



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی، عواطف شغلی و اخلاق کار اسلامی با بطالت اجتماعی در کارکنان

سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی

دانشگاه شهید چمران اهواز- دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی- گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی (استادیار)

Email: esmaeil2140@yahoo.com

سیمین زغبی قناد (ارایه دهنده)

دانشجوی کارشناسی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

نوشین طافی (ارایه دهنده)

دانشجوی کارشناسی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

#### چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی، عواطف شغلی و اخلاق کار اسلامی با بطالت اجتماعی در کارکنان انجام شد. به این منظور ۱۵۰ نفر از کارکنان یک شرکت خدماتی و یک شرکت حمل و نقل به روش تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه های تحقیق توسط آن ها تکمیل گردید. نتایج تحقیق نشان داد که سه بعد ویژگی شخصیتی ( برون گرایی، وجدانی بودن و توافق پذیری)، عواطف شغلی ( عواطف مثبت و عواطف منفی ) و اخلاق کار اسلامی با بطالت اجتماعی در گروه های کاری رابطه دارند و ویژگی روان نژندی با بطالت اجتماعی رابطه مثبت دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان دادند که کلبه متغیرهای پیش بین نزدیک به ۴۰ درصد واریانس بطالت اجتماعی را تبیین می کنند.

**کلید واژگان:** بطالت اجتماعی-ویژگی های شخصیتی-اخلاق کار اسلامی-عواطف شغلی



## مقدمه

روند رو به رشد استفاده از گروه‌ها در برآورده سازی اهداف عملکردی سازمان‌های سراسر جهان و از جمله کشور خودمان ایران، لزوم بررسی جنبه‌های مثبت و منفی به کارگیری آن را به عنوان واحد‌های کاری جایگزین افراد مشخص می‌سازد. اکثر تحقیقاتی که گزارش شده از مزایای گسترده‌ی کارگروهی مثل افزایش عملکرد، کیفیت بالای محصولات و کاهش ترک خدمت (کوهن، لدفورد و اسپریتزر ۱۹۹۶<sup>۱</sup>) سخن به میان آورده‌اند. در حالی که نگاه آسیب شناسانه به کار تیمی کاهش فرایندها، عدم تطابق و عدم اثربخشی را به عنوان مشکلات عملکردی ناشی از ماهیت گروه بودن آشکار می‌سازد (گازو و دیکسون، ۱۹۹۶).<sup>۲</sup> بطالت اجتماعی<sup>۳</sup> از جمله این فرایندهای معیوب است که به عنوان یکی از پنج تله کار تیمی در کنار تفکر گروهی، عدم تعهد به اهداف، عدم وابستگی به رهبر و پخش مسئولیت که یکی از علل زیر بنایی بطالت نیز هست (کایس، کایس و کلب، ۲۰۰۵)<sup>۴</sup> مطرح شده است. بطالت اجتماعی طبق جدیدترین تعریف از دومیر، ۲۰۰۷<sup>۵</sup> به گرایش اعضای گروه به شانه خالی کردن از وظایف و التزامات شغلی اطلاق می‌شود؛ به امید منفعتی که از کار دیگران به دست می‌آید.

تحقیقاتی که در زمینه بطالت انجام گرفته سه روند عمده را دنبال کرده است:

۱. حجم زیادی از تحقیقات به فرایندهای شناختی درونی یک فرد که بطالت را بر می‌انگیزاند، اشاره دارد (لاتانه و هارکینز و ویلیامز، ۱۹۷۹<sup>۶</sup>؛ هارکینز و پتی<sup>۷</sup>، ۱۹۸۲؛ کر و برویون<sup>۸</sup>، ۱۹۸۳؛ جکسون<sup>۹</sup> و هارکینز، ۱۹۸۹). برای مثال، اولسون، ۱۹۷۱ بیان کرده افرادی که احساس می‌کنند تلاش آن‌ها غیر ضروری است؛ انگیزش اندکی برای مشارکت در عملکرد گروهی دارند و برای رسیدن به اهداف شخصی اهمال کاری خواهند داشت (چنگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸).

۲. روند دیگر مطالعات به عوامل موقعیتی اشاره نموده‌اند (ایرلی<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۹؛ کوگیهارا<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۹)؛ برای مثال، عدم تشابه (براساس سن، جنس، نژاد، موقعیت تأهل) بین اعضای تیم با بطالت اجتماعی مرتبط است (پرایز<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۰).

پژوهش حاضر از جمله تحقیقاتی است که بطالت را در زمینه‌ی واقعی کار بررسی می‌کند که علاوه بر افزایش اعتبار بیرونی پژوهش، وجود بطالت را در محیط‌های کاری آشکار می‌سازد.

۳. تحقیقات عمده‌ی دیگر روی نتایج آن بوده است (کر و برویون، ۱۹۸۳؛ جکسون و هارکینز، ۱۹۸۵؛ شپرد<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۳). توافق و اشتراک کلی بین این رشته از تحقیقات این است که بطالت، تولید تیمی و انگیزه‌های تیمی را کاهش می‌دهد (جورج<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۵).

به لحاظ اقتصادی، تحقیقات نشان داده‌اند که کجروی کاری<sup>۱۶</sup> از جمله بطالت اجتماعی، مشکلات پرهزینه و متداولی را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند (بنت و رابینسون<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۰). بیراتی و ژینر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲ فرمول اصلاح شده و پیشرفته‌ای را برای محاسبه هزینه‌های مستقیم و غیر مستقیم چنین

<sup>1</sup>- Cohen, Ledford, & Spreitzer, G. (1996)

<sup>2</sup> Guzzo & Dickson-

<sup>3</sup>- Social loafing

<sup>4</sup>- Kayes & Kolb

<sup>5</sup>- Dommeyer

<sup>6</sup>- Latane, Williams & Harkins

<sup>7</sup>- Petty

<sup>8</sup>- Kerr & Bruun

<sup>9</sup>- Latane, Williams & Harkins

<sup>10</sup>- Chang

<sup>11</sup>- Earley

<sup>12</sup>- Kugihara

<sup>13</sup>- Price

<sup>14</sup>- Shepperd

<sup>15</sup>- George

<sup>16</sup>- Workplace deviant

<sup>17</sup>- Bennett & Robinson



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

رفتارهایی برای سازمان، ارائه دادند. از طریق این فرمول، هزینه های کلی شرکت از این گونه رفتارها تخمین زده می شود که طیف وسیعی از نگرش ها و رفتارهای مربوط به امتناع از تلاش را در برمی گیرد. این معادلات مبتنی بر تعیین کننده های هنجاری، تاثیرات بین فردی متقابل درون تیم های کاری و توالی نگرش های مربوط به امتناع از تلاش،<sup>۲</sup> تعیین می شوند. با استفاده از این معادلات، در سال ۱۹۹۷ در یک شرکت تولیدی اسرائیلی حدود ۲/۸ میلیون دلار آمریکا هزینه های مربوط به این گونه رفتارها محاسبه شد که در حقیقت ۱۶٪ از کل درآمد پیش از مالیات شرکت را تشکیل می داد. بنابراین، دانش در ارتباط با همبسته های بطالت و تعیین دلایل آن، در یاری رساندن به سازمان برای مقابله با این موضوع پر اهمیت، مفید می باشد.

لیدن و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) با گسترش مدل های اثر موجود نشان داد که بطالت اجتماعی تابعی از روانشناسی پیچیده ی رابطه شخص و موقعیت است. لیکن سرعت مطالعات مربوط به تعیین کننده های موقعیتی بطالت بیش از تعیین کننده های شخصیتی آن بوده است. به طور متداول هنوز افرادی که برای شغلی یکسان انتخاب می شوند دارای مهارت، دانش و توانایی تقریباً یکسانی هستند اما علی رغم این قضیه ممکن است عملکرد متفاوتی را بروز دهند. این تفاوتها، مربوط به تفسیر متفاوت افراد از حوادثی است که با آن مواجه خواهند شد.

نتایج ۱۵ فراتحلیل روی روابط شخصیت - عملکرد نشان داده که وجدانی بودن به طور پیوسته برون دادهای کاری را پیش بینی می کند (فیسکه<sup>۴</sup>، ۱۹۴۹). البته شواهد این گونه برای رابطه قوی بین چهار متغیر دیگر با بطالت بر اساس پژوهش های اندک موجود، یافت نشده است.

از طرفی امتناع از اعمال تلاش کامل در کار یک موضوع اخلاقی مهم است زیرا اعمال عمدی برای کاهش تلاش می تواند به طور آگاهانه ای ادراکات همکاران از تساوی و عدالت را تحت تأثیر قرار دهد (بنت و نومن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). یک ساختار نادیده گرفته شده ی شخصیت اخلاق اسلامی کار آست؛ این مفهوم را عباس علی<sup>۶</sup> (۱۹۹۸، ۱۹۹۲) مطرح می کند که ریشه در قرآن کریم، سخنان و اعمال پیامبر اکرم (ص) و اولین رهبران اسلامی دارد. در اخلاق کار اسلامی، کار به عنوان یک فضیلت از نقطه نظر نیازهای فرد و به عنوان وسیله ای برای برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی وی در نظر گرفته می شود (برگرفته از ارشدی، ۱۳۸۶). به طور سنتی این متغیر با عملکرد فردی در رابطه است و بنابراین ممکن است که به بطالت مربوط باشد. از ملزومات اخلاق اسلامی کار، داشتن انگیزه و تلاش بالا و رعایت کیفیت کاری است که اگر این عقاید در شخصی متبلور شده باشد انتظار می رود که بطالت کم تری را نشان دهد. می توان گفت که کارکنان به عنوان بخشی از قرارداد استخدام متعهد به انجام کار برای سازمان شده اند و زمانی که کارکنان به این قرارداد عمل نمی کنند، ممکن است همکاران با او و با سازمان به خاطر فرصت دادن برای بروز چنین رفتارهایی بدخلقی کنند.

عواطف شغلی<sup>۷</sup> به عواطف کارکنان نسبت به بخش های مختلف شغل (خود کار، همکاران، سرپرست و ارباب رجوع) اطلاق می شود (ون کاتویک، فاکس و کلووی<sup>۸</sup>، ۱۹۹۹) به نقل از هاشمی و همکاران، ۱۳۸۶). در رابطه با عواطف هیچ تحقیقی نیافتیم که آن را به طور مستقیم و به عنوان متغیر پیش بین با بطالت سنجیده باشد اما می توان استدلال کرد اگر کارکنان از شغل و سازمان دل خوش داشته باشند و به خاطر شغل، عواطف مثبت را تجربه کنند احتمالاً طفره رو نخواهند بود و با جدیت وظایف محوله را انجام می دهند. احتمالاً عکس این مساله نیز درست است. اگر کارکنان عواطف منفی ناشی از شغل تجربه کنند، احتمالاً بیشتر دست به وقت کشی و بطالت می زنند.

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه پنج بعد بزرگ شخصیتی (برون گرایی<sup>۹</sup>، توافق پذیری<sup>۱۰</sup>، وجدانی بودن<sup>۱۱</sup>، روان نژندی<sup>۱۲</sup>)، و باز بودن به تجربه<sup>۱۳</sup>)، اخلاق اسلامی کار و عواطف شغلی با بطالت اجتماعی می باشند. بر این اساس چند فرضیه به شرح زیر تدوین شد.

<sup>۱</sup>- Birati & Tziner

<sup>۲</sup>-Withholding of effort

<sup>۳</sup>- Liden, Wayne, Jaworski & Bennett

<sup>۴</sup>-Fiske

<sup>۵</sup>- Naumann

<sup>۶</sup>-Islamic work ethic

<sup>۷</sup>-Abbas Ali

<sup>۸</sup>-Job affects

<sup>۹</sup>- Van Katwyk, Fox & Kelloway

<sup>۱۰</sup>- Extraversion

<sup>۱۱</sup>-Agreeableness

<sup>۱۲</sup>-Counsciousness



### فرضیه های پژوهش

فرضیه ۱ اول: وجدانی بودن با بطالت اجتماعی رابطه منفی دارد.  
فرضیه ۲ دوم: عواطف شغلی مثبت با بطالت اجتماعی رابطه منفی دارد.  
فرضیه ۳ سوم: عواطف شغلی منفی با بطالت اجتماعی رابطه مثبت دارد.  
فرضیه ۴ چهارم: بین اخلاق کار اسلامی با بطالت اجتماعی رابطه منفی وجود دارد.  
فرضیه ۵ پنجم: بین برون گرایی با بطالت اجتماعی رابطه منفی وجود دارد.  
فرضیه ۶ ششم: بین روان نژندی با بطالت اجتماعی رابطه وجود دارد.  
فرضیه ۷ هفتم: بین باز بودن به تجربه با بطالت اجتماعی رابطه وجود دارد.  
فرضیه ۸ هشتم: بین توافق پذیری با بطالت اجتماعی رابطه منفی وجود دارد.  
فرضیه ۹ چندگانه: ویژگی های شخصیتی پنج گانه (برون گرایی، روان نژندی، توافق پذیری، باز بودن رو به تجربه و وجدانی بودن)، عواطف شغلی (مثبت و منفی) و اخلاق کار اسلامی با بطالت اجتماعی همبستگی چندگانه دارند.

### روش پژوهش

#### جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه ی کارکنان دو شرکت خدماتی در دزفول و اندیمشک اعم از رسمی و پیمانی در سال ۱۳۸۹ می باشند. از این دو شرکت، ۱۵۰ کارکن به روش تصادفی انتخاب شد. ۹۰ نفر معادل ۶۰ درصد نمونه از شرکت اول و ۶۰ نفر از شرکت دوم معادل ۴۰ درصد کل نمونه انتخاب گردیدند.

#### ابزارهای پژوهش

**پرسشنامه شخصیتی نئو.** این پرسشنامه توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۵) ساخته شده است و دارای ۶۰ ماده است. ۵ ویژگی شخصیتی شامل (ثبات هیجانی، برونگرایی، باز بودن به تجربه، توافق پذیری و وجدانی بودن) که هر یک با ۱۲ ماده از پرسشنامه سنجیده می شوند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه در پژوهش های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و از اعتبار و پایایی کافی برخوردار بوده است (به نقل از هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۸۶).

**پرسشنامه اخلاق کار اسلامی.** این پرسشنامه توسط عباس علی (۱۹۸۸) ساخته شد و برای نخستین بار ارشدی و همکاران (۱۳۸۶) آن را به زبان فارسی برگرداندند. تعداد سوالات این مقیاس دارای دو فرم بلند ۴۸ ماده ای و فرم کوتاه ۱۷ ماده ای می باشد؛ که ما در این پژوهش از فرم کوتاه استفاده کردیم. پایایی آن به وسیله علی با روش الفای کرونباخ، در سال ۱۹۹۸، ۰/۸۹ محاسبه شد. ارشدی و همکاران ( ) گزارش دادند این پرسشنامه از اعتبار و پایایی کافی در کارکنان ایرانی برخوردار است.

**پرسشنامه بهزیستی عاطفی شغل.** مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل<sup>۳</sup> (JAWS). برای اندازه گیری عواطف مثبت و منفی از فرم ۳۰ ماده ای JAWS ساخته ون کاتویک، فاکس، اسپکتور و کلوی<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) استفاده شد. ۱۰ ماده این مقیاس عواطف مثبت و ۱۰ ماده دیگر عواطف منفی را اندازه گیری می کنند. ون کاتویک و همکاران (۲۰۰۰) برای محاسبه اعتبار این مقیاس آن را با سازه های مختلفی همبسته کردند و اعتبار آن را تأیید کردند. بررسی پایایی این مقیاس روی نمونه های مختلفی از کارکنان نشان داد که ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده از ۰/۸ تا ۰/۹۵ متغیرند. برای

<sup>1</sup>- Neoreticism

<sup>2</sup>- Openness

<sup>3</sup>- Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS)

<sup>4</sup>- Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نخستین بار هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۸۶) این پرسشنامه را به زبان فارسی برگرداندند و گزارش دادند بین عاطفه مثبت و منفی با تعارض بین فردی به ترتیب ۰/۲۸- و ۰/۴۷ و با قیود سازمانی به ترتیب ۰/۲۵- و ۰/۴ همبستگی معنی دار حاصل شد. مقدار آلفای کرونباخ نیز برای دو مقیاس عواطف مثبت و منفی به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۳ به گزارش دادند.

**پرسشنامه بطالت اجتماعی.** این پرسشنامه توسط بولین (۲۰۰۲) ساخته شد. تعداد ایتیم های این پرسشنامه شامل ۸ ماده می باشد. بولین پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آورد. در پژوهش حاضر پایایی و اعتبار این پرسشنامه بررسی شد که در حد قابل قبولی بود.

### نتایج

آماره های توصیفی و ضرایب همبستگی بین کلیه متغیرهای تحقیق، در جداول ۱ و ۲ آمده است.

#### جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه به همراه حجم نمونه

| متغیرها           | شاخص آماری | میانگین | انحراف معیار | حجم نمونه |
|-------------------|------------|---------|--------------|-----------|
| اخلاق کار اسلامی  | ۶۶/۴۹      | ۷/۴۷    | ۱۵۰          |           |
| وظیفه شناسی       | ۴۴/۲۱      | ۴/۴۵    | ۱۵۰          |           |
| برونگرایی         | ۴۲/۹۰      | ۵/۷۳    | ۱۵۰          |           |
| روان نژندی        | ۲۹/۴۳      | ۵/۳۱    | ۱۵۰          |           |
| باز بودن به تجربه | ۳۸/۲۴      | ۴/۷۲    | ۱۵۰          |           |
| توافق جویی        | ۴۸/۹۰      | ۵/۸۷    | ۱۵۰          |           |
| عواطف مثبت        | ۴۳         | ۱۳/۳۷   | ۱۵۰          |           |
| عواطف منفی        | ۵۶/۹۹      | ۹/۷۲    | ۱۵۰          |           |

مندرجات جدول ۱ نان می دهد که بیشترین و کمترین میانگین به ترتیب به متغیر اخلاق کار اسلامی با ۶۶/۴۹ و روان نژندی با ۲۹/۴۳ تعلق دارد. سایر اطلاعات در جدول درج شده اند.

جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای مستقل با بطالت اجتماعی را نشان می دهد.

#### جدول ۲. ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل با بطالت اجتماعی

| متغیرها           | ضریب همبستگی | حجم نمونه | سطح معنی داری |
|-------------------|--------------|-----------|---------------|
| اخلاق کار اسلامی  | -۰/۲۲        | ۱۵۰       | ۰/۰۵          |
| وظیفه شناسی       | -۰/۵۰        | ۱۵۰       | ۰/۰۵          |
| برونگرایی         | -۰/۲۷        | ۱۵۰       | ۰/۰۵          |
| روان نژندی        | ۰/۲۶         | ۱۵۰       | ۰/۰۵          |
| باز بودن به تجربه | -۰/۰۷۹       | ۱۵۰       | ۰/۰۵          |
| توافق جویی        | -۰/۲۶        | ۱۵۰       | ۰/۰۵          |
| عواطف مثبت        | -۰/۳۳        | ۱۵۰       | ۰/۰۵          |
| عواطف منفی        | ۰/۳۵         | ۱۵۰       | ۰/۰۵          |



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مندرجات جدول ۲ نشان می دهند که به استثنای باز بودن به تجربه، کلیه متغیرهای مستقل با بطالت اجتماعی رابطه معنی دار دارند. بنابراین، تمام فرضیه های ساده ما به جز باز بودن به تجربه تایید می شوند.

جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل بر بطالت اجتماعی را نشان می دهد.

**جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل بر بطالت اجتماعی**

| P      | $\beta$ | $R^2$ | شاخص آماری<br>متغیرها |
|--------|---------|-------|-----------------------|
| ۰/۰۰۰۱ | -۰/۵۲۷  | ۰/۳۹۵ | وجدانی بودن           |
| ۰/۷    | -۰/۰۳۸  |       | توافق پذیری           |
| ۰/۳۴۷  | -۰/۰۸   |       | باز بودن به تجربه     |
| ۰/۳۲۷  | ۰/۰۹۵   |       | برونگرایی             |
| ۰/۹۱۶  | -۰/۰۱۱  |       | روان نژندی            |
| ۰/۷۰۸  | -۰/۰۳۶  |       | اخلاق کار اسلامی      |
| ۰/۶۰۲  | -۰/۰۳۹  |       | عواطف مثبت            |
| ۰/۴۳۵  | ۰/۰۴۷   |       | عواطف منفی            |

با توجه به جدول ۳ و ارقام بتا که وزن های اختصاصی هر کدام از متغیرها را تعیین می کند، تنها متغیری که وزن اختصاصی آن معنی دار است؛ وجدانی بودن با مقدار  $-۰/۵۲۷$  می باشد. این نتیجه هم چنین نشان دهنده ی میزان بالای همپوشی متغیرها است.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر روابط معنی داری را بین چهار ویژگی شخصیتی (برون گرایی، توافق پذیری، وجدانی بودن و روان نژندی) اخلاق کار اسلامی و عواطف مثبت و منفی شغلی با بطالت اجتماعی نشان می دهد. این روابط معنی دار حاصل از محاسبه همبستگی ها ی ساده ی بین متغیرهای پیش بین با متغیر بطالت اجتماعی است. در تحلیل رگرسیون تنها دو متغیر وجدانی بودن و عواطف شغلی کلی روابط معنی داری با بطالت اجتماعی برقرار کردند. هر کدام از ویژگی های برون گرایی، توافق پذیری و وجدانی بودن با بطالت اجتماعی رابطه منفی و ویژگی روان نژندی با آن رابطه ی مثبت برقرار کرد.

زمانی که پدیده ی بطالت را بتوان به سستی و تبلی افراد نسبت داد به راحتی تفاوت آشکار افراد با وجدان و بی وجدان را در بروز رفتار بطالت می توان مشاهده کرد. افراد با وجدان سخت کوش، وظیفه شناس، دقیق، مسئول و اخلاقی هستند (به نقل از هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۸۶) و این ویژگی ها دقیقاً نقطه مقابل ویژگی افرادی است که به عنوان اهمال کار شناخته می شوند. وجدانی بودن طبق یافته ی بسیاری از پژوهش ها پیش بین قوی عملکرد شغلی است (رجوع شود به اسپکتور، ۲۰۰۶).

افراد برون گرا با داشتن صفاتی مثل بلندپروازی، جمع گرایی، سرزندگی و خوش بینی و توافق پذیرها با ویژگی های مشارکت کننده و با ملاحظه گی نتایج تحقیق ما را از رابطه منفی با بطالت تایید می کنند. همچنین افرادی که در مقیاس روان نژندی نمره بالایی کسب می کنند؛ صفاتی مثل تکانشی بودن، تخاصم و کینه توزی دارند و این نشان می دهد که احتمال بطالت ورزی در ایشان بالا است و پژوهش ما نیز این را به اثبات رسانده است. اما دلیلی



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

که برای معنی دار نشدن روابط متغیرها به جز وجدانی بودن و عواطف کلی در رگرسیون چندگانه بیان می شود؛ این است که همپوشی بین متغیرهای منتخب در این پژوهش نسبتاً بالا است. ویژگی های افراد با وجدان و کسانی که نمرات بالایی در اخلاق کار کسب می کنند بسیار نزدیک است.

همچنین تمامی ویژگی های شخصیتی به لحاظ مفهومی با هم قرابت دارند. یعنی این محرز است که افراد توافق پذیر، دارای عواطف مثبت بیشتر و احتمالاً وجدان کاری بالاتری باشند. هم چنین افراد برون گرا و دلبپذیرتر عواطف مثبت بیشتری را از خود نشان می دهند. بنابراین یک علت حذف متغیرها در تحلیل رگرسیون به این نکته باز می گردد. البته، ویژگی با وجدان بودن دارای تمامی خصایصی است که هر سرپرست و برنامه ریزی برای انتخاب یک شاغل در اغلب شغل ها (برای مثال مشاغل اداری، خدماتی و مهندسی در تحقیق ها) به آن می اندیشد. لیکن در صورتی که وظیفه ی مورد نظر، یک فعالیت خلاقانه و بدون نیاز به نظم کاری و یا صرف زمان مشخص باشد، شاید ویژگی باز بودن روبه تجربه نیز با بطالت اجتماعی رابطه برقرار کند، در حالی که همبستگی وجدانی بودن و باقی ویژگی های شخصیتی و اخلاق کاری، با بطالت (با در نظر گرفتن نقش وظیفه) کمتر شود. یک یافته ی جالب و مورد توجه این پژوهش، برقراری رابطه منفی بین عواطف منفی و بطالت اجتماعی است. این یافته که تبیین آن کمی دشوار به نظر می آید، ما را برآن داشت تا چندین بار، نمره گذاری مقیاس عواطف را تکرار کنیم تا مبادا اشتباهی روی داده باشد. در گذشته تحقیقات قابل ذکری حاکی از رابطه ی بین عواطف شغلی و بطالت روی نداده است اما در چندین پژوهش چنین رابطه ای بین عواطف و عملکرد شغلی و هم چنین بین عواطف و رفتارهای کجروانه و برقرار شده است (به نقل از هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۸۶). گفته شده است که عواطف مثبت با رفتارهای کجروانه و می توان گفت از جمله امتناع از تلاش کامل در کار رابطه ی منفی و عواطف منفی با آن رابطه ی مثبت دارد. (به نقل از هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۸۶) به لحاظ نظری نیز مشخص است که است که افراد مضطرب، افسرده یا خشمگین بیشتر دچار این گونه رفتارها شوند و نامعقول است که افراد آرام، شاد و راضی دست به این رفتارها بزنند. پژوهش ما نشان داد که بطالت رفتاری است که خیلی بیش تر از آن که به عواطف مربوط باشد به وجدان کاری و تعهدات اخلاقی فرد مرتبط است. بطالت دلایل گوناگون دارد و از دیدگاه مدل های مختلفی توجیه می شود. در رابطه با عواطف می توان به دو دیدگاه کاهش انگیزتگی و مدل تلاش جمعی اشاره کرد وقتی فرد عواطف مثبت و منفی بالاتری داشته باشد در هر صورت انگیزتگی بالایی دارد و شاید این یکی از دلایل نتیجه ی پژوهش ماست که چنین فردی، بطالت کمتری را نشان می دهد. به علاوه این که شخص هر کدام از عواطف منفی مثل افسردگی، خشم یا اضطراب را دارا باشد، این می تواند به بروز واکنش های گوناگونی منجر شود. اضطراب می تواند از منابع گوناگونی منشأ بگیرد. در صورتی که فرد بسیار کمال طلب و دارای تیپ الف باشد، ممکن است اضطراب بالایی را تجربه کند و این اضطراب به دلیل تلاش و خواست بیش از حد او از شغل باشد. در این صورت و با این تبیین می توان به یک رابطه ی منفی بین اضطراب و بروز رفتار بطالت رسید. اما چنین افرادی به احتمال زیاد بطالت بالاتری را در دیگر افراد گروه ادراک می کنند و گاهی به دلیل برداشتن مسئولیت بیش از اندازه در گروه و ترس از شکست باقی اعضای گروه در انجام درست وظایفشان دچار اضطراب بالایی می شوند. پیش بینی نظری رفتار بطالت در افراد افسرده و ناامید و دارای انگیزی ی پایین تر، محتمل تر از افراد مضطرب و نگران است. به علاوه باید میان اضطراب و افسردگی بیمارگونه که کارکردهای اجتماعی و شغلی افراد را مختل می سازد و اضطراب و افسردگی خفیف تری که احتمالاً ناشی از بدکارکردی جوانب گوناگون زندگی و از جمله شغل است تمایز قائل شد. به نظر می رسد که بررسی عواطف شغلی و بطالت اجتماعی هنوز هم جای کار دارد. به ویژه آن که نقش متغیرهای شخصیتی به ویژه وجدانی بودن و اخلاق کار را به عنوان تعدیل گر نباید فراموش کرد. چرا که این احتمال وجود دارد که دقیقاً این رابطه به وجدان کاری فرد و مسئولیت شناسی شغلی او مرتبط باشد. هم چنین دیدگاه با توجه به عناصر مدل تلاش جمعی می توان گفت افراد دارای عواطف مثبت در انتظار رابطه ی میان تلاش و عملکرد و ارزشمندی تلاش و سودمندی عملکرد خود برای بروندهای کاری، نمرات بالاتری می گیرند پس بطالت کمتری را نشان می دهند. در حالی که از دیدگاه منطقی و به طور معمول افراد مضطرب (دارای فرایندهای فکری معیوب و نامعقول) و افسرده و ناامید نسبت به انتظار و سودمندی نمرات پایین تری را باید کسب کنند. البته باز هم می توان گفت که انتظار بالا برقرار کردن از رابطه ی بین تلاش خود با عملکرد و در عین حال ادراک بی عدالتی در توزیع پاداش ها یا روابط سرپرست- زیردست و موقعیت های قدرشناسی و ارتقا خود می تواند دلیلی بر افزایش اضطراب فرد و ادراک بطالت باشد. بنابراین در نظر گرفتن این متغیرهای موقعیتی (عدالت و حمایت ادراک شده و روابط سرپرستی) نیز به عنوان متغیرهای تعدیل گریا کنترل، اهمیت بالایی دارد.



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

در پژوهش حاضر عمدتاً به رابطه متغیرهای روانشناختی با بطالت اجتماعی پرداخت. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی اثر متغیرهای دیگر مانند اندازه گروه، جنسیت، نوع شغل، میزان سابقه و غیره بر بطالت مورد مطالعه قرار گیرد.

### فهرست منابع

ارشدی، نسرین (۱۳۸۶)، طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزشی شغلی. پایان نامه دکترا رشته روان شناسی، دانشگاه شهیدچمران اهواز

حسینی لرگانی، فاطمه (۱۳۸۶)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با نگرش‌های سه گانه شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهیدچمران اهواز.

هاشمی شیخ شبانی، اسماعیل (۱۳۸۶)، بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار. پایان نامه دکترا رشته روان شناسی، دانشگاه شهیدچمران اهواز.

- Bennett, N. and S. E. Naumann: 2005, 'Withholding Effort at Work: Understanding and Preventing Shirking, Job Neglect, Social Loafing and Free Riding in R. E. Kidwell Jr. and C. L. Martin (eds.), Managing Organizational Deviance (Sage, Thousand
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349–360.
- Chang, Y., (2008). social loafing and moral emotions: the Janus-Heard Aspect of moral identity.
- Cohen, s., ledford, G., & spreitzer, G. (1996). A predictive model of self-managing work team effectiveness. *Human Relation*, 49, 643-676.
- Dommeyer, C. J. (2007). Using the diary method to deal with social loafers on the group project: Its effects on peer evaluations, group behavior, and attitudes. *Journal of Marketing Education*, 29(2), 175-188.
- Earley, P.C. (1989). "Social Loafing and Collectivism: A comparison of the United States and the People's Republic of China", *Administrative Science Quarterly*, 34, 565-581.
- George, J. M. (1995) Asymmetrical Effects of Rewards and Punishments: The Case of Social Loafing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 327-328.
- Guzzo & Dickson, M. W. Teams in organizations: Resent research on performance and effectiveness. *Annual Review of psychology*, 47, 307-338.
- Harkins, S. G., & Perry, R. E. (1982). Effect of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1214-1229.
- Kayes, A. B., Kayes, D. C., & Kolb, D. A. (2005). Experiential learning in teams. *Simulation & Gaming*, 36(3), 330-354.
- Kerr, N. L., & Bruun, S. (1983). The dispensability of member effort and group motivation losses: Free rider effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 78–94.
- Kugihara N., 1999, Gender and social loafing in Japan, *The Journal of Social Psychology*, 139, 516-526.
- Latane', B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822–832. Oaks, CA), pp. 113–126.





دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30, 285–304.
- Price, K. H., Harrison, D. A., & Gavin, J. H. (2006). Withholding inputs in team contexts: Member composition, interaction processes, evaluation structure, and social loafing. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1375-1384.
- Sagie, A., Birati, A. and Tziner, A. (2002), Assessing the Costs of Behavioral and Psychological Withdrawal: A New Model and an Empirical Illustration. *Applied Psychology*, 51: 67–89. doi: 10.1111/1464-0597.00079
- Shepperd, J. A. (1993). Productivity loss in performance groups: A motivation analysis. *Psychological Bulletin*, 113, 67–81.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.