

فهرست کلی

عنوان

سپاسگزاری
تقدیم اثر
چکیده

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول - طرح مسأله

	۱-۱ . مقدمه
	۲-۱ . بیان مسأله
	۳-۱ . ضرورت انجام تحقیق
	۴-۱ . هدف‌های تحقیق
۱۲	۱-۴-۱ . اهداف کلی
۱۲	۲-۴-۱ . اهداف فرعی
۱۳	۵-۱ . سؤال‌های تحقیق
	۱-۵-۱ . سؤال‌های اصلی تحقیق
	۱۳
	۲-۵-۱ . سؤال‌های فرعی تحقیق
	۱۳
	۶-۱ . تعریف اصطلاحات و مفاهیم
	۱۴
	۱-۶-۱ . تعاریف مفهومی
	۱۴
۱۴	۱-۱-۶-۱ . شخصیت
	لغات معادل فارسی شخصیت
	۱۶
	۲-۱-۶-۱ . انگیزه
	۱۷
	۲-۶-۱ . تعاریف عملیاتی
	۱۸
۱۸	۱-۲-۶-۱ . شخصیت
	۲-۲-۶-۱ . انگیزه
	۱۸
۱۹	۷-۱ . خلاصه‌ی فصل

فصل دوم - بررسی پیشینه‌ی تحقیق

۲۱

- ۱-۲. مقدمه ۲۲
- ۲-۲. مبانی نظری ۲۲
- ۱-۲-۲. مبانی نظری شخصیت ۲۲
- ۱-۱-۲-۲. ویژگی‌های یک نظریه‌ی خوب ۲۴
- ۲-۱-۲-۲. انواع نظریه‌های شخصیت ۲۴
- ۱-۲-۱-۲-۲. مکتب روان‌پویایی ۲۶
- ۱- روان‌کاوی (پسیکوآنالیز) فروید ۲۶
- ۲- روان‌شناسی تحلیلی یونگ ۲۷
- ۳- نظریه‌ی روانی - اجتماعی اریک اریکسون ۲۷
- ۲-۲-۱-۲-۲. مکتب روان‌شناسی و روان‌پزشکی اجتماعی ۲۸
- ۳-۲-۱-۲-۲. مکتب رفتارگرایی ۲۹
- ۴-۲-۱-۲-۲. مکتب کل‌گرایی (گشتالت) ۲۹
- ۵-۲-۱-۲-۲. مکتب انسان‌گرایی ۳۰
- ۶-۲-۱-۲-۲. مکتب هستی‌گرایی ۳۱
- ۷-۲-۱-۲-۲. مکتب صفات شخصیت ۳۲
- ۲-۲-۲. مبانی نظری انگیزه ۳۸
- ۱-۱-۲-۲-۲. نظریه‌های مبتنی بر نیازها ۳۹
- ۱- نظریه‌ی مزلو ۳۹
- ۲- نظریه‌ی آلدرفر (وجود، وابستگی و رشد) ۴۰

- ۳- نظریه‌ی دو عاملی فردریک هرزبرگ
۴۰
- ۴- نظریه‌ی مک کلند
۴۰
- ۲-۲-۲-۱-۲. نظریه‌های مغایرت
۴۱
- ۲-۲-۲-۱-۳. نظریه‌های تفاوت‌های فردی
۴۱
- ۲-۲-۲-۱-۴. نظریه‌های شناختی
۴۱
- ۱- نظریه‌های هماهنگی
۴۲
- ۲- نظریه‌های برابری
۴۲
- ۳- نظریه‌های انتظار
۴۲
- ۲-۲-۲-۱-۵. نظریه‌های رفتاری
۴۲
- ۱- نظریه‌های یادگیری اجتماعی
۴۳
- ۲- نظریه‌های شرطی شدن عامل
۴۳
- ۳- انگیزه‌ی ترس از شکست
۴۳
- ۴- انگیزه‌ی ترس از موفقیت
۴۳
- ۲-۲-۲-۲. انواع انگیزه‌ها از لحاظ اساس و سرچشمه
۴۴
- ۲-۲-۲-۱-۲. انگیزه‌های فیزیولوژیک (اصلی)
۴۴
- ۲-۲-۲-۲-۲. انگیزه‌های آموخته (اجتماعی یا اکتسابی)
۴۴
- ۱- انگیزه‌های آموخته‌ی عمومی
۴۴
- ۲- انگیزه‌های آموخته‌ی فرهنگی
۴۴
- ۳- انگیزه‌های آموخته‌ی فردی
۴۴

	۳-۲. چکیده‌ی تحقیقات انجام شده در ایران	۴۵
	۴-۲. چکیده‌ی تحقیقات انجام شده در خارج از ایران	۵۸
	الف- مطالعات غیر ساختاری	۵۸
۵۹	ب - اسلوب‌های ساختاری	
۶۸	۵-۲. خلاصه‌ی فصل	
	۶-۲. نتیجه‌گیری	

فصل سوم - روش تحقیق

۷۰	۱-۳. مقدمه	
۷۰	۲-۳. روش تحقیق	
	۳-۳. متغیرهای تحقیق	۷۱
۷۲	۴-۳. جامعه‌ی آماری	
	۵-۳. روش نمونه‌گیری و حجم نمونه	۷۳
	۶-۳. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها	۷۴
	۱-۶-۳. پرسش‌نامه‌ی شخصیت مدیران	۷۵
	۲-۶-۳. پرسش‌نامه‌ی انگیزه‌ی آموزگاران	۷۵
	۷-۳. روایی و اعتبار ابزار جمع‌آوری داده‌ها	۷۶
	۱-۷-۳. تعیین روایی	۷۶
	۱-۱-۷-۳. روایی پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ی شخصیت	۷۷
انگیزه‌ی	۲-۱-۷-۳. روایی پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ی انگیزه‌ی آموزگاران	۷۷
	۲-۷-۳. تعیین پایایی	۷۷
	۱-۲-۷-۳. پایایی پرسش‌نامه‌ی شخصیت	۷۸
	۲-۲-۷-۳. پایایی پرسش‌نامه‌ی انگیزه	۷۸

	۸-۳ . روش جمع‌آوری داده‌ها	۷۸
	۱-۸-۳ . پرسش‌نامه‌ی شخصیت مدیران	۷۸
	۲-۸-۳ . پرسش‌نامه‌ی انگیزه‌ی آموزگاران	۷۹
	۹-۳ . روش تجزیه و تحلیل داده‌ها	۷۹
۸۰	۱۰-۳ . خلاصه‌ی فصل	

فصل چهارم - تحلیل داده‌ها

۸۲	۱-۴ . مقدمه	
	۲-۴ . ویژگی‌های فردی مدیران	۸۳
۸۳	۱-۲-۴ . جنس مدیران	
۸۴	۲-۲-۴ . سن مدیران	
	۳-۲-۴ . میزان تحصیلات مدیران	۸۵
	۴-۲-۴ . رشته‌ی تحصیلی مدیران	۸۶
	۵-۲-۴ . سابقه‌ی کار مدیران	۸۷
	۶-۲-۴ . سابقه‌ی مدیریت مدیران	۸۸
	۳-۴ . ویژگی‌های فردی آموزگاران	۸۹
	۱-۳-۴ . جنس آموزگاران	۸۹
	۲-۳-۴ . سن آموزگاران	۹۰
	۳-۳-۴ . میزان تحصیلات آموزگاران	۹۱
	۴-۳-۴ . سابقه‌ی کار آموزگاران	۹۲
	۵-۳-۴ . سابقه‌ی همکاری آموزگاران با مدیر فعلی	۹۳
	۶-۳-۴ . رشته‌ی تحصیلی آموزگاران	۹۴

- ۴-۴. تیپ‌های شخصیتی مدیران
۹۵
- ۴-۴-۱. بعد برون‌گرایی - درون‌گرایی تیپ شخصیتی مدیران
۹۵
- ۴-۴-۲. بعد شمی - حسی تیپ شخصیتی مدیران
۹۶
- ۴-۴-۳. بعد احساسی - فکری تیپ شخصیتی مدیران
۹۷
- ۴-۴-۴. بعد ملاحظه‌کننده - داورکننده تیپ شخصیتی مدیران
۹۹
- ۴-۵. انگیزه‌ی آموزگاران
۱۰۰
- ۴-۶. تأثیر تیپ‌های شخصیتی مدیران آموزشی بر انگیزه‌ی
آموزگاران مدارس
۱۰۱
- ۴-۶-۱. تأثیر تیپ شخصیتی برون‌گرا مدیران بر انگیزه‌ی
آموزگاران مدارس
۱۰۱
- بعد برون‌گرایی - درون‌گرایی تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۳
- ۴-۶-۲. تأثیر تیپ شخصیتی شمی مدیران بر انگیزه‌ی
آموزگاران مدارس
۱۰۴
- ۴-۶-۳. تأثیر تیپ شخصیتی فکری مدیران بر انگیزه‌ی
آموزگاران مدارس
۱۰۶
- ۴-۶-۴. تأثیر تیپ شخصیتی ملاحظه‌کننده مدیران بر انگیزه‌ی
آموزگاران مدارس
۱۰۹
- بعد ملاحظه‌کننده - داورکننده تیپ شخصیتی مدیران
۱۱۰
- ۴-۷. مقایسه‌ی میزان تأثیر تیپ‌های شخصیتی مدیران بر
انگیزه‌ی آموزگاران
۱۱۱
- الف) مقایسه‌ی میزان تأثیر تیپ‌های شخصیتی برون‌گرا و شمی
برانگیزه‌ی آموزگاران
۱۱۲
- ب) مقایسه‌ی میزان تأثیر تیپ‌های شخصیتی برون‌گرا و فکری
برانگیزه‌ی آموزگاران
۱۱۳
- ج) مقایسه‌ی میزان تأثیر تیپ‌های شخصیتی برون‌گرا و
ملاحظه‌کننده بر انگیزه‌ی آموزگاران
۱۱۴
- د) مقایسه‌ی میزان تأثیر تیپ‌های شخصیتی شمی و فکری بر
انگیزه‌ی آموزگاران
۱۱۵
- ه) مقایسه‌ی میزان تأثیر تیپ‌های شخصیتی شمی و ملاحظه
کننده بر انگیزه‌ی آموزگاران
۱۱۵

و (مقایسه‌ی میزان تأثیر تیپ‌های شخصیتی فکری و ملاحظه
کننده بر انگیزه‌ی آموزگاران ۱۱۶
۴-۸. رابطه‌ی بین ویژگی فردی آموزگاران با انگیزه‌ی آن‌ها
۱۱۷

۱۱۹ اعتبار مدل
۱۲۰ ۴-۹. خلاصه‌ی فصل

فصل پنجم - بحث و نتیجه‌گیری

۱۲۲ ۵-۱. مقدمه
۵-۲. نتیجه‌گیری
۱۲۳
۵-۲-۱. نتایج خصوصیات فردی مدیران
۱۲۳
۵-۲-۲. نتایج خصوصیات شخصیتی مدیران
۱۲۳
۵-۲-۳. نتایج خصوصیات فردی آموزگاران
۱۲۴
۵-۲-۴. نتایج انگیزه‌ی آموزگاران
۱۲۴
۵-۲-۵. نتایج تجزیه و تحلیل آماری سؤالات تحقیق
۱۲۵
۱۲۶ ۵-۳. بحث و بررسی
۵-۴. پیشنهادات
۱۳۰
۱۳۲ ۵-۵. توصیه‌های محقق
۱۳۴ ۵-۶. محدودیت‌های تحقیق
۱۳۹ منابع فارسی
۱۵۱ منابع خارجی
پیوست‌ها
۱۵۴ پرسش‌نامه‌ی شخصیت
پرسش‌نامه‌ی انگیزه‌ی آموزگاران
۱۵۷
نخوه‌ی نمره‌گذاری پرسش‌نامه‌ی انگیزه‌ی آموزگاران
۱۶۰
چکیده‌ی خارجی

شکل ۱-۲. مدل تحلیلی

فهرست جداول

جدول ۱-۲. چکیده‌ی تحقیقات انجام شده در ایران	۵۳
جدول ۲-۲. چکیده‌ی تحقیقات انجام شده در خارج از ایران	۶۴
جدول ۱-۳. روایی پرسشنامه‌ی شخصیت از نظر کارشناس اول	۱۶۲
جدول ۲-۳. روایی پرسشنامه‌ی شخصیت از نظر کارشناس دوم	۱۶۲
جدول ۳-۳. روایی پرسشنامه‌ی شخصیت از نظر کارشناس سوم	۱۶۳
جدول ۴-۳. روایی پرسشنامه‌ی شخصیت از نظر کارشناس چهارم	۱۶۳
جدول ۵-۳. روایی پرسشنامه‌ی شخصیت از نظر کارشناس پنجم	۱۶۴
جدول ۶-۳. روایی پرسشنامه‌ی انگیزه‌ی آموزگاران از نظر کارشناس اول	۱۶۴
جدول ۷-۳. روایی پرسشنامه‌ی انگیزه‌ی آموزگاران از نظر کارشناس دوم	۱۶۵
جدول ۸-۳. روایی پرسشنامه‌ی انگیزه‌ی آموزگاران از نظر کارشناس سوم	۱۶۵
جدول ۹-۳. روایی پرسشنامه‌ی انگیزه‌ی آموزگاران از نظر کارشناس چهارم	۱۶۶
جدول ۱۰-۳. روایی پرسشنامه‌ی انگیزه‌ی آموزگاران از نظر کارشناس پنجم	۱۶۶
جدول ۱۱-۳. پایایی پرسشنامه‌ی شخصیت مدیران	۱۶۷
جدول ۱۲-۳. پایایی پرسشنامه‌ی انگیزه‌ی آموزگاران	۱۶۸
جدول ۱-۴. توزیع فراوانی جنس مدیران	۸۳
جدول ۲-۴. آماره‌های توصیفی سن مدیران	۸۴
جدول ۳-۴. توزیع فراوانی میزان تحصیلات مدیران	۸۵

- جدول ۴-۴. توزیع فراوانی رشته‌ی تحصیلی مدیران
۸۶
- جدول ۴-۵. آماره‌های توصیفی سابقه‌ی کار مدیران
۸۷
- جدول ۴-۶. آماره‌های توصیفی سابقه‌ی مدیریت مدیران
۸۸
- جدول ۴-۷. توزیع فراوانی جنس آموزگاران
۸۹
- جدول ۴-۸. آماره‌های توصیفی سن آموزگاران
۹۰
- جدول ۴-۹. توزیع فراوانی میزان تحصیلات آموزگاران
۹۱
- جدول ۴-۱۰. آماره‌های توصیفی سابقه‌ی کار آموزگاران
۹۲
- جدول ۴-۱۱. آماره‌های توصیفی سابقه‌ی همکاری آموزگاران با
مدیر فعلی ۹۳
- جدول ۴-۱۲. توزیع فراوانی رشته‌ی تحصیلی آموزگاران
۹۴
- جدول ۴-۱۳. آماره‌های توصیفی نمره‌ی برون‌گرایی - درون
گرایی تیپ شخصیتی مدیران ۹۵
- جدول ۴-۱۳-۱. توزیع فراوانی تیپ شخصیتی مدیران در بعد
برون‌گرایی - درون‌گرایی ۹۵
- جدول ۴-۱۴. آماره‌های توصیفی نمره‌ی شمی - حسی تیپ شخصیتی
مدیران ۹۶
- جدول ۴-۱۴-۱. توزیع فراوانی تیپ شخصیتی مدیران در بعد
شمی - حسی ۹۷
- جدول ۴-۱۵. آماره‌های توصیفی نمره‌ی احساسی - فکری تیپ
شخصیتی مدیران ۹۸
- جدول ۴-۱۵-۱. توزیع فراوانی تیپ شخصیتی مدیران در بعد
احساسی - فکری ۹۸
- جدول ۴-۱۶. آماره‌های توصیفی نمره‌ی ملاحظه‌کننده - داوری
کننده تیپ شخصیتی مدیران ۹۹
- جدول ۴-۱۶-۱. توزیع فراوانی تیپ شخصیتی مدیران در بعد
ملاحظه‌کننده - داوری‌کننده ۹۹
- جدول ۴-۱۷. آماره‌های توصیفی نمره‌ی انگیزه‌ی آموزگاران
۱۰۰
- جدول ۴-۱۷-۱. توزیع فراوانی انگیزه‌ی آموزگاران
۱۰۱

جدول ۴-۱۸. توزیع فراوانی انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب
بعد برون‌گرایی - درون‌گرایی تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۲

جدول ۴-۱۸-۱. آماره‌های توصیفی نمره‌ی آموزگاران بر حسب
بعد برون‌گرایی - درون‌گرایی تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۳

جدول ۴-۱۸-۲. آماره‌های آزمون t (مقایسه‌ی بین میانگین
نمرات انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب بعد برون‌گرایی - درون
گرایی تیپ شخصیتی مدیران)
۱۰۴

جدول ۴-۱۹. توزیع فراوانی انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب
بعد شمی - حسی تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۴

جدول ۴-۱۹-۱. آماره‌های توصیفی نمره‌ی انگیزه‌ی آموزگاران
بر حسب بعد شمی - حسی تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۵

جدول ۴-۱۹-۲. آماره‌های آزمون t (مقایسه‌ی بین میانگین
نمرات انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب بعد شمی - حسی تیپ شخصیتی
مدیران)
۱۰۶

جدول ۴-۲۰. توزیع فراوانی انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب
بعد فکری - احساسی تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۷

جدول ۴-۲۰-۱. آماره‌های توصیفی نمره‌ی انگیزه‌ی آموزگاران
بر حسب بعد فکری - احساسی تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۸

جدول ۴-۲۰-۲. آماره‌های آزمون t (مقایسه‌ی بین میانگین
نمرات انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب بعد فکری - احساسی تیپ
شخصیتی مدیران)
۱۰۹

جدول ۴-۲۱. توزیع فراوانی انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب
بعد ملاحظه‌کننده - داورکننده تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۹

جدول ۴-۲۱-۱. آماره‌های توصیفی نمره‌ی انگیزه‌ی آموزگاران
بر حسب بعد ملاحظه‌کننده - داورکننده تیپ شخصیتی مدیران
۱۱۰

جدول ۴-۲۱-۲. آماره‌های آزمون t (مقایسه‌ی بین میانگین
نمرات انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب بعد ملاحظه‌کننده - داور
کننده تیپ شخصیتی مدیران)
۱۱۱

جدول ۴-۲۲. آماره‌های آزمون همگنی اثرها (تیپ شخصیتی
برون‌گرا و شمی بر انگیزه‌ی آموزگاران)
۱۱۳

جدول ۴-۲۳. آماره‌های آزمون همگنی اثرها (تیپ شخصیتی
برون‌گرا و فکری بر انگیزه‌ی آموزگاران)
۱۱۴

جدول ۴-۲۴. آماره‌های آزمون همگنی اثرها (تیپ شخصیتی
برون‌گرا و ملاحظه‌کننده بر انگیزه‌ی آموزگاران)
۱۱۴

جدول ۴-۲۵. آماره‌های آزمون همگنی اثرها (تیپ شخصیتی شمی
و فکری بر انگیزه‌ی آموزگاران)
۱۱۵

جدول ۴-۲۶. آماره‌های آزمون همگنی اثرها (تیپ شخصیتی شمی
و ملاحظه‌کننده بر انگیزه‌ی آموزگاران)
۱۱۶

جدول ۴-۲۷. آماره‌های آزمون همگنی اثرها (تیپ شخصیتی
فکری و ملاحظه‌کننده بر انگیزه‌ی آموزگاران)
۱۱۶

جدول ۴-۲۸. تحلیل واریانس رگرسیونی
۱۱۷

جدول ۴-۲۸-۱. ضرایب رگرسیون
۱۱۸

فهرست نمودارها

نمودار ۴-۱. درصد فراوانی جنس مدیران
۸۳

نمودار ۴-۲. هیستوگرام سن مدیران
۸۴

نمودار ۴-۳. درصد فراوانی میزان تحصیلات مدیران
۸۵

نمودار ۴-۴. درصد فراوانی رشته‌ی تحصیلی مدیران
۸۶

نمودار ۴-۵. هیستوگرام سابقه‌ی کار مدیران
۸۷

نمودار ۴-۶. هیستوگرام سابقه‌ی مدیریت مدیران
۸۸

نمودار ۴-۷. درصد فراوانی جنس آموزگاران
۸۹

- نمودار ۴-۸. هیستوگرام سن آموزگاران
۹۰
- نمودار ۴-۹. درصد فراوانی میزان تحصیلات آموزگاران
۹۱
- نمودار ۴-۱۰. هیستوگرام سابقه‌ی کار آموزگاران
۹۲
- نمودار ۴-۱۱. هیستوگرام سابقه‌ی همکاری آموزگاران با مدیر
فعلی
۹۳
- نمودار ۴-۱۲. درصد فراوانی رشته‌ی تحصیلی آموزگاران
۹۴
- نمودار ۴-۱۳. درصد فراوانی تیپ شخصیتی مدیران در بعد
برون‌گرایی - درون‌گرایی
۹۶
- نمودار ۴-۱۴. درصد فراوانی تیپ شخصیتی مدیران در بعد
حسی
۹۷
- نمودار ۴-۱۵. درصد فراوانی تیپ شخصیتی مدیران در بعد
احساسی - فکری
۹۸
- نمودار ۴-۱۶. درصد فراوانی تیپ شخصیتی مدیران در بعد
ملاحظه‌کننده - داورکننده
۱۰۰
- نمودار ۴-۱۷. درصد فراوانی انگیزه‌ی آموزگاران
۱۰۱
- نمودار ۴-۱۸. درصد فراوانی انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب
بعد برون‌گرایی - درون‌گرایی تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۲
- نمودار ۴-۱۹. درصد فراوانی انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب
بعد حسی تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۵
- نمودار ۴-۲۰. درصد فراوانی انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب
بعد فکری - احساسی تیپ شخصیتی مدیران
۱۰۷
- نمودار ۴-۲۱. درصد فراوانی انگیزه‌ی آموزگاران بر حسب
بعد ملاحظه‌کننده - داورکننده تیپ شخصیتی مدیران
۱۱۰
- نمودار ۴-۲۲. میزان تأثیر تیپ‌های شخصیتی مدیران بر
انگیزه‌ی آموزگاران (مقادیر R^2)
۱۱۲
- نمودار ۴-۲۳. پراکنش بین مقادیر برازش شده و باقی‌مانده
های استاندارد شده
۱۱۹

فصل اوّل

طرح مسأله

۱-۱. مقدمه

تعلیم و تربیت ، فرایندی مهم ، پیچیده و اساسی است که در زندگی آدمی نقش مؤثری دارد . اگر این بخش از زندگی ، که از یک نظر کلّ زندگی را تشکیل می‌دهد ، سامان بهتر و علمی‌تری پیدا کند ، سایر امور ، وضعی مطلوب و انسانی خواهد داشت . (جمعی از استادان ، ۱۳۸۲) نظام آموزشی گسترده‌ترین سیستم درون هر جامعه است که سرنوشت آن جامعه را در بلند مدت تعیین می‌کند و می‌توان گفت که ، خوشبختی یا بدبختی جامعه به آموزش و پرورش آن بستگی دارد . (میرکمالی ، ۱۳۷۸) این نظام ، موظف است از طریق تدارک زمینه‌های تربیت کامل ، شایستگی‌های لازم

برای تأمین سعادت و نیکبختی را در کـودکان و نوجوانان ایجاد نماید . (فضلی خانی و دیگران ، ۱۳۸۲)

نهادهای آموزشی از جمله نهادهای بنیادی جامعه به حساب می‌آیند که جزء ارزش‌های جامعه محسوب می‌شوند . (سلطانی‌نژاد ، ۱۳۸۷) و هم اکنون ، با توسعه‌ی آموزش عمومی ، تأسیس مدارس و سازمان‌های آموزشی بزرگ و متعدد ، گوناگون شدن برنامه‌های آموزشی ، پیچیده‌تر شدن امر آموزش و پرورش و تخصصی شدن آن ، اهمیت و ضرورت مدیریت آموزشی به تدریج آشکار می‌گردد . (علاقه بند ، ۱۳۷۸) مدرسه‌ی امروز مدرسه‌ای یک‌کلاسه با یک معلم و یا یک دانش‌آموز نیست که بتوان به سادگی ، بدون تفکر ، بدون برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری ، مقدمات و لوازم اجرائی‌اش را فراهم آورد و مسائل و معضلات آن را حل کرد . (میرکمالی ، ۱۳۸۵) جهت داشتن آموزش و پرورش نوین ، با کارکردی اثربخش و کارآمد باید از وجود مدیران شایسته‌ای استفاده نمود که حتی استخدام آنان بر پایه‌ی اصول و موازین علمی باشد .

امروزه همه‌ی مدیران کارگاه‌ها و کارخانجات تولیدی و مراکز تجاری و اداری ، به این نکته پی برده‌اند که برای هرچه اثربخش‌تر نمودن فعالیت انسان ، باید جنبه‌های فیزیولوژیک ، روانی و اجتماعی او را شناخت . زیرا باید مناسبترین افراد را برای هرکار انتخاب نمود و بهترین شیوه‌های کار را به آنان آموخت و شرایط مطلوب و مساعد را برایشان فراهم ساخت و به انگیزه‌های افراد توجه کرد تا بیشترین استفاده را از ارزنده‌ترین سرمایه‌ی یک جامعه ، یعنی نیروی انسانی آن ، حاصل کرد . (مقدمی‌پور ، ۱۳۸۳ ، ص ۱) و از آن جا که مناصب در نظام اسلامی ودیعه‌هایی الهی هستند ، باید به دست بهترین افراد ، سپرده شوند . از این رو ، اگر کسی به ریاست جایی منصوب گردید ، در حالی که ، افراد بهتری وجود داشته باشند ، به این ودیعه‌ی الهی خیانت کرده است . (طباطبایی بافقی ، ۱۳۷۸)

یکی از مواردی که در انتصاب مدیران به آن توجه نمی‌شود و حتی در دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها نیز به آن اشاره‌ای نشده « ویژگی‌های شخصیتی » است ، هرچند متخصصان امور آموزشی و پرورشی اهمیت آن را متذکر شده‌اند . در مورد استخدام مدیران و شایسته سالاری ، باید تغییرات بنیادی در سطح آموزش و پرورش صورت گیرد و این مهم اتفاق نمی‌افتد مگر این‌که با دید وسیع‌تری به مدیریت آموزشی نگریسته

شود. تحقیق شعار زیبای **شایسته سالاری**، در انتصاب مدیران و انتخاب افراد مجرب و متعهد، آفات بی‌اعتمادی به مدیر مجموعه و آسیب‌های مترتب بر آن را از بین برده و اثرات تخریبی آن را تقلیل خواهد داد. در این جا به سخن شاعر بزرگ ایران‌زمین، مولوی (به نقل از قراچه‌داغی و منفرد، ۱۳۸۴، ص ۱۱) استناد می‌شود که:

« هرکسی را بهر کاری ساختند
میل آن را در دلش انداختند

هم‌چنان که سهل شد ما را حَضْر سهل شد هم قومِ دیگر
را سفر»

مدیریت مدرسه یکی از چند پست مهم و اصلی در نظام آموزشی است و این سخن معروف که «کسی که مدرسه را اداره می‌کند آینده‌ی کشورها را اداره می‌کند» بیان‌گر ارزش و اهمیت مدیریت آموزشی و مسئولیت خطیر مدیر مدرسه است. (شعاری‌نژاد، ۱۳۶۶، ص ۱۸۶) با آن که اداره کردن مدرسه وظیفه‌ی مدیر است، علی‌رغم یکسان بودن وظایف، همه‌ی مدیران به یک شیوه عمل نمی‌کنند. این تفاوت‌ها علاوه بر آن که امکان دارد از تفاوت سطح دانش و نگرش و نظام ارزشی آن‌ها متأثر باشد از شخصیت متفاوت هر یک، سرچشمه می‌گیرد. بنابراین شخصیت مدیر بر عمل او تأثیر می‌گذارد و تصمیمات سازمانی او را دستخوش تغییر می‌کند. (غفوریان، ۱۳۸۲)

برخی از افراد آرام و سازش‌کارند، در حالی که عده‌ای پر سر و صدا و پرخاش‌گر هستند و عده‌ای خودخواه، وفادار یا اجتماعی هستند وقتی که افراد با این عبارات معرفی می‌شوند در واقع، با توجه به ویژگی‌های شخصیتی معرفی شده‌اند. محقق با دوازده سال سابقه‌ی کار، در آموزش و پرورش، به طور غیر سیستماتیک مشاهده نموده است که آموزگاران که با مدیران دارای روحیه‌ی شاد، فعال و مشارکت‌جو، کار می‌کنند از انگیزه‌ی بالاتری برای کارکردن برخوردارند و بنا به گفته‌ی شاعر: درس معلم آرد بـؤد زمزمه‌ی محبتی جمعه به مکتب آورد طفل گریز پای را

به همین مناسبت جهت علمی کردن این مشاهدات، در این تحقیق سعی دارد که با بیان خصوصیات شخصیتی مدیران آموزشی و تأثیر آن بر انگیزه‌ی آموزگاران بتواند راه‌کارهایی جهت انتخاب مدیران شایسته، در آموزش و پرورش ایران اسلامی، با توجه به ارزش‌های حاکم ارائه نماید.

۱-۲. بیان مسأله

رفتار آدمی ، براساس دو دسته عوامل قرار دارد . يك دسته خصوصیات ، توانائی‌ها و قدرتهای کم و بیش دائمی هستند که مهم‌ترین آن‌ها را شخصیت می‌گویند و دسته‌ی دیگر ، يك رشته مراحل موقتی می‌باشند که مهم‌ترین آن‌ها را انگیزه‌ها تشکیل می‌دهند . (عظیمی ، ۱۳۷۰) شخصیت ، در راهنمایی حرفه‌ای و عملکرد شغلی ، اهمیت زیادی دارد و برای موفقیت در شغل ، تنها نمی‌توان به استعدادهای ذهنی و مهارت‌های حرکتی اکتفا نمود . (مقدمی‌پور ، ۱۳۸۳) سرمد (۱۳۷۸) ، ویژگی‌های شخصیتی افراد را در زمره‌ی عوامل متعددی می‌داند که در روابط اعضای يك سازمان دخالت دارند . (سرمد ، ۱۳۷۸) در روان‌شناسی ارتباط نیز ، اولین گام توجه به ویژگی‌ها و نیازهای عاطفی و روانی همی معاشران، نزدیکان ، خویشان و به طور کلی دیگران است . (محمودی ، ۱۳۸۴) در ابتدا لازم است اشاره‌ی مختصری به مفهوم تیپ شود . مفهوم تیپ ، با دسته‌بندی تعداد قابل توجهی از صفات مختلف معنی پیدا می‌کند . اگرچه افراد می‌توانند درجات مختلفی از صفات را داشته باشند ، معمولاً از تیپ خاصی به حساب می‌آیند ، مانند افراد درون‌گرا و برون‌گرا ، احساساتی ، قاطع و غیره . (پروین و جان^۱ ، ترجمه‌ی جوادی و کدیور ، ۱۳۸۱) صاحب‌نظران حوزه‌ی شخصیت ، قدیمی‌ترین طبقه‌بندی سنخ‌شناسی (تیپ‌شناسی) شخصیت را به بقراط^۲ و جالینوس^۳ ، حکمای قدیم یونان ، نسبت می‌دهند که مبنای کار خود را ارتباط ویژگی‌های جسمی با خصوصیات شخصیتی قرار داده‌اند و معروفترین این نظریه‌ها متعلق به کرچمر^۴ آلمانی و دیگری مربوط به شلدون^۵ آمریکایی است . (کریمی ، ۱۳۸۳) در این میان ، شاخص مایرز- بریگز^۶ یکی از متداولترین چارچوب‌هایی است که برای شناخت شخصیت به کار می‌برند .

^۱ - Pervin & John

^۲ - Hippocrates

^۳ - Galnos

^۴ - Krechmer

^۵ - Sheldon

^۶ - Myers - Briggs

پنج عامل مورد بررسی در این الگو عبارتند از : برون گرا ، سازشکار ، با وجدان ، باثبات احساسی و تجربه‌آموز . (رابینز^۷ ، ترجمه‌ی پارسائیان و اعرابی ، ۱۳۸۶)
مطالعات مربوط به ابعاد شخصیتی در رفتار سازمانی نشان می‌دهد که « سازشکاری » پیش‌بینی‌کننده‌ی قابل اطمینان عملکرد ، برای انواع مشاغل می‌باشد . (احمدی ، ۱۳۸۶)

نوع دیگر نظام تیپی ارزیابی شخصیت که در این پایان‌نامه مورد بحث است ، مبتنی بر چهار جنبه‌ی اولیّه از شخصیت انسانی که همان شاخص مایرز - بریگز است و به نوع دیگری بیان گردیده است که برگرفته از کتاب « شغل مناسب شما » می‌باشد (تایگر و تایگر^۸ ، ترجمه‌ی قراچه‌داغی و منفرد ، ۱۳۸۴) :

۱. **درون‌گرا - برون‌گرا** : برون‌گراها ، توجه و انرژی خود را به دنیای بیرون از خود معطوف می‌کنند . به اشخاص دیگر توجه دارند و از داشتن ارتباط و تعامل با سایرین لذت می‌برند . درون‌گراها ، متوجه دنیای درون خود هستند و از تنهایی و صرف وقت برای خود احساس رضایت می‌کنند . روابط اجتماعی را در سطح محدود دوست دارند و پیدا کردن دوست برای آنها تدریجی بوده نمی‌توانند کانون توجه باشند .

۲. **شمی - حسی** : حسی‌ها ، به حواس پنج‌گانه خود توجه دارند و می‌خواهند اطلاعات در مورد جهان را از آنها بگیرند و به لحظه اکنون می‌اندیشند . شمی‌ها به معانی روابط و حقایق بیش از خود حقایق توجه دارند ، به استنباط‌ها و تخیل و تصور بها می‌دهند و به الهام و حرف دلشان احترام می‌گذارند ، به آینده توجه دارند و دوست دارند حوادث را پیش‌بینی کنند و نسبت به تغییر دادن شرایط راغبند .

۳. **احساسی - فکری** : احساسی‌ها ، تصمیم‌گیری را بر اساس ارزش‌های شخصی انجام می‌دهند یعنی صرفاً با توجه به آن چه برای شما و برای دیگران مهم است تصمیم می‌گیرند و به همدلی و مهربان بودن افتخار می‌کنند . فکری‌ها ، تصمیم‌گیری را به صورت شخصی انجام می‌دهند ، تصمیماتی را می‌پسندند که منطقی و معنی‌دار باشد . در جریان تصمیم‌گیری عینی و تحلیلی هستند هرچند که ممکن است

^۷ - Robbins

^۸ - Tiger & Tiger

نتایج ناخوشایند باشد ولی بر اساس مدارک و شواهد عمل می‌کنند .

۴. **ملاحظه‌کننده - داوری‌کننده** : ملاحظه‌کننده‌ها ، آزادی را دوست دارند و ترجیح می‌دهند انعطاف‌پذیر باشند . نگرشی دریافت‌کننده دارند و می‌خواهند به جای کنترل زندگی ، آن را درک کنند . داوری‌کننده‌ها ، روحیه‌ی داوری دارند و می‌خواهند در نظم و ترتیب به خصوصی کار کنند و اگر کارهایشان ساختار کافی داشته باشد ، راضی‌تر هستند ، دوست دارند که زندگی را کنترل کنند .

و اما در مورد انگیزه نیز ، تعاریف و تقسیم‌بندی‌های گوناگونی وجود دارد که در این مختصر به یکی از آن‌ها اشاره خواهد شد .

مردم نه تنها در توانائی‌شان در انجام امور ، بلکه در دستیابی به انجام کار و یا انگیزه با هم فرق دارند . انگیزه‌ها چراهای رفتار هستند . (هرسی و بلانچارد^۹ ، ترجمه‌ی کبیری ، ۱۳۷۸) و برخلاف عوامل ارثی و عناصر شخصیت که در جریان رشد شکل می‌گیرند و دائماً باعث می‌شوند رفتار مشخصی از فرد سر بزند ، انگیزه‌ها عواملی ناپایدارند و تنها زمانی موجب تظاهر رفتار می‌شوند که فرد انگیزه شده . (مقدمی‌پور ، ۱۳۸۳ ، ص ۱۹۰)

طبقه‌بندی انگیزه‌ها بر اساس انگیزاننده‌ها و مشوق‌ها (هدف‌های مشهودی) بر گرفته از کتاب روان‌شناسی کار (ساعتچی ، ۱۳۷۹) :

۱- **انگیزه‌های فیزیکی** : گرسنگی ، تشنگی و

۲- **انگیزه‌های اجتماعی** : ارضای این نوع از انگیزه‌ها به همکاری یا پذیرش فرد از طرف سایر افراد بستگی دارد مانند : داشتن همکاران خوب و مطلوب و نیز سرپرست صمیمی ، باادب ، مهربان و دلسوز و کاردان و نیز داشتن شغلی که از نظر دیگران مهم تلقی می‌شود ، باعث ارضای نیازهای انگیزه‌های اجتماعی می‌شود .

۳- **انگیزه‌های روانی** : هدف‌ها و انگیزه‌هایی که با ارزش‌های شخصی فرد مربوط هستند و دستیابی به این اهداف یا انگیزاننده‌ها منجر به ارضای نیازهای جسمی و اجتماعی فرد نمی‌شوند ، مربوط به انگیزه‌های روانی هستند . و لذا تحقیق حاضر در پی جواب به این سؤال اساسی است که **آیا تیپ شخصیتی مدیر بر افزایش یا کاهش انگیزه‌ی**

^۹ - Hersey & Blanchard

آموزگاران مقطع ابتدایی شهر کرمان می‌تواند تأثیرگذار
باشد یا خیر .

۳-۱. ضرورت انجام تحقیق

مطالعه و شناخت شخصیت هم از جنبه‌ی ارضای حس کنجکاوی و هم از نظر روابط متقابل اجتماعی ، دارای اهمیت است . (کریسی ، ۱۳۸۳ ، ص ۱۱) هدف ارزشیابی شخصیت این است که شناختی نسبی از افراد به وجود آید و بر مبنای اطلاعات در مورد فرد قضاوت شود ، انسان‌شناسی و رفتارشناسی ، زمانی ارزش دارد که بتوان در مورد آنچه صحبت می‌شود ، اندازه‌گیری هم انجام شود . (علی‌آبادی ، ۱۳۷۸) یکی از مفروضات روان‌شناسی کار این است که می‌توان موفقیت شغلی و ویژگی‌های شخصیت فرد ، رابطه وجود دارد . (مقدمی‌پور ، ۱۳۸۳) بنابراین جهت هرچه بیشتر نمودن اثربخشی و کارآیی مدیران ، بهتر است با شناخت لاقول شمای کلی از شخصیت وی ، نقاط قوت و ضعف او را گوشزد نمود .

موفقیت در زندگی اجتماعی برای فرد ، مستلزم درک شخصیت دیگران و ترقی جامعه ، مستلزم حسن تفاهم افراد با یکدیگر است به این جهت از دیرباز مسأله‌ی تخمین « خو » و استعداد افراد و کمک به رشد آنها در جهت مفید ، مورد توجه جامعه‌های متمدن بوده است . (بلوم^{۱۰} ترجمه‌ی حق‌نویس ، ۱۳۶۳ ، ص ۵) اگر فردی واجد توانائی‌های گوناگون باشد اما منش و شخصیت او اجازه ندهد که خود را با نوع کاری که دارد ، همکاران ، ارباب رجوع و سایر عوامل مربوط به محیط کار سازگار کند ، بازهم به خوبی از عهده‌ی انجام وظیفه‌ی شغلی خود بر نمی‌آید . در ارتباط با فعالیت‌ها و مشاغل ، شناخت قالب‌های شخصیت ضرورت پیدا می‌کند زیرا هر شغل به الگوهای رفتاری خاصی نیاز دارد و این الگوها را همه‌ی افراد دارا نیستند و بعضی خصیصه‌های شخصیت ، در بعضی مشاغل ، اهمیت فراوانی پیدا می‌کند . (مقدمی‌پور ، ۱۳۸۳)

بعضی از افراد ، به علت عدم آگاهی از شخصیت خود در روابط اجتماعی و سازمانی دچار مشکل می‌شوند چرا که افراد غالباً فکر می‌کنند رفتارهای آنان همواره نتایج مثبتی به دنبال دارد ، در حالی که ممکن است در اذهان عمومی تصویری منفی از فرد ، نقش بسته باشد . امام علی (ع) می‌فرمایند : « کسی که خود را شناخت ، به اوج همه‌ی

^{۱۰} - Blum

معارف و دانش‌ها رسیده است ، و کسی که خود را نشناخت ، از راه حق دور می‌شود و در چاله‌های ضلالت و نادانی هلاک می‌گردد . « (مقیمی ، ۱۳۸۶) آگاهی از نوع شخصیت ، فرد را با موضوعی دشوار روبه‌رو می‌کند و آن ، برخورد شجاعانه با واقعیتهای درونی خود است که فقط با پذیرش این واقعیات است که فرد می‌تواند مسیر زندگی خود را متحول و موفقیت‌هایش را دو چندان نماید . (تایگر و تایگر ، ترجمه‌ی قراچه‌داغی و منفرد ، ۱۳۸۴) این تحقیق کمک می‌نماید تا نوع تیپ شخصیتی مدیران مشخص‌گشته و در ارتباط با افراد بتوانند عملکرد مناسبی داشته باشند .

مطالعه در نوع شخصیت مدیران در راه رسیدن به اثربخشی سازمان ، امروزه از اهمیت به‌سزایی برخوردار است به طوری که امروزه از روان‌شناسان خواسته می‌شود که از آزمون‌های شخصیت در کارهای استخدای یا پذیرش مدیران استفاده کنند . (پورکیانی و فتیال ، ۱۳۸۴ ، ص ۲۳)

با آشنایی با تیپ‌های شخصیتی ، این مهم به دست می‌آید که تمام تیپ‌های شخصیتی به یک اندازه ارزشمند و هیچ‌کدام بهتر یا بدتر نیست ، سالم‌تر یا بیمارتر ، باهوش‌تر یا کندذهن‌تر نیست . تیپ شخصیتی ، ارتباطی با هوش ندارد و نمی‌توان از روی آن موفقیت اشخاص را پیش‌بینی کرد . اما با توجه به آن ، می‌توان به این نتیجه رسید که فرد با تیپ شخصیتی مشخصی می‌تواند از عهده‌ی چه کار یا کارهایی برآید و چه عواملی به وی انگیزه می‌دهد . (تایگر و تایگر ، ترجمه‌ی قراچه‌داغی و منفرد ، ۱۳۸۴)

حال که ضرورت تحقیق در مورد شخصیت بیان گردید در مورد انگیزه نیز باید اذعان داشت که کلیه‌ی سلوک و رفتار آدمی ، چه به صورت انفرادی و چه به صورت گروهی ، معلول علتهای و سبب‌هایی است که آنها را انگیزه می‌نامند و در کل ، انگیزه به معنی عامل تشویقی و ترغیب‌کننده افراد ، به کار است . (پرهیزگار ، ۱۳۷۵) و شناخت این انگیزه‌ها در افراد باعث می‌شود که بتوان راه‌کارهایی جهت افزایش انگیزه‌های مثبت و یا کاهش انگیزه‌های منفی آنان ارائه داد .

نقش مهم سائق‌ها در زندگی بشر را نخستین بار رفتارگرایان و به خصوص کلارک هال^{۱۱} (۱۹۵۲) به طور منظم مورد بحث قرار داد . دیدگاه هال تحت عنوان « نظریه‌ی کاهش سائق‌ها » بر تلاش و فعالیت بشر برای ارضای نیازهای فیزیولوژیک و در نتیجه کاهش حالات اضطرابی تأکید دارند

^{۱۱} - Clarck Hull