

Structural Equation Modeling of Personality Traits of Principals and Teachers with Organizational Climate in Schools (Case Study: High Schools in Shahriar County)

Seyyedeh Mojdeh Ghamkhari ¹ *mojdehghamkhari@gmail.com*
Mohammad Mojtazadeh ² *m.mojtabazadeh@yahoo.com*
Seyyedeh Susan Raoufi Kalachaye ³ *susanraoufi@gmail.com*

Abstract

The aim of this study is to examine the impact of the personality traits of principals on the organizational climate of schools. The research method is applied in terms of purpose, descriptive-correlational in terms of data collection, specifically utilizing structural equation modeling, and quantitative in nature. The statistical population consists of 302 school principals and teachers from secondary schools in Shahriar County during the academic year 2023-2024. Given the number of latent and observed variables in this study, as well as the total population size (302 individuals), the entire population was used for structural equation modeling analyses. The research instruments included two questionnaires: Halpin and Croft's (1963) Organizational Climate Questionnaire and Costa and McCrae's (2000; 1985) Short Form Personality Traits Questionnaire. The data were analyzed using SPSS and PLS software. The results of the statistical analyses indicated that the personality traits of principals have an impact on the organizational climate of schools. The findings emphasize that paying attention to the personality traits of principals can contribute to improving the organizational climate in schools. These findings can assist policymakers and planners in designing more effective strategies for enhancing the organizational climate in schools. Therefore, the personality traits of managers and teachers play a crucial role in shaping the organizational climate of schools, and paying attention to these traits can help improve the organizational climate and ultimately enhance the educational efficiency of schools. In this regard, these findings can be used as a basis for developing educational and professional development programs in schools, thereby creating a better educational environment for students and staff.

Keywords: Education, Organizational Climate, Personality Traits, School, Structural Equation Modeling, Teachers

¹ Master's Degree in Educational Management, Faculty of Islamic Education, Department of Educational Sciences and Family, Electronic Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

² Assistant Professor in the Department of Educational Administration, Farhangian University, P.O. Box 14665-889, Tehran, Iran. E-mail: m.mojtabazadeh@cfu.ac.ir

³ Assistant Professor of Educational Management, Faculty of Humanities, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

مدل‌یابی معادلات ساختاری ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان با جو سازمانی مدارس (مورد مطالعه: مدارس متوسطه شهرستان شهریار)

سیده مزده غمخواری^۱

محمد مجتبی زاده^۲

سیده سوسن رفوفی کلاچایه^۳

صص ۳۸-۵۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۳

چکیده

هدف از این مطالعه، بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس است. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری؛ و از منظر ماهیت داده‌ها، کمی بود. جامعه آماری، شامل مدیران و معلمان متوسطه شهرستان شهریار در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۳۰۲ نفر بود. با توجه به تعداد متغیرهای پنهان و مشاهده‌شده در پژوهش حاضر و همچنین حجم کل جامعه (۳۰۲ نفر)، از کل جامعه برای تحلیل‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. ابزارهای تحقیق شامل دو پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) و پرسشنامه فرم کوتاه ویژگی‌های شخصیتی کاستا و مک‌کری (۲۰۰۰؛ ۱۹۸۵) بود. داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای SPSS و PLS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج تحلیل‌های آماری نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس تأثیر دارد. یافته‌ها تأکید می‌کنند که توجه به ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان می‌تواند به بهبود جو سازمانی مدارس کمک کند این یافته‌ها می‌توانند به سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کمک کنند تا استراتژی‌های مؤثرتری برای ارتقاء جو سازمانی مدارس طراحی کنند. بنابراین، ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان نقش مهمی در شکل‌دهی جو سازمانی مدارس ایفا می‌کنند و توجه به این ویژگی‌ها می‌تواند به بهبود جو سازمانی و در نهایت ارتقای کارایی آموزشی مدارس کمک کند. در این راستا، این یافته می‌تواند به عنوان مبنایی برای توسعه برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای در مدارس مورد استفاده قرار گیرد تا از این طریق محیط آموزشی بهتری برای دانش‌آموزان و کارکنان ایجاد شود.

کلیدواژه‌ها: آموزش و پرورش، جو سازمانی، مدرسه، مدل‌یابی معادلات ساختاری، معلمان، ویژگی‌های شخصیتی

۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده تعلیم و تربیت اسلامی، گروه علوم تربیتی و خانواده، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.

۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵، تهران، ایران. رایانامه: m.mojtabazadeh@cfu.ac.ir

۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

مقدمه

در زمینه مدیریت آموزشی، ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان با جو سازمانی مدارس از عوامل مهمی هستند که بر عملکرد و محیط آموزشی تأثیر می‌گذارند. تحقیقات قبلی نشان داده‌اند که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان با جو سازمانی رابطه وجود دارد. برای مثال، مطالعه‌ای که توسط باریک و مونت^۱ (۱۹۹۱) انجام شد، نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی و توافق‌پذیری با جو سازمانی مرتبط هستند. همچنین، جج و بیکولو^۲ (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای دیگر، به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رهبری پرداختند و نشان دادند که این ویژگی‌ها بر جو سازمانی تأثیر می‌گذارند. استفاده از مدل معادلات ساختاری در این زمینه می‌تواند به درک بهتر از تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس کمک کند و در نهایت به بهبود محیط آموزشی و عملکرد مدارس منجر شود.

ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان، به‌ویژه در ابعاد پنج‌گانه بزرگ شخصیتی، تأثیر مستقیمی بر رویکردهای رهبری و در نتیجه بر جو سازمانی دارند (لونزبری، ساندستروم، گیبسون، اولوند و دراست^۳، ۲۰۱۶). این ویژگی‌ها شامل باز بودن به تجربه، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، توافق‌جویی، و ثبات هیجانی هستند و تحقیقات نشان داده‌اند که مدیران و معلمان که در این ویژگی‌ها امتیازات بالاتری کسب می‌کنند، توانایی بیشتری در ایجاد جو مثبت و پویا در مدارس دارند (کانگ، گازمن و مالواسو^۴، ۲۰۲۳). در همین راستا، جو سازمانی مدارس به‌عنوان یک عامل کلیدی در ایجاد محیط‌های آموزشی مؤثر شناخته شده است. ایجاد جو سازمانی مثبت‌تر در مدارس با افزایش رضایت شغلی معلمان همراه است (ولتیچ، پرایس و اولسن^۵، ۲۰۲۳).

ویژگی‌های شخصیتی افراد، که اغلب با استفاده از مدل پنج عامل بزرگ، توصیف می‌شوند، شامل باز بودن به تجربه، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، توافق‌جویی، و ثبات هیجانی هستند. این ویژگی‌ها تأثیر قابل توجهی بر رفتارهای فردی و بین‌فردی دارند و می‌توانند در محیط‌های کاری و آموزشی به‌ویژه مهم باشند (چامورو-پروموزیک^۶، ۲۰۱۶). باز بودن به تجربه، به خلاقیت، کنجکاوی و تمایل به یادگیری و تجربه‌های جدید اشاره دارد. افرادی که در این بعد امتیاز بالایی دارند، معمولاً در پذیرش تغییرات و نوآوری پیشرو هستند. افرادی که در بعد باز بودن به تجربه امتیاز بالایی دارند، در زمینه‌های مختلف خلاقیت مانند ایده‌پردازی متفاوت، استراتژی‌های حل مسئله نوآورانه و دستاوردهای خلاقانه جمعی، عملکرد بهتری دارند. فرهنگ، نیز بر سطوح باز بودن و خلاقیت در افراد تأثیر دارد و می‌تواند افراد را به سمت باز بودن به تجربه‌های متنوع، از جمله در محیط‌های فرهنگی متفاوت، سوق دهد (ابورایا و همکاران^۷، ۲۰۲۳). وظیفه‌شناسی، به سازماندهی، مسئولیت‌پذیری و قابلیت اعتماد بودن اشاره دارد. مدیران و معلمان که در این بعد امتیاز بالایی دارند، می‌توانند به‌طور مؤثری تیم‌ها را هدایت کنند و به اهداف سازمانی دست یابند (چن^۸، ۲۰۲۴). برون‌گرایی، به انرژی اجتماعی، تمایل به برقراری ارتباط با دیگران و مثبت بودن اشاره دارد. مدیران و معلمان برون‌گرا معمولاً در ایجاد روابط و انگیزه دادن به کارکنان موفق‌تر هستند. افراد برون‌گرا می‌توانند به عنوان رهبران غیررسمی در شبکه‌های اجتماعی، نیز ظاهر شوند و بر روابط اجتماعی تأثیر داشته باشند (لندیس، یاجیموویچ، وانگ و کراوز^۹، ۲۰۲۲). توافق‌جویی، به همدلی، همکاری و مهربانی اشاره دارد. این ویژگی در مدیران و معلمان می‌تواند به ایجاد محیط‌های کاری همکارانه و حمایتی کمک کند. شخصیت موافقت‌پذیر تأثیرگذار بر بهزیستی است و همچنین، همدلی و همکاری در ایجاد انسجام تیمی نقش مهمی دارند. این ویژگی‌ها می‌توانند به ایجاد محیط‌های کاری مثبت و حمایتی کمک کنند. همچنین، حمایت رهبری در تقویت ارتباط بین شخصیت موافقت‌پذیر و بهزیستی از طریق انسجام تیمی نقش مهمی دارد (رایزر، هارل و بن-^{۱۰}

^۱. Barrick, M. R., & Mount, M. K.

^۲. Judge, T. A., & Piccolo, R. F.

^۳. Lounsbury, J. W., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Loveland, J. M., & Drost, A. W.

^۴. Kang, W., Guzman, K. L., & Malvaso, A.

^۵. Veletić, J., Price, H. E., & Olsen, R. V.

^۶. Chamorro-Premuzic, T.

^۷. Abu Raya, M., Ogunyemi, A. O., Rojas Carstensen, V., Broder, J., Illanes-Manrique, M., & Rankin, K. P.

^۸. Chen, C.

^۹. Landis, B., Jachimowicz, J. M., Wang, D. J., & Krause, R. W.

شالوم^۱، ۲۰۲۳). ثبات هیجانی، به کنترل هیجانات و پایداری عاطفی اشاره دارد. مدیران و معلمان که در این بعد امتیاز بالایی دارند، تحت فشار کمتر دچار استرس می‌شوند و می‌توانند تصمیمات منطقی‌تری بگیرند. تأثیر ثبات هیجانی بر رفتار و تصمیمات افراد در سازمان‌ها قابل توجه است. همچنین، ثبات هیجانی نقش مهمی در پیش‌بینی رهبری گروه، رضایت شغلی، خودکارآمدی شغلی و تعهد نقش ایفا می‌کند. علاوه بر این، ثبات هیجانی می‌تواند تأثیر تعهد فردی و تعارض روابط گروهی را تعدیل کند. (لی و اهلستروم^۲، ۲۰۲۲). در یک تقسیم‌بندی دیگر، مدل ۵ عامل بزرگ شخصیت، پنج بعد اصلی را در بر می‌گیرد: روان‌رنجوری (که نشان‌دهنده آسیب‌پذیری فرد در برابر استرس است)، برون‌گرایی (که تمایل به تعاملات اجتماعی را نشان می‌دهد)، گشودگی به تجربه (که تمایل به خلاقیت و پذیرش ایده‌های جدید را نشان می‌دهد)، توافق‌پذیری (که تمایل به همکاری و همدلی با دیگران را نشان می‌دهد)، و وظیفه‌شناسی (که تمایل به سازماندهی و مسئولیت‌پذیری را نشان می‌دهد) (رابینوویتز و همکاران^۳، ۲۰۲۵). این ویژگی‌ها در کنار یکدیگر، تصویری جامع از شخصیت فردی ارائه می‌دهند و می‌توانند در پیش‌بینی رفتارهای کاری و مدیریتی مؤثر باشند. تحقیقات نشان داده‌اند که ترکیبی از این ویژگی‌ها می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش رضایت شغلی کمک کند. ویژگی‌های شخصیتی تأثیرگذار بر رفتارهای کاری و مدیریتی هستند و می‌توانند به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش رضایت شغلی کمک کنند. افراد در سطوح مختلف سازمانی، از کارمندان تا مدیران و معلمان و کارآفرینان، دارای تفاوت‌های شخصیتی هستند و این ویژگی‌ها می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای عملکرد شغلی باشند (کانگ و همکاران^۴، ۲۰۲۳).

جو سازمانی به ادراکات مشترک، احساسات و نگرش‌هایی اشاره دارد که اعضای یک سازمان نسبت به عناصر اساسی آن دارند، از جمله هنجارها، ارزش‌ها و نگرش‌های فرهنگ سازمانی. این جو توانایی تأثیرگذاری بر رفتار فردی کارکنان به شکل مثبت یا منفی را دارد. در حالی که فرهنگ سازمانی نامحسوس‌هایی را ارائه می‌دهد که ممکن است به تدریج برای ساختن روان‌شناسی عمیق‌تر افراد در یک مکان جمع شوند، جو سازمانی رویکردی به محسوس‌ها ارائه می‌دهد که مدیران و معلمان می‌توانند بر روی آن‌ها تمرکز کنند تا رفتارهای مورد نیاز برای کارایی را توسعه دهند (گونزالس-تورس، گلاشویلی، مارتینز-ناولون و هررا-انریکز^۴، ۲۰۲۳). جو سازمانی به معنای درکی است که اعضای یک سازمان از محیط کار خود دارند. در این پژوهش، جو سازمانی به محیط آموزشی مدیران و معلمان مدارس مربوط می‌شود و به شدت بر عملکرد و بهزیستی آنها تأثیر می‌گذارد. این مفهوم از چهار بعد تشکیل شده است: محیطی که از افراد حمایت می‌کند، محیطی که بر اهداف متمرکز است، محیطی که نوآوری را تشویق می‌کند و محیطی که بر اساس قوانین عمل می‌کند. (نورابوتنا-فیگوئروا و همکاران^۵، ۲۰۲۵). این دو مفهوم یکدیگر را تکمیل می‌کنند و می‌توانند در عمل به صورت متقابل مفید باشند. جو سازمانی می‌تواند به عنوان یک شاخص پایین به بالا (یعنی ناشی از ادراکات کارکنان) از ارزش‌های اصلی و فرضیاتی که فرهنگ سازمان را شکل می‌دهند، در نظر گرفته شود (کوزلوفسکی^۶، ۲۰۱۲). جو سازمانی مدرسه، که به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در تعیین کیفیت تجربیات آموزشی و رضایت شغلی در نظر گرفته می‌شود، به ادراکات مشترک و نگرش‌های اعضای مدرسه نسبت به محیط کاری‌شان اشاره دارد. این جو شامل درک مشترک از هنجارها، ارزش‌ها، انتظارات و روابط درون مدرسه است و می‌تواند بر رفتارهای فردی و گروهی، همچنین بر عملکرد کلی مدرسه تأثیر بگذارد (ولتیچ و همکاران^۶، ۲۰۲۳).

در عرصه آموزشی، مدیران و معلمان مدارس نقش حیاتی در شکل‌دهی به جو سازمانی و فرهنگ مدرسه دارند. ویژگی‌های شخصیتی این مدیران و معلمان، از جمله برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، و ثبات هیجانی، می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر روحیه و انگیزه کارکنان و دانش‌آموزان داشته باشند (کانگ و همکاران^۶، ۲۰۲۳). تحقیقات نشان داده‌اند که جو سازمانی مثبت می‌تواند به بهبود عملکرد دانش‌آموزان و کاهش استرس در میان معلمان منجر شود (لی و ماهادوان^۶، ۲۰۱۷). در محیط‌های آموزشی، جو سازمانی مدارس نقش مهمی در تعیین کیفیت تجربه‌های یادگیری و

^۱. Reizer, A., Harel, T., & Ben-Shalom, U.

^۲. Li, Y., & Ahlstrom, D.

^۳. Rabinowitz, J. A., Zhou, Y., Chen, D., Yue, Y., Rojo-Wissar, D. M., An, Y., ... & Spira, A. P.

^۴. González-Torres, T., Gelashvili, V., Martínez-Navalón, J. G., & Herrera-Enríquez, G.

^۵. Kozłowski, S. W.

^۶. Li, Y. P., & Mahadevan, A.

رضایت شغلی معلمان ایفا می‌کند. ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان، به‌عنوان عوامل کلیدی در شکل‌دهی به این جو، می‌توانند بر عملکرد کلی مدرسه تأثیر بگذارند. تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که وجود مدیران و معلمان با ویژگی‌های شخصیتی مثبت می‌تواند به ایجاد محیط‌های کاری همکارانه و حمایتی منجر شود، که این امر به نوبه خود بر بهزیستی کارکنان و دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد (لی، پارک، بک، هیون و لی^۱، ۲۰۲۰؛ کانگ و همکاران، ۲۰۲۳). پژوهش در این زمینه ضروری است؛ زیرا، ارتقاء جو سازمانی مثبت در مدارس می‌تواند به بهبود عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان و کاهش نرخ گردش کاری (جاب‌جایی شغلی) معلمان کمک کند. علاوه بر این، شناسایی و تقویت ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان که به بهبود جو سازمانی کمک می‌کنند، می‌تواند به توسعه برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای مدیران و معلمان مدارس کمک کند (رابرتز و هوگان^۲، ۲۰۰۱؛ دای و فنگ^۳، ۲۰۲۳). این پژوهش می‌تواند درک بهتری از تأثیرگذاری مدیران و معلمان بر محیط آموزشی و نتایج تحصیلی ارائه دهد و راهکارهایی برای بهبود جو سازمانی و افزایش کارایی آموزشی ارائه کند. از این رو، چنین پژوهشی نه تنها برای جامعه آموزشی بلکه برای تصمیم‌گیران و برنامه‌ریزان آموزشی نیز از اهمیت بالایی برخوردار است (لی و همکاران، ۲۰۲۰؛ رابرتز و هوگان، ۲۰۰۱). این تحقیق با تمرکز بر مدل‌یابی معادلات ساختاری ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه در شهرستان شهریار، از سایر مطالعات متمایز است. اگرچه تحقیقات زیادی در این زمینه انجام شده است، اما این مطالعه بر یک منطقه جغرافیایی خاص متمرکز است و از مدل معادلات ساختاری برای بررسی روابط علی استفاده می‌کند.

بنابراین، این پژوهش می‌تواند برای سیاست‌گذاران آموزشی، مدیران و معلمان مدارس و محققان در زمینه مدیریت آموزشی دیدگاه‌های ارزشمندی ارائه کند و به تقویت محیط‌های آموزشی که در آن دانش‌آموزان و معلمان می‌توانند به بهترین شکل ممکن رشد کنند، کمک کند. از یک سو، با توجه به اینکه شهرستان شهریار جمعیت دانش‌آموزی بالا و تنوع فرهنگی قابل توجهی دارد، بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه اهمیت دوچندان پیدا می‌کند. از طرف دیگر، تحقیقات کافی در زمینه تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه در شهرستان شهریار وجود ندارد. بر این اساس، با تمرکز بر این سؤال که آیا ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان می‌تواند بر جو سازمانی تأثیر داشته و در نتیجه به افزایش کارایی آموزشی کمک کنند یا خیر؛ این مطالعه به دنبال شناسایی راهکارهایی برای تقویت ویژگی‌های شخصیتی مثبت در مدیران و معلمان مدارس بود که می‌تواند به ایجاد محیط‌های آموزشی مثبت و پویا منجر شود. بنابراین، این پژوهش به دنبال پر کردن چنین خلأهایی بود تا بتواند درک بهتری از این ارتباطات و تأثیرات ارائه دهد.

مدارس به عنوان محیط‌های آموزشی و تربیتی، نقش مهمی در شکل‌گیری شخصیت و رفتار دانش‌آموزان ایفا می‌کنند. جو سازمانی مدارس که تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان قرار دارد، می‌تواند بر عملکرد و رضایت کارکنان و دانش‌آموزان تأثیر گذارد. با این حال، ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان با جو سازمانی مدارس در بسیاری از موارد به درستی درک نشده است. با توجه به اهمیت این موضوع و خلأ موجود در ادبیات پژوهشی، این تحقیق با هدف مدل‌یابی معادلات ساختاری ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان با جو سازمانی مدارس در مدارس متوسطه شهرستان شهریار انجام می‌شود. این پژوهش به بررسی روابط علی بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان با جو سازمانی مدارس می‌پردازد. جو سازمانی مدارس به عنوان یک متغیر مهم در محیط‌های آموزشی شناخته شده است و از ابعاد مختلفی تشکیل شده است (هوی و میسکل^۴، ۲۰۱۳). برای مدل‌سازی این روابط، از روش مدل معادلات ساختاری استفاده می‌شود که به عنوان یک ابزار قدرتمند برای تجزیه و تحلیل روابط علی شناخته شده است (کلاین^۵، ۲۰۲۳). بنابراین، در دنیای آموزشی امروز، جو سازمانی مدارس به عنوان یک عامل کلیدی در تعیین کیفیت تجربه‌های یادگیری دانش‌آموزان و رضایت شغلی معلمان شناخته شده است. تحقیقات نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی

^۱. Lee, S., Park, J., Back, K. J., Hyun, H., & Lee, S. H.

^۲. Roberts, B. W., & Hogan, R. E.

^۳. Dai, X., & Fang, Y.

^۴. Hoy, W. K., & Miskel, C. G.

^۵. Kline, R. B.

مدیران و معلمان مدارس می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر جو سازمانی داشته باشند (جان^۱، ۱۹۹۹). با توجه به مطالب بالا، این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس است. بر این اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر عبارت است از: آیا ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه در شهرستان شهریار تأثیر دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف به‌عنوان یک مطالعه کاربردی شناخته می‌شود؛ از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها، از رویکرد توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بهره می‌برد؛ روش توصیفی-همبستگی، این امکان را می‌دهد تا داده‌ها به‌صورت توصیفی جمع‌آوری شوند و سپس با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، روابط بین متغیرها بررسی شوند. این روش انتخاب شده است زیرا امکان بررسی روابط بین متغیرهای مختلف با دقت را فراهم می‌کند و مدل‌های پیچیده‌ای را که در تحقیقات روان‌شناسی و سازمانی رایج است، می‌سازد. ماهیت داده‌ها نیز کمی است. با توجه به این که در تحلیل مدل‌یابی معادلات ساختاری، برای هر متغیر پنهان باید بین ۵ تا ۱۰ نفر در نمونه وجود داشته باشد و همچنین تعداد کل نمونه حداقل باید ۲۰۰ نفر باشد (مک‌کالوم، ویدامان، ژانگ و هونگ^۲، ۱۹۹۹؛ کلاین^۳، ۲۰۲۳)، از کل جامعه ۳۰۲ نفری به‌عنوان نمونه این پژوهش استفاده گردید. این کار به دلیل آن انجام شده است که کل جامعه در دسترس بوده و امکان بررسی جامع تمام اعضای جامعه وجود داشته است. در نتیجه، نیاز به نمونه‌گیری تصادفی نبوده است.

ابزار تحقیق شامل دو پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت^۴ (۱۹۶۳) و پرسشنامه فرم کوتاه ویژگی‌های شخصیتی کاستا و مک‌کری^۵ (۲۰۰۰؛ ۱۹۸۵) بود. پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) ابزاری است که برای سنجش جو سازمانی در مدارس طراحی شده و شامل ۳۴ گویه و پنج بعد اصلی می‌باشد: رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم شده و پاسخ‌دهندگان باید از میان پنج گزینه (خیلی زیاد تا خیلی کم) انتخاب کنند. نمره‌ها در این پرسشنامه از ۳۴ تا ۱۷۰ متغیر بوده و بر اساس آن می‌توان جو سازمانی را به سه دسته ضعیف، متوسط و قوی تقسیم‌بندی کرد. روایی این پرسشنامه با نظرات کارشناسان تأیید شده و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ نشان‌دهنده ثبات درونی مناسب است (ساعتچی، کامکاری و عسکریان^۶، ۱۴۰۱). علاوه بر این، پرسشنامه فرم کوتاه ویژگی‌های شخصیتی کاستا و مک‌کری (۲۰۰۰؛ ۱۹۸۵)، که به نام NEO-FFI شناخته می‌شود، ابزاری برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت شامل روان‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دل‌پذیر بودن و مسئولیت‌پذیری است. این پرسشنامه شامل ۶۰ سؤال بوده و به دلیل صرفه‌جویی در زمان و هزینه، در مواقعی که اطلاعات کلی کافی باشد، مورد استفاده قرار می‌گیرد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) انجام می‌شود و برخی سؤالات به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. روایی این پرسشنامه در سطح جهانی تأیید شده و به زبان‌های مختلف ترجمه گردیده است. همچنین پایایی آن در مطالعات مختلف بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است (گروسی فرشی^۷، ۱۳۸۰).

^۱. John, M. C.

^۲. MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S.

^۳. Kline, R. B.

^۴. Halpin, A. W. and Croft, D. B.

^۵. Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R.

^۶. Sā'atcheh, M., Kāmkarī, K., & Askarīān, M.

^۷. Gorusi Farshi, M.

تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار اسپس^۱ نسخه ۲۸ و نرم‌افزار پی‌ال‌اس^۲ نسخه ۴ انجام شد. آزمون‌های مورد استفاده شامل آزمون مدلیابی معادلات ساختاری، آزمون کیزر-میر-الکین^۳ و آزمون کرویت بارلت^۴ بود. علاوه بر این، برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش از ضرایب روایی همگرا^۵ (میانگین واریانس استخراج‌شده^۶) و روایی تشخیصی یا واگرا^۷ (معیار فورنل و لارکر^۸) استفاده شد. برای اطمینان از پایایی، نیز از ضرایب پایایی ضریب آلفای کرونباخ^۹، پایایی ترکیبی^{۱۰} و پایایی همگون^{۱۱} بهره برده شد. در جدول ۱ و ۲، نتایج ضرایب روایی و ضرایب پایایی گزارش شده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی و روایی همگرا

متغیرها	پایایی			روایی همگرا
	کرونباخ	پایایی ترکیبی	پایایی همگون	
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۹۸۲	۰/۹۸۶	۰/۹۸۲	۰/۹۳۲
جو سازمانی مدرسه	۰/۸۹۵	۰/۹۳۳	۰/۹۷۵	۰/۷۵۷

با عنایت به اینکه، در جدول، تمام ضرایب پایایی بالای ۰/۷۰۰؛ و نیز میانگین واریانس استخراج شده بالای ۰/۵۰۰ است، تمام شاخص‌های این جدول، تأیید شد. در جدول ۲، نیز شاخص‌های مربوط به روایی واگرا (آزمون فورنل و لارکر) آمده است.

جدول ۲. ضرایب روایی واگرا (آزمون فورنل و لارکر)

ویژگی شخصیتی جو سازمانی مدرسه	
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۹۶۵
جو سازمانی مدرسه	۰/۹۶۴

همان‌طور که در جدول ۲، مشخص است، مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط به آن بزرگ‌تر است. بنابراین، این امر، نشان‌دهنده آن است که مدل، دارای اعتبار تشخیص بسیار مناسبی است.

در این تحقیق، از نرم‌افزارهای SPSS برای تحلیل مقدماتی داده‌ها و SmartPLS برای مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد. SPSS برای محاسبه آزمون‌های آماری مقدماتی به کار رفت، در حالی که SmartPLS به دلیل توانایی آن در مدلسازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای بررسی روابط بین متغیرهای پنهان و مشاهده‌پذیر استفاده شد. در این تحقیق، از مدل معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شد.

^۱. Statistical Package for the Social Sciences & Statistical Product and Service Solutions (SPSS)

^۲. Partial Least Squares (PLS)

^۳. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test

^۴. Bartlett's Test of Sphericity

^۵. Convergent Validity

^۶. Average Variance Extracted (AVE)

^۷. Discriminant Validity

^۸. Fornell-Larcker Criterion

^۹. Cronbach's Alpha

^{۱۰}. Composite Reliability

^{۱۱}. Rho

که برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان با جو سازمانی مدارس طراحی شده بود. مراحل جمع‌آوری داده‌ها شامل شناسایی متغیرهای اصلی، تهیه پرسشنامه، توزیع پرسشنامه‌ها بین مدیران و معلمان مدارس متوسطه شهرستان شهریار، و گردآوری داده‌ها بود. از نظر ملاحظات اخلاقی، حفظ حریم خصوصی شرکت‌کنندگان رعایت شده، و آگاهی دادن به شرکت‌کنندگان انجام شد تا از هدف تحقیق مطلع باشند، اجازه‌نامه از شرکت‌کنندگان گرفته شد تا اطمینان حاصل شود که به طور داوطلبانه شرکت کردند، و عدم آسیب‌رسانی به شرکت‌کنندگان تضمین شد.

یافته‌ها

نمونه پژوهش شامل ۳۰۲ نفر است. در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه، ۷ نفر مجرد (۲/۲۳ درصد) و ۲۹۵ نفر متأهل (۹۷/۷ درصد) هستند. از نظر گروه سنی، ۹ نفر در رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال (۳ درصد)، ۴۳ نفر در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۱۴/۴ درصد)، ۲۲۲ نفر در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (۷۴/۲ درصد)، و ۲۸ نفر ۵۰ سال و بالاتر (۹/۳ درصد) قرار دارند. در خصوص وضعیت تحصیلی، ۷۲ نفر دارای مدرک کارشناسی (۲۳/۸ درصد)، ۲۲۷ نفر کارشناسی ارشد (۷۵/۲ درصد)، و ۳ نفر دکتری (۱ درصد) هستند. این توزیع نشان می‌دهد که اکثریت افراد در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند.

در جهت رعایت پیش‌فرض‌های آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری، ابتدا مقادیر آزمون کیزر-میر-الکین و آزمون کرویت بارتلت با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد آزمون قرار گرفت. در جدول ۳، نتایج آزمون کیزر-میر-الکین و آزمون کرویت بارتلت ارائه شده است.

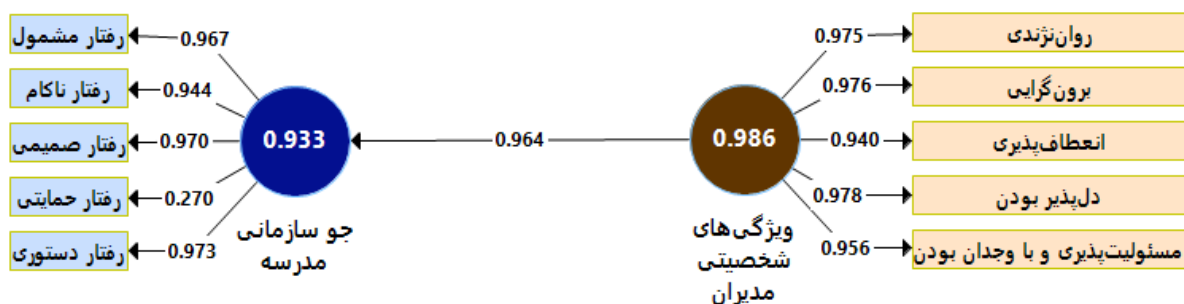
جدول ۳. مقادیر آزمون کیزر-میر-الکین و آزمون کرویت بارتلت

شاخص کفایت نمونه‌گیری (آزمون کیزر-میر-الکین)	۰/۹۴۵
آماره مجذور خی	۷۷۲۶/۹۴۴
درجه آزادی	۷۸
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

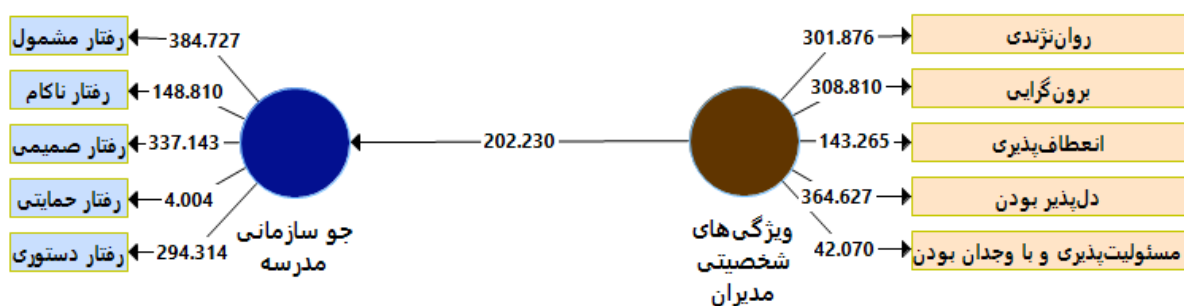
همانطور که در جدول فوق مشخص است، مقدار آزمون کیزر-میر-الکین برابر با ۰/۹۴۵ است. بنابراین، اندازه نمونه برای مدل‌یابی معادلات ساختاری مناسب است. همچنین، مقدار سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) آزمون بارتلت کوچک‌تر از سطح ۰/۰۰۱ است. بر این اساس، با اطمینان به آزمون فرضیه پژوهش پرداخته شد. فرضیه پژوهش، عبارت است از: ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه تأثیر دارد.

در شکل ۱، پایایی ترکیبی و ضرایب مسیر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه ارائه شده است. در شکل ۲، نیز مقادیر بوت‌استرپ تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه آمده است. اعداد نوشته شده بر روی مسیر، ضرایب مسیر (بار عاملی) را نشان می‌دهد. اعداد داخل دایره‌ها، نیز نشان‌دهنده پایایی ترکیبی هستند. در واقع، قدرت تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته به‌وسیله بار عاملی نشان داده شده است. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کوچک‌تر از ۰/۳ باشد، میزان تأثیر ضعیف است. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول و بیشتر از ۰/۶ بسیار مطلوب است. همچنین، اگر مقدار پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ باشد، نشان‌دهنده پایداری درونی مناسب هر سازه است؛ مقدار کمتر از ۰/۶، نیز بیانگر عدم وجود پایایی است. همان‌طور که شکل ۱، نشان می‌دهد، ضریب مسیر (بار عاملی) بالاتر از ۰/۶ و تمام مقادیر پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۶ هستند. بنابراین، ضریب مسیر (بار عاملی) و تمام مقادیر پایایی

ترکیبی معنی دار هستند. همچنین، برای آزمون معنی داری ضریب مسیر (بار عاملی) از روش بوت استراپ^۱ استفاده شد. مقادیر بوت استراپ بر اساس آزمون t استیوونت^۲ گزارش و تفسیر می شوند. در شکل ۲، مقدار بوت استراپ گزارش شده است. در این شکل، عدد روی خطوط مسیر، مقدار بوت استراپ را نشان می دهند. همچنین، این مقدار بزرگتر از $2/58$ و در سطح $0/01$ معنی دار است.



شکل ۱. پایایی ترکیبی و ضرایب مسیر تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه



شکل ۲. مقادیر بوت استراپ تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه

با عنایت به داده های شکل ۱ و شکل ۲، ضریب مسیر تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه معنی دار است. همچنین، تمام مقادیر پایایی ترکیبی (اعداد داخل دایره) بیشتر از $0/6$ هستند. علاوه بر این، مقدار بوت استراپ تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه گزارش شده در روی خطوط مسیر در سطح $0/01$ معنی دار هستند. بر این اساس، تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه از حیث مقدار آماره t-value تأمین است. به عبارت دیگر، مقدار بوت استراپ، مقدار بالای $2/58$ را به خود اختصاص داده است. بنابراین، نتیجه گیری می شود، ویژگی های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه تأثیر دارد.

در جدول ۴، نیز شاخص های برازش حداقل مربعات جزئی مدل تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه آمده است. همان طور که داده های این جدول نشان می دهد، مدل تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه از برازش مطلوبی برخوردار است.

^۱. Bootstrapp

^۲. Student's t-test

جدول ۴. شاخص‌های برازش حداقل مربعات جزئی

نتیجه	معیار قابل قبول	مقدار	شاخص
تأیید	کمتر از ۰/۱	۰/۰۵۲	شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد
تأیید	تفسیر بر اساس شاخص تناسب به‌هنگار	۰/۲۱۴	d_ULS معیار تناسب مدل راستین
تأیید	تفسیر بر اساس شاخص تناسب به‌هنگار	۰/۷۴۰	d_G معیار تناسب مدل راستین
تأیید	بیشتر از ۰/۷	۰/۸۴۳	شاخص تناسب به‌هنگار
تأیید	کمتر از ۰/۱۲	۰/۰۳۰	شاخص تنای ریشه میانگین مربعات

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی تحقیق حاضر، مدل‌یابی معادلات ساختاری ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان با جو سازمانی مدرسه بود. بر اساس یافته‌های به‌دست آمده، این فرضیه که بیان می‌کند ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی مدارس متوسطه تأثیر دارد، تأیید شده است. نتایج این تحقیق با مطالعات صرامی، خائف الهی، آزاد فلاح و رجب‌زاده قطری^۱ (۱۴۰۰)، اسرا و نایب اوغلو^۲ (۲۰۲۲)، کوراتزینی، دآریگو، میلماچی و ناوارا^۳ (۲۰۲۱)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، چتین و کامکله^۴ (۲۰۱۸)، لیم^۵ (۲۰۱۱) و کارکوز و جانکایا^۶ (۲۰۱۰) همسویی دارد. بر این اساس، صرامی و همکاران (۱۴۰۰) به تأثیر تغییر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر جو سازمانی پرداختند و نشان دادند که این تغییرات بر مولفه‌های جو سازمانی تأثیر می‌گذارد. اسرا و نایب اوغلو (۲۰۲۲) رابطه بین جو سازمانی مدارس و ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان را بررسی کردند و یافتند که بین برخی از ابعاد شخصیتی و جو سازمانی تفاوت وجود دارد. کوراتزینی و همکاران (۲۰۲۱) به تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد دانشگاهی دانشجویان اشاره کردند و نشان دادند که برخی از ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد تحصیلی مرتبط هستند. لی و همکاران (۲۰۲۰) نقش ویژگی‌های شخصیتی در تعهد سازمانی و کیفیت خدمات را بررسی کردند و یافتند که برخی از ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و کیفیت خدمات مرتبط هستند. چتین و کامکله (۲۰۱۸) به بررسی نقش جو سازمانی در تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر قصد انتقام سازمانی پرداختند و نشان دادند که جو سازمانی می‌تواند بر این تأثیر تأثیر بگذارد. لیم (۲۰۱۱) به تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی بر تصمیم‌گیری اخلاقی پرداخت و نشان داد که جو سازمانی بر تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر می‌گذارد. کارکوز و جانکایا (۲۰۱۰) به تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر استراتژی‌های حل تعارض اشاره کردند و نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی بر شیوه‌های حل تعارض تأثیر می‌گذارد. علاوه بر پژوهش‌های بالا، باریک و مونت (۱۹۹۱) نشان دادند که پنج مؤلفه بزرگ شخصیت (روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و وجدانی بودن) با عملکرد شغلی مرتبط هستند. کاراکوس و چانکایا (۲۰۱۰) تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان بر استراتژی‌های حل تعارض را بررسی کردند. کلاین (۲۰۲۳) اصول مدل‌سازی معادلات ساختاری را برای بررسی روابط بین متغیرها ارائه می‌کند. این روش می‌تواند برای تحلیل روابط بین ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی استفاده شود. کوهن و همکاران (۲۰۰۹) بر اهمیت جو سازمانی در مدارس برای عملکرد تحصیلی و بهزیستی دانش‌آموزان تأکید می‌کنند. لی و ماهادوان (۲۰۱۷) نیز نشان دادند که جو سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. جاج و پیکولو (۲۰۰۴) بر اهمیت سبک‌های رهبری در ایجاد جو سازمانی تأکید می‌کنند. کنگ و همکاران (۲۰۲۳) تفاوت‌های شخصیتی بین کارکنان، سرپرستان، مدیران و معلمان و کارآفرینان را بررسی کردند. سارامی و همکاران (۲۰۲۱) اثر تغییر ویژگی‌های شخصیتی مدیران و

^۱. Sarami, M., Khaefelahi, A. A., Azadfallah, P., & Rajabzadeh Ghatari, A.

^۲. Esra, T. Ö. R. E., & Naiboğlu, G.

^۳. Corazzini, L., D'Arrigo, S., Millemaci, E., & Navarra, P.

^۴. Çetin, O. I., & Kumkale, İ.

^۵. Lim, J. J. Y.

^۶. Karakus, M., & Çankaya, I. H.

معلمان بر جو سازمانی را بررسی کردند. نورابوئنا-فیگوئروا و همکاران (۲۰۲۵) از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی رابطه بین محیط سازمانی و سلامت روان استفاده کردند. این همسویی نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان به عنوان یک عامل مهم در شکل‌دهی جو سازمانی مدارس شناخته شده است. ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان، مانند دروگرایی، برونگرایی، روان‌رنجوری و ثبات هیجانی، می‌توانند بر جو سازمانی مدارس تأثیر بگذارند. برای مثال، مدیران و معلمان با سطح بالای برونگرایی ممکن است جو سازمانی را به سمت همکاری و تعامل بیشتر سوق دهند، در حالی که مدیران و معلمان با سطح بالای روان‌رنجوری ممکن است جو سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند و آن را به سمت تنش و استرس سوق دهند. در برخی تحقیقات، مانند تحقیقات کوهن، مک‌کب، میشلی و پیکرال^۱ (۲۰۰۹)، نیز رابطه‌ای بین جو سازمانی و توسعه اجتماعی و عاطفی مشاهده شده است. این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان مدارس می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر جو سازمانی داشته باشند. این ویژگی‌ها نه تنها بر عملکرد و فرآیندهای مدیریتی، بلکه بر تعهد سازمانی و تعهد به کیفیت خدمات نیز تأثیر می‌گذارند. به عنوان مثال، مدیران و معلمان با روحیه همکاری و تعهد، محیطی مثبت در مدارس ایجاد می‌کنند، در حالی که ویژگی‌هایی مانند دستوری‌گری ممکن است به جوی منفی منجر شود. در این راستا، ترکیب ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان با فرهنگ مدرسه می‌تواند تأثیرات متنوعی بر جو سازمانی داشته باشد. این ترکیب می‌تواند به ایجاد یک محیط آموزشی پویا و حمایتی کمک کند که در آن همه اعضا احساس تعلق و انگیزه برای مشارکت داشته باشند.

با توجه به اهمیت ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌دهی به جو سازمانی، بررسی دقیق‌تر این موضوع در تحقیقات آینده ضروری به نظر می‌رسد. در پژوهش حاضر، با وجود برخی محدودیت‌ها، یافته‌های ارزشمندی به دست آمده است. حجم نمونه ۳۰۲ نفری از مدیران و معلمان مدارس متوسطه شهرستان شهریار، اگرچه بزرگ است، اما ممکن است برای تعمیم به کل جامعه کافی نباشد. همچنین، روش تحقیق توصیفی-همبستگی ممکن است برخی ابعاد کیفی را نادیده بگیرد. علی‌رغم این محدودیت‌ها، پیشنهادها، ارزشمندی برای تحقیقات آینده ارائه شده است. از جمله این پیشنهادها، بررسی ابعاد کیفی ویژگی‌های شخصیتی و تأثیر عوامل خارجی مانند سیاست‌های آموزشی بر جو سازمانی است. این بررسی می‌تواند به درک بهتر از تأثیرگذاری این عوامل بر محیط آموزشی کمک کند.

این پیشنهادها می‌توانند به ارتقاء محیط آموزشی کمک کنند. به عنوان مثال، توسعه نظریه‌های جدید در این زمینه و طراحی برنامه‌های آموزشی برای ارتقاء ویژگی‌های شخصیتی مثبت مدیران و معلمان از مهم‌ترین پیشنهادها نظری است. این برنامه‌ها می‌توانند شامل آموزش‌های رهبری اثربخش، مدیریت تعارض، و ارتباطات مؤثر باشد. در حوزه کاربردی نیز، ایجاد محیط‌های حمایتی در مدارس برای پرورش ویژگی‌های مثبت و بهبود جو سازمانی از مهم‌ترین پیشنهادها است. با این رویکرد، می‌توان امیدوار بود که جو سازمانی مدارس بهبود یابد و محیطی حمایتی برای دانش‌آموزان و معلمان ایجاد شود. علاوه بر این، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی می‌توانند استراتژی‌هایی برای ارزیابی و ارتقاء ویژگی‌های شخصیتی مدیران و معلمان طراحی کنند تا از این طریق به ایجاد مدارس با محیط آموزشی مطلوب کمک کنند. در نهایت، این رویکرد می‌تواند به ارتقاء کیفیت آموزش و بهبود نتایج آموزشی در درازمدت منجر شود.

^۱. Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T.

References

Abu Raya, M., Ogunyemi, A. O., Rojas Carstensen, V., Broder, J., Illanes-Manrique, M., & Rankin, K. P. (۲۰۲۳). The reciprocal relationship between openness and creativity: from neurobiology to multicultural environments. *Frontiers in Neurology, 14*, ۱۲۳۵۳۴۸. <https://doi.org/10.3389/fneur.2023.1235348>

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (۱۹۹۱). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology, 44*(۱), ۱-۲۶. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>

Çetin, O. I., & Kumkale, İ. (۲۰۱۸). The Role of Organizational Climate and Contextual Performance about the Effects of Personality Traits on the Intention of Organizational Revenge. *Academic Research in Social, Human and Administrative Sciences-Ii*, ۲۲۱. https://www.researchgate.net/publication/۳۳۰۲۵۴۷۰_The_Role_of_Organizational_Climate_and_Contextual_Performance_About_the_Effects_of_Personality_Traits_on_the_Intention_of_Organizational_Revenge

Chamorro-Premuzic, T. (۲۰۱۶). *Personality and individual differences*. John Wiley & Sons. https://books.google.com/books/about/Personality_and_Individual_Differences.html?id=aPRtDQAAQBAJ

Chen, C. (۲۰۲۴). Mapping the terrain: a scoping review of empirical studies on the big five personality traits and QoL in China. *Frontiers in Psychology, 14*, ۱۳۳۵۶۵۷. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1335657>

Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (۲۰۰۹). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers college record, 111*(۱), ۱۸۰-۲۱۳. <https://doi.org/10.1177/0161468109335010>

Corazzini, L., D'Arrigo, S., Millemaci, E., & Navarra, P. (۲۰۲۱). The influence of personality traits on university performance: Evidence from Italian freshmen students. *PLoS One, 16*(۱۱), e۰۲۵۸۵۸۶. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258586>

Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (۲۰۰۰). *Neo Personality Inventory*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.4135/9781849200479.n9>

Costa, P. X., & McCrae, R. R. (۱۹۸۵). NEO Personality Inventory. *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/t07064-000>

Dai, X., & Fang, Y. (۲۰۲۳). Does inclusive leadership affect the organizational socialization of newcomers from diverse backgrounds? The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology, 14*, ۱۱۳۸۱۰۱. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1138101>

Esra, T. Ö. R. E., & Naiboğlu, G. (۲۰۲۲). The effect of school managers' five-factor personality traits on decision-making processes. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(۳), ۷۳۰-۷۴۰. <https://dx.doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.3.767>

González-Torres, T., Gelashvili, V., Martínez-Navalón, J. G., & Herrera-Enríquez, G. (۲۰۲۳). Organizational culture and climate: new perspectives and challenges. *Frontiers in Psychology*, 14, ۱۲۶۷۹۴۵. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1267945>

Gorasi Farshi, M. (۲۰۰۱). *Rūykardī navīn dar arzyābī shakhshiyat [A new approach to personality assessment (Application of factor analysis in personality studies)]*. Tabriz: Nashr Dānial & Jām'e-Pazhu. [in perseian]. <https://ketab.ir/Publisher/۲۰df۹abe-۰c۴۵-۴bc۴-b۸c۹-bc۰۶۶۶bb۳d۰>

Halpin, A. W. and Croft, D. B. (۱۹۶۳). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago: Midwest Administration Center of the University of Chicago. <https://cir.nii.ac.jp/crid/۱۱۳۰۰۰۰۷۹۳۸۰۲۵۱۲۷۶۸>

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (۲۰۱۳). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com/highered/product/Educational-Administration-Theory-Research-and-Practice-Hoy.html>

John, M. C. (۱۹۹۹, April). Leadership style, school climate, and the institutional commitment of teachers. In *International Forum Journal*. ۲(۱), ۲۵-۵۷. <https://journals.aiias.edu/info/article/view/۲۵>

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (۲۰۰۴). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(۵), ۷۵۵. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>

Kang, W., Guzman, K. L., & Malvaso, A. (۲۰۲۳). Big Five personality traits in the workplace: Investigating personality differences between employees, supervisors, managers, and entrepreneurs. *Frontiers in Psychology*, 14, ۹۷۶۰۲۲. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.976022>

Karakus, M., & Çankaya, I. H. (۲۰۱۰). The influence of school managers' personality traits on their conflict resolution strategies. *Adiyaman University Journal of Social Sciences Institution*, 2(۳), ۱۱۱-۱۱۸. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/۱۵۳۲۵>

Kline, R. B. (۲۰۲۳). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=t۲CvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP۱&dq=Kline,+R.+B.+Principles+and+practice+of+structural+equation+modeling.+Guilford+publications.&ots=sWVzY-bZfL&sig=oPZSGmsUL۴faRh۹i۴۹r۰JqD-EkE#v=onepage&q=Kline%۲C%۲۰R.%۲۰B.%۲۰\(۲۰۲۳\).%۲۰Principles%۲۰and%۲۰practice%۲۰of%۲۰structural%۲۰equation%۲۰modeling.%۲۰Guilford%۲۰publications.&f=false](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=t۲CvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP۱&dq=Kline,+R.+B.+Principles+and+practice+of+structural+equation+modeling.+Guilford+publications.&ots=sWVzY-bZfL&sig=oPZSGmsUL۴faRh۹i۴۹r۰JqD-EkE#v=onepage&q=Kline%۲C%۲۰R.%۲۰B.%۲۰(۲۰۲۳).%۲۰Principles%۲۰and%۲۰practice%۲۰of%۲۰structural%۲۰equation%۲۰modeling.%۲۰Guilford%۲۰publications.&f=false)

Kozlowski, S. W. (Ed.). (۲۰۱۲). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology, Volume 1*. Oxford University Press. DOI: 10.1093/oxfordhb/۹۷۸۰۱۹۹۹۲۸۳۰۹,۰۰۱,۰۰۱

Landis, B., Jachimowicz, J. M., Wang, D. J., & Krause, R. W. (۲۰۲۲). Revisiting extraversion and leadership emergence: A social network churn perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 123(۴), ۸۱۱. <https://doi.org/۱۰.۱۰۳۷/pspp۰۰۰۰۴۱۰>

Lee, S., Park, J., Back, K. J., Hyun, H., & Lee, S. H. (۲۰۲۰). The role of personality traits toward organizational commitments and service quality commitments. *Frontiers in psychology*, 11, ۶۳۱. <https://doi.org/۱۰.۳۳۸۹/fpsyg.۲۰۲۰.۰۰۶۳۱>

Li, Y. P., & Mahadevan, A. (۲۰۱۷). A study on the impact of organisational climate on employee performance in a malaysian consultancy. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(۱), ۱-۱۳. <https://doi.org/۱۰.۳۳۸۹/fpsyg.۲۰۲۰.۰۰۶۳۱>

Lim, J. J. Y. (۲۰۱۱). *A Study on the Influence of Personality Traits, Moral Courage, and Organizational Climate on Ethical Decision-making Among Bank Employees in Kota Kinabalu, Sabah* (Doctoral dissertation, Universiti Malaysia Sabah). DOI: ۱۰.۱۰۰۷/s۱۰۵۵۱-۰۱۴-۲۱۹۶-۶

Lounsbury, J. W., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Loveland, J. M., & Drost, A. W. (۲۰۱۶). Core personality traits of managers. *Journal of Managerial Psychology*, 31(۲), ۴۳۴-۴۵۰. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JMP-۰۳-۲۰۱۴-۰۰۹۲>

MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (۱۹۹۹). Sample size in factor analysis. *Psychological methods*, 4(۱), ۸۴. <https://doi.org/۱۰.۱۰۳۷/۱۰۸۲-۹۸۹X.۴.۱.۸۴>

Norabuena-Figueroa, R. P., Rodríguez-Orellana, H. M., Norabuena-Figueroa, E. D., & Deroncele-Acosta, A. (۲۰۲۵). Organizational Climate as a Key to Positive Mental Health and Academic Engagement in University Students: A Structural Equation Modeling Approach. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, ۱۵(۲), ۱۷. <https://doi.org/۱۰.۳۳۹۰/ejihpe۱۵۰۲۰۰۱۷>

Rabinowitz, J. A., Zhou, Y., Chen, D., Yue, Y., Rojo-Wissar, D. M., An, Y., ... & Spira, A. P. (۲۰۲۵). Associations of personality traits with actigraphic sleep in middle-aged and older adults. *Scientific reports*, 15(۱), ۱۴۹۰. <https://doi.org/۱۰.۱۰۳۸/s۴۱۵۹۸-۰۲۴-۸۰۴۲۶-x>

Reizer, A., Harel, T., & Ben-Shalom, U. (۲۰۲۳). Helping others results in helping yourself: How well-being is shaped by agreeableness and perceived team cohesion. *Behavioral Sciences*, 13(۲), ۱۵۰. <https://doi.org/۱۰.۳۳۹۰/bs۱۳۰۲۰۱۵۰>

Roberts, B. W., & Hogan, R. E. (۲۰۰۱). *Personality psychology in the workplace*. American Psychological Association. <https://doi.org/۱۰.۱۰۳۷/۱۰.۴۳۴-۰۰۰>

Sā'atcheh, M., Kāmkarī, K., & Askariān, M. (۲۰۲۲). *Āzmūn-hā-ye ravān-shenākhtī [Psychological tests]*. Tehran: Virāyish. [in perseian]. <https://ravabook.ir/>

Sarami, M., Khaefelahi, A. A., Azadfallah, P., & Rajabzadeh Ghatari, A. (۲۰۲۱). The effect of changing the personality characters of organizational manager on organizational climate. *Organizational Research and Management Review*, ۱۱(۲), ۹۱-۱۱۳. [in perseian]. SID. <https://sid.ir/paper/۱۰۴۶۹۳۰/en>

Veletić, J., Price, H. E., & Olsen, R. V. (۲۰۲۳). Teachers' and principals' perceptions of school climate: the role of principals' leadership style in organizational quality. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 35(۴), ۵۲۵-۵۵۵. <https://doi.org/۱۰.۱۰۰۷/s۱۱۰۹۲-۰۲۳-۰۹۴۱۳-۶>