

رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های شنود

مدیران تربیت‌بدنی استان یزد

دکتر شهرام عروف زاد مجتعم آموزش عالی پیامبر اعظم مرکز تربیت معلم شهید باهنر اصفهان تلفن همراه
Aroufzad@yahoo.com ۰۹۱۳۱۲۸۱۶۱۸

دکتر محسن شیرعلی استاد یار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. استان یزد ابرکوه اداره آموزش و پرورش
Drshirali5@yahoo. Com ۰۹۱۳۱۲۱۱۳۲۸

حجت قدیر یان ابرقویی دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. استان یزد ابرکوه اداره آموزش و پرورش
شهرستان ابرکوه. تلفن ۰۳۵۲۶۸۲۶۳۳۷ Gh. hojat@yahoo.com کد پستی ۸۹۳۱۶۶۷۱۴۳ تلفن همراه ۰۹۱۳۳۵۴۸۲۵۹

دی ماه ۱۳۸۹

چکیده

هدف از اجرای این تحقیق، بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های شنود مدیران تربیت‌بدنی استان یزد بود. جامعه‌ی آماری این تحقیق کلیه‌ی مدیران تربیت‌بدنی استان یزد در سال ۱۳۸۹ بود و نمونه‌ی تحقیق مطابق بر جامعه آماری بود. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسش‌نامه ویژگی‌های فردی، پرسش‌نامه شخصیتی کاستا و مک‌گرا (۱۹۹۲) و پرسش‌نامه سبک‌های شنود جیانینگ لو (۲۰۰۵) استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه شخصیت ۰/۸۷ و برای پرسش‌نامه سبک‌های شنود ۰/۷۹ به‌دست آمد. برای سنجش طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و برای بررسی تجانس واریانس، از تست لوین استفاده شد. داده‌های این تحقیق، در سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد بررسی قرار گرفت و سطح معناداری $p \leq 0.05$ در نظر گرفته شد. میانگین نمرات آزمودنی‌ها در هریک از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، روان نژندی ۲۰/۱۷، برون‌گرایی و درون‌گرایی ۳۰/۷۸، پذیرای تجربه‌بودن ۲۸/۲۱، سازگاری (توافق پذیری) ۲۷/۷۳ و مسئولیت‌پذیری ۲۹/۴۸ بود. میانگین نمرات سبک‌های شنود مدیران، ۵/۸/شنونده‌ی فعال، ۶۲/۲/شنونده‌ی درگیر، ۳۰/۸/شنونده‌ی منفعل و ۱/۳/شنونده‌ی بی‌علاقه بودند. در بخش سؤالات تحقیق، نتایج نشان داد، بین ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها و سبک شنود آنان، فقط در بعد روان نژندی همبستگی معنادار و معکوس وجود داشت (۲۹۰-). مؤلفه‌های شخصیتی مدیران تربیت‌بدنی استان یزد پیش‌گوی مناسبی برای تعیین سبک‌های شنود آنان بود و در بعد روان نژندی ۶٪ و در بعد مسئولیت‌پذیری ۱۰٪ از سبک‌های شنود قابل پیش‌بینی بود.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، شنود مؤثر، سبک‌های شنود، مدیران تربیت‌بدنی.

ارتباطات به معنای انتقال مفاهیم است. اگر هیچ تبادل اطلاعاتی یا فکری وجود نداشته باشد، ارتباط به وجود نمی آید. گوینده ای که سخنانش شنیده نشود یا نویسنده ای که نوشته اش خوانده نشود ارتباط برقرار نکرده است. پیشرفت ارتباطات و وجود ابزارهای ارتباطی جدید، موجب گردیده است که ارتباطات نقش بیشتری نسبت به گذشته در انجام وظایف مدیریتی (برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری، نظارت و کنترل) داشته باشد و در این شرایط ارتباط صحیح و مناسبی که بتوان از طریق آن پیام های مورد نظر خود را به درستی به گیرنده ی پیام رساند و یا این که، پیام مورد نظر گوینده را به درستی درک کرد، از اهمیت بیشتری برخوردار می شود. نیروی انسانی یکی از اصلی ترین رکن های یک سازمان است و فعالیت های سازمان یافته در یک سازمان نیازمند به ارتباطات انسانی است. ایجاد یک ارتباط انسانی مستلزم دادن پیام و دریافت آن توسط افراد است و برای ایجاد یک ارتباط مؤثر، باید پیام ها به بهترین شکل انتقال پیدا کند. نقش یک مدیر به گونه ای است که لازم است با تمام کارمندان و کارکنان سازمان در ارتباط باشد، در نتیجه، هر چه ارتباط بین مدیر با کارمندان بهتر صورت گیرد، نتیجه ی به دست آمده از فعالیت ها می تواند مطلوب تر باشد. گوش دادن در ارتباطات فردی، فرآیند معنا یابی گفتار دیگران در ذهن است. به بیانی دقیق تر باید گفت گوش دادن عبارت است از: فرایند آموخته شده و پیچیده حس کردن، تفسیر، ارزیابی، ذخیره سازی و پاسخ دهی به پیام های شفاهی. شنود مؤثر، یکی از مسائل اصلی یک ارتباط مؤثر است. با شنود مؤثر است که ارتباط و گفتگوی انجام شده به نتیجه می رسد. و سبک شنود^۱ روشی درگوش کردن مؤثر است که باعث افزایش توانایی ارتباط در بین افرادی شود(جیانینگ لو^۲، ۲۰۰۵). بینیت و وود^۳(۱۹۸۹) سه سبک شنوایی تحت عناوین فرایندی، نتیجه ای و چرایی را معرفی می کنند. دوراک^۴(۱۹۹۸) پنج سبک شنیداری (گوش دادن) را معرفی می کند: شنوندگان شاد، شنوندگان علاقه مند به صحبت های فکری و احساسی، شنوندگان جامع، شنوندگان فهمیده، شنوندگان ارزشی. واتسون وهمکاران^۵(۱۹۹۵) چهار سبک شنیداری متمایز را معرفی می کند که عبارتند از: مردم مدار،^۶ عمل گرا، مفهوم گرا (محتواگرا)،^۷ زمان مدار.^۸ شریعتی^۹(۱۳۸۷) به نقل از الساندر^{۱۰} چهار شنونده را معرفی می کند: غیر شنونده^{۱۱}، شنونده حاشیه ای،^{۱۱} شنونده ارزیاب،^{۱۲} شنونده ی فعال.^{۱۳} در تعاریفی از شخصیت: گیلفور و ویلکینسون^{۱۴}(۱۹۸۵) شخصیت را الگوی منحصر به فرد صفات شخصیتی می داند. کلی^{۱۵}(۱۹۸۸) از روان شناسان شناختی معاصر، روش خاص هر فرد را در جستجو برای تفسیر معنای زندگی شخصیت او می داند. از نظررابینز^{۱۶}، ترجمه پارسائیان و اعرابی (۱۳۸۲)، شخصیت هر فرد، مجموعه یا آمیزه ای از ویژگی های روانی است که بدان طریق، ما افراد را طبقه بندی می کنیم. آیزینگ^{۱۷}(۱۹۸۵) نیز شخصیت را کلیت یک پارچه ی منش، مزاج، هوش و جسم می داند. از نظر شعاری نژاد^{۱۸}(۱۳۷۰) شخصیت، عبارت است از: مجموع روش ها و شیوه ها یا واکنش های یک فرد نسبت به محیط که نتیجه ی ادراک و تصور او از آن محیط می باشد و شامل رغبت ها، گرایش ها، تجربه ها، استعدادها، توانایی ها و ساخت اوست و او را از دیگران مشخص می نماید. مدیران

¹ Listening Style

² Jianying. Lu

³ Bennett.R.T and R.V.Wood

⁴ Edward Droac

⁵ Watson & et al

⁶ People-oriented

⁷ Content-oriented

⁸ Time-oriented

⁹ Alessandra

¹⁰ In listener

¹¹ Marginal Listener

¹² Assessor Listener

¹³ Active Listener

¹⁴ Guilford.r.ng.cf and Wilkinson

¹⁵ Kelly.G

¹⁶ Rabinse

¹⁷ Eysenck

ممکن است سبک های شنود خاصی را در ارتباطات خود به کار گیرند و همچنین مدیران می توانند شخصیت های متفاوتی داشته باشند. به نظر می رسد بین این دو متغیر ارتباط وجود داشته باشد. از آنجا که نقش مدیران در اداره امور سازمان و سرپرستی کارکنان در جهت پیشرفت، تداوم و بقاء جامعه از اهمیت به سزایی برخوردار است، درک ویژگی های شخصیتی مدیران سازمان ها که در قبال اهداف تعیین شده مسئول می باشند، ضرورت می یابد (رسولی، ۱۳۷۷). تصور ما این است که ممکن است شنود مؤثر افراد با ویژگی های شخصیتی آن ها مرتبط باشد. با توجه به این که انسان ها با ویژگی فردی، هوشی، ارثی و خانوادگی متفاوتی متولد می شوند، نیاز است که با شناخت روحیات متفاوت افراد و ارتباط متناسب مدیر با ویژگی های شخصیتی افراد، کارمندان در پست هایی که متناسب با شخصیت و سبک شنود آن ها است به کار گمارده شوند و این پژوهش در نظر دارد میزان تأثیر ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی استان یزد را با سبک شنودی که برای ارتباط خود به کار می برند مورد بررسی قرار دهد. با توجه به این که ویژگی های شخصیتی مدیران در بهره وری عمل کرد فردی و سازمانی مؤثر است، آیا سبک شنود مدیران نیز تأثیری بر شخصیت آنان دارد؟ آیا برون گرا یا درون گرا بودن تأثیری در انتخاب سبک شنود دارد؟ و آیا می توان گفت برون گرایان شنوندگان بهتری هستند؟ آیا روان نژندی، مسئولیت پذیری و سازگاری نیز به نوعی می تواند در نوع سبک شنود افراد دخیل باشد؟ مسأله ی اصلی این تحقیق این است که علاوه بر توصیف سبک های شنود و ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی استان یزد، به بررسی رابطه ی بین این دو متغیر بپردازیم و ببینیم که؛ شخصیت افراد چقدر می تواند در پیش بینی سبک شنود آن ها مؤثر باشد و بر اساس نتایج پژوهش حاضر، راه کارهای بهبود توسعه ی ارتباطات سازمانی و دسترسی به اهداف تربیت بدنی و ورزش استان یزد ارائه نماید. هم چنین با استفاده از یافته های این تحقیق مدیران اداره کل تربیت بدنی استان یزد می توانند در ساختار سازمانی، استخدام و انتصاب، برای پست سازمانی کارمندان و مدیران عملیاتی، بر اساس ویژگی های شخصیتی و سبک های ارتباطی آنان تصمیم گیری کنند. و کارآیی و اثر بخشی و عمل کرد آنان را در سازمان افزایش دهند. هدف کلی این تحقیق، بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و سبک های شنود مدیران تربیت بدنی استان یزد است. و اهداف ویژه آن عبارتند از: تعیین رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و سبک های شنود، پیش بینی سبک های شنود بر اساس ویژگی های شخصیتی، سؤالات تحقیق عبارتند از: ویژگی های فردی و شخصیتی و سبک های شنود مدیران تربیت بدنی استان یزد چگونه است؟ آیا بین ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی استان یزد و سبک های شنود آنان رابطه ی معناداری وجود دارد؟ آیا مؤلفه های شخصیتی مدیران تربیت بدنی استان یزد، پیش گوی مناسبی برای تعیین سبک های شنود آنان است؟ ویوروکرتلی^{۱۸} (۱۹۹۵) تحقیقی برای بررسی ارتباط بین چهار سبک شنیدن (مردم گرا، عمل گرا، محتواگرا و زمان گرا) و سه سبک شخصیتی (هم دلی^{۱۹}، احساسی^{۲۰} و همدردی^{۲۱}) انجام دادند. نتایج نشان داد که، افراد در سبک شنیداری مردم مدار، با احساس همدردی با دیگران، ارز یابی بالایی دارند و نیز افرادی که ارزیابی بالایی در سبک های شنیداری عمل گرا و زمان مدار داشتند، تمایل کمی برای همدلی و همدردی با مردمان فقیر و نیازمند داشتند و کسانی که ارزیابی بالایی در سبک شنیداری محتوا گرا داشتند زمینه احساس نگرانی برای افراد را داشتند. جیمز و همکاران^{۲۲} (۱۹۹۹)، در تحقیقی مشخص کردند که سبک های شنیدن با سه نوع تیپ شخصیتی در ارتباط است که عبارتند از: شخصیت روان رنجور، شخصیت برون گرا و شخصیت عصبی. بهزادجری (۱۳۸۶) طی تحقیقی به وجود رابطه بین مهارت های ارتباطی و ویژگی های شخصیتی مدیران در سطح $P \leq 0/01$ دست یافت همچنین این تحقیق هدف از گوش دادن را در چهار طبقه، شامل: گوش دادن جهت ارزیابی، گوش دادن جهت درک مطلب، گوش دادن جهت لذت، گوش دادن همدلانه، قرار داده است. عروف زاد (۱۳۸۷)، در رساله ی دکترای خود تحت عنوان « رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و مهارت های ارتباطی و نفوذ مؤثر اعضای هیأت علمی گروه ها و دانشکده های تربیت بدنی

¹⁸ Weaver and Kirtley

¹⁹ Empathetic Responsiveness

²⁰ Perspective Taking

²¹ Sympathetic Responsiveness

²² James B. Weaver and et al.

ایران « نتایج زیر را به دست آورد: بین ویژگی های شخصیتی و مهارت های ارتباطی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی، رابطه ی معناداری وجود دارد و ویژگی های شخصیتی افراد می تواند سطح مهارت های ارتباطی آنان را پیش بینی کند. شریعتی (۱۳۸۷)، در تحقیقی، به وجود رابطه معنا دار بین شنود مؤثر و تعهد سازمانی (مسئولیت پذیری در بعد شخصیت) پی برد. همچنین، به وجود رابطه معنا دار بین شنود مؤثر و تعهد عاطفی (توافق پذیری در بعد شخصیت) پی برد. فریدمن^{۲۳} (۲۰۰۳) می گوید: برون گرایی و عصبیت می تواند تکنولوژی ارتباطی مورد نظر را پیش بینی کند.

روش شناسی تحقیق:

هدف کلی این تحقیق، بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و سبک های شنود مدیران تربیت بدنی استان یزد بود. برای رسیدن به این هدف، از روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی استفاده شد و رابطه بین متغیرها براساس اهداف تحقیق تحلیل گردید. در این تحقیق با استفاده از روش تحلیل رگرسیون و با هدف پیش بینی تغییرات متغیر وابسته (سبک های شنود) و با توجه به متغیر پیش بین (ویژگی های شخصیتی) روابط بین متغیرها بررسی شد. همچنین برخی روابط همبستگی و تفاوت بین میانگین ها نیز محاسبه شد. لازم به توضیح است داده های تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش نامه جمع آوری شد. جامعه ی آماری این تحقیق شامل کلیه ی مدیران تربیت بدنی استان یزد می باشد که براساس اطلاعات دایره کارگزینی اداره کل تربیت بدنی استان یزد تعداد آن ها بر اساس امار سال ۱۳۸۹ برابر با ۱۹۵ نفر می باشد. مدیران تربیت بدنی در این تحقیق، عبارتند از کلیه مدیرانی که به هر نحو مسئولیت ورزش استان یزد در دستگاه های دولتی و غیر دولتی را عهده دارند. با توجه به محدود بودن تعداد افراد جامعه ی تحقیق، نمونه تحقیق منطبق با جامعه آماری و برابر ۱۹۵ نفر است. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق، شامل دو نوع پرسشنامه بود: پرسشنامه ی شخصیت کاستا و مک گرا (۱۹۹۲)؛ این پرسش نامه ابزاری برای ارزیابی پنج عامل بزرگ شخصیت، شامل: روان نژندی، برون گرایی و درون گرایی، پذیرای تجربه بودن، سازگاری و مسئولیت پذیری است پاسخ نامه- های هر سؤال پنج گزینه ای است و بر حسب پاسخ امتیاز از صفر تا ۴ را شامل می شود. برای سنجش هریک از موارد شخصیت ۴۸ امتیاز در نظر گرفته شده است. و پرسشنامه ی دیگر پرسشنامه تعیین سبک های شنود لو (۲۰۰۵) بود که بر اساس این پرسش نامه چهار سبک شنود، شامل فعال، درگیر، غیرفعال و بی علاقه قابل تشخیص و طبقه بندی است.

یافته های تحقیق

با توجه به اطلاعات به دست آمده در مورد شاخص های توصیفی مربوط به ابعاد شخصیتی آزمودنی ها، مشاهده می شود که بعد روان نژندی با میانگین ۲۰/۱۷ و برون گرایی و درون گرایی با میانگین ۳۰/۷۸ و پذیرای تجربه بودن با میانگین ۲۸/۲۱ و سازگاری با میانگین ۲۷/۷۳ و مورد آخر مسئولیت پذیری با میانگین ۲۹/۴۸ را به خود اختصاص داده است. همچنین با توجه به اطلاعات به دست آمده، ۵/۸٪ از آزمون شوندگان شنونده فعال، ۶۲/۲٪ شنونده درگیر، ۳۰/۸٪ شنونده منفعل و ۱/۳٪ شنونده بی علاقه هستند. بر اساس جدول روابط بین متغیر وابسته ی پژوهش (سبک های شنود) با متغیر پیش بین (ویژگی های شخصیتی) مدیران ملاحظه می گردد: بین سبک های شنود و خصیصه شخصیتی روان نژندی، همبستگی معنا دار و معکوسی وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی محاسبه شده بین این دو متغیر $r = -0.29$ می باشد و در سطح $p \leq 0.01$ معنا دار می باشد.

²³ Fridman

بررسی همبستگی بین سبک های شنود و ویژگی های شخصیتی

ویژگی های شخصیتی	روان نژندی	برون گرایی و درون گرایی	پذیرای تجربه بودن	توافق پذیری	مسئولیت پذیری	سبک ها شنود
روان نژند	۱	۰/۱۱۷	۰/۱۹۲*	۰/۱۹۴*	۰/۲۵۶**	-۰/۲۹۰**
برون گرا	۰/۱۱۷	۱	۰/۲۵۸**	۰/۲۷۸**	۰/۲۳۵**	۰/۰۲۵
پذیرای تجربه	۰/۱۹۲*	۰/۲۵۸**	۱	۰/۳۱۳**	۰/۴۴۶**	۰/۰۵۵
توافق پذیر	۰/۱۹۴*	۰/۲۷۸**	۰/۳۱۳**	۱	۰/۴۶۲**	-۰/۰۱۹
مسئولیت پذیر	۰/۲۵۶**	۰/۲۳۲**	۰/۴۴۶**	۰/۴۶۲**	۱	۰/۰۲۸
سبک های شنود	-۰/۲۹۰**	۰/۰۲۵	۰/۰۵۵	-۰/۰۱۹	۰/۰۲۸	۱
Sig	-/۰۰۰	۰/۷۵۳	۰/۴۹۸	۰/۸۱۳	۰/۷۲۸	۱

**سطح معناداری 05/ ≤ p ** سطح معناداری 01/ ≤ p

براساس یافته های تحقیق، با توجه به انجام رگرسیون مشاهده می شود که همبستگی چند گانه بین سبک های شنود به عنوان متغیر ملاک و ویژگی های شخصیتی مدیران برابر ۲۲/۲ برای روان نژندی و ۳۱۱/۳ برای مسئولیت پذیری بوده است. ضریب تعیین برای روان نژندی برابر ۰۵۹/۰ محاسبه شد و برای مسئولیت پذیری ۰۹۶/۰ تعیین شد. بنابراین می توان گفت، با توجه به ویژگی های شخصیتی مدیران، در بعد روان نژندی حدود ۶٪ از سبک های شنود قابل پیش بینی است و در بعد مسئولیت پذیری حدود ۱۰٪ از سبک های شنود قابل پیش بینی است. همان گونه که مشاهده می شود، ضریب استاندارد برای پیش بینی سبک های شنود از روی روان نژندی، برابر (۰۵۹/۰) بوده است. به عبارت دیگر، به ازاء یک واحد که به نمره روان نژندی اضافه می شود ۰۵۹/۰ نمره سبک شنود افزایش می یابد و به ازاء یک واحد که به نمره ی مسئولیت پذیری اضافه می شود، ۰۹۶/۰ نمره سبک شنود افزایش می یابد که معادله رگرسیون آن عبارت است از:

$$\text{سبک های شنود} \sim (\text{نمره روان نژندی} \times 0.059) + 3/87$$

$$\text{سبک های شنود} \sim (\text{نمره مسئولیت پذیری} \times 0.096) + 3/80$$

بحث و نتیجه گیری:

توصیف ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی استان یزد: بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق، میانگین ویژگی های شخصیتی در شاخص روان نژندی ۲۰/۱۷ و برون گرایی و درون گرایی ۳۰/۷۸ و پذیرای تجربه بودن ۲۸/۲۱ و سازگاری ۲۷/۷۳ و مسئولیت پذیری ۲۹/۴۸ بود. کمترین و بیشترین امتیازات از مؤلفه های شخصیت، بین ۰ تا ۴۸ متغیر بود. امتیاز مربوط به پنج عامل بزرگ شخصیت آزمودنی ها، در مقایسه با نورم های موجود عوامل شخصیتی، در حد متوسط ارزیابی شد. در شاخص روان نژندی، با توجه به این که حدود ۴۵٪ از مدیران در حد متوسط قرار دارند و فقط حدود ۱۳٪ نمره عالی به دست آورده اند، می توان این ارزیابی را داشت که؛ بیش از نیمی از مدیران استان دارای عصبیت پایین و در حد متوسط هستند و ضمن این که از پنج عامل مهم، فقط روان نژندی (۰/۶) و مسئولیت پذیری (۰/۱۰) توانسته درصدی از سبک های شنود را معنا دار کند. در مورد ۴۵ درصدی که طبق آمار، دارای عصبیت بالا می باشند و در نتایج تحقیق به دست آمده، می توان گفت که شاید فشار روانی موجود در شغل (دو شغله بودن مدیران)، اضطراب از آینده شغلی به علت عدم ثبات مدیریت و آسیب پذیری اجتماعی و فرهنگی در بین جوانان نیز می تواند باعث عصبیت بالای مدیران گردد. بر طبق نتایج تحقیق، عصبیت در مدیران مجرد بیشتر از متأهلین است. بر اساس نتایج تحقیق، عصبیت در مردان بیشتر از زنان است. کمترین میزان عصبیت در گروه سابقه مدیریت ۲۶ سال به بالا، می باشد. وهم چنین کمترین عصبیت، در رده سنی ۴۶ تا ۵۰ سال با میانگین ۱۶/۶۰ وجود دارد. نمرات بالا در بعد درون گرایی (بیش از ۶۰٪) نشان دهنده اجتماعی بودن مدیران استان و خون گرمی و قابل اعتماد بودن آن ها می باشد. می توان برگذاری مسابقات کشوری در حد بالا در استان و میهمان نوازی آنان را به این مهم نسبت داد و همچنین قاطعیت و فعالیت زیاد که مردم

کویر نیز به سخت کوشی مشهور هستند و شور و هیجان در مردم کویر را به این مهم نسبت داد. وهمچنین صمیمیت و دوستی، قاطعیت در کار، خوش بینی، شادابی و جمع گرایی از ویژگی هایی است که با ماهیت رشته تربیت بدنی و تأثیر فعالیت های ورزشی بر جسم و روان تطبیق می کند. بر این اساس، مدیران تربیت بدنی با توجه به تنوع کاری، بسیار فعال و پرنرژی و پرتحرک ارزیابی می شوند. بیشترین برون گرایی و درون گرایی، در گروه سنی ۳۶-۴۰ سال با میانگین ۳۱/۴۱ و کمترین برون گرایی و درون گرایی، در گروه ۴۶-۵۰ سال با میانگین ۲۹/۸۶ می باشد. بیشترین برون گرایی بر حسب سابقه مدیریت، در گروه ۱۶-۲۰ سال سابقه با میانگین ۳۱/۷۹ و کمترین برون گرایی، در گروه سابقه مدیریت ۲۶ سال به بالا با میانگین ۲۹/۲۹ می باشد. بیشترین برون گرایی را دارندگان مدرک فوق لیسانس و بالاتر، با میانگین ۳۱/۴۴ و کمترین میانگین در دارندگان مدرک فوق دیپلم، با میانگین نمره ۳۰/۵۸ می باشد. مدیران زن برون گراتر از مدیران مرد می باشند. و نیز، برون گرایی مدیران مجرد، بیشتر از متأهلین می باشد (۳۲/۱۵ در برابر ۳۰/۵۹). نمرات بالای پذیرای تجربه بودن، در مدیران استان (حدود ۶۴٪ از متوسط به قوی) نشان می دهد که مدیران استان، مدیرانی خلاق، کنجکاو و تحصیل کرده هستند و نشان دهنده دانایی و توانایی مدیران استان می باشد. بیشترین میانگین نمره پذیرای تجربه بودن، در گروه های سنی، مربوط است به گروه سنی ۳۶-۴۰ سال با میانگین نمره ۲۸/۵۸ و کمترین میانگین، به گروه سنی ۵۱ سال به بالا، با میانگین نمره ۲۷/۱۹ مربوط می باشد. بیشترین میانگین نمره پذیرای تجربه بودن، در گروه سابقه مدیریت، مربوط است به مدیران با سابقه ۵-۱۰ سال با میانگین ۲۹/۳۳ و کمترین آن در گروه سابقه ۲۱-۲۵ سال، با میانگین ۲۶/۸۷ می باشد. مدیران با مدرک تحصیلی دیپلم، با میانگین ۳۰/۸۵ بیشتر به دنبال تجربه هستند و گروه فوق لیسانس و بالاتر کمتر به دنبال تجارب تازه هستند (با میانگین ۲۷/۲۲). مدیران مرد تجربه پذیرتر از مدیران زن هستند (میانگین ۲۸/۲۸ در برابر ۲۷/۷۶) و نیز، مدیران مجرد، میانگین قوی تری نسبت به مدیران متأهل در بعد پذیرای تجربه دارند (میانگین ۲۸/۴۲ در برابر ۲۸/۱۵). در بعد سازگاری، آمار و نتایج تحقیق نشان می دهد که: بیش از ۷۰٪ مدیران استان تند برخورد، سرد مزاج و خشمگین هستند اما اعتماد که یکی از موارد مهم در مدیریت می باشد و نیز سادگی و قناعت، نوع دوستی و تواضع و درک دیگران، از خصلت های نیکوی مردم و مدیران استان یزد می باشد. به نظر محقق، نتایج این تحقیق را می توان به عدم دقت در پاسخ گویی به سوالات پرسش نامه ها، توسط بعضی از مدیران (مشکل حال حاضر تحقیقات توصیفی و پیمایشی) و هم چنین جوان بودن سیستم مدیریت استان دانست. بیشترین میانگین به تفکیک گروه های سنی، مربوط است به گروه سنی ۳۶-۴۰ سال با میانگین ۲/۲۳ و کمترین آن در گروه سنی ۴۱-۴۵ سال با میانگین نمره ۲۶/۹۴ می باشد. بیشترین میانگین در گروه سابقه مدیریت، در گروه ۵-۱۰ سال، با میانگین ۲۷/۹۳ و کمترین میانگین مربوط به گروه ۲۱-۲۵ سال، با میانگین ۲۶/۵۷ می باشد. دارندگان مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر با میانگین ۲۹/۶۶ بیشترین سازگاری و دارندگان مدرک دیپلم با میانگین ۲۷/۹۹ کمترین سازگاری را دارند. سازگاری مردان بیشتر از زنان است (میانگین نمره ۲۷/۹۷ در برابر ۲۶/۴۶) و مدیران مجرد سازگاری بیشتری نسبت به مدیران متأهل دارند (میانگین نمره ۲۸/۵۲ در برابر ۲۷/۵۶). در بعد مسئولیت پذیری نیز، نتایج به دست آمده نشان می دهد که حدود ۶۸٪ مدیران استان، سست و بی حال هستند. اما موارد دیگر بعد مسولیت پذیری که عبارتند از: نظم، شایستگی، وظیفه شناسی و تلاش برای موفقیت، از محسنات مدیران ورزشی استان یزد می باشد. علاوه بر این، می توان انتظار داشت که مدیران استان پای بند به اصول اخلاقی، سالم، پرتلاش، دارای تفکر منطقی و عزت نفس می باشند. بیشترین مسئولیت پذیری، در گروه سنی تا ۳۵ سال با میانگین نمره ۲۹/۷۹ و کمترین مسئولیت پذیری، در مدیران با گروه سنی ۵۱ سال به بالا با میانگین ۲۸/۵۷ می باشد. بیشترین مسئولیت پذیری، در مدیران با سابقه مدیریت کمتر از ۵ سال با میانگین نمره ۳۰/۳۵ و کمترین نمره مسئولیت پذیری در گروه مدیران، با سابقه ۲۶ سال به بالا با میانگین نمره ۲۸/۷۰ می باشد. مدیران دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم با میانگین ۲۹/۷۹ مسئولیت پذیری بیشتر و مدیران با مدرک تحصیلی فوق لیسانس، مسئولیت پذیری کمتری دارند (میانگین نمره ۲۸/۳۳). مدیران مرد مسئولیت پذیرتر از مدیران زن هستند (میانگین نمره ۲۹/۵۴ در برابر ۲۹/۳۰). مدیران مجرد مسئولیت پذیری بیشتری نسبت به مدیران متأهل دارند (میانگین نمره ۳۱/۰۵ در برابر ۲۹/۷۷). غفوریان (۱۳۸۲) و قره چایی (۱۳۸۱)، به وجود رابطه بین شخصیت مدیران و سبک مدیریت (مدیریت مسئولیت پذیر و برون گرا) آنها پی بردند، که

تحقیق حاضر نیز توانست، برون گرابودن مدیران استان یزد را تأیید کند. عقیلی (۱۳۸۲) و جعفری (۱۳۷۷) نیز، عمل کرد بالا برای مدیران برون گرا را تأیید می کنند. فریدمن (۲۰۰۳) تأثیر شخصیت بر ارتباطات را معنی دار می داند. عروف زاد (۱۳۸۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین ویژگی های شخصیتی و مهارت های ارتباطی رابطه معنادار وجود دارد (با توجه به این که شنود مؤثر یکی از مهارت های ارتباطی است). توصیف سبک های شنود مدیران تربیت بدنی استان یزد بر اساس یافته های تحقیق، در جدول شماره ۴-۲۵، از ۱۵۶ نفر جامعه آماری این تحقیق ۹ نفر، معادل ۵/۸ درصد، دارای شنود فعال (نمره بین ۴۵-۵۰) می باشند، یک شنونده فعال، تمام حواسش به شنیدن است در حالی که دیگران در حال صحبت هستند و او به چیزی که گفته می شود، توجه می کند. این نوع شنونده انرژی زیادی در فرآیند گفت و شنود مصرف می کند. معمولاً مشخصه آن، رفتار و حالتی آگاهانه از جانب این نوع شنونده است. همچنین ۹۷ نفر معادل ۶۲/۲ درصد از مدیران شنونده درگیر هستند (نمره بین ۳۸-۴۴) یک شنونده درگیر بیشتر توجه اش به کلمات و منظور گوینده است. این نوع شنونده تا اندازه ای که در فرآیند گفت و شنود شرکت کند به پیام می پردازد. یک شنونده درگیر از تماس چشمی مستقیم و بروز حالت های هوشیارانه استفاده می کند، گرچه این رفتار تناوبی است. شنونده فعال و شنونده درگیر بودن، یکی از مهارت های ارتباطی مهم برای مدیران می باشد و مدیران باید ارتباط قوی با کارمندان و ارباب رجوع داشته باشند. ۴۸ نفر، معادل ۳۰/۸ درصد شنونده منفعل می باشند (نمره بین ۲۸-۳۷)، یک شنونده منفعل، اطلاعات را به گونه ای دریافت می کند که گویی مانند گوینده مکالمه، در حال صحبت می باشد، در حالی که تصور بر این است که مسئولیت موفقیت در ارتباط برعهده گوینده است. این نوع شنونده، معمولاً دقیق است، اگر چه این دقت در اکثر اوقات واقعی نمی باشد. ۲ نفر، معادل ۱/۳ درصد شنونده بی علاقه هستند (نمره بین ۰-۲۷) یک شنونده بی علاقه از شرکت در گفت و شنود اجتناب می کند و به جای پذیرفتن نقش شنونده، جزیی از پیام گوینده می شود. این نوع شنونده معمولاً دقیق نیست و نسبت به موضوع بی علاقه است و احساس خستگی و بی انگیزه بودن از خود بروز می دهد. از این آمار می توان نتیجه گرفت که حدود ۷۰٪ از مدیران استان یزد، دارای شنود فعال و درگیر هستند که مشخص می کند مدیران استان دارای شنود مؤثر بوده، به صحبت ها و نظرات کارمندان خود گوش می دهند و شنودگانی قوی هستند. این شنود قوی می تواند یکی از راه های موفقیت مدیران استان باشد. هم چنین، بیشترین شنود در بین مدیران با سن بین ۴۶-۵۰ سال با میانگین نمره ۴۰/۴۶ و کمترین شنود در بین مدیران با سن ۳۶-۴۰ سال می باشد. شنود مؤثر مدیران مرد و زن، تقریباً با هم برابر است. شنود مؤثر مدیران با سابقه مدیریت ۲۶ سال به بالا، قوی تر و کمترین شنود در گروه سابقه مدیریت بین ۱۱-۱۵ سال می باشد (میانگین نمره ۳۹/۵۸ در برابر ۳۷/۳۰). دارندگان مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر، با میانگین نمره ۳۹/۷۷ شنود قوی تر نسبت به سایرین دارند. کمترین شنود مربوط به گروه تحصیلی لیسانس با میانگین نمره ۳۸/۵۹ می باشد. و همچنین، مدیران متأهل شنونده گان قوی تری نسبت به مدیران مجرد هستند. این تحقیق، با تحقیقات چسبورو^{۲۴} (۱۹۹۹) که می گوید: مؤثر بودن یک ارتباط فردی، احتمالاً تحت تأثیر سبک شنیداری است و فایده موجود در یک گفتگو، باعث به کار گیری سبک شنیداری خاصی می شود و مدیر موفق می تواند با هر فرد، مطابق سبک شنود او رابطه برقرار کند هم سو می باشد. فری شوور^{۲۵} (۱۹۸۷) در تحقیق خود نقش مهارت های فردی در اثرگذاری سبک شنیداری را مؤثر می داند. پیرس و همکاران^{۲۶} (۱۹۹۵) به این نتیجه رسیدند که: درک شنیداری مؤثر به چند عامل بستگی دارد که عبارتند از: شنونده ای فعال و درگیر بودن و مهارت ارتباطی قوی داشتن یعنی درک شنیداری، هسته اصلی تأثیر ارتباط افراد با یکدیگر است و برای ایجاد یک ارتباط قوی باید سبک شنود شنونده را شناخت و مطابق آن با او صحبت کرد. کافکا و فورویو^{۲۷} (۱۹۹۶) می گویند: تمرکز به عنوان کلید عوامل درک شنیداری است و تمرکز، نشان دهنده تأثیر شنود مؤثر، بر درک صحبت ها و موفقیت در گفتگو است. گریفین و همکاران^{۲۸} (۲۰۰۲) موانع موجود در گوش دادن و شنود

²⁴ Chesebro

²⁵ Freshour

²⁶ Pearce and et al

²⁷ Kafka & Furio

²⁸ Griffen and et al

مؤثر را بی‌علاقه بودن در گفتگو و عوامل محیطی می‌دانند. بین ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها و سبک‌های شنود آنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد بر اساس یافته‌های تحقیق و ضریب همبستگی به دست آمده، بین سبک‌های شنود و خصیصه شخصیتی روان‌نژندی، همبستگی معنا دار و معکوسی وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی محاسبه شده بین این دو متغیر $r = -0.29$ می‌باشد و در سطح $p \leq 0.01$ معنا دار می‌باشد، می‌توان گفت که هر چه مدیران در حد بالاتری از این ویژگی برخوردار باشند (دارای عصبیت بالایی باشند) به همان نسبت می‌توان احتمال داد که از نظر شنود چندان فعال نیستند و برعکس، هر چه عصبیت کمتری داشته باشند، شنود قوی‌تری خواهند داشت. این نتایج، با تحقیقات عرفوف زاد (۱۳۸۷) که می‌گوید: بین ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های ارتباطی رابطه معناداری برقرار است. فریدمن (۲۰۰۳)، رابطه ارتباطات را با شخصیت معنادار می‌داند. به گفته او، برون‌گرایی و عصبیت می‌تواند تکنولوژی ارتباطی مورد نظر را پیش‌بینی کند. رفیعیان (۱۳۷۶)، در تحقیق خود می‌گوید ارتباط تنگاتنگی بین اجرای سبک‌های مدیریت با سبک‌های شنود خاص وجود دارد و بین سبک‌های شنود و اثر بخشی مدیران و نوع مدیریت آنان ارتباط برقرار است. بهزادجری (۱۳۸۶)، وجود رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و شخصیت. جیمز و همکاران (۱۹۹۹)، ارتباط بین سبک‌های شنود و سه تیپ شخصیتی (روان‌رنجور، عصبی، برون‌گرا). واتسون (۱۹۹۵)، ارتباط بین خصوصیات روانی و چهارسبک‌شنوایی (مردم مدار، عمل‌گرا، زمان‌مدار، محتوی‌مدار). ویور و کریتلی (۱۹۹۵)، ارتباط بین چهارسبک‌شنیداری و سه سبک شخصیتی. هریک از تحقیقات ذکر شده، به نحوی ارتباط بین روان‌رنجوری و عصبیت با شنود مؤثر را تأیید می‌کنند. بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و درون‌گرایی با سبک‌های شنود همبستگی وجود ندارد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون که برای سنجش این فرضیه اعمال شد، برای خصیصه برون‌گرایی $r = 0.25$ در سطح $p \leq 0.05$ به دست آمد. لذا می‌توان به این تفسیر دست یافت که برون‌گرایی و درون‌گرایی شاخص معتبری برای پیش‌بینی سبک‌های شنود مدیران نیست و نمی‌تواند ارتباطی با سبک‌های شنود داشته باشد. این نتایج، با تحقیقات عرفوف زاد (۱۳۸۷) که می‌گوید: بین ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های ارتباطی رابطه معناداری برقرار است، فریدمن (۲۰۰۳)، که رابطه ارتباطات را با شخصیت معنادار می‌داند و به گفته او، برون‌گرایی و عصبیت می‌تواند تکنولوژی ارتباطی مورد نظر را پیش‌بینی کند. رفیعیان (۱۳۷۶)، که در تحقیق خود می‌گوید ارتباط تنگاتنگی بین اجرای سبک‌های مدیریت با سبک‌های شنود خاص وجود دارد و بین سبک‌های شنود و اثر بخشی مدیران و نوع مدیریت آنان ارتباط برقرار است، بهزادجری (۱۳۸۶) وجود رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و شخصیت را تأیید می‌کند، جیمز و همکاران (۱۹۹۹)، ارتباط بین سبک‌های شنود و سه تیپ شخصیتی (روان‌رنجور، عصبی، برون‌گرا)، واتسون (۱۹۹۵)، ارتباط بین خصوصیات روانی و چهارسبک‌شنوایی (مردم مدار، عمل‌گرا، زمان‌مدار، محتوی‌مدار)، ویور و کریتلی (۱۹۹۵)، ارتباط بین چهارسبک‌شنیداری و سه سبک شخصیتی، هم‌خوانی ندارد. زیرا هریک از تحقیقات ذکر شده به وجود رابطه بین شخصیت و ارتباطات پی برده‌اند. بین ویژگی‌های شخصیتی پذیرای تجربه بودن مدیران، با سبک‌های شنود، همبستگی معنادار وجود ندارد. با توجه به این که ضریب همبستگی محاسبه شده بین این دو متغیر $r = 0.55$ می‌باشد، می‌توان استنباط کرد که بین این دو متغیر (پذیرای تجربه بودن و سبک‌های شنود) در این پژوهش رابطه معناداری وجود ندارد این نتایج، با تحقیقات عرفوف زاد (۱۳۸۷) که می‌گوید: بین ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های ارتباطی رابطه معناداری برقرار است. فریدمن (۲۰۰۳)، رابطه ارتباطات را با شخصیت معنادار می‌داند. به گفته او، برون‌گرایی و عصبیت می‌تواند تکنولوژی ارتباطی مورد نظر را پیش‌بینی کند. رفیعیان (۱۳۷۶)، که در تحقیق خود می‌گوید ارتباط تنگاتنگی بین اجرای سبک‌های مدیریت با سبک‌های شنود خاص وجود دارد و بین سبک‌های شنود و اثر بخشی مدیران و نوع مدیریت آنان ارتباط برقرار است و بهزادجری (۱۳۸۶)، وجود رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و شخصیت و جیمز و همکاران (۱۹۹۹)، ارتباط بین سبک‌های شنود و سه تیپ شخصیتی (روان‌رنجور، عصبی، برون‌گرا) و واتسون (۱۹۹۵)، ارتباط بین خصوصیات روانی و چهارسبک‌شنوایی (مردم مدار، عمل‌گرا، زمان‌مدار، محتوی‌مدار) و ویور و کریتلی (۱۹۹۵)، ارتباط بین چهارسبک‌شنیداری و سه سبک شخصیتی، هم‌خوانی ندارد. زیرا هریک از تحقیقات ذکر شده به وجود رابطه بین شخصیت و ارتباطات پی برده‌اند. بین ویژگی‌های شخصیتی توافقی‌پذیری (سازگاری) با سبک‌های شنود همبستگی معنا دار وجود ندارد. با توجه به جدول شماره ۴-۲۶ از آن جایی که ضریب همبستگی بین این دو متغیر $r = -0.19$ می‌باشد و در

سطح $p \leq 0.5$ همبستگی معنا داری بین این دو وجود ندارد، این نتایج، با تحقیقات عرفوف زاد (۱۳۸۷) که می گوید: بین ویژگی های شخصیتی و مهارت های ارتباطی رابطه معناداری برقرار است. فریدمن (۲۰۰۳)، رابطه ارتباطات را با شخصیت معنادار می داند و بهزادجزی (۱۳۸۶)، که وجود رابطه بین مهارت های ارتباطی و شخصیت را تأیید کرده هم خوانی ندارد و تحقیق یا تحقیقات هم خوان در این مورد یافت نشد. بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری فرد، با سبک شنود او رابطه معنا داری وجود ندارد. با نگاهی به جدول شماره ۴-۲۶ و ضریب همبستگی مشاهده شده بین این دو متغیر که $r=0.28$ می باشد و در سطح $p \leq 0.5$ می توان گفت، بین این دو متغیر همبستگی معنا داری وجود ندارد. با توجه به مطالبی که ارائه شد، می توان نتیجه گرفت که فقط بین روان نژندی و سبک های شنود همبستگی مثبت و معکوسی وجود دارد. می توان با داشتن نمره روان نژندی، نمره سبک شنود افراد را پیش بینی کرد. پیش بینی سبک های شنود براساس ویژگی های شخصیتی مدیران تربیت بدنی استان یزد، با توجه به انجام رگرسیون مشاهده می شود که همبستگی چند گانه بین ویژگی های شخصیتی مدیران و سبک های شنود، برابر 0.242 برای بعد روان نژندی و 0.311 برای بعد مسئولیت پذیری بوده است. ضریب تعیین، برابر 0.059 برای روان نژندی و 0.096 برای بعد مسئولیت پذیری محاسبه شد. بنابراین می توان گفت، با توجه به ویژگی های شخصیتی مدیران، بعد روان نژندی توانسته حدود 6% از سبک های شنود و بعد مسئولیت پذیری حدود 10% از سبک های شنود مدیران تربیت بدنی استان یزد را پیش بینی کند. همان گونه که مشاهده می شود، ضریب استاندارد برای پیش بینی سبک های شنود از روی بعد روان نژندی، برابر (0.059) بوده است، به عبارت دیگر، به ازاء یک واحد که به نمره ی روان نژندی اضافه می شود، حدود 6% نمره سبک های شنود افزایش می یابد و به ازاء یک واحد که به نمره ی مسئولیت پذیری اضافه می شود، حدود 10% نمره سبک های شنود افزایش می یابد که فرمول معادله های رگرسیون آن ها عبارت است از:

$$b(\text{Constant})=3/87 \quad 3/87 + (\text{نمره روان نژندی} \times 0.059)$$

$$b(\text{constant})=3/80 \quad 3/80 + (\text{نمره مسئولیت پذیری} \times 0.096)$$

بررسی تفاوت بین میانگین نمرات ویژگی های شخصیتی آزمودنی ها با توجه به ویژگی های فردی سن، جنس، تأهل، مدرک تحصیلی و سابقه مدیریت بر اساس نتایج تحلیل واریانس و آزمون t انجام شده و اطلاعات جدول ۴-۲۶ ملاحظه می گردد که در مجموع بین ویژگی های فردی (سن، سابقه مدیریت و مدرک تحصیلی) و ویژگی های شخصیتی مدیران، تفاوت معنی داری در سطح $p \leq 0.5$ وجود ندارد. در بعد جنس مدیران با برون گرایی با توجه به مقدار F به دست آمده، تفاوت معنا دار در سطح $p \leq 0.5$ وجود دارد (سطح معناداری 0.33) و زنان از ارتباطات فردی بهتری نسبت به مردان برخوردار هستند و نیز طبق جدول شماره ۴-۲۷ و $28-4$ بین تأهل و بعد پذیرای تجربه بودن ($r=0.02$) در سطح $p \leq 0.1$ و تأهل با بعد مسئولیت پذیری ($r=0.046$) در سطح $p \leq 0.5$ رابطه معنا دار وجود دارد. هم چنین ملاحظه می گردد که بین سایر ویژگی های فردی و دیگر عوامل شخصیتی هیچ گونه تفاوت معنا داری، وجود ندارد. از نتایج این تحلیل می توان چنین استنباط نمود که؛ هر فرد با توجه به مجموعه باورها، نگرش ها، عقاید و ارزش های فردی خود، شخصیتی مستقل دارد و با توجه به ارائه تعاریف متعدد در رابطه با شخصیت، بر ثابت بودن الگو های فردی شخصیتی افراد، تأکید می شود. یافته های اسدی وهمکاران به نقل از عرفوف زاد (۱۳۸۷)، نشان می دهد که: بین سن و برون گرایی ارتباط معناداری مشاهده نمی شود. این تحقیق نیز به عدم رابطه بین سن و ویژگی های شخصیتی تأکید دارد. تحصیلات با برون گرایی ارتباط دارد اما، تحقیق حاضر این موضوع را تأیید نمی کند. بین زن و مرد از لحاظ برون گرایی و درون گرایی تفاوت معناداری وجود ندارد ولی، تحقیق حاضر تأثیر جنسیت را در ارتباطات مهم می داند. رخ بخش (۱۳۷۳)، در تحقیق خود، ارتباطی بین ویژگی های فردی و ویژگی های شخصیتی مدیران، پیدا نکرد و محقق نیز در این تحقیق، تأثیر جنسیت را بر شخصیت مهم می داند. در بررسی تفاوت بین میانگین نمرات سبک های شنود آزمودنی ها با توجه به ویژگی های فردی سن، جنس، تأهل، مدرک تحصیلی و سابقه مدیریت و بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل واریانس و آزمون t ، برای تعیین تفاوت بین ویژگی های فردی و سبک های شنود مدیران تربیت بدنی استان یزد، نتایج نشان می دهد که: بین هیچ یک از ویژگی های فردی اعم از سن، جنس، سابقه مدیریت، تأهل و مدرک تحصیلی، با سبک های شنود تفاوت معنی داری در

سطح $p \leq 0.05$ وجود ندارد. نتایج این تحقیق نشان می دهد که: ویژگی سبک های شنود افراد، مستقل از ویژگی فردی آنان است. این تحقیق با قسمت هایی از تحقیقات ملکی (۱۳۸۳) هم خوان است که ثابت شده بین سن و پایه تحصیلی، با شنود مؤثر، رابطه ای وجود ندارد و بین جنس و رشته تحصیلی، با شنود مؤثر، رابطه معنادار برقرار است (پسران شنود قوی تری نسبت به دختران دارند). شاه ولی (۱۳۸۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که؛ بین مدرک تحصیلی و شنود مؤثر، رابطه معنا دار وجود دارد. چهارسوقی امین (۱۳۸۱) در تحقیق خود می گوید؛ بین سن و مدرک تحصیلی با شنود مؤثر، تفاوت معنی دار وجود دارد. ویور و همکاران (۱۹۹۷)، تینگ^{۲۹} (۲۰۰۳) و ویور و کیوایز (۱۹۹۷)، تأثیر عمیق جنسیت بر شنود مؤثر، را تأیید می کنند. اما، در تحقیق انجام شده نوع جنسیت بر شنود مؤثر تأثیر چندانی نداشته است.

²⁹ Teng- Hwei-Chum

Relationship between Personality Traits' and Listening Style of Physical Education Administrators in Yazd Province.

Sh. Aroufzad. PhD

Mohsen. Shirali. PhD

Hojat. Ghadirian Abarghoei

Abstract:

The aim of this research was to study the relationship between personality traits and listening styles of physical education administrators in Yazd Province. The statistical population in this study was all the physical education administrators' in Yazd province. The study sample was adapted with statistical data. According to the limiting of the number of people in research society, study sample is adapted with statistical data. Research sample, included 195 people, which 156 person answered the questionnaires. The research method was descriptive and correlative. For the measurement of variants the questionnaires of personal traits and Costa and Mac.gra (1992) and the questionnaires of listening style from Jianing.lu (2005) were used. After admissibility verification of content of all questionnaires by experts by means of statistical method of Cronbach's, alpha, stability and reliability of questions were investigated (personality traits%87and listening style %79). For natural deliberation of data distribution kolmogrov-Smirnov test was used. Data, for this study were investigated in level of descriptive statistics and inferential statistics. were investigated and in meaningfulness level ($p \leq .05$) the average of the marks of experiences in each of characteristic traits Neuroticism20/17, Extraversion30/87, Openness28/21, Agreeableness27/73 and Conscientiousness 29/48. The scores of listening styles of managers were 5.8% active auditors, 62.2% involved auditors, 30.8% passive auditors and 1.3% uninterested auditors. In test part of research hypotheses, the results indicated; there was meaningful correlation and vice-versa in neurosis dimension between personal traits of subjects and their listening style ($r=0.290$) and there wasn't correlation in other dimensions. The personality traits of physical education administrators of Yazd province were suitable prophecy for determining their listening style and in neurosis dimension 6% and in responsibility dimension10% were foreseen in listening styles

Key words: Personality traits, Effective listening, Listening style, Physical education administrators.

منابع فارسی :

بهزاد جزی. سمیه. (۱۳۸۶). ارتباط بین مهارت های ارتباطی با ویژگی های شخصیتی مدیران مدارس دوره های مختلف تحصیلی شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

رابینز. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. (۱۳۸۲). رفتار سازمانی. تهران. دفتر پژوهش های فرهنگی. چاپ ششم.
 رفیعیان. جواد. (۱۳۷۶). بررسی ارتباط میان سبک های شنود و سبک های مدیریت مدیران و اثر بخشی آن ها در ادارات و سازمان های
 استان لرستان. پایان نامه (کارشناسی ارشد). دانشکده امور اداری و مدیریت بازرگانی. دانشگاه تهران.
 سید جوادین. رضا. (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی. نشر نگاه دانش. چاپ اول. تهران. ۵۲۸ صفحه.
 شریعتی. فریبا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مهارت های شنود مؤثر و تعهد سازمانی کارکنان سازمان های تأمین اجتماعی و جهاد کشاورزی
 استان قم. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. پردیس قم.
 عروف زاد. شهرام. (۱۳۸۷). رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی با مهارت های ارتباطی و نفوذ مؤثر اعضای هیات علمی، گروه ها و
 دانشکده های تربیت بدنی ایران. رساله ی دکتری. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت معلم تهران.

REFRENSSES:

- Costa.p.T& Mc crae,R.R.(1992).** Revised NEO personality inventory and NEO five-factors inventory professional manual. Florida. Psychological Assessment Resources. Inc.
- Edvard Droac .(1998).***An Intervention Team Serving Children with Deve Avoidance.* International Journal of Listening. (12): 106-121.
- Eysenck ,H.J.(1985).***Personality and individual differences :a natural science approach .*New York .plenum.
- Kafka, J & Furio, B., (1996).** *Listening preferences of traditional and nontraditional college students and their relationship to instruction.* New Jersey Journal of Communication, 4, 99-107.
- Gilfford,r.ng.cf, and Wilkinson,M.(1985).***Nonverbal cause in the employment interview Links between applicant qualities and interviewer Judgment .* Journal of applied psychology.
- Lu Jianying (2005).** *The listening style inventory (LSI) as an instrument for improving skill jinan university.*
- Teng- Huei-Chum. (2003).** *A study of listening style preference and EFL listening proficiency.* Department of applied foreign language. National Taiwan university.
- Weaver, J., & Kirtley, M. (1995).** *Listening styles and empathy.* The Southern Communication Journal, 60, 131-140.