

## ارتباط ابعاد شخصیت، صداقت نسبت به تجربه و دوام عاطفی با نگرش نسبت به تغییر سازمانی دربین روسا و دبیران هیأت‌های ورزشی استان تهران

رمضان علی افشار زاده<sup>۱</sup>، محمد رضا اسماعیلی<sup>۲\*</sup>، زهرا حاجی انژهائی<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 و نگرش نسبت به تغییرسازمانی 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 قلی‌پور (۱۳۸۶) و نگرش نسبت به تغییر منافی (۱۳۸۹) استفاده گردید. روایی محتوا پرسشنامه‌ها مورد تأیید صاحب نظران ورزشی فرار گرفت و در ادامه در یک مطالعه مقدماتی تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و میزان آلفای کرانباخ 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) در سطح خطای ۰/۰۵ با نرم‌افزار اس‌بی‌اس نسخه ۲۲ انجام گرفت. نتایج حاصل از تجربه و تحلیل یافته‌ها نشان داد: بین ابعاد شخصیت دوام عاطفی و صداقت نسبت به تجربه با نگرش نسبت به تغییر سازمانی روسا و هیأت‌های ورزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. 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 اثرباری آن‌ها اندازه‌گیری شود.

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

## ۱- مقدمه

در عصری زندگی می کنیم که از آن به عنوان جنگ استعداد ها یاد کرده می شود؛ که در واقع این اصطلاح به نقش مهم و اساسی نیروی انسانی در عملکرد بالای سازمان ها اشاره دارد. شناسایی، جذب، نگهداری و توسعه استعدادها از وظایف عمده سازمان های امروزی می باشد (فرازجا، ۱۳۸۶) دست یابی به مزیت رقابتی با استفاده از مهمترین دارایی های سازمانی (سرمایه ای انسانی) امکان پذیر است. امروزه تغیرات و راهکارهای ارائه شده نیز بیشتر معطوف به کاهش موارد منفی در سازمان بخصوص سازمانهای ورزشی است. در مبحث مدیریت رفتار سازمانی، نگرش کارکنان به اقدام ها و فعالیت ها نیز جزو دارایی هاست. بعضی سازمانها، در هنگام استخدام و گزینش پرسنل میکوشند تا افادی را که دارای شخصیت سازگار، آرام، صلح جو و متعهد دارند، استخدام کنند و نیز توقع دارند هنگامی که اقدامی در سازمان صورت می پذیرد، این افراد ضمن تعهد به همسویی با آن اقدام، به حمایت از آن پردازند. در زمان حاضر، اساس کار مدیران نه بر محور تأکیدهای متداول مدیریت، بلکه بر محوری دگرگونه که همانا مدیریت تحول است، دور می زند. این بدین معنی است که مدیریت هر سازمان چگونه می تواند کشته سازمانی را در آب های متلاطم و موج هایی غیردوستانه به سمت هدف هایی پذیرا هدایت کند (ایران نژادپاریزی، ۱۳۸۷). در دوره ای از تحولات و تغییرات فاحش مانند دوره ای که ما در آن زندگی می کنیم، تغییر و دگرگونی، هنجار و قاعده ای پذیرفته شده و رایج است. در عصر تغییرات ساختاری سریع، تنها آنایی که رهبران و پیشگامان تغییر و دگرگونی اند، جان سالم به در خواهند برد. چالش محوری مدیریت در قرن ۲۱ این است که سازمان، نقشی پیشگام در امر دگرگونی داشته باشد (پاردو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). به نظر می رسد تغییر در دنیای امروز یک موضوع چند بعدی و فراگیر می باشد و سازمان ها مرتبأ در زمینه های فرهنگی، سیاسی، فناوری و اقتصادی دستخوش تغییر می شوند. بدین ترتیب چنانچه سازمان ها خواستار بقا در عرصه رقابتی اقتصاد جهانی باشند، باید به طور دائم خود را با محیط خارجی خود تطبیق دهند. (استاسی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳). در واقع سازمان ها همانند موجودات زنده متولد می شوند، توسعه می یابند، افت می کنند و نزول می کنند واز میان می روند و در نتیجه، دستخوش فرایند معمولی تغییر می شوند. الگوهای چرخه زندگی یا چند مرحله ای<sup>۳</sup> برای بررسی این تغییر در سازمان ها به کار رفته اند، اما برخلاف موجودات زنده، سازمان های که از این نوع اند و فعالیت مشابهی دارند، دارای چرخه های متفاوتی هستند. تفاوت های موجود در مراحل زندگی سازمانی نه تنها به عوامل محیطی، بلکه ممکن است به راهبردهای داخلی و خارجی سازمان ها و رفتار افراد وابسته باشد (چلادورای و مادلا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶).

هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود؛ بنابراین شناخت نیازها، انگیزه ها، تمایلات، نگرش ها و ابعاد شخصیت کارکنان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه های مؤثر جهت تغییر و تحول ضروری می باشد. در بسیاری از موارد، دلیل شکست افراد در انجام دادن اثربخش وظایف شغلی خود در سازمان، کمبود هوش یا فقدان مهارت های فنی آنان نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی های شخصیتی آنان و شغلی است که به عهده دارند. به همین دلیل لازم است به این زمینه ی خاص از روان شناسی کار توجه داشته باشیم و نتیجه مطالعات مرتبط با شخصیت در کار را بشناسیم.

در بحث از شخصیت، تاکید بر آن است که چگونه تفاوت های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می گذارد؛ و از آنجا که در بحث تغییر و تحولات سازمانی عوامل متفاوتی می توانند سهیم باشند و به صورت مستقیم یا غیرمستقیم مؤثر در فرایند تغییر باشند. بخصوص هیات های ورزشی که نقش اساسی در رشد و توسعه ورزش در صنعت ورزش را دارا می باشند در این راستا مهم می باشند؛ بنابراین در این تحقیق به بررسی ارتباط میان ابعاد شخصیت با نگرش نسبت به تغییر سازمانی روسا و دبیران هیأت ورزشی استان تهران می پردازیم.

<sup>1</sup> Pardo et al<sup>2</sup> Stacey<sup>3</sup> Multiple-stage or life cycle models<sup>4</sup> Chelladurai & Madella

در برنامه‌های توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی باید راه‌های استفاده بهتر از توانایی‌ها و استعدادها را هموار ساخت و به نظر می‌رسد که فعالیت ورزشی و اهمیت به نقش هیئت‌های ورزشی ضروری است. چرا که بازارهای رو به رشد، فناوری‌های جدید و رویدادهای نوین ورزشی موجب دگرگونی تمامی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر در ورزش شده و چشم‌انداز کلی سیاست‌های ورزشی را تغییر داده‌اند؛ بنابراین این سازمان‌ها باید از توانایی خود برای تداوم رویارویی با این مسأله و تغییرات فرا روى ورزش اطمینان حاصل کنند. به طوری که تغییرات رو به رشد همگان را با واقعیت تازه‌ای روبرو کرده است، واقعیتی که چالش‌های مهمی را به وجود آورده است و اهمیت وجود و به کارگیری نظام‌های قوی مدیریت و تصمیم‌گیری را در مدیریت ورزشی دو چندان می‌کند. با توجه به حساسیت‌های فوق و با توجه به این که سازمان‌های ورزشی و هیئت‌های ورزشی در یک فضای جهانی شدیداً رقابتی اداره می‌شود، می‌توان از تجربه نگرش نست به تغییر برای حضور در عرصه رقابت جهانی در سازمان‌های مرتبط بهره گرفت. سازمان‌های ورزشی نیز می‌بایست به حساسیت وضعیت عنایت داشته و از مفاهیم موجود در عرصه سازمانی و مدیریتی استفاده نمایند. بی‌تردید نگرش نسبت به تغییر از جمله ضروریات این عرصه است که می‌بایست به آن توجه نمود. هیئت‌های ورزشی که بتوانند تغییرات مناسب را کشف کنند و فرا بگیرند و آن را در خود به وجود بیاورند موفق و پیش‌رونده‌اند. توانایی کشف تغییرات مناسب و پیاده سازی آن، قابلیت مهمی است که برسرآمدی در دنیای متتحول امروزی بسیار کلیدی است در واقع قابلیت تغییر مناسب کلیدی‌ترین قابلیتی است که یک مجموعه انسانی در دنیای رقابتی امرو می‌تواند داشته باشد (ولسی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱)؛ بنابراین مدیران هیئت‌های ورزشی تغییراتی که منطبق بر شخصیت آنان بوده با دل وجون دریافت می‌کنند می‌توانند پیشنهادهایی را برای بهبود و تغییر سازمانی ارائه می‌دهند، مهم‌ترین دغدغه‌ای که افراد دارند، برنامه‌های تغییربراساس شخصیت آنان است. دوم، اگر سازمانها به تعهدات قبلی خود در برابر کارکنان جامه عمل نپوشانده باشند، کارکنان به نویدهای بهبود و تغییربری اعتمادی کرده و آنها را نیز همچون وعده‌های گذشته پوشالی و دروغین می‌خوانند. سوم، اگر افراد در تصمیمات مربوط به برنامه‌های تغییر شرک نداده باشند یا اطلاعات کافی پیش از اجرای برنامه‌ها به آنها داده نشود، آنها معمولاً شکاف بی‌اطلاعی و نیز عدم حضور در تصمیمات را با بدگمانی به تغییر پر می‌کنند. بالاخره، بعضًا ممکن است برخی از کارکنان ذاتاً دارای شخصیت منفی و بدگمان باشند. از این رو، باید در زمان اجرای برنامه‌های تغییر به فکر کنترل یا تعدیل رفتار این افراد بود؛ زیرا فرض بر این است که این افراد همواره حتی در بهترین شرایط به اعمال و رفتار دیگران مظنون و مشکوک است بنابراین این جاست که سازمان در شناخت ویژگیهای شخصیتی واستخدام افراد با ویژگیهای شخصیتی خاص نقش اساسی دارد. همچنین تحقیقات نشان داده است توجه به تفاوت‌های فردی و تحلیل ویژگی‌های شخصیتی و ارتباط آن با شغل مربوطه می‌تواند ابزاری سودمند برای مدیران هنگام جذب نیرو و افزایش بهره‌وری سازمان باشد (بندري، ۱۳۸۵). در نهایت براساس اصول پذیرفته شده باید بین ویژگی‌های شخصیتی فرد و محیط کاری اش تناسب وجود داشته باشد زیرا هر یک از الگوهای شخصیتی در مشاغل مختلف عملکرد متفاوتی خواهد داشت. بررسی‌های شخصیتی و انتخاب شخصیت مناسب برای مشاغل مختلف می‌تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم کند. تحقیقات نشان دادند: بنیای<sup>۶</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 درون گرایی داشتند و توافق پذیری بودند و هم راستا با معلمانی است که محافظه کاری کمی دارند.

دیدیجیس و همکاران<sup>۷</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

<sup>5</sup> Wolsey et al

<sup>6</sup> Bențea

<sup>7</sup> Djigić et al

منظور در نمونه به حجم ۱۶۸ نفر تحقیق خود را انجام دادند. نتایج نشان داد تغییر و خود ارزیابی معلمان در سطح بالای 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>۸</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. چاکی سازمانی، تعهد سازمانی در راستای صداقت و تعهدات و وابستگی های سازمانی میسر است. کراس<sup>۹</sup> و همکارانش (۲۰۱۶) تحت عنوان اثرات مدیران عالی بر عملکرد کار تیمی و انسجام های سازمان ونگرشهای تغییراتی در راستای افزایش عملکرد سازمان پرداختند. ویژگیهای شخصیتی مدیران عالی را در توسعه سازمان ونگرشهای تغییراتی در راستای رشد و توسعه عملکرد سازمانی مهم دانستند. انسجام سازمانی براساس نگرش یکسان افراد نسبت به تغییرات سازمانی است. صداقت، توافق و مبادلات رفتاری میان مدیران که در نقش رهبرسازمان می باشند محسوس است.

با آگاهی از آنچه ذکر شد و با توجه به این که تاکنون ویژگی های شخصیتی و ارتباط آن با نگرش نسبت به تغییر در بین روسا و هیأت ورزشی استان تهران مورد کنکاش قرار نگرفته است و نیز با توجه به رسالتی که هیأت های ورزشی در تبیین و ترویج اصول و اهداف فدراسیون های ورزشی، تربیت نیروهای جوان و تشویق و ترغیب مردم به حفظ سلامتی و تندرستی دارند. از این رو نمونه کوچکی از این بخش از ورزش مورد بررسی قرار می گیرد. امید است نتایج این بررسی در برنامه ریزی های مدیریت منابع انسانی روسا و هیأت های ورزشی استان تهران و حتی سایر شهرها و سایر استان ها بکار آید و الگوی جامعی را به سایر هیأت های ورزشی در سطح کشور معرفی نماید.

## 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؛ که 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 ۳۰۰ پرسشنامه توزیع گردید و ۲۰۰ پرسشنامه معتبر دریافت 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؛ و 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 مخالف تا کاملاً موافق 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 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

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

<sup>8</sup> Koirala

<sup>9</sup> Krous

جدول ۱: رابطه بین صداقت نسبت به تجربه و نگرش نسبت به تغییر

ضریب تعیین	سطح معناداری	ضریب همبستگی	متغیر	صداقت نسبت به تجربه
				نگرش نسبت به تغییر
٪ ۱۲/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۳۵		

با توجه به نتایج آزمون پیرسون، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر رد گردید و فرضیه مقابله تایید می‌گردد، بدین معنی که با ٪ ۹۵ اطمینان می‌توان گفت، بین بعد صداقت نسبت به تجربه و نگرش نسبت به تغییر روسا و هیأت‌های ورزشی استان تهران رابطه نسبتاً خوبی وجود داشت. این ارتباط مثبت و مستقیم ( $= ۰/۳۵$ ) بوده است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که ۱۲/۲۵ درصد از نگرش نسبت به تغییر آزمودنی‌ها توسط صداقت نسبت به تجربه تبیین می‌گردد.

بین دوام عاطفی و نگرش نسبت به تغییر روسا و دیگران هیأت‌های ورزشی استان تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۲: رابطه بین دوام عاطفی و نگرش نسبت به تغییر

ضریب تعیین	سطح معناداری	ضریب همبستگی	متغیر	دوام عاطفی
				نگرش نسبت به تغییر
٪ ۱۵/۲	۰/۰۰۱	۰/۳۹		

با توجه به نتایج آزمون پیرسون، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می‌گردد و فرضیه مقابله تایید می‌گردد، بدین معنی که با ٪ ۹۵ اطمینان می‌توان گفت، بین بعد دوام عاطفی و نگرش نسبت به تغییر روسا و هیأت‌های ورزشی استان تهران رابطه نسبتاً ضعیفی وجود دارد. این ارتباط مثبت و مستقیم ( $= ۰/۳۹$ ) است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که ۱۵/۲ درصد از نگرش نسبت به تغییر آزمودنی‌ها توسط دوام عاطفی تبیین می‌گردد.

#### ۴- بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد بین صداقت نسبت به تجربه و نگرش نسبت به تغییر روسا و دیگران 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 مقابله تایید - گردید، بدین معنی که با ٪ ۹۵ اطمینان می‌توان گفت، بین بعد صداقت نسبت به تجربه و نگرش نسبت به تغییر روسا و هیأت‌های ورزشی استان تهران رابطه نسبتاً خوبی وجود داشت. این ارتباط مثبت و مستقیم ( $= ۰/۳۵$ ) است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که ۱۲/۲۵ درصد از نگرش نسبت به تغییر آزمودنی‌ها توسط صداقت نسبت به تجربه تبیین می‌گردد. تحقیقات هم‌سوس:<sup>۱۰</sup> کویرولا (۲۰۱۶) تحت عنوان اهمیت نگرش مدیران به تغییر و شخصیت‌شنan 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 وابستگی‌های سازمانی میسر است.

نتایج نشان داد بین دوام عاطفی و نگرش نسبت به تغییر روسا و دیگران 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 می‌گردد، بدین معنی که با ٪ ۹۵ اطمینان می‌توان گفت، بین بعد دوام عاطفی و نگرش نسبت به تغییر روسا و هیأت‌های ورزشی استان تهران رابطه نسبتاً

<sup>10</sup> Koirala

ضعیفی وجود داشت. این ارتباط مثبت و مستقیم ( $r = 0.39$ ) است. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که  $15/2$  درصد از نگرش نسبت به تغییر آزمودنی‌ها توسط دوام عاطفی تبیین می‌گردد.

بنابراین نتیجه می‌توان گفت احتمال این که با افزایش دوام عاطفی میزان نگرش نسبت به تغییر افراد بیشتر گردد، وجود دارد. هر چند که در بین ابعاد شخصیت دوام عاطفی کمترین رابطه را با متغیر نگرش نسبت به تغییر داشت اما ثبات عاطفی یک بعد شخصیتی است که درجه آرامی، اشتیاق و ایمنی (مثبت) یا خشونت، عصبانیت، افسردگی و نامنی (منفی) شخص را شرح می‌دهد. افرادی که ثبات عاطفی دارند آرام و علاقه مند بوده و در برابر تنفس احساس امنیت می‌کنند. از دیدگاه شهودی چنین به نظر می‌رسد، کسانی که احساس آرامش و امنیت می‌کنند، نسبت به افرادی که اکثرًا مضطرباند و احساس ناامنی می‌نمایند، احتمالاً ضرورت تغییر را بهتر و بیشتر درک می‌کنند. چرا که فورد و همکاران (۲۰۰۸) در نتیجه تحقیقی که داشتند به این نکته پی‌بردنده که ثبات یک عامل مهم در فرایند تغییر است. بنیا<sup>۱۱</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 درون گرایی داشتند و توافق پذیری بودند و هم راستا با معلمانی است که محافظه کاری کمی دارند. وهمچنین همسوی دیگر دیدجیس و همکاران<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۴) است

### پیشنهادات

- نتایج نشان داد بین بعد برون گرایی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی رابطه وجود دارد، بنابراین به مسئولان فدراسیون‌ها و سازمانی‌های ذینع پیشنهاد می‌گردد، جهت افزایش نگرش نسبت به تغییر روسا و دبیران هیأت‌های ورزشی خصصیه برون گرایی را تقویت کنند.
- نتایج نشان داد بین بعد توافق‌پذیری و نگرش نسبت به تغییر سازمانی رابطه وجود دارد، بنابراین به مسئولان مربوطه پیشنهاد می‌گردد، جهت افزایش نگرش نسبت به تغییر روسا و دبیران هیأت‌های ورزشی از پدیده همانند سازی و مشارکت گروهی بیشتر بهره بگیرند.
- این تحقیق صرفاً روسا و هیأت ورزشی را مد نظر قرار داد، بنابراین به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد در تحقیق‌های خود ارتباط ابعاد شخصیت و نگرش نسبت به تغییر را در معلمان تربیت‌بدنی، کارکنان وزارت ورزش و فدراسیون‌های ورزشی بررسی نمایند.

### منابع

۱. ایران نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی (عصر جهانی شدن). تهران: نشر مدیران.
۲. بندری، مهرداد. (۱۳۸۵). دیباچه ای بر تغییر سازمانی. ناشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلام شهر.
۳. 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.
4. 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.
5. Chelladurai, P., & Madella, A. (2006). Human resource management in Olympic sport organisations: Human Kinetics Publishers, 137-139.

<sup>11</sup> Bențea

<sup>12</sup> Djigić et al

6. Djigić, G., Stojiljković, S., & Dosković, M. (2014). Basic Personality Dimensions and Teachers' Self-efficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 593-602.
7. Koirala, Jyoti. (2016). Importance of Managing Employee's Attitudes for Organizational Change and Development, University of Wale.
8. 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.
9. Pardo del Val, M., & Martínez Fuentes, C. (2003). Resistance to change: a literature review and empirical study. *Management Decision*, 41(2), 148155.
10. Stacey, R. (1993). Strategic thinking and the management of change: international perspectives on organisational dynamics: Kogan Page.
11. Wolsey, C., Minten, S., & Abrams, J. (2011). HRM in the Sport and Leisure Industry: Routledge.

# Relationship of Personality Dimensions, Emotional Stability and Openness to Experience With Attitudes toward Organizational Change of Heads, And Secretary of the Board - Sports 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

This study investigated relationship between organizational change of heads and secretaries of sport councils of Tehran. 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 (Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation and multivariate regression) was done in the 0.50 fault with the software SPSS version 22. The results of data analysis showed that there is positive and meaningful relationship between emotional stability personality dimensions and openness to experience to the organizational change of heads and directors of sport councils. 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

---