

## بناء نظام معلومات لمتطلبات اختيار القيادات الإدارية في المكتبات الجامعية وفقاً لمؤشر الأنماط الشخصية Myer-Briggs

### *Building an Information System for Selecting Administrative Leaders in University Libraries Based on the Myers-Briggs Personality Type Indicator*

أ.د. للال ناظم الزهيري<sup>1\*</sup>، غفران محمد مصطفى<sup>2</sup>

<sup>1</sup> قسم المعلومات وتقنيات المعرفة - الجامعة المستنصرية (العراق). [drazzuhairi@gmail.com](mailto:drazzuhairi@gmail.com).

<sup>2</sup> قسم المعلومات وتقنيات المعرفة - الجامعة المستنصرية (العراق). [afo.mo95@jmail.com](mailto:afo.mo95@jmail.com).

تاريخ الإرسال: 2023/04/14 تاريخ القبول: 2023/04/18 تاريخ النشر: 2023/05/09

#### ملخص

مطابقة المؤهلات الأكاديمية والتخصصات العلمية مع المهام الوظيفية أمراً بالغ الأهمية، ولكن يجب أيضاً مراعاة الجوانب النفسية والسلوكية للأفراد لضمان نجاحهم في أدوارهم المهنية. لذا تهدف الدراسة الى تطوير نظام معلومات يستخدم للكشف عن الانماط الشخصية من خلال مؤشر مايرز بريجز لفحص أنواع شخصية العاملين في المكتبات وتفضيلاتهم في نطاق مجال عملهم. و لضمان ان يتمكن مديري المكتبات من اتخاذ قرارات مستنيرة في اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب، توصي الدراسة باتباع نهج شامل يأخذ في الاعتبار الجوانب الشخصية عند التكليف بالمسؤوليات الإدارية، مع مراعاة اجراء تقييم أداء واضحة تأخذ في الاعتبار الخصائص الشخصية للموظفين، كما توصي باهمية التعاون المنتظم ومشاركة المعرفة بين إدارة المكتبات، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني. وتشمل التوصيات ايضا تقييم وتحديث نظام المعلومات المقترح بانتظام لمواكبة التطورات التكنولوجية والاحتياجات التنظيمية. تهدف هذه التوصيات في

\* المؤلف المرسل: للال ناظم الزهيري: [drazzuhairi@gmail.com](mailto:drazzuhairi@gmail.com)

مجمّلها إلى تحسين التوافق بين السمات الشخصية للموظفين والمهام الوظيفية، مما يؤدي إلى تعزيز الرضا الوظيفي والأداء في عمل المكتبة.

الكلمات المفتاحية: المؤهلات الأكاديمية؛ الجوانب النفسية؛ مؤشر مايرز بريجز؛ تقييم الأداء؛ الرضا الوظيفي؛ نظم المعلومات.

## Abstract

*Matching academic qualifications and scientific disciplines with job duties is of utmost importance, but it is also essential to consider the psychological and behavioral aspects of individuals to ensure their success in their professional roles. Therefore, the study aims to develop an information system that utilizes the Myers-Briggs index to examine the personality types of library workers and their preferences within their field of work. To enable library managers to make informed decisions when selecting the right person for the right position, the study recommends a comprehensive approach that takes into account personal aspects when assigning administrative responsibilities, including clear performance evaluations that consider the employees' personal characteristics. The study also recommends the importance of regular cooperation and knowledge sharing between library management, providing training and professional development opportunities. Additionally, the recommendations include regularly evaluating and updating the proposed information system to keep up with technological advancements and regulatory needs. Overall, these recommendations aim to improve the alignment between employees' personal characteristics and job tasks, leading to enhanced job satisfaction and performance in library work.*

**Keywords:** Academic qualifications; Psychological aspects; Myers-Briggs index; Performance evaluation; Job satisfaction; information systems.

## مقدمة

القيادة الفعالة أمر بالغ الأهمية لنجاح أي منظمة، وهناك اهتمام مستمر بين الباحثين والممارسين في فهم العوامل التي تسهم في ذلك. تعتبر سمات الشخصية أحد العوامل التي يمكن أن تلعب دورًا في تشكيل أنماط القيادة، ومؤشر نوع Myers-Briggs [MBTI] يعد أداة شائعة الإستخدام لتقييم هذه السمات. يصنف المؤشر الأفراد إلى واحد من 16 نوعًا من الشخصيات بناءً

على أربعة أبعاد: الانبساطية مقابل الانطوائية، والاستشعار مقابل الحدس، والتفكير مقابل الشعور، والحكم مقابل الإدراك<sup>1</sup>. تم استخدام هذا الاختبار منذ أكثر من 50 عامًا وهو يستند إلى نظرية الأنواع النفسية التي اقترحها كارل بونغ والتي تشير إلى أن الأفراد لديهم تفضيلات فطرية لإدراك المعلومات والحكم عليها<sup>2</sup>. واليوم يتم استخدام المؤشر في بيئات مختلفة ومع ذلك، فإن صحة وموثوقية المؤشر كمقياس لسمات الشخصية كانت موضوع نقاش مستمر بين مؤيد ورافض، لكن على الرغم من هذه المخاوف، تظل المؤشر أداة شائعة لتقييم سمات الشخصية، وفهم كيف يمكن أن ترتبط أنواع شخصية [MBTI] المختلفة بأساليب القيادة في مكان العمل، والتي يمكن أن يكون لها آثار مهمة على تطوير القيادة وبرامج التدريب.

في هذا السياق اقترحت بعض الأبحاث المبكرة أن قسم من أنواع شخصية المؤشر قد تكون أكثر ملاءمة لأساليب قيادة معينة، مثل الأنواع البديهية التي تكون أكثر ملاءمة للقيادة الفنية وأنواع الاستشعار التي تكون أكثر ملاءمة للقيادة الإدارية على مستوى المنظمات<sup>3</sup> ومن الجدير بالذكر ان الإستخدام الواسع النطاق للمؤشر، في مختلف منظمات الأعمال، يقابله بحثًا محدودًا حول كيفية ارتباط أنواع شخصيات المؤشر المختلفة بأنماط القيادة المختلفة في مجال عمل المكتبات. ولا تزال هناك حاجة لاستكشاف أكثر شمولاً للعلاقة بين أنواع شخصية المؤشر وأنماط القيادة، خاصة في مجال عمل المكتبات التي تتميز بتنوع التخصصات العلمية والإدارية للعاملين فيها، فضلًا عن تنوع المهام والوظائف الفنية والإدارية.

## الإطار المنهجي للدراسة

### 1. مشكلة الدراسة

تتميز المكتبات الجامعية عن غيرها من المنظمات بتنوع الوظائف والمهام الإدارية والفنية والخلفيات الأكاديمية للعاملين فيها. وهذا يشكل تحديًا لإدارة المكتبات العليا في إختيار المرشحين الأكثر ملاءمة لأدوار محددة. إذ غالبًا ما يكون التخصص العلمي هو الإعتبار الأساسي، ولكن هذا قد لا يتماشى دائمًا مع الخصائص الشخصية للفرد وينتج عنه أداء مكتبة دون المستوى المطلوب. وفي سياق متصل نجد ان هناك استخدام واسع لمؤشر نوع Myers-Briggs لتقييم سمات الشخصية في العديد من المنظمات لاعتبارات التوظيف والتكليف، إلا أن هناك بحثًا محدودًا حول العلاقة بين هذه السمات وأنماط القيادة في عمل المكتبات على وجه التحديد. وهو ما نعهده مشكلة تتطلب الحل.

## 2. أسئلة الدراسة

يمكن إدراك الأبعاد الموضوعية لمشكلة الدراسة من خلال إثارة مجموعة من الأسئلة والتي يمكن أن يساهم الوصول إلى إجابة عليها في تحقيق أهداف الدراسة وكما يلي:

1. ما هي أنواع شخصية [MBTI] الأكثر ارتباطاً بالقيادة الفنية ، وأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقيادة الادارية ضمن المهام الوظيفية داخل المكتبة؟

2. هل هناك تأثير للتخصص الدراسي في تحديد نوع العلاقة بين أنواع شخصية [MBTI] وأنماط القيادة؟ إلى أي مدى تتنبأ أنواع شخصية [MBTI] للأفراد بفعاليتهم كقادة ، وفقاً لتصنيف الامين العام للمكتبة المركزية؟

3. هل تختلف العلاقات بين أنواع شخصية [MBTI] وأنماط القيادة اعتماداً على السياق التنظيمي ، مثل الحجم أو الهيكل التنظيمي؟

## 3. أهداف الدراسة

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو العمل على تطوير نظام معلومات لتمكين الادارات العليا من اختيار القيادات الادارية لأقسام وشعب المكتبات الجامعية وفقاً لتوافق السمات الشخصية لهم مع مؤشر أنواع شخصية [MBTI].

فضلاً عن ذلك تسعى الدراسة لتحقيق مجموعة من الاهداف الفرعية وهي :

1. توجيه ادارات المكتبات الجامعية الى اهمية مؤشر أنواع شخصية [MBTI] في إختيار الشخص المناسب للمكان المناسب.

2. سد الفجوة المعرفية من خلال استكشاف العلاقة بين أنواع شخصية [MBTI] وأنماط القيادة في المكتبة المركزية .

3. تسعى الدراسة إلى تحديد أنواع الشخصية التي قد ترتبط بأساليب القيادة المختلفة، وما إذا كانت هذه الأنماط تختلف عبر السياقات التنظيمية والادارية المعمول بها في المكتبة المركزية.

## 4. أهمية الدراسة

بعد الحصول على فهم أكثر شمولاً لكيفية ارتباط أنواع شخصية [MBTI] مع أنماط القيادة المختلفة أمراً بالغ الأهمية ، حيث يمكن أن يكون لهذه المعرفة تأثير كبير على برامج التدريب والتطوير القيادي داخل المكتبات. من خلال تحديد أنواع شخصية معينة تتماشى جيداً مع أنماط قيادة معينة،

كما يمكن للمكتبات اتخاذ خيارات مستنيرة عند تعيين قادة جدد وتصميم استراتيجيات تطوير قيادة أكثر نجاحًا. وهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى وضع قيادي أفضل وتحسين أداء المكتبة. بالإضافة إلى ذلك ، فيما يتعلق بتصميم نظام المعلومات ، ستساعد الدراسة إدارة المكتبات في اتخاذ القرارات المناسبة بناءً على القدرات الفردية وتجنب التحيزات الشخصية أو التخصصية.

#### 5. حدود الدراسة

الحدود المكانية : مدراء وموظفو مكتبات (جامعة بغداد، جامعة كربلاء، جامعة ديالى، الجامعة العراقية، الجامعة المستنصرية، الجامعة التكنولوجية).

#### 6. الدراسات السابقة

بحثت العديد من الدراسات العلاقة بين أنواع الشخصية وأنماط القيادة ، مسلطة الضوء على الدور الحاسم الذي تلعبه الصفات الشخصية في تحديد القيادة الفعالة . اذ يعد مؤشر نوع Myers-Briggs أداة مستخدمة على نطاق واسع لتقييم سمات الشخصية، مما يجعلها موضوعًا شائعًا للبحث في مجال دراسات القيادة .

وبينما ركزت الدراسات السابقة في الصلة بين أنواع شخصية [MBTI] وأنماط القيادة في مختلف القطاعات ، لا يُعرف الكثير عن كيفية تطبيق هذه العلاقة على وجه التحديد على قطاع المكتبات. وفيما يلي عرض لمجموعة من الدراسات التي قد تتقارب مع الدراسة الحالية بالأهداف وإن كانت تختلف عنها في الوسائل وميدان التطبيق :

- تعد دراسة (LYNCH , 1985)<sup>4</sup> من الدراسات المبكرة لمؤشر Myers-Briggs التي سلطت فيها الضوء على استخدام المؤشر نوع كأداة لمستشاري التوظيف لفهم نفسياتهم وتقدير نوع عملاتهم. يعتمد اختبار [MBTI] على نظرية يونغ للأنواع النفسية ويوفر وسيلة لتقدير الاختلافات البشرية وتعزيز احترام الذات. تقترح الدراسة طرقًا لتطبيق الاختبار في مواقف العمل وتقديم بحثًا عن النوع المتعلق بالمهن. كما تقدم اقتراحات لاستخدام الاختبار من قبل مستشاري التوظيف للوصول إلى قرارات أكثر مصداقية.

- كما ناقش كل من (McCaulley&Martin, 1995)<sup>5</sup> استخدام مؤشر نوع Myers-Briggs في التقييم المهني والاستشارة . اذ اعتبر ان اختبار [MBTI] ، المستند إلى نظرية يونغ للأنواع النفسية ، مفيدًا في تعزيز فهم الذات والنمو الشخصي. يوفر [MBTI] أوصافًا لـ 16 نوعًا ، مع إبراز نقاط قوتهم وأهداف تأكيد الذات ومناطق الضعف . يستخدم المستشارون المهنيون جداول

من هذا النوع لمطابقة مهن محددة مع كل نوع من الأنواع النفسية الستة عشر ، مما يساعد العملاء على تحديد المسارات الوظيفية التي قد تكون أكثر ملاءمة. بالإضافة إلى ذلك ، يعد نموذج حل المشكلات. [MBTI] أداة مفيدة في عملية التخطيط الوظيفي. يمكن للمستشارين الذين يفهمون المؤشر أن يصمموا مناهجهم الاستشارية واستراتيجياتهم بما يتناسب مع تفضيلات العملاء.

• في سياق متصل درس كل من (Healy&Woodward, 1998) <sup>6</sup> العلاقة بين درجات مؤشر Myers-Briggs للأفراد والعقبات المهنية. استخدمت الدراسة تحليلات الانحدار ووجدت أن هناك ارتباطات كبيرة بين درجات [MBTI] للعملاء والعقبات المهنية ، خاصة بالنسبة للرجال. في حالتين من أصل ست حالات ، مع الأخذ بدرجات تفاعلات [MBTI] باعتبارها تبايناً إضافياً في النتائج.

• وتجدر الإشارة إلى أن توظيف مؤشر Myers-Briggs للأنماط قد يوفر فرصة للمستشارين للعمل بالتعاون مع المنظمات لتوفير أفضل الخيارات المهنية التي تحقق نجاح المنظمة في أداء عملها. وفي هذا السياق تستكشف دراسة (McCaulley, 2000) <sup>7</sup> كيف يمكن للمستشارين أن يصبحوا مستشارين للمنظمات وكيف يمكن لمؤشر نوع Myers-Briggs أن يعمل كجسر بين هذين العالمين. يعتمد [MBTI] على نظرية يونغ للأنواع النفسية ويساعد على تحديد الاختلافات في الطرق التي يستخدم بها الأفراد عقولهم. تناقش الدراسة افتراضات [MBTI] ، وتوزيع أنواع المستشارين والقادة في المنظمات، والاقتراحات العملية لاستخدام اختلافات النوع لتحسين العمل الجماعي والتواصل والإنتاجية في مكان العمل. بشكل عام ، تؤكد الدراسة كيف يمكن لـ [MBTI] تسهيل فهم وتقدير أفضل للاختلافات الفردية ، مما يؤدي إلى تعاون أكثر فعالية بين المستشارين والمنظمات.

• أما كل من (Kenney&Kenney, 2004) <sup>8</sup> فقد تطرقا في مقالتهما إلى استخدام مؤشر نوع Myers-Briggs في الإرشاد المهني. إذ يقر المؤلفون بالقيود والقضايا الأخلاقية المرتبطة بالأداة، لكنهم يقترحون أن المعلومات المكتسبة من تقييمات [MBTI] للعملاء يمكن أن تكون مفيدة للمهنيين في تقديم المشورة ووضع الاستراتيجيات مع العملاء حول تفضيلاتهم النفسية ، والعائلات المهنية المثلى ، وفرص العمل المحتملة. يسلطون الضوء أيضاً على أهمية مراعاة الشخص بأكمله في عملية الإرشاد المهني ويقترحون أن [MBTI] يمكن أن توفر رؤى قيمة حول نوع شخصية الفرد وبيئة العمل المفضلة.

من ناحية أخرى ، وجدنا ان هناك ندرة في الدراسات والبحوث باللغة العربية التي اتخذت من مؤشر الأنماط الشخصية موضوع بحث أو أداة اختبار. فضلا عن ان الدراسات التي تم الوصول إليها غالبًا ما كانت تركز على القطاع التربوي لذلك لم نجد فائدة في تضمينها.

### 1. الأنماط الشخصية لمؤشر Myers-Briggs

يعد مؤشر الانواع الشخصية لمايرز بريجز أداة نفسية مستخدمة على نطاق واسع ومصممة لتقييم سمات الشخصية وتفضيلاتها. تم إنشاؤه بواسطة (إيزابيل بريجز مايرز) ووالدتها (كاثرين بريجز)، بناءً على نظريات عالم النفس السويسري (كارل يونغ)<sup>9</sup>. يتم استخدام MBTI في إعدادات مختلفة، بما في ذلك التطوير الوظيفي، وبناء الفريق، والنمو الشخصي، لمساعدة الأفراد على اكتساب نظرة ثاقبة في شخصيتهم وسلوكهم. يعتمد MBTI على مفهوم النوع النفسي، والذي يشير إلى أن الناس لديهم تفضيلات متأصلة في كيفية إدراكهم وتفسيرهم للعالم من حولهم، واتخاذ القرارات، والتفاعل مع الآخر<sup>10</sup>

غالبًا ما يقيس المؤشر أربعة اصناف أو أزواج من التفضيلات المتعارضة وكما بينها كل من (Myers&McCaulley, 1995)<sup>11</sup>

- الانبساط (E) Extraversion مقابل الانطوائية (I) Introversion: يقيس هذا الانقسام كيف يوجه الأفراد طاقتهم. يميل المنفتحون إلى التركيز على العالم الخارجي ويتم تنشيطهم من خلال التفاعل الاجتماعي، بينما يميل الانطوائيون إلى التركيز على عالمهم الداخلي ويتم تنشيطهم من خلال العزلة.
- الاستشعار (S) Sensing مقابل الحدس (N) intuition: يقيس هذا الانقسام كيفية جمع الأفراد للمعلومات. تعتمد أنواع الاستشعار على حواسها الخمس وتفضل الحقائق والتفاصيل الملموسة، بينما تعتمد أنواع الحدس على غرائزها وتفضل المفاهيم والإمكانات المجردة.
- التفكير (T) Thinking مقابل الشعور (F) Feeling: يقيس هذا الانقسام كيفية اتخاذ الأفراد للقرارات. تعطي أنواع التفكير الأولوية للمنطق والعقل، بينما تعطي أنواع المشاعر الأولوية للعواطف والقيم.
- الحكم (J) Judgment مقابل الإدراك (P) Perception: يقيس هذا الانقسام كيفية تعامل الأفراد مع العالم الخارجي. تفضل أنواع التحكيم الهيكل والنظام، وتميل إلى أن تكون حاسمة

ومنظمة ، بينما تفضل الأنواع المدركة المرونة والعفوية ، وتميل إلى أن تكون قابلة للتكيف والانفتاح على المعلومات الجديدة .

يولد 16 MBTI نوعًا مختلفًا من الشخصيات بناءً على هذه الانقسامات ويتم استخدامه بشكل شائع في الإرشاد المهني والتدريب لمساعدة الأفراد على فهم نقاط قوتهم وتفضيلاتهم وأنماط العمل، والتي يمكن أن تكون مفيدة في إختيار مهنة تتماشى مع شخصيتهم . وفيما يلي عرض للمسارات المهنية المفضلة لكل شخصية من الشخصيات (16) وحسب الموقع الرسمي للاختبار<sup>12</sup> وهنا تجدر الإشارة الى ان تلك الشخصيات كانت قد تم تصنيفها في اربع اصناف وفقا لتقارب السمات وهي:

أولاً: المحللون. ويقسمون إلى :

● **المحاورون Debaters**. يتمتع المحاورون بميزة الانخراط الطبيعي والاهتمام بأن يكونوا منتجين ومفيعين . و تركز شخصيات المحاور على تطوير حلول للمشكلات الفنية والفكرية المتنوعة والمثيرة للاهتمام . وهم نوع متعدد الإستخدامات، وعلى الرغم من أن الأمر قد يستغرق وقتًا حتى يصلوا إلى نقطة يمكنهم فيها الاستفادة الكاملة من مهاراتهم وصفاتهم ، فمن المحتمل أن يجدوا أن هذه الصفات تترجم جيدًا إلى حد كبير في أي مهنة .

● **القادة Commanders**. في عالم الوظائف، تكون جرأة القادة في أفضل حالاتها اذ لا يوجد نوع شخصي آخر أكثر ملاءمة من القادة ليكونوا القائد المحترم لمنظمة أو فريق، يتميزون بقدرتهم على الجمع بين رؤيتهم وذكائهم وتصميمهم على دفع الأفكار إلى الاكتمال بغض النظر عن العقبات ، فإن القادة هم قوة وعنوان نجاح لأي منظمة.

● **المنطقيون Logicians** قد يكافح المنطقيون للعثور على وظائف ومسارات مهنية تناسبهم . المنطقيون هم شخصيات غير عادية مع وجهات نظر فريدة من نوعها حول العالم ، وقد تم تصميم القليل من بيئات العمل لتلائم وضعهم . ولكن مع القليل من البراعة، يستطيع المنطقيون العثور على عمل يستفيد استفادة كاملة من نقاط قوتهم - بما في ذلك الإبداع ، والشغف بالأفكار، والروح الابتكارية.

● **المهندسون Architects**. نادرًا ما يكون المهندسون المعماريون راضين عن العمل الذي يشعرونهم بالسهولة أو الراحة .إنهم يريدون مهنة تثير فضولهم وتزيد من ذكائهم ، مما يسمح لهم بتوسيع

براعتهم وهم يتعاملون مع تحديات ومشاكل ذات مغزى. إذا كان وصف الوظيفة انها صعبة ، فقد تكون هي المناسبة لشخصية المهندس.

ثانياً: الدبلوماسيون، يقسمون الى:

• المناضلون **Campaigners** لديهم ثروة من الأفكار والاهتمامات والهوايات - لدرجة أنهم قد يكافحون لتناسب كل ما يهتمون به في حياتهم. ليس من المستغرب إذن أن إختيار مسار وظيفي يمكن أن يترك الأشخاص الذين لديهم هذا النوع من الشخصية يشعرون بالإرهاق أو التشتت. قد يشعرون بالانجراف في اتجاهات متعددة، غير متأكدين من كيفية احترام شغفهم والحفاظ على خياراتهم مفتوحة.

• البطل **Protagonist**. عندما يتعلق الأمر بإختيار مهنة ، فإن هذا النمط من الأشخاص يجدون الرضا في فعل ما يحبونه أكثر - مساعدة الآخرين. ويفضل إبداعهم وقيادتهم ، يمكنهم إيجاد طرق متعددة لخدمة الآخرين والارتقاء بهم في أي بيئة العمل.

• الوسيط **Mediator**. يتوق العديد من الوسطاء إلى مهنة لا تهتم فقط بالفواتير بل تشعر أيضاً بالرضا. إنهم يريدون قضاء أيامهم في فعل شيء يحبونه بصدق ، ويفضل أن يكون ذلك دون الكثير من التوتر أو الدراما.

• المحامون **Advocates** اصحاب هذه الشخصية يبحثون دائماً عن وظيفة تتوافق مع قيمهم وأحلامهم - مهنة تسمح لهم بالوفاء بمهمتهم الفريدة في هذا العالم. بالنسبة إلى هذه الشخصيات ، لن تكون الوظيفة مرضية إذا لم تقدم إحساساً أعمق بالهدف. قد يواجه المحامون صعوبة في تحديد الوظيفة الأفضل لهم لأنهم قادرين على تخيل الكثير من الاحتمالات.

ثالثاً: المنظمون. ويقسمون الى:

• القنصل **Consuls**. نظراً لأن سمات القناصل يتم التعبير عنها بقوة ، مما يؤدي إلى الشعور العملي والحيوية الاجتماعية ، فإن المهن التي يجدها أكثر إرضاءً تتمحور عادةً حول الإستخدام الأفضل لهذه الصفات. القناصل منظمون جيداً، ويتمتعون بإضفاء النظام والهيكل على أماكن عملهم ، وغالباً ما يعملون بشكل أفضل في بيئات ذات تسلسلات هرمية ومهام واضحة ويمكن التنبؤ بها. الرتابة والعمل الروتيني لا يمثلان تحدياً لنوع شخصية القنصل ، حيث يسعدهم القيام بما يجب القيام به.

- **التنفيذي Executives**. غالبًا ما تكون المسارات الوظيفية للمديرين التنفيذيين واضحة ومباشرة كما هي. على الرغم من وجود العديد من الاتجاهات التي يمكنهم الإختيار من بينها، إلا أن الأشخاص من نوع الشخصية التنفيذية ينتهي بهم الأمر دائمًا في المواقف التي تتاح لهم فيها الفرصة لممارسة تقاربهم مع التنظيم والهيكل والمتابعة. من خلال توفير مزيد من التركيز، يشترك التنفيذيون في الاحترام العميق للتقاليد والاستقرار والأمن، وهي الصفات التي ترضي نفسها جيدًا للتقدم على مسارات واضحة لزيادة المسؤولية والاعتمادية.
- **المدافع Defenders**. غالبًا ما يكون المدافعون هم العمود الفقري لمكان عملهم موثوق بهم ويعملون بجد ومستعدون دائمًا لتقديم يد المساعدة. يفتخر الأشخاص الذين يتمتعون بهذا النوع من الشخصية بإنجاز المهمة وإنجازها بشكل جيد، ونادرًا ما يقطعون المنعطفات أو يرفضون في مهمة تستغرق وقتًا طويلاً. إن أخلاقيات العمل التي لا تتزعزع هذه، جنبًا إلى جنب مع الرغبة الحقيقية في خدمة الآخرين، تجعل من المدافعين المفضلين في مجموعة كبيرة من المهنيين.
- **اللوجستي Logician**. في حين أن العديد من أنواع الشخصيات قد تكون مريحة مع العمل المرن كمستشارين ومالكين فرديين، فاللوجستيين يركزون أكثر على بناء مهنة مستقرة طويلة الأجل. رابعًا: المستكشفون. ويقسمون إلى:
- **المسلي Entertainers**. يتمتع الفنانون المسلمون بجودة فريدة تجعلهم استثنائيين في بعض المهنيين، وبنايسين في مجالات أخرى - فهم يعكسون الحالة المزاجية من حولهم. عندما يكون الأشخاص الذين يتمتعون بنوع شخصية الفنان في حفلة أو حفلة موسيقية، فإنهم يعكسون هذا المزاج، ويمنحونهم صورة "أشخاص الحفلات". عندما يحزن أصدقاؤهم، فإنهم يعكسون ذلك بتعاطف وتعاطف. وعندما تكون هناك أزمة، يتكيف الفنانون أيضًا مع شدة الموقف.
- **الفنانون المبدعون Virtuosos**. ربما يكون نوع شخصية المبدع هو الأصعب في كثير من جوانب الحياة، ولكن بشكل خاص في حياتهم المهنية. الموهوبون يزدهرون على التنوع وعدم القدرة على التنبؤ، عند التساؤل "ماذا بعد؟" كل صباح. هذا يجعل Virtuosos أحد أكثر أنواع الشخصيات غموضًا، ولكنه أيضًا أحد أكثر أنواع الشخصية تنوعًا في العالم الاحترافي.
- **رائد الاعمال Entrepreneur** عندما يتعلق الأمر بالخيارات المهنية لرواد الأعمال، فإن كلمة "العمل" هي كلمة اليوم. الأشخاص الذين يتمتعون بنوع شخصية ريادي الأعمال يفكرون مليًا وهم رائعون في اتخاذ قرارات سريعة في خضم اللحظة. في الوقت نفسه، هم أشخاص ودودون ويبدو أنهم

دائمًا ما يكونون صداقات وعلاقات أينما ذهبوا. يمكن أن تكون الشعبية والشبكات القوية أصولًا ضخمة في عالم العمل ، ويثبتها رواد الأعمال.

• **المغامرون Adventurers** عندما يتعلق الأمر بعالم الوظائف ، يحتاج المغامرون إلى أكثر من مجرد وظيفة. الثروة ، والقوة ، والبنية ، والتقدم والأمن كلها أهداف أقل بالنسبة إلى أكبر احتياج لشخصيات المغامر: الحرية الإبداعية. يتوق المغامرون إلى مخرج ملموس لخيالهم ، و فرصة للتعبير عن أنفسهم فنيًا.

## II. مراحل تصميم وبناء نظام المعلومات

لأغراض بناء نظام معلومات يوفر إمكانية اختيار الشخص المناسب لقيادة أقسام وشعب المكتبة بطريقة سهلة ويضمن موثوقية عالية في صحة القرار. تم تنفيذ سلسلة من الخطوات وبشكل تدريجي أدت في النهاية إلى التطبيق الفعلي ووضع النظام قيد الاستخدام . وفيما يلي نظرة عامة على هذه المراحل:

### المرحلة الأولى:

استطلاع آراء أمناء المكتبات الجامعية ضمن حدود الدراسة حول المواصفات الشخصية المطلوبة للمكلفين بالمسؤولية الإدارية لكل وحدة عمل . وفقًا لأنواع الشخصيات الستة عشر المحددة في مؤشر مايرز بريجز. وفق الخطوات التالية:

1. تقديم مختصر عن مواصفات كل شخصية من الشخصيات (16) وفقا للمؤشر ومسارها المهني.
  2. عرض هذه الصفات مع قائمة مرشحة باسماء الأقسام و الوحدات الملائمة.
  3. تجميع آراء مدراء المكتبات مع تفضيلاتهم لكل شخصية.
- بعد الحصول على تفضيلات المدراء يتم وضع الأنماط الشخصية التي حصلت على التفضيل وفقا للنسب التسلسلية في حدود خمسة انماط وكما مبين في الجدول (1)

بناء نظام معلومات لمتطلبات اختيار القيادات الإدارية في المكتبات الجامعية وفقا لمؤشر الأنماط الشخصية  
Myer-Briggs

أ.د. طلال ناظم الزهيري - غفران محمد مصطفى

القسم او الوحدة الادارية	عنوان الشخصية حسب تفضيل المدراء*
قسم التزويد	1. القائد 2. التنفيذي 3. المحامي 4. القنصل 5. اللوجستي
الفهرسة والتصنيف	1. المهندس 2. المنطقي 3. الفنان 4. التنفيذي 5. رائد الاعمال
قسم الإعارة	1. المحاور 2. الوسيط 3. المسلي 4. الفنان 5. اللوجستي
قسم الدوريات	1. المدافع 2. المحاور 3. القنصل 4. المحامي 5. المهندس
قسم المراجع	1. القائد 2. المنطقي 3. المحاور 4. الوسيط 5. اللوجستي

\* . ملاحظة التسلسل يعكس نسبة الاتفاق على النمط بين المدراء ويتدرج من النمط الذي حصل على اعلى نسبة اتفاق الى الادنى.

المحاور	.1	قسم الاطاريح
المناضل	.2	
رائد الاعمال	.3	
المسلي	.4	
البطل	.5	
المهندس	.1	قسم البحث الألي
البطل	.2	
المناضل	.3	
المغامر	.4	
البطل	.5	
المحاور	.1	قسم التبادل والاهداء
الوسيط	.2	
المنطقي	.3	
الفنان	.4	
المسلي	.5	
القائد	.1	ادارة المكتبة
المغامر	.2	
المناضل	.3	
البطل	.4	
المحامي	.5	
المنطقي	.1	التدريب والتعليم
البطل	.2	
الفنان	.3	
الوسيط	.4	
المسلي	.5	

جدول (1) نمط الشخصية الملائم لكل قسم

يتبين من الجدول (1) ان تفضيلات مدراء المكتبات الذين تم استطلاع آرائهم حول نمط الشخصية الملائم لكل قسم من أقسام المكتبة ، كانت في اتجاه شخصية القائد التي تلائم ادارة المكتبة وقسم التزويد والمراجع، ثم شخصية المهندس التي تلائم قسم الفهرسة والتصنيف و البحث الألي وهكذا.

### المرحلة الثانية:

اختبار المكلفين بالمسؤولية الادارية او المرشحين لها، وتصنيفهم حسب الشخصيات وفقا لنتائج الاختبار. في هذه المرحلة تم تنفيذ اختبار Myers-Briggs على العاملين في المكتبات ضمن حدود البحث للتعرف على انماطهم الشخصية. حيث تم إختيار خمس أشخاص لكل نمط، وللحفاظ على خصوصياتهم تم ترميز اسماءهم بأرقام بديلة .

### المرحلة الثالثة:

اجراء مقارنة بين نتائج اختبار الأنماط الشخصية وتوقعات المدرء للتعرف على ملائمة النمط الشخصي للمكلف مع نوع التكليف. وكما مبين في الجدول (2)

رمز اسماء الأشخاص	نمط الشخصية
5-4-3-2-1	القائد
5-4-3-2-1	المحاور
5-4-3-2-1	المنطقي
5-4-3-2-1	المهندس
5-4-3-2-1	المناضل
5-4-3-2-1	البطل
5-4-3-2-1	الوسيط
5-4-3-2-1	المحامي
5-4-3-2-1	القنصل
5-4-3-2-1	التنفيذي
5-4-3-2-1	المدافع
5-4-3-2-1	اللوجستي
5-4-3-2-1	المسلي
5-4-3-2-1	التنفيذي
5-4-3-2-1	راند الاعمال
5-4-3-2-1	المدافع
5-4-3-2-1	الفنان

الجدول (2). توزيع الموظفين حسب نمط الشخصية وفق نتائج الاختبار

### المرحلة الرابعة:

تضمين البيانات بما في ذلك بيانات نتائج الاختبار في نظام المعلومات الشخصية، وتستخدم لتعيين أو إعادة تعيين العاملين في المكتبة في المستقبل. مع إنشاء نموذج موجز للسيرة الذاتية لكل موظف لمساعدة المديرين على الإختيار.

### المرحلة الخامسة:

تنفيذ واختبار نظام المعلومات. حيث تم تصميم النظام على شكل موقع يمكن إتاحته عبر الإنترنت أو عن طريق الاتصال غير المباشر ، والذي يمكن استخدامه للقيام بعملية الإختيار في حالة وجود شاغر في الإدارات أو لأغراض التناوب في المهام الإدارية. وفيما يلي تعريف بواجهات النظام واهداف كل منها.

1. الواجهة الرئيسية. تتضمن رابطاً يوجه الشخص إلى موقع اختبار Myers-Briggs لأغراض إجراء الاختبار شخصياً والحصول على النمط المناسب .
  2. يوجد أيضاً نموذج إرسال حيث يمكن للموظف إرسال نتيجة الاختبار مع البيانات الشخصية إلى الشخص المسؤول عن إدارة الموقع لأغراض التحديث المستمر للموقع.
  3. هناك رابط آخر يحيل المدير إلى واجهة الإختيار ، والتي يتم من خلالها إختيار الشخص المناسب لقيادة أي قسم من أقسام المكتبة.
  4. تحتوي واجهة الإختيار على قائمة منسدلة بأسماء أقسام المكتبة مع أنماط الشخصيات المناسبة وفقاً لتفضيلات أمناء المكتبات.
  5. هناك أيضاً قائمة منسدلة ثانية تحتوي على نوع الشخصية ، مع قائمة بأسماء الأشخاص الذين تنطبق عليهم مواصفاتها.
- فيما يلي عرض لواجهات النظام مع شرح لألية عملها وكما مبين في الشكل (1):

# بناء نظام معلومات لمتطلبات اختيار القيادات الإدارية في المكتبات الجامعية وفقا لمؤشر الأنماط الشخصية Myer-Briggs

أ.د. طلال ناظم الزهيري - غفران محمد مصطفى

نظام معلومات إختيار القيادات الادارية في المكتبات الجامعية وفقا لمؤشر الأنماط الشخصية  
Myers-Briggs

الدخول الى صفحة الاختبار    الدخول لنظام الاختبار

**التعليق الراجعة**

تصمم نتيجة الاختبار للاشارة بالانماط الشخصية الفريدة او الصلابة في الوجود وتكون ارسالا يمكن من خلاله ان يكون مستخدما بعد اجراء الاختبار بارسال النتيجة الى مدير الموقع لتتمكن من الاشارة الى بعض النقاط التي تحصل عليها نتيجة لقيامك باختبار ماوز .

**ارشادات الاستخدام**

1. السؤال الى ريداعا لقيام الاختبار من خلال الضغط على الصفحة اداء الاختبار .
2. بعد تكميل الاختبار بشكل كامل يتم الحصول على النتيجة التي تصير من ضغط الشخصية.
3. العودة الى الفهرسة الشخصية الموقع والدخول على نموذج ارسالا نتيجة الاختبار
4. تكتب الاشارة كالتالي: مع ارفاق الاختبار رقم اداء ورسالة الشخصية التي حصلت عليها
5. امضها بعد تكميل اداء ارسالا. وفي حال حصولك على اشارة اخطا

ارسل نتيجة الاختبار

الاسم:

التلفون:

مكان العمل:

E-mail:

هاتف الشخصية:

ارسال النتيجة

## الشكل (1) الواجهة الرئيسية

يمكن الانتقال الى الموقع المخصص لاجراء الاختبار مباشرة من خلال رابط (الدخول الى صفحة الاختبار). وكما مبين في الشكل (2).



## الشكل (2) موقع اختبار مايرز بيرجز

يمكن الانتقال الى واجهة نموذج إختيار الشخص من خلال رابط (الدخول لنظام الاختبار) وكما مبين في الشكل (3).

## نموذج اختيار الشخص المناسب

أختر القسم الاداري: للتعرف على النمط الملائم

--الرجاء أختر احد الأقسام--

إعادة

أختر الشخص الملائم لفتح السيرة الذاتية

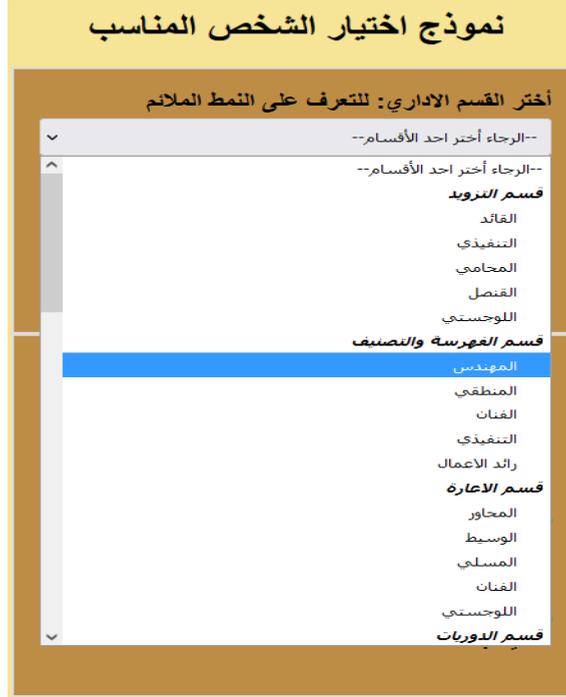
--اختر الشخص المناسب--

## إرشادات

لاغراض التكاليف الاداري او اختيار موظف المكتبة للعمل في احدى اقسام او شعب المكتبة يتم فتح خيارات القسم الاداري للتعرف على انماط الشخصية الملائمة لكل قسم من اقسام المكتبة. وبعد التعرف على النمط. يتم فتح حقل اختيار اسم الشخص الذي تنطبق عليه مواصفات الشخصية ثم يتم فتح السيرة الوظيفية للمرشح للتأكد من توافقه مع نوع التكاليف.

الشكل (3) نموذج الإختيار.

تتضمن واجهة نموذج الإختيار قائمتين منسدلتين، الاولى خاصة بربط أقسام المكتبة مع الأنماط الشخصية . وكما مبين في الشكل (4).



الشكل (4) الأقسام والأنماط الشخصية

على سبيل المثال يرغب المدير في إختيار مدير لقسم الفهرسة والتصنيف. عندها سوف يجد ان نمط المهندس احتل المرتبة الاولى في خيارات التفضيل بالتالي يتم الانتقال الى القائمة الثانية وكما مبين في الشكل (5):

### نموذج اختيار الشخص المناسب

أختر القسم الإداري: للتعرف على النمط الملائم

--الرجاء أختر احد الأقسام--

إعادة

أختر الشخص الملائم لفتح السيرة الذاتية

--اختر الشخص المناسب--

واديان عباس
محمد صلاح قاسم
ضحى عبد الامير
اكرم محمد
<b>المهندس</b>
عمار يوسف
روان طلال
عقران محمد
مروة صارم
احمد عيدان
<b>المناضل</b>
عزيز كريم
سلوى على
حسين حسن
منذر وهاب
محمد ثابت
<b>المطل</b>
قاسم محمد
كريم احمد
علياء حسن

الشكل (5) إختيار الشخص الذي تنطبق عليه مواصفات نمط المهندس.

طبعاً هناك خمس أشخاص تنطبق عليهم هذه الصفة بالتالي قد يلجأ المدير في تصفح سيرهم الذاتية لتحقق من اتخاذ القرار الأفضل. وللوصول الى السيرة الذاتية يتم الضغط على اسم الشخص مباشرة. وكما مبين في الشكل (6)



الشكل (6) نموذج السيرة الذاتية للشخص

وفقا لهذه الخطوات سوف يتم اختيار القائد الاداري للقسم او الوحدة الادارية في المكتبة. وبالإمكان تكرار العملية مع قسم اخر و شخص آخر.

### III. اختبار نظام المعلومات

لتقييم فعالية النظام المقترح في تحقيق أهدافه ، تم تقييمه من قبل مديري المكتبات باستخدام نموذج إلكتروني قائم على مؤشر تجربة المستخدم. تضمن النموذج استفسارات تهدف إلى تقييم أداء النظام بعد التنفيذ الفعلي ، وتم الحصول على تعليقات من مديرين بمستويات متفاوتة من الخبرة والمهارات الفنية. ركز التقييم على ثلاثة مجالات رئيسية: سهولة الوصول ، وكفاية المعلومات ، وبساطة الاستخدام. أكدت التعليقات الواردة من المديرين الذين اختبروا النظام النتائج التالية :

1. يوفر النظام تعليمات واضحة وشاملة تساعد المستخدمين في التنقل في النظام بشكل فعال. تم العثور على سهولة الوصول إلى النظام ، سواء من خلال قنوات الاتصال المباشرة أو غير المباشرة .  
2. يستخدم النظام القوائم المنسدلة لتبسيط استرجاع المعلومات ، مما ينتج عنه تجربة سهلة الاستخدام مع تقليل الفوضى .

3. يسمح النظام بمراجعة بيانات المستخدم وتحديثها من خلال نموذج الاتصال .

4. يتيح ربط النظام بموقع الاختبار المراجعة والتقييم المستمر من قبل موظفي المكتبة لانماطهم الشخصية .

5. لا يتطلب العمل على النظام مهارات تقنية متقدمة أو خبرة واسعة ، مما يجعله في متناول المستخدمين بمستويات متفاوتة من الخبرة .

6. يوفر النظام القدرة على تحديث بيانات المستخدم من خلال التضمين والحذف والتعديل ، مما يوفر المرونة لإدارة البيانات .  
 بشكل عام ، أظهرت ردود الفعل من مديري المكتبات الذين اختبروا النظام فعاليتها في تحقيق أهدافه ، حيث وجد أنه سهل الإستخدام وفعال وقابل للتكيف مع ملفات تعريف المستخدمين المختلفة.

#### IV. المناقشة والاستنتاجات

مما لا شك فيه ، أن مفهوم الموازنة بين المؤهلات الأكاديمية والتخصصات مع مهام الوظيفة أمر بالغ الأهمية .ومع ذلك ، من المهم أيضاً مراعاة الجوانب النفسية والسلوكية التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على نجاح الفرد في دوره .نتيجة لذلك ، أجرينا دراسة لفحص الأنماط الشخصية للعاملين في المكتبات ، وتحديدًا ضمن نطاق دراستهم وعملهم ، باستخدام مؤشر مايرز بريجز للتعرف على أنواع شخصياتهم.

كشفت النتائج التي توصلنا إليها أن التفضيلات التي عبر عنها مديرو المكتبات كانت متشابهة بشكل ملحوظ .والجدير بالذكر أن شخصية القائد على سبيل المثال قد حصلت على شبه اجماع بين مديري المكتبات الذين شملهم الاستطلاع على أنها مناسبة لتحمل المسؤوليات المتعلقة بإدارة المكتبة أو قسم المراجع .مع العلم اننا تقصدنا ان نعلن للمدراء عن الصفات وليس العناوين لضمان عدم التأثير في القرار .وفي ذات السياق . توصلنا ان شخصية المهندس كانت المفضلة لادارة الأقسام ذات الطابع الفني مقابل تفضيل كبير لنمط المحاور او المنظر في ادارة الأقسام الخدمية مثل الاعارة والدوريات و الاطاريح .وهو امر منطقي لاعتبارات طبيعية العمل في هذه الأقسام التي يكون المسؤول فيها على تماس مباشر مع المستفيدين . بشكل عام ، أشارت النتائج التي توصلنا إليها إلى أن التعيينات الوظيفية الحالية للموظفين غالبًا لا تتماشى مع أنماط الشخصية المفضلة لديهم فضلًا عن عدم وجود علاقة واضحة بين التخصص العلمي ونمط الشخصية .لذلك، نوصي بأن يراجع مديرو المكتبات المسؤوليات الإدارية ويحتمل أن يعيدوا تعيينها بناءً على التوصيات المقدمة من النظام المقترح .وهذا من شأنه أن يمكّن من التوافق بشكل أفضل بين سمات شخصية الموظفين ومهامهم الوظيفية ، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الرضا الوظيفي والأداء.

## V. توصيات الدراسة

في ضوء ما تقدم نوصي بالاتي :

1. ضرورة تضمين نهج شامل لا يأخذ فقط في الاعتبار المؤهلات والتخصص ، ولكن أيضاً الجوانب الشخصية الفريدة للعاملين في المكتبات عند تعيين المسؤولين الإدارية.
2. وضع عملية تقييم أداء واضحة وشفافة تأخذ في الاعتبار المواصفات الشخصية للعاملين لتقييم فعاليتهم ومساهماتهم بشكل أفضل .
3. إجراء مراجعة شاملة لنظام المعلومات المقترح ، وتحديد نقاط القوة والضعف ، وتقديم ملاحظات بناءة لمزيد من التطوير والتعزيز .
4. تشجيع التعاون المنتظم ومشاركة المعرفة بين إدارة المكتبات ، وخلق فرص لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات لتحسين المهام الإدارية وصنع القرار.
5. تعزيز التعاون متعدد التخصصات واستكشاف الشراكات مع مختلف المجالات والمؤسسات للاستفادة من خبراتهم ورؤاهم للنهج المبتكرة لإدارة المكتبات.
6. تعزيز بيئة عمل داعمة وشاملة تقدر التنوع والشمولية ، وتعزز التوزيع العادل للمسؤوليات الإدارية.
7. توفير التدريب المنتظم وفرص التطوير المهني لإدارة المكتبات لتعزيز مهاراتهم وكفاءتهم في إدارة المهام والمسؤوليات الإدارية بشكل فعال .
8. إنشاء حلقة تغذية مرتدة للتحسين المستمر ، ومراجعة وصل المهام الإدارية بانتظام بناءً على التعليقات الواردة من العاملين وأصحاب المصلحة وتقييمات الأداء .
9. وضع خطة تعاقب شاملة لضمان الانتقال الإداري السلس والاستمرارية في حالة تغيير الموظفين أو عمليات الانتقال .
10. تقييم وتحديث نظام المعلومات بانتظام لمواكبة التطورات التكنولوجية والاحتياجات التنظيمية المتغيرة، وضمان ملاءمتها وفعاليتها في دعم وظائف إدارة المكتبات .

## مصادر ومراجع الدراسة

- 1- Furnham, A. (2020). Myers-Briggs type indicator (MBTI). Encyclopedia of personality and individual differences.
- 2- Healy, C. C., & Woodward, G. A. (1998). The Myers-Briggs Type Indicator and Career Obstacles. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 74-85.

- 3- Kennedy, R. B., & Kennedy, D. A. (2004). Using the myers-briggs type indicator® in career counseling. Journal of employment counseling, 38-43.
- 4- Kroeger, O., Thuesen, J., & Rutledge, H. (2009). Type talk at work (revised): How the 16 personality types determine your success on the job. Delta.
- 5- LYNCH, A. Q. (1985). The Myers-Briggs Type Indicator: A Tool for Appreciating Employee and Client Diversity. Journal of Employment Counseling, 104-109.
- 6- McCaulley, M. H. (2000). Myers-Briggs Type Indicator: A bridge between counseling and consulting. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 117.
- 7- McCaulley, M., & Martin, C. (1995). Career assessment and the Myers-Briggs type indicator. Journal of Career Assessment, 219-239. Retrieved 4 8, 2023, from <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=548d290b31f9984d9e1beb9aa08533e6147f8afa>
- 8- Myers, I. B. (1962). Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator. Consulting Psychologists Press.
- 9- Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator. Consulting Psychologists Press.
- 10- Personality Types. (2023, 4 12). Retrieved from 16personalities:<https://www.16personalities.com/personality-types>
- 11- Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014). Effective Leadership Style. International Business Rese. Retrieved 4 9, 2023, from <https://pdfs.semanticscholar.org/d2a2/528ddffc694b43fd5bcf3c68826de4da2eb3.pdf>
- 12- Tucker, A. R. (2011). An assessment of the Myers Briggs Type Indicator from a theological perspective. 295-314. Retrieved 4 12, 2023, from <file:///C:/Users/Administrator/Downloads/72867-Article%20Text-159941-1-10-20111214.pdf>

## هوامش الدراسة

- <sup>1</sup> Kroeger, O., Thuesen, J., & Rutledge, H. (2009). Type talk at work (revised): How the 16 personality types determine your success on the job. Delta.
- <sup>2</sup> Myers, I. B. (1962). Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator. Consulting Psychologists Press.
- <sup>3</sup> Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014). Effective Leadership Style. International Business Rese. Retrieved 4 9, 2023, from <https://pdfs.semanticscholar.org/d2a2/528ddffc694b43fd5bcf3c68826de4da2eb3.pdf>
- <sup>4</sup> Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator. Consulting Psychologists Press.
- <sup>5</sup> McCaulley, M., & Martin, C. (1995). Career assessment and the Myers-Briggs type indicator. Journal of Career Assessment, 219-239. Retrieved 4 8, 2023, from

<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=548d290b31f9984d9e1beb9aa08533e6147f8afa>

<sup>6</sup> Healy, C. C., & Woodward, G. A. (1998). The Myers-Briggs Type Indicator and Career Obstacles. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 74-85

<sup>7</sup> McCaulley, M. H. (2000). Myers-Briggs Type Indicator: A bridge between counseling and consulting. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 117.

<sup>8</sup> Kennedy, R. B., & Kennedy, D. A. (2004). Using the myers-briggs type indicator® in career counseling. *Journal of employment counseling*, 38-43.

<sup>9</sup> Furnham, A. (2020). Myers-Briggs type indicator (MBTI). *Encyclopedia of personality and individual differences*.

<sup>10</sup> Tucker, A. R. (2011). An assessment of the Myers Briggs Type Indicator from a theological perspective. 295-314. Retrieved 4 12, 2023, from <file:///C:/Users/Administrator/Downloads/72867-Article%20Text-159941-1-10-20111214.pdf>

<sup>11</sup> Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Consulting Psychologists Press.

<sup>12</sup> Personality Types. (2023, 4 12). Retrieved from 16personalities: <https://www.16personalities.com/personality-types>