

بررسی تاثیر ابعاد پنج گانه شخصیتی بر رفتارهای کاری غیر مولد کارکنان شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی طرح میرزا کوچک خان (سهامی خاص)

صدیقه خنفری^۱، فرج اله رحیمی^۲

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، شوشتر، ایران.

^۲ عضو هیات علمی دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، شوشتر، ایران.

نام نویسنده مسئول:

صدیقه خنفری

چکیده

با توجه به اهمیت و جایگاه شرکت توسعه نیشکر در میان مشتریان، تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر ابعاد پنج گانه شخصیتی بر رفتارهای کاری غیر مولد کارکنان شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی طرح میرزا کوچک خان (سهامی خاص) آغاز گردید. با توجه به هدف بیان شده سوال اصلی محقق این است که ویژگی های شخصیتی چه تاثیری بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان دارد؟ به منظور پاسخگویی به این سوال، فرضیه های دال بر اینکه "ویژگی های شخصیتی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تاثیر می گذارد" مطرح گردید. در کنار این فرضیه اصلی، ۵ فرضیه فرعی نیز طرح گردید. به منظور آزمون فرضیه های فوق، با بهره گیری از جدول مورگان، از جامعه ای ۱۰۱۹ نفری، ۲۸۸ نفر بعنوان نمونه مورد بررسی انتخاب شد. با بهره گیری از روش تصادفی ساده، بطور تصادفی پرسشنامه های تحقیق توزیع گردید. در مجموع ۲۱۸ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه های تحقیق، از پرسشنامه استاندارد رفتار ضد تولید (بنت و رابینسون ۱۹۹۵) با میزان پایایی ۷۹ درصد و روایی تامین شده با بهره گیری از نظر خبرگان و پرسشنامه استاندارد سنجش صفات پنج گانه شخصیتی نئو با میزان پایایی ۸۹ درصد استفاده شد. داده های جمع آوری شده با بهره گیری از نرم افزار SPSS و با بهره گیری از آزمون رگرسیون جهت آزمون فرضیه های تحقیق، آزمون های تی دو گروه مستقل و آنوا جهت بررسی نقش متغیرهای جمعیت شناختی در نظرات پاسخ دهندگان و آزمون $k-S$ جهت بررسی نرمالیتی داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. آزمون فرضیه اصلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان داد که ویژگی های شخصیتی بر رفتار کاری غیرمولد کارکنان تاثیر دارد. **واژگان کلیدی:** رفتار کاری غیرمولد، ویژگی های شخصیتی، برون گرایی، سازش کاری، وظیفه شناسی.

مقدمه

امروزه پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است و منابع انسانی از مهمترین منابع استراتژیک سازمانها به حساب می آیند. اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی استخدام و تأمین نیروی انسانی است که اگر این مرحله به درستی انجام نشود، حضور افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلات آشکار و نهان می گردد. رفع این عوارض را می توان در این مرحله پیشگیری نمود و مسلم است که پس از استقرار افراد در سازمان بسیار دشوار خواهد بود. شخصیت هر فرد، کل خصایص بدنی، ذهنی، عاطفی، اجتماعی و اخلاقی، اعم از موروثی یا اکتسابی است که او را بطور آشکار از دیگران مشخص می کند. شخصیت شامل آنچه فرد امروز هست و آنچه امیدوار است بشود، می باشد. پس هر صفتی که فرد را از افراد دیگر ممتاز می کند، جنبه ای از شخصیت او را تشکیل می دهد (پور کیانی و همکاران، ۱۳۸۸). از سوی دیگر سازمان نقش مهمی در بروز رفتارهای درست یا نادرست (مخرب و انحرافی) کارکنان دارد. رفتارهای کاری انحرافی، رفتارهایی است که با نقض قوانین کاری، سازمان را تهدید می کند و این موضوع، محققان را در سرتاسر جهان بر آن داشته که در مورد این رفتارها، شناسایی پیش زمینه ها، عوامل مرتبط و راه های مبارزه با آنها به تحقیق بپردازند. رفتارهای کاری انحرافی در بهبود و تضعیف عملکرد سازمان نقش بسزایی دارد، اما مطالعات جامع و کافی در این خصوص صورت نپذیرفته است؛ چراکه با وجود صرف هزینه های بالا برای ایجاد قوانین و هنجارهای سازمانی در زمان های مختلف، در صورت بی توجهی به این مهم، می تواند خسارت جبران ناپذیری به سازمان و کارکنان وارد کند. (قدرتی پور و مرادی، ۱۳۹۳).

بیان مسئله

شخصیت مفهومی است که هم به صورت عامیانه و هم به صورت کاربردی مورد استفاده قرار می گیرد. اصولاً هر کسی خصوصیات، منش، توانایی ها و ویژگی های منحصر به فردی دارد که الگوهای رفتاری، شیوه های پاسخ دهی، و واکنش های وی را به محیط درونی و بیرونی نشان می دهد که این خصوصیات شخصیت وی را شکل می دهند. شخصیت انسان ها همیشه مورد توجه بوده و توجه محققان و صاحب نظران بسیاری را به خود جلب کرده است. به نظر ویت^۱ شخصیت می تواند برای پیش بینی رفتارها و عملکرد شغلی استفاده شود. نظریه ها و دیدگاه های مختلفی از شخصیت ارائه شده است و با توجه به دیدگاه هایی که این نظریه ها در مورد شخصیت انسان دارند، ابزارهایی که برای ارزیابی شخصیت به کار می برند و با توجه به مفروضه های اساسی در مورد شخصیت، در رویکرد های جداگانه ای قرار می گیرند. در میان مدل هایی که به بررسی ابعاد شخصیت پرداخته اند، مدل پنج عاملی شخصیت (کاستا و مک کر ۱۹۸۷) از جمله کامل ترین مدل هایی است که به بررسی ابعاد شخصیت می پردازد. مدل پنج عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد روان رنجوری^۲، برون گرایی^۳، وظیفه شناسی^۴ تطابق پذیری^۵ و گشودگی نسبت به پذیرش تجربیات^۶ تقسیم می کند. هر یک از افراد بر حسب ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل می توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمانی داشته باشند. بر این اساس و با توجه به این که ساختار و اساس هر سازمانی را منابع انسانی تشکیل داده و منابع انسانی مهمترین منبع سازمان و مدیریت آنها، مهمترین وظیفه مدیران قلمداد می شود که دارای خلیات و تیپ های شخصیتی متفاوتی می باشند. لذا، توجه به شخصیت آنها و عناصر تشکیل دهنده آن، ضرورتی اجتناب ناپذیر است. (تقوا و عبدالمهی، ۱۳۹۲). از سوی دیگر توجه به رفتارهای مخرب کاری و انحرافی و سعی در کاهش آن برای هر سازمانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. رفتار کاری مخرب^۷ یا غیر مولد را به عنوان رفتاری که به قصد آسیب زدن به سازمان یا سایر اعضای آن، شامل اقدامات بالقوه ای آسیب زننده تعریف می شود. همچنین می توان گفت رفتار انحرافی کاری عبارت است از: رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می کند. رفتار مخرب و انحرافی مشکل مشترکی است که تقریباً در همه سازمانها بویژه در کشاورهای کمتر توسعه یافته و در حال توسعه به دلیل سواد پایین و فقر بالا وجود دارد. رفتارهای مخرب کاری باعث می شود تا سازمانها شاهد کاهش بهره وری، افزایش هزینه ها، کار ناتمام و ناکافی و تخریب و آسیب به موقعیت و شهرت سازمان باشند. بنابراین، می توان نتیجه گیری کرد که رفتار کاری غیر مولد می تواند تأثیر منفی بر روی سرمایه گذاری که از شرکت حمایت می کنند، داشته باشد. شخصیت این پتانسیل را دارد تا بر روی فرآیند رفتار کاری غیر مولد تأثیر گذار باشد و می تواند در

1 Witt

2 Neuroticism

3 Extroversion

4 Conscientiousness

5 Agreeableness

6 Openness

7 CBW

احساسات و ادراک افراد و ارزیابی آنها از محیط، اختیارات آنها برای دلایل رویدادها، پاسخ های عاطفی آن ها، و توانایی شان برای جلوگیری کردن از انگیزه های تهاجمی و غیر مولد تأثیر داشته باشد. به دلیل شیوع فزاینده این نوع رفتارها و هزینه چشمگیر آنها برای سازمانها، شناسایی عوامل مؤثر در بروز رفتار کاری انحرافی کارکنان سازمان ها، به ویژه در سال های اخیر بسیار حیاتی است و از آن مهم تر، بررسی میزان تأثیر هر یک از این عوامل در بروز این گونه رفتارهاست. بنابراین، پژوهش پیش رو به دنبال بررسی نقش ابعاد شخصیت بر رفتارهای کاری غیر مولد کارکنان در بین کارکنان شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی طرح میرزا کوچک خان (سهامی خاص) می باشد. تفاوت های شخصیتی افراد می توانند منبع توسعه خلاقیت و رشد برای سازمانها باشد و برعمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنها تأثیرات شگرفی داشته باشد. بر این اساس و با توجه به این که ساختار و اساس هر سازمانی را منابع انسانی تشکیل داده و منابع انسانی مهمترین منبع سازمان و مدیریت آنها، مهمترین وظیفه مدیران قلمداد می شود که دارای خلیات و تیپ های شخصیتی متفاوتی می باشند، لذا توجه به شخصیت آنها و عناصر تشکیل دهنده آن، ضرورتی اجتناب ناپذیر است. (تقوا، عبدالهی، ۱۳۹۲). رفتارهای کاری مخرب به عنوان یکی از مهمترین رفتارهای کارکنان اخیرا مورد توجه بسیاری از محققان خارجی قرار گرفته ولی در ایران مطالعات زیادی درباره آن انجام نشده است. بر این اساس اهمیت این تحقیق در آن است که جهت افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان در ابتدا با شناسایی شخصیت هر فرد و قراردادن وی در جای مناسب زمینه را برای رشد و شکوفایی وی فراهم نمود و از سوی دیگر دلایل رفتارهای غیر مولد را شناسایی و راهکارهای جهت جلوگیری از آنها بیان نمود. بر این اساس در این تحقیق قصد داریم به بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی بر رفتار کاری کارکنان بپردازیم.

اهداف تحقیق

هدف کلی: بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان.

اهداف اختصاصی

- بررسی تأثیر برون گرایی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان.
- بررسی تأثیر سازشکاری بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان.
- بررسی تأثیر وظیفه شناسی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان.
- بررسی تأثیر بی ثباتی عاطفی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان.
- بررسی تأثیر گشودگی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

ویژگی های شخصیتی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تأثیر می گذارد.

فرضیه های فرعی

- برون گرایی بر رفتار کاری غیرمولد کارکنان تأثیر می گذارد.
- سازشکاری بر رفتار کاری غیرمولد کارکنان تأثیر می گذارد.
- وظیفه شناسی بر رفتار کاری غیرمولد کارکنان تأثیر می گذارد.
- بی ثباتی عاطفی بر رفتار کاری غیرمولد کارکنان تأثیر می گذارد.
- گشودگی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تأثیر می گذارد.

پیشینه پژوهش

نیروی انسانی هر سازمان، عامل اصلی حیات و یکی از سرمایه های مهم آن سازمان است که در جهت نیل به اهداف سازمانی نقش بسیار مهمی را ایفا می نماید. از این رو شناخت انسان برای مدیریت اثربخش آن ضروری است. از سوی دیگر سازمان برای دستیابی به کارایی و اثربخشی مطلوب به دنبال افرادی شایسته که از نظر توانایی، مهارت و ویژگیهای رفتاری (شخصیت) با شرایط احرازشغل مورد نظر در سازمان تناسب داشته باشد. رفتار سازمانی یا به عبارتی رفتار انسانی در سازمان تلاش های نظام مند برای شناخت و درک رفتار انسان در سازمان است تا با کنترل رفتار و استفاده از آن، تحقق اهداف سازمانی امکان پذیر گردد. شناسایی علل رفتار و چگونگی به کارگیری رفتارها

در راستای اهداف سازمانی مسئله محوری در مدیریت رفتار سازمانی است. در لغت نامه ی دهخدا معانی مختلفی برای شخصیت ذکر شده است از جمله: شرافت، رفعت، نجابت، بزرگواری، مرتبه و درجه. (پور کیانی و جلالی جواران، ۱۳۸۸). بنیانگذار مطالعات نوین شخصیت، شخصیت را بدین گونه تعریف می کند: سازمان پویایی از سیستم های روان تنی فرد است که رفتار و افکار خاص او را تعیین می کند. شخصیت الگوی منحصر به فرد صفات شخصیتی است. (کریمی به نقل از گیلفورد، ۱۳۸۸).

مدل پنج عاملی شخصیت مک کری و کوستا

در مورد تفاوت های فردی و شخصیت، نظریات گوناگونی از زمان های دور تا به امروز وجود داشته است. اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته با مدل پنج عاملی (FFM) (رابرت مک کرو پل کوستا، به نقل از خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸) صورتی غالب پیدا نمود. رابرت مک کری و پل کوستا که در مرکز "پژوهش های پیری شناسی مؤسسه ملی تندرستی درب التیمور، مریلند" فعالیت داشتند، برنامه ای را در پیش گرفتند که پنج عامل شخصیت معروف به "پنج عامل نیرومند" یا "پنج بزرگ" را شناسایی می نمود. این دوبه شناسایی پنج ویژگی غالب ۸ که در بالای هرم ویژگی های شخصیتی قرار می گیرند و هر کدام دارای شش ویژگی خاص هستند، پرداخته و در مجموع 30 ویژگی شخصیتی را حاصل آورده اند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸).

پنج ویژگی غالب شناخته شده عبارتند از:

- ۱- برون گرایی: برون گرایی به خوشه ای از صفات اطلاق می گردد و آن درجه ای است که شخص، پراثری، معاشرتی، جسور، فعال، هیجان طلب و دارای شور و شوق، دارای اعتماد به نفس و دارای احساسات مثبت هست. افراد برون گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن داشته و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می آیند (متسون و ایوانسویچ، ۲۰۰۲).
- ۲- تطابق پذیری: این ویژگی به گرایش افراد به همسان بودن با دیگران ارتباط می یابد. افراد با ویژگی تطابق پذیری، قابل اعتماد، روراست، نوع دوست، مهربان و دارای خصیصه از خود گذشتگی، پیرو، متواضع و فروتن و خوش قلب هستند (هیزتسکی و بچنان، ۲۰۰۰).
- ۳- وظیفه شناسی، وجدان یا دلسوزی: این بعد معیار سنجش قابلیت اطمینان است. فرد با وجدان بالا، فردی شایسته، منظم، وظیفه شناس، هدف جو، دارای انضباط شخصی، وقت شناس و قابل اتکا (مشاور) می باشد. وظیفه شناسی، در بسیاری از موقعیتهای سازمانی، مفید و مهم تلقی شده و شاخص مناسبی برای پیشگویی عملکرد در بسیاری از مشاغل می باشد. چرا که تمایل این افراد برای دستیابی به موفقیت بیشتر است (جورج و جوینز، ۱۹۹۹).
- ۴- روان رنجوری یا ثبات عاطفی: این بعد به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می شود. افراد با ویژگی روان رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین اند. این افراد نگران، عصبی، مأیوس و نا امید، دارای استرس، خجالتی، آسیب پذیر و شتابزده هستند (جورج و جوینز، ۱۹۹۹).

- ۵- باز بودن نسبت به تجربه، تجربه اندوز یا گشودگی: آخرین بعد، میزان علاقه افراد نسبت به تازگی و کسب تجربه های جدید را نشان می دهد. افراد با این ویژگی دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه های هنری، کنجکاو نسبت به ایده های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و اقدامگرا هستند (جورج و جوینز، ۱۹۹۹).

تقوا و عبدالمهی (۱۳۹۲) تحقیق خود را تحت عنوان بررسی تاثیر پنج عامل بزرگ شخصیت بر هوش عاطفی و بهبود و تحول سازمانی انجام دادند. هدف این پژوهش بررسی تاثیر پنج عامل بزرگ شخصیت بر هوش عاطفی و بهبود و تحول سازمانی بود. تحقیق از نوع پیمایشی و بر روی ۳۸۶ نفر از کارکنان شاغل در بخش های بانکی، بیمارستان ها، شرکت های مهندسی، موسسات آموزشی، شرکت های ساخت و ساز و شرکت های خدماتی شهر تهران صورت گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیات و مدل، از آزمون های ضریب آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون، مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) و تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده و دو بسته نرم افزاری SPSS و LISREL به کار گرفته شدند. یافته های تحقیق حاکی از تأثیر معنی دار ابعاد «روان رنجورخوئی» «برون گرایی» «تجربه پذیری» و «همسازی» و «وظیفه شناسی» بر «هوش عاطفی» و تأثیر معنی دار «هوش عاطفی» بر «بهبود و تحول سازمانی» می باشد. یافته های تحقیق نعامی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در محیط کار با میانجیگری انگیزش شغلی نشان داد که تطابق فرد، سازمان و فرد، گروه هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق انگیزش شغلی باعث افزایش رفتارهای مدنی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد تولید می شوند. از سوی دیگر تطابق فرد، شغل تنها به صورت غیر مستقیم و از طریق انگیزش شغلی با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید رابطه داشت. نتایج به دست آمده از پژوهش، نقش میانجی انگیزش شغلی را در خصوص رابطه بین انواع تطابق با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید تأیید

کردند. تحقیق علیرضا شیروانی و صریحی اسفستانی (۱۳۹۳) با عنوان بررسی تأثیر مؤلفه های هوش عاطفی بر رفتارهای کاری مخرب و رفتارهای شهروندی سازمانی بر روی ۲۲۴ نفر از کارکنان ستادی معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور وزارت امور اقتصادی و دارایی به روش تصادفی طبقه ای انجام استفاده شده است. در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده ها، از طریق ماتریس همبستگی، معادلات رگرسیون، تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار آماری لیزرل انجام شده است. یافته ها حاکی از آن است که ارزیابی احساسات خود بر رفتارهای کاری مخرب و ارزیابی احساسات دیگران و تنظیم احساسات بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر چندانی ندارد. لیکن بهره برداری از احساسات بر رفتارهای کاری مخرب و ارزیابی احساسات خود بر رفتارهای شهروندی سازمانی بیشترین تأثیر را دارد. دکتر فرخ نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، تحقیقی تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی: تاملی بر رابطه وجدان کاری، سازش پذیری با رفتار کاری مخرب انجام داده اند. هدف این تحقیق، بررسی میزان تأثیر دو متغیر پیش بینی-کننده موسوم به وجدانکاری و سازشپذیری بر دو متغیر ملاک موسوم به رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کاری مخرب در میان کارکنان شرکت پالایش گاز فجر جم، می باشد. جامعه آماری تحقیق ۹۲۶ نفر از پرسنل شرکت پالایش گاز فجر جم بود که ۱۵۰ نفر از آن ها به روش نمونه گیری نظام مند انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها در این تحقیق، استفاده از مقیاس گلدبرگ برای سنجش وجدان کاری و سازش پذیری (دومتغیر پیش بین) و پودسکف و همکارانش برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی (اولین متغیر ملاک) و مقیاس انحراف سازمانی و میان فردی بنت و روبینسون جهت سنجش رفتار کاری مخرب (دومین متغیر ملاک) بود. تحلیل یافته های تحقیق نشان داد که سازش پذیری وجدان کاری، پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی هستند. سازش پذیری و وجدان کاری، همبستگی ساده و چندگانه معنی داری با رفتار کاری مخرب دارند. سلمانی و رادمند (۱۳۸۸) تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی انجام دادند. در این راستا، یک جمعیت نمونه ۴۰ نفری انتخاب گردیده و نظر آنها در مورد سه عامل فرهنگ، قوانین و ساختار پاداش و جبران خدمات مورد ارزیابی قرار گرفته که بر اساس آن، ضعف فرهنگی، بی عدالتی در قوانین و ساختار نامناسب پاداش و جبران خدمات به عنوان عوامل مهم در گرایش به سمت رفتارهای انحرافی اعلام شده است. خنفیر و همکاران (۱۳۸۸) تحقیقی تحت عنوان شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه ی مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت Big5 در دانشگاه علوم پزشکی قم) انجام داده اند. تحقیق از نوع کاربردی و توصیفی - تحلیلی می باشد و در جامعه ی آماری ۳۱ نفرمدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی استان قم و به روش تصادفی طبقه ای انجام شده است. ابزار پژوهش، پرسشنامه ی شخصیت مدل پنج عاملی بوده است که توسط SPSS از آزمون مقایسه ی میانگین برای بررسی میانگین ابعاد متغیر شخصیت؛ و از آزمون رتبه ای فرید من برای رتبه بندی ابعاد Big-5 استفاده شد. میانگین روان رنجوری در جامعه ی آماری کمتر از حد متوسط آن؛ و میانگین چهار مؤلفه ی وظیفه شناسی، پذیرش تجربه، تطابق پذیری، و برون گرایی بالاتر از حد متوسط است. بالاترین میانگین مربوط به بعد وظیفه شناسی و کمترین میانگین مربوط به بعد روان رنجوری است. بین میانگین رتبه ها تفاوت معنی دار وجود دارد. بعد وظیفه شناسی در میان مدیران بالاترین رتبه؛ و بعد روان رنجوری پایین ترین رتبه را داشته است. یافته های تحقیق خدابخشی و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان بررسی رابطه ویژگی های شخصیت با تعارض کار، خانواده در معلمان منطقه ۵ تهران بین ابعاد شخصیتی برون گرایی، خوشایندی، وظیفه شناسی و گشودگی، با تعارض کار، خانواده رابطه منفی و معنی دار مشاهده شد. از طرفی، بین روان رنجور خویی و تعارض کار، خانواده، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. نتایج آزمون t تفاوت معنی داری را در میزان ویژگی های شخصیت و تعارض کار، خانواده معلمان زن و مرد نشان نداد. یافته های پژوهش نشان داد بین ابعاد شخصیتی و تعارض کار، خانواده رابطه وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد رابطه معناداری بین ویژگی های شخصیت و تعارض کار، خانواده در معلمان زن و مرد وجود ندارد.

یافته های تحقیق عبدول رحمان و همکاران (۲۰۱۳) با عنوان بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی بر رفتار غیر مولد کارکنان نشان داد که بین کارمندان با اختلالات روانی شدید و بی پردگی و گشودگی نسبت به تجربه کردن نشان می دادند در حالی که رابطه منفی با برون گرایی و موافقت و سازگاری وجود داشت. از طرف دیگر، برون گرایی هیچ رابطه ای با رفتار غیر مولد را نشان نداد، و با وجدانی هیچ رابطه ای را با رفتار غیر مولد، نشان نداده است. نتایج از یک نمونه ۱۷۸ نفری کارمندان هتل از قسمت های مختلف تحلیل شدند. رابینسون و بنت (1995) طی مطالعاتی به شناسایی انواع رفتارهای کاری انحرافی پرداخته اند و در انتها این گونه رفتارها را به چهار گروه تقسیم کردند. ۱. انحراف کاری؛ زمانی رخ می دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می کنند. اندرسون (۱۹۹۹) در تحقیقی، به بررسی رابطه میان هوش هیجانی و پنج عامل بزرگ شخصیتی پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که میان پنج عامل بزرگ شخصیت و هوش هیجانی همبستگی قوی وجود دارد. این در حالی است که همبستگی وظیفه شناسی و همسازی نسبت به دیگر عوامل قوی تر است. کریستوفر و همکاران (۲۰۱۱) روابط میان پنج عامل بزرگ شخصیتی، هوش هیجانی و خرسندی را مورد بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه مستقیمی میان هوش هیجانی و کلیه ابعاد شخصیتی به غیر از همسازی وجود دارد. یافته های پترسون (2002) در مقاله ای با عنوان رفتار کاری انحرافی و جو اخلاقی سازمان، حاکی از آن است که اشکال جزئی رفتارهای

انحرافی در حوزه های تولید، تجهیزات و امکانات را می توان به خوبی از طریق ابعاد جو اخلاقی سازمان پیش بینی کرد. ساموئل (۲۰۱۱) رابطه میان پنج عامل بزرگ شخصیت و سلامت روانی نوجوانان را مورد بررسی قرار داد و هوش هیجانی را به عنوان یک عامل تعدیل گر در نظر گرفت. وی دریافت که پنج عامل بزرگ شخصیت و هوش هیجانی همبستگی معناداری با سلامت روانی دارد. همچنین این تحقیق نشان داد که هوش هیجانی رابطه میان روان رنجور خوئی و برون گرایی را با سلامت روانی تعدیل می کند. پالت (۲۰۱۱) در تحقیقی با هدف بررسی رفتارهای اخلاقی در بانکداری به این نتیجه رسیده است که بانک ها با تمرکز بر کسب و کار و اخلاقیات، در دستیابی به سود و ایجاد ارزش توانمند می شوند و در بازار و نزد مشتریان اعتبار کسب می کنند. هارون و دیگران (۲۰۱۱) با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی، به این نتیجه رسیدند که قدرت سرپرستان، ابهام در نقش و اهداف، بر شکل گیری رفتار غیراخلاقی مؤثر است. همچنین نوع نگرش، نظارت و الزامات وجدان نیز از جمله عوامل مؤثر هستند و برای کاهش رفتارهای غیراخلاقی به نظارت، حمایت، تشویق و شفا فسازی نقش و تنظیم اهداف نیاز است.

روش پژوهش

در تحقیق حاضر هدف بررسی تاثیر ابعاد پنج گانه شخصیت شخصیتی بر رفتارهای کاری غیر مولد کارکنان شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی طرح میرزا کوچک خان (سهامی خاص) است. از آنجایی که پژوهش حاضر به بررسی تاثیر ابعاد پنج گانه شخصیت شخصیتی بر رفتارهای کاری غیر مولد می پردازد، یک تحقیق علی می باشد. این تحقیق همچنین، یک تحقیق پیمایشی و از لحاظ زمان مقطعی است. از لحاظ نحوه گردآوری در زمره تحقیقات توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت است از کلیه کارکنان (۱۰۱۹) نفر از کارکنان که دارای مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر از آن هستند که از این میان با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۲۸۸ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه ابعاد پنج گانه شخصیتی (پرسشنامه سنجش صفات پنج گانه شخصیتی نئو) استفاده خواهد شد. پرسشنامه شامل ۶۰ گویه است که برای عوامل بی ثباتی عاطفی ۴ گویه، برای عوامل برون گرایی ۳ گویه، برای عوامل گشودگی ۴ گویه، برای عوامل وظیفه شناسی ۳ گویه، برای عوامل سازشکاری ۳ گویه، و برای عوامل رفتار کاری غیر مولد ۱۰ گویه طراحی شده است. برای اندازه گیری رفتار کاری غیرمولد از پرسشنامه استاندارد پرسشنامه رفتار ضد تولید (بنت و رابینسون، ۱۹۷۵) استفاده شد. پس از توضیح نکات لازم در مورد پرسشنامه به کارمندان، پرسشنامه ها در اختیار آنان قرار داده شد. در زمان توزیع پرسشنامه بر تکمیل پرسشنامه مطالعه دقیق گویه ها، ارائه پاسخ های صادقانه و مخفی ماندن پاسخ ها تاکید شد. لازم به ذکر است سوال های پرسشنامه با استفاده از مبانی نظری و پیشینه پژوهش در مقیاس ۵ درجه ی لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شد. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای متغیر ویژگی های شخصیت ۰/۷۹ و برای متغیر رفتار کاری غیر مولد ۰/۸۴ به دست آمد. و برای تعیین روایی توسط صاحب نظران مورد بررسی، بازبینی و تایید گرفت.

یافته های پژوهش

در این قسمت با انجام تحلیل مناسب به آزمون فرضیه های تحقیق خواهیم پرداخت. ابتدا با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به بررسی وجود یا عدم وجود رابطه بین هر یک از متغیرهای تحقیق می پردازیم.

* بین ویژگی های شخصیتی و رفتار کاری غیر مولد رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور آزمون فرضیه بالا از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کرده و فرض صفر آزمون را به صورت عدم وجود رابطه خطی معنادار بین ویژگی های شخصیتی و رفتار کاری غیر مولد در نظر می گیریم (ρ ضریب همبستگی جامعه است) که به صورت زیر نمایش داده ایم. با انجام آزمون در سطح ۰/۰۵، نتایج به شکل زیر محاسبه شده اند.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : \rho = 0 \\ H_1 : \rho \neq 0 \end{array} \right.$$

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی بین متغیرهای ویژگی های شخصیتی و رفتار کاری غیر مولد

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	مقدار احتمال	تعداد نمونه
رفتار کاری غیر مولد	ویژگی های شخصیتی	-۰/۷۱۸	۰/۰۰۰	۲۸۸

با توجه به جدول شماره ۱ مشاهده می کنیم که مقدار ضریب همبستگی نمونه برابر 0.718 و سطح معناداری برابر 0.000 شده است که این مقدار کمتر از سطح معناداری آزمون (0.05) می باشد، بنابراین فرض صفر آزمون را رد کرده و نتیجه می گیریم که آزمون معنادار بوده و رابطه خطی معناداری بین دو متغیر ذکر شده وجود دارد. همچنین مشاهده می کنیم که مقدار ضریب همبستگی نمونه منفی شده است که این نشان دهنده رابطه معکوس بین ویژگی های و رفتار کاری غیر مولد می باشد.

آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

ویژگی های شخصیتی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تاثیر می گذارد.

فرضیه های فرعی

برون گرایی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تاثیر می گذارد.

سازشکاری بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تاثیر می گذارد.

وظیفه شناسی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تاثیر می گذارد.

بی ثباتی عاطفی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تاثیر می گذارد.

گشودگی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تاثیر می گذارد.

جهت بررسی فرضیه های فوق باید از رگرسیون استفاده کرد، اما در صورتی محقق می تواند از رگرسیون استفاده کند که شرایط زیر وجود داشته باشد.

۱. میانگین (امید ریاضی) خطاها صفر باشد.

۲. واریانس خطاها ثابت باشد.

مفروضات ۱ و ۲ بدین معنی است که توزیع خطاها باید دارای توزیع نرمال باشد. بدیهی است که در صورت عدم برقراری این پیش گزیده نمی توان از رگرسیون سود جست. بدین منظور باید مقادیر استاندارد خطاها محاسبه شود و نمودار توزیع داده ها و نمودار نرمال آن ها رسم شود. سپس مقایسه ای بین دو نمودار صورت گیرد.

مفروضات دیگر استفاده از رگرسیون

۳. بین خطاهای مدل همبستگی وجود نداشته باشد.

۴. متغیر وابسته دارای توزیع نرمال باشد.

۵. بین متغیرهای مستقل همبستگی وجود نداشته باشد (دارای هم خطی نباشند).

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مد نظر قرار می گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است (فرض ۳). در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان بهره مندی از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون به کارگیری می شود. چنان چه این آماره در بازه $1/5$ تا $2/5$ قرار گیرد H_0 آزمون (عدم همبستگی بین خطاها) پذیرفته می شود و گرنه H_0 رد می شود (همبستگی بین خطاها وجود دارد).

جدول شماره ۲: جدول بررسی استقلال خطاها

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.615	.07524	.213

a. Predictors: (Constant), vsh, bia, gsh, saz, bor

b. Dependent Variable: rzt

همان گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود مقدار آماره دوربین واتسون 0.213 می باشد. بنابراین فرض عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. همچنین متغیر وابسته (رفتار کاری غیر مولد) همان گونه که در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف آمده دارای توزیع نرمال می باشد (فرض ۴). و در نهایت آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل (رفتار کاری غیر مولد و ویژگی های شخصیتی) در جدول شماره ۳ نشان داد که بین متغیرها همبستگی وجود ندارد (فرض ۵).

جدول شماره ۳: آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه متغیرهای مستقل

		Correlations				
		<u>bia</u>	<u>bor</u>	<u>gsh</u>	<u>saz</u>	<u>bvi</u>
<u>bia</u>	Pearson Correlation	1	.309**	-.570**	.057	.232**
	Sig. (2-tailed)		.082	.060	.333	.057
	N	288	288	288	288	288
<u>bor</u>	Pearson Correlation	.309**	1	.194**	.847**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.082		.071	.081	.093
	N	288	288	288	288	288
<u>gsh</u>	Pearson Correlation	-.570**	.194**	1	.496**	.266**
	Sig. (2-tailed)	.060	.071		.178	.365
	N	288	288	288	288	288
<u>saz</u>	Pearson Correlation	.057	.847**	.496**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.333	.081	.178		.090
	N	288	288	288	288	288
<u>bvi</u>	Pearson Correlation	.232**	.963**	.266**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.057	.093	.365	.090	

در ادامه با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه اثر همزمان هر یک از مولفه های ویژگی های شخصیتی را بر روی رفتار کاری غیر مولد را بررسی می کنیم بدین منظور فرض صفر را به این صورت انتخاب می کنیم که اثر هر یک از متغیرها بر روی رفتار کاری غیر مولد معنادار نیست یعنی برای هر مهارت داریم: $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ و فرض مقابل آن H_1 به صورت حداقل یکی از آنها مخالف صفر خواهد بود. حال با انجام همزمان فرضیه های زیر در سطح ۹۵ درصد نتایج رگرسیون همزمان به شکل جدول زیر خواهد بود.

جدول شماره ۴: نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه از خروجی نرم افزار برای فرضیه های تحقیق

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.615	.07524	.213

a. Predictors: (Constant), vsh, bia, gsh, saz, bor

b. Dependent Variable: rzt

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.620	5	.524	92.574	.000 ^a
Residual	1.596	282	.006		
Total	4.217	287			

a. Predictors: (Constant), vsh, bia, gsh, saz, bor

b. Dependent Variable: rzt

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.620	5	.524	92.574	.000 ^a
Residual	1.596	282	.006		
Total	4.217	287			

a. Predictors: (Constant), vsh, bia, gsh, saz, bor

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.255	.101		2.523	.012
Bia	.222	.028	.647	7.929	.000
Bor	.278	.051	1.350	5.449	.000
Gsh	.194	.025	1.044	7.873	.000
Saz	.298	.049	.944	6.091	.000
Vsh	-.588	.118	-2.046	-5.000	.000

a. Dependent Variable: rzt

همان طور که جدول شماره ۴ نشان می دهد، رگرسیون پیش بینی رفتارهای کاری غیر مولد به کمک ویژگی های شخصیتی معنی دار است ($p < 0.05$). بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.

متوسط رفتارهای کاری غیر مولد کارکنان در دو گروه زن و مرد یکسان می باشد. برای بررسی فرضیه فوق از آزمون تی با دو نمونه مستقل برای مردان و زنان استفاده کرده و فرض صفر آزمون را به این صورت اختیار می کنیم که متوسط رفتارهای کاری غیر مولد در دو گروه زن و مرد یکسان می باشد. با انجام آزمون در سطح ۰/۰۵، نتایجی به شکل زیر به دست آمدند. در جدول بالا مشاهده می کنیم sig مربوط به آزمون لوین کمتر از سطح معناداری ۵ درصد است. در نتیجه فرض برابری واریانس ها (H_0) پذیرفته نمی شود. بنابراین اطلاعات سطر دوم را برای نتیجه گیری در مورد میانگین مورد بررسی قرار می دهیم.

Sig آزمون تساوی میانگین با فرض عدم تساوی واریانس، کمتر از ۵ درصد است، پس H_0 تایید نمی شود و ادعای عدم تساوی میانگین نتایج مربوط به شغل کارکنان زن و مرد در سطح خطای ۵ درصد رد نمی شود. به عبارتی دیگر جنسیت کارکنان بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان در نمونه ی مورد نظر دارد.

* متوسط رفتار کاری غیر مولد کارکنان در بین گروه ها با سطوح متفاوت سنی یکسان است.

در اینجا برای بررسی فرضیه، از آزمون تحلیل واریانس یک راهه استفاده کرده و فرض صفر آزمون را به این صورت انتخاب می کنیم که متوسط رفتار کاری غیر مولد کارکنان در بین گروه ها با سطوح متفاوت سنی یکسان است. سپس آزمون را در سطح ۰/۰۵ انجام داده و نتایج زیر حاصل شدند.

جدول شماره ۵: نتایج تحلیل واریانس یک راهه برای مقایسه میانگین رفتار کاری غیر مولد کارکنان

میان کارکنان با سطوح متفاوت سنی

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	بین گروهی	رفتار کاری غیر مولد کارکنان
.000	105.217	.740	3	2.220	درون گروهی	
		.007	284	1.997	کل	
			287	4.217		

با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه برای نتایج مربوط به شغل کمتر از ۰.۵/ بوده که نشان می دهد متوسط متغیر در بین گروه ها با سطوح متفاوت سنی با هم اختلاف معنادار دارد. به عبارتی دیگر سن افراد بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تاثیر دارد. * متوسط رفتار کاری غیر مولد کارکنان در بین گروه ها با سطوح متفاوت سابقه کاری یکسان است. در اینجا برای بررسی فرضیه، از آزمون تحلیل واریانس یک راهه استفاده کرده و فرض صفر آزمون را به این صورت انتخاب می کنیم که متوسط رفتار کاری غیر مولد کارکنان در بین گروه ها با سطوح متفاوت سابقه کاری یکسان است. سپس آزمون را در سطح ۰.۵/ انجام داده و نتایج زیر حاصل شدند. با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه برای نتایج مربوط به شغل کمتر از ۰.۵/ بوده که نشان می دهد متوسط متغیر در بین گروه ها با سطوح متفاوت سنی با هم اختلاف معنادار دارد. به عبارتی دیگر سن افراد بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تاثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

سازمان ها به طور فزاینده ای علاقه مند به ارزیابی مقیاس های رفتار کاری ضدتولیدی هستند، به علاوه به تشخیص چگونگی احتمال انجام این رفتارها با ویژگی های شخصیت مشخصی نیز تمایل دارند: رفتار کاری ضد تولیدی برای سلامت یک سازمان مضر و مخرب می باشد. این رفتارهای واگرا تأثیرات مضر جدی بر روی بهره وری، راندمان و سودآوری یک سازمان دارد. مواردی که دارای رفتار کاری ضدتولیدی می باشند. در طی ده سال به بیش از دو برابر افزایش یافته اند و از ۲۵۰۰ مورد در سال ۱۹۹۴ به ۱۱۷۰۰ مورد در سال ۲۰۰۳ رسیده اند. در این تحقیق ما به بررسی تأثیر ابعاد پنج گانه شخصیت بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان پرداختیم. نتایج این تحقیق نشان داد که ویژگی های شخصیتی کارکنان بر رفتار کاری غیر مولد اثر گذار است. فرضیه های تحقیق حاکی از آن است که ویژگی های شخصیتی و ابعاد آن بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان تأثیر می گذارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون برای داده ها می توان این ادعا را تأیید نمود. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق (عبدولرحمان و همکاران ۲۰۱۳) هم راستا می باشد. عبدولرحمان و همکاران در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی بر رفتار کاری غیر مولد کارکنان نشان داد که بین کارمندان با اختلالات روانی شدید و بی پردگی و گشودگی نسبت به تجربه کردن نشان می دادند در حالی که رابطه منفی با برون گرایی و موافقت و سازگاری وجود داشت. از طرف دیگر، برون گرایی هیچ رابطه ای با رفتار کاری غیر مولد را نشان نداد، و با وجدانی هیچ رابطه ای را با رفتار کاری غیر مولد، نشان نداده است. بررسی انجام شده توسط (بولتون ۲۰۱۰) و (آنیلی ۲۰۱۱) یک رابطه منفی را بین موافقت و رفتار کاری غیر مولد نشان می دهد. به همین نحو، این بررسی فرض می کند که کارمندانی که دارای موافقت و سازگاری بالایی هستند احتمالاً رفتار کاری غیر مولد سازمانی و همینطور رفتار کاری غیر مولد فردی کمتری از خود نشان می دهند. همچنین این تحقیق نشان داد یک رابطه منفی را بین باوجدانی و رفتار کاری غیر مولد نشان داد. به همین نحو، این بررسی فرض می کند که کارمندانی که بسیار باوجدان هستند احتمالاً رفتار کاری غیر مولد سازمانی و رفتار کاری غیر مولد فردی کمتری از خود نشان می دهند و یک رابطه مثبت بین اختلال روانی و رفتار کاری غیر مولد وجود دارد. به همین نحو، این بررسی فرض می کند که کارمندانی که دارای اختلالات روانی شدیدی هستند، احتمالاً رفتار کاری غیر مولد سازمانی و رفتار کاری غیر مولد فردی کمتری از خود نشان می دهند. یافته های تحقیق (گل پرور و همکاران ۱۳۹۰) با عنوان نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیوند میان عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای غیر مولد نشان داد که بین نوروگرایی با عدالت رویه ای، عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای غیر مولد معطوف به سازمان، بین برونگرایی با عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای غیر مولد معطوف به سازمان و همکاران، بین همسازی با عدالت رویه ای، عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای غیر مولد معطوف به سازمان و همکاران و بین وظیفه شناسی با عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای غیر مولد معطوف به سازمان و همکاران رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد وقتی وظیفه شناسی و برون گرایی بالا است، افزایش عدالت تعاملی همکار محور باعث کاهش رفتارهای غیر مولد معطوف به همکاران و سازمان می شود و وقتی تجربه پذیری پایین است، افزایش عدالت تعاملی همکار محور باعث کاهش رفتارهای غیر مولد معطوف به همکاران می شود.

منابع و مراجع

- [۱] پورکیانی، م.، جلالی جواران، م. (۱۳۸۸). *تحلیلی بر تناسب شغل با شخصیت*. ماهنامه میثاق مدیران، شماره ۴۴، ص ۱۴-۱.
- [۲] تقوا، ح.، عبدالهی، ه. (۱۳۹۲). *بررسی تاثیر پنج عامل بزرگ شخصیت بر هوش عاطفی و بهبود و تحول سازمانی*. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و سوم شماره ۷۲، ص ۲۲ تا ۴۸.
- [۳] خدابخشی، م. و همکاران (۱۳۹۰). *بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- [۴] خنیفر، ح. و همکاران (۱۳۸۸). *شناخت شخصیت مدیران؛ لازم هی مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت)*. مدیریت سلامت. چاپ ۱۲. شماره ۳۷. ۱۳۸۸. صفحات: ۲-۶.
- [۵] سلمانی، د.، رادمنند، قربانی زاده، م. (۱۳۸۵). *"سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی"*، انتشارات ترمه، چاپ دوم، تهران.
- [۶] فرخ نژاد، خ. و همکاران (۱۳۹۰). *رفتار شهروندی سازمانی: تأملی بر رابطه وجدان کاری، سازشپذیری با رفتارکاری مخرب*. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره سوم / شماره ۷ / تابستان ۱۳۹۰. صفحات: ۷۶-۹۶.
- [۷] قدرتی پور، م.، حسن مرادی، ن. (۱۳۹۳). *بررسی میزان تأثیر عوامل سازمان و مدیریت در بروز رفتار کاری انحرافی (پیمایشی پیرامون کارکنان سازمان بازنشستگی کشوری)*. فصلنامه ی مدیریت دولتی. دوره ۶. شماره ۲. تابستان ۱۳۹۳. صفحه: ۳۳۳-۳۵۴.
- [۸] کریمی، یوسف (۱۳۸۶)، *روان شناسی شخصیت*، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- [۹] کریمی، د. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس*. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، مهرداد و شهریور ۱۳۸۸. صفحات: ۱-۵.
- [۱۰] نعمای، ح.، بدر آبادی، ح. (۱۳۹۲). *بررسی تأثیر علی میان پنج عامل اصلی شخصیت و بهبود عملکرد کاری*. پژوهش نامه مدیریت تحول؛ سال دوم، شماره ۳، نیمه اول.
- [11] Abdul Rahman and Aizzat. (2008). Trust in organization and workplace deviant behavior: The moderating effect of locus of control. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 10(2), 211-235.
- [12] Andersson, L.M. & C.M. Pearson. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24: 452-471.
- [13] Christopher, H. , Kamlesh Singh and Brett, L. , (2011). The Happy Personality in India: The Role of Emotional Intelligence. *Journal of Happiness Study*, 12: 807-817.
- [14] George JM, Jones GR. *Organizational behavior*. London: McGraw-Hill; 1999.
- [15] Greenberg (eds.) *antisocial behavior in organizations* (pp. 18-36). Thousand Oaks, CA: Sage.
- [16] Haron, I.. (2003). A longitudinal cohort study of burnout and attrition in nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 43, 71-81.
- [17] Palt, C.B., Armario, E.M. and Ruiz, D.M. (2004), The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty, *International Journal of Service Industry Management*, 15. (1): 27-53.
- [18] Peterson D. (2002). Deviant Workplace Behavior and Organization's Ethical Climate", *Journal of Business and Psychology*. 17/1: 47-61.
- [19] Robinson, S. and Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviours: a multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2) 555-72.
- [20] Samuel, S. (2011). Personality and Psychological Well-Being of Adolescents: The Moderating Role of Emotional Intelligence. *Social Behavior and Personality*, 39(6): 785-794.