

ارتباط ابعاد شخصیت برون گرایی، توافق پذیری و وظیفه شناسی با نگرش نسبت به تغییر سازمانی روسا و دبیران هیأت‌های ورزشی استان تهران

رضان علی افشارزاده^۱، محمد رضا اسمعیلی^{۲*}، زهرا حاجی انزهایی^۳

^{۱،۲،۳} 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، مدیران 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 قلبی پور (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 کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) در سطح خطای ۰/۰۵ با نرم‌افزار اسپاس اس نسخه ۲۲ انجام گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد: بین ابعاد شخصیت (برون گرایی، توافق پذیری، وظیفه‌شناسی و دوام عاطفی) با نگرش نسبت به تغییر سازمانی روسا و هیأت‌های ورزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در این میان برون گرایی بیشترین رابطه را با متغیر نگرش نسبت به تغییر داشتند. 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^۱، 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 روبروایی 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^۲ (۱۹۸۴) براین 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 دردسر 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^۳، 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 دهند این است که درصدد برآید در افراد تغییراتی ایجاد کند. این مقوله، در برگیرنده تغییراتی است که در نگرش و رفتار اعضای سازمان

¹ Kotler² Fernch & Bale³ Ezzamel

(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 آبی از خود مقاومت نشان دهند. اگر مقاومت افراد، به صورت آشکار یا آبی باشد مدیریت سازمان با مشکلی روبه‌رو نخواهد بود، اما بدترین نوع مقاومت آن است که به صورت غیرمستقیم باشد. همچنین مقاومت‌های فردی به پایبندی 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 این‌رو 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 مبرا 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 ارائه راهکارهای می‌باشد که بتوان به وسیله آن با تقویت ابعاد شخصیت تغییرات موفقیت‌آمیزی 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^۴، ۲۰۰۶). تحقیقات نشان دادند: بنتیا^۵ (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 محافظه‌کاری بالا با ویژگی‌های شخصیتی درون‌گرایی داشتند و توافق‌پذیری بودند و هم راستا با معلمان است که محافظه‌کاری کمی دارند.

دیدجیس و همکاران^۶ (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 خودارزیابی معلمان در سطح بالایی است. و بهترین سنجش تغییر مربوط به دوام عاطفی و وظیفه‌گرایی بود با این حال جنبه دیگر نیز همچون صداقت وجود داشتند اما سهم کمتری داشتند.

⁴ Chelladurai

⁵ Bențea

⁶ Djigić et al

کویرولا^۷ (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^۸ 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. 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 بر اساس 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 بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود. 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 (ضریب همبستگی پیرسون) با توجه به این که توزیع داده ها بر اساس 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- یافته ها

بین برون گرایی و نگرش نسبت به تغییر روسا و دبیران هیأت های ورزشی استان تهران رابطه وجود داشت.

جدول ۱: رابطه بین برون گرایی و نگرش نسبت به تغییر

برون گرایی		ضریب همبستگی	متغیر
ضریب تعیین	سطح معناداری		
۰/۱۳/۶۹	۰/۰۰۵	۰/۳۷	نگرش نسبت به تغییر

با توجه به نتایج آزمون پیرسون، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می گردد و فرضیه مقابل تایید می گردد، بدین معنی که با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت، بین بعد برون گرایی و نگرش نسبت به تغییر روسا و هیأت های ورزشی استان تهران

⁷ Koirala

⁸ Krous

رابطه نسبتاً مناسبی وجود دارد. این ارتباط مثبت و مستقیم ($r = 0/37$) است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که ۱۳/۶۹ درصد از نگرش نسبت به تغییر آزمودنی ها توسط برون گرایی تبیین می گردد. همچنین بین توافق پذیری و نگرش نسبت به تغییر روسا و دبیران هیأت های ورزشی استان تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۲: رابطه بین توافق پذیری و نگرش نسبت به تغییر

توافق پذیری			متغیر
ضریب تعیین	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۱۱/۷۶	۰/۰۰۵	۰/۳۴	نگرش نسبت به تغییر

با توجه به نتایج آزمون پیرسون، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می گردد و فرضیه مقابل تایید می گردد، بدین معنی که با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت، بین بعد توافق پذیری و نگرش نسبت به تغییر روسا و هیأت های ورزشی استان تهران رابطه نسبتاً ضعیفی وجود دارد. این ارتباط مثبت و مستقیم ($r = 0/34$) است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که ۱۱/۷۶ درصد از نگرش نسبت به تغییر آزمودنی ها توسط توافق پذیری تبیین می گردد. همچنین بین وظیفه شناسی و نگرش نسبت به تغییر روسا و دبیران هیأت های ورزشی استان تهران رابطه وجود داشت.

جدول ۳: رابطه بین وظیفه شناسی و نگرش نسبت به تغییر

وظیفه شناسی			متغیر
ضریب تعیین	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۱۶/۸	۰/۰۰۵	۰/۴۱	نگرش نسبت به تغییر

با توجه به نتایج آزمون پیرسون، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می گردد و فرضیه مقابل تایید می گردد، بدین معنی که با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت، بین بعد وظیفه شناسی و نگرش نسبت به تغییر روسا و هیأت های ورزشی استان تهران رابطه نسبتاً مناسبی وجود دارد. این ارتباط مثبت و مستقیم ($r = 0/41$) است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که ۱۶/۸ درصد از نگرش نسبت به تغییر آزمودنی ها توسط وظیفه شناسی تبیین می گردد.

۴- بحث و نتیجه گیری

یکی از چالش های مهم در راستای برنامه های تغییر و بهبود سازمانی، مقاومت در برابر اعمال تغییر، به دلیل مختلف نسبت به آن است؛ بنابراین، این موضوع، سازمانها را مجاب می کند که با شناسایی عوامل به وجود آورنده مقاومت در برابر، درصدد کنترل و رفع این عوامل باشند. عملکرد سازمانها 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. نتایج نشان داد بین برون گرایی و نگرش نسبت به تغییر روسا و دبیران هیأت های ورزشی استان تهران رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون پیرسون، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه صفر رد گردید و فرضیه مقابل تایید گردید، بدین معنی که با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت، بین بعد برون گرایی و نگرش نسبت به تغییر روسا و هیأت های ورزشی استان تهران رابطه نسبتاً مناسبی وجود داشت. این ارتباط مثبت و مستقیم ($r = 0/37$) است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که ۱۳/۶۹ درصد از نگرش نسبت به تغییر آزمودنی ها توسط برون گرایی تبیین می گردد.

به بیانی دیگر با افزایش میزان برون گرایی می توان این احتمال را در نظر گرفت که نگرش نسبت به تغییر سازمانی روسا و هیأت های ورزشی استان تهران رو به افزایش برود. برون گرایی را کمیت و شدت تعامل با افراد دیگر و میزان اجتماعی بودن یک

شخص می‌دانند به اعتقاد فراهانی (۱۳۸۸) افراد برون‌گرا آمادگی بیشتری برای تطابق و سازگاری با محیط پیرامونی خود دارند. برون‌گراها علاوه بر تطابق با محیط اجتماعی خود، جاه طلب، سخت کوش و سلطه طلب نیز هستند و برخلاف درون‌گراها خودشان را در جامعه موثر و مفید دانسته و درصدد آن هستند تا هر چه بیشتر از زندگی لذت ببرند. به اعتقاد محققانی که در این زمینه به تحقیق پرداخته‌اند برون‌گرایی با عملکرد شغلی، هویت اطلاعاتی، خلاقیت هیجانی و هوش هیجانی نیز رابطه دارد (خاکپور و همکاران، ۱۳۹۱؛ مغانلو و همکاران، ۱۳۸۷؛ غیبی و بشارت، ۲۰۱۱). این نتیجه را یعنی وجود رابطه بین برون‌گرایی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی ساکسویک و هتلند (۲۰۰۹) تأیید می‌کنند؛ آنان در تحقیقی که هدف از آن بررسی عوامل شخصیتی نامطلوب در نگرش نسبت به تغییر بود به این نتیجه رسیدند که برون‌گرایی یکی از صفات شخصیتی است که با نگرش مقاوت به تغییر سازمانی رابطه معکوسی دارد به بیانی دیگر هر چه میزان برون‌گرایی افراد افزایش یابد از میزان مقاومت در مقابل تغییر آنان کاسته می‌شود.

نتایج نشان داد بین توافق‌پذیری و نگرش نسبت به تغییر روسا و دبیران هیأت‌های ورزشی استان تهران رابطه وجود داشت. با توجه به نتایج آزمون پیرسون، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر رد گردید و فرضیه مقابل تایید گردید، بدین معنی که با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت، بین بعد توافق‌پذیری و نگرش نسبت به تغییر روسا و هیأت‌های ورزشی استان تهران رابطه نسبتاً متوسطی وجود داشت. این ارتباط مثبت و مستقیم ($r = 0/34$) است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که ۱۱/۷۶ درصد از نگرش نسبت به تغییر آزمودنی‌ها توسط توافق‌پذیری تبیین می‌گردد.

به بیانی دیگر با افزایش توافق‌پذیری احتمال این که میزان نگرش نسبت به تغییر سازمانی افراد افزایش یابد وجود دارد. در واقع توافق‌پذیری به عنوان عاملی در نظر گرفته می‌شود که میزان توافق در اندیشه، احساسات و عمل نسبت به دیگران را نشان می‌دهد. افراد سازگار و توافق‌پذیر دارای روحیه همکاری، صمیمی و صفات شخصیتی از جمله نزاکت، قابلیت انعطاف و همکاری هستند. در تبیین این نتیجه می‌توان از مکتب پویایی گروهی استفاده کرد. این مکتب در رابطه با تغییر در رفتار قدیمی‌ترین سابقه را دارد و پیش قدم نظریه ایجاد تغییر بوده است. تاکید مکتب مذکور روی ایجاد تغییر سازمانی از طریق گروه‌های کاری است تا تغییر در فرد؛ منطق و استدلال این مکتب آن است که چون افراد در سازمان‌ها به صورت گروهی کار می‌کنند. بنابراین رفتار فردی را باید متأثر از معیارها، کارها و اقدامات گروه دانست. از این رو بود که لوین در نظریه خود معتقد بود که رفتار گروه نتیجه یک مجموعه پیچیده اعمال و رفتار متقابل و نیروهایی که نه تنها ساختارهای فکری گروه را تحت تاثیر قرار می‌دهد بلکه موجب تغییر افراد نیز می‌گردد. بنابراین طبق استدلال وی، رفتار انسان عملی است منتج از گروه و محیط گروه که مشخص می‌کند انسان چه باید بکند، چگونه فکر کند و چگونه محیط اطراف خود را تشخیص دهد. در واقع می‌توان گفت پدید همانند شدن در اعضای سازمان از عواملی اصلی که احتمالاً تغییر و تحولات افراد را در نگرش نسبت به تغییر سازمانی تبیین می‌کند. این نتیجه را یعنی وجود ارتباط بین توافق‌پذیری و نگرش نسبت به تغییر سازمانی را ساکسویک و هاتلند (۲۰۰۹) و شاهین (۱۳۸۵) تأیید اما هولت و همکاران (۲۰۰۷) آن را تأیید نمی‌کنند. شاهین (۱۳۸۵) در الگوی که رابطه بین تغییر سازمانی و رفتار کارکنان را ارائه کرد بود به این نتیجه رسیده بود که موفقیت و اثر بخشی ایجاد تغییرات به رفتار کارکنان وابسته است. این در حالی است که هولت و همکاران (۲۰۰۷) عکس این اعتقاد را داشتند و بر این باور بودند که آمادگی برای تغییر باید بر روی سطح فردی متمرکز شود به دلیل این که فعالیت‌های تغییر در درون سازمان توسط افراد شروع شده و به مرحله اجرا در می‌آیند، حتی بیشتر فعالیت‌های دسته جمعی که در سازمان انجام می‌شود، ترکیبی از فعالیت‌های اعضای سازمان است، بنابراین سازمان‌ها تغییر را از طریق اقدامات اعضای خود قبول یا رد خواهند کرد.

نتایج نشان داد بین وظیفه‌شناسی و نگرش نسبت به تغییر روسا و دبیران هیأت‌های ورزشی استان تهران رابطه وجود داشت. با توجه به نتایج آزمون پیرسون، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ بود، بنابراین فرضیه صفر رد گردید و فرضیه مقابل تایید گردید، بدین معنی که با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت، بین بعد وظیفه‌شناسی و نگرش نسبت به تغییر روسا و هیأت‌های ورزشی استان تهران رابطه نسبتاً مناسبی وجود داشت. این ارتباط مثبت و مستقیم ($r = 0/41$) است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که ۱۶/۸ درصد از نگرش نسبت به تغییر آزمودنی‌ها توسط وظیفه‌شناسی تبیین می‌گردد.

به بیانی دیگر احتمالاً با بیشتر شدن وظیفه‌شناسی افراد نگرش نسبت به تغییر سازمانی آنان بیشتر می‌گردد. به اعتقاد پروین و سروین (۲۰۱۰) وظیفه‌شناسی خصلتی است که میزان مسئولیت‌پذیری، سخت‌کوشی و هدفگرا بودن را در جهت رفتارهای سازمان توصیف می‌کند؛ این بعد به قابل اعتماد بودن فرد دلالت دارد. در واقع افراد وظیفه‌شناس افرادی هستند که کار دیگران را بر دوش می‌گیرند و خود را همدرد و هم‌حس دیگران می‌دانند، دارای سطح بالایی از استدلال‌های منطقی و اخلاقی هستند و همیشه در مقابل دیگران و خود احساس مسئولیت می‌کنند (فراهانی، ۱۳۸۸). مغاللو و همکاران (۱۳۸۷) و دیدیجیس و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که وظیفه‌شناسی از عوامل موثر بر هویت اطلاعاتی، هویت هنجاری و خودکارآمدی است. اما تحقیقی که به طور مستقیم ارتباط بین وظیفه‌شناسی و نگرش نسبت به تغییر را اندازه‌گیری کرده باشد یافت نشد. نتایج تحقیق با سایر تحقیقات همسو است و پیشنهاد می‌شود تحقیق مشابه در سایر جوامع و متغیرهای دیگری همچون ویژگیهای روانشناختی، عملکرد و سایر عوامل صورت بگیرد.

منابع

۱. ایران نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی (عصر جهانی شدن). تهران: نشر مدیران.
۲. بنداری، مهرداد. (۱۳۸۵). دیباچه‌ای بر تغییر سازمانی. ناشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلام شهر.
۳. بندری، مهرداد. (۱۳۸۵). دیباچه‌ای بر تغییر سازمانی. ناشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلام شهر.
۴. فرازجا، مهدی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا و نگرش به تغییر سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی سازمان آموزش و پرورش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۵. کیومرثی، محمد رضا. (۱۳۸۲)، رابطه جهت‌گیری 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 سازمان‌های ورزشی منتخب. پایان‌نامه 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 Wales
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.

The Relationship of Personal Characteristics of Extraversion, Agreeableness and Conscientiousness with Attitude toward Organizational Change of Directors and the Secretary of Sports in Tehran

Ramazan Ali Afsharzadeh¹, Mohammad Reza Esmaeili (Ph.D)²,
Zahra Haji Anzhaei (Ph.D)³

^{1,2,3} *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 directors and secretary of sport councils 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. Data collection 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 (Kolmogorov-Smirnov, Pearson correlation coefficient and multiple regressions) 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 (extraversion, agreeableness, conscientiousness and emotional stability) with attitudes toward organizational change managers and sports delegations. In the meantime extroversion had the highest correlation with the attitude toward change. It is obvious that nowadays change has become to a permanent phenomenon. Thus it is suggested that phenomenon that are align with the change should be detected and their influence must be measured.

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