

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه

علی خادمی^۱، گیتا بندری میان‌دوآب^۲

^۱ عضو هیات علمی گروه روان‌شناسی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه: ایران

^۲ کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد عجب شیر

چکیده

عملکرد آموزشی بیشتر در قالب مؤلفه‌های مرتبط با کیفیت آموزشی و تدریس ارزیابی می‌گردند. ملاکهای عملکرد هنگام ارزیابی هدف ماموریت نهاد آموزشی نیز به عنوان ملاک ارزیابی استفاده می‌شود. هدف این مقاله تعیین رابطه بین ویژگیهای شخصیتی معلمان و عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ است. این مقاله از لحاظ توجه به اهداف تحقیق از نوع کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان مدارس دوره دوم متوسطه مراغه به تعداد ۲۲۰ نفر می‌باشد. که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ در مدارس متوسطه دوره دوم مشغول به کارند. در انتها به این نتیجه رسیدیم ویژگی‌های شخصیتی معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی معلمان، عملکرد آموزشی، آموزش و پرورش مراغه.

۱- مقدمه

نتایج بررسی های خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منش ها و خصلت های شخصیتی آنها بستگی دارد. لذا ویژگی های شخصیتی افراد زمینه ساز رفتار های آنان می باشد. در این میان معلمان کارآمد و خلاق و اثر بخش به دلیل ابعاد شخصیتی ویژه خود در عملکرد مدارس تأثیر به سزایی دارند.

از طرف دیگر هر چه تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد بهره وری بیشتری را در پی خواهد داشت، هرچه این تناسب و سازگاری کمتر باشد بهره وری هم کاهش می یابد. بنابراین انتخاب شخصیت مناسب، می تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش معلمان بر کارشان تأثیر گذارد.

ارزیابی عملکرد آموزشی، فرایندی است که هدف نهایی آن بهبود کیفیت برنامه های آموزشی است. با توجه به اهمیت فرآیند آموزش در تربیت نیروهای متخصص و کارآمد ارزیابی آموزشی یکی از شیوه های سنجش و بهبود کیفیت برنامه ها و فعالیت های آموزشی معلمان به شمار می رود و این امکان را فراهم می آورد تا بر اساس نتایج آن، نقاط قوت و ضعف مشخص و با تقویت جنبه های مثبت عملکرد و رفع نارساییها و نقاط ضعف عملکرد آموزشی معلمان، در ایجاد تحول و اصلاح امر آموزشی گامهای مناسبی برداشته شود (قهرمانی، ۱۳۸۷). ملاکهای عملکرد هنگام ارزیابی هدف ماموریت نهاد آموزشی نیز به عنوان ملاک ارزیابی استفاده می شود. عملکرد آموزشی بیشتر در قالب مؤلفه های مرتبط با کیفیت آموزشی و تدریس ارزیابی می گردند (کافمن^۱، ۱۳۸۷).

«یکی از اهداف اصلی نظام آموزشی هر کشور، به موازات پرورش افراد صالح، تربیت نیروی انسانی برای برطرف کردن نیازهای اقتصادی آن کشور می باشد» (وزارت آموزش و پرورش معاونت آموزشی، ۱۳۷۹ ص ۱۲). سیاستگذاران و برنامه ریزان آموزشی در همه سطوح محلی و کشوری به سایر افراد نشان می دهند که چگونه می توانند از شرایط و منابع مورد نیاز برای افزایش میزان اثر بخشی معلمان بهره مند شوند. بایستی همیشه به یاد داشته باشند که اهداف یا مقاصد سازماندهی و مدیریت کلاس درس چیست (ترو^۲، ۱۹۹۳). ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از ساز و کارهای مدیریت و رهبری آموزشی موثر شناخته شده است و این به خاطر آن است که از طریق ارزیابی عملکرد می توان به صورت دائمی از نقاط قوت و ضعف معلمان بازخورد دریافت نموده و نظام ارتباطی و نیز عملکرد معلمان را بهبود بخشید. نظام ارزیابی عملکرد زمانی به تحقق اهداف سازمانی کمک می کند که به خوبی طراحی و اجرا گردد در طراحی نظام ارزیابی عملکرد آموزشی عامل اساسی معلمان هستند که تحت ارزیابی قرار می گیرند (سلطانی، ۱۳۸۷). هدف این مقاله تعیین رابطه بین ویژگیهای شخصیتی معلمان و عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ است.

فرضیه کلی تحقیق**مبانی نظری****تیپ شخصیتی**

تیپ در فرهنگ فارسی عمید به معنای یک صفت از مردم و نمونه عالی و بارز از یک صفت می باشد. شخصیت یکی از اساسی ترین و در عین حال پیچیده ترین مباحث در دانش روانشناسی است. همه روانشناسانی که امروزه در ابعاد گسترده

^۱-Kafman

^۲. Trow 1993

دست به پژوهش می زنند، در نهایت می کوشند تا از مقوله شخصیت که قرن‌ها است توجه انسان‌ها را به خود معطوف داشته است پرده بردارند (فرهی بوزنجانی، ۱۳۸۹: ۱۶۹).

عوامل موثر در شکل‌گیری و تکامل شخصیت

در شکل‌گیری مولفه‌های شخصیت افراد، عوامل زیادی موثرند و میزان تاثیر این عوامل به میزان توانایی در درک اهمیت این عوامل بستگی دارد. با این معنا که برداشت و شناخت فرد از این عوامل سهم به سزایی در کیفیت شاخص‌های شخصیت دارند. در صورتی که فرد در برابر عوامل مختلفی که ذیلاً به آنها اشاره می‌شود بر تفاوت باشد در چنین حالتی مولفه‌های شخصیت مرتبط، تقویت نمی‌شود و تنها با گذشت زمان و وقوع رخداد‌های مشابه شکل می‌گیرند.

نظریه‌های طرح درس

از نظر میگر^۳: تدوین طرح درس دایمی و انجام تدریس مطابق آن در هر جلسه درس موجب می‌شود فراگیران نسبت به معلم احترام بیشتری قایل شوند. از طرفی، به کارگیری طرح درس به معلم این فرصت را می‌دهد که در موقعیتهای مختلف روشها و فنون مختلف تدریس را به کار گرفته و کاربرد هر کدام را نتیجه‌گیری کند. همچنین آیراسیان^۴ در سال ۱۳۸۸؛ می‌گوید طرح درس برای مسائلی که در کلاس اتفاق خواهد افتاد مانند یک فیلمنامه عمل می‌کند و شامل اجزایی از قبیل اهداف درس، مواد آموزشی مورد نیاز، فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده و روشهای ارزیابی پیشرفت دانش‌آموزان در طول درس و پیشرفت آنها بعد از درس می‌باشد. این تمرین تجسم ذهنی فرصتی را برای معلمان فراهم می‌کند تا مسائلی را که در طول درس به وجود آمده پیش‌بینی کرده و روشهای کمک‌کننده در مسیر آموزش را به کار گیرند. از نظر کمپ^۵ طراحی برای آموزش یک فرایند پیچیده ذهنی است که مستلزم در نظر داشتن بسیاری از عناصر مجزا بوده و ارزشیابی مستمر و مجدد ارتباط بین هر جزء برنامه با کل آن را می‌طلبد، چرا که هر عنصر بر توسعه دیگر عناصر تاثیر دارد. نقیه در سال ۱۳۸۹؛ بیان می‌کند طرح درس روزانه موجب می‌شود که معلم فعالیت‌های ضروری آموزشی را به ترتیب و یکی بعد از دیگری در مراحل و زمانهای مشخص به شیوه منطقی پیش‌بردد و نتایج حاصل از آن را برای تدریس در مراحل بعدی آموزش مورد استفاده قرار دهد. در واقع این عمل طراحی، سازماندهی و ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی به منظور بهبود کیفیت آموزشی است.

تعریف تدریس؟

تدریس یک فرایند است؛ یعنی تدریس جریانی است که نقطه آغاز و پایان دارد و استمرار و تداوم از ملزومات آن محسوب می‌شود (یوسف زاده، ۱۳۸۹).

تدریس یک فعل و انفعال دو جانبه بین معلم و فراگیران است تا فراگیران را با محتوای درسی درگیر کند و با علاقه‌مندی و شور و شوق، مفاهیم جدید را از موضوعات ارائه شده، استنباط نمایند و بدینوسیله زمینه تغییر در نگرش خود را فراهم نموده و ارزشهای نوین را خلق نمایند. در چنین حالتی ویژگی‌ها و رفتار معلم بر فعالیت و اعمال فراگیران و رفتارهای فراگیران تأثیر می‌گذارد (مهرداد، ۱۳۸۲).

³ Miger

⁴ Meirasian

⁵ Kemp, 1997

⁶ -Teaching

شکوفایی) معلمان دوره متوسطه با عملکرد آموزشی آنان رابطه معناداری وجود ندارد و همچنین بین نیازهای غالب معلمان مرد و زن تفاوت وجود دارد.

پژوهشهای انجام شده در خارج از کشور

لویدر^۷ (۲۰۱۱) تحقیقی در شهر اوترخت دانمارک برای پاسخ به این سؤال که آیا رهبری و شخصیت با رضایت شغلی و خستگی کارکنان رابطه دارد؟ انجام داد به طور خلاصه نتایج این تحقیق نشانگر این هستند که کارکنانی که دارای رهبری ملاحظه کار و ساختاری هستند، از خستگی کاری کمتری برخوردار هستند. هر سه شیوه رهبری یعنی ملاحظه کارانه، ساختاری و الهام بخش تأثیرات مثبتی بر روی رضایت کاری کارکنان دارند. اثر مشترک برون گرایی و شیوه های رهبری ملاحظه کارانه و الهام بخش بر روی متغیر وابسته خستگی کاری قابل ملاحظه است.

اودهیامبو (۲۰۰۵)^۸ در تحقیقی تحت عنوان «ارزیابی معلمان بر اساس تجارب معلمان دبیرستان کنیا» به مطالعه ی وضعیت ارزشیابی از معلمان مقطع متوسطه در کنیا پرداخته و توصیه های برای بهبود نظام ارزشیابی عملکرد آنان بر اساس تجارب معلم دبیرستان های کنیا و تجربه های مطلوب کشورهای دیگر ارائه کرده است و به نتایج زیر دست یافته است: ارائه بازخورد سازنده در بهبود عملکرد معلمان در کلاس درس مهم است و ارزشیابی تدریس مؤثر را تشویق می کند که این امر منجر به بهبود و کیفیت آموزشی می شود.

اندرسون^۹ (۲۰۱۲) تحقیقی با موضوع رابطه بین سبک مدیریت کلاس و تیپ شخصیتی معلمان نیویورک انجام داد. در این تحقیق ۹۵ معلم (۴۱ نفر خانم و ۵۴ نفر آقا) به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و با استفاده از روش اثر ثانوی مارپیچی (SAT) به این نتیجه رسید که خانم ها بیشتر تغییرگرا هستند تا آقایان.

الکاhtنی^{۱۰} و همکارانش (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر ۵ بعد عمده شخصیتی مدیران مالزیایی و نحوه انتخاب شیوه های رهبری آنان» انجام داده اند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که مدیران مالزیایی افرادی خودآگاه و تجربه گرا هستند. این مدیران از شیوه های رهبری مشاوره ای بهره می گیرند. با این حال بعضی از آنها از شیوه های مستبدانه و خودسر، بعضی از شیوه های دموکراتیک و برخی دیگر از شیوه های بی بند و بار مابانه استفاده می کنند. اما نمونه های مورد مطالعه در این تحقیق نمرات بالای از سبک رهبری مشارکتی کسب نمودند، نتایج این مطالعه نشان داد که تیپ شخصیتی برون گرا به همراه سبک رهبری مشارکتی به طور مثبت و معنی داری با تغییرات رهبری رابطه دارد. به عنوان نتیجه این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین شخصیت مدیران و شیوه های رهبری آنان وجود دارد.

در سال (۲۰۱۱) مطالعه ای توسط ایبوکان، اویه وول و آبه^{۱۱} انجام گرفت که هدف از آن بررسی اثر خصوصیات شخصیتی و رهبری مدیران مدارس در ایالت اکیتی نیجریه بود. این تحقیق از نوع توصیفی بود. جمعیت این مطالعه شامل تمامی مدیران و معلمان پایه دوم در مدارس دولتی در ایالت اکیتی نیجریه می باشد. در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شد که یکی مربوط به ویژگی جمعیت شناختی مدیران و دیگری در مورد تاثیر رهبری مدیران می باشد. نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین تجربه چند ساله مدیران و تاثیر رهبری آنها تفاوت معنی داری وجود دارد. هم چنین بین سن

1- Luider

*Odhiambo, 2005

1- Anderson

. 2- Ali Hussein Alkahtani

1- Ibukun, Oyewole, & Abe

مدیران و تاثیر رهبری آنها نیز تفاوت معنی داری حاصل شد. اما بین اثر رهبری مدیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد. با توجه به این یافته ها می توان به این نتیجه رسید که کمیته خدمات تدریس ایالت اkitی می بایستی در انتصاب مدیران تاکید بیشتری بر روی تجربه داشته باشد این در حالیست که بایستی عامل جنسیت تاکید زدائی شود چرا که بین مدیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد.

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ توجه به اهداف تحقیق از نوع کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها از نوع همبستگی می باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

روش مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق، استفاده از شیوه کمی می باشد که در قالب آمار استنباطی انجام شده است.

آمار استنباطی: در این نوع آمار محقق با استفاده از مقادیر نمونه آماره ها را محاسبه می کند، سپس به کمک تخمین و آزمون فرض آماری، آماره ها به پارامترهای جامعه تعمیم داده می شود. به طور کلی در بحث آماری، هر جا سخن از استنباط و استنتاج باشد، آن را آمار استنباطی می خوانند (آذر و مومنی، ۱۳۸۷، ۹). در این تحقیق بر مبنای ارزش های حاصل شده در نمونه به آزمون فرضیه پرداخته می شود و تکنیک های آماری مورد نیاز از آمار استنباطی تامین شد و به تفکیک فرضیه برای آزمون همه فرضیات از آزمون همبستگی استفاده شده است.

آزمون فرضیه ها:

فرضیه اول:

بین روان نژندی معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه وجود دارد. طبق آزمون پیرسون انجام گرفته و مطابق جدول (۱) ملاحظه می گردد، سطح معنی داری آزمون $p = ۰/۸۶$ و بالای $۰/۰۵$ و مقدار $r = ۰/۰۲$ می باشد. بنابراین فرض H_0 تایید و فرضیه تحقیق رد می شود و بین دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد. میانگین نمره روان نژندی معلمان نشان دهنده روان نژندی آنان در حد متوسط (از ۲۴ تا ۴۸) می باشد. ولی این میانگین ارتباطی با عملکرد آنان ندارد.

جدول شماره (۱) آزمون همبستگی بین روان نژندی معلمان با عملکرد آموزشی آنان

متغیرها	عملکرد
$r = ۰/۰۲$	
$p = ۰/۸۶$	روان نژندی
$n = ۱۴۰$	

فرضیه دوم:

بین برونگرایی معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه وجود دارد. بر اساس آزمون پیرسون انجام گرفته و طبق جدول (۲) ملاحظه می گردد، سطح معنی داری آزمون $p = ۰/۰۰۲$ و زیر $۰/۰۵$ و مقدار $r = ۰/۶۴$ می باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرضیه تحقیق قبول می شود و بین دو متغیر رابطه قوی معنی داری وجود دارد. میانگین نمره برونگرایی معلمان نشان دهنده برونگرایی آنان در حد متوسط (از ۲۴ تا ۴۸) می باشد. و بین این میانگین با عملکرد آنان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره (۲) آزمون همبستگی بین روان برونگرایی معلمان با عملکرد آموزشی آنان

متغیرها	عملکرد
	$r = ۰/۶۴$
برونگرایی	$p = ۰/۰۰۲$
	$n = ۱۴۰$

فرضیه سوم:

بین انعطاف پذیری معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه وجود دارد. طبق آزمون پیرسون انجام گرفته و بر اساس اطلاعات جدول (۳) ملاحظه می گردد، سطح معنی داری آزمون $p = ۰/۰۰۲$ و زیر $۰/۰۵$ و مقدار $r = ۰/۳۹$ می باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرضیه تحقیق قبول می شود و بین دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. میانگین نمره انعطاف پذیری معلمان نشان دهنده انعطاف پذیری آنان در حد متوسط (از ۲۴ تا ۴۸) می باشد. و بین این میانگین با عملکرد آنان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره (۳) آزمون همبستگی بین انعطاف پذیری معلمان با عملکرد آموزشی آنان

متغیرها	عملکرد
	$r = ۰/۳۹$
انعطاف پذیری	$p = ۰/۰۰۲$
	$n = ۱۴۰$

فرضیه چهارم:

بین دلپذیر بودن معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه وجود دارد. بر اساس آزمون پیرسون انجام گرفته و مطابق جدول (۴) ملاحظه می گردد، سطح معنی داری آزمون $p = 0/007$ و زیر $0/05$ و مقدار $r = 0/57$ می باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرضیه تحقیق قبول می شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و متوسط معنی داری وجود دارد میانگین نمره دلپذیر بودن معلمان نشان دهنده دلپذیری آنان در حد با لاتر از متوسط (از ۴۸ تا ۶۰) می باشد. و بین این میانگین با عملکرد آنان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره (۴) آزمون همبستگی بین دلپذیر بودن معلمان با عملکرد آموزشی آنان

متغیرها	عملکرد
	$r = 0/57$
	دلپذیر بودن $p = 0/007$
	$n = 140$

فرضیه پنجم:

بین مسئولیت پذیری معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه وجود دارد. طبق آزمون پیرسون انجام گرفته و بر اساس اطلاعات جدول (۵) ملاحظه می گردد، سطح معنی داری آزمون $p = 0/04$ و زیر $0/05$ و مقدار $r = 0/26$ می باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرضیه تحقیق قبول می شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و ضعیف معنی داری وجود دارد. میانگین نمره مسئولیت پذیری معلمان نشان دهنده مسئولیت پذیری آنان در حد متوسط (از ۲۴ تا ۴۸) می باشد. و بین این میانگین با عملکرد آنان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره (۵) آزمون همبستگی بین مسئولیت پذیری معلمان با عملکرد آموزشی آنان

متغیرها	عملکرد
	$r = 0/26$
	مسئولیت پذیری $p = 0/04$
	$n = 140$

بحث و نتیجه گیری:

فرضیه اول:

بین روان نژندی معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه وجود دارد. طبق آزمون پیرسون انجام گرفته سطح معنی داری آزمون $p = ۰/۸۶$ و بالای $۰/۰۵$ و مقدار $r = ۰/۰۲$ می باشد. بنابراین فرض H_0 تایید و فرضیه تحقیق رد می شود و بین دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد. میانگین نمره روان نژندی معلمان نشان دهنده روان نژندی آنان در حد متوسط (از ۲۴ تا ۴۸) می باشد. ولی این میانگین ارتباطی با عملکرد آنان ندارد. نتایج این فرضیه غیرهمسو با نظریه وروم و یتون (۱۹۷۳) و همسو با نتایج پژوهش فاتحی (۱۳۸۷) می باشد. در این فرضیه می توان چنین برداشت نمود که روان نژندی معلمان شاید بتواند در نحوه رفتار و تعامل با همکاران و دانش آموزان تاثیر منفی داشته باشد و موجب عدم تعادل در رابطه بین فردی ایشان گشته و منجر به ایجاد رابطه غیر صمیمانه شاهد افزایش مشکلات معلمان، دانش آموزان و والدین آنها باشیم.

فرضیه دوم:

بین برونگرایی معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه وجود دارد. بر اساس آزمون پیرسون انجام گرفته سطح معنی داری آزمون $p = ۰/۰۰۲$ و زیر $۰/۰۵$ و مقدار $r = ۰/۶۴$ می باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرضیه تحقیق قبول می شود و بین دو متغیر رابطه قوی معنی داری وجود دارد. میانگین نمره برونگرایی معلمان نشان دهنده برونگرایی آنان در حد متوسط (از ۲۴ تا ۴۸) می باشد. و بین این میانگین با عملکرد آنان رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج این فرضیه همسو با نظریه وروم و یتون (۱۹۷۳) و همسو با نتایج پژوهش باقرزاده (۱۳۸۵) می باشد. یونگ بر این باور است که افراد دارای تیپ برونگرا، بر اساس شرایط واقعی و عینی و ارزشهای عمومی زندگی می کنند و رفتارشان تابع انتظارات دیگران است. بدین ترتیب احساسات آنها از شرایطی به شرایطی دیگر تغییر می کند. با توجه به نتایج تحقیقات گذشته و همچنین نتیجه این فرضیه مبنی بر وجود رابطه بین برونگرایی و عملکرد می توان چنین عنوان نمود که هر چه معلمان دارای روابط باز و دوستانه با معلمان و دانش آموزان باشند؛ بالطبع نوع سبک رهبری و مدیریت آنها از صورت ضابطه مداری و قانون مداری خارج گشته و منجر به بهبود روابط بالای حرفه ای خواهد شد.

فرضیه سوم:

بین انعطاف پذیری معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه وجود دارد.

طبق آزمون پیرسون انجام گرفته سطح معنی داری آزمون $p = ۰/۰۰۲$ و زیر $۰/۰۵$ و مقدار $r = ۰/۳۹$ می باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرضیه تحقیق قبول می شود و بین دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. میانگین نمره انعطاف پذیری معلمان نشان دهنده انعطاف پذیری آنان در حد متوسط (از ۲۴ تا ۴۸) می باشد. و بین این میانگین با عملکرد آنان رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج این فرضیه همسو با نظریه یونگ و نتایج پژوهش باقرزاده (۱۳۸۵) می باشد.

بر اساس نتایج این پژوهش می توان هر چقدر معلمان از انعطاف بالاتری برخوردار باشند احتمال بالا بودن عملکرد آموزشی آنان بیشتر می شود. به عبارتی معلمان منعطف تر موفقیت بیشتری را می توانند رقم بزنند.

فرضیه چهارم:

بین دلپذیر بودن معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه وجود دارد. بر اساس آزمون پیرسون انجام گرفته سطح معنی داری آزمون $p = ۰/۰۰۷$ و زیر $۰/۰۵$ و مقدار $r = ۰/۵۷$ می باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرضیه تحقیق قبول می شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و متوسط معنی داری وجود دارد میانگین نمره دلپذیر بودن معلمان نشان دهنده دلپذیری آنان در حد بالاتر از متوسط (از ۴۸ تا ۶۰) می باشد. و بین این میانگین با عملکرد آنان رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج این فرضیه همسو با نظریه یونگ، خدیوی (۱۳۸۶)، راتر (۱۹۷۲) و نتایج پژوهش باقرزاده (۱۳۸۵) می باشد.

هرچه میزان توافق پذیر بودن و توجه به جمع در معلمان بیشتر شود، در واقع زمینه بیشتری برای عملکرد بالای آنان فراهم می شود.

فرضیه پنجم:

بین مسئولیت پذیری معلمان با عملکرد آموزشی آنان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش مراغه رابطه وجود دارد. طبق آزمون پیرسون انجام گرفته سطح معنی داری آزمون $p = ۰/۰۴$ و زیر $۰/۰۵$ و مقدار $r = ۰/۲۶$ می باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرضیه تحقیق قبول می شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و ضعیف معنی داری وجود دارد. میانگین نمره مسئولیت پذیری معلمان نشان دهنده مسئولیت پذیری آنان در حد متوسط (از ۲۴ تا ۴۸) می باشد. و بین این میانگین با عملکرد آنان رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج این فرضیه همسو با نظریه های یونگ، قلی پور (۱۳۸۸)، هرسی و بلانچارد (۱۳۸۹)، غفوریان (۱۳۸۲) و نتایج پژوهشهای الکاهنتی و همکارانش (۲۰۱۱) می باشد.

افراد مسئولیت پذیر متفکر، کلیه فعالیت های خود را به نتیجه گیری های عقلانی وابسته می کنند و به دنبال شواهد دقیق و عینی هستند. قلی پور (۱۳۸۸) بر این باور است که بسیاری کارساز خواهد بود که شخصیت های متناسب با هر شغل شناسایی شوند و تضاد بین ویژگی های شخصیتی و الزامات شغلی به حداقل برسد. هرسی و بلانچارد (۱۳۸۹) بر این باورند رفتار رابطه مدار عبارتست از محدوده ای که رهبران کوشش می نمایند در آن محدوده رابطه فردی میان خودشان و اعضای گروه و یا پیروانشان را از طریق گشایش کانال های ارتباطی فراهم سازی، حمایت های عاطفی-اجتماعی، اعتماد روانی و رفتارهای تسهیلاتی برقرار سازند. غفوریان (۱۳۸۲) بر این باور است که سبک رهبری مدیران برون گرا، بیشتر رابطه مدار است. نتایج پژوهش الکاهنتی و همکارانش (۲۰۱۱) نشان داد که تیپ شخصیتی برون گرا به همراه سبک رهبری رابطه مدار به طور مثبت و معناداری رابطه دارد. غفوریان (۱۳۸۲) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که تیپ رهبری مدیران برون گرا، بیشتر رابطه مدار است. نتایج پژوهش الکاهنتی و همکارانش (۲۰۱۱) حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین شخصیت مدیران شیوه های رهبری مدیران مالزیایی وجود دارد. بنابراین بر اساس نظریات ارائه شده و نتایج تحقیقات انجام یافته پیشین در این زمینه و همچنین با توجه به نتیجه این تحقیق می توان چنین عنوان نمود که چون برون گرا ها در کل افرادی خون گرم، زود آشنا، اهل معاشرت و گفتگو هستند دارای شوق و اشتیاق بیشتری برای برقراری ارتباط هستند و معلمان دارای سبک رابطه مدار نیز به میزان بسیاری به دانش آموزان تأکید کرده و به آنها توجه دارند و از آنها به عنوان ابزاری جهت رسیدن به اهداف استفاده نمی کنند؛ بلکه شرایط را طوری می کنند که هم به اهداف فردی و هم به اهداف سازمانی برسند و تأکید بیشتری به برقراری روابط انسانی دارند. در واقع؛ در مدارس به دلیل اینکه کار با انسان ها و بر روی انسان ها است و چون در سرنوشت و پیشرفت جامعه نیز تأثیر زیادی دارند، در نتیجه برقراری روابط انسانی و اعمال معلمی رابطه مدار؛ معلمان برون گرا، معطف، مسئولیت پذیر و دلپذیر از اهمیت بالایی برخوردار می باشد. پیشنهادات زیر پیشنهاد میشود:

۱- افرادی که دارای تیپ شخصیتی برون گرا هستند به لحاظ اینکه رابطه مدارتر هستند، برای برقراری ارتباط مؤثر با دانش آموزان مناسب ترند. لذا پیشنهاد می شود معلمان از طریق فیلتر کردن متقاضیان استخدام معلمی و شیوه هایی مثل تس شخصیت یا مصاحبه های روان شناختی، عمدتاً از بین افراد برون گرا انتخاب شوند.

۲- پیشنهاد می شود که آموزش و پرورش در حین انجام وظیفه ی معلمان، دوره های ضمن خدمت در زمینه اهمیت استفاده از الگوهای مناسب رفتاری مطالبی را آموزش بدهند.

۳- تستهای شخصیت در بین معلمان اجرا و معلمان مدارس در جهت عملکرد بالاتر، متناسب با تیپ شخصیتی خود به کار گمارده شوند.

۴- از به کارگیری و یا حتی الامکان از فعالیت تدریس معلمان روان نژند به نوعی پیشگیری شود. این امر هم از طریق استفاده از شیوه های مناسب جذب معلمان و هم با استفاده از سازماندهی مناسب معلمان در حین خدمت ممکن می باشد. پیشنهاد می شود که محققان دیگر همین موضوع را در مدارس نواحی دیگر آموزش و پرورش نیز انجام دهند و با نتایج این تحقیق مقایسه صورت گیرد. انجام تحقیقات در مورد رابطه تیپهای شخصیتی معلمان با سایر شاخصهای آموزشی و تربیتی. انجام تحقیق در مورد میزان تناسب تیپ شخصیتی معلمان با وظیفه محوله، مطالعه در مورد شیوه های جذب معلمان متناسب با ویژگیهای شخصیتی آنان.

فهرست منابع

۱. آهنگی، اکرم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه تیپ شخصیتی و سبک حل مسئله در کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۸۸-۸۷، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۲. بازرگان، عباس (۱۳۸۴). دایره المعارف آموزش عالی، تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.
۳. سید جوادین، سیدرضا. (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی (چاپ سوم). تهران: نشر نگاه دانش.
۴. سلطانی، ایرج (۱۳۸۷). ابزارهای خود ارزیابی و بهبود در مدیریت منابع انسانی، اصفهان: ارکاندانش. چاپ اول.
۵. طوسی، محمد علی (۱۳۸۲). اصول مدیریت آموزشی، تهران: مدرسه.
۶. فرهی بوزنجانی، برزو. (۱۳۸۹). توسعه مدیریت، توسعه مدیران، تهران: نشر دانشگاه جامعه امام حسین (ع).
۷. فیست، جس و فیست، گرگوری، جی. (۱۳۸۷). نظریه شخصیت. ترجمه: یحیی سید محمدی. تهران: نشر روان.
۸. قادری، محمد. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با خصوصیات مدیران مقطع ابتدائی و راهنمایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد تبریز.
۹. قهرمانی، محمد (۱۳۸۷). بررسی تاثیر ارزیابی پایان ترم بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی طی سالهای تحصیلی ۸۰-۱۳۷۹ تا ۸۵-۱۳۸۴، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی: شماره ۴۸.
۱۰. قلی پور، آرین. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی (چاپ دوم). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها.
۱۱. کافمن، راجروهرمن، جری (۱۳۸۷). برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی، ترجمه فریده مشایخ، وعباس بازرگان. تهران: مدرسه. چاپ چهارم.
۱۲. کرد، بهمن (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین نیازهای غالب و عملکرد آموزشی معلمان، پژوهشی در نظامهای آموزشی، فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره ۱۲.
۱۳. گروسی فرشی، میرتقی. (۱۳۸۰). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت، تبریز: نشر جامعه پژوه؛ دانیال.
۱۴. لشکری فرین، محمود. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصی مدیران و موفقیت شغلی آنان در دبیرستان های دخترانه شهر تبریز در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ دانشگاه آزاد تبریز.، پایان نامه کارشناسی ارشد
۱۵. مامن پوش، مریم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه تیپ شخصیتی درونگرا - برونگرا با رضایت شغلی کارکنان ذوب آهن اصفهان. رساله دکتری، دانشگاه اصفهان.
۱۶. مهر محمدی، محمود (۱۳۷۹). باز اندیشی فرایند یاددهی - یادگیری و تربیت معلم، تهران: مدرسه.
۱۷. وزارت آموزش و پرورش معاونت آموزشی. (۱۳۷۹). آموزشکده های فنی و حرفه ای در یک نگاه. تهران: ونوس. چاپ اول
۱۸. یوسف زاده، محمد رضا (۱۳۸۹). تدریس حرفه ای مبانی مهارتها و راهبردها، تهران: دانشگاه بوعلی سینا. چاپ اول.

19. Charles C. Healy, Kapes, J. T. et. al. (2001). A counselor's guide to Career Assessment Instruments. (4th Ed.) Alexandria, VA: National Career Development Association.

20. Earp, Wyatt . (2000). The Personality. Type Model for Individual & Team Buildin
12-Alx
21. Isfahani,N, & Arizi,H (2004); "TrainingEvaluation ";Higher Education Encyclopedia;
Vol 1. pp. 98-106 (inPersian)
22. Luider, Linda. (2011). Leadership and Personality: Related to Outcome Variables? .
University of Utrecht , Faculty of Social Sciences, Master of Science Research.
23. Muller, R. , & Turner, R. (2009). Leadership competency profiles of successful
project managers. Retrieved August 10, 2012 from <https://www.surfgroepen.nl/. . . /refw%20104>.
24. Odhiambo , G (2005) . teacher appraisal: The Experiences of Kenyansecondary
School teacher 's . journal of Educational Administration ,
25. Puffam. G(2002). The role of evaluation in education (2 ed.). London: Rutledge LTC.