

رابطه بین ویژگی های شخصیتی، رفتار اخلاقی و احساس گناه با رفتار شهروندی اجباری □

The Relationship between Personality Traits, Moral Behavior and the Feeling of Guilt with Compulsory Citizenship Behavior □

Mohammad Ali Nadi, PhD □

Hajar Azizi, MSc

Nafiseh Masjedi, MSc

دکتر محمد علی نادی *

هاجر عزیزی *

نفیسه مسجدی *

Abstract

The aim of the current study was to study the relationship between personality traits, moral behavior and the feeling of guilt with compulsory citizenship behavior. Thus, 320 teachers at Isfahan female high schools were chosen by stratified random sampling method and proportional to demographic share of each region as a sample. The research method was casual-comparative-correlation method and the study tools included the measures of Vigoda-Gadot Compulsory Citizenship Behavior Scale, Costa & McCrae, Personality Traits Inventory, Lussier, Moral Behavior Inventory, The Feeling of Guilt Scale Marschall, Sanftner & Tangney. The data was analyzed by using Pearson correlation coefficient and the structural equation modeling. Results revealed that, there was a negative relationship between personality traits (the extroversion characteristics, being pleasant, being conscientious) with compulsory citizenship behavior, and a negative relationship with flexibility, and a significant and positive relationship with psychotic characteristic. Results of the structural equation modeling showed that between personality traits, there is a direct and significant relationship between the dimensions of being conscientious and being pleasant with moral behavior. In addition there was a direct and significant relationship between the characteristics of being conscientious, flexibility, extroversion and psychotic with the feeling of guilt, and there was a direct and significant relationship between moral behavior variable and the feeling of guilt with compulsory citizenship behavior.

Keywords: personality traits, moral behavior, feeling of guilt, compulsory citizenship behavior, high school teachers

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین ویژگی های شخصیتی، رفتار اخلاقی و احساس گناه با رفتار شهروندی اجباری بود. بدین منظور ۳۲۰ نفر از دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان به شیوه تصادفی طبقه ای و متناسب با سهم جمعیتی هر ناحیه به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش پژوهش، علی-همبستگی و ابزار پژوهش شامل مقیاس رفتار شهروندی اجباری ویگودا-گادوت، سیاهه ویژگی های شخصیتی کاستا و مک کری، مقیاس رفتار اخلاقی لوزیر و مقیاس احساس گناه مارشال، سانفتنر و تانگنی بود. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی (ویژگی های برون گرایی، دلپذیر بودن و باوجدان بودن) با رفتار شهروندی اجباری رابطه منفی، ویژگی انعطاف پذیری رابطه منفی و ویژگی روان گسسته رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج الگوسازی معادله ساختاری نشان داد که از بین ویژگی های شخصیتی، بعد باوجدان بودن و دلپذیر بودن با رفتار اخلاقی رابطه معنادار و مستقیم دارد. همچنین ویژگی های باوجدان بودن، انعطاف پذیری، برون گرایی و روان گسستگی با احساس گناه رابطه معنادار و مستقیم و متغیر رفتار اخلاقی و احساس گناه رابطه مستقیم و معنادار با رفتار شهروندی اجباری دارند.

کلید واژه ها: ویژگی های شخصیتی، رفتار اخلاقی، احساس گناه، رفتار شهروندی اجباری، دبیران دوره متوسطه

□ Faculty of Education and Psychology, Islamic Azad University Khorasgan Branch, Isfahan, I.R.Iran

□ Email: mnadi@khuif.ac.ir

□ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۴ تصویب نهایی: ۱۳۹۷/۵/۶
* دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان اصفهان

● مقدمه

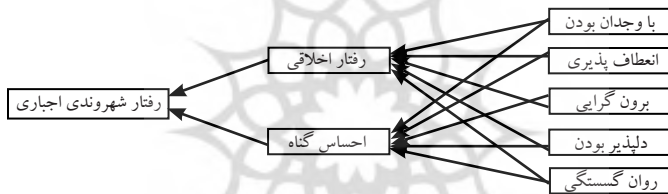
در دنیای صنعتی امروز، سازمان‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند و انسان‌ها به‌عنوان سرمایه انسانی آن، بخشی از عمر خود را در سازمان و در جهت تحقق اهداف آن صرف می‌کنند. توجه به کارکنان و منابع انسانی در هر سازمانی، شناسایی و تقویت رفتارهای شایسته و سودمند و توجه به رفتارهای منفی که باعث دوری از اهداف سازمان می‌شود و کمک به رفع آن‌ها، موجبات تعالی و رشد سازمانی را فراهم می‌آورد. هر فردی متناسب با پست و مقام رسمی خود، وظایفی را بر عهده دارد و رفتارهایی را در قالب نقش خود بروز می‌دهد. علاوه بر این رفتارها، یکسری اقدامات کارکنان هم فراتر از خواسته‌های رسمی شغل است که به آن فرانقش می‌گویند (دسیویلیا، سبگ و اشتن، ۲۰۰۶) که *ارگان* و *رایان* برای اولین بار در سال ۱۹۸۳ واژه «رفتار شهروندی سازمانی»^۱، را برای این رفتارها در نظر گرفته‌اند (نظریان و عیسی‌خانی، ۱۳۹۴). به عقیده *ارگان*، رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به‌وسیله دستگاه‌های رسمی در سازمان طراحی نشده است، اما باین‌وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود (آپلبام و همکاران، ۲۰۰۴؛ کوهن و کول، ۲۰۰۴). اصولاً کارکنان به‌منظور کمک به دیگران و سازمان، این رفتارها را به‌صورت اختیاری و داوطلبانه انجام می‌دهند (ارگان، پادساکوف و مکنزی، ۲۰۰۶). موضوع مورد تأکید این است که هدف رفتار شهروندی سازمانی کمک به افراد و سازمان‌ها در سطوح مختلف و تقویت کلی عملکرد در محیط کار است. *ویگودا-گادوت* (۲۰۰۷) بیان می‌دارد که ممکن است رفتار شهروندی سازمانی، همچنین از دیگر انگیزه‌های کمتر داوطلبانه ریشه بگیرد. از جمله، می‌توان به رفتارهایی اشاره کرد که منفعت طلبانه و سوءاستفاده‌گرایانه هستند و سرپرستان مستقیم و مدیریت، افراد را به انجام آن می‌گمارند. اخیراً این رفتارها در ادبیات مدیریت با عنوان «رفتار شهروندی اجباری»^۲، مفهوم‌سازی شده‌اند (ویگودا-گادوت، ۲۰۰۶). مفهوم نظارت سوءاستفاده‌گرایانه بیان می‌دارد که همیشه رفتارهای فرانقش انتخاب آزاد افراد نیستند، بلکه ممکن است به‌وسیله یک سرپرست و مدیر سودجو و منفعت‌نگر تحمیل شود (زلارس، تپر و دوفی، ۲۰۰۲). درنهایت می‌توان رفتار شهروندی اجباری را چنین تعریف کرد: رفتاری است فرانقش، که کارکنان برخلاف میل باطنی خود در پاسخ به فشارهای بیرونی، مانند نظارت سوءاستفاده‌گرایانه، از خود نشان می‌دهند و ممکن است در درازمدت برای سازمان

مخرب باشد و روحیه کارکنان و عملکرد سازمان را پایین بیاورد (شاطری و همکاران، ۱۳۸۸). این رفتارها که در سازمان‌ها یا همان محیط‌های کار جمعی، فعال هستند، گاهی از جانب مدیران رده‌بالا ماهیت اجباری به خود می‌گیرند (طالب، ۱۳۹۲). البته ممکن است، این فشار همیشه از طرف بالادستان نباشد و فشارهای اجتماعی و انتظارات بیش‌ازاندازه همکاران دیگر (تپر و همکاران، ۲۰۰۴) و یا حتی نگرش‌های خصمانه در رفتارهای کلامی و یا احساس خطر به خاطر از دست دادن شغل (تپر، ۲۰۰۰) فرد را مجبور به نمایش چنین رفتارهایی کند. مفهوم رفتار شهروندی اجباری در اصل در رفتار شهروندی سازمانی ریشه دارد (ویگودا-گادوت، ۲۰۰۶؛ ویگودا-گادوت، ۲۰۰۷؛ بولینو و همکاران، ۲۰۱۰) و از طرف دیگر بین رفتار شهروندی سازمانی و «رفتار شهروندی اجباری» رابطه منفی وجود دارد (احمدیان، سزن و سوران، ۲۰۱۷). این رفتار متأثر از عواملی چون ویژگی‌ها و صفات شخصیتی افراد در سازمان می‌باشد. مامن پوش معتقد است که اولین و مهم‌ترین جزء سازمان، افراد انسانی باشخصیت‌های مختلف می‌باشد. لذا انگیزه‌ها، توانایی‌ها، تمایلات، عقاید و افکار نیروی انسانی حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می‌کند (پوریوسف و آزادفلاح، ۱۳۹۱). نکته حائز اهمیت دیگر آن است که، شخصیت، علل زیربنایی رفتار و تجربه فرد به حساب می‌آید (کلانینگر، ۲۰۰۴) و بنا به نظر جکس عامل مهمی در بروز هرگونه رفتار من‌جمله رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد (نظریان و عیسی خانی، ۱۳۹۴). کاستا و مک کرا، پنج عامل بزرگ شخصیت را تحت عنوان «تئو»^۳ این‌گونه معرفی کرده‌اند: ۱. وظیفه‌شناسی: قابل‌اعتماد بودن، سخت‌کوشی و دقیق بودن که باعث ایفای نقش شغلی، بهتر از دیگران می‌شود (پی بادی، و دی راد، ۲۰۰۲) و به‌صورت مثبت با عملکرد شغلی همبستگی دارد (بریک، مانن و چاج، ۲۰۰۱). ۲. توافق‌پذیری: تحمل و صبوری در مقابل تحریک‌پذیری و ستیزه‌جویی (اشتون و همکاران، ۲۰۰۴) که نمره پایین آن رفتارهای پرخاشگرانه را به دنبال دارد (کلارک و رابرتسون، ۲۰۰۵). ۳. برون‌گرایی که ویژگی‌هایی مانند: پرنرزی بودن و تمایل بالا به برقراری ارتباط اجتماعی با دیگران و خودباوری را دربرمی‌گیرد (زاروتا، ۱۹۹۵). ۴. روان‌گسستگی شامل: نگرش‌های ضداجتماعی، رفتارهای بزهکارانه و قانون‌شکنی (کلارک و رابرتسون، ۲۰۰۵). ۵. گشودگی یا تجربه‌پذیری: خلاقیت، استعداد و خلاف عرف بودن در برابر سربه‌راه و مطیع بودن (اشتون و همکاران، ۲۰۰۴). در

کنار این ویژگی‌های شخصیتی، وجود عواملی چون «احساس گناه» و «رفتار اخلاقی» نیز می‌توانند در جهت‌دهی به رفتارهای کارکنان سازمان مؤثر باشند. احساس گناه به‌عنوان یک هیجان اجتماعی و اخلاقی در نظر گرفته شده است و به علت پاسخ به تخلف اخلاقی و عدم معاشرت صحیح بین فردی و بهداشت فردی روی می‌دهد (ایزبرگ، ۲۰۰۰). در بسیاری مکاتب، چون اسلام این احساس موجب تعالی فردی است که ناشی از وقوف فرد به عدم تطابق کردارش با هنجارها و یک نظام اخلاقی مقدس است (قاضی مرادی، ۱۳۸۳). در واقع عدم تطابق رفتار شخص با معیارهای اخلاقی منجر به احساس گناه خواهد شد (ایزبرگ، ۲۰۰۰). برونو، لات واک و آگین (۲۰۰۹) در پژوهش خود اشاره کردند که احساس گناه موجب هیجان ناسازگاری است که به‌آسانی اصلاح‌پذیر نیست و باعث تنیدگی، بازداری و آسیب روانی می‌شود. مطالعات مختلف نشان می‌دهد که احساس گناه از رفتارهای معین خاصی نشأت می‌گیرد (پنگ و ژائو، ۲۰۱۲؛ توماس و همکاران، ۲۰۰۶؛ ولز و جونز، ۲۰۰۰). همچنین در کنار احساس گناه عامل مهم دیگری نیز می‌تواند با رفتارها و نقش‌های افراد سازمان مرتبط باشد و آن «رفتار اخلاقی» هر فرد است. سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به‌سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد (دیان و ویلد، ۲۰۰۲). «رفتار اخلاقی»، یک مسئله عمومی است (لوزیر، ۲۰۰۰) که سازمان‌ها به دنبال نهادینه کردن آن در میان کارکنانی هستند که در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می‌گیرند. بنابر آنچه تا کنون بیان شد، بررسی عواملی همچون شخصیت، رفتار اخلاقی و احساس گناه می‌تواند احتمال بروز رفتار شهروندی اجباری را مشخص کند. شاطری، یوزباشی و نورعلیزاده (۱۳۸۸) مقاله‌ای تحت عنوان رفتار شهروندی اجباری منتشر کردند و به رفتارهای فراقشی که برخلاف رفتار شهروندی سازمانی مرسوم و بر مبنای رفتار حقیقی، خودجوش نیستند و در پاسخ به فشارهای بیرونی مانند گرایش‌های منفعت طلبانه سرپرستان و مدیران در محیط کار ظاهر می‌شوند، پرداخته است. در این پژوهش آنان به سؤالاتی از قبیل اینکه مفهوم رفتار شهروندی اجباری چیست؟ و چه پیامدهایی به دنبال دارد؟ پاسخ داده‌اند. سلیمانی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار

شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار نشان داد که بین رفتار اخلاقی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داده است که متغیرهای اخلاق سودمندی و اخلاق قانونی، پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی به شمار می‌روند. نظریان و عیسی‌خان‌ی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان رابطه بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی در استان گیلان انجام داده است. نتایج این پژوهش که در میان مدیران دانشگاه‌های پیام نور انجام شده، حاکی از آن است که رابطه معناداری بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. ویژگی‌های برونگرایی، وظیفه‌شناسی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار دارد ولی رابطه ویژگی‌گشودگی و روان‌گسستگی با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست. از طرفی، دیگر نمی‌توان مانند آنچه که در گذشته تصور می‌شد رفتارهای شغلی اثربخش را در سازمان‌ها محدود به رفتارهای درون‌نقشی نمود که به‌صورت رسمی در شرح وظایف رسمی سازمانی کارکنان تعریف شده‌اند، بلکه توجه به رفتارهای فرانقش که در شرح وظایف رسمی کارکنان نیامده است ولی کارکنان به اختیار تمایل به انجام آنها دارند نیز از اهمیت بسیاری برخوردار است. می‌توان این نوع رفتارها را در زمره رفتارهای یاری‌رسان و نوع دوستانه قلمداد کرد که البته همیشه این رفتارهای فرا شغل، به‌صورت رفتارهای آزادانه و داوطلبانه و در اختیار فرد بروز نمی‌کند و ممکن است تحت نظارت و کنترل بالادستان آشکار گردد که با عنوان رفتار شهروندی اجباری در نظر گرفته می‌شود (عابدی، آخش و ملکی حسنونند، ۱۳۹۴). بنابر آنچه بیان شد، سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی بایستی زمینه را به‌گونه‌ای فراهم کنند که کارکنان و مدیرانشان با طیب خاطر تمامی تجربیات، توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی بکار گیرند. این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه اصول و قواعد مربوط به رفتار شهروندی سازمانی شناسایی و بسترهای لازم برای پیاده‌سازی این‌گونه رفتارها فراهم گردد. رفتار اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان‌ها می‌باشد، که در حوزه‌ی کارآمدی منابع انسانی جایگاه ویژه‌ای دارد و رفتار شهروندی سازمانی بر پایه اصول و ارزش‌های اخلاقی خارج از قوانین و مقررات اجتماعی استوار است. مؤسسات آموزشی عصر حاضر برای مواجهه با چالش‌ها و شرایط پیچیده، به معلمانی نیاز دارند که به‌طور

داوطلبانه و اختیاری رفتار کنند و برای موفقیت مدرسه از هیچ تلاشی فروگذار نکنند (رضایی، لواسانی و حجازی، ۱۳۹۴). در شکل ۱ نشان داده شده است که ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی از عوامل تأثیرگذار بر احساس گناه و رفتارهای اخلاقی است، که این موضوع نیز بر اساس قواعد و نظریه‌های نگرش و رفتار مبتنی بر اثرگذاری احساسات و عواطف بر رفتارهای دیگر قابل توجیه است (کریمی، ۱۳۹۳) و رفتار شهروندی اجباری نیز می‌تواند تحت تأثیر احساس گناه و رفتارهای اخلاقی قرار گیرد، که به نظر می‌رسد بر طبق نظریه احساس گناه فریمن افراد به دنبال کاستن و جبران این حس هستند (بیرهوف، ۱۳۸۷) و رفتار شهروندی اجباری را می‌توان یکی از راه‌های کاستن این حس در نظر گرفت. از طرف دیگر نیز سطوح بالای رفتار اخلاقی ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد (توماس و همکاران، ۲۰۰۶) و از آنجایی که رفتار شهروندی اجباری تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد (ژائو، پنگ و چن، ۲۰۱۴)، می‌توان رفتار شهروندی اجباری را متأثر از رفتار اخلاقی در نظر گرفت.



شکل ۱. مدل ادراکی پژوهش

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و احساس گناه با رفتار شهروندی اجباری در بین دبیران زن دوره متوسطه مدارس دخترانه دولتی است. بنابر مبانی نظری و به دلیل اینکه پیشینه و پژوهش مشابهی در زمینه ارتباط متغیرها با یکدیگر وجود ندارد، دو سؤال در این پژوهش مطرح شده است که عبارت‌اند از:

- آیا بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و احساس گناه با رفتار شهروندی اجباری در بین دبیران مدارس متوسطه دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟
- آیا مدل ساختاری روابط ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و احساس گناه با رفتارهای شهروندی اجباری از برازش مطلوبی برخوردار می‌باشد؟

● روش

روش پژوهش حاضر علی-همبستگی است، زیرا بر اساس یافته‌های گردآوری شده

از وقایع موجود (حادث شده) به دنبال کشف متغیرهای علی است. هدف مطالعه‌های همبستگی، کشف، توصیف و تعیین روابط بین متغیرها با استفاده از آمارهای همبستگی است (گال و همکاران، ۱۳۸۷). جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران زن دوره متوسطه مدارس دخترانه دولتی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ و به تعداد ۱۹۱۹ می‌باشد. تعداد کل نمونه این پژوهش برحسب جدول کوهن و همکاران (نادی و سجادیان، ۱۳۸۹) ۳۵۰ نفر به دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مبتنی بر سهم هر ناحیه در جمعیت آماری، تعداد معلمان در هر ناحیه برای حجم نمونه تعیین گردید. پس از تدوین و آماده‌سازی پرسش‌نامه‌های پژوهش که در قالب یک فرم در بین مشارکت‌کنندگان توزیع گردید، تعداد ۳۲۰ پرسشنامه بازگشت داده شد که نرخ پاسخگویی ۸۵/۷۱ درصد محاسبه شده است. که از این تعداد، (۵/۶ درصد) در گروه سنی ۲۱ تا ۳۰ سال، (۱۴/۴ درصد) در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، (۳۲/۴ درصد) در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال، (۷/۵ درصد) در گروه سنی ۵۰ سال و بالاتر و (۴۰ درصد) در وضعیت اعلام نشده بوده‌اند. (۶/۶ درصد) دارای سابقه شغلی ۱ تا ۱۰ سال، (۱۵/۹ درصد) دارای سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال، (۳۶/۳ درصد) دارای سابقه شغلی ۲۱ تا ۳۰ سال و (۴۰/۹ درصد) در وضعیت اعلام نشده بوده‌اند. از کل اعضای نمونه ۶ نفر (۱/۹ درصد) در گروه تحصیلی دیپلم، ۱۷ نفر (۵/۳ درصد) در گروه تحصیلی فوق‌دیپلم، ۱۳۸ نفر (۴۳/۱ درصد) در گروه تحصیلی لیسانس، ۶۶ نفر (۳۰/۶ درصد) در گروه تحصیلی فوق‌لیسانس، ۱ نفر (۰/۳ درصد) در گروه تحصیلی دکتری و ۹۳ نفر (۲۸/۸ درصد) در وضعیت اعلام نشده قرار داشته‌اند.

● ابزار

□ الف: سیاهه ویژگی‌های شخصیت^۴: این سیاهه توسط کاستا و مک کری (۱۹۹۰) ساخته شده است و دارای ۶۰ سؤال می‌باشد. در این پژوهش پنج عامل بزرگ شخصیت یعنی (روان گسستگی، برونگرایی، پذیرا بودن، موافقت یا سازگاری و وظیفه‌شناسی) از طریق این ابزار سنجیده شده است.

□ ب: سیاهه رفتار اخلاقی^۵: این سیاهه با هدف سنجش رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان در غالب ۱۵ عبارت ۴ گزینه‌ای توسط لوزیر (۱۹۹۳) ساخته شده است. اعتبار ابزار بر اساس پژوهش هاشمی و همکاران (۱۳۹۳) و با استفاده از روش آزمون-باز آزمون ۰/۸۱

به دست آمده، همچنین برای بررسی روایی سیاهه، همبستگی داده‌های به دست آمده از این ابزار را با داده‌های ابزار معمای اخلاقی کلبرگ بدست آورده است که بر مبنای آن ضریب $0/79$ به دست آمد.

□ ج: **مقیاس احساس گناه**^۶: یکی از ابزارهای خودسنجی تهیه شده در زمینه احساس توسط مارشال، سانفتنز و تانگنی (۱۹۹۴) ابداع شده، این مقیاس دارای ۱۵ ماده و سه خرده مقیاس احساس گناه، احساس شرمساری و غرور است، و با مقیاس طیف لیکرت با دامنه یک تا پنج درجه بندی شده است. ضریب آلفای کرونباخ احساس گناه $0/86$ ، احساس شرمساری $0/74$ ، احساس غرور $0/83$ برآورد شد. همچنین روایی سازه این ابزار به روش تحلیل عاملی محاسبه گردید و با استناد به نتایج معنادار ($p \leq 0/05$) آزمون کیزر مایر-الکین ($KMO=0/91$) و کرویت بارتلت برابر با $2073/83$ گزارش شد.

د: **مقیاس رفتار شهروندی اجباری**^۷: این ابزار توسط ویگودا-گادوت (۲۰۰۷) در قالب ۵ عبارت ۵ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی اجباری در کارکنان ساخته شد و آلفای کرونباخ آن توسط این محققان $0/87$ محاسبه شده است. همچنین وی با استناد به چند پژوهش قبلی خود، روایی سازه این مقیاس را بر اساس تحلیل تأییدی مطلوب گزارش نموده است. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ $0/88$ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در قسمت آمار استنباطی از آماره‌های ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری، بسته آماری در علوم اجتماعی نسخه ۲۲ و نرم‌افزار حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.

● یافته‌ها

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، از بین ویژگی‌های شخصیتی، روان‌گسستگی با رفتار شهروندی اجباری رابطه مثبت ($r=0/378$)، در سطح ($p < 0/01$) دارد. همچنین بین برون‌گرایی، دلپذیر بودن و باوجدان بودن با رفتار شهروندی اجباری به ترتیب رابطه منفی ($r=0/364$)، ($r=0/501$) و ($r=0/369$) در سطح ($p < 0/01$) وجود دارد و بین انعطاف‌پذیری با رفتار شهروندی اجباری رابطه منفی ($r=-0/130$) در سطح ($p < 0/05$) برقرار است. بنابراین بین برون‌گرایی، باوجدان بودن، انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن با رفتار

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	رفتار شهروندی اجباری		
				همبستگی (r)	واریانس (۲۲)	معداری (p)
ویژگی‌های شخصیتی	روان‌گسستگی	۱۹/۳۷	۸/۲۴	۰/۳۷۸	۱۴/۲۸	۰/۰۰۱
	برونگرایی	۲۹/۰۵	۶/۹۰	-۰/۳۶۴	۱۳/۲۴	۰/۰۰۱
	انعطاف‌پذیری	۲۴/۴۹	۵/۹۹	-۰/۱۳۰	۱/۶۹	۰/۰۲۰
	دلپذیر بودن	۳۱/۳۰	۶/۱۲	-۰/۵۰۱	۲۵/۱۰	۰/۰۰۱
	با وجدان بودن	۳۶/۷۹	۶/۶۱	-۰/۳۶۹	۱۳/۶۱	۰/۰۰۱
رفتار اخلاقی	رفتار اخلاقی	۲۵/۶۵	۳/۹۵	۰/۴۲۰	۱۷/۶۴	۰/۰۰۱
احساس گناه	احساس گناه	۹/۰۶	۳/۶۲	۰/۳۰۵	۹/۳۰	۰/۰۰۱
	احساس شرمساری	۱۱/۰۹	۳/۵۳	۰/۳۲۵	۱۰/۵۶	۰/۰۰۱
	احساس غرور	۱۷/۴۰	۴/۰۹	-۰/۳۲۹	۱۰/۸۲	۰/۰۰۱
	احساس گناه کلی	۳۷/۵۶	۵/۶۴	۰/۱۶۱	۲/۵۹	۰/۰۰۴
رفتار شهروندی اجباری	رفتار شهروندی اجباری	۱۲/۶۷	۴/۸۱	-	-	-

شهروندی اجباری رابطه منفی و بین روان‌گسستگی با رفتار شهروندی اجباری رابطه مثبت مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین واریانس مشترک بین روان‌گسستگی با رفتار شهروندی اجباری ۱۴/۲۸ درصد، واریانس مشترک بین برون‌گرایی با رفتار شهروندی اجباری ۱۳/۲۴ درصد، دلپذیر بودن برابر با ۲۵/۱۰ درصد و با وجدان بودن برابر با ۱۳/۶۱ درصد و انعطاف‌پذیری با رفتار شهروندی اجباری برابر با ۱/۶۹ درصد است. بین رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی اجباری رابطه مثبت ($r=0/420$) در سطح ($p<0/01$) وجود دارد. بنابراین رابطه معنادار مثبت بین رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی اجباری، مورد تأیید قرار می‌گیرد. بین احساس گناه و احساس شرمساری با رفتار شهروندی اجباری به ترتیب رابطه مثبت ($r=0/305$) و ($r=0/325$) در سطح ($p<0/01$) وجود داشته، همچنین بین احساس غرور با رفتار شهروندی اجباری رابطه منفی ($r=-0/329$) در سطح ($p<0/01$) و بین احساس گناه کلی با رفتار شهروندی اجباری رابطه مثبت ($r=0/161$) در سطح ($p<0/01$) وجود داشته است. واریانس مشترک بین احساس گناه، احساس شرمساری، احساس غرور و احساس گناه کلی با رفتار شهروندی اجباری به ترتیب برابر با ۹/۹۰، ۱۰/۵۶، ۱۰/۸۲ و ۲/۵۹ درصد بوده است.

جدول ۲. نتایج میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	رون گسستگی	برونگرایی	انعطاف پذیری	دلپذیر بودن	با وجدان بودن	احساس گناه	رفتار شهروندی اجباری	رفتار اخلاقی
میانگین واریانس استخراج شده	۰/۳۷۵	۰/۳۳۵	۰/۲۱۷	۰/۲۶۲	۰/۴۱۵	۰/۴۴۵	۰/۶۸۶	۰/۶۳۰

مقدار ملاک برای سطح قبولی میانگین واریانس استخراج شده، ۰/۵ می‌باشد (سید عباس زاده و همکاران ۱۳۹۱). میانگین واریانس استخراج شده بیانگر مقدار واریانس تبیین شده ی متغیرهای مکنون توسط متغیرهای مشاهده شده مربوط است. با توجه به نتایج جدول ۲ روایی همگرایی پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است. در قسمت روایی واگرا میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مدنظر است. این کار از طریق مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. در صورتی که سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر، روایی واگرایی مناسب مدل تأیید می‌شود. برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر ضرایب میانگین واریانس استخراج شده هر سازه می‌باشد و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول ۳. ماتریس مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و ضرایب همبستگی سازه‌ها

ابعاد متغیرها	احساس گناه	انعطاف پذیری	با وجدان بودن	برون گرایی	دلپذیر بودن	رفتار اخلاقی	رفتار شهروندی اجباری	رون گسستگی									
احساس گناه	۰/۷۶۷	-	-	-	-	-	-	-									
انعطاف پذیری	-	۰/۵۶۶	-	-	-	-	-	-									
با وجدان بودن	-	-	۰/۵۵۸	-	-	-	-	-									
برون گرایی	-	-	-	۰/۶۸۸	-	-	-	-									
دلپذیر بودن	-	-	-	-	۰/۶۷۹	-	-	-									
رفتار اخلاقی	-	-	-	-	-	۰/۶۹۲	-	-									
رفتار شهروندی اجباری	-	-	-	-	-	-	۰/۷۹۴	-									
رون گسستگی	-	-	-	-	-	-	-	۰/۴۹۸									
	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۳۰۷								
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۳۵۸							
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۴۱۷						
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۴۴۵					
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۵۹۲				
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۷۱۸			
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۶۲۸		
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۵۲۸	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۷۲۲

همان‌گونه که در جدول ۳ مشخص می‌باشد جذر میانگین واریانس استخراج شده تمام سازه‌ها از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی

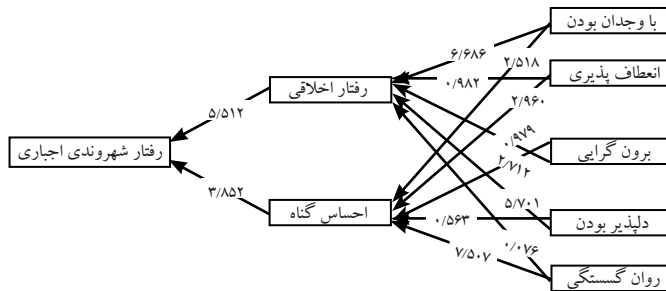
از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌های ذکر شده می‌باشد.

جدول ۴. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

متغیر	ویژگی‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
ویژگی‌های شخصیتی	روان گسستگی	۰/۸۱
	برونگرایی	۰/۷۹
	انعطاف‌پذیری	۰/۳۶
	دلپذیر بودن	۰/۷۱
	با وجدان بودن	۰/۸۶
رفتار اخلاقی	رفتار اخلاقی	۰/۸۳
احساس گناه	احساس گناه	۰/۸۴
	احساس شرمساری	۰/۷۴
	احساس غرور	۰/۸۳
	احساس گناه کلی	۰/۵۶
رفتار شهروندی اجباری	رفتار شهروندی اجباری	۰/۸۸

برای سنجش اعتبار مدل به بررسی اعتبار ترکیبی و آلفای کرونباخ پرداخته شد (جدول ۴). ضریب آلفای کرونباخ بیانگر میزان توانایی سؤالات در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است. همچنین ضریب اعتبار ترکیبی نیز میزان همبستگی سؤالات یک بعد نسبت به یکدیگر، برای برازش کافی مدل‌های اندازه‌گیری را مشخص می‌کند. متغیرهای دلپذیر بودن، با وجدان بودن، برونگرایی، روان گسستگی، انعطاف‌پذیری، احساس گناه، رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی اجباری از اعتبار بالایی در مدل برخوردار هستند. اعتبار ترکیبی و آلفای کرونباخ در مورد این متغیرهای بالاتر از ۰/۷ است از آنجایی که بالاتر بودن آلفای کرونباخ و اعتبار ترکیبی از ۰/۷ نشان دهنده برازش مناسب مدل است نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار نیز برازش مناسب را تأیید می‌کند.

برای تأیید سؤال اصلی پژوهش از فرمان «خودگردان‌سازی» نرم‌افزار حداقل مجذورات جزئی استفاده شد که خروجی حاصل در شکل ۲، ضرایب t را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مقادیر t در بازه بیشتر از ۱/۹۶ بیانگر معنادار بودن پارامتر و تأیید سؤال اصلی پژوهش است، رابطه بین ابعاد شخصیت و رفتار شهروندی اجباری و احساس گناه در قالب مدل ساختاری



شکل ۲. مدل ساختاری مبتنی بر مقادیر T سوبل

سنجیده شده است. همان‌طور که در شکل نمایان است از بین ابعاد شخصیتی، ویژگی باوجدان بودن و دلپذیر بودن با رفتار اخلاقی رابطه‌ی معنادار و مستقیم دارد ($T \geq 1/96$). همچنین از بین ابعاد شخصیتی ویژگی باوجدان بودن، انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی و روان‌گسستگی با احساس گناه رابطه معنادار و مستقیم دارد ($T \geq 1/96$). از سوی دیگر متغیر رفتار اخلاقی و احساس گناه با توجه به ($T \geq 96/1$) دارای رابطه مستقیم و معنادار با رفتار شهروندی اجباری دارند. اما از بین ابعاد شخصیتی، ویژگی انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی و روان‌گسستگی با رفتار اخلاقی رابطه معناداری ندارند ($T \leq 1/96$) و همچنین دلپذیر بودن با احساس گناه رابطه معناداری ندارد.

● بحث و نتیجه‌گیری

○ پژوهش حاضر با هدف رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و احساس گناه با رفتار شهروندی اجباری در بین دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان انجام گرفت. نتایج بیانگر آن است که بین ویژگی‌های شخصیتی با رفتار شهروندی اجباری رابطه معنادار وجود دارد. نتایج با یافته‌های پژوهش نظریان و عیسی‌خانی (۱۳۹۴) ناهمخوان است. زیرا در پژوهش این دو محقق ویژگی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار دارد ولی ویژگی گشودگی و روان‌نژندی رابطه معنادار ندارد. به عبارت دیگر چون پژوهش حاضر در مورد رابطه ویژگی‌های شخصیتی با رفتار شهروندی اجباری است و با توجه به مفهوم منفی رفتار شهروندی اجباری، می‌توان بیان کرد که این دو پژوهش نتایج یکدیگر را تأیید می‌کنند.

○ بین رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی اجباری ($p < 0/01$) رابطه معنادار وجود دارد

که با یافته‌های توماس و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد. نتایج حاکی از نقش کلیدی سازمان در رفتارهای شخصی کارکنان است و از سوی دیگر ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار باشند که منتهی به سطوح بالاتری از رفتارهای اخلاقی در سازمان می‌شوند. همچنین آنها نشان دادند که سطوح بالاتر رفتار اخلاقی ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. رفتارهای اخلاقی انسان فقط همان اعمال ظاهری قابل مشاهده نیستند، بلکه اجزا و پیشینه‌هایی نیز دارد که در اعمال و رفتار تأثیرگذار هستند. اهمیت رفتارهای اخلاقی به منشأ درونی آنها است. به عبارت دیگر این عوامل درونی است که نوع، چگونگی و شکل عمل او را ترسیم می‌کنند. رفتار اخلاقی، یک مسئله عمومی است. سازمان‌ها به دنبال کارکنان درست‌کار هستند و در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می‌گیرند.

○ در این پژوهش بین احساس گناه (احساس گناه، احساس شرمساری و غرور) با رفتار شهروندی اجباری رابطه معنادار وجود دارد. در تبیین این موضوع می‌توان بیان کرد که احساس شرم و گناه اغلب به عنوان یک احساس تلقی می‌شود و بدیهی است که مفاهیم و کارکردهای مشترکی در رشد و روابط انسانی دارند. زیرا آنها از خصیصه روانی یکسانی ریشه‌دار می‌شوند، که به واسطه ارزیابی منفی از نفس ایجاد می‌شود. احساس شرم از ارزیابی منفی تمامیت نفس و احساس گناه از ارزیابی منفی در مورد نفس پدید می‌آید. هر دوی این‌ها هیجاناتی هستند که جنبه‌های مختلف خصلت‌های روانی را منعکس می‌کنند. احساس پشیمانی، ندامت و کنش‌های جبرانی از انجام خطا در موقعیت‌ها و روابط خاص ایجاد می‌شوند. افراد خجالت‌زده به خاطر این که احساس شرم نداشته باشند، می‌خواهند به چیزهای بیشتری دست پیدا کنند. موفقیت شخصی به معنی محافظت از خود و از ارزیابی منفی دیگران است (کیم، آنیل و چو، ۲۰۰۰، ژائو، پنگ و چن، ۲۰۱۴). افراد خجالت‌زده در رابطه با دیگران بسیار محافظه‌کارند. آن‌ها فکر می‌کنند که دیگران در مورد آن‌ها چه فکری می‌کنند. به عبارت دیگر خجالت، یک احساس خودآگاه در رابطه با دیگران است. با توجه به این دلایل بسیار آشکار است که شرم یک احساس مرتبط با هستی‌شناسی است که موجودیت نفس را منعکس می‌کند. بر اساس شکل ۲ احساس گناه و رفتار اخلاقی بر رفتار شهروندی اجباری تأثیر دارد. از بین پنج عامل، دلپذیر بودن و باوجدان بودن بر رفتار اخلاقی مؤثر بوده

است. از میان این پنج ویژگی تنها رابطه دلپذیر بودن بر احساس گناه تأیید نشده است.



یادداشت‌ها

- | | |
|--|--|
| 1. Organizational Behavior Citizenship | 2. Compulsory Citizenship Behavior |
| 3. NEO Five-factor Inventory (Neuroticism, Extraversion, Opening, Adaptability, Conscientious) | |
| 4. Personality Traits Inventory | 5. Moral Behavior Inventory |
| 6. The Feeling of Guilt Scale | 7. Compulsory Citizenship Behavior Scale |

منابع

پور یوسف، سیاوش، آزاد فلاح، پرویز (۱۳۹۱). ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و سبک‌های مقابله‌ای کارکنان. *مجله روانشناسی*. ۱۶ (۴)، ۳۶۹-۳۵۵.

رضایی، منصور، غلامعلی لواسانی مسعود، حجازی، الهه (۱۳۹۴). رابطه هوش معنوی و راهبردهای مدیریت زندگی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان. *مجله روانشناسی*. ۱۹ (۳)، ۳۲۶-۳۱۴.

سلیمانی، نادر (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار. *مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی*. ۷ (۱)، ۲۷-۱۱.

شاطری، کریم، یوزباشی، علیرضا، نوری زاده، رحمان (۱۳۸۸). رفتار شهروندی اجباری در سازمان. *مجله تدبیر*. ۲۱۲، ۵۸-۶۱.

طالب، محسن (۱۳۹۲). *رابطه بین رفتارهای اجباری مدنی-سازمانی با رفتارهای مدنی-سازمانی با در نظر گرفتن نقش استرس و فرسودگی هیجانی*. پایان‌نامه ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

سید عباس زاده میرمحمد، امانی ساری بگلو، جواد، خضری آذر، هیمن و پاشوی، قاسم (۱۳۹۱). *مقدمه‌ای بر مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری*. انتشارات دانشگاه ارومیه.

عابدی تراب، رضا، آخش، سلمان و ملکی حسنوند، مسلم (۱۳۹۴). *توجه به مفهوم رفتار شهروندی اجباری سازمانی به‌عنوان ضرورتی جدی در مدیریت سازمان‌های هزاره سوم*، اولین کنفرانس

بین‌المللی روانشناسی و علوم تربیتی. شیراز. موسسه عالی علوم و فناوری حکیم عرفی شیراز.

https://www.civilica.com/Paper-ICPE۰۱-ICPE۰۱_۰۷۲.html

قاضی مرادی، حسن (۱۳۹۳). *در ستایش شرم*. جامعه‌شناسی شرم در ایران. تهران: نشر اختران.

کریمی، یوسف (۱۳۹۳). *نگرش و تغییر نگرش*. تهران: نشر ویرایش.

گال، مردیت، بورگ، والتر، گال، جوئیس (۱۳۸۷). *روش‌های پژوهش کمی و کیفی در علوم تربیتی و*

- روانشناسی. ترجمه احمد نصر و همکاران. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- نظریان، بلال، عیسی خانی، احمد (۱۳۹۴). بررسی ارتباط ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. ۲۳، ۸۶-۷۵.
- هاشمی، تورج، آرین پور، الناز، ماشینی عباسی، نعیمه (۹۳۱۳). نقش جهت‌گیری اجتماعی بر رفتار اخلاقی با توجه به نقش میانجی معنویت. شناخت اجتماعی. ۳ (۵)، ۴۴-۳۰.
- Ahmadian S, Sesen H, & Soran S. (2017). Expanding the boundaries of compulsory citizenship behavior: Its impact on some organizational outputs. *Business and Economic Horizons*, 13(1): 110-118, <http://dx.doi.org/10.15208/beh.2017.08>
- Barrick, M.R., Mount, M.K., Judge, T.A. (2001). The FFM personality dimensions and job performance: Meta-analysis of meta-analysis in “*International Journal of Selection and Assessment*, 9: 9-30.
- Bruno, S., Lutwak, N., & Agin, M. (2009). Conceptualization of guilt and the corresponding relationship to emotional ambivalence, self-disclosure, loneliness and alienation. *Personality and Individual Differences*, 47: 487-491
- Clarke, S., & Robertson, I.T. (2005). A meta-analytic review of the big five personality factors and accident involvement in occupational and non- occupation settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 355-376.
- Cloninger, R. (2004). *Mood and Affect. Feeling good. The science of well-being*. New York. Oxford University Press.
- Cohen, A., & Kol Y. (2004). Professionalism and organization citizenship behavior: An empirical examination, among Israeli nurses, *Journal of Managerial Psychology*, 19 (4), 386.
- Desivilya, H.S., Sabag, Y., & Ashton, E. (2006). Prosaically tendencies in organizations, *International Journal of Organizational Analysis*, 14(1): 22-42.
- Diane, L., & Wilde. (2002). *Determinants of ethical behavior of public administrators: Profession, position, and organizational climate*. Tennessee State University.
- Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. *Annul. Rev. Psycho*, 51: 665-697.
- Kim, S., Oneill, W., & Cho, H. (2010). When an employee not help coworkers? The effect of leader- member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior, *International Journal of Hospitality Management*, 29: 530-537.
- Peabody, D., De., & Raad, B. (2002). The substantive nature of psycho lexical Personality factors. A comparison across languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 983-997.

- Peng, Z. L., & Zhao, H.D. (2012). Does organization citizenship behavior really benefit the organization? Study on the compulsory citizenship behavior in china. *Vanki Business International*, 3(1): 15-92.
- Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178- 190.
- Tepper, B.J., Duffy, M.K., Hoobler, J., & Ensley, M.D. (2004). Moderators of the relationships between coworkers' organizational citizenship behavior and fellow employees' attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 455-465
- Thomas, L., Baker, T.G., Hunt, M.C., & Anderwes. (2006). *Promoting behavior and organizational citizenship behavior*. United States: Clemson University.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace, *Journal of Business and Psychology*, 21: 377-405
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 36: 1.
- Zarota, P. (1995). An instrument to assess the five factor model of personality. *Polska lista Przymiotnikowa (PLP)*. *Studia Psychogr. czne*, 33, 227-256.
- Zellars, K.L., Tepper, B.J., & Duffy, M.K., (2002). Abusive supervision and subordinates organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*. 8:1068- 1076.
- Zhao, H., Peng, Z., & Chen, H.K., (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice. *The Journal of Psychology*, 148(2): 177-196
- Wells, M., & Jones, R. (2000). Childhood parentification and shame-proneness: A preliminary study. *American Journal of Family Therapy*. 28:19-27

