

مطالعه طولی سوء رفتار معلمان در دو سطح فردی و گروهی براساس نظریه سرایت
اجتماعیA Longitudinal Study of Group Level and Individual Level Organizational
Misbehavior in Schools Based on Social Contagion Theory

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۵/۱۳؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۵/۱/۲۴؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۴/۱۲

A. Yasini (Ph.D.)

علی یاسینی^۱

Abstract: This paper examines the transmission or contagion of organizational misbehavior (OMB) among school's teachers. Research method was descriptive – correlation and all of Secondary school teachers were made the population of study which 220 of them were selected via stratified sampling method. To collect the data, standardizes scales was used and data analyzed through hierarchical linear modeling (HLM). Results shows that organizationally directed misbehavior is partially spread through social information in that the relationship between the work group's ODM and the focal individual's ODM was partially mediated by all three forms of social information. The work group's ODM creates social information (direct observation, indirect knowledge and prevalence of these behaviors) that is perceived by other members of the work group. That social information is positively related to the ODM of a focal group member. Interpersonally directed misbehavior is spread through direct observation and prevalence of IDM as the IDM of the work group and the focal individual was fully mediated by these two types of social information but not by the indirect knowledge of IDM. Taken together, these findings indicate that the work group's misbehavior creates social information (direct observation, indirect knowledge and prevalence of these behaviors) that is perceived by other members of the work group. That social information is positively related to the misbehavior of a focal group member.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی و تبیین سوء رفتار سازمانی در بین معلمان به شیوه طولی و براساس نظریه سرایت اجتماعی صورت گرفته است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و جامعه آماری را تمامی معلمان مدارس دولتی متوسطه اول شهر ایلام تشکیل داد (N=۳۶۰) که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی تعداد ۱۸۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد روا و پایا جمع‌آوری و با آزمون آماری رگرسیون سلسله مراتبی (HLM) و تحلیل رگرسیون واسطه‌ای بارون و کئی (۱۹۸۶) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که فرایند اطلاعات اجتماعی به‌طور جزئی رابطه بین سوء رفتار سازمانی گروهی و سوء رفتار سازمانی در سطح فردی را میانجی‌گری می‌نماید. اطلاعات اجتماعی به‌طور مثبت با سوء رفتار سازمانی اعضای گروه ارتباط داشته و سوء رفتار سازمانی در سطح فردی، از طریق مشاهده مستقیم و شیوع سوء رفتار سازمانی فردی تعدیل شده است. زمانی که انسجام بالاست، احتمال ضعیفی وجود دارد که دانش غیرمستقیم و ادراک شیوع سوء رفتار سازمانی در سطح سازمانی، بروز کژرفتاری در سطح فردی را موجب شود. بنابراین در خصوص اینکه انسجام گروهی نقش تعدیلگر دارد، رد می‌شود. یافته‌های حاصل از HLM نشان داد که در سطح گروهی و سازمانی، تعامل معناداری بین مشاهده مستقیم کژرفتاری و قوانین و مجازات‌های غیررسمی وجود دارد. در خصوص اثر تعاملی دانش غیرمستقیم و قوانین غیررسمی، در سطح گروهی به لحاظ آماری تعامل معناداری یافت نشد. در نهایت یافته‌ها نشان داد که اثر تعاملی ادراک شیوع کژرفتاری و قوانین غیررسمی در خصوص سوء رفتار سازمانی، به لحاظ آماری معنادار است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که اگر قوانین غیررسمی در مورد سوء رفتار سازمانی در سطح سازمانی در سطح پایینی باشند، دانش مستقیم و شیوع کژرفتاری سازمانی به احتمال زیاد سرایت و انتقال کژرفتاری سازمانی گروه کاری به افراد مرجع سازمانی را افزایش می‌دهد.

Key words: organizational misbehavior, social contagion, social information, negative emotion, group cohesiveness.

کلید واژه‌ها: سوء رفتار سازمانی، سرایت اجتماعی، اطلاعات اجتماعی، عواطف منفی، انسجام گروهی.

مقدمه

بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان، به‌خصوص یک سازمان دانش‌محور، سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. بدیهی است که رمز موفقیت سازمان، وجود هماهنگی میان اهداف فردی و سازمانی است. معمولاً هر جا در مورد رفتار سازمانی بحث می‌شود، بیشتر منظور تحقیقات سازمانی در سطح خرد (فردی) است که در آن بیشتر بر ابعاد مثبت زندگی سازمانی، توصیه‌ها و نصیحت‌ها تأکید و پرداخته می‌شود (احمدی و دهنوی، ۱۳۸۸). این در حالی است که وقتی پیشوند مدیریت به رفتار سازمانی افزوده می‌شود، تلویحاً این مسئله را پذیرفته می‌شود که ممکن است بخشی از رفتار قابل مشاهده در سازمان، با فرهنگ، نیازهای سازمان یا چارچوب‌های اخلاقی و حرفه‌ای سازگار نباشد و بنابراین جهت مصونیت از چنین رفتارهایی، اصلاح و بهبود رفتارها لازم است و مدیریت ارشد سازمان می‌بایست واقعیات زندگی سازمانی و ناشناخته‌هایی که ممکن است سازمان با آن روبرو شود را پیش‌بینی نماید (یوسفی، موسوی امیری، نظرزاده، ولی نژاد، ۱۳۹۴).

عدم شناخت واقعیات‌های پیچیده سازمانی و مدیریت ضعیف رفتارهای ناهماهنگ سازمانی باعث شکل‌گیری اعمال، اقدامات و رفتارهای غیرقابل قبول و خارج از عرف و سنت سازمان می‌شود که از چنین رفتارهایی تحت عنوان رفتار سوء یا کژ رفتار سازمانی^۱ کارکنان یاد می‌شود (قلی‌پور، پورعزت، و سعیدی‌نژاد، ۱۳۸۶). چنین پدیده‌ای با مفاهیم، ویژگی‌ها و رفتارهایی مانند کم‌کاری، پرخاشگری، قلدری، لجبازی، ارباب، و کینه‌توزی که هر کدام به طرق مختلف بر استراتژی‌های بنیادی، ساختار اجتماعی و روابط بین شخصی افراد در سازمان تأثیر قابل ملاحظه‌ای می‌گذارند، تعریف شده (مونگیلو، شینگه‌ارت، و لویونیستن^۲، ۲۰۱۴) و امروزه بروز چنین رفتارهایی در محیط‌های سازمانی، موضوع برخی از جالب‌ترین تحقیقات منتشره به وسیله جامعه‌شناسان، انسان‌شناسان و پژوهشگران سازمانی بوده است (شیربیگی، غلامی، معروفی، نوری، ۱۳۹۴).

کژرفتاری معلمان در محیط‌های آموزشی و تأثیر آن بر رفتارها، فعالیت‌ها، و اقدامات درون مدرسه‌ای توجه محققان و دست‌اندرکاران حوزه آموزش و پرورش را به خود معطوف کرده به‌نحوی که آنها به شیوه‌ها و تعابیر مختلف رفتارهای انحرافی و سوء معلمان را تبیین، تحلیل و بررسی کرده‌اند. برخی تعبیر بی‌اخلاقی، دیگران تعبیر سوء رفتار سازمانی معلمان، و پژوهشگران اخیر تعابیر رفتار انحرافی، رفتار ضداجتماعی، خشونت سازمانی، و رفتارهای ضدتولید یا غیرمولد را

-
1. organizational misbehavior of employees
 2. Mongillo, Shteingart & Loewenstein

ارائه الگوی سرایت اجتماعی سوء رفتار سازمانی در دبیرستان‌های دولتی شهر ایلام: یک مطالعه طولی ۸۷

بکار گرفته‌اند (ابراهیم و اقبال، ۲۰۱۵). معلمان کژرفتار، محیط مدرسه را از طریق رفتارهای انحرافی خود تغییر می‌دهند. این دسته از معلمان با مدیر مدرسه یا سایر همکاران هیچ‌گونه تضاد و تعارضی ندارند بلکه شیوه رفتار آنها مسائل و مشکلاتی را در مدرسه بوجود می‌آورد (گرینبرگ، ۲۰۱۰).

علاوه بر سازمان‌های آموزشی، در سایر سازمان‌های دولتی، غیردولتی، خدماتی و ... پژوهش‌های متعددی در خصوص کژرفتاری سازمانی کارکنان انجام شده است. با این اوصاف، همانند سایر مفاهیم مدیریت و رفتار سازمانی، تعریف جامع و روشنی از این پدیده وجود ندارد. در اغلب پژوهش‌ها تعابیر مختلفی از جمله سرقت (هالینگر^۱، ۱۹۹۱)، کارشکنی (آمبروز، سیپرایت و اسکمینک، ۲۰۰۲)، نظارت نامناسب (تپر، ۲۰۰۰)، عدم صداقت (لویکی، پلند، مینتون و شفارد، ۱۹۹۷)، عدم تلاش (کیدول و بنت، ۱۹۹۳)، خشونت (پیرسون، اندرسون و وگنر، ۲۰۰۱)، دشمنی با علم و هنر (فیشر و بارون، ۱۹۸۲)، قلدری کردن در محل کار (راینر و کیشلی، ۲۰۰۵) و انتقام (بیس و تریپ، ۱۹۹۸) برای تعریف مفهومی سوء رفتار سازمانی کارکنان مورد استفاده قرار گرفته شده است (غریب، ۱۳۹۴). علی‌رغم این تشابه، به لحاظ مفهومی و میزان شیوع در سازمان؛ کژرفتاری سازمانی با مفاهیم ذکر شده متفاوت است و با ویژگی‌ها و رفتارهایی همچون نیت بد، هدف ضرررسانی، انحراف سازمانی و اجتماعی ناشی از هنجار تعریف می‌شود. بر این اساس، کژرفتاری سازمانی به‌عنوان هرگونه فعالیت عامدانه توسط عضو یا اعضای سازمان با هدف زیان‌رسانی به سازمان تعریف شده که ممکن است هنجارهای سازمانی و اجتماعی را نقض نماید (فرگوسن، ۲۰۰۷).

پدیده‌ای که همراه با کژرفتاری سازمانی ممکن است رخ دهد، پدیده سرایت اجتماعی^۲ سوءرفتار سازمانی است. این نوع سرایت زمانی رخ می‌دهد که افراد رفتارشان را در نتیجه تعامل با دیگران تغییر دهند. در این راستا، برخی محققان سرایت اجتماعی را به‌عنوان اقتباس رفتار یک فرد بر اساس عملکرد وی که به نوبه خود دستخوش دانش، نگرش یا رفتار فرد یا افراد دیگر است، توضیح و تبیین کرده‌اند. در این نوع سرایت، رفتار از یک یا چند آغازگر به یک مقلد^۳ انتقال می‌یابد (لی و آلن، ۲۰۰۲). سرایت کژرفتاری سازمانی در بین کارکنانی که باید مورد اعتماد عامه ارباب رجوعان و مشتریان باشند، به اعتماد عمومی نسبت به سازمان صدمه زده و در کارکردهای عمومی این سازمان‌ها اختلال ایجاد می‌کند (دولگاس و مارتینکو، ۲۰۰۱). بنابراین جهت تحقق اهداف سازمانی بر اساس استراتژی‌های از قبل تعیین شده، ضروریست، کژرفتارهای

1. Hallinger
3. Imitator

2. Social Contagion

بررسی و عارضه‌یابی شوند تا با کنترل عوامل موجد چنین رفتارهایی و تقویت عوامل کاهش‌دهنده آن، بتوان گام‌هایی موثر در جهت ارتقاء‌کارایی و اثربخشی سازمان برداشته شود (اشتون، لی و سون، ۲۰۰۰).

با توجه به موارد فوق، پژوهش حاضر با یک مطالعه طولی طی دو دوره و با فاصله زمانی ۳ ماهه، به بررسی و تبیین سوء رفتار سازمانی معلمان در دو سطح گروهی و فردی پرداخته و برای تبیین میزان و نحوه شیوع کژرفتاری از سطح گروهی به سطح فردی، از نظریه سرایت اجتماعی استفاده نموده و تلاش شده است انتقال کژرفتاری از سطح گروهی به سطح فردی در قالب یک الگوی علی بررسی شود. بر این اساس، ضرورت و اهمیت بررسی پدیده سوء رفتار سازمانی به‌عنوان بخشی از مسئله پژوهش محسوب می‌شود.

شیوه تحلیل و بررسی و هم‌چنین دیدگاه‌ها و نگرش‌ها نسبت به پدیده کژرفتاری سازمانی معلمان و آن هم در بافت مدارس دولتی ایران (شهر ایلام) در نوع خود جدید و بدیع است. در خصوص سازمان‌های آموزشی (مدارس) پژوهش محکم، جامع و مستندی که براساس آن رفتارهای سوء معلمان تبیین و تشریح شود، - به‌دلیل بار منفی و اثرات زیانبار پدیده کژرفتاری سازمانی معلمان است - انجام نشده است که انجام این امر در پژوهش حاضر هم به‌عنوان بخشی از مسأله پژوهش و هم به‌عنوان اهمیت پژوهش لحاظ شده است. ضعف ادبیات حوزه رفتار سازمانی در مدارس در خصوص کژرفتاری معلمان از یک سو، و نپرداختن استادانه و ماهرانه دست‌اندرکاران، پژوهشگران و سیاست‌گذاران حوزه تعلیم و تربیت به مفهوم کژرفتاری سازمانی معلمان از سوی دیگر، به‌عنوان بخشی از مسأله پژوهش قابل ذکر است. 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 الگوی مناسبی جهت تبیین کژرفتاری سازمانی را آزمون نماید.

تدوین فرضیه‌ها و ارائه الگوی مفروض پژوهش

سوال اول پژوهش: آیا شکل‌گیری سوء رفتار سازمانی با مشاهده مستقیم، دانش غیرمستقیم و ادراک میزان شیوع رفتار سوء از سوی اعضای گروه ارتباط معناداری دارد؟

برای پاسخ به سوال فوق، نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی سالانیک و پفر (۱۹۷۸) انتخاب شده است. نظریه‌ی پردازش اطلاعات اجتماعی پیشنهاد می‌کند که افراد جهت تطابق رویکردها و رفتارشان با محیط اجتماعی، و نیز برای تعیین نحوه‌ی شکل‌گیری نگرش‌ها، رفتارها و فهم انتظارات مربوط به رفتار آتی و نتایج آن، از اطلاعات محیط‌های اجتماعی پیرامون خود استفاده

ارائه الگوی سرایت اجتماعی سوء رفتار سازمانی در دبیرستان‌های دولتی شهر ایلام: یک مطالعه طولی ۸۹

می‌کنند. این نظریه پیشنهاد می‌کند که افراد ممکن است بر پایه‌ی نتایج مشاهده‌شده‌ی 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 مشاهده‌ی مستقیم رفتار، دانش غیرمستقیم، و ادراک میزان شیوع رفتار نادرست سازمانی مربوط می‌شود که به‌نوبه خود می‌تواند رابطه‌ی میان رفتار نادرست سازمانی یک گروه و یک فرد مرجع در سازمان را میانجی‌گری نماید.

بحث دیگری که در رابطه با فرضیه‌های فوق قابل طرح است، موضوع وضوح شناختی رفتار سوء 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) اذعان می‌دارد که در وقوع پدیده سرایت، یک مقلد بالقوه، عمل و رفتار یک آغازکننده‌ی رفتار سوء، 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 مشاهده‌ی اقدامات سایر اعضای سازمان در فعالیت‌هایی همچون استراحت زیاد، سوء استفاده‌ی کلامی از زیردستان، دزدیدن وسایل سازمانی، یا انجام امور شخصی در وقت اداری، دارند (بوی و اسلورا، ۱۹۹۳؛ دابنی، ۱۹۹۵؛ هولینگر و کلارک، ۱۹۸۳؛ اسلورا، ۱۹۸۹). با وجود این امر، رفتار نادرست سازمانی ممکن است برای کسانی که کنش‌ها را می‌نگرند، قابل پذیرش و یا حتی به‌هنگار 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 (بندورا، ۱۹۷۳). رفتار مدیر همچون یک الگو عمل می‌کند و ملکه ذهنی سایر کارکنان قرار می‌گیرد. بنابراین شاهدین چنین رفتارهایی ممکن است توجیهات معقولی در رویاروی با رفتارها و کنش‌های مشابه ادراک نمایند (ولر، ۱۹۶۶). بنابراین افراد همواره خودشان را با اطرافیان‌شان مقایسه می‌کنند، و محیط‌شان را برای اطلاعاتی جستجو می‌کنند که بتوانند بر پایه‌ی آن رفتارشان را شکل دهند (بندورا، ۱۹۷۷؛ فستینگر، ۱۹۵۴؛ سالانیک، ۱۹۷۸). مقایسه‌ی اجتماعی و هنجارهای گروهی غالباً بیانگر شیوه رفتار کارکنان در محل کار مخصوصاً در ساعات‌های کاری زیاد می‌باشند (برت و استرو، ۲۰۰۳؛ لاتان، ۲۰۰۰). این امر نه تنها در رواج هنجارها، بلکه در تعدیل آن‌ها نیز نقش دارد (لاتان، ۲۰۰۰)، این بدان معناست، 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 تصمیم‌درباره‌ی این‌که چگونه آن‌ها نیز در سر کار رفتار کنند، استفاده می‌کنند (فریدمن، سیمونز و لیو، ۲۰۰۳). واضح است که مشاهده‌ی

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 اذعان داشت که در بروز رفتار سوء دو دلیل اجتماعی عمده وجود دارد یکی تأثیر اجتماعی اطلاعات یعنی سهیم شدن در اطلاعاتی راجع به فرصت‌های سوء رفتار؛ و دیگری هنجار اجتماعی یعنی فشار هم‌نوابی برای مشارکت در رفتار سوء (گرینبرگ، ۱۹۹۷). 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 مشاهده‌ی 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 فرضیه‌های زیر را عنوان کرد:

- ۱) سوء رفتار سازمانی اعضای گروه به‌طور مثبت و معناداری با مشاهده مستقیم رفتار سوء از سوی اعضای گروه ارتباط دارد.
- ۲) سوء رفتار سازمانی اعضای گروه به‌طور مثبت و معناداری با دانش غیرمستقیم در خصوص رفتار سوء ارتباط دارد.
- ۳) سوء رفتار سازمانی اعضای گروه به‌طور مثبت و معناداری با ادراک میزان شیوع رفتار سوء ارتباط دارد.

سوال دوم پژوهش: آیا مشاهده مستقیم کثرت رفتاری سازمانی، دانش غیرمستقیم و ادراک میزان شیوع رفتار سوء، ارتباط میان کثرت رفتاری سازمانی گروه و کثرت رفتاری سازمانی دیگر اعضای سازمان را میانجی‌گری می‌کنند؟

جهت تبیین سؤال فوق از نظریه تأثیر اجتماعی لاتان (۱۹۸۱) بهره گرفته شده است. در این خصوص میلگرام، بیکن و برکویتز (۱۹۶۹) اذعان داشته‌اند که یک کارمند وقتی مشاهده می‌کند بسیاری از همکاران وی وارد رفتارهای نادرست سازمانی هم‌چون سرقت وسایل اداره، کم‌کاری عمدی می‌شوند سدر 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، عناصر، عادات، و باورهای یک فرد، در خلال تعامل با دیگر افراد تغییر می‌یابد، که این فرآیند، از تعداد افرادی که آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند، تأثیر 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 مشغول هستند، ساعت کاری را نقض می‌کنند، یا هزینه سفر زیادی را پیشنهاد می‌کنند، عادات و باورهای کارمند می‌تواند در نتیجه این عوامل تغییر یابد. انتظار می‌رود که این ادراکات احتمال آن را افزایش دهد که مشاهده‌گر رفتار نادرست، عمل‌کننده رفتار مشابه شود، که این امر به‌نوبه

ارائه الگوی سرایت اجتماعی سوء رفتار سازمانی در دبیرستان‌های دولتی شهر ایلام: یک مطالعه طولی ۹۱

خود می‌تواند از سوی سایر اعضای سازمانی مورد تقلید قرار گیرد. با توجه به مبانی نظری فوق می‌توان فرضیه‌های زیر را عنوان کرد:

- ۴) مشاهده مستقیم کزرفتاری از سوی اعضای سازمان، رابطه میان کزرفتاری سازمانی گروه و کزرفتاری سازمانی دیگر اعضای سازمان را میانجی‌گری می‌کند.
- ۵) دانش غیرمستقیم افراد در خصوص کزرفتاری دیگران، رابطه میان کزرفتاری سازمانی گروه و کزرفتاری سازمانی دیگر اعضای سازمان را میانجی‌گری می‌کند.
- ۶) ادراک میزان شیوع کزرفتاری از سوی دیگران، رابطه میان کزرفتاری سازمانی گروه و کزرفتاری سازمانی دیگر اعضای سازمان را میانجی‌گری می‌کند.

سوال سوم پژوهش: آیا مشاهده مستقیم سوء رفتار سازمانی در بین آن‌هایی که ادراک عدالت بالایی دارند نسبت به آن‌هایی که ادراک عدالت پایینی دارند؛ تأثیر کمتری بر سرایت سوء رفتار در بین اعضای سازمان دارد؟

گفته می‌شود که ادراکات فردی راجع به بی‌عدالتی، ارتباط میان اطلاعات اجتماعی و احتمال این که رفتار نادرست در میان اعضای یک سازمان سرایت کند، را تقویت کرده و انگیزش برای ایجاد رفتار متعهدانه یک اصل و جنبه مهمی از نظریه و الگوی سرایت اجتماعی محسوب می‌شود (ردل، ۱۹۴۹). 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 واسطه‌ی مهم برای بروز اثر سرایت، ایفای نقش نماید. نظریه‌ی سرایت اجتماعی بیان می‌کند وجود تعارض شخصیتی شدید در رفتار و عملکرد مقلد، نقش مهمی در انتقال و ایجاد اثر سرایت دارد. در سرایت سوءرفتار سازمانی، تمایل به ضرر رساندن به سازمان یا اعضای آن می‌تواند حاصل تضاد درونی یک فرد باشد، که یک پیشران مهم در سرایت اجتماعی است (رابینسون، ۱۹۹۷؛ واردی، ۱۹۹۶). پژوهش‌ها نشان داده‌اند کارکنان زمانی درگیر رفتار انحرافی می‌شوند که برخورد نامناسب از سوی سازمان نسبت به احساسات‌شان را مشاهده کنند (اسکارلیکی، ۱۹۹۷). چنین افرادی با هدف تلافی جویانه در مقابل سازمان برخی از رفتارهای مشخص، هم‌چون خرابکاری، را که حاصل ادراک نابرابری می‌باشد را به عنوان سوءرفتار 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 (فولگر، ۱۹۹۶؛ گرینبرگ، ۱۹۹۸؛ آمبروز، ۲۰۰۲). نظریه پردازان سرایت اجتماعی مطرح می‌کنند زمانی که یک تضاد حاد در اهداف فردی و سازمانی وجود دارد، سرایت اتفاق می‌افتد. در این راستا ممکن است یک فرد انگیزشی قوی برای ارضای یک نیاز احساس نماید اما ممکن است در همان جهت، یک فشار معکوس از درون و وجدان فرد

برای عدم اجرای انگیزش احساس شود (ردل، ۱۹۴۹؛ ولر، ۱۹۶۶). افرادی که سطوح پایینی از ادراک عدالت را تجربه می‌کنند، این تجربیات یا احساسات ممکن است زمینه‌های بروز تناقض را 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 فرضیه‌های زیر قابل توجه هستند:

- ۷) ادراک عدالت، رابطه بین مشاهده مستقیم سوء رفتار سازمانی و سرایت سوء رفتار در بین دیگر اعضای سازمان را تعدیل می‌نماید.
- ۸) ادراک عدالت، رابطه بین دانش غیرمستقیم سوء رفتار سازمانی و سرایت سوء رفتار در بین دیگر اعضای سازمان را تعدیل می‌نماید.
- ۹) ادراک عدالت، رابطه بین ادراک میزان شیوع سوء رفتار سازمانی و سرایت سوء رفتار در بین دیگر اعضای سازمان را تعدیل می‌نماید.

سؤال چهارم پژوهش: آیا مشاهده مستقیم، دانش غیرمستقیم و ادراک میزان شیوع سوء رفتار سازمانی در بین آن‌هایی که انسجام گروهی بالایی دارند نسبت به آن‌هایی که انسجام گروهی پایینی دارند؛ تأثیر بیشتری بر سرایت سوء رفتار در بین اعضای سازمان دارد؟

بارت (۱۹۸۷)؛ مارسدن و فریدکین (۱۹۹۳) 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 (ایبرا و اندرو، ۱۹۹۳). پژوهش هالینگر (۱۹۸۶) نشان داد که اگر دلبستگی یک کارمند به کارگران غیرمنحرف بیشتر باشد به احتمال کمتری او درگیر سوء رفتار می‌شود، بنابراین انسجام می‌تواند برای مطالعه‌ی گسترش سوء رفتار سازمانی مهم و اساسی باشد. برخی بیان داشته‌اند که انسجام سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌ی سوء رفتار است (واردی و ویتز، ۲۰۰۴؛ واردی، ۱۹۹۶). 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 (جانیس، ۱۹۸۲). پژوهش‌های گذشته نقش انسجام را در پیش‌بینی سرایت رفتار ارزیابی کرده و پیشنهاد کرده‌اند که انسجام نقش یک واسطه را در بروز سرایت رفتار ایفا می‌کند (کلمن، ۱۹۶۶). انسجام دلالت بر نزدیکی و تکرار تعاملاتی دارد که اطلاعات اجتماعی را ایجاد می‌کند. بنابراین، انسجام در میان اعضای سازمانی می‌تواند رابطه‌ی بین اطلاعات حاصل از تعاملات و احتمال این که این سوء رفتار سازمانی به عنوان نتیجه‌ای از تعاملات گسترش یابد، را تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به موارد فوق می‌توان استدلال نمود که درجه‌ی بالای تعاملات میان اعضای گروه به افزایش هنجارهای مرتبط با سوء 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

ارائه الگوی سرایت اجتماعی سوء رفتار سازمانی در دبیرستان‌های دولتی شهر ایلام: یک مطالعه طولی ۹۳

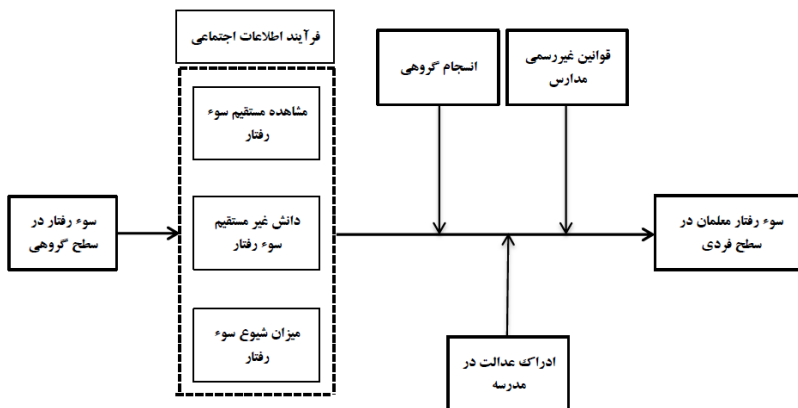
یک نیروی هنجاری‌ای می‌شود که ارزش‌های گروه را از طریق برجسته‌سازی رفتاری که گروه قابل پذیرش یا تحسین برانگیز می‌داند، منتقل می‌کنند. زمانی که انسجام بالا است، یک فرد به احتمال قوی از سوء رفتار همکاران خود آگاه می‌شود و به تبع درگیری آن‌ها در رفتارهای سوء، خود فرد نیز در رفتار مشابه‌اش درگیر سوء رفتار می‌شود. این مفهوم به واسطه‌ی یافته‌های موجود در پژوهش سرایت نشان می‌دهد که سرایت به احتمال بیشتر در زمانی که امکانات ارتباطی در میان یک آغازگر و یک مقلد بالا است، اتفاق می‌افتد (پولانسکی، ۱۹۵۰). با توجه به مبانی نظری فوق فرضیه‌های زیر قابل بررسی می‌باشند:

۱۰) انسجام گروهی، رابطه بین مشاهده مستقیم سوء رفتار سازمانی و سرایت سوء رفتار در بین دیگر اعضای سازمان را تعدیل می‌نماید.

۱۱) انسجام گروهی، رابطه بین دانش غیرمستقیم سوء رفتار سازمانی و سرایت سوء رفتار در بین دیگر اعضای سازمان را تعدیل می‌نماید.

۱۲) انسجام گروهی، رابطه بین ادراک میزان شیوع سوء رفتار سازمانی و سرایت سوء رفتار در بین دیگر اعضای سازمان را تعدیل می‌نماید.

هر الگوی پژوهشی نیازمند مبنای نظری و تجربی پشتیبان می‌باشد که در آن بایستی بتوان برون‌داد نهایی الگو را براساس چیدمان منطقی و تجربی متغیرها تبیین و توجیه نمود. جهت توجیه نظری الگوی مفروض پژوهش از نظریه‌های پشتیبانی مانند نظریه اطلاعات اجتماعی، نظریه تأثیر اجتماعی، نظریه مبادله اجتماعی، نظریه سرایت اجتماعی و نظریه انسجام اجتماعی استفاده شده است. لازم به ذکر است که در بخش تدوین فرضیه‌ها به توضیح و تفاسیر هر نظریه پرداخته شد. بر این اساس الگوی نظری پژوهش به شرح نمودار شماره ۱ می‌باشد. لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر بخشی از الگوی مفروض پژوهش (متغیر فرایند اطلاعات اجتماعی) به صورت میانجی کامل بررسی شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی سرایت اجتماعی پدیده کژرفتاری سازمانی است، مطالعه پیمایشی با رویکرد مطالعه طولی^۱ اختیار شد. مشارکت‌کنندگان پرسشنامه‌های پژوهش را دو مقطع زمانی در فواصل زمانی ۲ الی ۳ ماه تکمیل نمودند. جامعه آماری پژوهش را تمامی معلمان مدارس دولتی متوسطه اول شهر ایلام ($N=360$) تشکیل داده که با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم تعداد ۱۵۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. این تعداد معلم در دو برهه زمانی با فاصله ۳ ماه مورد مطالعه قرار گرفتند و یافته‌های افرادی تحلیل شدند که در دو مرحله زمانی به صورت کامل پرسشنامه‌ها را تکمیل کرده بودند. بر این اساس از تعداد ۱۸۱ نفر در مرحله اول ۱۵۵ نفر (نرخ بازگشت پرسشنامه برابر ۸۶ درصد) و در مرحله دوم ۱۴۱ نفر (نرخ بازگشت پرسشنامه برابر ۷۸ درصد) به صورت کامل مشارکت داشتند. بر این اساس تعداد داده‌های معتبر برابر با ۱۳۹ نفر بود.

در این پژوهش، سوءرفتار سازمانی با استفاده از مقیاس ۱۹ آیتمی بنت و رابینسون (۲۰۰۰) سنجیده شده است (۱۲ گویه برای سوءرفتار در سطح سازمان، و ۷ گویه برای سوءرفتار بین شخصی). این دو بعد از انحراف در محیط کار در پژوهش‌های گذشته به لحاظ روایی و پایایی تأیید شده است (بنت، ۲۰۰۰). اگرچه این مقیاس تحت لغت‌شناسی انحراف در محیط کار توسعه یافت، اما این سازه در مطالعات مختلف استاندارد شده است. برای مثال این ابزار برای سنجش سوءرفتار سازمانی (واردی، ۲۰۰۱)، سنجش رفتار ضداجتماعی (لی، ۲۰۰۵) و همچنین انحراف محیط کاری مورد استفاده قرار گرفته است (کولبرت، ۲۰۰۴). پرسشنامه فوق در دو زمان ۱ و ۲ توزیع شد. در زمان ۱، 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). در زمان ۲، مشارکت‌کنندگان به همان مقیاس پاسخ دادند اما با یک پرسشنامه استاندارد، «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 می‌باشد که عدالت روبه‌ای با ۷ گویه، توزیعی با ۴ گویه و تعاملی با ۹ گویه سنجیده می‌شوند.

ارائه الگوی سرایت اجتماعی سوء رفتار سازمانی در دبیرستان‌های دولتی شهر ایلام: یک مطالعه طولی ۹۵
 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 دامنه 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 عبارت‌اند از: «۱= تشویق» «۲= هیچ چیزی»، «۳= سرزنش»، «۴= طرد شخص»، «۵= خبر دادن به افراد دارای مسئولیت».

یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: کژرفتاری گروه کاری به‌طور مثبت و معناداری با اطلاعات اجتماعی ارتباط دارد.
 فرضیه اول با هدف پیش‌بینی کژرفتاری در سطح فردی از طریق فرآیند اطلاعات اجتماعی (مشاهده مستقیم، دانش غیرمستقیم کژرفتاری سازمانی، و ادراک شیوع کژرفتاری سازمانی) در خصوص کژرفتاری در سطح گروهی انجام شده است.

یافته نشان می‌دهد که کژرفتاری در سطح گروه به‌طور مثبت با مشاهده مستقیم کژرفتاری در سطح فردی، دانش غیرمستقیم کژرفتاری در سطح سازمان، و ادراک شیوع کژرفتاری در سطح سازمان ارتباط مثبت و معناداری دارد. زمانی که متغیرهای پایگاه شغلی، اندازه مدرسه و قوانین غیررسمی در سطح مدرسه کنترل شدند، کژرفتاری گروه کاری به‌طور مثبت با مشاهده مستقیم (اندازه اثر برابر با ۰/۱۷)، دانش غیرمستقیم (اندازه اثر برابر با ۰/۱۹) و شیوع مستقیم کژرفتار سازمانی (اندازه اثر ۰/۱۶) همبسته است (جدول ۱).

جدول ۱. خلاصه رگرسیون کژرفتاری مستقیم در سطح سازمانی

کژرفتاری مستقیم در سطح سازمانی						سطوح تحلیل	
شیوع میزان ODM		مشاهده غیرمستقیم ODM		مشاهده مستقیم ODM		متغیرهای کنترل و اثرگذار	
گام ۱: گام ۲: اثرات مستقل	گام ۱: گام ۲: اثرات مستقل	گام ۱: گام ۲: اثرات مستقل	گام ۱: گام ۲: اثرات مستقل	گام ۱: گام ۲: اثرات مستقل			
-۰/۰۵	-۰/۰۴	۰/۰۰	-۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۳	پایگاه شغلی اندازه مدرسه قوانین	R ² F P
۰/۰۹	۰/۱۱	۰/۰۵	۰/۰۹	۰/۰۳	۰/۰۵		
-۰/۲۴	-۰/۲۱	-۰/۱۹	-۰/۱۳	-۰/۲۱	-۰/۱۳		

						رسمی	کثرتاری اثرات مستقل
۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۰۱۱	۰/۰۹	R ²	
۰/۰۴	-	۰/۰۴	-	۰/۰۴	-	ΔR ²	
۰/۱۶*		۰/۱۹*		۰/۱۷*		اندازه اثر	
۶/۱۶*	۵/۵۳*	۴/۳۹*	۷/۴۳*	۵/۶۶*	۸/۸۰*	F مقدار	

در کثرتاری مستقیم بین‌فردی؛ با کنترل متغیرهای جنسیت، سن، و پایگاه شغلی، کثرتاری بین فردی در سطح گروه به‌طور مثبت و معنادار با مؤلفه‌های اطلاعات اجتماعی ارتباط دارد. بر این اساس فرضیه ۱ تایید می‌شود (جدول ۲).

جدول ۲. خلاصه رگرسیون کثرتاری مستقیم در سطح فردی

کثرتاری مستقیم سازمانی در سطح فردی				سطوح تحلیل		متغیرهای کنترل و اثرگذار
شیوع میزان IDM		مشاهده غیرمستقیم IDM		مشاهده مستقیم IDM		
گام ۲: اثرات مستقل	گام ۱: کنترل	گام ۲: اثرات مستقل	گام ۱: کنترل	گام ۲: اثرات مستقل	گام ۱: کنترل	
۰/۰۳	۰/۱۰	۰/۰۳	۰/۱۱	۰/۰۶	۰/۱۳	پایگاه شغلی
-۰/۱۳	-۰/۱۳	-۰/۱۰	-۰/۱۰	-۰/۰۹	-۰/۰۹	سن
۰/۰۰۱	-۰/۰۸	-۰/۰۴	-۰/۰۹	۰/۰۴	-۰/۰۳	جنسیت
۰/۰۸	۰/۰۵	۰/۱۰	۰/۰۶	۰/۱۲	۰/۰۸	R ²
۰/۰۴	-	۰/۰۶	-	۰/۰۸	-	ΔR ²
۰/۲۸*		۰/۲۴*		۰/۳۱*		اندازه اثر
۵/۸۲*	۱/۶۸	۴/۴۹*	۱/۹۴	۵/۶۴*	۱/۸۸	F مقدار

فرضیه دوم اطلاعات اجتماعی نقش واسطه در ارتباط بین کثرتاری در سطح گروه و توالی کثرتاری در سطح فردی دارد.

جهت بررسی فرضیه نقش واسطه متغیر اطلاعات اجتماعی، از تحلیل رگرسیون واسطه‌ای براساس مراحل توصیه شده توسط بارون و کنی (۱۹۸۶) که شامل سه مرحله و رگرسیون‌های متعدد میان متغیرهاست، استفاده شده است. بر پایه پیشنهاد بارون و کنی چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای به معادله، اثر متغیر مستقل از گام اول به گام دوم افزایش پیدا کند واسطه‌گری احراز می‌شود. یافته‌ها به شرح زیر می‌باشد.

بر مبنای فرضیه اول می‌توان اذعان داشت که مرحله اول رگرسیون انجام شده است. جدول ۳ نتایج آزمون نقش میانجی اطلاعات اجتماعی در ارتباط بین کثرتاری در سطح گروه و کثرتاری در سطح فردی را نشان می‌دهد. گام دوم جدول مذکور نشان می‌دهد که ارتباط

ارائه الگوی سربایت اجتماعی سوء رفتار سازمانی در دبیرستان‌های دولتی شهر ایلام: یک مطالعه طولی ۹۷

معناداری بین کژرفتاری گروه و رفتار آنهایی که هدف قرار گرفته شده‌اند وجود دارد، بنابراین شرایط دوم رگرسیون نیز برقرار است. بعد از کنترل متغیرهای پایگاه شغلی، اندازه مدرسه و قوانین غیررسمی، گام سوم رگرسیون برای سه سازه اطلاعات اجتماعی انجام شد و یافته‌ها نشان داد که مشاهده مستقیم، دانش غیرمستقیم و میزان شیوع کژرفتاری به‌طور جزئی اثر کژرفتاری گروهی و احتمال درگیری افراد در کژرفتاری مستقیم سازمانی را میانجی‌گری می‌نماید. این امر با کاهش سطح معناداری و افزایش میزان ضریب تعیین در گام‌های دوم و سوم تأیید می‌شود. 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 می‌کند.

جدول ۳. خلاصه رگرسیون کژرفتاری مستقیم در سطح سازمانی

کژرفتاری مستقیم در سطح سازمان (ODM)						سطوح تحلیل	
گام ۶:	گام ۵:	گام ۴:	گام ۳:	گام ۲:	گام ۱:	متغیرهای کنترل و اثرگذار	
اثرات میانجیگر تمامی عوامل	اثرات میانجیگر شیوع	اثرات میانجیگر دانش غیرمستقیم	اثرات میانجیگر مشاهده مستقیم	اثرات اصلی	کنترل-ها		
۰/۱۳*	۰/۱۴*	-۰/۱۰*	۰/۱۲*	۰/۱۶*	۰/۱۸*	پایگاه شغلی	کنترل
۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۰۷	۰/۱۱*	اندازه مدرسه	
-۰/۱۲*	-۰/۱۲*	-۰/۱۳*	-۰/۱۳*	-۰/۱۴*	-۰/۱۹*	قوانین رسمی	
-۰/۶۶*	-	-	۰/۱۹*	-	-	مشاهده مستقیم کژرفتاری	اثرات مستقل کژرفتاری در سطح گروه
-۰/۳۸*	-	۰/۲۳*	-	-	-	دانش غیرمستقیم کژرفتاری	
۰/۳۳*	۰/۲۶*	-	-	-	-	شیوع کژرفتاری	
۰/۱۸*	-	۰/۱۷*	۰/۱۵*	۰/۱۳*	۰/۱۱*	ضریب تعیین	
۰/۰۴	-	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۰۲	-	ضریب تعیین تعدیل شده	
۰/۱۱*	۰/۱۳*	۰/۱۵*	۰/۱۶*	۰/۱۸*	-	اندازه اثر	
۵/۹۸*	۷/۸۶*	۷/۸۲*	۷/۱۲*	۷/۱۰*	۷۵/۵۷*	مقدار F	

در خصوص کژرفتاری مستقیم در روابط بین فردی؛ پس از کنترل متغیرهای جنسیت، سن، پایگاه شغلی و اندازه مدرسه؛ مشاهده مستقیم و شیوع کژرفتاری مستقیم بین فردی به‌طور کامل

اثر کژرفتاری مستقیم بین فردی بر کژرفتاری مستقیم بین فردی افراد مرجع را تعدیل می‌نماید. دانش غیرمستقیم به‌طور 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 می‌دهد، زمانیکه سه نشانگر اطلاعات اجتماعی در مدل ورود می‌یابند؛ اثر برای هر یک از متغیرهای اطلاعات اجتماعی یکسان می‌باشد. این یافته مشابه یافته کژرفتاری مستقیم سازمانی (ODM) است، اما تأثیر متغیر میانجی‌گر در کژرفتاری مستقیم سازمانی جزئی و در کژرفتاری مستقیم بین فردی کامل است. بر این اساس به‌طور جزئی می‌توان تأثیر کژرفتاری مستقیم سازمانی بر بروز کژرفتاری افراد مرجع را قبول و به‌طور کامل می‌توان اثر آن را در روابط بین فردی تأیید کرد (جدول ۴).

جدول ۴. خلاصه رگرسیون کژرفتاری مستقیم در سطح فردی

کژرفتاری مستقیم در سطح سازمان (ODM)						سطوح تحلیل	
گام ۶: اثرات میانجیگر تمامی عوامل	گام ۵: اثرات میانجیگر شیوع	گام ۴: اثرات میانجیگر دانش غیرمستقیم	گام ۳: اثرات میانجیگر مشاهده مستقیم	گام ۲: اثرات اصلی	گام ۱: کنترل‌ها	متغیرهای کنترل و اثرگذار	
۰/۱۹	۰/۱۹	۰/۲۰	۰/۱۹	۰/۲۱	۰/۲۷	پایگاه شغلی	
۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۱۰	۰/۰۵	۰/۰۶	اندازه مدرسه	
-۰/۱۹	-۰/۱۹	-۰/۱۶	-۰/۱۵	-۰/۱۷	-۰/۱۷	سن	
-۰/۱۳	-۰/۱۳	-۰/۱۰	-۰/۱۴	۰/۱۴	-۰/۱۴	جنسیت	
۰/۰۶	-	-	۰/۲۹*	-	-	مشاهده مستقیم کژرفتاری	
۰/۰۱۴	-	۰/۲۹*	-	-	-	دانش غیرمستقیم کژرفتاری	
۰/۳۰*	۰/۳۲*	-	-	-	-	شیوع میزان کژرفتاری	
۰/۳۰*	۰/۳۴*	۰/۳۲*	۰/۲۹*	۰/۲۱*	۰/۱۴*	ضریب تعیین	
۰/۱۳	۰/۱۸	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۰۷	-	ضریب تعیین تعدیل شده	
۰/۱۱	۰/۱۱	۰/۱۴*	۰/۱۱*	۰/۲۳*	-	اندازه اثر	
۹/۳۱*	۱۰/۱۹*	۸/۲۸*	۹/۵۷*	۴/۴۹*	۵/۳۲*	مقدار F	

ارائه الگوی سرایت اجتماعی سوء رفتار سازمانی در دبیرستان‌های دولتی شهر ایلام: یک مطالعه طولی ۹۹

فرضیه ۳. ادراک بی‌عدالتی در ارتباط بین اطلاعات اجتماعی و سوء رفتار در سطح فردی نقش تعدیل‌گر دارد.

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

هدف اصلی فرضیه سوم پیش‌بینی 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 کژرفتاری) با یک متغیر تعدیلگر (ادراک بی‌عدالت) جهت تأثیر بر متغیر نهایی مدل (انتقال کژرفتاری به دیگران و بروز آن) سنجیده شده است. این اقدام طی دو گام زیر انجام شده است:

(۱) بررسی اثر تعاملی ادراک بی‌عدالتی و کژرفتاری گروه کاری بر کژرفتاری مستقیم سازمانی؛

(۲) پیش‌بینی کژرفتاری سازمانی توسط متغیر تعدیل‌گر ادراک بی‌عدالتی و متغیرهای مشاهده مستقیم رفتار، دانش غیرمستقیم کژرفتاری و میزان شیوع کژرفتاری.

در جدول ۵ اولین گام، آزمون نقش میانجی‌گر و تعدیل‌کنندگی برای کژرفتاری مستقیم سازمانی با کژرفتاری مستقیم سازمانی گروه کاری و عدالت مراوده‌ای به لحاظ آماری گزارش شده است. برای عدالت رویه‌ای، در گام اول (یعنی فرآیند میانجی‌گر تعدیل‌کننده) هیچ‌گونه رابطه معناداری یافت نشد. اما علی‌رغم برقرار نبودن نین رابطه‌ای، اثر میانجی‌گر هم‌چنان وجود دارد. در این خصوص می‌توان 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) تأیید شوند، گام اول (فرآیند میانجی‌گری) می‌تواند گامی ضمنی قلمداد شود. پس می‌توان اذعان داشت که زنجیره‌ای از تعاملات بین متغیرها وجود دارد که با یک متغیر مستقل شروع می‌شود و این متغیر مستقل بواسطه یک متغیر میانجی بر متغیر نهایی مدل تأثیر می‌گذارد. در ادامه یافته‌ها نشان داد که در مدل پیش‌بینی کژرفتاری مستقیم سازمانی (ODM)، هیچ‌گونه تعامل معناداری بین دو شکل عدالت با اشکال سه گانه اطلاعات اجتماعی وجود ندارد. بنابراین فرضیه سوم در خصوص کژرفتاری مستقیم سازمانی تأیید نمی‌شود.

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

IDM اثر تعاملی عدالت و			ODM اثر تعاملی عدالت و						سطوح		متغیرهای کنترل و اثرگذار	کنترل
اثر عدالت رویه‌ای			اثر عدالت		کنترل	اثر عدالت رویه‌ای		اثر عدالت مرادده‌ای		کنترل		
گام ۳	گام ۲	گام ۳	گام ۲	گام ۱	گام ۳	گام ۲	گام ۳	گام ۲	گام ۱	گام ۱		
۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۱۰	۰/۱۴	۰/۱۹	۰/۱۲*	۰/۱۰*	۰/۱۰	۰/۱۳	۰/۱۹*	پایگاه شغلی		
۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۱۴	۰/۰۴	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۱۰	۰/۱۵*	اندازه مدرسه		
-	-	-	-	-	-۰/۱۴*	-۰/۱۴*	-۰/۱۴*	-۰/۱۷*	-۰/۱۸*	قوانین رسمی		
-۰/۲۱	-۰/۲۷	-۰/۲۷	-۰/۲۱	-۰/۱۸	-	-	-	-	-	سن		
-۰/۱۵	-۰/۱۳	-۰/۱۷	-۰/۱۶	-۰/۱۷	-	-	-	-	-	جنسیت		
-	-	-۰/۲۴	-۰/۲۱	-	-	-	-۰/۱۴*	-۰/۱۵*	-	عدالت مرادده‌ای (IJ)		
-۰/۰۶	-۰/۱۴	-	-	-	-۰/۰۵	-۰/۰۳	-	-	-	عدالت رویه‌ای (PJ)		
۰/۴۵	۰/۳۱	۰/۴۴	۰/۲۹	-	۰/۲۳	۰/۱۵	۰/۲۵	۰/۱۴	-	مشاهده مستقیم ODM/IDM		
۰/۴۱	۰/۳۱	۰/۴۶	۰/۳۱	-	۰/۳۷	۰/۱۹	۰/۳۶	۰/۱۸	-	دانش غیرمستقیم ODM/IDM		
۰/۴۸	۰/۳۶	۰/۵۱	۰/۳۳	-	۰/۴۰	۰/۲۰	۰/۴۲	۰/۱۸	-	ادراک شیوع ODM/IDM		
-	-	-۰/۳۶	-	-	-	-	۰/۲۷	-	-	اثر تعاملی ODM , IJ و IDM		
-۰/۱۹	-	-	-	-	۰/۲۹	-	-	-	-	اثر تعاملی ODM , PJ و IDM		
-	-	-۰/۲۹	-	-	-	-	۰/۲۶	-	-	اثر تعاملی مشاهده مستقیم IDM /ODM و IJ		
-۰/۱۶	-	-	-	-	۰/۲۴	-	-	-	-	اثر تعاملی مشاهده مستقیم IDM /ODM و PJ		
-	-	-۰/۳۳	-	-	-	-	-۰/۱۸	-	-	اثر تعاملی دانش غیرمستقیم IDM /ODM و IJ		
-۰/۱۴	-	-	-	-	-۰/۱۹	-	-	-	-	اثر تعاملی دانش غیرمستقیم IDM /ODM و PJ		
-	-	-۰/۳۲	-	-	-	-	-۰/۲۱	-	-	اثر تعاملی شیوع IDM /ODM		

و II											
اثر تعاملی شیوع IDM / ODM PJ و		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ضرب تعیین	۰/۱۱	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۱۶
ضرب تعیین تعدیل شده	-	۰/۰۹	۰/۰۱	۰/۰۸	-	-	-	-	-	-	-
اندازه اثر	-	۰/۱۳*	-۰/۱۶*	۰/۱۸*	-۰/۱۸*	-	-	-	-	-	-
مقدار F	۵/۴۴*	۴/۳۷*	۹/۳۹*	۸/۷۴	۵/۳۳*	۶/۵۵	۹/۲۱*	۹/۵۶	۵/۸۹*	۶/۱۷*	۰/۳۳

در آزمون اثرات تعدیل‌گر برای کژرفتاری مستقیم بین فردی (IDM)، در گام اول هیچ‌گونه اثر معناداری دیده نشد. در ادامه اثر تعامل معناداری برای عدالت مراوده‌ای به‌عنوان تعدیل‌گر روابط بین متغیرهای اطلاعات اجتماعی و کژرفتاری مستقیم بین فردی افراد مرجع یافت شد. زمانی که ادراک عدالت مراوده‌ای افراد مرجع در سطح بالایی قرار دارد، مشاهده مستقیم، دانش غیرمستقیم و ادراک میزان شیوع کژرفتاری مستقیم بین فردی، در نزد آن فرد به احتمال زیاد کمتر است و این احتمال وجود دارد که انتقال کژرفتاری مستقیم بین فردی به دیگر افراد افزایش یابد. در ادامه هیچ‌گونه تأثیر معناداری برای عدالت رویه‌ای دیده نشد. بنابراین فرضیه سوم برای IDM و عدالت مراوده‌ای تأیید می‌شود اما این امر برای عدالت رویه‌ای تأیید نمی‌شود.

فرضیه ۴. عوامل گروهی در ارتباط بین اطلاعات اجتماعی و سوء رفتار در سطح فردی نقش تعدیل‌گر دارند.

جهت آزمون فرضیه‌های فوق از رگرسیون سلسله مراتبی (HLM) استفاده شد. 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 به‌طور 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 ($2=90.43, df=46, p<0.000$) و برای IDM ($=114.64, df=46, P<0.0002$) به لحاظ آماری معنادار است. در تمامی تحلیل‌ها، میانگین گروهی همه متغیرها در نظر گرفته شد، بجز برای متغیر سن که به‌صورت 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. زمانی که 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 تأیید شده است. در خصوص IDM تعامل معناداری بین روابط سه گانه (فرضیه‌های مذکور) یافت نشد. بنابراین نقش تعدیل‌گری انسجام در سطح بین فردی نیز رد می‌شود بدان معنا که انسجام گروهی نمی‌تواند روابط بین متغیرهای اطلاعات اجتماعی و بروز رفتارهای سوء افراد مرجع در زمان‌های دیگر، را تعدیل نمی‌کند. در ادامه این فرضیه مطرح شد؛ زمانی که قوانین و مجازات‌های غیررسمی بالایی نسبت به قوانین غیررسمی ضعیف‌تری در قبال کژرفتاری سازمانی وجود دارد، سرایت کژرفتاری گروه کاری به احتمال بالایی اتفاق می‌افتد. در این راستا، یافته‌های حاصل از HLM نشان داد که در سطح گروهی و سازمانی، تعامل معناداری بین مشاهده مستقیم کژرفتاری 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 کژرفتاری و قوانین غیررسمی در خصوص ODM، به لحاظ آماری معنادار است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که اگر قوانین غیررسمی در قبال ODM در سطح پایینی باشند، دانش مستقیم و شیوع کژرفتاری سازمانی به احتمال زیاد سرایت و انتقال کژرفتاری سازمانی گروه کاری به افراد مرجع سازمانی را افزایش می‌دهد. بر این اساس در سطح گروهی و سازمانی (ODM) فرضیه فوق به‌طور جزئی حمایت می‌شود.

جدول ۶. خلاصه رگرسیون کژرفتاری مستقیم در دو سطح سازمانی و بین فردی برای عدالت سازمانی

متغیرهای کنترل و اثرگذار		اثر تعاملی عدالت و ODM					اثر تعاملی عدالت و IDM		
		کنترل	عدالت مرابوده‌ای	عدالت رویه‌ای	کنترل	عدالت مرابوده‌ای	عدالت رویه‌ای	کنترل	عدالت مرابوده‌ای
متغیرهای کنترل	پایگاه شغلی	۰/۲۴*	۰/۲۰	۰/۲۱	۰/۱۹*	۰/۲۱*	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۴
	اندازه مدرسه	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۱۰	۰/۰۷
	قوانین رسمی	۰/۱۷*	۰/۱۲*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	۰/۱۳*	-	-	-
	سن	-	-	-	-	-	۰/۲۱	۰/۲۰	۰/۲۱
	جنسیت	-	-	-	-	-	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۳
	انسجام (Coh)	-	۰/۰۲*	۰/۰۷*	-	-	-	-	-
	قوانین غیررسمی (dS)	-	-	-	۰/۱۵	۰/۲۸	۰/۱۳	۰/۰۶	۰/۱۳
	مشاهده مستقیم ODM/IDM	-	۰/۱۲	۰/۴۰	۰/۱۱	۰/۳۷	۰/۵۴	۰/۲۷	۰/۲۷
	دانش غیرمستقیم ODM/IDM	-	۰/۱۳	۰/۴۲	۰/۱۲	۰/۳۸	۰/۴۱	۰/۲۵	۰/۲۵
	ادراک شیوع ODM/IDM	-	۰/۱۶	۰/۵۴	۰/۱۴	۰/۴۹	۰/۵۵	۰/۳۰	۰/۳۹
اثرات مستقل ODM / IDM / گروه کاری	اثر تعاملی ODM و IDM گروه کاری و Coh	-	-	۰/۰۴	-	-	-	۰/۰۴	-
	اثر تعاملی ODM و IDM گروه کاری و IS	-	-	-	-	۰/۲۱	-	-	۰/۰۶
	اثر تعاملی دانش غیرمستقیم ODM/IDM و انسجام	-	-	-	-	-	-	۰/۰۸	-

-۰/۰۵	-	-	-	-	-	-۰/۰۷	-	-	-	-	اثر تعاملی دانش غیرمستقیم ODM و IS
-	-	-۰/۰۸	-	-	-	-	-	-۰/۱۱	-	-	اثر تعاملی شیوع ODM / IDM و IJ
-۰/۰۶	-	-	-	-	-	-۰/۰۸	-	-	-	-	اثر تعاملی شیوع ODM / IDM و PJ
۰/۳۸	۰/۳۸	۰/۳۹	۰/۳۷	۰/۱۶	۰/۱۸	۰/۱۷	۰/۱۹	۰/۱۶	۰/۱۳		ضریب تعیین
۰/۰۰۴	۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۱۳	-	-	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۰۲	-		ضریب‌تعیین تعدیل شده
۰/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۳۱	۰/۰۷	-	-۰/۰۴*	۰/۰۲*	۰/۲۵	۰/۱۴*	-		اندازه اثر
۵/۸۹*	۶/۹۴*	۵/۳۳*	۶/۱۷*	۷/۶۳*	۱۱/۴۴*	۸/۷۵	۹/۵۶	۸/۷۴	۹/۳۹*		مقدار F

یافته‌ها نشان می‌دهند در حالی که 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 کژرفتاری سازمان در سطح فردی (IDM) با قوانین غیررسمی در خصوص کژرفتاری مستقیم بین فردی (IDM) نشان داد که اثر تعاملی دو متغیر در بروز کژرفتاری سازمانی افراد در زمان‌های دیگر به لحاظ آماری معنادار است. بنابراین زمانی که قوانین غیررسمی در خصوص 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 شیوع 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 شیوع IDM با قوانین غیررسمی برای IDM به‌طور جزئی تأیید می‌گردد. نتایج این بخش به‌طور کلی نشان می‌دهد در حالی که اثر تعاملی معنادار است، اما مقدار واقعی آن ضعیف و کوچک است.

در مجموع می‌توان گفت که نتایج فرضیه اول حمایت لازم را از کژرفتاری در دو سطح فردی و سازمانی (گروهی) به عمل آورده است. در فرضیه دوم نقش مشاهده مستقیم در شیوع کژ رفتاری هم در سطح سطح فردی و هم گروهی به ترتیب به‌صورت جزئی (حمایت جزئی) و کامل (حمایت شده) تأیید شده‌اند. در این فرضیه نقش دانش غیرمستقیم در کژرفتاری در دو سطح فردی و گروهی به صورت جزئی تأیید شده است. در فرضیه سوم نقش عدالت در دو بعد مرادهدای و رویه‌ای در بروز کژرفتاری گروهی حمایت نشده است، اما این نقش و تأثیر در سطح فردی حمایت لازم را به عمل آورده است. در فرضیه چهارم نقش انسجام گروهی در بروز کژرفتاری در دو سطح فردی و گروهی تأیید نشده است. هم‌چنین قوانین غیررسمی در بروز کژرفتاری در سطح گروه تأثیر جزئی و معنادار و در بروز کژرفتاری در سطح فردی تأثیر معناداری ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تبیین سوء رفتار سازمانی معلمان در دو سطح گروهی و فردی با رویکرد طولی انجام شد. برای رسیدن به هدف فوق، نظریه سرایت اجتماعی و فرآیندهای اطلاعات اجتماعی به‌عنوان مبانی اصلی تحلیل سوء رفتار سازمانی بکار گرفته شدند. به‌علاوه در این مطالعه، براساس مبانی نظری و منطقی؛ انسجام گروه کاری، تحریم‌های غیررسمی (تشویق و تنبیه‌ها) به‌عنوان تعدیل‌کننده‌های اصلی ارتباط کژرفتاری گروهی و کژرفتاری فردی اختیار شدند. به‌طور خلاصه یافته‌ها نشان داد که کژرفتاری هدایت شده سازمانی (کژرفتاری مستقیم) به‌طور 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 سه‌گانه اطلاعات اجتماعی به‌طور جزئی میانجی‌گری می‌شود.

اطلاعات اجتماعی به‌طور 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 به‌طور 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 گروه کاری 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 به‌طور معناداری با کژرفتاری اعضای گروه (اعضای اصلی) ارتباط دارد.

در مجموع می‌توان گفت که نتایج فرضیه اول حمایت لازم را از کژرفتاری در دو سطح فردی و سازمانی (گروهی) به عمل آورده است. در فرضیه دوم نقش مشاهده مستقیم در شیوع کژرفتاری هم در سطح سطح فردی و هم گروهی به به ترتیب به‌صورت جزئی (حمایت جزئی) و کامل (حمایت شده) تأیید شده اند. در این فرضیه نقش دانش غیرمستقیم در کژرفتاری در دو سطح فردی و گروهی به‌صورت جزئی تأیید شده است. در فرضیه سوم نقش عدالت در دو بعد مراوده‌ای و رویه‌ای در بروز کژرفتاری گروهی حمایت نشده است، اما این نقش و تأثیر در سطح فردی حمایت لازم را به عمل آورده است. در فرضیه چهارم نقش انسجام گروهی در بروز کژرفتاری در دو سطح فردی و گروهی تأیید نشده است. همچنین قوانین غیررسمی در بروز کژرفتاری در سطح گروه تأثیر جزئی و معنادار و در بروز کژرفتاری در سطح فردی تأثیر معناداری ندارد.

ارائه الگوی سرایت اجتماعی سوء رفتار سازمانی در دبیرستان‌های دولتی شهر ایلام: یک مطالعه طولی ۱۰۵

آنچه مشهود است؛ احتمال انتقال و گسترش کژرفتاری به درجه بالقه بودن کژرفتاری وابسته است. در کژرفتاری هدایت شده سازمانی، به احتمال زیاد انتقال کژرفتاری از سوی افراد مرجع (افرادی 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 می‌دهد که احساس عدالت مراوده‌ای پائینی دارند. از این یافته‌ها چنین برمی‌آید که انتقال کژرفتاری هدایت شده فردی نسبت به کژرفتاری هدایت شده سازمانی به احتمال بیشتر از سوی افرادی ایجاد می‌شود که بدرفتاری را از سوی سیستم سازمان و مدیریت احساس کرده‌اند.

در خصوص انسجام اجتماعی، زمانی که 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. یافته‌های حاصل از HLM نشان داد که در سطح گروهی و سازمانی، تعامل معناداری بین مشاهده مستقیم کژرفتاری 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 کژرفتاری و قوانین غیررسمی در خصوص ODM، به لحاظ آماری معنادار است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که اگر قوانین غیررسمی در قبال ODM در سطح پایینی باشند، دانش مستقیم و شیوه کژرفتاری سازمانی به احتمال زیاد سرایت و انتقال کژرفتاری سازمانی گروه کاری به افراد مرجع سازمانی را افزایش می‌دهد.

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 سازمان‌هاست.
- 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، به درک پژوهشگران در خصوص انتقال اجتماعی رفتار سازمانی در سه نوع (مستقیم، غیرمستقیم و شیوع) کمک می‌کند.
- مطالعه حاضر بر اشکال متفاوت کژرفتاری که دارای پیشایندها و پسایندهای مختلفی هستند، تمرکز نموده است. انتقال کژرفتاری هدایت شده سازمانی به‌طور 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)، به‌عنوان یک پدیده اجتماعی تلقی می‌شود. ارتباط بین عوامل اطلاعات اجتماعی و کژرفتاری هدایت شده فردی اعضای گروه قوی‌تر از ارتباط آن با کژرفتاری هدایت شده سازمانی است. بر این اساس می‌توان دریافت که کژرفتاری هدایت شده فردی بیش از کژرفتاری هدایت شده سازمانی، جنبه سرایت اجتماعی دارد و این امر به‌خاطر ماهیت اجتماعی‌تر کژرفتاری هدایت شده فردی است. بر این اساس نتایج فوق، پیشنهاد می‌شود پژوهشگرانی که در تلاش برای توسعه نظریه و ایجاد مطالعات تجربی هستند، بایستی بر نوع خاصی از کژرفتاری سازمانی سازمانی در محل کار تمرکز نمایند.

- اگر چه برخی از پژوهشگران اذعان داشته‌اند که کژرفتاری سازمانی پدیده‌ای اجتماعی و به‌صورت اجتماعی سرایت می‌یابد (روبینسون، ۱۹۹۸)، اما عواملی که تسهیل‌کننده 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 اجتماعی که ممکن است از گسترش کژرفتاری سازمانی نشأت گرفته باشند، تأکید 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 آن که بر سطوح فردی و سازمانی تأکید نماید، بر شفاف‌سازی چگونگی تأثیر و نقش عوامل اجتماعی در بروز سرایت اجتماعی کژرفتاری سازمانی تأکید شده است.
- یافته‌ها نشان داد تعیین‌کننده‌های اجتماعی کژرفتاری عوامل مهمی در پیش‌بینی 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.
- برای پژوهش‌های سرایت اجتماعی در حوزه مدیریت، پژوهش حاضر کاربست‌های نظری و تجربی مناسبی ارائه نموده است. یافته‌ها نشان داد که رفتار از طریق اطلاعات اجتماعی - که توسط رفتار یک همکار خلق می‌شود - انتقال می‌یابد. در حالی که پژوهش‌های گذشته اثرات سرایت را در بخش صنعت (برت، ۲۰۰۳) یا در بخش‌های مختلف سازمان (ویلیامز، ۲۰۰۳) بررسی نموده‌اند. پژوهش حاضر در سطح گروه کاری و آن هم در بافت مدارس دولتی انجام شده است. این امر به پژوهشگر این امکان را می‌دهد تا سازوکارهای واقعی که از طریق سرایت اجتماعی رخ می‌دهند، را بررسی نمایند. درک سازوکارها از طریق سرایت

ارائه الگوی سرایت اجتماعی سوء رفتار سازمانی در دبیرستان‌های دولتی شهر ایلام: یک مطالعه طولی ۱۰۷
اجتماعی، کمک شایانی به ادبیات مدیریت هم از حیث سرایت و هم از جنبه کژرفتاری،
می‌نماید. در پژوهش‌های گذشته اثرات سرایت در ادبیات مدیریت گزارش شده، اما شیوه‌ای
که در آن این اثرات رخ می‌دهند، به خوبی درک نشده است.

- در حالی که پژوهش حاضر به درک پژوهشگران در خصوص شیوه تأثیر رفتار و گسترش آن در بین اعضای گروه کمک می‌نماید، پژوهش‌های آینده بایستی چگونگی گسترش رفتار از طریق ساختار سازمانی را درک کرده و مورد بررسی قرار دهند.
- مطالعه حاضر اگرچه به کژرفتاری سازمانی به‌عنوان مهم‌ترین سازه پژوهش پرداخته است، با این وجود، چنین رویکردی می‌تواند برای سایر حوزه‌های رفتار سازمانی مانند رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی بکار گرفته شود.

پیشنهادها اجرایی و کاربردهای مدیریتی

- علاوه بر کاربردهای نظری، این پژوهش دارای کاربردهای مفیدی برای اقدامات مدیریتی است.
- با درک سازوکارهایی که از طریق آن کژرفتاری سازمانی گسترش می‌یابد، رهبران سازمانی و مدیران می‌توانند سیاست‌ها، رویه‌ها و فرآیندهایی را تدوین نمایند که میزان کژرفتاری در سازمان را به حداقل برساند. از طریق تنبیه یا خاموشی رفتار قبل از آغاز آن رفتار، سازمان‌ها می‌توانند 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 پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود، نقش مدیران و رهبران سازمانی در انتقال کژرفتاری را مورد بررسی قرار دهند. اطلاعات اجتماعی خلق شده از طریق کژرفتاری، در کنار احساس عدالت، انسجام گروه کاری، و قوانین غیررسمی اثر معنادار و قابل ملاحظه‌ای بر گسترش پدیده کژرفتاری دارند. مدیران نقش قابل ملاحظه‌ای در تأثیرگذاری بر این عوامل دارند، بنابراین درک اینکه چگونه سلسله مراتب سازمان و رهبران سازمان بر انتقال کژرفتاری در سازمان تأثیر می‌گذارند، حائز اهمیت است.
 - در حالی که مطالعه حاضر بر تأثیر رفتار گروه کاری روی رفتار افراد مرجع تمرکز دارد، درک شیوه تأثیر رفتار رهبران سازمان در گسترش رفتارهای مثبت و منفی در سازمان حائز اهمیت است.

منابع

- احمدی، سیدعلی اکبر و دهنوی، فریبا (۱۳۸۸). انحرافات سازمانی: اشکال، چالش‌ها و معرفی گونه‌شناسی‌های سوءرفتار، *اولین کنفرانس مدیریت اجرایی*، تهران، http://www.civilica.com/Paper-MBA01-MBA01_049.html
- امیری، مهدی و پرتابیان، اکبر (۱۳۹۴). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی معلمان، *فصلنامه آموزش پژوهی*، شماره اول، بهار ۱۳۹۴.
- حسین پور طولازدهی، شهره؛ رضا زین‌آبادی، حسن؛ علیمردانی، اکرم؛ کرد فیروزجایی، فهیمه (۱۳۹۵). تأملی بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان در تدریس: واکوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس شهر تهران. *فصلنامه تعلیم و تربیت*. ۳۲ (۱۲۵): ۱۴۵-۱۱۷.
- شیربگی، ناصر؛ غلامی، خلیل؛ معروفی، فخرالدین؛ نوری، سمیه (۱۳۹۲). درک و شناخت گونه‌های سوء رفتار سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه کردستان. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*. ۵ (۹): ۵۱-۲۸.
- غریب، عباس (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مولفه‌های اطلاعات اجتماعی بر سوءرفتار سازمانی کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر رشت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه ایلام. چاپ نشده.
- غریب، عباس؛ یاسینی، علی؛ شیری، اردشیر (۱۳۹۴a). بررسی تأثیر مولفه‌های اطلاعات اجتماعی بر سوء رفتار سازمانی، نقش میانجی عدالت سازمانی. *چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت*. تهران. ۲۳-۱۳.
- غریب، عباس؛ یاسینی، علی؛ شیری، اردشیر (۱۳۹۴b). بررسی تأثیر مولفه‌های اطلاعات اجتماعی بر سوء رفتار سازمانی: نقش تعدیل‌گر انسجام. *چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت*. تهران. شرکت خدمات برتر: ۷۱-۵۹.
- فیضی، طاهره، عمادی، زهرا (۱۳۸۹). ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، *فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*. ۲ (۴): ۹۸-۱۱۵.
- فیضی، طاهره و عمادی، زهرا (۱۳۸۹). ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. *دوفصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*. ۲ (۳): ۹۸-۱۱۵.
- قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر؛ و سعیدی نژاد، مجید (۱۳۸۶). عوامل موجد رفتارهای ضدشهروندی در سازمان‌ها. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*. ۲ (۸): ۲۹-۱.
- 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.
- Banfield, S. R., Richmond, V. P., & McCroskey, J. C. (2006). The effect of teacher misbehaviors on teacher credibility and affect for the teacher. *Communication Education*, 55(1), 63-72.
- 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.
- 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*, 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.
- 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 (2): 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.
- Mongillo, G., Shteingart, H., & Loewenstein, Y. (2014). The Misbehavior of Reinforcement Learning. *Proceedings of the IEEE*, 102(4), 528-541.
- Page, D. (2013). Teacher misbehaviour: An analysis of disciplinary orders by the General Teaching Council for England. *British Educational Research Journal*, 39(3), 545-564.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 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: 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.
- Riley, P. (2009). Teacher misbehaviour. In *International handbook of research on teachers and teaching* (pp. 417-431). Springer US.