

بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و دموگرافیکی مدیران ورزشی با مهارتهای شغلی آنان

❖ مسعود نادریان چهرمی؛ استادیار دانشگاه اصفهان*
❖ سید احسان امیرحسینی؛ دانشگاه آزاد واحد یاسوج

۱۰۵
تاریخ دریافت: ۸۵/۹/۳۱
تاریخ تصویب: ۸۷/۵/۱۳

چکیده:

هدف این پژوهش عبارت است از بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و دموگرافیکی مدیران ورزشی با مهارتهای شغلی آنان در سازمانهای ورزشی به منظور دادن پیشنهادهایی جهت بهسازی مهارتهای مدیریتی مدیران ورزشی و توصیه‌هایی به منظور انتخاب و انتصاب شایسته مدیران در سازمانهای مختلف ورزشی. بدین منظور از پرسشنامه شخصیت آیزنک برای تعیین ویژگی شخصیتی (برون‌گرایی و درون‌گرایی) مدیران و پرسشنامه محقق ساخته برای مهارتهای سه‌گانه مدیریتی (ادراکی، انسانی و فنی) استفاده شد. روایی پرسشنامه با نظرخواهی از صاحب‌نظران و با استفاده از همسانی درونی به دست آمد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۴ است. نمونه آماری آن مشتمل از ۸۶ نفر از مدیران ورزشی بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بین تمامی مدیران در سازمانها، هیئت‌ها و انجمنهای ورزشی شهر اصفهان انتخاب شدند. نتایج تحقیق نشان داد ویژگی شخصیتی درون‌گرایی مدیران با مهارتهای ادراکی و فنی ارتباط معنادار دارد ($p < 0.05$, $r = 0.494$). ویژگی شخصیتی برون‌گرایی مدیران نیز با مهارتهای انسانی ارتباط معنادار دارد ($p < 0.05$, $r = 0.386$). متغیرهای دموگرافی مدیران مثل سن، جنسیت، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، وضعیت تأهل، و سابقه ورزشی رابطه معناداری با مهارت انسانی ندارند. اما میزان تحصیلات و سابقه مدیریت با مهارتهای ادراکی ($p < 0.05$, $r = 0.494$) و سابقه ورزشی و رشته تحصیلی با مهارتهای فنی ($p < 0.05$, $r = 0.373$) رابطه معنادار دارند.

واژگان کلیدی: ویژگیهای دموگرافیکی، ویژگیهای شخصیتی، مهارت ادراکی، مهارت انسانی، مهارت فنی

* E.mail: m.naderian@sprt.ui.ac.ir

مقدمه

مخصوص به خود دارند و از نگرش، دانش، و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند (۱۳). این تفاوتها اگرچه به ظاهر ممکن است جزئی باشند، هنگامی که از فرایندهای واسطه شناختی افراد عبور می‌کنند

همه مدیران به حکم آنکه مدیرند، به یک شیوه عمل نمی‌کنند؛ مانند سایر افراد جامعه تفاوتهای فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبتها و تمایلات

در سطوح مختلف مدیریتی در تصمیمات، رفتارهای مدیریتی و در هنگام برخورد با دیگران از خود نشان می‌دهند. شخصیت ویژگی‌هایی است که فرد را قادر به ایجاد ارتباط با دیگران می‌سازد. مفهوم شخصیت از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که نقش عمده‌ای در ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد (۱۵).

برون‌گرایی و درون‌گرایی دو ویژگی اصلی شخصیت مدیران‌اند که در این پژوهش بر آنها تأکید شده است. لوین (۱۹۶۵) می‌گوید مدیرانی که شخصیت برون‌گرا دارند عمدتاً اشخاص اجتماعی و خوش‌برخوردند که در ایجاد روابط مؤثر انسانی با کارکنان، زیردستان و مشتریان موفق‌اند و همسو و هماهنگ با اقتضای جهان بیرونی زندگی می‌کنند (۱۶).

مدیران ورزشی برون‌گرا، پیش از آنکه به اهداف و رسالت سازمانی توجه کنند، دایماً به ورزشکاران و کارکنان فکر می‌کنند، جلب توجه افراد برای آنان اهمیت فوق‌العاده دارد، همچنین در پی کسب رضایت مدیران مافوق خودند. چنین افرادی تبلیغات را دوست دارند و در برقراری ارتباط با رسانه‌ها موفق عمل می‌کنند (۲۱). مدیران ورزشی برون‌گرا از تحقیق و توسعه در سازمانهای ورزشی چندان استقبال نمی‌کنند و سرمایه‌گذاری در این زمینه رانیز بر اساس مقتضیات انجام می‌دهند (۸). مدیران ورزشی برون‌گرا از فعالیت‌های ورزشی دیربازده که فاقد برنامه‌های تبلیغی است و بعضاً پیچیده و دردسر ساز است پرهیز می‌کنند. آنان در برابر تغییر و تحولات اساسی مقاومت می‌کنند و دوست دارند وضعیت موجود حفظ شود و برنامه‌های فعلی را سر و سامان دهند. مدیرانی که شخصیت برون‌گرا دارند در ایجاد روابط مؤثر بین کارکنان بویژه مربیان و

به تفاوت‌های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملاً متفاوت می‌انجامند. چنین تفاوت‌هایی عمدتاً از تفاوت‌های ناشی از شخصیت هر یک از افراد سرچشمه می‌گیرد (۱). شخصیت یکی از عوامل مهمی است که بر عمل و رفتار مدیران ورزشی تأثیر می‌گذارد و این تأثیرپذیری از شخصیت در نهایت در تصمیمات مدیریتی و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهد بود. پیرامون تناسب شغل و شاغل تحقیقات زیادی انجام شده که هر کدام از دیدگاه خاصی به رابطه شخصیت کارکنان و شغل یا ابعاد مختلف شخصیت و رضایت شغلی پرداخته‌اند (۱۰). آنچه از نتایج مطالعات و تحقیقات استنباط می‌شود این است که تنها حقوق و دستمزد نیست که بین فرد، شغل و سازمان پیوند برقرار می‌کند، بلکه خصوصیات روانی و رفتاری، فرهنگ اجتماعی و در بعضی مواقع عوامل جسمانی و فیزیولوژیک در تقویت یا گسستن این پیوند تأثیر دارد. پیچیدگی خصایص رفتاری و شخصیتی باعث پیچیده شدن این روابط می‌گردد (۱۲). یکی از عوامل انتخاب مدیران در سازمانهای ورزشی بررسی صفات شخصیتی افراد است. برای مثال در سازمانهای ورزش آماتور عاشق ورزش بودن و انگیزه‌های درونی برای خدمت یکی از عوامل مهم در پذیرش مسئولیت است (۲۲).

چلادوریا (۱۹۹۹) معتقد است در سازمانهای ورزشی قهرمانی و باشگاههای ورزشی ویژگی‌هایی همچون قاطعیت، داشتن انرژی، عاشق ورزش بودن و توانایی ایجاد ارتباط مؤثر با ورزشکاران که لازمه مدیریت اثربخش است در مدیران قابل بررسی است (۱۰). این گونه ویژگیها و خصوصیات با شخصیت فرد ارتباط نزدیک دارند.

گلدبرگ (۱۹۹۰) شخصیت را مجموعه صفات و رفتار منحصر به فرد و نسبتاً باثبات می‌داند که مدیران

ورزشکاران قوی عمل می کنند. در سخنرانی و فن بیان استادند و سعی می کنند شیوه های رفتاری خود را با فرهنگ سازمان تحت سرپرستی و آنچه افراد زیر دست دوست دارند تطبیق دهند (۶). آن دسته از افرادی که شخصیت برون گرا دارند می کوشند دقیقاً آنچه محیط فعلی از آنان می خواهد و انتظار دارد انجام دهند و از هر ابداع نوین و تغییرات و تحولاتی که کاملاً روشن نیست و از حدود انتظارات اطرافیان خارج است خودداری کنند (۱۱).

نتایج برخی مطالعات و تحقیقات نشان می دهد افراد درون گرا احتمال دارد کم حرف و گوشه گیر باشند و بیشتر علاقه دارند در خودشان فروروند تا اینکه با دیگران ارتباط برقرار کنند. میچل (۱۹۷۳) معتقد است درون گراها وقایع و حوادث را معلول رفتار خود می دانند و از کار خود راضی ترند و در مدیریت شیوه مدیریت مشارکتی را ترجیح می دهند؛ اما برون گراها رویدادها و حوادث راناشی از بخت و اقبال می دانند و سبک آمرانه را ترجیح می دهند (۱۸ و ۵).

مورس و یونگ (۱۹۷۳) می گویند افرادی که ویژگی درون گرایی دارند دائماً با جهان خارج در نبردند (۱۹). مدیران ورزشی با ویژگیهای درون گرایی انحرافات در ورزش (نظیر استفاده ورزشکاران از مواد نیروزا، پرخاشگری، هنجارشکنی) را تحمل نمی کنند و بشدت عکس العمل نشان می دهند (۶). آنان به مسائل علمی ورزش بهای بیشتری می دهند و سعی می کنند برنامه های ورزشی بر اساس اصول و معیارهای علمی اجرا شود (۱۷).

چلادوریا (۱۹۹۹) گزارش داد مدیران ورزشی درون گرا در به کارگیری و استخدام، مربیان و داوران با تحصیلات دانشگاهی بالاتر را ترجیح

می دهند (۱۰).

آیزنک (۱۹۸۲) می گوید افراد دارای شخصیت درون گرا به کتاب علاقه دارند و مطالعه و خواندن، بررسی موضوعات و مطالب علمی و تحقیق را به معاشرت ترجیح می دهند. کم حرف و آینده نگرند و تمایل دارند برای انجام هر کاری برنامه ریزی کنند (۱۱).

جورج (۱۹۹۲) با مرور نتایج برخی تحقیقات می گوید درون گراها در بهسازی شیوه های سازش مندی خود، در مواجهه و تقابل با وقایع استرسزا از تطبیق پذیری بیشتری برخوردارند. در صورتی که از برون گراها چنین انعطاف پذیریهای مشاهده نشده است (۱۴).

فریدسون (۱۹۹۹) در تحقیق خود نتیجه می گیرد اصولاً درون گراها در مواجهه با تنشها بهتر برخورد می کنند، زیرا چنین باوری موجب آن است که فرد نابسامانیها و تیرگی را مهارپذیر ارزیابی و تلقی می کند. همچنین درون گراها بیشتر از برون گراها به شیوه های گره گشا و دشواریزا و کمتر به راهبردهای عاطفی برای مواجهه با استرس توسل می جویند (۱۳).

بریک و مونت (۱۹۹۳) نتایج بیش از ۲۰۰ تحقیق در مورد عملکرد شغلی در مشاغل مختلف را بررسی کردند و نتایج زیر را گرفتند: پیش بینی کردند دو بعد مسئولیت پذیری و ثبات هیجانی شاخصهای معتبری برای پیش بینی میزان عملکرد شغلی در تمام مشاغل و در تمامی معیارهای شغلی است. اما، ویژگیهای برون گرایی و سازگاری از جمله شاخصهایی اند که فرض شده اند تنها در مشاغل عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند که عوامل بین فردی، مانند پستهای مدیریتی، نقش مهمی دارند. آنان می گویند تجربه پذیری با میزان مهارت آموزی

یا کسب مهارت ارتباط دارد (۳).

کامرون و ویتین (۱۹۹۸) با بررسی و تحلیل دوره‌های آموزشی مدیریت در دانشگاهها مشکل اساسی و کاری مدیران بویژه مدیران اجرایی را این طور بیان می‌کنند که بسیاری از وظایف حساس مدیریت در برنامه‌های درسی دانشجویان آموزش داده نشده است. فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت توانایی استفاده مؤثر از دانش خود را ندارند و قادر نیستند در جهت ارتقای حرفه‌ای خود گام بردارند، زیرا بین مهارتهای کاربردی و مورد نیاز مدیران و محتوای آموزش هماهنگی و ارتباط وجود ندارد (۴ و ۷).

درباره ویژگیهای دموگرافیکی مدیران تحقیقات بسیار زیادی انجام شده است. مطالعات نشان می‌دهد در دهه‌های گذشته پستهای مدیریتی بسیاری به زنان اعطا شده است، اما هنوز در بسیاری از جوامع، جنسیت در احراز پستهای سازمانی نقش اساسی دارد و به مردها نقشهای کلیدی داده می‌شود و زنان بیشتر کارهای خدماتی انجام می‌دهند (۲۰).

ریسمانچیان (۱۳۷۸) در تحقیق خود گزارش کرد بین عملکرد مدیران و سوابق خدمت آنان رابطه معناداری وجود ندارد، اما بین عملکرد مدیران و مدرک تحصیلی آنان رابطه معنادار وجود دارد (۳).
رخ‌بخش (۱۳۷۳) در تحقیق خود نتیجه می‌گیرد جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سنوات خدمت و تأهل در شیوه مدیریت مدیران تأثیر چندانی ندارند (۲).

سریکیو (۱۹۹۲) می‌گوید دوره‌های آموزشی می‌تواند جایگزین سابقه خدمت شود (۹).

یونی (۱۹۹۳) طی پژوهشی از ۸۷ مدیر زن و مرد به این نتیجه رسید که عامل جنسیت تنها در تصمیم‌گیری شغلی مؤثر است و در عملکرد شغلی و

حرفه‌ای مدیران جنسیت تأثیری ندارد (۲۳). اگرچه شناخت ویژگیهای شخصیتی در آگاهی و شناخت شیوه‌های مدیریتی، بروز رفتارها و شیوه‌های نفوذ مدیران بر زیردستان کمک می‌کند، سؤال اساسی‌ای که می‌بایست بدان پاسخ داد این است که آیا ارتباطی بین ویژگیهای شخصیتی مدیران ورزشی با مهارتهای شغلی آنان در سازمان تحت سرپرستی خود وجود دارد؟ به رغم اهمیت موضوع، متأسفانه در سازمانهای ورزشی این گونه تحقیقات انجام نشده است. در پژوهش حاضر سعی بر آن است تا همبستگی و ارتباط بین مهارتهای شغلی مدیران ورزشی (مهارتهای ادراکی، انسانی و فنی) با ویژگیهای دموگرافیکی (سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، معدل دیپلم، سابقه ورزشی، رشته تحصیلی، وضعیت تأهل، جنسیت) و دو ویژگی شخصیتی مدیران (درون‌گرایی و برون‌گرایی) ارزیابی شود.

روش‌شناسی

در این پژوهش از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. ابزار اندازه‌گیری مشتمل است بر پرسشنامه شخصیت **آیزنک** برای تعیین ویژگی درون‌گرایی و برون‌گرایی مدیران و پرسشنامه محقق‌ساخته به منظور تعیین مهارتهای سه‌گانه شغلی مدیران (ادراکی، انسانی و فنی). روایی پرسشنامه با بهره‌گیری از نظرات صاحب‌نظران و با استفاده از همسانی درونی بررسی شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به میزان ۰٫۸۴ به دست آمد. نمونه آماری تحقیق ۸۶ نفر از مدیران ورزشی شهر اصفهان بودند که از طریق نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از بین مدیران شاغل در سازمانها، هیئتها و انجمنهای ورزشی انتخاب شدند و پرسشنامه برای

آنان رابطه معناداری وجود دارد ($p \leq 0,05$) و $r = 0,494$. میزان تأثیر برابر با ۵۸٪ است؛ یعنی ۵۸ درصد واریانس (تفاوت‌های فردی) نمرات مهارت ادراکی مربوط به واریانس نمرات درون‌گرایی و بالعکس. به عبارت دیگر، مجذور اتا با مجذور ضریب همبستگی بین نمرات درون‌گرایی و نمرات مهارت ادراکی مترادف است. توانایی آزمون برابر با ۰,۹۶ است؛ یعنی با ۹۶ درصد اطمینان موارد فوق تأیید می‌گردد. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد دو متغیر سابقه مدیریت و میزان تحصیلات مدیران با مهارت ادراکی آنان رابطه معنادار دارند.

ایشان ارسال شد. از پرسشنامه‌های ارسالی تعداد ۷۸ پرسشنامه برگشت داده شده در محاسبات و تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد.

یافته‌های

ویژگیهای دموگرافیکی مدیران و شاخصهای مربوط به هر یک از ویژگیها، و تعداد و درصد نفرات شرکت کننده در تکمیل پرسشنامه در جدول آمده است.

جدول ۲ نشان می‌دهد بین ویژگی شخصی درون‌گرایی مدیران ورزشی با مهارت‌های ادراکی

جدول ۱. ویژگیهای دموگرافیکی مدیران ورزشی، تعداد و درصد پاسخگویان

ویژگیهای دموگرافیکی مدیران		شاخصهای مربوط به ویژگیها		
سن	۱۸-۲۵	۲۶-۳۵	۳۶-۴۵	۴۶ به بالا
تعداد پاسخگویان	۱۲ (۱۵٪)	۳۱ (۳۹٪)	۱۵ (۱۹٪)	۲۰ (۲۵٪)
میزان تحصیلات	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر
تعداد سخنگویان	۸ (۱۰٪)	۲۱ (۲۷٪)	۳۵ (۴۴٪)	۱۴ (۱۸٪)
سابقه خدمت	۱-۵	۶-۱۰	۱۱-۱۵	۱۵ به بالا
تعداد پاسخگویان	۱۸ (۲۳٪)	۱۴ (۱۸٪)	۲۵ (۳۲٪)	۲۱ (۲۷٪)
سابقه مدیریت	۱-۳	۴-۸	۹-۱۳	۱۳ به بالا
تعداد پاسخگویان	۱۳ (۱۶٪)	۲۶ (۳۳٪)	۱۵ (۱۹٪)	۲۴ (۳۰٪)
معدل دیپلم	۱۰-۱۲	۱۲-۱۴	۱۴-۱۶	۱۶ به بالا
تعداد پاسخگویان	۹ (۱۱٪)	۲۵ (۳۲٪)	۲۹ (۳۷٪)	۱۵ (۱۸٪)
سابقه ورزشی	آموزشگاهی	استانی	ملی	آسیایی و جهانی
تعداد پاسخگویان	۲۹ (۳۷٪)	۱۹ (۲۴٪)	۱۶ (۲۰٪)	۱۴ (۱۸٪)
رشته تحصیلی	تربیت بدنی و علوم ورزشی		سایر رشته‌ها	
تعداد پاسخگویان	۴۲ (۵۳٪)		۳۶ (۴۷٪)	
وضعیت تأهل	متاهل		متاهل	
تعداد پاسخگویان	۱۹ (۲۴٪)		۵۹ (۷۵٪)	
جنسیت	زن		مرد	
تعداد پاسخگویان	۲۱ (۲۷٪)		۵۷ (۷۳٪)	

جدول ۲. تجزیه و تحلیل همبستگی بین متغیرهای مستقل و مهارت ادراکی مدیران

متغیرهای مستقل کنترل شده	r	ضریب رگرسیون (B)	P	مقدار t	P	ضریب تأثیر (مجذور اتا)	توانایی آزمون
سن	۰٫۱۷۳	۰٫۴۵۶	۰٫۱۲۴	۳٫۳۵۷	۰٫۷۲۲	۰٫۰۰۲	۰٫۰۶۴
وضعیت تأهل	۰٫۲۱۳	۰٫۳۱۸	۰٫۴۷	۲٫۵۲۶	۰٫۴۲	۰٫۵۱	۰٫۰۳۶
سابقه مدیریت	۰٫۴۳۴	۱٫۴۱۸	۰٫۰۳	۲٫۷۲۴	۰٫۰۰۴*	۰٫۰۸	۰٫۴۰۹
سابقه خدمت	۰٫۱۸۹	۰٫۵۲۹	۰٫۱۳۲	-۳٫۴	۰٫۶۹۱	۰٫۰۰۲	۰٫۰۶۴
میزان تحصیلات	۰٫۵۲۱	۰٫۳۲۱	۰٫۰۴۸	-۲٫۸۰۱	۰٫۰۰۳*	۰٫۰۰۹	۰٫۶۲۹
رشته تحصیلی	۰٫۱۶۹	۰٫۱۸۹	۰٫۳۲	۲٫۸۲۶	۰٫۵	۰٫۱۲	۰٫۲۶۳
معدل دیپلم	۰٫۲۱۱	۰٫۴۵۶	۰٫۱۲۴	۳٫۳۳۹	۰٫۴۸۵	۰٫۷۴	۰٫۶۳۵
سابقه ورزشی	۰٫۱۸۷	۰٫۲۷۱	۰٫۰۶۲	۳٫۶۲۵	۰٫۶۲	۰٫۰۰۶	۰٫۲۳۱
درون گرایی	۰٫۴۹۴	۰٫۰۰۶	۰٫۰۰۶	۹٫۸۵۱	۰٫۰۰۵*	۰٫۵۸۸	۰٫۹۶۱

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد بین ویژگی شخصیتی برون گرایی مدیران با مهارت‌های انسانی آنان رابطه معناداری وجود دارد ($p \leq 0.05$) و ($r = 0.437$). میزان تأثیر برابر با ۵۰٪ است؛ یعنی ۵۰ درصد واریانس (تفاوت‌های فردی) نمرات مهارت انسانی مربوط به واریانس نمرات برون گرایی و بالعکس است. توانایی آزمون برابر با ۹۸٫۵٪ است؛ یعنی همبستگی و ارتباط بین ویژگی شخصیتی برون گرایی مدیران با مهارت‌های انسانی با ۹۸٫۵ درصد اطمینان تأیید می‌گردد.

جدول ۳. تجزیه و تحلیل همبستگی بین متغیرهای مستقل و مهارت انسانی مدیران

متغیرهای مستقل کنترل شده	r	ضریب رگرسیون (B)	P	مقدار t	P	ضریب تأثیر (مجذور اتا)	توانایی آزمون
سن	۰٫۱۸۶	-۰٫۵۱۲	۰٫۱۱	۰٫۴۶۲	۰٫۶۴۵	۰٫۰۰۳	۰٫۰۷۴
وضعیت تأهل	۰٫۱۶۸	-۱٫۳۵۹	۰٫۵۷	-۰٫۲۳۵	۰٫۸۱۵	۰٫۰۰۱	۰٫۰۵۶
سابقه مدیریت	۰٫۲۱۰	۰٫۵۷۳	۰٫۵۰۳	۱٫۱۳	۰٫۲۵۹	۰٫۱۹	۰٫۲۰۲
سابقه خدمت	۰٫۱۷۳	۰٫۴۲۱	۰٫۱۱۴	۰٫۳۶۷	۰٫۷۱۵	۰٫۰۰۲	۰٫۰۶۵
میزان تحصیلات	۰٫۱۸۷	۰٫۴۸۶	۰٫۱۳۵	۱٫۰۱۲	۰٫۶۳۱	۰٫۰۰۳	۰٫۰۷۵
رشته تحصیلی	۰٫۱۸۷	-۰٫۳۴۸	۰٫۳۲۴	۰٫۹۳۶	۰٫۶۰۱	۰٫۰۱۶	۰٫۴۳
معدل دیپلم	۰٫۱۹۰	۰٫۶۱۸	۰٫۰۶۵	۰٫۸۵۲	۰٫۵۳۲	۰٫۰۰۶	۰٫۳۹۲
سابقه ورزشی	۰٫۱۹۲	۰٫۶۲۹	۰٫۰۵۱	۱٫۳۳	۰٫۵۴	۰٫۰۰۵	۰٫۴۶۹
برون گرایی	۰٫۴۳۷	۲٫۵۶۵	۰٫۰۰۳	۷٫۳۹۲	۰٫۰۰۵*	۰٫۴۹۶	۰٫۹۸۵

متمرکز کرده‌اند. بر اساس نتایج تحقیق بین ویژگی شخصیتی درون‌گرایی مدیران با مهارت ادراکی ارتباط معنادار وجود دارد ($t=0/494$). وجود چنین ارتباطی دور از انتظار نیست. مدیران ورزشی درون‌گرا به مطالعه و تحقیق و مسائل علمی علاقه‌مندند. افرادی فکور، آینده‌نگر و کم‌حرف‌اند و در مدیریت سبک مدیریت مشارکتی را ترجیح می‌دهند. از سوی دیگر در تحلیل مهارت ادراکی به شاخصهایی چون هدف‌گذاری و تعیین راهبرد، توانایی در هماهنگی عوامل مؤثر در اجرای برنامه‌های ورزشی، مهارت در برنامه‌ریزیهای بلندمدت، مهارت در تفویض اختیار و مسئولیتها، مهارت در تجزیه و تحلیل روابط درون‌سازمانی و محیط سیاسی بیرونی مطرح می‌شود. لذا ارتباط بین درون‌گرایی و مهارت ادراکی امری طبیعی است. نتایج فوق با تحقیقات جورج (۱۹۹۲)، فالکمن (۱۹۸۴)، گرین‌برگ و بارون (۱۹۹۳)، کامرون و وتین (۱۹۹۸) مشابهت دارد.

جدول ۴ نشان می‌دهد بین ویژگی شخصیتی درون‌گرایی مدیران با مهارت‌های فنی آنان رابطه معناداری وجود دارد ($0/05 \leq p \leq 0/416$). میزان تأثیر برابر با ۰/۷۳۹ است؛ یعنی ۷۴ درصد واریانس (تفاوت‌های فردی) نمرات مهارت فنی مربوط به واریانس نمرات درون‌گرایی و بالعکس. به عبارت دیگر، مجذور اتا با مجذور ضریب همبستگی بین نمرات برون‌گرایی - درون‌گرایی و نمرات مهارت فنی مترادف است. توانایی آزمون برابر با ۰/۹۹۳ است؛ یعنی با ۹۹ درصد اطمینان موارد فوق تأیید می‌گردد. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد دو متغیر رشته تحصیلی و سابقه ورزشی با مهارت فنی رابطه معنادار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از عوامل مهم در انتخاب مدیران بررسی خصوصیات شخصیتی آنان است. بسیاری از محققان مطالعات و تحقیقات خود را در خصوص شخصیت انسان پیرامون صفات برون‌گرایی و درون‌گرایی

جدول ۴. تجزیه و تحلیل همبستگی بین متغیرهای مستقل و مهارت فنی مدیران

متغیرهای مستقل کنترل شده	r	ضریب رگرسیون B	P	مقدار t	P	ضریب تأثیر (مجذور اتا)	توانایی آزمون
سن	۰/۱۹۶	۰/۹۴۷	۰/۰۷۶	-۰/۷۷۴	۰/۴۴۱	۰/۰۰۹	۰/۱۱۹
وضعیت تأهل	۰/۲۱۱	-۱/۱۳	۰/۰۶۲	-۱/۷۷	۰/۰۸۶	۰/۰۴۴	۰/۴۱۷
سابقه مدیریت	۰/۱۸۱	۰/۳۶۱	۰/۵۵۵	۰/۶۴	۰/۵۱	۰/۰۰۶	۰/۰۹۸
سابقه خدمت	۰/۱۹۷	۰/۹۱۳	۰/۰۷۸	۰/۷۲	۰/۴۷	۰/۰۰۸	۰/۱۰۹
میزان تحصیلات	۰/۱۹۹	-۲/۱۵۸	۰/۰۰۳	-۰/۸۹	۰/۳۷	۰/۰۱۲	۰/۱۴۳
رشته تحصیلی	۰/۳۶۱	۱/۴۶۷	۰/۰۸۶	۰/۸۷۲	۰/۰۰۴*	۰/۰۱۳	۰/۲۴۱
معدل دیپلم	۰/۲۰۹	۲/۰۴	۰/۱۱۸	۱/۷۱	۰/۰۹۱	۰/۰۴۱	۰/۳۹
سابقه ورزشی	۰/۳۷۳	۲/۳۶	۰/۰۷۳	۰/۹۴۶	۰/۰۰۳*	۰/۷۰۱	۰/۴۱۶
درون‌گرایی	۰/۴۱۶	۰/۴۱۶	۰/۰۰۳	-۱۳/۸	۰/۰۰۱*	۰/۷۳۹	۰/۹۹۳

برقراری امنیت شغلی برای کارکنان شغلی، شوند مؤثر و توجه به گفته‌ها و نظرات دیگران، ایجاد انگیزه، توانایی مدیر در حل اختلاف و تضاد بین کارکنان است. لذا می‌توان نتیجه گرفت از آنجا که برون‌گراها افرادی اجتماعی و خوش‌برخوردند و دائماً به اشخاص و امور توجه دارند و هماهنگی با مقتضیات جامعه رفتار می‌کنند و در تصمیم‌گیریها به منافع افراد توجه دارند، در انجام فعالیتها و مسئولیتهای سازمانی از مهارت انسانی بیشتر استفاده می‌کنند.

تحقیقات فالکمن (۱۹۸۴)، پارکز (۱۹۸۴) و میرکمالی (۱۳۷۳) با یافته‌های فوق همخوانی دارد. آن دسته از مدیرانی که با ورزشکاران، مربیان و کارکنان ارتباط مستقیم دارند (مدیران عملیاتی) برای موفقیت و اثربخشی در انجام وظایف باید از مهارت انسانی حداکثر استفاده را بکنند. لذا می‌توان نتیجه گرفت افرادی که ویژگی شخصیتی برون‌گرا دارند در چنین پستیهای موفق می‌شوند.

نتایج تحقیق نشان داد بین ویژگی شخصیتی مدیران با مهارت فنی ارتباط معنادار وجود دارد ($p \leq 0.05$ و $r = 0.416$). این نتیجه بسیار جالب است. مهارت فنی نشان‌دهنده توانایی و مهارت مدیر در کار کردن با وسایل، ابزارها و تجهیزات است. شاخصها و ملاکهایی که محققان برای مهارت فنی مدیران ورزشی مطرح کرده‌اند عبارت‌اند از مهارت در بودجه‌بندی برنامه‌ها و فعالیتهای ورزشی، توانایی عرضه خدمات مشاوره‌ای در طراحی فضاها و اماکن ورزشی، توانایی مدیریت اردوها و مسافرتهای ورزشی، شناخت مشخصات و کیفیت وسایل و تجهیزات ورزشی، مهارت در مکاتبات اداری و گزارش‌نویسی. چنین مهارتها و تواناییهایی عمده‌تاً با مطالعه، تحقیق و تفکر حاصل می‌شود. از آنجا که

از آنجا که مهارت ادراکی بیشتر در سطوح عالی مدیریت کاربرد دارد، افراد درون‌گرا در پستیهای مدیریتی در سطوح عالی موفق‌اند و پیشرفت می‌کنند. نتایج این تحقیق نشان داد از میان متغیرهای دموگرافیکی تنها سابقه مدیریت و میزان تحصیلات با مهارت ادراکی ارتباط معنادار دارند ($r = 0.419$ و $p \leq 0.05$). در توجیح نتایج فوق می‌توان به این نکته اشاره کرد که میزان تحصیلات، همچنین سابقه مدیریت دانش اطلاعات مؤثر، و تجربه ارزنده‌ای در اختیار مدیران قرار می‌دهد که آنها را در شاخصهای مهارت ادراکی توانمند می‌سازد. میزان تحصیلات توانمندی و مهارت مدیر را در برنامه‌ریزیهای کلان ورزشی، تحلیل محیط درون و برون سازمانی در کلیت سازمان و درک پیچیدگیهای برنامه‌های متنوع ورزشی و شناخت عمیق فرهنگ ورزشی را ارتقا می‌دهد. چنین تواناییها و مهارتهایی در سطوح بالای مدیریت در سازمانهای ورزشی نظیر فدراسیونهای ورزشی، کمیته ملی المپیک و مدیران ارشد سازمان تربیت بدنی کاربرد فراوان دارد.

رایینز (۱۳۷۴) و چلاووریا (۱۹۹۹) در تحقیقات خود از چنین نگرشی حمایت کردند و آن را تأیید می‌نمایند. نتایج تحقیق نشان داد بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی مدیران با مهارتهای انسانی رابطه معنادار وجود دارد ($r = 0.437$ و $p \leq 0.05$).

بررسیها نشان می‌دهد آن دسته از مدیران ورزشی، که شخصیت برون‌گرا دارند در ایجاد روابط با کارکنان، ورزشکاران، تماشاچیان و سایر منابع انسانی قوی عمل می‌کنند، و از برنامه‌های تبلیغی و دیربازده استقبال چندانی به عمل نمی‌آورند. از سوی دیگر مهارت انسانی که توانایی مدیر در کارکردن با نیروهای انسانی است شامل مواردی چون مهارت در سخنرانی و فن بیان،

صاحب نظران علم مدیریت بر این نکته تأکید دارند که مهارت انسانی در تمام سطوح مدیریت اهمیت یکسان دارد و همه باید برای موفقیت در انجام وظایف آن را در خود پرورش دهند. اما ویژگی شخصیتی درون‌گرایی برای مدیران اهمیت بسیار دارد. اهمیت دادن به مطالعه و تحقیق، اجرای اصول برنامه‌ها و فعالیتهای متنوع ورزشی چه در بخش تفریحی و چه در حوزه ورزشهای قهرمانی، و اجتناب از فعالیتهای تبلیغاتی محض موفقیت سازمانهای ورزشی را تضمین می‌کند.

پیشنهاد می‌شود در سازمانهای ورزشی سیستمی طراحی و اجرا شود که افرادی که در فهرست مدیریت قرار می‌گیرند صرفاً به جنبه‌های روابط انسانی و برون‌گرایی افراد تأکید نکنند بلکه به ویژگی شخصیتی درون‌گرایی که ارتباط معناداری با مهارت فنی و ادراکی دارد توجه شود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد میزان تحصیلات، سابقه ورزشی و رشته تحصیلی با مهارت ادراکی و فنی ارتباط معنادار دارند که باید به این موضوع در انتخاب و انتصاب مدیران ورزشی توجه کرد.

برون‌گراها افرادی محتاط و آینده‌نگرند و در کارها درگیر مبارزه‌ای مداوم و مستمر در جهت نایل شدن به حداکثر پیشرفت در حداقل زمان‌اند و نیز سعی می‌کنند کارها را با دقت و برنامه‌ریزی منظم انجام دهند به ارتقای سطح مهارت فنی توجه بیشتری دارند.

نتایج تحقیق نشان داد دو متغیر سابقه ورزشی و رشته تحصیلی با مهارت فنی رابطه معناداری دارند. دانشجویان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در دوران تحصیل دروس متنوعی را فرامی‌گیرند که حین کارورزی جنبه کاربردی پیدا می‌کند، سپس در مدیریت استفاده می‌شود. ورزشکار در میادین ورزشی و در مسابقات بسیاری از موارد را عملاً مشاهده و تجربه می‌کند. لذا طبیعی است آن دسته از افرادی که توجه به ارتقای سطح مهارت فنی و تخصصی دارند می‌بایست به سابقه ورزشی، رشته تحصیلی و ویژگی شخصیتی درون‌گرایی توجه داشته باشند.

بر اساس یافته‌های تحقیق ویژگی شخصیتی درون‌گرایی با مهارت فنی و ادراکی و برون‌گرایی با مهارت انسانی ارتباط معنادار دارند. همه محققان و

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

۱. ابوالقاسمی، محمود، ۱۳۷۰، «بررسی رابطه شخصیت و شیوه مدیریت مدارس راهنمایی پسرانه تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۲. رخیخش، محمود، ۱۳۷۳، «بررسی رابطه سبک مدیریت مدیران دبیرستانهای شیراز با ویژگیهای شخصی آنان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
۳. ریسمانچیان، مرتضی، ۱۳۷۸، «رابطه عملکرد مدیران مدارس با مدرک تحصیلی و سوابق خدمت آنان»، پژوهشنامه آموزشی وزارت آموزش و پرورش، شماره ۱، ص ۱۱-۱۷.
۴. کامرون، کیم؛ و دیوید ویتین، ۱۳۷۴، نقش مهم مهارتهای مدیریت در آینده. ترجمه مسعود شکرالهی، تازه‌های مدیریت. ش ۱۰ و ۱۱، ص ۱۸-۲۴.
۵. میچل، ترسن آر، ۱۳۷۳، مردم در سازمانها (زمینه رفتار سازمانی). ترجمه حسین شکرکن، تهران. انتشارات رشد.
۶. نادریان جهرمی، مسعود، ۱۳۸۱، «تعیین مهارتها و شایستگیهای مدیران سازمان تربیت بدنی از دیدگاه خود و ارائه یک الگوی مدیریتی در این زمینه»، رساله دوره دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
7. Cameron, K. S. and D.A. Whetten (1998). A Model of Teaching Management Skills. Mastering Management Educational, Colifornia, Sage Publication ITD.
8. Cascarino, T. (2006). "Personality clash of resentful star and manager who wanted to be loved" in [www. Time sonline.co.uk/article](http://www.Time sonline.co.uk/article).
9. Cereq (1992). "Changing the Firm through Training, Training and Employment", No. 9 P.P 1-4 AUT.
10. Chelladurai, P. (1999). Human resource management in sport and recreational. Human kinetics, p 24.
11. Eysenck, H. J. (1982). Personality, Genetics and Behavior NewYork, Praeger.
12. Fleishman, E. A. (1999). "Evaluating physical abilities required by jobs". Personnel Administrator ,21(6),82-86.
13. Friedson, E (1999). Professions and the occupational principle. IN E. Friedson (Ed), professions and their prospects (pp 19-27). Beverly Hills, (A:Sage).
14. George J. M. (1992). "The role of personality in organizational life: Issues and evidence". Journal of Management, 18(2), 185-189.
15. Goldberg, L. R. (1990). "An alternative description of personality the Big – five factor structure". Journal of Personality and Social Psychology, 59: 1216-1229.
16. Lewin, K. (1965). A dynamic theory of personality. New youk; McGraw-Hill.
17. Morgan, K. (2002). "Effects of Manipulating the motivation climate in physical Education Lessons", European Physical Education Review, Vol 8, NO3, 207-229.
18. Mischel. W (1973). "Towarda cognitive social learnin reconceptualization of personality". Psychological Review, 0,252 –283.
19. Morse, J. J. & D.F. Young (1973). "Personality development and task choices: A system view". Human Relations, 26(3),307 –324.
20. Qgasawara, E. & P. Chelladura (1998). "Gender differences in Job satisfaction and commitment among NCAA coaches". Journal of Appliede psychology, 71, 492 – 499.
21. Spiro, G. & D. Daphne (2005). "Crowd management: Past and Contemporary Issues in the sport journal". Org / 2006 / VOL9- NO2.
22. Watt, D. (2001). Sport Management, London, MC Grow Hill.
23. Yuonne, M. (1993). "Sex-role Oriantation Coping Strategy and Perspective Woman Administrators". Educational Management and Administration. Vol: 21 No 2.