

مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۷
دوره سوم، سال پانزدهم، شماره ۱
صص: ۵۳-۸۰

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۱۰/۱۰
تاریخ بررسی مقاله: ۸۷/۳/۶
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۱۲/۲۰

بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی

سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی*

دکتر حسین شکرکن**

دکتر عبدالکاسم نیسی***

دکتر منیجه شهنی ییلاق****

دکتر جمال حقیقی*****

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه متغیرهای مهم محیطی (عدالت سازمانی، تعارض بین فردی در محیط کار و قیود سازمانی)، نگرشی (خشنودی شغلی)، شخصیتی (عصبیت، برون‌گرایی، بازبودن، توافق، وظیفه‌شناسی، اضطراب صفت و خشم صفت) و عاطفی (عواطف مثبت و عواطف منفی) با رفتارهای نابارور در محیط کار انجام شد. به این منظور، ۵۴۶ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی با روش تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌های تحقیق توسط آنان تکمیل گردید. نتایج نشان دادند که

* دانشجوی دوره دکتری روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

esmaeil2140@yahoo.com

** استاد بازنشسته، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران

shokrkon-h@yahoo.com

*** دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران

Kazem23@yahoo.com

**** استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران

mshehniyailagh@yahoo.com

***** دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران

چهار بُعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی)، خشنودی شغلی، برون‌گرایی، توافق، وظیفه‌شناسی و عواطف مثبت، با هر دو رفتار نابارور فردی و سازمانی رابطه منفی دارند. افزون بر این، متغیرهای تعارض بین فردی در محیط کار، قیود سازمانی، عصبیت، اضطراب صفت و خشم صفت با این رفتارها رابطه مثبت دارند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان دادند که کلیه متغیرهای پیش‌بین، ۲۲ درصد واریانس رفتارهای نابارور فردی و ۲۹ درصد واریانس رفتارهای نابارور سازمانی را تبیین می‌کنند. نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل‌کننده نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی (اضطراب صفت، خشم صفت، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی) رابطه بین متغیرهای محیطی (تعارض بین فردی و عدالت توزیعی) و رفتارهای نابارور فردی و سازمانی را تعدیل می‌کنند. به عبارت دیگر، رابطه بین متغیرهای محیطی و رفتارهای نابارور در افراد واجد اضطراب و خشم صفت بالا بیشتر از این رابطه در افراد واجد اضطراب و خشم صفت پایین بود. همچنین، رابطه بین متغیرهای محیطی و رفتارهای نابارور در افراد واجد توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی پایین بیشتر از این رابطه در افراد واجد توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی بالا بود. اما بر خلاف انتظار، ویژگی‌های شخصیتی، رابطه بین قیود سازمانی و رفتارهای نابارور را تعدیل نکردند.

کلیدواژگان: رفتارهای نابارور، عدالت سازمانی، تعارض بین فردی در کار، قیود سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی

مقدمه

غیبت هستند که بر عملکرد کلی کارکنان اثر می‌گذارند. این مطالعات هر چند به فهم عملکرد شغلی کمک کردند، اما از آنجا که هر یک از این رفتارها را به طور مستقل و بدون در نظر گرفتن ارتباط آن با سایر رفتارها مورد بررسی قرار داده بودند، به لحاظ نظری از اهمیت چندانی برخوردار نبودند (بنت و رابینسون^۲، ۲۰۰۳). از این رو، پژوهشگران تلاش کردند تا این رفتارها را در قالب یک مفهوم کلی سازمان دهند. نتیجه این تلاش‌ها منجر به ایجاد مفهوم **کجروی در محیط کار^۳** یا **رفتارهای کاری**

یکی از مهمترین موضوعات مورد توجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی "عملکرد شغلی" است، به نحوی که از آن به عنوان "ملاک" یاد می‌شود. سالیان متمادی روان‌شناسان به دنبال شناسایی ساختار زیربنایی عملکرد شغلی بوده‌اند (روتاندو و ساکت^۱، ۲۰۰۲). اما، نخستین روان‌شناسان بیشتر به مطالعه رفتارهای مثبت گرایش نشان دادند. پژوهش‌های بعدی نشان دادند که علاوه بر رفتارهای مثبت، دسته‌ای از رفتارهای منفی نظیر پرخاشگری، دزدی و

2- Bennett & Robinson
3- workplace deviance

1- Rotundo & Sackett

نابارور^۱ گردید (فاکس و اسپکتور^۲، ۱۹۹۹؛ رابینسون و بنت، ۱۹۹۵). رابینسون و بنت رفتارهای نابارور را به عنوان «هر نوع رفتار ارادی که از اعضای سازمان با هدف زیر پا گذاشتن هنجارهای سازمان سر می‌زند و بر اثر آن بهزیستی سازمان، اعضای سازمان و یا هر دو به خطر می‌افتد» (ص، ۵۵۶)، تعریف می‌کنند.

بیشتر پژوهش‌هایی که در این حوزه انجام شده است به شناسایی علل و پیشایندهای این رفتارها تمرکز داشته‌اند (بنت و رابینسون، ۲۰۰۳). در این پژوهش‌ها عواملی مانند ناکامی (فاکس، اسپکتور و میلز^۳، ۲۰۰۱)، ادراک بی عدالتی (جاج، اسکات و ایلیس^۴، ۲۰۰۶)، تجربه ناتوانی^۵ (آمبروس، سبیرایت و شمینک^۶، ۲۰۰۲) و حمایت سازمانی ادراک شده (کلبرت، مانت، هارتر، ویت و باریک^۷، ۲۰۰۴)، فشارزاهای شغلی (فاکس، اسپکتور و میلز، ۲۰۰۱)، احساس پریشانی (مارکوس و شولر^۸، ۲۰۰۴)،

در خصوص مطالعه عوامل مؤثر بر رفتارهای نابارور، پژوهشگران تمایل دارند به ادراکات از محیط کار یا ویژگی‌های شخصیتی به طور مجزا توجه کنند، اما همان طور که ساکت و دی و ویر^{۱۲} (۲۰۰۱) اشاره می‌کنند، جهت دستیابی به یک بینش عمیق باید تعامل هر دو حیطه را با یکدیگر مدنظر قرار داد. برخی پژوهش‌های اخیر به این مسئله توجه کرده‌اند (کلبرت و همکاران، ۲۰۰۴؛ هنله^{۱۳}، ۲۰۰۵؛ مانت و همکاران، ۲۰۰۶). کلیه این پژوهش‌ها از این الگوی کلی پیروی کرده‌اند که ادراکات از جنبه‌های مختلف محیط کار، مانند فشارزاهای شغلی، از طریق متغیرهای شخصیتی بر بروز

9- Johnson
10- trait hostility
11- Dalal
12- Sackett & DeVoir
13- Henle

1- counterproductive work behaviors
2- Fox, & Spector
3- Miles
4- Judge, Scott, & Ilies
5- powerlessness
6- Ambrose, Seabright, & Schminke
7- Colbert, Mount, Harter, Witt, & Barrick
8- Marcus & Schuler

رفتارهای نابارور اثر می‌گذارند. باید تعامل متغیرهای شخصیتی را با متغیرهای دیگر در پیش‌بینی رفتارهای نابارور بررسی کنند. دیگر آن که، پژوهش‌های بعدی باید ویژگی‌های شخصیتی را از یک چشم‌انداز کلی بررسی کنند. به ویژه، آنها بررسی رابطه عوامل شخصیتی پنج بزرگ را با رفتارهای نابارور پیشنهاد می‌کنند.

مطابق با پژوهش‌های قبلی عوامل محیطی مانند فشارزاهای شغلی نقش مهمی در بروز رفتارهای نابارور ایفا می‌کنند (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۲؛ فاکس و همکاران، ۲۰۰۱). مطابق با الگوی فشارزاهای شغلی / هیجان / رفتار نابارور که توسط اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲) تدوین شد، عوامل محیطی مانند بی‌عدالتی‌های سازمانی، تعارض بین فردی و محدودیت‌های سازمانی هیجان‌های منفی تولید می‌کنند که آن نیز به نوبه خود افراد را به سمت ارتکاب رفتارهای نابارور سوق می‌دهد. پژوهش‌های انجام شده از این نظر حمایت کرده و نشان داده‌اند که تعارض بین فردی و قیود سازمانی با رفتارهای نابارور فردی و سازمانی رابطه مثبت دارند (چن^۱ و اسپکتور، ۱۹۹۲؛ فاکس و همکاران، ۲۰۰۱؛ پنی^۲ و اسپکتور، ۲۰۰۲، ۲۰۰۵؛ مهتا^۳، رفتارهای نابارور اثر می‌گذارند. با وجود گذشت مدت زمانی کوتاه از معرفی رفتارهای نابارور به مثابه یک زمینه پژوهشی، پژوهش‌های قابل توجهی در این زمینه انجام شده است. با وجود این، مسائلی چند بدون پاسخ مانده‌اند که در این پژوهش بررسی می‌شوند: اولاً، ماهیت رابطه بین ادراک بی‌عدالتی با رفتارهای نابارور هنوز روشن نشده است. بنت و رابینسون (۲۰۰۳) پیشنهاد می‌کنند که پژوهش‌های بعدی باید اثر نسبی انواع مختلف بی‌عدالتی را روی رفتارهای نابارور فردی و سازمانی مطالعه کنند. ثانیاً، همان‌طور که بنت و رابینسون پیشنهاد می‌کنند باید بررسی شود که چرا افراد در قبال فشارزاهای محیط کار واکنش‌های متفاوتی از خود نشان می‌دهند؟ آنان معتقدند که باید متغیرهایی که در خصوص رابطه بین متغیرهای محیطی و رفتارهای نابارور نقش تعدیل‌گر ایفا می‌کنند بررسی شوند. ثالثاً، اغلب پژوهش‌هایی که تاکنون در مورد رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای نابارور انجام شده‌اند، نشان داده‌اند که متغیرهای شخصیتی واریانس نسبتاً کمی از رفتارهای نابارور را تبیین کرده‌اند. بنت و رابینسون (۲۰۰۳) در این رابطه پیشنهاد می‌کنند که پژوهش‌های بعدی

1- Chen
2- Penney
3- Mehta

۲۰۰۴؛ بروک-لی^۱ و اسپکتور، ۲۰۰۶). افزون بر این، پژوهش‌های متعددی نیز رابطه انواع بی‌عدالتی‌های سازمانی را با رفتارهای نابارور بررسی کرده و نشان داده‌اند که بین این دو سازه رابطه مثبت وجود دارد (جکس و بیهر^۲، ۱۹۹۱؛ فاکس و همکاران، ۲۰۰۱؛ هنله، ۲۰۰۵؛ گرینبرگ و بارلینگ^۳، ۱۹۹۸؛ بری، اونز و ساکت^۴، ۲۰۰۷؛ مهتا، ۲۰۰۴). برای مثال، مارکوس و شولر (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای جامع در زمینه بررسی پیشایندهای رفتارهای نابارور در محیط کار دریافتند که دو متغیر نابرابری در پرداخت و بی‌عدالتی تعاملی با رفتارهای نابارور همبستگی دارند. مهتا (۲۰۰۴) گزارش داد که عدالت توزیعی و رویه‌ای با هر دو رفتار نابارور فردی و سازمانی همبستگی معنی‌دار دارند. هنله (۲۰۰۵) نیز گزارش داد که عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با رفتارهای نابارور در محیط کار رابطه دارند. مطابق با نظریه برابری آدامز (۱۹۶۵) کارکنان نسبت پیامدها به درون داده‌های خود را با نسبت پیامد به درون داد یک فرد مرجع (مانند همکار) مقایسه می‌نمایند و اگر نابرابری تجربه کنند،

برانگیخته می‌شوند تا عدالت را برقرار سازند و از حق خود دفاع نمایند. یکی از شیوه‌های حل این نابرابری، ارتکاب رفتارهای نابارور در محیط کار است.

علاوه بر متغیرهای محیطی، متغیرهای شخصیتی نیز نقش مهمی در بروز رفتارهای نابارور ایفا می‌کنند. پژوهش‌های قابل توجهی با استفاده از الگوی پنج عاملی شخصیت^۵ رابطه بین شخصیت و رفتار کارکنان را بررسی کرده‌اند (باریک و مانت، ۱۹۹۱؛ جاج و ایلینس، ۲۰۰۲). اکثر بازنگاری‌هایی که در زمینه رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای نابارور به عمل آمده است، نشان داده‌اند که وظیفه‌شناسی، ثبات هیجانی (عصبیت) و توافق، قوی‌ترین پیش‌بین‌ها بوده‌اند (کولین^۶ و ساکت، ۲۰۰۳؛ اونز، ویسوسواران و اشمیت^۷، ۲۰۰۳) و در این میان وظیفه‌شناسی با ثبات‌ترین پیش‌بینی کننده بوده است (ساکت و دی وویر، ۲۰۰۱). در ارتباط با دو ویژگی شخصیتی دیگر یعنی برون‌گرایی و بازبودن، پژوهش‌ها بسیار محدود بوده‌اند. کولینز و اشمیت (۱۹۹۳) نشان دادند که برون‌گرایی با ارتکاب جرم توسط کارکنان

- 1- Bruk-Lee
- 2- Jex & Beehr
- 3- Greenberg & Barling
- 4- Berry, Ones, & Sackett

- 5- Five Factor Model of Personality
- 6- Cullen
- 7- Ones, Viswesvaran, & Schmidt

عالی رتبه رابطه دارد. لی، اشتون و شین^۱ (۲۰۰۵) نیز دریافتند برون‌گرایی با هر دو رفتار نابارور فردی و سازمانی رابطه مثبت دارد. از جانب دیگر، مانت و همکاران (۲۰۰۶) بین برون‌گرایی و رفتارهای نابارور فردی و سازمانی همبستگی منفی پیدا کردند، اما بین بازبودن با این رفتارها رابطه‌ای به دست نیاوردند. همچنین، رابطه دو ویژگی شخصیتی دیگر یعنی اضطراب صفت و خشم صفت نیز با رفتارهای نابارور بررسی شده است. در دو مطالعه‌ای که داگلاس و مارتینکو^۲ (۲۰۰۱) و هپورث و تاولر^۳ (۲۰۰۴) انجام دادند، خشم صفت به عنوان پیش‌بینی کننده قوی پرخاشگری در محیط کار ظاهر شد. فاکس و همکاران (۲۰۰۱) نیز دریافتند که اضطراب صفت و خشم صفت با هر دو رفتار نابارور فردی و سازمانی همبستگی‌های معنی‌دار دارند. به ویژه آنها دریافتند که قوی‌ترین رابطه، بین خشم صفت و رفتارهای نابارور سازمانی بود.

یکی از مهمترین پژوهش‌ها در خصوص رابطه تعاملی متغیرهای محیطی و شخصیتی با رفتارهای نابارور توسط فاکس و

همکاران (۲۰۰۱) صورت گرفت. آنان انتظار داشتند رابطه متغیرهای محیطی و رفتارهای نابارور، در افرادی که اضطراب و خشم صفت بالایی دارند، بیش از افرادی باشد که اضطراب و خشم صفت پایین دارند. با این که آنها استدلال‌های قوی برای تدوین چنین فرضیه‌ای داشتند، لیکن، داده‌ها و شواهد به دست آمده چندان از نظر آنان حمایت نکردند. نتایج نشان دادند که رابطه تعاملی محدودیت‌های سازمانی و اضطراب صفت، و تعارض بین فردی و اضطراب صفت با رفتارهای نابارور فردی همبستگی معنی‌دار دارند، اما رابطه تعاملی عدالت توزیعی و اضطراب صفت، و عدالت رویه‌ای و اضطراب صفت با رفتارهای نابارور فردی تأیید نشدند. افزون بر این، هیچ یک از روابط تعاملی متغیرهای محیطی و اضطراب صفت با رفتارهای نابارور سازمانی مورد تأیید قرار نگرفتند. نتایج دیگر نشان دادند که رابطه تعارض بین فردی با رفتارهای نابارور فردی در افرادی که خشم صفت بالاتری داشتند قوی‌تر از افرادی بود که خشم صفت پایین‌تری گزارش دادند.

رابطه بین خشنودی شغلی و رفتارهای

نابارور در محیط کار نیز مورد بررسی قرار گرفته است. دلال (۲۰۰۵) بر اساس ۲۵

-
- 1- Lee, Ashton, & Shin
 - 2- Douglas & Martinko
 - 3- Hepworth & Towler

مطالعه و ۶۱۰۶ آزمودنی، همبستگی معنی‌داری بین خشنودی شغلی کلی و رفتارهای نابارور گزارش داد. جاج، تورسن، بونو و پاتون^۱ (۲۰۰۱) نیز در فراتحلیلی بر اساس ۳۱۲ نمونه با حجم ۵۴۴۱۷ آزمودنی، بین خشنودی شغلی و عملکرد شغلی همبستگی معنی‌دار گزارش دادند.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های مربوط به روابط ساده

- ۱- بین متغیرهای محیطی (چهار بعد عدالت سازمانی، تعارض بین فردی در محیط کار و قیود سازمانی) و رفتارهای نابارور (فردی و سازمانی) رابطه وجود دارد.
- ۲- بین خشنودی شغلی و رفتارهای نابارور (فردی و سازمانی) رابطه وجود دارد.
- ۳- بین متغیرهای شخصیتی (ویژگی‌های شخصیتی پنج بزرگ، اضطراب صفت و خشم صفت) و رفتارهای نابارور (فردی و سازمانی) رابطه وجود دارد.
- ۴- بین متغیرهای عاطفی (عواطف مثبت و منفی) و رفتارهای نابارور (فردی و سازمانی) رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های مربوط به روابط تعاملی

- ۱- رابطه بین قیود سازمانی و رفتارهای

نابارور فردی/ سازمانی در افرادی که اضطراب صفت بالایی دارند بیشتر از افرادی است که اضطراب صفت پایینی دارند.

۲- رابطه بین قیود سازمانی و رفتارهای نابارور فردی/ سازمانی در افرادی که خشم صفت بالایی دارند بیشتر از افرادی است که خشم صفت پایینی دارند.

۳- رابطه بین تعارض بین فردی و رفتارهای نابارور فردی/ سازمانی در افرادی که اضطراب صفت بالایی دارند بیشتر از افرادی است که اضطراب صفت پایینی دارند.

۴- رابطه بین تعارض بین فردی و رفتارهای نابارور فردی/ سازمانی در افرادی که خشم صفت بالایی دارند بیشتر از افرادی است که خشم صفت پایینی دارند.

۵- رابطه بین عدالت توزیعی و رفتارهای نابارور سازمانی در افرادی که اضطراب صفت/ خشم صفت پایینی دارند بیشتر از افرادی است که اضطراب صفت/ خشم صفت بالا دارند.

۶- رابطه بین تعارض بین فردی و رفتارهای نابارور فردی در افرادی که توافق جویی بالایی دارند بیشتر از افرادی است که توافق جویی پایینی دارند.

۷- رابطه بین عدالت توزیعی و رفتارهای نابارور سازمانی در افرادی که

1- Thoresen, Bono & Patton

وظیفه‌شناسی پایینی دارند بیشتر از افرادی است که وظیفه‌شناسی بالا دارند.

۸- رابطه بین قیود سازمانی و رفتارهای نابارور سازمانی در افرادی که وظیفه‌شناسی بالایی دارند بیشتر از افرادی است که وظیفه‌شناسی پایین دارند.

روش تحقیق

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز بود. از این جامعه دو نمونه به صورت تصادفی انتخاب شد. نمونه اول شامل ۲۰۵ نفر برای اعتباریابی پرسشنامه‌های پژوهش و نمونه دوم شامل ۵۴۶ نفر به منظور آزمون فرضیه‌ها گزینش شدند. لازم به ذکر است به منظور جلب اعتماد آزمودنی‌ها در پاسخگویی صادقانه به پرسشنامه‌های تحقیق از مطرح نمودن سؤالات جمعیت شناختی اجتناب شد.

۲- **مقیاس عدالت سازمانی.** به منظور اندازه‌گیری عدالت سازمانی از مقیاس عدالت سازمانی ساخته کالکویت^۶ (۲۰۰۱) استفاده شد. این مقیاس چهار بعد عدالت سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند.

ابزارهای اندازه‌گیری

۱- **مقیاس کجروی در محیط کار.**^۱ در این پژوهش به منظور سنجش رفتارهای نابارور از مقیاس کجروی در محیط کار

2- physical withdrawal
3- antagonistic work behavior
4- Lehman
5- Simpson
6- Colquitt

1- Workplace Deviance Scale

بودند که در سطح $p < 0/01$ معنی‌دارند. پایایی آنها نیز با روش آلفای کرونباخ به ترتیب $0/72$ و $0/8$ به دست آمد.

۴- مقیاس‌های فشارزاهای شغلی. در

این تحقیق برای اندازه‌گیری فشارزاهای شغلی از دو مقیاس معتبر و پایای تعارض بین فردی در محیط کار^۶ (ICAWS) و مقیاس قیود سازمانی^۷ (OSC)، ساخته اسپکتور و جکس (۱۹۹۸)، استفاده شد. در تحقیق حاضر ICAWS و OCS با مقیاس‌های نشانه‌های بیماری فیزیکی ساخته اسپکتور و جکس (۱۹۹۸) و مقیاس خشنودی شغلی بریفیلد-روث^۸ (۱۹۵۱) همبسته شدند. نتایج نشان دادند ICAWS و OCS با مقیاس‌های نشانه‌های بیماری فیزیکی و خشنودی شغلی همبستگی معنی‌دار دارند. بین OCS و نشانه‌های بیماری فیزیکی همبستگی معنی‌داری حاصل نشد. علاوه بر این، آلفای کرونباخ برای ICAWS و OCS در تحقیق حاضر به ترتیب $0/8$ ، $0/89$ به دست آمد.

مرتبط در کارکنان صنایع تولیدی، اعتبار ملاکی آنها را تأیید کرد. در تحقیق حاضر نتایج نشان داد که عدالت توزیعی با مقیاس ابزاری بودن^۱، عدالت رویه‌ای با مقیاس تعهد گروهی، عدالت اطلاعاتی با مقیاس عزت نفس جمعی، عدالت بین فردی با رفتار یاری‌رسانی^۲، همبستگی معنی‌دار دارند. نتایج مربوط به پایایی نیز نشان داد که میزان آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی به ترتیب $0/91$ ، $0/79$ ، $0/90$ ، $0/91$ می‌باشد.

۳- مقیاس‌های اضطراب صفت و

خشم صفت. برای اندازه‌گیری اضطراب و خشم صفت از سیاهه شخصیتی حالت-صفت^۳ ساخته اسپیلبرگر^۴ (۱۹۷۹) استفاده شد. اسپیلبرگر (۱۹۷۹) اعتبار و پایایی این مقیاس‌ها را در حد قابل قبولی گزارش داد. در پژوهش حاضر، همبستگی بین مقیاس‌های اضطراب و خشم صفت به ترتیب با خرده مقیاس‌های اضطراب پرسشنامه سلامت عمومی و پرخاشگری فهرست نشانه‌های بیماری^۵ به ترتیب $0/5$ و $0/36$

6- Interpersonal Conflict at Work Scale (ICAWS)

7- Organizational Constraints Scale (OSC)

8- Brayfield-Rothe

1- instrumentality

2- helping behavior

3- (STPI) State-Trait Personality Inventory

4- Spielberger

5- Symptom Checklist-90-R (SCL-90-R)

۵- مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل^۱ (JAWS). برای اندازه‌گیری عواطف مثبت و منفی از فرم ۲۰ ماده‌ای JAWS ساخته ون کاتویک، فاکس، اسپکتور و کلوی^۲ (۲۰۰۰) استفاده شد. ۱۰ ماده این مقیاس عواطف مثبت و ۱۰ ماده دیگر عواطف منفی را اندازه‌گیری می‌کنند. ون کاتویک و همکاران (۲۰۰۰) برای محاسبه اعتبار این مقیاس آن را با سازه‌های مختلفی همبسته کردند و اعتبار آن را تأیید کردند. بررسی پایایی این مقیاس روی نمونه‌های مختلفی از کارکنان نشان داد که ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده از ۰/۸ تا ۰/۹۵ متغیرند. در پژوهش حاضر، بین عاطفه مثبت و منفی با تعارض بین فردی به ترتیب ۰/۲۸- و ۰/۴۷ و با قیود سازمانی به ترتیب ۰/۲۵- و ۰/۴ همبستگی معنی‌دار حاصل شد. مقدار آلفای کرونباخ نیز برای دو مقیاس عواطف مثبت و منفی به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۳ به دست آمد.

۶- مقیاس شغل به طور کلی^۳ (JIG). این مقیاس توسط آبرونسون،

اسمیت، برانیک، گیسون و پل^۴ (۱۹۸۹) برای سنجش خشنودی شغلی ساخته شد و ۱۸ ماده دارد. آبرونسون و همکاران پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و اعتبار آن را با همبسته کردن با مقیاس ۵ ماده‌ای خشنودی شغلی بریفیلد-روث (۱۹۵۱)، ۰/۸ گزارش داده‌اند. در پژوهش حاضر، همبستگی بین این مقیاس و مقیاس خشنودی شغلی بریفیلد-روث ۰/۷ و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ حاصل شد.

۷- پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO-FFI). این پرسشنامه توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۵) ساخته شده است و دارای ۶۰ ماده است. این مقیاس ۵ ویژگی شخصیتی عصیبت، برون‌گرایی، باز بودن، توافق و وجدانی بودن را می‌سنجد. پایایی و اعتبار این پرسشنامه در پژوهش‌های متعددی روی نمونه‌های ایرانی تأیید شده است (حسینی لرگانی، ۱۳۸۶).

نتایج

آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین کلیه متغیرهای تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده‌اند. همان‌طور که از

- 1- Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS)
- 2- Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway
- 3- Job In-General (JIG)

4- Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul

شد. نتایج حاصل از این تحلیل در جدول ۲ ارائه شده است. لازم به ذکر است که برای بررسی رابطه تعاملی دو متغیر مستقل پیوسته با یک متغیر وابسته از الگوی بارون و کنی^۱ (۱۹۸۶) پیروی کردیم. بر اساس رویکرد آنان، ابتدا باید متغیر مستقل اول، سپس متغیر مستقل دوم (متغیر تعدیل کننده) و در مرحله آخر تعامل این دو (که از ضرب بردارهای آن دو ایجاد می‌شود) وارد تحلیل رگرسیون شوند و اگر متغیر تعامل واری اثر دو متغیر مستقل، واریانس تبیین شده متغیر وابسته را به طرز معنی‌داری بالا برد می‌توان به وجود رابطه تعاملی آن دو متغیر مستقل با متغیر پیوسته حکم کرد. مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهند که برخلاف انتظار، هیچ یک از ویژگی‌های شخصیتی، رابطه بین قیود سازمانی و رفتارهای نابارور فردی و سازمانی را تعدیل نکرده‌اند. به طوری که ملاحظه می‌شود تعامل قیود سازمانی و خشم صفت، قیود سازمانی و اضطراب صفت، و قیود سازمانی و وظیفه‌شناسی، واریانس تبیین شده رفتارهای نابارور را به طور معنی‌داری افزایش ندادند. علاوه بر این، تعامل عدالت توزیعی و

ضرایب همبستگی مندرج در جدول ۱ بر می‌آید، به استثنای ویژگی شخصیتی بازبودن، سایر متغیرهای محیطی، شناختی، شخصیتی و عاطفی با هر دو رفتار نابارور فردی و سازمانی همبستگی معنی‌دار دارند. به بیان دقیق‌تر، نتایج نشان می‌دهند که ضرایب همبستگی رفتارهای نابارور فردی و سازمانی به ترتیب با تعارض بین فردی (۰/۲۵ و ۰/۲۳)، قیود سازمانی (۰/۱۶۴ و ۰/۲۵)، عدالت توزیعی (۰/۱۴- و ۰/۱۷-)، عدالت اطلاعاتی (۰/۱۱- و ۰/۱۹۴)، عصیت (۰/۲۷ و ۰/۳۶)، برونگرایی (۰/۱۵۴- و ۰/۳-)، توافق (۰/۳۱۱- و ۰/۳۱۴-)، باز بودن (۰/۰۴ و ۰/۰۵)، وظیفه‌شناسی (۰/۳- و ۰/۴۳-)، عاطفه مثبت (۰/۱۰۲- و ۰/۲۰۸-)، عاطفه منفی (۰/۲۲۴ و ۰/۲۷۵) و خشنودی شغلی (۰/۲۱۷- و ۰/۲۵۴-) می‌باشد که همگی به استثنای ضرایب همبستگی مربوط به بازبودن و رفتارهای نابارور فردی و سازمانی در سطح $p < 0/0001$ معنی‌دار هستند.

به منظور آزمودن فرضیه‌های مربوط به نقش تعدیل کننده ویژگی‌های شخصیتی در خصوص رابطه متغیرهای محیطی با رفتارهای نابارور فردی و سازمانی از روش آماری تحلیل رگرسیون تعدیل کننده استفاده

1- Baron & Kenny

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی میان آنها

متغیرها	میانگین	S	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷
رفتارهای نابارور فردی	۹/۵	۴/۲	-																
رفتارهای نابارور سازمانی	۱۷/۸۸	۷/۳۶	** ۰/۵۹۸	-															
تعارض بین فردی	۷/۱۸	۲/۶۹	** ۰/۲۵	** ۰/۲۳	-														
محدودیت‌های سازمانی	۲۰/۹۲	۸/۳۷	** ۰/۱۶۴	** ۰/۲۵	** ۰/۴۷	-													
عدالت توزیعی	۱۱/۰۹	۴	** -۰/۱۵	** -۰/۲۷	** -۰/۱۴۴	** -۰/۲۹۴	-												
عدالت رویه‌ای	۱۵/۷۵	۴/۷۵	** -۰/۱۱	** -۰/۲۲	** -۰/۱۰۴	** -۰/۲۵۲	** ۰/۵۲	-											
عدالت بین فردی	۱۳/۶۵	۳/۴۱	** -۰/۱۴	** -۰/۱۷	** -۰/۴۱۶	** -۰/۳۶	** ۰/۳۷	** ۰/۳۴	-										
عدالت اطلاعاتی	۱۳/۳۱	۲/۸	** -۰/۱۱	** -۰/۱۹۴	** -۰/۲۴	** -۰/۳۴	** ۰/۴۱	** ۰/۴۳	** ۰/۵۹۳	-									
عصیت	۱۶/۳۶	۶/۱۳	** ۰/۲۷	** ۰/۳۶	** ۰/۲۴۲	** ۰/۱۹۳	** -۰/۱۵	** -۰/۱۵۵	** -۰/۲۲	** -۰/۱۴	-								
برون گرایی	۳۰/۲۷	۵/۶۷	** -۰/۱۵۴	** -۰/۳	** -۰/۰۹	** -۰/۰۸	** ۰/۱۶۵	** ۰/۲۰۲	** ۰/۱۱۲	** ۰/۱۳۵	** -۰/۵۵	-							

ادامه جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی میان آنها

متغیرها	میانگین	S	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷
باز بودن	۲۶/۰۵	۴/۱۲	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۰۹۵	۰/۱۸	۰/۱۴	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۱۴۵	۰/۲۴	-						
توافق جویی	۳۳/۷۹	۴/۷۶	۰/۳۱	۰/۳۱۴	۰/۱۷	۰/۱۵	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۱۳۱	۰/۰۵	۰/۵۵	۰/۴۳	۰/۱۲						
وظیفه شناسی	۳۷/۴۲	۵/۶۵	۰/۳	۰/۴۰۳	۰/۰۷	۰/۰۴	۰/۱۲	۰/۱۰۵	۰/۱۴۴	۰/۱۲	۰/۵۳	۰/۶۳	۰/۱۶	۰/۴۹	-				
اضطراب صفت	۱۸/۷۷	۳/۹۱	۰/۲۹۳	۰/۳۶	۰/۲۸۴	۰/۲۳۲	۰/۲۴۷	۰/۲۳۵	۰/۲۵۴	۰/۱۶	۰/۵۹	۰/۴۷۴	۰/۰۷	۰/۳۱	۰/۳۹۴	-			
خشم صفت	۱۵/۶۵	۴/۲۹	۰/۳۴۹	۰/۳۲	۰/۲۹۶	۰/۲۵۶	۰/۱۸۴	۰/۱۰۷	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۰۳	۰/۳۶	۰/۲۱	۰/۴۵	-		
عاطفه مثبت	۲۹/۴۸	۸/۴۸	۰/۱۰۲	۰/۲۰۸	۰/۲۶	۰/۲۸	۰/۴۱	۰/۳۶	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۲۵۵	۰/۳۰	۰/۰۳	۰/۱۸۲	۰/۲۳	۰/۲۸۲	۰/۱۹۶	-	
عاطفه منفی	۲۰/۴۵	۷/۷۸	۰/۲۲۴	۰/۲۷۵	۰/۴۷	۰/۴۸	۰/۳۸	۰/۲۳	۰/۳۶۶	۰/۲۸	۰/۳۶	۰/۱۹۶	۰/۰۶	۰/۲۴	۰/۱۶۴	۰/۳۸۸	۰/۳۷۸	۰/۶۱	-
خشنودی شغلی	۴۵/۲۱	۷/۶۱	۰/۲۱۷	۰/۲۵۴	۰/۲۸	۰/۳۳	۰/۴۳۸	۰/۲۹۵	۰/۲۸۴	۰/۲۸۲	۰/۲۸۶	۰/۲۸۹	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۴۴	۰/۳۲۱	۰/۲۲۸	۰/۶	۰/۵۸

** p < ۰/۰۱ * p < ۰/۰۵

جدول ۲. نتایج تحلیل‌های رگرسیون تعدیل‌کننده

رفتار نابارور سازمانی		رفتار نابارور فردی		متغیر مستقل	مرحله
ΔR^2	R^2	ΔR^2	R^2		
۰/۰۶۳**	۰/۰۶۳	۰/۰۲۷**	۰/۰۲۷	قیود سازمانی	۱
۰/۰۹۳**	۰/۱۵۹	۰/۰۶۸**	۰/۰۹۵	اضطراب صفت	۲
۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۰	۰/۰۹۵	قیود × اضطراب	۳
۰/۰۶۳**	۰/۰۶۳	۰/۰۲۷**	۰/۰۲۷	قیود سازمانی	۱
۰/۰۷**	۰/۱۳۳	۰/۰۱**	۰/۱۲۸	خشم صفت	۲
۰/۰۰۴	۰/۱۳۷	۰/۰۰۵	۰/۱۳۳	قیود × خشم	۳
۰/۰۵**	۰/۰۵	۰/۰۶۱**	۰/۰۶۱	تعارض بین فردی	۱
۰/۰۹۷**	۰/۱۴۷	۰/۰۵۴**	۰/۱۱۵	اضطراب صفت	۲
۰/۰۰۹*	۰/۱۵۶	۰/۰۲۵**	۰/۱۴۰	تعارض × اضطراب	۳
۰/۰۵۱**	۰/۰۵۱	۰/۰۶۱**	۰/۰۶۱	تعارض بین فردی	۱
۰/۰۷۱**	۰/۱۲۲	۰/۰۸۴**	۰/۱۴۵	خشم صفت	۲
۰/۰۰۹*	۰/۱۳۱	۰/۰۱۵**	۰/۱۶	تعارض × خشم	۳
-	-	۰/۰۶۱**	۰/۰۶۱	تعارض بین فردی	۱
-	-	۰/۰۷۳**	۰/۱۳۴	توافق جویی	۲
-	-	۰/۰۲**	۰/۱۵۴	تعارض × توافق	۳
۰/۰۷۴**	۰/۰۷۴	-	-	عدالت توزیعی	۱
۰/۰۹۱**	۰/۱۶۵	-	-	اضطراب صفت	۲
۰/۰۰۲	۰/۱۶۷	-	-	عدالت × اضطراب	۳
۰/۰۷۴**	۰/۰۷۴	-	-	عدالت توزیعی	۱
۰/۰۷۵**	۰/۱۴۹	-	-	خشم صفت	۲
۰/۰۱**	۰/۱۵۹	-	-	عدالت × خشم	۳
۰/۰۷۴**	۰/۰۷۴	-	-	عدالت توزیعی	۱
۰/۱۴**	۰/۲۱۴	-	-	وظیفه‌شناسی	۲
۰/۰۱۱**	۰/۲۲۵	-	-	عدالت × وظیفه	۳
۰/۰۶۳**	۰/۰۶۳	-	-	قیود سازمانی	۱
۰/۱۵۵**	۰/۲۱۸	-	-	وظیفه‌شناسی	۲
۰/۰	۰/۲۱۸	-	-	قیود × وظیفه	۳

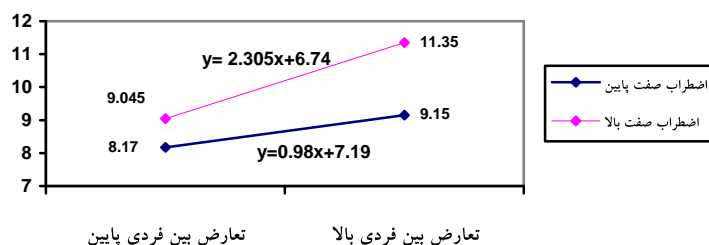
**p<۰/۰۱

*p<۰/۰۵

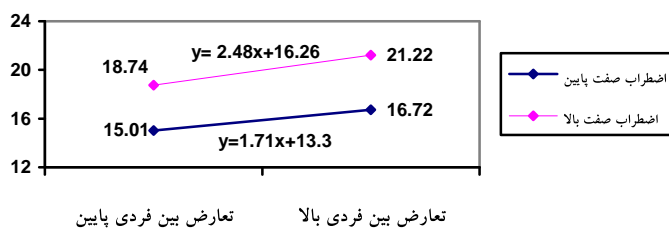
مجذور ضریب همبستگی چندمتغیری = R^2

میزان تغییر مجذور ضریب همبستگی چندمتغیری = ΔR^2

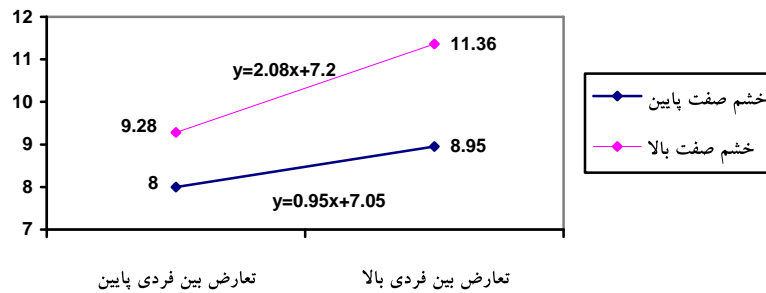
اضطراب صفت نیز با رفتارهای نابارور به افراد واجد اضطراب صفت پایین سازمانی رابطه معنی‌داری نداشته است. نتایج دیگر نشان دادند که مطابق با انتظار، ویژگی‌های شخصیتی اضطراب صفت، خشم صفت و توافق‌جویی رابطه بین تعارض بین فردی و رفتارهای نابارور را تعدیل کردند. به عبارت بهتر، می‌توان اظهار داشت که رابطه بین تعارض بین فردی و رفتارهای نابارور در افراد واجد اضطراب صفت بالا (همچنین خشم صفت بالا، و توافق‌جویی پایین) نسبت به افراد واجد اضطراب صفت پایین (همچنین خشم صفت پایین، و توافق‌جویی بالا) بیشتر است. بر اساس نتایج دیگر، می‌توان اظهار داشت که رابطه بین عدالت توزیعی و رفتارهای نابارور سازمانی در افرادی که خشم صفت بالاتر (یا وظیفه‌شناسی پایین‌تر) دارند نسبت به افرادی که خشم صفت پایین‌تر (یا وظیفه‌شناسی بالاتر) دارند، بیشتر است (به نمودارهای ۱ تا ۷ رجوع شود).



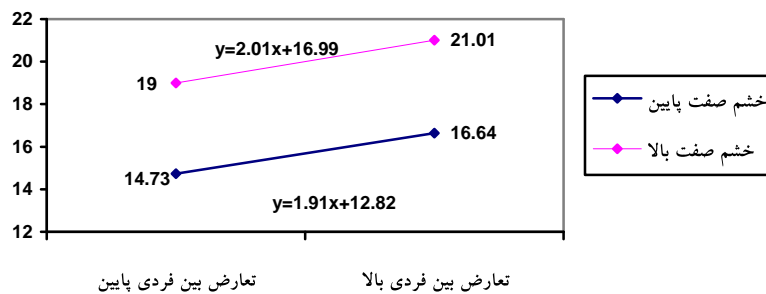
نمودار ۱. تعامل تعارض بین فردی و اضطراب صفت با رفتارهای نابارور فردی



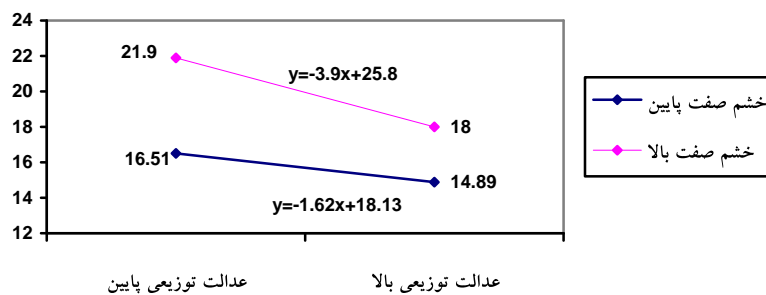
نمودار ۲. تعامل تعارض بین فردی و اضطراب صفت با رفتارهای نابارور سازمانی



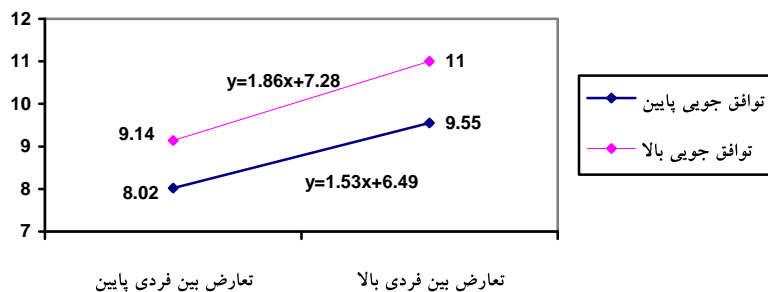
نمودار ۳. تعامل تعارض بین فردی و خشم صفت با رفتارهای نابارور فردی



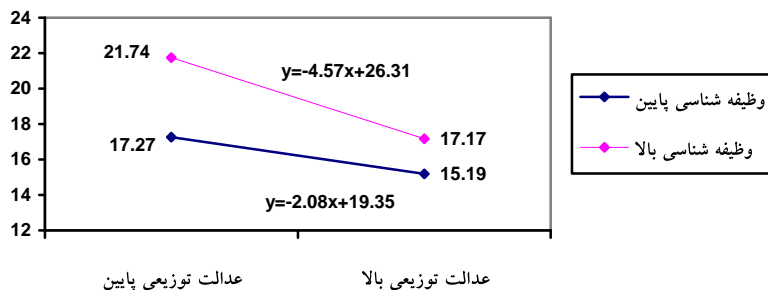
نمودار ۴. تعامل تعارض بین فردی و خشم صفت با رفتارهای نابارور سازمانی



نمودار ۵. تعامل عدالت توزیعی و خشم صفت با رفتارهای نابارور سازمانی



نمودار ۶. تعامل تعارض بین فردی و توافق جویی با رفتارهای نابارور فردی



نمودار ۷. تعامل عدالت توزیعی و وظیفه شناسی با رفتارهای نابارور سازمانی

به منظور بررسی روابط چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین با رفتارهای نابارور فردی از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای استفاده شد. نتایج حاصل در جدول ۳ درج شده است.

مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهند که بین ترکیب خطی سایر متغیرهای پیش‌بین با رفتارهای نابارور فردی، همبستگی چندگانه

جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون، با روش مرحله‌ای، مربوط به رابطه بین متغیرهای پیش‌بین با رفتارهای نابارور

$(MR=0/47)$ وجود دارد که در سطح $p < 0/0001$ معنی دار است.

جدول ۳. همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش بین با رفتارهای نابارور فردی (روش مرحله‌ای)

عرض از مبدأ	ضرایب رگرسیون						F P	RS	MR	شاخص‌های آماري پیش بین‌ها	
	۶	۵	۴	۳	۲	۱					
۳/۱۳	β b t p						۰/۳۴۹ ۰/۳۴۲ ۸/۶۹ ۰/۰۰۰۱	۷۵/۵۰۸ ۰/۰۰۰۱	۰/۱۲۲	۰/۳۴۹	خشم صفت
۱۰/۵	β b t p					-۰/۲۳۴ -۰/۱۷۴ -۵/۸۵۶ ۰/۰۰۰۱	۰/۳ ۰/۲۹۴ ۷/۵۲ ۰/۰۰۰۱	۵۷/۲۱۱ ۰/۰۰۰۱	۰/۱۷۴	۰/۴۱۷	وظیفه شناسی
۹/۶	β b t p				۰/۱۵۶ ۰/۲۴۳ ۳/۸۶۹ ۰/۰۰۰۱	-۰/۳۲ -۰/۱۷۳ -۵/۸۹۸ ۰/۰۰۰۱	۰/۲۵۴ ۰/۲۴۹ ۶/۱۸۱ ۰/۰۰۰۱	۴۴/۱۱ ۰/۰۰۰۱	۰/۱۹۶	۰/۴۴۳	تعارض بین فردی
۱۲/۱۶	β b t p			-۰/۱۱۲ -۰/۰۹۹ -۲/۴۳۶ ۰/۰۱۵	۰/۱۴۹ ۰/۲۳۲ ۳/۷ ۰/۰۰۰۱	-۰/۱۸۴ -۰/۱۳۷ -۴/۱۶۸ ۰/۰۰۰۱	۰/۲۲۷ ۰/۲۲۲ ۵/۳۳ ۰/۰۰۰۱	۳۴/۸۷ ۰/۰۰۰۱	۰/۲۰۵	۰/۴۵۳	توافق جویی
۱۱/۶۸	β b t p		۰/۱۲۴ ۰/۰۹۲ ۲/۴۸ ۰/۰۱۴	-۰/۱۳ -۰/۱۱۴ -۲/۷۹۳ ۰/۰۰۵	۰/۱۵ ۰/۲۳۳ ۳/۷۴ ۰/۰۰۰۱	-۰/۲۵۲ -۰/۱۸۸ -۴/۸۶ ۰/۰۰۰۱	۰/۲۳۳ ۰/۲۲۸ ۵/۴۹ ۰/۰۰۰۱	۲۹/۳۸۷ /۰۰۰۱	۰/۲۱۴	۰/۴۶۲	برون گرایی
۹/۳	β b t p	۰/۱۰۶ ۰/۱۱۴ ۲/۱۹۵ ۰/۰۲۹	۰/۱۵۹ ۰/۱۱۸ ۳/۰۳ ۰/۰۰۳	-۰/۱۳۳ -۰/۱۱۸ -۲/۸۸ ۰/۰۰۴	۰/۱۳۳ ۰/۲۰۷ ۳/۲۷ ۰/۰۰۱	-۰/۲۳۹ -۰/۱۷۸ -۴/۵۹ ۰/۰۰۱	۰/۱۹۹ ۰/۱۹۵ ۴/۴۴ ۰/۰۰۰۱	۲۵/۴۶۶ ۰/۰۰۰۱	۰/۲۲۱	۰/۴۷	اضطراب صفت

سازمانی را نشان می‌دهد. ۲۹ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین همان طور که مندرجات جدول ۴ می‌کند. نتایج دیگر نشان می‌دهند که از بین نشان می‌دهند، بین ترکیبی خطی از متغیرهای مستقل با رفتارهای نابارور سازمانی همبستگی چندگانه ($p < ۰/۰۰۰۱$)، $۰/۵۳۷$ $MR=$ وجود دارد. این ترکیب خطی حدود نقش معنی‌داری در پیش‌بینی رفتارهای

جدول ۴. همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین با رفتارهای نابارور سازمانی (روش مرحله‌ای)

عرض از مبدأ	ضرایب رگرسیون (β و b) و t						F P	RS	MR	شاخص‌های آماري پیش‌بین‌ها	
	۶	۵	۴	۳	۲	۱					
۳۷/۵۶	β b t p						-۰/۴۰۳ -۰/۵۲۶ -۱۰/۲۸۵ ۰/۰۰۰۱	۱۰۵/۷۸	۰/۱۶۳	۰/۴۰۳	وظیفه شناسی
۲۷/۱۵۶	β b t p						۰/۲۴۶ ۰/۴۲۳ ۶/۳۶ ۰/۰۰۰۱	۷۶/۹۶	۰/۲۲۱	۰/۴۷	خشم صفت
۳۱/۳۶	β b t p						-۰/۱۹۳ -۰/۳۵۵ -۵/۱۰۵ ۰/۰۰۰۱	۶۲/۳۶	۰/۲۵۷	۰/۵۰۷	عدالت توزیعی
۲۹/۲	β b t p						۰/۱۴۵ ۰/۱۲۷ ۳/۷ ۰/۰۰۰۱	۵۱/۲۷	۰/۲۷۵	۰/۵۲۴	قیود سازمانی
۲۴/۹۴	β b t p						۰/۱۰۶ ۰/۲ ۲/۳۹ ۰/۰۲	۴۲/۵۲	۰/۲۸۲	۰/۵۳۱	اضطراب صفت
۲۱/۲۵	β b t p						۰/۰۸۳ ۰/۱۴۸ ۲/۲ ۰/۰۳	۳۶/۴۹	۰/۲۸۹	۰/۵۳۷	بازبودن

نظریه و تحقیقات قبلی با رفتارهای نابارور سازمانی مرتبط هستند به عنوان متغیرهای سازمانی در اینجا نیز عمدتاً متغیرهایی که بر اساس نظریه و تحقیقات قبلی با رفتارهای نابارور سازمانی مرتبط هستند به عنوان متغیرهای سازمانی در اینجا نیز عمدتاً متغیرهایی که بر اساس

متغیرهای وظیفه‌شناسی، عدالت توزیعی و قیود سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده رفتارهای نابارور سازمانی ظاهر شدند، لیکن متغیرهای تعارض بین فردی و توافق‌جویی که بیشتر با رفتارهای نابارور فردی همراه هستند، تأثیر معنی‌داری در پیش‌بینی رفتارهای نابارور سازمانی نداشتند.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین متغیرهای مهم محیطی، شناختی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار صورت گرفت. نتایج حاضر مطابق با انتظار نشان داد که کلیه متغیرهای محیطی شامل تعارض بین فردی، قیود سازمانی، چهار بعد عدالت سازمانی با رفتارهای نابارور رابطه معنی‌دار دارند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های قبلی (مانند پنی و اسپکتور، ۲۰۰۵؛ فاکس و همکاران، ۲۰۰۱؛ میلز، بورمن، اسپکتور و فاکس^۱، ۲۰۰۲؛ فاکس و اسپکتور، ۱۹۹۹؛ مارکوس و شولر، ۲۰۰۴؛ هنله، ۲۰۰۵؛ فرون، ۱۹۹۸؛ اسکارلیکی و فولگر، ۱۹۹۷). همسو و هماهنگ‌اند. یکی از چارچوب‌های نظری مفید برای فهم

رفتارهای نابارور در محیط کار از پیشینه پژوهشی شغل-استرس^۲ منتج شده است. الگوی فرایند شغل-استرس که توسط اسپکتور (۱۹۹۸)؛ به نقل از پنی و اسپکتور، (۲۰۰۵) تدوین شده است، استدلال می‌کند که فشارزاهای محیطی مانند تعارض بین فردی، قیود سازمانی و بی‌عدالتی در محیط کار منجر به تجربه عواطف منفی مانند خشم و اضطراب می‌شوند که آن نیز به نوبه خود افراد را به سمت واکنش نشان دادن به این عوامل فشارزا مانند مصرف الکل، داد زدن سر همکاران، حاضر نشدن در محل کار و غیره سوق می‌دهد. افزون بر این، مطابق با نظریه برابری (آدامز^۳، ۱۹۶۳، به نقل از جاج و همکاران، ۲۰۰۶) فردی که نابرابری یا بی‌عدالتی را تجربه می‌کند، تلاش می‌کند تا با استفاده از مکانسیم‌هایی از قبیل کاهش رفتارهای تکلیفی یا دست زدن به رفتارهای مخرب مانند سرقت یا دست بردن در صورت حساب‌ها، توازن را برقرار کند. علاوه بر این، نظریه انصاف^۴ (فولگر و کروپانزانو^۵، ۲۰۰۱، به نقل از جاج و همکاران، ۲۰۰۶). استدلال می‌کند که

2- model of the job-stress process

3- Adams

4- fairness theory

5- Folger & Cropanzano

1- Miles, Borman, Spector, & Fox

افراد وظیفه‌شناس واجد ویژگی‌هایی مانند تحمل و بردباری، انگیزه پیشرفت و مسئولیت‌پذیری هستند، یعنی ویژگی‌هایی که در موقعیت‌های کاری اهمیت زیادی دارند. لذا این امکان وجود دارد که این افراد کمتر به سازمان آسیب برسانند، به موقع در محل کار حاضر شوند و نسبت به همکاران رفتارهای ناشایست نداشته باشند. افرادی که توافق‌جویی پایین دارند، افرادی خودمحور، غیر مشارکت‌کننده، بی‌ملاحظه، فریبکار، کینه‌توز و اهل جر و بحث هستند (گلدبرگ، ۱۹۹۹؛ به نقل از مانت و همکاران، ۲۰۰۶)، از این رو، این امکان وجود دارد که بیش از افراد توافق‌جوی بالا که واجد ویژگی‌های گرمی، دوستی و مهربانی هستند، مرتکب رفتارهای نابارور شوند. افراد واجد ویژگی شخصیتی عصبیت افرادی تکانشی، متخاصم و کینه‌توز هستند و در مواجهه با موقعیت‌های هیجانی نمی‌توانند هیجان‌های خود را کنترل و مدیریت کنند و معمولاً با خشم و عصبانیت واکنش نشان می‌دهند. از این رو، امکان دارد که کارکنان عصبی در محیط کار بیش از دیگران مرتکب رفتارهای نابارور مانند اظهار نظرهای نیشدار و زننده در مورد همکاران و کناره‌گیری از کار و تلاش شوند.

بی‌عدالتی‌ها و فشارهای محیط کار معمولاً با عواطف منفی همراه هستند و این عواطف قبل از اینکه فرد دلایلی را برای رفتار کردن به یک شیوه خاص بررسی کند، پاسخ‌های رفتاری را فرا می‌خوانند. این امر می‌تواند به چند شیوه مختلف، من جمله ارتکاب رفتارهای نابارور نظیر سرقت (گرینبرگ، ۱۹۹۳)، رفتارهای تلافی‌جویانه (اسکارلیکی^۱ و فولگر، ۱۹۹۷)، و کارشکنی (آمبروز و همکاران، ۲۰۰۲)، تحقق پیدا کند.

در پژوهش حاضر، علاوه بر متغیرهای محیطی، متغیرهای شخصیتی نیز به عنوان پیش‌بین‌های رفتارهای نابارور بررسی شدند. چنین فرض شد که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی و بازبودن با رفتارهای نابارور رابطه منفی و عصبیت با آنها رابطه مثبت دارند. نتایج حاصله، به استثنای رابطه باز بودن با رفتارهای نابارور، پیش‌بینی‌های به عمل آمده را تأیید کردند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های قبلی (لی اشتون و شین، ۲۰۰۵؛ مانت و همکاران، ۲۰۰۶؛ کولین و ساکت، ۲۰۰۳؛ اونز و همکاران، ۲۰۰۳؛ سالگادو، ۲۰۰۲) همسو و هماهنگند.

1- Skarlicki

نتایج تحقیق حاضر مطابق با انتظار نشان دادند که برونگرایی با رفتارهای نابارور فردی و سازمانی رابطه منفی دارد. این یافته با پژوهش لی اشتون و شین (۲۰۰۵) مبنی بر وجود رابطه مثبت برونگرایی با رفتارهای نابارور ناهمخوان است. آنان استدلال می‌کنند که برخی مؤلفه‌های برونگرایی مانند بلندپروازی و جسارت مسئول وجود چنین رابطه‌ای است. می‌توان اظهار داشت هر چند استدلال آنها منطقی می‌نماید، لیکن افراد برونگرا ویژگی‌های دیگری مانند صمیمیت، جمع‌گرایی، سرزندگی، خوش‌بینی و هیجان‌های مثبت دارند که می‌تواند آنها را از ارتکاب رفتارهای نابارور باز دارد. علاوه بر این، از آنجا که افراد برونگرا روابط با دیگران را ترجیح می‌دهند، با همکاران و سرپرستان خود روابط گسترده‌تری برقرار می‌کنند که این شبکه ارتباطی نیرومند، نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان و اعضای آن را موجب می‌شود، که می‌تواند در نهایت آنها را به سمت انجام رفتارهای سازنده سوق دهد.

از دیگر نتایج این تحقیق، این بود که برخلاف انتظار بین ویژگی باز بودن و رفتارهای نابارور رابطه وجود نداشت. این نتیجه با پژوهش لی اشتون و شین (۲۰۰۵) همسو و هماهنگ است. آنان استدلال می‌کنند با توجه به اینکه باز بودن ذهن نسبت به تجربه منعکس‌کننده تفاوت‌های فردی در هوش، دامنه علائق و خلاقیت است که به میزان زیادی با تمایل فرد به ارتکاب رفتارهای نابارور نامربوط است، لذا وجود رابطه بین آنها منطقی نیست. در یک مطالعه جامع لی، اشتون و وریس^۱ (۲۰۰۵) گزارش دادند که باز بودن با بزهکاری در محیط کار (به عنوان یک رفتار نابارور) در کارکنان استرالیایی و کانادایی رابطه نداشت، لیکن در نمونه هلندی رابطه‌ای معنی‌دار در سطح $p < 0/05$ داشت. افراد باز به تجربه افرادی خلاق، غیر متعارف، کنجکاو، آزادمنش و فرهیخته هستند. می‌توان استدلال کرد که ویژگی‌های آزادمنشی و فرهیختگی احتمالاً ویژگی‌هایی هستند که افراد را از ارتکاب رفتارهای نابارور باز می‌دارند، لیکن ویژگی‌هایی مانند خیال‌پردازی، کنجکاو و غیرمتعارف بودن، آن گونه که لی، اشتون و وریس (۲۰۰۵) استدلال می‌کنند، با رفتارهای نابارور ارتباطی ندارند؛ لذا این احتمال وجود

1- Vries

دارد که برخی ابعاد بازبودن با رفتارهای نابارور رابطه منفی داشته باشند. از نتایج دیگر تحقیق حاضر این بود که مطابق با انتظار، اضطراب صفت، خشم صفت، عاطفه منفی و مثبت با رفتارهای نابارور فردی و سازمانی رابطه دارند. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات قبلی (مانند فاکس و همکاران، ۲۰۰۱؛ پنی و اسپکتور، ۲۰۰۵؛ داگلاس و مارتینکو، ۲۰۰۱؛ هپورث و تاولر، ۲۰۰۴) همسو و هماهنگند. مطابق با هنجار تقابل هنگامی که افراد از دست سازمان ناراحت و خشمگین می‌شوند ممکن است با اقدام به اعمال منفی مانند پرهیز از تلاش و کوشش، دیر آمدن به محل کار، طولانی کردن زمان استراحت و غیره به جبران این ناراحتی بپردازند. علاوه بر این، آنها ممکن است ناراحتی خود را به همکاران نیز انتقال دهند و نسبت به آنان رفتارهای ناشایست روا دارند. بالعکس، اگر افراد از سازمان راضی باشند برای آن تلاش می‌کنند و مرتکب رفتارهای مخرب نمی‌شوند. افزون بر این، بر اساس

مستعد تجربه هیجان‌های منفی هستند و گرایش دارند که موقعیت‌های مختلف را منفی ادراک کنند، احتمال دارد که این افراد بیش از دیگران دست به رفتارهای مخرب بزنند تا هیجان‌های منفی خود را کاهش دهند. در پژوهش حاضر، چند فرضیه در خصوص رابطه تعاملی متغیرهای محیطی و شخصیتی با رفتارهای نابارور مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان دادند که روابط تعاملی قیود سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی (اضطراب صفت، خشم صفت و وظیفه شناسی) با رفتارهای نابارور معنی‌دار نیستند، اما روابط تعاملی تعارض بین فردی و ویژگی‌های شخصیتی (اضطراب صفت، خشم صفت و توافق‌جویی) با رفتارهای نابارور، مطابق با فرضیه‌های تدوین شده، معنی‌دارند. این یافته‌ها تا حدی با یافته‌های حاصل از پژوهش فاکس و همکاران (۲۰۰۱) همخوان است. آنان گزارش دادند که تعامل فشارزاهای شغلی و ویژگی‌های شخصیتی عاطفی با رفتارهای نابارور فردی رابطه معنی‌دار دارند، اما با رفتارهای نابارور سازمانی رابطه ندارند. شاید دلیل عدم تعامل قیود سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی با رفتارهای نابارور ناشی از این حقیقت باشد

1- Spielberger, Jacobs, Russell, & Crane

که در برخی سازمان‌های ایرانی، کارکنان به داشتن عملکرد شغلی بهتر و خلاقیت داشتن در انجام وظایف تشویق نمی‌شوند و تنها از آنان انتظار انجام وظایف تعیین شده در شرح شغل‌شان می‌رود. این امر موجب می‌شود که انگیزه پیشرفت آنان کاهش پیدا کند و قیود سازمانی (یعنی موانعی که کارکنان را از رسیدن به موفقیت باز می‌دارند) نقشی در عملکرد نداشته باشد. به عبارت بهتر، احتمالاً قیود سازمانی هنگامی روی عملکرد تأثیر می‌گذارند که جو محیط کار، جوی برانگیزاننده و مشوق پیشرفت باشد. این امکان هست که در سازمان‌های غیر رقابتی، قیود سازمانی یک عامل فشارزا تلقی نشود. لذا ممکن است چه افراد واجد ویژگی‌های شخصیتی مطلوب و چه آنهایی که فاقد این ویژگی‌ها هستند از قیود سازمانی اثر نپذیرند. از جانب دیگر، ویژگی‌های شخصیتی رابطه بین تعارض بین فردی و رفتارهای نابارور را تعدیل می‌کنند. شاید بدین دلیل که افراد واجد ویژگی‌های شخصیتی مطلوب‌تر نسبت به دیگران به دلیل داشتن مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی بهتر و توانایی بیشتر حل مسئله، کمتر از فشارزاهای محیط کار تأثیر می‌پذیرند و لذا کمتر مرتکب رفتارهای نابارور می‌شوند.

همان‌طور که قبلاً اشاره شد بر اساس هنجار تقابل، هنگامی که کارکنان و کارفرمایان تصور کنند که برخورد منصفانه و مناسبی با همدیگر داشته‌اند، مقابله به مثل می‌کنند و این امر می‌تواند پیامدهای سودمندی برای هر دو طرف به ارمغان آورد. با این حال، نتایج تحقق حاضر پیشنهاد می‌کند که هنجار تقابل باید به گونه‌ای اصلاح شود که ویژگی‌های شخصیتی را نیز شامل گردد. به عنوان مثال، در این پژوهش نشان داده شد که افراد واجد اضطراب و خشم صفت کمتر و افراد توافق‌جو، حتی در مواجهه با تعارض‌های بین فردی، کمتر مرتکب رفتارهای نابارور فردی و سازمانی می‌شوند. همچنین افراد وظیفه‌شناس، حتی هنگامی که بی‌عدالتی ادراک می‌کنند، کمتر مرتکب رفتارهای نابارور سازمانی می‌شوند.

بر اساس نتایج تحقیق حاضر، می‌توان پیشنهادهایی برای تحقیقات بعدی ارائه داد. رابطه بین ویژگی شخصیتی بازبودن و رفتارهای نابارور فردی و سازمانی مورد بررسی قرار گیرند. در پژوهش حاضر، ویژگی شخصیتی بازبودن به صورت کلی بررسی شد، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی، رابطه ابعاد مختلف ویژگی بازبودن با

ابعاد مختلف عملکرد شغلی بررسی شود. ویژگی شخصیتی بازبودن را با شکل های علاوه بر این، در تحقیق حاضر رفتارهای جزئی رفتارهای نابارور مانند دزدی، غیبت، نابارور از یک رویکرد کلی بررسی شدند، درگیری در حوادث و غیره مورد بررسی قرار پیشنهاد می شود پژوهش های بعدی رابطه دهند.

منابع

فارسی

حسینی لرگانی، فاطمه (۱۳۸۶). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با نگرش های سه گانه شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

لاتین

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (2, 267-299). New York: Academic Press.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947-965.
- Barrick, M. R., & Mount M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Baron, R. M., & Kenny D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- 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. (2003). 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.
- 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.

- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *35*, 307-311.
- Bruk-Lee, V., & Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*, 145-156.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *65*, 177-184.
- Colbert, A. E., 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*, 599-609.
- Collins, J. M., & Schmidt, F. L. (1993). Personality, integrity, and white collar crime: A construct validity study. *Personnel Psychology*, *46*, 295-311.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 386-400.
- 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.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 1241-1255.
- Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 547-559.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, *59*, 291-309.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, *20*, 915-931.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *54*, 81-103.
- Greenberg, L., & Barling, J. (1998). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates, and supervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors. *Journal of Organizational Behavior*, *20*, 897-913.
- Henle, A. C. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*, *17* (2), 247-163.

- Hepworth, W., & Towler, A. (2004). The effects of individual differences and charismatic leadership on workplace aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, *9*, 176–185.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General Scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, *74*, 193–200.
- Jex, S. M., & Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work related stress. *Research in Personnel and Human Resources Management*, *9*, 311–365.
- Judge T. A., & Ilies R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A metaanalytic review. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 797–807.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127*, 376–407.
- Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multi-level model. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 126–138.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 131–142.
- Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K. H. (2005). Personality correlates of workplace anti-social behavior. *Applied Psychology: An International Review*, *54*, 81–98.
- Lee, K., Ashton, M. C., & Vries, R. E. (2005). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and five-factor models of personality structure. *Human Performance*, *18*, 179–197.
- Lehman, W. E. K., & Simpson, D. D. (1992). Employee substance use and on-the-job behaviors. *Journal of Applied Psychology*, *77*, 309–321.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 647–660.
- Mehta K. R., (2004). Examining the relationships between motivational traits and counterproductive work behaviors. Master thesis, Emory University.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, *10*, 51–57.
- 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.

- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (2003). Personality and absenteeism. A meta-analysis of integrity tests. *European Journal of Personality*, *17*, 39–66.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, *10*, 126–134.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, *26*, 777–796.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, *38*, 555–752.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 66–80.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counter-productive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, C. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *International handbook of work psychology* (pp. 145–164). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, *10*, 117–125.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, *82*, 434–443.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, *12*, 269–292.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, *3*, 356–367.
- Spielberger, C. D. (1979). *Preliminary manual for the State-Trait Personality Inventory (STPI)*. Unpublished manuscript, University of Florida, Tampa.
- Spielberger, C. D., Jacobs, G., Russell, S., & Crane R. (1983). Assessment of anger: The State-Trait Anger Scale. In J. N. Butcher, & C. D. Spielberger (Eds.), *Advances in personality assessment* (2, 159-187). Hillsdale, Nj: Erlbaum.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 219–230.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.