



The relationship between individual and social types of physical education managers and their effective communication

Mostafa mostafapour

PhD Student in Physical Education and Sport Science Department, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

Mozafar Yektayar *

Associate Professor in Physical Education and Sport Science Department, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

Mozhgan Khodamoradpoor

Assistant Professor in Physical Education and Sport Science Department, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

Maisam Allahmoradi

Assistant Professor in Physical Education and Sport Science Department, Baneh Branch, Islamic Azad University, Baneh, Iran

Abstract

If the managers are selected according to the relevant personal and social characteristics, the prosperity and productivity of organizations will increase. The purpose of this research is to determine the relationship between the individual and social types of physical education managers in the northwest of the country and their effective communication. This research was descriptive-analytical and of a cross-sectional type that was conducted between 1400 and 1401. The population and research sample of all physical education managers was determined as 140 people. To collect data, two standard Bass-Eldridge individual and social type questionnaires (reliability 0.87) and researcher-made effective communication (reliability 0.80) were used. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistical methods (tests Smirnov, Levin's Kolmogoroff, Pearson's correlation coefficient and analysis of variance and t-test were used. The results of the statistical analysis showed that between individual and social types and their components, bold type, introvert type, egalitarian type there is a positive and significant relationship with effective communication, and no significant relationship was observed between fair type and effective communication of managers. The obtained results indicate that managers who have specific personality types are more effective.

Key words: Individual and social type, effective communication, managers, physical education.

* Corresponding Author: E-mail: myektayar@gmail.com

How to Cite: mostafapour M, Yektayar M, Khodamoradpoor M, Allahmoradi M. The relationship between individual and social types of physical education managers and their effective communication, Journal of Innovation in Sports Management, 2023; 2(3): 85-92.



رابطه بین تیپ‌های فردی و اجتماعی مدیران تربیت بدنی و ارتباطات اثربخش آنان

مصطفی مصطفی پور

دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

مظفر یکتایار*

دانشیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

مژگان خدامرادپور

استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

میثم اللهمرادی

استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

چکیده

اگر مدیران متناسب با ویژگی‌های فردی و اجتماعی مرتبط انتخاب شوند، شکوفایی و بهره‌وری سازمان‌ها بیشتر خواهد شد. هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین تیپ‌های فردی و اجتماعی مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش شمالغرب کشور با ارتباطات اثربخش آنان است. این پژوهش به صورت توصیفی - تحلیلی و از نوع مقطعی بود که بین سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ انجام شد. جامعه و نمونه پژوهش تمام مدیران تربیت بدنی به تعداد ۱۴۰ نفر تعیین شد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد تیپ فردی و اجتماعی باس - الدرینج (پایایی ۰/۸۷) و ارتباطات اثربخش محقق ساخته (پایایی ۰/۸۰) استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی (آزمون‌های کلموگراف اسمیرنوف، لوین، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس و آزمون t) استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری بدست آمده نشان داد که بین تیپ‌های فردی و اجتماعی و مولفه‌های آن، تیپ جسور، تیپ درون‌نگر، تیپ تساوی‌گرا با ارتباطات اثربخش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، و بین تیپ منصف با ارتباطات اثربخش مدیران رابطه معناداری مشاهده نشد. نتایج بدست آمده گویای این مطلب است که مدیرانی که تیپ‌های خاص شخصیتی داشته باشند اثر بخشی بیشتری دارند.

واژه‌های کلیدی: تیپ فردی و اجتماعی، ارتباطات اثربخش، مدیران، تربیت بدنی.

* نویسنده مسئول: E-mail: myektayar@gmail.com

مقدمه

در عصر کنونی شناخت ویژگی‌های فردی و اجتماعی افراد در بسیاری از موقعیت‌های زندگی ضرورت پیدا می‌کند. از آن جایی که افراد از لحاظ استعدادها، علائق، توانایی‌ها و دیگر ویژگی‌های فردی و اجتماعی با هم متفاوت هستند. همه مدیران به یک شیوه عمل نمی‌کنند در این میان مدیران کارآمد، خلاق و اثربخش به دلیل ابعاد فردی و اجتماعی ویژه خود، بر عملکرد سازمان‌ها تاثیر بسزایی دارند. ارتباطات و چگونگی جهت‌گیری آنها به سمت «اهداف سازمانی» از مسائل ضروری مورد توجه مدیران است. این توجه ناشی از آن است که مدیران دریافته‌اند ارتباط اثربخش با کارکنان و درک انگیزه‌های ارتباطی آنان، در توفیق مدیران برای نیل به اهداف طراحی شده سازمان یک عامل حیاتی است. بر این اساس و به استناد بررسی‌های انجام شده بیشتر وقت مدیران صرف برقراری ارتباط با افراد می‌گردد. ادوین امری، مفهوم ارتباطات در معنای عام را چنین تعریف می‌کند فن انتقال اطلاعات، افکار و رفتار انسانی از یک شخص به شخص دیگر (Seyed Asgari, Naghshineh, Rostami, & Lavasani, 2011).

ارتباطات زمانی اثربخش است که محرکی را به عنوان آغازگر مورد نظر فرستنده با محرک مشهودگیرنده که از خود بروز می‌دهد و آن دو را نزدیک به هم مورد توجه قرار دهد (Shabanibahar, Amirtash, Tondnevis, & Moshrefjavadi, 2004). عملکرد بهینه در سازمان به دلیل بهره‌وری و اثربخشی که برای سازمان در بردارد همواره مورد توجه مدیران و کارشناسان بوده، به طوریکه به حوزه مستقلی از مطالعات سازمانی تبدیل شده است (Hersey & Blanchard, 1996). عملکرد یک سازمان، گویای وضعیت بقای آن در محیط است و تأکید مدیریت بر نقش کارکنان در بهبود عملکرد اهمیت آن را آشکار ساخته که می‌تواند به شکل سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی در بخش منابع انسانی صورت پذیرد. سرمایه‌گذاری‌هایی که از طریق نفوذ در حیطة و قلمرو کار انجام می‌گیرد (Novinnam, Shekarkan, & Mehrabzade, 2001). با وجود چنین شرایطی، میتوان انتظار داشت که سازمان عملکرد بالا و مطلوبی داشته باشد، زیرا سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در دنیای رقابتی ناگزیر هستند که بخش عمده‌ای از تلاش‌های خود را به فرایندها و کارکردهایی

معطوف نمایند که در موفقیت و بهبود عملکرد آنان نقش اساسی ایفای نماید. بر اساس ضرورت یافتن ارتباطات سازمانی در ادبیات علمی مدیریت در دنیا و باتوجه به نقش حیاتی عملکرد و اهمیت دستیابی به عالی‌ترین سطح آن برای مدیران و سازمان‌ها و نقشی که ارتباطات در فرایند عملکرد سازمانی می‌تواند ایفا کند (Rahmani & Baghi Nasrabbadi, 1998).

مبانی نظری (چارچوب و پیشینه تحقیق)

امروزه سازمان‌ها به مسأله‌گزينش رهبران در تمام سطوح، از سرپرستی سطح اول تا بالاترین سطوح اجرائی، تأکید زیادی دارند. روانشناسان صنعتی / سازمانی به این نکته پی برده اند که موفقیت و شکست یک سازمان به طور گسترده به کیفیت رهبران آن وابسته است. تفاوت اساسی میان یک سازمان موفق و غیرموفق غالباً بر حسب رهبری تعریف می‌شود نیمی از مؤسسه‌های بازرگانی تازه تأسیس در دو سال اولیه باشکست مواجه می‌شوند و فقط یک سوم آنها تا پنج سال دوام می‌آورند. گروه‌ها و سازمان‌ها برای اثربخشی خود رهبری را مد نظر قرار داده‌اند؛ نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که رهبری مهمترین موضوع در حوزه رفتار سازمانی و روابط انسانی است (Shakeri, Ranaee, & Aletaha, 2012).

موضوع ارتباطات در سازمان از چنان اهمیتی برخوردار است که می‌توان گفت اولین و مهمترین وظیفه هر مدیر توسعه که سیستم ارتباطات در سازمان می‌باشد (Alvani, 1992). بنابراین ارتباطات یک مهارت بسیار مهم و مبنای لازم برای مدیریت کارآمد است که از طریق آن مدیران بین اشخاص روابطی را که برای انجام وظایف روزانه کارکنان به نحو مطلوب ضرورت دارد، برقرار ساخته حفظ می‌کنند (Rabbins & De Cenzo, 2007).

مدیران نقش تعیین کننده ای در اثر بخشی سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی به عهده دارند چرا که اثر بخشی سازمان را می‌توان از طریق توانایی مدیر در به حداکثر رساندن تعامل بین ساختار و فرآیند سازمان اندازه‌گیری کرد رابینز و همکاران (۲۰۰۷) حال باید دید آیا عوامل درونی شخصیت از قبیل عواطف، احساسات، تفکر، یادگیری و هوش و یا عوامل بیرونی مثل شیوه قضاوت و ادراک یا تاثیر برقراری ارتباطات اثر بخش بر

df = ۳۵۰، $P=0/001$ ؛ ارتباطات اثربخش ($a=0/831$) = $KMO=1/574$ ، $KB=1/574$ ، $df=590$ ، $P=0/001$ معنی دار بود. مقادیر تحلیل عاملی تاییدی برای مقیاس‌های تیپ فردی و اجتماعی ($AGFI=0/966$ ، $df=123$ ، $P=0/000$)؛ ارتباطات اثربخش ($AGFI=0/976$ ، $df=65$ ، $P=0/000$) به دست آمد. همچنین برای تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن برای پرسشنامه‌های تیپ فردی و اجتماعی ($a=0/84$)، ارتباطات اثربخش ($a=0/81$) بود، در پرسشنامه تیپ فردی و اجتماعی، ضرایب آلفای تیپ منصف ($a=0/84$)؛ جسور ($a=0/81$) و تساوی‌گرا ($a=0/83$) و درون نگر ($a=0/84$) در پرسشنامه ارتباطات اثربخش، ضرایب آلفای ارتباطات ($a=0/80$)؛ بازخورد ($a=0/81$) و کانال‌های ارتباطی ($a=0/81$) به دست آمد. به منظور سازمان دادن و خلاصه کردن داده‌ها از آمار توصیفی و در بخش آمار استنباطی از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی برای بررسی روایی سازه، از آزمون همبستگی چند گانه برای بررسی رابطه تیپ فردی و اجتماعی مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش شمالغرب کشور با ارتباطات اثربخش آنان و از رگرسیون چند متغیری برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش بین (منصف، جسور، تساوی‌گرا و درون نگر) در پیش بینی متغیر ملاک ارتباطات اثربخش مدیران استفاده شد به منظور تحلیل داده‌ها از تحلیل واریانس یک راهه نیز با تاکید بر نرم افزار (LISREL) نسخه ۸/۵۲ و (SPSS) نسخه ۲۰ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

موفقیت مدیران تاثیر دارد یا خیر؟

هدف محقق این است که دریابد آیا بین تیپ فردی و اجتماعی مدیران با برقراری ارتباطات اثربخش آنان رابطه وجود دارد؟ و همچنین تیپ فردی و اجتماعی مدیران می‌تواند به عنوان معیاری برای انتخاب مدیران به شمار آید؟ این تحقیق روی مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش شمالغرب کشور صورت گرفته است به امید انتخاب شایسته مدیران در پست‌های مدیریتی خصوصا مدیریت ورزشی.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری آن شامل ۱۴۰ نفر از کارشناسان تربیت بدنی آموزش و پرورش شمالغرب کشور بود که با استفاده از نمونه‌گیری تمام شمار جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب شدند. این انتخاب به دلیل موثر بودن آنان در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری کشور در این حوزه بوده است. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق شامل: ۱- پرسشنامه استاندارد تیپ‌های فردی و اجتماعی به نوشته باس، والنزی و الدریش (۱۹۷۵)؛ ۲- پرسشنامه محقق ساخته ارتباطات اثربخش بود. به منظور تعیین روایی و پایایی پرسشنامه‌ها و تشخیص و برطرف کردن ابهامات احتمالی، مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از کارشناسان تربیت بدنی شمالشرق کشور انجام شد. برای تعیین روایی صوری و محتوایی از نظرات متخصصان و برای روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس برای مقیاس‌های تیپ‌های فردی و اجتماعی ($KMO=0/857$ ، $KB=5/386$)

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی مربوط به تیپ‌های فردی و اجتماعی و مولفه‌های آن با ارتباطات اثربخش

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	ارتباطات اثربخش (میانگین و انحراف استاندارد)	r	p
تیپ‌های فردی و اجتماعی	۳۱/۴۵ ± ۳/۴۹		۰/۶۳۰	*۰/۰۰۰
تیپ منصف	۵۲/۳۹ ± ۴/۷۶		-۰/۱۰۰	۰/۵۵۰
تیپ جسور	۱۵/۱۸ ± ۲/۵۵	۱۳/۶ ± ۸۲/۸۶	۰/۵۹۶	*۰/۰۰۰
تیپ درون نگر	۱۸/۹۲ ± ۳/۳۸		۰/۵۸۵	*۰/۰۰۰
تیپ تساوی‌گرا	۱۲/۱۸ ± ۲/۸۴		-۰/۴۳۷	*۰/۰۰۶

* $p \geq 0/05$

فرهنگ و آموزش عالی را مورد بررسی قرار دادو به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری، انسان‌گرایی با ثبات و بی‌ثباتی مدیران تربیت بدنی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. افراد اگر از نظر شخصیت متناسب با شغل و حرفه‌ای باشند که انجام می‌دهند متوجه خواهند شد که برای انجام وظیفه‌ای که به آنها محول شده از استعداد و توانایی‌های لازم برخوردارند و از این رو موفق تر خواهند شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری بدست آمده از فرضیه دوم نشان داد که بین مولفه تیپ فردی و اجتماعی جسور با ارتباطات اثربخش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، این بدان معنی است که هرچه مدیر از جسارت بالاتر و بهتری در بین کارکنان برخوردار باشد به همان میزان آنان میل و اشتیاق بیشتری جهت ارتباطات اثربخش از خود بروز خواهند داد؛ و این افراد نیاز بیشتری به کنترل محیط دارند و نشان می‌دهد که اکثر مدیران معاشرتی، جسور، فعال و پراثری و دارای اعتماد به نفس هستند و این مدیران تمایل به اجتماعی بودن داشته و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. هنگام کار روحیات و حالات مثبت داشته و نسبت به شغلشان احساس رضایت بیشتر و عموماً درباره سازمان و محیط پیرامونی شان احساس بهتری دارند. نتایج این تحقیق ضمن همخوانی نتایج تحقیق مشابه النورا (۲۰۱۲) و فریدسون (۱۹۷۳) به اهمیت تیپ فردی و اجتماعی جسور در پیاده سازی اهداف در سازمان تاکید داشته‌اند. آنها اظهار داشتند که همبستگی بسیار بالایی بین تیپ فردی و اجتماعی جسور و قابلیت‌های تصمیم‌گیری مدیران وجود دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که همبستگی بالایی بین تیپ فردی و اجتماعی جسور و ارتباطات اثربخش مدیران وجود دارد و هر چه مدیر دارای جسارت بیشتری باشد به همان میزان ارتباطات اثربخش بیشتری می‌تواند داشته باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری فرضیه سوم حاکی از آن است که بین تیپ فردی و اجتماعی تساوی‌گرا با ارتباطات اثربخش ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این بدان معنی است که اکثر مدیران گرایش به همسان بودن با افراد تمایل دارند و افرادی با ویژگی‌های تطابق‌پذیری هستند و افراد هدایت‌کننده سازمان‌ها و تیم‌ها معمولاً افراد تطابق‌پذیر و تساوی‌گرا هستند و همچنین آنها مناسب برای کارها و فعالیت‌های اجتماعی هستند و از آنجایی که این افراد در

نتایج حاصل از آزمون رگرسیون گام به گام نشان داد که در گام اول خرده مقیاس تیپ فردی و اجتماعی با $r=0/596$ وارد معادله رگرسیون شده است که مقدار $r^2=0/183$ نشان می‌دهد که ۱۸/۳ درصد واریانس مشترک بین تیپ‌های فردی و اجتماعی و ارتباطات اثربخش را تبیین می‌کند.

در گام دوم خرده مقیاس تیپ درون‌نگر با $r=0/761$ وارد معادله رگرسیون شده است که مقدار $r^2=0/211$ نشان می‌دهد که ۲۱/۱ درصد واریانس مشترک بین تیپ‌های فردی و اجتماعی و ارتباطات اثربخش را تیپ جسور و درون‌نگر تبیین می‌کنند؛ بنابراین خرده مقیاس تیپ جسور مناسبترین پیش‌بینی‌کننده ارتباطات اثربخش تیپ‌های فردی و اجتماعی می‌باشد.

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که بین تیپ‌های فردی و اجتماعی مدیران از نظر سن تفاوت معناداری وجود ندارد و این فرضیه پژوهش رد شد (تیپ منصف، $F(2, 35)=0/002$ ، $P=0/99$ و تیپ جسور $F(2, 35)=0/55$ ، $P=0/86$ و تیپ تساوی‌گرا $F(2, 35)=0/595$ ، $P=0/149$ و تیپ درون‌نگر $F(2, 35)=0/26$ ، $P=0/1391$).

بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری بدست آمده از فرضیه اول نشان داد که بین تیپ‌های فردی و اجتماعی و مولفه‌های آن، تیپ فردی و اجتماعی جسور ($p=0/000$) و $r=0/596$ ، تیپ فردی و اجتماعی درون‌نگر ($p=0/000$) و $r=0/585$ ، تیپ فردی و اجتماعی تساوی‌گرا ($p=0/006$) و $r=-0/437$. به دست آمد با ارتباطات اثربخش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین تیپ فردی و اجتماعی منصف با ارتباطات اثربخش مدیران رابطه معناداری مشاهده نشد. با توجه به این که پیشینه کاملاً مرتبطی با این پژوهش وجود ندارد تا حدودی این تحقیق با نتایج خسروی‌زاده (۲۰۰۲) ناهمخوانی دارد در این تحقیق رابطه بین متغیرهای سبک رهبری انسان‌گرایی و وظیفه‌گرایی با متغیرهای خصوصیات شخصی شامل: درون‌گرایی، برون‌گرایی، با ثباتی، بی‌ثباتی (روان‌جویی)، سن، مدرک تحصیلی، سابقه مدیریت، رشته تحصیلی، مدیران تربیت بدنی مراکز و موسسات وابسته و غیروابسته به وزارت

که مولفه های تیپ فردی و اجتماعی جسور و درون نگر تا حدود زیادی میزان ارتباطات اثربخش را پیش بینی می کنند. نتایج نشان می دهد که بین تیپ های فردی و اجتماعی فقط تیپ فردی و اجتماعی منصف از نظر جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد؛ و این دو تیپ فردی و اجتماعی از نظر جنسیت متفاوت عمل می کنند. باتوجه به تحقیقات مشابهی که در این زمینه انجام شده می توان گفت که با نتایج تحقیقات ابدوی و دهقان پوری (Abdavi & Dehghanpouri, 2014) و همچنین درگاهی و شاهام (۲۰۱۰) و مشبکی (۱۹۹۸) نا هم خوان می باشد که از دلایل نا هم خوانی می توانیم به عوامل اجتماعی، محیط های آموزشی، اشاره کرد و با نتایج تحقیقات عباسزاده و همکاران (۲۰۱۰) و متقی و بهشتی فر (۲۰۰۶) و خسروی (۲۰۰۲) هم خوان می باشد. هم چنین نریمانی و همکاران (۲۰۰۶) به این نتیجه رسید که مدیران زن بیشتر از مدیران مرد از تصمیم گیری فردی استفاده می کنند.

پس بنا به نتایج می توان گفت تفاوت معناداری بین تیپ های فردی و اجتماعی از نظر جنسیت وجود ندارد و فقط در تیپ فردی و اجتماعی منصف از نظر جنسیتی تفاوت مشاهده شد پس می توان برای رسیدن به موفقیت در سازمان ها و ادارات، با استخدام نیروی انسانی ماهر و خلاق بدون هیچ گونه جهت گیری جنسیتی عمل کرد. همچنان که گفته شد انسان از دیر باز همواره نیازمند اتخاذ تصمیمات صحیح، ارتباطات اثربخش و فرصت های نوین و تلاش برای بقاء و ارتقای کیفیت زندگی خود جامعه و سازمانش بوده است، لذا ارتباطات اثربخش در اکثریت تیپ های فردی و اجتماعی می تواند وجود داشته باشد. نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان می دهد بین تیپ های فردی و اجتماعی مدیران برحسب ویژگی های جمعیت شناختی (سن و وضعیت استخدامی) و ارتباطات اثربخش مدیران تفاوت معناداری مشاهده نشد و مدیران با هر سن و وضعیت استخدامی و در هر چهار تیپ فردی و اجتماعی تفاوت معناداری در ارتباطات اثربخش خود ندارند و این ویژگی های جمعیتی تاثیری بر این موضوع ندارد. و می توان گفت که بانتایج حقیقی (۲۰۰۵) و نادریان جهرمی و امیرحسینی (۲۰۰۷) هم خوان می باشد. یافته ها نشان می دهد که جهت برقراری ارتباطات اثربخش

پی ایجاد سازگاری و راحت کنار آمدن با افراد هستند، معمولا از مباحث اختلاف زا یا بحث برانگیز اجتناب می ورزند و موجب رشد و تعالی سازمان خواهند شد. نتایج تحقیق باتحقیقات ایزدی و محمدزاده (۲۰۰۷) همخوانی دارند آن در تحقیق خود اظهار داشتند که ارتباط بین انواع خاصی از سبک های شخصیت با اثر بخشی مدیریت رابطه معنی داری وجود دارد. یافته ها نشان می دهد که برای تسهیل ارتباطات در سازمان مدیران دارای تیپ فردی و اجتماعی تساوی گرا نسبت به سایر تیپ های فردی و اجتماعی بیشتر با کارکنان در ارتباط و تعامل در جهت رسیدن به اهداف سازمانی می باشند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری فرضیه چهارم حاکی از آن است که بین تیپ فردی و اجتماعی درون نگر با ارتباطات اثربخش ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این بدان معنی است که اکثر مدیران توجه و انرژی خود را متوجه دنیای درون خود می کنند. آنها از اینکه به تنهایی و با خود وقت راسپری کنند راضی هستند. درون گراها می خواهند قبل از اینکه دنیا را تجربه کنند آن را بشناسند و از آن سر در بیاورند؛ یعنی آنها با خود مشغله ذهنی فراوان دارند. درون گراها، روابط اجتماعی را در سطح محدود دوست دارند. در نهایت ترجیح می دهند که با یک نفر یا چند نفر محدود رابطه داشته باشند و نتایج بدست آمده با تحقیقات آشوری و بوسلاما (۲۰۱۰) نا هم خوان می باشد که از دلایل ناهم خوانی می توان به سبک زندگی، عوامل اجتماعی اشاره کرد. هم چنین تحقیقی که ایزدی و محمدزاده (۲۰۰۷) انجام داد به این نتیجه رسید که مدیران عملیاتی از شخصیت درون نگر برخوردار بودند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان می دهد که خرده مقیاس های (تیپ فردی و اجتماعی جسور و درون نگر) میزان ارتباطات اثربخش را پیش بینی می کنند. تعامل بین فناوری های سازمان، فنون و افراد می تواند اثر مستقیم بر ارتباطات اثربخش داشته باشد. به عنوان مثال ساختار سازمانی با توجه به شکل کنترل ها و تعامل بین فنون و افراد را کاهش می دهد به عبارت دیگر، ساختار افقی سازمانی، تقویت و سیاست درهای باز ارتباطات اثربخش را در میان بخش ها و افراد سرعت می بخشد به واسطه تیپ فردی و اجتماعی افراد می توانند با یکدیگر از جنبه های مختلف تبادل نظر نمایند. یافته ها نشان می دهد

- Research*, 15(2), 90-95.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21589786/>
- Abdavi, F., & Dehghanpouri, H. (2014). An analysis of the relationship between personality traits and brand loyalty (A case study: Physical education students, Tabriz university). *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40(1), 533-541.
https://www.researchgate.net/publication/328531224_An_Analysis_of_the_Relationthip_between_Personality_Traits_and_Brand_Loyalty_a_case_study_physical_education_students_Tabriz_University
- Achouri, M. A., & Bouslama, N. (2010). The effect of the congruence between brand personality and self image on consumers' satisfaction and loyalty: A conceptual framework. *IBIMA Business Review*(1), 1-16.
<https://ibimapublishing.com/articles/IBIMABR/2010/627203/627203.pdf>
- Alvani, S. M. (1992). *Self-image of managers*. Tehran: Nei Publication.
- Bass, B. M., Valenzi, E. R., Farrow, D. L., & Solomon, R. J. (1975). Management styles associated with organizational task, personal, and interpersonal contingencies. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 720-729.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/0021-9010.60.6.720>
- Dargahi, H., & Shaham, G. (2010). Study of hospitals managers personality and management career compatibility. *Journal of Medical Council of Iran*, 28(2), 153-162[Article in Persian].
http://payeshjournal.ir/browse.php?a_id=1036&sid=1&slc_lang=en
- Elenora, S. (2012). Emotional connections of customer personality traits with brand personality traits. *Theoretical considerations. Economics and Management*, 17(4), 1472-1478.
https://www.researchgate.net/publication/272702699_Emotional_connection_of_consumer_personality_traits_with_brand_personality_trait_Theoretical_considerations
- Friedson, E. (1973). *Professions and the occupational principle*. Beverly Hills: Sage Publications.
<https://catalogue.nla.gov.au/Record/1971097>
- Haghighi, M. A. (2005). *Management of organizational behavior* (4 ed.). Tehran: Termeh.
https://www.google.com/url?sa=t&rcrt=j&q=&e&src=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiGnZK3he7_AhXrUKQEhbDDbNYQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fjournals.iau.ir%2Farticle_519456.html&usg=AOvVaw2gxkhVlviTLzv3N3Q7687x&opi=89978449

شرایط سنی و وضعیت استخدامی هیچ گونه تاثیری بر ارتباطات اثربخش ندارد.

نتایج برگرفته از یافته‌های پژوهش بیانگر رابطه سه تیپ فردی و اجتماعی مدیران (جسور، تساوی‌گرا و درون‌نگر) و ارتباطات اثربخش آنان می‌باشد. بطوریکه هر چه تیپ فردی و اجتماعی مدیر مناسب‌تر باشد میزان ارتباطات اثربخش آنها در سازمان بیشتر می‌باشد. نتایج کلی را با امعان نظر یافته‌های تحقیق می‌توان به صورت دقیق‌تر بیان کرد:

استقرار مدیران کارآمد در سازمان‌ها منجر به افزایش ارتباطات اثربخش آنها در سازمان می‌شود. و همچنین تیپ فردی و اجتماعی منصف از نظر جنسیتی در ارتباطات اثربخش آنها در سازمان با همدیگر متفاوت عمل می‌کنند. مدیران از نظر سن و وضعیت استخدامی در ارتباطات اثربخش آنها در سازمان یکسان عمل می‌کنند. پیشنهاد می‌شود مطالعه‌ای در زمینه تیپ‌های فردی و اجتماعی کارکنان سازمان‌های ورزشی انجام و نتایج آن با این تحقیق مقایسه شود. امید است نتایج این تحقیق سازمان‌های ورزشی را به اهمیت رهبری مدیران بیشتر آگاه نماید تا بتوانند با برنامه‌ریزی دقیق و راهبردی در جهت به‌سازی ارتباطاتشان با کارکنان در سازمان گام بردارند.

سپاسگزاری

اینجانب به نوبه خودم از جناب دکتر مظفر یکتایار استاد راهنمای عزیز و تلاشگر که در انجام پژوهش - به خاطر حمایت همه جانبه و همکاری در اجرای پژوهش و همچنین دکتر مژگان خدامرادپور استاد راهنمای دوم به خاطر بازبینی متن مقاله و ارائه نظرهای ساختاری به مقاله و همچنین استاد مشاور عزیز جناب دکتر اللهمرادی به خاطر مطالعه متن مقاله و ارائه نظرهای ارزشمند - به بنده یاری رسانده‌اند در اینجا سپاسگزاری می‌نمایم.

References

- Abbaszadeh, A., Borhani, F., & Mohsenpour, M. (2010). Compatibility of personality and major among freshman undergraduate nursing students of the Kerman University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery*

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1996). *Management of organizational behavior*. USA: Prentice Hall. https://enroll.williamjames.edu/organizational-and-leadership-psychology/?utm_source=google&utm_medium=paid&utm_campaign=MAOP&gad=1&gclid=Cj0KCQjwnf-kBhCnARIsAFIlg491AtGDjbrMkza6rmzUv1wkBxcBM_jjZHCwp39eGSUfLICySQrwFGI0aAig5EALw_wcB
- Izadi, S., & Mohammadzadeh, R. (2007). Investigating the relationship between learning styles, personality traits and students' performance. *Biennial Journal of Student Behavior*, 14(27), 15-29 [Article in Persian]. https://tlr.shahed.ac.ir/article_2182.html?lang=en
- Khosravi, M. (2002). Fitness of personality & job of information. *Journal of Information Sciences*, 17(3-4), 53-59 [Article in Persian]. https://jipm.irandoc.ac.ir/article_698704.html?lang=en
- Moshabaki, A. (1998). *Management of organization behavior*. Tehran: Termeh. <https://modares.ac.ir/index.jsp?fkeyid=&siteid=75&pageid=10667&owner=7438>
- Motaghi, M. H., & Beheshtifar, M. (2006). The study of relationship between personality traits and motivational of managers with their assessment of the success on governmental organizations in Kerman. *Journal of Management of Knowledge*, 19(73), 91-106 [Article in Persian]. https://www.researchgate.net/publication/281175846_Relation_between_Managers%27_Traits_with_their_Assessment_of_the_Successful_Criterion_in_Iran
- Naderian Jahromi, M., & Amirhosseini, S. E. (2007). Study of the relationship between personality traits and demographic of athletic managers with their job skills. *Journal of Olympics*, 15(4), 105-114 [Article in Persian]. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&src=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwji3rLehu7_AhXSVqQEhbXHCIMQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.sid.ir%2FFileServer%2FJF%2F4043313990811&usg=AOvVaw36uLJL3RaZS0c_dDiYlnmq&opi=89978449
- Narimani, M., Aghamohammadian, H. R., Abolghasemi, A., Ganji, M., & Khenia, Y. (2006). Relationship between personality traits, stress, coping skills with stress and job performance nurses. *Journal of Mashhad University of Medical Sciences*, 1(4), 46-53 [Article in Persian]. <https://jarums.arums.ac.ir/article-1-454-en.html>
- Novinnam, G. H., Shekarkan, H., & Mehrabizade, M. (2001). Study of the relationship between personality traits and leadership styles of managers. *Journal of Education and Psychology of Ahvaz Chamran University*, 3(3-4), 87-106 [Article in Persian]. http://mcs.ajaums.ac.ir/browse.php?a_id=225&sid=1&slc_lang=en
- Rabbins, S. P., & De Cenzo, D. A. (2007). *Fundamentals of management*. USA: Prentice Hall. <http://www.mim.ac.mw/books/Fundamentals%20of%20Management.pdf>
- Rahmani, J., & Baghi Nasrabbadi, A. (1998). *Effective points on efficient management*. Qom: Publication of Khoram. <https://mjms.mums.ac.ir/author.index?vol=0&vl=All%20Volumes%20&lang=en>
- Seyed Asgari, S. S., Naghshineh, N., Rostami, R., & Lavasani, M. (2011). The study of personality traits of librarians and its relationship with job satisfaction in special libraries in Tehran. *Research of Library and Information Science University*, 45(2), 33-57 [Article in Persian]. <file:///C:/Users/logostock/Downloads/payavard-s-v9n1p81-fa-1.pdf>
- Shabanibahar, G. H., Amirtash, A. M., Tondnevis, F., & Moshrefjavadi, B. (2004). Study of the relationship between personality characteristics and effectiveness of physical education managers of universities around the country. *Journal of Movement & Sport Science*, 1(3), 12-30 [Article in Persian]. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&src=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjlMvQh-7_AhUGUKQEHTUuAS4QFnoECAsQAQ&url=https%3A%2F%2Flib.ut.ac.ir%2Farticle_28753.html%3Flang%3Den&usg=AOvVaw0GV9pe5LEIs0XiwIm5l_q8&opi=89978449
- Shakeri, M., Ranaee, M., & Aletaha, S. R. (2012). *Personality traits of managers*. Paper presented at the National Conference on Quality Improvement in Clinical Governance, Iran. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&src=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi3u734h-7_AhVCT6QEHeXKBJsQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.academia.edu%2F6020053%2FSenior_Managers_Viewpoints_Toward_Challenges_of_Implementing_Clinical_Governance_A_National_Study_in_Iran&usg=AOvVaw2ueg_SIZyJ7rG6aevc4rcx&opi=89978449