

# شخصیت‌های صبحی و بعد از ظهری کارکنان و تأثیر آن بر سرمایه‌ی روان‌شناختی سازمان بر اساس مدل Fered lutans (مطالعه‌ی موردی: بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان)\*

محمداسماعیل انصاری<sup>۱</sup>، محمدرضا دلوی<sup>۲</sup>، نسیمه روزبهانی<sup>۳</sup>

## چکیده

**مقدمه:** روان‌شناسان، تیپ‌های متعددی برای شخصیت افراد پیشنهاد کرده‌اند که بر اساس آن هر فرد را در یکی از این تیپ‌ها قرار می‌دهند. یکی از این تیپ‌ها، مدل شخصیت صبح و بعد از ظهر است. هدف از پژوهش حاضر، شناسایی میزان سرمایه‌ی روان‌شناختی موجود با مؤلفه‌هایی چون (خوش‌بینی، تاب‌آوری، امیدواری و خودکارآمدی) با استفاده از مدل Fered lutans در دو بخش دولتی و خصوصی اصفهان بر حسب سبک‌های شخصیت صبحی و بعد از ظهری کارکنان بوده و این که آیا رابطه و همبستگی بین دو متغیر سرمایه‌ی روان‌شناختی و سبک شخصیتی بر روی عملکرد فردی و سازمانی مورد تأیید می‌باشد یا نه.

**روش بررسی:** روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است؛ جامعه‌ی آماری آن شامل ۱۶۱۵ نفر از کارکنان بیمارستان‌های دولتی (کاشانی، امام موسی کاظم) و خصوصی (سعدی و بهارستان) اصفهان می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، متناسب با حجم جامعه تعداد ۲۵۰ نفر از کارکنان در سال ۱۳۸۹ به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از مصاحبه با استفاده از Cronotype munich و دو پرسش‌نامه استفاده گردیده که پایایی پرسش‌نامه‌ی استاندارد سرمایه‌ی روان‌شناختی با ضریب ۹۳ درصد و برای پرسش‌نامه‌ی شخصیت صبحی و بعد از ظهری ۸۱ درصد بوده و روایی نیز بر اساس نظرات متخصصین مربوط در سطح بالایی مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS<sub>18</sub>، از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون‌های ضریب همبستگی Pearson، t-test و MANOVA) استفاده گردید.

**یافته‌ها:** بین نمرات شخصیت صبحی با امیدواری، خودکارآمدی و خوش‌بینی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد و بین نمرات شخصیت عصری با خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. در صورتی که بین نمرات شخصیت بعد از ظهری با امیدواری و بین نمرات شخصیت صبحی با تاب‌آوری رابطه‌ی معنی‌داری یافت نشد. همچنین از نظر کارکنان دارای سبک شخصیت عصری بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (تأهل) تفاوت معنی‌داری یافت شد. به عبارت دیگر افراد متأهل بعد از ظهر محور دارای تاب‌آوری بالاتری هستند.

**نتیجه‌گیری:** سرمایه‌ی روان‌شناختی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری با سبک شخصیتی دارد. در مجموع کارکنانی با سبک شخصیتی عصری، سرمایه‌ی روان‌شناختی بیش‌تری را نسبت به سبک شخصیتی صبحی نشان می‌دهند.

**واژه‌های کلیدی:** شخصیت؛ مدل فرد لو تانز؛ بیمارستان‌ها.

**نوع مقاله:** پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۸/۱۰/۱۹ اصلاح نهایی: ۱۷/۳/۹۰ پذیرش مقاله: ۱۶/۳/۹۰

**ارجاع:** انصاری محمداسماعیل، دلوی محمدرضا، روزبهانی نسیمه. شخصیت‌های صبحی و بعد از ظهری کارکنان و تأثیر آن بر سرمایه‌ی روان‌شناختی سازمان بر اساس مدل Fered lutans (مطالعه‌ی موردی: بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان). مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۱؛ ۹ (۲): ۲۳۳-۲۴۴.

## مقدمه

\* این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱. استادیار، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، دهقان، ایران.

۲. مربی، مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، دهقان، ایران.

۳. کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان،

دهقان، ایران. (نویسنده‌ی مسؤل)

Email: n\_rouzbehani2002@yahoo.com

علم روان‌شناسی که در آغاز به جای مطالعه‌ی سلامت روان به بررسی بیماری روانی می‌پرداخت تا مدت‌ها استعداد بالقوه‌ی آدمی برای رشد و کمال را نادیده می‌گرفت، اما در

می‌شود. بعد از ظهری‌ها افرادی برون‌گرا هستند که شب‌ها تا دیر وقت بیدار می‌مانند و بیش‌تر نوجوانان و جوانان را شامل می‌شود (۴).

یکی از ضرورت‌های خاص این پژوهش مبنی بر این است که سرمایه‌ی روان‌شناختی مهم‌ترین دارایی یک سازمان و منبع خلاقیت و نوآوری است و تصویری که روان‌شناسان مثبت‌گرا از طبیعت انسان به دست می‌دهند خوش‌بینانه و امیدبخش است، آن‌ها به قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آن چه در توان آدمی است باور دارند (۵).

شخصیت (Personality): یکی از عوامل مؤثر در ایجاد تفاوت‌های فردی است. شخصیت مفهومی پویا می‌باشد که رشد و پیشرفت تمام سیستم روان‌شناختی یک فرد را تشریح می‌کند (۶).

شخصیت صبحی (Lark personality): (نوع روزکار) که چکاوک نامیده می‌شوند؛ زود بیدار می‌شوند، هنگامی که بیدار می‌شوند شاداب هستند، زود می‌خوابند، وظیفه‌شناس، قابل اعتماد و محکم و دارای عواطف ثابت می‌باشند (۴).

شخصیت بعد از ظهری (Owl personality): (نوع شب‌کار) که جغد نامیده می‌شوند؛ به سختی از خواب بیدار می‌شوند، هنگامی که از خواب بیدار می‌شوند خسته هستند و شب‌ها تا دیر وقت بیدار می‌مانند. صبحی و بعد از ظهری، شاید اثبات شده‌ترین و پذیرفته شده‌ترین تفاوت‌ها بین اشخاص در رابطه با احساس طبیعی روزانه باشد (۴).

سرمایه‌ی روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آن‌ها وجود دارد. این متغیرها عبارتند از:

۱. خودکارآمدی (Self-efficacy): خودکارآمدی که منشأ پیدایش آن، پژوهش و نظریه‌ی شناختی اجتماعی Bandura است و می‌توان به سادگی آن را اعتماد به نفس نامید (۷). افراد خودکارآمد به طور اثربخشی رهبری می‌کنند، تصمیمات اخلاقی می‌گیرند و خلاقیت در کار آن‌ها بالا است، دارای روحیه‌ی مشارکتی هستند و تمایل به یادگیری و کارافرینی دارند (۸).

سال‌های اخیر، شمار روز افزونی از روان‌شناسان به قابلیت کمال و دگرگونی در شخصیت آدمی ایمان آورده‌اند (۱).

نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌ی رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفی‌های روان‌شناختی از قبیل: امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی در کنار هم عاملی را با عنوان سرمایه‌ی روان‌شناختی تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها نمایان است و از آن جایی که Larson و Luthans سرمایه‌ی روان‌شناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند، معتقدند که وجود این سرمایه منجر به ارتقای ارزش سرمایه‌ی انسانی و سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان می‌شود.

این جنبش در پی آن است که از نقاط قوت انسان‌ها، به عنوان سپری علیه بیماری‌های روانی استفاده کند. از جمله توانمندی‌های انسان، قدرت تفکر و شناخت اوست که می‌تواند برای او دنیایی زیبا و سالم و یا بر عکس، دنیایی پر از دلهره و ناامیدی ترسیم نماید. رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا، هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. به طوری که به تازگی چندین حیطة‌ی جدید برای مثبت‌گرایی در محیط کار هم چون رفتار مثبت‌گرا و سرمایه‌ی روان‌شناختی ظهور پیدا کرده است (۲).

اهمیت موضوع از آن جا ناشی می‌شود که در حوزه‌های رفتاری، شناخت شخصیت افراد برای سازمان‌ها مهم است. سازمان می‌تواند در موقعیت‌های مختلف عملکرد مناسبی داشته باشد و از سرمایه‌های روان‌شناختی موجود در سازمان استفاده‌ی بهینه را بکند و در نتیجه باعث کسب مزیت رقابتی پایدار در سازمان می‌شود (۳).

روان‌شناسان، تیپ‌های متعددی برای شخصیت افراد پیشنهاد کرده‌اند که بر اساس آن هر فرد را در یکی از این تیپ‌ها قرار می‌هند. یکی از این تیپ‌ها، مدل شخصیت صبح و بعد از ظهر است که افراد را به دو گروه تقسیم‌بندی می‌کند و ویژگی‌های مختلفی برای هر گروه ارائه می‌دهد.

صبحی‌ها افرادی هستند که صبح زود بیدار می‌شوند، منطقی و درون‌گرا هستند و بیش‌تر سنین بالا را شامل

یکی از عوامل مؤثر در تغییر ساعت درونی افراد محیط رقابتی و محیط سازمانی مثبت می‌باشد.

در این پژوهش می‌توان به منابع خارجی زیر اشاره کرد، که گویای تطبیق نتایج حاصل در پایان‌نامه‌ی فوق می‌باشد. McNeese-smith اظهار داشت که علاوه بر ژنتیک، عوامل دیگری چون تفاوت‌های فرهنگی در شکل‌گیری این نوع شخصیت تأثیر دارند، اما عوامل اجتماعی، زیستی و محیطی نیز نقش دارند (۹).

Thompson نشان داد که افراد شب‌کار کافین بیش‌تری در شب‌ها نسبت به افراد روز کار مصرف می‌کنند و مستقل‌تر هستند (۴). تحقیق Kanazawa و Perina نشان داده است که بچه‌های باهوش احتمال بیش‌تری دارد که در بزرگسالی به بزرگسالان شب‌بیدار تبدیل شوند (۱۴). Luthans و همکاران به این نتیجه رسیدند که آگاهی کارمندان نسبت به احساسات و افکار خود، تعامل بسیار قوی یا مثبت‌گرایی دارد؛ به طوری که وقتی سرمایه‌ی روان‌شناختی فرد قوی است، فرد به سوی مثبت‌گرایی سوق پیدا می‌کند (۳).

هدف اصلی انجام این تحقیق پاسخ‌گویی به سؤال اصلی تحقیق بوده است؛ مبنی بر این که آیا بین سبک شخصیتی صبحی و بعد از ظهری کارکنان و سرمایه‌ی روان‌شناختی آن‌ها رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد؟ شناخت هر چه بیش‌تر عوامل مؤثر بر سرمایه‌ی روان‌شناختی، مدیران را در بهبود مزیت رقابتی سازمان و رشد فردی یاری می‌دهد و اهداف فرعی تحقیق شامل بررسی سبک شخصیتی (صبحی و بعد از ظهری) کارکنان، بررسی میزان سرمایه‌ی روان‌شناختی (خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری) موجود در سازمان، بررسی ارتباط بین برخی مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی با سبک شخصیتی کارکنان و سرمایه‌ی روان‌شناختی آن‌ها بود.

#### روش بررسی

با توجه به این که هدف از این تحقیق، بررسی رابطه‌ی بین سبک شخصیتی و سرمایه‌ی روان‌شناختی کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان بوده است؛ روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است.

۲. تاب‌آوری (Resiliency): کنار آمدن موفقیت‌آمیز فرد با عوامل استرس‌زا و موقعیت‌های دشوار، تاب‌آوری نامیده می‌شود. تاب‌آوری در سطح سازمانی عبارت است از پویایی‌های ساختاری و رویه‌ای که باعث می‌شود سازمان ظرفیت لازم برای مقابله با دشواری‌ها و سختی‌ها را داشته باشد (۹).

۳. خوش‌بینی (Optimism): Seligman که او را پدر روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌نامند، معتقد است که سه اصل مهم برای پایه‌ریزی خوش‌بینی وجود دارد؛ سبک تبیین، تسلط و چیرگی و مثبت بودن (۱۰). خوش‌بینی واقع‌بینانه و انعطاف‌پذیر نقش مهمی در خودکارآمدی و امیدواری فرد دارد. خوش‌بینی با عملکرد فرد به خصوص در محیط کاری در ارتباط است (۱۱، ۱۲).

۴. امیدواری (Hope): امید به عنوان داشتن دید مثبت نسبت به آینده، توانایی ایجاد گذرگاه‌هایی برای رسیدن به اهداف و آرزوها و داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه‌ی موردنظر تعریف شده است (۵). افراد امیدوار دارای سلامتی بیش‌تری هستند؛ چرا که روابط مثبت‌تری (حمایت اجتماعی بیش‌تری) با دیگر افراد دارند (۱۳).

در این پژوهش سعی بر تحقق این هدف است که بتوان تأثیر سبک شخصیت از نوع صبحی و بعد از ظهری را بر روی سرمایه‌ی روان‌شناختی با مؤلفه‌هایی چون (خوش‌بینی، تاب‌آوری، امیدواری و خودکارآمدی) سنجید و یک بعد قیاسی جدیدی را در ارتباط با تحقیقات گسترده انجام شده در ارتباط با کارکنان بخش‌های دولتی و خصوصی بررسی کرده و گامی کوچک در ارزیابی راهکاری برای دستیابی به سلامت روان و پیش‌گیری از ابتلا به اختلالات روانی در سازمان مربوطه و بالا بردن مزیت رقابتی پایدار از طریق بالا بردن سرمایه‌های نامشهود سازمانی ارائه نمود و این که آیا رابطه و همبستگی بین دو متغیر سرمایه‌ی روان‌شناختی و سبک شخصیتی صبحی و بعد از ظهری بر روی عملکرد فردی و سازمانی مورد تأیید می‌باشد یا نه و با توجه به پیشرفت‌های جهانی، محیط سازمانی مثبت می‌تواند به منابع انسانی کمک کند تا به رشد و کارایی بالاتری در عملکرد دست یابند. همچنین

الف. پرسش‌نامه‌ی مربوط به سنجش میزان سرمایه‌ی روان‌شناختی با ۲۴ سؤال استاندارد از نوع سؤالات بسته و بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً موافق ۵، موافق ۴، بی تفاوت ۳، مخالف ۲ و کاملاً مخالف ۱) بود. پایایی با روش Cronbach's alpha، ۹۳ درصد گزارش شد. تناظر سؤال‌های پرسش‌نامه سرمایه‌ی روان‌شناختی با حالات آن شامل شماره‌ی سؤال‌های پرسش‌نامه‌ی خودکارآمدی از سؤال ۶-۱، امیدواری از سؤال ۱۲-۷، تاب‌آوری از سؤال ۱۸-۱۳، خوش‌بینی از سؤال ۲۴-۱۹ بود (۱۵). ب. پرسش‌نامه‌ی مربوط به سنجش سبک شخصیتی صبحی و بعد از ظهری کارکنان با ۲۱ سؤال استاندارد که پایایی آن با روش Cronbach's alpha، ۸۱ درصد گزارش شده است.

ماتریس چرخه‌ی بهره‌وری روزانه‌ی افراد، مجموع امتیازات سبک شخصیتی را نشان می‌دهند. اگر مجموع امتیازات ۵۹ تا ۸۶ باشد افراد دارای سبک شخصیت صبحی می‌باشند، اگر مجموع امتیازات بین ۵۸ تا ۴۲ باشد، نوع میانه (ترکیبی از صبحی و عصری) را نشان می‌دهد و اگر مجموع امتیازات بین ۱۹ تا ۴۱ باشد افراد دارای سبک شخصیت بعد از ظهری می‌باشند. با توجه به نوع صبحی و عصری بودن کارکنان، باید فعالیت‌های مهم‌تر و چالشی‌تر را زمانی تنظیم کنند که چرخه‌ی بهره‌وری آن‌ها بالاتر است. نمرات بالاتر نشان دهنده‌ی تمایل به روزکاری و نمرات پایین‌تر نشان دهنده‌ی تمایل به شب‌کاری است (۱۶).

در این تحقیق برای تعیین روایی پس از تهیه پرسشنامه، بر اساس نظرات متخصصین مربوط (اساتید و مشاوران محترم) که با موضوع مورد مطالعه آشنایی داشتند روایی تعیین شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS<sub>18</sub> انجام شد، که با توجه به ماهیت فرضیه‌ها و نوع پژوهش از آزمون‌های موجود در آمار توصیفی (شامل فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (شامل ضریب همبستگی Pearson، Regression analysis و Multivariate regression) انجام شده است، به علاوه از آزمون معنی‌دار MANOVA برای مقایسه‌ی سرمایه‌ی

زمان انجام این تحقیق از خرداد ماه ۱۳۸۹ تا بهمن ماه ۱۳۸۹ بود. قلمرو مکانی این تحقیق بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی (کاشانی، امام موسی کاظم) و خصوصی (بهارستان و سعدی) شهر اصفهان بود. متغیرهای مستقل تحقیق شامل سبک‌های شخصیتی صبحی و بعد از ظهری و متغیرهای وابسته تحقیق شامل سرمایه‌ی روان‌شناختی و مؤلفه‌های مرتبط به آن چون (خوش‌بینی، تاب‌آوری، امیدواری و خودکارآمدی) بود.

جامعه‌ی آماری این پژوهش عبارت بود از کلیه‌ی کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان که تعداد آن‌ها ۱۶۱۵ نفر بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش تصادفی خوشه‌ای می‌باشد. بدین ترتیب که بیمارستان‌ها را به دو شاخه‌ی دولتی و خصوصی تقسیم کرده و سپس به صورت تصادفی دو بیمارستان دولتی و دو بیمارستان خصوصی انتخاب شد و سپس پرسش‌نامه با توجه به تعداد پرسنل و تعداد بخش‌های موجود در هر بیمارستان انتخاب شد و به نسبت توزیع شد و در هر بیمارستان نمونه به طور تصادفی از بین کارکنان انتخاب گردیده است. برآورد حجم نمونه در این تحقیق از طریق «مطالعه‌ی مقدماتی» صورت گرفته است. تعداد افراد نمونه‌ی تحقیق حاضر ۲۵۰ نفر بودند که به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده‌اند و به پرسش‌نامه‌ی تحقیق پاسخ داده‌اند. بعد از اجرا، پرسش‌نامه‌های ناقص کنار گذاشته شدند و حجم نمونه‌ی نهایی به ۲۰۴ نفر رسید.

$$n = \frac{t^2 pq}{d^2} \div \left( 1 + \frac{1}{N} \left( \frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right) \right)$$

$$n = \frac{(1/96^2 \times 0/74 \times 0/26)}{0/0025} = 250$$

$$n = \frac{1}{1615} \frac{1/96^2 \times 0/74 \times 0/26}{0/0025} - 1$$

در این پژوهش ابزار جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه با استفاده از Cronotype munich و پرسش‌نامه بوده است. پرسش‌نامه‌ی مورد استفاده در این پژوهش دو قسمتی بود؛

نتایج آمار توصیفی همچنین نشان می‌دهد که ۱۲ نفر (۵/۹ درصد) پاسخ‌گویان سطح خودکارامدی را ضعیف و ۱۲۸ نفر (۶۲/۷ درصد) این سطح را متوسط و ۶۴ نفر (۳۱/۴ درصد) سطح خودکارامدی را قوی گزارش کرده‌اند.

تحلیل سؤالات مربوط به بعد خودکارامدی نشان داد که بیش‌تر از ۷۰ درصد پاسخ‌گویان گزینه‌های متوسط و بالاتر را انتخاب کرده‌اند که میانگین هر سؤال نیز این امر را تأیید می‌کند. ۱۵ نفر (۷/۴ درصد) پاسخ‌گویان سطح امیدواری را ضعیف، ۱۰۳ نفر (۵۰/۵ درصد) متوسط و ۸۶ نفر (۴۲/۲ درصد) سطح امیدواری را قوی گزارش کرده‌اند.

۱۷ نفر (۸/۳ درصد) پاسخ‌گویان سطح تاب‌آوری را ضعیف، ۱۰۸ نفر (۵۲/۹ درصد) متوسط و ۷۹ نفر (۳۸/۷ درصد) سطح تاب‌آوری را قوی گزارش کرده‌اند.

۱۷ نفر (۳/۸ درصد) پاسخ‌گویان سطح خوش‌بینی را ضعیف، ۱۰۷ نفر (۵۲/۵ درصد) متوسط و ۸۰ نفر (۳۹/۲ درصد) سطح خوش‌بینی را قوی گزارش کرده‌اند.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد سبک شخصیتی صبحی و بعد از ظهری کارکنان علوم پزشکی استان اصفهان

درصد	فراوانی	سبک‌های شخصیتی
۶۷	۱۳۶	سبک شخصیتی صبحی
۳۳	۶۸	سبک شخصیتی بعد از ظهری
۱۰۰	۲۰۴	جمع

بر اساس یافته‌های جدول ۱ بیش‌ترین تعداد سبک شخصیتی کارکنان، مربوط به سبک شخصیتی صبحی (۶۷ درصد) است و سبک شخصیتی عصری در حدود ۳۳ درصد را به خود اختصاص می‌دهد.

آمار استنباطی در پی پاسخ‌گویی به این است که آیا بین شخصیت‌های صبحی و بعد از ظهری کارکنان و سرمایه‌ی روان‌شناختی سازمان رابطه وجود دارد. این فرضیه، در پی استنباط و بررسی تأثیر سبک شخصیتی بر اساس دو بعد صبحی و بعد از ظهری کارکنان بر ماهیت سرمایه‌ی روان‌شناختی سازمان در چهار بعد است. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان می‌دهد که بین سبک شخصیتی صبحی - بعد از

روان‌شناختی بر اساس سبک شخصیتی و بر حسب سابقه‌ی خدمت، تحصیلات، جنسیت، تأهل و سن استفاده شده است.

## یافته‌ها

پس از تجزیه و تحلیل پاسخ‌های کارکنان به گزینه‌های پرسش‌نامه‌ی مربوطه، نتایج نشان داد که ۵۷/۲ درصد کارکنان زن و تنها ۲۴/۴ درصد کارکنان مرد هستند و ۱۸/۴ درصد نیز جنسیت خود را مشخص نکرده‌اند. ۳۵/۶ درصد پاسخ‌گویان در گروه سنی ۲۰-۳۰ سال با سابقه‌ی خدمت کم‌تر از ۵ سال در حدود ۲۰/۸ درصد بوده‌اند که نشان دهنده‌ی وجود نیروهای توانمند ولی کم تجربه در این سازمان‌ها است که لذا در صورت برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی لازم و مناسب با شغل می‌توانند در انجام امور محوله مؤثر باشند تا شخصیت سالم در آن‌ها پرورش یابد.

۶۰/۴ درصد کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند. نتایج نشان می‌دهد بیش‌ترین پاسخ‌گویان یعنی حدود ۳۲ درصد در بیمارستان کاشانی بوده‌اند و ۵۰/۴ درصد پاسخ‌گویان متأهل هستند.

نتایج نشان می‌دهد که درصد گزینه‌های تا حدی موافق، موافق و کاملاً موافق در سؤالات مربوط به بعد خودکارامدی بیش‌تر از ۷۰ درصد می‌باشد و میانگین هر سؤال نیز این امر را تأیید می‌کند. نتایج نشان می‌دهد درصد گزینه‌های موافق، تا حدی موافق و کاملاً موافق در سؤالات مربوط به بعد امیدواری بیش‌تر از ۷۰ درصد می‌باشد و میانگین هر سؤال نیز این امر را تأیید می‌کند.

نتایج نشان می‌دهد که درصد گزینه‌های موافق، تا حدی موافق و کاملاً موافق در سؤالات مربوط به بعد تاب‌آوری بیش‌تر از ۷۰ درصد می‌باشد و میانگین هر سؤال نیز این امر را تأیید می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که درصد گزینه‌های موافق، تا حدی موافق و کاملاً موافق در سؤالات مربوط به بعد خوش‌بینی بیش‌تر از ۷۰ درصد می‌باشد و میانگین هر سؤال نیز این امر را تأیید می‌کند. میانگین متغیر «خودکارامدی»، ۴/۸؛ میانگین متغیر «امیدواری»، ۴/۷؛ میانگین متغیر «تاب‌آوری»، ۴/۵۶ و میانگین متغیر «خوش‌بینی»، ۴/۳۳ بود.

ظهری کارکنان و سرمایه‌ی روان‌شناختی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه‌ی اصلی تحقیق نشان داد که سرمایه‌ی روان‌شناختی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری ( $r = 0/290$ ) ( $P = 0/03$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  با سبک شخصیتی صبحی- بعد از ظهری کارکنان دارد. بدین معنی که سبک شخصیتی کارکنان بر سرمایه‌ی روان‌شناختی آن‌ها مؤثر است.

نتایج حاصل از تحلیل آماری با بررسی رابطه‌ی بین شخصیت صبحی و بعد از ظهری با امیدواری نشان می‌دهد که بین نمرات شخصیت صبحی با امیدواری رابطه‌ی معنی‌دار ( $r = 0/212$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  وجود دارد و بین نمرات شخصیت عصری با امیدواری رابطه‌ی معنی‌داری ( $r = -0/255$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  وجود ندارد. به عبارت دیگر هر چه امیدواری در فرد بیشتر باشد به شخصیت صبحی نزدیک‌تر است.

مشاهده‌ی میانگین نشان می‌دهد که سطح امیدواری در بیمارستان‌ها بیش‌تر از سطح متوسط می‌باشد. به عبارتی نتایج فرضیه‌ی اول تحقیق در ارتباط با افراد سالم نشان داد که انواع روزکار خود را شادتر از افراد شب‌کار می‌یابند.

نتایج نشان می‌دهد که افراد صبحی محور زود می‌خوابند و زود بیدار می‌شوند و هنگامی که بیدار می‌شوند شاداب هستند، وظیفه‌شناس، قابل اعتماد و محکم و دارای عواطف ثابت هستند و به دلیل پایداری عاطفی که دارند تمایل آن‌ها به افسردگی کم‌تر است.

افراد امیدوار تمایل دارند که اهداف موفقیت‌آمیز و چالشی‌تری را دنبال کنند؛ چرا که آن‌ها دارای انرژی کافی برای ادامه‌ی مسیر رسیدن به اهداف و غلبه بر مشکلاتی هستند که آن‌ها را در یک فرایند متوقف ساخته است و دارای سلامتی بیش‌تری هستند؛ به این دلیل که آن‌ها روابط مثبت‌تری (حمایت اجتماعی بیش‌تری) با دیگر افراد دارند. بنابراین بین نمرات شخصیت عصری با امیدواری رابطه‌ی معنی‌داری پیدا نشد و این نتیجه نشان می‌دهد افرادی که شب‌ها تا دیر وقت بیدار می‌مانند و صبح‌ها به سختی از خواب بیدار می‌شوند، بین ساعت زیستی و ساعت درونی آن‌ها

تداخل ایجاد می‌شود. به عبارتی در آن‌ها تمایل به مصرف کافئین و سیگار در طول شب بیش‌تر می‌باشد و همین‌طور تمایل به سمت اختلالات خوردن، اعتیاد و افسردگی بیش‌تر است و چون قدرت خود را برای کنترل شرایط و استرس تا حدودی از دست می‌دهند، می‌توانند از لحاظ روحی ناامیدتر از افراد روزکار باشند.

نتایج حاصل از تحلیل آماری با بررسی رابطه‌ی بین شخصیت صبحی و بعد از ظهری با تاب‌آوری نشان می‌دهد که بین نمرات شخصیت صبحی با تاب‌آوری رابطه‌ی معنی‌داری ( $r = -0/343$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  وجود ندارد و بین نمرات شخصیت عصری با تاب‌آوری رابطه‌ی معنی‌دار ( $r = 0/301$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  وجود دارد. بدین معنی که بین نمرات شخصیت صبحی با تاب‌آوری رابطه‌ی یافت نشد. به عبارت دیگر هر چه قدر تاب‌آوری در فرد بیش‌تر باشد به شخصیت عصری نزدیک‌تر است. مشاهده‌ی میانگین نشان می‌دهد که سطح تاب‌آوری در بیمارستان‌ها بیش‌تر از سطح متوسط می‌باشد.

با وجودی که نوع شب‌کار با مزاحمت‌های استرس‌زا و روانی بیش‌تری علاوه بر مشکلات موجود در محیط مواجه هستند، اما قدرت تاب‌آوری نیز در آن‌ها بالا می‌باشد و بهتر است در شیفت شب کار کنند. بعد از ظهری‌ها برون‌گرا، دارای کانون کنترل درونی، عزت‌نفس و از خوش‌بینی برخوردار هستند. همچنین این افراد دارای کارایی شخصی بالا، احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی را دارا هستند. حال اگر چنین فردی نتواند به طور مؤثر خود را برای مواجهه با مشکلات مهیا کند و به زندگی به عنوان یک صحنه‌ی پیکار نگاه کند؛ دچار احساس یأس، ناامیدی، افسردگی، اضطراب، خشم، فرسودگی شغلی و اختلالات جدی روانی می‌شود.

نتایج نشان داد که سخت‌رویی بالا با کاهش پریشانی‌های روانی و نیز ارزیابی مثبت‌تر از محیط کار همراه است و سطح کم‌تری از افسردگی، اضطراب، پرخاشگری و سایر مشکلات روانی را دارند. در بیمارستان‌ها به علت ماهیت استرس‌زا و تنش‌زایی محیط و نیز مواجه شدن مداوم با بیماران و اطرافیان

شخصیت صبحی و بعد از ظهری با خوش‌بینی نشان می‌دهد که بین نمرات شخصیت صبحی با خوش‌بینی رابطه‌ی معنی‌داری ( $r = 0/239$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  وجود دارد و همچنین بین نمرات شخصیت عصری با خوش‌بینی رابطه‌ی معنی‌داری ( $r = 0/497$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  یافت شد. به عبارت دیگر هر چه افراد خوش‌بین‌تر باشند به شخصیت عصری نزدیک‌تر هستند. مشاهده‌ی میانگین نشان می‌دهد که سطح خوش‌بینی در بیمارستان‌ها بیش‌تر از سطح متوسط می‌باشد.

نتایج نشان می‌دهد خوش‌بین‌ها انتظارات مثبتی را در خود ایجاد می‌کنند که آن‌ها را در جهت دستیابی به اهداف و خودکارآمد شدن ترغیب می‌کند و به اتخاذ رفتارهای انعطاف‌پذیر در برخورد با مشکلات کمک می‌کنند و بر این باور هستند که علل رویدادهای ناگوار، شکست‌ها، طرد شدگی‌ها و شرایط سخت زندگی موقتی است و برای همیشه باقی نمی‌ماند. بنابراین در همان حوزه‌ی خاص به ناامیدی گرفتار می‌شوند، اما در سایر حوزه‌ها همچنان استوار باقی می‌مانند.

در خوش‌بینی برخلاف دو عامل قبل یعنی خودکارآمدی و امیدواری که تنها به بعد درونی توجه می‌کردند، به عوامل خارجی هم توجه می‌شود. در خوش‌بینی انعطاف‌پذیر، فرد مسؤلیت را می‌پذیرد، ولی سختی‌ها و چالش‌های آن را نیز در نظر می‌گیرد. بنابراین خوش‌بینی واقع‌بینانه و انعطاف‌پذیر نقش مهمی در خودکارآمدی و امیدواری فرد دارد. افراد خوش‌بین، سالم‌تر و شادتر هستند. دستگاه ایمنی بدن آنان بهتر کار می‌کند، آنان با بهره‌گیری از راهبردهای کنار آمدن مؤثرتر مانند ارزیابی مجدد و مسأله‌گشایی با فشارهای روانی بهتر کنار می‌آیند، شبکه‌های حمایت اجتماعی بهتری را پیرامون خود می‌سازند. بدین معنی که این ویژگی‌های شخصیتی در افراد بعد از ظهری محور بیش‌تر دیده می‌شود.

نتایج حاصل از تحلیل آماری با بررسی ارتباط مؤلفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی با متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، سابقه‌ی خدمت، تحصیلات و تأهل) بر حسب سبک شخصیت صبحی و بعد از ظهری با استفاده از تحلیل MANOVA نشان می‌دهد که بین سرمایه‌ی روان‌شناختی

مضطرب و گاه خشمگین، پرسنل باید قدرت تریاژ، تصمیم‌گیری و مقابله‌ی صحیح با این شرایط را داشته باشند؛ در واقع افرادی با تاب‌آوری بالا می‌توانند به خود کمک کنند تا به عوارض جسمی و روحی ناشی از فشار کاری دچار نشوند و همچنین بیماران از بهترین کیفیت درمانی بهره‌مند شوند. بدین معنی که فرضیه تأیید شده است.

نتایج حاصل از تحلیل آماری در بررسی رابطه‌ی بین شخصیت صبحی و بعد از ظهری با خودکارآمدی نشان می‌دهد که بین نمرات شخصیت صبحی با خودکارآمدی رابطه‌ی معنی‌دار ( $r = 0/180$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  وجود دارد و همچنین بین نمرات شخصیت عصری با خودکارآمدی رابطه‌ی معنی‌دار ( $r = 0/348$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  یافت شد. این رابطه نشان می‌دهد که افراد با شخصیت عصری نسبت به شخصیت صبحی خودکارآمدتر هستند. به عبارت دیگر هر چه قدر خودکارآمدی در فرد بیش‌تر باشد به شخصیت عصری نزدیک‌تر است.

مشاهده‌ی میانگین نشان می‌دهد که سطح خودکارآمدی در بیمارستان‌ها بیش‌تر از سطح متوسط می‌باشد. بعد از ظهری‌ها افرادی باهوش، مستقل و در کارهای حافظه‌ای بلند مدت و با سرعت، عملکرد بهتری دارند و فعالیت‌های مربوط به خود را با خطاهای کم‌تری نسبت به صبحی‌ها به پایان می‌رسانند. کارهایی که نیاز به خلاقیت دارند، بهتر است به بعد از ظهری‌ها واگذار شود؛ چرا که آن‌ها خلاق‌تر از صبحی‌ها هستند. همچنین خلاقیت در کار افراد خودکارآمد بالا می‌باشد، دارای روحیه‌ی مشارکتی هستند و تمایل به یادگیری و کارآفرینی دارند. آن‌ها به طور فعال در تحول خویش شرکت می‌کنند و می‌توانند با رفتارشان وقایع و رویدادهای استرس‌زا را کنترل نمایند.

نتایج نشان می‌دهد که افراد صبحی دارای قدرت تحلیل هستند و منطقی عمل می‌کنند، یعنی در انجام کارهای زود هنگام و در کارهایی که حوزه‌ی عملکردشان شامل فعالیت‌های تحلیلی است، عملکرد مطلوب‌تری دارند، به این دلیل که رفتار آن‌ها بر اساس تجربیات و منطق است.

نتایج حاصل از تحلیل آماری در بررسی رابطه‌ی بین

### بحث

Kanazawa در تحقیقی بر روی یک نمونه‌ی ۸۰ نفری از بچه‌های دبیرستانی و ۵۲ نفری از بچه‌های مدرسه‌ی راهنمایی که درباره‌ی شخصیت صبح و بعد از ظهر بود دریافت که بعد از ظهری‌ها در فعالیت‌هایشان خطاهای شناسایی شده کمتری نسبت به صبحی‌ها دارند. IQ بر زمان بیداری در آخر هفته‌ها مؤثر است. IQ، زمانی که افراد بیدار می‌شوند و یا به خواب می‌روند را به تأخیر می‌اندازد. با این استثناء که افراد باهوش در طول روزهای هفته زود بیدار می‌شوند (۱۴).

Giudici و Cavallera در مطالعاتشان دریافتند که بعد از ظهری‌ها تمایل زیادی به سطوح بالای عملیات حافظه‌ای دارند و عصری‌ها از لحاظ هوش بر صبحی‌ها برتری داشتند و خلاق‌تر بودند (۱۷).

Giudici و Cavallera، رابطه‌ی میان شخصیت صبح و بعد از ظهری و هوش را درباره‌ی افراد استخدام شده در نیروی هوایی آمریکا آزمودند (n = ۴۲) و نتیجه گرفتند که بعد از ظهری‌ها باهوش‌تر هستند (۱۷).

نتایج حاصل از تحلیل آماری نشان می‌دهد که بین نمرات شخصیت صبحی با خودکارآمدی و همچنین بین نمرات شخصیت عصری با خودکارآمدی در سطح  $P \leq 0/05$  رابطه‌ی معنی‌داری یافت شد. این رابطه نشان می‌دهد شخصیت عصری نسبت به شخصیت صبحی خودکارآمدتر است. به عبارت دیگر هر چه قدر خودکارآمدی در فرد بیشتر باشد به شخصیت عصری نزدیک‌تر است و در نتایج تحقیقات خود نیز این که بعد از ظهری‌ها خودکارآمدتر و باهوش‌تر هستند، تأیید شد.

آیا کارکنان امیدوار خلاق‌ترند؟ به نقل از DeYoung و همکاران یک تحقیق تجربی توسط Arminirigo در دانشگاه Raverio پرغال انجام گرفته است. جامعه‌ی آماری پایان‌نامه را ۱۲۵ نفر کارگر از ۴۳ سازمان تشکیل می‌دادند. نتایج حاکی از آن بود که افراد صبحی محور از سطح امیدواری و شادی برخوردار هستند و ناظران آن‌ها گزارشی در مورد خلاقیت ارایه کردند. اصلی‌ترین یافته‌های این تحقیق به قرار زیر است: الف. امید پیش‌بینی می‌کند که ابعاد مختلف خلاقیت

سازمان از نظر کارکنان در بخش دولتی و خصوصی بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی نتایج اثرات اصلی عامل‌ها نشان می‌دهد که تأثیر مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی (سابقه‌ی خدمت، تحصیلات، جنسیت و سن) و سبک شخصیت بر مجموع نمرات سرمایه‌ی روان‌شناختی، امیدواری، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی در بخش دولتی معنی‌دار می‌باشد.

بر اساس نتایج تحلیل MANOVA مشاهده شده در بخش دولتی در سطح  $P \leq 0/05$  معنی‌دار بوده است. همچنین نتایج اثرات اصلی عوامل نشان می‌دهد که تأثیر مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی (سابقه‌ی خدمت، تحصیلات، جنسیت و تأهل) و سبک شخصیت بر مجموع نمرات سرمایه‌ی روان‌شناختی، امیدواری، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی در بخش خصوصی معنی‌دار می‌باشد.

همچنین مقایسه‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی سازمان بر حسب سبک شخصیت عصری بر اساس نتایج MANOVA مشاهده شده در خصوص تاب‌آوری بر حسب تأهل سطح  $P \leq 0/05$  معنی‌دار بوده است. بنابراین بین سرمایه‌ی روان‌شناختی سازمان در بعد شخصیت عصری بر حسب تأهل تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر افراد متأهل بعد از ظهر محور دارای تاب‌آوری بالاتری هستند ( $P \leq 0/05$ ،  $F = 1/215$  و  $Eta = 0/53$ ).

نتایج حاصل از اثرات تعاملی نشان می‌دهد که افراد بعد از ظهر محور در فاصله‌ی سنی ۲۰-۴۰ سال با بالاتر رفتن سطح تحصیلات از میزان تاب‌آوری بالایی در بخش خصوصی برخوردار می‌شوند ( $P \leq 0/05$ ،  $Eta = 0/65$  و  $F = 1/995$ ).

به عبارتی در بخش خصوصی هر چه سطح تحصیلات و سابقه‌ی خدمت کارکنان بیشتر می‌شود، آن‌ها از میزان سرمایه‌ی روان‌شناختی بیش‌تری برخوردار می‌شوند. همچنین نتایج نشان می‌دهد کارکنان متأهل با سبک شخصیت صبحی که در فاصله‌ی سنی ۲۰-۴۰ سال و سابقه‌ی خدمت ۱۵-۵ سال هستند از میزان امیدواری بالایی در بخش دولتی برخوردار هستند ( $P \leq 0/05$ ،  $Eta = 0/80$  و  $F = 2/629$ ).



افرادی که کار می‌کنند زودتر. در زمینه‌ی جنسیت، آقایان به نسبت بیش‌تر بعد از ظهر محور هستند تا خانم‌ها (۷).

به علاوه در نتایج تحقیق MANOVA مقاله‌ی حاضر با بررسی دیدگاه کارکنان مجرد و متأهل مشخص گردید که بین سرمایه‌ی روان‌شناختی سازمان در بعد شخصیت عصری بر حسب تأهل تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر افراد متأهل بعد از ظهر محور دارای تاب‌آوری بالاتری هستند.

Smith و همکاران اظهار داشتند که علاوه بر ژنتیک، عوامل دیگری هم مانند سن، جنس، فرهنگ، جامعه و محیط در شکل‌گیری شخصیت صبحی و بعد از ظهری تأثیر قابل توجهی دارند (۲۰).

Smith و همکاران نشان دادند که تفاوت‌های پیش‌بینی شده در تمایلات روزکاری و شبکاری که حداقل بر روی عملکرد فردی و ریتم‌های مغزی تأثیر می‌گذارد ناشی از تفاوت‌های آب و هوایی می‌باشد و بین ۲ گروه (معتدل در برابر نامتعادل) از لحاظ آب و هوا یا درجه‌ی حرارت با هم تفاوت وجود دارد (۲۰).

پاسخ‌گران در آب و هوای گرم به نظر می‌رسد بیش‌تر از هموطنان خود در آب و هوای معتدل، روزکار باشند. بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر مشخص شد که اکثر کارکنان ۱۳۶ نفر در حدود (۶۷ درصد) به طور اساسی تمایل به کار در روز دارند و بیش‌تر صبحی محور می‌باشند.

### نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده در این مطالعه نشان می‌دهد که محیط سازمانی مثبت با توجه به پیشرفت و جهانی‌تر شدن برای منابع انسانی هم در سازمان‌های دولتی و هم در سازمان‌های خصوصی لازم است تا منابع انسانی بتوانند به رشد و کار بهتر برسند. با این وجود از آن جایی که تعریف و ابعاد سرمایه‌ی روان‌شناختی مثبت ثابت هستند، می‌توان برای عملکردهای کاری اداره و مدیریت شوند و مورد بررسی بیش‌تر قرار گیرند و این موضوع مهم وجود دارد که فرد تا چه حد حالت‌های فردی مورد نیاز از جمله (امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) را باید در دراز مدت به کار گیرد تا بتواند رشد کند.

وجود دارد. ب. امید، خلاقیت را از طریق مداخله‌ی نقش شادی پیش‌بینی می‌کند (۱۸).

مطالعه تجربی Cavallera و Giudici نشان می‌دهند که افراد شب کار به عنوان افراد خلاق و ناپایدار توصیف می‌شوند، درحالی که در میان انواع روزکار، سرزندگی، شاد بودن و رفتارهای مثبت در طول روز به سمت شب کاهش می‌یابد (۱۷).

Gianoti (به نقل از Thompson) معتقد است که افراد شب کار تنظیمات احساسی یا پایداری عاطفی ضعیف‌تر (نگرانی و افسردگی بیش‌تر) را نشان می‌دهند (۴). Makachin (به نقل از DeYoung و همکاران) در مقاله‌ی خود در ارتباط با افراد سالم نشان داد که افراد روزکار خود را شادتر از افراد شب کار می‌یابند (۱۸).

نتایج در ارتباط با افراد سالم نشان داد که بین نمرات شخصیت صبحی با امیدواری رابطه‌ی معنی‌دار ( $r = 0/212$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  وجود دارد و بین نمرات شخصیت عصری با امیدواری رابطه‌ی معنی‌داری ( $r = -0/255$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  وجود ندارد. به عبارت دیگر هر چه امیدواری در فرد بیش‌تر باشد به شخصیت صبحی نزدیک‌تر است و در نتایج تحقیقات خود نیز این فرضیه مبنی بر این که صبحی‌ها نسبت به بعد از ظهری‌ها امیدوارتر هستند، تأیید شد.

برآوردی بر ادبیات جنبه‌های اصلی شخصیت شب زنده‌دار و روزکار از سال ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۶، توسط Cavallera و Giudici ارائه شده است (۱۷). Randler در مطالعاتش اشاره کرد که افراد در سن بلوغ به عادات بعد از ظهری متمایل می‌شوند (۱۹).

Damek & Iin hastler (به نقل از Cherry) دریافتند که در کلاس‌های خیلی مشکل، زمان مطلوب در روز نقش قابل توجهی در تعیین نمرات دانش‌آموزان دارد. عواملی نظیر سن، جنس، نژاد، موقعیت تأهل، آموزش، مذهب، دانش‌آموزان، تعداد ساعات کاری هفته و هوش به طور قابل توجهی زمان خواب را به تأخیر می‌اندازد و بر ساعات بیداری تأثیر می‌گذارند. مسن‌ترها زودتر به رختخواب می‌روند، مردان دیرتر، متأهلین زودتر، مسیحیان زودتر، دانش‌آموزان دیرتر،

جدول در سطح خطای ۵ درصد بزرگ‌تر می‌باشد، به عبارتی کلیه‌ی tهای محاسبه شده بزرگ‌تر از آماره‌ی آزمون است و در منطقه‌ی  $H_0$  واقع شده و کلیه‌ی فرضیه‌ها پذیرفته می‌شود. به عبارتی نه تنها سرمایه‌ی روان‌شناختی وضع مطلوبی دارد، بلکه همه‌ی مؤلفه‌های چهار گانه‌ی آن نیز مطلوب هستند؛ چرا که همه‌ی آن‌ها دارای میانگین بیش‌تر از ۳/۵ می‌باشند؛ چرا که همه‌ی آن‌ها دارای میانگین بیش‌تر از میانگین جامعه می‌باشند. به عبارتی زمانی که حد بالا و حد پایین هر دو مثبت هستند.

$H_0: \mu \geq \mu_0$  فرض  $H_0$  تأیید می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که میانگین برآورد شده متغیر در فضای جامعه برابر با ۳/۵ یا بالاتر است.

#### پیشنهادهای

دلالت‌های حاصل از پژوهش حاضر جهت بررسی تأثیر سبک شخصیتی کارکنان بر سرمایه‌ی روان‌شناختی کارکنان علوم پزشکی استان اصفهان را می‌توان در قالب پیشنهادات زیر خلاصه نمود:

۱. در مرحله‌ی گزینش نیروی انسانی، مدیران باید به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان توجه لازم را مبذول دارند و به اصل تناسب بین شغل و شاغل توجه کنند.

۲. از آن جا که سخت‌رویی یک ویژگی قابل آموزش است، لذا پیشنهاد می‌شود مجریان و دست‌اندرکاران امر در جهت ارتقای این ویژگی در پرسنل برنامه‌ریزی نمایند و از این طریق در جهت افزایش رضایت شغلی گام بردارند و در گزینش و به کارگماری افراد در موقعیت‌های شغلی به این ویژگی توجه خاصی مبذول شود. همچنین از این طریق با نارضایتی شغلی و یا ترک شغل به خاطر عدم تناسب ویژگی شخصیتی با موقعیت کاری جلوگیری می‌شود.

۳. در بسیاری از پژوهش‌های خارجی رابطه‌ی خوش‌بینی با سلامت روانی و مؤلفه‌های آن و همچنین تأثیر آموزش خوش‌بینی بر آن مورد بررسی قرار گرفته است، اما در داخل ایران تنها چند پژوهش معدود درباره‌ی رابطه‌ی خوش‌بینی و سلامت روانی در دسترس است و در مورد

نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین نمرات شخصیت صبحی با امیدواری، خودکارآمدی و خوش‌بینی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد و بین نمرات شخصیت عصری با خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. در صورتی که بین نمرات شخصیت بعد از ظهری با امیدواری و بین نمرات شخصیت صبحی با تاب‌آوری رابطه‌ی معنی‌داری یافت نشد.

نتایج حاکی از آن است که؛ هر چه امیدواری در فرد بیش‌تر باشد به شخصیت صبحی نزدیک‌تر است. هر چه قدر تاب‌آوری در فرد بیش‌تر باشد به شخصیت عصری نزدیک‌تر است. شخصیت عصری نسبت به شخصیت صبحی خودکارآمدتر هستند. به عبارت دیگر هر چه افراد خوش‌بین‌تر باشند به شخصیت عصری نزدیک‌تر هستند.

نتایج به دست آمده در این مطالعه نشان می‌دهد که سرمایه‌ی روان‌شناختی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری با سبک شخصیتی دارد. در مجموع کارکنانی با سبک شخصیتی عصری، سرمایه‌ی روان‌شناختی بیش‌تری را نسبت به سبک شخصیتی صبحی نشان می‌دهند. ضریب  $\Lambda$  vilks نشان می‌دهد که هر یک از مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی و سبک شخصیت بر روی سرمایه‌ی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن در دو بخش دولتی و خصوصی تأثیرگذار هستند و تفاوت معنی‌داری بین آن‌ها در دو بخش دیده شد و در سطح  $(P \leq 0/05)$  معنی‌دار می‌باشد.

طبق آزمون Tukey تفاوت معنی‌داری بین میانگین سرمایه‌ی روان‌شناختی و مؤلفه‌های مربوط به آن در کارکنان دو بخش دولتی و خصوصی وجود دارد.

همچنین از نظر کارکنان دارای سبک شخصیت عصری بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (تأهل) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. تحقیقات جانبی نیز نتایج نشان داد که افراد متأهل بعد از ظهر محور دارای تاب‌آوری بالاتری هستند. طبق نتایج تحقیق سبک شخصیتی کارکنان، انسان‌ها به طور اساسی تمایل به کار در روز دارند و بیش‌تر صبحی محور می‌باشند (۱۳۶ نفر در حدود ۶۷ درصد).

یافته‌ها نشان می‌دهد t مشاهده شده از مقدار بحرانی

انعطاف‌پذیری کارمندان و درک آن‌ها از تغییر شده است، اما تحقیقات به نسبت اندکی وجود دارند، مبنی بر این که کارمندان با سطوح سرمایه‌ی روان‌شناختی و احساسات، ایده‌ها و رفتارهای مثبت‌شان می‌توانند بر روی تغییرات سازمانی (توسعه و تحول) تأثیر مثبتی داشته باشند.

آموزش خوش‌بینی، پژوهشی به دست نیامده است. با توجه به نتایج مثبت و ارزشمند پژوهش‌های خارجی، ضروری به نظر می‌رسد که در پی بررسی تعمیم نتایج و یافته‌های خارجی در ایران باشیم.  
۴. پیشنهاد می‌شود با این که توجه زیادی به

## References

1. Sholets D. Kamal psychology (models of normal personality). Trans. Khoshdel.GH. Tehran: Peykan publication; 2001. p. 15. [In Presian].
2. Larson M, Luthans F. Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2006; 13(2): 275-92.
3. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press; 2007.
4. Thompson C. Collision Detection: Study finds morning people are "logical", night owls are "creative" [Online]. 2007; Available from: URL: [www.collisiondetection.net/mt/archives/2007/.../study\\_finds\\_mor.ph/](http://www.collisiondetection.net/mt/archives/2007/.../study_finds_mor.ph/)
5. Kar A. *Positive Psychology*. Trans. Sharifi P, Najafi Zand J. Tehran: Sokhan Publication; 2006. [In Presian].
6. Rabinz S. Raftar sazmani. Trans. Parsaian A, Arabi SM. Tehran: Cultural Research Bureau of Iran Publication; 2010.
7. Cherry K. "Body Clocks" - Environmental and Biological Rhythms [Online]. 2007; Available from: URL: <http://psychology.about.com/b/2009/05/05/body-clocks-environmental-and-biological-rhythms.htm/>
8. Rezaian A. *Management of organizational behavior*. Tehran: Tehran University Management School Publishing; 2009. [In Presian].
9. McNeese-Smith DK. The influence of manager behavior on nurses' job satisfaction, productivity, and commitment. *J Nurs Adm* 1997; 27(9): 47-55.
10. Seligman ME. *Optimistic children*. Trans. Davarpanah F. Tehran: Roshd Publication; 2009. [In Presian].
11. Snyder CR, Irving LM, Anderson JR. Hope and health. In: Snyder CR, Editor. *Handbook of social and clinical psychology*. Oxford: Oxford University Press; 2000. p. 285-305.
12. Peterson SJ, Luthans F. The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal* 2003; 24(1): 26-31.
13. Snyder CR. Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry* 2002; 13(4): 249-75.
14. Kanazawa S, Perina K. Why night owls are more intelligent. *Personality and Individual Differences* 2009; 47(1): 685-90.
15. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB. *Psychological Capital Questionnaire for Researchers Measuring the Resource of Psychological Capital* [Online]. 2004; Available from: URL: <http://www.mindgarden.com/products/pcq.htm/>
16. Horne JA, Ostberg O. A self-assessment questionnaire to determine morningness-eveningness in human circadian rhythms. *Int J Chronobiol* 1976; 4(2): 97-110.
17. Cavallera G, Giudici S. Morningness and eveningness personality: A survey in literature from 1995 up till 2006. *Personality and Individual Differences* 2008; 44(1): 3-21.
18. DeYoung CG, Hasher L, Djikic M, Criger B, Peterson JB. Morning people are stable people: Circadian rhythm and the higher-order factors of the Big Five. *Personality and Individual Differences* 2007; 43(2): 267-76.
19. Randler C. Morningness-eveningness, sleep-wake variables and big five personality factors. *Personality and Individual Differences* 2008; 45(2): 191-6.
20. Smith CS, Folkard S, Schmieder RA, Parra LF, Spelten E, Almira H, et al. Investigation of morning-evening orientation in six countries using the preferences scale. *Personality and Individual Differences* 2002; 32(6): 949-68.

## The Effects of Morning and Afternoon Personality of the Staff on Organizational Psychological Capital Based on Fred Luthans's Model\*

Mohammad Esmaeil Ansari, PhD<sup>1</sup>; Mohammad Reza Dalvi<sup>2</sup>; Nasibeh Rouzbehani<sup>3</sup>

### Abstract

**Introduction:** The aim of this study was to evaluate the effects of morning and afternoon personality styles of the staff on an organization's psychological capital (optimism, resiliency, hope, and self-efficacy) based on Fred Luthans's model. We also assessed whether the relationship between personality type and psychological capital could affect the individual and organizational performance.

**Methods:** In a descriptive correlational study in 2010, from 1615 employees of public and private hospitals in Isfahan, Iran, 250 individuals were selected using cluster random sampling proportional to population size. Data was collected using Munich chronotype questionnaire, psychological capital questionnaire (with a reliability of 93%), and the morning and evening personality questionnaire (with a reliability of 81%). The validity of the tools was confirmed to be high by experts. SPSS was used to perform descriptive and inferential statistical methods [Pearson's correlation coefficient, t-test, and multivariate analysis of variance (Manova)].

**Results:** The results suggested significant relations between scores of morning personality and hope, efficacy, and optimism. On the other hand, evening personality type was significantly correlated with efficacy, optimism, and resiliency. However, evening and morning personality scores were not related with hope and resiliency, respectively. The two groups were also significantly different in terms of marital status. In fact, more individuals in with afternoon personality were married which implies the higher resiliency among this group.

**Conclusion:** The results obtained in this study showed a significant positive relationship between psychological capital and personality styles. Overall, employees with evening personality styles constitute higher psychological capital.

**Keywords:** Personality; Luthans's Model; Hospitals.

**Type of article:** Original Article

Received: 7 Jan, 2011

Accepted: 5 Jun, 2011

**Citation:** Ansari ME, Dalvi MR, Rouzbehani N. The Effects of Morning and Afternoon Personality Styles of the Staff and Organizational Psychological Capital Based on Fred Luthans's Model. Health Information Management 2012; 9(2): 244.

\* This article was resulted from an MSc thesis.

1. Assistant Professor, Public Management, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.  
2. Lecturer, Management, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.  
3. MSc, Public Management, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran. (Corresponding Author)  
Email: n\_rouzbehani2002@yahoo.com