

## تأثیر ویژگی‌های شخصیتی در توسعه رفتار شهروندی سازمانی اساتید دانشگاه فرهنگیان استان لرستان

امین یوسفوند<sup>۱</sup>، حمیدنصرتی<sup>۲</sup>، بهنام بهرامی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس رشته علوم تربیتی

<sup>۲</sup> کارشناس رشته علوم تربیتی

<sup>۳</sup> کارشناس رشته علوم تربیتی

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان لرستان انجام شده است؛ برای تبیین نظری مسئله از نظریات حوزه جامعه‌شناسی و روانشناسی استفاده شده است. روش تحقیق این پژوهش کمی و از نوع همبستگی و ابزار مورد استفاده پرسشنامه است. جامعه آماری، اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ را شامل می‌شود. بر مبنای طبق فرمول کوکران ۱۰۰ نفر از مجموعه کارکنان و اساتید به عنوان حجم نمونه انتخاب شد؛ برای آزمایش فرضیه‌های پژوهش، پرسشنامه‌های پنج عامل شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی مورد استفاده قرار گرفت. همچنین برای بررسی میزان ارتباط بین متغیرهای اصلی از روش همبستگی و آزمون اف و از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید؛ یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین پنج عامل شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی در اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان لرستان رابطه و همبستگی معناداری وجود دارد. متغیرهای شخصیت و رفتار شهروندی را در جهت مثبت پیش بینی می‌کند و بین آنها از نظر مولفه‌های شخصیت و رفتار شهروندی تفاوت معناداری وجود ندارد بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور بهبود رفتار شهروندی از روش‌های تقویت مولفه‌های پنج‌گانه شخصیت استفاده شود.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، رفتار شهروندی سازمانی، دانشگاه فرهنگیان، اساتید و کارکنان

مقدمه و بیان مسئله

شخصیت مفهومی بسیار پیچیده در روانشناسی است که آگاهی از آن شالوده‌ی حل بسیاری از مشکلات سازمانی است. این مفهوم از واژه لاتین پرسونا گرفته شده و مجموعه از ویژگی‌های بادوام و منحصربه‌فرد است که ممکن است در پاسخ به حالات مختلف تغییر کند. شخصیت در تعریفی جامع ساختار پویای درون فردی است که مشتمل بر سیستم‌های روانی اجتماعی است. این مؤلفه رفتار و افکار مشخصه افراد را تعیین می‌کند. (آلپورت<sup>۱</sup> ۱۹۶۱: ۴۸ به نقل از سیدمحمدی ۱۳۸۴). درباره شخصیت تعاریف متعددی ارائه شده است.

فیلیپ دفریت<sup>۲</sup> (۲۰۰۳): «شخصیت عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایش‌ها و ویژگی‌هایی که تاندازه‌ای به رفتار افراد دوام می‌بخشد» (سیدمحمدی، ۱۳۸۴، ۱۵۰).

«از آنجایی که سازمان‌ها با افراد سروکار دارند و منابع انسانی مهم‌ترین منبع سازمان و مدیریت آن‌ها مهم‌ترین وظیفه مدیران قلمداد می‌شود توجه به شخصیت کارکنان و عناصر تشکیل دهنده آن امری ضروری تلقی می‌شود». (سالگادو و دیفریت ۲۰۰۳، ۲۵ به نقل از عبداللهی ۱۳۹۲). مدل پنج عاملی شخصیت از جمله کامل‌ترین مدل‌هایی است که به بررسی ابعاد شخصیت می‌پردازد. مدل پنج عاملی شخصیت یک نتیجه‌گیری تجربی درباره متغیرهای صفات شخصیت می‌باشد. بر اساس این مدل، شخصیت از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارت‌اند از رنجور خویی (به معنی تمایل افراد به تجربه اضطراب و تنش و خصومت و کمرویی و تفکر غیرمنطقی و عزت‌نفس پایین است)، برون‌گرایی (تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون از خود و توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با دیگران است، تجربه پذیری (جست‌وجوی فعال فرد برای بهره‌گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاوی و عشق به هنر و تخیل و روشن فکری و نوآوری است، همسازی (گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران و داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آنهاست و وظیفه‌شناسی (مفهومی است که در آن توانایی افراد در سازمان‌دهی و پایداری و کنترل و انگیزش در رفتارهای هدف دار و گرایش به شایستگی و نظم و ترتیب و کوشش برای پیشرفت و خویشتن‌داری و تأمل مدنظر است). این پنج عامل نه تنها در مقیاس‌های رتبه ای همسالان (تیوبس و کریستال ۱۹۶۱/۱۹۹۲) وجود دارند. بر اساس این مدل هر یک از افراد می‌توانند گرایش خاصی نسبت به اهداف و وظایف سازمان داشته باشند. (خنیفر و همکاران ۱۳۸۸). تحقیقاتی که با مدل پنج عاملی مرتبط میشوند، جمعیت‌های گوناگون را در برمی‌گیرد، (مک کری، کوستا، و همکاران ۱۹۹۸) و غالباً دوره‌های متعدد زندگی را تحت پوشش قرار می‌دهند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). همچنانکه کارلسون (۱۹۸۴) پیش‌بینی کرده بود. از این راهبردهای تحقیقی گوناگون، نتیجه‌های مهمی به دست آمده است؛ بنابراین یافته‌ها مدل پنج عاملی همانند «درخت کریسمسی می‌باشد که پایایی، اعتبار، تغییرناپذیری در بین فرهنگ‌ها و سودمندی در پیش‌بینی، تزئینات زیبای آن هستند» (کاستا و مک کری، ۱۹۹۳: ۳۰۲ به نقل از عارفی ۱۳۸۷).

اگرچه مدل پنج عاملی (FFM) یک نظریه شخصیت نیست، مک کری و جان (۱۹۹۲) اصول اساسی نظریه صفات را تأیید کردند که افراد می‌توانند با الگوهای نسبتاً بادوام از افکار، احساسات و اعمال مشخص شوند؛ و صفات می‌توانند به‌طور کمی

<sup>۱</sup> Allport

<sup>۲</sup> Filip De Fruyt

ارزیابی شوند. هزاران مطالعه شخصیت اندازه‌گیری‌های FFM و وجود صفات شخصیت را تایید می‌کنند. ابعاد پنج‌گانه‌ای که به کمک تحلیل عاملی به دست آمده‌اند، هیچ چشم‌انداز نظری خاصی را نشان نمی‌دهند و در واقع بیش از آنکه جایگزینی برای نظریات پیشین باشند، چهارچوبی برای تلفیق و یکپارچه‌سازی نظام‌های مختلف توصیف شخصیت فراهم می‌کنند. بدین شکل این طبقه‌بندی صفات می‌تواند نقطه‌ی آغازی برای جمع‌آوری داده‌ها و نظریه‌پردازی در باب شخصیت باشد. یک نظریه، با سازمان دادن به داده‌ها و یافته‌ها داستانی منسجم بیان می‌کند و از این راه به تبیین برخی پدیده‌ها می‌پردازد.

روانشناسان مختلف رویکردهای متعددی در رابطه با پنج عامل بزرگ و مؤلفه‌های آن‌ها اتخاذ کرده‌اند. برای مثال طرفداران نظریه‌ی تحلیلی- اجتماعی مانند هوگان (۱۹۹۶) «معتقدند که صفات شخصیت ساختارهایی عصب- روان‌شناختی در انسان‌ها نیستند، بلکه مقولاتی هستند که افراد برای ارزیابی یکدیگر بکار می‌برند و میزان منزلت و مقبولیت فرد نزد دیگران را آشکار می‌سازند» (عمومی ۱۳۸۶). به نظر هوگان پاسخ‌های اشخاص به پرسشنامه‌های شخصیت، نه توصیفاتی حقیقی از خود که نوعی استراتژی معرفی خود هستند. یا طرفداران نظریات بین شخصی به‌ویژه ویگینز و ترپنل به تبعیت از سالیوان معتقدند که جایگاه شخصیت نه در افراد، بلکه در الگوهای روابط بین شخصی قرار دارد. این نظریات در حقیقت واکنشی بودند به افراط کاری‌هایی که در نظریات صفات در دهه‌ی ۱۹۷۰ به وجود آمد. در مقابل، به اعتقاد مک کرا و جان (۱۹۹۲)، اگرچه مدل پنج عاملی نظریه‌ی ای در باب شخصیت نیست اما بطور تلویحی بر نظریه‌ی صفات مبتنی است. بنا بر نظریه‌ی صفات، افراد را می‌توان در قالب الگوهای نسبتاً پایدار تفکر، احساس و اعمال توصیف نمود و آن‌ها را در قالب برخی صفات که نوعی ثبات بین موقعیتی دارند، اندازه‌گیری نمود. در نتیجه آن‌ها این ادعای کلدبرگ و ساوسیر (۱۹۹۶) که: «رویکرد لغوی ما شکلی از نظریه‌ی صفات نیست»؛ و کم‌ارزش دانستن دیدگاه صفات از سوی نزدیک‌ترین روانشناسان به مدل پنج عاملی را عجیب می‌دانند. این روانشناسان تنها به سطح فنوتیپ شخصیت توجه می‌کنند و حتی این فرض را نمی‌پذیرند که صفات شخصیت به ویژگی‌های پایدار در طول زمان اشاره دارند (مک کرا و کاستا، ۱۹۹۹ به نقل از موسوی، ۱۳۸۹).

به نظر کاستا و مک کرا نظریه‌ی های فوق تا حدی تنگ نظرانه اند زیرا با توجه به شواهد مربوط به ارثی بودن صفات شخصیت می‌توانیم نوعی ثبات و ساختار زیستی و در نتیجه نقشی علی برای آنها قائل شویم. همین امر اساس تفاوت رویکرد آنها با سایر رویکردها به پنج عامل است. نظریه‌ی آن‌ها با تکیه بر یافته‌هایی که ارثی بودن عامل‌ها را نشان می‌دهند و از وجود زیربنای زیستی برای آن‌ها حکایت دارند، نتیجه می‌گیرد که این عوامل باید از ساختارها و فرایندهایی زیستی مانند موقعیت خاص ژن‌ها، برخی مناطق مغزی، برخی انتقال‌دهنده‌های عصبی، هورمون‌ها و غیره سرچشمه گرفته باشند. از این لحاظ است که دیگر عبارتی مانند «پل دوست دارد به مهمانی برود زیرا فردی برون‌گراست»، صرفاً توصیفی از رفتار او نمی‌باشد، بلکه حاکی از ساختارها و فرایندهایی زیستی است که رفتار او را جهت داده‌اند و باید کشف شوند (جان و سربواستاوا ۱۹۹۹ به نقل از موسوی پور ۱۳۹۰).

واژه شهروندی سازمانی اولین بار توسط ارگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ مطرح شد. در تعریف اولیه رفتار شهروندی سازمانی که توسط ارگان و باتمن در دهه ۱۹۸۰ ارائه شد به‌طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرند که علی‌رغم اینکه

اجباری از سوی سازمان برای انجام آن‌ها وجود ندارد در سایه انجام آن‌ها از جانب کارکنان برای سازمان‌ها منفعت‌هایی ایجاد می‌شود (کوانته<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳. به نقل از کاظمی ۱۳۹۱)

در دهه ۲۰ میلادی رفتار شهروندی سازمانی بدین گونه تعریف شد: فعالیت‌های مرتبط با نقش که فراتر از انتظارات وظیفه توسط فرد انجام می‌شود و به‌عنوان رفتارهای فراتر از نقش تعریف می‌شود (آدبایو<sup>۴</sup> ۲۰۰۵ به نقل از کاظمی ۱۳۹۱)

رفتار شهروندی سازمانی: این اصطلاح، یک اصطلاح روان‌شناسی فنی برای تعریف مجموعه‌ای از رفتارهای فردی در قالب گروه است. رفتار شهروندی سازمانی ابتدا توسط دنیس ارگان (دنیس ارگان<sup>۵</sup>، به نقل از کاظمی ۱۳۹۱).

در سال ۱۹۸۸ این‌گونه تعریف شد: «یک رفتار فردی که در سیستم رسمی پاداش‌دهی، هیچ پاداشی برای آن در نظر گرفته نمی‌شود... اما ترکیب آن با همین نوع رفتارها در گروه، منجر به اثربخشی می‌شود.» در دنیای کسب‌وکار، رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری در کار، اثربخشی کارکنان و سایر عواملی که می‌توانند در کوتاه‌مدت و بلندمدت بر روی کسب‌وکار تأثیر بگذارند، ارتباط تنگاتنگی دارد. رفتارهای معمول شهروندی سازمانی در کسب‌وکار زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان در یک گروه جمع می‌شوند تا به‌صورت منظم و دائم و یا موقتی و برای فعالیتی مشخص، باهم همکاری داشته باشند. برای مثال، کارکنان دپارتمان بازاریابی دائماً رفتار شهروندی سازمانی خود را به نمایش می‌گذارند چراکه همگی در یک دپارتمان همکار هستند. کارکنانی که برای یک فعالیت موقتی و خاص در کنار هم جمع می‌شوند نیز، هرچند برای مدتی محدود، رفتار شهروندی سازمانی از خود نشان می‌دهند.

این اعمال که در محل کار اتفاق می‌افتند را این‌گونه تعریف می‌کنند: مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما باین‌وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند. (اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴؛ ۱۹ به نقل از کاظمی ۱۳۹۱)

ارگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به‌وسیله نظام‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما باین‌وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. (کوهن و کول ۲۰۰۴: ۳۸۶)

این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین‌شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد. باین تعاریف، از انسان به‌عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به‌عبارت‌دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد. (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳: ۳۶۱ به نقل از علی نژاد و همکاران ۱۳۹۳)

<sup>۳</sup> kwantes

<sup>۴</sup> Adebayo

<sup>۵</sup> Dennis Organ

## انواع رفتار شهروندی در سازمان

گراهام (۱۹۹۱) معتقد است که رفتارهای شهروندی در سازمان سه نوع‌اند:

۱. اطاعت سازمانی: این واژه توصیف‌کننده رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیتشان شناسایی و در ساختار معقولی از نظم و مقررات پذیرفته شده‌اند. شاخص‌های اطاعت سازمانی رفتارهایی نظیر احترام به قوانین سازمانی، انجام وظایف به‌طور کامل و انجام دادن مسئولیت‌ها با توجه به منابع سازمانی است.

۲. وفاداری سازمانی: این وفاداری به سازمان از وفاداری به خود، سایر افراد و واحدها و بخش‌های سازمانی متفاوت است و بیان‌کننده میزان فداکاری کارکنان در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان است.

۳. مشارکت سازمانی: این واژه با درگیر بودن در اداره سازمان ظهور می‌یابد که از آن جمله می‌توان به حضور در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان، اشاره کرد.

گراهام با انجام این دسته‌بندی از رفتار شهروندی، معتقد است که این رفتارها مستقیماً تحت تأثیر حقوقی قرار دارد که از طرف سازمان به فرد داده می‌شود. در این چارچوب حقوق شهروندی سازمانی شامل عدالت استخدامی، ارزیابی و رسیدگی به شکایات کارکنان است. بر این اساس وقتی که کارکنان می‌بینند که دارای حقوق شهروندی سازمانی هستند به احتمال بسیار زیاد از خود، رفتار شهروندی (از نوع اطاعت) نشان می‌دهند. در بعد دیگر حقوقی یعنی تأثیر حقوق اجتماعی سازمان - که دربرگیرنده رفتارهای منصفانه با کارکنان نظیر افزایش حقوق و مزایا و موقعیت‌های اجتماعی است - بر رفتار کارکنان نیز قضیه به همین صورت است. کارکنان وقتی می‌بینند که دارای حقوق اجتماعی سازمانی هستند به سازمان وفادار خواهند بود و رفتار شهروندی (از نوع وفاداری) از خود بروز می‌دهند و سرانجام وقتی که کارکنان می‌بینند به حقوق سیاسی آن‌ها در سازمان احترام گذاشته می‌شود و به آن‌ها حق مشارکت و تصمیم‌گیری در حوزه‌های سیاست‌گذاری سازمان داده می‌شود، بازهم رفتار شهروندی (از نوع مشارکت) از خود نشان می‌دهند. (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۳۶۱ به نقل از علی نژادوهمکاران ۱۳۹۳)

در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله‌مراتب هرمی سازمان بوده است. به همین جهت مناسبات سطحی و غیرقابل اطمینان بین افراد وجود دارد؛ اما در نظام ارزشی انسانی و دموکراتیک مناسباتی درست و قابل اطمینان در میان مردم به وجود می‌آید. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می‌شود که تا حد توان پیش روند. بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی دموکراتیک رو به افزایش است. اکنون که اهمیت شهروندان به‌عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آن‌ها هم می‌تواند بسیار بااهمیت تلقی شود و از این‌روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته‌اند. به‌طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به‌صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند.

## ابعاد رفتار شهروندی

ارگان (۱۹۹۲) ابعاد رفتار شهروندی را این‌گونه بیان می‌دارد:

۱. وظیفه‌شناسی (شهروند سازمانی وظیفه‌شناس است. اون در انجام وظایف درون نقشی عملکرد مناسبی از خود نشان می‌دهد تفکر بهره‌ورانه همواره در انجام وظایف مدنظر اوست و چنانچه نیاز سازمان را تشخیص دهد حاضر است فراتر از آن چیزی که سازمان از اون انتظار دارد در خدمت سازمان باشد)

۲. نوع دوستی (فعالیت‌هایی که کارمندان به‌طور خودجوش انجام می‌دهند تنها به خاطر اینکه آن‌ها آرزوی ومیل کمک به دیگران و سازمان را دارند)

۳. فضیلت شهروندی (در حقیقت مکمل بعد جوانمردی است. فضیلت شهروندی به‌ضرورت مشارکت یک کارمند در زندگی سازمانی اشاره دارد.

۴. جوانمردی (نوعی از رفتارهای شهروندی سازمانی است که نسبت به رفتارهای کمک‌کننده توجه بسیار کمتری به آن شده است. ارگان جوانمردی را تمایل به تحمل شرایط اجتناب‌ناپذیر می‌داند)

۵. احترام و تکریم (شهروندان سازمانی همواره در تعاملات خود ادب و احترام و تکریم را حفظ می‌کنند. (اپل بام و همکاران، ۱۹۲۰۰۴ به نقل از کاظمی ۱۳۹۱)

سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی از جمله موضوعات مهم و موردعلاقه صاحب‌نظران و محققان رشته‌های مختلف مدیریت جامعه‌شناسی و حتی روان‌شناسی بوده و محققان تاکنون غالباً به‌طور جداگانه به این دو مقوله مهم تحقیق پرداخته‌اند و کمتر ارتباط این دو به‌طور ویژه بررسی شده است. تئوری سرمایه اجتماعی بیان می‌کند که هرآنچه کنشگران اجتماعی در تعامل خود با دیگران رفتار می‌کنند نوعی سرمایه‌گذاری است که به آن سرمایه‌گذاری اجتماعی گویند درست مانند سرمایه‌گذاران اقتصادی که در مقابل پروژه‌های مختلف اقتصادی سرمایه‌گذاری مالی انجام می‌دهند اما اینکه فرایند سرمایه‌گذاری اجتماعی به چه ترتیبی رخ می‌دهد موضوع اصلی تئوری سرمایه‌گذاری اجتماعی است. (محمدرضا پارسا نژاد، ۳، ۱۳۹۴)

یکی از مباحث جدید در تئوری سرمایه اجتماعی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی هست که در حیطه رفتار سازمانی مطرح شده است بر مبنای این مفهوم نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان عاملی در افزایش اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان‌ها هست مدیران شرکت‌ها به دنبال روش‌هایی جهت بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند و رفتار شهروندی سازمانی از طریق ترغیب کارکنان به انجام وظایفی بیش از آنچه در شرح شغل مشخص شده است در تحقق این هدف کمک فراوانی می‌کند. (شائمی و محمودی، ۳، ۱۳۸۹)

از آنجایی که کارکنان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع و سرمایه‌های هر سازمانی مطرح می‌باشند و رفتار آن‌ها هم می‌تواند بسیار بااهمیت باشد به‌این‌ترتیب مقاله حاضر در پی بررسی رابطه بین مؤلفه‌های شخصیت با رفتار شهروندی - سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان لرستان است.

پیشینه

شیخ الاسلامی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی هیجانات مثبت و منفی پیشرفت دانشجویان دانشگاه شیراز به این نتایج دست‌یافت که از میان پنج عامل بزرگ شخصیت، وظیفه‌مداری و گشودگی به‌صورت مثبت و معنادار، هیجانات پیشرفت مثبت را پیش‌بینی می‌کنند، همچنین در ارتباط با هیجانات پیشرفت منفی، روان‌رنجورخویی پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و گشودگی پیش‌بینی‌کننده‌ی منفی هیجانات پیشرفت منفی هستند. این نتایج نشان می‌دهند که صفات شخصیت، نقش مؤثری در تجارب هیجانی دانشجویان در محیط‌های پیشرفت، ایفا می‌کنند.

مهرداد (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه راهبردهای تنظیم هیجانی با عوامل شخصیت در دانشجویان دانشگاه حکیم سبزواری بر اساس مدل پنج عامل بزرگ شخصیت پرداخته است. نتایج حاصل از تجزیه تحلیل آماری نشان داد سرکوب با روان‌رنجور خوبی رابطه‌ی مثبت معنادار و با برون‌گرایی رابطه‌ی منفی معنادار دارد. همچنین باز ارزیابی با برون‌گرایی و وجدان رابطه‌ی مثبت معنادار و با روان‌رنجور خوبی رابطه‌ی منفی معنادار دارد. رابطه‌ی معناداری میان دو راهبرد بازاریابی و سرکوب وجود نداشت که نشان می‌دهد این دو راهبرد به‌طور مستقل از هم مورد استفاده قرار می‌گیرند. نتایج حاصل از آزمون  $t$  نیز میان زنان و مردان تفاوت معناداری در استفاده از راهبردهای تنظیم هیجانی نشان داد. نتیجه آزمون تحلیل واریانس نیز بیانگر تفاوت در استفاده از راهبردهای تنظیم هیجانی در گروه‌های مختلف تحصیلی بود. افراد با ویژگی‌های متفاوت شخصیتی، از راهبردهای متفاوتی در تنظیم هیجان استفاده می‌کنند.

منصوری (۱۳۹۴) در پژوهش با عنوان تعیین نقش پنج عامل شخصیت، هوش هیجانی و مدیریت زمان در پیش‌بینی خلاقیت دانش‌آموزان دبیرستانی شهرستان مهدی‌شهر در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ به این نتیجه دست‌یافت که رابطه بین هوش هیجانی با خلاقیت معنادار نیست؛ اما بین پنج عامل شخصیت و خلاقیت در مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری رابطه مثبت و معنادار و در مؤلفه روان‌نژندی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. رابطه بین مدیریت زمان با خلاقیت تنها در مؤلفه‌های توجه به کار و نوع تمرکز مثبت و معنادار است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که انعطاف‌پذیری بیشترین ضریب تأثیر مثبت و معنادار را برای پیش‌بینی خلاقیت دارد و بعد از آن روان‌نژندی برای پیش‌بینی خلاقیت تأثیر منفی و معنادار دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی خلاقیت بر اساس مؤلفه‌های مدیریت زمان نشان داد توجه به کار بیشترین ضریب تأثیر مثبت و معنادار دارد. بعد از آن استراتژی عملکرد تأثیر منفی و معنادار و بعد از آن نوع تمرکز تأثیر مثبت و معنادار را دارد. یافته‌های تحقیق دارای تلویح‌های کاربردی است.

سماواتیان (۱۳۹۰) در پژوهش با عنوان رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت مدیران و سرپرستان با رفتارهای مدنی سازمانی (OCB) به این نتیجه حصول شد که بین تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی مدیران و سرپرستان با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به افراد و سازمان در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

احمدی (۱۳۹۴) در پژوهشی باهدف بررسی رابطه مهارت‌های مدیران مؤثر با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به این نتیجه رسید که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران با کل مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی (شامل: وجدان کاری، نوع‌دوستی، آداب اجتماعی، جوانمردی و ادب و نزاکت) نیز معنادار شد.

هنری (۱۳۹۲) نیز در پژوهش انجام داده با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی منتخب نتایج مقابل را گزارش داد: بین هوش هیجانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری مشاهده شد، نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که سابقه شغلی، سن، تعهد سازمانی و هوش هیجانی در مجموع ۲۸ درصد واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین کردند. نتیجه اینکه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و برخی ویژگی‌های فردی مانند سن و سابقه شغلی عامل‌های مهمی در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی هستند. پیشنهاد می‌شود مدیران فدراسیون‌ها توجه ویژه‌ای به عوامل روان‌شناختی برای افزایش کارایی فدراسیون‌ها داشته باشند.

#### فرضیه‌های پژوهش

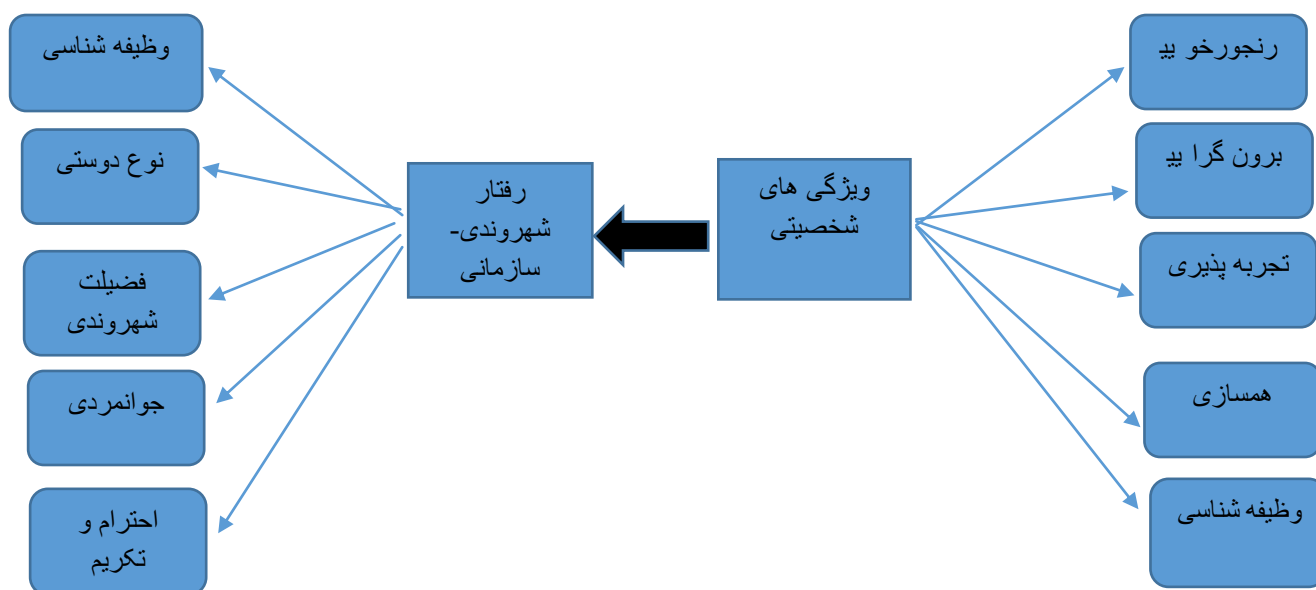
فرضیه اصلی: بین پنج عامل شخصیت و رفتار شهروندی-سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی:

- میان رفتار پنج عامل شخصیت با نوع دوستی شهروندی-سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- میان رفتار پنج عامل شخصیت با وظیفه‌شناسی شهروندی-سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- میان رفتار پنج عامل شخصیت با جوانمردی شهروندی-سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- میان رفتار پنج عامل شخصیت با نگرش مدنی شهروندی-سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- میان رفتار رنجور خویی شخصیت با رفتار شهروندی-سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- میان رفتار برون‌گرایی شخصیت با رفتار شهروندی-سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- میان رفتار تجربه‌پذیری شخصیت با رفتار شهروندی-سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- میان رفتار همسازی شخصیت با رفتار شهروندی-سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- میان رفتار وظیفه‌شناسی شخصیت با رفتار شهروندی-سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.



مدل:



روش تحقیق

مراد از انتخاب روش انجام تحقیق این است که مشخص شود، چه روش تحقیقی برای بررسی موضوع خاصی لازم است. یک روش تحقیق مناسب، با اهداف و ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرایی آن همگونی دارد. هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که محقق با انتخاب شیوه و روش مناسب به صورت دقیق تر، آسان تر، سریع تر و ارزان تر به سؤال های تحقیق مورد نظر پاسخ دهد و بر اساس ماهیت موضوع اهداف مورد نظر پژوهش، فرض های تدوین شده، ملاحظات اخلاقی و انسانی ناظر بر موضوع تحقیق و وسعت امکانات اجرایی، روش تحقیقی متناسب با انتخاب نماید. (نادری و سیف نراقی، ۱۳۹۴)

این تحقیق در پی بررسی پنج عامل شخصیت و رفتار شهروندی اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان می باشد بنابراین روش تحقیق مناسب در پژوهش حاضر، روش همبستگی است.

جامعه آماری:

" جامعه عبارت است از همهی اعضای واقعی یا فرضی که محقق علاقه مند است یافته های پژوهشی را به آنها تعمیم دهد. به عبارت دیگر جامعه به مجموعه ای از عناصر گفته می شود که دارای یک یا چند ویژگی مشترک باشند" (رمضانی ۱۳۸۱: ۵۳).

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان و اساتید دانشگاه فرهنگیان شهرستان خرم آباد است که در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ مشغول به خدمت هستند. طبق اطلاعات دانشگاه فرهنگیان شهرستان خرم آباد تعداد کارکنان و اساتید تقریباً ۱۵۰ نفر می باشند که نمونه از بین این جامعه آماری به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شد.

نمونه آماری و روش نمونه‌برداری

" نمونه عبارت است از مجموعه‌ای از نشانه‌ها که از یک قسمت، یک گروه یا جامعه‌ای بزرگ‌تر انتخاب می‌شود، به طوری که این مجموعه معرف کیفیات و ویژگی‌های آن قسمت، گروه یا جامعه بزرگ‌تر باشد." (نادری و سیف نراقی، ۱۳۹۴: ۱۶۳)

" نمونه عبارت است از زیر جامعه‌ای که از کل جامعه انتخاب می‌شود و معرف آن است." (دلاور، ۱۳۹۳: ۵)

در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (با استفاده از فرمول کوکران<sup>۶</sup>) برآورد شده است. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۰۰ نفر از کارکنان و اساتید می‌باشند.

ابزار تحقیق

پرسشنامه پنج عامل شخصیت

پرسشنامه NEO یکی از آزمون‌های شخصیتی است که بر اساس تحلیل عوامل ساخته شده است. در واقع در ساخت این پرسشنامه از آخر به اول حرکت شده است به این معنی که اول سنجش‌های مرتبط با صفات فراگیر از طریق پرسشنامه انجام شد. بعد بر اساس تیمارهای آماری و تحلیل عاملی اکتشافی پنج عامل شناسایی شد. در گام بعدی عوامل تحلیل محتوا شدند و ... و در نهایت نظریه شخصیتی پنج عاملی<sup>۷</sup> تدوین شده است. درست برعکس سایر پرسشنامه‌ها که محتوای آن‌ها برگرفته از نظریه‌های شناخته شده روانشناسی هستند. البته این رویکرد در برخی سازه‌های دیگر روانشناسی صنعتی مانند ارزیابی‌های محوری نیز دیده می‌شود. پرسشنامه صفات پنج‌گانه از جدیدترین ابزارها در زمینه ی شخصیت است که توسط مک کری و کوستا در سال ۱۹۸۵ تحت عنوان پرسشنامه شخصیتی NEO معرفی شد.

پرسشنامه رفتار شهروندی-سازمانی

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (OCBI) در سال ۱۹۹۶ توسط کانوسکی و اورگان ساخته شد و مشتمل بر ۱۵ سؤال است. این پرسشنامه در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود و شامل پنج بعد است که عبارت‌اند از: نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

در این پژوهش برای توصیف داده‌ها از میانگین، واریانس و انحراف معیار استفاده گردید و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس و مجموع آزمون‌های (POST HOC) استفاده گردید.

<sup>۶</sup> kokran

<sup>۷</sup> Big Five Personality Theory

برای آزمودن فرضیه‌های اصلی شماره ۱ از آزمون ضریب همبستگی استفاده می‌شود. برای آزمودن فرضیه‌های فرعی و مقایسه دو میانگین از آزمون تحلیل واریانس و به دنبال آن برای تعقیب معناداری موجود از آزمون‌های تعقیبی (شفه) استفاده می‌کنیم.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی این پژوهش با نمونه ۱۰۰ نفری کارکنان دانشگاه فرهنگیان لرستان شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین<sup>۸</sup>، انحراف معیار<sup>۹</sup> و واریانس مقدار آنها برای هریک متغیرها در جدول شماره ۱ و ۲ ارائه داده شده است: در ابتدا جدول پراکندگی داده‌های پنج عامل شخصیت رسم شده است.

۸۲	معتبر	N
۱۸	از دست رفته	
۰/۸۹	انحراف معیار	
۰/۷۹	واریانس	

اطلاعات توصیفی متغیر عوامل شخصیت (جدول شماره ۱)

در جدول زیر پراکندگی داده‌های مربوط به رفتار شهروندی ترسیم شده است:

۸۳	معتبر	N
۱۷	از دست رفته	
۰/۹۰	انحراف معیار	
۰/۸۱	واریانس	

اطلاعات توصیفی متغیر رفتار شهروندی (جدول شماره ۲)

ضریب همبستگی بین منفی یک و مثبت یک است. هر چه این ضریب از صفر دورتر شود (و به مثبت یا منفی یک نزدیک‌تر شود) می‌توان نتیجه گرفت که روند هم‌جهت بودن یا مخالف بودن دو پارامتر مورد بررسی، جدی‌تر است.

<sup>۸</sup> mean

<sup>۹</sup> Std.Deviation

اگر ضریب همبستگی دو پارامتر با یکدیگر مثبت باشد، به این معناست که در فضایی که مطالعه و بررسی انجام شده، افزایش یک پارامتر با افزایش پارامتر دیگر و نیز کاهش آن پارامتر با کاهش پارامتر دیگر همراه است.

اگر ضریب همبستگی دو پارامتر با یکدیگر منفی باشد، به این معناست که در فضایی که مطالعه و بررسی انجام شده، افزایش یک پارامتر با کاهش پارامتر دیگر و کاهش آن پارامتر با افزایش پارامتر دیگر همراه است.

صفر بودن ضریب همبستگی به این معناست که دو پارامتر - در فضایی که مورد بررسی قرار گرفته - مستقل از یکدیگر بوده‌اند و بر اساس اطلاعات موجود از کاهش یا افزایش یکی، نمی‌توان در مورد کاهش یا افزایش دیگری اظهار نظر کرد.

با توجه به توضیحات بالا در زیر جدول مربوط به همبستگی دومفهوم پنج عامل شخصیت و رفتار شهروندی رسم شده است.

Sig	ضریب همبستگی		N		
	رفتار سازمانی	پنج عامل شخصیت	رفتار سازمانی	پنج عامل شخصیت	
۰/۰۲۴۷					
	۰/۷	۱	۴۸	۵۶	پنج عامل شخصیت
	۱	/۷	۵۶	۴۸	رفتار سازمانی

همبستگی دومفهوم پنج عامل شخصیت و رفتار شهروندی (جدول سوم)

با توجه به جدول بالا که میزان خطای کمتر از سطح ۰/۰۵ است و میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر پنج عامل شخصیت و رفتار سازمانی برابر با ۰/۷ است.

Sig	F	Df	
/۰۱۲۸	۲۸/۶۵۸	۳۵	بین گروهی
	۸۵/۴۸۵	۶۵	درون گروهی
	—	۱۰۰	کلی

نتایج آزمون F (جدول چهارم)

متغیر	انحراف معیار	تعداد	میزان t مستقل	معناداری (sig)
پنج عامل شخصیت مردان	۰/۴۵	۵۰		

۰/۰۴۵	۱/۶۵۲	۵۰	۰/۳۹	پنج عامل شخصیت زنان
-------	-------	----	------	---------------------

نتایج حاصل از آزمون تی مستقل عوامل شخصیت (جدول پنجم)

فرض خلاف: بین پنج عامل مردان با پنج عامل زنان تفاوت معنادار وجود دارد.

فرض صفر: بین پنج عامل مردان با پنج عامل زنان تفاوت معنادار وجود ندارد.

با توجه به جدول شماره پنج مشخص گردید با میزان  $t=1/652$  و معنی داری  $0/045$  که از  $0/05$  کمتر است.

بنابراین فرض صفر رد می شود به این معنا که بین پنج عامل مردان با پنج عامل شخصیت زنان تفاوت معنادار وجود دارد.

متغیر	انحراف معیار	تعداد	میزان تی مستقل	معناری داری (sig)
رفتار شهروندی مردان	۰/۴۳	۵۰	۲/۹۶۵	۰/۰۲۳
رفتار شهروندی زنان	۰/۴۸	۵۰		

نتایج حاصل از آزمون تی مستقل رفتار شهروندان (جدول ششم)

فرض خلاف: بین رفتار شهروندی سازمانی مردان با رفتار شهروندی سازمانی زنان تفاوت معنادار وجود دارد.

فرض صفر: بین رفتار شهروندی سازمانی مردان با رفتار شهروندی سازمانی زنان تفاوت معنادار وجود ندارد.

با توجه به جدول شماره پنج مشخص گردید با میزان  $T=2/965$  و معنی داری  $0/230$  که از  $0/05$  کمتر است؛ بنابراین فرض

صفر رد می شود به این معنا که بین رفتار شهروندی سازمانی مردان با رفتار شهروندی سازمانی زنان تفاوت معنادار وجود دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

بر اساس پرسش مطرح شده، این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر عوامل شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان لرستان بوده است. این پژوهش بر مبنای پارادایم پیامد گرایی مثبت و باهدف بررسی روابط ساختاری چند سطحی پنج عامل بزرگ شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفت. طبق یافته های حاصل از این تحقیق استنتاج شد که بین عوامل شخصیت و رفتار سازمانی رابطه ای مثبت معناداری با ضریب همبستگی  $0/7$  وجود دارد به عبارت دیگر تقویت مؤلفه های شخصیت در وجود فرد میزان رفتار شهروندی سازمانی در وی مستحکم می شود یعنی هرکدام از این اساتید و کارکنان

که پنج عامل در آن‌ها برجسته است ویژگی رفتار شهروندی و سازمانی در درون آن‌ها درونی شده است بنابراین فرضیه اصلی مسئله تأیید می‌شود می‌توان گفت که نتایج حاصل از اثبات این فرضیه با یافته‌های پژوهش خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) که بیان داشتند گشودگی نسبت به تجربه با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد و با پژوهش (ابوالنین ۲۰۰۹، ۲۰۰۷) که اثر ویژگی شخصیتی گشودگی نسبت به تجربه را با رفتار شهروندی سازمانی بررسی کرد و به یافته‌های وجود همبستگی معنادار گشودگی و رفتار شهروندی سازمانی دست یافتند همخوانی دارد. به عبارتی دیگر هر پنج عامل شخصیتی پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی بودند. کارکنانی که سطح بالایی از صداقت، گشودگی نسبت به تجربه و وظیفه‌شناسی را دارند، احتمالاً رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها نیز در سطح بالاتری خواهد بود. به لحاظ نظری، افرادی که در ویژگی گشودگی نسبت به تجربه در سطح بالاتری طبقه‌بندی می‌شوند به دلیل داشتن ویژگی‌هایی همچون احساسی بودن و علاقه‌مندی سعی دارند که تا حد امکان به سازمان و همکارانشان کمک کنند؛ بنابراین تنها هدف آنان این نیست که فقط وظایفی را که در شرح شغل آنان مشخص شده است، انجام دهند، بلکه آن‌ها از کمک به سازمان و همکاران دریغ نمی‌کنند؛ بنابراین دلایل، رابطه بین ویژگی گشودگی نسبت به تجربه و رفتارهای شهروندی سازمانی منطقی به نظر می‌رسد. در بیشتر پژوهش، یافته‌ها در همین چهارچوب بود به گونه ایی که در پژوهش سهرابی زاده و همکاران (۱۳۸۹) دیده شد از بین عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی، کانون کنترل درونی و ویژگی‌های شخصیتی را دارای رابطه مثبت و معنادار به دست آوردند. کانون کنترل به‌عنوان یکی از متغیرهای تأثیرپذیر از ویژگی‌های شخصیتی بر بسیاری از جنبه‌های رفتاری کارکنان تأثیرگذار است. یافته‌های حاتمی و همکاران (۱۳۸۹) نیز رابطه مثبت ویژگی شخصیتی روان رنجور خوبی با کانون کنترل را تأیید می‌کند. به‌طور کلی سلامت روان کسانی که کانون کنترل درونی دارند، نسبت به کسانی که کانون کنترل بیرونی دارند بیشتر است. بدین ترتیب می‌توان گفت که افراد با کانون کنترل بیرونی با فشار روانی ناشی از کار، رابطه مثبت و با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه معکوس و منفی دارند. این افراد معتقدند رفتارها یا مهارت‌هایشان در موفقیت یا موفقیت نداشتن آن‌ها تأثیری ندارد. آنان به امکان کنترل خود در زمان حال یا آینده امیدواری چندانی ندارند.

این در حالی است که در پژوهش شولتز (۱۹۹۰) نیز برداشتن تأثیر غیرمستقیم روان رنجور خوبی به واسطه کانون کنترل کار و عدالت تعاملی روی رفتار شهروندی تأکید نشان داده شده است که افراد روان‌رنجور خو که عصبی و دارای هیجانات منفی هستند، اگر داشته‌های خود را از شانس ناشی بدانند، رو به شکیبایی خواهند آورد. تأثیرات همه‌جانبه روان رنجور خوبی بر بعد جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به واسطه کانون کنترل بیرونی که به‌نوعی در راستای پژوهش‌های حاتمی و همکاران (۱۳۸۹) و اکیدجی و همکاران (۲۰۰۹) نیز هست، به گونه ایی که تأیید می‌کند که افراد با روان رنجور خوبی بالا برای افسردگی، اضطراب و سرزنش خود مستعد هستند و این سرزنشگری و تمایل به دوری از این رفتار شاید زمینه ساز گرایش به رفتارهای فرانقش باشد.

منابع

سید محمدی، حسن (۱۳۸۴) رفتار شهروندی سازمانی. تدبیر. شماره ۱۸۷

عبداللهی، زینب (۱۳۹۲) بررسی تأثیر شخصیت، عدالت و رفتار شهروندی سازمانی بر روی سلامت سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور تهران.

خنیفر، محمود و همکاران (۱۳۸۸) بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های دولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تهران،

عارفی، اکرم (۱۳۸۷) بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه شخصیتی ۵ عاملی. ماهنامه دانشور رفتار. شماره ۱۶

عمویی، مجید (۱۳۸۶) بررسی رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی در جهاد دانشگاهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تهران

موسوی، رامین (۱۳۸۸) بررسی عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. فصلنامه بیمارستان. سال نهم. ۱۳۸۹. شماره ۱ و ۲. شماره مسلسل ۳۴

موسی پور، حمیدرضا (۱۳۹۰) همبسته‌های آن با ۵ عاملی بزرگ شخصیت، جنس و وضعیت تأهل. فصلنامه روانشناسی کاربردی

انوری، فاطمه (۱۳۹۳) بررسی رابطه شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه سوره). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور تهران

دبیر، محمد (۱۳۸۸) رفتار شهروندی سازمانی (مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل مؤثر بر آن). دوماهنامه توسعه انسانی پلیس

ابوالفتحی، محبوبه (۱۳۹۴) آزمون‌های روان‌شناختی. ارزشیابی شخصیت و سلامت روان. چاپ اول. تهران: انتشارات بعثت

کاظمی، ناهید (۱۳۹۱) بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی.

علی نژاد، علیرضا. کاظمی، ابوالفضل. پیشاهنگ، مهسا (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعه مدیریت (بهبود و تحول) شماره ۷۴.

پارسا نژاد، ج (۱۳۹۴) شخصیت: نظریه و پژوهش. ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: انتشارات آییژ.

شائمی، رضا و محمودی. محمود (۱۳۸۹) بررسی ارتباط بین ویژگی‌های روان‌شناختی و رضایت شغلی در بین معلمان دانش‌آموزان عقب‌مانده ذهنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران.

احمدی، م. محقری (۱۳۹۴) بررسی تعهد سازمانی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی آنان در دبیرستان‌های دولتی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران.

کاستا، اس. مک کری، ج. (۱۳۷۸) رفتار سازمانی در کار. ترجمه محمدعلی طوسی. [چاپ دوم]. تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی.

هوگان، اس. پی (۱۳۶۹) مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان وسید محمد اعرابی. تهران: نشر موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

سریوساوا، ا. جان. آ. (۱۳۸۴) روانشناسی شخصیت (نظریه‌ها و فرایندها). ترجمه، سیاوش جمال فر. تهران: نشر روان.

زارع پور، ع. نعمتی. ح (۱۳۸۹) نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی. تهران: انتشارات رشد.

نادری، ق. و سیف نراقی. م. (۱۳۹۴) کاربرد روش تحقیق در علوم اجتماعی. تهران: انتشارات میر.

شیخ الاسلامی، ح. (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و رضایت شغلی زوج‌های شهر دامغان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

مهرداد، س. (۱۳۹۶) بررسی ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی پرستاران با میزان رضایت شغلی آنان در بیمارستان‌های شهر خرم‌آباد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.

منصوری، ح. (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان کارخانه تراکتورسازی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.

سماواتیان، سیمین (۱۳۹۰) بررسی مقدماتی آزمون رغبت سنج تحصیلی - شغلی به منظور ارائه روش نمره‌گذاری جهت هدایت تحصیلی دانش‌آموزان سال اول متوسطه نظام جدید. نشریه پژوهش‌های مشاوره. شماره ۱

هنری، عسگر (۱۳۹۰) همبسته‌های آن با ۵ عاملی بزرگ شخصیت، جنس و وضعیت تأهل. فصلنامه روانشناسی کاربردی شولتز، د. و شولتز، س. آ. (۱۳۹۰) نظریه‌های شخصیت. ترجمه: یحیی سیدمحمدی. تهران. انتشارات مؤسس نشر ویرایش.

حاتمی، ح. ر. محمدی، ن. ابراهیمی، م. و حاتمی، م. (۱۳۸۹) رابطه منبع کنترل و ویژگی‌های شخصیتی. مجله اندیشه و رفتار.

ALLPORT, p.E. (۱۹۶۱) An emotion-centered model of voluntary work behavior: some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior, Human resource management review.

Fruyt De, T.S. (۲۰۰۳) Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship, Academy of Management Journal. Vol: ۲۶, No: ۴

Comeau, D.J. (۲۰۰۵) Structural interdependence, personality, and organizational citizenship behavior, An examination of person-environment interaction. Personnel Review: ۳.

Costa P. T., and McCrae R. R. (۱۹۸۶) Cross-sectional studies of personality in a national sample: I. Development and validation of survey measures. Psychology and Aching, ۱.

Costa PT, Jr, McCrae RR. (۲۰۰۵) A Five-Factor Model perspective on personality disorders. In: Strack S, editor. Handbook of personology and psychopathology. John Wiley & Sons: Hoboken, NJ. pp.

Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (۱۹۹۲) Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

George, J.M. & Brief, A.P. (۱۹۹۲) Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood atwork-organizational spontaneity relationship. Psychological Bulletin. Vol: ۱۲, No: ۲, pp

Hill TM (۲۰۰۲) Job attitudes and personality: Predictors of organizational citizenship behavior [dissertation]. Saint Marys University.

Hui, C. , Lam, S. S. K (۲۰۰۱) Can good citizens lead the way in providing quality service. Academy of Management Journal.