

حرکت

شماره ۱۴ - ص ص : ۱۴۰ - ۱۲۵

تاریخ دریافت : ۸۰/۱۲/۱۴

تاریخ تصویب : ۸۱/۰۱/۲۷

## تعیین تیپ شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور و ارتباط آن با موفقیت

دکتر حسین پیمانی‌زاد<sup>۱</sup>

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تعیین تیپ شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها و ارتباط آن با موفقیت شغلی است. بدین منظور دو پرسشنامه الگوی رفتاری و موفقیت شغلی که در سال ۱۹۸۲ توسط ایوانسویچ و رادسیپ ساخته شده، مورد استفاده قرار گرفت. جامعه مورد نظر در این پژوهش، شامل مدیران آموزشی (رؤسای دانشکده‌ها، مدیران گروه‌ها و معاونین آموزشی تربیت بدنی) و مدیران اجرایی (مدیران ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها) بود. نتایج تحقیق نشان داد که ۸۶ درصد مدیران تیپ A، ۴/۳ درصد تیپ B و ۹/۷ درصد تیپ X یا بینابین A و B بودند. از نظر موفقیت شغلی، ۸۸ درصد مدیران موقعیت برد - برد را ترجیح داده و در زمره افراد موفقیت طلب قرار داشتند، ۱۲ درصد نیز موقعیت برد - باخت را پذیرفته بودند. همچنین تحقیقات نشان داد که ارتباط ضعیفی ( $r = ۰/۵۰$ ) بین مدیران آموزشی تیپ A و موفقیت شغلی وجود دارد، اما ارتباط بین موفقیت شغلی و افراد تیپ B از نظر آماری معنادار بود. نتایج نشان داد که اکثر مدیران تربیت بدنی از نظر شخصیتی تیپ A بوده و علی‌رغم اینکه از ویژگی‌های بارز افراد این تیپ موفقیت طلبی است، اما ارتباط بسیار ضعیفی با موفقیت شغلی داشتند. از طرفی افراد تیپ B که در اقلیت قرار داشتند، ارتباط بسیار قوی‌ای با موفقیت شغلی داشتند. نتایج تحقیق نشان داد که هیچ‌یک از مدیران تربیت بدنی، مبتلا به بیماری خاص مرتبط با الگوی رفتاری A نیستند.

## واژه‌های کلیدی

الگوی رفتاری تیپ A، موفقیت، ناشکیبایی، درگیری شغلی، سخت‌کوشی، مدیران آموزشی و مدیران اجرایی.

### مقدمه

از آغاز زندگی تا هنگام مرگ، انسان تحت تأثیر عوامل مختلف محیطی و درونی، رفتارهای خاصی را فرامی‌گیرد و براساس آنها شخصیت و روحیه ویژه‌ای پیدا می‌کند. احساس و تمایلات درونی نیز بر رفتار انسانی تأثیر فراوان می‌گذارند و تفاوت بین رفتارهای تعقلی و عاطفی را ایجاد می‌کنند (۱۳). سال‌هاست که مطالعه رفتار انسان مورد توجه دانشمندان علوم اجتماعی و روان‌شناسی قرار گرفته است. برای اینکه بتوان رفتار انسانی را توصیف و تشریح کرد، باید شرایطی را که رفتار تحت آن شرایط بروز می‌کند، مورد بررسی قرار داد (۱۱). ویژگی‌های عمده شخصیتی که بر رفتار انسان در سازمان اثر می‌گذارد و تعیین‌کننده رفتار فرد در سازمان است عبارتند از: کانون کنترل، در این حالت بعضی از افراد بر این باورند که حاکم بر سرنوشت خویشانند، و عده‌ای هم خود را بازیچه دست سرنوشت می‌دانند و از هرچه که پیش می‌آید استقبال می‌کنند. گروه اول افراد درون‌گرا<sup>۱</sup> و دسته دوم افراد برون‌گرا<sup>۲</sup> نامیده می‌شوند. عزت‌نفس<sup>۳</sup>، ماکیاولی<sup>۴</sup>، سازگاری با موقعیت، میل به خطرپذیری و شخصیت نوع A و B از دیگر انواع رفتارهای انسانی است (۳).

الگوی رفتاری تیپ A و B در دهه ۵۰ توسط دو پزشک متخصص (فریدمن<sup>۵</sup> و روزمن<sup>۶</sup>) شناسایی شد. الگوی رفتاری تیپ A با تلاش‌های پیشرفت رقابتی، فوریت زمان و خصومتی که براحتی برانگیخته می‌شود، مشخص شده است (۹). با تمام پیچیدگی‌های الگوی رفتاری تیپ A، این افراد آشکارا از حرکت کند ترافیک، صف بستن و هر چیز دیگری که وقت باارزش را

1- Introvert

2- Extrovert

3- Self-Steem

4- Makivelism

5- Fridman

6- Rosenman

تلف کند، ناراحت می‌شوند. این افراد تمایل دارند خیلی فعال بوده و به سختی کار کنند، به طوری که آنها را معتاد به کار می‌نامند. آنها در کار با افراد دیگر خیلی منفی‌اند و تمایل به ناشکیبایی با دیگران دارند. اغلب آنها بازیکنان تیمی خوبی نیستند، خیلی بی‌صبرند و ممکن است به هنگام کار قضاوت ضعیفی داشته باشند (۱۵). این افراد در کارهایی که به تنهایی انجام می‌دهند، خیلی خوب عمل می‌کنند، خصوصاً در مواقعی که در تنگنا و فشار زمانی قرار دارند. افراد تیپ A بر کمیت و کیفیت تأکید دارند، چنانچه به پست مدیریت برسند، هر روز چندین ساعت اضافه کاری می‌کنند، و چون افرادی عجول هستند، تصمیمات ضعیف می‌گیرند و بندرت خلاق‌اند (۱۴). افراد تیپ A سریع به رده‌های بالای سازمان ارتقاء پیدا می‌کنند، اما هنگامی که به اوج رسیده‌اند، توفیق آنها به اندازه اشخاص تیپ B نیست (۶).

افراد تیپ B شخصیتی متضاد افراد تیپ A دارند، آنها کمتر خشمگین می‌شوند و حتی به هنگام خشم، موقعیت را با واقع‌بینی بیشتر می‌پذیرند (۴). این افراد دارای اعصابی آرام و راحت‌اند، بندرت سخن دیگری را قطع می‌کنند و با دقت سخنان گوینده را می‌شنوند. استعداد کمتری نسبت به فشار دارند، اشتباهات خود را پذیرفته و آنها را به منزله فرصت‌هایی برای آموزش تلقی می‌کنند و هیچ‌گاه نگران وقت نیستند (۶). کمتر لاف می‌زنند، واقع‌بین و دوراندیش‌اند، آسان‌گیرند و تحت فشار زمان قرار نمی‌گیرند. خلاق و مبتکرند و قابل انعطاف و خونسرد و راحت‌طلب‌اند (۱۲). تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد افراد تیپ A در بعضی از کارها از افراد تیپ B سریع‌ترند، حتی زمانی که هیچ ضرب‌الاجلی در کار نباشد. به علاوه افراد تیپ A نسبت به تیپ B در کارشان به دنبال تلاش بیشتری هستند. اخیراً معلوم شده است که افراد تیپ A در مجموع خودپنداری پایین‌تری نسبت به افراد تیپ B دارند، همچنین این گروه نسبت به تیپ B برون‌گرایی بیشتر داشته و تمایل زیادتری در جهت نوروتیک شدن دارند (۱). با ماشینی شدن زندگی امروزه و توسعه صنعتی شهرهای بزرگ، الگوی رفتاری تیپ A بیشتر در مناطق شهری و پرجمعیت دیده می‌شود تا جاهای کوچکتر و حومه شهرها که افراد برای تفریح به آنجا می‌روند (۲).

آریف<sup>۱</sup> و شولر<sup>۲</sup> طی تحقیقاتی که در خصوص افراد تیپ A انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که این افراد، فشار زیادی را تحمل می‌کنند و همیشه خود را مقایسه می‌کنند و استانداردهای بالایی برای خود منظور می‌دارند و معمولاً کار را شب‌ها در اوقات تعطیل به خانه می‌آورند و قادر به استراحت نیستند (۵).

جرج ویالانت<sup>۳</sup>، روان‌پزشک دانشگاه هاروارد در سال ۱۹۷۵ طی پژوهشی دریافت کارمندان مرد در آمریکا که در حد تخصصی کار می‌کنند و در دوران‌های مختلف زندگی شان موفق بوده‌اند، شخصیت نوع B داشته‌اند؛ خصوصیات شخصیتی آنها به گونه‌ای گرم و آرام‌بخش بود؛ نوعی درخشندگی متمایز خصوصیت شخصیتی و رفتاری متخصصان موفق را مشخص می‌ساخت؛ آنها احساس امنیت و آرامش داشتند؛ از مبارزات زندگی لذت می‌بردند و بشدت در کار خویش غرق بودند (۷).

موضوع دیگری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته، موفقیت شغلی است. ویلیام جیمز<sup>۴</sup> از اولین کسانی است که در زمینه موفقیت تحقیقاتی انجام داده‌است. بعد از اونارزیس<sup>۵</sup>، هنری مورای<sup>۶</sup>، و در سال‌های اخیر دیوید مک کللند<sup>۷</sup> تحقیقات گسترده‌ای در زمینه موفقیت انجام داده‌اند. مک کللند اعتقاد داشت عده‌ای از افراد از کسب موفقیت مسرور می‌شوند، یا مایلند خوب کار کنند، یا میل دارند بهترین باشند. وی به علت علاقه وافری که به موضوع شخصیت داشت، کار خود را در زمینه نیاز به پیشرفت و موفقیت آغاز کرد و به تکامل فرضیه زیر پرداخت:

۱- افراد از لحاظ درجه‌ای که پیشرفت را تجربه‌ای رضایت بخش تلقی می‌کنند، با هم تفاوت دارند.

۲- افراد واجد نیاز به پیشرفت و موفقیت زیاد، موقعیت‌های زیر را ترجیح داده و در این

1- Arief

2- Schuller

3- Viallant. George

4- James. William

5- Narziss

6- Murray. Henry

7- Mc Clleland .Daivid

شرایط سخت‌تر به کار می‌پردازند :

الف - موقعیت‌های مشتمل بر مخاطره یا خطرپذیری متوسط.

ب - موقعیت‌هایی که در آنها آگاهی از نتایج فراهم می‌شود.

ج - موقعیت‌هایی که در آنها مسئولیت فردی فراهم می‌شود (۸).

افرادی که نیاز به پیشرفت یا موفقیت در کار بیشتری دارند، شخصاً به انجام کار خود می‌پردازند و در انجام کارها به افراد دیگر کمتر اجازه دخالت می‌دهند. بنابراین، مایل نیستند مسئولیت موفقیت یا شکست خود را با دیگران تقسیم کنند، به همین دلیل خطرپذیری را دوست ندارند. مطالعات مک کلند نشان داد که افراد با نیاز توفیق‌طلبی بالا، نسبت به کسانی که نیاز موفقیت در آنها پایین است، از عملکرد بالاتری برخوردارند. به نظر یکی از صاحب‌نظران مدیریت، سه عامل عمده برای موفقیت مدیر وجود دارد که وی آن را در قالب فرمول زیر ارائه می‌کند (۱۰) :

$$\text{موفقیت} = A^1 \times M^2 \times O^3$$

(فرصت)  $O^3$  × (انگیزه مدیریت)  $M^2$  × (توانایی)  $A^1$  = موفقیت

مطالعات مختلفی در زمینه تعیین عوامل موفقیت در مدیریت انجام شده که یکی از آنها توسط جان آپلین<sup>۴</sup> صورت پذیرفته است. او پژوهش خود را به صورت متمرکز بر روی بیش از ده‌هزار کارمند در دفاتر مرکزی پانصد شرکت بزرگ آمریکا انجام داد. براساس یافته‌ها، او مدلی را ارائه می‌دهد که سطح موفقیت مدیر را تعیین می‌کند، این عوامل عبارتند از :

۱- عوامل فردی<sup>۵</sup> (درونی)

۲- عوامل محیطی<sup>۶</sup> (بیرونی)

۳- عوامل تصادفی<sup>۷</sup> (تعديل کننده)

برای کسب موفقیت، فرد باید صفات و مهارت‌های فردی مختلفی را دارا باشد و حتی اگر

1- Ability

2- Motivation

3- Opportunity

4- Aplin.John

5- Individualistic Factors

6- Enviornmental Factors

7- Random Factors

تمامی شرایط و عوامل فردی مساعد باشد، موفقیت حاصل نخواهد شد، مگر آنکه عوامل محیطی به شکل مطلوبی فراهم گردد. در کنار این عوامل، عوامل تصادفی نیز نقش مهمی را ایفا می‌کنند، که در مدیریت کنترل کمی بر روی آنها وجود دارد.

### روش تحقیق

با توجه به محدود بودن جامعه مورد پژوهش، تمام افراد جامعه در این پژوهش شرکت داده شده‌اند. جامعه مورد نظر این تحقیق را ۶۱ مدیر اجرایی دانشگاه‌های دولتی که عهده‌دار امور فعالیت‌های تربیت بدنی و فوق برنامه بودند و ۳۲ مدیر آموزشی که در پست‌های ریاست دانشکده، معاونت آموزشی و مدیر گروه مشغول به کار بودند، تشکیل می‌دهند. از مجموع ۹۳ مدیر تحت بررسی ۱۸ نفر زن بودند که در بخش‌های آموزشی و اجرایی فعالیت داشتند.

### ابزار گردآوری اطلاعات

با توجه به اهداف تحقیق، بهترین راه برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از پرسشنامه بود تا نگرش مدیران نسبت به موفقیت شغلی و الگوهای رفتاری آنها مشخص شود، بدین منظور از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

- ۱- پرسشنامه مشخصات فردی، که حاوی اطلاعات شخصی و سوابق افراد است.
- ۲- پرسشنامه الگوهای رفتاری، که حاوی ۲۱ سؤال است که هر ۷ سؤال یک شاخص (سخت‌کوشی، ناشکیبایی و درگیری شغلی) را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه توسط ایوانسویچ<sup>۱</sup> و ماتسون<sup>۲</sup> در سال ۱۹۸۲ ساخته و استاندارد شده است.
- ۳- پرسشنامه موفقیت شغلی، این پرسشنامه مشتمل بر ۳۰ سؤال است که توسط راد سیپ<sup>۳</sup> در سال ۱۹۸۴ ساخته شده است.

شایان ذکر است که پس از ترجمه مجدد پرسشنامه‌ها، جهت تعیین اعتبار محتوایی آنها، با

1- Ivancevich

2- Matteson

3- Raudseep

پانزده تن از استادان رشته‌های مدیریت، روان‌شناسی، علوم رفتاری، ادبیات و زبان انگلیسی و تربیت بدنی مشورت گردید. سعی شد ضمن حفظ محتوای اصلی سؤالات پرسشنامه، با فرهنگ ایران مطابقت داده شود.

برای به دست آوردن پایایی پرسشنامه‌ها در یک تحقیق آزمایشی ۳۵ پرسشنامه به وسیله پست برای مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی ارسال گردید، که در مجموع ۳۰ پرسشنامه برگشت داده شد. پایایی آنها با آلفا کرونباخ محاسبه شد. نتایج نشان داد که پایایی پرسشنامه‌های الگوی رفتاری و موفقیت به تربیت ۰/۷۹ و ۰/۷۸ بود که از نظر آماری قابل قبول تشخیص داده شد.

### شیوه اجرا

با توجه به اینکه احتمال برگشت پرسشنامه‌ها از طریق پست در کشور ما بسیار ضعیف است، از این رو جهت برگشت تمام پرسشنامه‌ها، تصمیم گرفته شد پرسشنامه‌ها به صورت حضوری توزیع شود. بدین منظور برای جمع‌آوری اطلاعات از مدیران آموزشی دانشگاه‌ها، چهارمین همایش ملی تربیت بدنی که در شهرستان رشت برگزار می‌شد، در نظر گرفته شد و برای جمع‌آوری اطلاعات از مدیران اجرایی، همایش مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور که در اسفند ماه ۱۳۷۹ در تهران برگزار گردید، در نظر گرفته شد. برای تعدادی از مدیران نیز که در این دو محل حضور نداشتند، از طریق پست پرسشنامه ارسال شد.

### شیوه امتیازگذاری

در پرسشنامه الگوی رفتاری هر ۷ سؤال یک شاخص را اندازه‌گیری می‌کند، که در نهایت جمع سه شاخص تیپ A و B یا تیپ شخصیتی X یا بینابین A و B را تعیین می‌کند. برای تعیین تیپ‌های مختلف شخصیتی با توجه به امتیازات به دست آمده با جدول ۱ مقایسه می‌گردد.

جدول ۱- نحوه تعیین تیپ‌های مختلف  $A$  و  $B$ 

| امتیاز       | نوع رفتار                  | امتیاز           | نوع رفتار                          |
|--------------|----------------------------|------------------|------------------------------------|
| ۱۲۲ و بالاتر | رفتار تیپ $A$ در سطح بالا  | ۸۰ - ۸۹          | رفتار نوع $X$ یا بینابین $A$ و $B$ |
| ۹۹ - ۱۲۱     | رفتار تیپ $A$ در سطح متوسط | ۷۰ - ۷۹          | رفتار نوع $B$ در سطح پایین         |
| ۹۰ - ۹۸      | رفتار تیپ $A$ در سطح پایین | ۵۰ - ۶۹          | رفتار نوع $B$ در سطح متوسط         |
|              |                            | ۳۰<br>و پایین‌تر | رفتار نوع $B$ در سطح بالا          |

مقیاس اندازه‌گیری برای پرسشنامه موفقیت شغلی نیز شامل ۳۰ سؤال است، که میزان موفقیت مدیران را اندازه‌گیری می‌کند. جدول ۲ نحوه امتیازگذاری پرسشنامه موفقیت را نشان می‌دهد.



جدول ۲- نحوه امتیازگذاری پرسشنامه موفقیت

| مقیاس |    |     | عبارت |    |     | مقیاس |    |     | عبارت |    |     | مقیاس |    |     | عبارت |    |     |
|-------|----|-----|-------|----|-----|-------|----|-----|-------|----|-----|-------|----|-----|-------|----|-----|
| ج     | ب  | الف | ج     | ب  | الف | ج     | ب  | الف | ج     | ب  | الف | ج     | ب  | الف | ج     | ب  | الف |
| -۱    | +۱ | +۲  | ۲۱    | -۱ | -۱  | -۱    | ۰  | -۱  | +۲    | ۰  | -۱  | +۲    | ۰  | -۱  | +۲    | ۰  | -۱  |
| -۲    | ۰  | +۳  | ۲۲    | -۱ | +۲  | -۱    | ۰  | +۲  | +۲    | ۰  | +۲  | -۱    | ۰  | +۲  | -۱    | ۰  | +۲  |
| +۲    | +۱ | -۲  | ۲۳    | +۲ | -۲  | +۲    | ۰  | -۲  | -۱    | ۰  | -۲  | +۱    | ۰  | -۱  | +۲    | ۰  | -۱  |
| +۱    | ۰  | -۱  | ۲۴    | +۲ | -۲  | +۲    | ۰  | -۲  | -۱    | ۰  | -۲  | +۱    | ۰  | -۱  | +۲    | ۰  | -۱  |
| +۱    | ۰  | -۱  | ۲۵    | +۲ | +۱  | -۲    | +۱ | -۲  | +۲    | +۱ | +۲  | +۱    | +۱ | +۲  | +۱    | +۱ | +۲  |
| +۲    | ۰  | -۲  | ۲۶    | -۱ | +۱  | +۲    | +۱ | +۲  | ۰     | +۱ | +۲  | ۰     | +۱ | +۲  | +۱    | +۱ | +۲  |
| +۱    | ۰  | -۱  | ۲۷    | +۱ | ۰   | -۱    | ۰  | -۱  | -۱    | ۰  | -۱  | -۱    | ۰  | +۱  | ۰     | +۱ | +۱  |
| +۲    | ۰  | -۱  | ۲۸    | -۲ | ۰   | +۳    | ۰  | +۳  | +۲    | +۱ | -۱  | +۲    | +۱ | -۱  | +۲    | +۱ | -۱  |
| -۲    | +۱ | +۳  | ۲۹    | -۱ | +۱  | +۲    | +۱ | +۲  | -۲    | ۰  | -۲  | -۲    | ۰  | +۳  | -۲    | ۰  | +۳  |
| +۲    | ۰  | -۱  | ۳۰    | +۱ | ۰   | -۱    | ۰  | -۱  | +۲    | +۱ | -۱  | +۲    | +۱ | -۲  | +۲    | +۱ | -۲  |

تفسیر نتایج با توجه به جدول ۲ و امتیازات به دست آمده به شرح زیر است :

امتیاز بین +۶ تا +۲۶: فرد احياناً به تعیین استانداردهای بالا و غیر واقعی تمایل دارد و همیشه با رسیدن به هدف و موفقیت راضی نمی شود. در این وضعیت فرد موقعیت «برد - برد» را به موقعیت «برد - باخت» ترجیح می دهد.

امتیاز بین ۲۵- تا +۵: در این وضعیت شخص می خواهد پیروز شود، اما اغلب در پایان کار با باخت مواجه می شود. فرد تمایل دارد منفعل بوده و کناره گیری نماید و در موقعیت رقابتی، موضع عقب گرد را انتخاب می کند و این ناشی از آن است که فرد نیاز شدیدی به توجه افراد دارد. عدم اعتماد به نفس در شخص وجود دارد و موقعیت «برد - باخت» و نیز احتمال شکست در کار را نیز می پذیرد.

### روش آماری

در این تحقیق از آمار توصیفی مانند میانگین، فراوانی، درصدها، انحراف استاندارد، میانه و رسم نمودار استفاده شد و برای برآورد و تعیین همبستگی از ضریب همبستگی پیرسون و برای تعیین پایایی آزمون از آلفا کرونباخ استفاده گردید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رساله جامع علوم انسانی

### نتایج و یافته های تحقیق

در جدول ۳، مشخصات فردی افراد جامعه تحت بررسی نشان داده شده است. میانگین سن مدیران ۴۰ سال (حداقل ۲۷ و حداکثر ۶۰ سال) می باشد. همچنین میانگین سابقه خدمت ۱۳/۵ سال و حداکثر سابقه خدمت ۳۵ سال بوده است.

جدول ۳. توصیف شاخص‌های آماری مشخصات فردی کل مدیران

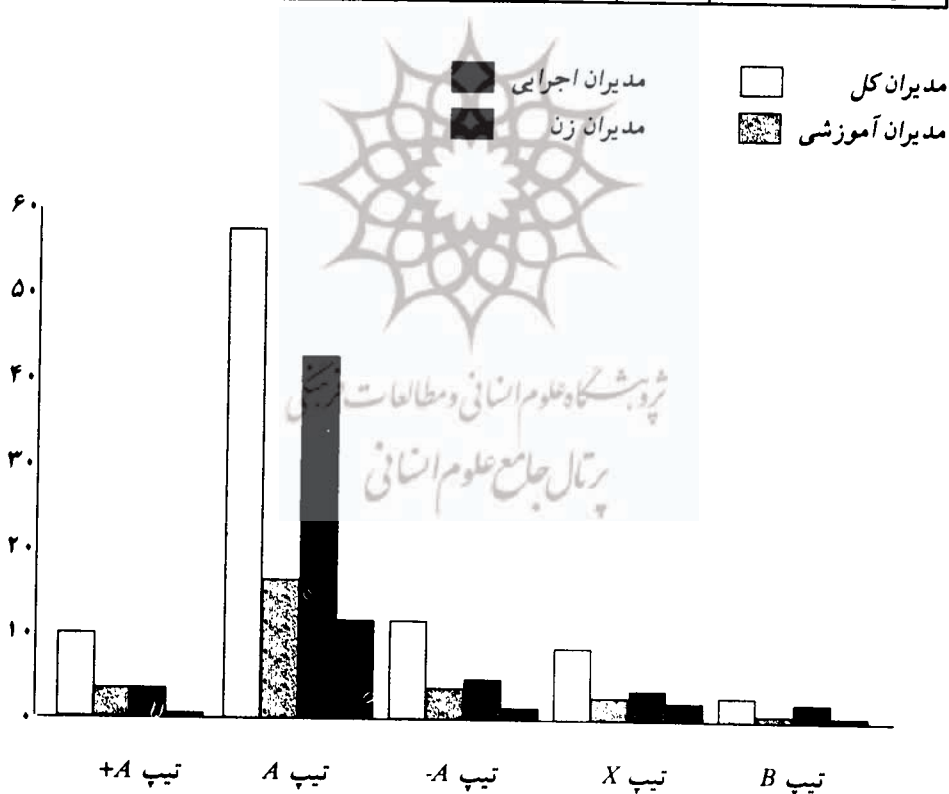
| شاخص آماری / مشخصات فردی  | میانگین | میانه | نما | انحراف استاندارد | حداقل | حداکثر |
|---------------------------|---------|-------|-----|------------------|-------|--------|
| سن                        | ۴۰/۵۵   | ۴۰    | ۳۴  | ۷/۷۵             | ۲۷    | ۶۰     |
| سابقه خدمت                | ۱۳/۵    | ۱۰    | ۱۰  | ۹/۳۲             | ۱     | ۳۵     |
| سابقه تدریس دروس نظری     | ۶/۹۳    | ۵     | ۳   | ۷/۲              | ۱     | ۲۷     |
| سابقه تدریس دروس علمی     | ۱۱/۸۰   | ۱۰    | ۱۰  | ۷/۶۱             | ۱     | ۳۱     |
| سابقه ریاست دانشکده       | ۰/۴۷    | ۰     | ۰   | ۱/۵۹             | ۰     | ۱۰     |
| سابقه مدیریت گروه         | ۲       | ۰     | ۰   | ۴                | ۰     | ۲۴     |
| سابقه مدیریت (کار) اجرایی | ۶/۶۳    | ۴     | ۱   | ۶/۶۵             | ۱     | ۲۵     |
| سابقه ورزشی               | ۲۰/۵۲   | ۲۰    | ۲۰  | ۱۰/۷۲            | ۱     | ۴۸     |
| دوره‌های آموزشی مدیریت    | ۳۳/۷۹   | ۲۰    | ۱   | ۴۲/۶             | ۰     | ۲۰۰    |
| فعالیت ورزشی              | ۵/۳۹    | ۶     | ۶   | ۳/۹۹             | ۰     | ۲۲     |

\* مقیاس سن، سابقه خدمت، سابقه تدریس، سابقه ریاست دانشکده، مدیریت گروه، سابقه کار اجرایی و سابقه ورزشی به سال و مقیاس دوره‌های مدیریت و فعالیت ورزشی ساعت می‌باشد.

جدول ۴ نیز نشان‌دهنده طبقه‌بندی افراد در شاخص الگوی رفتاری تیپ‌های شخصیتی A و B است. با توجه به یافته‌های تحقیق، ۸۶ درصد مدیران در زمره تیپ شخصیتی A<sup>+</sup> و A<sup>-</sup> قرار داشتند، ۱۰ درصد تیپ X و ۴ درصد از مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها دارای شخصیت نوع B بودند.

جدول ۴- توصیف آماری داده‌های مربوط به الگوهای رفتاری در گروه تحت بررسی

| مدیران زن |       | مدیران اجرایی |       | مدیران آموزشی |       | کل مدیران |       | رفتاری |
|-----------|-------|---------------|-------|---------------|-------|-----------|-------|--------|
| درصد      | تعداد | درصد          | تعداد | درصد          | تعداد | درصد      | تعداد |        |
| ۵/۶       | ۱     | ۸/۲           | ۵     | ۱۵/۶          | ۵     | ۱۰/۸      | ۱۰    | تیپ +A |
| ۶۳/۱      | ۱۱    | ۶۸/۹          | ۲۲    | ۵۳/۱          | ۱۷    | ۶۳/۴      | ۵۹    | تیپ A  |
| ۱۱/۱      | ۲     | ۹/۸           | ۶     | ۱۵/۶          | ۵     | ۱۱/۸      | ۱۱    | تیپ -A |
| ۱۶/۷      | ۳     | ۸/۲           | ۵     | ۱۲/۵          | ۴     | ۹/۷       | ۹     | تیپ X  |
| ۵/۶       | ۱     | ۲/۹           | ۳     | ۳/۱           | ۱     | ۲/۳       | ۴     | تیپ B  |
| ۱۰۰       | ۱۸    | ۱۰۰           | ۶۱    | ۱۰۰           | ۳۲    | ۱۰۰       | ۹۳    | جمع    |



نمودار ۱- توزیع فراوانی الگوهای رفتاری در افراد تحت بررسی

اطلاعات جدول ۵ نیز بیانگر میزان موفقیت افراد تحت بررسی است، به طوری که مشاهده می‌شود ۸۸ درصد مدیران تربیت بدنی موقعیت برد - برد یا عدم خطرپذیری را ترجیح دادند.

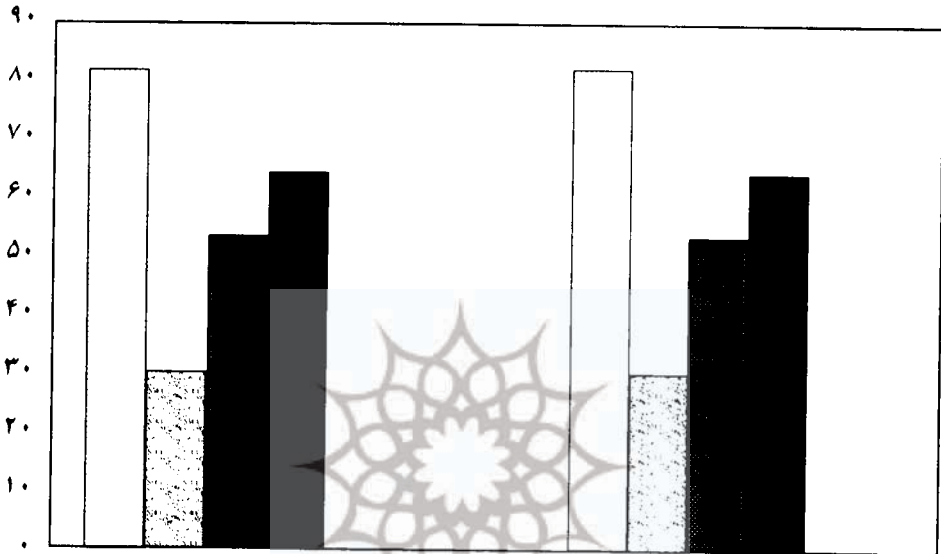
جدول ۵- توصیف آماری داده‌های مربوط به موفقیت در گروه تحت بررسی

| مدیران زن |       | مدیران اجرایی |       | مدیران آموزشی |       | کل مدیران |       | شاخص الگوهای رفتاری |
|-----------|-------|---------------|-------|---------------|-------|-----------|-------|---------------------|
| درصد      | تعداد | درصد          | تعداد | درصد          | تعداد | درصد      | تعداد |                     |
| ۹۲/۳      | ۱۷    | ۸۵/۲          | ۵۲    | ۹۳/۸          | ۳۰    | ۸۸/۲      | ۸۲    | برد - برد           |
| ۵/۶       | ۱     | ۱۳/۸          | ۹     | ۶/۲           | ۲     | ۱۱/۸      | ۱۱    | برد - باخت          |
| ۱۰۰       | ۱۸    | ۱۰۰           | ۶۱    | ۱۰۰           | ۳۲    | ۱۰۰       | ۹۳    | جمع                 |

۱۲ درصد نیز شرایط برد - باخت را پذیرفته و خود را در مخاطره انداخته‌اند. تجزیه و تحلیل‌های آماری مربوط به متغیرهای تحقیق نشان دادند که همبستگی بین شخصیت نوع A و موفقیت  $r = 0/07$  می‌باشد که از نظر آماری ارتباط معناداری را نشان نمی‌دهد. همچنین بین تیپ A و دیگر ویژگی‌های فردی مانند سن، سابقه خدمت، سابقه ورزشی هیچ‌گونه ارتباط معناداری وجود ندارد. بین الگوی رفتاری تیپ B و موفقیت شغلی همبستگی بسیار زیاد  $r = 0/96$  در حد آلفا ۰/۰۵ وجود دارد. این امر بیانگر آن است که افراد تیپ B بیشتر از افراد تیپ A موفقیت‌گرا بوده و بین تمام ویژگی‌های فردی افراد این دسته، ارتباط بسیار بالا و معناداری از نظر آماری وجود دارد. بین الگوی رفتاری تیپ X یا بینابین A و B با موفقیت شغلی ارتباط بسیار بالایی  $r = 0/91$  در حد آلفا ۰/۰۱ وجود دارد. یافته‌ها نشان دادند تیپ X نیز مانند تیپ B ارتباط بسیار بالایی با ویژگی‌های فردی داشته است. همبستگی بین الگوی رفتاری تیپ A با ناشکیبایی، درگیری شغلی و سخت‌کوشی نیز به ترتیب برابر  $r = -0/17$ ،  $r = 0/01$  و  $r = 0/12$  بوده که از نظر آماری معنادار نیستند. همبستگی بین الگوی رفتاری تیپ شخصیتی B با ناشکیبایی، درگیری شغلی و سخت‌کوشی نیز به ترتیب برابر  $r = -0/42$ ،  $r = 0/46$  و  $r = 0/05$  بوده، که تنها ارتباط مثبت و قوی با درگیری شغلی داشته و با دو متغیر دیگر ارتباط

منفی دارد. همبستگی بین تیپ شخصیتی X و متغیرهای فوق نیز به ترتیب برابر  $r = -0/20$ ،  $r = -0/25$  و  $r = -0/36$  بود که از نظر آماری ارتباط معنی دار نیست.

مدیران کل  مدیران اجرایی   
 مدیران آموزشی  مدیران زن



برد - برد

برد - باخت

نمودار ۲- توزیع فراوانی موفقیت شغلی در افراد تحت بررسی

رتال جامع علوم انسانی

### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که مدیران از نظر سنی میانسال بوده و سابقه خدمت آنها به طور متوسط ۱۴ سال است که این موضوع نشان می‌دهد مدیران از نظر سابقه و سن، تجربه لازم برای انجام وظایف محوله را دارند. همچنین با توجه به اینکه ۸۶ درصد مدیران در طبقه تیپ شخصیتی A قرار دارند و از ویژگیهای بارز این تیپ شتابزدگی، استرس فراوان و بیماری قلبی - عروقی است، اما آنچه مورد توجه است تمام آزمودنی‌های مرد و زن به طوری که در پرسشنامه‌ها اعلام کرده‌اند، هیچ‌گونه بیماری، خصوصاً قلبی - عروقی ندارند و فقط ۵ نفر از آنان از بیماری پرفشار خونی و کمردرد رنج می‌برند. یافته‌های بریف و شولر مغایر با نتایج این

پژوهش است. از مجموع ۹۳ نفر افراد تحت بررسی ۱۳ نفر تیپ B و X بوده و ۸۴ درصد زنان نیز در زمره افراد تیپ A قرار داشتند. شولر در تحقیق خود اشاره می‌کند مدیران زن بیشتر از نوع B می‌باشند تا تیپ A، که با یافته‌های این تحقیق همخوانی ندارد. از این رو با توجه به اینکه ماهیت کار تربیت بدنی تفاوت چشمگیری با دیگر حرفه‌های موجود در جامعه دارد، می‌توان نتیجه گرفت که این افراد به لحاظ اینکه در دوران زندگی ورزشی خود استرس‌های فراوانی را در میدان‌های مختلف ورزشی تجربه کرده‌اند، مقاومت و تحملشان نسبت به استرس و فشارهای روزانه زندگی و کاری افزایش یافته است و علت مبتلانشان آنان به بیماری‌های قلبی و عروقی ممکن است همین استرس‌های دائم و غیر محسوس باشد. این یافته‌ها همچنین مغایر با ویژگی‌هایی است که روزنمن و فریدمن برای افراد تیپ A ذکر کرده‌اند، می‌باشد. در مورد موفقیت شغلی مدیران ذکر این نکته ضروری است، علی‌رغم اینکه بیش از ۸۰ درصد مدیران مرد و زن تربیت بدنی از موفقیت شغلی بالایی برخوردارند، ولی سیستم مدیریتی خصوصاً تربیت بدنی کشور از ضعف مدیریت رنج می‌برد. از طرفی چون این تحقیق مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها را مورد بررسی قرار داده، توصیه می‌شود مشابه این تحقیق در سازمان‌های ورزشی دیگر انجام پذیرد و با نتایج این تحقیق مقایسه گردد تا الگوی مناسب‌تری ارائه شود.

## منابع و مآخذ

- ۱- براتی، ف. "الگوهای رفتاری شخصیتی افراد مستعد به بیماری قلبی". اطلاعات علمی، ۱۳۶۸، سال چهارم، شماره ۹.
- ۲- برومند، زهرا. "مدیریت رفتار سازمانی". انتشارات پیام نور، ۱۳۷۶.
- ۳- رایبیز، استیفن. "مدیریت رفتار سازمانی". ترجمه پارسائیان و اعرابی، مرکز مطالعات پژوهش‌های مدیریتی، ۱۳۷۴.
- ۴- رضوانی، احمد. "نظریه‌های شخصیت". انتشارات آستان قدس مشهد، ۱۳۷۵.
- ۵- ساعتچی، محمود. "روان‌شناسی کاربردی برای مدیران". تهران، نشر ویرایش، ۱۳۷۷.
- ۶- سرمد، غلامعلی. "رفتار سازمانی". نشر مؤسسه همراه، ۱۳۷۳، صص ۳۳-۳۴.
- ۷- شفر، مارتین. "فشار روانی ماهیت و پیشگیری و سازگاری". ترجمه پروین بلورچی،

انتشارات پازنگ، ۱۳۶۷.

۸- شکرشکن، حسین. "روانشناسی صنعتی و سازمانی". انتشارات رشد، ۱۳۷۰، صص

۸۸-۸۹.

۹- طریقتی، شهلا. "مقدمه‌ای بر روان‌تنی". انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۷.

۱۰- مقیمی، محمد. "سازمان مدیریت رویکردی پژوهشی". تهران، نشر ترمه، ۱۳۷۷.

۱۱- هرسی پاول، بلانچارد. "مدیریت رفتار سازمانی". ترجمه قاسم کبیری، مؤسسه

انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۷۵.

12- Hellrgel. Slocum. Woodman. "Organizational Behavior", 5th ed. 1989, P: 515.

13- Hicks, H.G. "The management Organization". (N.Y.:Mc Graw Hill co). 1976.

14- Randolph Alen, W, Blackburn, Richard. "Managing Organizational Behavior". Richard D. Irwin. inc. 1989, P : 135.

15- Robins, Stephen. P. "Organizational Behavior", Prentice - Hall International, 1992, P : 511.

16- Steers M. Richard. "Motivation and Leadership at work", Sixth ed, Mc Graw-Hill, 1996.