

رابطه ویژگی‌های شخصیتی و اهمال کاری سازمانی در کارکنان بیمارستان

Relationship between Personality Traits and Organizational Procrastination in Hospital Employees

Alireza Aghayousefi

Lily Siahjani

Hamed Yazdkhasti

علیرضا آقاییوسفی*

لیلی سیه‌جانی**

حامد یزدخواستی***

Abstract

The aim of the present research was to study the relationship between personality traits and organizational procrastination in hospital employees. The sample consisted 100 employees selected by convenient sampling from different official and clinical parts of Shahid Bahonar hospital of Tehran. Data were collected by sixteen Personality Factor Questionnaire (16FP) and Organizational Procrastination Questionnaire. The results show that N, Q₂ and Q₄ factors of personality traits have significant positive correlations ($p < 0.01$) with Inefficiency subscale of organizational procrastination, N and Q₄ factors with mental restlessness and hatred of duty subfactors ($p < 0.01$) and Q₁ factor have significant positive correlation with mental restlessness ($p < 0.05$). Also, results of regression show that N, Q₂ and Q₃ factors predicted Inefficiency, N, Q₁, Q₂ and Q₄ predicted mental restlessness and N and Q₄ factors predicted hatred of duty, significantly ($p < 0.05$).

چکیده

هدف از پژوهش حاضر مطالعه رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اهمال کاری سازمانی در بین کارکنان شاغل در بیمارستان بود. نمونه شامل ۱۰۰ نفر بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس از بخش‌های مختلف درمانی و اداری بیمارستان شهید باهنر تهران انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیت کتل و اهمال کاری سازمانی بود. نتایج حاکی از آن است که عامل‌های N، Q₂ و Q₄ ($p < 0.01$) از ویژگی‌های شخصیتی با خرده‌مقیاس ناکارآمدی از اهمال کاری، عامل‌های N و Q₄ ($p < 0.01$) با خرده‌مقیاس‌های بی‌زاری از تکلیف و تشویش ذهنی و عامل Q₁ ($p < 0.05$) با خرده‌مقیاس تشویش ذهنی همبستگی مثبت معنی‌دار دارند. همچنین یافته‌های تحلیل آماری رگرسیون نشان می‌دهد عامل‌های N، Q₂ و Q₃ برای خرده‌مقیاس ناکارآمدی و عامل‌های N، Q₁، Q₂ و Q₄ برای خرده‌مقیاس تشویش ذهنی و عوامل N و Q₄ برای خرده‌مقیاس بی‌زاری از تکلیف ($p < 0.05$) پیش‌بینی‌کننده مناسبی هستند.

Keywords: personality traits, organizational procrastination, hospital staff

کلیدواژگان: ویژگی‌های شخصیتی، اهمال کاری سازمانی، کارکنان بیمارستان

* دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور تهران

** دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور تهران (نویسنده مسئول) l.siahjani@gmail.com

*** دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور تهران

مقدمه

شخصیت در دیدگاه‌های مختلف تعاریف متفاوتی دارد، اما اگر بخواهیم تعریفی قابل قبول ارائه دهیم که به‌طور نسبی حاوی نکات مشترک تعاریف مختلف باشد، می‌توان گفت شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های با دوام و منحصر به فرد است که امکان دارد در پاسخ به موقعیت‌های مختلف تغییر کند (اسکالتز و اسکالتز، ۱۹۷۶، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۸).

در بسیاری از موارد، دلیل شکست افراد در انجام دادن اثربخش وظایف شغلی خود، کمبود هوش یا فقدان مهارت‌های فنی آنان نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی‌های شخصیت آنان با شغلی است که به عهده دارند. به همین دلیل لازم است به این زمینه خاص از روان‌شناسی کار توجه داشت (کوشکی، هومن و زاهدی، ۱۳۸۸). مرور پژوهش‌های گوناگون در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی همبستگی دارد و در شرایطی این همبستگی قوی است که یک عامل شخصیتی با محتوای شغل فرد مرتبط باشد. برای مثال، صفت برون‌گرایی می‌تواند پیش‌بینی معتبری برای موفقیت در فروشنده‌گی باشد (تت، داگلاس و روتستین^۱، ۱۹۹۱). در بحث شخصیت، تأکید بر آن است که چگونه تفاوت‌های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می‌گذارد. سال‌ها قبل موری^۲ (۱۹۳۸) فهرستی از نیازهای انسان ارائه داد که «صفات شخصیتی^۳» نام گرفتند که هر نیاز، یک نوع تلاش یا میل درونی برای انجام دادن فعالیت‌های خاص است (ساعتچی، ۱۳۸۶). افراد در موقعیت‌های مختلف، از لحاظ ادراک و مواجهه با انواع تکالیف، رویدادها و تعارض‌ها با هم متفاوت‌اند و این امر به ویژگی‌های شخصیتی آنان مربوط است (نصری، دماوندی و عاشوری، ۱۳۹۳).

سازش و هماهنگی بین شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به عملکرد سازمانی بالا منجر می‌شود (آناو^۴، ۲۰۰۷؛ به نقل از بابائیان، سامانی و کرمی، ۱۳۹۳). برخی از روان‌شناسان معتقدند، افراد بر اساس نوع شخصیت و نحوه

1- Tett, Douglas, & Rothstein

2- Murry

3- personality traits

4- Anao

تربیت خانوادگی به شغل خاصی گرایش پیدا می‌کنند، اگر این نوع شخصیت با شغل فرد همخوانی داشته باشد فرد در عملکرد سازمانی خود نیز موفق‌تر خواهد بود (بریری، ۱۳۸۴).

تحقیقات بسیاری بر این دلالت می‌کنند که پرسشنامه‌های شخصیت می‌توانند اطلاعات مفیدی را برای غربالگری متقاضیان کار فراهم کنند (هوگان، هوگان و رابرتز^۱، ۱۹۹۶). از سوی دیگر پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که مقیاس‌های مربوط به ارزیابی شخصیت، پیش‌بین‌های خوبی برای عملکرد شغلی هستند (باریک و مونت^۲، ۱۹۹۱؛ اونس و ویسوسوران^۳، ۱۹۹۸). از جمله مطالعاتی که در زمینه کارآیی آزمون‌های شخصیت در امر استخدام صورت گرفته است، می‌توان به مطالعه رُسی، استیچر، میلر و لوین^۴ (۱۹۹۸) اشاره نمود. آن‌ها با انجام یک مطالعه میدانی، از فرم تجدیدنظر شده پرسشنامه شخصیت نئو (NEO) استفاده کردند. آزمون دیگری که در مؤسسات و سازمان‌ها برای تشخیص ویژگی‌های شخصیتی افراد، به‌ویژه برای درک تناسب آن با مشاغل به کار برده می‌شود تست کتل^۵ (۱۹۷۵) (مقیاس ۱۶ عاملی کتل) می‌باشد (ملیانی، طاوولی، خدابخش و بختیاری، ۱۳۸۸). کتل (۱۹۷۵) عنوان می‌کند که در گستره موفقیت آموزشی، نقش شخصیت فراتر از هوش است (نصری و همکاران، ۱۳۹۳).

اهمال‌کاری^۶ یکی از معضلاتی است که امروزه افراد و سازمان‌ها با آن روبرو هستند (جانسون و نیشی مورا^۷، ۲۰۱۳). اهمال‌کاری یک موضوع جالب بین رشته‌ای است که از امور مالی و سرمایه‌گذاری تا سلامتی را در برمی‌گیرد (استیل^۸، ۲۰۱۰). اهمال‌کاری شکاف بین نیت انجام کار و رفتار است و از آن به تأخیر انداختن و جایگزین کردن تکالیف ضروری با انجام فعالیت‌های غیرضروری تعبیر می‌شود (وان‌ایرده^۹، ۲۰۰۰).

اهمال‌کاری سازمانی^{۱۰} به تأخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف مختلف شغلی

- 1- Hogan, Hogan, & Roberts
- 2- Barrick & Mount
- 3- Ones & Viswesvaran
- 4- Rosse, Stecher, Miller, & Levin
- 5- Kettel
- 6- procrastination
- 7- Johnson & Nishimura
- 8- Steel
- 9- Van Eerde
- 10- organizational procrastination

است (خدابخشی، سپهوندی، شیخ‌الاسلامی و حبیبی، ۱۳۹۴). از دیدگاه سازمانی، اهمال‌کاری دشمن سازمان و مانع رشد بهره‌وری و خلاقیت است (فیاضی و کاوه، ۱۳۸۸). به آینده محول کردن کارها، به هر دلیل منطقی یا غیرمنطقی، از زیر بار انجام آن شانه خالی کردن است که اغلب با رنج و ناراحتی روانشناختی همراه است. مطالعات اخیر نیز نشان داده‌اند که اهمال‌کاری اثرات منفی بر سلامت جسمی، روانی و زندگی روزمره به جای می‌گذارد (چو و چویی^۱، ۲۰۰۵؛ سیروئیس، ملیا-گوردون و پایچیل^۲، ۲۰۰۳). اهمال‌کاری به گونه‌های متفاوتی تجلی می‌یابد که از جمله می‌توان به موارد؛ رویا دیدن، نگرانی، بحران‌سازی، پرخاشگری، پرکاری، حواس‌پرتی، بیزاری از تکلیف، ابهام و سردرگمی در انجام امور، اشاره کرد (استیل، ۲۰۰۷؛ تریسی^۳، ۲۰۰۷). بیوتل، کلین، آفنانگر، برهler، دیبر، مولر^۴ و همکاران (۲۰۱۶) به مطالعه اهمال‌کاری در جمعیت آلمانی در بین سنین ۹۵-۱۴ سال پرداختند. نتایج تحقیقاتشان نشان داد، اهمال‌کاری در بین سنین ۲۹-۱۴ سال و در مردان بیشتر است و با استرس، اضطراب، خستگی و همچنین عدم رضایت از بابت درآمد و احترام شغلی رابطه دارد.

اهمال‌کاری را برخی به اشتباه معادل تنبلی می‌دانند، در حالی که این دو با هم تفاوت دارند، زیرا در تنبلی فرد میلی برای انجام کار ندارد، در حالی که در اهمال‌کاری، فرد بی‌کار نمی‌ماند بلکه اغلب خودش را مشغول انجام کارهای غیرضروری می‌کند تا از انجام تکلیف‌هایی که باید در آن زمان انجام شود و اولویت دارد، اجتناب کند (فیاضی و کاوه، ۱۳۸۸). زمانی که شخص کاری غیرضروری انجام می‌دهد، تلاش می‌کند تا در صورت امکان خود و دیگران را متقاعد سازد که عملش منطقی و معقول است (ارونسون، ۱۹۷۳، ترجمه شکرکن، ۱۳۸۹). در این حالت فرد اهمال‌کار مجبور است در برابر تعلل ورزیدن و همزمان سرزنش کردن خویش، از خود دفاع کند. به این ترتیب از یک سو برای عدم انجام کارهای خود دلیل تراشی می‌کند و از سوی دیگر انجام کارش را به آخرین دقایق موکول می‌کند (رضوی، ۱۳۸۹). این درگیری مداوم ذهنی برای دفاع از خود با پیامدهای ناخوشایندی در زمینه بهداشت جسمی و روانی همراه است. فشار روانی ناشی از کار زیاد همراه با عجله و

1- Chu & Choi

2- Sirois, Melia-Gordon, & Pychyl

3- Tracy

4- Beutel, Klein, Aufenanger, Brahler, Dreier, & Muller

استرس برای اتمام آن، به تدریج منجر به تخلیه انرژی روانی فرد شده و زمینه برای فرسودگی شغلی را فراهم می‌کند (صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی، ۱۳۹۱). فرسودگی شغلی و تمام مؤلفه‌های آن غیر از مؤلفه فقدان موفقیت فردی با اهمال‌کاری رابطه مثبت و معنادار دارد و از بین ابعاد فرسودگی شغلی، شخصیت‌زدایی سهم بیشتری در پیش‌بینی اهمال‌کاری دارد (محمدی، ۱۳۹۵). دانش، نورمحمدیان و عبدالهی (۱۳۹۵) نیز نشان دادند، بین تیپ شخصیتی مدیران و اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

دیدگاه‌های نظری بسیاری جهت تفهیم و تبیین اهمال‌کاری وجود دارد. از میان آن‌ها دیدگاه‌های مبتنی بر رفتارگرایی، بر تقویت شدن رفتار اهمال‌کارانه، نقش تنبیه‌کنندگی تکلیف، شرطی شدن فرار و اجتناب و نقش پاداش‌های ویژه تأکید دارد. الیس و نوآس^۱ (۱۹۷۷) نخستین تبیین شناختی-رفتاری اهمال‌کاری را به باورهای غیرمنطقی و خودانتقادی نسبت دادند. مفهوم پردازی‌های بندورا^۲ (۱۹۹۷) از خودکارآمدی در نظریه شناختی-اجتماعی نیز به روشن شدن ماهیت اهمال‌کاری کمک فزاینده‌ای کرد (میرزایی، غرایبی و بیرشک، ۱۳۹۲). روزنتال و کارلبرینگ^۳ (۲۰۱۴) اهمال‌کاری را یک نارسایی فراگیر در خودتنظیمی تعریف کردند که یک پنجم از افراد بزرگسال و نیمی از دانش‌آموزان به آن مبتلا هستند. همچنین عنوان کردند که علاوه بر این که اهمال‌کاری اثرات منفی بر روی عملکرد فرد دارد روی سلامت روان فرد نیز تأثیر منفی دارد به طوری که فرد معمولاً از استرس، اضطراب و احساس گناه رنج می‌برد. آن‌ها با تکیه بر یافته‌های خود، درمان شناختی رفتاری را در حل مشکل اهمال‌کاری مفید دانستند.

روان‌شناسان دو دسته عامل را برای به وجود آمدن اهمال‌کاری برشمرده‌اند، عوامل درونی و عوامل بیرونی. عوامل بیرونی شامل عوامل محیطی و سازمانی همانند نارضایتی از سیستم نظارت و ارزیابی عملکرد کارکنان، رویه‌های مدیریتی، فشار خانواده و فشارهای اقتصادی و فرهنگ اجتماعی می‌باشد. در این رابطه نگوین^۴، استیل و فراری^۵ (۲۰۱۳) تأثیر محیط کار را بر روی اهمال‌کاری مطالعه کردند و عنوان نمودند مشاغلی که در آن‌ها کمتر از مهارت‌های

-
- 1- Ellis & Knaus
 - 2- Bandura
 - 3- Rozental & Carlbring
 - 4- Nguyen
 - 5- Ferrari

انگیزشی استفاده می‌شود و یا ذاتاً نوع کار به شکلی است که ابعاد تشویقی ندارد، بیشتر منجر به اهمال‌کاری در افراد می‌شود. اما عوامل درونی مربوط به خصوصیات و ویژگی‌های فردی است که شامل نگرش‌ها و نحوه تفکر، احساس خودکم‌بینی، توقع بیش از حد از خود، پایین بودن آستانه تحمل، کمال‌گرایی و سواس‌گونه، فقدان قاطعیت گناه یا شرمساری، افسردگی و اضطراب و ترس از شکست است (رضائی، یارمحمدیان و محمودزاده اردکانی، ۱۳۹۵).

نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد بین اهمال‌کاری با ویژگی‌های شخصیتی و خصوصیات فردی رابطه وجود دارد. کوته^۱ (۱۹۸۷) در تحقیقی نشان داد به نظر مستقیم ناظران کارمندان، اختلاف موجود در میزان اهمال‌کاری کارمندان ناشی از تفاوت‌های فردی آن‌هاست (صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی، ۱۳۹۱). نتایج پژوهش دیاز-مورالس، فراری و کهن^۲ (۲۰۰۸) حاکی از آن است که بین ویژگی‌هایی چون وظیفه‌شناسی، کانون کنترل، نظم و انضباط و رفتارهایی چون اضطراب و افسردگی و اهمال‌کاری همبستگی وجود دارد. هم‌چنین تحقیقات نشان می‌دهد اهمال‌کاری با خودکارآمدی (کلاسن، کراچوک و راجانی^۳، ۲۰۰۸) و اعتماد به نفس (بک، کونز و میلگرام^۴، ۲۰۰۰) رابطه منفی دارد. استیل (۲۰۰۷) در یک فرا تحلیل علل و اثرات احتمالی اهمال‌کاری را با متغیرهای متعدد مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های وی نشان داد که بین اهمال‌کاری و روان‌رنجورخویی، تمرد و سرکشی و پیروی احساسی همبستگی ناچیزی وجود دارد. از طرفی بیزاری از تکلیف، تأخیر در تکلیف، خودبسندگی، وظیفه‌شناسی، اشکال در خودکنترلی، حواس‌پرتی، انگیزش پیشرفت و تکانشی بودن پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای اهمال‌کاری هستند (خسروی، ۱۳۸۸). به اعتقاد میلگرام و تن^۵ (۲۰۰۰) روان‌رنجورخویی بالا پیش‌بینی‌کننده اهمال‌کاری در تصمیم‌گیری است در حالی که مسئولیت‌پذیری پایین اهمال‌کاری را در انجام تکلیف پیش‌بینی می‌کند. افراد روان‌رنجور ممکن است درت صمیم‌گیری بیشتر تعلق ورزند که نشانه آن فقدان سازماندهی و پافشاری در پیگیری هدف است (تمنائی‌فر و منصوری‌بیک، ۱۳۹۲). نتایج تحقیق حسین‌زاده (۱۳۹۳) نشان داد، افراد دارای شخصیت برون‌گرا

1- Coote

2- Diaz-Morales, Ferrari, & Cohen

3- Klassen, Krawchuk, & Rajani

4- Beck, Koons, & Milgrim

5- Tenne

در مقایسه با افراد دارای شخصیت درون‌گرا میزان اهمال‌کاری بیشتری دارند. نتایج تحقیق قاسمی، علی‌مدد، کرم‌خانی و علی‌مدد (۱۳۹۱) نشان داد که دو ویژگی روان‌نژندی و وظیفه‌مداری با اهمال‌کاری تحصیلی ارتباط داشتند که روان‌نژندی توانست به صورت مثبت و وظیفه‌مداری بصورت منفی اهمال‌کاری تحصیلی را پیش‌بینی کند. کانتن و کانتن^۱ (۲۰۱۶) با استفاده از پرسشنامه شخصیتی NEO به مطالعه رابطه ویژگی‌های شخصیتی در بین ۳۰۰ کارمند بیمارستان در ترکیه پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که شخصیت روان‌نژندی با اهمال‌کاری رابطه معنی‌دار مثبت و شخصیت باوجدان و مسئولیت‌پذیر با اهمال‌کاری رابطه معنی‌دار منفی دارد. همچنین عنوان کردند احساس اعتماد به نفس دارای تأثیرات مثبت روی رفتارهای اهمال‌کاری و احساس ناخودکام‌آمدی دارای تأثیرات منفی روی رفتارهای اهمال‌کاری دارد.

اهمال‌کاری ممکن است پیامد عواملی همچون خودکام‌آمدی پایین (الکساندر و آنوگبوزی^۲، ۲۰۰۷)؛ باورهای غیر منطقی (استیل، ۲۰۰۷)؛ ترس از شکست (سولومون و راثبلوم^۳، ۱۹۸۴)؛ اضطراب (هاول و واتسون^۴، ۲۰۰۷) باشد. همچنین، اهمال‌کاری ممکن است یک عادت غلط، با پیامدهای روانشناختی نظیر استرس، نگرانی و اضطراب (فریتش، یانگ و هیکسون^۵، ۲۰۰۳) و افسردگی (دوویت و شوونبرگ^۶، ۲۰۰۲) باشد.

اهمال‌کاری در شروع یک تکلیف می‌تواند به دلیل تمایل به انجام آن به صورت کامل و عالی باشد. این امر انجام تکلیف را سخت یا ناخوشایند می‌کند. بنابراین فرد اهمال‌کار به علت مواجهه با استانداردهای کمال‌گرایانه، از انجام تکلیف از دید خود، به شکل عجولانه اجتناب می‌کند و به زمانی دیگر موکول می‌کند که با دقت بیشتر و به شکل ایده‌آل انجام دهد (شافران و مانسل^۷، ۲۰۰۱). در این راستا نتایج پژوهش‌های متعدد حاکی از ارتباط بین کمال‌گرایی و اهمال‌کاری است. نتایج پژوهش محمدی^۸ (۲۰۱۱) نشان داد که افراد با نمرات بالا در کمال‌گرایی در مقایسه با افراد

-
- 1- Kanten & Kanten
 - 2- Alexander & Onwuegbuzie
 - 3- Solomon & Rothbloom
 - 4- Howell & Watson
 - 5- Fritzsche, Young, & Hickson
 - 6- Dewitte & Schouwenburg
 - 7- Shafran & Mansell
 - 8- Mohammadi

دارای نمرات پایین، در اهمال‌کاری تحصیلی نمرات بالایی دارند. نتایج تحقیقات فاتحی، عبدخدایی و پورغلامی (۱۳۹۱) نشان داد، بین کمال‌گرایی و اهمال‌کاری رابطه مثبت معنی‌دار و بین خودکارآمدی و اهمال‌کاری رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. همچنین، نتایج رگرسیون حاکی از آن بود که کمال‌گرایی و خودکارآمدی جمعاً ۳۷ درصد از واریانس اهمال‌کاری را تبیین می‌کنند. یافته‌های تحقیق ستایش و توزنده‌جانی (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های مدیریت می‌توانند اهمال‌کاری شغلی مدیران را پیش‌بینی کنند.

علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی، مطالعات بسیاری نشان داده‌اند عدالت سازمانی^۱، رضایت شغلی^۲ (کریمی و اندام، ۱۳۹۵) و تعهد سازمانی^۳ (شریفی، سلیمی و احمدی، ۱۳۸۹) از عوامل مهم و تأثیرگذار بر اهمال‌کاری سازمانی هستند. از طرفی تحقیقات بسیاری نیز حاکی از وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با این عوامل است. با توجه به مطالب یاد شده پژوهش حاضر درصدد بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اهمال‌کاری سازمانی می‌باشد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر، مطالعه‌ای از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شاغل در بیمارستان شهید باهنر تهران، اعم از کادر درمانی و بخش اداری می‌باشد. گروه نمونه شامل ۱۰۰ نفر بود که به روش نمونه‌گیری دردسترس از بخش‌های مختلف درمانی و اداری این بیمارستان انتخاب شدند. یافته‌های جمعیت‌شناختی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در ۱۰۰ شرکت‌کننده میانگین سنی ۳۱/۳۲ سال یا انحراف استاندارد ۵/۴۲ می‌باشد. ۵۵ نفر (۵۵ درصد) مرد و ۴۵ نفر (۴۵ درصد) زن بودند. در نمونه حاضر ۱ نفر (۱ درصد) زیر دیپلم، ۱۳ نفر (۱۳ درصد) دیپلم، ۱۳ نفر (۱۳ درصد) فوق دیپلم، ۵۴ نفر (۵۴ درصد) کارشناسی، ۱۸ نفر (۱۸ درصد) کارشناسی ارشد و ۱ نفر (۱ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند.

1- organizational justice

2- job satisfaction

3- organizational commitment

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر از پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیت کتل^۱ و پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی استفاده شده است.

پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی. پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی بر اساس تلفیقی از رویکردهای روان‌کاوی و شناختی-رفتاری توسط صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱) برای اندازه‌گیری سطح اهمال‌کاری و تعلل کارمندان در امور اداری طراحی شده است. پرسشنامه مذکور پس از ساخته شدن، از نظر مفهومی و دقت به کارگیری کلمات معادل و جمله‌بندی مناسب، توسط چند تن از متخصصان روانشناسی مورد مقایسه و بازبینی قرار گرفته است. برای رفع نواقص و ابهامات مفهومی و رسیدن به ترکیب‌بندی سلیس و کم‌نقص‌تر، پرسشنامه توسط گروهی از دانشجویان تکمیل و از آنان خواسته شده تا نظرات خود و کلمات و نکات مبهمی را که احتمالاً مخاطب را دچار اشتباه می‌کند علامت‌گذاری کرده و توضیح دهند. این پرسشنامه بر روی ۵۰۳ کارمند ادارات و سازمان‌های شهر تهران اجرا شده است.

این پرسشنامه که از نوع مداد-کاغذی و خودگزارش‌دهی است، مشتمل بر ۲۵ گویه می‌باشد. گویه‌های ۱، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۶، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲، ۲۵ خرده‌مقیاس «ناکارآمدی»، گویه‌های ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ خرده‌مقیاس «تشویش ذهنی» و گویه‌های ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۰ خرده‌مقیاس «بیزاری از تکلیف» را می‌سنجند. نمره‌گذاری گویه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای به صورت (همیشه = ۵)، (غالباً = ۴)، (گاهی اوقات = ۳)، (به ندرت = ۲) و (هرگز = ۱) انجام می‌شود. بنابراین، حداقل و حداکثر نمره کسب شده از این پرسشنامه به ترتیب برابر با ۲۵ و ۱۲۵ خواهد بود. لازم به ذکر است که گویه‌های ۱ و ۶ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمرات بین ۲۵ تا ۳۷ نشان‌دهنده اهمال‌کاری سازمانی خیلی کم یا عدم اهمال‌کاری سازمانی و نمرات ۱۱۳ تا ۱۲۵ نشان‌دهنده اهمال‌کاری سازمانی خیلی زیاد است. نمرات کمتر از ۵۹ که همان نقطه میانه با پنجاه درصدی است، نشان‌دهنده عدم تمایل به اهمال‌کاری سازمانی و نمرات بالاتر از ۵۹ نشان‌دهنده تمایل به اهمال‌کاری سازمانی است. در پژوهش صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۰) پایایی کل پرسشنامه با استفاده از روش

1- Sixteen Personality Factor Questionnaire, 16PF

بازآزمایی برابر با ۰/۷۵ و برای خرده‌مقیاس‌های ناکارآمدی، تشویش ذهنی و بیزاری از تکلیف برابر با ۰/۶۴، ۰/۷۳ و ۰/۶۴ به دست آمد که میزان رضایت‌بخشی است. همچنین، پایایی کل پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ و برای خرده‌مقیاس‌های ناکارآمدی، تشویش ذهنی و بیزاری از تکلیف به ترتیب برابر با ۰/۸۸، ۰/۷۰ و ۰/۵۵ به دست آمد که میزان قابل قبولی است (صفاری‌نیا، ۱۳۹۴).

پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیت کتل (16PF). کتل (۱۹۷۵) شخصیت را به ۱۹ بُعد اساسی که آن‌ها را صفات عمقی نامید، کاهش داد و با استفاده از روش تحلیل عواملی، پرسشنامه شخصیتی ۱۶ عاملی (16PF) را ساخت که بر اساس آن می‌توان ارزیابی کاملی از شخصیت هر فرد به دست آورد. وی به هر عامل دو نام داده است یکی برای نمره‌های بالا و دیگری برای نمره‌های پایین (آتکینسون و هیلگارد^۱، ۱۹۸۳؛ به نقل از عبادی، دلاور و نجاریان، ۱۳۸۲). 16PF یک پرسشنامه با قابلیت نمره‌گذاری عینی است که بر مبنای پژوهش‌های بنیادی در روانشناسی جهت فراهم آوردن کامل‌ترین پوشش شخصیت ممکن در یک زمان کوتاه جهت آزمون است (عبادی و همکاران، ۱۳۸۲).

آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل چون سایر آزمون‌های ساخت‌دار بر اساس فرضیه‌هایی ساخته شده است که معتقدند خصایص یا صفات انسان در موقعیت‌های گوناگون از ثبات نسبی برخوردار هستند ولیکن از فردی به فرد دیگر تفاوت می‌کنند که در عین حال می‌توان آن‌ها را اندازه‌گیری کرد. این فرضیه‌ها به بهترین نحو از طریق روش تحلیل عاملی که آزمون ۱۶ عاملی کتل بر مبنای آن ساخته شده است، بررسی شد. کتل (۱۹۷۵) با استفاده از این فهرست صفات شخصیت که توسط آلپورت تدوین شده بود، ساختن آزمون شخصیت خود را آغاز کرد و سپس با کاهش تعداد آن صفات به ۱۷۱ صفت، آن‌ها را در قالب ۳۶ بُعد تحت عنوان صفات سطحی مطرح کرد. سرانجام پژوهش‌های بعدی وی از طریق تحلیل عاملی، ۱۶ عامل متمایز و عمقی که همه تغییرات ۳۶ بُعد شخصیت را تبیین می‌کنند، فراهم کرد به این ترتیب کتل شخصیت را به ۱۶ بُعد اساسی کاهش داد و بر اساس آن‌ها پرسشنامه شخصیتی خود را ساخت. وی برای هر یک از عوامل دو نام در نظر گرفته (به صورت صفات متضاد)، یکی برای نمره بالا و دیگری برای نمره پایین (فتیحی آشتیانی، ۱۳۹۳). به قرار زیر:

1- Atkinson & Hillgard

- عامل A: ادواری خوویی (مردم‌آمیزی) - گسیخته‌خوویی (مردم‌گریزی)
- عامل B: هوش عمومی (استدلال انتزاعی) - نارسایی عقلی (استدلال عینی)
- عامل C: نیرومندی من (پایداری هیجانی) - نوروزگرایی عمومی (ناپایداری هیجانی)
- عامل E: سلطه‌گری - سلطه‌پذیری
- عامل F: سرزندگی - دل‌مردگی
- عامل G: خلق استوار (باوجدان) - خلق نارس و وابسته (مصلحت‌گرا)
- عامل H: ادواری خوویی متهورانه (جسور) - گسیخته‌خوویی اساسی (ترسو)
- عامل I: حساسیت هیجانی (حساس، نرم‌خو) - زمختی رشدیافتگی (غیرحساس، یکدنده)
- عامل L: گسیخته‌خوویی پارانویاگونه (شکاک) - دردسترس بودن اعتماد‌آمیز (زودباور)
- عامل M: اهل عمل - خیال‌پرداز
- عامل N: ظرافت کاری (رُک‌گویی و صراحت) - سادگی بی‌ظرافت (ملاحظه‌کار بودن، حفظ حریم خصوصی)
- عامل O: اعتماد توأم با آرامش (اطمینان به خود) - بی‌اعتمادی اضطراب‌آمیز (مستعد احساس گناه)
- عامل Q₁: بنیادگرایی (باز بودن به تغییر) - محافظه‌کاری
- عامل Q₂: خودکفایی (مسلط به خود) - ناتوانی در اخذ تصمیم (متکی به دیگران)
- عامل Q₃: خویشتن‌دار (کمال‌گرا) - ناخویشتن‌دار (اختلال مدارا)
- عامل Q₄: مضطرب - آرام

اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس ۱۶ عاملی کتل توسط برزگر (۱۳۷۵) بر روی دانش‌آموزان دبیرستانی صورت گرفته است. به منظور بررسی میزان ضریب پایایی هر یک از عوامل پرسشنامه از سه روش متفاوت استفاده شد. روش آزمون-آزمون مجدد با فاصله زمانی کم، روش آزمون-آزمون مجدد با فاصله زمانی زیاد و روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ). متوسط میزان ضریب پایایی به دست آمده از روش آزمون-آزمون مجدد با فاصله زمانی کم برابر با ۰/۶۵ و با روش آزمون-آزمون مجدد با فاصله زمانی زیاد ۰/۵۲ و با روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برابر با ۰/۵۴ به دست آمده است. برای بررسی میزان ضریب روایی هر یک از عوامل از طریق میزان ضریب همبستگی هر یک از عوامل پرسشنامه با عوامل پرسشنامه

۱۶ عاملی شخصیت محاسبه گردید که متوسط ضریب روایی عوامل ۰/۷۶ به دست آمده است که حاکی از اعتبار و روایی قابل قبول این پرسشنامه می‌باشد (ملیانی و همکاران، ۱۳۸۸).

یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی خرده‌مقیاس‌های متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و اهمال‌کاری سازمانی در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و اهمال‌کاری سازمانی

مقیاس‌ها	خرده‌مقیاس‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
	A	۱۰/۴۴	۲/۱۳
	B	۸/۵	۳/۳۴
	C	۱۲/۷۹	۲/۵
	E	۱۲/۵۷	۲/۸۱
	F	۱۲/۲۶	۲/۶۸
	G	۱۱/۵	۲/۸۱
	H	۱۲/۱۴	۲/۶۵
	I	۹/۵۴	۲/۳۸
ویژگی‌های شخصیتی (کتل)	L	۹/۱۸	۲/۳۵
	M	۱۱/۹۵	۲/۷۳
	N	۹/۷	۲/۵۱
	O	۱۲/۵۹	۲/۵۳
	Q ₁	۹/۱۲	۲/۵۳
	Q ₂	۹/۷۳	۲/۴۶
	Q ₃	۹/۳	۲/۲۷
	Q ₄	۱۰/۹۶	۲/۴۶
	ناکارآمدی	۳۷/۲	۱۰/۶۶
اهمال‌کاری سازمانی	بیزاری	۱۱/۴۸	۲/۷
	تشویش ذهنی	۱۳/۷۸	۳/۶۸

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، از میان مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی مقیاس کتل، خرده‌مقیاس‌های C و Q₃ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین میانگین و خرده‌مقیاس‌های A و B به ترتیب دارای بیشترین و کمترین انحراف استاندارد می‌باشند. در متغیر اهمال‌کاری سازمانی نیز خرده‌مقیاس‌های تشویش ذهنی و ناکارآمدی به ترتیب دارای بیشترین و کمترین میانگین و خرده‌مقیاس‌های ناکارآمدی و بی‌زاری به ترتیب دارای بیشترین و کمترین انحراف استاندارد می‌باشد.

در جدول ۲ همبستگی بین خرده‌مقیاس‌های شخصیت جامعه‌پسند با متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی قابل مشاهده است.

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی

مقیاس	ناکارآمدی	بی‌زاری	تشویش ذهنی
A	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۰۷
B	۰	۰/۰۲	۰/۱۶
C	۰/۰۱	۰/۱	۰/۰۰۶
E	۰/۱	۰/۰۸	۰/۰۴
F	۰/۰۷	۰/۱۳	-۰/۰۱
G	-۰/۱۲	-۰/۱	-۰/۰۶
I	۰/۰۳	-۰/۰۳	-۰/۰۰۸
L	۰/۰۷	-۰/۰۴	۰/۱۷*
M	۰/۰۱	۰/۱۱	۰/۰۳
N	۰/۲۵**	۰/۲۶**	۰/۳۳**
O	-۰/۰۶	-۰/۰۵	-۰/۰۶
Q ₁	۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۲۰*
Q ₂	۰/۲۶**	-۰/۰۸	۰/۰۹۲
Q ₃	۰/۱۱	۰/۱	-۰/۰۷
Q ₄	۰/۳۳**	۰/۲۳**	۰/۶۱**

ویژگی‌های شخصیتی (کتل)

*p<۰/۰۵

**p<۰/۰۱

با توجه به جدول ۲ بین متغیرهای ناکارآمدی از خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی و عامل‌های N ، Q_2 و Q_4 از ویژگی‌های شخصیتی در سطح $p < 0/01$ همبستگی مثبت معناداری مشاهده می‌شود. همچنین بین متغیر بیزاری از تکلیف از خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی و عامل‌های N و Q_4 از ویژگی‌های شخصیتی در سطح $p < 0/01$ همبستگی مثبت معناداری وجود دارد؛ بین متغیرهای تشویش ذهنی از خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی نیز با عامل‌های N و Q_4 در سطح $p < 0/01$ و با عامل Q_1 در سطح $p < 0/05$ همبستگی مثبت معناداری مشاهده می‌شود، همچنین بین تشویش ذهنی با عامل L از ویژگی‌های شخصیتی در سطح $p < 0/05$ همبستگی منفی معنادار نشان داده شده است.

در جدول ۳ تحلیل رگرسیون گام به گام بین ویژگی‌های شخصیتی خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی قابل مشاهده است.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون گام به گام بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی

Sig	R ^۲	R	T	Beta	B	متغیر پیش‌بین اهمال‌کاری سازمانی ویژگی‌های شخصیتی	متغیر ملاک
۰/۰۰۰۹			۲/۶۴	۰/۲۳	۰/۹۸	N	
۰/۰۰۰۰۱	۰/۳۱	۰/۵۶	-۳/۹	-۰/۳۴	-۱/۴۷	Q ₂	ناکارآمدی
۰/۰۰۵۱			۱/۹۷	۰/۱۷	۰/۸۱	Q ₃	
۰/۰۰۰۰۱			۴/۲۵	۰/۳۷	۱/۶۲	Q ₄	
۰/۰۰۰۲			۳/۱۳	۰/۲۳	۰/۳۴	N	
۰/۰۰۵۳	۰/۴۸	۰/۵۰	۱/۶۹	۰/۱۴	۰/۲۱	Q ₁	تشویش ذهنی
۰/۰۰۰۷			-۲/۷۶	-۰/۲۰	-۰/۳۰	Q ₂	
۰/۰۰۰۰۱			۸/۱۸	۰/۶۱	۰/۹۱	Q ₄	
۰/۰۰۲	۰/۱۰	۰/۳۲	۲/۳۶	۰/۲۳	۰/۲۴	N	بیزاری از تکلیف
۰/۰۰۴۶			۲/۰۱	۰/۱۹	۰/۲۱	Q ₄	

با توجه به جدول ۳ می‌توان گفت عامل‌های N ، Q_2 ، Q_3 و Q_4 از ویژگی‌های شخصیتی، برای متغیر ناکارآمدی از خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی، متغیر پیش‌بین مناسبی هستند. این چهار عامل، $R^2 = 0/31$ (۰/۳۱) از عامل ناکارآمدی را پیش‌بینی می‌کنند. برای متغیر تشویش ذهنی از خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی، عامل‌های N ، Q_1 ، Q_2 و Q_4 از ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی هستند. همچنین این چهار عامل، $R^2 = 0/48$ (۰/۴۸) از عامل تشویش ذهنی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین برای متغیر بیزاری از تکلیف از خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری، عامل‌های N و Q_4 از ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده مناسبی هستند و این دو عامل، $R^2 = 0/10$ (۰/۱۰) از تکلیف را می‌توانند پیش‌بینی کنند. با توجه به ضریب استاندارد Beta عامل N برای هر سه متغیر نسبت به بقیه عامل‌ها قدرت پیش‌بینی بیشتری دارد و با توجه میزان R^2 نمی‌توان گفت، چهار عامل N ، Q_1 ، Q_2 و Q_4 با توان بیشتری عامل تشویش ذهنی را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با اهمال‌کاری سازمانی است. یافته‌های آماری این پژوهش نشان می‌دهد که بین برخی از ویژگی‌های شخصیتی و اهمال‌کاری سازمانی همبستگی وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱)، دیاز-مورالس و همکاران (۲۰۰۸)، کلاسن و همکاران (۲۰۰۸)، بک و همکاران (۲۰۰۰)، استیل (۲۰۰۷)، میلگرام و تن (۲۰۰۰)، تمنائی‌فر و منصوربیگ (۱۳۹۲) و حسین‌زاده (۱۳۹۳) همسو می‌باشد.

به‌طور دقیق‌تر نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که از عوامل ویژگی‌های شخصیتی، عامل‌های N ، Q_2 و Q_4 ($p < 0/01$) با ناکارآمدی از خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی؛ عامل‌های N و Q_4 ($p < 0/01$) با بیزاری از تکلیف و تشویش ذهنی از خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی و همچنین عامل Q_1 ($p < 0/05$) با خرده‌مقیاس تشویش ذهنی همبستگی مثبت معنادار نشان می‌دهد. در ادامه یافته‌های تحلیل آماری رگرسیون نشان

می‌دهد، عامل‌های N ، Q_2 و Q_3 از ویژگی‌های شخصیتی برای خرده‌مقیاس ناکارآمدی و عامل‌های N ، Q_1 ، Q_2 و Q_4 برای خرده‌مقیاس تشویش ذهنی و در انتها عوامل N و Q_4 برای خرده‌مقیاس بیزاری از تکلیف در سطح ($p < 0/05$) پیش‌بینی‌کننده مناسبی هستند. بنابراین فرضیه این مقاله تأیید می‌شود.

با توجه به یافته‌های به‌دست آمده می‌توان چنین استنباط کرد که برخی از مؤلفه‌های شخصیتی با خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری رابطه دارند و می‌توانند به میزان مناسبی آن‌ها را پیش‌بینی کنند. این یافته‌ها با مطالعات ستایش و توزنده‌جانی (۱۳۹۵)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۱)، حسین‌زاده (۱۳۹۳) و خسروی (۱۳۸۸) همسو است.

عامل N برای سه خرده‌مقیاس اهمال‌کاری قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی دارد، این عامل دلالت بر صفت شخصیتی نکته‌سنج، دقیق، سخت‌گیر و عقل‌گرا است، در کنار این عامل در خرده‌مقیاس ناکارآمدی عامل Q_3 هم پیش‌بینی‌کننده مناسبی است؛ این عامل هم دلالت بر ویژگی شخصیتی دارد که هیجان‌های خود را کنترل می‌کند، در عملکردشان معیارهایی بالایی را مدنظر قرار می‌دهند و ممکن است خشک و انعطاف‌ناپذیر باشند، در واقع مجموعه‌ای از این ویژگی‌ها دلالت بر صفت کمال‌گرایی می‌کند که همنشینی عامل Q_3 با عامل N این ویژگی کمال‌گرایی را ممکن است تشدید کند. بنابراین می‌توان چنین استنباط کرد که این یافته‌های مقاله حاضر با مطالعات فاتحی و همکاران (۱۳۹۱)، محمدی (۲۰۱۱)، شافران و مانسل (۲۰۱۱) و کاظمی (۱۳۹۴) که نشان‌دهنده رابطه بین کمال‌گرایی با اهمال‌کاری است، همسو است. عامل Q_2 برای دو خرده‌مقیاس ناکارآمدی و تشویش ذهنی پیش‌بین‌کننده مناسبی است، این عامل در بُعد مثبت خود دلالت بر استقلال، متکی به خود و مصمم بودن را دارد که بیشتر این افراد به تنهایی کار کردن علاقه دارند. این افراد به علت نگاه درون‌گرا نسبت به خود ممکن است چندان با دیگران هم‌دل نباشند و در کارهای گروهی شرکت نکنند، آن‌ها بیشتر متعهد به خود هستند تا دیگران، بنابراین ممکن است تعهد اجتماعی محکمی نداشته باشند و در مواقعی که گمان کنند که منافع آن‌ها تأمین نمی‌شود نسبت به سازمان تعهد خود را از دست دهند و در انجام وظایف اهمال کنند.

عامل Q_4 برای دو خرده‌مقیاس بیزاری و تشویش ذهنی پیش‌بینی‌کننده مناسبی است، این عامل دلالت بر ویژگی شخصیتی می‌کند که خیلی زود عصبانی می‌شوند و کنترل خشم و

هیجان ندارند. بنابراین دارای هیجان بی‌ثباتی هستند و نسبت به وقایع بدون تعقل و به صورت تکانشی واکنش نشان می‌دهند. بدین علت این افراد تعهد پایینی دارند و در مواقعی که خشمگین هستند با اهمال‌کاری سعی می‌کنند به سازمان آسیب بزنند.

عامل Q_1 تنها برای خرده‌مقیاس ناکارآمدی پیش‌بینی‌کننده مناسبی است این عامل هم دلالت بر ویژگی شخصیتی دارد که در بُعد مثبت خود بسیار محافظه‌کار، انعطاف‌ناپذیر و خشک هستند. این افراد ممکن است با تغییرات سازمان همراهی نکرده و خود را با آن سازگار نکنند و حتی در مواقعی که سازمان بخواهد تغییرات ساختار دهد مقاومت نشان دهند که این مقاومت می‌تواند به صورت اهمال‌کاری در آن‌ها بروز پیدا کند. هم‌نشینی این عامل با عامل N اثرات آن را ممکن است تشدید کند. همه این عوامل در بُعد خیلی مثبت خود با نگرانی، اضطراب و تشویش ذهنی و باورهای غیرمنطقی همراه هستند که این امر می‌تواند منجر به عدم تمرکز بر انجام وظیفه شغلی و اهمال‌کاری شود.

عامل‌های A, B, C, E, F, G, I, M رابطه معناداری با زیر مقیاس‌های اهمال‌کاری ندارند. عامل A مرتبط با مردم‌آمیزی و یا گرایش به انزوا است که رابطه معناداری با اهمال‌کاری ندارد و این شاید نشان‌دهنده آن است که هم در کسانی که برای ارتباطات اجتماعی ارزش قائلند و علاقه دارند مورد قضاوت مثبت قرار گیرند و هم در کسانی که مردم‌گریز و برای آن‌ها قضاوت دیگران ارزش زیادی ندارد، با اهمال‌کاری رابطه‌ای وجود ندارد. هوش عمومی نیز ارتباطی با اهمال‌کاری ندارد. چرا که افراد صرف نظر از این‌که دارای هوش بالا یا پایینی باشند می‌توانند اهمال‌کار باشند یا نباشند. سایر متغیرهای E که بیانگر قدرت کنترل و مدیریت خود است، عامل F که نشان‌دهنده میزان سرزندگی است، عامل I که نشان‌دهنده مدیریت هیجان و احساسات است و عامل M که میزان تخیل و خیال‌پردازی را نشان می‌دهد، بدین خاطر که بیشتر جزو عامل‌های درون‌فردی هستند با اهمال‌کاری رابطه‌ای ندارند.

برای قدرت تعمیم‌پذیری بیشتر پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی حجم نمونه بیشتر شود و نمونه‌گیری به روش تصادفی باشد و همچنین گروه‌های شغلی متنوعی در مطالعات آتی شرکت داده شوند.

منابع

فارسی

- ارونسون، الیوت (۱۹۷۳). *روانشناسی اجتماعی*. ترجمه حسین شکرکن (۱۳۸۹). تهران: انتشارات رشد.
- اسکالتز، دوین پی و اسکالتز، سیدنی الن (۱۹۷۶). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه یحیی سیدمحمدی (۱۳۸۸). تهران: نشر ویرایش.
- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف؛ و کرمی، ذبیح‌اله (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، ۹(۳۷)، ۲۸-۹.
- برزگر، مجید (۱۳۷۵). *هنجاریابی پرسشنامه ۱۶ عاملی کتل در دانش‌آموزان دبیرستان‌های شهر شیراز*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی-روانشناسی). دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- بریری، ماهرخ (۱۳۸۴). *بررسی رابطه صفات شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان پلیس کلاتری*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن.
- تمنائی‌فر، محمدرضا و منصوری‌بیک، اعظم (۱۳۹۲). تبیین اهمال‌کاری تحصیلی بر اساس صفات شخصیتی، کمال‌گرایی و رضایت از زندگی دانشجویان. *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران* ۵(۴)، ۱۸۵-۱۶۵.
- حسین‌زاده، محسن (۱۳۹۳). *بررسی رابطه شخصیت با اهمال‌کاری کارکنان شرکت آب و فاضلاب خراسان شمالی*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- خدابخشی، مهدی؛ سپهوندی، محمدعلی؛ شیخ‌الاسلامی، علی؛ و حبیبی، الهام (۱۳۹۴). پیش‌بینی اهمال‌کاری سازمانی و رضایت از زندگی بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه خدمت. *مجله طب نظامی*، ۱۷(۴)، ۲۱۳-۲۰۷.
- خسروی، علی‌اکبر (۱۳۸۸). *بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال‌کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران*. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۳(۲)، ۱۴۱-۱۲۵.
- دانش، سالم؛ نورمحمدیان، مزده؛ و عبدالهی، ایوب (۱۳۹۵). *بررسی رابطه تیپ شخصیتی با فرسودگی و اهمال‌کاری شغلی مدیران مدارس منطقه لاسار*. اولین کنفرانس بین‌المللی

- پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی و مطالعات اجتماعی ایران، دبیرخانه دائمی کنفرانس قم.
- رضائی، بهروز؛ یارمحمدیان، محمدحسین؛ و محمودزاده اردکانی، حسین (۱۳۹۵). بررسی شیوع اهمال‌کاری سازمانی و عوامل فردی و شغلی مرتبط با آن، در کارکنان پرستاری و مامایی. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۵(۱)، ۱۷-۲۸.
- رضوی، فریبا (۱۳۸۹). *ساخت و هنجاریابی پرسشنامه مدیریت زمان برای دانش‌آموزان دبیرستانی*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه پیام نور، تهران.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۶). *روان‌شناسی کار (کاربرد روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت)*. (چاپ چهاردهم). تهران: نشر ویرایش.
- ستایش، سیمین و توزنده‌جانی، حسن (۱۳۹۵). *بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی با سبک‌های مدیریتی و اهمال‌کاری شغلی مدیران*. چهارمین همایش ملی مشاوره و سلامت روان. دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، قوچان.
- شریفی، سمانه؛ سلیمی، قربانعلی؛ و احمدی، سیداحمد (۱۳۸۹). *بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار*. *فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۱(۴)، ۸۱-۱۰۶.
- صفاری‌نیا، مجید (۱۳۹۴). *آزمون‌های روانشناختی اجتماعی و شخصیت*. تهران: انتشارات ارجمند.
- صفاری‌نیا، مجید و امیرخانی رازلیقی، زهرا (۱۳۹۱). *تحلیل مسیر ارتباط اهمال‌کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره‌های دولتی استان تهرات*. *مجله پژوهش‌های مدیریت علوم انسانی*، ۲(۴)، ۱۱۱-۱۳۱.
- عبادی، غلامحسین؛ دلاور، علی؛ و نجاریان، بهمن (۱۳۸۲). *بررسی ساختار عاملی پرسشنامه ۱۶ عاملی کتل فرم E (16PF-E) در شهراواز*. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۳(۲-۱)، ۸۳-۱۰۰.
- فاتحی، یونس؛ عبدخدایی، محمدسعید؛ و پورغلامی، فرزاد (۱۳۹۱). *بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراه‌بند*. *مجله*

پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۲(۶)، ۴۹-۵۸.

فتحی آشتیانی، علی (۱۳۹۳). *آزمون‌های روان‌شناسی، ارزشیابی خصیت و سلامت روانی*. تهران: انتشارات بعثت.

فیاضی، مرجان و کاوه، منیژه (۱۳۸۸). *تعقل: سندروم فردا. ماهنامه تدبیر*، ۲۰(۲۰۵)، ۲۸-۲۶.
قاسمی، نعمت؛ علی‌مدد، زهرا؛ کرم‌خانی، جواد و علی‌مدد، آرزو (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اهمال‌کاری تحصیلی در دانش‌آموزان سال سوم مقطع متوسطه استان ایلام*. نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج.

کاظمی، محبوبه (۱۳۹۴). *رابطه اهمال‌کاری سازمانی با کمال‌گرایی و عملکرد شغلی معلمان ناحیه یک شهر شیراز*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت.

کریمی، زهرا و اندام، رضا (۱۳۹۵). *بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی با اهمال‌کاری (مطالعه موردی: هیئت‌های ورزشی شهر همدان)*. *مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۳(۲)، ۹۹-۱۱۰.

کوشکی، شیرین؛ هومن، حیدرعلی؛ و زاهدی، سیمین (۱۳۸۸). *رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران*. *مجله تحقیقات روانشناختی*، ۱(۴)، ۸-۲۶.
محمدی، نسرین (۱۳۹۵). *رابطه مدیریت زمان و فرسودگی شغلی با اهمال‌کاری سازمانی*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل.

ملیانی، مهدیه؛ طاولی، آزاده؛ خدابخش، روشنگر؛ و بختیاری، مریم (۱۳۸۸). *مقایسه نتایج آزمون ۱۶ عاملی کتل در مورد داوطلبین آزاد و متقاضیان استخدام*. *فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱(۱)، ۳۹-۴۵.

میرزایی، مصلح؛ غرابی، بنفشه؛ و بیرشک، بهروز (۱۳۹۲). *نقش کمال‌گرایی مثبت و منفی، خودکارآمدی، نگرانی و مشکل در نظم بخشی هیجانی در پیش‌بینی اهمال‌کاری رفتاری و تصمیم‌گیری*. *مجله روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، ۱۹(۳)، ۲۴۰-۲۳۰.

نصری، صادق؛ دماوندی، مجید ابراهیم؛ و عاشوری، اکرم (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، سبک‌های هویت و تعهد. فصلنامه شخصیت و تفاوت‌های فردی، ۳(۴)، ۱۷-۱.

لاتین

- Alexander, E. S., & Onwuegbuzie, A. J. (2007). Academic procrastination and the role of hope as a coping strategy. *Personality and Individual Differences, 42*(7), 1301-1310.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1-26.
- Beck, B. L., Koons, S. R., & Milgrim, D. L. (2000). Correlates and consequences of behavioral procrastination: The effects of academic procrastination, self-consciousness, self-esteem and self-handicapping. *Journal of Social Behavior & Personality, 15*(5), 3-13.
- Beutel, M. E., Klein, E. M., Aufenanger, S., Braehler, E., Dreier, M., Muller, K. W., Quiring, O., Reinecke, L., Schmutzer, G., Stark, B., & Wolfling, K. (2016). Procrastination, distress and life satisfaction across the age range a german representative community study. *PLOS One, 11*(2), 1-12.
- Cattell, R. B. (1975). *Personality and motivation structure and measurement*. Newyork: Harcourt, Brace and World.
- Chu, A. H. C., & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination, Positive effects of "active" procrastination behaviour on attitudes and performance. *Journal of Social Psychology, 145*(3), 245-264.
- Dewitte, S., & Schouwenburg, H. C. (2002). Procrastination, temptations, and incentives: The struggle between the present and the future in procrastinators and the punctual. *European Journal of Personality, 16*(6), 469-489.
- Diaz-Morales, J. F., Ferrari, J. R., & Cohen, J. R. (2008). Indecision and avoidant procrastination, the role of morningness-eveningness and time perspective in chronic delay lifestyles. *The Journal of General Psychology, 13*(3), 228-240.

- Ellis, A., & Knaus, W. J. (1977). *Overcoming procrastination: How to think and act rationally in spite of life's inevitable hassles*. New York: Institute for Rational Living.
- Fritzsche, B. A., Young, B. R., & Hickson, K. H. (2003). Individual differences in academic procrastination tendency and writing success. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1549-1557.
- Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*, 51(5), 469-477.
- Howell, A., & Watson, D. C. (2007). Procrastination: Associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and Individual Differences*, 43(1), 167-178.
- Johnson, K., & Nishimura, B. (2013). A study on locus of control, hierarchical position and procrastination. *European Journal of Management Sciences*, 10(3-4), 2668-3121.
- Kanten, P., & Kanten, S. (2016). The Antecedents of Procrastination Behavior: Personality characteristics: Self-esteem and Self-efficacy. *Global Business Research*, 2(1), 331-341.
- Klassen, R. M., Krawchuk, L. L., & Rajani, S. (2008). Academic procrastination of undergraduates: Low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology*, 33(4), 915-931.
- Milgram, N., & Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 14(2), 141-156.
- Mohammadi, Sh. (2011). Relationship between personality factors and job satisfaction among highschool teachers. *International Journal of Psychology*, 5(2), 1-14.
- Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. R. (2013). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's impact on procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388-399.
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (1998). The effects of social desirability and faking on personality and integrity assessment for personnel

selection. *Human Performance*, 11(2-3), 245-269.

Parsamehr, N., & Dashti, F. (2016). Determining the relationship between organizational commitment and personality trait of nursing managers. (case study: selected hospitals in isfahan province). *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5(5), 114-120.

Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. & Levin, R. A., (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 634-644.

Rozental, A. & Carlbring, P. (2014). Understanding and treating procrastination: A review of a common self-regulatory failure. *Psychology*, 5(13), 1488-1502.

Shafran, R., & Mansell, W. (2001). Perfectionism and psychopathology: A review of research and treatment. *Clinical Psychology Review*, 21(6), 879-906.

Sirois, F. M., Melia-Gordon, M. L., & Pychyl, T. A. (2003). “I’ll look after my health, later”: An investigation of pro-crastination and health. *Personality and Individual Differences*, 35(5), 1167-1184.

Solomon, L. J., & Rothbloom, E. D. (1984). Academic procrastination frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 504-510.

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94

Steel, P. (2010). Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist?. *Personality and Individual Differences*, 48(8), 1-9.

Tett, R. P., Douglas, N. J., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703-742.

Tracy, B. (2007). *21 Great ways to stop procrastinating and Get more Done in less time*. Oregon, USA: Blackstone Audio Publisher.

Van Eerde, W. (2000). Procrastination, Self-regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology: An International Review Special*, 49(3), 372-389.