

## بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت و تبلی اجتماعی در کارکنان

### دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۳

#### چکیده

**زمینه:** وجود نیروی انسانی در هر سازمان منجر به بهبود عملکرد آن و تحقق اهداف فردی و سازمانی می‌شود. هدف اصلی این تحقیق، بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت و تبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۳ است.

**روش‌ها:** پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی، پیمایشی و از نوع همبستگی است. نمونه‌های پژوهش شامل ۲۰۳ نفر از کارکنان شاغل در ستاد دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بود که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو (NEO) و تبلی اجتماعی می‌باشد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. از آمار توصیفی (درصد، میانگین، انحراف معیار و واریانس) و استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) و برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۸ استفاده گردید.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که بین تمامی متغیرهای مستقل ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و باوجدان بودن) به جزء رابطه متغیر انعطاف‌پذیری با متغیر وابسته تبلی اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد ( $P < 0/05$ ). همچنین، نتایج رگرسیون چند متغیره متغیرهای مستقل با متغیر وابسته تبلی اجتماعی نشان می‌دهد که از بین متغیرهای پیشین، متغیر باوجدان بودن و برون‌گرایی به شکل معناداری تبلی اجتماعی را تبیین می‌کنند ( $P < 0/05$ ). از سوی دیگر ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۱۵/۷ درصد از واریانس تبلی اجتماعی توسط دیگر متغیرهای ویژگی‌های شخصیت (روان‌رنجوری، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری) تبیین می‌شود.

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان می‌دهد، ویژگی‌های شخصیتی افراد از جنبه‌های بسیار به عملکرد آن‌ها و نهایتاً عملکرد سازمانی آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

**کلید واژه‌ها:** ویژگی‌های شخصیتی، روان‌رنجوری، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، تبلی اجتماعی.

فریده تکلو<sup>۱،۲</sup>، کیومرث احمدی<sup>۲</sup>، آرش

ضیاءپور<sup>۳\*</sup>

۱. کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم

پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

۲. گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی،

دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج،

ایران.

۳. مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقاء

سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه،

کرمانشاه، ایران.

\* **عهده دار مکاتبات:** کرمانشاه - بلوار شهید

بهشتی، ساختمان شماره ۲، معاونت تحقیقات و

فناوری دانشگاه علوم پزشکی.

Email: arash.ziapour@kums.ac.com

#### مقدمه:

شخصیت (Personality)، عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایش‌ها یا ویژگی‌هایی که تا اندازه‌ای به رفتار افراد دوام می‌بخشد. شخصیت یک سازه پیچیده روانشناختی است که برای کشف چگونگی رفتار فرد به کار می‌رود و در کل، انواع رفتارهای انسان را در موقعیت‌های مختلف نشان می‌دهد<sup>۱</sup>.

در مورد ابعاد شخصیتی افراد، دانشمندان نظرات گوناگون و تقسیم‌بندی‌های مختلفی را ارائه داده‌اند. Aizenk (۱۹۴۵) سه عامل برتر کلی یا ابعاد شخصیت را به دست آورد که شامل برون‌گرایی (Extraversion)،

(Neuroticism) و روان‌پریش‌خویی (Psychoticism)

است، گرچه او احتمال این که بعدها ابعاد دیگری اضافه شوند را منتفی ندانست<sup>۲</sup>. Care و Costa (۱۹۹۱) پنج عامل را به عنوان تمایلاتی مبنایی که زمینه زیستی دارد، معرفی کرده‌اند این تمایلات اساسی، آمادگی‌های عمل و احساس به نحوی خاص است و به طور مستقیم تحت تأثیر محیط قرار ندارند<sup>۳</sup>. مدل پنج عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد روان‌رنجورخویی (تمایل افراد به تجربه اضطراب، تنش، خصومت، کم‌رویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی و عزت نفس پایین)، برون‌گرایی (تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون از

مطرح گردیده است. در فرهنگ فارسی تبلی به معنی تن‌پروری، بیکارگی، کاهلی و اهمال و سستی به کار رفته است.<sup>۶</sup> برخی جامعه‌شناسان «تبلی اجتماعی» و کرحتی و رخوت اجتماعی را مترادف دانسته و رشد کند حرکت اجتماع را «تبلی اجتماعی» نامیده‌اند. در این تعاریف مضمون‌هایی مثل عدم پذیرش تحولات جدید و قبول تداوم حرکت‌های نامنطبق با حیات اجتماعی را از مختصات تعاریف «تبلی اجتماعی» می‌دانند.<sup>۷</sup>

مقوله تبلی به عنوان یک خصیصه فردی موضوع مطالعه روانشناسی قرار گرفته و از آن به «اهمال‌کاری» (Procrastination) یاد شده است. روان‌شناسان<sup>۸-۹</sup> اهمال-کاری را چنین تعریف کرده‌اند: «کاری را که تصمیم به اجرای آن داریم، به آینده موکول کنیم». جوهره این رفتار نیز، تعویق انداختن، تعلل ورزیدن، سبک گرفتن و سهل انگاری در کار است. Bels نیز تبلی را به تعویق انداختن کارهایی می‌داند که فرد باید می‌کرد یا دوست دارد بکند. به عبارت دقیق‌تر، تبلی، «به تعویق انداختن انجام کاری است که می‌دانید همین حالا باید انجام شود ولی به آینده موکول می‌گردد»<sup>۱۰</sup>. همچنین، استفاد نامناسب از نیروی انسانی برای توسعه یک کشور نیز پیامد دیگری است که جامعه توام با تبلی با آن مواجه می‌شود. این در حالی است که در هر کشوری نیروی انسانی مهم‌ترین عامل برای توسعه محسوب می‌شود، وجود تبلی اجتماعی می‌تواند مهم‌ترین مانع توسعه و پیشرفت گردد.<sup>۱۱</sup> در تبلی اجتماعی با موقعیتی روبرو هستیم که گروه باعث می‌شود رفتار شخص تضعیف شود. به عبارت دیگر، فرد در گروه تلاش کمتری از خود نشان می‌دهد، در حالی که فرد در موقعیت‌های انفرادی این بی‌حرکی را از خود نشان نمی‌دهد. ضعف تحرک فرد یا کم کردن تلاش خود در مثال هل دادن ماشین یا در مسابقه طناب کشی می‌تواند نمونه‌های بارزی از تبلی اجتماعی باشد. چنین رفتارهایی می‌تواند آسیب‌های متعدد و پیامدهای منفی را برای فرد و اجتماع در سطح کلان و در دراز مدت به ارمغان آورد.<sup>۱۲</sup> کم‌کاری شخص در گروه در قالب پدیده تبلی اجتماعی منجر به کاهش مسئولیت اجتماعی وی می‌شود؛ زیرا در این موقعیت سهم هر فرد در گروه مشخص نیست و نظارتی هم بر روی سهم هر یک از اعضاء وجود ندارد.<sup>۱۳</sup>

خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با سایرین)، تجربه‌پذیری (جست و جوی فعال فرد برای بهره‌گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاوی، عشق به هنر، تخیل، روشن فکری و نوآوری)، همسازی (گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آنها) و وظیفه‌شناسی (توانایی فرد در سازماندهی، پایداری، کنترل و انگیزش در رفتارهای هدفدار و گرایش به شایستگی، نظم و ترتیب، کوشش برای پیشرفت، خویشتن‌داری و تأمل) تقسیم می‌کند. هر یک از افراد بر حسب ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشند.<sup>۴</sup> بدین ترتیب، تفاوت‌های شخصیتی افراد می‌تواند منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر باشد.<sup>۵</sup>

از آنجائی که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کند، می‌توان با شناسایی آن‌ها برای پیش‌بینی رفتار، چارچوبی به دست آورده آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند، تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد. این کار به نوبه خود باعث خواهد شاهد جابه‌جایی کارکنان کاهش و تعهد سازمانی (organizational commitment) آنان افزایش یابد.<sup>۱</sup> با توجه به اینکه اولین و مهم‌ترین بخش سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف هستند، لذا انگیزه‌ها، توانایی‌ها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده شخصیت انسان است، حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می‌کنند.<sup>۴</sup>

ویژگی‌های شخصیتی از جنبه‌های بسیاری بر عملکرد افراد تأثیر می‌گذارد در واقع رفتار هر شخص تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن شخص می‌باشد<sup>۴</sup>، از طرف دیگر بروز تبلی اجتماعی (Social Laziness) یکی از مؤلفه‌هایی است که از ویژگی‌های شخصیتی متأثر می‌باشد.

بحث تبلی اجتماعی و روند کند حرکت اجتماع دیر زمانی است که در محافل جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و مدیریتی

برای تهیه نمونه مناسب از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در سطح شهر کرمانشاه از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای استفاده شده است. برای این منظور در مرحله اول با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، جامعه آماری متناسب با ویژگی وجود یا عدم وجود به دانشگاه به پنج معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی، معاونت درمان، معاونت آموزشی، معاونت دانشجویی فرهنگی، معاونت تحقیقات و فناوری و معاونت بهداشتی تفکیک شده است. در مرحله دوم نیز برای انتخاب نمونه آماری در هر کدام از طبقات مورد مطالعه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. به گونه‌ای که شانس برابر برای انتخاب شدن تمامی اعضای جامعه آماری وجود داشته باشد. روش انتخاب افراد برای پاسخگویی به سوالات، از نوع تصادفی ساده بدون جایگزینی است.

ابزار گردآوری داده‌ها در تحقیق، شامل پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو (NEO-FFOI) بود. این پرسشنامه پنج عاملی نئو برای اولین بار توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۵) تدوین شد. انطباق فارسی این آزمون در ایران توسط حق شناس (۱۳۷۵) انجام گردید<sup>۱۳</sup> در این پرسشنامه پنج ویژگی شخصیتی روان‌نژندی خوئی (N) (اضطراب، تنش، ترحم جویی، خصومت‌تف تکانش‌وری، افسردگی و عزت نفس پایین)، برونگرایی (E) (مثبت بودن، جرأت طلبی، پراورزی بودن و صمیمی بودن)، انعطاف‌پذیری یا باز بودن به تجربه (O) (کنجکاوی، عشق به هنر، هنرمندی و خردورزی)، توافق یا دلپذیر بودن (A) (بخشنده‌گی، مهربانی، سخاوت، همدلی و همفکری، نوع دوستی و اعتماد ورزی)، و مسئولیت‌پذیری یا وجدانی بودن (C) (منظم بودن، کارا بودن، قابلیت اعتماد و اتکا، خودنظم بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی و آرام بودن) هر کدام با ۱۲ سؤال مورد سنجش قرار می‌گیرند. اسفندیاری و همکاران در سال ۱۳۹۱ در پژوهشی که بر روی پرستاران انجام دادند مقدار آلفای کرونباخ را برای ابعاد ویژگی‌های شخصیتی به ترتیب؛ روان‌نژندی، گشودگی در تجربه، وظیفه‌مداری، توافق‌پذیری و برون‌گرایی، ۰/۶۹، ۰/۷۶، ۰/۷۳ و ۰/۷۰ به دست آوردند<sup>۱۴</sup>. الهی فرد در سال ۱۳۸۴ روایی آزمون نئو را با استفاده از روش همزمان برای پنج عامل N، O، E، A و C به ترتیب، ۰/۶۶، ۰/۵۶، ۰/۵۹، ۰/۵۹ و ۰/۳۹ و

با وجود اهمیت زیاد مسأله ویژگی‌های شخصیتی و تبلی، تاکنون تحقیق و حتی مقاله جامعی پیرامون این موضوع در ایران انجام نشده است. اما در پژوهش‌های انجام شده تنها منبع معتبری که مستقیماً به موضوع تبلی پرداخته و اکنون بیشترین مرجع استدلال برای توصیف میزان تبلی اجتماعی است و مورد استناد قرار می‌گیرد توسط جوادی یگانه و فولادیان (۱۳۹۰) تدوین شده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که حداقل میزان گرایش به تبلی بر روی ۱۲۵۶ نفر شهروند تهرانی ۲۰ درصد بوده است<sup>۱۱</sup>.

با توجه به آنچه مطرح شد، یکی از مهمترین عوامل پیش‌بینی‌کننده تبلی اجتماعی در سازمان، توجه به ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی کارکنان است. کارکنان همانند دیگر افراد جامعه دارای تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود هستند. آنها دارای علایق و توانایی‌های مختلف دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. در واقع کارکنان، از نظر تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی با یکدیگر متفاوت هستند. بدیهی است این گونه ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، بر نحوه عمل و رفتار آنها تأثیر خواهد گذاشت و این تأثیرپذیری از شخصیت، در نهایت در تصمیمات و رفتار سازمانی آنها مؤثر خواهد بود. از این رو هدف اصلی در این پژوهش، بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت و تبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۳ می‌باشد.

### مواد و روش‌ها:

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی، از نوع پیمایشی و به لحاظ روابط بین متغیرها از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان شاغل در گروه‌های اداری (پیمانی و رسمی) در ستاد دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۳ بود. حجم نمونه ۲۰۳ نفر از کارکنان شاغل در معاونت‌های توسعه مدیریت و منابع انسانی، معاونت درمان، معاونت دانشجویی فرهنگی، معاونت آموزشی، معاونت تحقیقات و فناوری و معاونت بهداشتی بود، که با روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای، تعداد ۲۰۳ نفر (۵۸ نفر مرد و ۱۱۸ نفر زنان) تعیین شد.

بوده‌اند. از نظر تحصیلات، ۴۸ نفر یعنی ۲۳/۶ درصد در مقطع دیپلم، ۱۸ نفر یعنی ۸/۹ درصد در مقطع فوق دیپلم، ۱۰۴ نفر یعنی ۵۱/۲ درصد در مقطع کارشناسی، ۳۲ نفر یعنی ۱۵/۸ درصد در مقطع فوق لیسانس و ۱ نفر یعنی نیم درصد در مقطع دکترا بوده‌اند. بیشترین تعداد (نما) مربوط به کارشناسی‌ها بوده است.

شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه متغیرهای پژوهش افراد نمونه آماری مشتمل بر پنج عامل شخصیت و تبلی اجتماعی با خرده مقیاس‌های آن در جدول (۱) ارائه شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد بیشترین میزان میانگین مربوط به عامل «وجدان-گرایی یا باوجدان‌بودن» (با میانگین ۳/۰۱۰۷) و کمترین میانگین مربوط به «روان‌رنجوری» (با میانگین ۱/۸۳۶۲) بوده است. همچنین، بیشترین میزان میانگین تبلی اجتماعی مربوط به «بی‌تفاوتی» با میانگین (۳/۸۰۵۶) و کمترین میانگین مربوط به «توجه به خود» با میزان (۳/۵۹۵۲) بوده است.

نتایج آزمون ضریب همبستگی در جدول (۲) نشان می‌دهد، بین ویژگی‌های شخصیت با تبلی اجتماعی کارکنان همبستگی معناداری هست به گونه‌ای که تبلی اجتماعی کارکنان (\*\*  $r = 0/269$ )، با روان‌رنجوری (\*\*  $r = -0/302$ )، با برون‌گرایی (\*\*  $r = 0/324$ )، با تجربه‌پذیری (\*\*  $r = 0/289$ )، و با وجدان‌گرایی (\*\*  $r = 0/336$ ) رابطه وجود دارد، به استثنای ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری (\*\*  $r = 0/013$ )، همچنین، متغیر روان‌رنجوری رابطه منفی و معناداری با تبلی اجتماعی دارد، یعنی هر چه افراد روان‌رنجور باشند تبلی اجتماعی در آنان بیشتر می‌شود. سایر ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، توافق-پذیری و با وجدان‌بودن) با تبلی اجتماعی کارکنان رابطه دارند. جهت سنجش بهتر تأثیر متغیرهای مستقل (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و با وجدان‌بودن) بر متغیر وابسته تبلی اجتماعی از رگرسیون خطی چند متغیره به شیوه گام به گام (Stepwise) استفاده شده است.

پایایی آزمون با استفاده از روش بازآزمایی برای پنج عامل به ترتیب، ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ و آلفای کرونباخ پنج عامل به ترتیب، ۰/۷۶، ۰/۶۵، ۰/۵۹، ۰/۴۸ و ۰/۸۵ مورد سنجش قرار داد<sup>۱۵</sup>. تمامی گویه‌های متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم گردیده است که برای هر گویه ۵ پاسخ (کاملاً مخالف (۰)، مخالف (۱)، تا حدودی (۲)، موافق (۳)، کاملاً موافق (۴)) در نظر گرفته شده است. و جهت سنجش تبلی اجتماعی از پرسشنامه‌ای که شامل دو متغیر بی‌تفاوتی و توجه به خود با ۲۳ گویه که توسط صفاری‌نیا هنجار شده و روایی و پایایی آن بر روی ۸۸۷ نفر در شهر تهران تایید شده استفاده شده است<sup>۱۶</sup>. تمامی گویه‌های متغیر تبلی اجتماعی بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم گردیده، که برای هر گویه ۵ پاسخ (هرگز (۱)، به‌ندرت (۲)، گاهی (۳)، غالباً (۴)، همیشه (۵)) در نظر گرفته شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آماره‌های توصیفی (درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی Pearson و رگرسیون خطی چند متغیره به روش گام به گام) با نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ (version 18, SPSS Inc, Chicago, IL) انجام شد. سطح معناداری مورد نظر در این مطالعه، کمتر از ۰/۰۵ بود.

#### یافته‌ها:

در این پژوهش، از مجموع ۲۰۳ نفر حجم نمونه، ۵۸ نفر یعنی ۴۱/۹ درصد مرد و ۱۱۸ نفر یعنی ۵۸/۱ درصد زن بودند. همچنین از نظر سنی، ۱ نفر با نیم درصد از پاسخ‌گویان در رده سنی ۱۸ تا ۲۳ سال، ۱۶ نفر با ۷/۹ درصد در رده سنی بین ۲۴ تا ۲۹ سال، ۳۷ نفر با ۱۸/۲ درصد در رده سنی بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۵۳ نفر با ۲۶/۱ درصد در رده سنی بین ۳۶ تا ۴۱ سال، ۴۱ نفر با ۲۰/۲ درصد در رده سنی ۴۲ تا ۴۷ سال و ۴۴ نفر با ۲۱/۸ درصد بالاتر از ۵۰ سال بودند. بالاترین فراوانی سنی مربوط به رده سنی ۳۶ تا ۴۱ سال با (۵۳ نفر) اختصاص داشته، و پایین‌ترین فراوانی سنی به رده ۱۸ تا ۲۳ سال (۱ نفر) بود. از نظر وضعیت تأهل، ۱۶۰ نفر یعنی ۷۸/۸ درصد مجرد و ۴۳ نفر یعنی ۲۱/۲ درصد متأهل

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای ویژگی‌های شخصیت و تعهد سازمان

تعداد	پیشینه	کمینه	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری	
					مقیاس‌ها	خرده مقیاس‌ها
۲۰۳	۳/۹۲	۱/۵۰	۰/۴۰۰۲۸	۳/۰۱۰۷	با وجدان بودن	ویژگی‌های شخصیتی
۲۰۳	۳/۶۷	۱/۳۳	۰/۳۹۳۶۲	۲/۶۱۳۳	تجربه پذیری	
۲۰۳	۳/۷۵	۰/۹۲	۰/۵۱۹۵۷	۲/۳۹۲۳	برونگرایی	
۲۰۳	۳/۶۷	۱/۳۳	۰/۳۹۳۶۲	۲/۰۰۴۱	انعطاف پذیری	
۲۰۳	۳/۵۰	۰/۳۳	۰/۵۶۵۶۴	۱/۸۳۶۲	روان رنجوری	
۲۰۳	۵	۲/۳۶	۰/۵۸۲۰۴	۳/۸۰۵۶	بی تفاوتی	تنبلی اجتماعی
۲۰۳	۵	۱/۰۸	۰/۷۶۴۵۹	۳/۵۹۵۲	توجه به خود	
۲۰۳	۹/۶۴	۴/۱۷	۱/۲۰۹۶۰	۷/۴۰۰۹	نمره کلی تنبلی اجتماعی	

جدول ۲. ضریب همبستگی ابعاد ویژگی‌های شخصیت با تنبلی اجتماعی کارکنان

فرضیه	ویژگی‌های شخصیتی	تنبلی اجتماعی	(r)	(P)	(N)
۱	با وجدان بودن	تنبلی اجتماعی	۰/۳۳۶**	۰/۰۰۰	۲۰۳
۲	برونگرایی	تنبلی اجتماعی	۰/۳۲۴**	۰/۰۰۰	۲۰۳
۳	روان رنجوری	تنبلی اجتماعی	-۰/۳۰۲**	۰/۰۰۰	۲۰۳
۴	تجربه پذیری	تنبلی اجتماعی	۰/۲۸۹**	۰/۰۰۰	۲۰۳
۵	انعطاف پذیری	تنبلی اجتماعی	۰/۰۱۳	۰/۸۵۶	۲۰۳
۶	ویژگی‌های شخصیت	تنبلی اجتماعی	۰/۲۶۹**	۰/۰۰۰	۲۰۳

جدول ۳. تحلیل رگرسیون متغیر ملاک (تنبلی اجتماعی) بر حسب متغیرهای مستقل

Sig	t	ضرایب استاندارد		ضرایب خام		متغیرهای مستقل
		Beta	Std.Error	B		
۰/۰۰۱	۳/۴۹۸	۰/۲۴۷	۰/۲۱۳	۰/۷۴۶		با وجدان بودن
۰/۰۰۱	۳/۲۳۱	۰/۲۲۸	۰/۱۶۴	۰/۵۳۱		برونگرایی
		$r^2=۰/۱۵۷$		$r^2=۰/۳۹۶$		

که از بین متغیرهای پیشین، متغیر با وجدان بودن ( $Beta=۰/۲۴۷$ ) و برونگرایی ( $Beta=۰/۲۲۸$ ) به شکل معناداری تنبلی اجتماعی را تبیین می‌کنند. از سوی دیگر ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۱۵/۷ درصد از واریانس تنبلی اجتماعی توسط دیگر متغیرهای ویژگی‌های شخصیت (روان رنجوری، انعطاف‌پذیری، توافق-پذیری) تبیین می‌شود.

رگرسیون خطی چند متغیره متغیرهای مستقل با متغیر وابسته تنبلی اجتماعی در جدول شماره (۳) آمده است. داده‌های جدول نشان می‌دهد از بین متغیرهای وارد شده (روان رنجوری، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و با وجدان بودن) در مدل رگرسیونی اولیه، دو متغیر (برونگرایی و با وجدان بودن) در مدل نهایی باقی ماندند. با توجه به ضرایب Beta معلوم می‌شود

## بحث:

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان می‌دهد که میانگین ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان به ترتیب؛ با وجدان بودن، تجربه‌پذیری، برونگرایی، انعطاف‌پذیری و روان‌رنجوری با میانگین‌های؛ ۳/۰۱، ۲/۶۱، ۲/۳۹، ۲ و ۱/۸۳ است، بیشترین میزان میانگین مربوط به عامل «با وجدان بودن» و کمترین میانگین مربوط به «روان-رنجوری» بوده است. در رابطه با متغیر تبلی اجتماعی، یافته‌های توصیفی حاکی از آن است که بی‌تفاوتی بیشترین میانگین را در میان کارکنان دارد. در حالی که کمترین میانگین مربوط به توجه به خود است.

نتایج پژوهش‌های انجام شده نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی افراد از جنبه‌های بسیار به عملکرد آنها و نهایتاً عملکرد سازمانی آنها تأثیر می‌گذارد. به گونه‌ای که داشتن ویژگی‌های شخصیتی خاص در ارتباط با تبلی اجتماعی مؤثر می‌باشد. بر طبق نظر پژوهشگران حوزه روان‌شناسی، شخصیت عبارت است از مجموعه کلی از شیوه‌های درونی و بیرونی تطابق و سازش فرد با زندگی<sup>۱۷</sup> در نظر گرفتن زمینه شخصیتی افراد هنگام به کار گرفتن آنها در سازمان می‌تواند در کاهش تبلی اجتماعی آنها نقش موثری داشته باشد.

هم راستا با این تحقیق، تحقیقاتی انجام شده است که نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی افراد خصوصاً پنج بعد شخصیتی در کارایی شخصیتی و گروهی افراد تأثیر می‌گذارد. از جمله Bolin نشان داد که اعضا گروه با داشتن خصایص وجدان کاری، برونگرایی و سازگاری بطور منفی با سهل‌انگاری اجتماعی در ارتباط می‌باشند. در حالی که تجربه‌پذیری و روان-رنجوری ارتباطی با سهل‌انگاری اجتماعی ندارد<sup>۱۸</sup>. در خصوص ویژگی‌های شخصیتی وجدان کاری و عملکرد کاری، Mount و Barrick در سال ۱۹۹۱ و Hunter و Schmidt در سال ۱۹۹۲ نشان دادند، ارتباط مستقیمی بین ویژگی وجدان کاری و عملکرد کاری وجود دارد<sup>۱۹</sup>. نتایج حاصل از پژوهش حاضر با یافته‌های دیگر هم‌راستا است<sup>۲۵-۱۹</sup>. برای مثال، نتایج تحقیق Bilgic و همکارانش حاکی از آن بود که، افراد روان‌رنجور تبلی اجتماعی بیشتری دارند<sup>۲۱</sup>. Salgado در سال ۱۹۹۸ و Tett و همکارانش در سال ۱۹۹۱ در تحقیق خود به این نتیجه

رسیدند که اگر افراد روان‌رنجور در وضعیت ثابتی قرار داشته باشند، می‌توانند کارایی منفی یا مثبتی داشته باشند<sup>۲۶</sup> و<sup>۲۷</sup>. نتایج تحقیق Mount و همکارانش نشان داد، افراد برونگرا می‌توانند در کارهایی که نیاز به روابط اجتماعی با لا دارد از جمله؛ مشاغل مدیریتی، مددکاری اجتماعی و فروشنده گمارده شوند<sup>۱۹</sup>. Kichuk و همکارانش دریافتند، افرادی که سازگاری بیشتری دارند از افرادی که سازگاری کمتری دارند کارا تر هستند<sup>۲۳</sup>. Jones و همکارانش به این نتیجه رسیدند که سازگاری جمعی ارتباط معنی‌داری در بالا بردن کارایی افراد دارد<sup>۲۸</sup>. نتایج تحقیق Gomez و همکارانش نشان دادند، که تجربه‌پذیری و ثبات هیجانی در بالا بردن کارایی افراد در گروه‌های طوفان فکری مؤثر می‌باشد<sup>۲۹</sup>. Neuman و همکارانش دریافتند که گروه‌های تجربه‌پذیر کارایی گروه را بالا می‌برند<sup>۳۰</sup>. LePine با کمک همکارانش به مسئله گروه‌های تجربه‌پذیر پرداخت و به این نتیجه رسید که در بعد پیش‌بینی نشده در محتوی وظایف در گروه‌هایی که توانایی شناختی بالا داشته و خواهان موفقیت و تجربه‌پذیر هستند کارایی بالا می‌رود<sup>۳۱</sup>. از نتایج پژوهش حاضر می‌توان چنین استنباط نمود، که افراد با وجدان (وظیفه‌شناس) که دارای رگه‌هایی از پشتکار، خود انضباطی و برنامه‌ریزی و نظم می‌باشند، نسبت به دیگر افراد از توانمندی بیشتری برخوردارند. در همین راستا در تبیین یافته‌های به دست آمده می‌توان چنین پیشنهاد کرد که از آنجایی که افراد با وجدان دارای نظم، خود نظم بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن و آرام بودن هستند و نسبت به سازمان خود متعهد و از توانمندی‌های بالایی برخوردارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. لذا می‌توان گفت که چنین افرادی در زمینه سازگاری و انطباق با شرایط استرس‌زا سعی در کاهش پیامدهای منفی ناشی از تنیدگی می‌نمایند.

مطالعه فعلی با محدودیت‌های چندی مواجه بود. در این مطالعه داده‌ها با استفاده از روش خود گزارش‌دهی جمع‌آوری شده‌اند، که این روش ممکن است بر صحت نتایج تأثیرگذار باشد. همچنین با توجه به این که نمونه‌های این مطالعه، کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بودند نتایج به سایر کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، قابل تعمیم نمی‌باشد.



به صورت سنتی برای حل مشکل سازمان‌ها و مشکلات شغلی توصیه می‌شود مسأله تنظیم شرح وظایف برای هر یک از اعضای جهت حل مشکل تبلی اجتماعی سازمان‌ها است. دومین راهکار، ارائه بازخورد به اعضای است؛ یعنی اگر هر عضو فهمی از تلاش خود داشته باشد و تلاشش منجر به یک بازخورد شود- اعم از مثبت یا منفی، یعنی زمانی که فردی تبلی اجتماعی دارد و تلاش کمی از خود نشان می‌دهد با بازخورد منفی روبرو شود و یا اگر فردی تلاشگری خوبی از خود نشان می‌دهد ارائه بازخورد مثبت دریافت کند. نکته دیگری که شاید بتوان گفت جنبه روانشناختی بیشتری دارد، بهاء دادن به قدرت اختیار، اراده و حق نظر افراد در محیط‌های سازمانی است؛ به گونه‌ای که خود واقعی آن‌ها در نظر گرفته شود. در این صورت می‌توان انتظار داشت تبلی سازمانی یا تبلی اجتماعی در سازمان به حداقل خود کاهش پیدا کند.

#### تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی به شماره ۹۳۰۵۷ می‌باشد که توسط معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه حمایت گردیده است. بدینوسیله از ریاست و همکاران این مرکز و کلیه کارکنان شاغل در ستاد دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه که ما را در این امر یاری نموده‌اند قدردانی می‌گردد.

#### References:

- Zhang DD, Bruning E. Personal characteristics and strategic orientation: entrepreneurs in Canadian manufacturing companies, *International J of Entrepreneurs in Behav Res* 2011; 17: 103-82.
- Chioqueta A, Stiles T. Personality traits and the development of depression, hopelessness, and suicide ideation. *J Personal Individual Diff* 2005; 38(6): 1283-1291.
- MC Care RR, Costa PT. Adding Lie be und albeit: the full five-factor model & Well- being. *J Personal soc psychol Bulletin*: 1991; 17(2): 227-232.
- Erdheim J, Wang M, Zichar M. Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *J Personal individual diff* 2006; 41(5): 959-970.
- Khanifer H, Moghmi M, Jndaghi GHR, Taher F, Sayar A. Character Recognition of directors, management requires organizational behavior, *J Health Manage* 2008; 12(37): 49-57 [Persian].

پیشنهاد می‌شود به منظور بالا بردن بهره‌وری و کارایی و کاهش پدیده تبلی اجتماعی آموزش‌های ضمن خدمت مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی و علائم تبلی و عوارض سازمانی و شخصی تبلی همراه با سیستم پاداش، تسهیلات و امکانات رفاهی ویژه برگزار گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود مطالعات بیشتری در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی انجام شود و در این رابطه انجام بررسی‌های مقایسه‌ای می‌تواند مفید باشد.

#### نتیجه گیری:

با توجه به نتایج این مطالعه، بیشترین و کمترین میانگین ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان به ترتیب «باوجدان بودن» و «روان-رنجوری» بود. از نظر تبلی اجتماعی، نیز بی تفاوتی بیشترین توجه به خود، کمترین میانگین را در میان کارکنان داشت. از میان پنج ویژگی شخصیتی، دو متغیر با وجدان‌بودن و برون‌گرایی به شکل معناداری با تبلی اجتماعی مرتبط بوده و آن را تبیین می‌کردند. ویژگی‌های شخصیتی انسان به عنوان عامل مهم جدا نشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی تاثیر می‌گذارند. از طرفی، تبلی اجتماعی به عنوان یک نوع رفتار به طور مستقیم تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی فرد است. آگاهی لازم از ویژگی‌های شخصیتی افراد در به کار گماری آنها در شغل‌های مختلف می‌تواند در کارایی افراد مؤثر باشد. یکی از راه‌هایی که

- Moshiri M. Persian dictionary, Tehran: Great Persian Encyclopedia Foundation, 1999 [Persian].
- Sarokhani B. Introduction to the Encyclopedia of Social Sciences, Tehran: Kayhan. 1991 [Persian].
- Agha tehrani M. Negligence, investigate causes and treatment strategies, Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute (RA), 2004. [In Persian]
- Alis A, Jimznl V. Psychology, negligence, Muhammad Ali erudite, Tehran: pilgrims 1996 [Persian].
- Bels A. Psychology laziness, translated by M. Gharachedaghi, Tehran Bureau, 8<sup>ed</sup>, 2007 [Persian].
- Javadi yeganeh M, Foladian M. Study of social laziness and its related factors, *J Sociol* 2011; 3: 109-137 [Persian].
- Arjmandnia AA. Reflection on the phenomenon of social laziness, *Bulletin No. 48, wordbook ethics and globalization, strategic res Public Center* 2011; 37-54 [Persian].

13. Pasha GHR, Khodadi Andaryeh F. The relationship between personality characteristics and job characteristics and organizational commitment in Ahwaz Water and Power, the new findings in psychology, 2009; 2(6): 54-65. [In Persian]
14. Jafari A, Amiri Majd A, Esfandiary Z. Relationship between personality characteristics and coping strategies with job stress in nurses. Nursing Management Quarterly Journal of Nursing Management, 2013; 1(4):36 - 44[Persian].
15. Amanalah Fard A. Investigate the relationship between personality characteristics and individual factors, family and marital satisfaction Adarh Hay government employees in Ahwaz, Thesis Consulting, martyr Chamran University of Ahvaz, 2005. (Unpublished) [Persian].
16. Safarinia M. Construction and Standardization of social negligence test, PNU, 2000 [Persian].
17. Setodeh HA. Social psychology, Tehran: the Song of Light, 2006 [Persian].
18. Bolin AU. The relationships among personality, process, and performance in interactive brainstorming groups. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering 2006; 63(6-B): 3063.
19. Barrick MR, Mount MK. The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. J Personnel Psychology, 1991; 44:1-26.
20. Schmidt FL, Hunter JE. Development of a causal model of processes determining job performance. Current Directions in Psychological Science, 1992; 1: 89-92.
21. Hilal Esen U, Reyhan B. Investigating the Role of the Big Five on the Social Loafing of Information Technology Workers. International J of Selection and Assessment, 2011; 19(3): 301-312.
22. Tan HH, Tan ML. Organizational citizenship behavior and social loafing: The role of personality, motives, and contextual factors. The J of Psychology, 2008; 142: 89-108.
23. Kichuk SL, Wiesner WH. The Big Five personality factors and team performance: Implications for selecting successful product design teams. J of Engineering and Technology Management, 1997; 14: 195-222.
24. Barry B, Stewart GL. Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of personality. J of Applied Psychology, 1997; 82: 62-78.
25. Chang SC, Lee MS. Relationships among personality traits, job Characteristics, job Satisfaction and Organizational Commitment- an Empirical Study in Taiwan; The business review, Cambridge 2006; 3(1): 201-207.
26. Salgado JF. Big Five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: A European Perspective. Human Performance 1998; 11: 271-288.
27. Tett RP, Jackson DN, Rothstein M. Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. Personnel Psychology 1991; 44: 703-743.
28. Hoffman DA, Jones LM. Leadership, collective personality, and performance. J Applied Psychol 2005; 90: 509-522.
29. Gomez K, Veronica F, Bangerter A, Grob A. The influence of personality and life events on subjective well-being from a life span perspective. J Res Personal 2009; 44(3): 345-354.
30. Neuman GA, Wagner SH, Christiansen ND. The relationship between work-team personality composition and the job performance of teams. Group Organiz Manag 1999; 24: 28-46.
31. Lepine JA, Hollenbeck JR, Ilgen DR, Hedlund J. Effects of individual differences on the performance of hierarchical decision-making teams: Much more than. J Applied Psychol 2003; 82: 803-811.



## Relationship between components Five Factor Model of Personality and Social laziness employees Kermanshah University of Medical Sciences in 2014

Farideh Takalo<sup>1,2</sup>, Kumars Ahmadi<sup>2</sup>, Arash Ziapour<sup>\*3</sup>

1. Student Research Committee, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran.

2. Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Sanandaj, Sanandaj, Iran.

3. Social Development & Health Promotion Research Center, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran.

**\*Corresponding Author:** Kermanshah Martyr Beheshti Boulevard, Building No. 2, vice chancellery for research and technology, Kermanshah University of Medical Sciences.

**Email:** arash.ziapour@kums.ac.com

### Abstract

**Background:** manpower in any organization, resulting in improved individual and organizational performance and achieve the goals of the screw. The main objective of this study is to examine the relationship between the components of the Five Factor Model of Personality and Social lazy employees of Kermanshah University of Medical Sciences in 2014.

**Methods:** This study was descriptive correlation. The research samples consisted of 203 employees working in Kermanshah University of Medical Sciences were selected through stratified random sampling was used. The NEO Personality Inventory data collection tool properties (NEO) and social laziness sets. Reliability using Cronbach's alpha coefficient was calculated. Descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation and variance) and inferential statistics for research hypotheses test (Pearson correlation coefficient and regression) were used to analyze data from SPSS18 software.

**Results:** Results showed that among all the independent variables, personality traits (Neuroticism, Extraversion, and Openness to Experience, Agreeableness and Conscientiousness) to a variable relationship with the dependent variable, Openness to Experience There is social laziness ( $P < 0.05$ ). Also, the results of multiple regression of independent variables on the dependent variable of social laziness indicates that the former variables, Conscientiousness and Extraversion variables significantly explain the social laziness stems ( $P < 0.05$ ). The coefficient of determination shows that 15.7% of the variance in social laziness by other variables, personality traits (Neuroticism, Openness to Experience, and Agreeableness) is unjustified.

**Conclusion:** The results show that the personality of many aspects of their performance and ultimately organizational performance-'s impact.

**Keywords:** Personality characteristics, Neuroticism, Extroversion, Agreeableness, social laziness

### How to cite this article

Takalo F, Ahmadi K, Ziapour A. Relationship between components Five Factor Model of Personality and Social laziness employees Kermanshah University of Medical Sciences in 2014. J Clin Res Paramed Sci 2015; 4(1):43-51.