فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی
Human Sciences Research Journal
دوره چهارم، شماره ۳۱، زمستان ۱۳۹۹، صص ۲۷۹-۲۷۳
New Period 4, No 31, 2021, P 273-279
شماره شاپا (۲۴۷۶-۷۰۱۸) ISSN (2476-7018)

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با مقاومت در برابر تغییر در میان کارمندان بخش اداری سازمان بهزیستی

عطا الله موحدی نیا[1]. حانیه مددی ماهانی[2]
۱. دکترای دانشگاه ملی تبریز، علوم اعصاب شناختی
۲. کارشناس ارشد روانشناسی عمومی

چکیده
هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با مقاومت در برابر تغییردر میان کارمندان بخش اداری سازمان بهزیستی بود. جهت دستیابی به این هدف از بین کارمندان سازمان بهزیستی شهر کرمان در سال ۱۳۹۹ تعداد ۱۵۰ نفر بصورت تصادفی انتخاب گردیدند. سپس آزمونهای شخصیت شناسی **(NEO)**، مقاومت در برابر تغییر اورگ (۲۰۰۳) ارائه شد. داده‌ها با ضریب همبستگی و رگرسیون دو و چند متغیری تحلیل گردید. نتایج نشان داد از میان ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، بین بعد مسئولیت پذیری و انعطاف پذیری با مقاومت در برابر تغییر رابطه معنی داری مشاهده شد. اما بین سایر ابعاد ویژگی های شخصیتی با مقاومت در برابر تغییر رابطه ای وجود نداشت.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، مقاومت در برابر تغییر

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

مقدمه

کارآیی افراد در شغل، موفقیت آنها در تحصیل و به طور کلی سازگاری انسان در تمامی موقعیت‌های زندگی با خصایص شخصی آنها 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، ۲۰۰۵). 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. 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 می‌تواند منشاء فردی داشته و به ویژگی‌های شخصیتی افراد مربوط شود که عبارتند از: عادت، امنیت، ترس از ناشناخته ها، عوامل اقتصادی و بی اعتمادی به خود و مقاومت‌هایی که منشاء سازمانی دارند. برخی پژوهش ها نشان دادند 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 می‌دهند (فهیم دوین و اسداللهی، ۱۳۹۵). در روانشناسی اجتماعی علاوه بر تاثیر روحی و روانی و ژنتیکی در شکل گیری شخصیت و منش انسان بر تاثیر موارد مختلف نهادها و محیط اجتماعی نیز تاکید می‌شود. افراد در محیط‌های اجتماعی دارای شخصیت‌های متفاوتی هستند. بعبارتی، بر اساس این رویکرد، افراد بر اساس نقش‌های مختلفی که در محیطهای اجتماعی متفاوت بر عهده می‌گیرند، شخصیت متفاوتی می‌یابند (شولتز و شولتز، ۱۳۸۶). همچنین برخی پژوهش ها عنوان نمودند که افراد مسئولیت پذیر با استفاده از برنامه ریزی، 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؛ شرمن و گارلند، ۲۰۰۷). عملکرد اجرایی یکی از زیر گروه‌های عملکرد شناختی است و به صورت مستقیم با عملکرد روزانه فرد و پیوند وی با اجتماع در ارتباط است. بد کارکردی عملکردهای اجرایی و ناتوانی در بازداری رفتار، سبب افت فعالیت‌های اجتماعی و شغلی می‌شود. با توجه به اهمیت مقاومت در برابر تغییر در جوامع رو به پیشرفت امروز که مانند یک سد در مقابل موفقیت و پیشرفت سازمانها قرار می گیرد. برآنیم تا پژوهش حاضر را با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و کارکردهای اجرایی با مقاومت در برابر تغییردر میان کارمندان بخش اداری انجام دهیم.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

بیان مسئله

مقاومت در برابر تغییر، عامل بحرانی در ساختار دهی مجدد سازمان‌های کشورهای در حال توسعه است. عوامل موثر بر مقامت فردی مانند عادت، احساس امنیت، عوامل اقتصادی وترس از ناشناخته‌ها در این باره نقش دارند. البته افرادی که در برابر تغییرات مقاومت می‌کنند، از پیامدهای احتمالی تغییر، یعنی بی‌نظمی، پیچیده شدن در سردرگمی اوضاع واهمه دارند. هزینه‌ها و پریشانی ناشی از مسائل جاری نیز، ترس و واهمه آن‌ها را تقویت کرده وممکن است سبب تضعیف ابتکار عمل‌های ارزشمند گردد. علاوه بر آن، خود سازمان‌ها نیز به طور ذاتی در برابر تغییر از خود مقاومت نشان می‌دهند. عوامل این مقاومت، عبارت از بی تحرکی ساختار، ثبات گروه، تهدید به روابط موجود قدرت و تخصیص منابع است (هوی، ۲۰۰۳). در جهان متغیر و پویای امروز، تغییر وتحول در سازمان‌ها امری اجتناب ناپذیر و ضروری است و مقامت در برابر آن حتمی است. توسعه درک سازمان از مقاومت در برابر تغییر در حال حاضر یک ضرورت است؛ چرا که به منظور مدیریت تغییر موثر، شناسایی منابع وشرایط بالقوه ایجاد آن حیاتی است (فورد و همکاران، ۲۰۰۸). مقاومت یک واکنش گریز ناپذیر به هر تغییر مهمی است؛ از این رو لوین اظهار داشت که هر تغییر بالقوه ای، توسط نیروهای طرف مقابل مورد مقاومت قرار می‌گیرد (آلاس و همکاران، ۲۰۰۲). مقاومت موجب می‌شود مدیران جنبه‌های خاصی از تغییر را که ممکن است قبلا مورد توجه آن‌ها نبوده است را در نظر بگیرند (پاردو و همکاران، ۲۰۰۳). زندر هدف مقاومت در برابر تغییر را محافظت از افراد در برابر اثرات واقعی و یا تخیلی تغییر می‌دانست (توکلی، ۱۳۸۷).

پیشینه پژوهش

سپهوند و فرهیخته (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر مقاومت در برابر تغییر سازمانی با نقش متغیر میانجی قرارداد روانشناختی (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی خرم آباد)، نشان دادند که قرارداد روانشناختی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان فرماندهی انتظامی و مقاومت آنان در برابر تغییر سازمانی را افزایش می‌دهد.

فهیم دوین و اسداللهی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی پیش بینی مقاومت در برابر تغییر بر اساس ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی پرداخته اند. نتایج نشان داد که در پاسخ به تغییرات سازمان افراد با خصوصیات شخصیتی روان رنجور بیشترین و افراد با خصوصیات برون گرایی ومسئولیت پذیری کمترین مقاومت را از خود بروز می‌دهند.

جان وس (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و احساسات در مقاومت در برابر تغییر کارکنان پرداخته است. به این نتیجه رسید 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.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

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 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، ۲۰۰۵).

وکولا و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان "رابطه ویژگی شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر" عنوان نمودند که افراد مسئولیت پذیر با استفاده از برنامه ریزی، 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؛ شرمن و گارلند، ۲۰۰۷).

روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارمندان سازمان بهزیستی شهر کرمان در سال ۱۳۹۹ بودند. حجم نمونه شامل ۱۵۰ نفر از افراد نامبرده بود که بصورت تصادفی از بین این کارکنان انتخاب شدند. به این صورت که با استفاده از لیست دریافتی از کارگزینی سازمان بهزیستی، ۱۵۰ نفر به صورت تصادفی از واحدهای مختلف این اداره انتخاب شدند و برای انجام آزمونها دعوت شدند. ابزار مورد استفاده پرسشنامه استاندارد مقاومت نسبت به تغییر و پرسشنامه صفات شخصیتی(**NEO**) برای جمع اوری اطلاعات استفاده شد. جهت ارائه نمای کلی از داده‌های به دست آمده، از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار استفاده شد. جهت بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی و رگرسیون دو و چندمتغیری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بین ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر رابطه وجود دارد.

H_0: بین ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر رابطه وجود ندارد.

H_1: بین ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر از همبستگی و رگرسیون چند متغیری استفاده شد.

جدول ۱: نتایج بررسی همبستگی بین مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر

ضریب همبستگی (**R**)	ضریب تعیین (R^2)
۰/۲۸	۰/۰۸

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

جدول ۲: آنالیز واریانس رگرسیون پیش بینی مقاومت در برابر تغییر از روی مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۵۱۳۹/۳۱۰	۵	۱۰۲۷/۸۶۲	۲/۴۸۴	۰/۰۳۴
باقیمانده	۵۹۵۷۶/۱۹۰	۱۴۴	۴۱۳/۷۲۴	–	–
کل	۶۴۷۱۵/۵۰۰	۱۴۹	–	–	–

نتایج نشان می‌دهد که با توجه به سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵، مقاومت در برابر تغییر با مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی رابطه معنی داری دارد، همچنین مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی توانایی پیش بینی ۸ درصد از تغییرات مقاومت در برابر تغییر را دارند.

جدول ۳: ضرایب رگرسیونی پیش بینی مقاومت در برابر تغییر از روی مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی

پیش بین	ضرایب رگرسیون (**B**)	خطای استاندارد میانگین	اوزان بتا	معنی‌داری
روان نژندی	۰/۱۸۹	۰/۱۵۵	۰/۱۰۳	۰/۲۲۴
برون گرایی	۰/۹۱۶	۰/۷۰۶	۰/۱۴۳	۰/۱۹۷
انعطاف پذیری	-۰/۴۰۱	۰/۱۶۷	-۰/۱۹۶	۰/۰۱۷
توافق پذیری	۰/۷۰۴	۰/۷۶۸	-۰/۱۰۱	۰/۳۶۱
مسئولیت پذیری	۰/۴۶۹	۰/۱۷۹	۰/۲۲۲	۰/۰۱۰
ثابت	۲۱/۸۱۵	۹/۴۱۴	–	۰/۰۲۲

با توجه به نتایج جدول ۳ از میان ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، بعد مسئولیت پذیری با مقدار بتای ۰/۲۲۲ و معنی داری ۰/۰۱۰ و انعطاف پذیری با مقدار بتای ۰/۱۹۶ و معنی داری ۰/۰۱۷ در مدل رگرسیون تعیین کننده هستند. اما ابعاد برون گرایی با مقدار بتای ۰/۷۷۵ و معنی داری ۰/۵۴۸، روان نژندی با با مقدار بتای ۰/۱۰۳ و معنی داری ۰/۲۲۴ و توافق پذیری با مقدار بتای ۰/۸۰۷ و معنی داری ۰/۴۲۳ در مدل رگرسیون تعیین کننده نیستند.

جمع بندی و نتیجه‌گیری

بین ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر رابطه وجود دارد.

نتیجه بررسی فرضیه پژوهش حاضر نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر رابطه وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که از بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، بعد مسئولیت پذیری، انعطاف

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

پذیری و روان نژندی با مقاومت در برابر تغییر رابطه معنی داری دارند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های سپهوند و فرهیخته (۱۳۹۸)، فهیم دوین و اسداللهی (۱۳۹۵)، براتی و همکاران (۱۳۹۳)، لی بگلی (۲۰۰۵)، وال و فونتس (۲۰۰۳)، جان وس (۲۰۰۶)، بگلی (۲۰۰۵)، وکولا و همکاران (۲۰۰۴)، باوی و هیدی (۲۰۰۱) و جیگس و رام (۱۹۹۵) همراستا است. لی بگلی (۲۰۰۵) معتقد است از آنجا که تغییر مقدمه‌ی افزایش سطح استرس و ناامنی در میان کارمندان است، افزایش این خصوصیات رابطه مثبت با نگرش منفی و در نتیجه رابطه مثبت با مقاومت در برابر تغییر دارد (گاولر و لیج، ۲۰۰۸). افراد برونگرا با توجه به اینکه دارای خصوصیات شخصیتی همچون جرأتمندی، پویایی، بشاشیت، خوشبینی، نوع دوستی و گروه گرایی 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، ۱۹۹۱). وال و فونتس (۲۰۰۳) معتقد است افراد با خصوصیات دلپذیری به دلیل روابط دوستانه و ارزیابی مثبت از برنامه‌ها 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 می‌دهند و بیشتر تمایل به دنبال نمودن سیاست‌ها و روش‌های جدید دارند (بگلی، ۲۰۰۰). 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، ۲۰۰۵). افراد مسئولیت پذیر که دارای خصوصیات شخصیتی همچون هدفمند بودن، با اراده و مصمم بودن، تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضا خواسته ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازماندهی و اولویتبندی تکالیف، قدرت طرح ریزی خیلی فعال، سازماندهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب هستند در پاسخ به تغییرات مقاومت کمتری از خود نشان میدهند (لیویس، ۲۰۰۲).

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

فهرست منابع و مآخذ

ـ گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۷۷) هنجاریابی پرسشنامه پنج عاملی شخصیت. پایاننامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.

ـ مغانلو، مهناز (۱۳۸۶) رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت، سبکهای هویت و دینداری. پایاننامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.

ـ فهیم دوین، حسن, اسداللهی, احسان. (۱۳۹۵). پیش بینی مقاومت در برابر تغییر بر اساس ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۵(۲). ۶۲-۵۵.

ـ توکلی. سیده سیما. . (۱۳۸۷) علل مقاومت کارکنان در برابر تغییر د ربنیاد شهید و امور ایثارگران. پایان نامه

کارشناسی ارشد. منتشر شده: دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی: تهران ص ۵-۴۰.

__ Grabovac, Beata(2012) Love Styles From a Bilingual (Hungarian-Serbian) and a Monolingual (Serbian) Perspective, PROBLEMS OF PSYCHOLOGY IN THE 21tCENTURYVolume 4, 2012, ISSN 2029-8587.

__ Hatfield, E. , & Rapson, R. (1993). Love, sex and intimacy: The psychology, biology, and history. New York: Harper Collin. 501.

__ Hatfield, E. , & Rapson, R. (2006). Love and sexual health. In J. Kuriansky (Series Ed.). M. S. Teeper & Annette F. Owens (Vol. Eds.). Sex, love, and Psychology: Sexual health, Vol, I. Psychological Foundations, 93-97. New York: Praeger Publishing.

__ Hendrick , s& Hendrick, C(1997), "A Theory and Method of love", Journal of personality social psychology,v50, p. 2.

__ Huy, Q. (2003), "Time, temporal capability, and planned change", Academy of Management Review, Vol. 26 No. 4, pp. 601-23 .

__ Jensen-Campbell, L. A. , Knack, J. M. , Waldrip, A. M. , & Campbell, S. D. (2007). "Do Big Five personality traits associated with self-control influence the regulation of anger and aggression?"Journal of Research in Personality, 41(2), 403-424.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]