

رابطه صفات شخصیتی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی

نسرین ارشدی^۱، صالحه پیریایی^{۲*}، راضیه زارع^۳

^۱عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

^۲کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز salehepiriaei@yahoo.com

^۳دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی، دانشگاه شهید چمران

چکیده

صفات شخصیتی کارکنان در پژوهش‌های بسیاری به عنوان عوامل برجسته‌ای در وقوع رفتارهای فردی و سازمانی شناسایی شده است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه صفات شخصیتی با رفتارهای انحرافی سازمانی و بین‌فردی کارکنان بود. اعضای نمونه پژوهش شامل ۲۵۰ نفر (۱۵۰ مرد و ۱۰۰ زن) از کارکنان یک شرکت صنعتی در استان خوزستان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت سنجش متغیرهای این پژوهش از پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی NEO-FFI و مقیاس رفتارهای انحرافی در محیط کار (بنت و رایبسون، ۲۰۰۰) استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که سه صفت شخصیتی روان‌آزده گرای، توافق‌جویی و وجدانی‌بودن رابطه معناداری با رفتارهای انحرافی فردی و سازمانی داشتند. بنابراین، نتایج این پژوهش دارای مضامینی برای سازمان‌ها و مدیران در جهت پیشگیری از وقوع این‌گونه رفتارها است.

کلید واژه‌ها: صفات شخصیتی، رفتارهای انحرافی در محیط کار

مقدمه

اخیرا معیار قضاوت در مورد اثربخشی کارکنان فراتر از سنجش عملکرد شغلی رفته است و رفتارهای ضدتولید (از قبیل دزدی، تاخیر، بدرفتاری با همکاران) را نیز دربرگرفته است (اونیل و هاستینگ، ۲۰۱۱). این مجموعه از رفتارها اغلب به عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار (workplace deviant behavior) به دو بعد انحراف بین فردی و سازمانی تقسیم بندی می‌شوند. (بری، اونز و ساکت، ۲۰۰۷). انحراف بین فردی هنگامی رخ می‌دهد که هدف رفتارهای ضدتولید، همکاران باشد (مانند گستاخی کردن یا دروغ گفتن به همکاران)، انحراف سازمانی هنگامی رخ می‌دهد که هدف رفتارهای ضدتولید، سازمان باشد (مانند غیبت، دزدی اموال سازمان). با توجه به مقادیر انبوهی از منابع که هر ساله در سازمانها در نتیجه رفتارهای انحرافی از بین می‌رود، تعیین عوامل پیش‌بینی کننده رفتارهای انحرافی اولویت مهمی در تحقیقات سازمانی است (اونیل و هاستینگ، ۲۰۱۱).

بسیاری از سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا رفتارهای انحرافی کارکنان را هنگام استخدام آنها پیش‌بینی کنند. این رفتارها احتمالا بیشتر توسط ویژگی‌های شخصیتی تحت تاثیر قرار می‌گیرد تا عوامل مربوط به توانایی زیرا افراد به طور آگاهانه انتخاب می‌کنند که در این رفتارها درگیر شوند (مونت و همکاران، ۲۰۰۶). در حقیقت شخصیت به طور بالقوه بر فرآیند رفتارهای ضدانحرافی اثر می‌گذارد به این ترتیب که می‌تواند ادراکات افراد، ارزیابی آنها از محیط، اسناد آنها از علل حوادث، پاسخ‌های هیجانی شان و توانایی آنها در جلوگیری از پرخاشگری و نشان دادن رفتارهای انحرافی اثر بگذارد (اسپکتور، ۲۰۱۱).

با وجود اینکه صفات شخصیتی (personality traits) بسیاری شناسایی شده است، پذیرفته شده ترین روش برای ارزیابی شخصیت طبقه بندی پنج بزرگ (Big Five) است (گلدبرگ و سویسر، ۱۹۹۵؛ مونت و همکاران، ۲۰۰۶). پنج بزرگ با گستره وسیعی از رفتارهای انحرافی کاری ارتباط داشته است (کالن و ساکت، ۲۰۰۳). فراتحلیلی توسط بری و همکاران (۲۰۰۷) نشان داد که توافق جویی (agreeableness)، وجدانی بودن (conscientiousness) و روان آزرده‌گرایی (neuroticism) بهترین پیش‌بین‌های رفتارهای انحرافی بودند. به طور ویژه، توافق جویی بهترین پیش بین رفتار انحرافی بین فردی و وجدانی بودن بهترین پیش بین رفتار انحرافی سازمانی بود. با وجود این یافته‌ها، تحقیقات بیشتری برای شناسایی ابعاد پنج گانه شخصیت برای پیش بینی رفتارهای انحرافی کاری ضروری است.

روش

شرکت کنندگان و طرح پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در استان خوزستان در سال ۱۳۹۱ بود. به دلیل وجود واحدهای عملیاتی و ستادی با جمعیت‌های متفاوت از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (stratified random sampling)، برای انتخاب نمونه استفاده گردید و ۲۵۰ نفر (۱۵۰ مرد و ۱۰۰ زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند. از این نمونه تعداد ۲۱۴ پرسشنامه (۸۵/۶٪) برگشت داده شدند و از ۲۱۴ شرکت‌کننده ۷۵٪ مرد بودند.

ابزار

مقیاس رفتارهای انحرافی در محیط کار: مقیاس رفتارهای در محیط کار (Workplace Deviance Questionnaire)

توسط بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، ساخته شده است. این مقیاس شامل ۱۹ ماده است که ۱۲ ماده برای سنجش رفتارهای انحرافی سازمانی و ۷ ماده برای رفتارهای انحرافی بین فردی منظور گردیده است. پاسخ‌های این پرسشنامه بر یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (هر روز) قرار می‌گیرند. برخی از سوالات این مقیاس عبارتند از "بیرون بردن اموال محیط کار بدون اجازه"، "خیال پردازی در محیط کار به جای کار کردن". هاشمی (۱۳۸۶)، اعتبار این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ برای هریک از خرده مقیاس‌های رفتارهای انحرافی سازمانی و بین فردی به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۱ گزارش کرد که نشان دهنده اعتبار مطلوب این مقیاس است. اعتبار این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای خرده مقیاس رفتارهای انحرافی بین فردی و سازمانی برابر با ۰/۹۰ و ۰/۹۶ به دست آمد.

پرسشنامه صفات شخصیتی نئو: در پژوهش حاضر به منظور سنجش صفات شخصیتی وجدانی بودن، روان رنجوری خوبی و توافق

پذیری از پرسش‌نامه شخصیتی نئو (NEO) استفاده شد. این پرسش‌نامه یکی از ابزارهای معتبر در زمینه ارزیابی شخصیت است که براساس تحلیل عاملی توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۰) ساخته شده است و ۵ عامل اصلی شخصیت و ۶ خصیصه مربوط به هر کدام از این عوامل را اندازه گیری می‌کند. در این پژوهش از فرم کوتاه NEO-FFI استفاده شده که شامل ۶۰ سؤال است. نمره‌گذاری پاسخ‌ها بر روی مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از (۱) کاملاً موافقم تا (۵) کاملاً مخالفم صورت می‌گیرد. هر یک از سوال‌ها نشان‌دهنده یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت شامل روان‌نژندی (N)، برون‌گرایی (E)، تجربه‌پذیری (O)، توافق‌جویی (A) و وظیفه‌شناسی (C) است. هر یک از عوامل توسط ۱۲ ماده از این مقیاس سنجیده می‌شوند. مک کری و کاستا (۱۹۸۹)، اظهار می‌دارند NEO-FFI با فرم کامل آن NEO-PI-R مطابقت دقیقی دارد به گونه‌ای که خرده مقیاس‌های فرم کوتاه همبستگی بالاتر از ۰/۶۸ را با مقیاس فرم کامل دارد که برای عوامل به ترتیب ضرایب ۰/۸۳-، ۰/۸۳-، ۰/۹۱-، ۰/۷۶- و ۰/۸۶ را به دست آورده‌اند. همچنین، کاستا و مک کری (۱۹۸۷) ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ برای توافق‌جویی (A) تا ۰/۸۶ برای روان‌آزردگی (N) را گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر همبستگی ماده‌های این هر یک از ابعاد این پرسشنامه با یک سؤال محقق ساخته به ترتیب برای ابعاد وجدانی بودن، روان رنجوری خوبی و توافق‌پذیری به ترتیب معادل ۰/۸۵، ۰/۸۷ و ۰/۹۳ (۰/۰۰۱ < pN)

محاسبه گردید که حاکی از روایی مناسب این مقیاس است همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی نیز به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۸۴ و ۰/۸۶ به دست آمد.

شیوه اجرا

جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش حاضر از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

نتایج

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱ روان‌آزرده‌گرایی	۱۷/۹۰	۸/۵۶	—				
۲ وجدانی‌بودن	۳۴/۸۵	۵/۵۵	-۰/۲۸	—			
۳ توافق‌جویی	۳۱/۹۱	۴/۸۴	-۰/۴۰	۰/۴۲	—		
۴ رفتارهای انحرافی سازمانی	۲۸/۲۵	۱۳/۷۱	۰/۳۱	-۰/۳۱	-۰/۲۳	—	
۵ رفتارهای انحرافی بین‌فردی	۱۲/۶۸	۶/۸۷	۰/۳۲	-۰/۳۰	-۰/۲۴	۰/۹۶	—

* کلیه ضرایب همبستگی در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار هستند.

همانگونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، سه صفت شخصیتی وجدانی‌بودن، توافق‌جویی و روان‌آزرده‌گرایی دارای همبستگی و رابطه معنی‌داری با رفتارهای انحرافی بین‌فردی و رفتارهای انحرافی سازمانی هستند. جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون را در رابطه سه صفت شخصیتی روان‌آزرده‌گرایی، وجدانی‌بودن و توافق‌جویی و دارای با رفتارهای انحرافی بین‌فردی و رفتارهای انحرافی سازمانی نشان می‌دهد.

تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که همبستگی چندگانه صفات شخصیتی روان‌آزرده‌گرایی، وجدانی‌بودن و توافق‌جویی با رفتارهای انحرافی سازمانی ۰/۳۹ است که با $F=۱۲/۰۵۵$ در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. همچنین این صفات ۱۵/۶ درصد واریانس رفتارهای انحرافی سازمانی را تبیین می‌کنند. صفت روان‌آزرده‌گرایی، ۷/۸ درصد، صفت وجدانی‌بودن ۶/۱ درصد و صفت توافق‌جویی، ۱/۷ درصد واریانس رفتارهای انحرافی سازمانی را تبیین می‌کنند. با ملاحظه ضرایب استاندارد حاصل از تحلیل رگرسیون (ضرایب) نیز می‌توان مشاهده کرد که صفت روان‌آزرده‌گرایی ($t=۴/۰۹۲, p=۰/۲۷$)، صفت وجدانی‌بودن ($t=-۳/۵۰۷, p=۰/۰۰۱$) و صفت توافق‌جویی ($t=-۱/۹۷۸, p=۰/۰۰۱$) از نقش مهمی در پیش‌بینی رفتارهای انحرافی سازمانی برخوردارند.

نتایج نشان داد که همبستگی چندگانه صفات شخصیتی روان‌آزرده‌گرایی، وجدانی‌بودن و توافق‌جویی با رفتارهای انحرافی سازمانی ۰/۴۰۶ است که با $F=۱۲/۹۰۲$ در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. همچنین این صفات ۱۶/۵ درصد واریانس رفتارهای انحرافی بین‌فردی را تبیین می‌کنند. صفت روان‌آزرده‌گرایی، ۸/۲ درصد، صفت وجدانی‌بودن ۶/۲ درصد و صفت توافق‌جویی، ۲/۱ درصد واریانس رفتارهای انحرافی بین‌فردی را تبیین می‌کنند. با ملاحظه ضرایب استاندارد حاصل از تحلیل رگرسیون (ضرایب) نیز می‌توان مشاهده کرد که صفت روان‌آزرده‌گرایی ($t=۲/۹۸۳, p=۰/۰۰۱$)، صفت وجدانی‌بودن ($t=-۳/۵۳۵, p=۰/۰۰۱$) و صفت توافق‌جویی ($t=-۲/۲۳۳, p=۰/۰۰۱$) از نقش مهمی در پیش‌بینی رفتارهای انحرافی بین‌فردی برخوردارند.

بحث

هدف این پژوهش بررسی رابطه صفات شخصیتی با رفتارهای انحرافی در محیط کار بود. نتایج نشان داد که روان‌آزرده‌گرایی بالا و توافق جویی و وجدانی بودن پایین دارای روابط معناداری با رفتارهای انحرافی هستند و این نتایج در راستای پژوهش‌های میلر و همکاران (۲۰۰۳)، مونت و همکاران (۲۰۰۶) و سالگادو (۲۰۰۲) است. افراد توافق‌جو به عنوان افراد همکاری‌کننده و قابل اعتماد توصیف می‌شوند (جان و اسریواستا، ۱۹۹۹)، که دو مشخصه اصلی روابط بین فردی موفق است. همچنین افراد دارای صفت وجدانی بودن با ویژگی استقلال و پیشرفت‌گرایی شان توصیف می‌شوند و بنابراین به احتمال بیشتری از قوانین و هنجارهای سازمانی پیروی می‌کنند (مونت و همکاران، ۲۰۰۶). نتایج به دست آمده در مورد صفت وجدانی بودن با نظریه‌های تنظیم فعالیت (activity regulation) (زیجل استرا و همکاران، ۱۹۹۹) و تئوری عمل (action theory) (زوهار، ۱۹۹۹) مرتبط است. این نظریه‌ها بیان می‌کنند که افراد برانگیخته می‌شوند تا از فعالیت‌هایی که مانع رسیدن به اهداف آنها می‌شود دوری کنند. در همین راستا افراد وظیفه‌شناس، افرادی هدف‌محور هستند و احتمالاً رفتارهای ضدتولید را به عنوان رفتارهای مانع در رسیدن به هدف‌های کاری شان می‌بینند. در مورد تبیین نتایج مربوط به ویژگی‌های توافق‌پذیری و ثبات هیجانی نیز می‌توان از نظریه ارزش گروهی (group-value theory) (لیند و لیساک، ۱۹۸۵) استفاده کرد. بر مبنای نظریه ارزش گروهی، افراد برای تعلق به چرخه‌های اجتماعی و سازمانی ارزش‌قائل هستند و بنابراین تمایل دارند به طریقی رفتار کنند که حس تعلق شان به چنین گروه‌هایی تقویت شود. بر مبنای این نظریه کارکنانی که در ویژگی توافق‌جویی و ثبات هیجانی بالا هستند به احتمال کمتری در رفتارهای ضدتولید درگیر می‌شوند زیرا این رفتارها عضویت آنها را در گروه‌های اجتماعی و سازمان تهدید می‌کند. با توجه به نتایج این پژوهش سازمان‌ها در هنگام استخدام کارکنان باید صفات شخصیتی آنها را مد نظر قرار دهند و باید برنامه‌های استخدامی خود را به سمتی حرکت دهند که افرادی را شناسایی کنند که کمتر مستعد درگیر شدن در رفتارهای ضدتولید هستند. باید به این نکته توجه داشت که رفتار کارکنان در محیط کار به وسیله عوامل چندگانه‌ای به وجود می‌آید و نمی‌توان نتیجه‌ای علی‌در رابطه با اثرات شخصیت بر رفتارهای انحرافی محیط کار گرفت، بلکه شخصیت به عنوان راهی است که به کمک آن می‌توان تفسیر کرد که افراد چگونه و چه موقع به احتمال بیشتری در رفتارهای انحرافی درگیر می‌شوند. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این نکته اشاره کرد که ممکن است کارکنان به علت مطلوبیت اجتماعی میزان کمتری از رفتارهای انحرافی را گزارش کرده باشند که در این راستا توصیه می‌شود پژوهش‌های آینده علاوه بر مقیاس‌های خودگزارشی از مقیاس‌های رفتاری و گزارش توسط سرپرست نیز استفاده کنند.

منابع

- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410–424.
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and counterproductive behavior workplace behavior. In M. Barrick & A.M. Ryan (Eds.), *Personality and work*. New York: Jossey-Bass-Pfeiffer.
- Lind, E. A., & Lissak, R. I. (1985). Apparent impropriety and procedural fairness judgments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13, 338–350
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591–622.
- Miller, J. D., Lyman, D., & Lukefield, C. (2003). Examining antisocial behavior through the lens of the five-factor model of personality. *Aggressive Behavior*, 29, 497–514.

- O'Neill, T. A., & Hastings, S. E. (2011). Explaining workplace deviance behavior with more than just the "Big Five". *Personality and Individual Differences*, 50, 268-273.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21 (2011) 342-352.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125
- Zohar, D. (1999). When things go wrong: The effect of daily work hassles on effort, exertion, and negative mood. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 265-283.