

اثر تعدیلی عدم قطعیت در محیط کار در رابطه بین ابهام نقش و پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی در محیط کار

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی اثر تعدیلی عدم قطعیت در محیط کار در رابطه بین ابهام نقش و پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی در محیط کار انجام شد. پژوهشگران و نویسندگان اعتقاد دارند که ابهام نقش، ناشی از فقدان اطلاعات و بنابراین فقدان وضوح در مورد یک موقعیت شغلی خاص می باشد که منجر به عدم قطعیت در محیط کاری کارکنان می گردد. عدم قطعیت در محیط کار، مهم ترین تعیین کننده ی استرس شغلی است که می تواند منجر به ابهام نقش، کاهش رضایت شغلی کارکنان، پرخاشگری های فیزیکی و روانشناختی و در نتیجه افت کارایی گردد. پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی بوده و شرکت کنندگان در پژوهش شامل ۲۷۹ نفر از کارکنان شرکت پلی اکریل ایران بودند که به صورت نمونه در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای استفاده شده شامل مقیاس عدم قطعیت در محیط کار، مقیاس ابهام نقش و پرسشنامه پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی بود. داده ها توسط رگرسیون سلسله مراتبی و تحلیل تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد زمانیکه عدم قطعیت در محیط کار بالا باشد، پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی افزایش می یابد. همچنین اثر تعدیلی عدم قطعیت در محیط کار در رابطه بین ابهام نقش و پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی در محیط کار، تایید گردید.

واژه های کلیدی: عدم قطعیت، پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی، ابهام نقش

Moderating effect of uncertainty at the workplace at relationship between role ambiguity and physical and psychological violence in workplace

Abstract

The purpose of this study was to investigate moderating effect of uncertainty at the workplace at relationship between role ambiguity and physical and psychological violence in the workplace. The researchers and authors believed that role ambiguity results from a lack of information and therefore missing clarity in a specific job position that leads to be employee's uncertain at the workplace. Uncertainty at the workplace is the most important determinant of job stress that can lead to role ambiguity, decreased employee's job satisfaction, physical and psychological violence and thus reduce the efficiency. The current study is of the correlational studies and Participants in this study were 279 employees of Iran's Polyacryl Company that Sample Available were selected. The instruments used included the Uncertainty at the workplace scale, Role ambiguity scale and physical and psychological violence Questionnaire (Menard & Met al, 2011). Data was analyzed using the hierarchical regression and moderate analysis. The findings indicated that, their physical and psychological violence increases, when uncertainty at the workplace is high. Also moderating effect of uncertainty at the workplace at relationship between role ambiguity and physical and psychological violence in the workplace was confirmed.

Keywords: Uncertainty, Physical and psychological violence, Role ambiguity

امروزه به دلیل رواج یافتن رفتارهای غیر اخلاقی و انحرافی در محیط کار، اکثر پژوهشگران در حوزه های مختلف توجه خود را بر روی مطالعه این طیف از رفتارها متمرکز کرده اند (کریستین و الیس^۱، ۲۰۱۴؛ بابامیری، ۱۳۸۹؛ بارون و نیومن^۲، ۱۹۹۶؛ لبلانس و کلووای^۳، ۲۰۰۲؛ ویگودا^۴، ۲۰۰۲) و به بررسی عوامل ایجاد کننده و پیامدها و عواقب اینگونه رفتارها در محیط کار پرداخته اند. این نوع از رفتارها که با هدف آسیب رساندن به افراد سازمان و یا خود سازمان صورت می گیرند، در پژوهش های مختلف تحت عناوین مختلفی مفهوم پردازی شده اند. به عنوان مثال، اسپکتور و فاکس^۵ (۲۰۰۲) اینگونه رفتارها را، رفتار ضدتولید در محل کار^۶، فاکس و اسپکتور (۱۹۹۹)، بارون و نیومن (۱۹۹۶) پرخاشگری در محیط کار^۷، هوگان و هوگان^۸ (۱۹۸۹) بزهکاری سازمانی^۹، اولی یر کلی، گریفین و گلاو^{۱۰} (۱۹۹۶) پرخاشگری برانگیخته شده توسط سازمان^{۱۱}، بیز و تریپ^{۱۲} (۱۹۹۸) انتقام^{۱۳}، گیاکالون و گرینبرگ^{۱۴} (۱۹۹۷) رفتار ضد اجتماعی^{۱۵}، نسیر و بشیر^{۱۶} (۲۰۱۲)، بنت و رابینسون^{۱۷} (۲۰۰۰)، براتی (۱۳۸۶) انحراف در کار^{۱۸} و اسکارلیکی و فالگر^{۱۹} (۱۹۹۷) (مقابلۀ به مثل^{۲۰} نامیده اند. همچنین منارد، برون، ساوویی، وان دائل و فلامنت^{۲۱} (۲۰۱۱)، در پژوهش خود بر نوع خاصی از رفتارهای انحرافی در محیط کار متمرکز شدند و آن را رفتارهای انحرافی بین فردی^{۲۲} نامیدند. آنها بیان کردند که رفتارهای انحرافی بین فردی، از دو نوع رفتارهای پرخاشگرانه در محیط کار تشکیل می شوند که عبارتند از: پرخاشگری فیزیکی^{۲۳} (مثل انجام رفتارهایی که ممکن است به بدن یا اموال دیگران آسیب بزند) و پرخاشگری روانشناختی^{۲۴} (الفاظی که منجر به تحقیر شدن^{۲۵} و یا بی ارزش شدن دیگران می شود و یا از بین بردن اعتماد به نفس دیگران) می باشد (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰).

¹ Christian & Ellis

² Baron & Neuman

³ Le Blanc & Kello way

⁴ Vigoda

⁵ Spector & Fox

⁶ Counterproductive workplace behavior (CWB)

⁷ work aggression

⁸ Hogan & Hogan

⁹ Organizational delinquency

¹⁰ O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew,

¹¹ Organization-motivated aggression

¹² Bies & Tripp

¹³ Revenge

¹⁴ Giacalone & Greenberg

¹⁵ Antisocial behavior

¹⁶ Nasir & Bashir

¹⁷ Bennett & Robinson

¹⁸ work deviance

¹⁹ Skarlicki & Folger

²⁰ Retaliation

²¹ Menard, Brunet, Savoie, Van Daele & Flament

²² Interpersonal

²³ Physical violence

²⁴ Psychological violence

²⁵ Humiliate

در پژوهش حاضر نیز نوع خاصی از رفتارهای ضد تولید یعنی رفتارهای پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی در محیط کار مورد بررسی قرار خواهد گرفت. تا کنون پژوهش های مختلفی در ارتباط با رفتارهای ضدتولید و انحرافی در محیط کار انجام گرفته که هرکدام بر موضوعات مختلفی متمرکز بوده اند. برای مثال بعضی از پژوهش ها در زمینه شناسایی صفات شخصیتی مرتبط با اینگونه رفتارها به مطالعه پرداخته اند (گریجالوا و نیومن^۱، ۲۰۱۵؛ دی دی شانگ، گرت و مولین سوئیت^۲، ۲۰۱۵؛ شرر، بایسینگر، زولینسکی و لبرتون^۳، ۲۰۱۳)، بعضی دیگر به بررسی هیجانات و خلق منفی (خان، کاراتولاین و کراشاو^۴، ۲۰۱۳؛ لی روی، باستونیس و پوسارد^۵، ۲۰۱۲) و برخی دیگر به بررسی استرسورهای شغلی (می یر^۶ و اسپکتور^۷، ۲۰۱۳؛ فیدا، پاسیلو، باربارانلی، ترامونتانو و فونتاین^۸، ۲۰۱۴) پرداخته اند. با توجه به اینکه پژوهش های قبلی نشان داده اند که رفتارهای ضدتولید در محل کار با استرسورهای شغلی ارتباط مثبت دارند (می یر و اسپکتور^۷، ۲۰۱۳)، به همین دلیل می توان بیان کرد که یکی از راه های درک رفتارهای ضدتولید در محل کار، رجوع به متون مربوط به استرسورهای شغلی در محیط کار می باشد (الی، پنی، لپاس و لیسو^۹، ۲۰۱۲). بعضی از استرسورهای شغلی که با رفتارهای ضد تولید مرتبط هستند عبارتند از: ابهام نقش^۹، نقش^۹، تعارض نقش^{۱۰}، حجم کاری^{۱۱}، تداخل با عملکرد^{۱۲} و تعارض بین فردی^{۱۳} (چن^{۱۴} و اسپکتور^۷، ۱۹۹۲؛ فاکس و اسپکتور^۷، ۱۹۹۹؛ فاکس، اسپکتور و مایلز^{۱۵}، ۲۰۰۱؛ مایلز، بورمن^{۱۶}، اسپکتور و فاکس^{۱۷}، ۲۰۰۲). با توجه به اینکه بیشترین پژوهش ها در زمینه استرسورها در میان مطالعات مربوط به فشارهای روانی ناشی از شغل به ابهام نقش اختصاص دارد (جکسون و شولر^{۱۸}، ۱۹۸۵) بر این اساس در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط ابهام نقش با رفتارهای پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی می پردازیم. ابهام نقش به معنای عدم وضوح و روشنی در رابطه با انتظارات نقش فرد می باشد (ریزو، هاوس و لیرتزمان^{۱۹}، ۱۹۷۰). ابهام نقش نیز در نتیجه آموزش ناکافی، ارتباطات ضعیف، اطلاعات ناکافی و اطلاعات تحریف شده از سوی همکاران و سرپرستان ایجاد می شود (جونز^{۲۰}، ۲۰۰۷). در

¹ Grijalva & Newman

² DeShong, Grant & Mullins-Sweatt

³ Scherer, Baysinger, Zolynsky & LeBreton

⁴ Khan, Quratulain & Crawshaw

⁵ Le Roy, Bastounis & Poussard

⁶ Meier

⁷ Fida, Paciello, Barbaranelli, Tramontano & Fontaine

⁸ Ilie, Penney, Ispas & Iliescu

⁹ Role ambiguity

¹⁰ Role conflict

¹¹ Workload

¹² Job constraint

¹³ Interpersonal conflict

¹⁴ Chen

¹⁵ Miles

¹⁶ Borman

¹⁷ Penney

¹⁸ Jackson, & Schuler

¹⁹ Rizzo, House & Lirtzman

²⁰ Jones

پژوهش های مختلف نشان داده شده که ابهام نقش با متغیرهای مختلف سازمانی ارتباط داشته و می تواند بر آنها تاثیر گذار باشد. برای مثال شولز^۱(۲۰۱۳)، فاکت، کرون و پولینگ^۲(۲۰۱۳) و بلایس، کاستلیوس، اسرولياس و آسپريدیس^۳(۲۰۱۵) به بررسی تاثیر ابهام نقش بر خشنودی شغلی کارکنان پرداخته و دریافتند که این دو سازه می تواند منجر به کاهش خشنودی شغلی گردد. همچنین فیلیپس، انروز و هیکن^۴(۲۰۱۳) و داسگوپتا^۵(۲۰۱۲) نیز دریافتند که بین ابهام نقش با فرسودگی شغلی کارکنان ارتباط وجود دارد. در مطالعه‌ی دیگر، هیل، چنورت و پوتراس^۶(۲۰۱۵) و فاتیما و اورهمان^۷(۲۰۱۲) انجام گرفت، پژوهشگران دریافتند که وجود ابهام نقش منجر به کاهش خشنودی شغلی و در نتیجه افزایش تمایل به ترک شغل می گردد. یکی از متغیرهای بسیار مرتبط با ابهام نقش، عدم قطعیت در محیط کار^۸ می باشد(اشمیت، روزلر، کاسرو و راثو^۹، ۲۰۱۴).

عدم قطعیت در محیط کار به شکل های مختلفی می تواند جلوه گر شود و می تواند سبب ایجاد استرس در محیط کار گردد. در یک مدل استرس(بیر، نیومن^{۱۰})، عدم قطعیت مهم ترین تعیین کننده استرس شغلی می باشد. نوعی از عدم قطعیت می تواند مشخص نبودن شرح شغلی فرد باشد، اینکه او نداند که در یک موقعیت کاری چگونه عمل کند(کامل و حشیش^{۱۱}، ۲۰۱۵). نوعی دیگر اینکه فرد نداند که چه انتظاراتی از او در کار وجود دارد(کلامپیت و ویلیامز^{۱۲}، ۲۰۰۰). همچنین اینکه نداند فرایند انجام امور در محیط کار چگونه است نیز می تواند نشان دهنده عدم قطعیت در محیط کار باشد(ویلیامز و کلامپیت، ۲۰۰۳). عدم قطعیت به خصوص پس از نظریه دسی و رایان^{۱۳}(۲۰۰۰ و ۲۰۰۲) اهمیت بیشتری یافت زیرا نظریه خود تعیینی آنها بیان می کرد که افراد تمایل دارند که خود، تعیین کننده روال ها و جریان امور در حیطه کار باشند و هنگامی که عدم قطعیت وجود داشته باشد، این خود تعیینی با اشکال مواجه می شود. دسی و رایان(۲۰۰۸ و ۲۰۱۱) نشان دادند که عدم قطعیت در محیط کار می تواند سبب واکنش پرخاشگرانه کارکنان شود. عدم قطعیت می تواند ایمنی افراد در محیط کار را به خطر بیندازد زیرا محیط برای آنها ناشناخته است(لینچ، پلانت و رایان^{۱۴}، ۲۰۰۵).

¹ Schulz

² Faucett, Corwyn & Poling

³ Belias, Koustelios, Sdrolas & Aspridis

⁴ Phillips, Andrews & Hickman

⁵ Dasgupta

⁶ Hill, Chênevert & Poitras

⁷ Fatima & ur Rehman

⁸ Uncertainty at the work

⁹ Schmidt, Roesler, Kusserow & Rau

¹⁰ Beehr & Newman

¹¹ Kamel & Hashish

¹² Clampitt & Williams

¹³ Deci & Ryan

¹⁴ Lynch, Plant & Ryan

لیچ، هاگرجانسون، دوئمر، وال، تیومر، داوسون و گروت^۱ (۲۰۱۳) برای عدم قطعیت، ابزار پژوهشی ساختند که پژوهش های بسیاری را برانگیخت. آنها نشان دادند که عدم قطعیت در بسیاری از ایده های مربوط به محیط کار ریشه دارد. مثلا در نظریه طراحی کارپارکر، وال و کوردری^۲ (۲۰۰۱)، گریفین، نیل و پارکر^۳ (۲۰۰۷) و وال کوربرت، مارتین، کلگ و جکسون^۴ (۱۹۹۰) بر رابطه عدم قطعیت با طراحی کار تاکید کردند که از آن میان پژوهش گریفین و همکاران^۵ (۲۰۰۷) به موضوع پژوهش حاضر ارتباط بیشتری دارد. آنها نشان دادند که عدم قطعیت، عملکرد نقش فرد در محیط کار را به مخاطره می اندازد و از این طریق موجب پرخاشگری روانشناختی و جسمانی می گردد. مدل آنها عملکرد کار- نقش نام دارد و نشان می دهد هنگامیکه نقش، مبهم تعریف شده باشد عدم قطعیتی را ایجاد می کند که سبب می شود در دو مسیر شغلی تلاش به عملکرد و عملکرد به نتیجه دچار ابهام و عدم تعیین شود، زیرا چون افراد نمی توانند نقش خود را به درستی ایفا کنند، نمی دانند که چه عملکردی از آنها مورد نیاز است و بنابراین نقش آنها به خوبی ایفا نشده و عملکرد آنها صدمه می بیند. بنابراین میزان تلاش کارکنان کمتر شده و این خود به طور ماریچی عملکرد آنها را به طور مضاعف کاهش می دهد که منجر به ناخشنودی از محیط کار شده و واکنش پرخاشگرانه فرد را برمی انگیزد. اشمیت^۶ (۲۰۱۲) نشان داده است که عدم قطعیت در رابطه با حرفه سبب افت کارایی و واکنش های اجتنابی و پرخاشگرانه افراد می گردد. او تاثیر عدم تعیین را در مقایسه مشاغلی که زنان و مردان در آلمان و انگلیس انجام می دهند، مقایسه کرده و نشان داده که زنان (در مواقعی از قبیل بارداری و انجام نقش های دوگانه در دو مسیر موفقیت) به دلیل این عدم تعیین، بیشتر دچار ابهام نقش می گردند که گاهی سبب می شود از کار کناره گیری کنند و در هر صورت فرد به دلیل ابهام نقشی که از عدم قطعیت در کار ناشی شده است، ناخشنود مانده و واکنش اجتنابی نشان می دهد و در نهایت واکنش های پرخاشگرانه در محیط کار رخ خواهد داد. یکی از مقاله های بسیار مهم که رابطه عدم قطعیت با ناخشنودی شغلی در محیط کار را نشان می دهد، پژوهش دیکمن، بارسنس و سونداک^۷ (۲۰۰۴) می باشد که با نقل قولی از لیند، ون دن بوس^۷ (۲۰۰۲) آغاز می گردد و نشان می دهد که عدم قطعیت و احساس عدالت در محیط های سازمانی آنچنان به هم پیوسته اند که درک یکی بدون دیگری امکانپذیر نیست. در این مقاله آنها نشان دادند که عدم قطعیت، احساس بی عدالتی ایجاد می کند که منجر به ناخشنودی و پرخاشگری در محیط کار می شود.

پس زمانی که کارکنان در موقعیت شغلی خود دچار ابهام نقش هستند و موقعیت از طرف کارکنان استرس اور درک می شود، وجود عدم قطعیت بالا در آنها می تواند منجر به برانگیختگی شده و در نتیجه افراد سازوکارهای متفاوتی

¹ Leach, Hagger-Johnson, Doerner, Wall, Turner, Dawson & Grote

² Parker, Wall & Cordery

³ Griffin, Neal & Parker

⁴ Wall, Corbett, Martin, Clegg & Jackson

⁵ Schmitt

⁶ Diekmann, Barsness & Sondak

⁷ Lind & Van den Bos

را به منظور کنار آمدن با شرایط بکار می برند و در نهایت زمینه برای بروز رفتارهای پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی فراهم می گردد. در حقیقت می توان بر اساس پیشینه آورده شده، بیان کرد که وجود عدم قطعیت در محیط کار می تواند نقش تعدیل کننده در رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای پرخاشگرانه در محیط کار داشته باشد و همانطور که اشمیت و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه خود نقش تعدیل کنندگی موقعیت های کاری و عدم قطعیت در محیط کار را در رابطه بین ابهام و تعارض نقش با افسردگی تایید کردند، بر این اساس در پژوهش حاضر نیز، هدف بررسی نقش تعدیلی عدم قطعیت در رابطه بین ابهام نقش با پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی می باشد.

روش

جامعه، نمونه پژوهش و روش اجرای پژوهش

نمونه پژوهش شامل ۲۷۹ نفر از کارکنان شرکت پلی اکریل ایران بوده که به صورت نمونه در دسترس انتخاب شدند و ۸۹/۵ درصد از آنها مرد می باشند. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت پلی اکریل ایران حدود ۳۰۰۰ نفر می باشد. میانگین سنی آنها ۳۶/۸ سال با انحراف معیار ۱۱/۲۴ و میانگین سنوات استخدام آنها ۱۲/۲۵ با انحراف معیار ۱۲/۱۱ می باشد. میانگین ساعات کاری آنها در هفته ۴۳/۸۲ با انحراف معیار ۴/۶۹ می باشد. در نمونه پژوهش ۳۹ نفر مدیر، سرپرست یا رئیس ناحیه (اصطلاحی در طبقه بندی مشاغل پلی اکریل) می باشند.

با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی رابطه میان متغیرهای ابهام نقش و پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی در محیط کار با توجه به نقش تعدیل کننده عدم قطعیت در محیط کار می باشد، این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی است و داده ها توسط رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفتند.

ابزارهای سنجش

مقیاس ابهام نقش: مقیاس ابهام نقش توسط وان ولدهوون، تاريس، دی یونگ و برورسون^۱ (۲۰۰۵) ساخته شده و در ایران توسط عریضی، براتی، دری و قاسمی (در حال چاپ) ترجمه، پایایی سنجی و اعتبار یابی شده و دارای ۶ سوال می باشد. پژوهشگران اصلی ضریب پایایی آن را ۰/۸۱ بدست آورده اند. عریضی و همکاران (در حال چاپ) ضریب آلفا و پایایی بازآزمایی را به ترتیب ۰/۸ و ۰/۸۴ بدست آورده اند. ضریب روایی آن برابر ۰/۵۹ می باشد.

مقیاس عدم قطعیت درباره کار: مقیاس عدم قطعیت درباره کار شامل ۵ سوال است:

۱- آیا دقیقا می دانید دیگران در محیط کار از شما چه انتظاری دارند؟

۲- آیا دقیقا شرح وظایفشان را می دانید؟

۳- آیا در بخشی که کار می کنید می دانید چه انتظاراتی را می توان از بقیه همکاران در بخش انتظار داشت؟

۴- آیا دقیقا می دانید سرپرست بلافصل در مورد عملکرد شما چه تصویری دارد؟

۵- آیا می دانید مسئولیت هایی که دارید (و آنهایی که ندارید) چیستند؟

¹ van Veldhoven, Taris, de Jonge & Broersen

در تحلیل عاملی اکتشافی بارهای عاملی بین ۰/۳۸ و ۰/۸۸ با مقدار ویژه ۱/۸۹ و در تحلیل عاملی تاییدی مقدار AGFA و CFA به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۱ و RMSEA برابر ۰/۰۶ بدست آمد.

پرسشنامه پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی: پرسشنامه پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی شامل ۱۹ گویه می باشد که ۹ گویه برای پرخاشگری فیزیکی و ۱۰ گویه برای پرخاشگری روانشناختی می باشد که توسط منارد، برون، ساووی، وان دائل و فلامنت (۲۰۱۱) ساخته شده است. گویه های این مقیاس مانند این می باشد (مثلا برای پرخاشگری روانشناختی: در ۶ ماه گذشته، شما چندبار مانند این رفتار را انجام داده اید: کوبیدن همکار در مقابل دیگران). طیف پاسخ از ۱- معادل هر روز، ۲- هر دو روز یکبار تا ۹- یکبار در ۶ ماه گذشته و ۱۰- اصلا، معادل طیف لیکرتی ده درجه ای است. برای پرخاشگری فیزیکی با توجه به ندرت آن که معمولا کم رخ می دهد، طیف پاسخ سه درجه ای است. ۰- اصلا، ۱- یکبار در ۶ ماه، ۲- یکبار در سه ماه و بیشتر. با توجه به اینکه این مقیاس در زبان فارسی برای نخستین بار ترجمه شده، در معرض تحلیل عاملی اکتشافی قرار گرفته و با ۲۶ بار چرخش ارتوگونال معادل ۲ عاملی تایید شد. ضریب پایایی دو مقیاس به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۳ و ضریب روایی آنها ۰/۵۴ و ۰/۵۷ بود.

ضرائب پایایی و روایی ابزارهای پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است. همانطور که دیده می شود تمامی ابزارهای پژوهش دارای پایایی و روایی مناسب می باشند.

جدول ۱. ویژگی های روان سنجی ابزارهای پژوهش

ابزارهای پژوهش	پایایی در مطالعه حاضر کرونباخ	ضریب روایی
ابهام نقش	۰/۸۷	۰/۶۱
عدم قطعیت درباره کار	۰/۸۴	۰/۵۵
پرخاشگری فیزیکی	۰/۷۸	۰/۵۴
پرخاشگری روانشناختی	۰/۷۳	۰/۵۷

یافته ها

در جدول ۲، یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول ۲. داده های توصیفی

نوع سنجش	مقیاس	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	خطای معیار اندازه گیری	ضریب تغییرات
خود	عدم قطعیت	۱۲/۹۰	۶/۴۳	۵	۲۵	۲/۳۱	۰/۴۹
خود	ابهام نقش	۱۵/۱۹	۱/۴۳	۶	۳۰	۰/۵۷	۰/۰۹

همکار	ابهام نقش	۱۱/۲۶	۲/۳۴	۶	۳۰	۰/۹۳	۰/۲۰
خود	رفتار پرخاشگرانه روانشناختی	۱/۶۲	۰/۵۴	۱	۱۰	۰/۲۸	۰/۳۳
همکار	رفتار پرخاشگرانه روانشناختی	۱/۷۴	۰/۵۹	۱	۱۰	۰/۳۰	۰/۳۳
خود	رفتار پرخاشگرانه فیزیکی	۱/۲۴	۰/۳۵	۰	۳	۰/۱۶	۰/۲۸
همکار	رفتار پرخاشگرانه فیزیکی	۱/۳۵	۰/۳۸	۰	۳	۰/۱۷	۰/۲۸

همانطور که در جدول ۲ دیده می شود، میانگین و انحراف معیار رفتار پرخاشگرانه روانشناختی و فیزیکی که سنجش آن توسط خود انجام شده است، دارای بیشترین تفاوت بین فردی در رفتار پرخاشگرانه فیزیکی که توسط همکار درجه بندی شده است، می باشد. پایین ترین تفاوت فردی گزارش شده در رفتار پرخاشگرانه نیز مربوط به رفتار پرخاشگرانه فیزیکی می باشد که با خود ارزیابی بدست آمده است. بالاترین ضریب تغییر در عدم قطعیت درباره کار می باشد و کمترین ضریب تغییر نیز مربوط به ابهام نقشی که توسط خود فرد ارزیابی گردیده است. کمترین معیار خطای اندازه گیری نیز مربوط به رفتار پرخاشگرانه فیزیکی می باشد که توسط خود فرد ارزیابی گردیده است. در جدول ۳، ضرائب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول ۳. ضریب همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	عدم قطعیت	ابهام نقش (خود)	ابهام نقش (همکار)	رفتار پرخاشگرانه روانشناختی (خود)	رفتار پرخاشگرانه روانشناختی (همکار)	رفتار فیزیکی و روانشناختی (خود)	رفتار فیزیکی و روانشناختی (همکار)	رفتار پرخاشگرانه معطوف به سازمان (خود)	رفتار پرخاشگرانه معطوف به سازمان (همکار)	رفتار همکار (خود)
۱	ابهام نقش (خود)	۰/۴۱ ^{**}	-	-	-	-	-	-	-	-
۲	ابهام نقش (همکار)	۰/۳۴ ^{**}	۰/۵۲ ^{**}	-	-	-	-	-	-	-

۳	رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی (خود)	×۰/۲۹	××۰/۳۹	×۰/۲۱	-	-	-	-
۴	رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی (همکار)	××۰/۲۴	×۰/۱۹	××۰/۳۵	××۰/۲۲	-	-	-
۵	رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی معطوف به سازمان (خود)	××۰/۳۵	××۰/۴۲	××۰/۲۵	××۰/۷۹	××۰/۲۶	-	-
۶	رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی معطوف به سازمان (همکار)	××۰/۲۳	۰/۱۱	××۰/۴۵	××۰/۳۷	××۰/۷۹	××۰/۲۸	-
۷	رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی معطوف به همکار(خود)	××۰/۲۴	××۰/۲۸	۰/۱۱	××۰/۷۱	××۰/۲۶	××۰/۵۸	×۰/۲۱
۸	رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی معطوف به همکار(همکار)	××۰/۲۱	×۰/۱۲	××۰/۴۳	××۰/۲۸	××۰/۷۷	×۰/۱۷	××۰/۷۷

×=P<۰/۰۵ ××=P<۰/۰۱

همانطور که در جدول ۳، دیده می شود در بعضی از موارد رابطه ها بالاست به خصوص وقتی که مثلا رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی توسط خود یا همکار گزارش شده، دارای مقداری بیش از ۰/۷ که ضریب پایایی مطلوب یک مقیاس است، می باشد. همچنین بین عدم قطعیت و ابهام نقش در محیط کار موقعیکه ارزیابی توسط خود فرد و توسط همکار انجام شده باشد، رابطه معنی دار است. تقریبا همه ضرائب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش معنی دار می باشد. در جدول ۴، اثر تعدیلی عدم قطعیت در رابطه بین ابهام نقش و پرخاشگری روانشناختی گزارش شده است.

جدول ۴. اثر تعدیلی عدم قطعیت در رابطه بین ابهام نقش و پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی

		ملاک: گزارش				ملاک: خود گزارشی					
		همکاران از				رفتار				تحلیل	
		پرخاشگری				پرخاشگری				تعديلی	
		فیزیکی و				فیزیکی و					
		روانشناختی				روانشناختی					
ΔR^2	R^2 تعديلی	B	b	ΔR^2	R^2 تعديلی	B	b	اثر تعامل	اثر مستقیم		
-	۰/۰۴	۰/۲۱	۰/۱۷	-	۰/۱۶	۰/۱۱	۰/۰۷		ابهام نقش		
									(خود گزارشی)	اول	
									عدم قطعیت		
۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۴۷	۰/۲۳	۰/۰۴	۰/۲۰	۰/۲۳	۰/۱۶				
۰/۰۲	۰/۰۹	۰/۳۴	۰/۱۸	xx ۰/۰۳	xx ۰/۲۳	xx ۰/۶۱	۰/۰۵	ابهام نقش × عدم قطعیت			
									(خود گزارشی)		
-	۰/۱۹	۰/۳۱	۰/۲۳	-	۰/۰۹	۰/۱۸	۰/۰۶		ابهام نقش (گزارش همکار)		
۰/۰۳	۰/۲۲	۰/۰۵	۰/۵۹	۰/۰۵	۰/۱۴	۰/۲۸	۰/۳۷		عدم قطعیت	دوم	
۰/۰۵	۰/۲۴	۰/۱۷	۰/۱۲	xx ۰/۰۳	xx ۰/۱۷	xx ۰/۱۹	۰/۱۱	ابهام نقش × عدم قطعیت (گزارش همکار)			

xx=P<۰/۰۱

همانطور که در جدول ۴ دیده می شود، اثر تعاملی در صورتی معنادارست که رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی توسط خود و توسط همکار گزارش شده باشد. این رگرسیون سلسله مراتبی بسیار جالب توجه می باشد زیرا از موارد نادری است که در هیچ یک از دو حالت، اثرهای اصلی معنی دار نبوده و فقط اثرهای تعاملی معنی دار است. همانگونه که در جدول ۴ دیده می شود، اثر تعاملی موقعیکه رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی توسط خود گزارش شده باشد، به گونه ای است که ضریب استاندارد رگرسیون تا ۰/۶۱ ارتقا می یابد که به معنی آن است که جمله تعامل سبب می شود که ۰/۶۱ به رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی در نتیجه تاثیر عدم قطعیت در ابهام نقش، افزوده گردد. به عبارت دیگر اگر در محیط کاری، کارکنان دچار عدم قطعیت درباره حرفه خود و ابهام نقش باشند به احتمال زیاد او به رفتارهای پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی روی خواهد آورد. درحالیکه اثر تعامل زمانیکه داده های رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی توسط همکار درجه بندی شده باشد، ضریب استاندارد رگرسیون تا ۰/۱۹ ارتقا می یابد که به معنی آن است که جمله تعامل سبب می شود که ۰/۱۹ به رفتار پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی در نتیجه تاثیر عدم قطعیت در هنگام وجود ابهام نقش، افزوده گردد.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر تعدیلی عدم قطعیت در محیط کار در رابطه بین پرخاشگری فیزیکی و روانشناختی و ابهام نقش در محیط کار انجام شد. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، عدم قطعیت در محیط کار می‌تواند در بروز رفتارهای پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی در محل کار نقش اساسی داشته باشد و در نتیجه اثر تعدیلی این متغیر در رابطه بین پرخاشگری‌های فیزیکی و روانشناختی در محل کار و ابهام نقش، تایید گردید. همانطور که در پیشینه نیز اشاره شد (دسی و رایان، ۲۰۰۸ و ۲۰۱۱؛ گریفین و همکاران، ۲۰۰۷؛ اشمیت، ۲۰۱۲)، زمانیکه کارکنان در محیط کاری خود، ندانند که چه انتظاراتی از آنها وجود دارد و یا چه مسئولیت‌هایی در شغل خود دارند، در نتیجه دچار ابهام نقش شده و به یک عدم قطعیت در شرح وظایف می‌رسند که منجر به اختلال در دو مسیر شغلی یعنی تلاش به عملکرد و عملکرد به نتیجه می‌گردد و در نهایت کارکنان از شغل خود ناراضی گشته و این عدم خشنودی شغلی خود را به صورت واکنش‌های اجتنابی و رفتارهای پرخاشگرانه پاسخ خواهند داد. طبق این یافته‌ها می‌توان به مدیران سازمان و شرکت‌ها پیشنهاداتی را جهت کاهش عدم قطعیت در محیط کار و ابهام نقش و در نتیجه پرخاشگری‌های فیزیکی و روانشناختی ارائه داد. به اینصورت که مدیران باید سعی کنند که به نیازهای روانی کارکنان توجه کرده (حمایت روانی) و تا حد امکان آنها را برآورده سازند و چنان‌گو سازمانی ایجاد کنند که منجر به گسترش ارتباطات بین فردی، افزایش همکاری و تبادل اطلاعات، یادگیری‌های متقابل، استقلال و خودمختاری کاری و در نهایت افزایش شایستگی کارکنان گردد. همچنین مدیران باید موانع سازمانی که منجر به عدم قطعیت در محیط کار و مشاغل کارکنان می‌شود را شناسایی کنند و از طریق برنامه‌های آموزشی به کارکنان چگونگی استفاده از مهارت‌های فردی و منابع موجود را جهت مدیریت و برطرف ساختن عدم قطعیت و ابهام وظایف را آموزش دهند. به اینصورت که به کارکنان تا حد امکان استقلال کاری داده شود تا بتوانند در مورد شرح وظایف و نقش‌های خود و انتخاب برنامه‌های کاری و روش‌های انجام کار خود کنترل داشته باشند. در نهایت پیشنهاد می‌شود که مدیران به شرح وظایف و مسئولیت‌های مشخص و معلوم و کاهش عدم قطعیت درباره کار، توجه بیشتری کنند (صیف و یادگار، ۱۳۹۳؛ ارشدی و شکر کن، ۱۳۸۶).

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، پرسشنامه‌ها بی‌نام می‌باشند و هیچ نوع اطلاعات جمعیت‌شناختی از قبیل رتبه شغلی مطابق با نظام طبقه‌بندی و یا سن و سنوات استخدام از افراد پرسیده نشده است، احتمالاً آنها نگران پاسخ‌های خودگزارشی نبوده و موارد و رفتارهای پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی خود را ارائه داده‌اند. پژوهش حاضر هیچ‌یک از سازه‌ها را با مقیاس دیگری مورد سنجش قرار نداده و بنابراین خطای واریانس روش در داده‌ها وجود دارد. پژوهشگران می‌توانند با استفاده از ابزارهای متعدد و تکرار این پژوهش در این زمینه تلاش کنند.

نتیجه‌گیری کلی که از یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان انجام داد این است که، هنگام وجود عدم قطعیت درباره کار و مشخص نبودن وظایف و شرح مشاغل و مسئولیت‌ها، پرخاشگری‌های فیزیکی و روانشناختی گزارش شده

توسط خود و توسط همکاران، افزایش می یابد. و همانطور که در پیشینه نیز اشاره شد، وجود عدم قطعیت در محیط کار می تواند نتایج بسیار زیادی بر روی سازمان داشته باشد، از جمله کاهش خشنودی شغلی و بهره وری (اشمیت، ۲۰۱۲)، افزایش افسردگی (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۴) و در نهایت افزایش رفتار های پرخاشگرانه فیزیکی و روانشناختی (دسی و رایان، ۲۰۱۱؛ لیچ و همکاران، ۲۰۱۲، لینچ و همکاران، ۲۰۰۵)، لذا بر اساس یافته های پژوهش حاضر، به مدیران سازمان ها و صنایع پیشنهاد می شود که اقدامات لازم جهت کاهش ابهام نقش و عدم قطعیت در محیط کاری کارکنان را انجام دهند تا از بروز رفتارهای ضدتولید و پرخاشگرانه در سازمان، جلوگیری شود. همچنین می توان از طریق اجرای سیاست های افزایش خودمختاری و کنترل بر اجرای وظایف شغلی، برای کارکنان شرایط امن تر و با استرس کمتری را فراهم آورد که در نهایت منجر به کاهش پریشانی های روانشناختی و هیجانات منفی و رفتارهای پرخاشگرانه در محیط کار می شود.

منابع

- ارشدی، ن. و شکر کن. (۱۳۸۶). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب- منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز، شماره ۱ و ۲، صص ۱۲۹-۱۴۸.
- بابامیری، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی (توزیعی، روبه ای، اطلاعاتی و بین فردی) و ویژگی های شخصیتی (باوجدان بودن و توافق پذیری) با رفتار ضد تولید. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی: دانشگاه اصفهان.
- براتی، ه. (۱۳۸۶). رابطه بین ادراک سرو صدا و رضایت شغلی با ناهنجاریهای رفتاری کارکنان در محیط کار شرکت ذوب آهن اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی: دانشگاه اصفهان.
- صیف، م. ح. و یادگار. م. (۱۳۹۳). تبیین فرسودگی شغلی زنان شاغل با تاکید بر نقش متغیرهای سازمانی و روانشناختی (مورد مطالعه: دانشگاه فنی و حرفه ای و آزاد اسلامی شیراز). مجله زن در توسعه و سیاست، شماره ۴، صص ۶۱۱-۶۲۶.

عریضی، ح. ر؛ براتی، ه؛ دری، ب. و قاسمی، و. (در حال چاپ). الگوی تحلیل مسیر بین سلسله مراتب نیازها، عدالت توزیعی، نگرش نسبت به کار، ویژگی های کار با تعهد به تغییر و آمادگی برای تغییر.

- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22: 161–173.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel psychology*, 31: 665-699.
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrolias, L., & Aspridis, G. (2015). Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employees in the Greek Banking Organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175: 324-333.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85: 349–360.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 1: 43–55.
- Brief, A.P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53: 279-307.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: an exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65: 177–184.
- Christian, J. S., & Ellis, A. P. (2014). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of business ethics*, 119: 193-208.
- Clampitt, P., & Williams, M. (2000). *Managing Organizational Uncertainty: Conceptualization and Measurement*. Paper presented at the International Communication Association, San Diego: CA.
- Dasgupta, P. (2012). Effect of role ambiguity, conflict and overload in private hospitals' nurses' burnout and mediation through self Efficacy. *Journal of Health Management*, 14: 513-534.
- Deci, L., & Ryan, M. (2008). *Facilitating optimal motivation and psychological wellbeing across life's domains*. Canadian Psychology.
- Deci, L., & Ryan, M. (2000). *The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. Psychological Inquiry.
- Deci, L., & Ryan, M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Deci, L., & Ryan, M. (2011). Levels of analysis: Regnant causes of behavior and wellbeing: The role of psychological needs. *Psychological Inquiry*. 22: 17-22.
- DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74: 55-60.
- Diekmann, K., Barsness, Z. I., & Sondak, H. (2004). Uncertainty, fairness perceptions, and job satisfaction: A field study. *Social Justice Research*, 17: 237-255.
- Fatima, G., & ur Rehman, W. (2012). Impact of Role (Ambiguity and Conflict) on Teaching Assistants' Satisfaction and Intention to Leave: Pakistani HEIs. *International Journal of Business and Management*, 7:56-63.

- Faucett, J. M., Corwyn, R. F., & Poling, T. H. (2013). Clergy role stress: Interactive effects of role ambiguity and role conflict on intrinsic job satisfaction. *Pastoral Psychology, 62*: 291-304.
- Fida, R., Paciello, M., Barbaranelli, C., Tramontano, C., & Fontaine, R. G. (2014). The role of irritability in the relation between job stressors, emotional reactivity, and counterproductive work behavior. *European Journal of work and organizational psychology, 23*: 31-47.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration—aggression. *Journal of Organizational Behavior, 20*: 915–931.
- 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, 59*: 291–309.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*: 327–347.
- Grijalva, E., & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, big five personality, and narcissism's facet structure. *Applied Psychology, 64*: 93-126.
- Hill, K., Chênevert, D., & Poitras, J. (2015). Changes in relationship conflict as a mediator of the longitudinal relationship between changes in role ambiguity and turnover intentions. *International Journal of Conflict Management, 26*: 44-67.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology, 74*: 273– 279.
- Ilie, A., Penney, L. M., Ispas, D., & Iliescu, D. (2012). The Role of Trait Anger in the Relationship between Stressors and Counterproductive Work Behaviors: Convergent Findings from Multiple Studies and Methodologies. *Applied Psychology, 61*: 415-436.
- Jones, GR. (2007). *Organizational Theory, Design, and Change*. 5th Ed. New Jersey, Publication: Upper Saddle River.
- Kamel, N. F., & Hashish, E. A. A. (2015). The relationship between psychological need satisfaction, job affective wellbeing and work uncertainty among the academic nursing educators. *Journal of Nursing Education and Practice, 5*: 99-108.
- Khan, A. K., Quratulain, S., & Crawshaw, J. R. (2013). The mediating role of discrete emotions in the relationship between injustice and counterproductive work behaviors: A study in Pakistan. *Journal of business and psychology, 28*: 49-61.
- Leach, D., Hagger-Johnson, G., Doerner, N., Wall, T., Turner, N., Dawson, J., & Grote, G. (2013). Developing a measure of work uncertainty. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*: 85-99.
- Le Blanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology, 87*: 444–453.
- Le Roy, J., Bastounis, M., & Poussard, J. M. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior and Personality: an international journal, 40*: 1341-1355.
- Lind, E. A., & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in organizational behavior, 24*: 181-223.
- Lynch, J., Plant, R., & Ryan, R. (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional psychology: Research and Practice, 36*: 415- 425.

- Menard, J., Brunet, L., Savoie, A., Van Daele, A., & Flament, A. (2011). Crossnational deviance in the workplace: Diverging impact of organizational commitment in Canada and Belgium. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2:266-284.
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 98: 529-541.
- Miles, D. E., Borman, W. C., Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10: 51-57.
- Nasir, M., & Bashir, A. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations of Pakistan. *International Journal of Social Economics*, 39: 240-253.
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: a research framework. *Academy of Management Review*, 21: 225-253.
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 413-440.
- Penney, L. M., & Spector, P. (2002). Narcissism and counterproductive behavior: do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10: 126-134.
- Phillips, J., Andrews, L., & Hickman, L. (2013). Role Ambiguity, Role Conflict, or Burnout Are These Areas of Concern for Australian Palliative Care Volunteers? Pilot Study Results. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 3:9-25.
- Rizzo, J., House, R. J. & Lirtzman, S. J. (1970). Role conflict and role ambiguity in complex organizations. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12: 271-282.
- Scherer, K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D., & LeBreton, J. M. (2013). Predicting counterproductive work behaviors with sub-clinical psychopathy: Beyond the Five Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences*, 55: 300-305.
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23: 91-106.
- Schmitt, C. (2012). Labour market integration, occupational uncertainty, and fertility choices in Germany and the UK. *Demographic Research*, 26: 253-292.
- Schulz, J. (2013). The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research & Development*, 32: 464-478.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82: 434-443.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior (OCB). *Human Resources Management Review*, 12: 269-292.
- van Veldhoven, M., Taris, T. W., de Jonge, J., & Broersen, S. (2005). The relationship between work characteristics and employee health and well-being: how much complexity do we really need?. *International Journal of Stress Management*, 12: 3-28.
- Vigoda, E. (2002). Stress-related aftermaths to workplace politics: the relationship among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 571-591.
- Wall, T. D., Corbett, M. J., Martin, R., Clegg, C. W., & Jackson, P. R. (1990). Advanced manufacturing technology, work design, and performance: A change study. *Journal of Applied Psychology*, 75:691-697.

- Williams, M., & Clappitt, P.(2003). *How employees and organizations manage uncertainty: norms, implications, and future research*. The International Communication Association Convention (Organizational Communication Division), San Diego, CA
- Zhou, Z. E., Yan, Y., Che, X. X., & Meier, L. L. (2015). Effect of workplace incivility on end-of-work negative affect: Examining individual and organizational moderators in a daily diary study. *Journal of occupational health psychology*, 20: 117-130.