

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران دبیرستان های شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

عزیزه مختوم زاده^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۲۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران دبیرستان های شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. تحقیق حاضر از نظر هدف یکی از تحقیقات کاربردی بوده و بر اساس نحوه گردآوری داده ها، از نوع توصیفی و همچنین از لحاظ دسته بندی پژوهش های توصیفی، از نوع همستگی به شمار می آید. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه ویژگی های شخصیتی نئو (۱۹۸۵) و پرسشنامه مهارت شغلی مدیران مدارس پترو و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه دبیران دبیرستان های شهرستان گمیشان که مجموعاً ۳۵۲ نفر می باشند، بوده و همچنین حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول مورگان برابر ۱۸۴ نفر تعیین گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS25 انجام گردید و در نهایت آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران دبیرستان های شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ رابطه معنادار وجود دارد. همچنین فرضیه های فرعی نیز نشان داد که بین ابعاد برونگرایی، سازگاری، وظیفه شناسی و گشودگی (انعطاف پذیری) مدیران با مهارت های شغلی ارتباط معنادار وجود دارد و فقط بین مولفه روان رنجوری با مهارت های شغلی مدیران، ارتباطی مشاهده نگردید.

واژگان کلیدی

ویژگی های شخصیتی، مدیران مدارس، مهارت های شغلی، نظر دبیران، دبیرستان های شهرستان گمیشان

۱. کارشناس ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان.

۱- مقدمه

قرن بیست و یکم را قرن مدیریت نامیده اند. چرا که سرعت، قدرت عمل و انبوه بودن فراورده های انسانی و صنعتی، نیاز به نیروی هماهنگ کننده متفکر و فرزانه ای موسوم به مدیر دارد. وجود مدیر برای حفظ و توسعه تناسب اثربخشی و بارخیزی نهادها و سازمانهای پیچیده امروزی ضرورتی انکار ناپذیر دارد زیرا بقا و رشد سازمان ها و همچنین کارآیی و اثربخشی نظام آموزشی به کیفیت مدیریت بستگی دارد. چگونگی کارکردن مدیران در درون سازمان، کارکرد آن سازمان را در سطح جامعه تبیین می کند و عملکرد سازمان های هر جامعه و ملتی اساس عملکرد آن جامعه و ملت را تشکیل می دهد. اداره امور یک سازمان مستلزم توجه به ترکیباتی از قبیل، تسهیلات و امکانات، ویژگی های سازمانی و منابع انسانی است و استفاده مطلوب از نیروی انسانی، موازی با منابع مادی در یک سازمان، مستلزم شناخت و آگاهی از روش های کافی به مقصود در رابطه با این نیروست تا حدی که می توان گفت یک بعد اساسی شکست و موفقیت در سازمان های اجتماعی مربوط به شکست یا کارکردن با انسانهاست. مدیریت و رهبری از ارکان اساسی سازمان و جامعه است. مدیریت آموزشی در میان انواع مدیریت از جایگاه ویژه ای برخوردار است. گفته می شود که اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت های کافی باشند، بدون تردید نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارآیی، و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود (نصیری و همکاران، ۱۳۹۴).

بدیهی است اثربخشی و کارآیی نظام آموزشی در گرو مدیریت اثر بخش و کارآمد این نظام است. امروزه با تغییرات شگرف و بی سابقه که در اقتصاد، سیاست، علم، و تکنولوژی بخصوص در چند دهه اخیر به وقوع پیوسته، وظایف و کارکردهای مدیریت به مراتب گسترده تر، پیچیده تر و دشوارتر از گذشته شده است. به طوری که تنها افرادی که از نظر حرف های برای این مسئولیت آموزش دیده و تربیت شده هاند، با اثربخشی و کارآیی قادر به انجام وظایف و کارکردهای محوله خواهند بود. به همین لحاظ، مدیریت امروز براساس ویژگی هایی که دارد. (نوعی حرفه یا کار تخصصی تلقی می شود که مبتنی بر مجموعه ای دانش سازمان یافته است. در آموزش و پرورش به عنوان اساس پیشرفت و توسعه جوامع، که با تربیت افراد برای آینده جامعه سر و کار دارد، بدون شک وجود مدیران ماهر و دارای تخصص موجب م ی شود تا تعلیم و تربیت افراد بهتر صورت گیرد و زمینه برای شکوفایی استعداد های افراد جامعه و به تبع آن توسعه جامعه فراهم شود (کوشکی و همکاران، ۱۳۸۸).

موفقیت دانش آموزان برای اغلب مدیران از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. اگر مدیریت یک مدرسه به خوبی انجام شود، بر تمامی بخش های مدرسه تاثیر گذار است و عملکرد معلمان را بهبود می بخشد. اما مدیریت مدرسه به هیچ وجه کار آسانی نیست. چرا که مدیران مدرسه با دانش آموزان، معلمان، کارکنان، سرپرستان و حتی مسئولان دولتی همکاری می کنند تا تمام برنامه ها و منابع مدرسه را مدیریت کنند. البته داشتن تجربه تدریس برای تصدی این شغل مورد نیاز است. مدیران مدرسه از دانش آموزان حمایت می کنند، با کارکنان تعامل دارند، با والدین ارتباط برقرار می کنند و برنامه درسی مدرسه را تدوین و اجرا می کنند. از آنجا که یک مدیر مدرسه روزانه با چندین نفر سروکار دارد، کسی که قصد دارد این مسئولیت را بپذیرد باید از قدرت ارتباطی بالایی برخوردار باشد. همچنین، مدیریت آموزشی و آگاهی از سیاست های مدرسه جزو مهارت های اساسی هستند که مدیران مدارس دولتی یا خصوصی باید از آن ها بهره مند باشند. مهم نیست که فرد در کجا کار می کند، مدرسه یک سیستم پیچیده است و برای مدیریت به یک فرد منظم و با انگیزه نیاز دارد تا تغییرات مفیدی را در آن ایجاد کند. از طرف دیگر، مدیران مدرسه بهتر از میان افرادی انتخاب شوند که از سال ها تجربه تدریس برخوردار

باشند و دارای مدرک تحصیلات تکمیلی هستند. مدیران مدرسه بر معلمان و کارکنان مدرسه نظارت دارند و همچنین برای انضباط دانش آموزان اهمیت قائل هستند. مدیریت مدرسه یکی از مشاغل چالش برانگیز به شمار می آید و به مهارت های خاصی نیاز دارد. شخص به عنوان یک مدیر مدرسه برای انجام درست وظایف خود نیازمند این است که از مهارت برقراری ارتباط با افراد مختلف برخوردار باشد و جهت اجرای برنامه های آموزشی، بودجه مدرسه را به خوبی مدیریت کند (مظفری و همکاران، ۱۳۹۵).

۲- بیان مساله

آموزش و پرورش، بزرگترین و تاثیرگذارترین نهاد در عرصه تحول و پیشرفت یک کشور است. اگر بخواهیم دورنمایی زیبا و خواستنی از آینده یک کشور طرح کنیم باید نگاهی ویژه و درخور به آموزش و پرورش داشته باشیم. پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، یکی از شاخصهای مهم در ارزیابی آموزش و پرورش است و تمام کوششها و کوششهای این نظام در واقع، پوشاندن جامه عمل به این امر است. به عبارتی، جامعه و به طور ویژه آموزش و پرورش نسبت به سرنوشت، رشد و تکامل موفقیت آمیز وی و جایگاه او در جامعه علاقه مند و نگران است و انتظار دارد فرد در جوانب گوناگون، اعم از ابعاد شناختی و کسب مهارت و توانایی و نیز در ابعاد شخصیتی، عاطفی و رفتاری، چنان که باید، پیشرفت و تعالی یابد (آقایوسفی و همکاران، ۱۳۹۰).

تفاوتهای افراد بر پایه شخصیت می تواند منبع توسعه رشد و خلاقیت و یا ریشه تعارض، ناکامی و مشکلات اجتناب ناپذیر سازمانی باشد. شخصیت مدیران تاثیر بارزی بر نحوه نگرش، عملکرد و شیوه مدیریت مدیران دارد، با این حال همه مدیران به حکم آن که مدیرند، به یک شیوه عمل نمی کنند، مانند سایر افراد جامعه تفاوتهای فردی، استعدادها، انگیزه ها، رغبتها و تمایلات مخصوص به خود دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. این تفاوتها گرچه به ظاهر ممکن است جزئی باشد، هنگامی که از فرایندهای واسطه شناختی افراد عبور می کنند، به تفاوتهای بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملاً متفاوت می انجامد. چنین تفاوتهایی عمدتاً از شخصیت هریک از افراد سرچشمه می گیرد (ثمیری و همکاران، ۱۳۸۳).

اثربخشی و کارآیی مدیران نیز مستلزم داشتن مهارت های مدیریتی است و نقصان هر یک از مهارتها احتمال موفقیت مدیر و نهایتاً احتمال موفقیت سازمان را به عنوان یک کل کاهش می دهد. بنابراین، هر یک از مهارتها جهت انجام وظایف مدیریت اهمیت دارند. به عبارت دیگر، صلاحیت و کیفیت مدیران از نظر مهارت های مدیریتی، یکی از مهمترین عوامل استمرار موفقیت در سازمان است. مدیران برای داشتن کارایی لازم، نیازمند مهارتهای اساسی هستند (جهان زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

این مهارتها و تواناییها فعالیتهای مدیران را در شغل خود، و در خارج از محیط شغلی، کارآمد می سازد و وجود آنها برای نیل به بهره وری سازمان ضروری است، و تسلط بر آنها به مدیران رضایت بیشتری می دهد و آنها را مطمئن می سازد که به پیشرفت و ترقی نیاز دارند (فونگ، ۲۰۰).

مدیران مدارس نیز با توجه به نقش حساسی که در اداره مدارس دارند باید دارای توانایی ها و مهارت های خاصی باشند تا بتوانند به طور اثر بخش و کارآمد وظایف خود را در مدرسه انجام دهند. از طرفی خصایص این افراد از ابعاد فکری، معنوی، روانی و عاطفی باید مورد توجه قرار گیرد. زیرا مدیران آموزشی نیز همانند دیگر افراد جامعه، دارای تفاوت

های فردی، استعدادها، انگیزه ها، رغبت ها و تمایلات مخصوص به خود بوده و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند که این تفاوت های فردی و شخصیتی بر نحوه عمل و رفتار آنان تأثیر گذار خواهد بود (بولسانلی و همکاران، ۲۰۰۹).

برونگرایی و درون گرایی دو ویژگی اصلی شخصیت مدیران می باشد که در این پژوهش بر آنها تأکید شده است. لوین (۲۰۰۰) می گوید مدیرانی که شخصیت برونگرا دارند عمدتاً اشخاص اجتماعی و خوش برخوردند که در ایجاد روابط مؤثر انسانی با کارکنان و زیردستان موفق اند و همسو و هماهنگ با اقتضای جهان بیرونی زندگی می کنند. میچل (۲۰۰۸) معتقد است درونگراها وقایع و حوادث را معلول رفتار خود می دانند و از کار خود راضی ترند و شیوه مدیریت مشارکتی را ترجیح می دهند اما برونگراها رویدادها و حوادث را ناشی از بخت و اقبال می دانند و سبک آمرانه را ترجیح می دهند (رحمت زاده و رضاخانی، ۱۳۹۹).

آنچه از اکثر مطالعات استنباط می شود، این است که تنها حقوق و دستمزد نیست که بین فرد، شغل و سازمان پیوند برقرار می کند، بلکه خصوصیات روانی، رفتاری، فرهنگ اجتماعی و گاه حتی عوامل جسمانی و فیزیولوژیک در تقویت یا گسستن این پیوند تأثیر دارد و پیچیدگی این خصایص رفتاری و شخصیتی باعث پیچیده شدن این روابط می گردد. در زمینه عملکرد مدیران نیز استوارت (۱۹۹۹) مهمترین دلیل بیکاری را در قرن حاضر کمبود مهارت های شغلی (فنی، انسانی و ادراکی) در نزد افراد دانست، که با دگرگونی سازمانها و شغلها نیاز به مهارت های جدید احساس می شود (آقایوسفی، و صالح میرحسینی، ۱۳۹۰).

۳- اهداف تحقیق

هدف اصلی:

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران دبیرستان های شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱.

اهداف جزئی:

- ۱- بررسی رابطه بین برونگرایی مدیران با مهارت های شغلی آنان
- ۲- بررسی رابطه بین سازگاری مدیران با مهارت های شغلی آنان
- ۳- بررسی رابطه بین وظیفه شناسی مدیران با مهارت های شغلی آنان
- ۴- بررسی رابطه بین روان رنجوری مدیران با مهارت های شغلی آنان
- ۵- بررسی رابطه بین گشودگی (انعطاف پذیری) مدیران با مهارت های شغلی آنان

۴- متغیرهای تحقیق

۴-۱- تعاریف نظری:

۱- ویژگی های شخصیتی:

شخصیت، وضع یا حالت نسبتاً پایدار برای رفتار کردن به روشهای خاص در اوضاع یا موقعیتهای گوناگون اطلاق می شود. الگوی مشخص و نسبتاً ثابت رفتارها، تفکر، تصور، انگیزشها، گرایش ها، هیجان ها و عواطفی که یک فرد را از دیگران متمایز می گرداند (جهان زاده و شهرکی پور، ۱۳۹۶).

تعداد زیادی از متخصصان و کارشناسان روانشناسی شخصیت در عصر حاضر اعتقاد دارند که شخصیت انسان از پنج صفت عمده تشکیل شده است. در واقع این پنج صفت، پنج ویژگی پایه ای و اصلی شخصیت ما هستند و به نوعی می توان گفت بقیه صفت ها و خصوصیات، به طور نسبی زیر مجموعه ای از همین پنج صفت عمده است. معمولاً این پنج صفت عمده و غالب شخصیت را به اختصار «پنج عامل شخصیت» یا مدل پنج عاملی شخصیت می گویند. این پنج صفت شاخص که در این مدل به طور کامل در مورد آن ها توضیح داده می شود عبارتند از: برون گرایی، سازگاری، وظیفه شناسی، روان رنجوری و گشودگی.

۱- برونگرایی ، ۲- سازگاری ، ۳- وظیفه شناسی ، ۴- روان رنجوری ، ۵- گشودگی (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱).

۲- مهارت‌های شغلی مدیران:

برای این که مدیران در انجام وظایف مدیریت و ایفای نقش‌های مدیریتی موفق باشند باید دارای برخی مهارت های مدیریتی باشند. اجماع نظریه پردازان مدیریت بر این است که سه نوع مهارت برای اجرای فرایند مدیریت وجود دارد که عبارت‌اند از: ۱- مهارت‌های فنی؛ ۲- مهارت‌های انسانی؛ ۳- مهارت‌های ذهنی یا ادراکی؛

۴-۲ تعاریف عملیاتی :

۱- ویژگی های شخصیتی:

منظور از ویژگی های شخصیتی در پژوهش حاضر نمره ای است که فرد از مقیاس ویژگی های شخصیتی نئو (۱۹۸۵) کسب خواهد کرد.

۲- مهارت های شغلی مدیران:

منظور از مهارت های شغلی مدیران در پژوهش حاضر نمره ای است که فرد از مقیاس مهارت شغلی مدیران پترو و همکاران (۲۰۱۲) کسب خواهد کرد.

۵- ادبیات و پیشینه تحقیق

تعریف و مفهوم شخصیت :

کنجکاوی ذاتی انسان درباره رفتارهای خویش می تواند دلیل شخصی مطالعه شخصیت محسوب شود، انسان همواره با این سوال رو به رو بوده است که چرا او این گونه فکر، عمل و احساس می کند. چرا در پاسخ به یک موقعیت واحد، دونفر به شیوه متفاوتی عمل می کنند؟ چرا یکی پرخاشگری خود را آشکار کرده و دیگری آن را بازداري می کند؟ چرا یکی شجاع و ترس و دیگری ترسو است؟ چرا یکی اجتماعی و دیگری خجالتی است و... شکی نیست نیاز به شناخت خود و کنجکاوی درباره انگیزه‌ها و ترس‌ها در اکثر افراد وجود دارد لذا مطالعه‌ی رویکردهای شخصیت می تواند حداقل نقطه آغاز مناسبی برای تکلیف مشکل و طولانی خودشناسی باشد. بنابراین موضوع شخصیت در همه‌ی جنبه‌های زندگی افراد می تواند نقش داشته باشد، انسان موجودی منحصر به فرد و دارای ارزشها، نیازها، باورها و انتظارات خاص خود هست که این مجموعه شخصیت وی را تشکیل می دهد و عامل تعیین کننده سازش او با محیط است (صرامی و همکاران، ۱۴۰۰).

ابعاد شخصیت براساس مدل پنج عامل بزرگ

ابعاد پنج گانه ای که به کمک تحلیل عاملی به دست آمده‌اند، هیچ چشم‌انداز نظری خاصی را نشان نمی‌دهند و در واقع بیش از آنکه جایگزینی برای نظریات پیشین باشند، چهارچوبی برای تلفیق و یکپارچه‌سازی نظام‌های مختلف توصیف

شخصیت فراهم می کنند. عوامل پنجگانه اساسی ترین ابعاد شخصیت را تحت صفات مشخص شده هم در زبان طبیعی و هم در کنار پرسشنامه طبیعی ارائه می دهد.

مدل ۵ عامل بزرگ که توسط مک کری و کاستا طرح شده است پنج بعد اساسی را برای شخصیت معرفی می کند که هر بعد در برگیرنده تعداد خاصی از صفات می باشد و مجموع آن صفات یک عامل شخصیتی را شکل می دهد، طبقه بندی پنج عاملی نسبت به همه سیستم های قبلی به عنوان یک کارکرد منسجم عمل می کند، چون می تواند نشان دهنده ی نظام های مختلف و متنوع از توصیف شخصیت در یک چهارچوب مشترک باشد این ابعاد تئوری خاصی را ارائه نمی دهند اما از تحلیل های به دست آمده از اصطلاحات زبانی مردم استفاده می کنند تا خودشان و دیگران را توصیف کنند (مارین، ۲۰۱۸). این عوامل به تفصیل عبارتند از:

روان رنجورخویی

موثرترین قلمرو مقیاس های شخصیت، تقابل سازگاری با ثبات عاطفی با سازگاری یا روان رنجورخویی می باشد (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲؛ به نقل از گروسی، ۱۳۸۰). اولین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی است می توان آن را به صورت تمایل به تجربه احساسات منفی به ویژه اضطراب، افسردگی و خشم توصیف کرد (بایتو و همکاران، ۲۰۰۰؛ به نقل از جان رابتر و پروین، ۲۰۰۸). این عامل می تواند هم از طریق EPQ (آیزنک، ۱۹۸۵) و هم از طریق NEO-PI-R (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲) سنجیده شود. این بعد معادل یا مشابه صفت اضطراب در مدل کتل است (پیروندی و هاشمی، ۱۳۹۶).

افراد روان رنجور می توانند به وسیله تمایل آنها به اضطراب و در تضاد با شخصیت آرام و باثبات (روان رنجوبی پایین) مشخص شوند (پرموزک و فرنام، ۲۰۰۵). نمره بالا در عامل روان رنجورخویی، ممکن است نشانه احتمال بالا برای ابتلا به برخی از انواع اختلالات روان پزشکی باشد. با این وجود، مقیاس های روان رنجورخویی نباید به عنوان مقیاسی جهت اختلالات روانی در نظر گرفته شود (زوندرمن، کوستا و مک کری، ۱۹۹۳؛ به نقل از پیدومنت، ۱۹۹۸). پژوهشگران دریافته اند، اشخاصی که در دوران روان رنجورخویی در سطح بالایی قرار دارند، مستعد افسردگی، اضطراب و سرزنش خود می باشد (شولتز و شولتز، ۱۳۹۲). همچنین افرادی که در این عامل نمرات پایین کسب می کنند با محیط سازگاری بیشتری داشته و از لحاظ عواطف و هیجانات در سطح مطلوبی قرار می گیرند. (تقی پور و همکاران، ۱۳۹۸).

صفات روان رنجورخویی:

اضطراب: این صفت معرف نگرانی، ترس، حالات عصبی، تنیدگی و برانگیختگی است. این مقیاس ترس یا فوبیا خاصی را اندازه نمی گیرد اما کسب نمره بالا در این مقیاس می تواند بیانگر وجود ترس ها و اضطراب فراگیر باشد، نمرات پایین در این مقیاس نشانگر آرامش و عدم وجود اضطراب در افراد می باشد. پرخاشگری: این صفت معرف اضطراب، تحرک پذیری و بی تاب است. تمایل افراد را به تجربه خشم و خصومت به یک چیز یا یک شخص نشان می دهد. افسردگی: نگرانی، نامطمئن، دمدمی، مضطرب تفاوت افراد را در تمایل به تجربه افسردگی اندازه می گیرد افراد با نمره بالا مستعد احساس گناه، غم ناامیدی هستند. کمرویی: به حالاتی مانند شرم و خجالت گفته می شود و گاهی ممکن است به ترس های مرضی از اجتماع نیز منجر شود. تکانش گری: این صفت به ناتوانی در کنترل هوس ها، امیال و آرزوها اطلاق می شود. آسیب پذیری: این مقیاس به آسیب پذیری در مقابل فشار اشاره می کند، افراد در نمره بالا احساس ناتوانی در مقابل استرس می کنند (تقی پور و همکاران، ۱۳۹۸).

برونگرایی

این عامل اشاره به فعالیت زیاد (انگیختگی) تجربه احساسات مثبت، ابراز وجود و گرایش به سمت رفتارهای اجتماعی دارد (جان رابنز و پروین، ۲۰۰۸). برونگراها البته جامعه‌نگر بودند اما توانایی اجتماعی فقط یکی از صفاتی است که حیطه برونگرایی دارای آن است. آنها برانگیختگی جنسی و نیز تحریک را دوست دارند و متمایل اند که بشاش باشند. ویژگی‌های برونگرایی به طور قوی با علاقه برای ریسک‌هایی بزرگ در مشاغل همبسته است (کاستا، مک کری و هالند ۱۹۸۴؛ به نقل از گروسی، ۱۳۸۰). افرادی که در عامل برونگرایی نمره بالایی به دست می‌آورند از مهارت‌های اجتماعی زیادی برخوردار بوده و دائماً در جست‌وجو هستند و به ریسک‌های بزرگ در زندگی علاقه نشان می‌دهند. در مقابل برونگرایی پایین (درونگرایی) که صفات و ویژگی‌هایی مانند کم حرف بودن، کم فعال بودن و غیرمعاشرتی بودن در آنها دیده می‌شود به وسیله الگوهای رفتاری مانند آرام و مهار شده مشخص شده است. این بعد نیز همانند روان رنجورخویی در هردو مدل شخصیتی آیزنک (۱۹۸۵) و کاستا و مک کری (۱۹۹۲) وجود دارد. مطالعات متعددی (مک کری و همکاران، ۱۹۹۹) نشان داده‌اند که میزان برونگرایی افراد با افزایش سن کاهش می‌یابد. در حالی که برخی دیگر از پژوهشها (رابینس و همکاران، ۲۰۰۱) نتایج متفاوتی را گزارش کرده‌اند. خرده عامل‌های برونگرایی شامل جمع‌گرایی، ابراز وجود، فعالیت، هیجان‌طلبی و احساسات مثبت است (کارورا، ۲۰۱۷).

صفات برونگرایی:

گرمی، این صفت به میزان صمیمیت افراد و نیز روابط بین فردی آنها اشاره می‌کند. جمع‌گرایی: این صفت افرادی را شامل می‌شود که از در میان جمع دیگران بودن لذت می‌برند قاطعیت: این صفت نشانه جرات، قدرت، تردید نداشتن و رک گویی در افراد است. فعالیت: این مولفه نشان دهنده تحرک، قدرت و انرژی در افراد است. هیجان‌طلبی: این صفت به این معناست که فرد دائماً در جستجوی تحریک و هیجان است. هیجان‌های مثبت: افراد به دنبال هیجان‌های مثبت چون لذت، شادی و عشق هستند (جان رابنز و پروین، ۲۰۰۸).

عامل گشودگی (تجربه‌پذیری)

این بعد بیانگر تمایل به درگیر شدن در فعالیت‌های فکری و تجربه احساسات و رویدادهای جدید است. این عامل همچنین به خلاقیت، فهم یا فرهنگ اشاره دارد (پرموزک و فرنام، ۲۰۰۵). این مقیاس شامل شش مقیاس یعنی خیال پرداز، زیبایی‌شناسی، احساسات، عمل‌گرایی، ایده‌ها و ارزشها است. در یک مفهوم کلی، بازبودن به تجربه با کنجکاوی فکری، احساسات زیبایی‌شناسی، قدرت تخیل گسترده، رفتارهای انعطاف‌پذیر و نگرش‌های غیر متعارف ارزیابی می‌شود. شاعران و هنرمندان گروهی هستند که در این مقیاس نمره بالایی می‌گیرند (مک کری، ۱۹۹۲؛ به نقل از پرموزک و فرنام، ۲۰۰۵).

این بعد میزان انعطاف‌پذیری افراد را در برابر تجارب تعیین می‌کند. اشخاص منعطف هم درباره دنیای درونی و هم درباره دنیای بیرونی کنجکاو هستند و زندگانی آن‌ها از لحاظ تجربه غنی است و به طور کلی افرادی که در این عامل نمرات بالایی کسب می‌کنند، باورها و ارزش‌های جدید و غیرمتعارف را بیشتر می‌پذیرند و همچنین هیجان‌های مثبت و منفی را بیشتر و عمیقتر تجربه می‌کنند. همچنین این افراد از تجارب جدید در زندگی تخیلی و تخیلات متنوع لذت زیادی می‌برند. مردان و زنانی که نمره پایین در عامل انعطاف‌پذیری می‌گیرند، متمایل اند که رفتار متعارف داشته و دیدگاه

خود را حفظ نمایند. این افراد تازه‌های آشناتر را ترجیح می‌دهند و پاسخ‌های عاطفی آنان معین و محدود است (پیروندی و هاشمی، ۱۳۹۶).

توافق همسازی

عامل توافق‌پذیری (همچنین به عنوان جامعه‌پذیری شناخته شده) اشاره به رفتارهای دوستانه، ملاحظه‌کننده و تواضع دارد. این عامل با گرایش به سمت دوستی و مهرورزی مشخص می‌شود (بیوستا و همکاران، ۲۰۰۰؛ به نقل از پرموزک و فرنام، ۲۰۰۵)، شامل زیر مولفه‌هایی از اعتماد، صراحت، نوع دوستی، تبعیت، فروتنی و توافق‌پذیری است. بنابراین مردم توافق‌پذیر می‌تواند به عنوان مراقبت‌کننده، دوست، گرم و تحمل‌پذیر توصیف شوند (همان منبع). یک فرد سازش یافته اساساً نوع دوست است، با دیگران همدردی می‌کند و تمایل دارد تا به آنها کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. از ویژگی‌های افراد دارای نمره‌های بالا در رگه مقبولیت می‌توان به اعتماد، رک‌گویی، دیگر دوستی، تواضع و دل‌رحم بودن اشاره کرد (لانس بری و همکاران، ۲۰۰۵).

وجدان (وظیفه‌شناسی)

وجدان با مسئولیت و پشتکار در ارتباط است زیرا مولفه‌های این بعد شامل موارد زیر است: شایستگی؛ این صفت به این احساس مربوط می‌شود که فرد تا چه حد قابل اعتماد، بالیافت و کارآمد است. نظم و تربیت؛ خصوصیات بارز این صفت تمیزی، آراستگی و مرتب بودن است. وظیفه‌شناسی؛ این صفت به پایبند بودن اصول اخلاقی مرتبط است. افرادی که در این مقیاس نمره بالایی می‌گیرند به اصول اخلاقی‌شان پایبند بوده و به تعهدات اخلاقی خود پایبند می‌باشند. در مقابل افرادی که نمره پایین در این مقیاس می‌گیرند، با مسائل اخلاقی به طور اتفاقی برخورد کرده و ممکن است احساس بی‌اعتمادی در دیگران ایجاد نمایند (پیروندی و هاشمی، ۱۳۹۶).

تلاش برای موفقیت؛ این مقیاس تلاش و کوشش فرد را جهت رسیدن به اهداف خود می‌سنجد. خود نظم‌دهی؛ منظور از این مقیاس توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن جهت تکمیل، علیرغم ملالتهای و پریشانی‌هاست. نمرات بالا نشان‌دهنده توانایی افراد در تحریک خود جهت انجام کارهاست. افرادی که نمره پایینی در این مقیاس می‌گیرند در شروع کارهای عمومی سهل‌انگاری می‌کنند و به آسانی از ادامه کار باز می‌مانند و اغلب راحت طلبند. محتاط در تصمیم‌گیری؛ این صفت آخرین صفت از عامل باوجدان بودن است و تمایل افراد به فکر کردن قبل از اقدام به عمل را می‌سنجد. نمره بالا در این صفت، نشان‌دهنده تأمل زیاد و احتیاط افراد در تصمیم‌گیری و انجام امور است. افرادی که در این صفت نمره پایینی را کسب می‌کنند، بی‌تأمل بوده و بدون توجه به عواقب آن صحبت کرده یا عمل می‌کنند (همان منبع).

وظیفه مدیران آموزشی

وظایف مدیران آموزشی از نظر علاقه‌بند در شش گروه طبقه‌بندی می‌شود:

- ۱- برنامه ریزی آموزشی و تدریس ۲- امور دانش آموزان ۳- امور کارکنان آموزشی ۴- روابط مدرسه - اجتماع ۵- تسهیلات و تجهیزات آموزشی ۶- امور مالی و اداری (موسوی و شیرزادی، ۱۳۹۷).
- میرکمالی در کتاب رهبری و مدیریت آموزشی دو فصل را به وظایف مدیران اختصاص داده است که به طور خلاصه شامل موارد ذیل می‌باشد:

- ۱- نیازسنجی و برنامه ریزی که شامل برنامه ریزی آموزشی و برنامه ریزی درسی می باشد .
- ۲- تامین و سازماندهی منابع و امکانات :که شامل تامین نیروی انسانی مناسب ،تامین منابع و امکانات مادی و تکنولوژیک و هماهنگی و تلفیق منابع انسانی و مادی می باشد .
- ۳- آموزش و آماده سازی نیروی انسانی که شامل آموزش قبل از خدمت ،آموزش بدو ورود و آموزش روابط انسانی است.

۴- برقراری روابط انسانی ۵- نظارت و کنترل

۶- ارزشیابی و پاداش (توماس و همکاران؛ ۲۰۱۶)

- لازارفد^۱ چهارفعالیت عمده را برای مدیران پیشنهاد می کند : ۱- مدیران باید تلاش کنند تا به اهداف سازمان برسند .
- ۲- مدیر باید از دیگر افراد در تحقق اهداف سازمان استفاده کند ۳- مدیر باید به جنبه های انسانی کار توجه داشته باشد ۴- مدیر باید تلاش کند تا در جهان متغیر سازمانش را متناسب با شرایط در حال تغییر وفق دهد.(آل میدی و همکاران؛ ۲۰۱۸)

آرمسترانگ^۲ در مقاله ای با عنوان چگونه مدیر بهتری شوید،به ویژگی هایی که لازم است مدیران آموزشی از آن برخوردار باشند اشاره کرده است ؛این ویژگی ها عبارتند از :داشتن قدرت،دانش حرفه ای،حساسیت مداوم در برابر محیط و وقایع،مهارت های: تحلیل،مشکل گشایی و قضاوت و تصمیم گیری،توانایی و مهارت های اجتماعی، انعطاف پذیری، بسیار فعال بودن،خلاقیت ،انسجام فکری،عادت و مهارت های یادگیری متعادل و دانش شخصی.(آرمسترانگ، ۱۹۹۰: ۱۶)

مفهوم مهارت های مدیران

مهارت عبارت است از توانایی تبدیل دانش به کنش، به طوری که به عملکردی مطلوب، منجر شود. مهارت های مدیریتی به مهارت هایی گفته می شود که به وسیله آن، شخص در وجود خود امکان به حرکت در آوردن اجزای یک مجموعه را برای حرکت متناسب همه اجزاء، به سوی اهداف تعیین شده فراهم می آورد (علاقه بند، ۱۳۷۶: ۲۵).

فهرست مهارت ها و توانایی هایی که مدیران باید از آنها برخوردار باشند با اهمیت یکسانند؛ اما در حال تکامل و تحول است. مدیرانی می توانند در دنیای فناوری پیشرفته دوام بیاورند که به دنبال کسب معلومات باشند و به طور مداوم مهارت های جدید را فراگیرند (دنیلز و همکاران؛ ۲۰۱۹).

در زمینه مهارت های مدیران دیدگاه های مختلفی وجود دارد. در یک دیدگاه مهارت های مدیران به مهارت تشخیص، تطابق و برقراری ارتباط تقسیم بندی شده است (دمیر؛ ۲۰۰۸)

در تقسیم بندی دیگری مهارت های مدیران به مهارت توانا سازی، الهام و تجربه ، شناخت شخصی و همسازی ارزشها تقسیم شده (نصر و معصومی، ۱۳۸۴) و در دیدگاه دیگری مهارت های مدیران به مهارت تصمیم گیری، برقراری روابط شخصی و هدف گذاری تقسیم شده است (کاکیا ، ۱۳۸۸: ۳۱). اما موضوع مهارت های مدیریت نخستین بار به صورت علمی و ساختار یافته توسط رابرت کاتز در مقاله ای به نام «مهارت های یک مدیر موفق» که در مجله هاروارد بیزینس

¹ Thomas et al.

² Al-Maidy et al.

³ Daniëls et al.

⁴ Demir

ری ویو^۱ چاپ شد، مطرح گردید. او در این مقاله مهارت های مورد نیاز مدیران را به سه گروه فنی، انسانی و ادراکی تقسیم بندی کرد (کاتز، ۱۳۵۲: ۷۶).

دانشمندان بعد از کاتز نیز مهارت های دیگری را برای مدیریت مطرح نمودند، از جمله کونتر به مهارت طراحی؛ گریفین به مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل؛ کیسون وایوانویچ^۲ به مهارت کامپیوتری؛ و پارت ولو^۳ به مهارت سیاسی اشاره کرده اند (دو و همکاران، ۲۰۱۷) از میان این نظریات مدل مهارت های سه گانه فنی، انسانی و ادراکی «کاتز» مقبولیت و کاربرد بیشتری یافته است به گونه ای که تقریباً در اکثر کتب مدیریت وجود آنها را برای کلیه مدیران ضروری دانسته اند. براساس مدل کاتز مهارت های مدیریت شامل سه مهارت فنی، انسانی و ادراکی است. مهارت فنی، توانایی به کار بردن دانش، روشها، فنون و ابزارهایی است که لازمه انجام وظایف خاص است و از طریق تجربه، تحصیل و کارورزی کسب می شود. مهارت انسانی، توانایی در زمینه ایجاد تفاهم و همکاری و انجام کار به وسیله دیگران و فعالیت موثر به عنوان عضو گروه و درک انگیزه های افراد و تاثیر گذاری بر رفتار آنهاست (علاقه بند، ۱۳۸۶: ۲۴) و به معنی درک و فهم انگیزش و به کار بردن رهبری موثر است. مهارت ادراکی، توانایی فهمیدن پیچیدگی ها و مشکلات سرتاسر سازمان و اقدام بر اساس هدفهای کل سازمان است (هرسی و بانچارد، ۱۹۸۸: ۱۲). مهارت ادراکی مستلزم داشتن تصویر ذهنی از کلیت امور همراه با جزئیات آن در موقعیت های مرتبط است (زکی، ۱۳۷۷) و به معنای داشتن ذهن فلسفی شامل سه بعد جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری است. کلمن^۱ معتقد است مهارت های مدیریتی شامل ارتباط حل تعارض، سازماندهی و هماهنگی، ایجاد انگیزش، و خلاقیت و نوآوری است که بدون توجه به مدیریت زمان که در بعد مهارت ادراکی مدیران می باشد نمی توان این مهارت ها را به طور موثر به کار گیرند (دو و همکاران، ۲۰۱۷).

– معیارهای مهارت فنی مدیران مدارس

در این پژوهش معیارهایی را که نشان دهنده ی برخورداری مدیران مدارس از مهارت های فنی می باشند، به شرح ذیل می باشند.

۱- برنامه ریزی آموزشی

یک مدیر آموزشی کم و بیش در ایفای وظایف خود به برنامه ریزی می پردازد و شاید بیشتر وقت خود را به این امر اختصاص دهد.

صاحب نظران برنامه ریزی آموزشی را ناشی از عوامل زیر دانسته اند: جهت دهنده ی اهداف و فعالیت های آموزشی است، هدف ها و فعالیت های آموزشی و پرورشی را وحدت می بخشد، ملاکی برای ارزشیابی بدست می دهد، فرصتها و خطرات احتمالی را گوشزد می کند، زمینه ساز تغییرات احتمالی است. انتظارات از نظام آموزشی را پاسخ میگوید. مدت زمان نیل به اهداف را کوتاه تر می کند. نیازهای آینده از نظر نیروی انسانی و امکانات مالی و اقتصادی و خدماتی را در بخش های مختلف پیش بینی و مشخص می کند و رسیدن به اهداف را اولویت بندی می کند (دنیلز و همکاران، ۲۰۱۹).

شیرازی مدیرانی که به برنامه ریزی آموزشی می پردازند را اینگونه توصیف می کند:

¹ Dou et al.

² Daniëls et al.

- در شناسایی جهت گیری سیاسی، اجتماعی و اقتصادی در محله و کشور مهارت دارند.
- در طرح و شکل دهی مواد درسی مورد نیاز دانش آموزان مهارت دارند.
- ارزش آموزشی فعالیت ها و تجربیات گوناگون را تخمین می زنند.
- با ناحیه آموزشی در مورد برنامه های آموزشی مدرسه ارتباط برقرار می کنند مدیر در برنامه ریزی آموزشی باید توجه داشته باشد که نخست برنامه ها آینده مدار اند، دوم هدف مدار اند، سوم بر اساس داده های منطقی و قابل اثبات تنظیم می شوند و در نهایت در رابطه با بهبودی انجام کار و نیل به اهداف به بهترین شیوه تهیه می گردند. (بهشتی فرو نکویی مقدم، ۱۳۸۹).

روش های آموزش مهارت فنی

۱- کارورزی

کارورزی یا کارآموزی تحت نظر یک مدیر، برای توسعه ی ظرفیت ها و قابلیت های یک مدیر جهت احراز یک شغل خاص مورد استفاده قرا می گیرد. در این روش کارآموز با مشاهده ی اعمال و رفتار مدیر مهارت و تجربه کسب می کند و فرد آموزش دهنده دخالت مستقیم و فعال در آموزش ندارد و از فرد تحت تعلیم خواسته می شود خود با مشاهده ی شیوه های مورد استفاده ی مدیر از تجارب او درست بگیرد (کارل و همکاران، ۲۰۲۰). این روش اشکالاتی دارد که از جمله اگر مدیر خطاهایی در کار و رفتار داشته باشد، کارورز یا شاگرد نیز آنرا یاد می گیرد و همچنین فرد فقط مهارت ها و دانشی را کسب می کند که فرد آموزش دهنده (الگو) به کار می برد و بالاخره از مدیر یک الگو بردار صورت می گیرد که ممکن است منفی باشد (بهشتی فرو نکویی مقدم، ۱۳۸۹).

۲- مربیگری

این روش به وسیله ی مدیران با تجربه به اجرا در می آید. در این روش بر خلاف روش کارورزی مدیر با تجربه و فعال است و در جهت حل مسایل مدیریتی کارورزان را مشاهده و راهنمایی می نماید و کارآموزان اجازه دارند به منظور کسب مهارت های مدیریتی با مدیران مشورت کنند و مربی افراد تحت تعلیم را همانند یک مربی ورزش تعلیم می دهد و نقاط ضعف و قوت آنها را ذکر می کند. در استفاده از این روش باید دقت نمود که روحیه ی خلاقیت و ابتکار زیر دستان لطمه نیند و آنان باید فرا بگیرند که با بکارگیری نیروی تفکر و خلاقیت مسائل را شخصاً حل کنند (آناسکیدس و همکاران، ۲۰۱۶).

۳- گردش شغلی

این روش برای کسب تجربه ی وسیع از طریق چرخش در حوزه های مختلف سازمان به مورد اجرا گذاشته می شود. این شیوه درک کارکنان را از عملکرد مؤسسه وسعت بخشیده و در دراز مدت سبب افزایش کارایی خواهد شد. در این روش کارآموز در سازمان از یک شغل به شغل دیگر رفته و در هر یک از آنها ممکن است مدتی کار کند و حتی سرپرستی های موقتی را به عهده بگیرد باید توجه نمود که چرخش شغلی با تخصص گرایی مغایرت دارد. این روش بیشتر مناسب با کار مدیران میانی است (کارل و همکاران، ۲۰۲۰).

روش های آموزش مهارت انسانی

۱- روش اطلاعات به خوردشان بده، عقیدت را به آنها بفروش

این گونه برنامه هاعمولاً اطلاعات زیادی درباره ی روابط انسانی در اختیار مدیر قرار میدهد تا او بتواند در این پهنه داد سخن بدهد، اما در زمینه ی بهسازی رفتارش به او کمک زیادی نمی کند. کاربرد اصول انتزاعی که می آموزد برای او، چه در مقام سرپرست و چه در مقام مدیر کل بسیار دشوار است. در این روش به صورت تئوریک حجم عظیمی از اطلاعات در اختیار مدیر قرار می گیرد، اما مدیر در کاربردی کردن این اطلاعات و استفاده از آنها مدیر در کارش با مشکل مواجه می شود (آل میدی و همکاران، ۲۰۱۸)

۲- روش اطفاء حریق

این روش را بعضی روش آتش نشانی نامیده اند و آموزش هایی به مدیر می دهد که در خصوص مواقع اضطراری آنها را بکار گیرد. این گونه برنامه ها در باره ی اینکه در موارد خاص چگونه باید عمل کرد یک سلسله قانون و دستور العمل در اختیار مدیر قرار می دهد تا اگر مشکلی پیش آید، (مدیر حافظه ی خوبی دارد قفسه ای از سوابق امر در اختیارش می باشد) بداند که به چه ترتیب باید عمل کند. متأسفانه این شیوه علاوه بر آن که مسایل مربوط به روابط انسانی را بیش از حد ساده جلوه می دهد. جنبه ای کاملاً دفاعی دارد و این مسأله را که چرا اصولاً مشکل پیش آمده است و چگونه مدیر می توانسته از بروز آن جلوگیری نماید، به ندرت مورد بررسی قرار می گیرد. به عبارت دیگر در این روش مدیر منتظر می ماند تا مشکلی پیش بیاید و بر اساس آنچه که در فایلهایش ذخیره نموده به برطرف نمودن مشکل اقدام نماید و آموزش هایی را که دیده است به کار بندد. حال اگر مشکلی رخ دهد و مدیر قبلاً در مورد آن آموزش ندیده باشد و چیزی در حافظه اش راجع به آن مشکل نداشته باشد، دیگر کارش با خداست (دمیر^۱، ۲۰۰۸)

۳- روش صحنه سازی

ظاهراً سعی این گونه برنامه ها بر آن است که نگذارند شخص خودش باشد بلکه آگاهانه کوشش کند که نقش «یک مدیر ایده آل» را بازی کند، بدین ترتیب که بر حسب موقعیت، کلمات مقتضی را بر زبان جاری سازد و ادا و اصول لازم را در بیاورد. واضح است که این گونه ریاکاری ها به مرور زمان بر ملا می گردد و موجب بدتر شدن روابط مدیر و زیر دستان او که به انگیزه و صمیمت او ظنین شده اند، فراهم می سازد این روش را روش ایفای نقش نیز نامیده اند، که فرد به بازی در یک نقش یا نقش های مختلف می پردازد. باید توجه نمود که این روش در محیطی مصنوعی اتفاق می افتد و شخص بازیگر نقش است و همچنانکه کاتر بیان می دارد، این روش به مدیر می آموزد که خود ریاکاری به خرج بدهد و در یک کلام به منظور جلب کارکنان به طور تصنعی رفتار نماید (سوتورد^۲، ۲۰۱۲)

۴- روش آدم خوبی باش

این گونه برنامه ها به مدیر می آموزد که تنها کاری که باید بکند این است که «آدم خوبی باشد»، «با مردم خوب تا کند»، «چنان با آنها رفتار کند که دلش می خواهد با او رفتار شود» و «همه را راضی نگه دارد» هر چند که جنبه های مثبتی در این روش مشاهده می شود، آن قدر به خوش رفتاری با مردم اهمیت می دهند که مسئولیت اصلی مدیر را که انجام دادن کار است را از یاد می برند، شیرین زبانی و وارستگی لزوماً با بهره وری سازگار نیست (آناسکیدس و

¹ Demir

² Southworth

همکاران، ۲۰۱۶)

این روش به مدیران می آموزد که در کلام و رفتار خود جانب زیردستان را بگیرد و به طوری با آنان رفتار کند که رابطه ی سرپرست و زیر دست بودن مشهود نباشد و مدیر خود را عضوی مانند دیگر اعضا بداند.

۵- روش آموزش حساسیت

آموزش حساسیت برای آگاه ساختن شرکت کنندگان از خودشان و اثراشان بر روی دیگران طراحی شده است، این شیوه گروهی را در بر می گیرد که معمولاً گروه آموزشی نامیده می شود و هیچ برنامه ی قبلی و کانون مشخصی ندارند و ممکن است همدیگر را بشناسند یا نشناسند. از گروه طی جلسات خواسته می شود بدون هیچ منظور خاصی با نظر انتقادی رفتار و خصوصیات اخلاقی و طرز تفکر یکدیگر را مورد توجه قرار دهند و باز خوردهای افراد درباره ی رفتار خودشان یکی از روش های یادگیری است که در آن افراد با بصیرت تحولی در نحوه ی رفتار و تفکر خویش ایجاد می کنند (بهشتی فرو نکویی مقدم، ۱۳۸۹).

۶- روش تجزیه و تحلیل مراوده ای

تجزیه و تحلیل مراوده ای روشی جهت تحلیل و درک رفتار است که توسط اریک برن^۱ ابداع شد و از روانشناسی فروید سرچشمه گرفته است. از نظر فروید سه منبع در شخصیت افراد وجود دارد که رفتار را تحریک، بازنگری و نظارت می کند که عبارتند از خود، من و فرا من، هدف تجزیه و تحلیل مراوده ای یاری به افراد در گیر است تا حالت های من خویش و دیگران را بهتر بشناسند و اصول مراوده ای و بازی ها را در یابند و در راه های معنی دارتری با دیگران مراوده داشته باشند. در این روش با ابزاری چون پرسشنامه، حالت های من مسلط افراد (من والدینی - من بزرگسالی - من کودکی) تشخیص داده می شود و با تمرینات به افراد کمک می شود تا در رفتار متقابل و مراوده ها با دیگران، درک و توان تجزیه و تحلیل داشته باشند (رضایی و خلیل زاده، ۱۳۸۸).

روش های آموزش مهارت ادراکی

۱- تجزیه و تحلیل قضایای اداری

در این شیوه موقعیت های واقعی و فرضی برای کارآموز جهت تجزیه و تحلیل عرضه می شود. قضیه اداری عصاره و خلاصه ای از جریان یک سابقه اداری است که چگونگی تصمیم گیری و چگونگی اجرا و رویارویی با مشکل ویژه ای را توضیح می دهد. این روش فرصتی برای کارآموز فراهم می سازد تا از تجربه و اندوخته های خود به طور عملی آگاه شود و ضمناً بدون اینکه فعالیت های شغلی اش خللی وارد شود، به کمبودهای خود آگاهی یابد و از تجارب دیگران استفاده کند. قضایای اداری تهیه شده باید در ارتباط با فعالیت های مرتبط با اهداف آموزشی باشد و به شرکت کنندگان در دوره ی آموزشی پس از مطالعه ی دسته جمعی حقایق بیشتری را در مورد روش های مناسب برای حل مسائل و مشکلات سازمانی روشن کند (اشرفی و زین آبادی، ۱۴۰۰).

۲- بازیهای تجاری

بازیهای تجاری یا بازیهای مدیریت عبارت است از بازیهایی که با بکارگیری تجربیات مدیران، مسائل و مشکلاتی که با آن دست به گریبان بوده اند، جنبه عملی به خود گرفته و شرکت کنندگان در بازی عملاً با نحوه ی تصمیم گیری و برنامه ریزی آشنا می شوند. در بازیهای تجاری شرایط یک سازمان و محیط آن فراهم می شود (محیط نمونه) و از تیم داوطلبان یا بازیگران خواسته می شود. تصمیماتی درباره ی عملیات سازمان اتخاذ کنند در یک تیم بازی (بازی مدیریت) تیم های

مختلفی (همچون شرکت های تحت پوشش یک صنعت) فعالیت می کنند و به افراد نه تنها فرصت فعالیت در یک جو رقابتی داده می شود بلکه این روش مهارت های لازم را در مدیران بوجود آورده و باعث تغییرات لازم از نظر رفتاری در آنها می شود و به آنها می آموزد که در تصمیمات تا حد امکان کلیه جوانب را در نظر بگیرند (اشرفی و زین آبادی، ۱۴۰۰)

۳-آموزش از طریق تمرینات داخل کازیه

همانطور که در ادارات معمولاً روی میز کارکنان دو کازیه وجود دارد که نامه های رسیده داخل یک کازیه گذاشته شده (کازیه وارده) و مراسلات پس از انجام اقدامات لازم در کازیه دیگر (کازیه صادره) قرار می گیرد به همین ترتیب این روش در آموزش هم مورد استفاده قرار می گیرد. روش کار به این گونه است که معمولاً نامه ها و اسناد و مدارک و یا گزارشات که در کازیه وارده برای شخص قرار می گیرد. به همان طور در اختیار کارآموز داده می شود. و پس از مطالعه و بررسی نظریات خود را در مورد آنها بیان کرده و یا در موقع لزوم، تصمیم اتخاذ نماید. در استفاده از این روش مربی با استفاده از اطلاعات و تمرینات خود می تواند اقدامات کارآموز را تجزیه و تحلیل کرده و نتایج آن را در اختیار او قرار دهد تا در این راه کمبودها و نواقص اقدامات کارآموزان به آنها گوشزد شود (سوتورد؛ ۲۰۱۲)

۴-روش مدیریت چندجانبه

در سال ۱۹۳۲ چارلز مک کورمیک^۱ رئیس مک کورمیک و شرکت بالتیموراید، یک هیأت مدیره ی پائین رتبه ایجاد کرد. نامبرده هیأتی از مدیران اجرائی واحدهای عملیات تشکیل داد و به آنها اجازه داد. درباره مسائل که در صلاحیت هیأت مدیره ی شرکت بود. به بحث و تصمیم گیری پردازد. در این روش هیأت مدیره ای از سرپرستان و مدیران طبقات پائین سازمان انتخاب می شوند که دائمی نیستند و هر شش ماه از عضویت خارج شده و اعضای جدیدی به جای آنها انتخاب می شوند و بدین ترتیب روسا و معاونین دوایر و شعب هر یک مدتی در کمیته ی بطور فعال شرکت کرده و سپس جای خود را به اعضای جدید می دهند و فرصت برای افراد دیگر باقی می ماند تا تجربیات لازم را تحصیل نمایند. در کمیته مزبور هر گونه پیشنهادی به اتفاق آراء تصویب می شود طبق این روش مدیران با قرار گرفتن در جایگاه تصمیم گیرندگان سازمان، توانایی تجزیه و تحلیل مسایل را کسب نموده و در امر شناخت مسائل سازمانی و تأثیر بر این مسائل مهارت کسب می کنند. این شیوه باعث می شود تا فرد قدرت درک کلیت سازمان و درک پیچیدگی ها را کسب نموده و در مرتفع ساختن مشکلات سازمان کارا باشد. همچنین چون با این روش هر مسأله ای از دید چندین نفر مورد بررسی قرار می گیرد؛ می توان مطمئن بود تا حد زیادی مسأله موجود از تمامی جهات مورد بررسی قرار گرفته است (دمیر؛ ۲۰۰۸)

۶-روش تحقیق

روش پژوهش بر اساس نحوه گردآوری داده ها، از نوع توصیفی می باشد. برای سنجش متغیرهای این پژوهش با انتخاب نمونه ای که معرف جامعه آماری است و با توزیع پرسشنامه به بررسی مفاهیم پرداخته شده است، بنابراین مطالعه حاضر از لحاظ دسته بندی پژوهش های توصیفی، از نوع همبستگی به شمار می آید. ، جامعه پژوهش شامل کلیه دبیران دبیرستان

¹ Southworth

² Demir

های شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ است که تعداد آنها ۳۵۲ نفر است. همچنین تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر ۱۸۴ نفر تعیین گردید

۲ روش و ابزار گردآوری اطلاعات

روش های گردآوری اطلاعات در این پژوهش را به طور کلی می توان به دو دسته کتابخانه ای و میدانی تقسیم نمود. در خصوص جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از روش های کتابخانه ای (اینترنت، کتب، مقالات، پایان نامه ها و گزارشات...) و در خصوص جمع آوری اطلاعات برای پاسخ به سوالات پژوهش از روش میدانی (ابزار پرسشنامه استاندارد و آزمون مربوط به پایایی و روایی بر روی آن انجام شد) استفاده شده است. جهت جمع آوری داده ها در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.

پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی نئو (۱۹۸۵):

پرسشنامه فوق توسط کاستا و مک کری با هدف بررسی نقش ویژگی های شخصیتی در تمایل به استفاده به اینترنت طراحی شده است این پرسشنامه متشکل از ۶۰ سوال و ۵ مولفه (برون گرایی، سازگاری، وظیفه شناسی، روان رنجوری و گشودگی) می باشد که بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف نمردهی شده است که به شرح زیر می باشد:

جدول ۱- کدگذاری و امتیاز دهی سوالات براساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

جدول ۲- مولفه و سوالات پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی نئو

ردیف	ابعاد	سوالات پرسشنامه
۱	برونگرایی	۷-۱۲-۲۷-۳۲-۳۷-۴۲-۴۷-۵۲-۵۷
۲	سازگاری	۴-۹-۱۴-۱۹-۲۴-۲۹-۳۴-۳۹-۴۴-۴۹-۵۴-۵۹
۳	وظیفه شناسی	۵-۱۰-۱۵-۲۰-۲۵-۳۰-۳۵-۴۰-۴۵-۵۰-۵۵-۶۰
۴	روان رنجوری	۱-۶-۱۱-۱۶-۲۱-۲۶-۳۱-۳۶-۴۱-۴۶-۵۱-۵۶
۵	گشودگی	۳-۸-۱۳-۱۸-۲۳-۲۸-۳۳-۳۸-۴۳-۴۸-۵۳-۵۸

پرسشنامه مهارت شغلی مدیران مدارس پترو و همکاران (۲۰۱۲)

این پرسشنامه دارای ۶۲ سوال بوده و هدف آن سنجش مهارت های حرفه ای در مدیران مدارس (مهارت های رهبری، ادراکی و انسانی، مهارت در مدیریت دانش آموزی و بهبود آموزش، مهارت های فنی) می باشد. پرسشنامه فوق دارای سه مولفه بوده که سوالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه گردیده است:

جدول ۳- مولفه و سوالات پرسشنامه مهارت های شغلی مدیران مدارس

ردیف	مولفه	سوالات
۱	مهارت های رهبری، ادراکی و انسانی	۱-۳۵
۲	مهارت در مدیریت دانش آموزی و بهبود آموزش	۳۶-۵۰
۳	مهارت های فنی	۵۱-۶۲

۸- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو بخش توصیف اطلاعات و استنباط اطلاعات انجام می گیرد. در بخش توصیفی شامل آزمون‌های فراوانی و سنجش میانگین استفاده خواهد شد. در بخش آزمون‌های استنباطی نیز از آزمون کولموگروف اسمیرنف جهت بررسی نرمال بوده داده ها و همچنین از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون جهت بررسی ارتباط بین متغیرها استفاده خواهد شد. کلیه تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS23 انجام می گیرد.

۹- تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها:

۹-۱- بررسی نرمال بودن داده ها:

حال به انجام آزمون های مختلف و تحلیل استنباطی داده ها و سوال های تحقیق می پردازیم. قبل از تعیین نوع نتایج به خصوص در آزمون های مقایسه ای لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم؛ بنابراین از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده می کنیم:

در آزمون کولموگروف - اسمیرنف اگر $P\text{-Value} > 0/05$ باشد وضعیت شاخص نرمال خواهد بود.

در آزمون کولموگروف - اسمیرنف اگر $P\text{-Value} < 0/05$ باشد وضعیت شاخص غیر نرمال خواهد بود.

جدول ۴- آزمون فرض نرمال بودن متغیرها (کولموگروف - اسمیرنف)

ردیف	مولفه	آماره Z آزمون K-S	سطح معنا داری P-Value	وضعیت	آزمون همبستگی
۱	ویژگیهای شخصیتی	۱/۹۶۶	۰/۱۰۹	نرمال	پیرسون
۲	مهارت های شغلی مدیران	۲/۱۴۳	۰/۱۴۸	نرمال	پیرسون

به منظور بررسی سوالات تحقیق از نظر معنا داری آماری نخست توزیع نمرات به لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار گرفت. جدول ۴ خلاصه نتایج آزمون اسمیرنف - کولموگروف را نمایان می سازد. چنان که مشاهده شد طبق آزمون مربوطه، تمامی مولفه ها و پرسشنامه ها نرمال می باشند. بنابراین در محاسبات معنادار بودن آزمون فرضیه ها باید از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد.

۹-۲- یافته های مربوط به فرضیه های فرعی تحقیق:

یافته های مربوط به فرضیه اصلی تحقیق:

بین ویژگی های شخصیتی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران دبیرستان های شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی این سوال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانکه جدول ۵ نشان می دهد از آنجایی که مقدار $P\text{-Value} < 0/05$ شد بنابراین فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی بین ویژگی های شخصیتی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران دبیرستان های شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به محاسبه ضریب همبستگی پیرسون که برابر $R = 0/425$ گردید و این مقدار گویای آن است که میان این دو مولفه ارتباط معناداری با اندازه ۰/۴۲۵ وجود دارد.

جدول ۵- رابطه میان ویژگی های شخصیتی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران

مؤلفه مورد نظر	تعداد (n)	ضریب همبستگی پیرسون (R)	مقدار سطح معناداری (P-Value)
ویژگی های شخصیتی مدیران	۱۸۴	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰
مهارت های شغلی مدیران			

یافته های مربوط به فرضیه اول فرعی تحقیق:

۱- بین برونگرایی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی این سوال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانکه جدول ۶ نشان می دهد از آنجایی که مقدار $P\text{-Value} < 0/05$ شد بنابراین فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی بین مؤلفه برونگرایی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران ارتباط معنادار وجود دارد. با توجه به محاسبه ضریب همبستگی پیرسون که برابر $R = 0/317$ گردید و این مقدار گویای آن است که میان این دو مؤلفه ارتباطی به اندازه $0/317$ معنادار وجود دارد. یعنی طبق دیدگاه دبیران، با افزایش سطح برونگرایی مدیران، میزان مهارت های شغلی آنان نیز افزایش می یابد.

جدول ۶- رابطه میان مؤلفه برونگرایی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران

مؤلفه مورد نظر	تعداد (n)	ضریب همبستگی پیرسون (R)	مقدار سطح معناداری (P-Value)
مؤلفه برونگرایی مدیران	۱۸۴	۰/۳۱۷	۰/۰۰۷
مهارت های شغلی مدیران			

یافته های مربوط به فرضیه دوم فرعی تحقیق:

بین مؤلفه سازگاری مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.

برای بررسی این سوال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانکه جدول ۷ نشان می دهد از آنجایی که مقدار $P\text{-Value} < 0/05$ شد بنابراین فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی بین مؤلفه سازگاری مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران ارتباط معنادار وجود دارد. با توجه به محاسبه ضریب همبستگی پیرسون که برابر $R = 0/438$ گردید و این مقدار گویای آن است که میان این دو مؤلفه ارتباط معناداری به اندازه $0/438$ وجود دارد. یعنی طبق دیدگاه دبیران، با افزایش سطح سازگاری مدیران، میزان مهارت های شغلی آنان نیز افزایش می یابد.

جدول ۷- رابطه میان مؤلفه سازگاری مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران

مؤلفه مورد نظر	تعداد (n)	ضریب همبستگی پیرسون (R)	مقدار سطح معناداری (P-Value)
مؤلفه سازگاری مدیران	۱۸۴	۰/۴۳۸	۰/۰۰۴
مهارت های شغلی مدیران			

یافته های مربوط به فرضیه سوم فرعی تحقیق:

بین مولفه وظیفه شناسی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. برای بررسی این سوال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانکه جدول ۸ نشان می دهد از آنجایی که مقدار $P\text{-Value} < 0/05$ شد بنابراین فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی بین مولفه وظیفه شناسی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران ارتباط معنادار وجود دارد. با توجه به محاسبه ضریب همبستگی پیرسون که برابر $R = 0/509$ گردید و این مقدار گویای آن است که میان این دو مولفه ارتباط معناداری به اندازه $0/509$ وجود دارد. یعنی طبق دیدگاه دبیران، با افزایش سطح وظیفه شناسی مدیران، میزان مهارت های شغلی آنان نیز افزایش می یابد.

جدول ۸- رابطه میان مولفه وظیفه شناسی مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران

مقدار سطح معناداری (P-Value)	ضریب همبستگی پیرسون (R)	تعداد (n)	مولفه مورد نظر
0/001	0/509	۱۸۴	مولفه وظیفه شناسی مدیران
			مهارت های شغلی مدیران

یافته های مربوط به فرضیه چهارم فرعی تحقیق:

بین مولفه روان رنجوری مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. برای بررسی این سوال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانکه جدول ۹ نشان می دهد از آنجایی که مقدار $P\text{-Value} > 0/05$ شد بنابراین فرضیه H_1 رد شده و فرضیه H_0 تایید می شود. یعنی بین مولفه روان رنجوری مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران رابطه ای وجود ندارد.

جدول ۹- رابطه میان مولفه روان رنجوری مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران

مقدار سطح معناداری (P-Value)	ضریب همبستگی پیرسون (R)	تعداد (n)	مولفه مورد نظر
0/128	0/216	۱۸۴	مولفه روان رنجوری مدیران
			مهارت های شغلی مدیران

یافته های مربوط به فرضیه پنجم فرعی تحقیق:

بین مولفه گشودگی (انعطاف پذیری) مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. برای بررسی این سوال به دلیل نرمال بودن توزیع ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چنانکه جدول ۱۰ نشان می دهد از آنجایی که مقدار $P\text{-Value} < 0/05$ شد بنابراین فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی بین مولفه گشودگی (انعطاف پذیری) مدیران با مهارت های شغلی آنان از نظر دبیران ارتباط معنادار وجود دارد. با توجه به محاسبه ضریب همبستگی پیرسون که برابر $R = 0/573$ گردید و این مقدار گویای آن است که میان این دو مولفه ارتباط معناداری به اندازه $0/573$ وجود دارد. یعنی طبق دیدگاه دبیران، با افزایش سطح گشودگی (انعطاف پذیری) مدیران، میزان مهارت های شغلی آنان نیز افزایش می یابد.

جدول ۱۰- رابطه میان مولفه گشودگی (انعطاف پذیری) مدیران با مهارتهای شغلی آنان از نظر دیران

مقدار سطح معناداری (P-Value)	ضریب همبستگی پیرسون (R)	تعداد (n)	مولفه مورد نظر
۰/۰۰۰	۰/۵۷۳	۱۸۴	مولفه گشودگی (انعطاف پذیری) مدیران
			مهارتهای شغلی مدیران

۱۰- پیشنهاد بر اساس نتایج تحقیق

- ۱- داشتن مهارت ارتباط توسط مدیر با سایر معلمان مدارس.
- ۲- انجام کار گروهی توسط مدیر با سایر معلمان جهت پیشبرد اهداف مدارس.
- ۳- مشورت کردن و نظرخواهی با معلمان جهت ارتقای اثربخشی عملکرد مدیر و معلمان.
- ۴- ارزیابی ماهانه عملکرد مدیر مدرسه و معلمان توسط مدیر و برطرف ساختن مشکلات پیش روی.
- ۶- برای آموزش کارکنان مدرسه و آشنایی آنها با مدیریت کیفیت دوره های آموزشی لازم برگزار شود و برای کسانی که در این زمینه پیشقدم هستند و تلاش می کنند جوایزی در نظر گرفته شود.
- ۷- کار گروهی را به معلمان آموزش دهید برخوردی باز داشته باشید و جلسات بحث های نظری تشکیل دهید سعی کنید تا از مزایای کار گروهی بهره مند شوید و به جای پاداش دادن به عملکردهای فردی به عملکرد های گروهی پاداش دهید
- ۸- مدیر مدرسه می بایست به معلمان و کارکنان مدرسه برای رفتار درست آنها پاداش دهد این کار باعث می شود تا نتایج مثبت بیشتر شود همچنین باید به کارهای برجسته به خلاقیت های کاربردی، به ساده کردن کار، به کیفیت کار، به کارهای تیمی و نهایتاً به کسانی که رفتار موثر دارند پاداش داد این پاداش می تواند هم مادی و هم معنوی باشد.
- ۹- معلمان می بایست در بهبود فرایند یاددهی - یادگیری فعالیت های آموزشی مدرسه و ارتقای شایستگی های حرفه ای معلمان از پژوهش مشارکتی که یکی از اثر بخش ترین نوع پژوهش در حین عمل می باشد استفاده نمایند برای اینکار لازم است آموزش های لازم را به معلمان ارائه داد
- ۱۰- مدیران باید بجای سخت کار کردن، کاغذ بازی و بوروکراسی اداره به زیبا کردن، و همچنین درست و نرم و روان کار کردن بپردازند

منابع

- احمدی، علی اکبر، صالحی، علی، (۱۳۹۱)، "روش تحقیق در مدیریت"، انتشارات پیام نور، تهران.
- آذر، عادل؛ مومنی، منصور (۱۳۸۵). "آمار و کاربرد آن در مدیریت"، تهران: انتشارات سمت.
- اسلامی بیدگلی غلامرضا (۱۳۸۷). "مباحثی در تئوری و مدیریت مالی"، انتشارات ترمه، تهران.
- آغاز، مرتضی و رئیسی آهوان، امین و جهانگیری نیا، نصراله و طالبی فرد، یوسف، (۱۴۰۱)، تاثیر ویژگی های شخصیتی مدیران مدارس شهرستان کهنوج با مهارت های شغلی و سبک تصمیم گیری آنان و تاثیر آن بر جو روانی و اجتماعی کلاس درس، چهارمین همایش ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، میناب
- آقا یوسفی، علیرضا، و صالح میرحسینی، وحیده. (۱۳۹۰). رابطه بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران شرکت های بیمه. پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه)، ۲۶ (۴) (مسلسل ۱۰۴)، ۱۵۵-۱۸۲.

- ثمری، علی اکبر، و لعلی فاز، احمد. (۱۳۸۳). مطالعه روابط متقابل ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار. اصول بهداشت روانی، ۶(۲۲-۲۱)، ۱۹-۲۸.
- جهان خانی، علی، نوفرستی، محمد، قراگوزلو، فرهنگ (۱۳۸۸)، "بررسی اطمینان بیش از اندازه سرمایه گذاران و حجم معاملات بورس اوراق بهادار تهران" چشم انداز مدیریت بازرگانی، بهار ۱۳۸۸، ص ۱۰۵ خواجهی، شکراله، قاسمی، میثم (۱۳۸۴). "فرضیه بازار کارا و مالی رفتاری"، تحقیقات مالی، ش ۲۰، ص ۴۹-۷۰.
- حسن پور، معصومه، (۱۳۹۹)، ارتباط بین ویژگی های شخصیتی مدیران با مهارت های شغلی آنها با نقش تعدیل کننده انضباط اداری در آموزش و پرورش استان مازندران، سومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی، علوم اجتماعی و علوم انسانی
- خوشنود، مهدی (۱۳۸۳). "شناسایی و رتبه بندی گروه های مؤثر بر تصمیم گیری سرمایه گذاران فردی و نهادی در بورس اوراق بهادار تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه تهران.
- راعی، رضا و فلاح پور، سعید (۱۳۸۳). "مالیه رفتاری، رویکردی متفاوت در حوزه مالی"، تحقیقات مالی، شماره ۱۸۵، ص ۷۷-۱۰۶
- رحمت زاده، الهام، و رضاخانی، سیمین دخت. (۱۳۹۹). پیش بینی مهارت های ارتباطی بر اساس ویژگی های شخصیتی و خودپنداره. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۲۱(۳) (پیاپی ۸۱)، ۱۱۱-۱۲۱.
- سعدی، رسول، قلی پور، آریز، قلی پور، فتانه، (۱۳۸۹). "بررسی اثرات شخصیت سرمایه گذاران و خطاهای ادراکی در سرمایه گذاری آنها در بورس اوراق بهادار تهران" تحقیقات مالی، دوره ۱۲، شماره ۲۹
- سلیمی، سهراب، کرمی نیا، ندا، امیری، مهری، و میرزمانی، سید محسن. (۱۳۸۵). رابطه ویژگی های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی. تحقیقات علوم رفتاری، ۴(۱-۲) (پیاپی ۸)، ۵-۱۲.
- شمس، فاطمه، و امیریان زاده، مژگان. (۱۳۹۶). نقش واسطه ای خودکارآمدی در رابطه ویژگی های شخصیتی با مهارت اجتماعی. روشها و مدل های روان شناختی، ۸(۲۷)، ۱-۱۴.
- شمسایی، فرشید، داوودآبادی، زکیه، و صادقی، امیر. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آنها. مدیریت پرستاری، ۴(۱)،
- صدقی خوراسگانی، حسین (۱۳۸۶). "سبک های غالب رفتاری سرمایه گذاران در بازار سهام تهران"، روزنامه سرمایه، شماره ۵۴۲، ص ۱۸.
- غیور، سیدمرتضی و پورنگ، علی و بهبودی، امید، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و سبک رهبری مدیران (مورد مطالعه: مدیران اماکن مذهبی)، همایش ملی پژوهشهای نوین در علوم رفتاری و مطالعات فرهنگی اجتماعی، مشهد.
- فرزانه پی، علیرضا (۱۳۸۵). "بررسی رابطه بین نیازها و پنج عامل بزرگ شخصیت"، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
- کمائی، سمیه، زارعی، علی، اشرف گنجوی، فریده، و جعفری سیاوشانی، فاطمه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران ورزشی با رضایت شغلی آنان. تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۲(۶)، ۲۷-۳۴.
- کوشکی، شیرین، هومن، حیدرعلی، و زاهدی، سیمین. (۱۳۸۸). رابطه ویژگی های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران. تحقیقات روانشناختی، ۱(۴)، ۸-۲۶.

- مشایخی، حبیب اله، خلخال، علی، و فرج الهی، نرگس. (۱۳۸۹). مقایسه ویژگی های شخصیتی مدیران موفق و ناموفق دبیرستان های استان مازندران. روانشناسی تربیتی، ۱(۴)، ۷-۲۳.
- نریمانی، محمد، خان بابازاده، مژگان، و فرزانه، سعید. (۱۳۸۶). بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل. مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اردبیل، ۷(۱۱ (پیاپی ۲۳))، ۷۷-۸۳.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، قنبری، سیروس، و عبدالملکی، شوبو. (۱۳۹۴). رابطه ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران با بهره وری و عملکرد شغلی مدیران. نوآوری و ارزش آفرینی، ۴(۸)، ۱۱-۱۹.
- Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence survey preliminary Assessment. *Journal Institute of management*, 1-7.
- Almalki, M, J., FitzGerald, G., Clark, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*. 1 (21) 413.
- Balsanelli A, Cunha I, Whitaker I.(2009). Nurses' leadership styles in the ICU: association with personal and professional profile and workload. *journal of Rev Latino-am Enfermagem*.;17(1):28-17.
- Bikhchandalli, Sushil and Sharma slunil.(2001),"Herd behavior in financial markets" International Monetary Fund, 47(3), pp.279-31
- Conklin, M, H., Desselle, S, P. (2007). Snapshot of pharmacy faculty quality of work life and productivity. *Journal of Pharmacy Teaching*. 14(1):53-77.
- Costa P, McCrae R. Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R) and NEO Five-Factor
- Foong LC. (2001). Leadership behaviors: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Academy of management Journal*. 2001;9(4):191-204
- Gillet N, Fouquereau E, Bonnaud-Antignac A, Mokoukolo R, Colombat P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 50(10):1359-67.
- Hadley M. B., Roques A. (2007). Nursing in Bangladesh: rhetoric and reality. *Soc Sci Med* 64(6): 1153-65.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). "Prospect theory: An analysis of decision under risk". *Econometrica*, 47(6), 263- 291
- Paluch, D. (2011). "Overconfidence Bias In Decision Making At Different Levels Of Management" . Gorden Institute of Business Science..
- Peterson, R. L., (2007), "Affect and Financial Decision Making: How Neuroscience Can Inform Market Participants". *The Journal of Behavioral Finance*, Vol. 8, No. 2, pp. 70-78.
- Polman R, Borkoles E, Nicholls AR. (2010). Type D personality, stress, and symptoms of burnout: The influence of avoidance coping and social support. *Br. J. Health Psychol*. 5(3):681-96.
- Professional Manual. Odessa: Psychological Assessment Resources, Inc 1992.
- Reyasi, H. (2013). Work life quality of nurses working in educational hospitals affiliated to Birjand University of Medical Sciences, *Modern Care Journal*. 10(1):84-90 [persian].
- Ritter, R.y.(2003), "Behavioral Finance" , Pasific- Busin Finance Journal 429-437.
- Shefrin H.(2005). "Do Investors Expect Higher Return From Safer Than Riskier Stock", *Journal of Psychology & Financial Market*.
- Simec, W. (2022). The title of the relationship between personality traits and leadership styles of managers. *American Journal of Education*, 127(1), 1-45.

- Sing M, OmranKhan A,(2019). Mangers Personality and their Leadership Style: Application of Five-factor Personality Mode The relationship between personality factors and job performance of insurance company managers in India . Scientific Journal of New Dehl University of Medical Sciences. 2019;22(7):251-277.
- Williams L,O,connor RC, Howard S, Hughes BM, Johnston DW, Hay JL, et al. (2008). Type-D personality mechanisms of effect: the role of health-related behavior and social support. *J Psychosom Res*.64(1):663-90.
- Y. Jessica Li, Kenrick, Griskevicius, Neuberg (2006). "Economic Decision Biases in Evolutionary Perspective: How Mating and Self-Protection Motives Alter Loss Aversion". *Journal of Personality and Social Psychology*.