



رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت با سبک‌های رهبری و مهارت‌های اجتماعی مدیران مدارس

متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران

وجیهه سادات میرشاه ولد

کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران .

v.SADATMIRSHAVAND@YAHOO.COM

زهرا لبادی

استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد کرج، گروه دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول)

Zahra_lebadi@yahoo.com

رمضان جهانیان

دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد کرج، گروه دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران .

Ramezan.jahanian@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت با سبک‌های رهبری و مهارت‌های اجتماعی مدیران مدارس متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران می باشد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است و کلیه مدیران مدارس متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ که تعداد آنها ۱۲۰ نفر می باشد، جامعه آماری این پژوهش بوده اند که از همه آنها با توجه به روش سرشماری استفاده شده بنابراین حجم نمونه آماری با تعداد افراد جامعه آماری برابر است. با توجه به اهداف پژوهش به منظور گرد آوری اطلاعات از پرسشنامه شخصیتی نئو مک کری و کاستا (۱۹۸۵)، پرسشنامه سبک رهبری کلارک (۱۹۹۸) و پرسشنامه مهارت های اجتماعی ماتسون (۱۹۸۳) مورد استفاده قرار گرفته است. روایی محتوا و صوری ابزار بر اساس نظرات متخصصان و صاحب نظران تایید گردیده و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۱ برای پرسشنامه شخصیت، ۰/۸۷ برای پرسشنامه سبک رهبری کلارک و ۰/۸۶ برای پرسشنامه مهارت اجتماعی ماتسون به دست آمده است. و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS روش های آماری توصیفی استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. و بر اساس نتایج همبستگی پیرسون بدست آمده بین متغیرها، همبستگی بین دو مولفه ی الگوی پنج عاملی شخصیت شامل برون گرایی و گوش بزرنگی با سبک رهبری واگذار کننده معنا دارمی باشد، همچنین نتایج پژوهش نشان داد که همبستگی بین سه مولفه الگوی پنج عاملی شخصیت شامل روان آزردهی، برون گرایی و توافق با مهارت‌های اجتماعی معنا دار می باشد. نتایج رگرسیون نشان داد مهارت‌های اجتماعی می تواند ۲۰٪ از برون‌گرایی و ۳۰٪ از با وجدان بودن را پیش بینی کند.

واژگان کلیدی: شخصیت، سبک رهبری، مهارت‌های اجتماعی، مدیران مدارس



یکی از عواملی که باعث کارآمدی و اثر بخشی مدیران می شود، ویژگی های شخصیتی آنهاست. گرچه همه نظریه پردازان شخصیت با یک تعریف واحد موافق نیستند، اما می توانیم بگوییم که شخصیت عبارت است از "الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایش ها یا ویژگی هایی که تا

اندازه ای به رفتار دوام می بخشد" (فیست و فیست ۲۰۰۲). در طی دو دهه اخیر توافقی نسبی حاصل شده که شخصیت می تواند در پنج بعد خلاصه شود که این به پنج عامل بزرگ معروف شد. این پنج عامل توسط مک کری و کاستا (۱۹۹۲) با عنوان های زیر نام گذاری شدند: برون-گرایی، توافق پذیری، باوجدان بودن (وظیفه شناسی)، ثبات هیجانی در برابر روان رنجوری و گشودگی در برابر تجربه (خردمندی /تخیل) (گلدبرگ^۲، ۱۹۹۰).

عامل روان رنجورخویی: این عامل شخصیتی به صورت منفی با سلامت هیجانی و روانی همبسته است. روان رنجور خویان زیر تأثیر سیستم عصبی خودکار قرار دارند. دیدشان در تاریکی کمتر از افراد بهنجار است. جسماً و روحاً ضعیف و ناقص هستند. از حیث هوش و تسلط بر نفس و ادراک حسی و تمرکز حواس و اراده و سعی از متوسط افراد بهنجار پایین ترند. تلقین پذیرند و در اندیشیدن و عمل کردن کندتر هستند (سیاسی، ۱۳۸۶).

عامل برون گرایی: برون گرایی در برابر درون گرایی قرار می گیرد و به معنی آمادگی فرد برای ارتباط با جهان خارج است. این عامل با سلامت هیجانی رابطه مثبت دارد (مک کری و کوستا، ۲۰۰۴).

عامل انعطاف پذیری: انعطاف پذیری به معنی آمادگی افراد برای پذیرش تغییرات زندگی است (مک الروی و دود، ۲۰۰۷).

عامل توافق پذیری: این عامل نوع رابطه فرد با خود و دیگران را نشان می دهد. همانند برون گرایی، این عامل بر گرایش های بین فردی تأکید دارد (گروسی، ۱۳۸۰).

عامل با وجدان بودن: این عامل به تفاوت های فردی در سازماندهی، اجرای وظایف، کنترل تکانه ها و طرح ریزی برای انجام رفتارها اشاره دارد. فرد وجدانی دارای هدف، خواسته های قوی و از پیش تعیین شده است (شولتز و شولتز، ۱۳۹۱).

بیشترین کاربرد تئوری های شخصیتی در محیط های کاری، از طریق شناسایی ویژگی هایی چون کانون کنترل، مناعت طبع، میزان موفقیت گرا بودن است که با محیط کار ارتباط مستقیم دارند (فی^۳ و همکاران، ۲۰۰۱). پرورش و رشد تمامی جنبه های شخصیت فرد اساس فلسفه تعلیم و تربیت امروز است، به این صورت که برای داشتن انسانی سالم، خلاق و مفید در جامعه لازم و ضروری است که همگام با توسعه ی قوای فکری و عقلی فرد، قوای اجتماعی و عاطفی او هم پرورش یابد (فی و همکاران، ۲۰۰۱). عملکرد افراد تحت تاثیر متغیرهای زیادی انجام می گیرد. یکی از مهمترین متغیرها ویژگی های شخصیتی افراد می باشد. نتایج حاصل از بررسی خصوصیات شخصی افراد حاکی از آن است که

Mccrae & costa^۱

Goldberg^۲

^۳ Fey



رفتار افراد به منشها و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد، بنابراین ویژگی های شخصیتی افراد زمینه ساز رفتار آنها می باشد (مغانلو، ۱۳۸۶).

سبک رهبری الگوی رفتاری نسبتاً پایداری است که مدیر را توصیف می کند. سبک های رهبری مدیران یکی از عوامل موثر در افزایش روحیه، انگیزش، عملکرد، کارایی و اثربخشی و در نهایت بهره وری در سازمان ها است. مدیر در نقش رهبری سازمان می تواند سبکهای متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی به کار گیرد الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت شغلی آنان را افزایش می دهد. رهبری لازمه زندگی گروهی و اجتماعی بوده و همواره وجود داشته است ولی زندگی انسان ها هرچه پیشرفته تر می گردد ضرورت مدیریت و رهبری کارآمد و موثر در اجرای فعالیت های سازمانی محسوس تر و مهم تر می شود (علی نژاد، ۱۳۹۲).

سبک دستوری: در این سبک که بشدت طرفدار کار و بسیار کم توجه به کارمند است، کارکنان دقیقاً می دانند که سازمان از آنها چه توقعی دارد و در این راستا دستورات روشنی از طرف رهبر به آنان ابلاغ می شود. (سعیدیان و مرادی، ۱۳۹۰).

سبک مشارکتی: این سبک شدیداً طرفدار کارمند و بی توجه به کار است. در این سبک رهبر از کارمندان به طور وسیعی نظر و پیشنهاد دریافت می کند لیکن در خصوص اخذ تصمیمات نهایی تفویض اختیاری صورت نمی پذیرد (سعیدیان و مرادی، ۱۳۹۰).

سبک تفویض کننده اختیار: در این سبک رهبر به هیچ وجه دخالتی در امور نمی کند و اختیارات به طور کامل به زیردستان واگذار می شود، زیرا تصور بر این است که زیردستان دارای شایستگی کافی برای تشخیص موقعیت و انجام وظایف هستند (سعیدیان و مرادی، ۱۳۹۰).

بدن وجود سبک رهبری مناسب ممکن حلقه اتصال میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. این موضوع می تواند به موقعیتی نامطلوب منجر شود که در آن کار انفرادی صرفاً در جهت دستیابی به اهداف فردی انجام شود و سازمان کارایی کفایت خود را از دست بدهد و از دستیابی به اهداف خویش باز ماند (رضایی و ساعتچی، ۱۳۸۸).

یکی از مهمترین عوامل سازگاری شخص با محیط، مهارت های اجتماعی او است. مهارت های اجتماعی عاملی بنیادی در شکل گیری روابط، کیفیت تعاملات اجتماعی و حتی سلامت روانی فرد است. مهارت های اجتماعی شامل رفتارهایی می شود که می تواند در روابط افراد و بهداشت روانی و عملکرد مفید آنان تاثیرگذار باشد. گرشام و الیوت^۴ (۱۹۹۹) که در زمینه مهارت های اجتماعی تحقیقات بسیاری انجام داده اند، معتقدند که مهارت های اجتماعی شامل رفتارهای انطباقی قرار گرفته شده است که فرد را قادر به برقراری رابطه متقابل با افراد دیگر می سازد. اغلب مهارت های اجتماعی دارای دو بُعد شناختی و عاطفی هستند. مهارت های اجتماعی نه تنها امکان شروع و تداوم روابط متقابل و مثبت را با دیگران فراهم می آورد، بلکه توانایی نیل به اهداف ارتباطی را نیز در شخص ایجاد می کند. انتخاب رفتار اجتماعی درست، بستگی زیادی به شناخت صحیح نشانه های میان فردی و محیطی دارد که ما را به پاسخ های موثر رهنمون می سازد (سیف، ۱۳۸۹).

حال با توجه به مشکلات موجود در سیستم آموزشی کشور، این نکته حائز اهمیت است که قبل از انتصاب مدیران، آزمون های روانشناختی مناسب به عمل آید تا از عواقب احتمالی سوء مدیریت پیشگیری به عمل آید. و با توجه به اینکه قرار گیری مدیران در راس یک مدرسه بر اساس تجربه و سایر ضوابط اداری صورت می گیرد، به مباحث روانشناسی مدیران اهمیت کمتری داده شده و از طرف دیگر این موضوع دارای

^۴ Gresham and Elliott



Psychology and Educational Sciences Law and Social Sciences at the beginning of Third Millennium

چنان اهمیتی است که در صورت سهل انگاری در انتصاب یک مدیر شایسته از همه جنبه‌ها، ممکن است مشکلاتی برای دانش آموزان و سایر معلمان ایجاد شود. بنابراین ضروری است که روابط بین ویژگی‌های روانشناسی مدیران مورد مطالعه قرار گیرد تا علاوه بر درک ابعاد جدید نکته‌های مدیریتی، مدیری در راس قرار گیرد که بیشترین کارایی را نشان داده و موجبات ترقی و رشد خود، دانش آموزان و سایر همکاران را فراهم کند. مطالعه حاضر در صدد پاسخگویی به این سوال است که آیا بین الگوی پنج عاملی شخصیت با سبک‌های رهبری و مهارت‌های اجتماعی مدیران مدارس متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد؟

اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش

بررسی رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت با سبک‌های رهبری

بررسی رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت با مهارت‌های اجتماعی

اهداف ویژه

- ۱- بررسی رابطه بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد روان‌رنجوری و مهارت‌های اجتماعی
- ۲- بررسی رابطه بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد برونگرایی و مهارت‌های اجتماعی
- ۳- بررسی رابطه بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد گشودگی به تجربه و مهارت‌های اجتماعی
- ۴- بررسی رابطه بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد موافقت و مهارت‌های اجتماعی
- ۵- بررسی رابطه بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد با وجدان بودن و مهارت‌های اجتماعی
- ۶- بررسی رابطه بین الگوی پنج گانه شخصیت در بعد روان‌رنجوری و سبک‌های رهبری
- ۷- بررسی رابطه بین الگوی پنج گانه شخصیت در بعد برونگرایی و سبک‌های رهبری
- ۸- بررسی رابطه بین الگوی پنج گانه شخصیت در بعد گشودگی به تجربه و سبک‌های رهبری
- ۹- بررسی رابطه بین الگوی پنج گانه شخصیت در بعد موافقت و سبک‌های رهبری
- ۱۰- بررسی رابطه بین الگوی پنج گانه شخصیت در بعد با وجدان بودن و سبک‌های رهبری

نوع و روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث کاربرد عملی و به روش توصیفی-همبستگی انجام می‌شود. محقق مداخله‌ای در متغیرها نداشته و تنها به اندازه گیری و بررسی رابطه آنها می‌پردازد.



جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری تحقیق را کلیه مدیران مدارس متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ تشکیل می‌دهند که جمعا ۱۲۰ نفر می‌باشند. در این پژوهش به روش سرشماری تمام جامعه آماری عضو نمونه آماری هستند و در پژوهش شرکت داده شده اند.

شیوه های گرد آوری اطلاعات

برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق و تبیین از مطالعات کتابخانه ای بطور گسترده ای استفاده شده است . همچنین به منظور گردآوری داده های تحقیق از روش میدانی (استفاده از پرسشنامه)، روش غالب در علوم اجتماعی و رفتاری و پژوهش های علوم انسانی استفاده شده است .

ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش از سه پرسشنامه شخصیتی نئو(مک کری و کاستا) (۱۹۸۳) با آلفای کرونباخ ۰/۸۶، پرسشنامه سبک رهبری کلارک (۱۹۹۸) با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و پرسشنامه مهارت اجتماعی ماتسون (۱۹۸۳) با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ استفاده شده است .

پرسشنامه استاندارد شخصیتی نئو توسط مک کری و کاستا ساخته شده است و حاوی ۶۰ گویه است ، از این مقیاس ۱۲ گویه برای سنجش روان رنجور خویی ، ۱۲ گویه برای سنجش برون گرایی ، ۱۲ گویه برای سنجش انعطاف پذیری ، ۱۲ گویه برای سنجش توافق و ۱۲ گویه برای سنجش با وجدان بودن و نحوه نمره گذاری این مقیاس بصورت طیف لیکرت می باشد. در تحقیقات مختلف از این پرسشنامه استفاده شده است و روایی آن بارها به وسیله محققان، تایید گردیده است و ضریب پایایی آن ۰/۸۱ گزارش گردیده است . امروزه نیز به عنوان ابزار مورد اطمینان ، در پژوهش ها مورد استفاده قرار می گیرد (گروسی، ۱۳۸۰).

پرسشنامه استاندارد سبک رهبری توسط کلارک ساخته شده است و حاوی ۳۰ گویه است ، از این مقیاس ۱۰ گویه برای سنجش سبک دستور دهنده ، ۱۰ گویه برای سنجش سبک مشارکتی و ۱۰ گویه نیز برای سنجش سبک تفویض کننده اختیار می باشد و نحو نمره گذاری این مقیاس بصورت طیف لیکرت می باشد . در پژوهش حاجی پور و شوشتری و یعقوبی (۱۳۹۱)، روایی پرسشنامه سبک رهبری کلارک از نظر صوری و محتوایی مناسب بررسی شده است و پایایی آنها نیز با اجرای آزمایشی بر روی نمونه ای ۳۰ نفره و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ بدست آمده است (حاجی پور شوشتری، ۱۳۹۱).

پرسشنامه استاندارد مهارت اجتماعی ماتسون توسط ماتسون در سال ۱۹۸۳ برای سنجش مهارت های اجتماعی تدوین گردیده است و حاوی ۳۰ گویه به منظور سنجش مهارت های اجتماعی و نحو نمره گذاری این مقیاس بصورت طیف لیکرت می باشد . برای بررسی پایایی مقیاس مهارت های اجتماعی از ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده گردید. مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف برای کل مقیاس یکسان و برابر با ۰/۸۶ بود. مقادیر این دو ضریب برای دختران به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۸۶ و برای پسران برابر با ۰/۸۶ و ۰/۸۳ بوده است. همچنین همبستگی بین ۴ عامل بدست آمده و نمره کل مقیاس نیز محاسبه گردید دامنه این ضرایب از ۰/۴۳ تا ۰/۷۲ بود و همگی در سطح $P=0.001$ معنی دار بودند (یوسفی و خیر ۱۳۸۱).

روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS، در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شد. ابتدا در بخش توصیفی جداول و نمودارهای فراوانی آمده و به تعیین میانگین، انحراف استاندارد و ... پرداخته شده است. پس از انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور بررسی نرمال بودن داده ها مشخص گردید که تمام داده های پژوهش نرمال می باشد و می توان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده نمود. همچنین به منظور انجام آزمون رگرسیون گام به گام مفروضه استقلال خطاها به وسیله آزمون دوربین واتسون و مفروضه هم خطی چندگانه به وسیله دو شاخص Vif و Tolerance مورد بررسی قرار گرفت، با توجه به اینکه دامنه نتایج این آزمون ها رضایت بخش بود از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

یافته های پژوهش

فرضیه اصلی اول

بین الگوی پنج عاملی شخصیت با سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین الگوی پنج عاملی شخصیت با سبکهای رهبری

سبک واگذارکننده	سبک مشارکتی	سبک دستوری		
۰/۰۹۷	۰/۰۵۵	۰/۰۲۶	همبستگی پیرسون	روان آزردهی
۰/۲۹۳	۰/۵۸۴	۰/۷۸	معنی داری	
۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	N	
(*)۰/۱۸۳	۰/۰۸۷	۰/۰۲۸	همبستگی پیرسون	برونگرایی
۰/۰۴۵	۰/۳۴۳	۰/۷۶۳	معنی داری	
۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	N	
(*)۰/۱۷۹	۰/۱۵	۰/۰۴۷	همبستگی پیرسون	گوشودگی به تجربه
۰/۰۵	۰/۱۰۲	۰/۶۱۳	معنی داری	
۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	N	
۰/۱۲۳	۰/۰۸۸	-۰/۰۶۳	همبستگی پیرسون	توافق
۰/۱۷۹	۰/۳۳۷	۰/۴۹۴	معنی داری	
۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	N	
۰/۱۳۲	۰/۰۹۲	-۰/۰۶۴	همبستگی پیرسون	با وجدان بودن
۰/۱۵۱	۰/۳۱۷	۰/۴۸۹	معنی داری	
۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	N	

نتایج حاصل از همبستگی پیرسون نشان داد که بین الگوی پنج عاملی شخصیت با سبک های رهبری مدیران مدارس رابطه معنی داری وجود ندارد.



Psychology and Educational Sciences Law and Social Sciences at the beginning of Third Millennium

فرضیه اصلی دوم :

بین الگوی پنج عاملی شخصیت با مهارت های اجتماعی مدیران مدارس متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۲ : ضریب همبستگی پیرسون بین الگوی پنج عاملی شخصیت با مهارت های اجتماعی

حسادت و تنهایی	اعتماد به نفس	مهارتهای تکانشی	مهارتهای ارتباطی		
-۰/۰۲۵	-۰/۱۴۹	۰/۱۲۳	۰/۲۰۷(*)	همبستگی پیرسون	روان آزردهی
۰/۷۸۳	۰/۱۰۴	۰/۱۸۱	۰/۰۲۳	معنی داری	
۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	N	
-۰/۱۱۴	-۰/۰۸۷	۰/۰۶۷	۰/۲۱۵(*)	همبستگی پیرسون	برونگرایی
۰/۲۱۴	۰/۳۴۷	۰/۴۶۸	۰/۰۱۸	معنی داری	
۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	N	
۰/۱۱	-۰/۰۸	۰/۰۹۳	۰/۱۴۳	همبستگی پیرسون	گشودگی به تجربه
۰/۲۳۱	۰/۳۸۶	۰/۳۱۱	۰/۱۱۹	معنی داری	
۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	N	
-۰/۲۱۲	-۰/۱۳	۰/۲۱۹(*)	۰/۲۰۵(*)	همبستگی پیرسون	توافق
۰/۰۲	۰/۱۵۸	۰/۰۱۶	۰/۲۵	معنی داری	
۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	N	
-۰/۱۵۹	-۰/۱۳۶	۰/۲۲۸(*)	۰/۱۷۶	همبستگی پیرسون	با وجدان بودن
۰/۰۸۳	۰/۱۳۹	۰/۰۱۲	۰/۰۵۴	معنی داری	
۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	۱۲۰	N	

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین الگوی پنج عاملی شخصیت با مهارت های اجتماعی رابطه معنی داری وجود ندارد و فقط در زیر مقیاس روان آزردهی و برونگرایی با مهارتهای اجتماعی ، توافق با مهارتهای اجتماعی و مهارتهای تکانشی، و با وجدان بودن با مهارتهای تکانشی در سطح خطای ۵ درصد رابطه مثبت و معنی دار دارند .

فرضیه های فرعی

۱- بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد روان رنجوری و مهارت های اجتماعی رابطه وجود دارد.

جدول ۳: رابطه رگرسیونی بین الگوی روان آزردهی با مهارت های اجتماعی

Sig.	t	Beta	Std. Error	B	متغیرها	مدل
۰/۰۱۳	۲/۵۳۷		۹/۲۴۷	۲۳/۴۹۵	روان آزردهی (متغیر ثابت)	۱
۰/۰۴۸	۱/۷۲	۲۰/۰۴	۰/۱۰۵	۰/۱۸۱	مهارت های ارتباطی	
۰/۵۶۶	۰/۵۷۶	۰/۶۳	۰/۱۷۲	۰/۹۹	مهارت های تکانشی	
۰/۶۵۳	-۰/۴۵۱	-۰/۵۷	۰/۳۰۸	-۰/۱۳۹	اعتماد به نفس	
۰/۲۶۱	۱/۱۲۹	۰/۱۲۵	۰/۱۸۱	۰/۲۰۵	حسادت و تنهایی	

نتایج نشان داد رابطه روان آزردهی با مهارت های ارتباطی در سطح ۰/۰۵ معنی دار بوده و مهارت های ارتباطی می تواند ۲۰/۴ درصد از تغییرات روان آزردهی را پیش بینی کند.

۲- بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد برونگرایی و مهارت های اجتماعی رابطه وجود دارد.

جدول ۴: رابطه رگرسیونی بین الگوی برونگرایی با مهارت های اجتماعی

Sig.	T	Beta	Std. Error	B	متغیرها	مدل
۰/۱۹۳	۱/۳۱		۱۱/۷۹	۱۵/۴۴۵	برونگرایی (متغیر ثابت)	۱
۰/۰۳۶	۲/۱۱۸	۲۵/۱	۰/۱۳۴	۰/۲۸۴	مهارت های ارتباطی	
۰/۸۵۳	-۰/۱۸۶	-۰/۲۰	۰/۲۲۰	-۰/۴۱	مهارت های تکانشی	
۰/۵۱۵	۰/۶۵۳	۰/۸۲	۰/۳۹۳	۰/۲۵۶	اعتماد به نفس	



Psychology and Educational Sciences
Law and Social Sciences at the beginning of Third Millennium

۰/۶۵۵	--/۴۴۷	--/۵۰	۰/۲۳۱	--/۱۰۳	حسادت و تنهایی	
-------	--------	-------	-------	--------	----------------	--

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد رابطه برونگرایی با مهارتهای ارتباطی در سطح ۰/۰۵ معنی دار بوده و مهارتهای ارتباطی می تواند ۲۵/۱ درصد از تغییرات برونگرایی را پیش بینی کند.

۳- بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد گشودگی به تجزیه و مهارت های اجتماعی رابطه وجود دارد

جدول ۵ : رابطه رگرسیونی بین گشودگی به تجربه با مهارت های اجتماعی

Sig.	T	Beta	Std. Error	B	متغیرها	مدل
۰/۲۱	۲/۳۴۸		۹/۸۱۸	۲۳/۰۴۹	گشودگی به تجربه (متغیر ثابت)	۱
۰/۲۸۲	۱/۰۸۱	۰/۱۳	۰/۱۱۲	۰/۱۲۱	مهارتهای ارتباطی	
۰/۷۴۶	۰/۳۲۵	۰/۰۳۶	۰/۱۸۳	۰/۰۵۹	مهارتهای تکانشی	
۰/۷۰۹	۰/۳۴۷	۰/۰۴۸	۰/۳۲۷	۰/۱۲۳	اعتماد به نفس	
۰/۶۰۲	--/۵۲۳	--/۰۵۹	۰/۱۹۲	-۱/۱۰۱	حسادت و تنهایی	

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد رابطه گوش بزنگی با هیچکدام از زیرمقیاس های مهارتهای اجتماعی در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد.

۴- بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد توافق و مهارت های اجتماعی رابطه وجود دارد

جدول ۶ : رابطه رگرسیونی بین توافق با مهارت های اجتماعی

Sig.	t	Beta	Std. Error	B	متغیرها	مدل
۰/۱۵۳	۱/۴۳۷		۱۰/۹۹۹	۱۵/۸۰۸	توافق (متغیر ثابت)	۱
۰/۲۳۱	۱/۲۰۳	۰/۱۴۱	۰/۱۲۵	۰/۱۵۱	مهارتهای ارتباطی	
۰/۱۶۵	۱/۳۹۸	۰/۱۵۱	۰/۲۰۵	۰/۲۶۸	مهارتهای تکانشی	
۰/۴۲۵	۰/۸۰۱	۰/۱	۰/۳۶۷	۰/۲۹۴	اعتماد به نفس	



Psychology and Educational Sciences
Law and Social Sciences at the beginning of Third Millennium

۰/۲۳۲	-۱/۲۰۳	-۰/۱۳۲	۰/۲۱۶	-۰/۲۵۹	حسادت و تنهایی	
-------	--------	--------	-------	--------	----------------	--

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد رابطه توافق با هیچکدام از زیرمقیاس های مهارتهای اجتماعی در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد.

۵- بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد با وجدان بودن و مهارت های اجتماعی داری وجود دارد.

جدول ۷: رابطه رگرسیونی بین با وجدان بودن با مهارت های اجتماعی

Sig.	t	Beta	Std. Error	B	متغیرها	مدل
۰/۰۴۷	۲/۰۱		۹/۷۴۲	۱۹/۵۸۵	با وجدان بودن (متغیر ثابت)	۱
۰/۳۹۱	۰/۸۶۱	۰/۱۰۲	۰/۱۱۱	۰/۰۹۶	مهارتهای ارتباطی	
۰/۰۹۴	۱/۶۹	۰/۱۸۴	۰/۱۸۱	۰/۳۰۷	مهارتهای تکانشی	
۰/۷۰۷	۰/۳۷۷	۰/۰۴۷	۰/۳۲۵	۰/۱۲۲	اعتماد به نفس	
۰/۶۱۹	-۰/۴۹۹	-۰/۰۵۵	۰/۱۹۱	-۰/۰۹۵	حسادت و تنهایی	

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد رابطه با وجدان بودن با هیچکدام از زیرمقیاس های مهارتهای اجتماعی در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد.

۶- بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد بین روان آزوده گرایی با سبکهای رهبری رابطه وجود دارد.

جدول ۸: رابطه رگرسیونی بین روان آزوده گرایی با سبکهای رهبری



Psychology and Educational Sciences Law and Social Sciences at the beginning of Third Millennium

Sig.	t	Beta	Std. Error	B	متغیرها	مدل
۰/۰۰۰	۶/۸۱۳		۴/۱۷۴	۲۸/۴۳۶	روان آزرده گرایی (متغیر ثابت)	۱
۰/۷۵۶	-۰/۳۱۱	-۰/۰۳۷	۰/۱۲۲	-۰/۰۳۸	سبک دستوری	
۰/۹۱۷	۰/۱۰۵	۰/۰۱۳	۰/۱۳۴	۰/۰۱۴	سبک مشارکتی	
۰/۳۶۵	۰/۹۰۹	۰/۱۰۸	۰/۱۵۲	۰/۱۳۸	سبک واگذار کننده	

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد روان آزرده گرایی با هیچکدام از زیرمقیاس های سبکهای رهبری در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد.

۷- بین الگوی پنج عاملی شخصیت دربعد برونگرایی با سبکهای رهبری رابطه وجود دارد.

جدول ۹: رابطه رگرسیونی بین برونگرایی با سبکهای رهبری

Sig.	t	Beta	Std. Error	B	متغیرها	مدل
۰/۰۰۱	۳/۴۳۴		۵/۲۳۲	۱۷/۹۶۶	برونگرایی (متغیر ثابت)	۱
۰/۴۳۸	-۰/۷۷۹	-۰/۰۹۱	۰/۱۵۳	-۱/۱۱۹	سبک دستوری	
۰/۹۴۸	۰/۰۶۵	۰/۰۰۸	۰/۱۶۷	۰/۰۱۱	سبک مشارکتی	
۰/۰۵۰	۱/۹۲۷	۰/۲۲۵	۰/۱۹۱	۰/۳۶۸	سبک واگذار کننده	

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد برونگرایی با زیر مقیاس سبک رهبری واگذار کننده رابطه معنی دار داشته و این زیر مقیاس می تواند ۲۲/۵ درصد از تغییرات متغیر مستقل را پیش بینی کند اما با زیرمقیاس های سبکهای رهبری در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد.

۸- بین الگوی پنج عاملی شخصیت دربعد گشودگی به تجربه با سبکهای رهبری رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰: رابطه رگرسیونی بین گشودگی به تجربه با سبکهای رهبری

Psychology and Educational Sciences Law and Social Sciences at the beginning of Third Millennium

Sig.	t	Beta	Std. Error	B	متغیرها	مدل
۰/۰۰۱	۴/۷۵۹		۴/۲۹۱	۲۰/۴۲	گشودگی به تجربه (متغیر ثابت)	۱
۰/۳۶۱	-۰/۹۱۷	-۰/۱۰۸	۰/۱۲۵	-۰/۱۱۵	سبک دستوری	
۰/۳۶۵	۰/۹۲۷	۰/۱۱۷	۰/۱۳۷	۰/۱۲۷	سبک مشارکتی	
۰/۱۶۲	۱/۴۰۹	۰/۱۶۴	۰/۱۵۶	۰/۲۲	سبک واگذار کننده	

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد گشودگی به تجربه با هیچکدام از زیرمقیاس های سبکهای رهبری در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد.

۹- بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد توافق با سبکهای رهبری رابطه وجود دارد.

جدول ۹ : رابطه رگرسیونی بین توافق با سبکهای رهبری

Sig.	t	Beta	Std. Error	B	متغیرها	مدل
۰/۰۰۰	۴/۳۳۳		۴/۹۳۴	۲۱/۳۷۷	توافق (متغیر ثابت)	۱
۰/۰۶۱	-۱/۸۸۹	-۰/۲۲۱	۰/۱۴۴	-۰/۲۷۲	سبک دستوری	
۰/۳۱۷	۱/۰۰۵	۰/۱۲۶	۰/۱۵۸	۰/۱۵۹	سبک مشارکتی	
۰/۱۷۱	۱/۳۷۸	۰/۱۶	۰/۱۸	۰/۲۴۸	سبک واگذار کننده	

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد توافق با هیچکدام از زیرمقیاس های سبکهای رهبری در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد.

۱۰- بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد با وجدان بودن با سبکهای رهبری رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰ : رابطه رگرسیونی بین با وجدان بودن با سبکهای رهبری

Sig.	t	Beta	Std. Error	B	متغیرها	مدل
۰/۰۰۰	۵/۵۵		۴/۳۲۶	۲۴/۰۱۱	با وجدان بودن (متغیر ثابت)	۱
۰/۰۵۰	-۱/۹۵۵	-۰/۲۲۹	۰/۱۲۶	-۰/۲۴۷	سبک دستوری	
۰/۳۱۱	۱/۰۱۸	۰/۱۲۸	۰/۱۳۸	۰/۱۴۱	سبک مشارکتی	
۱/۱۴۲	۱/۴۷۹	۰/۱۷۲	۰/۱۵۸	۰/۲۳۳	سبک واگذار کننده	

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد با وجدان بودن با زیر مقایس سبک رهبری دستوری رابطه منفی و معنی دار داشته و این زیر مقیاس می تواند ۲۲/۹ درصد از تغییرات متغیر مستقل را پیش بینی کند اما با سایر زیرمقیاس های سبکهای رهبری در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها نتایج پژوهش در دو بخش به شرح زیر ارائه و بحث می گردد:

یافته های حاصل از داده های توصیفی

بررسی های توصیفی نشان می دهد از نظر جنسیت مردان ۶۲ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش می باشند. از نظر طبقه سنی گروه های ۳۶- ۴۵ ساله دارای بالاترین فراوانی هستند. در ضمن بررسی های توصیفی نشان می دهد از نظر میزان تحصیلات مدرک لیسانس دارای بالاترین فراوانی با ۷۰ درصد است.

یافته های حاصل از داده های استنباطی

فرضیه اصلی اول: بین الگوی پنج عاملی شخصیت با سبک رهبری مدیران مدارس رابطه وجود دارد .

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین الگوی پنج عاملی شخصیت با سبک های رهبری مدیران رابطه معنادار وجود ندارد بنابراین فرضیه اصلی اول تحقیق رد می گردد. به عبارت دیگر در نمونه مورد بررسی هر چه میزان الگوی پنج عاملی شخصیت بیشتر شود میزان سبک های رهبری کمتر می شود. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش شمسایی و همکاران (۱۳۹۴) ، کدسودا و اگانلانا^۵ (۲۰۰۸) نا همسو است .

فرضیه اصلی دوم: بین الگوی پنج عاملی شخصیت با مهارت های اجتماعی مدیران مدارس رابطه وجود دارد .

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین الگوی پنج عاملی شخصیت با مهارت های اجتماعی مدیران رابطه معنادار وجود ندارد بنابراین فرضیه اصلی دوم تحقیق رد می گردد. به عبارت دیگر در نمونه مورد بررسی هر چه میزان الگوی پنج عاملی شخصیت بیشتر شود میزان مهارت های اجتماعی پایین می آید. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش یوسفی و بحری (۱۳۹۲) نا همسو ، با نتایج کلین^۶ (۲۰۰۲)، درامامی (۱۳۹۱)، یزدخواستی (۱۳۹۰)، همسو می باشد .

فرضیه فرعی اول : بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد روان رنجوری و مهارت های اجتماعی رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد رابطه روان آزدگی با مهارتهای ارتباطی در سطح ۰/۰۵ معنی دار بوده اما بین روان آزدگی و سایر زیرمقیاس های مهارتهای اجتماعی رابطه معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ مشاهده نشد. به عبارت دیگر در نمونه مورد بررسی افزایش میزان روان رنجوری مدیران باعث افزایش مهارت های اجتماعی می شود. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش یوسفی و بحری (۱۳۹۲) گروسمن^۷ (۲۰۰۳) همسو است .

فرضیه فرعی دوم : بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد برونگرایی و مهارت های اجتماعی رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد رابطه برونگرایی با مهارتهای ارتباطی در سطح ۰/۰۵ معنی دار بوده اما بین برونگرایی و سایر زیرمقیاس های مهارتهای اجتماعی رابطه معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ مشاهده نشد. به عبارت دیگر در نمونه مورد بررسی افزایش میزان برونگرایی مدیران باعث

^۵ Kedsuda and Oganlana

^۶ Klein

^۷ Groosman



Psychology and Educational Sciences Law and Social Sciences at the beginning of Third Millennium

افزایش مهارت های اجتماعی می شود. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش نظری و همکاران (۱۳۹۲) همسو، با نتایج فرانکور^۸ (۲۰۰۸) نا همسو است.

فرضیه فرعی سوم: بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد گشودگی به تجربه و مهارت های اجتماعی رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد گشودگی به تجربه با هیچکدام از زیر مقیاس های مهارت های اجتماعی در سطح خطای ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد. به عبارت دیگر در نمونه مورد بررسی افزایش میزان گشودگی به تجربه باعث کاهش مهارت های اجتماعی مدیران مدارس می شود. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش درامامی (۱۳۹۱) همسو، با نتایج یوسفی و بحری (۱۳۹۲) نا همسو است.

فرضیه فرعی چهارم: بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد توافق و مهارت های اجتماعی رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد توافق با هیچکدام از زیر مقیاس های مهارت های اجتماعی در سطح خطای ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد. به عبارت دیگر در نمونه مورد بررسی افزایش میزان توافق باعث کاهش مهارت های اجتماعی مدیران مدارس می شود. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش درامامی (۱۳۹۱) همسو، با نتایج یوسفی و بحری (۱۳۹۲) نا همسو است.

فرضیه فرعی پنجم: بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد با وجدان بودن و مهارت های اجتماعی رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد توافق با هیچکدام از زیر مقیاس های مهارت های اجتماعی در سطح خطای ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد. به عبارت دیگر در نمونه مورد بررسی افزایش میزان توافق باعث کاهش مهارت های اجتماعی مدیران مدارس می شود. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش درامامی (۱۳۹۱) همسو، با نتایج یوسفی و بحری (۱۳۹۲) نا همسو است.

فرضیه فرعی ششم: بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد روان رنجوری و سبک های رهبری رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد روان رنجوری با هیچکدام از زیر مقیاس های سبک های رهبری در سطح خطای ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد. به عبارت دیگر هر چه میزان روان رنجوری بالا باشد زیر مقیاس های سبک رهبری در بعد دستوری، مشارکتی و واگذار کننده پایین می آید. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش استرانگ و کوهرت^۹ (۲۰۰۹) همسو، با نتایج شمسایی و همکاران (۱۳۹۴) نا همسو است.

فرضیه فرعی هفتم: بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد برونگرایی و سبک های رهبری رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد رابطه برونگرایی با سبک های رهبری در سطح ۰/۰۵ معنی دار بوده اما بین برون گرایی و سایر زیرمقیاس های سبک های رهبری رابطه معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ مشاهده نشد. به عبارت دیگر در نمونه مورد بررسی هر چه میزان برونگرایی افزایش یابد سبک رهبری واگذارکننده نیز افزایش می یابد. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش امیدوی کذبین و همکاران (۱۳۸۹)، کرسپو^{۱۰} (۲۰۰۷) و بوئه^{۱۱} و هولس^{۱۲} (۲۰۱۵) نا همسو است.

^۸ Francoeur

^۹ Strang and Kuhnert

^{۱۰} Crespo

^{۱۱} Boe

^{۱۲} Holth



فرضیه فرعی هشتم: بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد گشودگی به تجربه و سبک های رهبری رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد گشودگی به تجربه با هیچکدام از زیر مقیاس های سبک های رهبری در سطح خطای ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد. به عبارت دیگر هر چه میزان روان گشودگی به تجربه بالا باشد زیر مقیاس های سبک رهبری در بعد دستوری، مشارکتی و واگذار کننده پایین می آید. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش ایان پوپا^{۱۳} (۲۰۱۲) نا همسو بوده و با نتایج جعفری (۱۳۸۸)، امیدی کذبین و همکاران (۱۳۸۹) همسو بوده است.

فرضیه فرعی نهم: بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد توافق و سبک های رهبری رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد توافق با هیچکدام از زیر مقیاس های سبک های رهبری در سطح خطای ۰/۰۵ رابطه معنی داری ندارد. به عبارت دیگر هر چه میزان توافق بالا باشد زیر مقیاس های سبک رهبری در بعد دستوری، مشارکتی و واگذار کننده پایین می آید. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش ایان پوپا^{۱۴} (۲۰۱۲) نا همسو بوده و با نتایج جعفری (۱۳۸۸)، امیدی کذبین و همکاران (۱۳۸۹) همسو بوده است.

فرضیه فرعی دهم: بین الگوی پنج عاملی شخصیت در بعد با وجدان بودن و سبک های رهبری رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد با وجدان بودن با زیر مقیاس سبک رهبری دستوری رابطه منفی در سطح ۰/۰۵ دارد اما بین با وجدان بودن و سایر زیرمقیاس های سبک های رهبری رابطه معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ مشاهده نشد. به عبارت دیگر در نمونه مورد بررسی هر چقدر میزان با وجدان بودن افزایش پیدا کند سبک رهبری دستوری کاهش می یابد. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش جعفری (۱۳۸۸) نا همسو بوده و با نتایج شمسایی و همکاران (۱۳۹۴) همسو بوده است.

نتیجه گیری کلی

با توجه به فرضیه های مطرح شده مبنی بر رابطه بین الگوی پنج عاملی شخصیت و مهارت های اجتماعی با سبک های رهبری مدیران، نتایج حاصل از اجرای پژوهش نشان داد بین الگوی پنج عاملی شخصیت و مهارت های اجتماعی با سبک های رهبری مدیران، رابطه معنادار وجود ندارد.

پیشنهاد های پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش و تجربه محقق در زمینه امور آموزشی و تجربیات بدست آمده در طول تحقیق پیشنهاد های زیر برای تحقیقات بعدی ارائه می گردد:

پیشنهادات مبتنی بر یافته های پژوهش

- با توجه به یافته های فرضیه اصلی پیشنهاد می گردد: در خصوص شکوفایی و پرورش شخصیت زمینه تقویت بیشتر ویژگی های شخصیتی و در نتیجه پیشرفت ماندگاری فراهم گردد و همچنین برگزاری کلاس های ضمن خدمت در جهت آشنایی مدیران با سبک های رهبری، همچنین پیشنهاد می گردد اتخاذ تصمیم ها به صورت گروهی باشد تا مدیران بتوانند با ایجاد رابطه مناسب با معلمان خود از ایده ها و نظریات آنان در اخذ تصمیماتشان استفاده کنند.

^{۱۳} Ioan popa

^{۱۴} Ioan popa



Psychology and Educational Sciences Law and Social Sciences at the beginning of Third Millennium

- با توجه به یافته های فرضیه فرعی اول پیشنهاد می گردد : تا آزمون های برای سنجش شخصیت مدیران صورت بگیرد تا پس از شناسایی آن بتوان راه کارهایی مناسبی در اختیار مدیران قرار داد تا در ایجاد ارتباط مناسب آنها با معلمان و دانش آموزان نقش موثری داشته باشد.
- با توجه به یافته های فرضیه فرعی دوم : پیشنهاد می گردد تا کارگاه های آموزشی برای مدیران جهت آشنایی آنها با مهارت های اجتماعی صورت بگیرد.
- با توجه به یافته های فرضیه فرعی سوم پیشنهاد می گردد : ویژگی های فردی ، شخصیتی و حرفه ای برای واگذاری مسئولیت به آنها در نظر گرفت چون مدیر باید آگاهی حسی سطح بالای نسبت به محیط داشته باشد
- با توجه به یافته های فرضیه فرعی چهارم پیشنهاد می گردد : دانش و فنون و تکنولوژی های منسوخ و قدیمی در مدارس توسط مدیران شناسایی شود و کنار گذاشته شود
- با توجه به فرضیه فرعی پنجم پیشنهاد می گردد : مدیران بتوانند با شرکت در کلاس ها و کارگاه هایی تخصص ویژه مدیران نسبت به شناسایی تواناییها و قابلیت ها و میزان وجدان کاری خود آگاهی های لازم را بدست آورند .
- با توجه به فرضیه فرعی ششم پیشنهاد می گردد : کارگاه های آموزشی برای مدیران در خصوص شکوفایی و پرورش شخصیت آنها و همچنین آشنایی آنها با سبک های رهبری و مهارت های اجتماعی برگزار شود
- با توجه به فرضیه فرعی هفتم پیشنهاد می گردد : مدیران بتوانند با ایجاد رابطه دوستانه تر با معلمان به شایستگی آنها بیشتر پی ببرن تا بتوانند در مواقع نیاز تفویض اختیار کنند
- با توجه به فرضیه فرعی هشتم پیشنهاد می گردد : مدیران با شرکت در کارگاه های آموزشی تخصصی مدیریت آشنایی بیشتری با سبک های مدیریتی پیدا کنند . تا بتوانند سبک مناسبی را برای هدایت و رهبری مدرسه خود انتخاب کنند.
- با توجه به فرضیه فرعی نهم پیشنهاد می گردد : مدیران در اتخاذ تصمیم ها به صورت گروهی عمل کنند همچنین به گروه هاو کمیته های کاری در مدارس و سازمان ها اهمیت داده شود
- با توجه به فرضیه فرعی دهم پیشنهاد می گردد : پیشنهاد می شود تا مدیران مدارس با اقداماتی مانند تهیه بروشور در مورد وجدان کاری ، تشکیل کار گروه های تخصصی ، برگزاری و تجدید دوره های آموزشی در صورت نیاز به شناسایی توانایی ها ، قابلیت ها ، منابع قابل استفاده و کارکنان کلیدی مدارس خود اطلاعات لازم را به دست آورند تا اتلاف و زوال موارد ذکر شده که هر یک می توانند به تنهایی باعث پیشرفت امور مدرسه گردد جلوگیری نمایند.

پیشنهادهای برای تحقیقات آینده

- انجام مطالعات مشابه با انتخاب جامعه های آماری بزرگتر (استانی و کشوری) و دخالت متغیرهای دیگر مانند (تعهد سازمانی، کمال گرایی و ...).
- انجام تحقیق در مورد عوامل اجتماعی و فرهنگی متغیرهای تحقیق.
- انجام تحقیق مشابه در شهرستان های دیگر و مقایسه آنها
- انجام تحقیق مشابه با در نظر گرفتن جنسیت جامعه آماری انجام شود.
- با توجه به اینکه تحقیق حاضر در یک منطقه صورت گرفته است پیشنهاد می شود این تحقیق در سایر مناطق و کل استان نیز صورت بگیرد.



منابع فارسی

امیدی کذبین، مسعود؛ نادر بهلولی، زیناب؛ ناصر پور، صادق. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط ویژگی های فردی و شخصیتی با سبک های رهبری در مدیران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز. همایش چالشهای مدیریت و رهبری در سازمانهای ایرانی، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات اصفهان.

حاجی پور شوشتری، عبدالحمید؛ شریفی، اصغر؛ یعقوبی، مرجان. (۱۳۹۱). تاثیر شخصیت خلاق برانتخاب سبک رهبری مدیران. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، قم، دانشگاه پیام نور خوزستان: ۶۶-۶۷.

درامامی، فاطمه. (۱۳۹۱). رابطه سبک رهبری و مهارتهای ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان. فصلنامه طب انتظامی: ۲۳-۲۹.

رضایی، لیلا، ساعتچی، محمود. (۱۳۸۸). رابطه بین سبک رهبری مدیران باتعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران. علوم تربیتی، شماره ۶: ۹۹-۱۱۷.

سعیدیان، علی؛ مرادی، محمد. (۱۳۹۰). سبک های رهبری توانمندساز و مدیریت دانش، فراسوی مدیریت شماره ۳۲: ۲۱-۱۴.

سیف، علی اکبر. (۱۳۸۹). روان شناسی پرورشی نوین روان شناسی یادگیری و آموزش. تهران: نشر روان.

سیاسی، علی اکبر. (۱۳۸۹). نظریه های شخصیت یا مکاتب روانشناسی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

شمسایی، فرشید؛ داودآبادی، زکیه؛ صادقی، امیر. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آنها. فصلنامه مدیریت پرستاری: ۴۱-۴۰.

فیست، جس؛ فیست، جی گریگوری. (۲۰۰۲). نظریه های شخصیت (ترجمه سید محمدی، یحیی) تهران: نشر روان.

گروسی فرشی، میرتقی. (۱۳۸۰). هنجاریابی آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی تحلیل ویژگی ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه های ایران پایان نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس: ۵۳-۵۰.

مغانلو، مهناز. (۱۳۸۶). رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت، سبک های هویت و دینداری. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

یزدخواستی، فریبا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مهارت های اجتماعی و ویژگی های شخصیتی دانش آموزان عادی و دارای لکنت مدارس

ابتدایی شهر اصفهان و مقایسه این دو متغیر در دو گروه. پژوهش در علوم توانبخشی، دوره ۷، شماره ۴: ۵۳۹-۵۳۳.

یوسفی، فریده؛ خیر، محمد. (۱۳۸۱). بررسی پایایی و روایی مقیاس سنجش مهارتهای اجتماعی ماتسون و مقایسه عملکرد دختران و پسران

دبیرستانی. نشریه علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۱۸، شماره ۲: ۱۵۸-۱۴۷.

یوسفی، فریده؛ بحری، سیده لیلا. (۱۳۹۲). نقش پیش بینی کنندگی ویژگی های شخصیتی در مهارت های اجتماعی رابطه با همسالان.

مجله علوم رفتاری، شماره ۷: ۲۴-۲۳.

منابع لاتین



Psychology and Educational Sciences Law and Social Sciences at the beginning of Third Millennium

Boe, O., Holth, T.(2015). Investigating Correlations between Personality Traits and Leadership Styles in Norwegian Military Cadets. *Procedia Economics and Finance*.

Crespo,Michael,(2007),Intelligence and Personality as antecedents to leadership effectiveness and extrinsic career success:the predictive power of individual differences,dissertation: Columbia university.

Francoeur,Keith alan(2008),"The relationship between the five-Factor model of personality and leadership preferences for initiating structure and consideration" dissertation ,Indian university of Pennsylvania.

Goldberg, L. R. (1990) the development of markers for the big five factor structure psychological assessment, 4, 26-42.

Grossman,G,(2003)<<A Fully Accredited course:offered ByBestow College>> Sport psychology,Human kinetics.PubInc Pp:340-323.

Kedsuda, L., & Oganlana, S.O. (2008). Linking personal competencies with transformational leadership style. *Journal of construction in developing countries*, 13, pp 78-102.

Klein,K(2001),predicting follower preferences for charismatic leadership. *Leadership Quarterly*,12:153-179

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36, 587-596.

Mcelroy,Mark W(2003),the new knowledge management complexity,learning and sustainable innovation,routledge,

Strang, S.E & Kuhnert, K.W. (2009). Personality and Leadership Developmental Levels as predictors Of leader performance. *The Leadership Quarterly*, Vol. 20, pp 421-433.