

Develop a structural model of organizational excellence (EFQM) based on five neo-personality factors

Introduction

The change speed in our time is faster than before in the history of human life. Not only to excel but also to survive, organizations and human societies must adapt to the changing world. Organizations and communities that cannot change correctly, compared to other similar groups, are debilitated or destroyed. The success and development of organizations are to a large extent influenced by the managers' attitude towards organizational assets and the way of managing, developing and using these assets play a vital role in the progress of organizations in the current era (Banisi and Farhoudi, 106: 2018). Nowadays many organizations are looking for excellence, but not all seekers of organizational excellence can achieve it. One of the ways to realize the organizations strategies is the models of organizational excellence that have been created by modeling successful companies in the world and up-to-date management knowledge, and have been able to provide an appropriate framework for managing organizations. Over the years, several different models have been proposed for organization excellence at the national and international levels, the most important of which are the Malcolm Baldrige (MBNQA) model in the United States and the European Foundation for Quality Management (EFQM). These models have been adopted and used in most companies and organizations in the world for planning, moving towards excellence, and evaluating excellence. The EFQM model is a self-assessment framework and model that drives and guides the organization's ongoing improvement activities. It should be noted that EFQM is not an audit tool or a prescribed quality management standard, but rather a holistic quality management deployment approach (Nenadál et al., 2018). Habib, Waris, and Afzal (2020) also found that personality traits dominate the general condition of athletes in sports environments and create different functions regarding each of the prominent personality traits of athletes. Generally, in sports environments, personality traits play an important role in athletes' output. Albrecht and Marty (2020) also referred to the influence of personality traits on accrual issues. All these researches showed that personality is a decisive factor in individual behavior in the workplace (Shabani Bahar, Farid Fathi, and Yargholi, 2015-77). Bagheri et al. (2020:103) accredited that personality traits affect the level of sports commitment of the staff of the Ministry of Sports and Youth. Honary et al. (2013). Therefore, this study can be the beginning of change and improvement in sports organizations, especially in the current situation the Ministry of Sports and Youth has strayed from its goals to a large extent due to many financial and managerial crises. Lack of up-to-date organizations, lack of use of new technologies, new skills, new management practices, and ignoring the role that personality traits and quality management play in the development and progress of organizations will gradually cause backwardness, isolation, and its disappearance. Recognizing the personality traits of the employees of sports organizations protects those institutions to a large extent against environmental changes and affects the effectiveness and organizational excellence. Consequently, doing applied, purposeful research with appropriate feedback can help the effectiveness and dynamism of the Ministry of Sports and Youth, and competitiveness and continued success, and ultimately its survival.

تدوین مدل ساختاری تعالی سازمانی (EFQM) بر اساس پنج عامل شخصیتی نئو

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۰

مرتضی باقری^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۷

علی زارعی^۲فریده اشرف گنجویی^۳

چکیده

هدف از این تحقیق تدوین مدل ساختاری تعالی سازمانی بر اساس پنج عامل شخصیتی نئو (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان) طراحی و اجرا گردید. روش پژوهش توصیفی- همبستگی بوده که داده‌های آن به روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. (N=۸۹۰)؛ که تعداد ۲۴۹ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد فرم کوتاه پنج عامل شخصیتی NEO- FFI (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۸) و پرسشنامه تعالی سازمانی (مرسل و همکاران، ۱۳۹۸) بود. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در یک نمونه اولیه ۳۰ نفره برای پرسشنامه پنج عامل شخصیتی نئو و تعالی سازمانی به ترتیب $\alpha=0/94$ و $\alpha=0/97$ گزارش شد. داده‌ها با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار SPSS23 و Amos18 تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار بود. اثر متغیرهای روان‌رنجورخویی ($P \leq 0/01, \beta = -0/21$)، برونگرایی ($P \leq 0/01, \beta = 0/29$)، تجربه‌پذیری ($P \leq 0/01, \beta = 0/43$)، توافق‌پذیری ($P \leq 0/01, \beta = 0/69$) و مسئولیت‌پذیری ($P \leq 0/01, \beta = 0/18$) بر تعالی سازمانی معنادار بود. در نتیجه از آنجا که تعالی سازمانی، خود تحت نفوذ عوامل پایه‌ای نظیر صفات شخصیت می‌باشد، لازم است در فرایند جذب و نیز آموزش‌های پیش و حین خدمت به این متغیرها نیز توجه جدی شود.

واژه‌های کلیدی: مدل ساختاری، تعالی سازمانی، شخصیت، کارکنان وزارت ورزش و جوانان

^۱دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایرانmorteza1bagheri@gmail.com^۲دانشیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران:dr_alizarei@yahoo.com - Zareea394@gmail.com (نویسنده مسئول)^۳دانشیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایرانganjouei@yahoo.com

مجموعه و سازمان‌های مختلف برای رشد و پیشرفت خود نیازمند تغییرند. اگر این سازمان‌ها توان لازم برای ایجاد تغییرات در خود را نداشته باشند، در مقایسه با دیگر سازمان‌ها، ضعیف خواهند شد و حتی به تدریج از بین خواهند رفت. نگرشمدیران نسبت به عوامل سازمانی و و شیوه‌ی مدیریت آن‌ها نقش بسزایی در رشد و موفقیت آن سازمان دارد (بنی‌سی و فرهودی، ۱۳۹۷: ۱۰۶). امروزه بسیاری از سازمان‌ها در پی سرآمدی و تعالی‌اند؛ اما همه‌ی جویندگان تعالی سازمانی قادر نیستند تا به آن دست یابند (مرسل و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۴).

امروزه، ویژگی‌های شخصیتی نقش تاثیرگذاری در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای ورزشکاران در محیط‌های ورزشی دارد (باقری، زارعی و اشرف گنجویی، ۱۳۹۹: ۱۱۱)، در یک نظام سازمانی، شخصیت افراد تعیین‌کننده‌ی توقعاتشان از یکدیگر و نیز از سازمان است (فتحی‌آشتیانی، ۱۳۸۹). هر فرد ویژگی و شخصیت منحصر به فرد خود را دارد و در تلاش برای یافتن افراد و موضوعاتی است که با افکار و علایق او، همخوانی بیش‌تری دارند (صادق‌پور، ۱۳۹۱). امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های انگیزش پیشرفت پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش نیز دارد؛ زیرا شخصیت هر فرد مشخص‌کننده‌ی انگیزش و نگرش او نسبت به یک شغل است (پاناسیو و وندربریگ، ۲۰۱۲). در زمینه شخصیت افراد، کاسکا و مککری^(۱۹۹۲) با استفاده از تحلیل عاملی به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تفاوت‌های فردی و خصوصیات شخصیتی، پنج بعد عمده را منظور نمود: شاخص‌های روان‌آزرده‌گرایی^۳، برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن^۵ و باوجد بودن^۶. مدل پنج عامل بزرگ شخصیت به طور گسترده‌ای در جامعه علمی مورد پذیرش واقع شده و نقش مؤثری را در تحقیقات رفتار سازمانی و روانشناسی صنعتی سازمانی به عهده گرفته است. علاوه بر آن، از این مدل شخصیتی برای مطالعه رابطه بین شخصیت و متغیرهای مورد علاقه سازمان‌ها، از جمله رهبری، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و ... استفاده شده است. البریچت و مارتی^(۲۰۲۰) نیز به تأثیر گذاری صفات شخصیتی بر مسائل تعهدی اشاره داشتند. همه این تحقیقات نشان دادند که شخصیت یک عامل تعیین‌کننده در رفتار فردی در محل کار است (شعبانی بهار، فریدفتحی و یارقلی، ۱۳۹۴: ۷۷). باقری و همکاران (۱۳۹۹: ۱۰۳)، اذعان نمودند که ویژگی‌های شخصیتی بر میزان تعهد ورزشی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار است. هنری و همکاران (۱۳۹۲)، اشاره کرد که توجه و اهتمام به معیارهای ارزیابی در این پژوهش به ویژه کارکنان که همواره رکن اساسی در هر سازمان می‌باشد ضرورت ویژه دارد. فدراسیون بین‌المللی هاکی بهبود مداوم کیفیت را از راهبردهای اساسی خود دانسته است؛ در برنامه‌های استراتژیک کشور زیمبابوه نیز به این موضوع توجه شده است (جین، ۲۰۰۴) به زعم دیوکان و نظری (۱۳۹۸)، هوش سازمانی می‌تواند با افزایش دانش در فدراسیون‌های

4. Panaccio & Vandenberghe

۱. Costa & McCrae

2. Neuroticism

3. Extraversion

۴. Openness

5. Conscientiousness

6. Albrecht & Marty

7. Jean

ورزشی سبب ایجاد مزیت رقابت نوینی در آنها شود، و با توجه به نقش ارزیابی مدیریت کیفیت (تعالی سازمانی) در بهبود کیفیت خدمات این امر می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود اثربخشی سازمان‌ها باشد. ریال و کارال (۲۰۱۵)، در مطالعه میزان پیاده‌سازی مدیریت کیفیت در فدراسیون‌های المپیک، غیرالمپیک و پارالمپیک اسپانیا نشان دادند که این فدراسیون‌ها عموماً در وضعیت مطلوبی به سر می‌برند و حتی در ابعادی مانند استراتژی و فرآیندها در وضعیت بسیار خوب هستند. از سویی دیگر پیرز و همکاران (۲۰۱۰)، ابعاد مختلف کیفیت خدمات رسانی را تحلیل نمودند. پیشنهاد این پژوهشگران ارزیابی کیفیت خدمات رسانی ورزشی از طریق اجرای ابعادی خاص از اصول به صورت داخلی و خارجی بود. در تحقیق زیگلر هیل^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، گزارش شد که ابعاد وظیفه‌گرایی و برون‌گرایی شخصیت با عملکرد شغلی ارتباط مثبت دارند. فرجی و همکاران (۱۳۹۵)، نیز در پژوهشی به پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس صفات شخصیتی و تعهد حرفه‌ای کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی پرداختند. نتایج نشان داد، عملکرد شغلی با بعد روان‌رنجورخویی شخصیت، رابطه منفی معنادار و با ابعاد برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌گرایی رابطه مثبت و معنادار دارد.

لازم به ذکر است علیرغم اهمیت مدیریت کیفیت سازمان‌های ورزشی، تحقیقات بسیار کمی در رابطه با متغیرهای اثرگذار بر آن در سازمان‌های ورزشی انجام شده است. لذا این مطالعه می‌تواند شروعی برای ایجاد تغییرات و بهبود در سازمان‌های ورزشی باشد، به خصوص در شرایط فعلی که بحران‌های مالی و مدیریتی فراوان، وزارت ورزش و جوانان را تا حدود زیادی از اهداف خود دور کرده است. به روز نبودن سازمان‌ها، بهره‌نگرفتن آنها از فناوری‌های نو، مهارت‌های جدید، شیوه‌های نوین مدیریتی و بی‌توجهی به نقشی که ویژگی‌های شخصیتی و مدیریت کیفیت در توسعه و پیشرفت سازمان‌ها ایفا می‌کند، رفته رفته سبب عقب افتادگی، انزوا و از بین رفتن آن خواهد شد؛ بنابراین با توجه به عدم ثبات شرایطی که سازمان‌ها در حال حاضر در آن بسر می‌برند، ضروری است تا نهادهای ورزشی کشور ما از جمله وزارت ورزش و جوانان که مرجع پیگیری و انجام امور ورزشی می‌باشند، نیز درک صحیحی از موقعیت کنونی، اوضاع حاکم و تصویری از آینده خود داشته باشند. شناخت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان سازمان‌های ورزشی، آن نهادها را تا حدود زیادی در برابر تغییرات محیطی حفظ می‌کند و بر اثربخشی و تعالی سازمانی اثرگذار است. بنابراین انجام تحقیقات کاربردی، هدفمند با دارا بودن بازخورد مناسب می‌تواند به اثربخشی و پویایی وزارت ورزش و جوانان، رقابت‌پذیری و تداوم موفقیت و در انتها به بقا آنها کمک کند. لذا انجام این پژوهش در جهت افزایش اثربخشی و تعالی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ضروری به نظر می‌رسد. در نهایت با توجه به اهمیت تعالی سازمانی و خصوصیات شخصیتی کارکنان سازمان‌های ورزشی به ویژه وزارت ورزش و جوانان در اعتلای ورزش در هر یک از استان‌ها و لزوم سازگاری سازمان‌ها با دگرگونی‌های به وجود آمده و بهره‌گیری مطلوب از تغییرات حاصله به منظور بقای مؤثر، مسئله‌ای که باید مورد بررسی بیشتری قرار گیرد این است که سطح تعالی سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی در این جامعه آماری به چه میزان است؟ و چه ارتباطی با هم دارند؟ بر این اساس، محقق در نظر دارد تا با در نظر گرفتن مبانی نظری پژوهش به دو سؤال ذیل پاسخ دهد: (۱) آیا مدل ساختاری پنج عامل شخصیت نئو می‌تواند اثر معناداری بر تعالی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد؟ (۲) آیا مدل ساختاری تعالی سازمانی بر اساس پنج عامل شخصیتی نئو در کارکنان وزارت ورزش و جوانان از برازش مناسبی برخوردار است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بوده که داده‌های آن به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۸۹۰ نفر (۵۶۹ مرد، ۳۲۱ زن) بودند. نورمن و استرینر (۲۰۰۳)، معتقدند به منظور برآورد حجم نمونه در پژوهش‌های مدل‌یابی به ازای هر پارامتر (مؤلفه) که برآورد می‌شود به ۱۵ آزمودنی نیاز است. بنابراین با در نظر گرفتن حداقل حجم نمونه (۱۵) نفر برای برآورد هر پارامتر در پژوهش‌های مدل‌یابی و مدلسازی حجم نمونه مورد نیاز این پژوهش ۲۱۰ نفر بود که به منظور اطمینان از بازگشت پرسشنامه-های توزیع شده، محقق ۴۲۰ پرسشنامه را در بین نمونه‌های پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع و جمع‌آوری کرد که پس از بررسی پرسشنامه‌ها و غربالگری داده‌ها در نهایت ۲۴۹ پرسشنامه صحیح، تجزیه و تحلیل آماری شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه‌ای مرکب از ۲ پرسشنامه استفاده گردیده است. الف: پرسشنامه تعالی سازمانی EFQM (مرسل و همکاران، ۱۳۹۸)، که از ۳۶ گویه ۵ گزینه‌ای (طیف لیکرت) تشکیل شده است و به بررسی نه بعد تعالی سازمانی می‌پردازد (رهبری، استراتژی، کارکنان، شراکت‌ها و منابع، فرایندها، نتایج مشتری، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی). ب: فرم کوتاه پرسشنامه پنج عامل شخصیتی NEO-FFI^۱ (کاسکا و مکری، ۱۹۹۲) که دارای ۶۰ گویه از نوع لیکرتی پنج گزینه‌ای است و پنج بعد شخصیت (روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری، وظیفه-شناسی) را می‌سنجد. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و جدول‌های توزیع فراوانی، و در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K-S) برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از تحلیل مسیر برای تعیین چگونگی ارتباط متغیرها با یکدیگر در مدل مفهومی پژوهش و در نهایت برای ارائه الگو مناسب از روش مدل معادلات ساختاری^۲ (SEM) با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS^{۲۳} و Amos^{۱۸} در سطح معناداری (P ≤ ۰/۰۵) استفاده شد. به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه، با استفاده از روش روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار اساتید متخصص مدیریت ورزشی قرار گرفت و نظرات اصلاحی ایشان در طراحی نهایی پرسشنامه منظور گردید. با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه‌ها طی انجام یک مطالعه راهنما که تعداد آن‌ها ۳۰ نفر بودند، مورد تأیید قرار گرفت که میزان آن‌ها برای هر کدام از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۹۴ محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌ها نشان داد از ۲۴۹ نفر شرکت‌کننده مورد بررسی، ۶۰/۲ درصد مرد، ۳۹/۸ درصد زن بودند. از این تعداد ۸۵/۵ درصد متأهل و ۱۴/۵ درصد مجرد بودند. بیش‌ترین میانگین سن افراد نمونه در دامنه ۵۰-۴۱ سال (۷۰ نفر، ۲۸/۱٪) قرار داشتند. بیشتر افراد دارای مدرک کارشناسی (۶۵/۹٪) بودند. همچنین بیش‌ترین سابقه خدمت افراد نمونه در دامنه ۱۵-۱۱ سال (۹۳ نفر، ۳۷/۳٪) و کم‌ترین سابقه خدمت در دامنه کمتر از ۵ سال (۱۲ نفر، ۴/۸٪) بود.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

1. Norman & Streiner

2. NEO (Neuroticism, Extraversion, Openness) Five-Factor Inventory

1. Structural Equation Model

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف- استاندارد	کمترین	بیشترین
روان رنجورخویی	۲۴۹	۳۵/۵۰۲	۶/۵۶۳	۱۶	۵۳
برونگرایی	۲۴۹	۳۶/۰۴۰	۷/۲۵۳	۱۴	۵۵
تجربه پذیری	۲۴۹	۳۷/۴۹۰	۶/۰۴۶	۲۳	۵۳
توافق پذیری	۲۴۹	۳۷/۲۵۷	۷/۴۶۱	۱۶	۵۸
مسئولیت پذیری	۲۴۹	۳۷/۴۸۱	۶/۹۵۱	۲۱	۵۵
تعالی سازمانی	۲۴۹	۱۱۱/۰۲	۱۹/۱۱	۵۰	۱۵۵

نتایج جدول (۱) اطلاعات توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ...) متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده شد. پیش از اجرای این آزمون بررسی فرضیه‌های آن ضروری است که در اینجا دو فرضیه به شرح زیر را مورد بررسی قرار دادیم:
فرض نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش و همچنین خطی بودن رابطه متغیرها.

جدول ۲: آزمون کالموگراف-اسمیرنوف برای سنجش نرمال بودن متغیرهای مورد پژوهش

متغیرها	روان - رنجور	برونگرا	تجربه- پذیری	توافق- پذیری	مسئولیت- پذیری	تعالی سازمانی
Z	۱/۲۲	۱/۳۵	۱/۲۷	۰/۹۳	۱/۱۴	۰/۹۷
P	۰/۱۱	۰/۰۷	۰/۱۲	۰/۰۹	۰/۱۹	۰/۱۶

برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش آزمون کالموگراف-اسمیرنوف (K-S) انجام شد. برای اینکه توزیع متغیری نرمال باشد لازم است که سطح معناداری بیش از ۰/۰۵ باشد و از آنجا سطح معناداری برای همه متغیرها، بیشتر از ۰/۰۵ بود به

	خرده مقیاس ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
توزیع پژوهش است. مفروضه بررسی بودن متغیرهای این تک پژوهش برای	طور کلی متغیرهای نرمال دومین ای که شد، روابط پژوهش فرض برای متغیرهای بررسی	روان - رنجورخویی	۱				
		برونگرایی	۰/۶۸**	۱			
		تجربه پذیری	۰/۷۲**	۰/۶۶**	۱		
		توافق پذیری	۰/۴۷**	۰/۴۴**	۰/۱۸*	۱	
		مسئولیت پذیری	۰/۴۶**	۰/۳۸**	۰/۱۲*	۰/۳۳**	۱
		تعالی سازمانی	۰/۶۵**	۰/۷۳**	۰/۵۹**	۰/۴۶**	۰/۵۱*
							۱

اینکه رابطه متغیرهای پژوهش، خطی باشد، لازم است، احتمال مقدار F در عامل خطی بودن، از $۰/۰۵$ بیشتر نباشد. در پژوهش حاضر احتمال مقدار F در عامل خطی بودن، از $۰/۰۵$ برای هیچکدام از روابط بیشتر نبود و این موضوع نشان دهنده روابط خطی بین متغیرهای پژوهش می باشد. اولین قدم در تحلیل مسیر بعد از بررسی مفروضه‌ها، بررسی ماتریس همبستگی میان متغیرهای پژوهش است. جدول شماره (۳) ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون برای متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

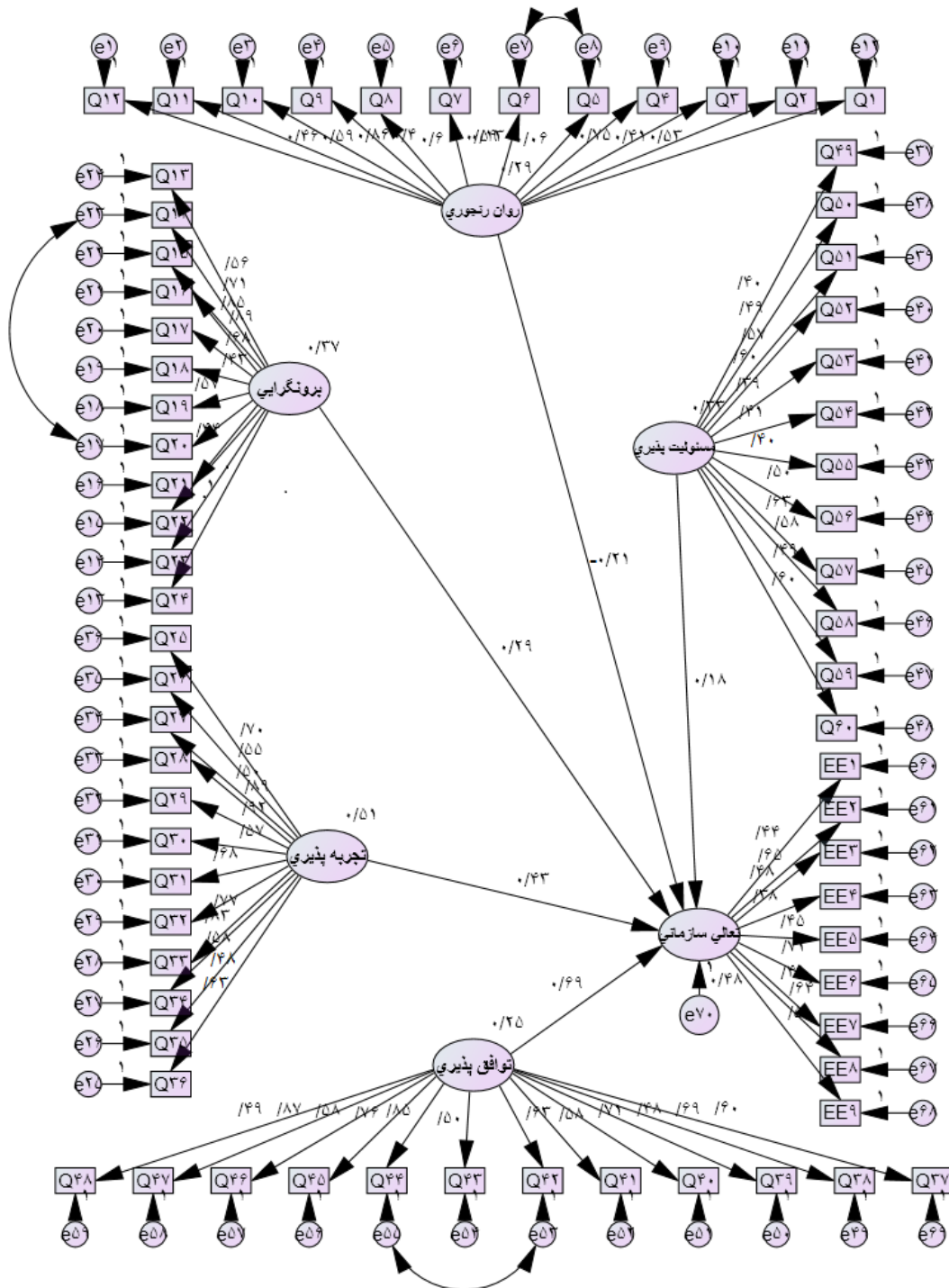
جدول ۳: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

** $P < ۰/۰۵$

* $P < ۰/۰۱$

بر اساس جدول (۳) تعالی سازمانی با متغیرهای روان رنجورخویی، برونگرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری رابطه مثبت و معنادار دارد ($P < 0/01$). برای بررسی نحوه رابطه ساختاری روان رنجورخویی، برونگرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری با تعالی سازمانی از تحلیل مسیر استفاده شد. در مرحله اول داده‌های حاصل از تحقیق برای بررسی مطابقت با مدل پیشنهادی تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. در ادامه، مدل برازش شده و شاخص‌های برازش این مدل نشان داده شده است.

تدوین مدل ساختاری تعالی سازمانی (EFQM) بر اساس پنج عامل شخصیتی تنو



$\chi^2=222/64$ D.F=76 P=0.00 RMSEA=0.071

شکل
مدل

نتیجه	نتایج مدل	معیار برازش قابل قبول	معیار برازش عالی	شاخصهای برازش
قابل قبول	۰/۰۰۱ P= ۴/۳۹	$(p < 0/05) > 5$	۳ > ($p < 0/05$)	مربع خی تقسیم بر درجه آزادی (X2/df)
قابل قبول	۰/۰۷۱	۰/۱۰ >	۰/۰۵ >	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)
قابل قبول	۰/۸۱	۰/۹۰ <	۰/۹۵ <	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
قابل قبول	۰/۷۷	۰/۹۰ <	۰/۹۵ <	شاخص نکویی برازش (GFI)
قابل قبول	۰/۸۹	۰/۸۵ <	۰/۹۰ <	شاخص نکویی برازش تطبیقی (AGFI)

۱:

ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل تحلیل ساختاری تعالی سازمانی بر اساس شخصیت

نتایج جدول شماره (۴) شاخص‌های برازش مدل ساختاری تعالی سازمانی بر اساس پنج عامل شخصیتی نئو نشان می‌دهد که مدل ساختاری از برازندگی مناسبی برخوردار است.

جدول ۵. مدل ساختاری تعالی سازمانی بر اساس پنج عامل شخصیتی

ردی	مقادیر برآورد	مقدار t	سطح معنی‌داری	نتیجه	عامل‌ها
۱	-۰/۲۱	۷/۴۹	۰/۰۱	تأیید	روان‌رنجورخویی ← تعالی سازمانی
۲	۰/۲۹	۹/۳۳	۰/۰۱	تأیید	برونگرایی ← تعالی سازمانی
۳	۰/۴۳	۸/۵۷	۰/۰۱	تأیید	تجربه‌پذیری ← تعالی سازمانی
۴	۰/۶۹	۱۱/۷۶	۰/۰۱	تأیید	توافق‌پذیری ← تعالی سازمانی
۵	۰/۱۸	۸/۴۵	۰/۰۱	تأیید	مسئولیت‌پذیری ← تعالی سازمانی

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول (۵)، اثر متغیر روان رنجورخویی بر تعالی سازمانی با ضریب رگرسیونی $۰/۲۱ -$ معنادار بود ($P \leq ۰/۰۱$)، اثر متغیر برونگرایی بر تعالی سازمانی با ضریب رگرسیونی $۰/۲۹$ معنادار بود ($P \leq ۰/۰۱$)، همچنین اثر متغیر تجربه پذیری بر تعالی سازمانی با ضریب رگرسیونی $۰/۴۳$ معنادار بود ($P \leq ۰/۰۱$)، اثر متغیر توافق پذیری بر تعالی سازمانی با ضریب رگرسیونی $۰/۶۹$ معنادار بود ($P \leq ۰/۰۱$)، اثر متغیر مسئولیت پذیری بر تعالی سازمانی با ضریب رگرسیونی $۰/۱۸$ معنادار بود ($P \leq ۰/۰۱$).

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل تعالی سازمانی بر اساس پنج عامل شخصیتی نئو در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. بدین منظور تعداد ۲۴۹ نفر از کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نتایج حاصله از مدل ساختاری، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t ، مقدار واریانس تبیین شده مدل تعالی سازمانی بر اساس پنج عامل شخصیتی نئو دارای اثر معناداری ($P < ۰/۰۱$) در مدل بودند. همچنین مدل ساختاری از برازندگی مناسبی برخوردار بود.

یافته‌ها نشان از این دارد که پنج عامل شخصیتی نئو بر تعالی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات باقری و همکاران (۱۳۹۹)، بوژمهرانی و همکاران (۱۳۹۷) مبنی بر تعالی سازمانی فدراسیون‌ها، هنری و همکاران (۱۳۹۲) در رابطه با اثربخشی فدراسیون‌های ورزشی، ریال و کارال (۲۰۱۵) در میزان پیاده‌سازی مدیریت کیفیت در فدراسیون‌ها و همچنین زیگلر هیل و همکاران (۲۰۱۵)، پرینز و همکاران (۲۰۱۰) و فرجی و همکاران (۱۳۹۵) هم‌خوانی داشت و نتایج آنها را تأیید می‌کند. اما با نتایج مطالعه مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، هم‌خوانی ندارد.

مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد سازمانی مدیران اماکن ورزشی شهرستان تهران پرداخته بودند. نتایج بدست آمده نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی (روان‌نژادی، توافق پذیری، وظیفه‌گرایی و گشودگی به تجربه) با عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود نداشت. همچنین با استفاده از مدل معادله ساختاری مشخص شد که ابعاد برونگرایی، حمایت اجتماعی و فرصت‌های رشد و توسعه توان پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارند.

یافته‌های پژوهش حاضر، نشان داد که اثر بُعد شخصیتی روان رنجورخویی بر تعالی سازمانی منفی و معنادار بود؛ یعنی هر چه تمایل فرد به اضطراب، تنش، خصومت و افسردگی در شغل بیشتر باشد، به تبع آن عملکرد شغلی ضعیف‌تری داشته است. همسو با نتایج تحقیق حاضر، فرجی و همکاران (۱۳۹۵) نیز به این نتیجه رسیدند که روان رنجورخویی در کاهش عملکرد شغلی کارکنان بسیار تأثیرگذار است. در حالی که بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) طی پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که میان عملکرد شغلی و روان رنجورخویی کارکنان، رابطه معناداری وجود ندارد. افرادی که در مقیاس روان رنجورخویی نمرات بالایی کسب می‌کنند، دارای باورهای غیر منطقی بیش‌تری هستند، کنترل تکانه‌ها قدرت کمتری دارند و به سختی می‌توانند با دیگران و شرایط استرس‌زا سازگار شوند (علی‌لو و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین مطالعات قبلی نشان داده‌اند که نمرات بالا در مقیاس روان رنجورخویی با رفتارهای پرخطر به عنوان شیوه‌ای برای مقابله با حالات خلقی منفی همبسته است (عبدالله‌زاده، ۲۰۰۷). افرادی که دارای ویژگی روان رنجورخویی هستند، متخاصم و کینه‌توزند و قادر به کنترل هیجانات

خود در مواجهه با موقعیت‌های هیجانی نیستند. به همین دلیل ممکن است افراد عصبی در محیط کار، بیش‌تر از سایرین رفتارهای ضد عملکردی از خود نشان دهند. از طرفی، نتایج تحقیقات بیانگر این است که ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی، با عاطفه منفی رابطه بالایی دارد. این ویژگی هم، یکی از مهم‌ترین پیشایندهای عملکرد شغلی ضعیف بوده است (لی و همکاران، ۲۰۰۵). وجود رابطه منفی معنادار میان روان رنجور خویی و تعالی سازمانی بر اساس مختصات این دو متغیر قابل پیش بینی است؛ چرا که روان رنجور خویی (در مقابل پایداری عاطفی) دامنه ای از هیجانات منفی از قبیل اضطراب، خشم، افسردگی، خجالت و تنفر را دربر می‌گیرد. این بعد همچنین شامل داشتن عقاید غیرواقعی، کنترل ضعیف امیال فردی و راهبردهای غیر مؤثر مقابله با استرس نیز می‌باشد (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین بهتر است تلاش شود، تا استرس و اضطراب کارکنان شاغل در وزارت ورزش و جوانان را کاهش داد و یا اقداماتی ترتیب داد، تا از بروز افسردگی بر این کارکنان جلوگیری شود تا با کاهش شخصیت روان رنجوری کارکنان، عملکرد شغلی آن‌ها دچار ضعف نگردد و بتوانند به تعالی سازمانی دست یابند.

از نتایج دیگر پژوهش، اثر بُعد برون‌گرایی شخصیت بر تعالی سازمانی است. این نتیجه با نتایج تحقیقات فرجی و همکاران (۱۳۹۵) و زیگلر و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود؛ در تبیین یافته‌های بدست آمده می‌توان چنین گفت که افراد برون‌گرا، جامعه‌گرا هستند و علاوه بر آن دوستدار مردم بودن، داشتن جرات و جسارت، علاقه داشتن به شرکت در تجمعات و گردهمایی‌های بزرگ، اکتیو و پرف بودن نیز از ویژگی‌های افراد برون‌گراست. از این‌رو افراد برون‌گرا در برابر فشار شغلی سازگاری بیشتری نشان می‌دهند و فشار روانی کمتری را تجربه می‌کنند. طبیعی است که وقتی ویژگی برون‌گرایی کاهش یابد، فرد در کار خود با تنش بسیاری روبه‌رو می‌شود (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). بارزترین ویژگی برون‌گرایی، تعامل است. همچنین افراد برون‌گرا به دنبال هیجانات حسی و رضایتمندی بیشتری هستند. آنها برای تصاویر بیرونی خویش ارزش قائل هستند و به خاطر همین بیشتر پذیرای نظرات، تغییرات و موارد جدید هستند (تسوا و چانگ، ۲۰۱۰). به نظر می‌رسد تعالی سازمانی هم امکان تعامل بیشتر و سهل‌تر و هم فرصت تجربه جدید و برآورده کردن فوری نیازها را برای افراد برون‌گرا فراهم می‌کند.

از سوی دیگر همان‌طور که یافته‌های این پژوهش نشان داد ویژگی تجربه‌پذیری بر تعالی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر معنی‌داری دارد. یعنی چنانچه تجربه‌پذیری افراد بهبود یابد، تعالی سازمانی افراد نیز بهبود خواهد یافت؛ دلیل این امر نیز این است که افراد دارای ویژگی تجربه‌پذیری با انعطاف‌پذیری در برابر ارزش‌های جدید و غیرمتعارف مشخص می‌شود. افرادی که در این عامل نمرات بالایی کسب می‌کنند اغلب، تجارب جدید را راحت‌تر می‌پذیرند و هیجانات را عمیق‌تر از دیگران تجربه می‌کنند (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲).

همچنین نتایج نشان داد که توافق‌پذیری بر تعالی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. فرجی و همکاران (۱۳۹۵) و زیگلر هیل و همکاران (۲۰۱۵) نیز، در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی دست یافتند. به‌طور کلی، فردی که در این مقیاس نمرات بالایی به دست می‌آورد اساساً نوع دوست است که با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آنان است و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. به نظر می‌رسد که این شاخص، به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی و سلامت روان بیشتر سوق دارد. همچنین این مقیاس با واکنش

فرد به تعارض‌های بین فردی در ارتباط است. افراد با نمرات بالا می‌توانند پرخاشگری خود را به خوبی کنترل نمایند (فتیحی آشتیانی، ۱۳۸۹).

به‌همین دلیل توافق‌پذیری بالای افراد، سبب بهبود عملکرد سازمان خواهد شد؛ با توجه به اینکه وزارت ورزش و جوانان نهادی است که در ارتباط مستقیم با اجتماع بوده، همواره مراجعان زیادی از قشرهای مختلف جامعه اعم از ورزشکار و غیرورزشکار دارند، اهمیت ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری در کارکنان این سازمان جهت تعامل با جامعه اهمیت خواهد داشت. براساس یافته‌ها، ویژگی مسئولیت‌پذیری بر تعالی سازمانی تأثیر مثبتی دارد، بر اساس نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت، مسئولیت‌پذیری یا باوجدان بودن، شامل کوششی منظم برای دستیابی به اهداف تعیین شده و نیز پیروی جدی از اصول پذیرفته شده می‌باشد (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲). در پژوهش اسدنیا و همکاران (۱۳۹۵)، بعد وجدانی بودن پیش‌بینی کننده معنادار عملکرد شغلی بوده، که بخشی از نتایج آنها، مشابه با تحقیق حاضر است. نتایج پژوهش روبرتز و همکاران (۲۰۰۵)، نشان داد که وظیفه‌گرایی بیش‌ترین اثرگذاری را در عملکرد شغلی افراد دارد. به عبارت دیگر، به هر میزان که کارکنان از این ویژگی بیشتر برخوردار باشند، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. احتمالاً کارکنانی که ویژگی وظیفه‌گرایی دارند، سخت‌تر کار می‌کنند، کارها را با نظم به اتمام می‌رسانند و به ترفیع شغلی و تعالی سازمانی بیشتری دست می‌یابند.

افراد وظیفه‌شناس، صبور و مسئولیت‌پذیرند و انگیزه‌ی زیادی برای پیشرفت دارند و همین ویژگی‌ها سبب موفقیت آن‌ها در محیط کاریشان خواهد شد. دارا بودن این ویژگی‌ها سبب می‌شود که نسبت به ساعت حضور خود در محل کار حساس باشند، در انجام وظایف محوله، جدیت کافی داشته‌باشند و با همکاران خود به‌درستی رفتار کنند.

تمرکز و تاکید بر نظام ارزیابی عملکرد و کیفیت خدمات ارتباط مستقیم و معناداری با یکدیگر دارند، طوریکه هر قدر این نظام قوی‌تر عمل کند، کیفیت خدمات نیز افزایش خواهد یافت.

با توجه به یافته‌های این پژوهش مبتنی بر اثر متغیر پنج عامل شخصیتی تنو بر مدیریت کیفیت و اثربخشی، در برهه کنونی نیازمند توجه دقیق و بیشتری به ویژگی‌های شخصیتی از سوی مدیران سازمان‌های ورزشی ضروری به نظر می‌رسد و مدیران می‌توانند با ارتقاء ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، زمینه را برای بهبود و بهینه سازی کیفیت و نیز اثربخشی سازمانی فراهم آورند. در جهان امروز که کشورها سخت بدنبال راهکارهایی برای توسعه و پیشرفت قبل از اینکه مرهون ذخایر زیرزمینی خود باشد، مرهون نیروی انسانی فکور و فعال جامعه خود هستند و تعالی در نظام اداری هنگامی تحقق می‌یابد که دارای بزرگترین سرمایه، یعنی نیروی انسانی سالم و با نشاط باشد (دیوکان و نظری، ۱۳۹۸).

از طرفی نیز مدل تعالی مدیریت کیفیت می‌تواند به وزارت ورزش و جوانان کمک نماید تا سازمان به‌سوی بهبود کیفیت حرکت و از این طریق رضایت مشتریان و ذینفعان تأمین شود. این الگو توانایی شناسایی بهترین مسیر تولید و هدایت روابط افراد و یکارچه‌سازی را دارد. بنابراین به جهت اینکه کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرند، کار گروهی و تیمی مورد تشویق و ترغیب قرار می‌گیرد. همچنین به دلیل توجه به مسائل عمومی، رعایت تعهدات اخلاقی و اجتماعی در اولویت قرار می‌گیرد.

بر اساس نتایج تحقیق حاضر، پنج عامل شخصیتی نئو بر تعالی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان اثر دارند؛ اما به نظر می‌رسد، به طور کلی ویژگی‌های شخصیتی افراد، ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی آنها دارد و با توجه به مشکل بودن تغییر شخصیت افراد، احتمالاً بهترین راه برای بهبود عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان گزینش افراد با ویژگی‌های شخصیتی مناسب مثل برون‌گرایی و وظیفه‌گرایی برای این وزارت باشد. توجه به تعالی سازمانی افراد در درجه بعدی اهمیت قرار می‌گیرد و حتی می‌توان این نوع نگرش را بعد از استخدام افراد و در طی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان نیز ایجاد و یا تقویت کرد. بنابراین لازم است کارگاه‌ها و برنامه‌های روانشناسی مخصوص برای بهبود ویژگی‌های تجربه‌پذیری، برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری و کم‌رنگ کردن شخصیت روان‌رنجوری کارمندان برگزار شود تا بتوان تعالی سازمانی کارمندان را بهبود و ارتقا بخشید. سرانجام، پیشنهاد می‌گردد روانشناسان اجتماعی جهت گسترش سطح ویژگی‌های شخصیتی و افزایش تعالی سازمانی از طریق ارتقاء سطح این ویژگی‌ها در کارکنان برنامه‌های آموزشی مناسبی تدوین نمایند. زیرا با توجه به اثر معنی‌دار ویژگی‌های شخصیتی بر تعالی سازمانی و امکان دستکاری و آموزش این متغیرها، نتایج این مطالعه می‌تواند دارای کاربردهایی برای ارتقاء سلامت روان جامعه باشد.

از محدودیت‌های مهم این تحقیق استفاده از پرسشنامه بوده است که ممکن است نتایج آن تحت تأثیر سوگیری مطلوب اجتماعی پاسخگویان قرار گیرد. همچنین، منحصر شدن گستره جامعه پژوهش به کارمندان وزارت ورزش و جوانان تعمیم‌پذیری نتایج را با محدودیت مواجه می‌سازد. از این رو، پیشنهاد می‌گردد این مدل بر روی سایر افراد جامعه از جمله سازمان‌های ورزشی دیگر نیز اجرا گردد. وارد کردن متغیرهای اثرگذار دیگر بر تعالی سازمانی در پژوهش‌های آتی با توجه به دخیل بودن وجوه شخصیت و متغیرهای متعدد در تعالی سازمانی و بررسی آن از منظر جامعه‌شناختی و فرهنگی نیز پیشنهاد می‌شود.