

## شناسایی و بررسی رفتارهای نامتعارف دانشجویان در محیط‌های دانشگاهی

(مورد مطالعه: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)

علی اصغر سعدآبادی<sup>۱</sup>آرین قلی‌پور<sup>۲</sup>

## چکیده:

شناخت و بررسی رفتارهای نامتعارف در نظام‌های آموزشی و در راس آن دانشگاه‌ها، به علت کارکردها و نقش ویژه‌ای که این نهادها در امر آموزش، ترویج و توسعه فرهنگ در جامعه دارند، مورد توجه ویژه است. پژوهش حاضر بر آن است تا با استفاده از مدل آسیب‌شناسی سه شاخگی (3C)، به بررسی رفتارهای نامتعارف در محیط‌های دانشگاهی بپردازد. بر اساس این مدل، رفتارهای نامتعارف در سه شاخه رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای شناسایی و دسته‌بندی شده و در نهایت، جهت آزمون نتایج و رتبه‌بندی توصیفی این رفتارها، از تکنیک دلفی فازی استفاده شده است. نوع پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و روش آن بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که به ترتیب عوامل محتوایی، عوامل زمینه‌ای و عوامل ساختاری بیشترین تاثیر را در بروز رفتارهای نامتعارف در محیط‌های دانشگاهی دارا هستند.

**کلید واژه‌ها:** رفتارهای نامتعارف، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری، عوامل زمینه‌ای، مدل سه شاخگی

## مقدمه

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری علم و فناوری دانشکده علوم و فنون نوین دانشگاه تهران

<sup>۲</sup> استاد، مدیریت دولتی، دانشگاه تهران

معمولاً رفتار نامتعارف به رفتاری که جنبه منفی دارد، اطلاق می‌شود. اما رفتار نامتعارف و عمل منحرف با توجه به هنجارهای موجود در فرهنگ تعریف می‌شود. رفتار و عملی که ممکن است در یک موقعیت ویژه قابل قبول باشد، در موقعیتی دیگر غیرقابل قبول جلوه می‌کند. بر اساس تعریف رابینسون و بنت (۱۹۹۵)، رفتارهای نامتعارف به رفتارهایی اطلاق می‌گردد که هنجارهای محیط را نقض می‌کنند و خوب بودن سازمان، اعضا یا هر دو را تهدید می‌کند (رابینسون و بنت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵).

در سطح بین‌المللی، این رفتارها علاوه بر هزینه‌های مستقیم که هر ساله به میلیون‌ها دلار می‌رسد، هزینه‌های غیر مستقیمی مانند کاهش بهره‌وری، ضربه زدن به اعتبار سازمان، کاهش مشتری و اثرات سو<sup>۲</sup> بر شرایط فیزیکی و جسمی کارکنان را نیز به همراه دارند (بلینگ و بیر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

زمانی که افرادی در کنار یکدیگر برای رسیدن به اهداف جمعی فعالیت می‌کنند، رفتارهای نامتعارف نیز بروز می‌کنند (احمدی، ۱۳۷۷). از این رو شناسایی این رفتارها و دلایل بروز آنها موضوع این پژوهش قرار گرفت. محیط‌های تولید علم و دانش به ویژه دانشگاه‌ها، نقش بارزی در تسری فرهنگ به دیگر بخش‌های جامعه دارند (پورعزت و سعدآبادی، ۱۳۹۱)؛ بر این اساس، شناسایی رفتارهای نامتعارف و ارایه راهکارهایی برای به حداقل رساندن اثرات سو<sup>۳</sup> این گونه رفتارها در محیط‌های تولید علم و دانش، می‌تواند کمکی ارزنده برای تعدیل و استانداردسازی این گونه رفتارها در دیگر بخش‌های جامعه باشند.

این پژوهش در گام اول به شناسایی و تعیین ضریب اهمیت رفتارهای نامتعارف در محیط‌های تولید علم و دانش می‌پردازد. سپس اولویت‌بندی توصیفی از ضریب اهمیت رفتارهای نامتعارف ارایه می‌دهد. روایی و اعتبار محتوای نمونه آماری این پژوهش نیز مورد مذاقه قرار خواهد گرفت تا نتایج را به سایر نمونه‌های مشابه نیز تسری دهیم. در پایان پژوهش، رفتارهای شناسایی شده با توجه به مدل آسیب‌شناسی سه‌شاخگی، در سه شاخه رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای دسته‌بندی گردیده است تا با ریشه‌یابی دلایل بروز اینگونه رفتارها، بتوان راه کارهای عملیاتی برای تعدیل نتایج نامناسب این رفتارها ارایه داد.

از اینرو، نقشه راه پژوهش را می‌توان در قالب گزاره‌های زیر بیان کرد:

- شناسایی رفتارهای نامتعارف در محیط‌های دانشگاهی.
- رتبه‌بندی توصیفی رفتارهای شناسایی شده به منظور تعیین ضریب اهمیت این مولفه‌ها در محیط‌های تولید علم و دانش.
- شناسایی ماهیت این مولفه‌ها بر اساس مدل آسیب‌شناسی سه‌شاخگی در سه شاخه رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای.
- ارایه راهکارهایی برای پیش‌بینی، تعدیل و تصحیح این رفتارها در محیط‌های تولید علم و دانش.

1. Robinson & Bennett  
2. Bowling & Beehr

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در این بخش به بررسی پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه رفتارهای نامتعارف خواهیم پرداخت. سپس مدل‌های رفتارهای نامتعارف را بررسی کرده و پس از مرور مدل‌های استفاده شده، مدل سه شاخکی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، معرفی خواهد شد.

پژوهشی، به بررسی رفتار نامتعارف و کجروی اجتماعی در نوجوانان و جوانان ایرانی پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد که (۱) کجروی نوجوانان تحت تاثیر یا در رابطه با عواملی مانند جنس، سن، پایگاه اجتماعی خانواده، درجه مذهبی بودن والدین، میزان تماس افراد با دوستان کجرو، عضویت در گروه‌های بزهکاری، وضعیت تحصیلی و میزان تعلق به مدرسه یا دانشگاه است. (۲) متغیرهایی که بیشترین تکرار و تایید را در ارتباط با ایجاد، زمینه سازی و تقویت رفتار نامتعارف و بزهکاری نوجوانان داشته‌اند به ترتیب عبارتند از: پایگاه اقتصادی - اجتماعی، میزان ارتباط نوجوانان با گروه دوستان ناهمنوا و تمایل و عضویت در آن گروه‌ها، نوع و میزان نظارت و کنترل والدین بر رفتار نوجوانان و میزان گسیختگی و نابسامانی خانواده (گلچین، ۱۳۸۵).

پژوهشی دیگر به بررسی رفتارهای ضداجتماعی و نامتعارف دانش‌آموزان و دانشجویان می‌پردازد. این پژوهش سعی در ارائه راه‌حلی برای پیش‌بینی و پیشگیری از این نوع رفتارها در محیط‌های تولید علم و دانش دارد (فرتین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). زاتلر<sup>۲</sup> در پژوهشی به بررسی و ارزیابی رفتارهای انحرافی در محیط‌های آکادمیک می‌پردازد. این پژوهشگر به بررسی همبستگی خودکنترلی و رفتارهای نامتعارف در دانشگاه‌ها نیز پرداخته است (زاتلر، ۲۰۱۱). وندی<sup>۳</sup> و همکاران، رفتارهای نامتعارف را معادل رفتارهای انحرافی قلمداد کرده و به آسیب‌شناسی این گونه رفتارها از دو بعد فردی و سازمانی پرداخته‌اند. نویسندگان این مقاله، سرمنشا رفتارهای نامتعارف در دانشگاه‌ها را بیشتر به عوامل ساختاری ارتباط می‌دهند (وندی و همکاران، ۲۰۰۷).

خودکنترلی و تئوری‌های پیشگیری موضوع پژوهشی با عنوان «خودکنترلی، جنسیت و انحراف در میان دانشجویان دانشگاه‌های ترکیه» قرار گرفته است (ازبای<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). در این پژوهش، رفتارهای نامتعارف در دانشگاه‌های ترکیه به بوته نقد کشیده شده است و سعی در ارائه مدلی برای کاهش اثرات زیانبار این رفتارها شده است.

در بخش دوم پیشینه پژوهش، به بررسی مدل‌های شناسایی رفتارهای نامتعارف می‌پردازیم. در پایان این بخش به تشریح مبسوط مدل استفاده شده در این پژوهش نیز خواهیم پرداخت. در تحقیقات اولیه هر یک از این رفتارها به صورت جداگانه مورد بررسی واقع می‌شد و در چارچوب کلی گنجانده نمی‌شد. مثلاً رفتارهای فردی مانند دزدی، تاخیر، غیبت و رفتارهای سازمانی مثل آزار جنسی<sup>۵</sup>، تلافی کردن کارکنان<sup>۶</sup> و رفتارهای سیاسی است که هر کدام بطور جداگانه مورد بررسی قرار گرفته است.

1. Fortin
2. Zettler
3. Wendi
4. Ozbay
5. Sexual harassment
6. Employee revenge

در پژوهشی، ۸۷ نوع مختلف از رفتارهای نامتعارف را با تکنیک تحلیل عاملی مورد شناسایی قرار داد. وی این رفتارها را در ۱۱ گروه قرار داد (گروی و ساکت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳).

رابینسون و بنت رفتار نامتعارف را به دو دسته فردی و سازمانی تقسیم کردند (رابینسون و بنت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵). مک‌لین و همکارانش، این رفتارها را از چهار منظر شناختی<sup>۳</sup>، انگیزشی<sup>۴</sup>، نگرشی<sup>۵</sup> و اختیاری<sup>۶</sup> بررسی کردند (مک‌لین و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰).

زاتلر، در یک تقسیم بندی دیگر این رفتارها را به دو دسته کلی تقسیم کرده است: ۱- رفتارهایی که باعث صدمه زدن به محصولات می شود، ۲- رفتارهایی که باعث ضرر زدن به دارایی سازمان می شود (زاتلر، ۲۰۱۱). دسته اول، فرایند کار را خدشه دار می کند و دسته دوم، منابع مالی سازمان تهدید می کند.

در پژوهشی دیگر، رفتارهای نامتعارف با توجه به منشا پیدایش به دو دسته بیرونی و درونی تقسیم بندی شده اند (ازبای<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). رفتار با منشا درونی تحت تاثیر مولفه های رفتاری فرد است در حالی که رفتار نامتعارف با منشا بیرونی تحت تاثیر عوامل خارج از کنترل فرد مانند عوامل ساختاری و زمینه ای است.

در این پژوهش رفتارهای نامتعارف بر اساس مدل سه شاخگی، به سه شاخه رفتاری، ساختاری و زمینه ای تقسیم شده اند. مدل سه شاخگی<sup>۹</sup> در طبقه بندی مدل ها، از نوع مدل های منطقی به حساب می آید و می توان بسیاری از مفاهیم، رویدادها و پدیده های سازمانی را در قالب این مدل مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد. این مدل بیشتر در آسیب شناسی های سازمانی کاربرد دارد و بر این اساس عوامل ایجاد کننده یک مساله در قالب سه دسته از عوامل (عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل زمینه ای) مورد بررسی قرار می گیرند. چارچوب مفهومی<sup>۱۰</sup> این پژوهش براساس این مدل ساختار یافته است (میرزایی<sup>۱۱</sup>، ۱۹۷۶).

عوامل رفتاری (محتوایی)<sup>۱۲</sup> - عبارت است از کلیه عوامل مربوط به منابع انسانی که سرمنشا رفتارهای نامتعارف در محیط های دانشگاهی هستند.

عوامل ساختاری<sup>۱۳</sup> - عبارت است از عواملی همچون ساختار، قوانین، مقررات، رویه ها و مجموعه ای از روابط حاکم بر افراد و گروه ها که سرمنشا رفتارهای نامتعارف در محیط های دانشگاهی هستند.

عوامل زمینه ای (محیطی)<sup>۱۴</sup> - عبارت است از کلیه عواملی که خارج از حیطه اختیارات هر یک از سازمان های مربوطه بوده و زمینه ساز عوامل رفتاری و ساختاری بوده و سرمنشا رفتارهای نامتعارف در محیط های دانشگاهی محسوب می شوند (ر. ک. میرزایی و همکاران، ۱۳۹۲).

- 
- 1 . Gruys & Sackett
  - 2 . Robinson & Bennett
  3. Cognitive
  - 4 . Motivational
  5. Attitudinal
  6. Dispositional
  7. Maclane & Others
  8. Ozbay
  9. The three Dimensional Model of co-structure- content- context
  10. Conceptual Models
  - 11 . Mirzai
  12. Content Factors
  13. Co- Structure Factors
  14. Context Factors

رفتارهای نامتعارف در محیط‌های تولید علم و دانش بر اساس مدل سه‌شاخگی را می‌توان به شرح جدول شماره ۱ نشان داد.

جدول ۱. رفتارهای نامتعارف در محیط‌های تولید علم و دانش بر اساس مدل سه‌شاخگی

مؤلفه‌های مدل سه شاخگی (3C)		
عوامل رفتاری	عوامل ساختاری	عوامل زمینه‌ای
<input type="checkbox"/> بی تفاوتی نسبت به امور اجتماعی <input type="checkbox"/> تقلب در امتحانات <input type="checkbox"/> داده سازی برای پایان نامه <input type="checkbox"/> استفاده شخصی از منابع سازمانی <input type="checkbox"/> عدم پذیرش مسئولیت <input type="checkbox"/> رقابت افراطی و مخرب <input type="checkbox"/> استفاده از تلفن همراه در کلاس درس <input type="checkbox"/> رفت و آمد مکرر در کلاس <input type="checkbox"/> بی تفاوتی نسبت به امور علمی و آموزشی <input type="checkbox"/> غیبت از کلاس <input type="checkbox"/> استعمال سیگار <input type="checkbox"/> بی انضباطی	<input type="checkbox"/> نمره گرایی <input type="checkbox"/> خرید و فروش جزوه، کتاب، CD بدون در نظر گرفتن حق کپی رایت <input type="checkbox"/> مدرک گرایی	<input type="checkbox"/> رفتارهای سیاسی <input type="checkbox"/> چاپلوسی و تملق <input type="checkbox"/> حسادت <input type="checkbox"/> خودخواهی <input type="checkbox"/> سخن چینی <input type="checkbox"/> ظاهر سازی <input type="checkbox"/> فردگرایی بیش از حد <input type="checkbox"/> شایعه پراکنی <input type="checkbox"/> خودشیفتگی و غرور <input type="checkbox"/> محافظه کاری <input type="checkbox"/> عملکرد سطحی

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، توسعه‌ای و کاربردی است. این پژوهش بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز و از حیث روش انجام آن در زمره تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد. روش پژوهش حاضر، توصیفی-تحلیلی از نوع تحلیل محتواست. تحلیل محتوا در پی برجسته‌سازی محورهای یک موضوع و متن با هدف تحلیل و توصیف و ارایه واقعیت‌ها می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه اساتید، دانشجویان و کارکنان دانشکده مدیریت دانشگاه تهران هستند. نمونه آماری این پژوهش، مشتمل بر ۸ تن از اساتید، ۴۰ نفر از دانشجویان و ۲۰ تن از کارکنان دانشکده مدیریت دانشگاه تهران هستند. روش نمونه‌گیری تحقیق، در مرحله اول، روش گلوله برفی<sup>۱</sup> است. گلوله برفی روشی سودمند برای مطالعات کیفی و اکتشافی است. در این روش، نفر اول، شخص دوم را به پژوهشگر معرفی می‌کند و نفر بعدی نیز همین‌طور و این روند ادامه می‌یابد (بالتار<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). نمونه‌گیری در این روش به صورت هدفمند و راهبردی بوده و خبرگان بر اساس اهداف خاص تحقیق و راهبردهای حل مسأله انتخاب خواهند شد. در مرحله دوم، به منظور جمع‌آوری آراء خبرگان برای پیاده سازی در تکنیک دلفی فازی، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید.

1. Snowball Sampling

2. Baltar

تجارب گذشته‌ی پژوهشگران نشان داده بود که نرخ بازگشت پرسشنامه در بین دانشجویان و کارکنان، پایین‌تر از همین نرخ در بین اساتید است. به همین علت تعداد دانشجویان و کارکنانی که به عنوان نمونه انتخاب گردیدند، بیشتر از تعداد اساتید بود. در پایان، نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها در مجموع مراحل برابر ۰.۷۱ بود که نرخ مناسبی به حساب می‌آید. همچنین در پرسشنامه این پژوهش، به منظور سنجش دیدگاه و نگرش افراد، از مقیاس هفت گزینه‌ای استفاده شده است. در تعیین روایی پرسشنامه، از روش روایی محتوا (اعتبار محتوا) استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است.

این پژوهش از حیث جهت‌گیری، بنیادی، و بر مبنای اهداف، اکتشافی است. ماهیت تحقیق نیز کمی-کیفی است. در نهایت، جهت آزمون نتایج و رتبه‌بندی توصیفی رفتارهای نامتعارف، از تکنیک دلفی فازی استفاده شده است. داده‌های مورد استفاده در این پژوهش، شامل انواع گوناگونی از داده‌های کیفی نظیر گفتگو، مشاهده، مصاحبه و گزارش‌های عمومی می‌باشد. تکنیک جمع‌آوری اطلاعات در تحقیق حاضر، روش مصاحبه عمیق و پرسشنامه هفت مقیاسی است. در این مطالعه، مصاحبه‌های عمیق با خبرگان به عنوان روش اصلی گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. مصاحبه‌های اولیه به صورت کاملاً باز و ساختار نیافته انجام گرفت و به مرور با توجه به پاسخ‌های داده شده به سؤالات و کدگذاری مصاحبه‌های اولیه و پیدا کردن سرخ‌های بیشتر برای سؤالات بعدی، شکل سؤالات تاحدی تغییر کرد؛ هرچند تمام سؤالات مرتبط با موضوع و در چارچوب پی بردن به سؤالات اصلی تحقیق بود.

## روش دلفی فازی<sup>۱</sup>

روش دلفی به عنوان یک ابزار کارا برای تعیین موضوعات مهم و اولویت‌بندی توصیفی این عوامل در تصمیم‌های مدیریتی شناخته شده است (مهرگان، ۱۳۸۳). این روش، حاصل مطالعاتی است که شرکت راند<sup>۲</sup> در دهه ۱۹۵۰ با هدف خلق روشی برای کسب اجماع بین متخصصان گروه انجام داده است (اوکولی و پاولفسکی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). روش سنتی دلفی، همیشه از همگرایی پایین نظرات متخصصان، هزینه اجرایی بالا و احتمال حذف نظرات برخی از خبرگان، مورد انتقاد بوده است. موری<sup>۴</sup> و همکاران برای بهبود روش دلفی سنتی، مفهوم یکپارچه سازی روش دلفی سنتی با تئوری فازی را در سال ۱۹۸۵ ارائه دادند (اچ اس یو و یانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). ایشیکاوا<sup>۶</sup> و همکاران کاربرد تئوری فازی را در روش دلفی بیش‌تر معرفی کردند و الگوریتم یکپارچه سازی فازی را توسعه دادند (کو و چن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷). پس از آنها سو و یانگ<sup>۸</sup> عدد فازی مثلثی را برای دربرگرفتن نظرات متخصصان و ایجاد روش دلفی فازی به کار بردند (اچ اس یو و یانگ، ۲۰۰۰).

در این پژوهش، ما از روش دلفی فازی پیشنهاد شده بوسیله ایشیکاوا (۱۹۹۳) که از رایج‌ترین دلفی فازی‌های مورد استفاده در سطح بین‌المللی است، استفاده کرده‌ایم.

1. Fuzzy Delphi
2. Rand
3. Okoli & Pawlowski
4. Mouri
5. Hsu & Yang
6. Ishikawa
7. Kue & Chen
8. Yang

## فرایند روش دلفی فازی

۱. جمع آوری نظرات گروه تصمیم<sup>۱</sup> (خبرگان)؛ بدین منظور از یک طیف هفت گزینه‌ای متغیرهای زبان‌شناختی<sup>۲</sup> استفاده کردیم. این طیف از گزینه کاملاً نامناسب تا گزینه کاملاً مناسب رده‌بندی گردید.
۲. تبدیل متغیرهای کلامی به اعداد فازی مثلثی<sup>۳</sup>؛ برای تبدیل متغیرهای کلامی به اعداد فازی مثلثی از روش ارایه شده توسط کلیر و یوان<sup>۴</sup> (۱۹۹۵)، استفاده گردید.  
از آنجائیکه خصوصیات متفاوت افراد بر تعاییر ذهنی آنها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است، لذا با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سوال‌ها پاسخ داده‌اند. این متغیرها با توجه به جدول ۲ به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند. جدول شماره ۲ بیانگر متغیرهای کلامی و عدد فازی مثلثی نظیر آن است.

جدول ۲. اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

متغیر کلامی	عدد فازی مثلثی متناظر
کاملاً مناسب	(۹،۱۰،۱۰)
مناسب	(۷،۹،۱۰)
تا حدودی مناسب	(۵،۷،۹)
بی‌تاثیر	(۳،۵،۷)
تا حدودی نامناسب	(۱،۳،۵)
نامناسب	(۰،۱،۳)
کاملاً نامناسب	(۰،۰،۰)

۳. خلق عدد فازی مثلثی  $T_{ij}$  برای هر خبره؛ در هر معیار،  $T_{ij}$  انعکاس دهنده خبره موردنظر به شرح زیر است:

$$T_{ij} = (L_{ij}, M_{ij}, U_{ij})$$

که در آن

$$L_{ij} = \text{Min} \{L_{ij}\} \quad \forall j$$

- 
1. Decision Group
  2. Linguistic variables
  3. Triangular fuzzy numbers
  4. Klir & Yuan

$$U_{ij} = \text{Max}\{U_{ij}\} \quad \forall j$$

$$M_{ij} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n M_{ij}}$$

اندیس  $i$  به خبره  $i$  و اندیس  $j$  به معیار  $j$  ام اشاره دارد به طوری که:

$$X_{ij} \text{ مقدار ارزیابی خبره } i \text{ ام در معیار } j \text{ ام است } (i=1, 2, \dots, n, j=1, 2, \dots, m).$$

میانگین هندسی  $M_{ij}$  در عدد فازی مثلثی، برای اشاره به اجماع گروه متخصصان در مورد هر معیار به کار رفته است. مقادیر حداکثر و حداقل نظرهای کارشناسی به عنوان دو نقطه پایانی اعداد فازی مثلثی استفاده می شود (چانگ<sup>1</sup>، ۱۹۹۸). مقادیر حداکثر و حداقل نظرات خبرگان، نماینده مناسبی برای کل دامنه تغییرات نیستند (میخایلو<sup>2</sup>، ۲۰۰۳) و دقت محاسبات را کاهش می دهند. برای رفع این نقیصه در تجمیع نظر خبرگان، از میانگین هندسی مقادیر ابتدایی و انتهایی استفاده گردید (دیویس<sup>3</sup>، ۱۹۹۴).

$$L_{ij} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n L_{ij}}$$

$$U_{ij} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n U_{ij}}$$

۴. فازی زدایی کردن<sup>4</sup>؛ از فرمول نقطه ثقل مرکزی ساده<sup>5</sup> برای فازی زدایی کردن استفاده شده است.

$$S_{ij} = \frac{L_{ij} + 4M_j + U_{ij}}{6}$$

۵. یک مقدار آستانه<sup>6</sup>  $\alpha$  را به منظور غربال نمودن عوامل نامناسب انتخاب کنید.

الف) عامل تاثیر گذار پذیرفته می شود اگر:

$$S_{ij} \geq \alpha$$

ب) عامل تاثیر گذار پذیرفته نمی شود اگر:

- 
1. Chang
  2. Mikhailov
  3. Davis
  4. Defuzzification
  5. Simple center of gravity
  6. Threshold Value



$$S_{ij} < \alpha$$

اساساً، مقدار آستانه با استنباط ذهنی تصمیم گیرنده معین می شود و مستقیماً بر روی تعداد عواملی که غربال می شوند، تاثیر خواهد گذاشت. هیچ راه ساده یا قانون کلی برای تعیین مقدار این آستانه وجود ندارد. چن و وانگ<sup>۱</sup>، برای پرسشنامه هایی با بیش از ۵۰ مولفه، عدد ۷.۵ را به عنوان حد آستانه در نظر گرفتند. در این پژوهش نیز عدد ۷.۵ به عنوان حد آستانه در نظر گرفته شد.

### یافته های پژوهش

پس از مطالعات کتابخانه ای اولیه و انجام یازده مصاحبه باز عمیق با خبرگان حوزه رفتار سازمانی در دانشگاه های تهران، شهید بهشتی، علوم و تحقیقات و علامه طباطبایی، ۱۲۸ رفتار نامتعارف در بین دانشجویان شناخته شد. پس از آن، به منظور شناسایی رفتارهای نامتعارف در بین دانشجویان دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، اقدام به توزیع پرسشنامه در بین اساتید، دانشجویان و کارکنان این دانشکده شد.

همان طور که در روش شناسی پژوهش توضیح داده شد، از تکنیک دلفی فازی برای بررسی پاسخ پرسشنامه ها استفاده گردید. جدول شماره ۳، رفتارهایی که به مثابه رفتارهای نامتعارف در محیط های تولید علم و دانش شناسایی شدند را نشان می دهد. شایان ذکر است که کلیه رفتارهای نامتعارفی که عدد فازی زدایی شده ی آنها از عدد ۷.۵ کمتر بوده، از لیست حذف شده اند.

جدول ۳. میانگین آرا<sup>۱</sup> خبرگان در مرحله نهایی

اولویت	شاخص	عدد فازی زدایی شده	اولویت	شاخص	عدد فازی زدایی شده
۱	مدرک گرایی	۹.۷۸۵	۱۴	شایعه پراکنی	۸.۶۶۶
۲	نمره گرایی	۹.۷۷۷	۱۵	محافظه کاری	۸.۴۱۸
۳	بی تفاوتی نسبت به امور اجتماعی	۹.۶۳۷	۱۶	استفاده از تلفن همراه در کلاس درس	۸.۲۴۲
۴	تقلب در امتحانات	۹.۴۰۶	۱۷	رفت و آمد مکرر در کلاس	۸.۱۸۰
۵	داده سازی برای پایان نامه	۹.۲۴۸	۱۸	بی تفاوتی نسبت به امور علمی و آموزشی	۸.۱۷۰
۶	استفاده شخصی از منابع سازمانی	۹.۲۱۹	۱۹	حسادت	۸.۱۴۲
۷	در نظر نگرفتن حق کپی رایت	۹.۲۱۲	۲۰	غیبت از کلاس	۸.۱۳۳
۸	خودشیفتگی و غرور	۹.۱۲۰	۲۱	استعمال سیگار	۷.۹۵۶
۹	رفتار های سیاسی	۹.۱۰۳	۲۲	بی انضباطی	۷.۷۵۱

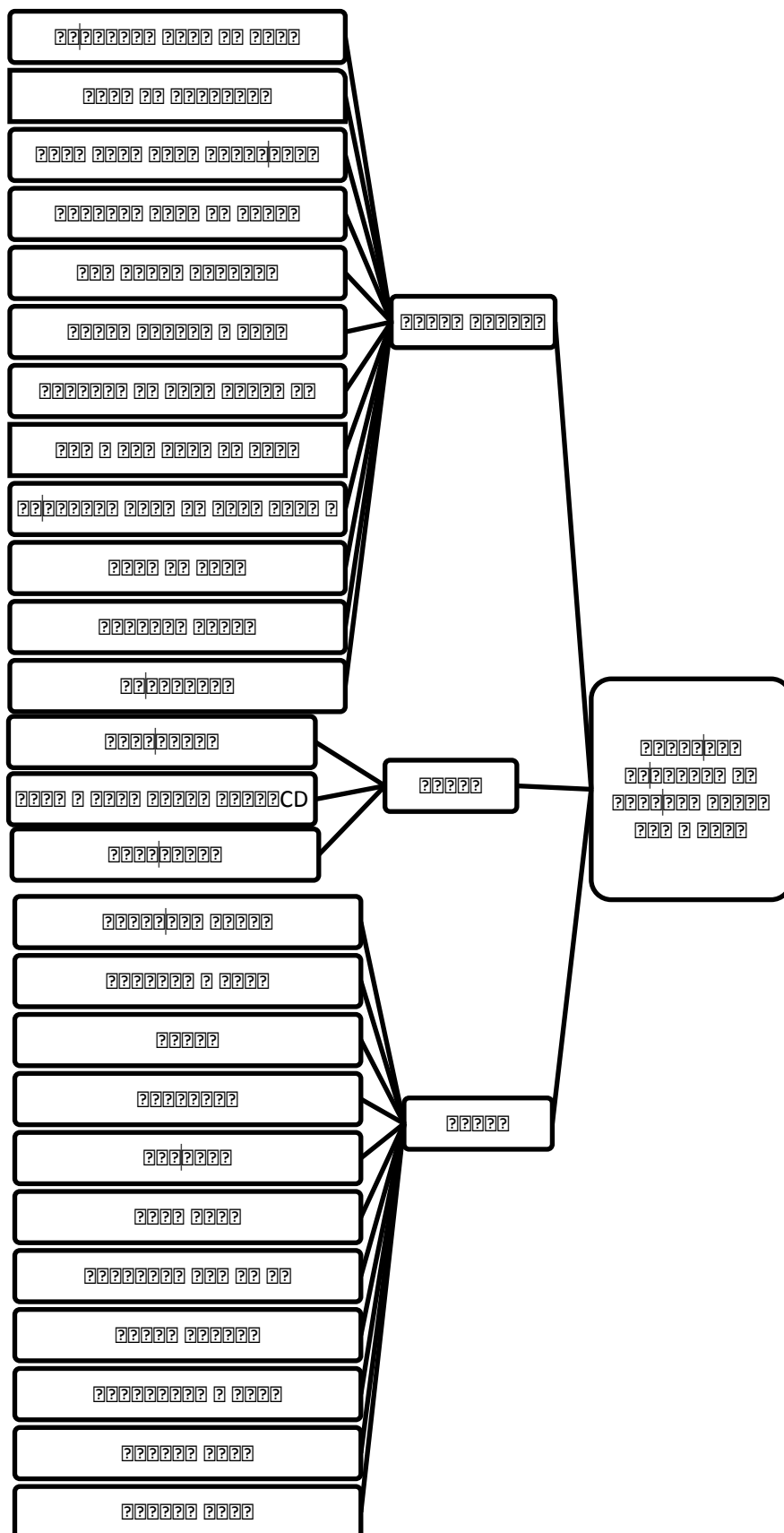
1. Chen & Wang

۷.۷۱۴	خودخواهی	۲۳	۸.۹۵۷	عدم پذیرش مسئولیت	۱۰
۷.۶۷۸	سخن چینی	۲۴	۸.۹۱۹	چاپلوسی و تملق	۱۱
۷.۶۴۲	ظاهر سازی	۲۵	۸.۹۰۶	عملکرد سطحی	۱۲
۷.۵۴۰	فردگرایی بیش از حد	۲۶	۸.۷۵۵	رقابت افراطی و مخرب	۱۳

### مدل نهایی پژوهش

با توجه به اطلاعات به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، مدل نهایی پژوهش را می‌توان به صورت شکل شماره ۱ نمایش داد؛ همانطور که در این مدل مشاهده می‌شود از میان عوامل موجود (از حیث تعداد مولفه)، رفتارهای نامتعارف محتوایی در اولویت اول قرار دارند. این بدان معنی است که از دید پاسخ‌دهندگان، سرمنشا بیشتر رفتارهای نامتعارف در محیط‌های تولید علم و دانش، عوامل محتوایی و انسانی است. عوامل زمینه‌ای نیز با یازده مولفه در رتبه دوم قرار گرفتند. با توجه به این دو گزاره، به نظر می‌رسد که سرمنشا رفتارهای نامتعارف در محیط‌های دانشگاهی بیشتر به دلایل انسانی و فرهنگی است.

مهم‌ترین علت رفتارهای نامتعارف در محیط‌های دانشگاهی عوامل محتوایی (با ۱۲ مولفه) بوده و عوامل زمینه‌ای (با ۱۱ مولفه) و ساختاری (با ۳ مولفه) نیز، به ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم قرار گرفتند. هرچند عامل ساختاری با سه مولفه در رتبه آخر قرار گرفت، ولی همانطور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، دو مولفه اول جدول (مدرک‌گرایی و نمره‌گرایی)، بارزترین رفتارهای نامتعارف دانشگاهی محسوب می‌شوند؛ با توجه به این که هر دو مولفه، سرمنشا ساختاری دارند، می‌توان با اصلاح قوانین و مقررات در صدد کاهش این رفتارها در محیط‌های دانشگاهی برآمد.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

## نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها

محیط‌های علمی مانند مدارس، دانشگاه‌ها، موسسات و مراکز آموزشی، فرهیختگان و متخصصان جامعه، می‌توانند با استفاده از فرصت‌های بالقوه موجود، زمینه‌ساز تعدیل و تصحیح رفتارهای نامتعارف و تسری این جنبش به دیگر بخش‌های جامعه باشند. دانشجویان به منزله نیروی محرک جامعه، مورد توجه ویژه این مقاله قرار گرفتند. شناخت دلایل و انواع رفتارهای نامتعارف در این قشر، می‌تواند زمینه‌ساز مهار و کنترل این رفتارها در دانشگاه‌ها شود.

پژوهش حاضر بر آن بود تا با استفاده از مدل آسیب‌شناسی سه شاخگی (3C)، به بررسی رفتارهای نامتعارف در محیط‌های تولید علم و دانش بپردازد. بر این اساس، پس از مطالعات اولیه و مرور ادبیات پژوهش، اقدام به شناسایی رفتارهای نامتعارف در بین دانشجویان دانشکده مدیریت دانشگاه تهران شد.

با توجه به بررسی‌های انجام‌شده، نتایج زیر قابل استنتاج است:

۱. در بین عوامل سه‌گانه با توجه به رتبه‌های اختصاص داده شده و از حیث میزان اهمیت، ابتدا عامل محتوایی، سپس عامل زمینه‌ای و در نهایت نیز، عامل ساختاری به منظور اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه هرچه بیشتر باید مورد توجه قرار گیرند.
۲. عامل محتوایی عبارت است از کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی که سرمنشا رفتارهای نامتعارف در محیط‌های دانشگاهی هستند. این عامل به منزله مهمترین عامل شناسایی شد. از آنجا که مولفه‌های این شاخص مستقیماً به انسان و منابع انسانی باز می‌گردد، پیشنهاد می‌گردد نهادهای تاثیرگذار بر دانشجویان از بدو تولد چون خانواده و مدرسه، مورد بازنگری ساختاری قرار گیرند تا بروز این رفتارها را به حداقل رسانند. نقش خانواده به منزله اولین نهاد تاثیرگذار بر فرد، بسیار قابل توجه است. با زمینه‌سازی فرهنگی برای کنترل این رفتارها در خانواده شاهد کاهش و کنترل این رفتارها در نهادهای اجتماعی بعدی از جمله دانشگاه‌ها خواهیم بود.
۳. مدرک‌گرایی و نمره‌گرایی به منزله شایع‌ترین رفتار نامتعارف در محیط‌های تولید علم و دانش شناخته شدند. از آنجاییکه هر دوی این عوامل در شاخه ساختاری دسته‌بندی می‌شوند، اصلاح پیکره و ساختار دانشگاه‌ها می‌تواند نقش بسزایی در کنترل رفتارهای نامتعارف در این محیط داشته باشد. از جمله این اصلاحات ساختاری می‌توان به اصلاح ساختار ارتقا به درجات علمی بالاتر یاد کرد.
۴. با توجه به مولفه مدرک‌گرایی، به منزله یکی از مهمترین رفتارهای نامتعارف در محیط‌های دانشگاهی، اصلاح نظام استخدامی کشور می‌تواند مفید باشد. نظام استخدامی باید معطوف به مهارت باشد.
۵. متأسفانه گاهی رابطه مستقیم و فزاینده‌ای بین مدرک تحصیلی و شان اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. یکی از دلایل مهم گرایش به مدرک‌گرایی همین عامل است. اصلاح این نقیصه، نیاز به اقدامات فرهنگی برنامه‌ریزی شده و بلند مدت دارد.
۶. با توجه به فردگرایی بیش از حد در بین دانشجویان می‌توان بیان کرد که در کشور ما تجربیات عملی در خصوص کار تیمی به دلیل نوپا بودن تفکر تیمی و ناسازگار بودن فرهنگ سازمانی برای آن، چندان موفق نبوده است؛ لذا بسترسازی فرهنگ کار تیمی از طریق موسسات آموزشی و پرورشی، راه‌گشا خواهد بود.
۷. وجود نظام جامع ارزیابی عملکرد دانشجویان می‌تواند بسیاری از رفتارهای نامتعارف از جمله مدرک‌گرایی، نمره‌گرایی، بی‌تفاوتی نسبت به امور اجتماعی، تقلب در امتحانات، داده‌سازی برای پایان‌نامه،

چاپلوسی و تملق، عملکرد سطحی، رقابت افراطی، بی تفاوتی نسبت به امور علمی و آموزشی و فردگرایی بیش از حد را کنترل کند.

۸ عوامل زمینه‌ای با یازده مولفه شناسایی شده در مرحله نهایی فرایند دلفی فازی، به منزله دومین عامل تاثیرگذار بر رفتارهای نامتعارف در محیط‌های تولید علم و دانش شناخته شدند؛ لذا بسترسازی فرهنگی از طریق موسسات آموزشی و پرورشی و نهادینه سازی اقدامات مناسب فرهنگی از بدو تولد و در محیط خانواده، می‌تواند راه‌گشا باشد.

۹. دو رفتاری که بیشترین وزن را به خود اختصاص داده‌اند، در بعد ساختاری قرار دارند، در این امتداد به نظر می‌رسد که اصلاح مولفه‌های بعد ساختاری، می‌تواند تاثیر ویژه‌ای بر تعدیل و اصلاح رفتارهای نامتعارف در دانشگاه‌ها داشته باشند.

۱۰. برخی ذهنیت‌های نادرست، شرایط مطلوب رفتار انسانی را بر هم می‌ریزد. یکی از این رفتارهای نامطلوب و ذهنیت‌های نادرست، حسادت است که ضروری است عوامل پیدایش و رشد آن در خانواده، جامعه، دانشگاه و مهم‌تر از این دو در خود شخص (عوامل محتوایی) بررسی شده و به دلیل اثرات بد جسمی و روحی که برای فرد به همراه دارد، با روش‌های علمی و اخلاقی از بروز آن جلوگیری و در صورت ابتلا، در جهت درمان این معضل اقدام شود.

۱۱. مهم‌ترین رفتارهای نامتعارف محتوایی (فردی) به ترتیب اهمیت عبارتند از: ۱. بی تفاوتی نسبت به امور اجتماعی، ۲. تقلب در امتحانات، ۳. داده سازی برای پایان‌نامه، ۴. استفاده شخصی از منابع سازمانی، ۵. عدم پذیرش مسئولیت، ۶. رقابت افراطی، ۷. استفاده از تلفن همراه در کلاس درس، ۸. رفت و آمد مکرر در کلاس، ۹. بی تفاوتی نسبت به امور علمی و آموزشی، ۱۰. غیبت از کلاس، ۱۱. استعمال سیگار و ۱۲. بی انضباطی.

۱۲. مهم‌ترین رفتارهای نامتعارف ساختاری به ترتیب اهمیت عبارتند از: ۱. مدرک‌گرایی، ۲. نمره‌گرایی و ۳. خرید و فروش جزوه، کتاب، CD بدون در نظر گرفتن حق کپی رایت.

۱۳. مهم‌ترین رفتارهای نامتعارف زمینه‌ای (فرهنگی) به ترتیب اهمیت عبارتند از: ۱. خودشیفتگی و غرور، ۲. رفتارهای سیاسی، ۳. چاپلوسی و تملق، ۴. عملکرد سطحی، ۵. شایعه پراکنی، ۶. محافظه کاری، ۷. حسادت، ۸. خودخواهی، ۹. سخن چینی، ۱۰. ظاهر سازی و ۱۱. فردگرایی بیش از حد.

۱۴. شایع‌ترین رفتارهای نامتعارف در محیط‌های تولید علم و دانش به ترتیب اهمیت عبارتند از:

۱. مدرک‌گرایی، ۲. نمره‌گرایی، ۳. بی تفاوتی نسبت به امور اجتماعی، ۴. تقلب در امتحانات، ۵. داده سازی برای پایان‌نامه، ۶. استفاده شخصی از منابع سازمانی، ۷. خرید و فروش جزوه، کتاب، CD بدون در نظر گرفتن حق کپی رایت، ۸. خودشیفتگی و غرور، ۹. رفتارهای سیاسی، ۱۰. عدم پذیرش مسئولیت، ۱۱. چاپلوسی و تملق، ۱۲. عملکرد سطحی، ۱۳. رقابت افراطی، ۱۴. شایعه پراکنی، ۱۵. محافظه کاری، ۱۶. استفاده از تلفن همراه در کلاس درس، ۱۷. رفت و آمد مکرر در کلاس، ۱۸. بی تفاوتی نسبت به امور علمی و آموزشی، ۱۹. حسادت، ۲۰. غیبت از کلاس، ۲۱. استعمال سیگار، ۲۲. بی انضباطی، ۲۳. خودخواهی، ۲۴. سخن چینی، ۲۵. ظاهر سازی و ۲۶. فردگرایی بیش از حد.

نظام‌های آموزشی و در راس آن دانشگاه‌ها، از آنجا که محلی برای تجمع خرد، مهارت‌ها و تخصص‌های گوناگون می‌باشند و نیز با توجه به کارکردها و نقش ویژه‌ای که در امر آموزش، پژوهش و ارائه خدمات عمومی برعهده دارند، می

توانند برای ساخت و ایجاد فرهنگ شایسته و ترویج و توسعه آن در جامعه نقشی اساسی ایفا نمایند؛ لذا شناسایی و اولویت بندی رفتارهای نامتعارف در سازمان‌های تولید علم و دانش، می‌تواند ما را در طرح‌ریزی و پیشبرد برنامه‌های بسترسازی فردی، ساختاری و فرهنگی مناسب در آینده یاری دهند.

## فهرست منابع

- احمدی، حبیب. (۱۳۷۷). *نظریه های انحرافات اجتماعی*، رز. پورعزت، علی اصغر و علی اصغر سعدآبادی. (۱۳۹۱). □ تحلیل سلسله مراتبی موانع کار تیمی در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی با رویکرد فازی (مطالعه موردی: دانشگاه های شهر تهران) □. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات رفتار سازمانی*. سال اول. شماره ۳. ۱۱۰-۸۷.
- گلچین، مسعود. (۱۳۸۵). □ انحراف اجتماعی جوانان در آینه پژوهش ها (نمونه ای از کاربرد فن تحلیل ثانوی) □. *نامه علوم اجتماعی*. شماره ۲۸. ۱۵۸-۱۲۴.
- مهرگان، محمدرضا. (۱۳۸۳). *پژوهش عملیاتی پیشرفته*. نشر کتاب دانشگاهی.
- میرزایی اهرنجانی، حسن. غلامرضا طالقانی و علی اصغر سعدآبادی. (۱۳۹۲). *مدیریت توسعه و عمران روستایی*. آذرین مهر. تهران.
- Bies, R. J. (1987). "The predicament of injustice: The management of moral outrage". *Research in Organizational Behavior*, Vol. 9 pp. 289-319.
- Bies, R. J & Moag, C. L. (1986). "Interpersonal justice: Communication criteria of fairness". *Research on Negotiations in Organizations*, Vol. 1 pp. 43-55.
- Bowling, N. A & Beehr, T. A. (2006). "Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 pp. 998-1012.
- Bowling, Nathan & Gruys, Melissa L. (2010), "Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior", *Human Resource Management Review*, Vol. 20 pp. 54-61.
- Chang, Y. H. (1998). *Transportation plan appraisal and decision making-discussion and application of the fuzzy theory*, Hwatai, Taipei.
- Chen, M. K & Wang, S. C. (2010). "The use of a hybrid fuzzy-Delphi-AHP approach to develop global business intelligence for information service firms". *Expert Systems with Applications*. Vol. 37 pp. 7394-7407.
- Davies, M. (1994). "A multicriteria decision model application for managing group decisions". *The Journal of the Operational Research Society*, Vol. 45 pp. 47-58.
- Giacolone, R. A & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Gruys, M. L. & Sackett, P. R. (2003). "Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior". *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 2 pp. 30-42.
- Hsu T. Yang. (2000). "Application of fuzzy analytic hierarchy process in the selection of advertising media". *Journal of Management and Systems*, Vol. 7 pp. 583-99.
- Ishikawa, A. Amagasa, M. Shiga, T. Tomizawa, G. Tatsuta, R. Mieno, H. (1993). "The max-min Delphi method and fuzzy Delphi method via fuzzy integration". *Fuzzy Sets and Systems*, Vol. 55 pp. 241-53.
- Klir, G & Yuan, B. (1995). *Fuzzy sets and fuzzy logic - Theory and application*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Kuo Y. F & Chen P. C. (2008). "Constructing performance appraisal indicators for mobility of the service industries using fuzzy Delphi method". *Journal of Expert Systems with Applications*, Vol. 35 pp. 1930-39.
- Laurier Fortin. (2003), "Students' antisocial and aggressive behavior: development and prediction". *Journal of Educational Administration*, Vol. 41 pp 669 - 688.
- MacLane, Charles N & Walmsley, Philip T. (2010), "Reducing counterproductive work

behavior through employee selection", **Human Resource Management Review**, Vol 20 pp. 62-72.

Mangione, T. W & Quinn, R. P. (1975). "Job satisfaction, counterproductive behavior and drug use at work". **Journal of Applied Psychology**, Vol. 60 pp. 114-116.

Mikhailov, L. (2003). "Deriving priorities from fuzzy pairwise comparison judgements". **Fuzzy Sets and Systems**, Vol. 134 pp. 365-385.

Mirzai, Ahranjani, Hassan. (1976). Rural Development in Theory and Practice. A Dissertation Presented to the Faculty of the school of public administration university of Southern California, California.

Okoli C. & Pawlowski, S. (2004). "The Delphi method as a research tool: an example, design considerations and applications". **Information and Management**, Vol. 42 pp. 15-29.

Özbay, Özden. (2008). "Self-control, gender, and deviance among Turkish university students". **Journal of Criminal Justice**, Volume 36 pp. 72-80.

Robbins. Stephen P, Timothy A. Judge. (2009). **Organizational behavior**. (13<sup>th</sup> Edition). Pearson- Prentice Hall.

Robinson, Sandra & Rebecca J. Bennett. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study". **The Academy of Management Journal**. Vol. 38 pp. 555-572.

Steven H. Appelbaum, Giulio David Iaconi, Albert Matousek, (2007). "Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions". **Corporate Governance**, Vol. 7 pp. 586 – 598.

Wendi J. Everton, Jeffrey A. Jolton, Paul M. Mastrangelo, (2007). "Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors", **Journal of Management Development**, Vol. 26 pp. 117–131.

Zettler, Ingo. (2011). "Self-control and academic performance: Two field studies on university citizenship behavior and counterproductive academic behavior. **Learning and Individual Differences**, Volume 21 pp. 119-123.



## Unusual Behaviors of Students in Academic Environments (A case study at Management Faculty of Tehran University)

Ali Asghar Sadabadi<sup>1</sup>  
Aryan Gholipour<sup>2</sup>

### Abstract

Identifying and investigating unusual behaviors in academic environments especially in universities are very important because the functions and the special role of these institutes in education, promotion and development of culture are inevitable. This study using 3C model aims to analyze unusual behaviors in university environments. Based on this model, the unusual behaviors are grouped in the three branches of content, co-structure and context behaviors. The fuzzy Delphi technique was used to test the results and to prioritize these behaviors descriptively. The results of this research show the content factors, Context factors and Co-structure factors respectively have the most influence on unusual behavior of academic environment.

Keywords: unusual Behaviors, content factors, co- structure factors, context factors, 3C model

---

<sup>1</sup> PhD candidate in Science & Technology Policy, The University of Tehran, Faculty of New Sciences & Technologies. Email: alisadabadi@ut.ac.ir.

<sup>2</sup> Associate Professor in Public Administration, The University of Tehran. Faculty of management.