رابطه خلق و عاطفه با رفتار جامعه یار سازمانی و غیبت شغلی در کارکنان چهار کارخانه بزرگ صنعتی، رویکرد چند سطحی

حمید رضا عریضی[1]، سحر جهانبخش گنجه[2]

چکیده

زمینه و هدف: یکی از مسایل مورد توجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، مطالعه خلق و عاطفه در محیط‌های کاری است. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه خلق و عاطفه در سطح فردی و گروهی با رفتار جامعه یار سازمانی (رفتار مدنی سازمانی) و غیبت شغلی در محیط کار بود.

مواد و روش‌ها: نوع مطالعه همبستگی بود و جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت‌های پلی‌اکریل اصفهان، دی‌ام‌تی اصفهان، ذوب‌آهن اصفهان و مجتمع فولاد مبارکه اصفهان در سال ۱۳۸۷ تشکیل می‌دادند (تعداد کل افراد جامعه ۱۴۹۸۵ نفر) که در طول یک سال کاری خود، سابقه غیبت غیر مجاز داشتند. ۳۵ گروه (تعداد کل نمونه ۳۴۷ نفر) به طور تصادفی از بین گروه‌های کاری این کارخانه‌ها انتخاب شدند. این گروه‌ها از گروه‌های دست نخورده سازمانی بودند که بر اساس فعالیت‌های سازمانی شکل گرفته بودند. پرسش‌نامه‌های عاطفه شغلی، عاطفه مثبت و منفی، رفتار جامعه یار سازمانی و همچنین، اطلاعات آرشیوی مورد استفاده قرار گرفت. روش تحلیل درون‌گروهی و بین‌گروهی و همچنین رگرسیون معمولی و سلسله مراتبی استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان داد که در سطح فردی، غیبت شغلی با حال و هوای عاطفی مثبت، رابطه منفی و با حال و هوای عاطفی منفی، رابطه مثبت و رفتار مدنی سازمانی با حال و هوای عاطفی منفی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. در سطح گروهی نیز رفتار غیبت شغلی با حال و هوای عاطفی مثبت گروه، رابطه منفی و با حال و هوای عاطفی منفی گروه رابطه مثبت و معنی‌دار داشت.

نتیجه‌گیری: در سطح تحلیل فردی، در کارکنانی که عضو گروه‌هایی بودند که واکنش‌های عاطفی مشابه به خودشان دارند، به دلایل اثرات گروهی، رابطه قوی‌تری بین عاطفه و غیبت وجود داشت.

واژه‌های کلیدی: خلق در کار، رفتار جامعه یار سازمانی، غیبت شغلی، عاطفه مثبت و منفی، عاطفه شغلی.

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۸۸/۴/۱ پذیرش مقاله: ۸۹/۱/۳۱

مقدمه

یکی از مسایل مورد توجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، مطالعه خلق و عاطفه در محیط‌های کاری است. پژوهش‌های متعددی رابطه خلق و عاطفه را با متغیرهای مربوط به کار در زمینه‌های خشنودی شغلی (۲، ۱)، رفتارهای جامعه یار سازمانی (۳) و غیبت شغلی (۴)، مورد بررسی قرار دادند. در

۱- استادیار، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲- کارشناس ارشد، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: s.jahanbakhsh2009@gmail.com

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]

www.mui.ac.ir

پژوهش‌های قبلی ویژگی‌های شخصیتی به طور نظری بیشتر مورد توجه پژوهشگران بوده، ولی در تحقیقات اخیر حرکتی از موضوعات سنتی به طرف تعیین کننده‌های موقعیتی و عکس‌العمل‌های عاطفی مربوط به کار بوده است (۵). شواهد تجربی فراوانی وجود دارد که خلق توسط عوامل موقعیتی تحت تأثیر قرار می‌گیرد که این عوامل نیز تعیین کننده‌های مهم حالت‌های عاطفی هستند (۶).

عاطفه دو بعد مهم و مستقل عاطفه مثبت و عاطفه منفی دارد. عاطفه مثبت خصیصه‌ای است که تمایل به درگیری و رویارویی با محیط از جمله، محیط شغلی و اجتماعی را شامل می‌شود. افراد دارای عاطفه مثبت بالا، فعال و توانمند هستند و همراه بودن با دیگران را با شور و اشتیاق دنبال می‌کنند و از آن لذت می‌برند و در تعاملات اجتماعی خود، از اعتماد و رضایت برخوردار هستند. در مقابل، عاطفه منفی خصیصه‌ای است که افراد را به سمت ناراحتی و ناخرسندی و عدم رویارویی با محیط می‌کشاند (۷). روان‌شناسان صنعتی و سازمانی حوزه نتایج کاری در مورد متغیرهای عاطفی را گسترش دادند. آنان روابط فرض شده بین شخصیت و عاطفه و بین عاطفه و رفتار را به طور عمده در سطح تحلیل فردی بررسی کردند (۸). در این پژوهش عاطفه مثبت و منفی به عنوان ابعاد شخصیت هم به طور کلی و هم در محیط کار مورد سنجش قرار گرفت؛ به طوری که حال و هوای عاطفی که عبارت است از فضای عاطفی در گروه، با تحلیل‌های آماری درون‌گروهی و بین‌گروهی WABA (Within analysis and between analysis) مطالعه شد.

اهمیت ارایه بازخورد در مورد غیبت شغلی به افراد، به خصوص، در این نکته نهفته است که داده‌های خود گزارشی درباره غیبت شغلی چندان دقیق نمی‌باشند. از نظر Johns افراد تصور می‌کنند که رفتار غیبت آن‌ها بهتر از همکاران آن‌ها در گروه‌های کاری می‌باشد (۹). Gaudin و Saks نشان دادند که افراد غیبت خود را کمتر از میزان واقعی آن گزارش می‌کنند. علت این امر به سوگیری خود خدمت کن (Self serving bias) مربوط می‌باشد (۱۰). علاوه بر این، نتایج نشان داد که متغیرهای جمعیت شناسی هم برای کارمندان و هم برای کارفرمایان، نقش مهمی در فراوانی غیبت شغلی دارد (۱۱).

محققان بیان می‌کنند که مردم آگاهانه برای تجربه حالت‌های خلق مثبت تلاش کرده، از بروز حالت‌های خلقی منفی جلوگیری می‌کنند. بنابراین، اگر فردی حالت‌های خلق مثبت را در کار تجربه کند، پیش‌بینی می‌شود که او به احتمال بیشتری در کار خود حاضر شود و برعکس، به میزانی که یک فرد خلق منفی را در کار تجربه کند، به احتمال کمتر در کار خود حضور می‌یابد.

چهارچوب نظری پژوهش، نظریه جذب- گزینش- افت (ASA یا Schneider (Attraction-selection-attrition و Bowen، پیشینه جامعه پذیری گروهی است که رابطه بین عاطفه مثبت و منفی، غیبت شغلی و رفتار مدنی سازمانی را می‌توان بر اساس آن تبیین نمود (۱۲). چارچوب جذب- گزینش- افت و پیشینه جامعه‌پذیری گروهی فرض می‌کند که سطوح مشخصه‌های شخصیتی عاطفه مثبت و عاطفه منفی در گروه‌ها به ترتیب، با میزان غیبت شغلی (افت) و رفتار مدنی یا رفتار مطلوب اجتماعی (جذب) ارتباط دارد. این روابط فرض شده در سطح تحلیل گروهی، جایگزین یافته‌های سطح فردی نمی‌شوند. این چارچوب بیان می‌کند که افراد با شخصیت‌های مشابه، تمایل به جذب، گزینش و ماندن در یک محیط کاری دارند.

به دلیل این که انتظار می‌رود افراد مشابه با واکنش‌های عاطفی مشابه، در گروه‌های کاری با هم همراه شوند، تا حدودی به روش‌های مشابه هم رفتار خواهند کرد. بنابراین، با این فرض که حال و هوای عاطفی گروه کاری، با میزان رفتارهای متنوعی که توسط گروه نشان داده می‌شود، در ارتباط باشد، در این جا، دو نوع رفتار گرایشی و رفتار اجتنابی از جمله رفتار جامعه یار یا رفتار مدنی سازمانی و غیبت شغلی شرح داده شده است. رفتار مدنی سازمانی رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان توسط افراد انجام می‌گیرد و برخلاف آن، عملکرد شغلی رفتاری است که در حیطه

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]
www.mui.ac.ir

وظایف رسمی یک شغل نمی‌گنجد (۱۳). در پژوهشی نشان داده شد که رفتار جامعه یار و غیبت شغلی با واکنش‌های عاطفی در سطح تحلیل فردی و گروهی، ارتباط دارد (۱۵، ۱۴). چنانچه حال و هوای عاطفی گروه مثبت باشد، محیط کار برای اعضای گروه جذاب خواهد بود و میزان رفتارهای جامعه یار، افزایش و غیبت شغلی کاهش می‌یابد. برعکس، چنان چه حال و هوای عاطفی گروه منفی باشد، محیط کاری برای اعضای گروه ناخوشایند است و از رفتارهای مثبت کاسته می‌شود. بنابراین، این احتمال وجود دارد که غیبت گسترش و رفتار جامعه یار کاهش یابد. همچنین، پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خلق مثبت کارکنان در محیط کار با میزان غیبت شغلی آن‌ها ارتباط دارد (۱۶).

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه خلق و عاطفه در سطح فردی و گروهی با رفتار جامعه یار سازمانی و غیبت شغلی در محیط کار، از طریق تجزیه و تحلیل درون‌گروهی و بین‌گروهی (WABA) بود (۱۸، ۱۷). تحلیل WABA برای مطالعه اعتماد سازمانی (۲۰، ۱۹)، عملکرد سازمانی (۲۱)، رابطه سرپرست با زیردست (۲۲) و کارهای پاره وقت گروهی (۲۳) به کار رفته است. علاوه بر این، تحقیقی در زمینه تجزیه و تحلیل پدیده‌های سازمانی، در سطح تحلیل درون‌گروهی و بین‌گروهی در ایران صورت نگرفته است. بنابراین، قصد بر آن است که علاوه بر انجام تحلیل چند سطحی با انجام این پژوهش، ادبیات آن در کشور توسعه داده شود. در این پژوهش، فرضیه‌های زیر بررسی شد: ۱. بین خلق در سطح فردی و گروهی با متغیرهای سن، سابقه خدمت و تحصیلات با غیبت شغلی رابطه وجود دارد. ۲. با کنترل سن و تحصیلات، بین خلق با رفتار مدنی سازمانی، سابقه خدمت و تمایل به ترک خدمت در سطح فردی و گروهی رابطه وجود دارد. ۳. رابطه بین متغیرها در سطح فردی و گروهی، تابع ضرایب همبستگی درون‌گروهی و بین‌گروهی متغیرها می‌باشد.

مواد و روش‌ها

جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان شرکت‌های پلی‌اکریل اصفهان، دی‌ام‌تی اصفهان، ذوب‌آهن اصفهان و مجتمع فولاد مبارکه اصفهان در سال ۱۳۸۷ (تعداد کل افراد جامعه ۱۴۹۸۵ نفر) بود که در طول یک سال کاری خود، سابقه غیبت غیر مجاز داشتند. این افراد عضو گروه کاری بودند که کلیه آن‌ها برای به دست آوردن حال و هوای گروه، جامعه آماری هدف را تشکیل دادند. نمونه شامل ۳۴۷ نفر (۳۵ گروه)، که اکثر آن‌ها مرد (۳۱۹ نفر) و بقیه زن (۲۸ نفر) بودند. بنابراین، به طور میانگین در هر گروه به طور تقریبی ۱۰ نفر وجود داشت. واضح است که با توجه به محدودیت سازمانی، گروه‌ها به صورت تعریف شرح شغلی توسط سازمان ایجاد شده و پژوهشگران در شکل‌گیری آن‌ها دخالتی نداشته‌اند. روش پژوهش، از نوع همبستگی بود (۲۴). شخصیت به طور کلی عبارت است از ویژگی‌های پایداری که افراد در طول زندگی کسب می‌کنند. در پژوهش حاضر بعد عاطفه هم به طور کلی (ویژگی فردی) و هم در محیط کار به ترتیب با مقیاس Positive affect and negative affect scale (PANAS) برای ویژگی کلی شخصیت و با مقیاس Job affect scale (JAS) برای عواطف در محیط کار مورد سنجش قرار گرفت. باید توجه داشت که سازه‌های روان‌شناسی ممکن است در سطح فردی یا گروهی مورد مطالعه قرار گیرد. برخی از سازه‌های روان‌شناسی را می‌توان هم به صورت فردی و هم به صورت گروهی مطالعه نمود. خلق مثبت و منفی در سطح فردی را می‌توان به صورت گروهی نیز بررسی کرد. همان طور که Rogelberg نشان داده است، برای تحلیل داده‌های گروهی دو روش به نسبت معادل یا Hierarchical linear model (HLM) در تحلیل‌های رگرسیون و WABA در تحلیل‌های واریانس وجود دارد که در نظریه کلی آماری GLM (General linear model) معادلند، اما در تحلیل WABA واریانس‌های درون‌گروهی و بین‌گروهی تفکیک می‌شوند (۲۵). روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش، شامل آماره‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی) و آماره‌های استنباطی، رگرسیون معمولی (Ordinary least squares یا OLS)، رگرسیون سلسله مراتبی (Hierarchical regression یا HR) و تحلیل WABA بود.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]
www.mui.ac.ir

ابزار سنجش

۱- مقیاس‌های عاطفه مثبت و منفی (PANAS یا Positive affect and negative affect scale): ابزار خودسنجی دارای ۲۰ گویه است که برای اندازه‌گیری دو بعد خلقی (عاطفه مثبت و عاطفه منفی) توسط Watson و Tellegen طراحی شده‌اند (۲۶). هر خرده مقیاس ۱۰ آیتم دارد. آیتم‌ها روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای (از بسیار کم تا بسیار زیاد) از سوی آزمودنی رتبه بندی می‌شود. Cronbach's alpha برای خرده مقیاس عاطفه مثبت، ۰/۸۸ و برای خرده مقیاس عاطفه منفی، ۰/۸۷ توسط Watson و Tellegen به دست آمده است (۲۶). در ایران نیز ابوالقاسمیان اعتبار همزمان این پرسش‌نامه را با افسردگی، اضطراب، سرزندگی و رضایت از زندگی بررسی نمود (۲۷). اعتبار همزمان Positive affect (PA) با افسردگی (رابطه معکوس) و Negative affect (NA) با اضطراب (رابطه مستقیم) بیش از ۰/۴ و رابطه مقیاس PA با سرزندگی و رضایت از زندگی نیز بالاتر از ۰/۴۵ گزارش شده است.

۲- مقیاس عاطفه شغلی (JAS یا Job affect scale) توسط Brief و همکاران طراحی شده است (۳). این مقیاس دارای ۲۰ آیتم است که ۱۰ آیتم مربوط به خلق مثبت و ۱۰ آیتم مربوط به خلق منفی در کار می‌باشد. گزینه‌های پاسخ در طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای بیان می‌شود و بسیار شبیه به مقیاس PANAS است، با این تفاوت که آزمودنی باید گزارش دهد که در طول هفته گذشته در کار خود هر یک از صفات را تا چه میزان داشته است. مقیاس JAS دارای دو بعد مستقل (Orthogonal) ظرفیت لذت بخشی (Hedonic valence) و فعالیت (Activation) است که هر یک دارای دو قطب، به ترتیب شوق- دلمردگی برای بعد اول و عصبی- آرامش برای بعد دوم می‌باشند. برای بعد خلق مثبت در محیط، از ترکیب ابعاد شوق و آرامش و برای خلق منفی در محیط کار از ترکیب دلمردگی و عصبی در دو بعد استفاده شده است که ضریب پایایی آن‌ها در پژوهش حاضر به ترتیب برابر با ۰/۷۶ و ۰/۷۹ بود. اعتبار صوری و محتوایی JAS توسط نمونه‌ای از کارکنان در مرحله مقدماتی (۱۰ نفر) و متخصصین روان‌شناسی صنعتی و سازمانی (۴ نفر) انجام شد و مورد تأیید قرار گرفت. برای اعتبار سازه آن‌ها از تحلیل عامل استفاده گردید. ضریب اعتبار همزمان آن با مقیاس‌های Burke و همکاران (۲۸) و Saavedra و Earley (۲۹) در سطح بالاتر از ۰/۵ بود. برای سنجش حال و هوای عاطفی گروه، اندازه‌های فردی عاطفه که توسط مقیاس عاطفه شغلی (JAS) به دست آمد، در دو زیر مقیاس عاطفه منفی و عاطفه مثبت در سطح گروه‌های کاری بر هم افزوده شد که واحد تحلیل به جای فرد، گروه گردید و سازگاری عواطف در درون گروه‌ها مورد آزمون قرار گرفت.

۳- داده‌های مربوط به غیبت، آرشیوی بوده، به صورت تکرار دفعات غیر مجاز در نظر گرفته شده‌اند. عریضی، غیبت بسامدی غیر مجاز را معتبرتر از سنجش‌های طولی غیبت، یافته است (۳۰).

۴- برای سنجش رفتار مدنی سازمانی از مقیاس رفتار جامعه یار سازمانی (Prosocial organizational behavior یا POB) Brief و Motowidlo استفاده شد که در پژوهش حاضر سازگار شده است (۵). این پرسش‌نامه در اصل دارای ۱۳ سؤال می‌باشد که پس از تحلیل عاملی، چون تنها ۱۰ سؤال در روی عامل مربوطه دارای بار عاملی بود و بقیه بارهای عاملی بر روی این عامل کمتر از ۰/۳ بار عاملی داشتند، با اعمال قید دو عامل نیز مقدار ویژه روی عامل دوم کمتر از واحد بود، ۱۰ سؤال انتخاب گردید. روایی همزمان آن با مقیاس رفتار مدنی سازمانی Organ برابر ۰/۵۷ بود (۳۱). ضریب پایایی این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۷۷ بود. Brief و Motowidlo رفتار جامعه یار را دارای پنج شرط زیر می‌دانند: ۱- توسط رفتار شغلی الزام نمی‌یابد ۲- اختیاری (نه از روی اجبار) است ۳- هدف آن ارتقای رفاه دیگران است ۴- توسط فردی عضو سازمان صورت می‌گیرد ۵- جامعه هدف آن می‌تواند فرد دیگری در سازمان، گروه و یا کل سازمان باشد که فرد با آن تعامل دارد (۵). با این حال Organ و همکاران کمتر از بقیه مقیاس‌های رفتار سازمانی

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]
www.mui.ac.ir

را معرف رفتار سازمانی جامعه یار می‌دانند (۳۲).

یافته‌ها

نتایج این پژوهش در دو بخش داده‌های توصیفی و داده‌های استنباطی مربوط به متغیرها در سطوح تحلیل فردی و گروهی ارایه شده است.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که در سطح فردی، غیبت شغلی با متغیرهای خلق مثبت ($P \leq ۰/۰۵$، $r = -۰/۳۵$) رابطه منفی معنی‌دار و با خلق منفی در کار، رابطه معنی‌داری ندارد.

در جدول ۲ واحد تحلیل تغییر کرده، در سطح گروه با محاسبه میانگین وزنی متغیرها در گروه‌های انتخاب شده محاسبه گردیده‌اند. در این جدول میانگین‌ها، انحراف معیارها و همبستگی‌های درونی متغیرها نشان داده شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که حال و هوای عاطفی مثبت با غیبت شغلی رابطه منفی معنی‌دار دارد ($P \leq ۰/۰۵$، $r = -۰/۴۱$). همچنین، حال و هوای عاطفی منفی با رفتار مدنی سازمانی ($P \leq ۰/۰۵$، $r = -۰/۵۱$) و غیبت شغلی ($P \leq ۰/۰۵$، $r = ۰/۳۱$) رابطه معنی‌دار داشت. در هر ۳۵ گروه کاری، ضریب همبستگی درون رده‌ای از ۰/۷ بالاتر است. در عین حال، حال و هوای عاطفی مثبت گروه، با رفتار غیبت شغلی، رابطه منفی و معنی‌دار ($P \leq ۰/۰۱$، $r = -۰/۴۱$) و حال و هوای عاطفی منفی گروه با رفتار غیبت شغلی، رابطه مثبت معنی‌دار ($P \leq ۰/۰۱$، $r = ۰/۳۹$) دارد. همان طور که دیده می‌شود سطوح مشخصه ویژگی شخصیتی عاطفه مثبت (PA)، رابطه مثبت و معنی‌داری با حال و هوای عاطفی مثبت گروه ($P \leq ۰/۰۱$، $r = ۰/۶۹$) و سطوح مشخصه ویژگی شخصیتی عاطفه منفی (NA)، رابطه مثبت و معنی‌داری با حال و هوای عاطفی منفی گروه ($P \leq ۰/۰۱$، $r = ۰/۴۷$) دارد. نتایج تحلیل رگرسیون معمولی برای پیش‌بینی غیبت شغلی و رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی در سطح فردی در سمت راست و در سطح گروهی در سمت چپ جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی‌های بین متغیرها در سطح فردی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	خلق مثبت	خلق منفی	سابقه خدمت	تمایل به ترک خدمت	غیبت شغلی	عاطفه مثبت	عاطفه منفی	رفتار مدنی سازمانی	سن	تحصیلات
خلق مثبت	۳۵/۸۳	۵/۹۲	–									
خلق منفی	۲۲/۳۷	۶/۱۱	-۰/۲۹*	–								
سابقه خدمت	۳/۶۹	۲/۷۶	۰/۲۴*	-۰/۰۸	–							
تمایل به ترک خدمت	۸/۱۹	۵/۴۷	-۰/۲۶*	۰/۱۹	۰/۰۷	–						
غیبت شغلی	۳/۲۹	۱/۷۶	-۰/۳۵*	-۰/۰۶	-۰/۲۱*	-۰/۱۵	–					
عاطفه مثبت	۱۵۸/۴۲	۱۴/۲۲	-۰/۲۶*	-۰/۰۹ -۰/۰۴	-۰/۲۷*	-۰/۰۴	-۰/۰۹	–				
عاطفه منفی	۱۲۹/۳۶	۱۲/۲۳	-۰/۲۴*	۰/۲۹*	-۰/۰۹	-۰/۱۴	۰/۲۲	۰/۰۷	–			
رفتار مدنی سازمانی	۳/۲۶	۰/۷۴	۰/۲۹*	-۰/۰۹	۰/۲۱*	-۰/۱۹	-۰/۲۸*	۰/۲۳*		–		
سن	۴۵/۲۶	۱۱/۱۴	۰/۲۹*	-۰/۲۶*	-۰/۰۷	۰/۵۶*	-۰/۳۵	-۰/۲۶*	-۰/۲۲		–	
تحصیلات	۱۶/۲۹	۴/۲۶	-۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۱۱	-۰/۱۴	۰/۲۷	-۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۰۷		–

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]
www.mui.ac.ir

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و همبستگی‌های بین متغیرها در سطح گروهی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	عاطفه مثبت	عاطفه منفی	حال و هوای عاطفی مثبت	حال و هوای عاطفی منفی	اندازه گروه	رفتار مدنی سازمانی	غیبت شغلی
عاطفه مثبت	۱۵۹/۰۲	۵/۰۲	–	۰/۰۵	۰/۶۹*	−۰/۱۴	۰/۰۹	−۰/۱۱	−۰/۴۱*
عاطفه منفی	۱۳۲/۲۴	۲/۷۶		–	−۰/۲۹	۰/۴۷*	−۰/۰۴	−۰/۱۰	۰/۳۹*
حال و هوای عاطفی مثبت	۳۶/۱۱	۲/۹۳			–	−۰/۲۵	−۰/۲۱	۰/۱۸	−۰/۴۱*
حال و هوای عاطفی منفی	۲۲/۳۹	۲/۴۸				-	۰/۰۸	−۰/۵۱*	۰/۳۹*
اندازه گروه	۹/۹۴	۳/۲۸					–	−۰/۱۹	۰/۱۱
رفتار مدنی سازمانی	۳۹/۱۱	–						–	−۰/۰۸
غیبت شغلی	۳/۹۱	۰/۹۵							–

جدول ۳. معادلات رگرسیون برای پیش‌بینی در دو سطح فردی و گروهی متغیرهای ملاک غیبت شغلی و رفتار مدنی سازمانی

پیش‌بینی در سطح فردی					پیش‌بینی در سطح گروهی	
OLS	HR					
پیش‌بینی غیبت شغلی	پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی				متغیر ملاک (غیبت شغلی)	متغیر ملاک (رفتار مدنی سازمانی)
متغیرهای مستقل	ß	متغیرهای مستقل	ß مرحله اول	ß مرحله دوم	متغیرهای مستقل	ß	ß
خلق مثبت	−۰/۲۶*	سن	−۰/۲۹*	−۰/۰۷	حال و هوای عاطفی منفی	۰/۳۹*	−۰/۵۹**
خلق منفی	−۰/۰۹	تحصیلات	−۰/۱۵*	−۰/۱۵	حال و هوای عاطفی مثبت	−۰/۳۵	−۰/۰۹
سابقه خدمت	−۰/۲۶	خلق مثبت	−۰/۲۱		اندازه گروه	۰/۱۸	۰/۲۷
تمایل به ترک خدمت	−۰/۰۷	خلق منفی	−۰/۰۹				
		سابقه خدمت	−۰/۳۱				
		تمایل به ترک خدمت	−۰/۰۹				
واریانس تبیین شده	۰/۲۰		۰/۱۵			۰/۵۱	۰/۴۸
			۰/۲۷				

*P ≤ ۰/۰۵ **P ≤ ۰/۰۱

HR: Hierarchical Regression; OLS: Ordinary least squares

برای پیش‌بینی در سطح فردی رفتار مدنی سازمانی با توجه به این که به طور احتمالی سن و تحصیلات بر رفتار جامعه یار سازمانی و رفتار مدنی سازمانی تأثیر می‌گذارد (۳۳)، در مرحله اول به کمک رگرسیون سلسله مراتبی کنترل و سپس تأثیر خلق، سابقه خدمت و تمایل به ترک خدمت بر رفتار مدنی سازمانی سنجیده شده است. همان طور که مشاهده شد، خلق و متغیرهای سابقه خدمت و تمایل به ترک خدمت ۲۰ درصد واریانس متغیر غیبت شغلی و ۲۷ درصد رفتار مدنی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند (به ترتیب فرضیه اول و دوم). با تغییر واحد تحلیل حال و هوای عاطفی (مثبت و منفی گروه) با میانگین وزنی در گروه‌های

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]
www.mui.ac.ir

انتخاب شده مورد سنجش قرار گرفت. در این جا نیز دیده شد که حال و هوای عاطفی منفی گروه ۰/۳۹ واحد ملاک غیبت شغلی و ۰/۵۹ واحد ملاک رفتار مدنی سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد و واریانس تبیین شده مجموع حال و هوای عاطفی و اندازه گروه به ترتیب ۵۱ و ۴۸ درصد واریانس غیبت شغلی و رفتار مدنی سازمانی است (فرضیه ۳). پیش‌بینی در سطح گروهی نیز نسبت به سطح فردی واریانس بیشتری را تبیین کرد. برای ۶ رابطه مورد نظر (حال و هوای عاطفی مثبت– عاطفه مثبت، حال و هوای عاطفی منفی–عاطفه منفی، حال و هوای عاطفی مثبت– رفتار جامعه یار، حال و هوای عاطفی منفی– رفتار جامعه یار، حال و هوای عاطفی مثبت– غیبت شغلی و حال و هوای عاطفه منفی– غیبت شغلی)، همه همبستگی‌های بین‌گروهی، بالاتر از همبستگی‌های درون‌گروهی بودند. تفاوت بین همبستگی‌های بین‌گروهی و درون‌گروهی، می‌تواند با استفاده از فرمول ارایه شده توسط Dansereau و همکاران جهت معنی‌داری آماری مورد بررسی قرار گیرد (۳۴). تفاوت‌های بین همبستگی‌های بین‌گروهی و درون‌گروهی برای رابطه عاطفی منفی و رفتار جامعه یار، به طور آماری معنی‌دار است. نتایج تحلیل WABA در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل WABA در تفکیک اثر درون‌گروهی و بین‌گروهی

تعداد افراد	۳۴۷	ICCI = ۰/۰۸۵ ICCII = ۰/۷۱۰
تعداد گروه‌ها	۳۵	
	غیبت شغلی	رفتار مدنی سازمانی
آزمون A	۱/۴۷	۱/۶۵
آزمون Z	۴/۷۳	۳/۹۷
E	۹/۴۳	۷/۲۴
F	۹/۶۹	۵/۷۱

WABA: Within analysis and between analysis

همان طور که دیده شد، نتایج تحلیل WABA نشان می‌دهد که هم غیبت و هم رفتار مدنی سازمانی تحت تأثیر حال و هوای عاطفی گروه قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

همان طور که نتایج نشان داد، اکثر متغیرهای سطح گروهی از پاسخ‌های فردی جمع‌آوری شدند. تبیین جمع‌آوری اطلاعات، توسط Schneider و Reichers ارایه شده است. او بیان کرد که تشابه در محیط‌ها وجود دارد. برای بررسی مناسب بودن شیوه جمع‌آوری اطلاعات، باید تعیین شود که آیا در محیط‌ها توافق وجود دارد یا نه. به خصوص این‌که افراد در محیط‌های کاری تمایل به توافق دارند نه عدم توافق (۳۵). برای توجیه جمع‌آوری اطلاعات، باید توافق در یک گروه به جای تفاوت‌های بین‌گروهی، مشخص شود.

بر اساس یافته‌ها، برآوردهای پایایی درون‌گروهی برای عاطفه مثبت و عاطفه منفی در ۳۵ گروه، بسیار نزدیک به هم شد. میانگین پایایی بین درجه‌بندی کننده‌ها، ۰/۸۵ بود. به خصوص، در این ۷۰ برآورد (۳۵ برآورد برای عاطفه مثبت و ۳۵ برآورد برای عاطفه منفی)، مقدار پایایی بالاتر از ۰/۷۰ بود. فرضیه‌های سطح فردی و گروهی، به طور نظری بیان شده‌اند. اثرات سطح گروهی و فردی برای برخی از این روابط، در نظر گرفته شدند. در چنین مواردی مهم است که پایه‌های نظری و مفهومی قوی، برای روابط به دست آمده وجود داشته باشد (۳۵).

یافته‌های پژوهش حاضر در جهت یافتن همبسته‌های روان‌شناختی (عاطفه مثبت و منفی، خلق در محیط کار و رفتار مدنی سازمانی)، داده‌های آرشیوی (غیبت شغلی) است که اهمیت زیاد متغیرهای روان‌شناختی در محیط صنعت و کار را نشان می‌دهد. به طور کلی، مشخص شد که جهت‌گیری‌های کلی شخصیتی اعضای گروه در مورد عاطفه مثبت و عاطفه منفی، به ترتیب روی حال و هوای عاطفی مثبت و منفی گروه تأثیر می‌گذارد. نتایج تحلیل WABA نشان داد که این روابط در سطح تحلیل فردی و گروهی، وجود دارند که هماهنگ با یافته‌های George (۴)، Motowidlo (۱۴) و Steers و Rhodes (۱۵) می‌باشد.

در مورد غیبت شغلی مشخص گردید که حال و هوای عاطفی مثبت گروه‌ها نسبت به حال و هوای عاطفی منفی

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]
www.mui.ac.ir

گروه‌ها، پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای غیبت است. رابطه عاطفه مثبت با غیبت، در هر دو سطح تحلیل گروهی و فردی وجود دارد. این یافته‌ها هماهنگ با یافته‌های Martocchio و Jimeno می‌باشد (۱۶). در تبیین این یافته می‌توان به این موضوع اشاره کرد که بودن در گروهی که دارای حال و هوای عاطفی مثبت است، سبب ایجاد احساس خوشایند در افراد شده، در نتیجه آن‌ها ترجیح می‌دهند که سر کار خود حضور یابند و رفتارهای فرانقشی نیز از خود نشان دهند. همچنین، مشخص شد که حال و هوای عاطفی منفی گروه، با رفتار جامعه یار که توسط اعضای گروه صورت می‌گیرد، رابطه منفی دارد. بنابراین، در این پژوهش، فرضیه‌هایی تأیید گردید که برای سطح تحلیل گروهی برخی از این روابط (عاطفه مثبت– غیبت شغلی) و نیز برای سطح تحلیل فردی طراحی شده بودند. این نتایج هماهنگ با یافته‌های George (۴) و Martocchio و Jimeno (۱۶) می‌باشد. این مسأله به طور کامل هماهنگ با استدلال نظری برای پژوهش حاضر است. فرض کردن و یافتن اثرات سطح گروهی، مانع روابط سطح فردی بین متغیرها نمی‌شود و برعکس. در واقع، هم اثرات سطح فردی و هم اثرات سطح گروهی، برای برخی متغیرهای تحت بررسی، مورد انتظار بوده است. همچنین، فرض کردن روابط سطح گروهی، به این معنی نیست که اثرات سطح گروهی باید قوی‌تر از اثرات سطح فردی باشد. برای دیگر روابط (مانند حال و هوای عاطفی منفی– رفتار جامعه یار)، اثرات سطح گروهی مهم است. این نتایج، با اثرات فرض شده ASA و فرایندهای جامعه‌پذیری توسط Schneider و Bowen، هماهنگ است و بیان می‌کند که این اثر برای بررسی برخی جنبه‌های شخصیت، عاطفه و رفتار به عنوان پدیده‌های سطح گروهی، به طور کامل معنی‌دار است (۱۲).

به طور نسبی، عاطفه فردی نیز در گروه‌های کاری همسان می‌باشد، با این توصیف که حال و هوای عاطفی گروه، مفهوم به شدت معنی‌داری است. مشخص شده که سطوح ویژگی‌های مشخصه‌های فردی عاطفه مثبت و عاطفه منفی در گروه‌ها با حال و هوای عاطفی گروه رابطه دارد و بیانگر این مطلب است که در واقع افراد مشابه ممکن است تمایل به جذب شدن، انتخاب شدن و ماندن در محیط‌های کاری را داشته باشند. علاوه بر این، ممکن است فرایندهای جامعه‌پذیری گروه در همسانی مشاهده شده، در عاطفه و رفتار گروه‌ها و روابط بین حال و هوای عاطفی و رفتارهای گروهی، نقش داشته باشد.

این یافته‌ها نشان می‌دهد که تحلیل عواطف و هیجانات در سازمان باید با رویکرد چند سطحی انجام گیرد (۳۴، ۳۳). همچنین اشاره می‌کند که تحلیل گروهی داده‌ها در بسیاری از موارد می‌تواند افق جدیدی را در درک پدیده‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بگشاید، به طور مثال رابطه عملکرد شغلی و خشنودی شغلی در سطح فردی در فراتحلیل، رابطه بسیار ضعیفی (در سطح ۰/۰۱) است (۱)، در حالی که در سطح گروهی، این رابطه در حد بالاتر از ۰/۳۵ می‌باشد.

روابط در هر دو سطح تحلیل (فردی و گروهی)، به دلایل مختلف، معنی‌دار و مهم هستند. بنابراین، مقایسه میزان همبستگی‌های بین سطوح، ممکن است مناسب نباشد. رابطه در سطح تحلیل گروهی از رابطه در سطح تحلیل فردی، قوی‌تر یا ضعیف‌تر در نظر گرفته نمی‌شود. به خصوص، روابطی که پیش از این در سطح تحلیل فردی مطرح شدند (۴)، اکنون در سطح تحلیل گروهی بین شخصیت و عاطفه (حال و هوای عاطفی) و غیبت، در نظر گرفته می‌شوند.

به طور نظری، مهم است که اثر ترکیبی سطح گروهی و فردی بر روی افراد و گروه‌ها بررسی شود. در سطح تحلیل فردی، کارکنانی که عضو گروه‌هایی هستند که اعضایشان جهت‌گیری شخصیتی و واکنش‌های عاطفی مشابه به خودشان دارند، به دلایل اثرات گروهی، رابطه قوی‌تری بین شخصیت و عاطفه و بین عاطفه و غیبت نشان می‌دهند. بر عکس، کارکنانی که در گروه‌هایی هستند که از نظر جهت‌گیری شخصیت و حال و هوای عاطفی، مشابه خودشان نیستند، به دلایل اثرات گروهی برخی تمایلات فردی‌شان نادیده گرفته می‌شود، در نتیجه روابط ضعیف بین شخصیت و عاطفه و بین عاطفه و غیبت نشان می‌دهند. مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر، عدم امکان پر کردن پرسش‌نامه

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]
www.mui.ac.ir

رفتار جامعه یار، توسط سرپرست بود که به دو دلیل عمده می‌باشد. یکی این که اغلب آن‌ها دارای وقت محدودی می‌باشند و دوم این که به دلایل سیاسی (مفهومی غیر متعارف که در روان‌شناسی صنعتی به کار می‌رود و منظور دل‌نگرانی سرپرست از تبعات اعلام نظر منفی در مورد زیردست و در نتیجه از بین رفتن امکان همکاری او می‌باشد) اغلب نمرات آن‌ها دارای دامنه محدود بوده، اثر سقف در نمره آن‌ها دیده می‌شود. به همین دلیل مقیاس رفتار جامعه یار به صورت خودگزارشی و توسط خود افراد پر شد که تا حدی تحت تأثیر مطلوبیت اجتماعی و سوگیری خود خدمت‌کن قرار می‌گیرد. پرسش‌نامه POB می‌تواند توسط سرپرست و خود افراد پر شود که در این پژوهش از شکل دوم آن استفاده گردید. محدودیت دیگر پژوهش حاضر، به روز نبودن اطلاعات موجود در آرشیو اشاره کرد. از این رو صحت اطلاعات جمع‌آوری شده در مورد غیبت کارکنان مورد تردید است. همچنین، این پژوهش دارای تلویحات و کاربردهایی هم برای پژوهشگران آتی و هم برای مدیران می‌باشد. خلق را می‌توان در نمونه پژوهشی با روش‌های القایی ایجاد کرد و پژوهشگران بعدی می‌توانند با استفاده از این روش‌ها اثر خلق بر POB را بسنجند. با توجه به گستردگی مفهوم رفتار مدنی سازمانی، پژوهشگران می‌توانند تأثیر خلق بر رفتار جامعه یار سازمانی را در سطح فردی و گروهی با مقیاس‌های متعدد Moorman و Blakely (۳۶)، Farh و همکاران (۳۷) و Van Dyne و Lepine (۳۸) تکرار کنند تا به بررسی اثر روش واریانس در پژوهش حاضر بپردازند. همچنین، با توجه به شکل همبستگی در تحقیق حاضر، پژوهشگرانی که در سازمان‌ها تیم‌سازی انجام می‌دهند، می‌توانند به اجرای این پژوهش به صورت آزمایشی دست زنند. همچنین، تأثیر سرزندگی به جای خلق می‌تواند مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد. مدیران نیز می‌توانند با ایجاد خلق مثبت در محیط کار سبب افزایش رفتارهای جامعه یار و رفتارهای فراتر از نقش کارکنان گردند و علاوه بر آن تعارض‌های درون‌گروهی و رفتارهای ضد تولیدی را کاهش می‌دهند.

سپاسگزاری

در پایان از سرکار خانم نجمه امیدی و جناب آقای سعید گودرزی که در اجرای این تحقیق ما را یاری کرده‌اند، تشکر می‌نماییم.

References

1. Llies R, Judge TA. An exprences-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs, and general job satisfaction. Europen Journal of Work and Organizational Psychology 2004; 13(3): 367-89.
2. Oreyzi HR, Gollparvar M. The impact of moment mood states on moment and delayed job satisfaction. Journal of learning and education studies University of Shiraz 2009; 67-192.
3. Brief AP, Burke MJ, George JM, Robinson BS, Webster J. Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? J Appl Psychol 1988; 73(2): 193-8.
4. George JM. Mood and absence. Journal of Applied Psychology 1989; 74(2): 317-24.
5. Brief AP, Motowidlo SJ. Prosocial organizational behavior. Academy of Management Review 1986; 11(4): 710-25.
6. Clark LA, Watson D. Mood and the mundane: relations between daily life events and self-reported mood. J Pers Soc Psychol 1988; 54(2): 296-308.
7. Watson D, Clark LA, Carey G. Positive and negative affectivity and their relation to anxiety and depressive disorders. J Abnorm Psychol 1988; 97(3): 346-53.
8. Schneider B. The people make the place. Personnel Psychology 1987; 40(3): 437-53.
9. Johns G. Absenteeism estimates by employes and managers: divergent perspectives and self-serving perceptions. Journal of Applied Psychology 1994; 79(2): 229-39.
10. Gaudine AP, Saks AM. Effects of absenteeism feedback intervention on employee absence behavior. Journal of Organizational Behavior 2001; 22(1): 15-29.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]
www.mui.ac.ir

11. Kai K, Hans JJ, Jacob E, Jesper N, Niels F, Carsten B. Determinants of absenteeism in a large Danish bank. International Journal of Human Resource Management 2006; 17(9): 1645-58.
12. Schneider B, Bowen DE. Employee and customer perceptions of services in banks: replication and extention. Journal of Applied Psychology 1985; 70: 423-33.
13. Schnake M. Organizational citizenship: a review, proposal model, and research agenda. Human Relations 1991; 44(7): 735-59.
14. Motowidlo SJ. Does job satisfaction lead to consideration and personal sensitivity? Academy of Management Journal 1984; 27(4): 910-5.
15. Steers MR, Rhodes SR. Major influences on employee attendances: a process model. Journal of Applied Psychology 1978; 63(4): 391-407.
16. Martocchio JJ, Jimeno DI. Employee absenteeism as an affective event. Human Resource Management Review 2003; 13(2): 227-41.
17. DanSeauerF, Jeewon Cho J, Yammarino FJ. Avoiding the fallacy of the wrong level. Group and Organizational Management 2006; 31(5): 539-77.
18. Schriesheim C. Multivariate and moderated within- and between- entity analysis (WABA) using hierarchical linear multiple regression. Leadership Quarterly 1995; 6(1): 1-18.
19. Schriesheim C, Cogliser C, Neider L. Is it "trustworthy?" a multiple levels of analysis reexamination of an Ohio State leadership study. Leadership Quarterly 1995; 6(2): 111-45.
20. Reeves-Ellington R. Trustscapes distrustscapes: a multi-level approach for understanding stability and change. In: Yammarino FJ, Dansereau F, Editors. Multi-level issues in organizational behavior and processes. 3rd ed. Amsterdam: JAI Elsevier; 2004. p. 91-148.
21. Short JC, Palmer TB, Ketchen DJ. Multi-level influences on firm performance: insights from the resource- based view ans strategic groups research. In: Dansereau F, Yammarino FJ, Editors. Multi-level issues in organizational behavior and strategy. Amsterdam: JAI Elsevier; 2003. p. 155-87.
22. Yammarino FJ, Dubinsky AJ. Superior-subordinate relationships: a multiple-level analysis approach. Human Relationship 1992; 45(6): 575-600.
23. McComb SA, Woodard-Barringer M, Bourne KA. Understanding part-time work arrangements: a multi-level perspective. In: Yammarino FJ, Dansereau F, Editors. Multi-level issues in organizational behavior and processes. Amsterdam: JAI Elsevier; 2004. p. 3-55.
24. Borg V, Gall A. The methods of quality and quantity research in psychology and educational sciences. Trans. Nasr AR, Oreyzi HR, Abolghasemi M, Pakseresht MJ, Kiamanesh A, Khiyr M. Tehran: Samt Publisher; 2004.
25. Rogelberg SG. Handbook of research methods in industrial and organizational psychology. Philadelphia: Blackwell; 2002.
26. Watson D, Tellegen A. Toward a consensual structure of mood. Psychological Bulletin 1985; 98(2): 219-35.
27. Abolghasemean A. The validation and normalization of positive affect and negative affect (PANAS). [Thesis]. Isfahan: The University of Isfahan; 2004.
28. Burke MJ, Brief AP, George JM, Roberson L, Webster J. Measuring affect at work: confirmatory analyses of competing mood structures with conceptual linkage to cortical regulatory systems. J Pers Soc Psychol 1989 Dec; 57(6): 1091-102.
29. Saavedra R, Earley PC. Choice of task and goal under conditions of general and specific affective inducement . Motivation and emotion 1991; 15(1): 45-65.
30. Oreyzi HR. The impact of feedback on time reduction and frequency of job absenteeism. University of Isfahan Economic Journal 2006; 3: 123-38.
31. Organ LB. Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome. New York (NY): Lexington Books; 1988.
32. Organ DW, Podsakoff PM, MacKenzie SB. Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequences. London: SAGE; 2006.
33. Judge TA, Larsen RJ. Dispositional affect and job satisfaction: a review and theoretical extension. Organizational Behavior and Human Decision Processes 2001; 86(1): 67-96.
34. Dansereau F, Alutto JA, Yammarino FJ. Theory testing in organizational behavior: the varient approach. New York: Prentice-Hall; 1984.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]
www.mui.ac.ir

35. Schneider B, Reichers AE. On the etiology of climates. Personnel Psychology 1983; 36(1): 19-39.
36. Moorman RH, Blakely GL. Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. Journal of Organizational Behavior 2006; 16(2): 127-42.
37. Farh JL, Earley PC, Lin SC. Impetus for action: a cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in chinese society. Administrative science Quarterly 1997; 42(3): 421-44.
38. Van Dyne L, Lepine JA. Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. Academy of Management Journal 1998; 41(1): 108-19.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]

www.mui.ac.ir

The relation between mood and affect with organizational citizenship behavior (OCB) and job absenteeism in four industrial factory personnel; a multiple level of analysis approach

Oreyzi Hamid Reza[1], Jahanbakhsh Ganjeh Sahar[2]

Abstract

Aim and Background: One of main concerning problem among industrial organizational research was to study mood and affect in work environments. The aim of the current research was to investigate relation between mood and affect with organizational citizenship behavior and job absenteeism in work context.

Methods and Materials: This was a correlational study. Statistical population consist of all personnel of Isfahan Polyacril and Isfahan D.M.T Companies, Isfahan Zob Ahan, and Isfahan Steal Complex of Mobarakeh (14985 persons) that have disadmitted absent from work for one year. The current study was administered in 2008. 35 groups (374 persons) were selected randomly from working groups of these factories that were from intact organizational groups. Instruments were job affect inventory, positive and negative affect questionnaire and organizational citizenship behavior inventory and archival data. Within analysis and between analysis, also hierarchical and OLS (ordinary least squares) regression methods were used for analyzing data.

Findings: Findings at individual level indicated that absenteeism related negatively with positive tone affect and positively with negative tone affect. Also OCB conversely related to negative tone affect. At group level of analysis, absenteeism with positive tone affect had reverse relationship, while it had direct relation with negative tone affect.

Conclusions: In individual level, there was a stronger relation between affect and absenteeism among members of work groups with similar mood reactions, because of group effects.

Keywords: Mood at work, organizational citizenship behavior, job absenteeism, positive and negative affect, job affect.

Type of article: Original

Received: 22.06.2009 *Accepted: 20.04.2010*

1. Assistant Professor, Department of Industrial and Organizational Psychology, School of Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2. MA of Industrial and Organizational Psychology, Department of Industrial and Organizational Psychology, School of Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) Email: s.jahanbakhsh2009@gmail.com

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.6.3]
www.mui.ac.ir