

پیش بینی مقاومت در برابر تغییر بر اساس ویژگی های شخصیتی دبیران تربیت بدنی

دکتر حسن فهیم دوین^{۱*}، دکتر احسان اسداللهی^۲

استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

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

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

سازمان ها 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. تحقیق فوق با تعیین رابطه بین این متغیر ها به پیش بینی مقاومت در برابر تغییر بر اساس مولفه های ویژگی های شخصیتی در معلمان تربیت بدنی شهر مشهد پرداخته است. ابزار گرد آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه ی شخصیتی پنج عاملی نئو (۱۹۹۴) و پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر آجاجانی (۱۳۸۹) بوده است. پایانی ابزار اندازه گیری 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 می دهد که تعداد ۲۸۴ نفر (۱۵۱ نفر زن و ۱۳۳ نفر مرد) بصورت تصادفی با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی نظیر جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام چند مرحله ای استفاده شد، که تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نسخه ۱۶ نرم افزار (Spss) انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و مولفه های آن با مقاومت در برابر تغییر در سطح آلفا ۰/۰۵ رابطه معنی داری وجود دارد (p=۰/۰۰۱). همچنین نتایج تحقیق بیانگر آن است که در پاسخ به تغییرات سازمان افراد با خصوصیات شخصیتی روان رنجور بیشترین و افراد با خصوصیات برون گرایی و مسئولیت پذیری کمترین مقاومت را از خود بروز می دهند.

واژه‌های کلیدی

ویژگی های 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 آنهاست (حالیم، ۱۹۸۳)^۱؛ 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 مسایل یاری دهد (حالیم، 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). کارایی 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 صحیح تر 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 ایجاد هر چیزی است که با گذشته تفاوت داشته باشد (سنگه^۶، ۲۰۰۶). تغییر در سازمان عبارت از فرایند تحول و دگرگونی است که باعث می‌شود 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 آنها 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 که عبارتند از: مکانیسم‌های ساختاری، احساس تهدید توسط متخصصان، هنجارهای گروه و سرمایه‌گذاری شغلی (هگل و زیگلر^۹، ۲۰۰۰).

در زمینه بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد و رابطه آن با میزان مقاومت در برابر تغییر در ارگان‌ها و شرکت‌های مختلف بویژه در خارج از کشور تحقیقات زیادی انجام شده که از جمله جان و س^{۱۰} (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و احساسات در مقاومت در برابر تغییر کارکنان به این نتیجه رسید که روان رنجوری رابطه منفی با احساسات مثبت و رابطه مثبت با احساسات منفی دارد، یعنی با افزایش خصیصه روان رنجوری 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 ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر عنوان نمود که افراد مسئولیت‌پذیر با استفاده از برنامه ریزی، حل مساله، ارزیابی مجدد برنامه‌ها،

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

پرورش خراسان رضوی ۱۱۰۰ نفر (۵۸۳ نفر زن و ۵۱۷ نفر مرد) می باشد. نمونه آماری بصورت کاملاً تصادفی با استفاده از جدول مورگان ۲۸۴ نفر (۱۵۱ نفر زن و ۱۳۳ نفر مرد) انتخاب شد. برای گرد آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد ۶۰ سوالی شخصیتی نئو (۱۹۹۴)، که ۵ عامل اصلی شخصیت (روان رنجوری، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و مسئولیت پذیری) که هر عامل شامل ۱۲ سوال است و پرسشنامه استاندارد ۲۰ سوالی مقاومت در برابر تغییر آقاجانی (۱۳۸۹)، استفاده شد که امتیاز گذاری هر دو پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت بود. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه ها روایی آنها مورد تایید 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 بدست آمد لذا اعتبار درونی ابزار مورد تایید است. در این تحقیق از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی (آزمون کولوموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون مقایسه ای t در گروه های مستقل و آزمون آنالیز واریانس و رگرسیون گام به گام چند مرحله ای) استفاده شده است.

اطلاعات و داده ها

بر اساس یافته های توصیفی تحقیق ۱۲ درصد پاسخگویان مجرد و ۸۷ درصد آنها متأهل هستند. ۱ 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 تحقیق را بر اساس شاخص های مرکزی نشان می دهد. بر اساس یافته های این جدول میانگین شاخص مقاومت در برابر تغییر ۳/۶، روان رنجوری ۱/۷۹، برون گرایی ۲/۶۸، دلپذیر بودن ۲/۳۱، انعطاف پذیری ۲/۶۸ و مسئولیت پذیری نیز ۲/۹۳ می باشد. گفتنی است که بازه این شاخص ها نیز در دو ردیف انتهایی آمده است.

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 دارند (چیانگ، ۲۰۱۰ و شرمین 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 مشارکت کارکنان راهکار مناسبی برای کاهش مقاومت در برابر تغییر و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان است (قاسمی روشناوند، خوشبختی، ۱۳۹۳).

مربیان و معلمان، عامل اساسی تربیت و نو سازی جامعه بوده، خاصه در تربیت بدنی و ورزش می توانند با آگاهی از اهداف آموزشی و فرهنگی در انطباق با سیستم تربیتی، با این اهداف نقش اساسی داشته باشند و به لحاظ آنکه در جهت تکامل افراد از طریق فعالیت های جسمانی کار می کنند؛ تکنیکها، روشها، گفتار و اعمالشان بر روی افراد تحت تعلیم تأثیر چشمگیر می گذارد. معلمان و مربیان باید آگاهانه بپذیرند مسئولیتشان نسبت به افراد تحت تعلیم خود بسیار خطیر و سنگین است و همچنین نقش مثبت شان به عنوان اجرا کنندگان برنامه های تربیت بدنی آموزشگاهها با توجه به نقش درس تربیت بدنی در توسعه و تعمیم سلامتی و نیرومندی دانش آموزان، لزوم آشنایی مدیران با ویژگی های شخصیتی معلمان و شناخت دلایل احتمالی مقاومت آنان در برابر تغییرات و تشخیص راه های غلبه بر آن راهگشای مسئولین در جهت بهبود برنامه ها در جهت دست یابی به اهداف آموزشی خواهد شد. علی رغم وجود تحقیقات مختلف در زمینه های ویژگی های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر، پژوهش های اندکی به بررسی رابطه بین این دو موضوع به خصوص در حیطه تربیت بدنی پرداخته شده، لذا در این پژوهش محقق بدنبال آنست که رابطه بین ویژگی های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر را در میان معلمان تربیت بدنی مورد بررسی قرار دهد.

مواد و روش ها

تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت کاربردی، اما از نظر تجزیه تحلیل فرضیه ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را معلمان تربیت بدنی در کلیه مقاطع تحصیلی شهر مشهد تشکیل می دهد که تعداد آنها طبق آمار اخذ شده از اداره تربیت بدنی آموزش و

جدول ۱. توصیف کمی متغیرهای اصلی پژوهش بر اساس شاخص های مرکزی

مسئولیت پذیری	انعطاف پذیری	دلپذیر بودن	برون گرایی	روان رنجوری	مقاومت در برابر تغییر	میانگین
۲/۹۳۵۶	۲/۶۸۵۷	۲/۳۱۸۸	۲/۶۸۱۹	۱/۷۹۴۰	۳/۶۵۵۰	میانگین
۳	۲/۷۲۲۳	۲/۲۷۲۷	۲/۶۳۶۴	۱/۶۳۶۴	۳/۸۰۰۰	میانانه
۳	۳/۰۹	۲/۳۶	۲/۴۵	۱/۷۵	۳/۷۵	مد

انحراف معیار	۰/۷۶۴۵۳	۰/۹۴۷۲۶	۰/۵۸۳۹۲	۰/۶۴۰۱۴	۰/۶۸۴۲۳	۰/۶۳۸۳
واریانس	۰/۵۸۵	۰/۸۹۷	۰/۳۴۱	۰/۴۱۰	۰/۴۶۸	۰/۴۰۷
دامنه	۳/۸۸	۴/۹۸	۴/۳۱	۳/۷۸	۳/۸۹	۴/۵۵
کمینه	۱/۱۱	۰/۰۰	۰/۴۵	۱/۱۱	۱/۰۹	۰/۰۰
بیشینه	۴/۹۹	۴/۹۸	۴/۷۶	۴/۸۹	۴/۹۸	۴/۵۵
کمینه ممکن	۱	۰	۰	۰	۰	۰
بیشینه ممکن	۵	۴	۴	۴	۴	۴

جدول شماره ۲ نتایج آزمون کلموگروف اسمیرونوف را برای کنترل طبیعی بودن متغیرها نشان می‌دهد.

جدول ۲. آزمون کلموگروف اسمیرونوف برای کنترل طبیعی بودن متغیرها

مقاومت در برابر تنبیر	روان رنجوری	برون گرایی	دلپذیر بودن	انعطاف پذیری	مسوولیت پذیری
مطلق	۰/۱۸۸	۰/۱۵۷	۰/۰۸۴	۰/۱۹۱	۰/۰۶۶
مثبت	۰/۰۷۶	۰/۱۵۷	۰/۰۸۴	۰/۱۹۱	۰/۰۶۶
منفی	-۰/۱۸۸	-۰/۰۸۱	-۰/۰۷۶	-۰/۰۹۰	-۰/۰۶۳
مقدار K-S	۳/۱۶۰	۲/۶۴۳	۱/۴۲۱	۳/۲۱۳	۱/۱۰۶
Sig	۰/۲۰۰	۰/۱۲	۰/۰۸۹	۰/۰۷۸	۰/۱۷۳

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

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

متغیرها	n	همبستگی پیرسون	سطح معناداری
(a) 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
مسوولیت پذیری و مقاومت در برابر تغییر	۲۸۴	-۰/۳۹۷	۰/۰۰۱

براساس یافته‌های جدول ۳ بین ویژگی‌های شخصیتی روان رنجوری و مقاومت در برابر تغییر رابطه معنی دار مثبت وجود دارد، به این معنی که هر چقدر نوع شخصیت فرد به این نوع ویژگی‌ها (اجتماعی بودن، تصورات فعال، نودوست، وظیفه شناس) تمایل داشته باشد، به همان اندازه میزان مقاومت او در برابر تغییر کاهش می‌یابد. پیش بینی میزان مقاومت در برابر تغییر بر اساس ویژگی‌های شخصیتی از دیگر اهداف مورد بررسی در این تحقیق بود (جدول ۴ و ۵).

براساس یافته‌های جدول ۳ بین ویژگی‌های شخصیتی روان رنجوری و مقاومت در برابر تغییر رابطه معنی دار مثبت وجود دارد، به این معنی که هر چقدر نوع شخصیت فرد به این نوع ویژگی (ناسازگاری و بی‌ثباتی عاطفی و علایمی 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 برون گرایی، پذیرنده بودن، انعطاف پذیری و مسوولیت پذیری که از ویژگی‌های مثبت شخصیت هستند

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

همبستگی کل	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیلی	خطای استاندارد تخمین	F	Sig
------------	------------	-------------------	----------------------	---	-----

۰/۰۰۱	۳۹/۸۴۴	۰/۵۸۸۷۵	۰/۴۰۷	۰/۴۱۷	۰/۶۴۶
-------	--------	---------	-------	-------	-------

درصد می توانند تغییرات آن را پیش بینی کنند. از سوی دیگر معنادار بودن آزمون آنالیز واریانس این رگرسیون نیز نشان می دهد، مدل رگرسیونی مناسب بوده است.

جدول فوق نشان می دهد، 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 می کنند. یعنی به میزان ۴۲

جدول ۵. آزمون معنا دار بودن معادله رگرسیون

Sig	T	استاندارد نشده		متغیر های مستقل
		استاندارد شده	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	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	برون گرای
۰/۹۳۱	-۰/۰۸۷	۰/۰۰۵	۰/۰۶۷	دلپذیر بودن
۰/۲۵۱	۱/۱۵۰	۰/۰۷۳	۰/۰۷۱	انعطاف پذیری
۰/۳۶۷	۰/۹۰۴	۰/۰۵۵	۰/۰۷۳	مسئولیت پذیری

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

جدول فوق میزان تأثیر متغیرهای مستقل را نشان داده است. آنچنان که مشخص است، دو متغیر روان نژندی به میزان ۰/۵۷ و برون گرای ۰/۱۶- بر روی متغیر ملاک تأثیر معنادار دارند. یا به عبارتی دیگر میزان مقاومت در برابر تغییر را پیش بینی می کنند. اما متغیرهای دلپذیر بودن، انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری نیز هرگاه کنار هم باشند تأثیر علی ندارند.

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

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

همچون ناراحتی های 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 می دهند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات جان وس^۱ (۲۰۰۶)، لی بگلی و همکاران^۲ (۲۰۰۵)، و کولا و همکاران (۲۰۰۴) و کتر و همکاران^۳ (۱۹۹۷) همسو است.

با توجه به سطح معنی داری و مقایسه آن با آلفا ۰/۰۵ درصد مشخص شد که بین معلمان تربیت بدنی از لحاظ جنسیت و میزان مقاومت در برابر تغییر تفاوت معنادار وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و مولفه های آن با مقاومت در برابر تغییر پرداخته است. یافته های پژوهش نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و مولفه های آن با مقاومت در برابر تغییر در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری وجود دارد. بین ویژگی روان رنجوری و مقاومت در برابر تغییر رابطه معنی دار مثبت مشاهده گردید. افراد روان رنجوری که دارای خصوصیات شخصیتی

1- Jan Voc
2-Kuter et al

خصوصیات دلپذیری به دلیل روابط دوستانه و ارزیابی مثبت از برنامه ها و تلاش در جهت برنامه ریزی برای حل مشکل نمره بالایی در مقاومت در برابر تغییر ندارند و در پاسخ به تغییرات کمتر مقاومت نشان می دهند، و بیشتر تمایل به دنبال نمودن سیاست ها و روش های جدید دارند (بگلی، ۲۰۰۵).

افراد انعطاف پذیر که دارای خصوصیات شخصیتی همچون تصور فعال، احساس زیبا پسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاو ذهنی و استقلال در قضاوت هستند، در پاسخ به تغییرات مقاومت کمتری از خود نشان می دهند (واشینگتن، ۲۰۰۵).

باوی و هیدی^۸ (۲۰۰۱)، در تحقیقش به این نتیجه رسید که افراد انعطاف پذیر به دلیل خصوصیات شخصیتی همچون خوش بینی و اعتماد به نفس تمایل زیاد به پذیرش تغییرات در سازمان دارند (بانانس^۹، ۲۰۰۳). بگلی (۲۰۰۵)، نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رابطه منفی بین خصیصه انعطاف پذیری و مقاومت در برابر تغییر وجود دارد. و این افراد با استفاده از مکانیزم های موثر به منظور مقابله با حوادث استرس زا در زندگی و نگرش مثبت به تغییر در پاسخ به تغییرات از خود مقاومت نشان نمی دهند (کامینگ و وارلی^{۱۰}، ۲۰۰۵).

افراد مسوولیت پذیر که دارای خصوصیات شخصیتی همچون هدفمند بودن، با اراده و مصمم بودن، تفکر قبل از عمل، به تأخیر اندازی ارضا خواسته ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازماندهی و اولویت بندی تکالیف، قدرت طرح ریزی خیلی فعال، سازماندهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب هستند در پاسخ به تغییرات مقاومت کمتری از خود نشان می دهند (لیویس^{۱۱}، ۲۰۰۲). نتایج بدست آمده با نتایج تحقیقات جان وس (۲۰۰۶)، لی بگلی و همکاران (۲۰۰۵)، و کولا و همکاران (۲۰۰۴) همسو است. اورگ^{۱۲}، (۲۰۰۳)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که افراد مسوولیت پذیر با استفاده از خصوصیات برنامه ریزی، حل مساله، ارزیابی مجدد برنامه ها، پایبندی به اصول و تعهدات سازمان دارای نگرش مثبت به تغییر هستند، در نتیجه این افراد دارای عواطف مثبت و احساسات

جیگس و رام^۱ (۱۹۹۵)، معتقدند که روان رنجوری رابطه منفی با احساسات مثبت و رابطه مثبت با احساسات منفی دارد، یعنی با افزایش خصیصه روان رنجوری 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 مقدمه ی افزایش سطح استرس، نامنی، در میان کارمندان روان رنجور است، افزایش این خصوصیات رابطه مثبت با نگرش منفی و در نتیجه رابطه مثبت با مقاومت در برابر تغییر دارد (گاولر و لیچ^۲، ۲۰۰۸).

بر اساس یافته های پژوهش رابطه معنی دار معکوس بین ویژگی شخصیتی برون گرایی، دلپذیر بودن، انعطاف پذیری، مسوولیت پذیری و مقاومت در برابر تغییر وجود دارد.

افراد برون گرا با توجه به اینکه دارای خصوصیات شخصیتی همچون جرات مندی، پویایی، بشاشیت، خوش بینی، نوع دوستی و گروه گرایی می باشند و از آنجا که دارای نگرش مثبت به برنامه ها 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 می کنند (رابرت و همکاران^۳، ۱۹۹۱). جان وس (۲۰۰۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که برون گرایی رابطه مثبت با احساسات مثبت و رابطه منفی با احساسات منفی دارد، یعنی با افزایش خصیصه برون گرایی در فرد احساسات مثبت او افزایش یافته و این افزایش باعث ایجاد نگرش مثبت در او می شود که این خود عاملی جهت کاهش مقاومت فرد در برابر تغییر است (وآهرا^۴، ۲۰۱۰). بنابراین افراد برونگرا نه تنها در پاسخ به تغییرات مقاومت نمی کنند بلکه در بسیاری از موارد رفتار حمایتی مثبت در برابر تغییرات از خود نشان می دهند. افراد دلپذیر که دارای خصوصیات شخصیتی همچون نوع دوستی، همدردی با دیگران، نرم دل، اجتناب از اختلاف نظر در محل کار هستند، در برابر تغییرات مقاومت کمتری از خود نشان می دهند (ژانگ و برانینگ^۵، ۲۰۱۱). وال و فونتس^۶ (۲۰۰۳)، معتقد است افراد با

1-Geages & Romm

2- Gowler & Legge

3- Robert et al

4- Vohra

4- Zhang & Bruning

5- Val & Fuentes

6- Washington

7- Bovey & Hede

8- Bunaness

9-Cummings & Worely

10-Lewis

11-Oreg

منفی کمتر در پاسخ به تغییرات دارند (وکولا و همکاران، ۲۰۰۴). نتایج بدست آمده در این زمینه (رابطه بین ویژگی های شخصیتی برون گرایی، دلپذیر بودن، انعطاف پذیری و مسوولیت پذیری 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.

پیشنهادها

بر اساس نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین ویژگی های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر و با توجه به اینکه تغییرات در سازمان ممکن است با واکنش عاطفی منفی و مقاومت کارکنان و دیران مواجه شود، لزوم توجه بیشتر مسئولین تربیت بدنی در هنگام برنامه ریزی جهت تغییر در سازمان توصیه شده و بر این اساس پیشنهادات زیر ارائه می گردد .

استفاده از نظرات معلمان تربیت بدنی در جهت تدوین برنامه های تربیت بدنی مدارس و ایجاد تغییر و تحول در تربیت بدنی آموزش و پرورش به این دلیل که آنان را در مراحل تصمیم گیری و اجرا وارد عمل می کند، باعث کاهش مقاومت در برابر تغییرات شده و ایجاد تغییر را آسانتر می سازد.

مسئولین تربیت بدنی ادارات حتی الامکان از ابعاد و ویژگی شخصیتی کارکنان خود آگاه بوده تا بر اساس خصوصیات شخصیتی در زمینه های مختلف تربیت بدنی که بسیار گسترده می باشد از آنان استفاده نماید همچنین برگزاری جلسات توجیهی قبل از اعمال تغییرات و تشکیل جلسات در فرآیند تغییر می تواند در همراهی معلمان جهت تغییرات صورت گرفته موثر باشد.

- 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 schemaInternational 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.

منابع

- اتکینسون و همکاران، (۲۰۰۳)، زمینه روان شناسی هیلگارد، ترجمه محمد تقی براهنی و همکاران، جلد اول و دوم، تهران، انتشارات رشد.
- براندن، ناتانیل، (۲۰۰۵)، روان شناسی عزت نفس، ترجمه مهدی قراچه داغی، ۱۳۸۴، چاپ چهارم، تهران، نشر نخستین.
- سنگه، پیترو. (۲۰۰۶). رقص تغییر (چالش های تغییر پایدار در سازمان یادگیرنده). ترجمه اکبری، حسین و سلطانی، ۱۳۸۵، مسعود، نشر آسیا.
- شولتز، دوان. (۲۰۰۸). نظریه های شخصی . ترجمه یوسف کریمی و همکاران، ۱۳۸۷. تهران: ارسباران .
- گروسی فرشی، میرتقی، (۱۳۷۷)؛ هنجاریابی پرسشنامه پنج عاملی شخصیت، پایان نامه 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، پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال سوم، شماره ۱، (۹ پیاپی)، تابستان ۱۳۹۳، صفحه ۷۳-۸۴.
- مغالو، مهناز؛ (۱۳۸۶)؛ "رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت، سبک های هویت و دینداری"؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- میرمحمدی، حمید، (۱۳۸۳). مدیریت تغییر و به کارگیری آن در چارچوب مدیریت فرآیند سازمان به راهنمایی : کامران رضایی . پایان نامه کارشناسی ارشد . تهران: دانشگاه تهران، دانشکده فنی.
- هگل، لاری، ای و زیگلر، دانیل، جی. (۲۰۰۰). نظریه های شخصیت ترجمه علی عسگری . ساوه : دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.

REFERENCES

- 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

- 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 Defence 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.