

دانش و پژوهش در روان‌شناسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره نوزدهم و بیستم - بهار و تابستان ۱۳۸۳

صص ۹۲ - ۷۵

مقایسه ویژگیهای شخصیتی افراد متخلف و فاقد تخلف سازمانی

علی مهداد^۱ - ایران مهدیزادگان^۲
نسرین صادقی نسب^۳ - مهرداد رضاپور^۴

چکیده

هدف اصلی این پژوهش مقایسه ویژگیهای شخصیتی افراد متخلف و فاقد تخلف سازمانی (رفتارهای ضد تولید و کناره‌گیرانه) بوده است. در این پژوهش رابطه ۱۴ ویژگی شخصیتی (روان رنجورخویی، درونگرایی، برونگرایی، کنترل درونی، کنترل بیرونی، عزت نفس، خود شکوفایی، استقلال، همدلی، مسؤولیت‌پذیری، واقعگرایی، توانایی حل مسأله، کنترل تکانشی و انعطاف‌پذیری) با پنج متغیر تخلف سازمانی (غیبت، رفتارهای خلاف شؤونات شغلی، کارشکنی، مصرف مواد مخدر و سهل‌انگاری) در ۵ گروه ۶۰ نفره از متخلفان سازمانی و یک گروه ۶۰ نفره از میان‌کارکنان شایسته به‌عنوان گروه ملاک برای آزمون ۵ فرضیه اصلی پژوهش مورد بررسی قرار گرفت.

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

۲- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

۳- کارشناس روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

۴- کارشناس روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

نمونه مورد مطالعه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان جامعه آماری انتخاب و برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از سه آزمون (شخصیتی آیزنک، منبع کنترل راتر و هوش هیجانی بار-اون) استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمونهای همبستگی پیرسون، آزمون χ^2 استیودنت و آزمون آنووا نشان داد که تفاوت معناداری میان ویژگیهای افراد متخلف و افراد شایسته وجود دارد ($P < 0/05$).

کلید واژه‌ها: ویژگیهای شخصیتی، کارکنان متخلف، کارکنان شایسته، تخلفات سازمانی، رفتارهای ضد تولید و رفتارهای کناره‌گیرانه.

مقدمه

زندگی سازمانی همیشه با تخلفات سازمانی در اشکال و ابعاد مختلف روبه‌رو بوده است. تخلف از قوانین، مقررات و هنجارها و همچنین بروز رفتارهای ضد تولید و کناره‌گیرانه همواره توجه مدیران را، از نظر اینکه عملکرد و کارایی سازمان را به‌طور مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد، به‌خود جلب نموده است. مدیران نیز متناسب با شرایط و امکانات موجود اقدامات مقتضی را در جهت کاهش تخلفات و مقابله با رفتارهای ضد تولید را بسته به عمل می‌آورده‌اند. ولی با وجود توسعه سازمانها و جوامع، هنوز هم این مشکل به علت اینکه بررسی علمی نشده، به قوت خود باقی است. به‌منظور مقابله با این مشکل روان‌شناسان صنعتی و سازمانی بخشی از مطالعات و تحقیقات خود را به این موضوع اختصاص داده‌اند. برای اولین بار مطالعه بر روی بخشی از تخلفات سازمانی تحت عنوان رفتارهای کناره‌گیرانه^۱ برای مطالعه غیبت، سوانح و ترک کار را هیل و تریست^۲ (۱۹۵۳ و ۱۹۵۵) در یک کارخانه فولاد در آمریکا، انجام دادند که نتیجه این مطالعه نشان داد که «این رفتارها نتیجه نگرشهای نامطلوب شغلی است». قبل از این مطالعه، در بسیاری از مطالعات انجام گرفته به ویژگیهای شخصیتی افراد متخلف توجه می‌شده است که از جمله به مطالعات لومبروزو، زیلیگ، زابو، پنیاتل، دی تسلیو، کسرچمر و نظایر آنان می‌توان اشاره کرد (تاج زمان، ۱۳۷۴؛ کی‌نیا، ۱۳۸۰).

بعضی از روان‌شناسان انحراف را برحسب نقص شخصیت توجیه می‌کنند. در نتیجه این پژوهشگران اساس انحراف را بیش از آنکه به ژن‌های غیر عادی نسبت دهند به تجربه‌های ناپه‌نجان نسبت می‌دهند (ستوده، ۱۳۷۲). گروهی دیگر از پژوهشگران بر عوامل اجتماعی چون عوامل جمعیت‌شناختی (سن، جنس، نژاد، قومیت، مذهب و نظایر اینها) و شبکه اجتماعی، هنجارها و فرهنگ سازمانی تأکید داشته‌اند پفر،^۱ (۱۹۸۳)؛ ریلی، کالدول و بارنت،^۲ (۱۹۸۹) و ریلی (۱۹۹۸) و هریسون و همکاران،^۳ (۲۰۰۰) (نقل از نیل اندرسون و همکاران).

در همین ارتباط گری جانز^۴ (۲۰۰۰) طی بررسیهای گسترده خود نشان داد که در رابطه با رفتارهای متخلفانه و کناره‌گیرانه و ضد تولید یک علت یا یک محرک نمی‌تواند عامل تعیین‌کننده تلقی گردد، بلکه مجموعه‌ای از عوامل، تعیین‌کننده این رفتارها هستند که این عوامل عبارت‌اند از: عوامل نگرشی، عوامل اجتماعی و عوامل سرشتی (نقل از نیل اندرسون و همکاران).

گری جانز و همکاران (۱۹۹۸) این رفتارها را پاسخی به نگرشهای منفی شغلی و سازمانی تلقی می‌کنند. باریک و مونت^۵ (۱۹۹۳) در تحقیقات خود نتیجه گرفتند که: «هنگامی که استقلال شغلی بالاست شخصیت رابطه بسیار قوی با عملکرد دارد و شاید همین نتیجه برای تأخیر و غیبت نیز مصداق داشته باشد و به‌طور عام شخصیت در مقابله با سایر عوامل، رفتارهای کناره‌گیرانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد». (گری جانز، نقل از نیل اندرسون و همکاران، ص ۲۴۴) و در همین رابطه ماودی، استون و پورتر^۶ (۱۹۷۹)، نقل از نیل اندرسون و همکاران) در مطالعات خود نشان دادند که نیاز به موفقیت و وابستگی عامل تعیین‌کننده مهمی برای ترک کار است. هدف کلی این پژوهش مقایسه ویژگیهای شخصیتی افراد متخلف و شایسته در سازمانها بوده است. برای دستیابی به این هدف، ۵ فرضیه اصلی برای پژوهش مطرح شد. با توجه به اینکه هر فرضیه اصلی ۱۳ فرضیه فرعی دارد این پژوهش جمعاً دارای ۵ فرضیه اصلی و ۶۵ فرضیه فرعی^۷ می‌باشد.

1- Pfeffer

2- Reilly, Caldwell & Barnett

3- Harrison et al

4- Gary Johns

5- Barrick & Mount

6- Mowday stone and porter

۷- این پژوهش دارای ۶۵ فرضیه فرعی بوده که به دلیل محدودیت چاپ از بیان آنها خودداری شده است.

فرضیه‌های اصلی

- ۱- میان نمرات افراد شایسته و کسانی که مرتکب غیبت می‌شوند، در ۱۴ ویژگی شخصیتی تفاوت وجود دارد.
- ۲- میان نمرات افراد شایسته و کسانی که اعمال خلاف شؤونات شغل دارند در ۱۴ ویژگی شخصیتی تفاوت وجود دارد.
- ۳- میان نمرات افراد شایسته و افراد کارشکن در ۱۴ ویژگی شخصیتی تفاوت وجود دارد.
- ۴- میان نمرات افراد شایسته و افراد معتاد در ۱۴ ویژگی شخصیتی تفاوت وجود دارد.
- ۵- میان نمرات افراد شایسته و افراد سهل‌انگار در ۱۴ ویژگی شخصیتی تفاوت وجود دارد.

روش تحقیق

در این پژوهش از روش توصیفی - مقایسه‌ای استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان یک سازمان تولیدی و صنعتی بزرگ^۱ با ۱۱۰۰۰ نفر تشکیل داده است. از این جامعه کارکنان شایسته و متخلف بر اساس ضوابط سازمان مورد پژوهش مشخص شدند. از میان کارکنان شایسته نیز با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده یک گروه ۶۰ نفری به‌عنوان گروه ملاک انتخاب شد. بر اساس فهرست تهیه شده از اسامی کلیه کسانی که طی سالهای ۱۳۷۹ و ۱۳۸۰ و نیمه اول ۱۳۸۱ مرتکب تخلفات سازمانی شده بودند، ۵ گروه بر مبنای ۵ نوع تخلف مشخص شدند:

- ۱- غیبت: فرد به‌صورت غیرمجاز در ساعات مشخص کاری در محل کار خود حضور نیافته است.
- ۲- فرد مرتکب اعمال و رفتارهای خلاف شؤون شغلی چون سرقت، جعل اسناد، درگیری با همکاران و رفتار منافعی عفت شده است.
- ۳- کارشکنی: فرد مرتکب سرپیچی از انجام وظایف محوله و انجام رفتارهای ضد تولید شده است.

۱- به دلیل رعایت امانتداری از ذکر نام سازمان معذوریم.

۴- اعتیاد: فرد به مصرف حداقل یک نوع مواد مخدر در محیط کار و زندگی عادت داشته است.

۵- سهل‌انگاری: کوتاهی فرد در انجام صحیح و دقیق وظایف محوله که منجر به بروز حوادث و یا خسارت به سازمان شده است.

با توجه به ۵ گروه ۶۰ نفری از کارکنان متخلف و یک گروه ۶۰ نفری از کارکنان شایسته، نمونه آماری این پژوهش را ۳۶۰ نفر تشکیل داده‌اند. در انتخاب نمونه سایر متغیرها چون جنسیت و سن و نظیر این موارد به دلیل عدم رابطه با فرضیه‌های پژوهش مورد توجه قرار نگرفتند.

ابزار اندازه‌گیری

در انجام این پژوهش از پرسشنامه‌ای ۱۴۱ سؤالی شامل این سه پرسشنامه استفاده شده است:

۱- پرسشنامه شخصیتی آیزنک^۱ برای سنجش میزان درونگرایی، برونگرایی و میزان روان‌رنجورخویی (با ثباتی، بی‌ثباتی) است. این پرسشنامه دارای ۵۷ سؤال است و در واقع شکل تکامل‌یافته پرسشنامه شخصیتی مدزلی^۲ و پرسشنامه شخصیتی مینه‌سوتا^۳ می‌باشد (ازخوش، ۱۳۷۹).

مقیاسهای این پرسشنامه عبارت‌اند از:

۱- مقیاس L که با ۹ سؤال میزان دروغگویی را می‌سنجد. ۲- مقیاس E که با ۲۴ سؤال میزان درونگرایی و برونگرایی را می‌سنجد. ۳- مقیاس N که با ۲۴ سؤال میزان باثباتی و بی‌ثباتی روان‌رنجورخویی را می‌سنجد.

ندر محمدی (۱۳۷۷) اعتبار مقیاس N را ۰/۷۸، مقیاس E را ۰/۶۳ و مقیاس L را ۰/۵۶ محاسبه کرد و از نظر روایی تمام مقیاسها تأیید گردید (نقل از ازخوش، ۱۳۷۷).

۲- آزمون منبع کنترل راتر:^۴ این آزمون دارای دو فرم کوتاه ۱۰ سؤالی و بلند ۲۸ سؤالی

-
- 1- Neuroticism-Extroversion-lie (NEL)
 - 2- Maudsley Personodity Inventory (MPL)
 - 3- Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)
 - 4- Rotter Locus of Control Test

است که در پژوهش حاضر از فرم کوتاه آن استفاده گردید. سؤالهای ۵۸ تا ۶۷ پرسشنامه مورد استفاده، مربوط به این آزمون است. این پرسشنامه دارای اعتبار محتوایی بسیار بالا بوده و در ساخت آن از نظرات متخصصان استفاده گردیده است. از این آزمون برای سنجش کنترل درونی و کنترل بیرونی استفاده شده است.

ضریب پایایی این آزمون با روشهای تنصیف و کودر-ریچاردسون ۰/۷۰ گزارش شده است (ولی نوری - سیف، ۱۳۷۲).

۳- آزمون هوش هیجانی بار-اون^۱: سؤالهای ۶۸ تا ۱۴۱ پرسشنامه مورد استفاده، مربوط به ۹ مقیاس از ۱۵ مقیاس پرسشنامه هوش هیجانی (E, Q) بار-اون (۱۹۹۷) است. این آزمون به طور کلی دارای ۱۱۷ سؤال برای سنجش ۱۵ مقیاس می‌باشد. که ۷۴ سؤال آن مربوط به ۹ مقیاس استفاده شده در این پژوهش (عزت نفس، خود شکوفایی، استقلال، همدلی، مسؤولیت‌پذیری، واقع‌گرایی، توانایی حل مشکل، انعطاف‌پذیری و کنترل تکانشی) است. پایایی این آزمون از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای کل افراد ۰/۹۳ و از طریق تنصیف برای کل افراد ۰/۸۷ و از روش بازآزمایی ۰/۶۸ محاسبه گردید (سموعی، ۱۳۸۱).

نتایج و یافته‌ها

فرضیه اصلی ۱- میان نمرات کارکنان شایسته و کسانی که مرتکب غیبت شده‌اند، تفاوت وجود دارد. جدول ۱ به مقایسه کارکنان شایسته (گروه ۶) و کارکنان مرتکب غیبت (گروه ۱) پرداخته و تفاوت این کارکنان را در ۱۳ متغیر مورد مطالعه نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه میان کارکنان شایسته و کسانی که مرتکب غیبت شده‌اند در ۸ مؤلفه روان‌رنجورخویی، کنترل درونی، کنترل بیرونی، عزت نفس، مسؤولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری، واقع‌گرایی و کنترل تکانشی در سطح ۰/۰۵ $P <$ اختلاف معناداری وجود دارد و در رابطه با سایر متغیرهای مورد مطالعه این تفاوت مشاهده نمی‌شود.

جدول ۱- مقایسه افراد مرتکب غیبت و افراد شایسته

ماده آزمون	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	مقدار	سطح	مقدار	سطح
	گروه ۱	گروه ۱	گروه ۶	گروه ۶	T	F	معناداری	معناداری
روان رنجورخویی	۱۳/۳۰	۵/۱۹۵	۹/۰۶	۴/۴۷۱	۴/۷۸۴	۰/۰۰۰	۲۲/۸۸۴	۰/۰۰۰
درونگرایی و برونگرایی	۱۲/۴۳	۳/۴۶	۱۱/۹۳	۲/۸۲	۰/۸۶۷	۰/۳۸۸	۰/۷۵۱	۰/۳۸۸
کنترل درونی	۷/۲۶	۱/۹۶	۸/۴۶	۱/۴۱	۳/۸۳۵	۰/۰۰۰	۱۴/۷۰۵	۰/۰۰۰
کنترل بیرونی	۲/۷۳	۱/۹۶	۱/۵۶	۱/۳۹	۳/۷۵۱	۰/۰۰۰	۱۴/۰۶۹	۰/۰۰۰
عزت نفس	۲/۸۴	۰/۵۷۲	۳/۱۵	۰/۵۰۴	۳/۱۲۳	۰/۰۰۲	۹/۷۵۵	۰/۰۰۲
خود شکوفایی	۳/۰۱	۰/۳۸۶	۳/۰۹	۰/۳۰۶	۱/۱۹۹	۰/۲۳۳	۱/۴۳۷	۰/۲۳۳
استقلال	۲/۶۵	۰/۵۲۵	۲/۵۶	۰/۴۶۷	۱/۰۳۵	۰/۳۰۳	۱/۰۷۲	۰/۳۰۳
همدلی	۳/۰۱	۰/۵۰۵	۲/۸۶	۰/۴۶۹	۱/۷۴۱	۰/۰۸۴	۳/۰۳۱	۰/۰۸۴
مسئولیت پذیری	۳/۳۱	۰/۳۰۴	۳/۱۹	۰/۴۱۳	۱/۷۹۱	۰/۰۷۵	۳/۲۲۰	۰/۰۷۵
انعطاف پذیری	۲/۱۶	۰/۵۳۴	۲/۳۹	۰/۶۳۲	۲/۱۴۰	۰/۰۳۴	۴/۵۸۰	۰/۰۳۴
واقعگرایی	۲/۶۱	۰/۶۲۸	۲/۹۳	۰/۴۳۲	۳/۲۷۱	۰/۰۰۱	۱۰/۷۰۲	۰/۰۰۱
توانایی حل مشکل	۲/۹۵	۰/۵۰۹	۳/۰۹	۰/۵۱۲	۱/۵۶۲	۰/۱۲۱	۲/۴۳۹	۰/۱۲۱
کنترل تکانشی	۱/۸۳	۰/۷۷۳	۱/۲۶	۰/۵۳۰	۴/۷۰۳	۰/۰۰۰	۲۲/۱۱۵	۰/۰۰۰

فرضیه اصلی ۲- میان نمرات افراد شایسته و کسانی که اعمال خلاف شئونات شغلی داشته‌اند تفاوت وجود دارد. جدول ۲ به مقایسه کارکنان شایسته (گروه ۶) با کارکنانی که اعمال خلاف شئونات شغلی داشته‌اند (گروه ۲) پرداخته و تفاوت این کارکنان را در ۱۳ متغیر مورد مطالعه نشان می‌دهد.

جدول ۲- مقایسه کارکنان شایسته با کارکنانی که اعمال خلاف شئونات شغلی داشته‌اند

ماده آزمون	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	سطح معناداری	مقدار F	سطح معناداری
	گروه ۲	گروه ۲	گروه ۶	گروه ۶				
روان رنجورخوبی	۱۲/۳۳	۴/۴۹۷	۹/۰۶	۴/۴۷۱	۳/۹۹۰	۰/۰۰۰	۱۵/۹۱۹	۰/۰۰۰
درونگرایی و برونگرایی	۱۱/۴۶	۳/۶۱	۱۱/۹۳	۲/۸۲	۰/۷۸۸	۰/۴۳۲	۰/۶۲۰	۰/۴۳۲
کنترل درونی	۷/۸۰	۱/۴۱	۸/۴۶	۱/۴۱	۲/۴۳۹	۰/۰۱۶	۵/۹۴۸	۰/۰۱۶
کنترل بیرونی	۲/۲۰	۱/۵۷	۱/۵۶	۱/۳۹	۲/۳۳۵	۰/۰۲۱	۵/۴۵۴	۰/۰۲۱
عزت نفس	۲/۷۱	۰/۷۱۵	۳/۱۵۲	۰/۵۰۴	۳/۸۸۹	۰/۰۰۰	۱۵/۱۲۱	۰/۰۰۰
خودشکوفایی	۲/۸۴	۰/۴۶۷	۳/۰۹	۰/۳۰۶	۳/۴۰۸	۰/۰۰۱	۱۱/۶۱۳	۰/۰۰۰
استقلال	۲/۴۶	۰/۴۸۹	۲/۵۶	۰/۴۶۷	۱/۱۱۰	۰/۲۶۹	۱/۲۳۲	۰/۲۶۹
همدلی	۲/۷۸	۰/۵۵۳	۲/۸۶	۰/۴۶۹	۰/۸۸۶	۰/۳۷۷	۰/۷۸۵	۰/۳۷۷
مسئولیت‌پذیری	۳/۳۱	۰/۴۳۱	۳/۱۹	۰/۴۱۳	۱/۴۵۷	۰/۱۴۸	۲/۱۲۳	۰/۱۴۸
انعطاف‌پذیری	۲/۰۸	۰/۵۵۱	۲/۳۹	۰/۶۳۲	۲/۸۴۷	۰/۰۰۵	۸/۱۰۵	۰/۰۰۵
واقع‌گرایی	۲/۴۸	۰/۵۷۴	۲/۹۳	۰/۴۳۲	۴/۸۰۵	۰/۰۰۰	۲۳/۰۹۰	۰/۰۰۰
توانایی حل مشکل	۲/۹۰	۰/۵۰۹	۳/۰۹	۰/۵۱۲	۲/۰۵۹	۰/۰۴۲	۴/۲۳۹	۰/۰۴۲
کنترل تکانشی	۱/۷۲	۰/۷۵۳	۱/۲۶	۰/۵۳۰	۳/۸۶۸	۰/۰۰۰	۱۴/۹۶۲	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه میان کارکنان شایسته و کسانی که اعمال خلاف شئونات شغلی داشته‌اند در ۹ مؤلفه روان‌رنجورخوبی، کنترل درونی، کنترل بیرونی، عزت نفس، خودشکوفایی، انعطاف‌پذیری، واقع‌گرایی، توانایی حل مسئله و کنترل تکانشی در سطح $P < ۰/۰۵$ اختلاف معناداری وجود دارد و در رابطه با سایر متغیرهای مورد مطالعه این تفاوت مشاهده نمی‌شود.

فرضیه اصلی ۳- میان نمرات کارکنان شایسته و کارشکنها تفاوت وجود دارد. جدول ۳ به مقایسه کارکنان شایسته (گروه ۶) و کارشکنها (گروه ۳) پرداخته و تفاوت این کارکنان را در ۱۳ متغیر مورد مطالعه نشان می دهد.

جدول ۳- مقایسه کارکنان شایسته و کارشکنها

ماده آزمون	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	سطح معناداری	سطح معناداری	مقدار F	معناداری F
	گروه ۳	گروه ۳	گروه ۶	گروه ۶					
روان رنجورخویی	۳/۰۷	۰/۶۴۴	۹/۰۶	۴/۴۷۱	۲/۲۲۵	۰/۰۲۸	۴/۹۵۲	۰/۰۲۸	
درونگرایی و برونگرایی	۱۲/۷۳	۳/۱۹۸	۱۱/۹۳	۲/۸۲۷	۱/۴۵۱	۰/۱۴۹	۲/۱۰۷	۰/۱۴۹	
کنترل درونی	۷/۸۰	۱/۶۹۵	۸/۴۶۶	۱/۴۱۹	۲/۳۳۵	۰/۰۲۱	۵/۴۵۳	۰/۰۲۱	
کنترل بیرونی	۲/۱۳	۱/۵۳۴	۱/۵۶۶	۱/۳۹۴	۲/۱۱۷	۰/۰۳۶	۴/۴۸۱	۰/۰۳۶	
عزت نفس	۳/۰۸۱	۰/۶۲۶	۳/۱۵۲	۰/۵۰۴	۰/۶۸۷	۰/۴۹۳	۰/۴۷۲	۰/۴۹۳	
خود شکوفایی	۳/۰۶۶	۰/۵۰۳	۳/۰۹۳	۰/۳۰۶	۰/۳۲۹	۰/۷۴۳	۰/۱۰۸	۰/۷۴۳	
استقلال	۲/۳۴۰	۰/۵۵۰	۲/۵۶۲	۰/۴۶۷	۲/۲۹۵	۰/۰۲۴	۵/۲۶۶	۰/۰۲۴	
همدلی	۲/۷۸۰	۰/۵۵۳	۲/۸۶۳	۰/۴۶۹	۱/۴۹۹	۰/۱۳۷	۲/۲۴۶	۰/۱۳۷	
مسئولیت پذیری	۳/۰۷	۰/۶۴۴	۳/۱۹۹	۰/۴۱۳	۱/۲۴۷	۰/۲۱۵	۱/۵۵۴	۰/۲۱۵	
انعطاف پذیری	۲/۴۰	۰/۶۳۰	۲/۳۹	۰/۶۳۲	۰/۰۹۵	۰/۹۲۴	۰/۰۰۹	۰/۹۲۴	
واقعگرایی	۲/۸۲	۰/۵۲۳	۲/۹۳	۰/۴۳۲	۱/۲۷۸	۰/۲۰۴	۱/۶۳۳	۰/۲۰۴	
توانایی حل مشکل	۳/۰۴	۰/۴۴۳	۳/۰۹	۰/۵۱۲	۰/۶۴۸	۰/۵۱۸	۰/۴۲۰	۰/۵۱۸	
کنترل تکانشی	۱/۴۰	۱/۲۶	۰/۸۵۳	۰/۵۳۰	۱/۰۲۸	۰/۳۰۶	۱/۰۵۶	۰/۳۰۶	

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه میان افراد شایسته و کارشکن در ۴ مؤلفه روان رنجورخویی، کنترل درونی، کنترل بیرونی و استقلال در سطح $P < ۰/۰۵$ اختلاف معناداری وجود دارد و در رابطه با سایر متغیرهای مورد مطالعه این تفاوت مشاهده نمی شود.

فرضیه اصلی ۴- میان نمرات کارکنان شایسته و معناد تفاوت وجود دارد. جدول ۴ به مقایسه کارکنان شایسته (گروه ۶) و معناد (گروه ۴) پرداخته و تفاوت این کارکنان را در ۱۳ متغیر مورد مطالعه نشان می‌دهد.

جدول ۴- مقایسه کارکنان شایسته و معناد

ماده آزمون	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	سطح معناداری	مقدار F	سطح معناداری
	گروه ۴	گروه ۴	گروه ۶	گروه ۶				
روان رنجورخویی	۱۲/۸۰	۵/۴۳	۹/۰۶	۴/۴۷	۴/۱۰۷	۰/۰۰۰	۱۶/۸۶۶	۰/۰۰۰
درونگرایی و برونگرایی	۱۱/۸۳	۲/۷۸	۱۱/۹۳	۲/۸۲	۰/۱۹۵	۰/۸۴۵	۰/۳۸	۰/۸۴۵
کنترل درونی	۷/۶۳	۱/۹۹	۸/۴۶	۱/۴۱	۲/۶۳۹	۰/۰۰۹	۶/۶۹۷	۰/۰۰۹
کنترل بیرونی	۲/۳۶	۱/۹۹	۱/۵۶	۱/۳۹	۲/۵۴۹	۰/۰۱۲	۶/۴۹۸	۰/۰۱۲
عزت نفس	۳/۰۶	۰/۷۱۱	۳/۱۵	۰/۵۰۴	۰/۸۱۴	۰/۴۱۷	۰/۶۶۳	۰/۴۱۷
خودشکوفایی	۲/۹۹	۰/۳۹۳	۳/۰۹	۰/۳۰۶	۱/۵۷۰	۰/۱۱۹	۲/۴۶۵	۰/۱۱۹
استقلال	۲/۱۱	۰/۷۹۰	۲/۵۶	۰/۴۶۷	۳/۷۷۰	۰/۰۰۰	۱۴/۲۱۵	۰/۰۰۰
همدلی	۲/۹۰	۰/۴۹۱	۲/۸۶	۰/۴۶۹	۰/۴۲۹	۰/۶۸	۰/۱۸۴	۰/۶۶۸
مسئولیت‌پذیری	۳/۲۶	۰/۴۲۳	۳/۱۹	۰/۴۱۳	۰/۸۹۹	۰/۳۷۱	۰/۸۰۸	۰/۳۷۱
انعطاف‌پذیری	۲/۲۸	۰/۸۷۴	۲/۳۹	۰/۶۳۲	۰/۷۷۸	۰/۴۳۸	۰/۶۰۵	۰/۴۳۸
واقع‌گرایی	۲/۶۷	۰/۵۹۰	۲/۹۳	۰/۴۳۲	۲/۷۴۵	۰/۰۰۷	۷/۵۳۳	۰/۰۰۷
توانایی حل مشکل	۲/۹۴	۰/۵۵۱	۳/۰۹	۰/۵۱۲	۱/۵۴۰	۰/۱۲۶	۲/۳۷۲	۰/۱۲۶
کنترل تکانشی	۱/۶۴	۰/۹۶۸	۱/۲۶	۰/۵۳۰	۲/۶۴۸	۰/۰۰۹	۷/۰۱۱	۰/۰۰۹

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه میان افراد شایسته و معناد در ۶ مؤلفه روان‌رنجورخویی، کنترل درونی، کنترل بیرونی، استقلال، واقع‌گرایی و کنترل تکانشی در سطح $P < ۰/۰۵$ اختلاف معناداری وجود دارد و در رابطه با سایر متغیرهای مورد مطالعه این تفاوت مشاهده نمی‌شود.

فرضیه اصلی ۵- میان نمرات کارکنان شایسته و سهل انگار تفاوت وجود دارد. جدول ۵ به مقایسه کارکنان شایسته (گروه ۶) و سهل انگار (گروه ۵) پرداخته و تفاوت این کارکنان را در ۱۳ متغیر مورد مطالعه نشان می دهد.

جدول ۵- مقایسه کارکنان شایسته و کارکنان سهل انگار

ماده آزمون	میانگین گروه ۵	انحراف معیار گروه ۵	میانگین گروه ۶	انحراف معیار گروه ۶	T	سطح معناداری	مقدار F	سطح معناداری
روان رنجورخویی	۱۰/۴۳	۴/۴۳	۹/۰۶	۴/۴۷	۱/۶۸۰	۰/۰۹۶	۲/۸۲۳	۰/۰۹۶
درونگرایی و برونگرایی	۱۲/۹۰	۲/۹۶	۱۱/۹۳	۲/۸۲۷	۱/۸۲۹	۰/۰۷۰	۳/۳۴۴	۰/۰۷۰
کنترل درونی	۸/۰۶	۱/۴۹	۸/۴۶	۱/۴۱	۱/۵۰۳	۰/۱۳۵	۲/۲۶۰	۰/۱۳۵
کنترل بیرونی	۱/۹۳	۱/۴۹	۱/۵۶	۱/۳۹	۱/۳۹۰	۰/۱۶۷	۱/۹۳۱	۰/۱۶۷
عزت نفس	۳/۰۲	۰/۴۸۰	۳/۱۵	۰/۵۰۴	۱/۳۶۹	۰/۱۷۴	۱/۸۷۴	۰/۱۷۴
خود شکوفایی	۲/۹۵	۰/۳۹۶	۳/۰۹	۰/۳۰۶	۲/۱۲۳	۰/۰۳۶	۴/۵۰۶	۰/۰۳۶
استقلال	۲/۳۱	۰/۴۴۷	۲/۵۶	۰/۴۶۷	۳/۰۲۰	۰/۰۰۳	۹/۱۱۷	۰/۰۰۳
همدلی	۲/۸۱	۰/۴۳۰	۲/۸۶	۰/۴۶۹	۰/۵۴۳	۰/۵۸۸	۰/۲۹۵	۰/۵۸۸
مسئولیت پذیری	۳/۱۶	۰/۴۰۶	۳/۱۹	۰/۴۱۳	۰/۴۹۹	۰/۶۱۹	۰/۲۴۹	۰/۶۱۹
انعطاف پذیری	۲/۲۸	۲/۳۹	۰/۴۷۸	۰/۶۳۲	۱/۰۳۲	۰/۳۰۴	۱/۰۶۶	۰/۳۰۴
واقع گرایی	۲/۶۷	۰/۳۱۳	۰/۲۹۳	۰/۴۳۲	۳/۴۲۴	۰/۰۰	۱۱/۷۲۱	۰/۰۰
توانایی حل مشکل	۲/۸۰	۰/۵۱۰	۳/۰۹	۰/۵۱۲	۳/۱۵۸	۰/۰۰۲	۹/۹۷۶	۰/۰۰۲
کنترل تکانشی	۱/۴۴	۰/۵۳۲	۱/۲۶	۰/۵۳۰	۱/۷۵۹	۰/۰۸۱	۳/۰۹۴	۰/۰۸۱

با توجه به نتایج حاصل از آزمون مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه میان کارکنان شایسته و کارکنان سهل انگار در ۴ مؤلفه خود شکوفایی، استقلال، واقع گرایی و توانایی حل مشکل در سطح $P < ۰/۰۵$ اختلاف معناداری وجود داشت و در رابطه با سایر متغیرهای مورد مطالعه این تفاوت مشاهده نمی شود.

نتایج مقیاس دروغ‌سنج: بر اساس بررسی انجام شده نمره هر یک از گروه‌های ششگانه در مقیاس دروغ‌سنج به شرح زیر است:

میانگین نمره دروغ‌سنج گروه ۱ (۳/۰۶)، گروه ۲ (۴/۳۰)، گروه ۳ (۴/۵۳)، گروه ۴ (۳/۹۶)، گروه ۵ (۴/۳۶) و گروه ۶ (۴/۸۰) می‌باشد.

بر اساس نمره استاندارد شده این مقیاس توسط آیزنک می‌توان نتیجه گرفت که تمام ۶ گروه در حد قابل قبولی پاسخ‌های درست به سؤالات داده‌اند. به خصوص این مقدار در دو گروه ۱ و ۴ در حد خیلی مطلوبی می‌باشد و افراد گروه ۶ در حد بسیار کمی سعی داشته‌اند وضعیت خود را بهتر از آنچه هست نشان دهند. اما به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که پاسخهای داده شده به سؤالات دارای اعتبار کافی برای ارزشیابی وضعیت موجود می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعات و تحقیقات انجام گرفته در زمینه تخلفات و بزهکاریها تا قبل از قرن نوزدهم بیشتر به صورت تحلیل زندگی اخلاقی، قضایی و حقوقی آنان بود و اندیشمندان بزرگی در یونان قدیم همچون پیتاگور، هراکلیت، پروتاگوراس، سقراط، افلاطون و ارسطو درباره ویژگیهای بزهکاران و لزوم مجازات آنان سخن گفته‌اند (فرجاد، ۱۳۷۰).

از سالهای ۱۸۸۰ تا ۱۹۰۰ تحقیقات علمی و آثار پژوهشگران علوم انسانی چون لومبروزو و انریکو در زمینه جرایم و تخلفات مورد توجه دانشمندان علوم انسانی قرار گرفت (فرجاد، ۱۳۸۰).

مطالعات در زمینه جرم‌شناسی ابتدا جنبه عمومی و بیشتر حالت تطبیقی و مقایسه‌ای داشت و بعدها از طریق مطالعات آماری و اجتماعی سعی گردید تا مسائل و مشکلاتی را که ارتکاب جرایم، برای مردم ایجاد می‌کند، بررسی کنند و بتوانند از طریق جرم‌شناسی بالینی و جامعه‌شناسی انحرافات، به عمل ارتکاب جرایم برسند و راهکارهایی را برای جلوگیری از ارتکاب جرایم پیدا کنند (بارلو، ۱۹۸۸).

در این سالها دانشمندانی چون لومبروزو، زیبلگ، زابو، پیناتل، دی تولیو، کرچمر و غیره طبقه‌بندی‌های زیادی از مجرمین انجام دادند (تاج‌زمان، ۱۳۷۴، کی‌نیا، ۱۳۷۰). این دانشمندان سعی بر آن داشتند تا زمینه ارتکاب جرایم را در ویژگیهای شخصیتی افراد جست‌وجو کنند و در همین راستا علایم و نشانه‌هایی نیز یافتند. در زمینه

کثر رفتارها و شخصیت مجرمین، پنیاتل اعتقاد دارد که منحرفان اشخاصی هستند: بی عاطفه، وقیح، پررو، نادرست، مودی و مضر که در عین حال از آزار رساندن لذت می‌برند (کی‌نیا، ۱۳۷۰).

از نظر ادراکی فرد منحرف خودبین است و خوبستن را مرکز عالم می‌پندارد و دنیا را فقط برای خود می‌خواهد. از جنبه عاطفی نیز دچار تکبر نامحدود است و دارای ویژگیهایی چون حسادت، بعض، کینه، خشم شدید و یأس فوق‌العاده بوده و دچار هیجان تهاجمی می‌شود و همچنین فردی است متنفر، خشن، بی‌علاقه به امنیت و اموال دیگران و هر نوع مانعی را از سر راه خود برمی‌دارد (قائمی، ۱۳۷۰).

بعضی از روان‌شناسان انحراف را بر حسب نقص شخصیت توجیه می‌کنند. منظور این است که برخی از گونه‌های شخصیت بیشتر از گونه‌های دیگر به انحراف‌های اجتماعی گرایش دارند. در نتیجه محققان اساس انحراف را بیش از آنکه به ژن‌های غیر عادی نسبت دهند به تجربه‌های نابهنجار نسبت می‌دهند (ستوده، ۱۳۷۲).

به دنبال تحقیقات و مطالعات روان‌شناسان در ارتباط با رابطه ویژگیهای شخصیتی با رفتار انسانی و توسعه دانش روان‌شناسی، مطالعات وسیع و گسترده در این حیطه انجام و منجر به ارائه رویکردهایی چون: روانکاوی، نوردان‌کاوی، عمر، شناختی، رفتاری، یادگیری، یادگیری اجتماعی، انسانگرایی و تحلیل عوامل گردید. از میان آنها رویکرد تحلیل عوامل بعد از رکود دهه‌های ۶۰ و ۷۰ سده بیستم (به دلیل غلبه رویکردهای رفتارگرایی بر عرصه روان‌شناسی) از دهه ۸۰ تاکنون رونقی دوباره یافته است. در دهه ۸۰ مدل‌های گوناگونی بر اساس رویکرد صفات و روش تحلیل عوامل برای تعیین ساخت شخصیت معرفی شده است و در دهه ۹۰ همگرایی مدلها بر اساس ملاکهایی که دانشمندان مختلف ارائه داده‌اند امکان‌پذیر گشته است (گروسی، ۱۳۸۰).

مک‌کرا و پل کوستا^۱ نظریه معروف پنج عاملی را در شخصیت مطرح کرده‌اند و سعی دارند تا همگرایی رویکردهای گوناگون را حول این محور به اثبات برسانند. به دنبال تحقیقات روان‌شناسان در رابطه با شخصیت و رفتار، روان‌شناسان صنعتی و سازمانی با بهره‌گیری از نتایج این یافته‌ها در به‌کارگیری آزمونهای شخصیتی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین موفقیت شغلی سعی وافری را به عمل آوردند. استدلال بنیادی در

به‌کارگیری آزمونهای شخصیتی در پیش‌بینی موفقیت شغلی این است که کارکنان موفق دارای ساختار شخصیتی خاص و معینی می‌باشند و این مقیاسها می‌تواند مبنایی برای انتخاب کارکنان جدید باشد. به‌عنوان مثال یک فرد برون‌گرا نمی‌تواند از عهده‌انجام موفقیت‌آمیز شغل اپراتوری جرثقیل سقفی بر آید (موچینسکی، ۲۰۰۰).

در همین راستا روان‌شناسان صنعتی و سازمانی از پرسشنامه‌های شخصیتی که روان‌شناسان بالینی ابداع کرده‌اند برای پیش‌بینی موفقیت شغلی به‌طور گسترده استفاده کردند. این امر مستلزم توجه دقیق روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به ویژگیهای شغل بود که پیشاپیش باید تهیه می‌گردید.

این ویژگیها در قالب چهار متغیر^۱ وسیع و گسترده قرار می‌گرفت. پرسشنامه شخصیتی کلاسیک مورد استفاده آزمون مینه‌سوتا (MMPI) بود که در سال ۱۹۴۳ ابداع شد و توسعه پیدا کرد (موچینسکی، ۲۰۰۰). این آزمون سالیان متمادی به‌طور گسترده و برای ارزیابی شخصیت متقاضیان شغل حتی با وجود اینکه هیچ رابطه‌ی اثباتی میان نمرات آزمون و عملکرد شغلی وجود نداشت، مورد استفاده قرار می‌گرفت.

گیان و گاتیر^۲ (۱۹۶۵) درک گسترده‌ای مبنی بر عدم حمایت از به‌کارگیری پرسشنامه‌های شخصیتی در انتخاب کارکنان را ارائه نمودند که این انتقادات به‌طور جدی استفاده از آزمونهای شخصیتی در انتخاب کارکنان را زیر سؤال می‌برد (نقل از موچینسکی، ۲۰۰۰).

با وجود تمام این اعتقادات هنوز روان‌شناسان اعتقاد داشتند که متغیرهای شخصیتی بر عملکرد شغلی اثرگذار هستند. و در حین ارتباط تحقیقات وسیع و گسترده‌ای را برای تشخیص رابطه‌ی متغیرهای شخصیتی با عملکرد شغلی انجام دادند. پرسشنامه‌های شخصیتی مثل مینه‌سوتا برای تشخیص‌های بالینی و تفاوت‌گذاری میان شخصیت‌های عادی و غیرعادی تهیه و ابداع شده بودند و از این نظر این آزمونها نمی‌توانستند پیش‌بینی‌کننده‌های معتبری برای متقاضیان شغل باشند، بر همین اساس روان‌شناسان صنعتی و سازمانی شروع به تهیه‌ی آزمونهای شخصیتی نمودند که دقیقاً برای استفاده در محیط‌های کار طراحی شده باشد و در همین رابطه گوگ^۳ (۱۹۸۴) (به نقل از

1- Knowledge, Skill, Ability, Other traits (KSAO s)

2- Guion and Gottier

3- Gough

موچینسکی، ۲۰۰۰) به طور موفقیت آمیزی مقیاس شخصیتی را برای اندازه گیری توان مدیریتی با در نظر گرفتن ابعاد؛ سازمان داشتن، توانا بودن، بلوغ و اعتماد به نفس تهیه نمود.

هوگان و هوگان و بوش^۱ ۱۹۸۴ (نقل از موچینسکی، ۲۰۰۰) آزمون شخصیتی را برای اندازه گیری تمایل کمک رسانی به دیگران با در نظر گرفتن ابعاد تفکر، ملاحظه و همکاری تهیه و ابداع کردند. امروزه آزمونهای شخصیتی یکی از مهمترین زمینه های توسعه یافته در انتخاب کارکنان به شمار می رود. مدل جامع پنج عاملی از ساختار شخصیت که غالباً نظریه پنج عامل بزرگ شخصیتی^۲ نامیده می شود برای پیش بینی عملکرد شغلی بسیار ارزشمند و مفید می باشد. حمایت تجربی وسیع برای اعتباریابی از این نظریه را مک گرا و کوستا (۱۹۸۷) و هوگان (۱۹۹۱)، نقل از موچینسکی (۲۰۰۰) انجام دادند. بر اساس مدل پنج عاملی، پرسشنامه های شخصیتی تهیه و ساخته شد، برای مثال پرسشنامه NEO-Pi (کوستا، ۱۹۹۶) و پرسشنامه شخصیتی هوگان (هوگان و هوگان). باریک و مونت (۱۹۹۱)، نقل از موچینسکی (۲۰۰۰) بر مبنای فراتحلیلی از تحقیقات صورت گرفته نتیجه گرفتند که برونگرایی متغیر معتبری برای پیش بینی عملکرد مشاغلی که نیاز به تعامل اجتماعی دارند (مثل مدیران و کارکنان فروش) می باشد. و وجدان کاری همبستگی بالایی با عملکرد شغلی در همه مشاغل و مطالعات بین فرهنگی نشان می دهد (سالگادو،^۳ ۱۹۹۷).

این پنج عامل یک چارچوب پایدار برای ملاحظه ساختار شخصیتی در میان ملل مختلف است (به نقل از مک کرا و کوستا، ۱۹۹۷).

تحقیقات تجربی مشابه برای حمایت از ابزارهای سنجش شخصیت به عنوان پیش بینی کننده های عملکرد شغلی را تت، جکسون و روتستاین^۴ و اشویت و رایان^۵ (۱۹۹۳، نقل از موچینسکی، ۲۰۰۰) انجام دادند.

1- Hogan, Hogan & Bush

۲- پنج عامل شخصیتی عبارت اند از: برونگرایی، ثبات عاطفی، دلبذیر بودن، با وجدان بودن، انعطاف پذیر بودن.

3- Salgado

4- Tett, Jackson & Rothstein

5- Schmit & Ryan

پژوهش حاضر نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و تخلفات سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

(فرضیه ۱) رابطه‌های به دست آمده نشان‌دهنده تفاوت معنادار میان کارکنان شایسته و کارکنان مرتکب غیبت در مؤلفه‌های روان رنجورخویی، کنترل درونی و بیرونی، عزت نفس، مسؤولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری، واقع‌گرایی و کنترل تکانشی در سطح $P < 0/05$ و تفاوت معنادار میان کارکنان شایسته و کارکنانی که اعمال و رفتار خلاف شؤنات شغلی داشته‌اند.

(فرضیه ۲) در مؤلفه‌های روان رنجورخویی، کنترل درونی و بیرونی، عزت نفس، خود شکوفایی، انعطاف‌پذیری، واقع‌گرایی، توانایی حل مسأله و کنترل تکانشی در سطح $P < 0/05$ و تفاوت معنادار میان کارکنان شایسته و کارکنان کارشکن.

(فرضیه ۳) در مؤلفه‌های روان رنجورخویی، کنترل درونی و بیرونی، استقلال در سطح $P < 0/05$ و تفاوت معنادار میان کارکنان شایسته و معتادان.

(فرضیه ۴) در مؤلفه‌های روان رنجورخویی، کنترل درونی و بیرونی، استقلال، واقع‌گرایی و کنترل تکانشی در سطح $P < 0/05$ و تفاوت معناداری میان کارکنان شایسته و سهل‌انگار.

(فرضیه ۵) در مؤلفه‌های خود شکوفایی، استقلال، واقع‌گرایی و توانایی حل مشکل در سطح $P < 0/05$ وجود دارد.

به طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده وجود رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تخلفات سازمانی است. در میان این ویژگی‌ها روان رنجورخویی، منبع کنترل درونی و بیرونی، واقع‌گرایی، استقلال و انعطاف‌پذیری به عنوان متغیرهای تعیین‌کننده تخلفات سازمانی بیشتر مورد تأکید قرار گرفته است. این یافته با مجموعه یافته‌های تحقیقات انجام گرفته در این حیطه که منجر به شناسایی پنج عامل بزرگ شخصیتی (مک‌کرا و کوستا، ۱۹۸۷ و هوگان، ۱۹۹۱) و تدوین آزمونهای شخصیتی استخدامی مهم چون NEO-Pi (مک‌کرا و کوستا، ۱۹۹۶) و پرسشنامه شخصیتی هوگان (هوگان و هوگان، ۱۹۹۲) هماهنگی دارد.

بر این اساس با انجام آزمونها و شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد، تا حدود قابل توجهی می‌توان از بروز تخلفات سازمانی و رفتارهای کناره‌گیرانه و تولید ستیز کاست. باید گفت که تنها ویژگی‌های شخصیتی عامل تعیین‌کننده تخلفات سازمانها نیست، بلکه عوامل اجتماعی و نگرش نیز در تعامل با ویژگی‌های شخصیتی زمینه بروز چنین رفتارهایی را مهیا می‌سازد.

منابع

- آیزنک اچ، ج. جرم‌شناسی و شخصیت، ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی‌زند، (۱۳۷۵)، تهران، انتشارات سخن.
- ازخوش، منوچهر. (۱۳۷۹)، کاربرد آزمونهای تشخیصی، تهران، نشر روان.
- تاج‌زمان، دانش. (۱۳۷۴)، جرم‌شناسی چیست؟، تهران، انتشارات مؤسسه کیهان.
- ستوده، هدایت‌الله. (۱۳۷۲)، آسیب‌شناسی اجتماعی، تهران، انتشارات آوای نور.
- سموعی، راحله. (۱۳۸۲)، هنجاریابی آزمون هوش هیجانی بار-اون، تهران، مؤسسه تحقیقاتی سینا.
- سیاسی، علی‌اکبر. (۱۳۷۹)، نظریه‌های شخصیت (مکاتب روان‌شناسی)، تهران، انتشارات دانشگاه.
- سید جوادین، سیدرضا. (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نشر نگاه دانش.
- شی‌یر، مایکل ات و کارور، چالزای. نظریه‌های شخصیت، ترجمه احمد رضوانی، (۱۳۷۵)، مشهد، نشر آستان قدس رضوی.
- فرجاد، محمدحسین. (۱۳۷۰)، آسیب‌شناسی اجتماعی، انتشارات بدر.
- قائمی، علی. (۱۳۷۰)، آسیب‌ها و عوارض اجتماعی، تهران، انتشارات ابهری.
- کی‌نیا، مهدی. (۱۳۷۰)، مبانی جرم‌شناسی (در سه جلد)، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- گروسی فرشی، میرتقی. (۱۳۸۰)، رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت، تبریز، نشر جامعه پژوه.
- گنجی، حمزه. (۱۳۸۰)، ارزشیابی شخصیت، تهران، نشر والان.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۰)، سازمان و مدیریت، رویکرد پژوهشی، چاپ دوم، تهران، نشر ترمه.
- مهداد، علی. (۱۳۸۲)، «بزه‌دیدگان در دنیای کار»، مجموعه مقالات اولین همایش تبیین علمی بزه‌دیدگان و راهکارهای پیشگیرانه، اصفهان، نشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- مهداد، علی. (۱۳۸۱)، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، اصفهان، نشر جنگل.
- ASHKANASY, WILDERSON, PETERSON. (2000). *Organizational culture & Climate*. London: Sage Publications, Inc.
- HASLAM, S. ALEXANDER. (2000). *Psychology In Organizations*. London: Sage Publications, Inc.

BARLOW, D. (1988). *Anxiety & its disorder: The nature and treatment of anxiety and panic*. New York.

MUCHINSKY, PAUL M., (2000). *Psychology Applied to work, An introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Wadsworth, Thomson learning.

NEIL ANDERSON, DENIZ. ONSE, HANDAN. K.S & CHOCKALINGAM, V. (2001), *Hand book of industrial, work & Organizational Psychology. Vol, 2*. London: Sage Publication, Inc.



وصول: ۸۳/۲/۵

پذیرش: ۸۳/۶/۲۰

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی