

تأثیر ویژگی های شخصیتی بر عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران

الهام مقدم^۱، سید حمید سجادی هزاوه^{۲*}، عبدالرضا امیرتاش^۳

^{۱,۲,۳} گروه تربیت بدنی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی بر عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران بود. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد که جامعه آماری آن را مدیران اماکن ورزشی شهر تهران تشکیل می دادند. براساس جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۱۴۷ نفر برآورد گردید و این افراد به صورت طبقه ای تصادفی نمونه گیری شدند. برای جمع آوری داده ها در این پژوهش از پرسشنامه های ویژگی های شخصیتی نئو (۱۹۹۹) و عملکرد سازمانی کاپلان و نورتن (۲۰۰۴) که پیشتر روایی و پایایی آن در پژوهش های گذشته به تأیید رسیده بود استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل آماری از آزمون های ضریب همبستگی اسپیرمن مدل معادله ساختاری رویکرد واریانس محور استفاده گردید. لازم به ذکر است کلیه تحلیل ها در سطح خطای ۵ درصد با کمک نرم افزارهای آماری SPSS و PLS انجام گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی (روان نزدیکی، توافق پذیری، وظیفه گرایی و گشودگی به تجربه) با عملکرد سازمانی رابطه معنی داری تشخیص داده نشد. همچنین با استفاده از مدل معادله ساختاری مشخص شد که ابعاد برون گرایی، حمایت اجتماعی و فرصت های رشد و توسعه توان پیش بینی عملکرد سازمانی را دارند. براساس نتایج پژوهش پیشنهاد می گردد برای بهبود عملکرد مدیران اماکن ورزشی سایر عوامل شناسایی شوند

واژه های کلیدی: ویژگی های شخصیتی، عملکرد سازمانی، مدیران اماکن ورزشی.

۱- مقدمه

یکی از مهم‌ترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریت، بررسی عملکرد سازمانی مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت در سازمان‌ها به حساب می‌آید (ماچ و ساتون^۱، ۱۹۹۷). صاحب نظران مدیریت منابع انسانی معتقدند عملکرد در برگیرنده مسائلی چون موفقیت سازمان، عملکرد گروه‌های درون سازمانی و رضایت‌فردی بوده و تجزیه و تحلیل در سطح فردی، گروهی و سازمانی اشاره دارد. فرهنگ لغت آکسفورد، عملکرد را انجام کامل یک کار و ارزیابی را فرایند بررسی و سنجش کیفیت، ارزش و ماهیت آن تعریف کرده است. تحقیقات و بررسی‌های گوناگون نشان داده است که عملکرد پدیده‌ای چند بعدی و سازه‌ای اجتماعی است (جانبی‌عنایت، ۱۳۹۱) علاوه بر آن امروزه بیش از هر زمان دیگری مدیران اعتقاد دارند، هنگامی که پای نوآوری، عملکرد سازمانی، رقابتی‌بودن و در نهایت موفقیت کسب و کار به میان می‌آید، کارکنان نقش حیاتی ایفا می‌کنند و برخلاف ساختارهای سازمانی سنتی که به طور شدیدی بر کنترل‌های مدیریتی، اصول اقتصادی، کاهش هزینه، کارایی، جریان نقدینگی تأکید دارند، در سازمان‌های نوین از کارکنان انتظار می‌رود که پیش قدم و دارای ابتکار عمل بوده و به نرمی با دیگران کار کنند، مسئولیت توسعه حرفة‌ای خود را به عهده گرفته و به استانداردهای عملکرد با کیفیت بالا متعهد باشند (عیسی خانی، ۱۳۹۲).

پی‌بردن به عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی همواره هدف مطالعات مختلف بوده است. و در این راستا پژوهش‌گران مواردی را بر می‌شمارند که تأثیرگذار بر عملکرد سازمان‌ها می‌باشند این عوامل همچون ویژگی‌های شخصیتی از جمله این متغیرهای اثرگذار بر عملکرد سازمانی هستند که کمتر در مطالعات انجام گرفته مورد توجه واقع شده است در صورتی که باکر و دمروتی^۲ در سال ۲۰۰۸ در مدل مفهومی که ارائه کردند به نقش مستقیم و غیرمستقیم این متغیرها در عملکرد به صراحت اشاره کردند. وجود این روند نشان از آن دارد که صرفاً بسندۀ کردن به چند عامل شناخته شده که مؤثر بر عملکرد سازمانی هستند قابلیت تبیین کل عملکرد را ندارند. ویژگی‌های شخصیتی به خود ارزیابی‌های مثبت مرتبط با تاب‌آوری و حس فرد از توانایی‌های خوبش در تأثیرگذاری موفقیت آمیز روی محیط اشاره دارد (هوفال و همکاران، ۲۰۰۳). متغیرهای زیادی به عنوان ویژگی‌های شخصیتی معرفی شده‌اند که برخی از آن‌ها شامل عزت نفس، خوشبینی، خود اثربخشی، خصیصه رقابتی بودن، شخصیت پیش قدم، برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی و ... است. در واقع تحقیقات مختلفی به این مسئله اشاره کرده‌اند که در بحث عملکرد، ویژگی‌های شخصیتی یا به عیارتی دیگر منابع شخصی قابلیت نقش آفرینی دارند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۸). اما همانطور که پیش‌تر اشاره شد موفقیت و کامیابی هر نهاد و سازمانی، به عوامل متعددی بستگی دارد، یکی دیگر از عوامل منابع شغلی است. این منابع از جنبه‌های فیزیکی، روانی یا سازمانی شغل‌اند که برای دست‌یابی به اهداف کاری ضروری هستند و موجب رشد و توسعه فردی می‌شوند. نیاز به مهارت چندگانه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد عملکرد، از منابع شغلی هستند که کارکنان را در راستای تحقق اهداف ترغیب می‌کنند و موجب می‌شوند که کارکنان به شغل خود متعهدتر شده و با آن پیوند بیابند (هاکان و همکاران^۳، ۲۰۰۸).

از طرفی عملکرد در سازمان‌های ورزشی به ویژه اماکن ورزشی یکی از مقوله‌های مورد توجه بسیاری از کارشناسان و مدیران این سازمان‌ها بوده است، چرا که این سازمان‌ها نیازمند شناسایی وضع موجود خود به منظور توسعه در راستای دست‌یابی به وضع مطلوب خود هستند. بنابراین، مطالعات جدیدی در این حوزه انجام گرفته، اما رویکرد جامعی که بتواند عملکرد این گونه سازمان‌ها را از ابعاد گوناگون بررسی کند، کمتر ارائه شده است. از این‌رو با توجه به اهمیت اماکن ورزشی به عنوان یکی از مهم‌ترین فضاهای ورزشی و تاکید مدیران مبنی بر ارتقاء عملکرد و بهره‌وری آن‌ها، این پژوهش قصد دارد به این سوال پاسخ دهد که آیا ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران تأثیر دارد؟

¹March & Sutton

²Bakker & Demerouti

³Hobfoll et al

⁴Hakanen et al

۲- روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ راهبرد کمی، به لحاظ مسیر اجرا توصیفی- همبستگی، به لحاظ زمان مقطعی، به حیث گرداوری داده‌ها میدانی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش را مدیران اماکن ورزشی شهر تهران تشکیل می‌دادند که بر طبق بانک اماکن ورزشی شهر تهران تعداد این افراد در اماکن ورزشی دولتی و وابسته به تربیتبدنی برابر با ۲۸۶ نفر بود. جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید. براساس مبانی این جدول حداقل حجم نمونه برای چنین جامعه‌ای برابر با ۱۴۷ نفر بود. و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش جهت اندازه‌گیری متغیرهای آن از ابزار پرسشنامه استفاده گردید که در زیر این پرسشنامه‌ها به ترتیب تشریح می‌گردد.

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی

پرسشنامه معتبر گلدبرگ (۱۹۹۹) است که دارای ۲۱ سوال و پنج بعد روان‌نژادی، توافق‌پذیری، وظیفه‌گرایی، برون‌گرایی و گشودگی در تجربه می‌باشد. و به صورت طیف پنج ارزشی لیکرت در دامنه خیلی‌زیاد تا خیلی کم ارزش‌گذاری می‌شود. پرسشنامه عملکرد سازمانی کاپلان و نورتن (۲۰۰۴) است که دارای ۱۲ سوال و سه مؤلفه وجه مشتری، فرایнд داخلی و رشد و یادگیری می‌باشد. و به صورت طیف پنج ارزشی لیکرت در دامنه خیلی‌زیاد تا خیلی کم ارزش‌گذاری می‌شود. بهمنظور سازمان دادن، خلاصه کردن و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و بهمنظور آزمون فرض‌های آماری با رد پیش فرض‌های آمار پارامتریک از ضریب همبستگی اسپیرمن و مدل معادله ساختاری رویکرد واریانس محور استفاده گردید. لازم به ذکر است کلیه تحلیل‌ها در سطح خطای ۵ درصد با کمک نرم‌افزارهای آماری PLS و SPSS انجام گرفت.

۴- نتایج

فرضیه‌های آماری نشان داد:

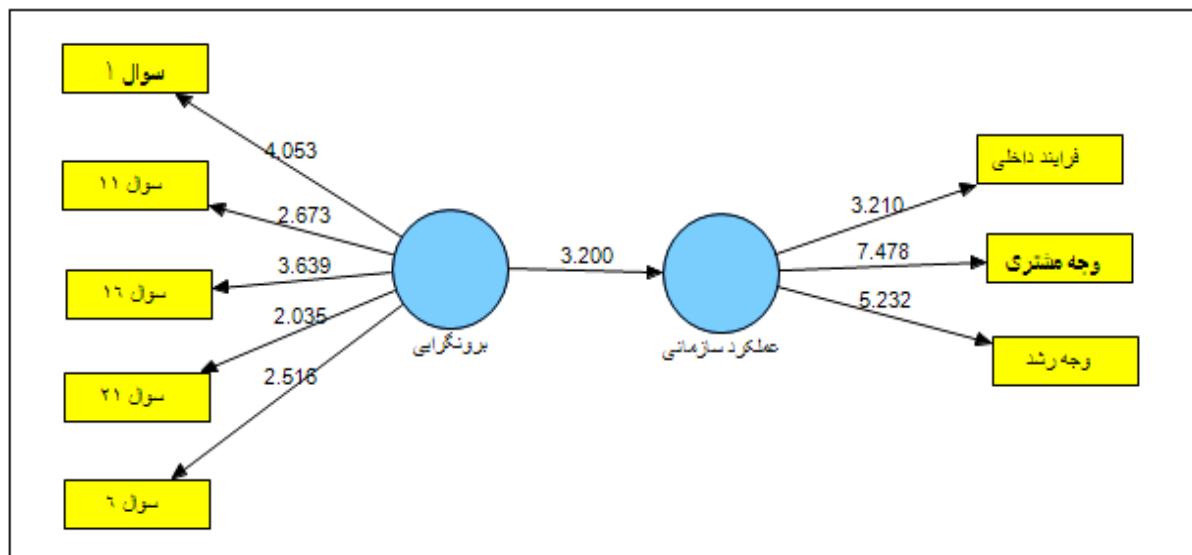
جدول ۱: رابطه ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی

متغیر ملاک (عملکرد سازمانی)			متغیرهای پیش‌بین
سطح معناداری	مقدار ضریب همبستگی	تعداد	
۰/۵۷۲	۰/۰۴۷	۱۴۷	روان‌نژادی
۰/۲۹۷	۰/۰۸۷	۱۴۷	توافق‌پذیری
۰/۰۹۰	-۰/۱۴۰	۱۴۷	وظیفه‌گرایی
۰/۰۰۱	** ۰/۲۸۰	۱۴۷	برون‌گرایی
۰/۱۳۰	۰/۱۲۶	۱۴۷	گشودگی به تجربه
** معناداری در سطح ۰/۰۱			
* معناداری در سطح ۰/۰۵			

مقادیر برآورد شده در جدول بالا بیانگر این است؛ ۱) متغیر ویژگی‌های شخصیتی با متغیر عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری ندارد. ۲) همچنین مشخص شد که رابطه روان‌نژادی، توافق‌پذیری، وظیفه‌گرایی و گشودگی به تجربه با عملکرد سازمانی معنادار نیست، این در حالی بود که رابطه برون‌گرایی با عملکرد سازمانی معنی‌دار تشخیص داده شد ($p < 0.05$). بنابراین

فرض پژوهش مبنی بر اینکه بین ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن به جزء برون‌گرایی با عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران رابطه معناداری وجود دارد، تأیید نمی‌گردد.

همچنین ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران تأثیر معناداری دارد. از آنجائی که تنها همبستگی بین برون‌گرایی و عملکرد سازمانی معنادار تشخیص داده شد، در این بخش تنها تأثیر بعد نام برده بر عملکرد سازمانی مطالعه می‌شود چرا که یکی از پیش‌فرضهای آزمون‌های پیش‌بینی در وهله اول وجود همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک می‌باشد^۶ که در این بررسی تنها بین برون‌گرایی و عملکرد سازمانی رابطه وجود داشت. با توجه به فرضیه‌های پژوهش و مدنظر قرار دادن پیش‌فرضهای مربوط به ضرایب و آزمون‌های آماری جهت آزمون این فرض از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری واریانس محور استفاده گردید، استفاده از این رویکرد در آزمون فرضیه‌ها و مدل نظری پژوهش به پژوهشگر کمک می‌کند با متغیرهای اصلی درگیر در مدل نظری به عنوان متغیرهای ممکن^۷ برخورد کرده و خطاهای اندازه-گیری^۸ را در برآورد پارامترهای مرتبط با آزمون مدل دخالت دهد و در نتیجه برآوردها از دقت بالاتر و قابل اطمینان‌تری برخوردار باشند.



شکل ۱: مدل اثر برونگرایی بر عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران در حالت معناداری

جدول ۲: شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

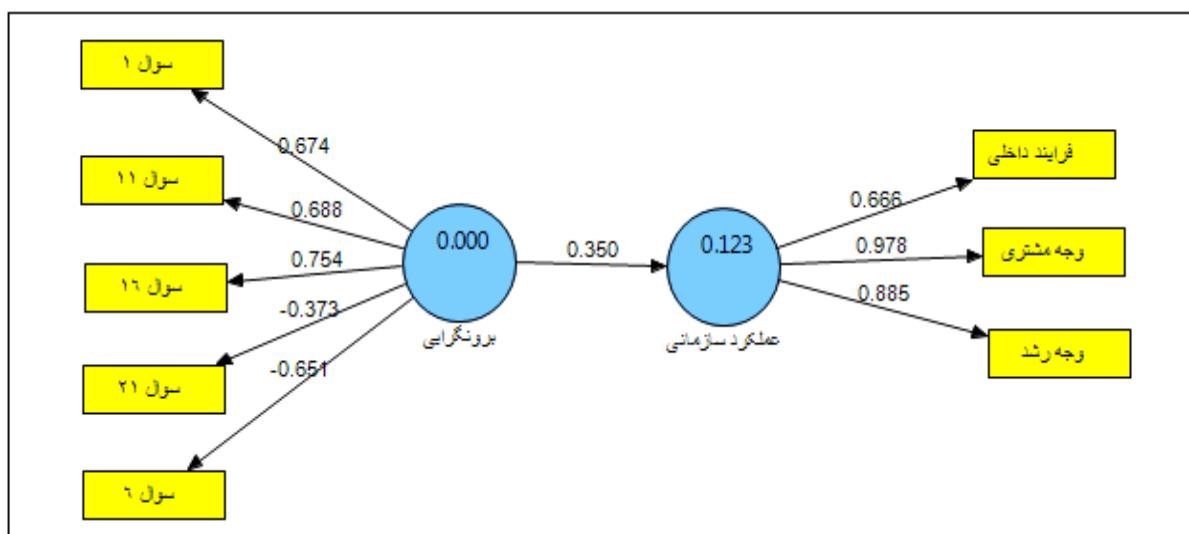
Communality	Cronbachs Alpha	R.Square	Composite Reliability	AVE	شاخص
۰/۷۲	۰/۸۵	۰/۱۲	۰/۸۸	۰/۷۲	مقدار

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برآراش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوب بودن مدل معادله ساختاری دارند.

در واقع ما باید فقط وقتی از معادله خط رگرسیون استفاده کنیم که یک همبستگی خطی معنادار را نشان دهد.

⁶ Latent Variable

⁷ Measurement Error



شکل ۲: مدل اثر بروونگرایی بر عملکرد سازمانی مدیران اماكن ورزشی شهرستان تهران در حالت استاندارد

جدول ۳: برآورد استاندارد و غیراستاندارد پارامترهای اصلی در مدل معادلات ساختاری بروونگرایی و عملکرد سازمانی

P. Value	t آماره	برآورد	ضریب تعیین	متغیر ملاک	مسیر	متغیر پیش‌بین
		استاندارد				
۰/۰۰۱	۳/۲۰۰	۰/۳۵۰	۰/۱۲۳	عملکرد سازمانی	←	برونگرایی

با توجه به مقادیر برآورده در جدول بالا ضریب مسیر بروونگرایی بر متغیر عملکرد سازمانی برابر با $0/123$ است، براساس این نتیجه توان پیش‌بینی و تبیین بروونگرایی برای عملکرد سازمانی متوسط رو به پایین است، در واقع اگر متغیر پیش‌بین یک انحراف معیار تعیین داشته باشد متغیر ملاک یا عملکرد سازمانی $0/123$ انحراف معیار تعیین پیدا می‌کند، همچنین براساس ضریب تعیین واریانس بروونگرایی و واریانس عملکرد سازمانی ۱۲ درصد با هم همپوشانی دارند، به بیانی دیگر واریانس بروونگرایی ۱۲ درصد از واریانس عملکرد سازمانی مدیران اماكن ورزشی را تبیین می‌کند. لذا این فرض که بعد بروونگرایی بر عملکرد سازمانی مدیران اماكن ورزشی شهرستان تهران تأثیر معنی‌داری دارد، تأیید می‌گردد.

یافته‌های استنباطی

- ۱) همچنین مشخص شد که رابطه روان‌نژادی، توافق‌پذیری، وظیفه‌گرایی و گشودگی به تجربه با عملکرد سازمانی معنادار نیست، این در حالی بود که رابطه بروونگرایی با عملکرد سازمانی معنی‌دار تشخیص داده شد ($p \leq 0/05$). بنابراین فرض پژوهش مبنی بر اینکه بین ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن به جزء بروونگرایی با عملکرد سازمانی مدیران اماكن ورزشی شهرستان تهران رابطه معناداری وجود دارد، تأیید نمی‌گردد.
- ۲) از آنجائی که تنها همبستگی بین بروونگرایی و عملکرد سازمانی معنادار تشخیص داده شد، در این بخش تنها تأثیر بعد نام برده بر عملکرد سازمانی مطالعه می‌شود. براساس نتایج حاصل شده واریانس بروونگرایی ۱۲ درصد از واریانس عملکرد سازمانی

مدیران اماکن ورزشی را تبیین می‌کند. لذا این فرض که بعد برون‌گرایی بر عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران تأثیر معنی‌داری دارند، تأیید می‌گردد.

(۳) متغیر منابع شغلی با متغیر عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری دارد. همچنین مشخص شد که رابطه ابعاد خودمختاری، حمایت اجتماعی، بازخورد، فرصت‌های رشد و توسعه و مربی‌گری با عملکرد سازمانی معنادار است ($0.05 < p$). بنابراین فرض پژوهش مبنی بر اینکه بین منابع شغلی و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران رابطه معناداری وجود دارد، تأیید می‌گردد.

(۴) با توجه به مقادیر برآورده در مدل معادله ساختاری مسیر متغیرهای حمایت اجتماعی و فرصت‌های رشد و توسعه بر متغیر عملکرد سازمانی معنی‌دار است، در این میان ضریب تأثیر حمایت اجتماعی بیشتر است و واریانس آن با واریانس عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران همپوشانی بیشتری دارد، لذا این فرض که خودمختاری، بازخورد و مربی‌گری بر عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران تأثیر معنی‌داری دارند، تأیید نمی‌گردد. اما فرض اینکه حمایت اجتماعی و فرصت‌های رشد و توسعه بر عملکرد سازمانی تأثیر دارند، تأیید می‌گردد.

(۵) با توجه به مقادیر برآورده در مدل معادله ساختاری مشخص شد که مدل مفهومی متغیرهای اصلی پژوهش مدل مناسبی است. در نتیجه برای تبیین عملکرد سازمانی تأکید بر منابع شغلی و ویژگی‌های شخصیتی به طور همزمان با هم مشمر ثمر خواهد بود چرا که در مجموعه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد سازمانی ۲۶ درصد واریانس عملکرد سازمانی را تبیین کردند.

۴- بحث و نتیجه‌گیری

رسیدن به اهداف سازمان در گروی توانایی نیروی انسانی در انجام امور محوله است. نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل در پیشبرد اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شود. بنابراین بهبود عملکرد و بهسازی نیروی انسانی نیاز انکارنپذیری برای سازمان‌ها است و مدیریت عملکرد ابزاری برای دستیابی به این هدف است. مدیریت عملکرد از طریق ایجاد همدلی بین کارکنان و همسویی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان می‌کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی و بالطبع بهره‌وری کل سازمان را افزایش دهد. هر چه مدیریت عملکرد در نیل به اهداف مذکور موفق‌تر باشد، بهره‌وری نیز افزایش یافته در نتیجه موفقیت و استمرار سازمان تضمین خواهد شد. مدیریت عملکرد یکی از مباحث ویژه مدیریت منابع انسانی استراتژیک است و ابزار مناسبی برای ارتقای عملکرد کارکنان و سازمان به حساب می‌آید. در صورتی که مدیریت عملکرد با ملزمومات و پیش نیاز آن در سازمان طراحی و اجرا شود، می‌تواند بخشی از مسائل و مشکلات سازمان را شناسایی و در جهت حل آنها راهکارهای عملی ارائه کند، مدیریت عملکرد نگرش جامعی به عملکرد افراد و سازمان دارد و با سازوکارهایی مشخص بین عملکرد فردی و سازمانی هم‌افزایی ایجاد می‌کند. از جمله نتایجی که حاصل شده این بود که متغیر ویژگی‌های شخصیتی با متغیر عملکرد سازمانی در مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران رابطه معنی‌داری ندارد. علاوه بر آن مشخص شد که رابطه ابعاد آن نیز به جزء برون‌گرایی با عملکرد ورزشی معنی‌دار نیست. لذا با این یافته می‌توان به این نتیجه رسید که در تبیین عملکرد سازمانی ویژگی‌های شخصیتی که به خود ارزیابی‌های مثبت مرتبط با تاب آوری و حسن فرد از توانایی‌های خویش، در تأثیرگذاری موفقیت آمیز روی محیط اشاره دارد (هویبان و همکاران، ۲۰۰۳) نقش معنی‌داری ندارند. در تبیین این یافته‌ها این استنباط را می‌توان بکار گرفت که احتمالاً خطای ناشی از نمونه‌گیری باعث شکل‌گیری چنین نتیجه‌ای شده باشد. این اتفاق زمانی رخ می‌دهد که بین ویژگی‌های یک نمونه و ویژگی‌های جامعه ای که نمونه از آن انتخاب می‌شود تفاوت وجود دارد. این تفاوت برای نمونه تصادفی قابل برآورد است و به آن خطای نمونه گیری گفته می‌شود. خطای نمونه‌گیری تابع اندازه حجم نمونه است هر چه اندازه نمونه کوچکتر باشد خطای نمونه گیری زیاد است و چون حجم نمونه در این پژوهش پایین بود احتمالاً این مسئله باعث شکل‌گیری چنین نتیجه‌ای شده باشد. همچنین انتخاب تصادفی آزمودنی‌ها نیز می‌تواند مزیت بر علت باشد چرا که در این پژوهش آزمودنی‌ها به صورت تصادفی انتخاب شدند و چون در انتخاب تصادفی آزمودنی‌ها مستقل از هم انتخاب می‌شوند و مستقل از هم دیدگاه خود را ابراز می‌دارند احتمالاً این عدم معنی‌داری ریشه در

تفاوت آزمودنی‌ها داشته باشد که خارج از کنترل پژوهش‌گر است. ولیکن به طور کلی مشخص گردید که رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد سازمانی در جامعه آماری معنی‌دار نیست، در نتیجه فرض اینکه بین این دو متغیر رابطه وجود دارد تنها براساس اتفاق یا شанс خواهد بود و نمی‌تواند نگاره تحقیق را در مورد آن تأیید کرد. هر چند که نتایج نشان داد بین برونزگرایی و عملکرد سازمانی مدیران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. میزان همبستگی بین این دو متغیر در حد ضعیف بود که نشان می‌دهد این متغیر در تبیین عملکرد سازمانی نقش پررنگی ندارد اما برای پیش‌بینی آن معنی‌دار عمل می‌کند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های اسدنیا و همکاران (۱۳۹۵) که به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز پرداختند. و نشان دادند که بین عملکرد شغلی و وجودانی بودن و عملکرد شغلی و برونزگرایی رابطه مثبت مستقیم وجود دارد. و متغیرهای وجودانی وجودن و روان‌رنجورخوبی پیش‌بین‌های قوی عملکرد شغلی هستند، ناهمخوان است. علاوه بر این نتیجه پژوهش ژیانسپلو و همکاران (۲۰۰۹) نیز که ارتباط متقابل بین منابع شغلی، منابع شخصی و پیوند کاری را در ۱۶۳ مهندس برق و الکترونیک را در هلند مطالعه کردند ناهمخوان با این نتیجه بود. به نظر می‌رسد این تفاوت نتایج نشأت گرفته از همگن بودن واحدهای پژوهش باشد چرا که در پژوهش‌های ناهمخوان یاد شده به ترتیب نگرش کتابداران و مهندسان برق بررسی شد اما در این پژوهش مدیران اماکن ورزشی جامعه هدف بودند. پیشنهاد می‌گردد برای بهبود عملکرد ورزشی مدیران اماکن ورزشی بر ویژگی‌های شخصی آن‌ها از جمله جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه کاری کمتر تأکید شود چرا که این نتایج با عملکرد سازمانی فاقد رابطه معنی‌دار هستند.

منابع

۱. اسدنیا، ابوالفضل، جلیل‌پور، پیمان، احمدی، وحید، و بریاجی، مهدی. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. نشریه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره ۱، شماره ۲، صص: ۱۴۱-۱۵۷.
۲. جانبی‌عنایت، سمیه. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه فکری و قابلیت‌های چاپکی با عملکرد سازمانی شعب بانک رفاه کارگران شهر گرگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی.
۳. عیسی‌خانی، احمد. (۱۳۹۲). تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان. مدیریت دولتی، شماره ۲، صص: ۹۶-۷۳.
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
5. Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.
6. Hobfoll, S.E Johnson, R.J., Ennis, N., & Jackson, A.P. (2003). Resource development international, 13(3), 209-223. Loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3): 632-643.
7. Jansen, E. P., Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2009). National differences in incentive compensation practices: The differing roles of financial performance measurement in the United States and the Netherlands. *Accounting, Organizations and Society*, 34(1), 58-84.
8. March, J. G., & Sutton, R. I. (1997). Crossroads-Organizational Performance as a Dependent Variable. *Organization science*, 8(6), 698-706. 37.

The impact of personality traits on organizational performance of managers of sport facilities of Tehran city

Elhan Moghaddam¹, Seyyed Hamid Sajjadi Hazaveh(Ph.D)^{2*},
Abdolreza Amirtasht(Ph.D)³

^{1,2,3} Department of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

The purpose of this study was to study the impact of personality traits on organizational performance of managers of sport facilities of Tehran city. The research method is descriptive and correlational and its population was made up of the directors of sport facilities in Tehran. The sample size was estimated 147 individuals based on Morgan table and these individuals were stratified as random sampling. The inventories of personality traits of Neo (1999) and organizational performance of Kaplan and Norton (2004) were used and their reliability has been confirmed in the past. Spearman correlation coefficient test of structural equation model was used to analysis data. It should be noted that all analysis was done at the level of 5 percent with the help of statistical software SPSS and PLS. The results showed that not detected a significant relationship between personality characteristics (racial psyche, agreeableness, and openness to experience and duty-oriented) with organizational performance. Also using structural equation modeling it was cleared that the dimensions of extraversion, social support and opportunities for growth and development has the ability to predict the organizational performance. According to results it is recommended to improve performance of manager's sport facilities of other factors should be identified.

Keywords: personality traits, organizational performance, managers of sport facilities
