

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

۱۳۸۲ / ۱۷ / ۲۰

دانشگاه الزهراء  
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

## پایان نامه

### جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

### رشته مدیریت آموزشی

آراء اطلاعات درک علمی این  
تیم به درک

### موضوع

بررسی تاثیر شخصیت و جنسیت مدیران در ارزشیابی آنان

از مراکز دبیرستانهای شهرستان ارومیه

۱۳۸۲ / ۱۷ / ۲۰

### استاد راهنما:

سرکار خانم دکتر فرشته ناظرزاده کرمانی

### استاد مشاور:

جناب آقای دکتر میر محمد سید عباسزاده

### پژوهشگر:

سکینه عهدی عقیق

شهریور ماه ۱۳۸۱

۴۸۲۵۰

## «تشکر و قدردانی»

### من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق

اینک به مول و قوه الهی در آستانه فارغ التحصیلی دوره کارشناسی ارشد هستیم بر خود لازم میدانم به رسم ادب از همه عزیزانی که در مراحل مختلف پایان نامه، مقیر را مورد لطف و عنایت فویش قرار دادند تشکر و سپاسگزاری نمایم.

از زحمات، تلاشها و راهنماییها و مساعدتهای دلسوزانه استاد راهنمای بزرگوارم سرکار فائز دکتر فرشته ناظرزاده کرمانی که به حق از اساتید برجسته، نمونه و ممتاز دانشگاههای کشور هستند بی نهایت سپاسگزارم، همچنین از زحمات و تلاشهای استاد مشاور محترم جناب آقای پروفیسور میر محمد سید عباس زاده به خاطر ارائه ارشادات و راهنماییهایشان سپاسگزارم، هر چه از ایشان آموخته‌ام در درجه اول ایمان است و معرفت، و سپس علم. فدای را ستایش می‌کنم که مرا از موهبت تلمذ در محضر ایشان برخوردار فرمود. امیدوارم بتوانم به نحو شایسته‌ای وظیفه شاگردی را بجا آورده و آنچه را از ایشان آموخته‌ام در طول زندگی جامه عمل بپوشانم. و با الگو گرفتن از مجاهدتهای مستمر علمی ایشان بتوانم همواره در صحنه علم و دانش فعال باشم. ضمناً از راهنماییها و کمکهای بی‌دریغ استاد ارجمند جناب آقای دکتر محمود میدری که اینجانب را در طول این کار پژوهشی مورد لطف و عنایت فویش قرار دادند قدردانی نمایم.

«به نام خداوند بخشنده مهربان»

«او بالاتر از اندیشه‌هاست»

ای آنکه از پشت مجاب‌های غیب بر پیدا و نهان ما آگاهی و در ماورای نور و ظلمت اسرار ناگفته را میشنوی و ارتعاش اندیشه را در پرده‌های طیف مغز می‌بینی. ترا به یگانگی و عظمت می‌شناسم و بر آستان شکوه و قدرت تو پیشانی بر خاک می‌گذارم و این هدیه بسیار کوچک را تقدیم تو مینمایم.

تقدیم می‌بیم به:

چهارده معصوم (علیهم السلام) از محمد مصطفی فاطمه النبیین قائم آل محمد و مهدی صاحب الزمان (عج)، با امید بر ظهور عاجل آقا امام زمان (عج).

تقدیم می‌بیم به:

پدر و مادر و همسر مهربانم که مشوق من در تمام مراحل تمصیل و علی‌القصود پژوهش حاضر بوده‌اند و اینجانب همیشه فویش را رهین منتشان دانسته، شاکر و سپاسگزارم.

## چکیده

در این تحقیق تأثیر شخصیت و جنسیت مدیران دبیرستانها در ارزشیابی آنان از عملکرد دبیران مورد بررسی قرار گرفته است به امید اینکه مسئولین امر پیوسته در صدد بهبود و اصلاح و تکمیل آن برآیند و با ابزاری دقیق تر زمینه ارتقای سطح کیفی آموزش و پرورش را مهیا نمایند. تحقیق از نوع تحقیقات پس رویدادی یا علی مقایسه‌ای است. جامعه آماری، شامل مدیران و دبیران دوره متوسطه (عمومی، پیش دانشگاهی، کار و دانش، فنی و حرفه‌ای) شهرستان ارومیه می‌باشد. از بین مدیران ۸۰ نفر یعنی کل جامعه آماری و از بین دبیران ۲۳۶ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس سابقه خدمت کم (ده سال و پایین‌تر) و زیاد (ده سال به بالا) انتخاب شدند. پس از مطالعه نظری موضوع و تهیه و تدوین پیشینه مربوطه در خصوص موضوع مورد نظر، پرسشنامه‌های پژوهش که به همین منظور تنظیم شده بودند در بین آزمودنیها توزیع و سپس جمع‌آوری گردیدند. که در نهایت ۸۰ پرسشنامه شخصیت و ۲۳۶ پرسشنامه ارزشیابی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. فرضیه‌های در نظر گرفته شده در این تحقیق بشرح زیر می‌باشد:

فرضیه اصلی: شخصیت و جنسیت مدیران در ارزشیابی آنان از عملکرد دبیران تأثیر دارد.

فرضیات فرعی:

- ۱- بین ارزشیابی از عملکرد دبیران در مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.
  - ۲- بین ارزشیابی مدیران زن از عملکرد دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.
  - ۳- بین شخصیت (سلطه‌گر، سلطه‌پذیر) مدیران با ارزشیابی آنان از عملکرد دبیران رابطه وجود دارد.
  - ۴- بین شخصیت (خودکفا، ناتوان در اخذ تصمیم) مدیران با ارزشیابی آنان از عملکرد دبیران رابطه وجود دارد.
- جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون  $t$ ، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس دوره‌ای) استفاده شد. تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که:
- شخصیت و جنسیت مدیران در ارزشیابی از عملکرد دبیران تأثیر ندارد.
  - بین ارزشیابی از عملکرد دبیران در مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.
  - بین ارزشیابی مدیران زن از عملکرد دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.
  - بین شخصیت (سلطه‌گر و سلطه‌پذیر) مدیران و ارزشیابی از عملکرد دبیران رابطه وجود ندارد.
  - بین شخصیت (خودکفا و ناتوان در اخذ تصمیم) مدیران و ارزشیابی از عملکرد دبیران رابطه وجود ندارد.

صفحه

عنوان

..... چکیده

### فصل اول - کلیات

۲	..... مقدمه
۴	..... بیان مسأله
۷	..... دلایل ضرورت و اهمیت تحقیق
۱۰	..... اهداف تحقیق
۱۱	..... سنوالبای تحقیق
۱۲	..... فرضیات تحقیق
۱۳	..... تعاریف عملیاتی اصطلاحات

### فصل دوم - ادبیات تحقیق

۲۱	..... مقدمه
۲۳	..... تعاریف ارزشیابی
۲۶	..... سیر مختصر تحول ارزشیابی در آموزش و پرورش
۳۲	..... روشهای ارزشیابی عملکرد دبیران

## «فهرست مطالب»

### عنوان

### صفحه

محدودیتها و مشکلات ارزیابی عملکرد دبیران	۳۶
ضرورت و اهمیت و اهداف ارزشیابی عملکرد معلمان (دبیران)	۴۸
فرآیند فعلی نظام ارزیابی عملکرد دبیران	۵۵
مطالعه تطبیقی در زمینه نحوه ارزشیابی از معلمان و مدیران در چند کشور جهان	۶۲
ارزشیابی معلمان مدرسه در ژاپن	۶۵
ارزشیابی معلمان در مالزی	۶۵
ارزشیابی معلمان در فیلیپین	۶۵
ارزشیابی معلمان در نیوزلند	۶۶
شخصیت	۶۷
تعاریف شخصیت	۶۹
مکاتب و نظریه‌های شخصیتی	۷۸
مکتب روان کاوی	۷۸
نظریه زیگموند فروید	۷۸
مکتب نوروان کاوی	۷۹
نظریه کارل یونگ	۷۹
مکتب روانشناسی و روانپزشکی اجتماعی	۷۹
نظریه آلفرد آدلر	۷۹

## «فهرست مطالب»

صفحه	عنوان
۸۰	مکتب سنخ شناختی
۸۰	نظریه ارنست کرچمر
۸۰	مکتب صفات شخصیت
۸۰	نظریه گوردون آلپورت
۸۱	نظریه ریموند بی - کاتل
۸۱	مکتب انسان‌گرایی
۸۱	نظریه آبراهام مازلو
۸۳	مکتب شناختی
۸۳	نظریه جرج کلی
۸۴	مکتب رفتاری
۸۴	نظریه بی اف - اسکینر
۸۴	مکتب یادگیری اجتماعی
۸۴	نظریه آلبرت بندورا
۸۵	نظریه ریموند بی - کاتل
۸۶	صفات مشترک و صفات یگانه
۸۶	صفات توانشی، خلقی و پویشی
۸۷	صفات سطحی و صفات عمقی

## «فهرست مطالب»

صفحه	عنوان
۸۸	صفات سرشتی و صفات محیط ساخته
۸۹	سنجش در نظریه کتل
۸۹	داده‌های $L$ (یادداشتهای زندگی)
۹۰	داده‌های $Q$ (پرسشنامه‌ها)
۹۱	داده‌های $T$ (آزمونها)
۹۱	صفات عمقی عوامل بنیادی شخصیت
۹۴	عامل $E$ : سلطه یا استیلا — اطاعت، تسلیم
۹۴	عامل $Q_2$ : خودکفایی — ناتوانی در اخذ تصمیم
۹۵	تأثیرات وراثت و محیط، مراحل رشد شخصیت و تصور کتل از ماهیت انسان
۹۸	مروری بر تحقیقات داخلی
۱۰۲	مروری بر تحقیقات خارجی
۱۰۳	جنسیت و ارزشیابی عملکرد
۱۰۹	شخصیت و ارزشیابی عملکرد

## فصل سوم - روش تحقیق

۱۱۳	نوع پژوهش
۱۱۴	جامعه آماری پژوهش

## «فهرست مطالب»

صفحه	عنوان
۱۱۴	نمونه آماری پژوهش
۱۱۵	ابزار و روش جمع آوری اطلاعات
۱۱۷	تعیین روائی و پایایی ابزار پژوهش
۱۱۸	روائی و پایایی پرسشنامه «الف»
۱۱۸	روائی و پایایی پرسشنامه «ب»
۱۲۰	روشهای آماری پژوهش

### فصل چهارم - تجزیه و تحلیل یافته‌ها

۱۲۲	مقدمه
۱۲۲	آمار توصیفی
۱۲۲	آمار تحلیلی و استنباطی
۱۴۸	یافته‌های جانبی

### فصل پنجم: نتایج و پیشنهادات

۱۵۳	مقدمه
۱۵۴	خلاصه پژوهش و نتیجه‌گیری
۱۶۳	محدودیت‌های تحقیق

## «فهرست مطالب»

### صفحه

### عنوان

۱۶۴ ..... پیشنهادات

۱۶۴ ..... پیشنهادات کاربردی

۱۶۵ ..... پیشنهادات پژوهشی

### منابع و مأخذ

۱۶۸ ..... منابع فارسی

۱۷۵ ..... منابع انگلیسی

۱۸۱ ..... ضمائم

۱۸۲ ..... چکیده انگلیسی

## «فهرست جداول»

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: صفات عمقی کتل	۹۳
جدول ۲-۲: کتل شش مرحله را در رشد شخصیت انسان مطرح کرد که کل زندگی را در برمی گیرند	۹۶
جدول ۱-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی مدیران بر حسب جنسیت	۱۲۳
جدول ۲-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی مدیران بر حسب سابقه کار	۱۲۴
جدول ۳-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی مدیران بر حسب میزان تحصیلات	۱۲۵
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی دبیران بر حسب سابقه کار	۱۲۶
جدول ۵-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی دبیران بر حسب میزان تحصیلات	۱۲۷
جدول ۶-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی مدیران بر حسب میزان شخصیت سلطه‌گر و سلطه‌پذیر	۱۲۸
جدول ۷-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی مدیران زن بر حسب شخصیت سلطه‌گر و سلطه‌پذیر	۱۲۹
جدول ۸-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی مدیران مرد بر حسب شخصیت سلطه‌گر و سلطه‌پذیر	۱۳۰
جدول ۹-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی مدیران بر حسب شخصیت خودکفا و ناتوان در اخذ تصمیم	۱۳۱

## «فهرست جداول»

صفحه	عنوان
جدول ۴-۱۰: توزیع فراوانی و درصد فراوانی مدیران زن بر حسب شخصیت خودکفا و ناتوان در اخذ تصمیم.....	۱۳۲
جدول ۴-۱۱: توزیع فراوانی و درصد فراوانی مدیران مرد بر حسب شخصیت خودکفا و ناتوان در اخذ تصمیم.....	۱۳۶
جدول ۴-۱۲: ضریب همبستگی بین شخصیت و ارزشیابی.....	۱۳۴
جدول ۴-۱۳: ضریب همبستگی بین شخصیت و ارزشیابی.....	۱۳۸
جدول ۴-۱۴: تحلیل واریانس دوره‌ها مربوط به شخصیت، جنسیت و ارزشیابی	۱۴۴
جدول ۴-۱۵: تحلیل واریانس دوره‌ها شخصیت، جنسیت و ارزشیابی.....	۱۴۶

# فصل اول

## کلیات

### مقدمه

امروزه ما شاهد یک دنیای بطور فزاینده سازمانی می‌باشیم. تقریباً برای تأمین و رفع هر نیاز آدمی، سازمانی بوجود آمده است. در هر سازمان نحوه وصول به اهداف به صورت گام‌هایی عملی، وظایف و فعالیت‌های مشخص ارایه شده است و فرآیندی تحت عنوان مدیریت نیز هماهنگ کردن تلاش و فعالیت‌های اعضاء را با این هدفها بر عهده گرفته است. مدیریت در جهت نیل به این مقصود وظایفی را دنبال می‌کند که از جمله آنها وظیفه نظارت، کنترل و ارزشیابی است با انجام این مهم موانع و کاستی‌های موجود در فعالیت‌های سازمان شناسایی گردیده و در جهت رفع آنها کوشش لازم بعمل می‌آید و در واقع فرآیند کنترل و ارزشیابی مرکز ثقل بیمها و امیدهای سازمانی است، آنچنانکه میزان همخوانی تلاش‌های اعضاء سازمان با هدفها از این زاویه بخوبی قابل لمس و مشاهده است در سازمان‌های آموزشی بعنوان الگوی کلی و قالب اساسی برای سازمان‌های موجود در جامعه، فرآیند نظارت، کنترل و ارزشیابی بعنوان ضرورتی غیرقابل انکار پذیرفته شده است. وظایفی چون تربیت نیروی انسانی، انتقال ارزشها و پرورش اخلاقی انسانها، گرانباری هزینه‌های فعالیت‌های آموزشی، حضور تقریباً همگانی افراد جامعه و در معرض قضاوت عمومی قرار داشتن برنامه‌های آموزشی، از جمله مواردی هستند که بر حساسیت این سازمانها و همچنین بر ضرورت کنترل فعالیت‌های آنها تأکید می‌ورزند (علاقه‌بند، ۱۳۷۲، صص ۲۰۸-۲۰۷). آموزش و پرورش به عنوان رکن اساسی جامعه، اگر از ارزیابی‌های مکرر پدیده‌های آموزشی جهت تحقق اهداف خود برخوردار نباشد. ناخواسته با مسایل و مشکلات بیشماری روبرو خواهد شد که ضررهای جبران‌ناپذیری بر تعلیم و تربیت جامعه دارد. بنابراین ارزشیابی کارکنان در ادارات و سازمانها،