



تبیین ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر اثربخشی معلمان

نویسندگان:

عباس خسروی^۱، هادی پورشافعی^۲، علی عسگری^۳، امیر وفائی^۳

چکیده

سازمان آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین سازمان‌های جامعه‌ی امروزی بوده و اثربخشی آن تأثیر مستقیمی بر سایر سطوح و بخش‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه دارد. از طرفی مدیران این سازمان در مراکز آموزشی از افراد مؤثر در موفقیت و عدم موفقیت سازمان بوده و ویژگی‌های شخصیتی مدیران در اثربخشی معلم و مدرسه می‌تواند نقش حیاتی داشته باشد. در این میان معلمان، برترین نقش را بر عهده دارند و آن‌ها به‌مثابه نقطه آغاز تحول در آموزش و پرورش به شمار می‌آیند. با توجه به این امر، شناخت دقیق ویژگی‌های شخصیتی مدیران و نقش آن در اثربخشی معلمان امری لازم است و موجب تعاملات درون سازمانی می‌گردد. در پژوهش حاضر در ابتدا به شخصیت و تأثیر آن بر اثربخشی پرداخته می‌شود سپس انواع شخصیت‌ها از نظر کوستا و مک‌کری که به ابعاد پنج‌گانه‌ی روان رنجورخویی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیر بودن، سازگاری و مسئولیت‌پذیری بررسی می‌گردد و در نهایت به تأثیر شخصیت مدیر بر اثربخشی معلم پرداخته می‌شود.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، اثربخشی معلمان، اثربخشی، شخصیت،

مقدمه

امروزه نظام آموزش و پرورش به‌عنوان یک پدیده عام اجتماعی، جزء لاینفک زندگی اجتماعی بشمار می‌رود و در جوامع امروزه مسئولیت‌های وظایف آن را سازمانی به نام مدرسه به عهده می‌گیرد و امر آموزش و پرورش و یادگیری عمدتاً در شرایط و وضعیت‌های سازمان‌یافته طبق برنامه‌های مشخص و به‌منظور تحقق اهداف معینی صورت می‌پذیرد. (علاقه بند، ۱۳۷۹ نقل در فریدی زنگیر، ۱۳۹۰) نظام تعلیم و تربیت، معلمان و کارکنان فراوانی را با دانش و مهارت‌های گوناگون به خدمت می‌گیرد که مدیران و معلمان از جمله سرمایه‌های انسانی این نظام می‌باشد. مدیران مدارس مسئولیت سازمانی را به عهده دارند که بهترین سرمایه‌های کشور یعنی کودکان و نوجوانان در آن مشغول تعلیم و تربیت

^۱ دانشجوی ارشد دانشگاه بیرجند، khosravi@birjand.ac.ir

^۲ اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند

^۳ دانشجوی ارشد دانشگاه بیرجند



هستند. کارکنان مدیران در مدارس، معلمان هستند که افرادی با نیازها، آرزوها، منشأ، تحصیلات و تجربیات و شخصیت‌های متفاوت می‌باشند. این افراد نه تنها در جهت برآورده کردن نیازهای مدرسه و نظام تعلیم و تربیت حرکت می‌کنند بلکه از طرفی دیگر در جهت تأمین نیازهای خود تلاش می‌کنند و در این راستا نیز مدیران باید محیط کار را برای معلمان به صورت محیطی رغبت‌انگیز درآورند تا آنان با آرامش خاطر به وظیفه اصلی خود که همان تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان است به‌نحو احسن بپردازند. (سید کلان، ۱۳۸۶ نقل در فریدی زنگیر، ۱۳۹۰).

در عصر حاضر که عصر مدیریت و رهبری است؛ موفقیت نهادها و سازمان‌ها تا حدود زیادی به کارایی و اثربخشی عملکرد مدیران بستگی دارد (میر کمالی، ۱۳۷۵). چراکه سرعت، قدرت عمل و انبوه بودن فرآورده‌های انسانی و صنعتی، نیاز به نیرویی هماهنگ‌کننده، متفکر و فرزانه موسوم به مدیر دارد. از این‌رو، دقت سازمان‌های آموزشی در انتخاب مدیران توانمند که قادر باشند با اتخاذ تدابیر و شیوه‌های بایسته زمینه را برای تجلی و بروز استعداد و خلاقیت همه‌ی معلمان و متعلمان هموار سازد، بیشتر آشکار می‌شود (صافی، ۱۳۸۰ نقل در دلوشی و اسمعیل‌زائی، ۱۳۹۳). علاوه بر آن، شناخت ویژگی‌های شخصی مدیران آموزشی می‌تواند حائز اهمیت باشد، چراکه نظام آموزش و پرورش جامعه را در مسیر رشد و تعالی خود پیش می‌برد. مدیران آموزشی با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت از جمله برون‌گرایی، وجدان‌گرایی و خوشایندی نقش بسزایی در سلامت ذهنی معلمان و در نتیجه اثربخشی آنها، ایفاء می‌کنند به‌طوری‌که روانشناسان معتقدند حالات روانی و هیجانی، رابطه تنگاتنگی با شخصیت افراد دارد. از این‌رو، می‌توان مطرح نمود چنانچه مدیران آموزشی از ویژگی‌های شخصی مطلوبی برخوردار باشند، می‌توانند محیط امن و آرامش بخشی را برای معلمان تحت سرپرستی خود ایجاد نمایند و موجب پویایی سازمان گردند (پروین و جان، ۶۵: ۱۳۸۱).

گوهری مقدم و سلیمان‌پور (۱۳۸۷) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصی و سبک رهبری مدیران پرداخته‌اند و در همین خصوص به پنج ویژگی شخصیتی (روان رنجور خویی، برون‌گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی (و سه سبک رهبری) وظیفه‌مدار، رابطه‌مدار و تلفیقی) اشاره می‌کنند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین روان رنجور خویی، میزان برون‌گرایی و میزان خوشایندی با نوع سبک رهبری مدیران شرکت‌ها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

حقانی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود به بررسی تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصی با وجدان بودن و دلبذیر بودن با بهداشت روانی کارکنان و ارتباط منفی معنی‌داری بین ویژگی روان‌نژندی با بهداشت روانی کارکنان وجود دارد.

هک^۱ (۲۰۰۹) به بررسی ارتباط بین اثربخشی معلمان و موفقیت دانش‌آموزان در مدارس پرداخت. یافته‌های این مطالعه عبارت‌اند از: اول، اثربخشی کلی معلمان به‌عنوان دارایی سازمانی مدارس به‌طور مثبتی با سطح موفقیت

^۱ Heck

دانش‌آموزان تأثیر دارد. دوم، ثبات در کارکنان آموزشی مدارس و کیفیت سازمان آکادمیک آن‌ها و فرآیند آموزشی به‌طور مثبتی با سطح موفقیت دانش‌آموزان در ارتباط می‌باشد.

مسائلی از قبیل عدم انگیزه معلمان و دانش‌آموزان در تدریس و یادگیری، عدم رضایت شغلی معلمان نگرانی دانش‌آموزان از آینده خود، نداشتن روحیه در معلمان و دانش‌آموزان، عدم برنامه‌ریزی صحیح فرآیند آموزش، ناراضی بودن معلمان و دانش‌آموزان از شیوه برخورد عوامل اجرایی مدرسه و رفتار نامناسب با آنان و با توجه به این امر که شناخت دقیق ویژگی‌های شخصی مدیران و نقش آن در اثربخشی معلمان امری لازم است و موجب تعاملات درون سازمانی می‌گردد در این پژوهش بر آن شدیم تا با تبیین ویژگی‌های شخصی مدیران به اثربخشی هر چه بیشتر معلمان ابتدایی کمک کنیم.

تعریف شخصیت

از نظر بسیاری از روانشناسان، اصطلاح شخصیت به بررسی، مطالعه صفات و ویژگی‌های مشخص‌کننده یک فرد از دیگران اطلاق می‌شود که این صفات همواره پایدار هستند. روانشناسی شخصیت حوزه بسیار گسترده‌ای است، زیرا شخصیت خود موضوعی است پیچیده و دارای ابعاد و جنبه‌های گوناگون؛ برای شناخت شخصیت انسان، از دیرباز تاکنون کوشش‌های فراوانی بعمل آمده که برخی از آنها غیرعلمی بعضی خرافاتی، معدودی دیگر علمی و معتبر است. نظریه‌های متنوع و مختلفی در مورد چگونگی شکل‌گیری شخصیت، عوامل مؤثر در این شکل‌گیری، عوامل تشکیل‌دهنده شخصیت و از این قبیل عرضه شده است که بعضی کوشیده‌اند پاسخگوی همه سؤال‌ها در مورد شخصیت انسان باشند و برخی تنها به چند جنبه شخصیت پرداخته‌اند (کریمی، ۱۳۸۰ نقل در بلوچ و خانی).

از نظر ریشه‌شناسی، کلمه شخصیت (personality به انگلیسی یا personalit به فرانسه) از ریشه لاتین persona گرفته شده است که به معنای ماسکی بود که در یونان و روم قدیم بازیگران تئاتر بر چهره می‌گذاشتند. این تعبیر تلویحاً اشاره به این مطلب دارد که شخصیت هر کس ماسکی است که او بر چهره خود می‌زند تا وجه تمیز او از دیگران باشد. اصطلاح شخصیت هم برای متخصصان و هم برای عامه مردم، مفهومی وسیع و گسترده دارد و نمی‌توان تعریف مشخصی از آن ارائه داد. شخصیت، مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های شخص است که می‌تواند برای مقایسه اشخاص با یکدیگر مورد استفاده قرار گیرد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۵: ۸۰). هیلگارد^۱ شخصیت را الگوی معینی از رفتار و شیوه تفکر تعریف می‌کند که سازگاری فرد را با محیط تعیین می‌کند (رمای‌لی، پ. ربرتو، ۱۳۹۰ نقل در سپهوند و کریمی ۱۳۹۲). رایبِنز در تعریف شخصیت می‌نویسد: شخصیت یک فرد، ترکیبی از خصوصیات روان‌شناختی مثل آرام بودن، پرخاشگری، بلندپروازی، وفاداری یا اجتماعی بودن است که ما برای دسته‌بندی آن شخص استفاده می‌کنیم

^۱ Hilgard



(رابینز، ۲۰۰۳: ۳۰). در جای دیگر مک شین و وان گلینو^۱ شخصیت را الگوهای نسبتاً ثابت رفتار و حالت‌های درونی سازگار که تمایلات رفتاری یک شخص را نشان می‌دهند، می‌دانند (ویلکاکسون و چاتام^۲، ۲۰۰۶: ۶۹۷). در مدیریت و تعریف شخصیت، برداشت و ادراک دیگران از الگوهای رفتاری در تشریح شخصیت یک فرد بسیار مهم است. البته ادراک خود فرد از نوع شخصیت خویش مهم است؛ اما اگر بین ادراک خود فرد از شخصیتش و ادراک دیگران از شخصیت او تفاوت وجود داشته باشد، ادراک و نظر دیگران مهم‌تر از نظر خود او تلقی خواهد شد (زارعی متین، ۹۵: ۱۳۸۸).

اثر بخشی

یکی از مهمترین راه‌های شناخت شایستگی‌های مدیران اثربخشی می‌باشد. در سازمان‌هایی مثل آموزش و پرورش که بازتاب عملکرد آنها در جامعه دارای حساسیت و اهمیت فوق‌العاده است اظهار نظر گروه ذینفعان در سنجش اثربخشی مدیر آموزشی بسیار حائز اهمیت است؛ به عبارت دیگر در سازمانی مثل مدرسه تنها اندازه‌گیری کارایی یا رضایت سازمانی یا چگونگی انجام کار در داخل سازمان نمی‌تواند شاخص قابل اعتمادی در مورد سلامت و اثربخشی این سازمان باشد. (دفت، ۱۳۸۱).

رابر^۳ (۲۰۰۶) معتقد است در این عصر که عصر انفجار دانش اطلاعات است، برای استفاده از فناوری‌های جدید، آموزش و پرورش نیازمند معلمان اثربخش می‌باشد و آموزش و پرورش با جذب، بکارگیری و تربیت معلمان اثربخش، در اهداف خود موفق خواهد شد (گراوند و عباسپور، ۱۳۹۱) اثربخشی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نائل آید (دفت، ۱۳۷۷). رابینز^۴ (۱۳۸۱) اثربخشی را انجام اقدام درست در جهت رسیدن به اهداف تعریف می‌کند. اتزیونی^۵ (۱۹۶۷) اثربخشی را میزان و درجه رسیدن به اهداف سازمانی تعریف می‌کند (اتزیونی، ۱۹۶۷ نقل در دلوشی و اسمعیل‌زائی، ۱۳۹۳). برای سنجش اثربخشی سازمان می‌توان از معیارهای همچون بهره‌وری، سود، کیفیت، رشد، رضایت شغلی، انگیزش، روحیه، کنترل، انعطاف‌پذیری، برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات، ثبات و تأکید بر آموزش و توسعه اشاره داشت (ایدی، ۱۳۸۳).

^۱ McShane & Von Glinow

^۲ Willcoxon & Chatham

^۳ Rubber

^۴ Robbins

^۵ Etzioni

ویژگی‌های شخصیتی

کاستا و مک‌کری^۱ (۱۹۷۶) کارشان را با تحلیل خوشه‌ای «پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیتی کتل» شروع کردند تحلیل آنها ابعاد دوگانه «برونگرایی» و «روان رنجورخویی» را نشان داد و ضمن اینکه آنها به عامل گشودگی که از چندعاملی کتل نشأت گرفته بود، رسیدند. در سال ۱۹۸۳ کاستا و مک‌کری دریافتند که ساختار NEO آنها شبیه سه عامل از پنج عامل بزرگ است اما صفات حوزه سازگاری و مسئولیت‌پذیری را در برنمی‌گیرد. بنابراین آنها الگوی خود را با مقیاس‌های مقدماتی سازگاری و وظیفه‌شناسی تکمیل کردند.

پرسشنامه شخصیتی اولیه - NEO (کاستا و مک‌کری، ۱۹۸۵ نقل در بابائیان، سامانی، کرمی، ۱۳۹۳). شامل معیارهایی برای اندازه‌گیری شش جزء فرعی برای «روان رنجورخویی»، «برون‌گرایی» و «گشودگی» شد درحالی‌که برای مقیاس‌هایی که به آنها افزوده شده بود یعنی «سازگاری» و «مسئولیت‌پذیری» دارای اجزای شش‌گانه نبود. در سال ۱۹۹۲ کاستا و مک‌گری سیاهه شخصیتی NEO را تجدیدنظر و آنها را با ۲۴۰ سؤال منتشر کردند (پورعلی، ۱۳۸۷: ۳۴).

ابعاد پنج‌گانه عبارتند از: روان رنجورخویی^۲ (N)، برون‌گرایی^۳ (E)، انعطاف‌پذیر بودن^۴ (O)، سازگاری^۵ (A) و مسئولیت‌پذیری^۶ (C) در اینجا به بررسی مقیاس‌های پنج عامل اصلی که برای درک شخصیت در سطح وسیع وسیع می‌باشد، می‌پردازیم (پورعلی، ۱۳۸۷: ۳۵).

۱- روان رنجورخویی (N) روان رنجورخویی (N) مؤثرترین قلمرو مقیاس‌های شخصیت تقابل سازگاری یا ثبات عاطفی با ناسازگاری یا روان نژادگرایی می‌باشد. متخصصین بالینی انواع گوناگونی از ناراحتی‌های عاطفی چون ترس اجتماعی، افسردگی و خصومت را در افراد تشخیص می‌دهند؛ اما مطالعات بی‌شمار نشان می‌دهد افرادی که مستعد یکی از این وضعیت عاطفی وضعیت‌های دیگر را نیز تجربه می‌کنند (مک‌کری و کاستا، ۱۹۹۲ نقل در بابائیان، سامانی، کرمی، ۱۳۹۳). تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت و احساس گناه و نفرت مجموعه حیطة -N را تشکیل می‌دهد. هر چند N چیزی بیشتر از آمادگی برای ناراحتی‌های روان‌شناختی دارد مقیاس این آزمون همانند سایر مقیاس‌ها بیش از یک بعد از شخصیت سالم را اندازه می‌گیرد.

۲) برون‌گرایی (E) برون‌گراها، البته جامعه‌گرا بوده اما توانایی اجتماعی فقط یکی از صفاتی است که حیطة برون‌گرایی دارای آن است. علاوه بر آن این شاخص دربرگیرنده ویژگی‌هایی از قبیل اجتماعی بودن، قاطع بودن، فعال بودن و

۱) Costa & McCrae
۲) neuroticism
۳) extroversion
۴) openness
۵) agreeableness
۶) conscientiousness



دوستدار دیگران بودن است. افراد برون‌گرا تمایل دارند تا احساسات مثبت را تجربه کنند، ترجیح گروه‌های بزرگ و گروه‌هایی‌ها، با جرأت بودن و پرحرف بودن نیز از صفات برون‌گراها است. همچنین سرخوش، با انرژی و خوش‌بین نیز هستند. مقیاس‌های حیطة E به‌طور قوی باعلاقه به ریسک‌های بزرگ در مشاغل همبسته است (کوستا، مک‌کری، ۱۹۹۲ نقل در انصاری ۱۳۸۹).

۳) انعطاف‌پذیری (O) فردی که در ویژگی انعطاف‌پذیری نمره بالا بیاورد، معمولاً از روش‌های نو و رویکردهای جدید برای فکر کردن در مورد مسائل مختلف لذت برده و استقبال می‌کند، این افراد بیشتر به دنبال استفاده از روش‌ها و راه‌هایی برای انجام کارها هستند که با روش‌های پذیرفته‌شده و معمولی متفاوت هستند این افراد در مشاغلی که چنین ویژگی‌هایی را داشته باشند لذت می‌برند. عناصر انعطاف‌پذیری چون تصور فعال، احساس زیباپسندی توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوای ذهنی استقلال در قضاوت اغلب نقشی در تئوری‌ها و سنجش‌های شخصیت ایفاء نموده‌اند، اما به همه پیوستگی آنها در یک حیطة وسیع و تشکیل عاملی از شخصیت به‌ندرت مطرح بوده است. اشخاص منعطف هم درباره دنیای درونی و هم دنیای کنجکاو هستند و زندگانی آنها از لحظه تجربه غنی است. آنها مایل به پذیرش عقاید جدید و ارزش‌های غیرمعارف بوده بیشتر و عمیق‌تر از اشخاص غیر انعطاف‌پذیر هیجان‌های مثبت و منفی را تجربه می‌کنند. (کوستا، مک‌کری، ۱۹۹۲ نقل در انصاری ۱۳۸۹).

۴) دلپذیر بودن (A) یک فرد دلپذیر نوع دوست است، او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متعاقباً کمک‌کننده هستند. در مقابل فرد غیردلپذیر ستیزه‌جو، خودمدار و شکاک نسبت به دیگران بوده و رقابت‌جو است تا همکاری‌کننده. افراد بسیار مایل‌اند که دلپذیر بودن را هم به‌عنوان صفتی که از لحاظ اجتماعی مطلوب است و هم از لحاظ روانی حالت سالم‌تری است را داشته باشند (بابائیان، سامانی، کرمی، ۱۳۹۳).

۵) باوجدان بودن (C) فرد باوجدان هدفمند، بااراده و مصمم می‌باشد. افراد موفق، موسیقی‌دانان بزرگ و ورزشکاران بنام، این صفات را در حد بالا دارند. افراد با نمره بالا در C دقیق، خوش‌قول و مطمئن هستند؛ اما افراد با نمرات پایین در C لزوماً فاقد اصول اخلاقی نیستند، اما در به‌کارگیری اصول اخلاقی زیاد دقیق نیستند. همچنین آنان در تلاششان برای رسیدن به هدف‌هایشان بی‌حال هستند. (مک‌کری و کوستاویوش، ۱۹۸۷ نقل در بابائیان، سامانی، کرمی، ۱۳۹۳).

تأثیر شخصیت مدیر بر اثربخش معلم

مدیر مهمترین عامل هر سازمان است که می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای را بر اثربخشی کارکنان برجای گذارد، اگر مدیری بخواهد موفق بشود موفقیت وی از طریق به‌کارگیری بهترین سبک مدیریتی وی می‌باشد که از این طریق به اثربخشی کارکنان کمک کرده و در نتیجه کارکنان را به محیط کار و سازمان علاقه‌مند و وابسته می‌سازد و انگیزه کار و



فعالیت را در تک تک افراد سازمان تقویت می نماید. از سوی دیگر، از عوامل مؤثر بر کارایی کارکنان، ویژگی های شخصیتی مدیران می باشد. مدیران با ویژگی های شخصیتی متفاوت از جمله برون گرایی، وجدان گرایی، دلپذیر بودن، انعطاف پذیری نقش بسزایی را در اثربخشی ایفا می کنند (حقانی، عزیززی، رسولی نژاد، ۱۳۸۹). با توجه به این امر، شناخت دقیق ویژگی های شخصیتی مدیران و نقش آن در اثربخشی معلمان امری لازم است و موجب تعاملات درون سازمانی می گردد. از این رو، بررسی دو عامل مهم در پیشبرد آموزش جامعه یعنی وجود مدیران با ویژگی های شخصیتی مطلوب و معلمان اثربخش می تواند دارای اهمیت باشد و فراهم نمودن شرایط مناسب، موجب افزایش کارایی و اثربخشی آموزش در جامعه گردد (حقانی، عزیززی، رسولی نژاد، ۱۳۸۹).

در تحقیقی که توسط دلوشی و اسمعیل زائی (۱۳۹۳) انجام گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی روان رنجور خویی مدیران با اثربخشی معلمان رابطه معکوس وجود دارد. به عبارت دیگر می توان ادعا کرد هر چه مدیران مدارس از این ویژگی شخصیتی بهره بیشتری برده باشند اثربخشی معلمان کمتر می گردد. در واقع، مدیرانی که دارای ویژگی شخصیتی روان رنجور خویی هستند به دلیل داشتن خصوصیات کم رویی، تمایل زیاد برای تجربه کردن اضطراب، داشتن افکار غیرمنطقی، افسرده بودن و داشتن عزت نفس پایین، کنترل خوبی بر رفتار و اعمال خود ندارند و در نتیجه نحوه ارتباط برقرار کردن آنها با معلمان تحت تأثیر این ویژگی ها قرار می گیرد و موجب کاهش اثربخشی معلمان می گردد. مدیرانی که دارای ویژگی شخصیتی برون گرایی هستند افرادی جمع گرا، قاطع، فعال، صمیمی، با محبت و دارای هیجانات مثبت هستند، که ارتباط دوستانه تری با دیگران دارند و به آسانی با آنها مراوده و دوستی برقرار می کنند. آنها، مسلط، مستحکم و اجتماعی اند و بدون تردید حرف می زنند. نتایج تحلیل گویای این مطلب است که این دو متغیر (برون گرایی و اثربخشی) دارای رابطه مستقیم با یکدیگر هستند، بنابراین مدیران با این ویژگی های مثبت و سازنده تأثیر مثبتی بر معلمان می گذارند و موجب ارتقاء اثربخشی آنها می گردند (دلوشی و اسمعیل زائی، ۱۳۹۳).

مدیرانی دارای ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری افرادی نوع دوست هستند که با دیگران احساس همدردی می کنند و مشتاق کمک به آنان می باشند و اعتقاد دارند که دیگران نیز با وی همین رابطه را دارند. از سوی دیگر چون افراد برون گرا قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران هستند، در محیط کارشان پاداش ها و تقویت های متنوعی را دریافت می کنند و این مسئله منجر به افزایش دلبستگی و تعهد نسبت به شغل و سازمان در آنها می گردد. در واقع می توان گفت مدیران دارای ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری، دارای معلمان اثربخش تری هستند (شریفی، سلیمی، احمدی، ۱۳۸۹). یافته های تحقیقات مختلف پروین (۱۳۸۷)، واتسون و کلارک (۱۹۹۷) و اردهیم و همکاران (۲۰۰۶) در مدارس نشان می دهد که میان ویژگی های شخصیتی مدیران (سازگاری) با اثربخشی معلمان رابطه مستقیم دارد. به عبارت دیگر، با افزایش سازگاری مدیران، اثربخشی معلمان نیز افزایش می یابد، لذا تأثیر مهمی در اثربخشی معلمان خود دارند (شریفی، سلیمی، احمدی، ۱۳۸۹).

مدیرانی دارای ویژگی شخصیتی وجدانی بودن، تمیز، منظم و رفتاری مناسب دارند و به شدت بر اصول اخلاقی خود



پایبندند و در حدی افراطی به تعهدات اخلاقی خود عمل می‌کنند. سطح توقعات آنان بالا و تلاش زیادی برای تحقق این سطح از خود نشان می‌دهند. این افراد پر تلاش و سالم هستند و برای حرفه‌ی خود سرمایه‌گذاری زیادی می‌کنند و می‌توانند خود را وادار کنند تا کاری را به سرانجام برسانند. بنابراین اثربخشی معلمان خود نیز افزایش می‌دهند. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد دلوشی و اسمعیل‌زائی (۱۳۹۳) ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱)، صمد (۲۰۰۹) وجود رابطه مستقیم میان ویژگی‌های شخصیتی مدیران (وجدانی بودن) با اثربخشی معلمان می‌باشد. به بیان دیگر، مدیران دارای ویژگی شخصیتی وجدانی بودن دارای معلمان اثربخش‌تری هستند.

نتیجه‌گیری و راهکارها

مدیران کمیاب‌ترین و هم‌چنین با ارزش‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها و عوامل اصلی و تعیین‌کننده جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی در رشد و شکوفایی آن دارند. مدیران شایسته و آگاه، توانایی آن را دارند که با بهره‌گیری از توانایی‌های درونی، دانش کارشناسی و تجربه‌های شغلی، هدف‌های سازمان را با بکارگیری کمترین منابع به‌گونه‌ای برتر تحقق بخشند و اثربخشی و کارایی سازمان را بالا برند. از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند و می‌توانند بر چگونگی تشخیص و تفسیر محیط اطراف به‌وسیله افراد اثر بگذارند، هر چه ویژگی‌های شخصیتی و شرایط فکری و روحی مدیران و معلمان با نیازمندی‌های شغل آنان سازگارتر باشد، عملکرد فردی و درنهایت عملکرد سازمانی آنان که یکی از مصادیق آن، تعهد سازمانی است به حدود بهینه و حتی بالاتر می‌رسد.

مدیران دارای ویژگی‌های شخصیتی روان رنجور خویی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وجدانی بودن بر اثربخشی معلمان تأثیرگذار می‌باشند. براساس یافته‌های حاصل از پژوهش دلوشی و اسمعیل‌زائی (۱۳۹۳) ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱)، صمد (۲۰۰۹) پیشنهاد می‌شود در انتخاب مدیران دارای ویژگی شخصیتی روان رنجور خویی تأمل گردد و در صورت وجود این ویژگی در مدیران، جهت رفع آن آموزش‌های لازم ارائه گردد.

مدیر مدرسه به‌عنوان رهبری رسمی باید بکوشد تا بینش معلمان را نسبت به روش‌های مختلفی که از طریق افکار و اندیشه‌های گروهی حاصل می‌شود، افزایش دهد و در جریان به وجود آوردن بهبود دائمی، رهبری رسمی باید در تحکیم یگانگی و اتحاد گروه بکوشد و فعالیت‌های تجربی و علمی آنان را ارج نهد و به سرمایه اندیشه جسمی آنان بیفزاید و روح اعتماد و آرامش را در ایشان به وجود آورد.

بنابراین شخصیت مدیر بر عمل او تأثیر می‌گذارد و تصمیمات سازمانی او را دست‌خوش تغییر می‌کند. در نتیجه طبیعی است که مدیران به تبع نوع شخصیت خویش، سبک و شیوه مدیریتی متفاوتی داشته باشند. مدیران موسسه‌های آموزشی مانند سایر مدیران بار مسئولیت مشکلات و حل و فصل آنها را به دوش می‌کشند تا بهترین نتیجه را بدست



آورند و از این طریق اثربخش شوند.

- آشنا و آگاه نمودن مدیران به سبک‌های مدیریت تا بتوانند در موقعیت‌های مختلف قادر به استفاده از سبک‌های متفاوت مدیریتی باشند.

- با ایجاد روابط انسانی و اعتماد و احترام متقابل با کارکنان و دادن آزادی عمل به آنان در امر تصمیم‌گیری شرکت دهند و نظرات اصلاحی آنان را بکار گیرند.

- پیشنهاد می‌شود قبل از انتخاب مدیران با استفاده از یک پیش‌آزمون دانش نگرش، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی آنان موردسنجش و ارزیابی قرار گیرد.

- پیشنهاد می‌شود که بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس در دوره‌های فشرده مدیریت، به‌عنوان یکی از اولویت‌های احراز پست مدیریت، موردتوجه قرار گیرد.

منابع:

- انصاری، روح ... (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و شیوه‌های حل مسئله مدیران تابعه استانداری فارس. پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی
- ایدی، محمد (۱۳۸۳). بررسی ارتباط و عوامل انگیزش در اثربخشی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.
- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف؛ کرمی، ذبیح‌الله (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. نشریه علمی-ترویجی. سال نهم. شماره ۳۷.
- پروین، لارنس‌ای؛ و جان، الیورپی (۱۳۸۱). شخصیت (نظریه و پژوهش). ترجمه محمدجعفر جوادی و همکاران تهران: آیت، کتابخانه ملی ایران.
- پروین، عزیز (۱۳۸۷). بررسی رابطه سازه‌های پنج‌عامل شخصیت با تعهد سازمانی در دبیران مقطع راهنمایی و دبیرستان شهر اسلام‌آباد غرب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
- حقانی، محمود؛ عزیزی، حبیب؛ رسولی‌نژاد، عبدالحسین (۱۳۸۹). تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران: فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۶۳-۱۸۷.
- دفت، ال ریچارد (۱۳۷۷). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دفت، ال ریچارد (۱۳۸۱). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه پارسائیان و اعرابی. چاپ دوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دلوشی، محمدنور؛ اسمعیل‌زائی، منصور (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و اثربخشی معلمان



- آموزش و پرورش چابهار. اجلاس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا. رابینز، استیفن (۱۳۹۰). تئوری سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: صفا.
- زارعی متین، حسن (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. تهران: آگاه، چاپ اول.
- سپهوند، رضا؛ کریمی، ابوالقاسم (۱۳۹۲). بررسی تأثیر انواع شخصیت کارکنان بر روی تعهد سازمانی. اولین همایش ملی مدیریت کسب‌وکار، همدان، شرکت علم و صنعت طلوع فرزین، دانشگاه بوعلی سینا.
- فریدی زنگیر، ایوب (۱۳۹۰). ارتباط سبک رهبری مدیران مدارس با کارآیی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان گرمی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی.
- گراوند، منیژه؛ عباسپور عباس (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی معلمان جذب‌شده از مراکز تربیت‌معلم و حق‌التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران. مجله: روانشناسی تربیتی، تابستان. شماره ۲۴، صص ۹۹-۱۱۸.
- گوهری‌مقدم، مریم؛ سلیمان‌پور، جواد (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری مدیریت پروژه. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت پروژه.
- محمدرضا، بلوچ؛ محمدرضا، خانی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان رفسنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، واحد مرودشت.
- مورهد، گریگوری؛ ریکی، گریفین (۱۹۹۸). رفتار سازمانی. ترجمه: الوانی، مهدی؛ معمار زاده، غلام‌رضا (۱۳۸۵). تهران: مروارید، چاپ یازدهم.
- میرکمالی، محمد (۱۳۸۵). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران. موسسه فرهنگی نشر رامین.
- Robbins, Stephan P. (۲۰۰۳). *Essentials Of Organizational Behavior*. ۷th ed., San Diego State University: prentice Hall.
- Watson, D., Clark, La., & Tellegen, A. (۱۹۸۸). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. ۵۴: ۱۰۶۳ - ۱۰۷۰.
- Erdhiem, J., Wang, M., & Zickar., MJ. (۲۰۰۶). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Journal of Personality and Individual Differences*. ۴۱(۵): ۹۵۹ - ۹۷۰.
- Zhang, D.D. & Bruning, E. (۲۰۱۱). Personal Characteristic and Strategic Orientation entrepreneurs in Canadian Manufacturing Companies. *International Journal of Interpreneurial Behavior & Research*, ۱۷: ۸۲-۱۰۳.
- Samad, s. (۲۰۰۹). The influence of Emotional Intelligence on Effective Leadership among Managers in Malaysian Business Organizations. *The Business Review*. ۱۷۰-۱۶۴, ۱۳.
- Heck, H.R. (۲۰۰۹). Teacher effectiveness and student achievement investigating a multilevel cross-classified Model. *Journal of Educational Administration*, ۴۷, ۲۲۷-۲۴۹.

Surf and download all data from SID.ir: www.SID.ir

Translate via STRS.ir: www.STRS.ir

Follow our scientific posts via our Blog: www.sid.ir/blog

Use our educational service (Courses, Workshops, Videos and etc.) via Workshop: www.sid.ir/workshop