

رابطه ویژگی‌های شخصیت با میل به بروز خشونت در محیط کار

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۴/۱۰

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۱۲/۸

علی مهداد^۱

سمیه ذاکرین^۲

ایران مهدیزادگان^۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با میل به بروز خشونت در محیط کار به اجرا در آمد.

روش: روش پژوهش، توصیفی - همبستگی و از میان کارکنان یک کارخانه بزرگ خودروسازی، تعداد ۲۶۹ نفر به عنوان نمونه به شیوه تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه‌های پژوهش شامل پرسشنامه میل به بروز خشونت در محیط کار (مهداد و همکاران، ۱۳۹۰) و پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو FFI NEO - (کوستا و مک کری، ۱۹۸۹) پاسخ دادند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان، تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند که بین برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی با میل به بروز خشونت فیزیکی و کلامی و میل به بروز خشونت کلی رابطه منفی معنادار، بین تجربه‌پذیری با میل به بروز خشونت فیزیکی و میل به بروز خشونت کلی رابطه منفی معنادار و بین روان‌رنجوری و میل به بروز خشونت فیزیکی، کلامی و کلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که ابعاد شخصیتی روان‌رنجوری و برون‌گرایی پیش‌بینی کننده میل به بروز خشونت کلی و پیش‌بینی کننده میل به بروز خشونت فیزیکی، همچنین، برون‌گرایی، روان‌رنجوری و وظیفه‌شناسی پیش‌بینی کننده میل به بروز خشونت کلامی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، خشونت در محیط کار.

^۱ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، amahdad@khuif.ac.ir

^۲ کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

^۳ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

The relationship between personality characteristics and tendency toward violence at workplace

Mahdad, A.

Zakerin, S.

Mehdizadegan, I.

Abstract

Introduction: The purpose of this research was to study to the relationship between personality characteristics and tendency toward violence at workplace.

Method: The research was conducted through correlation methods. Participants were 269 employees who were selected via random sampling selection. The participants responded a few questionnaires consisting of Workplace Violence Intention and NEO-FFI. Data were analyzed with the use of Pearson's correlation coefficient and simultaneous regression analyses.

Results: The results of Pearson correlation coefficients showed a significant negative relationship between extraversion, conscientiousness and agreeableness with physical, verbal and total desire for violence at workplace. Moreover, there are significant negative relationships between desire to experience physical violence. There was a significant positive relationship between neuroticism and physical, verbal and general desire for violence. Furthermore, regression analysis showed that extraversion and neuroticism Predicted overall propensity to violence and the desire to physical violence. In addition, extraversion, neuroticism and conscientiousness were able to predict verbal violence intension.

Keywords: Personality Characteristics, Workplace Violence.

مقدمه

بررسی رفتار فردی در محیط کار، توجه محققان را از یک دهه گذشته تا حد زیادی به خود معطوف داشته است (مقیم، ۱۳۸۴). رفتارهای متفاوتی از افراد در سازمان مشاهده می‌شود. از نگاه سازمانی، برخی مطلوب و برخی نامطلوب انگاشته می‌شوند. مدیران سازمان‌ها در تلاش هستند تا با ادراک رفتار نیروی انسانی و پیش‌بینی واکنش‌های ایشان، ضمن نفوذ بر رفتار کارکنان، از این قابلیت برای نیل به اهداف سازمان استفاده نمایند (رحمانی، یزدانی، قلیزاده، ۱۳۸۸). برخی از این رفتارهای نامطلوب، رفتارهایی هستند که هدف آنها صدمه زدن به اعضای سازمان و یا خود سازمان است. این اعمال مضر شامل اجتناب از کار، انجام کارها به صورت ناقص، پرخاشگری فیزیکی، مخالفت‌های شفاهی، خرابکاری و دزدی می‌باشند که شناسایی این رفتارها کمک بسیاری به مدیران در برطرف نمودن موانع پیش روی بهبود عملکرد می‌نماید (شائمی، محمودی، ۱۳۸۸). بروز خشونت در محیط کار، در سازمان‌ها و نهادهای عمومی (با توجه به گستردگی و اهمیت اینگونه سازمان‌ها)، ممکن است آنها را با بحران‌های جدی‌تری مواجه سازد. خشونت در محیط کار، به صورت اعمال خشونت آمیز، شامل تهاجم فیزیکی و تهدید به تهاجم به سوی افراد شاغل یا درحال انجام وظیفه‌شان تعریف می‌گردد (گربریح^۱، ۲۰۰۴) و به عنوان هر رخداد یا موقعیتی محسوب می‌شود که در آن، فرد در محل کار خود یا شرایط مربوط به آن مورد بدرفتاری، تهدید یا حمله قرار گیرد (ویتینگتون و ویکر^۲، ۱۹۹۶). یکی از معضلات سازمان‌های امروزی وجود رفتارهایی همچون کم‌کاری، پرخاشگری، قلدری، لجبازی، ارباب و کینه توزی است. اعتراض پرخاشگرایانه به بی‌عدالتی سازمانی (گلپور، کرمی و جوادیان، ۱۳۹۰) یکی از رایج‌ترین اشکال خشونت در محیط کار تلقی می‌شود. نتایج تحقیقات جانسون و ریو^۳ (۲۰۰۹)، نشان داد که ۳۱٪ از پرستاران قربانی قلدری‌ها و زورگویی‌ها شده‌اند که نتیجه آن ترک کردن شغل بوده است. از طرفی لاسچینگر، گرو و همکاران^۴ (۲۰۱۰)، دریافتند که قرار گرفتن در معرض زورگویی در محیط کار، ارتباط شدید با افسردگی روحی دارد. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان‌ها و هم بر روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان تأثیر می‌گذارند. بروز چنین رفتارهایی می‌تواند مانع کارکرد سازمان شود (بال، تروینو و سیمز^۵، ۱۹۹۴) و به کاهش درآمد و یا خدشه دار شدن اعتبار آن منجر شود و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد. در بخش خصوصی، اخراج کارکنان و از دست دادن مشتریان و ورشکستگی بنگاه‌های کم‌بینه از جمله پیامدهای منفی اینگونه رفتارها تلقی می‌شود. خشونت

¹ Gerberich

² Whittington & Wyker

³ Johnson & Rea

⁴ Laschinger, Grau, Finegan & Wilk

⁵ Ball, Trevino & Sims

در محیط کار به عنوان شکلی از رفتارهای کاری انحرافی، محققان زیادی را در سرتاسر جهان بر آن داشته است تا در مورد این معضل، به بررسی پیش زمینه‌ها، عوامل مرتبط و راه‌های مبارزه با آن بپردازند (کولبرت، مانت، هارتر، ویت و بریک^۱، ۲۰۰۴). میل به بروز خشونت در محیط کار^۲ در سراسر دنیا، به عنوان یک عامل آسیب رسان شغلی زنگ خطر سلامتی روان محسوب می‌شود، که با عنوان‌هایی چون هتاکی، ضرب و شتم، آزار و اذیت، توهین، آزار جنسی و در نهایت قتل بیان می‌گردد (قانون سلامت و امنیت شغلی آمریکا، به نقل از کلووی، بارلینگ، جولیان و اورل^۳، ۲۰۰۶؛ به نقل از مهداد، طبخ عشقی و مهدیزادگان، ۱۳۹۱) و به اشکال مختلف خود را نشان می‌دهد (فارینکو^۴، ۲۰۰۶)، که عبارت‌اند از: خشونت کلامی؛ مانند ناسزا گفتن، توهین کردن و شاخ و شانه کشیدن. خشونت فیزیکی؛ مانند آسیب رساندن، هل دادن، چاقو زدن، کتک زدن و لگد زدن و خشونت روانی؛ مانند شایعه سازی، مسخره کردن، مشاجره و مزاحمت تلفنی. البته میل به بروز خشونت در محیط‌های کاری به شکل‌های دیگری از جمله: تخریب دارایی‌ها، دزدی، درگیری، زورگویی، تجاوز به عنف، آتش افروزی عمدی و قتل‌های مرتبط به کار، نیز خود را نشان می‌دهد (فلسون^۵، ۲۰۰۶؛ مارتینکو، دوگلاس و هاروی^۶، ۲۰۰۶). بررسی‌های دیگر در زمینه نقش عوامل فردی در بروز رفتارهای خشونت‌آمیز در محیط کار، به رابطه میان شخصیت و رفتار کارکنان تأکید کرده‌اند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که برخی از ویژگی‌های شخصیتی، هم در شکل‌گیری رفتارهای مثبت کارکنان (برای مثال رفتارهای شهروندی) و هم در شکل‌گیری رفتارهای منفی کارکنان (برای مثال رفتارهای انحرافی) نقش دارند (رافضی، اسکندری، و عبا سپور، ۱۳۹۱). به عبارت دیگر، باید سازه‌های شخصیتی ویژه‌ای وجود داشته باشند که با چنین رفتارهایی ارتباط مستقیم یا معکوس دارند. پژوهش‌های متعددی در حوزه رابطه ویژگی‌های شخصیتی با میل به بروز خشونت در محیط کار، این فرضیه را مورد تأیید قرار داده‌اند (برای مثال؛ فریدمن و روزنمن^۷، ۱۹۷۴؛ دمبروسکی و کاستا^۸، ۱۹۸۷؛ مدی، برو، خوشابا و ویتکاس^۹، ۲۰۰۶؛ باریو، آلوجا و اسپیلبرگر^{۱۰}، ۲۰۰۴؛ بیتن کورت، تالی، بنجامین و والتین^{۱۱}، ۲۰۰۶). از طرفی پژوهش‌هایی بیانگر این است که چندین

¹ Colbert, Mount, Harter, Witt & Barrick

² Workplace Violence Intension

³ Julian & Urrell

⁴ Farrenko

⁵ Felson

⁶ Martinko, Douglas & Harvey

⁷ Friedman & Rosenman

⁸ Dembrowski & Costa

⁹ Maddi, Brow, Khoshaba & Vaitkus

¹⁰ Barrio, Aluja, & Spielberger

¹¹ Bettencourt, Talley, Benjamin & Valentine

عامل شخصیتی، از جمله فقدان وظیفه‌شناسی^۱، توافق جوویی^۲ پایین و عدم ثبات عاطفی^۳ به پیش بینی رفتارهای کلی ضد تولید همانند رفتارهای پرخاشگرانه، می‌پردازند (وانز و همکاران^۴، ۱۹۹۳؛ ویسوسواران^۵، ۱۹۹۸؛ به نقل از کلووی، بارلینگ، هورل^۶، ۲۰۰۶). در پژوهشی دیگر مشخص گردید که افراد با ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی، کمتر احتمال دارد که در رفتارهای انحرافی در محیط کار از قبیل میل به بروز خشونت درگیر شوند (جوهر و کار^۷، ۲۰۰۷). به نظر کولبرت، مانت، هارتر و همکاران^۸ (۲۰۰۴) نیز احتمال بروز رفتارهای خشونت‌آمیز در محیط کار، در افراد با ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی (از آنجایی که وجدان‌گرا، موفقیت‌گرا و درستکار هستند) کمتر است. همچنین در پژوهشی که توسط لوتانس^۹ (۲۰۰۴)، انجام گرفت، مشاهده گردید که کارکنان با سطح بالایی از انعطاف‌پذیری، امید، خوش‌بینی و اعتماد به نفس دارای انگیزه بیشتر برای ترمیم شکست‌ها و طرح‌های احتمالی بوده که در رفتارشان در محیط کار آشکار می‌شود. هیتز، اسپنس و اشلی^{۱۰} (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیر، خوش‌بین و با اعتماد به نفس، در موقعیت کاریشان و در رقابت‌های محیط کاری به طور مثبت‌تر وارد عمل شده و واکنش نشان می‌دهند و این ویژگی‌ها موجب یک توانایی مضاعف برای سازگاری با محیط سازمانی می‌شود. با توجه به تحقیقات صورت گرفته و همچنین درک اهمیت و خسارات فردی، سازمانی و اجتماعی که رفتارهای خشونت‌آمیز می‌توانند در محیط کار، به همراه داشته باشند، در این پژوهش سعی شده است که به سازمان‌ها در جهت کنترل خشونت در محیط کار، با بررسی رابطه‌ای که میان ویژگی‌های شخصیتی (به‌عنوان یکی از پیشایندهای میل به بروز خشونت در محیط کار) و میل به بروز خشونت در محیط کار، می‌تواند وجود داشته باشد، یاری رسانده و با پاسخگویی به این سؤال، به سازمان‌ها در جهت گزینش کارکنانی که میل به ابراز خشونت کمتری در محیط کار نشان خواهند داد، کمکی ارائه گردد. براین اساس هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی با میل به بروز خشونت در محیط کار است.

¹ Conscientiousness

² Agreeableness

³ Emotional Stability

⁴ Ones & Et Al

⁵ Viswesvaran

⁶ Kelloway, Barling & Hurrell

⁷ Jawahar & Carr

⁸ Colbert, Mount, Harter, Witt & Barrick

⁹ Luthans

¹⁰ Heather, Spence & Ashley

روش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان مرد قسمت تولید یکی از کارخانجات بزرگ خودروسازی به تعداد ۴۶۳۸ نفر که براساس جدول انتخاب حجم نمونه میچل و جولی^۱ (۲۰۰۷، ص ۲۳۵)، در سطح اطمینان آماری ۹۵٪، ۳۵۰ نفر حجم نمونه برای این پژوهش تعیین و برای کنترل نرخ پاسخ‌دهی تعداد ۴۰۰ پرسشنامه بین کارکنان به صورت تصادفی ساده و با استفاده از فهرست اسامی کارکنان واحد مذکور، براساس هماهنگی کامل با مدیران اجرایی در زمان اجرا، توزیع و در نهایت ۲۶۹ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت که از این میان، ۴۹ نفر مجرد و ۲۰۴ نفر متأهل و ۱۶ نفر بدون پاسخ، ۱۲۱ نفر سن ۲۰-۳۰ سال و ۱۱۹ نفر سن ۳۱-۴۰ و ۱۲ نفر ۴۱ سال به بالا و ۱۷ نفر بدون پاسخ، ۲۰ نفر زیر دیپلم و ۲۱۸ نفر دیپلم و فوق‌دیپلم و ۱۳ نفر کارشناسی و بالاتر و ۱۸ نفر بدون پاسخ، ۶ نفر رسمی و ۱۳ نفر پیمانی و ۲۳۴ نفر قراردادی و ۱۶ نفر بدون پاسخ، ۸۴ نفر دارای سابقه خدمت ۵-۱۰ سال و ۱۱۵ نفر دارای سابقه خدمت ۱۰-۵ سال و ۴۸ نفر دارای سابقه خدمت ۱۰ سال و بالاتر و ۲۲ نفر بدون پاسخ، و کلیه کارکنان این قسمت مرد بودند.

ابزار سنجش

پرسشنامه میل به بروز خشونت در محیط کار: برای سنجش میل به بروز خشونت در محیط کار، از پرسشنامه مه‌داد، طب‌اخ عشقی و مه‌دیزادگان (۱۳۹۱)، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۱ سؤال در مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای (بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) می‌باشد. براساس گزارش مه‌داد و همکاران (۱۳۹۰)، برای بررسی اعتبار سازه این پرسشنامه، از تحلیل عاملی اکتشافی^۲ با چرخش از نوع واریماکس^۳ استفاده شده است که نشان دهنده اعتبار سازه بالایی می‌باشد ($P \leq 0/001$). این پرسشنامه با ۱۱ پرسش، میل به بروز خشونت فیزیکی و تخریب تجهیزات و با ۱۰ پرسش، میل به بروز خشونت کلامی را مورد سنجش قرار می‌دهد. مجموع دو عامل نیز به عنوان میل به بروز خشونت کلی در محیط کار در نظر گرفته شده است. در مطالعه مه‌داد و همکاران (۱۳۹۱)، پس از تحلیل عاملی، آلفای کرونباخ محاسبه شده برای میل به بروز خشونت فیزیکی و تخریب تجهیزات، میل به بروز خشونت کلامی و میل به بروز خشونت کلی به ترتیب برابر با ۰/۹۴، ۰/۹۶ و ۰/۹۵ گزارش شده است. همچنین در این پژوهش، پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای میل به بروز خشونت فیزیکی در محیط کار ۰/۹۵، میل به بروز خشونت کلامی در محیط کار ۰/۹۶ و برای میل به بروز خشونت کلی در محیط کار ۰/۹۷ بدست آمد.

¹ Meechle & Julli

² Confirmatory Factor Analysis

³ Varimax Rotation

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیت: برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیت، از پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت^۱ استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۴۰ سؤال و ۳ سؤال اعتباری با حدود ۴۵ دقیقه زمان برای انجام آن می‌باشد که دارای دو فرم موازی S و R می‌باشد (مک کرای و آللیک^۲، ۲۰۰۲؛ پانونن و آشتون^۳، ۲۰۰۱). لازم به ذکر است این پرسشنامه در سال ۱۳۸۵ در اصفهان هنجاریابی شد (کنعانی، ۱۳۸۵) محاسبه پایایی پرسشنامه با استفاده از ضرایب آلفا و روش بازآزمایی بدین ترتیب بود: همسانی درونی پرسشنامه در سطح کل ۰/۷۶ بدست آمد که این ضریب برای پرسشنامه‌های شخصیتی ضریب آلفای مناسبی می‌باشد (کنعانی و همکاران، ۱۳۹۰). در این پژوهش از فرم کوتاه این پرسشنامه (پنج عاملی نئو NEO-FFI، کوستا و مک کری^۴، ۱۹۸۹)، استفاده گردید که از ۶۰ گویه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) تهیه شده است که هر ۱۲ گویه آن یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت (برونگرایی، سازگاری، وجدانگرایی، روان‌رنجورخویی، گشودگی) را اندازه می‌گیرد. در پژوهش کیامهر (۱۳۸۱)، ضریب حاصل از همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ بین ۰/۵۴ و ۰/۷۹ به دست آمد. در این پژوهش، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای برونگرایی ۰/۷۰، وظیفه‌شناسی ۰/۸۴، توافق جویی ۰/۶۱، تجربه‌پذیری ۰/۲۵ و برای روان‌رنجوری ۰/۷۸ به دست آمد.

روش اجرا و تحلیل: پرسشنامه پژوهش حاضر را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۴۰ تا ۴۵ دقیقه، به صورت خود گزارش دهی و در نیمه اول اردیبهشت سال ۱۳۹۱ پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی، مورد تحلیل قرار گرفتند که در سطح استنباطی برای بررسی فرضیه پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان^۵، با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی (SPSS) نسخه ۱۸ مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

در این پژوهش برای توصیف، جمع‌آوری و طبقه‌بندی داده‌های به دست آمده از نمونه، از آمار توصیفی استفاده شده است. در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی شامل فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمرات میل به بروز خشونت در محیط کار و ویژگی‌های شخصیت آرایه شده است.

^۱ Five Factor Model

^۲ McCrae & Allik

^۳ Paunonen & Ashton

^۴ Costa & McCrae

^۵ Enter Regression

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی پژوهش

شاخص‌های توصیفی					متغیرها
تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	
۲۶۹	۲۳/۹۳	۱۲/۱۰	۱۱	۵۵	میل به بروز خشونت فیزیکی
۲۶۹	۲۵/۳۸	۱۲/۰۷	۱۰	۵۰	میل به بروز خشونت کلامی
۲۶۹	۴۹/۳۰	۲۲/۶۵	۲۱	۱۰۵	میل به بروز خشونت کلی
۲۶۹	۲۹/۰۵	۷/۴۰	۱۲	۵۹	برونگرایی
۲۶۹	۲۵/۴۷	۸/۹۳	۱۲	۵۷	وظیفه شناسی
۲۶۹	۲۸/۱۲	۸/۵۳	۱۲	۶۰	توافق جویی
۲۶۹	۳۳/۵۸	۹/۸۹	۱۲	۶۰	تجربه پذیری
۲۶۹	۳۹/۱۱	۹/۸۸	۱۲	۶۰	روان رنجوری

همانگونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود میانگین میل به بروز خشونت فیزیکی (۲۳/۹۳)، میل به بروز خشونت کلامی (۲۵/۳۸)، میل به بروز خشونت کلی در محیط کار (۴۹/۳۰) می‌باشد. همچنین در ویژگی‌های شخصیتی، میانگین خرده مقیاس برونگرایی (۲۹/۰۵)، وظیفه شناسی (۲۵/۴۷)، توافق جویی (۲۸/۱۲)، تجربه پذیری (۳۳/۵۸) و روان رنجوری (۳۹/۱۱) می‌باشد.

جدول ۲- ماتریکس همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیر	برونگرایی	وظیفه شناسی	توافق جویی	تجربه پذیری	روان رنجوری	خشونت فیزیکی	خشونت کلامی	خشونت کلی
برونگرایی	۱/۰۰	-	-	-	-	-	-	-
وظیفه شناسی	۰/۴۰**	۱/۰۰	-	-	-	-	-	-
توافق جویی	۰/۳۷**	۰/۲۹**	۱/۰۰	-	-	-	-	-
تجربه پذیری	۰/۱۳*	۰/۱۵*	۰/۱۱	۱/۰۰	-	-	-	-
روان رنجوری	-۰/۴۷**	-۰/۴۱**	-۰/۲۴**	-۰/۱۲	۱/۰۰	-	-	-
خشونت فیزیکی	-۰/۵۶**	-۰/۳۶**	-۰/۳۲**	-۰/۱۷**	۰/۴۹**	۱/۰۰	-	-
خشونت کلامی	-۰/۵۷**	-۰/۳۷**	-۰/۲۴**	-۰/۰۹	۰/۴۶**	۰/۷۵**	۱/۰۰	-
خشونت کلی	-۰/۶۱**	-۰/۳۹**	-۰/۳۰**	-۰/۱۴*	۰/۵۱**	۰/۹۴**	۰/۹۲**	۱/۰۰

P**<0/01

P*<0/05

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، رابطه بین برونگرایی ($r = -0/56$) تا $r = -0/61$ ($r = -0/36$ تا $r = -0/39$ ، $P \leq 0/01$)، وظیفه‌شناسی ($r = -0/36$ تا $r = -0/39$ ، $P \leq 0/01$)، توافق جویی ($r = -0/24$ تا $r = -0/32$ ، $P \leq 0/01$) با میل به بروز خشونت کلی منفی و معنادار می‌باشد. به عبارتی هرچه افراد برون‌گرا تر، وظیفه‌شناس‌تر و سازگارتر می‌شوند، میل به بروز خشونت فیزیکی، کلامی و کلی کمتری را نشان خواهند داد. بعد تجربه‌پذیری هم با میل به بروز خشونت فیزیکی ($r = -0/17$ ، $P \leq 0/01$) و میل به بروز خشونت کلی ($r = -0/14$ ، $P \leq 0/05$)، رابطه منفی معنادار را نشان می‌دهد. در مقابل، رابطه بین روان‌رنجوری ($r = 0/46$ تا $r = 0/51$ ، $P \leq 0/01$) و میل به بروز خشونت فیزیکی، کلامی و کلی، مثبت و معنادار می‌باشد به عبارتی هرچه افراد ثبات عاطفی کمتری از خود نشان می‌دهند، میل به بروز خشونت فیزیکی، کلامی و کلی نیز در آنها بیشتر می‌گردد.

جدول ۳- نتایج رگرسیون به روش همزمان برای پیش‌بینی میل به بروز خشونت در محیط کار از

روی پنج ویژگی شخصیت‌نئو

متغیر	R ضریب رگرسیون چندگانه	ضریب تعیین	F	سطح معناداری F	Beta	t	سطح معناداری
برونگرایی	۰/۶۷	٪۴۴	۴۲/۶۲	۰/۰۰۰۱	-۰/۴۲	-۷/۵۹	۰/۰۰۰۱
وظیفه‌شناسی					-۰/۰۹	-۱/۸۷	۰/۰۶
توافق جویی					-۰/۰۴	-۰/۹۱	۰/۳۶
تجربه‌پذیری					-۰/۰۳	-۰/۸۰	۰/۴۲
روان‌رنجوری					۰/۲۶	۴/۷۵	۰/۰۰۰۱
برونگرایی	۰/۶۴	٪۴۰	۳۶/۲۲	۰/۰۰۰۱	-۰/۳۷	-۶/۳۷	۰/۰۰۰۱
وظیفه‌شناسی					-۰/۰۷	-۱/۳۹	۰/۱۶
توافق جویی					-۰/۰۹	-۱/۷۰	۰/۰۹
تجربه‌پذیری					-۰/۰۷	-۱/۴۳	۰/۱۵
روان‌رنجوری					۰/۲۶	۴/۷۰	۰/۰۰۰۱
برونگرایی	۰/۶۲	٪۳۷	۳۲/۹۶	۰/۰۰۰۱	-۰/۴۳	-۷/۲۴	۰/۰۰۰۱
وظیفه‌شناسی					-۰/۱۱	-۱/۹۷	۰/۰۵
توافق جویی					-۰/۰۰	۰/۰۵	۰/۹۶
تجربه‌پذیری					-۰/۰۰	-۰/۰۱	۰/۹۹
روان‌رنجوری					۰/۲۲	۳/۸۱	۰/۰۰۰۱

نتایج تحلیل رگرسیون با روش همزمان در جدول شماره ۳، نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه (پنج متغیری) برای ترکیب خطی ابعاد ویژگی‌های شخصیتی (برونگرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی، تجربه‌پذیری و روان‌رنجوری)، با نمره کل میل به بروز خشونت در محیط کار برابر با ۰/۶۷، با نمره میل به بروز خشونت فیزیکی در محیط کار برابر با ۰/۶۴ و با نمره میل به بروز خشونت کلامی در محیط کار برابر با ۰/۶۲ می‌باشد که این مؤلفه‌ها ۴۴ درصد از واریانس نمره کل میل به بروز خشونت، ۴۰ درصد از واریانس نمره میل به بروز خشونت فیزیکی و ۳۷ درصد از واریانس نمره میل به بروز خشونت کلامی را تبیین می‌کنند. این رابطه‌ها خطی و به ترتیب با مقدار $F(5; 233) = ۳۲/۹۶$ و $(P = ۰/۰۰۰۱)$ ، $F(5; 233) = ۳۶/۲۲$ ، $(P = ۰/۰۰۰۱)$ ، $F(5; 233) = ۴۲/۶۲$ و $(P = ۰/۰۰۰۱)$ معنادار می‌باشند. نتایج، نشان می‌دهد که از میان ابعاد ویژگی‌های شخصیت، تنها ضریب رگرسیون استاندارد شده بعد برونگرایی $(\beta = -۰/۴۲)$ و روان‌رنجوری $(\beta = ۰/۲۶)$ برای پیش‌بینی میل به بروز خشونت کلی $(p < ۰/۰۱)$ ، ضریب رگرسیون استاندارد شده بعد برونگرایی $(\beta = -۰/۳۷)$ و روان‌رنجوری $(\beta = ۰/۲۶)$ برای پیش‌بینی میل به بروز خشونت فیزیکی $(p < ۰/۰۱)$ و ضریب رگرسیون استاندارد شده بعد برونگرایی $(\beta = -۰/۴۳)$ ، روان‌رنجوری $(\beta = ۰/۲۲)$ ، $(p < ۰/۰۱)$ و وظیفه‌شناسی $(\beta = -۰/۱۱)$ ، $(p \leq ۰/۰۵)$ برای پیش‌بینی میل به بروز خشونت کلامی در محیط کار معنادار می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های نتایج پژوهش حاضر در جدول ۲، بین ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی، تجربه‌پذیری و مؤلفه‌های میل به بروز خشونت در محیط کار (فیزیکی، کلامی و کلی)، رابطه منفی و معنادار $(P \leq ۰/۰۱)$ و میان روان‌رنجوری و مؤلفه‌های میل به بروز خشونت در محیط کار رابطه مثبت و معنادار وجود دارد $(p \leq ۰/۰۱)$. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون با روش همزمان در جدول ۳، نشان دادند ابعاد شخصیتی برونگرایی و روان‌رنجوری، از میان سایر ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای میل به بروز خشونت در محیط کار (فیزیکی، کلامی و کلی) باشند. بدین ترتیب فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و میل به بروز خشونت در محیط کار، مورد تأیید قرار می‌گیرد. در تبیین نتیجه بدست آمده باید این‌گونه بیان نمود که تفاوت‌های فردی در تجربه، بروز و کنترل خشونت، تأثیرگذار است. این مسئله، روانشناسان را با این فرض مواجه ساخت که تفاوت‌های فردی در بروز و کنترل خشونت، می‌تواند ناشی از تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی افراد باشد. به عبارت دیگر، سازه‌های شخصیتی ویژه‌ای وجود دارند که با خشونت دارای رابطه مستقیم یا معکوس هستند. پژوهش‌های متعددی این فرضیه را مورد تأیید قرار داده‌اند (برای مثال؛ فریدمن و روزنمن، ۱۹۷۴؛ دمبروسکی و کاستا، ۱۹۸۷؛ مدی و همکاران، ۲۰۰۶؛ باریو، آلوچا و اسپیلبرگر، ۲۰۰۴؛ بیتن کورت و

همکاران، ۲۰۰۶). افرادی که در پایین‌ترین بعد توافق جویی (ناسازگار)، قرار دارند به عنوان افرادی فریب کار، خود محور، بدگمان و بی رحم شناخته می‌شوند و احتمال بروز رفتارهای خصمانه و روان‌پریشی در آنها بالا می‌باشد. افراد توافق جو، سعی دارند که دیگران را کمتر از خود برنجانند و بیشتر سعی می‌کنند رضایت دیگران را کسب نمایند. همچنین افراد توافق جو، کمتر خود را در تقابل با دیگران می‌بینند. بنابراین از آنجایی که افراد تقابلی (ناسازگار)، به گستاخی، اهل همکاری نبودن و هم حس نبودن معروفند، و این موضوع باعث بروز رفتارهای پرخاشگرانه و روان‌پریشی از خود بر خلاف افراد سازگار می‌شود (کوستا و مک کری، ۱۹۹۲). در ارتباط با بعد برونگرایی/درونگرایی و رابطه آن با میل به بروز خشونت، می‌توان به نظر ویندور^۱ (۲۰۰۲) اشاره کرد مبنی بر اینکه، درونگرها معمولاً سخت‌تر با مشکلات کنار می‌آیند و احتمالاً درونگرایی، میان آثار عوامل سازمانی و زمینه‌ای، و رفتار ضدشهروندی به مثابه متغیر تعدیل کننده عمل می‌کند. به علاوه چون درونگرها از نظر اجتماعی تمایل به گوشه گیری دارند، در تغییرات اجتماعی با آرامش و تجربه کمتری درگیر می‌شوند. آنها برای بحث مولد، سالم و روشمند در مورد مسائل، کمتر مستعد بوده و ممکن نیست در گفتگوهای آزاد، مخالفت خودشان را ابراز کنند. ولی معمولاً با اقداماتی پنهانی، مدیران خود را دور زده، در برابر آنها مقاومت می‌کنند (جلینک و اهرن^۲، ۲۰۰۶). در ارتباط با ویژگی شخصیتی برونگرایی و رابطه آن با میل به بروز خشونت در محیط کار پژوهش‌ها، نتایج متناقضی را گزارش می‌دهند به طور مثال؛ نتایج پژوهش ساجیکو^۳ (۲۰۰۲)، نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی روان رنجوری و برونگرایی با میزان پرخاشگری وجود دارد. از طرف دیگر جلینک و اهرن (۲۰۰۶)، اظهار داشتند که افراد با ویژگی شخصیتی درونگرایی، با اقداماتی پنهانی، از مدیران خود سرپیچی کرده، در برابر آنها مقاومت می‌کنند. بکمند^۴ (۲۰۰۶)، به این نتیجه رسید که بین دو متغیر برونگرایی و خصومت، رابطه معنی داری وجود ندارد. شیروانی و مهدی پور (۱۳۸۹)، هم در پژوهشی، نتایج متفاوتی از رابطه بین برونگرایی و ابراز خشونت در سه سطح لیگ‌های فوتبال بدست آوردند. در تبیین یافته اخیر شاید بتوان اینگونه بیان داشت که تعاریف مفاهیم خشم، خشونت (پرخاشگری) و خصومت، مبهم و حتی متناقض است (بیاجیو، ساپل و کورتیس^۵، ۱۹۸۱). به نظر دل و کیو و والر^۶ (۲۰۰۳)، اگرچه ساختار خشم، مشترکاتی با خشونت و خصومت دارد، ولی این اصطلاحات مترادف نیستند و این درحالیست که، ساختارهای خشم، خشونت و خصومت همپوشانی زیادی با هم دارند. به طور مختصر، تمایز بین این سه مفهوم چنین است: خشم؛ به هیجان، خصومت؛ به نگرش و خشونت یا پرخاشگری؛ به رفتار گفته می‌شود. خشم، به عنوان حالت هیجانی

¹ Windower

² Jelinek & Ahearn

³ Sachiko

⁴ Becmand

⁵ Biaggio, Soppalee & Curtis

⁶ Del Vecchio & Oleary

توصیف می‌شود که می‌تواند زیربنای پرخاشگری و خصومت باشد؛ خصومت، به نگرش پرخاشگرانه فراگیری گفته می‌شود که فرد را به سوی رفتارهای پرخاشگرانه سوق می‌دهد، درحالی که پرخاشگری و ابراز خشونت، به رفتار قابل مشاهده و با قصد آسیب رسانی گفته می‌شود. در پژوهش حاضر، به بررسی "میل به بروز خشونت"، یعنی بررسی حالت هیجانی که می‌تواند زیربنای رفتار باشد پرداخته شده است و پرسشنامه ارائه شده به کارکنان دارای سؤال مقدم "به چه میزان میل به بروز رفتارهای زیر در شما وجود دارد"، می‌باشد که با برونگرایی رابطه منفی معنادار پیدا کرد. یکی از دلایل تناقض یافته‌ها می‌تواند روشن نبودن بررسی خشم، خشونت و یا خصومت در پژوهش‌ها باشد. افراد دارای ویژگی شخصیتی تجربه پذیری، از آنجایی که پذیرای اندیشه‌های اخلاقی، اجتماعی و همچنین منضبط و پای بند به اصول اخلاقی می‌باشند از دید بسیاری از روانشناسان، سالم‌تر و پخته‌تر به نظر می‌رسند و دارای ثبات رفتاری بیشتری نسبت به افرادی هستند که در ویژگی شخصیتی تجربه پذیری نمره پایین‌تری کسب می‌کنند (فیلیهو^۱، ۲۰۰۵). از طرفی افراد با تجربه پذیری کم، بگونه‌ای ویژه از موارد ناشناخته و مبهم در ارزیابی تصمیمات سازمانی، ترس دارند. به همین دلیل احتمال دارد افراد با تجربه پذیری کم به گونه‌ای منفی‌تر عکس‌العمل نشان دهند و رویه و پیامدهای سازمانی را نسبت به افراد تجربه پذیر، ناعادلانه‌تر از نظر بگذرانند (شیم و پارک^۲، ۲۰۱۰). در مورد ثبات عاطفی (که به تمایل برای مطمئن، ایمن، و استوار بودن اطلاق می‌گردد)، افراد با ثبات عاطفی کم به دلواپسی، افسردگی، ناامنی، و ترس (به طور کلی ادراکات منفی) گرایش دارند. از لحاظ تئوری وقتی افراد دارای ثبات عاطفی پایین دچار افسردگی و یا نوسانی شوند، احتمال بیشتری وجود دارد که فاقد انرژی لازم برای انجام کارهایشان باشند. در نتیجه از تحمل هزینه اجتناب کرده و دارای تفکرات ناکارآمد خواهند بود. بر اساس این نظریه، اینگونه دریافت شده است که افراد دارای ثبات عاطفی بالا، کمتر در معرض رفتارهای مخرب بوده و نیز کمتر احتمال دارد که از تلاش‌هایشان در خصوص کار مضایغه نمایند (کولبرت و همکاران، ۲۰۰۴). در تبیین نتایج بدست آمده در ارتباط با ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی، می‌توان اینگونه بیان داشت که این دلیل که وظیفه‌شناسی بالا، نشانگر رفتارهای مدیرانه، سازمان یافته، عمدی، توفیق‌گرا، زحمت‌کش، مسئول، و مورد اعتماد است، افراد بسیار وظیفه‌شناس به توسعه تلاش‌هایشان و مصرا نه سخت کار کردن جهت رسیدن به اهدافشان گرایش دارند زیرا آنها توفیق‌گرا می‌باشند (مونت، باریک، و استراس^۳، ۱۹۹۴). بنابراین انتظار می‌رود که این افراد در محیط‌های کاری، در مقایسه با افراد کمتر وظیفه‌شناس، تمایل کمتری برای رفتارهای مخرب سازمانی داشته باشند. بر اساس نتایج بدست آمده از این پژوهش، اظهار می‌شود که در برخی ویژگی‌های شخصیتی در شرایط یکسان، گرایش به میل به بروز خشونت در محیط کار کمتر مشاهده می‌شود. در نتیجه

¹ Filiho

² Shim & Park

³ Mount, Barrick & Strauss

پیشنهاد می‌گردد، گزینش صحیح و علمی از کارکنان سازمان‌ها با در نظر گرفتن برخی از ویژگی‌های شخصیتی مولد و متناسب با شرایط شغل، به عمل آمده و ارزشهای سازمان و مرز بین رفتارهای صحیح و انحرافی و پیامدهای آنها به کارکنان آموزش داده شود. این مطالعه همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بوده که از آن جمله می‌توان به انحصار اجرای این پژوهش در یک سازمان خاص بنابراین احتیاط در تعمیم نتایج آن، روش پژوهش که همبستگی بوده و عدم استنباط نتایج علت و معلولی از آن، استفاده از پرسشنامه‌های خودسنجی به عنوان ابزار پژوهش و امکان تمایل به خودافزایی و یا مدیریت برداشت اشاره نمود.

منابع

- رافضی، ز؛ اسکندری، ح. و عبا سپور، ع (۱۳۹۱). رابطه بین ابعاد شخصیت و دو نوع رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، شماره ۵ (۲)، ۴۱-۵۴.
- رحمانی، ا؛ داداش زاده، ع؛ نامدار، ح؛ اکبری، م ع؛ و اله بخشیان، ع (۱۳۸۸). بررسی خشونت محل کار علیه پرسنل فوریت‌های پزشکی در استان آذربایجان شرقی. *مجله علمی پزشکی قانونی*، دوره ۱۵، شماره ۲، ۱۰۷-۱۰۰.
- شیروانی، ط؛ و مهدی پور، ع (۱۳۸۹). *ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و میزان پرخاشگری بازیکنان فوتبال استان خوزستان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده تربیت بدنی، گروه مدیریت برنامه ریزی ورزشی.
- قاسمی، م؛ رضایی، م؛ فتحی آشتیانی، ع؛ میرزایی، پ؛ و جنیدی جعفری، ن. (۱۳۸۶). مواجهه پرستاران با خشونت فیزیکی در بیمارستانهای دانشگاه بقیه اله (عج). *مجله طب نظامی*، شماره ۹ (۲)، ۱۲۱-۱۱۳.
- کنعانی، ک؛ آقایی، ا؛ و عابدی، م، ر (۱۳۹۰). مقایسه ویژگی‌های شخصیتی عاملان تصادف رانندگی با رانندگان بدون سابقه تصادف. *مجله یافته‌های نو در روان‌شناسی*، شماره ۲۱ (۷)، ۸۳-۷۵.
- گروسی، م (۱۳۸۰). *رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)*. نشر دانیال.
- گلپور، م؛ کرمی، م؛ و جوادیان، ز (۱۳۹۰). بی عدالتی سازمانی ادراک شده و رفتارهای مخرب؛ رویکرد شناخت‌های مرجع. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، شماره ۲ (۱)، ۴۴-۶۷.
- مهداد، ع؛ طباح عشقی، ی؛ و مهدیزادگان، ا (۱۳۹۱). *رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با میل به بروز خشونت در محیط کار*. *مجله یافته‌های نو در روان‌شناسی*، شماره ۲۳ (۷)، ۱۶-۳۶.

Barrio, V., Aluja, A., & Spielberger, C. (2004). *Anger Assessment With Staxica*. *Personality And Individual Differences*, 37,227-244.

Barthelme Juan. J. (2009). The Relationship Between Aggression And The Big Five Personality Factors In Predicting Academic Success. *Journal of Human Behavior In The Social Environment*. Volume 19. Issue 2. Pages 159 – 170.

Becmand. W. (2006). Personality And Mood Of Former Elite Athletes 'Descriptive Study. *Int. S. Sport Med*: 22. 215-221.

Bettencourt, B. Ann., Talley, Amelia., Benjamin, A. J., Valentine, J. (2006). Personality And Aggressive Behavior Under Provoking And Neutral Conditions: *A Meta-Analytic Review. Psychological Bulletin*, 132(5), 751-777.

Biaggio, M. K., Supple, K., & Cartis, N. (1981). Reliability And Validity Of Four Anger Scales. *Journal Of Personality. Assessment*, 45, 639-648.

Brakel, S. (1998). *Legal Liability And Workplace Violence*. *J Am Accad Psychiatry Law*. 26:553-562.

Celebiog A, Akpinar R, Kucukog S, Enginr. (2010). Violence Experienced By Turkish Nursing Students in Clinical Settings: Their Emotions and Behaviors. *Nurse Education Today*. 30: 687-691.

Colbert, A. M., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive Effects Of Personality And Perceptions Of The Work Situation On Workplace Deviance. *Journal Of Applied Psychology*, 89(4), 599-609.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1989). The Neo Pi/Ffi: Manual Supplement., Psychological Assessment Resources, Odessa, Fl.

Costa, P. T., & Mc Care. (1992). Normal Personality Assessment In Clinical Practice: The Neo Personality Inventory, Psychological Assessment. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*. No 4. Pages 5-13.

Del Vecchio, T. & Oleary, D. (2003). Effectiveness Of Anger: Treatment For Specific Anger Problem: A Meta Analytic Review. *Journal Of Clinical Psychology*, 24,15-34.

Dembroski, T. M., & Costa, P. T. (1987). Coronary Prono Behavior: Components Of Type A And Hostility. *Journal Of Personality*, 55, 212-235.

Farrenko, T. M. (2006). Workplace Violence. Available From: [Http://www.Osha.Gov](http://www.osha.gov). [Accessed 3 February 2002].

Felson, R. B. (2006). Violence As Instrumental Behavior. In Kelloway, E. K., Barling, J., Hurrell, J. J., (Eds.). *Handbook Of Work Place Violence*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publication.

Filiho M. G. B. (2005). Comparison Of Personality Characteristics Between High Level Brazilian Athletes And Nonathletic. *J. Rev. Esporta*. Vol: 11. No: 2. Pages 76-89.

Friedman, M. & Rosenman, R. H. (1974). *Type A Behavior And Your Heart*. New York: Knopf.

Heather K. Spence Laschinger & Ashley L. Grau. (2011). The Influence Of Personal Dispositional Factors And Organizational Resources On Workplace Violence, Burnout, And Health Outcomes In New Graduate Nurses: A Cross-Sectional Study. *International Journal Of Nursing Studies* 49 (2012) 282-291

Jawahar M, Carr D. (2007). Conscientiousness And Contextual Performance. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(4): 330-349.

Jelinek,R.; Ahearn,M.(2006). The Abc'S Of Acb: Unveiling A Clear And Present Danger In The Sales Force. *Industrial Marketing Management*, 35: 457 – 467.

Jensen, L. A. (2006). *Do Big Five Personality Traits Associated With Self-Control Influence The Regulation Of Anger And Aggression?* Research In Personality. Tx, 760199-0528. Usa.Pages 34 – 46.

Johnson, S. L., Rea, R. E., (2009). Workplace bullying: concerns for nurse leaders. *Journal of Nursing Administration* 39 (2), 84–90.

Kelloway, E. K., Barling, J., & Hurrell, J. J. (2006). *Handbook Of Workplace Violence*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publication.

Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., Wilk, P., 2010. New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing* 66 (12), 2732–2742.

Luthans, F., Luthans, K., Luthans, B., (2004). Positive psychological capital: *beyond human and social capital*. Business Horizons 41 (1), 45–50.

Paunonen, S. V., & Ashton, M. C. (2001). Big Five Factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* , 81(3), 524-539.

Maddi, S. R., Brow, M., Khoshaba, D. M., & Vaitkus, M. (2006). Relationship Of Hardiness And Religiousness To Depression And Anger. *Consulting Psychology Journal*, 58(3), 148-161.

Martinko, M. J., Douglas, S. C., & Harvey, P. (2006). Understanding and Managing Workplace Aggression. *Organization Dynamics*, 35,117-130.

Mitchell, M. L. & Jolly, J. M. (2007). *Research Designs Explain*. Thomson Wads Worth, USA: Sixth Ed.

Mount, M. K., Barrick, M. R., & Strauss, J. P. (1994). Validity of Observer Ratings of the Big Five Personality Factors. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 272-280.

McCrae, R. R. Allik, J. (2002). NEO-PI-R data from 36 cultures: *Further Intercultural Comparisons*.In R. R. McCrae & J. Alik (Eds.), *The Five – Factor Model across cultures* , (p: 105-126). NewYork: Kluwer Academic / Plenum Publishers.

Sachiko, Soga. (2002). *An Analysis Of The Relationship Between Aggressiveness And Personality Traits Of Children*. Japanese Psychological Association. Tokyo, Japan.

Sackett, P. R., & Devore, C. J. (2001). *Counterproductive Behaviors At Work*. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook Of Industrial, Work, And Organizational Psychology* (Vol. I, Pp. 145-164). Sage. Publication, Inc.

Shim, J., & Park, R. (2010). *The Relationship Between Workplace Incivility And The Intention To Share Knowledge: The Moderating Effects Of Collaborative Climate And Personality Traits*. In Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy. A Dissertation

Submitted To The Faculty Of The Graduate School Of The University Of Minnesota

Steffgen G. (2008). Physical Violence At The Workplace: Consequences On Health And Measures Of Prevention. *Revue Européenne De Psychologie Appliquée*.58:285-295.

Whittington R, Wicker T. (1996). An Evaluation of Staff Training In Psychological Techniques for the Management of Patient Aggression. *Journal of Clinic Nurse*. 5 (4): 257-61.

Windover, A. K. (2002), The Roles Of Dispositional Coping, Personality, And Situational Characteristics In Situational Coping Behavior, Dissertation Abstracts International.