

پیش‌بینی مقاومت در برابر تغییر بر اساس ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی

حسن فهیم دوین^{۱*}، احسان اسد اللهی^۲

۱. استادیار تربیت‌بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

۲. دکتری تخصصی مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

تاریخ دریافت: (۹۳/۰۱/۲۱) تاریخ پذیرش: (۹۴/۰۵/۲۵)

Reviewing the features of personalities and resistance against change of Mashhad physical educations instructors

Hassan Fahim Devin^{1*}, Ehsan Asad allahi²

1. Assistant professor in Department of physical education, Mashhad Branch, Islamic Azad University

2. Ph.D in Sport Management, Islamic Azad University Central Tehran Branch

Received: (10 April 2014)

Accepted: (16 August 2015)

Abstract

Organizations in order to meet effectiveness need a change and adaptation to changing environment and certainly there would be a resistance to it and employees wont accept it easily. This research by investigating the relationship between these variables (personality traits and resistance to change) tries to predict resistance to change through the subscales of personality traits. For these purposes 284 all physical Education teachers from Mashhad city in 2013 (n=1100) (151 female and 133 Male) were selected randomly as statistical sample and responded to Neo (1994), Personality traits and Agha janie's resistance to change questionnaires with coefficient alphas of 0.74 and 0.71 respectively. In this research, descriptive and inferential statistics such as frequency tables, mean, standard deviation, Pearson correlation and stepwise regression analysis was used multistage, the data analysis software (Spss, V.16) was performed. The results of the study revealed a significant relationship between personality traits and its subscales with resistance to change, and among the big five personality traits teachers who were extroverted and open to experience had the least resistance to change and teachers with neuroticism personality trait had the most resistance to change.

Keywords

Personality Traits, Resistance to change, Physical Education Teachers.

چکیده

سازمان‌ها برای اثر بخشی نیازمند تغییر و وفق دادن خود با شرایط متغیر هستند و وجود مقاومت در برابر تغییر حتمی بوده و کارکنان به آسانی پذیرای آن نخواهند بود. پژوهش حاضر با تعیین رابطه بین این متغیرها به پیش‌بینی مقاومت در برابر تغییر بر اساس مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی در معلمان تربیت بدنی شهر مشهد پرداخته است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه‌ی شخصیتی پنج عاملی نتو (۱۹۹۴) و پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر آقاجانی (۱۳۸۹) می‌باشد. پایایی ابزار اندازه‌گیری با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴ برای پرسشنامه شخصیتی و ۰/۷۱ برای پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر گزارش شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان تربیت بدنی (N=۱۱۰۰) شهر مشهد در سال ۹۲ تشکیل می‌دهد که تعداد ۲۸۴ نفر (۱۵۱ نفر زن و ۱۳۳ نفر مرد) به صورت تصادفی با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی نظیر جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام چند مرحله‌ای استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نسخه ۱۶ نرم افزار Spss انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن با مقاومت در برابر تغییر در سطح آلفا ۰/۷۰۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد (P=۰/۰۰۱). همچنین نتایج پژوهش بیانگر آن است که در پاسخ به تغییرات سازمان افراد با خصوصیات شخصیتی روان‌رنجور بیشترین و افراد با خصوصیات برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری کمترین مقاومت را از خود بروز می‌دهند.

واژه‌های کلیدی

ویژگی‌های شخصیتی، مقاومت در برابر تغییر، دبیران تربیت بدنی.

مقدمه

رفتار انسان دارای جنبه‌های گوناگونی است که موجب شده همواره به عنوان یک موجود پیچیده شناخته شود و پیش بینی حرکاتش را مشکل یا غیرممکن سازد. این ناتوانی، بیشتر ناشی از عدم شناخت کافی در مورد طبیعت شخصیت افراد و تفاوت‌های فردی آنان است. شخصیتی که در کودکی شکل گرفته و رفتار انسان را در قالب خود قرار می‌دهد. پیچیدگی‌های این قالب به حدی است که باعث ایجاد رفتارهای متنوعی می‌شود و چالش‌های جدیدی را پیش روی مدیران قرار می‌دهد؛ چرا که آگاهی از تفاوت‌های فردی و شخصیتی افراد یک سازمان، می‌تواند مدیران ادارات و سازمان‌ها را در حل بسیاری از مسائل یاری دهد (حالیم^۱، ۱۹۸۳). هنگامی که مدیران بپذیرند انسان‌ها از نظر توانایی‌های ذاتی و اکتسابی تفاوت دارند، از همه کارکنان، انتظار رفتار یکسانی نخواهند داشت؛ زیرا هر رفتار انسان علتی دارد و بدون شناخت کافی از حالت و شخصیت فرد نمی‌توان به اداره مؤثر آن پرداخت و انتظار رفتار یکسان از همه، رویایی بیش نیست. به همین دلیل در عصر کنونی، شناخت تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی^۲ افراد در بسیاری از موقعیت‌های زندگی ضرورت پیدا می‌کند (اتکینسون و همکاران^۳، ۲۰۰۳). کارآیی افراد در شغل، موفقیت آن‌ها در تحصیل و به طور کلی سازگاری انسان در تمامی موقعیت‌های زندگی با خصایص شخصی او رابطه دارد. در عصر کنونی و در قلمرو سازمانی، مدیران موفق، مدیرانی هستند که با شناخت کامل از خصوصیات و صفات شخصیتی کارکنان خود، راه را در جهت هدایت و اداره صحیح‌تر آنان هموار سازند (براندن^۴، ۲۰۰۵). از طرفی پویایی هر سازمانی در گرو پدید آمدن فضای سازمانی مناسب و مطلوب، اعتماد و مسئولیت‌پذیری بوده و در این راستا مهم‌ترین منابع سازمانی یعنی سرمایه انسانی متعهد پرورش پیدا می‌کند تا به تحقق اهداف کمک نماید (شولتز^۵، ۲۰۰۸).

تغییر^۶ ایجاد هر چیزی است که با گذشته تفاوت داشته باشد (سنگه^۷، ۲۰۰۶). تغییر در سازمان عبارت از فرایند تحول و دگرگونی است که باعث می‌شود تا کارها یا روش‌ها به صورت متضادی انجام پذیرد (گروسی، ۱۳۷۷).

سازمان‌ها و تمامی نهادهای جامعه امروزی با تغییرات

سریع سروکار دارند. افراد در سازمان‌ها باید به نحوی با این تغییرات کنار آمده و در نهایت آن را اجرا نمایند. از طرفی افراد یک سازمان ممکن است به دلایل متعدد از تصمیماتی که توسط مدیریت گرفته می‌شود، خشنود نباشند و این ناخشنودی ممکن است به دلیل تهدیداتی که تصمیمات مدیر در آینده شغلی افراد دارد و یا به خاطر مطابقت نداشتن آن تصمیمات با خواسته‌های افراد باشد. سازمان‌ها محصول شیوه‌های تفکر و عمل اعضای خود هستند؛ بنابراین اگر بخواهیم سازمانی تغییر کند باید به افراد فرصت کافی بدهیم تا شیوه فکر و عمل خود را تغییر دهند (مغانلو، ۱۳۸۶).

مقاومت در مقابل تغییر^۸ می‌تواند منشاء فردی داشته و به ویژگی‌های شخصیتی افراد مربوط شود که عبارتند از: عادت، امنیت، ترس از ناشناخته‌ها، عوامل اقتصادی و بی‌اعتمادی به خود و مقاومت‌هایی که منشاء سازمانی دارند. از جمله: مکانیسم‌های ساختاری، احساس تهدید توسط متخصصان، هنجارهای گروه و سرمایه‌گذاری شغلی (هگل و زیگلر^۹، ۲۰۰۰).

در زمینه بررسی ویژگی شخصیتی افراد و رابطه آن با میزان مقاومت در برابر تغییر در ارگان‌ها و شرکت‌های مختلف به ویژه در خارج از کشور تحقیقات زیادی انجام شده که از جمله جان وس^{۱۰} (۲۰۰۶) در پژوهشی که به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و احساسات در مقاومت در برابر تغییر کارکنان می‌پردازد، به این نتیجه می‌رسد که روان‌رنجوری رابطه منفی با احساسات مثبت و رابطه مثبت با احساسات منفی دارد؛ یعنی با افزایش خصیصه روان‌رنجوری در فرد، احساسات منفی او افزایش یافته و این خود عاملی جهت افزایش مقاومت فرد در برابر تغییر است (آلاس^{۱۱}، ۲۰۰۷). در تحقیقی دیگر لی بگلی^{۱۲} (۲۰۰۵)، به این نتیجه رسید که رابطه منفی بین خصیصه انعطاف‌پذیری و مقاومت در برابر تغییر وجود دارد و این افراد با استفاده از مکانیزم‌های مؤثر جهت مقابله با استرس به منظور مقابله با حوادث استرس‌زا در زندگی و نگرش مثبت به تغییر در پاسخ به تغییرات از خود مقاومت نشان نمی‌دهند (آزونی و سیلوریا^{۱۳}، ۲۰۰۵).

وکولا و همکاران^{۱۴} (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان "رابطه ویژگی شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر" عنوان نمودند که

8. Resistance against change

9. Hugel & Ziglur

10. Jan voc

11. Alas

12. Le bagle

13. Azzoni, & silveira

14. VaKula et al

1. Halim

2. Characteristics

3. Etkinsun et al

4. Beranden

5. Shults

6. Change

7. Senge

اداره تربیت بدنی آموزش و پرورش خراسان رضوی ۱۱۰۰ نفر (۵۸۳ نفر زن و ۵۱۷ نفر مرد) می‌باشد. نمونه آماری به صورت کاملاً تصادفی با استفاده از جدول مورگان ۲۸۴ نفر (۱۵۱ نفر زن و ۱۳۳ نفر مرد) انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد ۶۰ سؤالی شخصیتی نئو (۱۹۹۴)، که ۵ عامل اصلی شخصیت (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلبذیر بودن و مسئولیت‌پذیری) که هر عامل شامل ۱۲ سؤال است و پرسشنامه استاندارد ۲۰ سؤالی مقاومت در برابر تغییر آقاجانی (۱۳۸۹)، استفاده شد که امتیازگذاری هر دو پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت بود. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها روایی آن‌ها مورد تأیید است. برای تعیین پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه ویژگی شخصیتی نئو ۰/۷۳ و پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر ۰/۷۱ به دست آمد؛ لذا اعتبار درونی ابزار مورد تأیید است. در این پژوهش از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون مقایسه‌ای t در گروه‌های مستقل و آزمون آنالیز واریانس و رگرسیون گام به گام چند مرحله‌ای) استفاده شده است.

اطلاعات و داده‌ها

بر اساس یافته‌های توصیفی پژوهش ۱۲ درصد پاسخ‌گویان مجرد و ۸۷ درصد آن‌ها متأهل هستند. ۱۱ درصد پاسخ‌گویان دیپلم، ۷ درصد فوق دیپلم، ۶۵ درصد کارشناسی، ۲۵ درصد کارشناسی ارشد و ۲ درصد نیز دکتری هستند. میانگین سن پاسخ‌گویان ۳۵ سال بوده و کمترین و بیشترین سن نیز ۲۱ سال و ۵۲ سال است. میانگین سابقه کار پاسخ‌گویان ۱۴ سال بوده و کمترین و بیشترین سابقه نیز ۱ سال و ۳۰ سال است.

جدول شماره ۱ میزان متغیرهای اصلی پژوهش را بر اساس شاخص‌های مرکزی نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های این جدول میانگین شاخص مقاومت در برابر تغییر ۳/۶، روان‌رنجوری ۱/۷۹، برون‌گرایی ۲/۶۸، دلبذیر بودن ۲/۳۱، انعطاف‌پذیری ۲/۶۸ و مسئولیت‌پذیری نیز ۲/۹۳ می‌باشد. گفتنی است که بازه این شاخص‌ها نیز در دو ردیف انتهایی آمده است.

جدول شماره ۲ نتایج آزمون کولموگروف اسمیروف را برای کنترل طبیعی بودن متغیرها نشان می‌دهد.

افراد مسئولیت‌پذیر با استفاده از برنامه‌ریزی، حل مسئله، ارزیابی مجدد برنامه‌ها و پایبندی به اصول و تعهدات سازمان، نگرش مثبت به تغییر دارند؛ در نتیجه این افراد دارای عواطف مثبت و احساسات منفی کمتری در پاسخ به تغییرات هستند (چیانگ، ۲۰۱۰؛ شرم و گارلند، ۲۰۰۷). همچنین قاسمی روشناوند و خوشبختی (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان "ارتباط مشارکت کارکنان، مقاومت در برابر تغییر و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ" دریافتند که مشارکت کارکنان راهکار مناسبی برای کاهش مقاومت در برابر تغییر و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان است (قاسمی روشناوند و خوشبختی، ۱۳۹۳).

مربیان و معلمان، عامل اساسی تربیت و نوسازی جامعه بوده، خاصه در تربیت بدنی و ورزش می‌توانند با آگاهی از اهداف آموزشی و فرهنگی در انطباق با سیستم تربیتی، در جهت نیل به این اهداف نقش اساسی داشته باشند و به لحاظ آنکه در جهت تکامل افراد از طریق فعالیت‌های جسمانی کار می‌کنند، تکنیک‌ها، روش‌ها، گفتار و اعمالشان بر روی افراد تحت تعلیم تأثیر چشمگیر می‌گذارد. معلمان و مربیان باید آگاهانه بپذیرند که مسئولیتشان نسبت به افراد تحت تعلیم خود بسیار خطیر و سنگین است و همچنین نقش مثبت‌شان به عنوان اجراکنندگان برنامه‌های تربیت بدنی آموزشگاه‌ها با توجه به نقش درس تربیت بدنی در توسعه و تعمیم سلامتی و نیرومندی دانش‌آموزان، لزوم آشنایی مدیران با ویژگی‌های شخصیتی معلمان و شناخت دلایل احتمالی مقاومت آنان در برابر تغییرات و تشخیص راه‌های غلبه بر آن راهگشای مسئولین در جهت بهبود برنامه‌ها در جهت دستیابی به اهداف آموزشی خواهد شد. علی‌رغم وجود تحقیقات مختلف در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر، پژوهش‌های اندکی به بررسی رابطه بین این دو موضوع به خصوص در حیطه تربیت بدنی پرداخته است؛ لذا در این پژوهش محقق به دنبال آن است که رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر را در میان معلمان تربیت بدنی مورد بررسی قرار دهد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت کاربردی، اما از نظر تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را معلمان تربیت بدنی در کلیه مقاطع تحصیلی شهر مشهد تشکیل می‌دهد که تعداد آن‌ها طبق آمار اخذ شده از

جدول ۱. توصیف کمی متغیرهای اصلی پژوهش بر اساس شاخص‌های مرکزی

میانگین	مقاومت در برابر تغییر	روان رنجوری	برون گرایی	دلپذیر بودن	انعطاف پذیری	مسئولیت پذیری
۳/۶۵۵۰	۱/۷۹۴۰	۲/۶۸۱۹	۲/۳۱۸۸	۲/۶۸۵۷	۲/۹۳۵۶	میانگین
۳/۸۰۰۰	۱/۶۳۶۴	۲/۶۳۶۴	۲/۲۷۲۷	۲/۷۲۷۳	۳	میانه
۳/۷۵	۱/۷۵	۲/۴۵	۲/۳۶	۳/۰۹	۳	مد
۰/۷۶۴۵۳	۰/۹۴۷۲۶	۰/۵۸۳۹۲	۰/۶۴۰۱۴	۰/۶۸۴۲۳	۰/۶۳۸۳	انحراف معیار
۰/۵۸۵	۰/۸۹۷	۰/۳۴۱	۰/۴۱۰	۰/۴۶۸	۰/۴۰۷	واریانس
۳/۸۸	۴/۹۸	۴/۳۱	۳/۷۸	۳/۸۹	۴/۵۵	دامنه
۱/۱۱	۰/۰۰	۰/۴۵	۱/۱۱	۱/۰۹	۰/۰۰	کمینه
۴/۹۹	۴/۹۸	۴/۷۶	۴/۸۹	۴/۹۸	۴/۵۵	بیشینه
۱	۰	۰	۰	۰	۰	کمینه ممکن
۵	۴	۴	۴	۴	۴	بیشینه ممکن

جدول ۲. آزمون کلموگروف اسمیرونوف برای کنترل طبیعی بودن متغیرها

مقدار بحرانی	مقاوت در برابر تغییر	روان رنجوری	برون گرایی	دلپذیر بودن	انعطاف پذیری	مسئولیت پذیری
بیشترین مقدار بحرانی	۰/۱۸۸	۰/۱۵۷	۰/۰۸۴	۰/۱۹۱	۰/۰۶۶	۰/۰۷۱
مقدار مثبت	۰/۰۷۶	۰/۱۵۷	۰/۰۸۴	۰/۱۹۱	۰/۰۶۶	۰/۰۳۹
منفی	-۰/۱۸۸	-۰/۰۸۱	-۰/۰۷۶	-۰/۰۹۰	-۰/۰۶۳	-۰/۰۷۱
مقدار K - S	۳/۱۶۰	۲/۶۴۳	۱/۴۲۱	۳/۲۱۳	۱/۱۰۶	۱/۲۰۴
Sig	۰/۲۰۰	۰/۱۲	۰/۰۸۹	۰/۰۷۸	۰/۱۷۳	۰/۱۱۰

نوع دوستی، وظیفه شناسی) تمایل داشته باشد، به همان اندازه میزان مقاومت او در برابر تغییر کاهش می‌یابد.

جدول ۳. نتایج آماری رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر

متغیرها	n	همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
روان رنجوری و مقاومت در برابر تغییر	۲۸۴	۰/۶۲۹	۰/۰۰۱
برون گرایی و مقاومت در برابر تغییر	۲۸۴	-۰/۳۶۳	۰/۰۰۱
پذیرنده بودن و مقاومت در برابر تغییر	۲۸۴	-۰/۱۸۹	۰/۰۰۱
انعطاف پذیری و مقاومت در برابر تغییر	۲۸۴	-۰/۳۴۰	۰/۰۰۱
مسئولیت پذیری و مقاومت در برابر تغییر	۲۸۴	-۰/۳۹۷	۰/۰۰۱

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری در تمامی متغیرهای فوق بالاتر از ۰/۰۵ درصد است می‌توان گفت که تمامی متغیرها نرمال بوده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک همچون پیرسون و T تست استفاده کرد.

جدول شماره ۳ همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر را نشان می‌دهد.

بر اساس یافته‌های جدول ۳ بین ویژگی‌های شخصیتی روان رنجوری و مقاومت در برابر تغییر، رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد؛ به این معنی که هر چقدر نوع شخصیت فرد به این نوع ویژگی (ناسازگاری و بی‌ثباتی عاطفی و علائمی چون ترس، غم، خشم، احساس گناه و...) تمایل داشته باشد، به همان اندازه بر میزان مقاومت او در برابر تغییر افزوده می‌شود. بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، پذیرنده بودن، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری که از ویژگی‌های مثبت شخصیت هستند با مقاومت در برابر تغییر، رابطه معنی‌دار معکوس وجود دارد؛ به این معنی که هر چقدر نوع شخصیت فرد به این نوع ویژگی‌ها (اجتماعی بودن، تصورات فعال،

جدول ۴. رگرسیون همبستگی ویژگی‌های شخصیتی با مقاومت در برابر تغییر

همبستگی کل	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیلی	خطای استاندارد تخمین	F	Sig
۰/۶۴۶	۰/۴۱۷	۰/۴۰۷	۰/۵۸۸۷۵	۳۹/۸۴۴	۰/۰۰۱

جدول ۵. آزمون معنی‌دار بودن معادله رگرسیون

Sig	T	استاندارد نشده		متغیرهای مستقل
		خطای استاندارد	B	
---	۱۳/۸۶۹	---	۰/۲۸۵	عرض از مبدأ
۰/۰۰۱	۱۰/۰۷۶	۰/۵۷۶	۰/۰۴۶	روان رنجوری
۰/۰۱۱	-۲/۵۵۷	-۰/۱۵۷	۰/۰۸۰	برون‌گرایی
۰/۹۳۱	۰/۰۸۷	۰/۰۰۵	۰/۰۶۷	دلپذیر بودن
۰/۲۵۱	۱/۱۵۰	۰/۰۷۳	۰/۰۷۱	انعطاف‌پذیری
۰/۳۶۷	۰/۹۰۴	۰/۰۵۵	۰/۰۷۳	مسئولیت‌پذیری

جدول ۶. نتایج آزمون تی (t-test) بین میزان سطوح جنسیت و مقاومت در برابر تغییر

Sig	مقدار t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	جنسیت	مقاومت در برابر تغییر
۰/۸۴۳	۰/۱۹۹	۰/۸۴۰۵۳	۳/۶۶۴۶	۱۳۳	مرد	
		۰/۶۹۳۴۷	۳/۶۴۶۵	۱۵۱	زن	

مشخص شد که بین معلمان تربیت بدنی از لحاظ جنسیت و میزان مقاومت در برابر تغییر، تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن با مقاومت در برابر تغییر پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن با مقاومت در برابر تغییر در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین ویژگی روان‌رنجوری و مقاومت در برابر تغییر رابطه معنی‌دار مثبت مشاهده گردید. افراد روان‌رنجوری که دارای خصوصیات شخصیتی همچون ناراحتی‌های عاطفی، عصبانیت، نگرانی، ترس اجتماعی، افسردگی و خصومت، غم، دستپاچگی، احساس گناه و نفرت هستند در پاسخ به تغییرات سازمان از خود مقاومت زیادی نشان می‌دهند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات جان و س^{۱۵} (۲۰۰۶)، لی بگلی و همکاران (۲۰۰۵)، و کولا و همکاران (۲۰۰۴) و کتر و همسو است. (۱۹۹۷)

پیش‌بینی میزان مقاومت در برابر تغییر بر اساس ویژگی‌های شخصیتی از دیگر اهداف مورد بررسی در این پژوهش بود. (جدول ۴ و ۵).

جدول فوق نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل به میزان ۰/۶۴ با متغیر وابسته یعنی مقاومت در برابر تغییر همبستگی دارند. همچنین این متغیرها ۴۲ درصد واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. یعنی به میزان ۴۲ درصد می‌توانند تغییرات آن را پیش‌بینی کنند. از سوی دیگر معنی‌دار بودن آزمون آنالیز واریانس این رگرسیون نیز نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی مناسب بوده است.

جدول فوق میزان تأثیر متغیرهای مستقل را نشان داده است. آنچنان که مشخص است، دو متغیر روان‌نژندی به میزان ۰/۵۷ و برون‌گرایی ۰/۱۶- بر روی متغیر ملاک تأثیر معنی‌دار دارند. به عبارتی دیگر میزان مقاومت در برابر تغییر را پیش‌بینی می‌کنند. اما متغیرهای دلپذیر بودن، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری نیز هرگاه کنار هم باشند تأثیر علنی ندارند.

جدول ۶ مقایسه معلمان تربیت بدنی زن و مرد را بر اساس میزان مقاومت در برابر تغییر که با استفاده از آزمون تی (t-test) انجام گرفت را نشان می‌دهد.

با توجه به سطح معنی‌داری و مقایسه آن با آلفا ۰/۰۵ درصد

و بیشتر تمایل به دنبال نمودن سیاست‌ها و روش‌های جدید دارند (بگلی، ۲۰۰۵).

افراد انعطاف‌پذیر که دارای خصوصیات شخصیتی همچون تصور فعال، احساس زیبا پسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت هستند، در پاسخ به تغییرات مقاومت کمتری از خود نشان می‌دهند (واشینگتن^{۲۳}، ۲۰۰۵).

باوی و هیدی^{۲۴} (۲۰۰۱)، در تحقیقشان به این نتیجه رسیدند که افراد انعطاف‌پذیر به دلیل خصوصیات شخصیتی همچون خوش‌بینی و اعتماد به نفس تمایل زیاد به پذیرش تغییرات در سازمان دارند (بانانس^{۲۵}، ۲۰۰۳). بگلی (۲۰۰۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رابطه منفی بین خصیصه انعطاف‌پذیری و مقاومت در برابر تغییر وجود دارد و این افراد با استفاده از مکانیزم‌های مؤثر به منظور مقابله با حوادث استرس‌زا در زندگی و نگرش مثبت به تغییر در پاسخ به تغییرات از خود مقاومت نشان نمی‌دهند (کامینگ و وارلی^{۲۶}، ۲۰۰۵).

افراد مسئولیت‌پذیر که دارای خصوصیات شخصیتی همچون هدفمند بودن، با اراده و مصمم بودن، تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضا خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازماندهی و اولویت‌بندی تکالیف، قدرت طرح‌ریزی خیلی فعال، سازماندهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب هستند در پاسخ به تغییرات مقاومت کمتری از خود نشان می‌دهند (لبویس^{۲۷}، ۲۰۰۲). نتایج به دست آمده پژوهش با نتایج تحقیقات جان وس (۲۰۰۶)، لی بگلی و همکاران (۲۰۰۵) و وکولا و همکاران (۲۰۰۴) همسو است. اورگ^{۲۸} (۲۰۰۳)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که افراد مسئولیت‌پذیر با استفاده از خصوصیات برنامه‌ریزی، حل مسئله، ارزیابی مجدد برنامه‌ها و پایبندی به اصول و تعهدات سازمان دارای نگرش مثبت به تغییر هستند. در نتیجه این افراد دارای عواطف مثبت و احساسات منفی کمتر در پاسخ به تغییرات دارند (وکولا و همکاران، ۲۰۰۴). نتایج به دست آمده پژوهش در این زمینه (رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، دلپذیربودن، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با مقاومت در برابر تغییر) با نتایج تحقیقات جان وس (۲۰۰۶)، بانانس (۲۰۰۳)، لی بگلی و همکاران (۲۰۰۵) و وکولا و همکاران (۲۰۰۴) همسو است.

جیگس و رام^{۱۷} (۱۹۹۵)، معتقدند که روان‌رنجوری رابطه منفی با احساسات مثبت و رابطه مثبت با احساسات منفی دارد؛ یعنی با افزایش خصیصه روان‌رنجوری در فرد احساسات منفی او افزایش یافته و این خود عاملی جهت افزایش مقاومت فرد در برابر تغییر است (جان وس، ۲۰۰۶). لی بگلی (۲۰۰۵) معتقد است از آنجا که تغییر مقدمه‌ی افزایش سطح استرس و ناامنی در میان کارمندان روان‌رنجور است، افزایش این خصوصیات رابطه مثبت با نگرش منفی و در نتیجه رابطه مثبت با مقاومت در برابر تغییر دارد (گاوگر و لیج^{۱۸}، ۲۰۰۸).

بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه معنی‌دار معکوس بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، دلپذیر بودن، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و مقاومت در برابر تغییر وجود دارد.

افراد برون‌گرا با توجه به اینکه دارای خصوصیات شخصیتی همچون جرأت‌مندی، پویایی، بشاشیت، خوش‌بینی، نوع دوستی و گروه‌گرایی می‌باشند و از آنجا که دارای نگرش مثبت به برنامه‌ها و تغییرات دارند، در نتیجه در مقابل تغییرات سازمان مقاومت کمتری از خود نشان داده و در بسیاری از مواقع در پاسخ به تغییرات عدم مقاومت و حتی از تغییرات پیش آمده حمایت می‌کنند (رابرت و همکاران^{۱۹}، ۱۹۹۱). جان وس (۲۰۰۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که برون‌گرایی رابطه مثبت با احساسات مثبت و رابطه منفی با احساسات منفی دارد؛ یعنی با افزایش خصیصه برون‌گرایی در فرد احساسات مثبت او افزایش یافته و این افزایش باعث ایجاد نگرش مثبت در او می‌شود که این خود عاملی جهت کاهش مقاومت فرد در برابر تغییر است (وآهرا^{۲۰}، ۲۰۱۰). بنابراین افراد برون‌گرا نه تنها در پاسخ به تغییرات مقاومت نمی‌کنند، بلکه در بسیاری از موارد رفتار حمایتی مثبت در برابر تغییرات از خود نشان می‌دهند. افراد دلپذیر که دارای خصوصیات شخصیتی همچون نوع‌دوستی، همدردی با دیگران، نرم دلی و اجتناب از اختلاف نظر در محل کار هستند، در برابر تغییرات مقاومت کمتری از خود نشان می‌دهند (زانگ و برایننگ^{۲۱}، ۲۰۱۱). وال و فونتس^{۲۲} (۲۰۰۳)، معتقد است افراد با خصوصیات دلپذیری به دلیل روابط دوستانه و ارزیابی مثبت از برنامه‌ها و تلاش در جهت برنامه‌ریزی برای حل مشکل نمره بالایی در مقاومت در برابر تغییر ندارند و در پاسخ به تغییرات کمتر مقاومت نشان می‌دهند

23. Washington
24. Bovey & Hede
25. Bunaness
26. Cummings & Worely
27. Lewis
28. Oreg

17. Geages & Romm
18. Gowler & Legge
19. Robert et al
20. Vohra
21. Zhang & Bruning
22. Val & Fuentes

پیشنهادهای

بدنی آموزش و پرورش؛ به این دلیل که آنان را در مراحل تصمیم‌گیری و اجرا وارد عمل می‌کند و باعث کاهش مقاومت در برابر تغییرات شده و ایجاد تغییر را آسانتر می‌سازد. مسئولین تربیت بدنی ادارات حتی الامکان از ابعاد و ویژگی شخصیتی کارکنان خود آگاه بوده تا بر اساس خصوصیات شخصیتی در زمینه‌های مختلف تربیت بدنی که بسیار گسترده می‌باشد از آنان استفاده نماید. همچنین برگزاری جلسات توجیهی قبل از اعمال تغییرات و تشکیل جلسات در فرآیند تغییر می‌تواند در همراهی معلمان جهت تغییرات صورت گرفته موثر باشد.

بر اساس نتایج پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر و با توجه به اینکه تغییرات در سازمان ممکن است با واکنش عاطفی منفی و مقاومت کارکنان و دبیران مواجه شود، لزوم توجه بیشتر مسئولین تربیت بدنی در هنگام برنامه‌ریزی جهت تغییر در سازمان توصیه شده و بر این اساس پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

استفاده از نظرات معلمان تربیت بدنی در جهت تدوین برنامه‌های تربیت بدنی مدارس و ایجاد تغییر و تحول در تربیت

منابع

- اتکینسون، ریتا و همکاران (۲۰۰۳). *زمینه روانشناسی هیلگارد*. ترجمه محمد تقی براهنی و همکاران. جلد ۱ و ۲، تهران: انتشارات رشد##براندن، ناتائیل (۲۰۰۵). *روانشناسی عزت نفس*. ترجمه مهدی قراچه داغی (۱۳۸۴). تهران: نشر نخستین. ##سنگه، پتر (۲۰۰۶). *رقص تغییر (چالش‌های تغییر پایدار در سازمان یادگیرنده)*. ترجمه حسین اکبری و مسعود سلطانی (۱۳۸۵). تهران: نشر آسیا. ##شولتز، دوان (۲۰۰۸). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه یوسف کریمی و همکاران (۱۳۸۷). تهران: ارسباران. ##گروسی فرشی، میر تقی (۱۳۷۷). *هنجارهایی پرسشنامه پنج عاملی شخصیت*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس ##قاسمی روشناوند، جواد؛ خوشبختی، جعفر (۱۳۹۳). «ارتباط مشارکت کارکنان، مقاومت در برابر تغییر و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ». *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، دوره ۳، شماره ۱ (پیاپی)، صص ۸۴-۷۳. ##مغانلو، مهناز (۱۳۸۶). *رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت، سبک‌های هویت و دینداری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس ##میرمحمدی، حمید (۱۳۸۳). *مدیریت تغییر و به کارگیری آن در چارچوب مدیریت فرآیند سازمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. دانشکده فنی ##هگل، لاری، ای؛ زیگلر، دانیل، جی (۲۰۰۰). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه علی عسگری. ساوه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه. ##
- Alas, R. (2007). *The impact of employee participation on job satisfaction during change process*. Problem and perspective in management. vol. 5##azzoni, carlos, R. , Raul M. silveira –Neto. (2005). “Decomposing regional growth: Labor force participation rate , structural and sectoral factor relocation”. *The annals of Regional Science* , Vol. 9: 221-239
- Cummings, T. G., & Worely, C. G. (2005). *Organization development and change (8th ed.)*. Mason, OH: Thomson South- Western.##Chiang, Chun-Fang. (2010). Perceived organizational change in the hotel industry: An implication of change schema *International Journal of Hospitality Management*, Volume 29, Issue 1, March, Pages 157-167##Geages, L., A, Romm. (1995). on Participation And System Dynamics ,*System Dynamic. Review*.Vol.11(4) ##Gowler, D., and K, Legge(2008). *participation in context: Towards a synthesis of the theory and practice of organizational change*. management studie.##Halim, Abdel- A.A. (1983). “Effects of task and personality characteristics on subordinate responses to participative decision 7 -making”, *Academy Of Management Journal*, 26(3):477-484.##Lewis, D. (2002). “The place of organizational politics in strategic change”. *Strategic Change*, 11(1), 25-34.##Manuela Pardo del Val, Clara Martinez Fuentes(2003), “Resistance to change” ,*Management Decision* , , pp.148-155.##Oreg, S. (2003). “Resistance to change: Developing an individual differences measure”. *Journal of Applied Psychology*, 88,680-693.##Rynetta R. Washington,(2005), “Systematic Assessment of resistance to change”, *Journal of Extention*,vol 43,No.2,pp.11-21.##Robert, Tett,P.Douglas N.Jacksen,and Rothstein Mitchell (1991), personality measures as predictors of job performance:A meta-Analytic Review ,*personel psychology*.Winter.##Sherman, W. S., & Garland, G. E. (2007). “Where to bury the survivors? Exploring possible ex post effects of resistance to change. S.A.M”. *Advanced Management Journal*, 72(1)52-62.##Vohra, N. (2010). Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction and organizational health of India middle manager submitted to journal of psychology for publication.##Wane H. Bovey& Andrew, Hede.(2001), “Resistance to Organizational Change: The Role of Deffence Mechanism”. *Journal of Managerial Psychology*.##Zhang, D. D &.,Bruning, E. (2011). “Personal characteristics and strategic orientation: entrepreneurs in Canadian

manufacturing##Companies".*International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 17. pp: 82-103##