



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

## وجدانیگرایی به عنوان تعدیل کننده رابطه استرس شغلی و رفتارهای انحرافی سازمان

هادی فرهادی<sup>۱</sup>، علی مهرداد<sup>۲</sup>

### چکیده

رفتارهای انحرافی سازمانی به دلیل پی آمدهای هنگفت مالی برای سازمان ها، طی سال های اخیر توجه مدیران و روان شناسان صنعتی و سازمانی را بسوی خود جلب نموده و پژوهشهای فراوانی نقش این رفتارها را در محیط کار و تاثیر آن را روی سازمانها و اعضای آنها بررسی کرده اند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رفتارهای انحرافی سازمانی با استرس شغلی و نقش تعدیل کننده وجدانیگری بر روی رابطه این دو متغیر انجام گرفته است. اطلاعات و داده های لازم برای این پژوهش توصیفی - همبستگی از بین ۱۶۲ نفر از کارکنان یکی از سازمانهای دولتی مالزی که بطور تمام وقت مشغول بکار بوده اند از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است. آزمودنی ها سه پرسشنامه را که شامل پرسشنامه رفتارهای انحرافی سازمانی، پرسشنامه مقیاس عمومی استرس در محیط کار و فرم کوتاه پرسشنامه شخصیت است را تکمیل نمودند. داده های حاصل از پرسشنامه ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین رفتارهای انحرافی سازمانی و استرس شغلی رابطه مثبت و معنی دار ( $p \leq 0/01$ ) و بین رفتارهای انحرافی و وجدانیگری رابطه منفی دار ( $p \leq 0/01$ )، علاوه بر این یافته های حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که وجدانیگری رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی سازمانی را تعدیل می کند ( $\beta = 0.30$  و  $p < 0/51$ ). با توجه به یافته های این تحقیق می توان چنین نتیجه گیری نمود که علاوه بر عوامل محیطی ویژگیهای شخصیتی هم می توانند پیش بین های قوی برای رفتارهای انحرافی سازمانی باشند.

کلید واژه: رفتارهای انحرافی سازمانی، رفتارهای ضد تولید، ویژگی های شخصیتی، وجدانیگری و استرس شغلی

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی - دانشگاه ملی مالزی (UKM)

<sup>۲</sup> استاد یار دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

### مقدمه

رفتارهای انحرافی سازمانی در سالهای اخیر به عنوان یک موضوع تحقیقاتی مهم توجه روان شناسان صنعتی و سازمانی به سوی خود جلب کرده است. این رفتارها را می توان تحت عناوین دیگری چون رفتارهای ضد تولید، رفتارهای ضد اجتماعی و پرخاشگری در محیط کار در تحقیقات پیشین یافت. رفتار انحرافی سازمانی شامل هر عمل اختیاری می شود که به موجب آن کارکنان به طور عمدی به سازمان یا اعضای سازمان صدمه می زنند (vard & wetiz 2004, Dala, 2005, Bannet & Robinson 1995, 2000). به عنوان مثال سرقت، خرابکاری و رفتارهای مخرب در سازمان، غیبت کاری، دیر آمدگی، خشونت کارکنان و مصرف مواد الکلی یا داروهای مخدر در محیط کار را می توان به عنوان نمونه هایی از این نوع رفتار نام برد.

با توجه به تعریف ارائه شده این نوع رفتارها رویهم رفته به صدمه زدن به سلامت کلی سازمان، اعضای درون سازمان و مشتریان سازمان می شود. اسپکتور و همکارانش بر این باورند که میلیونها دلار هر ساله در نتیجه رفتارهای انحرافی سازمانی در محیط های کاری هزینه می شود و این رفتارهای کارکنان سازمانها را متحمل ضررهای فراوانی می کنند. تحقیقات دالال ۲۰۰۵ نشان داد که این گونه رفتارهای سازمانی در بین کارکنان مسری می باشد و روز به روز شیوع آنها در حال افزایش می باشد.

علاوه بر این پژوهشگرانی چون رابینسون و بنت ۲۰۰۰ و ناتمن و بولینگ ۲۰۱۰ به تأثیرات رفتارهای انحرافی سازمانی روی کارکنان اشاره می کنند. آنها معتقدند کارکنانی که مرتکب این گونه رفتارها می شوند تمایل بیشتری به ترک کار دارند و همچنین این افراد در مقایسه با کسانی که مرتکب رفتارهای انحرافی نشده اند دارای عزت نفس پائین تر و ترس ناامنی بالاتر هستند. همچنین این نوع رفتارها می تواند به سلامت روانی فرد آسیب برساند و بطور کلی این افراد یکسری آسیبهای روان شناختی و فیزیکی را تجربه می کنند.

همانطور که در بالا اشاره شد از قریبانیان اینگونه رفتارها در محیط های کاری می توان سازمانها، اعضای و کارکنان درون سازمان و یا هر دوی آنها را نام برد (Bowling & Beehr, 2006). با توجه به تأثیرات جدی و مهم این نوع رفتارها محققان و روانشناسان صنعتی و سازمانی در تلاشند تا این گونه رفتارها را در سازمانها شناسایی کرده و راههایی را جهت جلوگیری از بروز و شیوع این رفتارها به مدیران ارائه دهند. همچنین آنها لزوم بررسی بیشتر این رفتارها را توسط پژوهشگران در آینده توصیه می کنند.

همانطور که ذکر شد بدلیل اهمیت ویژه رفتارهای انحرافی سازمانی اکثر پژوهشگران و مدیران در پی شناسایی دلایل نهفته این رفتارها در محیط های کاری هستند. محققانی چون (Berry & 2007, Dalal, 2005, Salgado, 2002) تفاوت های فردی و ویژگی های شخصیتی را به عنوان پیش آیند های رفتارهای انحرافی مورد بررسی قرار داده اند. در حالی که پژوهشگران دیگری چون (Diefendorff & Neht 2007, Chen & Spector, 1992, Bruklee & Spector, 2006) عوامل محیطی و موقعیتی چون استرس، نا امنیتی و نارضایتی شغلی را به عنوان پیش آیند های رفتارهای انحرافی سازمانی در محیط کار مورد بررسی قرار داده اند.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

علی رغم تحقیقات فراوانی که بصورت جداگانه انجام گرفته است یعنی بطور مجزا عوامل شخصیتی یا محیطی را به عنوان پیش آینده های رفتارهای مخرب سازمانی بررسی کرده اند، تحقیقات کمی وجود دارد که تأثیرات و نقش هر دوی این عوامل ( محیطی و شخصیتی) را به طور همزمان روی رفتارهای انحرافی سازمانی بررسی کرده باشند. بنابراین این پژوهش در تلاش است تا با بررسی تعاملی ویژگی های شخصیتی و عوامل محیطی به طور همزمان روی این رفتارها کاستی موجود در تحقیقات پیشین را پوشش دهد.

بطور اختصاصی این پژوهش قصد دارد تا نقش وجدانیگری ( از عوامل شخصیتی) را به عنوان تعدیلی کننده رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی بررسی کند.

### فرضیات پژوهشی:

استرس شغلی و رفتارهای انحرافی سازمانی :

در بسیاری از تحقیقات پیشین استرس شغلی به عنوان یک متغیر اصلی که رابطه مستقیم بالایی با رفتارهای ضد تولید دارد بررسی شده است. پژوهشگرانی چون (Horshcvis 2007, Chan & Spector 1992, Spector & Fox 2005) این رابطه را بررسی کرده اند. برای مثال اسپکتور ۱۹۹۸ مدلی را طراحی کرد که در آن رفتارهای انحرافی سازمانی پاسخی بودند به استرسورهای شغلی، پیرو این مدل niles و همکارانش ۲۰۰۲ چندیدن استرسور شغلی مانند تعارض بین فردی، بی عدالتی سازمانی و موانع سازمانی را دلایل افزایش رفتارهای ضد تولید در سازمان بیان کردند بعلاوه (Fox & 2001) بیان کردند که استرس شغلی سبب ایجاد یکسری آسیب های فردی، بین فردی و سازمانی می شود که این آسیبها خود منشا رفتارهای انحرافی سازمانی می باشند. برای مثال آنها استرس شغلی را عامل کاهش رضایت شغلی، افزایش مشکلات فیزیکی چون سردرد، فشار خون بالا و افزایش گرایش به مواد مخدر و سیگار که این عوامل به نوبه خود سبب افزایش غیبت و ترک خدمات می شوند.

بر اساس این نظریه spceter2006 بر این باور است که یکی از راههای که ممکن است کارکنان برای کاهش و مقابله با استرس شغلی به کار گیرند روی آوردن به رفتارهای انحرافی سازمانی می باشد.

از طرف دیگر راههایی که افراد برای مقابله با استرس شغلی انتخاب می کنند با توجه به تفاوتهای فردی و ویژگی های شخصیتی متفاوت می باشد به عبارت دیگر ویژگی شخصیتی فرد یک عامل موثر در انتخاب راه مقابله با استرس می باشد ( Connor- Smith & 2007, Flshsbart).

بنابراین پیرو این نظریه و بر اساس توصیه های پژوهشگران لزوم بررسی تعامل بین ویژگی های شخصیتی افراد و عوامل محیطی ( استرس شغلی) روی رفتارهای انحرافی سازمانی ضروری می باشد بر همین اساس این پژوهش چنین فرض می کند که :



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

فرضیه ۳- وجدانگیری رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی را تعدیل خواهد کرد.

### روش پژوهش:

با توجه به ماهیت موضوع مورد بررسی و اهداف، این پژوهش از نوع مطالعه میدانی و توصیفی-همبستگی است. این تحقیق در یک سازمان دولتی در مالزی اجرا شده است. شرکت کنندگان در این پژوهش ۱۶۲ نفر که بصورت تمام وقت در این سازمان مشغول به کار بوده اند و به صورت تصادفی و با شانس برابر و کاملاً اختیاری برای جواب دادن به سوالات انتخاب شدند. از ۱۶۲ نفر شرکت کننده در این پژوهش که در رنج سنی ۱۸ تا ۶۵ سال بوده اند تعداد ۸۹ نفر زن و ۷۳ نفر مرد که از این تعداد ۶/۵۰ درصد افراد مجرد و ۷/۴۹ درصد افراد متأهل بوده اند.

### ابزارهای پژوهش:

رفتارهای انحرافی سازمانی بوسیله پرسشنامه استاندارد مقیاس رفتارهای انحرافی که توسط بنت و رابینسون ۲۰۰۰ تهیه شده است اندازه گیری شد. این پرسشنامه شامل ۱۹ سؤال در مقیاس ۷ درجه ای که میزان تمایل فرد را به رفتارهای انحرافی در محیط کار نشام می دهد. پایایی پرسشنامه مذکور بوسیله الفای کرانباخ سنجیده شده است ( $\alpha = 0/91$ ).

استرس مرتبط به کار در این پژوهش بوسیله پرسشنامه استاندارد و مقیاس عمومی استرس که توسط استاتون و همکاران ۲۰۰۱ تهیه شده است اندازه گیری شد. این پرسشنامه شامل ۱۵ سؤال می باشد که شرایط آزمودنی را نسبت به استرس موجود در محیط کار مشخص می کند و آزمودنی باید هر سوال را با مقیاس بله - خیر یا نمی دانیم جواب دهند. پایایی پرسشنامه مذکور بوسیله الفای کرانباخ سنجیده شده است ( $\alpha = 0/75$ ).

وجدانگیری در این پژوهش بوسیله پرسشنامه فرم کوتاه سنجش ویژگی های شخصیتی که توسط سوشیر ۱۹۹۴ تهیه شده است، اندازه گیری شد. ۸ سؤال این پرسشنامه مربوط به بعد وجدانگیری می باشد که در مقیاس ۹ درجه ای تهیه شده است. پایایی پرسشنامه مذکور بوسیله الفای کرانباخ سنجیده شده است ( $\alpha = 0/85$ ).

### یافته های پژوهش:



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

همانطور که می توان مشاهده کرد آمار توصیفی و همبستگی برای متغیرهای اصلی مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. فرضیه اول پژوهش پیش بینی کرده بود که استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت معنی دار دارد. همانطور که در جدول ۱ می توان دید این فرضیه ها تأیید می شود و مقدار همبستگی بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی مثبت و معنی دار می باشد و برابر است با (  $r=0/325$  و  $p<0/51$  ).

فرضیه دوم این پژوهش پیش بینی کرده بود که وجدانگیری رابطه منفی معنی دار با رفتارهای انحرافی سازمانی دارد. همانطور که در جدول ۱ می توان مشاهده کرد این فرضیه نیز تأیید می شود و مقدار همبستگی منفی معنی دار بین وجدانگیری و رفتارهای انحرافی سازمانی را می توان در این جدول مشاهده کرد که برابر است با (  $r=-0/۳۷۸$  و  $p<0/51$  ).

فرضیه سوم این پژوهش پیش بینی کرده بود که وجدانگیری رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی سازمانی را تعدیل می کند. برای بررسی و آزمودن این فرضیه از روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شده است.

همانطور که در جدول ۲ می توان مشاهده کرد برای سنجش این فرضیه رگرسیون سلسله مراتبی در دو مرحله اجرا شده است. در مرحله اول فقط متغیر مستقل و وابسته وارد مدل شده است و در مرحله دوم علاوه بر متغیر وابسته و مستقل تعدیل کننده نیز وارد مدل شده است که همانطور که می توان دید میزان تغییرات مشاهده شده در  $R^2$  در مرحله دوم بعد از این که متغیر تعدیل کننده به مدل اضافه شده است افزایش یافته (  $R^2=0/188$  و  $p<0/51$  ) که این افزایش معنی دار می باشد (  $\beta=0/30$  و  $p<0/51$  ).

بنابراین نتایج بدست آمده در جدول ۲ فرضیه سوم این پژوهش را تأیید می کند به عبارت دیگر می توان نتیجه گرفت که وجدانگیری رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی سازمانی را تعدیل می کند.

### بحث و نتیجه گیری :

همانطور که در بخش قبل مشاهده شد هر سه فرضیه این پژوهش تأیید شد و مهمتر از همه فرضیه سوم بود که تأثیر تعاملی همزمان ویژگی های شخصیتی و عوامل محیطی (استرس شغلی) را روی رفتارهای انحرافی سازمانی بررسی کرد.

نتایج بدست آمده در این پژوهش علاوه بر این که هماهنگ با نتایج بدست آمده توسط پژوهشگران در غرب و کشورهای آمریکایی بوده است نشان داد که این نتایج قابل تعمیم به کشورهای آسیایی نیز می باشد زیرا در یک کشور آسیایی اجرا شده است و همینطور نتایج نشان داده که تفاوت های فرهنگی تأثیر چندانی در یافته های موجود در مقایسه با پژوهش های قبلی نداشته است. بنابراین به محققان آینده توصیه می شود که این تحقیق را با متغیرهای شخصیتی و سازمانی دیگر در کشورهای دیگر نیز انجام دهند.



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

همانطور که می توان از نتایج این تحقیق استنباط کرد افراد با شخصیت وجدانیگری پائین و استریش شغلی بالا بیشتر از افراد با شخصیت وجدانیگری بالا و استریش شغلی پائین مرتکب رفتارهای انحرافی می شوند. بنابراین به مدیران سازمانی توصیه می شود که اولاً در بدو استخدام کارکنان برای سازمانهایشان از روان شناسان صنعتی و سازمانی جهت اجرای تستهای مختلف شخصیتی بهره ببرند و همینطور توصیه می شود که سازمانهای خود را آسیب شناسی کرده و تا حد ممکن استرسورهای شغلی را کاهش دهند تا پرسنل آنها کمتر مرتکب رفتارهای انحرافی شوند. همینطور به پژوهشگران آینده توصیه می شود که همین پژوهش را با نمونه های آماری دیگر و با متغیرهای دیگری در آینده تکرار کنند تا هم تأیید یا ردی نتایج بر نتایج این پژوهش باشد و هم این که بتوانند متغیرهای مداخله گر را کنترل و بر محدودتهای موجود در این پژوهش فائق آیند.

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.