

مقدمه

رفتارهای انحرافی^۱ طیف وسیعی از رفتارهایی را که طی آن افراد قواعد و هنجارهای سازمان محل کار خود را زیر پا می‌گذارند و هزینه‌های آشکار و پنهان و آسیب‌هایی به سازمان و افراد مرتبط با آن وارد می‌کنند، در بر می‌گیرد (کومی، ۲۰۱۳). رفتارهای انحرافی که هم‌پوشی محتوایی قابل توجهی با رفتارهای ضدتولید^۲ دارند، دو گروه رفتارهای انحرافی معطوف به افراد^۳ و معطوف به سازمان^۴ را در بر می‌گیرند. از نمونه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان می‌توان به دزدی اموال سازمان، تخریب اموال سازمان، نافرمانی از سرپرستان و مدیران، تاخیر و غیبت بدون هماهنگی و اطلاع قبلی، مصرف مواد در محیط کار؛ و از نمونه رفتارهای انحرافی معطوف به افراد می‌توان به دزدی از همکاران یا مراجعان، انجام شوخی رکیک با همکاران، به خطر انداختن عمدی همکاران، افشای رازهای دیگران علی‌رغم میل باطنی آنها و مواردی از این دست اشاره کرد (لوین، ۲۰۱۰). چند دهه تلاش پژوهشی به شناسایی و معرفی عوامل مختلف شخصی (بی‌بی، کریم و اودین، ۲۰۱۳) و موقعیتی (اسمیتی‌کرای، ۲۰۱۴) که هر یک به نوعی می‌توانند زمینه کاهش یا افزایش رفتارهای انحرافی را پدید آورند، منجر شده است. در میان عوامل مختلفی که با شدت و ضعف با رفتارهای انحرافی رابطه دارد، استرس شغلی^۵ دارای جایگاه ویژه‌ای است.

استرس شغلی در یک نگاه به هر عاملی اطلاق می‌شود که از بعد فیزیکی و روانی در حین انجام وظایف شغلی به افراد فشار وارد می‌کند و باعث صرف نیرو و هزینه فرد می‌شود (صباحی و عریضی، ۱۳۸۷؛ غلامعلی‌لواسانی، کیوان‌زاده و ارجمند، ۱۳۸۷). این پدیده در اغلب مطالعات برپایه تعارض نقش^۶، ابهام نقش^۷، گرانباری نقش^۸، عدم حمایت از طرف همکاران و سرپرست و تعارض با همکاران و سرپرست مورد

بررسی قرار گرفته است (آلارکن، ۲۰۱۱؛ باباکاس، یاواس و آشیل، ۲۰۰۹). رابطه بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی از طریق رویکردهای نظری مختلف تبیین شده است. این پژوهش مبتنی بر پیش‌بینی‌ها و مفروضات رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران^۹ (گل‌پرور، کامکار و جوادیان، ۲۰۱۲؛ گل‌پرور، واتقی و اشجع، ۱۳۹۳) صورت‌بندی و اجرا شده، بنابراین در تبیین‌های نظری بر این رویکرد تمرکز شده است. بر اساس رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران، استرس شغلی می‌تواند افراد را از حالت تعادل هیجانی، عاطفی، شناختی و رفتاری خارج سازد. این عدم تعادل ماهیت انگیزشی دارد و افراد را وا می‌دارد تا با در پیش گرفتن رفتارهای مختلف، تعادل از دست رفته خود را بازیابی کنند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳). هم‌چنین بر اساس رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران، بر هم خوردن تعادل با تهدید بقا رابطه دارد و به همین دلیل دارای ماهیت انگیزشی است. بنابراین وقتی افراد احساس کنند که استرس شغلی موجب برهم خوردن تعادل روانی و جسمی آنها شده است، در صورتی که قادر به مقابله کارآمد با استرس تجربه شده نباشند، یکی از گزینه‌های رفتاری آنها می‌تواند رفتارهای انحرافی باشد (گل‌پرور و همکاران، ۲۰۱۲).

در حمایت از تبیین نظری ارائه شده در مورد رابطه استرس شغلی با رفتارهای انحرافی، در مطالعات متعدد بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت گزارش شده است (سلامی، ۲۰۱۰؛ ون‌یارسولد، واکر و اسکارلیکی، ۲۰۱۰). برای مثال، در فراتحلیلی مبتنی بر ادغام نتایج حاصل از ده پژوهش، بین محدودیت‌ها و عوامل استرس‌زای موقعیتی با رفتارهای انحرافی و پرخاشگرانه معطوف به افراد و سازمان، اندازه اثر معنادار ۰/۳ تا ۰/۳۶ گزارش شده است (هرسکویس، ترنر، بارلینگ، آرنولد، دوپری و همکاران، ۲۰۰۷). سلامی (۲۰۱۰) در پژوهشی روی معلمان دبیرستانی در نیجریه، بین استرس شغلی و رفتارهای ضد تولید رابطه مثبت و معنادار (۰/۳۲) گزارش کرده است. در مطالعه گل‌پرور و همکاران (۲۰۱۲) نیز بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت برابر با ۰/۳۸ گزارش شده است.

1. deviant behaviors
2. counterproductive behaviors
3. toward individuals
4. toward organization
5. job stress
6. role conflict
7. role ambiguity
8. role overload

9. stress-non-equilibrium-compensation approach

مالولس و کونینگ، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، اگر افراد در محیط کاری خود دارای احساس امنیت یا همان امنیت ادراک شده باشند، از انجام رفتارهای انحرافی به این دلیل که رفتارهای انحرافی می‌تواند به عنوان یک منبع تهدید کننده برای امنیت و منابع بقا تلقی شود، باز داشته می‌شوند (بی و وانگ، ۲۰۱۴).

در حمایت از تبیین نظری رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده، و نیز رابطه امنیت یا ناامنی با رفتارهای انحرافی، در مطالعات چندی بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی (ککسی و آگی‌مانگ، ۲۰۱۴؛ یاشلی‌اوقلو و همکاران، ۲۰۱۳) و بین امنیت ادراک شده یا سازه‌هایی شبیه به آن (چیرومبلو، ۲۰۱۵؛ بی و وانگ، ۲۰۱۴) با رفتارهای انحرافی، رابطه معنادار گزارش شده است. ککسی و آگی‌مانگ (۲۰۱۴) در پژوهشی نشان دادند که بین ناامنی ادراک شده با استرس و پریشانی روانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یاشلی‌اوقلو و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که استرس وابسته به شغل با ناامنی ادراک شده دارای رابطه مثبت است. بی و وانگ (۲۰۱۴) در پژوهشی رابطه بین ناامنی شغلی را با رفتارهای کناره‌گیرانه^۴ که شکلی از رفتارهای انحرافی است، مورد بررسی قرار داده و نشان دادند که بین ناامنی شغلی با رفتارهای کناره‌گیرانه رابطه مثبت وجود دارد. چیرومبلو (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی بین ناامنی شغلی و رفتارهای ضد تولید، که در بسیاری از ابعاد با رفتارهای انحرافی دارای هم‌پوشی است، رابطه مثبت و معنادار گزارش کردند.

چنان‌که ملاحظه می‌شود مطالعات متعدد و نظریات گوناگونی در مورد چرایی و چگونگی رابطه استرس شغلی با رفتارهای انحرافی، رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده و رابطه رفتارهای انحرافی با امنیت و ناامنی شغلی و روانی وجود دارد. این تنوع نظری و پژوهشی که منجر به شکل‌گیری تبیین‌های متنوع شده است، اغلب پژوهشگران را با انتخاب رویکردی خاص و در حاشیه قرار دادن رویکردهای دیگر مواجه می‌سازد. در مطالعاتی که به آنها اشاره شد، اغلب بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت، بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی و بین امنیت ادراک شده با رفتارهای انحرافی رابطه منفی گزارش شده است. اما از

در کنار رابطه استرس شغلی با رفتارهای انحرافی، یکی از مهم‌ترین همبسته‌هایی که تاکنون در نظریات و پژوهش‌ها برای استرس شغلی و رفتارهای انحرافی معرفی شده، امنیت ادراک شده^۱ است (ککسی و آگی‌مانگ، ۲۰۱۴؛ یاشلی‌اوقلو، کاراگول و باران، ۲۰۱۳). امنیت روانشناختی اغلب در قالب نوعی احساس درونی روانشناختی تجربه می‌شود که در اثر یک محیط کاری خطرآفرین از بعد فیزیکی و روانی در افراد پدید می‌آید و متشکل از حالات هیجانی و عاطفی نظیر اضطراب، نگرانی و گوش به زنگی^۲ است (کارملی و گیتل، ۲۰۰۹؛ میرنز، هوپ، فورد و تتریک، ۲۰۱۰؛ هارپر و وایت، ۲۰۱۳). در عین حال، به دلیل تفاوت‌های فردی، و به‌ویژه این‌که افراد متفاوت در محیط‌های مشابه سطوح متفاوتی از امنیت روانشناختی را احساس می‌کنند، لازم است با افزودن واژه ادراک شده به انتهای این اصطلاح، ماهیت ادراکی و نقش تفاوت‌های فردی در تجربه این احساسات برجسته‌تر شود (ککسی و آگی‌مانگ، ۲۰۱۴).

رابطه استرس شغلی و رفتارهای انحرافی با امنیت روانشناختی ادراک شده و سازه‌های هم‌پوش با این متغیر، مانند امنیت شغلی و ناامنی شغلی را از بعد نظری می‌توان از طریق نظریه منابع بقا^۳ تبیین کرد. بر اساس نظریه منابع بقا، انسان‌ها برای حفظ خود و برای مقابله با هر شرایطی که با آن مواجه می‌شوند، منابع مختلف روانی، شخصی و اجتماعی را در اختیار دارند (باباکاس و همکاران، ۲۰۰۹). زمانی که منابع در دسترس افراد از طریق عوامل مختلف نظیر استرس شغلی مورد تهدید قرار می‌گیرند، یکی از واکنش‌های احتمالی تجربه اضطراب، نگرانی و برانگیختگی در قالب گوش به زنگی است (سیگر و وایس، ۲۰۰۹). این تجارب در مفهوم‌پردازی‌های نظری کنونی در قالب امنیت روانشناختی ادراک شده می‌گنجد (کارملی و گیتل، ۲۰۰۹؛ هارپر و وایت، ۲۰۱۳). از سویی، احساس ناامنی شغلی که خود به عنوان یک عامل استرس‌زا عمل می‌کند، باعث تهدید منابع بقای انسان‌ها در محیط‌های کار شده و به این ترتیب موجب واکنش‌های انحرافی افراد به شرایط و موقعیت می‌شود (چیرومبلو، ۲۰۱۵؛ ریسل، پروبست، چیا،

1. perceived safety or security
2. vigilance
3. conserving of resources theory

در برابر استرس داشته و به همین دلیل مانع از بروز فرسودگی هیجانی می‌شود.

با توجه به آن چه بیان شد، پیش‌بینی‌های نظری که مبنای این پژوهش بوده به این شرح است: از آن‌جا که استرس شغلی می‌تواند موجب تضعیف امنیت روانشناختی ادراک‌شده گردد، بنابراین می‌تواند بسترساز تمایل افراد به رفتارهای انحرافی شود. پژوهش حاضر در مورد رابطه بین استرس شغلی و امنیت روانشناختی ادراک‌شده، با توجه به نقش رفتارهای انحرافی از جمله اولین پژوهش‌هایی است که بر اساس رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران در ایران طراحی و اجرا شده است. از منظر رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران، رفتارهای انحرافی را می‌توان رفتارهایی مقابله‌ای و جبرانی در نظر گرفت که انجام آنها ناشی از تهدید ادراک‌شده در شرایطی است که فرد احساس می‌کند چاره‌ای جز انجام این رفتارها ندارد (ایوب و همکاران، ۲۰۱۳). به این ترتیب پیش‌بینی می‌شود که در رفتارهای انحرافی شدید، نباید بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده رابطه نیرومندی وجود داشته باشد. در مقابل در سطح رفتارهای انحرافی پایین، چون این رفتارهای جبرانی چندان قادر به تغییر استرس شغلی نیستند و عملاً جبران اتفاق نمی‌افتد، باید بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده رابطه نیرومندتری وجود داشته باشد. طبیعی است رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران به دنبال سلب مسوولیت و اختیار شخصی از افراد برای انجام رفتارهای انحرافی نیست. بلکه هدف این رویکرد آن است که چهره‌ای دیگر از رفتارهای انحرافی را که کمتر در پژوهش‌ها به آن توجه شده ارایه نماید و زمینه را فراهم کند که با تصمیم‌گیری‌های به موقع، به افراد در محیط کار کمک شود تا کمتر به انجام رفتارهای انحرافی متمایل شوند. مهم‌ترین ضرورت برای اجرای پژوهش حاضر، این بود که نتایج این پژوهش دانش موجود در مورد کارکردهای رفتارهای انحرافی را گسترش خواهد داد و از سوی دیگر زمینه را برای اندیشیدن و یافتن راهکارهایی عملی برای مدیریت انسان‌گرایانه‌تر رفتارهای انحرافی فراهم می‌کند. بر پایه آن چه بیان شد، فرضیه‌های مطرح در پژوهش حاضر به شرح زیر مطرح شدند: اول) بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده رابطه منفی و معنادار وجود دارد، دوم)

نگاهی دیگر و مبتنی بر رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران می‌توان روابط دیگری فراتر از روابط مطرح شده در پیشینه، بین استرس با امنیت ادراک‌شده با توجه به نقش جبرانی رفتارهای انحرافی مطرح کرد. بر این اساس، در پژوهش حاضر، بر مبنای مفروضات رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران، این سوال مطرح و بررسی شده است که آیا افراد زمانی که با استرس شغلی مواجه می‌شوند و احساس می‌کنند که در حال تجربه ناامنی روانشناختی هستند با انجام رفتارهای انحرافی، سعی در جبران یا پیشگیری از کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده خود دارند یا خیر؟ بر اساس رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران، هنگام تجربه استرس شغلی در صورتی که به تدریج سطح امنیت روانشناختی ادراک‌شده افراد کاهش یابد، بسیار احتمال دارد که افراد به انجام رفتارهای انحرافی ترغیب شوند.

در پژوهشی، کریچر، پنی و هانتز (۲۰۱۰)، با معرفی رفتارهای ضدتولید به عنوان سبک مقابله هیجانی^۱ نشان دادند که رفتارهای انحرافی معطوف به تولید، رابطه بی‌عدالتی توزیعی^۲ با فرسودگی هیجانی^۳ را، و رفتارهای انحرافی کناره‌گیرانه رابطه بی‌عدالتی توزیعی و بی‌عدالتی رویه‌ای^۴ را با فرسودگی هیجانی تعدیل می‌کنند. به‌طور واضح‌تر، کریچر و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که در صورت وجود بی‌عدالتی توزیعی و رویه‌ای، رفتارهای ضدتولید و انحرافی مانع از بروز فرسودگی هیجانی می‌شوند. در پژوهش دیگری ایوب، اوان و بلال (۲۰۱۳) نقش تعاملی بدبینی سازمانی و بدرفتاری بین فردی را بر تمایل به ترک خدمت مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که بدرفتاری در تعامل با بدبینی سازمانی می‌تواند بر تمایل به ترک خدمت موثر باشند. گل‌پرور (۲۰۱۵) در پژوهشی مبتنی بر سه مطالعه مستقل نشان داد که به ویژه بین مردانی که در صنایع مشغول به فعالیت هستند، رفتارهای انحرافی رابطه استرس شغلی با فرسودگی هیجانی را تعدیل می‌کند. به این معنا که وقتی رفتارهای انحرافی در سطح بالایی است، استرس شغلی به رفتارهای انحرافی منجر نمی‌شود. دلیل نظری این امر آن است که رفتارهای انحرافی بالا، نقش جبرانی

1. emotional coping style
2. distributive justice
3. emotional exhaustion
4. procedural justice

ابزار سنجش

پرسشنامه استرس شغلی: برای سنجش استرس شغلی، از پرسشنامه استرس شغلی^۲ (JSQ) که شامل پنج سوال است و توسط گل پرور و همکاران (۲۰۱۲) ساخته و معرفی شده است و به آن در مقیاس پنج درجه‌ای (از هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) پاسخ داده می‌شود، استفاده شد. گل پرور و همکاران (۲۰۱۲) روایی سازه^۳ این پرسشنامه را بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی مستند ساخته و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷ را برای آن گزارش کرده‌اند. این پرسشنامه در پژوهش حاضر از نظر روایی سازه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی مجدد قرار گرفت و تایید شد و آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۸۳ به دست آمد. همچنین تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که این پرسشنامه در قالب یک عامل دارای برازش مناسبی با داده‌ها است.

پرسشنامه امنیت روانشناختی ادراک شده: برای سنجش امنیت روانشناختی ادراک شده، از پرسشنامه امنیت روانشناختی ادراک شده^۴ (PPSQ) ساخت و آماده شده بر مبنای پیشینه پژوهش (ککسی و آگی مانگ، ۲۰۱۴؛ یاشلی اوقلو و همکاران، ۲۰۱۳) که شامل پنج سوال است استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی مورد استفاده در این پژوهش برای این پرسشنامه در طیف لیکرت شش درجه‌ای از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۶ بود. این پرسشنامه که سطح کلی امنیت روانشناختی کارکنان را در حین کار می‌سنجد، از نظر روایی سازه بر مبنای تحلیل عاملی اکتشافی و از نظر پایایی^۵ از طریق محاسبه آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. براساس تحلیل عاملی اکتشافی مبتنی بر مولفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس با مقیاس کایزر-مایر-اولکین^۶ (KMO) بالاتر از ۰/۸، آزمون کرویت بارتلت^۷ معنادار ($p < ۰/۰۰۱$) و بارهای عاملی ۰/۴ به بالا، پنج سوال این پرسشنامه به عنوان یک عامل در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ پرسشنامه امنیت روانشناختی ادراک شده در

رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد رابطه استرس شغلی را با امنیت روانشناختی ادراک شده تعدیل می‌کند. به این معنا که در سطوح پایین و بالای رفتارهای انحرافی، رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده با یکدیگر متفاوت است.

مطالعه اول

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: پژوهش حاضر از نوع همبستگی و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان یک مجموعه اداری در شهر اصفهان به تعداد ۳۴۰ نفر بودند که از میان آنها، ۲۱۰ نفر به شیوه در دسترس انتخاب شدند. از روش نمونه‌گیری در دسترس به این دلیل استفاده شد که سازمان مورد بررسی امکان نمونه‌گیری تصادفی را فراهم نکرد. شیوه مراجعه به اعضای نمونه به این صورت بود که پس از مشخص شدن هر یک از اعضای نمونه و جلب موافقت آنها، توضیحات مربوط به نحوه پاسخ‌گویی به سوالات پرسشنامه‌ها ارایه می‌شد. سپس پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار افراد قرار می‌گرفت تا به صورت خودگزارش‌دهی به آنها پاسخ دهند. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، تعداد شش پرسشنامه به دلیل نقص در پاسخ‌دهی از پژوهش کنار گذاشته شدند و نمونه پژوهش به ۲۰۴ نفر کاهش یافت. حجم نمونه براساس توصیه‌های مطرح شده در مطالعات تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی انتخاب شد (آیکن و وست، ۱۹۹۱). داده‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی با استفاده از نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی^۱ (SPSS) نسخه هجده تحلیل شد. مفروضات تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نظیر خطی بودن رابطه متغیرها، اندازه مکفی حجم نمونه، بررسی داده‌های دورافتاده، و شاخص‌های کجی و کشیدگی همگی در این نوع تحلیل در نظر گرفته شده است (آیکن و وست، ۱۹۹۱).

2. Job Stress Questionnaire (JSQ)
3. construct validity
4. perceived psychological security Questionnaire (PPSQ)
5. reliability
6. Kaiser-Meyer-Olkin measure
7. Bartel'tt's test of sphericity

1. Statistical Package for Social Science

این پژوهش برابر با ۰/۷۶ به دست آمد. تحلیل عاملی تاییدی نیز روایی سازه این پرسشنامه را تایید کرد.

پرسشنامه رفتارهای انحرافی: برای سنجش رفتارهای انحرافی در این پژوهش، از پرسشنامه رفتارهای انحرافی^۱ (DBQ؛ بنت و رابینسون، ۲۰۰۰) که رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران را با پانزده سوال مورد سنجش قرار می‌دهد استفاده شد. گل‌پرور، علیمردانی و آقایی (۱۳۸۹) روایی و پایایی این پرسشنامه را در ایران مورد سنجش قرار داده‌اند. این پرسشنامه که روی یک مقیاس شش درجه‌ای از هرگز = ۱ تا همیشه = ۶ پاسخ داده می‌شود، از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است. برای نمونه گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، روایی سازه آن را مستند ساختند و آلفای کرونباخ ۰/۸۵ را برای آن گزارش کردند. در این پژوهش پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی که به منظور بررسی روایی سازه این پرسشنامه انجام گرفت، آلفای کرونباخ

برای دو زیرمقیاس رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد به ترتیب برابر با ۰/۸۳ و ۰/۸۳ به دست آمد. تحلیل عاملی تاییدی انجام شده در این پژوهش شاخص‌های برازش مناسب و مطلوبی را برای این پرسشنامه نشان داد.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، رفتارهای انحرافی معطوف به افراد، با استرس شغلی رابطه مثبت و معنادار، و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان، افراد و استرس شغلی هر سه با امنیت روانشناختی ادراک‌شده رابطه منفی و معنادار ($p < 0/01$) دارند. هم‌چنین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده رابطه منفی و معنادار دارد ($p < 0/01$).

جدول ۱

میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴
۱- رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	۱/۹۵	۰/۷۶	-			
۲- رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	۱/۵۱	۰/۶۱	۰/۷۲**	-		
۳- استرس شغلی	۲/۸۸	۰/۹۶	۰/۱	۰/۲**	-	
۴- امنیت روانشناختی ادراک‌شده	۲/۹۹	۰/۹۲	-۰/۱۹**	-۰/۱۷*	-۰/۱۵**	-

* $p < 0/05$

** $p < 0/01$

در جداول ۲ و ۳ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی آورده شده است. چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در بلوک اول که استرس شغلی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک‌شده وارد معادله پیش‌بین شده، توانسته با ضریب بتای استاندارد برابر با ۰/۵-، ۲۵ درصد واریانس تبیین شده برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک‌شده به وجود آورد. در بلوک دوم که رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در کنار استرس شغلی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک‌شده اضافه شده است، این بعد از رفتارهای انحرافی نتوانسته واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی

ادراک‌شده پدید آورد. در بلوک سوم پس از افزوده شدن رابطه تعاملی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و استرس شغلی، این تعامل با ضرایب بتای استاندارد برابر با ۰/۱۳ توانسته ۱/۵ درصد واریانس افزوده تبیین شده معنادار برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک‌شده پدید آورد. معناداری تعامل استرس شغلی با رفتارهای انحرافی معطوف به افراد به این معنا است که رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده در سطوح بالا و پایین رفتارهای انحرافی معطوف به افراد با یکدیگر متفاوت است.

1. Deviant Behavior Questionnaire (DBQ)

جدول ۲

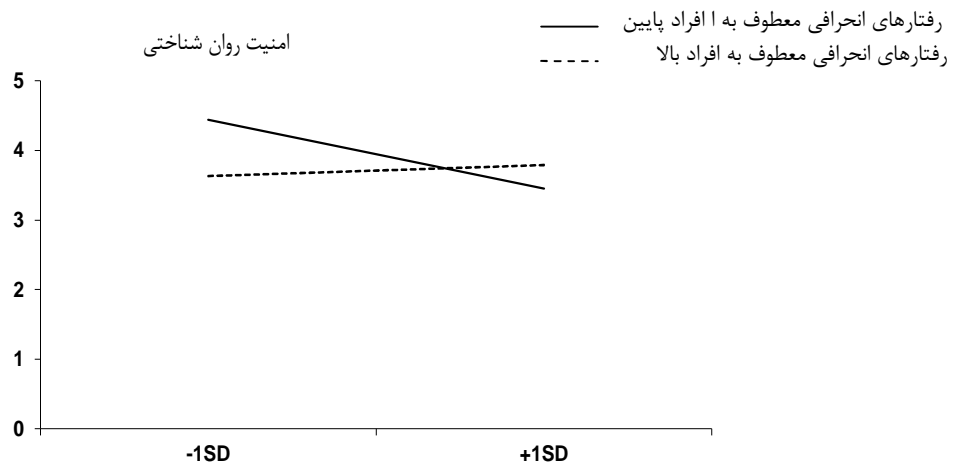
نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده از طریق استرس شغلی و رفتارهای انحرافی معطوف به افراد

متغیر پیش‌بین	اثرات اصلی بلوک ۱			اثرات اصلی بلوک ۲			اثرات اصلی و تعاملی بلوک ۳		
	S (SE)	S (SE)	S (SE)	S (SE)	S (SE)	S (SE)	تورم واریانس	تحمل	
استرس شغلی	-۰/۵** (۰/۰۶)	-۰/۴۹** (۰/۰۶)	-۰/۴۵** (۰/۰۶)	-	-	-	۱/۱۵	۰/۸۷	
رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	-	-۰/۰۸ (۰/۰۹)	-۰/۱۲ (۰/۱۱)	-	-	-	۱/۱۹	۰/۸۴	
استرس شغلی × رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	-	-	-	-	-	-	۱/۲۱	۰/۸۲	
R ² (ΔR ²)	۰/۲۵	۰/۲۶ (۰/۰۰۵)	۰/۲۷ (۰/۰۱۵)	-	-	-	-	-	
F(ΔF)	۶۸/۲۷**	۳۴/۹۶** (۱/۴۹)	۲۵/۰۲** (۴/۰۶*)	-	-	-	-	-	

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

معطوف به افراد ($\beta = -0.52$, $p = 0.001$)، بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده رابطه مثبت بسیار ضعیف‌تری وجود دارد. آزمون Z فیشر نشان داد که تفاوت دو ضریب مربوط به رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به افراد در سطح $p < 0.01$ معنادار است.

برای اطمینان، تحلیل رگرسیون تفکیکی برای رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به افراد انجام گرفت که نتایج آن در نمودار ۱ مشاهده می‌شود. همان طور که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در رفتارهای انحرافی بالای معطوف به افراد ($\beta = 0.07$, $p = 0.78$) نسبت به رفتارهای انحرافی پایین



نمودار ۱

رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده در رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به افراد

سازمان در کنار استرس شغلی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده اضافه شده، رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان توانسته با ضریب بتای استاندارد برابر با -0.14 ، $1/9$ درصد واریانس افزوده معنادار را برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده پدید آورد. در بلوک سوم پس از افزوده

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که در بلوک اول که استرس شغلی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده وارد معادله پیش‌بین شده، توانسته با ضریب بتای استاندارد برابر با 0.5 ، 25 درصد از واریانس امنیت روانشناختی ادراک شده را تبیین کند. در بلوک دوم که رفتارهای انحرافی معطوف به

شدن رابطه تعاملی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و استرس شغلی، این تعامل با ضرایب بتای استاندارد برابر با ۰/۱۴ توانسته حدود ۱/۹ درصد از واریانس افزوده برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک‌شده را تبیین کند. این

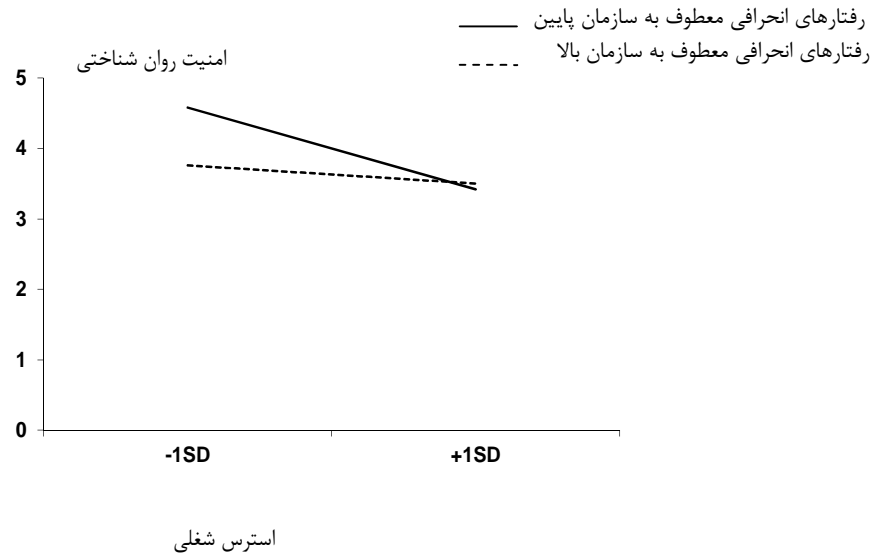
جدول ۳

نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک‌شده از طریق رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و استرس شغلی

متغیر پیش‌بین	اثرات اصلی بلوک ۱			اثرات اصلی بلوک ۲		اثرات اصلی + تعاملی بلوک ۳	
	S (SE)	S (SE)	S (SE)	S (SE)	S (SE)	تورم واریانس	تحمل
استرس شغلی	-۰/۵** (۰/۰۶)	-۰/۴۹** (۰/۰۶)	-۰/۴۶** (۰/۰۷)	-۰/۴۶** (۰/۰۷)	-۰/۴۶** (۰/۰۷)	۱/۰۷	۰/۹۴
رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	-	-۰/۱۴* (۰/۰۷)	-۰/۱۵* (۰/۰۷)	-۰/۱۴* (۰/۰۷)	-۰/۱۵* (۰/۰۷)	۱/۰۲	۰/۹۸
استرس شغلی × رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	-	-	-	-	۰/۱۴* (۰/۰۸)	۱/۰۶	۰/۹۴
R ² (ΔR ²)			۰/۲۵** (۰/۰۱۹)	۰/۲۷ (۰/۰۱۹)	۰/۲۹ (۰/۰۱۹)	-	-
F(ΔF)	۶۸/۲۷**	۳۷/۴۲** (۵/۱۷*)	۳۷/۴۲** (۵/۱۷*)	۳۷/۴۲** (۵/۱۷*)	۲۷/۲۴** (۵/۲۸*)	-	-

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

نمودار ۲ تحلیل ساده شیب خط رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده در رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به سازمان را نشان می‌دهد. همان‌طور که در نمودار ۲ مشاهده می‌شود، در رفتارهای انحرافی بالای معطوف به سازمان



نمودار ۲

رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده در رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به سازمان

استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده در رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به افراد و سازمان تفاوت معنادار وجود دارد.

در جدول ۴ نتایج آزمون Z فیشر به منظور سنجش تفاوت ضرایب همبستگی بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده در رفتارهای انحرافی پایین و بالا آرایه شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که بین ضرایب همبستگی

جدول ۴

آزمون Z فیشر برای بررسی تفاوت ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

روابط	گروه پایین	گروه بالا	Z محاسبه شده	Z جدول دو دامنه (۰/۰۵)
همبستگی استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده در رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	-.۰۵۸**	۰/۰۷	۲/۶*	۱/۹۶
همبستگی استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده در رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	-.۰۶۳**	۰/۱۲	۳/۰۷*	۱/۹۶

* $p < ۰/۰۵$

امنیت روانشناختی ادراک شده رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به معنای دقیق‌تر، وقتی رفتارهای انحرافی به میزان کم انجام می‌شوند، استرس شغلی منجر به کاهش امنیت روانشناختی ادراک شده می‌شود، اما در رفتارهای انحرافی بالا، دیگر استرس شغلی به کاهش امنیت روانشناختی ادراک شده منجر نمی‌شود. این یافته از یک سو منطبق با رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران است که بیان می‌کند در بسیاری از شرایط رفتارهای انحرافی ماهیت جبرانی دارد و با هدف بازگشت تعادل از دست رفته به واسطه استرس شغلی راه‌اندازی می‌شوند (گل‌پرور و همکاران، ۲۰۱۲؛ گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳) و از سوی دیگر با پژوهش گل‌پرور (۲۰۱۵) مبنی بر این‌که در رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به افراد و سازمان، استرس شغلی به افزایش فرسودگی هیجانی منتهی نمی‌شود، همسو است.

کریچر و همکاران (۲۰۱۰) نیز بر پایه یافته‌های خود، رفتارهای انحرافی را در رابطه بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با فرسودگی هیجانی به عنوان رفتارهایی با ماهیت مقابله هیجانی توصیف کرده‌اند. به این معنا که در زمان مواجهه با بی‌عدالتی، افراد به رفتارهای انحرافی روی می‌آورند تا از این طریق از افزایش سطح فرسودگی هیجانی خود جلوگیری کنند. به نظر می‌رسد که در بسیاری مواقع می‌توان رفتارهای انحرافی را مطابق با دیدگاه کریچر و همکاران (۲۰۱۰) شکلی از مقابله

بحث

نتایج حاصل از این مطالعه دو دسته شواهد در خصوص فرضیه‌های پژوهش به دست داد. در مورد رابطه منفی بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده که در فرضیه اول مطرح شد، نتایج نشان داد که بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده رابطه منفی وجود دارد. رابطه منفی بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده و سازه‌هایی هم‌پوش با آن مانند امنیت شغلی در مطالعات دیگر نیز گزارش شده است (ککسی و آگی‌مانگ، ۲۰۱۴؛ یاشلی‌اوقلو و همکاران، ۲۰۱۳). براین اساس یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین همسویی دارد. از نظر رویکرد منابع بقا، استرس شغلی یکی از عوامل جدی تهدید برای منابع در دسترس افراد و به دنبال آن ایجاد احساس اضطراب، برانگیختگی و نگرانی است (باباکاس و همکاران، ۲۰۰۹). هر یک از این احساسات به طور بالقوه قادر است تا سطح امنیت روانشناختی ادراک شده افراد را کاهش دهد.

در مورد فرضیه دوم پژوهش، مبنی بر این‌که رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان رابطه استرس شغلی را با امنیت روانشناختی ادراک شده تعدیل می‌کند، نتایج نشان داد که وقتی رفتارهای انحرافی در حد بالایی است، بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده رابطه معنادار وجود ندارد. اما در رفتارهای انحرافی پایین بین استرس شغلی با

می‌دهد که هر یک از این رفتارها می‌توانند به نوعی مانند یک عامل ضربه‌گیر موجب کاهش سطح استرس شغلی در افراد شوند. برای مثال وقتی افراد در محیط کار خود تحت استرس شغلی قرار می‌گیرند، ممکن است از طریق کم‌کاری، عدم متابعت از رفتارهای سرپرست خود و یا انجام رفتارهای کناره‌گیرانه دیگر نظیر غیبت و تاخیر سعی کنند سطح استرس شغلی خود را کاهش دهند. همین‌طور انجام شوخی‌های رکیک، بددهنی، فاش‌سازی اطلاعات و یا به خطر انداختن دیگران ممکن است به این دلیل انجام شوند که افراد در اثر مواجهه با استرس شغلی دچار احساس ناامنی روانشناختی شده‌اند. به این ترتیب این رفتارها می‌توانند در افرادی که در اثر مواجهه با استرس شغلی دچار احساس ناامنی روانشناختی شده‌اند باعث شوند تا احساس تهدید ادراک‌شده خود را مدیریت نمایند. از طرف دیگر بسیار احتمال می‌رود که افراد با انجام رفتارهای انحرافی از جمله رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در صدد آن باشند تا با ایجاد تهدید برای دیگران (با این مضمون که دیگران هم در اثر انجام رفتارهای انحرافی معطوف به افراد توسط شخص خاصی در امنیت قرار نخواهند داشت) از لحاظ شناختی شواهدی برای آرامش خود فراهم سازند. در این صورت افراد با انجام رفتارهای انحرافی کناره‌گیرانه مانند غیبت، دیرآمدن، کم‌کاری و تلف کردن وقت تلاش خواهند کرد تا استرس شغلی خود را کاهش و به تبع آن امنیت روانشناختی ادراک‌شده خود را بالا ببرند.

مطالعه دوم

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: جامعه آماری این بخش از پژوهش، کلیه کارکنان یک مجموعه صنعتی در شهر اصفهان به تعداد ۵۰۰ نفر بودند که از میان آنها، ۲۸۰ نفر به شیوه در دسترس انتخاب شدند. شیوه مراجعه به اعضای نمونه به این صورت بود که پس از مشخص شدن هر یک از اعضای نمونه و جلب موافقت آنها، توضیحات مربوط به نحوه پاسخ‌گویی به سوالات پرسشنامه‌ها ارائه می‌شد. سپس پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آنها قرار می‌گرفت تا به صورت خودگزارش‌دهی پاسخ دهند. پس از بازگشت

هیجان‌مدار در نظر گرفت. با این حال در رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده مطابق با یافته‌های حاصل از این پژوهش تلقی کردن رفتارهای انحرافی به عنوان مقابله هیجان‌مدار چندان منطقی نیست. دلیل این امر آن است که در رابطه بین استرس شغلی و امنیت روانشناختی ادراک‌شده، رفتار انحرافی کارکردی مثبت و پیشگیرانه داشته و عملاً در سطح فردی نتایج مثبتی مانند پیشگیری از کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده به همراه دارد. زمانی که فرد رفتارهای انحرافی را در حد بالایی انجام می‌دهد، کارکردش این است که از کاهش احساس امنیت روانشناختی ادراک‌شده خود پیشگیری می‌کند. به همین دلیل نیز در رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران، به جای واژه مقابله از واژه جبران که به معنای انجام کاری یا چیزی برای فراهم ساختن توازن و یا انجام کاری به منظور کاهش آسیب ناشی از برخی شرایط و پدیده‌ها است (هورن‌بی، ۱۹۹۵)، استفاده شده است. این تعریف بر خلاف مقابله هیجان‌مدار، با آن چه که در این پژوهش به دست آمد، هم‌خوانی بالایی دارد. به این مفهوم که افراد در مواجهه با استرس، رفتارهای انحرافی را انجام می‌دهند تا شرایط را برای پیشگیری از عدم تعادل و آسیب‌های احتمالی بیشتر ناشی از استرس فراهم آورند.

نکته مهم بعدی این‌که چگونه رفتارهای انحرافی بالا می‌تواند از وقوع کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده پیشگیری کنند. رفتارهای انحرافی در این پژوهش در قالب خیال‌پردازی کردن به جای کار، انجام امور شخصی در زمان‌های کاری، آسیب به اموال سازمان، اختلال در فرایندهای انجام کار در سازمان، تمارض به بیماری، غیبت بی‌برنامه و بدون اطلاع رسانی قبلی، بی‌توجهی به دستورات سرپرست، آهسته کار کردن، ترک کردن محل کار زودتر از زمان مقرر، دیر آمدن بر سر کار، تلاش ناکافی، فاش‌سازی مسایل خصوصی همکاران نزد دیگران، مسخره کردن همکاران بر اثر اشتباه، انجام شوخی‌های رکیک با همکاران، زخم‌زبان زدن به همکاران، برداشتن اموال همکاران بدون اجازه، به خطر انداختن و خشمگین نمودن همکاران در محیط کار مورد سنجش قرار گرفته است. نگاهی به رفتارهای انحرافی مورد سنجش نشان

1. fantasizing

رفتار انحرافی، استرس شغلی و امنیت روانشناختی ادراک شده

پژوهش مجددا بررسی و تایید شد. آلفای کرونباخ پرسشنامه امنیت روانشناختی ادراک شده در این پژوهش برابر با ۰/۶ به دست آمد. تحلیل عاملی تاییدی نیز روایی سازه این پرسشنامه را تایید نمود.

پرسشنامه رفتارهای انحرافی (DBQ): برای سنجش رفتارهای انحرافی در این پژوهش از پرسشنامه پانزده سوالی بنت و رابینسون (۲۰۰۰) که در مطالعه اول نیز به کار رفت، استفاده شد. آلفای کرونباخ برای دو زیرمقیاس رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد به ترتیب برابر با ۰/۸ و ۰/۷۷ به دست آمد. تحلیل عاملی تاییدی انجام شده در این پژوهش روی این پرسشنامه شاخص‌های برازش مناسب و مطلوبی را به دست داد.

یافته‌ها

در جدول ۵، میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و افراد با استرس شغلی و امنیت روانشناختی ادراک شده رابطه منفی و معنادار ($p < ۰/۰۱$) دارند. هم‌چنین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده دارای رابطه معنادار است ($p < ۰/۰۱$).

پرسشنامه‌ها، سه پرسشنامه به دلیل نقص در پاسخ‌دهی از پژوهش کنار گذاشته شد و نمونه پژوهش به ۲۷۷ نفر کاهش یافت. داده‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی با استفاده از نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی (SPSS) نسخه هجده تحلیل شد. مفروضات تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نظیر خطی بودن رابطه متغیرها، اندازه مکفی حجم نمونه، بررسی داده‌های دورافتاده، و شاخص‌های کجی و کشیدگی در این نوع تحلیل در نظر گرفته شده است (آیکن و وست، ۱۹۹۱).

ابزار سنجش

پرسشنامه استرس شغلی (JSQ): برای سنجش استرس شغلی، از پرسشنامه مورد استفاده در مطالعه اول این پژوهش استفاده شد. این پرسشنامه در پژوهش حاضر از نظر روایی سازه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی مجدد قرار گرفت، تایید شد و آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۷ به دست آمد. تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که این پرسشنامه در قالب یک عامل دارای برازش مناسبی با داده‌ها است.

پرسشنامه امنیت روانشناختی ادراک شده (PPSQ): برای سنجش امنیت روانشناختی ادراک شده، از همان پرسشنامه پنج سوالی مورد استفاده در مطالعه اول استفاده شد. روایی سازه این پرسشنامه بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی در این

جدول ۵

میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴
۱- رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	۲/۷۲	۱/۰۳	-			
۲- رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	۲/۶۵	۰/۹۹	۰/۸۷**	-		
۳- استرس شغلی	۳/۲۸	۰/۸۷	۰/۳۲**	۰/۳۵**	-	
۴- امنیت روانشناختی ادراک شده	۴/۱۴	۰/۹۶	۰/۵۴**	۰/۵۶**	۰/۲۹**	-

* $p < ۰/۰۵$ ** $p < ۰/۰۱$

۰/۲۹-، ۸/۴ درصد از واریانس امنیت روانشناختی ادراک شده را تبیین کند. در بلوک دوم که رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در کنار استرس شغلی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده اضافه شده، توانسته با ضریب بتای استاندارد برابر با ۰/۵۳-، ۲۴ درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی

در جدول ۶ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای رفتارهای انحرافی معطوف به افراد آورده شده است. همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، در بلوک اول که استرس شغلی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده وارد معادله پیش‌بین شده، توانسته با ضریب بتای استاندارد برابر با

امنیت روانشناختی ادراک شده پدید آورد. در بلوک سوم پس از افزوده شدن رابطه تعاملی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و استرس شغلی، این تعامل با ضرایب بتای استاندارد برابر با ۰/۱۴، توانسته ۱/۵ درصد واریانس افزوده تبیین شده معنادار

برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده پدید آورد. این تعامل معنادار به این معنا است که در سطوح بالا و پایین رفتارهای انحرافی معطوف به افراد، رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده متفاوت است.

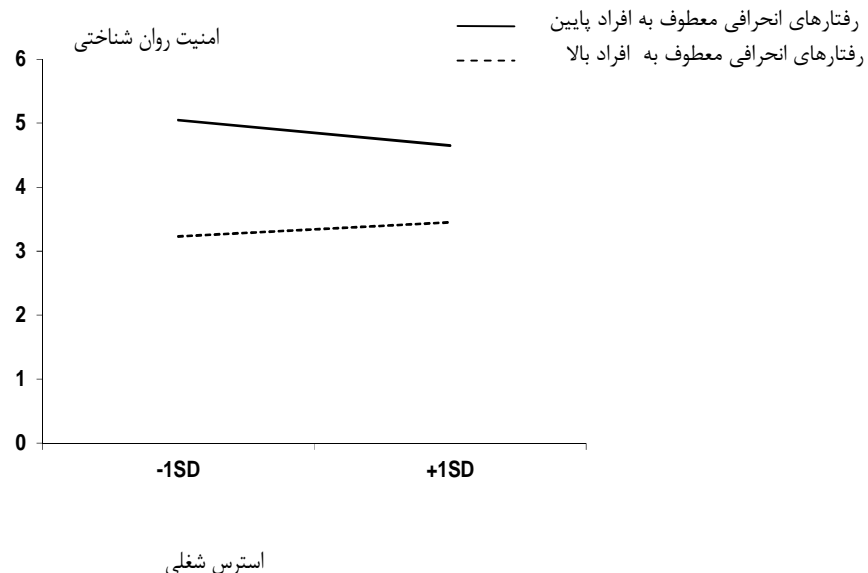
جدول ۶

نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده از طریق استرس شغلی و رفتارهای انحرافی معطوف به افراد

متغیر پیش‌بین	اثرات اصلی بلوک ۱			اثرات اصلی بلوک ۲		اثرات اصلی و تعامل بلوک ۳	
	S (SE)	S (SE)	S (SE)	S (SE)	S (SE)	تحميل	تورم واریانس
استرس شغلی	-۰/۲۹** (۰/۱۰۶)	-۰/۱۱ (۰/۱۰۶)	-۰/۰۴ (۰/۱۰۶)			۰/۷۲	۱/۳۸
رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	-	-۰/۵۳** (۰/۱۰۵)	-۰/۵۳** (۰/۱۰۵)			۰/۸۷	۱/۱۴
استرس شغلی × رفتارهای انحرافی معطوف به افراد	-	-	۰/۱۴** (۰/۱۰۵)			۰/۸	۱/۲۴
$R^2 (\Delta R^2)$			۰/۳۳** (۰/۲۴**)	۰/۳۳** (۰/۱۵*)	۰/۳۴* (۰/۱۵*)	-	-
F(ΔF)			۲۵/۱۸**	۶۶/۸۹** (۹۹/۵۸**)	۴۷/۴۹* (۶/۱۷*)	-	-

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

در نمودار ۳ تحلیل ساده شیب خط رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده در رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به افراد مشاهده می‌شود. نمودار ۳ نشان می‌دهد که در رفتارهای انحرافی بالای معطوف به افراد ($p = 0.005$)، نسبت به رفتارهای انحرافی پایین معطوف به افراد ($\beta = 0.12$)، بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده رابطه ضعیف‌تری وجود دارد. ($\beta = -0.12$, $p = 0.08$)



نمودار ۳

رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده در رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به افراد

رفتار انحرافی، استرس شغلی و امنیت روانشناختی ادراک شده

همبستگی استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده در رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به افراد تفاوت معنادار وجود دارد.

در جدول ۷ نتایج آزمون Z فیشر برای سنجش تفاوت ضرایب همبستگی بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده در رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به افراد ارائه شده است. نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که بین ضرایب

جدول ۷

آزمون Z فیشر برای بررسی تفاوت ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

روابط	گروه پایین	گروه بالا	Z محاسبه شده	Z جدول یک دامنه (۰/۰۵)
همبستگی استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده در رفتارهای انحرافی بالا و پایین معطوف به افراد	-۰/۲	۰/۱۲**	۱/۶۸*	۱/۶۷

* $p < 0.05$

در جدول ۸ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان آورده شده است. همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، در بلوک اول که استرس شغلی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده وارد معادله پیش‌بین شده، توانسته با ضریب بتای استاندارد برابر با $-۰/۲۹$ ، $۸/۴$ درصد از واریانس امنیت روانشناختی ادراک شده را تبیین کند. در کنار استرس شغلی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده اضافه شده، رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان، در کنار استرس شغلی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده اضافه شده، رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان توانسته با ضریب بتای استاندارد برابر با

۲۳، $-۰/۵$ درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده پدید آورد. در بلوک سوم پس از افزوده شدن رابطه تعاملی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و استرس شغلی، این تعامل با ضرایب بتای استاندارد برابر با $۰/۰۹$ نتوانسته واریانس افزوده تبیین شده معنادار برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده پدید آورد. بر اساس نتایج مطالعه دوم، فرضیه اول پژوهش به‌طور کامل و فرضیه دوم پژوهش فقط در مورد رفتارهای انحرافی معطوف به افراد مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۸

نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی امنیت روانشناختی ادراک شده از طریق رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و استرس شغلی

متغیر پیش‌بین	اثرات اصلی بلوک ۱			اثرات اصلی بلوک ۲		اثرات اصلی و تعاملی بلوک ۳	
	S (SE)	S (SE)	S (SE)	S (SE)	S (SE)	تورم واریانس	تحمل
استرس شغلی	$-۰/۲۹^{**}$ (۰/۰۶)	$-۰/۱۳^*$ (۰/۰۶)	$-۰/۰۹$ (۰/۰۶)			۱/۳۳	۰/۷۵
رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	-	$-۰/۵^{**}$ (۰/۰۵)	$-۰/۴۹^{**}$ (۰/۰۵)			۱/۱۲	۰/۸۹
استرس شغلی × رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان	-	-	$۰/۰۹$ (۰/۰۵)			۱/۲۵	۰/۸
$R^2 (\Delta R^2)$			$۰/۳۲$ (۰/۰۰۷)	$۰/۳۱$ (۰/۲۲۷)		-	-
F(ΔF)			$۴۲/۴۲^{**}$ (۲/۸۲)	$۶۱/۸۱^{**}$ (۹۰/۲۶^{**})		-	-

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

استرس شغلی را با امنیت روانشناختی ادراک شده تعدیل می‌کند. با این حال به منظور تعیین میزان تعمیم‌پذیری نتایج، یک تغییر در این مطالعه نسبت به مطالعه اول انجام شد. تغییر

بحث

در مطالعه دوم این پژوهش نیز مانند مطالعه اول نتایج نشان داد که رفتارهای انحرافی معطوف به افراد رابطه بین

که افراد در محیط‌های صنعتی به هر دلیل رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را در سطحی متفاوت از رفتارهای انحرافی معطوف به افراد انجام می‌دهند و یا این که حداقل آن را در حد واقعی خود گزارش نمی‌کنند (گل‌پرور، ۲۰۱۵). از لحاظ عملی فضای یک سازمان صنعتی نسبت به فضای کاری یک سازمان اداری متفاوت است. ممکن است در فضای سازمان‌های صنعتی خصوصی افراد بر اساس مجاورتی که با همکاران خود دارند، رفتارهای انحرافی معطوف به افراد را بهتر و ساده‌تر در راستای کاهش اثرات استرس شغلی بر امنیت روانشناختی ادراک شده خود استفاده کنند. در واقع امنیت روانشناختی ادراک‌شده، مربوط به پدیده‌های انسانی است.

بنابراین شاید افراد به جای این‌که از طریق رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان که هدف آن کلیت یک سازمان است و احتمالاً به دلیل این‌که حیاتی مانند آن‌که برای انسان‌ها متصور هستیم نمی‌توان برای سازمان تصور کرد، افراد ترجیح می‌دهند تا از طریق رفتارهای انحرافی معطوف به هموعان خود در آنها احساس تهدید و نگرانی پدید آورند و به این ترتیب شواهدی عمومی‌تر برای نامنی روانشناختی خود به دست آورند. از سوی دیگر، سازمان‌های خصوصی به دلیل تمرکز بر منافع شخصی صاحبان سرمایه، اغلب تحمل کمتری را نسبت به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان از خود نشان می‌دهند. این تحمل کمتر ممکن است که با برخورد و تنبیه کارکنان خاطی همراه شود و به این ترتیب رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را از مدار تاثیرگذاری بر رابطه استرس و امنیت روانشناختی خارج سازد.

بحث کلی

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که حداقل در سه مورد از چهار مورد (دو مورد در مطالعه اول و یک مورد در مطالعه دوم) مطابق با پیش‌بینی‌های انجام شده در رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران، وقتی رفتارهای انحرافی در حد بالایی است، بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک شده رابطه ضعیفی وجود دارد، اما در رفتارهای انحرافی پایین بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده رابطه نیرومندتر است. به معنای دقیق‌تر، زمانی که رفتارهای انحرافی

مورد نظر به این ترتیب بود که نمونه این مطالعه بر خلاف نمونه مطالعه اول که از یک مجموعه اداری دولتی بود، از یک مجموعه صنعتی خصوصی انتخاب شدند. بر اساس نتایج حاصل از این مطالعه نتایج نشان داد که وقتی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در حد بالایی است، بین استرس شغلی و امنیت روانشناختی ادراک‌شده رابطه معنادار وجود ندارد، اما وقتی رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در حد پایین است، بین استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده رابطه منفی و معنادار وجود دارد. این نتایج تا به اینجا با نتایج به دست آمده در مطالعه اول کاملاً هم‌خوان است. اما با انجام تحلیل روی رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان، مشخص شد که رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نمی‌تواند رابطه بین استرس شغلی را با امنیت روانشناختی ادراک‌شده تعدیل کند. این نتیجه در مطالعه دوم، نسبت به مطالعه اول بینش‌های جدیدی را به وجود می‌آورد. اولین نکته مهم این‌که نتایج حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که در سطح متغیرهای ملاک، ترکیب مولفه‌های یک متغیر با یکدیگر و ساختن یک متغیر کلی، می‌تواند منجر به وقوع اثر پوشیدگی^۱ شود. به این معنا که با ساخت یک متغیر کلی بخشی از واقعیت پنهان می‌شود و قابل شناسایی و تشخیص نخواهد بود. چنان‌که در این مطالعه مشخص است، زمانی که رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در تحلیل‌ها بررسی شد، رابطه استرس با امنیت روانشناختی ادراک‌شده تعدیل شد. اما وقتی به جای رفتارهای انحرافی معطوف به افراد، رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان استفاده شد، نتایج نشان داد که رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان در رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده نقش تعدیل‌کننده ندارد. بنابراین اگر این تحلیل جداگانه انجام نمی‌شد مشخص نمی‌شد که رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نقشی در رابطه استرس با امنیت روانشناختی ادراک‌شده ایفا نمی‌کند.

چرا رفتارهای انحرافی معطوف به افراد در رابطه استرس شغلی با امنیت روانشناختی ادراک‌شده در گروه نمونه مطالعه دوم نقش تعدیل‌کننده ایفا کرد، اما رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان خیر؟ احتمالاً یکی از دلایل نظری این امر آن است

1. covering effect

هم‌چنین مفید است که در مطالعات آینده رفتارهای انحرافی به شکل خاص و جداگانه مانند دزدی، کم‌کاری، رفتارهای پرخاشگرانه و مانند آن، در رابطه میان انواع استرس شغلی با کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده مورد بررسی قرار گیرند. این نوع مطالعات نیز به صورت‌بندی نظری دقیق‌تر در حوزه کارکردهای رفتارهای انحرافی خاص کمک خواهند کرد. مسیر پژوهشی دیگری که پژوهشگران علاقه‌مند می‌توانند دنبال کنند، بررسی نقش تعدیل‌کننده رفتارهای انحرافی، پرخاشگرانه و ضدتولید در رابطه بین استرس شغلی با نگرش‌ها و ادراکات شغلی و حرفه‌ای است. این مطالعات نیز مشخص خواهند کرد که آیا رفتارهای انحرافی و مخرب می‌توانند دارای کارکرد محافظت‌نگرشی و ادراکی در برابر استرس شغلی باشند یا خیر. از لحاظ نظری نتایج این پژوهش در درجه اول نشان داد که لازم است کارکرد جبرانی و محافظت‌کنندگی رفتارهای انحرافی در محیط‌های کار در رابطه استرس شغلی و کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده به طور جدی مورد توجه قرار گیرد. پیامد نظری بعدی این که لازم است در پژوهش‌های آینده رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گیرند و از سنجش کلی رفتارهای انحرافی که منجر به وقوع اثر پوشیدگی می‌شود، اجتناب شود. وقوع این اثر در مطالعات می‌تواند منجر به پوشیده ماندن بخشی از واقعیت از دید پژوهشگران و اندیشمندان شود. در سطح کاربردی، پیامدی که از اهمیت زیادی برخوردار است، این که در بسیاری از سازمان‌ها سنجش دوره‌ای استرس شغلی و سپس اجرای برنامه‌های مختلف تعدیل استرس شغلی پیش از هر برنامه دیگری ضرورت دارد. این امر می‌تواند در سطح عملی موجب کنترل انسان‌گرایانه رفتارهای انحرافی در کارکنان سازمان‌ها شود.

در پایان لازم است توجه شود که نتایج ارائه شده در این مطالعه را باید در سایه توجه به محدودیت‌های آن مورد توجه قرار داد. در این پژوهش اکثر اعضای نمونه در هر دو مطالعه مردان متأهل بودند. این احتمال مطرح است که نتایج حاصل از این پژوهش در مورد مردان متأهل بیشتر صحیح باشد تا زنان و یا افراد مجرد. بنابراین لازم است در پژوهش‌های آینده، نقش تعدیل‌کننده رفتارهای انحرافی در رابطه بین استرس شغلی و

به میزان کم انجام می‌شوند، استرس شغلی منجر به کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده می‌شود، ولی در رفتارهای انحرافی بالا، دیگر استرس شغلی به آن شدت به کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده منجر نمی‌شود. این یافته دارای تلویحات مهمی است. تلویح اول این که نتایج این پژوهش همسو با پیش‌بینی‌های مطرح شده در رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران (گل‌پرور و همکاران، ۲۰۱۲؛ گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳) نشان داد که رفتارهای انحرافی به عنوان رفتارهای جبرانی می‌توانند دارای کارکرد پیشگیری از کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده در اثر استرس شغلی باشند. نتایج این پژوهش اگر چه ناقص تبیین‌ها و نظریات قبلی نیست، اما در سطح خود تبیین‌های روشن و صریحی را از چشم‌اندازی دیگر در مورد رفتارهای انحرافی ارائه می‌کند. در نظر گرفتن رفتارهای انحرافی به عنوان رفتار جبرانی در رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران، برخاسته از تفکری متفاوت در این رویکرد نسبت به بسیاری از دیدگاه‌های مطرح در مورد رفتارهای انحرافی است. در دیدگاه‌های متعارف به رفتارهای انحرافی، این رفتارها به عنوان اعمالی عمدی، که در آن قواعد سازمان نادیده گرفته می‌شود و به سازمان و افراد آن آسیب وارد می‌شود، نگریسته می‌شود. رویکرد استرس-عدم تعادل-جبران، به دنبال آن نیست که رفتارهای انحرافی را رفتارهایی مفید و مثبت معرفی کند. بلکه این رویکرد با استفاده از واژه رفتارهای جبرانی برای این رفتارها، به دنبال آن است تا اندکی چشم‌انداز کنونی را نسبت به این گونه رفتارها تغییر دهد.

نتایج حاصل از این پژوهش در مجموع نقش مهمی در تعیین برخی نیازهای پژوهشی در آینده و برخی تلویحات نظری ایفا می‌کند. در حوزه پژوهشی پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده، رابطه اشکال خاص استرس شغلی نظیر ابهام، گرانباری و تعارض نقش و هم‌چنین استرس شغلی چالشی و استرس شغلی تضعیف‌کننده با کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده در سطوح پایین و بالای رفتارهای انحرافی به صورت جداگانه و کلی مورد بررسی قرار گیرند. این نوع مطالعات مشخص خواهد کرد که کدام یک از اشکال رفتارهای انحرافی می‌توانند رابطه کدام یک از انواع استرس شغلی را با کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده تعدیل کنند.

این نوع نمونه‌گیری فاقد تعمیم‌پذیری جامع نمونه‌های تصادفی است. در واقع در نمونه‌گیری در دسترس احتمال افزایش اثر داوطلب بالا می‌رود. در نهایت این‌که رفتارهای انحرافی در هر دو مطالعه این پژوهش به صورت خود گزارش دهی مورد سنجش قرار گرفته است. این نوع سنجش امکان پوشیده ماندن بخشی از واقعیت را فراهم می‌کند. به همین دلیل لازم است که در پژوهش‌های آینده تا حد امکان از سنجش‌های سرپرست برای رفتارهای انحرافی استفاده شود.

کاهش امنیت روانشناختی ادراک‌شده به طور مستقل در میان زنان و افراد مجرد انجام شود و نتایج آن از نظر شباهت‌ها و تفاوت‌های احتمالی با این پژوهش مورد تحلیل قرار گیرد. محدودیت بعدی این‌که نتایج حاصل از پژوهش حاضر به دلیل ماهیت روش پژوهش که طرح همبستگی و غیرآزمایشی بوده، امکان برداشت علت و معلولی آن‌گونه که از طریق مطالعات آزمایشی و طولی میسر است را امکان‌پذیر نمی‌سازد. محدودیت سوم در این پژوهش، مربوط به نمونه‌گیری در دسترس است.

گل‌پرور، م.، علیمردانی، س.، و آقایی، ا. (۱۳۸۹). نقش مولفه‌های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی-سازمانی: برخی پارادوکس‌ها و پیش‌بینی‌ها. *دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان*، ۳ و ۴.

گل‌پرور، م.، واثقی، ز.، و اشجع، آ. (۱۳۹۳). تبیین رابطه استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس نقش تعدیل‌کنندگی اسناد شناختی به علل استرس. *روانشناسی معاصر*، ۹، ۸۲-۷۱.

References

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park: Sage.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549-562.
- Ayyub, S., Awan, A., & Bilal, M. (2013). Interactive effect of organizational cynicism and interpersonal mistreatment on turnover intentions. *Proceedings of International Conference on Business Management & Information Systems*, 2, 211-218.
- Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job-demand- burnout- performance relationship's surface- level trait perspective. *Journal of Retailing*, 85, 480-492.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Bibi, Z., Karim, J., & Ud Din, S. (2013). Workplace incivility and counterproductive work behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 28, 317-334.
- Carmeli, A., & Gittell, J. H. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 709-729.
- Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty-humility personality trait. *Journal of*

مراجع

- صباحی، پ.، و عریضی، ح. ز. (۱۳۸۷). بررسی مقایسه‌ای منابع و پیامدهای استرس شغلی در کارکنان زن و مرد بیمارستان‌های خصوصی شهر اصفهان. *روانشناسی معاصر*، ۳، ۸۳-۷۴.
- غلامعلی لواسانی، م.، کیوان‌زاده، م.، و ارجمند، ن. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. *روانشناسی معاصر*، ۳، ۷۳-۶۱.

- Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 149, 554-569.
- Golparvar, M. (2015). Unconventional functions of deviant behaviors in the relationship between job stress and emotional exhaustion: Three study findings. *Current Psychology, In Press* Doi: 10.1007/s12144-014-9292-8.
- Golparvar, M., Kamkar, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating effects of job stress in emotional exhaustion and feeling of energy relationships with positive and negative behavioral outcomes: Introducing the job stress multiple functions approach. *International Journal of Psychological Studies*, 4, 99-112.
- Harper, S. R., & White, C. D. (2013). The impact of member emotional intelligence on psychological safety in work teams. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 15, 1-9.
- Herscovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupre, K. E., Inness, M., et al. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 228-238.
- Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3, 18-35.
- Krischer, M. M., Penney, L. M., & Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 154-166.
- Kumi, E. (2013). Are demographic variables predictors of work deviant behavior?

- International Journal of Management Sciences*, 1, 1-10.
- Levine, E. L. (2010). Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior. *Human Resource Management Review*, 20, 4-17.
- Mearns, K., Hope, L., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2010). Investment in workforce health: Exploring the implications for workforce safety climate and commitment. *Accident Analysis and Prevention*, 42, 1445-1454.
- Hornby, A. S. (1995). *Oxford advance learner's dictionary of current English*. Oxford: Oxford University Press.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S-L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40, 74-91.
- Salami, S. O. (2010). Job stress and counterproductive work behavior: Negative affectivity as a moderator. *The Social Sciences*, 5, 486-492.
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37.
- Smithikrai, C. (2014). Relationship of cultural values to counterproductive work behavior: The mediating role of job stress. *Asian Journal of Social Psychology*, 17, 36-43.
- van Jaarsveld, D. D., Walker, D. D., & Skarlicki, D. P. (2010). The role of job demands and emotional exhaustion in the relationship between customer and employee incivility. *Journal of Management*, 38, 1486-1504.
- Ya ho lu, M., Karagülle, A. Ö., & Baran, M. (2013). An empirical research on the relationship between job insecurity, job related stress and job satisfaction in logistics industry. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 99, 332-338.
- Yi, X., & Wang, S. (2014). Revisiting the curvilinear relation between job insecurity and work withdrawal: The moderating role of achievement orientation and risk aversion. *Human Resource Management*, 54, 499-515.