بهره وری در کارکنان بیمارستان ارسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
- سلیمی، سید حسن؛ کرمی نیا، رضا؛ امیری، ماندانا؛ میرزمانی، سید محمود (۱۳۸۵) رابطه ویژگی های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی. تحقیقات علوم رفتاری بهار و تابستان ۱۳۸۵ - شماره ۷ و ۸
- انصاری رضا. کزازی ابوالفضل (۱۳۹۰) طراحی الگوی عوامل درون سازمانی موثر بر موفقیت سازمان های پژوهش و فن آوری در ایران (مورد مطالعه: جهاد دانشگاهی). فصلنامه علوم مدیریت ایران : پاییز ۱۳۹۰، دوره ۶، شماره ۲۳ از صفحه ۱ تا صفحه ۲۷.
- Aaron J. Kraus and Chantale N. Wilson (2014) Leadership Development for Organizational Success. Procedia ° Social and Behavioral Sciences, Volume 172, 27 January 2015, Pages 161-168.
- Li-Ren Yang, Chung-Fah Huang, Ting-Jui Hsu (2014) Knowledge leadership to improve project and organizational performance. International Journal of Project Management, Volume 32, Issue 1, January 2014, Pages 40-53.
- Samuel Narh Adjovu (2014) Effective employee engagement and organizational success: a case study. Procedia - Social and Behavioral Sciences 172 (2015) 161 ° 168