廉貞量表對國家考試之啟示

胡悅倫*　陳皎眉**

摘要

根據研究，認知測驗與廉貞量表之間呈現一致性的零相關。國家考試之筆試為專業知識的評量，而專業知識的評量即為一種認知測驗。但目前國家考試並無任何測驗考評個人的廉貞與誠實行為。廉貞量表能有效地在認知測驗外，增加人事甄選的效度，因此在公務員的甄選中，除筆試（認知測驗）外，若能加上廉貞量表的測驗，可增加公務人員甄選效度。狹隘的廉貞量表是指評量誠實與廉貞行為，而廣義的廉貞量表則包括評量反生產力行為。誠實與廉貞行為的評量，主要是瞭解當事人對誠實的態度或對以往不誠實行為的坦誠。而反生產力行為的評量乃是在瞭解當事人是否在工作中有違反組織合法利益的行為。另外，根據研究，各種反生產力的行為彼此之間存在著高度的關聯性，而反生產力行為與組織公民之測量呈現高度負相關。整體而言，廉貞量表可以呼應文官核心價值中的廉正、忠誠等精神。而反生產力量表可呼應公務員服務法的精神。因此公務人員在職場所被要求的廉正、忠誠及各種行為規範，如能透過廉貞量表及反生產力量表的研發使用，則可使法令規章變成心理測驗中具體的行為指標，使公務人員的甄選進入更科學化、測量化的境界。最後，廉貞量表亦有其風險與爭議，建議使用時仍需要謹慎。

關鍵字：廉貞量表、反生產力量表、公務人員、人事甄選

* 國立政治大學教育學系教授（Professor, Department of Education, National Chengchi University）

** 考試院考試委員（Minister without Portfolio, The Examination Yuan）

國家菁英 NO.34
第九卷 第二期
中華民國102年07月

Implications of an Integrity Scale towards the National Civil Service Examination of Taiwan

Yueh-Luen Hu
Jeaw-mei Chen

Abstract

According to researches, there exists a consistent zero correlation among cognitive tests and integrity scales. As the written part of the National Civil Service Examination measures the professional knowledge of an individual; in reality this can be considered as a cognitive test. The current Civil Service Examination process fails to test individuals' integrity and honesty; hence, there is a need for improvement. The inclusion of an Integrity Scale is said to be able to increase the validity of the recruitment process. Therefore, an inclusion of an Integrity Scale within the National Civil Service Examination would definitely increase its validity. An Integrity Scale measures in a narrow sense, an individual's honesty and integrity, while in a broader sense the Integrity Scale also measures an individuals' counterproductive work behaviors. Within the honesty and integrity behaviors, main emphasis is placed on the individuals' honest behaviors or their being open to previous acts of dishonesty. While the counterproductive work behaviors are focused on understanding the various unlawful acts and conducts at work. Furthermore, according to researches, counterproductive work behaviors are highly correlated with each other. More importantly, counterproductive work behaviors is said to be inversely correlated to organizational citizenship. In conclusion, the Integrity Scale can be said to measure the core emphasis of a civil servants, which are honesty and integrity. While, the counterproductive work behaviors emphasizes on the civil servants sense of service. In other words, it is a necessity for civil servants to possess the basic qualities of honesty and integrity. If the possibility of developing an Integrity Scale (including counterproductive work behaviors) to include as part of the National Civil Service Examination would in turn make the entire examination process more objective and scientific. Lastly, with the controversial nature of the Integrity Scale, usage of such tools should be very careful.

Keywords: integrity scale, counterproductive work behaviors, civil servants, personnel selection

壹 前言

考試院所頒佈之「文官核心價值」，主要為「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等五項（考試院，2011）。其中為了建立廉能政府並創造公平良善的發展環境，應秉持廉潔自持之原則、主動利益迴避、妥適處理公務、有效運用公務資源與公共財產、依法公正執行公務、嚴守行政中立、增進公共利益及兼顧各方權益，即為具有「廉正」核心價值的公務人員。

為增進國家利益及人民福祉並贏得人民的尊敬，應恪遵憲法及法律、效忠國家及人民、保守公務機密、重視榮譽與誠信、具道德與責任感、待人真誠與正直、任事熱心與負責，即為具有「忠誠」核心價值的公務人員。

為獲得人民的信賴及認同並調和族群及社會和諧，應具備同理心、親切、關懷、便民、主動積極的服務、培養人文關懷、尊重多元文化、落實人權保障、體察民意，即為具有「關懷」核心價值的公務人員。

而做為一位具有「專業」的公務人員，應與時俱進並不斷充實自我，以提供專業服務品質並強化創新應變及前瞻思維能力；做為一位具有「效能」的公務人員，應運用有效方法並發揮團隊合作精神，以提高行政效率及整體工作績效。

五項核心價值是我們對於公務人員深深的期許。雖然大多數的公務人員，都能在職場上奉公守法、克盡職守、努力不懈，但是，在公務體系中，也有些害群之馬，讓眾人蒙羞，重者違法亂紀，輕者敷衍怠慢。使得公務體系之績效不彰，為人詬病。筆者以為，不論是針對違法亂紀，或是敷衍怠慢者，皆應想出防堵之道。那麼是不是有更科學的心理測驗的工具可供參考、使用呢？

考試院倡議公務人員體系，應該是一個活化的人事體系，能賞罰分明，對於優秀的公務員有表彰制度，以茲鼓勵；對於不適任者，雖然不能立刻辭退之，但也至少能有一定機制警示或處罰之。因此考試院提出每一年每個機關至少有3%的公務員考績要打丙等的「公務人員考績法」。過去各機關在評審考績時，因礙於人情的壓力，要打丙等顯然是一件極困難的事，甚至，出現以輪流的方式給予乙等或丙等的考績。有時就會出現資歷最淺，最認真者，卻拿丙等；而資歷較深，但工作不力者，卻可以拿甲等的奇怪情況。究竟該如何為這矛盾的現象解套呢？也就是說，甚麼人才是該拿丙等的人，如何去定義之？當然不能只是憑長官的感覺而已，而是一

種概念或指標的建立，才會是比較客觀的評量工具。

在公務機關中，嚴重的貪瀆當然萬萬不可，但有些人大過不犯，可是小過不斷，也是主管很大的困擾。何謂大過不犯，小過不斷的情形呢？下面有兩案例說明之。一是資深的王小姐，二是年輕李先生。

案例一：王小姐是一個服務24年的公務員，心理每天盤算著就要領退休金了。她是長官的頭痛人物，長官也拿她沒辦法。整天像個木偶人，長官有交辦事項，催一下，才做一下，至於公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，相互推諉，或無故稽延（公務員服務法之第七條），她早就拋諸腦後。上班時，整天盯著空白的電腦桌面，沒有在處理甚麼重要的事。只要長官開會，她就蹺班回家，或到菜市場買菜，並且把電話轉到她自己的手機，若是接到外面來的電話，好似她在辦公室似的，這樣當然談不上公務員誠實清廉、謹慎勤勉（公務員服務法之第五條），但反正薪水每個月都會進到帳戶中，所以不必勤奮工作，只要準時上、下班即可，更別論以工作為重心，勤勉自持。

案例二：年輕的李先生，著名大學畢業，一表人才，經過一番努力，順利地考上了公職。可惜在那英俊的外表下，他其實是辦公室的麻煩人物！他愛在上班的時間掛網，以前在大學上課時，他一向就是一邊聽教授講課，一邊上網。於是上班的時候，也是一邊辦公文，一邊掛網（尤其是查看中華職棒的賽況進度時），於是常常一心二用，工作不專心，錯誤百出。偶爾，遇到討厭的工作夥伴送來的電子郵件或是電話，就裝作不知情，當然「順便」不用回覆，也常常故意拖延。他的這些行為往往不是嚴重損及團隊效能，就是拖延公務執行效率。至於公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，或無效稽延（公務員服務法之第七條），他的行為好像正好相反！儘管如此，他似乎很吃得開！因為在長官面前，他能提供小道消息，說人閒話，以贏得長官的信任。別人是隱約瞭解，可是又不好明說。因此，雖然公務員服務法明白宣示公務人員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上的機會，加損害於人（第六條），但對他根本起不了作用，這位年輕的李先生認為我又不偷不搶，這些雞毛蒜皮的事，也無傷大雅。

以上的王小姐和李先生的行為，是不是看似很熟悉？而他們的行為在公務人員體系中好像也很典型。究竟，這些行為如何防堵？總括來說，王小姐和李先生的諸多行為，就是典型的反生產力的工作行為（counterproductive work behavior）。這類的工作行為，如果發生在公務人員體系中，乃是公務員部門績

效不彰問題的重大癥結。筆者以為，目前雖有文官核心價值的宣示，以及公務員服務法的框架，對於以上的反生產力工作行為的防堵，仍然有可以加強的地方。通常反生產力工作行為的研究是涵蓋在廉貞量表的系列研究中，因此瞭解廉貞量表及反生產力的工作行為指標，以及有關量表之相關測驗理論，或許可以提供在公務員人事甄選上一些新的思考模式。是故，本文旨在介紹廉貞量表（亦稱為廉正量表）及反生產力工作行為評量表，並討論其對文官之核心價值與行為規範精神的呼應。最後提出其應用在國家考試之考量。

貳 廉貞量表之介紹

廉貞量表的意涵，其實與社會大眾對公務人員的期許非常接近。在積極的方面，我們希望公務人員能廉正、忠誠；在消極方面，我們希望公務人員不要對組織或其他成員做出破壞性或是負面的影響。在美國，廉貞量表早期只是用來偵測誠實的相關行為（因此有時也稱誠實量表），以防止貪瀆事件的發生。而後擴大至瞭解對組織或個人反生產力的行為。為了讓讀者了解廉貞量表的真諦，本文將呼應文官核心價值，介紹廉貞量表及其相關訊息，而呼應公務員服務法，介紹反生產力量表及相關訊息。以下內容包括：1.廉貞量表之起源、2.廉貞量表在公務人員體系中之適用性、3.廉貞量表之信度、4.廉貞量表之效度、5.廉貞量表與文官核心價值之對照、6.反生產力工作行為之評量、7.反生產力工作行為與公務員服務法之關聯。

一、廉貞量表之起源

廉貞量表早期主要使用在人事部門，以期能夠偵測與防止貪瀆之類的行為，它可以做為測謊器的替代品。尤其隨著人權意識的提高，測謊器的使用在1988年受雇者測謊保護法案（Employee Dolgraph Protection Act）實施後，受到嚴格的限制，廉貞量表更顯得重要。此外，廉貞量表也逐漸受到心理學家的關注，相關的研究陸續產生，大幅地提升廉貞量表的使用率，也擴大廉貞量表的範疇，目前已把廉貞量表擴展至對反生產力行為的測量，也因此提高其對反生產力的行為的預測力。而有關廉貞的概念，約有12個名詞常常被交互使用，包括廉貞（integrity）、誠實（honesty）、可靠性（dependability）、可信賴的（trustworthiness）、盡責的（conscientiousness）、可信賴的（reliability）…等（Sackett & Wanek, 1997）。O’Bannon、

Goldinger及Appleby（1989）指出廉貞量表約已被10~15%的雇主使用，多半集中在零售商、銀行及食品服務業，估計每年有超過5,000個雇主實施超過250萬份測驗。

廉貞量表有三個特性：（一）不同於測謊器、面談、身家調查等外部評量方法，廉貞量表是一種自陳式的紙筆測驗；（二）廉貞量表主要設計給應試者或是目前在職場上的工作者使用，以心理學的說法，即測驗對象是一般人，而非病人；（三）廉貞量表適用於預測職場員工的偷竊可能性及其他在職場上的反生產力行為。廉貞量表通常包括下列領域的試題：1.直接坦承非法或可疑活動、2.對於非法或可疑行為的看法、3.與不誠實相關的一般人格特質與思考型態（例如：常常在想非法活動的傾向）、4.在有或沒有特別突顯不誠實行為之模擬情況下的反應（王文中、陳承德譯，2009）。

廉貞量表大致可分為兩類：（一）目的清楚型之廉貞量表（overt integrity test）。此類的量表，通常很直接地詢問職場上不被期許的行為。例如，Reid報告（Reid Report and Reid Survey）（Ash, 1974）中，測量的向度包括誠實、態度、社會行為、藥物濫用等。而Staton的調查（Stanton Survey）（Klump, 1980），強調包括誠實、態度及坦承過去不誠實的事。在人事甄選量表（Personnel Selection Inventory,PSI）（Terris, 1979），則包括誠實、避免藥物接觸，與客戶關係，工作價值、監督管理、雇用適切性指標及效度量尺等。（二）目的隱藏型，或稱之人格取向的廉貞量表（covert interity test），此類的量表通常由心理學家所研發，對於偷竊或誠實與否，就不那麼有針對性，通常與一般常見的人格量表連結在一起，例如，它們會隱藏在加州心理量表（California Psychology Inventory，CPI），試題主要測量可靠性（dependability），社會一致性（social conformity）、刺激追求（thrill seeking）、盡責的（conscientiousness），與權威的衝突（trouble with authority）等。其他人格測驗也有相同隱藏式的廉貞量表，例如，在人事反應調查（Personnel Reaction Blank）中，有測量可靠度和盡責度的試題；而在霍根人格量表（Hogan Personnel Selection Series）中有「信賴量尺」，包括敵視量尺、刺激追求、衝動性、社會遲鈍、疏離感。其他的廉貞量表如附錄一，可見目前國外已經有許多相關的廉貞量表發展建立成功。目前最有名的三個廉貞量表就是前面提到的人事甄選量表（Terris, 1979）、Reid報告（Ash, 1974）及Staton的調查（Klump, 1980）。

二、廉貞量表在公務人員體系中之適用性

什麼時候我們會決定在原本的人事甄選方式上增加一個新的工具？它的理由應該是（一）該工具是否吻合工作上的需求、（二）該工具是否能在原本的工具外增加甄選的效度。基於上述的理由，以下分析廉貞量表用於公務員體系的可行性。

通常一個公司或單位會採用廉貞量表可能有下列兩種狀況：（一）公司出現嚴重的員工偷竊、不誠實，或者出現許多反生產力的行為。（二）某個職務本身需要高度的誠實和廉貞的要求（O'Barnor et al., 1989）。筆者以為，在公務機關使用廉貞量表的理由為：（一）公務人員掌管國家事務，公務人員處理的是公帑及公務，其職務重要性不可言喻，而在職務上誠實與廉能的要求，有其實務上的必要性。（二）在公務單位，時而出現高階文官之失職違法，或涉貪瀆之事，對國家社稷傷害甚深。另外，常見許多人考進公職系統後，未能克盡職責，謹慎勤勉。有些公務員，心想考進來就是鐵飯碗，只要大過不犯，小過不斷就無所謂。於是就常出現許多反生產力行為，如上網，遲到，早退，不用心做事等。若事前未做篩選，事後要彌補，真是大費周章。（三）筆者以為，只靠筆試或口試，在甄選及升遷的機制上，試圖瞭解當事人廉貞、誠實的程度，甚至是反生產力的行為是不足的。若借重廉貞量表或反生產力量表為輔助型甄選工具，必能增加人事甄選的效度。（四）目前國家考試的筆試專業科目，在測驗學上屬於認知測驗。但在美國的研究發現，認知測驗與廉貞量表呈現一致性零相關（Ones, Schmidt, & Viswesvaran, 1993a, 1993b; Wanek, 1999）。在德國的研究中，Marcus、Schuler、Quell及Hümpfner（2002）亦得到相同的結果，認知測驗與廉貞量表呈現無相關。認知測驗代表才智高低，廉貞量表可代表道德高下，零相關表示一個人的才智與品德完全沒有相關。因此筆者以為，若國家考試，在甄選或拔擢人才時，能在目前的專業知識考試（認知測驗）外，加上廉貞量表的使用，或許能大大降低公務人員貪瀆或反生產力行為的發生。（五）雖然心理測驗所提供的測量並非完美，但心理測驗是最佳、最公平，也最經濟以獲取有用資訊的方法（Wigdor & Garner, 1982a, 1982b）。當然，廉貞量表亦有此一特性。基於上述理由，如同Ones與Viswesvaran（1998b）所述，若要打擊職場中的反生產力行為，增進工作效能，從在嚴謹的甄選過程中，加入廉貞量表開始吧！

三、廉貞量表之信度

對一般社會大眾而言，由於對廉貞

量表較為陌生，所以常常對其信度與效度心生疑慮。在此將說明廉貞量表之效度與信度的科學驗證。

在信度方面，兩個常在廉貞量表中被提及的信度為信度及再測信度。信度的概念，主要測量在量表中題目的內部一致性，信度愈高，表示量表中的題目愈是測量到相同的特質。而再測信度表示相同量表在不同時間測量結果的一致性，再測信度越高，愈表示量表不受時間影響而產生太大的波動。Ones與Viswesvran（1998b）根據68個研究的後設分析發現，廉貞量表的平均信度為0.81（標準差為0.10）。其中，以55個「目的清楚型」的廉貞量表為一組，所得到平均信度為0.82，而其他13個「目的隱藏型」或稱「人格取向」的廉貞量表，其平均信度為0.77。至於廉貞量表的穩定性，在後設分析中（Ones, Viswesvran, & Schmidt, 1993; Ones & Viswesvran, 1998b），根據74個研究，樣本數4,280人，再測平均相隔111.4天，其平均再測信度為0.85，校正後為0.95。若以34個「目的清楚型」的廉貞量表為後設分析的研究對象，再測的平均時間為26.5天，再測信度為0.87，校正後為0.94。若以13個「人格取向」的廉貞量表，再測的平均時間為331.6天，其再測信度為0.68，校正後為0.88。綜上可知，廉貞量表在內部一致性的信度上表現良好，表示廉貞量表測量的是一個共同或核心的概念或構念；而其再測信度上的情況，也顯示廉貞量表具有跨時間的穩定性。

四、廉貞量表之效度

一般而言，在建構效度上，大致包括兩種效度：（一）聚斂效度（convergent validity），即與測量相同屬性之其他測驗結果具有高度相關；（二）區辨效度（divergent validity），即與測量不相同特質之其他測驗結果呈低度相關。在聚斂效度上，Ones（1993）計算七個廉貞量表之相關係數。結果發現，其中有三個「目的清楚類型」的廉貞量表自成另一個群組，即PSI（Terris, 1979）、Reid報告（Ash, 1974）及Stanton的調查（Klump, 1980），而另外四個「目的隱藏型」或稱「人格導向型」的廉貞量表則自成一個群組（PDI-employment Inventory, Personnel Reaction Blank, Hogan Reliability Scale, Inwald Personality Inventory），且這兩組廉貞量表之間也有相當顯著的關係（r = 0.66）。亦即前一組的廉貞量表彼此很相似，後一組也是彼此很相似，但兩組之間也有相似的部分，因此若採驗證性的因素分析，會發現這兩群組有個共同的因素，Ones（1993）稱之為嚴謹性（conscientiousness），後來在1998年更稱之為一個普遍性的廉貞因素（a general integrity factor）。

在區辨效度上，至少在美國的研究發現，廉貞量表與認知能力的測量呈現無關的狀態。Ones和他的同僚把七種廉貞量表與十二種認知能力求相關，所得到校正後的相關係數等於0.02。而在德國的研究，Marcus等人（2002）在評量反生產力量表的效度驗證上，亦得到相同的結果，認知測驗與反生產力量表之間的的相關係數為-0.09。此種結果，意謂著這兩大類（廉貞量表與認知測驗）評量之間沒有交集或相關存在；也就是說，它們各自測量到不同的內涵。因此如果在認知測驗上外加廉貞量表為甄選工具的話，可以增加甄選的效度（Wanek, 1999）。在我們的社會中，常常對於會念書的人或是知識份子有著許多的月暈效應（Halo effect），認為會念書的人，應該也「是」誠實／廉貞的人。事實上，從客觀的實證研究發現，「會不會念書」與「是不是誠實／廉貞」，基本上是兩件事。目前的公務人員都是經過激烈的國家考試選拔出來的；但是，各類考試在筆試的部分，從測驗的觀點，均屬於認知測驗，而在短短的面試過程中，好像也很難判斷一個人「誠實」、「廉貞」與否。作者以為，非常有必要思考如何在目前的測驗形式中，加入更好的甄選方式，讓整個國家的文官素質更優良。進一步來看，在「目的清楚型」的廉貞量表之效度檢驗上，以10個研究為基礎所作的效度驗證，內含5,958個樣本，發現在廣義的廉貞量表反生產力行為上，所得到操作型效度為0.39。在此使用操作型效度，主要是因為有許多的因素需要被校正，包括：廉貞量表的型態（「目的清楚型」vs.「目的隱藏型」）、效標評量方式(自陳或他評）、效標形式（同時效度vs.預測效度）、樣本(候選人vs.工作者）、效標的範圍（廣義：反生產力vs.狹義：偷竊），詳細的校正過程請見Sackett與Wanek（1996）及Ones 與 Viswesvaran（1996）。在Ones等人（1993a）的後設分析研究中發現：1.「目的清楚型」的廉貞量表在預測反生產力行為上比「目的隱藏型」的廉貞量表有效（ρ = 0.39 v.s. ρ = 0.29）但也有研究認為尚無法斷定哪一種較優（Sckett and Wanek, 1996）；2.自評比他評的效度佳；3.對廣義的反生產力行為的預測，相對於狹義地偷竊行為預測力較佳；4.其同時效度較預測效度佳。一般而言，在工作的複雜度上，廉貞量表過去主要是用於甄選初階的新進人員。但並不意謂著廉貞量表只適用在低階工作，而不適用在高階工作上（如：管理者）。因為Ones等人的後設研究指出，廉貞量表在各階層的工作皆適用。此一結果令人振奮！其數據如下：在低階的工作上，操作型效度，（研究數 = 16；樣本數 = 1,333），在中階的工作上，操作型效度，（研究數 = 45；樣本數 =

7,438），在高階的工作上，操作型效度，（研究數 = 10；樣本數 = 723）。因此廉貞量表無論低階公務人員或是較高階的文官皆可以適用。

當然，「目的清楚型」與「目的隱藏型」（人格導向型）兩大類的廉貞量表也非一分為二、壁壘分明的。在目的清楚型的廉貞量表中，有些題目也不是那麼直接與廉貞有關；而在目的隱藏型的廉貞量表中，有些題目也很像目的清楚型的題目。但無論如何，目前廉貞量表經過驗證均具有良好的建構效度。

最後，長期以來廉貞量表一直受到的質疑，乃是廉貞量表可能受到社會期許的影響，因此受測者在回答廉貞量表的時候，不是照著個人態度或行為去回答，而是依照社會道德的標準回答問題。換言之，一個不誠實的人，可能會一致性地說謊，甚至可以擊敗廉貞測驗，但是目前為止，並沒有一個實證研究支持這樣的說法。雖然過去有研究指出，廉貞測驗與說謊量尺之間的相關為0.3（Sackett, Buurris, & Callahan, 1989）。而且在許多的人格測驗上，也有一些廉貞量表的概念，例如，效度量尺（validity scale）、反應扭曲量尺（response distortion scales），而實務上，若受試者未通過上述在人格測驗上的效度量尺，就可能被強烈地建議不雇用此人以保護雇主免於錄用不誠實的人。雖然在人格測驗中，受試者故意裝得很好（faking good）或很差（faking bad），可能影響測驗分數，但根據Ones、Schmidt及Viswesvaran（1993b）及Ones與Viswesvaran（1998c）的研究，這些因作假而扭曲的分數，還不至於影響到廉貞量表的效標關聯效度。Wanek（1999）認為比起面談與個人自傳而言，作假行為在廉貞量表上也不會特別嚴重。

五、廉貞量表與文官核心價值之對照

文官的核心價值，廉正、忠誠、專業、效能、關懷中，與廉貞量表最有關係的是「廉正」與「忠誠」。廉正的公務人員應該以清廉、公正、行政中立自持，自動利益迴避，公平執行公務。而忠誠的公務人員應該忠於憲法及法律，忠於國家及全民；重視榮譽、誠信、誠實並應具道德感與責任感。在廉貞量表中的行為指標相當程度的可以對應此二文官核心價值。例如，要了解一個人的「廉正」或「忠誠」特質，在PSI廉貞量表中，其會以下列題目去測試，例如，「有多少人會拒絕購買當下流行的商品，即使它是贓物呢？」、「你妒嫉別人成就的程度如何？」、「你會做自認羞愧的事嗎？」、「你會認為你十分誠實，絕對不可能偷竊嗎？」。而在REID的廉貞量表中，則包括下列問題：「明知是贓物，你曾考慮購買嗎？」、「員工挪用公款，是否應該

接受法律制裁？」、「你相信一般人皆會用金錢賄賂警察，以避免被開罰單嗎？」，至於在Phase II的廉貞量表則會問到下列事情：「你曾經撒過謊嗎？」、「我十分誠實，不會偷竊公物。」等。相關之對照請參見表1。

由上述可知，「廉貞量表」相當程度地能夠反應文官核心價值。未來我們將思考如何將廉貞量表落實在特定階段的國家考試及人事甄選中。重要的是，凡是被納入廉貞量表中的行為指標，均需經過各種項目分析、信度與效度的考驗，亦即，需要有足夠可靠的科學證據。

表一　廉貞量表與核心價值之對照表

因素	項目	對應「文官核心價值與重要內涵」
1. 廉貞-PSI	1-1. 有多少人會拒絕購買當下流行的商品，即使是贓物呢？ 1-2. 你妒嫉別人成就的程度如何？ 1-3. 在可偷竊的環境之下，你認為每個人皆會被引誘犯罪嗎？ 1-4. 你會做自認羞愧的事嗎？ 1-5. 你會認為你十分誠實，絕對不可能偷竊嗎？	廉正 以清廉、公正、行政中立自持，自動利益迴避，公平執行公務，兼顧各方權益之均衡，營造全民良善之生存發展環境。 忠誠 忠於憲法及法律，忠於國家及全民；重視榮譽、誠信、誠實並應具道德感與責任感。
2. 廉貞-REID	2-1. 明知是贓物，你曾考慮購買嗎？ 2-2. 員工挪用公款，是否應該接受法律制裁？ 2-3. 你相信一般人皆嘗試以金錢賄賂警察，以避免被開罰單嗎？ 2-4. 你曾經想過盜竊他人財物嗎？ 2-5. 你曾經想過搶劫他人嗎？ 2-6. 你自認你十分誠實，絕對不可能偷竊嗎？	廉正 以清廉、公正、行政中立自持，自動利益迴避，公平執行公務，兼顧各方權益之均衡，營造全民良善之生存發展環境。 忠誠 忠於憲法及法律，忠於國家及全民；重視榮譽、誠信、誠實並應具道德感與責任感。
3. 廉貞-Phase II	3-1. 購買贓物的人，不似偷竊的人糟糕。 3-2. 我生命中有過十分潦倒的時候。 3-3. 你曾經撒過謊嗎？ 3-4. 我十分誠實，不會偷竊公物。	廉正 以清廉、公正、行政中立自持，自動利益迴避，公平執行公務，兼顧各方權益之均衡，營造全民良善之生存發展環境。

註：PSI, REID, and Phase II Profile 見Moore & Stewart（1989）

六、反生產力工作行為之評量

廣義的廉貞量表包括反生產力工作行為（counterproductive work behavior）之評量。所謂的反生產力行為乃是指工作者對組織的合法利益造成傷害之行為（Gruys & Sackett, 2003; Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002; Sackett & DeVore, 2001; Bennett & Robinson, 2000; Robinson & Bennett, 1995; Skarlicki & Folger, 1997）。換言之，反生產力工作行為是指工作者對組織及其成員做出破壞且具負面影響的行為，其具體事例包括：偷竊、反社會行為、懈怠、報仇和惡劣的態度等（Fox & Spector, 1999; Hogan & Hogan, 1989）。

在反生產力行為與組織效能研究中，根據Harper（1990）和McGurn（1988）研究，高達75%的員工有某種程度的反生產力工作行為，這些行為將可能直接導致組織行為規範不彰以及其他成員效率低落等，對組織整體將產生負向影響。Hollinger與Davis（2001）研究指出，員工反生產力工作行為中的偷竊行為，每年造成美國零售業150億美元的損失；所以有些企業會以反生產力工作行為，作為篩選員工或者升遷依據，而且每年花在探討反生產力工作行為與企業間關係的研究經費高達上億元（Bennett & Robinson, 2000）。

另外，當工作表現（job performance）被定義為所有與組織生產或組織輸出有關的工作行為時，反生產力行為與組織公民行為，常被視為是工作表現之一體的兩面，前者乃是指對組織具有傷害性的行為，而後者乃是指對組織有益的行為。研究發現，兩者之間呈現高度負相關（Bennett & Stamper, 2001; Sackett & DeVore, 2001）或中度負相關（Dunlop & Lee, 2004; Kelloway et al., 2002; Sackett et al., 2005）。亦即一個具反生產力的行為者在組織中不會表現出公民行為，如幫助他人、堅持、任勞任怨、為工作付出與支持組織的各項行政運作等（Hunt, 1996）。所以，反生產力行為值得關注，以免傷害組織運作。

在1980年代以前，有關反生產力工作行為的定義極為廣泛且複雜，只要組織成員在工作場合產生有害生產的行為，均被視為是反生產力工作行為（Bensman & Gerver, 1963; Henry, 1978a, 1978b; Roy, 1952, 1959; Taylor & Walton, 1971）；但是，如此一來卻缺乏有系統且有架構的理論，所以近年來則是試圖將反生產力工作行為聚焦於有代表性的行為，並且尋找其背後的因素（Gruys & Sackett, 2003）。

1980年代以後的反生產力工作行為因素架構發展歷程大致如下：首先，Hollinger與Clark（1982, 1983a, 1983b）將反生產力工作行為分成「財產異常」（property deviance）和「生產異常」（production deviance），前者意指不當

使用與不當獲取公物，包括偷竊、破壞公物和物品濫用等；而後者則是違反工作中的社會規範準則，包括違反組織規程、懈怠和不遵守時間等。另外，Robinson與Bennett（1995）則是以Hollinger與Clark的架構，加上強調人際互動，以「組織」和「人際」以及「輕微」和「嚴重」分成四大區塊，分別為財產異常（組織／嚴重）、生產異常（組織／輕微）、個人侵犯（人際／輕微）和政治異常（人際／嚴重）。至於Sackett與DeVore（2001）則認為「財產異常」和「生產異常」只是反生產力工作行為統整概念之下的特殊因素。綜合上述，Sackett（2002）經過階層模型（hierarchical model）的分析發現，反生產力行為居於階層模型最上位，為一統整性的概念，其下有「組織異常」和「人際異常」兩個特殊因素。

反生產力的工作行為涵蓋了廣泛的範疇。Gruys（1999）從文獻中蒐集了多達87種的反生產力的工作行為，因素分析得到十一類的構面，其中包括：偷竊、破壞公物、資訊濫用、時間資源濫用、非安全行為、缺席、低品質工作、酒精濫用、毒品濫用、非適當語言和非適當身體反應等。近年來，Gruys與Sackett（2003）試圖再次確立反生產力工作行為架構，結果顯示上述11種因素，可以依據「任務關連」（task-relevance）和「人際－組織關連」（interpersonal organizational relevance）進行區分。

至於Yang與Diefendorff（2009）提供的生產力工作行為量表題目，乃參閱先前諸多文獻，選擇適合香港國情的題目，並進行預試與效度分析，因此所篩選題目具有驗證性效度。筆者以為，Yang與Diefendorff的題目作為國內分析反生產力工作行為之詮釋值得參考，因其已參閱先前諸多文獻，且是以香港國情挑選題目，台灣亦屬華人文化，故有其適用性。以下介紹Yang與Diefendorff的反生產力工作行為量表，其內容包括機構及個人的兩種反生產力行為層面，分述如下：

1. 有關機構的反生產力行為。

具代表性的題目如：「謊報工時」、「故意拖延工作進度」、「不用心做事」、「上班時耽於空想而不做事」、「以私事為重，忽略公事」、「於上班時間掛網」、「偷走雇主的財物」、「浪費公司物資」、「擅自拿辦公用品回家」、「未經許可上班遲到」、「上班擅自休息或拖延休息時間」、「未經許可早退」、「假裝生病請病假等」。

2. 個人層面的反生產力行為。

具代表性的題目如：「在工作中，詆毀他人」、「在工作時，對他人無禮」、「在工作時，引起糾紛」、「在工作時，故意扣住隱瞞別人所需資料」、「在工作時，說別人的閒話」、「在工作

時，掩飾過失」、「在工作時，偏袒某些人」、「在工作時，不回電給該回覆的人」、「在工作時，不回覆某些人的留言或電子信件」、「故意拖延對某些人而言很重要的事務」等。

更重要的是反生產力行為彼此之間的高關聯性，Sackett（2002）檢視研究中不同型態的反生產力行為，發現各種反生產力行為幾乎彼此都有顯著的正相關，表示工作中的偏差行為是彼此相互關聯或綁在一起的。此類研究結果告訴我們，假如錄用某人的當時，我們覺得他有一些小毛病，就必須要很小心，因為他很可能有更多的小毛病。

七、反生產力工作行為與公務員服務法之相關

公務員服務法其實就是對於公務人員在職場中應有行為的規範。而反生產力量表可以把公務員服務法中的精神展現無遺，本文將透過二者關係之比對，以讓讀者瞭解到反生產力量表之內涵。因Yang與Diefendorff（2009）的量表是參閱先前諸多文獻所摘錄，所以讀者在反生產力行為與公務員服務法之對照（表2）中可以瞭解，各種反生產力工作行為的題目來源，及其與公務員服務法之間的關係。

對應公務員服務法之「第五條」，反生產力行為包括：謊報工時、故意拖延工作進度、以私事為重，忽略公事等；相對應於公務員服務法之「第六條」及「第七條」，反生產力行為則包括：在工作中，詆毀他人、在工作時，故意扣住隱瞞別人所需資料、在工作時，偏袒某些人等行為；對應於公務員服務法之「第十條」，其反生產力行為包括假裝生病請病假。對應公務員服務法之「第十九條」及「第二十條」，則與反生產力行為中浪費公司物資相近。凡是被納入反生產力量表中的行為指標，均需經過各種項目分析、信度與效度的考驗，才能有足夠科學的實證證據。

表二　反生產力行為與公務員服務法之對照

1. 機構層面的反生產力行為		
來源	項目	對應「公務員服務法」法條
Robinson & Bennett (1995)	1-1. 謊報工時。	第五條 公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博吸食煙毒等，足以損失名譽之行為。
Bennett & Robinson (2000)	1-2. 故意拖延工作進度。	
Bennett & Robinson (2000)	1-3. 不用心做事。	
Spector et al. (2006)	1-4. 上班時耽於空想而不做事。	
Bennett & Robinson (2000)	1-5. 以私事為重，忽略公事。	
Lim (2002)	1-6. 於上班時間掛網。	

來源	項目	對應「公務員服務法」法條
Spector et al. (2006)	1-7. 偷走雇主的財物。	第十九條 公務員非因職務之需要，不得動用公物或支用公款。 第二十條 公務員職務上所保管之文書財物，應盡善良保管之責，不得毀損變換私用或借給他人使用。
Spector et al. (2006)	1-8. 浪費公司物資。	
Sharlicki & Folger (1997)	1-9. 擅自拿辦公用品回家。	
Spector et al. (2006)	1-10. 未經許可上班遲到。	第十條 公務員未奉長官核准，不得擅離職守，其出差者，亦同。 第十一條 公務員辦公，應依法定時間，不得遲到早退，其有特別職務經長官許可者，不在此限。
Spector et al. (2006)	1-11. 上班擅自休息或拖延休息時間。	
Spector et al. (2006)	1-12. 未經許可早退。	
Sharlicki & Folger (1997)	1-13. 假裝生病請病假。	
2. 個人層面的反生產力行為		
來源	項目	對應「公務員服務法」法條
Spector et al. (2006)	2-1. 在工作中，詆毀他人。	第六條 公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人。 第七條 公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，或無故稽延。
Bennett & Robinson (2000)	2-2. 在工作時，對待他人無禮	
Spector et al. (2006)	2-3. 在工作時，引起糾紛。	
Fox & Spector (1999)	2-4. 在工作時，故意扣住隱瞞別人所需資料。	
Sharlicki & Folger (1997)	2-5. 在工作時，說某些人的閒話。	
Robinson & Bennett (1995)	2-6. 在工作時，掩飾過失。	
Robinson & Bennett (1995)	2-7. 在工作時，偏袒某些人。	
Neuman & Keashly (2002)	2-8. 在工作時，不回電給該回覆的人。	
Neuman & Keashly (2002)	2-9. 在工作時，不回覆某些人的留言或電子信件。	
Neuman & Keashly (2002)	2-10. 故意拖延對某些人而言很重要的事務。	
1. 違規犯紀	1-1. 我從未閱讀過任何公司的規定。(反向題)	第二條 長官就其監督範圍以內所發命令，屬官有服從之義務。但屬官對於長官所發命令，如有意見，得隨時陳述。
	1-2. 我一向遵守雇主訂定的規則。	
	1-3. 當員工遵守規則時，雇主應該給予額外的獎金。(反向題)	
	1-4. 每個人皆有違規的時後。(反向題)	
	1-5. 我只遵從合理的規定。(反向題)	
2. 偷竊	2-1. 要從工作中偷走小東西是輕而易舉的事情。(反向題)	第五條 公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博吸食煙毒等，足以損失名譽之行為。
	2-2. 每個人都曾偷過雇主的東西。(反向題)	
	2-3. 我是一個十分誠實且可靠的人。	
	1-1. 我曾在工作時喝得酩酊大醉。	
	1-2. 我曾在工作時嗑藥(大麻或其他成癮性藥物等)。	
	1-3. 我喝得醉醺醺去上班，即使工作時也會感受到酒精的後勁。	
	1-4. 我曾在工作時喝酒。	

註1：反生產力的工作表現(Yang & Diefendorff, 2009)
註2：與公務員服務法之對照(作者整理)

參 總結及對國家考試之啟示

（一）認知測驗與廉貞量表之間呈現一致性的零相關。

換言之，「能讀書」與「廉貞」沒有實質的關聯。目前，國家考試著重在專業知識的評量，此為一認知測驗，而無任何機制考評個人的廉貞與誠實，此作法有改善的空間。

（二）廉貞量表能有效的在認知測驗外，增加人事甄選的效度。

因為廉貞量表與組織整體效能有高相關，且與認知測驗之間呈現一致性的零相關，所以廉貞量表能有效的在認知測驗外，增加人事甄選的效度。另外，因為公務人員職務重要，且誠實、廉能的必需性高，未來在公務員的甄選中，除筆試（認知測驗）外，應該考慮加上廉貞量表的測驗。

（三）狹隘的廉貞量表是指評量誠實與廉貞行為，而廣義的廉貞量表則包括評量反生產力行為。

在誠實與廉貞行為的評量上，主要是瞭解當事人對誠實的態度或對以往不誠實行為的坦誠。而反生產力行為的評量則是在瞭解當事人是否在工作中有違反組織的合法利益的行為，其中包括偷竊及其相關財務行為，毀損辦公室財務，洩漏機密之訊息誤用，浪費時間或謊報工時之時間誤用，不安全的工作行為，曠職、劣等的工作品質，酒精濫用，藥物濫用，詆毀他人之不當謠言，性騷擾之不當肢體行為等。

（四）廉貞量表可以反映文官核心價值之精神。

廉貞量表可反應文官核心價值中的廉正與忠誠的精神。而廉貞量表可將文官核心價值轉化成心理測驗中具體的行為指標，以利評量。

（五）各種反生產力的行為彼此存在高度的關聯性。

因為各種反生產力的行為彼此間存在高度的關聯性，所以個人有某一種反生產力行為時，也可能存在著另外的反生產力行為，故人事甄選必須非常小心。尤其是公務人員一旦被錄用，可能會工作三十年，反生產力行為對整個公部門的運作將是非常不利的。

（六）反生產力行為與組織公民之測量呈現高度負相關。

換言之，假如個人出現反生產力行為，則無法期待其能出現良好的組織公民行為。為了使組織能有效運作，除了提高組織公民行為，也要能有效減少反生產力行為，才能雙管齊下。

（七）反生產力量表能反應公務員服務法的精神。

檢核反生產力量表的意義與內涵，

可發現其與公務員服務法所揭示的內容，有許多共通之處。因此公務員服務法對於公務人員在職場所要求的行為規準，如能透過反生產力量表的研發使用，則可使法令規章變成心理測驗中的具體行為指標。而凡是能成為心理測驗中的有效行為指標，均需要經過多種的實證研究的考驗，因此反生產力量表將會對甄選實務具有實質的幫助。有別於公務員服務法，反生產力量表具有事前預防的功能，乃是未來在公務人員的甄選與升遷的另一種良好的輔佐工具。

（八）廉貞量表有其風險與爭議，建議使用時，仍需要謹慎。

假如一個人甄選時被拒絕，是因為他的色盲或成績不好，可能比較容易被他接受，但若是說因為他不誠實，可能引起激烈的反彈。此為廉貞量表的爭議所在，故建議使用時，必須謹慎小心。但是瞭解工作者的反生產力行為，對公部門而言，卻是非常重要。因為如此才能確保公部門的運作是在一種健康的系統中運行。各種測驗均有其風險及不足之處，因此在使用上應該盡量搭配其他有效的測驗工具，進行多元及多階段的評量，以降低單一評量的風險。此一陳述適用於認知測驗（如，高考、普考），也適用於廉貞量表。

附錄一　廉貞與誠實量表之摘錄表

測驗名稱	
1. Accutrac Personnel Evaluation System [a]	14. Personnel Reaction Blank [b]
2. Applicant Review [a]	15. Personnel Selection Inventory [a]
3. California Psychological Inventory (CPI) [a, c]	16. Phase II Profile [a]
4. Employee Attitude Inventory [a]	17. Pre-employment Opinion Survey [a, c]
5. Employee Reliability Inventory [a]	18. Pre-employment Analysis Questionnaire [a]
6. Employment Productivity Index [b]	19. Reid Report and Reid Survey [a]
7. Hogan Personnel Selection Series (Reliability Scale) [b]	20. Rely [a]
8. Integrity Interview [a]	21. Safe-R [a, c]
9. Inwald Personality Inventory [b]	22. Stanton Survey [a]
10. Orion Survey [a, c]	23. True Test [a]
11. People Survey [a]	24. Trustworthiness Attitude Survey, PSC Survey, Drug, Attitudes and Alienation Index [a]
12. Personnel Decisions International (PDI) [b]	25. Wilkers on Pre-employment Audit [a, c]
13. Personal Outlook Inventory [b]	

資料來源取自：Ones, Viswesvaran, & Schmidt (1993: Table1, p.680).
相關測驗的出版社與作者可參閱：O'Bannon, Goldinger, & Appleby (1989).
[a]表示「目的清楚型」測驗。[b]表示「人格導向型」測驗。c表示未提供清楚地效度資料。其他資料請參見附錄。

參考書目

王文中、陳承德（譯）（2008）。心理測驗（原作者：K. R. Murphy & C. O. Davidshofer）。臺北市：雙葉書廊。（原著出版年：2004）。

Ash, P. (1974). Convicted felon's attitude toward theft. *Criminal Justice Behavior, 1*, 1-8.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*, 349-360.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2002). The past, present and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (2nd ed., pp. 247-281). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bennett, R. J., & Stamper, C. L. (2001). Corporate citizenship and deviancy: A study of work behavior. In C. Galbraith & M. Ryan (Eds.), *International research in the business disciplines: Strategies and organizations in transition* (pp. 265-284). Amsterdam: Elsevier Science.

Bensman, J., & Gerver, J. (1963). Crime and punishment in the factory: The function of deviancy in maintaining the social system. *American Sociological Review*, 28, 588-598.

Deffenbacher, J. L. (1992). Trait anger: Theory, findings, and implications. In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), *Advances in personality assessessment* (pp. 177-201). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Dunlop, P., & Lee, K. (2004, April). *Organizational citizenship behavior and workplace deviant behavior: Are they distinct?* Paper presented at the 19th annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago.

Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931.

Gruys, M. L. (1999). *The dimensionality of deviant employee performance in the workplace.* Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis, MN.

Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment, 11*, 30-41.

Harper, D. (1990). Spotlight abuse-save profits. *Indurstrial Distribution, 79*, 47-51.

Henry, S. (1978a). *The Hidden Economy: The Context and Control of Border-*

line Crime. London: Martin Robertson.

Henry, S. (1978b). Crime at work: The social construction of amateur property theft. *Sociology, 12*, 245-263.

Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology*, 74, 273-279.

Hollinger, R. C., & Davis, J. L. (2001). *2001 National Retail Security Survey Final Report*. Retrieved from http://diogenesllc.com/NRSS_2001.pdf

Hollinger, R.C., & Clark, J.P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociology Quarterly, 23*, 333-343.

Hollinger, R.C., & Clark, J.P. (1983a) Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity and employee theft. *Social Forces, 62*, 398-418.

Hollinger, R.C., & Clark, J.P. (1983b) *Theft by Employees*. Lexington, MA: Heath.

Kelloway, E. K., Loughlin, C., Barling, J., & Nault, A. (2002). Self-reported counterproductive behaviors and organizational citizenship behaviors: Separate but related constructs. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 143-151.

Klump C. (1980). The Stanton Survey manual. Charlotte, NC: Stanton Corporation.

Marcus, B., Schuler, H., Quell, P., & Hümpfner, G. (2002). Measuring Counterproductivity: Development and Initial Validation of a German Self-Report Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1-2), 18-35.

Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 36-50.

McGurn, X. (1988). Spotting the thieves who work among us. *Wall Street Journal*, 16a.

Moore, R. W., & Stewart, R. M. (1989). Evaluation employee integrity: Moral and methodological problems. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 2*(3), 203-215.

O'Bannon, R. M., Goldinger, L. A., & Appleby, G. S. (1989). Honesty and Integrity Testing: A Practical Guide. Atlanta, GA, Applied Information Resources.

Ones, D. S, & Viswesvaran, C. (1998c). The effects of social desirability and faking on personality and integrity

assessment for personnel selection. *Human Performance, 11*(2-3), 245-269.

Ones, D. S. (1993). *The construct validity of integrity tests*(Unpublished doctoral dissertation). University of Iowa, Iowa.

Ones, D. S., Schmidt, F. L., & Viswesvaran, C. (1993a, May). *Integrity and ability: Implications for incremental validity and adverse impact*. Paper presented at the Eighth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Francisco.

Ones, D. S., Schmidt, F. L., & Viswesvaran, C. (1993b, May). *Nomological net for measures of integrity and conscientiousness*. Paper presented at the Eighth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Francisco.

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1996). Integrity tests and stress tolerance: Implications for criterion-related and incremental validity. Paper

Ones, D.S., & Viswesvaran, C. (1998b). Integrity testing in Organizations. In R. W. Griffin, A. O'Leary & J. M. Collins (Eds.). *Dysfunctional Behavior in Organizations*. Greenwich, CT, JAI Press.

Ones, D.S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology Monograph, 78*(4), 679-703.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*, 555-572.

Roy, D. (1952). Quota restrictions and goldbricking in a machine shop. *American Journal of Sociology, 57*, 427-442.

Roy, D. (1959). Banana time: Job satisfaction and informal interaction. *Human Organization*, 18, 158-168.

Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 5-11.

Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2002). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial,work, and organizational psychology* (pp.145-164). London: Sage.

Sackett, P. R., & Wanek, J. E. (1996). New developments in the use of mea-

sures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology, 47*, 787-829.

Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A., & Laczo, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive work behavior: Single continuum or distinct constructs? *Human Performance, 19*(4), 441-464.

Sackett, P. R., Burris, L. R., & Callahan, C. (1989). Integrity testing for personnel selection: an update. *Personnel Psychology, 42*, 491-529.

Wanek, J. E. (1999). Integrity and honesty testing: What do we know? How do we use it? *International Journal of selection and assessment, 7*(4), 183-195.

Wigdor, A. K., & Garner, W. R.(1982a). *Ability testing: Uses consequences, and controversies, Part I: Report of committee*. Washington, DC: National Academy Press.

Wigdor, A. K., & Garner, W. R.(1982b). *Ability testing: Uses consequences, and controversies, Part II: Documentation section*. Washington, DC: National Academy Press.

Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A daily study in Hong Kong. *Personnel Psychology, 62*(2), 259-295.