

رابطه بین رفتار اتلاف اجتماعی و ابعاد شخصیتی در بین مدیران و کارکنان شرکت هفت الماس  
و استیل البرز در شهر تهران

*Relationship between Social Loafing and Personality Dimensions among the Managers and the Staff Members of Seven Diamonds and Steel-E Alborz Industrial Companies in Tehran*

**Zohreh Rafezi**

Allameh Tabatabayi University  
Email: rafezi13@yahoo.com

**Hossein Eskandari**

Allameh Tabatabayi University

**Abbas Abbaspour**

Allameh Tabatabayi University

**Abstract**

**Aim:** The research purpose is to investigate the relationship between social loafing behavior and personality dimensions among the managers and the staff members of Seven Diamonds and Steel-e- Alborz Industrial Companies located in Tehran. **Method:** The research employed a descriptive and survey method and the sample comprised 200 managers and staff members who were randomly selected from a larger population; the research instruments consisted of *NEO Five-Factor Inventory and George (1992) Social Loafing Scale*. **Results:** The results of Pearson Correlation indicated that social loafing behavior is significantly, negatively correlated to agreeableness and extraversion; moreover, the result of regression analysis demonstrated that, neuroticism can predict the social loafing behavior.

**Keywords:** *Social Loafing, Personality Dimensions.*

**زهرا رافعی**

دانشجوی دکتری روانشناسی عمومی دانشگاه علامه طباطبایی

**حسین اسکندری**

عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی

**عباس عباس پور**

عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی

**چکیده<sup>۱</sup>**

**هدف:** هدف این پژوهش بررسی رابطه بین رفتار اتلاف اجتماعی و ابعاد شخصیت در مدیران و کارکنان شرکت صنایع هفت الماس و استیل البرز در شهر تهران انجام شد. **روش:** روش استفاده شده در این پژوهش از نوع توصیفی-زمینه یابی بود و ۲۰۰ نفر از مدیران و کارمندان از طریق نمونه گیری تصادفی به منظور نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه شخصیت پنج عاملی NEO-FFI و مقیاس اتلاف اجتماعی جرج (۱۹۹۲) استفاده شد. **نتایج:** همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه منفی معناداری بین بعد سازگاری و برون گرایی با رفتار اتلاف اجتماعی وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که می توان از بعد روان آزرده خوئی برای پیش بینی اتلاف اجتماعی استفاده کرد.

**واژه های کلیدی:** اتلاف اجتماعی و ابعاد شخصیت.

## مقدمه

در سال‌های اخیر سازمان‌ها تمایل زیادی به استفاده از گروه‌های کاری برای انجام کارهایی که زمانی به طور فردی انجام می‌شد، پیدا کرده‌اند (تان وتان، ۲۰۰۸ و بوچانان، ۱۹۹۸). از سوی برخی‌ها این افزایش تمایل به استفاده گسترده از گروه‌ها به عنوان رنسانس گروهی<sup>۱</sup> (کاتر، ۱۹۸۳) یا دومین انقلاب صنعتی<sup>۲</sup> (فیشر، ۱۹۹۳) مطرح شده است. از این رو با فراگیر و اجتناب ناپذیر شدن استفاده از موقعیت‌های کار گروهی، بررسی عواملی که به نحوی در باروری یا کاهش باروری گروه‌ها نقش ایفا می‌کنند ضروری تلقی می‌شود. یکی از تبیین‌های بسیار مستند برای کاهش باروری گروه‌ها، تمایل به کاهش تلاش فردی افراد در هنگام کار گروهی نسبت به کار انفرادی است. این تمایل که ائتلاف اجتماعی نامیده می‌شود (لاتانه ویلیامز و هارکینز، ۱۹۷۹). بطور معناداری بر عملکرد گروه و سازمان اثر می‌گذارد، برای مثال دافی و شو (۲۰۰۰) نشان دادند که ائتلاف اجتماعی رابطه منفی معناداری با توانمندی گروه دارد. ائتلاف اجتماعی مبتنی بر مسخ تفردی است که در گروه رخ می‌دهد. افراد بطور عمدی یا غیر عمدی به علت کاهش آگاهی جمعی که در گروه اتفاق می‌افتد، به همان اندازه که به تنهایی تلاش می‌کنند در گروه تلاش نمی‌کنند (رینگلمن<sup>۳</sup>، ۱۹۱۳، به نقل از لیدن، وین، جاووروسکی و بنت ۲۰۰۴). به طور کلی ائتلاف اجتماعی، رفتاری است که سازمان در صدد حذف آن است. اولین آزمایش در این زمینه توسط رینگلمن در سال ۱۸۸۰ (ویلیامز، هارکینز و کارائو، ۲۰۰۷) انجام شد. وی اثر کار با دیگران را بر عملکرد فیزیکی مورد بررسی قرار داد و دریافت که با افزایش اندازه گروه، عملکرد گروهی به طور فزاینده‌ای از مجموع عملکرد انفرادی مورد انتظار، پایین‌تر می‌آید. تاکنون بالغ بر ۱۰۰ تحقیق در زمینه رفتار ائتلاف اجتماعی صورت گرفته (به نقل از همان منبع، ۲۰۰۷) و برای تبیین آن علل مختلفی ذکر شده است. اکثر پژوهش‌های انجام شده در این زمینه علل موقعیتی و انگیزشی برای تبیین این رفتار مطرح کرده‌اند. برای مثال اشتینر (۱۹۷۲) فقدان انگیزش فردی<sup>۴</sup> و عدم هماهنگی<sup>۵</sup> را علت ائتلاف اجتماعی ذکر می‌کند. سایر تحقیقات نیز عواملی نظیر فقدان مشخص بودن مشارکت فرد در گروه (ویلیامز، هارکینز و لاتانه، ۱۹۸۱)، فقدان چالش و منحصر به فرد بودن مشارکت فرد در گروه (هارکینز و پتی، ۱۹۸۲)، کاهش انگیزش<sup>۶</sup> (جاکسون و ویلیامز، ۱۹۸۵)، عدم ضرورت تلاش (کر و همکارانش، ۱۹۸۳)، عدم دیده شدن وظیفه (جرج، ۱۹۹۲)، همنوایی با هنجار گروه (کیدول و بنت، ۱۹۹۳) و قابلیت ارزیابی<sup>۷</sup> (هارکینز، ۱۹۸۷؛ هارکینز و جکسون، ۱۹۸۵، ویلیامز و همکاران، ۱۹۸۱) را برای ائتلاف اجتماعی بیان کرده‌اند و با وجودی که عوامل شخصیتی همواره یکی از مهمترین عوامل پیش‌بینی کننده رفتار و تبیین کننده رفتار در موقعیت‌های مختلف محسوب می‌شود در رابطه با رفتار ائتلاف اجتماعی مورد بررسی اندکی قرار گرفته است. از این رو پژوهش حاضر بر عوامل شخصیتی به عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی کننده این رفتار تمرکز نموده است.

از طرفی دیگر اگرچه ائتلاف اجتماعی پیامدهای مهمی برای سازمان به همراه دارد، اما اکثر تحقیق‌های انجام شده در زمینه ائتلاف اجتماعی در آزمایشگاه‌ها انجام شده است (جرج، ۱۹۹۲) و پیشایندهای مهم آن را در موقعیت‌های کاری نادیده گرفته‌اند (کومر<sup>۸</sup>، ۱۹۹۵؛ به نقل از مورفی، وین، لیدن و اردوگان، ۲۰۰۳) لذا لازم بود تا تحقیقاتی به بررسی این رفتار در گروه‌های کاری واقعی بپردازند.

1 Corporate Renaissance  
 2 Industrial Revolution  
 3 Ringelmann  
 4 Individual motivation loss  
 5 Coordination loss  
 6 Arousal reduction  
 7 Evaluation potential  
 8 Comer

شخصیت یکی از این عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتار است و یکی از عوامل پدیدآورنده تفاوت‌های فردی موجود بین افراد محسوب می‌شود. اگرچه تعریف واحدی برای شخصیت وجود ندارد ولیکن آن را می‌توان به صورت الگویی پایدار از صفات، تمایلات و ویژگی‌ها تعریف کرد که منجر به رفتار پایا در فرد می‌شود. به عبارتی دیگر شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که دربرگیرنده الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری است (پروین و جان، ترجمه جوادی و کدیور، ۱۳۸۶) همچنین شخصیت پایاترین پیش‌بینی‌کننده در معیارهای مختلف شغلی محسوب می‌شود. رابرت مک کری و کاستا<sup>۱</sup> (۱۹۹۲)، به نقل از پروین و جان، ترجمه جوادی و کدیور، (۱۳۸۶) مدل معروفی از شخصیت ارائه دادند که به عنوان مدل «پنج عاملی»<sup>۲</sup> معروف است. پژوهش حاضر مبتنی بر این مدل می‌باشد. به طور کلی این مدل در برگیرنده پنج عامل به شرح زیر می‌باشد:

۱- عامل روان رنجورخویی<sup>۳</sup> (N): مهمترین مشخصه این عامل، ناسازگاری و هیجانات منفی است؛ افرادی که در این عامل نمره بالایی کسب می‌کنند، در برابر محیط سازگاری کمتری از خود نشان داده و اغلب عواطف منفی از خود بروز می‌دهند. افرادی که در این عامل نمره پایینی کسب می‌کنند، راحت تر با محیط سازگار می‌شوند و هیجانات و عواطف مناسبی از خود نشان می‌دهند. صفات تشکیل دهنده این عامل عبارتند از: اضطراب، افسردگی، پرخاشگری، کجروی، رفتارهای تکانشی، آسیب پذیری در برابر فشارهای روانی و جسمانی (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲؛ به نقل از متیوس، دیری و ویتمن، ۲۰۰۳).

۲- عامل برون‌گرایی<sup>۴</sup> (E): مهمترین ویژگی این عامل ارتباط است. افرادی که در این عامل نمرات بالایی کسب می‌کنند اغلب اجتماعی، فعال، پرحرف و هیجان‌خواه هستند. این افراد از مهارت‌های اجتماعی قابل قبولی برخوردارند و دائماً در جنب و جوشند. افرادی که در این بعد از شخصیت نمرات پایینی می‌گیرند، اغلب کم حرف، کم تحرک، گوشه‌گیر و دور از هیجانات هستند. از جمله صفاتی که می‌توان برای عامل برون‌گرایی قائل شد عبارتند از: خونگرمی، فعال بودن، هیجان‌خواهی، قاطعیت، بشاش و سرزنده بودن (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲؛ به نقل از متیوس، دیری و ویتمن، ۲۰۰۳).

۳- عامل پذیرا بودن<sup>۵</sup> (O): مهمترین ویژگی این عامل انعطاف پذیری در برابر ارزش‌های جدید و غیر متعارف است. افرادی که در این عامل نمرات بالایی کسب می‌کنند، اغلب تجارب جدید را راحت تر می‌پذیرند و مقاومت کمتری در برابر این تجارب از خود نشان می‌دهند و هیجانات را عمیقتر از دیگران تجربه می‌کنند. مشخصه‌هایی که برای این عامل در نظر گرفته شده عبارتند از: گرایش به تخیلات، زیبایی‌شناختی، بها دادن به احساسات و ادراکات، گرایش به فعالیت‌های جدید، کنجکاوی (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲؛ به نقل از متیوس و دیری و ویتمن، ۲۰۰۳).

۴- عامل سازگاری<sup>۶</sup> (A): مهمترین مشخصه این عامل، تعاون و اعتماد است. افرادی که در این عامل نمرات بالایی کسب می‌کنند، می‌کنند، اغلب حس همکاری خوبی از خود نشان می‌دهند. این افراد راحتتر نسبت به دیگران اعتماد می‌کنند. افرادی که در این عامل نمرات پایینی کسب می‌کنند اغلب بی‌اعتماد و بدبین هستند و اغلب همکاری و تعاون کمتری از خود نشان می‌دهند. ویژگی‌های این عامل عبارتند از: اعتماد، صداقت، نودوستی، تواضع، همنوایی و دل‌رحمی (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲؛ به نقل از متیوس و دیری و ویتمن، ۲۰۰۳).

1 Costa & McCrae  
2 Five-Factor Model  
3 Neuroticism  
4 Extraversion  
5 Openness To Experience  
6 Agreeableness

۵- عامل مسئولیت‌پذیری<sup>۱</sup> (C): تعیین‌کننده‌ترین ویژگی این عامل احساس مسئولیت است. افرادی که در این عامل نمرات بالایی کسب می‌کنند، اغلب از انگیزه پیشرفت بالایی برخوردارند و در برابر کارها احساس مسئولیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. مهمترین ویژگی این عامل عبارتند از: قابلیت و شایستگی در برابر مشکلات، نظم و ترتیب در کارها، خویشتن‌داری، انگیزه پیشرفت بالا در کارها، با اراده و وظیفه‌شناس بودن (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲؛ به نقل از متیوس و دیری و ویتمن، ۲۰۰۳).

بسیاری از تحقیقات پیشین با توجه به این مدل تاکنون انجام شده است و رابطه شخصیت را با رفتارهای مؤثر و نامؤثر در باروری گروهی نشان داده‌اند. برای مثال تان و تان (۲۰۰۸) در تحقیق خود نشان داد که بعد مسئولیت‌پذیری شخصیت رابطه منفی معناداری با اتلاف اجتماعی دارد. افراد مسئولیت‌پذیر اغلب به عنوان افرادی هدفمند، منظم، دقیق، منضبط، کوشا، قابل اعتماد و روشمند توصیف می‌شوند (ویت، برکه، بریک و مونت، ۲۰۰۲) که با اراده قوی، آینده‌نگری و با انگیزه در جهت تحقق اهداف‌شان تلاش می‌کنند (کاستا و مک کری، ۱۹۸۸). بدیهی است که فردی با مسئولیت‌پذیری کم، از انگیزه، هدفمندی و قابلیت اعتماد کمتری برخوردار است (کلی، جانسون و میلر، ۲۰۰۴). چنین فردی زمانیکه موقعیت فراهم باشد احتمال بیشتری دارد تا از تلاش کردن خودداری کند و پنهان شدن در جمعیت را مقبول بداند و در یک مشارکت جمعی نقش برابری را ایفا نکند. از این رو فردی با مسئولیت‌پذیری کم احتمال بیشتری دارد تا به اتلاف اجتماعی بپردازد.

با توجه به اهمیت رفتار اتلاف اجتماعی و به منظور تشخیص افراد اتلافگر در گروه‌ها تحقیق حاضر طراحی و این فرضیه‌ها آزمون شد.

فرضیه اول: بین ابعاد شخصیت و رفتار اتلاف اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: ابعاد شخصیتی، رفتار اتلاف اجتماعی را پیش‌بینی می‌کنند.

### روش پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی است و بر اساس روش توصیفی-زمینه‌یابی داده‌های آن گردآوری شد. به منظور تحلیل داده‌ها نیز از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. از آن جایی که از نظر محققان تعداد ۱۵ تا ۳۰ نفر برای هر زیرمقیاس در رابطه همبستگی مناسب محسوب می‌شود و نیز در نظر گرفتن ۱۵ مورد برای هر متغیر پیش‌بین در تحلیل رگرسیون چندگانه با روش کمترین مجذورات استاندارد، یک قاعده خوب به شمار می‌آید. حجم نمونه ۲۰۰ نفر برآورد شد و این افراد از جامعه آماری این پژوهش که شامل کلیه مدیران و کارکنان شرکت صنایع هفت الماس و استیل البرز در شهر تهران بود با روش نمونه‌گیری تصادفی از فهرست اسامی تمامی پرسنل شرکت انتخاب شدند. لازم به توضیح است که نتایج تحقیق حاصل تجزیه تحلیل داده‌های قابل تحلیل ۱۵۵ نفر است.

### ابزار گردآوری اطلاعات

به منظور سنجش ابعاد شخصیت از پرسشنامه شخصیت پنج‌عاملی NEO-FFI استفاده شد و رفتار اتلاف اجتماعی با مقیاس رفتار اتلاف اجتماعی توسط جرج (۱۹۹۲) سنجیده شد. لازم به ذکر است به منظور جلوگیری از پاسخهای نادرست در کلیه مراحل پژوهش گمنامی آزمودنی‌ها لحاظ شد.

پرسشنامه شخصیت پنج‌عاملی NEO-FFI:

این پرسشنامه شامل ۶۰ جمله کوتاه است که بر روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) درجه بندی می‌شود و برای ارزیابی مختصر و سریع پنج عامل اصلی (روان‌آزرده‌خویی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، مسئولیت‌پذیری و

سازگاری) طراحی شده است. این آزمون از پنج مجموعه‌ی ۱۲ جمله‌ای مربوط به هر یک از شاخص‌ها تشکیل شده است. در پژوهش حاضر ثبات درونی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای شاخص‌های روان‌رنجورخویی (عامل یک و دو)، پذیرا بودن نسبت به تجارب (عامل یک و دو)، سازگاری (عامل یک و دو)، برون‌گرایی (عامل یک و دو) و مسئولیت‌پذیری (عامل یک و دو) به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۶۰، ۰/۶۰، ۰/۷۵، ۰/۵۸، ۰/۶۲، ۰/۶۰، ۰/۶۰، ۰/۶۰، ۰/۷۰ و ۰/۶۰ بدست آمد.

پرسشنامه رفتار اتلاف اجتماعی توسط جرج (۱۹۹۲) ساخته شده است و شامل ۱۰ آیت‌م است که پاسخها به هر گویه در این مقیاس بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی می‌شود. در این مقیاس نمره اتلاف اجتماعی هر آزمودنی از مجموع پاسخها به هر ده گویه بدست می‌آید. آلفای کرونباخ این آزمون برای ده گویه برابر با (α=۰/۸۹۵) بدست آمد.

### نتایج:

جدول ۱، ماتریس ضرایب همبستگی بین ابعاد شخصیت (O,C,E,A و N) و ابعاد رفتار اتلاف اجتماعی را نشان می‌دهد.

جدول (۱) ماتریس ضرایب همبستگی بین ابعاد شخصیت (O,C,E,A و N) و رفتار اتلاف اجتماعی

متغیرها	O	C	E	A	N
C	۰/۲۳۰**	۱			
E	۰/۱۹۳*	۰/۲۲۵**	۱		
A	۰/۲۴۱**	۰/۱۸۳*	۰/۲۵۹**	۱	
N	۰/۳۵۴**	۰/۳۶۰**	۰/۱۲۲	۰/۰۹۴	۱
SL	-۰/۰۹۵	-۰/۱۴۶	-۰/۱۷۳*	-۰/۲۰۷*	۰/۰۸۶

\*معنی دار در سطح ۰/۰۵ و \*\*معنی دار در سطح ۰/۰۱

نتایج جدول ۱، بیانگر این است که بین رفتار اتلاف اجتماعی با بعد سازگاری و بعد برون‌گرایی شخصیت (P < ۰/۰۵) رابطه منفی معنادار وجود دارد. بین رفتار اتلاف اجتماعی و سایر ابعاد شخصیت (وظیفه‌شناسی، پذیرا بودن نسبت به تجارب و روان‌رنجورخویی) رابطه معناداری مشاهده نشد و بالاترین همبستگی (r=۰/۲۷۳) بین رفتار اتلاف اجتماعی و بعد سازگاری مشاهده شد.

جدول ۲، خلاصه رگرسیون مدل پیش‌بینی رفتار اتلاف اجتماعی بر اساس ابعاد شخصیت (O,C,E,A و N) را نشان می‌دهد.

جدول (۲) خلاصه رگرسیون مدل پیش‌بینی رفتار اتلاف اجتماعی بر اساس ابعاد شخصیت (O,C,E,A و N)

مدل	R ضریب	R <sup>2</sup> ضریب	ضریب تعدیل خطای
۱	۰/۳۰۹	۰/۰۹۵	۰/۰۶۲

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بر اساس شاخص ضریب تعیین صرفاً ۰/۰۹۵ درصد (و براساس ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۰۶۲ درصد) از تغییرات متغیر اتلاف اجتماعی توسط متغیرهای پیش‌بین شدنند.

جدول (۳) نتایج تحلیل واریانس بررسی معنی‌داری رابطه‌ی متغیر رفتار اتلاف اجتماعی با متغیرهای پیش‌بین

مدل ۱	مجموع	df	میانگین	f	سطح
رگرسیون	۷۳۶/۱۹۷	۵	۱۴۷/۲۳۹	۲/۸۶۶	۰/۰۱۷
باقیمانده	۶۹۸۸/۰۰۱	۱۳۶	۵۱/۳۸۲		
کل	۷۷۲۴/۱۹۷	۱۴۱			

طبق جدول ۳ نتایج، رابطه‌ی هم‌زمان متغیر اتلاف اجتماعی با متغیرهای پیش‌بین معنادار بود (P < 0.05). به عبارت دیگر متغیرهای پیش‌بین (O,C,E,A و N) توانستند متغیر ملاک را پیشگویی نمایند.

جدول (۴) نتایج ضرایب رگرسیونی برای بررسی معنی‌داری رابطه‌ی متغیر اتلاف اجتماعی با متغیرهای پیشین به صورت انفرادی

مدل	$\beta$	B	خطای استاندارد	t	سطح معنی‌داری
ثابت		۳۵/۳۹۷	۵/۵۳۷	۶/۳۹۳	۰/۰۰۰
N	۰/۱۹۵	۰/۲۵۷	۰/۱۲۱	۲/۱۲۳	۰/۰۳۶
E	-۰/۱۱۳	-۰/۱۸۱	۰/۱۳۹	-۱/۳۰۶	۰/۱۹۴
O	-۰/۰۷۱	-۰/۱۱۲	۰/۱۴۳	-۰/۷۸۲	۰/۴۳۵
A	-۰/۱۵۰	-۰/۲۵۱	۰/۱۴۵	-۱/۷۲۶	۰/۰۸۷
C	-۰/۱۴۴	-۰/۲۳۵	۰/۱۴۷	-۱/۵۹۷	۰/۱۱۳

بر اساس نتایج جدول ۴، رابطه‌ی انفرادی متغیر اتلاف اجتماعی با متغیر روان‌رنجورخویی معنادار بود ( $P < 0.05$ ). به عبارتی این

متغیر پیش‌بین توانسته بود متغیر ملاک را پیش‌بینی کند و معناداری هم‌زمان در جدول ۳، مربوط به این متغیر پیش‌بین بوده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه اول، رابطه منفی معنادار بین دو بعد شخصیتی یعنی برون‌گرایی و سازگاری با رفتار اتلاف اجتماعی را تایید کرد و از این دو بعد، سازگاری رابطه نیرومندتری با رفتار اتلاف اجتماعی داشت. اما رابطه بین سایر ابعاد شخصیت و رفتار اتلاف اجتماعی تایید نشد.

بررسی فرضیه دوم نشان داد که بعد روان‌آزرده‌خویی می‌تواند رفتار اتلاف اجتماعی را پیش‌بینی کند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که عامل سازگاری با رفتار اتلاف اجتماعی رابطه منفی معناداری دارد. اگرچه محققان صرفاً یک پژوهش (تحقیق تان و تان، ۲۰۰۸) در زمینه رابطه اتلاف اجتماعی و ابعاد شخصیتی پیدا کردند که آن هم صرفاً ارتباط بین بعد مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی اجتماعی را بررسی کرده بود، اما یافته‌های این پژوهش را می‌توان همخوان با یافته‌های پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتارهای مؤثر درباروری گروهی (یعنی رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup>) و رفتارهای ضدباروری گروهی<sup>۲</sup> (که رفتار اتلاف اجتماعی نیز یکی از آنها محسوب می‌شود) دانست. برای مثال مونت و همکاران (۱۹۹۸) نشان دادند که سازگاری پیش‌بینی‌کننده معتبری برای ملاکهای مرتبط با عملکرد بین فردی نظیر ایجاد ارتباط همکارانه و تسهیل اجتماعی است. از طرفی دیگر به این علت که افراد ناسازگار، افرادی خودخواه، غیر همکاری‌کننده، بی‌ملاحظه، دستکاری‌کننده و کینه‌توزند (گلدبرگ<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹؛ به نقل از مونت، ایلیس و جانسن، ۲۰۰۶) طبیعی است که روابط بین فردی این افراد واجد تعارض و اختلاف باشد (گرازیانو، جنسن، کمپبل و هیر، ۱۹۹۶) و در گروه موجب اتلاف اجتماعی شوند. از سوی دیگر تحقیقات انجام شده در زمینه رفتار مؤثر در باروری گروهی (یعنی شهروندی سازمانی) نشان داده است که سازگاری رابطه معناداری با این نوع رفتارها دارد (برای مثال داف، ۲۰۰۷؛ سینگ و سینگ، ۲۰۰۹؛ الاناین، ۲۰۰۷؛ مهدیون و همکاران، ۲۰۱۰). افراد سازگار معمولاً مهربان، یاری‌رسان، با نزاکت و انعطاف‌پذیرند (باریک و مونت، ۱۹۹۱) این افراد در موقعیت کاری کفایت بین فردی (ویت و همکاران، ۲۰۰۲) و تعاون بیشتری از خود نشان می‌دهند. (مونت و همکاران، ۱۹۹۸). افرادی که در این عامل نمرات بالایی کسب می‌کنند، اغلب از حس همکاری خوبی برخوردارند. این افراد راحت‌تر نسبت به دیگران اعتماد می‌کنند. بدیهی است که افرادی با چنین ویژگی‌هایی، تمایل بیشتری برای انجام فعالیتهای مؤثر در باروری گروه داشته باشند، کمتر از افراد ناسازگار از تلاش کردن در گروه خودداری کنند و یا به عبارتی

<sup>۱</sup> لازم به توضیح است که پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رفتارهای ضد باروری گروهی رابطه منفی معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارند (بخاری و علی، ۲۰۰۹).

<sup>۲</sup> اتلاف اجتماعی یکی از اشکال رفتارهای ضدباروری گروهی (CWB) است یعنی اقدامات آگاهانه جهت آسیب رساندن به سازمان یا کارکنان سازمان می‌باشد (اسپکتر و فاکس، ۲۰۰۲)



دیگر کمتر اقدام به اتلاف اجتماعی نمایند. همچنین پژوهشهای فراتحلیل نشان داده اند که سازگاری، مسئولیت پذیری و پایداری عاطفی رابطه منفی با رفتارهای ضد باروری گروهی دارند (هوگ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲ به نقل از مونت، ایلین و جانسن، ۲۰۰۶ و سالگادو، ۲۰۰۲)

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بعد برون‌گرایی با رفتار اتلاف اجتماعی رابطه منفی دارد. این نتایج نیز مطابق با برخی تحقیقات پیشین است. افراد برون‌گرا خصوصیات نظیر خونگرمی، فعال بودن، هیجان خواهی، قاطعیت، بشاشیت، سرزنده بودن (مک کری و جان ۱۹۹۲؛ به نقل از پروین و جان، ترجمه جوادی و کدیور، ۱۳۸۶) اجتماعی بودن، جرات‌ورزی، هیجان طلبی، انرژی، ماجراجویی و احساس دارند (گلدبرگ، ۱۹۹۲، به نقل از سینگ و سینگ، ۲۰۰۹) که این افراد را مستعد انجام رفتارهای انعطاف پذیرتر می‌کند و موجب می‌شود بیشتر به رفتار شهروندی سازمانی (رفتار مؤثر در باروری گروهی) اقدام کنند. به عبارتی دیگر افرادی که از نظر برون‌گرایی ضعیف (درون‌گرا) هستند، ترجیح می‌دهند که اکثر کارها را به تنهایی انجام دهند و در تعامل گروهی جسارت نشان ندهند. افراد درون‌گرا، خوددار، جدی، گوشه گیر و تنها هستند (پروین و جان، ترجمه جوادی و کدیور، ۱۳۸۶) اما افراد برون‌گرا معمولاً دوستان بسیار و مهارت‌های اجتماعی خوبی دارند (کاستا و مک کری، ۱۹۸۸) و همین موضوع باعث می‌شود بیشتر مایل به مشارکت در فعالیتهای گروهی باشند و کمتر به اتلاف اجتماعی پردازند. همچنین ارلی (۱۹۸۹) نشان داد که فرد گرایی و جمع گرایی با اتلاف اجتماعی مرتبط است و افرادی که اعتقادات مبنی بر جمع گرایی دارند کمتر به اتلاف اجتماعی اقدام می‌کنند. از این رو افراد برون‌گرا که اجتماعی و جمع‌گرا محسوب می‌شوند انتظار می‌رود که به میزان کمتری در گروه کم کاری کنند.

نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که از بعد روان‌آزرده‌خویی می‌توان جهت پیش بینی رفتار اتلاف اجتماعی استفاده کرد. افراد روان‌آزرده مضطرب، افسرده، خشمگین، هیجانی، نامطمئن و دست‌پاچه هستند (بریک و مونت، ۱۹۹۱). این افراد به این علت که از سوی مشکلات خویش تحت فشارند احتمالاً تمایل کمتری برای انجام OCB دارند (پدساکوف و مکنزی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶؛ به نقل از ایکلر، ۲۰۱۰) و بیشتر احتمال دارد در گروه از تلاش کردن خودداری کنند. از این رو منطقی است که بین روان‌آزرده‌خویی و ابعاد رفتار اتلاف اجتماعی رابطه مثبت وجود داشته باشد که تحقیق حاضر این مورد را تایید کرد و محققان دیگری، مانند مهدیون و همکاران (۲۰۱۰)، سینگ و سینگ (۲۰۰۹)، اوبویل.جی.آر (۲۰۱۰) نیز عدم تمایل افراد روان‌آزرده را برای انجام رفتارهای مؤثر در باروری گروه نشان داده‌اند.

به طور کلی نتایج این تحقیق بیانگر این است که برخی ابعاد شخصیتی نظیر سازگاری و برون‌گرایی کمتر در گروه‌ها به اتلاف اجتماعی و کم کاری مبادرت می‌کنند و با رفتار اتلاف اجتماعی رابطه منفی معناداری دارند و از برخی ابعاد شخصیتی مانند بعد روان‌رنجور خویی می‌توان برای پیش بینی رفتار اتلاف اجتماعی استفاده کرد. محقق با بررسی ادبیات پژوهشی در زمینه رفتار اتلاف اجتماعی و ابعاد شخصیتی دریافت که علی‌رغم اهمیت رفتار اتلاف اجتماعی در زمینه باروری گروه‌ها، از سوی محققان ایرانی مورد توجه قرار نگرفته است و با وجود اینکه در سایر کشورها تاکنون تحقیقات زیادی درباره این رفتار انجام شده در ایران تحقیق در این زمینه کمیاب و حتی می‌توان گفت نایاب می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود تا محققان بیشتری در این خصوص به تحقیق پردازند. همچنین از آنجایی که این تحقیق اولین تحقیقی بوده است که رابطه رفتار اتلاف اجتماعی را با تمام ابعاد شخصیتی مورد بررسی قرار داده است لازم است تا تحقیقات دیگری نیز در این زمینه انجام شود تا بتوان با قطعیت بیشتری درباره نتایج این پژوهش اظهار نظر کرد و با

<sup>1</sup> Hough

<sup>2</sup> Podsakoff & MacKenzie

احتمال بیشتری از نتایج این تحقیق جهت تشخیص شخصیت‌های اتلافگر در گروه‌ها و گزینش افراد کارا و مؤثر در گروه‌ها استفاده نمود.

### تشکر و قدردانی

برخود فرض می‌دانم در پایان از استادان گرانقدر دکتر عباس عباس پور و دکتر حسین اسکندری و نیز مدیران محترم شرکت صنایع هفت الماس و استیل البرز که بدون مساعدت‌های آن‌ها تحقق این پژوهش میسر نبود، تشکر و قدردانی کنم.

### فهرست منابع:

پروین، لارنس و جان، الیور بی. (۱۳۸۶). شخصیت: نظریه و پژوهش. ترجمه جوادی، محمد جعفر و کدیور، پروین. چاپ دوم. تهران: انتشارات آبیژ.

- Aykler, V. J. (2010). *The influence of personality factors on organizational citizenship behavior*. Wirtschafsuniversitat Wien.
- 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.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-27.
- Buchanan, L. B. (1998). *The impact of big five personality characteristics on group cohesion and creative task performance*. . Dissertation of Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Bukhari, Z. U., & Ali, U. (2009). Relationship between organizational citizenship behavior & counterproductive work behavior in geographical context of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4(1), 85-92.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R. R. (1988). From catalog to classification: Murray's needs and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 258-265
- Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2000). The Salieri syndrome: Consequences of envy in groups. *Small Group Research*, 31, 3-23.
- Duff, D. B. (2007). *The relationship between organizational climate, personality factors and OCB in a university Extension*. Ph.D. dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Elenain, H. A. (2007). Relationship between personality and organizational citizenship behavior: Does personality influence employee citizenship? *Research of business research papers*, 3, 31-43.
- Fisher, K. (1993). *Leading self-directed work teams*. New York: McGraw-Hill.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35, 191-202.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for Agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 820-835.
- Harkins, S. G. (1987). Social loafing and Social facilitation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 23, 1-18.
- Harkins, S. G., & Jackson, J. M. (1985). The role of evaluation in eliminating social loafing. *Personality and Social Psychology*, 11, 575-584.
- Harkins, S. G., & Petty, R. E. (1982). The effect of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 1214-1229.
- Jackson, J. M., & Williams, K. D. (1985). Social loafing on difficult tasks: Working collectively can improve performance. *Journal of personality and social psychology*, 49, 937-942.
- Kanter, R. (1983). *The change masters*. New York. Simon & Schaster.
- Kelly, W. E., Johnson, J. L., & Miller, M. J. (2004). Conscientiousness and the prediction of task duration. *North American Journal of Psychology*, 5, 443-450.
- Kerr, N. L., & Bruun, S. E. (1983). Dispensability of member effort and group motivation losses: Free-rider effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 78-94.



- Kidwell, R. E., & Bennett, N. (1993.) Employee propensity to withhold effort: A conceptual model to intersect three avenues of research. *Academy of Management Review*, 18, 429-456.
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822-832.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30, 285-304.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-Factor model of personality and performance in jobs involving inter personal interactions. *Human Performance*, 11, 145-166.
- Mount, M., Ilies, R., Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personality psychology*, 59, 591-622.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human relations*, 56(1), 61-84. Downloaded from hum.sagepub.com at ATU.
- Mahdioun, R., Ghahramani, M., & Rezaii Sharif, A. (2010). Explanation of organizational citizenship behavior with personality. *Journal of procedia Social and Behavioral Science*, 5, 178-184.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). *Personality Traits*, New York, Cambridge University Press.
- O'Boyle, E. H. (2010). *A test of the general CWB-OCB emotion model*. Ph.D. dissertation, Virginia Commonwealth University.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.
- Singh, A. K., & Singh, A. P. (2009). Does personality predict Organizational Citizenship Behavior among managerial personnel? In: *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35 (2), 291-298.
- Steiner, I. (1972). *Group process and productivity*. New York: Academic press.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior, some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269-292.
- Tan, H. H., & Tan, L. M. (2008). Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors. *Journal of Psychology*, 142(1), 89-108.
- Williams, K. D., Harkins, S. G., & Karau, S. (2007). Social Performance. In: Hogg, M. A., & Cooper, J (Eds.). *The Sage Handbook of Social Psychology*. (1<sup>st</sup> ed.). London: Sage publications Ltd.
- Williams, K., Harkins, S., & Latane, B. (1981). Identifiability as a deterrent to social loafing: Two cheering experiments. *Journal of Personality & Social Psychology*, 40, 3003-311.
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. A., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87, 164-169.



پښتو ښکته ځای علوم انسانی و مطالعات فریښتی  
پرتال جامع علوم انسانی