

مدل مهارت‌های روانی، ویژگی‌های شخصیتی و تفکر راهبردی مدیران ورزشی

رسول نظری

۱- دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشکده علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۰۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۲/۲۲

چکیده

هدف پژوهش: هدف از این پژوهش ارائه مدل اثر مهارت‌های روانی، ویژگی‌های شخصیتی و تفکر راهبردی مدیران ورزشی بود. روش پژوهش از نوع توصیفی که به روش همبستگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران ورزشی اصفهان با حجم جامعه آماری ۴۵۰ نفر بود. بر اساس فرمول کوهن حجم نمونه ۲۰۷ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای از بین جامعه آماری انتخاب شدند. **روش پژوهش:** ابزار پژوهش پرسشنامه‌های تفکر استراتژیک لیدکا، ویژگی‌های شخصیتی کری و پرسشنامه مهارت‌های روانی محقق ساخته بود که روایی صوری، محتوایی تأیید شده و با پایایی ($\alpha=0/85, 0/87, 0/91$) استفاده شد. یافته‌ها: برای تحلیل داده‌ها آزمون‌های رگرسیون و تحلیل مسیر در نظر گرفته شد. بر اساس یافته‌ها ضمن برازش مناسب مدل، مهارت‌های روانی بر ویژگی‌های شخصیتی و تفکر راهبردی مدیران ورزشی رابطه داشته و مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی شامل برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تطابق‌پذیری و گشودگی نسبت به پذیرش اجتماعی بر تفکر راهبردی مدیران ورزشی مؤثر می‌باشد ($AGFI=0/90, GFI=0/90, RMSEA=0/065$). نتیجه‌گیری: به‌طور کلی با توجه به نظریه‌های مختلف بخشی از تفکر استراتژیک مدیران ورزشی به ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های روانی آن‌ها مربوط می‌شود، لذا این ویژگی‌ها باید در بین مدیران تقویت شود تا بتوانند سازمان‌ها را به سمت اثربخشی حداکثری هدایت نمایند.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی- تفکر استراتژیک- مدیران ورزشی- مهارت روانی

The Model of Psychological Skills, Personality Characteristics and Strategic Thinking of Sport Managers

Abstract

Purpose: The purpose of this study was the role of Model psychological effect on personality traits and strategic thinking skills of Sport Managers. **Methods:** The method of the research was descriptive correlational. The statistical population included all the managers of Isfahan's sports organizations ($n=450$). 207 participants were selected through random stratified sampling as the research sample. Strategic thinking questionnaire of Liedtka (1998) and personality traits of Caerry and Costa (1996) and a researcher-made psychological skills questionnaire that was confirmed in test validity, content validity and reliability ($\alpha=0.91, 0.87, 0.85$) were used in order to collect the data. For analyzing the data, regression and path analyses were used. **Results:** In addition to the fitness of the model, the findings showed that psychological skills affect personality traits and strategic thinking and components of personality traits including extraversion, loyalty, adaptability and openness to social acceptance affect strategic thinking in sport managers ($RMSEA=0.055, GFI=0.9, AGFI=0.9$). **Conclusion:** According to different models and theories of strategic thinking, it can be stated generally that a part of strategic thinking of sport managers is dependent on the personality traits and psychological skills, Therefore, these factors should be improved in managers so that the maximum effectiveness of organizations can be reached

Keywords: Psychological Skills- Personality traits- Sport Managers- Strategic Thinking

✉ نویسنده مسئول: رسول نظری تلفن: ۰۹۱۳۳۶۸۰۲۴۰

آدرس: اصفهان- خیابان جی شرقی- ارغوانیه- بلوار دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

E-Mail: nazarirasool@yahoo.com

مقدمه

باید توجه داشت که مدیریت در محیط‌های رقابتی از مزیت‌های نسبی و اساسی سازمان‌ها است. در دنیای کنونی که در هر سازمان بزرگی نام یک مدیر به چشم می‌خورد، مدیران باید برای رسیدن به موفقیت و اهداف راهبردی سازمان‌ها به صورت اثربخش و کارا عمل کنند (۲۴). با چنین اندیشه‌ای سازمان‌ها مزبور علاوه بر دارا بودن برنامه راهبردی و چشم‌انداز شفاف، به دنبال حضوری موفق در عرصه‌های ملی و بین‌المللی نیز هستند و امیدوارند با اجرای این راهبردها به اهداف تعیین‌شده، با حداقل انرژی و منابع دست یابند (۱۷). اگر مبنای برنامه‌ریزی استراتژیک پیش‌بینی محیط داخل (قوت‌ها و ضعف‌ها) و محیط خارج (فرصت‌ها و تهدیدها) آینده است در جایی که بین پیش‌بینی و واقعیت تفاوت زیادی وجود داشته باشد، اثربخشی آن از بین می‌رود در چنین شرایطی تفکر استراتژیک بخصوص زمانی که این نوع تفکر میان مدیران میانی در سراسر سازمان توزیع شده باشد، باعث بهبود و کارایی و اثربخشی سازمان می‌شود (۲). باید توجه داشت پیش‌تاری نه لزوماً مدیون ایجاد فن‌آوری‌های جدید، بلکه ارائه ارزش (مطلوبیت) بی‌سابقه برای مخاطبان سازمانی است. فکر افزار تحلیل عوامل کلیدی موفقیت این فکر افزار کمک می‌کند تا بتوان در چند گام عوامل ممتاز و متمایزکننده را شناسایی کند (۸). همان‌طور که عنوان شد کارکرد مهم استراتژی شناخت منافع راهبردی و تبدیل آن‌ها به منافع بالفعل راهبردی است، لذا در هر رخداد و روندی، منافع راهبردی را جستجو نمود. بروز منفعت به صورت ناقص یا برقراری شرایط خاصی که در آن منفعت به صورت ناقص ظهور می‌کند (۷). سازمان‌ها از طریق هر یک از پیش‌بینی‌های آینده یاد می‌گیرند که چگونه خود و سازمان را با محیط متغیر تطبیق دهند. ساختن دیدگاه‌های مختلف نسبت به آینده کار آسانی نیست، زیرا نگاه به آینده محدود به ساختار ذهنی است (۲۳).

لیدکا (۱۹۹۸) مؤلفه‌های مؤثر بر تفکر استراتژیک را دیدگاه سیستمی^۱، تمرکز بر قصد و نیت استراتژیک^۲، فرصت‌طلبی هوشمندانه^۳، تفکر در طول زمان^۴ و تفکر

فرضیه محور^۵ برشمرده شد (۲۱)، ضمن اینکه گل محمدی و همکاران (۱۳۹۲) ویژگی‌های که یک متفکر استراتژیک دارا است و او را نسبت به دیگران متمایز می‌کند را آینده‌نگر بودن، همفکری، موفق بودن به شیوه متفاوت، یافتن فرصت‌های جدید بیان نمود (۱۵). آبراهام (۲۰۰۵) عوامل مؤثر بر ارتقاء تفکر استراتژیک را شامل تلاش برای کارآفرینی، یافتن فرصت‌های جدید، آینده‌نگری، همکاری و متفاوت بودن می‌داند (۹). تفکر استراتژیک و برنامه‌ریزی استراتژیک در برخی از ابعاد مدیریت استراتژیک باهم تفاوت دارند. برای بهره‌گیری از هر جنبه مکمل مدیریت استراتژیک، مدیر باید به دنبال تکنیکی باشد که از طریق آن بتواند به‌طور هم‌زمان از توانایی‌های هر دو نیمکره مغز بهره‌گیرد، زیرا مدیر در هنگام برنامه‌ریزی استراتژیک از نیمکره چپ و در تفکر استراتژیک از نیمکره راست مغز استفاده می‌کند (۲۱). با توجه به اهمیت تفکر استراتژیک در مدیریت استراتژیک تهیه لیستی از صفات متفکران استراتژیک بسیار بااهمیت است. به همین دلیل در عصر کنونی، شناخت تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیت‌های زندگی ضرورت پیدا می‌کند، کارایی افراد در شغل، موفقیت در تحصیل، اثربخشی سازمان را به همراه خواهد داشت (۲۰). در این راستا پیزاپیا^۶ (۲۰۰۹) اشاره بر این داشت که بر اساس ویژگی‌های فردی سن بر استفاده از تفکر استراتژیک تأثیر داشته و سازمان‌ها اگر بتوانند تفکر استراتژیک را در دو سطح فردی و سازمانی مستقر کنند یک شایستگی محوری برای سازمان‌ها ایجاد می‌شود که خود مبنایی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار است (۲۴).

اشتو و لیک (۲۰۰۱) شخصیت را بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فردی افراد است که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری تعریف نموده‌اند (۱۰). با توجه به اهمیت جایگاه تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی افراد در سازمان‌ها، در مورد ویژگی‌های شخصیتی دانشمندان نظرات گوناگون و تقسیم‌بندی‌های مختلفی را ارائه داده‌اند (۱۳). کری و کاستا (۱۹۹۶) در مورد ابعاد شخصیتی افراد، به مدل پنج عاملیت مایل افراد به تجربه اضطراب، تنش، خصومت، کمروبی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی و عزت‌نفس پایین (روان‌رنجوی^۷)، تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی

5. Hypothesis divan
6. Pisapia
7. Neuroticism

1. System approach
2. Focus on the target
3. Intelligent opportunism
4. Thinking in time

می‌باشد (۱). به نظر می‌رسد لازمه برنامه‌ریزی صحیح در این سازمان‌ها برای ارتقای مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های روانی برای مدیران ورزشی به‌عنوان افراد اثرگذار در این سازمان‌ها ضروری بوده، ضمن اینکه مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن شبکه‌های ارتباطی مؤثر و بهبود مهارت‌های انسانی از جمله توسعه‌ی مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های روانی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آن‌ها می‌تواند منجر به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت اثربخشی سازمانی گردند (۷). آنچه مسلم است ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آن‌ها، از ویژگی‌های بارز تمدن بشری است؛ در دو دهه اخیر، سازمان‌ها به‌طور معناداری تغییر یافته‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز جهانی شدن تبدیل گشته‌اند. در این‌گونه سازمان‌ها، نیروی انسانی، سرمایه اصلی سازمان محسوب می‌شود و سازمان‌ها در پی به‌رهگیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی در جهت حداکثر نمودن کارایی و بهره‌وری خود هستند. نظر به اینکه تفاوت‌های شخصیتی مدیران منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی بوده و با توجه به اینکه در حوزه ورزش نقش ویژگی‌های شخصیتی بر تفکر استراتژیک مورد بررسی قرار نگرفته است، چنانچه وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تفکر استراتژیک مورد تأیید قرار گیرد، در هنگام استخدام مدیران می‌توان با بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران ورزشی عوامل تفکر استراتژیک نیز مورد بررسی و تأیید قرار بگیرد. به نظر می‌رسد هر چه آگاهی مدیران نسبت به تنوع و گوناگونی این تفاوت‌ها و اساس آن بیشتر باشد، احتمال اینکه بتوان تلاش‌های افراد تحت نظارت در جهت دستیابی به هدف‌های سازمان و افزایش بهره‌وری شغلی، بهتر هماهنگ ساخته و بیشتر شود، از این‌رو با توجه به اینکه تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران به‌عنوان عواملی مهم بر اثربخشی سازمانی مؤثر می‌باشد و نیز به اینکه تا به حال دانش موجود در زمینه مهارت‌های روانی، ویژگی‌های شخصیتی و تفکر استراتژیک در زمینه تأثیر این متغیرها در بین مدیران ورزشی پژوهش کافی انجام نشده است، لذا ضرورت مطالعه نقش مهارت‌های روانی و شخصیتی بر نوع تفکر مدیریت مدیران ورزشی و همچنین اثر آن به شکل ترکیبی در انتخاب الگوی مدیریتی محقق را به‌سوی ارائه مدلی روشن از نقش مهارت‌های روانی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران ورزشی به مدلی از تفکر

خویش به دنیای بیرون از خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با سایرین (برون‌گرایی)^۱، جستجوی فعال فرد برای بهره‌گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاو، عشق به هنر، تخیل، روشنفکری و نوآوری (گشودگی نسبت به پذیرش تجربه)^۲، گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران و داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آن‌ها (وظیفه‌شناسی)، توانایی افراد در سازمان‌دهی، پایداری، کنترل و انگیزش در رفتارهای هدف‌دار و گرایش به شایستگی، نظم و ترتیب، کوشش برای پیشرفت، خویشنداری و تأمل (تطابق‌پذیری)^۳ تقسیم می‌کند (۲۲). هر یک از افراد بر حسب به ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشند. بدین ترتیب، تفاوت‌های شخصیتی افراد می‌تواند منبع توسعه خلاقیت و یاری‌شده بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهد بود (۱۸).

مهارت‌های روانی مدیران در عملکرد آن‌ها و مطالعه آن در روانشناسی ورزشی نیز امروزه بسیار مورد توجه قرار گرفته است. مهارت‌های روانی اخیراً در ورزش به سه دسته: مهارت‌های پایه (هدف‌گزینی، اعتماد به نفس، تعهد یا التزام)، مهارت‌های روان‌تنی (واکنش به استرس یا فشار روانی، آرمیدگی یا فشار روانی، کنترل ترس، نیرو بخشی یا انرژی روانی) و مهارت شناختی (تمرکز، تصویرسازی، تمرین ذهنی، طرح‌ریزی مسابقه)، به عبارت کلی‌تر مهارت‌های رفتاری، عاطفی و شناختی طبقه‌بندی شده است (۶). سازمان بهداشت جهانی مهارت روانی مانند روابط بین فردی، حل مشکل و تصمیم‌گیری را پیشنهاد می‌کند و اشاره بر این دارد که این مهارت‌ها موجب افزایش متغیرهایی همچون اعتماد به نفس، رضایت و لذت بردن می‌شوند و در واقع شامل هدف‌گزینی، تمرکز، مهارت‌های مقابله‌ای و سرسختی روانی هستند (۱۲)، همچنین چهار مهارت روانی؛ هدف‌گزینی به مفهوم داشتن برنامه منظم و طبقه‌بندی‌شده، اعتماد به نفس؛ حالت ذهنی که اغلب با موفقیت در ارتباط است، تمرکز؛ تفکر بر گزینش آنچه با اهمیت است (۱۴) و کنترل حالات روانی؛ به مفهوم کنترل افکار، احساسات و در واقع آگاهی یافتن بر بخشی از فعالیت‌های ذهنی در جریان فعالیت‌های سازمانی مهم

1. Agreeableness
2. Conscientiousness
3. Openness

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است، از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های همبستگی است زیرا هدف این پژوهش کشف اثر متغیرها است که به صورت پیمایشی انجام شد. از آنجاکه محقق قصد داشت سطح مهارت‌های روانی و نقش این مهارت‌ها را بر ویژگی‌های شخصیتی و نهایتاً تفکر استراتژیک مدیران ورزشی مورد بررسی و تحلیل قرار دهد، لذا بر این معیار جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران سازمان‌های ورزشی استان اصفهان، شامل اداره کل ورزش و جوانان، ادارات تابعه، هیئت‌های ورزشی و باشگاه‌های ورزشی با حجم جامعه آماری ۴۵۰ نفر بود.

استراتژیک در مدیریت سوق می‌دهد. مدلی که بر اساس آن بتوان راه‌حل‌ها و ابزارهای تازه‌ای در اختیار مدیران ورزشی قرار داد تا با ترغیب مدیران ورزشی سطح مهارت و کیفیت کاری و عملکرد مدیریتی آن‌ها را افزایش داد و در نهایت میزان رشد و ارتقای سازمان آن‌ها را بهبود یابد. با توجه به اهمیت فاکتورهای مهارت‌های روانی، ویژگی‌های شخصیتی و نهادهای تفکر استراتژیک بین مدیران ورزشی محقق در پی آن است که با ارائه مدل، نقش و تأثیرپذیری دو متغیر مهارت‌های روانی و ویژگی‌های شخصیتی را بر توسعه تفکر استراتژیک، مدیران ورزشی مورد پژوهش و طراحی قرار دهد و به این سؤال پاسخ دهد که مهارت‌های روانی و ویژگی‌های شخصیتی تا چه حد می‌تواند بر نهادهای شدن و تعالی تفکر استراتژیک در بین مدیران ورزشی تأثیرگذار باشد؟

جدول ۱. برآورد جامعه و نمونه آماری

هیئت‌های شهرستانی	باشگاه‌های ورزشی	اداره‌های شهرستان‌ها	هیئت‌های استانی	اداره کل استان	
۱۰۳	۴۰	۹۲	۲۰۰	۱۵	برآورد جامعه آماری
۴۵۰ نفر					جمع جامعه آماری
۲۲/۹ درصد	۸/۹ درصد	۲۰/۴ درصد	۴۴/۵ درصد	۳/۳ درصد	درصد مشترک
۴۸	۱۸	۴۲	۹۲	۷	برآورد نمونه آماری
۲۰۷ نفر					جمع نمونه آماری

مدیریت ورزشی در مورد روایی صوری^۱ و محتوایی^۲ ابزارها را مورد تأیید قرار دادند. در پژوهش حاضر به منظور بررسی، تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی از آزمون رگرسیون استفاده شد. کلیه تحلیل‌های آماری با استفاده از بسته نرم‌افزاری آماری علوم اجتماعی نسخه ۲۲ انجام شد.

یافته‌ها

طبق نتایج به دست آمده از آمار توصیفی در خصوص جنسیت افراد مطالعه نشان داده شده است حدود ۶۶ درصد افراد مورد مطالعه مرد و حدود ۳۰ درصد آن زن می‌باشند. در خصوص میزان تحصیلات بیشترین فراوانی متعلق به گروه لیسانس با ۴۱،۴ درصد و کمترین آن دیپلم با حدود ۵ درصد می‌باشد. میزان سابقه کار افراد مورد مطالعه نشان می‌دهد که افراد با سابقه بیشتر از ۲۰ سال با ۳۴ درصد بیشترین فراوانی و ۱۱ تا ۱۵ سال با حدود ۱۲ درصد کمترین فراوانی مشاهده شده را دارا می‌باشند. طبق نتایج

بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۲۰۷ نفر در نظر گرفته شد که به صورت تصادفی طبقه‌ای از بین جامعه آماری انتخاب گردید. جدول (۱).

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های تفکر استراتژیک مطابق با مدل لیدکا (۱۹۹۸) که مؤلفه‌های مؤثر بر تفکر استراتژیک را دیدگاه سیستمی، تمرکز بر قصد و نیت استراتژیک، فرصت‌طلبی هوشمندانه، تفکر در طول زمان و تفکر فرضیه محور برشمرده شد. برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه کری و کاستا (۱۹۹۶) نظریه پنج ویژگی مؤثر بر ویژگی‌های شخصیتی را روان رنجوری، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تطابق‌پذیری و گشودگی نسبت به پذیرش تجربه عنوان نمودند. پرسشنامه مهارت‌های روانی شامی‌ری و نظری (۲۰۱۶) با چهار مؤلفه (هدف‌گزینی، اعتماد به نفس، تمرکز و کنترل حالات روانی) بود. به منظور تعیین پایایی با استفاده از روش دونیمه نمودن با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۸، ۰/۸۵/۸۷) محاسبه شد. ده نفر از اساتید

کسب کردند. ضمن اینکه از بین ابعاد مهارت‌های روانی هدف‌گزینی ۳/۶۱ بیشترین، اعتمادبه‌نفس ۳/۵۴، تمرکز، ۳/۴۲ و کنترل حالات روانی ۳/۳۸ کمترین میانگین را داشتند. در آمار استنباطی: ابتدا برای نرمال بودن توزیع نمونه از آزمون کلموگروف اسمی‌رنوف و برای همگنی واریانس از آزمون لوین استفاده شد ($P \leq 0.05$). بر اساس نتایج به‌دست‌آمده نمونه آماری تحقیق از توزیع نرمال تبعیت و متغیرهای تحقیق از تجانس واریانس برخوردار بودند. جدول (۲) آزمون رگرسیون برای تعیین پیش‌بینی تفکر

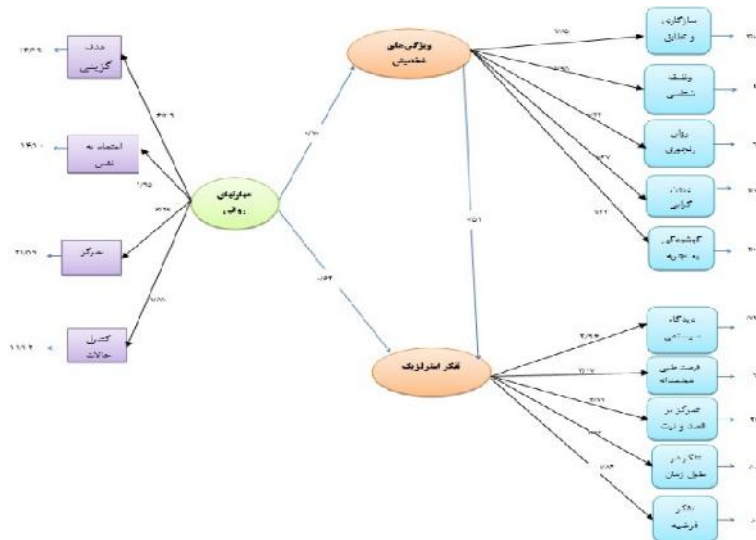
به‌دست‌آمده از بین ابعاد تفکر استراتژیک دیدگاه سیستمی با میانگین ۴/۲۱ بیشترین و فرصت‌طلبی هوشمندانه با میانگین ۳/۵۹ کمترین میانگین و سایر مؤلفه‌ها میانگین تمرکز بر قصد و نیت استراتژیک ۴/۰۳، تفکر در طول زمان ۳/۶۰ و تفکر فرضیه محور ۳/۶۸ را دارا بودند. همچنین از بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی با میانگین ۴/۱۰ بیشترین میانگین و روان رنجوری با ۳/۲۸ کمترین میانگین را کسب نمودند و سایر مؤلفه‌ها نمره؛ برون‌گرایی ۳/۶۳، گشودگی به تجربه ۳/۵۸ و سازگاری و تطابق ۳/۶۰ را

جدول ۲. آزمون رگرسیون برای تعیین پیش‌بینی تفکر استراتژیک از مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی

متغیرها	R	R2	bc	t	sig
ثابت	۰/۵۲	۰/۲۷	۲/۳۶	۵۶/۱۳	۰/۰۰۱
روان رنجوری			۰/۰۹	-۴۱/۱	۰/۷۱
گشودگی به تجربه			۰/۲۲	۲۴/۳	۰/۰۱۱
برون‌گرایی			۰/۱۷	۳۱/۱	۰/۰۱۵
سازگاری و تطابق			۰/۱۰	۱۷/۱	۰/۰۲۴
وظیفه‌شناسی			۰/۱۵	۲۵/۵	۰/۰۳۱

وظیفه‌شناسی قابلیت پیش‌بین تفکر استراتژیک مدیران را دارا می‌باشند.

با توجه به نتایج جدول (۲) می‌توان بیان نمود مؤلفه‌های گشودگی به تجربه، برون‌گرایی، سازگاری و تطابق و



مدل شکل ۱. اندازه‌گیری اثر مهارت‌های روانی بر ویژگی‌های شخصیتی و تفکر استراتژیک مدیران ورزشی در حالت تخمین استاندارد

جدول ۳. بررسی شاخص‌های مناسب بودن مدل

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	شاخص‌های برازش مدل	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۰	۰/۹ < GFI
	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	۰/۹۰	۰/۹ < AGFI
	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده	RMR	۰/۰۴	۰/۵ > RMR
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص توکر-لویس	NNFI(TLI)	۰/۹۱	۰/۹ < NNFI
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۱	۰/۹ < NFI
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۱	۰/۹ < CFI
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۲	۰/۹ < IFI
	شاخص برازش بنتلر- بونت	BBI	۰/۹۱	۰/۹ < BBI
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۶۵	RMSEA < ۰/۱
	ارزش پی	p	۰/۰۴۵	-
	درجه آزادی	df	۵۳	-
	کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	-	۱/۷۱	۱ < k2/df < ۳
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۷۶	٪۰۵ < PNFI

میزان تأکید دارند. P-Value پژوهش (۰/۰۴۵) می‌باشد. شاخص میانگین مجذور خطاهای مدل (RMSEA): این شاخص بر اساس خطاهای مدل ساخته شده همانند شاخص کایدو، معیاری برای بد بودن مدل است. برخی از محققان بر این عقیده‌اند که این شاخص باید کمتر از ۰/۰۵ باشد درحالی‌که برخی دیگر معتقد به ۰/۰۸ هستند. به‌هرحال میزان RMSEA این پژوهش (۰/۰۶۵) به دست آمد که نشان از برازش خوب این مدل می‌باشد. شاخص (GFI³):

این شاخص، معیاری برای سنجش میزان خوب بودن مدل است و میزانی بالاتر از ۰/۹۰ نشان‌دهنده مناسب بودن مدل استخراج‌شده با توجه به داده‌ها است. میزان این شاخص برای مدل برابر با (۰/۹۰) است. شاخص (AGFI⁴): این شاخص، درواقع حالت تطبیق داده شده شاخص (GFI) با در نظر گرفتن درجه آزادی است. میزانی بالاتر از ۰/۹۰ نشان‌دهنده مناسب بودن مدل استخراجی است. میزان این شاخص برای مدل به‌دست‌آمده برابر با (۰/۹۰) است. شاخص (NFI⁵) نیز یکی دیگر از شاخص‌های میزان برازش و خوب بودن مدل است و میزان بالاتر از ۰/۰۹ نشان‌دهنده مناسب بودن مدل استخراجی است. میزان این شاخص برای مدل (۰/۹۱) به‌دست‌آمده است. نهایتاً شاخص نسبت کای دو به درجه آزادی است که بر اساس نظر محققان می‌بایست بین

بر اساس جدول (۳) خروجی لیزرل مقدار خروجی $RMSEA^1$ (۰/۰۶۵) را برای مدل نشان می‌دهد. هر چه این شاخص کمتر باشد، مدل از برازش مناسب‌تری برخوردار است. به‌عبارت‌دیگر مدل آن‌چنان از برازش و تناسب خوبی برخوردار است، حاکی از تأیید شدن تحلیل مسیر^۲ مهارت‌های روانی بر ویژگی‌های شخصیتی و تفکر استراتژیک مدیران ورزشی می‌باشد. شاخص کای دو (2) که نشان‌دهنده میزان آمار کایدو برای مدل است. درواقع این شاخص اختلاف بین مدل و داده‌ها را نشان می‌دهد و معیاری برای بد بودن مدل است، لذا هر قدر که میزان آن کمتر باشد، حاکی از اختلاف کمتر بین ما تریسواریانس-کوواریانس نمونه اتخاذشده و حاصل از مدل اتخاذشده مدل را نشان می‌دهد.

البته لازم به ذکر است که میزان این شاخص تحت تأثیر تعداد نمونه اتخاذشده قرار می‌گیرد. میزان این شاخص در این مدل برابر با (۹۱/۱۵) می‌باشد. درجه آزادی (df): این شاخص درجه آزادی مدل را نشان می‌دهد و نباید کوچک‌تر از صفر باشد. درجه آزادی این تحقیق برابر با (۵۳) می‌باشد. شاخص P-Value: این شاخص نیز معیاری دیگر برای سنجش مناسب بودن مدل است؛ اما در مورد میزان قابل قبول بودن این شاخص، اجماع نظری وجود ندارد. برخی از اندیشمندان حوزه آماری معتقدند که میزان آن باید کمتر از ۰/۰۵ باشد درحالی‌که برخی بر بیشتر بودن این

3. Goodness of Fit Index

4. Adjusted Goodness of Fit Index

5. Normed Fit Index

۱. ریشه میانگین مربعات خطای تقریب

2. Path analysis

به نظر می‌رسد در این بخش نتایج و دستاوردها همسو باشد.

از بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی روان رنجوری بر تفکر استراتژیک تأثیر مثبتی نداشته و بر مؤلفه‌های دیدگاه سیستمی، تمرکز بر نیت استراتژیک، فرصت‌طلبی هوشمندانه، تفکر در طول زمان و تفکر فرضیه محور مؤثر بود. از آنجاکه در روان رنجوری ناراحتی‌های عاطفی چون ترس اجتماعی، افسردگی، خصومت مورد بررسی قرار می‌گیرد و تمایل عمومی به عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت و احساس گناه و نفرت را تشکیل می‌دهد، هرچند این مؤلفه از ویژگی‌های شخصیتی بین مدیران کمترین میانگین را به خود اختصاص داد، لذا به نظر می‌رسد مدیرانی که این مشکلات روانی را داشته باشند به نوعی نمی‌توانند تفکر استراتژیک بهینه‌ای را در غالب اهداف سازمانی از خود ارائه دهند. به نظر می‌رسد با در نظر گرفتن ویژگی‌های مؤثر بر تفکر استراتژیک، محرک تحقق تفکر استراتژیک در سازمان خود باشند و استمرار و بقای خود در محیط متلاطم امروزی را تضمین نمایند و در سیستم جذب سازمانی بر عوامل فردی داوطلبین استخدام در راستای جذب کارکنان و مدیران توانمند تأکید نمایند.

به نظر می‌رسد سطح آگاهی مدیران از ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند مدیریت عملکرد بهتری را در پی داشته باشد و به مدیریت سازمان کمک کند تا در فرایند استخدام، انتقال و ارتقای افراد بهتر عمل نمایند. تفکر استراتژیک نقش مهمی در پیاده‌سازی استراتژی‌ها و کسب مزیت‌های رقابتی پایدار برای سازمان ایجاد می‌نماید. با توجه به دستاوردهای پژوهش به نظر می‌رسد تفکر استراتژیک یکی از مؤثرترین عوامل جهت موفقیت سازمان‌ها در محیط رقابتی بوده و در این رابطه با تفکر سیستمی در بین مدیران در کنار دارا بودن تفکر فرضیه محوری که در طول زمان مدیریت همواره همراه مدیران بوده و قصد و نیت استراتژیک را در سازمان جاری سازد موجب یک دیدگاه کل‌نگری در سازمان‌ها خواهد شد.

مدیران سازمان‌های ورزشی را به‌عنوان یک جزء از یک سیستم کلی تلقی نموده و رفتار واقعی مجموعه را شناسایی کنند، هر سیستم را در زمان واقعی خود در محیط ارزیابی نمایند. استفاده از روش‌های علمی و خلاقانه در تصمیم‌گیری‌ها حتی فرصت‌های زمانی محدودیت‌ها امکان فرضیه‌سازی خلاقانه در محیط سازمان و ایجاد نظام

۲ تا ۳ باشد که عدد این شاخص برای مدل پژوهش (۱/۷۱) به دست آمد که حالی که از برازش مناسب مدل می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داده شد که اولویت مهارت‌های روانی به ترتیب شامل هدف‌گزینی، اعتمادبه‌نفس، کنترل حالات روانی و تمرکز می‌باشد که می‌تواند بر الگوهای مدیریتی تأثیرگذار باشد. مهارت‌های روانی به‌عنوان مهارت‌هایی که می‌تواند توانایی ارتباطی مدیران را نیز تحت‌الشعاع خود قرار دهد مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است و اهمیت تأثیر آن بر الگوها و مهارت‌های مدیریتی بررسی شده است؛ زیرا در واقع دارا بودن مهارت‌های روانی موجب افزایش توانایی آگاهی فرد از خود و دیگران می‌شود؛ بالا بودن میزان این توانایی و مهارت‌هایی همچون تمرکز، اعتمادبه‌نفس، هدف‌گزینی و کنترل حالات روانی موجب می‌شود روابط بهتری در سازمان جاری شده و به تبع شناختی که مدیر از خود و دیگران به دست می‌آورد از الگوهای مدیریتی مناسب سازمان و کارکنان خود استفاده نماید؛ بنابراین شاید بتوان ادعان نمود مهارت‌های روانی می‌تواند موجب افزایش توانایی افراد در انتخاب نوع الگوی مدیریتی خود در سازمان باشد و این مهارت‌ها انتخاب و بهره‌برداری از مهارت‌های مدیریتی را در بین مدیران ورزشی تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدل مهارت‌های روانی مدیران ورزشی با بخش‌هایی از مدل مهارت‌های روانی (OMSAT) همسو می‌باشد.

در بررسی توصیفی شاخص‌های تفکر استراتژیک و ویژگی‌های شخصیتی مشخص شد که میانگین تمامی شاخص‌ها در مدیران ورزشی شرکت‌کننده در پژوهش بالاتر از حد متوسط قرار داشت، اطلاعات به‌دست‌آمده از گروه نمونه نشان داد که ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با تفکر استراتژیک رابطه مثبت و مستقیم و معنی‌داری دارد و با این فرض افزایش سطح و بهینه‌سازی ویژگی‌های شخصیتی موجب تقویت تفکر استراتژیک در بین مدیران ورزشی خواهد شد. در این راستا شهادت نژاد، منوریان و آقازاده (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی و تفکر استراتژیک در بین مدیران رابطه معنی‌داری را به دست آمد (۲)، ضمن اینکه جان بزرگی (۲۰۱۴) بین ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی با تفکر استراتژیک رابطه معنی‌داری در بین مدیران حوزه سلامت مشاهده نمود (۱۶)،

از آنجاکه داشتن تمام مهارت‌ها برای انجام وظایف مدیریتی موردنیاز است و ضعف و کاستی در هر یک از مهارت‌هایی که برای یک مدیر لازم است شانس موفقیت او و سازمان را کاهش می‌دهد. دارا بودن مهارت‌های روانی از جمله مهارت‌های مورد مطالعه در این تحقیق یعنی هدف‌گزینی، اعتمادبه‌نفس، کنترل حالات روانی و تمرکز می‌تواند میزان دارا بودن مهارت‌های مدیریتی را برای مدیران ورزشی افزایش دهد. داشتن توانایی برنامه‌ریزی منظم برای دستیابی به اهداف معین و تلاش در راه رسیدن به این اهداف، بالا بودن سطوح اعتماد به خود و عزت‌نفس و شناسایی خود به‌عنوان یک فرد توانا، کنترل نمودن خود در موقعیت‌های تنش‌زا و درنهایت چشم‌پوشی از موارد کم‌اهمیت و یا بی‌اهمیت و تمرکز بر موارد مهم موجب افزایش سطح مهارت استفاده از دانش، تجربه و تخصص، توانایی کار کردن با زیردستان، توانایی درک مشکلات سازمان و زیرکی سیاسی و هوش اجتماعی در محل کار می‌شود؛ بنابراین می‌توان عنوان نمود دارا بودن مهارت‌های روانی موجب افزایش قدرت سازگاری فرد با محیط شده و در واقع این توانایی‌های ذهنی یا روانی می‌توانند عاملی تعیین‌کننده در سازگاری انسان با محیط خود باشند؛ بنابراین با توجه این موضوع که مهارت‌های روانی مدیران عامل مهمی در توسعه و اثربخشی کاری آنان و سازمان‌های ورزشی بوده و داشتن فاکتورهای روانی می‌تواند نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای در پیشبرد اهداف سازمان‌ها ایفا نماید و در واقع دارا بودن این مهارت‌ها به درک بهتر مهارت‌های مدیریتی و نهایتاً انتخاب الگوی صحیح مدیریتی کمک خواهد نمود. درنهایت به مدیران عالی‌رتبه ورزش در فرایند انتخاب مدیران برای سازمان‌های ورزشی مدل ارائه‌شده در این پژوهش را به‌عنوان الگوی فرایند انتخاب‌ها و انتصاب‌های مدیران قرار دهند.

به‌طورکلی می‌توان اذعان نمود در فضای رقابتی در حوزه ورزش به‌منظور استفاده هر چه بیشتر از فرصت‌های استراتژیک و هر چه شایستگی‌های استراتژیک سازمان‌های ورزشی بیشتر باشد به همان اندازه گلوگاه‌های استراتژیک بیشتر شناخته‌شده و با استفاده از پتانسیل‌ها و الزامات استراتژیک این گلوگاه‌ها مرتفع خواهند شد و منافع نهفته در فرصت‌ها بیشتر نمایان خواهد شد. با توجه به الگوها و نظریه‌های مختلف، بخشی از تفکر استراتژیک به ویژگی‌های شخصیتی بخشی به مهارت‌ها و توانایی‌های روانی مدیران

انگیزی متناسب با عملکرد، قواعد را شناسایی نموده و از آن‌ها پیروی نمایند تا راهکار مناسب جستجو شود. در تفکر زمان نیز در تفکر استراتژیک از اهمیت بالایی برخوردار است و می‌بایست با توجه به گذشته و در نظر داشتن حال و بسط آن به آینده همواره تفکر به‌موقع مناسب و سریع داشت در خصوص تقویت این شاخص نیز مدیران قابلیت برقراری ارتباط میان گذشته، حال و آینده را ملکه ذهن خود نموده و توانایی به کارگیری الگوهای مناسب از تاریخچه سازمان و سایر سازمان‌ها دیگر را داشته باشند، داشتن اعتقاد به ارتباط بین نقاط قوت فعلی سازمان با عملکرد گذشته و ارتباط بین نقاط ضعف فعلی سازمان با عملکرد گذشته و بهره‌مندی از این ارتباط شوند.

فرصت‌طلبی هوشمندانه در میان سایر شاخص‌ها از دیدگاه پاسخ‌دهندگان از اهمیت برخوردار بوده، برای تقویت این شاخص باید توجه به شناسایی استراتژی‌هایی که برای محیط سازمان مناسب‌تر هستند، به‌طورجدی توجه داشته باشیم. هر چه از استراتژی‌های تشریح و مطلوب در سازمان استفاده شود، میزان تعاملات و ارتباطات درون‌سازمانی بیشتر خواهد بود. مدیران نسبت به محیط خارجی و داخلی سازمان شناخت و درک صحیحی داشته باشند، ایجاد واحدهای تحقیقی و توسعه و به‌کارگیری نتایج مطالعات، ایجاد نگرش مثبت نسبت به تغییرات به‌عنوان کشف فرصت‌های نوظهور و توجه به ایجاد ارزش‌های فرصت‌آفرین برای سازمان را فراهم می‌نماید.

بر اساس نتایج مدل پژوهش می‌توان عنوان نمود که مهارت‌های روانی بر ویژگی‌های شخصیتی تأثیرگذار هستند، بنابراین می‌توان گفت: هر چه سطوح این مهارت‌ها در افراد بالاتر باشد بهتر می‌توانند از گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی، روان رنجوری، برون‌گرایی و سازگاری و تطابق استفاده نمایند. همچنین دارا بودن این مهارت‌ها می‌تواند در انتخاب الگوهای رفتاری مناسب مدیران با زیردستان خود در یک سازمان ورزشی تأثیر به‌سزایی داشته و در موفقیت درازمدت سازمان مؤثر باشد. از سوی دیگر بین مهارت‌های روانی و تفکر استراتژیک مؤثر بوده و موجب می‌شود مدیران از دیدگاه سیستمی، فرصت‌طلبی هوشمندانه، تمرکز بر قصد و نیت استراتژیک، تفکر در طول زمان و تفکر فرضیه محور در تحلیل مسائل مدیریتی استفاده نمایند.

- organization, Fourth Edition, a publication of Industrial Management Institute, pp. 19-40.
10. Keramati Moghadam, M., Noredini, M., & Hojaji, S. N. (2015). The comparison of amateur male and female chess players' mental skills in Iran. *Journal of Novel Applied Sciences*, 4(5), 550-554.
 11. Khanifar Hussein, Mogeimi, Mohammed, Handaghei Golamreza. Taheri, Fatimah. (2010). "Managers Personality Knowing Requisite organizational behavior management". *Journal of Health Administration*. 12 (27). Pp. 49-56.
 12. Lashkarbolokei, M. (2012). "Commands and techniques of strategic thinking". Text publication. Tehran, Iran. Pp 13-165.
 13. Liedtka, J.M., (1998). " Strategic thinking: can it be taught?." *Long Range Planning* 31, 120-129.
 14. Malehi, M. Rezapour, N. Saatchyan, V. (2014). Role of personality in predicting the behavior of sport student - athlete teachers. *Journal of Sport Psychology*. 3 (9). Pp. 27-38.
 15. McCrae, R.R. Costa, P.T. (1996). "Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model". In J.S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality, theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York: Guilford press.
 16. Moshabbeki, Asghar. Khzaei, Anahita. (2008). "Elements of strategic thinking in Iranian organizations". *College of Business Administration*, autumn and winter, pp. 105-118.
 17. Nazari, Rasool. Ehsani, Mohammad. Hameidi, Mehrzad. Salari, Mohsen. (2015). "Developing and introducing strategic aspects of the province through the Department of Youth and Sports David". *JSM Tehran University* 6 (1) pp; 157 - 172.
 18. Nazari, Rasool. Ehsani, Mohammad. Saket, Mohammadreza. (2014). "Strategic planning sports organizations". *Publications of Hadeis Rah Eshgh*. Page 75.
 19. Nazari, Rasool. Salari, Mohsen. (2011). "Sport for All is First Goals for Development of Strategic Sport Planning". 22 TAFISA world congress sport for all: Building Bridges. *Turkiye. Antalya*, P141
 20. Pisapia, Johan. (2009). "A comparison of the use of strategic thinking skill of a spring school leaders in Hong Kong". *Malaysia shanghai and the United state*. Vol 2, No2pp: 46-58.
 21. Rahmanseresht, Hussein, Hafcheh, Parviez. (2009). "Organizational model for strategic thinking". *Journal of Management Message*, No. 28, fall 2009, pp47 to 77.
 22. Sasan, B. Bahrololom, H. (2011). Relationship between emotional intelligence and mental skills of university students are female athletes anymore. *Journal of Research in Sport Management and Hrkyt.shmarh behavior* 17.s: 29. 28.
- ورزشی برگشته که این ویژگی‌های باید شناسایی و تقویت شود تا مدیران با نهادینه‌سازی تفکر استراتژیک در باور خود بتوانند این تفکر را در سرتاسر سازمان جاری نمایند. چراکه فرهنگ سازمانی به‌عنوان ریشه‌ای‌ترین عامل مؤثر بر ظرفیت تفکر استراتژیک سازمان شناخته شده و باید پشتیبان استراتژی‌های سازمان باشد. از این رو می‌توان ادعا نمود در دنیایی که شاهد تغییرات روزافزون هستیم، نداشتن استراتژی این فرصت را برای دیگران ایجاد می‌کند که استراتژی‌ها را متناسب با حوزه خدمات ارائه نمود، بنابراین داشتن تفکر استراتژیک و به‌تبع آن برنامه استراتژیک امری مهم به شمار می‌رود، تفکر استراتژیک مدیر را قادر می‌سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف موردنظر مؤثر است و چگونه این عوامل برای مشتری ارزش آفرینند. در محیط کسب‌وکار صرفاً عواملی موفقیت ساز هستند که در خلق ارزش برای مشتری نقش کلیدی داشته باشند، در شرایطی که عوامل مزیت ساز رقابتی سریعاً در تحول است، تنها مزیت رقابتی پایدار فهم و بصیرت نسبت به تشخیص مستمر این عوامل است.
- #### منابع
1. Abraham, S. (2005). "Strategic Thinking, Strategy & Leadership". vol. 33 Iss: 5 pp. 5 – 12.
 2. Ashtio. M. C. Leak. (2001). "A theoretical basis for the major dimensions of personality". *European Journal of personality*. 73. 1321-1351.
 3. Benito, J.M. Ostolaza. J. A. Sanchis- Lopisis. (2014). "Training strategic thinking: Experiment of evidence". *Journal of Business Research* 67-78.
 4. Erdhiem J, Wang M, Zickar MJ. (2006). "Linking the big five personality constructs to organizational commitment". *Journal of Personality and Individual Differences*. 41(5): 959 - 970.
 5. Gabriel, gheovghe. Alina, Ionela. (2015). Research on the management of sport. social and beharional scienes. *Mumber* 140. p: 670
 6. Golmahammadi, Emad. Mohammadi, Neshat. Boromandan, Zahra. (2014). "Commands and strategic thinking learning model". *Journal of Strategic Studies*. No. 14, pp. 93-114.
 7. Janbozorgi, MA (2014). "Evaluation of strategic thinking among managers Tehran University of Medical Sciences and Health Services". *Health management*. No. 12, pp. 73-74.
 8. Kaplan S, Beinhocker E (2003). "The real value of strategic planning". *Mit Sloan Manag Rev* 44[2]: 711-91.
 9. Kaplan, R. Norton, S. (2008) strategy-focused

23. Shahametnejad, Mina. Monavaryan, Abbas. Aghazadeh, Hashem (2013). "Evaluation of strategic thinking in Tehran municipal leaders". Tehran University Management School of Business Administration fourth period. 12. P. 129-142 in a row.
24. Shamonian, A. Faghani, MB. Tojari, F. (2012). Psychological examination of Iran's elite cyclists. Journal of Sport Psychology. 1 (1). Pp. 69-80.
25. Yazdani, Behrang. Poursadegh, Naser. (2011). "The impact of strategic thinking of senior managers to the success of small and medium companies". Strategic Management Studies No. 7. pp. 143-159