



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بررسی رابطه ابعاد شخصیت و پذیرش اجتماعی کارکنان شهرداری شهر شیراز

شهره رضوی^۱

^۱دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد شهر شیراز، shohreh5722@gmail.com

چکیده

برای بهبود عملکرد، سازمان ناگزیر به توجه عمیق تر به کارکنان و عوامل مؤثر بر عملکرد آنان هست. در این راستا، یکی از موضوعاتی که نقش بارزی در بهبود عملکرد کارکنان دارد، پذیرش اجتماعی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ابعاد شخصیت و پذیرش اجتماعی کارکنان شهرداری شهر شیراز انجام شد. پژوهش حاضر در زمره طرح های همبستگی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شهرداری شهر شیراز می باشند که در سال ۱۴۰۲ در این سازمان مشغول بکار بودند. نمونه آماری شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان شهرداری شهر شیراز بودند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده از فهرست افراد جامعه انتخاب شدند. پرسشنامه ها بعد از جمع آوری با نرم افزار spss 23 مورد تجزیه و تحلیل در ۲ سطح توصیفی و استنباطی قرار گرفت. در سطح توصیفی به محاسبه شاخص های توصیفی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، مینیمم و ماکزیمم متغیرهای پژوهشی پرداخته شده و در سطح استنباطی با آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به بررسی فرضیه ها پرداخته شد. نتایج نشان داد ابعاد شخصیت در کل نزدیک به ۳۵ درصد از واریانس نمرات پذیرش اجتماعی را تبیین می کند. همچنین روان نژندی به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد ($\beta = -0.298, p = 0.001$) و مولفه برون گرایی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد ($\beta = 0.244, p = 0.010$) و مولفه انعطاف پذیری به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد ($\beta = 0.277, p = 0.005$). همچنین مولفه مسئولیت پذیری به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد ($\beta = 0.277, p = 0.005$).

کلیدواژگان: ابعاد شخصیت، پذیرش اجتماعی



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



۱. مقدمه

امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی نمودن به نیروهای انسانی موجود در سازمان و تلاش برای پدید آوردن زمینه ای ارزشی تحت عنوان کارمندان ما ارزشمندترین دارایی های ما هستند، مدنظر می باشد. نیروی انسانی را باید به عنوان مهم ترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی به اهدافش دارد [1]. عصری که در آن زندگی می کنیم، عصری جدید از دستاوردهای عظیم علمی و تکنولوژی، عصر پیشرفت می باشد. بر این مبنا در چنین شرایطی تغییر و تحولات عمیقی در زندگی افراد و اشتغال آنها به وجود می آید. امروزه سازمان ها برای رسیدن به اهداف و برنامه های خود در صددند تا راهکارهایی جهت سازگاری مطلوب کارکنان خود با چنین تغییرات عظیمی به وجود آورند [2]. توسعه ملی و توسعه بخش های اقتصادی و اجتماعی کشور جز با کمک نیروی انسانی کارآمد و کارآفرین که بتواند بر مشکلات و موانع غلبه کند میسر نمی باشد. نیروی انسانی مجرب و ماهر اهرم رشد و توسعه ملی است. اکنون کشورهای در حال توسعه با توجه به مشکلات سرمایه گذاری در نیروی انسانی دریافته اند که علت عقب ماندگی آنها کمبود منابع فیزیکی نیست بلکه مشکل آنها در کمبود سرمایه انسانی دارای مهارت های علمی، پژوهشی، فنی و به بیان دیگر در کمبود انسان سالم و توسعه یافته نهفته است [3]. برای بهبود عملکرد، سازمان ناگزیر به توجه عمیق تر به کارکنان و عوامل مؤثر بر عملکرد آنان هست [4]. در این راستا، یکی از موضوعاتی که نقش بارزی در بهبود عملکرد کارکنان دارد، پذیرش اجتماعی است.

ماهیت اجتماعی زندگی بشر و چالش هایی که این امر برای انسان بوجود آورده دور از ذهن نیست اگر فرض کنیم بشر در قضاوت در مورد بعد کیفی زندگی خود بعد اجتماعی آن را نیز به عنوان یکی از معیارهای مهم در نظر گیرد. لذا در کنار جنبه های عینی، شناختی و عاطفی و روانشناختی نمی توان از جنبه های اجتماعی آن غافل شد. رابطه عوامل اجتماعی از جمله کیفیت روابط اجتماعی، میزان حمایت اجتماعی توسط فرد، مشارکت اجتماعی، پذیرش اجتماعی با سلامت توسط محققین بسیاری مورد توجه قرار گرفته است و موارد مذکور حاکی از اهمیت بعد اجتماعی بشر در بررسی و بخش بهزیستی عمومی وی می باشد [5, 6]. پذیرش اجتماعی در واقع برای آید چندین پدیده اجتماعی همچون نفوذ اجتماعی، هموایی، قضاوت اجتماعی و نگرش های افراد می باشد. لذا با توجه به زمینه ارائه شده می توان گفت پذیرش اجتماعی یعنی اینکه بیشتر مردم به منظور سازگار شدن با دیگران از زاویه دید آنها بنگرند و مانند آنها عمل کنند. این امر اغلب دیگران را از اینکه صادقانه خود واقعی شان را بروز دهند باز می دارد [7]. همچنین بر پاسخ ها و واکنش هایی دلالت می کند که برخی افراد تمایل دارند در اجتماع مورد پسند واقع شوند و مطلوبیت اجتماعی کسب کنند این گونه پاسخ ها را از خود بروز می دهند [8]. افرادی که سطوح مطلوبی از این بعد پذیرش اجتماعی را دارا می باشند دید مثبتی به ذات بشر دارند به افراد دیگر اعتماد می کنند و معتقدند مردم قادرند خوب باشند. شناخت و پذیرش دیگران، عنصر پذیرش و ارزش فرد به عنوان یک شریک اجتماع عنصر تشریح مساعی و سرانجام باور به تحول مثبت اجتماعی، عنصر شکوفایی بهزیستی است و این عناصر می توانند وحدت اجتماعی، پیوند اجتماعی، و حسن ظرفیت برای رشد مداوم جامعه و میزان راحتی افراد در پذیرش دیگران را ارزیابی کنند [9, 10]. از نظر کیز (۱۹۹۸) پذیرش اجتماعی و شکوفایی کارکنان با سلامت روان و ویژگی های شخصیتی ارتباط دارد و میتواند کیفیت ارتباط با جامعه را عنصر پیوستگی و یکپارچگی فرد دانست [11].

روان شناسان صنعتی، همچنان به دنبال یافتن آن دسته از خصوصیات شخصیتی اند که در موفقیت شغلی و اجتماعی تأثیرگذار است. وجود تناسب بین شخصیت و ویژگی های شغلی و سازمانی باعث ایجاد رضایت بیشتر فرد، ایجاد انگیزه های درونی در فرد، افزایش کارایی، خلاقیت و مسؤلیت پذیری و افزایش پذیرش اجتماعی خواهد شد [12]. شخصیت هر فرد اصلی ترین بعد و ساختار روانشناختی اوست که به شکل گیری سبک زندگی وی کمک می کند. در دهه های اخیر عده ای با طرح صفاتی برای شخصیت و استفاده از روش های پیچیده آماری نظیر تحلیل عوامل توانستند جایگاه مناسبی را در بین متخصصان برای خود باز کنند. [13]. شخصیت هر فرد اصلی ترین بعد و ساختار روانشناختی اوست که به شکل گیری سبک زندگی وی کمک می کند. در دهه های اخیر عده ای با طرح صفاتی برای شخصیت و استفاده از روش های پیچیده آماری نظیر تحلیل عوامل توانستند جایگاه مناسبی را در بین متخصصان برای خود باز



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



کنند [13]. در واقع شخصیت الگویی از رفتار اجتماعی و روابط اجتماعی متقابل است. بنابراین شخصیت یک فرد مجموعه راه هایی است که او نوعا نسبت به دیگران واکنش یا با آنها تعامل می کند " [14]. آگاهی از ویژگیهای شخصیتی افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا در فرایند استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان بهتر عمل کند [15]. در همین راستا بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) در بررسی موضوعی با عنوان «رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان نشان دادند بین ویژگی های شخصیتی برون گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف پذیری و دلپذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه معناداری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی این ارتباط معنادار می باشد [16]. اردلان و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی «رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری»، پژوهشی را روی ۱۶۷ نفر از کارکنان دانشگاه بوعلی سینا انجام دادند. نتایج نشان داد که وضعیت ویژگیهای شخصیتی کارکنان در سطح متوسط و وضعیت هوش سازمانی و مدیریت سرمایه فکری آنان بالاتر از سطح متوسط است. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی و هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که از بین مؤلفه های ویژگیهای شخصیتی، مؤلفه وظیفه شناسی و از بین ابعاد هوش سازمانی، مؤلفه کاربرد دانش بیشترین تأثیر را در پیش بینی مدیریت سرمایه فکری دارند [15]. محمدی (۱۳۸۷) در تحقیق خود با موضوع «رابطه ویژگی های شخصیتی و خشنودی از وضعیت شغلی» به این نتیجه رسید که بین ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی و خشنودی از ماهیت کار، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیعات، خشنودی از سرپرستی و خشنودی از همکاران و خشنودی از شغل به طور کلی در بین دبیران ایرانی و هندی همبستگی منفی وجود دارد. همچنین بین ویژگی شخصیتی برون گرایی و خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیعات، خشنودی از سرپرستی و خشنودی از همکاران و خشنودی از شغل به طور کلی در بین دبیران ایرانی و هندی همبستگی مثبت وجود دارد [17]. بوزیولوس (۲۰۰۴) در پژوهش خود با موضوع «رابطه ویژگی های شخصیتی و درگیری شغلی» دریافت که بین صفت توافق و درگیری شغلی همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. علاوه بر این صفات برون گرایی و گشودگی از طریق تعامل با درگیری شغلی رابطه دارند [18]. با توجه به تاثیر ویژگی های شخصیت و از آنجائی که پذیرش اجتماعی می تواند موجب ارتقای بهره وری گردد لذا، مطالعه ی رابطه بین ویژگی شخصیت با پذیرش اجتماعی کارکنان شهرداری شیراز نقش اساسی در آشکار سازی عوامل موثر بر بهبود ارائه خدمات کارکنان می تواند داشته باشد. این پژوهش به این سوال پاسخ می دهد که آیا بین ویژگی های شخصیت و پذیرش اجتماعی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد؟

۲. طرح و روش پژوهش

پژوهش حاضر در زمره طرح های همبستگی قرار دارد که طی آن به بررسی رابطه ابعاد شخصیت و پذیرش اجتماعی کارکنان شهرداری شهر شیراز پرداخت. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شهرداری شهر شیراز می باشند که در سال ۱۴۰۲ در این سازمان مشغول بکار بودند. نمونه آماری شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان شهرداری شهر شیراز می باشند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده از فهرست افراد جامعه انتخاب شدند. هر پرسشنامه به صورت حضوری و پس از توضیحات لازم به افراد نمونه ارائه شد. پس از توزیع پرسشنامه ها هدف از انجام تحقیق و نحوه تکمیل پرسشنامه ها برای آنان توضیح تشریح گردید و محرمانه بودن اطلاعات پرسشنامه ها نیز به آنان یاد آوری گردید، سپس به جمع آوری پرسشنامه ها پس از تکمیل آن پرداخته شد و سرانجام تجزیه و تحلیل آماری داده ها انجام پذیرفت. پرسشنامه ها بعد از جمع آوری با نرم افزار SPSS 23 مورد تجزیه و تحلیل در ۲ سطح توصیفی و استنباطی قرار گرفت. در سطح توصیفی به محاسبه ی شاخص های توصیفی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، مینیمم و ماکزیمم متغیرهای پژوهشی پرداخته شده و در سطح استنباطی با آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به بررسی فرضیه ها پرداخته شد. رعایت موازین حقوقی و اخلاقی در طول انجام پژوهش رعایت گردید و سعی در توجیه آزمودنی ها در مورد پژوهش و اهداف انجام پژوهش شد و به آزمودنی ها اطمینان داده شد که اطلاعات مربوط به ایشان به صورت محرمانه نگهداری می شود. همچنین، در طول پژوهش از منابع معتبر علمی و نتایج تحقیق دیگران استفاده گردید و اصل رعایت صداقت در تجزیه و تحلیل اطلاعات مورد توجه قرار گرفت.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



۳. ابزار اندازه گیری پژوهش

ابزار اندازه گیری پژوهش عبارتند از:

۱. پرسشنامه ویژگی شخصیت نئو^۱

پرسشنامه نئو^۱، یکی از آزمون های شخصیتی است که براساس تحلیل عوامل ساخته شده است و از جدیدترین ابزارها در زمینه شخصیت است که توسط مک کری و کوستا در سال ۱۹۸۵ تحت عنوان پرسشنامه نئو^۲ معرفی شد. فرم تجدید نظر شده این پرسشنامه توسط همان مؤلفین تحت عنوان فرم تجدید نظر شده پرسشنامه شخصیتی نئو ارائه شده است. فرم بلند این پرسشنامه در ۲۴۰ عبارت به منظور اندازه گیری پنج عامل یا حیطه اصلی روان نژندی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و مسئولیت پذیری طراحی شده است. همچنین این پرسشنامه فرم دیگری دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت بکار می رود. در فرم ۲۴۰ سؤالی هر عامل دارای ۶ سطح یا زیر مقیاس است در حالی که فرم کوتاه هر عامل با ۱۲ سؤال سنجیده می شود. در مورد ویژگی های روان سنجی پرسشنامه قابل ذکر است که فرم بلند پرسشنامه در کشورهای مختلف جهان از جمله در ایران اعتبار یابی شده است. در ایران فرم بلند، توسط گروسی، مهریار و طباطبایی (۱۳۸۰) [19] اعتباریابی شد و نتایج اعتباریابی شبیه نتایج بدست آمده در آزمون در زبان اصلی بود. فرم کوتاه آن در ایران اعتباریابی نشده است ولیکن نتایج مطالعات انجام شده توسط مک کری و کاستا (۲۰۰۴) [20] نشان داد که همبستگی ۵ زیرمقیاس فرم کوتاه با فرم بلند از ۰/۷۷- ۰/۹۲ می باشد. همچنین همسانی درونی زیرمقیاس های آن در دامنه ۰/۶۸-۰/۸۶ برآورد شده است. در تحقیقی بوچارد و همکاران ضریب اعتبار برای روان رنجوری خوبی ۸۵ درصد، برون گرایی ۷۲ درصد، تجربه درصد، سازش پذیری ۶۹ درصد و وظیفه شناسی ۷۹ درصد به دست آمده که نشان دهنده همسانی درونی بالای پرسشنامه است. حق شناس (۱۳۷۸) ضریب اعتبار باز آزمایی برای یک گروه نمونه ایرانی شامل ۲۰۸ دانشجو به ترتیب ۷۹ درصد، ۷۹ درصد، ۸۰ درصد، ۷۵ درصد، ۸۳ درصد به دست آورد.

۲.۳. مقیاس پذیرش اجتماعی مارلو- کراون^۲

مقیاس آزمون پذیرش اجتماعی توسط مارلو و کراون به منظور سنجش میزان پذیرش اجتماعی افراد ساخته شد. گروهی از انسان ها همیشه مطابق با نظرات و اعتقادات خود صحبت می کنند. اگر از آنها در مورد موضوعی سؤال شود با صداقت به سئوالات پاسخ می دهند، در عقاید خود ثابت قدم هستند و تحت هر شرایطی پاسخ یکسان به سئوالات می دهند، حتی اگر پاسخ های آنها طرد اجتماعی به دنبال داشته باشد. گروهی دیگر طوری حرف می زنند که مورد تایید دیگران قرار بگیرند. اگر از آنها در مورد موضوعی سؤالی شود طوری پاسخ می دهند که فکر می کنند دیگران دوست دارند آن طور پاسخ داده شود. سعی می کنند با قواعد و هنجارهای اجتماعی سازگاری نشان دهند و از طرد اجتماعی در امان بمانند.

مقیاس پذیرش اجتماعی مارلو- کراون یکی از معتبرترین مقیاس های سنجش پذیرش اجتماعی است. این آزمون دارای ۳۳ عبارت است و آزمودنی باید با انتخاب یکی از گزینه های بلی یا خیر موافقت یا مخالفت خود با هر یک از عبارات آن را مشخص نماید. پاسخ های آزمودنی ها به وسیله کلید مقیاس تطبیق داده می شود و جمع مطابقت پاسخ ها با کلید مقیاس نتیجه کلی را برای هر فرد مشخص می کند. در تحقیق شرف الدین (۱۳۸۹) [21] برای تعیین پایایی مقیاس یاد شده نیز از دو روش آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن مقیاس استفاده شده است که به ترتیب برابر ۷۰/۰ و ۶۷/۰ می باشد و بیانگر ضرایب قابل قبول می باشد. از نظر اعتبار و روایی نیز این مقیاس با سایر ابزارهای روانشناختی که برای اندازه گیری پذیرش اجتماعی طراحی شده است همبستگی بالا و قابل قبول نشان داده است [22].

۴. یافته های پژوهش

داده های خام بعد از جمع آوری با نرم افزار SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در سطح توصیفی به محاسبه شاخص هایی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمرات پرداخته شد و در سطح استنباطی با استفاده

1 -NEOPI-R
2 -NEOPI-R
3-NEO
4 -Marlo and Kroin

از آزمون های تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون به بررسی و آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته شد. جدول ۱ جدول فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی شرکت کنندگان را به تفکیک جنسیت، سن و وضعیت تاهل و سطح سواد نشان می دهد.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی شرکت کنندگان

متغیر	گروه	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۶۸	۳۲
	مرد	۱۳۲	۶۸
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۴۶	۲۵
	۳۰ تا ۴۰ سال	۸۰	۳۹
	۴۰ سال بیشتر	۷۴	۲۶
سطح تحصیلات	زیر لیسانس	۴۲	۴۱
	لیسانس	۱۰۶	۴۲
	بالتر از لیسانس	۵۲	۱۷
وضعیت تاهل	متاهل	۱۲۸	۳۲
	مجرد	۷۲	۶۸

در جدول شماره ۲ آمار توصیفی ابعاد شخصیت و پذیرش اجتماعی شرکت کنندگان به تفکیک میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمرات محاسبه شده است. همانگونه که مشاهده میشود میانگین و انحراف استاندارد روان نژندی برابر ۲۰/۵۴ و ۶/۶۷ می باشد. میانگین و انحراف استاندارد برون گرایی برابر ۳۱/۳۵ و ۵/۳۲ می باشد. میانگین و انحراف استاندارد انعطاف پذیری برابر ۳۱/۰۹ و ۴/۳۳ می باشد. میانگین و انحراف استاندارد دلپذیری برابر ۲۸/۳۳ و ۵/۲۸ می باشد. میانگین و انحراف استاندارد مسئولیت پذیری برابر ۳۵/۲۵ و ۵/۹۸ می باشد. میانگین و انحراف استاندارد پذیرش اجتماعی برابر ۱۸/۹۳ و ۴/۱۱ می باشد.

جدول ۲. جدول آمار توصیفی ابعاد شخصیت و پذیرش اجتماعی شرکت کنندگان

متغیر	ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
ابعاد شخصیت	روان نژندی	۲۰/۵۴	۶/۶۷	۶	۳۱
	برون گرایی	۳۱/۳۵	۵/۳۲	۱۴	۴۰
	انعطاف پذیری	۳۱/۰۹	۴/۳۳	۱۶	۴۱
	دلپذیری	۲۸/۳۳	۵/۲۸	۱۷	۳۹
	مسئولیت پذیری	۳۵/۲۵	۵/۹۸	۲۲	۴۵
پذیرش اجتماعی		۱۸/۹۳	۴/۱۱	۱۱	۲۹

جدول شماره ۳ آزمون همبستگی پیرسون را بین ابعاد شخصیت و پذیرش اجتماعی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود بین بعد روان نژندی با پذیرش اجتماعی رابطه منفی و معنا داری وجود دارد ($r=-0/451$, $p=0/001$). بین بعد برون گرایی با پذیرش اجتماعی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد ($r=0/300$, $p=0/001$). بین بعد دلپذیری با پذیرش اجتماعی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد ($r=0/255$, $p=0/001$). بین بعد انعطاف پذیری با پذیرش اجتماعی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد ($r=0/325$, $p=0/001$). بین بعد مسئولیت پذیری با پذیرش اجتماعی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد ($r=0/411$, $p=0/001$).

جدول ۳. ماتریس همبستگی پیرسون بین ابعاد شخصیت و پذیرش اجتماعی شرکت کنندگان

روان نژندی	برون گرایی	دلپذیری	انعطاف پذیری	مسئولیت پذیری	پذیرش اجتماعی

					۱	روان نژندی
				۱	-۰/۳۲۶**	برون گرایی
			۱	۰/۳۲۷**	-۰/۱۹۸*	انعطاف پذیری
		۱	۰/۳۲۳**	۰/۳۲۴**	-۰/۱۷۵*	دلپذیری
	۱	۰/۲۸۷**	۰/۳۲۱**	۰/۴۳۶**	-۰/۱۲۹	مسئولیت پذیری
۱	۰/۴۱۱**	۰/۳۲۵**	۰/۲۵۵**	۰/۳۰۰**	-۰/۴۵۱**	پذیرش اجتماعی

P≤0.01** P≤0.05*

جهت پیش بینی پذیرش اجتماعی بر اساس ابعاد شخصیت، از آزمون رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد که نتایج حاصل از آن در جدول شماره ۴ آمده است. با توجه به جدول ۴ همانگونه که مشاهده می شود میزان R برابر ۰/۵۹۹ و میزان R² برابر ۰/۳۵۸ می باشد. به عبارتی ابعاد شخصیت در کل نزدیک به ۳۵ درصد از واریانس نمرات پذیرش اجتماعی را تبیین می کند. همچنین روان نژندی به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد ($\beta = -0/298, p = 0/001$) و مولفه برون گرایی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد ($\beta = 0/355, p = 0/001$) و مولفه انعطاف پذیری به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد ($\beta = 0/244, p = 0/010$) همچنین مولفه مسئولیت پذیری به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد ($\beta = 0/277, p = 0/005$)

جدول ۴. آزمون رگرسیون جهت پیش بینی پذیرش اجتماعی بر اساس ابعاد شخصیت

متغیر ملاک: پذیرش اجتماعی							
P	T	β	P	F	R ²	R	متغیر پیش بین
۰/۰۰۱	۳/۳۲۳	-۰/۲۹۸	۰/۰۰۱	۳۷/۳۳۵	۰/۳۵۸	۰/۵۹۹	روان نژندی
۰/۰۰۱	۳/۹۴۴	۰/۳۵۵					برون گرایی
۰/۰۱۰	۲/۶۵۳	۰/۲۴۴					انعطاف پذیری
۰/۰۳۲	۱/۱۴۳	۰/۱۰۹					دلپذیری
۰/۰۰۵	۲/۹۹۸	۰/۲۷۷					مسئولیت پذیری

۵. بحث و نتیجه گیری

همانگونه که مشاهده شد نتایج نشان داد ابعاد شخصیت در کل نزدیک به ۳۵ درصد از واریانس نمرات پذیرش اجتماعی را تبیین می کند. همچنین روان نژندی به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد و مولفه برون گرایی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد و مولفه انعطاف پذیری به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد همچنین مولفه مسئولیت پذیری به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی پذیرش اجتماعی می باشد. نتایج این آزمون با نتایج تحقیقات عنایتی و همکاران (۱۳۹۱) [23]، دسترنج و ملاحی (۱۳۹۸) [24] و کاظمی و باقری (۱۴۰۱) [25] همسو می باشد. در تبیین نتایج فوق میتوان اینگونه بحث کرد که تجارب هیجانی منفی، پریشانی و پیوند با حیطه های شناختی و رفتاری از خصوصیات روان نژندی می باشد. در واقع این ویژگی شخصیتی با ویژگی هایی از قبیل ترس، زودرنجی، تحریک پذیری، اضطراب اجتماعی، ضعف در کنترل تکانه ها و احساس درماندگی مشخص می شود. بطور کلی روان نژندی پیش بینی کننده میزان خستگی عاطفی



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



است و افراد روان‌زند از نظر عاطفی غیرقابل پیش بینی بوده و مستعد دچار شدن به استرس های منفی و ناراحتی های روانشناختی اند که این عوامل باعث میشوند که این افراد عملکرد خوبی در پذیرش اجتماعی خود نشان ندهند [26].

عوامل روان‌زندی مثل ترس، غم، دست پاچگی، عصبانیت، اضطراب، افسردگی، شتاب زدگی و پرخاشگری هر چه در یک فرد بیشتر باشد و خصوصیات یک فرد را تشکیل دهد باعث می شود مقدار زیادی از انرژی فرد را گرفته و فرد نتواند درست تصمیم بگیرد و درست عمل کند بنابراین از بازدهی فرد کاسته شده و فرد زود خسته شده و میزان کارایی پایین بیاید و به تدریج آثار فرسودگی چه از نظر جسمی و روحی و اجتماعی در فرد پدیدار شوند [27].

از سویی مشاهده شد برون‌گرایی با پذیرش اجتماعی همبستگی مثبت دارد. در تبیین این یافته میتوان گفت افرادی که برون‌گرا هستند با اطرافیان و همکاران خود روابط اجتماعی بهتری دارند و این امر می تواند سبب رضایت شغلی آنها شود. برون‌گرایی به وسیله تمایل به اعتماد به نفس، تسلط، فعال بودن و جستجوی هیجانات تعریف می شود. برون‌گراها عواطف مثبتی از خودشان می دهند و در تعاملات فردی خود تمایل به جمع گرایی دارند. در حقیقت برون‌گرایی با تمایل به همنوایی و همدلی در ارتباط است. همچنین برون‌گرایان تمایل به داشتن ارتباط با استفاده از منطق گرایی، حل مسله، جستجوی حمایت اجتماعی، و ارزیابی مجدد مثبت دارند. بنابراین جای تعجب نیست که این افراد از رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشند [18]. از طرفی کارکنانی که برون‌گرا هستند، یعنی با دیگران انس می گیرند، برای اشتباهات جزیی خود را سرزنش نمی کنند، ناامید نمی شوند، در زندگی فعال اند و پر تلاش و پر جرات هستند، تصمیم درستی را در مواقع بحرانی میگیرند، از فشارهای کاری زود نمی رنجند.

بین مسئولیت پذیری و پذیرش اجتماعی همبستگی مثبت وجود داشت. در تبیین این یافته میتوان گفت آدمهای موفق و مسئولیت پذیر چون حس همکاری خوبی دارند و در نتیجه کارها را از روی میل و علاقه انجام می دهند و وجهه خوبی در محیط کار دارند در نتیجه فشار روانی در محیط کار کمتر می شود و رضایت شغلی افزایش می یابد. همچنین سازگاری یکی از صفات شخصیتی است که افراد مسئولیت پذیر دارند که دارای ماهیتی بین شخصی است. عامل سازگاری، صفت رفتاری هدف گرایی است که کنترل تکانه ها را به شکلی جامعه پسند در بر می گیرد. مراقبت، نوع دوستی و مهربانی از خصوصیات افراد سازگار است که در مقابل خصومت و اختلاف با دیگران و خود محوری قرار دارد و در مطالعات گوناگون نیز نشان داده است که همسازی ارتباط نزدیکی با حمایت اجتماعی دارد که باعث می شود خستگی عاطفی فرد کاهش یافته و احساس رضایت شغلی کند. در واقع وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری با خود نظم دهی، تلاش برای پیشرفت، سعی در رسیدن به هدف و شایستگی تعریف می شود. بنابراین صفات فرد در وظیفه شناسی و مسولیت خود احتمالا باعث می شود که فرد وظایفش را در هنگام کار به درستی به انجام رساند و کارهایش را تکمیل کند. از سویی افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند به احتمال بیشتری به کار خود علاقه داشته و احتمال پذیرش اجتماعی در آنها نیز بیشتر است [28].

بر اساس نتایج بدست افراد مسئولیت پذیر دارای حس بهتری به کار هستند. یعنی هر چه یک فرد دلسوز تر باشد، و کارهایش را بخواهد با دقت و تمام و کمال انجام دهد، وظیفه اش را به نحو احسن انجام دهد و سعی کند در کار و حرفه خودش پیشرفت و رو به جلو حرکت کند، ابتکار عمل به خرج دهد، پرکار و پرجنب و جوش باشد و در این صورت انرژی بیشتری را این کار می طلبد بنابراین درگیری مثبت او با اجتماعی نیز بیشتر می شود [29]. مواجه شدن با حس مسئولیت در نتیجه شکل گیری هویت اساسی در انسان ها پدید می آید. مسئولیت پذیری نوعی احساس التزام به عمل با واکنش فردی در موقعیت های گوناگون به دلیل تقید نسبت به سایرین است. این احساس تعهد یک ویژگی شخصیتی است و معمولا در اوج خودبه صورت رفتاری ثابت در مجموعه رفتارهای اجتماعی شخص خود را نمایان می سازد. در حقیقی رفتار مسئولانه نتیجه نگرش جامع شکل یافته در خرد اخلاقی و اجتماعی درک قواعد گروهی است که در ذهن فرد شکل گرفته و بر رفتارهای او خصوصا رفتار شغلی اثر می گذارد. بنابراین مسئولیت پذیری تجلی عینی نگرش جامع و همه جانبه شکل گرفته در فرد است [30]. مسئولیت پذیری، از ویژگی های اصیل انسان است که رشد و تکامل فرد و جامعه انسانی و همچنین حفاظت از طبیعت در گرو آن است. بدین صورت که از طریق مسئولیت پذیری، رابطه انسان با خود، همنوعان و طبیعت متعادل می گردد و رضایت از زندگی یا رضایت کاری را در پی خواهد داشت [31].

۶. منابع

- [1] روح الهی، احمدعلی (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی ادراک شده با درگیری شغلی، فصلنامه توسعه، سال دهم، شماره ۲۵.
- [3] کریمی، یوسف (۱۳۹۰) - روان شناسی شخصیت - تهران: انتشارات ویرایش.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- [4] فقیهی، فرهنگد (۲۰۰۹). ویژگی های فرهنگ سازمانی در توسعه نیروی کار، فصلنامه مدیریت، ۲.
- [14] کریمی، ی. (۱۳۸۲). روان شناسی شخصیت. تهران: انتشارات ویرایش.
- [15] اردلان، محمدرضا؛ اسکندری، اصغر؛ گیلانی، مریم؛ عطایی، نفیسه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۱.
- [16] بابائیان، سامانی، کرمی (۱۳۹۳) بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های ماموریتی ناجا، فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا، شماره ۳۷، دوره نهم، ۹-۲۸.
- [17] محمدی، حمیدرضا؛ احمدی، عبادا...؛ شایان جهرمی، شاپور امین (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی، فصلنامه علمی-پژوهشی جامعه شناسی، زنان، سال دوم، شماره اول.
- [19] گروسی فرشی، میرتقی، مهریار، امیر هوشنگ، و قاضی طباطبایی، سید محمود. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو (NEO) و بررسی تحلیل ویژگی ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه های ایران. علوم انسانی الزهرا، ۱۱ (۳۹)، ۱۷۳-۱۹۸.
- [21] شرف الدین، هدی (۱۳۸۹). رابطه اضطراب اجتماعی، امیدواری و حمایت اجتماعی با احساس ذهنی بهزیستی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی واحد علوم و تحقیقات خوزستان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد واحد اهواز.
- [22] ثمری، علی اکبر و لعلی فاز، احمد (۱۳۸۴)، مطالعه اثربخشی آموزش مهارت های زندگی بر استرس خانوادگی و پذیرش اجتماعی، فصلنامه اصول بهداشت روانی سال هفتم، شماره بیست و پنج و بیست و شش، صفحه ۴۷.
- [23] عنایتی ترانه، آراسته حمیدرضا، ضامن فرسیده، نظافتی پایانی یوسف. رابطه آگاهی از حقوق شهروندی با رفتار اجتماعی دانشجویان. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۱؛ ۷ (۲): ۲۵-۳۴.
- [24] دسترنج، منصوره، ملاحی، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه آگاهی از حقوق شهروندی با رفتار اجتماعی در میان دانشجویان دانشگاه پیام نور بندرعباس. توسعه اجتماعی، ۱۳ (۳)، ۱۱۷-۱۴۴.
- [25] کاظمی، عظیمه؛ باقری، مهدی حسنی (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین آگاهی از حقوق شهروندی و فرهنگ شهروندی (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان). دستاوردهای نوین در حقوق عمومی، دوره ۱، شماره ۱، خرداد ۱۴۰۱، صفحه ۷۲-۵۵.
- [29] سمیعی زاده، حجت الله (۱۳۷۷). بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگیهای فردی دبیران مدارس متوسطه شهر کرمان با رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، صفحه ۹۹.
- [30] سبحانی نژاد، مهدی، و فردانش، هاشم. (۱۳۷۹). مسئولیت پذیری اجتماعی در برنامه درسی کنونی دوره ابتدایی ایران. مدرس علوم انسانی، ۴ (۱۴ (پیاپی ۱۴)، ۸۳-۹۴.
- [31] سهیلی، هرمز، (1387). بررسی رابطه خودشکوفایی بامسئولیت پذیری، جایگاه مهارت اخلاقی در بین دانشجویان دوره های تحصیلات تکمیلی شهرستان اهواز، پایان نامه کارشناسی
- [2] Taştan, S.B., Türker, M.V. (2014). A Study of the Relationship between Organizational Culture and Job Involvement: The Moderating Role of Psychological Conditions of Meaningfulness and Safety, LUMEN 2014 - From *Theory to Inquiry in Social Sciences, Iasi*, Romania, Volume 149, 5 September 2014.
- [5] Ryff, C. D. & Singer, B (2000). Interpersonal flourishing: Appositive health agenda for the new millennium. *Personality and social psychology review*, 4, 30, 44..
- [6] Cohen, S. (2003) " Psychological models of the role of social support in the etiology of physical diseases " In Salorey. P. Rothman, A. (Eds). *social psychology of health*, taylor & franeis 227, 244.
- [7] Keael. J. (2006). *Urban dictionary*, Canada publishers
- [8] Keyes, C. L. M. (2000). " social well – being " *social psychology quarterly* 67, 121, 140.
- [9] Keyes, C. L. M. (2003). *complete mental health: an agenda for the 21st century*
- [10] Keyes, C.L.M. (2004). "The nexus of cordioascular disease and depression revisited: The ncomplete mental health perspective and the moderating role of age and gender". *Aging and mental lhealth*, 8-266-274
- [11] Keyes, C. L. M. (1998). *Social well – being. Social Psychology Quarterly*. 2, 111 - 135.
- [12] Raymond T, Mjoli T. The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower level employees at a motor-car manufacturing company in Eastern London, South Africa. *Journal of Business & Economic Management*. 2013; 6.
- [13] Maynihan, Donald P. Pandey, Sanjay K. Finding workable levers over work motivation. (2007). *Journal of administration and society*, 39.
- [18] Bozionelos, N. (2004). *The big five of personality and work involvement. Journal of Managerial Psychology*, Vol.19, No.1, 69-81.
- [20] McCrae, R.R., & Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of NEO Five Factor inventory, *journal of personality and individual differences*, 36.
- [26] Zellars, K. L., Perrewe, P. L., & Hochwarter, W. A. (2009). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570-1598.
- [27] Katrinly, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2008). Leader- member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, Vol 64, Issue 4.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- [28]Lingard, H. (2008). The impact of individual and job characteristics on burnout among civil engineers in Australia and the implications for employee turnover. *Construction Management and Economics*, 21, 69-80.