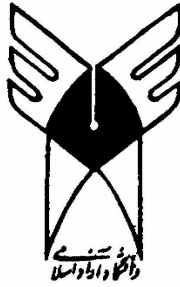


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی ، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش مدیریت آموزشی

عنوان :

بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران
بر عملکرد آنان از دیدگاه معلمان
شهرستان چالوس

استاد راهنما :

دکتر امیرحسین محمودی

استاد مشاور :

دکتر لطف الله عباسی

پژوهشگر :

سمیه پرهیزکاری

زمستان ۱۳۹۱

تقدیم به:

بهترین های هستی
پدر عزیزم و مادر مهربانم که چشمان نگرانشان هنوز لحظه لحظه با من است اگر چه
چشمان من قادر به دیدن چهره پر مهر آنان نیست
و
همسر مهربانم و حید فقیه

تشکر و قدر دانی:

بدین وسیله مراتب سپاس و امتنان عمیق خود را از استاد ارجمند جناب آقای دکتر امیر محمودی که که با بزرگواری و سعه صدر مرا در انجام این پروژه مساعدت فرمودند، می نمایم.

همچنین از همسرم آقای وحید فقیه که در طول مدت انجام پژوهش با صبر و شکیبایی همکاری لازم را مبذول داشتند سپاسگزارم.

وونیز از کلیه ی اساتید محترمی که مرا در انجام این پروژه یاری رساندند بی نهایت متشکرم.

بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب سمیه پرهیزکاری دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۱۳۹۱/۱۱/۲۹ در رشته علوم تربیتی - مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۹ از پایان نامه خود تحت عنوان : بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران بر عملکرد آنان از دیدگاه معلمان شهرستان چالوس با کسب نمره ۱۸ و درجه عالی دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم :

۱. این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه ، کتاب ، مقاله و ...) استفاده نموده ام ، مطابق ضوابط و رویه های موجود ، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
۲. این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح ، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
۳. چنانچه بعد از فراغت از تحصیل ، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم ، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
۴. چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی :

تاریخ و امضاء :

بسمه تعالی

در تاریخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۹

دانشجوی کارشناسی ارشد **خانم سمیه پرهیزکاری** از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره ۱۸ بحروف **هجده تمام** و با **درجه عالی** مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

چکیده

فصل اول: کلیات طرح

۲	۱-۱ بیان مسأله.....
۵	۲-۱- اهمیت موضوع و انگیزه انتخاب آن.....
۶	۳-۱- هدف های تحقیق.....
۷	۴-۱- سؤالات یا فرضیه های تحقیق.....
۷	۵-۱- چارچوب نظری تحقیق.....
۱۰	۶-۱- تعاریف عملیاتی متغیر هاو واژه های کلیدی.....
۱۰	۱-۶-۱- تعاریف عملیاتی:.....
۱۰	۲-۶-۱- واژه های کلیدی:.....
۱۱	۷-۱- روش تحقیق.....
۱۱	۸-۱- جامعه و حجم نمونه.....
۱۱	۱-۸-۱- جامعه آماری و حجم آن:.....
۱۱	۲-۸-۱- بر آورد حجم نمونه و روش نمونه گیری:.....
۱۲	۳-۸-۱- روش گرد آوری اطلاعات:.....
۱۲	۹-۱- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....

فصل دوم مطالعات نظری

۱۴	مقدمه.....
۱۶	۱-۲- مبانی نظری تحقیق.....
۱۶	۱-۱-۲- شخصیت:.....
۱۶	۱-۱-۱-۲- مفهوم شخصیت:.....
۱۷	۲-۱-۱-۲- تعریف شخصیت.....
۱۹	۳-۱-۱-۲- تعاریف شخصیت از دیدگاه روانشناسان:.....
۲۲	۴-۱-۱-۲- هسته و پوسته شخصیت.....
۲۴	۵-۱-۱-۲- ماهیت شخصیت.....
۲۵	۶-۱-۱-۲- اجزا شخصیت:.....
۲۸	۷-۱-۱-۲- شخصیت شناسی.....
۳۱	۸-۱-۱-۲- عوامل موثر بر شخصیت:.....
۳۵	۹-۱-۱-۲- روان شناسی رشد شخصیت.....

۳۶ نظریه های شخصیت ۱۰-۱-۱-۲
۵۵ خصوصیت انسان سالم از دیدگاه مکاتب مختلف روانشناسی ۱۱-۱-۲-۲
۶۹ فرهنگ و شخصیت ۱۲-۱-۲-۲
۷۲ انواع شخصیت مدیریتی: ۱۳-۱-۱-۲
۷۴ عملکرد: ۲-۱-۲
۷۴ تعریف عملکرد: ۱-۲-۱-۲
۷۴ عوامل مؤثر بر عملکرد: ۲-۲-۱-۲
۷۷ تاریخچه ارزیابی عملکرد ۳-۲-۱-۲
۷۸ عملکرد سازمانی ۴-۲-۱-۲
۸۰ ارزیابی عملکرد ۵-۲-۱-۲
۸۵ پیشینه تحقیق در ایران و جهان ۲-۲
۸۵ پیشینه تحقیق در جهان: ۱-۲-۲
۹۵ پیشینه تحقیق در ایران: ۲-۲-۲
۱۱۰ مدل مفهومی تحقیق ۳-۲

فصل سوم: روش شناسایی تحقیق

۱۱۸ مقدمه
۱۱۹ نوع تحقیق و دلایل مربوط به آن ۱-۳
۱۱۹ جامعه آماری ۲-۳
۱۲۰ حجم نمونه ۳-۳
۱۲۱ ابزارگرد آوری داده ها ۴-۳
۱۲۲ روش اجرا ۵-۳
۱۲۲ پایایی ابزار تحقیق : ۱-۵-۳
۱۲۷ روش های تجزیه و تحلیل داده ها ۶-۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

۱۳۳ مقدمه
۱۳۴ ویژگی های جمعیت شناختی ۱-۴
۱۳۸ بخش اول: آزمون نرمالیتی متغیرها
۱۴۲ بخش دوم: آزمون همبستگی
۱۴۸ بخش سوم: آزمون یو من - ویتنی
۱۵۱ بخش چهارم: رگرسیون
۱۵۴ آزمون فریدمن

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۵۶	مقدمه
۱۵۷	۱-۵- یافته های پژوهش
۱۵۹	۲-۵- نتیجه گیری
۱۶۲	۳-۵- محدودیت ها
۱۶۲	۱-۳-۵- محدودیت های خارج از کنترل محقق:
۱۶۳	۲-۳-۵- محدودیت های در کنترل محقق:
۱۶۴	۴-۵- پیشنهادها
۱۶۴	۱-۴-۵- پیشنهاد های اجرایی:
۱۶۶	۲-۴-۵- پیشنهاد های پژوهشی:
۱۶۹	منابع و مأخذ
۱۷۴	پیوست ها

چکیده انگلیسی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر شخصیت مدیران بر عملکرد آنان از دیدگاه معلمان مدارس شهرستان چالوس سال ۹۱-۹۲ انجام شده است. در این پژوهش شخصیت از دیدگاه آیزنگ و عملکرد مدیران نیز از دیدگاه کمپل مورد بررسی قرار خواهد گرفت. این پژوهش از نوع توصیفی-آزمایشی و جامعه آماری شامل کلیه مدیران ۹۸ نفر و معلمان ۵۸۵ نفر مدارس چالوس و نمونه آماری براساس جدول مورگان مدیران ۷۸ نفر و معلمان ۲۳۴ نفر می باشد. روش نمونه گیری تصادفی می باشد و شیوه ی جمع آوری اطلاعات پرسشنامه است. برای شخصیت از پرسشنامه شخصیت آیزنگ و برای عملکرد از پرسشنامه محقق ساخته خانم معصومه آقاگیری که بر اساس تقسیم بندی کمپل از وظایف مدیران طراحی شده است می باشد. پایایی پرسشنامه با اجرای ۳۰ نفر از افراد جامعه، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد، که پایایی پرسشنامه ۰/۷۵ به دست آمد. روش های آماری این پژوهش در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، انحراف معیار، میانگین از روش های آماری شاخص های مرکزی و پراکنندگی و در سطح آمار استنباطی برای آزمون فرضیه ها از آزمونهای (آزمون کولموگوروف اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون یو-من-ویتنی، رگرسیون چندگانه، آزمون فریدمن) استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان داد که بین درونگرایی مدیران و عملکرد آنان از دیدگاه معلمان رابطه ی معکوسی وجود دارد. بین برونگرایی مدیران و عملکرد رابطه وجود ندارد. بین نوروٹیک بودن مدیران و عملکرد آنان رابطه وجود دارد با ضریب همبستگی منفی بنابراین رابطه معکوس می باشد. بین دیدگاه معلمان زن و معلمان مرد نسبت به عملکرد مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: برون گرایی - درون گرایی - نوروٹیک بودن - شخصیت

فصل اول

کلیات طرح

۱-۱ بیان مسأله

هدف اصلی آموزش و پرورش تقویت ابعاد مختلف رشد دانش آموزان است و احساس تعهد به ارزش ها و اهداف سازمان آموزش و پرورش مستلزم اثر بخشی و کارآیی دبیران آن است و اثر بخشی تابع قوانین و همخوانی رفتار با انتظارات هر نقش معین است و رفتار سازمانی همیشه تابعی از تعامل میان نقش و شخصیت. $B=X(R+P)$ (صفری زاده مقدم ۱۳۸۸)

آلپورت (۱۹۶۲) معتقد است شخصیت، سازمان پویایی از نظام‌های جسمی - روانی در درون فرد است که رفتار و افکار ویژه او را تعیین می‌کند. کمپبل (۱۹۱۶) میگوید شخصیت، یعنی منش، خصوصیات و تا حدی الگوهای واکنش رفتاری قابل پیش‌بینی که هر فردی چه به صورت خودآگاه و چه به صورت ناخودآگاه، به عنوان سبک و شیوه زندگی از خود نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، به مجموعه صفات هیجانی، رفتاری، منش و خصوصیتی که در شرایط معمولی معرف شخص بوده و برای هر فردی نسبتاً ثابت و قابل پیش‌بینی است، شخصیت اطلاق می‌شود. به نظر وی، شخصیت از دو عامل اصلی تشکیل شده است: ۱. خصوصیات ارثی ۲. تجارب زندگی، به خصوص تجارب سال‌های اولیه زندگی. آدامز (۱۹۸۹) معتقد است، هرگاه که ما از واژه "من" استفاده می‌کنیم اگر دقیقاً بدانیم منظورمان چیست و این واژه به چه چیزی دلالت می‌کند، شناخت نسبتاً خوبی درباره معنی شخصیت به دست آورده‌ایم. راجرز (۱۹۰۲)، شخصیت را یک خویشتن (self) سازمان یافته دایمی می‌داند که محور تمام تجربه‌های فرد است. جی. بی. واتسون

(۱۹۱۴) پدر رفتارگرایی، شخصیت را مجموعه‌ای سازمان یافته از عادات می‌پندارد. (شولتز، ۱۳۷۸)

روان‌پزشک و روان‌کاو مشهور هم معتقد است که، رشد انسان در قالب یک سلسله مراحل و وقایع روانی - اجتماعی صورت می‌پذیرد که شخصیت انسان تابع نتایج آن مراحل و وقایع است. جورج کلی (۱۹۰۵) یکی از روان‌شناسان شناختی معاصر، روش خاص هر فرد را در جستجو برای تفسیر معنای زندگی، شخصیت او می‌داند. زیگموند فروید (۱۹۲۰) فروید عقیده دارد که، شخصیت از نهاد (id)، خود (ego) و فراخود (super ego) ساخته شده است. " شخصیت عبارتست از، مجموعه‌ای سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می‌سازد." شخصیت در یک معنای کلی، یعنی جنبه‌های بی‌همتا و نسبتاً پایدار درونی و بیرونی منش فرد، که در موقعیت‌های مختلف بر رفتار وی تاثیر می‌گذارند. (شولتز ۱۳۸۴). تیپ‌های شخصیت به اعتقاد آیزنک، شخصیت در سطح تیپ‌ها دارای سه بعد کلی است. این ابعاد عبارتند از:

۱- برون‌گرایی (Extraversion) در برابر درون‌گرایی (Introversion) bsp

۲- روان‌نژندی (Neuroticism) یا ناستواری هیجانی در برابر استواری هیجانی

۳- روان‌پریشی (Psychotism) در برابر کنترل تکانه یا کارکرد فراخود. (شولتز ۱۳۸۴)

اندازه‌گیری توانایی‌ها و ویژگی‌های انسانی از دیر باز مورد توجه روان‌شناسان بوده است متخصصان ارزیابی انسانی در هر سازمان و هدایت حرفه‌ای این نیرو مترصد اندازه‌گیری پدیده‌های کیفی و تبدیل آنها به کمیت بوده‌اند. امروزه کاملاً بارز به نظر می‌رسد که مدیریت نیروی انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و امروز علم ارزیابی نیروی انسانی مراحل تحول خود را در بستر تحقیقاتی طی نموده و سازمان‌هایی که با گزینش و بکارگیری نیروی انسانی سروکار دارند نتایج و استانداردهای این تحولات بهره‌مند شوند. هر شغلی به این ویژگی‌های خاص خود را می‌طلبد چنانچه این خصوصیات تحدید آنها و تشخیص این مسائل عمده دست اندرکاران ارزیابی نیروهای انسانی می‌باشد. (فتحی آشتیانی ۱۳۷۷)

در اهمیت هر سازمانی مدیریت آن می توان گفت که عملکرد سازمانهای هر جامعه و حتی اساس عملکرد آن جامعه و علت را تشکیل می دهد و اساس عملکرد هر سازمانی عملکرد مدیریت آن سازمان است (پرداختچی ۱۳۷۴). از آنجا که مدارس از مدیران و معلمان تشکیل شده اند معلمان ارزشها باورها و انگیزه های متفاوت دارند. مدیریت مدیران آمیخته ناهنجاریها ارزش ها باورهای معلمان فرهنگ مدارس را تشکیل می دهد و اثر بخشی مدارس با ایجاد فرهنگی که کوشش می کنند تا به اهداف آموزشی نایل آید و نیازها و انتظارات و نظریات اعضای مدرسه را ارضاء کند (رضایت، کارایی، اثربخشی) ارتقا می یابد.

مدیرانی که قادرند راه های را پیدا کنند و شیوه هایی رابه کار بندند و انگیزه هایی بوجود آورند تا استعدادهای بالقوه معلمانشان را شکوفا و بارور سازند اثربخش خواهد بود (نیکنامی ۱۳۷۵)

در سازمان هر چه مشاغل سازمان مکانیزه و تخصصی شود تباین و تضاد بین شخصیت افراد ساختار سازمانی بیشتر می شود سرانجام اضطراب لجبازی، تهاجم، بی تفاوتی و ازدگی می انجامد در ساخت سازمان به کمک تکنیک های مناسب تعدیلاتی به عمل آید و در مظاهر شخصیت افراد نیز تغییراتی داده شود تا آنها بتوانند در نقطه مشترکی به هم بپیوندند و منابع افراد هدف های سازمان را در هم ادغام نمایند. (کیا ۱۳۷۷)

ماهیت وجدی معلم نقش تعیین کننده در تعلیم و تربیت به قدری است که پیشرفت موثر کار آمد در گروه رضایت معلم و انگیزش اوست. چون مدیران در تعامل با معلمان و عملکرد مثبت هستند که می توانند موجبات اثربخشی آنان را فراهم سازند. سپس توجه به نیازها و علایق و انگیزه های معلمان به طور کلی رضایت شغلی آنان برای حصول به اهداف تعلیم و تربیت اهمیت ویژه ای دارد. به منظور بیان و تشریح بر روی رابطه بین ویژگی شخصیتی مدیران و اثربخشی حاضر انجام شده است. (شورعینی ۱۳۷۶)

از مدیریت های مهم در جوامع امروزی مدیریت آموزشی می باشد زیرا مدیران آموزشی از یک سو با جامعه از سویی دیگر با دانش آموزان و اولیای آنان و همچنین با معلمان در ارتباط هستند. اثر بخشی، کارایی و موفقیت در نتیجه عملکرد مدیران با آگاهی و وحدت آنان با جریان آموزشی یادگیری سازمانی توسعه کار گروهی و اراده موثر معلمان رابطه تنگاتنگی دارد. مدیر باید با زمینه های رشد کارکنان در جهت نیل به اهداف تعلیم تربیت آورد و دارای ویژگی های شخصیتی لازم برای مدیریت باشد تا بدین وسیله زمینه فعالیت و موقعیت را برای معلمان تحت نظارت خویش فراهم کند.

۱-۲- اهمیت موضوع و انگیزه انتخاب آن

مدیریت آموزشی در بین سایر انواع مدیریت ها از جایگاه ویژه ای برخوردار است در مدیریت آموزشی علاوه بر داشتن و معلومات در زمینه آموزش و پرورش بر روش و مهارت های عمل باید به ویژگی های شخصیتی او نیز توجه شود تغییر اساسی در آموزش و پرورش زمانی میسر خواهد بود که در شیوه کار مدیران تغییراتی به عمل آمده باشد و این تغییرات میسر نخواهد بود. مگر آنکه تغییراتی در عقاید و بازخوردها و نگرش ها و رفتار مدیر و به طور کلی تغییراتی در شخصیت مدیر بوجود آید. شوق و علاقه به فهم رابطه آموزش و پرورش و جامعه شوق به تبدیل مدرسه به ابزاری مهم برای فرد و تجهیز و پیشرفت جامعه و شوق به تحقیق و فهم این مدیریت به چه نحو و مطلوبی می توانند این وظیفه را تحقق بخشد.

در حقیقت هدایت مسیر جامعه به سعادت و شقاات در دست مدیران بخصوص مدیران آموزشی بستگی دارد به سایر عوامل مادی مربوط نیست.

ویژگی های شخصیتی مدیران بهداشت روانی کارکنان را تحت تاثیر می گذارد و روحیه و احساس رضایت شغلی به شخصیت مدیر بستگی دارد این رضایت شغلی نگرش دانش آموزان

هم تأثیر خواهد گذاشت. افزایش کارآیی و اثربخشی و رضایت شغلی معلمان در تبلور شخصیت و تجلی رفتار و رشد همه جانبه دانش آموزان که هدف اساسی آموزش و پرورش است مهمترین نقش را ایفا می کند. موفقیت عملکرد یک سیستم به نحوه مدیریت آن بستگی دارد بنابراین عملکرد یک مدیر در ایجاد هماهنگی بین کارکنان نقش کلیدی دارد و می تواند تأثیر بسزایی در موفقیت عملکرد یک سازمان داشته باشد. لذا با توجه به نقش مهم شخصیت مدیران ضرورت این پژوهش می رساند.

۱-۳- هدف های تحقیق

هدف اصلی: بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران بر عملکرد آنان از دیدگاه معلمان در

مدارس شهرستان چالوس

۱-۳-۱- هدف های فرعی:

۱- بررسی تأثیر برونگرایی مدیران بر عملکرد آنان از دیدگاه معلمان در مدارس شهرستان

چالوس

۲- بررسی تأثیر درونگرایی مدیران بر عملکرد آنان از دیدگاه معلمان در مدارس شهرستان

چالوس

۳- بررسی تأثیر نورویتیک بودن مدیران بر عملکرد آنان از دیدگاه معلمان در شهرستان چالوس

۴- بررسی تفاوت دیدگاه معلمان زن و معلمان مرد نسبت به عملکرد مدیران در شهرستان

چالوس

۴-۱- سوالات یا فرضیه های تحقیق

- ۱- آیا بین درونگرایی مدیران و عملکرد آنان از دیدگاه معلمان در مدارس شهرستان چالوس رابطه ای وجود دارد؟
- ۲- آیا بین برونگرایی مدیران و عملکرد آنان از دیدگاه معلمان در مدارس شهرستان چالوس رابطه ای وجود دارد؟
- ۳- آیا بین نورویتیک بودن مدیران و عملکرد آنان از دیدگاه معلمان در مدارس شهرستان چالوس رابطه ای وجود دارد؟
- ۴- آیا بین دیدگاه معلمان زن و معلمان مرد نسبت به عملکرد مدیران تفاوت وجود دارد؟

۵-۱- چارچوب نظری تحقیق

در مورد پژوهش حاضر که به بررسی شخصیت مدیران بر عملکرد آنان از دیدگاه معلمان در مدارس شهرستان چالوس تا کنون پژوهشی به طور مستقیم صورت نگرفته ولی به طور کلی پژوهش های زیر نزدیک به این پژوهش به شرح زیر است.

به اعتقاد آیزنک، شخصیت در سطح تیپ ها دارای سه بعد کلی است. این ابعاد عبارتند از:

۱- برون گرایی (Extraversion) در برابر درون گرایی (Introversion)

۲- روان نژندی (Neuroticism) یا ناستواری هیجانی در برابر استواری هیجانی

۳- روان پریشی (Psychosis) در برابر کنترل تکانه یا کارکرد فراخود.

آیزنک در نخستین تحقیقات خود به دو بعد اولی دست یافت و بیشتر تاکید وی بر روی این دو بعد بود. آیزنک معتقد بود که به وسیله ترکیب این دو بعد، افراد به چهار نوع شخصیتی اصلی تقسیم می شوند: درون گرای باثبات، درون گرای بی ثبات، برون گرای باثبات، برون گرای بی ثبات. هر

کدام از این انواع شخصیت، دارای ویژگی‌های بخصوصی است. در تحقیقات بعدی، آیزنک بعد سوم را به آن دو بعد افزود، اما به خوبی آن‌ها تایید یا پژوهش نشد.

از نظر آیزنک (۱۹۹۴)، افراد با زمینه‌ی ذاتی ویژه‌ای زاده می‌شوند تا با روشهای خاصی به محیط پاسخ دهند اما این زمینه‌ها می‌توانند توسط بعضی از خواسته‌های اجتماعی تغییر داده شوند. بنابراین محیط و ژنها برای ایجاد رفتار با همدیگر در تعامل هستند، با این وجود، عوامل زیست‌شناختی نقش قوی‌تری را بازی می‌کنند. با اینهمه بیشترین تاکید آیزنک بر این نکته است که تحول شخصیت به میزان پاسخدهی فرد به اجتماعی شدن مربوط است. او دیدگاه افرادی را که استدلال می‌کنند در صورت مهم بودن وراثت، تغییر و اصلاح رفتار غیر ممکن است، رد می‌کند. جبر ژنتیکی از تمایلاتی است که باعث می‌شود یک شخص به طریق خاصی رفتار کند، اما این تمایلات در موقع پاسخدهی می‌توانند توسط تاثیرات محیطی تغییر داده شوند.

در فرا تحلیلی توسط بریک و موتن (۱۹۹۱) صورت گرفت. به این نتیجه رسیدند که با وجدان بودن بهترین ویژگی شخصیتی پیش بین عملکرد شغلی است و برون‌گرایی و روان‌رنجوری نیز پیش بین کننده‌های خوبی برای خشنودی شغلی هستند.

کارک، شمیر و چن (۲۰۰۳) در تحلیلی ارتباط بین هر کدام از پنج حیطه شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند وجدانی بودن را به عنوان قویترین همبستگی با عملکرد شغلی یافتند.

بیرنه و همکاران (۲۰۰۵) به بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و ویژگی شخصیتی پرداختند و نتایج نشان داد که وجدانی بودن عملکرد شغلی را به صورت معناداری پیش بینی می‌کند (به نقل از نعامی، ۱۳۸۴).

در پژوهش حمداله زینالی اثر بخش و غی اثر بخش مدارس راهنمایی در ویژگی‌های مثبت هیجانی و عاطفی تسلط بر امور مدیریت همچنین در ویژگی برون‌گرایی و هوش و با وجدان بودن تفاوت معناداری وجود دارد.

در پژوهش مریم صوری آمده است که رابطه معناداری بین رضایت از نحوه مدیریت مدارس و چگونگی رضامندی از شغل معلمی وجود دارد همچنین بیان شده که حقوق و عوامل مادی و نقش کمک و عوامل مدیریتی و چگونگی برخورد مدیر با کارکنان نقش بیشتری در رضایت معلمان ایفا می کند.

پژوهش محمد جوادیانی معلوم داشت که رضایت شغلی مدرسانی که مدیریت مراکز رابطه مداری دارند بیشتر از آن هایی است که به نظر آنان سبک مدیریت مراکز وظیفه مدارس است. همچنین در نتیجه گیری از تحقیق علی علاقه بند آمده است که مدیری از دیدگاه معین اثربخش است که معلمان را رهبری کند دانش آموزان را یاری می دهد و با والدین و معلمان شایسته برخورد کند.

محمد صالحی نشان داد که مدیریت و شخصیت مدیران همخوانی معنادار وجود دارد. میر محمد عباس زاده نتیجه گیری شده که ۲۴ درصد معلمان خواهان آزادی استدلال عمل بیشتری هستند و ۴۳ درصد خواهان شرکت در تصمیم گیری های آموزش و پرورش بودند و ۷ درصد معتقد افزایش حقوق مشکل معلم را حل نخواهد کرد و ۴۰ درصد نارضایتی خود را در نتیجه عدم تشویق در مقابل انجام کار بهتر و بیشتر می دانند.

در پژوهش معصومه آقا کثیری آمده بین ثبات شغلی مدیران و عملکرد مدیران در زمینه امور کارکنان آموزشی رابطه معناداری وجود ندارد.

مهناز رضایی موقرنتیجه گرفته است بین سنخ های شخصیتی و سبک های ارتباطی در ارتباط با متغیر تعدیل کننده سن تفاوت معنادار وجود داشت و این رابطه تنها در دو سبک ارتباطی دوستانه و نمایشی در ارتباط با متغیر تعدیل کننده سابقه هیات علمی وجود داشت و در ارتباط با متغیر تعدیل کننده سابقه مدیرگروهی هیچ رابطه معناداری وجود نداشت.

در پژوهش عباس خاکپور آمده بین وجدان فردی ، برونگرایی ، سازگاری ، ثبات هیجانی و تجربه پذیری با عملکرد مدیران مدارس راهنمایی شهر همدان رابطه مثبت وجود دارد.