

مجله علوم تربیتی و روانشناسی
 دانشگاه سیستان و بلوچستان
 سال دوم اسفند ماه ۱۳۸۴

رابطه ابعاد شخصیت با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران آموزشی

دکتر سیمین حسینیان*، دکتر سیده منور یزدی* و آسیه نیگجو سوخت آبدانی**

چکیده

یکی از عوامل موفقیت مدیران آموزشی بکارگیری ابتکار و نوآوری در امر تعلیم و تربیت دانش آموزان است. هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط شخصیت مدیران با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری است. فرضیات پژوهش حاضر عبارتند از:

بین میزان ابعاد شخصیت با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه وجود دارد.
 بین میزان شخصیت فعال با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه وجود دارد بین میزان شخصیت منفعل با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

بین میزان شخصیت پرخاشگر با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه وجود دارد.
 ۱۰۲ نفر از مدیران مدارس مقطع متوسطه شهر بابل در سال تحصیلی ۸۲-۸۳ جامعه آماری و همچنین نمونه آماری پژوهش را تشکیل داد. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباط معنی داری بین ابعاد شخصیت با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران بوده است ($p < 0/01$) در ضمن ابتکار و نوآوری شغلی با بعد فعال شخصیت

* اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء (س)

** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت، با بعد پرخاشگر شخصیت در سطح ۰/۰۵ رابطه منفی و با بعد منفعل بدون ارتباط می باشد.

واژه های کلیدی: شخصیت، شخصیت فعال، منفعل، پرخاشگر، ابتکار و نوآوری شغلی



مقدمه □

خصوصیات شخصیتی مدیران می تواند در شیوه های تصمیم گیری مدیریتی تاثیرگذار باشد هالند^۱ (۱۳۷۶، ۱۹۹۹، ۲۰۰۱)، ریردان و بولاک^۲ (۲۰۰۴) و لامسدن و دیگران^۳ (۲۰۰۲) و اتخاذ شیوه های مناسب از سوی مدیران موجب ارتقاء کیفیت آموزشی و پرورشی می شود. در واقع این مدیران آموزشی هستند که از طریق هماهنگی کلیه منابع مادی و انسانی و بکارگیری صحیح آنها برای پرورش انسانهای نوآور و خلاق تلاش می کنند و نیروی انسانی لازم را برای سطوح مختلف جامعه تأمین می نمایند بر طبق بررسی های کلی و همکاران^۴ (۱۹۸۹)، به نقل از عراقی، (۱۳۷۷) ابتکار و نوآوری مدیران ارتباط مثبتی با عملکرد مناسب آنها دارد.

قرن بیستم و به ویژه دو دهه گذشته را می توان سالهای پرشتاب گسترش خلاقیت ها و نوآوریها دانست در نتیجه، عصر امروز، عصر تغییر اطلاعات، انفجار دانش، تکنولوژی، اختراعات و اکتشافات گسترده تر و عصر ارتباطات و تحقیقات نام دارد. در چنین عصری باید برای اداره سازمان های گوناگون اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و آموزشی، به نوآوری، نوجویی و نوخواهی و بهره گیری از دستاوردهای اخلاقی، علمی و فنی بشری همت گماشت و راه را در این سازمان ها برای نوآوری و ارائه طرح های مناسب هموار کرد و مدیرانی مبتکر را برای رده های متفاوت برگزید (صافی، ۱۳۷۴).

به طور کلی رهبری و مدیریت از ارکان هر جامعه و سازمان می باشد. مدیریت آموزشی در بین سایر انواع مدیریت (اقتصادی، سیاسی و نظامی و...) جایگاه ویژه ای در بهسازی و توسعه جامعه دارد لذا نحوه عملکرد و برخورد و رفتار مدیر که از نوع نگرشش نسبت به انسان ها و یا

1 - Holland

2 - Reardon and Bullock

3 - Lumsden.et.al .

4 - Kelley . et . al.

در حقیقت از شخصیتش سرچشمه می گیرد، باید مورد توجه قرار گیرد. در مورد ابعاد شخصیت و جنبه های مرتبط با آن دویرین^۱ (۱۹۸۵) افراد را به سه دسته فعال^۲، منفعل^۳ و پرخاشگر^۴ تقسیم نمود.

افراد فعال، افرادی قاطع، مثبت، پرکار، پرتلاش، منضبط، خونگرم، با نشاط و مهربان هستند و تحت تاثیر گروه قرار نمی گیرند. افراد منفعل، افرادی کم کار، سست اراده، غیرفعال، سطحی نگر، انعطاف پذیر هستند و تحت تاثیر گروه قرار می گیرند. افراد پرخاشگر، افرادی تهاجمی، تند خو، عصبانی و خشن هستند. هر یک از این سه دسته به شیوه خاصی رفتار می کنند. انتظارات خاصی را از کارشان دارند. توانایی ها و مهارت های رفتاری منحصر به فردی دارند و نهایتاً نیازهای متفاوتی را نیز دارا هستند. به طور کلی افراد دارای شخصیت های متفاوت، رفتار گوناگون، انتظارات، نیازها و انگیزه های خاصی را می توانند تامین کنند. در نتیجه هر یک از انواع شخصیت با سازمان و مشاغل خاصی سازگاری و سنخیت دارد. هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، ابتکار و نوآوری بیشتری در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و همخوانی کمتر باشد، ابتکار و نوآوری کمتر بوده و آثار و تبعات منفی و متعددی را برای مدارس به دنبال خواهد داشت. با توجه به لزوم بها دادن به تفکرات نوین و نوآوری در سازمان ضروری است که در جهت دست یابی به زمینه های مناسب به منظور نهادینه شدن تفکر مبتکر و نوآور در درون مدیران به عنوان استوارترین پایه های عملکرد در سازمان تلاش نموده و عواملی را که به هر نحو بر ابتکار و نوآوری مدیران تاثیر می گذارد شناسائی کرده و در تقویت هر چه بیشتر آن بکوشیم. تردیدی نیست که شناخت ابعاد شخصیت و تاثیر آن بر ابتکار و نوآوری موجب می شود که مدارس دردنیای دائماً متغیر امروز به حیات خود ادامه دهند، در غیر این صورت توان رویارویی با تحولات محیط را نخواهند داشت و در مدت کوتاهی دچار افول تدریجی خواهند شد تحقیق در این زمینه در شرایط حال می تواند نتایج و دستاوردهائی جهت ارائه نکات مثمر ثمر به مسئولین برای بهبود کیفی

^۱ - Dubrin

^۲ - Active

^۳ - Passive

^۴ - Aggressive

فعالیت های مدیران در امر آموزش و پرورش دهد و همین طور در سیاستهای استراتژی آینده ارزش و بهای دریافتهای این نوع پژوهش ها میتواند نقش بسزائی در تحول و توسعه آموزش و پرورش و بهسازی مدیران داشته باشد. هدف از انجام این پژوهش تعیین میزان ارتباط ابعاد شخصیت با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران میباشد به علاوه تعیین میزان انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران در محیط آموزشی، و همچنین شناسائی مدیران در ابعاد مختلف شخصیت می باشد. فرضیات پژوهش عبارتند از:

بین میزان ابعاد شخصیت با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

بین میزان شخصیت فعال با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه وجود دارد

بین میزان شخصیت منفعل با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

بین میزان شخصیت پرخاشگر با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

□ روش

روش تحقیق حاضر پیمایشی از نوع همبستگی (پیرسون) بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران آموزشی مقطع متوسطه شهر بابل بودند، که نمونه آماری را هم تشکیل می دادند و ۵۴ نفر آنها مدیر زن و ۴۸ نفر آنها مدیر مرد بودند. ابزار پژوهش، دو پرسشنامه شخصیت و ابتکار و نوآوری بود.

پرسشنامه شخصیت دوبرین (۱۹۸۵) از سه بعد شخصیت فعال ، منفعل و پرخاشگر تشکیل شده است که ویژگی های شخصیتی آزمودنی ها توسط این ابعاد اندازه گیری می شود. ضرایب اعتبار پرسشنامه شخصیت در این پژوهش از طریق همسانی درونی کودریچارسون برای نمره کل، ۰/۹۰ و مقیاسهای شخصیت فعال ۰/۹۳ و شخصیت منفعل ۰/۷۸ و شخصیت پرخاشگر ۰/۷۹ بدست آمد.

پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی مارتین پاتچن^۱ (۱۹۶۵)، انگیزه آزمودنی ها را برای ابتکار و نوآوری در شغل اندازه گیری می کند. اعتبار پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی با آزمون آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی ۰/۸۲ را نشان داد. که کلیه ضرایب مذکور معنی دار بودند ($p < ۰/۰۱$). همچنین روایی صوری هر دو پرسشنامه از طریق نظرسنجی از اساتید متخصص و صاحب نظر صورت گرفت.

□ نتایج

بر اساس یافته های بدست آمده از جدول شماره ۱ این نتیجه بدست آمد که ضریب همبستگی محاسبه شده ($r = ۰/۴$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($p = ۰/۰۱$) و درجه آزادی ۱۰۱ از ضریب همبستگی جدول (۰/۲۵) بزرگتر است. بنابراین فرضیه اول تحقیق تایید و فرضیه صفر رد می شود. یعنی بین میزان ابعاد شخصیت با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

جدول شماره ۱: ضرایب همبستگی کلی ابعاد نمره شخصیت با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران

ضرایب همبستگی شخصیت	ابتکار و نوآوری	سطح اطمینان (p)	درجه آزادی (df)
شخصیت کلی	۰/۴۰	%۹۹	۱۰۱
شخصیت فعال	۰/۳۹	%۹۹	۵۹
شخصیت منفعل	۰/۳۷	-	۱۷
شخصیت پرخاشگر	-۰/۴۴	%۹۵	۲۳

به علاوه ضریب همبستگی دو متغیر شخصیت فعال و انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی ($r = ۰/۳۹$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($p = ۰/۰۱$) و درجه آزادی ۵۹ از ضریب همبستگی جدول (۰/۳۲) بزرگتر است بنابراین فرضیه دوم تحقیق تایید و فرضیه صفر رد

می شود. به عبارت دیگر می توان گفت بین میزان شخصیت فعال با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد

از طرف دیگر ضریب همبستگی نمره شخصیت منفعل با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران ($r = 0/37$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($p = 0/01$) و درجه آزادی ۱۷ از ضریب همبستگی جدول ($0/58$) کوچکتر است بنابراین فرضیه سوم تحقیق رد و فرضیه صفرتایید می شود. یعنی بین میزان شخصیت منفعل با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد. با نگاهی به جدول فوق مشخص می شود که بین میزان شخصیت پرخاشگر با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه منفی معنی داری وجود دارد یعنی ضریب همبستگی محاسبه شده ($r = -0/45$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($p = 0/05$) و درجه آزادی ۲۳ از ضریب همبستگی جدول ($0/40$) بزرگتر است بنابراین فرضیه چهارم تحقیق تایید و فرضیه صفر رد می شود.

□ بحث و نتیجه گیری

استاگدیل برای تشخیص ویژگی های رهبری و مدیریت به این نتیجه رسید که ابتکار، مردم پسندی، اجتماعی بودن قضاوت ها، پرخاشگری، برتری طلبی، خوش مشربی، شادابی، بیشترین ضریب همبستگی را با رهبری و مدیریت دارد (به نقل از خلیلی شورینی، ۱۳۷۳). ریردان و بولاک (۲۰۰۴) و لامسدن و دیگران (۲۰۰۲)، هالند (۱۹۹۹، ۲۰۰۱)، ادموندز، راینو و لارنس (۱۹۸۰) به نقل از هالند، (۱۳۷۶)، زینالی (۱۳۷۸)، هادی (۱۳۷۷)، بیرانوند (۱۳۷۹)، حیدری انارکی (۱۳۷۳) در بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران آموزشی به این نتیجه رسیدند که ویژگی های شخصیتی مدیران متفاوت از دیگر همکاران در کادر آموزشی می باشد. یعنی مدیران آموزشی دارای ویژگی های شخصیتی خاصی می باشند. در پژوهش حاضر نیز نتایج نشان داد که شخصیت فعال ارتباط معنی داری با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی دارد که همسو با نتایج محققان مذکور می باشد. بررسی های سالاریان (۱۳۷۸)، بسخشی موحد (۱۳۸۰)، نوری (۱۳۷۳)، در مورد اهمیت نوآوری و خلاقیت در کارمدیران، نشان داد که با یافته های حاصل از این تحقیق همسو است یعنی مدیران آموزشی به نو آوری و خلاقیت در سازمان آموزشی تمایل دارند و اهمیت زیادی به ابتکار و نوآوری در کار خود می دهند. همچنین تحقیق حاضر با

بررسی های آیزنک (۱۳۶۵) همسو می باشد که در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که افراد پرتحرک، افرادی اجتماعی و فعال هستند و دارای عزت نفس بالائی می باشند. از سوی دیگر، مقیمی (۱۳۸۰) در بررسی خود نشان داد که عزت نفس ارتباط مثبتی با قاطعیت، استقلال و خلاقیت افراد دارد. همچنین نتایج فرضیه سوم نشان داد افرادی که شخصیت منفعل دارند یعنی فعالیت کمتری را انجام می دهند و همیشه از دیگران پیروی می کنند و به پیروی کردن و تقلید کردن عادت دارند نمی توانند الگوی مناسبی برای استفاده از ابتکار و نوآوری داشته باشند. نتیجه بررسی فرضیه چهارم با ادعای فروید مبنی بر اینکه افراد پرخاشگر، افرادی بدبین و اهل خصومت هستند که گرایش به آزارگری و ویرانگری دارند و می خواهند دیگران را به نوعی زیر نفوذ خود قرار دهند، همخوانی دارد (شولتز، ۱۳۸۱). این نتیجه بیانگر این است که کسانی که پرخاشگری دارند نمی توانند از ابتکار و نوآوری در محیط شغلی خود استفاده کنند، درحالی که یکی از ویژگی های مدیران موفق این است که ابتکار و نوآوری داشته باشند. بنابراین داشتن ویژگی های شخصیتی پرخاشگر می تواند مانند سدی در راه پیشرفت مدیریت فرد عمل کند.

به طور کلی می توان اینگونه نتیجه گیری کرد که بین ابعاد شخصیت با انگیزه بکارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران، همبستگی وجود دارد. مدیران آموزشی که دارای شخصیت فعال هستند به ابتکار و نوآوری در سازمان آموزشی تمایل دارند و اهمیت زیادی به ابتکار و نوآوری در کار خود می دهند و انگیزه بیشتری برای بکارگیری ابتکار و نوآوری در امر آموزش و پرورش دارند. در حالی که مدیران دارای شخصیت منفعل انگیزه ای برای بکارگیری ابتکار و نوآوری در کار خود را ندارند چون این دسته از مدیران فعالیت کمتری انجام می دهند و همیشه از دیگران پیروی می کنند و به پیروی کردن و تقلید کردن عادت دارند. در نتیجه هیچ گونه انگیزه ای برای ابتکار و نوآوری در امر تعلیم و تربیت را ندارند و نمی توانند در امر مدیریت به عنوان فردی موفق و مفید عمل کنند. همچنین مدیران آموزشی که دارای شخصیت پرخاشگر هستند نمی توانند از ابتکار و نوآوری در محیط شغلی خود استفاده کنند. در نتیجه داشتن شخصیت پرخاشگر می تواند مانند سدی در راه پیشرفت فرد عمل کند.

در پایان پیشنهاد می شود شخصیت مدیران در ارتباط با ابتکار و نوآوری مورد ارزیابی قرارگیرد و مدیران واجد شرایط با ویژگی های شخصیتی مناسب جهت مدیریت دبیرستان ها

انتخاب گردند. ضمناً آموزش های لازم برای مدیرانی که شخصیت منفعل و پرخاشگر دارند، ارائه شود. تا آنها عملکرد مناسبی را در مدرسه ارائه نمایند.



منابع

۱. آیزنک، هانس، جی (۱۳۶۵). واقعیت و خیال در روانشناسی، (ترجمه محمد تقی براهنی و نسیان قولیان)، تهران: نشر روان.
۲. بخششی موحد، فهیمه (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه نظر معلمان و مدیران مدارس سماء و غیرانتفاعی شهر تهران نسبت به اثربخشی مدیران خلاق و نوآور و مدیران عادی بر عملکرد معلمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات .
۳. بیرانوند، علی (۱۳۷۹). رابطه بین ویژگی های شخصیتی و میزان کارایی مدیران مدارس راهنمایی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۴. حیدری انارکی، فریده (۱۳۷۳). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران آموزشی و موفقیت شغلی آنان در مدارس ابتدائی تهران، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
۵. خلیلی شورینی، سهراب (۱۳۷۳). تئوری های رهبری سازمانی و کاربرد آن در نظام مدیریت ایران، تهران: انتشارات قائم.
۶. زینالی، حمدا.. (۱۳۷۸). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران و اثربخشی مدیران در مدارس راهنمایی استان مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۷. سالاریان، عزالدین (۱۳۷۸). بررسی شیوه های نوآوری و تحقیق در سازمان و تشکیلات آموزش و پرورش، ادارات آموزش و پرورش (محمود آباد، نور، چمستان، نوشهر) از دیدگاه مدیران و مسئولان و کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
۸. شولتز، دوان (۱۳۸۱). نظریه های شخصیت، ترجمه یوسف کریمی، و همکاران، چاپ سوم، تهران: انتشارات ارسباران.

۹. صافی، احمد (۱۳۷۴). مقاله طرح ها و نوآوری ها و خلاقیت های مدیران مدارس، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش.
۱۰. عراقی، نسرین (۱۳۷۷). بررسی رابطه تیپ های شخصیتی با هویت شغلی دانش آموزان پیش دانشگاهی، دانشگاه الزهرا.
۱۱. مقیمی، محمد (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ دوم، تهران: انتشارات ترمه.
۱۲. نوری، محمد رضا (۱۳۷۳). بررسی تاثیر دوره های آموزش عالی بر عملکرد مدیریت مدارس راهنمایی پسرانه تهران در زمینه تغییر و نوآوری (از دیدگاه معلمان همین مقطع)، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۱۳. هالند، جان، ال (۱۳۷۶). حرفه مناسب شما چیست؟ ترجمه دکتر سیمین حسینیان و دکتر سیده منوریزدی، تهران: انتشارات کمال تربیت.
14. Dubrin, A. J., (1985) "Contemporary Applied Management" 2nd ed. (Plano, Texas: Business Publications.
15. Holland, J.L., (1999). *Why interest inventories are also personality inventories*. In vocational interests. Pp. 87-102.
16. Holland, J.L. and et. AL. (2001). *Self directed search form R internet version*. 2.0. (on-line). Available: <http://www.Self-directed-search.Com>.
17. Lumsden, J.A., Sampson, J.P., Jr., Reardon, R.C., & Lenz, J.G. (2002). *A Comparison Study of the Paper, Personal Computer (PC), and Internet Versions of Holland's Self-Directed Search*: Technical Report No. 30 (Tech.Rep. No. 30). Tallahassee, FL: Florida State University. Also available at <http://www.career.fsu.Edu/documents/technical%20reports/Technical%20Report%2030/Technical%20Report%2030.htm>
18. Patchen, M., (1965). *Some question naire Measures of Employee Motivation and Morale*, Ann Arobrs, Mich: Survey Research Center, university of Michigan.

19. Reardon, R. and Bullock, E. (2004). *Holland's Theory and Implications for Academic Advising and Career*, Counseling Technical Report 38.

