



بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی و بیگانگی کاری در رابطه بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد

پری مشایخ^۱، حاتم بوستانی^۲

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون

pary.mashayekh@iau.ac.ir

۰۹۱۷۳۲۷۴۳۳

^۲ کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون

hatam13655b@gmail.com

۰۹۱۷۷۹۳۲۹۹۱

چکیده :

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی و بیگانگی کاری در رابطه بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش تمامی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۵۵۳ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان و کرجسی استفاده و تعداد ۲۶۰ نفر بعنوان حجم نمونه انتخاب شد. شیوه نمونه گیری در این پژوهش به صورت خوشه ای بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رفتارهای انحرافی معلمان رفیعی و برقی (۱۳۹۷)، پرسشنامه نقض قراردادهای روانشناختی تکلیب و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی کالاگان و همکاران (۲۰۰۹)، پرسشنامه بیگانگی شغلی سیمن (۱۹۹۱) استفاده شد. برای آزمون فرضیه های پژوهش از روش معادلات ساختاری (SEM) بر پایه نرم افزار های PLS و SPSS استفاده شد. یافته های این پژوهش نشان داد که بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین بدبینی سازمانی و رفتارهای انحرافی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین بیگانگی کاری و رفتارهای انحرافی معلمان نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی معلمان با نقش میانجی بدبینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، و در نهایت مشخص گردید که بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی معلمان با نقش میانجی بیگانگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: رفتارهای انحرافی معلمان، بدبینی سازمانی، بیگانگی کاری، نقض قراردادهای روانشناختی



۱- مقدمه

معلمان به عنوان عوامل کلیدی در فرایند آموزش و پرورش، نقش بسیار حیاتی در تربیت نسل های آینده و شکل دهی جامعه دارند. (لیان^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). این افراد، به عنوان راهنماها و الگوهای اجتماعی، نه تنها دانش آموزان را در یادگیری مهارت ها و دانش های ضروری هدایت می کنند، بلکه ارتقاء اراده، اخلاق و انگیزه در دانش آموزان را نیز تداعی می کنند. (فریابی^۲، ۲۰۱۹؛ ژی و درخشان^۳، ۲۰۲۱). در این راستا، عملکرد مؤثر و موثر این معلمان امری بسیار حیاتی است. با این حال، تاثیرگذاری عوامل مختلف بر عملکرد معلمان نه تنها از جنبه های مثبت بلکه از جوانب منفی نیز قابل درک است. (شیرزادی و همکاران، ۱۴۰۰). رفتارهای انحرافی معلمان، به عنوان یکی از عوامل مؤثر، می تواند به نحوی عملکرد حرفه ای آنها را تحت تاثیر قرار داده و در نهایت، اثرات منفی بر آموزش و پرورش و جامعه ایجاد نماید (ویورال و باکیوگلیو^۴، ۲۰۲۰).

در مدارس رعایت آداب تحصیل نشانه تعهد اخلاقی معلمان به فعالیت های آموزشی و یادگیری محسوب میشود. در این میان، رفتارهای انحرافی در کلاس از برجسته ترین رفتارهای تحصیلی به شمار می رود و در پژوهش های متعددی ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی و رفتارهای آتی افراد مانند تعهدات حرفه ای و شغلی آنان آشکار شده است (کتینگ^۵، ۲۰۱۶). این درحالی است که محیط های آموزشی به نحو فزاینده ای از رفتارهای انحرافی معلمان در کلاس رنج می برند (دمارکو، فاوکت و مازوی^۶، ۲۰۱۷). شواهد پژوهشی حاکی از آن است که رفتارهای انحرافی معلمان در کلاس درس، تبدیل به یک چالش جدی در مدارس و دانشگاه ها تبدیل شده است و کاهشی در میزان شیوع آن در آینده نزدیک قابل تصور نیست (زیفل^۷، ۲۰۱۸). رفتارهای انحرافی معلمان به عنوان رفتارهای کلامی و غیرکلامی گستاخانه و غیرقابل پذیرش نسبت به سایر دانش آموزان و معلمان مفهوم سازی می شود (دسی و همکاران^۸، ۲۰۱۷). برخی دیگر، رفتارهای انحرافی در کلاس را به صورت نقض هنجارها و اصول اخلاقی در فرایند آموزش و یادگیری تعریف می کنند. مطابق با این تعریف، هر عملی که جو یادگیری مشارکتی و هماهنگ را برهم زند، نمونه ای از رفتار انحرافی در کلاس درس به شمار می رود (دی فابیو و کنی^۹، ۲۰۱۸).

بر اساس الگوی کلارک، باربوسا-لیکر، گیل و نوین^{۱۰} (۲۰۱۵)، رفتارهای انحرافی در کلاس درس دارای ۲ خرده مقیاس، شامل رفتاری های خفیف انحرافی تحصیلی (این رفتارهای به صورت رفتارهای با ریسک پایین مانند حواس پرتی، آزار و مزاحمت ایجاد کردن، بی تفاوتی و سروصدا کردن، تأخیر در ورود به کلاس و ترک زود هنگام کلاس، حرکات و اظهارات طعنه آمیز تعریف می شود) و رفتارهای شدید انحرافی تحصیلی (این رفتارهای به صورت رفتاری های با ریسک بالا (رفتارهای تهدیدکننده) مانند پرخاشگری و رفتارهای بالقوه خشنونت آمیز تعریف می شود) (کلارک و همکاران، ۲۰۱۵). بر اساس تحقیق الت و همکاران (۲۰۲۲) رفتارهای انحرافی معلم می تواند به صورت فعال یا منفعل باشد. رفتارهای انحرافی فعال شامل بی ادبی های جدی، مانند نظرات شخصی یا حملات لفظی علیه دانش آموزان می شود. رفتارهای انحرافی منفعل به بی ادبی های ظریف تر، مانند ارتباطات ناکافی و اجتناب مربوط می شود (الت^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۲).

عوامل مختلفی ممکن است بر رفتارهای انحرافی معلمان تاثیر بگذارد. یکی از این عوامل قراردادهای روانشناختی معلمان می باشد. در بین مدل های مختلفی که پژوهشگران برای فهم روابط کارکنان و سازمان پیشنهاد داده اند (ایودنارت^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۸)، قراردادهای روانشناختی یکی از موضوعاتی بوده است که بیشترین توجه را در حوزه مدیریت، رفتار سازمانی و روانشناسی کار و سازمان به خود اختصاص داده است. قراردادهای روانشناختی در دهه ۱۹۶۰ آغاز شد، اما مطالعه محوری رسو (۱۹۸۹) باعث شد دوباره علاقه به بررسی ادراک کارکنان از قول های داده شده و عمل شده به وسیله سازمان ها شکل بگیرد (چانگ^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۸). قرارداد روانشناختی در سه دهه اخیر به یکی از موضوعات مورد علاقه و توجه در

¹ Lian

² Frisby

³ Xie F and Derakhshan

⁴ Vural & Bacioglu

⁵ Keating

⁶ DeMarco, Fawcett, Mazzawi

⁷ Ziefle

⁸ Deci, Olafsen & Ryan

⁹ Di Fabio & Kenny

¹⁰ Clark, Barbosa-Leiker, Gill & Nguyen

¹¹ Alt

¹² Audenaert

¹³ Chang



مطالعات مدیریت و رفتار سازمانی تبدیل شده است. قرارداد روان‌شناختی به عنوان باور و ادراک کارکنان در مورد شرایط و ضوابط یک توافق مبادله متقابل بین آن‌ها و طرف دیگر تعریف شده است. (یعقوبی و همکاران، ۱۴۰۱).

کارکنان بر این باورند که یک سازمان متعهد است درازای زمان، انرژی و تلاشی که انجام می‌دهند، تعهدات خاصی مانند پرداخت، رفتار منصفانه و... (برایشان برآورده کند. اکثر متون موجود تاکنون پاسخ‌های کارکنان به نقض و تحقق قراردادهای روان‌شناختی یا ادراک کارکنان در مورد میزان تعهدات را بررسی کرده اند. به طور خاص، تحقق تعهدات وعده داده شده توسط سازمان تأثیر قابل توجهی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان دارد. از جمله رفتار شهروندی سازمانی (کیازد^۱ و همکاران، ۲۰۱۹)، رضایت شغلی (بیرتچ^۲ و همکاران، ۲۰۱۶) و رفتارهای منفی کمتر مانند ترک خدمت (شیهان^۳ و همکاران، ۲۰۱۹) و رفتارهای کاری ضد بهره‌ور (جنسن^۴، ۲۰۱۰).

روابط بین نقض قراردادهای روان‌شناختی با رفتارهای انحرافی معلمان ممکن است تحت تأثیر متغیرهای مختلفی از جمله بدبینی سازمانی قرار گیرد. بدبینی سازمانی تمایل عمومی کارکنان به نشان دادن نگرش‌ها و رفتارهای متضاد در همه امور به دلیل این رفتارهای منفی است (کیم^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). بدبینی سازمانی بدین معنا است که کارکنان نگرش انتقادی نسبت به مسائل سازمانی دارند و فکر می‌کنند که سازمان آن‌ها با صداقت، راستگویی، انصاف و کدهای اخلاقی عمومی عمل نمی‌کند. این یک نگرش مخالف دائمی نسبت به سازمان و کارکنان آن است. بدبینی سازمانی مجموعه‌ای از نگرش‌ها است که نماد آن بی‌اعتمادی نسبت به سازمان است. نگرش انتقادی کارکنان نسبت به سازمان به دلیل نقض قرارداد روانی، بی‌عدالتی، توزیع نامتوازن قدرت در سازمان، ناتوانی در مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری، ساعات کاری طولانی و اوباش‌گری مدیریت، تغییر سازمانی و عدم ارتباط است. پژوهش‌ها در مورد بدبینی سازمانی نشان می‌دهد که بدبینی باعث بسیاری از رفتارهای منفی اعم از سازمانی و فردی می‌شود (رهان^۶ و همکاران، ۲۰۱۷).

بدبینی سازمانی در حالی که باعث ایجاد احساساتی مانند سرخوردگی، ناامیدی، دلشکستی و بدبینی در کارکنان می‌شود، از سوی دیگر می‌تواند انتقادات مختلفی از جمله تحقیر را در پی داشته باشد. نگرش کارکنان نسبت به سازمان خود، غیرعملی نکردن تصمیمات اتخاذ شده توسط سازمان و متهم ساختن مدیریت سازمان به عدم عمل به قوانین اخلاقی است. همچنین، مشکلاتی مانند بی‌تفاوتی نسبت به سازمان و شغل، تقویت قصد ترک شغل، استعفا، ناامیدی، بی‌اعتمادی به همکاران، عملکرد پایین و فرسودگی شغلی نگرش‌ها و رفتارهای ناشی از بدبینی سازمانی است (ماهرانی و همکاران، ۱۴۰۱).

از سوی دیگر بیگانگی کاری نیز ممکن است رابطه بین نقض قراردادهای روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد. بیگانگی شغلی مفهومی نوپا در مطالعات سازمانی است که در آثار دورکیم (تقسیم کار اجتماعی)، مارس وبر (قفس آهنین) و مارکس (نظام سرمایه داری) به کار رفته است (رستگار و همکاران، ۱۳۹۲). در بیگانگی کاری فرد در زندگی روزمره، خود را فراموش می‌کند و نمی‌تواند وظایف شغلی و سازمانی خود را به خوبی ایفا کند (عشایری و همکاران، ۱۴۰۱). بیگانگی از شغل نوعی حس شناختی است که به جدایی فرد از کار و محیط کاری اشاره دارد و این به معنای عجین نشدن با شغل و هویت سازمانی است. احساس بی‌قدرتی، انزوا و از دست دادن هویت در نتیجه بیگانگی حاصل می‌شود، که منجر به کاهش تعهد سازمانی، کاهش عملکرد فرد در سازمان و در نتیجه بروز رفتارهای ضد شهروندی از سوی کارکنان می‌شود (موسوی و یگانه، ۱۴۰۰).

بر اساس مطالب ارائه شده، این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی و بیگانگی کاری در رابطه بین نقض قراردادهای روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد درصدد است تا به این سوال که آیا بین نقض قراردادهای روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی معلمان با نقش میانجی بدبینی سازمانی و بیگانگی کاری در بین معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟ جواب دهد.

۲- روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش اجرا در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی، از لحاظ روش گردآوری اطلاعات در زمره تحقیقات میدانی و از لحاظ زمانی در زمره تحقیقات مقطعی می‌باشد.

¹ Kiazad

² Birtch

³ Sheehan

⁴ Jensen

⁵ Kim

⁶ Rehan



جامعه آماری این پژوهش تمامی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۵۵۳ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده و تعداد ۲۶۰ نفر بعنوان حجم نمونه انتخاب شد. شیوه نمونه گیری در این پژوهش به صورت خوشه ای بود. بدین صورت که ابتدا از بین ۷ شهرستان استان کهگیلویه و بویراحمد تعداد ۵ شهرستان به صورت تصادفی انتخاب و در مرحله بعد از بین معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر این شهرستان ها تعدادی انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع شد. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های زیر استفاده شد.

پرسشنامه رفتارهای انحرافی معلمان: در این پژوهش برای اندازه گیری رفتارهای انحرافی معلمان از پرسشنامه رفیعی و برقی (۱۳۹۷) استفاده شد. این پرسشنامه در ۲۳ سوال و ۴ مولفه انحراف فرایندی، انحراف سیاسی، انحراف مالی و انحراف میان فردی طراحی شده است. سوالات این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) نمره گذاری شده است. در پژوهش رفیعی و برقی (۱۳۹۷) برای اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه، ۵ تن از متخصصان تحقیقات آموزشی پرسشنامه را بررسی کردند. پرسشنامه بر مبنای پیشنهادی آنها بازنگری شد. برای گویه های پرسشنامه تحلیل عاملی اکتشافی انجام گرفت و اصلاحات لازم در پرسشنامه انجام گرفت. میزان KMO تحلیل عاملی ۰/۸۶۰ بود که در سطح قابل قبول می باشد و نشان می دهد که داده ها از قابلیت لازم برای تحلیل عاملی برخوردارند. به منظور اطمینان از پایا بودن پرسشنامه و همسانی درونی سؤال ها، ضریب آلفای کرونباخ برای نمونه مقدماتی (۳۰ نفر) محاسبه شد. مقدار آلفای به دست آمده ۰/۹۲ حاکی از اطمینان پرسشنامه و همسانی درونی گویه های آن بود (رفیعی و برقی، ۱۳۹۷).

پرسشنامه نقض قراردادهای روانشناختی: برای اندازه گیری نقض قرارداد روان شناختی از پرسشنامه معرفی شده توسط تکلیب و همکاران (۲۰۰۵)، با سه سؤال و مقیاس پاسخگویی ۵ درجه ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) استفاده شد. این سه سؤال ادراک کارکنان را نسبت به نقض پایبندی سازمان محل کار نسبت به تعهدات خود در قبال کارکنان می سنجد و سؤال های دوم و سوم آن به صورت معکوس امتیاز داده می شوند. تکلیب و همکاران (۲۰۰۵) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، ساختار عاملی این پرسشنامه را تأیید و آلفای کرونباخ ۰/۸۳ را برای آن گزارش نموده اند. در پژوهش گل پرور و همکاران (۱۳۹۳)، پایایی این پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شده است.

پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی کالانگان و همکاران (۲۰۰۹): پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی توسط کالانگان و همکاران در سال ۲۰۰۹ ساخته شد و دارای ۱۳ سوال و ۳ مولفه (شناختی، رفتاری و عاطفی) می باشد. مقیاس پاسخگویی آن طیف لیکرت پنج درجه ای است که گزینه های آن از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ نمره گذاری شده است که نمره یک، نشان دهنده میزان پائین بدبینی سازمانی و نمره پنج، نشان دهنده میزان بالا بدبینی سازمانی است. در پژوهش دین و همکاران (۲۰۱۴) روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است. در پژوهش دین و همکاران (۱۹۹۸) پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ درصد ذکر شده است.

پرسشنامه بیگانگی شغلی سیمن (۱۹۹۱): پرسشنامه بیگانگی شغلی توسط سیمن (۱۹۹۱) به منظور سنجش بیگانگی شغلی طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه بیگانگی شغلی دارای ۲۲ سوال می باشد و بر اساس طیف لیکرت با سوالاتی مانند (احساس می کنم که شخصیت من در خارج از محیط کار با داخل محیط کار یکی نیست). به سنجش بیگانگی شغلی می پردازد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (هرگز=۱، به ندرت=۲، گاهی اوقات=۳، اکثر اوقات=۴ و همیشه=۵) می باشد. در پژوهش شریفی (۱۳۹۸) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش شریفی (۱۳۹۸) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از تعدادی از اساتید از جمله استاد راهنما در مورد پرسشنامه و سؤالات آن نظرخواهی گردید و در نهایت، اعتبار پرسشنامه تأیید شد. برای تأیید پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده نتایج آن نشان دهنده پایایی قابل قبول برای این ابزار بوده است. برای آزمون فرض آماری و تحلیل عاملی تأییدی از روش معادلات ساختاری استفاده می شود. روش آماری به کار گرفته شده برای آزمون فرضیه ها در این پژوهش "مدلسازی معادلات ساختاری" و بهره گرفتن از نرم افزار Smart PLS است.

۳- بحث درباره یافته ها

برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده ها از روش PLS که یکی از رویکردهای روش SEM است، استفاده شد. این روش به دلیل اینکه نتایج دقیق تری در مورد داده های اندک نسبت به سایر روش ها ارائه می دهد، مفید است. از این رو، برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد که توسط نرم افزار Smart PLS گزارش داده می شوند.



آزمون نرمال بودن متغیرهای وابسته: این آزمون جهت بررسی ادعای مطرح شده در مورد توزیع داده های یک متغیر کمی مورد استفاده قرار میگیرد. فرضیه آماری متناظر با این آزمون به صورت زیر بیان می شود.

H_0 : داده ها از توزیع نرمال برخوردار است.

H_1 : داده ها از توزیع نرمال برخوردار نیست.

جدول (۱): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف

متغیر	تعداد	مقدار آزمون آزمون کولموگروف-اسمیرنف	سطح معناداری	نتیجه
نقض قراردادهای روانشناختی	۲۶۰	۰/۱۶۲	۰/۱۷۸	نرمال
رفتار انحرافی سازمانی	۲۶۰	۰/۱۷۵	۰/۱۰۸	نرمال
بدبینی سازمانی	۲۶۰	۰/۱۶۷	۰/۱۴۴	نرمال
بیگانگی کاری	۲۶۰	۰/۱۵۹	۰/۴۸۵	نرمال

با توجه به یافته های جدول (۱) سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۰۵ بوده است بنابراین فرضی حاکی از نرمال بودن (H_0) متغیرهای وابسته مورد پذیرش واقع می گردد.

شاخص های برازش مدل (اندازه گیری، ساختاری)

پایایی: اگر مقدار این دو معیار (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)) برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۷ (فورنل و لارکر ۱۹۸۱؛ هالند، ۱۹۹۹) شود، مؤید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است.

جدول (۲): مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

ردیف	ساختار	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	بدبینی سازمانی	۰/۸۳۸	۰/۸۷۱
۲	بیگانگی کاری	۰/۹۰۴	۰/۹۱۷
۳	رفتارهای انحرافی	۰/۸۵۵	۰/۸۷۹
۴	نقض قراردادهای روانشناختی	۰/۸۶۶	۰/۸۷۳

همان گونه که در جدول (۲) مشاهده می شود، بررسی ها نشان می دهد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همه متغیرها بیش از حداقل قابل قبول یعنی ۰/۷ است. بنابراین متغیرهای اندازه گیری این پژوهش به گونه ای مطلوب، پایایی دارند.

روایی همگرا: روایی همگرا نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده هر متغیر پنهان با سؤال مختص به خود است. به بیان ساده تر، این معیار میزان همبستگی هر بعد با سؤال خود را نشان می دهد؛ هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل اندازه گیری نیز بیشتر است (بارکلی، هیگینز و تامسون، ۱۹۹۵). در این مرحله برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شد که نتایج این معیار برای ابعاد مولفه های متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۳) نشان داده شده است: مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰/۵ میباشد (هولاند، ۱۹۹۹، ۱۰۰).

جدول (۳): میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE)

ردیف	متغیر	AVE
۱	بدبینی سازمانی	۰/۸۵۵
۲	بیگانگی کاری	۰/۹۱۵
۳	رفتارهای انحرافی	۰/۸۷۲
۴	نقض قراردادهای روانشناختی	۰/۸۴۷

همانگونه، که از جدول (۳) مشخص است، تمامی مقادیر AVE که میانگین واریانس استخراج شده را بیان می کند برای سازه های این پژوهش از حداقل مقدار قابل قبول ۰/۵ بیشتر بوده و این مطلب مؤید این است که روایی همگرای پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است.



روایی واگرا: روایی واگرا به عنوان سومین معیار برازش مدل های اندازه گیری می باشد. همانگونه که از جدول (۴) نمایان است تمامی شاخص ها (سوالات) مربوط به سازه ها همبستگی بیشتری نسبت به سازه خود دارند تا به سازه های دیگر. این امر روایی واگرا مناسب مدل را با استفاده از معیار اول نشان می دهد.

جدول (۴): جدول فورنل-لازکر پس از جایگذاری مقادیر ریشه دوم AVE

نقض قراردادهای روانشناختی	رفتارهای انحرافی	بیگانگی کاری	بدبینی سازمانی	
			۰/۹۲۵	بدبینی سازمانی
		۰/۹۵۷	۰/۸۷۹	بیگانگی کاری
۰/۹۳۴	۰/۸۳۸	۰/۸۲۱	۰/۸۲۱	رفتارهای انحرافی
۰/۶۴۶	۰/۸۰۶	۰/۶۹۶	۰/۶۹۶	نقض قراردادهای روانشناختی

همانگونه که از ماتریس بالا مشخص می باشد، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه ها می باشد.

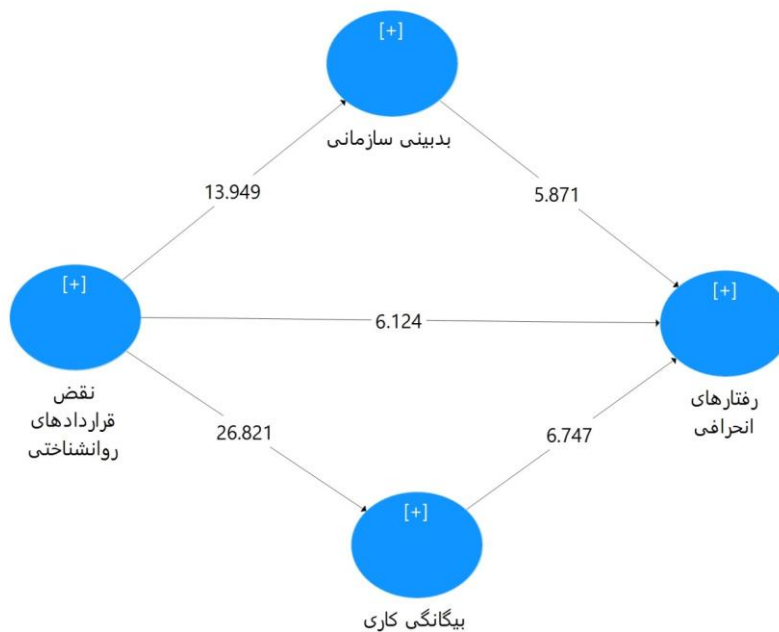
ضریب تعیین تعدیل شده (R^2): ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان دهنده تأثیری است که هر متغیر برونزا بر متغیر درون زا می گذارد. مقادیر R^2 نشان می دهد متغیرهای درون زا در مدل پژوهش تا چه اندازه قدرت پیش بینی کنندگی دارند. شایان ذکر است R^2 فقط برای متغیرهای درون زای مدل محاسبه می شود.

جدول (۵): ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)

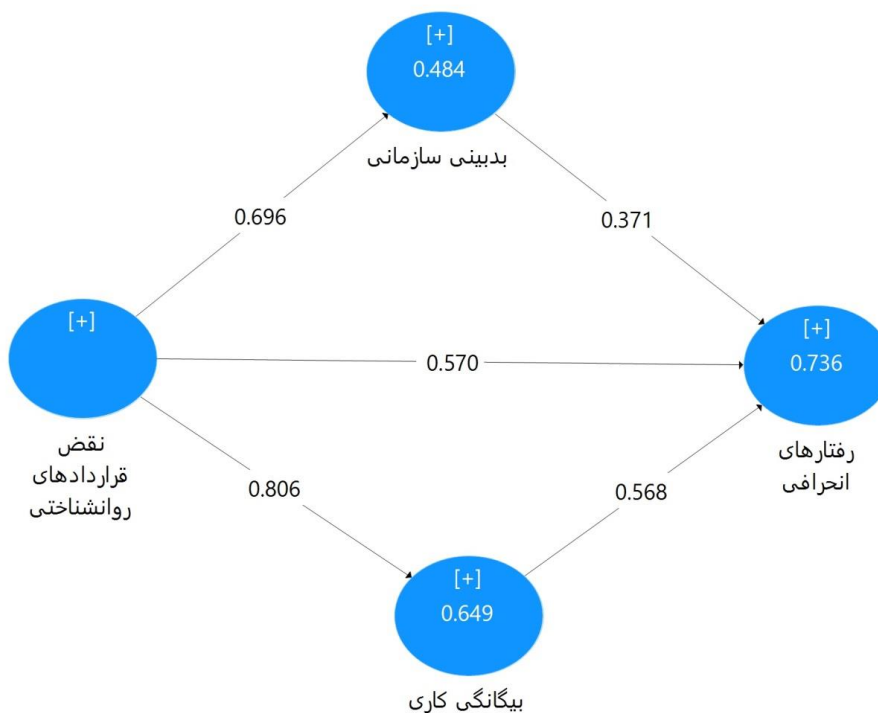
ردیف	متغیر	R^2
۱	رفتار انحرافی	۰/۷۳۶
۲	بدبینی سازمانی	۰/۴۸۴
۳	بیگانگی کاری	۰/۶۴۹

همان طور که در جدول (۵) مشاهده می شود، رفتارهای انحرافی معلم به وسیله ۷۳/۶ درصد از تغییرات متغیرهای مستقل تبیین می شود. همچنین بدبینی سازمانی به وسیله ۴۸/۴ درصد از تغییرات متغیرهای مستقل و بیگانگی کاری به وسیله ۶۴/۹ درصد از تغییرات متغیرهای مستقل قابل تبیین است.

آزمون فرضیه های پژوهش: در این مرحله به ارزیابی و تعیین روابط نقض قراردادهای روانشناختی، بدبینی سازمانی، بیگانگی کاری و رفتار انحرافی سازمانی، به کمک روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS در دو حالت اعداد معناداری (برای بررسی فرضیه ها) و تخمین استاندارد (برای بررسی شدت تأثیر متغیرها بر هم)، پرداخته شده است. در این مرحله روابط میان متغیرها با استفاده از مدل ساختاری در روش PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد نتایج درج شد. در ابتدا، برای تأیید فرضیه های پژوهش از فرمان Bootstrapping نرم افزار Smart PLS استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب t را نشان می دهد (شکل ۱). وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از ۱/۹۶ و کمتر از ۱/۹۶- باشند، گویای معنادار بودن پارامتر مربوط و متعاقباً تأیید فرضیه های پژوهش است. سپس در شکل (۲) شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با استفاده از ضرایب استاندارد شده (ضریب مسیر) مشخص گردیده است. ضریب مسیر نشان دهنده ی شدت و نوع رابطه بین دو متغیر پنهان است. عددی بین ۱- تا ۱+ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی خطی بین دو متغیر پنهان است که این ضریب نشان از همبستگی بین دو متغیر پنهان دارد.



شکل (۱): بررسی مقادیر t برای آزمون فرضیات تحقیق



شکل (۲): بررسی شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با ضرایب استاندارد شده

در ادامه بر اساس نتایج بدست آمده از شکل (۱) و شکل (۲) به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است.



– آزمون فرضیه اول: بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه اول در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۶): نتایج آماری فرضیه اول

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره T	سطح معناداری
نقض قراردادهای روانشناختی ← رفتار انحرافی معلمان	۰/۵۷۰	۰/۰۸۶	۶/۱۲۴	۰/۰۰۰

نتایج شکل (۱) و (۲) و جدول (۶) نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه نقض قراردادهای روانشناختی و رفتار انحرافی معلمان ۰/۰۰۰ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۶/۱۲۴) می باشد، در نتیجه فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد و می توان بیان کرد که بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۵۷۰ می باشد که نشان می دهد ۵۷ درصد از تغییرات رفتار انحرافی معلمان، ناشی از نقض قراردادهای روانشناختی می باشد می باشد.

– آزمون فرضیه دوم: بین بدبینی سازمانی و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه دوم در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۷): نتایج آماری فرضیه دوم

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره T	سطح معناداری
بدبینی سازمانی ← رفتار انحرافی معلمان	۰/۳۷۱	۰/۰۶۶	۵/۸۷۱	۰/۰۰۰

نتایج شکل (۱) و (۲) و جدول (۷) نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه بدبینی سازمانی و رفتار انحرافی معلمان ۰/۰۰۰ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۵/۸۷۱) می باشد، در نتیجه فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد و می توان بیان کرد که بین بدبینی سازمانی و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۳۷۱ می باشد که نشان می دهد ۳۷ درصد از تغییرات رفتار انحرافی معلمان، ناشی از بدبینی سازمانی می باشد می باشد.

– آزمون فرضیه سوم: بین بیگانگی کاری و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه سوم در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۸): نتایج آماری فرضیه سوم

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره T	سطح معناداری
بیگانگی کاری ← رفتار انحرافی معلمان	۰/۵۶۸	۰/۰۸۶	۶/۷۶۷	۰/۰۰۰

نتایج شکل (۱) و (۲) و جدول (۸) نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه بیگانگی کاری و رفتار انحرافی معلمان ۰/۰۰۰ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۶/۷۶۷) می باشد، در نتیجه فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد و می توان بیان کرد که بین بیگانگی کاری و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۵۶۸ می باشد که نشان می دهد ۵۶/۸ درصد از تغییرات رفتار انحرافی معلمان، ناشی از بیگانگی کاری می باشد می باشد.



– آزمون فرضیه چهارم: بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی معلمان با نقش میانجی بدبینی سازمانی در بین معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های پژوهش در خصوص فرضیه چهارم در جدول (۸) ارائه شده است:

جدول (۸): نتایج آماری فرضیه چهارم

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره T	سطح معناداری
نقض قراردادهای روانشناختی -> بدبینی سازمانی -> رفتار انحرافی معلمان	۰/۲۵۸	۰/۰۷۹	۲/۷۱۵	۰/۰۰۰۰

یافته های پژوهش در خصوص فرضیه چهارم نشان داد که متغیر نقض قراردادهای روانشناختی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی بدبینی سازمانی با ضریب ۰/۲۵۸ و آماره $t = 2.715$ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ رابطه مثبت و معناداری با رفتار انحرافی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می دهد که ۲۵/۸ درصد تغییرات در رفتار انحرافی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد ناشی از تأثیرات نقض قراردادهای روانشناختی با توجه به نقش واسطه ای بدبینی سازمانی می باشد. از این رو فرضیه چهارم این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

– آزمون فرضیه پنجم: بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی معلمان با نقش میانجی بیگانگی کاری در بین معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های پژوهش در خصوص فرضیه پنجم در جدول (۹) ارائه شده است:

جدول (۹): نتایج آماری فرضیه پنجم

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره T	سطح معناداری
نقض قراردادهای روانشناختی -> بیگانگی کاری -> رفتار انحرافی معلمان	۰/۴۵۸	۰/۰۹۱	۴/۰۰۳	۰/۰۰۰۰

یافته های پژوهش در خصوص فرضیه پنجم نشان داد که متغیر نقض قراردادهای روانشناختی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی بیگانگی کاری با ضریب ۰/۴۵۸ و آماره $t = 4.003$ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ رابطه مثبت و معناداری با رفتار انحرافی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می دهد که ۴۵/۸ درصد تغییرات در رفتار انحرافی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد ناشی از تأثیرات نقض قراردادهای روانشناختی با توجه به نقش واسطه ای بیگانگی کاری می باشد. از این رو فرضیه پنجم این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

۴- نتیجه گیری

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه اول نشان داد که، بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۵۷۰ می باشد که نشان می دهد ۵۷ درصد از تغییرات رفتار انحرافی معلمان، ناشی از نقض قراردادهای روانشناختی می باشد. از این رو فرضیه اول این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. یافته های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته های موسوی و همکاران (۱۴۰۰)، گل پرور و همکاران (۱۳۹۳)، بوتا و استیان^۱ (۲۰۲۳) و بالابانوا^۲ و همکاران (۲۰۲۲) همسو و سازگار می باشد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان بیان کرد که نقض قراردادهای روانشناختی به این معنا است که انتظارات و تعهدات غیررسمی که بین معلمان و سازمان وجود دارد، محقق نمی شود. این نقض می تواند به احساس نارضایتی و بی عدالتی در معلمان منجر شود، که به نوبه خود باعث کاهش انگیزه و افزایش تمایل به انجام رفتارهای انحرافی می گردد. رفتارهای انحرافی شامل اقداماتی مانند غیبت های غیرموجه، کاهش کیفیت تدریس، و حتی رفتارهای نامناسب با دانش آموزان و همکاران می شود. در محیطی مانند آموزش و پرورش عشایر که ممکن است با چالش های منحصر به

¹ Botha, L., & Steyn

² Balabanova



فردی مانند کمبود منابع و شرایط سخت مواجه باشد، نقض قراردادهای روانشناختی می‌تواند تأثیرات منفی بیشتری داشته باشد. این رابطه معنادار نشان‌دهنده اهمیت حفظ و رعایت تعهدات روانشناختی در بهبود کیفیت آموزشی و کاهش رفتارهای انحرافی معلمان است.

یافته‌های این پژوهش در خصوص فرضیه دوم نشان داد که بین بدبینی سازمانی و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر $0/371$ می‌باشد که نشان می‌دهد $1/37$ درصد از تغییرات رفتار انحرافی معلمان، ناشی از بدبینی سازمانی می‌باشد. از این رو فرضیه دوم این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته‌های رنجبر و همکاران (1400)، کاظمی و همکاران (1399)، مقیم و محمودی (1397)، اسماعیلی و همکاران (1395) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد که بدبینی سازمانی که به عنوان نگرش منفی و بی‌اعتمادی نسبت به سازمان و نیت‌های آن تعریف می‌شود، می‌تواند زمینه‌ساز بروز رفتارهای انحرافی در میان معلمان باشد. این بدبینی معمولاً از تجربه‌های منفی گذشته، عدم تحقق وعده‌ها و تعهدات سازمانی و احساس بی‌عدالتی در محیط کار نشأت می‌گیرد. در چنین شرایطی، معلمان ممکن است احساس کنند که تلاش‌ها و زحمات‌شان نادیده گرفته می‌شود و سازمان به منافع و رفاه آن‌ها اهمیت نمی‌دهد. این احساسات منجر به کاهش انگیزه، تعهد و تعلق به سازمان شده و رفتارهایی چون غیبت‌های مکرر، کاهش کیفیت تدریس، بی‌توجهی به نیازهای دانش‌آموزان و حتی رفتارهای تخریبی و غیراخلاقی را در پی داشته باشد. بدبینی سازمانی باعث می‌شود که معلمان به جای تلاش برای بهبود محیط آموزشی، به رفتارهایی روی آورند که می‌تواند به زیان دانش‌آموزان و سیستم آموزشی باشد. در نتیجه، این رابطه معنادار بین بدبینی سازمانی و رفتارهای انحرافی نشان‌دهنده نیاز به توجه بیشتر به بهبود شرایط کاری، تقویت اعتماد و ایجاد محیطی عادلانه و حمایتی برای معلمان است تا از بروز چنین رفتارهایی جلوگیری شود.

یافته‌های این پژوهش در خصوص فرضیه نشان داد که بین بیگانگی کاری و رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر $0/568$ می‌باشد که نشان می‌دهد $56/8$ درصد از تغییرات رفتار انحرافی معلمان، ناشی از بیگانگی کاری می‌باشد. از این رو فرضیه سوم این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته‌های آتابائی (1402)، حسین زاده و همکاران (1395) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد که بیگانگی کاری، که به احساس جداسازی، بی‌معنایی و بی‌اهمیتی فرد در محیط کاری اشاره دارد، می‌تواند تأثیرات منفی قابل توجهی بر رفتار و عملکرد معلمان داشته باشد. هنگامی که معلمان احساس کنند که نقش و وظایف‌شان در سازمان بی‌معنا یا کم‌اهمیت است، احتمال بیشتری دارد که به رفتارهای انحرافی نظیر غیبت، عدم تعهد به کار، کاهش تعاملات مثبت با دانش‌آموزان و همکاران، و حتی اقدامات مخرب مانند تخریب اموال مدرسه روی آورند. در محیط‌های آموزشی عشایری که ممکن است با چالش‌های بیشتری از قبیل کمبود منابع و شرایط کاری سخت‌تر مواجه باشند، این احساس بیگانگی می‌تواند تشدید شود. رابطه معنادار بین بیگانگی کاری و رفتارهای انحرافی نشان می‌دهد که برای کاهش این رفتارهای مخرب، باید به بهبود احساس تعلق و معناداری کار معلمان توجه ویژه‌ای شود. این امر می‌تواند از طریق تقویت ارتباطات سازمانی، ایجاد فرصت‌های مشارکت بیشتر معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، و ارائه پشتیبانی‌های لازم از سوی مدیران و مسئولان آموزشی صورت گیرد.

یافته‌های پژوهش در خصوص فرضیه چهارم نشان داد که متغیر نقض قراردادهای روانشناختی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی بدبینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با رفتار انحرافی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می‌دهد که $25/8$ درصد تغییرات در رفتار انحرافی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد ناشی از تأثیرات نقض قراردادهای روانشناختی با توجه به نقش واسطه‌ای بدبینی سازمانی می‌باشد. از این رو فرضیه چهارم این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته‌های موسوی و همکاران (1400)، رنجبر و همکاران (1400)، کاظمی و همکاران (1399)، مقیم و محمودی (1397) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد که زمانی که معلمان احساس کنند که انتظارات و تعهدات غیررسمی‌شان از سوی سازمان نادیده گرفته شده است، ممکن است به بدبینی نسبت به سازمان دچار شوند. این بدبینی سازمانی، که به دیدگاه منفی و بی‌اعتمادی نسبت به اهداف و نیت‌های سازمانی اشاره دارد، می‌تواند باعث کاهش انگیزه، تعهد و اخلاق کاری معلمان شود. در نتیجه، معلمان ممکن است به رفتارهای انحرافی نظیر غیبت، کاهش کیفیت تدریس، و بی‌توجهی به وظایف و مسئولیت‌هایشان روی بیاورند. بنابراین، نقض قراردادهای روانشناختی از طریق افزایش بدبینی سازمانی، تأثیر مستقیمی بر رفتارهای انحرافی معلمان دارد و این رابطه معنادار و قابل توجه است.



یافته های پژوهش در خصوص فرضیه پنجم نشان داد که متغیر نقض قراردادهای روانشناختی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی بیگانگی کاری رابطه مثبت و معناداری با رفتار انحرافی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می دهد که $45/8\%$ درصد تغییرات در رفتار انحرافی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد ناشی از تأثیرات نقض قراردادهای روانشناختی با توجه به نقش واسطه ای بیگانگی کاری می باشد. از این رو فرضیه پنجم این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. یافته های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته های آتابائی (۱۴۰۲)، حسین زاده و همکاران (۱۳۹۵) همسو و سازگار می باشد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان بیان کرد که زمانی که معلمان احساس می کنند تعهدات و انتظارات ضمنی و غیررسمی شان توسط اداره آموزش و پرورش برآورده نمی شود، این نقض قراردادهای روانشناختی می تواند به احساس بیگانگی کاری منجر شود. بیگانگی کاری، به عنوان حالتی که در آن معلمان احساس جادشگی و بی معنایی در کار خود می کنند، می تواند به طور قابل توجهی بر رفتارهای انحرافی تأثیر بگذارد. این معلمان ممکن است دچار کاهش انگیزه و تعهد به کار شوند و به رفتارهایی نظیر غیبت، عدم همکاری با همکاران و کاهش کیفیت آموزش روی آورند. در محیط های آموزشی عشایری که با چالش های بیشتری همراه است، این ارتباط معنادار می تواند تأثیرات منفی عمیق تری داشته باشد و بر کیفیت آموزش و محیط یادگیری کودکان عشایر تأثیر بگذارد. بنابراین، شناخت و مدیریت نقض قراردادهای روانشناختی و کاهش بیگانگی کاری می تواند به بهبود رفتارهای شغلی و افزایش کیفیت آموزش در این مناطق کمک کند.

برای کاهش رفتارهای انحرافی معلمان مقطع ابتدایی در اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد، می توان به بهبود و تقویت قراردادهای روانشناختی پرداخت. این امر با ایجاد یک محیط کاری شفاف و حمایت گر، جایی که تعهدات و انتظارات به وضوح مشخص و محترم شمرده می شوند، امکان پذیر است. برگزاری جلسات منظم بازخورد و ارزیابی عملکرد، همچنین ارائه پاداش های مناسب و ارتقاء فرصت های حرفه ای، می تواند اعتماد و تعهد معلمان را افزایش داده و به کاهش رفتارهای انحرافی کمک کند. برای کاهش بدبینی سازمانی و در نتیجه رفتارهای انحرافی معلمان، ایجاد یک فرهنگ سازمانی باز و مشارکتی ضروری است. اداره آموزش و پرورش می تواند از طریق ایجاد کانال های ارتباطی مؤثر و شفاف، تشویق به بیان نظرات و انتقادات سازنده، و فراهم آوردن فرصت های تعامل مستقیم با مدیران، بدبینی سازمانی را کاهش دهد. همچنین، برگزاری برنامه های آموزشی و کارگاه های توسعه حرفه ای که به معلمان کمک می کند تا نقش و ارزش خود را در سازمان بهتر درک کنند، می تواند به کاهش بدبینی و رفتارهای انحرافی منجر شود. همچنین برای مقابله با بیگانگی کاری و کاهش رفتارهای انحرافی معلمان، ایجاد یک محیط کاری پویا و جذاب اهمیت دارد. این امر می تواند از طریق مشارکت دادن معلمان در تصمیم گیری های مهم، ارائه فرصت های توسعه حرفه ای و ارتقاء مهارت ها، و ایجاد برنامه های انگیزشی و ترفیعی تحقق یابد. همچنین، تقویت روابط همکارانه و فراهم آوردن فرصت های اجتماعی برای تعامل بیشتر معلمان می تواند حس تعلق و ارزشمندی آن ها را افزایش دهد و در نتیجه رفتارهای انحرافی را کاهش دهد.

برای مدیریت نقش میانجی بدبینی سازمانی بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی، باید به کاهش عوامل مولد بدبینی پرداخته شود. این امر از طریق برقراری سیستم های ارزیابی منصفانه و شفاف، ایجاد فرصت های مشارکت در تصمیم گیری ها، و ارائه بازخورد سازنده و منظم امکان پذیر است. همچنین، برگزاری جلسات تیمی و فعالیت های گروهی که به تقویت ارتباطات و اعتماد بین معلمان و مدیران منجر می شود، می تواند بدبینی سازمانی را کاهش داده و رفتارهای انحرافی را مهار کند. برای کاهش نقش میانجی بیگانگی کاری بین نقض قراردادهای روانشناختی و رفتارهای انحرافی، توجه به عوامل مؤثر در افزایش تعلق و رضایت شغلی معلمان ضروری است. ایجاد برنامه های آموزشی و توسعه حرفه ای، فراهم آوردن فرصت های ترفیع و پیشرفت، و ایجاد یک محیط کاری حمایت گر و مشارکتی می تواند بیگانگی کاری را کاهش دهد. همچنین، برگزاری جلسات منظم با معلمان برای بررسی نیازها و انتظارات آن ها و تلاش برای برآورده کردن این نیازها می تواند به کاهش بیگانگی و در نتیجه کاهش رفتارهای انحرافی کمک کند.

با توجه به تجربیاتی که محقق در روند اجرای این پژوهش بدست آورده است پیشنهاد می گردد در تحقیقات آتی به بررسی نقش بدبینی سازمانی و نقض قراردادهای روانشناختی بر سازگاری شغلی معلمان پرداخته شود. همچنین پیشنهاد می گردد در تحقیقی به بررسی تأثیر رفتار انحرافی سازمانی و نقض قراردادهای روانشناختی بر مقاومت معلمان در برابر تغییر پرداخته شود.

و در نهایت باید بیان کرد که نمونه این مطالعه فقط محدود به معلمان مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر استان کهگیلویه و بویراحمد بوده است که در نتیجه تعمیم نتایج این پژوهش برای سایر جوامع آماری باید با احتیاط صورت بگیرد.



منابع

- احمدی، مالک، امیررضائیه، فرزاد، عسگری، صفا، مرادزاده، مهدی. (۱۴۰۰). ارتباط بین رفتار کنترلی معلم، ناکامی از نیازهای روان‌شناختی اساسی و بدرفتاری در کلاس تربیت‌بدنی. روانشناسی ورزش، ۱۴۰۰(۲)، ۸۹-۱۰۲.
- اسماعیلی، محمودرضا، حکاک، محمد، شاه‌سیاه، ندا. (۱۳۹۵). بدبینی سازمانی به سوی رفتار انحرافی در محیط کار: تأکید بر نقش رفتار شهروندی و ادراک سیاست سازمانی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه لرستان). پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۲(۷)، ۱-۳۵.
- اکرادی، احسان، صدقی موسوی، سیده‌ساناز. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجیگر قرارداد روانشناختی در رابطه بین رهبری پدرسالار و تمایل به ترک شغل. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۹(۳۵)، ۹۹-۱۱۶.
- آتابائی، دانیال (۱۴۰۲). اثر خود بیگانگی شغلی بر رفتارهای انحرافی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، هفتمین کنفرانس ملی علوم ورزشی، تربیت بدنی و سلامت اجتماعی، تهران.
- رنجبر گلستانی، علی اصغر وبرزگر زرمهری، جواد (۱۴۰۰). بررسی تأثیر بدبینی سازمان بر بی تفاوتی سازمان و رفتار انحرافی با نقش تعدیل‌گری حمایت سازمانی، ششمین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، اجتماعی و سبک زندگی.
- شیرزادی محمد مهدی، شیخ‌الاسلامی راضیه (۱۴۰۰). آداب اخلاقی تحصیل: نقش واسطه‌ای درگیری تحصیلی در رابطه بین انگیزش تحصیلی و آداب‌گریزی تحصیلی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۴۰۰؛ ۱۶ (۱): ۵۱-۵۹.
- عبدی زرین، سهراب، علیاری، صابر. (۱۳۹۹). تأثیر صمیمیت و بد رفتاری معلم در اعتبار معلم. نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۶(۱۰)، ۳۳-۶۱.
- عشایری، طاهار، جهانی دولت‌آباد، اسماعیل، جهان‌پرور، طاهره. (۱۴۰۱). مطالعه عوامل مؤثر بر بیگانگی شغلی: فراتحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۳ الی ۱۴۰۰. علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۹(۲)، ۶۵-۳۹.
- کاظمی فضل‌اله، نظری یونس، زارع امین، رمضان مجید (۱۳۹۹). رهبری ماکیاوولی و رفتار انحرافی کارکنان: تبیین نقش میانجی‌گر رهبری غیراخلاقی خودکامه و بدبینی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۹؛ ۱۵ (۲): ۱۴۰-۱۴۹.
- گل‌پرور، محسن، حسین‌زاده، خیراله، عابدینی، مایده، اشجع، آرزو. (۱۳۹۳). الگوی ساختاری نقض قرارداد روان‌شناختی، تعهد سازمانی، ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۴(۱)، ۵۵-۷۰.
- گل‌پرور، محسن، کرمی، مهرانگیز، و جوادیان، زهرا. (۱۳۹۰). بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده و رفتارهای مخرب: رویکرد شناخت‌های مرجع. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱(۲)، ۴۴-۶۷.
- ماهرانی برزانی، مجید، صادقی ده‌چشمه، مهرداد، رشید پور، علی. (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار و سکوت سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۲(۲)، ۹۷-۱۱۵.
- مقدم، علیرضا، & محمودی میمند، مهدی. (۱۳۹۷). اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۷(۸۹)، ۷۳-۸۹.
- موسوی، سید النجم‌الدین، عارف‌نژاد، محسن، فتحی‌چگنی، فریبرز، سپهوند، مهدیه. (۱۴۰۰). رابطه درک رهبری اقتدارگرا و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار با میانجیگری نقض قرارداد روانشناختی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۲(۱)، ۶۶-۷۸.
- موسوی، فرانک، & یگانه، اسد. (۱۴۰۰). بررسی وضعیت سایش اجتماعی کارکنان و رابطه آن با بیگانگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰(۳)، ۱۸۱-۲۰۱.
- شریفی، ابراهیم (۱۳۹۸). نقش بازآفرینی شغل در تعدیل بیگانگی شغلی و ایجاد فرهنگ سازمانی مفرح (مورد مطالعه: کارکنان شرکت ملی ساختمان)، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه پیام‌نور، مرکز تهران غرب.
- ولیان، حسن، کوشکی جهرمی، علیرضا، بودلایی، حسن. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تعاملی قراردادهای روان‌شناختی بر اعتماد سازمانی با راهبردهای خودرهبری کارشناسان نیروی انتظامی استان گلستان، مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۱(۴۲)، ۱۲۹-۱۶۰.
- یعقوبی، محسن، یعقوبی، نورمحمد، شریفی‌راد، محمدصادق. (۱۴۰۱). تأثیر تحقق قراردادهای روانشناختی بر پیامدهای رفتاری: بررسی نقش میانجی دلبستگی کارکنان. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۹(۴۸)، ۱۶۹-۱۹۷.

Alt, D., Itzkovich, Y., & Naamati-Schneider, L. (2022). Students' Emotional Well-Being, and Perceived Faculty Incivility and Just Behavior Before and During COVID-19. *Frontiers in psychology*, 13, 849489. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.849489>



- Arain, G., Bukhari, S., Hameed, I., Lacaze, D. M., & Bukhari, Z. (2018). Am I treated better than my co-worker? A moderated mediation analysis of psychological contract fulfillment, organizational identification, and voice. *Personnel Review*, 47(5), 1133-1151.
- Audenaert M., Carette P., Shore LM., Lange T., Van Waeyenberg T., Decramer A. (2018) "Leader - employee congruence of expected contributions in the employee -organization relationship", *The Leadership Quarterly*, 29 (3), 414 -22.
- Balabanova, E., Ehrnrooth, M., Koveshnikov, A., & Efendiev, A. (2022). Employee exit and constructive voice as behavioral responses to psychological contract breach in Finland and Russia: A within-and between-culture examination. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 360-391.
- Birtch, T. A., Chiang, F. F. T., & Van Esch, E. (2016). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics-job outcomes relationship: the mediating role of psychological contract fulfillment. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217-1236.
- Botha, L., & Steyn, R. (2023). Employee voice as a behavioural response to psychological contract breach: The moderating effect of leadership style. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2174181.
- Cahyadi, A., Hendryadi, H. & Mappadang, A. (2021) Workplace and classroom incivility and learning engagement: the moderating role of locus of control. *Int J Educ Integr* 17, 4. <https://doi.org/10.1007/s40979-021-00071-z>
- Chang C. (2018). A Multi -study investigation of the role of psychological needs in understanding behavioural reactions to psychological contract breach , 2018, (Docoral dissertation, London School of Economics and Political Science) .
- Clark, C. M., Barbosa-Leiker, C., Gill, L. M., & Nguyen, D. (2015). Revision and psychometric testing of the Incivility in Nursing Education (INE) survey: introducing the INE-R. *The Journal of nursing education*, 54(6), 306-315. <https://doi.org/10.3928/01484834-20150515-01>
- Deci, Edward & Olafsen, Anja & Ryan, Richard. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 4. 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108.
- DeMarco, R. F., Fawcett, J., & Mazzawi, J. (2018). Covert incivility: Challenges as a challenge in the nursing academic workplace. *Journal of professional nursing : official journal of the American Association of Colleges of Nursing*, 34(4), 253-258. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.10.001>
- Fabio, Annamaria & Kenny, Maureen. (2018). Academic Relational Civility as a Key Resource for Sustaining Well-Being. *Sustainability*. 10. 1914. 10.3390/su10061914.
- Frisby, B. N. (2019). The influence of emotional contagion on student perceptions of instructor rapport, emotional support, emotion work, valence, and cognitive learning. *Commun. Stud.* 70, 492-506. doi: 10.1080/10510974.2019.1622584
- Guo, Y. (2017). Effect of psychological contract breach on employee voice behavior: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(6), 1019-1028.
- Jensen, J. M., Opland, R. A., & Ryan, A. M. (2010). Psychological Contracts and Counterproductive Work Behaviors: Employee Responses to Transactional and Relational Breach. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 555-568.
- Keating, P. (2016). An exploratory mixed-methods study of student incivility in higher education classrooms (Thesis submitted in accordance with the requirements of Edge Hill University for the degree of Doctor of Philosophy. Edge Hill University in Ormskirk Lancashire.
- Kiazad, K., Kraimer, M. L., & Seibert, S. E. (2019). More than grateful: How employee embeddedness explains the link between psychological contract fulfillment and employee extra-role behavior. *Human Relations*, 72(8), 1315-1340.
- Kim, S., Jung, K., Noh, G., & Kang, L. K. (2019). What makes employees cynical in public organizations? Antecedents of organizational cynicism. *Social Behavior and Personality*, 47(6), 1-10.
- Lian, Bukman & Kristiawan, Muhammad & Primasari, Dwi & Prasetyo, Muhammad. (2020). Teachers' Model In Building Students' Character. *Journal of Critical Reviews*. 7. 927-932. 10.31838/jcr.0714165.
- Mavrommatidou, S., Theriou, G., Chatzoudes, D., & Dimitriadis, E. (2023). The impact of head teacher incivility on teacher engagement and safety behavior in secondary schools: the mediating role of perceived insider status. *Journal of Educational Administration*.



- Memon, K. R., & Ghani, B. (2020). The relationship between psychological contract and voice behavior—a social exchange perspective. *Asian Journal of Business Ethics*, 9, 257-274.
- Ozen, Fatmanur. (2018). On the Intermediary Effect of Organizational Policy: The Effect of Perceived Ethical Climate on Corruption Behavior of Teachers. *Journal of Education and Training Studies*. 6. 52. 10.11114/jets.v6i8.3238.
- Pant, J. J., & Venkateswaran, V. (2022). Listening to Employee Voice: Expectations Content and Psychological Contract Process. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2022, No. 1, p. 16795). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Rehan, M., Iqbal, M., Fatima, A., & Nawabl, S. (2017). Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan. *Econ. Manag. Sci.*, 6, 1–6.
- Şahin, Fatih Dr. and Yüksel, İbrahim Dr.. (2021). Meaning and Uniqueness of Ethics and Ethical Teacher Behaviors in the Teaching Profession. i.e.: inquiry in education: Vol. 13: Iss. 2, Article 2.
- Sheehan, C., Tham, T. L., Holland, P., & Cooper, B. (2019). Psychological contract fulfilment, engagement and nurse professional turnover intention. *International Journal of Manpower*, 40(1), 2–16.
- Sood, S., & Kour, D. (2023). Perceived workplace incivility and psychological well-being in higher education teachers: a multigroup analysis. *International Journal of Workplace Health Management*, 16(1), 20-37.
- Van den Groenendaal, S. M. E., Freese, C., Poell, R. F., & Kooij, D. T. (2023). Inclusive human resource management in freelancers' employment relationships: The role of organizational needs and freelancers' psychological contracts. *Human Resource Management Journal*, 33(1), 224-240.
- Vural, L. & Bacioglu, S.D. (2020). Student Incivility in Higher Education . *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 305-316. doi: 10.29329/ijpe.2020.277.19
- Xie F and Derakhshan A (2021) A Conceptual Review of Positive Teacher Interpersonal Communication Behaviors in the Instructional Context. *Front. Psychol.* 12:708490. doi: 10.3389/fpsyg.2021.708490
- Zhunusbekova, A., Koshtayeva, G., Zulkiya, M., Muratbekovna, O. L., Kargash, A., & Vasilyevna, S. M. (2022). The Role and Importance of the Problem of Ethics in Education, *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(3): 787-797.
- Ziefle, Katrice. (2017). Incivility in Nursing Education: Generational Differences. *Teaching and Learning in Nursing*. 13. 10.1016/j.teln.2017.09.004.