

## رابطه برون‌گرایی و نورزگرایی با افشاگری تخلف سازمانی

### Relationship between extraversion, neuroticism and whistle-blowing

Hamid Reza Oreizi  
University of Isfahan  
Narjes Manjoughi

Industrial and Organizational Psychology

حمید رضا عریضی\*  
دانشگاه اصفهان  
نرجس منجوقی  
روانشناسی صنعتی و سازمانی

#### Abstract

Whistle-blowers are people who expose misconducts or unethical behaviors that exists in the organization. It seems that personality is one reason why some employees are more incline than others to engage in whistle-blowing behavior. Measurement of personality with narrow band form can't detect significant relations properly, so in the current research we apply facet measure of two personality dimensions which contain many subscales. The main purpose of this research was to investigate the relation between whistle-blowing and personality (two scales of extraversion and neuroticism). To this goal, 1228 participants from a big holding in Tehran were selected using random sampling method from the total Population. Questionnaires which were used in this research included two scale of Eysenck Personality Profiler namely Extraversion, Neuroticism (EPP) and Whistle-blowing Questionnaire (WBQ). The results showed that there was a significant positive correlation between self expression and aggression with whistle-blowing; and a negative significant correlation between Low self-esteem, anxiety, guilt & dependence with whistle-blowing. So, it seems that there are some relationships between some personality characteristics and ethical behavior of whistle-blowing, and these results can be used in selecting personnel in organizations. Hence it may be possible to select individuals with specific personality traits so that the ethical code of conduct in the organization is with held and counter productive behavior within the organization may be inhibited.

**Keywords:** self expression, aggression, self-esteem, guilt feeling, dependence

#### چکیده

افشاگران افرادی هستند که اشتباه‌کاری‌ها یا رفتارهای غیر اخلاقی موجود در سازمان را افشا می‌کنند. به نظر می‌رسد شخصیت افراد یکی از دلایلی است که برخی از کارکنان بیش از سایرین افشاگری می‌کنند. سنجش شخصیت به شکل کوتاه دامنه، نمی‌تواند روابط معنادار را به خوبی آشکار کند. بنابراین در این پژوهش سنجش‌های لایه‌ای برای دو بعد شخصیت با مقیاس‌های متعدد به کار رفت. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه افشاگری تخلف سازمانی و شخصیت (دو مقیاس برون‌گرایی و نورزگرایی) به اجرا در آمد. به این منظور ۱۲۲۸ نفر از کارکنان یک شرکت مادر در تهران به صورت تصادفی انتخاب شدند. دو مقیاس برون‌گرایی و نورزگرایی مقیاس شخصیتی آیسنک (EPP) و نیز پرسشنامه افشاگری تخلف (WBQ) استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین زیرمقیاس‌های خودابرازی و پرخاشگری با افشاگری تخلف سازمانی رابطه مثبت معنادار و بین حرمت خود پایین و اضطراب و احساس گناه و وابستگی با افشاگری تخلف سازمانی رابطه منفی معنادار وجود دارد. بنابراین برخی ویژگی‌های شخصیتی با رفتار اخلاقی افشاگری رابطه دارند و از این رو می‌توان در گزینش‌های خاص سازمان‌ها از این یافته‌ها بهره جست. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که چگونه باید تسهیل‌گرانی را که پایه‌گذاران کدهای اخلاقی در سازمان هستند، براساس شخصیت آنان و ویژگی‌های خاصی انتخاب کرد که از خطا یا رفتارهای ضد تولیدی بازدارای کنند و به محض وقوع چنین رفتارهایی هشدار دهند.

**واژه‌های کلیدی:** خود ابرازی، پرخاشگری، حرمت خود، احساس گناه، وابستگی

\*نشانی پستی نویسنده: اصفهان، دانشگاه اصفهان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه روانشناسی. پست الکترونیکی: dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

## مقدمه

کار خود را از دست بدهند، البته با بهانه تعدیل نیرو و کاهش دادن کارکنان اما در واقع به دلیل افشاگری. واضح است که عوامل بسیاری در افشاگری آنان نقش دارد که بسیاری از عوامل موقعیتی را نیز شامل می‌شود، اما در مقاله حاضر، تمرکز بر روی عوامل شخصیتی است.

افشاگری تخلف، از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۸۰ توسط محققانی چون میسلی و نیر (۱۹۸۵، ۱۹۹۴) و سیمز و کینان (۱۹۹۸) مطرح شد و از آن پس نیز تحقیقات مختلفی در باب ماهیت افشاگری، انواع آن، ویژگی‌های افراد افشاگر و ارتباط این رفتار با عوامل متعدد موقعیتی و غیرموقعیتی صورت گرفت. میسلی و نیر (۱۹۸۵)، افشاگری را به‌عنوان نوعی گزارش‌دهی توسط اعضای قبلی و یا فعلی سازمان تعریف می‌کنند که از فعالیت‌های غیرقانونی، غیراخلاقی و نامشروع صورت گرفته و به افراد یا سازمان‌هایی منتقل می‌شود که توانایی تاثیر بر آن فعالیت‌ها و یا کنترل آن را داشته باشند.

به طور کلی سه دسته متغیر وجود دارند که با فرایند افشاگری تخلف مرتبط بوده و می‌توان آنها را به‌عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده این متغیر در نظر گرفت. این متغیرها عبارتند از: ۱- ویژگی‌های فرد افشاگر<sup>۲</sup>: ویژگی‌های فردی شامل ویژگی‌های دموگرافیک (سن، جنس، سطح تحصیلات، سطح شغلی)، متغیرهای شخصیتی مانند خود کارآمدی<sup>۳</sup> (مک‌ناب و ورثلی، ۲۰۰۸)، منبع کنترل<sup>۴</sup> (چیو، ۲۰۰۳)، برون‌گرایی<sup>۵</sup> (بیجرکلو، اینارسن و ماتیسن، ۲۰۱۰)، اخلاق و قضاوت اخلاقی<sup>۶</sup> (مسمر- مگنوز و ویسوس واران، ۲۰۰۷). ۲- ویژگی‌های موقعیتی<sup>۷</sup> که شامل حمایت سرپرست و همکار، جو سازمانی، تهدید به انتقام و اندازه سازمان، ساختار بوروکراتیک سازمانی می‌شود (مسمر- مگنوز و ویسوس واران، ۲۰۰۷). ۳- ویژگی‌های خطا و فرد خطا کار شامل ویژگی‌هایی چون میزان شدت ادراک شده از خطا، تعداد شواهد و مدارک تاییدکننده وجود خطا (جونز، ۱۹۹۱؛ سیمز و کینان، ۱۹۹۸؛ کینان، ۲۰۰۲؛ مسمر- مگنوس و ویسوس واران، ۲۰۰۵؛ میسلی و نیر، ۱۹۸۵). به‌نظر می‌رسد از بین این عوامل نقش

بسیاری از سازمان‌ها در پی رسیدن به محیط کاری ایده‌آل و عاری از خطا و اشتباه هستند و نهایت تلاش خود را جهت جلوگیری از بروز خطا، اشتباه و اعمال غیرقانونی و غیراخلاقی انجام می‌دهند. واقعیت این است که این امر به طور کامل امکان‌پذیر نیست. در واقع سازمان‌ها در پی یافتن راه‌هایی جهت افزایش ابتکار و فعالیت بیشتر در کار و نیز کاهش نگرش‌های منفعلانه و رفتارهای انحرافی هستند (بیجرکلو، اینارسن و ماتیسن، ۲۰۱۰). به‌نظر می‌رسد افشاگری<sup>۱</sup> تخلف سازمانی جزء لاینفک محیط‌های سازمانی و به‌عنوان یک عمل اخلاقی و راهکاری موثر جهت رفع آثار مخرب خطاهای رخ داده و از سویی پیشگیری از بروز خطاها و اشتباهات آتی است (شهین پور و مات، ۲۰۰۷). با آن‌که افشاگری، به‌عنوان یک رفتار اخلاقی مطلوب مد نظر است و پیامدهای مثبت بالقوه‌ای را برای سازمان‌ها در پی دارد، اما به‌نظر می‌رسد بسیاری از اعضای سازمان، زمانی که با خطا و اشتباه کاری در سازمان مواجه می‌شوند، منفعل می‌مانند (میسلی، نیر و دی‌ورکین، ۲۰۰۸) در حالی که تعدادی از افراد هنگام مواجهه با خطا، در اکثر موارد افشاگری می‌کنند. از این رو شاید بتوان تفاوت‌های فردی و شخصیتی را به‌عنوان عامل موثر در تصمیم برای افشاگری مطرح نمود.

شخصیت به‌عنوان یکی از دلایل این‌که چرا برخی از کارکنان بیشتر از دیگران تمایل به رفتار افشاگری و دیگر اعمال ابتکاری در جهت حل مشکلات سازمانی دارند، در نظر گرفته شده است (میسلی، ۲۰۰۴). با این حال نباید تصور کرد که سازمان‌ها همواره با افشاگری تخلف موافقند. برای مثال، در نظر بگیرید یک شرکت خودروسازی برای کاهش هزینه‌های خود و یا بهتر کردن شرایط رقابت برای خرید قطعات مربوط به باک اتومبیل به قیمتی کمتر و کیفیتی پایین‌تر رو آورد و در عمل برخی از این قطعات آتش گرفته و هزینه‌های جانبی برای بعضی از خریداران به همراه داشته باشد. با این حال، این رویدادی نادر بوده و شرکت‌های خودروسازی می‌توانند از آن شانه خالی کنند. اما افشاگری برخی از کارکنان در رابطه با نصب این قطعات، سازمان را با خطرات و هزینه‌های زیادی تا حد باز پس گرفتن و نصب مجدد قطعات روبه‌رو خواهد ساخت و حتی احتمال دارد آنها

2. whistle-blowers characteristics  
3. self efficacy  
4. locus of control  
5. extraversion  
6. ethical judgment  
7. contextual factors

1. whistle-blowing

متغیرهای فردی و شخصیتی از دیگر متغیرها بیشتر باشد. مدل‌ها و نظریات متعددی در ارتباط با عوامل موثر بر افشاگری وجود دارد و در این میان نظریه شناختی اجتماعی افشاگری تخلف که توسط دیویس و لوتانز (۱۹۸۰)، مطرح



شکل ۱  
مدل شناخت اجتماعی افشاگری تخلف (دیویس و لوتانز، ۱۹۸۰)

برای آن معرفی کند و آنها را به ترتیب به سه ساختار فیزیولوژیک یعنی به ترتیب نظام عصبی مرکزی<sup>۴</sup>، نظام عصبی خودکار<sup>۵</sup> و هورمون‌ها<sup>۶</sup> (به خصوص آندروژن) ارتباط دهد و سه عامل اصلی را در سه اثر مشهور «واقعیت و خیال در روانشناسی»، «کاربردهای بجا و نابجا در روانشناسی» و «درست و نادرست در روانشناسی» تشریح کرد. با این حال ابزارهایی که برای آنها ساخت برای محیط کار، اثربخشی کمتری نشان می‌دادند زیرا تا حد زیادی دانه درشت (مولکولار) بودند و زیرمقیاس‌های مورد نیاز را نداشتند. شیوه او تحلیل عاملی مرتبه دوم بود که عوامل شخصیت را تا حد زیادی تقلیل می‌داد. در حالی که در پرسشنامه 16PF کتل، تحلیل عاملی از نوع اول و اولیمن (مایل) بود. در تحلیل عاملی مرتبه دوم علاوه بر عوامل آیسنک، عامل دیگری هم به دست می‌آمد، از این‌رو در دو سال آخر عمر دست به ساخت پرسشنامه‌ای زد که نیم‌رخ شخصیت آیسنک<sup>۷</sup> (EPP) نام گرفت و زیرمقیاس‌های متعددی برای برون‌گرایی و نورزگرایی

مک‌کرا و کاستا (۲۰۰۳)، ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان تفاوت افراد در الگوی تفکر، احساس و عمل تعریف کرده‌اند که در فهم تعاملات فردی و گروهی به ما کمک می‌کند. این ویژگی‌ها تعیین‌کننده فردیت انسان است، وجه تمایز فرد را با دیگران مشخص می‌کند و در طول زمان نسبتاً ثابت است (کاستا، تراکیانو و مک‌کرا، ۲۰۰۱؛ کاستا و مک‌کرا، ۱۹۹۲). به نظر می‌رسد که ویژگی‌های خاصی از شخصیت یا به عبارتی ابعاد خاصی از شخصیت با رفتار افشاگری مرتبط است که احتمالاً باید آن ویژگی‌ها را در تست‌های شخصیتی مد نظر قرار داد. به‌عنوان مثال، مطالعه مک‌کوتن (۲۰۰۰)، در بین ۹۸ شرکت‌کننده نشان داد که تمایل به افشاگری هیچ رابطه‌ای با سه شاخص شخصیتی شامل متابعت از خواسته‌های سرپرستان<sup>۱</sup>، تسلیم بودن نسبت به قدرت سازمان<sup>۲</sup> و حق دادن به خود<sup>۳</sup> ندارد.

هانس یورگن آیسنک (۱۹۶۵)، روانشناس بزرگ، یکی از مهم‌ترین نظریات در زمینه شخصیت را معرفی نمود و توانست سه محور برون‌گرایی- درون‌گرایی، نورزگرایی و روان‌پریشی

4. Central Nervous System (CNS)  
5. Automatic Nervous System (ANS)  
6. hormones  
7. Eysenck Personality Profiler (EPP)

1. compliance with supervisor  
2. submissiveness to organizational authority  
3. measure of self-righteousness

حال افزایش است (میسلی و نیر، ۲۰۰۵؛ میسلی، نیر و دی‌ورکین، ۲۰۰۸)، اما تحقیقات تجربی اندکی در این زمینه وجود دارد (بیجرکلو، اینارسن و ماتیسن، ۲۰۱۰). پژوهشگرانی چون میسلی، وان‌اسکاتر، نیر و رگ (۲۰۰۱) و میسلی و نیر (۲۰۰۵)، به وجود همبستگی مثبت بین شخصیت‌های فرافعال (با سطوح بالای وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی) و افشاگری پی بردند، به این معنا که افراد افشاگر نسبت به هم‌تابان غیر افشاگر خود دارای سطوح بالاتری از وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی هستند.

بیجرکلو، اینارسن و ماتیسن (۲۰۱۰)، تحقیقی را پیرامون نقش شخصیت به‌عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده رفتار افشاگری در میان ۵۰۳ نفر از کارکنان شهرداری انجام داده و از ابزار شخصیتی NEO-FFI<sup>۱</sup> استفاده نمودند. آنها به این نتیجه رسیدند که بین افشاگری تخلف سازمانی و دو بعد از ابعاد پنج‌گانه شخصیت نئو یعنی برون‌گرایی و همسازی<sup>۷</sup> رابطه معنادار معنادار وجود دارد، به‌گونه‌ای که افراد با سطوح بالای برون‌گرایی و تسلط و سطوح پایینی از همسازی به احتمال بیشتری افشاگری می‌کنند. همچنین در تحقیق کانلی و وانز (۲۰۰۸)، افشاگری با سه بعد از ابعاد پنج‌گانه شخصیت، یعنی وظیفه‌شناسی<sup>۸</sup>، برون‌گرایی و همسازی رابطه مثبت و معنادار معنادار نشان داده است.

منجوقی (۱۳۸۹)، پژوهشی را پیرامون بررسی روابط ساده و چندگانه تعهد سازمانی، معنویت و مراقبت معنوی و برون‌گرایی با افشاگری تخلف سازمانی در بین ۲۴۵ نفر از پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان و با استفاده از دو ملاک سنجش ذهنی و عینی افشاگری مک دونالد (۱۹۹۹) انجام داد. نتایج پژوهش وی نشان داد که افشاگری تخلف (ملاک سنجش عینی) با زیرمقیاس فعالیت از عامل برون‌گرایی رابطه معنادار و مثبت دارد و افشاگری تخلف (ملاک سنجش ذهنی) با برون‌گرایی کلی، زیرمقیاس فعالیت و زیرمقیاس عاطفه مثبت رابطه معنادار نشان داده است.

در زمینه رابطه عاطفه مثبت و افشاگری، تحقیق میسلی و همکاران (۲۰۰۱)، نشان داد که افراد افشاگر معمولاً عاطفه مثبت بالاتر، عاطفه منفی پایین‌تر و در مجموع خلق و خوی فرافعال دارند. ژانگ و همکاران (۲۰۰۸)، نیز با انجام پژوهشی

در آن گنجانده شده بود. توزیع این دو متغیر نرمال بود، برخلاف روان‌پریشی که چولگی شدیدی داشت و این از موارد نادر در توزیع‌های متغیر غیرنرمال در روانشناسی است (شکلتنون و فلچر، ۱۳۸۲/۱۹۸۴).

اهمیت دو متغیر برون‌گرایی و نورزگرایی بیشتر بوده و در این پژوهش به آنها پرداخته شده است. در محث کنونی، به‌خصوص ویژگی‌های برون‌گرایی تعارض دارد. فرد برون‌گرا اجتماعی‌تر است، اما در عین حال کمتر به قوانین اجتماعی شرطی می‌شود و بنابراین خود مستعد خطا است. در واقع آیسنک نشان داده بود که افراد برون‌گرا بیشتر مرتکب جرم می‌شوند و حتی بیشتر به زندان می‌روند. متعاقب این تعارض در ویژگی‌ها، مفهوم جدیدی در روانشناسی صنعتی خلق شد که مفهوم برون‌گرایی را به چالش می‌طلبد و آن افشاگری تخلف بود. ظاهراً پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌داد که فرد برون‌گرا بیشتر به افشاگری تخلف می‌پردازد که با مسیر سنتی تعریف برون‌گرایی که به شرطی شدن پاولفی مربوط می‌شد و حاکی از این بود که آنها با قوانین اجتماعی کمتر شرطی می‌شوند، در تناقض بود. در پژوهش حاضر همین مسایل مورد توجه قرار گرفته است.

ابعاد شخصیتی با تعدادی از رفتارهای سازمانی کارکنان شامل رفتار مدنی سازمانی<sup>۱</sup> (ارگان و لینگل، ۱۹۹۵؛ برمن، پندر، آلن و موتویدلو، ۲۰۰۱؛ رستمی، مهدیون، شالچی، نارنجی و غلامی، ۱۳۸۸)، غیبت شغلی<sup>۲</sup> (مودی، استیریز و پرتز، ۱۹۷۹)، تعهد به کار<sup>۳</sup> (اردیهیم، وانگ و زیکار، ۲۰۰۶؛ عریضی و گل‌پرور، ۱۳۸۸؛ لانجانادا و پاترسن، ۲۰۰۹؛ مانینگ، پارکر و پوگسن، ۲۰۰۶؛ ناکوین و هلتن، ۲۰۰۲)، رضایت شغلی<sup>۴</sup> (چیو و کسینسکی، ۱۹۹۷)، عملکرد شغلی (رینور و لوین، ۲۰۰۹؛ ژائو و چن، ۲۰۰۸؛ گل‌پرور، سمسار و آتش‌پور، ۱۳۹۰؛ وسترن و سیمونز، ۲۰۰۷)، رفتار مشتری‌مدار<sup>۵</sup> (براون، ماون، دوناوان و لیکاتا، ۲۰۰۲؛ لانجانادا و پاترسن، ۲۰۰۹) و رفتارهای ضد تولیدی (سالگادو، ۲۰۰۳؛ صباحی و عریضی، ۱۳۸۷) مرتبط است. با آن که نقش تفاوت‌های فردی از قبیل رابطه شخصیت و رفتار افشاگری در

6. NEO Five Factor Inventory  
7. agreeableness  
8. conscientiousness

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)  
2. absenteeism  
3. work commitment  
4. job satisfaction  
5. Customer-Oriented Behaviors (COB)

### ابزار سنجش

نیم‌رخ شخصیت آیسنک (EPP): ابزارهای مرسوم در روانشناسی شخصیت از قبیل پرسشنامه شخصیت آیسنک<sup>۱</sup> برای سنجش شخصیت در محیط کار مناسب نیستند. شاید به این دلیل که عوامل بزرگی که در روانشناسی بالینی کارایی دارند برای پیش‌بینی رفتارهای جزئی محیط کار بهره‌مندی خویش را از دست می‌دهند (فورنهام، پتریدز، جکسون و کاتر، ۲۰۰۲؛ کاستا و مک‌کرا، ۱۹۹۵). به همین دلیل آیسنک مدتی قبل از مرگ خود پرسشنامه بزرگی تهیه کرد که ۲۱ مقیاس را در بر داشت و برای هر یک ۲۰ ماده گنجاند که در جمع پرسشنامه ۴۲۰ سوالی بود که آن را نیم‌رخ شخصیت آیسنک نامید (آیسنک و ویلسون، ۱۹۹۱). فرم کوتاه نیم‌رخ شخصیت آیسنک که در این پژوهش از آن استفاده شده، ۱۰۵ سوالی بود که ۴۲ سوال آن مربوط به برون‌گرایی و ابعاد آن (فعالیت، جامعه‌پذیری، خود ابرازی، پرخاشگری) و ۶۳ سوال آن مربوط به نورزگرایی و ابعاد آن (حرمت خود<sup>۲</sup> پایین، پایین، اضطراب، وسواس، ناشادمانی، احساس گناه و وابستگی) است. عریضی و براتی (۱۳۹۰)، نخستین بار روایی<sup>۳</sup> (سازه، همگرا و افتراقی) و پایایی<sup>۴</sup> آن را محاسبه کردند. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر بین ۰/۷ و ۰/۸۵ (نورزگرایی) و ۰/۸۵ (اضطراب (نورزگرایی) در نوسان است.

پرسشنامه افشاگری تخلف سازمانی (WBQ): افشاگری تخلف، به وسیله پرسشنامه افشاگری تخلف سازمانی<sup>۵</sup> که توسط بیجرکلو و همکاران (۲۰۱۰) تهیه شده بود، مورد سنجش قرار گرفت. تبیین اولیه کارکنان طبق تعریف ارائه شده به آنان مورد سنجش قرار گرفت، به این ترتیب که افشاگری زمانی است که کارکنان اعمال غیرقانونی، غیراخلاقی و نادرست را در محیط کار مشاهده کنند و آن را به صورت آشکار<sup>۶</sup> و نه مخفیانه<sup>۷</sup> به فرد یا گروهی که توانایی تغییر در موقعیت را دارد گزارش کنند. فرد یا گروه دریافت کننده گزارش خطا ممکن است در داخل سازمان باشند (مانند مدیر سازمان و همکار) و یا در خارج از سازمان (مانند

به بررسی فرایند افشاگری (قضاوت/ تمایل) در یک نمونه ۳۶۴ نفری از کارکنان بانک با در نظر گرفتن دو متغیر عاطفه مثبت و فرهنگ اخلاقی سازمان پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که عاطفه مثبت و فرهنگ اخلاقی سازمان می‌تواند رابطه بین قضاوت در مورد افشاگری و تمایل به افشاگری را تعدیل کند. به طوری که رابطه قضاوت در مورد افشاگری و تمایل به افشاگری در کارکنانی که عاطفه مثبت بالاتری دارند، بیشتر است.

### روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: جامعه آماری این پژوهش شامل حدود ۲۰۰۰۰ نفر و نمونه پژوهش شامل ۱۲۲۸ نفر از کارکنان یک شرکت مادر بزرگ در تهران بوده که نزدیک به چهل زیر مجموعه در شهرهای مختلف ایران داشته و ابزارهای پژوهش در مجموعه این شهرها اجرا شده است. از آنجا که این پژوهش پیرامون موضوع حساس افشاگری تخلف سازمانی است، ذکر نام شرکت محرمانه است. انتخاب نمونه در دو مرحله انجام شد. ابتدا یک مطالعه پایلوت در چهار استان در بین یک نمونه ۱۰۰ نفری انجام و با تعیین واریانس و استفاده از فرمول کوکران با  $d = 0/05$  و  $t = 1/96$ ، حجم نمونه برآورد شد. با توجه به این که تفاوت معنادار بین طبقه‌ها وجود نداشت، از نمونه‌گیری تصادفی ساده در درون هر خوشه استانی استفاده گردید. دلیل انتخاب چهار استان، برآورد واحد منابع انسانی از حداکثر تفاوت بر پایه یافته‌های آرشویی کمیته تخلفات سازمانی بوده است. با توجه به حساسیت زیاد، تمامی پرسشنامه‌ها بی‌نام بوده و توسط پژوهشگران خارج از سازمان پر شده است. از آنجا که در نمونه برخی از کارکنان از همکاری لازم خودداری می‌نمودند، زیرا تصور می‌کردند ویژگی‌های دموگرافیک از قبیل سن یا سنوات خدمت سبب شناسایی آنها خواهد شد، این ویژگی‌ها در اجرای نهایی حذف شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده از نرم افزار SPSS-16 و ضریب همبستگی تاوکندال و رگرسیون رتبه‌ای استفاده شده است.

1. Eysenck Personality Questionnaire (EPQ)
2. self-esteem
3. validity
4. reliability
5. Whistle-Blowing Questionnaire (WBQ)
6. openly
7. non-anonymous



افشاگری خود توضیحاتی ارایه کردند. سنجش افشاگری براساس تحقیقات قبلی در زمینه افشاگری استوار بود و در نروژ پایه گذاری شد (بیجرکلو و همکاران، ۲۰۱۰).

### یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد، ضریب پایایی و خطای معیار اندازه‌گیری هر یک از ابزارهای پژوهش آورده شده است. با توجه به رتبه‌ای بودن مقیاس افشاگری تخلف سازمانی، رابطه آن با ابعاد نوروگرایی و برون‌گرایی با ضریب همبستگی تاوکنندال مشخص می‌شود.

پلیس و رسانه). طبقه‌بندی پاسخ‌ها طبق تعاریف عملیاتی آنها به شرح زیر است: (۱) خیر، (۲) بله، در یک موقعیت، و (۳) بله، در دو موقعیت یا بیشتر. بنابراین نکته بسیار مهم، فاصله‌ای نبودن مقیاس به‌کار رفته و رتبه‌ای بودن آن است. زیرا واضح است که فاصله بین کسی که افشاگری نمی‌کند با کسی که یک بار افشاگری می‌کند، بیش از فاصله فرد اخیر با فردی است که چندین بار افشاگری می‌کند. به‌همین دلیل در ادبیات پژوهشی، این متغیر همواره به عنوان متغیر رتبه‌ای در نظر گرفته شده است (میسلی و همکاران، ۲۰۰۸). همچنین از پاسخ‌دهندگان راجع به این‌که چه زمانی طول کشیده تا افشاگری کنند، سوال شد. در این قسمت، سوالات به صورت باز پاسخ بود و شرکت‌کنندگان در مورد تعداد دفعات و نحوه

جدول ۱

میانگین و انحراف استاندارد زیرمقیاس‌های برون‌گرایی و نوروگرایی

متغیر	زیر مقیاس	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب پایایی	خطای معیار اندازه‌گیری
برون‌گرایی	فعالیت	۲۸/۴۵	۴/۶۲	۰/۷۴	۲/۳۵
	جامعه‌پذیری	۲۹/۹۶	۲/۵۶	۰/۷۶	۱/۲۵
	خود ابرازی	۲۵/۴۲	۳/۴۳	۰/۷۳	۱/۷۸
	پرخاشگری	۲۶/۳۷	۲/۶۷	۰/۸۲	۱/۱۳
نوروگرایی	حرمت خود پایین	۳۱/۴۲	۱/۸۶	۰/۷۶	۰/۹۱
	اضطراب	۳۰/۵۳	۳/۲۶	۰/۸۵	۱/۲۶
	وسواس	۲۹/۶۲	۲/۲۳	۰/۷۱	۱/۲۰
	ناشادمانی	۲۷/۳۸	۱/۹۷	۰/۸۳	۰/۸۱
	احساس گناه	۲۴/۶۲	۳/۱۱	۰/۷۴	۱/۵۸
	وابستگی	۲۷/۷۶	۳/۱۴	۰/۷۱	۰/۹۱

در جدول ۲ ضریب همبستگی تاوکنندال بین افشاگری و نوروگرایی و ناشادمانی با افشاگری تخلف سازمانی رابطه‌ای نشان نداده است. با توجه به رتبه‌ای بودن مقیاس افشاگری تخلف سازمانی نمی‌توان از روش‌های رگرسیون چندگانه استفاده کرد. در این حالت از مدل رگرسیون رتبه‌ای استفاده شد (لانگ و فریز، ۲۰۰۱) تا از این طریق توان آماری مدل بهبود یابد (آگرستی، ۲۰۰۲).

در جدول ۲ ضریب همبستگی تاوکنندال بین افشاگری و نوروگرایی و ناشادمانی با افشاگری تخلف سازمانی و ابعاد برون‌گرایی آورده شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود بین خود ابرازی و پرخاشگری با افشاگری تخلف رابطه مثبت معنادار ( $p < 0/05$ ) و بین حرمت خود پایین، اضطراب، احساس گناه و وابستگی با افشاگری تخلف منفی معنادار وجود دارد ( $p < 0/05$ ). در حالی که دو زیر مقیاس دیگر نوروگرایی یعنی

جدول ۲

ضریب همبستگی تاوکنندال بین افشاگری تخلف سازمانی و ابعاد برون‌گرایی و نورزگرایی

ردیف	زیر مقیاس برون‌گرایی	ضریب همبستگی کنندال	زیر مقیاس نورزگرایی	ضریب همبستگی کنندال
۱	فعالیت	۰/۱۱	حرمت خود پایین	۰/۲۲*
۲	جامعه‌پذیری	۰/۰۹	اضطراب	۰/۱۹*
۳	خود ابرازی	۰/۲۱*	وسواس	۰/۰۷
۴	پرخاشگری	۰/۱۹*	ناشادمانی	۰/۰۴
۵	-	-	احساس گناه	۰/۱۷*
۶	-	-	وابستگی	۰/۲۱*

\* $p < 0.05$

جدول ۳

نتایج رگرسیون رتبه‌ای بین متغیرهای برون‌گرایی و نورزگرایی با افشاگری تخلف سازمانی

متغیر	زیر مقیاس	B	SE	OR	۹۰٪ فاصله اطمینان OR	
					پایین	بالا
برون‌گرایی	فعالیت	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۸۶	۰/۸۲	۰/۹۰
	جامعه‌پذیری	۰/۰۷	۰/۰۲	۰/۸۴	۰/۸۱	۰/۸۸
	خود ابرازی	۰/۱۲	۰/۰۴	۱/۲۴	۱/۱۶	۱/۳۱
	پرخاشگری	۰/۱۴	۰/۰۴	۱/۱۸	۱/۱۴	۱/۲۳
نورزگرایی	حرمت خود پایین	-۰/۱۳	۰/۰۵	۱/۲۵	۱/۱۹	۱/۳۲
	اضطراب	-۰/۱۴	۰/۰۴	۱/۱۸	۱/۱۳	۱/۲۴
	وسواس	-۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۷۵	۰/۷۱	۰/۷۹
	ناشادمانی	-۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۷۶
	احساس گناه	-۰/۱۱	۰/۰۴	۰/۹۸	۰/۹۲	۱/۰۴
	وابستگی	-۰/۱۵	۰/۰۴	۱/۰۹	۱/۰۴	۱/۱۴

در جدول ۳ نشان داده شده است که با یک واحد افزایش در خود ابرازی و پرخاشگری در زیر مقیاس‌های برون‌گرایی، کمتری برای خود قابل هستند و یا اضطراب یا وابستگی در خود ابرازی و پرخاشگری در زیر مقیاس‌های برون‌گرایی، بیشتری دارند، با احتمال نسبت ۱/۲۵، ۱/۱۸ و ۱/۰۹ کمتر ۱/۲۴ و ۱/۱۸ انتظار آن که افشاگری تخلف سازمانی یک رتبه بالاتر رود، بیشتر می‌شود. همین‌طور افرادی که حرمت خود

### بحث

پژوهش حاضر به نقش عوامل شخصیتی در رفتار افشاگری پرداخته است. البته مطالعات اندکی وجود دارند که به نقش شخصیت در افشاگری با استفاده از ابزارهای استاندارد اشاره کرده باشند. در این زمینه می‌توان به پژوهش بیجرکلو و همکاران (۲۰۱۰)، اشاره کرد که به طور اختصاصی به بررسی رابطه شخصیت و افشاگری تخلف با استفاده از پرسشنامه نئو پرداخته است. خود ابرازی، بیان خود در موقعیتی است که افراد فاقد این ویژگی به هم‌رنگی دست زده و از بیان خود به نفع چیرگی موقعیت چشم می‌پوشند. خود

کمتری برای خود قابل هستند و یا اضطراب یا وابستگی بیشتری دارند، با احتمال نسبت ۱/۲۵، ۱/۱۸ و ۱/۰۹ کمتر افشاگری می‌کنند.

افشاگری تخلف سازمانی را انجام داده‌اند (همکار یا سرپرست) در صد مقابل برآیند و این خود به ایجاد زمینه پرخاشگری خواهد انجامید. این یافته با نتایج تحقیق بیجرکلو و همکاران (۲۰۱۰) هماهنگ است. از نظر آنان افراد با سطوح بالای برون‌گرایی، روابط گسترده‌تری دارند و در جستجوی موقعیت‌های اجتماعی هستند. این افراد خوش‌صحبت و معاشرتی نسبت به دیگران، بیشتر در مورد خطاهایی که حتی

خود را به صورت علنی و با شجاعت نشان دهند. این یافته با نتایج تحقیق کوان و کامینگز (۱۹۹۴) هماهنگ است. از نظر آنها، افراد با حرمت خود پایین، احتمالاً نسبت به هرگونه فعالیت سازمانی بی تفاوت بوده و تمایلی به عکس العمل در مقابل خطاها ندارند. این حرمت خود پایین باعث می شود که این افراد از توجه به دیگران در چنین موقعیت‌هایی کناره‌گیری کرده و افشاگری نکنند (استارکی، ۱۹۸۸).

از نظر لبل و تیبر (۱۹۹۴)، افراد با حرمت خود بالا از موقعیت‌هایی مانند افشاگری که از نظر آنها تهدیدآمیز است، دوری می‌کنند اما این کناره‌گیری ممکن است یک رفتار دفاعی موقت برای حفظ خودانگاره مثبت فرد از خود باشد. نتیجه‌گیری کلی آنها این بود که افراد با حرمت خود بالا صرف نظر از نوع چالش، تلاش بیشتری می‌کنند. رز و وود (۱۹۹۲)، نیز توجیه متفاوتی در این رابطه داشته و معتقدند که افراد با حرمت خود بالا به طور کامل از پیامدهای منفی بالقوه رفتارهایشان آگاه هستند، اما اغلب به خاطر اعتماد به خود بالای خود در موقعیت‌ها عمل می‌کنند. این اعتماد به خود در موقعیت‌های متعدد، کاملاً شبیه به احساس درستی است که اغلب توسط افراد افشاگر در رابطه با انجام این عمل بیان می‌شود (میسلی و نیر، ۱۹۹۴). البته برخی افراد معتقدند که افشاگری افراد است که موجب افزایش حرمت خود می‌شود. به عبارتی تهدیدهای بالقوه در موقعیت افشاگری چالش‌هایی را ایجاد می‌کند که باعث افزایش حرمت خود افراد می‌شود که به حفظ خودانگاره افراد نیز کمک می‌کند (کوان و کامینگز، ۱۹۹۴). به این ترتیب نوعی رابطه همبستگی دو سویه ممکن است بین حرمت خود و افشاگری وجود داشته باشد.

موضوع اضطراب در مقابل افشاگری تخلف سازمانی مانند دو روی ژانوس، اسطوره یونانی که دو چهره کاملاً متضاد را نشان می‌دهد، به دو صورت کاملاً متفاوت نقش بازی می‌کند. از یک طرف فردی که به سادگی مضطرب می‌شود، باید هزینه عمل نکردن را تصور کند و اگر افشاگری نکند، ممکن است بعداً به دلیل سکوت خویش مورد انتقاد قرار گیرد. از طرف دیگر اگر افشاگری کند، به احتمال زیاد ممکن است مورد اعتراض و شاید انتقام مرتکبین تخلف قرار گیرد. این سوال مطرح می‌شود که کدام هزینه، بیشتر است؟ واضح است که به چند دلیل اضطراب، فرد را به سوی عدم افشاگری سوق

مورد شک بوده و یا از وجود آن اطمینان پیدا نکرده‌اند، صحبت می‌کنند.

افراد با سطوح بالای برون‌گرایی از موقعیت‌های اجتماعی لذت می‌برند در حالی که افرادی که در این بعد نمره پایین‌تری می‌گیرند، از موقعیت‌های اجتماعی اجتناب می‌کنند (باریک و مونت، ۱۹۹۱). رابینز و گالپرین (۲۰۱۰)، در بخشی از پژوهش خود به بررسی عوامل موثر بر رفتارهای انحرافی مثبت سازمانی (رفتار مدنی سازمانی و افشاگری) پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد پزشکان با سطوح بالای برون‌گرایی (که از موقعیت‌های اجتماعی لذت برده و روابط عمیقی با بیماران خود برقرار می‌کنند)، هوش هیجانی، همدلی و رفتارهای انحرافی سازنده بیشتری دارند. در مجموع افراد برون‌گرا زمانی که با خطایی مواجه شوند، برای مداخله کردن مستعدتر هستند. از سویی افراد برون‌گرا بیش از دیگران ابراز وجود کرده و روی مسایل پافشاری می‌کنند و به همین دلیل است که در چنین موقعیت‌هایی کمتر می‌ترسند و بی‌پروا خطای مشاهده شده و نگرانی‌شان را ابراز می‌کنند (بیجرکلو و همکاران، ۲۰۱۰).

طبق نظر کریترلر (۲۰۰۹)، افرادی که در برون‌گرایی نمره بالایی کسب می‌کنند، مستعد تصمیم‌گیری‌های پرخطر هستند. از سویی هاگتون و همکاران (۲۰۰۰)، معتقدند ویژگی برون‌گرایی به طور منفی با ادراک از خطر در طول انجام وظیفه رابطه دارد و افراد برون‌گرا ممکن است در آگاهی از محدودیت‌های فعلی‌شان شکست بخورند و به همین دلیل درک کمتری از ریسک و خطر داشته و بیشتر افشاگری کنند. به نظر می‌رسد افراد پرخاشگر خطرپذیری و تصمیم‌گیری‌های پرخطر بیشتری نسبت به سایرین داشته و به این ترتیب افشاگری بیشتری نیز خواهند داشت. زاگرمین و کلین (۲۰۰۰) نیز در مطالعه‌ای که تحت عنوان "شخصیت و خطرپذیری: عوامل زیستی-اجتماعی رایج" انجام دادند رابطه مثبت بین پرخاشگری و میزان خطرپذیری یافتند.

یافته دیگر این پژوهش به وجود رابطه منفی معنادار بین حرمت خود پایین و افشاگری اشاره دارد. حرمت خود یعنی ارزش قایل شدن برای خود و از آنجا که افشاگران تخلف، خودپنداره‌ای دارند که تخلف را بر نمی‌تابد و به همین دلیل دست به افشاگری تخلف زده‌اند، لزوماً باید برای خودپنداره خود (اعتراض به تخلف) ارزش قایل باشند تا بتوانند اعتراض



شخصی گروهی و پیوستگی‌ها ارجح دانسته و به راحتی افشاگری می‌کنند.

با توجه به این‌که چهار زیرمقیاس از مقیاس‌های نورزگرایی یعنی حرمت خود پایین، اضطراب، احساس گناه و وابستگی با افشاگری رابطه منفی معنادار و دو زیر مقیاس برون‌گرایی، خود ابرازی و پرخاشگری رابطه مثبت معنادار داشته است، پیشنهاد می‌شود با استفاده از اطلاعات و داده‌هایی که نظام اطلاعات سازمان در مورد شخصیت‌های افراد گردآوری کرده، در قسمت‌هایی از سازمان که احساس می‌شود تخلفات بیشتری رخ داده و نیاز به افشاگری بیش از سایر بخش‌ها به چشم می‌خورد، افرادی به کار گمارده شوند که در بعد خود ابرازی و پرخاشگری نمرات بالاتر و در بعد وابستگی، احساس گناه، حرمت خود پایین و اضطراب نمرات پایین‌تری را کسب نموده‌اند. نکته مهم این است که پرخاشگری در این پژوهش با مفهوم منفی رایج در این زمینه که جزء زیرمقیاس‌های روان‌پریشی است، متفاوت است. پرخاشگری در بعد برون‌گرایی آیسنک به سیستم اعصاب مرکزی مرتبط است، در حالی‌که پرخاشگری روان‌پریشی به هورمون آندروژن و تستوسترون مربوط می‌شود. به این ترتیب پرخاشگری در این پژوهش جنبه‌های مثبتی را در بر داشته است. به‌علاوه سازمان‌ها در اجرای اخلاق سازمانی با موانعی چون مقاومت کارکنان مواجه هستند. به همین دلیل برای کاهش مقاومت کارکنان در برابر تغییرات اجرای اصول اخلاقی به افراد با ویژگی‌های خاص شخصیتی از جمله ویژگی خود ابرازی و پرخاشگری از برون‌گرایی و فقدان ویژگی وابستگی، احساس گناه، حرمت خود پایین و اضطراب از نورزگرایی نیاز است. این افراد می‌توانند به خطر افتادن ارتباطشان با دیگران را در جهت دستیابی به ایده‌آل‌های اخلاقی سازمان پذیرا باشند. نکته دیگر که به عنوان پیشنهاد مطرح می‌شود این است که سازمان‌ها برای اجرای اصول و کدهای اخلاقی نیاز به انتخاب تسهیل‌گرانی با قاطعیت و تا حدودی افشاگر دارند. به این ترتیب سازمان می‌تواند برای انتخاب تسهیل‌گران، افراد با ویژگی‌های مرتبط با این رفتار را مدنظر قرار دهد.

از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر، طولانی بودن پرسشنامه آیسنک بود که امکان استفاده از فرم کوتاه آن به دلیل قدرت پیش‌بینی پایین، وجود نداشت. به همین دلیل

می‌دهد. اول، انتقاد از عدم افشاگری و سکوت با تاخیر همراه است، زیرا افرادی که تخلف می‌کنند تصور می‌کنند که خطای آنها هرگز بر ملا نخواهد شد و یا دیر افشا می‌شود. دوم این‌که در حالی‌که انتقام از افشاگری، عینی است انتقاد از عدم افشاگری توسط یک موجودیت کمتر عینی (مانند سازمان) صورت می‌گیرد و بنابراین فشار آن کمتر حس می‌شود و مورد سوم این‌که انتقام به دلیل افشاگری، تبعات بدتری نسبت به انتقاد به دلیل سکوت دارد. بنابراین اضطراب و افشاگری رابطه منفی دارند.

در رابطه با زیرمقیاس دیگر نورزگرایی و رابطه آن با افشاگری می‌توان گفت احساس گناه احتمالاً همراه و همدم افراد نورویتیک است که نشان از ناکارآمدی و غیر اثر بخش بودن تدبیرهای آنان دارد و به‌گونه‌ای همه واکنش‌های آنان به گناه و احساس گناه ختم می‌شود. در مورد دلایل عدم افشاگری افراد دو عامل عمده ذکر شده است: اول این‌که افراد افشاگری نمی‌کنند چون احساس می‌کنند این عمل آنها اثر بخش نیست. البته گاهی بی‌توجهی مکرر مسوولان به افشاگری این احساس را در افراد ایجاد می‌کند و در واقع احساس اثربخش نبودن، منجر به کاهش افشاگری می‌شود و دوم این‌که اکثر افراد غیر افشاگر از انتقام و تلافی توسط سازمان یا فرد متخلف می‌ترسند. از طرفی طبق مراحل رشد اخلاقی کلبه‌گ، به‌نظر می‌رسد اکثر افراد در مرحله قراردادی قرار دارند و مبنای انگیزه آنها دستیابی به پیامدهای مثبت و دوری از پیامدهای منفی است. به این ترتیب آنها سعی می‌کنند از افشاگری که با پیامدهای منفی همراه است، اجتناب کنند.

یافته دیگر این پژوهش به وجود رابطه منفی معنادار بین وابستگی و افشاگری تخلف سازمانی اشاره دارد. فردی که افشاگری می‌کند، معمولاً ناظر بر تخلف و نزدیک به آن است و شاهد خطا و تخلفی بوده که همکاران و یا سرپرستان وی در آن نقش دارند. اگر درجه پیوستگی گروهی و وابستگی فرد بالا باشد، در آن صورت فرد نگرانی بیشتری در رابطه با از دست دادن این پیوستگی و روابط داشته و برای حفظ این روابط ترجیح می‌دهد سکوت اختیار کرده و نهایتاً افشاگری کمتری رخ می‌دهد. در حالی‌که افرادی که به صورت نورویتیک وابستگی کمتری دارند، مسایل اخلاقی را بر روابط

ممکن است از پاسخ‌گویی صادقانه به پرسشنامه‌ها خودداری کرده باشند. البته پژوهشگران تمهیدات لازم را در جهت به-دست آوردن پاسخ‌های واقعی به کار بردند.

احتمال دارد پاسخ‌دهندگان حین تکمیل پرسشنامه‌ها احساس خستگی کرده و دقت پاسخ‌ها کاهش یافته باشد. از دیگر محدودیت‌های غیر قابل کنترل در این پژوهش، می‌توان به حساسیت موضوع افشاگری اشاره کرد، زیرا بسیاری از افراد

## مراجع

عملکرد در آزمون خطرپذیری رانندگی وین. فصلنامه سلامت کار/ایران، ۴، ۶۰-۴۸.

عریضی، ح.، و گل‌پرور، م. (۱۳۸۸). فراتحلیلی بر رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با مشارکت در تصمیم‌گیری رفتار مدنی- سازمانی و رفتارهای فرانقشی. دوفصلنامه روانشناسی معاصر، ۷، ۴۰-۲۹.

گل‌پرور، م.، سمسار، ا.، و آتش‌پور، ح. (۱۳۹۰). نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیوند میان عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضدتولید. دوفصلنامه روانشناسی معاصر، ۱۲، ۱۴-۱.

منجوقی، ن. (۱۳۸۹). روابط ساده و چندگانه تعهد سازمانی، معنویت و مراقبت معنوی و برون‌گرایی با افشاگری تخلف سازمانی در پرستاران بیمارستان‌های شهر اصفهان در سال ۱۳۸۸-۱۳۸۹. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

رستمی، ر.، مهدیون، ر.، شالچی، ب.، نارنجی، ف.، و غلامی، ن. (۱۳۸۸). رفتار سازمانی شهروندی: تبیین براساس ابعاد شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی. دوفصلنامه روانشناسی معاصر، ۷، ۸۶-۷۴.

شکلتون، وی. جی.، و فلچر، سی. ای. جی. (۱۹۸۴). تفاوت‌های فردی، ترجمه یوسف کریمی، ۱۳۸۲. تهران: انتشارات فاطمی.

صباحی، پ.، و عریضی، ح. (۱۳۸۷). بررسی مقایسه‌ای منابع و پیامدهای استرس شغلی در کارکنان زن و مرد بیمارستان‌های خصوصی شهر اصفهان. دوفصلنامه روانشناسی معاصر، ۶، ۸۳-۷۴.

عریضی، ح.، و براتی، ه. (۱۳۹۰). پیش‌بینی خطاها، لغزش‌ها و انحرافات رانندگی با استفاده از ویژگی‌های شخصیتی و

## References

- Agresti, A. (2002). *Categorical data analysis*. New York: Wiley-Interscience.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.
- Bjørkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 371-394.
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D. & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment, 9*, 52-69.
- Brown, J. T., Mowen, C. J., Donovan, D. T. & Licata, W. J. (2002). The customer orientation of service workers: Personality trait effects on self and supervisor performance ratings. *Journal of Marketing Research, 39*, 110-119.

- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics, 43*, 65-74.
- Chiu, R. K., & Kosinski, F. (1997). Relationships between dispositional traits and self-reported job satisfaction and distress: An investigation of nurses and teachers in Hong Kong. *Journal of Managerial Psychology, 12*, 71-84.
- Connelly, B. S., & Ones, D. S. (2008). The personality of corruption a national-level analysis. *Cross-Cultural Research, 42*, 353-385.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised Neo Personality Inventory (NEO PI-R) and Neo-Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 322-331.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Primary traits of Eysenck P-E-N system: Three-and five factor solutions. *Journal of Personality & Social Psychology*, 69, 303-317.
- Davis, T. R., & Luthans, F. (1980). A social learning approach to organizational behavior. *Academy of Management Review*, 5, 281-290.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Eysenck, H. J., & Wilson, G. D. (1991). The Eysenck personality profiler, Sidney, Australia: Cymeon.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality & Individual Differences*, 33, 1325-1342.
- Houghton, S. M., Simon, M., Aquino, K., & Goldberg, C. B. (2000). No safety in numbers: Persistence of biases and their effects on team risk perception and team decision making. *Group & Organization Management*, 25, 325-353.
- Jones, T. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue contingent model. *Academy of Management Review*, 16, 366-395.
- Keenan, J. P. (2002). Whistleblowing: A study of managerial differences. *Employee Responsibility and Rights Journal*, 14, 17-32.
- Kreitler, C. N. (2009). *Evaluation of a novel tool for enhanced decision making and personal change among college students*. D.B.A., Texas Christian University. UMI Number: 1462485.
- Kwun, S. K., & Cummings, L. L. (1994). Role of self-esteem in resolving inequity. *Psychology Reports*, 75, 95-111.
- Lanjananda, P., & Patterson, P. G. (2009). Determinants of customer-oriented behavior in a health care context. *Journal of Service Management*, 20, 5-32.
- Lobel, T. E., & Teiber, A. (1994). Effects of self-esteem and need for approval on affective and cognitive reactions: Defensive and true self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 16, 315-321.
- Long, J. S., & Freese, J. (2001). *Regression models for categorical dependent variables using Stata*. TX: Stata Press.
- Manning, T., Parker, R., & Pogson, G. (2006). A revised model of team roles and some research findings. *Industrial and Commercial Training*, 38, 287-296.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A Five-Factor theory perspective*. New York: Guilford Press.
- McCutcheon, L. E. (2000). Is there a "whistleblower" personality? *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 37, 2-9.
- McDonald, S. (1999). *Reporting misconduct: A descriptive study of whistleblowing in nursing*. Unpublished master's thesis, Edith Cowan University.
- MacNab B., & Worthley R. (2008). Self-efficacy as an intrapersonal predictor for internal whistle-blowing: A U.S. and Canada examination. *Journal of Business Ethics*, 79, 407-422.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2007). Whistle-Blowers. In S. G. Rogelberg (Ed.). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (Vol.2, pp. 875-878). California: Sage
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Miceli, M. P., van Scotter, J. R., Near, J. P., & Rehg, M. T. (2001). Responses to perceived organizational wrongdoing: Do perceiver characteristics matter? In J. M. Darley, D. M. Messick & T. R. Tyler (Eds.). *Social influences on ethical behavior in organizations* (pp. 119-135). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Miceli, M. P. (2004). Whistle-blowing research and the insider: Lessons learned and yet to be learned. *Journal of Management Inquiry*, 13, 364-366.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2005). Whistle-blowing and positive psychology. In C. Dunn, R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.). *Positive psychology in business ethics and corporate responsibility* (pp.85-102). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with

- whistleblowing decisions. *Personnel Psychology*, 38, 525-544.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). Relationship among value congruence, perceived victimization, and retaliation against whistleblowers. *Journal of Management*, 20, 773-794.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 223-247.
- Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 357-376.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, 339-348.
- Raynor, D. A., & Levine, H. (2009). Associations between the five-factor model of personality and health behaviors among college students. *Journal of American College Health*, 58, 73-81.
- Rhodes, N., & Wood, W. (1992). Self-esteem and intelligence affect influenceability: The mediating role of message reception. *Psychology Bulletin*, 111, 156-171.
- Robbins, D. L., & Galperin, B. L. (2010). Constructive deviance: Striving toward organizational change in healthcare. *Journal of Management and Marketing Research*, 5, 1-11.
- Salgado, J. F. (2003). The big five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.
- Shahinpoor, N., & Matt, B. F. (2007). The power of one: Dissent and organizational life. *Journal of Business Ethics*, 74, 37 - 48.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17, 411-419.
- Starkey, P. L. (1988). *Whistleblowing behavior: The impact of situational and personality variables*. Doctoral dissertation, University of Mississippi.
- Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007). The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 19, 288-305.
- Zuckerman, M., & Kuhlman, D. M. (2000). Personality and risk-taking: Common biosocial factors. *Journal of Personality, Special Issue: Personality Perspectives on Problem Behavior*, 68, 999-1029.
- Zhang, J., Chiu, R. K., & Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics*, 88, 25-41.
- Zhao, J., & Chen, L. (2008). Individualism, collectivism, selected personality traits, and psychological contract in employment. *Management Research News*, 31, 289-304.