

اثرات نیمرخ هوشی، نیمرخ شخصیتی و نیمرخ خلاقیت بر  
مهارت‌های مدیران آموزشی دانشگاه سماء

*The effect of intelligence, personality and creativity profiles on training  
managers skills (Tehran Sama University)*

**Dr.Saeed Shafae Yamchlo**

Faculty and Ph.D, Islamic Azad University-Islamshahr  
Email: Saeed.Shafae@yahoo.com

**Dr.Kambiz Kamkary**

Faculty and Ph.D, Islamic Azad University-Islamshahr  
Email: KambizKamkary@yahoo.com

**Mohammad Shafae Yamchlo**

M.A. Islamic Azad University- Islamshahr  
Email: M.shafa@yahoo.com

**Shahram Gholami**

M.A. Islamic Azad University- Islamshahr  
Email: Shahram.gholami2012@Gmail

**دکتر سعید شفاهی یامچلو**

عضو هیئت علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

**دکتر کامبیز کامکاری**

عضو هیئت علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

**محمد شفاهی یامچلو**

کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

**شهرام غلامی**

کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

**چکیده**

**Abstract**

This study surveyed the effects of intelligence, personality and creativity profiles on training managers skills and main question is what rule of intelligence, personality and creativity profiles manufactures on management skills of training managers. This research is descriptive and a kind of casual. Statistical universe is all of Sama University training managers that 200 people where selected by purposive sampling. Questionnaires were used are new version of Theran-Stanford- Bine intelligence Questionnaire, trconstructed form of Minnesota Multiphase Personality inventory, Torens creativity Questionnaire and Management skills. At the end, study's hypothesis were tested by multiple regression statistical model, and results show that power of predicting management skills (perceptual, humane and technical) supported by intelligence, personality and creativity profiles.

**Keywords:**intelligence profile, peradnality profile, creativity profile, management skill

هدف: در این تحقیق، به «اثرات نیمرخ هوشی، نیمرخ شخصیتی و نیمرخ خلاقیت بر مهارت‌های مدیران آموزشی دانشگاه سماء» پرداخته شده و سؤال اصلی تحقیق بدین ترتیب مطرح شد که سهم و نقش عوامل سازنده نیمرخ هوشی، نیمرخ شخصیتی و نیمرخ خلاقیت بر مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزشی به چه میزان است؟ روش: طرح تحقیق حاضر توصیفی بوده و از نوع علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی مدیران آموزشی دانشگاه سماء در بر می‌گیرند که از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب شدند. همچنین، از چهار ابزار متفاوت تحت عنوان نسخه نوین هوش‌آزمای تهران-استانفورد-بینه، فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا (MMPI-2RF)، پرسشنامه خلاقیت تورنس و مهارت‌های مدیریتی برای اندازه‌گیری استفاده شد و در نهایت با استفاده از مدل آماریکرسیون چندمتغیری به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته گردید یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد که توان پیش‌بینی مهارت‌های مدیریتی (ادراکی، انسانی و فنی) از طریق نیمرخ هوشی، نیمرخ شخصیتی و خلاقیت وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** نیمرخ هوشی، نیمرخ شخصیتی، نیمرخ خلاقیت،

مهارت‌های مدیران

## مقدمه

قدمت تاریخچه علم مدیریت به بدو تولد انسان برمی‌گردد. انسان‌ها در جوامع مختلف از بدو تولد تا پایان زندگی و مرگ خویش برای تحقق اهداف در زندگی‌شان به فکر راهکارهای مختلف بوده‌اند و برای دستیابی به این راه حل‌ها اولین مرحله خانواده را که کوچکترین و مستحکم‌ترین گروه جوامع محسوب می‌شوند را تشکیل دادند و پس از آن گروه‌های دوستی، همسالان، همکاران و گروه‌های بزرگتر را تشکیل دادند. آن چه لازم به ذکر است این می‌باشد که این گروه‌ها از کوچکترین گرفته تا گسترده‌ترین آن‌ها احتیاج به رهبری و مدیریت مداوم دارد. پس با تشکیل گروه در جوامع، رهبری و مدیریت نیز پا به عرصه وجود گذاشته‌اند. افکار و اندیشه‌هایی که صاحب‌نظران رشته‌های مختلف قلمرو علم مدیریت وارد کرده‌اند موجب شده است که نظرات و دیدگاه‌های مختلفی بوجود بیاید (پورصادق، ۱۳۸۲).

از سویی دیگر، با توجه به اینکه در سال‌های اخیر، تاکید فزاینده‌ای به نیروی انسانی در سازمان‌ها، مراکز و موسسات گردیده و از آنجایی که پیشرفت و تکنولوژی هر کشوری نیز به تبع نشأت گرفته از بازدهی و سودآوری بالای سازمان‌های مربوطه است؛ و نیروی انسانی و منابع مربوط به نیروی انسانی نیز یکی از عوامل مهم موفقیت و پیشرفت این مراکز می‌باشد، مدیریت آموزشی در تلاش است تا به بررسی عواملی چون کارآیی مدیران و کارکنان و همین‌طور مهارت‌های آنان (فنی، ادراکی و انسانی) بپردازد تا از این طریق بتواند کارآیی سازمان را توسعه بخشد (بیان، ۱۳۷۳).

در حیطه مدیریت، تاکید فزاینده‌ای به مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی گردیده و تلاش می‌شود تا اثرات آنها بر روی کارآیی مدیران و کارکنان بررسی گردد. بنابراین، مدیریت آموزشی تعامل پیچیده‌ای را با روان‌شناسی مدیریت داشته و سهم بسزایی را در سازمان، همچنین در ارتباط با کارکنان، جذب و نگهداری افراد، تامین و تعدیل نیروی انسانی، بهسازی و پرورش، توانایی‌یابی و ۰۰۰ توانایی و مهارت‌های (فنی، ادراکی و انسانی) خود را در حیطه مدیریت آموزشی و همچنین مدیریت راهبردی در سازمان نمایانگر می‌سازد (پورصادق، ۱۳۸۲).

از این‌رو، همه مشاغل مدیریت مستلزم کاربرد مهارت‌های اثربخش مدیران است. گرچه در انجام دادن بعضی از وظایف، مهارت‌های سه‌گانه لازم و ملزوم یکدیگرند، با وجود این، ارزش نسبی آن‌ها در رده‌های مختلف مدیریت، به خصوص در سازمان‌های آموزشی همچون دانشگاه‌ها فرق می‌کند. اما مهارت‌های انسانی تقریباً لازمه انجام دادن همه وظایف در همه رده‌های مدیریت است. به عبارتی دیگر، مهارت‌های مدیران آموزشی با متغیرهای زیادی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، توانایی‌های شناختی مانند هوش و خلاقیت، کارایی، اثربخشی، کیفیت زندگی کاری و نوآوری ارتباط دارد. تکنولوژی به طور مداوم و با شتابی بی‌مانند در حال تحول و پیشرفت است، بنابراین، سازمان‌های عصر حاضر در محیطی پویا و متحول کار می‌کنند، لذا بهره‌گیری از اندیشه‌های نو با استفاده از مدیران توانمند (با هوش‌بهر بالا و ویژگی‌های شخصیتی متفاوت) در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و به خصوص سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه‌ها یکی از نهادهای پرورش خلاقیت و بهره‌وری می‌باشد. به همین علت، مدیریت به مفهوم واقعی نیاز آگاهی، در این دانش، هوشیاری و قابلیت در حل مسائل پیچیده سازمانی است. مدیران سازمان‌ها هنگامی موفق هستند که با ایجاد فضای سالم و با نشاط در زیردستان، از هوش‌بهر خود استفاده نموده و ابتکار و خلاقیت و نوآوری را پرورش دهند. از تحولات و پیشرفت‌های علوم و تکنولوژی مرتبط با امور سازمانی و متناسب با اهداف سازمانی سود جسته و از ایجاد تغییرات متناسب به خود هراسی راه ندهد و از ابتکار و نوآوری‌های افراد به گرمی استقبال نمایند (پورصفر، ۱۳۸۱).

لازم به ذکر است، از آنجایی که ارتقاء و پیشرفت یک کشور، به سازمان‌های آن کشور و همین‌طور تکنولوژی وابسته به آن بستگی دارد، لذا کارایی نیروی انسانی این سازمان‌ها از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار بوده و می‌توان مطرح نمود که با افزایش کارایی و

اثر بخشی مدیران و کارکنان سازمان‌ها است که می‌توان شاهد بازدهی بالای سازمان در کشورهای در حال توسعه بود. شایان ذکر است، عملکرد و اثربخشی هر سیستم، از جمله سیستم مدیریت منابع انسانی در دانشگاه با شاخص‌هایی اندازه‌گیری می‌شود که ارزش‌ها و فرهنگ جامعه آن را انتخاب می‌کند. بنابراین، در طراحی عملیات، در سیستم مدیریت منابع انسانی و تعیین اولویت‌ها در منافع جامعه، منافع سازمان و منافع مدیران دانشگاه‌ها، تنها تفاوت ارزش‌های اجتماعی است که ماهیت مدیریت منابع انسانی را متفاوت می‌سازد. با این وجود، اگر بینش را به عنوان ارزش‌های حاکم بر جامعه اسلامی بدانیم، مهارت و تدبیر بشری حرف اول را می‌زند (میرسپاسی، ۱۳۸۰).

در راستای تأثیر گذاری عوامل روان‌شناختی و هوشی، شخصیتی و اخلاقی در مهارت‌های مدیریتی، پژوهش‌های گوناگونی صورت گرفته است و می‌توان به ابهامات در این زمینه تأکید نمود. به عبارتی دیگر، از آنجائی که در شناسایی کارایی مدیران با مسائل فراوانی روبه‌رو بوده و همچنین در مورد مهارت‌های ادراکی، فنی و انسانی آنان نیز اطلاعات دقیقی وجود ندارد، می‌توان مساله تحقیق حاضر را اینگونه مطرح نمود که کارایی مدیران با ناشناخته‌های بسیاری روبه‌رو است.

با توجه به اینکه در زمینه مهارت‌های ادراکی، فنی و انسانی، پژوهش‌هایی نیز صورت گرفته است، ولی هنوز اطلاعات دقیق و معتبری که بتواند به شناسایی تفاوت‌ها و ارتباطات سازه‌های فوق بپردازد، در اختیار قرار ندارد. با این حال، به نظریه‌های متعددی که در این زمینه می‌تواند به تفهیم مطلب فوق کمک نماید، اشاره می‌شود.

«لوترگولیک»<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، نتایج تحقیقات خود را در مورد اصول علم اداره که رعایت آن توسط مدیر، بازده و کارایی حساب شده‌ای برای سازمان بدست می‌دهد را تحت عنوان تنظیم برنامه، سازماندهی، هماهنگی، گزارش دهی و بودجه‌بندی بیان می‌کند. «لایکرت»<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) بعد از تحقیقات زیادی که انجام داد، به این نتیجه دست یافت که سرپرستی به شیوه دموکراتیک بیش از نظارت توأم با تهدید و فشار نتیجه مطلوب خواهد داد و مدیر موفق کسی است که توسط کارکنان به عنوان دوست و پشتیبان شناخته شده باشد.

«مک کال و لومباردو»<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) در تحقیقی، اختلاف بین مدیران را بررسی کرده‌اند؛ که یا به بالاترین مقام رسیده‌اند و یا در لحظه رسیدن به اوج هدف خود به بیراه افتاده‌اند. آنها دریافتند که بازماندگان نقص‌هایی داشته‌اند. از جمله داشتن رفتاری بی تفاوت و خشن نسبت به دیگران، سردی، انزواطلبی و تکبر، خیانت در امانت، جاه‌طلبی بیش از حد، عدم توانایی در تفویض قدرت، ناتوانی در گردهم آوردن اعضا، ناتوانی در داشتن فکر استراتژیکی و تطابق‌پذیری برای مدیریت به شیوه‌های مختلف.

با توجه به رویکرد «وار»<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) که به تعامل پیچیده مهارت فنی، انسانی و ادراکی با کارایی تأکید می‌شود. می‌توان مطرح نمود که مهارت‌های بالای کارکنان و مدیران در سه حیطه فوق منجر به کارایی بالاتری گردیده و به توسعه منابع انسانی کمک می‌نماید.

«وینگر»<sup>۶</sup> (۲۰۰۸)، با استفاده از روش فراتحلیلی و بررسی ویژگی‌های مدیران موفق در زمینه‌های ورزشی دریافت که این افراد از خلاقیت و هوش بالاتر از حد متوسط برخوردار بوده و دارای ویژگی شخصیتی سخت‌رویی بوده و علاوه بر تعهد و کنترل‌پذیری، گرایش‌های کارآفرینی را نشان می‌دهند. همچنین، دانش و مهارت بالایی را در زمینه‌های مدیریتی داشته‌اند. علاوه بر آن، تجربه موفق‌تری را در زمینه‌های ورزشی کسب نموده و خودپنداری ورزشی مطلوبی را به نمایش می‌گذاشتند.

<sup>۲</sup>- Lotergolik

<sup>۳</sup>- Laykret

<sup>۴</sup>- Mccal and Lombardo

<sup>۵</sup>- War

<sup>۶</sup>- Winger

علاوه بر آن، با تأکید بر نیمرخ شخصیتی می‌توان عنوان نمود که ضعف روحیه و هیجان‌های مثبت پایین بر مهارت‌های شغلی تأثیر منفی معنی‌داری را بر جای می‌گذارد (افروز و کامکاری).

در ایران نیز تحقیقی به وسیله بایرامی (۱۳۸۷)، پیرامون عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران موفق فدراسیون‌های ورزشی ایران انجام گرفت که با عامل نوآوری و تعهد تأکید داشت.

همچنین، «صلح‌خواه» (۱۳۸۸)، با مدل معادلات ساختاری دریافت که هوش هیجانی و کارآفرینی با حمایت سازمانی مربوط بوده و به‌عنوان مهمترین عنصر کارآیی مدیران ورزشی محسوب می‌گردد.

«شبستری» (۱۳۷۶) در تحقیق خود تحت عنوان مقایسه مدیران آموزش دیده با مدیران آموزش ندیده نتیجه گرفت که آموزش مدیران موجب کارایی بیشتر آنان می‌شود. همچنین در زمینه مهارت‌های عام مدیریتی پژوهش به مواردی نظیر مهارت‌های اداری، انسانی و فنی اشاره کرده و برای هر یک شاخص‌ها و معرف‌های جزئی و مشخصی را ارائه نموده است.

در تحقیق روید (۲۰۰۸)، مشخص گردید که نیمرخ هوشی در موفقیت شغلی مؤثر بوده و مهمترین عامل مؤثر در موفقیت شغلی حافظه فعال است (افروز و کامکاری، ۱۳۸۹).

در پژوهش کامکاری و شکرزاده (۱۳۸۹) مشخص گردید که نیمرخ هوشی و شخصیتی بر موفقیت شغلی مدیران مؤثر است. با توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی مدیران در زمینه‌های تربیت بدنی مشخص گردیده است که مدیران موفق از ویژگی‌های مطلوب روان-شناختی برخوردارند.

با این وجود، هنوز در زمینه مهارت‌های مدیران، اطلاعات واضح و روشنی وجود ندارد و به‌راحتی نمی‌توان اثرات نیمرخ هوشی، نیمرخ شخصیتی و نیمرخ خلاقیت را بر مهارت‌های مدیران بررسی نمود. بنابراین، با توجه به ابهامات مرتبط، هنوز هم سهم و نقش نیمرخ هوشی، شخصیتی و خلاقیت به‌عنوان ویژگی‌های روان‌شناختی با توجه به تفاوت‌های فردی مهارت‌های مدیریتی در مدیران آموزشی مشخص نشده است. این ابهامات در حیطه مدیریت آموزشی نقش چشمگیری داشته و امروزه شناسایی تفاوت‌های فردی و بررسی دقیق سهم و نقش عوامل روان‌شناختی بر مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزشی قابل توجه است. از این‌رو، حیطه موضوع پژوهش در مدیریت آموزشی قرار داشته و به شناسایی سهم و نقش نیمرخ هوشی، شخصیتی و خلاقیت به‌عنوان ویژگی‌های روان-شناختی بر مهارت‌های مدیریتی در بین مدیران آموزشی دانشگاه سماء معطوف است. بنابراین، با تأکید بر ارتباط بین متغیرهای مذکور، سؤال‌های پژوهش را می‌توان به شرح زیر عنوان نمود:

- سهم و نقش عوامل سازنده نیمرخ هوشی بر مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزشی به چه میزان است؟

- سهم و نقش عوامل سازنده نیمرخ شخصیتی بر مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزشی به چه میزان است؟

- سهم و نقش عوامل سازنده نیمرخ خلاقیت بر مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزشی به چه میزان است؟

### روش پژوهش

با توجه به اینکه در تحقیق حاضر هیچگونه متغیری از سوی پژوهشگر اعمال نشده و تنها به اثرات نیمرخ هوشی، نیمرخ شخصیتی و نیمرخ خلاقیت بر مهارت‌های مدیران آموزشی پرداخته شده، تحقیق حاضر، توصیفی از نوع روند پژوهی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی مدیران آموزشی دانشگاه سماء در بر می‌گیرند. از آنجایی که دسترسی به تمامی اعضای جامعه امکان‌پذیر بوده و تهیه فهرستی از افراد جامعه مقدور می‌باشد، جامعه تحقیق حاضر در حیطه جوامع محدود<sup>۷</sup> جای می‌گیرد.

بنابراین، با یک گروه تحت عنوان مدیران آموزشی دانشگاه سماء سروکار داشته که در حیطه جوامع محدود جای دارند. بنابراین، نمونه‌گیری غیر تصادفی با تأکید بر روش نمونه‌گیری هدفمند، صورت گرفت. بدین ترتیب که تمامی جامعه آماری که تعداد آن‌ها ۲۰۰ نفر می‌باشد، با تأکید بر روش سرشماری مدنظر قرار گرفتند.

ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق، نسخه نوین هوش‌آزمای تهران-استانفورد - بینه، فرم بازسازی شده پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی مینه‌سوتا-۲، آزمون خلاقیت تورنس و مهارت‌های مدیران است که به ذکر ویژگی‌های ابزار فوق پرداخته می‌شود:

**نسخه نوین هوش‌آزمای تهران-استانفورد - بینه:** این آزمون در ایران توسط افروز و کامکاری (۱۳۸۶) مورد رواسازی، اعتباربخشی و هنجاریابی قرار گرفته است. مقیاس هوشی فوق، ۰/۹۶ تا ۰/۹۹ و برای هر شاخص پنجگانه از ۰/۸۹ تا ۰/۹۰ و برای هر ده خرده‌آزمون از ۰/۸۳ تا ۰/۸۷ متغیر است. به علاوه مطالعات اعتبار بین آزمونگران و آزمون-بازآزمون معرفت‌تجانس و ثبات این آزمون است، زیرا تمامی مقادیر بالاتر از ۰/۷۷ می‌باشند. به عبارتی دیگر، در حیطه اعتبار نسخه پنجم مقیاس استانفورد-بینه، با استفاده از روش دو نیمه کردن و تصحیح با فرمول اسپیرمن-براون، ضریب اعتبار برای نمرات مقیاس کل ۰/۹۸، غیر کلامی ۰/۹۴ و کلامی ۰/۹۸ و مجموعه آزمونهای خلاصه‌شده ۰/۸۹ است که این موارد، همه نشان‌دهنده ثبات مطلوب می‌باشد. موارد بالاتر از ۰/۹۰ در حیطه اعتبار معرفت ویژگی مطلوب روان‌سنجی در حیطه تجانس درونی آزمون فوق است (کرنی، باربارا و گیلمان، ۲۰۰۴).

**فرم بازسازی شده پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی مینه‌سوتا-۲:** ابزار فوق در ایران توسط کامکاری و شکرزاده (۱۳۸۸) رواسازی، اعتباریابی و استانداردسازی شده است. از آنجائی که آزمون MMPI-2RF (فرم بازسازی شده نسخه اصلی MMPI)، با ویژگی‌های فرهنگی کشورمان هماهنگی کامل نداشت، تلاش گردید تا فرم اصلی، رواسازی، اعتباریابی و استانداردسازی شود تا نه تنها در زمینه‌های درمانی، بلکه در حیطه‌های پژوهشی نیز بکار برده شود. از این رو پس از محاسبات دقیق روان‌شناسی که به مدت یکسال به طول انجامید، پرسشنامه MMPI-2RF در کشور ایران، به عنوان ابزاری مطمئن و جانشین آزمون MMPI فرم بلند معرفی گردید. این آزمون دارای یک نیم‌رخ برای روایی و چهار نیم‌رخ برای مقیاس‌های بالینی است، شامل ضرایب اعتبار پرسشنامه فوق، در تمام چهار بخش همبستگی نسبتاً بالایی (بین ۰/۵۵ تا ۰/۸۵) با نخستین متغیر نهفته داشت. در هر یک از این بخشها، عامل یا متغیر نهفته اول بین ۵۰ درصد تا ۶۰ درصد از واریانس کل سؤالا را تبیین می‌کرد که این نشانگر هماهنگی درونی و روایی سازه مواد آزمون است. برای بررسی روایی آزمون سنجش خلاقیت، دو روش کاملاً متفاوت به کار رفت. در ابتدا از روش کلاسیک همبستگی گشتاوری بین این آزمون و آزمونهای ملاک استفاده شده و بعد روش نسبتاً جدید تحلیل عوامل تأییدی به کار گرفته شد.

**آزمون خلاقیت تورنس:** در ایران توسط عابدی رواسازی و اعتبارسنجی شده است و برپایه نظریه و تعریف تورنس از خلاقیت، استوار است و دارای ۷۵ سؤال (چند گزینه‌ای) است. مواد این آزمون در چهار گروه سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری و بسط جای دارد. علاوه بر آزمون عابدی، آزمون خلاقیت تورنس نیز اجرا شده و از آزمون تورنس به عنوان شاخص روایی همزمان استفاده شد. ضریب پایایی بخشهای سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری و بسط که از طریق بازآزمایی به دست آمد به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۲، ۰/۸۴، ۰/۸۰ بود. ضریب همبستگی بین نمره کل آزمون تورنس و نمره کل آزمون جمال عابدی (آزمون سنجش خلاقیت) معادل ۰/۶۴ به دست آمد (گنجی و میرهاشمی ۱۳۸۱).

در ابتدا پایایی آزمون سنجش خلاقیت بررسی شد. برای این کار از روش ضریب همسانی درونی، آلفای کرونباخ<sup>۸</sup> استفاده شد. این ضریب برای بخشهای سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری و بسط به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۶۷، ۰/۶۱، ۰/۶۱ بود. بعد با استفاده از روش مؤلفه‌های

<sup>۸</sup>- Cronbachs Alpha

اصلی<sup>۹</sup>، میزان هماهنگی مواد آزمون در هر بخش محاسبه شد. مواد آزمون، در هر چهار بخش همبستگی نسبتاً بالایی (بین ۰/۵۵ تا ۰/۸۵) با نخستین متغیر نهفته داشت. در هر یک از این بخشها، عامل یا متغیر نهفته اول بین ۵۰ درصد تا ۶۰ درصد از واریانس کل سؤالها را تبیین می‌کرد که این نشانگر هماهنگی درونی و روایی سازه مواد آزمون است. برای بررسی روایی آزمون سنجش خلاقیت، دو روش کاملاً متفاوت به کار رفت. در ابتدا از روش کلاسیک همبستگی گشتاوری بین این آزمون و آزمونهای ملاک استفاده شده و بعد روش نسبتاً جدید تحلیل عوامل تأییدی به کار گرفته شد.

**مهارت‌های مدیران:** پرسشنامه حاضر، شامل سه خرده مقیاس مهارت‌های فنی، مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های انسانی بوده که به ترتیب هر خرده مقیاس شاملفنی (۲۵ سوال)، ادراکی (۲۸ سوال) و انسانی (۲۰ سوال) است که البته برای هر خرده مقیاس ۳۰ سوال در نظر گرفته شده است. این پرسشنامه بر مبنای مقیاس لیکرت درجه‌بندی شده و طیف آن از بسیار زیاد، زیاد، کم و بسیار کم می‌باشد. اعتبار پرسشنامه فوق نیز با استفاده از روش آلفای کرانباخ در تحقیق مقدم (۱۳۸۵) در حدود ۰/۷۸ تا ۰/۸۱ گزارش گردیده است. با توجه به اینکه هم متغیرهای مستقل و هم متغیر وابسته کمی و پیوسته بوده و در سطح اندازه‌گیری فاصله‌ای مطرح می‌شوند، از مدل آمار پارامتریک رگرسیون چندمتغیری استفاده شده است که پس از محاسبه شاخص‌های آمار توصیفی از قبیل گرایش مرکزی، پراکندگی و توزیع و تعیین وضعیت نرمال بودن توزیع، استفاده گردید و به بررسی سهم و نقش متغیرهای مستقل بر وابسته پرداخته شد.

## یافته‌ها

جدول شماره ۱: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «مهارت ادراکی» از طریق «عوامل پنج‌گانه» هوشبهر

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۵۳۴۵/۰۶	۵	۱۰۶۹/۰۱	۱۳/۱۲	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۳۸۵۰/۹۴	۱۷۰	۸۱/۴۷		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «عوامل پنج‌گانه» هوشبهر با «مهارت ادراکی» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «مهارت ادراکی» از طریق «عوامل پنج‌گانه» هوشبهر وجود دارد. جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۱

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
مهارت ادراکی	استدلال سیال	۰/۱۷	۰/۱۹	۲/۲۹	۰/۰۲۳
	دانش	۰/۳۱	۰/۳۴	۴/۶۱	۰/۰۰۱***
	استدلال کمی	۰/۰۱	۰/۰۴	۰/۵۸	۰/۵۵۸
	پردازش دیداری-فضایی	-۰/۰۳	-۰/۰۴	-۰/۴۹	۰/۶۲۰
	حافظه فعال	-۰/۴۸	-۰/۵۵	-۷/۲۴	۰/۰۰۱***

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان ارتباط مثبت معنی‌داری بین عوامل «استدلال سیال» و «دانش» با «مهارت ادراکی» و ارتباط منفی معنی‌داری بین عامل «حافظه فعال» با «مهارت ادراکی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش عوامل «استدلال سیال» و «دانش»، «مهارت ادراکی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «مهارت ادراکی» نیز کاهش می‌یابد؛ در

<sup>9</sup>- Principle Components Method



حالی‌که با افزایش عامل «حافظه فعال»، «مهارت ادراکی» کاهش می‌یابد و با کاهش آن، «مهارت ادراکی» افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۲: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «مهارت ادراکی» از طریق «مقیاس‌های بالینی»

منبع	مجموع	درجه	میانگین	میزان	سطح
تغییرات	مجذورات	آزادی	مجذورات	F	معنی‌داری
رگرسیون	۱۴۱۵۰/۶۷	۹	۱۵۷۲/۲۹	۵۱/۷۳	۰/۰۰۱
باقیمانده	۵۰۴۵/۳۲	۱۶۶	۳۰/۳۹		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «مقیاس‌های بالینی» با «مهارت ادراکی» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «مهارت ادراکی» از طریق «مقیاس‌های بالینی» وجود دارد. جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۲

متغیر	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
ملاک	ضعف روحیه	-۲/۰۹	-۰/۵۷	-۴/۹۲	۰/۰۰۱***
	شکایات جسمانی	۳/۲۴	۰/۵۱	۸/۰۴	۰/۰۰۱***
	هیجان‌ناث مثبت پایین	۱/۷۱	۰/۳۳	۵/۸۵	۰/۰۰۱***
	بدبینی	-۴/۰۱	-۰/۸۶	-۸/۳۰	۰/۰۰۱***
مهارت ادراکی	رفتار ضداجتماعی	-۱/۴۰	-۰/۱۵	-۲/۷۵	۰/۰۰۱***
	عقاید گزند و آزار	-۱/۶۹	-۰/۲۲	-۳/۶۴	۰/۰۰۱***
	هیجان‌ناث منفی مختل کننده	۰/۲۲	۰/۰۴	۰/۵۷	۰/۵۶۸
	تجربیات عجیب و غریب	۱/۵۲	۰/۳۱	۴/۰۱	۰/۰۰۱***
	فعالیت‌گرایی هیپومانیک	۲/۷۲	۰/۹۰	۱۱/۰۸	۰/۰۰۱***

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان ارتباط مثبت معنی‌داری بین مقیاس‌های «شکایات جسمانی»، «هیجان‌ناث مثبت پایین»، «تجربیات عجیب و غریب» و «فعالیت‌گرایی هیپومانیک» با «مهارت ادراکی» و ارتباط منفی معنی‌داری بین مقیاس‌های «ضعف روحیه»، «بدبینی»، «رفتار ضداجتماعی» و «عقاید گزند و آزار» با «مهارت ادراکی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مقیاس‌های «شکایات جسمانی»، «هیجان‌ناث مثبت پایین»، «تجربیات عجیب و غریب» و «فعالیت‌گرایی هیپومانیک»، «مهارت ادراکی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «مهارت ادراکی» نیز کاهش می‌یابد؛ در حالی‌که با افزایش مقیاس‌های «ضعف روحیه» و «بدبینی»، «رفتار ضداجتماعی» و «عقاید گزند و آزار»، «مهارت ادراکی» کاهش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «مهارت ادراکی» افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۳: رگرسیون تک‌متغیری جهت پیش‌بینی «مهارت ادراکی» از طریق «خلاصیت»

منبع	مجموع	درجه	میانگین	میزان	سطح
تغییرات	مجذورات	آزادی	مجذورات	F	معنی‌داری
رگرسیون	۹۱/۳۸	۱	۹۱/۳۸	۰/۸۳	۰/۳۶۳
باقیمانده	۱۹۱۰۴/۶۱	۱۷۴	۱۰۹/۷۹		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «خلاصیت» با «مهارت ادراکی» در سطح  $\alpha=0/05$  مشاهده نمی‌شود و توان پیش‌بینی «مهارت ادراکی» از طریق «خلاصیت» وجود ندارد.

جدول شماره ۴: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «مهارت انسانی» از طریق «عوامل پنج‌گانه» هوشبهر

منبع	مجموع	درجه	میانگین	میزان	سطح
تغییرات	مجذورات	آزادی	مجذورات	F	معنی‌داری
رگرسیون	۹۱/۳۸	۱	۹۱/۳۸	۰/۸۳	۰/۳۶۳
باقیمانده	۱۹۱۰۴/۶۱	۱۷۴	۱۰۹/۷۹		

با تأکید بر میزان  $F$  بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «عوامل پنج‌گانه» هوشبهر با «مهارت انسانی» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «مهارت انسانی» از طریق «عوامل پنج‌گانه» هوشبهر وجود دارد. جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

**ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۴**

متغیر	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
ملاک	استدلال سیال	۰/۱۹	۰/۲۲	۲/۴۴	۰/۰۱۶ <sup>***</sup>
	دانش	-۰/۱۱	-۰/۱۴	-۱/۷۰	۰/۰۹۰
مهارت انسانی	استدلال کمی	۰/۰۴	۰/۱۴	۱/۶۰	۰/۱۱۰
	پردازش دیداری-فضایی	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۹۷۹
	حافظه فعال	-۰/۰۵	-۰/۰۶	-۰/۷۴	۰/۴۵۵

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان ارتباط مثبت معنی‌داری بین عامل «استدلال سیال» با «مهارت انسانی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «استدلال سیال»، «مهارت انسانی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «مهارت انسانی» نیز کاهش می‌یابد.

**جدول شماره ۵: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «مهارت انسانی» از طریق «مقیاس‌های بالینی»**

منبع تغییرات	مجموع مجذورات آزادی	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۱۸۹۹/۱۰	۹	۱۳۲۲/۱۲	۶۴/۷۴	۰/۰۰۱
باقیمانده	۳۳۸۹/۶۲	۱۶۶	۲۰/۴۱		

با تأکید بر میزان  $F$  بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «مقیاس‌های بالینی» با «مهارت انسانی» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «مهارت انسانی» از طریق «مقیاس‌های بالینی» وجود دارد. جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

**ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۵**

متغیر	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
ملاک	ضعف روحیه	۱/۴۷	۰/۴۶	۴/۱۷	۰/۰۰۱ <sup>***</sup>
	شکایات جسمانی	۱/۵۷	۰/۳۶	۵/۴۰	۰/۰۰۱ <sup>***</sup>
	هیجانات مثبت پایین	۱/۶۲	۰/۳۷	۶/۷۸	۰/۰۰۱ <sup>***</sup>
	بدبینی	-۳/۸۸	-۰/۹۶	-۹/۹۸	۰/۰۰۱ <sup>***</sup>
مهارت انسانی	رفتار ضداجتماعی	-۳/۷۹	-۰/۴۱	-۷/۷۵	۰/۰۰۱ <sup>***</sup>
	عقاید گزند و آزار	-۳/۳۵	-۰/۶۳	-۱۰/۸۸	۰/۰۰۱ <sup>***</sup>
	هیجانات منفی مختل کننده	۰/۸۷	۰/۲۰	۲/۶۸	۰/۰۰۸ <sup>***</sup>
	تجربیات عجیب و غریب	-۰/۶۰	-۰/۱۴	-۱/۹۲	۰/۰۵۷ <sup>*</sup>
	فعالیت‌گرایی هیپومانیک	۰/۷۸	۰/۲۹	۴/۳۲	۰/۰۰۱ <sup>***</sup>

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان ارتباط مثبت معنی‌داری بین مقیاس‌های «ضعف روحیه»، «شکایات جسمانی»، «هیجانات مثبت پایین» و «فعالیت‌گرایی هیپومانیک» با «مهارت ادراکی» و ارتباط منفی معنی‌داری بین «بدبینی»، «رفتار ضداجتماعی»، «عقاید گزند و آزار»، «تجربیات عجیب و غریب» با «مهارت انسانی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش



مقیاس‌های «ضعف روحیه»، «شکایات جسمانی»، «هیجان‌نا مثبت پایین»، و «فعالیت‌گرایی هیپومانیک»، «مهارت انسانی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «مهارت انسانی» نیز کاهش می‌یابد؛ در حالیکه با افزایش مقیاس‌های «بدینی»، «رفتار ضداجتماعی»، «عقاید گزند و آزار»، «تجربیات عجیب و غریب»، «مهارت انسانی» کاهش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «مهارت انسانی» افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۶: رگرسیون تک‌متغیری جهت پیش‌بینی «مهارت انسانی» از طریق «خلاصیت»

منبع	مجموع	درجه	میانگین	میزان	سطح
تغییرات	مجذورات	آزادی	مجذورات	F	معنی‌داری
رگرسیون	۲۹۵/۷۵	۱	۲۹۵/۷۵	۳/۴۳	۰/۰۶۶
باقیمانده	۱۴۹۹۲/۹۶	۱۷۴	۸۶/۱۶		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «خلاصیت» با «مهارت انسانی» در سطح  $\alpha=0/05$  مشاهده نمی‌شود و توان پیش‌بینی «مهارت انسانی» از طریق «خلاصیت» وجود ندارد.

جدول شماره ۷: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «مهارت فنی» از طریق «عامل‌های پنج‌گانه هوشبهر»

منبع	مجموع	درجه	میانگین	میزان	سطح
تغییرات	مجذورات	آزادی	مجذورات	F	معنی‌داری
رگرسیون	۱۹۳۱/۵۶	۵	۳۸۶/۳۱	۴/۱۱	۰/۰۰۲
باقیمانده	۱۴۴۵۲/۴۳	۱۵۴	۹۳/۸۴		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «عامل‌های پنج‌گانه هوشبهر» با «مهارت فنی» در سطح  $\alpha=0/05$  مشاهده نمی‌شود و توان پیش‌بینی «مهارت فنی» از طریق «عامل‌های پنج‌گانه هوشبهر» وجود ندارد.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۷

متغیر	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
ملاک	استدلال سیال	۰/۱۹	۰/۲۱۰	۱/۹۹	۰/۰۵۶*
	دانش	-۰/۱۰	-۰/۱۲	-۱/۲۰	۰/۲۲۸
مهارت انسانی	استدلال کمی	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۶۵	۰/۵۱۳
	پردازش دیداری-فضایی	۰/۱۱	۰/۱۴	۱/۲۶	۰/۲۰۷
	حافظه فعال	-۰/۱۳	-۰/۱۵	-۱/۷۳	۰/۰۸۴

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان ارتباط مثبت معنی‌داری بین «استدلال سیال» با «مهارت فنی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «استدلال سیال»، «مهارت فنی» نیز افزایش و با کاهش آن، «مهارت فنی» نیز کاهش می‌یابد.

جدول شماره ۸: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «مهارت فنی» از طریق «مقیاس‌های بالینی»

منبع	مجموع	درجه	میانگین	میزان	سطح
تغییرات	مجذورات	آزادی	مجذورات	F	معنی‌داری
رگرسیون	۱۰۰۳۳/۳۱	۹	۱۱۱۴/۸۱	۲۶/۳۳	۰/۰۰۱
باقیمانده	۶۳۵۰/۶۸	۱۵۰	۴۲/۳۳		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «مقیاس‌های بالینی» با «مهارت فنی» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «مهارت فنی» از طریق «مقیاس‌های بالینی» وجود دارد. جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۸

متغیر	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
ملاک	ضعف روحیه	-۳/۸۶	-۱/۰۲	-۱۰/۳۴	۰/۰۰۱***
	شکایات جسمانی	-۱/۴۸	-۰/۳۶	-۴/۶۵	۰/۰۰۱***
	هیجانان مثبت پایین	-۰/۰۳	-۰/۰۱	-۰/۱۰	۰/۹۱۸
	بدینی	۳/۲۶	۰/۶۱	۵/۴۲	۰/۰۰۱***
مهارت فنی	رفتار ضداجتماعی	-۶/۴۳	-۰/۷۵	-۱۰/۳۲	۰/۰۰۱***
	عقاید گزند و آزار	۲/۹۱	۰/۴۸	۵/۴۰	۰/۰۰۱***
	هیجانان منفی مختل کننده	۲/۴۹	۰/۴۶	۵/۸۲	۰/۰۰۱***
	تجربیات عجیب و غریب	-۳/۹۰	-۰/۶۷	-۸/۵۰	۰/۰۰۱***
	فعالیت‌گرایی هیپومانیک	-۱/۲۶	-۰/۳۷	-۳/۴۹	۰/۰۰۱***

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان ارتباط مثبت معنی‌داری بین مقیاس‌های «بدینی»، «عقاید گزند و آزار»، «هیجانان منفی مختل کننده» با «مهارت فنی» و ارتباط منفی معنی‌داری بین مقیاس‌های «ضعف روحیه»، «شکایات جسمانی»، «رفتار ضداجتماعی»، «تجربیات عجیب و غریب» و «فعالیت‌گرایی هیپومانیک» با «مهارت فنی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مقیاس‌های «بدینی»، «عقاید گزند و آزار»، «هیجانان منفی مختل کننده»، «مهارت فنی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «مهارت منفی» نیز کاهش می‌یابد؛ در حالیکه با افزایش «ضعف روحیه»، «شکایات جسمانی»، «رفتار ضداجتماعی»، «تجربیات عجیب و غریب» و «فعالیت‌گرایی هیپومانیک»، «مهارت فنی» کاهش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «مهارت فنی» افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۹: رگرسیون تک‌متغیری جهت پیش‌بینی «مهارت فنی» از طریق «اخلاقیت»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۷۱/۶۰	۱	۷۱/۶۰	۰/۶۹	۰/۴۰۶
باقیمانده	۱۶۳۱۲/۳۹	۱۵۸	۱۰۳/۲۴		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «اخلاقیت» با «مهارت فنی» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده نمی‌شود و توانپیش‌بینی «مهارت فنی» از طریق «اخلاقیت» وجود ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر نیز با استفاده از پرسشنامه مهارت‌های مدیریتی (فنی، ادراکی و انسانی)، پرسشنامه فرم بازسازی شده پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سوتا، مقیاس هوشی تهران- استانفورد- بینه و اخلاقیت تورنس، به ارتباط بین متغیرهای فوق پرداخته و در نهایت با استفاده از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، یافته‌های زیر حاصل گردید:

سؤال ۱: سهم و نقش عوامل سازنده نیمرخ هوشی بر مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزشی به چه میزان است؟ یافته‌های تحقیق نشان داد که توان پیش‌بینی مهارت ادراکی از طریق استدلال سیال، دانش و حافظه فعال وجود دارد. همچنین، توان پیش‌بینی مهارت انسانی از طریق حیطه غیر کلامی هوشبهر و عامل استدلال سیال وجود دارد. در نهایت، توان پیش‌بینی مهارت فنی از طریق حیطه کلامی هوشبهر و عامل استدلال سیال وجود دارد.

سؤال ۲: سهم و نقش عوامل سازنده نیمرخ شخصیتی بر مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزشی به چه میزان است؟ یافته‌های تحقیق نشان داد که توان پیش‌بینی مهارت ادراکی از طریق نارسایی‌های سه‌گانه و مقیاس‌های بالینی وجود دارد. همچنین، توان پیش‌بینی

مهارت انسانی از طریق نارسایی سه گانه و مقیاس‌های بالینی وجود دارد. در نهایت، توان پیش‌بینی مهارت فنی از طریق نارسایی رفتاری و مقیاس‌های بالینی وجود دارد.

سؤال ۳: سهم و نقش عوامل سازنده نیمرخ خلاقیت بر مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزشی به چه میزان است؟ یافته‌های تحقیق نشان داد که توان پیش‌بینی مهارت ادراکی، مهارت انسانی و مهارت فنی از طریق خلاقیت وجود ندارد.

در جمع‌بندی ارتباط بین نیمرخ هوشی با مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزشی، می‌توان مطرح نمود که با افزایش استدلال سیال و دانش، مهارت ادراکی در مدیران افزایش می‌یابد؛ در حالیکه با افزایش حافظه فعال، مهارت ادراکی مدیران کاهش می‌یابد. همچنین، با افزایش حیطه غیرکلامی هوشبهر در مدیران، مهارت انسانی کاهش می‌یابد؛ در حالیکه با افزایش استدلال سیال، مهارت انسانی مدیران نیز افزایش می‌یابد. لازم به ذکر است، با افزایش حیطه کلامی در مدیران مهارت فنی آن‌ها کاهش می‌یابد؛ در حالیکه با افزایش استدلال سیال مدیران، مهارت‌های فنی آن‌ها افزایش می‌یابد.

در جمع‌بندی ارتباط بین نیمرخ شخصیتی با مهارت‌های مدیریتی مدیران آموزشی، می‌توان مطرح نمود که با افزایش نارسایی هیجانی، نارسایی تفکر، نارسایی رفتاری، ضعف روحیه، بدبینی، رفتار ضداجتماعی و عقاید گزند و آزار، مهارت‌های ادراکی در مدیران کاهش می‌یابد؛ در حالیکه با افزایش شکایات جسمانی، هیجان‌ات مثبت پایین، تجربیات عجیب و غریب و فعالیت‌گرایی هیپومانیک در مدیران مهارت‌های ادراکی نیز افزایش می‌یابد. همچنین، با افزایش نارسایی هیجانی، نارسایی تفکر، نارسایی رفتاری، بدبینی، رفتار ضداجتماعی، عقاید گزند و آزار و تجربیات عجیب و غریب، مهارت‌های انسانی در مدیران کاهش می‌یابد؛ در حالیکه با افزایش ضعف روحیه، شکایات جسمانی، هیجان‌ات مثبت پایین، هیجان‌ات منفی مختل‌کننده و فعالیت‌گرایی هیپومانیک در مدیران مهارت‌های انسانی نیز افزایش می‌یابد. در نهایت، با افزایش نارسایی هیجانی، نارسایی تفکر، نارسایی رفتاری، ضعف روحیه، شکایات جسمانی، رفتار ضداجتماعی، تجربیات عجیب و غریب و فعالیت‌گرایی هیپومانیک، مهارت‌های فنی در مدیران کاهش می‌یابد؛ در حالیکه با افزایش بدبینی، عقاید گزند و آزار و هیجان‌ات منفی مختل‌کننده در مدیران مهارت‌های فنی نیز افزایش می‌یابد.

در نهایت، با مقایسه یافته‌های تحقیق حاضر و پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور می‌توان مطرح نمود که تحقیق حاضر با تحقیقات لارنس و لوروش (۱۹۹۸)، پیرامون مهارت‌های مدیریتی با سلامت سازمانی، جرال‌دیل (۲۰۰۱)، درباره مهارت‌های مدیریتی و ارتباط آن با عملکرد کارکنان و سلامت سازمان، سعیدی فر (۱۳۸۱)، پیرامون «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سلامت سازمانی آنان در مدارس ابتدائی دخترانه شهر تهران»، احمدی (۱۳۷۵)، در زمینه «بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با مهارت‌های مدیریتی آنان در مدارس راهنمایی شهرهای زنجان، ابهر و خرمدره»، انارکی (۱۳۷۳)، با عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران آموزشی و موفقیت سازمانی آنان در مدارس ابتدائی تهران»، عمیدی (۱۳۷۳) در زمینه رابطه تخصصی در رشته مدیریت آموزشی با میزان موفقیت در امر نظارت و راهنمایی آموزشی، کیخسرو سبوعه (۱۳۷۱) پیرامون «مدیر موفق کیست؟»، سوونی (۲۰۰۲) در زمینه مدارس اثربخش دارای مهارت‌های مدیریتی و در نهایت، سربکیو (۱۹۹۲) درباره نیازهای آموزشی منابع انسانی در فرانسه، هماهنگ و همسو است؛ زیرا در تمامی تحقیقات مذکور به بررسی ارتباط بین مهارت‌های مدیران و ویژگی‌های شخصیتی مدیران اشاره شده و مطرح گردیده است که مهارت‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی و توانایی‌های شناختی مرتبط می‌باشد و می‌توان مهارت‌های مدیران را از طریق متغیرهای فوق پیش‌بینی نمود.

## منابع

پورصادق؛ ن، (۱۳۸۲)، «آسیب‌شناسی نظام آموزش کارکنان دولت و طراحی الگوی ارتباط آن با اثربخشی نظام اداری جمهوری اسلامی ایران»، به راهنمایی معمارزاده، غلامرضا، دانشگاه آزاد اسلامی.

بیان؛ ح، (۱۳۷۳)، آیین مدیریت: مجموعه درس‌هایی برای مدیران، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی  
پورصفر؛ ح، (۱۳۸۱)، مهارت‌های آموزشی و پرورشی (روش‌ها و فنون تدریس)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه  
ها (سمت)

افروز؛ غ، کامکاری؛ ک، (۱۳۸۹)، نسخه نوین تهران- استانفورد- بینه، انتشارات دانشگاه تهران  
گنجی؛ ح، (۱۳۸۱)، روان‌شناسی عمومی، انتشارات دانشگاه پیام نور.  
میرسپاسی؛ ن، (۱۳۸۰)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران، ناشر مولف، چاپ نقش جهان  
حیدری انارکی؛ ف، (۱۳۷۳)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران آموزشی و موقعیت شغلی آنان در مدارس ابتدایی تهران، پایان‌نامه  
کارشناسی ارشد.

سبعه؛ ک، (۱۳۷۱)، مدیر موفق کیست؟، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اردبیل  
سعیدی‌فر؛ م، (۱۳۸۱)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سلامت سازمانی آنان در مدارس ابتدایی دخترانه شهر تهران، پایان‌نامه  
کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد شیراز  
عمیدی؛ س، (۱۳۷۳)، رابطه تخصصی مدیریت آموزشی با میزان موفقیت در امر نظارت و راهنمایی آموزشی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه  
آزاد اهواز

