





دانشگاه اصفهان
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
گروه روانشناسی

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی روانشناسی عمومی

رابطه‌ی پنج عامل بزرگ شخصیت و سبک رهبری با بهره‌وری خدمات آموزشی
مدیران مدارس راهنمایی و دبیرستان‌های شهرستان اسلام آباد غرب

استاد راهنما

دکتر ابوالقاسم نوری

استاد مشاور

دکتر حمیدرضا عریضی

۱۳۸۸ / ۴ / ۲

پژوهشگر

زیدان محمدی

مهرماه ۱۳۸۷

اطلاعات مرکز علمی بزرگ
تعمیرات

۱۱۴۳۴۶

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری‌های ناشی از تحقق موضوع این پایان‌نامه متعلق
به دانشگاه اصفهان می‌باشد



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه روانشناسی

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی روانشناسی گرایش عمومی

آقای زیدان محمدی

تحت عنوان

رابطه ی پنج عامل بزرگ شخصیت و سبک رهبری با بهره وری خدمات آموزشی

مدیران مدارس راهنمایی و دبیرستان های شهرستان اسلام آباد غرب

در تاریخ ۸۷/۷/۳۰ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

۱- استاد راهنمای پایان نامه دکتر ابوالقاسم نوری با مرتبه ی علمی دانشیار امضا

۲- استاد مشاور پایان نامه دکتر حمید رضا عریضی با مرتبه ی علمی استادیار امضا

۳- استاد داور داخل گروه دکتر محمد باقر کجباغ با مرتبه ی علمی استادیار امضا

۴- استاد داور خارج از گروه دکتر سعید رجایی پور با مرتبه ی علمی استادیار امضا

امضای مدیر گروه

تشکر و سپاس

جناب آقای دکتر ابوالقاسم نوری استاد محترم راهنما که با شکیبایی و بزرگواری در تمام مراحل انجام این پژوهش، اینجانب را با راهنمایی‌های سازنده‌شان یاری نمودند.

جناب آقای دکتر حمیدرضا عربضی استاد محترم مشاور که با صبر و حوصله و با ارائه‌ی راهنمایی‌های ارزنده‌ی خویش به محتوای پایان‌نامه غنا بخشیدند.

مسئولین و معلمان آموزش و پرورش شهرستان اسلام‌آباد غرب که نهایت همکاری و تلاش در جهت اجرا و جمع‌آوری اطلاعات مبذول داشتند. و همچنین از آقایان غضبان محمدی، رضا بیگر ضایی، فرشاد فتاحی، عزیز پروین و دیگر دوستانی که در دوران تحصیل و انجام این کار پژوهشی مرا یاری دادند.

تقدیم به

کنجینه های محبت

خانواده عزیزم

که همواره یار و پشتیبانم بودند...

چکیده

در این پژوهش به رابطه‌ی پنج عامل بزرگ شخصیت و سبک رهبری مدیران با بهره‌وری خدمات آموزشی آنان در مدارس راهنمایی و دبیرستان‌های شهرستان اسلام‌آباد غرب پرداخته شده است. بدین منظور، نمونه‌ای متشکل از ۷۰ نفر از مدیران و ۲۱۰ نفر از دبیران شاغل در واحدهای آموزشی مربوط برای سنجش میزان بهره‌وری و سبک رهبری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پس از اجرای پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۰ مورد از آنان بطور ناقص اعاده گردید، بنابراین در مجموع پرسشنامه‌های تعداد ۶۰ نفر از مدیران و ۱۸۰ نفر از دبیران مورد تحلیل قرار گرفت. ابزارهای استفاده شده در این پژوهش، شامل پرسشنامه‌های ۶۰ سؤالی ابعاد پنجگانه شخصیت کاستا و مک‌کری، توصیف سبک رهبری هالیپین و پرسشنامه تعدیل یافته بهره‌وری ساعتچی بودند. این پرسشنامه‌ها پس از اجرا با یک گروه ۴۰ نفری از جامعه آماری در مرحله مطالعه مقدماتی و تعیین ضرایب آلفای کرانباخ، در یک دوره‌ی یک ماهه در مدارس توسط نمونه مورد مطالعه (۲۴۰ نفر) تکمیل گردید. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از میان متغیرهای مورد مطالعه، بعد برونگرایی شخصیت و وظیفه‌شناسی در سطح معناداری $0/01$ بیشترین سهم را در پیش‌بینی بهره‌وری داشتند. همچنین نتایج تحلیل ضرایب همبستگی متغیرها بیانگر ارتباط مثبت و معنادار بین سبک رهبری ساخت‌دهی و بهره‌وری بود. از تحلیل جانبی متغیرهای جمعیت‌شناختی نیز این نتیجه بدست آمد که بین سن و تجربه‌پذیری و همچنین رشته تحصیلی و بهره‌وری ارتباط منفی و معنادار وجود دارد ($P < 0/05$). از نتایج این تحقیق می‌توان جهت شناسایی ویژگیهای شخصیتی مدیرانی که دارای بهره‌وری بالایی هستند استفاده نمود، و از این طریق به طرحهای نظام‌جانشینی در سازمان کمک کرد. همچنین با توجه به شرایط سازمان و با اتخاذ سبکهای رهبری مرتبط با بهره‌وری ارتقای بهره‌وری مدیران و سازمان را موجب گردید.

واژگان کلیدی: پنج عامل بزرگ شخصیت، سبک رهبری، بهره‌وری، مدیران آموزشی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات پژوهش
۱-۱	مقدمه
۲-۱	شرح و بیان مسئله پژوهشی
۳-۱	اهداف تحقیق
۴-۱	اهمیت و ضرورت تحقیق
۵-۱	فرضیه های پژوهش
۶-۱	متغیرهای پژوهشی
۷-۱	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهشی
۱-۷-۱	تعاریف نظری متغیرها
۲-۷-۱	تعاریف عملیاتی متغیرها
	فصل دوم: مبانی نظری موضوع و پیشینه پژوهش
۱۲	مقدمه
۱۴	قسمت اول
۱-۲	بهره‌وری
۱-۱-۲	مفهوم بهره‌وری
۱-۱-۱-۲	تعریف بهره‌وری
۲-۱-۱-۲	تعریف لغوی
۳-۱-۱-۲	تعریف کاربردی
۲-۲	بهره‌وری از دیدگاه سازمانهای منطقه‌ای و بین‌المللی
۳-۱-۲	انواع بهره‌وری
۴-۱-۲	ملاک‌های رفتار سازمانی و مفاهیم مرتبط با بهره‌وری
۵-۱-۲	عوامل موثر بر بهره‌وری
۶-۱-۲	اهمیت و نقش بهره‌وری
۷-۱-۲	ضرورت اندازه‌گیری بهره‌وری
۸-۱-۲	فواید اندازه‌گیری بهره‌وری در سازمانها

- ۲۷ ۹-۱-۲ اندازه‌گیری بهره‌وری کارمندان
- ۲۸ ۱۰-۱-۲ عوامل موثر در افزایش سطح بهره‌وری
- ۲۸ ۱۱-۱-۲ بهره‌وری در آموزش و پرورش
- ۲۹ ۱۲-۱-۲ اندازه‌گیری بهره‌وری و تعیین نهاده‌ها (ورودی‌ها) و ستانده‌ها (خروجی‌ها)

قسمت دوم

- ۳۱ ۲-۲ رهبری
- ۳۱ ۱-۲-۲ مفهوم رهبری و سبک رهبری (کارکرد یا نقش)
- ۳۳ ۱-۱-۲-۲ تعاریف رهبری از دیدگاه سنتی
- ۳۴ ۲-۱-۲-۲ تعاریف رهبری در دیدگاه نو و مدرن
- ۳۵ ۲-۲-۲ رابطه‌ی رهبری و مدیریت
- ۳۷ ۳-۲-۲ سیر تحول نظریه‌های رهبری
- ۳۸ ۴-۲-۲ سبک‌های رهبری
- ۴۹ ۵-۲-۲ نظریه‌های رهبری
- ۴۰ ۱-۵-۲-۲ رویکرد صفات یا خصوصیات رهبری
- ۴۲ ۲-۵-۲-۲ رویکرد رفتار رهبر
- ۴۲ ۱-۲-۵-۲-۲ سبک‌های اساسی رهبری (ایووا)
- ۴۳ ۲-۲-۵-۲-۲ سبک‌های رهبری دوبعدی
- ۴۴ ۳-۲-۵-۲-۲ شبکه‌ی رهبری
- ۴۶ ۳-۵-۲-۲ رویکرد موقعیتی (اقتضایی)
- ۴۷ ۱-۳-۵-۲-۲ الگوی رهبری اقتضایی
- ۴۹ ۲-۳-۵-۲-۲ نظریه منبع شناختی فیدلر
- ۵۱ ۳-۳-۵-۲-۲ الگوی پیوستار رهبری
- ۵۳ ۴-۳-۵-۲-۲ الگوی مسیر-هدف
- ۵۴ ۱-۴-۳-۵-۲-۲ بکارگیری نظریه مسیر-هدف
- ۵۶ ۵-۳-۵-۲-۲ الگوی سه بعدی اثر بخشی
- ۵۸ ۶-۳-۵-۲-۲ نظریه سیکل زندگی

عنوان	صفحه
۶-۲-۲ نظریه‌های جدید.....	۶۱
۱-۶-۲-۲ نظریه‌ی رهبری کاریزمایی و تحول‌گرا.....	۶۱
۲-۶-۲-۲ نظریه‌ی رهبری ساختارگرا.....	۶۲
۳-۶-۲-۲ نظریه‌ی رهبری توزیع شده.....	۶۲
۷-۲-۲ مقایسه‌ی ویژگی‌های نظریه‌های کلاسیک و جدید رهبری.....	۶۲
۸-۲-۲ نظریه‌ی رهبری تحول‌گرا.....	۶۵
قسمت سوم	
۳-۲ شخصیت.....	۶۷
۱-۳-۲ نظریه‌های شخصیت.....	۶۸
۲-۳-۲ نظریه‌های صفات.....	۶۸
۳-۳-۲ نظریه گوردن آلپورت.....	۶۹
۱-۳-۳-۲ صفات، حالات و فعالیت‌ها.....	۶۹
۲-۳-۳-۲ گرایش‌های شخصی.....	۷۱
۳-۳-۳-۲ آلپورت سه تیپ صفات فردی را معرفی کرد: اصلی، مرکزی و ثانوی.....	۷۱
۴-۳-۳-۲ عادت‌ها و نگرش‌ها.....	۷۲
۵-۳-۳-۲ شخصیت و انگیزش.....	۷۳
۶-۳-۳-۲ خودمختاری کنشی.....	۷۴
۷-۳-۳-۲ تحقیق فردنگر.....	۷۴
۸-۳-۳-۲ اظهار نظر نهایی در مورد آلپورت.....	۷۵
۴-۳-۲ ریموند کتل.....	۷۶
۱-۴-۳-۲ رویکرد صفت در شخصیت.....	۷۶
۲-۴-۳-۲ صفات عمقی: عوامل بنیادی شخصیت.....	۷۸
۳-۴-۳-۲ ثبات و تنوع در رفتار.....	۷۹
۴-۴-۳-۲ اظهار نظر در مورد کتل.....	۸۱
۵-۳-۲ نظریه سه عاملی هانس، جی. آیزنک.....	۸۱
۱-۵-۳-۲ اظهار نظر در مورد آیزنک.....	۸۳

عنوان	صفحه
۶-۳-۲ رابرت مک کری و پل کاستا: الگوی پنج عاملی	۸۴
۱-۶-۳-۲ الگوی نظری برای پنج عامل	۸۵
۲-۶-۳-۲ پرسشنامه شخصیت NEO	۸۶
۳-۶-۳-۲ کاربرد الگوی پنج عاملی	۸۹
۴-۶-۳-۲ علایق شغلی	۸۹
۵-۶-۳-۲ اظهار نظر درباره NEO	۹۰
قسمت چهارم	
۴-۲ پیشینه‌ی پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور	۹۱
۱-۴-۲ تحقیقات انجام شده در داخل کشور	۹۱
۲-۴-۲ تحقیقات انجام گرفته در خارج از کشور	۹۵
فصل سوم: روش اجرای پژوهش	
۱-۳ مقدمه	۱۰۱
۲-۳ روش پژوهش	۱۰۱
۳-۳ جامعه آماری	۱۰۲
۴-۳ نمونه‌گیری و اندازه نمونه	۱۰۲
۱-۴-۳ برآورد حجم نمونه	۱۰۲
۲-۴-۳ روش نمونه‌گیری و ویژگی‌های نمونه	۱۰۲
۵-۳ ابزارهای پژوهش	۱۰۳
۱-۵-۳ پرسشنامه NEO- PI- R	۱۰۳
۱-۱-۵-۳ توصیف آزمون	۱۰۳
۲-۱-۵-۳ شرایط آزمودنی‌ها	۱۰۴
۳-۱-۵-۳ نمره‌گذاری	۱۰۴
۴-۱-۵-۳ اعتبار و روایی آزمون NEO	۱۰۴
۲-۵-۳ پرسشنامه توصیف رفتار رهبر (LBDQ)	۱۰۵
۳-۵-۳ پرسشنامه بهره‌وری خدمات آموزشی	۱۱۷

عنوان	صفحه
۳-۵ روش اجرا و جمع‌آوری داده‌های آماری.....	۱۰۸
۳-۶ روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۱۰۹

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۴-۱ مقدمه.....	۱۱۰
۴-۲ یافته‌ها.....	۱۱۱
۴-۲-۱ یافته‌های توصیفی.....	۱۱۱
۴-۲-۲ یافته‌های استنباطی.....	۱۱۳
۴-۲-۲-۱ نتایج ضرایب همبستگی پیرسون.....	۱۱۳
۴-۲-۲-۳ نتایج تحلیل رگرسیون.....	۱۱۶
۴-۲-۴ نتایج جانبی.....	۱۱۷

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۵-۱ مقدمه.....	۱۱۸
۵-۲ بحث.....	۱۱۹
۵-۳ محدودیت‌های پژوهش.....	۱۲۶
۵-۴ پیشنهادات.....	۱۲۷
۵-۴-۱ پیشنهادات پژوهش.....	۱۲۷
۵-۴-۲ پیشنهادات کاربردی.....	۱۲۷
پیوست ۱.....	۱۲۸
پیوست ۲.....	۱۳۱
پیوست ۳.....	۱۳۳
منابع و مأخذ.....	۱۳۴

چکیده انگلیسی

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۱۹	شکل ۱-۲ روابط انتظارات و نیازهای اثربخشی، کارایی و رضایت.....
۲۴	شکل ۲-۲ عوامل موثر بر بهره‌وری.....
۲۶	شکل ۳-۲ چرخه‌ی بهره‌وری خاکی.....
۴۵	شکل ۴-۲ ترکیب مدل رهبری اوهایو و سبک رهبری بلیک، موتن و مک کنس.....
۴۸	شکل ۵-۲ دستاوردهای الگوی فیدلر.....
۵۰	شکل ۶-۲ نظریه منبع شناختی فیدلر.....
۵۲	شکل ۷-۲ الگوی پیوستار رهبری تانن باوم.....
۵۵	شکل ۸-۲ الگوی رهبری مسیر-هدف.....
۵۶	شکل ۹-۲ سبک‌های رهبری.....
۶۰	شکل ۱۰-۲ نظریه سیکل زندگی.....
۶۴	شکل ۱۱-۲ مقایسه تفاوت‌های عمیق بین نظریه‌های کلاسیک.....

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲ بخشی از ویژگی‌های مدیران در برابر رهبران.....	۳۶
جدول ۲-۲ الگوی سبک‌های رفتاری اثربخش و غیراثربخش.....	۵۸
جدول ۳-۲ مقایسه‌ی خصوصیات ظاهری نظریه‌های کلاسیک و جدید رهبری.....	۶۳
جدول ۴-۲ نمونه‌های از صفات، حالات و فعالیت.....	۷۰
جدول ۵-۲ شیوه‌های طبقه‌بندی صفات.....	۷۷
جدول ۶-۲ صفات عمقی (عوامل) شخصیت کتل.....	۷۹
جدول ۷-۲ پنج عامل شخصیت.....	۸۵
جدول ۸-۲ مقایسه‌ها، جنبه‌ها و همبسته‌های سیاهه صفات NEO- PI-R.....	۸۸
جدول ۱-۴ توزیع فراوانی، فراوانی درصد و فراوانی تراکمی متغیرهای.....	۱۱۱
جدول ۲-۴ داده‌های توصیفی پژوهش، شامل شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی.....	۱۱۲
جدول ۳-۴ ضرایب همبستگی درونی متغیرهای بهره‌وری، سبک رهبری و صفات شخصیت.....	۱۱۳
جدول ۴-۴ معناداری ضرایب رگرسیون تراز شده متغیرهای شخصیت بر روی بهره‌وری.....	۱۱۷
جدول ۵-۴ تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی سبک رهبری.....	۱۱۷
جدول ۶-۴ ضرایب همبستگی درونی متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش.....	۱۱۳

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه

آموزش و پرورش، به عنوان سازمانی در حال تغییر که به شدت تحت تأثیر تحولات اجتماعی جامعه است، خود نیز به وجود آورنده تغییر است. از این رو باید همواره هدف ها و عملکرد خود را مورد ارزیابی قرار دهد و از این طریق ضمن اینکه خود را با تحولات هماهنگ می کند، فرصت های بهتری نیز پیدا می کند تا تغییرات اساسی را به وجود می آورد که در این میان ارزشیابی عملکرد کارکنان و اثربخشی عوامل مرتبط با آن از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

از سوی دیگر گرایش های جدید در تعلیم و تربیت علاوه بر انتقال علم و دانش، رسالت های مهم دیگری نظیر موارد زیر را نیز برای مدارس تعیین کرده اند: انضباط درونی، احساس مسئولیت فردی و گروهی، مهارت های زندگی و اجتماعی، مهارت های حل مسئله، مهارت های فرا شناختی و تفکر سطح بالا و ایجاد و گسترش عدالت اجتماعی در کلاس درس، توسعه روابط عاطفی در بین شاگردان و تقویت جنبه های اخلاقی آنان از آن جمله اند (مختاری پور، سیادت و امیری، ۱۳۸۶). بنابراین دستیابی به این اهداف، مستلزم پرداختن علمی مدیریت واحدهای آموزشی، گزینش و انتصاب مدیران اثربخش در پست های سازمانی مناسب است که در مباحث مدیریت منابع انسانی و آموزشی بدان بیشتر پرداخته شده است.

هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی بنا بر نظر سعادت در سال ۱۳۷۵ کمک به عملکرد بهتر در سازمان برای نیل به اهداف سازمانی است. کمک به افزایش تولید و بهره‌وری مؤثرترین کمکی است که می‌توان به سازمان نمود. بنابراین مدیریت اثربخش منابع انسانی به عنوان یکی از دستاوردهای نوین و ارزشمند، بزرگترین چالش فرا روی مدیران فعلی بوده و از این رو باور عمیق بر به کارگیری و اجرای عملی شیوه‌ها و نظام‌های نوین مدیریتی در حوزه منابع انسانی است (اقبال، ۱۳۸۶).

امروزه حیات مؤثر سازمانها از طریق کارایی مدیران و کارکنان آگاه، ماهر، خلاق و توانا میسر می‌گردد، لذا گزینش و تربیت مدیران در سازمانها، بخصوص در سازمانهای آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چه با تربیت مدیران و کارکنان شایسته برای سازمانهای آموزشی می‌توان کیفیت تمام حرف موجود در جامعه را رشد داد و در صورت انتخاب مدیران ناشایسته در مراکز آموزشی باید سقوط کیفیت آموزش و پرورش و در نتیجه همه‌ی رشته‌های آموزش عالی و بالاخره جامعه و تمامی حرف موجود آن را پیش‌بینی کرد (بهرنگی، ۱۳۷۱). مدیریت مؤثر در مراکز آموزشی نیازمند الگوی رهبری و مدیریتی مناسبی می‌باشد، رهبری در هر رده‌ای (ارشد^۱، میانی^۲ و عملیاتی^۳) که باشد در کارایی و تحقق اهداف سازمان مربوطه نقش مؤثری دارد، بنابراین سازمان‌ها هنگامی می‌توانند به اهداف خود دست یابند که رهبران اثر بخش امور را به دست گیرند، منظور از رهبری: "فرایند اثرگذاری و نفوذ در رفتار اعضای سازمان برای یاری و هدایت آنان در ایفای وظایف سازمانی و دستیابی به اهداف مطلوب است" (گاردنر و استاف^۴، ۲۰۰۲).

شیوه رهبری و ویژگی‌های شخصیت مدیران بدون شک بر رفتار سازمانی آنها اثر می‌گذارد، این تأثیر پذیری از شخصیت در نهایت در تصمیمات و رفتار آنان نمایان می‌شود، بدین ترتیب می‌توان انتظار داشت که مدیران به تبع نوع شخصیت خویش، طرز عمل و رفتارهای متفاوتی داشته باشد. گتزل و گوبا^۵ در سیستمهای اجتماعی خود، نقش و شخصیت را به عنوان دو عنصر اصلی الگوی خود دانسته‌اند که بر اساس آن الگو، رفتار اجتماعی تابعی است از عوامل نقش و شخصیت (به نقل از رنجبر، ۱۳۷۸).

1-Upper manager
2-Middle
3-Operate
4- Gardner & Stough
5- Getzel & Guba

در حقیقت، شخصیت موضوعی است که نقش دربان را به افکار و فعالیت در سازمان می‌دهد. این نظر که شخصیت به معنای یک سلسله رفتارهای مطمئن و در عین حال کمک کننده به مدیران است، به طور طبیعی به این نتیجه گیری می‌انجامد که اگر این رفتارهای مؤثر و مطمئن شناسایی شوند، بهترین افراد برای کار و مدیریت در سازمان نیز شناخته می‌شوند؛ بنابراین اینکه چه کسی به عنوان مدیر عالی انتخاب خواهد شد و چه کسی تا کجای سازمان ارتقا پیدا خواهد کرد با شخصیت به خوبی مشخص می‌شود (افجه، ۱۳۸۵). در این فصل به شرح و بیان مسئله پژوهشی، اهداف پژوهش، فرضیه های پژوهش، اهمیت و ضرورت؛ و تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها پرداخته شده است.

۱-۲ شرح و بیان مسئله پژوهشی

بهره‌وری یکی از شناسه های رسیدن به کمال در نظام های ساخته انسان و فعالیت های اداری و آموزشی انسان است. سرچشمه تلاش برای افزایش بهره‌وری از آغاز، فطرت کمال جویی انسان بوده است. امروزه با نگرش کمبود روزافزون منابع و رقابت فزاینده در اقتصاد جهانی لازم است بهره‌وری جوامع انسانی را در همه جنبه های زندگی افزایش داد. کشورهای مختلف جهان برای بالا بردن تراز بهره‌وری ملی، صنعتی، بازرگانی و آموزشی خود تلاشی پیگیر نشان می‌دهند و می‌کوشند از راه ها و روش های مختلف مدیریتی و گزینش مدیران شایسته به افزایش تراز بهره‌وری یاری رسانند که در این میان مدیران، سهمی بسزا در افزایش بهره‌وری دارند (ناظم، ۱۳۸۴).

دراکر^۱ (۱۹۵۴) مدیران را کمیاب ترین و همچنین باارزش ترین سرمایه های سازمان ها و عوامل اصلی و تعیین کننده جامعه می‌داند که نقش بنیادی و حیاتی در رشد و شکوفایی آن دارند. مدیران شایسته و آگاه، توانایی آن را دارند که با بهره گیری از توانایی های درونی، دانش کارشناسی و تجربه های شغلی، هدف های سازمان ها را با بکارگیری کمترین منابع به گونه ای برتر تحقق بخشند و اثربخشی و کارآیی سازمان را بالا ببرند. از طرف دیگر تصور می‌شود مدیران برای اینکه از عهده ی انجام وظایف محوله برآیند به صفات شخصیتی خاصی نیاز دارند، هوش و خلاقیت مدیر، صفتی است که اغلب از آنها نام برده می‌شود. در حقیقت در

یک مقوله سازمانی، شخصیت مدیر جدای از موقعیت هایی که برای سازمان فراهم می کند، تعریف نمی شود. این بدان معنا نیست که شناخت خود و اجزای شخصیت در سازمان یک کار مورد علاقه ای است، بلکه از آن جهت مهم است که مدیران با این شخصیت درباره ی دیگران تصمیم می گیرند. به هر حال همین شخصیت به مدیران اجازه می دهد که درباره ی سایر مدیران نیز تصمیم گیری کنند، در حقیقت، شخصیت موضوعی است که نقش دربان را به افکار و فعالیت در سازمان می دهد. این نظر که شخصیت به معنای یک سلسله رفتارهای مطمئن و در عین حال کمک کننده به مدیران است، به طور طبیعی به این نتیجه گیری می انجامد که اگر این رفتارهای مؤثر و مطمئن شناسایی شوند، بهترین افراد برای کار و مدیریت در سازمان نیز شناخته می شوند؛ بنا بر این اینکه چه کسی به عنوان مدیر عالی انتخاب خواهد شد و چه کسی تا کجای سازمان ارتقا پیدا خواهد کرد با شخصیت به خوبی مشخص می شود (افجه، ۱۳۸۵).

هرسی و بلانچارد^۱ وظیفه مدیر یا رهبر سازمان را از آن جا که با همه متغیرهای گرایشی و پیرامونی آن تعامل دارد مهم می دانند. مدیران باید از ویژگی های برجسته ای برخوردار باشند و با تکیه بر یافته ها و پژوهش های انجام شده درباره مسایل مدیریتی، روش های مناسب را با توجه به جایگاه (موقعیت) در کار آورند و زمینه دستیابی به هدف های سازمان را فراهم سازند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۱).

یکی دیگر از حیطه های مورد مطالعه در ارتباط با مدیریت و بهره وری، تمرکز بر شناسایی سبک های اثربخش رهبری است. استونر و چارلز^۲ (۱۹۹۶) نیز بیان می دارند، سبک های رهبری، الگوهای مختلف رفتاری هستند که مدیران به هنگام هدایت و اثرگذاری در کارکنان از خود نشان می دهند. از این رو این نکته پذیرفتنی است که موفقیت سازمان به توانایی مدیر در هدایت کارکنان به منظور تحقق اهداف خود وابسته است.

از آنجا که هدف هر سازمانی اعم از اداری و آموزشی ارتقای تراز بهره وری می باشد و به سبب این که تصمیم گیریهای اتخاذ شده در سازمان منوط به طبقه خاصی از کارکنان به ویژه مدیران است و همچنین هزینه های زیادی در سازمان در رابطه با آموزش و تربیت نیروهای مدیریتی صرف می گردد، لازم است عوامل تاثیر گذار در این باره شناسایی و مورد پژوهش قرار گیرد تا این که با جذب مدیران اثر بخش و با عملکرد بالا زمینه افزایش بهره وری را فراهم نمود. از این عوامل می توان ویژگی های شخصیتی مدیران و همچنین سبکهای

1 - Hersey & Blanchard

2 - Stoner & Charles

رهبری آنها در تعامل و ارتباط متقابل با کارکنان و زیردستان اشاره کرد که می تواند در اثر بخشی و ارتقای بهره‌وری نقش داشته باشد تا در صورت امکان هزینه های آموزشی و تربیتی را در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان کاهش یابد.

هر چند در زمینه ی اثربخشی سبک های رهبری و ارتباط ویژگی های شخصیت با عملکرد شغلی پژوهش های فراوانی انجام شده است ولی هنوز به طور قطعی نمی توان بر مطلوب ترین سبک، یا ویژگی های خاصی از شخصیت که نقش تعیین کننده در ارتقای تراز بهره وری در نظام های آموزشی داشته باشد تأکید نمود. از سوی دیگر دستیابی به یک چارچوب کلی و منسجم نظری در شخصیت (نظریه ی پنج عاملی شخصیت) و استفاده ی روز افزون از آن در پژوهش ها و تحقیقات صنعتی و سازمانی در سالهای اخیر و همچنین عدم انجام پژوهشی در این مورد در کشور، لازم شد این مسأله که آیا ابعاد پنج گانه شخصیت و سبک رهبری با بهره وری ارتباط دارد، مورد بررسی قرار گیرد تا هم موجب روشنی و انسجام تحقیقات پیشین گردد و هم در انتخاب و ارتقای مدیران آموزشی راه گشا باشد.

۱-۳ اهداف تحقیق

- ۱- تعیین رابطه بین روان رنجورخویی و بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران.
- ۲- تعیین رابطه بین برونگرایی و بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران.
- ۳- تعیین رابطه بین تجربه پذیری و بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران.
- ۴- تعیین رابطه بین همسازی و بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران.
- ۵- تعیین رابطه بین وظیفه شناسی و بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران.
- ۶- تعیین رابطه بین شیوه رهبری ملاحظه گری (رابطه مدار) و بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران.
- ۷- تعیین رابطه بین شیوه رهبری ساخت دهی (وظیفه مدار) و بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران.
- ۸- تعیین ترکیبی از پنج عامل شخصیت و شیوه های رهبری که پیش بینی کننده بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران است.

۱-۴ اهمیت و ضرورت تحقیق

عوامل متعددی در رشد و پیشرفت کشورها دخالت دارند و چنین به نظر می‌آید که بهره‌وری یکی از عمده‌ترین آنهاست. افزایش بهره‌وری و حفظ رشد آن، از اهداف بنیادی مدیریت است. در واقع، بنیان مدیریت بهره‌وری فراهم آوردن شرایط مناسب برای دستیابی به بالاترین کارکرد است. شرینگتون^۱ در سال ۱۹۸۹، معتقد است که عوامل موثر بر فضای سازمانی در برگیرنده‌ی ارزش‌های مدیریتی، شیوه‌های رهبری، جایگاه اقتصادی، ساختار سازمانی، ویژگی‌های اعضا، اندازه سازمان و ماهیت کار است. شرمهورن^۲ در سال ۱۹۸۹، نیز بهره‌وری را در برگیرنده‌ی اثربخشی و کارایی می‌داند که افزایش تراز بهره‌وری در سازمان برآمده از کارایی مدیریت است که با مدیریت خوب هم ارز است (ناظم، ۱۳۸۵).

نیاز به مدیریت و رهبری در همه‌ی زمینه‌های فعالیت اجتماعی امری حیاتی است. منابع انسانی و مادی، بدون هدایت و رهبری لایق، رو به کاهش و نابودی می‌رود، اما در این میان، مدیران آموزشی به عنوان اداره‌کنندگان و مسؤولان سازمان‌ها و واحدهای آموزشی، عامل اصلی تعیین‌کننده‌ی آماده‌سازی و تأمین نیروی انسانی دیگر نهاد‌های تولیدی و خدماتی در جامعه هستند و چون آموزش و پرورش در هر جامعه، از مهمترین مسائل جامعه است، به همین دلیل مدیریت آموزشی نیز جایگاه مهمی در بهسازی و شکوفایی اقتصادی و اجتماعی دارد (ناظم، ۱۳۷۸).

رایت^۳ در سال ۱۹۸۹ سدهای پیش روی بهره‌وری را چنین برمی‌شمارد: نداشتن جهت، ساختارهای سازمانی سست، نظام‌های پرداخت و گزینش مدیر(به نقل از ناظم ۱۳۸۵). از سوی دیگر کاپلمن^۴ (۱۹۸۶) چهار عامل بنیادی، محیط، ویژگی‌های سازمان، شناسه‌های کار و شناسه‌های فردی را در بهره‌وری موثر می‌داند. با توجه به این که وظیفه مدیر یا رهبر سازمان با همه متغیرهای گرایشی و پیرامونی آن در تعامل است، مدیران بایستی از ویژگی‌های برجسته‌ای برخوردار باشند تا با تکیه بر یافته‌ها و پژوهش‌های انجام شده درباره مسایل

1 - Sherrington

2 - Schermerhorn

3 - Wright

4 - Kopelman