

سرایت کژ رفتاری هدایت شده سازمانی به کژ رفتاری هدایت شده فردی: آزمون یک الگو با نقش تعدیلگر انسجام گروهی، ادراک بی عدالتی و قوانین تنبیهی غیررسمی در مدارس دولتی

علی یاسینی^{۱*} و زینب طولابی^۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۹ صص ۷۲-۴۵ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۰/۱۸

چکیده

تبیین تاثیر کژ رفتار گروهی در شکل دهی کژ رفتار فردی معلمان هدف اصلی مقاله حاضر است. همچنین نقش تعدیلگر انسجام گروهی، ادراک بی عدالتی و قوانین تنبیهی غیررسمی مورد مطالعه مذاقه قرار گرفته شده است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی، و به لحاظ ماهیت صغه کمی دارد. تمامی دبیران دبیرستانهای دولتی شهر ایلام (N=۳۷۹) جامعه آماری پژوهش را تشکیل داده که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۹۷) و شیوه نمونه گیری خوشه ای متناسب با حجم تعداد ۱۵۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده ها با استفاده پنج پرسشنامه استاندارد کژرفتار فردی ۹ گویه ای و کژرفتاری گروهی ۱۰ گویه ای بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، ادراک بی عدالتی کولکویت (۲۰۰۱) با ۲۰ گویه، انسجام گروهی سیشور (۱۹۵۴) با ۲۰ گویه، قوانین غیررسمی هولینگر و کلارک (۱۹۸۲) با ۹ گویه گردآوری شدند. پایایی پنج متغیر پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۷۳، ۰/۸۳، بدست آمد. فرضیه ها به کمک نرم افزار SPSS ورژن ۲۰ و با استفاده از رگرسیون سلسله مراتبی آزمون شدند. یافته ها نشان داد که مشاهده مستقیم کژ رفتار سازمانی، نقش میانجی در ارتباط بین کژ رفتار گروهی و کژ رفتار فردی معلمان دارد. کژ رفتاری در سطح گروهی با فرایندهای اطلاعات اجتماعی ارتباط مستقیم، مثبت و معنادار داشته و از بین سه مولفه آن، مشاهده مستقیم کژ رفتاری و شیوع کژ رفتاری در سطح سازمان ارتباط بین کژ رفتاری در سطح گروه و کژ رفتاری در سطح فردی را تعدیل می نماید. زمانیکه میزان انسجام گروهی بالاست، دانش غیرمستقیم و ادراک شیوع کژ رفتار در سطح سازمانی به احتمال ضعیفی موجب بروز کژ رفتاری در سطح فردی می شود. بر این اساس نقش تعدیلگر انسجام گروهی در ارتباط بین کژ رفتاری گروهی و فردی، رد می شود. نتایج

^۱ عضو هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه ایلام

^۲ دانشگاه ایلام، دانشکده ادبیات، گروه مدیریت

* نویسنده مسئول: a_yas1363@yahoo.com

رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که در سطح گروهی، اثر تعاملی معناداری بین مشاهده مستقیم کژرفتاری و قوانین و مجازات‌های غیررسمی وجود دارد. در خصوص اثر تعاملی دانش غیرمستقیم و قوانین غیررسمی، به لحاظ آماری تعامل معناداری یافت نشد. در نهایت نتایج نشان داد که در سطح گروهی و سازمانی اثر تعاملی ادراک شیوع کژرفتاری و قوانین غیررسمی، به لحاظ آماری معنادار است. این نتایج نشان می‌دهند که اگر قوانین غیررسمی در خصوص کژ رفتاری در سطح سازمانی در حد پایینی باشند، دانش مستقیم و شیوع کژرفتاری سازمانی به احتمال زیاد سرایت و انتقال کژرفتاری در سطح گروهی را به سطح فردی افزایش می‌دهد.

کلید واژه‌ها: کژ رفتار فردی و سازمانی، سرایت اجتماعی، فرآیند اطلاعات اجتماعی، قوانین تنبیهی غیررسمی، انسجام گروهی، ادراک بی عدالتی

مقدمه و طرح مسأله

سازمانها، نظامهای اجتماعی هستند که لازمه کار کردن در درون آنها، آگاهی یافتن از شیوه کارکرد و عملکرد آنهاست. درون هر نظامی مجموعه‌ای از همراستایی و تضادها وجود دارد که دو روی یک سکه‌اند (Yasini, 2016). تضادها و اختلافات در محیط کار اجتناب ناپذیر بوده و ممکن است به طرق مختلف بروز یابند. برخی ممکن است با همکاران خود برخورد شدید داشته باشند و افرادی دیگر از رفتار مدیران و زبردستانشان ناراحت شوند. هنگامی که افراد با سیاست‌ها و راهبردهای سازمان هماهنگ نیستند ممکن است برای بروز واکنش‌ها و رفتارهای غیر قابل قبول از نظر سازمان برانگیخته شوند و رفتارهایی خارج از عرف و قوانین تعیین شده از خود نشان دهند. از این رو، در سده گذشته رفتار افراد در محیط‌های سازمانی موضوع برخی از جالب‌ترین تحقیقات منتشره به وسیله جامعه شناسان، انسان شناسان و پژوهشگران سازمانی بوده است. با وجود این، رفتارهای مخرب نیز مورد تیررس پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی قرار گرفته است (Shirbigi, Kholami, 2014). آنچه مشهود است؛ یکی از معضلات سازمان‌های امروزی وجود رفتارهایی همچون کم‌کاری، پرخاشگری، قلدری، لجبازی، ارباب، و کینه‌توزی است. این رفتارها هم بر عملکرد سازمانها و هم بر روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان تأثیر می‌گذارند (Gholipour, Poorezat, & Saeedinejad, 2008). در چند دهه اخیر ادبیات و پژوهش‌های حوزه رفتار سازمانی بر پدیده کژ رفتاری سازمانی کارکنان^۱ توجه وافر می‌بذول داشته‌اند. چنین رفتارهایی برخلاف رفتارهای مثبت که منجر به اثربخشی سازمانی؛ ارتقاء عملکرد سازمان، رضایت و وفاداری کارکنان و

¹ organizational misbehavior of employees

تقویت بنیه سرمایه اجتماعی سازمانی می‌شوند؛ می‌تواند مانع تحقق کارکردهای سازمان شده و به کاهش کارایی و یا خدشه‌دار شدن اعتبار آن منجر شود و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد (Bolino, Turnley, & Bloodgood, 2002; Yoon & Suh, 2003).

همانند سایر سازمانها، سازمانهای آموزشی همچون مدارس نیز از کژ رفتارهای سازمانی و فردی معلمان، مدیران و دانش آموزان رنج می‌برند. در این میان رفتارها و کژ رفتارهای معلمان در محیط مدرسه و فضای کلاس درس از همه موارد مهمتر است. در این راستا پژوهش‌های متعددی در خصوص اینکه یک معلم خوب چه کارهایی را باید انجام بدهد، صورت گرفته است، با این حال در خصوص اینکه ویژگی‌ها و رفتارهای یک معلم بد کدامند، پژوهش‌های عمیقی صورت نگرفته است (Banfeild, Richmond, McCrosky, 2006: 64). کرنی، پلاکس، هیس، ایوی (۱۹۹۱) در مطالعه خود تحت عنوان رفتار معلمان، برای اولین بار مفهوم کژ رفتار معلمان را مورد استفاده قرار دادند. در مطالعه آنها کژ رفتار فردی معلمان تحت عنوان هر نوع رفتار معلم که به طور منفی با آموزش و یادگیری دانش آموزان مرتبط باشد، تعریف شد. مواردی از قبیل غیبت کاری معلم، گیج کردن دانش آموز در سر کلاس، استفاده از کلمات طعنه آمیز، سخنرانی و تدریس خسته کننده، بی‌عدالتی در نمره دادن، پارتی بازی کردن و جانبداری از دانش آموزی خاص، و سایر رفتارهای منفی مشاهده شده از سوی معلمان از جمله رفتارهای کژ معلمان در فضای کلاس است. تمامی موارد فوق تحت تاثیر رفتارهای مخرب سازمانی و گروهی همکاران قرار دارند.

پژوهش‌های متعددی در خارج از ایران در مورد پدیده کژ رفتاری با مفاهیم متنوعی مانند سرقت (Hollinger, 1991)، کارشکنی (Ambrose, Seabright, & Schminke, 2002)، نظارت نامناسب (Tepper, 2000)، عدم صداقت (Lewicki, Poland, Minton, & Sheppard, 1997)، عدم تلاش (Kidwell & Bennett, 1993)، خشونت (Pearson, Andersson, & Wegner, 2001)، دشمنی با علم و هنر (Fisher & Baron, 1982)، قلدری کردن در محل کار (Rayner & Keashly, 2005)، و انتقام (Bies, & Tripp, 1998)، صورت گرفته است. علیرغم افزایش روند پژوهش‌ها، وجود یک تعریف جامع از این پدیده همچنان نامشخص باقی مانده است. آنچه مشهود است کژ رفتاری سازمانی به لحاظ مفهومی و گستره موضوعی با موارد فوق الذکر، متفاوت است و در پژوهش‌های گذشته با شش ویژگی (انحراف در محل کار، رفتار ضد اجتماعی، تجاوز در محل کار، بی‌انگیزه سازمانی و رفتار سازمانی تلافی جویانه) تعریف و مفهوم‌سازی شده است. با توجه به ویژگی‌های مذکور، کژ رفتاری سازمانی اغلب با رفتارهایی همچون نیت بد، هدف ضرر رسانی، انحراف سازمانی و اجتماعی ناشی از هنجار (خواه مستقیم یا غیرمستقیم) تعریف و مشخص می‌شود. بر این اساس، کژ رفتاری سازمانی به عنوان هرگونه فعالیت عامدانه توسط عضو یا اعضای سازمان با هدف زیان رسانی به سازمان تعریف شده که ممکن است هنجارهای سازمانی و اجتماعی را نقض کند. (Fergosen, 2007).

علاوه بر کژ رفتار در سطح سازمان، کژ رفتار معلمان در سطح فردی شامل سه بعد اصلی عدم شایستگی معلم (فقدان مهارت یاددهی و تدریس، ضعف در سخنرانی و توضیح درس، ارائه طرح درس مبهم، انتظارات غیرمعقول از دانش آموزان)؛ راحت طلبی معلم (نادیده گرفته شدن دانش - آموزان از سوی معلم، فراموشی یا تاخیر برای رفتن به کلاس، طرد دانش آموزان در روزهای اوایل ترم)، و توهین به دانش آموزان (تمایل کلی معلمان به الفاظ رکیک و توهین آمیز، شرمندگی و تحقیر کردن دانش آموز) می باشد.

پدیده‌ای که همراه با کژ رفتاری سازمانی رخ دهد، پدیده سرایت اجتماعی^۱ در خصوص آن رفتار است. همانند سایر سازمانها، در سازمانهای آموزشی نیز عملکرد معلمان تحت تاثیر چهار نوع سرایت احساس (انتقال ناخودآگاه احساسات بین افراد)، سرایت اهداف (برابری و تطبیق خودکار اهداف در پی مشاهده و درک رفتار هدفمند دیگران)، سرایت رفتار (تقلید رفتار دیگران به صورت آگاهانه یا ناآگاهانه) و سرایت عملکرد (تاثیر محیط سازمان بر عملکرد افراد) قرار دارد (gharib, Yasini, Shiri, 2016)

بروز کژ رفتاری در سیستم‌های آموزشی و به طور خاص در مدارس دولتی، با توجه به گستردگی اهمیت آنها، ممکن است آنها را با بحرانهای جدی تری مواجه سازد. اشاعه چنین رفتارهای در بین معلمان که باید مورد وثوق و اعتماد دینفعان بیرونی باشند، اعتماد عمومی را خدشه دار و در کارکردهای عمومی مدارس اختلال ایجاد می‌کند (gharib, 2015). لذا ضروریست، کژ رفتارهای ریشه‌یابی شوند تا با کنترل عوامل موجد آنها و تقویت عوامل کاهش دهنده کژ رفتاری، بتوان گام‌هایی موثر در جهت ارتقاء کارایی و اثربخشی مدارس برداشته شود. شناخت علل بروز رفتارهایی همچون سرقت از منابع، تحمیل هزینه‌های شخصی و غیر مرتبط با کار، پرخاشگری نسبت به همکاران و مدیران، به رسمیت نشناختن اختیار و اقتدار مدیران، زیر پا گذاشتن مقررات سازمانی و سایر رفتارهایی که منابع فیزیکی، سرمایه انسانی و اعتبار سازمان‌ها را خدشه دار می‌کنند، به مدیران سازمانهای آموزشی کمک می‌نماید تا حتی المقدور از آنان اجتناب نمایند. در این راستا، تاثیر متغیرهای متعددی در بروز کژ رفتار سازمانی به بوته آزمون گذاشته شده و هر کدام به طرق مختلف بروز چنین پدیده‌ای را بررسی نموده اند (Ashton, Lee, Son, 2000). بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر عوامل مختلف فردی، سازمانی، شخصیتی و زمینه‌ای در بروز کژ رفتار سازمانی به منظور ارائه الگوی مناسبی برای تبیین پدیده کژ رفتار سازمانی صورت گرفته است. بر این اساس، ضرورت و اهمیت بررسی پدیده کژ رفتار سازمانی به عنوان بخشی از مسئله پژوهش محسوب می‌شود. می‌توان گفت برداشت و نگرش در خصوص پدیده کژ رفتار سازمانی در بافت سازمانهای ایرانی

² Social Contagion

به نوبه خود بدیع است و همچنین تناسب زیادی با بافت و مقتضیات سازمان‌های عصر کنونی دارد. در بافت سازمانهای ایران پژوهش‌هایی که به خوبی پدیده کژ رفتار سازمانی را تشریح کرده باشد، وجود ندارد هر چند تعدادی پژوهش پراکنده در مورد مفاهیم مشابه اما متفاوت با کژ رفتار سازمانی (رفتار ضد شهروندی، انحراف در کار، هنجار شکنی و ...) وجود دارد، اما پرداختن به پدیده کژ رفتار سازمانی در نوع خود بدیع و قابل تعمق است. بنابراین فقدان ادبیات پژوهش و نپرداختن پژوهشگران و دست اندرکاران حوزه مدیریت به این پدیده، مسئله مهمی است و می‌توان یکی دیگر از مسائل پژوهش را شکاف دانشی و بینشی در خصوص پدیده کژ رفتار سازمانی عنوان کرد. بر این اساس در پژوهش حاضر تلاش می‌شود تا با غنی‌سازی ادبیات پژوهش حوزه رفتار سازمانی، خلاء دانشی موجود در ادبیات مدیریت به حداقل برسد. با این اوصاف دیدگاه نوینی نسبت به بررسی رفتارهای افراد در سازمان و برنامه‌های توسعه مدیریت رفتار سازمانی لازم و نیازمند بررسی است و پژوهش حاضر قصد دارد نقش کژ رفتاری گروهی در مدرسه را بر کژ رفتاری فردی معلمان از طریق سوابق زیر بررسی نماید:

سوال اول پژوهش: آیا شکل‌گیری کژ رفتاری سازمانی ارتباط معناداری با فرآیند

اطلاعات اجتماعی (مشاهده مستقیم، دانش غیرمستقیم و ادراک میزان شیوع کژ رفتاری از سوی اعضای مدرسه) دارد؟

سوال دوم پژوهش: آیا نقش واسطه‌ای فرآیند اطلاعات اجتماعی (مشاهده مستقیم

کژ رفتاری سازمانی، دانش غیرمستقیم و ادراک میزان شیوع کژ رفتاری)، در ارتباط بین کژ رفتاری سازمانی اعضای مدرسه و کژ رفتاری سازمانی معلمان معنادار است؟

سوال سوم پژوهش: آیا فرآیند اطلاعات اجتماعی (مشاهده مستقیم، دانش

غیرمستقیم و ادراک میزان شیوع کژ رفتار سازمانی) در بین آنهایی که ادراک عدالت بالایی دارند نسبت به آنهایی که ادراک عدالت پائینی دارند؛ تاثیر کمتری بر سرایت کژ رفتاری در بین اعضای مدرسه دارد؟

سوال چهارم پژوهش: آیا فرآیند اطلاعات اجتماعی (مشاهده مستقیم، دانش

غیرمستقیم و ادراک میزان شیوع کژ رفتار سازمانی) در بین آنهایی که انسجام گروهی بالایی دارند نسبت به آنهایی که انسجام گروهی پائینی دارند؛ تاثیر بیشتری بر سرایت کژ رفتاری در بین اعضا مدرسه دارد؟

سوال پنجم پژوهش: آیا فرآیند اطلاعات اجتماعی (مشاهده مستقیم، دانش

غیرمستقیم و ادراک میزان شیوع کژ رفتار سازمانی در بین آنهایی که قوانین تنبیهی غیررسمی بالایی درک کرده اند نسبت به آنهایی که این قوانین را در سطح پائینی درک

کرده اند؛ تاثیر بیشتری بر سرایت کژ رفتاری در بین اعضاء مدرسه دارد؟

چارچوب نظری و تدوین فرضیه‌های پژوهش

برای پاسخ به سوال‌های پژوهش، نظریه‌های متعددی به عنوان نظریه‌های پشتیبان انتخاب شده‌اند. مهمترین نظریه‌های استفاده شده شامل نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی سالانیک و پفر (۱۹۷۸)، نظریه مقایسه اجتماعی و هنجارهای گروهی لاتان (۲۰۰۰)، نظریه تاثیر اجتماعی لاتان (۱۹۸۱)، نظریه نفوذ اجتماعی مارسدن و فریدکین (۱۹۹۳)، و نظریه سرایت اجتماعی ردل (۱۹۹۴)، می‌باشند که برای تبیین هر سوال یک نظریه آورده شده است.

نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی سالانیک و پفر (۱۹۷۸) برای تبیین سوال اول پژوهش انتخاب شده است. بر اساس این نظریه افراد جهت تطابق رویکردها و رفتارشان با محیط اجتماعی، و نیز برای تعیین نحوه شکل‌گیری نگرش‌ها، رفتارها و فهم انتظارات مربوط به رفتار آتی و نتایج آن، از اطلاعات محیط‌های اجتماعی پیرامون خود استفاده می‌کنند. این نظریه پیشنهاد می‌کند که افراد ممکن است بر پایه نتایج مشاهده شده رفتار یک همکار، رفتار کنند. یک فرد با آگاهی و دانش نسبت به رفتار نادرست دیگری، می‌تواند از این اطلاعات اجتماعی در تعیین رفتار خودش استفاده کند. بخشی بعدی رفتارهای سازمانی، به شیوه انتقال اطلاعات اجتماعی مانند مشاهده مستقیم رفتار، دانش غیرمستقیم، و ادراک میزان شیوع رفتار نادرست سازمانی مربوط می‌شود که به نوبه خود می‌تواند رابطه میان رفتار نادرست در سطح گروه و رفتار در سطح فردی را میانجی‌گری نماید. بحث دیگری که در رابطه با سوال‌های فوق قابل طرح است، موضوع وضوح شناختی کژ رفتاری است که مبنا و استدلالی برای مفهوم سرایت رفتار از سوی فرد مرجع فراهم نموده و بر مبنای آن رفتار در میان افرادی که از رفتار یک فرد مرجع آگاه هستند، سرایت، انتقال و شیوع می‌یابد. در این راستا، ردل (۱۹۴۹) ادعان می‌دارد که در وقوع پدیده سرایت، یک مقلد بالقوه، عمل و رفتار یک آغازکننده کژ رفتاری، را مشاهده می‌کند. بنابراین برای گسترش یک رفتار نادرست سازمانی، مقلدان بالقوه باید چنین رفتارهایی را در درون سازمانشان مشاهده کنند. با فرض شیوع رفتار نادرست در محیط کار این فرض معقول وجود دارد که کارکنان فرصت زیادی برای مشاهده اقدامات سایر اعضای سازمان در فعالیت‌هایی همچون استراحت زیاد، استفاده کلامی نادرست از زیردستان، دزدیدن وسایل سازمانی، یا انجام امور شخصی در وقت اداری، دارند (Boye & Slor, 1993; Dabney, 1995; Hollinger, 1991). با وجود این امر، رفتار نادرست سازمانی ممکن است برای کسانی که کنش‌ها را می‌نگرند، قابل پذیرش و یا حتی بهنجار تلقی شود. دیدن یک مدیر که در حضور دیگران یک زیردست را سرزنش می‌کند، این پیام را به دیگران منتقل می‌کند که رفتار مدیر مناسب و حتی ستودنی است (Bandura, 1973). رفتار مدیر همچون یک الگو عمل می‌کند و ملکه

ذهنی سایر کارکنان قرار می‌گیرد. بنابراین شاهدین چنین رفتارهایی ممکن است توجیحات معقولی در رویاروی با رفتارها و کنش‌های مشابه ادراک نمایند. بنابراین افراد همواره خودشان را با اطرافیان‌شان مقایسه می‌کنند، و محیط‌شان را برای اطلاعاتی جستجو می‌کنند که بتوانند بر پایه آن رفتارشان را شکل دهند (Festinger, 1954; Bandura, 1977; Salancik, 1987).

مقایسه اجتماعی و هنجارهای گروهی غالباً بیانگر شیوه رفتار کارکنان در محل کار - مخصوصاً در ساعت‌های کاری زیاد - می‌باشند. این امر نه تنها در رواج هنجارها، بلکه در تعدیل آنها نیز نقش دارد (Latane, 2000)، یعنی زمانی که کارکنان در رفتار نادرستی دخیل می‌شوند که در مقابل آن واکنش رخ نمی‌دهد، همکاران آنها از این اطلاعات رفتاری، در فرآیند مقایسه اجتماعی تصمیم درباره اینکه چگونه آنها نیز در سر کار رفتار کنند، استفاده می‌کنند (Friedman, Simons, & Liu, 2003). واضح است که مشاهده مستقیم رفتار یک فرد مرجع نقش مهمی در گسترش هنجارهای رفتاری در بین سایر اعضای سازمان دارد. علاوه بر مشاهده مستقیم رفتار، دانش غیرمستقیم در خصوص رفتار نادرست سازمانی نیز اثر سرایت اجتماعی رفتار را تسهیل می‌نماید. بنابراین می‌توان ادعان داشت که در بروز کژ رفتاری دو دلیل اجتماعی عمده وجود دارد یکی تاثیر اجتماعی اطلاعات یعنی سهیم شدن در اطلاعاتی راجع به فرصت‌های کژ رفتاری؛ و دیگری هنجار اجتماعی یعنی فشار همنوایی برای مشارکت در رفتار سوء (Fergosen, 2007). این بدین معناست که کارکنان می‌توانند علاوه بر مشاهده مستقیم رفتار نادرست همکاران خود؛ از طریق تعامل و تبادل با دیگر افراد از چنین فعالیت‌هایی آگاهی یابند. هر دو شکل مشاهده مستقیم و آگاهی غیرمستقیم از رفتار نادرست همکاران می‌توانند به رفتار نادرست بعدی در میان شاهدان رفتارهای سوء و نیز در میان آنهایی که از ایجاد چنین رفتارهای نادرستی آگاهی دارند، منجر شوند. با توجه به مبانی نظری فوق می‌توان فرضیه زیر را عنوان کرد:

فرضیه اول: کژ رفتاری سازمانی در سطح گروه با مشاهده مستقیم، دانش غیر مستقیم، و ادراک میزان شیوع کژ رفتاری از سوی معلمان ارتباط معناداری دارد.

جهت تبیین سوال دوم پژوهش از نظریه تاثیر اجتماعی لاتان (۱۹۸۱) بهره گرفته شده است. در این خصوص میلگرام، بیکمن و بروکویتز (۱۹۶۹) ادعان داشته اند که یک کارمند وقتی مشاهده می‌کند که بسیاری از همکاران وی وارد رفتارهای نادرست سازمانی همچون سرقت وسایل اداره، کم‌کاری عمدی می‌شوند - در مقایسه با زمانی که اعضای سازمانی کمتر رفتار نادرست را سرمشق قرار می‌دهند - احتمال بیشتری دارد تا درگیر در چنین کارهایی شود. لاتان (۱۹۸۱) بیان می‌دارد که عواطف، عادات، و باورهای یک فرد، در خلال تعامل با دیگر افراد تغییر می‌یابد، که این فرآیند، از تعداد افرادی که آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهند، تاثیر می‌پذیرد. عادات و باورهای کارمند، در

خلال کارکردن و تعامل با اعضای گروه کاریشان تغییر می‌پذیرد. اگر افراد تشخیص دهند که بسیاری از همکاران اغلب اوقات در محل کار به استراحت مشغولند، ساعت کاری را نقض می‌کنند، یا هزینه سفر زیادی را پیشنهاد می‌کنند، عادات و باورهای کارمند می‌تواند در نتیجه این عوامل تغییر کند. انتظار می‌رود که این ادراکات احتمال آن را افزایش دهند که مشاهده‌گر رفتار نادرست، عمل کننده رفتار مشابه شود، که این امر به نوبه خود می‌تواند از سوی سایر اعضای سازمانی مورد تقلید قرار گیرد. با توجه به مبانی نظری فوق می‌توان فرضیه زیر را عنوان کرد:

فرضیه دوم: در بین ارتباط میان کثرتاری در سطح گروه و کثرتاری در سطح فردی، فرآیند اطلاعات اجتماعی (مشاهده مستقیم، دانش غیرمستقیم، ادراک میزان شیوع کثرتاری) نقش میانجی ایفا می‌کند

جهت تبیین سوال سوم پژوهش از نظریه سرایت اجتماعی ردل (۱۹۹۴) و نظریه بی‌عدالتی ادراک شده امروز و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شده است. گفته می‌شود که ادراکات فردی راجع به بی‌عدالتی، ارتباط میان اطلاعات اجتماعی و احتمال اینکه رفتار نادرست در میان اعضای یک سازمان سرایت کند، را تقویت می‌کند. انگیزش برای ایجاد رفتار متعهدانه یک اصل و جنبه مهمی از نظریه و الگوی سرایت اجتماعی محسوب می‌شود (Redl, 1994). ادراکات و ویژگی‌های فردی ماهیتاً انگیزشی هستند بدین معنا که نیاز به انحراف، کنش یا تلافی کردن را سوق می‌دهد، که به نوبه خود می‌تواند به عنوان یک واسطه مهم برای بروز اثر سرایت، ایفای نقش نماید. نظریه سرایت اجتماعی بیان می‌کند وجود تعارض شخصیتی شدید در رفتار و عملکرد مقلد، نقش مهمی در انتقال و ایجاد اثر سرایت دارد. در سرایت کثرتار سازمانی، تمایل به ضرر رساندن به سازمان یا اعضای آن می‌تواند حاصل تضاد درونی یک فرد باشد، که خود به عنوان یک پیشران مهم در جریان سرایت اجتماعی محسوب می‌شود (Latane, 2000). پژوهش‌ها نشان داده اند کارکنان زمانی درگیر رفتار انحرافی می‌شوند که برخورد نامناسب از سوی سازمان نسبت به احساسات‌شان را مشاهده کنند (Pearson, Andersson, & Wegner, 2001). چنین افرادی با هدف تلافی جویانه در مقابل سازمان برخی از رفتارهای مشخص، همچون خرابکاری، را که حاصل ادراک نابرابری می‌باشد را بعنوان کثرتار سازمانی انجام می‌دهد. بنابراین کارکنانی که احساس می‌کنند از سوی سازمان مورد برخورد نامناسب قرار گرفته‌اند، ممکن است در درون خود احساس نیاز به تلافی کردن یا انتقام گرفتن داشته باشند، بنابراین همواره به طرق مختلف در پی آسیب رساندن به سازمان هستند (Ambrose, Seabright, & Schminke, 2002). نظریه پردازان سرایت اجتماعی بر این باورند؛ زمانیکه یک تضاد حاد در اهداف فردی و سازمانی وجود دارد آنوقت سرایت اتفاق می‌افتد. در این راستا ممکن است یک فرد انگیزشی قوی برای ارضاء یک نیاز احساس نماید اما ممکن است در همان جهت، یک فشار معکوس از درون و وجدان فرد برای عدم اجرای انگیزش احساس شود

(Douglas, & Martinko, 2001). افرادی که سطوح پایینی از ادراک عدالت را تجربه می‌کنند، این تجربیات یا احساسات ممکن است زمینه‌های بروز تناقض در درون آنها ایجاد نماید. بنابراین کارمندی که با او بد برخورد شده است ممکن است در پی تحقق برابری، تلافی یا پرخاشگری بر علیه همکاران، گروه یا سازمان برآید. با توجه به مبانی نظری فوق فرضیه مطرح شده است:

فرضیه سوم: بی عدالتی ادراک شده رابطه بین فرآیند اطلاعات اجتماعی در سطح گروه و سرایت کژ رفتاری در بین معلمان را تعدیل می نماید

به منظور پاسخ به سوال چهارم از نظریه نفوذ اجتماعی بارت (۱۹۸۷)؛ مارسدن و فریدکین (۱۹۹۳) استفاده شده است. آنها به طور مشابه اذعان داشته‌اند که نفوذ اجتماعی در سازمان‌ها اغلب از طریق انسجام اتفاق می‌افتد. انسجام باعث می‌شود که کارکنان بتوانند به صورت مستقیم اطلاعات را برای افراد مرجع دیگر توزیع نمایند. پژوهش هالینگر (۱۹۸۶) نشان داد که اگر دلبستگی یک کارمند به کارگران غیرمنحرف بیشتر باشد به احتمال کمتری او درگیر کژ رفتار می‌شود، بنابراین انسجام می‌تواند برای مطالعه گسترش کژ رفتار سازمانی مهم و اساسی باشد. برخی بیان داشته‌اند که انسجام سازمانی پیش بینی کننده کژ رفتار است (Yasini, 2016). همچنین می‌توان بیان کرد که انسجام در سطح گروهی می‌تواند نقشی مهم را در گسترش چنین رفتارهایی ایفا کند. این بحث ریشه در مفهوم تفکر گروهی دارد. پژوهش‌های گذشته نقش انسجام را در پیش بینی سرایت رفتار ارزیابی کرده و پیشنهاد کرده‌اند که انسجام نقش یک واسطه را در بروز سرایت رفتار ایفا می‌کند (Gharib, 2015). انسجام دلالت بر نزدیکی و تکرار تعاملاتی دارد که اطلاعات اجتماعی را ایجاد می‌کند. بنابراین، انسجام در میان اعضای سازمانی می‌تواند رابطه بین اطلاعات حاصل از تعاملات و احتمال اینکه این کژ رفتار سازمانی بعنوان نتیجه‌ای از تعاملات گسترش یابد، را تحت تاثیر قرار دهد. با توجه به موارد فوق می‌توان استدلال نمود که درجه بالای تعاملات میان اعضای گروه به افزایش هنجارهای مرتبط با کژ رفتار همکاران و غالب شدن این رفتار در درون یک گروه کاری یا سازمان منجر می‌شود. بر این اساس، انسجام یک گروه کاری تبدیل به یک نیروی هنجاری می‌شود که ارزش‌های گروه را از طریق برجسته‌سازی رفتاری که گروه قابل پذیرش یا تحسین برانگیز می‌داند، منتقل می‌کنند. زمانی که انسجام بالا است، یک فرد به احتمال قوی از کژ رفتار همکاران خود آگاه می‌شود و به تبع درگیری آنها در رفتارهای کژ، خود فرد نیز در رفتار مشابه اش درگیر کژ رفتاری می‌شود. این مفهوم به واسطه یافته‌های موجود در پژوهش سرایت نشان می‌دهد که سرایت به احتمال بیشتر در زمانیکه امکانات ارتباطی در میان یک آغازگر و یک مقلد بالاست، اتفاق می‌افتد (Fergosen, 2007). با توجه به مبانی نظری فوق فرضیه زیر قابل بررسی می باشد:

فرضیه چهارم: انسجام گروهی رابطه بین فرایند اطلاعات اجتماعی و سرایت کژ رفتاری در سطح فردی را تعدیل می نماید.

الگوی مفروض پژوهش

هر الگوی پژوهشی نیازمند مبنای نظری و تجربی پشتیبان می باشد که در آن بایستی بتوان برونداد نهایی الگو را بر اساس چیدمان منطقی و تجربی متغیرها تبیین و توجیه نمود. جهت توجیه نظری الگوی مفروض پژوهش از نظریه های پشتیبانی مانند نظریه اطلاعات اجتماعی، نظریه تاثیر اجتماعی، نظریه مبادله اجتماعی، نظریه سرایت اجتماعی و نظریه انسجام اجتماعی استفاده شده است. لازم به ذکر است که در بخش تدوین فرضیه ها به توضیح و تفاسیر هر نظریه پرداخته شد. بر این اساس الگوی نظری پژوهش به شرح الگوی ۱ می باشد.



الگوی ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر تبیین تاثیر کژ رفتاری گروهی بر شکل گیری کژ رفتاری فردی معلمان است، و این تاثیر در قالب یک الگوی مفروض آزمون شده است، مطالعه توصیفی از نوع همبستگی اختیار شده است و جهت جمع آوری داده ها نیز از روش پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را تمامی معلمان دبیرستانهای شهرستان ایلام (N=379) تشکیل داده که با استفاده از نمونه گیری خوشه ای متناسب با حجم تعداد ۱۵۴ معلم به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابتدا شهر ایلام را بر اساس نقشه جغرافیایی به ۵ قسمت شمال، جنوب، شرق، غرب، و مرکز تقسیم نموده، سپس تعداد دبیرستانهای هر منطقه مشخص شده و متناسب با حجم جامعه تعدادی

مشخص از مدارس برای هر منطقه، به عنوان نمونه اختیار شد. در نهایت تعداد معلمان مدارس هر منطق لیست شده و با توجه به نمونه گیری متناسب با حجم تعداد ۱۵۴ نفر از ۵ منطقه انتخاب شدند.

در این پژوهش، کز رفتار سازمانی با استفاده از مقیاس ۱۹ آیتمی بنت و رابینسون (۲۰۰۰) سنجیده شده است (۱۲ گویه برای کز رفتار در سطح سازمان، و ۷ گویه برای کز رفتار بین شخصی). این دو بعد از انحراف در محیط کار در پژوهش‌های گذشته (Bennett, 2000) به لحاظ روایی و پایایی تایید شده است. اگرچه این مقیاس تحت عنوان انحراف در محیط کار توسعه یافت، اما این سازه در مطالعات مختلف استاندارد شده است. برای مثال این ابزار برای سنجش کز رفتار سازمانی (Wardy, 2001)، سنجش رفتار ضداجتماعی (Lee, 2005) و همچنین انحراف محیط کاری (Fergosen, 2007) مورد استفاده قرار گرفته است. پاسخگویان از یک مقیاس ۷ گزینه‌ای برای پاسخ دادن به گویه‌ها در یک پرسشنامه استاندارد استفاده کردند، «در ۶ ماه گذشته چند وقت یکبار مرتکب رفتارهای زیر شده‌اید؟» (۱=هرگز، ۷=هر روز) یا «چند وقت یکبار در ۳ ماه گذشته مرتکب رفتارهای زیر شده‌اید؟» فاصله برای اجرای دو پیمایش در سه ماه قرار داشت به گونه‌ای که متغیرهای وابسته و مستقل در حد امکان به شکل نزدیک به یکدیگر مورد ارزیابی قرار گرفتند.

ادراک عدالت در این پژوهش، با استفاده از مقیاس کولکویت (۲۰۰۱) سنجیده شده است. این مقیاس دارای سه بعد و ۲۰ گویه می باشد که عدالت رویه‌ای با ۷ گویه، توزیعی با ۴ گویه و تعاملی با ۹ گویه سنجیده می‌شوند. در پژوهش حاضر انسجام گروهی با استفاده از سنجۀ سیشور (۱۹۵۴) ارزیابی شده است. از پاسخگویان پرسیده شد که تا چه اندازه با چهار جمله موافق یا مخالف هستند. یک نمونه این جملات عبارت است از: «اعضای گروه کاری من آماده هستند تا در مقابل انتقاد وارده از سوی خارج، از یکدیگر دفاع کنند». با استفاده از یک مقیاس ۷ گزینه‌ای دامنه‌ای پاسخ‌ها از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» تدوین شدند. مجازات‌های غیررسمی نیز با استفاده از مقیاس هولینگر و کلارک (۱۹۸۲) سنجیده شده است. برای این منظور گویه‌های مانند زیر تدوین شد: «برای هر یک از فعالیت‌های زیر، معمول‌ترین واکنش همکاران شما چه خواهد بود؟» گزینه‌های پاسخ عبارتند از: «۱= تشویق» «۲= هیچ چیزی»، «۳= سرزنش»، «۴= طرد شخص»، «۵= خبر دادن به افراد دارای مسئولیت».

جهت محاسبه روایی از دو ضریب CVR (ضریب نسبی روایی محتوایی) و CVI (شاخص روایی محتوا) استفاده شد. برای تعیین CVR از متخصصان درخواست شد تا هر آیتم را بر اساس طیف سه قسمتی (ضروری، مفید است ولی ضرورتی ندارد، ضرورتی ندارد) بررسی نمایند. تعداد متخصصان مورد نظر در این مطالعه ۱۰ نفر اختیار شده و با توجه به نتایج نظرات تمامی آنها، مقدار CVR تمامی آیتم‌ها بیشتر از ۰/۶۲ برآورد شد. بر این اساس تمامی سوالات و مولفه‌ها از روایی محتوایی

مناسبی برخوردارند. علاوه بر روش فوق، از روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده که نتایج آن بر حسب مولفه‌های پژوهش در جدول ۱ آمده است. میزان پایایی بدست آمده برای شاخص‌های مطرح شده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشد بنابراین تمامی ابعاد از پایایی مناسبی برخوردارند. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS و با استفاده از رگرسیون سلسله مراتبی تجزیه و تحلیل شدند. چنین روشی بنا به دلایل زیر بکار گرفته شد. اول اینکه به ما اجازه می‌دهد عوامل سطح گروه (انسجام گروه کاری و قوانین غیررسمی) را جهت تبیین واریانس میان اعضای مدرسه بکار بگیریم. دوم اینکه این روش اثرات اصلی و تعاملی درون سطوح و بین سطوح را محاسبه می‌نماید. سوم اینکه روش مذکور نشان می‌دهد که متغیرهای سطوح سلسله مراتبی مختلف به طور مستقل عمل می‌کنند. با استفاده از این رویه می‌توان کیفیت مدل و اثر متغیری یا گروهی از متغیرها را بعد از کنترل اثر متغیر(های) مرحله اول بررسی نمود.

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

ضریب پایایی کرونباخ آلفای	شاخص مورد استفاده CVI	ضریب نسبی روایی محتوایی CVR	ضریب پایایی مرکب (CR) $P_c > 0.6$	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	شاخص‌های مورد استفاده
۰/۸۴	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۸۳	۰/۸۰	سوء رفتار در سطح گروه
۰/۷۵	۰/۷۱	۰/۶۴	۰/۷۷	۰/۷۸	سوء رفتار در سطح فردی
۰/۸۴	۰/۶۳	۰/۷۸	۰/۸۲	۰/۷۸	انسجام گروهی
۰/۸۲	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۸۰	۰/۷۹	بی عدالتی ادراک شده
۰/۸۰	۰/۷۹	۰/۶۴	۰/۷۹	۰/۸۰	قوانین غیررسمی
۰/۷۸	۰/۷۳	۰/۶۶	۰/۷۸	۰/۷۹	مشاهده سوء رفتار
۰/۸۷	۰/۶۸	۰/۷۲	۰/۸۸	۰/۸۷	دانش غیرمستقیم سوء رفتار
۰/۷۷	۰/۶۶	۰/۶۹	۰/۷۶	۰/۷۷	میزان شیوع سوء رفتار

فرضیه دوم) اطلاعات اجتماعی نقش واسطه در ارتباط کژرفتاری گروه کاری و توالی کژرفتاری افراد مرجع را ایفا می نماید

جهت بررسی فرضیه دوم از روش سه مرحله ای بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شد که متشکل از رگرسیون های متعدد میان سه سازه مورد مطالعه است. یافته ها به شرح زیر می باشد

بر مبنای فرضیه ۱ می توان اذعان داشت که مرحله اول رگرسیون انجام شده است. جدول ۳ نتایج آزمون نقش میانجی اطلاعات اجتماعی در ارتباط بین کژرفتاری گروه کاری در سطح سازمان و کژرفتاری بعدی افراد مرجع را نشان می دهد. گام دوم جدول مذکور نشان می دهد که ارتباط معناداری بین کژرفتاری گروه کاری و رفتار آنهایی که هدف قرار گرفته شده اند وجود دارد، بنابراین شرایط دوم رگرسیون نیز انجام شد. بعد از کنترل متغیرهای پایگاه شغلی، اندازه مدرسه و قوانین غیررسمی، گام سوم رگرسیون برای سه سازه اطلاعات اجتماعی انجام شد و یافته ها نشان داد که مشاهده مستقیم، دانش غیرمستقیم و میزان شیوع کژرفتاری سازمانی به طور جزئی اثر کژرفتاری گروه کاری و احتمال درگیری افراد مرجع در کژرفتاری مستقیم سازمانی را میانجیگری می نماید. این امر با کاهش سطح معناداری و افزایش میزان ضریب تعیین در گامهای دوم و سوم تایید می شود. در گام سوم مشخص شد که از بین تمامی عوامل اطلاعات اجتماعی، شیوع کژرفتاری مستقیم سازمانی مهمترین عاملی است که رابطه بین کژرفتاری مستقیم سازمانی افراد و بروز کژرفتاری مستقیم سازمانی بعدی افراد مرجع را میانجیگری می کند. در خصوص گزرفتاری مستقیم در روابط بین فردی؛ پس از کنترل متغیرهای جنسیت، سن، پایگاه شغلی و اندازه مدرسه؛ مشاهده مستقیم و شیوع کژرفتاری مستقیم بین فردی به طور کامل اثر کژرفتاری مستقیم بین فردی بر کژرفتاری مستقیم بین فردی افراد مرجع را تعدیل می نماید. دانش غیرمستقیم به طور جزئی اثر مذکور را تعدیل کرده و این میزان از طریق کاهش ضریب معناداری کژرفتاری مستقیم بین فردی و افزایش ضریب تعیین بین گامهای ۲ و ۳ به خوبی نشان داده شده است. گام ششم نشان می دهد، زمانیکه سه نشانگر اطلاعات اجتماعی در مدل ورود می یابند؛ اثر برای هر یک از متغیرهای اطلاعات اجتماعی یکسان می باشد. این یافته مشابه یافته کژرفتاری مستقیم سازمانی (ODM) است، اما تاثیر متغیر میانجیگر در کژرفتاری مستقیم سازمانی جزئی و در کژرفتاری مستقیم بین فردی کامل است. بر این اساس به طور جزئی می توان تاثیر کژرفتاری مستقیم سازمانی بر بروز کژرفتاری افراد مرجع را قبول و به طور کامل می توان اثر آن را در روابط بین فردی تایید کرد.

جدول ۳. خلاصه رگرسیون کژرفتاری مستقیم در دو سطح سازمانی و بین فردی

سرایت کژ رفتاری هدایت شده سازمانی به کژ رفتاری هدایت شده فردی: آزمون یک الگو با نقش
تعدیلگر انسجام گروهی، ادراک بی عدالتی و قوانین تنبیهی غیررسمی در مدارس دولتی

سطوح تحلیل											
کژ رفتاری مستقیم در سطح سازمان (ODM)						کژ رفتاری مستقیم در روابط بین فردی (IDM)					
گام ۱: کنترلها	گام ۲: اثرات اصلی	گام ۳: میانجیگر دانش مشاهده	گام ۴: اثرات میانجیگر	گام ۵: اثرات میانجیگر	گام ۶: اثرات میانجیگر	گام ۱: کنترلها	گام ۲: اثرات اصلی	گام ۳: میانجیگر دانش مشاهده	گام ۴: اثرات میانجیگر	گام ۵: اثرات میانجیگر	گام ۶: اثرات میانجیگر
۰/۱۶ ⁺	۰/۱۳ ⁺	۰/۱۴ ⁺	-۰/۱۳ ⁻	۰/۱۴ ⁺	۰/۱۴ ⁺	۰/۱۸ ⁺	۰/۱۸ ⁺	۰/۱۷ ⁺	۰/۱۸ ⁺	۰/۲۳ ⁺	۰/۱۸ ⁺
۰/۱۳ ⁺	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۰۲	۰/۱۱	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۰۱
-۰/۲۱ ⁻	-۰/۱۹ ⁻	-۰/۱۵ ⁻	-۰/۱۴ ⁻	-۰/۱۴ ⁻	-۰/۱۴ ⁻	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-۰/۱۶ ⁻	-۰/۱۶ ⁻	-۰/۱۷ ⁻	-۰/۱۶ ⁻	-۰/۲۰ ⁻	-۰/۲۰ ⁻
-	-	-	-	-	-	-۰/۱۲ ⁻	-۰/۱۱ ⁻	-۰/۱۱ ⁻	-۰/۱۳ ⁻	-۰/۱۲ ⁻	-۰/۱۲ ⁻
-	-	-	-	-	-	-	۰/۳۶ ⁺	-	-	-	۰/۰۳
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۰۱
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۳۶ ⁺
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۳۸ ⁺
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۲۹ ⁺
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۱۲ ⁺
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۱۰ ⁺
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۰۲ ⁺
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۱۴ ⁺
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۱۰ ⁺
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۱۰ ⁺
۷۵/۵۷ ⁺	۷/۱۰ ⁺	۷/۱۲ ⁺	۷/۱۲ ⁺	۷/۱۳ ⁺	۷/۱۳ ⁺	۷/۸۲ ⁺	۷/۸۶ ⁺	۷/۶۷ ⁺	۷/۶۱ ⁺	۸/۷۰ ⁺	۱۰/۹۳ ⁺
مقدار F											

فرضیه ۳) ادراک بی عدالتی نقش تعدیل گر در ارتباط بین فرآیند اطلاعات اجتماعی و کژ رفتاری

فردی معلمان دارد.

در این بخش از آزمون مدل مفروض، فرضیه‌هایی به شرح زیر بررسی شده اند:

۱) بررسی اثر تعاملی عدالت و کژ رفتاری گروه کاری بر کژ رفتاری مستقیم سازمانی؛ (۲) پیش بینی کژ رفتاری سازمانی توسط متغیر تعدیلگر ادراک بی عدالت و متغیرهای مشاهده مستقیم رفتار، دانش غیرمستقیم کژ رفتاری و میزان شیوع کژ رفتاری

هدف اصلی فرضیه سوم پیش بینی اثرات تعاملی است و بنابراین نقش میانجیگر و تعدیل شده یک متغیر آزمون شده است. در این قسمت اثر تعاملی یک متغیر میانجی (اطلاعات اجتماعی در خصوص کژ رفتاری) با یک متغیر تعدیلگر (ادراک بی عدالت) جهت تاثیر بر متغیر نهایی مدل (انتقال کژ رفتاری به دیگران و بروز آن) سنجیده شده است. در جدول ۴ اولین گام، آزمون نقش میانجیگر و تعدیل کنندگی برای کژ رفتاری مستقیم سازمانی با کژ رفتاری مستقیم سازمانی گروه کاری و عدالت مرادده‌ای به لحاظ آماری گزارش شده است. برای عدالت رویه‌ای، در گام اول (یعنی فرآیند میانجیگر تعدیل کننده) هیچگونه رابطه معناداری یافت نشد. اما علیرغم برقرار نبودن چنین رابطه‌ای، اثر میانجیگر همچنان وجود دارد. در این خصوص می توان اذعان داشت اگر گام دوم (ارتباط معنادار بین متغیر اولیه مدل و متغیر میانجیگر) و گام سوم (ارتباط معنادار بین متغیر میانجیگر و متغیر نهایی مدل) تایید شوند، گام اول (فرآیند میانجیگری) می تواند گامی ضمنی قلمداد شود. پس می توان اذعان داشت که زنجیره ای از تعاملات بین متغیرها وجود دارد که با یک متغیر مستقل شروع می

شود و این متغیر مستقل بواسطه یک متغیر میانجی بر متغیر نهایی مدل تاثیر می‌گذارد. در ادامه یافته‌ها نشان داد که در مدل پیش بینی کثرتاری مستقیم سازمانی (ODM)، هیچگونه تعامل معناداری بین دو شکل عدالت با اشکال سه گانه اطلاعات اجتماعی وجود ندارد. بنابراین فرضیه سوم در خصوص کثرتاری مستقیم سازمانی تایید نمی‌شود. در آزمون اثرات تعدیل‌گر برای کثرتاری مستقیم بین فردی (IDM)، در گام اول هیچگونه اثر معناداری دیده نشد. در ادامه اثر تعامل معناداری برای عدالت مراوده‌ای به عنوان تعدیل‌گر روابط بین متغیرهای اطلاعات اجتماعی و کثرتاری مستقیم بین فردی افراد مرجع یافت شد. زمانیکه ادراک عدالت مراوده‌ای افراد مرجع در سطح بالایی قرار دارد، مشاهد مستقیم، دانش غیر مستقیم و ادراک میزان شیوع کثرتاری مستقیم بین فردی، در نزد آن فرد به احتمال زیاد کمتر است و این احتمال وجود دارد که انتقال کثرتاری مستقیم بین فردی به دیگر افراد افزایش یابد. در ادامه هیچگونه تاثیر معناداری برای عدالت رویه‌ای دیده نشد. بنابراین فرضیه سوم برای IDM و عدالت مراوده‌ای تایید می‌شود اما این امر برای عدالت رویه‌ای تایید نمی‌شود.



جدول ۴. خلاصه رگرسیون کژ رفتاری مستقیم در دو سطح سازمانی و بین فردی برای عدالت سازمانی

سطوح		اثر تعلق عدالت و ODM					اثر تعلق عدالت و IDM				
متغیرهای کنترل و الزامات		کنترل			اثر عدالت مرابده ای		کنترل			اثر عدالت مرابده ای	
		گام اول	گام دوم	گام سوم	گام اول	گام دوم	گام اول	گام دوم	گام سوم	گام اول	گام دوم
متغیرهای کنترل	پایگاه خطی	۰/۱۶۳*	۰/۱۰	۰/۱۲	۰/۱۳*	۰/۱۲*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*
	اندازه مدرسه	۰/۱۳۳*	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۰۸
	قوانین رسمی	-۰/۲۱۳*	-۰/۱۵*	-۰/۱۵*	-۰/۱۶*	-۰/۱۶*	-۰/۱۶*	-۰/۱۶*	-۰/۱۶*	-۰/۱۶*	-۰/۱۶*
	سن	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	جنسیت	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	عدالت مرابده ای (II)	-	-۰/۱۶*	-	-	-	-	-	-	-	-
	عدالت مرابده ای (PI)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	مشاهده مستقیم ODM/IDM	-	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۳
	دانش غیرمستقیم ODM/IDM	-	۰/۱۸	۰/۱۹	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۱۷
	ادراک شیوع ODM/IDM	-	۰/۱۸	۰/۲۱	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۲۰
اثرات مستقیم ODM / IDM / گروه ۳/۴	اثر تعاملی II , ODM و IDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	اثر تعاملی ODM , PJ و IDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	اثر تعاملی مشاهده مستقیم ODM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	اثر تعاملی مشاهده مستقیم PJ و IDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	اثر تعاملی دانش غیرمستقیم ODM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	اثر تعاملی دانش غیرمستقیم II , ODM و IDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	اثر تعاملی دانش غیرمستقیم ODM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	اثر تعاملی دانش غیرمستقیم PJ و IDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	اثر تعاملی شیوع ODM , IDM و II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	اثر تعاملی شیوع ODM , IDM و PJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مقدار F	تفسیر با کمین	۰/۱۰	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۳
	ضریب کمین تعدیل شده	-	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۴
	اندازه اثر	-	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*
	مقدار F	۷/۳۳	۶/۸۳*	۵/۸۹*	۶/۱۱*	۵/۳۳*	۵/۳۳*	۵/۳۳*	۵/۳۳*	۵/۳۳*	۵/۳۳*

در ادامه اثر تعدیلگر عدالت مرابده ای در ارتباط بین عوامل اطلاعات اجتماعی و IDM در قالب سه شکل نمایش داده شده است. بر اساس اشکال ترسیم شده می توان استنباط کرد، در حالیکه تعامل بین متغیرها معنادار است اما مقدار اثر واقعی کوچک است.



فرضیه ۴) عوامل گروهی (انسجام و قوانین تنبیهی غیررسمی) نقش تعدیلگر در ارتباط بین فرآیند اطلاعات اجتماعی و کژرفتاری فردی معلمان دارد.

در این بخش از آزمون مدل مفروض، کژرفتاری سازمانی و فردی از طریق مشاهده مستقیم، دانش غیرمستقیم، ادراک میزان شیوع کژرفتاری و نقش تعدیلگری عوامل گروهی (انسجام و قوانین غیررسمی) مورد بررسی قرار گرفته شده است. جهت آزمون فرضیه‌های فوق از رگرسیون سلسله مراتبی (HLM) استفاده شد. چنین روشی بنا به دلایل زیر بکار گرفته شد. اول اینکه ما با اجازه می‌دهد عوامل سطح گروه (انسجام گروه کاری و قوانین غیررسمی) را جهت تبیین واریانس میان اعضای مدرسه بکار بگیریم. دوم اینکه این روش اثرات اصلی و تعاملی درون سطوح و بین سطوح را محاسبه می‌نماید. سوم اینکه روش مذکور نشان می‌دهد که متغیرهای سطوح سلسله مراتبی مختلف به طور مستقل عمل می‌کنند. جهت تصدیق استفاده از HLM، مدل‌های صفر کژرفتاری افراد مرجع (یک مدل برای ODM و دیگری برای IDM) برآورد شدند و نتایج نشان داد که واریانس بین گروهی در هر دو شکل کژرفتاری برای ODM ($\chi^2=90.43, df=46, p<0.000$) و برای IDM ($\chi^2=114.64, df=46, p<0.000$) به لحاظ آماری معنادار است. در تمامی تحلیل‌ها، میانگین گروهی همه متغیرها در نظر گرفته شد، بجز برای متغیر سن که به صورت تصنعی و ساختگی کدگذاری شده بود. در جدول ۵ نتایج HLM برای تعامل متغیرهای اطلاعات اجتماعی با انسجام گروهی گزارش شده است و ارتباط معناداری برای سه اثر تعامل (متغیرهای اطلاعات اجتماعی) بدست آمد، اما یافته‌ها مخالف با فرضیه بیان شده است. زمانیکه انسجام بالاست، احتمال ضعیفی وجود دارد که دانش غیرمستقیم و ادراک شیوع ODM، بروز کژرفتاری افراد دیگر در زمانهای دیگری را موجب شود. بنابراین در خصوص ODM، این فرضیه که انسجام گروهی نقش تعدیلگر دارد، رد می‌شود، اگرچه یافته‌ها معناداری در جهت مخالف فرضیه مذکور تایید شده است.

سرایت کژ رفتاری هدایت شده سازمانی به کژ رفتاری هدایت شده فردی: آزمون یک الگو با نقش تعدیلگر انسجام گروهی، ادراک بی عدالتی و قوانین تنبیهی غیررسمی در مدارس دولتی

جدول ۵. خلاصه رگرسیون کژ رفتاری مستقیم در دو سطح سازمانی و بین فردی برای عدالت سازمانی

سطوح		اثر تعاملی عدالت و ODM					اثر تعاملی عدالت و IDM				
متغیرهای کنترل و آوازه‌گذار	کنترل	اثر عدالت مرآوده ای		اثر عدالت رویه ای		کنترل	اثر عدالت مرآوده ای		اثر عدالت رویه ای		
		گام دوم	گام سوم	گام دوم	گام سوم		گام دوم	گام سوم	گام دوم	گام سوم	
پایگاه شغلی	۰/۲۸*	۰/۲۳	۰/۲۵	۰/۲۲*	۰/۲۴*	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	
اندازه مدرسه	۰/۰۱*	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	
قوانین رسمی	۰/۱۵*	۰/۱۰*	۰/۱۱*	۰/۱۱*	۰/۱۱*	-	-	-	-	-	
سن	-	-	-	-	-	۰/۲۳	۰/۱۹	۰/۲۲	۰/۲۱	۰/۳۵	
جنسیت	-	-	-	-	-	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۱	۰/۰۰۱	
انسجام (Coh)	-	۰/۰۳*	۰/۰۷*	-	-	-	-	۰/۰۲	۰/۰۴	-	
قوانین غیررسمی (IS)	-	-	-	۰/۱۵	۰/۲۸	-	-	-	-	۰/۱۳	
مشاهده مستقیم ODM/IDM	-	۰/۱۲	۰/۴۰	۰/۱۱	۰/۳۷	-	-	۰/۲۶	۰/۲۷	۰/۵۴	
دانش غیرمستقیم ODM/IDM	-	۰/۱۳	۰/۴۲	۰/۱۲	۰/۳۸	-	-	۰/۳۲	۰/۳۶	۰/۴۱	
ادراک شیوع ODM/IDM	-	۰/۱۶	۰/۵۴	۰/۱۴	۰/۴۹	-	-	۰/۳۰	۰/۳۹	۰/۵۵	
اثر تعاملی ODM و IDM گروه کاری و Coh	-	-	-	-	-	-	-	۰/۰۲	-	-	
اثر تعاملی ODM و IDM گروه کاری و IS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۰۵	
اثر تعاملی دانش غیرمستقیم ODM/IDM و انسجام	-	-	-	-	-	-	-	۰/۰۲	-	-	
اثر تعاملی دانش غیرمستقیم ODM و IS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۰۲	
اثر تعاملی شیوع IDM, ODM و IJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
اثر تعاملی شیوع IDM, ODM و PJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۰۳	
ضرب تعیین	۰/۱۰	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۲۴	۰/۲۵	۰/۲۳	۰/۲۳	
ضرب تعیین تعدیل شده	-	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۴	-	-	۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۱	
اندازه اثر	-	۰/۱۱*	۰/۲۳	۰/۰۲	۰/۴۶*	-	۰/۰۲	۰/۱۷	۰/۰۱	۰/۳۲	
مقدار F	۷/۶۳*	۶/۹۴*	۵/۸۹*	۶/۱۷*	۵/۳۳*	۸/۷۵	۱/۴۴*	۹/۵۶	۹/۳۹*	۸/۷۴	

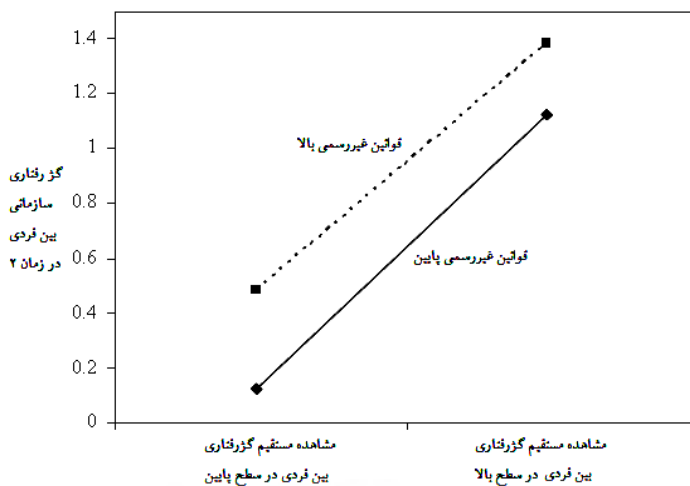
در خصوص IDM تعامل معناداری بین روابط سه گانه (فرضیه های مذکور) یافت نشد. بنابراین نقش تعدیلگری انسجام در سطح بین فردی نیز رد می شود بدان معنا که انسجام گروهی نمی تواند روابط بین متغیرهای اطلاعات اجتماعی و بروز رفتارهای کژ افراد مرجع در زمانهای دیگر، را تعدیل نمی کند. در ادامه این فرضیه مطرح شد؛ زمانیکه قوانین و مجازات های غیررسمی بالایی نسبت به قوانین غیررسمی ضعیف تری در قبال کژ رفتاری سازمانی وجود دارد، سرایت کژ رفتاری گروه کاری به احتمال بالایی اتفاق می افتد. در این راستا، یافته های حاصل از HLM نشان داد که در سطح گروهی و سازمانی، تعامل معناداری بین مشاهده مستقیم کژ رفتاری و قوانین و مجازات های غیررسمی وجود دارد. در خصوص اثر تعاملی دانش غیرمستقیم و قوانین غیررسمی، در سطح گروهی (ODM) به لحاظ آماری تعامل معناداری یافت نشد. در نهایت یافته ها نشان داد که اثر تعاملی ادراک شیوع کژ رفتاری و قوانین غیررسمی علیه ODM، به لحاظ آماری معنادار است. این یافته ها نشان می دهند که اگر قوانین غیررسمی در قبال ODM در سطح پایینی باشند، دانش مستقیم و شیوع کژ رفتاری سازمانی به احتمال زیاد سرایت و انتقال کژ رفتاری سازمانی گروه کاری به افراد مرجع سازمانی را افزایش می دهد. بر این اساس در سطح گروهی و سازمانی (ODM) فرضیه فوق به طرز جزئی

حمایت می شود. شکل‌های زیر اثرات تعدیلگر قوانین غیررسمی در قبال ODM در ارتباط بین مشاهده مستقیم، شیوع کثرتاری و کثرتاری سازمانی افراد مرجع را نشان می دهند.



یافته‌های حاصل از اشکال فوق نشان می‌دهند در حالیکه اثرات تعاملی به لحاظ آماری معنادار است، اما اثر واقعی کوچک و ضعیف است. در ادامه یافته‌های حاصل از HLM برای سنجش اثر تعاملی مشاهده مستقیم کثرتاری سازمان در سطح فردی (IDM) با قوانین غیررسمی علیه کثرتاری مستقیم بین فردی (IDM) نشان داد که اثر تعاملی دو متغیر در بروز کثرتاری سازمانی افراد در زمانهای دیگر به لحاظ آماری معنادار است. بنابراین زمانیکه قوانین غیررسمی علیه IDM در سطح بالایی باشند، مشاهده مستقیم IDM در زمان ۱ به احتمال کمتری شیوع IDM گروه‌های کاری به افراد و گروه‌های دیگر در زمانهای بعدی را افزایش می‌دهد. همچنین آزمون HLM برای سنجش اثر تعاملی دانش غیرمستقیم و شیوه IDM با قوانین غیررسمی برای IDM بکار گرفته شد و یافته‌ها نشان داد که هیچگونه اثر تعاملی معناداری برای متغیرهای فوق وجود ندارد. بر مبنای یافته‌های این آزمون، فرضیه ۴ در خصوص اثر تعاملی دانش غیرمستقیم و شیوه IDM با قوانین غیررسمی برای IDM به طور جزئی تایید می‌گردد. شکل زیر اثر تعدیلگر قوانین غیررسمی علیه IDM بر روابط بین مشاهده مستقیم کثرتاری بین فردی و کثرتاری مستقیم فردی اعضای مرجع را نشان می‌دهد.

سرایت کز رفتاری هدایت شده سازمانی به کز رفتاری هدایت شده فردی: آزمون یک الگو با نقش تعدیلگر انسجام گروهی، ادراک بی عدالتی و قوانین تنبیهی غیررسمی در مدارس دولتی



شکل فوق نشان می دهد؛ در حالیکه اثر تعاملی معنادار است، اما مقدار واقعی آن ضعیف و کوچک است.

جدول ۶. نتایج نهایی آزمون فرضیه‌های پژوهش

سطوح تحلیل فرضیه‌های پژوهش		IDM			ODM	
		حمای ت جزئی	حمای ت شده	عدم حمایت	حمایت جزئی	حمای ت شده
فرضیه اول			*		*	
فرضیه دوم	مشاهده مستقیم دانش غیرمستقیم شیوع رفتار	*	*		*	
	عدالت مرادده ای عدالت رویه ای		*	*	*	
فرضیه سوم	انسجام گروه کاری قوانین غیررسمی	*		*		
	فرضیه چهارم				*	

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی شیوه گسترش کژرفتاری سازمانی در بین اعضای یک سیستم اجتماعی (مدرسه) انجام شد. همچنین مطالعه حاضر پژوهش‌های مدیریتی مرتبط با کژرفتاری سازمانی و سرایت اجتماعی را از طریق ارزیابی انتقال کژرفتاری در بین اعضای سازمان توسعه می بخشد. برای رسیدن به این مهم، رویکرد مبتنی بر اطلاعات اجتماعی بکار گرفته شد. بر اساس این رویکرد کژرفتاری از طریق مشاهده مستقیم، دانش غیرمستقیم و شیوع کژرفتاری در بین همکاران و اعضای یک سیستم اجتماعی گسترش می‌یابد. به علاوه در این مطالعه، بر اساس مبانی نظری و منطقی؛ انسجام گروه کاری، تحریم‌های غیررسمی (تشویق و تنبیه‌ها) به عنوان تعدیل کننده‌های اصلی ارتباط کژرفتاری گروهی و کژرفتاری فردی اختیار شدند. در این مطالعه مدارسی انتخاب شدند که حداقل ۵ نفر معلم داشته و یافته‌ها نشان داد که مکانیزم انتقال کژرفتاری وابسته به شکل و نوع آن است. کژرفتاری هدایت شده سازمانی (ODM) با هدف آسیب رساندن به بدنه اصلی سازمان ایجاد می‌شود. در حالیکه کژرفتاری هدایت شده بین فردی (IDM)، مناسبات و رفتارهای اعضای سازمان را هدف قرار می‌دهد. به طور خلاصه یافته‌ها نشان داد که کژرفتاری هدایت شده سازمانی (کژرفتاری مستقیم) به طور جزئی از طریق اطلاعات اجتماعی گسترش می‌یابد. در این فرآیند رابطه بین کژرفتاری هدایت شده سازمانی گروه‌های کاری و کژرفتاری هدایت شده سازمانی افراد، از طریق اشکال سه گانه اطلاعات اجتماعی به طور جزئی میانجی‌گری می‌شود.

اطلاعات اجتماعی به طور مثبت و معناداری با کژرفتاری هدایت شده سازمانی از سوی یک فرد مرجع ارتباط دارد. همچنین کژرفتاری هدایت شده بین فردی از طریق مشاهده مستقیم و شیوع کژرفتاری هدایت شده فردی گسترش می‌یابد. در این میان، کژرفتاری هدایت شده فردی هر یک از اعضای گروه کاری و کژرفتاری افراد مرجع به طور کامل توسط دو شکل اطلاعات اجتماعی یعنی شیوع و مشاهده مستقیم کژرفتاری میانجی‌گری می‌شود (دانش غیرمستقیم نقش معناداری ندارد). روی هم رفته می‌توان نتیجه گرفت که کژرفتاری گروه‌کاری منجر به شکل‌گیری اشکال سه‌گانه اطلاعات اجتماعی شده که این فرآیند به نوبه خود از سوی سایر اعضای سازمان قابل درک است. در نهایت این نتیجه به دست آمد که اطلاعات اجتماعی به طور معناداری با کژرفتاری اعضای گروه (اعضای اصلی) ارتباط دارد. از سوی دیگر، احتمال انتقال و گسترش کژرفتاری به درجه بالقوه بودن کژرفتاری وابسته است. در کژرفتاری هدایت شده سازمانی، به احتمال زیاد انتقال کژرفتاری از سوی افراد مرجع (افراد) که انسجام گروهی و کاری ضعیف، تحریم‌های غیررسمی ضعیف و صداقت و درستی پائینی احساس می‌کنند صورت می‌گیرد. در نقطه مقابل کژرفتاری سازمانی هدایت شده (ODM)، انتقال کژرفتاری هدایت شده فردی به احتمال زیاد از سوی افرادی رخ می‌

دهد که احساس عدالت مرادده ای پائینی دارند. از این یافته‌ها چنین برمی‌آید که انتقال کژ رفتاری هدایت شده فردی نسبت به کژ رفتاری هدایت شده سازمانی به احتمال بیشتر از سوی افرادی ایجاد می‌شود که بد رفتاری را از سوی سیستم سازمان و مدیریت احساس کرده‌اند.

در خصوص انسجام اجتماعی، زمانیکه انسجام بالاست، احتمال ضعیفی وجود دارد که دانش غیرمستقیم و ادراک شیوع ODM، بروز کژ رفتاری افراد دیگر در زمانهای دیگری را موجب شود. بنابراین در خصوص ODM، این فرضیه که انسجام گروهی نقش تعدیلگر دارد، رد می‌شود. یافته‌های حاصل از HLM نشان داد که در سطح گروهی و سازمانی، تعامل معناداری بین مشاهده مستقیم کژ رفتاری و قوانین و مجازات‌های غیررسمی وجود دارد. در خصوص اثر تعاملی دانش غیرمستقیم و قوانین غیررسمی، در سطح گروهی (ODM) به لحاظ آماری تعامل معناداری یافت نشد. در نهایت یافته‌ها نشان داد که اثر تعاملی ادراک شیوع کژ رفتاری و قوانین غیررسمی علیه ODM، به لحاظ آماری معنادار است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که اگر قوانین غیررسمی در قبال ODM در سطح پائینی باشند، دانش مستقیم و شیوه کژ رفتاری سازمانی به احتمال زیاد سرایت و انتقال کژ رفتاری سازمانی گروه کاری به افراد مرجع سازمانی را افزایش می‌دهد.

در خصوص یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان استدلال نمود که عوامل درون مدرسه ای یا به عبارتی فرصت‌های اجتماعی در بین اعضای مدرسه مانند تعلق اجتماعی، تایید اجتماعی، حمایت اجتماعی، و رابطه اجتماعی از یک سو، و میزان پاسخ به نیازهای اجتماعی در درون مدرسه شامل نیاز به تعلق اجتماعی، نیاز به تایید اجتماعی، نیاز به حمایت اجتماعی، و نیاز به رابطه اجتماعی از سوی دیگر؛ از جمله عوامل موثر در تایید یک رفتار ناهنجار گروهی و سرایت و سوق داده شدن آن به سمت رفتارهای فردی معلمان می‌باشند. معلمان در یک گروه کاری با احساس تعلق به یک گروه داری رفتارهای سوء، تایید شدن رفتارهای سوء در آن گروه، حمایت گروه کاری از آن رفتارها، و در نهایت برقراری ارتباط با اعضای بیشتری در درون مدرسه جهت سرایت و انتقال این رفتارها، فرآیند تبدیل شدن رفتارهای گروهی سوء به رفتارهای فردی سوء در بین معلمان می‌شود. عوامل دیگر از جمله: عوامل معطوف به شخصیت (بی‌قاعدگی ارتباط میان فرد و مدرسه؛ رفتارهای نوروپیک در قالب بی‌اعتنایی به قوانین درون مدرسه ای، زیر سوال بردن ارزش‌های اخلاقی و هنجارهای مدرسه، عدم احساس مسئولیت اجتماعی، فریبندگی ظاهری)؛ عوامل فردی (قدرت، استقلال، عافیت طلبی، بی‌هویتی، زیاده‌خواهی)؛ و عوامل اجتماعی (آشفته‌گی کانون خانواده، طرد اجتماعی، عدم پایبندی به ارزش‌های اجتماعی، ارزش و جایگاه اجتماعی شغل) نیز در سرایت سوء رفتار گروهی به سوء رفتار فردی معلمان نقش مهمی دارند.

بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی می‌توان اذعان نمود که معلمان با مشاهده کژ رفتاری در بین اکثریت کارکنان مدرسه، دانش غیرمستقیم در خصوص رفتارهای ناهنجار دیگران، و احساس

گسترده‌گی و شیوع میزان کژرفتاری در سطح گروه و سازمان، مجموعه‌ای از رفتارهای نادرست را ضمیمه ذهن خود کرده و ممکن چنین رفتارهای در جوهره وی نهادینه شود. بنابراین در موارد مشابه معلمان مشاهده گر چنین رفتارهایی ممکن است خود نیز مرتکب چنین رفتارهایی شوند.

کاربردهای نظری و تجربی

مطالعه حاضر دارای کاربردهای نظری و تجربی است.

* نخست؛ یافته‌های پژوهش حاضر دارای کاربردهایی برای پژوهش‌های آینده هم در حوزه کژرفتاری سازمانی و هم در حوزه سرایت اجتماعی در سازمان هاست.

* دوم؛ اینکه نتایج پژوهش حاضر دیدگاه‌های نوینی برای مدیران و رهبران سازمانی که تلاش می‌کنند کژرفتار در محل کار را تضعیف نمایند، فراهم می‌آورد.

* سوم؛ اینکه مدل ارائه شده و آزمون شده، به درک پژوهشگران در خصوص انتقال اجتماعی رفتار سازمانی در سه نوع (مستقیم، غیرمستقیم و شیوع) کمک می‌کند.

* اگر چه برخی از پژوهشگران اذعان داشته‌اند که کژرفتاری سازمانی پدیده‌ای اجتماعی و به صورت اجتماعی سرایت می‌یابد (روبینسون، ۱۹۹۸)، اما عواملی که تسهیل کننده چنین سرایت و انتقالی هستند، به لحاظ نظری و تجربی آزمون نشده‌اند. در این پژوهش، مدل سرایت، عناصر اجتماعی، انگیزشی، گروهی و شخصیتی را شامل می‌شود که به تبع می‌تواند موجد رفتارهای بد سازمانی در بین اعضای سازمان باشند.

* مدل ارائه شده در پژوهش حاضر بر عوامل اجتماعی‌ای که ممکن است از گسترش کژرفتاری سازمانی نشأت گرفته باشند، تاکید و تمرکز دارد. بر این اساس در پژوهش حاضر تصویر واضحی از اینکه چگونه کژرفتاری سازمانی ممکن است در بین اعضای سازمان گسترش یابد، ارائه شده است.

* در مدل ارائه شده، بیشتر از آنکه بر سطوح فردی و سازمانی تاکید نماید، بر شفاف‌سازی چگونگی تاثیر و نقش عوامل اجتماعی در بروز سرایت اجتماعی کژرفتاری سازمانی تاکید شده است.

* یافته‌ها نشان داد تعیین کننده‌های اجتماعی کژرفتاری عوامل مهمی در پیش بینی کژرفتاری و گسترش آن هستند. این یافته شکاف دانشی و بینشی در ادبیات کژرفتاری را با در نظر گرفتن پیشایندهای اجتماعی این پدیده، پر می‌نماید.

* مطالعه حاضر بر اشکال متفاوت کژرفتاری که دارای پیشایندها و پسایندهای مختلفی هستند، تمرکز نموده است. انتقال کژرفتاری هدایت شده سازمانی به طور چشم‌گیری متفاوت از کژرفتاری هدایت شده بین فردی است. یافته‌ها این بخش نشان داد کژرفتاری هدایت شده فردی (IDM) بیش از کژرفتاری هدایت شده سازمانی (ODM)، به عنوان یک پدیده اجتماعی تلقی می‌شود. ارتباط بین عوامل اطلاعات اجتماعی و کژرفتاری هدایت شده فردی اعضای گروه قویتر از

ارتباط آن با کژ رفتاری هدایت شده سازمانی اعضاء گروه است. بر این اساس می توان دریافت که کژ رفتاری هدایت شده فردی بیش از کژ رفتاری هدایت شده سازمانی، جنبه سرایت اجتماعی دارد و این امر بخاطر ماهیت اجتماعی تر کژ رفتاری هدایت شده فردی است. بر این اساس نتایج فوق، پیشنهاد می شود پژوهشگرانی که در تلاش برای توسعه نظریه و ایجاد مطالعات تجربی هستند، بایستی بر نوع خاصی از کژ رفتاری سازمانی سازمانی در محل کار تمرکز نمایند.

* برای پژوهش های سرایت اجتماعی در حوزه مدیریت، پژوهش حاضر کاربردهای نظری و تجربی مناسبی ارائه نموده است. یافته ها نشان داد که رفتار از طریق اطلاعات اجتماعی - که توسط رفتار یک همکار خلق می شود - انتقال می یابد. در حالیکه پژوهش های گذشته اثرات سرایت را در بخش صنعت (برت، ۲۰۰۳) یا در بخش های مختلف سازمان (ویلیامز، ۲۰۰۳) بررسی نموده اند. پژوهش حاضر در سطح گروه کاری و آن هم در بافت مدارس دولتی انجام شده است. این امر به پژوهشگر این امکان را می دهد تا سازوکارهای واقعی که از طریق سرایت اجتماعی رخ می دهند، را بررسی نمایند. درک سازوکارها از طریق سرایت اجتماعی، کمک شایانی به ادبیات مدیریت هم از حیث سرایت و هم از جنبه کژ رفتاری، می نماید. در پژوهش های گذشته اثرات سرایت در ادبیات مدیریت گزارش شده، اما شیوه ای که در آن این اثرات رخ می دهند، به خوبی درک نشده است.

* در حالی که پژوهش حاضر به درک پژوهشگران در خصوص شیوه تاثیر رفتار و گسترش آن ساختار سازمانی را درک کرده و مورد بررسی قرار دهند.

* مطالعه حاضر اگرچه به کژ رفتاری سازمانی به عنوان مهمترین سازه پژوهش پرداخته است، با این وجود، چنین رویکردی می تواند برای سایر حوزه های رفتار سازمانی مانند رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی بکار گرفته شود.

کاربردهای مدیریتی

علاوه بر کاربردهای نظری، این پژوهش دارای کاربردهای مفیدی برای اقدامات مدیریتی است. * با درک سازوکارهایی که از طریق آن کژ رفتاری سازمانی گسترش می یابد، رهبران سازمانی و مدیران می توانند سیاست ها، رویه ها و فرآیندهایی را تدوین نمایند که میزان کژ رفتاری در سازمان را به حداقل برسانند. از طریق تنبیه یا خاموشی رفتار قبل از آغاز آن رفتار، سازمانها می توانند میزان اطلاعات اجتماعی مرتبط با رفتارهای مخرب را افزایش دهند و از گسترش و شیوع آن رفتارها به سایر اعضای سازمان ممانعت به عمل آورند.

* به پژوهش های آینده پیشنهاد می شود، نقش مدیران و رهبران سازمانی در انتقال کژ رفتاری را مورد بررسی قرار دهند. اطلاعات اجتماعی خلق شده از طریق کژ رفتاری، در کنار احساس عدالت، انسجام گروه کاری، و قوانین غیررسمی اثر معنادار و قابل ملاحظه ای بر گسترش پدیده کژ رفتاری

دارند. مدیران نقش قابل ملاحظه‌ای در تاثیرگذاری بر این عوامل دارند، بنابراین درک اینکه چگونه سلسله مراتب سازمان و رهبران سازمان بر انتقال کثرتاری در سازمان تاثیر می گذارند، حائز اهمیت است.

* در حالیکه مطالعه حاضر بر تاثیر رفتار گروه کاری روی رفتار افراد مرجع تمرکز دارد، درک شیوه تاثیر رفتار رهبران سازمان در گسترش رفتارهای مثبت و منفی در سازمان حائز اهمیت است.

References

- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89: 947-965.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Son, C. (2000). Honesty as the sixth factor of personality: Correlations with Machiavellianism, primary psychopathy, and social adroitness. *European Journal of Personality*, 14: 359-368.
- Bandura, A. (1973). *Aggression: A social learning analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bies, R. J. & Tripp, T. M. (1998). Revenge in organizations: The good, the bad and the ugly. In R. W. Griffin & A. O'Leary-Kelly & J. Collins (Eds.), *Dysfunctional Behavior in Organizations: Violent and Deviant Behavior*: 49-67. Stamford, CT: JAI Press.
- Boye, M. W. & Slora, K. B. (1993). The severity and prevalence of deviant employee activity within supermarkets. *Journal of Business and Psychology*, 8: 245-253.
- Brett, J. M. & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88: 67-78.
- Dabney, D. 1995. Workplace deviance among nurses: The influence of work group norms on drug diversion and or use. *Journal of Nursing Administration*, 25: 48-55.
- Douglas, S. C. & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86: 547-559.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7: 117-140.
- Fisher, J. D. & Baron, R. A. (1982). An equity-based model of vandalism. *Population and Environment Journal*, 5: 182-200.
- Friedman, R., Simons, T., & Liu, L. (2003). Behavior integrity as a driver of cross-race differences in employee attitudes. Paper presented at the Academy of Management Annual Meetings, Seattle.
- Gharib, A. (2015). Presenting a group level misbehavior model among employees' of stat - run university of Mazandaran. Thsis submitted for M.A degree in Human resource management, Ilam University. (In Persian))
- Gholipour, A., Pourezat, A.A., Saeidinejad, M. (2006). Effecting factors on anti-citizenship behaviors in organizations. *Iraninan Journal of Management Science*. 2 (8): 1-29. (In Persian)

- Hollinger, R. C. (1991). Neutralizing in the workplace: An empirical analysis of property theft and production deviance. *Deviant Behaviour: An Interdisciplinary Journal*, 12: 169-202.
- Kidwell, R. E. & Bennett, N. (1993). Employee propensity to withhold effort: A conceptual model to intersect three avenues of research. *Academy of Management Review*, 18: 429-456.
- Latane, B. (2000). Pressures to uniformity and the evolution of cultural norms: Modeling dynamic social impact. In D. R. Ilgen & C. L. Hulin (Eds.), *Computational modeling of behavior in organizations*. Washington, D.C.: The American Psychological Association.
- Lee, K. & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87: 131-142.
- Lewicki, R. J., Poland, T., Minton, J. W., & Sheppard, B. (1997). Dishonesty as deviance: A typology of workplace dishonesty and contributing factors. In R. Lewicki & B. Sheppard & M. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiation in Organizations*, 6: 53-86. Greenwich, Ct: JAI Press, Inc.
- Milgram, S., Bickman, L., & Berkowitz, L. (1969). Note on the drawing power of crowds of different size. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13: 79-82.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations Journal*, 54: 1387-1419.
- Rayner, C. & Keashly, L. (2005). Bullying at work: A perspective from Britain and North America. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*: 271-296. Washington, DC: American Psychological Association.
- Redl, F. (1949). The phenomenon of contagion and "shock effect" in group therapy. In K. F. Eissler (Ed.), *Searchlights on delinquency*. New York: International Universities Press.
- Salancik, G. & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23: 224-253.
- Slora, K. B. (1989). An empirical approach to determining employee deviance base rates. *Journal of Business and Psychology*, 4 (1): 199-219.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43: 178-190.
- Wheeler, L. (1966). Toward a theory of behavioral contagion. *Psychological Review*, 73:179-192.
- Yasini, A. (2016). Presenting a model of organizational misbehavior among secondary school teachers, *Journal of management and Planing in education systems*. 4 (6): 23-42. (In Persian)



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی