

## اعتبار و روایی زیر مقیاس‌های وابستگی پذیری و پرخاشگری شاخص رفتار ضد تولید (CBI)

### Reliability and Validity of the Dependability and Aggression Subscales of the Counterproductive Behavior Index (CBI)

Mohsen Golparvar, PhD  
Islamic Azad University  
Khoorasgan Branch

H. Reza Oreizie, PhD  
Esfahan University

دکتر حمیدرضا عریضی  
دانشگاه اصفهان

دکتر محسن گل‌پرور  
دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد خوراسگان

Abolghasem Noori, PhD  
Esfahan University

Parviz Sabahi  
M. A. in Psychology

پرویز صباحی  
کارشناس ارشد روان‌شناسی

دکتر ابوالقاسم نوری  
دانشگاه اصفهان

#### Abstract

This study investigated the reliability and validity of Dependability and Aggression subscales of the CBI (Goodstein & Lanyon, 2002). 172 male workers completed the Buss-Perry Questionnaire (1992), the Applicant Risk Profiler (ARP; Liobet, 2001), and the Neuroticism Extraversion Openness Personality Inventory (NEO; Costa & McCrae, 1992). Reliability was assessed using Cronbach's alpha and test-retest measures. Convergent construct validity was studied, measuring correlations with the Buss-Perry Questionnaire, the Aggressive Tendencies of the CBI and Workplace Compliance subscales of the Applicant Risk Profiler, and the Conscientiousness and Agreeableness subscales of the NEO were used for assessing the divergent construct validity. Reliability of dependability, aggression, and a combination of both subscales were respectively 0.84, 0.86, and 0.92. Test-retest reliability of dependability, aggression, and a combination of both subscales were respectively 0.77, 0.73, and 0.76. Items in the Dependability and Aggression subscales of CBI were significantly correlated ( $r = 0.81$ ). Convergent validity indicated significant positive correlation between the Aggression subscales of CBI and the Buss-Perry Questionnaire subscales and correlation between CBI Aggression subscale and the ARP Aggressive Tendencies was 0.58. Divergent validity was 0.37, found by measuring correlation between the CBI Aggression and NEO Agreeableness. The Dependability subscale of CBI was negatively correlated with the conscientiousness subscale of NEO ( $r = -0.47$ ).

**Key words:** counterproductive behavior, risk profile, aggression, dependability, agreeableness, conscientiousness.

#### چکیده

با هدف بررسی اعتبار و روایی دو زیر مقیاس وابستگی‌پذیری و پرخاشگری شاخص رفتار ضد تولید CBI (گودشتاین و لانیون، ۲۰۰۲)، از بین کارکنان ایستگاه‌های قطار و بخشی از صنایع شهرک صنعتی جی، ۱۷۲ مرد به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای بررسی اعتبار از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب بازآزمایی و برای بررسی روایی سازه (از نوع همگرا و واگرا) همبستگی آنها با پرسشنامه پرخاشگری باس و پری (۱۹۹۲)، دو زیر مقیاس تمایلات پرخاشگرانه و خطمشی متابعت در محیط کار پرسشنامه ترسیم نیمرخ خطر متقاضی کار ARP (لوبت، ۲۰۰۱) و دو زیر مقیاس مقبولیت و مسئولیت‌پذیری پرسشنامه NEO (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲) استفاده شد. اعتبار برحسب همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برای وابستگی‌پذیری، پرخاشگری و برای مجموع دو زیر مقیاس به ترتیب، ۰/۸۴، ۰/۸۶ و ۰/۹۲ به دست آمد. ضرایب اعتبار بازآزمایی برای وابستگی‌پذیری ۰/۷۷، برای پرخاشگری ۰/۷۳ و برای مجموع دو زیر مقیاس ۰/۷۶ بود. سؤال‌های دو زیر مقیاس وابستگی‌پذیری و پرخاشگری CBI با یکدیگر همبستگی معنادار از ۰/۲۶ تا ۰/۳۴ داشتند. روایی همگرا بین زیر مقیاس پرخاشگری CBI با مقیاس‌های پرسشنامه پرخاشگری باس و پری از ۰/۲۲ تا ۰/۶۹ در نوسان بود. روایی بین زیر مقیاس پرخاشگری CBI با زیر مقیاس تمایلات پرخاشگرانه پرسشنامه ARP، ۰/۵۸ به دست آمد. زیر مقیاس پرخاشگری CBI با زیر مقیاس مقبولیت از پرسشنامه NEO دارای ضریب همبستگی منفی معنادار ( $P < 0.01$ ) بود و زیر مقیاس وابستگی‌پذیری CBI با زیر مقیاس مسئولیت‌پذیری از پرسشنامه NEO دارای ضرایب همبستگی منفی معنادار ( $P < 0.01$ ) بودند.

**واژه‌های کلیدی:** رفتار ضد تولید، نیمرخ خطر، پرخاشگری، وابستگی-پذیری، مقبولیت، مسئولیت‌پذیری.

## مقدمه

خسونت و دیگر شکل‌های رفتار ضد تولید<sup>۱</sup>، نظیر کارشکنی، اختلال<sup>۲</sup> و سرقت<sup>۳</sup> مشکلات بزرگی برای سازمانهای مختلف به وجود می‌آورند (اسپکتور، ۲۰۰۳). به همین دلیل، سازمانهای سراسر جهان از روان‌شناسان صنعتی - سازمانی انتظار دارند تا برای کمک به شناسایی و کاهش اینگونه رفتارها اقدام کنند. اگرچه انواع خسونتهای مختلف در زمان کار و در محیطهای کاری یکی از مشکلات دردسرافرین برای هر سازمانی است، اما رفتارهای دیگر نظیر غیبت، ترک کار، کم کاری و کارشکنی که عملکرد شغلی افراد و به تبع آن کارایی سازمانها را با مشکل مواجه می‌سازند نیز به همان اندازه اهمیت دارند. در واقع براساس برخی از طبقه‌بندیهای موجود، رفتارهای افراد در هر سازمان را می‌توان در یکی از دو طبقه رفتارهای معطوف به تولید<sup>۴</sup> و رفتارهای ضد تولید طبقه‌بندی کرد (بنت و راینسون، ۲۰۰۰؛ بنت و استامپر، ۲۰۰۱؛ بورمن و موتوویدلو، ۱۹۹۷؛ گرویز، ۱۹۹۹؛ هکرت و هکرت، ۲۰۰۲؛ لی و آلن، ۲۰۰۲؛ لی پاین، ارز و جانسون، ۲۰۰۲؛ ماینر، گلوب و لیاو، ۲۰۰۲؛ مانسون، ۲۰۰۰؛ روتاندو و ساکت، ۲۰۰۲). در طبقه اول یا رفتار معطوف به تولید، حوزه وظایف و عملکرد شغلی فرد مطرح است و در طبقه دوم، گستره وسیعی از رفتارهایی قرار می‌گیرند که هم بر عملکرد کارآمد و بهینه فرد و هم بر عملکرد و فضای کلی سازمان آسیب وارد می‌سازند. مقاله حاضر به لحاظ اهمیت طبقه دوم رفتارها یا رفتارهای ضد تولید، درصد تعیین اعتبار<sup>۵</sup> و روایی<sup>۶</sup> زیر مقیاسهای پرخاشگری و وابستگی‌پذیری شاخص رفتار ضد تولید<sup>۷</sup> (CBI) به منظور آماده‌سازی یکی از ابزارهای اندازه‌گیری رفتارهای آسیب‌زا در محیطهای کاری است.

در هر روز کاری تقریباً در هر سازمان بزرگ (یا حتی کوچک و متوسط)، برخی از افراد دیر بر سرکار خود حاضر می‌شوند، برخی دیگر یک روز کاری کامل را تلف می‌کنند و برخی دیگر دائماً خود را به رفتارهایی مشغول

می‌کنند که چندان ربطی به وظایف آنها ندارد. اغلب پژوهشگرانی که در این حوزه فعالیت می‌کنند بر این باورند که رفتارهای کناره‌جویانه و ضد عملکرد بارآور با یکدیگر مرتبطند. همانگونه که میترا<sup>۸</sup>، جنکینز<sup>۹</sup> و گوبتا<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۲ نقل از اسپکتور، ۲۰۰۳) اشاره کرده‌اند، برخی از پژوهشگران غیبت و یا تمایل به ترک خدمت را در زمره پدیده‌هایی قرار داده‌اند که واکنشی به نارضایتی شغلی هستند. بنابراین، طبیعی است که فرد برای گریز از موقعیتهای ناخوشایند دست به رفتارهایی از این دست بزند. در یک بررسی فراتحلیلی، میترا و دیگران (۱۹۹۲ نقل از اسپکتور، ۲۰۰۳) به این نتیجه رسیدند که غیبت و تمایل به ترک کار در حد متوسط با یکدیگر همبسته‌اند. به عبارت دیگر، کارکنانی که شغل خود را ترک می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که قبل از ترک سازمان به طور دائم، دارای غیبتهای مکرر باشند.

کوزلوفسکی، ساجی، کراوس و سینگر (۱۹۹۷) در بررسی فراتحلیلی خود به این نتیجه رسیدند که تأخیر با هر دو متغیر غیبت و تمایل به ترک خدمت همبستگی دارد. یافته‌های این پژوهشگران به این معناست، افرادی که تأخیر می‌کنند احتمالاً کسانی هستند که غیبت بیشتری دارند و به تبع آن احتمال ترک خدمت در سازمان نیز در آنها بالاست. لازم به ذکر است که وجود همبستگی بین متغیرهای معطوف به کناره‌گیری و رفتار ضد تولید ممکن است دارای این معنا باشد که این متغیرها علل مشترکی دارند. در گذشته انواع معینی از رفتارهای انحرافی در محیط کار به صورت منفرد تحت مطالعه قرار می‌گرفت (برای نمونه گرین‌برگ، ۱۹۹۷؛ بلو، ۱۹۹۴)، اما بررسی نظامدار و علمی سازه‌های رفتاری منفی در سالهای اخیر بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. راینسون و بنت (۱۹۹۵) انحراف در محیط کار را به عنوان رفتار داوطلبانه معطوف به تخطی جدی از هنجارهای سازمانی تعریف کرده‌اند؛ رفتارهایی که باعث تهدید سلامت سازمانی و یا حتی برخی از زیر مجموعه‌های کارکنان آن می‌شود.

1. counterproductive behaviors  
2. sabotage  
3. theft  
4. productive behavior

5. reliability  
6. validity  
7. Counterproductive Behavior Index (CBI)  
8. Mitra, A.

9. Jenkins, G. O.  
10. Gubta, N.

می‌توان بر این واقعیت تأکید کرد که شکل‌های متفاوت رفتارهای ضد تولید تقریباً همواره با یکدیگر ارتباط مثبت دارند.

در مجموع، برخی از صاحب‌نظران (مانند اسپکتور، ۲۰۰۳) این گونه رفتارها را به دو طبقه کلی رفتارهای ضد تولید 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.

گرویز (۱۹۹۹) با استفاده از تحلیل عوامل، یازده طبقه نسبتاً مجزا از رفتارهای ضد تولید کلی را که در یکی از موارد فوق جای می‌گیرند شناسایی کرد. مارتینکو، گوندلاچ و داگلاس (۲۰۰۲) اخیراً براساس تلاش نظری چشمگیری، کوشش کرده‌اند تا الگوهای نظری را که برای ارائه و شرح رفتارهای ضد تولید وجود دارند ادغام کنند. به زعم این پژوهشگران، از بین متغیرهای تفاوت‌های فردی و موقعیتی متعدد، فرایندهای شناختی و هیجانی نقش واسطه‌ای در هر دو نوع کلی رفتارهای خود تخریب‌گری<sup>۲</sup> و رفتار ضد تولید دارند.

یکی از نخستین نظریه‌هایی که برای تعیین زیربناها و شکل‌های مختلف رفتارهای مخرب و همچنین رفتار ضد تولید (که یکی از زیر گروه‌های رفتارهای مخرب محسوب می‌شود) تلاش کرده است، نظریه عمومی جرم از گانفردسون و هیرچی (۱۹۹۰) است. بر مبنای این نظریه، تمامی اعمال مجرمانه در طول زمان تمایل به همبستگی مثبت با یکدیگر دارند. این دو نظریه‌پرداز این پدیده‌ها را تحت عنوان جرم جامع و با ثبات<sup>۳</sup> نامگذاری و نظریه عمومی جرم خود را نیز از همین عنوان استخراج کرده‌اند. اما نظریه‌های جایگزین دیگری هم در حوزه‌های روان‌شناسی اجتماعی (اسپکتور، ۱۹۹۷)، روان‌شناسی تحولی - شناختی و روان‌شناسی شخصیت (هوگان و اونز، ۱۹۹۷) وجود دارند که مجال پرداختن به این نظریه‌ها در این مقاله وجود ندارد.

مارکوس (۲۰۰۱) با مرور این نظریه‌ها، اظهار می‌دارد

این مؤلفان به طور آشکار بین جنبه‌های بین فردی و سازمانی انحراف در محیط کار تمایز قائل شده‌اند.

سازه‌ای بسیار مشابه با انحراف کاری، رفتار ضد تولید است (ساکت و دی‌ور، ۲۰۰۱). رفتار ضد تولید 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 روی‌آوردی رفتار ضد تولید 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، ۱۹۹۹). بر مبنای چنین تعاریفی رفتار انحرافی در محیط کار را می‌توان به عنوان رفتارهای ضد تولید تلقی کرد (دالال، سیمز و اسپنسر، ۲۰۰۳). از سوی دیگر، در پیشینه پژوهشی علاقه وافر (برای نمونه اورگان و پین، ۱۹۹۹؛ اسکارلیکی و فولگر، ۱۹۹۷، جرمیر، نایتس و نورد، ۱۹۹۴) نسبت به رابطه بین رفتارهای مدنی - سازمانی<sup>۱</sup> و رفتارهای ضد تولید به چشم می‌خورد.

به هر حال شواهد مربوط به بررسی‌های محتوایی و روابط تجربی، تصویر یکپارچه و روشنی از این که رفتارهای مدنی - سازمانی و رفتارهای ضد تولیدی، سازه‌هایی متفاوت‌اند، ارائه نمی‌کنند، در حالی که برخی از شواهد از متمایز بودن این دو سازه حمایت می‌کنند (مایر، ۲۰۰۱؛ دونوان، ۱۹۹۹). اما یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند که هر دو دسته رفتارهای مدنی - سازمانی (بخشی از رفتارهایی که در راستای هدفها و عملکرد بارآور و بهینه سازمانی توسط کارکنان انجام می‌شود) و رفتارهای ضد تولید با متغیرهای پیش‌بین مشابهی نظیر رضایت شغلی، ادراک‌های معطوف به عدالت سازمانی و عاطفه رابطه دارند (لی و آلن، ۲۰۰۲؛ اورگان و ریان، ۱۹۹۵). به هر حال تحقیقات جدیدتر مانند روتاندو و ساکت (۲۰۰۲) نشان داده‌اند که در عملکرد کلی افراد، رفتارهای ضد تولید دارای رتبه بالاتری هستند. بر همین اساس و همسو با پژوهش‌های مروری (مانند مارکوس، ۲۰۰۰) تا حدی

1. organizational citizenship behavior

2. self-destructive behavior

3. versatility & stability of crime

که تمامی آنها را می‌توان در دو بُعد طبقه‌بندی کرد. بُعد اول بر تسلط منابع متعدد دخیل در چنین رفتارهایی تأکید دارد. در واقع بر مبنای شواهد تجربی متعدد و تلاش‌های صورت گرفته برای ادغام دو حیطه عوامل موقعیتی و شخصیتی (نظیر کولینز و گریفین، ۱۹۹۸ و مارتینکو و دیگران، ۲۰۰۲) بخش اعظمی از تحقیقات در حوزه رفتارهای ضد تولید یکی از دو دیدگاه موقعیتی و یا شخصیتی را پذیرا بوده‌اند. این روند، در واقع متأثر از دیدگاه‌های کلی‌تر و مشاجره‌های دیرینه‌تری است که در باب نقش عوامل شخصی درونی و عوامل محیط بیرونی در انواع رفتارهای انسان مطرح بوده و هست. دومین بُعد در کار مارکوس (۲۰۰۱) به سازوکار اکتشافی و انگیزشی و نقش فرایندهای کنترلی به عنوان طبقات بنیادین پیشامدهای رفتار و سلوک انحرافی اختصاص یافته است. بنابراین در این دو بُعد انگیزش و مهار موقعیتی در برابر مهار و انگیزه شخصی قرار می‌گیرد. این طبقه‌بندی از این نظر حائز اهمیت است که تصویر روشن و آشکاری از اجرای مداخله‌های فردی و موقعیتی را برای رفتارهای ضد تولید فراهم می‌سازد (مارکوس و شولر، ۲۰۰۴).

تنوع و اهمیت رفتارهای ضد تولید پژوهشگران را بر آن داشته است تا در راستای سنجش این نوع رفتارها به ساخت ابزارهای مختلفی بپردازند. در این بین دو پرسشنامه، یکی پرسشنامه شاخص رفتار ضد تولید (CBI)، لانیون و گوداشتاین، (۲۰۰۴) و دیگری آزمون انسجام نوشتاری<sup>۱</sup> (مسترآنجلو و جولتون، ۲۰۰۲) از شهرت بیشتری برخوردارند. شاخص رفتار ضد تولید که در مطالعه حاضر مورد استفاده قرار گرفته براساس یک فرایند تکمیلی در نهایت با ۱۲۰ سؤال ساخته شده و مقیاس پاسخ‌دهی آن بلی و خیر (و یا به صورت صحیح و غلط براساس نسخه انگلیسی آن) است. CBI پنج جنبه رفتار ضد تولید شامل وابستگی‌پذیری<sup>۲</sup>، پرخاشگری<sup>۳</sup>، سوء مصرف مواد<sup>۴</sup>، دلمشغولی درستکارانه<sup>۵</sup> و سوء مصرف رایانه<sup>۶</sup> را در بر می‌گیرد. از مجموع پنج زیر مقیاس فوق یک نمره کلی به دست

می‌آید.

لانیون و گوداشتاین (۲۰۰۴) طی دو بررسی، شواهدی از اعتبار و روایی این پرسشنامه ارائه کرده‌اند. در بررسی اول ۱۶۰ دانشجوی کارشناسی که دارای تجربه‌های شغلی بوده‌اند برای تعیین میزان حساسیت هر یک از پنج زیر مقیاس CBI در مقایسه با جدول توزیع نمره‌های گروه مرجع (هنجار) شرکت کرده‌اند. شواهد به دست آمده نشان دادند که پنج زیر مقیاس در سطح اطمینان ۹۵٪ دارای ضریب‌های حساسیت بین ۰/۶ (برای دلمشغولی درستکارانه) تا ۰/۹۵ (برای سوء مصرف مواد) بودند. در بررسی دوم که در نمونه‌ای متشکل از ۸۳ نفر از دانشجویان شاغل انجام شد وابستگی‌پذیری به صورت روایی سازه از نوع واگرا با مسئولیت‌پذیری<sup>۷</sup> (یکی از زیر مقیاس‌های NEO<sup>۸</sup>)، پرخاشگری به صورت روایی همگرا با پرسشنامه پرخاشگری باس و پری، و روایی واگرا با مقبولیت<sup>۹</sup> (یکی دیگر از زیر مقیاس‌های NEO) بررسی شد. شواهد مذکور حاکی از ضرایب همبستگی معنادار بین وابستگی‌پذیری و مسئولیت‌پذیری (۰/۵-)، بین پرخاشگری CBI با پرسشنامه پرخاشگری باس و پری (در دامنه ۰/۳۳ برای همبستگی با پرخاشگری کلامی تا ۰/۶۷ برای خشم) و با مقبولیت (۰/۴-) بوده است. در بررسی دوم اعتبار از طریق بازآزمایی<sup>۱۰</sup> برای وابستگی-پذیری CBI ۰/۸۷ و برای پرخاشگری CBI ۰/۹۱ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای دو زیر مقیاس ۰/۸۳ و ۰/۸۲ گزارش شد.

اهمیت چنین پژوهشی با اشاره به تبعات رفتارهای ضد تولید بهتر مشخص می‌شود. غیبت غیرموجه و غیر برنامه‌ریزی شده، گاهی برای سازمانها مشکلاتی را به وجود می‌آورد. در واقع هر حرفه مستلزم حضور فرد طی یک برنامه‌ریزی زمان‌بندی شده است. غیبت سازمانها را با شرایط اضطراری مواجه می‌سازد و آنها را به برنامه‌ریزی فوق‌العاده برای دسترسی به افراد کافی جهت انجام وظایف شغلی مجبور می‌کند. این وضعیت مشکلات متعددی نظیر

1. Written Integrity Test  
2. dependability concerns  
3. aggression  
4. substance abuse

5. honesty concerns  
6. computer abuse  
7. conscientiousness  
8. The Neuroticism Extraversion Openness Personality Inventory  
9. agreeableness  
10. test-retest

در سازمانها و صنایع و مجامع تحقیقاتی ایران تاکنون تلاشهای جدی و نظامداری صورت نپذیرفته‌اند. این محدودیت تا اندازه‌ای احتمالاً به دلیل عدم دسترسی به ابزارهای اندازه‌گیری روا و معتبر بوده است. بنابراین، با توجه به محدودیت مذکور، این پژوهش با هدف اعتباریابی و بررسی روایی سازه دو زیر مقیاس با اهمیت شاخص رفتار ضد تولید (CBI) یعنی پرخاشگری و وابستگی-پذیری به مرحله اجرا در آمده است.

### روش

جامعه آماری پژوهش حاضر از همه کارکنان مرد شرکت قطار اصفهان، زرین‌شهر و ایستگاه حسن‌آباد و کارکنان کارخانه‌ها شهرک صنعتی جی تشکیل شده است. حداقل سن شرکت‌کنندگان ۱۸ سال و حداکثر سن آنها ۶۵ سال (با میانگین ۳۵/۵ و انحراف معیار ۳/۸۵) و دامنه تحصیلات آنها از بی‌سواد تا لیسانس و بالاتر در نوسان بود. از این جامعه آماری تعداد ۱۷۲ نفر به صورت خوشه‌ای (هر یک از شرکتها به صورت یک خوشه در نظر گرفته شده‌اند) انتخاب شدند. از ۱۷۲ نفر افراد گروه نمونه ۴۲ نفر در گروه سنی ۱۸ تا ۳۰ سال (۲۴/۴٪)، ۹۳ نفر در گروه سنی ۳۰ تا ۴۵ سال (۵۴٪) و ۳۷ نفر در گروه سنی ۴۵ سال به بالا (۲۱/۵٪) بودند. لازم به ذکر است که براساس مرور پژوهشهای انجام شده در خارج از کشور و به ویژه براساس گزارش لانیون و گوداشتاين (۲۰۰۴) گروههای نمونه در پژوهشهای مشابه خارجی به علت حساس بودن رفتارهای ضد تولید بین ۱۱۴ نفر تا ۱۶۰ نفر در نوسان بوده‌اند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش عبارتند از:

**الف) پرسشنامه رفتار ضد تولید (CBI):** این پرسشنامه توسط گوداشتاين و لانیون (۲۰۰۲) به منظور سنجش رفتارهای مختلف کارکنان در سازمانها و کارخانه‌ها که با هدفهای کارایی و عملکرد سازمان در تعارضاند ساخته شده است و به عنوان شاخص رفتار ضد تولید (CBI) نامگذاری شده است. پنج زیر مقیاس اصلی این پرسشنامه را وابستگی‌پذیری، پرخاشگری، سوء مصرف مواد، دلمشغولی درستکارانه و سوء مصرف رایانه (هر یک از زیر مقیاسها ۲۰ سؤال دارند) تشکیل می‌دهند. تاکنون روایی پیش‌بین و سازه و اعتبار بازآزمایی این آزمون در

افزایش پرداختها، مشکلات غیرقابل پیش‌بینی نظیر عدم حضور افراد جانشین و فشارها و تبعات متعدد دیگری را به همراه می‌آورد (کوهن و فارینگتون، ۱۹۹۹؛ بوی و جونز، ۱۹۹۷). وضعیت تأخیر نیز تا اندازه قابل توجهی شبیه غیبت است.

شرایط در مورد متغیر ترک خدمت اندکی متفاوت‌تر است. در واقع تعداد کسانی که در یک زمان یا دوره زمانی معین اقدام به ترک یک سازمان می‌کنند، تحت عنوان نرخ ترک خدمت تلقی می‌شوند. زمانی که چنین نرخ افزایش می‌یابد نیروی کاری سازمانها با فقدان تجربه و آموزش لازم مواجه می‌شود و این وضعیت ناکارآمد، مشکلات عدیده‌ای را برای دستیابی به هدفهای سازمان فراهم می‌سازد (گریفین، اولیری کلی و کالینز، ۱۹۹۸؛ هول، رینر و کوپر، ۱۹۹۹؛ مارکوس، شولر، کوئل و هامپفنز، ۲۰۰۲؛ اونز، ۲۰۰۲).

رفتارهای ضد تولید مبتنی بر برون‌ریزی رفتار آشکار نیز به همین ترتیب‌اند. موارد برانگیختگی مبتنی بر خشونت و پرخاشگری تقریباً برای اکثر سازمانها امر شناخته شده‌ای است. در رفتارهای ضد تولید پرخاشگرانه بحث جدی آسیب‌دیدگی جسمی و روانی همکاران، سرپرستان، مدیران و حتی مشتریان مطرح است. این گونه خشونتها و پرخاشگریها به سادگی هزینه‌های گزافی را بر سازمان تحمیل و فضای سازمان را دچار ناامنی روانی و جسمی می‌کنند. کارشکنی و دزدی نیز تبعات پرهزینه‌ای را برای سازمان در پی دارند. کارشکنی هزینه‌های مستقیمی را برای سازمان نظیر خسارت به ابزارها، اثاثیه و اموال و مهمتر از آن هزینه‌های غیر مستقیمی را که از عدم کارایی و عملکرد برای انجام تعمیرات ناشی می‌شود به همراه می‌آورد (رابینسون و اولیری کلی، ۱۹۹۸؛ تراب، ۱۹۹۶؛ مایلز و کری، ۱۹۹۷؛ مارتینکو و دیگران، ۲۰۰۲). زمانی که هزینه‌های مختلف پرخاشگری، اخلال و آشوب، غیبت، تأخیر و ترک خدمت را به این هزینه‌ها اضافه کنیم مسئله اندکی بغرنج‌تر می‌شود. تحقیقات و نظریه‌های ارائه شده در این مقاله، تماماً برگرفته از پژوهشها و متون خارج از کشور بوده‌اند. بررسیهای به عمل آمده نشان می‌دهند که در راستای انجام مطالعات مربوط به شناسایی رفتارهای ضد تولید

حد قابل قبولی گزارش شده و در عین حال کماکان در تحقیقات متعدد در حال بررسیهای مجدد است (لانیون و گوداشتاین، ۲۰۰۴).

در این پژوهش به دلیل حساسیت ابعاد مختلف رفتار ضد تولید (که اغلب موجب عدم همکاری صنایع و کارخانه‌ها برای اجرای پرسشنامه‌ها می‌شود) و همچنین زمان‌گیر بودن پاسخگویی به کل پرسشهای پرسشنامه CBI، صرفاً از دو زیر مقیاس وابستگی‌پذیری و پرخاشگری که هر یک ۲۰ سؤال دارند و حساسیت کمتری برای پاسخگویی ایجاد می‌کنند استفاده شده است. وابستگی-پذیری برای سنجش مشکلات مرتبط با وابستگی به سازمان و مسئولیت‌پذیری طراحی شده است و زیرمقیاس پرخاشگری نیز مشتمل بر رفتارهایی است که به صورت مستقیم و غیرمستقیم معطوف به دیگران، سرپرست یا سازمان و اموال و دارائیهای آنان است. نمره‌گذاری پرسشنامه با توجه به پاسخگویی بر مبنای بلی (در مورد من صحت دارد) و خیر (در مورد من مصداق ندارد) به صورت یک و صفر انجام می‌شود. در زیر مقیاس وابستگی‌پذیری پاسخ خیر به پرسشهای ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۱۹ و ۲۰ امتیاز ۱ و پاسخ بلی به پرسشهای ۶، ۷، ۸، ۱۱ و ۱۷ امتیاز ۱ را در بر می‌گیرد. در زیر مقیاس پرخاشگری نیز هر پاسخ بلی یک امتیاز دارد. در شاخص رفتارهای ضد تولید با جمع نمره‌های حاصل از هر یک از زیر مقیاسها می‌توان یک نمره کلی به دست آورد. البته در پژوهش حاضر که صرفاً از دو زیر مقیاس وابستگی‌پذیری و پرخاشگری CBI استفاده شده، نمره کلی نمره‌ای است که آزمودنی از این دو زیر مقیاس به دست می‌آورد.

براساس مطالعه لانیون و گوداشتاین (۲۰۰۴) وابستگی-پذیری CBI صرفاً با مسئولیت‌پذیری پرسشنامه NEO ضریب همبستگی معنادار برابر ۰/۵۰- ( $P < ۰/۰۱$ ) دارد. همبستگی پرخاشگری CBI با زیر مقیاس مقبولیت NEO برابر ۰/۴۰- است و همبستگی زیر مقیاسهای

پرسشنامه پرخاشگری باس و پری با پرخاشگری CBI معنادار ( $P < ۰/۰۰۱$ ) و از ۰/۳۳ تا ۰/۶۴ در نوسان بوده است. به منظور آشنایی با زیر مقیاسها و مقیاسهایی که به منظور روایی همگرا و واگرا استفاده شده‌اند، این پرسشنامه‌ها در زیر به طور مختصر معرفی شده‌اند.

**ب) پرسشنامه‌هایی که جهت روایی سازه (از نوع همگرا و واگرا) استفاده شده‌اند.**

**۱- ب) پرسشنامه پرخاشگری باس و پری :** این پرسشنامه توسط باس و پری (۱۹۹۲) ساخته شده و دارای ۲۹ سؤال است که در چهار زیر مقیاس پرخاشگری جسمانی<sup>۱</sup>، پرخاشگری کلامی<sup>۲</sup>، خشم<sup>۳</sup>، خصومت<sup>۴</sup> قرار می‌گیرند. جمع نمره زیر مقیاسها نیز تحت عنوان نمره کل محاسبه می‌شود. این پرسشنامه در زمره پرسشنامه‌های پر کاربرد و معتبر برای سنجش ابعاد پرخاشگری است که در سطح جهانی به زبانهای مختلف ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است (برای مثال، مسترآنجلو و جولتون، ۲۰۰۲؛ ناکانو، ۲۰۰۱؛ ویجیل - کولت و کودرنیو - راکا، ۲۰۰۴).

**۲- ب) پرسشنامه ترسیم نیمرخ خطر متقاضی کار<sup>۵</sup> (ARP) :** این پرسشنامه توسط لیوبت (۲۰۰۱) ساخته شده است و در زمره پرسشنامه‌های معتبر در حوزه سنجش خطر بالقوه و یا حتی تهدید بالقوه افراد برای سرپرست، همکاران یا حتی خود است. این پرسشنامه دارای ۶۵ سؤال و پنج زیر مقیاس (تبعیت از سیاست محیط کار<sup>۶</sup>، پرخاشگری در محیط کار<sup>۷</sup>، مصرف غیرقانونی دارو<sup>۸</sup>، صداقت/درستکاری<sup>۹</sup>، فریبکاری/نیرنگ<sup>۱۰</sup>) و یک مقیاس روایی پاسخ است. دو زیر مقیاس پرخاشگری در محیط کار و تبعیت از سیاست محیط کار از این پرسشنامه برای سنجش روایی سازه (از نوع همگرا و واگرا) با دو زیر مقیاس پرخاشگری و وابستگی‌پذیری CBI استفاده شده است. شواهد روایی و اعتبار این پرسشنامه در حد جامعی توسط لیوبت (۲۰۰۱) ارائه شده‌اند.

**۳- ب) مقبولیت و مسئولیت‌پذیری (NEO) :** دو زیر

1. physical aggression  
2. verbal aggression  
3. anger  
4. hostility

5. Applicant Risk Profiler  
6. workplace policy compliance  
7. workplace aggression  
8. illegal drug use

9. integrity/honesty  
10. deception

پرسشنامه‌ها، ضریب همبستگی پیرسون به کار رفت.

### یافته‌ها

در اعتبار و روایی سازه زیر مقیاسهای وابستگی‌پذیری و پرخاشگری شاخص رفتار ضد تولید (CBI) با استفاده از روش همبستگی و آلفای کرونباخ محاسبه شدند. جدول ۱ ضرایب همبستگی بین سؤالهای هر یک از دو زیر مقیاس وابستگی‌پذیری و پرخاشگری (CBI) با کل زیر مقیاس را نشان می‌دهد.

مقیاس اصلی پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲) است. شواهد روایی و اعتبار این دو زیر مقیاس نیز در حد قابل قبول بوده است.

برای اعتباریابی از دو روش همسانی درونی<sup>۱</sup> و بازآزمایی و برای روایی سازه (از نوع همگرا و واگرا) از ضرایب همبستگی ساده و ضرایب همبستگی پاره‌ای<sup>۴</sup> (تفکیکی) استفاده شد. شاخص همسانی درونی از طریق فرمول کلی ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد و در عین حال برای بازآزمایی با فاصله ۴ تا ۶ هفته بین دو بار اجرای

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین سؤالهای زیر مقیاسهای وابستگی‌پذیری و پرخاشگری CBI و مقیاس پرخاشگری باس و پری

دامنه	میانۀ ضرایب همبستگی
وابستگی‌پذیری	از ۰/۳۲ تا ۰/۵۴*
پرخاشگری	از ۰/۳۵ تا ۰/۴۸*
مجموع دو مقیاس وابستگی	از ۰/۳۲ تا ۰/۵۴*
پرخاشگری باس و پری	از ۰/۴۱ تا ۰/۵۲*

\*  $P < 0.05$

آزمون هستند. در جدول ۲ ضرایب اعتبار دو زیر مقیاس وابستگی‌پذیری و پرخاشگری از پرسشنامه رفتار ضد تولید (CBI) و مقیاس پرخاشگری باس و پری به نمایش در آمده است.

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود تمام سؤالهای زیر مقیاسهای وابستگی‌پذیری و پرخاشگری از پرسشنامه رفتار ضد تولید (CBI) و مقیاس پرخاشگری باس و پری دارای ضریب همبستگی مثبت و معنادار با کل

جدول ۲: ضرایب اعتبار دو زیر مقیاس پرسشنامه CBI و مقیاس پرخاشگری باس و پری

آلفای کرونباخ	اعتبار بازآزمایی (۴ تا ۶ هفته فاصله)
وابستگی‌پذیری	۰/۷۷**
پرخاشگری	۰/۷۳**
مجموع دو مقیاس وابستگی‌پذیری و پرخاشگری	۰/۷۶**
پرخاشگری باس و پری	۰/۸۱**

\*\*  $P < 0.01$

مقیاس پرخاشگری باس و پری معادل ۰/۷۹ بوده است. ضرایب بازآزمایی زیر مقیاسهای وابستگی‌پذیری و پرخاشگری از پرسشنامه CBI، ۰/۷۷ و ۰/۷۳ و در مجموع دو مقیاس ۰/۷۶ است. اعتبار بازآزمایی مقیاس

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ برای وابستگی‌پذیری برابر با ۰/۸۴ و برای پرخاشگری ۰/۸۶ و برای مجموع دو مقیاس وابستگی-پذیری و پرخاشگری معادل ۰/۹۲ است. آلفای کرونباخ

است). به منظور بررسی روایی همگرایی زیرمقیاس پرخاشگری CBI، همبستگی این زیرمقیاس با زیرمقیاس پرخاشگری در محیط کار ARP، محاسبه شد و ضریب همبستگی مثبت و قابل توجهی (۰/۵۸) را نشان داد. برای همبستگی وابستگی پذیری پرسشنامه CBI، مجدداً از زیر مقیاس تبعیت از سیاست محیط کار ARP و زیر مقیاس مسئولیت پذیری NEO استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ منعکس شده‌اند.

جدول ۵: ضرایب همبستگی زیر مقیاس وابستگی پذیری CBI با تبعیت از سیاست در محیط کار ARP و

زیرمقیاس مسئولیت پذیری NEO	
مسئولیت پذیری	۰/۴۷*
متابعت در محیط کار	۰/۱۷

$P < ۰/۰۵^*$

چنانکه در جدول ۵ دیده می‌شود ضرایب همبستگی بین وابستگی پذیری CBI و زیر مقیاس مسئولیت پذیری NEO منفی است. ولی بین وابستگی پذیری CBI و تبعیت از سیاست محیط کار ARP همبستگی معنادار به دست نیامد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که زیر مقیاسهای پرخاشگری و وابستگی پذیری پرسشنامه رفتار ضد تولید (CBI) از اعتبار و روایی قابل قبولی برخوردار است. بنابراین، از این دو زیر مقیاس می‌توان به عنوان ابزارهای قابل قبول و مورد اعتماد برای شناسایی افراد و رفتارهای متعارض با هدفهای سازمانی استفاده کرد. چنانکه در ادبیات پژوهش مورد اشاره و تأکید قرار گرفت، بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران (مانند اسپکتور، ۲۰۰۳) بر این باورند که رفتارهای ضد تولید مختلف با یکدیگر ارتباط درونی دارند. یافته این پژوهش مبنی بر رابطه بین وابستگی پذیری و پرخاشگری در حد قابل توجه با تحقیقات پژوهشگرانی مانند مارکوس (۲۰۰۰) همسویی نشان می‌دهد.

همچنین شواهد مربوط به اعتبار (ضریب آلفای کرونباخ

پرخاشگری باس و پری نیز ۰/۸۱ بوده و کلیه ضرایب اعتبار بازآزمایی معنادار (۰/۰۱ < P) بوده‌اند. همبستگی بین پرخاشگری و وابستگی پذیری ۰/۲۶، بین مجموع دو مقیاس با پرخاشگری برابر با ۰/۲۹ و با وابستگی پذیری برابر با ۰/۳۴ است. در جدول ۳ نتایج مربوط به روایی همگرا برای زیر مقیاس پرخاشگری پرسشنامه رفتار ضد تولید (CBI) و زیرمقیاس پرخاشگری باس و پری ارائه شده است.

جدول ۳: ضرایب همبستگی زیرمقیاس پرخاشگری پرسشنامه CBI با زیر مقیاسهای پرخاشگری باس و پری

پرخاشگری جسمانی	۰/۶۷*
پرخاشگری کلامی	۰/۳۴*
خشم	۰/۵۹*
خصوصیت‌ورزی	۰/۵۲*
نمره کل	۰/۷۳*

$P < ۰/۰۵^*$

این جدول نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی بین پرخاشگری پرسشنامه CBI با زیر مقیاسهای پرسشنامه پرخاشگری باس و پری مثبت و معنادار است. همبستگی پرخاشگری CBI با زیر مقیاسهای پرخاشگری جسمانی، خشم و خصوصیت‌ورزی بیشتر از همبستگی با پرخاشگری کلامی است. در جدول ۴ ضرایب همبستگی پرخاشگری CBI و زیرمقیاس پرخاشگری در محیط کار از پرسشنامه (ARP) و زیرمقیاس مقبولیت از پرسشنامه NEO منعکس شده است.

جدول ۴: ضرایب همبستگی زیر مقیاس پرخاشگری CBI با زیر مقیاس پرخاشگری در محیط کار و مقبولیت NEO

مقبولیت	۰/۳۷*
زیر مقیاس پرخاشگری	۰/۵۸*

$P < ۰/۰۵^*$

چنانکه در جدول ۴ دیده می‌شود، پرخاشگری CBI (رفتار ضد تولید) با زیر مقیاس مقبولیت NEO دارای همبستگی منفی (به عنوان شواهدی برای روایی واگرا



که موجب عدم دل‌بستگی و مسئولیت‌پذیری در افراد می‌شود طراحی شده است و بالعکس زیر مقیاس مسئولیت‌پذیری NEO، بر تمایلات درونی و پای‌بندی به اصول و عقاید پذیرفته شده رفتاری، تأکید دارد. اما زیرمقیاس وابستگی-پذیری CBI با تبعیت از سیاست محیط کار از پرسشنامه ترسیم نیمرخ خطر متقاضی کار (ARP) در این پژوهش رابطه معنادار نداشت. البته این روند نیاز به تحقیقات بیشتر دارد. با در نظر گرفتن داده‌های گزارش شده در راهنمای فنی CBI (گوداشتاين و لانیون، ۲۰۰۲)، یافته‌های پژوهش حاضر، در مورد استفاده از زیرمقیاس‌های وابستگی-پذیری و پرخاشگری CBI به عنوان بخشی از فرایند گزینش و استخدام و یا احیاناً شناسایی رفتارهای افرادی که رفتارهای ضد تولید مرتکب می‌شوند، حمایت می‌کنند. دستیابی به روایی مطلوب برای ابزارهایی از نوع CBI یک فرایند پیوسته و مداوم است و شاید بهتر باشد (هر چند پر هزینه و احیاناً در شرایطی غیر واقعی) که شواهد روایی و اعتبار چنین ابزارهایی برای هر یک از موارد خاص (مانند گزینش که تبعاً باید از طریق بررسی روایی پیش‌بین همراه با روایی سازه دنبال شود) تهیه و ارائه شود.

بررسی‌های انجام شده در مورد CBI تاکنون مبنای لازم را برای اعتماد به آن به عنوان یک ابزار روا و معتبر در محیط‌های متعدد فراهم کرده‌اند. با این حال باید به این واقعیت توجه داشت که نتایج ارائه شده در این پژوهش نباید به عنوان استاندارد برای تأیید قطعی روایی و اعتبار زیر مقیاس‌های پرخاشگری و وابستگی‌پذیری CBI تلقی شوند چرا که تعداد گروه نمونه پژوهش حاضر به اندازه کافی بزرگ نبوده است. به صورت آرمانی، باید این زیرمقیاس‌ها به همراه دیگر زیر مقیاس‌های CBI در نمونه‌های بزرگتری از افراد شاغل و حتی متقاضیان مختلف اجرا شود. سپس داده‌های بلندمدت از موقعیت شغلی آنها، به عنوان شواهدی از روایی پیش‌بین CBI تهیه شود. البته انجام چنین تحقیقات وسیع و طولانی ممکن است بنا به دلایلی مانند عدم استقبال از اجرای گسترده و وسیع CBI در سازمانها و صنایع کوچک، متوسط و بزرگ به دلیل اثرات سوء احتمالی بر وجهه و

و ضریب بازآزمایی) همسو با تحقیقات خارجی نظیر گوداشتاين و لانیون (۲۰۰۲) و لانیون و گوداشتاين (۲۰۰۴) نشان از اعتبار قابل قبول دو زیر مقیاس وابستگی‌پذیری و پرخاشگری (CBI) دارند. مزیت پژوهش حاضر نسبت به پژوهش‌های مشابه خارجی در این است که اعتباریابی و بررسی روایی سازه در شرایط واقعی کار و با استفاده از گروه نمونه شاغل انجام شده است. در حالی که تحقیقات اعتباریابی و روایی سازه نظیر لانیون و گوداشتاين (۲۰۰۴) با استفاده از گروه نمونه دانشجویان صورت پذیرفته است. بنابراین می‌توان گفت که براساس شواهد مربوط به اعتبار و روایی، دو زیر مقیاس وابستگی‌پذیری و پرخاشگری CBI به خوبی در کارکنان سازمانها، صنایع و کارخانه‌ها قابل استفاده است. البته برای تعیین موفقیت قطعی پرسشنامه‌هایی نظیر CBI با هدف تشخیص صحیح افرادی که مرتکب رفتارهای ضد تولید نظیر خصومت و پرخاشگری با سرپرستان و دیگران می‌شوند و احیاناً عدم دل‌بستگی و پای‌بندی به هدفها و راهبردهای سازمانی را نشان می‌دهند، به تحقیقات گسترده‌تری نیاز است. چرا که به نظر می‌رسد رواسازی و اعتباریابی یک فرایند پیوسته است.

همبستگی زیرمقیاس پرخاشگری CBI با کلیه زیر مقیاس‌های پرخاشگری جسمانی، خشم و خصومت‌ورزی بیش از همبستگی آن با زیر مقیاس پرخاشگری کلامی بود. همچنین روایی سازه همگرایی زیر مقیاس پرخاشگری CBI با محاسبه همبستگی ۰/۵۸ مثبت بین این زیر-مقیاس و زیر مقیاس پرخاشگری مقیاس ترسیم نیمرخ خطر متقاضی کار تأیید شد. زیر مقیاس پرخاشگری CBI با زیر مقیاس مقبولیت NEO که در واقع وضعیت افراد را برای سازش با دیگران و محیط اطراف همراه با آرامش رفتاری منعکس می‌کند، دارای ارتباط منفی معنادار بود که نشان‌دهنده روایی واگرا بین پرخاشگری در محیط کار و مقبولیت است.

وابستگی‌پذیری CBI، با زیر مقیاس مسئولیت‌پذیری NEO نیز دارای ارتباط منفی معنادار بود. این یافته نشان‌دهنده روایی واگرایی وابستگی‌پذیری CBI است، چرا که وابستگی‌پذیری در مقیاس CBI با تأکید بر عناصری

- Psychology*, 63, 452-459.
- Cohn, E. G., & Farrington, D. P. (1999).** Changes in the most-cited scholars in twenty criminology and criminal justice. *Journals between 1990 and 1995. Journal of Criminal Justice*, 27, 345-359.
- Collins, J. M., & Griffin, R. W. (1998).** The psychology of counterproductive job performance. In R. W. Griffin, A. O'Leary – Kelly & J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations: Part B. Nonviolent dysfunctional behavior* (PP. 219-242). Stanford, CT: JAI Press.
- Costa, P., & McCrae, R. (1992).** *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor inventory* : Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dalal, R. S., Sims, C. S., & Spencer, S. (2003).** The structure of discretionary behavior at work. In D. E. Rupp (Chair), *New Frontiers in job satisfaction, job performance, and their linkages*. Symposium conducted at the 18th Annual Meeting of the society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, Florida.
- Donovan, M. A. (1999).** *Cognitive, affective, and satisfaction variables as predictors of organizational behaviors : A structural equation modeling examination of alternative models*. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois at urbana-champaign.
- Goodstein, L. D., & Lanyon, R. I. (2002).** *Counterproductive behavior index (CBI): Technical Manual*. Amherst, MA: HRD Press.
- Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990).** *A general theory of crime*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- اعتبار این صنایع و سازمانها چندان ساده نباشد. روی-آورد دیگری که در رواسازی ابزارهایی مانند CBI و زیر مقیاسهای آن می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد، کاربرد آن به عنوان یک ابزار غربالگری پیش از اشتغال<sup>۱</sup> برای تعیین احتمال بروز رفتارهای ضد تولید از قبیل خسارت به اموال و دارائیه‌ها، غیبت‌گرایی<sup>۲</sup> و کم‌کاری، مشاخره و درگیری در بخشهای تولیدی<sup>۳</sup> و بازدهی پائین<sup>۴</sup> است که خود مستلزم پژوهشهای دیگری است.

### منابع

- Bennett, R. J., & Robinson S. L. (2000).** Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Bennett, R. J., & Stamper, C. L. (2001).** Corporate citizenship and deviancy: A study of discretionary work behavior. In C. Galbraith and M. Ryan (eds.), *International research in the business disciplines: Strategies and organizations in transition*. Amsterdam, the Netherlands: Elsevier Science.
- Blau, G. (1994).** Developing and testing a taxonomy of lateness behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79, 959-970.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997).** Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Boye, M. W., & Jones, J. W. (1997).** Organizational culture and employee counter-productivity. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (PP. 172-184). Thousand oaks, CA: sage.
- Buss, A. H., & Perry, M. (1992).** The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social*

1. pre-employment screening instrument  
2. absenteeism

3. arguments and fights on the shop floor  
4. low productivity

- and reliability of a pre-employment screening test : The Counterproductive Behavior Index (CBT). *Journal of Business and Psychology*, 18 (4), 533-553.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002).** Organizational citizenship behavior and workplace deviance : The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.
- Lepine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002).** The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52-65.
- Liobet, J. M. (2001).** *Applicant Risk Profiler*; Administrators manual. Los Angeles: Western Psychological Press.
- Marcus, B. (2000).** *Kontra produktives Verhalten im Betrieb : Eine individualsbezogene Perspektive [counterproductive behavior in organizations: An interindividual perspective]*. Göttingen, Germany : Verlag für Angewandte Psychologie.
- Marcus, B. (2001).** Erklärungsansätze kontra-produktiven Verhaltens im Betrieb [Approaches to the explanation of counterproductive behaviors in organization]. In R. K. Silbereisen (Ed.), *Psychologie 2000* (PP. 414-425). Lengerich, Germany : Pabst.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004).** *Fragebogen Zu Einstellungen and selbsteinschätzungen (FES) [Attitudes and self-Evaluation Questionnaire]*. Manuscript in Preparation.
- Marcus, B., Schuler, H. , Quell, P., & Humpfner, G. (2002).** Measuring counter productivity: Development and initial validation of a German self-
- Greenberg, J. (1997).** The steal motive: Managing the social determinants of employee theft. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Anti-social behavior in organizations* (PP. 85-108). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Griffin, R. W., O'leary-Kelly, A., & Collins, J. M. (1998).** *Dysfunctional behavior in organizations*: Stanford, CT: JAI press.
- Gruys, M. L. (1999).** The dimensionality of deviant employee performance in the workplace. *Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis, MN.*
- Heckert, A., & Heckert, D. M. (2002).** A new typology of deviance: Integrating normative and reactivist definitions of deviance. *Deviant Behavior: A Inter Disciplinary Journal*, 23, 449-479.
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. (1999).** Workplace bullying. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol.14, PP. 195-230). Chichester, England: Wiley.
- Hogan, J., & Ones, D. S. (1997).** Conscientiousness and integrity at work. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 849-870). San Diego, CA: Academic Press.
- Jermier, J. M., Knights, D., & Nord, W. (1994).** *Resistance and power in organizations*. London: Routledge.
- Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., & Singer, A. D. (1997).** Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 79-88.
- Lanyon, R. I., & Goodstein, L. D. (2004).** Validity

- Ones, D. S. (2002).** Counterproductive behaviors at work [special issue]. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 1-2.
- Organ, D. W., & Paine, J. B. (1999).** A new kind of performance for industrial and organizational psychology : Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 14*, 337-368.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995).** A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology, 48*, 775-802.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995).** A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*, 555-572.
- 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*, 658-672.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002).** The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance : A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology, 87*, 66-80.
- Sackett, P. R., & Devore, C. J. (2001).** Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.). *Handbook of industrial, work, and organizational psychology*, 145-164. London : Sage Publication.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997).** Retaliation in the workplace: The role of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology, 82*, 87-101.
- report questionnaire. International Journal of selection and Assessment, 10, 18-35.**
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002).** Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 36-50.
- Mastrangelo, P. M., & Jolton, J. A. (2002).** Predicting on the job substance abuse with a written integrity test. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 13* (2), 95-106.
- Miles, D. R., & Carey, G. (1997).** Genetic and environmental architecture of human aggression. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 207-217.
- Miner, A. G. (2001).** *Experience sampling events, moods, behaviors, and performance at work.* unpublished doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana Champaign.
- Miner, A. G., Glomb, T. M., & Liao, H. (2002).** *Structure of work withdrawal and organizational citizenship over time. In A. Miner (Chair), Modeling organizational behavior overtime: Experience sampling and longitudinal research.* Academy of Management Meeting, Oenver,Co.
- Munson, L. J. (2000).** *Assessing the influence of personality, affectivity, and mood on job satisfaction and job behaviors : A test of alternative models.* Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana Champaign.
- Nakano, K. (2001).** Psychometric evaluation on the Japanese adaptation of the aggression Questionnaire. *Behavior Research and Therapy, 32*, 853-858.

**Traub, S. H. (1996).** Battling employee crime: A review of corporate strategies and programs. *Crime and Delinquency*, 42, 244-256.

**Vigil-Colet, A., & Codorniu-Raga, M. J. (2004).** Aggression and inhibition deficit, the role of functional and dysfunctional impulsivity. *Personality and Individual Differences*, 37, 1431-1440.

*plied psychology*, 82 (3), 434-443.

**Spector, P. E. (1997).** The role of frustration in antisocial behavior at work. In R. A. Giacalone, & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (PP.1-17). Thousand oaks, CA: Sage.

**Spector, P. E. (2003).** *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Fifth edition. John Wiley and Sons publication.