

نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی در دبیران تربیت‌بدنی

محمدحسین قربانی^۱، احسان محمدی ترکمانی^۲، و لیلی موسوی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۱۴

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی رفتارهای انحرافی دبیران تربیت‌بدنی، با روش آمیخته بود. داده‌های کیفی از مصاحبه عمیق با ۱۷ نفر خبره جمع‌آوری شده و با فن تحلیل محتوای جهت‌دار تجزیه و تحلیل شدند. تعداد ۳۸ کد تولیدشده در ۱۷ خانواده، ۱۲ خانواده بزرگ و چهار بعد براساس نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی رابینسون و بننت (۱۹۹۵) طبقه‌بندی شدند. چهار بعد شامل انحراف از تعهد حرفه‌ای، انحراف دارایی، انحراف شخصی و انحراف سیاسی بودند. در مرحله کمی، ۹۷ معلم تربیت‌بدنی پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته را به صورت آنلاین تکمیل کردند. نتایج آزمون تی یک‌نمونه‌ای در سطح خانواده بزرگ نشان داد که نه مورد از ۱۲ تم، میانگین بیشتر از سه دارند و تنها سه تم میانگین کمتر از سه دارند. همچنین، وضعیت دو بعد انحراف از تعهد حرفه‌ای و انحراف دارایی در حد متوسط است و انحراف شخصی و سیاسی بالاتر از متوسط هستند. یافته‌های پژوهش می‌تواند در اقدامات اصلاحی با رفتارهای انحرافی معلمان تربیت‌بدنی کاربرد داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: انحراف شخصی، انحراف کاری، سوءرفتار، معلم تربیت‌بدنی

۱. استادیار مدیریت ورزشی، پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

۲. دکتری مدیریت ورزشی، پردیس فارابی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

Email: Ehsan.mohamadi@ut.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه

مقدمه

مطالعه و بررسی رفتارهای کارکنان در محیط کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شرح وظایف کارکنان نشانگر رفتارهای کاری موردانتظار است؛ اما طبیعی است که کارکنان علاوه بر رفتارهای موردانتظار، رفتارها و فعالیت‌های دیگری را در محیط کار از خود نشان می‌دهند (سبکرو و دهقان، ۱۳۹۵). محل کار، محلی است که مجموعه‌ای از رفتارها هرکدام با اثرهای مختلف بر افراد و کل سازمان روی می‌دهند که این رفتارها معمولاً در چهارچوب قوانین سازمان هستند. قوانین سازمانی گروهی از رفتارها، زبان‌ها، قاعده و قوانین پیش‌بینی‌شده هستند که کمک می‌کنند آن سازمان در مسیری درست عمل کند و پیش رود؛ بنابراین، هرگاه رفتاری خارج از این چهارچوب روی دهد، اثرهای آن می‌تواند گسترده باشد و همه سطوح سازمانی از تصمیم‌گیری و تولید تا مسائل مالی را در برگیرد. پژوهشگران برای این رفتارها اسامی مختلفی از جمله انحراف در محل کار، رفتار ضدتولید و رفتارهای ضداجتماعی ذکر کرده‌اند (اپلبام، لاکونی و ماتوسک، ۲۰۰۷). رفتارهای انحرافی، رفتارهای داوطلبانه و آگاهانه‌ای هستند که هنجارها و ارزش‌های سازمانی را نادیده می‌گیرند و منجر به واردشدن خسارت و زیان به سازمان، اعضای سازمان یا هر دو می‌شوند. درواقع، رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند که سه معیار اصلی را داشته باشند: ۱- عمدی و ارادی باشند؛ ۲- رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل‌قبول سازمانی در آن‌ها نادیده گرفته شود و نقض گردد؛ ۳- به‌خطرانداختن سلامتی افراد و سازمان هزینه‌های آشکار و نهان قابل‌توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به‌مخاطره اندازد (رابینسون و بننت، ۱۹۹۵). امروزه، پیچیده‌شدن روزافزون سازمان‌ها و

افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همه سازمان‌ها ضروری کرده است؛ به‌طوری‌که اعتقاد بر این است رفتارهایی که در محیط کار، انحرافی محسوب می‌شوند به همان میزان نیز غیراخلاقی هستند (اپلبام، دیگواپر و لای، ۲۰۰۵). می‌توان گفت دلیل اصلی افزایش تمایل و آگاهی درباره انحراف در محل کار، میزان شیوع این رفتارها و هزینه‌های تحمیلی آن‌ها است؛ برای مثال، هزینه تحمیل‌شده این نوع رفتارها در اقتصاد آمریکا بسیار قابل‌توجه است. از هر چهار کارمند، سه تای آن‌ها حداقل یک‌بار از رئیس خود دزدی کرده‌اند. تقریباً ۹۵ درصد از شرکت‌ها چنین رفتارهایی را در سازمان‌های وابسته به خود گزارش کرده‌اند. نزدیک به ۷۵ درصد از کارمندان درگیر یکی از رفتارهای منفی (دزدی، کلاهبرداری کامپیوتری، اختلاس، کم‌کاری، کارشکنی و غیبت) هستند و اثرهای شیوع دزدی کارمندان بر اقتصاد آمریکا، سالانه ۵۰ میلیارد دلار تخمین زده شده است. پژوهشگران دیگری این عدد را بین ۶۰ تا ۲۰۰ میلیارد دلار ذکر کرده‌اند. درکنار همه این‌ها، کارمندانی که در معرض انحراف منفی بین اشخاص هستند، از استرس در کار رنج می‌برند و در نتیجه تمرکز کمتری بر کار دارند که نتیجه آن از دست‌دادن ساعات مفید کاری و کاهش تولید و افزایش تغییر و جابه‌جایی کارمندان است (اپلبام و همکاران، ۲۰۰۷). تاکنون، پژوهشگران تعاریف متعددی را از رفتارهای انحرافی ارائه داده‌اند. رابینسون و بننت (۱۹۹۵) انحراف کارمند را به‌صورت رفتاری اختیاری تعریف می‌کنند که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و با انجام این کار خوب بودن یک سازمان یا اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند. همچنین، این پژوهشگران بین انحراف کارمند و رفتار غیراخلاقی او تمایز قائل شده‌اند. از نظر آن‌ها، انحراف به رفتارهایی اشاره دارد که هنجارهای

سازمانی را نقض می‌کنند؛ درحالی‌که رفتارهای غیراخلاقی قوانین و ارزش‌های اجتماعی را نقض می‌کنند. کولبرت، مانت، هارتر، ویت و باریک^۱ (۲۰۰۴) نیز رفتار انحرافی کاری را رفتاری ارادی می‌دانند که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان، کارکنان یا هر دو را تهدید کند. با توجه به این تعریف، انحراف کاری ارادی است؛ زیرا، کارکنان انگیزه‌ای برای تطبیق با انتظارات هنجاری ندارند یا برای نقض این انتظارات برانگیخته می‌شوند. در تعریف، منظور از هنجارهای سازمانی هنجارهایی هستند که سیاست‌های سازمانی، قوانین و رویه‌های آن‌ها را تعریف می‌کنند و به‌عنوان استانداردهای کاری مطرح می‌شوند و می‌توان گفت این هنجارها به ائتلاف اداری غالب در سازمان‌ها اشاره دارند و با هنجارهای یک گروه کاری یا خرده‌فرهنگ تفاوت دارند.

از نظر رایبسون و بننت (۱۹۹۵)، نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی کارکنان برای توسعه مطالعات نظام‌مند در این زمینه مفید است و می‌تواند منجر به ارائه نظریه‌ی جامعی درمورد آن‌ها شود. کولبرت و همکاران (۲۰۰۴) رفتارهای انحرافی را به دو نوع انحراف فردی (رفتاری انحرافی که بر اعضا متمرکز می‌شود؛ مانند رفتار بی‌ادبانه با همکاران) و انحراف سازمانی (رفتاری انحرافی که در سازمان هدایت می‌شود؛ مانند مضایقه‌کردن از تلاش‌ها) تقسیم می‌کنند. توجه به این دو نوع رفتار نشان می‌دهد که از نظر این پژوهشگران رفتارهای انحرافی جنبه منفی دارند؛ درحالی‌که گالپرین و بروک^۲ (۲۰۰۶) رفتارهای انحرافی را در دو نوع مخرب و سازنده طبقه‌بندی می‌کنند. رفتارهای انحرافی مخرب رفتارهایی ارادی هستند که با نقض هنجارهای سازمانی، سلامتی سازمان و اعضایش را تهدید می‌کنند؛ مانند دزدی و خرابکاری. درمقابل، رفتارهای انحرافی

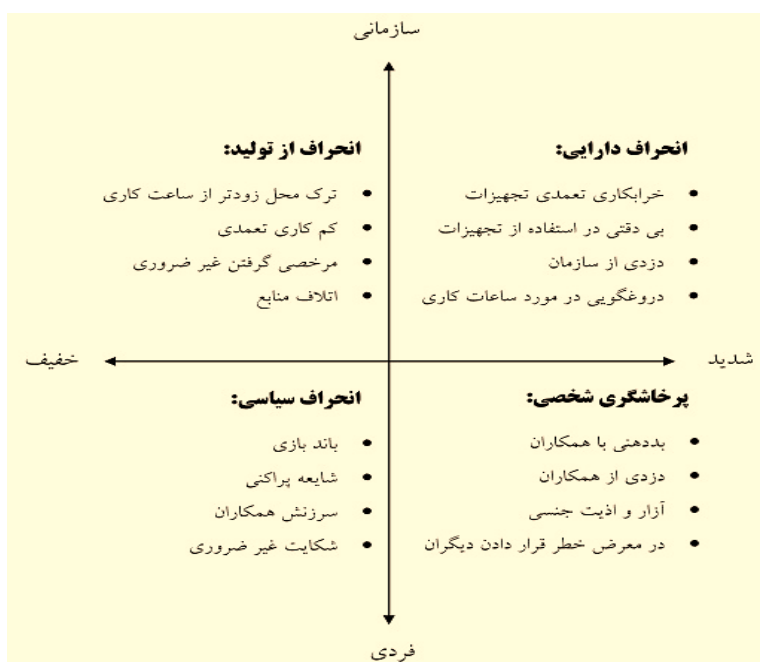
سازنده به رفتارهایی ارادی اشاره می‌کنند که با نقض هنجارهای سازمانی به سلامتی سازمان و اعضایش کمک کرده و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌کنند. مواردی نظیر رفتارهای خلاقانه در نقش، نداشتن سازگاری با دستورهای غیر کاربردی و انتقاد از سرپرستان نالایق، جزو انحرافات سازنده هستند؛ براین‌اساس، حتی رفتارهای مثبتی نظیر رفتار شهروندی سازمانی و نوآوری نیز درزمره رفتارهای انحرافی قرار می‌گیرند (اسپریتزر و سوننشین^۳، ۲۰۰۴)؛ اما شاید بتوان گفت نوع‌شناسی رایبسون و بننت (۱۹۹۵) از رفتارهای انحرافی منفی یکی از معروف‌ترین و جامع‌ترین طبقه‌بندی‌های این نوع رفتارها باشد. طبق نظر این پژوهشگران، انحرافات در دو بعد قابل‌بحث هستند: کم‌اهمیت‌بودن درمقابل جدی‌بودن این رفتارها و انحرافات بین‌فردی درمقابل انحرافات سازمانی. انحرافات سازمانی گروهی از رفتارها بین اشخاص و سازمان هستند که رفتارهایی از جمله دزدی، کم‌کاری، کارشکنی و دیرآمدن در این گروه جای دارند. انحرافات بین‌فردی نیز رفتارهایی هستند که بین کارکنان یک فضای کاری روی می‌دهند و شامل رفتارهایی همچون تحقیرکردن دیگران، دست‌انداختن یکدیگر، بی‌ادبی، مشاجره و خشونت فیزیکی می‌شوند. رایبسون و بننت (۱۹۹۵) براساس این دو بعد چهار نوع انحراف تولید^۴، انحراف مالی (دارایی)^۵، انحراف سیاسی^۶ و انحراف شخصی^۷ را معرفی می‌کنند. انحراف تولید زمانی روی می‌دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می‌کنند و می‌توانند باعث افزایش هزینه‌های تولید و کاهش در کنترل موجودی شوند. انحراف مالی شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تأیید شرکت است و شامل مواردی نظیر دزدی و دست‌کاری در حساب‌های هزینه می‌شود.

4. Production Deviance
5. Financial Deviance
6. Political Deviance
7. Personal Aggression

1. Colbert, Mount, Harter, Witt & Barrick
2. Galperin & Burke
3. Spreitzer & Sonenshein

تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر اندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد موردنظر داشته باشد. شکل یک این نوع‌شناسی را نشان می‌دهد.

انحراف سیاسی زمانی روی می‌دهد که کارکنان از سهام‌داران خاص حمایت کنند که در این صورت دیگران در معرض مضراتی قرار می‌گیرند. چنین حمایت‌هایی ممکن است هزینه‌هایی ایجاد کنند که ناشی از کیفیت بی‌ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی‌عدالتی باشد. انحراف شخصی شامل خصومت و رفتارهای



شکل ۱. نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی در سازمان (رایبسون و بنت، ۱۹۹۵)

الف- عوامل فردی: بررسی‌ها در زمینه نقش عوامل فردی در بروز رفتارهای انحرافی، اثر عوامل ژنتیکی و بیولوژیک را بر سلامتی روحی و فکری افراد مطالعه کرده‌اند. دو عامل مهم فردی، شخصیت و ادراک از شرایط فردی هستند (گلدمن، ون فلیت و گریفین، ۲۰۰۶)؛

همان‌طور که پژوهشگران مختلف علاقه‌مند به بررسی نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی بوده‌اند، بررسی عوامل مؤثر در بروز این نوع رفتارها نیز موردتوجه بوده است و پژوهشگران برای بررسی بهتر این عوامل آن‌ها را به دو بخش عوامل فردی و عوامل سازمانی تقسیم کرده‌اند.

در فاصله ژانویه ۲۰۱۴ تا اکتبر ۲۰۱۵ مبلغی بالغ بر ۶/۳ میلیارد دلار بوده است که این رقم تنها زبان مستقیم را به سازمان‌های قربانی نشان می‌دهد و شامل هزینه‌های غیرمستقیم نظیر ازدست‌دادن شهرت سازمان و به‌خطرافتادن روابط با صاحب‌نفعان نمی‌شود (انجمن بازرسان تقلب گواهی‌شده^۸، ۲۰۱۶)؛ بنابراین، در سال‌های اخیر با توجه به پیامدهای جدی این‌گونه رفتارها علاقه به پژوهش درباره ابعاد مختلف رفتارهای انحرافی کاری در بین پژوهشگران افزایش یافته است که البته این مطالعات محدود به سازمان‌های خصوصی تجاری یا سودآور بوده‌اند؛ اما نایر و بتناگر^۹ (۲۰۱۱) معتقدند که در سال‌های اخیر، شیوع رفتارهای انحرافی در سازمان‌های دولتی نیز افزایش یافته است و پرداختن به رفتارهای انحرافی در این سازمان‌ها ضرورت ویژه‌ای دارد.

با توجه به اهمیت تربیت‌بدنی و ورزش در جوامع امروزی، معلمان ورزش رسالت و وظیفه‌ای مهمی در توسعه و تعمیم ورزش و پرورش نیروی بدنی و تقویت روحیه سالم در افراد جامعه برعهده دارند. باوجود اهمیت جدی درس تربیت‌بدنی در نظام‌های آموزشی همه کشورهای، در کشور ما دبیران تربیت‌بدنی با مشکلات متعددی روبه‌رو هستند. مواردی مانند مشخص‌نبودن شرح وظایف دبیر تربیت‌بدنی به‌طور آشکار در مدرسه، ناآگاهی نسبت به چگونگی ارزیابی مدیران از عملکرد دبیران تربیت‌بدنی، نبود نظام مشخص برای رشد و ارتقای شغلی دبیران تربیت‌بدنی، غیراستانداردبودن فضاها و امکانات ورزشی، همکاری‌نکردن سایر معلمان با دبیران تربیت‌بدنی و قدرشناسی‌نکردن از کارهای شایسته دبیران تربیت‌بدنی، ازجمله این مشکلات هستند که حتی می‌توانند با ایجاد استرس شغلی در دبیران

ب- عوامل سازمانی: عوامل سازمانی اثرگذار در بروز رفتارهای انحرافی دامنه وسیعی دارند و در پژوهش‌های مختلف به مواردی نظیر عامل گروهی، عامل رهبری، عدالت سازمانی، رقابت درون‌سازمانی، استرس شغلی، کنترل‌های رسمی و غیررسمی، فعالیت‌های ساختاریافته در مقابل ساختاریافته، ساختار جبران خدمات و پاداش، نگرش‌های منفی و بدبینانه مدیران، ابهام در مورد عملکرد شغلی، قوانین ناعادلانه، اعتماد در سازمان و فرهنگ‌سازمانی اشاره شده است (هنله^۱، ۲۰۰۵؛ لیتزکی، ادلستون و کیدر^۲، ۲۰۰۶؛ نصرالدین، احمد و رضالی^۳، ۲۰۱۴؛ چن، فاه و جین^۴، ۲۰۱۶؛ سیلوا و راناسینگه^۵، ۲۰۱۷؛ دی استفانو، اسکیرینما و پری^۶، ۲۰۱۷). هریک از این عوامل به‌نوعی می‌توانند در بروز یا کنترل رفتارهای انحرافی نقش داشته باشند؛ برای مثال، در بسیاری از مواقع استرس شغلی علاوه بر اثر مستقیم در بروز رفتارهای انحرافی، نقش واسطه‌ای بین سایر متغیرها و بروز این نوع رفتارها دارد.

نکته مهم دیگر درخصوص رفتارهای انحرافی، میزان شیوع و پیامدهای منفی این رفتارها است که در پژوهش‌ها به آن توجه شده است. کیریستین و الیس^۷ (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که ۵۵ درصد از شرکت‌های آمریکایی با پدیده سرقت مواجه هستند که سالانه هزینه‌ای بالغ بر ۱۹ میلیون دلار بر آن‌ها تحمیل می‌کند. غیبت نیز به‌تنهایی سالانه ۳۰ میلیارد دلار بر اقتصاد آمریکا ضرر وارد می‌کند. به اعتقاد لیتزکی، و همکاران (۲۰۰۶)، رفتارهایی انحرافی نظیر سرقت، سوءاستفاده از اختیارات و توجه‌نداشتن به کنترل هزینه‌ها یا کیفیت، باعث ۳۰ درصد از شکست‌های تجاری سازمان‌ها می‌شوند. طبق گزارش‌های سالانه نیز هزینه‌های تحمیلی رفتارهای انحرافی، بر اقتصاد جهانی،

6. Di Stefano, Scrima & Parry
7. Christian & Ellis
9. Association of Certified Fraud Examiners: ACFE
9. Nair & Bhatnagar

1. Henle
2. Litzky, Eddleston & Kidder
3. Nasurdin, Ahmad & Razalli
4. Chen, Fah & Jin
5. Silva & Ranasinghe

تربیت‌بدنی افت کیفی و کمی درس تربیت‌بدنی را به‌همراه داشته باشند (تصدقی و دلروز، ۱۳۹۲)؛ بنابراین، با درنظرداشتن عوامل سازمانی مؤثر در بروز رفتارهای انحرافی، بسیاری از مشکلات یادشده می‌توانند زمینه را برای بروز رفتارهای انحرافی در دبیران تربیت‌بدنی فراهم آورند؛ برای مثال، می‌توان گفت تنوع وظایف، ابهام نقش و تراکم کاری دبیران ورزش ممکن است باعث افزایش درگیری ذهنی و روانی و استرس شغلی معلمان ورزش شوند (عمدتاً از دبیران ورزش در مدارس انتظار می‌رود که طیف وسیعی از فعالیت‌ها را شامل آموزش، مسابقات، المپیاد، مراسم ورزش صبحگاهی، شناسایی دانش‌آموزان نیازمند به حرکات اصلاحی، برگزاری مسابقات در ایام ویژه و غیره برعهده داشته باشند) و درنهایت، به‌صورت پرخاشگری، لجبازی و اتلاف منابع و ناسازگاری با مدیر، همکاران یا حتی دانش‌آموزان بروز کند.

در جمع‌بندی ادبیات مربوط به رفتارهای انحرافی می‌توان دو نکته مهم را استنباط کرد: اول اینکه، عمده مطالعات مربوط به این رفتارها در سازمان و شرکت‌های تجاری، تولیدی و خدماتی انجام شده‌اند و درزمینه سازمان‌های آموزشی به‌ویژه مدارس و معلمان تربیت‌بدنی پژوهش‌ها اندکی وجود دارند. دوم اینکه، بسیاری از زمینه‌ها و عوامل، ایجادکننده رفتارهای انحرافی ویژه سازمان‌ها و شرکت‌های تولیدی، تجاری و خدماتی هستند و این زمینه‌ها در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی وجود ندارند یا به شکل دیگری وجود دارند؛ برای مثال، یکی از شایع‌ترین رفتارهای انحرافی که جزو رفتارهای انحراف از تولید به حساب می‌آید، «طفره‌روی اینترنتی» است. طفره‌روی اینترنتی را می‌توان سوءاستفاده از اینترنت سازمان برای انجام امور شخصی نظیر خواندن مطالب سایت‌های خبری، بازی و سرگرمی، بررسی ایمیل‌های شخصی و به‌طور کلی

وب‌گردی تعریف کرد (لیم، ۲۰۰۲)، بدیهی است که معلمان تربیت‌بدنی و ورزش زمینه بروز این نوع رفتار را بنا به ماهیت کاری خود ندارند یا شرایط بروز رفتارهایی مانند دزدی و دستکاری در حساب‌ها نیز برای آنان مانند کارکنان سایر سازمان‌ها وجود ندارد؛ بنابراین، می‌توان گفت از یک سو، با توجه به مشکلات موجود برای معلمان ورزش در کشور ما و از سوی دیگر، متفاوت بودن زمینه و شرایط کاری این معلمان، به‌نظر می‌رسد که نوع‌شناسی و طبقه‌بندی‌های موجود رفتارهای انحرافی نتوانند تمامی رفتارهای انحرافی معلمان ورزش را در برگیرند؛ بنابراین، هدف از انجام این پژوهش بررسی و شناسایی رفتارهای انحرافی معلمان ورزش به‌صورت کیفی و ارائه نوع‌شناسی از این رفتارها با درنظرداشتن ویژگی‌ها و شرایط خاص کاری آنها است.

بدیهی است که با توجه به کمبود مطالعات درخصوص رفتارهای انحرافی در محیط‌های آموزشی، شناسایی این نوع رفتارها در معلمان ورزش علاوه بر اهمیت نظری و توسعه دانش درباره رفتارهای انحرافی، ضرورت‌های ویژه‌ای نیز دارد. همان‌گونه که اشاره شد، پیامدها و زیان‌های (عمدتاً مالی و اقتصادی) ناشی از رفتارهای انحرافی موردتوجه پژوهشگران روان‌شناسی و رفتار سازمانی در بخش‌های تجاری بوده است. حال، در محیط‌های آموزشی شاید نتوان زبان‌های چشمگیر مالی را به‌عنوان پیامدهای رفتارهای انحرافی درنظر گرفت؛ اما می‌توان بر سایر پیامدهای منفی و زیان‌های رفتارهای انحرافی تأکید کرد؛ برای مثال، وقوع انواع مختلف رفتارهای انحرافی در مشاغل نظیر معلمان ورزش علاوه بر اینکه هنجارهای سازمانی مدارس را نادیده می‌گیرد، می‌تواند سلامتی اطرافیان را به‌ویژه دانش‌آموزان به‌خطر اندازد و حتی احتمالاً زمینه‌های کناره‌گیری برخی از دانش‌آموزان از فعالیت ورزشی را نیز فراهم کند و صدمات و خسارت‌های جبران‌ناپذیری

1. Cyber-Loafing

2. Lim

را (با در نظر داشتن عوارض منفی بی‌ تحرکی و دوری از ورزش) بر آن‌ها وارد کند؛ بنابراین، می‌توان گفت در راستای هرگونه اقدامات اصلاحی و مقابله‌ای با رفتارهای انحرافی معلمان ورزش، در گام اول شناسایی این نوع رفتارها ضرورت ویژه‌ای دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت، از نوع پیمایشی و از نظر هدف، جزو پژوهش‌های توسعه‌ای و همچنین، از حیث روش اجرا، از نوع آمیخته است. در واقع، در این پژوهش از هر دو روش‌های کیفی و کمی برای جمع‌آوری داده‌ها بهره گرفته شده است. در مرحله کیفی، از فن «تحلیل محتوای جهت‌دار»^۱ استفاده شد. استفاده از این رویکرد زمانی مناسب است که نظریه یا پژوهش‌های قبلی درباره یک پدیده یا کامل نیستند یا به توصیف بیشتری نیازمندند (ایمان و نوشادی، ۱۳۹۰). با توجه به اینکه از قبل چهارچوب‌های مناسب رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد؛ اما برای توصیف رفتارهای انحرافی معلمان ورزش نیازمند گسترش این چارچوب‌ها هستیم، برای تحلیل‌های کیفی از تحلیل محتوای جهت‌دار بهره گرفته شد.

شرکت‌کنندگان

مرحله کیفی با انجام مصاحبه‌های عمیق با ۱۷ نفر افراد آشنا با ویژگی‌های شغلی و محیط کاری معلمان ورزش انجام شد (جدول یک). پژوهشگران مطالعه حاضر در انتخاب این افراد برای مصاحبه دلایل خاصی را مدنظر قرار دادند. برای گروه مدیران و معاونان مدارس، سابقه کاری بیشتر از ۱۰ سال در سمت مدیر یا معاون مدنظر قرار گرفت. دلیل انتخاب دبیران غیرتربیت‌بدنی، داشتن تحصیلات در دو رشته مدیریت و علوم اجتماعی و توانایی قضاوت از زاویه بیرونی شغل بود. برای گروه سوم؛ یعنی دبیران بازنشسته تربیت‌بدنی، تجربه زیاد

به‌علت حداقل ۳۰ سال فعالیت کاری مدنظر قرار گرفت. در گروه چهارم نیز مدیران و مسئولان آموزش و پرورش در واحدهای حراست، هیئت رسیدگی به تخلفات اداری و اداره مراقبت در برابر آسیب‌های اجتماعی (معاونت تربیت‌بدنی و سلامت)، مشغول به کار بودند که می‌توان گفت این افراد براساس ماهیت کاری خود با مشکلات موجود از جمله رفتارهای انحرافی دبیران آشنایی داشتند. همچنین، قبل از انجام مصاحبه با برقراری ارتباط با افراد یادشده، از تمایل آن‌ها برای همکاری داوطلبانه در مصاحبه اطمینان حاصل شد. نمونه‌گیری کیفی به صورت هدفمند و دردسترس بود و حجم نمونه در این مرحله با استفاده از معیار اشباع نظری تعیین شد.

جامعه آماری مرحله کمی همه دبیران تربیت‌بدنی ایرانی بودند که با توجه به محدودیت‌های مطالعه ۱۰۹ دبیر تربیت‌بدنی پرسش‌نامه پژوهش را به صورت برخط^۲ تکمیل کردند که ۹۷ پرسش‌نامه سالم و قابل استفاده بود.

ابزار و شیوه گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌های کیفی، انجام مصاحبه با یک سؤال اصلی درباره رفتارهای انحرافی معلمان ورزش بود که بدین‌منظور مراحل زیر طی شد:

- ۱- بیان سؤال: در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال بودیم: فکر می‌کنید معلمان ورزش در محیط کار خود چه رفتارهای انحرافی را انجام می‌دهند؟ (رفتاری که هنجارهای سازمانی را نقض کند و سلامت افراد یا سازمان را به خطر می‌اندازد). به این سؤال با در نظر داشتن شرایط شغلی خاص و ویژگی‌های شغلی معلمان ورزش پاسخ دهید؛
- ۲- دیدن متن: متن مصاحبه‌های به دست آمده بررسی و مطالعه شد؛
- ۳- برداشت و درک مناسب از اطلاعات: تطبیق با

برخوردار است. همچنین، پس از تبدیل کدها به سؤال‌ها، پرسش‌نامه در اختیار چهار تن از اساتید دانشگاه (یک نفر مدیریت ورزشی، دو نفر مدیریت رفتار سازمانی و یک نفر روان‌شناسی) قرار گرفت و به تأیید آن‌ها رسید. پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد که برای بخش‌های مختلف ابزار، در جدول چهار ارائه شده است.

یافته‌ها

جدول یک جزئیات نمونه در مرحله مصاحبه را نشان می‌دهد. در این مرحله، از ۱۷ نفر در چهار گروه مصاحبه شد.

مدل‌ها و نظریه‌های موجود که در ادبیات رفتارهای انحرافی وجود دارند. در واقع، با به کارگیری نظریه‌های موجود کدگذاری مصاحبه‌ها آغاز شد؛

۴- تحلیل اطلاعات کیفی؛

۵- طبقه‌بندی کدها به تم‌ها و منطقه محتوایی (منظور از منطقه محتوایی بخش‌هایی است که با موضوع ویژه‌ای سروکار دارند).

ابزار گردآوری داده‌های کمی نیز پرسش‌نامه ۳۸ سؤالی مبتنی بر یافته‌های کیفی بود که قابلیت اعتماد آن با آزمون توافق ۰/۸۳ به دست آمد. شایان ذکر است که در پژوهش‌های کیفی قابلیت اعتماد شاخص مهمی برای اطمینان از کیفیت یافته‌ها است؛ بنابراین، می‌توان گفت ابزار مبتنی بر این یافته‌ها نیز از کیفیت قابل قبولی

جدول ۱. جزئیات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه

تعداد	متغیر
۵	مدیران و معاونان مدارس
۴	دبیران غیر تربیت‌بدنی (همکاران)
۵	دبیران بازنشسته تربیت‌بدنی
۳	مدیران و مسئولان آموزش و پرورش
۱۰	مرد
۷	زن
۱۰	کارشناسی
۵	کارشناسی ارشد
۲	دکتری
۱۷	جمع

با درصد فراوانی ۵۷/۷۳ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند. همچنین، میانگین سابقه خدمت و سن آزمودنی‌ها به ترتیب ۹/۵ و ۳۶/۷ سال بوده است.

همچنین در جدول دو، توصیف مشخصات آزمودنی‌ها به تعداد ۹۷ نفر در مرحله کمی آمده است. مطابق جدول، ۵۴/۶۴ درصد از آزمودنی‌ها را مردان و ۴۵/۳۶ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. بیشترین پاسخ‌دهندگان

جدول ۲. توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های مرحله کمی

متغیر	جنسیت		تحصیلات			میانگین	
	مرد	زن	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتر	سابقه خدمت
فراوانی	۵۳	۴۴	۱۳	۵۶	۲۱	۷	۹/۵
درصد فراوانی	۵۴/۶۴	۴۵/۳۶	۱۳/۴۰	۵۷/۷۳	۲۱/۶۵	۷/۲۲	۳۶/۷

تکرار کدها با در نظر داشتن فراوانی هر کد در کل تحلیل شد با خواندن چندبارۀ متن مصاحبه‌های انجام شده فهمی کلی از عبارت و مفاهیم موجود در متن حاصل گردد. سپس، با نرم‌افزار اطلس تی. آی. ۱. ۳۸ کد^۲ در متن کشف و علامت‌گذاری شد. کدهای موردنظر به ۱۷ خانواده^۳ تبدیل شد و ۱۷ خانواده نیز براساس مشابهت معنایی در ۱۲ خانوادۀ بزرگ^۴ طبقه‌بندی شدند. درنهایت، ۱۲ خانوادۀ بزرگ موردنظر در چهار طبقه قرار گرفتند. هرکدام از این طبقات با موضوع ویژه‌ای سروکار دارند. به عبارت دیگر، نوع خاصی از رفتارهای انحرافی را تبیین می‌کنند. همچنین تعداد

تکرار کدها با در نظر داشتن فراوانی هر کد در کل تحلیل شد با خواندن چندبارۀ متن مصاحبه‌های انجام شده فهمی کلی از عبارت و مفاهیم موجود در متن حاصل گردد. سپس، با نرم‌افزار اطلس تی. آی. ۱. ۳۸ کد^۲ در متن کشف و علامت‌گذاری شد. کدهای موردنظر به ۱۷ خانواده^۳ تبدیل شد و ۱۷ خانواده نیز براساس مشابهت معنایی در ۱۲ خانوادۀ بزرگ^۴ طبقه‌بندی شدند. درنهایت، ۱۲ خانوادۀ بزرگ موردنظر در چهار طبقه قرار گرفتند. هرکدام از این طبقات با موضوع ویژه‌ای سروکار دارند. به عبارت دیگر، نوع خاصی از رفتارهای انحرافی را تبیین می‌کنند. همچنین تعداد

جدول ۳. جزئیات یافته‌های کیفی

ردیف	طبقه*	خانوادۀ بزرگ (تم)	خانواده (تم فرعی)	کد		
۱	طبقه اول از تعداد ۴ طبقه	موبایل بازی	موبایل بازی	گذراندن بیشتر اوقات زنگ ورزش در دفتر مدرسه		
۲				اتلاف وقت کلاس	رهاکردن دانش‌آموزان به حال خود به بهانه پیگیری کار دیگری نظیر امورات مدرسه	
۳						تشکیل نشدن کلاس به دلایلی نظیر گرمی و سردی هوا
۴						از زیرکار در رفتن با سپردن امور کلاس به برخی دانش‌آموزان
۵				قصور عمدی از انجام وظیفه	کم کاری	به راحتی در اختیار قراردادن کلاس به سایر همکاران
۶						سپردن آموزش مهارت‌ها به افراد توانا از نظر فنی، اما بدون صلاحیت
۷						تبدیل کلاس به محل فروش کالاهای خاص نظیر کفش، لباس و ابزار ورزشی
۸						منوط کردن شرکت در کلاس یا مسابقه به خرید و استفاده از لوازم و تجهیزات از محل خاصی
۹						آزاد گذاشتن استفاده از موبایل در کلاس تا خود نیز به راحتی گوشی به دست باشند
۱۰						گوشی به دست بودن در کلاس با بهانه‌هایی نظیر کمک گرفتن از نرم‌افزاری خاص برای کلاس
۱۱				آموزش رفتارهای نادرست	رفتارهای ناجوانمردانه ورزشی	آموزش رفتارهای غلط به دانش‌آموزان در مسابقات؛ مانند خطا کردن روی بازیکن قوی تیم حریف
۱۲						نبود صداقت طی بازی وقتی به ضرر تیم خودی تمام می‌شود؛ مانند اشاره غلط به اوت، پناستی یا خطا
۱۳				نبود توجه به وضعیت ظاهری	عدم رعایت وضعیت ظاهری	ملبس نبودن معلم ورزش به لباس ورزشی
۱۴						توجه نکردن معلم ورزش به اندام خود

3. Family
4. Super Family

1. Atlas.ti 7.5
2. Code

ادامه جدول ۳. جزئیات یافته‌های کیفی

ردیف	طبقه*	خانواده بزرگ (تم)	خانواده (تم فرعی)	کد		
۱۵	انحراف دارایی	تحلیل هزینه به مدرسه	هزینه تراشی برای مدرسه	خرید وسایل ورزشی به قیمت گران‌تر از فروشگاه‌های آشنا بدون توجه به قیمت اصلی آن‌ها ایجاد هزینه اضافی برای مدرسه در اردوهای ورزشی و مسابقات		
۱۶			بی‌دقتی در استفاده از لوازم و تجهیزات	استفاده صحیح نکردن از اموال و تجهیزات ورزشی		
۱۷			دست‌کاری فاکتورها بدون نفع شخصی	دست‌کاری در فاکتورهای هزینه مسابقات و اردوها برای پوشش کامل هزینه‌ها از طریق جابه‌جایی آن‌ها		
۱۸			سرقت	سرقت	دست بردن در هزینه‌ها باهدف نفع شخصی	
۱۹	انحراف شخصی	رفتارهای ناشایست	تحقیر و تمسخر	مسخره کردن اندام و تیپ برخی از دانش‌آموزان تحقیر دانش‌آموزی که در اجرای مهارت ورزشی از دبیر بهتر شده است		
۲۰			بدرفتاری	انحراف در نشان دادن رفتارهای خشن مربی‌گرانه در کلاس	تمایل برای استفاده از تیپ‌های ورزشی پسرانه خطاب‌قراردادن دانش‌آموزان با ادبیات نامناسب	
۲۱				ایجاد استرس در برخی دانش‌آموزان به علت فرق گذاشتن بین دانش‌آموزان	تهدید و ارباب دانش‌آموزان	
۲۲				اصرار بر اجرای مهارت‌های خارج از توانایی دانش‌آموزان که سلامتی دانش‌آموزان را به‌خطر می‌اندازد	اجازه به دانش‌آموزان برای خروج از مدرسه باهدف آوردن توبی که بیرون رفته است	
۲۳				توصیه مصرف دارو یا موادی خاص برای عملکرد بهتر یا سایر اهداف؛ مانند لاغری دانش‌آموزان	تعارض با همکاران	
۲۴			تعارض با همکاران	انتخاب اعضای تیم مدارس برای مسابقات برپایه روابط به‌جای ملاک‌های فنی		
۲۵			رابطه‌مداری	رابطه‌مداری	دادن نمره کاذب به برخی از دانش‌آموزان فقدان ارزیابی واقعی براساس هنجارهای استاندارد برای نمره‌دادن	
۲۶			انحراف سیستمی	رفتار نتیجه‌گرا	ترجیح موفقیت ورزشی به‌جای رشد همه دانش‌آموزان	گرم‌گرفتن با دانش‌آموزان مقام‌آور ورزشی و فرصت‌ندادن به سایر دانش‌آموزان اختصاص زمان درس ورزش فقط برای عده معدودی از دانش‌آموزان
۲۷					آماده‌سازی عده معدودی از دانش‌آموزان برای اجرای برنامه‌های فوق‌برنامه و مسابقات	دریافت رشوه (پول یا کالا) درقبال دادن نمره تربیت‌بدنی ارتباط با اولیای دانش‌آموزانی که منافع به‌همراه دارند
۲۸					توجه به نفع شخصی	توجه به نفع شخصی
۲۹						

* انتخاب چهار طبقه با در نظر گرفتن نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی کاری رابینسون و بنت (۱۹۹۵) بود.

سه یعنی «تشکیل نشدن کلاس به دلایلی نظیر گرمی و سردی هوا» که در کل یافته‌ها هشت بار تکرار شده است. همچنین، مشارکت‌کننده سوم در تولید ۱۵ کد نقش داشته است.

همچنین، در جدول چهار ماتریس مربوط به کدهای پژوهش که جزئیات کدها را به همراه فراوانی هر کد و فراوانی کدهای به‌دست‌آمده از هر مشارکت‌کننده نشان می‌دهد، آمده است؛ برای مثال مطابق جدول، کد شماره

جدول ۴. ماتریس کدهای اولیه

کد	مشارکت‌کننده										فراوانی	
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰		
۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
فراوانی	۱۲	۱۳	۱۹	۱۵	۱۷	۱۲	۱۳	۱۷	۱۴	۱۱	۱۱	۱۱
	۱۲	۱۳	۱۹	۱۵	۱۷	۱۲	۱۳	۱۷	۱۴	۱۱	۱۱	۱۱

آموزش و پرورش برای پژوهش در خصوص رفتارهای انحرافی معلمان ورزش با فقدان استقبال آنان روبه‌رو گردد. دلیل دوم و حتی مهم‌تر، تمایل نداشتن اعضای تیم پژوهشی برای نسبت‌دادن رفتارهای انحرافی ذکر شده به معلمان تربیت‌بدنی یک منطقه، شهر یا استان خاص بود. در بازه زمانی دو ماهه، تعداد ۱۰۹ پرسش‌نامه به صورت داوطلبانه تکمیل شدند که ۹۷ پرسش‌نامه سالم بود و در تحلیل‌های کمی از آن‌ها استفاده شد. ابتدا برای اطمینان از پایایی ابزار، ۳۰ پرسش‌نامه ابتدایی جمع‌آوری شده تحلیل شدند و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. جدول پنج پایایی را برای ابعاد چهارگانه رفتارهای انحرافی و رفتارهای انحرافی کل نشان می‌دهد که با توجه به مقادیر مربوط پایایی ابزار تأیید می‌شود.

در نهایت، برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها از آزمون اسکات^۱ استفاده شد که این آزمون میزان توافق بین کدگذاران مختلف را نشان می‌دهد. برای اجرای آن، پس از کدگذاری متن مصاحبه‌ها توسط نفر اول پژوهش حاضر، ۲۰ درصد از محتوای مصاحبه‌ها انتخاب شد و توسط نفر دیگری کدگذاری مجدد شد و با در نظر داشتن مقوله‌های مورد توافق، ضریب ذکر شده ۰/۸۳ به دست آمد. در مرحله کمی، پرسش‌نامه ۳۸ سؤالی که براساس مصادیق عینی رفتارهای انحرافی تنظیم شده بود، برای تأیید و بررسی وضعیت بروز رفتارهای انحرافی عمدتاً به صورت برخط در اختیار معلمان تربیت‌بدنی در نقاط مختلف کشور قرار گرفت (این شیوه نمونه‌گیری و پخش پرسش‌نامه‌ها دلایل متعددی داشت؛ از جمله اینکه ممکن بود هرگونه مراجعه به مدارس یا اداره‌های

جدول ۵. پایایی ابزار اندازه‌گیری

نام متغیر	تعداد سؤال‌ها	آلفای کرونباخ
انحراف از تولید	۱۴	۰/۷۸۳
انحراف مالی	۵	۰/۷۵۶
انحراف شخصی	۱۱	۰/۸۱۷
انحراف سیاسی	۸	۰/۸۴۲
مقیاس کلی	۳۸	۰/۷۹۴

چهارگانه رفتارهای انحرافی) و در نهایت، برای کل مقیاس رفتارهای انحرافی اجرا شد. نتایج این آزمون‌ها در جدول شش، وضعیت رفتارهای انحرافی را در دبیران نشان می‌دهد.

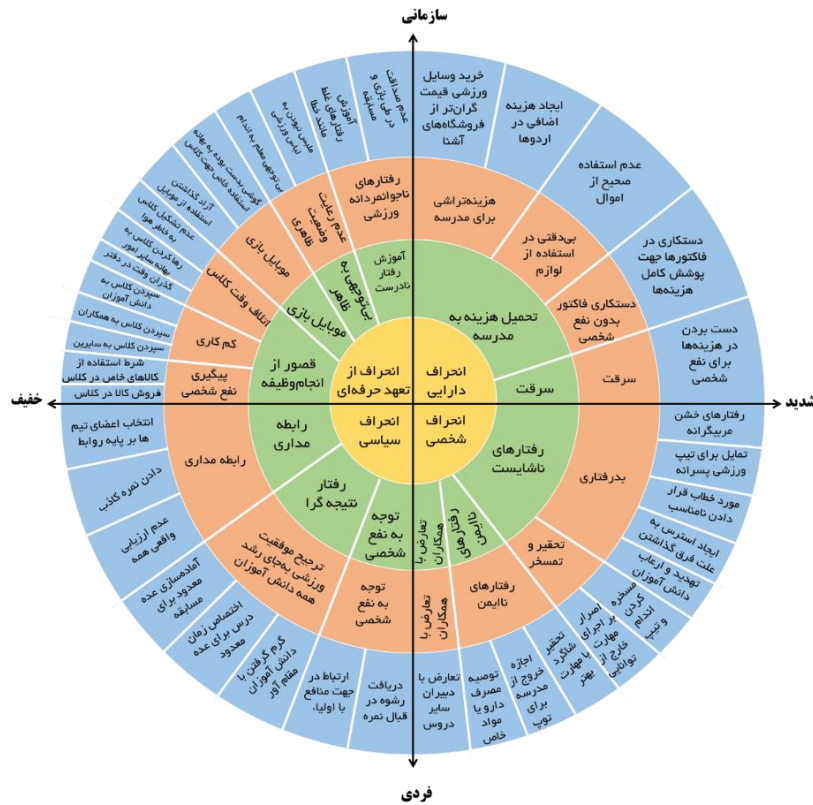
در ادامه برای توصیف وضعیت بروز رفتارهای انحرافی در نمونه مورد بررسی، آزمون تی با یک نمونه و با میانگین نظری سه، ابتدا برای ابعاد سطح دوم (تم‌های مربوط به رفتارهای انحرافی)، ابعاد سطح اول (ابعاد

جدول ۶. وضعیت متغیرها در نمونه مورد بررسی

نام متغیر	میانگین	سطح معناداری	وضعیت
قصور عمدی از انجام وظیفه	۳/۲۳	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط
موبایل بازی	۳/۰۲	۰/۳۲۱	متوسط
آموزش رفتارهای نادرست	۲/۹۵	۰/۴۰۶	کمتر از متوسط
نبود توجه به وضعیت ظاهری	۲/۸۹	۰/۲۸۹	کمتر از متوسط
تحمیل هزینه به مدرسه	۳/۱۱	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط
سرقت	۲/۹۰	۰/۵۰۱	کمتر از متوسط
رفتارهای ناشایست	۳/۴۲	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط
رفتارهای ناپسند	۳/۲۱	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط
تعارض با همکاران	۳/۶۷	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط
رابطه‌مداری	۳/۳۴	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط
رفتار نتیجه‌گرا	۳/۹۵	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط
توجه به نفع شخصی	۳/۲۱	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط
انحراف از تعهد حرفه‌ای	۳/۰۲	۰/۴۲۱	متوسط
انحراف مالی	۳/۰۰	۰/۱۳۲	متوسط
انحراف شخصی	۳/۴۳	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط
انحراف سیاسی	۳/۵۰	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط
رفتارهای انحرافی دبیران ورزش	۳/۲۳	۰/۰۰۰	بالتر از متوسط

در گام آخر، برای تأیید تک‌تک سؤال‌های مربوط به رفتارهای انحرافی، آزمون میانگین برای همه سؤال‌ها اجرا گردید. نتایج این آزمون نیز نشان داد که از ۳۸ سؤال مربوط، سه سؤال شامل «دست‌بردن به هزینه‌ها با هدف نفع شخصی»، «آموزش رفتارهای غلط به دانش‌آموزان در مسابقات مانند خطا کردن روی بازیکن

قوی تیم حریف» و «توجه‌نکردن معلم ورزش به اندام خود» میانگین کمتر از سه دارند. به عبارت دیگر، از نظر آزمودنی‌های پژوهش، این سه سؤال تأیید نمی‌شوند؛ اما برای ۳۵ سؤال باقی‌مانده با توجه به بیشتر بودن میانگین از سه و کمتر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵، رفتارهای ذکر شده تأیید می‌شوند.



شکل ۲. توسعه مدل رایبسون و بننت (۱۹۹۵) براساس داده‌های پژوهش برای رفتارهای انحرافی دبیران ورزش

بحث و نتیجه‌گیری

می‌شوند که در ۱۷ تم فرعی و ۱۲ تم اصلی و چهار طبقه قرار گرفته‌اند. در این پژوهش، گستره وسیعی از انواع مختلف رفتارهای انحرافی شناسایی شد که با توجه به قرارگیری هریک از آن‌ها در طبقات چهارگانه انحراف از تعهد حرفه‌ای، انحراف مالی، انحراف شخصی و انحراف سیاسی، رفتارهای ذکر شده می‌توانند پیامدهای متنوعی به همراه داشته باشند و هریک از این رفتارها و به تبع آن، پیامد متناسب به آن‌ها بخش خاصی از سازمان را به خود درگیر سازند؛ برای مثال، به احتمال زیاد رفتارهای انحرافی مربوط به مسائل مالی بیشتر موردتوجه بخش‌هایی نظیر ذی‌حسابی قرار می‌گیرد؛

این پژوهش باهدف توسعه یکی از معروف‌ترین نوع‌شناسی‌های موجود در رفتارهای انحرافی سازمانی، برای معلمان ورزش اجرا شد. به‌عبارت‌دیگر، مرور ادبیات رفتارهای انحرافی، کارآمد نبودن نوع‌شناسی‌های موجود را برای بررسی ابعاد مختلف این نوع رفتارها در معلمان ورزش نشان داد؛ بنابراین، در این پژوهش توسعه‌ای با رویکردی آمیخته رفتارهای انحرافی محتمل در محیط مدارس و برای شغل معلمان ورزش شناسایی گردید. تحلیل محتوای جهت‌دار مصاحبه‌های انجام‌شده، ۳۸ رفتار انحرافی را برای معلمان ورزش شناسایی کرد. این رفتارها در شکل دو مشاهده

درحالی‌که رفتارهای انحرافی شخصی می‌تواند موردتوجه واحدهایی مثل ادارهٔ مراقبت در برابر آسیب‌های اجتماعی یا حراست باشد؛ اما آنچه مسلم است این است که رفتارهای انحرافی در هر حوزه‌ای که باشند می‌توانند تبعات منفی زیادی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به‌همراه داشته باشند. در پژوهش‌های مختلف، تأثیرات منفی رفتارهای انحرافی مطالعه شده‌اند؛ اما اطلاعات ما از رفتارهای انحرافی و تبعات آن‌ها در سطح سازمان‌ها و مشاغل ورزشی ازجمله معلمان ورزش بسیار اندک است. ماهیت انحرافی و منفی رفتارهای ذکرشده این انتظار را به‌وجود می‌آورد که روابط منفی بین رفتارهای انحرافی و سایر متغیرها در معلمان ورزش نیز برقرار باشد؛ برای مثال، دریکی از مطالعات انجام‌شده در بین دبیران تربیت‌بدنی، رحیم‌نیا و خراسانی طرقي (۱۳۹۵) نشان دادند که بین هر دو نوع مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و شغل با رفتارهای انحرافی دبیران تربیت‌بدنی همبستگی منفی معنادار وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر، رفتارهای انحرافی هر دو نوع مالکیت روان‌شناختی را تضعیف می‌کنند. با در نظر داشتن یافته‌های پژوهش آن‌ها و نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت در معلمان ورزش امکان بروز هر دو نوع رفتارهای انحرافی فردی و سازمانی وجود دارد و البته به‌احتمال زیاد رفتارهای انحرافی سازمانی تأثیر منفی بیشتری بر متغیرهای سازمانی دارند؛ درحالی‌که رفتارهای انحرافی فردی می‌تواند تأثیرات منفی بیشتری بر متغیرهای فردی مانند سلامت روحی و فکری، شخصیت و غیره داشته باشد. این مطلب مبین این نکتهٔ کاربردی نیز است که رفتارهای انحرافی به‌ویژه در محیط‌های مبتنی بر روابط بین افراد نظیر محیط‌های ورزشی می‌تواند موردتوجه روان‌شناسان ورزشی نیز قرار بگیرد.

در ادامه، رفتارهای انحرافی شناسایی‌شده برای معلمان ورزش در چهار طبقه بحث و بررسی می‌شوند. انحراف از تعهد حرفه‌ای: این طبقه دربرگیرندهٔ

رفتارهایی است که در آن معلمان ورزش به‌نحو احسن وظیفهٔ اصلی و رسالت شغلی خود را انجام ندهند. این رفتارها شامل مواردی از قبیل قصور عمدی از انجام وظیفه، موبایل‌بازی، آموزش رفتارهای نادرست و توجه‌نداشتن به وضعیت ظاهری می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، معلمان ورزش با بروز این رفتارها تعهد حرفه‌ای خود را زیر پا می‌گذارند و کار خود را با کیفیت مطلوب و موردانتظار دانش‌آموزان ارائه نمی‌کنند. انحراف دارایی یا مالی: انحراف مالی به اتلاف منابع مالی مدرسه اشاره دارد. این رفتارها شامل مواردی نظیر تحمیل هزینه به مدرسه (هزینه‌تراشی، بی‌دقتی در استفاده از لوازم و تجهیزات، دستکاری فاکتورها بدون نفع شخصی) و سرقت (دست‌بردن در هزینه‌ها با هدف نفع شخصی) می‌شود. باید توجه داشت که در بسیاری از مواقع، معلمان ورزش بدون داشتن نفع شخصی باعث تحمیل هزینه‌هایی به مدارس می‌شوند. بررسی متن مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که معلمان ورزش با جابه‌جایی هزینه‌ها سعی می‌کنند در حق دانش‌آموزان لطف کنند؛ اما این رفتارها هزینه‌های مدارس را زیاد می‌کنند (مثلاً تهیهٔ غذای گران‌تر برای دانش‌آموزان در مسابقات و اردوها زمانی که مدارس سقف مشخصی را برای هزینه اعلام کرده‌اند و جابه‌جایی هزینه‌ها در سایر فاکتورها). انحراف شخصی: این رفتارها خصوصت‌آمیز هستند و دو گروه اصلی همکاران و دانش‌آموزان را هدف قرار می‌دهد. همچنین، با توجه به کد، تم و فراوانی‌های مربوط می‌توان گفت دامنهٔ انحرافات شخصی درخصوص دانش‌آموزان به‌مراتب بیشتر و مهم‌تر از انحرافات نسبت به همکاران است. رفتارهای ناشایست (شامل تحقیر، تمسخر و بدرفتاری) و رفتارهای ناپسند دانش‌آموزان را هدف قرار می‌دهند و می‌توانند عواقب منفی زیادی داشته باشد؛ برای مثال، تحقیر و تمسخر و هرگونه بدرفتاری معلم با دانش‌آموزان می‌تواند موجب دل‌زدگی آن‌ها از درس و کلاس تربیت‌بدنی شود؛ به‌طوری‌که حتی آن‌ها نه‌تنها از شرکت در

کلاس‌های ورزشی آن معلم امتناع می‌ورزند، بلکه تمایل چندانی در آینده به شرکت در سایر کلاس‌های ورزشی (چه درسی و چه غیردرسی) نخواهند داشت. بدیهی است که این موارد به‌طور مستقیم با اهداف عالی تربیت‌بدنی و ورزش مدارس در تضاد است. همان‌گونه که پژوهش بروکلن، تاکونلی، گوزمان، ریوس، کالرو و لتیف^۱ (۲۰۱۶) نیز نشان داد بدرفتاری استادان^۲ رابطه منفی قوی با علاقه دانشجویان و رابطه منفی ضعیف با میزان مشارکت آنان در کلاس دارد؛ البته شاید بتوان گفت با توجه به اینکه در سنین پایین‌تر (سطح مدارس) دانش‌آموزان در مراحل حساس رشد قرار دارند، این تأثیرگذاری خیلی جدی‌تر و قابل‌توجه‌تر از سطح دانشگاه باشد. اهمیت تحقیق، تمسخر و بدرفتاری در اشکال مختلف به‌حدی است که در پژوهش‌های مستقلی به آن پرداخته شده است. در این‌رستا، پیسکین، آتیک، چینکیر، اوغولموس و بابادوغان^۳ (۲۰۱۴) مقیاسی را برای خشونت معلمان طراحی کرده‌اند. این مقیاس ۳۶ سؤالی انواع مختلف خشونت‌ها را در قالب خشونت فیزیکی، خشونت جنسی، تحقیر و اتهام، تأسف و سرکوب سنجیده است. نکته دیگر در خصوص رفتارهای انحرافی نظیر بدرفتاری این است که این رفتارها می‌توانند تحت تأثیر جنسیت قرار گیرند. درحالی‌که شاید رفتارها و منش خاص مربیان و تمایل برای نشان‌دادن تیپ‌های ورزشی مناسب آقایان (که به‌طور مداوم توسط رسانه‌ها نیز نشان داده می‌شوند) در بین معلمان مذکر معمول‌تر و برای دانش‌آموزان پسر نیز عادی تلقی گردد، ممکن است این رفتارها در خصوص دانش‌آموزان دختر شدید تلقی شوند و اثرهای منفی زیادی داشته باشند. پژوهش ساروار، آلام و آنوار^۴ (۲۰۱۰) نیز بیشتر بودن میزان رفتارهای انحرافی معلمان مذکر ابتدایی را در مقایسه

با معلمان زن نشان دادند. انحراف سیاسی: انحراف سیاسی نشانگر رفتارهایی است که در آن معلمان به افراد خاصی متمایل می‌شوند و در تصمیمات و اعمال خود مغرضانه عمل می‌کنند. رابطه‌مداری در دادن نمره و حتی انتخاب اعضای تیم‌های ورزشی، رفتار نتیجه‌گرا که باعث توجه به طیف خاصی از دانش‌آموزان می‌گردد و توجه به نفع شخصی از طریق دریافت رشوه یا داشتن ارتباطات جهت‌دار، نمونه‌هایی از انحرافات سیاسی معلمان ورزش هستند. در بسیاری از مواقع خود معلمان ورزش به‌دنبال این انحرافات نیستند و حتی از آن نفعی نمی‌برند و معلم ورزش بنا به شرایط و حتی فشار مدیران و دیگران مجبور به بروز این رفتارها می‌شود؛ برای مثال، اهمیت کسب مدال و مقام در مسابقات و جشنواره‌های ورزشی مختلف باعث می‌شود که مدیران مدارس از معلمان بخواهند وقت کلاس ورزش را برای آماده‌سازی دانش‌آموزان مستعد صرف نمایند و بدیهی است که این امر در ظاهر منافی برای مدارس دارد (کسب مقام و جایگاه)؛ اما با اهداف عالی تربیت‌بدنی در تضاد است. به‌عبارت‌دیگر، باید در کلاس ورزش شرایط رشد همه دانش‌آموزان با هر توانایی فراهم گردد. با در نظر داشتن ابعاد سازمانی-فردی و شدید-خفیف بودن رفتارهای انحرافی که در شکل دو نشان داده شده است، می‌توان اهمیت هر یک از رفتارهای ذکر شده و پیامدهای منفی حاصل از آن‌ها را بررسی کرد. در حالت کلی، همه رفتارهای انحرافی شناسایی شده برای معلمان ورزش از اهمیت زیادی برخوردار هستند و می‌توانند سلامت مدارس را به‌خطر اندازند؛ اما با توجه به پیوستار شاید بتوان گفت انحرافات شخصی به‌مراتب از انحرافات سیاسی مهم‌تر هستند. در توجیه این استدلال می‌توان گفت مواردی نظیر

3. Piskin, Atik, Cinkir, Ogulmus, & Babadogan
4. Sarwar, Alam & Anwar

1. Broeckelman, Tacconelli, Guzman, Rios, Calero & Latif
2. Teacher Misbehavior

رابطه‌مداری و نتیجه‌گرایی معلمان ورزش می‌توانند اثرهای سوئی بر دانش‌آموزان داشته باشند؛ اما بدرفتاری، تحقیر و تمسخر و رفتارهای نایمن به‌طور مستقیم می‌توانند سلامت جسمی دانش‌آموزی را درخطر قرار دهند. اصرار بر اجرای مهارت‌های خارج از توانایی دانش‌آموزان، تحقیر دانش‌آموز با مهارت بهتر، توصیه یا اجازة مصرف دارویی خاص و غیره از این جمله هستند. همچنین، با توجه به کدها و تم‌های مربوط به انحراف مالی می‌توان گفت در بسیاری از این رفتارها معلمان ورزش خود نفعی نمی‌برند و حتی معتقدند که رفتار انجام‌شده ضروری و توجیه‌شدنی است و با درنظرداشتن میزان منابع مالی کم که دراختیار معلمان ورزش است، می‌توان گفت این معلمان انحرافات مالی زیادی نمی‌توانند داشته باشند. انحراف از تعهد حرفه‌ای نیز به دلیل اینکه مستقیماً عملکرد شغلی معلمان و رسیدن به اهداف مدنظر آموزشی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد، از اهمیت خاصی برخوردار است؛ هرچند ممکن است برخی از این رفتارها خوشایند سایر افراد قرار گیرند؛ برای مثال، می‌توان گفت تعطیلی کلاس به‌دلیل گرمی و سردی هوا می‌تواند مورد استقبال دانش‌آموزان قرار گیرد یا همکاران دیگر از اینکه معلم ورزش وقت کلاس خود را برای برگزاری کلاس‌های جبرانی دراختیار آن‌ها قرار داده است، استقبال کنند. یکی از مباحث مهم در بخش بحث و نتیجه‌گیری هر پژوهش، بیان همسویی یا ناهمسویی نتایج آن با سایر پژوهش‌های مرتبط است. با توجه به اینکه این پژوهش به‌طور ویژه با شرایط شغلی معلمان ورزش انجام شده است و همچنین، نبود پژوهش‌های مشابه داخلی و خارجی، انجام این کار ممکن نیست؛ اما در یکی از پژوهش‌های مشابه، اونال^۱ (۲۰۱۳) به توسعه مقیاسی برای رفتارهای کاری انحرافی معلمان پرداخته است.

در این پژوهش که روی جامعه معلمان ابتدایی و دبیرستانی انجام شد، مقیاسی ۴۹ سؤالی طراحی شد که رفتارهای انحرافی معلمان را در چهار بعد انحراف بین‌فردی، انحراف آموزشی، انحراف زمانی و انحراف در همکاری^۲ می‌سنجید. انحراف بین‌فردی رفتارهای انحرافی علیه کارکنان مدرسه و والدین را نشان می‌داد. انحراف آموزشی شامل رفتارهای مرتبط با عملکرد معلم در کلاس می‌شد. انحراف زمانی مربوط به نحوه سپری کردن زمان در کلاس توسط معلم بود و انحراف در همکاری مرتبط با کار گروهی معلمان با هم بود. می‌توان دریافت که ابعاد رفتارهای انحرافی پژوهش اونال (۲۰۱۳) مشابهت زیادی با نوع‌شناسی رایبسون و بنت (۱۹۹۵) دارد؛ اما به اعتقاد اونال (۲۰۱۳)، زیرمؤلفه‌های ابعاد ذکر شده به‌طور کامل با نوع‌شناسی رایبسون و بنت (۱۹۹۵) هم‌خوانی ندارند؛ نکته‌ای که درمورد یافته‌های پژوهش حاضر نیز می‌توان بدان اشاره کرد. به‌عبارت‌دیگر، شاید بتوان انحرافات دبیران ورزش را در چهار بعد انحراف از تولید (که در این پژوهش انحراف از تعهد حرفه‌ای نامیده شد)، انحراف مالی، انحراف شخصی و انحراف سیاسی طبقه‌بندی کرد؛ اما شاخص‌های موجود در هر طبقه با شاخص‌های مدل رایبسون و بنت (۱۹۹۵) تفاوت‌های چشمگیری دارد که این امر نیز مفیدبودن نتایج را در بررسی و مطالعه رفتارهای انحرافی در هر زمینه کاری خاص نشان می‌دهد. درنهایت، اشاره به یافته‌های پژوهش پیچ^۳ (۲۰۱۳) می‌تواند نگرش ما را نسبت به برخی از رفتارهای انحرافی معلمان در حالت کلی و معلمان ورزش در حالت خاص بهبود دهد. پیچ با تحلیل ۳۰۰ سند مربوط به دستورالعمل‌های انضباطی شورای آموزش عمومی انگلستان^۴ نشان داد که بخش عمده‌ای از بدرفتاری‌های معلمان در محیط خارج مدارس بوده و

1. Unal
2. Interpersonal deviance, Education deviance, Time deviance & Collaboration deviance

3. Page
4. General Teaching Council (GTC) for England

بسیاری از آن‌ها به پلیس گزارش شده‌اند. رفتارهایی نظیر استفاده از مواد، سرقت، خشونت، مصرف مشروبات، درگیری در زمین‌های ورزشی و غیره جزو این موارد بودند. با این وجود، بدرفتاری‌های رخ داده در محیط داخلی مدارس شامل مواردی نظیر تعامل نامناسب با دانش‌آموزان، سوءاستفاده از فناوری، نقش رویه‌ها، سوءرفتار آموزشی، خشونت نسبت به دانش‌آموزان، مسائل مربوط به ایمنی، مسائل مالی، تعامل نامناسب با همکاران، غیبت از کار و غیره بود. به عقیده پیچ، سوءرفتارهای معلمان به‌عنوان محصول شرایط فردی و سازمانی هستند و باید زمینه‌ای برای رفتارهای انحرافی در نظر گرفته شوند.

پژوهش در خصوص رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها از حدود سه دهه قبل آغاز شده است و بررسی سیر تحول این حوزه نشان داد که عمده مطالعات محدود به سازمان‌های تجاری بوده‌اند؛ جایی که سودآوری اقتصادی هدف مهم این سازمان‌ها است؛ بنابراین، بدیهی است که مدیران و مسئولان این سازمان‌ها اهمیت خاصی برای طیفی از رفتارهایی که این هدف را تهدید می‌کنند، قائل باشند. البته، این به‌معنای کم‌اهمیت‌تر بودن رفتارهای انحرافی غیرمالی در این سازمان‌ها نیست؛ اما نکته مهم این است که نمی‌توان با در نظر داشتن رفتارهای مطرح در آن سازمان‌ها، رفتارهای انحرافی را در سایر محیط‌های شغلی به‌ویژه ورزش بررسی کرد. در بسیاری از مواقع، سودآوری جزو اولویت‌های سازمان‌های ورزشی نیست و در مقابل، ایجاد یک فضای مساعد برای گروه‌های مختلف مشارکت‌کنندگان ورزشی اهمیت زیادی دارد تا همگان بتوانند از مزایای جسمی و روحی ورزش نفع ببرند. به‌عبارت‌ساده‌تر، می‌توان گفت مقایسه رفتارهای انحرافی این پژوهش (با توجه به پیامدهای احتمالی آن‌ها) با رفتارهای مطرح در سازمان‌های تجاری صنعتی (مثلاً رفتارهای موجود در مدل رایبسون و بنت، ۱۹۹۵) نشان می‌دهد اهمیت رفتارهایی که

سلامتی افراد را (دانش‌آموزان) تحت‌تأثیر قرار می‌دهند، به‌مراتب بیشتر از رفتارهای مالی است. همچنین، برای درک بهتر هریک از رفتارهای انحرافی متناسب به معلمان ورزش، در نظر داشتن دلایل و انگیزه‌های مربوط به هر رفتار اهمیت خاصی دارد؛ برای مثال، همان‌گونه که اشاره شد، ممکن است همکاران دیگر از اینکه معلم ورزش وقت کلاس خود را برای برگزاری کلاس‌های جبرانی در اختیار آن‌ها قرار داده است، استقبال کنند و در بسیاری از مواقع نیز این اقدام در نظر مدیران مدارس مقبول است؛ امری که حتی تبدیل به عرف مدارس ایرانی شده است که اگر در درس نظری به‌ویژه ریاضیات، فیزیک و مانند این‌ها نیاز به برگزاری کلاس‌های اضافی بود، اولین و بهترین جایگزین کلاس تربیت‌بدنی خواهد بود. بدیهی است که رخداد این اتفاق دلایلی غیر از شخص خود معلم ورزش دارد و نقش مدیر مدرسه در آن چشمگیر است؛ نکته‌ای که نایب و بنتاگر (۲۰۱۱) نیز در درک رفتارهای انحرافی در سازمان‌های غیرتجاری با عنوان نقش رهبری به آن اشاره کرده بودند. این پژوهشگران تأکید می‌کنند که رهبران در سازمان‌های غیرتجاری نقش مهمی در حفظ مأموریت و ایدئولوژی آن دارند و رفتارهای انحرافی مطرح در این سازمان‌ها بیشتر معطوف به اشخاص است که حتی ممکن است خیلی ظریف و کمتر قابل تشخیص باشد؛ بنابراین، حتی ممکن است رفتارهای انحرافی معلمان ورزش در برخی مدارس در سایه تأیید مدیران، انحرافی تلقی نشوند؛ درحالی‌که در مدرسه دیگر همان رفتار (که دارای مدیر منضبط و قانونمندی است) انحرافی و ازکارشانه‌خالی کردن محسوب شده و حتی با آن نیز برخورد گردد.

برخی از محدودیت‌های پژوهش حاضر شامل موارد زیر بود. اول اینکه، با توجه به جدید بودن حوزه مطالعاتی رفتارهای انحرافی و نبود پژوهش‌های مشابه در مشاغل ورزشی یا آموزشی، مقایسه نتایج و یافته‌ها با سایر پژوهش‌ها ممکن نبود. محدودیت دیگر، بار منفی

معنایی واژه «انحراف» بود که منجر به تمایل نداشتن برخی افراد به همکاری در مصاحبه شد که پژوهشگران برای رفع این مشکل مجبور به شناسایی افراد دیگر شدند و این امر زمانبر بود. محدودیت بعدی پژوهش، اندک بودن حجم نمونه در مرحله کمی بود که امکان انجام تجزیه و تحلیل‌های بیشتر را فراهم نکرد؛ البته یافته‌های کیفی پژوهش مهم‌ترین بخش بود؛ بنابراین، پیشنهاد می‌گردد که سایر پژوهشگران پژوهش‌های بیشتری به صورت کمی با استفاده از یافته‌های این

مطالعه و آزمون مدل انجام دهند. نکته مهم دیگر در خصوص این پژوهش، علل و عواملی است که می‌توانند رفتارهای انحرافی معلمان ورزش را تحت تأثیر قرار دهند. به عبارت دیگر، در نظر داشتن پیشایندها و شرایطی که منتهی به بروز این رفتارها در معلمان ورزش می‌شوند، برای انجام هرگونه اقدام اصلاحی یا مقابله‌ای بعدی ضروری است؛ بنابراین، مطالعه و بررسی این موارد نیز می‌تواند مدنظر سایر پژوهشگران قرار گیرد.

منابع

1. Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2016). Report to the nations on occupational fraud and abuse: 2016 global fraud study. Available at: <https://www.acfe.com/rtnn2016/docs/2016-report-to-the-nations.pdf> [Access Date 14 May 2017].
2. Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 5(4), 43-55.
3. Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5), 586-98.
4. Broeckelman, M. A., Tacconelli, A., Guzman, J., Rios, M., Calero, B., & Latif, F. (2016). Teacher misbehavior and its effects on student interest and engagement. *Communication Education*, 65(2), 204-12.
5. Chen, L. L., Fah, B. C. Y., & Jin, T. C. (2016). Perceived organizational support and workplace deviance in the voluntary sector. *Procedia Economics and Finance*, 35, 468-75.
6. Christian, J. S., & Ellis, A. P. (2014). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*, 119(2), 193-208.
7. Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599-609.
8. Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (2017). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 29, 1-22.
9. Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-47.
10. Goldman, A., Van Fleet, D. D., & Griffin, R. W. (2006). Dysfunctional organization culture: The role of leadership in motivating dysfunctional work behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 21(8), 698-708.
11. Henle, C. A. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*, 17(2), 247-63.

12. Iman, M. T., & Noshadi, M. R. (2011). Qualitative content analysis. *Pazhuhesh*, 3(2), 15-44. (In Persian)
13. Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-94.
14. Litzky, B. E., Eddleston, K. A., & Kidder, D. L. (2006). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *The Academy of Management Perspectives*, 20(1), 91-103.
15. Nair, N., & Bhatnagar, D. (2011). Understanding workplace deviant behavior in nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 21(3), 289-309.
16. Nasurdin, A. M., Ahmad, N. H., & Razalli, A. A. (2014). Politics, justice, stress, and deviant behaviour in organizations: An empirical analysis. *International Journal of Business and Society*, 15(2), 235-54.
17. Page, D. (2013). Teacher misbehaviour: An analysis of disciplinary orders by the general teaching council for England. *British Educational Research Journal*, 39(3), 545-64.
18. Piskin, M., Atik, G., Çinkir, S., Ögülmüş, S., & Babadogan, C. (2014). The development and validation of the teacher violence scale. *Eurasian Journal of Educational Research*, 56, 69-88.
19. Rahimnia, F., & Khorasani Toroghi, H. (2017). The Relationship between psychological ownership and deviant behavior of physical education teachers. *Journal of Sport Management*, 8(5), 695-707. (In Persian)
20. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-72.
21. Sabokroo, M., & Dehghan, H. (2016). Typology of Deviant Behaviors in the Organization. Paper presented at the 3rd International Conference on Modern Research in Management, Economics and Humanities, Batumi, Georgia.
22. Sarwar, M., 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.
23. Silva, H. M. S., & Ranasinghe, R. (2017). The impact of job stress on deviant workplace behaviour: A study of operational level employees of comfort apparel solutions company in Sri Lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(1), 74-85.
24. Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2004). Toward the construct definition of positive deviance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 828-47.
25. Tasadoqi, Z., & Delroz, H. (2013). Job stress, occupational stressors factor of physical education teachers. *Growth of teaching Physical Education*, 13(3), 44-5. (In Persian).
26. Unal, A. (2013). Teachers' deviant workplace behaviors: Scale development. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(4), 635-42.

استناد به مقاله

قربانی، م. ح.، محمدی‌ترکمانی، ا.، و موسوی، ل. (۱۳۹۷). نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی در دبیران تربیت‌بدنی. مجله مطالعات روان‌شناسی ورزشی، شماره ۲۳، ص. ۱۷۸-۱۵۶. شناسه دیجیتال: 10.22089/spsyj.2017.4440.1467

Ghorbani, M. H., Mohamadi Torkamani, E., & Mousav, L. (2018). Typology of Deviant Behaviors in Physical Education Teachers. Journal of Sport Psychology Studies, 23; Pp: 156-178. In Persian. Doi: 10.22089/spsyj.2017.4440.1467

Typology of Deviant Behaviors in Physical Education Teachers

Mohamad Hossain Ghorbani¹, Ehsan Mohamadi Torkamani²,
Leyli Mousavi³

Received: 2017/07/05

Accepted: 2017/09/18

Abstract

The aim of this research was to identify physical education teachers' deviant behaviors by mix method. Qualitative data were collected from 17 experts using depth interviews, that analyzed by using directed content analysis technique. The 38 generated code categorized in 17 families, 12 super family and four dimensions based on Robinson and Bennett (1995) typology of deviant workplace behavior. This four dimension was professional commitment deviance, property deviance, personal deviance and political deviance. In quantitative phase, 97 Physical education teachers completed the researcher made questionnaire with online. The result of one sample T-test in super family level showed nine themes out of 12 have mean above three and only three of the themes are less than three. Also, professional commitment deviance and property deviance were moderate, and, personal deviance and political deviance were above the average. Findings can be used in corrective actions with deviant behavior of physical education teachers.

Keywords: Deviation, Misbehavior, Personal Deviation, Physical Education Teachers

1. Assistant Professor of Sport Management, Sport Sciences Research Institute of Iran

2. Ph.D. of Sport Management, Farabi Campus of Tehran University
(Corresponding Author) Email: Ehsan.mohamadi@ut.ac.ir

3. Ph.D. Student of Sport Management, Urmia University