

## بررسی مدل ارتباطی ابعاد شخصیت با نگرش نسبت به تغییر سازمانی (مطالعه موردی: روسا و دبیران هیأت‌های ورزشی استان تهران)

رمضان علی افشارزاده<sup>۱</sup>، محمد رضا اسمعیلی<sup>۲\*</sup>، زهرا حاجی انزهائی<sup>۳</sup>

<sup>۱،۲،۳</sup> گروه تربیت بدنی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

### چکیده

این پژوهش ارتباط ابعاد شخصیت برون گرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی، دوام عاطفی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی روسا و دبیران هیأت‌های ورزشی استان تهران بررسی کرده است. روش تحقیق حاضر توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری آن را کلیه روسا، دبیران و دبیران هیأت‌های ورزشی استان تهران (۳۰۰ نفر) تشکیل می‌دادند. حجم نمونه برابر ۱۷۰ نفر به وسیله جدول مورگان انتخاب گردید سپس به روش نمونه‌گیری در دسترس نمونه‌های آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه ابعاد شخصیت قلی‌پور (۱۳۸۶) و نگرش نسبت به تغییر منافی (۱۳۸۹) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید صاحب نظران ورزشی قرار گرفت و در ادامه در یک مطالعه مقدماتی تعداد ۳۰ پرسش‌نامه در جامعه آماری توزیع و میزان آلفای کرونباخ برای متغیر ابعاد شخصیت (۰/۸۱) و برای نگرش نسبت به تغییر (۰/۷۳) حاصل شد. کلیه تحلیل‌های با استفاده از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون برازش مدل) در سطح خطای ۰/۰۵ با نرم‌افزار اسپاس نسخه ۲۲ انجام گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد: بین ابعاد شخصیت با نگرش نسبت به تغییر سازمانی روسا و هیأت‌های ورزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مدل از برازش لازم برخوردار بوده است. آنچه مسلم است امروزه تغییر به یک پدیده دائمی تبدیل شده است و لازمه حیات در چنین عرصه‌ای نیازمند نگرشی است که موافق تغییر باشد بنابراین نتیجه پیشنهاد می‌گردد پدیده‌های که هم راستای تغییر هستند شناسایی و میزان اثرگذاری آن‌ها اندازه‌گیری شود.

**واژه‌های کلیدی:** شخصیت، نگرش نسبت به تغییر، هیأت‌های ورزشی، شهر تهران.

## ۱- مقدمه

در دیدگاه سیستمی، سازمان به عنوان یک سیستم کل با زیر سیستم های مختلفی در تعامل است که هر گونه تغییر در این زیر سیستم ها بر زیر سیستم دیگر و نهایتاً بر کل سیستم اثر می گذارد در این بین انسان هم در سازمان های امروزی به عنوان یک زیر سیستم پیچیده نقش اساسی در سازمان دارد که با توجه به نگرش و انگیزش خاص خود در سازمان فعالیت می کند. بر اساس چهارچوبی که لویت در سال ۱۹۶۰ مطرح نمود و توسط اسکات - مورتون تکمیل گردید این تاثیرات و ارتباطات تا حد زیادی قابل مشاهده است. که در این چهار چوب افراد و نقش ها یکی از پایه های اساسی آن است که رابطه تنگاتنگی با فرهنگ و رفتار سازمانی دارد. تغییر و تحول در هیات های ورزشی و تاثیر آن بر نگرش افراد و نقش ها تغییر و تحول در سازمان یکی از مسائل عمده ای است که بر کارکنان هیات ها و نقش ها تاثیر داشته و فکر آنها را مشغول می کند و در برابر آن واکنش هایی را با توجه به فکر و نگرش خود نسبت به تغییر نشان می دهند و این رابطه، رابطه ای است دو طرفه. در بعضی مواقع تغییر و تحول آنچنان فراگیر و زیاد است که کارکنان چاره ای جز تغییر در نگرش جهت سازگار نمودن خود با تغییرات انجام شده ندارند. سازمان ها در زمان کنونی به صورت فرایندهای محیطی پویا، با تغییر روبرو هستند و مجبور شده اند که خود را با عوامل محیطی سازگار کنند. برای مثال تقریباً هر سازمانی باید خود را با محیط متشکل از فرهنگ های گوناگون سازگار کند. سیاست ها و روش ها یا ملیت ها باید تغییر کند تا سازمان بتواند نیروی کار مختلف از نژادها، گروه ها و ملیت ها را جذب کند. میزان تغییرات مهم که در طی دو دهه گذشته در سازمان ها به وقوع پیوسته است رشد فوق العاده ای نشان می دهد (کاتلر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵). تغییر پدیده ای اجتناب ناپذیری است که امروزه سازمان ها به طور گسترده ای با آن مواجه هستند. تغییر، تصمیمی آگاهانه در خصوص جایگزینی، تعویض، کاهش، افزایش، اصلاح و یا توسعه یک واحد و دستورالعمل عملیاتی و حتی ساختار سازمانی یک سازمان است و به عبارتی مدیریت تغییر یک مدیریت آگاهانه مبتنی بر تحلیل و پیشگیری از ریسک های بحرانی است که به واسطه تغییر می تواند در یک سازمان به وقوع پیوندد (بندری، ۱۳۸۵). تغییر در جهت صحیح برای بقا و پیشرفت ضروری است. با این حال، تغییرهای برنامه ریزی شده اندکی موفق می شوند. مطالعه برنامه های تغییر مثل مدیریت کیفیت فراگیر، مهندسی مجدد فراین کسب و کار و یا شیوه های متعدد تحول نشان می دهند که کمتر از یک سوم آن ها اثراتی ماندگار به جا می گذارند و تعداد بسیار کمتری به تغییرات بنیادی که مطلوب و مورد نیاز است، دست می یابند (منافی، ۱۳۸۹).

در شرایط کنونی با توجه به دگرگونی های زیاد موضوع تغییر یک موضوع مهم برای حیات سازمان ها می باشد مدیران سازمان ها به منظور رویارویی با محیط متغیر، باید پذیرای تغییرات سازمانی باشند و پیوسته به عنوان یک عامل تغییر عمل کنند. در این راستا نیروی انسانی و نگرش او مهمترین عامل موفقیت یا شکست فرآیند تغییر سازمانی است (فرازجا، ۱۳۸۶). از دیدگاه تئورسین های گشتالت در تشریح رفتار فرد نه تنها اعمال و اقدامات انسان و پاسخ ها و عکس العمل های روشن و صریح بایستی مورد توجه قرار گیرد بلکه لازم است تعبیر و تفسیر آن ها نیز مورد توجه واقع شود. فرنچ و بل<sup>۲</sup> (۱۹۸۴) بر این باورند که تئوری گشتالت براساس این عقیده است که عمل و رفتار انسان متأثر از کل مجموعه ویژگی ها و خصوصیات اوست و به صورت یک ارگانیزم کامل عمل می کند و هر فرد دارای ویژگی های مثبت و منفی است که باید بی پروا مطرح گردد و اجازه مطرح شدن به وی داده شود. به واقع افراد موقعی به دردمر می افتند که شخصیت، یکپارچگی و موجودیت شان به خطر افتد. بنابراین از دیدگاه مکتب گشتالت، رفتار صرفاً نتیجه عامل انگیزشی خارج از انسان نیست، بلکه از این ناشی می شود که چگونه فرد عوامل خارج از خود را تفسیر کند. آنان درصدد هستند تا افراد سازمان را در تغییر شناخت از خود و محیط و وضعیتی که در آن قرار دارند یاری کنند و اعتقادشان براین است که با این عمل در رفتار انسان تغییر ایجاد می شود (ازمیل<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴). تغییر در افراد زمینه ای که عامل تغییر به وسیله آن می تواند در سازمان به افراد و گروه ها کمک کند تا کارها را به صورتی اثربخش انجام

<sup>1</sup> Kotler

<sup>2</sup> Fernch & Bale

<sup>3</sup> Ezzamel

دهند این است که درصدد برآید در افراد تغییراتی ایجاد کند. این مقوله، در برگیرنده تغییراتی است که در نگرش و رفتار اعضای سازمان (از مجرای فرایند ارتباطات تصمیم‌گیری و حل مسئله) رخ می‌دهد. مقاومت در برابر تغییراتی که از دستاوردهای بسیار مستند در مورد رفتار فرد و سازمان این است که سازمان و اعضای آن در برابر تغییر، ایستادگی (مقاومت) می‌کنند. ایستادگی در برابر تغییر می‌تواند به صورت یکی از منابع ایجاد تعارض و اختلاف نظر، در آید. ایستادگی در برابر تغییر، الزاماً به روش‌های استاندارد انجام نمی‌شود. افراد می‌توانند به صورتی آشکار، تلویحی، غیرمستقیم و یا آنی از خود مقاومت نشان دهند. اگر مقاومت افراد، به صورت آشکار یا آنی باشد مدیریت سازمان با مشکلی روبه‌رو نخواهد بود، اما بدترین نوع مقاومت آن است که به صورت غیرمستقیم باشد. همچنین مقاومت‌های فردی به پایداری عاداتی افراد برمی‌گردد است. به طور معمول استراتژی‌های تغییر برای ایجاد تغییرات در یک سازمان و در سطحی خاص ایجاد می‌شوند، بنابراین تغییرات بر مبنای هدف نیز ایجاد می‌شود که یکی از عوامل تغییر در شخصیت افراد است. به گونه‌ای که گاهی اوقات خصوصیات درونی و شخصیت افراد موجب بروز مشکلاتی برای سازمان می‌شود در نتیجه بایستی تغییر در شخصیت چنین افرادی حاصل گردد (بندری، ۱۳۸۵).

شخصیت همه جنبه‌های با ثبات یک فرد را از قبیل الگوهای تفکر، عواطف و رفتار در بر گرفته و کلیت روان‌شناختی مشخص کننده فرد را نشان می‌دهد (کیومرثی، ۱۳۸۲). به عبارت دیگر می‌توان گفت شخصیت هر شخص را در نظر دیگران منحصر به فرد می‌سازد و یک سری ویژگی‌های فیزیکی و ذهنی را تلفیق می‌کند و نشان می‌دهد که یک انسان چگونه به نظر می‌رسد، می‌اندیشد، عمل می‌کند و احساس می‌نماید از این رو شخصیت برای فهم رفتار سازمانی کمک می‌کند در نتیجه انتظار می‌رود بین شخصیت فرد و گرایش وی به رفتار در جهت معین رابطه وجود داشته باشد (ایران‌نژادپاریزی، ۱۳۸۷). سازمان‌های ورزشی و هیات‌های ورزشی نیز مدام درگیر این مسائل بوده‌اند. در واقع هیئت‌های ورزشی شهر تهران نیز هم از این قاعده میرا نیستند و از آنجایی که تربیت‌بدنی یکی از ارکان مهم برای پیشرفت جامعه می‌باشد، بنابراین مدیران تربیت‌بدنی باید تدابیر مختلفی داشته باشند تا بتوانند همواره خودشان را هم‌گام و همسوی با تغییرات ایجاد شده که به نفع سازمان است قرار دهند بنابراین با توجه به نقش احتمالی که ابعاد شخصیت در بهبود روند تغییر در سازمان‌ها می‌توانند داشته باشند، بحث اصلی این تحقیق، بررسی و آزمون ارتباط ابعاد شخصیت با نگرش نسبت به تغییر سازمانی میان هیئت‌های شهر تهران است و به دنبال ارایه راهکارهای می‌باشد که بتوان به وسیله آن با تقویت ابعاد شخصیت تغییرات موفقیت آمیزی را در سازمان‌های ورزشی به وجود آورد. از آنجا که جهان همواره در حال تغییر و تحول است و ادامه حیات سازمان‌ها در گرو همین تغییرات است. تغییر کمک‌های اساسی برای قادر ساختن مدیران جهت پی‌بردن به پیچیدگی‌های موجود در سازمان را فراهم می‌آورد. سازمان‌های ورزشی نیز همانند دیگر عرصه‌های اجتماعی برای ماندگاری بایستی همواره در رشد و توسعه خویش کوشیده و ابعاد و زوایای خویش را بسط و گسترش داده و تثبیت و تقویت کند (چلادوری<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). تحقیقات نشان دادند: بنتیا<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) به بررسی جو سازمانی، شخصیت معلمان و گرایش نسبت به تغییر پرداخت. او در مطالعه خود معلمان رومانیایی را مورد بررسی قرار داد. بدین منظور ۲۰۱ نفر را به عنوان نمونه مورد سنجش قرار داد. نتایجی که حاصل نمود این بود که معلمان برداشت‌های مختلفی به جو سازمانی بسته به طول خدمت و نگرش نسبت به تغییر خود داشتند. و همچنین جو سازمانی در تضاد با محافظه کاری بالا با ویژگی‌های شخصیتی درون‌گرایی داشتند و توافق‌پذیری بودند و هم راستا با معلمان است که محافظه کاری کمی دارند.

دیدجیس و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۴) تحقیقی را با عنوان بررسی رابطه بین شخصیت و خودکارآمدی تغییر انجام دادند. علاوه بر آن هدف دیگر تحقیق آن‌ها این بود که مشخص کنند کدام یک از ابعاد شخصیت قابلیت پیش‌بینی تغییر معلمان را دارد. بدین منظور در نمونه به حجم ۱۶۸ نفر تحقیق خود را انجام دادند. نتایج نشان داد تغییر و خود ارزیابی معلمان در سطح بالایی

<sup>4</sup> Chelladurai

<sup>5</sup> Bențea

<sup>6</sup> Djigić et al

است. و بهترین سنجش تغییرمربوط به دوام عاطفی و وظیفه گرایی بود با این حال جنبه دیگر نیز همچون صداقت وجود داشتند اما سهم کمتری داشتند.

کویرولا<sup>۷</sup> (۲۰۱۶) تحت عنوان اهمیت نگرش مدیران به تغییر و شخصیتشان بر توسعه سازمانی به نقش اساسی مدیران در رشد سازمانی پرداخت. این تحقیق به توسعه سازمانهای چینی و هندی پرداخت. مدیران درون گرا با تغییرات مخالف بودند. چابکی سازمانی، تعهد سازمانی در راستای صداقت و تعهدات و وابستگی های سازمانی میسر است.

کراس<sup>۸</sup> و همکارانش (۲۰۱۶) تحت عنوان اثرات مدیران عالی بر عملکرد کار تیمی و انسجام های پیامدی به تحقیق خود در راستای افزایش عملکرد سازمان پرداختند. ویژگیهای شخصیتی مدیران عالی را در توسعه سازمان و نگرشهای تغییراتی در راستای رشد و توسعه عملکرد سازمانی مهم دانستند. انسجام سازمانی بر اساس نگرش یکسان افراد نسبت به تغییرات سازمانی است. صداقت، توافق و مبادلات رفتاری میان مدیران که در نقش رهبر سازمان می باشند محسوس است نهایتاً با توجه به مطالب ذکر شده مساله اصلی در این تحقیق این می باشد که چه ارتباطی بین ابعاد شخصیت و نگرش نسبت به تغییر سازمانی روسا و دبیران هیأت ورزشی استان تهران وجود دارد؟

## ۲- روش تحقیق

روش انجام تحقیق با توجه به هدف توصیفی و همبستگی، با توجه به گردآوری داده ها میدانی و به لحاظ استفاده از نتایج، کاربردی بود. همچنین جامعه آماری تحقیق را کلیه روسا، مدیران و دبیران هیأت های ورزشی استان تهران (۳۰۰ نفر) تشکیل می دادند. با توجه به جدول مورگان نیازمند ۱۷۰ نفر هستیم که ۲۰۰ پرسشنامه معتبر دریافت و مورد بررسی قرار گردید که روش نمونه گیری در دسترس بوده است.

## روش جمع آوری داده ها

**پرسشنامه ابعاد شخصیت:** این پرسشنامه شامل ۵ بعد (برون گرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی، دوام عاطفی و صداقت نسبت به تجارت) و ۴۴ سوال می باشد. که در سال (۱۳۸۶) توسط قلی پور تدوین و اعتباریابی شده است. لازم به ذکر است شکل کلی ارزش گذاری در این پرسشنامه براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود.

**پرسشنامه نگرش نسبت به تغییر:** اندازه گیری این متغیر با استفاده از پرسشنامه معتبر دانهایم و همکاران (۱۹۸۹) می باشد که در تحقیقات داخلی (منانی، ۱۳۸۹) مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه از ۳ بعد (شناختی، عاطفی و تمایلات رفتاری) و ۱۸ سوال تشکیل شده است. شکل کلی ارزش گذاری در این پرسشنامه براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود.

## روش های تجزیه و تحلیل آماری

جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و از آمار استنباطی (برازش مدل) با توجه به این که توزیع داده ها براساس آزمون کلموگروف اسمیرنوف نرمال بود، استفاده گردید. کلیه فرضیه های تحقیق در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد آزمون قرار گرفت و از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده گردید.

## ۳- نتایج

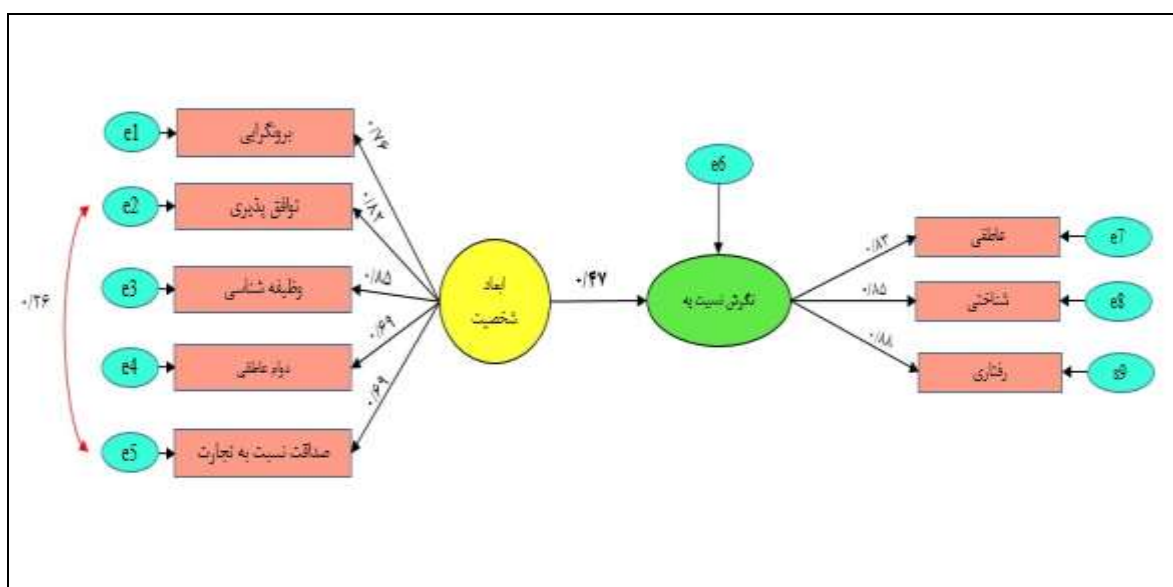
مدل ارتباطی بین ابعاد شخصیت و نگرش نسبت به تغییر از برازش کافی برخوردار نیست. به منظور بررسی تأثیر رابطه و مدل ارتباطی از مدل معادلات ساختاری در نرم افزار AMOS استفاده شد.

<sup>7</sup> Koirala

<sup>8</sup> Krous

جدول ۱: ضرایب رگرسیون مدل روابط کلی بین ابعاد شخصیت و نگرش نسبت به تغییر

مقدار T	بار عاملی	ارتباط بین متغیرها
۱۵/۱۴	۰/۷۶۲	برونگرایی <--- ابعاد شخصیت
۱۶/۳۴	۰/۸۱۹	توافق پذیری <--- ابعاد شخصیت
۱۸/۰۲	۰/۸۵۳	وظیفه شناسی <--- ابعاد شخصیت
۱۲/۱۰	۰/۶۸۷	دوام عاطفی <--- ابعاد شخصیت
۱۲/۱۱	۰/۶۸۹	صداقت نسبت به تجارت <--- ابعاد شخصیت
۱۵/۶۳	۰/۸۳۰	عاطفی <--- نگرش نسبت به تغییر
۱۶/۰۲	۰/۸۴۹	شناختی <--- نگرش نسبت به تغییر
۱۹/۰۱	۰/۸۸۲	رفتاری <--- نگرش نسبت به تغییر



شکل ۱: مدل روابط کلی بین ابعاد شخصیت و نگرش نسبت به تغییر

در جدول ۱ و شکل ۲ مدل ویژگیهای شخصیتی و نگرش به تغییر گزارش شده است. همانگونه که مشاهده می شود کلیه بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) و مقدار T از مقادیر قابل قبولی برخوردار بوده و این شاخص‌های نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به خوبی انعکاسی از متغیرهای پنهان (توانمند سازی و نگرش به تغییر) می‌باشند.

جدول ۲: وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده بین ابعاد شخصیت و نگرش نسبت به تغییر

ضریب تعیین	P value	مقدار T	انحراف معیار	ضرایب رگرسیونی	مسیر مدل
۰/۲۲	۰/۰۰۱	۸/۱۱	۰/۰۹	۰/۴۷	ابعاد شخصیت <--- نگرش نسبت به تغییر

همچنین نتایج نشان داد که ابعاد شخصیت می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری قابل قبولی برابر با ۰/۴۷ بر نگرش نسبت به تغییر داشته باشد. همچنین ضریب تعیین به دست آمده نشان می‌دهد که ابعاد شخصیت ۲۲ درصد از واریانس نگرش نسبت به تغییر را تبیین می‌کند. (جدول ۳). در ادامه در نتایج برازش مدل ارائه شده است.

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل بین ابعاد شخصیت و نگرش نسبت به تغییر

شاخص‌های برازش	مقادیر شاخص‌ها	ملاک	تفسیر
کای اسکوار (کای دو)	۴۶۸/۳۲۷	-	-
درجه آزادی	۲۶۰	-	-
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )	۱/۸۰۱	بین ۱ تا ۳	قابل قبول
ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۶۹	کمتر از ۰/۰۸	قابل قبول
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۱۳	بیشتر از ۰/۹	قابل قبول
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۲۴	بیشتر از ۰/۹	قابل قبول
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۰۶	بیشتر از ۰/۹	قابل قبول

با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود که نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (۱/۸۰۱) کمتر از ۳ بوده و برای برازش مدل مطلوب می‌باشد و همچنین آماره‌های مربوط به شاخص‌های برازش (CFI، NFI، IFI) همگی در سطح خوب و بالا ۰/۹ قرار دارند. بنابراین برازش مدل تأیید شده و مدل تحقیق مبنی بر ارتباط بین ابعاد شخصیت و نگرش نسبت به تغییر مورد تأیید است.

#### ۴- بحث و نتیجه گیری

مدل ارتباطی بین ابعاد شخصیت و نگرش نسبت به تغییر از برازش کافی برخوردار بوده است. به منظور بررسی تأثیر کیفیت خدمات و ارزش درک شده به تبلیغات دهان به دهان از مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS استفاده شد. مدل روابط بین توانمند سازی و نگرش به تغییر گزارش شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود کلیه بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) و مقدار T از مقادیر قابل قبولی برخوردار بوده و این شاخص‌های نشان داد که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به خوبی انعکاسی از متغیرهای پنهان (توانمند سازی و نگرش به تغییر) بودند. همچنین نتایج نشان داد که ابعاد شخصیت می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری قابل قبولی برابر با ۰/۴۷ بر نگرش نسبت به تغییر داشته باشد. همچنین ضریب تعیین به دست آمده نشان می‌دهد که ابعاد شخصیت ۲۲ درصد از واریانس نگرش نسبت به تغییر را تبیین می‌کند. و مشاهده شد که نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (۱/۸۰۱) کمتر از ۳ بوده و برای برازش مدل مطلوب می‌باشد و همچنین آماره‌های مربوط به شاخص‌های برازش (CFI، NFI، IFI) همگی در سطح خوب و بالا ۰/۹ قرار داشتند. بنابراین برازش مدل تأیید شده و مدل تحقیق مبنی بر ارتباط بین ابعاد شخصیت و نگرش نسبت به تغییر مورد تأیید بوده است.

یکی از چالش‌های مهم در راستای برنامه‌های تغییر و بهبود سازمانی، مقاومت در برابر اعمال تغییر، به دلیل مختلف نسبت به آن است؛ بنابراین، این موضوع، سازمانها را مجاب می‌کند که با شناسایی عوامل به وجودآورنده مقاومت در برابر، درصد کنترل

و رفع این عوامل باشند. عملکرد سازمان ها و نگرش به تغییر نیازمند برنامه ریزی مناسب دارد تا بتوان با انتخاب مدیران با ویژگیهای مناسب شخصیتی در راستای تغییرات سازمانی و کارآمدی سازمانی نقش اساسی داشته باشند.

#### منابع

۱. ایران نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی (عصر جهانی شدن). تهران: نشر مدیران.
۲. بنداری، مهرداد. (۱۳۸۵). دیباچه ای بر تغییر سازمانی. ناشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلام شهر.
۳. بندری، مهرداد. (۱۳۸۵). دیباچه ای بر تغییر سازمانی. ناشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلام شهر.
۴. فرازجا، مهدی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول آفرین و تعامل گرا و نگرش به تغییر سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی سازمان آموزش و پرورش. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۵. کیومرثی، محمد رضا. (۱۳۸۲). رابطه جهت گیری مذهبی با عوامل شخصیت. مجله معرفت، شماره ۷۵: ۷۷-۵۹.
۶. منانی، السادات. معصومه. (۱۳۸۹). ارتباط میان یادگیری سازمانی با نگرش مدیران نسبت به تغییر در سازمان های ورزشی منتخب. پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
7. Bențea, C.-C. (2013). Investigation of the Organizational School Climate and Attitudes towards Change: A Study on a Sample of In-service Romanian Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 76, 100-104
8. Chelladurai, P. (2006). Human resource management in sport and recreation: *Human Kinetics*.
9. Djigić, G., Stojiljković, S., & Dosković, M. (2014). Basic Personality Dimensions and Teachers' Self-efficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 593-602.
10. Ezzamel M (1994). Change management. The financial service research center, Manchester.
11. Koirala, Jyoti. (2016). Importance of Managing Employee's Attitudes for Organizational Change and Development , University of Wale
12. Komarraju, M., & Karau, S. J. (2005). The relationship between the big five personality traits and academic motivation. *Personality and individual differences*, 39(3), 557-567
13. Kotter, John. (1995). "Leading Change, Why Transformation Effort Fail", *Harvard Business Review*.
14. Kraus, Aaron J, Liberty Mutual Insurance Jared Z. Ferrell, Shaker. (2016). The Effect of Top Management Team Performance and Cohesion on Organizational Outcomes, White Paper prepared by the Visibility Committee of the Society for Industrial and Organizational Psychology.
15. Lewin, K. (1997). Resolving social conflicts and field theory in social science: American Psychological Association.

## Study the Communication Model of Personality Features With Attitudes toward Organizational Change (Case Study: Heads and Teachers of Sports Delegations in Tehran)

Ramazan Ali Afsharzadeh<sup>1</sup>, Mohammad Reza Esmaeili (Ph.D)<sup>2</sup>,  
Zahra Haji Anzhaei (Ph.D)<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Department of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

---

### Abstract

In this research the relationship of personal characteristics of extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability and attitude toward organizational change of heads and secretary of sport councils of Tehran province has been studied. The research method was co relational- descriptive. The statistical population of the study consists of all managers and secretary of sport council of Tehran province that was 300 individuals. The sample size selected 170 individuals using Morgan table then using available sampling the statistical samples were selected. The data collection was done by two questionnaires of personality dimension of Gholipour (2005) and attitude toward change of Manafi (2010). The content validity of the questionnaire was confirmed by experts in sports and following in a pilot study a total of 30 questionnaires were distributed among statistical population and amount of Cronbach's alpha for the variable personality dimensions obtained (0.81) and for attitudes to change was (0.73). All analysis using descriptive statistics and inferential statistics (fitting model test) was done in the 0.50 fault with the software SPSS version 22. The results of data analysis showed that there is a significant positive relationship between personality dimensions with attitudes toward organizational change of managers and sports delegations. In the meantime extroversion had the highest correlation with the attitude toward change. The model enjoys from required fitness. It is obvious that nowadays change has become to a permanent phenomenon and surviving in this area requires an attitude that be align with change. Thus it is suggested that phenomenon that are align with the change should be detected and their influence be measured.

**Keywords:** Personality, Attitude to Change, Sports Delegations, Tehran

---