

نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ اخلاقی در رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت با آنومی سازمانی

عاطفه جشنی^۱، حمید رحیمی^۲

چکیده

سازمان‌های با ویژگی آنومی، فاقد حیات، پیوستگی اجتماعی و روح اخلاقی هستند و به‌مثابه سازمان‌های مروج آشوب تلقی می‌شوند. اما اگر فرهنگ حاکم بر سازمان، فرهنگ اخلاقی باشد و جنبه‌های تاریک شخصیت فردی، کم‌رنگ باشد، کار کردن شیرین، توأم با احساس رضایتمندی و خودشکوفایی است. بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ اخلاقی در رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت با آنومی سازمانی بود. جامعه آماری شامل معلمان شهرستان آران و بیدگل در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود که حجم نمونه از طریق الگوی مونت کارلو و به روش تصادفی ساده ۳۵۰ نفر به دست آمد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ اخلاقی سازمانی، آنومی سازمانی و مقیاس دوازده‌گانه تاریک استفاده شد. تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزارهای آماری انجام شد. یافته‌ها نشان داد میانگین هریک از ابعاد سه‌گانه تاریک شخصیت پایین‌تر از نمره ملاک، میانگین فرهنگ اخلاقی سازمانی بالاتر از حد متوسط و میانگین آنومی سازمانی پایین‌تر از نمره ملاک بود. ضرایب همبستگی نشان داد بین ابعاد ماکیاول‌گرایی، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی با آنومی سازمانی، رابطه مثبت و غیرمعتادار وجود دارد. بین فرهنگ اخلاقی و آنومی سازمانی رابطه منفی و معتادار وجود دارد. همچنین ضریب رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ اخلاقی در تأثیر ابعاد سه‌گانه تاریک شخصیت بر آنومی سازمانی، منفی و معتادار بود. واژگان کلیدی: فرهنگ اخلاقی، آنومی سازمانی، سه‌گانه تاریک شخصیت، معلمان

^۱ کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

^۲ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. (نویسنده مسئول)

dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

The moderating role of ethical culture in relation between dark triad of personality with organizational anomie

Atefeh Jashni¹, Hamid Rahimi²

Abstract

Organizations with anomic characteristics lack life, social cohesion and moral spirit and are considered as organizations promoting chaos. But if the culture that governs the organization is a moral culture and the personality dark aspects of individual be pale, working sweetly is accompanied by a sense of satisfaction and self-actualization. Accordingly, the aim of this study was to investigate the moderating role of ethical culture in relation between dark triad of personality with organizational anomie. The statistical population included teachers of Aran and Bidgol cities in academic year 2021-2022 that sample size was obtained equal to 350 people through the Monte Carlo model and simple random method. To collect data's, three standard questionnaires of organizational ethics culture, organizational anomie and dirty dozen measure of the dark triad were used. Data analysis was performed at both descriptive and inferential levels using statistical software's. The results showed that the mean of each dimension of personality dark triad was lower than criteria score, the mean of organizational ethical culture was above average and mean of organizational anomie was lower than the criteria score. The correlation matrix showed that there is a positive and non-significant relationship between the dimensions of Machiavellianism, narcissism and Psychopath with organizational anomie. There is a negative and significant relationship between ethical culture and organizational anomie. Also step by step regression coefficient showed that moderating role of ethical culture in effect of dimensions of personality dark triad on organizational anomie was negative and significant.

Key words: Ethical Culture, Organizational Anomie, Personality Dark Triad, Teachers

1. MA, Department of Education, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran.

2. Associate Prof, Department of Education, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran. (Corresponding Author:) Email: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

مقدمه

سازمان پدیده‌ای اجتماعی است که در راستای دستیابی به اهداف جمعی و مشترک، به‌طور آگاهانه هماهنگ می‌شود و حدود و ثغور مشخص دارد. عبارت پدیده اجتماعی دال بر این مفهوم است که سازمان، متشکل از افراد و گروه‌های در تعامل با یکدیگر است. از آنجا که سازمان پدیده‌ای اجتماعی است، لذا الگوها و هنجارهایی که سازمان‌ها از آن تبعیت می‌کنند، باید موزون و هماهنگ باشد تا ابهام و سردرگمی به حداقل برسد و اطمینان حاصل شود که سازمان دچار بی‌نظمی و آشوب نمی‌شود (موسوی، شریعت نژاد و عارف نژاد، ۱۳۹۵). در واقع، سازمان‌ها به‌عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری، آشفتگی، بی‌نظمی و آشوب شوند که از لحاظ نظری به این پدیده، آنومی سازمانی^۱ می‌گویند (تساهوریدو^۲، ۲۰۰۹).

در متون فلسفه کلاسیک و متون مذهبی یونان، از آنومی به‌عنوان بی‌نظمی و زیاده‌روی و معصیت و شرارت استفاده شده است. از نظر دورکیم، آنومی عبارت است از موقعیتی که با اهداف نامشخص و آرزوهای بی‌پایان ترکیب شده است. دورکیم به‌عنوان اولین نظریه‌پرداز آنومی مطرح است، اما اندیشمندان بر این باورند که تفسیری منحرف از آنومی دورکیم که مرتون ارائه کرده، بر ادبیات جامعه‌شناسی غالب شده است (همان). براساس نظریه مرتون، آنومی ناشی از ناسازگاری بین اهداف مجاز از نظر فرهنگی و وسایل نهادی شده در اجتماع برای دسترسی به این اهداف است و شامل فقدان هنجارها، ابهام هنجاری و ارزشی، تعارض هنجارها، ضعف هنجارها، تعارض ساحت فردی و جمعی است (کوثری، ۱۳۸۶).

می‌توان نظریه آنومی را به حوزه‌های سازمان و مدیریت نیز تسری داد. نخستین مطالعات در حوزه آنومی سازمانی به اوایل سال ۲۰۰۰ برمی‌گردد. وبر نیز مانند دورکیم و مرتون از مفهوم آنومی غافل نبود و دیدگاهش این است که سازمان‌های عقلایی و بوروکراتیک، با ایجاد محدودیت برای افراد و قرار دادن آنان در قفس‌هایی آهنین سبب می‌شوند که از افراد، انتخاب مبتنی بر ارزش‌ها سلب شود و این امر سبب شکل‌گیری آنومی در جامعه و سازمان‌ها می‌شود (بارنارسون^۳، ۲۰۰۹). هادسون، سازمان‌های آنومیک

-
1. Organizational Anomie
 2. Tsahuridu
 3. Bjarnason

را سازمان‌هایی می‌داند که در دستیابی به مجموعه‌ای حداقلی از هنجارهای کاری مشترک با شکست مواجه می‌شوند. آلپورت اشاره می‌کند وقتی سازمانی ارزش‌هایش را به‌صراحت بیان نمی‌کند، آنومیک می‌شود. از نظر وی، سازمان آنومیک سازمانی است که فقدان یا ضعف همبستگی در ساختارها و کلیت اجتماعی‌اش مشاهده می‌شود و از نشانه‌های حیات برخوردار نیست و در نتیجه، دستخوش بی‌اخلاقی می‌شود. مارتین و همکاران از آنومی سازمانی به‌عنوان وضعیت بی‌هنجاری موجود در سطح جمعی سازمان یاد می‌کنند (مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴).

مطالعات متعدد عوامل مختلفی را بر آنومی سازمانی تأثیرگذار دانسته‌اند و غالباً نقش شخصیت را به‌منزله یکی از تعیین‌کننده‌های رفتارهای شغلی برجسته ساخته‌اند. همان‌طور که جنبه‌های عادی و بهنجار شخصیت می‌تواند بر رفتارهای شغلی تأثیر بگذارد، ویژگی‌های غیرعادی یا نابهنجار شخصیت نیز می‌تواند آن را تحت تأثیر قرار دهد (دانش و علیپور، ۱۳۹۲؛ اسپکتور و فاکس^۱، ۲۰۰۵). تحقیقات نشان می‌دهد شخصیت افراد را می‌توان از دو جنبه مطالعه کرد: یکی جنبه روشن عادی شخصیت که به خصلت‌های بهنجار و اجتماعی می‌پردازد و دیگری جنبه تاریک شخصیت که خصلت‌های نابهنجار و غیراجتماعی شخصیت را نشان می‌دهد. جنبه تاریک می‌تواند بخش زیادی از رفتارهای شغلی فرد را به‌ویژه در بسترهای سازمانی تحت تأثیر قرار دهد (اسمیت، والاس و جردن^۲، ۲۰۱۶).

در ارتباط با ویژگی‌های تاریک شخصیت مدل‌های مختلفی ارائه شده است (وحدتی و حسنونند، ۱۳۹۸). پولهاوس و ویلیامز^۳ (۲۰۰۲) مدل سه گانه تاریک^۴ را به‌مثابه نقطه‌ای کانونی در اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی بهنجار طراحی کرده‌اند. آن‌ها نظریه خود را به‌منظور توصیف کارکنانی با مجموعه ویژگی‌های شخصیتی منحصربه‌فرد و به‌منظور اینکه آن‌ها را از افراد معمولی جدا سازند طرح‌ریزی کردند (فورنهام، ریچارد و پولهاوس^۵، ۲۰۱۳). سازه سه گانه تاریک شامل سه بعد ماکیاولی‌گرایی^۶، خودشیفتگی^۷ و

-
1. Spector & Fox
 2. Smith, Wallace & Jordan
 3. Paulhus & Williams
 4. dark triad of personality
 5. Furnham, Richards & Paulhus
 6. Machiavellianism
 7. Narcissism

جامعه‌ستیزی^۱ است. این مفاهیم از هم متمایزند، اما در قالب سه گانه تاریک، هسته مفهومی منسجمی را شکل می‌دهند (اکرم، آلن، مک کارتی و اکرم^۲، ۲۰۱۸). خودشیفتگی، به احساسات مبالغه‌آمیز بزرگ‌منشی، غرور، غرق شدن در خود و محق بودن اشاره دارد. خودشیفتگی در جنبه‌های مختلف عملکرد بین فردی تداخل ایجاد می‌کند، چون دیگران از گرایش‌های استثمارگرانه، خودمحوری و بزرگ‌منشی فرد خودشیفته به ستوه می‌آیند (زیگلر-هیل و مارکوس^۳، ۲۰۱۶). جامعه‌ستیزی، پایین‌ترین صفت در مجموعه صفات سه گانه تاریک است (راثمن^۴، ۲۰۱۲) و با ویژگی‌هایی مانند تکانش‌گری، هیجان‌طلبی، سنگ‌دلی، گستاخی و پرخاشگری بین فردی مشخص می‌شود (پاتریک، فالز و کروگر^۵، ۲۰۰۹). سومین مؤلفه صفات سه گانه تاریک شخصیت، اصطلاح ماکیاولیسم است که در اشاره به اندیشه‌های نیکولا ماکیاولی به این نام معروف شده است. ماکیاولیسم منعکس‌کننده جهت‌گیری به شدت خودخواهانه‌ای است که فرد تمایل دارد از هر راهی مانند فریب کاری، تقلب و بهره‌کشی به اهداف خود برسد (زیگلر-هیل و مارکوس، ۲۰۱۶). مطالعات مختلف رابطه سه گانه تاریک شخصیت را با عملکرد شغلی نشان دادند، از جمله بلایکل و شات^۶ (۲۰۱۷) نشان دادند خصلت‌های جامعه‌ستیزانه رابطه‌ای مستقیم با رفتارهای کاری غیربهره‌ور و رابطه‌ای منفی با عملکرد شغلی دارد. پژوهش کوروشی، امدادالله، آشفق و حسن^۷ (۲۰۱۵) نشان داد خودشیفتگی بر عملکرد شغلی، تأثیر مثبت معنادار و از دیدگاه سرپرست، خودشیفتگی تأثیری منفی بر عملکرد شغلی می‌گذارد. همچنین مطالعه فورنهام و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد خصیصه‌های مشاهده‌شده در افراد ماکیاولیسم، عملکرد شغلی را به‌طور منفی تحت تأثیر قرار می‌دهند.

همچنین طبق مطالعات مختلف، وجود فرهنگ و رفتار اخلاقی در سازمان می‌تواند در تعدیل آنومی سازمانی مؤثر باشد (موسوی جد، آیینی، محمدی و ژاله رفعتی، ۱۳۹۹؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸؛ سفیدچیان و همکاران، ۱۳۹۶). فرهنگ اخلاقی^۸، اعمال، اعتقادات و معیارهای مربوط به درست و نادرست افراد یا گروه‌ها را دربرمی‌گیرد (فقیه و

1. Psychopath
2. Akram, Allen, Mccarty & Akram
3. Zeigler-Hill & Marcus
4. Rauthmann
5. Patrick, Fowles & Krueger
6. Blickle & Schutte
7. Qureshi, Imdad Ullah, Ashfaq & Hassan
8. Ethical Culture

حسینی، ۱۳۹۸) که در سازمان‌ها از ارزش‌ها، سیاست‌ها و فعالیت‌های افراد ایجاد می‌شود. فرهنگ اخلاقی یکی از مجموعه متغیرهایی است که به‌طور نظام‌مند مربوط به تصمیم‌گیری اخلاقی در محل کار است (ریوز-پالومینو و مارتینز کاناس^۱، ۲۰۱۴). وقتی سازمان‌ها محیطی را ایجاد کنند که رفتار یا عمل افراد به‌طور ماندگار براساس ارزش‌های اخلاقی و سیاست‌های آن تنظیم شود، فرهنگ اخلاقی نهادینه می‌شود (فقیه و حسینی، ۱۳۹۸). فرهنگ اخلاقی برای پیشبرد راهبردهای سازمانی، مهم است و اگر افراد، فرهنگ اخلاقی سازمانشان را منفی ارزیابی کنند به رفتارهای غیراخلاقی گرایش پیدا می‌کنند. در صورت بالا بودن کیفیت فرهنگ اخلاقی، فضایل اخلاقی در سازمان بیشتر جلوه می‌کند و معضلات اخلاقی سازمان، کمتر شده، کارکنان با کار خود تعامل بهتری برقرار می‌کنند و اهداف شخصی خود را در راستای اهداف سازمانشان قرار می‌دهند (داگلاس و جاج^۲، ۲۰۰۱). صاحب‌نظران معتقدند در یک فرهنگ اخلاقی قوی، یعنی وقتی هنجارهای اخلاقی در سازمان حاکم باشد و فقط رفتارهای اخلاقی تشویق شود، رفتارهای غیراخلاقی دیده نشود، پیروی افراد از مقامات بالای سازمانی مشاهده شود و البته نه اطاعتی که همراه با ترس باشد؛ ارتباط عوامل فرهنگ اخلاقی سازمانی به‌خوبی یافت می‌شود (کواتوف، اراکوویچ و لاستویژن^۳، ۲۰۱۰؛ آردیچویلی^۴ و همکاران، ۲۰۱۱؛ هوتهالا^۵، ۲۰۱۳). بنابراین در نتیجه وجود فرهنگ اخلاقی قوی در سازمان، جابه‌جایی کارکنان به‌شدت کاهش می‌یابد و اعضای سازمان درباره جایگاه و محل آن، اتفاق نظر کامل دارند. چنین اتفاق نظر کاملی باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد زیاد نسبت به سازمان می‌شود (کریمی و فرازیانی، ۱۳۹۹).

در همین راستا پژوهش‌هایی انجام شده است. مثلاً آقابابایی، طلایی و کوانتس (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی روابط میان بنیان‌های اخلاقی، اخلاق کاری، عامل‌های معمول شخصیت، رگه‌های تاریک شخصیت، بدبینی اجتماعی و بی‌هنجاری در دو نمونه ایرانی و کانادایی پرداختند. نتایج نشان داد با اینکه هم‌بسته‌های شخصیتی بنیان‌های اخلاقی در دو بافت متفاوت بودند، در هر دو بافت، شخصیت بهتر از بنیان‌های اخلاقی توانست

1. Ruiz-Palomino & Martinez Cañas

2. Douglas & Judge

3. Kolthoff, Erakovich & Lasthvizen

4. Ardichvili

5. Huhtala

اخلاق کاری را پیش‌بینی کند. یافته‌ها در بافت ایرانی نشان داد که اخلاق کاری با نمره‌های پایین در بی‌هنجاری و ماکیاوول‌گرایی و با نمره‌های بالا در صداقت-فروتنی همبسته بود. همچنین، اخلاق کاری در بافت کانادایی با نمره‌های پایین در جامعه‌ستیزی و با نمره‌های بالا در صداقت-فروتنی، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی همبسته بود. کنترل کردن تجربه کاری، تغییری در این روابط ایجاد نکرد. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود که رابطه اخلاق کاری با شخصیت فرهنگ بسته است. در جوامع جمع‌گراتری مانند ایران تصمیم‌ها و رفتارهای اخلاقی بیشتر متأثر از عامل‌های شخصیتی مرتبط با نوع دوستی متقابل و ارزش‌های جمع‌گرایانه‌ای چون رعایت انصاف در تعامل با دیگران‌اند. حال آنکه تصمیم‌ها و رفتارهای اخلاقی در جوامع فردگراتری چون امریکای شمالی علاوه‌بر نوع دوستی متقابل، متأثر از عامل‌های شخصیتی مرتبط با تلاش‌های تکلیف‌محور و ارزش‌های فردگرایانه‌ای چون نظم، سازمان‌یافتگی، کمال‌گرایی، و پشتکار هستند. صالحی، پناه‌پور و هاشمی (۱۳۹۷) نشان دادند صفات تاریک شخصیت با تعهد سازمانی رابطه منفی دارند و تعهد سازمانی و پیروی از ضوابط پیشرفت سازمان‌ها، به‌طور بنیادی از ویژگی‌های شخصیتی تأثیر پذیرفته و در این میان برخورداری از صفات تاریک شخصیت می‌توانند از تعهد سازمانی کارگزاران بکاهند. پژوهش وحدتی و حسنوند (۱۳۹۸) نشان‌دهنده تأثیر منفی و معنادار سازه مثلث تاریک شخصیت بر عملکرد شغلی بود. پژوهش ابراهیمی و اعظمی (۱۳۹۸) نشان داد که رویکرد ماکیاولیستی رهبر بر عدالت سازمانی ادراک‌شده توسط کارکنان تأثیر معناداری داشت، اما تأثیر خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی رهبر بر عدالت سازمانی ادراک‌شده معنادار نبود. به‌علاوه، نتایج حاکی از آن بود که مبادله رهبر-پیرو رابطه میان ماکیاولیسم و خودشیفتگی با عدالت سازمانی ادراک‌شده را تعدیل می‌کند. پژوهش رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۸) با هدف بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان با نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی انجام شد. نتایج نشان داد ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان، تأثیر منفی و غیرمعنادار و فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان، تأثیر مثبت و معنادار دارد. پژوهش سپهوند و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که معنویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با اخلاق کاری و رابطه معکوس و معناداری با آنومی سازمانی دارد. پژوهش آزره، پورعلی، صمدی و دیان‌تی (۱۴۰۰) نشان داد که ماکیاولیسم، خودشیفتگی و رفتار ضد اجتماعی تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

و جو مدیریت مشارکت بالا در یک سازمان نمی‌تواند رابطه بین ماکیاولیسم و خودشیفتگی را تعدیل کند، در صورتی که جو مدیریت با مشارکت بالا می‌تواند رابطه بین رفتار ضد اجتماعی را تعدیل کند. کیش-گفارت، هریسون و تروینو^۱ (۲۰۱۰) در پژوهش خود دریافتند که ساختار فرهنگ اخلاقی به‌طور کلی با نیت کارکنانی که رفتار ناسازگاری دارند، مرتبط است؛ هرچند که میزان ارتباط بسیار قوی نیست. آن‌ها رابطه‌ای منفی را میان فرهنگ اخلاقی و هدف رفتار غیراخلاقی بیان کردند. ویتز^۲ (۲۰۱۰) معتقد است که بین فرهنگ مشارکتی و اخلاق، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در واقع سازمان‌هایی که اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ مشارکتی بالایی دارند، وفاداری کارکنان و مشتریان آن‌ها بالاست. مطالعه فورنهام و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد خصیصه‌های مشاهده‌شده در افراد ماکیاولیسم، عملکرد شغلی را به‌طور منفی تحت تأثیر قرار می‌دهند. ایگان، هیوز و پالمر^۳ (۲۰۱۵) در بررسی خود نشان دادند که بین سه گانه‌های تاریک شخصیت و بی‌تفاوتی اخلاقی رابطه معنادار وجود دارد. باوجوداین، جامعه‌سنجی و ماکیاولیسم پیش‌بینی‌کننده بی‌تفاوتی اخلاقی‌اند. پژوهش کورشی و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد خودشیفتگی بر عملکرد شغلی فرد، تأثیر مثبت معنادار و از دیدگاه سرپرست، خودشیفتگی تأثیر منفی بر عملکرد شغلی می‌گذارد. بلایکل و شات (۲۰۱۷) نشان دادند خصلت‌های جامعه‌سنجی‌زانه رابطه مستقیم با رفتارهای کاری غیربهره‌ور و رابطه‌ای منفی با عملکرد شغلی دارد. تحقیق آل-برو^۴ و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد ویژگی تاریک شخصیت تأثیر منفی معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد، اما احساسات مثبت و منفی، رابطه بین ویژگی تاریک شخصیت و نتایج سازمانی را به‌طور بالقوه برجسته می‌کند.

با توجه به اینکه سازمان‌های آموزشی و از جمله سازمان آموزش و پرورش در تربیت سرمایه انسانی هر جامعه‌ای نقش محوری دارند و تربیت سرمایه انسانی از وظایف مهم آن است، لذا پرداختن به مقوله آنومی سازمانی آن هم بین معلمان به‌عنوان یکی از عناصر مهم و اصلی نظام آموزشی، از مسائل مهم به‌شمار می‌آید. در پژوهش‌های متعدد، از دلایل ایجاد آنومی سازمانی، به عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری و انگیزشی اشاره شده است، اما در کنار عوامل بالا، طبق تحقیقات متعدد، عوامل دیگری نیز می‌توانند باشند که بر پدیده

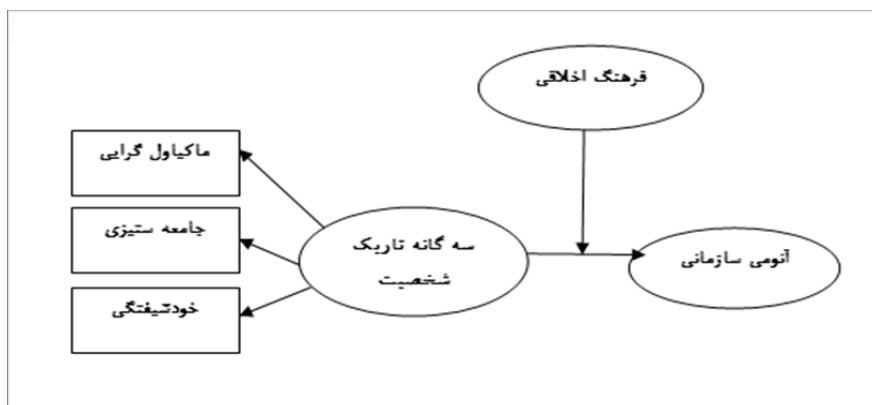
1. Kish-Gephart, Harrison & Trevino

2. Vitez

3. Egan, Hughes & Palmer,

4. AL-Abrow

آنومی سازمانی تأثیر بگذارند که می‌توان از تأثیر عوامل شخصیتی و فرهنگ اخلاقی سازمان نام برد. سازمان‌ها در شرایط آنومیک به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها و شیوع بی‌نظمی، قادر به ارائه آشکار ارزش‌های واقعی خود نیستند. به باور آلپورت، چنین سازمان‌هایی فاقد حیات و پیوستگی اجتماعی، به‌ویژه روح اخلاقی هدایت‌گرند و به‌مثابه سازمان‌های مروج آشوب تلقی می‌شوند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸). اما اگر اخلاق در زندگی کاری و سازمانی حضور و بروز داشته باشد و فرهنگ حاکم بر سازمان، فرهنگ اخلاقی باشد و جنبه‌های تاریک شخصیت فردی، کم‌رنگ باشد، کار کردن شیرین، توأم با رضایت شغلی، احساس رضایتمندی و خودشکوفایی است. با بررسی پیشینه تجربی پژوهش مشخص شد تاکنون مطالعه‌ای به‌طور هم‌زمان به بررسی رابطه بین متغیرهای سه‌گانه تاریک شخصیت، آنومی سازمانی و فرهنگ اخلاقی، آن هم در جامعه معلمان انجام نشده است که این نشان‌دهنده خلأ پژوهشی در این زمینه است و نیاز به مطالعه و پژوهش بیشتر احساس می‌شود. بنابراین از نتایج پژوهش حاضر می‌توان در جهت کاهش آنومی سازمانی در بین معلمان استفاده کرد. ازسوی دیگر نتایج حاصل از این پژوهش علاوه بر سازمان‌های آموزشی، می‌تواند مورد استفاده سایر نهادها نیز قرار گیرد. لذا پژوهش حاضر در پی آن است تا دریابد چه رابطه‌ای بین سه‌گانه تاریک شخصیت با آنومی سازمانی بین معلمان وجود دارد و در کنار آن درصدد بررسی این است که آیا سازه دیگری مانند وجود فرهنگ اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش می‌تواند این رابطه را تعدیل کند یا خیر؟ شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش (پژوهشگر ساخته، ۱۴۰۰)

براساس مدل مفهومی، سه فرضیه تحقیق به صورت زیر ارائه شدند:
فرضیه اول: سه گانه تاریک شخصیت با آنومی سازمانی رابطه معنادار دارد.
فرضیه دوم: فرهنگ اخلاقی با آنومی سازمانی رابطه معنادار دارد.
فرضیه سوم: فرهنگ اخلاقی در رابطه بین سه گانه تاریک شخصیت با آنومی سازمانی نقش تعدیل‌کنندگی دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی معلمان شهرستان آران و بیدگل در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۱۵۰۵ نفر بود. حجم نمونه از طریق الگوی مونت کارلو و به روش تصادفی ساده ۳۵۰ نفر انتخاب شد. به منظور تعیین حجم نمونه پژوهش، مولر^۱ (۱۹۹۶) از نسبت حجم نمونه به پارامترهای آزاد برای تخمین استفاده می‌کند. او حداقل نسبت را ۵ به ۱، حد میانی را ۱۰ به ۱ و حد بالا را ۲۰ به ۱ عنوان می‌کند. برای حجم نمونه در مدل‌های عاملی، لوهلین^۲ (۲۰۰۴) به بررسی پیچیدگی مدل با تأکید بر سه متغیر قابل مشاهده، تعداد سازه‌ها، تعداد معرف‌ها (مؤلفه یا گویه) و میزان اشتراک پرداخته است. در مدل‌های عاملی، اگر تعداد عامل‌ها کم و تعداد معرف‌ها زیاد باشد حجم نمونه ۱۰۰ نیز نتایج قابل اعتماد و پایایی به بار می‌آورد، اما اگر تعداد عامل‌ها، زیاد و معرف‌ها کم باشد حجم نمونه، باید بین ۲۰۰ تا ۵۰۰ واحد افزایش یابد. بر همین اساس و با توجه به نظر مولر (۱۹۹۶)، در پژوهش حاضر با وجود ۳۵ گویه و رعایت نسبت ۱۰ به ۱، پژوهشگر ۳۵۰ نفر را به عنوان نمونه انتخاب کرد. حجم نمونه به دست آمده ۳۵۰ نفر بود که در این پژوهش ۲۹۷ پرسش‌نامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت پرسش‌نامه‌ها ۸۵٪ بود بر این اساس، تحلیل‌های آماری روی ۲۹۷ آزمودنی انجام گرفت و توان آزمون آن برابر ۰/۹۰ برآورد شد.

برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از سه پرسش‌نامه استفاده شد:

الف) پرسش‌نامه فرهنگ اخلاقی سازمانی^۳: پرسش‌نامه فرهنگ اخلاقی سازمانی شامل ۱۵ گویه و برگرفته از پرسش‌نامه استاندارد تروینو، باترفیلد و مکاب^۴ (۱۹۹۸) است. تروینو و

1. Mueller

2. Loehlin

3. Organizational Ethical Culture Questionnaire

4. Trevino, Butterfield & McCabe

همکاران (۱۹۹۸) میزان پایایی آن را ۰/۸۲ گزارش کردند. این پرسش‌نامه نخستین بار در پژوهش حسین پور و نادى (۱۳۹۵) ترجمه و آماده اجرا شد. این پرسش‌نامه سه بعد محرک‌های اخلاقی، پیروی از مقامات بالا و تشویق برای رفتار اخلاقی را می‌سنجد. پایایی پرسش‌نامه حاضر در پژوهش حسین پور و نادى (۱۳۹۵)، ۰/۸۸ برآورد شد. مقیاس پرسش‌نامه پنج‌درجه‌ای و با نمره ملاک سه بود، به نحوی که میانگین به دست آمده بالاتر از سه نشان‌دهنده وضعیت مطلوب و میانگین پایین‌تر، معرف وضعیت نامطلوب در متغیر مذکور بود.

ب) پرسش‌نامه آنومی سازمانی^۱: پرسش‌نامه بی‌هنجاری (آنومی) سازمانی هشت‌سؤالی است و توسط لارا و رودریگز^۲ (۲۰۰۷) طراحی شده است. از این پرسش‌نامه در سال ۱۹۷۳ مرکز تحقیقات افکار ملی آمریکا برای سنجش بی‌هنجاری استفاده کرده است. لارا و رودریگز پایایی پرسش‌نامه حاضر را از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آوردند.

پرسش‌نامه را در ایران گل‌پرور و نادى (۱۳۸۹) ترجمه و ارائه کرده‌اند. گل‌پرور و نادى (۱۳۸۹) علاوه بر مستندسازی روایی سازه این پرسش‌نامه، پایایی آن را ۰/۷۲ گزارش کرده‌اند. برای سنجش پرسش‌نامه از طیف لیکرت پنج‌درجه کاملاً موافق تا کاملاً مخالف استفاده شده است. نمره ملاک پرسش‌نامه سه بود، به نحوی که میانگین به دست آمده بالاتر از سه نشان‌دهنده وضعیت نامطلوب و میانگین پایین‌تر معرف وضعیت مطلوب در متغیر مذکور بود.

ج) مقیاس دوازده کثیف سه‌گانه تاریک^۳: مقیاس حاضر را جانسون و وبستر^۴ (۲۰۱۰) طراحی کرده‌اند و مشتمل بر ۱۲ گویه است که به صورت ۱ (اصلاً مرا توصیف نمی‌کند) تا ۳ (کاملاً مرا توصیف می‌کند) نمره‌گذاری می‌شود. این مقیاس یک مقیاس خودگزارشی است که شامل ماکیاولیستی، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی است. در پژوهش‌های متعدد، روایی و پایایی این مقیاس در فرهنگ‌های مختلف از جمله ایران تأیید شده است (جانسون و همکاران، ۲۰۱۳؛ جانسون و وبستر، ۲۰۱۰). در ایران، قمرانی و همکاران (۱۳۹۴) میزان پایایی این مقیاس را ۰/۷۸ و آقابابایی و همکاران (۲۰۱۴)، پایایی آن را از ۰/۶۸ تا ۰/۸۸ برآورد کردند.

تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Spss و آموس در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آماری توصیفی از شاخص‌های آماری نظیر

1. Organizational Anomie (Abnormality) Questionnaire
2. Lara & Rodriguez
3. The Dirty Dozen measure of the Dark Triad
4. Jonason & Webster

فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، ضریب چولگی و کشیدگی و در سطح استنباطی متناسب با فرضیه‌های پژوهش از آزمون تی تک نمونه‌ای، رگرسیون گام‌به‌گام و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

تحلیل توصیفی نمونه در قالب فراوانی و درصد در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱ تحلیل توصیفی نمونه‌ها

متغیر	سطوح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۱۸	۴۰
	زن	۱۷۹	۶۰
سابقه خدمت	۱۰-۰	۱۱۳	۳۸
	۲۰-۱۱	۶۴	۲۲
	۳۰-۲۱	۱۲۰	۴۰
وضعیت استخدامی	قراردادی	۲۴	۸
	پیمانی	۱۸	۶
	رسمی	۲۵۵	۸۴
	انسانی	۱۸۵	۶۲
رشته تحصیلی	پایه	۷۴	۲۵
	فنی	۱۵	۵
	هنر	۲۳	۸

براساس یافته‌ها، بیشتر معلمان گروه نمونه، معلمان مرد با سابقه خدمتی زیر ۱۰ سال، با وضعیت استخدامی رسمی و در رشته‌های علوم انسانی بودند. برای بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها، از ضریب چولگی و کشیدگی استفاده شد. مقدار چولگی مشاهده‌شده برای متغیر سه گانه تاریک شخصیت برابر ۱/۵۲، فرهنگ اخلاقی سازمانی ۰/۰۴- و آنومی سازمانی ۰/۲۵- است و در بازه (۲ و ۲-) قرار دارد؛ یعنی از لحاظ کجی، هر سه متغیر نرمال‌اند. مقدار کشیدگی مشاهده‌شده برای متغیر سه گانه تاریک شخصیت برابر ۱/۳۳، فرهنگ اخلاقی سازمانی ۱/۹۴ و آنومی سازمانی ۰/۴۰- است و در بازه (۲ و ۲-) قرار دارد؛ یعنی از لحاظ کشیدگی، هر سه متغیر نرمال و توزیع آن‌ها متقارن است.

جدول ۲ مقایسه میانگین هریک از متغیرها

متغیر	تعداد	میانگین	Df	t	معناداری
ماکیاول گرایی	۲۹۷	$1/07 \pm 0/25$	۲۹۶	-۶۴/۴۶	۰/۰۰۱
جامعه‌ستیزی	۲۹۷	$1/37 \pm 0/30$	۲۹۶	-۳۵/۷۶	۰/۰۰۱
خودشیفتگی	۲۹۷	$1/67 \pm 0/25$	۲۹۶	-۱۱/۲۳	۰/۰۰۱
فرهنگ اخلاقی	۲۹۷	$3/16 \pm 0/49$	۲۹۶	۵/۸۱	۰/۰۰۱
آنومی سازمانی	۲۹۷	$2/90 \pm 0/77$	۲۹۶	-۲/۱۵	۰/۰۳۳

جدول ۲ نشان داد میانگین هریک از ابعاد سه گانه تاریک شخصیت پایین تر از نمره ملاک و به نوعی در سطح نسبتاً مطلوب است. میانگین فرهنگ اخلاقی سازمانی ($3/16 \pm 0/49$) بالاتر از حد متوسط و به نوعی نسبتاً مطلوب و میانگین آنومی سازمانی ($2/90 \pm 0/77$) پایین تر از نمره ملاک و به نوعی در سطح نسبتاً مطلوب است.

جدول ۳ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

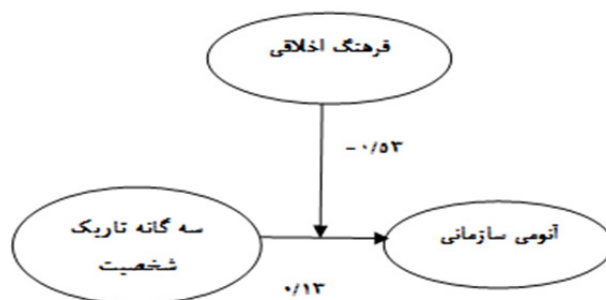
متغیر	شاخص	ماکیاول گرایی	جامعه‌ستیزی	خودشیفتگی	فرهنگ اخلاقی	آنومی سازمانی
ماکیاول گرایی	رابطه	۱				
	معناداری	-				
جامعه‌ستیزی	رابطه	۰/۳۳	۱			
	معناداری	۰/۰۰۱	-			
خودشیفتگی	رابطه	۰/۲۵	۰/۱۴	۱		
	معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۳	-		
فرهنگ اخلاقی	رابطه	۰/۰۶۵	۰/۰۶	۰/۱۴	۱	
	معناداری	۰/۲۶	۰/۳۱	۰/۰۳	-	
آنومی سازمانی	رابطه	۰/۰۳	۰/۱۲	۰/۰۵	-۰/۱۴	۱
	معناداری	۰/۵۷	۰/۰۶	۰/۳۸	۰/۰۱۳	-

طبق جدول ۳، ضرایب همبستگی نشان داد بین ابعاد سه گانه تاریک شخصیت همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد (همسانی درونی). بین ابعاد ماکیاول گرایی، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی با آنومی سازمانی، رابطه مثبت و غیرمعنادار وجود دارد. بین فرهنگ اخلاقی و آنومی سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

جدول ۴ ضریب رگرسیون گام به گام نقش تعدیل گری فرهنگ اخلاقی در رابطه بین سه گانه تاریک شخصیت با آنومی سازمانی

متغیرها	B	خطای استاندارد	Beta	t	Sig	دوربین واتسون	Tolerance	VIF
مقدار ثابت	۲/۵۱	۰/۲۵	-	۱۰/۰۱	۰/۰۰۱		-	-
سه گانه تاریک شخصیت	۰/۲۹	۰/۱۸	۰/۲۶	۳/۱	۰/۰۰۲	۱/۹۰	۱	۱
مقدار ثابت	۱/۹۲	۰/۳۶	-	۵/۳۴	۰/۰۰۱			
سه گانه تاریک شخصیت	۰/۲۳	۰/۱۸	۰/۱۷	۲/۸۲	۰/۰۰۳		۰/۹۸	۱/۰۲
فرهنگ اخلاقی	-۰/۲۱۶	۰/۰۹۲	-۰/۱۳۴	-۲/۳۰	۰/۰۲۲		۰/۹۸	۱/۰۲

از آنجا که مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۹۰) در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، لذا بین خطاها همبستگی وجود ندارد و با توجه به شاخص های VIF و تولرنس، بین متغیرهای پیش بین، هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از رگرسیون، قابل اتکا است. جدول رگرسیون نشان داد در گام اول، همه ابعاد سه گانه تاریک شخصیت بر آنومی سازمانی، تأثیر مثبت اما غیرمعنادار دارند و به طور ضعیف قابلیت پیش بینی آنومی سازمانی را دارند. در گام دوم با اضافه شدن متغیر فرهنگ اخلاقی سازمانی، این تأثیرات تعدیل شده و نقش تعدیل کنندگی فرهنگ اخلاقی در تأثیر ابعاد سه گانه تاریک شخصیت بر آنومی سازمانی، منفی و معنادار بود.



شکل ۲ تحلیل مسیر رابطه بین متغیرها

جدول ۵ خلاصه نتایج برازش مدل

شاخص	CMIN	IFI	CFI	NFI	RMSEA
مقدار به دست آمده	۲/۴۴	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۰۷۲
حداقل قابل پذیرش	کمتر از ۳	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۰۸

براساس نتایج جدول ۵، مدل آزمون شده مطالعه حاضر با مدل مفهومی و داده‌های گردآوری شده، برازش مناسبی دارد و نقش تعدیل کنندگی فرهنگ اخلاقی در تأثیر ابعاد سه گانه تاریک شخصیت بر آنومی سازمانی، منفی و معنادار بود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد میانگین هریک از ابعاد سه گانه تاریک شخصیت (ماکیاول گرایی، جامعه ستیزی و خودشیفتگی) در بین معلمان، پایین تر از نمره ملاک و به نوعی در سطح نسبتاً مطلوب است. این نتایج بیانگر این است که معلمان برای رسیدن به اهداف خود، دیگران را به بازی نمی گیرند، از چاپلوسی و تملق برای رسیدن به اهداف خود استفاده نمی کنند، برای رسیدن به اهداف خود تمایل به سوءاستفاده از دیگران ندارند، معمولاً بعد از انجام کارهای ناپسند احساس پشیمانی می کنند، معمولاً در کارهایشان به اصول اخلاقی پایبندند، مورد تعریف و تمجید قرار گرفتن را دوست دارند و ترجیح می دهند طوری رفتار کنند که توجه دیگران را به خود جلب کنند. در همین راستا منطقیان، صابری و بشردوست (۱۳۹۸) ابعاد تاریک شخصیت نظامیان شاغل در ستاد نیروی هوایی ارتش، شریفی نیا و هارون رشیدی (۱۴۰۰) ابعاد تاریک شخصیت کارکنان یگان ویژه دادگستری خوزستان، سعادت، کلانتری و قمرانی (۱۳۹۶) ابعاد تاریک شخصیت دانشجویان ساکن خوابگاه های دانشگاه اصفهان و ایمر و گرکز (۱۳۹۷) ابعاد تاریک شخصیت مدیران مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را نسبتاً پایین ارزیابی کردند.

طبق نتایج میانگین فرهنگ اخلاقی سازمانی بالاتر از حد متوسط و به نوعی نسبتاً مطلوب است. طبق این نتایج معلمان معتقدند که هر زمانی که رفتار غیر اخلاقی در سازمان رخ می دهد، بخش مدیریت، نظم و ترتیب خاصی به آن می دهد، مدیران عالی در این سازمان، معیارهای اخلاقی نسبتاً خوبی ارائه می دهند، رفتار اخلاقی در این سازمان، یک اصل قانونی است، بر مجازات تعیین شده برای رفتار غیر اخلاقی، در این

سازمان تأکید و اجرا می‌شود و مدیران ارشد در این سازمان به‌طور مرتب نشان می‌دهند که بر امور اخلاقی نظارت دارند. در همین راستا حسین پور و نادری (۱۳۹۵) فرهنگ اخلاقی سازمانی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان و فقیه و حسینی (۱۳۹۸) فرهنگ اخلاقی سازمانی کارمندان دانشگاه ارومیه را بالاتر از حد متوسط گزارش کردند.

نتایج نشان می‌دهد میانگین آنومی سازمانی پایین‌تر از نمره ملاک و به‌نوعی در سطح نسبتاً مطلوب است. این نتایج بیانگر این است که اکثر معلمان از اینکه عضوی پذیرفته‌شده در این سازمان هستند احساس نسبتاً خوبی دارند، معتقدند روزمرگی و عدم آینده‌نگری بر فضای کلی این سازمان حاکم نیست، کارکنان این سازمان برخلاف چیزی که نشان می‌دهند رفتارهای مخربی ندارند، بیشتر کارکنان این سازمان نسبت به مسائل و مشکلات همکاران خود بی‌تفاوت نیستند، در کاری که دارند واقعاً می‌دانند به چه کسی می‌توان اعتماد کرد و اعضا می‌دانند این سازمان چه انتظاراتی از آن‌ها دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق رضایی، مودی و کشتی‌دار (۱۳۹۸) که میزان آنومی سازمانی دانشگاه‌های فرهنگی ایران را پایین ارزیابی کرد همسویی و مطابقت دارد و با نتایج تحقیق تمرتاش، صابری و خسروی (۱۴۰۰) که میزان آنومی سازمانی را از دیدگاه کارکنان دانشگاه تهران بالا گزارش کردند، همسویی و مطابقت ندارد.

نتایج نشان داد همه ابعاد سه گانه تاریک شخصیت با آنومی سازمانی، رابطه مثبت، اما غیرمعناداری دارند. به عبارتی می‌توان گفت به‌رغم این ارتباط مثبت ولی ضعیف، هرچه ابعاد سه گانه تاریک شخصیت (ماکیاول گرایی، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی) در بین معلمان کمتر باشد به همان اندازه از میزان آنومی سازمانی بین معلمان و در سازمان کاسته می‌شود و آن‌ها حتی فضا و جو حاکم بر سازمان را بهنجارتر ادراک می‌کنند. در همین راستا ابراهیمی و اعظمی (۱۳۹۸) در بررسی تأثیر فهم کارکنان از شخصیت رهبران در قالب سه گانه تاریک شخصیت رهبر بر عدالت سازمانی ادراک‌شده، سپهوند و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی رابطه معنویت سازمانی با اخلاق کاری و آنومی سازمانی، آزره و همکاران (۱۴۰۰) در بررسی تأثیر ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی بر رفتار شهروندی سازمانی، ایگان و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی بین مثلث تاریک شخصیت و بی‌تفاوتی اخلاقی و آبرو و همکاران (۲۰۲۰) در بررسی ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی، به نتایج مشابه با تحقیق حاضر دست یافتند.

نتایج نشان داد که فرهنگ اخلاقی سازمانی باعث کاهش آنومی سازمانی می‌شود. وجود فرهنگ اخلاقی سازمانی در کنار منشور اخلاقی سازمان، می‌تواند نقش مهمی در کاهش بی‌نظمی‌ها و نابهنجاری‌های سازمانی داشته باشد، زیرا اگر اخلاق در زندگی کاری انسان و محیط سازمانی حکمفرما باشد، افراد به خیلی از امور سازمان وفادار و متعهدند و از بروز نابهنجاری‌ها در داخل سازمان جلوگیری می‌کنند. فرهنگ اخلاقی سازمانی مناسب باعث هویت بخشیدن به کارکنان، تسهیل تعهد گروهی، ارتقای ثبات نظام اجتماعی، کمک به شکل دادن رفتار افراد و تأثیر بر وظایف و نحوه عملکرد می‌شود. سلاجقه و سیستانی (۱۳۸۹) نیز نشان دادند با تقویت اخلاق کاری در سازمان‌ها، کیفیت خدمات ارائه‌شده از سوی کارکنان و همچنین رعایت هنجارهای سازمانی تقویت می‌شود. موسوی و همکاران (۱۳۹۵) وجود تبعیض در سازمان، عدم تعهد مدیران و کارکنان، عدم نظارت و بی‌توجهی به مسائل کارکنان و سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶) ضعف اخلاق حرفه‌ای، احساس بی‌عدالتی و نبود نظام ارزشی را از عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی گزارش کردند.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد با اضافه شدن متغیر فرهنگ اخلاقی سازمانی به عنوان متغیر تعدیل گر، تأثیرات ابعاد سه گانه تاریک شخصیت تعدیل شده و نقش تعدیل کنندگی فرهنگ اخلاقی در کاهش آنومی سازمانی معنادار بوده است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۸) در بررسی تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان با نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی، کیش-گفارت و همکاران (۲۰۱۰) در بررسی فرهنگ اخلاقی و هدف رفتار غیر اخلاقی و ویتز (۲۰۱۰) در بررسی رابطه بین فرهنگ مشارکتی و اخلاق و وفاداری کارکنان، همسویی و مطابقت دارد. قابل تبیین است که مصداق رفتارهای ماکیاوول‌گرایی، جامعه‌ستیزانه و خودشیفتگی در محیط‌های آموزشی، رفتارهای چاپلوسانه و فریبکارانه، فقدان همدلی با دیگران و عدم ندامت از اشتباهات است که هیچ یک از این رفتارها برخاسته از باورهای درونی و سالم نیست و فرد را به مقصود مطلوب نمی‌رساند. معمولاً انسان از طریق یک نظریه شناختی-اجتماعی، رفتار خود را تنظیم و از طریق خودنظارتی، رفتار خود را کنترل می‌کند و در نهایت با توجه به استانداردهای اخلاقی درونی، اداره می‌شود که این استانداردها در مقابل رفتار خوب و رفتار بد واکنش نشان می‌دهند. همچنین خصوصیات شخصیتی افراد می‌تواند تصمیم‌ها و رفتارهای خود و دیگران را در نتیجه

فرایندهای روان‌شناختی و اجتماعی تحت تأثیر قرار دهد. وجود این استانداردهای اخلاقی درونی در کنار فرهنگ اخلاقی رایج در سازمان‌ها می‌تواند در کاهش نابهنجاری‌های سازمانی مؤثر باشد.

براساس نتایج تحقیق، پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه وجود فرهنگ اخلاقی سازمانی در سازمان از عوامل کاهنده آنومی سازمانی تلقی می‌شود، سازمان‌ها به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش، فرهنگ اخلاق سازمانی و منشور اخلاقی در سازمان را ایجاد کرده و ترویج دهند، شرایطی را ایجاد کنند که اعضای جدید، خود را با هنجارها، ارزش‌ها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق دهند و دانش، اطلاعات و مهارت‌های لازم را برای ایفای نقش سازمانی به آنان آموزش دهند. همچنین می‌توان با برگزاری دوره‌های آموزشی، اهمیت وجود فرهنگ اخلاقی سازمانی را برای اعضای سازمان تشریح کرد و در سازمان، نظام‌های گزینش و استخدام به استخدام افرادی با ارزش‌های اخلاقی بالاتر اهتمام ورزند، به‌طور مرتب بر جهت‌گیری‌های اخلاقی سازمان تأکید و بر لزوم اجرای قوانین توسط مدیران و کارکنان، تکرار و به اهمیت آن پرداخته شود، سیاست‌ها و قواعد جدید به شکل اخلاقی و با تأکید بر فرهنگ اخلاقی، پایه‌گذاری و عملی شود، چون هرچه اعضای سازمان، بیشتر فرهنگ اخلاقی را در سازمان احساس کنند احتمال تحقق آنومی سازمانی پایین می‌آید. به‌علاوه دادن اختیار و مسئولیت بیشتر به معلمان در انجام وظایف شغلی، ترغیب آنان به ارائه ایده‌های خلاقانه و چالش‌برانگیز آموزشی و پرورشی برای دانش‌آموزان، می‌تواند سبب احساس معنادار بودن شغل، مسئولیت‌پذیری و آگاهی از نتایج کاری در معلمان شود و در نهایت تعهد و دلبستگی سازمانی آنان را افزایش می‌دهد و از بروز پدیده‌هایی مانند آنومی سازمانی جلوگیری می‌کند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش استفاده صرف از پرسش‌نامه‌های گزارش شخصی برای ارزیابی متغیرها، محدود شدن نمونه پژوهش به معلمان شهر آران و بیدگل و بررسی و جمع‌آوری مقطعی داده‌ها بود. به‌علت بیماری کووید، ارائه پرسش‌نامه‌ها به‌صورت حضوری و استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم امکان‌پذیر نبود. همچنین در این پژوهش صرفاً به بررسی رابطه میان ابعاد تاریک شخصیتی و احتمال بروز آنومی سازمانی با نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ اخلاقی سازمانی پرداخته و سایر عوامل تعدیل‌کننده نیز می‌تواند بررسی شوند.

قدردانی

مقاله حاضر، مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه کاشان (مصوب شورای آموزشی-پژوهشی دانشکده علوم انسانی دانشگاه کاشان به شماره نامه ۱۱۲۵۹۹۰) است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمامی مدیران و معلمان آموزش و پرورش شهر آران و بیدگل که در این پژوهش ما را یاری کردند، تقدیر و تشکر کنند.

منابع

- ابراهیمی، الهام، اعظمی، سامان (۱۳۹۸)، مثلث تاریک شخصیت رهبران و عدالت سازمانی ادراک‌شده: نقش تعدیلگر مبادله رهبر-پیرو، فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۴(۵۶)، ۵۳-۶۷.
- آزره، فاطمه، پورعلی، محمدرضا، صمدی لرگانی، محمود، دیانتي ديلمی، زهرا (۱۴۰۰)، تأثیر ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی حسابرسان، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۰(۳۸)، ۳۸۱-۳۹۶.
- آقابابائی، ناصر، طلائی پاشیری، امیررضا، کوانتس، کاترین (۱۳۹۶)، بررسی روابط میان ویژگی‌های شخصیتی، بنیان‌های اخلاقی، و اخلاق کاری در دانشجویان ایرانی و کانادایی، روانشناسی فرهنگی، ۱(۲)، ۱-۲۲.
- ایمر، فرشید، گرکز، منصور (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری، پیشرفت‌های حسابداری، ۱۰(۱)، ۲۷۳-۳۰۳.
- حسین پور محمدآبادی، زهره، نادی، محمد علی (۱۳۹۵)، رابطه بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و تصمیم‌های اخلاقی مدیران و کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۲)، ۹۵-۱۰۴.
- دانش، پروانه، علیپور، پروین (۱۳۹۲)، مطالعه عوامل مرتبط با احساس آنومی فردی در میان دانشجویان (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه تهران)، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۲(۲)، ۳۵-۵۶.
- رحیمی، حمید، آقابابایی، راضیه (۱۳۹۸)، تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان: نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی، فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۹(۴)، ۷۷-۱۰۲.
- رمضانی، فریبرز، مودی، داود، کشتی‌دار، محمد (۱۳۹۸)، رابطه آنومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان، فصلنامه علوم ورزش، ۱۱(۳۵)، ۵۹-۷۲.
- تمرتاش، علی اصغر، صابری، علی، خسروی، ابوالفضل (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی و آنومی سازمانی در دانشگاه تهران، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹(۴)، ۶۰۹-۶۳۰.
- سپهوند، رضا، عارف نژاد، محسن، زارع، فرجام، سپهوند، مهدیه (۱۳۹۸)، اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان)، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۸(۸)، ۳۸۷-۴۰۶.
- سعادت، سجاد، کلاتنری، مهرداد، قمرانی، امیر (۱۳۹۶)، رابطه ویژگی‌های شخصیت تاریک با

- خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان، دوماهنامه علمی-پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. ۱۰ (۴)، ۲۶۲-۲۵۵.
- سلاجقه، سنجر، سیستانی خنامان، فاطمه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، همایش چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، اصفهان.
- سفیدچیان، سلمان، مظلومی، نادر، صالحی صدقیانی، جمشید (۱۳۹۶)، الگویی از آنومی سازمانی و عوامل ایجادکننده آن، مطالعات رفتار سازمانی، ۶ (۲۴)، ۱۰۷-۱۳۰.
- گل پرور، محسن، نادی، محمد علی (۱۳۸۹)، بررسی نقش بی‌هنجاری سازمانی در رابطه نگرش‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با رفتار مدنی، دو فصلنامه علوم اجتماعی، ۷ (۱)، ۱۴۱-۱۶۷.
- شریفی نیا، محمد علی، هارون رشیدی، همایون (۱۴۰۰)، رابطه صفات تاریک شخصیت و ابرازگری هیجانی با رضایت از زندگی نظامیان، فصلنامه روانشناسی نظامی، ۱۱ (۴۱)، ۴۱-۴۹.
- صالحی، مرضیه، پناه پور، سعیده، هاشمی، تورج (۱۳۹۷)، رابطه صفات تاریک شخصیت با تعهد سازمانی، چهارمین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی، تهران.
- فقیه، فاطمه، حسنی، محمد (۱۳۹۸)، تحلیل رابطه فرهنگ اخلاق‌مدار با تمایل به رفتار اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و تناسب فرد-سازمان. مجله ارگونومی، ۷ (۲)، ۵۴-۶۱.
- قمرانی، امیر، صمدی، مریم، تقی نژاد، محدثه، شمسی، عبدالحسین (۱۳۹۴)، شاخص‌های روانسنجی مقیاس شخصیت تاریک در دانشجویان، فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۶ (۲۰)، ۷۳-۸۶.
- کریمی، علی، فرازانی، فاتح (۱۳۹۹)، تحلیل ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵ (۴)، ۱۵۵-۱۶۲.
- کوثری، مسعود (۱۳۸۶)، نظریه‌های آنومی اجتماعی، چاپ اول. تهران، نشر سلمان.
- مظلومی، نادر، سفیدچیان، سلمان (۱۳۹۴)، بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل‌گیری آنومی سازمانی با رویکرد کیفی، مطالعات رفتار سازمانی، ۴ (۲)، ۲۶-۱.
- منطقیان، الهام، صابری، هاید، بشردوست، سیمین (۱۳۹۸)، تبیین رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی، مجله علوم روانشناختی، ۱۸ (۶۷)، ۵۳-۷۱.
- موسوی جد، محمد، آئینی، حامد، محمدی، حیدر، ژاله رفعتی، غزاله (۱۳۹۹)، رابطه اخلاق حرفه‌ای با آنومی اجتماعی (اهمال کاری) در میان کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵ (۳)، ۱۶۱-۱۶۸.
- موسوی، نجم الدین، شریعت نژاد، علی، عارف نژاد، محسن (۱۳۹۵)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از فن دلفی فازی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴ (۱۶)، ۱۴۲-۱۲۹.
- وحدتی، حجت، حسوند، جواد (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر شاخصه‌های عملکرد شغلی منابع انسانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۷ (۴)، ۵۱۱-۵۳۰.

Akram, U., Allen, S., Mccarty, K., & Akram, A. (2018), The relationship between insomnia symptoms and the dark triad personality traits, *Personality and Individual Differences*, 131, 212-215.

AL-Abrow, H., Thajil, K. M., Abdullah, H. O., & Abbas, S. (2020), The dark triad and organizational citizenship behavior in health care: The moderating role of positive emotions, *Global Business and Organizational Excellence*, 39 (1), 1-13.

- Ardichvili, A., Jondle, D., Kowske, B., Cornachione, E., Li, J., & Thakadipuram, T. (2011), Ethical culture in large business organization in Brazil, *Journal of Business Ethics*, 105, 415-428.
- Aghababaei, N., Wasserman, J. A., & Nannini, D. (2014), The religious person revisited: Cross-cultural evidence from the HEXACO model of personality structure, *Mental Health, Religion & Culture*, 17(1), 24-29.
- Bjarnason, T. (2009), Anomie among European adolescents: conceptual and empirical clarification of a multi-level sociological concept, *Sociological Forum*, 24(1), 321-339.
- Blickle, G., & Schutte, N. (2017), Trait psychopathy, task performance, and counterproductive work behavior directed toward the organization, *Personality and Individual Differences*, 109, 225-231.
- Douglas, T., & Judge, W. (2001), Total quality management implementation and competitive advantage: the role of structural control and exploration, *The Academy of Management Journal*, 44(1), 158-169.
- Egan, W., Hughes, N., & Palmer, E. J. (2015), Moral disengagement, the dark triad, and unethical consumer attitudes, *Personality and Individual Differences*, 76, 123-128.
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013), The dark triad of personality: A 10 year review, *Social and Personality Psychology Compass*, 7, 199-216.
- Huhtala, M. (2013), Ethical organizational culture as a context for occupational well-being and personal work goal, *Psychology and Social Research Organization*, 114, 265-282.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010), The dirty dozen: a concise measure of the dark triad, *Psychological Assessment*, 22 (2), 420-432.
- Jonason, P. K., Kaufman, S. B., Webster, G. D., & Geher, G. (2013), What lies beneath the dark triad dirty dozen: varied relations with the big five? *Individual Differences Research*, 11(2), 81-90.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010), Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work, *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1-31.
- Kolthoff, E., Erakovich, R. & Lasthvizen, K. (2010), Comparative analysis of ethical leadership and ethical culture in local government, *International Journal of Public Sector Management*, 7, 596-612.
- Lara, P. Z. M. D., & Rodriguez, T. F. E. (2007), Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel, *Personnel Review*, 36(6), 843-866.
- Loehlin, J. C. (2004), *Latent Variable Models*, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- Mueller, R. O. (1996), *Basic Principles Modeling*, NY, Springer
- Patrick, C. J., Fowles, D. C., & Krueger, R.F. (2009), Tribrachic conceptualization of psychopathy: Developmental origins of disinhibition, boldness, and meanness, *Development and Psychopathology*, 21(3), 913-38.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002), The dark triad of personality: narcissism, Machiavellianism, and psychopathy, *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- Qureshi, S., Imdad Ullah, M., Ashfaq, J., & Hassan, M. (2015), Impact of extroversion and narcissism on in role and extra role performance: moderating role of impression management motives, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9, 96-119.
- Rauthmann, J. F. (2012), Towards multifaceted Machiavellianism: content, factorial, and construct validity of a German Machiavellianism Scale, *Personality and Individual Differences*, 52, 345-351.
- Ruiz-Palomino, P., & Martínez- Cañas, R. (2014), Ethical culture, ethical intent, and organizational citizenship behavior: The moderating and mediating role of person-organization fit, *Journal of Business Ethics*, 120 (1), 95-108.
- Smith, M., Wallace, C., & Jordan, P. (2016), When the dark ones become darker: How

- promotion focus moderates the effects of the dark triad on supervisor performance ratings, *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 236-254.
- Spector, P., & Fox, S. (2005), The stressor-emotion model of counterproductive work behavior, In P. Spector, & S. Fox, *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*, 151-174.
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998), The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviors, *Business Ethics Quarterly*, 8, 447-760.
- Tsahuridu, E. E. (2009), An exploration of factors affecting anomie at work, *6th Critical Management Studies Conference*, University of Warwick, UK.
- Vitez, O. (2010), What is the relationship between corporate culture and ethics? *Journal of Business Ethics*, 100(2), 515-530.
- Zeigler-Hill, V., & Marcus, DK. (2016), The dark side of personality: Science and practice in social, personality, and clinical psychology, *American Psychological Association*.
<https://doi.org/10.1037/14854-000>