



Relationship between organization constraints of Isfahan's with counterproductive behavior Mobarakeh Steel company employees considering moderator role of negative affect

رابطه تداخل با عملکرد با رفتار ضد تولید کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان با توجه به نقش تعدیلی خلق منفی

Narges Sadat Mortazavi, Ph.D.

psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Hamidreza Oreyzi, Ph.D.

Professor, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

نرگس السادات مرتضوی

دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

حمیدرضا عریضی*

استاد تمام، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship organization constraint with counterproductive behavior of Isfahan's Mobarakeh Steel Company employees considering moderator role of negative affect. Organizational constraint is frustrating work condition beyond the control of employees that prevent them from completing their work related tasks. Research design was relational and type of moderating analysis and Participants in this study were 319 employees of Isfahan's Mobarakeh Steel Company that Sample Available were selected. The instruments used included The Organizational Constraints Scale (Spector & Jex,1998), Job Related Affects Scale(Fox & Spector,1999) and Counterproductive Work Behavior Index(Fox, Spector & Miles ,2001). Data was analyzed using the hierarchical regression and moderate analysis. The findings indicated that the high organization constraint, their counterproductive behavior increases, when employees have high negative affect. Also moderating effect of negative affect at relationship between organization constraint and counterproductive behavior in the workplace was confirmed ($P<0/01$).

Keywords: negative affect, counterproductive behavior, organization constraint, Isfahan's Mobarakeh Steel Company

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه تداخل با عملکرد با رفتار ضد تولید کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان با توجه به نقش تعدیلی خلق منفی انجام شد. تداخل با عملکرد، موقعیت کاری ناامید کننده و رای کنترل کارکنان است که از انجام وظایف مرتبط با کار آنها، جلوگیری می کند. طرح پژوهش رابطه ای از نوع تحلیل تعدیلی بود و شرکت کنندگان در پژوهش شامل ۳۱۹ نفر از کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان بودند که به صورت نمونه در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای استفاده شده شامل مقیاس محدودیت های سازمانی (Spector & Jex,1998)، مقیاس خلق مرتبط با شغل (Fox & Spector,1999) و فهرست واری رفتار ضد تولید (Fox, Spector & Miles, 2001) بود. داده ها توسط رگرسیون سلسله مراتبی و تحلیل تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که در تداخل با عملکرد بالا، زمانیکه کارکنان دارای خلق منفی بالایی هستند، رفتار ضدتولید آنها افزایش می یابد. همچنین اثر تعدیلی خلق منفی در رابطه بین تداخل با عملکرد و رفتار ضدتولید در محیط کار، تایید گردید ($P<0/01$).
کلیدواژه ها: خلق منفی، رفتار ضدتولید، تداخل با عملکرد، شرکت فولاد مبارکه اصفهان

مقدمه

محیط بازآفرینی می شود. اگر کسی در موقعیت نیازمند کمک وجود داشته باشد و کسی برای کمک به او، حضور نداشته باشد حتما برای کمک به او اقدام خواهد کرد اما اگر دیگرانی وجود داشته باشند به دلیل پخش مسئولیت، امکان رفتار نועدوستانه کاهش می یابد. بنابراین در اینجا یک رفتار نועدوستانه توسط محیط طراحی می شود و ربطی به شخصیت فرد ندارد. در رویداد تابستان ۱۳۹۴ در اردبیل که دختران مدرسه در دریاچه شورابیل غرق شدند، تصویر چاپ شده در روزنامه هفت صبح نشان می داد که رهگذری به فریاد کمک آنها بی اعتنایی کرده است. شاید به این دلیل که عکاس نیز در آن صحنه حضور داشته است و این سوال پیش می آید که چرا عکاس برای نجات جان آنها اقدام نکرده است؟ لابد افرادی وجود دارند که نه از نظریه های شخصیت و نه از نظریه های موقعیت در روانشناسی تبعیت نمی کنند. سنت پژوهش های انجام شده در زمینه رفتار ضد تولید هم در ایران و هم در خارج از کشور، از مطالعات روانشناسی اجتماعی گرفته شده است و نقش محیط و موقعیت برجسته شده است. در این تحقیق به هر دو عامل توجه شده، هم شخصیت در قالب خلق منفی و هم محیط به عنوان تداخل با عملکرد، همزمان در این پژوهش بررسی شده اند و نقش تعاملی آنها در ایجاد رفتار ضدتولید بررسی شده است. نوآوری دیگر این پژوهش آن است که دو منبع مجزا برای داده های مربوط به بخش رفتار ضدتولید جمع آوری گردیده است. هم گزارش رفتار ضدتولید توسط همکاران و هم توسط خود فرد انجام شده است درحالیکه در مجموع، پژوهش هایی که تا بحال گزارش شده است، داده های مربوط به رفتار ضدتولید فقط از ناحیه خود فرد گزارش شده است. در مورد اینکه چند منبع برای رفتار ضد تولید در نظر گرفته شود سه مدل (۱) مبتنی بر مشاهده (۲) مبتنی بر سوگیری خود خدمت کن و (۳) مبتنی بر تفاوت های فردی وجود دارد. فرصت های مشاهده ای نظریه ای است که توسط Harris & Schaubroeck (1988) بیان شده به این معنی که تغییرات شگرف سازمان ها و کوچک سازی آنها، فرصت مشاهده عملکرد و سازه های نرم روانشناختی از قبیل تعهد سازمانی را فراهم ساخته است. نظریه سازوکار دفاعی

نوعی از رفتارهای سازمانی وجود دارد که تحت عنوان رفتار ضدتولید در محل کار (Counterproductive workplace behavior (CWB) خوانده می شود. این نوع از رفتارها که با هدف آسیب رساندن به افراد سازمان و یا خود سازمان صورت می گیرند، در پژوهش های مختلف تحت عناوین مختلفی مفهوم پردازی شده اند. به عنوان مثال، برخی از این مفاهیم عبارتند از پرخاشگری در محیط کار (work aggression) (Fox & Spector, 1999; Baron & Neuman, 1996)، بزهکاری سازمانی (Organizational delinquency) (Hogan & Hogan, 1989)، پرخاشگری برانگیخته شده توسط سازمان (Organization-motivated aggression) (O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996)، انتقام (Revenge) (Bies & Tripp, 1989)، رفتار ضد اجتماعی (Antisocial behavior) (Giocalone & Greenberg, 1997)، انحراف در کار (work deviance) (Bennett & Robinson, 2000; Nasir & Bashir, 2012; Barati, 2007) و مقابله به مثل (Retaliation) (Skarlicki & Folger, 1997). اگرچه مفاهیم متفاوت به نظر می رسند، اما با توجه به اینکه در همه آنها، نوعی تلاش در جهت لطمه رساندن به افراد سازمان و یا خود سازمان وجود دارد، در نتیجه می توان آنها را تحت عنوان رفتار ضد تولید طبقه بندی کرد. (Spector & Fox, 2002) بیان می کنند که رفتار ضدتولید اشاره به رفتار کارکنانی دارد که می تواند به سازمان و اعضای سازمان آسیب و خسارت وارد سازد و شامل فعالیت هایی چون دزدی، کارشکنی، بهره کشی کلامی، دروغگویی، محدود کردن تلاش، امتناع از همکاری با دیگران و حمله فیزیکی می باشد. بیشتر پژوهش ها در این حیطه متمرکز بر موقعیت در محیط کار بوده است که برگرفته شده از روانشناسی اجتماعی است. درحالیکه در روانشناسی شخصیت بجای تاکید بر موقعیت اجتماعی، بر ویژگی های شخصیتی تاکید می شود و به نوعی دو نوع تفسیر مختلف در مورد یک سازه روانشناسی است مثلا نועدوستی را ممکن است در روانشناسی شخصیت، صفت ثابتی برای فرد قلمداد کنند درحالیکه در روانشناسی اجتماعی، این ویژگی توسط

زمانی رخداد رفتارهای ضدتولید (Goodstein & Lanyon, 2000; Bennett & Robinson, 2002). یکی از راه‌های مفید به منظور درک بهتر رفتارهای ضدتولید در محل کار، استفاده از متون مربوط به استرس شغلی است (Fida, Paciello, Barbaranelli, Tramontano & Fontaine, 2014; Meier & Spector, 2013). ابهام نقش (Role ambiguity) و تعارض نقش (Role conflict) (Zhang, Crant, & Weng, 2019) حجم کاری (Workload)، تداخل با عملکرد (Job constraint) و تعارض بین فردی (Interpersonal conflict)، از جمله استرس‌ورهای شغلی هستند که با رفتارهای ضد تولید مرتبط هستند (Miles, Borman, Spector, 2002; Penney & Spector, 2002; Chen and Spector, 1992; Fox, Spector &, 2001).

متون مربوط به رفتارهای ضدتولید در محل کار، بر عوامل و متغیرهای مرتبط با عملکرد رفتارهای ضدتولید متمرکز است برای مثال صفات شخصیتی عاملان رفتار ضدتولید (Scherer, Baysinger, Zolynsky & LeBreton, 2013; Kozako, Safin & Rahim, 2013; DeShong, Grant & Mullins-Sweatt, 2015) و شرایط محیطی شامل استرس‌ورهایی که منجر به رفتارهای ضدتولید می‌شوند همانند فقدان عدالت و تداخل با عملکرد (Penney & Spector, 2005). پس در واقع می‌توان بیان کرد، استرسور شغلی دیگری که می‌تواند بر عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهای شهروند سازمانی و رفتارهای ضدتولید تأثیر گذار باشد، تداخل با عملکرد است (Chang, 2015). تداخل با عملکرد اشاره به موقعیت‌هایی در کار دارد مثل فقدان زمان، منابع و کمک از طرف دیگران که با عملکرد وظیفه‌ای افراد، تداخل پیدا می‌کند (Spector & Jex, 1998). در حقیقت تداخل با عملکرد، وضعیت‌های کاری ناکام‌کننده‌ای ورای کنترل کارکنان است که مانع از انجام وظایف شغلی کارکنان می‌شود. طبق دیدگاه استرس شغلی، سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به موضوع تداخل با عملکرد داشته باشند زیرا این استرسور شغلی می‌تواند منجر به تنش جسمی، روانی و رفتاری افراد شود (Chang, 2015; Liu, Nauta, Li & Fan, 2010). برای مثال تحقیقات نشان داده که تداخل با

که توسط Murphy & Cleveland (1995) بیان شده است بر این مبناست که چون داده‌های خودگزارشی تحت تأثیر سوگیری خود خدمت‌کن می‌باشد بنابراین داده‌های مربوط به ارزیابی خود مقدم بوده و باید برای مقایسه سنجش‌هایی از قبیل سنجش‌های سرپرستان و سنجش همکاران به آن افزوده گردد. با توجه به اینکه سوگیری خودخدمت‌کن سبب تورم نمرات در تعهد عاطفی و تعهد مستمر می‌شود واریانس داده‌های خودگزارشی کاهش یافته و بنابراین محدودیت دامنه رخ خواهد داد که در ادبیات روانسنجی شهرت دارد و این خود منجر به افت ضرائب همبستگی می‌گردد (Bobko, 1995). مدل سوم به متغیر تفاوت‌های فردی افراد از جمله تفاوت آنها در ویژگی‌های شخصیتی می‌پردازد که به صورت تعدیل‌کننده در سازوکارهای دفاعی درمی‌آیند.

Chen, Richard, Boncoeur, & Ford (2020) معتقدند که اشتیاق شغلی باعث کاهش رفتار ضد تولید می‌شود که این موضوع در نتیجه کاهش فرسودگی هیجانی است. امروزه در محل کار، رفتارهای ضدتولید به صورت یک رویداد عادی درآمده و به دلیل اینکه پیامدهای زیانباری برای سازمان‌ها چون افزایش هزینه‌های بیمه، افزایش صدمات شغلی و ترک شغل، کاهش بهره‌وری دارد (Vigoda, 2002; Coyne, Gentile, Born, Ersoy & Vakola, 2013; LeBlanc & Kelloway, 2002)، موضوع مورد توجه اکثر پژوهش‌ها قرار گرفته است (Zare, 2011; Babamiri, 2011; Hashemi sheikh shabani, 2007). همانطور که بیان شد اغلب رفتارهای ضد تولید در محل کار به صورت متداول و رایج درآمده است به گونه‌ای کارکنان به طور معمول و آشکار آنها را در محل کار انجام می‌دهند ولی برخی از این رفتارها نیز به گونه‌ای هستند که کارکنان تمایل به آشکار کردن آنها ندارند مثل دزدی. به همین دلیل سنجش چنین رفتارهایی مشکل بنظر می‌رسد، با این حال از سه طریق می‌توان اطلاعات لازم درمورد اینگونه رفتارها را بدست آورد: ۱) خود گزارش دهی از درجه رخداد یا وقوع این رفتارها ۲) قضاوت افراد دیگر (برای مثال سرپرست) از درجه رخداد این نوع رفتارها ۳) قضاوت‌های مستقیم درباره درجه هم

اضطراب) با خرابکاری، غیبت شغلی و دزدی که این موارد اخیر، رفتارهای ضدتولید می باشند، مثبت و در سطح بالایی است که خود بخود نشان می دهد که هیجانات منفی با رفتارهای ضدتولید مرتبط هستند. در اینجا نقش فشارآور بی نزاکتی در محیط کار افزوده می گردد تا رابطه بین هیجانات منفی و رفتار ضدتولید، هنگامیکه هیجانات منفی وجود دارند، نشان داده شود. توجیحی که در پژوهش های اخیر در مورد نقش هیجانات منفی آمده است، برانگیختگی فیزیولوژیکی است که پاسخ رفتار ضدتولید را راه اندازی می کند. از یاد نبریم که در متون روانشناسی اجتماعی، نقشی را که هیجانات در پدیدآیی رفتارهای مخرب ایفا می کنند، نقش انرژی دهی آنها در نظریاتی از قبیل نظریه دوعاملی پرخاشگری (شاکتر و همکاران او) می باشد (Aronson, 2007). با این توصیفات می توان بیان کرد که خلق منفی می تواند ارتباط میان رفتارهای ضدتولید و تداخل با عملکرد را تعدیل نماید (Van Yperen, 2003; Brief & Weiss, 2002; Zhou, Yan, Che & Meier, 2015). در مطالعه خود نشان دادند که خلق منفی، ارتباط میان تداخل با عملکرد و رفتارهای ضد تولید را تعدیل می کند. در مطالعه ای دیگر نیز Dalal (2005) به بررسی نقش تعدیلی خلق منفی در رابطه بین رفتارهای ضد تولید و تداخل با عملکرد پرداختند و دریافتند که ارتباط میان این دو متغیر برای افراد با خلق منفی بالا، بسیار قوی تر است تا افراد با خلق منفی پایین. بر اساس پیشینه ای که بیان شد، اهداف این پژوهش عبارتند از:

۱. تداخل با عملکرد بر رفتار ضد تولید تاثیر دارد.
۲. خلق منفی نقش تعدیل کننده در تاثیر تداخل بر عملکرد بر رفتار ضد تولید دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: طرح پژوهش رابطه ای از نوع تحلیل تعدیلی بود. شرکت کنندگان در پژوهش شامل ۳۱۹ نفر از کارکنان فولاد مبارکه بوده اند که به دلیل اینکه در دسترسی مستقیم به کارکنان از طریق شرکت میسر نبوده است، به صورت نمونه در دسترس انتخاب شده

عملکرد می تواند منجر به تنش های روانشناختی مانند هیجانات منفی، استرس (Sprung & Jex, 2012)، کاهش رضایت شغلی (Czarnota-Bojarska, 2015; Federici, 2013)، اضطراب، افسردگی (Coffey, Dugdill & Tattersall, 2004)، ناکامی و تمایل به ترک شغل گردد (Windischer, 2009; Stetz, Grote, Mathier, Martins & Glardon, 2009; Castro & Bliese, 2007; Bruursema, Goh & Kessler, 2006). همچنین مطالعات نشان می دهد که تداخل با عملکرد، تنش های جسمانی همانند بیماری ها و علائم جسمی و دفعات رجوع به پزشک را افزایش می دهد. تنش های رفتاری نیز شامل تمایل به ترک شغل، غیبت، افزایش رفتارهای ضدتولید، کاهش رفتارهای شهروند سازمانی می باشد (Britt, McKibben, Green-shortridge, Odle-dusseau & Herleman, 2012). همچنین مطالعات نشان دهنده ای این است که تداخل با عملکرد، احتمال درگیر شدن کارکنان در رفتارهای ضدتولید را افزایش (Chang, 2015) و عملکردهای وظیفه ای را کاهش می دهد (Xiao & Sanderson, 2014; Kuyumcu & Dahling, 2014; Gilboa, Shirom, Fried & Cooper, 2008). طبق این نظریه، جو عاطفی سازمان می تواند بر واکنش عاطفی افراد تاثیرگذار باشد که در نتیجه وجود خلق منفی بالا در کارکنان می تواند منجر به خشونت و ناکامی در محل کار شده که در نتیجه افزایش رفتارهای ضدتولید را به همراه دارد (Spindler, Denollet, Kruse & Pedersen, 2009; Samnani, Salamon & Singh, 2014; Bushman & Anderson, 1998). در واقع کارکنان از رفتارهای ضدتولید به منظور رهایی از خلق منفی واپس زده شده توسط استرسورهای شغلی مانند تداخل با عملکرد استفاده می کنند (Le Roy, Bastounis & Poussard, 2012). راجع به ارتباط میان رفتارهای ضدتولید و تداخل با عملکرد، بر اساس نظریه رویدادهای عاطفی (Affect events theory) (Weiss & Cropanzano, 1996) می توان توضیح داد که از طریق تجربه هیجانات منفی، تداخل با عملکرد منجر به رفتارهای ضد تولید می شود. (Chen 1992) Fox & Spector (1999) نشان دادند که همبستگی بین هیجانات منفی (از قبیل ناکامی، پرخاشگری و

اند. حجم نمونه از طریق حجم محاسبه شده در فرمول کوکران محاسبه شد که ۹۶٪ آنان مرد، ۸۹٪ متاهل و ۸۳٪ دارای مدرک لیسانس و بالاتر بوده اند. میانگین سنی آنها ۳۹/۴۲ و انحراف معیار سن آنها ۷/۲۸ بوده است. میانگین سنوات استخدام ۱۴/۴۸ و با انحراف معیار ۵/۶۹ بوده است.

ابزارسنجش

مقیاس محدودیت های سازمانی (The Organizational Constraints Scale(OCS)): مقیاس محدودیت‌های سازمانی ساخته شده توسط Spector & Jex(1998) با ۱۱ گویه، به ارزشیابی محدودیتهایی می پردازد که با عملکرد شغلی تداخل می کنند. هر گویه یکی از محدودیتهای سازمانی را ارزیابی می کند. محدودیتهای موقعیتی متداول در سازمانها شامل تجهیزات معیوب، اطلاعات ناکامل یا نارسا و یا مزاحمت های دیگران هستند. هر گویه یکی از ۱۱ قلمرو محدودیتها و مجموع تمام گویه ها نشان دهنده نمره کل در این مقیاس است (Spector & Jex,1998). از جمله سوالات این پرسشنامه عبارتست از: "چندوقت یکبار با دیگران در محل کار خود مشاجره میکنید؟". ضرایب پایایی و روایی این مقیاس در پژوهش، مطلوب گزارش شد به اینصورت که ضرائب پایایی کرونباخ، بازآزمایی و گوتمن به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸۲ و ۰/۷۱ و ضریب روایی آن ۰/۵۳ بدست آمد.

مقیاس خلق مرتبط با شغل (Job Related Affects Scale)

این پرسشنامه که به وسیله Fox & Spector(1999) ساخته شده است، شامل دو بخش خلق مثبت و خلق منفی است. این پرسشنامه به وسیله ابوالقاسم نوری و حمیدرضا عریضی به زبان فارسی ترجمه شده است. پاسخگویی به مقیاس خلق مرتبط با شغل به صورت لیکرت پنج درجه ای بین "هرگز" تا "تقریباً همیشه" صورت می گیرد. این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال است که ۱۵ سؤال آن مختص خلق مثبت و ۱۵ سؤال دیگر مربوط به خلق منفی اند. پرسشنامه سه نمره به دست می دهد که در تحلیل داده ها مورد استفاده قرار می گیرند. نمره اول، نمره خلق مثبت است که از مجموع ۱۵ سؤال مربوط حاصل می شود. نمره دوم، مربوط به خلق منفی است که از مجموع سوالات

مربوط به خلق منفی به دست می آید. نمره سوم که نشان دهنده خلق کلی است، متشکل از مجموع نمرات خلق منفی و مثبت است. البته برای به دست آوردن این نمره باید سؤالهای مربوط به خلق منفی را به صورت معکوس نمره گذاری کرد. ضرایب پایایی و روایی این مقیاس در پژوهش، مطلوب گزارش شد به اینصورت که ضرائب پایایی کرونباخ، بازآزمایی و گوتمن به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۳ و ۰/۸۱ و ضریب روایی آن ۰/۵۵ بدست آمد.

یکی از سوالات پرسشنامه عبارتست از: "شغلم در من احساس راحتی ایجاد میکند".

فهرست واری رفتار ضد تولید (Counterproductive Work Behavior Index (CBI))

این پرسشنامه به منظور سنجش رفتار ضد تولید، توسط Fox et al.(2001)، ساخته شده است. این پرسشنامه دو بعد رفتار ضدتولید را مورد ارزیابی قرار می دهد که شامل رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و رفتارهای ضد تولید معطوف به افراد است. در مجموع، فهرست واری رفتار ضد تولید شامل ۴۵ سؤال است که ۲۱ سؤال آن به منظور سنجش رفتار ضد تولید معطوف به سازمان و ۲۴ سؤال دیگر برای سنجش رفتار ضد تولید معطوف به همکاران است. ۳ سؤال باقیمانده دیگر نیز بر ای ارزیابی رفتارهای ضد تولیدی است که به شکلی موجب آسیب رسیدن به دستاوردهای سازمان می شود و یا به صورت غیرمستقیم، به افراد سازمان آسیب می رسانند. یکی از سوالات این پرسشنامه عبارتست از: "به دیگران در ارتباط با عملکرد شغلیشان توهین کرده ام". این پرسشنامه از سوی (Nouri, Oreyzi & Sabahi (2009) به زبان فارسی ترجمه شده است. فهرست واری رفتار ضد تولید سه نمره به دست می دهد که در تحلیل داده ها مورد استفاده قرار می گیرند. نمره اول مربوط به رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان است، نمره دوم، رفتارهای ضد تولید معطوف به افراد، و نمره سوم عبارت است از مجموع نمره‌های رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و رفتارهای معطوف به افراد، که نمره کلی رفتارهای ضد تولید خوانده می شود. پاسخگویی به این پرسشنامه بر روی مقیاس لیکرت پنج درجه ای بین "هرگز" تا "هر روز" صورت می گیرد.

تغییر نیز مربوط به همین متغیر است که این بار بجای همکار توسط خود فرد، ارزیابی گردیده است. کمترین معیار خطای اندازه گیری نیز مربوط به رفتار ضدتولید معطوف به همکار می باشد که توسط خود فرد ارزیابی گردیده است.

همانطور که دیده می شود در بعضی از موارد رابطه ها بسیار بالاست به خصوص وقتی که مثلا رفتار ضدتولید معطوف به همکار توسط خود یا همکار گزارش شده، دارای مقداری بیش از ۰/۷ که ضریب پایایی مطلوب یک مقیاس است، می باشد.

در جدول ۱، اثر تعدیلی خلق منفی در تاثیر تداخل با عملکرد بر رفتار ضدتولید گزارش شده است. برای اینکار ابتدا تداخل با عملکرد و سپس خلق منفی و در مرحله بعد، تعامل بین آنها در رگرسیون سلسله مراتبی گزارش شده است.

همانطور که در جدول ۱ دیده می شود، اثر تعاملی فقط در صورتی معنادار است که رفتار ضدتولید توسط خود گزارش شده و برعکس هنگامیکه رفتار ضدتولید توسط همکار درجه بندی شده، رابطه تعاملی معنی دار نمی باشد. این رگرسیون سلسله مراتبی بسیار جالب توجه می باشد زیرا از موارد نادری است که در هیچ یک از دو حالت، اثرهای اصلی معنی دار نبوده و فقط اثر تعاملی معنی دار است. همانگونه که در جدول ۴ دیده می شود، اثر تعاملی به گونه ای است که ضریب استاندارد رگرسیون تا ۰/۴۹ ارتقا می یابد که به معنی آن است که جمله تعامل سبب می شود که ۰/۴۹ به رفتار ضدتولید در نتیجه تاثیر خلق منفی در تداخل با عملکرد، افزوده گردد. به عبارت دیگر اگر فرد دارای خلق منفی باشد و زمینه برای تداخل با عملکرد او فراهم گردد به احتمال زیاد او به رفتارهای ضدتولید روی خواهد آورد. درحالیکه اثر تعامل برای داده های خود گزارشی رفتار ضد تولید، معنی دار است اما برای داده های گزارش شده توسط همکار از رفتار ضد تولید فرد، هیچ یک از اثرها اعم از اثر اصلی و اثر تعاملی معنی دار نیست. نتایج در نمودار ۱ خلاصه شده است.

ضرایب پایایی کرونباخ، بازآزمایی و گوتمن (۰/۸۱، ۰/۸۴ و ۰/۷۹) و ضریب روایی (۰/۵۹) این مقیاس قابل قبول است.

روش اجرا و تحلیل داده ها

با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی تاثیر تداخل با عملکرد بر رفتار ضد تولید در محیط کار با توجه به نقش تعدیل کننده خلق منفی می باشد، این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی است. پرسشنامه های پژوهش از طریق خودگزارشی پاسخ داده شدند. داده های حاصل از پرسشنامه های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون مراتبی هوزمان با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ تحلیل شدند. در این پژوهش خلق منفی متغیر تعدیل کننده، تداخل با عملکرد متغیر پیش بین و رفتار ضدتولید متغیر ملاک است.

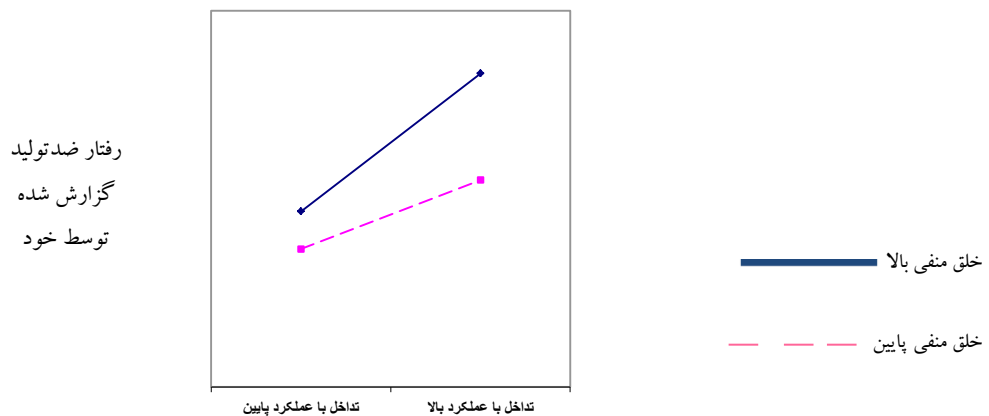
یافته ها

شاخص های توصیفی مربوط به گرایش مرکزی (میانگین و انحراف معیار) خلق منفی در شغل (خود) به ترتیب ۲۹/۸۴ و ۷/۹۲، تداخل با عملکرد (خود) ۱۹/۸۴ و ۸/۰۹، رفتار ضدتولید معطوف به همکار (خود) ۲۷/۰۲ و ۵/۷۲، رفتار ضد تولید معطوف به همکار (همکار) ۲۵/۹۳ و ۸/۴۷ و رفتار ضدتولید معطوف به سازمان (خود) ۲۹/۸۴ و ۷/۱۱ و رفتار ضدتولید معطوف به سازمان (همکار) ۲۹/۴۳ و ۱۰/۹۲ است. همانطور که دیده می شود میانگین و انحراف معیار رفتار ضدتولید معطوف به همکار و سازمان که سنجش آن توسط خود و همکار انجام شده است، دارای بیشترین تفاوت بین فردی در رفتار ضدتولید معطوف به سازمان که توسط همکار درجه بندی شده است، می باشد. پایین ترین تفاوت فردی گزارش شده در رفتار ضدتولید نیز مربوط به رفتار ضدتولید معطوف به همکار می باشد که با خود ارزیابی بدست آمده است. به عبارت دیگر دیدگاه های افراد در مورد رفتار ضدتولید معطوف به سازمان، تفاوت بسیار زیادی نسبت به رفتار ضد تولید معطوف به همکار دارد که نشان می دهد تجانس و توافق در مورد اخیر بیشتر است. بالاترین ضریب تغییر در رفتار ضدتولید معطوف به سازمان و کمترین ضریب

جدول ۱. اثر تعدیلی خلق منفی در رابطه بین تداخل با عملکرد و رفتار ضد تولید

ملاک: گزارش همکاران از رفتار ضد تولید				ملاک: خود گزارشی رفتار ضد تولید			
P	ΔR^2	B	b	R ² تعدیلی	B	b	اثر تعامل
۰/۰۱				۰/۱۴	-۰/۰۹	-۰/۱۳	تداخل با عملکرد (خود گزارشی)
۰/۰۱				۰/۱۸	-۰/۰۵	-۰/۰۷	خلق منفی
۰/۰۱				۰/۲۳	۰/۴۹	۰/۰۵	تداخل با عملکرد × خلق منفی (خود گزارشی)
۰/۰۱	-	۰/۰۷	۰/۱۱				تداخل با عملکرد (گزارش همکار)
۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۲۱	۰/۵۳				خلق منفی
۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۰۴				تداخل با عملکرد × خلق منفی (گزارش همکار)

همانطور که در نمودار ۱ دیده می‌شود، اثر تعدیلی برای خلق منفی بالا با خط ممتد و برای خلق منفی پایین با خط گسسته نشان داده شده است. بر روی محور عرض ها، متغیر وابسته یعنی رفتار ضد تولید و بر روی محور طول ها، متغیر پیش بین تداخل با عملکرد آورده شده است. همانطور که دیده می‌شود در تداخل با عملکرد بالا، رفتار ضد تولید، در افرادی که خلق منفی بالایی دارند، افزایش می‌یابد. این رفتار ضد تولیدی است که توسط خود فرد درجه بندی شده و نه رفتار ضد تولیدی که توسط همکاران درجه بندی شده باشد.



نمودار ۱. نقش تعدیلی خلق منفی در رفتار ضد تولید گزارش شده توسط خود

بحث و نتیجه گیری

شغلی مطابق با نظام طبقه بندی و یا سن و سنوات استخدام از افراد پرسیده نشده است، احتمالاً آنها نگران پاسخ های خودگزارشی نبوده و موارد و رفتارهای ضدتولید خود را ارائه داده اند. پژوهش حاضر هیچ یک از سازه ها را با مقیاس دیگری مورد سنجش قرار نداده و بنابراین خطای واریانس روش در داده ها وجود دارد. همچنین پژوهش حاضر بر روی نمونه ای از همه کارکنان و نه افراد جامعه هدف یعنی کسانی که رفتارهای ضدتولید دارند، انجام شده است. این موضوع هرچند ممکن است نقطه ضعفی برای پژوهش حاضر در نظر گرفته شود، اما نقطه قوت آن در این است که محدودیت دامنه وجود ندارد، زیرا همه طیف افراد در رفتارهای ضدتولید را دربر می گیرد. در غیر اینصورت ممکن بود که اثر تعاملی در رفتارهای خود گزارشی از رفتار ضدتولید، معنی دار نباشد و با افت همبستگی به دلیل محدودیت دامنه مواجه شود. پژوهش حاضر را می توان برای تفکیک بین برخی از فرضیات که قابلیت طرح دارند، گسترش داد. مثلاً اینکه جوسازمانی را به سازه های پژوهش حاضر، برای پژوهشگران بعدی پیشنهاد کرد. همچنین با توجه به اینکه این پژوهش بر روی کارکنان شرکت فولاد مبارکه انجام گرفته است، بنابراین در تعمیم دهی نتایج محدودیت وجود دارد.

می توان از پژوهش حاضر یک نتیجه گیری کلی به عمل آورد و آن اینکه خلق منفی در پژوهش های استرس شغلی می تواند اثر فشار آور(از قبیل تداخل با عملکرد) با تنش حاصل از آن(از قبیل رفتار ضدتولید) را تعدیل کند. در مورد خلق منفی این نکته حائز اهمیت است که خلق منفی در داده های خودگزارشی می تواند نوعی توهم از واقعیت(مثلاً تورم تداخل با عملکرد) را پدید آورده و بنابراین سبب معنی داری تعامل با خلق منفی در تاثیر بر رفتار ضد تولید شود. این نکته با توجه به نظریه هایی در افسردگی که خلق منفی سبب توهم منفی از واقعیت می شود، هماهنگی دارد مثلاً در نظریه بک، خلق منفی سبب می شود که فرد رویداد ها را سیاه و سفید دیده و منشا خطا ها را در خود ببیند.

این پژوهش با هدف بررسی نقش تعدیلی خلق منفی در تاثیر تداخل با عملکرد بر رفتار ضدتولید کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان انجام شد. در این پژوهش دیده شد که اثرات اصلی برای تداخل با عملکرد و خلق منفی، معنی دار نبوده، اما اثر تعاملی فقط برای رفتار ضدتولیدی که توسط خود فرد درجه بندی شده بود، رابطه معنی داری نشان می دهد. احتمالاً دلیل آن این است که رفتارهای ضد تولید معمولاً از چشم همکاران پوشیده می ماند. زیرا همکاران نگران هستند که رفتارهای ضدتولید آن ها به عنوان افشاگری تخلف، به سرپرستان سازمان گزارش شود. علاوه بر این رفتارهای ضد تولید با هنجارهای اجتماعی نیز در تضاد هستند و افراد برای آنکه می خواهند خود را از نظر اجتماعی مثبت نشان دهند، معمولاً آن را جلوه گر نمی سازند به همین دلیل اثر تعاملی در رفتارهای ضد تولیدی که توسط همکاران درجه بندی شده است، معنی دار نشده است. در عین حال می توان دلایل دیگری را نیز اقامه کرد و آن این است که خود گزارش رفتار ضدتولید توسط همکاران که معمولاً دوست فرد هستند، ممکن است حاکی از عدم صداقت در حق او و یا بدگویی از او قلمداد شود و یا افراد نگران باشند که در اینصورت محل همکار خود باشند. حتی در صورتیکه رفتار ضدتولید در آن بخش سازمان بین همه کارکنان جاری باشد، توجیه محکم تری برای این موضوع می توان بیان کرد و آن این است که افراد با آن جو ضدتولیدی، هم رنگی می کنند که ممکن است برای نوعی انتقام از بی عدالتی در آن بخش در سازمان باشد. همچنین پژوهش حاضر نشان داد که در هنگام وجود تداخل با عملکرد بالا، کارکنانی که دارای خلق منفی بالایی هستند، بیشتر تمایل به انجام رفتارهای ضدتولید پیدا می کنند و همانطور که در پیشینه بیان شد این خود منجر می شود که کارکنان از انجام وظایف شغلی اصلی خود باز بمانند. این یافته در راستای پژوهش های (Chang, 2015), Gilboa et. Al(2008), و Xio & Sanderson (2014), و Kuyumcu & Dahling (2014) می باشد.

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، پرسشنامه ها بی نام می باشند و هیچ نوع اطلاعات جمعیت شناختی از قبیل رتبه

منابع

- experimental and non-experimental findings. In R. G. Geen & E. Donnerstein (Eds), *Human Aggression: Theories, Research, and Implications for Social Policy* (pp. 23-48). San Diego, CA: Academic Press.
- Chang, Ch. S.(2015). *Relationships of organizational justice and organizational constraint with performance: A Meta-Analysis*. A Dissertation Submitted to the Graduate College of Bowling Green State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor Of Philosophy.
- 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.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1991). Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains. *Journal of applied psychology*, 76: 398-407.
- Chen, H., Richard, O. C., Boncoeur, O. D., & Ford Jr, D. L. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30-41.
- Coffey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2004). Stress in social services: Mental wellbeing, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work*, 34: 735-746.
- Coyne, I., Gentile, D., Born, M. P., Ersoy, N. C., & Vakola, M. (2013). The relationship between productive and counterproductive work behaviour across four European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22: 377-389.
- Czarnota-Bojarska, J. (2015). Counterproductive work behavior and job satisfaction: A surprisingly rocky relationship. *Journal of Management & Organization*, 21: 460-470.
- 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.
- Aronson, O. (2007). *Social Psychology*. Tehran: Roshd.
- Babamiri, M. (2011). *The relationship between organizational justice (distributive, procedural, interpersonal intelligence) and personality traits (conscientiousness and agreeableness) with counterproductive behaviors*. Master's thesis. University of Isfahan.
- Barati, H. (2007). *The relationship between the perception of noise in the workplace and employee job satisfaction and behavioral abnormalities Esfahan Steel Company*, Master's thesis. University of Isfahan
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22: 161-173.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85: 349-360.
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1998). Revenge in organizations: the good, the bad, and the ugly. In R. W. Griffin, A. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior. Monographs in organizational behavior and industrial relations* (Vol. 23, Parts A & B, pp. 49-67). Stamford, CT: JAI Press, Inc.
- Brief, A.P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53: 279-307.
- Britt, T. W., McKibben, E. S., Green-shorridge, T. M., Odle-dusseau, H. N., & Herleman, H. A. (2012). Self-engagement moderates the mediated relationship between organizational constraints and organizational citizenship behaviors via rated leadership. *Journal of Applied Social Psychology*, 42: 1830-1846.
- Bobko, P.(1995). *Correlation and regression: Principles and applications for industrial/ organizational psychology*. New York: McGraw- Hill.
- Bushman, B. J., & Anderson, C. A. (1998). Methodology in study of aggression: Integrating

- DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74: 55-60.
- Federici, R. A. (2013). Principals' self-efficacy: relations with job autonomy, job satisfaction, and contextual constraints. *European journal of psychology of education*, 28: 73-86.
- Fida, R., Paciello, M., Barbaranelli, C., Tramontano, C., & Fontaine, R. G. (2014). The role of irritability in the relation between job stressors, emotional reactivity, and counterproductive work behavior. *European Journal of work and organizational psychology*, 23: 31-47.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration—aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 915-931.
- 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.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61: 227-271.
- Goodstein, L. D., & Lanyon, R.I. (2002). *Counterproductive Behavior Index (CBI): Technical manual*. Version 2.0. Amherst, MA: HRD Press.
- Harris, M. M., & Schaubrock, J. (1988). A meta-analysis of self-supervisor, self-peer and peer supervisor rating. *Personnel Psychology*, 41: 43-62.
- Hashemi Sheikh Shabani, S. E. (2007). *Investigating the simple, multiple and interactive relationships of important environmental, attitudes, personality and emotional variables with infertile behaviors in the workplace in the staff of the National Southern Oil Company*, PhD's thesis. Shahid Chamran University of Ahvaz.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology*, 74: 273-279.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behavior among hotel employees: An exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7: 181-187.
- Kuyumcu, D., & Dahling, J. J. (2014). Constraints for Some, Opportunities for Others? Interactive and Indirect Effects of Machiavellianism and Organizational Constraints on Task Performance Ratings. *Journal of Business and Psychology*, 29: 301-310.
- Le Blanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87: 444-453.
- Le Roy, J., Bastounis, M., & Poussard, J. M. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40: 1341-1355.
- Liu, C., Nauta, M. M., Li, C., & Fan, J. (2010). Comparisons of organizational constraints and their relations to strains in China and the United States. *Journal of occupational health psychology*, 15: 452-463.
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 98: 529-541.
- Miles, D. E., Borman, W. C., 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.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, Organizational and Goal based Perspectives*. Sage Publications: Thousand Oaks. London.

- Nasir, M., & Bashir, A. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations of Pakistan. *International Journal of Social Economics*, 39: 240-253.
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: a research framework. *Academy of Management Review*, 21: 225-253.
- Penney, L. M., & Spector, P. (2002). Narcissism and counterproductive behavior: do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10: 126-134.
- Penney, L. M., & Spector, P. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 777-796.
- Sabahi, c.; Nouri, A.; Oreyzi, H. R., & Golparvar, M. (2009). Cognitive and affective factors in employees' share of counterproductive behaviors, *psychological research*, 3& 4, 44-62
- Samnani, A. K., Salamon, S. D., & Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of business ethics*, 119: 235-244.
- Scherer, K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D., & LeBreton, J. M. (2013). Predicting counterproductive work behaviors with sub-clinical psychopathy: Beyond the Five Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences*, 55: 300-305.
- 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., & 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.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior (OCB). *Human Resources Management Review*, 12: 269-292.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68: 446-460.
- Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: a comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73: 11-19.
- Spindler, H., Denollet, J., Kruse, C., & Pederson, S. S. (2009). Positive affect and negative affect correlate differently with distress and health-related quality of life in patients with cardiac conditions: Validation of the Danish global mood scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 67: 57-65.
- Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2012). Work locus of control as a moderator of the relationship between work stressors and counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 19: 272-283.
- Stetz, M. C., Castro, C. A., & Bliese, P. D. (2007). The impact of deactivation uncertainty, workload, and organizational constraints on reservists' psychological well-being and turnover intentions. *Military medicine*, 172: 576-580.
- Van Yperen, N. W. (2003). On the link between different combinations of negative affectivity and positive affectivity and job performance. *Personality and Individual Differences*, 35: 1973-1881.
- Vigoda, E. (2002). Stress-related aftermaths to workplace politics: the relationship among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 571-591.
- Weiss, H.M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the

- structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18: 1-74.
- Windischer, A., Grote, G., Mathier, F., Martins, S. M., & Glardon, R. (2009). Characteristics and organizational constraints of collaborative planning. *Cognition, technology & work*, 11: 87-101.
- Xiao, T., & Sanderson, P. (2014). Evaluating the generalizability of the Organizational Constraints Analysis framework: a hospital bed management case study. *Cognition, technology & work*, 16: 229-246.
- Zare, R. (2011). *The relationship between perceived organizational support, leader-follower exchange and self-organization work with deviant behaviors among employees of Region 2 gas transmission operation*, Master's thesis. University of Isfahan
- Zhou, Z. E., Yan, Y., Che, X. X., & Meier, L. L. (2015). Effect of workplace incivility on end-of-work negative affect: Examining individual and organizational moderators in a daily diary study. *Journal of occupational health psychology*, 20: 117-130.