

الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی

علی مهداد^۱
مائده ملک زاده^۲

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان مرکز تحقیقات و آموزش منابع طبیعی استان اصفهان در بهار ۱۳۹۵ به تعداد ۴۲۸ نفر بودند، که از میان آنان ۲۱۰ نفر به شیوه در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های رهبری مخرب (گل پرور، ۱۳۹۳)، رفتارهای انحرافی (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰) و پرسشنامه استرس شغلی (لمبرت، هوگان، گریفین، ۲۰۰۷) بود. داده‌های پژوهش از طریق روش ضریب همبستگی پیرسون و الگو سازی معادله ساختاری تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که، طی یک سلسله روابط زنجیره ای بین رهبری مخرب و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه معنادار ($p < 0/05$) وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از الگو سازی معادله (SEM) نشان داد که بین رهبری مخرب با استرس شغلی و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/001$) وجود دارد. براساس یافته‌های موجود می‌توان چنین نتیجه گیری نمود که رهبری مخرب سبب استرس شغلی و در نتیجه استرس شغلی منجر به بروز رفتارهای انحرافی در بین کارکنان می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: رهبری مخرب، رفتارهای انحرافی، استرس شغلی

۱. استادیار و عضو هیئت علمی گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، نویسنده مسئول
(alimahdad.am@gmail.com)

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه

گستره رفتارهای کارکنان در محیط‌های کار آنچنان پر تنوع و گوناگون است که اندیشمندان و محققان حوزه علوم رفتاری، برای شناخت علل و عوامل این رفتارها، بر آن شدند تا این رفتارها را طبقه بندی نمایند. یک دسته از این رفتارها، که به دلیل پیامدهای گسترده آن در محیط کار، در کانون توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته است، رفتارهای انحرافی^۱ می‌باشد. رابینسون و بنت^۲ (۱۹۹۵) رفتارهای انحرافی در محیط‌های کاری را فقدان متابعت از هنجارها و انتظارات سازمان تعریف نموده اند، که به دو گروه، رفتارهای انحرافی معطوف به افراد^۳ (برای مثال، توهین به همکاران و مراجعین و تهدید همکاران) و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان^۴ (برای مثال، دیر آمدن، غیبت و خرابکاری در کار) تقسیم نموده اند. گلپرور، نیری، مهداد (۱۳۸۹)، با استناد به اسپکتور و فوکس^۵ (۲۰۰۲) و گرایز^۶ (۱۹۹۹)، رفتارهای انحرافی را در پنج بعد، بدر رفتاری با دیگران (مثل، خشونت، آزار، مسخره کردن دیگران، گستاخی مستقیم کارکنان با همکاران، سرپرست یا مدیر)، انحراف از تولید (شامل، عدم انجام وظایف و تکالیف شغلی)، سرقت (مثل، برداشتن و استفاده از اموال سازمان به قصد آسیب زدن به سازمان)، خرابکاری (مثل، نابود کردن یا تخریب فیزیکی اموال و دارائی‌های سازمان) و رفتارهای کناره گیرانه (شامل، غیبت غیر موجه و تاخیرهای مکرر) تقسیم نموده است. در همین ارتباط، کلوی، فرانسویس، پروسرو کامرون^۷ (۲۰۰۹) چنین بیان نمودند که کارکنان یا اعضای سازمان ممکن است با هوشیاری ارادی، به صورت عمدی با قصد آسیب رساندن به سازمان یا اعضای آن دچار رفتار انحرافی یا ضد تولید شوند. نکته محوری از لحاظ عملیاتی، این واقعیت است که این رفتارها در بسیاری شرایط چندان محسوس و نمایان نیستند، ولی هزینه‌ها و زیان‌های خود را بر سازمان‌ها وارد می‌کنند. رفتارهای انحرافی علاوه بر هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی، تاثیرات منفی روان‌شناختی نظیر پیامدهای منفی در سلامت روانی و جسمانی، کاهش روحیه کارکنان، افزایش غیبت و جابه جایی، کاهش اعتماد به نفس و افزایش استرس را نیز به همراه دارد (کومی^۸، ۲۰۱۳).

بنابراین، با توجه به پیامدهای منفی و غیر قابل جبران رفتارهای انحرافی شناسایی عوامل اثر گذار بر آن، از اولویت ویژه‌ای برای سازمان برخوردار است. فوکس، اسپکتور و میلز^۹ (۲۰۰۱)، رفتارهای انحرافی را عکس‌العملی احساسی به شرایط استرس‌زای شغلی و سازمانی و رفتارهایی که منجر به آسیب و صدمه به سازمان می‌شود معرفی کرده اند و عنوان می‌کنند که هیجان‌های منفی منجر به سطوح بالایی از رفتارهای ضد تولید (انحرافی) خواهد گردید. همچنین، رفتارهای انحرافی هر نوع رفتار آگاهانه، ارادی و تکراری است که به لحاظ ماهیت تخطی از هنجارها، قواعد، رسوم و مقررات تلقی شده و انجام آن‌ها منجر به آسیب جامع به افراد و سازمان هر دو می‌شود (گل پرور، ۱۳۹۳). اسپکتور، فوکس و دوماگالسکی^{۱۰} (۲۰۰۶)، بر این اعتقادند که هیجان‌های منفی محیط کار، رفتارهای سرپرستان و

1. Deviant behavior
2. Robinson & Bennett
3. Toward individuals
4. Toward organization
5. Spector & Fox
6. Gruys
7. Kelloowey, Francis, prosser & cameron
8. kumi
9. Fox, Spectors & Miles
10. Spector, Fox & Domagalski

مدیران، ناخشنودی شغلی و فشارزاهای شغلی عواملی هستند که می‌توانند باعث رفتار انحرافی و ضد تولید در سازمان شوند. تحقیقات و مطالعات متعدد انجام گرفته توسط علیشاهی، ربیعی و کاظم زاده (۱۳۹۴)؛ گل پرور، محسن زاده، راعی، عبدی (۱۳۹۴)؛ گل پرور، محسن زاده (۱۳۹۴)؛ حسینی، مهداد، گل پرور (۱۳۹۲)؛ گل پرور (۱۳۹۲)؛ مهداد، فرهادی (۱۳۸۹)؛ گل پرور، نیری، مهداد (۱۳۸۷)؛ سلامی^۱ (۲۰۱۰)؛ بری، کارپنتر، بارات^۲ (۲۰۱۲)؛ میچلز^۳ (۲۰۱۷)؛ مازنی، روزیا^۴ (۲۰۱۱)؛ اسپکتور، فوکس و دوماگالسکی، (۲۰۰۶)، بیانگر رابطه معنادار بین رفتارهای انحرافی و استرس شغلی است. رابطه استرس و رفتارهای انحرافی را می‌توان از طریق نظریه استرس - عدم تعادل - جبران (گل پرور، نیری، مهداد، ۱۳۸۷) توضیح داد. بر اساس این رویکرد، استرس شغلی عاملی جهت خارج کردن انسان‌ها از حالت عدم تعادل به شمار می‌آید. این حالت ماهیت انگیزشی دارد و انسان‌ها را وا می‌دارد تا تعادل از دست رفته خود را بازگردانند (جبران). در این بازگردانی تعادل، تمامی ظرفیت‌های فردی به کار گرفته می‌شود. بر اساس این نظریه، مکانیسم جبران، ابتدا سطح رفتارها و گرایش‌های مثبت (نظیر خلاقیت و رفتارهای مدنی-سازمانی) را به دلیل انرژی تر بودن این رفتارها، کاهش و سپس سطح رفتارهای غیر اخلاقی و انحرافی را افزایش می‌دهد. همچنین، با توجه به نظریه حفاظت از منابع هابفول^۵ (۱۹۸۹)، رابطه بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی را می‌توان بدین صورت تبیین کرد که، 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، یاواس، آشیل^۶، ۲۰۰۹). زمانی که منابع در دسترس افراد از طریق عوامل مختلف نظیر استرس شغلی مورد تهدید قرار گیرند، انسان‌ها تلاش می‌کنند خود را از مواجهه با عوامل استرس آور دور سازند (تمایل به ترک خدمت) یا تلاش کنند با انجام رفتارهای هنجار شکنانه (رفتارهای انحرافی) تهدید ادراک شده ناشی از استرس شغلی را مدیریت کنند (پایلی^۷، ۲۰۱۱؛ بوید، لوین و ساگر^۸، ۲۰۰۹). بنابراین، رفتار انحرافی پیامد مهم فشارزاهای شغلی و سازمانی است. این فشارزاهای به حدی است که امروزه استرس شغلی یکی از پدیده‌های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان می‌باشد و از کارایی افراد می‌کاهد (مهداد، والی نژاد، ۱۳۹۳).

استرس شغلی^۹ کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی بوده و هنگامی بروز پیدا میکند که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده انجام آن بر آید (حسینی، مهداد، گل پرور، ۱۳۹۲). همچنین، گل پرور، کامکار و جوادیان، (۲۰۱۲)، استرس شغلی را به عنوان عوامل فشار آور تعریف می‌کنند که در حین کار باعث تحمیل فشار روانی، اجتماعی و فیزیولوژیک بر افراد می‌شود و به مرور زمان بهزیستی روانی و فیزیولوژیک آنها را به مخاطره می‌افکند. استرس حالتی است که در آن بین درک فشار و شرایط و درک توانایی جهت مقابله، رابطه مناسبی وجود ندارد (مهداد، والی نژاد، ۱۳۹۳). لندی و کونته^{۱۰} (۲۰۱۰)، عوامل مهم اثر گذار بر استرس شغلی

1. Salami
2. Berry, carpenter, Barratt
3. Michells
4. Mazni & Roziah
5. Hobfoll
6. Babakus, Yavas & Ashill
7. Paille
8. Boyd, Lewin, & Sager
9. Job stress
10. Landy & Conte

را شامل؛ ابهام نقش^۱، تعارض نقش^۲، گرانباری نقش^۳، سیاست‌های سازمانی، ناامنی شغلی و شرایط محیط کار و ... بیان کردند. استرس آثار منفی بر نتایج سازمانی مانند؛ خشونت در محل کار، افزایش حوادث شغلی، غیبت، فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه و خشنودی شغلی، افزایش میل ترک شغل در افراد به دنبال دارد، همچنین حتی ممکن است به بروز مشکلات رفتاری مانند؛ مصرف الکل، اعتیاد، رفتارهای ستیزه جویانه با همکاران و مشتریان نیز بیانجامد (تیمری، بریمن^۴، ۲۰۰۴، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). بنابراین شناسایی عوامل اثر گذار بر استرس مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. بر این اساس، پژوهش‌های متعدد انجام گرفته نشان داده است که، یکی از مهم ترین عوامل اثر گذار بر استرس شغلی سبک رهبری است. در همین ارتباط پژوهش‌های انجام گرفته توسط شاینز و شیلینگ^۵ (۲۰۱۳)؛ نیبرگ^۶ (۲۰۰۹)؛ پادبلا، هوگان و کسیر^۷ (۲۰۰۷)؛ شاپروک^۸ (۲۰۰۷)؛ گلپور، نیری و مهداد (۱۳۸۹)؛ دلوی و گنجی (۱۳۹۳)، بیگی نیا، کلانتری (۱۳۸۷)، نشان دهنده تاثیر رهبری بر استرس شغلی است. این تاثیر به این عامل مربوط میگردد که، مدیران در سازمان‌ها مهمترین و حساسترین نقشها را بر عهده دارند و سبک رهبری و همچنین کیفیت نفوذ رهبر بر کارکنان، تاثیر چشم گیری بر نگرش‌ها، انگیزه‌ها و عملکرد شغلی کارکنان دارد (صادقی، نیسی، ارشدی، ۱۳۹۲).

رهبران سازمان‌ها به عنوان یک عامل نفوذگذار به روش‌های مختلف می‌تواند رهبری خود را اعمال نمایند (برای مثال، رهبری استبدادی، آزادمنش، تبادلی، اخلاقی، مخرب و...). یکی از مهمترین اشکال رهبری که در سال‌های اخیر به دلیل تاثیر منفی و مخربی که بر افراد، گروه‌ها و سازمان دارد و سمت تاریک رفتار سازمانی نام گرفته شده است، رهبری مخرب^۹ یا سمی می‌باشد (شاپروک، ۲۰۰۷). رهبری مخرب، یک واژه گسترده است که بعنوان یک سبک رهبری که در برگیرنده رفتارهایی علیه زیردستان و سازمان می‌باشد (اینارسن، اسکوگستند و آسلند^{۱۰}، ۲۰۰۷) و باعلاقه به سلطه‌گری و نفوذ، تهدید و اجبار، فریب، خود محوری و پیامدهایی که کیفیت زندگی کارکنان را می‌کاهد مشخص میشود (کرلین^{۱۱}، ۲۰۱۳). در واقع، رهبری مخرب سبکی از رهبری است که در آن رفتارهایی نظام مند و تکرارشونده از سوی رهبر با زیردستان بروز کرده و منافع مشروع سازمان را از طریق ایجاد مانع، در دست یابی به اهداف، انجام وظایف، تحلیل منافع یا کاهش اثر بخشی، انگیزش و رضایت کارمندان آن، مورد تهدید قرار می‌دهد (اینارسن، ۲۰۰۷). دو جنبه از شخصیت رهبر مخرب که بر سلامت و رضایت افراد تاثیر گذار می‌باشد، خصومت و عواطف منفی است و مطالعات نشان داده است که کسانی که این دو رفتار را از خود نشان میدهند بر زیردستان تاثیر مخرب می‌گذارند. ویلیامز^{۱۲} (۱۹۸۹) خصومت را به عنوان عیب جویی و بدگمانی به دیگران که منجر به بروز مکرر عصبانیت و خشم در اطراف خود

1. Role ambiguity
2. Role conflict
3. Role overload
4. Timrey & Beryman
5. Schyns & Schiling
6. Nyberg
7. Padilla, Hogan & Kaiser
8. Schaubroeck
9. Destructive Leadership
10. Einarsen, Asland & skogstad
11. Cerlin
12. Williams

می‌شود تعریف می‌کند. عواطف منفی شامل طیف وسیعی از وضعیت‌های آزاردهنده از قبیل: عصبانیت، نفرت، اهانت، جرم و گناه، ترسناک بودن، پریشانی و افسردگی می‌باشد (شابروک، ۲۰۰۷). سرپرستانی که سطوح بالایی از رفتارهای مخرب خصومت و عواطف منفی را دارند بیشتر احتمال دارد که یک محیط استرس‌زا را برای زیردستان ایجاد کنند. الگوی مفهومی در مورد رفتار رهبران مخرب، دو بعد اساسی برای آن معرفی نموده‌اند: رفتارهای مخرب معطوف به زیردستان و رفتارهای مخرب معطوف به سازمان (شاینزوهانسبراق^۱، ۲۰۰۱). بعد معطوف به زیردستان، اندیشه رفتارهای رهبری را شرح می‌دهد که شامل، رفتارهای ضد زیردستان (برای مثال، زورگویی، آزارگری یا سایر انواع رفتارهای غیر مدنی و سوءرفتار) و بعد دوم، رفتارهای مخرب معطوف به سازمان شامل، مجموعه‌ای از رفتارهای ضد اجتماعی (برای مثال، سرقت از سازمان، پول، زمان یا منابع و تلاش برای اهداف شخصی) را در بر می‌گیرد. از دیدگاه لو^۲ (۲۰۱۲)، رهبری مخرب دارای ابعادی چون، فساد (سوء استفاده از قدرت قانونی برای زیر پا گذاشتن منافع مشروع سازمان برای اهداف شخصی همچون، اخاذی، استفاده از امکانات عمومی برای اهداف شخصی، اختلاس و تفریح با هزینه سازمان)، سوء استفاده از زیردستان (که شامل، سوء استفاده از کارکنان برای انجام کارهای بیشتر، انتظارات بیش از حد از کارکنان بدون توجه به موقعیت واقعی، عدم نشان دادن همدلی در رابطه با مشکلات کارکنان)، گمراه سازی زیردستان، (شامل رفتارهای رنجش آور همراه با خشونت رهبران نسبت به زیردستان خود در طول مدیریتشان. همچون، اجبار زیردستان به ترک شغل، حمله لفظی به زیردستان، مداخله در روابط بین فردی زیردستان و تبعیض) و کمبود اخلاق حرفه‌ای (که شامل آندسته از رفتارهای رهبراست که اصول اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای را زیر پا گذاشته و به آن‌ها تجاوز میکند و شامل رفتارهایی همچون، توجه پروری، پارتی بازی، ایجاد اختلاف بین کارکنان، خود مدار بودن و استبداد) است. در جستجوهای انجام گرفته در منابع معتبر علمی و پژوهشی، پژوهش‌هایی مبنی بر رابطه ادراک استرس با رفتارهای انحرافی و رابطه سبک رهبری با استرس و رفتارهای انحرافی به دست آمد، اما تاکنون پژوهشی که الگوی رابطه ساختاری متغیرهای پژوهش حاضر را مورد مطالعه قرار داده باشد، یافت نشد و از آنجا که یافته‌های این پژوهش می‌تواند به ارایه تصویری مستدل از پیامدهای رهبری مخرب در سازمان مورد مطالعه به طور خاص و دیگر سازمان‌ها به طور عام ارایه نماید، ضرورت انجام پژوهش را برای پژوهشگران برجسته نمود. بنابراین، با توجه به مرور مبانی نظری و پژوهشی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که، رهبران مخرب به دلیل دارا بودن احساسات منفی، برانگیختگی، خشم و نفرت سبب تخریب زیردستان و استرس در میان کارکنان می‌گردند و کارکنان در پاسخ به این رفتارها و برای جبران آن به رفتارهای انحرافی دست می‌زنند. بر این اساس "هدف پژوهش" حاضر پاسخگویی به این سوال است که :

آیا بین رهبری مخرب، استرس و رفتارهای انحرافی سلسله روابط زنجیره‌ای وجود دارد؟
 بر همین اساس چهارچوب مفهومی پژوهش همانگونه که در شکل ۱ مشاهده می‌نمایید، طراحی گردید.

1. Schyns & Hansbrough

2. Lu Hong



شکل ۱: مدل نظری پژوهش از الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی

روش پژوهش

پژوهش حاضر به واسطه هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مرکز تحقیقات و آموزشی منابع طبیعی استان اصفهان در بهار سال ۱۳۹۵ (در مجموع ۴۲۸ نفر) تشکیل داده است، که از میان جامعه فوق و بر اساس جدول حجم نمونه به حجم جامعه آماری میچل و جولی^۱ (۲۰۰۷، ص ۲۳۵)، و در سطح اطمینان آماری ۹۵ درصد حجم نمونه مناسب ۲۱۰ نفر تعیین و به صورت دردسترس (سهل الوصول) در بین آنها توزیع، و پس از جمع آوری، تعداد ۱۹۹ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. در پژوهش، برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

پرسشنامه رهبری مخرب^۲ (DLS-۱۵): برای سنجش رهبری مخرب از پرسشنامه ۱۵ سوالی گل پرور (۱۳۹۳) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه، رفتارهای غفلت، خشونت، تعامل غیر اخلاقی و زورمدارانه را همراه با سوء استفاده از سازمان و کارکنان مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه شش درجه ای لیکرت (هرگز=۱ تا همیشه =۶) است. گل پرور و سلحشور (۱۳۹۵) روایی محتوایی این پرسشنامه را براساس تطابق یک به یک سوال‌های این پرسشنامه با رفتارهای مخرب مطرح شده در متون علمی حوزه رهبری مخرب مستند ساخته و روایی سازه آن را نیز بر مبنای تحلیل عاملی اکتشافی (KMO بالاتر از ۰/۸ و بارهای عاملی سوال‌های ۰/۴ و بالاتر) گزارش نموده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ توسط گل پرور و همکار (۱۳۹۵)، ۰/۹۶، و در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد.

پرسشنامه رفتار انحرافی^۳: برای سنجش رفتار انحرافی از ۸ سوال مربوط به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان پرسشنامه رفتار انحرافی بنت و رابینسون (۲۰۰۰) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه دارای مقیاس پاسخگویی شش درجه ای لیکرت (هرگز=۱ تا همیشه=۶) بوده و در پژوهشهای متعدد در ایران مورد استفاده قرار گرفته است. برای مثال؛ گل پرور و همکاران (۱۳۸۹)، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، روایی سازه آن را مستند ساخته و آلفای کرونباخ ۰/۸۵ را برای آن گزارش نموده اند. همچنین، توسط گل پرور (۱۳۹۵)، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بدست آمد. پرسشنامه استرس شغلی^۴: برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه ۵ سوالی لمبرت و همکاران^۵

1. Michell & jully
2. Destructive leadership Questionnaire
3. Deviant Behavior Questionnaire
4. Job Stress Questionnaire
5. Lambert, Hogan& Griffn

(۲۰۰۷) استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه ای (همیشه = ۵ تا هرگز = ۱) می‌باشد. این پرسشنامه در پژوهش گل پرور و همکاران (۱۳۹۰)، استفاده و لمبرت و همکاران (۲۰۰۷)، به نقل از گل پرور و همکاران، (۱۳۹۰)، پایایی پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش نموده‌اند. روایی سازه این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس توسط گل پرور و همکاران (۱۳۹۰)، بررسی و به طور کاملاً تمیزی سوالات این پرسشنامه را بر یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷ قرار داده است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد.

داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی، با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی (AMOS) مورد تحلیل قرار گرفتند. در سطح استنباطی برای بررسی فرضیه پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش آزمودنی‌ها ۱۹۹ نفر از کارمندان مرکز تحقیقات و آموزش منابع طبیعی بودند، به طوری که ۱۳۲ نفر از آنها مرد (۶۶/۳٪) و ۳۶ نفر از آنها زن (۱۸/۱٪) و ۳۱ نفر از آنها اعلام نشده (۱۵/۶٪) بودند. از میان آنان ۱۴۱ نفر متاهل (۷۰/۹٪)، ۲۱ نفر مجرد (۱۰/۶٪) و ۳۷ نفر اعلام نشده (۱۸/۶٪) بودند. در جدول ۱ نتایج میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای رهبری مخرب، استرس شغلی و رفتار انحرافی کارکنان ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱	رهبری مخرب	۴۶/۰۸	۱۱/۴۴	-	-	-
۲	استرس شغلی	۱۶/۵۸	۳/۷۴	**۰/۳۶	-	-
۳	رفتار انحرافی	۱۴/۹	۶/۰۹	۰/۰۹	**۰/۳	-

** $P \geq 0.01$

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین رهبری مخرب، استرس شغلی و رفتار انحرافی به ترتیب، ۴۶/۰۸، ۱۶/۵۸ و ۱۴/۹، و انحراف معیار متغیرهای فوق به ترتیب، ۱۱/۴۴، ۳/۷۴، ۶/۰۹ می‌باشد. همچنین، رابطه رهبری مخرب با استرس شغلی ۰/۳۶ و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی ۰/۳ که در سطح $p \geq 0.01$ معنادار می‌باشد. علاوه بر این جهت بررسی مدل پیش فرض پژوهش از شیوه تحلیل مسیر استفاده گردید که نتایج آن به شرح جدول ۲ و ۳ بدست آمده است.

جدول ۲. شاخص‌های تحلیل مسیر مدل پیش فرض و مدل نهایی

شاخص	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	IFI	CFI	RMSEA
الگوی مسیر	۶/۵۸	۵	۱/۳۲	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۴

پیش از ارائه توضیحات مربوط به جدول ۲ اشاره به چند نکته ضروری است. از نظر کلی یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای χ^2 دو غیرمعنادار، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی کمتر

از ۳، شاخص نیکویی برازش (GFI)^۱ و شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی^۳ (IFI) بزرگتر از ۰/۹، ریشه مجذورات باقیمانده^۴ (RMR) کوچکتر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا^۵ (RMSEA) کوچکتر از ۰/۰۸ باشد (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸). با توجه به توضیحات ارائه شده چنان که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، رهبری مخرب (= ۰/۰۰۱، ۳۷ / P <) با استرس شغلی دارای رابطه معنادار است و توانسته ۱۳/۱ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کند. در ادامه استرس شغلی (> P = ۰/۰۱، ۳) با رفتارهای انحرافی دارای رابطه معنادار بوده و توانسته ۸/۹ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید.

جدول ۳. نتایج حاصل از الگو سازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی پژوهش

ردیف	رابطه متغیرها در الگوی نهایی	B	SE	β	P	R ²
۱	رهبری مخرب \rightarrow استرس شغلی	۰/۱۲**	۰/۰۲۸	۰/۳۷**	۰/۰۰۱	۰/۱۳۱
۲	استرس شغلی \rightarrow رفتارهای انحرافی	۰/۴**	۰/۰۹	۰/۳**	۰/۰۰۱	۰/۰۸۹

**p < ۰/۰۵ *p < ۰/۰۱

همانطور که در جدول ۲ و ۳ ملاحظه می‌گردد، کلیه شاخص‌های الگو، نشان دهنده برازش مناسب برای مدل مطابق با شکل شماره ۲، می‌باشد. مدل حاضر نشانگر آن است که متغیر استرس شغلی به عنوان متغیر میانجیگر کامل در رابطه میان رهبری مخرب و رفتارهای انحرافی نقش دارد.



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی

همانطور که در مدل نهایی شکل ۲ مشاهده می‌گردد، ضریب مسیر متغیر سبک رهبری مخرب به استرس شغلی برابر با ۰/۳۷، (p \geq ۰/۰۱) و ضریب مسیر متغیر استرس شغلی به رفتارهای انحرافی ۰/۳، (p \geq ۰/۰۱) است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که، طی یک سلسله روابط زنجیره ای بین رهبری مخرب با استرس و استرس با رفتارهای انحرافی رابطه معنادار (p \geq ۰/۰۱) وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر در ارتباط میان سبک رهبری مخرب با استرس شغلی با یافته‌های شانیز و شیلینگ (۲۰۱۳)، نیبرگ (۲۰۰۹)، پادپلا،

1. Goodness of Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Incremental Fit Index
4. Root Mean of Residual
5. Root Mean Square of Error Approximation

هوغان، کسیر (۲۰۰۷)، شاپروک (۲۰۰۷)، بیگی نیاء وکلانتری (۱۳۸۷)، گلپور، نیری، مهداد (۱۳۸۹) و دلوی و گنجی (۱۳۹۳)، همسو است. در تبیین یافته پژوهش حاضر می‌توان چنین بیان نمود که استرس شغلی نیرو یا اثری است که فرد به هنگام روبه رو شدن با فرصت‌ها، اجبارها یا تقاضاهایی که فرد، آن‌ها را نامطمئن، مبهم و غیر قابل تحمل ارزیابی می‌کند، ادراک می‌گردد. همچنین رهبران مخرب به دلیل ماهیت و نوع رهبری که اعمال می‌کنند، از به کار گیری تشویق‌ها، پاداش‌ها، حمایت‌های معنوی، دادن تایید و بازخورد مثبت، ایجاد احساس اطمینان و امنیت در کارکنان دریغ می‌ورزند (مهداد، ادیبی، عزتی، ۱۳۹۴). در نتیجه زبردستانی که در معرض این نوع رهبری هستند، نسبت به زبردستانی که از رفتار رهبری مخرب کمتری برخوردارند، از استرس و علائم مرتبط با آن همانند شکایات جسمانی و اضطراب بیشتری رنج می‌برند (شاپروک، ۲۰۰۷). با توجه به مرور مبانی تحقیق، سبک رهبری مخرب یکی از انواع سبک‌های رهبری اقتدارگرا و خودکامه است، که به دلیل اقتدارگرایی و خودکامگی موجب استرس در میان کارکنان می‌گردد. بر این اساس می‌توان چنین انتظار داشت که، هر چه میزان مخرب بودن رهبر بیشتر باشد، استرس بیشتر و بالاتری توسط کارکنان ادراک خواهد شد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد، هنگامی که احساس امنیت از سوی مدیران در بین کارکنان سلب گردد، استرس به عنوان یکی از مهمترین پیامدهای ناامنی، احساس خواهد گردید. به عبارتی، عدم امنیت، در نتیجه رهبری مخرب به عنوان یک منبع تهدید کننده، ادراک و به دنبال آن استرس عارض خواهد گردید. همچنین، یافته دیگر پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی با یافته‌های علیشاهی، ربیعی و کاظم زاده (۱۳۹۴)، گل پرور، محسن زاده، راعی، عبدی (۱۳۹۴)؛ گل پرور، محسن زاده (۱۳۹۴)؛ گل پرور (۱۳۹۲)، حسینی، مهداد، گل پرور (۱۳۹۲)، فرهادی و مهداد (۱۳۸۹)، گلپور، نیری، مهداد (۱۳۸۹)، میچلز (۲۰۱۷)، بری، کارپنتر، بارات (۲۰۱۲)، مازنی، روزیا (۲۰۱۱)، سلامی (۲۰۱۰)، همسو است. در تبیین رابطه بین استرس شغلی با رفتارهای انحرافی می‌توان به ترتیب به دو نظریه حفاظت از منابع و استرس - عدم تعادل - جبران استناد نمود. تئوری حفظ منابع هابفول (۱۹۸۹) بعنوان چارچوبی برای یکپارچه کردن پدیده‌ها در رابطه با فشار روانی بیان شده است. مفهوم اساسی در این الگو آن است که افراد تلاش می‌کنند تا چیزهایی را که برایشان ارزشمند است را، بدست آورند و حفظ کنند و یا از آن محافظت نمایند. ازاینرو، ممکن است که این افراد رفتارهای ضد تولید و انحرافی را بعنوان مکانیسم واکنشی، بخاطر شرایط استرس زای بوجودآمده، انجام دهند، بنابراین، رفتارهای انحرافی به آنها اجازه می‌دهد که در برابر ضرر و زیان‌های منابع آینده محافظت شوند. ازجمله دلایل دیگری که رابطه رفتارهای انحرافی و استرس را تبیین می‌کند این است که عوامل استرس زا ممکن است به عنوان یک محرک برای انجام رفتارهای انحرافی در سازمان باشد. در همین ارتباط می‌توان به نظریه استرس - عدم تعادل - جبران (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۷) اشاره کرد که، رفتارهای انحرافی بعنوان رفتارهای جبرانی می‌تواند برای کاهش اثرات استرس شغلی بوجود آمده به کار گرفته شود. براساس این نظریه، استرس شغلی عاملی جهت خارج کردن انسان‌ها از حالت تعادل به شمار می‌آید. این حالت عدم تعادل ماهیت انگیزشی دارد و انسان‌ها را وامی‌دارد تا تعادل از دست رفته خود را بازگردانند (جبران). در این بازگردانی تعادل، تمامی ظرفیت‌های فردی به کار گرفته می‌شود (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۷). بر اساس این نظریه مکانیسم جبران، ابتدا سطح رفتارها و گرایش‌های مثبت (نظیر خلاقیت و رفتارهای مدنی-سازمانی) را به دلیل انرژی تر بودن این رفتارها، کاهش و سپس سطح رفتارهای غیر اخلاقی و انحرافی را افزایش می‌دهد. بنابراین می‌توان چنین انتظار داشت که کارکنان رفتارهای انحرافی را در پاسخ به ادراک استرس از خود بروز دهند.

براساس یافته‌های پژوهش حاضر به مدیران سازمان مورد مطالعه به طور خاص و مدیران سایر سازمان به طور عام پیشنهاد می‌گردد که برای پیشگیری از رفتارهای انحرافی، علل و عوامل اثر گذار بر آن که همان رفتار رهبری مخرب می‌باشد مورد توجه قرار گیرد. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد که در فرایند گزینش رهبران، مدیران و سرپرستان توجه کافی به عمل آید تا امکان حضور چنین افراد در سمت‌های بالای سازمان فراهم نگردد و همچنین، آموزش سبک‌های مختلف مدیریت تعارض به مدیران و کارکنان و ایجاد کمیته‌های تخصصی برای نظارت بر فرایند مدیریتی، مدیران پیشنهاد می‌گردد. پژوهش حاضر همچون سایر پژوهش‌ها، تحقیق حاضر دارای محدودیت‌هایی است که می‌توان به انجام آن در بین کارکنان مرکز تحقیقات و آموزش منابع طبیعی اصفهان اشاره نمود که باید در تعمیم پذیری یافته‌ها محتاط بود و روش پژوهش از نوع همبستگی بوده که نمی‌توان استنباط علی از نتایج نمود. محدودیت استفاده از ابزارهای خود سنجی و روش نمونه‌گیری در دسترس (سهل الوصول) از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشند.

منابع

- ارشدی، نسرین. (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشامدها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب-منطقه اهواز. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بیگی نیا، عبدالرضا؛ کلاتری، فاطمه. (۱۳۸۷). رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان با تاکید بر گونه‌های شخصیتی. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار. دانشگاه شاهد، ۲۹، ۶-۱.
- حسینی، منیره؛ مهداد، علی؛ گل پرور، محسن. (۱۳۹۲). تحلیل رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با ادراک استرس شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس مدل معادلات ساختاری. یافته‌های نو در روانشناسی (روانشناسی اجتماعی)، ۸(۳): ۱۷-۲۹.
- دلوی، محمدرضا؛ گنجی، مظاهر. (۱۳۹۳). بررسی اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۱، ۱۲۸-۱۲۱.
- شوماخر، رندال، ای؛ ولومکس، ریچارد، جی. (۱۳۸۸). مقدمه ای بر مدل سازی معادله ساختاری. ترجمه وحید قاسمی. چاپ اول تهران: انتشارات جامعه شناسان. (سال نشر اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).
- صادقی، محمد باقر؛ نیسی، عبدالکاسم؛ ارشدی، نسرین. (۱۳۹۲). متغیرهای شخصیتی و سازمانی به عنوان پیشایندها و پیامدهای رهبری قابل اعتماد در کارکنان. مجله روانشناسی اجتماعی، ۲۷(۸)، ۱۱۹-۱۴۳.
- علیشاهی، ابوالفضل؛ ربیعی، محسن؛ کاظم زاده بیطالی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه پاسخگویی فرد با استرس شغلی و رفتار انحرافی کار. مجله بالینی پرستاری و مامایی، ۴(۱)، ۲۷-۳۸.
- گل پرور، محسن. (۱۳۹۳). مشروعیت بخشی اخلاقی عاملی جهت تسهیل رابطه مثبت بین یاری رسانی و جوانمردی با رفتارهای انحرافی: شواهدی از دو مطالعه مستقل. مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۳۱(۹)، ۲۶-۱.
- گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ مصباحی، محمد رضا؛ اشقی، زهرا. (۱۳۹۲). نقش‌های پنهان تعارضات میان فردی در پسوند با بی عدالتی سازمانی، فرسودگی، استرس و رفتارهای انحرافی. مطالعات روانشناختی، ۲، ۴۹-۸۲.

گل پرور، محسن؛ محسن زاده، صفیه. (۱۳۹۴). کارکرد پیشگیری (جبرانی) رفتارهای انحرافی در رابطه استرس شغلی با فرسودگی هیجانی. مجله روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۲۲(۶).

گل پرور، محسن؛ محسن زاده، صفیه؛ راعی، علی؛ عبدی، عبدالرسول. (۱۳۹۴). نقش تعدیل‌کننده رفتارهای انحرافی در رابطه بین استرس شغلی و امنیت روانشناختی ادراک شده. روانشناسی معاصر، ۱۰(۲).

گل پرور، محسن؛ سلحشور، آزاده. (۱۳۹۵). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۶(۲).

گل پرور، محسن؛ نیری، شیرین؛ مهداد، علی. (۱۳۸۹). الگوی استرس شغلی و فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی از طریق مدیریت، رهبری و ارزشهای اخلاقی. فصل‌نامه روانشناسی کاربردی، ۱، ۷-۲۵.

گل پرور، محسن؛ نیری، شیرین؛ مهداد، علی. (۱۳۸۷). رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن: شواهدی برای مدل استرس فرسودگی (عدم تعادل)-حیران. یافته‌های نو در روانشناسی، ۲(۸)، ۱۹-۳۴.

گل پرور، محسن؛ واثقی، زهره؛ اشجع، آرزو. (۱۳۹۳). تبیین رابطه استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی براساس نقش تعدیل‌کنندگی اسناد شناختی به علل استرس. روانشناسی معاصر، ۹، ۷۱-۸۲.

گل پرور، محسن؛ واثقی، زهرا؛ جوادیان، زهرا. (۱۳۹۰). الگوهای ساختاری رابطه استرس شغلی و فرسودگی هیجانی با رفتارهای مثبت و منفی، شواهدی نوین و گسترده از رویکرد ایرانی استرس-نامتعادلی-جبران. یافته‌های نو در روانشناسی، ۱۹(۶).

مهداد، علی؛ ادیبی، زهرا؛ عزتی، منظر. (۱۳۹۴). نقش واسطه‌ای عزت نفس در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و خودکارآمدی. فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، ۲(۶)، ۱۸۱-۱۹۵.

مهداد، علی؛ فرهادی، هادی. (۱۳۸۹). وجدان‌گرایی به عنوان تعدیل‌کننده رابطه استرس شغلی و رفتارهای انحرافی سازمانی. دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) ۳-۲ اسفند.

مهداد، علی؛ والی نژاد، آرزو. (۱۳۹۳). رابطه ادراک بی‌عدالتی سازمانی با استرس شغلی و قلدری سایبری: نقش تعدیل‌کنندگی ضریب سختی‌پذیری. مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۳۱(۹)، ۶۷-۸۸.

Babakus, S. E., Yavas, U., & Ashill, N.J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job- demand-burnout- performance relationships Surface- level trait perspective. *Journal of retailing*, 85, 480-492.

Bennett, R.J. & Robinson, sl. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3): 349-360.

Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97, 613-636.

Boyed, N. G., Lewin, J. E. & Sager, J. K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of vocational Behavior*, 75(2), 197-211.

Crellin. p. (2013). from injustice to Destructive leadership: follower Attitudes and the creation of Destruction. *Third Degree*, 1. 42-48.

Einarsen, s., Skogstad, A. & Aasland, M.S. (2007). Destructive leadership behavior: a definition

- and conceptual model. *The leadership Quarterly*, 18 (3), 207-216.
- Fox, S. Spector, P.E. & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to Job stressors and Organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational Behavior*, 2, 1-30.
- 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.
- Gruys M.L. (1999). The dimensionality of deviant employee performance in the workplace. Unpublished doctoral dissertation, university of Minnesota, Minneapolis, MN.
- Hobfoll SE. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychology*, 44 (3): 513.
- Kelloway, E.K. Francis, I., Prosser, M., & Cameron, J.E. (2009). Counter productive work behaviors as protect. *Human Resource Management review*, 20, pp: 18-25.
- Kumi, E. (2013). Are demographic variables International Journal of Management Sciences, predictors of work deviant behavior? 1-10.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Griffin, M.L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 644-656
- Landy, F.J., & Conte, J.M. (2010). *Work in 21st century* (Third Edition). John Wiley & sons, INC.
- Lu, H ling, Q. (2012). Achinese perspective on the content and structure of Destructive leadership. *Chinese management studies*, 2, 271-283.
- Mazni, A., & Roziah, M. R. (2011). Towards developing a theoretical model on the Catholic Social Teachings. *Journal of religion and Business Ethics*, 3, 1-3.
- Mitchells. H. S.V. Silva. (2017). The impact of job stress on deviant workplace behavior: A study of operational level employees of comfort apparel solutions company in serilanka. Vol. 7, no.1. <http://dx. Doi.Org/10,5296/ijhrs. V7il.10901>.
- Mitchell, M. L. & Jolly, J. M. (2007). *Research design explain*. Thomson wads worth, USA: Sixth. Ed.
- Nyberg, A. (2009). The impact of Managerial leadership on stress and health among employees, Doctoral thesis, institution for folk also venten skap/ Department of public of public Health sciences.
- Padilla, A, Hogan, R, Kaiser, R. (2007). the toxic triangle: Destructive leaders, susceptible follower, and conducive environments. *The leadership Quarterly*, 18, 176-194.
- Paille, P. (2011). Perceived Stressful Work, Citizenship Behavior and Intention to leave the organization in a High Turnover Environment, Examining the Mediating Role of job satisfaction. *Journal of management Research*, 3(1), 1-16.
- Robinson sl, Bennett R. (1995). A typology of deviant work place behavior: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*. 38(2): 555- 572.
- Salami, S. O. (2010). Job stress and counterproductive work behavior: Negative affectivity as a moderator. *The Social Sciences*, 5, 486-492.
- Schaubroeck, j. (2007). Destructive leadership traits and the neutralizing influence of an enriched job. *The leadership Quarterly*, 18, 236-251.
- Schyns, B, Hansbrough, T. (2001). when leadership goes wrong: destructive leadership, mistakes and ethical failures. Available from: <http://books.google.com/books/about/when - leadership - goes wrong. html?id=bo-u Ezllvsc,24/05>.
- Schyns, B, schilling, j. (2013). How the bad effects of bad leaders? A metaanalysis of destructive leadership and its outcomes. *The leadership Quaterly*, 24, 138-158.

- Spector, P.E., Fox, S. & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counter productive work Behavior. In E.K. Kelloway, J. Barling, & J.J. Hurrell (Eds.). Handbook of work place violence. 29-46.
- Spector, P.E. & Fox, S. (2002). An emotion centered model of voluntary work behavior some parallels between counter productive work behavior and organizational citizenship behavior. Human Resource Management Review. 12-1-24.
- Timney, A., & Berryman, T. (2004). Job characteristics in a theoretical and practical health context. In C.L. Cooper (Ed), Theories of organizational stress (pp.205-219). Oxford, UK: Oxford university press.
- Williams, R. (1989). The trusting Heart: Great news about Type A behavior. New York, N, Y. Times Books.

