

## برازش روابط علی - ساختاری ویژگی‌های شخصیتی با استرس و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به اثرات میانجی پاسخگویی فردی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۱۰/۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۲/۱۳

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی<sup>۱</sup>

محمد حسنی<sup>۲</sup>

تقی زوار<sup>۳</sup>

### چکیده

**مقدمه:** هدف پژوهش حاضر بررسی اثر میانجی رفتار پاسخگویی فردی در روابط علی ویژگی‌های شخصیتی با استرس و رفتار شهروندی سازمانی بود.

**روش:** به منظور انجام این مطالعه نمونه‌ای به حجم ۲۵۰ نفر عضو هیات علمی به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از سه دانشگاه دولتی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد پنج عامل بزرگ شخصیت نئو، استرس شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و پاسخگویی فردی جمع‌آوری گردید. به منظور ارزیابی روابط از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که ویژگی شخصیتی با وجدان بودن با استرس رابطه منفی و معنی‌دار؛ با پاسخگویی رابطه مثبت و معنی‌دار و توافق‌پذیری با رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنی‌دار و با پاسخگویی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین با وجدان بودن و استرس شغلی از طریق پاسخگویی میانجی‌گری می‌شود.

**نتیجه‌گیری:** این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی پاسخگویی در بررسی رابطه علی ویژگی‌های شخصیتی با استرس و رفتار شهروندی تاکید می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** با وجدان بودن، توافق‌پذیری، استرس شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، پاسخگویی فردی.

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان؛ ghasemzadee@yahoo.com

<sup>۲</sup> دانشیار دانشگاه ارومیه

<sup>۳</sup> استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

## **Study of the fitness of the causal-structural relations among personality traits, stress and organizational citizenship behavior considering the mediating effects of individual accountability**

**Ghasemzadeh Alishahi, A.  
Hassani, M.  
Zavar, T.**

### **Abstract**

**Introduction:** The aim of the present study was to examine the mediating effect of individual accountability in causal relations among personality traits, stress and OCB.

**Method:** 250 faculty members from three state universities were selected using random stratified sampling. The data were gathered through NEO big five factor inventories and stress, OCB and individual accountability questionnaires. To evaluate the relations among latent variables, measured in conceptual model, the Structural Equation Modeling was used.

**Results:** The results showed that the personality trait of conscientiousness bears a negative and significant relation with stress, a positive and significant relation with felt accountability, and the personality trait of agreeableness bears a positive and significant relation with OCB and a negative and significant relation with accountability. The results also showed that the relation between conscientiousness and stress is mediated through accountability. Meanwhile, the mediating role of accountability in the relation between agreeableness and OCB was not confirmed.

**Conclusion:** The results suggest on the necessity of reassessing the mediating role of accountability in surveying the causal relation among personality traits, stress and OCB.

**Keywords:** Conscientiousness, Agreeableness, Job stress, Organizational citizenship behavior, Individual accountability.

## مقدمه

در حال حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی به رشد و توسعه همه جانبه کشورها کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روز افزون آموزش جامعه خود باشند. توجه به عامل انسانی در سازمان‌ها و به خصوص سازمان‌های آموزشی گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی و روانشناسی مورد توجه قرار گرفته است (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). این نظام از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن موثرند. اعضای هیات علمی به عنوان یکی از عناصر مهم، اهمیت خاصی در نظام آموزشی عالی دارند (فتحی واجارگاه و مومنی، ۱۳۸۷). توجه به ویژگی‌های شخصیتی، شرایط پاسخگویی، رفتار شهروندی و استرس شغلی آنها می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش عالی تاثیر بسزایی داشته باشد. نتایج چنین مطالعاتی می‌تواند از طریق افزایش آگاهی و اطلاع رسانی به اعضای هیات علمی در معرض احساس پاسخگویی بالا و استرس و انجام اقدامات مداخلانه گرانه همچون آموزش انواع مهارت‌های مقابله با استرس و تعدیل احساس پاسخگویی در آنها، در کاهش احتمال آسیب روانی اعضای هیات علمی و افزایش عملکرد شغلی آنان، نقش موثری ایفا نماید.

شواهد پژوهشی اخیر نشان دهنده رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، نوع محیط کار و سلامت روانی کارکنان است (ثمیری و لعلی فاز، ۱۳۸۳). استرس شغلی<sup>۱</sup> به عنوان یکی از مهمترین ویژگی‌های محیط کار، فرسودگی بدنی یا عاطفی است که بر اثر مسائل و مشکلات واقعی یا ذهنی پدید می‌آید (هال<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). در تعریف دیگری استرس به مجموعه واکنش‌های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش بینی نشده داخلی و خارجی اطلاق می‌گردد. بدین گونه که هرگاه تعادل داخلی یا خارجی از میان برود، استرس پدید می‌آید (کندال<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱).

هر چند کاربرد واژه استرس در روانپزشکی، سابقه طولانی دارد ولی در سال‌های اخیر استفاده از آن در روانشناسی مدیریت و رفتار سازمانی نیز متداول گردیده و به سبب رایج بودن آن در زندگی اجتماعی افراد، بخشی از مباحث سازمانی به استرس اختصاص یافته است. ارتقاء بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها در چند دهه اخیر، توجه محققان زیادی را در ایران و جهان به خود جلب کرده است (یزدی و جعفری، ۱۳۸۹). مبانی نظری و پژوهشی قابل توجهی نشان دهنده تعامل بین انواع مشخصی از محیط‌های

<sup>1</sup> Job stress

<sup>2</sup> Hall

<sup>3</sup> Kendall

کاری و ویژگی‌های شخصیتی است (ثمری و لعلی فاز، ۱۳۸۳). به عنوان مثال یافته‌های بروکنر<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) و لندسبرگیس<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) از این مساله حمایت کرده‌اند که انواعی از محیط‌های شغلی و نوع شغل فرد می‌تواند بر حالات و نشانه‌های روان آزرده‌گی و عزت نفس او تاثیر قاطع داشته باشد. از جمله ویژگی‌های مهم شخصیتی مورد توجه پژوهشگران، مدل پنج عاملی شخصیت می‌باشد (دیگمن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰)، به گونه‌ای که امروزه بسیاری از محققان معتقدند که بهترین مفهوم سازی از شخصیت، در مدل پنج عاملی تبلور یافته است (گلدبرگ<sup>۴</sup>، ۱۹۹۰؛ مک کری و کوستا<sup>۵</sup>، ۱۹۸۷؛ به نقل از حسینی و لطیفیان، ۱۳۸۸). مدل پنج عاملی، شخصیت را بر اساس پنج عامل بزرگ توضیح می‌دهد که در این بین، دو عامل با وجدان بودن<sup>۶</sup> و توافق پذیری<sup>۷</sup> در مطالعات مربوط به رفتار سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. به نظر ویت<sup>۸</sup> و همکاران کسانی که بیشتر از وجدان‌شان پیروی می‌کنند، عموماً کارها را بهتر انجام می‌دهند. افراد با وجدان قابل اعتماد (مسئول، دقیق و قابل اتکا)، کارا و کوشا هستند. آنها آماده‌اند در حل مشکلات ابتکار به خرج دهند و کارشان را روش مند و تمام و کمال به سر انجام برسانند (ویت و همکاران، ۲۰۰۲؛ به نقل از رضائیان و نائیجی، ۱۳۸۸). افراد با نمرات بالا در این مقیاس دارای هدف‌ها و خواسته‌های نیرومند و از پیش تعیین شده‌اند. با وجدان بودن با عملکرد کاری رابطه مثبت و نیرومندی دارد. همچنین این افراد هنگام شرایط استرس زا، نسبت به افراد با نمرات کمتر با وجدان بودن، به احتمال زیاد رفتارهای سالم‌تری از خود بروز خواهند داد (شهسوراری و همکاران، ۱۳۸۹). از سویی فتحی آشتیانی (۱۳۸۸) بیان می‌دارد که افراد با توافق‌پذیری بالا اساساً نوع دوست هستند، با دیگران احساس همدردی می‌کنند و مشتاق کمک به آنها بوده و اعتقاد دارند که دیگران نیز با آنها همین رابطه را دارند. این شاخص به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی بیشتر سوق دارد.

روی هم رفته مطالعات نشان داده اند که بین ویژگی‌های شخصیتی و پیامدهای شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (ثمری و لعلی فاز، ۱۳۸۳؛ رضائیان و نائیجی، ۱۳۸۸؛ باریک و مونت<sup>۹</sup>، ۱۹۹۱؛ اژه‌ای و همکاران، ۱۳۸۸). در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است (خاکپور و همکاران، ۱۳۸۷). احتمالاً یکی از دلایل وجود رابطه ضعیف، این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با پیامدهای شغلی و سازمانی توجه نشده است (بلیکل<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۸).

<sup>1</sup> Bruckner

<sup>2</sup> Landsbergis

<sup>3</sup> Digman

<sup>4</sup> Goldberg

<sup>5</sup> McCrae & Costa

<sup>6</sup> Conscientiousness

<sup>7</sup> Agreeableness

<sup>8</sup> Witt

<sup>9</sup> Barrick & Mount

<sup>10</sup> Blickle

یکی از متغیرهایی که در این زمینه توجه محققین را به خود جلب کرده است، مفهوم پاسخگویی احساسی<sup>۱</sup> است. پاسخگویی در اصل پاسخگو بودن افراد در قبال تصمیمات و کارهایشان می‌باشد. متأسفانه تحقیقات در موضوع پاسخگویی فردی به اندازه اهمیت آن صورت نگرفته است. بویژه در مراکز آموزشی درباره پیامدهای این سازه مهم آگاهی کمتری داریم. مجموعه تحقیقات در پاسخگویی به عنوان یک سازه در سطح فردی هنوز در رشد نوپای خود می‌باشد (فرینک و کیلومسکی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). مطالعات صورت گرفته در خصوص نقش پاسخگویی فردی در ادراک استرس نشان داده‌اند که افراد برخوردار از ادراک پاسخگویی فردی در حد متوسط، استرس کمتری را نسبت به افراد با احساس پاسخگویی بالا تجربه می‌کنند (هال<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۶)، زیرا کارکردهای متداول هر سیستم اجتماعی، پاسخگویی برای رفتارهای فردی مطلوب و نامطلوب را ملزم می‌دارد (فرینک و کیلومسکی، ۲۰۰۴). به عنوان یک جزء اصلی در محیط کار به شمار می‌آید. بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که نتیجه بگیریم عوامل فشارزا برای افرادی که دارای احساس پاسخگویی بالایی هستند - حتی در افراد با ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری - تهدید آمیز باشد، زیرا پاسخگویی شامل انتظاری است که فرد از طرف دیگران مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این باور می‌تواند منجر به استرس شود (هال و همکاران، ۲۰۰۶).

در مرور ادبیات نظری و پژوهشی پیشنهاد شده است که پژوهش‌های آینده درباره موضوع پاسخگویی می‌بایست تفاوت‌های فردی را در واکنش به پاسخگویی مورد ملاحظه قرار دهند. در پژوهش حاضر با استفاده از دیدگاه فرینک و کیلومسکی (۲۰۰۴) که پیامدهای مثبت پاسخگویی را مطرح می‌کنند، به بررسی یکی از این پیامدها یعنی رفتار شهروندی سازمانی<sup>۴</sup> پرداخته شد. رفتار شهروندی سازمانی به این علت اهمیت دارد که سازمان‌ها نمی‌توانند از طریق شرح شغل رسمی همه رفتارهای مورد نیاز را برای دست یافتن به اهداف سازمانی پیش‌بینی کنند (وین پرن، وندنبرگ<sup>۵</sup> و ویلرینگ، ۱۹۹۹). چارچوب‌های نظری توسعه یافته و مطالعات تجربی سعی می‌کنند پیشایندها و پیامدهای رفتار شهروندی را شناسایی کنند. علاوه بر تاثیرات مثبت پاسخگویی که توسط متخصصان و صاحب‌نظران ادعان شده‌اند، پاسخگویی یک "جنبه تاریک"<sup>۶</sup> هم دارد (فرینک و کیلومسکی، ۲۰۰۴). طبق ادبیات پژوهشی سطح بالایی از احساس پاسخگویی می‌تواند به اضطراب زیاد منجر شود (هال و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین در پژوهش حاضر به بررسی یکی از پیامدهای منفی پاسخگویی یعنی استرس شغلی نیز پرداخته شد.

<sup>۱</sup> Felt accountability

<sup>۲</sup> Frink & Klimoski

<sup>۳</sup> Hall

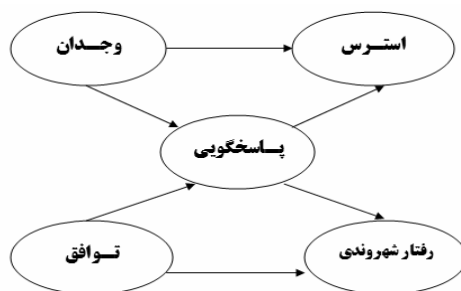
<sup>۴</sup> Organizational citizenship behavior (OCB)

<sup>۵</sup> Vanyperen & Van den Berg

<sup>۶</sup> Dark side

در مورد رابطه پاسخگویی با استرس و رفتار شهروندی سازمانی علاقه فزاینده‌ای در ادبیات مدیریت و روانشناسی دیده می‌شود، اگر چه ضرورت پاسخگویی روشن به نظر می‌رسد. با این حال تحقیقات محدودی برای تعیین تاثیرات مثبت و منفی پاسخگویی روی کارکنان صورت گرفته است (هال و همکاران، ۲۰۰۶؛ لایرد<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۹؛ بروکس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). در این راستا بروکس و همکاران (۲۰۰۸) به مطالعه اثرات تعاملی نظارت بر رابطه بین پاسخگویی و پیامدهای شغلی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که افزایش پاسخگویی زمانی به افزایش استرس شغلی منجر خواهد شد که کارکنان سطح بالایی از نظارت را گزارش کنند. فاندت و فریس (۱۹۹۰) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که موقعی که احساس پاسخگویی در سازمانی بالا باشد به طبع آن کاربرد فنون تاثیر بیشتر خواهد بود. هاچوارتر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی، دو مطالعه جداگانه به این نتیجه دست یافتند که بین پاسخگویی فردی و استرس شغلی در افراد با عواطف منفی پایین رابطه غیر خطی وجود دارد، در حالیکه رابطه بین این دو متغیر در افراد با عواطف منفی بالا خطی و مثبت است. همچنین تحقیقات حاکی از رابطه معنی دار بین پاسخگویی فردی و رفتار شهروندی (فرینک و کیلموسکی، ۲۰۰۴؛ هال و همکاران، ۲۰۰۹) و رابطه معنی دار بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی می‌باشد.

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با دو پیامد استرس و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی پاسخگویی به شرح زیر تنظیم شده‌اند.



شکل ۱- مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

## روش پژوهش

از آنجاکه هدف تحقیق حاضر تعیین روابط علی میان ویژگی‌های شخصیتی، پاسخگویی و پیامدهای شغلی (رفتار شهروندی و استرس شغلی) در قالب مدل مفهومی (نمودار شماره ۱) بود،

<sup>1</sup> Laird

<sup>2</sup> Breaux

<sup>3</sup> Hachwarter

لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی-کمی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> بود. در مدل تحلیلی تحقیق، با وجدان بودن و توافق‌پذیری متغیرهای مستقل، پاسخگویی متغیر میانجی و رفتار شهروندی و استرس شغلی متغیر وابسته بودند.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی ارومیه، صنعتی ارومیه و پیام نور استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ (۵۵۰ نفر) بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و وجود سه دانشگاه ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه براساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی داری نزدیک به صفر مورد تایید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بود که بر اساس دانشگاه‌ها و نسبت محاسبه شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری، تعداد نمونه هر یک از دانشگاه‌ها معین شد.

### ابزارهای پژوهش

به منظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از چهار پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد: **پرسشنامه پاسخگویی:** برای اندازه‌گیری پاسخگویی فردی از یک مقیاس تک بعدی که دارای ۸ سوال می‌باشد، استفاده شد. این ابزار توسط هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۵) تهیه شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) پاسخ داده می‌شود. نمرات هر ۸ گویه مقیاس جمع شده و یک نمره کل برای هر فرد در نظر گرفته می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در تحقیقات متعدد خارجی در دامنه‌ای از ۰/۷۳ تا ۰/۹۱ بدست آمده است (لایرد و همکاران، ۲۰۰۹؛ هاچوارتر و همکاران، ۲۰۰۵)؛ همچنین تحقیقات قبلی روایی سازه و تک بعدی بودن این سازه را نیز تایید کرده‌اند (هال و همکاران، ۲۰۰۶).

**پرسشنامه با وجدان بودن و پرسشنامه توافق‌پذیری:** داده‌های مربوط به با وجدان بودن و توافق‌پذیری از طریق اجرای آزمون NEO-PI-R (نسخه ۶۰ سوالی) بدست آمد که توسط Costa و McCrae و بر اساس نظریه پنج عاملی آنها تهیه شده است (حق شناس، ۱۳۸۵؛ گروسی فرشی، ۱۳۸۰). گروسی فرشی در زمینه اعتبار این سیاهه ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ را برای عامل‌های اصلی آن گزارش کرده است. گروسی فرشی روایی سازه این سیاهه را بوسیله تحلیل عاملی محاسبه نموده و عوامل اصلی آن را شناسایی کرده است. در پژوهش حاضر از نسخه

<sup>1</sup> Structural Equation Modeling

هنجاریابی شده فارسی ۶۰ سوالی NEO-PI-R استفاده شد. هر کدام از ابعاد با وجدان بودن و توافق پذیری دارای ۱۲ سوال می‌باشند. در این آزمون برای هر عبارت پرسشنامه یک مقیاس درجه بندی پنج رتبه‌ای وجود دارد که دارای ارزش صفر تا ۴ است. برای برخی از جمله‌ها این نمره‌گذاری از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم به ترتیب صفر تا ۴ تعلق می‌گیرد و برای برخی دیگر بر عکس (فتحی آشتیانی، ۱۳۸۸).

**پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی:** OCB بوسیله پرسشنامه ۶ سوالی پوداسکف<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۰) سنجیده می‌شود. این پرسشنامه با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم به سنجش رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیات علمی می‌پردازد.

**پرسشنامه استرس شغلی:** استرس شغلی با استفاده از یک ابزار ۶ سوالی که توسط هاوس و ریزو<sup>۲</sup> (۱۹۷۲) تهیه شده است، اندازه‌گیری شد. این ابزار با طیف لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم = ۵) تنظیم شده است (بروکس و همکاران، ۲۰۰۹).

برای برآورد ضریب پایایی<sup>۳</sup> محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های پاسخگویی، با وجدان بودن، توافق‌پذیری، استرس و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب: ۰/۷۰، ۰/۷۳، ۰/۸۱، ۰/۷۶ و ۰/۷۰ بدست آمد. بنابراین همه پرسشنامه‌ها پایایی بالایی داشتند.

به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آنها در پژوهش‌های روانشناسی و مدیریت در داخل و خارج از کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی<sup>۴</sup> به روش مولفه‌های اصلی<sup>۵</sup> (PC) با چرخش واریماکس انجام شد. مقدار ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه‌گیری) برابر با ۰/۷۳ و مقدار خی آزمون کرویت بارتلت ۱۶۱۲/۵ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنا دار بود و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس تجمیعی حدود ۵۵٪ بدست آمد.

## یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۱ میانگین و انحراف استاندارد نمرات اعضای هیات علمی را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

<sup>1</sup> Podsakoff

<sup>2</sup> House & Rizzo

<sup>3</sup> Reliability

<sup>4</sup> Exploratory Factor Analysis

<sup>5</sup> Principle Components



جدول ۱- شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

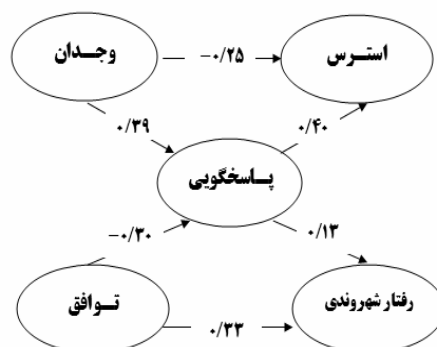
| شاخص‌ها          | پاسخگویی | وجدان | توافق‌پذیری | استرس شغلی | رفتار شهروندی |
|------------------|----------|-------|-------------|------------|---------------|
| میانگین          | ۴/۷      | ۳/۴۱  | ۲/۵۷        | ۲/۷        | ۴/۱           |
| انحراف استاندارد | ۱/۲      | ۰/۵۵  | ۰/۷۱        | ۰/۸۳       | ۰/۵۰          |

جدول ۲- همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| سازه          | با وجدان بودن | توافق‌پذیری | پاسخگویی | استرس | رفتار شهروندی |
|---------------|---------------|-------------|----------|-------|---------------|
| با وجدان بودن | ۱             |             |          |       |               |
| توافق‌پذیری   | ۰/۲۲**        | ۱           |          |       |               |
| پاسخگویی      | ۰/۱۴*         | -۰/۱۵*      | ۱        |       |               |
| استرس         | -۰/۱۵**       | -۰/۲۵**     | ۰/۲۶**   | ۱     |               |
| رفتار شهروندی | ۰/۱۵*         | ۰/۲۰**      | ۰/۰۴     | -۰/۰۲ | ۱             |

\*\* $<0.01$ ، \* $<0.05$

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است. چنانچه در این جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی دار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنی دار به رابطه بین استرس با پاسخگویی و کمترین میزان همبستگی معنی دار به رابطه بین با وجدان بودن و پاسخگویی مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری به ترتیب همراه با افزایش و کاهش احساس پاسخگویی در بین اعضای هیات علمی نمونه مورد پژوهش بود. همچنین هر گونه افزایش در نمرات ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری به ترتیب همراه با کاهش احساس استرس و افزایش رفتار شهروندی سازمانی در بین اعضای هیات علمی بود.



شکل ۲- الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

**جدول ۳- ضرایب تاثیر مستقیم و غیرمستقیم وجدان و توافق‌پذیری بر روی رفتار شهروندی و استرس از طریق پاسخگویی**

| مسیر فرضیه‌ها                           | ضریب مسیر استاندارد | t     | نتیجه               |
|---|---------------------|-------|---------------------|
| وجدان ← استرس                           | -۰/۲۵               | -۲/۹۵ | اثر مستقیم دارد     |
| توافق‌پذیری ← رفتار شهروندی             | ۰/۳۳                | ۲/۹۸  | اثر مستقیم دارد     |
| وجدان ← پاسخگویی                        | ۰/۳۹                | ۴/۲۵  | اثر مستقیم دارد     |
| توافق‌پذیری ← پاسخگویی                  | -۰/۳۰               | -۳/۲۲ | اثر مستقیم دارد     |
| پاسخگویی ← استرس                        | ۰/۴۰                | ۴/۰۱  | اثر مستقیم دارد     |
| پاسخگویی ← رفتار شهروندی                | ۰/۱۳                | ۱/۴۸  | اثر مستقیم ندارد    |
| وجدان ← استری از طریق پاسخگویی          | ۰/۱۵                | -     | اثر غیرمستقیم دارد  |
| توافق ← رفتاری شهروندی از طریق پاسخگویی | -                   | -     | اثر غیرمستقیم ندارد |

$X^2=434.93, df=202, X^2/df=2.15, RMSEA=0.068, CFI=0.87, GFI=0.86$

همانطور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (نمودار ۲) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۳) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۱۵ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶۸ و کوچکتر از ۰/۰۸ می‌باشد. از دو ویژگی شخصیت تاثیر گذار و معنی دار بر روی پاسخگویی، بیشترین اثر مربوط به با وجدان بودن با ۰/۳۹ است و بعد از آن اثر مربوط به توافق پذیری ۰/۳۰- می‌باشد. همه ضرایب به استثنای اثر مستقیم پاسخگویی بر رفتار شهروندی معنی دار هستند. به عبارتی پاسخگویی بطور مستقیم اثری معنی دار مستقیم بر روی رفتار شهروندی نداشت.

با وجدان بودن دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر پاسخگویی با ضریب ۰/۳۹ و همچنین پاسخگویی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر استرس شغلی با ضریب ۰/۴۰ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی پاسخگویی در رابطه بین با وجدان بودن و استرس در مدل تایید می‌شود. با تایید نقش میانجی پاسخگویی، با وجدان بودن دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی دار بر استرس شغلی با ضریب ۰/۱۵ می‌باشد. همانطور که ملاحظه می‌شود با وجدان بودن دارای اثر منفی روی استرس شغلی می‌باشد، یعنی افراد با وجدان، کمتر احساس استرس شغلی دارند. در عین حال، با میانجیگری پاسخگویی فردی، با وجدان بودن اثر غیرمستقیم و مثبت روی استرس دارد. به عبارتی افراد با وجدان در شرایط احساس پاسخگویی بالا از خود استرس شغلی نشان می‌دهند.

توافق پذیری دارای اثر مستقیم، منفی و معنی دار بر پاسخگویی با ضریب ۰/۳۰- می‌باشد. در عین حال پاسخگویی دارای اثر معنی دار بر رفتار شهروندی نمی‌باشد. بنابراین نقش میانجی

پاسخگویی در رابطه بین توافق‌پذیری و رفتار شهروندی در مدل تایید نمی‌شود. با تایید نشدن نقش میانجی پاسخگویی، توافق‌پذیری دارای یک اثر غیر مستقیم و معنی‌دار بر رفتار شهروندی با نقش میانجی پاسخگویی نمی‌باشد.

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تاثیر گذاری ویژگی‌های شخصیتی بر پاسخگویی و دو پیامد احتمالی آن تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحلیل، موید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری با استرس و رفتار شهروندی با توجه به اثر میانجی رفتار پاسخگویی انجام شد. نظریه‌های شخصیت، به خصوص نظریه پنج‌عاملی، رابطه مثبت و معنی‌داری را بین با وجدان بودن و توافق‌پذیری با استرس و رفتار شهروندی نشان می‌دهد (باریک و مونت، ۱۹۹۱). در عین حال توجه به نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده بویژه نقش تاثیرات بافت در شناخت بهتر این روابط مورد تاکید محققان می‌باشد (فرینک و فریس، ۱۹۹۹). اخیراً از سوی برخی محققان بررسی تاثیرات پاسخگویی بر پیامدهای شغلی مورد نظر قرار گرفته شده است (لایرد و همکاران، ۲۰۰۹؛ بروکس و همکاران، ۲۰۰۸؛ فاندت و فریس، ۱۹۹۰). تعدادی از محققان بطور جداگانه به مطالعه رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رفتار شهروندی سازمانی و استرس شغلی پرداخته‌اند، اما این اولین پژوهشی می‌باشد که نقش میانجی پاسخگویی احساسی را در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با استرس و رفتار شهروندی در نظر می‌گیرد. بنابراین دو دلیل وجود دارد که چرا بررسی این روابط مهم هستند: اولاً یک پیوند نظری و مفهومی بین ویژگی‌های شخصیتی با پاسخگویی وجود دارد. ثانیاً شرایط پاسخگویی جزء ویژگی‌های مهم سیستم‌های سازمانی و آموزشی هستند که شناخت آن در درک تفاوت‌های فردی مفید می‌باشد (فرینک و کیلموسکی، ۲۰۰۴).

در پژوهش حاضر اعضای هیات علمی خود را دارای احساس پاسخگویی بالاتر از میانگین گزارش کردند. این گویای این موضوع است که - حداقل در نمونه پژوهشی حاضر - اعضای هیات علمی پاسخگوی استانداردهای حرفه‌ای خود هستند. اعضای هیات علمی در پژوهش حاضر از رفتار شهروندی سازمانی مطلوبی نیز برخوردار بودند.

نتایج بیانگر نقش میانجی پاسخگویی در رابطه بین با وجدان بودن و استرس شغلی بود. همچنین نتایج بیانگر روابط علی بین ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری با استرس و رفتار شهروندی سازمانی بود. در این بین نقش میانجی پاسخگویی در رابطه بین توافق‌پذیری و رفتار شهروندی تأیید نشد.

رابطه مثبت معنی داری بین ویژگی شخصیتی توافق پذیری و رفتار شهروندی دیده شد. این یافته با یافته‌های ویت (۲۰۰۲) و خاکپور و همکاران (۱۳۸۷) درباره رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی و بافتی و دیگر پژوهش‌های داخلی (اژه‌ای و همکاران، ۱۳۸۸؛ جمالی و همکاران، ۱۳۸۸) همسو می‌باشد. همچنین رابطه منفی معنی داری بین با وجدان بودن و استرس شغلی دیده شد. در تحقیق مشابه، ثمری و لعلی فاز (۱۳۸۳) بین ویژگی‌های شخصیتی (تیپ A و B) با استرس رابطه معنی داری را گزارش کرده‌اند. طبق پژوهش میلر<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۹) افرادی که دارای نمرات بالای با وجدان بودن هستند در موقعیت‌های تنش زا استرس کمتری را ادراک می‌کنند. پژوهش‌های انجام شده در زمینه رابطه عامل شخصیتی با وجدان بودن و واکنش‌های فردی به طور عام نتایج یک دست ندارند، زیرا ارتباط این عامل با عملکرد فردی معمولاً به شکل خطی نیست. به عنوان مثال لاهوس<sup>۲</sup> و همکاران در پژوهش خود رابطه‌ای غیرخطی را بین با وجدان بودن و عملکرد فردی در دو نمونه گزارش نمودند. آنها رابطه‌ای مجانب‌وار<sup>۳</sup> را گزارش کردند به این معنا که با وجدان بودن اثری یکسان بر هر عملکردی ندارد. به همین دلیل تبیین نتایج مربوط به نقش عامل با وجدان بودن، به عنوان عاملی مستقل به سادگی میسر نیست (لاهُوس و همکاران، ۲۰۰۵؛ به نقل از شهسواری و همکاران، ۱۳۸۹). افزون بر این لازم به ذکر است که هیچ کدام از پژوهشگرانی که به بررسی اثرات عامل با وجدان بودن به شکل کلی یا خاص بویژه به عنوان کاهنده استرس پرداخته‌اند، به شکل خاص و با نقش میانجی پاسخگویی فردی (مانند پژوهش حاضر) به بررسی اثر این عامل شخصیتی نپرداخته‌اند. به نظر می‌رسد عمل این عامل شخصیتی به میزان زیادی تحت تاثیر تعامل متقابل بین فرد و محیط پیرامونی وی باشد.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر رابطه مثبت معنی داری بین دو متغیر پاسخگویی ادراکی و استرس شغلی دیده شد. این یافته با مطالعات قبلی که در این زمینه صورت گرفته هماهنگ است. یافته‌های بروکس و همکاران (۲۰۰۸)؛ هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۵) و هال و همکاران (۲۰۰۶) این یافته را تایید می‌کنند. ملاحظات فزاینده درباره بحث کیفیت دلیلی است که پاسخگویی به عنوان یک ویژگی مطلوب تلقی می‌شود. در عین حال همانطور که هاچوارتر و همکاران (۲۰۰۵) خاطر نشان می‌سازند، احساس پاسخگویی بالا همیشه مطلوب نیست. این بدلیل تاثیرات منفی است که پاسخگویی می‌تواند بر کارکنان داشته باشد. این پژوهشگران سطح متوسطی از پاسخگویی را پیشنهاد می‌کنند که منجر به ارتقا رفتارهای مطلوب در کارکنان می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌ها همچنین نشان داد که بین پاسخگویی و رفتار شهروندی رابطه معنی داری وجود ندارد. پژوهش‌های قبلی نتایج متفاوتی درباره رابطه پاسخگویی و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهند (فرینک و فریس، ۱۹۹۹؛ هال و همکاران، ۲۰۰۹؛ هال و فریس، ۲۰۱۰). برای مثال فرینک و فریس (۱۹۹۹)

<sup>1</sup> Miller

<sup>2</sup> Lahuis

<sup>3</sup> Asymptotic relation

رابطه معکوسی را بین این دو متغیر گزارش کرده‌اند. هال و فریس (۲۰۱۰) نیز یک رابطه غیرخطی U شکل را بین این دو متغیر نشان داده‌اند. در حالیکه هال و همکاران (۲۰۰۹) به رابطه مثبت و معنی داری بین این دو متغیر دست یافته‌اند. احتمالاً یکی از دلایل وجود رابطه ضعیف و ناهماهنگ بین پاسخگویی و رفتار شهروندی، مربوط به نادیده گرفته شدن متغیرهای میانجی و تعدیل کننده در رابطه متغیرهای فوق از طرف محققان باشد (رویل و همکاران، ۲۰۰۵). در عین حال این یافته پژوهش حاضر بر خلاف یافته‌های قبلی (هال و همکاران، ۲۰۰۹؛ بروکس و همکاران، ۲۰۰۸؛ رویل و همکاران، ۲۰۰۵) می‌باشد. این امر را شاید علاوه بر متفاوت بودن بافت فرهنگی و جامعه آماری با تحقیقات قبلی، در پیچیدگی رابطه بین پاسخگویی و رفتار شهروندی یافت. چون طبق مبانی نظری افزایش احساس پاسخگویی در افراد همراه با استرس شغلی خواهد بود تا رفتار شهروندی. با توجه به بالا بودن احساس پاسخگویی در بین اعضای هیات علمی پژوهش حاضر احتمالاً این امر توجیه پذیر می باشد. آن چه مشخص است این امر مستلزم پژوهش و تفحص بیشتر در رابطه بین پاسخگویی فردی و رفتار شهروندی در داخل می‌باشد.

نتایج حاکی از اثر منفی ویژگی شخصیتی با وجدان بودن بر استرس شغلی بود. نکته جالبی که در این زمینه می‌توان اشاره کرد، وجود نقش میانجی پاسخگویی بین این دو متغیر می‌باشد. یعنی با وجود تاثیر کاهنده با وجدان بودن بر استرس، این تاثیر با میانجیگری احساس پاسخگویی فردی منجر به استرس در افراد می‌شود. در چنین شرایطی تلاش‌ها در راستای پاسخگو قرار دادن اعضای هیات علمی - حتی در افراد با ویژگی شخصیتی با وجدان بودن - بدون نتیجه خواهد ماند و مولفه‌هایی چون کارایی و اثربخشی سازمانی به مخاطره خواهد افتاد. بررسی اثرات غیر مستقیم مدل ساختاری همچنین نشان داد که ویژگی شخصیتی توافق پذیری هیچ اثر غیر مستقیمی بر رفتار شهروندی نداشت.

در پایان باید گفت هم مبانی نظری و پژوهشی و هم پژوهش حاضر تاثیر ویژگی‌های شخصیتی را روی استرس و رفتار شهروندی سازمانی تأیید کردند. با وجود این آنچه مهم تر است، چگونگی اعتبار ابزارهای بکار گرفته شده برای سنجش متغیرهای مورد پژوهش است. اگر چه صفات و الگوی پنج عاملی شخصیت را عده‌ای (همچون باریک و مونت) پیشرفت عمده‌ای در پژوهش‌های شخصیت در محیط کار می‌دانند ولی اولاً این رویکرد تنها یکی از رویکردهای موجود در مطالعه شخصیت بوده، و ثانیاً تعاریف عملیاتی این رویکرد می‌تواند از فرهنگی به فرهنگ دیگر متغیر باشد. علی‌رغم محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. سازه پاسخگویی فردی اولین بار است که در حوزه مدیریت و روانشناسی در داخل مطرح می‌شود. در این راستا، برخی موضوعات در چارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است لذا:

- لازم است که در زمینه رابطه بین با وجدان بودن و توافق پذیری با استرس و رفتار شهروندی با استفاده از ابزارهای دیگر پژوهش‌های بیشتری صورت گرفته و نقش دیگر متغیرهای تعدیل گر و میانجی احتمالی مورد توجه باشد.

- استرس و رفتار شهروندی سازمانی سازه‌هایی با مولفه‌های چندگانه هستند. لذا پیشنهاد می‌شود محققان بعدی پژوهش‌های خود را بر بررسی عمیق این ابعاد در رابطه آن با ویژگی‌های شخصیتی تمرکز دهند.
- در پژوهش حاضر دو ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و توافق پذیری مورد بررسی قرار گرفت، لذا پیشنهاد می‌شود محققان بعدی دیگر ابعاد شخصیتی را نیز در نظر بگیرند.

## منابع

- اژه‌ای، ج.؛ خداپناهی، م.ک. و همکاران. (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیت و سبک‌های فراانگیزی در عملکرد شغلی، *مجله علوم رفتاری*، شماره ۴.
- ثمری، ع.ا. و لعلی‌فاز، ا. (۱۳۸۳). مطالعه روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار، *فصلنامه اصول بهداشت روانی*، شماره ۲۱ و ۲۲، دور ۶.
- جمالی، ا.؛ تقی‌پور ظهیر، ع. و همکاران. (۱۳۸۸). رابطه بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی اعضا هیئت علمی، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، شماره ۲.
- حسینی، ف. و لطیفیان، م. (۱۳۸۸). پیش‌بینی جهت‌گیری هدف با استفاده از پنج عامل بزرگ شخصیت در میان دانشجویان دانشگاه شیراز، *فصلنامه مطالعات روان‌شناختی*، شماره ۱، دور ۵.
- حق‌شناس، ح. (۱۳۸۵). *طرح پنج عاملی ویژگی‌های شخصیت: راهنمایی تفسیر و هنجاریابی آزمون‌های NEO-PI-R و NEO-FFI*، شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
- خاکپور، ع.؛ یمنی، م. و پرداختچی، م.ح. (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی، *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، شماره ۳ و ۲.
- رضائیان، ع. و نائیجی، م.ج. (۱۳۸۸). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه ای در صنعت نفت ایران، *چشم‌انداز مدیریت*، شماره ۳۳.
- شهسواری، ام.؛ رسول‌زاده طباطبائی، س.ک. و همکاران. (۱۳۸۹). تاثیر استرس بر توجه انتخابی بینایی با نگاه به عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی، *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، شماره ۳.
- فتحی‌آشتیانی، ع. (۱۳۸۸). *آزمون‌های روان‌شناختی ارزشیابی شخصیت و سلامت روان*، تهران: انتشارات بعثت.
- فتحی‌واجارگاه، ک. و مومنی، ح. (۱۳۸۷). بررسی نقش عوامل موثر بر مشارکت اعضای هیات علمی در برنامه ریزی درسی دانشگاهی، *مجله آموزش عالی ایران*، شماره اول، دور اول.
- گروسی‌فرشی، م.ت. (۱۳۸۰). *رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)*، تبریز: نشر دانیال / نشر دانش پژوه.

میرکمالی، س.م. و نارنجی ثانی، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸.

یزدی، م. و جعفری، ص. (۱۳۸۹). اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی و رضایت شغلی مدیران، مطالعات روانشناختی، شماره ۲.

Barrick, M. R.; & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, 14, 1-26.

Blickle, G.; Meurs, J. A.; Zettler, I.; Solga, J.; Noethen, D.; Kramer, J.; & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance, *Journal of Vocational Behavior*, 72, 377-387.

Breaux, D. M.; Pamela, L. P.; Hall, A. T.; Frink, D. D.; & Hochwarter, W. A. (2008). Time to try a little tenderness? The detrimental effects of accountability when coupled with abusive supervision, *Journal of Leadership & organizational studies*, 15, 111-122.

Bruckner, A. (1998). Personality factors, self-esteem and work place, *Journal of applied Rehabilitation Counseling*, 28, 30-35.

Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five factor model, *Annual Review of the Psychology*, 21, 417-440.

Fandt, P. M.; & Ferris, G. R. (1990). The management of information and impression: when employees behave opportunistically, *Organizational behavior & human decision processes*, 45, 140-158.

Frink, D. D.; & Ferris, G. R. (1999). The moderating effects of accountability on the conscientiousness- performance relationship. *Journal of Business and Psychology*, 13, 515-524.

Frink, D. D.; & Klimoski, R. J. (2004). Advancing accountability theory and practice: introduction to the human resources management review special edition, *Human resource management review*, 14, 1-17.

Hall, A. T.; & Ferris, G. R. (2010). Accountability and extra-role behavior, *Employ Response Rights J*, DOI101007/S10672-010-9148-9.

Hall, A. T.; Royle, M. T.; Brymer, R. A.; Perrewe, P. L.; Ferris, G. R.; & Hochwarter, W. A. (2006). Relationship between felt accountability as a stressor and strain reactions: the neutralizing role of autonomy across two studies, *Journal of occupational health psychology*, 11, 87-99.

Hall, A. T.; Zinko, R.; Perryman, A. A.; & Ferris, G. R. (2009). Organizational citizenship behavior: Mediators in the relationship between accountability and job performance and satisfaction, *Journal of leadership and organizational studies*, 15, 381-392.

Hochwarter, W. A.; Perrewe, P. L.; Hall, A. T.; & Ferris, G. R. (2005). Negative affectivity as a moderator of the form and magnitude of the relationship between felt accountability and job tension, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 517-534.

Kendall, E. (2011). Measurement of occupational stress among Australian workers, Available at: [www.workcover.wa.gov.au](http://www.workcover.wa.gov.au). Accessed May 5 2011.

Laird, M. D.; Perryman, A. A.; Hochwarter, W. A.; Ferris, G. R.; & Zinko, R. (2009). The moderating effects of personal reputation on accountability-strain relationship, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 70-83.

Miller, R. L.; Griffin, M. A.; & Hart, P. A. (1999) Personality and organizational health, the role of conscientiousness, *Work and Stress*, 13, 7-19.

Landsbergis, P. (2003). The changing organization of work and the safety and health of working people. *Journal of Occupational Environment*, 45, 61-62.

Royle, M. T.; Hall, A. T.; Hachwarter, W. A.; Perrewe, P. L.; & Ferris, G. R. (2005). The interactive effects of accountability & job self-efficacy on OCB and political behavior, *Organizational Analysis*, 13, 53-71.

Vanyperen, N. W.; Van den Berg, A. E.; & Willering, M. (1999). Towards a better understanding of the link between participation in decision-making and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 377-392.

Witt, L. A. (2002). The interactive effects of extraversion and conscientiousness on performance, *Journal of Management*, 23, 100-110.