

اثر منفی ناپایداری رفتار اجتماعی بر روابط بین-فردی

دکتر ابراهیم احمدی^۱

شخصیت فرد معمولاً بر اساس رفتارهایی تعریف می شود که فرد در بیشتر مواقع انجام می دهد، اما به تغییر پذیری این رفتارها کمتر توجه می شود. به همین دلیل پژوهش می خواست بررسی کند که آیا سازه های پویای شخصیت، یعنی میزان تغییرات رفتار فرد در موقعیت های مختلف و در طول زمان، می توانند کیفیت روابط بین-فردی او را پیش بینی کنند یا خیر. پژوهش حاضر از میان این سازه ها بر ناپایداری رفتار اجتماعی متمرکز شد؛ یعنی میزان پراکندگی رفتار های بین-فردی یک شخص در محیط اجتماعی خودش. فرضیه این بود که هر قدر رفتار اجتماعی فرد ناپایدار تر باشد، کیفیت روابط بین فردی او کمتر است. طرح پژوهش حاضر همبستگی است... از میان کارمند های بخش اداری دانشگاه آزاد اسلامی-واحد قم، ۶۸ نفر داوطلب شرکت در پژوهش شدند و مقیاس رفتار

۱ . استادیار دانشگاه آزاد اسلامی- واحد بوبین زهرا نویسنده مسؤل، eahmadi1356@gmail.com

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی اینجانب است که با اعتبار دانشگاه آزاد اسلامی-واحد بوبین زهرا اجرا شده است.

اجتماعی، پرسشنامه پنج عاملی شخصیت، مقیاس هیجان های شغلی را تکمیل کردند. یافته های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که همکاران هنگام تعامل با افرادی که رفتار اجتماعی آنها ناپایدار است دچار احساس ناخوشایند می شوند و از برقراری رابطه با این افراد دوری می کنند. این یافته ها نشان می دهند که سازه های پویای شخصیت نیز، علاوه بر صفت های ایستای شخصیت، می توانند بر متغیرهای وابسته ای همچون کیفیت روابط بین-فردی اثر بگذارند.

واژه های کلیدی: ناپایداری رفتار اجتماعی، رفتار بین-فردی، تغییر پذیری رفتار، روابط بین-فردی، احساس ناخوشایند، دوری جویی اجتماعی

مقدمه

معمولاً از شخصیت به عنوان گرایش های رفتاری اصلی فرد در موقعیت های مختلف یاد می شود (آلپورت، ۱، ۱۹۳۱؛ مک کری ۲ و کوستا، ۱۹۹۵). مثلاً افراد خوشرو ۳ اغلب گرم و دوستانه هستند و این گرمی در موقعیت های مختلف از جمله گفتگو با دوستان، نشست با همکاران، و تعامل با خانواده وجود دارد. رویکرد صفت ها توانسته است عامل های مهمی را برای توصیف شخصیت کشف کند که این عامل ها می توانند متغیر های وابسته ای چون بهزیستی، روابط زناشویی، ارتقای شغلی، و همکاری اجتماعی را پیش بینی کنند (آزر ۴ و بنت- مارتینس، ۲۰۰۶؛ رابرتس، کانسل، شاینر، کسپی، و گلدبرگ، ۲۰۰۷).

اما رویکرد صفت ها به شخصیت ایراد دارد، زیرا رفتار در موقعیت های مختلف و در طول زمان تغییر پذیری قابل توجهی از خود نشان می دهد (فلیزن ۶، ۲۰۰۱؛ فیسک و رایس ۷، ۱۹۵۵). تحلیل

-
- 1 . Allport
 - 2 . McCrae & Costa
 - 3 . agreeable
 - 4 . Ozer & Benet-Martínez
 - 5 . Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi, & Goldberg
 - 6 . Fleeson
 - 7 . Fiske & Rice

گزارش آزمودنی‌ها از رویداد های روزمره شان نشان می‌دهد که بیش از نیمی از تغییر پذیری رفتار از خود فرد سرچشمه می‌گیرد، یعنی ناشی از متفاوت بودن دیگرانی که فرد با آنها تعامل می‌کند نیست (فورنیر، ماسکوویتس، و زوراف، ۱، ۲۰۰۸؛ ماینر، گلام، و هیولین، ۲، ۲۰۰۵). باز هم پژوهش نشان داده است که این تغییر پذیری درون-فردی رفتار، دارای الگو است؛ به این معنی که قابل پیش بینی است و تصادفی نیست. مثلاً میشل و شودا (۱۹۹۵) می‌گویند افراد میان موقعیت های مختلف و رفتاری که در هر موقعیت مناسب است تداعی هایی از نوع اگر... آنگاه... برقرار می‌کنند، به گونه ای که وقتی موقعیت تغییر می‌کند رفتار فرد نیز به شیوه ای قابل پیش بینی تغییر می‌کند. سایر پژوهشگران اثبات کرده اند که الگوی تغییرات رفتار بین فردی به شکل چرخه های منظم (مثلاً هفتگی و ماهانه) است (براون و ماسکوویتس، ۴، ۱۹۹۸).

تغییرات درون-فردی رفتار می‌تواند پایه ای باشد برای سازه های پویای شخصیت؛ یعنی ویژگی های متمایز کننده و پایدار شخصیت که تغییرات رفتار فرد را در طول زمان توصیف می‌کنند، تغییراتی که چگونگی و میزان آنها دارای نظم و قاعده است (آید و دینر، ۵، ۱۹۹۹؛ رابرتس و نسلرود، ۶، ۱۹۸۶؛ فلیزن، ۲۰۰۱). برای مثال نه تنها پنج صفت اصلی شخصیت (برون گرایی، وظیفه شناسی، روان رنجورخویی...) تشکیل دهنده ویژگی های پایدار شخصیت هستند، بلکه تغییرپذیری درون-فردی در رفتارهای مربوط به این صفت های اصلی نیز از دیگر ویژگی های پایدار شخصیت فرد است (فلیزن، ۲۰۰۱).

چند پژوهش اثر سازه های پویای شخصیت را بر سازگاری روانی فرد بررسی کرده اند. بلاک (۱۹۶۱) مشاهده کرد که تغییر پذیری رفتار خود-گزارش شده افراد در هشت نوع مختلف از روابط اجتماعی، با کژسازگاری رابطه مثبت دارد. همچنین کرنایس و همکارانش نشان دادند که تغییر پذیری درون-فردی در عزت نفس می‌تواند ملاک هایی چون آمادگی فرد برای کینه ورزی (کرنایس، گرنمن، و بارکلی، ۸، ۱۹۸۹) و واکنش فرد به ارزیابی دیگران از مهارت های اجتماعی اش (کرنایس، کرنل، سان، سان، بری، و هارلو، ۹، ۱۹۹۳) را پیش بینی کند. اما درباره اثر سازه های پویای شخصیت بر روابط

-
- 1 . Fournier, Moskowitz, & Zuroff
 - 2 . Miner, Glomb, & Hulin
 - 3 . Mischel & Shoda
 - 4 . Brown & Moskowitz
 - 5 . Eid & Diener
 - 6 . Roberts & Nesselrode
 - 7 . Block
 - 8 . Kernis, Grannemann, & Barclay
 - 9 . Kernis, Cornell, Sun, Berry, & Harlow

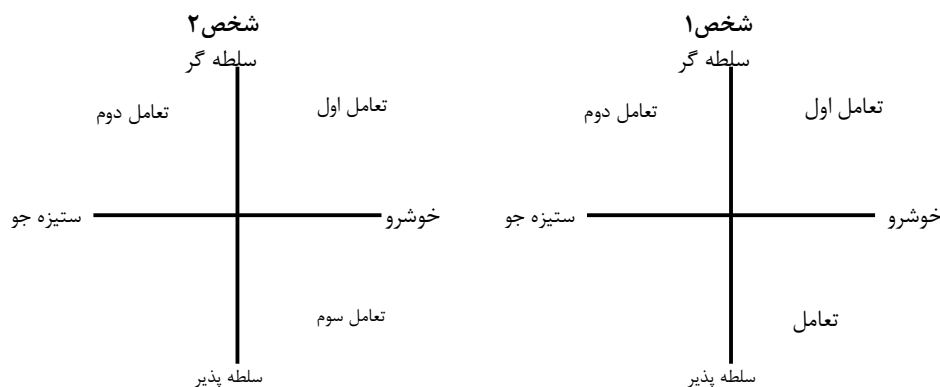
اجتماعی فرد دانش کمی وجود دارد. برای آن که بدانیم آیا سازه های پویای شخصیت می توانند در پیش بینی کیفیت روابط اجتماعی فرد مکمل سازه های موجود شخصیت باشند یا خیر نیاز به پژوهش داریم. در پژوهش حاضر سودمندی یک سازه پویای شخصیت، یعنی ناپایداری رفتار اجتماعی در پیش بینی کیفیت روابط اجتماعی بررسی می شود.

ناپایداری رفتار اجتماعی عبارت است از میزان پراکندگی رفتارهای بین فردی یک شخص در موقعیت های اجتماعی مختلف و در طول زمان (ماسکویتس و زوراف، ۲۰۰۴). افرادی که ناپایداری رفتار اجتماعی آنها زیاد است، مدام رفتار بین فردی خود را تغییر می دهند، و کسانی که ناپایداری رفتار اجتماعی آنها کم است، در موقعیت های مختلف و در طول زمان رفتار های مشابهی دارند. در پژوهش پیشین (کیسلر ۱، ۱۹۸۳؛ ویگینس ۲، ۱۹۹۱)، دو بُعد از رفتار های بین فردی شناسایی شده است که دو محور عمود بر هم را تشکیل می دهند. رفتار بین فردی بر روی دایره ای قرار می گیرد که این دو محور آن را به وجود می آورند. بعد فاعلیت ۳ در بر گیرنده رفتارهای اعمال قدرت بر دیگران است و از رفتار سلطه پذیر ۴ تا رفتار سلطه گر ۵ دامنه دارد. بعد مشارکت ۶ رفتارهایی را در بر می گیرد که به پیشرفت روابط کمک می کنند و از رفتار ستیزه جو ۷ تا رفتار خوشرو ۸ دامنه دارد. این ابعاد رفتار بین فردی در پژوهش حاضر به عنوان پایه ای برای مفهوم سازی ناپایداری رفتار اجتماعی انتخاب شدند، زیرا می توانند رفتار بین فردی را، هم در افراد سالم و هم در بیماران تحت روان درمانی، هم در جوامع غربی و هم در جوامع غیر غربی، به طور جامع و خلاصه توصیف کنند (لور و مک نر ۹، ۱۹۶۵؛ ویگینس، ۱۹۷۹).

شکل^۱ ناپایداری رفتار اجتماعی را توضیح می دهد. شخصی که در سمت راست به تصویر کشیده شده است، ناپایداری زیادی در رفتار اجتماعی خود نشان می دهد. رفتار این شخص در تعامل های بین فردی مختلف تغییرات زیادی می کند؛ این شخص در تعامل اول سلطه گر و خوشرو، در تعامل دوم سلطه گر و ستیزه جو، و در تعامل سوم سلطه پذیر و خوشرو است. مثلاً ممکن است این شخص روز خود را با کمک به همکارش از طریق دادن اطلاعات به او آغاز کند، سپس عملکرد همان

-
- 1 . Kiesler
 - 2 . Wiggins
 - 3 . agency
 - 4 . submissive
 - 5 . dominant
 - 6 . communion
 - 7 . quarrelsome
 - 8 . agreeable
 - 9 . Lorr & McNair

همکار را هدف انتقاد قرار دهد، و سرانجام برای ترمیم رابطه سلطه پذیر و خوشرو شود (ماسکویتس، ۲۰۰۹). شخصی که در سمت چپ به تصویر کشیده شده است، ناپایداری کمی در رفتار اجتماعی خود نشان می دهد. رفتار این شخص در تعامل های بین فردی مختلف نسبتاً پایدار است؛ این شخص در هر سه تعامل عمدتاً سلطه گر و خوشرو است. مثلاً این شخص ممکن است در تمامی طول روز به همکاران خود پیشنهادات و اطلاعات مفیدی ارائه دهد.



شکل ۱. توضیح نموداری ناپایداری زیاد رفتار اجتماعی (سمت راست) و ناپایداری کم رفتار اجتماعی (سمت چپ)

رفتار افرادی که ناپایداری آنها زیاد است مکمل رفتار کسانی که با آنها در ارتباطند نیست (اریکسن، نیومن، و پینکاس ۱، ۲۰۰۹). یعنی به ناپایداری رفتار اجتماعی به هیچ وجه نمی توان به عنوان نوعی سازگاری با تنوع رفتاری افرادی که شخص با آنها در ارتباط است نگاه کرد. افرادی که تشخیص اختلال شخصیت مرزی دریافت کرده اند بیش از گروه کنترل ناپایداری رفتار اجتماعی از خود نشان می دهند (راسل، ماسکویتس، زوراف، سوکمن، و پریس ۲، ۲۰۰۷) که این یافته نیز تأیید می کند که ناپایداری رفتار اجتماعی یک ویژگی بیمارگون است. ناپایداری رفتار اجتماعی می تواند ناشی از نبود یک حس قوی خویشتن برای هدایت رفتار باشد (برد، لی، و لوکاس ۳، ۲۰۰۶؛ بلاک، ۱۹۶۱). فرضیه پژوهش حاضر این است که ناپایداری رفتار اجتماعی با کیفیت روابط اجتماعی رابطه منفی دارد، زیرا ناپایداری زیاد باعث می شود که دیگران هنگام تعامل با فرد، احساس ناخوشایند داشته

1 . Erickson, Newman, & Pincus
 2 . Russell, Moskowitz, Zuroff, Sookman, & Paris
 3 . Baird, Le, & Lucas

باشند و برای فرار از این احساس ناخوشایند تا جایی که می‌توانند از برقراری ارتباط اجتماعی با آن فرد دوری بجویند.

تعامل با افرادی که ناپایداری آنها زیاد است احتمالاً به چند دلیل باعث فراخوانی احساس ناخوشایند می‌شود. یک دلیل این که تهیه یک الگوی ذهنی از افراد دارای ناپایداری زیاد کار دشواری است. مردم انگیزه دارند تا بازنمایی‌های دقیقی از دیگران در ذهن خود بسازند تا از طریق این بازنمایی‌ها بتوانند رفتار آنها را در روابط آینده پیش‌بینی کنند (دوین، سدیکایدس، و فورمن، ۱۹۸۹). افرادی که رفتار آنها مدام تغییر می‌کند، تلاش‌های دیگران را برای ساختن این الگوهای ذهنی ناکام می‌گذارند. علاوه بر این سازگار کردن رفتار خود با رفتار کسانی که ناپایداری آنها زیاد است نیز کار دشواری است. اطرافیان فرد ناپایدار به سختی می‌توانند دریابند که چگونه باید با او رفتار کنند، و ناچار هستند به کرات رفتار خود را با تغییرات رفتار وی سازگار کنند. بعضی از مردم انگیزه دارند رفتار طرف مقابل خود را تکمیل کنند، مثلاً اگر طرف مقابل سلطه‌گر است آنها سلطه‌پذیر باشند، تا از این طریق به نتایج خوبی از قبیل علاقه، اعتماد، و هماهنگی دست یابند (تایدنس، و فریگال، ۲۰۰۳؛ مداکس، مالن، و گالینسکی، ۲۰۰۸). ناپایداری رفتار اجتماعی باعث می‌شود که این انگیزه نیز ناکام شود. لذا تعامل با افرادی که رفتار اجتماعی آنها ناپایداری زیادی دارد در طرف مقابل احساس ناخوشایندی به وجود می‌آورد که به نوبه خود دیگران را از برقراری رابطه با چنین فردی فراری دهد.

در پژوهش حاضر در نمونه‌ای از بزرگسالان این فرضیه کلی هدف آزمون علمی قرار گرفت که ناپایداری زیاد در رفتار اجتماعی از کیفیت روابط اجتماعی می‌کاهد. به طور خاص، پژوهش حاضر دو فرضیه را آزمون کرد: الف- ناپایداری رفتار اجتماعی با احساس ناخوشایند همکاران فرد ناپایدار هنگام تعامل اجتماعی با او رابطه مثبت دارد، و ب- ناپایداری رفتار اجتماعی با دوری جویی همکاران فرد ناپایدار از برقراری تعامل اجتماعی با او رابطه مثبت دارد. ناپایداری رفتار اجتماعی فرد باعث ایجاد احساس ناخوشایند در کسانی می‌شود که با او در ارتباط هستند، و این احساس ناخوشایند باعث می‌شود که آنان از فرد دوری کنند، و این دوری جویی‌ها نیز در نهایت به خراب شدن روابط اجتماعی فرد ناپایدار ختم می‌شود.

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر همبستگی و علی-مقایسه‌ای است.

- 1 . Devine, Sedikides, & Fuhrman
- 2 . Tiedens & Fragale
- 3 . Maddux, Mullen, & Galinsky

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری: جامعه پژوهش، کارمندان بخش اداری دانشگاه آزاد اسلامی - واحد قم بودند. با استفاده از آگهی دیواری از کارمندان بخش اداری دانشگاه آزاد اسلامی - واحد قم دعوت شد که در صورت تمایل در یک پژوهش درباره روابط اجتماعی شرکت کنند که به خود شناسی آنها نیز کمک خواهد کرد. از میان داوطلبان، کسانی انتخاب شدند که حداقل ۶ ماه در شغل فعلی خود مشغول به کار بوده اند، در هفته حداقل ۳۰ ساعت در محل کار حضور داشته اند، و دارای همکاران ثابتی بوده اند. به داوطلبانی که با پژوهشگر تماس گرفتند گفته شد که در طول پژوهش از آنها خواسته خواهد شد که شماره تلفن یکی از همکاران خود را به پژوهشگر بدهند.

داده‌های کامل از ۶۸ آزمودنی و ۶۸ همکار آزمودنی به دست آمد. ۶۸ آزمودنی که داده‌های خود-گزارشی از آنها به دست آمد شامل ۴۷ زن و ۲۱ مرد بودند. میانگین سن آزمودنی‌ها ۴۱ سال بود که از ۲۴ تا ۶۲ دامنه داشت. آزمودنی‌ها شغل‌های متنوعی داشتند از قبیل مدیر، بایگان، و منشی. ۶۸ همکار آزمودنی، که برخی اطلاعات مربوط به آزمودنی‌ها از آنها به دست آمد، شامل ۳۹ زن و ۲۹ مرد بودند. میانگین سن همکاران آزمودنی‌ها ۴۰ سال بود و از ۲۴ تا ۵۴ دامنه داشت. همکاران آزمودنی‌ها نیز همانند آزمودنی‌ها دارای شغل‌های متنوعی بودند.

ابتدا آزمودنی‌ها در یک نشست توجیهی گردآوری شدند که در آن توضیح داده شد که تکلیف آنها این است که روابط اجتماعی خود را به مدت ۲۰ روز پیش کنند، به این صورت که هر روز پس از هر رابطه بین فردی، ویژگی‌های آن رابطه را در برگه‌ای (که در ادامه درباره آن توضیح داده می‌شود) ثبت نمایند. از آزمودنی‌ها خواسته شد که در اولین فرصت پس از هر تعامل اجتماعی یک برگه درباره آن تکمیل کنند، فقط تعامل‌هایی را ثبت کنند که حداقل ۵ دقیقه طول کشیده باشد، و در هر روز حداکثر ۱۰ تعامل را ثبت کنند. به آزمودنی‌ها گفته شد که اگر در طول روز بیش از ۱۰ تعامل حداقل ۵ دقیقه‌ای داشتند، تکمیل برگه‌ها را به طور مساوی در تمامی طول روز پخش نمایند. با این روش نمونه برداری، امکان ثبت تعداد زیادی از تعامل‌های اجتماعی آزمودنی‌ها فراهم شد. از آزمودنی‌ها درخواست شد که برگه‌های تکمیل شده مربوط به هر روز را در پایان همان روز برای پژوهشگر ایمیل کنند. آزمودنی‌ها در طول ۲۰ روز به طور میانگین ۱۴۶ برگه، یا تقریباً ۷ برگه در روز، تکمیل کردند.

ابزارهای پژوهش: مقیاس‌های خوشرویی، برون‌گرایی، و روان‌رنجورخویی به همراه پرسشنامه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی بر روی آزمودنی‌ها اجرا شد. آزمودنی‌ها همچنین نام، شماره تلفن، و نشانی ایمیل یکی از همکاران خود را به پژوهشگر دادند و در نامه‌ای رضایت دادند که پژوهشگر با همکار آنها تماس بگیرد و از او برای شرکت در پژوهش دعوت کند.

پس از اتمام پژوهش بر روی آزمودنی‌ها، با همکاران آنها تماس گرفته و از آنها برای شرکت در پژوهش دعوت شد. از طریق ایمیل دو پرسشنامه برای همکاران آزمودنی‌ها ارسال شد که یکی مربوط به احساس ناخوشایند آنها هنگام تعامل با آزمودنی‌ها بود و دیگری مربوط به دوری جویی اجتماعی آنها از آزمودنی‌ها.

ناپایداری رفتار اجتماعی: برگه‌ای که آزمودنی‌ها ویژگی‌های روابط بین فردی خود را در آن ثبت می‌کردند، در برگیرنده چهار مقیاس بود که چهار ویژگی رفتار اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کرد: خوشرویی، ستیزه‌جویی، سلطه‌گری، و سلطه‌پذیری (کیسلر، ۱۹۸۳؛ ویگینس، ۱۹۹۱). مقیاس‌ها حاوی مثال‌هایی از این چهار نوع رفتار اجتماعی بودند، و آزمودنی‌ها هنگام ثبت هر رابطه اجتماعی، رفتارهایی را که در آن رابطه انجام داده بودند علامت می‌زدند.

این چهار مقیاس رفتار اجتماعی از پژوهش ماسکویتس (۱۹۹۴) اقتباس شدند. هر یک از چهار مقیاس رفتار اجتماعی دارای ۱۲ ماده بود. یک ماده ("از دیگری انتقاد کردم") در هر دو مقیاس سلطه‌گری و ستیزه‌جویی، و ماده دیگر ("با دیگری همراهی کردم") در هر دو مقیاس سلطه‌پذیری و خوشرویی به کار رفت. مثال‌های دیگر عبارت بودند از "همراه دیگران لبخند زدم و خندیدم" (خوشرویی)، "یک نظر کنایه آمیز دادم" (ستیزه‌جویی)، "از دیگری خواستم کاری را انجام دهد" (سلطه‌گری)، و "تسلیم شدم" (سلطه‌پذیری).

ماسکویتس (۱۹۹۴) در پژوهش خود شواهد قابل توجهی ارائه داده است که نشان می‌دهند این روش اندازه‌گیری رفتار بین فردی از روایی همگرا و افتراقی خوبی برخوردار است. پژوهش وی نشان داده است که مقیاس‌های چهارگانه به کار رفته در پژوهش حاضر نمراتی تولید می‌کنند که همسانی درونی دارند و در طول زمان پایا هستند. الگوی همبستگی میان مقیاس‌ها با پیش‌بینی‌های نظری زیربنای معادلات ساختاری متناسب است؛ برای مثال خوشرویی و ستیزه‌جویی از یک سو و سلطه‌پذیری و سلطه‌گری از دگر سو با هم رابطه منفی قوی دارند، و رابطه خوشرویی و سلطه‌پذیری از یک طرف و ستیزه‌جویی و سلطه‌گری از طرف دیگر مثبت ولی اندک است. نمرات حاصل از این روش با نمرات یک مقیاس سنتی که رفتار را در یک مقطع زمانی و با خود-گزارشی اندازه‌گیری می‌گیرد همگرایی دارد. هنگام مواجهه افراد با موقعیت‌های مختلف، نمرات حاصل از این روش همان تغییراتی را کرده‌اند که به طور نظری پیش‌بینی شده بود (ماسکویتس، ۱۹۹۴؛ ماسکویتس، سو، و دسالنیرز، ۱۹۹۴).

برای مرور شواهد مربوط به پایایی و روایی روش های پژوهش حاضر برای اندازه گیری رفتار بین-فردی نگاه کنید به ماسکوویتس و سدک (۲۰۱۲).

میزان ناپایداری رفتار اجتماعی هر آزمودنی بر اساس اطلاعاتی که او در برگه های ثبت رفتار بین-فردی داده بود محاسبه شد. ابتدا نمره هر آزمودنی در هر یک از مقیاس های چهارگانه رفتار اجتماعی و برای هر رابطه بین فردی، از طریق شمارش تعداد ماده هایی که آن آزمودنی برای هر رابطه در هر مقیاس علامت زده بود، به دست آمد. سپس برای هر رابطه یک نمره برای فاعلیت و یک نمره برای مشارکت به دست آمد؛ نمره فاعلیت با منهای نمره سلطه پذیری از نمره سلطه گری، و نمره مشارکت با منهای نمره ستیزه جویی از نمره خوشرویی محاسبه شد. به این ترتیب هر آزمودنی برای هر یک از رابطه هایی که در طول ۲۰ روز ثبت کرده بود، یک نمره فاعلیت و یک نمره مشارکت به دست آورد. نمرات فاعلیت و مشارکت هر آزمودنی، هر یک دارای یک انحراف استاندارد (شاخص پراکندگی) بودند که از این انحراف استاندارد ها برای محاسبه میزان ناپایداری رفتار اجتماعی هر آزمودنی استفاده شد. شاخص ناپایداری رفتار اجتماعی یک آزمودنی عبارت بود از میانگین انحراف استاندارد های نمرات فاعلیت و مشارکت آن آزمودنی در تمامی روابطی که در طول ۲۰ روز پژوهش ثبت کرده بود. شاخص های ناپایداری رفتار اجتماعی آزمودنی ها از ۰/۶۳ تا ۱/۵۷ دامنه داشت (SD=۰/۲۲, M=۰/۹۹). آلفای کرونباخ نمرات ناپایداری رفتار اجتماعی، که بر اساس نمرات ناپایداری هفته های اول، دوم، و سوم پژوهش محاسبه شد، ۰/۸۷ بود که این نشان می دهد ناپایداری رفتار اجتماعی یک صفت شخصیتی پایدار است که در طول زمان ثبات دارد.

احساس ناخوشایند همکار. همکاران آزمودنی ها بر روی یک مقیاس پنج درجه ای، از ۱ (اصلاً) تا ۵ (به شدت)، نشان دادند که تا چه حد هنگام تعامل با آزمودنی ها ۹ احساس مختلف را تجربه می کنند. هشت احساس از مقیاس هیجانات شغلی ۲ (بریف، بورک، جورج، رابینسن، و وبستر، ۱۹۸۸؛ بورک، بریف، جورج، رابرسن، و وبستر، ۴، ۱۹۸۹) برگرفته شدند: چهار پرسش مربوط به احساس منفی زیاد (اضطراب، تحقیر، خصومت، ترس) و چهار پرسش، که معکوس نمره گذاری شدند،

-
- 1 . Moskowitz & Sadikaj
 - 2 . Job Affect Scale
 - 3 . Brief, Burke, George, Robinson, & Webster
 - 4 . Burke, Brief, George, Roberson, & Webster
 - 5 . distress
 - 6 . scorn
 - 7 . hostility
 - 8 . fear

مربوط به احساس منفی کم (آسودگی ۱، آرمیدگی ۲، راحتی ۳، آرامش ۴) بودند. از مقیاس هیجان‌ات شغلی در پژوهش دربارهٔ هیجان در گروه‌ها و سازمان‌ها استفادهٔ زیادی شده است (بریف و رابرسن، ۱۹۸۹؛ ساودرا و کوان ۵، ۲۰۰۰). برای آن که هیجان‌های بیشتری پوشش داده شوند، یک ماده به مقیاس هیجان‌ات شغلی افزوده شد: خشم.

دوری جویی اجتماعی همکار. همکاران آزمودنی‌ها میزان دوری جویی از آزمودنی‌ها را در طول ماه گذشته با استفاده از سه ماده ("او را نادیده گرفتم"، "از او دوری کردم"، و "تلاش نکردم او را در گفتگو وارد کنم") و بر روی مقیاسی از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) درجه بندی کردند.

متغیرهای کنترل. چون این احتمال وجود داشت که یافته‌های پژوهش ناشی از متغیرهایی به جز ناپایداری رفتار اجتماعی باشند، این متغیرهای نامربوط اندازه‌گیری شدند تا اثر آنها بر متغیرهای وابستهٔ پژوهش کنترل آماری شود. از جملهٔ این متغیرها سه ویژگی شخصیتی خوشرویی، برون‌گرایی ۶، و روان‌رنجورخویی ۷ بودند که به دلیل همبستگی شان با ناپایداری رفتار اجتماعی (ماسکویتس (ماسکویتس و زوراف، ۲۰۰۴، ۲۰۰۵) و کیفیت روابط بین فردی (آزر و بنت-مارتینس، ۲۰۰۶؛ رابرتس و همکاران، ۲۰۰۷؛ شیور و برنن ۸، ۱۹۹۲) در پژوهش حاضر کنترل شدند. این متغیرهای شخصیتی با نسخهٔ ۶۰ سؤالی پرسشنامهٔ پنج‌عاملی کوستا و مک کری (۱۹۹۲) اندازه‌گیری شدند که در نمونه‌های ایرانی هنجاریابی شده و پایایی و روایی خوبی دارد (گروسی فرشی، مهریار، و قاضی طباطبایی، ۱۳۸۰؛ نصرت‌آبادی، جوشن‌لو، و جعفری‌کندوان، ۱۳۸۵). همچنین جنسیت و سن نیز کنترل شدند تا اطمینان حاصل شود که یافته‌های پژوهش ناشی از کوواریانس آنها با متغیرهای مستقل و وابسته نیست. داده‌های پژوهش حاضر با تحلیل رگرسیون واکاوی شدند.

برای دستیابی به آزمون‌های به کار رفته در پژوهش حاضر و همین‌طور داده‌های خام پژوهش حاضر در قالب برنامهٔ SPSS، بروید به: data37.mihanblog.com

-
- 1 . calmness
 - 2 . relaxation
 - 3 . rest
 - 4 . placidity
 - 5 . Saavedra, & Kwun
 - 6 . Extraversion
 - 7 . Neuroticism
 - 8 . Shaver & Brennan

یافته ها

جدول ۱ آماره های توصیفی، ضریب های همبستگی، و برآورد های پایایی را نشان می دهد.

جدول ۱										
میانگین ها، انحراف استاندارد ها، همبستگی ها، و پایایی ها										
متغیر ها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. جنسیت	۰/۶۹	۰/۴۷	-							
۲. سن	۴۰/۹۳	۷/۲۱	-۰/۰۷	-						
۳. خوشرویی	۳/۱۱	۰/۲۲	۰/۰۷	۰/۰۲	(۰/۸۸)					
۴. برون گرایی	۳/۴۹	۰/۲۶	-۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۲۷*	(۰/۷۳)				
۵. روان	۲/۸۵	۰/۲۶	-۰/۰۸	-۰/۰۵	-۰/۲۵*	-۰/۳۷**	(۰/۷۸)			
۶. ناپایداری رفتار	۰/۹۹	۰/۲۲	۰/۰۰	-۰/۰۴	-۰/۳۳**	-۰/۳۳**	۰/۳۱*	(۰/۸۷)		
۷. احساس	۲/۳۵	۰/۵۹	-۰/۰۵	-۰/۰۹	-۰/۰۶	۰/۰۸	-۰/۰۹	۰/۳۸**	(۰/۸۰)	
۸. دوری جویی	۱/۸۷	۰/۷۸	۰/۰۸	-۰/۰۹	۰/۰۰	۰/۱۰	-۰/۰۳	۰/۲۵*	۰/۲۴*	(۰/۸۵)

جنسیت به صورت زن=۱ و مرد=۰ رمز گذاری شد. داده های مربوط به متغیر های ۱ تا ۶ از آزمودنی ها (n=۶۸) و داده های مربوط به متغیر های ۷ و ۸ از همکاران آزمودنی ها (n=۶۸) جمع آوری شدند. عدد های داخل پرانتز ضریب های پایایی هستند. ضریب پایایی ناپایداری رفتار اجتماعی از طریق محاسبه آلفای کرونباک نمرات ناپایداری محاسبه شده در هفته های اول، دوم، و سوم پژوهش به دست آمد.

* = $p < 0.05$. ** = $p < 0.01$.

همان طور که جدول ۱ نشان می دهد، ناپایداری رفتار اجتماعی با خوشرویی و برون گرایی رابطه منفی و با روان رنجور خویی رابطه مثبت دارد. همچنین ملاحظه می شود که روان رنجور خویی با خوشرویی و برون گرایی رابطه منفی دارد. در جدول ۱ ناپایداری رفتار اجتماعی با دوری جویی اجتماعی و احساس ناخوشایند همکار (متغیر های وابسته) رابطه مثبت دارد. سر انجام متغیر های وابسته پژوهش، یعنی احساس ناخوشایند همکار و دوری جویی اجتماعی همکار، با یکدیگر رابطه مثبت دارند.

خوشبختانه ناپایداری رفتار اجتماعی به عنوان متغیر مستقل پژوهش با هیچیک از متغیر های کنترل (به جز روان رنجور خویی) همبستگی مثبت و معنادار نداشت. بنابراین همبستگی مثبت متغیر مستقل با متغیر های وابسته نمی تواند ناشی از کوواریانس متغیر های کنترل با متغیر مستقل باشد.

جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می دهد. در این تحلیل، ناپایداری رفتار اجتماعی و متغیرهای کنترل به عنوان پیش بین های احساس ناخوشایند همکاران و دوری جویی اجتماعی همکاران وارد تحلیل رگرسیون شدند و همان گونه که مشاهده می شود فقط ناپایداری رفتار اجتماعی می تواند احساس ناخوشایند همکاران و دوری جویی اجتماعی همکاران را پیش بینی کند.

جدول ۲				
خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون				
متغیر ملاک: دوری جویی اجتماعی همکاران		متغیر ملاک: احساس ناخوشایند همکاران		
t	β	t	β	متغیرهای پیش بین
۰/۶۲	۰/۰۸	-۰/۵۶	-۰/۰۶	جنسیت
-۰/۶۰	-۰/۰۷	-۰/۷۱	-۰/۰۸	سن
۰/۳۶	۰/۰۵	۰/۱۳	۰/۰۲	خوشرویی
۱/۳۰	۰/۱۸	۱/۳۳	۰/۱۷	برون گرایی
-۰/۳۹	-۰/۰۵	-۱/۴۹	-۰/۱۹	روان رنجور خوبی
۲/۵۰*	۰/۳۴*	۳/۹۴***	۰/۴۹***	ناپایداری رفتار اجتماعی

جنسیت به صورت زن=۱ و مرد=۰ رمز گذاری شد. همه متغیرها به طور همزمان وارد تحلیل رگرسیون شدند.
* = $p < 0.05$. *** = $p < 0.005$.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش هایی که در گذشته بر روی شخصیت انجام شده اند، بیشتر بر سازه هایی تأکید دارند که میانگین رفتارهای فرد را در نظر می گیرد (از قبیل پنج عامل/صفت مهم شخصیت)، و کمتر به پراکندگی رفتارهای فرد پرداخته اند. در این پژوهش ها به مواردی که در آنها فرد متفاوت با گرایش های اصلی شخصیت خود عمل می کند توجهی نشده است. سازه های پویای شخصیت، تغییرات رفتار افراد را نشان می دهند و همچون سازه های ایستای شخصیت جزء صفت های ثابت شخصیت هستند؛ تغییر پذیری درون فردی، خود یک صفت بدون تغییر است. پژوهش پیشین ثابت کرده است که جنبه های پویای شخصیت جزء ویژگی های با ثبات شخصیت فرد هستند (فلیزن، ۲۰۰۱؛ ماسکویتس و زوراف، ۲۰۰۴)، اما درباره این که آیا این سازه های پویا می توانند بر متغیرهای مهمی چون روابط اجتماعی فرد اثر بگذارند یا خیر اطلاعات کمی وجود دارد. سازه های ایستای شخصیت می توانند

متغیر های وابسته زیادی را پیش بینی کنند. پژوهش حاضر بررسی کرد که آیا سازه های پویای شخصیت می توانند در کنار سازه های ایستای شخصیت، این پیش بینی ها را کامل تر و دقیق تر کنند یا خیر.

یافته های پژوهش حاضر نشان داد که اثر منفی ناپایداری رفتار اجتماعی بر کیفیت روابط بین فردی به دو شکل نمایان می شود: احساس ناخوشایند و دوری جویی اجتماعی همکاران. به بیان دیگر همکاران فرد ناپایدار به دو شکل به این ویژگی او واکنش نشان می دهند: احساس ناخوشایند و دوری جویی اجتماعی.

متغیر های وابسته پژوهش حاضر (احساس ناخوشایند همکاران و دوری جویی اجتماعی همکاران) نه بر اساس خود-گزارشی آزمودنی ها بلکه بر اساس گزارش همکاران آزمودنی ها اندازه گیری شدند که این امر به اعتبار یافته ها می افزاید. همچنین این احتمال نیز رد شد که روابط مشاهده شده ناشی از متغیر های نامربوطی چون ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت و سن) و صفت های ایستای شخصیتی (خوشرویی، برون گرایی، و روان رنجورخویی) باشد.

درست است که در پژوهش حاضر از روش همبستگی استفاده شد و در روش های غیر آزمایشی جهت علیت مشخص نیست (مثلاً ممکن است دوری جویی همکاران باعث شده باشد که فرد برای بهبود روابط خود مدام دست به تغییر رفتار اجتماعی بزند)، اما توجه به این نکته لازم است که همان گونه که در پیشینه پژوهش دیدیم و داده های پژوهش کنونی هم نشان دادند، ناپایداری رفتار اجتماعی در طول زمان دارای ثبات است و بنابراین یک صفت شخصیتی است که نمی تواند تحت تأثیر دوری جویی همکاران تغییر کند. از این مشاهده می توان نتیجه گرفت که ناپایداری رفتار اجتماعی علت احساس ناخوشایند و دوری جویی اجتماعی همکاران است نه معلول آنها.

این احتمال وجود دارد که آزمودنی های دارای ناپایداری کم و زیاد، همکارانی را برای شرکت در پژوهش معرفی کرده باشند که دارای ویژگی های متفاوتی بوده اند. یعنی یافته های پژوهش حاضر می توانند به این صورت تبیین شوند که کیفیت روابط اجتماعی افرادی که ناپایداری رفتار اجتماعی آنها زیاد است تفاوتی با افرادی که ناپایداری رفتار اجتماعی کم است ندارد، و تفاوت های مشاهده شده ناشی از این هستند که افرادی که ناپایداری رفتار اجتماعی آنها زیاد است همکارانی را برای شرکت در پژوهش معرفی کرده اند که روابط خوبی با آنها نداشته اند. هر چند نمی توان این احتمال را به طور کامل رد کرد که ویژگی های همکاران آزمودنی ها تابعی از ناپایداری رفتار اجتماعی آزمودنی ها است، اما تحلیل های آماری نشان داد که ناپایداری رفتار اجتماعی آزمودنی ها دست کم با جنسیت و سن همکاران آنها رابطه ای ندارد (نگاه کنید به جدول ۱). بنابراین می توانیم امیدوار باشیم که میزان

ناپایداری رفتار اجتماعی آزمودنی‌ها بر انتخاب همکاران توسط آنها اثر نگذاشته است و همکاران آزمودنی‌های دارای ناپایداری زیاد و کم با هم یکسان و قابل مقایسه بوده‌اند. چرا ناپایداری رفتار اجتماعی، کیفیت روابط بین فردی را کاهش می‌دهد؟ شاید علت آن ادراک دیگران از بی‌ثباتی شخصیت فرد ناپایدار باشد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مردم برای ثبات شخصیت ارزش قائل هستند زیرا ثبات شخصیت با صفاتی چون توانمندی و درست‌کاری تداعی می‌شود، و از سوی دیگر بی‌ثباتی شخصیت از دید مردم چیز بدی است زیرا تداعی کننده صفت‌هایی چون بی‌عقلی و دمدمی بودن است (الگایر، برن، بروکس، و ریونس، ۱، ۱۹۷۹؛ سیالدینی، ۲، ۲۰۰۱). مردم به این دلیل ثبات شخصیت را دوست دارند که با آن می‌توانند پیچیدگی‌های زندگی اجتماعی روزمره را دور بزنند و تصمیم‌گیری‌های بین فردی را آسان‌تر کنند. افرادی که رفتار اجتماعی آنها ناپایدار است از دید مردم ثبات شخصیت ندارند و این باعث می‌شود که کیفیت روابط بین‌فردی آنها پایین بیاید زیرا مردم تمایلی به برقراری ارتباط با آنها ندارند.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند که سازه‌های پویای شخصیت می‌توانند پیش‌بینی متغیرهای اجتماعی مورد علاقه روان‌شناسان و مردم را بهبود بخشند و از این طریق به فهم بیشتر این متغیرها کمک کنند. پیوند صفات پویای شخصیت، از جمله ناپایداری رفتار اجتماعی، با سایر صفات شخصیت، می‌تواند به ویژگی‌های شخصیتی قدرت بیشتری برای پیش‌بینی متغیرها بدهد. پژوهش‌های مروری و فراتحلیل‌ها اثبات کرده‌اند که آن دسته از صفات شخصیت که مبتنی بر میانگین رفتارها (در مقابل پراکندگی رفتارها) هستند، می‌توانند متغیرهایی چون بهزیستی، طلاق، عملکرد شغلی، پیشرفت حرفه‌ای، و مشارکت جمعی را پیش‌بینی کنند (آزر و بنت - مارتینس، ۲۰۰۶؛ بریک، ماونت، و جاج، ۳، ۲۰۰۱). به طور کلی شخصیت، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی خوبی دارد: روایی پیش‌بین آن برابر با پیش‌بینی‌کننده‌های رقیبی چون پایگاه اقتصادی-اجتماعی و توانایی شناختی است (رابرتس و همکاران، ۲۰۰۷) و اندازه‌های اثر پیش‌بینی‌های آن حتی از اندازه‌های اثر سایر رشته‌ها، از جمله پزشکی، هم فراتر می‌رود (مایر، ۴ و همکاران، ۲۰۰۱). اما این پژوهش‌ها قدرت پیش‌بینی‌کنندگی شخصیت را کمتر از آنچه واقعاً هست برآورد کرده‌اند، زیرا در این پژوهش‌ها فقط از صفت‌های ایستای شخصیت استفاده شده است و صفت‌های پویای شخصیت از قلم افتاده‌اند. این در حالی است که واریانس‌های درون‌فردی شخصیت، از قبیل تغییرات رفتار اجتماعی فرد، نیز دارای

1 . Allgeier, Byrne, Brooks, & Revnes
2 . Cialdini
3 . Barrick, Mount, & Judge
4 . Meyer

اثر های مهمی هستند (ماسکویتس، ۲۰۰۹؛ ماسکویتس، هو، و تورکات-ترمبلی، ۲۰۰۷). اضافه کردن تغییر پذیری های درون-فردی شخصیت (مانند نوسانات رفتار اجتماعی یک فرد) به تغییر پذیری های بین-فردی شخصیت (مانند تفاوت رفتار اجتماعی افراد)، می تواند به پیش بینی هر چه بهتر معلول های اجتماعی شخصیت کمک کند. پژوهش های آینده می توانند با استفاده از سازه های پویای شخصیت، برآورد بیشتر و دقیق تری از اهمیت شخصیت داشته باشند.

یکی از محدودیت های پژوهش حاضر، همبستگی و علی-مقایسه ای بودن آن است. برای اطمینان کامل به اثر های علی ناپایداری رفتار اجتماعی به پژوهش های طولی نیاز داریم: پژوهش هایی که ناپایداری رفتار اجتماعی و متغیر های وابسته به آن را در طول زمان اندازه گیری و مشاهده کنند که ناپایداری رفتار اجتماعی پیش از ظهور متغیر های وابسته وجود داشته است. پژوهشگران می توانند برای مطالعه اثرات ناپایداری رفتار اجتماعی از روش آزمایشی نیز استفاده کنند، به این صورت که دو گروه آزمودنی را در معرض تعامل اجتماعی با افرادی قرار دهند که ناپایداری رفتار اجتماعی آنها کم یا زیاد است (این افراد می توانند آزمودنی یا همدست آزمایشگر باشند) و سپس واکنش های این دو گروه را با هم مقایسه کنند. البته انجام چنین آزمایش هایی کار دشواری است زیرا نیازمند شبیه سازی تعامل های اجتماعی متعدد است و علاوه بر این اثرات ناپایداری رفتار اجتماعی به این زودی ها خود را نشان نمی دهند. رویکرد آزمایشی به مطالعه اثرات ناپایداری رفتار اجتماعی می تواند یکی دیگر از محدودیت های پژوهش حاضر را نیز پوشش دهد، و آن این که میزان ناپایداری رفتار اجتماعی می تواند بر نحوه انتخاب همکاران توسط آزمودنی ها اثر گذاشته باشد.

اگر چه پژوهش حاضر نشان داد که ناپایداری رفتار اجتماعی برای روابط اجتماعی زیان بخش است، اما ممکن است موقعیت هایی وجود داشته باشد که در آنها ناپایداری رفتار اجتماعی به چیز های خوب منجر شود. مثلاً ممکن است افراد ناپایدار، حداقل در آغاز آشنایی، به عنوان آدم هایی جالب و خلاق ادراک شوند. همچنین ممکن است افراد ناپایدار هنگام تغییر موقعیت های استرس زا بهتر بتوانند خود را از نو احیا کنند، به گونه ای که احساس و رفتار منفی آنها از یک محیط به محیط دیگر (مثلاً از محل کار به خانه) سر ریز نشود. علاوه بر اینها یک فرد ناپایدار ممکن است با سایر افراد ناپایدار روابط خوبی داشته باشد. به این صورت که ممکن است یک فرد ناپایدار هنگام تعامل با یک فرد ناپایدار دیگر دچار احساس ناخوشایند نشود. این احتمال نیز وجود دارد که سبک های مختلف ناپایداری رفتار اجتماعی به اثرات متفاوتی منجر شود. بعضی الگو های ناپایداری رفتار اجتماعی ممکن است بیشتر از سایر الگو ها به روابط لطمه بزنند. برای مثال ستیزه جو شدن بلافاصله پس از سلطه پذیر بودن می

تواند توسط دیگران نوعی شخصیت منفعل-پرخاشگر تلقی شود و در آنها آزرده‌گی و خشم به وجود آورد، اما شاید خوشرویی پس از سلطه‌گری ضرر کمتری برای روابط اجتماعی داشته باشد. سرانجام این احتمال وجود دارد که اگر ناپایداری رفتار اجتماعی از یک سطحی پایین تر باشد (سطحی که در پژوهش حاضر مشاهده نشد) فرد را فلج کند، زیرا سطوح خیلی پایین ناپایداری رفتار اجتماعی می‌تواند منجر به یک رفتار اجتماعی بسیار خشک و بی‌واکنش شود. پژوهش‌های آینده باید با فهم بهتر رابطه‌ی سازه‌های پویای شخصیت با عملکرد فردی و اجتماعی، یافته‌های پژوهش حاضر را کامل‌تر کنند.

منابع

- گروسی فرشی، میرتقی، مهریار، امیر هوشنگ. و قاضی طباطبایی، سید محمود. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو (NEO) و بررسی تحلیلی ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه های ایران. *مجله علوم انسانی الزهراء*، ۱۱(۳۹)، ۱۹۸-۱۷۳.
- نصرت آبادی، مسعود. جوشن لو، محسن. و جعفری کندوان، غلامرضا. (۱۳۸۵). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه پنج عامل اصلی شخصیت (BFI) در دانشجویان. *فصلنامه روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی*، ۱ (۵)، ۱۴۸-۱۲۳.
- Allgeier, A. R., Byrne, D., Brooks, B., & Revnes, D. (1979). The waffle phenomenon: Negative evaluations of those who shift attitudinally. *Journal of Applied Social Psychology*, 9, 170-182. doi:10.1111/j.1559-1816.1979.tb00802.x
- Allport, G. W. (1931). What is a trait of personality? *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 25, 368-372. doi:10.1037/h0075406
- Baird, B. M., Le, K., & Lucas, R. E. (2006). On the nature of intraindividual personality variability: Reliability, validity, and associations with well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 512-527. doi:10.1037/0022-3514.90.3.512
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30. doi:10.1111/1468-2389.00160
- Block, J. (1961). Ego identity, role variability, and adjustment. *Journal of Consulting Psychology*, 25, 392-397. doi:10.1037/h0042979
- Brief, A. P., & Roberson, L. (1989). Job attitude organization: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 717-727. doi: 10.1111/j.1559-1816.1989.tb01254.x
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73, 193-198. doi: 10.1037/0021-9010.73.2.193
- Brown, K. W., & Moskowitz, D. S. (1998). Dynamic stability of behavior: The rhythms of our interpersonal lives. *Journal of Personality*, 66, 105-134. doi:10.1111/1467-6494.00005
- Burke, M. J., Brief, A. P., George, J. M., Roberson, L., & Webster, J. (1989). Measuring affect at work: Confirmatory analyses of competing mood structures

with conceptual linkage to cortical regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1091–1102. doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1091

- Cialdini, R. B. (2001). *Influence: Science and practice* (4th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Côté, S., Moskowitz, D. S., & Zuroff, D. C. (2012). Social relationships and intraindividual variability in interpersonal behavior: correlates of interpersonal spin. *Journal of personality and social psychology*, 102(3), 646.
- Devine, P. G., Sedikides, C., & Fuhrman, R. W. (1989). Goals in social information processing: The case of anticipated interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 680–690. doi:10.1037/0022-3514.56.5.680
- Eid, M. A., & Diener, E. (1999). Intraindividual variability in affect: Reliability, validity, and personality correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 662–676. doi:10.1037/0022-3514.76.4.662
- Erickson, T. M., Newman, M. G., & Pincus, A. L. (2009). Predicting unpredictability: Do measures of interpersonal rigidity/flexibility and distress predict intraindividual variability in social perceptions and behavior? *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 893–912. doi:10.1037/a0016515
- Fiske, D. W., & Rice, L. (1955). Intra-individual response variability. *Psychological Bulletin*, 52, 217–250. doi:10.1037/h0045276
- Fleeson, W. (2001). Toward a structure- and process-integrated view of personality: Traits as density distribution of states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 1011–1027. doi:10.1037/0022-3514.80.6.1011
- Fournier, M. A., Moskowitz, D. S., & Zuroff, D. C. (2008). Integrating dispositions, signatures, and the interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 531–545. doi:10.1037/0022-3514.94.3.531
- Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C., Berry, A., & Harlow, T. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1190–1204. doi:10.1037/0022-3514.65.6.1190
- Kernis, M. H., Grannemann, B. D., & Barclay, L. C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 1013–1022. doi:10.1037/0022-3514.56.6.1013
- Kiesler, D. J. (1983). The 1982 interpersonal circle: A taxonomy for complementarity in human transactions. *Psychological Bulletin*, 90, 185–214. doi:10.1037/0033-295X.90.3.185

- Lorr, M., & McNair, D. M. (1965). Expansion of the interpersonal behavior circle. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 823–830. doi: 10.1037/h0022709
- Maddux, W. W., Mullen, E., & Galinsky, A. D. (2008). Chameleons bake bigger pies and take bigger pieces: Strategic behavioral mimicry facilitates negotiation outcomes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 461–468. doi:10.1016/j.jesp.2007.02.003
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1995). Trait explanations in personality psychology. *European Journal of Personality*, 9, 231–252. doi:10.1002/per.2410090402
- Meyer, G. J., Finn, S. E., Eyde, L. D., Kay, G. G., Moreland, K. L., Dies, R. R., . . . Reed, G. M. (2001). Psychological testing and psychological assessment. *American Psychologist*, 56, 128–165. doi:10.1037/0003-066X.56.2.128
- Miner, A. G., Glomb, T. M., & Hulin, C. (2005). Experience sampling mood and its correlates at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 171–193. doi:10.1348/096317905X40105
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive–affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246–268. doi:10.1037/0033-295X.102.2.246
- Moskowitz, D. S. (1994). Cross-situational generality and the interpersonal circumplex. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 921–933. doi:10.1037/0022-3514.66.5.921
- Moskowitz, D. S. (2009). Coming full circle: Conceptualizing the study of interpersonal behavior. *Canadian Psychology*, 50, 33–41. doi:10.1037/a0014425
- Moskowitz, D. S., & Sadikaj, G. (2012). Event-contingent recording. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life*. New York, NY: Guilford Press.
- Moskowitz, D. S., & Zuroff, D. C. (2004). Flux, pulse, and spin: Dynamic additions to the personality lexicon. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 880–893. doi:10.1037/0022-3514.86.6.880
- Moskowitz, D. S., & Zuroff, D. C. (2005). Robust predictors of flux, pulse, and spin. *Journal of Research in Personality*, 39, 130–147. doi:10.1016/j.jrp.2004.09.004
- Moskowitz, D. S., Ho, M.-R., & Turcotte-Tremblay, A.-M. (2007). Contextual influences on interpersonal complementarity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 1051–1063. doi:10.1177/0146167207303024
- Moskowitz, D. S., Suh, E. J., & Desaulniers, J. (1994). Situational influences on gender differences in agency and communion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 753–761. doi:10.1037/0022-3514.66.4.753

- Ozer, D. J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401–421. doi:10.1146/annurev.psych.57.102904.190127
- Roberts, B. W., Kuncel, N., Shiner, R. N., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socio-economic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives in Psychological Science*, 2, 313– 345. doi:10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x
- Roberts, M. L., & Nesselrode, J. R. (1986). Intraindividual variability in perceived locus of control in adults: P-technique factor analyses of short-term change. *Journal of Research in Personality*, 20, 529–545. doi:10.1016/0092-6566(86)90130-3
- Russell, J. J., Moskowitz, D. S., Zuroff, D. C., Sookman, D., & Paris, J. (2007). Stability and variability of affective experience and interpersonal behavior in borderline personality disorder. *Journal of Abnormal Psychology*, 116, 578–588. doi:10.1037/0021-843X.116.3.578
- Saavedra, R., & Kwun, S. K. (2000). Affective states in job characteristic theory. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 131–146. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2_131::AID-JOB39_3.0.CO; 2-Q
- Shaver, P. R., & Brennan, K. A. (1992). Attachment styles and the “Big Five” personality traits: Their connections with each other and with romantic relationship outcomes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 536–545. doi:10.1177/0146167292185003
- Tiedens, L. Z., & Fragale, A. R. (2003). Power moves: Complementarity in dominant and submissive nonverbal behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 558–568. doi:10.1037/0022-3514.84.3.558
- Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 395–412. doi:10.1037/0022-3514.37.3.395
- Wiggins, J. S. (1991). Agency and communion as conceptual coordinates for the understanding and measurement of interpersonal behavior. In W. M. Grove & D. Cicchetti (Eds.), *Thinking clearly about psychology* (pp. 89–113). Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

