

مجله علوم تربیتی و روانشناسی

دانشگاه سیستان و بلوچستان

سال دوم - شهریور ماه ۱۳۸۴

بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان

دکتر سید علی سیادت* - اکرم گودرزی**

چکیده

احتمالاً متداول‌ترین عامل درونی مدرسه که به نظر می‌رسد روی جو مدارس اثر گذار باشد، خصوصیات و ویژگی‌های شخصیتی مدیران است. اگرچه اطلاع از درون انسان‌ها کار بس مشکلی است، اما درون انسان‌ها یک روزنه بسیار گویا دارد و آن رفتارهای بارز افراد است.

در این پژوهش به منظور بررسی ارتباط جو سازمانی مدارس با ویژگی‌های شخصیتی مدیران از پرسشنامه شخصیت آیزنک [E.P.Q] در ابعاد چهارگانه (درون‌گرایی برون‌گرایی) و نوروتیک (ثبات هیجانی و روان‌رنجوری) و جهت سنجش جو مدارس از پرسشنامه جو سازمانی هویو سسیو (OCDQ-ML) در ابعاد ششگانه (حمایتی، دستوری، تحدیدی، همکارانه، متعهدانه، غیر متعهدانه) استفاده شد.

نمونه آمار مشتمل بر ۵۲ نفر از مدیران مرد و زن دوره دبیرستان شهر اصفهان در سال تحصیلی (۱۳۷۹-۸۰) بودند که از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان کلیه مدیران نواحی پنجگانه آموزش و پرورش اصفهان انتخاب و به طور متوسط سه نفر از معلمان در هر مدرسه به منظور پاسخگویی به سوالات جو سازمانی انتخاب شدند.

یافته‌های اصلی پژوهش نشان داد که رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران در هر یک از ابعاد چهارگانه با جو سازمانی مدارس (باز/ بسته) وجود نداشت. همچنین بین ابعاد چهارگانه شخصیت با ابعاد جو سازمانی (حمایتی، دستوری، تحدیدی، متعهدانه، همکارانه) تفاوتی مشاهده نشد. طبق نتایج به دست آمده بین بعد

*- استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.
**- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

غیرمتعهدانه با ابعاد شخصیتی مدیران تفاوت وجود داشت. همچنین یافته‌ها حاکی از وجود رابطه بین ابعاد چهارگانه شخصیت با یکدیگر بود.

واژه های کلیدی: جو سازمانی و ویژگی های شخصیتی



• مقدمه

بهبود جو مدارس یکی از نیازهای آشکار آموزشی است. بسیاری از محققین وضعیت موجود را مأیوس کننده و نامطلوب تلقی می کنند. بروفی^۱ (۱۹۹۷: ۸) بر این باور است که حضور اجباری دانش آموز در مدرسه، عدم وجود حق انتخاب در برنامه درسی و مسائل مربوط به ارزشیابی باعث ایجاد جو موجود از دید دانش آموزان شده است. دارینگ هاموند^۲ (۱۹۹۷: ۸) معتقد است که قوانین و مقررات حاکم بر مدارس به صورت متمرکز باعث شده که مدارس بی روحیه، بی تفاوت و به طور کلی غیر حساس نسبت به دانش آموزان شوند. به نظر می رسد در چنین جو و فضای آموزشی تعلیم و تربیت عبارت از انجام یک تجربه محدود در چهارگوشه‌ای به نام کلاس می باشد.

در این رابطه تحقیقات متعددی وجود دارد که نشان دهنده جهت گرایی، انزوای طلبی، تقابل دانش آموزان با فرهنگ نهادی مؤسسه آموزشی است. مشکلات زبانی محیط آموزشی (ونگ^۳: ۱۹۹۱: ۱۲) مشکلات جامعه پذیری و سازگاری فرهنگی (شوارتز^۴: ۱۹۹۳: ۱۱۱)، انزوای طلبی اجتماعی و خصومت آشکار (بنت^۵: ۱۹۹۱: ۹۴)، نمونه‌هایی از نمادهای جو آموزشی مدارس و دانشگاهها می باشد. این مشکلات و مسائل باعث تأثیر منفی بر حس دانش آموز به مدرسه و دانشگاه می گردد (هارتیدو^۶: ۱۹۹۴: ۱۶)، و اصلاحات آموزشی را با درد سر همراه می سازد، رضایت خاطر را کاهش می دهد (اوگلی^۷: ۱۹۹۳: ۹)، و نمرات درسی را کاهش می دهد.

-
- 1- Brophy
 - 2 - Darling Hammond
 - 3 - Wang
 - 4 - Schwartz
 - 5 - Bennett
 - 6 - Hurtado
 - 7 - Augelli

(سدلک^۱، ۱۹۹۵: ۱-۶). مؤسسات آموزشی برای مقابله با این مشکلات ناشی از جو سازمانی چه اقداماتی را می‌توانند انجام دهند؟

در سازمانهای آموزشی به لحاظ نوع فعالیت، روشهای اجرا و اهداف پیچیده آن، مدیریت و رهبری آموزشی جایگاه ویژه‌ای به خود اختصاص داده است. (علاقه‌بند، ۱۳۷۲: ۱). افزون بر اهمیت فوق، شرایط پیچیده نظام جدید متوسطه، لزوم توجه به خصوصیات و ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز مدیران دبیرستانها را بیش از پیش آشکار می‌سازد.

مدیران آموزشی به مثابه افراد دیگر دارای تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها و رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود هستند، آنها نیز دارای علائق و توانائی‌های مختلف بوده و از دانش و نگرش و نظام ارزشی مختلفی برخوردار هستند. قدر مسلم این است که این تفاوت‌های فردی و شخصیتی بر نحوه عمل و رفتار آنان تأثیر خواهد گذاشت. چه بسیارند مدیرانی که ذاتاً فروتن و از پنجره به بیرون می‌نگرند تا عوامل بیرون از خود را در اعتبار سهیم کنند. اگر نتوانند شخص خاص یا رویدادی معین را بیابند که به آن اعتبار بخشند به «بخت یار» روی می‌آورند. در همان حال در آینه می‌نگرند تا هرگاه کارها برون فراموش شده است، بار مسئولیت آن را به گردن گیرند و هرگز چنین مواقعی تقصیر را به گردن بدشانسی یا عوامل بیرون از خود نمی‌اندازند. به عکس برخی مدیران ممکن است بارها و بارها از پنجره درونی به بیرون نگریسته تا عواملی برای مقصر دانستن بیابند، ولی وقتی همه چیز روبه راه است، خودستایانه در آینه نگاه کرده‌اند تا آن را به حساب خود بگذارند.

در نهایت با توجه به ضرورت شناخت ویژگی‌های شخصیتی مدیران و نقش آنان در ایجاد جو مطلوب و اثر بخش در مدرسه، این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران در ابعاد چهارگانه و (درون‌گرایی / برون‌گرایی)^۲ و نوروپیک (ثبات هیجانی / روانی رنجوری)^۳ بر اساس تئوری شخصیت آیزنک (E.P.Q) با جو سازمانی مدارس براساس مدل توصیفی جو سازمانی هوی و سیبو (۱۹۹۸) (OCDQ.ML) در چهار نوع «باز، بسته،

1 - Sedlac

2 - Introvert/Extrovert

3 - Emotional Stability/ Neuroticism

متعهدانه^۱، غیر متعهدانه^۲، در ابعاد ششگانه حمایتی^۳، دستوری^۴، تحدیدی^۵، همکاریانه، متعهدانه، غیر متعهدانه در دبیرستانهای شهر اصفهان انجام شد.

مطالعات اولیه (OCDQ) نشان داد که باز بودن جو مدارس به طور قابل ملاحظه‌ای به وضعیت عاطفی مدرسه مربوط است. مدارس که دارای جو باز هستند دانش‌آموزان و کادر آموزشی آن نسبت به مدرسه و محیط آن از خود بیگانگی کمتری برخوردار هستند تا مدارس که دارای جو بسته هستند. همچنین مدارس باز نسبت به مدارس بسته دارای مدیران قوی‌تری هستند و این مدیران اعتماد به نفس بیشتری داشته، بشاش و اجتماعی و آگاه هستند و همچنین کادر آموزشی مدارس باز به اثر بخشی خود و مدرسه اعتماد زیادتری دارند و نسبت به مدرسه وفاداری و تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند. (هوی و میسکل، ۱۳۷۱: ۲۴).

شارما^۶ (۱۹۸۵) به نقل از نیکلاس گزارش کرده که در مدارس باز مدیران و مسؤولین بیشتر با معلمان و شاگردان ارتباط برقرار می‌کنند. همچنین وی در تحقیقات خود دریافت که مدارس باز نسبت به مدارس بسته به طور مشخصی با مشکلات رفتاری کمتری مواجه هستند. همچنین معلمان مدارس که دارای جو بسته هستند به طور محسوسی در زمینه‌های تحقیر و ستیزه جوئی، نسبت به مدارس که دارای جوی باز هستند، نمرات بیشتری گرفته‌اند. به استناد شارما (۱۹۸۵) براساس تحقیقات کولینز^۷ (۱۹۹۶) با استفاده از نتایج تحقیق خود تأثیر شخصیت فرد را بر روی ادراک او از جو مدرسه بیان داشته است. همگام با این یافته تحقیقی، همچنان برست (۱۹۹۶) در تحقیقات خود خاطر نشان ساخته که از نظر آماری ارتباط معناداری بین اعتماد به نفس معلم و جوهای باز، آشنا و آزاد وجود دارد. (شارما، ۱۹۸۵: ۵۶۴).

در مطالعه‌ای در مورد ارتباط بین جو مدرسه و شخصیت مدیران دبستانها یک نمونه تصادفی شامل ۳۳ مدیر و ۲۶۷ نفر از معلمان مدارس شان مورد بررسی قرار گرفتند. در این تحقیق جهت گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه، پرسشنامه شخصیتی مایرزبریگز^۸ با ابعاد

-
- 1 - Committed
 - 2 - Disengaged
 - 3 - Directive
 - 4 - Directive
 - 5 - Restrictive
 - 6 - Sharma
 - 7 - Collins
 - 8 - Myers-Briggs

چهارگانه ۱- درنگرایی / برونگرایی ۲- شعوری / اطلاعاتی ۳- فکری / احساسی ۴- قضاوتی / ادراکی جهت تعیین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و همچنین از پرسشنامه خود ساخته توسط جیمز تانی و جیمز جنکینز جهت سنجش جو مدرسه استفاده شد که معلمان هر مدرسه پرسشنامه مذکور را پاسخ دادند. نگارنده به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر در یک تحلیل گسترده، ارتباط هر یک از ابعاد هفتگانه جو سازمانی (معلم - روابط انسانی، فرصت مشارکت، مراعات، هویت، حمایت، ابداع، تسهیلات و امکانات) را با ابعاد چهارگانه شخصیتی مایرزبریگز مورد بررسی قرار داد. یافته‌های مطالعاتی وی هیچگونه رابطه آماری در هر یک از ۲۸ زیر مقیاس مورد نظر نمایان نداشت. (جنکینز^۱ ۱۹۸۲: ۶).

مارلند^۲ (۱۹۸۴: ۱۸) رابطه بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، جو یادگیری مدرسه و تیپ‌های شخصیتی مدیران دبستانها را مورد مطالعه قرار داد. نمونه مطالعاتی در این تحقیق ۵۷ مدیر مدرسه و ۶۵۶ نفر از معلمان همان مدارس بودند. در این تحقیق پیشرفت دانش‌آموزان به صورت میزان پیشرفت از سال ۱۹۸۳ تا ۱۹۸۰ بوسیله اندازه‌گیری با تست پیشرفت تحصیلی کالیفرنیا تعریف شد. نتایج تحقیقاتی وی بدین صورت بیان شد: هیچگونه رابطه معنی داری از نظر آماری میان یادگیری دانش‌آموزان و جو یادگیری مدارس تیپ‌های شخصیتی مدیران زمانی که پیشرفت یادگیری دانش‌آموزان طبق سطح معین تعریف شده بود، وجود نداشت. صرف نظر از تعریف سطح پیشرفت یادگیری دانش‌آموزان، بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و عوامل جو یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان روابط ضعیفی را نمایان می‌ساخت.

مطالعه روابط میان رفتار مدیران و جو سازمانی در دبستانها نشان می‌دهد که ارتباط معنی داری از نظر آماری بین رفتار مدیر و جو سازمانی مدارس وجود داشت. یافته‌های مطالعاتی حاکی از این است که آنچه یک مدیر انجام می‌دهد یا انجام نمی‌دهد، آهنگ روابط در این مدارس را به وجود می‌آورد به طوری که خصوصیات و ویژگی‌های رفتاری یک مدیر تأثیر بالقوه‌ای بر شکل دهی جو سازمانی دارد. (نیلان^۳، ۱۹۸۸: ۲۲).

1 - Jenkins
2 - Moreland
3 - Nilon

پاینل^۱ (۱۹۸۹: ۱۴) مطالعه‌ای را در زمینه رابطه بین تیپ‌های شخصیتی معلمان و ادراکات آنها از جو سازمانی در مدارس راهنمایی در ایالت فلوریدا انجام داد. نتایج تحقیق وی حاکی از ارتباط معنی دار بین تیپ‌های شخصیتی افراد از ابعاد و عناصر جو سازمانی و همچنین نوع شخصیت معلمان با متغیرهای دموگرافیک بوده است. به عنوان نتیجه کلی تحقیق وی می‌توان بیان داشت تیپ‌های شخصیتی افراد و ادراک آنها از جو در تعامل با یکدیگر در شکل دهی جو سازمانی در مدارس مؤثر می‌باشند.

بعضی تحقیقات نشان داده‌اند که بین ویژگی‌ها و خصوصیات افراد با دیدگاه‌ها در مورد ابعاد عملکرد همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. (میسینا^۲، ۱۹۹۳، ۴۶). کوی^۳ (۱۹۹۳: ۳۴) معتقد است که قسمت‌هایی از انتظارات نقش و عوامل شخصیت که رفتار مدیران را تعیین می‌کند تا حد زیادی توسط جو فعلی حاکم بر مدرسه تعیین می‌شود.

الیزابت^۴ (۲۰۰۰) به بررسی رابطه بین جو مدرسه و سبک‌های ارتباطی مدیران، جنسیت مدیران و سطح مدرسه پرداخت. نمونه مورد مطالعه شامل ۶۸ مدرسه از ۸ ناحیه آموزشی و ۱۵۰۰ نفر از کارکنان آموزشی بود. وی در تحقیق خود به این نتایج رسید که ارتباط معنی دار بین مدیران با سبک‌های ارتباطی مشخص و جو باز مدرسه وجود دارد ولی بین جنسیت مدیر و سطح و اندازه مدرسه با جو سازمانی مدارس هیچگونه رابطه معناداری یافت نشد.

زارع نژاد (۱۳۷۴: ۸۳-۸۴) پژوهشی در زمینه « بررسی میزان فشار روانی مدیران و رابطه آن با جو سازمانی دبیرستانهای پسرانه تهران» انجام داده است. یافته‌های مطالعاتی نشان داد: در گروه اول که مدیران از حداقل فشار روانی برخوردار بودند، نسبت به گروه دوم که مدیران از حداکثر فشار روانی برخوردار بودند، جو سازمانی مثبت‌تر و سالمتری وجود داشت.

اوجاقی (۱۳۷۷: ۱۱۶) رابطه جو سازمانی و روحیه دبیران در مدارس متوسطه شهر ملایر رامورد مطالعه قرار داد. یافته‌ها نشان داد که در صورت مساوی بودن شرایط، مدارس که دارای جو باز هستند، معلمان آن مدارس از روحیه بالایی برخوردار هستند، معلمان آنها از روحیه پایین

1 - pinnell
2 - Messina
3 - Choi
4 - Elizabeth

برخورد دارند و همچنین بین جنسیت و سن و سطح تحصیلات معلمان با جو سازمانی رابطه معنادار نبود.

یافته‌های مطالعه‌ای که روابط میان جو سازمانی مدارس و میزان عزت نفس مدیران را مورد بررسی قرار داده است، نشان داد که بین جو سازمانی مدارس و میزان عزت نفس مدیران، تحصیلات، رشته‌های تحصیلی و همچنین میزان سابقه خدمت مدیریتی مدیران رابطه معناداری وجود ندارد. (خزائی، ۱۳۸۰، ص ۱۰۱).

بنابراین این پژوهش همگام با سایر پژوهش‌ها در پی یافتن پاسخ به سوالات زیر است:

- ۱- آیا بین ابعاد شخصیتی مدیران (درون‌گرایی / برون‌گرایی) و نوروژیک (روان‌رنجوری / ثبات هیجانی) با جو سازمانی مدارس (باز و بسته) رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین ابعاد شخصیتی مدیران (درون‌گرایی / برون‌گرایی) و نوروژیک (روان‌رنجوری / ثبات هیجانی) با ابعاد جو سازمانی (حمایتی، دستوری، متعهدانه، غیرمتعهدانه و همکارانه) تفاوت وجود دارد؟
- ۳- آیا بین ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی / برون‌گرایی) با ابعاد شخصیتی نوروژیک (روان‌رنجوری / ثبات هیجانی) مدیران رابطه وجود دارد؟

• روش

روش تحقیق حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدیران ($N=163$) و دبیران مدارس ($N=4914$) متوسطه استان اصفهان در سال تحصیلی (۷۹-۸۰) می‌باشد. با توجه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، چون مدارس متوسطه در این پژوهش (نواحی پنجگانه اصفهان) به طبقات دخترانه و پسرانه تقسیم‌بندی شده‌اند، به تناسب نوع طبقه و تعداد دبیرستان‌هایی که در آن طبقات جای گرفته بودند میزان حجم نمونه هر یک از این نواحی به تفکیک جنسیت و برحسب درصد به دست آمد. در این پژوهش از آنجائی که تاکنون تحقیقی در مورد ویژگی‌های شخصیتی مدیران و همچنین جو سازمانی مدارس دبیرستان‌های شهر اصفهان صورت نگرفته بود و واریانس جامعه مشخص نبود با استفاده از پیش برآورد واریانس متغیرها از طریق مطالعه مقدماتی در جامعه آماری که با تعداد ۳۰ نفر از مدیران

و دبیران مرد و زن که به طور تصادفی انجام شد. همچنین با در نظر گرفتن دقت احتمالی مطلوب و ضریب اطمینان ۹۵ درصد و حجم جامعه آماری، حجم نمونه با استفاده از فرمول

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Ns^2 + t^2s^2}$$

برآورد شده است.

در جامعه مدیران حجم نمونه مورد نظر برای دستیابی به نتایج قابل تعمیم به جامعه آماری (n=۵۲) نفر و در جامعه دبیران حجم نمونه مورد نظر (n=۱۵۹) نفر از دبیران می باشد. در راستای جمع آوری اطلاعات به منظور بررسی سنجش ویژگی های شخصیتی مدیران ۵۲ پرسشنامه مربوط به ابعاد شخصیت توسط نگارنده حضوراً به مدیران مدارس سپرده شد. همچنین به منظور بررسی جو مدارس به ازای هر یک از مدیران حجم نمونه که پرسشنامه آزمون شخصیتی آیزنک را تکمیل نموده اند، به طور متوسط تعداد ۳ نفر از دبیران مربوط به همان مدارس، پرسشنامه جو سازمانی را تکمیل کردند. در این تحقیق به منظور سنجش جو سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده هوی و سیبو با علامت اختصاری (OCDQ-RML)^{۱*} شامل ۴۴ سؤال که دربرگیرنده شاخص های شش گانه ابعاد جو (حمایتی، دستوری، تجدیدی) مربوط به رفتار مدیر و (همکارانه، متعهدانه، غیرمتعهدانه) مربوط به رفتار معلم بوده است. در طیف چهار درجه ای (به ندرت، بعضی اوقات، بیشتر اوقات، خیلی زیاد) به بررسی جو سازمانی مدارس می پردازد.

جهت سنجش ویژگی های شخصیتی مدیران از پرسشنامه استاندارد شده آیزنک در ابعاد چهارگانه (برونگرایی / درون گرایی) و نوروئیکی (ثبات هیجانی / روان رنجوری) شامل ۵۷ سؤال بسته پاسخ که توسط محمدتقی براهنی به فارسی ترجمه شده استفاده شده است. به منظور کسب اطمینان از پایایی پرسشنامه های مذکور، طی یک مطالعه مقدماتی از ضریب آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی پرسشنامه جو و ضریب تنصیف جهت محاسبه پایایی پرسشنامه شخصیت استفاده شده که به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۹۳ به دست آمد که بیانگر اعتبار بالای ابزارهای اندازه گیری است.

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، در سطح آمار استنباطی از آزمون های t، آزمون تحلیل واریانس، نسبت درست نمایی، آزمون خی دو با استفاده از نرم افزای رایانه ای SPSS انجام گرفته است.

*- Organizational Climate Description Revised Middle Level

• یافته‌های تحقیق

سؤال اول تحقیق: بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیتی مدیران (درون‌گرایی / برون‌گرایی) و نوروپیک (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) با جو سازمانی مدارس (بسته / باز) موضوعی است که در قالب دو سؤال فرعی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۱: بررسی ارتباط بین ویژگی شخصیتی مدیران (درون‌گرایی / برون‌گرایی) با جو سازمانی

جمع	درون‌گرا		برون‌گرا		جمع
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
جو	۹	۳۹/۱	۱۳	۴۴/۸۳	۲۲
بسته	۹	۳۹/۱	۱۳	۴۴/۸۳	۲۲
باز	۱۴	۶۰/۸۷	۱۶	۵۵/۱۷	۳۰
جمع	۲۳	۱۰۰	۲۹	۱۰۰	۵۲

$\chi^2 = ۰/۱۷۱$ $df=۱$ $sig = ۰/۶۸$
 $G^2 = ۰/۱۷۱$ $df=۱$ $sig = ۰/۶۷۹$

نتایج جدول نشان می‌دهد از ۲۳ مدیر درون‌گرا، ۳۹/۱ درصد، جو مدارس آن‌ها بسته و ۶۰/۸۷ درصد جو مدارس آن‌ها باز بوده است و از ۲۹ مدیر برون‌گرا، ۴۴/۸۳ درصد، جو مدارس آن‌ها بسته و ۵۵/۱۷ درصد جو مدارس آن‌ها باز بوده است. با توجه به این که χ^2 محاسبه شده و نسبت درست‌نمایی از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰.۵٪ کوچکتر می‌باشد. پس بین ویژگی شخصیتی مدیران مرد و زن (درون‌گرایی / برون‌گرایی) با جو سازمانی (بسته / باز) ارتباط وجود ندارد.

جدول ۲: بررسی ارتباط بین ویژگی شخصیتی (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) مدیران با جو

سازمانی (بسته / باز)

جمع	ثبات هیجانی		روان‌رنجوری		جمع
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
جو	۱۸	۴۶/۱۵	۴	۳۰/۷۶	۲۲
بسته	۱۸	۴۶/۱۵	۴	۳۰/۷۶	۲۲
باز	۲۱	۵۳/۸۴	۹	۶۹/۲۳	۳۰
جمع	۳۹	۱۰۰	۱۳	۱۰۰	۵۲

$\chi^2 = ۰/۹۵۴$ $df=۱$ $sig = ۰/۳۳۱$
 $G^2 = ۰/۹۶۹$ $df=۱$ $sig = ۰/۳۲۵$

نتایج جدول بیانگر این است که از ۳۹ مدیر ثبات هیجانی، ۶۶/۱۵ درصد جو سازمانی آنها وابسته، ۵۳/۸۴ درصد آنها باز بوده است و از ۱۳ روان‌رنجور، ۳۰/۷۶ درصد جو سازمانی آنها بسته و ۶۹/۲۳ درصد جو سازمانی آنها باز بوده است. با توجه به این که χ^2 محاسبه شده و نسبت درست‌نمایی از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۵ کوچکتر می‌باشد پس بین ویژگی شخصیتی مدیران (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) با جو سازمانی مدارس رابطه وجود ندارد.

بررسی کلی: داده‌های این جدول به بررسی ابعاد چهارگانه شخصیت (درون‌گرایی / برون‌گرایی) و نوروتیکی (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) با جو سازمانی (بسته / باز) می‌پردازد. جدول ۳: توزیع ارتباط بین ابعاد شخصیتی مدیران (درون‌گرایی / برون‌گرایی) و نوروتیک (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) با جو سازمانی (بسته / باز)

جمع	بعد شخصیت		فرآوانی	ثبات هیجانی	جو
	برون‌گرایی	درون‌گرایی			
۱۸	۱۲	۶	فرآوانی	ثبات هیجانی	بسته
۱۰۰	۶۶/۷	۳۳/۳	درصد		
۴	۱	۳	فرآوانی	روان‌رنجوری	
۱۰۰	۲۵	۷۵	درصد		
۲۲	۱۳	۹	فرآوانی		جمع
۱۰۰	۵۹/۱	۴۰/۹	درصد		
۲۱	۱۶	۵	فرآوانی	ثبات هیجانی	باز
۱۰۰	۷۶/۲	۲۳/۸	درصد		
۹	-	۹	فرآوانی	روان‌رنجوری	
۱۰۰	-	۱۰۰	درصد		
۳۰	۱۶	۱۴	فرآوانی		جمع
۱۰۰	۵۳/۳	۴۶/۷	درصد		

$$\chi^2 = ۲/۳۵۴ \quad \text{بسته}$$

$$G^2 = ۲/۳۵۴$$

$$\chi^2 = ۱۴/۴۹۴ \quad \text{باز}$$

$$G^2 = ۱۸/۴$$

$$df=۱$$

$$df=۱$$

$$df=۱$$

$$df=۱$$

$$sig = ۰/۱۲۵$$

$$sig = ۰/۱۲۵$$

$$sig = ۰/۰۰۰$$

$$sig = ۰/۰۰۰$$

نتایج جدول بیانگر این است که در جو بسته با توجه به این که X^2 محاسبه شده و نسبت درست‌نمایی از مقدار خطای بحرانی در سطح خطای ۰.۵٪ کوچکتر می‌باشد بین جو بسته و ابعاد شخصیتی نوروتیک (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) و (درون‌گرایی / برون‌گرایی) رابطه معنادار نبوده است.

در جو باز با توجه به X^2 محاسبه شده و نسبت درست‌نمایی از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱٪ بزرگتر می‌باشد بنابراین بین جو باز و بعد شخصیت مدیران (درون‌گرایی / برون‌گرایی) و نوروتیک (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) معنادار بوده است. به عبارت دیگر، در مدارس با جو باز، مدیران برون‌گرا دارای صفاتی از قبیل فعالیت اجتماعی، دمدمی مزاج، عمل‌گرایی هستند و از نظر روحی از ثبات هیجانی برخوردار بوده؛ یعنی از اعتماد به نفس بالا، احساس خوشی و آرامش، سلامت، تندرستی، ثبات تطابق و فارغ از هرگونه احساس گناه بوده‌اند. در مقابل مدیران درون‌گرا با صفاتی از قبیل عدم فعالیت، انزواطلبی، خودداری، اندیشمندی، مسئولیت‌پذیری بوده و از نظر صفات روحی دارای احساس افسردگی، نگرانی، احساس گناه و... هستند.

سؤال دوم تحقیق: بررسی و مقایسه میانگین نمره ابعاد جو سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی مدیران (درون‌گرایی / برون‌گرایی) و نوروتیک (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) موضوعی است که در سؤال دوم پژوهش به صورت دو سؤال فرعی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۴: مقایسه میانگین نمره ابعاد جو سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی مدیران

P	t	برون‌گرا		درون‌گرا		ابعاد جو
		S	\bar{X}	S	\bar{X}	
۰/۷۰۲	۰/۳۸۴	۳/۴۶	۲۰/۵۹	۳/۹۲	۲۰/۹۸	حمایت
۰/۷۶۶	۰/۲۹۹	۲/۳۰۷	۹/۹۷	۲/۵۹	۱۰/۱۷۵	دستوری
۰/۹۸۶	-۰/۰۱۸	۱/۷۰۹	۱۳/۱۳	۱/۱۷۱	۱۳/۲۹	تحدیدی
۰/۴۷۵	۰/۷۲۰	۴/۲۵	۳۳/۳	۴/۸۸	۳۴/۲۱	همکارانه
۰/۲۳۶	۱/۱۹۹	۴/۰۲۸	۱۷/۹۵	۲/۸۲	۱۹/۱۳	متعهدانه
۰/۰۲۳	۲/۳۴۶	۱/۹۶	۱۵/۳۶	۱/۴۲	۱۶/۵۱	غیرمتعهدانه

نتایج جدول نشان می‌دهد با توجه به این که t مشاهده شده در خصوص ابعاد (حمایتی، دستوری، تحدیدی، همکارانه و متعهدانه) در سطح $P > 0.05$ معنادار نبوده است؛ بنابراین بین ابعاد جو سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه با ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی / برون‌گرایی) مدیران دبیرستان‌ها تفاوت وجود ندارد. اما t مشاهده شده در خصوص رفتار غیرمتعهدانه در سطح $P < 0.05$ معنادار بوده است. یعنی مدیران درون‌گرا غیرمتعهدانه‌تر از مدیران برون‌گرا هستند. به عبارت دیگر، می‌توان بیان داشت خصوصیات و ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی / برون‌گرایی) هیچ تأثیری در میزان ابعاد جو سازمانی (حمایتی، دستوری، تحدیدی، همکارانه، متعهدانه) ندارد.

جدول ۵: مقایسه میانگین نمره ابعاد جو سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی مدیران (ثبات

هیجانی / روان‌رنجوری)

P	t	روان‌رنجوری		ثبات هیجانی		ابعاد جو	حمایت
		S	\bar{X}	S	\bar{X}		
۰/۵۱۳	۰/۶۶	۳/۷۶	۲۱/۳	۳/۶۳	۲۰/۵۷	ابعاد جو	حمایت
۰/۳۵۴	۰/۹۳۶	۲/۴۵	۹/۵۱	۲/۷	۱۰/۲۴	دستوری	دستوری
۰/۱۵	۱/۴۶	۱/۴۱	۱۲/۷۱	۱/۷۴	۱۳/۴۶	تحدیدی	تحدیدی
۰/۲۳۶	۱/۱۹	۴/۵۳	۳۵	۴/۴۹	۳۳/۲۷	همکارانه	همکارانه
۰/۱۵۵	۱/۴۴	۲/۶۷	۱۹/۷	۳/۷۵	۱۸/۰۶	متعهدانه	متعهدانه
۰/۹۸۳	۰/۲۲	۱/۳۳	۱۵/۸۸	۱/۹۷	۱۵/۷	غیرمتعهدانه	غیرمتعهدانه

نتایج جدول نشان می‌دهد با توجه به این که t مشاهده شده در سطح $P > 0.05$ معنادار نیست، بنابراین، بین ابعاد جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیت مدیران (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) مدیران مدارس تفاوت وجود ندارد. پس ابعاد شخصیتی نورو تیک (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) هیچگونه تأثیری در حمایتی، دستوری، تحدیدی، همکارانه، متعهدانه، غیرمتعهدانه شدن جو سازمانی مدارس ندارد.

سؤال سوم: آیا بین ابعاد شخصیتی (درون‌گرایی / برون‌گرایی) با بعد شخصیتی نورو تیک

(ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) مدیران رابطه وجود دارد؟

جدول ۶: بررسی ارتباط بین بعد شخصیتی (درون‌گرایی / برون‌گرایی) با بعد شخصیتی نوروپیک (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) مدیران

بعد نوروپیک

جمع	روان‌رنجوری	ثبات هیجانی		
۲۳	۱۲	۱۱	فراوانی	بعد شخصیت درون‌گرایی
۱۰۰	۵۲/۱۷	۴۷/۸	درصد	
۲۹	۱	۲۸	فراوانی	برون‌گرایی
۱۰۰	۳/۴	۹۶/۶	درصد	
۵۲	۱۳	۳۹	فراوانی	جمع
۱۰۰	۲۵	۷۵	درصد	

$$\chi^2 = ۱۳/۷۴$$

$$df=۱$$

$$sig = ۰/۰۰۰$$

$$G^2 = ۱۳/۷۴$$

$$df=۱$$

$$sig = ۰/۰۰۰$$

نتایج جدول نشان می‌دهد از ۲۳ مدیر درون‌گرا، ۴۷/۸ درصد آن‌ها، ثبات هیجانی و ۵۲/۱۷ درصد آنان روان‌رنجور هستند. اما از ۲۹ نفر مدیر برون‌گرا، ۹۶/۶ درصد آنها دارای ثبات هیجانی و فقط ۳/۴ درصد آنها روان‌رنجور بودند. با توجه به این که خسی دو محاسبه شده و نسبت درست‌نمایی جدول در سطح خطای ۵٪ بزرگتر است، بنابراین، بین دو متغیر رابطه وجود دارد. بنابراین می‌توان چنین بیان داشت که بین بعد درون‌گرایی و بعد برون‌گرایی مدیران و بعد نوروپیک (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) ارتباط وجود دارد. بنابراین می‌توان استنباط نمود که مدیران برون‌گرا از ثبات هیجانی بیشتری برخوردارند.

جدول ۷: بررسی ارتباط بین بعد شخصیتی (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) مدیران زن و مرد

جمع	روان‌رنجوری	ثبات هیجانی		
۲۴	۷	۱۷	فراوانی	زن
۱۰۰	۲۹/۲	۷۰/۸	درصد	
۲۸	۶	۲۲	فراوانی	مرد
۱۰۰	۲۱/۴	۷۸/۶	درصد	
۵۲	۱۳	۳۹	فراوانی	جمع
۱۰۰	۲۵	۷۵	درصد	

$$\chi^2 = ۰/۴۱۳$$

$$df=۱$$

$$sig = ۰/۵۲۱$$

$$G^2 = ۰/۴۱۲$$

$$df=۱$$

$$sig = ۰/۵۲۱$$

نتایج جدول بیانگر این است که از ۲۴ مدیر زن ۷۰/۸ درصد آن‌ها ثبات هیجانی و ۲۹/۲ درصد روان رنجور بوده‌اند و همچنین از ۲۸ مدیر مرد، ۷۸/۶ درصد آن‌ها دارای ثبات هیجانی و ۲۱/۴ درصد آن‌ها روان رنجور بوده‌اند.

با توجه به این که خی دو محاسبه شده و نسبت درست‌نمایی از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۵٪ کوچکتر است. پس بین مدیران مرد و زن از نظر بعد شخصیتی ثبات هیجانی و روان رنجوری تفاوتی مشاهده نشده و تقریباً می‌توان گفت: نسبت این صفات در مردان و زنان تقریباً یکسان بوده است.

• بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل نتایج این تحقیق دستاوردهایی داشته است که بعضی مؤید تحقیقات مشابه قبلی و برخی نتایج تحقیقات قبلی را رد می‌کند. طبق نتایج به دست آمده در این پژوهش رابطه مهم و معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران در ابعاد چهارگانه (درون‌گرایی / برون‌گرایی) و نورو تیک (ثبات هیجانی / روان رنجوری) با جو سازمانی مدارس مشاهده نشد. به عبارت دیگر، هیچ یک از ابعاد شخصیتی مدیران تأثیری در باز و بسته بودن جو مدارس نداشته است. نتایج حاصل شده در این زمینه با یافته‌های مطالعاتی جنگینز (۱۹۸۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی ارتباط بین جو مدرسه و شخصیت مدیران دبستان‌ها» که بیانگر عدم رابطه معنادار و مهمی بین متغیرهای شخصیت مدیران و متغیرهای جو سازمانی می‌باشد، همسو بوده است.

از دیگر سو، نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیقی نیکلاس (۱۹۶۵) مبنی بر این که مدارس باز نسبت به مدارس بسته به طور مشخص با مشکلات رفتاری کمتری مواجه بوده همخوانی ندارد. به همین طریق با مطالعه برست (۱۹۶۶) که در تحقیقات خود خاطر نشان ساخته از نظر آماری ارتباط معناداری بین نمرات اعتماد به نفس معلم و جوهای باز، آشنا و آزاد وجود دارد همسو نمی‌باشد.

همچنین با نتایج تحقیق مارلند (۱۹۸۴)، وربیل (۱۹۸۵) و نیلان (۱۹۸۸)، کوی (۱۹۹۱)، میسینا (۱۹۹۳) همخوانی ندارد. (به فهرست منابع ذیل اسامی مذکور مراجعه شود).

یافته‌های این تحقیق بیانگر این است که بین متغیرهای ابعاد جو سازمانی (حمایتی $P=0/702$ ، دستوری $P=0/766$ ، تحدیدی $P=0/986$ ، همکارانه $P=0/475$ ، متعهدانه $P=0/236$) با ابعاد شخصیتی مدیران (درون‌گرایی / برون‌گرایی) تفاوتی وجود نداشته اما طبق نتایج اعلام شده درباره بعد غیرمتعهدانه ($P=0/023$) چنین استنباط می‌شود که بین این بعد با ویژگی شخصیتی مدیران (درون‌گرایی / برون‌گرایی) تفاوت معناداری مشاهده شده است.

به عبارت دیگر جو مدارس مدیران درون‌گرا غیرمتعهدانه‌تر از مدیران برون‌گرا است و مدیرانی که دارای صفاتی چون عدم فعالیت، انزوایی، اندیشمندی، احساس مسئولیت هستند جو مدارس آن‌ها در ابعاد رفتار مدیر به صورت حمایتگری زیاد، دستوردهی، و محدودیت کم و رفتار معلمان به صورت تعهد کم و روابط همکارانه پایین می‌باشد.

همچنین طبق نتایج به دست آمده بین ابعاد جو سازمانی (حمایتی، دستوری، تحدیدی، همکارانه، متعهدانه، غیرمتعهدانه) با ابعاد نورویتیک شخصیت مدیران تفاوتی مشاهده نشد. بنابراین می‌توان چنین ادعا نمود که متغیرهای ششگانه ابعاد جو سازمانی به استثنای بعد غیرمتعهدانه تأثیری در صفات حمایتی، دستوری، تحدیدی، همکارانه، متعهدانه، غیرمتعهدانه شدن جو سازمانی مدارس ندارد. یافته‌های به دست آمده البته به استثنای بعد غیرمتعهدانه با یافته‌های مطالعاتی جنکینز (۱۹۸۲) همسو می‌باشد.

نتایج تحقیق در مورد ارتباط بین ابعاد چهارگانه شخصیت با یکدیگر ($\text{sig} = \dots$) ($\chi^2 = 137/4$ $\text{sig} = \dots$) نشان می‌دهد درصد بیشتری از درون‌گراها (۵۲/۱۷) در مقایسه با برون‌گراها (۳/۴) دارای ویژگی روان‌رنجور بوده‌اند. یعنی مدیران درون‌گرا نسبت به مدیران برون‌گرا از احساس حقارت، نگرانی، افسردگی، وسواس، هراس و اضطراب بیشتری برخوردارند.

با توجه به یافته‌های به دست آمده پیرامون ابعاد چهارگانه شخصیت در مدیران مرد و زن، هیچگونه تفاوتی، در آن‌ها مشاهده نشد. به عبارت دیگر، نسبت درون‌گرایی / برون‌گرایی و نورویتیک (ثبات هیجانی / روان‌رنجوری) تقریباً در مدیران مرد و زن به‌طور یکسان مشاهده شده است و می‌توان ادعان داشت که جنسیت تأثیری بر روی میزان این صفات و ابعاد در افراد نداشته است.

منابع

۱. اوجاقتی، علی (۱۳۷۷) «بررسی رابطه بین جو سازمانی و روحیه دبیران مدارس متوسطه شهر ملایر». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
 ۲. خزائی، زهرا (۱۳۷۹). «بررسی رابطه بین جو سازمانی مدارس و میزان عزت نفس مدیران در دبستان‌های دخترانه ناحیه ۷ مشهد». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران.
 ۳. زارع‌نژاد، محمد (۱۳۷۴). «بررسی میزان فشار روانی مدیران و رابطه‌ی آن با جو سازمانی دبیرستان‌ها پسرانه تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
 ۴. علاقه‌بند، علی (۱۳۷۲). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی - تهران: انتشارات بعثت.
 ۵. هوی، وین ک (۱۳۷۱). میسکل سیسیل، ج: تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه میرمحمد سیدعباس‌زاده، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- 6- A. R. Augelli, (1993) African American Undergraduates. *Journal of Negro Education*..
 - 7- Bennett, C. (1990) *Factors Related to Persistence Asianblack, Hispanic, and White Undergraduates Predominantly White University: Somparison Between First and Fourth Year Cohorts*. *Urban Review* 22.
 - 8- Brophy, J. (1998). *Motivating Student to Learn*. Boston: Mc Graw - Hill.
 - 9- Choi, Kwang. (1993). *Shcool Climate Role Expectations, Personality and Socialization of the Elementary Principal* [Abstract]. University of Kansas. DAI-American 53/08, P. 2615,. Web: <http://wwwlib. Umicom/ dissertations/ fullcitt/9818 257>.
 - 10- Darling - Hammond, (1997). L. *The Right to Learn*. San Fransisco: Jossey - Bass.
 - 11- Elizabeth, Margart. (2000). *The Study of School Climate, Principal' School Communication Style, Principal' School Sex and*

School level [Abstract].UMI Digital Dissertations.Web : <http://wwwLib. Com/dissertations/ preview-Page/9961793/A>.

12-Hurtado, S. E. L.(1994)*Exclusion or Self-Segregation: Interaction Across Racial/ethnic Groups on College Campuses*. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, April. At Journal of Negro Education.

13- Jenkins, D.Verlin.(1983)*The Relationship Between School Climate and Personalities of Elementary School Principals [Abstract]*. University of Northern Colorado. DAI-A3/08, P.25/8,. Web: <http://www// libumi. Com/ Dissertation/ Fullcit/ 822/ 866>.

14-Messina,Rosemary.(1993).*The Relationship between Organizational Climate and Personality Hardiness of Staff Nurses on Medical-Surgical Units in Southern Connecticut Hospitals [Abstract]*. University Bridgeport. DAI-B5A/05, p 244, Web:<http://wwwlib. Umi. Com/ Dissertations/ Fullcit/ 93 23967>.

15-Moreland,S.R(1984). *A Study of the Relationships Among Student Achievement, School learning climate and personality types of elementary school principals [Abstract]*. Georgia state university. DAI-A45/05, P.1260. Web: <http://www lib. Umi. Com/dissertations/ Fullcit/8417136>.

16-Nelon, Betty(1998). *The Relationship Between a Principal's behavior and the organizational climate in selected recognized Exemplary School [Abstract]* The University of North Carolina American At Greensboro. DAI-A 50/02, P. 320. Web: <http:// www lib. Umi. Com/ Dissertations/ Fullcit/ 8907840>.

17-Pinnel, Ronald.(1989). *An Investigation of the Relationship Among Teacher prsonality Typologes and Perception of Organizational Climate in Secondary Schools [Abstract]*. University of Central Florida. DAI50/06, p.1515, Web : <http://www lib. Umi. Com/ Dissertations/ Fullcity 8918 257>.

18-Schwartz, C. L.(1993). Increasing the Retention of American Students in Professional Programs in Higher Education. *Journal of American indian Education*.

19-Sedlacek, W. E.(1995). *Using NonCognitive Variables to Predict the Grades and Retention of Hispanic Students*. College Student affairs.Journal11(2).Sharma,Motila.Researches on organizational climate: An ana

20-lysis adopted from:*Quality Control in Educational Research*. Edited by. S. K. pal And P.e Saxeian Metropliton, First Edition, New Dehli.(1985)

21-Wang,F.(1991). *Racism and the Model Minority Asian Americans in Higher Education.*



پروژه نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی