

Research Paper

The Relationship between Personality Types, Creativity, and Emotional Intelligence of Employees

Fatemeh Tavasoli Sirmandi¹, Mohammad Sadegh Hosseini^{2*}

¹ Master's Student in Educational Management, Bandar Jask Branch, Islamic Azad University, Bandar Jask, Iran.

^{2*} Assistant Professor, Department of Educational Management, Bandar Jask Branch, Islamic Azad University, Bandar Jask, Iran.

Received: 16/09/2024
Accepted: 03/11/2024
PP:79-89

Keywords:

Personality Types,
Creativity, Emotional
Intelligence.

Abstract

Introduction: Personality types significantly influence creativity and emotional intelligence, playing a crucial role in enhancing individual performance and creating new career opportunities. The aim of this study was to examine the relationship between personality types, creativity, and emotional intelligence among employees of the Department of Education, District 1 of Bandar Abbas.

research methodology This descriptive-correlational and applied research surveyed a population of 893 employees from the Department of Education, District 1, Bandar Abbas. Based on Morgan's table, 265 participants were selected through simple random sampling. Data were collected using standardized questionnaires: Costa's Personality Type Inventory (1962), Zhou and George's Creativity Scale (2001), and the Bar-On Emotional Intelligence Inventory. The content validity of the questionnaires was confirmed by experts, and their reliability was assessed using Cronbach's alpha, yielding coefficients of 0.84 for personality types, 0.92 for creativity, and 0.86 for emotional intelligence. Data analysis was conducted using SPSS software and statistical methods including Pearson correlation and stepwise regression.

Findings: The results indicated a significant relationship between personality types and creativity ($r = 0.470$, $p < 0.05$) as well as between personality types and emotional intelligence ($r = 0.510$, $p < 0.05$). Additionally, personality types predicted 48% of the variance in creativity and emotional intelligence.

Conclusion: This study demonstrates that personality types have a direct influence on creativity and emotional intelligence and can be considered a critical factor in predicting and improving these traits in work environments.

Citation: Tavasoli Sirmandi, F. Hosseini, M.s. (2024). The Relationship between Personality Types, Creativity, and Emotional Intelligence of Employees. Journal of New Thinking in Instruction and Learning, Vol 1, No, 1, pp 79-89

Corresponding author: Mohammad Sadegh Hosseini

Address: Department of Educational Management, Islamic Azad University, Bandar Jask Branch

Email: sadeghhosseini58@gmail.com

مقاله پژوهشی

رابطه تیپ‌های شخصیتی با خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش

فاطمه توسلی سیرمندی^۱، محمد صادق حسینی^{۲*}^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بندر جاسک، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر جاسک، ایران^{۲*} استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بندر جاسک، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر جاسک، ایران

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۳

شماره صفحات: ۷۹-۸۹

مقدمه و هدف: تیپ‌های شخصیتی به دلیل تأثیرگذاری بر خلاقیت و هوش هیجانی، نقش مهمی در بهبود عملکرد فردی و ایجاد فرصت‌های شغلی دارند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی، خلاقیت و هوش هیجانی در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس انجام شده است.

روش شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و کاربردی است. جامعه آماری شامل ۸۹۳ نفر از کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس بود که بر اساس جدول مورگان ۲۶۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد تیپ شخصیتی کاستا (۱۹۶۲)، پرسشنامه خلاقیت ژو و جورج (۲۰۰۱)، و پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن جمع‌آوری شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید و متخصصان تأیید و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تیپ شخصیتی (۰،۸۴)، خلاقیت (۰،۹۲) و هوش هیجانی (۰،۸۶) محاسبه شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری شامل همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین تیپ‌های شخصیتی با خلاقیت ($p < 0.05$ ، $r = 0.470$) و هوش هیجانی ($r = 0.510$)، $p < 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، تیپ‌های شخصیتی توانستند ۴۸ درصد از تغییرات خلاقیت و هوش هیجانی را پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری: این پژوهش نشان می‌دهد که تیپ‌های شخصیتی تأثیر مستقیمی بر خلاقیت و هوش هیجانی دارند و می‌توانند به‌عنوان یک مولفه مهم در پیش‌بینی و ارتقاء این ویژگی‌ها در محیط‌های کاری مورد استفاده قرار گیرند.

واژه‌های کلیدی:

تیپ‌های شخصیتی، خلاقیت، هوش هیجانی

استناد: توسلی سیرمندی، فاطمه و حسینی، محمد صادق. (۱۴۰۳). رابطه تیپ‌های شخصیتی با خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش. فصلنامه نواندیشی در آموزش و یادگیری، دوره اول، شماره اول، شماره صفحات ۷۹-۸۹.

* نویسنده مسئول: محمد صادق حسینی

نشانی: گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد جاسک

پست الکترونیکی: sadeghhoseini58@gmail.com

مقدمه

روان‌شناسی شخصیت به عنوان یکی از زیرشاخه‌های کلیدی روان‌شناسی به مطالعه ساختارهای پایدار در رفتار و تفکر افراد می‌پردازد. این ساختارها به عنوان صفات شخصیتی شناخته می‌شوند و به مرور زمان در افراد پایدار می‌مانند. صفات شخصیتی به طور عمیقی درون فرد نهادینه شده و نقشی تعیین‌کننده در نحوه واکنش او به موقعیت‌های مختلف ایفا می‌کنند. این صفات به افراد کمک می‌کنند تا رفتار خود را در موقعیت‌های مختلف پیش‌بینی کنند و راهبردهایی برای مقابله با مشکلات و چالش‌ها اتخاذ نمایند. شخصیت افراد به عنوان یک ویژگی بنیادین، شامل ابعاد مختلفی مانند برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی، ثبات هیجانی و موافق‌بودن است که هر کدام می‌تواند به شکل‌های متفاوتی در زندگی روزمره و شغلی تأثیر بگذارد. این صفات نه تنها بر رفتار بین‌فردی و تعاملات اجتماعی افراد اثر می‌گذارند، بلکه به شدت در موفقیت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای نیز نقش دارند. شخصیت به عنوان یکی از مفاهیم اساسی در روان‌شناسی، به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، الگوهای رفتاری، باورها و احساسات اشاره دارد که فرد را از دیگران متمایز می‌کند. این ویژگی‌ها و الگوها به واسطه تجربیات زندگی، تربیت، فرهنگ، محیط اجتماعی و عوامل ژنتیکی شکل می‌گیرند و معمولاً در طول زمان ثابت می‌مانند. شخصیت شامل ابعاد مختلفی است که بر تصمیم‌گیری‌ها، واکنش‌ها و روابط فرد با دیگران تأثیر می‌گذارد (Dadbeh, 2020).

نظریه پنج‌عاملی شخصیت یکی از رویکردهای مهم در این زمینه است و بر این فرض استوار است که تفاوت‌های میان انسان‌ها را می‌توان با توجه به پنج دسته ویژگی‌های شخصیتی توصیف کرد:

۱. برون‌گرایی: تمایل به ارتباط با دیگران و انرژی گرفتن از تعاملات اجتماعی.
۲. روان‌رنجور‌خوبی: تمایل به تجربه هیجانات منفی مانند اضطراب و افسردگی.
۳. وظیفه‌شناسی: توانایی کنترل و نظم در انجام وظایف و تعهد به اهداف.
۴. دلپذیر بودن: تمایل به احترام به دیگران و داشتن هماهنگی و توافق با آن‌ها.
۵. تجربه‌پذیری: تمایل به تجربه‌های جدید و خلاقانه و علاقه به هنر و نوآوری.

این پنج دسته به عنوان مهم‌ترین ابعاد شخصیت در پژوهش‌های روان‌شناسی شناخته شده‌اند و می‌توانند پیش‌بینی‌کننده رفتارها و عملکرد فرد در موقعیت‌های مختلف باشند (Akhavan Kharazian et al 2021).

مطالعات نشان داده‌اند که تیپ‌های شخصیتی مختلف ممکن است در مواجهه با چالش‌ها و شرایط استرس‌زا، به شیوه‌های متفاوتی واکنش نشان دهند. به عنوان مثال، افراد با ثبات هیجانی بالا، که توانایی بیشتری در کنترل احساسات و مدیریت استرس دارند، معمولاً بهتر می‌توانند در مواجهه با چالش‌های محیط کاری آرامش خود را حفظ کنند و تصمیمات بهتری بگیرند. این در حالی است که افرادی با ویژگی‌های تجربه‌پذیری و انعطاف‌پذیری بالا ممکن است به سادگی بتوانند راه‌حل‌های خلاقانه‌ای برای حل مسائل ارائه دهند و به شکل بهتری از پس موقعیت‌های جدید و ناشناخته برآیند. چنین واکنش‌هایی نه تنها نشان‌دهنده ارتباط بین شخصیت و خلاقیت است، بلکه نقش هوش هیجانی را در مدیریت استرس و بهبود تعاملات بین‌فردی نیز برجسته می‌کند (Sharifi et al, 2023).

علاوه بر این، نظریه‌های مختلفی در روان‌شناسی به بررسی شخصیت پرداخته‌اند، از جمله نظریه‌های روانکاوی فروید، نظریه‌های صفات شخصیتی مانند نظریه‌های آلپورت، کتل و گلدبرگ، و نظریه‌های زیستی، شناختی و اجتماعی. این نظریه‌ها سعی در توضیح چگونگی شکل‌گیری و تحول شخصیت دارند و هر کدام از زاویه‌ای خاص به این موضوع نگاه می‌کنند. برای مثال، نظریه شخصیت آیزنک شخصیت را به دو بعد اصلی تقسیم می‌کند: برون‌گرایی/درون‌گرایی و روان‌رنجور‌خوبی/پایداری. نظریه کتل بر ۱۶ ویژگی شخصیتی تمرکز دارد که به نظر او می‌تواند تمام جنبه‌های شخصیت فرد را توصیف کند. همچنین، نظریه نئو کاستا و مک‌کری با تکیه بر پنج عامل اصلی، مدلی جامع برای تحلیل شخصیت ارائه می‌دهد (Fazel dehkordi et al, 2022). در نهایت، تست MBTI که بر اساس نظریه‌های یونگ طراحی شده است، یکی از معروف‌ترین ابزارهای سنجش شخصیت است که افراد را بر اساس ۱۶ تیپ شخصیتی دسته‌بندی می‌کند. این تست به افراد کمک می‌کند تا ویژگی‌های شخصیتی خود را بهتر بشناسند و از این شناخت در تعاملات اجتماعی و شغلی خود بهره‌برداری کنند. به طور کلی، شناخت شخصیت می‌تواند به بهبود ارتباطات، افزایش انگیزه و دستیابی به اهداف شخصی و شغلی کمک کند (Mohseni et al, 2017).

خلاقیت یکی از متغیرهای کلیدی در این پژوهش است که به عنوان یک نیروی درونی قدرتمند و مؤثر شناخته می‌شود. انسان‌ها به طور ذاتی خلاق متولد می‌شوند و خلاقیت آن‌ها با تأثیرات محیطی شکوفا می‌شود. انعطاف‌پذیری در تفکر و توانایی ارائه ایده‌های نو، از اجزای اصلی خلاقیت محسوب می‌شود. دو نظریه متفاوت در مورد شرایط ظهور تفکر خلاق وجود دارد: یکی بر این باور است که افکار خلاق نتیجه فعالیت‌های آگاهانه فرد است، در حالی که نظریه دیگر منشأ خلاقیت را در بخش ناخودآگاه ذهن جستجو می‌کند. این نظریه‌ها تأکید دارند که داشتن دانش کافی در یک حوزه خاص ضروری است، اما آنچه افکار نوین را به وجود می‌آورد، تعامل پیچیده بین آگاهی و ناخودآگاه

است. (Sharifi et al, 2023). عوامل متعددی از جمله وراثت، فرهنگ و محیط اجتماعی در بروز و رشد خلاقیت تأثیرگذار هستند. اگرچه وراثت می‌تواند زمینه‌ساز استعدادهای خلاق باشد، شرایط محیطی نقش مهمی در شکوفایی این استعدادها دارد. نظریه‌های مختلفی به تحلیل خلاقیت پرداخته‌اند. برای مثال، فروید تضادهای درونی را منشأ خلاقیت می‌داند و معتقد است که تفکر خلاق، ادامه تخیلات کودکی است. در مقابل، شاختل تأکید می‌کند که خلاقیت ناشی از نیاز به تسلط بر محیط است و والاس چهار مرحله آمادگی، رشد غیرمحسوس، کشف و آزمایش را برای فرایند خلاقیت شناسایی کرده است. شرایط محیطی مساعد و یادگیری مهارت‌های جدید می‌تواند تفکر خلاق را تقویت کند، در حالی که ترس، اضطراب و شرایط نامناسب ممکن است مانعی بر سر راه آن باشند (Azimi, 2023).

هوش هیجانی که نخستین بار در سال ۱۹۸۵ توسط وین پین مطرح شد و در سال ۱۹۹۵ توسط دانیل گلمن به شهرت رسید، به توانایی فرد در درک و مدیریت احساسات خود و دیگران اشاره دارد. تحقیقات نشان داد که هوش هیجانی به افراد کمک می‌کند تا در مواجهه با چالش‌ها و بحران‌های زندگی، از مهارت‌های احساسی خود برای حل مسائل استفاده کنند. افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند، توانایی مقابله با استرس، خویشتن‌داری، تاب‌آوری و مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند و می‌توانند احساسات و انگیزه‌های خود را به خوبی مدیریت کنند. این توانایی‌ها در زندگی شخصی و حرفه‌ای تأثیرگذار هستند و موفقیت فرد را در مواجهه با مشکلات مختلف افزایش می‌دهند (Sistanipoor et al, 2021).

با توجه به این مباحث، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه یک بندرعباس با خلاقیت و هوش هیجانی آن‌ها می‌پردازد. این پژوهش به دنبال آن است که دریابد چگونه ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند بر توانایی آن‌ها در مدیریت هیجان‌ات و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه تأثیر بگذارد. انتخاب این جامعه آماری به دلیل اهمیت کارکنان این سازمان در نظام آموزشی کشور و تأثیر مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها بر فرآیندهای تعلیم و تربیت است. کارکنان این اداره، به ویژه معلمان و مدیران، به عنوان نیروهای کلیدی نیازمند توانمندی‌های خاصی از جمله خلاقیت در حل مسائل آموزشی و هوش هیجانی در مدیریت روابط انسانی و حل تعارضات هستند.

پژوهش‌هایی نظیر موارد زیر در ارتباط با متغیرها انجام شده است:

سونار و تابانکی و همکاران (۲۰۲۰) ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و خلاقیت مدیران مدارس را بررسی کردند و نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند رفتار اخلاقی و خلاقیت در مدیران را پیش‌بینی کند.

هجالمارسون و همکاران (۲۰۲۰) مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین هوش هیجانی، شخصیت و عملکرد کاری انجام دادند و نتایج نشان داد که هوش هیجانی با صفات شخصیتی مرتبط است و صفات شخصیتی بر عملکرد کاری تأثیرگذار است و می‌تواند آن را به‌طور موثری پیش‌بینی کند.

به طور خلاصه این پژوهش به دنبال، ارتقای کیفیت مدیریت و ارتباطات در سازمان‌های آموزشی است. با شناسایی تیپ‌های شخصیتی و نحوه تعامل این تیپ‌ها با خلاقیت و هوش هیجانی، مدیران می‌توانند در اتخاذ تصمیمات مدیریتی مؤثرتر عمل کرده و درک بهتری از نیازهای کارکنان و روش‌های انگیزش آن‌ها به دست آورند. این شناخت به‌ویژه در محیط‌های آموزشی که کارکنان به طور روزمره با دانش‌آموزان و همکاران خود در ارتباط هستند، می‌تواند منجر به بهبود کیفیت تدریس و ارتباطات شود. همچنین، نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران کمک کند تا با برنامه‌ریزی دقیق‌تر، فرصت‌های بهتری برای رشد و توسعه فردی و حرفه‌ای کارکنان فراهم آورند. به علاوه، سازمان‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از نتایج این تحقیق، روش‌های آموزشی و مدیریتی خود را بهینه کرده و بر خلاقیت و نوآوری در محیط کاری تمرکز کنند. و از منظر بلندمدت، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به‌عنوان یک راهنمای عملی برای مدیران و سیاست‌گذاران حوزه آموزش و پرورش مورد استفاده قرار گیرد تا راهبردهای مدیریتی و تصمیم‌گیری‌های منابع انسانی را بر اساس ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و ظرفیت‌های خلاقیت و هوش هیجانی آن‌ها طراحی کنند. از طریق بهبود خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان، بهره‌وری سازمان‌های آموزشی به طرز چشم‌گیری افزایش خواهد یافت و این موضوع در نهایت می‌تواند به ارتقای کلی کیفیت آموزشی در کشور منجر شود. همچنین، تقویت هوش هیجانی و خلاقیت در کارکنان آموزشی، احتمالاً منجر به تربیت دانش‌آموزانی با مهارت‌های تفکر خلاق و مدیریت هیجان‌ات خواهد شد که در آینده می‌توانند شهروندان توانمندتری در جامعه باشند. علاوه بر این، به دلیل تأثیر مثبت خلاقیت و هوش هیجانی بر توانمندی‌های حل مسئله و مدیریت تعارض، انتظار می‌رود که نتایج این تحقیق به تقویت توانمندی‌های کارکنان در مواجهه با چالش‌های آتی و پیچیده‌تر در حوزه آموزش منجر شود. این امر در نهایت باعث ارتقاء سطح آموزش و بهبود عملکرد سیستم‌های آموزشی در مواجهه با تحولات اجتماعی و تکنولوژیکی خواهد شد. بنابراین، این پژوهش به بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی بر خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس می‌پردازد. فرضیه‌های اصلی تحقیق به شرح زیر است:

- فرضیه اصلی: تیپ‌های شخصیتی با خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه معناداری دارند.

- فرضیه فرعی اول: بین تیپ‌های شخصیتی و خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد.

- فرضیه فرعی دوم: بین تیپ‌های شخصیتی و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد.

- فرضیه فرعی سوم: تیپ‌های شخصیتی می‌توانند خلاقیت و هوش هیجانی را در بین کارکنان ناحیه ۱ بندرعباس پیش‌بینی کنند. و در نهایت این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که چگونه تیپ‌های شخصیتی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه یک بندرعباس بر خلاقیت و هوش هیجانی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این مطالعه با بهره‌گیری از نظریه پنج عاملی شخصیت و بررسی ارتباط آن با خلاقیت و هوش هیجانی، تلاش می‌کند تا شناختی عمیق‌تر از ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و تأثیر آن‌ها بر عملکرد شغلی به دست آورد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و با هدف بررسی رابطه بین متغیرها در دسته تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش شامل ۸۹۳ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه یک بندرعباس در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بود. از این جامعه، نمونه‌ای به تعداد ۲۶۵ نفر بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه استاندارد است: پرسشنامه تیپ‌های شخصیتی کاستا (۱۹۶۲) با ۲۰ سوال، پرسشنامه خلاقیت کارکنان ژو و جورج (۲۰۰۱) با ۱۳ سوال، و پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن (۱۹۹۶) با ۹۰ سوال. تمامی پرسشنامه‌ها دارای روایی محتوایی، صوری و ملاکی تأیید شده توسط اساتید و متخصصان هستند و پایایی پرسشنامه‌ها در این پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه تیپ‌های شخصیتی ۰,۸۴، برای پرسشنامه خلاقیت ۰,۹۲ و برای پرسشنامه هوش هیجانی ۰,۸۶ گزارش شده است. این نتایج نشان‌دهنده سطح بالای اعتبار ابزارهای اندازه‌گیری استفاده‌شده در این تحقیق است.

برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، شاخص‌هایی مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد به کار گرفته شد. همچنین برای تعیین همبستگی بین متغیرها، بر اساس نرمال بودن داده‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جهت ارزیابی قدرت پیش‌بینی متغیرهای ملاک بر اساس متغیرهای پیش‌بین، تحلیل رگرسیون گام به گام به کار رفت. نتایج این پژوهش می‌تواند به درک بهتر رابطه میان شخصیت، خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان کمک کند.

یافته‌ها

براساس یافته‌های به دست آمده از جدول (۱)، توزیع فراوانی جنسیت پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که ۳۹,۵ درصد از نمونه را زنان و ۶۰,۵ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. همچنین براساس نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف در جدول (۲)، توزیع تمامی متغیرهای مورد بررسی نرمال است. برای تیپ شخصیتی سطح معنی داری، (۰,۵۴۲) برای هوش هیجانی (۰,۰۶۲) و همچنین خلاقیت (۰,۰۹۸) است که سطح معنی داری بیشتر از ۰,۰۵ به دست آمده است. بنابراین، توزیع متغیرها از لحاظ نرمال بودن تأیید می‌شود.

جدول ۱. توزیع جنسیت پاسخ‌دهندگان

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
زن	۱۰۱	۳۹,۵	۳۹,۵
مرد	۱۵۵	۶۰,۵	۱۰۰,۰
جمع	۲۵۶	۱۰۰,۰	

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره	سطح معنی داری
تیپ‌های شخصیتی	۰/۹۵۰	۰/۵۴۲
هوش هیجانی	۰/۱۹۹	۰/۰۶۲
خلاقیت	۰/۲۱۵	۰/۰۹۸

آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی تحقیق: بین تیپ های شخصیتی با خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه وجود دارد.

جدول ۳. نتایج خروجی آزمون فرضیه اصلی

ضریب همبستگی	خلاقیت	تیپ های شخصیتی
۰,۴۷۰	سطح معنی داری	هوش هیجانی
۰,۲۷	ضریب همبستگی	
۰,۵۱۰	سطح معنی داری	
۰,۲۰		

با توجه به نتایج جدول (۳) از آنجا که ضریب همبستگی بین متغیرهای تیپ های شخصیتی و خلاقیت کارکنان ($p=0,470$ و $Sig=0,27$)، و همچنین ضریب همبستگی بین تیپ های شخصیتی و هوش هیجانی ($p=0,510$ و $Sig=0,20$)، و سطح معنی داری هر کدام کوچکتر از $0,05$ می باشد، بنابراین در حالت فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه فرضیه اصلی تایید می شود و نتیجه گرفته می شود بین تیپ های شخصیتی با خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین تیپ های شخصیتی با خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه وجود دارد.

جدول ۴. نتایج ضریب همبستگی فرضیه فرعی اول

شاخص متغیرها	ضریب همبستگی p	سطح معناداری
تیپ های شخصیتی و خلاقیت کارکنان	۰,۴۷۰	۰,۰۴۵

با توجه به نتایج جدول (۴) از آنجا که ضریب همبستگی بین متغیرهای تیپ های شخصیتی و خلاقیت کارکنان ($p=0,470$ و $Sig=0,045$)، سطح معنی داری کوچکتر از $0,05$ می باشد، بنابراین در حالت فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه فرضیه فرعی اول تایید می شود و نتیجه گرفته می شود بین تیپ های شخصیتی با خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه وجود دارد و شدت همبستگی بدست آمده متوسط می باشد.

فرضیه فرعی دوم: بین تیپ های شخصیتی با هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه وجود دارد.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی فرضیه فرعی دوم

شاخص متغیرها	ضریب همبستگی p	سطح معناداری
تیپ های شخصیتی و هوش هیجانی کارکنان	۰,۰۵۱	۰,۰۱۶

با توجه به نتایج جدول (۵) از آنجا که ضریب همبستگی بین متغیرهای تیپ های شخصیتی و هوش هیجانی کارکنان ($p=0,051$ و $Sig=0,016$)، سطح معنی داری کوچکتر از $0,05$ می باشد، بنابراین در حالت فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه فرضیه فرعی دوم تایید می شود و نتیجه گرفته می شود بین تیپ های شخصیتی با هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه وجود دارد و شدت همبستگی بدست آمده متوسط می باشد.

فرضیه فرعی سوم: تیپ‌های شخصیتی می‌تواند خلاقیت و هوش هیجانی را در بین کارکنان ناحیه ۱ بندرعباس پیش بینی کند.

جدول ۶. نتایج خروجی آزمون فرضیه فرعی سوم

ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰,۴۷۹	۰,۴۸۹	۰,۶۹۹
متغیر	t	سطح معنی داری Sig
مقدار ثابت	۲,۴۲۸	۰,۰۰۰
هوش هیجانی	۰,۵۶۸	۰,۰۳۸
خلاقیت	۰,۵۰۶	۰,۰۴۲

با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون به دست آمده از جدول (۶)، ضریب همبستگی (۰,۶۹۹) نشان‌دهنده ارتباط قوی بین تیپ‌های شخصیتی و متغیرهای خلاقیت و هوش هیجانی است. ضریب تعیین (۰,۴۸۹) و ضریب تعیین تعدیل شده (۰,۴۷۹) بیانگر این هستند که تیپ‌های شخصیتی می‌توانند حدود ۴۸,۹ درصد از تغییرات خلاقیت و هوش هیجانی را در کارکنان ناحیه ۱ بندرعباس توضیح دهند. همچنین، بر اساس آزمون t، متغیر هوش هیجانی با مقدار t برابر ۰,۵۶۸ و سطح معنی داری ۰,۰۳۸ و متغیر خلاقیت با مقدار t برابر ۰,۵۰۶ و سطح معنی داری ۰,۰۴۲، هر دو تأثیر معناداری در پیش‌بینی تیپ‌های شخصیتی دارند. بنابراین، فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که تیپ‌های شخصیتی قادر به پیش‌بینی خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان ناحیه ۱ بندرعباس هستند.

بحث و نتیجه گیری

نتیجه فرضیه اصلی تحقیق: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین تیپ‌های شخصیتی با خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین تیپ‌های شخصیتی و خلاقیت ۰,۴۷۰ و سطح معنی داری ۰,۰۲۷، همچنین ضریب همبستگی با هوش هیجانی ۰,۵۱۰ و سطح معنی داری ۰,۰۲۰ نشان می‌دهند که این رابطه تأیید می‌شود. یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات باقری (۲۰۲۰) و باتاچارجی (۲۰۱۶) هم‌خوانی دارد. این رابطه حاکی از آن است که افراد با هوش هیجانی بالاتر و ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی و ثبات هیجانی، خلاقیت بیشتری نشان می‌دهند و در تعاملات اجتماعی و مدیریت هیجانات خود موفق‌تر عمل می‌کنند. توجه به این رابطه می‌تواند به بهبود فرایندهای کاری، ارتقاء بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان کمک کند و محیط کاری مثبت و سازنده‌ای ایجاد کند.

نتیجه فرضیه فرعی اول: نتایج نشان می‌دهد که بین تیپ‌های شخصیتی و خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد، با ضریب همبستگی ۰,۴۷ و سطح معنی داری ۰,۰۴۵ که نشان‌دهنده رابطه‌ای مثبت و متوسط است. این یافته با نتایج پژوهش‌های خدادوست (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. ضریب همبستگی ۰,۴۷ در بازه متوسط قرار دارد و نشان می‌دهد تیپ‌های شخصیتی می‌توانند بر رویکردهای حل مسئله، انتخاب وظایف و تعاملات اجتماعی تأثیر بگذارند. برخی تیپ‌های شخصیتی گرایش بیشتری به خلاقیت دارند و در محیط‌های کاری که فضای خلاقانه فراهم است، عملکرد بهتری نشان می‌دهند. برای نتیجه‌گیری دقیق‌تر، باید عواملی چون سطح تحصیلات، سابقه کار و حمایت سازمانی نیز بررسی شوند. این نتایج می‌تواند به مدیران منابع انسانی کمک کند تا استراتژی‌های مناسبی برای تقویت خلاقیت و بهره‌وری تدوین کنند و محیط کاری مناسبی برای افزایش نوآوری ایجاد کنند.

نتیجه فرضیه فرعی دوم: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین تیپ‌های شخصیتی و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد. تیپ‌های شخصیتی می‌توانند بر نحوه درک و مدیریت احساسات که اجزای کلیدی هوش هیجانی هستند، تأثیر بگذارند. افراد برون‌گرا معمولاً در مدیریت روابط اجتماعی و بروز احساسات مهارت بیشتری دارند، در حالی که افراد درون‌گرا ممکن است در آگاهی از احساسات خود بهتر عمل کنند اما در روابط اجتماعی با چالش مواجه شوند. کارکنان با هوش هیجانی بالا معمولاً در کنترل استرس، همکاری با دیگران و رهبری مؤثرتر عمل می‌کنند که این امر به بهبود نتایج سازمانی کمک می‌کند. پیشنهاداتی برای بهبود شرایط شامل برگزاری برنامه‌های آموزشی برای توسعه هوش هیجانی، استفاده از ابزارهای روان‌سنجی در فرآیند استخدام، ایجاد محیط کاری حمایتی و ارائه مشاوره روانشناختی است. همچنین، تربیت مدیرانی با هوش هیجانی بالا و ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر همدلی و همکاری می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد سازمانی کمک کند.

نتیجه فرضیه فرعی سوم: براساس نتایج حاصل از آزمون رگرسیون، ضریب همبستگی ۰٫۶۹۹ و ضریب تعیین ۰٫۴۸۹ نشان می‌دهد که تیپ‌های شخصیتی می‌توانند ۴۸٫۹ درصد از تغییرات در خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس را پیش‌بینی کنند. این بدین معناست که تقریباً نیمی از واریانس این دو متغیر به تیپ‌های شخصیتی مرتبط است. در حالی که ۵۲ درصد باقیمانده ممکن است به عواملی چون محیط کاری، سطح تحصیلات، حمایت سازمانی، و فرصت‌های آموزشی بستگی داشته باشد. همچنین، براساس ضریب بتا، مشخص شد که رهبری تحول‌آفرین یکی از مولفه‌های کلیدی در پیش‌بینی خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان است. مطالعات قبلی از جمله پژوهش سونار و تابانکی (۲۰۲۰) نشان داده‌اند که در مدل پنج‌عاملی شخصیت، گشودگی به تجربه و برون‌گرایی به طور معناداری با خلاقیت و هوش هیجانی مرتبط هستند. رابطه بین انواع تیپ‌های شخصیتی و هوش هیجانی در این مطالعه با ضریب همبستگی پیرسون ۰٫۰۵۱ و سطح معناداری ۰٫۰۱۶ نشان داده شده است که نشان‌دهنده اهمیت تیپ‌های شخصیتی در پیش‌بینی هوش هیجانی و خلاقیت است. این نتایج اهمیت بالای شخصیت را در مدیریت احساسات و حل خلاقانه مسائل در محیط کار تأیید می‌کند. در نهایت، با شناخت و بهره‌برداری از ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند شرایطی فراهم کنند که در آن خلاقیت و هوش هیجانی تقویت شود و در نتیجه، بهره‌وری کلی سازمان افزایش یابد.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

بر اساس فرضیه اصلی که رابطه معناداری بین تیپ‌های شخصیتی با خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس را تأیید می‌کند، توصیه می‌شود، سازمان‌ها برنامه‌های توسعه‌ای و آموزشی خود را به گونه‌ای تنظیم کنند که به رشد خلاقیت و هوش هیجانی منجر شود. به‌عنوان مثال، کارکنانی که شخصیت‌های باز و برون‌گرا دارند، می‌توانند از شرکت در کارگاه‌های تخصصی مرتبط با ارتقای خلاقیت بهره‌مند شوند. چنین کارگاه‌هایی می‌توانند زمینه‌ساز افزایش نوآوری در محیط کاری شوند. از سوی دیگر، کارکنان وظیفه‌شناس ممکن است نیاز بیشتری به تقویت هوش هیجانی خود داشته باشند. به همین دلیل، پیشنهاد می‌شود دوره‌هایی در زمینه مهارت‌های ارتباطی، خودآگاهی، و مدیریت احساسات برای آن‌ها طراحی و اجرا شود. این دوره‌ها به بهبود مدیریت استرس و افزایش توانایی این افراد در ایجاد و حفظ روابط کاری مؤثر کمک خواهد کرد. همچنین، در فرآیندهای استخدام و ارتقا شغلی، ارزیابی‌های روان‌شناختی و شخصیت‌سنجی می‌تواند به شناسایی بهتر افرادی کمک کند که از نظر ویژگی‌های شخصیتی، بیشترین تطابق را با شغل و نیازهای سازمانی دارند. این ارزیابی‌ها علاوه بر انتخاب دقیق‌تر، به افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد کارکنان نیز منجر می‌شود. در نهایت، ایجاد محیط کاری که تبادل نظر و همکاری بین کارکنان را تشویق کند، می‌تواند فرصت‌های بروز خلاقیت را افزایش دهد. فضای حمایتی و باز در سازمان می‌تواند زمینه‌ساز تعاملات خلاقانه‌تر و نوآورانه‌تر بین کارکنان باشد که در نتیجه آن، سازمان بهره‌وری بالاتری خواهد داشت.

بر اساس فرضیه فرعی اول که وجود رابطه معنادار بین تیپ‌های شخصیتی و خلاقیت کارکنان را نشان می‌دهد، توصیه می‌شود که سازمان‌ها از ابزارهای شخصیت‌شناسی مانند مدل پنج‌عاملی شخصیت برای شناسایی کارکنانی استفاده کنند که ویژگی‌هایی مانند گشودگی به تجربه و برون‌گرایی دارند، زیرا این ویژگی‌ها معمولاً با خلاقیت بالاتری همراه هستند. با شناسایی این افراد، می‌توان فرصت‌های کاری متناسب با ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها را فراهم کرد که در نتیجه، انگیزه و بهره‌وری آن‌ها افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، تشکیل تیم‌های پروژه‌ای با ترکیبی از تیپ‌های شخصیتی مختلف نیز توصیه می‌شود. تنوع شخصیتی در تیم‌ها به تبادل بهتر ایده‌ها و ایجاد راه‌حل‌های نوآورانه منجر می‌شود که به نوبه خود، خلاقیت در سطح تیمی را تقویت می‌کند. همچنین، برنامه‌های توانمندسازی خلاقیت برای کارکنانی که استعداد خلاقیت دارند، می‌تواند شامل آموزش‌های مرتبط با خلاقیت، فراهم کردن فضاهای کاری انعطاف‌پذیر، و ارائه ابزارها و منابع لازم برای بروز ایده‌های نو باشد. این نوع اقدامات به افزایش انگیزه برای ایده‌پردازی و حل مسائل به شیوه‌های نوین کمک می‌کند. ایجاد سیستم‌های تشویقی که نوآوری را در عملکرد شغلی پاداش می‌دهد نیز می‌تواند فرهنگ خلاقیت را در سازمان تقویت کند. این تشویق‌ها ممکن است به صورت پاداش‌های مالی، ارتقای شغلی، یا امتیازات ویژه برای ایده‌های خلاقانه باشند. علاوه بر این، برگزاری مسابقات داخلی ایده‌پردازی نیز فرصتی برای کارکنان ایجاد می‌کند تا خلاقیت خود را به نمایش بگذارند و در عین حال، به ترویج فرهنگ خلاقیت و نوآوری در محیط کار کمک کنند. این مجموعه اقدامات می‌تواند به افزایش سطح خلاقیت کارکنان منجر شود و در نتیجه، بهره‌وری و نوآوری سازمانی را بهبود بخشد.

بر اساس فرضیه فرعی دوم که رابطه معناداری بین تیپ‌های شخصیتی و هوش هیجانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس را تأیید می‌کند، پیشنهاد می‌شود که اقدامات متعددی برای بهبود هوش هیجانی در سازمان‌ها انجام شود. یکی از این اقدامات برگزاری برنامه‌های آموزشی ویژه است که به کارکنانی با تیپ‌های شخصیتی با سطح پایین‌تری از هوش هیجانی، مانند درون‌گراها یا افراد وظیفه‌شناس، کمک می‌کند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های خودآگاهی، مدیریت استرس و خودتنظیمی باشند که به این افراد امکان می‌دهد کنترل بهتری بر احساسات و رفتارهای خود در محیط کار داشته باشند. در ادامه، برای کارکنان با تیپ‌های شخصیتی درون‌گرا،

برگزاری کارگاه‌های تخصصی برای تقویت مهارت‌های بین‌فردی و ارتباطی اهمیت دارد. این کارگاه‌ها می‌توانند بر روی بهبود همدلی، گوش دادن فعال و مهارت‌های ارتباطی تمرکز کنند تا این افراد بتوانند روابط بهتری برقرار کرده و تعاملات مثبت‌تری در محیط کار ایجاد کنند. ایجاد فضای کاری حمایتی نیز یکی دیگر از اقداماتی است که می‌تواند به افزایش هوش هیجانی کارکنان کمک کند. این فضا می‌تواند شامل برگزاری جلسات گروهی و فعالیت‌های تیم‌سازی باشد که فرصت‌های بیشتری برای تعاملات اجتماعی و رشد هوش هیجانی فراهم می‌آورد. علاوه بر این، برقراری سیستم‌های بازخورد مداوم و ارزیابی منظم به منظور سنجش و ارتقای هوش هیجانی کارکنان می‌تواند بسیار مؤثر باشد. این سیستم‌ها می‌توانند شامل ارزیابی‌های دوره‌ای و ارائه بازخوردهای سازنده باشند که به کارکنان کمک می‌کند نقاط ضعف خود را شناسایی و برنامه‌های شخصی برای بهبود هوش هیجانی تدوین کنند. در نهایت، ترکیب هوش هیجانی با برنامه‌های توسعه رهبری نیز می‌تواند تأثیر مثبتی در سازمان داشته باشد. با تمرکز بر تقویت هوش هیجانی مدیران و سرپرستان، می‌توان به بهبود توانایی‌های آن‌ها در مدیریت کارکنان و ایجاد الگویی برای توسعه هوش هیجانی در سطح سازمان دست یافت. این اقدامات، با هدف ایجاد محیطی با هوش هیجانی بالا، می‌توانند به افزایش تعاملات مثبت، کاهش تنش‌ها و بهبود عملکرد کلی کارکنان منجر شوند.

بر اساس فرضیه فرعی سوم که تأثیر تیپ‌های شخصیتی در پیش‌بینی خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان را بررسی می‌کند، پیشنهاد می‌شود از چندین رویکرد برای بهینه‌سازی عملکرد و ارتقای این ویژگی‌ها استفاده شود. اولین رویکرد شامل بهره‌گیری از تحلیل‌های پیشرفته روان‌سنجی است. با استفاده از ابزارهای مختلف مانند آزمون‌های روان‌سنجی و شخصیت‌شناسی، از جمله MBTI یا مدل پنج عاملی شخصیت، سازمان‌ها می‌توانند شناخت دقیقی از تیپ‌های شخصیتی کارکنان خود به دست آورند. این شناخت به سازمان کمک می‌کند تا برنامه‌های توسعه فردی و سازمانی را بر اساس ویژگی‌های مختلف شخصیت کارکنان طراحی کند. دومین رویکرد مربوط به طراحی مسیرهای شغلی متناسب با ویژگی‌های شخصیتی است. سازمان‌ها می‌توانند وظایف و مسئولیت‌ها را بر اساس تیپ‌های شخصیتی کارکنان تنظیم کنند. به عنوان مثال، افرادی که دارای شخصیت‌های باز و برون‌گرا هستند، ممکن است به عنوان رهبران تیم‌های خلاق یا در پروژه‌های نوآورانه فعالیت کنند، در حالی که کارکنان وظیفه‌شناس و درون‌گرا می‌توانند در حوزه‌های تخصصی با نیاز به دقت بالا مشغول به کار شوند. این تطابق می‌تواند به شکل قابل توجهی انگیزه و بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد. سومین رویکرد شامل برگزاری برنامه‌های مشاوره و مربیگری فردی است. این برنامه‌ها می‌توانند به کارکنانی که به توسعه بیشتری نیاز دارند کمک کنند تا مهارت‌های هوش هیجانی و خلاقیت خود را بر اساس ویژگی‌های شخصیتی‌شان بهبود بخشند. چنین برنامه‌هایی می‌توانند به فرد کمک کنند تا در زمینه‌های مختلف رشد کند و به پتانسیل کامل خود دست یابد. چهارمین رویکرد استفاده از سیستم‌های بازخورد مستمر و شخصی‌سازی شده است. این سیستم‌ها می‌توانند به صورت دائمی و بر اساس ویژگی‌های شخصیتی کارکنان تنظیم شوند تا به آن‌ها بازخوردهای متناسب با نیازهای خاص‌شان ارائه دهند. این بازخوردها می‌توانند شامل راهکارهای عملی برای بهبود مهارت‌های خلاقیت و هوش هیجانی باشند و به رشد تدریجی این مهارت‌ها کمک کنند. در نهایت، استفاده از ارزیابی‌های تخصصی برای توسعه سازمانی نیز می‌تواند نقش مهمی ایفا کند. این ارزیابی‌ها به مدیران کمک می‌کنند تا کارکنانی را که دارای پتانسیل بیشتری برای رشد خلاقیت و هوش هیجانی هستند شناسایی کنند. همچنین، این ارزیابی‌ها می‌توانند به شناسایی رهبران آینده سازمان کمک کنند و برنامه‌های رهبری و توسعه کارکنان را بر اساس داده‌های روان‌شناختی دقیق‌تر تنظیم کنند. این رویکردها می‌توانند سازمان‌ها را قادر سازند تا به شکل هدفمندتری برای بهبود عملکرد و ارتقای خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان اقدام کنند و به تبع آن، عملکرد کلی سازمان نیز بهبود یابد.

نتیجه گیری

نتایج این پژوهش به‌طور واضح نشان‌دهنده تأثیر معنادار تیپ‌های شخصیتی بر خلاقیت و هوش هیجانی کارکنان است. این نتایج تأکید می‌کند که افراد با ویژگی‌های برون‌گرایی و ثبات هیجانی، بیشتر از دیگران به خلاقیت تمایل دارند و می‌توانند احساسات خود را بهتر مدیریت کنند. این خصوصیات نه تنها به فرد کمک می‌کند تا در محیط‌های کاری پیچیده و پویا، به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی، عملکرد بهتری ارائه دهد، بلکه باعث می‌شود این افراد به‌عنوان نیروی محرکه‌ای برای نوآوری و پیشرفت در تیم‌های خود عمل کنند. این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت انتخاب و مدیریت کارکنان بر اساس تیپ‌های شخصیتی‌شان است. علاوه بر این، رابطه معنادار میان تیپ‌های شخصیتی با هوش هیجانی و خلاقیت کارکنان می‌تواند نقشی حیاتی در بهبود فرآیندهای کاری و افزایش بهره‌وری سازمانی ایفا کند. توانایی در مدیریت احساسات و حل خلاقانه مسائل باعث می‌شود کارکنان به تعاملات اجتماعی مؤثرتری دست یابند. در نتیجه، این موضوع می‌تواند به بهبود رهبری سازمانی کمک کند، زیرا رهبران با ویژگی‌های مناسب شخصیت می‌توانند تیم‌های خود را به‌خوبی هدایت کرده و در مواجهه با چالش‌ها، راه‌حل‌های خلاقانه‌ای ارائه دهند. این یافته‌ها برای مدیران و رهبران سازمانی اهمیت زیادی دارد. شناخت و بهره‌برداری از تیپ‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا محیط‌های کاری سازنده‌تری ایجاد کنند. به‌طور خاص، مدیران باید از این اطلاعات برای توسعه استراتژی‌های منابع انسانی استفاده کنند، به‌گونه‌ای که شرایط کاری را بر اساس نیازها و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بهبود بخشند.

با اتخاذ رویکردهای مدیریتی مناسب، می‌توانند به افزایش خلاقیت و هوش هیجانی در سازمان دست یابند. سرمایه‌گذاری در توسعه هوش هیجانی و خلاقیت از طریق برنامه‌های آموزشی، ارزیابی دقیق در فرآیند استخدام، و ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری و همدلی می‌تواند به بهبود عملکرد، رضایت شغلی، و نوآوری سازمانی منجر شود. به‌خصوص، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در زمینه‌های مهارت‌های ارتباطی و خلاقیت می‌تواند به کارکنان کمک کند تا توانایی‌های خود را در این زمینه‌ها بهبود بخشند و به تعاملات بهتری دست یابند. این اقدامات نه تنها به نفع فردی کارکنان خواهد بود، بلکه به‌طور مستقیم بر رشد و توسعه سازمان نیز تأثیر مثبت خواهد گذاشت. در نهایت، توجه به ویژگی‌های شخصیتی نه تنها به بهبود کیفیت فردی و حرفه‌ای کارکنان کمک می‌کند، بلکه باعث رشد کلی سازمان و ارتقای کیفیت خدمات ارائه‌شده نیز می‌شود. مدیران باید بر این نکته تأکید کنند که هر فرد با توجه به ویژگی‌های شخصیتی منحصر به فرد خود، می‌تواند نقشی خاص و مؤثر در سازمان ایفا کند. با ایجاد محیط‌های حمایتی و منابع مناسب، سازمان‌ها می‌توانند از پتانسیل بالای کارکنان خود بهره‌برداری کنند و در نهایت به موفقیت‌های قابل توجهی دست یابند.

References:

- Abbaspour, A., Qolipour, M., Bayrami, M., and Rahimi, A. (2023). Investigating the effect of teachers' creativity training on students' creativity growth. *Islamic lifestyle based on health*, ۷(۲), ۸۵-۹۳. (In Persian)
- Akhwan Khorazian, M., and Dadba, Sh. (2021). Presenting a multi-level model of the influence of the personality type of sales employees and the personality type of customers on trust in the seller. *Business Management*, 13(2), 412-434. (In Persian)
- Amin Fallah, Z., Rahimi, A., and Norouzi, M. (2021). Examining the relationship between personality traits and spiritual intelligence and emotional intelligence of teachers. *Quarterly Journal of Psychology and Educational Sciences*, ۷(۴), ۱۰۸-۱۱۳. (In Persian)
- Azimi, M. (2023). The role of creativity in educational management. *International Conference on Management Studies, Culture and Art*. (In Persian)
- .Bagheri, Sh. (۲۰۱۷). Investigating the relationship between personality types and emotional intelligence among MBA and DBA students of Tehran University. *National conference of new models in management and business*. (In Persian)
- Batachrachi, M. A. (2016). Investigating the relationship between personality types and creativity on employee performance. *The University of Texas at Arlington*, pp. 43-44.
- Dehghanpour, M., and Thabit, M. (2021). Explaining the structural relationship between personality traits and creativity based on the mediating role of intelligence. *Volume ۱۱*, ۲۱۲-۱۸۹
- Dadbeh, Sh. (۲۰۱۹). The effect of customer and seller personality types on trust in the seller. *Master's thesis, Shahid Beheshti University* (In Persian)
- Fazel Dehkordi, A., Jafari Dehkordi, H. R., and Eidi Vand, B. (2022). Investigating the influence of the auditor's personality type on the readability of the audit report. *Financial and Behavioral Research in Accounting*, ۲(۱), ۱۱۰-۱۳۱. (In Persian)
- Hjalmarsson, A. K. V., & Dåderman, A. M. (2022). Relationship between emotional intelligence, personality, and self-perceived individual work performance: A cross-sectional study on the Swedish version of TEIQue-SF. *Current Psychology*, 41, 2558-2573.
- Khodadoost, A. (۲۰۱۶). Investigating the relationship between personality types and metacognitive processes with students' creativity. *Master's thesis, Payam Noor University*. (In Persian)
- Mohseni, A., and Raiszadeh, A. (۲۰۱۶). Personality types of managers and management accounting. *The world's national scientific research conference in management, accounting and social sciences*. (In Persian)
- Montazeri, M. (۲۰۱۹). Investigating the mediating role of social responsibility with creativity and personality types in secondary school students. *Master's thesis, Payam Noor University, Yazd*. (In Persian)

Sistanipour, N., Asghari Ebrahimabad, M., Salayani, F., and Moinizadeh, M. (2021). Examining emotional intelligence and moral intelligence in doctors. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*, ۱۴(۱), ۳۲۰-۳۰۳ (In Persian)

Sharifi, Sh., Sheikh Ahmadi, S. A., and Rostami, Sh. (2023). The influence of the teacher in creating creativity and the role of creativity in the progress of students. *National Conference on Management and Human Sciences Research*. (In Persian)

Shafii, R. (۲۰۱۶). Comparison of creativity and personality types in gifted and normal male students. Master's thesis, University of Educational Sciences. (In Persian)

Sonar, T., & Elkins, K. M. (2020). Investigating the relationship between personality types, creativity, and emotional intelligence in medical university students. *American Management Association*, 18(4), 179-186.