

« علوم مدیریت »

سال اول - شماره ۱ - تابستان ۱۳۸۶

ص ص ۱۶۳ - ۱۴۷

بررسی ویژگیهای شخصیتی مدیران، با اثربخشی آنان در مدارس راهنمایی و متوسطه شهرستان سراب

دکتر صادق ملکی^۱

داود مشکاتی^۲

چکیده

این پژوهش با عنوان بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی مدیران با اثربخشی آنان در مدارس راهنمایی و متوسطه شهرستان سراب در سال تحصیلی ۸۴-۱۳۸۳ اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۹۰ نفر معلم و ۲۷ نفر مدیر بوده و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۶۵ نفر معلم و ۲۴ نفر مدیر به عنوان نمونه آماری انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. روش نمونه برداری به صورت طبقه ای بوده است. برای گردآوری داده از دو نوع پرسشنامه برای سنجش ویژگیهای شخصیتی مدیران و اثربخشی آنان استفاده شده که پایایی آن ۰/۹۴ می باشد. در این پژوهش ۷ فرضیه با استفاده از T تست و ضریب همبستگی مورد آزمون قرار گرفته و نتایج به دست آمده نشان می دهد بین اثربخشی مدیران با شخصیت خون گرم و خون سرد و همچنین مدیران با شخصیت بد گمان و با اعتماد تفاوت

^۱ - عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر

^۲ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

معنی داری وجود داشته ولی بین اثربخشی مدیران با شخصیت تفکر عینی - کمتر با هوش و همچنین بین اثربخشی مدیران زن و مرد تفاوت معنی داری مشاهده نگردید.

واژه های کلیدی:

شخصیت^۱، اثربخشی^۲، بدگمان^۳، با اعتماد^۴، تفکر عینی^۵

مقدمه

گسترش روز افزون سازمانها و پیچیدگی فعالیتهای آنها، اندیشه و افکار جوامع سنتی را پریشان ساخته به گونه ای که، برای سازگاری با جامعه نوین باید از لاک و حصار سنتی خود بیرون بیایند و با نگرش تیز بینانه جاده های ترقی آینده خود را بسازند. نقطه شروع ساختن آینده و متحول کردن آن در آموزش و پرورش نهفته است. نظام آموزشی محور تغییرات و تحولات در هر جامعه ای است و دست اندر کاران تعلیم و تربیت اذعان می دارند که آموزش و پرورش بهترین راه حل پیچیدگیهای جوامع بشری می باشد این نظام نه تنها می باید خود را با تغییرات در زمینه های مختلف وفق دهد بلکه بایستی اصلی ترین عامل تحول و پیشرفت در جامعه باشد. خصوصا در چنین عصری که عصر تکنولوژی نامیده شده، سازمانها بیشتر دست نیاز بر تخصص و حکیم بودن مدیر دراز می کنند و سازمانهایی بر کارائی و اثربخشی نایل می گردند که در راس آنها مدیران متخصص در تکاپو و فعالیت هستند، رفتار و اعمال مدیران از دو بعد سازمانی و شخصیتی ناشی می شود، رفتار آنها در اثر تلاشها یشان برای انطباق با محیط که در بر گیرنده

¹ - Personality

² - Effectiveness

³ - Suspicious

⁴ - Trustful

⁵ - Objective Thought

انتظاراتی از رفتارشان است شکل می گیرد؛ بنابراین یک فرد می تواند در نقش معین که با شخصیت او ناسازگار است ناموفق قلمداد شود به این دلیل در پستهای مدیریتی مدارس باید اشخاصی را منتصب نمود که شخصیت آنها با مقام تصدی شده سازگار باشد.

با نگرش کلی در می یابیم که در اجتماع امروزی هیچ سازمانی بدون داشتن مدیری آگاه و متعهد نمی تواند موفقیت خود را تضمین نماید. خصوصاً سازمان آموزش و پرورش با دارا بودن اهداف کلی و دیررس، نیازمند مدیران متخصص جهت اداره امور مدارس می باشد مدیرانی که ویژگیهای متناسب با سیستم را داشته باشند. مسئولین آموزش و پرورش شرایط و ویژگیهای لازم برای احراز پست مدیریت مدارس را در دو بعد (عمومی و اختصاصی) تنظیم و تصویب نموده اند در بعد شرایط عمومی به مواردی از قبیل اعتقاد به اسلام، تخلق به اخلاق اسلامی، مانند: حسن خلق، سعه صدر، انصاف و روحیه گذشت و امانت داری، برخورداری از سوابق تجربی، داشتن توان مدیریت و روحیه کار جمعی اشاره گردیده است. بنابراین اجرای تعلیم و تربیت صحیح در جامعه مستلزم سپردن به شخصیتهای متناسب با این حرفه می باشد تا مدیران منتصب با استفاده بهینه از منابع و تعامل مطلوب با نیروهای انسانی اهداف سازمان را تحقق بخشند و به اثربخشی نایل شوند.

بر اساس تفاوتهای فردی که میان انسانها حاکم است شخصیتهای متفاوتی شکل گرفته اند و هر یک از انسانها با داشتن شخصیت مخصوص و منحصر به فردی خود رفتارهای خاصی را از خود نشان می دهند این پیچیدگیهای رفتاری در انسان اجازه نمی دهد که بتوان همه عناصر اصلی لازم برای توصیف و تبیین آن را در چهار چوب واحدی فراهم آورد. هر فردی مثل ماه، یک طرف پنهان دارد که هرگز آن را برای دیگران آشکار نمی کند به این دلیل ویژگیهای شخصیتی هر

فرد در یک موقعیت معین موجب می شوند که او رفتاری متناسب با خود اتخاذ کند.

مدیریت محور اصلی هدایت افراد در رسیدن به اهداف می باشد، یکی از حوزه های موفقیت در مدیریت مهارت انسانی است که آبخور آن ویژگیهای شخصیتی خود فرد است. یعنی مدیر علاوه بر داشتن هوش و تخصص علمی باید از یک شخصیت سالم برخوردار باشد. در این حالت اشتیاق به کار در وجود او موج می زند و هر کاری را صادقانه انجام داده، خلاقیت و ابتکار را با آن می آمیزد. چنین مدیری قادر خواهد بود دیدی روشن از فلسفه مدرسه داشته باشد و محیطی فراهم سازد که فرد و گروه در آن احساس امنیت و آزادی کند و به جریان آموزش و پرورش معنا و مفهوم بخشد.

از نظر وودورث^۱ شخصیت عبارتست از چگونگی رفتارهای مربوط به فرد (Bajpai, 1997, 1763).

شخصیت عبارت است از مجموعه ویژگیهای جسمی، روانی و رفتاری که هر فرد را از افراد دیگر متمایز می کند (کریمی، ۷، ۱۳۷۳).

آلپورت^۲ از محققین بزرگ در زمینه شخصیت، سازمان یابی نظامهای بدنی و روانی را به عنوان ویژگیهای رفتاری و فکری در فرد را شخصیت می نامد (گروسی، ۴، ۱۳۷۳). از نظر محققین عوامل اصلی تعیین کننده ی شخصیت عبارتند از: توارث، خانواده، فرهنگ، گروهها، نقشها و تجربه های زندگی؛ در مورد شخصیت دیدگاهها و نظریه های مختلفی وجود دارد. نظریه کتل^۳ جامع ترین و معتبرترین نظریه در مورد بررسی صفات شخصیت

1- Wood worth

2- Allport

3- Cattell

از طریق تحلیل عوامل است. کتل بر اساس صفات، شخصیت را در ۱۶ عامل مورد بررسی قرار داده است، که در تحقیق حاضر ۵ عامل مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول شماره (۱) - عوامل منتخب از تست شخصیت کتل

عوامل	قطب مثبت	قطب منفی
A	(خون گرم) خوشرو، مهربان، سازشپذیر، علاقه مند به خدمت، ملایم، علاقمند به دیگران.	(خون سرد) خرده گیر، انعطاف ناپذیر، خشن، اهل مخالفت، بدگمان.
B	(تفکر انتزاعی - با هوش) دارای دقت عمل، با پشتکار، روشنفکر و با فرهنگ،	(تفکر عینی - کمتر باهوش) اندکی لاقید، کم پشتکار، بی ظرافت از نظر فرهنگی.
L	(اعتماد کننده) فقدان تمایل به حسادت، با اعتماد، علاقه مند به دیگران، سازش پذیر، زود جوش.	(بدگمان) حسادت، بدگمانی، بدخلق، بی اعتنا، خشن، افکار پارانویایی.
N	(دارای ظرافت) تمدن یافته، سردویی، اعتناء، سخت گیر.	(بی ظرافت) بی مهارت، بی دست و پا، به آسانی راضی، علاقه مند به دیگران.
Q ₁	(حادثه جو) تجربه گرا، انتقاد کننده، بنیادگرا.	(محافظه کار) پذیرا و خودمدار

در اسلام نیز رشد شخصیت را می توان بر اساس دو ملاک عقل و نفس به ترتیب زیر تعیین کرد این عوامل به تعبیر قرآن چنین است:

۱- نفس اماره ۲- نفس لوامه ۳- نفس مطمئنه (احمدی، ۱۳۶۸، ۴۲-۲۱).

ویژگیهای شخصیتی بر ادراک و تفسیر فرد از عوامل بیرونی، اثر می گذارد. بنابراین شخصیت فرد باید با شغل و حرفه او متناسب باشد. به نظر جان هالند^۱ بین خصایص شخصیتی افراد و نوع حرفه و یا شغلی که انتخاب می کنند رابطه معنی داری وجود دارد (نقل از شریفی، ۱۳۷۹، ص ۹۶). در نظریه تناسب شخصیت و شغل، جان هالند این موضوع را به بهترین طریقه مطرح کرده است. مبنای این تئوری بر تصور سازگاری بین علایق و محیط

^۱ - J. Holland

کاری فرد می باشد. این محقق شش نوع شخصیت را معرفی می کند و اشاره می نماید که رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل بستگی دارد به میزانی که در آن اشخاص به طور موفقیت آمیزی شخصیتشان با محیط شغلی آنها تناسب دارد.

اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد و جایجایی کارکنان به پایین ترین حد می رسد. باید با توجه به نوع شخصیت فرد، کار مناسب به وی واگذار شود. اشخاص اجتماعی باید در مشاغل اجتماعی قرار گیرند و افراد سنت گرا در مشاغل سنت گرا و غیره. اشخاص واقع بین در یک شغل واقع بین مناسب ترند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۰، ۱۹-۱۸).

اثربخشی تابعی از توافق رفتار با انتظارات نقش معین می باشد. به عبارت دیگر اثربخشی میزان توافق رفتار مشهود با انتظارات نقش معین سازمانی است (علاقه بند، ۱۳۷۷). بدون اعمال مدیریت تخصصی و مناسب، کسب اهداف و رسیدن به اثربخشی میسر نیست و آموزش و پرورش در پرده ای از ابهام باقی می ماند. چنانچه مدیران اهداف سازمانی را در نظر داشته و از منابعی که در اختیار دارند در مسیر رسیدن به اهداف استفاده کنند، اثربخش خواهند بود. و این امر به ویژگیهای خاص شخصیتی، شایستگی و مهارت ارتباطی مدیر نیاز دارد.

اثربخشی عبارتست از همخوانی (انطباق) نتایج به دست آمده با اهداف از پیش تعیین شده (ایوانس^۱، ۱۳۸۲).

تو تو^۲ اثربخشی را این چنین تعریف نموده است: اثربخشی سازمان فرایندی چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع می شود و شامل تمام فعالیتهایی است که هم در جهت دست یابی به اهداف سازمان

1- Evans

2- Toto

است و هم تعیین می کند که انجام آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است (قربانی، ۶۴، ۱۳۷۹).

اثربخشی چیزی است که مدیر از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می آورد و به صورت بازده کار ارائه می کند. تعریف صحیح اثربخشی عبارت است از میزان موفقیت مدیر در زمینه ی بازدهی و نتایج کاری که به او محول شده است (سلطانی، ۱۳۸۰). برای اینکه مدیریت اثربخش، در مدرسه ایجاد گردد باید از اهداف آغاز کرد؛ پذیرش اهداف سازمان و تحقق اهداف به استفاده از همه منابع در دسترس مدیران بستگی دارد.

لی فام^۱ طی تحقیقاتی به این نتیجه رسید که مدیران اثربخش به طور مشخصی از نقطه نظر نیازهای شخصیتی با آن دسته از مدیرانی که در طبقه غیر اثربخش قرار دارند متفاوت می باشد (لی فام، ۱۹۱، ۱۳۷۰).

هنری فورد دوم^۲، رئیس کمپانی فورد آمریکا، در رابطه با ویژگیهای شخصیتی صفت‌های یاد شده در مدیران را شرافت، بی طرفی و راست و درست و صحیح بودن می داند. مدیر موسسه هوارد هیوز رمز کامیابی مدیران خود را دوستی، پاکدلی و بی طرفی بر می شمرد (خوشخوی، ۱۳۷۹).

کافی احمدی (۱۳۷۵)، در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی مدیران آموزشی با موفقیت آنها در آذر بایجان شرقی» به این نتیجه دست یافت که مدیران دارای ویژگیهای شخصیتی خوشرو، علاقه مند به دیگران، باهوش، دارای دقت عمل، واقع بین و آرام هستند از موفقیت شغلی بالاتری برخوردارند.

^۱-Lipham

^۲-Henry Ford

پروفسور گیزه لی^۱ استاد معروف روانشناسی در بررسی های خود در مورد شمار زیادی از مدیرانی که به مشاغل گوناگون گمارده شده بودند، دریافت که مدیران موفق، به دلایل زیر از همکاران خود قابل تشخیص اند:

۱- اثربخشی در مقام رهبر ۲- داشتن نیروی ابتکار ۳- اطمینان به خود در حد بالا
۴- داشتن تصویر بسیار قوی از طراز شغلی و حرفه ای (تیرگیر، ۷۷، ۱۳۸۰).

کالدول^۲ و اوریلی^۳ (۱۹۹۰) نتایج مطالعات خود را در زمینه تاثیرگذاری خصوصیات شخصیتی بر عملکرد مدیران و تناسب روحی فرد با شغل، منتشر ساختند و طی آن مشاغل را بر حسب طبقه بندیهای روانشناسی فردی دسته بندی کردند. این مطالعات توسط باریک و مونت ادامه یافت و باز دیگر رابطه عوامل شخصیتی و عملکرد مدیران نشان داده شد (غفاریان، ۷۷، ۱۳۷۹).

دنيسان^۴، هایچ برگ^۵ و کوئین^۶ (۱۹۹۵) در مطالعه ای از مدیران میانی در ۱۰۰ شرکت موفق، پیچیدگی رفتاری را پایه گذاری کردند، به طوری که به وسیله مدیران مافوق از مدیران میانی ارزیابی به عمل آمد. زیردستان مشخص کردند که اثربخشی تمام مدیران با خود مدیر ارتباط دارد (Luthans, 2002, p15).

کلین^۷ و دیگران (۱۹۹۰) اثربخشی مدیران را ناشی از قدرت آنها در تشخیص نقاط ضعف و قوت کارکنان و برخورد با کارکنان بر اساس آن نکات می دانند. در ادامه ی این نتیجه آمده است که مدیران اثربخش بدون توجه به جنسیت، مسائل مدرسه را حل می کنند چنین دریافت می شود که تفاوت ظاهری میان زن و مرد بدون شک در مرحله اول به تربیت آنها بستگی دارد (Cline, ۱۹۹۰).

1- Ghiselli

2- D.F.Caldwell

3- C.A.Oreilly

4- Denison

5- Hooijberg

6- Quinn

7- Cline

روش :

روش تحقیق از نوع تحقیقات پیمایشی می باشد و دونوع جامعه(جامعه مدیران و جامعه دبیران) را شامل می شود. بخاطر همگن نبودن اعضای هر دو جامعه از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده گردیده است. جامعه مدیران به تعداد ۲۷ و جامعه دبیران ۲۹۰ نفر که نمونه های آنها به ترتیب ۲۴ و ۱۶۵ نفر بودند که در ۱۲ دبیرستان و ۱۲ مدرسه راهنمایی اجرا گردید. برای توصیف داده ها از آمار توصیفی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی و T تست با بهره گیری از نرم افزار SPSS استفاده گردیده است.

در این تحقیق برای تعیین ویژگیهای شخصیتی مدیران، با توجه به شرایط آموزش و پرورش ۵ عامل منتخب از پرسشنامه ۱۶ عاملی کتل را به صورت فرم کوتاه شده انتخاب کرده و با روش باز آزمایی، پایایی پرسشنامه شخصیتی مورد سنجش قرار گرفت که نتایج پایایی پرسشنامه به ترتیب عوامل شخصیتی A(۰/۴۲)، B(۰/۷۴)، L(۰/۶۸)، N(۰/۸۱)، Q1(۰/۷۰) به دست آمد.

برای جمع آوری اطلاعات در مورد اثربخشی مدیران پرسشنامه ی ۳۰ سوالی تنظیم گردید پرسشنامه اثربخشی از چهار عامل (رهبری مدیران، برخورد مطلوب با آنها، مشارکت دادن دبیران در تصمیم گیری، یاری دانش آموزان و برخورد مطلوب با والدین) تشکیل شده بود برای برآورد پایایی پرسشنامه اثربخشی از ضریب آلفای کراباخ استفاده شده که نتایج حاصل ۹۴٪ به دست آمد.

یافته های تحقیق

فرضیه ۱:

بین اثربخشی مدیران خون گرم و خون سرد تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۲) تفاوت اثربخشی مدیران خون گرم و خون سرد

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	نمره t	سطح معنی داری
خون سرد	۱۰	۷۰/۶۷	۱۵/۷۹	۲۱	۳/۶۵	۰/۰۰۱
خون گرم	۱۳	۸۹/۴۰	۷/۸۲			

برای آزمون فرضیه شماره (۱) از T تست استفاده شد. نمره T به دست آمده ۳/۶۵- و با درجه آزادی ۲۱ در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، پس می توان نتیجه گرفت که بین دو گروه از نظر نمره ی اثربخشی، تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار گرفت. همچنین نتایج نشان می دهد که میانگین اثربخشی مدیران خون گرم از مدیران خون سرد بیشتر است و مدیران خون گرم دارای اثربخشی بیشتری هستند.

فرضیه ۲:

بین بهره هوشی مدیران مدارس و اثربخشی آنها رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۳) - ضریب همبستگی مربوط به فرضیه دوم

ضریب همبستگی اسپرمن			
متغیر	اثربخشی	تعداد	سطح معنی داری
طیف (هوش عینی)	۰/۲۷	۲۳	۰/۲۱

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۳) رابطه بین متغیر هوش عینی (کمتر باهوش) و اثربخشی بوسیله ضریب همبستگی اسپیرمن مورد سنجش قرار گرفت و نتایج به دست آمده نشان می دهد که همبستگی معنی داری بین این دو متغیر وجود ندارد، بنابراین فرضیه تحقیق رد می شود و فرض صفر مورد تایید قرار می گیرد.

فرضیه ۳:

بین اثربخشی مدیران بدگمان و با اعتماد تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۴) - تفاوت اثربخشی مدیران بدگمان و با اعتماد

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	نمره t	سطح معنی داری
اعتماد	۱۸	۸۶/۷۶	۱۰/۴۷	۲۱	۶/۰۷	۰/۰۰۰
بدگمان	۵	۵۷/۷۰	۱/۷۶			

بر اساس اطلاعات جدول شماره (۳) چون نمره T به دست آمده ۶/۰۷ با درجه آزادی ۲۱ در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باش. بنابراین فرض صفر رد می شود و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. همچنین مقایسه میانگین های دو گروه نشان می دهد که میانگین اثربخشی مدیران با اعتماد از میانگین مدیران بدگمان بیشتر است.

فرضیه ۴:

بین اثربخشی مدیران بی تدبیر و با ظرافت تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۵) - تفاوت اثربخشی مدیران بی تدبیر و با ظرافت

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	نمره t	سطح معنی داری
بی تدبیری	۹	۶۲/۷۴	۷/۳۳	۲۱	۱۳/۳۱	۰/۰۰۰
ظرافت	۱۴	۸۲/۹۱	۳/۰۲			

برای آزمون فرضیه شماره (۴) از T تست استفاده شد چون نمره T به دست آمده ۱۳/۳۱ با درجه آزادی ۲۱ و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است پس می توان نتیجه گرفت که بین نمره ی اثربخشی مدیران بی تدبیر و با ظرافت تفاوت معنی دار وجود دارد، بنابراین فرض صفر رد می شود و فرض تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. چنین دریافت می شود که مدیران با ظرافت از اثربخشی بیشتری برخوردارند.

فرضیه ۵:

بین اثربخشی مدیران محافظه کار و حادثه جو تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۶) - تفاوت اثربخشی مدیران محافظه کار و حادثه جو

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	نمره t	سطح معنی داری
محافظه کار	۱۷	۷۶/۱۴	۱۵/۵۹	۲۱	۲/۵۲	۰/۰۲۰
حادثه جو	۶	۹۲/۶۴	۴/۰۱			

برای آزمون فرضیه شماره (۵) نیز از T تست استفاده شد چون نمره T به دست آمده ۲/۵۲ با درجه آزادی ۲۱ و در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد، پس می توان نتیجه گرفت که بین نمره ی اثربخشی مدیران محافظه کار و مدیران حادثه جو تفاوت وجود دارد، بنابراین فرض صفر رد می شود و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد و نشانگر این است که مدیران حادثه جو دارای اثربخشی بیشتری هستند.

فرضیه ۶:

بین شخصیت مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۷) - محاسبه تفاوت شخصیتی مرد و زن

گروهها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	نمره t	سطح معنی داری
مرد	۱۳	۳۷/۹۷	۱۰/۰۶	۲۱	۰/۴۱۴	۰/۶۸۳
زن	۱۰	۳۶/۳۶	۷/۹۹			

براساس اطلاعات جدول شماره (۷) چون نمره T به دست آمده ۰/۴۱۴ با درجه آزادی ۲۱ معنی دار نیست بنابراین فرضیه تحقیق رد می شود و فرض صفر مورد تایید قرار می گیرد. همچنین نمره انحراف استاندارد زنان کمتر از انحراف استاندارد مردان می باشد که نشان می دهد زنان از نظر شخصیتی شباهت نزدیکی به هم دارند.

فرضیه ۷:

بین اثربخشی مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد

جدول شماره (۸) - محاسبه تفاوت اثربخشی مرد و زن

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	نمره t	سطح معنی داری
مرد	۱۳	۸۸/۸۶	۸/۸۴	۲۱	۳/۸۱	۰/۰۰۱
زن	۱۰	۶۹/۴۹	۱۵/۳۴			

برای آزمون فرضیه شماره (۷) از T تست استفاده گردید چون نمره T به دست آمده ۳/۸۱ با درجه آزادی ۲۱ در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد پس می توان نتیجه گرفت که بین نمره ی اثربخشی مرد و زن تفاوت معنی داری وجود دارد بنابراین فرض صفر رد می شود و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. و بالا بودن میانگین اثربخشی مردان بیانگر این است که مردان اثربخشی بیشتری از زنان دارند.

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر ارتباط میان ویژگیهای شخصیتی مدیران با اثربخشی آنان در مدارس راهنمایی و متوسطه مورد بررسی قرار گرفت، اطلاعات حاصل از پرسشنامه شخصیت در خصوص تیپ های پنجگانه مدیران بیانگر آنست که:

در عامل A(۵۲) در صد مدیران در قطب خون گرم، عامل B همه مدیران در قطب تفکر عینی کمتر با هوش، عامل L(۷۸) در صد مدیران در قطب مثبت اعتماد کننده، عامل Q(۶۱) در صد مدیران در قطب با ظرافت و در عامل Q(۷۴) در صد مدیران در قطب منفی محافظه کاری قرار گرفتند. اطلاعات به دست آمده از آمار توصیفی مبین این نکته است که ۸۲/۶۰ درصد مدیران غیر تخصصی بوده اند. با اینکه در شیوه نامه انتخاب و انتصاب مدیران به تخصصی بودن مدیر تاکید شده است ولی مسئولین آموزش و پرورش نسبت به اجرای آن پایبند نیستند و در برخی مناطق فارغ التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در وضعیت بلا تکلیفی به سر می برند.

نتایج حاصل از فرضیه شماره ۱ نشان داد که ما بین اثر بخشی مدیران خون گرم و خون سرد تفاوت معنی داری وجود دارد که این نتیجه با نتایج تحقیق کافی احمدی (۱۳۷۵) و علا الدین (۱۳۷۷) همخوانی داشته و بیانگر آن است که ویژگی شخصیتی خون گرمی مدیران با رفتار و عملکرد خوب آنها ارتباط دارد در خصوص اینکه آیا بین عامل شخصیتی تفکر عینی - کمتر با هوش با اثر بخشی مدیران رابطه وجود دارد یا نه، نتایج تحقیق بیانگر آن است که رابطه ای وجود ندارد در حالیکه در تحقیق کافی احمدی این رابطه مثبت می باشد. دلیل اینکه در تحقیق حاضر رابطه مشاهده نگردید شاید این باشد که در انتخاب مدیران مدارس سراب به تفکر انتزاعی مدیران توجهی نشده است. همچنین بین اثر بخشی مدیران بد گمان و با عنما د تفاوت معنی داری وجود دارد و میانگین نمرات اثر بخشی

مدیران اعتماد کننده بیشتر از مدیران بد گمان می باشد که این نتیجه با نتیجه تحقیق غفاریان (۱۳۷۹) همخوانی دارد.

در ارتباط با فرضیه ۴ نتایج تحقیق نشان می دهد که بین اثر بخشی مدیران بی تدبیر و با ظرافت تفاوت معنی داری وجود دارد و مدیران با ظرافت دارای اثر بخشی بیشتری می باشند. نتایج به دست آمده در این فرضیه با نتایج تحقیق لی فام (۱۳۷۰) همخوانی دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون T تست مشاهده گردید که بین اثر بخشی مدیران محافظه کار و مدیران حادثه جو تفاوت معنی داری وجود دارد و میانگین نمرات اثر بخشی مدیران حادثه جو بیشتر است. چرا که بر اساس نتایج تحقیقات مختلف اغلب مدیران ریسک پذیر دارای خلاقیت و نوآوری بیشتری بوده و همین امر منجر به بهره وری و اثر بخشی سازمانها می گردد.

بر اساس نتایج به دست آمده از T تست مشاهده شد که بین شخصیت مدیران زن و مرد در آموزش و پرورش سراب تفاوت معنی داری وجود ندارد که این نتیجه شاید ناشی از آن باشد که مسئولین آموزش و پرورش سراب در گزینش مدیران به تیپ های ویژه شخصیتی توجه کرده و سعی دارد که مدیران مدارس دارای شخصیت مشابه و همگن باشد و این موضوع با توجه به تفاوت های فردی دانش آموزان، معلمان و مقاطع تحصیلی و بافت فرهنگی و اجتماعی مدارس ممکن است خسارتهای جبران نا پذیری وارد ساخته و مدیران قادر به تحقق اهداف تعلیم و تربیت نباشند.

نتایج حاصل از فرضیه شماره ۷ نشان داد که بین اثر بخشی مدیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد و مدیران مرد دارای میانگین نمرات بیشتری از مدیران زن می باشند که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق کلین و دیگران (۱۹۹۰) مغایرت دارد آنان به این نتیجه رسیدند که مدیران اثر بخش بدون توجه به جنسیت مسائل مدرسه را حل می کنند و تفاوت ظاهری میان زن و مرد بدون شک

در حله اول به تربیت آنها بستگی دارد با توجه به یافته های تحقیق پیشنهادهای زیر قابل طرح است .

۱. مسئولان آموزش و پرورش در گزینش و انتخاب مدیران علاوه بر معیارها و ضوابط موجود در آئین نامه های آموزش و پرورش به ویژگیهای مثبت شخصیتی مدیران (خون گرمی، بهره هوشی بالا و اعتماد به نفس آنها) توجه کافی مبذول دارند.

۲. در محیط های کاری امروز، انسان بدون بینش نبود شدنی است بنابر این به مسئولان آموزش و پرورش توصیه می شود در انتخاب مدیر توجه نمایند تا فرد انتخاب شده از نظر شخصیتی ظرفیت علمی و عقلی لازم را برای تصدی پست مدیریت دارا باشد.

۳. مسئولان آموزش و پرورش بهتر است زمینه های کسب تخصص در مهارتهای ادراکی، انسانی و فنی را برای مدیران مهیا سازند تا سیستمهای آموزشی ما و مدیران آنها به اثر بخشی بیشتری دست یابند.

منابع:

- احمدی، علی اصغر (۱۳۶۸) روانشناسی شخصیت، تهران: انتشارات امیر کبیر.
- ایوانس، جنیفر (۱۳۸۲) مدیریت آموزشی، مترجم: اکبر رهنما، چاپ اول، تهران: ناشر، آئیژ.
- تیرگیر، حشمت ا... (۱۳۸۰)، بررسی ارتباط میان خود پنداری مدیران و عملکرد آنها در دوره های متوسطه، تهران، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هفتم، شماره ۲۸.
- خوشخوی، علی (۱۳۷۹)، گزینش و انتخاب مدیران در جامعه اسلامی، مشهد، انتشارات نیکبخت.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۰)، اثربخشی آموزش در سازمانهای صنعتی تولیدی، تهران: مجله تدبیر، شماره ۱۱۹

- شریفی، حسن پاشا(۱۳۷۹)، اصول روان سنجی و روان آزمایی، چاپ ششم، تهران: انتشارات رشد
 - علاقه بند، علی(۱۳۷۷)، اصول مدیریت آموزشی، چاپ هشتم، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
 - غفاریان، وفا(۱۳۷۹)، شایستگی های مدیریتی، چاپ اول، تهران: انتشارات مدیریت صنعتی.
 - قربانی، محمود(۱۳۷۹)، مدیریت تعارض و اثربخشی در سازمانها، چاپ اول، تهران، ناشر، پژوهش توس
 - کریمی، یوسف(۱۳۷۳)، روانشناسی شخصیت، چاپ دوم، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
 - گروسی، میر تقی(۱۳۸۰)، رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت، تبریز: چاپ اول، انتشارات نیکو.
 - لی فام، جیمز(۱۹۹۱)، مدیریت مدارس، مبانی و تئوریا، ترجمه محمد علی نائلی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
 - نصر اصفهانی، علی(۱۳۸۰)، مدیریت رفتار گروهی، چاپ دوم، انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان.
- پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- Bajpai, B.L., 1997, Making Management still More Effective , first, published.p183.
 - Cline, A.W., 1990, Female Potential Administrator. A Study In Personality
 - Luthans, Fred, 2002, Organizational Behavior. New York .Ninth Edition. Americas. P15.