

بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی با انحراف کاری و خود کنترلی در میان مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده

فاطمه صمدی

کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، دانشگاه آزاد نقده ، اداره آموزش و پرورش شهرستان نقده ، آموزشگاه توپچی نژاد وزنه

آدرس پست الکترونیک: fatemeh.samadei@gmail.com شماره تماس: ۰۹۱۴۶۶۸۷۵۲۰

چکیده:

این پژوهش به منظور بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی با انحراف کاری و خود کنترلی در میان مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق ۳۶۰ نفر از مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده بودند که از میان آنها ۱۸۰ نفر که ۹۰ نفر آنها مرد و ۹۰ نفر آنها زن بودند به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی با استفاده از روش کوکران انتخاب شدند. مقیاس گردآوری اطلاعات ، پرسشنامه انحراف کاری ، خود کنترلی ، مسئولیت اجتماعی بود. روش این پژوهش، پیمایشی و از نوع همبستگی بود و در سطح آمار استنباطی آزمون مدل مفروض با استفاده از روش تحلیل مسیر با استفاده از روش بارون و کنی استفاده شد. در راستای اهداف تحقیق این نتیجه حاصل شد که انحراف کاری مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده به طور معناداری قادر به پیش بینی خود کنترلی آنها می باشد. انحراف کاری مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده به طور معناداری قادر به پیش بینی مسئولیت اجتماعی آنها می باشد. مسئولیت اجتماعی مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده به طور معناداری قادر به پیش بینی خود کنترلی آنها می باشد.

کلیدواژه ها: انحراف کاری ، خود کنترلی ، مسئولیت اجتماعی

۱- مقدمه

اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای کاری انحرافی در بین معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است. عرصه‌ی آموزش کارکردهای مختلفی دارد که مهمترین و گسترده‌ترین آنها، آموزش علمی و عملی دانش‌آموزان در رشته‌های مختلف است. معلمان و اولیای مدرسه که بخش عمده‌ی این کارکرد به عهده‌ی آنهاست به سبب حرفه‌ی معلمی خود، وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی دارند که از آنها به نام اخلاق حرفه‌ای معلمی یاد می‌شود. تنظیمات سازمانی موفق آن است که کارکنانش بیشتر از وظایف خود کار کنند و از رفتار انحرافی دوری کنند (کارتال^۱، ۲۰۰۹: ۱۴۰).

در مدارس موفق، وقت‌شناسی، برگزاری مرتب و با کیفیت کلاسهای آموزشی، رفتار مناسب با دانش‌آموزان و همکاران و احترام به آنها از هنجارهای مورد انتظار و اساسی هستند. از طرف دیگر تمام رفتارهای انحرافی، چه آشکار و چه پنهان برای مدرسه و دانش‌آموزان مضر هستند. بنابراین تشخیص چنین رفتارهایی در بین معلمان مدارس برای جلوگیری از چنین رفتارهایی بسیار مهم است. (سرار و همکاران^۲، ۲۰۱۰: ۱۰۰).

خودکنترلی، نوعی مراقبت و کنترل درونی است که باعث می‌شود تا فردی وظایف خود را به درستی انجام داده، واز رفتارهای غیر قانونی و نابهنجار دوری کند، بدون آنکه نظارت یا کنترل خارجی در میان بوده باشد (عزیزی و عزیز، ۱۳۹۵: ۵۴).

خودکنترلی حالتی است در درون فرد که او را به سمت انجام وظایفش متمایل می‌کند، بدون آن که عامل خارجی بر او نظارت داشته باشد. خودکنترلی فرایندی است که براساس آن، افراد بدون اجبار و تهدید و تطمیع، به وظایف سازمانی خود تعهد نشان می‌دهند و از بیش‌ترین توانشان در جهت پیشبرد اهداف سازمان استفاده می‌کنند (دریسای و فقیهی، ۱۳۹۲: ۳۵).

خودکنترلی ضعیف یک علت و ریشه‌ی تجاوز و جنایت است. اما افراد می‌توانند خودکنترلی خود را از طریق تمرین و تکرار بهبود بخشند. از آن جا که خودکنترلی شامل اقدام مطابق با ارزش‌های شخصی است، با تمرین خودکنترلی می‌توان از دستیابی به اهداف سازگار با ارزش‌ها حمایت کرد (فرزی و همکاران^۳، ۲۰۱۵: ۷۲).

امروزه زندگی شهری و شهرنشینی علی‌رغم دارا بودن وجوه مثبت با خود ویژگی‌های منفی بی‌شماری از جمله فردگرایی را در پی داشته است. منظور از فردگرایی آن نوع فردیتی است که افراد خود را از جامعه جدا تصور کرده و در نتیجه نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای آن احساس تعهد و مسئولیت نمی‌کنند، در واقع عدم مسئولیت‌پذیری، بخصوص مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عدم تعهد به وظایف شهروندی بالاخص در بین کودکان که سرمایه‌های آتی جامعه جهت بهبود روند پیشرفت به شمار می‌روند، ذهن‌اندیشمندان حوزه جامعه‌شناسی، روانشناسی اجتماعی و تعلیم و تربیت را به خود معطوف داشته است. (اونال^۴، ۲۰۱۲: ۱۵).

¹ Kartal, S.

² Sarwar, M., Awan, R., Alam, M., & Anwar, M.N

³ Farzi N, Bahlakeh A, Bordbar G

⁴ Unal, Ali

مسئولیت پذیری اجتماعی نوعی احساس تعهد و پایبندی نسبت به سایرین، تبعیت از قواعد و معیار های اجتماعی و درک قوانین گروهی است. از این رو آن را نوعی احساس الزام به عمل در موقعیت های گوناگون به دلیل تقید نسبت به سایرین تعریف نموده اند. (زیبا پرچم، ۱۳۹۶: ۱۵۲۵).

امروزه، پیچیده شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه ای در همه ی سازمانها ضروری کرده است. رفتارهای انحرافی در محیط کار مسئله بسیار با اهمیتی هستند چرا که نوعی واکنش در نتیجه نارضایتی بوده و کارمندان ممکن است این نارضایتی را به شکل های مختلف بروز دهند. این نوع رفتار به عنوان یک رفتار داوطلبانه که هنجارهای سازمانی مهم را نقض می کند و تهدیدی برای رفاه سازمان، افراد یا هر دو محسوب می شود تعریف می گردد (رحیم نیا و نیک خواه، ۲۰۱۴: ۸).

در کل رفتار زمانی انحرافی به حساب می آید که سیاستها، و قوانین یک سازمان از سوی افراد یا گروهی نقض شود و به سازمان یا همکاران آسیب برساند. سازمان نقش مهمی در بروز رفتارهای انحرافی برعهده دارد. از آنجا که مهمترین عوامل سازمانی را مدیران کنترل می کنند، می توان عوامل سازمانی را عوامل مدیریتی نیز دانست. برآورد می شود غیبت در سازمان سالیانه حدود ۳۰ میلیارد دلار به اقتصاد آمریکا ضربه وارد می کند. در پژوهش دیگری محققان نشان دادند که به طور میانگین ۷ درصد درآمد سازمانها با رفتارهای انحرافی کارمندان از دست می رود (نیر و بهاتناگر، ۲۰۱۱: ۳۰۰).

در کشور ایران سالانه به وفور رفتارهای کاری انحرافی، هم از نوع بین فردی و هم از نوع سازمانی در معلمان دیده می شود که بعضا به مراجع قضایی نیز ختم می شود. از غیبتهای مکرر، کم کاری و شکوه از همکاران دیگر نزد دانش آموزان و برگزاری کلاسهای درس بدون آمادگی گرفته تا بد رفتاری های جسمی و تنبیهات شدید بدنی دانش آموزان که این خود به اهداف آموزش و پرورش به عنوان یکی از اساسی ترین سازمانها خدشه وارد می کند. (زیبا پرچم، ۱۳۹۹: ۱۵۲۰).

خودکنترلی مهارت کنترل فعالیت ها و احساسات فردی پیش از مشغول شدن به فعالیت های خاص است. براساس تئوری شناختی اجتماعی، خودکنترلی وابسته به موقعیت است. بنابراین، وابسته به سطح رشد نبوده بلکه نسبتا وابسته به زمینه است (پوراسدی و همکاران، ۱۳۹۴: ۶).

برخی افراد نسبت به موقعیت های اجتماعی حساس اند و خود را متناسب با موقعیت رایج تنظیم می کنند، این افراد را با خود کنترلی بالا می نامند، در مقابل افرادی با خودکنترلی پایین اند که تمایل دارند فکر و احساس خود را بیان کنند تا اینکه آن را متناسب با موقعیت سازماندهی کنند. بالا یا پایین بودن خودکنترلی به تفاوت در نگرش، رفتار، ادراکات و باورها بستگی دارد. علاوه بر این خودکنترلی به عنوان یک توانایی شناخته شده و آن را در ظرفیت سرشت افراد در نادیده گرفتن یا تغییر دادن تمایلات در پاسخ به حالت غالب آن ها تعریف می کنند (سعیدی ابواسحاقی و محمدی، ۱۳۹۴: ۳۱).

⁵ Rahimnia F, Nikkhah Farkhani Z.

⁶ Nair, N., Bhatnagar, D.

در تعریف دیگری، خودکنترلی ویژگی شخصیتی است که نشان دهنده ظرفیت فرد نسبت به اراده است. داشتن سطح بالایی از خود کنترلی در فرد باعث می شود که احتمالاً فرد در سطوح بالا، هر کدام از احساسات مربوط به اقدام اجتناب گرا را کمتر تجربه کند (گاگان و همکاران، ۲۰۱۶، ۲۵).

ویژگی های متعددی فعالیت و حضور یک کارمند را در حد مطلوبی برای سازمان ایده آل می نماید که در این بین فرایند خود کنترلی و پیاده سازی فرهنگ خود کنترلی در فرهنگ سازمانی یکی از عوامل کلیدی است که نقش محوری در پیشبرد اهداف سازمان ها و دستگاه های اداری و بازدهی مطلوب دارد چرا که بر خلاف کنترل و نظارت خارجی، کنترل درونی مزایای بی شماری برای کارمندان و به تبع آن برای کارفرمایان و مدیران سازمان ها به همراه می آورد. فرهنگ خود کنترلی به واسطه عوامل و شاخص های تاثیر گذاری شکل می گیرد که تمامی آنها نقشی راهبردی در تعالی فرهنگ سازمانی دارند و منجر به موفقیت و رضایت فرد و سازمان می شوند؛ فرهنگی که رشد و گسترش آن نیاز به ایجاد و پیش بینی راهکارهای مناسب و در عین حال سرمایه گذاری مالی و معنوی کارکنان و مدیران در حیطه تیوری و عملی دارد. در واقع با افزایش روجه رشد جایگاه خودکنترلی در جهان به دلیل تاثیر مثبت آن و کاهش هزینه های نیروی انسانی به منظور کنترل، توجه به عوامل مربوطه مهم می باشند. از این رو شناسایی شاخص های تاثیرگذار در این حوزه و دسته بندی آنها، به سازمان ها کمک می کند تا با در نظر گرفتن این عوامل و اهمیت شان در ایجاد خودکنترلی در کارکنان به دستیابی به عملکرد بهتر سازمان سوق پیدا نمایند و با ترویج این فرهنگ و ایجاد راهکارهای مرتبط با پیگیری و اجرای آن در دستگاه های اداری در قبال کارمندان موجود و پذیرش نیروی انسانی جدید باعث شکوفایی سازمان گردند. (عقیقی و رحیمی حسین آبادی، ۱۳۹۶: ۴۰)

برای اینکه افراد بتوانند با اجتماع و در اجتماع زندگی کنند باید از لحاظ اجتماعی رشد کرده باشند. یکی از ویژگی های شخص سازگار پذیرش مسئولیت است و توانایی پذیرش مسئولیت جزء خصایص شخصیت سالم می باشد، اصل مسئولیت اجتماعی به عنوان یکی از موضوعات تربیتی و اخلاقی به شمار می رود که در عملکرد و روحیه افراد نقش تعیین کننده دارد، مسئولیت اجتماعی برابر با بسط مهارت های اجتماعی افراد در درون یک اجتماع بزرگ می باشد که باعث می گردد افراد به عنوان اعضاء این اجتماع رفتاری مسئولانه و فعال داشته باشند. (ایمان، ۲۰۱۳: ۸۸).

رشد مسئولیت پذیری اجتماعی در فراگیران یکی از اهداف مهم تعلیم و تربیت است که از دیرباز مورد توجه برنامه ریزان، معلمان، مربیان و والدین و حتی خود فراگیران بوده است. این امر نه تنها در جامعه پذیری و سازگاری اجتماعی با هم سن و سال ها و خانواده ها و گروه های اجتماعی نقش مهمی دارد بلکه عامل مهی است که با بسیاری از عملکردها و پیشرفت تحصیلی فراگیران در مدرسه نیز همبستگی دارد

مسئولیت پذیری اجتماعی انواع گوناگونی دارد. می توان مسئولیت پذیری اجتماعی را به پنج نوع اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، زیست محیطی و اجتماعی تقسیم کرد. (طالبی و خوشبین، ۱۳۹۱).

⁷ Kağan M, Çakır O, İlhan T, Kandemir M

در ارتباط با هدف این تحقیق افراد ذیل نیز به تحقیق های پرداخته اند که نتایج آنها با تحقیق ما همسو می باشد. آپلبوم و همکاران^۸ (۲۰۱۸) در پژوهش خود دریافت که همواره عوامل استرس آور شغلی و سازمانی با گرایش به رفتارهای انحرافی دارای رابطه مثبت است. همچنین نتایج وی حاکی از رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با وجدان با رفتارهای انحرافی می باشد. لی^۹ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان یادگیری سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی در موسسات آموزش عالی رومانی، به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی دانشگاهی پرداختند. این ارتباط در بین سه گروه از ذی نفعان شامل: فراگیران، کارکنان همراه با نقشهای رهبری، نظارت، ارزیابی و کنترل، و کارکنان درگیر در توسعه برنامه های مورد مطالعه انجام شد. ۵۳۶ نفر از اعضای دو دانشگاه دولتی رومانیایی در ۲۱ آیتم از پرسشنامه ابعاد یادگیری سازمانی و مقیاس مسئولیت پذیری اجتماعی دانشگاهی که توسط محققان در این مطالعه تدوین شده بود، انتخاب شدند. نتایج نشان داد که ابعاد متفاوت یادگیری سازمانی با درجات متفاوتی در ارتباط با مسئولیت پذیری اجتماعی ارائه شده است. این ارتباطات مطابق با عضویت رسمی سازمانی تفاوت داشتند. کاتال و چفرا^{۱۰} (۲۰۱۷) در پژوهش خود دریافتند افرادی که از شغل خود راضی اند و افرادی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می شوند. فوکس و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۷) دریافتند که عوامل استرس آور، ابتدا هیجاناتی نظیر خشم و عصبانیت را پدید می آورند، سپس این حالات خشم و فرسودگی باعث بروز رفتارهای انحرافی از افراد می شود. اوبرین^{۱۲} (۲۰۱۷) در پایان نامه دکترای خود با عنوان الگوی فشارهای تنش زا از رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی، نشان داد که فشارهای استرس زای منجر به فرسودگی، موجب بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان می گردد. استیل^{۱۳} (۲۰۱۶) در پژوهشی ماهیت اهمالکاری و خودکارآمدی را به صورت مقاله ای مروری و فراتحلیلی بررسی نمود. او در این پژوهش علل احتمالی اهمالکاری و خودکارآمدی را بر مبنای ۶۹۱ پژوهش همبستگی مورد مطالعه قرار داد. نتایج این فراتحلیل نشان داد که روان رنجورخویی، سرکشی و هیجان خواهی همبستگی ضعیفی با اهمالکاری و خودکارآمدی دارند. همچنین اجتناب از تکلیف، به تعویق انداختن تکلیف، تکانشگری و باوجدان بودن پیشینه ای قویتر و پایدارتر برای اهمالکاری و خودکارآمدی می باشند. کورول^{۱۴} (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان: تدریس به دانشجویان در مورد مسئولیت پذیری اجتماعی در صنعت پوشاک به بررسی توانایی دانش آموزان از طریق یادداشتهای روزانه به منظور به رسمیت شناختن و پاسخ دادن به مسائل مسئولیت پذیری اجتماعی در صنعت پوشاک پرداختند. ۷۵ نفر از بین دانشجویان کارشناسی انتخاب شدند و در یک دوره مرجع شناسی از آنها خواسته شد تا کتاب تیمرمن را بخوانند و برای هر فصل، یادداستی را تهیه کنند. در نهایت، نوشتههای تحلیلی آنها شواهدی از توانایی دانش آموزان برای شناسایی و واکنش به حوادث کتاب در سه زمینه از مسئولیت پذیری اجتماعی (حوزههای اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی) را به همراه داشت.

⁸ Appelbaum SH, Iaconi GD, Matousek A

⁹ Lee, S

¹⁰ Erkutlu, H. & J. Chafra

¹¹ Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D

¹² O'Brien, K.E.

¹³ Steel, P

¹⁴ Kurul, E.

از آنجا که هدف این تحقیق بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی با انحراف کاری و خود کنترلی در میان مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده می باشد لذا محقق خواهد کوشید که به پاسخ این سوالات دست یابد: بین مسئولیت اجتماعی و انحراف کاری با خود کنترلی در میان مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده چه نوع رابطه ای وجود دارد؟ و مسئولیت اجتماعی بر انحراف کاری و خود کنترلی در میان مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده چه تاثیری دارد؟

۲- روش شناسی

جامعه آماری این تحقیق ۳۶۰ نفر از مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده بودند که از میان آنها ۱۸۰ نفر که ۹۰ نفر آنها مرد و ۹۰ نفر آنها زن بودند به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی با استفاده از روش کوکران انتخاب شدند. مقیاس گردآوری اطلاعات، پرسشنامه انحراف کاری، خود کنترلی، مسئولیت اجتماعی بود. روش این پژوهش، پیمایشی و از نوع همبستگی بود و در سطح آمار استنباطی آزمون مدل مفروض با استفاده از روش تحلیل مسیر با استفاده از روش بارون و کنی استفاده شد.

۳- بحث نتایج یافته ها

- فرضیه یک: انحراف کاری مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده به طور معناداری قادر به پیش بینی مسئولیت اجتماعی آنها می باشد.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد که نتایج در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱ نتایج تحلیل رگرسیون مسئولیت اجتماعی بر حسب انحراف کاری

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	بتا	t	p	R ²	R	F	df	p
مسئولیت اجتماعی	انحراف کاری	۰/۴۱۳	۵/۱۳۴	۰/۰۰۰	۰/۱۷۱	۰/۴۱۳	۲۶/۳۶	۱۲۸،۱	۰/۰۰۰

از نتایج آزمون تحلیل واریانس جدول ۴-۷ ($p < ۰/۰۱$)، $F(۱۲۸،۱) = ۲۶/۳۶$ می توان استنباط کرد که بین متغیر پیش بین (انحراف کاری) و متغیر ملاک (مسئولیت اجتماعی) رابطه خطی معنی دار وجود دارد و انحراف کاری به طور معناداری قادر به پیش بینی مستقیم مسئولیت اجتماعی می باشد. مجذور ضریب همبستگی برابر با ۰/۱۷۱ است، این بدان معنی است که حدود ۱۷ درصد واریانس مسئولیت اجتماعی مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده توسط انحراف کاری آنها قابل پیش بینی است.

- فرضیه دو - انحراف کاری مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده به طور معناداری قادر به پیش بینی خود کنترلی آنها می باشد.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد که نتایج در جدول ۲ قابل مشاهده است.
جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون خود کنترلی بر حسب انحراف کاری

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	بتا	t	p	R ²	R	F	df	p
خود کنترلی	انحراف کاری	۰/۳۹۷	۴/۸۹۶	۰/۰۰۰	۰/۱۵۸	۰/۳۹۷	۲۳/۹۸	۱۲۸،۱	۰/۰۰۰

از نتایج آزمون تحلیل واریانس جدول ۴-۸ ($F(1,128)=23/98, p<0/01$) می توان استنباط کرد که بین متغیر پیش بین (انحراف کاری) و متغیر ملاک (خود کنترلی) رابطه خطی معنی دار وجود دارد و انحراف کاری به طور معناداری قادر به پیش بینی مستقیم خود کنترلی می باشد. مجذور ضریب همبستگی برابر با ۰/۱۵۸ است، این بدان معنی است که حدود ۱۵ درصد واریانس خود کنترلی مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده توسط انحراف کاری آنها قابل پیش بینی است.

فرضیه سه - مسئولیت اجتماعی مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده به طور معناداری قادر به پیش بینی خود کنترلی آنها می باشد.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد که نتایج در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون خود کنترلی بر حسب مسئولیت اجتماعی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	بتا	t	p	R ²	R	F	df	p
خود کنترلی	مسئولیت اجتماعی	۰/۴۰۱	۴/۹۵۴	۰/۰۰۰	۰/۱۶۱	۰/۴۰۱	۲۴/۵۴	۱۲۸،۱	۰/۰۰۰

از نتایج آزمون تحلیل واریانس جدول ۴-۹ ($F(1,128)=24/54, p<0/01$) می توان استنباط کرد که بین متغیر پیش بین (مسئولیت اجتماعی) و متغیر ملاک (خود کنترلی) رابطه خطی معنی دار وجود دارد و مسئولیت اجتماعی به طور معناداری قادر به پیش بینی مستقیم خود کنترلی می باشد. مجذور ضریب همبستگی برابر با ۰/۱۶۱ است، این بدان معنی است که حدود ۱۶ درصد واریانس خود کنترلی مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده توسط مسئولیت اجتماعی آنها قابل پیش بینی است.

فرضیه چهار - مسئولیت اجتماعی می تواند بین انحراف کاری و خود کنترلی نقش میانجی را ایفا کند.

به منظور آزمون نقش واسطه گری مسئولیت اجتماعی بین انحراف کاری و خود کنترلی از روش تحلیل مسیر به شیوه رگرسیون

سلسله مراتبی و با استفاده از روش بارون و کنی استفاده شد. جدول ۴ نتایج رگرسیون چندگانه به روش سلسله مراتبی برای آزمون نقش واسطه گری مسئولیت اجتماعی در رابطه بین انحراف کاری و خود کنترلی را نشان می دهد.

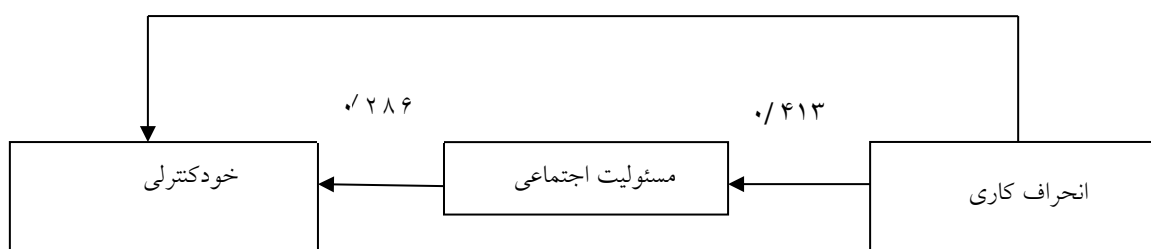
جدول ۴ نتایج رگرسیون چندگانه به روش سلسله مراتبی برای آزمون نقش واسطه گری مسئولیت اجتماعی

مرتبه	متغیرهای تحقیق	بتا	t	p	R ²	R	F	df	p
اول	انحراف کاری	۰/۳۹۷	۴/۸۹۶	۰/۰۰۰	۰/۱۵۸	۰/۳۹۷	۲۳/۹۸	۱،۱۲۸	۰/۰۰۰
دوم	انحراف کاری	۰/۲۷۹	۳/۲۵۴	۰/۰۰۱	۰/۲۲۵	۰/۴۷۵	۱۸/۴۹	۲،۱۲۷	۰/۰۰۰
	مسئولیت اجتماعی	۰/۲۸۶	۳/۳۳۲	۰/۰۰۱					

در مرتبه اول انحراف کاری برای پیش بینی خود کنترلی وارد مدل شد. سپس، در مرحله دوم متغیر میانجی مسئولیت اجتماعی وارد مدل گردید. نتایج این تحلیل حاکی از آن بود که در مرتبه اول ($F(1,1128)=23/98, p<0/01$) و در مرتبه دوم ($p<0/01$)، $F(2,1127)=18/49$ مدل های آماری معنادار بودند. همچنین نتایج نشان داد که در مجموع در مدل دوم، ۲۲ درصد از واریانس خود کنترلی توسط انحراف کاری و مسئولیت اجتماعی تبیین می شود. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی در جدول ۴ نشان می دهد که مسئولیت اجتماعی نقش واسطه گری بین انحراف کاری و خود کنترلی ($p<0/01$) را ایفا می کند. کاهش مقدار ضریب بتای انحراف کاری از ۰/۳۹۷ در مرحله اول به ۰/۲۷۹ در مرحله دوم تأکیدی بر نقش واسطه گری جزئی مسئولیت اجتماعی در رابطه بین انحراف کاری و خود کنترلی می باشد. در ادامه معنی داری کاهش در ضریب رگرسیون (از ۰/۳۹۷ در مرحله اول به ۰/۲۷۹ در مرحله دوم) آزمون می شود. فرضیه اثر غیرمستقیم (واسطه گری جزئی) با توجه به آماره ی سوبل، آریان و گودمن ($t=1/82, p<0/01$) از لحاظ آماری در سطح یک درصد معنی دار است. در جدول ۵ اثرات مستقیم و غیرمستقیم انحراف کاری و مسئولیت اجتماعی بر خود کنترلی آمده است. جدول ۵ اثر مستقیم و غیرمستقیم مسئولیت اجتماعی در رابطه بین انحراف کاری و خود کنترلی

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیرهای تحقیق
۰/۲۸۶	-----	۰/۲۸۶	مسئولیت اجتماعی
۰/۳۹۷	۰/۱۱۸	۰/۲۷۹	انحراف کاری

۰/۲۷۹



نمودار ۱ مدل مفروض واسطه گری جزئی مسئولیت اجتماعی در رابطه بین انحراف کاری و خود کنترلی

۴- نتیجه گیری

رفتار انحرافی کاری رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می کند. انحراف کاری، ارادی است زیرا کارکنان انگیزه ای برای تطبیق با انتظارات هنجاری ندارند و یا برای نقش این انتظارات برانگیخته می شوند. منظور از هنجارهای سازمانی هنجارهایی هستند که قوانین سازمانی، آنها را تعریف کرده و به عنوان استانداردهای کاری مطرح می شوند. هم چنین هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلا پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولا به سازمانها آسیبی نمی رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی آید. بدون نظارت و کنترل خارجی و تلاش خود را مصروف کاری میکند که به عهده گذاشته شده است و مرتکب موارد نادرست نمی گردد. خودکنترلی ایجاد حالتی در درون فرد است او را به وظایفش متمایل سازد بدون اینکه عملی خارجی را تحت کنترل داشته باشد. خودکنترلی حالتی در وجود فرد است که بدون این که عامل خارجی او را تحت کنترل درآورد او را به وظایفش ترغیب می کند. خودکنترلی ایجاد حالتی درون فرد را به انجام وظایف متمایل می سازد بدون آن که عامل خارجی را در کنترل داشته باشد. مدیریت بر خود (خود کنترلی) به معنای شناخت و استفاده از تمامی استعدادها است. ایده ای که در خودکنترلی دنبال میشود ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده است در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می دهد و در محیط کار در زندگی شخصی خویش نیز خود کنترل میشود و این امر از طریق تدارک بسترهای مناسب در سازمان نهادینه خواهد شد مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می کند، انجام دهد. مسئولیت اجتماعی شرکتها به ارائه روشهایی می پردازد که سازمانها در فضای کسب و کار خود به آن عمل می کنند و پاسخگوی توقعات جامعه، انتظارات تجاری و قانونی، اخلاقی و اجتماعی آنان هستند. کمیسیون اروپا مسئولیت اجتماعی شرکتها را مفهومی می داند که علاوه بر گزارشگری فعالیتهای تجاری، موضوعاتی مثل مسائل زیست محیطی، گزارشگری اجتماعی و تعاملات شرکت با ذینفعان متعدد را شامل می شود

– فرضیه اول: انحراف کاری مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده به طور معناداری قادر به پیش بینی خود کنترلی آنها می باشد.

جهت بررسی این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد، که نتایج آزمون تحلیل واریانس حاکی از آن است که بین متغیر پیشبین (انحراف کاری) و متغیر ملاک (خود کنترلی) رابطه خطی معنی دار وجود دارد و انحراف کاری به طور معناداری قادر به پیش بینی مستقیم خود کنترلی می باشد. نتیجه حاصل برای فرضیه های پژوهش با یافته های پژوهش های، آپلبووم و همکاران^{۱۵} (۲۰۱۸) استیل^{۱۶} (۲۰۱۶) کورول^{۱۷} (۲۰۱۵) زیبا پرچم، (۱۳۹۹) خراسانی طرقي (۱۳۹۴) شمسی (۱۳۹۳) بحری پور (۱۳۹۲) همسویی دارد در تبیین نتایج این فرضیه می توان اذعان داشت که: با توجه به هزینه ای که غیبت و جابه جایی به کارفرمایان تحمیل می کند، محققین رفتار سازمانی بیش از پیش این رفتارها را به عنوان شاخص ها یا رفتار های انحرافی مورد مطالعه قرار داده اند. انحراف طیف وسیعی دارد و از گوش دادن به موسیقی با صدای بلند تا ارتکاب جرم را دربر می گیرد. مدیران باید این طیف گسترده از رفتارها را درک کنند

¹⁵ Appelbaum SH, Iaconi GD, Matousek A

¹⁶ Steel, P

¹⁷ Kurul, E.

تا بتوانند برای هر یک از اشکال نارضایتی کارمندان راهکاری بیاندیشند. اگر مدیران دلیل کاری که کارمند انجام داده را درک نکنند، هیچوقت نمی توانند مشکل را حل کنند. رفتار انحرافی در محیط کار را می توانیم نوعی رفتار عمدی تعریف کنیم که برخلاف هنجارهای اصلی سازمان بوده و با انجام آن، سلامت سازمان یا اعضای آن مورد تهدید واقع می شود. در این چهارچوب، هنجارهای سازمان چه چیزهایی می باشند. ممکن است سیاست های شرکت باشد که برخی رفتارهای خاص مثل دزدی را ممنوع اعلام کرده است. قوانین ناگفته و نا نوشته ای که مورد قبول همگان هستند را هم شامل می شود، مثل گوش ندادن به موسیقی با صدای بلند در محیط کار. مثلاً فرض کنید کارمندی در محیط کارش با صدای بلند موسیقی گوش می دهد. احتمالاً او توجه دیگران را به خودش جلب می کند، اما نه تنها خودش نمی تواند کارش را به درستی انجام دهد، بلکه باعث آزار و اذیت همکاران و مشتریان هم خواهد شد. البته رفتارهای انحرافی در محیط کار ممکن است بسیار جدی تر از پخش موسیقی با صدای بلند باشد. به عنوان مثال یک کارمند ممکن است به همکاری توهین کند، چیزی را بدزدد، درباره دیگران شایعه پراکنی کند یا اینکه در کارهای خرابکارانه مشارکت کند. هر کدام از این موارد برای سازمان مشکل ایجاد می کنند منظور از مسئولیت اجتماعی این است که سازمانها تاثیر عمده ای بر سیستم اجتماعی دارند و لذا چگونگی فعالیت های آنها باید به گونه ای باشد که در اثر آن زیانی به جامعه نرسد و در صورت رسیدن زیان، سازمانهای مربوطه ملزم به جبران آن باشند. مسئولیت اجتماعی، وظیفه ای است برعهده موسسات خصوصی، به این معنا که تاثیر سوئی بر زندگی اجتماعی که در آن کار می کنند، نگذارند. میزان این وظیفه عموماً مشتمل است بر وظایفی چون: آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیت های غیراخلاقی و مطلع کردن مصرف کننده از کیفیت محصولات. همچنین وظیفه ای است مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه. مسئولیت پذیری اجتماعی نوعی احساس تعهد و پایبندی نسبت به سایرین، تبعیت از قواعد و معیارهای اجتماعی و درک قوانین گروهی است. از این رو آن را نوعی احساس الزام به عمل در موقعیت های گوناگون به دلیل تقید نسبت به سایرین تعریف نموده اند.

فرضیه دوم: انحراف کاری مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده به طور معناداری قادر به پیش بینی مسئولیت اجتماعی آنها می باشد

جهت بررسی این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد که نتایج آزمون تحلیل واریانس حاکی از آن است که بین متغیر پیش بین (انحراف کاری) و متغیر ملاک (مسئولیت اجتماعی) رابطه خطی معنی دار وجود دارد و انحراف کاری به طور معناداری قادر به پیش بینی مستقیم مسئولیت اجتماعی می باشد. نتیجه حاصل برای فرضیه های پژوهش با یافته های پژوهش های، لی (۲۰۱۸) او برین (۲۰۱۷) سالوسکی و دایلیدیت (۲۰۱۲) امینیان (۱۳۹۸) خدایی باقر سبعی و شاهی (۱۳۹۵) یآوری (۱۳۹۲) اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۲) همسویی دارد در تبیین نتایج این فرضیه می توان اذعان داشت که: خودکنترلی مهارت کنترل فعالیت ها و احساسات فردی پیش از مشغول شدن به فعالیت های خاص است. براساس تئوری شناختی اجتماعی، خودکنترلی وابسته به موقعیت است. بنابراین، وابسته به سطح رشد نبوده بلکه نسبتاً وابسته به زمینه است موضوع خودکنترلی از مفاهیمی است که در رفتار سازمانی توجه خاصی به آن شده است. تا آنجا که آدمی بتواند محیط و فرایندهای شناختی خود را اداره کند رفتار خود را نیز می تواند کنترل کند و این خودکنترلی به یادگیری فرد منجر می شود. شواهد تحقیقی موید این ادعا است که افراد دارای قدرت خودکنترلی در برقراری ارتباطات انسانی موفق تر عمل خواهند کرد. با این وجود باید مرز بین کنترل و خودکنترلی را به خوبی بشناسیم و از هرگونه افراط و تفریط دوری کنیم. کنترل فرایندی است که مدیران از طریق آن تطابق عملیات انجام شده را با فعالیتهای برنامه ریزی شده می سنجند و باید ها را با هست ها مقایسه می کنند و به صحت پیش بینیهای خود پی میبرند. ضمن اینکه افراد در سازمان خودکنترل هستند و مدیران نیز با رعایت ضوابط کنترل لازم را در آن سازمان یا دستگاه اداری اعمال میکنند. این امر سبب شکل گیری رابطه دوستانه ای بین کارکنان و مدیران می شود و هزینه های کنترل نیز کاهش مییابد. افراد خودکنترل اغلب راغب به انجام کار هستند و از سستی و کاهلی پرهیزی می کنند، پیوسته مراقبند که از آنان خلافی

سرزند، از انجام هر کار خلاف مقررات و پارتیبازی، رشوه و تبعیض آمیز خودداری می کنند، از سهل انگاری و ناقص انجام دادن کار پرهیز می کنند خیانت در کار را روا نمی دانند، کم کاری نمی کنند؛ سر وقت حاضر میشوند، انضباط کاری دارد، در استفاده از منابع صرفه جو هستند و به حقوق دیگران تعدی و تجاوز نمی کنند. رشد مسئولیت پذیری اجتماعی در فراگیران یکی از اهداف مهم تعلیم و تربیت است که از دیرباز مورد توجه برنامه ریزان، معلمان، مربیان و والدین و حتی خود فراگیران بوده است. این امر نه تنها در جامعه پذیری و سازگاری اجتماعی با هم سن و سال ها و خانواده ها و گروه های اجتماعی نقش مهمی دارد بلکه عامل مهی است که با بسیاری از عملکردها و پیشرفت تحصیلی فراگیران در مدرسه نیز همبستگی دارد.

– فرضیه سوم: مسئولیت اجتماعی مدیران دوره ابتدایی شهرستان نقده به طور معناداری قادر به پیش بینی خود کنترلی آنها می باشد.

جهت بررسی این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد که نتایج آزمون تحلیل واریانس حاکی از آن است که بین متغیر پیش بین (مسئولیت اجتماعی) و متغیر ملاک (خود کنترلی) رابطه خطی معنی دار وجود دارد و مسئولیت اجتماعی به طور معناداری قادر به پیش بینی مستقیم خود کنترلی می باشد نتیجه حاصل برای فرضیه های پژوهش با یافته های پژوهش های، اراکاتال و چفرا^{۱۸} (۲۰۱۷) فوکس و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۷) کلاسن و همکاران^{۲۰} (۲۰۱۰) روشن ضمیر (۱۳۹۶) عقیقی و رحیمی حسین آبادی (۱۳۹۶) گلپورور (۱۳۹۴) پوراسدی و پوراسدی (۱۳۹۴) همسویی دارد در تبیین نتایج این فرضیه می توان اذعان داشت که: رفتارهای انحرافی ممکن است فشار مالی قابل توجهی نیز به سازمان وارد کند. اگر چه تعیین دقیق هزینه های سالیانه ناشی از رفتار انحرافی بسیار دشوار است، اما برآوردهای صورت گرفته نشان می دهد که این قبیل رفتارها برای کارفرمایان بسیار گران تمام شده؛ رفتارهای انحرافی در محیط کار مساله بسیار با اهمیتی هستند چرا که نوعی واکنش در نتیجه نارضایتی بوده و کارمندان ممکن است این نارضایتی را به شکل های مختلفی بروز دهند. افراد در سازمان خود کنترل هستند و مدیران نیز با رعایت ضوابط کنترل لازم را در آن سازمان یا دستگاه اداری اعمال میکنند. این امر سبب شکل گیری رابطه دوستانه ای بین کارکنان و مدیران می شود و هزینه های کنترل نیز کاهش مییابد. افراد خود کنترل اغلب راغب به انجام کار هستند و از سستی و کاهلی پرهیزی می کنند، پیوسته مراقبند که از آنان خلافی سرزند، از انجام هر کار خلاف مقررات و پارتیبازی، رشوه و تبعیض آمیز خودداری می کنند، از سهل انگاری و ناقص انجام دادن کار پرهیز می کنند خیانت در کار را روا نمی دانند، کم کاری نمی کنند. امروزه زندگی شهری و شهرنشینی علی رغم دارا بودن وجوه مثبت با خود ویژگی های منفی بی شماری از جمله فرد گرایی را در پی داشته است. منظور از فرد گرایی آن نوع فردیتی است که افراد خود را از جامعه جدا تصور کرده و در نتیجه نسبت به ارزش ها و هنجارهای آن احساس تعهد و مسئولیت نمی کنند، در واقع عدم مسئولیت پذیری، بخصوص مسئولیت پذیری اجتماعی و عدم تعهد به وظایف شهروندی بالاخص در بین کودکان که سرمایه های آتی جامعه جهت بهبود روند پیشرفت به شمار می روند

– فرضیه چهارم: مسئولیت اجتماعی می تواند بین انحراف کاری و خود کنترلی نقش میانجی را ایفا کند.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون نقش واسطه گری مسئولیت اجتماعی بین انحراف کاری و خود کنترلی از روش تحلیل مسیر به شیوه رگرسیون سلسله مراتبی و با استفاده از روش بارون و کنی استفاده شد. که نتایج حاکی از آن است که در مرتبه اول انحراف کاری برای پیش بینی خود کنترلی وارد مدل شد. سپس، در مرحله دوم متغیر میانجی مسئولیت اجتماعی وارد مدل گردید. نتایج این تحلیل

¹⁸ Erkutlu, H. & J. Chafra

¹⁹ Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D

²⁰ Klassen, R.M., Ang, R.P., Chong, W.H. & Krawchuk, L

حاکمی از آن بود که در مرتبه اول و دوم مدل‌های آماری معنادار بودند و نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که مسئولیت اجتماعی نقش واسطه‌گری بین انحراف کاری و خودکنترلی، را ایفا می‌کند. کاهش مقدار ضریب بتای انحراف کاری ۰/۷۹۳ در مرحله اول به ۰/۲۳۹ در مرحله دوم تأکیدی بر نقش واسطه‌گری جزیی مسئولیت اجتماعی در رابطه بین انحراف کاری و خودکنترلی می‌باشد. نتیجه حاصل برای فرضیه‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های، فوکس و همکاران (۲۰۱۷) کلاسن و همکاران (۲۰۱۰) عقیقی و رحیمی حسین آبادی (۱۳۹۶) پورا سدی و پورا سدی (۱۳۹۴) همسویی دارد در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان اذعان داشت که: مدیران برای آنکه جلوی هرج و مرج در محیط سازمان را بگیرند، سعی می‌کنند منبع رفتارهای انحرافی را شناسایی نمایند. رفتارهای انحرافی ممکن است فشار مالی قابل توجهی نیز به سازمان وارد کند. اگر چه تعیین دقیق هزینه‌های سالیانه ناشی از رفتار انحرافی بسیار دشوار است، اما برآوردهای صورت گرفته نشان می‌دهد که این قبیل رفتارها برای کارفرمایان بسیار گران تمام شده؛ رفتارهای انحرافی در محیط کار مساله بسیار با اهمیتی هستند چرا که نوعی واکنش در نتیجه نارضایتی بوده و کارمندان ممکن است این نارضایتی را به شکل‌های مختلفی بروز دهند. اگر برای کنترل کردن یک رفتار به ریشه آن توجه نکنیم، موفقیت چندانی کسب نخواهیم کرد. مدیران خبره به جای آنکه مشکلات سطحی مثل غیبت بیش از حد را رفع و رجوع کنند، مسائل ریشه‌ای را مورد توجه قرار می‌دهند که منجر به رفتارهای انحرافی شده است، چرا که در غیر این صورت مشکلات به شکل‌های دیگری بروز خواهد کرد مثل افزایش دزدی یا کارهای خرابکارانه، مسئولیت اجتماعی مجموعه‌ای از فعالیتهای مربوط به اندازه‌گیری و پردازش عملکرد سازمانهای تجاری و نقش آنها در نگهداری و محافظت از محیط زیست و ارائه خدمات متفاوت به جوامع محلی خود مستقیم و غیرمستقیم و گزارش این نتایج به گونه‌ای که جامعه قادر به ارزیابی عملکرد اجتماعی آن سازمان باشد. وظیفه سازمانها محدود به بیشینه سازی سود و بازده اقتصادی نیست، بلکه شامل تمام جنبه‌های محیطی و خدمات اجتماعی می‌شود. امروزه زندگی شهری و شهرنشینی علی‌رغم دارا بودن وجوه مثبت با خود ویژگی‌های منفی بی‌شماری از جمله فردگرایی را در پی داشته است. منظور از فردگرایی آن نوع فردیتی است که افراد خود را از جامعه جدا تصور کرده و در نتیجه نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای آن احساس تعهد و مسئولیت نمی‌کنند، در واقع عدم مسئولیت پذیری، بخصوص مسئولیت پذیری اجتماعی و عدم تعهد به وظایف شهروندی بالاخص در بین کودکان که سرمایه‌های آتی جامعه جهت بهبود روند پیشرفت به شمار می‌روند، ذهن اندیشمندان حوزه جامعه‌شناسی، روانشناسی اجتماعی و تعلیم و تربیت را به خود معطوف داشته است.

- پیشنهادات

در ارتباط با یافته‌های تحقیق پیشنهادات زیر را می‌توان ارائه داد:

۱. متولیان امر لازم است با برگزاری کلاسهای آموزشی، راهکارها و مهارتهای مقابله با انحراف کاری را به کارکنان آموزش دهند
۲. به کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمانها جهت افزایش مسئولیت پذیری
۳. مدیران می‌توانند با تفهیم شرایط مطلوب مسولیت اجتماعی خود کنترلی آموزگاران را افزایش دهند
۴. برگزاری کارگاه‌ها و کلاسهای آموزشی مسئولیت پذیری، ضمن نهادینه ساختن خود کنترلی و مقابله با انحراف کاری، چشم انداز مشترکی از اهداف سازمانی در میان کارکنان شکل دهد.

منابع

۱. اسماعیلی، رضا و معمار، ثریا (۱۳۹۲) جایگاه مسئولیت پذیری اجتماعی در کتاب های کودکان، موج عصر، (۲۲): ۲۰-۴۰.
۲. امینیان، طاهره (۱۳۹۸) بررسی رابطه وجدان کاری و رفتارهای انحرافی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان دامغان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد شاهرود.
۳. بحری پور، امیر حسین (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان سوگیری در مسئولیت پذیری اجتماعی شهروندان و عوامل موثر بر آن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۴. پوراسدی. محمدرضا و پوراسدی، محمد، (۱۳۹۴) بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی جهادی بر خود کنترلی کارکنان، کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، بصورت الکترونیکی، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
۵. خدایی، باقر؛ سبعی. زهرا و شاهی، سکینه، (۱۳۹۵) بررسی رابطه نظارت درونی (خودکنترلی) و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
۶. خراسانی طرقي، حامد (۱۳۹۴) رابطه فرسودگی شغلی با رفتار انحرافی، مجله پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی، ۴(۳): ۲۲-۳۶.
۷. دریسای، سمیه؛ فقیهی، علینقی، (۱۳۹۲) بررسی عوامل ضعف خودکنترلی از منظر قرآن کریم. معرفت اخلاقی، ۴(۱): ۲۵-۴۰.
۸. زیبا پرچم، شیدا (۱۳۹۹) بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار انحراف کاری در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بوکان سال ۹۸، همایش بهبود و بازسازی سازمان ها و کسب و کارها.
۹. سعیدی ابواسحاقی. صالح و محمدی، توران، (۱۳۹۴) خودکنترلی و راهکارهای ترویج و تقویت آن از منظر فرهنگ و مدیریت علوی (ع)، دومین همایش بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
۱۰. شمسی. زینب، (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین فعالیتهای مدیریت زمان و خودکنترلی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت گاز استان ایلام)، سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش.
۱۱. عزیزی، محمد رضا و عزیزی، حسن، (۱۳۹۵) خودکنترلی و روش های اجرای آن در سازمان، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات، تهران.
۱۲. عقیقی. محمد و رحیمی حسین آبادی، مهران، (۱۳۹۶) شاخص های تاثیرگذار بر خود کنترلی و راهکارهای ترویج فرهنگ خود کنترلی در سازمان ها و دستگاه های اداری، کنفرانس ملی پژوهشهای نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، کرج.

۱۳. گلپور، محسن، محسن زاده، صفیه، راعی، علی و عبدی، عبدالرسول (۱۳۹۴) نقش تعدیل کننده رفتارها انحرافی در رابطه بین استرس شغلی و امنیت روانشناختی ادراک شده، مجله روانشناسی معاصر، ۲(۱۰): ۶۳-۷۹.

۱۴. محمود روشن ضمیر، سمیرا؛ ایرانی، حمیدرضا؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶) شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران) فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۷(۲): ۳۱-۴۵.

۱۵. یاوری، علی (۱۳۹۲) تاثیر تعهد کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان (مطالعه موردی اداره مرکز حفاظت محیط زیست تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد رشت.

1. Appelbaum SH, Iaconi GD, Matousek A.(2018) Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*; 7(5): 586-98.
2. Erkutlu, H. & J. Chafra (2017). "Effects of Trust and Psychological Contract Violation on Authentic Leadership and Organizational Deviance". *Management Research Review*, 36(9): 828-848.
3. Farzi N, Bahlakeh A, Bordbar G.(2015), Relationship between nurses' job stress and procrastination: case study. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2015; 4)2:(71-79.
4. Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D. (2017). Counterproductive work behaviors (CWB) in responses to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59:291-309
5. Kağan M, Çakır O, İlhan T, Kandemir M.(2016), The Explanation of the Academic Procrastination Behaviour of University Students with Perfectionism, Obsessive – Compulsive and Five Factor Personality Traits. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*; 2(2):2121-5.
6. Kartal, S. (2009). Organizational Socialization of Secondary School Principals in Turkish Public Schools. *Egitim Arastirmalari-Eurasian Journal of Educational Research*, 37, 128-143.
7. Klassen, R.M., Ang, R.P., Chong, W.H. & Krawchuk, L. (2010). Academic procrastination in two settings: Motivation correlates, Behavioral patterns, and negative Impact of procrastination in Canada and Singapore. *Applied Psychology: An International Review*, 59 (3), 361-379
8. Kurul, E. (2015). Influences of social capital on knowledge creation: An exploration in the UK built environment sector. *Architectural Engineering and Design Management*, 11(2), 83-104.
9. Lambert, Eric,(2013) The Impact of Organizational Justice on Correctional Stalf, *journal of criminal justice on Correctional Stalf*", *journal of criminal justice*, 2003 , Vol. 31, Issue 2, pp. 155- 168.
10. Laužikas, M., & Dailydaitė, S. (2015). Impacts of social capital on transformation from efficiency to innovation-driven business. *Journal of Business Economics and Management*, 16(1), 37-51.
11. Lee, S. (2018). Shared capitalism, social capital, and intra-organizational dynamics. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 1(2/3), 144-161.
12. Nair,N., Bhatnagar, D. (2011). "Understanding Workplace Deviant Behavior in Nonprofit Organizations Toward an Integrative Conceptual Framework", *Nonprofit Management & Leadership*, 21(3):pp:289- 309.

13. O'Brien, K.E. (2017). A stressor-strain model of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of Philosophy, University of South Florida.
14. Rahimnia F, Nikkhah Farkhani Z.(2012) The impact of ethical climate of organization on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. *Ethics Sci Technol* 6(4): 1-11.
15. Sarwar, M., Awan, R., Alam, M., & Anwar, M.N. (2010). Location and gender differences in deviant behavior among primary school teachers. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 97-101.
16. Steel, P.(2016) The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*; 133(1): 65–94.
17. Unal, Ali(2012). Deviant Teacher Behaviors and Their Influence on School Rules and Interpersonal Relationships at School. *Eurasian Journal of Educational Research*, Issue 49, 1-20