

ارتباط ویژگی های شخصیتی با اثر بخشی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور

غلامرضا شعبانی بهار^(۱)، دکتر علی محمد امیرتاش، دکتر فریدون تندنویس،

دکتر بتول مشرف جوادی^(۲)

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه بوعلی سینا

۲- دانشکده تربیت بدنی تربیت معلم تهران

چکیده:

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی مدیران کل تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور با اثر بخشی آنان از دیدگاه مربیان تیم های ورزشی دانشگاه ها است. در این تحقیق ۶۸ نفر از مدیران و معاونین اداره کل تربیت بدنی و حدود ۱۴۲ نفر از مربیان تیم های ورزشی شرکت داشتند. ابزار اندازه گیری این تحقیق شامل پرسشنامه ویژگی های شخصیتی آیزنک که توسط مدیران کل تربیت بدنی تکمیل گردیده و دیگری پرسشنامه اثر بخشی مدیریت که توسط مربیان تیم های ورزشی تکمیل شده است.

در پرسشنامه ویژگی های شخصیتی، شخصیت مدیران در دو بُعد درون گرایی - برون گرایی و با ثبات و بی ثباتی و در پرسشنامه های اثر بخشی اثر بخشی مدیران در سه بعد مدیریتی، روابط انسانی و آموزشی سنجیده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل یافته ها، از روش آماری توصیفی نظیر فراوانی، درصد و انحراف معیار و روش آماری استنباطی همانند ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یکطرفه، T مستقل، رگرسیون چند متغیره و غیره استفاده گردید.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته ها نشان می دهد که:

۱- از ۶۸ نفر از مدیران و معاونین اداره کل تربیت بدنی دانشگاه ها ۸۸ درصد برون گرا و ۱۱/۷ درصد از آنان درون گرا بودند و از همین تعداد، ۹۷ درصد با ثبات و ۲/۹ درصد بی ثبات بودند.

۲- بعد روابط انسانی با میانگین ۳/۳۷، بعد مدیریتی با میانگین ۲/۲۶ و بعد آموزشی با میانگین ۳/۰۸ به ترتیب از اثر بخشی بهتری برخوردار می باشند.

۳- بین ویژگی شخصیتی (درون گرایی - برون گرایی) مدیران با اثر بخشی آنان رابطه وجود ندارد لیکن تا حدودی مدیران برون گرا از اثر بخشی مناسبی برخوردارند.

۴. بین ویژگی‌های شخصیتی (با ثبات و بی‌ثبات) مدیران با اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد به این معنا که مدیران با ثبات از اثربخشی بهتری برخوردارند.

۵. بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرائی و با ثباتی مدیران با اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۶. نتایج نشان داد بین سطح مدرک تحصیلی و اثربخشی مدیران و سابقه خدمت مربیان ورزشی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

۷. نتایج نشان داد که بین سابقه مدیریتی مدیران و اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری حاکم است. با توجه به نتایج این تحقیق که نشان می‌دهد ۸۸ درصد از شخصیت مدیران از نوع برون‌گرا و همچنین از بعد شخصیت، ۹۷ درصد از آنان با ثبات بوده و از سوی دیگر ۵۳ درصد از این مدیران دارای سابقه مدیریتی بالای ۵ سال می‌باشند. و از سوی دیگر ۶۷ درصد مدیران از تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری بهره‌مند می‌باشند لذا می‌توان نتیجه گرفت که: مدیران ادارات کل تربیت‌بندی دانشگاه‌ها از شرایط مناسبی برخوردار می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی، ویژگی‌های شخصیتی

مقدمه

واضح است که تعالی، پیشرفت و ترقی جامعه تقریباً بدون وجود سازمان‌های انسانی غیر ممکن است. فلسفه وجودی اکثر سازمان‌ها این است که بتوانند خواسته‌های متنوع انسان‌ها را محقق ساخته و از طرفی دیگر، سازمان‌ها نیز بدین منظور که بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده خویش جامعه عمل ببوشانند به نیروی انسانی متخصص و کارآمد نیازمند بوده و هستند لذا هر چه جلوتر می‌رویم از یک سو به تعداد و تنوع سازمان‌ها در جامعه افزوده می‌گردد و از سوی دیگر رفتارها، خصوصیات شخصی و فردی و نیز انگیزه‌های انسانی پیچیده‌تر و درک آنها مشکل‌تر می‌شود به همین منظور شناخت ویژگی‌ها و خصوصیات انسان‌ها، چگونگی شکل‌گیری و علت‌های رفتاری و چگونگی برانگیخته شدن انسان‌ها از جمله مباحث جدی روانشناسی مدیریت است و به واسطه نقش و اهمیتی که دارد علم مدیریت به طور اعم و مدیریت رفتار سازمان به طور اخص، به مطالعه و بررسی پدیده‌های رفتاری پرداخت است و تا حدودی توانسته است رفتارهای انسانی را در سازمان‌ها درک، پیشگویی و پیش‌بینی نماید. همچنین متخصصان و صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند که امروزه بخش عمده‌ای از اوقات انسان‌ها در سازمان‌ها سپری می‌شود و این مدیران هستند که با ایجاد فضای سازمانی مناسب و دلبپذیر کردن محیط حاکم در سازمان، باعث می‌گردند که کارکنان با میل و رغبت بیشتری در کار خود حاضر شده و زمینه‌های موفقیت خود و سازمان را فراهم سازند. نهایتاً به از دید کارآیی و افزایش اثربخشی سازمانی دست‌رسی یابند.

به همین دلیل نقشی که ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌توانند در اثربخشی سازمان ایفاء کند بر کسی پوشیده نبوده و به همین منظور این تحقیق در نظر دارد تا در مرحله اول ویژگی‌های شخصیتی مدیران کل

تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور بر اساس پرسشنامه آیزنک را بررسی نماید و در مرحله دوم اثر بخشی این مدیران را از دیدگاه مربیان ورزشی دانشگاه تعیین نماید و نهایتاً رابطه بین آنها را مشخص سازد ضمن اینکه به برخی از ویژگی های منتخب فردی مدیران نیز اشاره ای خواهد شد.

اهداف اختصاصی تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی و ارتباط ویژگی های شخصیتی بر اثر بخشی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور می باشد همچنین برخی از اهداف اختصاصی این تحقیق عبارتند از:

۱- توصیف منتخبی از ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های کشور از نظر درون گرایی از دیدگاه خود.

۲- توصیف منتخبی از ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های کشور از نظر برون گرایی از دیدگاه خود.

۳- توصیف منتخبی از ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های کشور از نظر باثباتی از دیدگاه خود.

۴- توصیف منتخبی از ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های کشور از نظر بی ثباتی از دیدگاه خود.

۵- توصیف اثربخشی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور از دیدگاه مربیان ورزشی

۶- تعیین ارتباط بین مولفه های ویژگی های شخصیتی مدیران با اثر بخشی.

۷- توصیف منتخبی از ویژگی های فردی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور.

۸- تعیین ارتباط بین ویژگی های فردی با اثر بخشی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور.

فرضیه های تحقیق

این تحقیق دارای فرضیه های متعددی است که اهم آن عبارتند از:

۱- بین ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها (درون گرایی برون گرایی) با اثر بخشی آنان رابطه وجود ندارد.

۲- بین ویژگی شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها (بی ثباتی، باثباتی) با اثر بخشی آنان رابطه وجود ندارد.

۳- بین مولفه های اثر بخشی مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها (مدیریتی، روابط انسانی، آموزشی) تفاوت وجود ندارد.

۴- بین اثربخشی مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها با مدرک تحصیلی ارتباطی وجود ندارد.

۵- بین نظر مربیان ورزشی با مدرک تحصیلی متفاوت آنها و مولفه های اثر بخشی مدیران رابطه وجود ندارد.

۶- بین اثر بخشی مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها با سابقه مدیریت رابطه ای وجود ندارد.

۷- بین نظرات مربیان ورزشی با سابقه مربیگری متفاوت آنها و مولفه های اثربخشی مدیران ارتباط وجود ندارد.

مبانی نظری تحقیق

الف: ویژگی های شخصیتی

یکی از آرزوهای هر فردی، این است که خود و دیگران را بهتر بشناسد لذا آنگونه ویژگی های که می تواند به ما کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسیم و در نزد دیگران محبوبتر بوده و پیوند با آنها را استوارتر از پیش سازیم در اصطلاح، شخصیت نامیده می شود. (علوی ۱۳۸۷)

تعاریف گوناگونی از شخصیت توسط صاحب نظران از جمله ایزدی (۱۳۵۱)، گروه مولفان (۱۳۷۱) کدیور (۱۳۷۲) ساعتچی (۱۳۷۹) و غیره صورت گرفته است لیکن می توانیم به طور نسبی به تعریفی قابل قبول دست یافته که حاوی ویژگی های مشترک تعاریف متعدد باشد لذا شخصیت عبارتست از مجموعه ویژگی های جسمی، روانی و رفتاری، که هر فرد را از افراد دیگر متمایز می سازد. کریمی (۱۳۷۷).

از جمله نظرات مهم در خصوص ویژگی های شخصیتی، نظر هانس. ج. آیزنک^۱ آلمانی (۱۹۱۶) است. وی تحصیلات دانشگاهی خود را در انگلستان گذراند و پس از اخذ دکترا به سمت استاد و رئیس انیستیتیوی روانشناسی بخش روانپزشکی دانشگاه لندن به کار پرداخت از آنجا که در این تحقیق برای ارزشیابی شخصیت مدیران از پرسشنامه آیزنک استفاده گردیده است در اینجا به توضیح دیدگاه آیزنک در خصوص ویژگی های شخصیتی می پردازیم. آیزنک پس از تحقیقات زیاد به این نتیجه رسید که شخصیت را می توان به سه بعد برون گرایی^۲، درون گرایی^۳، روان رنجوری^۴، و روان پریشی^۵ توصیف کرد. آیزنک اعتقاد دارد که برای طبقه بندی کردن افراد دو معیار وجود دارد.

الف: معیار مقوله ای^۶

در این گروه بندی افراد را می توان در چهار قسمت یک دایره جای داد به گونه ای که هر یک از مزاجها در یک ربع دایره قرار گیرد، همان گونه که جالینوس، بقراط، و ونت معتقد بودند چرا که آنها به چیزی میان این مزاج ها یا ترکیبی از آنها قابل نبودند.

ب: معیار پیوستاری^۷

^۱ - Eysenk

^۲ - Extraversion

^۳ - Intraversion

^۴ - Neuroticism

^۵ - Psychoticism

^۶ - Cateyorial

^۷ - Dimensional

در این گروه بندی، دو پیوستار وجود دارد که یکی با دو بعد برون گرا درون گرا و دیگری که عمود بر آن است با بعد استوار، ناستوار (پایدار، ناپایدار). در حالی که هر فرد در جایی از پیوستار برون گرا - درون گرا قرار می گیرد از لحاظ استواری یا ناستواری نیز مرتبه یا درجه ای دارد که در روی پیوستار مشخص می شود. سپس با وصل کردن نقطه تلاقی درجه‌هایی که فرد در دو پیوستار دارد جای وی در دایره بزرگتری که هر دو محور را در بر گرفته است نشان می دهد.

در اینجا جهت آشنایی بیشتر به خصوصیات افراد در تقسیم بندی آیزنک به توصیف آنها می پردازیم.

الف: درون گرایان

درون گرایان افرادی تحریک پذیر، کم حرف و گوشه گیرند که تحت تاثیر سیستم عصبی مرکزی قرار دارد. از محرک‌ها دوری می‌گزینند، رشد بدنی آنها عمودی است. کمتر معتاد به دود هستند، بیشتر در خود فرو می‌روند، خیال پرورند، علاقه ای به شرکت در اجتماعات از خودشان نشان نمی‌دهند، گوشه گیر و انزواطلب هستند. معمولاً در کارها دقیق هستند ولی گامهای خود را آهسته و با احتیاط برمی‌دارند. زندگانی منظم و با قاعده را دوست دارند. فزونی طلب هستند ولی برای کارهایی که انجام می‌دهند، به قدر کافی ارزش قایل نیستند. برای ابتلا به وسواس و دلواپسی آمادگی زیادی دارند.

ب: برون گرایان

برون گرایان استعداد تحریک پذیری کمی دارند. حساسیت آنان در برابر محرک‌ها زیاد نیست دمدمی مزاج بوده و رشد بدنی آنها افقی است. می‌توانند پای خود را برای مدت زیادی بلند نگاه دارند. آنان فاصله‌های زمانی را کمتر از درون گرایان حس می‌کنند، بیشتر آنها دود استعمال می‌کنند، سیگار را دوست دارند، به دنبال چیزهای تحریک آمیز می‌گردند. به کار و کوشش چندان علاقه ای ندارند، نیروی کمتری بکار می‌گیرند، هوششان به نسبت کم و قوه بینایشان ضعیف است. پایداری و استقامت ندارند. چندان فزونی طلب نیستند. از بذله گویی خوششان می‌آید، لطیفه‌هایی را که همراه با جنبه‌های جنسی باشد بیشتر دوست دارند.

ج: با ثبات^۱ (فقدان روان نژند)

افراد با ثبات دارای اعتماد به نفس، مردم دوست، خویشتن را با ارزش و مفید می‌دانند. شاد، سالم، آرام و متین، خودرایی و مستقل، معمولاً به ندرت بیمار می‌شوند و نگران سلامت خود هستند، افسوس گذشته را نمی‌خورند، کنترل کننده احساسات و هیجانات بوده و به آرامی به حالت تعادل برمی‌گردند.

د: بی ثباتی^۱ (روان نژند)

افراد بی ثبات خود را معمولاً شکست خورده و بدون مقبولیت می انگارند، بدبین، غمگین و مایوس هستند، بدون دلیل نگران بوده و در بدن احساس ناراحتی می کنند و غالباً دچار عذاب وجدان می باشند کنترل کننده احساسات نبوده و از عزت نفس پایینی برخوردارند.

نظریه های شخصیت

در ارتباط با نوع و موضوع مفاهیم شخصیت که روانشناسی باید با آن سر و کار داشته باشد در حال حاضر توافق اندکی وجود دارد و هنوز بهترین راه برای فهم رفتار انسان در روانشناسی به وجود نیامده است. در حقیقت روانشناسان در این حوزه تلاش می کنند تا نظام های گوناگونی از مجموعه مفاهیم ثابت درونی را که به نظریه های شخصیت معروف است توسعه دهند (لاری و همکاران ۱۳۷۹).

به هر حال موضوع ماهیت انسان، درک گوناگونی و پیچیدگی کلیت عملکرد شخص در دنیای واقعی است لذا برای فهم کامل رفتار انسان، نیازمند به وجود نظریه های شخصیت است به همان صورت که همه مردم برای خودشان تعاریفی از شخصیت دارند، دانشمندان نیز درباره شخصیت، نظراتی را ارائه داده اند. این تنوع عمدتاً معلول پیچیدگی مفهوم ذهنی شخصیت در نزد هر یک از انسان هاست. لذا، به دلیل همین تنوع نظرات، نمی توان مرزبندی قطعی درباره انواع شخصیت ارائه داد. نمونه هایی از تقسیم بندی نظریه های شخصیت عبارتند از (سرمد ۱۳۷۲).

۱- نظریه یادگیری اجتماعی در مورد شخصیت^۲

برجسته ترین نظریه روانشناسی که در این زمینه اظهار شده است مربوط به آلبرت بندورا^۳ کانادایی است، تازه ترین کتاب وی به نام نظریه یادگیری اجتماعی (۱۹۷۷) بوده که در آن، مروری کلی بر پیشرفت های نظری و تجربی اخیر در حوزه یادگیری اجتماعی است. نظریه یادگیری اجتماعی بندورا، عملکرد روانی را بر اساس تعامل دو سویه و دائم، اثرات رفتاری، شناختی و محیطی به تصویر می کشد. این مفهوم درباره رفتار انسان، افراد را نه در نقش گروگان هایی که تحت کنترل نیروی بیرون هستند مطرح می کند و نه عوامل آزادی، که قادرند هر چه خواستند، بشوند. بلکه این تاثیر دو سویه، نیروی رفتاری و محیطی است که برجسته شده و یک فرآیند پویا و سیال که در آن عوامل شناختی، نقش اصلی را در سازمان دادن و تنظیم فعالیت انسان، بازی می کند، را فراهم می آورد.

^۱ - Unstable

^۲ - Sociaty

^۳ - Bandura

۲- نظریه روان تحلیلیگری شخصیت (روان کاوی)^۱

یکی از پیشگامان برجسته نظریه های روانکاوی زیگموند فروید (۱۸۵۶) اطریشی است. او دیدگاههای خود را در کتاب هایش همچون مقدماتی بر روان تحلیلیگری (۱۹۲۰)، خود نهاد (۱۹۲۳)، آینده یک توهم (۱۹۲۷)، تمدن و محرومیت های آن (۱۹۳۰) و طرحی از روان تحلیلیگری (۱۹۴۰) به رشته تحریر درآورد و معتقد بود که ساخت روانی انسان در برگیرنده سه مولفه ساختار است، نهاد^۲، خود^۳، فراخود^۴، که:

- نهاد: هسته غریزی شخص را نشان می‌دهد.
- خود: مولفه منطقی شخصیت و تحت فرمان اصل واقعیت است.
- فراخود: ساختار پیشرفته نهایی و شاخه اخلاقی شخصیت (وجدان) را نشان می‌دهد.

این تقسیم سه گانه شخصیت تحت عنوان مدل ساختاری زندگی روانی شناخته می‌شود و فروید اعتقاد داشت که این ساختارها به این علت ساختارهای فرضی در نظر گرفته شده که حوزه کالبدشناسی عصبی برای تعیین محل آنها در سیستم عصبی مرکزی به اندازه کافی پیشرفته نبوده است.

روابط درونی بین این ساختارهای شخصیتی و سطح هوشیاری در شکل ۱ رسم شده است.

شکل ۱: رابطه مدل ساختاری شخصیت با سطوح هوشیاری (اقتباس از ولمن ۱۹۶۸)



تصویر فوق بیانگر این است که کل نهاد ناهوشیار است در حالیکه خود و فراخود هر دو، مواد ترتیب‌دهنده ناهوشیار، نیمه هوشیار و حالت های تجربی هوشیار هستند و ناهوشیار در بردارنده هر سه ساختار شخصیت است اگر چه بخش عمده آن از تکه های نهاد ساخته شده است. (لاری و همکاران، ۱۳۷۹).

^۱ - Psycho analysis

^۲ - Id

^۳ - Ego

^۴ - Superego

۳. نظریه صفات شخصیت^۱

این نظریه که شخصیت و رفتار انسان، نتیجه مجموعه‌ای از صفات مختلف است از زمان‌های قدیم نیز وجود داشته است. لذا نظریه پردازان در این باره اعتقاد دارند که شخصیت را می‌توان بر اساس تعدادی ابعاد پیوسته با معیاس‌های توصیف نمود که هر یک نماینده یک صفت اند (گروه مترجمان ۱۳۷۱).

لذا نظریه صفات شخصیت، شخصیت را به عنوان یک ساختار پیچیده و تفکیک یافته از خصایص مختلف می‌داند (فلاحی، ۱۳۷۹).

در این خصوص نظرات متعددی ارائه شده که به طور خلاصه به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد.

شخصیت در سطح تیپ‌ها در سه بعد کلی مورد بررسی قرار می‌گیرد که عبارتند از:

۱- نوروتیسیزم^۲ ۲- برون‌گرایی و درون‌گرایی^۳ ۳- سایکاتیسیزم^۴

طرفداران نظریه روان‌کاوی اعتقاد دارند که بخش عمده انگیزش آدمی جنبه ناهشیار دارد و باید آنرا به نحو مستقیم از رفتار وی استنتاج نمود ضمن اینکه در این نظریه رشد شخصیت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

۴. نظریه پدیدار شناختی (خود) شخصیت^۵

کارل راجرز (۱۹۰۲) یکی از روانشناسان معروف در زمینه پدیدار شناختی است، وی اعتقاد دارد که رفتار فرد کاملاً بستگی به این دارد که چگونه وی دنیا را ادراک می‌کند. بدین معنا که رفتار، نتیجه بی‌واسطه رویدادهایی است که توسط فرد ادراک و تفسیر می‌شود. چنین رویکردی نسبت به روانشناسی صرفاً بر خویشتن و ویژگی‌های آن تاکید می‌کند. روانشناسی راجرز با تجارب ذهنی فرد شروع می‌شود و با آن خاتمه می‌یابد و از نظر وی تجربه ذهنی، اساس تمام قضاوت‌ها و رفتار فرد را تشکیل می‌دهد که این همان پدیدار شناختی است یعنی برتری واقعیت درونی و بیرونی که در تعیین رفتار فرد نقش کلیدی ایفا می‌کند (فراهانی ۱۳۷۸).

جمع بندی

نظریه یادگیری اجتماعی به اهمیت تعیین کننده‌های محیطی یا اقتضایی تاکید کرده و اعتقاد بر آن است که رفتار، حصول تعامل مداوم متغیرهای شخصی و محیطی است (گروه مترجمان، ۱۳۷۱).

¹ - Trait Theory of personality

² - Neuroticism

³ - extraversion --- intraversion

⁴ - Psychoticism

⁵ - Phenomenology Theory

طرفداران نظریه روان کاوی اعتقاد دارند که بخش عمده انگیزش ادمی جنبه ناهشیار دارد و باید آن را به نحو مستقیم از رفتار وی استنتاج نمود.

طرفداران نظریه صفات شخصیت اعتقاد دارند که شخصیت را می توان بر اساس تعدادی ابعاد پیوسته یا مقیاس های توصیف نمود که هر یک نماینده یک صفت می باشند. لذا شخصیت را به عنوان یک ساختار پیچیده و تفکیک یافته از خصایص مختلف قلمداد می کند.

طرفداران نظریه پدیدار شناختی (خود) بیشتر به تجربه ذهنی فرد و بر خصوصیات انسان گرایانه مانند خودپنداره، کشش به سوی رشد و خود شکوفائی تاکید دارند.

در جمع بندی نظرات درباره شخصیت می توان چنین گفت که در حال حاضر یک نظریه که مورد قبول همگان باشد وجود ندارد. نظریه های روان تحلیلی که از لحاظ تاریخی حائز اهمیت بوده بیشتر تحت تاثیر نظرات روانکاوی فروید می باشند. نظریه سنتی صفات شخصیت هم سعی داشت تنوع موجود را به طریقی تحت نظم و تربیتی در آورد اگر چه هر دوی این برداشت ها، نقش خاص خود را داشتند. اما هیچ یک نتوانستند یک نظریه کلی برای شخصیت ارائه دهند، چرا که نظریه های صفات شخصیت، توصیفی بودند و جنبه تحلیلی آنها معنی دار نبود. در عوض نظریه های جدید تر خود (پدیدار شناختی) و یادگیری اجتماعی سعی دارند اجزای پراکنده و مختلف شخصیت را به صورت یک کل معنی دار، تلفیق کنند. به نظر می رسد مفهوم خودشناسی تلفیق نظریه های شخصیت را داشته باشد اما نظریه یادگیری اجتماعی که اخیراً مطرح شده، ممکن است با تجزیه و تحلیل و تبیین رفتار سازمان ارتباط زیادتری داشته باشد (سرمد، ۱۳۷۲).

ب: اثر بخشی

مسئولیت مدیران سازمان ها ایجاب می کند که عملکرد آنها در ادارات، هم کارآمد باشد و هم اثربخش، اگر چه کارآئی اهمیت دارد ولی اثربخشی حساس و حیاتی است.

از دیدگاه دراکر^۱ (۱۹۶۴)، اثربخشی کلید سازمان محسوب می شود و به گفته وی، مدیران با ایجاد شرایط و فرصت های مطلوب و موفقیت آمیز در کار سازمان ها، تلوچا اثربخشی را بیشتر از کارآئی لازم می شمارند. بنابراین مسئله اصلی در مرحله نخست، درست انجام دادن کار نیست بلکه یافتن کارهای درست و متمرکز کردن منابع و فعالیت ها، بر انجام دادن آنهاست (الوانی ۱۳۷۱).

صاحب نظران در خصوص تعریف اثربخشی نظراتی دارند که به برخی از آنها اشاره می شود. رابینز^۲ (۱۹۹۸) در کتاب تنوری سازمان، اثربخشی را چنین تعریف کرده است اثربخشی سازمانی، می تواند به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان، اهداف بلند مدت و کوتاه مدت خود را تحقق بخشیده و همچنین حدی که توانسته

^۱ - Deraker

^۲ - Robins

است عوامل استراتژیک موثر خود را شناخته و خواسته هایش را برآورده کند تعریف شود. همچنین علاقه بند (۱۳۷۵) اعتقاد دارد که اثر بخشی یعنی انجام دادن کارهای درست و به عبارتی اثر بخشی هنگامی حاصل می شود که سازمان به اهداف یا نتایج خود نائل آید و در بیانی دیگر سلنت چر^۱ (۱۹۹۲) در تعریف اثربخشی می گوید که هدف از اثربخشی انجام موفقیت آمیز وظایف، مسئولیت ها و فعالیت های مدیران در رسیدن به اهداف مصوب سازمانی است.

به منظور آگاهی از مبانی نظری اثربخشی به نگرش های گوناگونی که پیرامون اثر بخشی سازمان وجود دارد اشاره می شود.

۱- رویکرد نیل به هدف

از آنجا که یک سازمان به منظور تحقق هدف ویژه ای ایجاد شده است لذا حصول هدف به طور وسیعی به عنوان معیار سنجش اثربخشی مورد استفاده واقع می شود.

رویکرد نیل به هدف اظهار می دارد که اثربخشی سازمان برای دستیابی به اهداف باید بر حسب میزان تحقق اهداف آن سنجیده شود نه بر اساس وسایل و امکانات، لذا معیار نیل به هدف مواردی از قبیل حداکثر سود کردن، مجبور ساختن دشمن به تسلیم، برنده شدن در مسابقه ورزشی و نظائر اینها را در بر می گیرد.

۲- رویکرد سیستمی^۲

رویکرد سیستمی چنین استدلال می کند که تعریف اثربخشی فقط در قالب نیل به هدف، صرفاً یک جنبه از اثربخشی را می سنجد لذا یک سازمان باید بر اساس توانایی اش در جذب و پردازش داده ها و همچنین تعداد کانال های بدست آوردن داده ها و حفظ ثابت و تعادل سازمان مورد قضاوت و ارزیابی قرار گیرد.

در رویکرد سیستمی، اهداف مورد غفلت واقع نمی شوند بلکه در یک مجموعه از معیار های بسیار پیچیده به عنوان یک جز مورد توجه قرار می گیرند.

۳- رویکرد عوامل استراتژیک^۳

از نظر دیدگاه رویکرد عوامل استراتژیک، سازمانی اثربخش است که خواسته های عوامل محیطی خود را که تداوم حیات سازمان مستلزم حمایت آن ها می باشد برآورده سازد.

این رویکرد برخلاف رویکرد سیستمی بر همه سازمان تاکید ندارد. این دیدگاه می خواهد خواسته های کسانی را که در محیط سازمان قرار داشته و می توانند بقاء سازمان را تهدید کنند ارضا نماید.

^۱ - Sletcher

^۲ - System approach

^۳ - Stragic constituencies approach

۴- رویکرد ارزش‌های رقابتی^۱

بر اساس دیدگاه رویکرد ارزش‌های رقابتی اگر خواهان درک جامعی از اثربخشی سازمانی هستیم شناسایی همه متغیرهای کلیدی در حیطه اثربخشی و سپس تعیین اینکه چگونه این متغیرها به هم مرتبط می‌شوند ارزشمند است.

بر اساس این نظریه، به منظور ارزیابی اثربخشی سازمان، بهترین معیار وجود ندارد، نه هدف واحدی وجود دارد که افراد بتوانند روی آن توافق کنند و نه بر اهداف ترجیح داده شده بر سایر اهداف اجتماع کلی وجود داد لذا مفهوم اثربخشی فی‌النهفسه مفهومی ذهنی است و اهدافی که یک ارزیابی انتخاب می‌کند متکی به ارزشهای شخصی، ترجیحات و منافع فردی است.

جمع بندی

در جمع‌بندی این قسمت باید گفت که دیدگاه‌های مختلفی برای اثربخشی مطرح گردیده که هر یک به نوبه خود حائز اهمیت است.

در یک دیدگاه، تحقیق اهداف سازمانی، اثربخشی قلمداد شده است و در یک دیدگاه دیگر به ابزارها، وسایل و امکاناتی که برای رسیدن سازمان به اهداف از پیش تعیین شده، تاکید می‌گردد. همچنین از یک منظر، برای اینکه سازمان بتواند به اثربخشی لازم دست پیدا کند لازم است که منافع نیروهای کلیدی و ذی‌نفع سازمان را شناسایی و برآورده سازد تا بتواند در سایه حمایت‌های آنها، به حیات موثر و مفید خود ادامه دهد. در نگرش دیگر برای اثربخش شدن یک سازمان توجه به ارزش‌های رقابتی است که هر گونه ارزیابی برای اثربخشی سازمانی، توجه به معیارهای چندگانه و متضاد (انعطاف‌پذیری در مقابل کنترل، توجه به سازمان در مقابل توجه به فرد، توجه به نتایج بلند مدت در مقابل نتایج کوتاه) می‌باشد.

پیشینه پژوهش

در این خصوص تحقیقات متعددی صورت گرفته است که در اینجا به برخی از آنها اشاره می‌شود:

الف - تحقیقات مربوط به ویژگی‌های شخصیتی مدیران (داخل و خارج)

- ۱- بذرافشان مقدم (۱۳۷۵) در خصوص رابطه شخصیت مدیران مدارس انجام شد و به این نتیجه رسید که بین مدیران اثر بخش و غیر اثر بخش مدارس ابتدائی در ویژگی شخصیت آنها تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- رضانیان (۱۳۷۸) تحقیقی با عنوان توصیف ویژگی‌های شخصیتی مدیران سازمان‌های ورزشی استان اصفهان و تاثیر آنها در میزان اثر بخشی آنان انجام داد، در این تحقیق ۷۵ نفر از مدیران سازمان‌های ورزشی و ۲۲۵ نفر از کارکنان سازمان‌های ورزشی استان اصفهان شرکت داشتند به منظور توصیف ویژگی‌های شخصیتی از آزمون ویژگی‌های شخصیتی آیزنک و برای تعیین میزان اثر بخشی از پرسشنامه اثربخشی استفاده

^۱ - Competing values approach

نمود. ضمناً رابطه بعضی از ویژگی های فردی مدیران نیز با اثر بخشی آنان بررسی گردید و نتایج خود را در دو بخش توصیفی و استنباطی به شرح ذیل ارائه نمود.

نتایج بخش توصیفی

۱- حدود ۵۷ درصد از مدیران سازمان های ورزشی از نظر شخصیتی درون گرا و ۴۲ درصد از آنان برون گرا بوده اند.

۲- ۱۲ درصد از مدیران سازمان های ورزشی از نظر شخصیتی روان نژند (بی ثبات) و ۸۸ درصد از مدیران فاقد روان نژند (با ثبات) بودند.

۳- ۱۰۰ درصد مدیران سازمان های ورزشی از نظر ویژگی شخصیتی فقدان روان پریش بودند.

۴- ۵/۳ درصد از مدیران دارای تحصیلات دیپلم، ۲۸ درصد دارای تحصیلات کاردانی ۵۴/۷ درصد تحصیلات کارشناسی و ۱۲ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند.

۵- حدود ۶۱ درصد از مدیران دارای مدرک تربیت بدنی و حدود ۳۹ درصد دارای مدرک غیر تربیت بدنی بودند.

نتایج بخش استنباطی

۱- بین ویژگی برون گرایی - درونی گرایی و اثربخشی مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنادار؛ آماری وجود داشت.

۲- بین ویژگی روان نژند و اثربخشی مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنادار آماری وجود نداشت.

۳- بین ویژگی روان پریشی و اثر بخشی مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنادار آماری وجود نداشت.

وی در بخش بحث و بررسی اشاره نموده است که پس از بدست آمدن نمرات اثربخشی مدیران مشخص گردیده مدیرانی که دارای ویژگی های برون گرایی بودند از اثر بخشی بیشتری نسبت به مدیران درون گرا برخوردار بودند و علت آن را در رفتار صمیمانه با اطرافیان و زیردستان و برقراری ارتباط آسان تر با آنان ذکر کرده است.

۴- تحقیق دیگری که توسط هالند^۱ (۱۹۹۵) انجام شد به این نتیجه رسید که صفات شخصیتی همچون سازگاری و برون گرایی به عنوان پیش بینی کننده های خوبی برای اثربخشی سازمان معرفی شده اند.

۵- اولافسون^۲ (۱۹۸۸) در تحقیقی که رفتار مدیران تربیت بدنی دانشکده ها و مدیران تربیت بدنی دانشگاه های تگزاس آسیتن را با یکدیگر مقایسه کرد به این نتیجه رسید که مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها به حل اختلاف، تحمل آزادی، تشویق و ترغیب اعضا و تمرکز و بازده تاکید دارند در حالی که مدیران تربیت بدنی دانشکده ها به اعضا گروه خود اجازه می دهند تا از معیارهای کاری و انتظارات مدیران آگاهی یابند.

^۱ - Halend

^۲ - Olafson

تحمل آزادی، تشویق و ترغیب اعضا و تمرکز و بازده تاکید دارند در حالی که مدیران تربیت بدنی دانشکده ها به اعضا گروه خود اجازه می دهند تا از معیارهای کاری و انتظارات مدیران آگاهی یابند.

۶- کونیتزی^۱ (۱۳۶۸) تحقیقی بر روی صفات شخصیتی ادراک خویشتن مدیران انجام داد و نتیجه گرفت که تصمیم و تشخیص نهائی مدیر در هر موقعیت با صفات شخصیتی ادراک خویشتن بستگی دارد.

۷- در تحقیقی دیگر که توسط لاتب^۲ (۱۳۶۸) تحت عنوان رابطه ویژگی های شخصیت با نوع تعامل و رفتار زیردستان انجام گردید به این نتیجه رسید که ویژگی های شخصیت رهبری در سازمان، به طور مستقیم تاثیر بسزایی در رفتار آنان در سازمان دارد.

۸- در تحقیق دیگری که توسط کینتز هنری^۳ (۱۳۷۱) تحت عنوان بررسی تفاوت های بین سبک رهبری مدیران مدارس مینه سو تا به انواع شخصیت، خصوصیات شخصیتی و محل مدرسه انجام شد به این نتیجه رسید که ارتباط معنی داری بین سبک های رهبری و خصوصیات شخصی (سن، جنس، تغییرپذیری یا بی ثباتی، تجربه و سابقه مدیریت) مدیران وجود ندارد.

ب - تحقیقات مربوط به اثربخشی مدیران

۱- نصرت پناه (۱۳۷۱) در تحقیق خود پیرامون ویژگی های فردی و عملکرد مدیران در سازمان های داخل کشور به این نتیجه رسیده است که بین عواملی همچون سن، سابقه کار، سوابق سرپرستی و مدیریت، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی مدیران با موفقیت آنها رابطه مثبتی وجود دارد.

۲- ریسمانچیان (۱۳۷۲) در تحقیقی رابطه عملکرد مدیران مدارس با مدرک تحصیلی و سابقه خدمت آنان در استان اصفهان مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه دست یافت که بین عملکرد مدیران و سوابق خدمت آنان رابطه معنی داری وجود ندارد لیکن بین عملکرد مدیران و مدرک تحصیلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- در تحقیقی دیگر که توسط کبیری (۱۳۷۳) تحت عنوان ویژگی های مدیران اثر بخشی در دبیرستان های متوسطه تهران انجام گرفت نتایج زیر بدست آمد.

الف - با افزایش سن مدیران، اثر بخشی مدیران افزایش یافته است.

ب - با افزایش سابقه مدیریت میزان اثر بخشی مدیران افزایش یافته است.

ج - اثر بخشی مدیرانی که تحصیلات عالی دارند از مدیرانی که تحصیلات عالی ندارند بیشتر است.

د - اثر بخشی مدیرانی که قبلاً سابقه معاونت در مدرسه را داشتند از مدیرانی که قبلاً معاون مدرسه نبودند بیشتر می باشد.

^۱ - Coetzee

^۲ - Latib

^۳ - Henry

۴- کریمی (۱۳۷۳) تحقیقی پیرامون ویژگی های مدیران اثربخش در دبیرستان های متوسطه نظری شهر تهران انجام داد نتایج این تحقیق نشان می دهد که اثربخشی مدیرانی که تحصیلات عالی دارند از مدیرانی که تحصیلات عالی ندارند، بیشتر است.

۵- پورگودرزی (۱۳۷۵) در تحقیق خود پیرامون بررسی رابطه بین جو سازمانی و اثربخشی رفتاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بابل به این نکته اشاره می کند که بین اثربخشی رفتاری مدیران با مدرک تحصیلی مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد.

۶- ضیایی در سال ۱۳۷۵ تحقیقی پیرامون بررسی رابطه ثبات شغلی مدیر و اثربخشی مدارس آنها از نظر معلمان در شهر مشهد انجام داد نتایج حاصل نشان می دهد که بین مدرک تحصیلی و اثربخشی مدیران مدارس رابطه معنی داری وجود دارد.

۷- نجات بخش (۱۳۷۸) در تحقیق خود پیرامون رابطه بین ثبات شغلی و میزان اثربخشی مدیران مدارس فریدون کنار نشان داده است که بین سابقه مدیریت و اثربخشی رابطه معنی داری وجود ندارد.

۸- رضائیان (۱۳۷۸) در تحقیق خود پیرامون ویژگی های شخصیتی مدیران سازمان های ورزشی و تاثیر آنها در اثربخشی مدیریت به آن نتیجه رسید که :

الف - بین اثربخشی و میزان تحصیلات مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنادار آماری وجود داشت.

ب - بین اثربخشی و رشته تحصیلی مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنادار آماری وجود داشت.

ج - بین اثربخشی و سنوات خدمت مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنادار آماری وجود نداشت.

د - بین اثربخشی و سن مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنادار آماری وجود نداشت.

۹- طبائیان (۱۳۸۱) تحقیقی تحت عنوان رابطه بین پایگاه های قدرت با اثربخشی و عملکرد روسای دانشکده های و مدیران گروه های تربیت بدنی دانشگاه های کشور انجام داد و به این نتیجه رسید که:

الف - بین مولفه های اثربخشی از دیدگاه اعضا هیات علمی با سابقه مدیریتی تفاوت معنی داری مشاهده شد.

ب - بین مولفه های اثربخشی از دیدگاه اعضا هیات علمی و با مدرک تحصیلی تفاوت معنی داری مشاهده شد.

۱- کلین^۱ (۱۹۹۰) در تحقیق خود پیرامون شخصیت زنان مدیر در دانشگاه کنتاکی غربی به این نتیجه رسید که

تفاوت بین مدیران اثربخش و غیر اثربخش ناشی از سبک مدیریت مدیران می باشد. لذا سبک های مدیریتی است که

بر اثر بخشی یا غیر اثربخشی بودن مدیران منتهی می شود و جنسیت (زن و مرد) تاثیر چندانی در اثربخشی

ندارد.

۲- هوک و ساندرالی^۱ (۱۹۹۳) در تحقیق خود پیرامون انواع سبک های رهبری و انواع شخصیت سرپرستان و کارگران به این نتیجه رسید که ارتباطی بین درجات مختلف و اثربخشی سبک رهبری مدیران وجود دارد و تقریباً ۲۶ درصد تغییرپذیری در امتیازات اثربخشی مدیران از طریق تفاوت در سبک رهبری سرپرست و مشاور قابل توضیح است، همچنین ارتباط بین میزان اثربخشی و نوع شخصیت مشاوران وجود ندارد و فقط ۷ درصد تغییرپذیری در امتیازات اثربخشی مشاور از طریق تفاوت در انواع شخصیت سرپرست و مشاور توصیه پذیر است.

۳- لی، سانگ، جین^۲ (۱۹۹۸) تحقیقی با عنوان ارتباط بین نوع شخصیت در اثربخشی عملکرد خود و دانشکده تربیت بدنی در بین مدیران آکادمیک ورزشی در جمهوری کره انجام داد وی در این تحقیق از مقایسه اندازه گیری Tape - A از سیاهه شخصیتی ترکیبی منیه سوتا برای اندازه گیری نوع شخصیت استفاده نمود و از پرسشنامه وضعیت مدیریتی و حرفه ای برای اندازه گیری عملکرد مدیریتی بهره جسته است در این تحقیق ۳۹ نفر از مدیران و ۱۳۹ نفر از اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های جمهوری کره شرکت داشتند. وی در این تحقیق به این نتیجه رسید که هیچگونه همبستگی و ارتباط معنی دار در این نوع شخصیت و اثربخشی مدیریتی در بین ادراک خود و دانشکده در بین مدیران وجود ندارد.

روش شناسی

این تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی و توصیفی است که به روش میدانی اطلاعات آن جمع آوری شده است. در این تحقیق محقق با به کارگیری پرسشنامه های استاندارد همبستگی ارتباط و یا عدم ارتباط ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها را با اثربخشی آنها مورد بررسی قرار داده است.

جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها و مربیان تیم های ورزشی دانشگاه های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می باشد.

نمونه های آماری تحقیق

۱- ۶۸ نفر از مدیران و معاونین ادارات تربیت بدنی دانشگاه ها می باشند.

۲- ۵۰ درصد از مربیان تیم های ورزشی دانشگاه ها می باشند.

ابزار اندازه گیری

۱- پرسشنامه ویژگی شخصیتی آیزنک: این پرسشنامه توسط آیزنک طراحی و تدوین شده و در سال ۱۳۴۹ توسط محمود تقی براهنی برای جامعه ایرانی هنجار شده و بین ۶۹ تا ۷۷ درصد اعتباریابی شده است. این

۱- Hock and Sandralle

۲- Lee Sung Jin

پرسشنامه توسط مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها تکمیل شده است همچنین این پرسشنامه دارای ۵۷ سوال می باشد که به طور یلی یا خیر پاسخ داده می شود.

۲- پرسشنامه اثربخشی: این پرسشنامه توسط براتی و مظفری (تعدادی از سوالات) تدوین گردیده و اعتبار آن توسط محقق این پرسشنامه ۸۴ درصد محاسبه گردیده است. این پرسشنامه توسط مربیان تیم های ورزشی برای سنجش میزان اثربخشی مدیران تکمیل شده است. همچنین این پرسشنامه دارای ۲۶ سوال می باشد که بصورت پنج وضعیتی (خیلی خوب، خوب، متوسط، ضعیف، خیلی ضعیف) تنظیم گردیده است.

روش آماری تحقیق

تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده ها و پیش فرض های آزمون های آماری از آزمونهای تحلیل واریانس یکطرفه، تقییبی توکی، t مستقل، همگنی واریانس، کلموگروف، t هتالینگ و پیرسون، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

یافته های تحقیق

پس از جمع آوری اطلاعات خام و تجزیه و تحلیل آن، نتایج بدست آمد که به طور اختصار به برخی از آنها اشاره می گردد.

۱- از ۶۸ نفر مدیران و معاونین ادارات تربیت بدنی دانشگاه ها، ۶۰ نفر (۸۸/۲ درصد) برونگرا و ۸ نفر (۱۱/۷ درصد) درون گرا و نیز از همین تعداد ۶۶ (نفر ۹۷/۱ درصد) با ثبات و ۲ نفر (۲/۹ درصد) بی ثبات بودند.

۲- نتایج نشان می دهد که مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد از ویژگی شخصیتی درون گرایی بیشتری برخوردارند به این معنی که ۸۵ درصد از مدیران زن درون گرا و در صورتیکه ۱۹ درصد از مدیران مرد دارای ویژگی شخصیتی درون گرایی می باشند.

۱- نتایج نشان می دهد که اثربخشی مدیران از دیدگاه مربیان ورزشی به ترتیب بعد روابط انسانی با میانگین ۳/۳۷، بعد مدیریتی با میانگین ۳/۲۶ و بعد آموزشی با میانگین ۳/۰۸ می باشد، به عبارت دیگر نتایج بیانگر این موضوع است که اثربخشی مدیران در حوزه مدیریتی از سایر مولفه های اثربخشی مدیران از امتیازات بالائی برخوردار است.

۲- نتایج نشان می دهد میزان اثربخشی مدیران در حوزه روابط انسانی از سایر مولفه های اثربخشی مدیران از امتیازات بالائی برخوردار است.

۳- نتایج نشان می دهد که ضریب همبستگی بین شخصیت درون گرایی و برون گرایی مدیران با اثربخشی آنان در سطح $P < 0/05$ معنادار نبوده بنابراین بین ویژگی های شخصیتی مدیران (درون گرایی، بروی گرایی) با اثربخشی آنان رابطه وجود ندارد.

۴- نتایج نشان می دهد که ضریب همبستگی بین شخصیت با ثبات و بی ثبات مدیران با اثربخشی آنان در سطح $P < 0/05$ معنادار بوده است یعنی اینکه هر چقدر شخصیت مدیران به سمت با ثبات سوق پیدا کند اثربخشی آنان بیشتر می باشد و بنابراین ویژگی های شخصیتی مدیران (بی ثباتی و باثباتی) با اثربخشی آنان رابطه مستقیم دارد.

۵- سطح تحصیلات مدیران تربیت بدنی دانشگاه (بدون معاونین) ۳۲ درصد در سطح کارشناس، ۶۲ درصد در سطح کارشناسی ارشد، و ۱۲ درصد دارای مدرک دکترای تربیت بدنی می باشند.

۶- نتایج نشان می دهد که ۴۷ درصد از مدیران زیر ۵ سال سابقه حدود ۳۰ درصد از مدیران زیر ۱۰ سال سابقه و ۲۳ درصد از مدیران دارای بیش از ۱۰ سال سابقه مدیریت هستند.

۷- نتایج نشان می دهد که بین اثربخشی مدیران و مدرک تحصیلی رابطه معنی داری وجود ندارد.

۸- نتایج نشان می دهد که بین اثربخشی مدیران و سابقه خدمت مربیان ورزشی ارتباط معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

از آنجا که آزمون فرضیه های تحقیق از مهمترین بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات می باشد لذا محقق سعی کرده است در این مرحله با در نظر گرفتن مبانی نظری و ادبیات پیشینه تحقیق به تجزیه و تحلیل اطلاعات بپردازد و در نهایت این یافته ها را با ادبیات پیشینه تحقیق انطباق نموده و نتیجه نهایی اتخاذ گردد.

۱- فرضیه اول: یافته های این تحقیق نشان می دهد که شخصیت درون گرایی - بروی گرایی مدیران رابطه ای با اثربخشی ندارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات رضائیان، هالدرن، هوک و ساندر الی و سانگ، جین انطباق نداشته، بنابراین فرضیه شماره یک این تحقیق تأیید می شود.

۲- فرضیه دوم: این تحقیق نشان می دهد که شخصیت باثباتی مدیران با اثربخشی رابطه دارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات رضائیان انطباق دارد بنابراین فرضیه دوم این تحقیق رد می شود.

ب- یافته های این تحقیق نشان می دهد که شخصیت بی ثباتی مدیران با اثربخشی رابطه ندارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات رضائیان انطباق نداشته بنابراین فرضیه دوم این تحقیق تأیید می شود.

۳- فرضیه سوم: نتایج این تحقیق نشان می دهد که اختلافاتی بین مولفه های اثربخشی مدیران وجود دارد بدین معنی که میزان اثربخشی مدیران در بخش روابط انسانی به سایر مولفه های اثربخشی (مدیریتی و آموزشی) از امتیازات بالایی برخوردار است و این نتیجه با نتایج تحقیقات طبائیان انطباق دارد بنابراین فرضیه سه این تحقیق رد می شود.

۴- فرضیه چهارم: نتایج این تحقیق نشان می دهد که بین اثربخشی مدیران و مدرک تحصیلی رابطه ای وجود ندارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات نصرت پناه، ریسمانچی، کبیری، کریمی، رضائیان و ضیائی در تضاد، هست بنابراین فرضیه مربوط تأیید می شود.

۵- فرضیه پنجم: نتایج نشان می دهد که بین نظرات مربیان ورزشی در خصوص مولفه های اثربخشی تفاوت وجود دارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات طبائیان مطابقت دارد بنابراین فرضیه مربوط رد می شود.

۶- فرضیه ششم: نتایج این تحقیق نشان می دهد که بین اثربخشی مدیران و سابقه خدمت آنها رابطه ای وجود دارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات نصرت پناه و کبیری در تطابق و با نتایج تحقیقات ریسمانچی، نجات بخش و رضائیان، در تضاد است بنابراین با توجه به نتایج این تحقیق فرضیه مورد نظر رد می شود.

۷- فرضیه هفتم: نتایج این تحقیق نشان می دهد که بین نظرات مدیران ورزشی با سابقه تفاوت و مولفه های اثربخشی مدیران رابطه ای وجود دارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات طبائیان مطابقت دارد بنابراین فرضیه مورد نظر رد می شود.

جمع بندی

با توجه به نتایج بدست آمده از این تحقیق و نتایج تحقیقاتی که سایرین بدست آورده اند می توان گفت که تحقیقات نشان دهنده وجود رابطه بین نوع ویژگی شخصیت مدیران (دوران گرانی - برون گرانی، باثباتی، بی ثباتی) با اثربخشی آنان است بنابراین برخی از محققان به این نتیجه رسیده اند مدیرانی که از شخصیت برون گرانی و باثباتی برخوردار هستند دارای اثربخشی بهتری نسبت به مدیران برخوردار از شخصیت درون گرایی و بی ثباتی می باشند.

همچنین بسیاری از تحقیقات موید این مطلب است که سابقه مدیریتی در اثربخشی آنان موثر است و بین هر دو آنان رابطه معنی داری وجود دارد لذا مدیرانی که دارای سوابق مدیریتی (بیشتر از ۵ سال) می باشند از اثربخشی بالاتری نسبت به مدیرانی که دارای سابقه کمتر می باشند برخوردار می باشند.

از طرف دیگر تعدادی از تحقیقات نشان می دهد که مدرک تحصیلی مدیران نقش زیادی در اثربخشی آنان ندارد لذا اثربخشی مدیران ر اصرافا ناشی از داشتن مدرک تحصیلی بالاتر ندانسته و این اثربخشی رابه عوامل دیگری همچون سابقه مدیریتی داشتن روابط انسان و صمیمانه با دیگران و غیره، مرتبط می دانند.

با توجه به نتایج تحقیق که ۸۸ درصد از شخصیت مدیران از نوع برون گر ا و در بعد دیگر شخصیت، ۹۷ درصد از شخصیت آنان با ثبات بوده همچین ۵۳ درصد از این مدیران از سابقه مدیریتی بالای ۵ سال برخوردار می باشند و از سوی دیگر ۶۷ درصد از آنان از تحصیلات کارشناسی ارشد و دکترا بهره مند هستند لذا زمینه برای اثربخشی بهتر مدیران فراهم آمده است.

منابع

الف - فارسی

- ۱- ایزنک، اچ. جی، (۱۳۶۹) خودشناسی (براهنی و قولیان مترجم) تهران چاپ اول، انتشارات شبابیز
- ۲- اتیکینسون، هیلگارد (۱۳۷۱) زمینه روانشناسی، جلد دوم (ترجمه گروه مترجمان) تهران انتشارات رشد.
- ۳- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۱)، مدیریت عمومی، تهران، نشرنی .
- اهولا و همکاران (۱۳۷۲)، روانشناسی ورزشی با رویکرد روانی (فلاحی و حاجیلو، مترجم) تهران، انتشارات دفتر تحقیقات و آموزش سازمان تربیت بدنی .
- ۴- استیفن، رابیزن (۱۳۷۶) تئوری سازمان (الوانی، دانانی فرد، مترجم) تهران انتشارات صفاری - نشر موج
- ۵- علوی، امینی الله (۱۳۷۱) روانشناسی مدیریت و سازمان، تهران، چاپ اول مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۶- علاقه بند، علی (۱۳۷۵) مدیریت عمومی، تهران، انتشارات نشر روان .
- ۷- فراهانی، محمد تقی (۱۳۷۸)، روانشناسی شخصیت، تهران، انتشارات دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ۸- کریمی یوسف، (۱۳۷۵)، روانشناسی شخصیت (تهران، نشر ویرایش).
- ۹- لوتانز، فرد (۱۳۷۲) رفتار سازمان (غلامعلی سرمد، مترجم) تهران، انتشارات موسسه بانکداری ایران.
- ۱۰- لاری و همکاران (۱۳۷۹)، نظریه های شخصیت (علی عسگری مترجم) ساوه، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی .
- ۱۱- بذرافشان، س. م. (۱۳۷۱) بررسی رابطه شخصیت و اثربخشی مدیران در موسسات، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ۱۲- رضانیان، ناصر (۱۳۷۸)، توصیف ویژگی های شخصیت مدیران سازمان های ورزشی و تاثیر آنها در اثر بخشی مدیریت، پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خراسان.
- ۱۳- طبانیان - احمد (۱۳۸۱) رابطه بین پایگاه های قدرت با اثربخشی و عملکرد روسای دانشکده ها و مدیران گروه های تربیت بدنی دانشگاه های کشور، رساله دکتری تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ۱۴- کبیری، م. ن. (۱۳۸۱) ویژگی های مدیران اثربخش در دبیرستان های متوسطه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان شناسی دانشگاه علامه طباطبانی.
- ۱۵- کرمی، محمد صادق (۱۳۷۳)، ویژگی های مدیران اثربخش در دبیرستان های متوسطه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی دانشگاه علامه طباطبانی .
- ۶- نصرت پناه، سیاوش (۱۳۷۱) بررسی پاره ای از عوامل موثر در میزان موفقیت مدیران سازمان بهزیستی استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.