

تأثیر رفتار ضد شهروندی، تنبلی، تروما و بدبینی سازمانی در وجدان کاری معلمان تربیت بدنی

رضا عبدالمولی گدلولو^{۱*}، میرحسن سیدامری^۲

۱- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه ۲- استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۳/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۶/۲۳

Impact of Anti-Citizenship Behavior, Laziness, Trauma and Organizational Cynicism in the Work Conscientiousness of Physical Education Teachers

Reza Abdollahi Godollo^{1*}, Mir Hassan Seyed Ameri²

1- Master of Sport Management, Urmia University 2- Professor of Sport Management, Urmia University

Received: (2020/09/13) Accepted: (2020/06/03)

چکیده

Abstract

The aim of this study was to the relationship the relationship between organizational anti-citizenship behavior, organizational laziness, and organizational trauma on the work conscientiousness of physical education teachers with the mediating role of organizational cynicism. Methodology of the research in terms of the main strategy, was quantitative, in terms of the strategy, was scrolling, and in terms of analytical, was descriptive-correlation. The statistical population consisted of physical education teachers in the West Azerbaijan province (n = 460), 210 of whom were selected by random sampling. To collect data, the present study used 5 questionnaires of Work Conscientiousness (Costa & Mccrae, 1992), Organizational Pessimism (Dean et al, 1998), Organizational Trauma (Vivan et al, 2015), Organizational Laziness (Karimianpour et al, 2019), Anti-Citizenship Behavior (Rahmani, 2013). The data were analyzed by descriptive and inferential statistics using SPSS.20 and Amos 23 software and by structural equation modeling. The results showed that the variables of organizational anti-citizenship behavior, organizational laziness and organizational trauma had a direct and significant effect on the variables of organizational pessimism and work conscientiousness. But the relationship between organizational trauma and work conscientiousness was not significant. Also, the indirect effects of the variables of organizational anti-citizenship behavior, organizational laziness and organizational trauma through organizational pessimism on work conscientiousness were significant. Generally it can be concluded that organizational anti-citizenship behavior, organizational trauma, and organizational laziness can provide the ground for enhancing organizational pessimism and reducing teacher work conscientiousness.

Keywords

Organizational Anti-Citizenship Behavior, Organizational Pessimism, Organizational Trauma, Organizational Laziness, Physical Education Teacher, Work Conscientiousness.

هدف از پژوهش حاضر، رابطه بین رفتار ضد شهروندی و تنبلی سازمانی و ترومای سازمانی بر وجدان کاری معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی بدبینی سازمانی بود. این پژوهش از نظر راهبرد اصلی، کمی، از نظر راهکار اجرایی، پیمایشی و از نظر تکنیک تحلیلی، توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری شامل معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان غربی (۴۶۰ نفر) که ۲۱۰ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها پژوهش حاضر از پنج پرسشنامه وجدان کاری (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲)، بدبینی سازمانی (دین و همکاران، ۱۹۹۸)، ترومای سازمانی (ویوان و همکاران، ۲۰۱۵)، تنبلی سازمانی (کریمیان‌پور و همکاران، ۱۳۹۸)، رفتار ضد شهروندی (رحمانی، ۱۳۹۲)، استفاده شد. داده‌ها با روش‌های آمار توصیفی و استنباطی، به کمک دو نرم‌افزار SPSS vs.20 و Amos 23 با روش مدل معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد که متغیرهای رفتار ضد شهروندی سازمانی، تنبلی سازمانی و ترومای سازمانی بر متغیر بدبینی سازمانی و وجدان کاری اثر مستقیم و معنادار دارند. اما رابطه ترومای سازمانی بر وجدان کاری معنی‌دار نبود. همچنین اثر غیرمستقیم متغیرهای رفتار ضد شهروندی سازمانی، تنبلی سازمانی و ترومای سازمانی از طریق بدبینی سازمانی بر وجدان کاری معنادار بودند. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که رفتار ضد شهروندی، ترومای سازمانی و تنبلی سازمانی می‌توانند زمینه را برای افزایش بدبینی سازمانی و کاهش وجدان کاری معلمان فراهم نمایند.

واژه‌های کلیدی

بدبینی سازمانی، رفتار ضد شهروندی، ترومای سازمانی، تنبلی سازمانی، وجدان کاری، معلم تربیت بدنی

* نویسنده مسئول: رضا عبدالمولی گدلولو

*Corresponding Author: Reza Abdollahi Godollo, E-mail : rezaab35@yahoo.com

مقدمه

نهادهای آموزشی مخصوصاً آموزش و پرورش پی برده- اند که بدون نیروی انسانی کارآمد، اخلاق مدار، متعهد، قابل اعتماد و با وجدان به اهداف خود نخواهند رسید و پاسخگوی نیازهای روزافزون جامعه خود نخواهند بود. در شرایط فعلی نظام آموزش عالی گاهی اوقات مشاهده می‌گردد که کارکنان در محیط کار یا از زیرکار شانه خالی می‌کنند و یا دچار کم‌کاری شدید هستند. به عبارتی نوعی گریز از کار در بین کارکنان مشاهده می‌گردد که یکی از عوامل مؤثر بر این کاستی‌ها عدم وجدان کار قوی در سازمان می‌باشد. بدین معنی که کارکنان با وجدان کاری بالا، سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (۳۸). منظور از وجدان کاری^۱ رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آن‌ها را انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرسی و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (۴۹). از جمله معضلات ریشه‌ای و اساسی نظام آموزش عالی ما چه در مدرسه و دانشگاه، در جهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، ضعف وجدان کاری در میان بخش قابل توجهی از شاغلین کشور است که جلوه‌های آن در مؤلفه‌ها، ساختارها و نمودهای نهادهای آموزشی به وضوح مشاهده می‌شود و عوامل متعددی نیز در این رابطه دخیل هستند که عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی از مهم‌ترین آن‌ها به شمار می‌روند (۱۰). منابع انسانی سازمانهای ورزشی به دلیل داشتن وظیفه خدمت رسانی به افراد مختلف جامعه مانند ورزشکاران، مربیان، دانش‌آموزان و همچنین ایجاد بستری مناسب برای انجام فعالیتهای ورزشی توسط اقشار مختلف جهت تامین سلامت جسمی و روحی آنها، مستلزم سرمایه اجتماعی بالا است (۲۳). بدیهی است در چنین شرایطی که در مدارس، کمبود امکانات، وسایل و تجهیزات و از همه مهم‌تر منابع مالی شدیداً محسوس است و از طرفی دیگر بار امانت تعلیم و تربیت که مسئولیت سنگین تری است بر دوش معلمان قرار دارد. وجدان کاری معلمان فاکتور بسیار مهمی است که می‌تواند در حفظ و نگهداری تجهیزات و ارتقای آموزشی دانش-آموزان نقش داشته باشد. بنابراین مدیران و رهبران سازمان آموزش و پرورش باید راهکارهایی عملی و کاربردی در جهت

کاهش وجدان کاری معلمان اتخاذ، و با عملکرد خود سعی در ایجاد انگیزه، روحیه و افزایش وجدان کاری معلمان بالاخص معلمان تربیت‌بدنی که به عنوان پیشگامان توسعه و فرهنگ تحرک، سلامتی و نشاط شناخته می‌شوند، نمایند. و از موانع و مشکلات ناشی از کاهش وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی بکاهند. از جمله عوامل تاثیرگذار بر وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی که مدنظر مطالعه حاضر است می‌توان به عوامل منفی؛ بدبینی سازمانی، تنبلی سازمانی، ترومای سازمانی و رفتار ضدشهروندی اشاره کرد.

بدبینی معمولاً با دروغ‌گویی، به نمایش گذاشتن چهره نادرست از دیگران و نادیده گرفتن نقاط قوت آن‌ها همراه است. باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی مدیران و منجر به اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکاری شده است (۸). آکارای و بیلدریم^۲ (۲۰۱۷)، معتقدند فرد بدبین از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی، کسی است که دیگران را دروغگو، خودخواه، بی‌علاقه و بی‌توجه در نظر بگیرد و انگیزه‌های آنان را مورد تردید قرار داده، در روابط خود محتاط بوده و اعتماد به نفس نداشته باشد، رفتار وی خصمانه و ظالمانه بوده و نسبت به خواسته‌های تحمیلی افراد تنفر داشته باشد (۲). بدبینی سازمانی یک نگرش منفی و دفاعی نسبت به سازمان است که به ادراک فضای نامطلوب سازمانی منجر می‌شود. این پدیده با باورهای منفی، احساسات و رفتارهای مرتبط با آن شناخته شده و در قالب بدبینی عاطفی، شناختی و رفتاری بروز می‌کند. کارکنان بدبین می‌توانند کل سازمان را تحت تأثیر قرار داده و مانع رسیدن سازمان به هدف‌های خود شوند (۷). جیانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۹)، به عبارتی در بدبینی سازمانی کارکنان احساس منفی و تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان خود دارند (۲۵). بدبینی سازمانی را نگرش منفی کارکنان نسبت به وضعیت استخدامی سازمان تعریف می‌کنند که بر فرآیندهای سازمانی و بهره‌وری، تأثیر منفی می‌گذارد. اصل اساسی مفهوم بدبینی، نبود دقت، صداقت، اعتماد، انسجام و وفاداری است (۵). بر همین اساس، کارکنانی که دچار بدبینی شده‌اند می‌توانند سازمان‌های آموزشی را از رسیدن به اهدافش باز دارند. این نگرش منفی نتیجه اعتقاد کارکنان به این است که سازمان فاقد صداقت است و اینکه اقدامات

3. Jiang., Hu, Wang, & Jiang

1. Work Conscientiousness

2. Acaray, yildirim

تنبلی^۲ به معنای تن‌پروری، بی‌کاری، کاهلی، اهمال و سستی به کار رفته است. تنبلی اجتماعی از مواردی است که به ایرانیان نسبت داده می‌شود و میزان تنبلی ایرانیان از متوسط جهانی بیشتر است و از جمله نمودهای آن می‌توان به؛ پایین بودن بهره‌وری، پدیده نوظهوری به نام بین‌التعطیلین (تعطیلات فراوان)، عدم اقبال به کار طولانی مدت و سخت، اضافه وزن و کم‌تحرکی اشاره کرد (۲۳). در کلی‌ترین برداشت، تنبلی را مترادف با فقر حرکتی می‌دانند. در سازمانی که تنبلی رخنه می‌کند، افراد آن برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی، کاری و عمومی، همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند، نفوذ تنبلی در سازمان موجب می‌شود کارکنان در اجرای وظایف خود تعلل و تأخیر داشته باشند، در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌ها فعال و اثرگذار نباشند و در تحلیل و تفکر انگیزه کافی را نداشته باشند. و از جمله پیامدهای آن، پایین بودن سطح بهره‌وری اداری و عدم اقبال به کار طولانی مدت و سخت است (۴۷). تنبلی در تمامی سطوح کاری می‌تواند وجود داشته و به شکل عمده در بین افراد باهوش‌تر بیشتر بروز می‌کند (۱۲). سپهوند و همکاران (۲۰۱۸)، معتقدند که گاهی رفتار کاری مخرب کارکنان، موجب تنبلی افراد و در نهایت تنبلی سازمان‌ها می‌شود. این رفتارها، رفتارهای ارادی هستند که باعث نقض هنجارهای سازمانی، ضرر به منافع سازمان و همچنین مانع دستیابی به اهداف سازمان می‌شوند و که شامل رفتارهای مانند انحراف انضباط شخصی، رفتارهای ضد اجتماعی، ریاکاری، چاپلوسی، شایعه‌پراکنی، آزار و اذیت، تخریب تجهیزات و سرقت است. همچنین عواملی مانند استخدام رسمی، پارتی‌بازی، عدم وجدان کاری، عدم نظام ارزشیابی درست و نظارت ضعیف، یکنواخت بودن شغل و عوامل فرهنگی و محیطی نیز در تنبلی سازمانی مؤثرند و عامل اصلی آن، عوامل فردی می‌باشند که نقش و وظایف خود را به صورت ظاهری و صوری انجام می‌دهند و برای اجرای تمام و کمال نقش خود، تلاش کافی ندارند (۴۶). یک سازمان توانمند را در نظر بگیرید که تک تک افراد آن توانایی‌های زیادی در رابطه با مأموریتی که قرار است انجام بشود، دارند. این افراد ممکن است با همه این توانمندی‌ها و توانایی‌ها، در اولین فرصت شروع به زیردررویی از کار، فرافکنی مسئولیت‌ها و به طور کلی ایجاد اختلال در امور بنمایند. به عبارت بهتر و عامیانه‌تر، افراد دچار تنبلی سازمانی

سازمان نشاندهنده نبود اصولی مثل عدالت، صداقت و صمیمیت است و دیگران را حقه باز و غیرقابل اعتماد می‌داند (۳۵).

تئوری ترومای سازمانی^۱ (ضربه روحی) سازمانی از علم پزشکی برگرفته، و وارد علم مدیریت و سازمان گردیده است به طور کلی به هرگونه آسیب، ضربه، جراحت، شوک و حادثه وارده بر جسم تروما می‌گویند به شرط آنکه از درون بدن نبوده و منشا خارجی داشته باشد. بیانگر آن دسته از ضربات و شوک‌های وارد شده به سازمان است که معمولاً به دلیل سوءکارکرد یک یا چند رکن از ارکان سازمان نظیر افراد، اهداف، ساختار، فناوری و یا محیط به وجود می‌آید. به عنوان مثال هنگامی که مدیران و کارکنان سازمان به دلیل سوء عملکرد خود، موجبات بدنامی سازمان را فراهم نموده و چهره سازمان را در ذهن جامعه و ذینفعان، تخریب می‌نمایند؛ این امر سبب می‌شود جو سازمان از حالت عادی خارج شده و سازمان و کارکنان آن فشارهای روحی روانی و زبان‌های مادی معنوی قابل توجهی را تجربه نمایند (۴۳). به بیان ساده تروما سبب استرس و تغییر شرایط نرمال و در نتیجه کاهش کارکرد فردی و سازمانی می‌شود. سازمان‌های ارائه دهنده خدمات به دلیل ماهیت خاص فعالیت‌شان، یکی از سازمان‌های مستعد ابتلا به ترومای سازمانی هستند. در این سازمان‌ها جو یأس و ناامیدی بر سازمان حاکم است و کارکنان و مدیران انگیزه‌های کاری خود را از دست داده و تمرکز سازمان بر ارضای نیازهای مشتریان کاهش می‌یابد، در نتیجه بدبینی سازمانی رواج پیدا می‌کند (۵۵). این پدیده می‌تواند در سه سطح تحلیل رایج سازمانی، یعنی در سطح فردی، گروهی و سازمانی و حتی فراسازمانی (جامعه) نمود پیدا کند و در صورت عدم کنترل و مدیریت لازم، آثار و پیامدهای مخربی از خود بجا می‌گذارد. ترومای سازمانی پدیده‌ای منفی است که در صورت وقوع، شوک قابل ملاحظه‌ای به همه افراد و گروه‌های سازمانی و حتی به خانواده کارکنان وارد نموده و ساختارهای دفاعی و محافظتی سازمان را در هم می‌شکند و احساس ناامیدی، یأس و دل‌سردی شدیدی بر سازمان حاکم می‌نماید و این ضربه روحی بر توانایی افراد و سازمان اثر کرده؛ در نتیجه باعث از دست رفتن استعدادها، تحلیل انرژی سازمان و اختلال عملکرد در الگوهای رفتاری سطوح مختلف در سازمان می‌شود (۵۶).

کردن) را نیز شامل می‌شود (۵۸). شناخت علل بروز رفتارهایی هم‌چون سرقت از سازمان، تحمیل هزینه‌های شخصی و غیرمرتبط با کار، پرخاشگری نسبت به همکاران و مدیران، به رسمیت نشناختن اختیار و اقتدار مدیران، زیر پا گذاشتن مقررات سازمان (که نموده‌هایی از رفتارهای ضدشهروندی سازمانی، هستند) به مدیران کمک می‌کند تا حتی المقدور از آنان اجتناب نمایند (۵۶).

پیشینه پژوهش وجدان‌کاری نشان می‌دهد که وجدان-کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حسن انجام وظیفه در افراد می‌شود. وجود وجدان‌کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی سازمان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌شود (۵۲). نتایج تحقیقات مختلف حاکی از این است که وجدان-کاری با سبک رهبری (۳۸)، دقیق بودن، مسئول‌پذیر و سازمان یافته بودن (۲۹)؛ عشق و علاقه زیاد به کار، راهنمای الگوسازی، تقویت زمینه‌های توسعه انسانی، اجتماعی و اقتصادی (۴۶)؛ ارتباط معنی‌داری وجود دارد. صاحب‌نظران باور دارند اعتماد می‌تواند به همکاری بین افراد، سخت‌کوشی، وظیفه‌شناسی و در نهایت افزایش وجدان‌کاری و تعهد سازمانی منجر شود (۳۶). عطاری و بلاغت (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان تعیین میزان توفیق‌طلبی و وجدان‌کاری معلمان و پیش‌بینی آن از طریق پایبندی به رفتارهای اخلاقی نشان دادند که بین توفیق‌طلبی و وجدان‌کاری رابطه مثبت وجود دارد. از طرفی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای ضدشهروندی سازمانی می‌تواند بدبینی سازمانی باشد (۵۳). پژوهش‌های مختلف حاکی از این است که بدبینی با پارتی-بازی/خویشاوندگرایی، کاهش عدالت و سیاسی‌کاری در سازمان (۳۲)؛ کاهش سطح عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و افزایش ترک خدمت (۱۳)؛ کاهش تعهد سازمانی و کاهش رضایت شغلی، رفتار ضدشهروندی سازمانی (۱۱)؛ رفتار ضدشهروندی سازمانی (۵۴)، و عدم صداقت و اعتماد (۲۸)؛ ارتباط دارند. رئیسی و ناستی‌زایی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین بدبینی-سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی معلمان شهر زاهدان پرداختند نتایج نشان داد که بدبینی سازمانی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی به طور مستقیم اثر نداشت اما به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر

با این عبارت به تمام مخاصمه‌ها و دلایل پایان می‌دهند: چرا فلانی انجام نمی‌دهد و من انجام بدهم (۲۰). و از عواملی که به افزایش تنبلی در سازمان کمک می‌کند، افزایش تعداد کارکنان سازمان است. زمانی که کارکنان احساس کنند اگر کار را انجام ندهد کار توسط دیگری انجام می‌شود (۲۳). مؤلفه‌ی آخری که با وجدان‌کاری مرتبط است، رفتارهای ضدشهروندی‌ست.

از معضلات سازمان‌ها وجود رفتارهایی هم‌چون کم-کاری، پرخاشگری، قلدری، لجاجی، ارباب و کینه‌توزی است. این رفتارها نه تنها در عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذار است، بلکه روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان را نیز تحت الشعاع قرار می‌دهد. رفتار ضدشهروندی سازمانی موجب خواهند شد تا عملکرد یک سازمان مخدوش و دامنه موفقیت‌های آن محدود شود (۳۷). رفتارهای ضدشهروندی سازمانی، شامل کج رفتاری‌های خفیفی هستند که برخلاف هنجارهای سازمانی مبنی بر احترام متقابل و با نیت نامعلوم و مبهم درصدد ضربه زدن به طرف مقابل می‌باشند. مشخصه‌ی این رفتارها بی‌ادبی، عدم توجه و احترام به دیگران است و در بیشتر این رفتارها نوعی تلاش برای لطمه زدن وجود دارد (۳۳). از ابعاد رفتارهای ضدشهروندی سازمانی می‌توان به لجاجی و خودسری (رفتارهایی از قبیل انکار صریح مقررات، امتناع از به اشتراک گذاشتن اطلاعات)، مقاومت در برابر اقتدار (مخالفت عمومی در برابر سازمان، عدم رعایت حریم خصوصی، دور زدن و یا کنار گذاشتن مدیران)، طفره رفتن از کار (تعطیل کردن کار، اعاده نکردن حساب‌ها و پاسخ ندادن به نامه‌های و تماس‌های تلفنی، تاخیر در ارائه گزارش کار، و در دسترس نبودن هنگام مراجعه)، کینه‌توزی (خرج کردن هزینه‌های غیرتجاری، دزدیدن مایحتاج و مواد شرکت و در میان گذاشتن اسرار سازمان با افراد بیرون) و پرخاشگری (حالت کج خلقی در ملاقات، اعتراض خصمانه به همکاران، بکارگیری لحن متکبرانانه و ناخوشایند، و تهدید فیزیکی) اشاره کرد (۱۹). بروز چنین رفتارهایی می‌تواند منجر به افزایش نارضایتی، ترک-خدمت کارکنان، مانع کارکرد، کاهش درآمد و یا خدشه‌دار شدن اعتبار سازمان منجر شود و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد. هم‌چنین رفتارها چون شکایت‌کردن، لجاجی، وقت‌کشی و عقب‌نشینی (از زیرکار شانه خالی

این نتیجه دست یافتند که تنبلی در سازمان‌ها در حال گسترش است و مدیران باید با اقداماتی هم‌چون مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش اندازه گروه، افزایش خلاقیت، پرداخت پاداش مناسب و به موقع با این پدیده مبارزه کنند (۵۰). کریمیان پور و همکاران، (۲۰۱۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های فردی بر سکون‌زدگی شغلی و سکون‌زدگی شغلی بر تنبلی سازمانی اثر مستقیم و معنی‌دار است (۲۶). سپهوند و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی به این نتیجه رسیدند که کارکنان نامرئی و مؤلفه‌های آن یعنی ترک خدمت مجازی، غفلت از کار، ریاکاری و طفره رفتن از کار بر تنبلی سازمانی تأثیر معناداری دارد (۴۶). نهایتاً پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رفتار ضد شهروندی با بزهکاری، انتقام‌جویی و رفتار سوء سرپرستان (۵۱)؛ نبود اخلاق حرفه‌ای (گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت، سرگردانی افراد در مراجعه به سازمان)، (۳۴)؛ کاهش عملکرد، کاهش روابط و روحیه (۱۸)؛ بیگانگی از کار، فرسودگی شغلی و کاهش تعهد (۹)؛ بدبینی سازمانی (۵۳)؛ ارتباط دارند. میشل و بولینگ^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان رابطه بین خودشیفتگی و رضایت شغلی و رفتارهای ضد شهروندی پرداختند که نتایج نشان داد که بین خودشیفتگی و رضایت شغلی و رفتارهای ضد شهروندی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. هم‌چنین خشونت رابطه بین خودشیفتگی با رضایت شغلی و رفتارهای ضد شهروندی را تعدیل می‌کند (۳۱). کوهن - چاراش و لارسون^۳ (۲۰۱۷)، نیز رابطه حسادت و رفتارهای ضد شهروندی را بررسی کردند. یافته‌های تطبیقی نشان داد در شرایط بی‌عدالتی رابطه حسادت و رفتارهای ضد شهروندی قوی‌تر خواهد بود (۱۴). شجاعی و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان رابطه بین خودشیفتگی با رضایت شغلی و رفتارهای ضد شهروندی معلمان با نقش تعدیل‌کننده خشونت به این نتیجه رسیدند که معلمان که دارای شخصیت خودشیفته در مدارس هستند، رفتارهای ضد شهروندی دارند و از رضایت شغلی کمتری برخوردارند (۴۸).

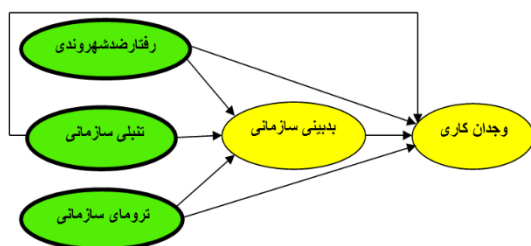
بنابراین با عنایت به آنچه ذکر شد در راستای ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر می‌توان گفت اهمیت وجدان کاری بالای معلمان تربیت بدنی به دلیل بهبود عملکرد آن‌ها در

حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی اثر مثبت داشت. ریشه بدبینی سازمانی به بی‌اعتمادی برمی‌گردد (۳۹). عبدالهی و کاشف (۲۰۱۹)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای قلدری سازمانی و حسادت سازمانی، از طریق سکون‌زدگی شغلی در بروز بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۱).

ترومای سازمانی هم با رکود، ورشکستگی، محو شدن از صحنه رقابت، کاهش منابع مالی، کاهش وفاداری، ضعف حافظه سازمانی و استفاده از کارکنان نامناسب (۳۰)؛ رکود، عدم فناوری مناسب، کاهش عملکرد (۱۷)؛ کاهش هویت سازمانی، حاکم شدن روحیه یأس و ناامیدی، آسیب‌رسانی به برند سازمان، سهم بازار و ازدست دادن مشتریان، وفاداری سازمانی، سرمایه اجتماعی و تنزل درجه و رتبه سازمان‌ها (۵۶)، کاهش مهارت‌های کارکنان (۴۲)؛ کاهش انگیزه و عدم رضایت شغلی (۳)؛ و سبک‌رهبی زهرآگین (۱۶)، ارتباط دارد. لیزا و همکاران (۲۰۰۹) پژوهشی را با عنوان تأثیرپذیری ترومای سازمانی از عدم موفقیت در خلاقیت و نوآوری در شرکت مایکروسافت انجام دادند (۳۰). سپهوند و زارع (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان نقش هشیاری سازمانی بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی مدیران دریافتند که هشیاری سازمانی و هوش سیاسی تأثیر منفی و معنی‌داری بر ترومای سازمانی دارد (۴۵). ابراهیمی و همکاران، (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان نقش ترومای - سازمانی بر سکوت و بدبینی سازمانی نشان دادند که ترومای - سازمانی کارکنان در بعد وجود افسردگی، ترس، عصبانیت؛ و سازمان در بعد استرس، اضطراب و روابط درون سازمانی تحت تأثیر قرار گرفته است. و ترومای سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سکوت و بدبینی سازمانی دارد. به علاوه بین بدبینی با سکوت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۵). هم‌چنین نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد عواملی که در افزایش تنبلی مؤثرند عبارت‌اند از: شرایط محیط کار، پاداش و دستمزد (۲۷)؛ نادیده انگاشتن کار شایسته، عدم‌قدردانی و دستمزد (۴۱)؛ کاهش عملکرد، کاهش انسجام گروهی، افزایش غیبت کاری، تعارض درون گروهی (۴۰)؛ رفتار شهروندی سازمانی (۲۱)؛ روابط بین همکاران، شرایط محیط کار، پاداش و دستمزد (۴)؛ رابطه دارند. سیمز و نیچولس^۱ (۲۰۱۴)، به موضوع تنبلی اجتماعی پرداختند و به

3. Cohen-Charash, Larson

1. Simms, & Nichols
2. Michel, Bowling



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

این پژوهش از نظر راهبرد اصلی، کمی، از نظر راهکار اجرایی، پیمایشی و از نظر تکنیک تحلیلی، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری را معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ با حجم ۴۶۰ تشکیل می‌داد. با رعایت ملاحظات اخلاقی از جمله اخذ رضایت از همکاران محترم جهت شرکت در تحقیق، محرمانه ماندن اطلاعات افراد، عدم اجبار در ادامه دادن روند کار، در دسترس بودن محقق جهت پاسخگویی به سؤالات و کسب مجوز اجرای پژوهش به توزیع پرسشنامه در بین معلمان، اقدام گردید. روش نمونه‌گیری از نوع (دردسترس) بود. حجم نمونه با توجه به مدل کرجسی-مورگان و با در نظر گرفتن خطای $\alpha = 0.05$ ، $n = 210$ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها پژوهش حاضر از پنج پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه‌های وجدان کاری کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲)، این پرسشنامه در قالب ۱۶ گویه و ۲ بعد: قابلیت اتکا (۸ گویه)، موفقیت‌مداری (۸ گویه) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ در مطالعه روزبهانی و همکاران (۱۳۹۶)، 0.78 گزارش شده است. پرسشنامه بدبینی سازمانی دین، براندز و دهاروادکار (۱۹۹۸)، این پرسشنامه در قالب ۱۳ سوال و ۳ بعد: بدبینی عاطفی (گویه‌های ۱ تا ۴)، بدبینی شناختی (گویه‌های ۵ تا ۹) و بدبینی رفتاری (گویه‌های ۱۰ تا ۱۳) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ در مطالعه رئیسی و ناستی‌زایی (۱۳۹۷)، 0.88 گزارش شده است. پرسشنامه ترومای سازمانی ویوان و همکاران (۲۰۱۵)، این پرسشنامه در قالب ۹ سوال و ۳ بعد: یاس و ناامیدی (گویه‌های ۱ تا ۳)، عدم ارتباط با محیط (گویه‌های ۴ تا ۶)، عدم ارتباط با سازمان (۷ تا ۹) بود. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا

مدارس، نقش آموزشی و تربیت جسم و روح دانش‌آموزان و همچنین، تأثیرات کلان آن بر تربیت‌بدنی سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از بنیادی‌ترین مراکز گسترش و توسعه فرهنگ ورزش و حرکت در کشور بیش از پیش نمایان می‌شود. بنابراین، در این ارتباط داشتن وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند در کیفیت و اثربخشی نظام آموزشی، فرایند یاددهی و یادگیری، فرهنگ کار حرفه‌ای، عدم لزوم به نظارت‌های و بورکراسی‌های متعدد اداری، صرف‌جویی هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری و کارایی، تأثیر عمیقی داشته باشد و برعکس. و از طرفی دیگر درک این مطلب که چه عواملی باعث رفتار ضد شهروندی سازمانی، تنبلی سازمانی، ترومای (ضربه روحی) و بدبینی سازمانی معلمان می‌شود باید علل پدیدآیی آن در سبک مدیران آموزش و پرورش و مدارس، رفتارهای فردی و سازمانی، تعامل گروه‌های کاری، تبعیض، دستمزد، مقایسه و رفتار همکاران فرهنگی افراد بررسی گردد. برای روشن شدن این مطلب باید مدیران و سرپرستان آموزش و پرورش بینشی عمیقی از رفتار سازمانی و مدیریت عوامل انسانی تحت سرپرستی خود داشته باشند و در بررسی و شناسایی عوامل به‌وجود آورنده و تشدید این رفتارها اهتمام تام داشته باشند؛ بنابراین، این مطالعه می‌کوشد به صورت دقیق‌تر تأثیر رفتار ضد شهروندی سازمانی و تنبلی سازمانی و ترومای سازمانی بر وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی را از طریق متغیر میانجی بدبینی سازمانی بررسی کند. با وجود اهمیت زیاد این موضوع، بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی در این زمینه انجام نشده است؛ بنابراین ضرورت انجام مطالعه حاضر آشکار می‌شود. همچنین انجام این مطالعه به غنی‌تر شدن مبانی نظری پژوهش در پنج حوزه‌ی رفتار ضد شهروندی، تنبلی سازمانی، ترومای سازمانی، بدبینی سازمانی و وجدان کاری کمک می‌کند که با ترسیم دقیق چگونگی، شدت و جهت تأثیر رفتار ضد شهروندی، تنبلی، ترومای سازمانی بر وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی با میانجی بدبینی شاید گامی عملی هرچند کوچک در راستای افزایش وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی بتوان برداشت. بنابراین هدف کلی این مطالعه این است که آیا رابطه‌ی بین رفتار ضد شهروندی سازمانی، تنبلی سازمانی و ترومای سازمانی با وجدان کاری از طریق متغیر میانجی بدبینی سازمانی وجود دارد یا نه؟ بر اساس آنچه ذکر گردید، مدل مفهومی زیر ترسیم و مورد آزمون قرار گرفت (تصویر ۱).

ابزارها با نظر استاد راهنما و یک تن از اساتید روانشناسی و علوم تربیتی و همچنین یک نفر متخصص تحقیقات آموزشی تایید شدند و برای پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده و پایایی کل پرسشنامه‌های وجدان-کاری، بدبینی سازمانی، ترومای سازمانی، تنبلی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی به ترتیب برابر ۰/۸۹، ۰/۹۳، ۰/۹۰، ۰/۸۸، ۰/۷۲ به دست آمدند. سایر اطلاعات مربوط به ابزارهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

قبل از پرداختن به تحلیل اصلی، روشهای آمار توصیفی (میانگین، انحراف-استاندارد) و روشهای آمار استنباطی (کولموگروف اسمیرنوف، آزمون KMO، VIF، پارامتر تحمل، بارتلت و ضریب همبستگی پیرسون) بررسی و تایید شدند. در نهایت داده‌ها با استفاده از دو نرم افزار SPSS vs.20 و Amos 23 در مدل-یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

کرونباخ در مطالعه ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۷)، ۰/۸۸ گزارش شده است. پرسشنامه تنبلی سازمانی از پرسشنامه‌ی کریمیان پور و همکاران (۱۳۹۸) استفاده شد که دارای ۵ می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ در مطالعه کریمیان پور و همکاران (۱۳۹۸)، ۰/۸۵ گزارش شده است. پرسشنامه رفتار ضد شهروندی: پرسشنامه رحمانی (۱۳۹۲) می‌باشد، این پرسشنامه در قالب ۲۴ سوال و ۵ بعد: لجبازی و خودسری (گویه‌های ۱ تا ۵)، مقاومت در برابر اقتدار (گویه‌های ۶ تا ۹)، طفره رفتن از کار (۱۰ تا ۱۵)، کینه‌توزی (گویه‌های ۱۶ تا ۱۹)، و پرخاشگری (۲۰ تا ۲۴) بود. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ در مطالعه ریسی و ناستی‌زایی (۱۳۹۷)، ۰/۸۶ گزارش شده است. شیوه نمره‌گذاری هر پنج متغیر وجدان کاری، بدبینی سازمانی، ترومای سازمانی، تنبلی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم: ۵ تا کاملاً مخالفم: ۱) ارائه شدند. در پژوهش حاضر روایی محتوایی

جدول ۱: متغیرها و تعداد گویه‌های آن و پایایی مربوط به هر متغیر

پرسشنامه‌ها	سازه‌ها	تعداد گویه	مقدار پایایی در ضریب آلفای کرونباخ
وجدان کاری	قابلیت اتکا	۸	۰/۹۱
	موفقیت مداری	۸	۰/۹۰
	وجدان کاری	۱۶	۰/۸۹
بدبینی سازمانی	بدبینی رفتاری	۴	۰/۸۱
	بدبینی شناختی	۵	۰/۷۸
	بدبینی عاطفی	۴	۰/۸۹
تنبلی سازمانی	بدبینی سازمانی	۱۳	۰/۸۷
	تنبلی سازمانی	۵	۰/۸۸
ترومای سازمانی	یاس و ناامیدی	۳	۰/۸۳
	عدم ارتباط با محیط	۳	۰/۸۲
	عدم ارتباط با سازمان	۳	۰/۷۶
رفتار ضد شهروندی	ترومای سازمانی	۹	۰/۹۰
	لجبازی و خودسری	۵	۰/۸۸
	مقاومت در برابر اقتدار	۴	۰/۸۱
	طفره رفتن از کار	۶	۰/۷۲
	کینه	۴	۰/۷۷
	پرخاشگری	۵	۰/۸۰
	رفتار ضد شهروند سازمانی	۲۴	۰/۷۲

یافته‌های تحقیق

جدول ۲: توزیع فراوانی برحسب جنس، وضعیت استخدام، سن، مقطع تدریس، سابقه کار

متغیر	فراوانی	متغیر	فراوانی
جنسیت	مرد	رسمی	۹۳ (۴۴/۳)
	زن	پیمانی یا قراردادی	۱۱۷ (۵۵/۷)
مدرک تحصیلی	کاردانی	محل خدمت	دوره ابتدایی
	لیسانس		دوره راهنمایی
	فوق لیسانس		دوره دبیرستان
	دکتری		غیر انتفاعی
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	رشته تحصیلی	علوم ورزشی
	۱۱ تا ۲۰ سال		مدیریت ورزشی
	از ۲۱ سال بیشتر		فیزیولوژی ورزشی
سن	زیر ۳۰ سال	رشد و یادگیری حرکتی	۲۹ (۱۳/۸)
	۳۱ تا ۴۰	آسیب و حرکات اصلاحی	۸ (۳/۸)
	۴۰ سال به بالا	بیومکانیک	۳ (۱/۴)

جدول ۳: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش و شاخص های خطی چندگانه

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدهی	عامل تورم واریانس (VIF)	پارامتر تحمل
۱- رفتار ضد شهروندی (کل)	۷۹/۲۰	۹/۱۵	-۰/۶۰۱	-۰/۹۵۱	۲/۱۹	۰/۹۶
	۱۹/۴۴	۴/۹۱	-۰/۵۴۱	۱/۴۹۹		
	۱۸/۴۱	۳/۴۲	-۰/۶۷۵	۱/۷۶		
	۱۵/۱۶	۳/۸۴	-۰/۷۷۲	-۲/۵۵۷		
	۱۴/۳۲	۳/۴۳	-۰/۰۷۹	۰/۷۴۲		
	۱۲/۹۰	۴/۴۹	-۰/۹۴۳	۱/۵۶۲		
۲- تنبلی سازمانی (کل)	۱۹/۲۲	۴/۷۴	-۰/۸۴۰	۱/۴۶	۱/۷۸	۰/۹۲
۳- ترومای سازمانی (کل)	۳۵/۱۳	۶/۲۳	-۱/۰۵۱	-۲/۷۳۴	۲/۹۰	۰/۷۱
	۱۱/۷۷	۲/۳۴	-۰/۹۹۶	۱/۷۳۳		
	۱۱/۲۳	۲/۵۸	-۰/۰۹۱	۰/۷۴۳		
	۱۲/۶۵	۳/۰۵	-۰/۲۷۹	۰/۸۵۱		
۳- بدبینی سازمانی (کل)	۴۹/۷۳	۸/۰۸	-۰/۹۳۸	-۱/۴۷۴	۳/۹۷	۰/۸۶
	۱۵/۳۶	۳/۴۶	۱/۰۰۷	-۲/۶۴۵		
	۱۹/۰۸	۳/۷۵	-۱/۱۲۸	۲/۴۶۱		
۴- وجدان کاری (کل)	۱۵/۳۴	۳/۱۶	-۱/۱۷۳	۰/۶۷۷		
	۶۱/۷۴	۹/۸۳	-۰/۸۳	۱/۴۸	-	-
	۳۰/۷۴	۶/۲۷	-۰/۴۱	۰/۸۶۱		
موفقیت مداری	۳۰/۹۸	۶/۵۴	-۰/۷۶	۰/۹۲۸		

ویژگی های توصیفی افراد نمونه در جدول ۲ گزارش شده است. که در جنسیت، زنان با (۵۲/۷)؛ دارای بیشترین فراوانی بودند. در مدرک تحصیلی، کارشناسی ارشد با (۵۴/۳)؛ در سابقه خدمت، ۱۱ تا ۲۰ سال با (۳۷٪)؛ در سن، ۳۱ سال به بالا با (۴۰/۹)؛ در وضعیت استخدامی، پیمانی و قراردادی با (۵۱/۳)؛ در محل خدمت، دوره دبیرستان با (۳۵/۶)؛ و در رشته تحصیلی،

در سن، ۳۱ سال به بالا با (۴۰/۹)؛ در وضعیت استخدامی، پیمانی و قراردادی با (۵۱/۳)؛ در محل خدمت، دوره دبیرستان با (۳۵/۶)؛ و در رشته تحصیلی،

بر اساس یافته‌های جدول ۳ ملاحظه می‌گردد که در بین زیر مقیاس‌های رفتار ضد شهروندی سازمانی، زیر مقیاس لجبازی $۴/۱۹ \pm ۹۱/۴۴$ ؛ در بین زیر مقیاس ترومای سازمانی، زیر مقیاس عدم ارتباط با سازمان با $۳/۰۵ \pm ۱۲/۶۵$ ؛ در بین زیر مقیاس بدبینی سازمانی، زیر مقیاس بدبینی شناختی با $۳/۷۵ \pm ۱۹/۰۸$ ؛ و در بین زیر مقیاس وجدان کاری، زیر مقیاس موفقیت‌مداری با $۳۰/۹۸ \pm ۶/۵۴$ بالاترین مقدار میانگین و انحراف استاندارد را دارا می‌باشند. از آن جایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر، همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در جدول شماره ۴ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده شده است.

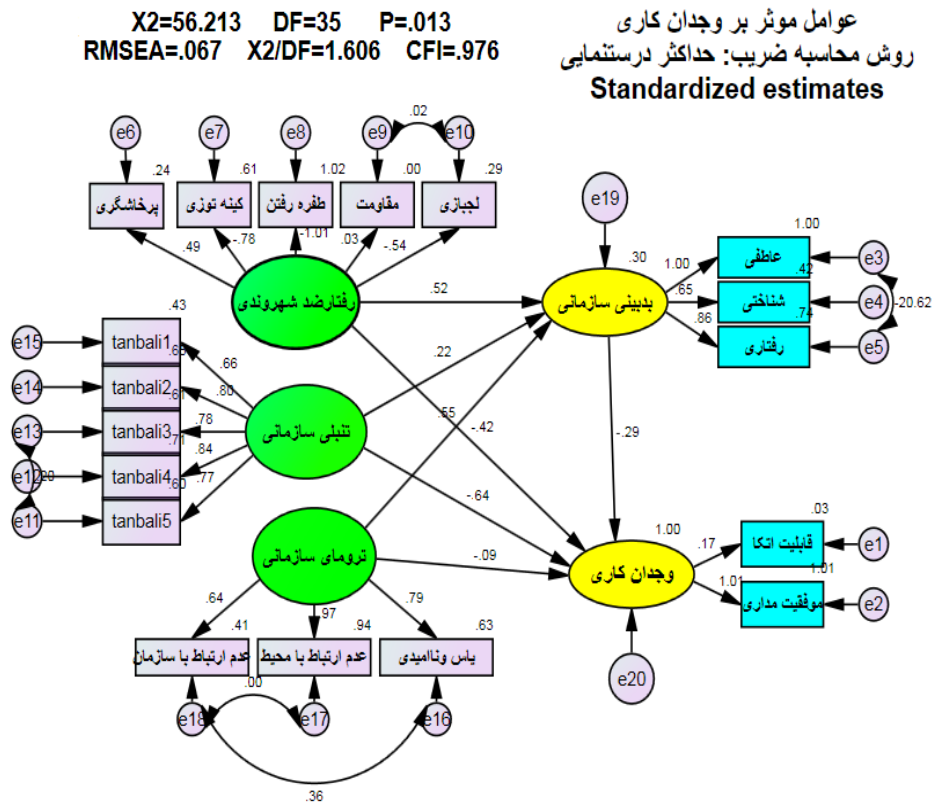
علوم ورزشی با $(۳۹/۹)$ ؛ دارای بیشترین فراوانی بود. در جدول ۳ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی و عامل تورم واریانس و پارامتر تحمل ارائه شده است. برای نرمال بودن داده‌ها ارزیابی چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت که چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه‌ی $(+۲ و -۲)$ بود که حاکی از نرمال بودن داده‌ها بود. بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. مقدار VIF برای تمامی متغیرها پایین‌تر از ۱۰ می‌باشد. مقدار پارامتر تحمل (Tolerance) نیز برای تمامی متغیرها از صفر بزرگتر و به یک نزدیک است که هر دو شاخص بیان‌گر هم خطی پایین متغیرهای پیش‌بین می‌باشد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

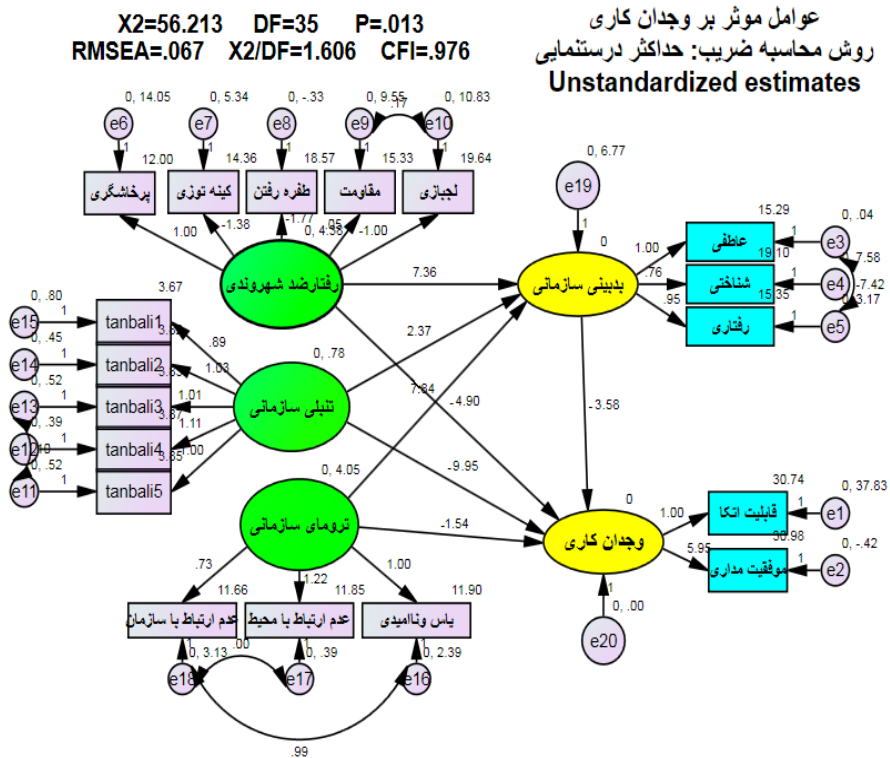
متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
رفتار ضد شهروندی	۱				
تنبلی سازمانی	$-۰/۲۳۳^{**}$	۱			
ترومای سازمانی	$۰/۷۸۶^{**}$	$-۰/۲۵۸^{**}$	۱		
بدبینی سازمانی	$۰/۶۰۱^{**}$	$۰/۲۵۹^{**}$	$۰/۵۹۸^{**}$	۱	
وجدان کاری	$-۰/۷۶۰^{**}$	$-۰/۸۹۳^{**}$	$-۰/۷۳۸^{**}$	$-۰/۸۳۲^{**}$	۱

وجدان کاری برابر با $۰/۸۸$ ؛ به دست آمد. این شاخص در دامنه‌ی صفر تا یک قرار دارد، و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد داده‌های مورد نظر اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب‌تر هستند. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه نشان داد که کوچکتر از مقدار $(p < ۰/۰۱)$ بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق نمودارهای خروجی نرم‌افزار آموس (Amos) در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معنی‌داری (t-value) ارائه شده و سپس به تایید و رد فرضیه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.

بر اساس یافته‌های جدول ۴ ملاحظه می‌گردد که بالاترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه‌ی بین وجدان کاری و تنبلی سازمانی $(-۰/۸۹۳)$ و پایین‌ترین ضریب همبستگی هم بین تنبلی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با $(-۰/۲۳۳)$ به دست آمده، که هر دو از نظر آماری در سطح معناداری $(p < ۰/۰۱)$ قرار گرفته‌اند. برای بررسی اعتبار و کفایت داده‌ها از شاخص KMO استفاده شده است که مقدار این شاخص برای داده‌های ۵ پرسشنامه پژوهش؛ پرسشنامه رفتار ضد شهروندی سازمانی با $۰/۸۲$ ، برای پرسشنامه تنبلی سازمانی با $۰/۸۷$ ، پرسشنامه ترومای سازمانی با $۰/۹۱$ ، پرسشنامه بدبینی سازمانی برابر با $۰/۸۷$ ، و برای پرسشنامه



شکل ۲. ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



شکل ۳. اعداد معنی داری (t-value) مدل ساختاری پژوهش

با توجه به مدل به دست آمده (شکل ۱ و ۲) می‌توان فرضیات پژوهش را این گونه تحلیل کرد:

جدول ۵. ضرایب اثر متغیرهای پژوهش

معنی‌داری	t	اثر کل	ضریب مسیر	مسیر	
				به متغیر	از متغیر
رابطه معنادار و مثبت است	۷/۳۶	۰/۵۲	۰/۵۲	بدبینی سازمانی	رفتار ضد شهروندی
رابطه معنادار و منفی است	-۴/۹۰	-۰/۴۲	-۰/۴۲	وجدان کاری	رفتار ضد شهروندی
رابطه معنادار و مثبت است	۲/۳۷	۰/۲۲	۰/۲۲	بدبینی سازمانی	تنبلی سازمانی
رابطه معنادار و منفی است	-۹/۹۵	-۰/۶۴	-۰/۶۴	وجدان کاری	تنبلی سازمانی
رابطه معنادار و مثبت است	۷/۸۴	۰/۵۵	۰/۵۵	بدبینی سازمانی	ترومای سازمانی
رد فرضیه	-۱/۵۴	-۰/۰۹	-۰/۰۹	وجدان کاری	ترومای سازمانی
رابطه معنادار و منفی است	-۳/۵۸	-۰/۲۹	-۰/۲۹	وجدان کاری	بدبینی سازمانی
رابطه معنادار و منفی است	-۲۶/۳۴	-۰/۶۷	-۰/۱۵۰	وجدان کاری در وجدان کاری	رفتار ضد شهروندی از طریق بدبینی سازمانی
رابطه معنادار و منفی است	-۸/۴۸	-۰/۷۰	-۰/۰۶۳	وجدان کاری	تنبلی سازمانی از طریق بدبینی سازمانی
رابطه معنادار و منفی است	-۲۸/۰۶	-۰/۲۵	-۰/۱۶	وجدان کاری	ترومای سازمانی از طریق بدبینی سازمانی

وجدان کاری با $(\beta = -0.063)$ و $(t = -8.48)$ ؛ و اثر غیرمستقیم ترومای سازمانی از طریق بدبینی سازمانی بر وجدان کاری با $(\beta = -0.16)$ و $(t = -28.06)$ ، تأثیر و رابطه مثبت معنادار دارند $(p < 0.05)$. مقادیر t به دست آمده برای تمامی متغیرهای بالاتر از $1/96$ است. در نتیجه فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند. با توجه به برقراری رابطه بین متغیرهای پژوهش، به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. قبل از بررسی فرضیات پژوهش باید گفت بر اساس نظر محققان؛ شاخص‌های برازش شامل، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) مقادیر بیشتر از 0.9 نشانگر برازش مناسب مدل هستند، شاخص مجذورات خطای تقریب RMSEA مقادیر کمتر از 0.08 ، و شاخص χ^2 روی درجه آزادی (X^2/df) کوچکتر از 3 ، نشانگر برازش مناسب مدل هستند. که نتایج خروجی مدل در جدول ۵ ارائه شده است.

بر اساس جدول ۵ می‌توان گفت که اثر مستقیم متغیر رفتار ضد شهروندی سازمانی بر متغیر بدبینی سازمانی با بتای $(\beta = 0.52)$ و $(t = 7.36)$ ؛ معنی‌دار و مثبت است، و همچنین اثر مستقیم متغیرهای رفتار ضد شهروندی بر متغیر وجدان کاری با بتای $(\beta = -0.42)$ و $(t = -4.9)$ ؛ تنبلی سازمانی بر متغیر بدبینی سازمانی $(\beta = 0.22)$ و $(t = 2.37)$ ؛ تنبلی سازمانی بر وجدان کاری $(\beta = -0.64)$ و $(t = -9.95)$ ؛ ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی $(\beta = 0.55)$ و $(t = 7.84)$ ؛ بدبینی سازمانی بر وجدان کاری $(\beta = -0.29)$ و $(t = -3.58)$ ؛ رابطه معنی‌دار و مثبت است. اما ترومای سازمانی بر وجدان کاری $(\beta = -0.09)$ و $(t = -1.54)$ ؛ رابطه معنی‌دار نیست، نهایتاً مقدار ضریب مسیر غیرمستقیم رفتار ضد شهروندی سازمانی از طریق بدبینی سازمانی بر وجدان کاری با بتای $(\beta = -0.150)$ و $(t = -26.34)$ ؛ اثر غیرمستقیم تنبلی سازمانی از طریق بدبینی سازمانی بر

جدول ۶: خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی مدل پژوهش

شاخص‌های مربوط به برازش مدل	مقدار به دست آمده	دامنه مورد قبول	نتیجه برازش
خطی دو بر درجه آزادی	۱/۶۰	$X^2/df < 3$	تأیید مدل
نیکویی برازش	۰/۹۴	$GFI > 0.90$	تأیید مدل
شاخص برازش مقایسه‌ای	۰/۹۷	$CFI > 0.90$	تأیید مدل
شاخص برازش هنجار شده (بنتلر-بونت)	۰/۹۳	$NFI > 0.90$	تأیید مدل
خطای ریشه مجذور میانگین تقریب	۰/۰۶۷	$RMSEA < 0.08$	تأیید مدل

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که ضریب شاخص ریشه میانگین مجزورات خطای تقریب RMSEA برابر با (۰/۰۶۷)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۷، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۳ و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی (X2\df) برابر با ۱/۶۰ است. که دلالت بر برازش مناسب و مطلوب مدل دارد

بحث و نتیجه گیری

یافته دوم نشان داد که بین رفتار ضد شهروندی سازمانی و وجدان کاری ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد. در تایید این فرضیه می‌توان گفت که رفتار ضد شهروندی سازمانی موجب می‌شود که تا عملکرد یک سازمان مخدوش و دامنه موفقیت-های آن محدود شود (۳۷). که به صورت لجبازی و خودسری، مقاومت در برابر اقتدار، طفره رفتن از کار (تعطیل کردن کار، اعاده نکردن حساب‌ها، پاسخ ندادن به نامه‌های و تماس‌های تلفنی، تاخیر در ارائه گزارش کار، عدم دسترس هنگام مراجعه)، کینه‌توزی و پرخاشگری خود را نشان می‌دهد (۲۰). و بروز این رفتارها می‌تواند منجر به افزایش ناراضی، شکایت کردن، لجبازی، وقت‌کشی، عقب‌نشینی (از زیر کار شانه خالی کردن)، ترک خدمت کارکنان شود (۵۸). با استناد به مطالب فوق به نظر محقق داشتن رفتارهای ضد شهروندی در معلمان (مانند خراب-کاری، پرخاشگری، حسادت، رفتارهای غیراخلاقی و ضد اجتماعی، اطاعت‌ناپذیری سازمانی و طفره رفتن از کار و...)، که همگی رفتارهای منفی در ارتباط با شغل هستند اگر در محیط مدرسه و کار از معلمی مشاهده شود. احتمالاً نشانگر این است که بعضی از معلمان نسبت به کار و وظیفه‌ایی که الزاماً متعهد به انجام آن در وقت مقرر هستند بی‌تفاوت بوده و به انجام وظایف خود اهمیتی قایل نیستند، که احتمالاً نشانگر عدم وجدان کاری مناسب باشد. که با نتایج پژوهش‌های مقتدایی (۱۳۹۶)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۷)، بولینو و همکاران (۲۰۰۷) و قلی‌پور و همکاران (۲۰۰۹)، مشابه می‌باشد (۷، ۱۸، ۳۴، ۴۸). یافته سوم نشان داد که بین تنبلی سازمانی و بدبینی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در تایید این فرضیه می‌توان گفت که رفتارهای کاری مخرب، رفتارهای ارادی هستند که باعث نقض هنجارهای سازمانی، ضرر به منافع سازمان می‌شوند که شامل رفتارهای مانند انحراف انضباط شخصی، رفتارهای ضد اجتماعی، ریاکاری،

چاپلوسی، شایعه‌پراکنی، آزار و اذیت، تخریب تجهیزات، سرقت، استخدام رسمی، پارتی‌بازی، عدم وجدان کاری، یکنواخت بودن شغل، عوامل فرهنگی و محیطی است که در تنبلی سازمانی مؤثرند (۴۶). کریمیان‌پور و همکاران (۱۳۹۷)، معتقدند که پایین بودن حقوق، فقدان حمایت اداری، نگرش منفی نسبت به شغل، فقدان حمایت عمومی، درآمد ناکافی، تعارض با همکاران و مدیران، شرایط نامساعد و فشار برای ارتقا، ساختار بوروکراتیک، عدم شرکت در تصمیم‌گیریها، بی‌توجهی مدیریت به مسائل رفاهی کارکنان، تدریس در کلاس‌های چندپایه، ارزش‌های و فرهنگ‌های متفاوت می‌تولند زمینه‌ساز تنبلی سازمانی باشند (۲۶). با استناد به مطالب فوق، وقتی معلمی در مدرسه و محیط کار شاهد نقض هنجارهای سازمانی (مانند چاپلوسی، شایعه‌پراکنی، دستمزد، استخدام رسمی سفارشی، پارتی‌بازی، عدم وجدان کاری و نقض عوامل فرهنگی از جمله عدم احترام به عقاید و افکار شخص و...) است که همگی در تنبلی سازمانی موثر هستند. از طرفی دیگر نشان‌دهنده این است که در آن سازمان شایسته‌سالاری، لیاقت‌مداری، قانون‌مداری و رعایت احترام متقابل وجود ندارد یا کم‌رنگ است، طبیعتاً فضا برای بدبینی سازمانی فراهم خواهد شد. به نظر محقق علت این ارتباط بیشتر بر این مفهوم تاکید دارد که معلم نسبت به همکاران، مدیران و در کل به مجموعه سازمان بدبین است و همگی را فاقد صداقت، اعتماد و به نوعی حقه‌باز می‌بیند. که با نتایج پژوهش‌های کشاورز حقیقی (۱۳۹۱)، صفاری‌نیا و همکاران (۱۳۹۲)، مشابه می‌باشد (۲۷، ۴۱).

یافته چهارم نشان داد که بین تنبلی سازمانی و وجدان کاری ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد. در تایید این فرضیه می‌توان گفت که تنبلی سازمانی محدود به سازمان خاصی نمی‌باشد. کریمیان‌پور و همکاران (۱۳۹۷)، سازمانی که با این پدیده مواجه است، کارکنان تمایل دارند کارهای امروز را به فردا بیندازند، تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی را به دیگران واگذار کرده و بدون هیچ اقدامی تغییر و تحول را آرزو می‌کنند. بنابراین بازده شغلی بسیار پایین و علاقه و اشتیاق به کار کم می‌شود و تغییرات به کندی ایجاد می‌شود و یا ایجاد نمی‌شود. در مقایسه معلمان دارای سابقه و بدون سابقه نشان می‌دهد که با افزایش سن و سابقه و تکراری شدن کار آن‌ها و سایر

وقتی معلمی در محیط کار (مدرسه یا اداره) دچار ترومای سازمانی (ضربات روحی) می‌شود یا می‌بیند نه تنها در عملکرد و کارایی آموزشی وی تأثیر منفی می‌گذارد بلکه در نگرش و رفتار وی، نسبت به سازمان نیز تأثیر دارد. در نتیجه احتمالاً نسبت به مسئولان و همکاران و کسانی که در ترومای سازمانی نسبت به او یا دیگری نقش داشتند بدبین شود و آن‌ها را فاقد صداقت، اخلاص، اعتماد و مشروعیت جلوه دهد. که با نتایج پژوهش ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۹)، همسو و همخوان می‌باشد (۱۵).

یافته ششم نشان داد که بین ترومای سازمانی و وجدان کاری ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. در بررسی پیشینه پژوهش مطالعه‌ای که به بررسی رابطه ترومای سازمانی با وجدان کاری بپردازد مشاهده نگردید. به نظر می‌رسد از نظر معلمان تربیت‌بدنی ترومای سازمانی در برخی مواقع اثر سوء ندارد و نمی‌تواند وجدان کاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین ترومای سازمانی را به وجدان کاری مربوط ندانسته‌اند. همچنین محدود بودن تعداد نمونه آماری، روش تحقیق و منطقه نمونه آماری حاضر نیز می‌تواند دلیلی بر به دست آمدن اطلاعات محدود در زمینه ارتباط تروما و وجدان کاری باشد.

یافته هفتم نشان داد که بین بدبینی سازمانی و وجدان کاری ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد. در تایید این فرضیه می‌توان گفت که بدبینی سازمانی را نگرش منفی کارکنان نسبت به وضعیت استخدامی سازمان تعریف می‌کنند که بر فرآیندهای سازمانی و بهره‌وری، تأثیر منفی می‌گذارد (۵). نافیی و کایفای (۲۰۱۳)، هم معتقدند کارکنانی که دچار بدبینی شده‌اند می‌توانند سازمان‌های آموزشی را از رسیدن به اهدافش باز دارند. این نگرش منفی نتیجه اعتقاد کارکنان به این است که سازمان فاقد صداقت است و اینکه اقدامات سازمان نشان دهنده نبود اصولی مثل عدالت، صداقت و صمیمیت است و دیگران را حقه‌باز و غیرقابل اعتماد می‌دانند (۳۵). بنابراین به نظر محقق علت این ارتباط احتمالاً این باشد وقتی که معلم عدم صداقت و اعتماد، عدم شایسته‌سالاری، سیاسی کاری و استخدامی‌های سفارشی رو در فضای سازمان مشاهده می‌کند بالطبع نگرشی منفی نسبت به سازمان و کارکنان اجرایی آن خواهد داشت که این بدبینی می‌تولند در کارایی و بهره‌وری وی تأثیر منفی داشته، و به عبارتی وجدان کاری وی را کاهش

عوامل منفی تأثیرگذار بر انگیزه و تحرک معلمان احتمال تنبلی افزایش پیدا می‌کند. عدم علاقه و رغبت معلمان، عوامل بیماری‌ها و مشکلات جسمانی و روانی، ضعف علمی، ضعف ارتباطی و ناتوانی در اداره‌ی کلاس درس، بدون تردید احتمال تنبلی در بین معلمان را بیشتر می‌کند. معلمان تنبل، مدرسه تنبل می‌سازند و مدارس تنبل، آموزش و پرورش تنبل می‌سازند (۲۶). با استناد به پژوهش‌های مربوطه می‌توان گفت وقتی معلمی به این جمله («چرا فلانی انجام نمی‌دهد و من انجام بدهم» اعتقاد دارد و عمل می‌کند و در انجام وظایف خود به نوعی اختلال، فرافکنی و از زیرکار در می‌رود (۲۰)، یا بجای انجام وظیفه، خلاقیت و بروز و نشان دادن خود دائماً مشغول رفتارهای ضد اجتماعی، ریاکاری، چاپلوسی، شایعه‌پراکنی، تخریب تجهیزات است و به عبارتی نسبت به انجام وظایف اهمال کار و بی تفاوت است پس این معلم احتمالاً وجدان کاری مناسبی نسبت به انجام کار و آموزش در کلاس درس ندارد. که با نتایج پژوهش‌های کریمیان پور و همکاران (۱۳۹۷)، سپهوند و همکاران (۱۳۹۷)، ردینکس و همکاران (۲۰۰۶)، مشابه می‌باشد (۲۶، ۴۰، ۴۶).

یافته پنجم نشان داد که بین ترومای سازمانی و بدبینی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در تایید این فرضیه می‌توان گفت که ترومای سازمانی (ضربه روحی) پدیده‌ای منفی است که احساس ناامیدی، یاس و دلسردی شدیدی بر سازمان ایجاد می‌نماید (۵۶). ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۹)، معتقدند که افراد احساسات منفی متنوعی شامل اضطراب، نفرت و حتی احساس شرمندگی هنگام فکر کردن به سازمان را تجربه می‌کنند. این عواطف و باورهای منفی منجر به فرسودگی عاطفی کارکنان و افسردگی آنان می‌شود که در نتیجه ترومای سازمانی را در پی خواهد داشت. وقتی کارکنان آورده‌ها و داشته‌های خود را با سایر همکاران مقایسه نموده و احساس عدم برابری و عدالت در زمینه‌های نظیر حقوق و مزایای مالی، انجام کارهای فیزیکی و جسمی در مقایسه با هم رده‌های پشت میز نشین، انجام دستورات اجباری مافوق به دلیل نوع قرارداد استخدامی، تفاوت در تعداد ارلئه خدمت با همکاران مشغول در واحدهای خارج از حوزه مرکزی، مشاهده می‌نمایند، این امر باعث تقویت حس بدبینی سازمانی در افراد می‌گردد (۱۵). بنابراین به نظر محقق، در علت این ارتباط می‌توان گفت

نفرت، احساس شرمندگی هنگام فکر کردن به سازمان، فرسودگی عاطفی و افسردگی که از علایم آن است؛ ممکن است این احساس‌ها منفی به شکل بدبینی سازمانی نسبت به فضای آموزشی و سازمان نمود پیدا کند که به نظر محقق می‌تواند احتمالاً تاثیر مخربی بر وجدان کاری و عملکرد وی داشته باشد.

در مجموع می‌توان گفت که وجود رفتارهای ضدشهروندی، تبلی، ترومای سازمانی معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند باعث افزایش نگرش منفی آن‌ها نسبت به آموزش و پرورش یا احیاناً افراد شود و این عامل سبب ایجاد پیامدهای منفی برای سازمان از جمله کاهش وجدان کاری و بدبینی سازمانی است. در رابطه با کاهش رفتارهای ضدشهروندی، تبلی، تروما و بدبینی سازمانی باید گفت زمانی که افراد به همکاران خود اعتماد داشته باشند و همه امور بر پایه اصل صداقت، قانون‌مداری و احترام باشد احساسات منفی‌شان کاهش می‌یابد. اگر کارکنان دریابند که همکارشان در سازمان بر اساس لیاقت، شایستگی و بر حسب عدالت سازمانی ترفیع، ارتقاء و استخدام شده است مطمئناً از میزان بدبینی سازمانی آن‌ها نیز کاسته می‌شود. بنابراین مدیران آموزش و پرورش باید با بازنگری دقیق در رویه‌های، آموزش نحوه فرهنگ رفتار سازمانی در بدو استخدام، اخلاق حرفه‌ای کار، توزیع عادلانه منافع و امتیازات سازمانی، نحوه ارتباط مناسب مدیران با معلمان و همکاران نسبت بهم، و با رعایت اصل اعتماد، صداقت و شفافیت؛ ضمن کاهش این متغیرهای منفی، می‌توانند تاثیر مثبتی در وجدان کاری معلمان (تربیت‌بدنی) در سازمان آموزش و پرورش داشته باشند. و در رابطه با افزایش وجدان کاری می‌توان گفت وجدان کاری رضایت‌قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آن‌ها را انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری انجام ندهد. وجدان کاری یکی از فاکتورهای مربوط به شغل است که اهمیت بسیار فراوانی در کیفیت خدمت‌رسانی، بالا بردن کیفیت آموزشی و آرامش روحی دارد. با وجود این، استفاده از تمهیداتی از طرف سیاست‌گذاران و مدیران آموزش و پرورش برای کاهش میزان اثر متغیرهای منفی یاد شده و افزایش

دهد و برعکس. که با نتایج پژوهش‌های چیاپورو و همکاران (۲۰۱۳)، براون و کریگن (۲۰۰۸)، مشابه می‌باشد (۱۱، ۱۳).

یافته هشتم نشان داد که اثر غیرمستقیم رفتار ضدشهروندی سازمانی از طریق بدبینی سازمانی بر وجدان کاری منفی و معنی‌دار است. در تایید این فرضیه می‌توان گفت وقتی معلمی در فضای سازمانی و آموزشی شاهد رفتارهای ضدشهروندی (مانند خراب کاری، پرخاشگری، حسادت، سرقت، رفتارهای غیراخلاقی و ضداجتماعی، طفره رفتن از کار و غیره)، است، یا خود به طور مستقیم در معرض این رفتارهای منفی درگیر باشد. طبیعی است که نسبت به همکار و سازمان بدبین باشد و آن‌ها را فاقد صداقت، اعتماد ببیند. به نظر محقق این بدبینی می‌تواند احتمالاً فضای اثربخشی فرایند آموزش و وجدان کاری وی را دچار مخاطره بیندازد و نسبت به انجام کار بی تفاوت شود و بیشتر در فکر این باشد که روزها بگذرد و حقوق خود را دریافت نماید.

یافته نهم نشان داد که اثر غیرمستقیم رفتار تبلی سازمانی از طریق بدبینی سازمانی بر وجدان کاری منفی و معنی‌دار است. در تایید این فرضیه می‌توان گفت وقتی هنجارهای سازمانی (مانند چاپلوسی، شایعه‌پراکنی، دستمزد، استخدام رسمی سفارشی، پارتی‌بازی، عدم وجدان کاری و نقض عوامل فرهنگی از جمله عدم احترام به عقاید و افکار شخص و غیره)، توسط سازمان و همکاران نقص می‌شود و از طرفی دیگر رعایت شایسته‌سالاری، عدالت و تخصص در سازمان غریبه می‌شوند. بالطبع جوی بدبینی (احساس منفی و سردی ارتباط نسبت به همه) بر سازمان حکمفرما شده، که احتمالاً می‌تواند در وجدان کاری و عملکرد معلمان تاثیر منفی بگذارد.

یافته دهم نشان داد که اثر غیرمستقیم رفتار ترومای سازمانی از طریق بدبینی سازمانی بر وجدان کاری منفی و معنی‌دار است. در تایید این فرضیه می‌توان گفت معلمان در اوایل استخدام شور و نشاط خیلی فراوانی برای انجام کار، خلاقیت و ارتقاء شغلی و کاری دارند. در چنین شرایطی وقتی معلم در فضای آموزشی و سازمان دچار ترومای سازمانی (ضربات روحی) می‌شود که به نوعی بدترین ضربه روحی و روانی می‌تواند باشد و سالیان متمادی فرد را تحت تاثیر قرار دهد. در چنین شرایطی احساس منفی مانند اضطراب،

را با محدودیت مواجه می‌سازد. از آنجا که بررسی متغیرهای پژوهش از طریق ابزار خود گزارش‌دهی انجام گرفته است و با وجود دادن اطمینان به آزمودنی‌ها مبنی بر محرمانه باقی ماندن اطلاعات، ممکن است تمام آن‌ها (به خاطر حفظ وجهه خود) با صداقت کامل به سوالات پاسخ ندهند. نبود پژوهش‌های مشابه و هم‌راستا در ارتباط با چارچوب نظری این مطالعه در منابع داخلی و خارجی، تا حدودی تبیین نظری بحث را محدود و امکان مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مشابه را از پژوهشگر سلب می‌نماید.

تقدیر و تشکر: محققین بر خود لازم می‌بینند که از همه کسانی که در این پژوهش با ما همکاری داشتند، به ویژه معلمان تربیت بدنی مورد مطالعه، کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

وجدان کاری در بین معلمان از اهمیت خاصی برخوردار است زیرا برای تحقق اسناد بالا دستی، اهداف و سیاست‌های آموزشی کشور که شاه‌رگ حیاتی کشور هستند، وجدان کاری توأم با آگاهی می‌تواند روند تحقق اهداف را تسریع و کیفیت بخشد. هم‌چنان که این متغیرهای منفی می‌تواند این مسیر تحقق اهداف رو با چالشی جدی توأم نمایند. در پایان، با مشخص شدن نقش متفاوت متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش در افزایش یا کاهش وجدان کاری معلمان تربیت بدنی پیشنهاد می‌شود که مسئولان و برنامه‌ریزان سازمان آموزش و پرورش، سطح بالایی از تعهد سیاسی را از طریق تغییر نگرش منفعلانه، ارائه تصویر مناسب از شغل و سازمان، فراهم نمودن شرایط ارتقاء و مسیر شغلی مناسب، پرداخت منصفانه، رعایت عدالت در توزیع پاداش‌ها و پرورش هویت حرفه‌ای در معلمان تربیت بدنی ایجاد کنند تا بدین وسیله زمینه افزایش وجدان کاری آن‌ها فراهم شود. در پایان باید گفت انجام این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است. از جمله این که مطالعه حاضر از نظر مکانی صرفاً محدود به بخش خاصی از ایران است؛ آشکارا است که نظرات معلمان تربیت بدنی جنوب استان آذربایجان غربی نمی‌تواند نماینده کاملی از نظرات کارکنان در کل کشور باشد، این مسئله تعمیم مکانی پژوهش

Reference

1. Abdollahi R, & Seyed Mohammad K,. The Relationship between Organizational Envy and Positive Work Engagement in Physical Education Teachers with the Mediating Role of Hypocritical Behaviors. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2019; 6 (4): 31-40. (Persian)
2. Acaray A, yıldırım S .The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 2017; 13(1):65-76.
3. Ahmadi, F., Shirazi, E .Desining and explaining environmental dimensions of the organization holding mental distresses in the public sector, *Journal of management of public organizations*. 2014; 3(10), 91-106. (Persian)
4. Akuzum, C . Knowledge inertia and organizational learning as the explanation of organizational performance, *Educational Research and Reviews*.2014; 9 (21).1143-1155.
5. Aslan, Ş. Eren, Ş . The effect of cynicism and the organizational cynicism on alienation. Munich, Germany: The Clute Institute International Academic Conference. 2014
6. Attari A ,Balaghat S, R . Evaluation of the Level of Achievement Motivation and Work Conscience Among Employees and Its Prediction through Adherence to Ethical Behaviors. *Public Management Research*. 2018; 12(43): 251- 270. (Persian)
7. Bellini, D., Ramaci, T., & Bonaiuto, M. The restorative effect of the environment on organizational cynicism and work engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2015 ;3(03), 124-130.
8. Biswas, M & Kapil, C . Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*. 2017; 47, 667-686.
9. Bolino, M.C., Turnley, W.H. and Bloodgood, J.M . Citizenship behavior and the creation of

- social capital in organizations", *Academy of Management Review*, 2007; 27, (4): 5-22.
10. Bostanorad, M. Abaszade, M. & Bagheri, T. Conscience and factors affecting it, Second General Conference on Key Issues in Management and Accounting Sciences. Gorgan, Department of Education and Research, Pars Barogsters Engineering Company, Farhangian University of Golestan. 2016 https://www.civilica.com/Paper-NCPIM02-NCPIM02_133.html. (Persian)
 11. Brown, M & Cregan, C. Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 2008; 47, 667-686.
 12. Cao, Z., Price, J., Stone, D. Performance under pressure in the NBA. *Journal of Sports Economics*. 2011; 12 (1), 231-252.
 13. Chiaburu, Natalia M. Lorinkova and Linn Van Dyne Meta-Analysis of Leader, Coworker, and Organizational Influences Employees' Social Context and Change-Oriented Citizenship : A. *Group & Organization Management*. 2013; 38(3), 291 –333.
 14. Cohen-Charash Y, Larson EC. An emotion divided: Studying envy is better than studying "benign" and "malicious" envy, *Current Directions in Psychological Science*, 2017; 26(2):174–183.
 15. Ebrahimi Seyed A, Bagheri H, Eynali M, Baki Hashemi Seyed M. The Role of Organizational Trauma on Silence and Organizational Cynicism in a Health Service Provider Center. *Khatam Healing*. 2019; 7(3): 50-60. (Persian)
 16. Esmaili M R, Zare F, Sepehvand R. Investigating the role of Zahragin leadership style on organizational trauma with regard to the mediating role of organizational silence. *New Approaches to Educational Management*, 2019; 1 (1): 1-3. (Persian)
 17. Forbes, D., Lewis, V., Varker, T., Phelps, A., O'Donnell, M., Wade, D.J., Ruzek, J.I., Watson, P., Bryant, R. A., & Creamer, M. Psychological first aid following trauma: implementation and evaluation framework for high-risk organizations, *Journal of psychiatry*, 2011; 74(3), 224-239.
 18. Gholipour A, Saeidinejad M, Zehtabi M. The Explanation of Anti-Citizenship Behaviors in the Workplaces, *International Business Research*, 2009; 2(4):76-86. (Persian)
 19. Gholipour, A, Saeidinejad, M, Hassangoli Pur, H. The Effect of Ramadan Fasting on Organizational Citizenship Behavior. *Islamic Management*, 2013; 20 (2): 55-73. (Persian)
 20. Hipp, L., & Christopher J. Anderson. Laziness or liberation? Labor market policies and workers' attitudes toward employment flexibility, *International journal of social welfare*. 2015; 26 (4):287-296.
 21. Hoon, H. & Tan, T. M. Li Tan. "Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors". *The Journal of Psychology*, 2008; 142(1): 89-108.
 22. Hormann S, Vivian P. Intervening in organizational trauma: a tale of three organizations. *Leading and Managing in the Social Sector*. 2015; 3 : 175-89.
 23. Jafari A, Rezaei Soofi M, & Keshavarz L. Presenting Relationship Model of Social Capital and Productivity of Ministry of Youth and Sports. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2019; 6 (21): 28-19. (Persian)
 24. Javadi Yeganeh, M R and Majid, F. "Social Laziness and Its Affecting Factors " *Iranian Journal of Sociology*. Twelfth period. 2013; 4. (Persian)
 25. Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*. 2019; Retrieved from: <https://doi.org/10.1002/job.2358>.
 26. Karimianpour, Gh ; Zahid B, Adel; C, A and Rezaei Sharif, A. The Relationship between Individual and Organizational Attributes among Elementary School Teachers: The Mediating Role of Job Resilience. *Journal of School Administration*. 2018; 6 (2): 1-16. (Persian)
 27. Keshverz haghghi, M. Presenting a Model of Personnel Organizational Indifference Management, *Two Quarterly Journal of Human Resource Management*, Imam Hossein University, 2012; 4, 2. (Persian)
 28. Kökalan, Ö. The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational

- role of perceived organizational spirituality. *Management Research Review*. 2019; <https://doi/abs/10.1108/MRR-02-2018-0090>.
29. LePine, J.A. & Van Dyne, L. Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Applied Psychology*. 2015; 86(2), 326-336.
 30. Liisa V., Martin H., Michael G. "Why learning from failure isn't easy (and what to do about it) innovation trauma at sun micro system", *European Management Journal*, 2009; 27(4): 112-145.
 31. Michel, N. Bowling, C . Linking Workplace Aggression to Employee Well-Being and Work: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 2014; 32(2): 179–196.
 32. Mirzaii, V . The Impact of Organizational Justice and Organizational Cynicism on Organizational Commitment. *National Conference on Modern Accounting and Management Research in the Third Thousand*. 2018; (Persian)
 33. Mortazavi, S, Legzian, M, Seyed H, Seyedeh S. The Mediating Role of Envy on the Impact of Leadership-Member Exchange Leadership Style on Nurses' Knowledge Sharing and Non-Citizenship Behaviors. *Iranian Journal of Nursing*, 2014; 26 (83): 68-77. (Persian)
 34. Muqtadaii, L. A Study of the Relationship between Professional Ethics and Anti-Citizenship Behavior, Case Study: University of Isfahan Staff. *Applied Sociology*, 2017; 28 (65): 155-145.
 35. Nafei WA, Kaifi BA . The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt, *European Journal of Business and Management*, 2013; 5(12):131-147.
 36. Pasandipor, N. paktinat, E. Kharazmi, M. & Razavikaramoz, T. Investigating the Impact of Organizational Culture Dimensions on Confidence Building among Employees of Sirjan City Executive Offices. *Journal of Management of Organizational Culture*, 2017; 15(2), 289-309. (Persian)
 37. Podsakoff, P. M., S.B. MacKenzie., J. B. Paine, and D. G. Bachrach. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of management*, 2000; 26(3):513-563.
 38. Rahimi, H. Madani, S, A. & Mosavi Nare, N. Investigating the Relationship between Organizational Socialization with Job Desires and Consciences of the Faculty Members of Kashan University. *Quarterly Journal of Educational Management and Leadership*, 2015; 33, 83-98. (Persian)
 39. Rayisi, A ., & Nastiezaee, N. The Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Anti-Citizenship Behavior with the Mediating Role Organizational Envy of Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling. 2019; 11(38), 109-126. (Persian)
 40. Ridings, C. Gefen, D., Arinze, B. Psychological barriers: Lurker and postermotivation and behavior in online communities. *Communications of AIS*, 2006; 18, 329–354.
 41. Saffari Nia, Majid, Khani, Amir and Zahra Razlighi .Path analysis of the relationship between organizational procrastination with cognitive arousal and job burnout in public administration employees in Tehran province. *Organizational Resource Management*. 2013; 2, 4. (Persian)
 42. Sarlak M-A, Kolivand P. Effects of organizational trauma on staff skills in a private hospital in Iran. *Shefaye Khatam*. 2016; 4(1): 45-54. (Persian)
 43. Sarlak, M . A., & Kolivand , P. The causes making organizational trauma in private hospitals and the ways to reduce it, *Journal of public organizations management*, 2014; 3(9), 121-135. (Persian)
 44. Sepahvand R, Zare F. inves tigation the effect of organizational mindfulness role on organizational trauma: mediator role of managers' political intelligence. *ORMR*. 2018; 7(4): 95-113.
 45. Sepahvand, R, Vahdati, H, Mousavi, S and Mohammad Yari, Z . The role of invisible employees on organizational laziness in government agencies. *Journal of Human Resource Management Research Imam Hussein University*. 2018; 10 (1):1-2. (Persian)
 46. Sepahvand, R; Hakak, M and Mohammad Zaheri, M. Introducing the Native Model of Organizational Laziness in Iranian Organizations Using DANP Approach". *Organizational*

- Development of the Police, 2019; No. 63, pp. 73-50. (Persian)
47. Shahrezaie, M. Laziness Survey in Organizations. *Monthly Message of the Sea*. 2014; 52 (222): 12-21. (Persian)
 48. Shojae S, Sadeghi M, Khuzin F. The relationship between narcissism with job satisfaction and anti-citizenship behaviors with moderating role of violence *Journal of Management Development and Support Resources*. 2018; 13 (47): 138-164. (Persian)
 49. Simmering, M. J. & Chermie, R. A. Improving individual laddering for trainees with low conscientiousness. *Managerial Psychology*, 2016; 25 (1), 44– 57.
 50. Simms, A. & Nichols, A. Social Loafing: A Review of the Literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 2014; 15(1), 58-67.
 51. Skarlicki, D. P., & Folger, R. Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice, *Journal of Applied Psychology*, 1997; 82(3): 3, 434.
 52. Suppiah, V. & Singh S. M. Organizational culture's influence on tacit knowledge-sharing behavior. *Journal of Knowledge Management*, 2010 15 (3), 462-477.
 53. Turkmen F, Aykac E. The Association between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study, *European Research Studies Journal*, 2017; (44):742-753.
 54. Valerie A, Miguel MT, Olga K, Theophilus BA, & Maria CF. The Relationship between social cynicism belief, social dominance orientation, and the perception of unethical behavior: A cross-cultural examination in Russia, Portugal, and the United States, *Journal of Business Ethics*, 2015; 146 (3):545-562 .
 55. Venugopal V. Understanding organizational trauma: a background review of types and causes. *Journal of Business and Management*. 2016; 18(10): 65-9.
 56. Vivian, P & Hormann, S. *Organizational Trauma and Healing*, Create Space, North Charleston ,SC. ISBN . 2013; 13:978- 147918851.
 57. Wei F, Steven S. Tit for tat? Abusive supervision and counterproductive work behaviors: The moderating effects of locus of control and perceived mobility, *Asia Pacific Journal of Management*, 2013; 30(1):281-296 .
 58. Zarei Matin, H. *Advanced Organizational Behavior*, Seventh Edition, Negah Knowledge Publications. 2016; (Persian)