



## بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی مدیران مدارس ابتدایی دیشموک و اثر بخشی آنان

حیات لایقی پور<sup>۱</sup>، الهه بزمیان<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه پیام نور، اصفهان، ایران [layeghihayat56@gmail.com](mailto:layeghihayat56@gmail.com)

<sup>۲</sup> دانش آموخته الهیات، مشاور و مدیر آموزشگاه فاطمه الزهرا(س) دیشموک، کهگیلویه و بویراحمد، ایران [montazar.baran.313@gmail.com](mailto:montazar.baran.313@gmail.com)

### چکیده:

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان در مدارس ابتدایی دیشموک انجام گرفت. فرضیه اصلی این پژوهش این است که بین تیپ‌های شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان رابطه وجود دارد. جامعه آماری این تحقیق مدیران می‌باشند که گروه مورد بررسی ۸۴ نفر می‌باشند که از میان آنها ۳۰ نفر به عنوان نمونه برگزیده شدند حجم نمونه برای گروه ذی نفعان ۱۰۰ نفر می‌باشد که هر دو نمونه به شیوه ی نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه تیپ شخصیتی مایرز- بریگز می باشد. روش تحقیق در این بررسی همبستگی است و برای آزمون فرضیه اصلی از آزمون جداول توافقی استفاده شده است برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار (SPSS) استفاده شده است، نتایج بدست آمده عبارتند از:

- ۱- بین تیپ شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان رابطه وجود دارد.
  - ۲- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی "ESTJ" هستند از اثر بخشی بالایی برخوردارند.
  - ۳- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی "ISTJ" هستند از اثر بخشی بالایی برخوردار هستند.
  - ۴- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی "ESTP" هستند از اثر بخشی متوسط برخوردارند.
  - ۵- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی "ISTP" هستند از اثر بخشی پایین برخوردارند.
- نتایج بدست آمده گویای این مطلب است که مدیرانی که تیپ‌های خاصی شخصیتی داشته باشند اثر بخشی بیشتری دارند.

**کلیدواژه‌ها:** تیپ‌های شخصیتی، عملکرد سازمانی، کارآیی، مدیران مدارس، دیشموک



**Abstract:**

The present study was conducted to investigate the relationship between principals' personality types and their effectiveness in Dishmook primary schools. The main hypothesis of this study is that there is a relationship between managers' personality types and their effectiveness. The statistical population of this study is managers. The study group is 84 people, of which 30 people were selected as a sample. The sample size for the stakeholder group is 100 people, both of whom were selected by random sampling. Data collection tool in this The research is Myers-Briggs personality type questionnaire. The research method in this study is correlation and to test the main hypothesis, the agreement tables test has been used. For data analysis, software (SPSS) has been used. The results are:

- 1- There is a relationship between managers' personality type and their effectiveness.
  2. Managers who have the "ESTJ" personality type have a high effectiveness.
  - 3- Managers who have the "ISTJ" personality type have a high effectiveness.
  4. Managers with the "ESTP" personality type have moderate effectiveness.
  5. Managers who have the "ISTP" personality type have low effectiveness.
- The results indicate that managers who have certain personality types are more effective.

**Keywords** Personality types, organizational performance, efficiency, school principals, dishmook



## مقدمه

آموزش و پرورش همگانی در همه مراحل آن و آموزشهای تخصصی و کاربردی برای کارکنان و کارمندان بخشهای عمومی و خصوصی به عنوان یکی از بزرگترین صنایع جهان شناخته شده است و هر کشوری در جهان سالانه بخش بزرگی از درآمدهای ملی خود را برای گسترش و بهبود کارهای آموزشی و پرورشی به کار می‌بندد و همواره برای افزایش این سرمایه گذاری تلاش می‌کند زیرا سودآور و کار ساز بودن آن در پیشرفت شاخص توسعه در فراهم آوردن نیروی انسانی کاردان و متخصص و پرورش مردم با فرهنگ و آگاه که سرمایه گذاری‌های مادی را می‌افزاید است. وایلز (طوسی ۱۳۸۲)

مدیران برای آنکه بتوانند در سمت خود کار آمد و موفق باشند باید از نظر ویژگی‌های شخصیتی با شغل خود انطباق داشته باشند زیرا که این عدم انطباق باعث عدم موفقیت آنها در وظایف محوله خواهد شد. رایبیز (پارسائیان و اعرابی ۱۳۷۹)

سرمایه‌های انسانی بخشی از ثروت ملل هستند و گردش امور در آینده در گرو استعداد و قریحه انسانی است. بنابراین مزیت راهبردی و اقتصادی در آینده نصیب سازمانهایی خواهد شد که بتوانند در بازار، گروهی متنوع، مشتمل بر بهترین و درخشانترین استعدادهای انسانی را جذب کنند. (امینی ۱۳۷۸) (حمیدی ۱۳۸۳)

مدیران برای آنکه بتوانند در سمت خود کار آمد و موفق باشند باید از نظر ویژگی‌های شخصیتی با شغل خود انطباق داشته باشند زیرا که این عدم انطباق باعث عدم موفقیت آنها در وظایف محوله خواهد شد. رایبیز (پارسائیان و اعرابی ۱۳۷۹)

در این پژوهش سعی بر این است که به بررسی روابط بین تیپهای شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان بپردازد، تا شاید بتوانیم گامی هر چند کوچک در جهت تعیین معیار متناسب در انتخاب مدیران اثر بخش برای مهمترین سازمان در امور تربیت دانشگران حرفه ای در عصر برتری خرد برداریم.

اکنون که عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمانها تا حدود زیادی به کار آیی و اثر بخشی عملکرد مدیران بستگی دارد (میر کمالی ۱۳۷۵) وجود دقت سازمانها در انتخاب مدیران توانمند که قادر باشند با اتخاذ تدابیر و شیوه‌های بایسته به ویژه در دستگاه آموزش و پرورش زمینه را برای تجلی و بروز استعدادها و خلاقیت همه ی معلمان و متعلمان همواره سازد بیشتر آشکار می‌شود (صافی ۱۳۷۴) اگر افراد از نظر شخصیت متناسب با شغل و حرفه ای باشند که انجام می‌دهند متوجه خواهند شد که برای انجام وظیفه ای که به آنها محول شده از استعداد و توانایی‌های لازم برخوردارند و از این رو موفق تر خواهند شد رایبیز (پارسائیان و اعرابی ۱۳۷۹) از طرف دیگر عواملی که در انتخاب شغل دخالت دارند با عواملی که باعث موفقیت می‌شوند متفاوتند. اینکه فرد داوطلب شغل الگوی خاص فکری، احساسی، رفتاری متناسب، با شغل را دارد (باکینگهام و کافمن ۱۳۸۰) از مهمترین مسائل در برگزیدن مدیران است زیرا که مدیران بخاطر تفاوت‌های فردی و شخصی مسائل را به شیوه‌های مختلف مدیریت می‌کنند و انجام وظایف و نحوه عمل آنها محصول دو مسئله ی مهم یعنی ویژگیهای شخصیتی و شیوه مدیریتی است که اتخاذ می‌کنند (گوئل کهن ۱۳۷۸). مدیران نقش تعیین کننده ای را در اثر بخشی سازمانها از جمله سازمانهای آموزشی به عهده دارند چرا که اثر بخشی سازمان را می‌توان از طرق توانایی مدیر در به حداکثر رساندن تعامل بین ساختار و فرآیند سازمان اندازه گیری کرد. (شیرازی ۱۳۷۴)، حالا باید دید آیا عوامل درونی شخصیت از قبیل عواطف، احساسات، تفکر، یادگیری و هوش و یا عوامل بیرونی مثل شیوه قضاوت و ادراک یا تاثیر ارتباطی با موفقیت و اثر بخشی مدیران دارد یا خیر؟



جان هالند از جمله صاحب نظرانی است که می گوید انتخاب شغل بیانگر نوع شخصیت فرد است و او بر این اساس است که دست به انتخاب می زند، کتل بر این باور است که علائق و رغبت ها در ارتباط مستقیم با شخصیت فرد می باشد و چیز جداگانه ای نیست (به پروژه ۱۳۷۷)

انجام وظائف و نحوه عمل آنها محصول دو مساله مهم یعنی ویژگیهای شخصیتی آنان و شیوه مدیریتی است که اتخاذ می کنند (گوئل کهن ۱۳۷۴).

نظریات فروید درباره ی شخصیت موید تاثیر غرایز به عنوان مهمترین نیروهای برانگیزنده ی رفتار است او از انرژی نهفته ای که آن را "لیبیدو" می نامید صحبت می کرد که می تواند با جابجایی به اهداف جانشین در تعیین شخصیت فرد موثر باشد او معتقد به تحلیل رویا بود که نشان دهنده ی سه سطح شخصیت (من، فرا من، نهاد) است. سازمان آموزش و پرورش هر کشور به عنوان یکی از مهمترین، موثر ترین و گسترده ترین سازمانهای مختلف اجتماعی است که مسئولیت انتخاب و انتقال عناصر فرهنگی را به نسل نوظخته جامعه به عهده دارد. این سازمان دستگاهی است که از دیر باز نقشی سازنده و اساسی در بقا و تداوم فرهنگ و تمدن بشری ایفا کرده است و الگوی کلی نهادها و سازمانهای رسمی جامعه است. (صافی ۱۳۷۴)

#### اهمیت و ضرورت پژوهش

با توجه به اینکه پیشرفت هر جامعه به چگونگی آموزش و پرورش و غنای فرهنگی آن جامعه بستگی دارد و در پیشرفت مراکز آموزشی به مدیران به عنوان مهمترین عامل پیشرفت نگریسته می شود (رئوفی ۱۳۷۵) مدیریت آموزشی از یکسو در بالابری توانمندی مردمان نقشی ازرنده داد و از سوی دیگر به جهت کمبود منابع و استفاده صحیح از آن در فرآیند توسعه به صورت غیر مستقیم بهره وری مادی کشور را فزونی می بخشد وایلز (طوسی ۱۳۸۲) با توجه به اینکه مدیریت آموزشی مدیریتی بی نظیر است و نمی توان آن را با هیچ نوع مدیریتی مقایسه کرد لذا باید دریافت که مدیران امروزه در جستجوی چیستند؟ به کجا می روند؟ چه می جویند؟ با نگاهی به اکناف این گیتی پهناور در می یابیم که در عصر ما کار آیی و اثربخشی والاترین هدف و ارزشمندترین مقصد همه مدیران است همه در جستجوی کار آیی بیشتر و اثر بخشی و بهره وری فزون ترند و تلاشهایی که در این راستا شکل می گیرد (الوانی ۱۳۷۸) اثر بخشی به مفهوم میزان موفقیت در تحقق اهداف یا انجام ماموریتهای محوله به جنبه ی کمی قضیه توجه دارد که بیشتر در مفهوم کار آیی توجه می شود که امروزه تنها با این مفهوم در نظر گرفته نمی شود (ناصری ۱۳۸۳) با آن که اداره کردن مدرسه وظیفه ی مدیریت است علی رغم یکسان بودن وظایف، همه مدیران به یک شیوه عمل نمی کنند، این تفاوتها علاوه بر آن که امکان دارد از تفاوت سطح دانش، نگرش و نظام ارزشی آنها متأثر باشد از شخصیت متفاوت هر یک سرچشمه می گیرد (غفوریان ۱۳۸۲) با توجه به جنبه های روان شناسی مدیران و شخصیت آنان که یکی از عوامل اسای در موفقیت آنان به شمار می رود (نیکپور ۱۳۷۳). آگاهی از تفاوتهای شخصیتی و فردی می تواند ما را در حل بسیاری از دشواریها یاری دهد. وقتی قبول کردیم که انسانها در تواناییهای ذاتی و اکتسابی تفاوت دارند در پی این نخواهیم بود که از همه رفتارهای یکسانی انتظار داشته باشیم ما می توانیم تفاوتهای فردی را از نظر عاطفه، سرعت واکنش، تیز بینی، شیوه قضاوت و سایر جنبه های رفتار بررسی کنیم (رسول زاده ۱۳۸۰) با توجه به اینکه در هر سازمان مشاغل گوناگونی وجود دارد. لازمه انجام وظایف برخوردار از تواناییهای شخصیتی است، لذا باید افرادی را برگزینیم تا آمادگی لازم و انگیزه کافی داشته باشند، این مسئله می تواند پاسخگوی برخی از مشکلات مربوط به ضعف کار آیی، افت اثر بخشی، ضعف بهره وری و عدم ثبات شغلی باشد (جوکار ۱۳۷۹) چنانچه افراد متناسب با شغل نباشند. پس از ارضاء نیاز اولیه خود از شغلشان دلزدگی پیدا کرده و این حالت به نوبه خود باعث عدم رضایت شغلی، فرار از مسئولیت و



کاهش اثر بخشی می‌شود. این پژوهش، با توجه به شرایط کنونی جامعه، که متقاضیان کار می‌کنند کمک می‌کند تا بتوانند با برنامه ریزی زبانی، حتی در زمانی دانش آموزی و دانشجویی خود را مکتب بزنند و امکانات و توانائی‌های خویش را ارزیابی کنند و بر اساس آن هدف‌ها و راههای زندگی خود را برگزینند و به سویش گام بردارند همچنین اگر سازمانهای بزرگ و کوچک درصد گزینش کارمند یا انتخاب و انتصابات افرادی با شخصیتی متناسب با سازمان هستند و اگر می‌خواهند در طول خدمت کارکنان و مدت عمرسازمان یک مسیر شغلی<sup>۱</sup> قابل انعطاف و متناسب با نیازهای متقابل افراد و سازمان طراحی کنند و به کار بستن اینگونه تدابیر مدیریتی در همبسته کردن افراد با سازمان می‌تواند بسیار موثر شد. (میر سپاسی ۱۳۷۸)

هدف از این پژوهش برقراری رابطه بین متغیر مستقل یعنی تیپ‌های شخصیتی و متغیر وابسته یعنی اثر بخشی می‌باشد، بنابراین پژوهش از نوع همبستگی است ماهیت مطالعاتی این پژوهش توصیفی و استنباطی است زیرا هدف هر مطالعه توصیفی عبارتست از تشریح جنبه‌هایی از پدیده ای مورد نظر پژوهشگر و هدف مطالعات استنباطی تعمیم نتایج است. همچنین چون در این پژوهش سعی شده روابط بین متغیرهای وابسته و مستقل تحلیل شود ماهیت تحلیلی دارد. نوع تحقیق میدانی است چرا که در سازمان مدرسه انجام می‌گیرد و به بررسی نگرشها و رفتار افراد در محیط کار واقعی شان پرداخته است. متغیرها نه کنترل شده است نه دستکاری و هیچ محیط ساختگی ایجاد نشده است، افق زمانی این تحقیق سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بوده و از آنجا که این پژوهش در پی تکمیل پژوهش دیگری نیست سرشتی مقطعی دارد (شیرازی ۱۳۷۴). چون پژوهشگر سعی دارد به بررسی رابطه بین تیپهای شخصیتی و اثر بخشی مدیران بپردازد لذا واحد تحلیل هر یک از مدیران مدارس می‌باشد.

### روش اجرای پژوهش

جامعه آماری را می‌توان اینگونه تعریف کرد: در هر بررسی آماری، جامعه گردایه عناصری است که می‌خواهیم درباره آن استنباط به عمل آوریم و نمونه بخش از جامعه تحت بررسی است که با روشی از پیش تعیین شده انتخاب می‌شود به قسمی که می‌توان از این بخش، با توجه به روش انتخاب، استنباطهایی درباره کل جامعه انجام داد. (عمیدی، ۱۳۷۸، ص ۱۰) (حمیدی، ۱۳۸۳)

لذا با توجه به قلمرو زمانی و مکانی تحقیق جامعه آماری شامل سه جامعه مدیران اولیاء و مربیان و دانش آموزان در مدارس ابتدائی دخترانه و پسرانه اعم از دولتی و غیر دولتی در منطقه دیشموک می‌باشد که تعداد آنها در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ طبق گزارش واحد آموزش ۸۱ مدرسه می‌باشد چون نماینده معلمان را معرف معلمان و نماینده انجمن و اولیاء معرف انجمن و اولیاء و نماینده دانش آموزان را نماینده دانش آموزان می‌دانستیم لذا در هر مدرسه نمایندگان به پرسشنامه‌های ما پاسخ دادند.

واحد نمونه: با توجه به اهداف پژوهش هر واحد نمونه مدیر یک مدرسه می‌باشد.

### برآورد حجم نمونه

برای برآورد حجم نمونه ابتدا یک نمونه مقدماتی ۳۰ تایی از جامعه آماری انتخاب و اندازه واریانس جمع سوالات پرسش نامه اثر بخشی را محاسبه کردیم که اندازه این واریانس برابر ۱۷/۰۸ محاسبه گردید. با استفاده از فرمول برآورد حجم نمونه در کتاب نمونه گیری کاکران اندازه نمونه به شرح زیر به دست آمد.

یعنی اگر ما نمونه ای به حجم حداقل ۳۰ از جامعه آماری انتخاب کنیم به اطمینان ۹۵٪ در نتایج دست خواهیم یافت.

### ابزار گردآوری داده‌ها

در این تحقیق از پرسشنامه تیپ نمای مایرز-بریگز<sup>۲</sup> استفاده شده است. یکی از رایج ترین روشهای تشخیص شخصیت، شاخص مایرز-بریگز (MBTI) است. این شاخص چهار بعد شخصیتی را بکار می‌گیرد تا شانزده ویژگی شخصیتی را شناسایی کند، این چهار بعد شخصیتی مبتنی است بر برون گرایی در مقابل درون گرایی (E-I)، حسی در برابر شهودی (S-N)، تفکر در برابر احساس (T-F) و قضاوت در برابر ادراک (J-P) بعد EI جهت گیری فرد را در برابر دنیای درونی اندیشه‌ها (I) یا محیط خارج (E) می‌سنجد، بعد حسی شهودی میزان اعتماد فرد را به اطلاعاتی که از دنیای خارج (S) از دنیای اندیشه‌ها گرد آمده است نشان می‌دهد (N). بعد تفکر- احساسات ارجحیت دادن فرد به ارزیابی اطلاعات به شیوه تخیلی (T) یا بر مبنای ارزشها و باورها (F) را

$$\delta^2 = 17/08$$

<sup>۱</sup> Career

$$d = 1$$

<sup>۲</sup> - Myers-Briggs type indicator (MBTI)

$$N = 106$$

$$n_0 = \frac{\delta^2 \cdot \sigma^2}{d^2} = \frac{17/08 \times (1/96)^2}{1^2} = 65/6$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{65/6}{1 + \frac{65/6}{106}} \approx 30$$



نشان می‌دهد و بلاخره شاخص قضاوت- ادراک، نگرش نسبت به دنیای خارج را که در جهت تکمیل وظیفه (J) یا جستجوی اطلاعات است (p) نشان می‌دهد. رابینز (۱۳۷۹)

این پرسشنامه برای سنجش تیپ شخصیتی مدیران مورد استفاده قرار گرفته است که اختصاراً (MBTI) نامیده می‌شود. MBTI یک ابزار سنجش شخصیت است که تمایلات و گرایشات فرد را مشخص می‌کند. این آزمون برای مقاصد مختلف فردی و سازمانی به کار می‌رود. در مواردی (MBTI) افراد را در شناخت خود با توجه به اینکه دیگران مسائل و امور را به نحوی متفاوت از آنها می‌بینند کمک می‌کند، تیپ نمای مایرز- بریگز شانزده تیپ شخصیتی را مشخص می‌سازد. این آزمون مبتنی بر تئوری شخصیتی یونگ می‌باشد که توسط یک مادر و دختر بر اساس بررسی خصوصیت افراد در زندگی روزانه ساخته شده است.

### تاریخچه و توصیف (MBTI)

آزمون (MBTI) تاریخچه ای غیر عادی دارد. کارمایرز و بریگز در دهه ۱۹۲۰ به وسیله بریگز شروع شد. نظریه او در ۲۶ دسامبر ۱۹۲۶ در مجله NewRebublic و بعد مجدداً در MBTI NEWS چاپ و منتشر شد که شامل چهار تیپ شخصیت می‌گردید اجتماعی<sup>۱</sup> فکری<sup>۲</sup>، اجرایی<sup>۳</sup>، و خود انگیخته<sup>۴</sup> درست در همان زمان یونگ روان تحلیل گرسوئیسسی نیز در حال رشد دادن تئوریهای تیپهای شخصیتی خود بود. او این تئوری را در کتاب تیپهای روان شناختی که در سال ۱۹۲۲ نگاشته شد منتشر کرد وقتی این کتاب بدست بریگز رسید آن را مطالعه کرد، شباهت زیادی بین کاریونگ و دیدگاه خود مشاهده نمود. لذا به همراه دخترش مایرز اقدام به یکی کردن این دو دیدگاه نمود.

با توجه به کاربردهای زیاد (MBTI)، تا کنون فرمهای مختلفی از آن تهیه شده است که هر کدام از آنها برای فرم نیز شامل دو فرم مختلف است. اولی نوع ۱۲۶ آیتمی و دومی نوع نمره گذاری شخصی است که شامل ۹۴ آیتم باشد و از شخص می‌خواهد با توجه به نوع احساس یا اقدامی که در موقعیتهای ویژه به عمل می‌آورد به آنها پاسخ دهد.

با توجه به پاسخهایی که فرد به آنها می‌دهد، می‌توان او را درونگر یا برونگر (E-I)<sup>۵</sup>، اهل استدلال یا شهودی (S یا N)<sup>۶</sup>، اهل فکر یا احساس (F یا T)<sup>۷</sup>، قضاوتی یا ادراکی (J یا P)<sup>۸</sup> نامید و سپس بر آن اساس با توجه به ۱۶ نوع شخصیت ویژگیهای شخصیتی او را مشخص نمود. این پرسشنامه اولین بار در ایران در سال ۱۳۷۳ توسط سه نفر از دانشجویان دوره کارشناسی ارشد روان شناسی بالینی دانشگاه فردوسی مشهد، در سطح دانشجویان دانشگاهای علوم پزشکی مشهد هنجاریابی شد. این تیپ نما، پس از تهیه آن به زبان اصلی (انگلیسی) از خارج از کشور و ترجمه آن به فارسی به منظور هنجاریابی بر روی ۷۰۰ نفر از دانشجویان دختر و پسر اجرا گردید.

در این پژوهش از فرم G، این پرسشنامه استفاده گردیده است که دارای ۹۴ آیتم است که ۴۹ آیتم به صورت جملات خبری و سوالی دو یا سه گزینه ای و ۴۵ آیتم دیگر به صورت دو کلمه مجزا می‌باشد سوالات ستون اول برون گرایی- درونگرایی (I یا E) ستون دوم حسی- شهودی (N یا S) ستون سوم فکری- عاطفی (F یا T) و ستون چهارم، قضاوتی- ادراکی (P یا J) را مورد ارزیابی قرار می‌دهند. آیتمها از راست به چپ نمره گذاری شده اند تا آزمودنی متوجه گروه بندی آنها نشده و جهت دیگرانه پاسخ

<sup>۱</sup> - social

<sup>۲</sup> - cantemplative

<sup>۳</sup> - Executive

<sup>۴</sup> - spontaneous

<sup>۵</sup> - Extroverlod or inloverled

<sup>۶</sup> - sensing or intuitive

<sup>۷</sup> - Thinking or Feeling

<sup>۸</sup> - Petecining or judging





نهد. برای اجرا از آزمودنی خواسته می شود که هر آیتم را به طور کامل خوانده و سپس یکی از گزینه ها را به صورت گزینه بایست منظور از گزینه بایست<sup>۱</sup> آن است که آزمودنی حتما باید یکی از گزینه ها را انتخاب نموده و هیچ آیتمی را بدون خواب رها ننماید. انتخاب نموده و در پاسخنامه در یکی از سه خانه (الف)، (ب) یا (ج) علامت گذاری نمایند.

$$T = 33, N = 25, J = 28, P = 32, I = 28, S = 34$$

برای مردان F=19

برای زنان F=21

به طور کلی (MBTI) از سیستم نمره گذاری خاصی پیروی می کند و آزمودنیها ناگزیر باید یکی از دو یا سه گزینه را انتخاب نمایند. هر ماده یا سوال یک جواب یا نمره یا وزن خاصی دارد. به منظور رفع مشکل سوگیری (Bias) مربوط به مطلوبیت اجتماعی برای جواب واحد وزنه های مختلفی بر حسب مقیاس در نظر گرفته شده است. نمرات (MBTI) به صورت دو دسته شامل چهار نمره دو قطبی<sup>۲</sup> و چهار نمره پیوسته<sup>۳</sup> می باشد. با جمع کردن ارزشهای مربوط به هر رجحان هشت نمره به دست می آید که دو به دو با یکدیگر مرتبط هستند. و در هر جفت نمره، نمره هایی که بیشتر است انتخاب و در نهایت با چهار نمره برتر، تیپ فرد را مشخص می سازند. (حسن آبادی، ۱۳۷۳)

#### نمره گذاری پاسخنامه

چون ارزشهای در نظر گرفته شده برای مرد و زن متفاوت است پس نمی توان از یک فرم نمره گذاری واحد برای هر دو جنس استفاده کرد.

نمره گذاری به این صورت است که برای هر آزمودنی ابتدا کلیه رجحانهای J-T-S-E گذاشته می شود و جمع نمرات هر ستون در پایین پاسخنامه در محل مخصوصی یادداشت می شود.

سپس کلید رجحانهای I، N، F، P، نمرات مربوطه را مشخص می سازند. بعد از آن رجحانهای هر مقیاس با یکدیگر مقایسه می شوند (یعنی E با I، S با N، T با F، J با P) و کد نمره بیشتر در پایین پاسخنامه، سمت چپ در محل مخصوصی ثبت می گردد در صورت مساوی بودن دو نمره یک مقیاس، کد سمت چپ یعنی I، N، F، P برگزیده می شود. (حسن زاده ۱۳۷۵) و (افلاک سیر و همکاران، ۱۳۷۳)

برای محاسبه نمرات پیوسته به این صورت عمل می شود که غره رجحان کوچکتر از بزرگتر کم شده تفاوت حاصله ضربدر دو می شود و یک نمره به آنان اضافه می شود در نهایت اگر رجحان بزرگتر F-N-I یا p باشد نتیجه را بعلاوه ۱۰۰ کرده و اگر S-E-T یا z باشد نتیجه منهای ۱۰۰ می شود. (هیگز ۱۹۸۴).

#### اعتبار پرسشنامه<sup>۴</sup>

قابلیت اعتماد یکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری برای پرسشنامه هاست، مقصود از پایایی این است که آیا این تست واقعا خصیصه مکنون مورد نظر ما را اندازه می گیرد یا نه (هومن، ۱۳۶۸ ص ۲۲۵) یکی از روشهای قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری آلفای کرونباخ می باشد که هر چه درصد محاسبه شده از این روش به ۱۰۰٪ نزدیک باشد بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه است (مقیم، ۱۳۸۰ ص ۳۵)

#### اعتبار پرسشنامه شخصیتی، تیپ نمای مایزر - بریگز

در تحقیقات زیادی اعتبار خود را به اثبات رسانده است در ارزیابی اعتبار روشهای گوناگونی وجود دارد از جمله همسانی درونی و بازآزمایی در روش همسانی درونی، محققین پایایی تیپها را بین ۵۵٪ تا ۶۵٪، برای (E-I)، ۶۴٪ تا ۷۳٪ برای (S-N)، ۴۲٪ تا ۷۵٪ برای (T-F) و ۵۸٪ تا ۸۴٪ برای (J-P) گزارش نموده اند.

<sup>۱</sup> - Forced- choice

<sup>۲</sup> - Dichotomous

<sup>۳</sup> - Continuous

<sup>۴</sup> - Reliability



کارلین (Carlyine- 1971) برای محاسبه اعتبار به روش تصنیف به ضرایبی بین ۰.۶۶ تا ۰.۹۲، دست پیدا کرد.

گروهی از محققین هم اعتبار نمرات تیپهای MBTI را با روش بازآزمایی<sup>۱</sup> بررسی کردند.

نتایج مطالعات لوی و دیگران (Lery, etal, 1912) بر روی دانشجویان و تحقیق لایت (wight, 1966) بر روی معلمان مدارس ابتدایی نشان داد که همبستگی دوبار اجرای آزمون در فاصله دو سال برابر با ۰.۶۲ برای (E-I) و ۰.۵۷ (S-N) و ۰.۶۱ برای (T-F) و ۰.۶۶ برای (J-P) در یک نمونه ۳۲۹ نفری از دانشجویان و در فاصله ۱۴ ماه به ترتیب برابر ۰.۴۸، ۰.۸۵، ۰.۷۳ و ۰.۶۳ در یک نمونه ۴۱ نفری از دانشجویان بوده است.

همچنین در طرح پژوهش هنجاریابی (MBTI) که بر روی دانشجویان دانشگاههای علوم پزشکی و فردوسی مشهد توسط افلاک سیر و دیگران در دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی مشهد در سال ۱۳۷۳ انجام پذیرفته نشان می‌دهد که MBTI برای استفاده بر روی جمعیت ایران وسیله مفید و معتبری است و دانشجویانی که دارای ویژگیهای شخصیتی ویژه هستند شناسایی می‌نماید و گرایشهای روانی افراد را مشخص می‌نماید، اعتبار به دست آمده در این تحقیق، با استفاده از آلفای کرانباخ به شرح زیر می‌باشد. (در مقیاس (E-I) ۰.۷۰ - (S-N) ۰.۶۸ - (T-F) ۰.۷۳ (J-P) ۰.۷۸ (افلاک سیر و دیگران -۱۳۷۳) همچنین در پژوهش دیگری که توسط محمد محسن طهرانی (۱۳۷۶) بر روی دانشجویان فردوسی و پزشکی مشهد انجام پذیرفت اعتبار این آزمون با استفاده از روش دو نیمه کردن محاسبه گردیده و ضرایب اعتبار زیر به دست آمد. SN=۰.۶۳ -TF=۰.۷۳ -J.P=۰.۷۸ -EI=۰.۶۶ (جلالی طهرانی، ۱۳۷۶)

به طور اعتبار کلی نتایج تحقیقات مربوط به اعتبار MBTI تا سال ۱۹۷۵ نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی کل آزمون و نیز هر کدام از مقیاسها به طور جداگانه به طور معنی داری زیاد است و با گزارش خود مایرز در راهنمای MBTI که ضریب همبستگی ۰.۸۰ را برای روش بازآزمایی گزارش کرده شباهت دارد.

#### اعتبار زمانی

برای محاسبه دقت پاسخ دهندگان از یک نمونه، ۲۰ نفره از جامع آماری انتخاب و پرسش نامه در اختیار ایشان در ۲ مرحله به فاصله ۱۵ روز قرار گرفت و میزان هم بستگی پاسخ به سوالات در ۲ مرحله اندازه گیری شد که عدد  $T=۰.۹۶$  محاسبه گردید.

#### محاسبه روایی:<sup>۲</sup>

روایی، منظور از روایی اینست که بدانیم آیا ابزار سنجش آنچه را که مورد نظر است می‌سنجد یا خیر اگر جواب مثبت است تا چه اندازه از دقت و درستی آن را می‌سنجد. (هومن، ۱۳۶۸، ۲۰۶)

#### محاسبه روایی پرسشنامه شخصیتی مایرز-بریگز

در مورد روایی آزمون MBTI تحقیقات زیادی صورت گرفته است تا مشخص شود که این آزمون واقعا آنچه را که ادعا می‌کند اندازه گیری می‌کند یا خیر، این تحقیقات در سه دسته بررسی می‌شوند، روایی محتوا<sup>۳</sup>، روایی پیش بینی<sup>۴</sup> و سازه<sup>۵</sup>. برادور (۱۹۶۴) در تحقیق خود از ۲۸ تحلیل گر پیرو مکتب یونگ استفاده کرد و از آنها خواسته شد که خود را در یکی از سه تیپ (EI) و (SN) و (TE) قرار دهند، نتیجه گرفته شد که در (E-I) میزان همبستگی ۰.۱۰۰ و در (S-N) ۰.۶۸ و در T-F ۰.۶۱ در تمام سه بعد مذکور ۰.۴۳ بوده است.

شواهد بهتر در مورد روایی محتوایی MBIT از طریق مقایسه نمره آزمودنیها در MBIT در پرسشنامه ویل رایت که این پرسشنامه نیز تیپهای یونگ می‌سنجد به دست آمد. البته این پرسشنامه مقیاس (J-P) را ندارد. برادوی این آزمون رابه ۲۸

<sup>۱</sup> - test retest

<sup>۲</sup> - Validity

<sup>۳</sup> - content. v

<sup>۴</sup> - Predictive .v

<sup>۵</sup> - Construct. v





آزمودنی خود داد و مشاهده کرد که میزان همبستگی نتایج دو آزمون در مقیاس (E-I) ۰.۹۶٪ و در مقیاس (S-N) ۰.۷۵٪ و در مقیاس (T-F) ۰.۷۲٪ و در تمام ابعاد سه گانه از هر دو آزمون ۰.۵۴٪ بوده است این نتایج از نظر آماری بسیار معنی دار می باشد. در مورد روایی پیش بینی MBTI نیز تحقیقات زیادی صورت گرفته است من جمله در مطالعه ای توسط هورنای (۱۹۶۶)، به این نتیجه رسید که تیپهای شخصیتی خاصی از میان نمونه ۱۷۰۹ نفری دانشجویان سال اول، بیش از سایر تیپهای شخصیتی نمرات بالا به دست آورد پیشرفت خوبی داشتند.

از نظر روایی سازه نیز گروهی از پژوهشگران برای بررسی روش سازه MBTI و مقایسه آن با سازه های آزمونهای دیگر از روش تحلیل عوامل استفاده کردند سس اندرز نمرات پیوسته ۱۱۳۲ آزمودنی را با نمرات آنها در مقیاس آلپورت، ورتون و لیندروی که بر اساس نظریه تیپ شناسی اسپرانگر ساخته شده است مقایسه نمود، نتایج نشان داد که ابعاد چهار گانه تیپهای یونگ یک ساختار متناسب را بوجود آورده است و هر دو آزمون سازه های یکسانی را می سنجند. (یعقوبی، ۱۳۸۰)

در ایران نیز در سال ۱۳۷۶ پژوهشی تحت عنوان ملاکی یابی MBTI بر روی دانشجویان دانشگاههای علوم پزشکی و فردوسی مشهد توسط محمد محسن جلالی تهرانی انجام پذیرفت در این آزمون اعتبارست با روش اعتبار قلابی سازه انجام پذیرفت. نتایج حاکی از این بود که این تست از اعتبار ملاکی مناسبی برخوردار است و میانگین نمرات گروه ملاک و رجحانهای N و F و P به ترتیب ۹/۷ و ۷/۷ و ۱۲/۹ است که بطور معنی داری بیشتر از میانگین نمرات گروه مطالعه (۷/۸ و ۶/۲ و ۷/۹) می باشد همچنین میانگین نمرات گروه مطالعه در رجحانهای که S (۲۰/۲) و J (۱۹/۲) بطور معنی داری بیشتر از میانگین نمرات گروه ملاک بود. (جلالی طهرنی، ۱۳۷۶).

### روش های آماری

برای انجام تحقیق حاضر از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. که در بخش آمار توصیفی به محاسبه جدول فراوانی - میانگینها، انحراف معیار و ... خواهد پرداخت و در بخش آمار استنباطی از آزمون کای دو جدول توافقی و همچنین آزمون نسبت برای آزمون سوالات استفاده خواهد شد. چون یکی از متغیرها اسمی است و دیگری به ترتیب تغییر یافته بنا بر این برای بررسی استقلال این دو متغیر حتما باید از جدول توافقی و آزمون کای ۲ بهره گرفت. ضمناً برای آزمون فرضیات و محاسبه جداول از نرم افزار آماری<sup>۱</sup> spss استفاده خواهد شد.

### ویژگی های تحقیق

برای ایجاد این تحقیق ویژگی های زیر قابل تعریف است.

الف) نوع جامعه	کلان <input type="checkbox"/>	میانہ <input type="checkbox"/>	خرد <input checked="" type="checkbox"/>
ب) زمان تحقیق	بازه زمانی طولانی <input type="checkbox"/>	مقطع کوتاه زمانی <input checked="" type="checkbox"/>	
ج) دیدگاه تحقیق	پهنانگر <input type="checkbox"/>	ژرفانگر <input checked="" type="checkbox"/>	
د) شکل تحقیق	بنیادی <input type="checkbox"/>	کاربردی <input checked="" type="checkbox"/>	نظری <input type="checkbox"/>
ه) جمع آوری اطلاعات	پیمایش (پرسش نامه) <input checked="" type="checkbox"/>	تجربی <input type="checkbox"/>	نیمه تجربی <input type="checkbox"/>

با توجه به نتایج این تحقیق بطور کلی می توان نتیجه گرفت که مدیران با تیپ ESTJ دارای اثربخشی بالا، تیپ ISTJ دارای اثربخشی بالا، تیپ ESTP دارای اثربخشی متوسط و تیپ ISTP دارای اثربخشی پایین هستند.

تحقیقات نشان دادند که ارتباط مهم بین ابعاد و شخصیت مدیران و عملکرد شغلی آنان برقرار است بطور مثال در یک بررسی پنج گروه شغلی مورد بررسی قرار گرفتند ۱- کارهای حرفه ای و تخصصی، ۲- نیروی انتظامی، ۳- مدیریت، ۴- فروشندگی ۵- کارهایی که نیاز به مهارت کامل یا اندک دارد.

### نتیجه گیری

<sup>۱</sup> - spss: statistical package for social science



نتیجه ی این تحقیق نشان داد افراد قرار گرفته در گروه با وجدان در ۵ شغل عملکرد خوبی دارند، افراد پرهیاهو برای مشاغل مدیریتی و فروشنده‌گی مناسب هستند زیرا باید از لحاظ اجتماعی به خاطر نوع شغلشان در رده ی بالایی باشند، همینطور کسانی که احساس آرامش و امنیت می‌کنند نسبت به کسانی که مضطربند عملکرد بهتری دارند. رابینز (پارسائیان و اعرابی ۱۳۷۹).

بنابر این با توجه به مطالب گفته شده می‌توان دریافت که امروز این شعار معروف در روانشناسی کار ورد زبان کارشناسان است که "افراد مناسب برای مشاغل مناسب" پس بدون شک در انتخاب شغل شخصیت افراد نقشی ارزنده دارد (پروا، ۱۳۷۹) در عصر مدیریت و رهبری که موفقیت نهادها و سازمانها تا حدود زیادی به کارآیی و اثربخشی عملکرد مدیران بستگی دارد. (میرکمالی ۱۳۷۵)

و جوب دقت سازمانها در انتخاب مدیران توانمند که قادر باشند با اتخاذ تدابیر و شیوه‌های بایسته بویژه در دستگاه آموزش و پرورش زمینه را برای تجلی و بروز استعدادها و خلاقیت همه ی معلمان و متعلمان هموار سازد بیشتر آشکار می‌شود ( صافی ۱۳۷۴ )

مدیران نقش تعیین کننده ای را در اثربخشی سازمانها به عهده دارند چرا که اثربخشی سازمان را می‌توان از طریق توانایی مدیر در به حداکثر رساندن بین ساختار و فرآیند سازمان اندازه گیری کرد (شیرازی ۱۳۷۴).

حال اگر شخصیت فرد مناسب سازمان و شغل برگزیده شده نباشد چه می‌شود و یک مدیر اثر بخش چه نقشی در برطرف کردن این نقیصه می‌تواند داشته باشد.

در روش اول در رهبری اثربخش باید نقایص و کمبودهای افراد از طریق فراهم ساختن امکانات آموزشی برای آنان، رفع گردد. در روش دوم، باید کار را چنان تغییر داد یا اصلاح کرد که با خصوصیات و صفات شخصیتی فرد، مطابق شود. ولی در روش سوم لازم است با استفاده از روشهای علمی کوشش شود تا مناسبترین افراد انتخاب و مسئولیت مشاغل گوناگون سازمان برعهده آنان گذاشته شود. (ساعتچی، ۱۳۷۶).

بنابر این اگر بخواهیم نقطه نظری را ارائه دهیم که بیشتر بر واقعیت مبتنی باشد، باید بگوئیم بعضی از صفات و رفتارهای شخص باعث می‌شوند در موقعیت‌های بسیار رهبری وی اثر بخش باشد.

به همین ترتیب، برای اینکه در موقعیتهای مشابه، رهبری اثربخش داشته باشیم لازم است از صفات شخصیتی مشابهی برخوردار باشیم و نیز رفتارهای مشابهی از ما سربزند تا بتوانیم در این موقعیتهای به عنوان یک رهبر موفق عمل کنیم.

در نتیجه باید نوعی تناسب متقابل بین فرهنگ افراد (باورها، اندیشه‌ها، شخصیت، طرز تلقی، نگرش و ...) با فرهنگ سازمان و (عمر سازمان، تکنولوژی کار، ساختار سازمانی و ...) وجود داشته باشد. این تناسب از لحظه ای آغاز می‌شود که افرادی برای انتخاب شغل آستین همت بالا می‌زنند و در پس آن، سازمان نیز برای کارمند یابی، انتخاب و استخدام آماده تصمیم گیری می‌شود. اگر برای این تناسب برنامه ریزی نشود تناسب نیاز متقابلی که در آغاز استخدام دیده شده، پس از مدتی از بین می‌رود بنابراین اگر در همان زمان انتخاب شغل، این امر پیش بینی نشود، دیری نمی‌گذرد که افراد احساس می‌کنند سازمان برای کار محیط مساعدی نیست و کیفیت زندگی کاری آنها در سازمان پیشرفت مطلوبی نخواهد داشت. در چنین شرایطی، کارکنان اگر بتوانند سازمان را ترک می‌کنند، در غیر این صورت سازمان با افرادی نامناسب، ناراضی و به دلایل روانی پر توقع روبرو می‌شود. در نتیجه، در اثر نارضایتی متقابل، سازمان و اینگونه کارکنان ناراضی وبال گردن همدیگر می‌شوند.

لذا سازمان علیرغم داشتن نیروی انسانی بیش از نیاز، موفق به انجام مأموریت خود نمی‌شود. (میر سپاسی؛ ۱۳۷۰) از طرف دیگر، ۱. مارک هنسن معتقد است اگر چه در بین بسیاری از مدیران چنین اعتقاداتی وجود دارد ولی ممکن است خصوصیات شخصی رابطه ای با اثر بخشی رهبر نداشته باشند. زیرا همه این خصوصیات در خارج از محیط کار بررسی شده است. اگر چنانچه تحلیل جامعی از شیوه عملکرد در شغل پیشین به عمل آید داده‌هایی که متناسب برای گزینش است عاید می‌گردد. (ناثلی ۱۳۷۰)

لذا امروزه، "نظامهای اداری و صنعتی کشورها، نسبت به راهنمایی صحیح افراد حساسیت خاصی نشان می‌دهند، هدف از راهنمایی صحیح این است که کارمندان و کارگران نه تنها باید توانایی انجام دادن کاری را که بر عهده دارند داشته باشند، بلکه باید از نظر روانی نیز با آن سازگار باشند. راهنمایی کارگران و کارمندان، زمانی با موفقیت رو به رو خواهد شد که بر اساس

# ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار

6<sup>th</sup> National Conference on  
Humanities and Education With a focus on sustainable development  
www.mpconf.ir



تفاوت‌های فردی آنها انجام می‌گیرد و هر کس در جایی قرار داده شود که متناسب با استعداد و ویژگی‌های خاص اوست " (گنجی، ۱۳۷۹، ۱۲۴)

## توصیف یافته‌های تحقیق

جدول رشته تحصیلی مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد موثر	درصد تجمعی
آموزش ابتدایی	۱۷	۵۶/۶۶	۵۶/۶۶	۶/۳
علوم تربیتی	۳	۱۰	۱۰	۷۱/۹
دینی و عربی	۳	۱۰	۱۰	۸۴/۴
حسابداری	۱	۳/۳۳	۳/۳۳	۸۷/۵
ادبیات فارسی	۲	۶/۶۶	۶/۶۶	۹۰/۶
دیپلم تجربی	۱	۳/۳۳	۳/۳۳	۹۶/۹
دیپلم انسانی	۳	۱۰	۱۰	۱۰۰/۰
جمع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

جدول ۱

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد که ۱۷ نفر آموزش ابتدایی ۳ نفر علوم تربیتی می‌باشند که از مجموع ۳۰ نفر حجم نمونه مدیران ۲۰ نفر مدرک مرتبط با ابتدایی داشتند.

جدول فراوانی مدرک تحصیلی مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد موثر	درصد تجمعی
دیپلم	۴	۱۳/۳۳	۱۳/۳۳	۳۵/۰
فوق دیپلم	۱۵	۵۰	۵۰	۶۰/۰
لیسانس	۸	۲۶/۶۶	۲۶/۶۶	۹۷/۵
فوق لیسانس	۳	۱۰	۱۰	۱۰۰/۰
جمع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

جدول ۲

طبق جدول ۲ مدارک تحصیلی مدیران به ترتیب ۴ نفر دیپلم، ۱۵ نفر فوق دیپلم، ۸ نفر لیسانس و ۳ نفر فوق لیسانس می‌باشند.

جدول فراوانی وضعیت تاهل مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد	درصد موثر	درصد تجمعی
مجرد	۲۷	۹۰	۹۰	۵/۰
متاهل	۳	۱۰	۱۰	۱۰۰/۰
جمع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

جدول ۳

طبق جدول ۳ از مجموع حجم نمونه ۲۷ نفر از پاسخ دهندگان مدیر متاهل و تنها ۳ نفر مجرد بودند.

ششمین کنفرانس ملی  
علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار

6<sup>th</sup> National Conference on  
Humanities and Education With a focus on sustainable development  
www.mpconf.ir



۴- جدول فراوانی وضعیت جنسیت مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد موثر	درصد تجمعی
زن	۴	۱۳/۳۳	۱۳/۳۳	۵۰/۰
مرد	۲۶	۸۶/۶۷	۸۶/۶۷	۱۰۰/۰
جمع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

جدول ۴

طبق جدول ۴ از نظر جنسیت تعداد آزمودنیهای زن ۴ نفر و مرد ۲۶ نفر می باشند.

۵- جدول فراوانی وضعیت تیپهای شخصیت مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

تیپهای شخصیت	فراوانی	درصد	درصد موثر	درصد تجمعی
ESTJ	۱۰	۳۳/۳۳	۳۳/۳۳	۳۵/۰
ISTJ	۹	۳۰	۳۰	۶۲/۵
ESTP	۸	۲۶/۶۷	۲۶/۶۷	۸۷/۵
ISTP	۳	۱۰	۱۰	۱۰۰/۰
جمع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

جدول ۵

همانگونه که در جدول (۵) مشاهده می شود فراوانی تیپهای شخصیتی

به ترتیب (10, ESTJ), (9, ISTJ), (8, ESTP), (3, ISTP) از مجموع فراوانی ۳۰ می باشد.

۶- جدول فراوانی وضعیت نمره اثر بخشی مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

رنج تعیین شده برای اثر بخشی	فراوانی	درصد	درصد موثر	درصد فراوانی تجمعی
بین ۳۰ تا ۷۵ - اثر بخش پایین	۳	۱۰	۱۰	۷/۵
بین ۷۵ تا ۱۲۰ - اثر بخشی متوسط	۸	۲۶/۶۷	۲۶/۶۷	۴۷/۵
بالای ۱۲۰ - اثر بخشی بالا	۱۹	۶۳/۳۳	۶۳/۳۳	۱۰۰/۰
جمع	۳۰	۱۰۰/۰		

جدول ۶

طبق جدول ۶ و رنج تعیین شده برای اثر بخشی به ترتیب ۱۹ نفر با اثر بخشی بالای ۱۲۰ بالاترین میزان اثر بخشی، ۸ نفر با اثر

بخشی ۷۵ تا ۱۲۰ اثر بخشی متوسط و ۳ نفر با اثر بخشی ۳۰ تا ۷۵ اثر بخشی پایین داشته اند.

۱۲- جدول آماره های توصیفی اثر بخشی و مولفه های آن به تفکیک تیپ شخصیت مدیران پاسخگو

تیپ شخصیت مدیران	نمره اثر بخشی	جو	رهبریت	تصمیم گیری	مواد درسی	نتایج	منابع	مهارت ارزشیابی
ESTJ	تعداد	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰
	حداقل	۹۳/۰۰	۳/۳۰	۳/۰۰	۳/۳۳	۲/۴۰	۳/۷۵	۳/۳۳
	حداکثر	۱۳۳/۵۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۴/۵۰	۴/۰۰	۳



	میانگین انحراف معیار واریانس	۱۲۲/۱۴۲۹ ۱۲/۰۵۰۲۶ ۱۴۵/۲۰۹	۴/۶۰۷۱ ۵۶۴۹۶ ۳۱۹	۴/۵۸۰۴ ۵۶۲۴۶ ۳۱۶	۴/۵۲۳۸ ۴۳۷۸۳ ۱۹۲	۳/۹۳۵۷ ۵۷۵۹۴ ۳۳۲	۲/۹۲۸۶ ۱/۲۵۷۴۰ ۱/۵۸۱	۴/۶۷۸۶ ۳۸۵۱۶ ۱۴۸	۱۰۰ ۵ ۶۱۹ ۴/۰ ۴۹۹ ۶۹ ۲۵۰
ISTJ	تعداد حداقل حداکثر میانگین انحراف معیار واریانس	۹ ۱۱۱/۵۰ ۱۲۸/۰۰ ۱۲۱/۴۵۴۵ ۶/۱۹۸۶۱ ۳۸/۴۲۳	۹ ۴/۲۰ ۴/۹۰ ۴/۵۹۰۹ ۲۰۷۱۵ ۰۴۳	۹ ۴/۱۳ ۴/۸۸ ۴/۵۷۳۹ ۲۱۴۳۶ ۰۴۶	۹ ۴/۰۰ ۴/۸۳ ۴/۵۱۵۲ ۲۴۱۰۰ ۰۵۸	۹ ۳/۸۰ ۴/۵۰ ۴/۱۰۹۱ ۲۵۴۷۷ ۰۶۵	۹ ۰۰ ۴/۰۰ ۲/۷۷۲۷ ۱/۰۷۵۰۳ ۱/۱۵۶	۹ ۳/۲۵ ۵/۰۰ ۴/۵۲۲۷ ۵۰۵۶۵ ۲۵۶	۹ /۶۷ ۳ /۰۰ ۵ ۴۰۹ ۴/۱ ۳۶۷ ۹۰ ۱۳۵
ESTP	تعداد حداقل حداکثر میانگین انحراف معیار واریانس	۸ ۹۳/۵۰ ۱۲۴/۵۰ ۱۰۳/۲۵۰۰ ۹/۹۴۰۹ ۹۸/۸۷۴	۸ ۳/۲۰ ۴/۶۰ ۳/۷۹۰۰ ۴۳۰۶۳ ۱۸۵	۸ ۳/۳۱ ۴/۶۳ ۳/۷۵۰۰ ۴۲۰۸۱ ۱۷۷	۸ ۳/۳۳ ۴/۸۳ ۳/۸۶۶۷ ۴۲۸۸۹ ۱۸۴	۸ ۳/۳۰ ۴/۶۰ ۳/۷۵۰۰ ۰۹۷۹۱ ۱۵۸	۸ ۲/۰۰ ۳/۵۰ ۲/۵۲۵۰ ۳۹۸۷۸ ۱۵۹	۸ ۳/۰۰ ۵/۰۰ ۳/۹۷۵۰ ۵۳۲۹۴ ۲۸۴	۸ /۱۷ ۳ /۵۰ ۴ ۷۰۰ ۳/۰ ۴۰۶ ۷۳ ۱۶۵
ISTP	تعداد حداقل حداکثر میانگین انحراف معیار واریانس	۳ ۵۶/۰۰ ۸۷/۰۰ ۷۰/۷۰۰۰ ۱۲/۵۰۸۰۰ ۱۵۶/۴۵۰	۳ ۱/۷۰ ۳/۰۰ ۲/۳۴۰۰ ۶۵۰۳۸ ۴۲۳	۳ ۱/۵۶ ۳/۲۵ ۲/۳۵۰۰ ۶۱۰۱۴ ۳۷۲	۳ ۱/۶۷ ۲/۸۳ ۲/۳۶۶۷ ۴۳۱۴۱ ۱۸۶	۳ ۲/۰۰ ۳/۰۰ ۲/۵۲۰۰ ۴۵۴۹۷ ۲۰۷	۳ ۳/۰۰ ۴/۰۰ ۳/۳۵۰۰ ۴۸۷۳۴ ۲۳۷	۳ ۲/۰۰ ۳/۰۰ ۲/۵۵۰۰ ۴۱۰۷۹ ۱۶۹	۳ /۱۷ ۲ ۳۰۵ ۰ ۶۶۶ ۲/۷ ۵۵۲ ۷۷ ۳۰۶
Total	تعداد حداقل حداکثر میانگین	۳۰ ۵۶/۰۰ ۱۳۳/۵۰ ۱۱۰/۸۰۰۰	۳۰ ۱/۷۰ ۵/۰۰ ۴/۱۱۵۰	۳۰ ۱/۵۶ ۵/۰۰ ۴/۰۹۲۲	۳۰ ۱/۶۷ ۵/۰۰ ۴/۰۸۷۵	۳۰ ۲/۰۰ ۴/۶۰ ۳/۷۶۰۰	۳۰ ۰۰ ۴/۰۰ ۲/۸۳۷۵	۳۰ ۲/۰۰ ۵/۰۰ ۴/۱۹۳۷	۳۰ /۱۷ ۲ /۰۰



انحراف معیار واریانس	۱۹/۹۰/۱۹۴ ۳۹۶/۰۸۷	۸۸۶۲۳ ۷۸۵	۸۷۵۴۶ ۷۶۶	۸۰۷۷۲ ۶۵۲	۶۵۳۹۰ ۴۲۸	۹۷۳۲۸ ۹۴۷	۸۱۹۴۱ ۶۷۱	۵ ۰۸۷ ۴/۵ ۷۸۴ ۴۵ ۶۱۵
----------------------------	----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------------------------------------

ESTJ که به بررسی مولفه‌های اثر بخشی با تیپ‌ها پرداخته است.

از مجموع ۱۰ نفر تیپ ESTY میانگین نمره اثر بخشی ۱۲۲/۱۴۲۹ و حداقل نمره اثر بخشی ۹۳ و حداکثر ۱۳۳/۵ یعنی بالاترین اثر بخشی گروه نمونه را کسب کرده اند همچنین در بررسی مولفه‌های اثر بخشی بالاترین میانگین نمرات به ترتیب مربوط منابع، مهارت در ارزشیابی، جو، رهبریت، تصمیم گیری، مواد درسی و نتایج می‌باشد.

از مجموع ۹ نفری ISTJ میانگین نمره اثر بخشی ۱۲۱/۴۵۴۵، حداقل نمره اثر بخشی ۱۱۱ و حداکثر ۱۲۸ می‌باشد. در بررسی مولفه‌های اثر بخشی بالاترین میانگین نمرات به ترتیب مربوط به جو، رهبریت، منابع، تصمیم گیری، مهارت در ارزشیابی، مواد درسی و نتایج می‌باشد.

از مجموع ۸ نفر ISTJ میانگین نمره‌هاثر بخشی ۱۰۳/۲۵۰۰، حداقل نمره اثر بخشی ۹۳/۵ و حداکثر ۱۲۴/۵ می‌باشد، در بررسی مولفه‌های اثر بخش بالاترین میانگین نمرات به ترتیب مربوط به منابع، تصمیم گیری، جو، رهبریت، مواد درونی، مهارت در ارزشیابی و نتایج می‌باشد.

برای ۳ نفر تیپ ISTP میانگین نمره اثر بخشی ۷۰/۷۰۰، حداقل نمره اثر بخشی ۵۶ یعنی پایین ترین نمره گرفته نمونه و حداکثر ۸۷ می‌باشد بررسی مولفه‌های اثر بخش بالاترین میانگین نمرات به ترتیب، مهارت در ارزشیابی، منابع، مواد درسی، تصمیم گیری، رهبریت و جو می‌باشد. از مجموع حجم نمونه میانگین ۱۱۰/۸۰۰ برای نمره اثر بخشی و انحراف ۱۹/۹۰/۱۴۹ و واریانس ۳۹۶/۰۸۷ به دست آمد. در بررسی مولفه‌ها به ترتیب بالاترین میانگین نمرات مربوط به منابع، جو، رهبریت، تصمیم گیری، مهارت در ارزشیابی مواد درسی و نتایج می‌باشد.

#### محدودیتها:

- ۱- ممکن است برخی آزمودنیها سعی در غیر واقعی نشان دادن مدیر خود داشته باشند و یا تحت تاثیر شرایط و اندیشه‌های حاکم بر آموزشگاه پاسخهای مدیر پسندانه داده باشند. که در همه مواقع محقق بصورت حضوری شرکت کنندگان را توجیه نموده است.
- ۲- در سنجش اثر بخشی مدیران به غیر از معلمان، نماینده ی انجمن اولیاء و دانش آموزان نیز شرکت داشتند که با مشورت اساتید نماینده انجمن اولیاء و دانش آموزان مشترکا به یک پرسشنامه پاسخ دادند که ممکن است روی نتایج موثر باشد.
- ۳- عدم همکاری مدیران در تکمیل کردن پرسشنامه، علی رغم توضیحات برگ اول، باز افراد شرکت کننده نگران و مضطرب نسبت به امر ارزشیابی شخصیت شان بودند. که محقق بصورت حضوری در جلسه مدیران ناحیه شرکت کرده و ایشان را توجیه کرد.
- ۴- عدم وجود تحقیقات مرتبط با پژوهش، بویژه تحقیقات مرتبط با تئوری یونگ که البته سعی شد از تمام سایتهای مرتبط استفاده شود که در قسمت منابع ذکر شده است.

#### پیشنهادات

- با توجه به یافته‌های پژوهش و مطالب مطرح شده در پیشینه تحقیق چنانچه تیپ‌های شخصیتی را یکی از عوامل موفقیت و اثر بخشی مدیران در سازمان‌ها بدانیم، جهت بهبود بخشیدن به اثر بخشی و کار آربی مدیران موارد زیر پیشنهاد می‌شود:
- ۱- با توجه به اینکه در نظام آموزشی کشور ما، افراد از مسیر معلمی به پست‌های مدیریتی و رهبری آموزشی ارتقاء پیدا می‌کنند و بسیاری از آنها مفهوم درستی از مدیریت و رهبری آموزشی ندارند. پیشنهاد می‌شود که بررسی ویژگیهای شخصیتی مدیران شرکت در دوره‌های فشرده مدیریت ویژه مدیران به عنوان یکی از اولویتهای احراز پست مدیریت، مورد توجه قرار گیرد.





- ۲- پیشنهاد می شود قبل از انتخاب مدیران با استفاده از یک پیش آزمون دانش نگرش، مهارتها و ویژگیهای شخصیتی آنان مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد.
- ۳- این پژوهش در مقطع ابتدایی انجام پذیرفته است. لذا پیشنهاد می شود جهت بررسی دقیق تر این موضوع، تحقیقات مشابه این تحقیق در سایر مقاطع نیز انجام گیرد.
- ۴- جهت سنجش اثر بخشی مدیر به شاخصهای پنهان نظیر نشاط مدرسه و .....توجه شود.

# ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار

6<sup>th</sup> National Conference on  
Humanities and Education With a focus on sustainable development

www.mpconf.ir



## منابع:

۱. ابدالی، علی و معصومه، (۱۳۸۴) مجله مدیریت، شماره ۹۶ و ۹۵.
۲. الوانی، مهدی (۱۳۷۸)، مدیریت عمومی، چاپ سیزدهم، نشر نی، تهران
۳. اتکینسون، ریتا وهمکاران (۱۳۶۶)، زمینه روانشناسی، ج ۱، ترجمه محمد تقی براهنی، انتشارات رشد، تهران
۴. افلاک سیر، عبدالعزیز و دیگران (۱۳۷۳) هنجاریابی تیپ نمای مایرز- بریگز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد
۵. باتاچاری، مفاهیم و روشهای آماری، ترجمه مرتضی شهر آشوب و فتاح مکائیلی، جلد دوم
۶. بیرانوند، علی (۱۳۷۹) رابطه بین تیپهای شخصیتی و میزان کار آیی مدیران مدارس راهنمایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد
۷. به پروژه، احمد (۱۳۷۷) هر کسی با چه نوع شخصیتی کدام شغل را انتخاب می کند؟ جلد سوم، انتشارات انجمن اولیاء، تهران
۸. بهرنگی (برنجی)، محمدرضا، (۱۳۸۱)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، نشر سیر و سیاحت، چاپ هفتم.
۹. بوعلی سینا، (۱۳۶۶)، قانون در طب ج اول، ترجمه شرفکندی، عبدالرحمن، تهران، انتشارات سروش
۱۰. برایان، لول و جویس، کلودیا، (۱۳۸۴) سازمان های قرن بیست و یکم، ترجمه دکتر قدمی و نیازمند، ماهنامه مدیریت، ش ۱۰۵، ۱۰۶
۱۱. برزگر، نادر، (۱۳۸۳)، ارائه مدل کاربردی اثر بخشی در سازمانها، ماهنامه مدیریت، شماره ۹۳ و ۹۴
۱۲. پروین، لارنس ای (۱۳۷۱) روان شناسی شخصیت، ج ۲، ترجمه محمد جعفر جوادی و همکاران چاپ اول، انتشارات رسا، تهران
۱۳. پروین و جان، لارنس، الیور (۱۳۸۱)، شخصیت (نظریه و پژوهش)، ترجمه محمد جعفر جوادی و همکاران، ناشر آیش، کتابخانه ملی ایران، تهران
۱۴. پزشک، اعظم السادات و همکاران، تابستان (۱۳۷۹)، بررسی نظریات دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان در مورد اثر بخشی مدیران، فصل نامه تعلیم و تربیت، شماره، ۶۲ وزارت آموزش و پرورش، سال ۶
۱۵. پروا، مهدی، (۱۳۷۰)، روانشناسی صنعتی و مدیریت، تهران، شرکت سهامی نشر، ج ۲،
۱۶. پرهیزگار، کمال، (۱۳۷۰)، روابط انسانی در مدیریت، نشر اشرافی، تهران
۱۷. تاجر نوری، مریم (۱۳۷۶)، تاثیر جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان، دانشنامه ی دکترا
۱۸. تافله، هایدی و الوین، (۱۳۷۴)، به سوی تمدن جدید، ت محمد رضا جعفری، نشر سیمرغ
۱۹. تشکری (۱۳۷۴)، بررسی رابطه بین سبکهای رهبر و تیپ شخصیت مدیران در دبیرستانهای تهران پایان نامه کارشناسی ارشد.
۲۰. جلالی تهرانی، محمد حسن (۱۳۷۶)، هنجاریابی (MBTI) بر روی دانشجویان علوم پزشکی و فردوسی مشهد
۲۱. جوکار، مهتری، (۱۳۷۹)، بررسی رابطه بین نوع شخصیت و رضایت شغلی دبیران علوم اجتماعی و ادبیات دبیرستانهای مشهد بر اساس مدل هالند، دانشگاه فردوسی مشهد.
۲۲. حسن زاده سبلوئی، محمد حسن (۱۳۷۶)، بررسی مقایسه ای تیپهای شخصیتی و رضایت شغلی دبیران علوم اجتماعی و ادبیات دبیرستانهای مشهد بر اساس مدل هالند، دانشگاه فردوسی مشهد.
۲۳. حسن آبادی، حسین (۱۳۷۳)، گزارش نهایی طرح پژوهشی شماره ۲۰۳، هنجاریابی تیپ نمای مایرز- بریگز بر روی دانشجویان
۲۴. حمیدی افسانه، (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین تیپهای شخصیتی مدیران و تعهد سازمانی آنان در مدارس ابتدایی شهر بجنورد، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
۲۵. دفت، ال ریچارد مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه پارسائیان و اعرابی، سال ۱۳۸۱، چاپ دوم، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۲۶. دلاور، علی، (۱۳۷۶) مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، چاپ دوم، انتشارات رشد، تهران
۲۷. دلاور، علی، (۱۳۸۱) احتمالات و آمار کاربردی در روانشناسی و علوم تربیتی، چاپ ششم، انتشارات رشد.

# ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار

6<sup>th</sup> National Conference on  
Humanities and Education With a focus on sustainable development  
www.mpconf.ir



۲۸. دراکر، پیتر (۱۳۷۸)، سازمان فردا، ترجمه فضل الله امینی، تهران، انتشارات مدیریت فردا، جلد اول
۲۹. دانیلز، مایکل (۱۳۷۲)، خود شناسی با روش یونگ، ترجمه اسماعیل فصیح، نشر فاخته، تهران، جلد اول
۳۰. رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۹)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربرد، ت پارسائیان و ترجمه اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، جلد اول
۳۱. رایبیز، استیفن، (۱۳۷۶)، مبانی رفتار سازمانی، ت دکتر قاسم کبیری، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی
۳۲. رئوفی، محمد حسین، (۱۳۸۲)، مدیریت عمومی و آموزشی، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه فردوسی
۳۳. راس، الن ا (۱۳۷۸)، روان شناسی شخصیت، ترجمه سیاوش جمالفر، جلد دوم، نشر روان، تهران
۳۴. ربوبی، رجب (۱۳۷۹) رابطه ی مهارت‌های انسانی مدیران و اثر بخشی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی، دانشکده علوم تربیتی
۳۵. رسولی، مهدی (۱۳۷۹)، بررسی ویژگی‌های سازمان‌های اثر بخش، فصلنامه مدیریت شماره ۱ و ۲، سال سوم، دانشگاه مدیریت صنعتی تهران
۳۶. رئوفی، محمد حسین (۱۳۷۵)، بررسی سبک‌های مدیریت مدیران مدارس و چگونگی اثر بخشی آن در مقاطع ابتدایی، راهنمایی، متوسطه شهر مشهد بر اساس نظریه سه بعدی اثر بخشی و نوع کاربرد این نظریه در سیستم آموزش این شهر، نشریه دانش و توسعه، شماره ۵، دانشگاه فردوسی
۳۷. سیاسی، علی اکبر (۱۳۷۷)، نظریه‌های شخصیت، انتشارات دانشگاه تهران
۳۸. سکاران، اوما (۱۳۸۰) روش‌های تحقیق در مدیریت
۳۹. ساعتچی، محمد، روانشناسی در کار، (۱۳۷۰)، انتشارات سازمان مدیریت دولتی
۴۰. سجادیان، پری، (۱۳۸۰)، تجزیه و تحلیل میزان اثر بخشی راهکار انتصاب مدیران از برون و درون سازمان، پایان نامه کارشناسی ارشد
۴۱. سیادت و همکاران، (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس اصفهان، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره ۴.
۴۲. شایان، مهین، (۱۳۷۵)، عوامل موثر در بهره وری نظام آموزش عالی در تربیت نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۴۳. شیرازی، علی، (۱۳۷۳)، نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی، جلد اول، انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد
۴۴. شاملو، سعید (۱۳۷۲)، مکتبها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت، نشر فجر، تهران
۴۵. شولتز، الن و سیدنی (۱۳۷۸) نظریه‌های شخصیت، ترجمه سید یحیی محمدی، نشر هما، تهران
۴۶. شفیع آبادی، عبد... (۱۳۷۲)، نظریه‌های شغلی، انتشارات رشد، تهران
۴۷. شکیلتنون و بوبان و کلیود (۱۳۷۱)، تفاوت‌های فردی، ترجمه ی کریمی، یوسف و همکاران، انتشارات فرهاد تهران
۴۸. شولتز، دوان (۱۳۶۹)، روان شناسی کمال، ترجمه گیتی فرحدل، جلد ۵، نشر نو، تهران
۴۹. شبستری، عباس و کاظمی، علیرضا (۱۳۷۰)، رابطه بین گروه‌های شخصیتی یونگ، پایان نامه کارشناسی ارشد، مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.
۵۰. صافی، احمد (۱۳۷۶)، سازمان و قوانین آموزش و پرورش، انتشارات سمت، تهران
۵۱. صافی، احمد (۱۳۸۰)، سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش، چاپ دوم، نشر ارسباران، تهران
۵۲. عبدالکریم، عثمان، (۱۳۶۱) روانشناسی از دیدگاه غزالی و دانشمندان اسلامی، ترجمه سید محمد باقر حجتی دفتر نشر اسلامی، تهران
۵۳. علاقه بند، علی، (۱۳۷۱)، ویژگی‌های رفتاری مدیران اثر بخشی از دید معلمان و والدین دانش آموزان مدارس ابتدایی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دور اول، ش دوم



۵۴. علاقه بند، علی، (۱۳۷۱)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، چاپ دوم، نشر بعثت، تهران
۵۵. علی پور، علی اکبر، (۱۳۷۹)، بررسی اثر سبک رفتار مدیران دبیرستانها و هنرستانهای ناحیه ۴ مشهد و نوع اثر بخشی از دیدگاه دبیران ناحیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد
۵۶. عباس زادگان، سید محمد (۱۳۷۲)، مکاتب و مبانی مدیریت، جلد اول، تهران.
۵۷. غلامی، زهره، (۱۳۸۰) ارتباط میان تیپ شخصیتی مدیران و معلمان با رضایتمندی معلمان، دبیرستانهای اسلامشهر،
۵۸. غنوی، غلامرضا (۱۳۷۷)، سازمان و مدیریت، چاپ اول، انتشارات ترمه، تهران
۵۹. غفاریان، وفا (۱۳۷۹) شایستگیهای مدیریت، انتشارات مدیریت صنعتی، تهران
۶۰. غفوریان، هما (۱۳۸۲)، بررسی رابطه شخصیت و سبک مدیریت مدیران در دبیرستانهای تهران.
۶۱. فرنچ، درک اسوارد، هنیز (۱۳۷۵)، فرهنگ انگلیسی به فارسی مدیریت، ترجمه محمد صبائی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران
۶۲. فروم، اریک، انسان برای خویشتن، (۱۳۶۰)، ترجمه اکبر تبریزی، کتابخانه بهجت، تهران
۶۳. فقهی فرهنگمند، ناصر، (۱۳۸۱)، مدیریت پویای سازمان، انتشارات فروزش، چاپ اول تبریز.
۶۴. قربانی، محمود (۱۳۷۹)، مدیریت تعارض و اثر بخش در سازمانها، جلد اول، پژوهش توس مشهد
۶۵. قرآن مجید.
۶۶. کمالی، مسعود (۱۳۷۸)، بررسی وظائف مدیران در فرآیند مدیریت آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره ششم، وزارت آموزش و پرورش
۶۷. کهن، گوئل، (۱۳۷۷) مدل چهار وجهی در تعیین اثر بخشی سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت شماره ۲۰، انتشارات علامه طباطبایی، تهران
۶۸. کارور اس، چارلز، (۱۳۷۵) نظریه‌های شخصیت، ترجمه احمد رضوانی، انتشارات آستان قدس مشهد.
۶۹. کاوی، استفین (۱۳۷۷)، انسانهای موثر، ترجمه مهدی قراچه داغی، نشر پیکان، تهران
۷۰. گنجی، حمزه، (۱۳۷۹)، روانشناسی کار، چاپ دوم، نشر ارسباران، تهران
۷۱. گیوریان، حسن، (۱۳۸۳)، تحول اداری، ش ۳۸ و ۳۹ سازمانهای نوین و ذی نفعان آن
۷۲. لی مام، جیمز. م هووئه (۱۳۷۰)، مدیریت مدارس مبانی و تئوریه‌ها، محمد علی نامکی چاپ چهارم، دانشگاه چمران اهواز.
۷۳. لاکت، جان (۱۳۸۴)، مدیریت اثر بخش، ترجمه امین الله علوی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ دوم
۷۴. میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۸)، روابط انسانی در آموزشگاه، چاپ اول، نشر یسپرون، تهران
۷۵. میر کمالی، سید محمد، رهبری و مدیریت آموزشی، چاپ پنجم، نشر یسپرون، تهران
۷۶. میر سپاسی، ناصر (۱۳۷۸)، تناسب نوع شخصیت و نوع شغل، دانش مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۴۴، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
۷۷. مای، لی، ر، (۱۳۷۵)، شخصیت: ساخت، پدید آیی و تحول، ترجمه محمود منصور، انتشارات دانشگاه تهران
۷۸. معین، محمد، (۱۳۷۰)، فرهنگ فارسی، ج اول، انتشارات امیر کبیر، تهران
۷۹. مقیمی، محمد (۱۳۷۷)، سازمان و مدیریت، رویکرد پژوهشی، چاپ اول، نشر ترمه، تهران
۸۰. مورهد، گریفین، (۱۳۷۹) رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده چاپ چهارم تهران انتشارات مروارید.
۸۱. ملکوتی و همکاران، (۱۳۷۲)، ارتباط بین تیپ شخصیتی A و B با موفقیت تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۸۲. میر سپاسی، ناصر ۱۳۷۷، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر، چاپ هفدهم
۸۳. نهج البلاغه، (۱۳۶۶)، ترجمه فیض الاسلام

# ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار

6<sup>th</sup> National Conference on  
Humanities and Education With a focus on sustainable development

www.mpconf.ir



۸۴. ناصری، جبرئیل، (۱۳۸۳)، کارآیی و اثر بخشی، ماهنامه تدبیر، ش ۱۵۱، آذر ماه
۸۵. نیک پور- میترا (۱۳۷۲) (نقش مدیران آموزشی در کارایی معلمان)، اندیشه معلم، سال دوم، شماره ۱، سازمان مدارس دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.
۸۶. نیک پور، میترا (۱۳۷۳)، (نقش مدیران آموزشی در کارایی معلمان) اندیشه معلم، سال دوم، شماره ۱، دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
۸۷. وایلز، کیمبل، (۱۳۸۲)، مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه، دکتر محمد علی طوسی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، چاپ یازدهم.
۸۸. وناکات، آمار، مقدماتی، ترجمه دکتر محمد رضا مشکانی، جلد دوم
۸۹. هولفینش، گوردون، اسمیت، فیلیپ ژ (۱۳۶۶) تفکر منطقی روش تعلیم و تربیت، ترجمه علی شریعتمداری، چاپ دوم، انتشارات مشعلنو تهران.
۹۰. هنس، آمارک (۱۳۷۰) مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی، محمد علی نائلی، چاپ سوم دانشگاه شهید چمران اهواز.
۹۱. هجل، لاری آی، زیلگر، دانیل جی (۱۳۷۹) نظریه‌های شخصیت، ترجمه علی عسگری، انتشارات دانشگاه آزاد ساوه.
۹۲. هومن- حیدر علی (۱۳۶۸) پایه پژوهش در علوم رفتاری، چاپ دوم، نشر سلسله، تهران.
۹۳. هال، کالوین، اس و همکاران (۱۳۷۵) مبانی روانشناسی تحلیل یونگ، ترجمه محمد حسنی مقبل انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تربیت معلم تهران.
۹۴. هال، ریچارد اچ (۱۳۷۶) سازمان ساختار و ره آوردها، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران.
۹۵. هوی وین ک، میکسل، سیسل ج (۱۹۹۰) تئوری مدیریت، ت میر محمد سید عباس زاده، جلد اول، چاپ اول، انتشارات دانشگاه ارومیه.
۹۶. هرسی، پال بلانچارد، کنت (۱۳۷۸) مدیریت رفتار سازمانی، استفاده از منابع انسانی، ترجمه قاسم کبیری، چاپ هشتم، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
۹۷. هال، کالوین، رامس و همکاران (۱۳۷۵)، مبانی روانشناسی تحلیل یونگ، ترجمه محمد حسنی مقبل، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تربیت معلم تهران.
۹۸. یعقوبی، محمد (۱۳۸۰)، رابطه تیپ شخصیتی با رضایت شغلی دبیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی، مشهد.
۹۹. یونگ، کارل گوستا و (۱۳۷۷)، رشد شخصیت، ترجمه‌هایده تولایی، چاپ اول، انتشارات آئینه، تهران.
۱۰۰. یوسفی، مهناز، (۱۳۸۳)، بررسی موانع ارتباطی بین معلمان و دانش آموزان و ارتباط آن با تیپ شخصیتی معلمان پایان نامه کارشناسی ارشد.

101. Analytical Psychology, G.G. yun G. EditEd By WiliAm, (1992) LonDon.

102. Alan. W & Blackburn, Richards. (1989) "Managing or ganizational Behavior". IRWIN. Inc.

103. Based on Larry E. Greiner. 1972-Evolution and Revolutions Grow-Harvard Business Review-July, August -pp 37-46.

104. Boeree, george, PhD, 2006, personality theories

105. Braian, luvl, 2005, The 21 st – Century organization, Mackinsey.

106. Buisness Review, Pat III, PP. 53-67 (1975). Jerald Greenbery and rober ta baron, " Behavior In Organizations", prentice- Hall (2000).

107. Carver, los and Clieman, A.E. and Glass D. C, (1979) the coronary prone Behavior patern and the supper-ssion of fatigue one a treadmill test Journal personality and social psychologie.

108. Corzin, Janice and Buntzman, Gabriel and Busch, Edgar (1992).

109. Daniels PhD, michael, (1996), First posted: 2005, Jungian Psychology

110. Fudjack, John, (1997), First posted: 2005, six phases in the Development of Jung's theory of tree.



111. Gary margaret, 2005 , Book review , Activites to Develop the type pre Ferences
112. Gordon, Judith R. (1994) " Organizational Behavior: A Diagnostic approach" , th. Ed, Newjersey: preventive-Hall.
113. Herscy, paul and Blanchard Kenneth (1988) "Mangement of organizational Behavior, utilizing Human Resources , fifth Edition, perntice – Hall. Internativnal Inc.
114. Hicks , t (1984) Conceptual and empirical analysis of same assumption of an explicitly typological theory Jurnal of personality and social psychology (1949).
115. Kakran, (1994), 4 th , sampling theory.
116. Myers , Isabel , her mothen , Briggs , katherine , (1990)
117. Poirier, Danielle, Rein hold , Ross , Introduction to type by Isabel Myers , 6 th Edit, revised by lind k. kirby and katharine D. My ers , cpp, (1998)
118. Rein hold, Ross , 1998-2006 , published 1998
119. Schein , Edgar, "organizational psychology Enggle chliffs" , N. J. Pernyce Hall (1970).
120. Silber man , cain , Mahan , (1978)
121. Step henson , 1950, organizational Behavior