

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۵/۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۷/۳

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با ادراک عدالت سازمانی: نقش میانجی عاطفه منفی

سید اسماعیل هاشمی شیخ‌شبابی*

نگار عرب**

فاطمه رضائی بادافشانی***

محبوبه قدیری****

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان-رنجورخویی) و ادراک عدالت سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی عاطفه منفی اجرا گردید. شرکت‌کنندگان پژوهش شامل ۲۲۷ نفر از پرستاران بیمارستان‌های وابسته به تأمین اجتماعی استان اصفهان بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند. ابزارهای استفاده شده در این پژوهش شامل پرسشنامه عدالت سازمانی (کالکویت، ۲۰۰۱)، پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵) و مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل (ون کاتویک و همکاران، ۲۰۰۰) بودند. اثر غیرمستقیم با استفاده از روش بوت استراپ در برنامه ماکرو پریچر و هایز (۲۰۰۸) مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان دادند که روان‌رنجورخویی با عدالت رویه‌ای، توزیعی، بین‌فردی و اطلاعاتی رابطه معناداری دارد ($p < 0/01$). توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی فقط با عدالت بین‌فردی و اطلاعاتی رابطه معناداری داشتند ($p < 0/01$). علاوه بر این نتایج حاکی از آن است که عاطفه منفی میانجی‌گر رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ادراک عدالت می‌باشد. در پایان نتایج به دست آمده مورد بحث قرار گرفته اند. **کلید واژه‌ها:** ویژگی‌های شخصیتی، ادراک عدالت و عاطفه منفی

* استادیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز
esmaeil2140@yahoo.com

** کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)
negar65_10@yahoo.com

*** کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان
fatemberb@gmail.com

**** کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز
mahbobeh.ghadiri@yahoo.com

مقدمه

پژوهش‌های گذشته در زمینه رفتار سازمانی بیشتر به تاثیرگذاری عوامل موقعیتی بر متغیرهای سازمانی تأکید داشتند. اما رویکردهای خُلقی بر خلاف این پژوهش‌های سنتی بیان می‌کنند که صفات شخصیتی، ارزش‌ها و انگیزه‌ها پیش‌بینی‌کننده‌های بهتری برای رفتارهای سازمانی هستند، زیرا چنین عناصری ثابت و در تأثیر بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در مشاغل و سازمان‌ها پایدارتر می‌باشند (یون و لیم^۱، ۱۹۹۹؛ پاناسیو و وندربرگ^۲، ۲۰۱۲). در همین راستا پژوهشگران سازمانی بر این شدند تا ویژگی‌های شخصیتی تاثیرگذار بر نگرش‌ها و رفتارهای سازمانی را مورد بررسی قرار دهند. الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت^۳ (دیگمن^۴، ۱۹۸۹؛ مک‌کری و کاستا^۵، ۱۹۸۷) به صورت گسترده‌ای در جامعه علمی مورد پذیرش قرار گرفته‌است و سبب تجدید فعالیت‌های پژوهشی شخصیت در رفتار سازمانی و روانشناسی صنعتی و سازمانی شده‌است. در واقع، این الگو به منظور بررسی روابط بین شخصیت و متغیرهای سازمانی مثل رهبری (بونو و جاج^۶، ۲۰۰۴)، رضایت شغلی (جاج، هلر و مانت^۷، ۲۰۰۲)، عملکرد شغلی (باریک^۸، مانت و جاج، ۲۰۰۱)، ترک شغل (زیمرن^۹، ۲۰۰۸) و عدالت سازمانی (اونیل، لويس و کارسول^{۱۰}، ۲۰۱۱؛ گل‌پرور و جوادیان، ۲۰۱۲) استفاده شده‌است. این جریان پژوهش‌ها به طور کلی از این تصور حمایت می‌کند که "شخصیت تعیین‌کننده‌ی با اهمیت رفتار افراد در محیط کار است" (پنی، دیوید و وایت^{۱۱}، ۲۰۱۱، ص. ۲۹۷). با این حال، در زمینه بررسی عوامل میانجی‌کننده‌ی ویژگی‌های شخصیتی و نگرش‌های شغلی و سازمانی (از جمله عدالت سازمانی) پژوهش‌های اندکی صورت گرفته‌است. به همین منظور در این پژوهش سازوکار میانجی این دو متغیر مورد بررسی قرار گرفت.

1. Yoon & Lim

2. Panaccio & Vandenberghe

3. Big Five personality model

4. Digman

5. McCrae & Costa

6. Bono & Judge

7. Judge, Heller & Mount

8. Barrick

9. Zimmerman

10. O'Neill, Lewis & Carswell

11. Penney, David, & Witt

الگوی پنج عاملی شخصیت عنوان می‌کند شخصیت متشکل از پنج بُعد نسبتاً مستقل از یکدیگر است. این عوامل عبارتند از: روان‌رنجورخویی^۱، برون‌گرایی^۲، گشودگی^۳، توافق‌پذیری^۴ و وظیفه‌شناسی^۵ (شولتز و شولتز، ۱۳۸۷). در این پژوهش سه ویژگی روان‌رنجورخویی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی مورد بررسی قرار گرفت. روان‌رنجورخویی یعنی تمایل به سازگاری هیجانی ضعیف و تجربه‌ی عاطفه منفی. افراد روان‌رنجورخو موقعیت‌هایی را که عاطفه منفی به وجود می‌آورند، انتخاب می‌کنند (جاج و همکاران، ۲۰۰۲)، تمایل دارند که به جنبه‌های منفی مسائل توجه کنند (بونو و جاج، ۲۰۰۴)، رویدادهای خنثی را مشکل‌دار تفسیر کنند (دافی، شاو، اسکات و تپر^۶، ۲۰۰۶)، و ارتباط ضعیفی با همکاران‌شان دارند (ویت، هندریک و هندریک^۷، ۲۰۰۴). افراد توافق‌پذیر انگیزه کافی برای حفظ روابط مثبت با سایرین را دارا می‌باشند (توبین، گرازیانو، وان من و تاسیناری^۸، ۲۰۰۰). در زمینه کاری، افراد توافق‌پذیر می‌توانند برای به دست آوردن ارتباطات سازگاران هیجان‌شان را تنظیم کنند، محیط دوستانه به وجود آورند، انسجام گروهی را نیرو بخشند و از توجه دیگران لذت ببرند، بنابراین آنان به عنوان اعضای سازمانی مهم و قابل اعتماد مورد قبول می‌باشند (پاناسیو و ندربرگ، ۲۰۱۲). بنابراین در ارتباطات کاری‌شان بیشتر هیجان‌ات مثبت و کمتر هیجان‌ات منفی را تجربه می‌کنند (گرازیانو، هباشی، شیز و توبین^۹، ۲۰۰۷). افراد وظیفه‌شناس قابل اعتماد، مسئولیت‌پذیر، هدفمند، قانون-قانون‌مدار (باریک و همکاران، ۲۰۰۱)، با اراده و مصمم، منضبط، سازگار و خود کنترل‌گر می‌باشند (هوگان و اونس^{۱۰}، ۱۹۹۷).

تفاوت‌های فردی بر تجربه حالت‌های هیجانی مختلف تأثیرگذار می‌باشد. بر اساس نظریه رویدادهای عاطفی^{۱۱} (AET، وایس و کروپانزانو^{۱۲}، ۱۹۹۶)، تفاوت‌های فردی از طریق احتمال مواجهه با انواع خاصی از رویدادهای کاری (برای مثال، مگنوس، دینیر، فوجیت و پاوت^{۱۳}، ۱۹۹۳) و فرایندهای خود

1. neuroticism

2. extraversion

3. openness

4. agreeableness

5. conscientiousness

6. Duffy, Shaw, Scott & Tepper

7. White, Hendrick, & Hendrick

8. Tobin, Graziano, Vanman & Tassinary

9. Graziano, Habashi, Sheese, & Tobin

10. Hogan & ones

11. Affective Events Theory

12. Weiss & Cropanzano

13. Magnus, Diener, Fujita, & Pavot

تنظیمی ذاتی پاسخ‌های هیجانی و رفتاری (گرامزو و همکاران^۱، ۲۰۰۴) میزان تجربه حالت‌های عاطفی مثبت و منفی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین پژوهش‌های سازمانی نشان می‌دهند که حالت‌های عاطفی می‌توانند بر پیامدهای مرتبط با عملکرد مختلفی شامل پاسخ‌های نگرشی، خلاقیت، رفتار کمک‌کننده، خطر کردن، و نیز قضاوت‌های افراد تأثیر بگذارند (بریف و ویس^۲، ۲۰۰۲). از آنجایی که ادراک عدالت نیز به نوبه‌ی خود نوعی قضاوت فردی در نظر گرفته می‌شود می‌توان انتظار داشت که افراد با عاطفه‌ی منفی قضاوت‌های منفی در مورد تعاملات، رویه‌ها و اقدامات سازمانی و به تبع آن ادراک عدالت خواهند داشت. نظریه‌ی خُلق-اطلاعات^۳ (اسکوارز و کلور^۴، ۲۰۰۳) نیز مؤید این مطلب می‌باشد. عاطفه منفی حالت‌های خلقی ناسازگار مثل خشم، نفرت، ترس و ناآرامی را شامل می‌شود (تورسن، کاپلان، بارسکی، وارن و دچرمونت^۵، ۲۰۰۳). عدالت سازمانی به دیدگاه‌های افراد درباره این‌که آیا سازمان با آن‌ها منصفانه برخورد می‌کند یا نه مربوط است (گرینبرگ^۶، ۱۹۸۷). عدالت سازمانی چهار بعد دارد، عدالت توزیعی^۷ به توزیع پاداش‌ها و تنبیه‌ها (نیرمالا و آکیلش^۸، ۲۰۰۶)، عدالت رویه‌ای^۹ به ادراک عدالت مرتبط با فرایندهای تصمیم‌گیری (کونوسکی^{۱۰}، ۲۰۰۰)، عدالت بین‌فردی^{۱۱} به ارتباط صادقانه بین سرپرست و کارکنان و داشتن ارتباط مؤدبانه و محترمانه با کارکنان (تریچلر و استینر^{۱۲}، ۲۰۰۵) و عدالت اطلاعاتی^{۱۳} به ادراک منصفانه کیفیت و مقدار اطلاعات در خصوص رویه‌ها و پیامدها (کالکویت^{۱۴}، ۲۰۰۱) اشاره دارند.

این موضوع که ویژگی‌های شخصیتی بر حالت‌های عاطفی اثرگذارند همسو با یافته‌های پژوهش‌هایی است که چگونگی تأثیر ویژگی‌های شخصیت بر تنظیم تجربه هیجانی افراد (کوکون و پولکینن^{۱۵}، ۲۰۰۱) و انتخاب موقعیت‌هایی که منعکس‌کننده حالت‌های هیجانی آنان است را نشان می‌دهند (جاج

1. Gramzow

2. Brief, & Weiss

3. mood-as-information

4. Schwarz & Clore

5. Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, & Chermont,

6. Greenberg

7. distributive justice

8. Nirmala, & Akhilesh

9. Procedural justice

10. Konowsky

11. interpersonal justice

12. Triteschler, & Steiner

13. informational justice

14. Colquitt

15. Kokkonen & Pulkkinen

و همکاران، ۲۰۰۲). از طرفی به علت این‌که افراد با عاطفه منفی همواره در انتظار موارد و مسائل منفی از سوی سازمان می‌باشند و پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که افراد برای تأیید انتظارات خود دچار سوگیری و به طور انتخابی در جستجوی اطلاعاتی هستند که انتظاراتشان را تأیید کند (فیسکه و تیلور^۱، ۱۹۹۱)، بنابراین با توجه به این پژوهش‌ها و نظریه میانبر ذهنی انصاف^۲ افراد با عاطفه منفی احتمالاً در جستجوی اطلاعاتی در زمینه‌ی ادراک منفی از جهان بر می‌آیند و همین امر منجر به افزایش ادراک بی‌عدالتی می‌شود.

به طور کلی با توجه به مطالب گفته شده هدف اصلی پژوهش حاضر را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

- ۱- تعیین رابطه ساده ویژگی‌های شخصیتی (توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجورخویی) با عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، توزیعی، بین فردی و اطلاعاتی).
- ۲- تعیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی (توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجورخویی) و عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، توزیعی، بین فردی و اطلاعاتی) با میانجی‌گری عاطفه منفی.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. از برنامه SPSS18 و برنامه ماکرو پریچر و هایز (۲۰۰۸) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد (به شکل ۱ مراجعه شود). به منظور بررسی ارتباطات میانجی، یعنی معناداری اثرات غیر مستقیم متغیرهای پیش‌بین بر متغیرهای ملاک از رویکرد بوت استرپ استفاده گردید که معایب رویه‌ی بارون و کنی^۳ (۱۹۸۶) و آزمون سوایل (۱۹۸۲) را ندارد (ژائو، لینچ و چن^۴، ۲۰۱۰). جامعه آماری مورد پژوهش کلیه پرستاران وابسته به تأمین اجتماعی استان اصفهان بودند. بنا بر گزارش دفاتر پرستاری، پرستاران بیمارستان‌های غرضی، شریعتی و فاطمه الزهرا در سال ۱۳۹۰ جمعاً حدود ۸۰۰ نفر بودند. از میان آنان تعداد ۲۶۰ نفر با استفاده از جدول کرجسی-مورگان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده^۵ انتخاب گردیدند. از بین پرسشنامه‌ها تعداد ۲۲۷ مورد (نرخ (نرخ پاسخ ۸۷٪) برگشت داده شدند. ۸۵ نفر (۳۷/۴ درصد) از شرکت‌کنندگان مرد و ۱۴۲ نفر (۶۲/۶ درصد) زن بودند. ۳۳ نفر دارای تحصیلات دیپلم (۱۴/۵ درصد)، ۷ نفر فوق دیپلم (۳/۱ درصد)، ۱۷۶

1. Fiske & Taylor

2. fairness heuristic theory

3. Baron, Kenny

4. Zhao, Lynch, & Chen

5. simple random sampling method

نفر لیسانس (۷۷/۵ درصد) و ۱۱ نفر فوق لیسانس (۴/۹ درصد) بودند. دامنه سن شرکت‌کنندگان از ۲۳ تا ۵۰ سال متغیر بود (میانگین ۳۵/۶۶ و انحراف معیار ۵/۳۶). همچنین کمترین سابقه کاری ۱ سال و بیشترین سابقه ۲۵ سال بوده است (میانگین ۱۱/۶۶ و انحراف معیار ۵/۲۵).

ابزار مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از:

۱. پرسشنامه تجدیدنظر شده پنج عاملی شخصیت نئو^۱: این پرسشنامه توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۵) ساخته شده و دارای ۶۰ ماده است. در پژوهش حاضر سه بعد توافق‌پذیری، روان‌رنجورخوبی و وظیفه‌شناسی مورد بررسی قرار گرفت. کیامهر (۱۳۸۱) روایی همزمان بین فرم کوتاه و بلند این پرسشنامه را بین ۰/۴۱ تا ۰/۷۱ و ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش بازآزمایی را بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۶ گزارش کرد (شاهمرادی، ۱۳۸۸).

۲. پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده^۲: این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است. ۴ سوال آن عدالت توزیعی، ۷ سوال عدالت رویه‌ای، ۴ سوال عدالت بین‌فردی و ۵ سوال عدالت اطلاعاتی را می‌سنجد و توسط کالکویت (۲۰۰۱) ساخته شده است. این پرسشنامه توسط هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶) ترجمه و اعتبار و پایایی آن قابل قبول گزارش شده است. هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶) برای محاسبه میزان پایایی چهار مقیاس عدالت سازمانی ادراک شده از روش همسانی درونی آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده کرد. میزان پایایی توسط هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶) با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب برای مقیاس عدالت توزیعی ۰/۹۱ و ۰/۸۷، مقیاس عدالت رویه‌ای ۰/۷۹ و ۰/۷۷، مقیاس عدالت بین فردی ۰/۹ و ۰/۹ و مقیاس عدالت اطلاعاتی ۰/۹۱ و ۰/۸۹ گزارش گردید.

۳. مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل (JAWS)^۳: برای اندازه‌گیری گیری عواطف مثبت و منفی از فرم ۲۰ ماده‌ای JAWS ساخته ون کاتویک، فاکس، اسپکتور و کلوی^۴ (۲۰۰۰) استفاده شد. این مقیاس توسط هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶) ترجمه و اعتبار و پایایی آن قابل قبول گزارش شده است. مقدار پایایی این مقیاس توسط هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶) با روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۲ گزارش شد.

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان کلیه متغیرهای تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

1. NEO Personality Inventory

2. Organizational Justice Questionnaire

3. Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)

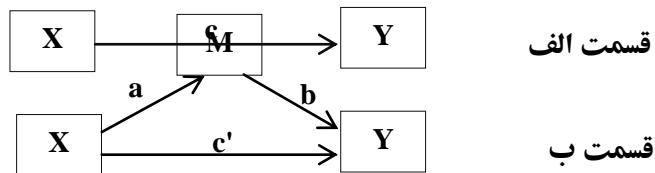
4. Van Katwyk, Fox, Spector & Kelloway

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

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
توافق‌پذیری	۴۴/۷۰	۵/۶۳	-						
وظیفه‌شناسی	۴۷/۴۰	۶/۴۶	۰/۵۲۹ ^{oo}	-					
روان رنجورخویی	۳۰/۸۳	۶/۸۹	-۰/۵ ^{oo}	-۰/۴۱۶ ^{oo}	-				
عاطفه منفی	۲۵/۵۴	۸/۵۸	-	۰/۳۱۸ ^{oo}	-۰/۲۵۶ ^{oo}	۰/۳۹۹ ^{oo}	-		
عدالت رویه‌ای	۱۴/۲۴	۴/۹۶	۰/۰۴	۰/۰۸۳	-۰/۱۶۶ ^o	-۰/۱۶۵ ^o	-		
عدالت توزیعی	۸/۱۵	۳/۸۹	۰/۰۷۵	۰/۰۸	-۰/۱۹۸ ^{oo}	-۰/۲۷۸ ^{oo}	۰/۵۸۶ ^{oo}	-	
عدالت بین فردی	۱۴/۵۱	۴/۲۹	۰/۲۶۳ ^{oo}	۰/۲۹۷ ^{oo}	-۰/۱۸۵ ^{oo}	-۰/۲۲۴ ^{oo}	۰/۰۹۲	۰/۱۰۸	-
عدالت اطلاعاتی	۱۵/۴۴	۴/۲۴	۰/۱۷۵ ^{oo}	۰/۲۱۲ ^{oo}	-۰/۲۲۱ ^{oo}	-۰/۲۹۴ ^{oo}	۰/۲۴۴ ^{oo}	۰/۲۷۲ ^{oo}	۰/۳۶۱ ^{oo}

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

با توجه به ضرایب همبستگی مندرج در جدول ۱، نتایج نشان دادند که توافق‌پذیری، وظیفه-شناسی، روان‌رنجورخویی با عاطفه منفی، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی رابطه معناداری دارند ($p < 0.01$). بین توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای رابطه معناداری وجود نداشت اما بین روان‌رنجورخویی و عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای همبستگی معناداری نشان داده شد ($p < 0.01$).



شکل ۱. اثر مستقیم X بر Y (قسمت الف) و اثر غیرمستقیم X بر Y از طریق M (قسمت ب)

در جدول ۲ و ۳، نتایج تحلیل میانجی، با برنامه ماکرو پریچر و هایز (۲۰۰۸) ارائه شده است. در این پژوهش برای آزمون بوت استراب ۲۰۰۰ نمونه‌گیری و ۹۵ درصد فاصله اطمینان^۱ (CI) خطای اصلاح شده مد نظر قرار گرفته شد. اگر فاصله اطمینان صفر را در بر نگیرد، فرض بر این است که اثر غیر مستقیم به صورت معناداری وجود دارد.

جدول ۲. تحلیل میانجی برای عاطفه منفی

عدالت بین‌فردی					عدالت اطلاعاتی				
variable	B	SE	T	P	Variable	B	SE	T	P
روان- رنجورخویی					روان- رنجورخویی				
b(YX)	-۰/۱۱۵	۰/۰۴	۲/۸۲	۰/۰۰۵	b(YX)	-۰/۱۳۶	۰/۰۴	۳/۴۰	۰/۰۰۱
b(MX)	۰/۴۹۷	۰/۰۷	-	۰/۰۰۱	b(MX)	۰/۴۹۷	۰/۰۷	-	۰/۰۰۱
b(YM.X)	-۰/۰۸۹	۰/۰۳	۶/۵۳	۰/۰۱۰	b(YM.X)	-۰/۱۲	۰/۰۳	۶/۵۳	۰/۰۰۱
b(YX.M)	-۰/۰۷۱	۰/۰۴	۲/۵۳	۰/۱۰۷	b(YX.M)	-۰/۰۷۶	۰/۰۴	۳/۵۳	۰/۰۷۵
			۱/۶۱					۱/۷۸	
Indirect effect	۰/۰۴۴*				Indirect effect	۰/۰۶**			
	-					-			
عدالت رویه‌ای					عدالت توزیعی				
روان- رنجورخویی	B	SE	T	P	روان- رنجورخویی	B	SE	T	P
b(YX)	-۰/۱۱۹	۰/۰۴	۲/۵۲	۰/۰۱۲	b(YX)	-۰/۱۱۲	۰/۰۳	۳/۰۳	۰/۰۰۲
b(MX)	۰/۴۹۷	۰/۰۷	-	۰/۰۰۱	b(MX)	۰/۴۹۷	۰/۰۷	-	۰/۰۰۱
b(YM.X)	-۰/۰۶۷	۰/۰۴	۶/۵۳	۰/۰۰۳	b(YM.X)	-۰/۱۰۷	۰/۰۳	۶/۵۳	۰/۰۰۸
b(YX.M)	-۰/۰۸۶	۰/۰۵	۱/۶۳	۰/۰۹۵	b(YX.M)	-۰/۰۵۸	۰/۰۴	۳/۳۹	۰/۱۳۸
			۱/۶۷					۱/۴۸	
Indirect effect	-۰/۰۳۳				Indirect effect	۰/۰۵۳**			
						-۰			

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

ضرایب مسیرهای روان‌رنجورخویی ← عاطفه منفی ← عدالت بین‌فردی در جدول ۲ نشان داده شده است. روان‌رنجورخویی با ضریب غیراستاندارد -۰/۱۱۵، به طور معناداری با عدالت بین‌فردی رابطه دارد ($p < 0.01$). بنابراین، شرط معناداری مسیر C برقرار است. روان‌رنجورخویی با ضریب

¹. confidence intervals

غیراستاندارد $0/497$ ، به طور معناداری عاطفه منفی را پیش‌بینی می‌کند و مسیر a نیز معنادار می‌باشد. با کنترل روان‌رنجورخویی، عاطفه منفی با ضریب غیراستاندارد $-0/089$ و سطح معناداری $0/01$ ، پیش-بین عدالت بین‌فردی است (مسیر b). همان‌طور که در جدول ۲ ارائه شده است، زمانی که اثر عاطفه منفی در رابطه میان روان‌رنجورخویی و عدالت بین‌فردی کنترل می‌شود، ضریب غیراستاندارد $-0/071$ می‌شود (مسیر c') و دیگر این مسیر معنادار نمی‌باشد ($p > 0/05$). به علاوه، آزمون بوت استراپ نشان داد که اثر غیر مستقیم ($-0/04$) و معنادار می‌باشد و در فاصله اطمینان ۹۵ درصد این اثر غیر مستقیم شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین، با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت عاطفه منفی میانجی‌گر کامل رابطه روان‌رنجورخویی و عدالت بین‌فردی است و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

با توجه به جدول ۲، روان‌رنجورخویی با ضریب غیراستاندارد $-0/136$ ، به طور معناداری با عدالت اطلاعاتی رابطه دارد ($p < 0/01$ ، مسیر c) و مسیر مستقیم متغیر پیش‌بین (روان‌رنجورخویی) به متغیر میانجی (عاطفه منفی) نیز با ضریب غیراستاندارد $0/497$ ، معنادار می‌باشد. با کنترل روان‌رنجورخویی، عاطفه منفی با ضریب غیراستاندارد $-0/12$ ، پیش‌بین عدالت اطلاعاتی

است ($p < 0/01$ ، مسیر b). با کنترل عاطفه منفی در رابطه میان روان‌رنجورخویی و عدالت اطلاعاتی این مسیر معنادار خود را از دست داد (مسیر c') ($p > 0/05$). همچنین، آزمون بوت استراپ نشان داد که اثر غیر مستقیم معنادار می‌باشد و در فاصله اطمینان ۹۵ درصد شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین با توجه به این یافته‌ها می‌توان بیان کرد عاطفه منفی میانجی‌گر کامل رابطه روان‌رنجورخویی و عدالت اطلاعاتی می‌باشد.

برای بررسی مسیر روان‌رنجورخویی ← عاطفه منفی ← عدالت رویه‌ای نتایج ارائه شده در جدول ۲ نشان می‌دهد، روان‌رنجورخویی به طور معناداری ($B = -0/119$)، با عدالت رویه‌ای رابطه دارد (مسیر c). همچنین شرط معناداری مسیر a نیز، برقرار می‌باشد و روان‌رنجورخویی با ضریب غیراستاندارد $0/497$ ، به طور معناداری عاطفه منفی را پیش‌بینی می‌کند اما همان‌طور که در جدول نشان داده شده، با کنترل روان‌رنجورخویی، عاطفه منفی پیش‌بین عدالت رویه‌ای نیست ($p > 0/05$ ، مسیر b). همچنین اثر غیر مستقیم متغیر مستقل بر پیش‌بین از طریق عاطفه منفی معنادار نمی‌باشد. بنابراین عاطفه منفی میانجی‌گر رابطه روان‌رنجورخویی و عدالت رویه‌ای نیست.

یافته‌ها نشان داد، روان‌رنجورخویی، به طور معناداری با عدالت توزیعی رابطه دارد ($p < 0/01$ ، $B = -0/112$). بنابراین، شرط معناداری مسیر c برقرار است. به علاوه مسیر a یعنی روان‌رنجورخویی و عاطفه

منفی با یکدیگر رابطه معناداری دارند و با کنترل روان‌رنجورخویی، عاطفه منفی پیش‌بین عدالت توزیعی است ($p < 0/01$ ، مسیر b). با کنترل اثر عاطفه منفی در رابطه میان روان‌رنجورخویی و عدالت توزیعی دیگر مسیر c' معناداری نمی‌باشد ($p > 0/05$). همچنین، آزمون بوت استراپ نشان داد که اثر غیر مستقیم معنادار می‌باشد و در فاصله اطمینان ۹۵ درصد شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین عاطفه منفی میانجی‌گر کامل رابطه روان‌رنجورخویی و عدالت توزیعی می‌باشد.

با توجه به جدول ضرایب همبستگی، بین توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای رابطه معناداری مشاهده نشد و مسیر c معنادار نمی‌باشد بنابراین امکان بررسی فرضیه میانجی در این دو مورد امکان‌پذیر نمی‌باشد.

جدول ۳. تحلیل میانجی برای عاطفه منفی

عدالت بین فردی					عدالت اطلاعاتی				
variable	B	SE	T	P	Variable	B	SE	T	P
توافق‌پذیری					توافق‌پذیری				
b(YX)	۰/۱۹۹	۰/۰۵	۴/۰۷	۰/۰۰۱	b(YX)	۰/۱۳۱	۰/۰۵	۲/۶۶	۰/۰۰۸
b(MX)	-۰/۴۸۴	۰/۰۹	-۵/۰۳	۰/۰۰۱	b(MX)	-۰/۴۸۴	۰/۰۹	-۵/۰۳	۰/۰۰۱
b(YM.X)	-۰/۰۷۸	۰/۰۳	-۲/۳۳	۰/۰۲۰	b(YM.X)	-۰/۱۳۱	۰/۰۳	-۳/۹۵	۰/۰۰۱
b(YX.M)	۰/۱۶۱	۰/۰۵	۳/۱۶	۰/۰۰۱	b(YX.M)	۰/۰۶۸	۰/۰۵	۱/۳۵	۰/۱۷۷
Indirect effect	۰/۰۳۷*				Indirect effect	-۰/۰۶۳**			
عدالت بین فردی					عدالت اطلاعاتی				
وظیفه‌شناسی	B	SE	T	P	وظیفه‌شناسی	B	SE	T	P
b(YX)	۰/۱۹۷	۰/۰۴	۴/۶۷	۰/۰۰۱	b(YX)	۰/۱۳۹	۰/۰۴	۳/۲۴	۰/۰۰۱
b(MX)	-۰/۳۳۹	۰/۰۸	-۳/۹۶	۰/۰۰۱	b(MX)	-۰/۳۳۹	۰/۰۸	-۳/۹۶	۰/۰۰۱
b(YM.X)	-۰/۰۷۹	۰/۰۳	-۲/۴۳	۰/۰۱۵	b(YM.X)	-۰/۱۲۶	۰/۰۳	-۳/۹۲	۰/۰۰۱
b(YX.M)	۰/۱۷۰	۰/۰۴	۳/۹۴	۰/۰۰۱	b(YX.M)	۰/۰۹۵	۰/۰۴	۲/۲۳	۰/۰۲۶
Indirect effect	۰/۰۲۶*				Indirect effect	-۰/۰۴۳**			

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد، برای بررسی نقش میانجی عاطفه منفی در رابطه توافق‌پذیری و عدالت بین فردی، ضرایب مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم و معناداری آن مورد محاسبه قرار گرفت و مشخص گردید توافق‌پذیری با عدالت بین فردی و عاطفه منفی رابطه دارد ($p < 0/01$) (مسیر a و c). ضریب غیراستاندارد مسیر b نیز $-0/078$ و سطح معناداری $0/02$ می‌باشد. ضریب مسیر c' نسبت به مسیر c کاهش یافته ولی هنوز معناداری خود را از دست نداده است و آزمون بوت استراپ نشان داد که اثر غیر مستقیم معنادار می‌باشد و در فاصله اطمینان ۹۵ درصد شامل صفر نمی‌باشد. با توجه به

این‌که ضرب علامت ضرایب مسیرها یعنی $a \times b \times c'$ مثبت است، در اینجا عاطفه منفی نقش میانجی مکمل^۱ را ایفا می‌کند (ژائو، لینچ و چن^۲، ۲۰۱۰).

همچنین یافته‌ها برای بررسی مسیر توافق‌پذیری ← عاطفه منفی ← عدالت اطلاعاتی نشان داد که توافق‌پذیری با عدالت اطلاعاتی و عاطفه منفی رابطه دارد ($p < 0/01$ ، مسیر c و a). ضریب غیراستاندارد مسیر b نیز $-0/131$ و سطح معناداری $0/01$ می‌باشد. زمانی که اثر عاطفه منفی در رابطه میان توافق‌پذیری و عدالت اطلاعاتی کنترل می‌شود، مسیر c' معناداری خود را از دست می‌دهد. آزمون بوت استراپ نیز نشان داد که اثر غیر مستقیم معنادار می‌باشد و در فاصله اطمینان ۹۵ درصد شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین عاطفه منفی میانجی‌گر کامل رابطه توافق‌پذیری و عدالت اطلاعاتی می‌باشد.

همچنین برای بررسی میانجی‌گری عاطفه منفی در رابطه وظیفه‌شناسی و عدالت بین‌فردی، همانطور که جدول ۳ نشان می‌دهد ضرایب مسیرهای a ، b ، و c معنادار می‌باشد و ضریب مسیر c' نسبت به مسیر c کاهش یافته ولی هنوز معناداری خود را از دست نداده‌است. آزمون بوت استراپ نیز نشان داد که اثر غیر مستقیم معنادار می‌باشد. با توجه به این‌که ضرب علامت ضرایب مسیرها یعنی $a \times b \times c'$ مثبت است، بنابراین، عاطفه منفی در این رابطه نقش میانجی مکمل را ایفا می‌کند. نتایج جدول ۳ همچنین نشان می‌دهد، وظیفه‌شناسی به طور معناداری با عدالت اطلاعاتی و عاطفه منفی رابطه دارد ($p < 0/01$ ، مسیر c و a) و با کنترل وظیفه‌شناسی، عاطفه منفی پیش‌بین عدالت اطلاعاتی است و اثر آن بر روی عدالت اطلاعاتی کاهش می‌یابد. آزمون بوت استراپ نیز نشان داده‌است که اثر غیر مستقیم معنادار می‌باشد و در فاصله اطمینان ۹۵ درصد شامل صفر نمی‌باشد. به علت اینکه ضریب مسیر c' نسبت به مسیر c کاهش یافته ولی هنوز معناداری خود را از دست نداده است و ضرب علامت ضرایب مسیرها یعنی $a \times b \times c'$ مثبت است، بنابراین، عاطفه منفی در این رابطه نقش میانجی مکمل را ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی (توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان-رنجورخویی) با عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، توزیعی، بین‌فردی و اطلاعاتی) و نیز بررسی این رابطه با در نظر گرفتن نقش میانجی عاطفه منفی انجام گردید. یافته‌ها نشان داد که روان‌رنجورخویی با چهار بُعد عدالت سازمانی اما توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی تنها با دو بُعد عدالت بین‌فردی و اطلاعاتی رابطه دارد. از آنجایی‌که افراد روان‌رنجورخو نسبت به ناکامی‌ها و آزرده‌گی‌های کوچک حساس‌ترند و

¹ complementary mediation

² Zhao, Lynch & Chen

تمایل دارند به جنبه‌های منفی مسائل توجه و رویدادهای خنثی را مشکل‌دار تفسیر کنند (دافی و همکاران، ۲۰۰۶) این احتمال وجود دارد مسائل جزئی و حتی خطاهای سهوی موجود در سازمان را دلیلی بر وجود بی‌عدالتی قلمداد کنند. همچنین افراد توافق‌پذیر به دلیل تمایل به حفظ روابط با دیگران و ایجاد محیط‌های دوستانه سعی می‌کنند ارزیابی و نگرش مثبتی به تعاملات در سازمان داشته باشند و به همین دلیل است که عدالت بین‌فردی و اطلاعاتی بیشتری را ادراک می‌کنند و یافته‌های پژوهش نیز موید همین مطلب می‌باشد. افراد وظیفه‌شناس چون به نظم و وظیفه‌شناسی اهمیت می‌دهند و الزامات کاری خود را بیشتر به انجام می‌رسانند بنابراین دلبستگی بالاتری به شغل خود دارند و پاداش‌ها و تقدیرهای بیشتری از جانب سرپرست دریافت می‌کنند و در نتیجه با سرپرست روابط بهتری دارند و این امر ادراک عدالت تعاملی را افزایش می‌دهد.

همچنین یافته‌ها حاکی از این است که عاطفه منفی میانجی‌کننده‌ی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و عدالت سازمانی می‌باشد که با پژوهش پاناسیو و وندربرگ (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. البته آنان در پژوهش خود به جای عدالت سازمانی، تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند و تعهد و ادراک عدالت هر دو جزء نگرش‌های سازمانی می‌باشند. تئوری رویدادهای عاطفی (AET) بیان می‌کند پیش‌آمدگی‌های فردی، هیجانات و خلقی که افراد تجربه می‌کنند را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به علاوه این پیش‌آمدگی‌ها با تحت تأثیر قرار دادن فرآیندهای خود-نظم‌دهی چگونگی تجربه حالات عاطفی را مشخص می‌کنند که به خودی خود الگوهای هیجانی و پاسخ‌های رفتاری را به وجود می‌آورند (کوکونن و پولکینن، ۲۰۰۱). تئوری رویدادهای عاطفی همچنین فرض می‌کند، از طریق خلق و هیجانات، پیش‌آمدگی‌ها ممکن است پاسخ‌های فردی به شغل مثل نگرش‌های شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (کروپانزانو، جیمز و کونوسکی^۱، ۱۹۹۳). به عبارت دیگر، با توجه به جایگاه نسبی افراد در سه ویژگی شخصیتی، آنان با رویدادهایی روبرو می‌شوند که سبب ایجاد محتوای هیجانی خاصی می‌شود که این خود رفتار و نگرش‌های خاص ذاتی را به دنبال دارد.

خلقیات، حالت‌های عاطفی هستند که تأثیرات گسترده‌ای بر رفتار و فرآیندهای شناختی دارند. بر طبق نظریه‌ی خلق-اطلاعات نیز خلقیات برای افراد اطلاعاتی درباره‌ی موقعیت‌ها فراهم می‌کنند، یعنی فرآیندهای فکری و رفتارهای افراد برای سازگاری با محیط با اطلاعات فراهم شده توسط خلق‌شان وفق داده می‌شوند (اسکوارز و کلور، ۲۰۰۳). در نتیجه افراد با عاطفه منفی همواره متوجه اطلاعات

¹ Cropanzano, James & Konovsky

منفی از جانب سازمان می‌شوند که این امر منجر به ادراک بی‌عدالتی می‌شود. همان‌گونه که ذکر شد افراد تمایل دارند اطلاعات را بر طبق انتظارات خود تفسیر کنند نه بر خلاف آن‌ها. بنابراین فردی که انتظار دارد با او غیرمنصفانه رفتار شود به احتمال بیشتری به تخطی‌های رویه‌ای، توزیعی و تعاملی توجه می‌کند. برای مثال افراد روان‌رنجورخو این پیش‌آمدگی را دارند که رویدادها و هیجانات منفی را تجربه کنند که این حالت عاطفی منفی منجر به ایجاد نگرش‌های منفی نسبت به شغل و سازمان مثل ادراک بی‌عدالتی می‌شود. همچنین به علت این‌که افراد توافق‌پذیر دارای روحیه‌ی مشارکتی، روابط همدلانه و انگیزه فرا اجتماعی هستند در ارتباطات کاری‌شان بیشتر هیجانات مثبت و کمتر هیجانات منفی را تجربه می‌کنند. تنظیم هیجانات منفی افراد توافق‌پذیر احتمالاً عاطفه منفی و در نهایت ادراک بی‌عدالتی را کاهش می‌دهد.

با توجه به این پژوهش به منظور کاهش عاطفه منفی و در نهایت ادراک بی‌عدالتی پیشنهاد می‌شود، سازمان‌ها سطوح وجدان، توافق‌پذیری و روان‌رنجورخویی کارکنان را مورد ملاحظه قرار دهند. فعالیت‌های مدیران باید در جهت تلاش برای در نظر گرفتن چنین تفاوت‌های فردی باشد. به علت اینکه افراد روان‌رنجورخو مضطرب و بی‌ثبات هستند، پیشنهاد می‌شود مدیران از طریق مربی‌گری مناسب برای آنان قوت قلب باشند. به‌خصوص، مدیران باید اهتمام ورزند تا به کارکنان روان‌رنجورخو کمک نمایند تا دیدگاه منفی آنان نسبت به جهان تعدیل شود. این کار از طریق اعتماد و حمایت، کمک به رشد شایستگی‌های جدید و ایجاد اعتماد به نفس از طریق تقویت مثبت امکان‌پذیر می‌باشد، این تلاش کمک می‌کند که ادراک عدالت سازمانی تقویت شود. به علاوه، مدیران می‌توانند از ظرفیت توافق‌پذیری کارکنان برای پذیرش اجتماعی در گروه استفاده کنند. این کارکنان به علت تهییج‌پذیری مثبت در موقعیت‌های بین‌فردی، سبب تقویت اثربخشی و به‌هم پیوستگی در گروه می‌شوند. بنابراین مدیران باید از طریق کار کردن در گروه‌هایی که وابستگی متقابل و وظایف در آن با اهمیت است، پاداش‌هایی را برای این افراد فراهم کنند تا از دیگر سو ادراک عدالت نیز در آنان افزایش یابد. برای مثال، افراد با توافق‌پذیری بالا به صورت کاملی متناسب با زمینه‌های مراقبت‌های بهداشتی هستند، جایی که مخصوصاً نگرانی‌های همدلانه با دیگران (همکاران یا مراجعان) و انگیزه‌های فرا اجتماعی مورد نیاز است. به طور کلی به علت اینکه افراد وظیفه‌شناس و توافق‌پذیر می‌توانند هیجان‌اتشان را کنترل کنند برای مشاغل که بار هیجانی منفی دارد مناسب‌تر می‌باشند.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدودیت شیوه خودگزارشی و سوگیری‌های ناشی از تکمیل پرسشنامه اشاره کرد. همچنین در پژوهش‌های زیادی در زمینه متغیرهای مورد بررسی یافت نشد تا مقایسه جامعی صورت گیرد. به همین دلیل پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری در این زمینه صورت گیرد. همچنین انجام مطالعات طولی راه را برای بررسی علّیت هموارتر می‌سازد.

منابع

شاهمرادی، س. (۱۳۸۸). "مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، اختلالات روانی و ویژگی‌های جمعیت شناختی زوجین در معرض طلاق و زوجین عادی شهر اصفهان". پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره خانواده. دانشگاه اصفهان.

شولتز، دوان و شولتز، سیدنی آ. (۱۳۸۷). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه یحیی سید محمدی، تهران: موسسه نشر ویرایش.

هاشمی شیخ شبانی، ا. (۱۳۸۶). بررسی روابط ساده، چند گانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در کارکنان شرکت ملی نفتخیز جنوب. پایان نامه دکترا، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی: دانشگاه شهید چمران اهواز.

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.

Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901-910.

Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annu. Rev. Psychol*, 53, 279-307.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.

Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 595-606.

Digman, J. M. (1989). Five robust trait dimensions: Development, stability, and utility. *Journal of Personality*, 57, 195-214.

Duffy, M. K., Shaw, J. D., Scott, K. L., & Tepper, B. J. (2006). The moderating roles of self-esteem and neuroticism in the relationship

- between group and individual undermining behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1066-1077.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition* (2nd ed.). McGraw-Hill: New York.
- Golparver, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating effects of the Big Five Personality Factors on the Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors (OCBs). *European Journal of Scientific Research*, 74(4): 527-543.
- Gramzow, R. H., Sedikides, C., Panter, A. T., Sathy, V., Harris, J., & Insko, C. A. (2004). Patterns of self-regulation and the big five. *European Journal of Personality*, 18, 367-385.
- Graziano, W. G., Habashi, M. M., Sheese, B. E., & Tobin, R. A. (2007). Agreeableness, empathy, and helping: A person X situation perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 583-599.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. In R. Hogan, J.A. Johnson, S.R. Briggs, (Eds.). *Handbook of personality psychology*. San Diego, CA: Academic Press, Inc.
- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Kokkonen, M., & Pulkkinen, L. (2001a). Examination of the paths between personality, current mood, its evaluation, and emotion regulation. *European Journal of Personality*, 15, 83-104.
- Konowsky, M. A. (2000). Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations. *Journal of Management*, 26, 3, 489-511.
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1046-1053.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. J. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- Nirmala, M. C., & Akhilesh. K. B. (2006). An attempt to Redefine Organizational Justice: in the Rightsizing Environment. *Journal of Organizational Change Management*, 19(2), 136-153.
- O'Neill, T. A., Lewis, R. J., & Carswell, J. J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences* 51, 595-600.

- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment :The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3): 647-658.
- Penney, L. M., David, E., & Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, 21, 297–310.
- Schwarz, N. & Clore, G. L. (2003). Mood as information. *Psychological Inquiry*, 14, 296-303.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914-945.
- Tobin, R. M., Graziano, W. G., Vanman, E. J., & Tassinary, L. G. (2000). Personality, emotional experience, and efforts to control emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79 , 656-669.
- Tritschler, D. J., & Steiner, D. D. (2005). *Validation of the four-factor model of organizational justice in France*. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Los Angeles, CA.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job- Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219–230.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- White, J. K., Hendrick, S. S., & Hendrick, C. (2004). Big five personality variables and relationship constructs. *Personality and Individual Differences*, 37, 1519–1530.
- Yoon, J. & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: the case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7): 923-945.
- Zhao, X., Lynch, J. G., J., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37, 197–206.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61, 309-348.