

رابطه صفات شخصیتی (مدل پنج عاملی شخصیت) بازیکنان حرفه ای بسکتبال با میزان غیبت آنان

رضا نیک بخش^{۱*}، بتول مشرف جوادی^{**}، سید امیراحمد مظفری^{**}

* استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران جنوب

** استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

تاریخ دریافت مقاله: ۸۵/۱۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۶/۳

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین مدل پنج عاملی شخصیت و غیبت بسکتبالیست های لیگ برتر ایران اجرا شد. روش مورد استفاده در این تحقیق از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق ورزشکاران مرد نخبه بسکتبال، و نمونه ها شامل ورزشکاران شرکت کننده در لیگ برتر بسکتبال در سال ۱۳۸۴ (۱۹۵ نفر) بودند. سابقه غیبت سال های ۱۳۸۳ و ۱۳۸۴ ورزشکاران از بایگانی باشگاه ها استخراج شد. همچنین ویژگی های شخصیتی ورزشکاران از طریق پرسشنامه شخصیتی مک کری و کوستا، و ویژگی های فردی و جمعیت شناختی توسط پرسشنامه محقق ساخته مورد بررسی قرار گرفت. فرضیه های تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی مجذور خی توافقی پیرسون مورد آزمایش قرار گرفتند. نتایج نشان داد، در مقایسه با نمونه های هنجاری مردان عادی، میزان روان ثرندی ورزشکاران نخبه بسکتبال در حد متوسط، میزان برون گرایی در حد بالا، میزان انعطاف پذیری در حد متوسط، میزان دلپذیر بودن در حد کم، و میزان وظیفه شناسی آنان در حد متوسط بود. همچنین، بین صفات شخصیتی روان ثرندی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن، و وظیفه شناسی با غیبت رابطه معنی داری وجود نداشت ($P < 0/05$). بین ویژگی های فردی (سن، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل، تعداد افراد تحت تکفل، سابقه فعالیت ورزشی، باشگاهی، ملی، و غیبت قبلی) با غیبت رابطه معنی داری وجود نداشت ($P < 0/05$). بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش مدل پنج عاملی شخصیت در محیط ورزش بسکتبال مبنای سودمندی برای آزمایش رفتار منفی غیبت نیست (امکان سنجی رابطه) و با وجود پایداری قابل توجه ویژگی های شخصیتی، سازمان ها می توانند با تغییر محیط یا با ارائه دستورالعمل های انضباطی غیبت را کنترل کنند.

واژگان کلیدی: مدل پنج عاملی شخصیت، غیبت، سابقه غیبت، متغیرهای جمعیت شناختی

مقدمه

رفتار غیبت توجه محققین را به خود جلب کرده است، زیرا غیبت در میان کارکنان بسیاری از سازمان ها رواج دارد (۲۲). علاقه محققین به انجام تحقیق در رابطه با غیبت، به دلیل نتایج فردی و سازمانی این رفتار منفی است. غیبت منجر به عملکرد ضعیف می شود، علاوه بر این، اغلب از همکاران شخص غایب انتظار می رود که جانشین وی شده و جای خالی او را پر کنند. بنابراین همکاران شخص غایب در معرض بار اضافی و سایر فشارهای مرتبط با شغل قرار می گیرند. غیبت ممکن است هنجارهای کاری منفی را منعکس کرده و منجر به تضعیف روحیه شود. زیرا افرادی که در سازمانی مشغول به کار می شوند، رفتارها، شخصیت ها و انگیزه های فردی خود را به سازمان انتقال می دهند (۱). از منظر دیگر، غیبت می تواند به عنوان نشانه ای از رفتار کناره گیری و انصراف از کار بررسی شود، به طوری که افراد، با انجام رفتارهای منفی از قبیل غیبت خود را از شرایط کاری نامطلوب دور می کنند (۱۳).

تحت کنترل و یا خارج از کنترل بودن غیبت (اجباری و غیراجباری بودن غیبت)، هنوز بحث بسیار مهمی در ادبیات غیبت است. مفهوم غیبت احتمالاً بسته به شرایط زمانی و موقعیتی در افراد متفاوت است (۱۳). با توجه به تحت کنترل یا خارج از کنترل بودن غیبت، محققین یک مدل تصمیم گیری قلبی (تصمیم آگاهانه برای غایب شدن) را برای غیبت کردن، مطرح کرده اند. دیدگاه تحت کنترل بودن غیبت، بر این فرض استوار است که یک کارمند تصمیم آگاهانه برای غایب شدن می گیرد، بنابراین، بر طبق این نظریه غیبت افراد را می توان از قبل پیش بینی نمود (۱۲). از این منظر عامل موثر بر غیبت، ویژگی های افراد است. برخی مطالعات پیشنهاد می کنند که متغیرهای شخصیتی تاثیرات مهمی روی نگرش ها و رفتارهای کاری دارند. زیرا شخصیت بر نگرش ها، و نگرش ها به نوبه خود بر انگیزش تاثیر می گذارند که سپس به پیامدهای رفتاری منجر می شود (۱۹). بر اساس تئوری های گرایشی، افراد ویژگی های نسبتاً پایداری دارند که بر روی نگرش ها و رفتارهایشان تاثیر می گذارد (۹).

خصوصیات شخصیتی انسان را مستعد انجام رفتارهای مختلف در موقعیت های خاص می نماید (۷). مطالعه خاص رفتار فرد یک نوع تعیین شخصیت او می باشد و از این رو با شناخت رفتار فرد، می توان پیش بینی کرد که از این شخص با این نوع شخصیت در موقعیت های مختلف چه نوع رفتاری بروز خواهد کرد (۲).

در سال های گذشته تحقیقات شخصیت فاقد یک چارچوب قابل قبول در جهت توصیف ساختار و ذات شخصیت بوده و در خصوص خصیصه های شخصیتی میان محققین اختلاف نظر وجود داشته است. با این وجود، امروزه توافق حاصل شده که مدل پنج عاملی شخصیت که اغلب "پنج بزرگ" نامیده می شود و توسط گلدبرگ^۲ (۱۹۹۰) معرفی شده، می تواند برای توصیف بیشتر جنبه های برجسته شخصیت افراد مورد استفاده قرار گیرد. عوامل "پنج بزرگ" شامل روان ژندی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و وظیفه شناسی هستند. امروزه

1 . Big Five
 2 . Goldberg

این پنج عامل در همه اندازه گیری های شخصیتی مرسوم شده اند. خصیصه های پنج بزرگ در بسیاری از فرهنگ ها و زبان ها یکسان و ارثی هستند (۱۴). کاربرد این پنج ویژگی اصلی چیزی فراتر از چارچوب شخصیتی است. پنج صفت شخصیتی بیشترین توان را در تبیین رفتار فرد در سازمان ها به اثبات رسانده اند. تحقیقات نشان داده اند که ارتباطی ویژه بین ابعاد شخصیتی " پنج بزرگ " و عملکرد شغلی وجود دارد و خصیصه های پنج بزرگ پیش بینی کننده معتبری برای عملکرد شغلی هستند (۶، ۲۳ و ۲۴). غیبت کارکنان نیز با عملکرد و موفقیت شغلی مرتبط شناخته شده است. زیرا در صورت عدم حضور فرد در محل کار خود، عملکرد شغلی کاهش می یابد.

بسیاری از تحقیقات نشان داده اند که غیبت منعکس کننده صفات شخصیتی ذاتی و طولانی مدت است که بیان کننده ثبات غیبت در دوره های زمانی و موقعیت های مختلف است. جاج و مارتوچیو^۱ (۱۹۹۴) در مطالعه تاثیرات گرایش بر غیبت پیشنهاد کردند که متغیرهای شخصیتی روی نگرش ها و رفتارهای کاری تاثیرات مهمی دارند (۱۵). همچنین جاج و همکاران^۲ (۱۹۹۷) نتیجه گیری کردند که صفات شخصیتی برون گرایی و وظیفه شناسی غیبت را پیش بینی می کند. آنان پیشنهاد کرده اند که مدل پنج عاملی شخصیت یک مبنای سودمند و مفید برای تعیین مبنای گرایشی غیبت است. بویژه، نتایج آن ها نشان داده که کارکنان درون گرا و وظیفه شناس به احتمال کمتری غایب می شوند. این ویژگی ها پایداری قابل توجهی دارند و منشاء آن ها احتمالاً ژنتیکی است (۱۴). کانت و جاکوبز^۳ (۲۰۰۳) نشان دادند که ابعاد شخصیتی پنج بزرگ (وظیفه شناسی، برون گرایی و روان تندی) به طور معنی داری با غیبت مرتبط هستند (۸). در عین حال، سالگادو^۴ (۲۰۰۲) اظهار نموده که اندازه گیری های صفات شخصیتی " پنج بزرگ " پیش بینی کننده غیبت نیستند (۲۱).

با توجه به تناقض تحقیقات در زمینه ارتباط ابعاد شخصیتی " پنج بزرگ " و غیبت، تفاوت شرایط محیطی های ورزشی و سازمان های ورزشی (از جمله باشگاه ها و تیم ها) با سایر سازمان ها، و عدم بررسی ابعاد مدل پنج عاملی در محیط های ورزشی، این تحقیق با هدف پاسخ به سؤال های زیر انجام شده است:

- ۱- ویژگی های شخصیتی ورزشکاران نخبه بسکتبال چگونه است (صفات پنج بزرگ)؟
- ۲- آیا رابطه ای بین هر یک از صفات پنج گانه شخصیتی با غیبت بسکتبالیست های نخبه وجود دارد؟
- ۳- آیا رابطه ای بین متغیرهای فردی و جمعیت شناختی با غیبت بسکتبالیست های نخبه وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق مورد استفاده از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل ورزشکاران مرد نخبه بسکتبال، و نمونه های این پژوهش ۱۹۵ ورزشکار موجود در لیگ برتر بسکتبال در سال ۱۳۸۴ با میانگین سن $24/84 \pm 4/65$

1 . Judge & Martocchio
2 . Judge, Martocchio, and Thoresen
3 . Conte & Jacobs
4 . Salgado

سال، سابقه فعالیت ورزشی در رشته بسکتبال $4/69 \pm 11/85$ سال، سابقه فعالیت در لیگ بسکتبال $5/15 \pm 8/57$ سال، و سابقه عضویت در تیم ملی $0/63 \pm 1/47$ سال بودند.

برای اندازه گیری صفات شخصیتی از پرسشنامه مدل پنج عاملی شخصیت^۱ (NEO-FFI) استفاده شد. NEO-FFI پرسشنامه ای ۶۰ سئوالی است و برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت به کار می رود (۳). این پرسشنامه توسط گروسی فرشی به فارسی ترجمه و سپس در بین دانشجویان ایرانی هنجاریابی شده است (۴). سئوال های پرسشنامه به صورت بسته و شامل پنج گزینه (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، و کاملاً موافقم) است که پاسخ دهنده یکی از گزینه ها را به عنوان پاسخ سئوال انتخاب می کند.

بررسی های گوناگون در گروه های سنی و فرهنگی مختلف حاکی از اعتبار آزمون پنج عاملی بوده است. نتایج مشابه بسیاری روی مردان و زنان، سفیدپوست ها و غیرسفیدپوست ها، جوانان و میانسالان و بزرگسالان به دست آمده است. بنابراین آزمون دارای اعتبار عاملی خوبی در گروه های جنسی، سنی و تژادی مختلف می باشد. آزمایش-آزمایش مجدد و همسانی درونی که در مورد مقیاس های ساخته شده و بررسی های انجام یافته در گروه های سنی و فرهنگ های مختلف به کار رفته است، حاکی از پایایی آزمون NEO است (۳). همچنین برای رفع نواقص احتمالی موجود در پرسشنامه، تعداد ۳۰ نسخه پرسشنامه در بین گروه مورد مطالعه توزیع و جمع آوری شد که ضریب پایایی به دست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ $\alpha = 0/80$ بود.

ویژگی های جمعیت شناختی و غیبت توسط پرسشنامه پانزده سئوالی (برای گردآوری داده ها شخصی ورزشکاران) و غیبت با استفاده از چک لیست (برای گردآوری داده های مربوط به تعداد غیبت و غیبت قبلی، و تعداد جلسات تمرین در سال های ۱۳۸۳ و ۱۳۸۴) جمع آوری شد.

در این تحقیق از آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، میانگین، درصد، انحراف استاندارد استفاده شده است و با توجه به این که تحقیق از نوع همبستگی است، لذا از ضریب همبستگی مجذور خی توافقی پیرسون استفاده شد. سطح معنی داری نیز برای تمام محاسبات $P < 0/05$ منظور شده است.

یافته های تحقیق

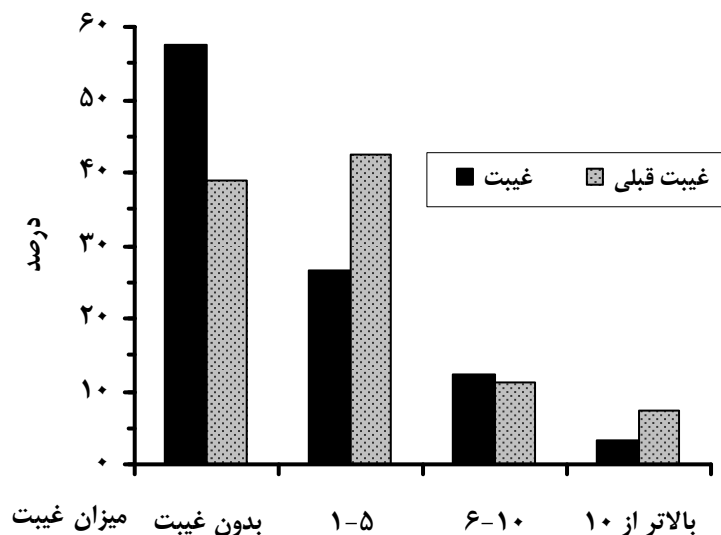
داده های جدول (۱) نشان می دهد که میانگین امتیاز صفت شخصیتی روان تژندی آزمودنی ها $17/36$ ، میانگین امتیاز صفت شخصیتی برون گرایی $30/96$ ، میانگین امتیاز صفت شخصیتی انعطاف پذیری $26/42$ ، میانگین امتیاز صفت شخصیتی دلپذیر بودن $28/55$ ، و میانگین امتیاز صفت شخصیتی وظیفه شناسی ورزشکاران $35/72$ بود.

1 . NEO- Five Factor Inventory

جدول ۱- ویژگی های شخصیتی آزمودنی ها

انحراف معیار	میانگین	پارامتر ویژگی شخصیتی
۶/۰۶	۱۷/۳۶	روان نژندی (امتیاز)
۴/۷۹	۳۰/۹۶	برون گرایی (امتیاز)
۴/۳۵	۲۶/۴۲	انعطاف پذیری (امتیاز)
۳/۷۷	۲۸/۵۵	دلپذیر بودن (امتیاز)
۵/۷۴	۳۵/۷۲	وظیفه شناسی (امتیاز)

شکل (۱) نشان می دهد که ۵۷/۵ درصد از آزمودنی ها در مسابقات باشگاهی (سال ۱۳۸۴) بدون غیبت، ۲۶/۷ درصد بین یک تا پنج غیبت، ۱۲/۳ درصد بین شش تا ده غیبت، و ۳/۴ درصد از آزمودنی ها بالاتر از ده غیبت داشتند.



شکل ۱- میزان غیبت آزمودنی ها

۳۸/۹ درصد از آزمودنی ها در مسابقات باشگاهی سال گذشته (سال ۱۳۸۳) هیچ غیبتی نداشته اند، ۴۲/۶ درصد بین یک تا پنج غیبت، ۱۱/۱ درصد بین شش تا ده، و ۱۷/۳۲ درصد از آزمودنی ها بالاتر از ده غیبت در سال گذشته داشته اند. آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد بین صفات شخصیتی (روان نژندی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و وظیفه شناسی) با غیبت، و بین غیبت فعلی و غیبت قبلی، و بین ویژگی های فردی (سن، میزان

تحصیلات، تاهل و تجرد، افراد تحت تکفل، سابقه ورزشی، سابقه فعالیت باشگاهی و سابقه عضویت در تیم ملی) و غیبت رابطه معنی داری وجود نداشت.

بحث و نتیجه گیری

میانگین امتیاز کسب شده از رفتار شخصیتی روان‌ترندی در ورزشکاران نخبه بسکتبال ۱۷/۳۶ بود که در مقایسه با نمونه‌های هنجاری مردان عادی، امتیاز کسب شده از رفتار شخصیتی روان‌ترندی آنان در حد متوسط بود. بنابراین آنان افرادی هستند که گرایش دارند عموماً آرام باشند و قادرند با استرس کنار آیند، اما گاهی اوقات احساس گناه، خشم و غم را تجربه می‌کنند.

میانگین امتیاز کسب شده از رفتار شخصیتی برون‌گرایی در ورزشکاران نخبه بسکتبال ۳۰/۹۶ بود که در مقایسه با نمونه‌های هنجاری مردان عادی، امتیاز کسب شده از رفتار شخصیتی برون‌گرایی آنان در حد بالایی بود. بنابراین به نظر می‌رسد، آنان افرادی هستند که گرایش دارند که برون‌گرا، خونگرم، فعال و شاد باشند، ترجیح می‌دهند بیشتر اوقات خود را با مردم باشند.

میانگین امتیاز کسب شده از رفتار شخصیتی انعطاف‌پذیری در ورزشکاران نخبه بسکتبال ۲۶/۴۲ بود، که در مقایسه با نمونه‌های هنجاری مردان عادی، امتیاز انعطاف‌پذیری آنان در حد متوسط بود. بنابراین آنان افرادی هستند که گرایش دارند اهل عمل باشند اما اشتیاق انجام کارهای جدید را هم دارند.

میانگین امتیاز کسب شده از رفتار شخصیتی دلپذیر بودن در ورزشکاران نخبه بسکتبال ۲۸/۵۵ بود که در مقایسه با نمونه‌های هنجاری مردان عادی، امتیاز کسب شده از رفتار شخصیتی دلپذیر بودن آنان در حد کم بود. بنابراین به نظر می‌رسد، آنان افرادی هستند که گرایش دارند به اینکه جدی، شکاک، مغرور و رقابتی باشند، و معمولاً خشم خود را مستقیماً بروز می‌دهند. میانگین امتیاز کسب شده از رفتار شخصیتی وظیفه‌شناسی در ورزشکاران نخبه بسکتبال ۳۵/۷۲ بود که در مقایسه با نمونه‌های هنجاری مردان عادی، امتیاز کسب شده از رفتار شخصیتی وظیفه‌شناسی این ورزشکاران در حد متوسط بود. بنابراین به نظر می‌رسد آنان افرادی هستند که گرایش دارند وظیفه‌شناس، و خوب سازماندهی‌کننده باشند، همچنین به استانداردهای بالا اعتقاد دارند و همیشه برای پیشرفت اهدافشان تلاش می‌کنند.

تحقیق نشان داد که بین صفت شخصیتی روان‌ترندی و غیبت رابطه معنی داری وجود ندارد. تحقیق جاج و همکاران (۱۹۹۷)، سالگادو (۲۰۰۲) نیز نشان داد که روان‌ترندی با غیبت رابطه معنی داری ندارد. در حالی که نتیجه تحقیق کانت و جاکوبز (۲۰۰۳) نشان داد که روان‌ترندی غیبت را پیش‌بینی می‌کند. روان‌ترندی عموماً به عدم سازگاری روان‌شناختی و ثبات عاطفی اطلاق می‌شود. اشخاص با امتیاز بالا در اندازه‌گیری‌های روان‌ترندی غالباً شخصیت‌هایی ترسو، مضطرب و افسرده دارند. به نظر می‌رسد که چنین ویژگی‌هایی، فرد را در شغل یا کار ناموفق می‌کند و از بلوغ حرفه‌ای فرد جلوگیری کرده و منجر به رفتارهای منفی از قبیل ترک شغل و

غیبت شود. امتیاز روان‌ترندی ورزشکاران بسکتبال در این تحقیق در حد متوسط بود و چنین افرادی عموماً آرام هستند و قادرند با استرس‌های مربوط به حرفه نیز بخوبی کنار آیند. لذا به نظر می‌رسد به همین دلیل چنین افرادی از تمرینات غیبت نکنند و غیبت کم منجر به عدم ارتباط شده باشد.

همچنین بین صفت شخصیتی برون‌گرایی و غیبت رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. جاج و همکاران (۱۹۹۷)، کانت و جاکوبز (۲۰۰۳) و دتریک و همکاران^۱ (۲۰۰۴) نتیجه گرفتند که برون‌گرایی غیبت را پیش‌بینی می‌کند. در حالی که سالگادو (۲۰۰۲) نشان داد که برون‌گرایی با غیبت رابطه معنی‌داری ندارد. برون‌گراها افراد اجتماعی هستند و غالباً برای شرکت در فعالیت‌ها و گروه‌های اجتماعی علاقه زیادی از خود نشان می‌دهند. اگرچه برون‌گراها ممکن است محل کار را به عنوان مکانی برای معاشرت با دیگران تلقی کنند. از طرف دیگر ممکن است آن‌ها گاهی اوقات، محل کار را به عنوان مانعی برای گذراندن وقت با دوستان و فامیل ببینند و در فعالیت‌های فراغتی دیگر درگیر شوند. به همین ترتیب، برون‌گراها غالباً در جستجوی وضعیت‌های جدید و فعالیت‌های مهیج هستند. در مکان‌هایی که کارها و فعالیت‌ها تکراری است، برون‌گراها ممکن است کار را خسته‌کننده و تکراری تلقی کنند. به این دلیل در نتایج تحقیقات فوق‌الذکر همبستگی مثبتی بین برون‌گرایی و غیبت مشاهده شده است، در حالی که با توجه به تنوع فعالیت‌ها و هیجان در محیط‌های ورزشی، به نظر می‌رسد عدم وجود ارتباط معنی‌دار برون‌گرایی با غیبت طبیعی باشد.

در این تحقیق بین صفت شخصیتی انعطاف‌پذیری و غیبت رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. سایر تحقیقات (جاج و همکاران، ۱۹۹۷؛ سالگادو، ۲۰۰۲؛ کانت و جاکوبز، ۲۰۰۳؛ و دتریک و همکاران، ۲۰۰۴) نیز نشان دادند که انعطاف‌پذیری غیبت را پیش‌بینی نمی‌کند. عناصر رفتار انعطاف‌پذیری شامل تصور فعال، احساس زیبا پسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت هستند. اشخاص منعطف درباره دنیای درونی و بیرونی کنجکاو هستند و زندگی آن‌ها غنی از تجربه است. به نظر می‌رسد به دلیل وجود تجربه‌های غنی در محیط‌های ورزشی و ارضاء حس کنجکاوی در چنین محیط‌هایی این افراد غیبت نمی‌کنند.

بین صفت شخصیتی دلپذیر بودن و غیبت نیز رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. همچنین محققین (جاج و همکاران، ۱۹۹۷؛ سالگادو، ۲۰۰۲؛ کانت و جاکوبز، ۲۰۰۳؛ و دتریک و همکاران، ۲۰۰۴) نشان دادند که دلپذیر بودن غیبت را پیش‌بینی نمی‌کند. افراد دلپذیر به تعاملات بین‌فردی گرایش بیشتری دارند. فرد دلپذیر اساساً نوع دوست است، نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک‌کننده باشد، و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. امتیاز دلپذیر بودن آزمودنی‌های تحقیق در حد کم مشاهده شد. بنابراین آنان افرادی هستند که گرایش دارند به اینکه جدی، شکاک، مغرور و رقابتی باشند. با توجه به این که محیط‌های ورزشی ویژگی‌های جدی و رقابتی دارد، لذا به نظر می‌رسد که همین ویژگی‌های رقابتی میدین ورزشی سبب شده که بسکتبالیست‌های نخبه غیبت کمتری داشته باشند، و علت عدم معنی‌داری متغیرها شاید به همین دلیل باشد.

1. Detrick., Chibnall., & Luebbert

نتیجه این تحقیق نشان داد که بین صفت شخصیتی وظیفه شناسی و غیبت رابطه معنی داری وجود نداشت. جاج و همکاران (۱۹۹۷)، کانت و جاکوبز (۲۰۰۳)، و دتريک و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند که وظیفه شناسی غیبت را پیش بینی می کند، در حالی سالگادو (۲۰۰۲)، نشان داد که وظیفه شناسی غیبت را پیش بینی نمی کند. وظیفه شناسی با شایستگی شخصی، فرمانبرداری، خویشتن داری، و سبک و سنگین کردن مسائل توصیف می شود. افراد وظیفه شناس اغلب به عنوان افرادی هدفمند، بااراده، قاطع، وقت شناس و قابل اعتماد شناخته می شوند. به نظر می رسد عدم ارتباط وظیفه شناسی با غیبت در این تحقیق، با نقش تعدیل کنندگی متغیرهایی نظیر ماهیت کار، اندازه سازمان یا رفتار مریبان مرتبط باشد.

نتیجه این تحقیق نشان داد که بین غیبت فعلی و غیبت قبلی رابطه معنی داری وجود ندارد. در حالی که تحقیقات قبلی (جاج و همکاران، ۱۹۹۷؛ و روسنبلات و شیروم، ۲۰۰۵) نشان دادند که غیبت قبلی پیش بینی کننده غیبت بعدی است. به نظر می رسد، تناقض نتیجه این تحقیق با سایر تحقیقات به دلیل اثرات عوامل دیگری از قبیل رفتار مریبان، رویکردهای انضباطی سازمان (جریمه های سنگین در دستمزد) و یا پیشرفت کاری باشد.

نتیجه این تحقیق نشان داد که بین سن و غیبت رابطه معنی داری وجود ندارد. لی^۱ (۱۹۹۱) نتیجه گرفت که سن افراد، غیبت آنان را پیش بینی نمی کند. در حالی که واتسون (۱۹۸۱)، تامسون و همکاران^۲ (۲۰۰۰)، وی و یان و همکاران^۳ (۲۰۰۳)، روسنبلات و شیروم (۲۰۰۵) نشان دادند که سن غیبت را پیش بینی می کند. ممکن است عدم وجود ارتباط معنی دار بین سن و غیبت به این دلیل باشد که دامنه سنی ورزشکاران یکسان بوده است. زیرا میانگین سن ورزشکاران ۲۴/۸۳ سال بود و با توجه به ماهیت این ورزش، افراد میانسال و مسن امکان حضور در این طیف را ندارند. دلیل احتمالی دیگر برای این عدم وجود ارتباط می تواند محیط رقابتی ورزش باشد، در چنین محیطی غیبت از تمرینات علاوه بر مشکلات تیمی و سازمانی ممکن است آمادگی جسمانی فرد را تحت تاثیر قرار داده و به عملکرد ضعیف منتهی شود. لذا فرد برای حفظ عملکرد و پیشرفت در ورزش سعی می نماید در تمرینات حاضر شود.

نتیجه این تحقیق نشان داد که بین میزان تحصیلات و غیبت رابطه معنی داری وجود ندارد. روسنبلات و شیروم (۲۰۰۵) نشان دادند که تحصیلات پیش بینی کننده غیبت است. ممکن است عدم ارتباط معنی دار به دلیل اثرات عوامل دیگری از قبیل رویکردهای انضباطی سازمان (جریمه های سنگین در دستمزد) و یا رفتار مریبان باشد.

نتیجه این تحقیق نشان داد که بین تاهل و تجرد، و افراد تحت تکفل با غیبت رابطه معنی داری وجود ندارد. در حالی که واتسون (۱۹۸۱) نشان داد که وضعیت تاهل و تعداد افراد تحت تکفل با غیبت ارتباط دارند. در توجیه این ارتباط واتسون اظهار داشته است که افراد متاهل و کسانی که افرادی را تحت تکفل خود دارند در مسایل و

1 . Rosenblatt, & Shirom

2 . Leigh

3 . Thomson., Griffiths., & Davison

4 . Vivan., Wing Tung ., & Jane

مشکلات مربوط به خانواده و وظایف خانوادگی درگیر می شوند و میزان غیبت بیشتری دارند. اما به نظر می رسد که در خصوص ورزشکاران نخبه، محیط رقابتی شدید، نیاز به حفظ آمادگی جسمانی و نیاز به اجرای تکنیک ها و تاکتیک های مختلف باعث شود که افراد متاهل و مجرد، همینطور کسانی که فردی را تحت تکفل خود دارند یا ندارند، از تمرینات غیبت نکنند. همچنین اقدامات انضباطی باشگاه (از جمله تعیین جریمه های سنگین مالی) ممکن است سبب شده باشد که ورزشکاران کمتر غیبت کرده باشند و غیبت کم منجر به عدم ارتباط شده باشد.

نتیجه این تحقیق نشان داد که بین سابقه ورزشی، باشگاهی، و ملی با غیبت رابطه معنی داری وجود نداشت. موتو و ساکاری^۱ (۱۹۹۳)، ون دل هیول و همکاران^۲ (۲۰۰۵) نشان دادند که کسانی که ورزش می کنند غیبت کمتری دارند. همچنین ون دن هیول (۲۰۰۵) نشان داد که بین سابقه فعالیت ورزشی و غیبت رابطه ای وجود ندارد. اکثر آزمودنی های تحقیق تقریباً سابقه ورزشی یکسانی داشتند. شاید این امر موجب عدم ارتباط بین سابقه غیبت شده است. یا شاید همه آزمودنی ها با سابقه زیاد و یا با سابقه کم، انگیزه فراوانی برای شرکت در تمرینات داشته اند و این انگیزه زیاد باعث عدم وجود ارتباط بین سابقه فعالیت ورزشی و غیبت شده است. تاکنون هیچ محقق ارتباط بین سابقه فعالیت باشگاهی و ملی را با غیبت مورد بررسی قرار نداده است. در تحلیل عدم وجود ارتباط سابقه فعالیت باشگاهی و ملی با غیبت، شاید بتوان اظهار نمود، همه ورزشکارانی که سابقه فعالیت باشگاهی و ملی دارند، احتمالاً اقدامات انضباطی باشگاه (از جمله جریمه های نقدی، محرومیت از بازی در مسابقه و ...) را تجربه نموده اند، و در نتیجه تفاوت غیبت آنان زیاد نبوده است، و این امر موجب عدم وجود ارتباط با غیبت شده است. همچنین، شاید بتوان اظهار نمود که ورزشکاران اهمیت تمرینات را بیشتر درک کرده و انگیزه بیشتری برای شرکت در تمرینات داشته اند. بنابراین غیبت آنان تکرار نشده است، و یا ممکن است در نتیجه رضایت حرفه ای و شغلی بیشتر، کمتر غیبت داشته اند.

به طور خلاصه، یافته های این تحقیق پیشنهاد می کند که مدل پنج عاملی شخصیت در بافت ورزشی (ورزشکاران حرفه ای بسکتبال) مبنای سودمندی برای آزمایش رفتار منفی غیبت نیست. به عبارت دیگر صفات شخصیتی پنج بزرگ در محیط های ورزشی (بسکتبال) پیش بینی کننده غیبت نیست. بوژه نتایج نشان داد که با وجود این که ویژگی های شخصیتی، پایداری قابل توجهی دارند که منشاء آن ها احتمالاً ژنتیکی است، سازمان ها می توانند با تغییر محیط یا با ارائه دستورالعمل های انضباطی غیبت را کنترل کنند. در واقع افراد در چنین سازمان هایی تقریباً پاسخ های یکسانی به سیاست های کنترل غیبت می دهند و نتایج این تحقیق نیز در واقع این امر را تبیین می کند.

1. Muto., & Sakurai

2. Van den Heuvel., Boshuizen., Hidebrandt., Blatter., Ariens., Bongor,

منابع و مآخذ:

- ۱- پارکز، ژانت بی.، زنگر، بیورلی آر. کی. و کوارترمن، جروم (۱۳۸۲). مدیریت معاصر در ورزش. مترجم، احسانی، محمد. دفتر نشر آثار علمی دانشگاه تربیت مدرس، چاپ اول.
- ۲- دلیلی، حمید (۱۳۷۵). تأثیر تخصص موضوعی جستجوگران مرکز اطلاع‌رسانی بر نتایج بازیابی اطلاعات از پایگاه‌های اطلاعاتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۳- گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۷۷). هنجاریابی آزمون جدید شخصیتی نئو (NEO) و بررسی تحلیلی ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. رساله دکتری. دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۴- گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). نشر جامعه پژوه. نشر دانیال. چاپ اول.
- ۵- می‌زاده، جعفر. (۱۳۷۶). غیبت کارکنان در سازمان. مدیریت دولتی. شماره ۳۸. ۶۵.
6. Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
7. Caligiuri, Paula M. (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Journal Personnel Psychology*. 53. 67-88.
8. Conte, J.M., & Jacobs, R.R. (2003). Validity Evidence Linking Polychronicity and Big Five Personality Dimension to Absence, Lateness, Supervisory Performance Rating. *Human Performance*. 16(2), 107-109.
9. Davis-Blake, A., Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14, 385-400.
10. Detrick, P, Chibnall, J., Luebbert, T., Michael, C. (2004). The Revised NEO Personality Inventory as Predictor of Police Academy Performance. *American Association for Correctional and Forensic Psychology*, 31(6), 676-694.
11. Goldberg, L.R. (1990). An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
12. Harrison, D.A and Martocchio, J.J. (1998). Time for absenteeism: a 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management*. 24(3). pp. 305-50.
13. Johns, G, Nicholson. (1982). The meaning of absence: New strategies for theory and research. *Research in Organizational Behavior*. 4, 127-172.
14. Judge, T.A., Martocchio, J.J., Thoresen, C.J. (1997). Five-Factor of Personality and Employee Absence. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 745-755.
15. Judge, T.A., Martocchio, J.J. (1994). Dispositional Influence on Attributions Concerning Absenteeism. www.ilr.cornell.edu/CAHES/.
16. Leigh, J.P. (1991). Employee and job attributes as predictors of absenteeism in a national sample of workers: The importance of health and dangerous working conditions. *Social Science Medicine*. 33 (2), 127-137.
17. Martocchio, J.J, Harrison, D.A. (1993). To be there or not to be there? Questions, theories, and methods in Absenteeism research. *Research in Personnel and Human Resources Management*. 11, 259-328.
18. Muto, T., Sakurai, H. (1993). Relation between exercise and absenteeism due to illness and injury in manufacturing companies in Japan. *Journal of Occupational Medicine*. 35 (10), 995-999.
19. Naquin, S.S., Holton, E.F. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 357-376.
20. Rosenblatt, Z, Shirom, A. (2005). Predicting teacher absenteeism by personal background factors. *Journal of Educational Administration*. 43(2), 209-225.

21. Salgado, J.F. (2002). The Big Five personality Dimensions and Counterproductive Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117- 125.
22. Steel, R.P. (2003). Methodological and operational issues in the construction of absence variables. *Human Resource Management Review*. 13, 243-51.
23. Tett, R.P., Fackson, D.N., Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
24. Timmerman, T.A. (2004). Validity Study: Relationships Between NEO PI-R Personality Measures And Job Performance Ratings of Inbound Call Center Employees. *Applied H. R. M. Research*, 9(1), 35-38.
25. Thomson, L., Griffiths, A., & Davison, S. (2000). Employee absence, age and tenure: a study of nonlinear effects and trivariate models. *Work & Stress*. 14(1), 16-34.
26. Van den Heuvel, SG., Boshuizen, HG., Hidebrandt, VH., Blatter, BM., Ariens, GA., Bongers, PM. (2005). Effect of sporting activity on absenteeism in a working population. *Sports Med*. 39(3): 15.
27. Vivan, C.S. Lau., Wing Tung Au., Jane, M.C. Ho. (2003). A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 73-99.