

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۱۲/۱۲

تاریخ بررسی مقاله: ۹۰/۰۲/۲۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۰۶/۲۰

مجله دست آوردهای روان‌شناختی
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۰
دوره‌ی چهارم، سال ۱۸-۳، شماره‌ی ۱
صص: ۱۳۳-۱۵۲

بررسی رابطه بین موانع سازمانی با رفتارهای نابارور شغلی در کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند

عبدالزهره نعامی*

کیومرث بشلیده**

اسدالله فرهادزاده***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی میان موانع سازمانی با رفتارهای نابارور شغلی در کارگران پالایشگاه بیدبلند می‌باشد. تعداد ۲۵۱ نفر از کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و پرسشنامه‌های موانع سازمانی براون و میچل (۱۹۷۸) و رفتارهای نابارور شغلی (رابینسون و بنت، ۲۰۰۰) را تکمیل کردند. داده‌ها با روش رگرسیون چندگانه، همبستگی بنیادی و ساده تجزیه و تحلیل شدند. نتیجه‌های حاصل از تحلیل‌های همبستگی ساده، چندگانه و تحلیل همبستگی بنیادی نشان دادند که روابط مثبت معنی‌داری بین حیطه‌های موانع سازمانی با رفتارهای نابارور شغلی و ابعاد آن وجود دارد. به بیان دیگر، ۴۴ درصد از واریانس رفتارهای نابارور فردی و سازمانی توسط ابعاد موانع سازمانی قابل تبیین است. از میان این موانع، متغیرهای مربوط به فقدان اطلاعات کاری، همکاران، الزامات نقش و زمانبندی کاری، نقش بیشتری در پیش‌بینی رفتارهای نابارور شغلی برخوردارند.

کلید واژگان: موانع سازمانی، رفتارهای نابارور شغلی

* استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)

naamiabdul@yahoo.com

k.beshlideh@scu.ac.ir

** استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

*** کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی سازمانی

مقدمه

از مهم‌ترین هدف‌های روان‌شناسان صنعتی و سازمانی توصیف و تبیین رفتارهای سازمانی است. در راستای نیل به این هدف، پژوهشگران به شناسایی رفتارهای مختلف کارکنان در محیط کار پرداختند. اما، نخستین پژوهشگران بیشتر به مطالعه‌ی رفتارهای مثبت مانند جدیت در انجام وظایف شغلی، وقت شناسی، کمک به دیگران، میل به مشارکت، و حرف شنوی از فرادست گرایش نشان دادند (اسمیت، ارگان، و نیر^۱، ۱۹۸۳؛ مورمن^۲، ۱۹۹۳). آنها این مجموعه از رفتارها را تحت عناوین رفتارهای تکلیفی (یعنی رفتارهایی که انجام آنها وظیفه‌ی کارکنان بوده و در شرح شغل آنها ارایه شده است) و رفتارهای مدنی (مجموعه‌ای از رفتارها که از الزامات شغل نبوده و حتی به طور جدی مورد تشویق و تنبیه قرار نمی‌گیرند و تنها با هدف یاری رساندن به سازمان و کارکنان انجام می‌شوند) نامگذاری کردند (وان داین و گراهام^۳، ۱۹۹۴).

در سال‌های اخیر جریان پژوهشی دیگری، با تمرکز بر مطالعه‌ی مجموعه‌ای از رفتارهای منفی و مخرب که در نقطه‌ی مقابل رفتارهای مولد عمل می‌کنند، حوزه‌ی رفتار سازمانی را تحت تأثیر قرار داده است. رفتارهایی نظیر سرقت، غیبت، بدرفتاری، تخریب اموال سازمان و مواردی از این قبیل در زمره‌ی این رفتارها قرار دارد. پژوهشگران تلاش کردند تا این رفتارها را در قالب یک یا چند مفهوم کلی سازمان دهند. نتیجه‌ی این تلاش‌ها منجر به ایجاد مفهوم کجروی در محیط کار^۴ یا رفتارهای نابارور^۵ گردید (فاکس، اسپکتور و مایلز^۶، ۲۰۰۱؛ روتاندو و ساکت، ۲۰۰۲). رفتارهای نابارور شغلی 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 تعریف شده است (راینسون و بنت^۷، ۱۹۹۵ به نقل از هاشمی، ۱۳۸۶).

-
- 1- Smith, Organ, & Near
 - 2- Moorman
 - 3- Van Dine & Graham
 - 4- workplace deviance
 - 5- counterproductive behaviors
 - 6- Fax, Spector, & Miles
 - 7- Robinson & Bennet

رابینسون و بنت (۱۹۹۵، ۱۹۹۷، به نقل از هاشمی ۱۳۸۶)، رفتارهای نابارور شغلی را به دو طبقه نابارور فردی و سازمانی تقسیم کردند. ناباروری سازمانی رفتارهایی را در بر می‌گیرد، که از هنجارهای سازمانی راجع به کمترین سطح کمیت و کیفیت کاری محوله تخطی کنند، مانند تعلل در انجام کار، هدر دادن منابع و ترک محل کار زودتر از موعد مقرر، و نیز برداشتن اموال و دارایی‌های سازمان بدون کسب اجازه و یا آسیب رساندن به آنها. رفتارهای نابارور فردی به عنوان تعامل‌های اجتماعی تعریف می‌شود که موجب رساندن آسیب شخصی یا سیاسی به افراد دیگر می‌شود، مانند خبرچینی در مورد همکاران و همچنین رفتارهای پرخاشگرانه مانند شرمسارسازی جنسی یا اظهار سخنان ناشایست که در حالت خشم، خشونت، پرخاشگری بیان می‌شود.

وقوع رفتارهای نابارور در محیط کار، هزینه‌های زیادی برای سازمان‌ها به دنبال داشته است. به نحوی که هر ساله سازمان‌ها مبالغ هنگفتی، بابت رفتارهای نابارور اعضای خود زیان می‌بینند. با وجود این هزینه‌های سرسام‌آور، موضوع ناباروری در محیط کار مورد غفلت واقع شده و کارهای خیلی کمی در مورد شناسایی پیشایندهای آن انجام شده است. برای مثال، فاکس و همکاران (۲۰۰۱) در تحقیقی نشان دادند که فشارزاهای شغلی مانند تعارض بین فردی و قیود سازمانی با رفتارهای نابارور همبستگی معنی‌دار دارند. مارکوس و شولر^۱ (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود در خصوص بررسی پیشایندهای مختلف رفتارهای نابارور نشان دادند که رفتارهای نابارور با فشارزاهای شغلی مانند ناکامی و پریشانی همبستگی مثبت دارد. با توجه به فقدان اطلاعات کافی در مورد پیشایندهای رفتارهای نابارور، محققان در این تحقیق از موانع سازمانی برای پیش‌بینی رفتارهای نابارور استفاده کرده‌اند.

موانع سازمانی، عوامل مربوط به محیط کار هستند که از کار کردن و ایده‌پردازی مثبت جلوگیری به عمل می‌آورند (گودمن^۲، ۱۹۸۶). عوامل مختلفی در محیط‌های کاری وجود دارد که موجب تشویق و دلسرده کردن کارکنان در اقدام به عملکرد مؤثر شغلی می‌شوند. ابعاد مثبت محیط کار از قبیل پاداش‌های عادلانه، جو مثبت محیط کار، غنی‌سازی شغل و ...، انتقال و تبدیل قابلیت‌های کارکنان به انگیزه و عملکرد شغلی را تسهیل می‌کند (اشنایدر^۳، ۱۹۷۸). و

1- Marcus & Schuler

2- Goodman

3- Schneider

ابعاد منفی محیط کار که اصطلاحاً به آنها موانع موقعیتی یا سازمانی گفته می‌شود از قبیل نداشتن ابزار و لوازم مناسب، جو منفی در سازمان، نداشتن اختیار کافی برای ایفای نقش و ...، چرخه‌ی تبدیل قابلیت‌های کارکنان به انگیزه و عملکرد را بازداری می‌نمایند (پترز و اوکنور^۱، ۱۹۸۰).

تعاریف زیادی از موانع موقعیتی^۲ در ادبیات پژوهشی ارایه شده است. برای مثال پترز، اوکنور و یولبرگ^۳ (۱۹۸۵) موانع موقعیتی را عبارت از ابعادی از محیط کاری تعریف می‌کنند که به دلیل فقدان اطلاعات و ابزار کار مناسب و یا عوامل مخمل دیگر بر توانایی‌ها و انگیزه‌ی کارکنان اثر منفی می‌گذارند و عملکرد مفید را بازداری می‌کنند. این پژوهشگران موانع موقعیتی را در یازده مقوله به شرح زیر طبقه‌بندی کرده‌اند. ۱- فقدان اطلاعات کاری ضروری. ۲- نامناسب بودن اطلاعات کاری. ۳- ابزارها و وسایل کار نامناسب. ۴- همکاران. ۵- عدم دسترسی به آموزش‌های کافی. ۶- کیفیت‌های نامناسب آموزش‌ها. ۷- فضای کاری نامناسب از لحاظ فیزیکی. ۸- زمانبندی کاری نامناسب. ۹- فقدان قدرت تصمیم‌گیری. ۱۰- الزامات نقش مانند تعارض نقش، گرانباری و ابهام نقش و ۱۱- عدم اولویت‌بندی کارها بر حسب اهمیت و فوریت آنها می‌باشند.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که موانع سازمانی با عملکرد شغلی (کلاین و کیم^۴، ۱۹۹۸) سلامت روانی (اوکنور و همکاران، ۱۹۸۲)، نیت ترک شغل (جکس و گادانوسکی^۵، ۱۹۹۲)، ترک شغل (گریفث، هام و گارتنر^۶، ۲۰۰۰) و خشنودی شغلی و ناکامی (اسپکتور، ۲۰۰۴) همراه است. برخی از پژوهشگران نقش موانع موقعیتی را به عنوان متغیر تعدیلگر میان توانایی-عملکرد و یا انگیزه-عملکرد تعریف کرده‌اند (پترز و اوکنور، ۱۹۸۰). و برخی دیگر، موانع موقعیتی را به عنوان متغیر میانجی‌گر رابطه‌ی میان انگیزه-عملکرد و توانایی-عملکرد مفروض دانسته‌اند (اوکنور، پترز، رادولف و پویان^۷، ۱۹۸۲).

-
- 1- Peters & O' Connor
 - 2- Situational Constraints
 - 3- Peters, O' Connor, & Eulberg
 - 4- Kim
 - 5- Jex & Gudanowski
 - 6- Griffeth, Hom, & Gaertner
 - 7- Rudolf & Pooyan

به منظور بررسی دقیق اثرهای موانع سازمانی بر عملکرد شغلی، چندین پژوهشگر روابط میان موانع موقعیتی با عملکرد را در موقعیت‌های آزمایشگاهی و میدانی مورد مطالعه قرار داده و نتیجه‌های سودمندی برای اصلاح وضع موجود ارائه داده‌اند (فریدمن و فلیپس^۱، ۱۹۸۵). برای نمونه، در یک پژوهش آزمایشی، پترز، اوکنور و رادولف (۱۹۸۰) چهار سطح از موانع موقعیتی (اطلاعات مرتبط با شغل، وسایل و تجهیزات، آمادگی مرتبط با شغل و مواد و تدارکات) را به صورت سازنده و مخرب دستکاری کردند تا اثر آن را بر عملکرد گروهی از دانشجویان که درصدد ساخت مدل‌های راکتوری بودند ارزیابی نمایند. نتیجه‌ی این پژوهش آزمایشگاهی آشکار ساخت که هم حجم کار و هم کیفیت کار گروه‌های دانشجویی با سطوح بالای قیود و کاستی‌های موجود در موقعیت همبستگی منفی داشت.

اکثر قریب به اتفاق مطالعاتی که اثر موانع سازمانی را بر عملکرد شغلی بررسی کرده‌اند به رابطه‌ی منفی این موانع با عملکرد دست یافته‌اند (کلین و کیم، ۱۹۹۸ و استیل و منتو^۲، ۱۹۸۹). در پژوهش مشابه، اوکنور و همکاران (۱۹۸۴) میان موانع موقعیتی ادراک شده‌ی کارکنان با ارزیابی از عملکرد شغلی توسط سرپرستان رابطه‌ی منفی گزارش دادند. در همین راستا، استیل و منتو (۱۹۸۶) دریافته‌اند که میان ادراک سرپرستان از موانع سازمانی با سه نوع متفاوت از عملکرد ملاکی، ارزیابی سرپرستان و خود ارزیابی کارکنان رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود دارد. به طور کلی، پژوهش‌های آزمایشی و میدانی حمایت‌های پایداری از ارتباط مثبت میان موانع موقعیتی با ناکامی و ارتباط منفی میان این موانع با خشنودی شغلی نشان داده‌اند (پترز و همکاران، ۱۹۸۸ و فلیپس و فریدمن، ۱۹۸۴).

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین تک تک ابعاد موانع سازمانی با رفتارهای نابارور شغلی و حیطه‌های آن یعنی ناباروری فردی و سازمانی رابطه‌ی مثبت معنی‌دار وجود دارد.
- ۲- بین تمام ابعاد موانع سازمانی و رفتارهای نابارور شغلی و حیطه‌های آن رابطه‌ی چندگانه معنی‌دار وجود دارد.

1- Freedman & Phillips

2- Steel & Mento

روش پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان رسمی، پیمانی و پیمانکاری شاغل در پالایشگاه گاز بیدبلند در سال ۱۳۸۷ می‌باشند. نمونه‌ی آماری در این پژوهش شامل ۲۵۱ نفر از کارکنان می‌باشند. برای انتخاب نمونه‌ی پژوهشی از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. به این منظور جامعه‌ی تحقیق به چند طبقه تقسیم گردید و نمونه‌ای بر اساس نسبت هر طبقه انتخاب گردید. مطالعه‌ی حاضر یک پژوهش توصیفی - همبستگی است و هدف آن بررسی ارتباط میان جنبه‌های موانع سازمانی با ابعاد رفتارهای ناباور فردی و سازمانی می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور آزمودن فرضیه‌های پژوهش از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه، همبستگی پیرسون و تحلیل همبستگی بنیادی^۱ استفاده گردید. همبستگی بنیادی عبارتست از ارتباط میان دو متغیر بنیادی که یکی از آنها از ترکیب خطی متغیرهای مستقل و دیگری از ترکیب خطی متغیرهای وابسته حاصل می‌شود. بر اساس این تعریف، زمانی از همبستگی زیربنایی استفاده می‌شود که تعداد هر کدام از متغیرهای مستقل و وابسته از ۲ متغیر کمتر نباشد.

نکته‌ی مهم در رابطه با مفهوم همبستگی بنیادی این است که همان طور که انجام تحلیل چند متغیری قبل از بررسی نتیجه‌های t تست‌های مجزا قویاً توصیه می‌شود. بر همین قیاس انجام یک تحلیل همبستگی بنیادی پیش از تحلیل رگرسیون‌های جداگانه برای پیش‌بینی چندین متغیر وابسته ضروری و لازم است. به عبارت دیگر، تا میان دو مجموعه متغیر (مستقل و وابسته) فصل مشترک معنی‌داری یافت نشود دنبال کردن تحلیل‌های مجزا باعث افزایش خطای نوع اول می‌گردد.

ابزارهای تحقیق

مقیاس کجروی در محیط کار. در این پژوهش از مقیاس کجروی در محیط کار

1- Canonical Correlation

(رایبسون و بنت، ۲۰۰۰، به نقل از هاشمی، ۱۳۸۶) برای سنجش رفتارهای نابارور استفاده شد. این مقیاس دارای ۱۹ ماده می‌باشد که ۷ ماده‌ی آن برای اندازه‌گیری ناباروری فردی و ۱۲ ماده برای اندازه‌گیری ناباروری سازمانی است. این مقیاس‌ها همسانی درونی قابل قبولی نشان دادند به نحوی که مقدار آلفای کرونباخ برای مقیاس ناباروری سازمانی ۰/۸۱ و برای مقیاس ناباروری فردی ۰/۷۸ به دست آمد. بنت و رایبسون^۱ (۲۰۰۰) به منظور ارزیابی اعتبار همگرایی مقیاس، مقیاس خود را با نمره‌های مقیاس‌های مشابه دیگر مثل مقیاس‌های اصلاح شده کجروی تولید و کجروی اموال هالینگر و کلارک^۲ (۱۹۸۲، ۱۹۸۳a، ۱۹۸۳b) و مقیاس‌هایی که توسط لهمان و سیمپسون^۳ (۱۹۹۲) برای اندازه‌گیری کناره‌گیری فیزیکی، کناره‌گیری روانی و رفتارهای کاری ستیزه‌جویانه ساخته شده بود، همبسته کردند. در مجموع نمره‌های هر دو مقیاس کجروی بین فردی و سازمانی بنت و رایبسون (۲۰۰۰) با نمره‌های مقیاس‌های مشابه رابطه‌ی متوسط تا قوی داشتند. در ایران پایایی و اعتبار پرسشنامه توسط هاشمی و همکاران (۱۳۸۷) مطلوب گزارش شد. در تحقیق حاضر، ضرایب پایایی پرسشنامه رفتارهای نابارور با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه گردید که برای کل مقیاس به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۸ و برای رفتارهای نابارور فردی (۰/۸۵ و ۰/۸۳) و رفتارهای نابارور سازمانی (۰/۸۲ و ۰/۸۰) به دست آمد که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه مذکور می‌باشد. علاوه بر آن ضرایب همبستگی این مقیاس با پرسشنامه مقیاس شغل کلی (JIG) محاسبه گردید. نتیجه‌ها نشان دادند که میان این دو مقیاس رابطه‌ی مطلوب و معنی‌دار وجود دارد.

پرسشنامه موانع سازمانی. پرسشنامه موانع سازمانی توسط براون و میچل (۱۹۷۸، ترجمه‌ی اوشال و نعمی، ۱۳۸۶) طراحی گردید. این پرسشنامه دارای ۵۲ ماده است. در جدول ۱ ابعاد، تعداد ماده‌ها، ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه ارائه گردیده است. لازم به ذکر است که برای سنجش اعتبار، رابطه‌ی این پرسشنامه با پرسشنامه‌ی مقیاس شغل به طور کلی (JIG)^۴ (آیرونسون^۵ و همکاران، ۱۹۸۹؛

-
- 1- Bennett & Robinson
 - 2- Hollinger & Clark
 - 3- Lehman & Simpson
 - 4- job in general
 - 5- Ironson

جدول ۱. ابعاد، تعداد ماده‌ها، ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه موانع سازمانی در تحقیق حاضر

حیطه‌ها	تعداد ماده	ضرایب پایایی	ضرایب اعتبار
فقدان اطلاعات کاری	۷	۰/۷۵	۰/۵۹**
نامناسب بودن اطلاعات کاری	۳	۰/۷۵	۰/۴۷**
زمان خاموسی کامپیوتر	۳	۰/۴۷	۰/۳۷**
کمبود مواد و ابزار کار	۴	۰/۷۰	۰/۵۰**
همکاران	۶	۰/۷۷	۰/۶۱**
آموزش‌های مربوط به شغل	۲	۰/۷۹	۰/۳۵**
عدم دسترسی به آموزش کافی	۴	۰/۷۷	۰/۴۲**
کیفیت نامناسب آموزش	۳	۰/۸۶	۰/۵۹**
فضای کار نامناسب	۵	۰/۷۵	۰/۶۵**
زمان‌بندی کاری نامناسب	۴	۰/۶۴	۰/۴۱**
فقدان قدرت تصمیم‌گیری	۴	۰/۷۳	۰/۳۷**
الزامات نقش	۴	۰/۷۵	۰/۵۱**
اولویت‌بندی کارها	۳	۰/۷۶	۰/۴۸**
موانع کلی	۵۲	۰/۹۴	۰/۸۷**

**P<،/۰۰۱

به نقل از شکرکن و همکاران، (۱۳۸۷) که خشنودی شغلی را می‌سنجد، محاسبه گردید. نتیجه‌ها در جدول ۱ نشان می‌دهد که ضرایب پایایی پرسشنامه موانع سازمانی در حد مطلوب می‌باشد. علاوه بر آن ضرایب همبستگی حیطه‌های موانع سازمانی با پرسشنامه‌ی مقیاس شغل به طور کلی (JIG) مطلوب و معنی‌دار می‌باشند.

یافته‌های تحقیق

در جدول ۲ نتیجه‌های مربوط به شاخص‌های توصیفی موانع سازمانی و رفتارهای نابارور شغلی ارائه شده است.

در جدول ۳ ضرایب همبستگی بین حیطه‌های موانع سازمانی با رفتارهای نابارور شغلی ارائه شده است.

نتیجه‌های مندرج در جدول ۳ همبستگی و سطح معنی‌داری آماري میان ابعاد موانع سازمانی را با رفتارهای نابارور شغلی، رفتارهای نابارور فردی و رفتارهای نابارور سازمانی نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود تمام همبستگی‌ها از لحاظ

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
فقدان اطلاعات کاری	۱۸/۴۱	۴/۷۶
نامناسب بودن اطلاعات کاری	۷/۹۷	۲/۵۶
زمان خاموشی کامپیوتر	۸/۶۵	۲/۲۳
کمبود مواد و ابزار کار	۱۱/۸۰	۳/۱۶
همکاران	۱۶/۱۴	۴/۳۶
آموزش‌های مربوط به شغل	۲/۷۴	۱/۲۱
عدم دسترسی به آموزش کافی	۱۲/۴۹	۳/۴۰
کیفیت نامناسب آموزش	۹/۰۴	۳/۰۳
فضای کار نامناسب	۱۴/۰۸	۳/۸۶
زمانبندی کار نامناسب	۱۱/۴۳	۲/۹۳
فقدان قدرت تصمیم‌گیری	۱۲/۵۵	۳/۰۳
الزامات نقش	۱۰/۵۴	۳/۱۷
اولویت‌بندی کارها	۸/۸۵	۲/۴۵
موانع کلی	۱۴۴/۶۵	۲۸/۲۱
رفتارهای نابارور شغلی	۲۸/۰۴	۱۳/۹۲
رفتارهای نابارور فردی	۱۰/۰۸	۵/۹۹
رفتارهای نابارور سازمانی	۱۷/۸۶	۸/۶۳

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین موانع سازمانی با رفتارهای نابارور شغلی

موانع		رفتار نابارور		رفتارهای نابارور شغلی		رفتارهای نابارور فردی		رفتارهای نابارور سازمانی	
		P	R	P	R	P	r	P	r
فقدان اطلاعات کاری		۰/۴۷	۰/۰۰۱	۰/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۷	۰/۰۰۱
نامناسب بودن اطلاعات کاری		۰/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۰۰۱	۰/۲۷	۰/۰۰۱
زمان خاموشی کامپیوتر		۰/۱۶	۰/۰۰۸	۰/۱۳	۰/۰۳۸	۰/۱۷	۰/۰۰۵	۰/۱۶	۰/۰۰۵
کمبود مواد و ابزار کار		۰/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۰۰۱
همکاران		۰/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۳۴	۰/۰۰۱	۰/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۴۰	۰/۰۰۱
آموزش‌های مربوط به شغل		۰/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۳۱	۰/۰۰۱
عدم دسترسی به آموزش کافی		۰/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۲۶	۰/۰۰۱
کیفیت نامناسب آموزش		۰/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۰۰۱
فضای کاری نامناسب		۰/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۲۰	۰/۰۰۱	۰/۲۱	۰/۰۰۱
زمانبندی کار نامناسب		۰/۱۵	۰/۰۱۶	۰/۱۴	۰/۰۱۹	۰/۱۴	۰/۰۲۵	۰/۱۵	۰/۰۲۵
فقدان قدرت تصمیم‌گیری		۰/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۳۳	۰/۰۰۱
الزامات نقش		۰/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۳۸	۰/۰۰۱
اولویت‌بندی کارها		۰/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۱۹	۰/۰۰۲	۰/۲۲	۰/۰۰۲

آماري و با آلفای معمول ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشند.

در جدول ۴ نتیجه‌ی تحلیل همبستگی زیربنایی ارایه می‌گردد. همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود مدل کلی پژوهش یعنی واریانس مشترک میان دو دسته متغیر ابعاد موانع سازمانی با رفتارهای نابارور فردی و سازمانی با ضریب تعیین $RS=0/444$ ، $f=5/585$ در سطح $p<0/00001$ از لحاظ آماری معنی‌دار است. به بیان دیگر، در حدود ۴۵ درصد از واریانس متغیرهای رفتارهای نابارور فردی و سازمانی توسط ابعاد موانع سازمانی تبیین می‌شود. وزن بالای ضریب تعیین، نفوذ نیرومند ابعاد موانع سازمانی بر رفتارهای نابارور فردی و سازمانی را به خوبی نشان می‌دهد. شاخص‌های دیگر این تحلیل نشان می‌دهد که از میان دو بُعد رفتارهای نابارور فردی و سازمانی وزن رفتارهای نابارور سازمانی برابر با ۰/۹۹ واجد بیشترین ارتباط با اولین متغیر ترکیبی یا بنیادی^۱ حاصل از متغیرهای وابسته است. به بیان دیگر ضرایب ساختاری جدول ۳ نشانگر اهمیت هر متغیر در ساخت متغیر زیربنایی دسته‌ی خودشان به حساب

جدول ۴. ضرایب استاندارد، ضرایب ساختاری و دیگر شاخص‌های تحلیل همبستگی زیربنایی

متغیرهای پیش‌بین و ملاک	ضرایب استاندارد	ضرایب ساختاری	شاخص‌های برازش مدل
فقدان اطلاعات کاری	۰/۷۸	۰/۸۲۳	$wilks=0/585$ $RS=0/444$ $f=5/57$ $p=0/00001$
نامناسب بودن اطلاعات کاری	-۰/۰۶۲	۰/۴۸۲	
زمان خاموسی کامپیوتر	-۰/۰۳۹	۰/۲۹۶	
کمبود مواد و ابزار کار	-۰/۱۱۳	۰/۳۶۹	
همکاران	۰/۴۶۹	۰/۶۹۵	
آموزش‌های مربوط به شغل	۰/۱۷۴	۰/۵۳۷	
عدم دسترسی به آموزش کافی	-۰/۱۶۱	۰/۴۳۳	
کیفیت نامناسب آموزش	-۰/۰۱۹	۰/۳۷۷	
فضای کار نامناسب	۰/۰۳۳	۰/۳۲۸	
زمان‌بندی کاری نامناسب	-۰/۲۸۵	۰/۲۳۲	
فقدان قدرت تصمیم‌گیری	۰/۲۴	۰/۵۱۸	
الزامات نقش	۰/۲۴۳	۰/۵۷۱	
اولویت‌بندی کارها	-۰/۳۳۷	۰/۳۲۱	
رفتارهای نابارور فردی	-۰/۰۵۹	۰/۷۸	
رفتارهای نابارور سازمانی	۱/۰۴۷	۰/۹۹	

می‌آیند. ضریب ساختاری فقدان اطلاعات کاری برابر با ۰/۸۲۳ در ایجاد متغیر بنیادی ابعاد رفتارهای نابارور واجد بیشترین نقش و مؤلفه‌ی زمان‌بندی کاری نامناسب وزن قابل توجه‌ای ندارد (۰/۲۳۲). لازم به توضیح است وزن‌های ساختاری کمتر از قدر مطلق ۰/۴۵ نشانگر بی‌اهمیت بودن متغیرهای مربوطه در ساخت متغیر ترکیبی و یا بنیادی آن متغیرها است.

آزمون ویلکس (wilks) که یکی از مهمترین آزمون‌های چند متغیری است و در واقع نشانگر ضریب عدم تعیین است، مدل کلی پژوهش را آزمون می‌کند. این آماره در مثال حاضر برابر با ۰/۵۸۵ می‌باشد. به عبارت دیگر، در حدود ۵۸ درصد از واریانس متغیرهای وابسته (رفتارهای نابارور) توسط متغیرهایی غیر از موانع سازمانی پیش‌بینی می‌شوند.

همبستگی بنیادی به ارتباط میان متغیرهای ترکیبی حاصل از متغیرهای مستقل و وابسته اشاره دارد. به طور مثال، همبستگی ساده میان اولین متغیر ترکیبی حاصل از متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته برابر با ۰/۶۰۱ است. دومین همبستگی بنیادی که از محاسبه همبستگی ساده میان جفت متغیر ترکیبی بعدی به دست آمده است برابر با ۰/۲۸۹ است.

شایان ذکر است که جهت تبیین روابط میان دو دسته متغیر باید از ضرایب ساختاری کمک گرفت. با توجه به مثبت بودن تمام ضرایب ساختاری مؤلفه‌های موانع سازمانی و رفتارهای نابارور، می‌توان گفت هر چه نمره‌ی افراد به ترتیب در بُعد فقدان اطلاعات کاری، بی‌رغبتی در همکاران، الزامات نقش و فقدان آموزش‌های مربوط به شغل بیشتر باشد نمره‌ی آنها در ابعاد رفتارهای نابارور بیشتر خواهد بود. جهت قضاوت در خصوص اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در تبیین واریانس مشترک میان دو دسته متغیر، باید از ضرایب استاندارد استفاده کرد. همان طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، فقدان اطلاعات کاری و کیفیت نامناسب آموزش به ترتیب با ضرایب استاندارد ۰/۷۸ و ۰/۱۹ واجد بیشترین و کمترین ارتباط با اولین متغیر بنیادی از مؤلفه‌های رفتارهای نابارور هستند. اما برای تبیین این موضوع که افزایش یا کاهش در نمره‌های متغیرهای مستقل چگونه با افزایش یا کاهش در متغیرهای وابسته مرتبط است، از ضرایب ساختاری استفاده می‌شود. اگر ضرایب ساختاری متغیرهای مستقل و وابسته همگی منفی یا همگی مثبت باشند، یک تبیین سر راست دال بر افزایش در نمره‌های متغیرهای مستقل با افزایش در نمره‌های متغیرهای وابسته گویا است. اما اگر ضرایب ساختاری یک دسته منفی و یک دسته مثبت باشد، افزایش در یک دسته با کاهش در دسته‌ی

دیگر همراه است.

ماحصل این پژوهش با روش تحلیل همبستگی بنیادی نشان می‌دهد که اولاً متغیر فقدان اطلاعات کاری واجد بیشترین وزن در تولید متغیر زیربنایی موانع سازمانی است و همچنین متغیر فقدان اطلاعات کاری دارای بیشترین رابطه با متغیر ترکیبی حاصل از متغیرهای وابسته (رفتارهای نابارور فردی و سازمانی) است. ثانیاً وزن واریانس مشترک میان این دو دسته متغیر برابر با ۴۵ درصد است که با مقدار $F=۵/۵۸۵$ در سطح $P=۰/۰۰۰۱$ از لحاظ آماری معنی‌دار است.

نتیجه‌های مربوط به این فرضیه در جدول‌های شماره ۵، ۶ و ۷ ارایه شده است.

جدول ۵. نتیجه تحلیل رگرسیون چندگانه موانع سازمانی با رفتارهای نابارور شغلی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	β	t	P
رفتارهای نابارور شغلی	فقدان اطلاعات کاری	۰/۴۶	۸/۳۶	۰/۰۰۱
	نامناسب بودن اطلاعات کاری	۰/۰۵	۰/۶۹	۰/۴۸۵
	زمان خاموشی کامپیوتر	۰/۰۲	۰/۳۳	۰/۷۴۲
	کمبود مواد و ابزار کار	۰/۰۳	۰/۴۳	۰/۶۶۳
	همکاران	۰/۲۶	۴/۰۴	۰/۰۰۱
	آموزش‌های مربوط به شغل	۰/۱۰	۱/۶۳	۰/۱۰۳
	عدم دسترسی به آموزش کافی	۰/۰۸	۱/۰۶	۰/۲۹۰
	کیفیت نامناسب آموزش	۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۹۵۷
	فضای کار نامناسب	۰/۰۱	۰/۱۹	۰/۸۴۸
	زمانبندی کاری نامناسب	۰/۱۳	۱/۹۱	۰/۰۵
	فقدان قدرت تصمیم‌گیری	۰/۱۴	۲/۰۶	۰/۰۴۰
	الزامات نقش	۰/۱۶	۲/۳۹	۰/۰۱۷
	اولویت‌بندی کارها	۰/۱۷	۲/۲۵	۰/۰۲۵
		$F = ۹/۲۱$		
		$MR = ۰/۵۸$		
		$P < ۰/۰۰۰۱$		
		$RS = ۰/۳۳$		

در خصوص رابطه‌ی چندگانه ابعاد موانع سازمانی با ناباروری شغلی جدول ۵ نشان می‌دهد که F چندگانه به دست آمده $۹/۲۱$ است که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. جدول ۵ نشان می‌دهد که موانع سازمانی ۳۳ درصد واریانس نمره‌ی کل رفتارهای نابارور شغلی را

تیین می‌کند. علاوه بر آن، فقدان اطلاعات کاری، همکاران، زمانبندی کار نامناسب، فقدان قدرت تصمیم‌گیری، الزامات نقش و اولویت‌بندی کارها بیشترین نقش را در تییین واریانس نابارآوری شغلی دارند.

نتیجه‌های مربوط به رابطه‌ی چندگانه بین ابعاد سیزده گانه موانع سازمانی با رفتارهای نابارور فردی در جدول ۶ ارایه شده است.

جدول ۶. نتیجه تحلیل رگرسیون چندگانه موانع سازمانی با رفتارهای نابارور فردی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	β	t	P
رفتارهای نابارور فردی	فقدان اطلاعات کاری	۰/۳۸	۶/۴۶	۰/۰۰۰۱
	نامناسب بودن اطلاعات کاری	۰/۰۴	۰/۵۵	۰/۵۸۲
	زمان خاموشی کامپیوتر	۰/۰۲	۰/۳۳	۰/۷۳۶
	کمبود مواد و ابزار کار	۰/۰۸	۱/۱۳	۰/۲۵۶
	همکاران	۰/۲۱	۳/۱۰	۰/۰۰۲
	آموزش‌های مربوط به شغل	۰/۰۹	۱/۲۸	۰/۲۰۱
	عدم دسترسی به آموزش کافی	۰/۰۲	۰/۳۵	۰/۷۲۳
	کیفیت نامناسب آموزش	۰/۰۳	۰/۳۴	۰/۶۲۶
	فضای کار نامناسب	۰/۰۲	۰/۳۷	۰/۷۱۰
	زمانبندی نامناسب کار	۰/۱۰	۱/۳۸	۰/۱۶۷
	فقدان قدرت تصمیم‌گیری	۰/۱۸	۲/۴۶	۰/۰۱۴
	الزامات نقش	۰/۲۲	۳/۱۲	۰/۰۰۲
	اولویت‌بندی کارها	۰/۱۱	۱/۳۷	۰/۱۷۱
	F = ۶/۱۴		MR = ۰/۵۰	
P < ۰/۰۰۰۱		RS = ۰/۲۵		

همان‌طور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، همبستگی چندگانه برابر با ۰/۵۰ است که با F برابر با ۶/۱۴ در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. علاوه بر آن این متغیرها رویهم رفته ۲۵ درصد واریانس رفتارهای نابارور فردی را تییین می‌کنند. β مربوط به فقدان اطلاعات کاری، همکاران، فقدان قدرت تصمیم‌گیری و الزامات نقش معنی‌دار می‌باشند.

نتیجه‌های رابطه‌ی چندگانه بین موانع سازمانی با رفتارهای نابارور سازمانی در جدول ۷ ارایه شده است. جدول ۷ نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه موانع سازمانی ۰/۶۰ است که با

جدول ۷. نتیجه تحلیل رگرسیون چندگانه موانع سازمانی با رفتارهای نابارور سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	β	t	P
رفتارهای نابارور سازمانی	فقدان اطلاعات کاری	۰/۴۹	۸/۹۱	۰/۰۰۰۱
	نامناسب بودن اطلاعات کاری	۰/۰۵	۰/۷۳	۰/۴۶۲
	زمان خاموشی کامپیوتر	۰/۰۱	۰/۲۹	۰/۷۷۲
	کمبود مواد و ابزار کار	۰/۰۱	۰/۱۲	۰/۹۰۱
	همکاران	۰/۲۷	۴/۳۱	۰/۰۰۰۱
	آموزش‌های مربوط به شغل	۰/۱۱	۱/۷۲	۰/۰۸۵
	عدم دسترسی به آموزش کافی	۰/۱۱	۱/۴۷	۰/۱۴۱
	کیفیت نامناسب آموزش	۰/۰۳	۰/۳۵	۰/۷۲۷
	فضای کار نامناسب	۰/۰۴	۰/۵۹	۰/۵۵۱
	زمانبندی نامناسب کار	۰/۱۴	۲/۱۱	۰/۰۳۶
	فقدان قدرت تصمیم‌گیری	۰/۱۰	۱/۵۴	۰/۱۲۴
	الزامات نقش	۰/۱۱	۱/۶۰	۰/۱۱۱
	اولویت‌بندی کارها	۰/۱۹	۲/۶۷	۰/۰۰۸
F = ۱۰/۲۰		MR = ۰/۶۰		
P < ۰/۰۰۰۱		RS = ۰/۳۶		

$F = ۱۰/۲۰$ در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. موانع سازمانی ۳۶ درصد واریانس ناباروری سازمانی را تبیین می‌کنند. β مربوط به اطلاعات کاری، همکاران، زمانبندی نامناسب کار و اولویت‌بندی کارها معنی‌دار می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه‌های تحقیق حاضر که با هدف تعیین رابطه بین موانع سازمانی با رفتارهای نابارور انجام گردید، نشان دادند که روابط بین موانع سازمانی با رفتارهای نابارور شغلی، رفتارهای نابارور فردی و رفتارهای نابارور سازمانی معنادار می‌باشند. این موانع ۵۸ درصد واریانس رفتارهای نابارور شغلی، ۲۵ درصد واریانس رفتارهای نابارور فردی و ۳۶ درصد واریانس رفتارهای نابارور سازمانی را تبیین می‌کنند. علاوه بر آن نتیجه‌ها نشان دادند که فقدان اطلاعات کاری، همکاران، الزامات نقش و زمانبندی نامناسب کارها بیشترین نقش را در تبیین رفتارهای نابارور شغلی و حیطه‌های آن دارند. نتیجه‌های حاصل از این پژوهش با پژوهش‌های فاکس و

اسپکتور (۲۰۰۲) و چن^۱ و اسپکتور، (۱۹۹۲) هماهنگ است. الگوی مهمی که می‌توان بر اساس آن نتیجه‌های تحقیق حاضر را تبیین کرد، الگوی علت‌های رفتارهای شغلی مخرب است که توسط اسپکتور (۲۰۰۴) مطرح شده است. بر اساس این الگو علت مهم رفتارهای نابارور شغلی وجود موانع سازمانی است. پژوهش حاضر نیز بر اساس همین الگو نشان داد که موانع سازمانی با رفتارهای مخرب و نابارور رابطه معنادار و قابل توجهی دارند. مکانیزمی که برای تبیین این رابطه توسط اسپکتور (۲۰۰۴)، مطرح گردیده است، احساس ناکامی، نارضایتی و خشم حاصل از مواجهه کارکنان با ناکامی در محل کار است. اسپکتور (۲۰۰۴)، مطرح می‌کند که موانع سازمانی، احساسات منفی مانند ناکامی، نارضایتی و خشم را بوجود می‌آورند که این حالت‌ها به نوبه‌ی خود به رفتارهای مخرب منجر می‌شوند.

راینسون و بنت (۱۹۹۵) به نقل از هاشمی، (۱۳۸۶) نیز در تبیین رفتارهای نابارور مطرح می‌کنند که وجود برخی محدودیت‌ها و فشارزاهایی مثل فشارزاهای مالی و یا اجتماعی، نابرابری‌ها، برخوردهای غیرعادلانه، شرایط ضعیف کاری و تغییرهای سازمانی منجر به بروز یک احساس ناهمگونی، ناکامی و یا خشم در کارکنان می‌شود که این احساس نیز منجر به بروز دو انگیزه در فرد می‌شود. اولین انگیزش، ابزاری است که از احساس ناهمگونی ناشی می‌شود. افرادی که انگیزش ابزاری دارند، رفتارهای نابارور را ابزاری برای نیل به هدف می‌دانند، ابزاری که به فرد سود می‌رساند. انگیزش دوم یک انگیزش خود-بیانگری است. این انگیزش نیاز به برون‌ریزی، آسایش یا ابراز احساسات عصبانیت، خشم و ناکامی را منعکس می‌کند. در اینجا رفتار نابارور یا انحرافی فی‌نفسه یک هدف است، چرا که ارتکاب این رفتارها آسودگی به همراه خواهد داشت. لازم به ذکر است که بر اساس الگوی اسپکتور (۲۰۰۴)، هر نوع ناکامی و نارضایتی به رفتارهای مخرب منجر نمی‌شوند. ناکامی‌ها و نارضایت‌ها، زمانی رفتارهای مخرب را به همراه خواهند داشت که کارکنان کنترل لازم بر روی شرایط محیط کاری خود نداشته باشند. در اینجا نیز می‌توان گفت که موانع سازمانی علاوه بر اینکه زمینه را برای بروز رفتارهای نابارور فراهم می‌کنند، می‌توانند از طریق محدود کردن دایره‌ی تصمیم‌گیری و عکس‌العمل کارکنان نسبت به شرایط ناکام کننده، احتمال بروز رفتارهای مخرب را افزایش دهند. کارکنانی که در محل کار با انواع محدودیت‌ها مانند الزامات نقش،

فقدان قدرت تصمیم‌گیری، کیفیت نامناسب آموزش و مواردی از این قبیل مواجه می‌شوند، کنترل لازم را برای تغییر موقعیت‌های شغلی در شرایط ناکام‌کننده ندارند. در نتیجه‌ی همین عامل، احتمال وقوع رفتارهای مخرب و نابارور را افزایش می‌یابد. شماری دیگر از پژوهشگران در تبیین اثرهای زیانبار موانع سازمانی اظهار می‌دارند زمانی موانع و قیود سازمانی بر عملکرد افراد اثر منفی می‌گذارد که افراد نتوانند قابلیت‌ها و انگیزش خود را به عملکرد معین شغلی تبدیل کنند (پترز و اوکنور، ۱۹۸۰). وقتی که سطح موانع سازمانی بالا است ارتباط میان انگیزش و عملکرد (پترز، لیندهلم، چیس، اکنور و کلاین، ۱۹۸۲) و ارتباط میان توانایی‌ها و عملکرد کارکنان ضعیف می‌شود (اوکنور، پترز و سگوویس، ۱۹۸۳). بنابراین، در چنین شرایطی، موانع سازمانی کارکنان با توانایی‌های بالا را بیش از کارکنان با توانایی‌های پایین متأثر می‌سازد (اوکنور و همکاران، ۱۹۸۳). در پایان پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها برای کاهش رفتارهای مخرب و نابارور، نسبت به کاهش موانع سازمانی و نیز افزایش کنترل کارکنان بر روی شرایط کاری، اقدام نمایند.

منابع

فارسی

اوشال، سیروس و نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین موانع سازمانی با جو سازمانی نوآورانه در کارکنان یکی از کارخانه‌های استان خوزستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی - سازمانی.

شکرکن، حسین؛ ارشدی، نسرین؛ شهینی ییلاق، منیجه و حقیقی، جمال (۱۳۸۷). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب - منطقه اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، شماره ۱، صفحات ۳۲-۱.

نعامی، عبدالزهرا، زرگر، یداله (۱۳۸۷). شناسایی فشارزاهای شغلی و بررسی رابطه این عوامل با خشنودی شغلی کارکنان شرکت گاز استان خوزستان، *فصلنامه مطالعات روانشناختی*، دوره ۴، شماره ۱، صفحات ۳۰-.

هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل؛ شکرکن، حسین؛ نیسی، عبدالکاظم؛ شهینی ییلاق و حقیقی، جمال (۱۳۸۷). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهیدچمران اهواز*، دوره سوم، سال پانزدهم، شماره ۱، صفحات ۸۰-۵۳.

لاتین

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2000). "Development of a measure of workplace deviance", *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationship of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177-184.
- Freedman, S. M., & Phillips, J. S. (1985). The effects of situational performance constraints on intrinsic motivation and task satisfaction: The role of perceived competence and self-determination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 397-416.
- 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, 221,-309.

- Goodman, P. S. (1986). The impact of task and technology on group performance. In P.S Goodman and Associates (Eds), *Designing effective work groups*, San Francisco: *Jossey Bass*, 120-167.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance, *Sociological Quarterly*, 23, 333-343.
- Hollinger, R., & Clark, J. P. (1983). Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity, and employee theft. *Social Forces*, 62, 398-418.
- Hollinger, R., & Clark, J. P. (1983). *Theft by employees*. Lexington Books, Lexington, MA.
- Jex, S. M., & Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 509-517.
- Klein, H., & Kim, J. S. (1998). A field study of the influence of situational constraints, leader-member exchange. And goal commitment on performance. *Academy of Management Journal*, 41, 88-95.
- Lehman, W. E., & 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.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measure on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*. 46, 759-776.
- O'Connor, E. J., Peters, L. H., & Segovis, J. C. (1983). Situational constraints, taskrelevant abilities, and experienced frustration. *Personnel Selection and Training*, 4, 178-187.
- O'Connor, E. J., Peters, L. H., Rudolf, C. J., & Pooyan, A. (1982). Situational constraints and employee affective reactions: A partial field replication. *Group & Organizational Studies*, 7, 418-428.
- O'Connor, E. J., Peters, L. H., Pooyan, A., Weekley, J., Frank, B., & Erenkrantz, B. (1984). Situational constraint effects on performance, affective reactions, and turnover: A field

- replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 69, 663-672.
- Peters, L. H., Chassie, M. B., Lindholm, H. R., O'Connor, E. J., & Kline, C. R. (1982). The joint influence of situational constraints and goal setting on performance and affective outcomes. *Journal of Management*, 8, 7-20.
- Peters, L. H., & O'Connor, E. J. (1980). Situational constraints and work outcomes: The influences of a frequently overlooked construct. *Academy of Management Review*, 5, 391-397.
- Peters, L. H., O'Connor, E. J., & Rudolf, C. J. (1980). The behavioral and affective consequences of performance-relevant situational variables. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 79-96.
- Peters, L. H., O'Connor, E. J., & Eulberg, J. R. (1985). Situational constraints: Sources, consequences, and future considerations. *In Research in Personnel and Human Resources Management*, 3, (79-114). Greenwich, CT: JAI Press.
- Peters, L. H., O'Connor, E. J., Eulberg, J. R., & Watson, T. W. (1988). An examination of situational constraints in air force work settings. *Human Performance*, 1, 133-144.
- Phillips, J. S., & Freedman, S. M. (1984). Situational performance and constraints and task characteristics: Their relationship to motivation and satisfaction. *Journal of Management*, 10, 321-331.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global rating of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Schneider, B. (1978). Person-situation selection: A review of some ability-situation interaction research. *Personnel Psychology*, 31, 281-297.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, P. J. (1983). Organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Spector, P. E. (1978). Organizational frustration: A model and review of the literature. *Personnel Psychology*, 31, 815-829.
- Spector, P. E. (2004). *Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons, INC.
- Steel, R. P., & Mento, A. J. (1989). Situational constraints within air force task environments. *Military Psychology*, 1, 57-71.

Steel, R. P., & Mento, A. J. (1986). Impact of situational constraints on subjective and objective criteria of managerial job performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 37, 254-265.

VanDyne, L., & Graham, J. W. (1994). Organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 74, 656-701.