

## عنوان مقاله: بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و احتمال بروز رفتارهای ناکارآمد شغلی با استفاده از مدل پنج‌عاملی شخصیت

منوچهر انصاری<sup>۱</sup> - محمد جانعلیزاده‌شوکی<sup>۲</sup> - مجید کرباسیان<sup>۳</sup>

دریافت: ۱۳۹۱/۱۰/۱۷

پذیرش: ۱۳۹۲/۲/۲۸

مقاله برای اصلاح به مدت ۵ روز نزد پدیدآوران بوده است.

### چکیده:

با ورود علم روانشناسی به ادبیات مدیریت، شناسایی ابعاد گوناگون شخصیتی انسان و تاثیر آن بر پیامدهای مختلف سازمانی، مورد توجه قرار گرفت. در همین راستا، پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و احتمال بروز رفتارهای ناکارآمد شغلی با استفاده از مدل پنج‌عاملی شخصیت در میان کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر ارومیه، به انجام رسید. روش این پژوهش از حیث هدف کاربردی بوده و با توجه به ماهیت روش، در حیطه پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان شاغل در سازمان تامین اجتماعی شهر ارومیه تشکیل داده (در مجموع ۱۲۸ نفر) و از این بین، ۹۷ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به‌منظور بررسی ویژگی‌های شخصیتی، پرسشنامه ۴۴ سوالی مدل پنج‌عاملی شخصیت مک‌کرا و کاستا (۱۹۹۲) و برای سنجش رفتارهای ناکارآمد شغلی از پرسشنامه استاندارد رفتارهای ناکارآمد اسپکتور و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد افرادی با درجات بالاتر برون‌گرایی و روان‌رنجوری، رفتارهای ناکارآمد شغلی بیشتر و افرادی با امتیاز بالاتر وجدان‌گرایی و سازگاری، رفتارهای ناکارآمد شغلی کمتری را از خود بروز می‌دهند. همچنین میان بعد گشودگی و رفتارهای مذکور ارتباط معناداری دیده نشد.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت منابع انسانی، شخصیت، ویژگی‌های شخصیتی، مدل پنج‌عاملی شخصیت، رفتارهای ناکارآمد شغلی.

۱. دانشیار دانشکده مدیریت

دانشگاه تهران

mansari@ut.ac.ir

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد

مدیریت منابع انسانی دانشگاه

تهران (نویسنده مسئول)

mjanalizadeh84@ut.ac.ir

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد

مدیریت منابع انسانی دانشگاه

تهران

m.karbasian@ut.ac.ir

انسان از گذشته‌های دور، برای ادامه حیات و کنار آمدن با پدیده‌های نوین، مبادرت به تاسیس و گسترش سازمان‌های مختلفی کرد تا از طریق آنها بتواند اهداف و نیازهای خود را محقق سازد. به رغم پیشرفت‌های عظیم علمی در دوره‌های اخیر، انسان همچنان مهره اصلی سازمان‌ها را تشکیل داده و موفقیت این ساختارها در تحقق اهداف خود، وابسته به نحوه نگرش آنها به انسان و چگونگی به‌کارگیری نیروی انسانی است (بهرامی، ۱۳۸۵). تسلط رویکرد انسانی در سازمان باعث شد تا پژوهش‌های پرشماری در زمینه شناسایی ابعاد مختلف زندگی انسان سازمانی<sup>۱</sup> به انجام برسد. در این میان توجه به شخصیت انسانی و تحلیل ابعاد مختلف آن سهم زیادی از پژوهش‌ها را به خود اختصاص داد. بررسی‌های مختلف نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی نقش بارزی را در عملکرد کارکنان و موفقیت‌های شغلی آنها ایفا می‌کند (Roberts et al., 2007). نتایج حاصل از بررسی خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منش و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی داشته و ویژگی‌های شخصیتی افراد زمینه‌ساز رفتارهای آنان خواهد بود (خائف الهی و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین شناخت ابعاد مختلف شخصیتی کارکنان و استفاده از الگوهای مختلف شخصیت‌شناسی می‌تواند باعث افزایش سطح بهره‌وری سازمان شود. یکی از عواملی که بروز آن می‌تواند سطح بهره‌وری سازمان را تحت تاثیر قرار دهد، ظهور رفتارهای مخرب شغلی<sup>۲</sup> از سوی کارکنان است. مطالعات مختلف نشان می‌دهد کارکنانی که از لحاظ شخصیتی با جو سازمان و شغل خود تطابق داشته باشند، بهره‌ورتر بوده و احتمال کمتری وجود دارد که این افراد در محیط کار خود، رفتارهای نامناسبی بروز دهند (Chow, 1994).

### مبانی نظری پژوهش

در دنیای پرقاب‌ت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمانی را تشکیل داده و می‌تواند همچون زنجیره‌ای مستحکم، فعالیت تمامی بخش‌های جامعه را در برگیرد. در چنین شرایطی رسالت و هدف اصلی مدیران هر سازمان، استفاده موثر و بهینه از منابع و امکاناتی چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات در جهت دستیابی

1. Organizational Human
2. Counterproductive Work Behavior (CWB)

به اهداف موردنظر خواهد بود (Roberts *et al.*, 2007). در واقع می‌توان ادعان کرد آنچه موجبات بقای سازمان را فراهم می‌آورد رعایت اصول و شیوه صحیح انجام امور بوده و این امر به نوبه خود سازمان را محکوم به تمرکز و اجرای بهره‌وری می‌کند. بهره‌وری از دو عبارت کارایی به معنای درست انجام دادن کار و اثربخشی به معنای انجام کارهای درست مشتق شده است (میرزایی، ۱۳۹۰). از جمله عوامل موثر بر بهره‌وری هر سازمانی، بحث منابع انسانی در اختیار و ویژگی‌های شخصیتی آنهاست. رایبیز در قالب الگویی رفتاری، عوامل موثر بر بهره‌وری را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی دسته‌بندی کرد. از دیدگاه وی در سطح فردی عواملی چون شخصیت، ارزش، نگرش، ادراک و توانایی‌های فردی به عنوان متغیرهای مستقل قابل بررسی بوده و کارکنانی که از نظر روحی، روانی و شخصیتی با کار خود تناسب داشته و در واقع با آن عجین شده باشند می‌توانند باعث دست یافتن سازمان به سطوح بالاتر بهره‌وری شوند (Robbins, 1997). در واقع انجام برخی رفتارها از سوی کارکنان می‌تواند سطح بهره‌وری سازمان را تحت‌تاثیر قرار دهد. به عنوان مثال، کارکنانی که مجموعه‌ای از رفتارهای ناکارآمد مثل خرابکاری، سرقت، کناره‌گیری از کار و... را انجام می‌دهند می‌توانند بر میزان بهره‌وری کلی سازمان اثر بگذارند (Bruk-Lee & Spector, 2006). بنابراین یکی از عوامل موثر در کاهش میزان CWB و در نتیجه افزایش سطح بهره‌وری سازمان، توجه به شخصیت کارکنان در زمان استخدام آنهاست (Raymark, Schmit & Guion, 1997).

با توجه به آنچه گفته شد می‌توان ادعان کرد استفاده از الگوهای مختلف شخصیت‌شناسی به عنوان ابزار پیش‌بینی احتمال بروز CWB می‌تواند احتمال بروز پدیده مذکور را کاهش داده و در نتیجه سطح بهره‌وری سازمان را ارتقا بخشد.

از جمله موضوعاتی که توجه بسیاری از پژوهشگران رشته رفتار سازمانی را به خود جلب کرده، مفهوم شخصیت و بررسی ابعاد مختلف آن است. تعریف شخصیت مانند بیشتر مفاهیم مرتبط با ویژگی‌های انسانی کار آسانی نیست، زیرا مفهومی که این کلمه در زبان عامیانه پیدا کرده با آنچه روانشناسان برای آن قائل شده‌اند، تفاوت بسیاری دارد. از منظر واژه‌شناختی، کلمه شخصیت برابر و معادل واژه Personality انگلیسی یا Personalite فرانسوی بوده و در حقیقت از ریشه لاتین Persona گرفته شده است و به نقاب یا ماسکی اشاره دارد که در یونان قدیم بازیگران تئاتر بر چهره خود می‌گذاشتند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸).

شخصیت از دید روانشناسان مفهومی پویا بوده و رشد و تکامل کل سیستم روانی فرد را توصیف می‌کند. از دیدگاه گوردون آلپورت شخصیت، آرایش پویای سیستم‌های سایکوفیزیکی<sup>۱</sup> درون فرد

## 1. Psychophysical

است و سازگاری منحصر به فرد او با محیط را مشخص می‌کند (Robbins & Judge, 2009). به صورت مختصر می‌توان شخصیت را به عنوان الگویی مشخص و معین از تفکر، هیجان و رفتار که سبک شخصی فرد در تعاملات وی با محیط عادی و اجتماعی را رقم می‌زند، تعریف کرد (خائف‌الهی و همکاران، ۱۳۹۰).

در مورد تفاوت‌های فردی و شخصیت، نظریات گوناگونی از زمان‌های دور تا به امروز وجود داشته و صاحب‌نظران مختلف در این زمینه به پژوهش پرداخته‌اند. اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته با مدل پنج‌عاملی شخصیت که شامل پنج بُعد برون‌گرایی [در مقابل درون‌گرایی]، سازگاری، وجدان‌گرایی، روان‌رنجوری [در مقابل ثبات عاطفی] و گشودگی در برابر تجربه صورت غالبی پیدا کرد (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸). این مدل یکی از جامع‌ترین مدل‌ها در زمینه سنجش ابعاد شخصیتی افراد محسوب می‌شود (Costa & McCrae, 1992). اعتبار این مدل توسط صاحب‌نظران مورد پذیرش قرار گرفته و همچنین ثابت شده است که پنج بعد این مدل پایه و شالوده همه ابعاد دیگر شخصیت و در برگیرنده بیشترین تنوع در شخصیت انسان است (Hsu, Wu & Yeh, 2007). مدل پنج‌عاملی شخصیت به صورت گسترده‌ای در زمینه‌های مختلفی مانند هوانوردی، سیاست و کارآفرینی مورد استفاده قرار گرفته است. تست کامل مدل پنج‌عاملی شخصیت ۲۴۲ پرسش دارد و برای افراد (زن و مرد) بالای ۱۸ سال طراحی شده و باید طی ۱۲ تا ۴۲ دقیقه پاسخ داده شود (قلی‌پور، ۱۳۸۸).

همان‌طور که گفته شد، شخصیت کارکنان با بسیاری از متغیرهای سازمانی ارتباط نزدیکی دارد. یکی از این متغیرها که در سال‌های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده است، بحث CWB یا رفتارهای ناکارآمد شغلی است. CWB مسئله و مشکلی است که از زمان شروع کارگروهی در میان انسان‌ها مطرح شد (Vernus, 2003). با وجود اهمیت فراوان، تنها طی سال‌های پایانی قرن بیستم توجه جدی نظری و پژوهشی به این رفتارها از طرف نظریه‌پردازان و پژوهشگران آغاز شد. برخی پژوهشگران CWB را به‌عنوان رفتاری که به قصد آسیب‌زدن به سازمان یا سایر اعضای آن انجام می‌شود، تعریف می‌کنند (Spector & Fox, 2002). نمونه‌ای از این رفتارها عبارت است از اجتناب از کار، انجام نادرست وظایف، تعرض فیزیکی، ناسزاگویی، خرابکاری و دزدی. برخی اقدامات نظیر تعرض و خصومت، مستقیماً علیه افراد انجام می‌شوند در حالی که اقدامات دیگر مثل انجام نادرست وظایف یا خرابکاری، مستقیماً منافع سازمان را مورد هدف قرار خواهد داد. همچنین برخی اقدامات نظیر دزدی ممکن است به طور همزمان هم علیه افراد و هم علیه سازمان صورت گیرد. در تقسیم‌بندی دیگر، دسته‌ای از پژوهشگران این رفتارها را به صورت خرد و کلان

دسته‌بندی می‌کنند. از دیدگاه آنها، رفتارهای ناکارآمد خُرد با وجود اینکه مضر به نظر نمی‌رسند اما می‌توانند در بلندمدت بر اثربخشی سازمان موثر باشند. به‌عنوان مثال رفتارهایی چون صحبت طولانی در زمان ناهار از این دست اقدامات محسوب می‌شود (Robinson & Bennett, 1995). پژوهشگران رفتار سازمانی در مطالعات خود پنج دسته از CWB را شناسایی کردند که عبارت بود از شیادی<sup>۱</sup> (سوءاستفاده)، انحراف از کار<sup>۲</sup>، خرابکاری<sup>۳</sup>، سرقت<sup>۴</sup> و کناره‌گیری از کار<sup>۵</sup>. از دیدگاه ایشان، هر یک از ابعاد مذکور به وسیله عوامل مختلفی برانگیخته شده و بر عملکرد کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمان اثرگذار خواهند بود. این پژوهشگران سوءاستفاده را به‌عنوان رفتاری که باعث ضرر رساندن به افراد سازمان می‌شود، تعریف کردند. این بعد به وسیله تضادهای بین فردی و خصومت میان کارکنان تحریک می‌شود اما میزان و شدت اثر آن به وسیله عوامل محیطی تغییر می‌کند. در بعد دوم مفهوم انحراف و خرابکاری قرار می‌گیرد. انحراف از کار و خرابکاری از جهت اینکه نوعی تجاوز و تخطی به شمار می‌روند، همانند بعد سوءاستفاده بوده اما از نظر هدف متفاوتند. رفتارهای شیادی افراد را نشانه می‌گیرد درحالی‌که انحراف از کار و خرابکاری، تجهیزات یا خود سازمان را مورد هدف قرار می‌دهند (Spector *et al.*, 2006). انحراف از کار باعث می‌شود فرد به صورت عمدی از انجام وظایف خود طفره برود و کار را با کیفیت پایین انجام دهد.

سرقت به‌عنوان چهارمین بعد این رفتار مطرح شده و عبارت است از دزدیدن اموال یا اطلاعات شرکت. در واقع این بعد می‌تواند به وسیله نیازهای اقتصادی تحریک شود (Mount, Ilies & Johnson, 2006). بعد آخر، کناره‌گیری از کار است و شامل رفتارهایی می‌شود که زمان زیادی از ساعات کاری کارمند را به خود اختصاص داده و در نتیجه وی کمتر از ساعت مورد انتظار سازمان کار می‌کند. به‌عنوان مثال رفتارهایی چون تاخیر، غیبت‌های غیرموجه و استراحت طولانی‌مدت در محل کار... در این دسته جای می‌گیرند (Spector *et al.*, 2006).

با توجه به آنچه گفته شد می‌توان نتیجه گرفت شخصیت کارکنان از جمله متغیرهایی است که می‌تواند به عنوان ابزاری برای شناسایی احتمال رخداد CWB به کار رود. از جمله مدل‌های شخصیت‌شناسی که در این زمینه کاربرد فراوان دارد، مدل پنج‌عاملی شخصیت است (Bolton, Becker & Barber, 2010). در این پژوهش ضمن بررسی ابعاد مختلف این مدل،

1. Abuse
2. Production Deviance
3. Sabotage
4. Theft
5. Withdrawal



به بررسی رابطه نوع شخصیت (با استفاده از ابعاد پنجگانه مدل پنج بزرگ) و پیش‌بینی احتمال بروز CWB خواهیم پرداخت.

### مدل پنج‌عاملی شخصیت

یکی از مدل‌های شخصیت‌شناسی بسیار رایج، مدل پنج‌عاملی شخصیت یا پنج بزرگ است. ابعاد مختلف این مدل عبارتند از:

برونگرایی<sup>۱</sup>: اولین بُعد مورد مطالعه در مدل پنج‌عاملی شخصیت، بعد برونگرایی است. طی سال‌ها، برداشت‌های مختلفی از خصوصیت برونگرایی شده است. برونگرایی شاخص شخصیتی عمده گرایش‌های بین‌فردی است. برونگراها افرادی اجتماعی، مشتاق، پرنرزی و خوشبین بوده و به راحتی می‌توانند با دیگران رابطه برقرار کنند. برخی از صاحب‌نظران خونگرمی، تسلط و ماجراجویی را از نشانه‌های مهم افراد برونگرا در نظر می‌گیرند. یکی از رفتارهای مهمی که به نظر می‌رسد وجه تمایز افراد برونگرا و درونگرا باشد، اعتماد به نفس کلی آنهاست (Swickert *et al.*, 2004). افراد برونگرا دارای سرعت فعالیت مغزی پایین‌تر از حد طبیعی بوده و از این رو این افراد برای اداره امور زندگی خویش به قوای محرکه بالاتر از حد طبیعی نیاز دارند. افراد برونگرا بیشتر دارای دیدگاه عینی و خارجی بوده و فعالیت عملی بهتری دارند اما میزان تسلط آنها بر نفس خویش نسبت به افراد درونگرا کمتر است. این افراد تمایل دارند بر محیط خود تاثیر بگذارند، به رقابت با دیگران بپردازند و در مجامع عمومی ظاهر شوند (Bygrave, 1997).

وجدان‌گرایی یا وظیفه‌شناسی<sup>۲</sup>: وجدان‌گرایی نشانگر میزان انگیزه، تعهد و پایداری فرد در جهت دست یافتن به اهداف سازمانی است و برخی از پژوهشگران این بعد شخصیتی را به‌عنوان شاخصی برای سنجش میزان سختکوشی کارکنان مطرح می‌کنند (Barrick, Mount & Judge, 2001). این خصیصه صفات مختلفی مثل قابلیت اعتماد، سختکوشی و پشتکار را شامل می‌شود. افراد وظیفه‌شناس دارای قدرت تحمل بالایی بوده و به راحتی تسلیم شرایط سخت نمی‌شوند و معمولاً امتیاز بالایی در گرایش‌های یادگیری دارند (Matzler & Mueller, 2011). پژوهش‌ها نشان می‌دهد افرادی با سطوح بالاتر وجدان‌گرایی، تعهد بیشتری به سازمان داشته و در شرایط سخت نیز سعی می‌کنند وظایف خود را به خوبی انجام دهند (Bolton *et al.*, 2010).

1. Extroversion
2. Conscientiousness



ثبات عاطفی - روان‌رنجوری<sup>۱</sup>: روان‌رنجورها افرادی هستند که نسبت به حوادث اطراف خود بسیار حساس بوده و به سرعت از خود واکنش احساسی شدیدی نشان می‌دهند و تمایل دارند از رویکردها و تاکتیک‌های تدافعی بهره ببرند. ویژگی‌هایی چون عصبانیت، عدم اطمینان، احساس ناامنی، افسردگی، نگرانی و اضطراب در این دسته، به راحتی قابل رویت است. در مقابل این دسته افرادی با ثبات احساسی بالا قرار دارند. ثبات احساسی اغلب به میزان توانایی فرد برای کنترل استرس و شرایط محیطی اشاره دارد. فردی با درجه ثبات عاطفی بالا، در مشاغلی که فشار روانی زیادی را بر وی وارد می‌کند، موفق خواهد بود. افرادی که دارای درجه ثبات احساسی بالا هستند افرادی ایمن، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرام هستند (Robbins & Judge, 2009).

سازگاری<sup>۲</sup>: افراد سازگار به طور طبیعی تمایل به کمک کردن داشته و به جای رقابت، بیشتر به دنبال هماهنگی و همکاری هستند. افراد سازگار دارای روحیه همکاری بالایی بوده و صمیمی و قابل اعتمادند، در حالی که افراد ناسازگار سرد، رقابتی و ستیزه‌جو هستند. افرادی با قدرت سازگاری بالاتر، افرادی هستند که از قابلیت اعتماد، بخشندگی و نوع‌دوستی بالاتری برخوردار بوده و ارزش‌هایی چون همکاری و روابط بین‌فردی دوستانه را دنبال می‌کنند. به همین دلیل رفتارهای شهروندی سازمانی<sup>۳</sup> در این دسته از افراد به مراتب بالاتر است (Costa & McCera, 1992). از سوی دیگر افرادی که قابلیت سازگاری آنها پایین‌تر است، افرادی هستند که از وضعیت روزمره و معمولی انتقاد کرده و به همین دلیل به دنبال راه‌های جدیدی در تجارت و کسب‌وکار خود هستند (Shane, 2003). بولتون و همکاران در سال ۲۰۱۰ در پژوهش خود دریافتند افراد سازگار، بهتر خود را با شرایط دشوار وفق داده و کنترل بیشتری بر رفتار خود خواهند داشت (Bolton *et al.*, 2010).

گشودگی در برابر تجربه<sup>۴</sup>: این بعد از ابعاد پنجگانه شخصیت، به تمایل فرد برای قرار گرفتن در برابر مسائل جدید اشاره دارد. افرادی که در این بعد امتیاز بالایی کسب می‌کنند افرادی کنجکاو، نوآور، حساس و پویا بوده و می‌توانند برای مشاغلی که در آنها تغییر و تحولات زیادی رخ می‌دهد و نیاز به نوآوری و ریسک‌پذیری بالایی دارد، مفید واقع شوند. افراد گشوده عواطف منفی و مثبت را عمیق‌تر از کسانی که امتیاز گشودگی پایینی دارند، تجربه می‌کنند (Robbins & Judge, 2009). بنابراین این افراد نگرش مثبت‌تری نسبت به یادگیری امور جدید داشته و عمیقاً در تجارب یادگیری درگیر می‌شوند (Matzler & Mueller, 2011).

1. Neuroticism or Emotional Stability
2. Agreeableness
3. Organizational Citizenship Behavior
4. Openness to Experience

## پیشینه پژوهش

با مروری بر ادبیات رفتار سازمانی در کشور مشخص می‌شود با وجود پیشرفت‌هایی که در سال‌های اخیر در حوزه مطالعات رفتار سازمانی صورت گرفته متأسفانه اهمیتی چندانی به برخی از مباحث مهم این رشته داده نشده است. یکی از این مباحث بحث بررسی پیامدهای مختلف CWB در سازمان‌هاست. در یکی از معدود پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه، گل‌پرور و کرمی (۱۳۹۰) ضمن بررسی رابطه میان عاطفه مثبت و منفی صفت بی‌عدالتی و CWB در یافتند عاطفه مثبت به‌عنوان عاملی تعدیل‌کننده در رابطه میان بی‌عدالتی و CWB عمل کرده و شدت بروز این رفتارها را کاهش می‌دهد. از سوی دیگر سطح بالاتر عاطفه منفی باعث می‌شود تا کارکنان رفتارهای ناکارآمد بیشتری را از خود بروز دهند (گل‌پرور و کرمی، ۱۳۹۰).

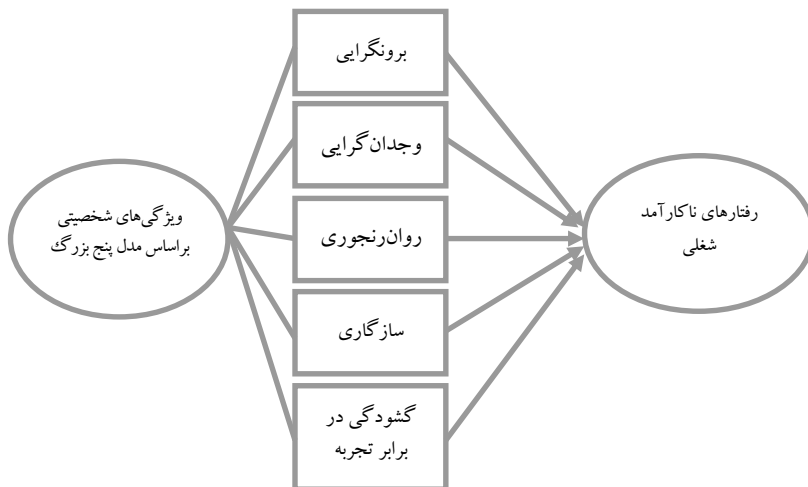
از جمله موضوعاتی که اخیراً توجه بسیاری از پژوهشگران را در مطالعه CWB به خود جلب کرده است، بحث بررسی رابطه میان صفات شخصیتی و احتمال بروز این رفتارهاست (Mount *et al.*, 2006). کرده و نیهورستر<sup>۱</sup> پس از بررسی ۲۷۶ دانشجوی به این نتیجه رسیدند که چهار متغیر شخصیتی می‌تواند به‌عنوان عوامل موثر در بروز CWB مطرح شود. این عوامل عبارتند از: متغیرهای مربوط به کنترل درونی، متغیرهای مربوط به میل و رغبت باطنی، متغیرهای مربوط به مفهوم موفقیت‌طلبی و در نهایت نوع ادراک از رفتارهای ناکارآمد شغلی (Crede & Niehorster, 2009).

## مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به اهمیت موضوع، تلاش‌های بسیاری از سوی سازمان‌ها به منظور شناسایی احتمال بروز CWB در زمان استخدام کارکنان صورت می‌گیرد (گل‌پرور و کرمی، ۱۳۹۰). علت این امر هزینه‌های بالایی است که بروز این نوع رفتارها می‌تواند بر سازمان وارد کند. با توجه به اهمیت موضوع، در مدل مفهومی پژوهش حاضر به بررسی رابطه میان ابعاد پنج‌گانه مدل پنج‌عاملی شخصیت و احتمال بروز CWB پرداخته می‌شود. چارچوب مفهومی پژوهش در شکل (۱) نمایش داده شده است:

1. Crede & Niehorster





شکل ۱: چارچوب مفهومی پژوهش

براساس آنچه بیان شد و با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پنجگانه پژوهش به شکل زیر خواهند بود:

**فرضیه ۱:** احتمال اینکه افراد برونگرا رفتارهای ناکارآمد شغلی را از خود نشان دهند، زیاد است.

**فرضیه ۲:** احتمال کمتری وجود دارد تا افرادی با سطوح بالاتر وجدان گرایی، رفتارهای ناکارآمد شغلی داشته باشند.

**فرضیه ۳:** افرادی با سطح بالاتر روان رنجوری، رفتارهای ناکارآمد شغلی بیشتری از خود نشان می‌دهند.

**فرضیه ۴:** احتمال کمتری وجود دارد تا افراد سازگار، رفتارهای ناکارآمد شغلی را از خود بروز دهند.

**فرضیه ۵:** احتمال بیشتری وجود دارد تا افرادی با سطوح بالاتر گشودگی، دست به رفتارهای ناکارآمد شغلی بزنند.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به منظور بررسی رابطه میان صفات شخصیتی و احتمال بروز رفتارهای ناکارآمد شغلی با استفاده از مدل پنج‌عاملی شخصیت انجام شده و از نظر هدف کاربردی، از منظر روش

کار، پژوهش توصیفی پیمایشی و از حیث شیوه جمع‌آوری اطلاعات، در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد.

### ابزار گردآوری اطلاعات، پایایی و روایی آن

در این پژوهش به منظور گردآوری اطلاعات، اسناد کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی مورد استفاده قرار گرفت. در بخش مطالعات میدانی، پرسشنامه‌ای تدوین شد که شامل سه بخش زیر است:

بخش نخست پرسشنامه، اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه مورد نظر را جمع‌آوری کرد در حالی که بخش دوم، پرسش‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی افراد پاسخ‌دهنده را مدنظر قرار داد. در نهایت بخش آخر پرسشنامه، پرسش‌های مرتبط با رفتارهای ناکارآمد شغلی را در بر گرفت. برای طراحی پرسش‌های ویژگی‌های شخصیتی، از پرسشنامه ۴۴ سوالی استاندارد و بومی‌شده مدل پنج‌عاملی شخصیت مک کرا و کاستا و برای سنجش رفتارهای ناکارآمد شغلی از پرسشنامه استاندارد رفتارهای ناکارآمد اسپکتور و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. جهت محاسبه پایایی ابزار گردآوری اطلاعات، ۳۲ پرسشنامه به صورت پیش‌آزمون توزیع شد و پایایی آن به وسیله نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. آلفای کرونباخ به دست‌آمده برای پرسش‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی  $\alpha=0/95$  و برای پرسش‌های مربوط به رفتارهای ناکارآمد شغلی معادل  $\alpha=0/81$  محاسبه شد. این اعداد نشان‌دهنده پایایی درونی بسیار خوب پرسشنامه بوده و به این ترتیب پایایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. همچنین روایی ابزار نیز به‌وسیله اساتید و خبرگان امر ارزیابی شد. از دیدگاه این خبرگان، پرسشنامه پژوهش، دارای روایی بالایی است.

### جامعه و نمونه آماری

در این پژوهش تمامی کارکنان شاغل در سازمان تامین اجتماعی شهر ارومیه به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شدند که تعداد آنها ۱۲۸ نفر است. در واقع بر اساس آمار موجود، تعداد ۱۲۸ نفر در ساختمان مرکزی و شعبه یک این سازمان در شهر ارومیه مشغول به فعالیت هستند. طبق فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود ( $N=128$  و  $q=p=5\%$  و  $\alpha=0/05$ )، تعداد حجم نمونه آماری ۹۷ نفر تعیین شد. با وجود این پژوهشگران تعداد ۱۰۰ پرسشنامه را توزیع کرده و از این تعداد، ۸۱ پرسشنامه برگشت داده شد و داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای رد یا تایید فرضیه‌های پژوهش، روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، فراوانی و همچنین روش‌های آمار استنباطی از جمله ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه مورد استفاده قرار گرفت.

## یافته‌های پژوهش

پس از تجزیه و تحلیل دقیق داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS19، یافته‌های پژوهش در قالب موارد زیر به دست آمد.

### اطلاعات جمعیت‌شناختی

در جدول (۱) اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش مشخص شده است که بر اساس آن، از میان مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ۶۴/۶ درصد معادل ۵۳ نفر مرد و ۳۴/۱ درصد معادل ۲۸ نفر زن بوده‌اند.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

جنسیت	مرد	زن			
تعداد	۵۳ نفر	۲۸ نفر			
تحصیلات	دیپلم	فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد و دکترا	
تعداد	۱۰	۵	۵۵	۹	
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۵ الی ۱۰ سال	۱۱ الی ۱۵ سال	۱۶ الی ۲۰ سال	بیشتر از ۲۰ سال
تعداد	۳	۲۹	۲۵	۱۳	۱۰

منبع: یافته‌های پژوهش

### آزمون فرضیه‌ها

به منظور آزمون فرضیه‌ها، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه (جدول ۲ و ۳) مورد استفاده قرار گرفت. بر اساس آزمون همبستگی فرضیه‌های پژوهش، ارتباط معنادار مثبتی میان ابعاد شخصیتی برون‌گرایی و روان‌رنجوری و رفتارهای ناکارآمد شغلی وجود دارد. همچنین ارتباط معنادار معکوسی میان رفتارهای ناکارآمد شغلی با وجدان‌گرایی و سازگاری دیده می‌شود. از سوی دیگر میان بعد گشودگی در برابر تجربه و رفتارهای ناکارآمد شغلی، ارتباط معناداری دیده نشد. نتایج این تحلیل در جدول (۲) ارائه شده است:

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی پرسون میان ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای ناکارآمد شغلی

نتیجه آزمون	ضریب همبستگی پرسون	متغیر وابسته	سطح معناداری	میزان خطا	متغیر مستقل
قبول فرضیه	۰/۶۴	CWB	۰/۰۰۰	۰/۰۱	برون‌گرایی
قبول فرضیه	-۰/۶۳۹	CWB	۰/۰۰۰	۰/۰۱	وجدان‌گرایی
قبول فرضیه	۰/۶۵۵	CWB	۰/۰۰۰	۰/۰۱	روان‌رنجوری
قبول فرضیه	-۰/۷۷۲	CWB	۰/۰۰۰	۰/۰۱	سازگاری
رد فرضیه	-۰/۲۸	CWB	۰/۴۰۲	۰/۰۵	گشودگی در برابر تجربه

منبع: یافته‌های پژوهش

### آزمون رگرسیون خطی چندگانه

در مرحله بعد برای بررسی تاثیر هر کدام از ویژگی‌های شخصیتی بر رفتارهای ناکارآمد شغلی از رگرسیون چندگانه استفاده شد.

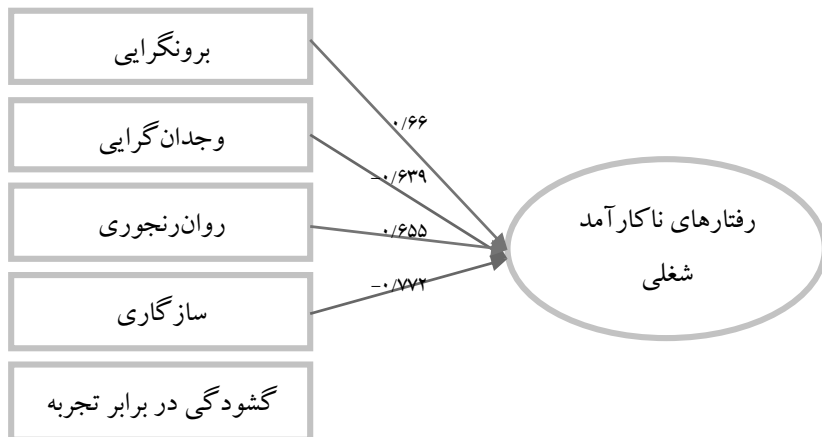
جدول ۳: رگرسیون چندگانه رفتارهای ناکارآمد شغلی در برابر ویژگی‌های شخصیتی

متغیرها	R	R2	$\beta$	t	Sig
برون‌گرایی			۰/۳۱۶	۲/۱۸۰	۰/۰۰۶
وجدان‌گرایی			-۰/۵۹۵	۳/۶۳۴	۰/۰۰۱
روان‌رنجوری	۰/۸۰۳	۰/۶۴۴	۰/۴۱۰	۴/۸۹۴	۰/۰۰۰
سازگاری			-۰/۰۶۸۷	۲/۸۷۲	۰/۰۰۶
گشودگی در برابر تجربه			-۰/۱۰۷	۰/۴۸۱	۰/۶۳۳

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج ناشی از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد متغیر گشودگی در برابر تجربه ( $\text{sig}=۰/۶۳۳$ ) نمی‌تواند

پیش‌بینی‌کننده خوبی برای CWB باشد. از سوی دیگر، متغیرهای روان‌رنجوری ( $\beta = 0/410$ ) و برون‌گرایی ( $\beta = 0/316$ ) در جهت مثبت و متغیرهای وجدان‌گرایی ( $\beta = -0/595$ ) و سازگاری ( $\beta = -0/687$ ) به طور معکوس توان پیش‌بینی رفتارهای ناکارآمد شغلی را دارا هستند. شکل (۲) نتایج به دست آمده را بهتر نشان می‌دهد:



شکل ۲: میزان اثرگذاری ویژگی‌های شخصیتی بر رفتارهای ناکارآمد شغلی

### نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد در میان افرادی با درجه بالاتر برون‌گرایی، احتمال بروز رفتارهای ناکارآمد شغلی بیشتر خواهد بود. برخی از پژوهش‌های انجام‌شده نیز وجود ارتباط میان این بعد شخصیتی و احتمال بروز CWB را مورد تایید قرار داده‌اند. به عنوان مثال یسن و پتل در پژوهش‌های خود در سال ۲۰۰۵ به این نتیجه رسیدند که افرادی با امتیاز بالا در بعد برون‌گرایی، رفتارهای ناکارآمد شغلی بیشتری را از خود نشان می‌دهند (Jensen & Patel, 2005). با توجه به این موارد می‌توان ادعان کرد برون‌گرایی کارکنان، مؤلفه مهمی در زمینه شناسایی احتمال بروز رفتارهای مذکور بوده و به این ترتیب فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه دوم پژوهش به بررسی رابطه میان بعد وجدان‌گرایی و احتمال بروز CWB اشاره دارد. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد احتمال کمتری وجود دارد تا افرادی با سطوح بالاتر وجدان‌گرایی، دست به رفتارهای ناکارآمد زده و برای سازمان

مشکل آفرین شوند. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش بری، وانز و ساکرت<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۷ مطابقت دارد. این پژوهشگران بر این باورند که افرادی که در بعد وجدان‌گرایی امتیاز بالایی کسب می‌کنند، CWB کمتری از خود نشان خواهند داد (Berry, Ones & Sackett, 2007).

متغیر روان‌رنجوری به ناتوانایی فرد در تسلط بر شرایط مکانی-زمانی اشاره داشته و بروز رفتارهای ناگهانی از فرد در محیط کار را مدنظر قرار می‌دهد. نتایج پژوهش فعلی نشان می‌دهد افرادی با درجات بالاتر روان‌رنجوری، کنترل کمتری بر شرایط داشته و در مواقع حساس رفتارهای بی‌باکانه‌ای را از خود نشان می‌دهند. به این ترتیب فرضیه سوم پژوهش که به بررسی احتمال رخداد CWB در میان افرادی با روان‌رنجوری بالا پرداخته و احتمال انجام رفتار مذکور را در میان این افراد بیشتر می‌داند نیز تایید خواهد شد. کرده و نیوهورستر در پژوهش‌های خود دریافته‌اند افرادی که بیشتر تحت‌الشعاع متغیرهای استرس‌زا قرار می‌گیرند و تحمل عاطفی پایینی (سطح بالاتر روان‌رنجوری) دارند، CWB بالاتری را از خود نشان می‌دهند (Crede & Niehorster, 2009). بنابراین نتایج پژوهش آنها، یافته‌های پژوهش فعلی را مورد تایید قرار می‌دهد.

افرادی با قدرت سازگاری بالا، توانایی بیشتری در وفق دادن خود با موقعیت‌های مختلف داشته و بهتر می‌توانند شرایط را تحمل کنند. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد احتمال رخداد CWB در میان این افراد کمتر خواهد بود. این نتیجه با نتایج پژوهش یسن و پتل مشابه است. این دو پژوهشگر در پژوهش خود در سال ۲۰۰۵ دریافته‌اند افرادی با میزان سازگاری بیشتر، CWB کمتری از خود بروز می‌دهند (Jensen & Patel, 2005). به این ترتیب فرضیه چهارم پژوهش فعلی نیز مورد تایید قرار می‌گیرد.

آخرین فرضیه پژوهش فعلی را بررسی رابطه میان بعد شخصیتی خودگشودگی و احتمال بروز CWB تشکیل می‌دهد. براساس یافته‌های پژوهش، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه محاسبه شده از داده‌های پژوهش، این فرضیه را مورد تایید قرار نمی‌دهد. در واقع براساس یافته‌های پژوهش حاضر، بعد گشودگی نمی‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده احتمال بروز CWB در نظر گرفته شود. این نتیجه با نتایج پژوهش استودر لوسی، جایی، بوشک و پریگ<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۲ در تضاد است. آنها در پژوهش خود دریافته‌اند افراد گشوده تمایل زیادی به تنوع داشته و پذیرای تجربیات نو هستند و به همین دلیل ممکن است هنگامی که در محیطی نامساعد قرار می‌گیرند، تمامی تلاش خود را برای خروج از آن شرایط انجام داده و از هیچ کاری برای

1. Berry, Ones & Sackett  
 2. Studer-Luethi, Jaeggi, Buschkuh & Perrig

رسیدن به این مقصود فروگذار نکنند. این تلاش‌ها می‌تواند شامل رفتارهای ناکارآمد شغلی نیز بشود (Studer-Luethi *et al.*, 2012). با وجود این، بر اساس تحلیل یافته‌های پژوهش فعلی، فرضیه پنجم پژوهش رد خواهد شد.

به‌عنوان نمونه دیگر، در پژوهشی که به وسیله بولتون و همکاران به منظور پیش‌بینی احتمال بروز CWB با استفاده از مدل پنج‌عاملی شخصیت صورت گرفت مشخص شد احتمال کمتری وجود دارد تا افراد با سطوح بالاتر قابلیت سازگاری و وجدان‌گرایی رفتارهای ناکارآمد شغلی را از خود بروز دهند. در مقابل افرادی با سطوح بالاتر روان‌رنجوری برای ارتکاب این رفتارها مستعدتر هستند (Bolton *et al.*, 2010). همچنین در فراتحلیلی که به وسیله بری و همکاران (2007) صورت گرفت، آنها دریافتند که وجدان‌گرایی و سازگاری مهم‌ترین عوامل در پیش‌بینی احتمال بروز CWB هستند به‌طوری‌که احتمال بیشتری وجود دارد تا افرادی با سطوح پایین‌تر سازگاری و وجدان‌گرایی، دست به چنین رفتارهایی بزنند (Berry *et al.*, 2007). این یافته‌ها با نتایج پژوهش فعلی هم‌راستا بوده و آنها را مورد تایید قرار می‌دهد.

ذکر این نکته ضروری است که اعتبار و جایگاه هر فعالیت علمی به نقشی که یافته‌های آن در کاهش مشکل موردنظر ایفا می‌کنند، بستگی دارد و بنابراین دادن پیشنهادهایی بر اساس یافته‌های پژوهش فعلی، ضروری به نظر می‌رسد. به‌عنوان محصول نهایی فرآیند نتیجه‌گیری، برخی از پیشنهادهای برگرفته از نتایج پژوهش فعلی را می‌توان به شکل زیر ارائه کرد:

1. استفاده از مدل پنج‌عاملی شخصیت در هنگام استخدام کارکنان به عنوان راهکاری برای کاهش احتمال وقوع CWB در سازمان؛
  2. توجه به تناسب میان شخصیت فرد و نوع شغل وی به‌عنوان ابزاری برای کاهش احتمال رخداد CWB و در نتیجه افزایش سطح بهره‌وری کارکنان؛
  3. آموزش سبک‌های مختلف مدیریت تعارض به مدیران و کارکنان به منظور جلوگیری از بروز CWB؛
  4. به‌کارگیری سبک‌های رهبری متناسب با شخصیت، نیازها و سطح بلوغ کارکنان به منظور ایجاد محیط مناسب سازمانی و افزایش میزان دلبستگی کارکنان به سازمان؛
  5. استفاده از رویکرد مرشدی در آموزش و اجتماعی‌سازی نیروهای جدید با هدف هم‌راستاسازی اهداف فردی این دسته با اهداف سازمانی و در نتیجه عجین کردن آنها با شغل خود. به این ترتیب تا حدی می‌توان میزان بروز CWB در سازمان را کاهش و سطح بهره‌وری را ارتقا داد؛
- ع انجام پژوهش‌های گسترده‌تر در مورد شناسایی سایر عوامل موثر بر بروز CWB در سازمان و ارائه راهکارهایی به منظور کاهش اثرات آنها.

## محدودیت پژوهش

مسئله انجام هر پژوهش علمی با مشکلات و محدودیت‌های مختلفی روبه‌روست. به‌عنوان مثال در این پژوهش صرفاً به بررسی رابطه میان ابعاد شخصیتی و احتمال بروز CWB با استفاده از مدل پنج‌عاملی پرداخته شد و سایر عوامل تعدیل‌کننده این ارتباط کمتر مورد توجه قرار نگرفت. در واقع توجه همزمان به عوامل شخصیتی و سایر عوامل موثر در پیدایش CWB از یک سو و استفاده از مدل‌های شخصیتی مختلف از سوی دیگر می‌تواند کیفیت اینگونه پژوهش‌ها را ارتقا بخشد. همچنین، در پژوهش حاضر فقط ابزار پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. در واقع استفاده همزمان از ابزار کمی و کیفی (مصاحبه) می‌تواند به افزایش قابلیت اعتماد داده‌های جمع‌آوری‌شده، کمک شایانی کند. گفتنی است که امکان دارد افراد در خصوص پاسخ‌دهی به پرسش‌های مرتبط با مفهوم CWB تا حدودی سوگیری داشته باشند.

## منابع:

### الف) فارسی

بهرامی، محمد (۱۳۸۵). روابط انسانی در سازمان، *مجله صنعت خودرو*، ۱۰۳(۲)، صص ۱۹-۱۵.  
خائف‌الهی، احمد؛ منقی، پیمان؛ حسن‌زاده، حسین و حبیبی‌تبار، زینب (۱۳۹۰). تبیین مدل تاثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها با توجه به نقش سبک‌های رهبری. *پژوهش‌های مدیریت*، ۱۱(۴)، صص ۷۱-۸۸.  
خنیفر، حسین؛ مقیمی، محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت رفتار سازمانی، *مدیریت سلامت*، ۱۲(۳۷)، صص ۴۹-۵۶.  
قلی‌پور، آریب (۱۳۸۸). *مدیریت رفتار سازمانی [رفتار فردی]*، چاپ دوم، تهران، انتشارات سمت.  
گل‌پرور، محسن و کرمی، مهرانگیز (۱۳۹۰). رابطه عاطفه مثبت و منفی با بی‌عدالتی و رفتارهای ناکارآمد کارکنان، *مجله مطالعات روانشناختی*، ۷(۳)، صص ۴۳-۵۹.  
میرزایی، بهنام (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران، *پایگاه مقالات علمی مدیریت*.

### ب) انگلیسی

Barrick, Murray; Mount, Michael & Judge, Tim (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), pp. 9-30.

Berry, Christopher; Ones, Deniz & Sackett, Paul (2007). Interpersonal Deviance,



- Organizational Deviance and Their Common Correlates: A Review and Metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), pp. 410-424.
- Bolton, Lamarcus; Becker, Liesl & Barber, Larissa (2010). Big Five Trait Predictors of Differential Counterproductive Work Behavior Dimensions. *Personality and Individual Differences*, 49, pp. 537-554.
- Bruk-Lee, Valentina & Spector, Paul (2006). The Social Stressors-Counterproductive Work Behaviors Link: Are Conflicts With Supervisors and Coworkers the Same? *Journal of Occupational Health Psychology*. 11(2), pp. 145-156.
- Bygrave, William D. (1997). *The Portable MBA in Entrepreneurship*. John Wiley & Sons, Inc.
- Chow, Irene Hau-Siu (1994). Organizational Commitment And Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan. *International Journal of Career Management*, 6(4), pp. 3-9.
- Costa, Paul; McCrae, Robert (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory NEO-FFI Professional Manual*. Odessa, FL: PAR.
- Crede, Marcus & Niehorster, Sarah (2009). Individual Difference Influences on Self-Focused and Other-Focused Counterproductive Student Behaviors. *Personality And Individual Differences*, 47(3), pp. 769-776.
- Hsu, Wei; Wu, Woo & Yeh, Rie (2007). Personality Composition, Affective Tie and Knowledge Sharing: a Team Level Analysis. *Management of Engineering and Technology, Portland International Center for Conference*, 2583-2592.
- Jensen, Jaclyn & Patel, Pankaj (2005). Predicting Counterproductive Work Behavior from the Interaction of Personality Traits. *Personality and Individual Differences*, 51(4), pp. 466-471.
- Jung, Hyo Sun & Yoon, Hye Hyun (2012). The Effect of Intelligence on Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behaviors Among Food and Beverage Employes in a Deluxe Hotel. *International Journal of Hospitality Management*. 31(2), pp. 369-378.
- Matzler, Renzel & Mueller, Herting (2011). Antecedents of Knowledge Sharing-Examining The Influence of Learning. *Journal of Economic Psychology*, 32(3), pp. 317-329.
- Mount, Michael; Ilies, Remus & Johnson, Erin (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), pp. 591-622.
- Ones, Deniz (2002). Introduction The Special Issue on Counterproductive Behaviors At Work. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(2), pp.1-4.

- Raymark, Paul; Schmit, Michael & Guion, Roy (1997). Identifying Potentially Useful Personality Constructs for Employee Selection. *Personnel Psychology*, 50(3), pp. 723-736.
- Roberts, Brent; Kuncel, Nathan; Shiner, Rebecca; Caspi, Avshalom & Goldberg, Lewis (2007). The Power of Personality: The Comparative Validity of Personality Traits, Socioeconomic Status, and Cognitive Ability for Predicting Important Life Outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), pp. 313-345.
- Robbins, Stephen (1997). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies & Applications*. NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy (2009). *Organizational Behavior (13th ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Robinson, Sandra & Bennett, Rebecca (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(1), pp. 555-572.
- Shane, Scott (2003). *A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus*, Aldershot. UK: Edward Elgar Publishing.
- Spector, Paul & Fox, Suzy (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior. Some parallels between counter productive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(1), pp. 269-292.
- Spector, Paul & Fox, Suzy; Penney, Lisa; Bruursema, Kari; Gold, Angelin; & Kessler, Stacey (2006). The Dimensionality of Counter Productivity: Are all Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), pp. 446-460.
- Studer-Luethi, Barbara; Jaeggi, Susanne; Buschkuhl, Martin & Perrig, Walter (2012). Influence of Neuroticism and Conscientiousness on Working Memory Training Outcome. *Personality and Individual Differences*, 53(1), pp. 44-49.
- Swickert, Rolin; Hittner, Bert; Kitos, Nescio & Cox-Fuenzalida, Lie (2004). Direct or Indirect, That is the Question: A Reevaluation of Extraversion's Influence on Self-Esteem. *Personality And Individual Differences*. 36(2), pp. 207-217.
- Vernus, Pascal (2003). *Affairs and Scandals in Ancient Egypt*. Ithica, NY: Cornell University Press.