

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با هوش هیجانی و رفتارهای ضدتولید در کارخانه‌های لبنی شهر شیراز

راحله فیلی*^۱، محمدعلی نادى^۲

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، هوش هیجانی و رفتارهای ضدتولید در کارخانه‌های لبنی شهر شیراز می‌باشد. نمونه مطالعه این پژوهش شامل ۳۰۰ کارمند از ۳ کارخانه شهر شیراز در رشته‌ها و مقاطع گوناگون تحصیلی بودند که از این بین ۵۸ نفر زن و ۲۴۲ نفر مرد بودند. ابزار پژوهش برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای سه بخشی شامل پرسشنامه ۵ عاملی شخصیت نئو، پرسشنامه هوش هیجانی و پرسشنامه رفتارهای ضدتولید بود. یافته‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین هوش هیجانی با گشودگی، خوشایندی، بین رفتار ضدتولید با بی‌ثباتی هیجانی وجود دارد و بین رفتار ضدتولید با هوش هیجانی رابطه معناداری وجود داشت. بین برونگرایی و وجدانی بودن برحسب مدرک تحصیلی و برونگرایی و برحسب سابقه خدمت کارکنان تفاوت وجود دارد. از بین مؤلفه‌های شخصیت، وجدانی بودن بر هوش هیجانی و بی‌ثباتی بر رفتار ضدتولید تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی:

ویژگی‌های شخصیتی، هوش هیجانی و رفتارهای ضدتولید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱- کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی - سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان

۳- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

* نویسنده‌ی مسئول مقاله، @yahoo.com

مقدمه

مهمترین هدف هر سازمان دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهره‌وری بهینه است. به طور کلی بهره‌وری، مفهومی است که برای نشان دادن نسبت برون داد به درون داد یک فرد، واحد و سازمان و یا یک ملت به کار گرفته می‌شود. در این صورت، اگر میزان تولید و خدمات یک سازمان بیش از مجموعه میزان نیروی کار، سرمایه، مواد و وسایلی باشد که به کار گرفته است، می‌گوییم سازمان بهره‌وری لازم را دارد. وقتی بهره‌وری افزایش می‌یابد که هوشمندانه تر عمل شود و منابع موجود بهتر به کار گرفته شود نه اینکه لزوماً سخت‌تر یا بیشتر کار شود (ساعتچی، ۸۶). بدون شک نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهمترین ابزارها برای رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد. زیرا نیروی انسانی نقش مهمی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان را برعهده دارد یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین تکنولوژی و امکانات برخوردار باشد اما فاقد نیروی انسانی مولد و باانگیزه باشد به هدف خود نخواهد رسید (مهداد، ۱۳۸۷). رفتار ضدتولید یک رفتار عمدی از طرف کارکنان است که از سوی سازمان به عنوان مقابله با هدفها و رغبت‌های مشروع آن در نظر گرفته می‌شود. در چنین روی آوردی رفتار ضدتولید مانند یک پدیده فراگیر که دامنه وسیعی از رفتارها مشتمل بر دزدی، سوء استفاده از اطلاعات، سوء استفاده از زمان و منابع و اعمال جسمی و کلامی نامناسب را در بر می‌گیرد، در نظر گرفته شده است (گرویز^۱، ۱۹۹۹). بر مبنای چنین تعاریفی رفتار انحرافی در محیط کار را می‌توان به عنوان رفتارهای ضدتولید تلقی کرد (دالال، سیمز و اسپنسر^۲، ۲۰۰۳). از سوی دیگر، در پیشینه پژوهشی علاقه وافر (برای نمونه اورگان و پین^۳، ۱۹۹۹) نسبت به رفتارهای ضدتولید به چشم می‌خورد. اسپکتور^۴ (۲۰۰۳) در مجموع، برخی از صاحب‌نظران این گونه رفتارها را به دو طبقه کلی رفتارها ضدتولید مبتنی بر کناره‌گیری (غیبت، تأخیر، تمایل به ترک خدمت) و برون‌ریزی رفتاری آشکار مانند پرخاشگری (کلامی و جسمی)، ایجاد اخلال و آشوب، کارشکنی و دزدی، طبقه‌بندی کرده‌اند. افرادی که شخصیت سالمتری دارند، رفتار ضدتولید کمتری از خود نشان می‌دهند. آیزنگ^۵ (۱۹۹۰) شخصیت را کلیت یکپارچه منش، مزاج، هوش و جسم تعریف می‌کند. او برای شخصیت دوبعد درون‌گرایی-برون‌گرایی و باثباتی-بی‌ثباتی را معرفی می‌کند (گنجی، ۱۳۸۰). براین اساس، امروزه استفاده از ویژگی‌ها و صفات شخصیتی در تبیین برخی از رفتارهای سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار

^۱- Groise

^۲- Dalal, Simes & Spensor

^۳- Organ & Pin

^۴- Spector

^۵- Schmidt & Hunter

گرفته است به عنوان مثال، اشمیت و هانتز (۱۹۹۲) در یک مدل علی نشان دادند که وجدانی بودن که یک ویژگی شخصیتی است، همراه با توانایی ذهنی و تجربه کاری در تبیین عملکرد شغلی اثر معنی داری دارند. آنها همچنین، در پژوهش خود نشان دادند که وجدانی بودن می‌تواند اثر مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد شغلی داشته باشد. هرچه فرد با وجدان تر باشد رفتار کاری ضدتولید کمتری از خود نشان می‌دهد. براین اساس به نظر می‌رسد که ویژگی‌های شخصیتی، مستقیم یا غیر مستقیم موجب بروز پیامدهای شناختی می‌شوند و باید توانایی‌های شناختی و هیجانی افراد مختلف در سازمان شناخته شود چون افرادی که از هیجانات خود آگاهی بیشتری دارند از سلامت روانی بالاتری برخوردارند و در محیط کار خود رفتارهایی که باعث تهدید سلامت سازمان یا برخی مجموعه‌های کارکنان آن شود، در آنها دیده نمی‌شود، در واقع دچار انحراف کاری یا رفتار ضدتولید نمی‌شوند. پس، سازمان‌ها می‌توانند با بررسی ویژگی‌های شخصیتی و همچنین هوش هیجانی افراد در سازمان، رفتارهای انحرافی یا ضدتولید آن‌ها را کنترل نمایند و با شکوفا سازی نیروهای بالقوه سازمانی در جهت توسعه کشور و تحول و بهینه سازی نقش اساسی ایفا نمایند. رفتارهای کاری ضد تولید، رفتارهای حرفه‌ای مضر هستند که به سازمان‌ها یا مردم داخل سازمان‌ها آسیب می‌رسانند (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۵). اگرچه بعضی از رفتارهای ضدتولید کشف شده‌اند، اما هنوز به طور منفی بر سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵؛ ساکت، ۲۰۰۲). در رفتارهای ضد تولید پرخاشگرانه، بحث جدی آسیب دیدگی جسمی و روانی همکاران، سرپرستان، مدیران و حتی مشتریان مطرح است. این گونه خشونت‌ها و پرخاشگری‌ها به سادگی هزینه‌های گزافی به سازمان تحمیل و فضای سازمان را دچار ناامنی روانی و جسمانی می‌سازد (رابینسون و ولری کلی، ۱۹۹۸؛ مایلز و کری، ۱۹۹۸؛ مارتین کو و دیگران، ۲۰۰۲). گاه مشاهده می‌شود به رغم این که از لحاظ تناسب تخصص حرفه‌ای افراد با تحصیلات یا محیط و وسایل کار آنها اشکالی وجود ندارد، اما محصول کار رضایت بخش نیست. پس، یکی از موضوع‌های بسیار مهم در کار، تناسب کار با ویژگی‌های شخصیتی افراد است (حجازی، ۱۳۸۰).

نقش ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار و شناخت، گاه مستقیم و بی‌واسطه است و گاه با اثرگذاری بر عوامل واسطه‌ای موجب بروز پیامدهای رفتاری و شناختی می‌شود. یکی از آرزوهای هر فردی، این است که خود و دیگران را بهتر بشناسد لذا آن گونه ویژگی‌های که می‌تواند به افراد کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسند و در نزد دیگران محبوب تر بوده و پیوند با آنها را استوارتر از پیش سازند در اصطلاح، شخصیت نامیده می‌شود (علوی، ۱۳۸۷). شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثر گذارست (رابینزو دی سنز، ۱۹۹۸ ترجمه ارشاد، اعرابی و رفیعی، ۱۳۸۵) و هر شغل دارای خصوصیات منحصر

به فرد است مثلاً آیا شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می‌شود یا با گروه و مسائل دیگر. در مقابل افراد هم دارای ویژگی‌های شخصیتی خود هستند، دوست دارند به تنهایی کار کنند. برخی به فعالیت‌های ذهنی و برخی به فعالیت‌های جسمی علاقه دارند برخی مسئولیت‌پذیر و برخی مسئولیت‌ناپذیر هستند. در دنیای کنونی که سازمان‌ها همه را فراگرفته‌اند و تعداد زیادی از انسان‌ها برای معاش و گذراندن زندگی و ارائه خدمات، ناگزیر خود را در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهند، بیشتر عوامل فشارهای روانی منشاء سازمانی دارند (نصرالله، ۱۳۸۵) از دو هزار سال پیش مسأله هوش هیجانی اولین بار توسط افلاطون مطرح شد. فهم هوش هیجانی به عنوان بخشی از نظام گسترده‌تر شخصیت می‌تواند محققان را نسبت به این مسأله حساس نماید که چه بخش‌هایی از شخصیت می‌تواند هوش هیجانی را تحت تأثیر قرار دهد و اثرات آن را افزایش یا کاهش دهد (نیوزمن و کانتانو^۱، ۲۰۰۰). از جمله مسائلی که شخصیت افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد هوش هیجانی است، چنانچه، استتین و همکارانش (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان "شخصیت، خوب بودن و سلامتی به ویژگی‌های هوش هیجانی مربوط است" به این نتیجه دست یافتند که هوش هیجانی بیشتر از شخصیت با اندازه شبکه اجتماعی ارتباط دارد. مایر، سالووی و اگروسا^۲ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان "خدمات کارمندان بیمارستانی، انطباق شیوه: نقش هوش هیجانی و اجتماع اصول جمعیت شناختی" به این نتایج دست یافتند که بین هوش هیجانی و دو ویژگی اصلی شخصیت روان رنجور خوبی و برون‌گرایی ارتباط معناداری وجود دارد.

طبق نظر بارون (۲۰۰۳) هوش هیجانی مجموعه‌ای از ظرفیت‌های غیرشناختی توانش‌ها و مهارت‌هایی است که بر توانایی‌های فرد برای موفقیت، کنار آمدن با مطالبات و فشارهای محیطی تأثیر می‌گذارد (هن^۳، ۲۰۰۵)، مایر، سالووی و کاروسو^۴ (۲۰۰۸)، هوش هیجانی را دربرگیرنده چهار توانایی به هم پیوسته می‌دانند: ادراک هیجان در خود و دیگران، استفاده از هیجان برای تسهیل تصمیم‌گیری، درک هیجان و مدیریت هیجان. هوش هیجانی شخص را قادر می‌سازد از روابط بین خلق و عملکرد آگاه می‌شود و تلاش‌های خود را به سمت فعالیت‌هایی هدایت کند، که بهترین وضعیت هیجانی را موجب می‌شود (عبدالملکی، ۱۳۸۵). هوش هیجانی، توانایی تشخیص هیجان خود و دیگران و تنظیم هیجان‌ها در موقعیت‌های اجتماعی می‌باشد (کزاوا

1-Newesman & Kantano
 2- Mayer, Salovey & Agrusa
 3- Hen
 4-Mayer, salove & caroso

و بولوک^۱، ۲۰۰۹). همچنین، هوش هیجانی شخص را قادر می‌کند خلق مثبت را حفظ و آن را افزایش دهد که همین امر می‌تواند به طور غیرمستقیم فرد را در فرایند تفکر درگیرکننده (ایوچویک و همکاران^۲، ۲۰۰۷). بنابراین، افرادی که هوش هیجانی بالایی در سازمان دارند، وظیفه خود را به خوبی انجام می‌دهند و در نتیجه به رفتارهای ضدتولید دست نمی‌زنند. چنانچه، دشیپاند^۳ (۲۰۰۵) در تحقیقی تحت عنوان "تأثیر هوش هیجانی روی رفتارهای ضد تولید در چین" به این نتیجه دست یافت که تفاوت معنی‌داری بین دانش آموزان و مدیران مدارس چین در مورد رفتارهای ضدتولید وجود ندارد. اما در هوش هیجانی آن‌ها تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود رفتارهای ضدتولید یا تولید ستیزیا نابارور، به رفتارهائی اشاره دارند که عمدتاً و از روی میل، به سازمان و افراد در محیط کار چون همکاران، سرپرستان، و مشتریان ضربه و آسیب وارد می‌کند. رفتارهای ضدتولید شامل پرخاشگری، رفتار خصمانه و زشت نسبت به همکاران، تخریب تجهیزات سازمان، انجام هدفمند کار به صورت نادرست، سرقت، و تلاش برای بازداری از کار دیگران می‌باشد (اسپکتور و همکاران^۴، ۲۰۰۷). فاین و همکاران^۵ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان "آیا شخصیت خوب کافی است؟ تأثیر متغیرهای محیطی بر رابطه بین صداقت و رفتارهای ضد تولید"، به این نتایج دست یافتند که براساس درگیری کارمندان و کنترل تعدیل یافته ایمنی، ارتباط بین صداقت و رفتارکاری ضدتولید، به این صورت می‌باشد، هنگامی که صداقت بالا باشد رفتار ضدتولید کم می‌شود و وقتی صداقت کم باشد رفتار ضدتولید زیاد می‌گردد. بالتون، بکر و باربر^۶ (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان "پنج ویژگی شخصیت پیش‌بینی‌کننده‌ی رفتارهای متفاوت ضد تولید" به این نتیجه رسید که وجدان کاری که یکی از مؤلفه‌های شخصیت است. پیش‌بینی‌کننده رفتارهای خرابکاری و سرقت در سازمان می‌باشد، پس نتیجه نشان داد که بین رفتارهای ضد تولید و شخصیت افراد ارتباط معناداری وجود دارد. از بسیار زیان‌بار و مضر در سازمان تلقی شود پژوهش حاضر می‌تواند در زمینه بهبود عملکرد سازمانها مفید باشد. بنابراین، برای مشخص کردن ارتباط میان این متغیرها با رفتارهای ضدتولید کارخانه‌های لبنی شهر شیراز این پژوهش انجام شد.

-
- 1-cezava&bolock
 2-evechick. et al
 3-Deshpand
 4-spector.et al
 5- Fine, S. et al
 6- Balton, Becker, & Barber

فرضیه ها :

۱- بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و رفتارهای ضدتولید آنها در سازمان رابطه وجود دارد. (جدول ۲) حاکی از آن است که بین رفتار ضدتولید با روان رنجور خویی رابطه معنی دار وجود دارد. این نتایج با نتایج پژوهش هاشمی و همکاران (۱۳۸۷) همسویی دارد که دریافتند بین رفتارهای نابارور سازمانی (ضدتولید) با اضطراب و روان رنجور خویی رابطه مثبت دارند. به نظر می‌رسد هر چه فرد از ثبات هیجانی بیشتری در سازمان برخوردار باشد رفتار ضدتولید کمتری دارد و ارتباط بیشتر او با سازمان و مدیر باعث عدم وجود رفتارهای ضدتولید خواهد شد، بر اساس نظریه رابطه قراردادی دوطرفه وان داین و گراهام (۱۹۹۴) یک رابطه قراردادی بین کارکنان و سازمان برقرار می‌شود. در واقع عدم وجود رفتار ضدتولید در محل کار بیانگر اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. که با نتایج پژوهش بالتون، بکروباربر (۲۰۱۰) عدم همسویی دارد. می‌توان تبیین دیگری را طرح نمود که وجدان کاری که یکی از مؤلفه‌های شخصیت است، پیش‌بینی کننده رفتارهای خرابکاری و سرقت در سازمان می‌باشد. این ناهمسویی ممکن است ناشی از چند احتمال باشد اول اینکه در پژوهش حاضر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان کارخانه‌های لبنی شهر شیراز مورد بررسی قرار داده‌اند در صورتی که در پژوهش بالتون، بکروباربر در بین کارکنان خارج از کشور به نظر می‌رسد تفاوت در جامعه آماری از جمله علل ناهمسویی در پژوهش می‌باشد احتمال دوم اینکه به نظر می‌رسد در فضا و فرهنگ سازمان کارکنان آشنایی درستی با رفتار ضدتولید نداشته باشند که ناخواسته در پاسخها منعکس نموده‌اند.

۲- بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با هوش هیجانی آنها در سازمان رابطه وجود دارد. (جدول ۳) حاکی از آن است که بین هوش هیجانی برون‌گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی رابطه معنی دار وجود داشت. این نتایج با نتایج پژوهش بشارت (۱۳۸۶) همسویی دارد که بین هوش هیجانی و برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، همسازی و وظیفه‌شناسی همبستگی مثبت معنی داری و بین هوش هیجانی و نوروزگرایی همبستگی منفی معنی داری وجود داشت. بنابراین به نظر می‌رسد که هوش هیجانی افراد در برون‌گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی کارکنان نقش بسزایی ایفا می‌کند. که یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش اسکالت، ری و کرتا (۲۰۰۴) همسویی دارد که توانایی شناخت و شخصیتی به مدت طولانی نقش اساسی در تحقیق رویدادهای اعمال بشری بازی می‌کند. نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی و شخصیت ارتباط معنا داری وجود داشت.

۳- بین هوش هیجانی کارکنان با رفتارهایی ضدتولید آنان در سازمان رابطه وجود دارد. (جدول ۱۰) حاکی از آن است که بین رفتار ضدتولید با هوش هیجانی رابطه معنی دار وجود داشت. این نتایج

با نتایج پژوهش دشباند(۲۰۰۵) همسویی ندارد که دریافت بین رفتار ضد تولید با هوش هیجانی رابطه وجود دارد که از دلایل این ناهمسویی می‌توان احتمال تفاوت در جامعه آماری را بیان کرد و احتمال دوم اینکه به نظر می‌رسد در فضا و فرهنگ سازمان کارکنان آشنایی درستی با وظایف خود در سازمان نداشته باشند که ناخواسته در پاسخها منعکس نموده اند. در تحلیل نتایج این یافته که رفتار ضد تولید با هوش هیجانی کارکنان رابطه ندارد به نظر می‌رسد رفتار ضد تولید نمونه‌های مختلفی را در بر می‌گیرد و در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی را انجام می‌دهند که فراتر از حداقل سطح رفتار تولید مورد نیاز برای انجام آن کار است و همچنین طبق نظر ارگان که معتقد است کارکنان در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند، که این نشان دهنده رفتار تولیدی بالای آنهاست اما به نظر می‌رسد میزان هوش هیجانی که به افراد استانداردها می‌ارائه می‌دهد تا قضاوت نمایند که نیازهای اقتصادی و اجتماعی و احساسی آنها از قبیل توجه و احترام شخصی را در برگیرد برآورده سازد تحت الشعاع قرار نخواهد داد.

روش

در این پژوهش که از نوع مطالعه همبستگی سه متغیری بود به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با هوش هیجانی و رفتارهای ضد تولید پرداخته شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در کارخانه‌های لبنی رامک بیتا، پگاه و خوشمزه در شهر شیراز تشکیل می‌دادند. که تعداد آنها برحسب گزارش کارگزینی کارخانه‌ها مجموعاً ۸۵۰ نفر بود. (۵۸ زن و ۲۴۲ مرد). نمونه این پژوهش شامل ۳۰۰ نفر بودند که از کارکنان مرد و زن شاغل در کارخانه‌های مذکور انتخاب شدند. نحوه تکمیل پرسشنامه به این صورت بود که قبل از تکمیل پرسشنامه‌ها، محقق در مورد سؤاها توضیحات لازم را برای افراد بیان نموده و آنان را از محرمانه ماندن اطلاعات شخصی شان آگاه نمود. روش‌های آماری مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات تحقیق مبتنی بر دو روش توصیفی و استنباطی بود. در روش توصیفی (از آمارهایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار استفاده شد. در سطح آمار استنباطی برای تعیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و هوش هیجانی با رفتار ضد تولید، در کارخانه‌های لبنی شهر شیراز از ضریب همبستگی پیرسون رگرسیون چندگانه گام به گام و تحلیل مسیر (مدل معادلات ساختاری) و تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید. در تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش که برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه‌های پژوهش صورت گرفت، از ضریب آلفای کرونباخ هم چنین ضرایب اسپیرمن - براون و گاتمن و تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. تحلیل‌های صورت گرفته

برای مدل معادلات ساختاری با استفاده از نسخه لیزرل^۱ ۸/۵ و دیگر تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزار **spss 16** استفاده شده است. در این پژوهش برای برآورد پایایی هریک از پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی، هوش هیجانی و رفتارهای ضدتولید از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب عبارتند از: ۰/۵۱/۷۰، ۰/۱۰/۶۶ و همچنین روایی صوری و محتوایی آنها نیز مورد تأیید قرار گرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات

الف: پرسشنامه ی ۵ عاملی شخصیت نئو: این پرسشنامه شامل ۶۰ سوال است که توسط کاستا و مک کری در سال ۱۹۹۹ ساخته شده است و این پرسشنامه در سال ۱۳۸۳، توسط حق شناس به فارسی برگردانده شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (۵=کاملاً موافقم تا ۱=کاملاً مخالفم) می‌باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ و ضرایب اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۷۱ گزارش شده است.

ب: پرسشنامه ی هوش هیجانی: این پرسشنامه دارای ۵ گویه می‌باشد. که برای اولین بار توسط فرس من و رابینو (۲۰۰۲) تهیه و اجرا گشته است. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (۵=کاملاً موافقم تا ۱=کاملاً مخالفم) می‌باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ ۰/۵۱ و ضرایب اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۵۰ و ۰/۵۰ گزارش شده است.

ج: پرسشنامه ی رفتار ضدتولید: این پرسشنامه دارای ۱۶ گویه می‌باشد که توسط (جکسون^۲ (۲۰۰۱) و وایوسواران، دشپاند و جوزف^۳ (۲۰۰۰)) برای اولین بار تهیه گردید. پرسشنامه ۲ عامل را می‌سنجد. طیف پاسخگویی به این ابزار، ۵ درجه‌ای لیکرت (۵-کاملاً غیر اخلاقی و ۱-کاملاً اخلاقی) می‌باشد در این قسمت روابط بین متغیرهای پیش بین با متغیر ملاک توضیح داده می‌شود و اثر مستقیم هر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک در قسمت معادلات ساختاری بررسی خواهد شد. ضریب پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ ۰/۶۶ و ضرایب اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۶۵ و ۰/۷۰ گزارش شده است.

^۱ - Analysis of Linear Structural Relationships

^۲ - Jackson

^۳ - Deshpand & Joseph

جدول شماره ۱- توزیع کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
روان رنجورخوبی	۱۷	۴۸	۳۵/۶۴	۴/۹۲
برون‌گرایی	۲۰	۵۳	۳۲/۴۸	۴/۲۷
گشودگی	۱۹	۴۸	۳۱/۸۵	۳/۹۲
خوشایندی	۱۸	۴۵	۳۲/۰۲	۴/۶۸
وظیفه‌شناسی	۱۸	۵۰	۲۹/۳۳	۳/۷۷
هوش هیجانی	۵	۱۹	۱۱/۰۲	۲/۷۹
رفتار ضد تولید	۲۹	۸۰	۶۱/۲۱	۷/۴۵

جدول شماره ۲- ضریب همبستگی بین رفتار ضد تولید با ویژگی‌های شخصیتی

ضریب همبستگی		روان رنجورخوبی		برون‌گرایی		گشودگی		خوشایندی		وظیفه‌شناسی	
r		P		r		P		r		P	
رفتار ضد تولید		۰/۲۹۲	۰/۰۰۱	۰/۸۵۱	-۰/۰۱۱	۰/۷۰۴	-۰/۰۲۲	۰/۰۶۳	۰/۱۰۷	۰/۴۵۸	-۰/۰۴۳

براساس نتایج جدول (۲) ضریب همبستگی بین رفتار ضد تولید با روان رنجورخوبی در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین رفتار ضد تولید با روان رنجورخوبی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۳ _ ضریب همبستگی بین هوش هیجانی با ویژگی‌های شخصیتی

ضریب همبستگی		روان رنجورخوبی		برون‌گرایی		گشودگی		خوشایندی		وظیفه‌شناسی	
r		P		r		P		r		P	
هوش هیجانی		۰/۱۰۳	۰/۰۰۱	۰/۲۴۶	۰/۰۰۱	۰/۲۲۷	۰/۰۰۱	۰/۱۵۸	۰/۰۰۱	۰/۲۷۹	۰/۰۰۱

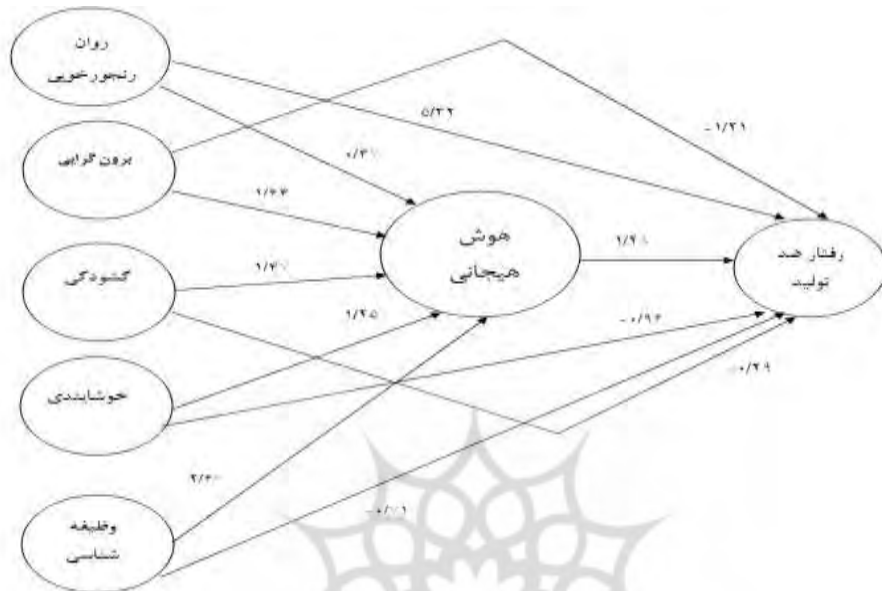
براساس نتایج جدول (۳) ضریب همبستگی بین هوش هیجانی با برون‌گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین هوش هیجانی با برون‌گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۴ _ ضریب همبستگی بین رفتار ضد تولید با هوش هیجانی

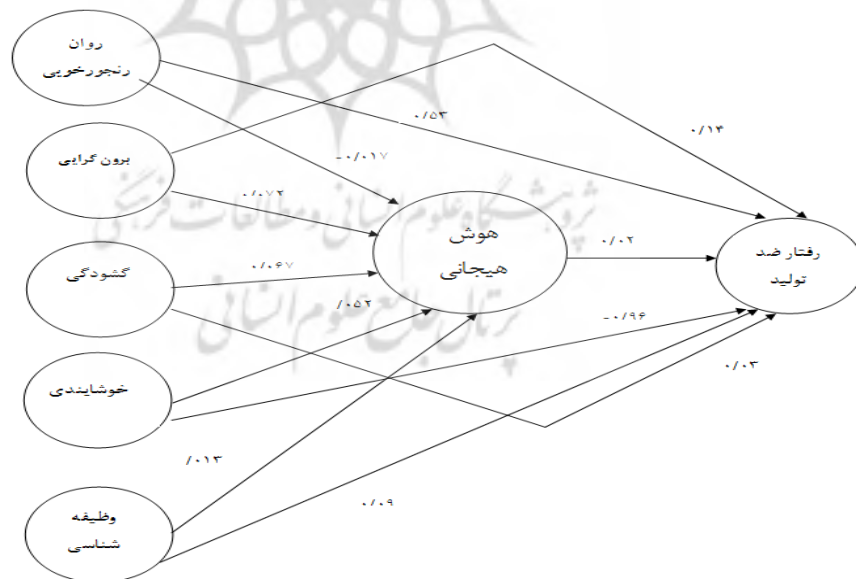
ضریب همبستگی		هوش هیجانی	
r		P	
رفتار ضد تولید		-۰/۰۷۴	۰/۱۹۹

براساس نتایج جدول (۴) ضریب همبستگی بین رفتار ضد تولید با هوش هیجانی در سطح $p < 0.05$ معنی دار نبوده است. بنابراین بین رفتار ضد تولید با هوش هیجانی رابطه معنی دار وجود ندارد.

دیاگرام شماره ۱:



دیاگرام شماره ۲:



جدول شماره ۵- جدول مربوط به دیاگرام‌ها

روابط بین متغیرها	ضریب تاثیر	t	خطا	نتیجه
روان رنجورخویی بر هوش هیجانی	-۰/۰۱۷	۰/۴۷	۰/۰۳۷	-
گشودگی بر هوش هیجانی	۰/۰۶۷	۱/۴۷	۰/۰۴۵	-
خوشایندی بر هوش هیجانی	۰/۰۵۲	۱/۲۵	۰/۰۲۹	-
گشودگی بر رفتار ضد تولید	۰/۰۳	-۰/۲۹	۰/۰۱	-
خوشایندی بر رفتار ضد تولید	۰/۰۱۳	-۰/۹۶	۰/۰۱۴	-
وظیفه‌شناسی بر رفتار ضد تولید	۰/۰۹	-۰/۷۱	۰/۱۳	-
هوش هیجانی بر رفتار ضد تولید	۰/۰۲	-۱/۲۸	۰/۱۵	-

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های بدست آمده از پژوهش حاضر و دیگر پژوهش‌های صورت گرفته در این راستا، حمایت‌های نسبی برای این نظر که ویژگی‌های شخصیتی با هوش هیجانی و رفتارهای ضدتولید رابطه دارد، فراهم آمد. نتایج به دست آمده از فرضیه ۱ و ۲ با نتایج هاشمی (۱۳۸۵)، اسکالتری و کرتا (۲۰۰۴) و بشارت (۱۳۸۶) همسویی داشت. در این پژوهش مشخص شد که بر اساس جدول (۲)، (۳) و (۴) ماتریس همبستگی روابط بین متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش حاضر هوش هیجانی با ویژگی‌های شخصیتی و رفتار ضدتولید دوجه دو با یکدیگر دارای روابط معنادار آماری هستند. یعنی بین هوش هیجانی با برون‌گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی رابطه معنی‌دار، دیده شد یعنی به نظر می‌رسد چنانچه فرد در سازمان از برون‌گرایی و وجدان بالا برخوردار باشد، رفتار ضدتولید کمتری از خود نشان می‌دهد. در واقع روان رنجورخویی اثر مستقیمی بر رفتار ضدتولید به سازمان دارد. همچنین مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی یعنی برون‌گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی بر هوش هیجانی را تحت تأثیر مستقیم قرار دارند. بنابراین در جهت کاهش رفتارهای ضد تولید در سازمان‌ها باید مدیران از افرادی که دارای این ویژگی‌های شخصیتی مثل برون‌گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی باشند انتخاب نموده و به کار گیرند.

همان‌طور که در دیاگرام (شماره ۱) (شماره ۲) آمده است، مدل برازش شده مطابق با مدل یابی معادلات ساختاری، بر اساس مقادیر ضریب مسیر و **T** سوبل نشان داده شده است. در این مدل دیده شد که هر کدام از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی با هوش هیجانی، بین روان رنجورخویی با هوش هیجانی با ضریب تأثیر ۰/۰۱۷ و مقدار **t** ۰/۴۷ رابطه وجود ندارد، بین گشودگی با هوش هیجانی

باضریب تأثیر $0/067$ و مقدار $1/47$ رابطه وجود ندارد، بین خوشایندی با هوش هیجانی باضریب تأثیر $0/052$ و مقدار $11/25$ رابطه وجود ندارد اما بین وجدانی بودن با هوش هیجانی باضریب تأثیر $0/13$ و مقدار $2/67$ رابطه وجود دارد. در این مدل نیز دیده شد که هر کدام از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی با رفتار ضدتولید، بین گشودگی با رفتار ضدتولید باضریب تأثیر $0/03$ و مقدار $0/29$ - رابطه وجود ندارد، بین خوشایندی با رفتار ضدتولید باضریب تأثیر $0/13$ و مقدار $0/96$ - رابطه وجود ندارد، بین وظیفه‌شناسی با رفتار ضدتولید باضریب تأثیر $0/09$ و مقدار $0/71$ رابطه وجود ندارد، اما بین بی‌ثباتی هیجانی با رفتار ضدتولید با ضریب تأثیر $0/53$ و مقدار $5/32$ رابطه وجود دارد. بین هوش هیجانی با رفتار ضدتولید با ضریب تأثیر $0/02$ و مقدار $1/28$ - رابطه وجود ندارد بنابراین چنانچه طبق مدل دیده می‌شود بی‌ثباتی هیجانی از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی در افزایش رفتار ضدتولید دارای نقش مهمی می‌باشد. پس حتی الامکان مدیران باید از افرادی که دارای ثبات هیجانی می‌باشند را شناسایی نموده و به کار گمارند.

تنگناهای پژوهش

- ۱- با توجه به اینکه پاسخ دهنده گان در پژوهش حاضر کارکنان کارخانه‌ها بودند، بنابراین باید در تعمیم دادن یافته‌ها و نتایج، به کل جامعه آماری جوانب احتیاط را رعایت کرد.
- ۲- حساسیت برخی از کارکنان به پاسخگویی به پرسشنامه به دلیل عدم کاربرد نتایج آن در جهت پیشبرد بهتر اهدافشان و سخت‌گیری برخی از مدیران بخش‌ها در جهت توزیع پرسشنامه بین کارکنان آن بخش.

پیشنهاد‌های پژوهشی

- ۱- پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سازمان‌های دیگر همچنین شهرها و استان‌های دیگر نیز تکرار شود تا پیکره دانش مربوط به رفتارهای ضدتولید سازمانی در محیط‌های کاری و شغل گسترش یابد.
- ۲- لازم است برای اینکه مدل‌های ارائه شده در این پژوهش بهتر تأیید گردد، پژوهشگران آتی با استفاده از روشهای چهره به چهره و پژوهش‌های کیفی این ارتباطات را بررسی نمایند.
- ۳- پیشنهاد می‌شود که از افراد با هوش هیجانی بالا استفاده نمود تا با کاهش رفتار ضدتولید در سازمان به درآمدزایی و تولید کمک کنند.

منابع

- مهرداد، علی (۱۳۸۷). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، انتشارات جنگل، چاپ چهارم.
- نصرالله، مجتبی. ۱۳۸۵. بررسی الگوی ویژگی‌های شغلی کمن، والد هام، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کرمان
- Balton, L.R., Backer, L.K and Barber, I.k. (2010). Big Five trait predictors of differential Counterproductive Work behaviour dimensions. *Journal of Personality and Individual*. 537-541.
- Bennett, R.J and Robinson, S.L. (1995). The development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology* 85(3): 349-360.
- Deshpande, S.P and Joseph, J. (2005). The impact of Emotional Intelligence On Counterproductive Behavior in China Volume 28 Number 5.
- Fox, S., Spector P.E & Miles D. (2007). 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
- Fine, S., Horowitz, I; Weigler H & Basis, L. (2009). Is good character good enough? The effect of situational Variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Journal of Human Resource Management*, 73-84
- Robinson, S. L & O Leary-Kelly, a, M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of Work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of management Journal*, 41(6), 658-672.
- Spector, P.E & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In *Counterproductive work behavior. In vestigation of actors and targets* (pp. 115-174). Washington, DC: American psychological association.
- Salovey, P., Mayer, J.D & Caruso, D.R. (2008). The positive psychology of emotional intelligence, *The handbook of positive psychology*, New York, and London oxford university press.
- Salovey, P & Mayer, J.D. (2011). Emotional development and Emotional intelligence : Educational implications (pp-3-23), Basic Book
- Spector, P.E., Fox, S., Goh, A & Bruuserma, K. (2005). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior : Are they opposites? Paper presented at the society for industrial and organizational psychology
- Lopez-jaramillo P, Casas JP , Butista L, Serrano NC, Morillo CA (2001). An integrated proposal to explain the epidemic of cardiovascular disease in a developing country . from socioeconomic factors to free radicals. *Journal Cardiology*; 96(1): 1-6.
- Masten, A. s. (2002). Ordinary magic: Resilience Processes in development , *American Psychologist*, 56, 227-238.
- Rebecca P. Winsett, Sarah R. Stender, Gayle Gower, George A. Burghen. (2010). Adolescent Self-Efficacy and Resilience in Participants Attending A Diabetes Camp. *PEDIATRIC NURSING*. 36/No. P293-297.
- Richard, M. Cooper, L. Zubek, J. (2002), personal resilience, cognitive appraisals and coping: an integrative model of adjustment to abortion, *journal of personality and social psychology*, 74, 3, 735-752.
- Strauser, D.R , Kets, k 8 keim, j. (2002). The relationship between self efficacy locus of control and work personality . *journal of Rehabilitation* : 68, 20.

The world health organization quality of life assessment (WHOQOL): (1995), position paper from the world health organization. nov , 41(10),1403-90.

Waller, m. A. (2001) Resilience in ecosystemic context: Evolution of the child. American Journal of Orthopsychiatry, 71, 290-297.

