



Research Paper

Identifying the Light Triad of Personality and Investigating its Effect on Managers' Flip Management with the mediating Role of Family Cohesion in Sports Managers

Majid Khorsandifard¹, Mohammad Keshtidar², Ehsan Hassannezhad³, Bitva Vatankhah⁴

1. PhD in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Science, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
2. Professor of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.
3. PHD Student in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Science, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
4. MA in Family Counseling, Shandiz Institute of Higher Education, Mashhad, Iran.

Received: 31 August 2024

Accepted: 20 January 2025

Abstract

Objective: This research aimed to analyze and identify the light triad of personality, investigating its impact on flip management among managers, with family cohesion in sports managers serving as a mediating role.

Methodology: This study was a mixed (qualitative-quantitative) and exploratory type of research that was conducted in the field. In the qualitative part, the data were collected through interviews with sports management experts and sports psychologists using a semi-structured interview method and analyzed using Glaser's grounded theory method. Then, evaluation and ranking were done by using the interpretive structural combined method - Fuzzy Dematel. In the quantitative part, the researcher-made questionnaire was distributed among 234 sports managers after verifying its validity and reliability. The data were analyzed using structural equation modeling by MaxQDA 2020 and SmartPLS3 software.

Results: The results of the qualitative part showed that the light triad of sports managers' personality includes six main components, and in the stratification of these factors, personal strength, adaptability, and support at the first level, empathic communication and emotional intelligence at the second level, and communication skills at the third level. Were placed. The results of the quantitative part showed that the manifestation of the clear triad of personality has a positive and significant effect on the management of flipping, and family cohesion plays a mediating role in this relationship.

Conclusion: This research demonstrated that the positive personality traits of sports managers significantly contribute to effective management, with this effect being further strengthened by family cohesion. Moreover, in the selection and evaluation of sports managers, in addition to technical skills, positive personality traits, and the ability to create balance should be considered. Pay special attention to the balance between work and family life.

Keywords: Management, Personality, Family, Sport.

To cite this article:

Khorsandifard M, Keshtidar M, Hassannezhad E, Vatankhah B. Identifying the Light triad of Personality and Investigating its Effect on Managers' Flip Management with the mediating Role of Family Cohesion in Sports Managers. Human Resource Management in Sport. 2025; 12(2):351-369.
<https://doi.org/10.22044/shm.2025.15002.2676>

Corresponding Author: Mohammad Keshtidar

Email: keshtidar@um.ac.ir



Extended Abstract

Summary

This study aimed to analyze and identify the light triad personality factors and examine their impact on nudge management among sports managers, with family cohesion serving as a mediating factor. Conducted using a mixed-methods (qualitative-quantitative) exploratory approach, the research employed field methods for data collection. In the qualitative phase, data were gathered through semi-structured interviews with experts in sports management and sports psychology, analyzed using Glaser's grounded theory. Subsequently, a combined interpretive structural modeling and fuzzy DEMATEL approach was used for evaluation and ranking. In the quantitative phase, a researcher-developed questionnaire, validated for reliability and validity, was distributed among 234 sports managers. Data were analyzed using structural equation modeling with MAXQDA 2020 and SmartPLS 3 software. Qualitative findings revealed that the light triad personality of sports managers comprises six main components, with personal power, adaptability, and support at the first level, empathetic communication and emotional intelligence at the second level, and communication skills at the third level. Quantitative results indicated that the manifestation of light triad personality traits has a significant positive effect on nudge management, with family cohesion playing a mediating role. The study concludes that positive personality traits in sports managers are crucial for enhancing nudge management, and this effect is strengthened through family cohesion. Therefore, the selection and evaluation of sports managers should consider not only technical skills but also positive personality traits and the ability to balance work and family life.

Introduction

Over the past half-century, personality psychology has focused on developing social descriptions of personality, primarily through factor analysis and descriptive models to predict behavioral outcomes. However, in the last decade, researchers have increasingly shifted their attention to the underlying processes of personality functioning. While personality psychology, particularly in the domain of pathology, has been dominated by models explaining maladaptive and antisocial traits—such as the dark triad of Machiavellianism, psychopathy, and narcissism—there has been a notable lack of focus on positive, prosocial aspects of personality. In recent years, alongside the growing interest in dark triad traits, empirical research exploring prosocial personality dimensions has gained momentum. Personality is a descriptor of individual differences in thought, emotion, and behavior, with various models categorizing behavioral diversity, such as the Five-Factor Model. Specific categorizations, like the dark and light triads, focus on distinct personality facets. Introduced by Kaufman et al. (2019), the light triad comprises kantianism, humanism, and faith in humanity, fostering self-control, emotional stability, and constructive relationships. These traits correlate with reduced counterproductive work behaviors and increased empathy, compassion, and cooperation. Research indicates that light triad traits predict growth-oriented outcomes and high social desirability, enhancing organizational support and employee well-being. In the context of management, these positive traits facilitate nudge management—a strategy leveraging subtle, low-cost interventions to influence behavior without restricting freedom of choice. Nudge management, as defined by Thaler and Sunstein (2008), guides individuals toward better decisions through unconscious behavioral cues. Additionally, family cohesion, defined as emotional bonding and mutual commitment among family members, influences managerial behavior by providing psychological stability. Despite its relevance, the relationship between light triad traits, nudge management, and family cohesion remains underexplored in sports management, where ethical conduct and performance are critical amid high-pressure environments. This study addresses this gap by examining how light triad personality traits impact nudge management in sports managers, with family cohesion as a mediator.

Methodology and Approach

This research adopted a mixed-methods design, combining qualitative and quantitative approaches in an exploratory framework conducted through field methods. In the qualitative phase, data were collected via semi-structured interviews with experts in sports management and sports psychology, including faculty members with research and operational experience in psychology and coaching. The interviews were analyzed using Glaser's



grounded theory through open, selective, and theoretical coding stages. Subsequently, a combined interpretive structural modeling and fuzzy DEMATEL approach was employed for evaluation and ranking of identified factors. In the quantitative phase, a researcher-developed questionnaire was designed, validated for face and content validity by 10 sports management professors, and tested for construct validity through confirmatory factor analysis. Reliability was confirmed with Cronbach's alpha exceeding 0.7 for all variables, alongside composite reliability and average variance extracted metrics. The questionnaire was distributed to a sample of 234 sports managers, selected via convenience sampling from a population of 524 managers across the Ministry of Sports and Youth, provincial sports administrations, federation presidents, and sports board heads. Data analysis utilized SPSS 25 and SmartPLS 3 for structural equation modeling to assess the impact of light triad personality traits on nudge management with family cohesion as a mediator. Qualitative data validity was ensured through participant review and expert feedback, while reliability was assessed using Cohen's Kappa for inter-coder agreement. The study's model fit was confirmed through various indices, ensuring robust analytical outcomes.

Result and Conclusion:

Qualitative findings from interviews with 15 experts (reaching theoretical saturation by the 13th interview) identified six core components of the light triad personality among sports managers: communication skills, emotional intelligence, empathetic communication, support, adaptability, and personal power. Hierarchical leveling via interpretive structural modeling and fuzzy DEMATEL positioned personal power, adaptability, and support at the foundational level, empathetic communication and emotional intelligence at the intermediate level, and communication skills at the highest level. Quantitative results from structural equation modeling confirmed a significant positive effect of light triad personality traits on nudge management, with family cohesion mediating this relationship. Model fit indices, including X^2/df (2.66), GFI (0.9), CFI (0.91), and RMSEA (0.33), supported the robustness of these findings. The study concludes that positive personality traits are pivotal for effective nudge management in sports contexts, as they enable managers to make subtle, ethical behavioral interventions. Family cohesion enhances this effect by providing emotional stability, underscoring the need to prioritize personality traits and work-life balance in managerial selection and evaluation. These insights align with prior research, such as Yousefi (2020), which highlights empathy, compassion, and altruism as key light triad traits, and Rastegar et al. (2021), which note positive organizational outcomes from such traits. Future research should adopt longitudinal designs to establish causality, expand to diverse cultural and industrial contexts, and incorporate varied data collection methods to mitigate self-report biases.

Ethical Considerations: This study adhered to ethical guidelines, ensuring informed consent, confidentiality, and voluntary participation of all respondents. No personal or sensitive information was disclosed, and the data were anonymized during analysis.

Funding: This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Authors' Contributions: All authors have equal contributions to the article.

Conflicts of interest: The authors declare no conflicts of interest regarding the publication of this paper.

Acknowledgement: The authors express gratitude to all participants and experts who contributed to this study through interviews and feedback, as well as to the academic institutions supporting this research.

References

1. Kaufman SB, Yaden DB, Hyde E, Tsukayama E. The light vs. dark triad of personality: Contrasting two very different profiles of human nature. *Front Psychol.* 2020;11:467.
2. Yousefi A. Cross-validation of the light triad personality traits model. *Journal of Modern Psychological Research.* 2022;17(66):301-11. [In Persian]
3. Rastegar A, Vishlaghi M, Alavi Matin Y. Analyzing the effectiveness and impressionability of the manifestation consequences of managers' light triad of personality in public organizations. *Public Management.* 2023;15(1):94-



118. **[In Persian]**

4. Alipour Gourand F, Azmoudeh M, Esmailpour K, Hosseini Nasab SD. Investigating the relationship between dark and light personality traits and emotional differentiation with life satisfaction. Health Psychology and Social Behavior Quarterly. 2022;2(1). **[In Persian]**
5. Lukić P, Živanović M. Shedding light on the Light Triad: Further evidence on structural, construct, and predictive validity of the Light Triad. Pers Individ Dif. 2021;178:110876.





شناسایی عوامل سه‌گانه روشن شخصیت و بررسی تأثیر آن بر مدیریت تلنگر مدیران با نقش میانجی انسجام خانواده در مدیران ورزشی

مجید خرسندی فرد^۱، محمد کشتی‌دار^۲، احسان حسن نژاد^۳، بیتا وطنخواه^۴

۱. دکترای مدیریت ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

۳. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۴. کارشناس ارشد مشاوره خانواده، موسسه آموز عالی شان‌دیز، مشهد، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۰

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف تحلیل و شناسایی عوامل سه‌گانه روشن شخصیت و بررسی تأثیر آن بر مدیریت تلنگر مدیران با نقش میانجی انسجام خانواده در مدیران ورزشی انجام شد.

روش‌شناسی: این مطالعه از نوع تحقیقات آمیخته (کیفی - کمی) و اکتشافی بود که به روش میدانی انجام شد. در بخش کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه با خبرگان مدیریت ورزشی و روان‌شناسان ورزشی جمع‌آوری به روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و با استفاده از روش تئوری داده بنیاد گلنزر تحلیل شد. سپس با استفاده از روش ترکیبی ساختاری تفسیری - دیمتل فازی، ارزیابی و رتبه‌بندی انجام گردید. در بخش کمی، پرسش‌نامه محقق ساخته پس از تأیید روایی و پایایی، در میان ۲۳۴ نفر از مدیران ورزشی توزیع شد. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج بخش کیفی نشان داد که سه‌گانه روشن شخصیت مدیران ورزشی شامل شش مؤلفه اصلی است و در سطح‌بندی این عوامل، قدرت شخصی، سازگاری و حمایت در سطح اول، ارتباط همدلانه و هوش عاطفی در سطح دوم و مهارت‌های ارتباطی در سطح سوم قرار گرفتند. نتایج بخش کمی نشان داد که تجلی سه‌گانه روشن شخصیت بر مدیریت تلنگر تأثیر مثبت و معناداری دارد و انسجام خانواده در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کند.

نتیجه‌گیری: این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مثبت مدیران ورزشی نقش مهمی در بهبود مدیریت تلنگر دارند و این تأثیر از طریق انسجام خانواده تقویت می‌شود و باید در انتخاب و ارزیابی مدیران ورزشی، علاوه بر مهارت‌های فنی، به ویژگی‌های شخصیتی مثبت و توانایی ایجاد تعادل بین کار و زندگی خانوادگی نیز توجه ویژه‌ای شود.

واژه‌های کلیدی: مدیریت، شخصیت، خانواده، ورزش.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

خرسندی فرد مجید، کشتی‌دار محمد، حسن‌نژاد احسان، وطنخواه بتول. شناسایی عوامل سه‌گانه روشن شخصیت و بررسی تأثیر آن بر مدیریت تلنگر مدیران با نقش میانجی انسجام خانواده در مدیران ورزشی. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۴؛ ۱۲(۲): ۳۶۹-۳۵۱.

<https://doi.org/10.22044/shm.2025.15002.2676>

نویسنده مسئول: محمد کشتی‌دار

Email: keshtidar@um.ac.ir



مقدمه

در طول نیم‌قرن گذشته، روان‌شناسی شخصیت باهدف توسعه توصیفات اجتماعی از شخصیت، عمدتاً بر اساس طبقه‌بندی‌های ایجاد شده توسط تجزیه و تحلیل عاملی و استفاده از مدل‌های توصیفی برای بررسی نتایج رفتاری پیش‌بینی شده، متمرکز بوده است؛ با این حال در دهه گذشته، پژوهشگران حوزه شخصیت با هدف کشف عوامل زیربنایی آن، به طور فزاینده‌ای به بررسی فرایندهای زیربنایی عملکرد شخصیت متمرکز بوده‌اند (۱). حوزه روان‌شناسی شخصیت به‌ویژه آسیب‌شناسی شخصیت انباشته از مدل‌های مختلفی است که سعی در فرمول‌بندی الگوهای شخصیتی ناسازگارانه و به‌ویژه رفتارها و صفات ضداجتماعی داشته‌اند. به‌عنوان یک نمونه، مدل صفات سه‌گانه تاریک شخصیت که شامل ماکیاولیسم^۱، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی است و مدل‌های بسط‌یافته آن مانند مدل صفات چهارگانه تاریک شخصیت و مدل صفات پنج‌گانه تاریک شخصیت درصدد توصیف صفات ضداجتماعی بوده‌اند (۲). با این حال، آنچه در این حوزه اغلب نادیده گرفته شده است، توجه به جنبه‌های مثبت شخصیت یا به عبارتی رفتارها و صفات اجتماع‌پسند است. در دهه‌های اخیر، همزمان با تأکید فزاینده بر صفات تاریک شخصیت، شاهد افزایش قابل توجه تحقیقات تجربی بوه است که به درک ابعاد اجتماع‌پسند شخصیت اختصاص یافته‌اند (۳). شخصیت به عنوان چارچوبی برای توصیف شیوه‌های گوناگون تفکر، احساس و رفتار افراد عمل می‌کند. مدل‌های مختلفی برای دسته‌بندی تنوع رفتاری در میان انسان‌ها طراحی شده‌اند؛ برای نمونه، می‌توان به مدل پنج‌عاملی شخصیت اشاره کرد که یکی از مدل‌های برجسته در این زمینه است (۴). نوع دیگری از طبقه‌بندی‌ها وجود دارد که تنها بر یک جنبه خاص از شخصیت تمرکز می‌کنند، مانند سه‌گانه تاریک و روشن شخصیت. سه‌گانه تاریک اصطلاحی کلی است که سه صفت نامطلوب شخصیت، یعنی خودشیفتگی، ماکیاولیسم و اختلال روانی را در بر می‌گیرد. تمرکز غالب پژوهش‌ها بر صفات تاریک شخصیت، علاقه و نیاز به کاوش و پیش‌بینی ابعاد مثبت یا روشن شخصیت را در میان پژوهشگران برانگیخته است (۵).

در مدل‌هایی که بر جنبه‌های مثبت و اجتماع‌پسند شخصیت متمرکز هستند، اغلب یک اصل بنیادین به نام قانون طلایی رفتار اجتماع‌پسند مطرح می‌شود: با دیگران چنان رفتار کن که دوست داری با تو رفتار شود. گرایش‌های اجتماع‌پسند مفهومی گسترده است که شامل هیجان‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مثبتی می‌شود که به سوی دیگران معطوف هستند و ممکن است از طریق اقداماتی نظیر مشارکت، کمک‌رسانی و همکاری بروز پیدا کنند (۶). رفتارهای اجتماع‌پسند به طیف وسیعی از اقدامات داوطلبانه اشاره دارد که فارغ از انگیزه‌های زیربنایی، به نفع دیگران یا جامعه هستند (۷). در گذشته، پژوهش‌ها درباره رفتارهای اجتماع‌پسند عمدتاً بر عوامل محیطی و موقعیتی متمرکز بوده‌اند. با این حال، مطالعات اخیر شروع به پیوند دادن صفات و ویژگی‌های شخصیتی با رفتارهای اجتماع‌پسند کرده‌اند، مانند مشارکت در فعالیت‌های مشترک، همکاری یا انجام کارهای داوطلبانه برای کمک به افراد نیازمند. افرادی که سطح بالایی از رفتارهای اجتماع‌پسند را نشان می‌دهند، در تضاد آشکار با افرادی هستند که دارای صفات تاریک شخصیت و خودمحورند؛ در عوض، افراد اجتماع‌پسند به طور مشخص دیگرمحور هستند (۸).

در همین راستا و در تقابل با سه‌گانه تاریک شخصیت، سه‌گانه روشن شخصیت برای نخستین بار توسط کافمن^۲ و همکاران (۲۰۱۹) معرفی شد و شامل ابعاد کانتیسم^۳ یا کانت‌گرایی^۴، انسانیت و ایمان به انسانیت است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد سه‌گانه روشن شخصیت می‌تواند زمینه‌ساز خودکنترلی افراد در مواجهه با رویدادهای کاری منفی باشد و باعث می‌شود آنان در مواجهه با احساسات ناپایدار، با احتمال کمتری برانگیخته یا خشمگین شوند (۹). این ویژگی مثبت شخصیتی، وظیفه‌شناسی، سازگار بودن و ثبات عاطفی افراد را به همراه دارد. افرادی با سه‌گانه مثبت شخصیتی با احتمال کمتری به رفتارهای کاری غیرمولد و اقدامات تلافی‌جویانه اقدام خواهند کرد. تلاش برای حفظ روابط باکیفیت و سازنده با دیگران، همدلی، دلسوزی، بخشش، همکاری و تلاش، از ویژگی‌های بارز چنین افرادی است. افرادی با سه‌گانه روشن شخصیتی توجه جدی به نحوه تأثیرگذاری رفتار خود بر دیگران دارند (۱۰). پژوهش ابراهیمی (۲۰۱۸)

1. Machiavellianism

2. Cofeman

3. Kantism

4. Kant



نشان داده است که ابعاد کانت‌گرایی و انسانیت در سه‌گانه روشن شخصیت بر حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان تأثیر معناداری دارد (۱۱). سه‌گانه روشن شخصیت پیش‌بینی‌کننده‌ای قابل‌اعتماد برای پیامدهای مختلف رشد محور و خود - متعالی است و می‌تواند برای افراد مطلوبیت اجتماعی سطح بالایی را نیز به همراه داشته باشد (۱۲).

در همین راستا، ویژگی‌های مثبت و به‌عبارتی ویژگی‌های روشن شخصیت، زمینه‌ساز ایجاد تلنگرهای مثبت در مدیران می‌شوند. تلنگرها مجموعه‌ای از راه‌حل‌های به‌ظاهر ساده و کم‌هزینه ارائه می‌دهند که نیازی به قانون‌گذاری ندارند و می‌توانند برای طیف گسترده‌ای از مشکلات ناشی از رفتار اعمال شوند. بنابراین، این تلنگرها قادرند بدون محدود کردن آزادی انتخاب افراد، تغییر رفتار را تسهیل کنند (۱۳). بر اساس تعریف تالر و ساستین (۲۰۰۸)، تلنگر هر جنبه‌ای از انتخاب است که رفتار افراد را به‌روشی قابل‌پیش‌بینی تغییر می‌دهد، بدون آن‌که مانع از انتخاب شود یا مشوق‌های اقتصادی آن‌ها را به‌طور چشمگیری تغییر دهد. کارکنان و مدیران می‌توانند آزاد باشند تا انتخاب خود را انجام دهند، اما می‌توان با کمک دست نامرئی یا تلنگر، آن‌ها را به‌سمت انتخاب درست هدایت کرد (۱۴). در این راستا، مدیران باید تصمیم بگیرند که چگونه و در چه شرایطی برای خود و کارمندان از تلنگر استفاده کنند و ظرافت این موضوع را مدنظر قرار دهند؛ رویکردی که از آن به‌عنوان مدیریت تلنگر یاد می‌شود. مدیریت تلنگر، رویکردی مدیریتی است که در آن نظریه تلنگر در سازمان به‌کار گرفته می‌شود تا به بهترین نحو از رفتار ناخودآگاه مدیران و کارمندان در راستای بهبود اهداف سازمانی استفاده گردد. این تلنگرها می‌توانند شامل تصحیح سوءتفاهم‌ها یا نشانه‌های ناخودآگاه باشند که انتخاب‌ها و رفتارهای افراد را تغییر می‌دهند (۱۵)؛ همچنین، تلنگرها قادرند برای افراد انگیزه ایجاد کنند تا برخی از فعالیت‌های مثبت را به‌شکل مطلوبی انجام دهند. در سال‌های اخیر، در سازمان‌های بین‌المللی، مدیران ارشد تمایل زیادی به استفاده از مدیریت تلنگر نشان داده‌اند، زیرا این روش هزینه کمی دارد و از سوی دیگر، تأثیر قابل‌توجهی بر مدیران و کارمندان می‌گذارد (۱۶). در دانمارک، ثبت‌نام خودکار در برنامه‌های بازنشستگی از طریق مدیریت تلنگر، تأثیر بیشتری نسبت به مشوق‌های مالیاتی داشته است و در ایالات متحده نیز برای آگاه‌سازی مصرف‌کنندگان از نحوه مصرف انرژی، تأثیر معناداری به‌همراه داشته است. بر این اساس، می‌توان مدیریت تلنگر را شاخصی ارزشمند برای بهبود خصیصه‌های مثبت در مدیران و کارمندان دانست و آن را راهکاری ارزان برای دستیابی به اهداف سازمانی تلقی کرد (۱۷).

در سوی دیگر مدیران بر اساس برخی از اتفاقات خانه و خانواده رفتارهای متفاوتی در محل کار نشان خواهند داد و بالعکس، شرایط کاری نیز می‌تواند بر رفتار مدیران در منزل تأثیرگذار باشد و می‌توان بخشی از رفتار مدیران را ناشی از شاخص‌های خانوادگی دانست. بر این اساس اهمیت شاخص انسجام خانواده در مدیران مطرح می‌شود. انسجام خانواده یعنی با هم بودن اعضای خانواده که احساس همبستگی، پیوند و تعهد عاطفی نسبت به یکدیگر دارند (۱۸). انسجام خانواده، پیوند عاطفی و هیجانی بین اعضای خانواده و احساس نزدیک بودن از طریق احساس تعلق و پذیرش در نظام خانواده ابراز می‌شود. کاهش انسجام در خانواده و افزایش تعارضات بین فردی می‌تواند به کاهش انعطاف‌پذیری خانواده و در نتیجه ایجاد مشکلاتی در تعاملات آنان منجر شود (۱۹). انسجام پایین خانواده می‌تواند به افسردگی و کاهش پذیرش اجتماعی و مشکلات بیرونی در محل کار منتهی شود و نیز پایین بودن انسجام با احساسات نداشتن تعلق همراه است. انسجام یکی از ساختارهای پرنفوذ خانواده محسوب می‌شود که بُعد مهمی برای تلاش جهت درک متقابل در میان اعضای خانواده است و اهمیت این شاخص تمامی ابعاد زندگی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۰).

در همین راستا یوسفی (۲۰۲۰) گزارش نمود، مدل صفات روشن شخصیت از سه عامل مرتبه پایین همدلی، شفقت و نوع‌دوستی تشکیل شده است و می‌تواند به‌عنوان ابزاری مناسب برای ارزیابی صفات روشن شخصیت استفاده شود (۲۱)؛ همچنین رستگار و همکاران (۲۰۲۱) گزارش نمودند سه‌گانه روشن شخصیت مدیران، پیامدهای مثبتی را برای زندگی سازمانی کارکنان به همراه دارد؛ بنابراین ضروری است که این سازه جدید شخصیتی، در کانون توجه پژوهشگران و متولیان اجرایی حوزه منابع انسانی قرار گیرد (۲۲). علیپور و همکاران (۲۰۲۱) نیز گزارش نمودند بین صفات تاریک شخصیت با رضایت از زندگی رابطه مستقیم و منفی وجود دارد. بین صفات روشن شخصیت و

تمایز یافتگی عاطفی با رضایت از زندگی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارند (۲۳). لوکی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) نیز گزارش نمودند ویژگی‌های روشن، بر خلاف ویژگی‌های تاریک، پیش‌بینی‌کننده ضعیفی برای «نتایج نامطلوب اجتماعی-روانی» هستند (۲۴). همچنین کافمن^۲ و همکاران (۲۰۲۰) نیز معتقدند سه‌گانه تاریک با رضایت از زندگی و نتایج رشد محور ارتباط منفی داشت و پیوندهای قوی تری با نتایج خودخواهانه، استثمارگرانه، پرخاشگرانه و از نظر اجتماعی بد نشان داد (۲۵). همچنین سوی^۳ و همکاران (۲۰۲۱) نیز معتقدند، سه‌گانه روشن شخصیت می‌تواند روابط عمیق تر را برای افراد پیش‌بینی کند و میزان صحت و سلامت روابط با سه‌گانه روشن شخصیت افزایش می‌یابد (۲۶).

مدیران ورزشی در محیط پر از تنش ورزش قرار دارند و از طرفی در برخی از ساختارهای موجود در ورزش امکان تخلف و فساد بیشتر بوده و عملکرد مطلوب مدیران ورزشی دارای اهمیت به‌سزایی است. در چنین شرایطی صفات روشن شخصیت می‌تواند عملکرد مدیران در اجرای وظایف را به طور قابل توجهی بهبود بخشد و از سویی رفتار مدیران را با سایر کارمندان و افراد مرتبط با سازمان ارتقا دهد. صفات روشن شخصیت می‌تواند تلنگرهای مثبت برای مدیران را افزایش دهد و در نتیجه مدیر به صورت خودجوش و بدون اینکه الزام به ارزیابی از سازمان‌های بازرسی باشد به تکیه بر وجدان خود بهترین عملکرد کاری و انسانی را از خود نشان خواهد داد و بر اساس رویکرد اخلاقی با تکیه بر ویژگی‌های مثبت اخلاقی، مدیریت سازمان را انجام خواهد داد. از سویی باید در نظر داشت که انسجام خانواده می‌تواند در بهبود این رابطه موثر باشد و مدیران دارای انسجام خانواده با تکیه بر آرامش فکری بیشتر که از خانواده دریافت می‌نمایند می‌توانند عملکرد بهتر و رعایت اخلاقیات بیشتری را داشته باشند. ولی تا کنون این رابطه به طور دقیق بررسی نشده و در مدیران ورزشی مورد ارزیابی قرار نگرفته است، لذا این تحقیق انجام می‌شود تا تأثیر تجلی سه‌گانه روشن شخصیت مدیران بر مدیریت تلنگر را شناسایی نموده و نقش میانجی انسجام خانواده را در این رابطه بررسی نماید.

روش‌شناسی

نوع تحقیق از نوع تحقیقات آمیخته است و به روش کیفی و کمی انجام شد. همچنین با توجه به ماهیت این پژوهش از نوع تحقیقات اکتشافی است که به روش میدانی انجام شد. در بخش کیفی این تحقیق ابتدا از طریق مصاحبه با خبرگان مدیریت ورزشی شامل اساتید عضو هیات علمی که دارای سابقه تحقیقات و فعالیت عملیاتی در حوزه روانشناسی و مربیگری بوده‌اند، داده‌های تحقیق جمع‌آوری شد و یافته‌ها با استفاده از روش تئوری داده بنیاد در سه مرحله کدگذاری به صورت کدگذاری باز، کدگذاری انتخابی و کدگذاری نظری مورد تحلیل قرار گرفت. سپس با استفاده از روش ساختاری تفسیری و دیمتل فازی اولویت بندی انجام شد. در گام بعدی گویه‌های تحقیق به صورت پرسش‌نامه مورد ارزیابی متخصصان برای سنجش روایی قرار گرفت و سپس مدل سازی بر اساس شاخص‌های تحقیق به روش معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی شامل متخصصان و اساتید مدیریت ورزشی و صاحب نظران حوزه روانشناسی ورزشی می‌باشند و در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه مدیران وزارت ورزش و جوانان، مدیران ارشد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها، روسا و هیات رئیسه فدراسیون‌های ورزشی و روسای هیات‌های ورزشی در کل کشور می‌باشند که تعداد آنها بر اساس اطلاعات موجود در دفتر مشترک فدراسیون‌ها در مجموع ۵۲۴ نفر است و بر اساس جدول مورگان ۲۳۴ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس مورد ارزیابی قرار گرفت. ابزار تحقیق در بخش اول شامل مصاحبه است که به‌وسیله مصاحبه نظرات و گویه‌های مورد نظر شناسایی شد و به‌وسیله روش دیمتل فازی رتبه بندی انجام شد. در بخش کیفی، روایی داده‌های حاصل از مصاحبه از طریق بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان و مرور خبرگان غیر شرکت‌کننده در پژوهش تأیید شد. همچنین پایایی کدگذاری‌ها با استفاده از روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ضریب کاپای کوهن) محاسبه گردید. در بخش کمی، روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه محقق ساخته توسط ۱۰

1. Lukie
2. Coffman
3. Sevi



نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. پایایی پرسش‌نامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری است. همچنین پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده نیز جهت بررسی برازش مدل اندازه‌گیری محاسبه گردید. مدل معادلات ساختاری مدل تاثیر سه‌گانه روشن شخصیت بر مدیریت تلنجر با نقش میانجی انسجام خانواده ارائه گردید. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اسپس اس اس^۱ نسخه ۲۵ و اسمارت پی‌ال‌اس^۲ نسخه ۳ استفاده شد.

یافته‌ها

در بخش کیفی پژوهش، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۵ نفر از خبرگان انجام شد که با رسیدن به اشباع نظری در مصاحبه سیزدهم، برای اطمینان تا مصاحبه پانزدهم ادامه یافت. مصاحبه‌ها به صورت حضوری و با میانگین زمانی ۴۵ تا ۶۰ دقیقه انجام شد. سؤالات مصاحبه با رویکرد باز و اکتشافی طراحی شده و در جریان مصاحبه از سؤالات کاوشی نیز استفاده گردید.

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی

Table 1. Demographic characteristics of participants in the qualitative section

ویژگی	طبقه‌بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۱	۷۳/۳
	زن	۴	۲۶/۷
مدرک تحصیلی	دکتری	۱۲	۸۰
	کارشناسی ارشد	۳	۲۰
حوزه تخصصی	مدیریت ورزشی	۹	۶۰
	روانشناسی ورزشی	۶	۴۰
سابقه فعالیت	بیش از ۱۵ سال	۸	۵۳/۳
	۱۰ تا ۱۵ سال	۵	۳۳/۳
	۵ تا ۱۰ سال	۲	۱۳/۴
مرتبه علمی	استاد	۳	۲۰
	دانشیار	۶	۴۰
	استادیار	۶	۴۰

با توجه به جدول ۱ بر اساس معیارهای داشتن تخصص در حوزه مدیریت ورزشی یا روانشناسی ورزشی، داشتن حداقل ۵ سال سابقه فعالیت در حوزه مربوطه و داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد به صورت هدفمند انتخاب شدند. بر اساس مصاحبه‌های انجام شده کد گذاری داده‌های تحقیق انجام شد و پس از سه مرحله کد گذاری مؤلفه‌های تحقیق شناسایی گردید و ۵۰ کد باز، ۱۶ کد مقوله‌ای و ۶ کد محوری شناسایی گردید. نتایج این بخش در جدول ۲ گزارش شد.

1. SPSS
2. SMART PLS



جدول ۲. خروجی مرحله گردند تئوری و کدگذاری داده‌های تحقیق

Table 2. Output of the grounded theory stage and coding of research data

ردیف	کدگذاری باز	کدگذاری انتخابی	کدگذاری نظری
۱	صمیمیت	ارتباطات بین فردی	ارتباط همدلانه
۲	خدمت		
۳	گوش دادن فعال		
۴	دوستی		
۵	امید		
۶	بخشش		
۷	محبت		
۸	شفقت		
۹	همدلی		
۱۰	مهربانی		
۱۱	اصالت		
۱۲	صداقت		
۱۳	شجاعت	عمل مطابق با ارزش‌ها و باورهای شخصی	قدرت شخصی
۱۴	اعتمادبه‌نفس		
۱۵	خودآگاهی		
۱۶	متانت		
۱۷	قاطعیت		
۱۸	انعطاف‌پذیری		
۱۹	توجه		
۲۰	ثبات		
۲۱	مسئولیت		
۲۲	خودمختاری	صادق بودن به خود	
۲۳	ادب		
۲۴	همکاری		
۲۵	قدردانی		
۲۶	تشویق	هماهنگی	مهارت‌های ارتباطی
۲۷	نشاط		
۲۸	محبت		
۲۹	صبر		
۳۰	فروتنی		
۳۱	شوخ طبعی		
۳۲	مهارت‌های اجتماعی		
۳۳	هوش هیجانی		
۳۴	توجه مثبت بی‌قید و شرط		
۳۵	پذیرش	شناخت	هوش عاطفی
۳۶	حساسیت		
۳۷	درون نگری		
۳۸	خلاقیت		
۳۹	نوع‌دوستی	تنظیم احساسات	
۴۰	سخاوت		
۴۱	آرامش		
۴۲	مهربانی		
۴۳	توجه	رفاه	حمایت

ردیف	کدگذاری باز	کدگذاری انتخابی	کدگذاری نظری
۴۴	رفتارهای وابسته	شادی	سازگاری
۴۵	نگرش باز		
۴۶	انعطاف‌پذیری		
۴۷	کنجکاوی	فرصت‌های جدید	
۴۸	کاوش	محیط‌های جدید	
۴۹	یادگیری		
۵۰	پذیرش تغییر		

عوامل نهایی شناسایی شده مدل تجلی سه‌گانه روشن شخصیت پس از تحلیل داده‌ها در نهایت ۶ عامل به‌عنوان عوامل سه‌گانه روشن شخصیت مدیران ورزشی به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی تحقیق شناسایی شدند. تعیین شدت و قدرت تأثیرات مستقیم موانع بر یکدیگر مرحله اول در روش ترکیبی ساختاری تفسیری – دیمتل فازی است. این قدرت تأثیرات از طریق مقایسات زوجی میان دو به دوی موانع صورت می‌گیرد. فرایند تعیین شدت تأثیر توسط نظرات و قضاوت‌های ذهنی خبرگان و مبتنی بر مقیاس‌های زبانی فازی معرفی شده است. در این زمینه پرسش‌نامه مربوطه در اختیار افراد خبره قرار گرفت تا مبتنی بر مقادیر ۵ گانه موجود بر اساس شاخص‌های پنج‌گانه اعداد فازی، یکی از آنها به‌عنوان شدت تأثیر میان اجزاء مدل انتخاب شود و در جدول ۳ گزارش شد.

جدول ۳. ماتریس تجمیع قضاوت خبرگان

Table 3. Expert judgment aggregation matrix

هوش عاطفی	حمایت	ارتباط همدلانه	سازگاری	قدرت شخصی	مهارت‌های ارتباطی
۶/۳	۵/۶	۴/۶	۷	۶/۳	۵/۳
۵/۶	۴	۴/۳	۶	۳/۶	۴/۳
۳	۲/۳	۱/۶	۵/۳	۴/۳	۶/۳
۶/۳	۵/۶	۴/۶	۳/۶	۴/۳	۵/۳
۷	۶/۳	۵/۳	۴/۳	۳/۳	۴/۶
۰	۰	۰	۰	۰	۰

در ادامه جهت فازی سازی مؤلفه‌های شناسایی شده به تفکیک درایه‌های موجود، بر اساس فرمول فازی سازی برای مؤلفه‌های تحقیق محاسبه گردید و در جدول ۴ گزارش شد.

جدول ۴. ماتریس دی فازی شده نظرات خبرگان

Table 4. De-fuzzy matrix of expert opinions

هوش عاطفی	حمایت	ارتباط همدلانه	سازگاری	قدرت شخصی	مهارت‌های ارتباطی
۰/۹۹	۱/۰۰۷	۰/۸۷	۰/۹۹	۰/۹۲	۰/۸۵
۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۸۲	۰/۸۶	۰/۷۴	۰/۹۱
۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۸۳	۰/۷۷	۰/۸۷	۰/۹۹
۰/۹۲	۰/۸۷	۰/۶۸	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۸۷
۰/۹۱	۰/۷۳	۰/۷۵	۰/۸۶	۰/۸۴	۰/۸۶
۰/۸۴	۱/۰۰۵	۰/۸۶	۱/۰۰۳	۰/۹۷	۱/۰۲

پس از دی فازی نمودن تمامی اعداد فازی موجود در ماتریس نرمال تجميع نظرات و به دست آوردن ماتریس دی فازی شده، یک حد آستانه از طریق میانگین حسابی از تمامی عناصر و درایه‌های موجود در ماتریس به دست می‌آید. مبتنی بر محاسبات، میانگین حسابی مجموعه درایه‌های ماتریس فوق برابر با $0/885$ است. به منظور تشکیل ماتریس وقوع، تک تک درایه‌های موجود در ماتریس قضاوت دی فازی شده را با میزان حد آستانه مشخص شده مقایسه شد. در صورتی که درایه مورد نظر بزرگتر یا مساوی این حد آستانه باشد در درایه نظیر در ماتریس وقوع عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر قرار می‌گیرد. جدول ۵ این بخش را نشان می‌دهد.

جدول ۵. ماتریس وقوع

Table 5. Occurrence matrix

هوش عاطفی	حمایت	ارتباط همدلانه	سازگاری	قدرت شخصی	مهارت‌های ارتباطی
۱	۱	۰	۱	۱	مهارت‌های ارتباطی
۱	۰	۰	۰	۰	قدرت شخصی
۰	۱	۰	۰	۰	سازگاری
۱	۰	۰	۱	۱	ارتباط همدلانه
۱	۰	۰	۰	۰	حمایت
۰	۱	۰	۱	۱	هوش عاطفی

پس از تشکیل ماتریس وقوع، به منظور ساخت مدل ساختاری تفسیری می‌بایست مبتنی بر این ماتریس، ماتریس دسترسی پذیری اولیه شکل گیرد. ماتریس دسترس پذیری اولیه برابر است با جمع ماتریسی ماتریس وقوع و ماتریس همانی. به بیان دیگر، ماتریس دسترس پذیری اولیه همان ماتریس وقوع است با عناصر روی قطر اصلی یک. بدین ترتیب ماتریس دسترس پذیری اولیه شکل می‌گیرد که در جدول ۶ گزارش گردید.

جدول ۶. ماتریس دسترسی اولیه

Table 6. Initial Access Matrix

هوش عاطفی	حمایت	ارتباط همدلانه	سازگاری	قدرت شخصی	مهارت‌های ارتباطی
۱	۱	۰	۱	۱	۱
۱	۰	۰	۰	۱	۱
۰	۱	۰	۱	۰	۱
۱	۰	۱	۱	۱	۰
۱	۱	۰	۰	۰	۰
۱	۱	۰	۱	۱	۱

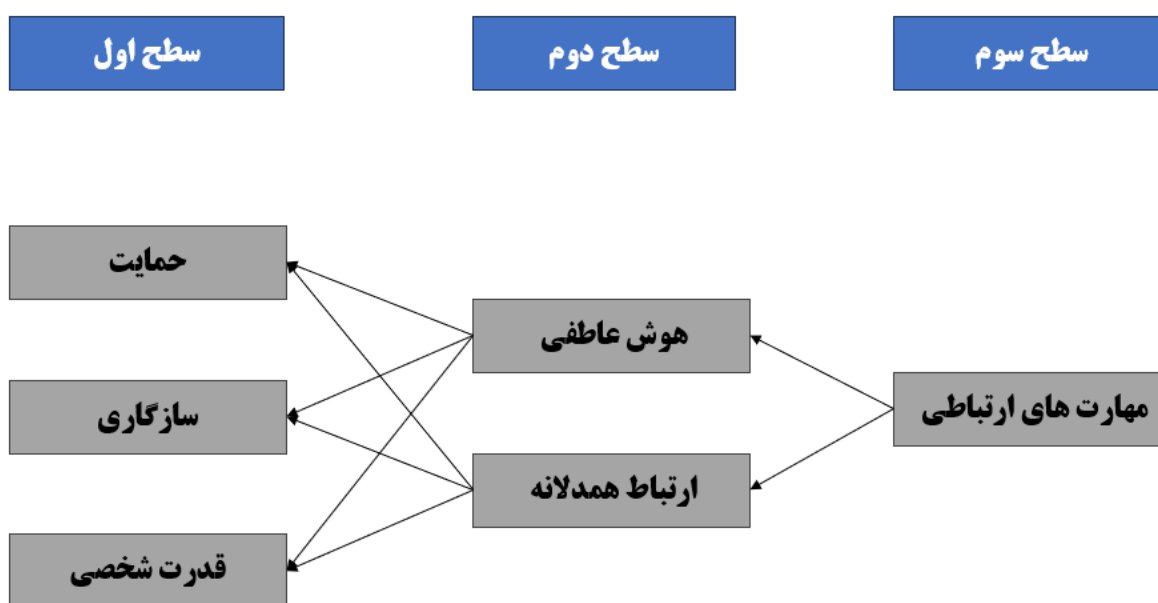
تشکیل مجموعه ورودی، خروجی، مشترک و سطح بندی؛ در این مرحله با استفاده از ماتریس دسترس پذیری نهایی، مجموعه ورودی، خروجی و مشترک به دست می‌آید. مجموعه ورودی برای هر عامل، ستون آن عامل و مجموعه خروجی برای هر عامل سطر آن عامل است. نتایج این بخش در جدول ۷ ارائه شد.

جدول ۷. سطح بندی مؤلفه‌های شناسایی شده در تحقیق

Table 7. Leveling of components identified in the research

ردیف	عوامل	ورودی	خروجی	مشترک	سطح
۱	مهارت‌های ارتباطی	۱،۲،۳،۶	۱،۲،۳،۵،۶	۱،۲،۳،۶	سطح سوم
۲	قدرت شخصی	۱،۲،۴،۶	۱،۲،۶	۱،۲،۶	سطح اول
۳	سازگاری	۱،۳،۴،۶	۱،۳،۶	۱،۳،۶	سطح اول
۴	ارتباط همدلانه	۴	۲،۳،۴	۴	سطح دوم
۵	حمایت	۱،۳،۵،۶	۵،۶	۵،۶	سطح اول
۶	هوش عاطفی	۱،۲،۴،۵،۶	۱،۲،۳،۵،۶	۱،۲،۵،۶	سطح دوم

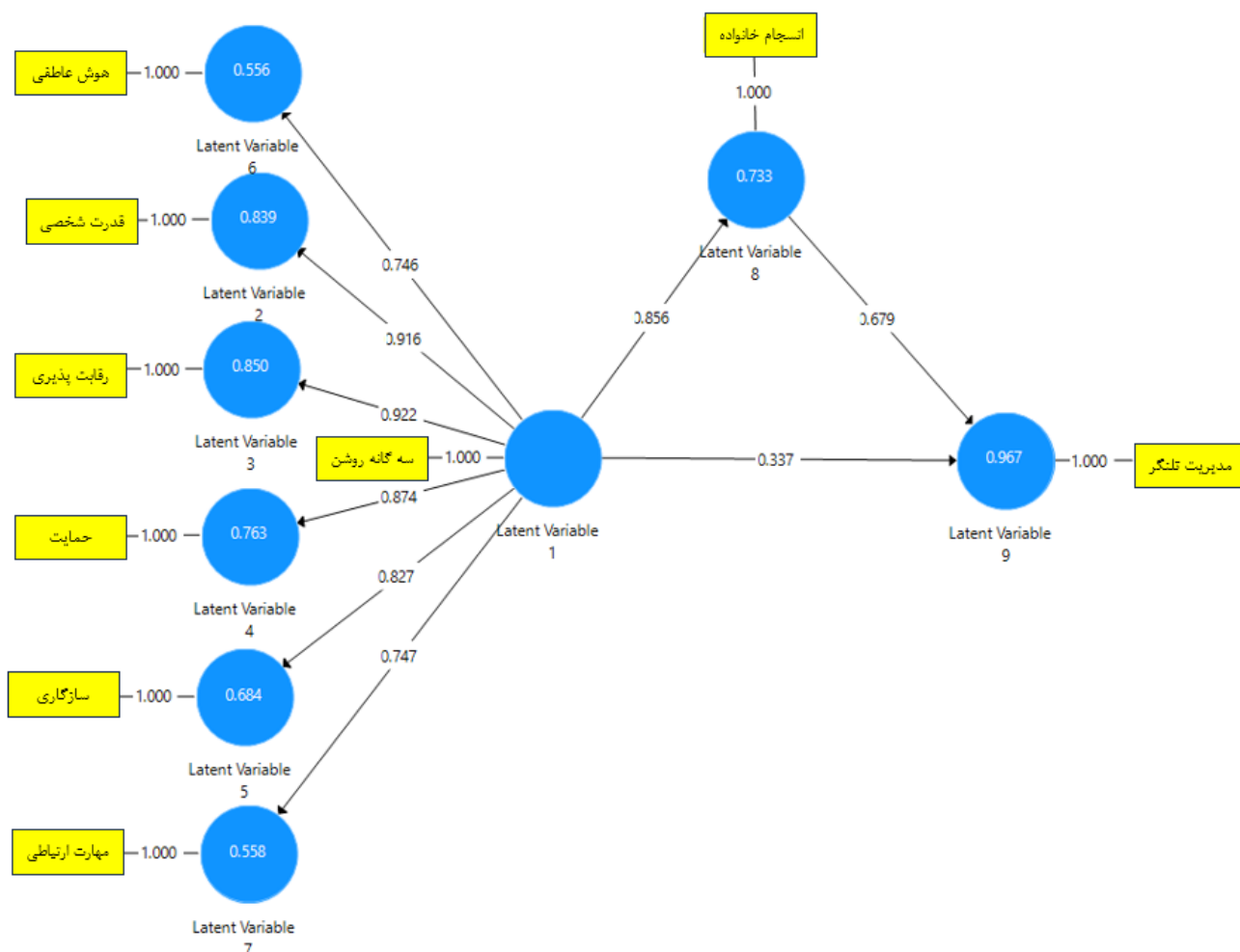
بر اساس یافته‌های تحقیق مشاهده می‌شود که سطح اول شامل قدرت شخصی، سازگاری، حمایت، سطح دوم شامل ارتباط همدلانه و هوش عاطفی و سطح سوم شامل مهارت‌های ارتباطی است.



شکل ۱. مدل نهایی دیمتل فازی - ساختاری تفسیری

Figure 1. Final interpretive fuzzy-structural DEMATEL model

بر اساس شکل ۱ و مؤلفه‌های شناسایی شده سه‌گانه روشن شخصیت با توجه به هدف تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری برای بررسی تاثیر تجلی سه‌گانه روشن شخصیت مدیران بر مدیریت تلنگر با نقش میانجی انسجام خانواده مورد بررسی قرار گرفت.



شکل ۲. مدل نهایی تحقیق

Figure 2. Final research model

جدول ۸. شاخص‌های برازش مدل

Table 8. Model fit indices

RFI	NNFI	PMR	RMSEA	NFI	AGFI	CFI	GFI	X ² /df
۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۰۱	۰/۳۳	۰/۹۱	۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۹	۲/۶۶

شاخص‌های مطلوب در شکل ۲ و جدول ۸ نشان می‌دهد که مدل پژوهش در آزمون معادلات ساختاری دارای برازش است و تحقیق دارای برازش معنی‌دار است. بر این اساس شاخص‌های تجلی سه‌گانه روشن شخصیت بر مدیریت تلنجر تأثیر مطلوب و معنی‌داری دارد و نقش میانجی انسجام خانواده نیز در این راستا مورد تأیید قرار گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق باهدف تحلیل، شناسایی عوامل و بررسی وضعیت سه‌گانه روشن شخصیت و تأثیر آن بر مدیریت تلنجر مدیران با نقش میانجی انسجام خانواده مدیران ورزشی انجام شد. بر اساس نتایج مشاهده شد، تجلی سه‌گانه روشن شخصیت در مدیران ورزشی دارای شش مؤلفه مهارت‌های ارتباطی، هوش عاطفی، ارتباط همدلانه، حمایت، سازگاری، قدرت شخصی می‌باشند؛ همچنین بر اساس سطح بندی انجام شده در روش ترکیبی ساختاری تفسیری - دیمتل فازی سطح اول شامل قدرت شخصی، سازگاری، حمایت، سطح دوم شامل ارتباط همدلانه و هوش عاطفی و سطح سوم شامل مهارت‌های ارتباطی است.

مطالعه حاضر نشان داد که مدیران ورزشی موفق ویژگی‌های شخصیتی مربوط به تجلی سه‌گانه روشن را در شش عامل کلیدی گروه‌بندی می‌کنند: مهارت‌های ارتباطی، هوش هیجانی، ارتباط همدلانه، حمایت، سازگاری و قدرت شخصی. از طریق استفاده از روش ترکیب ساختاری تفسیری - فازی دیمتال، سطوح سلسله مراتبی ایجاد شد که بینش‌هایی را در مورد نحوه تعامل این ویژگی‌ها و تأثیر بر عملکرد مدیریت ارائه می‌دهد. در بالاترین سطح، قدرت شخصی، سازگاری و حمایت، شالوده‌ای را تشکیل می‌دهد که عوامل سطح پایین بر آن بنا می‌شوند. در همین حال، ارتباط همدلانه و هوش هیجانی عوامل میانی را نشان می‌دهند که در مهارت‌های ارتباطی پیشرفته به اوج می‌رسد.

به‌عنوان یک عامل اساسی، قدرت شخصی ویژگی‌های اصلی مانند اعتماد به‌نفس، انعطاف‌پذیری و عزم را در بر می‌گیرد. چنین ویژگی‌هایی مدیران ورزشی را برای تصمیم‌گیری آگاهانه، ثابت قدم ماندن در تعقیب اهداف و پرورش سبک‌های رهبری قوی توانمند می‌کند. با اولویت دادن به رشد شخصی، مدیران ورزشی خود را به‌عنوان چهره‌های تاثیرگذاری معرفی می‌کنند، الهام بخش اعضای تیم و ارتقای تعالی سازمانی هستند.

در رابطه با انطباق‌پذیری مدیران ورزشی موفق باید تکامل دائمی در پویایی ورزش، قوانین، تاکتیک‌ها، تکنیک‌های آموزشی و فناوری‌ها را بپذیرند. از این رو، انطباق‌پذیری به‌عنوان یک ویژگی مهم ظاهر می‌شود که مدیران را قادر می‌سازد به طور انعطاف‌پذیر به شرایط تغییر پاسخ دهند، به طور مداوم یاد بگیرند و مزیت رقابتی را حفظ کنند. علاوه بر این، انطباق سریع با زمینه‌های فرهنگی متنوع، به مدیران ورزشی اجازه می‌دهد تا تیم‌های فراگیر ایجاد کنند، که با جامعه جهانی امروزی طنین‌انداز می‌شود.

پشتیبانی دیگر مؤلفه شناسایی شده است. اطمینان از سیستم‌های حمایتی کافی شامل ارائه منابع ضروری، برنامه‌های راهنمایی، خدمات مشاوره و ایجاد فضاهای کاری امن است که در آن پرسنل احساس ارزشمندی و تشویق به پیشرفت کنند. ارائه راهنمایی مناسب به کارکنان کمک می‌کند تا بر موانع غلبه کنند، استعدادهای نهفته را درک کنند و به میزان قابل توجهی در رضایت حرفه‌ای بلند مدت کمک کند؛ بنابراین، ساختن پشتیبانی قوی یک جنبه حیاتی از مدیریت مؤثر را تشکیل می‌دهد.

نمایش ارتباطات همدلانه مستلزم تعامل واقعی با ورزشکاران، کارکنان و ذینفعان است که درک عمیق و قدردانی از نگرانی‌های منحصر به فرد را نشان می‌دهد. نشان دادن افزایش آگاهی عاطفی، گفتگوی سازنده، برقراری ارتباط، حل تعارض را تسهیل می‌کند و حل مشکلات مشترک را تقویت می‌کند. در نهایت، ارتباطات همدلانه پیوندهای رابطه‌ای را تقویت می‌کند و انسجام بین مدیران ورزشی و مؤسسات آنها را ارتقا می‌دهد. هوش عاطفی دیگر عامل شناسایی شده است. عملکرد موفقیت آمیز در سناریوهای پرفشار مستلزم تسلط بر احساسات پیچیده‌ای است که توسط ورزشکاران و مربیان تجربه می‌شود؛ بنابراین، مدیران ورزشی برای شناخت، درک، مدیریت و استفاده استراتژیک از احساسات به قابلیت‌های هوش هیجانی پیشرفته نیاز دارند.

مهارت‌های ارتباطی اصلاح‌شده، با رأس سلسله مراتب، سنگ بنای مدیران ورزشی شایسته را نشان می‌دهد. تسلط بر بیان شفاهی و نوشتاری، انتشار مؤثر دانش، دستورالعمل‌ها و دیدگاه‌ها را ممکن می‌سازد. علاوه بر این، تکنیک‌های ارائه تقویت‌کننده قدرت متقاعدکننده را تقویت می‌کند، انگیزه را تقویت می‌کند و تعهد را تقویت می‌کند. به طور کلی، مهارت‌های ارتباطی صیقلی تأثیر برنامه‌ریزی استراتژیک و فرآیندهای تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد.

به طور خلاصه، یافته‌های تحقیق بر اهمیت ویژگی‌های شخصیتی چندعاملی ضروری برای مدیریت ورزشی مؤثر تأکید می‌کند. عمیق‌تر شدن در لایه‌های پیچیده‌ای که این جنبه‌ها را تشکیل می‌دهند، درس‌های ارزشمندی را برای حرفه‌ای‌های مشتاقی که هدفشان برتری در حوزه‌های مربوطه است، ارائه می‌دهد. علاوه بر این، اذعان به ماهیت پویای مناظر ورزشی معاصر بر اهمیت ارزیابی مستمر، بازتاب، انطباق و بهبود در مورد این عوامل شناسایی شده تأکید می‌کند. بررسی‌های بعدی می‌تواند پیامدهای عملی ادغام این عناصر را به‌طور کل‌نگر کشف کند، در نتیجه شیوه‌های مبتنی بر شواهد را اطلاع‌رسانی کند و برنامه‌های درسی آینده را شکل دهد که برای آماده‌سازی کافی مدیران ورزشی فردا طراحی شده‌اند.

این یافته‌ها با تحقیقات پیشینه‌ای که به بررسی صفات روشن شخصیت پرداخته‌اند، همخوانی دارد. به عنوان مثال، یوسفی (۲۰۲۰) مدل صفات روشن شخصیت را از سه عامل همدلی، شفقت و نوع‌دوستی تشکیل داده و آن را به عنوان ابزاری مناسب برای ارزیابی صفات روشن شخصیت معرفی کرده است (۲۱). این مدل می‌تواند به درک عمیق‌تری از ویژگی‌های شخصیتی مدیران ورزشی کمک کند و نشان‌دهنده اهمیت این ویژگی‌ها در بهبود عملکرد سازمانی است؛ همچنین، رستگار و همکاران (۲۰۲۱) به پیامدهای مثبت سه‌گانه روشن شخصیت برای زندگی سازمانی کارکنان اشاره کرده‌اند، که به تأکید بر ضرورت توجه به این سازه‌ها در حوزه منابع انسانی کمک می‌کند (۲۲). از سوی دیگر، یافته‌های تحقیق حاضر در زمینه قدرت شخصی و سازگاری مدیران ورزشی با نتایج تحقیقات پیشینه نیز همخوانی دارد. علیپور و همکاران (۲۰۲۱) به رابطه مستقیم و مثبت بین صفات روشن شخصیت و تمایز یافتگی عاطفی با رضایت از زندگی اشاره کرده‌اند، که نشان‌دهنده تأثیر این ویژگی‌ها بر کیفیت زندگی و عملکرد فردی است (۲۳)؛ همچنین، لوکی و همکاران (۲۰۲۱) تأکید کرده‌اند که ویژگی‌های روشن به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های ضعیفی برای نتایج نامطلوب اجتماعی-روانی عمل می‌کنند (۲۴). این نتایج به وضوح نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی مثبت، از جمله قدرت شخصی و هوش هیجانی، می‌توانند به مدیران ورزشی کمک کنند تا در شرایط فشار و چالش‌های محیطی به خوبی عمل کنند و روابط قوی‌تری با اعضای تیم و ذینفعان برقرار نمایند. در مجموع، این یافته‌ها بر اهمیت ویژگی‌های شخصیتی چندعاملی در مدیریت ورزشی تأکید می‌کند و می‌تواند راهنمایی برای پژوهشگران و مدیران در جهت بهبود عملکرد و رضایت شغلی باشد.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد شاخص‌های تجلی سه‌گانه روشن شخصیت بر مدیریت تلنگر تأثیر مطلوب و معنی داری دارد و نقش میانجی انسجام خانواده نیز در این راستا مورد تایید قرار گرفت. مدیریت موثر به عوامل متعددی از جمله تصمیم‌گیری صحیح، تخصیص منابع و کارایی عملیاتی بستگی دارد. در حالی که برخی از مطالعات بر روی عوامل تعیین‌کننده بیرونی مؤثر بر کیفیت مدیریت تمرکز دارند، پژوهش‌های اخیر بر نقش حیاتی ویژگی‌های شخصیتی ذاتی تأکید می‌کنند. این نتیجه از تحقیقات قبلی که ویژگی‌های شخصی مطلوب را با اثربخشی مدیریتی پیشرفته مرتبط می‌کند، پشتیبانی می‌کند. در واقع، داشتن قدرت شخصی باعث انتخاب‌های قاطع، پیگیری مداوم و تعهدات پایدار می‌شود، در حالی که سازگاری شرایط در حال تحول را تطبیق می‌دهد، واکنش‌های همه جانبه را ترویج می‌کند و پاسخگویی به موقع را تضمین می‌کند.

جالب توجه است، داده‌های تحقیق انسجام خانواده را به عنوان واسطه‌ای قوی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی روشن و مدیریت تلنگر نشان می‌دهد. ادبیات قبلی نشان می‌دهد که خانواده‌های منسجم ایمنی روان‌شناختی را تقویت می‌کنند، نوآوری را تشویق می‌کنند و رفتار اخلاقی را تقویت می‌کنند و متعاقباً منجر به بهبود حکمرانی، ثبات مالی و پایداری می‌شوند. مشارکت با مشخص کردن انسجام خانواده به عنوان فرایند حیاتی که تمایلات شخصی و دستاوردهای سازمانی را تعدیل می‌کند، دانش موجود را گسترش می‌دهد. این نتایج با یافته‌های یوسفی (۲۰۲۲) همخوانی دارد که مدل سه‌گانه سبک از سه عامل درجه پایین‌تر تشکیل شده است: همدلی، شفقت و نوع دوستی (۲۱). در حالی که اصطلاحات خاص متفاوت است، همپوشانی قابل توجهی در مفاهیم، به‌ویژه در زمینه‌هایی مانند همدلی و حمایت وجود دارد. مطالعه حاضر با شناسایی عوامل اضافی مانند سازگاری و قدرت شخصی، که ممکن است به‌ویژه در زمینه مدیریت ورزشی مرتبط باشد، این موضوع را گسترش می‌دهد. یافته‌های تحقیق از نتیجه‌گیری رستگار و همکاران (۲۰۲۳) حمایت می‌کند که ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه سبک مدیران پیامدهای مثبتی برای زندگی سازمانی کارکنان دارد (۲۲). نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مطالعه حاضر نشان می‌دهد که تجلی شخصیت سه‌گانه سبک در مدیران تأثیر مثبت معناداری بر مدیریت تلنگر دارد و انسجام خانواده نقش میانجی را ایفا می‌کند. این امر درک این موضوع را گسترش می‌دهد که چگونه این ویژگی‌های شخصیتی مثبت می‌توانند بر نتایج سازمانی تأثیر بگذارند، نه تنها از طریق تأثیرات مستقیم بر کارکنان، بلکه از طریق شیوه‌های مدیریتی مانند مدیریت تلنگر و حتی گسترش به انسجام خانواده.

همچنین یافته‌های این مطالعه با گزارش علیپور و همکاران (۲۰۲۲) در مورد رابطه مثبت بین ویژگی‌های شخصیتی سبک و رضایت از زندگی مطابقت دارد (۲۳). در حالی که مطالعه حاضر به طور مستقیم رضایت از زندگی را اندازه گیری نمی‌کند، تأثیر مثبت بر مدیریت تلنجر و انسجام خانواده حاکی از بهبودهای بالقوه در کیفیت کلی زندگی است. این با ادعای کافمن و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد که سه‌گانه تاریک به طور منفی با رضایت از زندگی و نتایج رشد محور مرتبط است (۲۵)، در حالی که سه‌گانه روشن روندهای مخالف را نشان می‌دهد. مطالعه حاضر شواهد بیشتری از نتایج مثبت سازمانی و شخصی مرتبط با صفات سه‌گانه سبک ارائه می‌دهد. مدل سلسله مراتبی مهارت‌های ارتباطی را در بالاترین سطح نشان می‌دهد، به دنبال آن ارتباط همدلانه و هوش هیجانی و سپس قدرت شخصی، سازگاری و حمایت، دیدگاه جدیدی در مورد نحوه تعامل و تأثیر این ویژگی‌ها بر یکدیگر ارائه می‌دهد. این درک سلسله مراتبی به تحقیقات قبلی مانند مطالعه لوکیک و ژوانوویچ (۲۰۲۱) در مورد اعتبار ساختاری و پیش بینی سه‌گانه روشن (۲۴) و یافته‌های سوی و همکاران (۲۰۲۰) در مورد چگونگی پیش‌بینی سه‌گانه روشن (۲۶) روابط عمیق تر می‌افزاید. مطالعه حاضر نه تنها اهمیت این ویژگی‌ها را تایید می‌کند، بلکه ساختاری را برای چگونگی توسعه یا تأثیرگذاری آنها بر یکدیگر در یک زمینه مدیریتی پیشنهاد می‌کند.

به طور خاص، قدرت شخصی ممکن است وحدت خانواده را از طریق قابل اعتماد بودن، اعتبار و مسئولیت پذیری تقویت کند و خانواده‌ها را در برابر ناملایمات انعطاف پذیر و قادر به عبور از بحران‌ها کند. به همین ترتیب، سازگاری احتمالاً به خانواده‌ها با پویایی القا می‌کند، به روتین‌های منعطف، نقش‌های قابل تغییر و تشریفات خود به خود اجازه می‌دهد، در نتیجه تجارب پیوند را غنی می‌کند و همسویی خانواده را افزایش داده و در نهایت، حمایت احتمالاً پیوندهای عاطفی را تقویت می‌کند، هنجارهای متقابل را تشدید می‌کند و شبکه‌های خویشاوندی را تقویت می‌کند و انسجام خانوادگی را بیشتر تحکیم می‌کند.

این پژوهش، علی‌رغم دستاوردهای ارزشمند، با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که باید در تفسیر نتایج مد نظر قرار گیرند. اول، ماهیت مقطعی مطالعه امکان استنباط علی را محدود می‌کند. روابط مشاهده شده بین متغیرها ممکن است در طول زمان تغییر کنند و تحقیقات طولی برای درک بهتر پویایی این روابط مورد نیاز است. دوم، تمرکز بر مدیران ورزشی در ایران ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج به سایر زمینه‌های فرهنگی یا صنعتی را محدود کند. علاوه بر این، اتکا به خودگزارش‌دهی در پرسشنامه‌ها ممکن است منجر به سوگیری مطلوبیت اجتماعی شود. مدیران ممکن است تمایل داشته باشند خود را در نور مطلوب‌تری نشان دهند که می‌تواند بر دقت داده‌ها تأثیر بگذارد؛ همچنین، در حالی که مطالعه تلاش کرده است تا طیف وسیعی از عوامل را در نظر بگیرد، ممکن است متغیرهای مهم دیگری وجود داشته باشند که در این چارچوب گنجانده نشده‌اند و می‌توانند بر روابط مشاهده شده تأثیر بگذارند.

برای تحقیقات آینده، پیشنهاد می‌شود مطالعات طولی انجام شود تا روابط علت و معلولی بین متغیرها بهتر درک شود. این امر می‌تواند شامل مطالعات پیگیری چندساله باشد تا چگونگی تکامل ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه روشن و تأثیر آنها بر مدیریت تلنجر و انسجام خانواده در طول زمان بررسی شود؛ همچنین، گسترش مطالعه به سایر زمینه‌های فرهنگی و صنعتی می‌تواند به درک بهتر تعمیم‌پذیری این یافته‌ها کمک کند. علاوه بر این، محققان آینده می‌توانند از روش‌های متنوع‌تر جمع‌آوری داده استفاده کنند، از جمله مشاهدات رفتاری، ارزیابی‌های همکار و داده‌های عملکرد عینی، تا اعتبار نتایج را افزایش دهند. بررسی متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده اضافی، مانند فرهنگ سازمانی یا سبک‌های رهبری، می‌تواند بینش‌های عمیق‌تری در مورد مکانیسم‌های زیربنایی این روابط ارائه دهد. در نهایت، توسعه و اعتبارسنجی ابزارهای سنجش خاص برای ارزیابی تجلی سه‌گانه روشن شخصیت در زمینه مدیریت ورزشی می‌تواند به تحقیقات آینده در این حوزه کمک کند.

ملاحظات اخلاقی: این پژوهش با رعایت کامل اصول اخلاقی انجام شده است. رضایت آگاهانه از تمامی شرکت‌کنندگان اخذ گردید و به آنها اطمینان داده شد که مشارکتشان کاملاً داوطلبانه است. اطلاعات شخصی و حساس شرکت‌کنندگان به هیچ عنوان افشا نشده و داده‌ها در طول تحلیل به صورت ناشناس مورد استفاده قرار گرفته‌اند؛ همچنین، این مطالعه به تأیید کمیته اخلاق پژوهش دانشگاه مربوطه رسیده و تمامی مراحل تحقیق مطابق با استانداردهای اخلاقی بین‌المللی انجام شده است.



حامی مالی: این پژوهش هیچ‌گونه حمایت مالی خاصی از نهادهای دولتی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است. تمامی هزینه‌های مرتبط با انجام این تحقیق توسط نویسندگان تأمین شده‌است.

مشارکت نویسندگان: همه نویسندگان دارای سهم برابر در نگارش مقاله می‌باشند.

تعارض منافع: نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافع در ارتباط با انتشار این مقاله وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: نویسندگان از تمامی شرکت‌کنندگان و خبرگان که از طریق مصاحبه‌ها و ارائه بازخورد در این پژوهش مشارکت داشته‌اند، صمیمانه قدردانی می‌کنند؛ همچنین، از حمایت‌های نهادهای دانشگاهی و افرادی سپاسگزاریم که در پیشبرد این تحقیق نقش داشته‌اند.

References

1. Fitzsimons D, Petriglieri JL, Petriglieri G. The Fury Beneath the Morphing: A Theory of Defensive Organizing. *Academy of Management Journal*. 2024;amj-2023.
2. Somuah J. An Assessment of Personality Profiles of Facility Managers in the United States (Master's thesis, The University of North Carolina at Charlotte).
3. Barber LK, Kuykendall LE, Santuzzi AM. How managers can reduce “always on” work stress in teams: An optimal work availability framework. *Organizational Dynamics*. 2023;52(3):100992.
4. Tran CT, Tran HT, Nguyen HT, Mach DN, Phan HS, Mujtaba BG. Stress management in the modern workplace and the role of human resource professionals. *Business ethics and leadership*. 2020 Jun 30;4(2):26-40.
5. Lv Y, Liu X, Li G, Choi Y. Managerial prosocial rule breaking in the Chinese organizational context: conceptualization, scale development, and double-edged sword effect on employees' sustainable organizational identification. *Sustainability*. 2020 Aug 21;12(17):6786.
6. Möttus R, Wood D, Condon DM, Back MD, Baumert A, Costantini G, Epskamp S, Greiff S, Johnson W, Lukaszewski A, Murray A. Descriptive, predictive and explanatory personality research: Different goals, different approaches, but a shared need to move beyond the Big Five traits. *European Journal of Personality*. 2020 Dec;34(6):1175-201.
7. Jonason PK, Sherman RA. Personality and the perception of situations: The Big Five and Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*. 2020 Sep 1;163:110081.
8. Pekrun R, Marsh HW, Elliot AJ, Stockinger K, Perry RP, Vogl E, Goetz T, Van Tilburg WA, Lüdtke O, Vispoel WP. A three-dimensional taxonomy of achievement emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2023 Jan;124(1):145.
9. Zwir I, Del-Val C, Arnedo J, Pulkki-Råback L, Konte B, Yang SS, Romero-Zaliz R, Hintsanen M, Cloninger KM, Garcia D, Svrakic DM. Three genetic–environmental networks for human personality. *Molecular Psychiatry*. 2021 Aug;26(8):3858-75.
10. Stasielowicz L. Who believes in conspiracy theories? A meta-analysis on personality correlates. *Journal of Research in Personality*. 2022 Jun 1;98:104229.
11. Ebrahimi M. Analysis and investigation of the light triad of leader personality and its effect on followers' perceived organizational support considering the moderating role of leader-member exchange. *Public Management*. 2021;12(4):586-606. **[In Persian]**.
12. Stoffers-Winterling J, Storebø OJ, Lieb K. Pharmacotherapy for borderline personality disorder: an update of published, unpublished and ongoing studies. *Current Psychiatry Reports*. 2020 Aug;22:1-0.
13. Messick S. Structural relationships across cognition, personality, and style. In *Aptitude, learning, and instruction* 2021 May 30 (pp. 35-76). Routledge.
14. Bach B, Kramer U, Doering S, di Giacomo E, Hutsebaut J, Kaera A, De Panfilis C, Schmahl C, Swales M, Taubner S, Renneberg B. The ICD-11 classification of personality disorders: a European perspective on challenges and opportunities. *Borderline Personality Disorder and Emotion Dysregulation*. 2022 Apr 1;9(1):12.



15. Revelle W, Dworak EM, Condon DM. Exploring the person: The power of the item in understanding personality structure. *Personality and Individual Differences*. 2021 Feb 1;169:109905.
16. Roberts BW, Yoon HJ. Personality psychology. *Annual review of psychology*. 2022 Jan 4;73(1):489-516.
17. Landmann H, Rohmann A. When loneliness dimensions drift apart: Emotional, social, and physical loneliness during the COVID-19 lockdown and its associations with age, personality, stress, and well-being. *International Journal of Psychology*. 2022 Feb;57(1):63-72.
18. Silvia PJ, Christensen AP. Looking up at the curious personality: Individual differences in curiosity and openness to experience. *Current Opinion in Behavioral Sciences*. 2020 Oct 1;35:1-6.
19. Bleidorn W, Schwaba T, Zheng A, Hopwood CJ, Sosa SS, Roberts BW, Briley DA. Personality stability and change: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*. 2022 Jul;148(7-8):588.
20. Mubarak N, Khan J, Yasmin R, Osmadi A. The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 2021 Aug 11;42(7):989-1003.
21. Yousefi A. Cross-validation of the light triad personality traits model. *Journal of Modern Psychological Research*. 2022;17(66):301-11. **[In Persian]**
22. Rastegar A, Vishlaghi M, Alavi Matin Y. Analyzing the effectiveness and impressionability of the manifestation consequences of managers' light triad of personality in public organizations. *Public Management*. 2023;15(1):94-118. **[In Persian]**
23. Alipour Gourand F, Azmoudeh M, Esmailpour K, Hosseini Nasab SD. Investigating the relationship between dark and light personality traits and emotional differentiation with life satisfaction. *Health Psychology and Social Behavior Quarterly*. 2022;2(1). **[In Persian]**
24. Lukić P, Živanović M. Shedding light on the Light Triad: Further evidence on structural, construct, and predictive validity of the Light Triad. *Pers Individ Dif*. 2021;178:110876.
25. Kaufman SB, Yaden DB, Hyde E, Tsukayama E. The light vs. dark triad of personality: Contrasting two very different profiles of human nature. *Front Psychol*. 2020;11:467.
26. Sevi B, Doğruyol B. Looking from the bright side: The Light Triad predicts Tinder use for love. *J Soc Pers Relat*. 2020;37(7):2136-44.

