

The Metasynthesis and Metamethod of Deviant Behavior Research in Iranian Organizations: An Investigation of the Consequences *

Zahra Ahmadi alvar¹, Davood Feiz^{2}, Meysam Modarresi³**

- 1. PhD Candidate, Faculty of Economic, Management & Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran*
- 2. Professor, Faculty of Economic, Management, and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran*
- 3. Assistant Professor, Faculty of Economic, Management, and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran*

(Received: May 19, 2021; Accepted: November 13, 2021)

Abstract

The purpose of this study was to highlight the concept of organizational deviant behavior by investigating the previous studies, presenting a comprehensive image of this process, providing a valuable insight about the status of deviant behavior research in Iran, and guiding future studies in order to fill the existing gaps in this arena. Using metasynthesis method, the findings of the quantitative and qualitative methods were combined and the final model was designed. To this end, the content of 95 studies on organizational deviant behaviors was studied through Sandelowski and Barroso's (2007) seven-step model. Then, by compiling, combining, and interpreting the findings of those studies, the related dimensions and codes were extracted and used to develop a new model based on the consequences in order to provide a new and comprehensive image of organizational deviant behaviors. The deviant behavior model of this study identified 118 indices in the form of 13 secondary and 5 primary dimensions. The primary dimensions of the model are self-destruction, destruction of colleagues, destruction of managers, destruction of organization, and phenomenism. Organizational deviant behaviors in most studies have been investigated as the dependent variable using Robinson and Bennett classification. The study at hand precisely examined these behaviors, gave in a new classification of these behaviors, and provided a comprehensive model of their consequences in Iran.

Keywords

deviant behaviors, consequences, research review, meta-synthesis.

* This article is derived from a PhD dissertation of business management at Semnan University, Semnan, Iran.

** **Corresponding Author, Email:** Feiz1353@semnan.ac.ir

فراترکیب و فراروش تحقیقات رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ایرانی: بررسی پیامدها*

زهرا احمدی الوار^۱، داود فیض^{۲*}، میثم مدرسی^۳

۱. دانشجوی دکتری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۲. استاد، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳. استادیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۹ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۲)

چکیده

هدف پژوهش برجسته کردن مفهوم رفتار انحرافی سازمانی از طریق بررسی مطالعات پیشین و ارائه تصویری جامع از این روند و فراهم آوردن بینشی ارزشمند از وضعیت پژوهش رفتارهای انحرافی در ایران و کمک به هدایت پژوهش‌های آتی به منظور پوشش شکاف‌های تحقیقاتی موجود این حوزه است. با استفاده از روش فراترکیب، یافته‌های پژوهش‌های کیفی و کمی مرتبط ترکیب و الگوی نهایی طراحی شد. بر این اساس ۹۵ پژوهش در حوزه رفتارهای انحرافی سازمانی، مرتبط با اهداف مطالعه حاضر، با استفاده از الگوی هفت‌مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو بررسی و با تحلیل محتوای آن‌ها و تجمیع و ترکیب و تفسیر یافته‌های این پژوهش‌ها ابعاد و کدهای مربوطه استخراج شد تا با بسط مدل جدید مبتنی بر پیامدها تصویر جامع و بدیعی از رفتارهای انحرافی سازمانی ارائه شود. الگوی رفتارهای انحرافی در این پژوهش ۱۱۸ شاخص را در قالب ۱۳ بعد فرعی و ۵ بعد اصلی شناسایی کرده است. مدل یادشده دارای ابعاد اصلی خودتخریبی، تخریب همکاران، تخریب مدیران، تخریب سازمان، و پدیده محوری است. رفتارهای انحرافی سازمانی در اکثر پژوهش‌ها به عنوان متغیر وابسته و در قالب دسته‌بندی رایجسون و بنت بررسی شده است. پژوهش حاضر با نگاهی دقیق این رفتارها را بررسی کرده و دسته‌بندی جدیدی از این رفتارها و الگویی جامع از پیامدهای آن در کشور ارائه داده است.

کلیدواژگان

پیامدها، رفتارهای انحرافی، فراترکیب، مرور پژوهش.

* مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه سمنان است.

** رایانامه نویسنده مسئول: Feiz1353@semnan.ac.ir

مقدمه

مطالعه رفتار فرد در سازمان به دلایل مختلف، از جمله جهانی شدن و صنعتی شدن و پیشرفت فناوری، ضروری است (Appelbaum et al. 2005). رفتار انحرافی سازمانی یکی از حوزه‌های پژوهشی مهم و تأثیرگذار بر رفتار کارکنان در محل کار است (Appelbaum et al. 2007) که سلامت سازمان را به خطر می‌اندازد (Yildiz et al. 2015) و در نهایت سلامت جامعه را تهدید می‌کند (Robinson & Bennett 1995). رابینسون^۱ و گرینبرگ (۱۹۹۸) بیان می‌کنند که هیچ تعریف عام و پذیرفته‌شده‌ای از انحراف سازمانی وجود ندارد. بنابراین، به تعریف دو دانشمند برجسته، که ساختار رفتار انحرافی سازمان را شرح داده‌اند، استناد می‌شود (Javed et al. 2014). رابینسون و بنت (۱۹۹۵) رفتار انحرافی سازمانی را چنین تعریف کردند: «رفتار داوطلبانه کارکنان که مغایر با هنجارهای مهم سازمانی است و تهدیدی برای رفاه سازمان / اعضای آن است». رفتارهای انحرافی سازمانی تقریباً هر روز در سازمان‌ها مشاهده می‌شوند (Hsieh et al. 2004) و به درجه‌ای از علائم هشداردهنده افزایش یافته‌اند (Stewart et al. 2009). به دلیل روند تکاملی رفتارهای انحرافی در سازمان (Yildiza & Alpkın 2015) و رشد گستره و نتیجه احتمالی تأثیر آن‌ها (Fox et al. 2001) این حوزه یک حوزه مهم و حیاتی برای پژوهش است و در این زمینه نگرانی عمده وجود دارد. رفتار انحرافی سازمانی حوزه تحقیقاتی جدیدی نیست (Javed et al. 2014)؛ بلکه منابع به وجود آورنده این رفتارها، با گذشت زمان و تغییر شرایط، ابعاد جدیدی را ارائه می‌دهند. محققان مختلف رفتار انحرافی سازمانی را تعریف کرده (Appelbaum et al. 2007) و در جهت روشن‌سازی نتایج این رفتارها گام برداشته‌اند (Punia & Rana 2013). اما رفتارهای انحرافی سازمانی حوزه‌ای است که همچنان نیازمند مطالعه و تحقیق است.

بیان مسئله

رفتارهای انحرافی منفی سازمانی یکی از مباحث تحقیقاتی مهم است که بر به‌سازی عملکرد و هنجارهای سازمانی تأثیر می‌گذارد (Yildiz et al. 2015). رفتارهای انحرافی

مشکلی بزرگ در سازمان‌ها هستند (Bashir et al. 2012). بنابراین، درک این رفتارها در سازمان به یک بخش تحقیقاتی قابل توجه (Yildiz et al. 2015) و پدیده نوظهور تبدیل شده است (Novalien 2017). رفتار انحرافی محل کار تحت عناوین مختلف- مانند رفتارهای تلافی‌جویانه و رفتار ناکارآمد، رفتار نامناسب سازمانی (Vardi & Wiener 1996)، رفتارهای ضد تولید (Spector & Fox 2002)، رفتار ضد اجتماعی، رفتار نامناسب سازمانی، خراب‌کاری در محل کار (Harris & Ogbonna 2002)، مقاومت کارگر، رفتار ناکارآمد و رفتار غیرشاکایانه، رفتار بد در سازمان‌ها (Griffin & Lopez 2005)، رفتار غیرمولد سازمانی (Fox et al. 2001)- بررسی شده است. عواملی مانند دشواری ایجاد یک طرح جامع برای توضیح رفتارهای انحرافی سازمانی و همچنین عدم اطمینان در مورد مفاهیمی که باید در این زمینه بررسی شوند (به دلیل گستردگی مفهومی رفتارهای انحرافی) تجزیه و تحلیل این اصطلاح را دشوار می‌کند. مسئله اصلی این است که رفتارهای انحرافی کارمندان در سازمان‌ها دامنه بسیار گسترده‌ای دارد (Lugosi 2019) و با هدف آسیب رساندن به روند عادی در سازمان انجام می‌شود. رفتارهای انحرافی کارکنان به طور مستقیم به سازمان یا سایر کارکنان ضرر می‌رساند (Spector et al. 2006) که این ضرر طیفی از رفتارهای انحرافی نسبتاً جزئی تا بسیار جدی را در بر می‌گیرد (Kanten & Er Ulker 2013). طبق نظر گریفین^۱ و لوپز (۲۰۰۵) همه افرادی که در سازمان‌ها مشغول کار می‌شوند می‌توانند این رفتار مخرب را بروز دهند.

رفتارهای انحرافی می‌توانند اعتبار شرکت را به خطر بیندازند و پیامدهای جدی منفی برای کارکنان داشته باشند (Kura 2016). رفتارهای انحرافی سازمانی نتایج منفی به دنبال دارند؛ مانند کاهش بهره‌وری (Huiras et al. 2000)، خراب شدن عملکرد کل (O'Neill & Hastinger 2011)، ضعف در فرایند تصمیم‌گیری (Appelbaum et al. 2007)، افزایش هزینه‌های مالی سازمانی (Everton et al. 2005)، نگرش و احساس منفی به برند، کاهش ارزش ویژه برند (Novosad 2016)، مختل کردن کارآیی عملیاتی، تضعیف بهزیستی کارکنان،

آسیب رساندن به شهرت و ارزش برند، تهدید تجربه مصرف‌کننده، به خطر انداختن سودآوری (Harvey et al. 2017; Hua & Yang 2017; Gursoy et al. 2017). به طور کلی رفتارهای انحرافی در سازمان موقعیت رقابتی سازمان را به خطر می‌اندازد و می‌تواند بقای آن را با مشکل مواجه کند. اگرچه به طور طبیعی تمایل بر نادیده گرفتن یا پنهان کردن یا کاهش رفتارهای انحرافی است، درک فزاینده از چنین رفتارهایی بینش مهمی درباره واقعیت‌های در حال تحول در سازمان ارائه می‌دهد. دانشمندان سازمانی و رفتاری بیان کرده‌اند که برای جلوگیری از گسترش این رفتارها و پیامدهای منفی آن‌ها و همچنین کنترل آن‌ها این رفتارها باید تجزیه و تحلیل و مدیریت شوند. رفتارهای انحرافی سازمانی یکی از حوزه‌های تحقیقاتی حیاتی است و در سال‌های اخیر روند تحقیقات حوزه رفتارهای انحرافی در ایران سیر صعودی داشته و توجه محققان در این زمینه افزایش یافته است. با بررسی تحقیقات داخلی مشخص شد در دهه ۸۰ تعداد تحقیقات ۶ مقاله بوده و در دهه ۹۰ به بیش از ۸۹ مقاله افزایش یافته است. در واقع، با توجه به گسترش رفتارهای انحرافی در سازمان، ارائه تصویری جامع از رفتارهای انحرافی سازمانی می‌تواند تحقیقات آینده را هدایت کند. درحالی‌که محققان به طور سنتی بر بررسی رفتارهای انحرافی در سازمان متمرکز شده‌اند، این بررسی‌ها نشان‌دهنده همه رفتارهای انحرافی نیست و در زمینه‌های مختلف، از جمله بررسی پیامدهای رفتارهای انحرافی سازمانی، خلأ پژوهشی وجود دارد. در بیشتر پژوهش‌های گذشته به صورت پراکنده و محدود به بررسی پیامدهای رفتارهای انحرافی سازمانی پرداخته شده است و فقدان یک دیدگاه کلی و مدلی جامع در این رابطه بین آن‌ها محسوس است. با وجود اینکه در سال‌های اخیر توجه به این حوزه پژوهشی افزایش یافته، تا به حال تلفیق کاملی از مقالات موجود در این حوزه در داخل کشور صورت نگرفته است. برای هدایت تحقیقات آینده و درک صحیح از مفاهیم و ابعاد رفتارهای انحرافی و شناخت پیامدهای منفی آن‌ها و همچنین کنترل این رفتارها مرور نظام‌مند این حوزه ضروری است. بنابراین، هدف از این مطالعه توضیح روند تحقیقات رفتارهای انحرافی سازمانی طی دو دهه اخیر و همچنین ارائه مدلی جامع از پیامدهای رفتارهای انحرافی در سازمان‌هاست. در واقع حجم فزاینده پژوهش‌های

داخلی در حوزه رفتارهای انحرافی و فقدان تصویر کلی از روند پژوهش‌های انجام‌شده و نبود اطلاعات لازم برای مقایسه روند داخلی این حوزه با روند بین‌المللی آن پژوهشگران را بر آن داشت تا تحلیلی بر پژوهش‌های انتشار یافته در داخل کشور انجام دهند. با مرور مقالات علمی- دانشگاهی، تصویری جامع و گسترده از وضعیت فعالیت‌ها و آثار محققان به دست می‌آید. در واقع این مطالعه می‌تواند دیدی وسیع‌تر از رفتارهای انحرافی سازمانی و پیامدهای آن ارائه دهد که در آن طیف وسیع‌تری از جهت‌گیری‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. رویکرد فراروش این امکان را به وجود می‌آورد که تصویری جامع از روند پژوهش‌های رفتارهای انحرافی سازمانی در کشور به دست آوریم. همچنین رویکرد فرا ترکیب این امکان را به وجود می‌آورد که با ترکیب همه معیارهای پیشین در این زمینه به مدلی جامع دست یابیم که همه پژوهش‌های پیشین در زمینه پیامدهای رفتارهای انحرافی سازمانی در ایران را پوشش می‌دهد. داشتن تصویر کلی همراه با اطلاعات اساسی پژوهش‌های صورت‌گرفته می‌تواند محققان را در تعریف و بازاندیشی پژوهش‌های معطوف به آسیب‌شناسی حوزه نظر و عمل رفتارهای انحرافی در کشور یاری رساند. این مطالعه، با بررسی سیستماتیک پژوهش‌های پیشین رفتارهای انحرافی سازمانی، درک گسترده‌ای در زمینه پژوهش‌های پیشین و حوزه‌های مطالعاتی آن‌ها ارائه می‌دهد. هدف اصلی ارزیابی الگوی رفتاری پژوهش‌های رفتارهای انحرافی سازمانی در ایران و ارائه تصویری جامع و کمک به آسیب‌شناسی روند پژوهش‌های رفتارهای انحرافی در کشور و ارائه دیدگاهی ارزشمند از جایگاه و فرایند پژوهش‌ها در این حوزه به منظور کمک به جهت‌گیری پژوهش‌های آتی برای پوشش شکاف‌های موجود در تحقیقات این حوزه است. همچنین مطالعه روند تحول و مستندسازی رشد و تکامل پژوهش‌های رفتارهای انحرافی تاکنون به منظور کمک به بازاندیشی در روند پژوهش‌های این حوزه در ایران با توجه به تحولات جهانی این حوزه است. هدف دیگر ارائه مدل پیامدهای حاصل از بروز این‌گونه رفتارهاست. اهمیت مطالعه از این جنبه قابل طرح است که به مباحث دانشگاهی در مورد رفتارهای انحرافی در سازمان کمک می‌کند و درک جامع از رفتار انحرافی کارکنان را بین محققان و مدیران افزایش می‌دهد.

پیشینه پژوهش

رفتار انحرافی محل کار عملی داوطلبانه است که هنجارهای مهم سازمانی را نقض و رفاه سازمان یا اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند (Robinson & Bennett 1995). مباحث رفتارهای انحرافی سازمانی بیشتر بر رفتارهای منفی محیط کار متمرکز است (Appelbaum et al. 2007). رفتار انحرافی سازمانی معیاری جدید برای ارزیابی اثربخشی کارکنان و همچنین بررسی عملکرد آن‌ها در حین کار است (O'Neill & Hastings 2011). رفتار انحرافی بر رشد اقتصادی کلی سازمان و منافع اعضای آن تأثیر منفی می‌گذارد (Detert et al. 2007). از متغیرهای مختلفی برای پیش‌بینی رفتارهای انحرافی کارکنان استفاده شده است. عواملی مانند حجم بالای کار، پاداش مالی نامطلوب، روابط ضعیف با همکاران، و پشتیبانی ناچیز سرپرست می‌تواند باعث انحراف در محل کار شود (Fagbohunge et al. 2012). هنگامی که کارکنان با تبعیض روبه‌رو می‌شوند، به عنوان شکلی از اعتراض، رفتارهای انحرافی نشان می‌دهند (Wright et al. 1990). شفیق^۱ و همکارانش (۲۰۲۰) بیان می‌کنند که کارکنان محروم‌شده فرسودگی شغلی بالاتر و عزت‌نفس و هویت سازمانی کمی را تجربه می‌کنند. پرهاندونو^۲ و ویجایانتو (۲۰۲۰) نشان دادند که پایداری معنویت و وظیفه‌شناسی در محیط کار می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را برانگیزد و به کاهش رفتار انحرافی در محل کار منجر شود. یاداو^۳ و رائی (۲۰۲۰) نشان دادند استرس سازمانی بر رفتار انحرافی محل کار، انحراف سازمانی، و انحراف بین‌فردی تأثیر مثبت دارد. عظیم^۴ و همکارانش (۲۰۲۰) نشان دادند که حمایت نظارتی و اعتماد سازمانی باعث افزایش قراردادهای روانشناختی و کاهش رفتار انحرافی سازمانی می‌شود. حسینی و همکارانش (۱۳۹۸) نشان دادند که طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی و بی‌نزاکتی در محیط کار مؤثر است. کاظمی و همکارانش (۱۳۹۹) بیان می‌کنند رهبری ماکیاولی و بدبینی سازمانی به طور مثبت بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیرگذار است.

-
1. Shafique
 2. Prihandono
 3. Yadav
 4. Azim

بررسی پیشینه نشان می‌دهد رفتارهای انحرافی سازمانی در رابطه با متغیرهای مختلف بررسی شده است. اما هر یک از این پژوهش‌ها زمینه‌های خاص و محدودی از رفتارهای انحرافی را بررسی کرده‌اند. رفتارهای انحرافی سازمانی در اکثر پژوهش‌ها ۱. به منزله یک متغیر وابسته (عدم بررسی همه‌جانبه پیامدها) و ۲. در قالب دسته‌بندی رایبسون و بنت (۱۹۹۵) بررسی شده‌اند. متمرکز شدن اکثر پژوهش‌ها بر رفتارهای انحرافی به منزله متغیر وابسته و صرفاً در قالب دسته‌بندی بیان شده می‌تواند به عدم آگاهی از بسط این رفتارها و همچنین عدم گسترش این حوزه تحقیقاتی در حیطه‌های مختلف و عدم شناسایی پیامدهای آن منجر شود که نشان‌دهنده یک خلأ پژوهشی است. رفتارهای انحرافی از جامعه‌ای به جامعه دیگر، از بخشی از جامعه به بخش دیگری از جامعه، و بین گروه‌ها با گذشت زمان متفاوت است. بنابراین، پژوهش حاضر بر آن است که با نگاهی ژرف و عمیق رفتارهای انحرافی سازمانی را بررسی کند و دسته‌بندی جدیدی از این رفتارها و الگویی جامع از پیامدهای آن در کشور ارائه دهد. همین موضوع وجه تمایز و نوآوری آن در مقایسه با سایر پژوهش‌های انجام‌شده رفتارهای انحرافی سازمانی است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، جزء پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. از لحاظ روش، فراروش و فراترکیب مطالعات پیشین است. برای دستیابی به هدف پژوهش از روش فراترکیب مطابق با الگوی سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شد. هفت گام شامل ۱. طرح سوال، ۲. مرور نظام‌مند پیشینه، ۳. انتخاب متون مناسب، ۴. استخراج اطلاعات متون، ۵. تجزیه و تحلیل یافته‌ها، ۶. کنترل کیفیت، و ۷. ارائه یافته‌ها است. در مرحله تجزیه و تحلیل به بررسی همه‌جانبه و کمی و کیفی پژوهش‌ها پرداخته شده است.

گام اول. طرح سؤال پژوهش: برای مطرح کردن سؤال تحقیق از پارامترهای گوناگونی همچون چه چیزی، چه موقع، چگونگی روش، و جامعه مورد مطالعه استفاده می‌شود. در پژوهش حاضر، سؤال‌های زیر کنکاش شد:

۱. موضوعات رایج در زمینه پژوهش‌های رفتارهای انحرافی سازمانی کدام‌اند؟

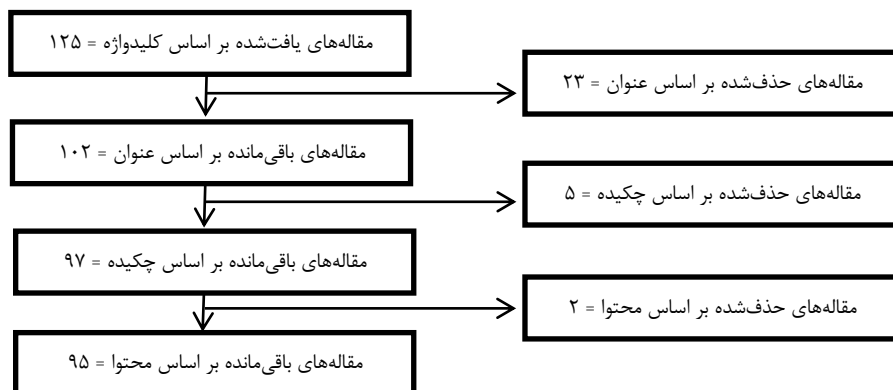
۲. روش‌شناسی پژوهش‌های رفتارهای انحرافی سازمانی چگونه است؟

۳. مضامین و شاخص‌های رفتارهای انحرافی سازمانی کدام‌اند؟

۴. پیامدهای رفتارهای انحرافی سازمانی کدام‌اند؟

گام دوم. مرور نظام‌مند پیشینه: با توجه به جهت‌گیری توصیفی این پژوهش، داده‌های لازم از منابع کتابخانه‌ای و اسناد و مدارک در دسترس تمام متن برخط بر اساس روش «مرور نظام‌یافته» گردآوری و تحلیل شد. جامعه آماری این پژوهش را همه مقاله‌های موجود در زمینه رفتارهای انحرافی سازمانی در پایگاه‌های داده و نشریه‌های علمی-پژوهشی داخلی و در دسترس (تعداد ۶۰ نشریه) در سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۹ تشکیل داده است. واژه‌های کلیدی پژوهش (رفتارهای انحرافی (سازمانی، کارکنان)، انحراف در سازمان، انحراف کارکنان) از طریق وب سایت اختصاصی این نشریه‌ها و در پایگاه‌های مگ ایران، مجله‌های نور مگز، و اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی جست‌وجو شد. معیارهای مد نظر برای انتخاب یا عدم انتخاب مقاله‌ها عبارت بودند از: پایگاه‌های معتبر و بازه زمانی پژوهش و استفاده از واژه‌های کلیدی، مانند رفتارهای انحرافی، رفتارهای انحرافی سازمانی، رفتارهای انحرافی کارکنان، انحراف در سازمان، انحراف کارکنان. در نتیجه جست‌وجو و بررسی پایگاه‌های داده و بر اساس معیارهای یادشده ۱۲۵ مقاله یافت شد.

گام سوم. جست‌وجو و انتخاب متون مناسب: در این مرحله به بررسی تناسب موضوع مقالات پیدا شده با هدف و سؤال پژوهش پرداخته شد. بدین منظور، مقاله‌های منتخب چندین بار بازبینی و در هر بازبینی چند مقاله حذف شد. در فرایند جست‌وجو، پارامترهای مختلف، مانند عنوان و چکیده و محتوا، در نظر گرفته شد و مقاله‌هایی که به لحاظ پارامترهای یادشده با سؤال و هدف پژوهش تناسب نداشتند حذف شدند. برای بررسی روایی و کیفیت مطالعات (تناسب مقاله‌ها با پارامترهای مورد بررسی) از ابزار برنامه ارزیابی مهارت‌های حیاتی استفاده شد. در شکل ۱ خلاصه این فرایند مشاهده می‌شود.



شکل ۱. فرایند جست‌وجو و انتخاب مقاله‌ها

با بررسی دقیق و همه‌جانبه ۹۵ مقاله مشخص شد که تعداد ۱۵ مقاله (وجود خلاً پژوهشی در این زمینه) مرتبط با هدف ارائه مدل پیامدهای رفتارهای انحرافی سازمانی است؛ یعنی در واقع همه ۹۵ مقاله به صورت کیفی مورد بررسی قرار گرفت، اما، بعد از بررسی همه مقالات، مشخص شد که در ۱۵ مقاله (با توجه به هدف پژوهش و کدهای به‌دست‌آمده) به بررسی رفتارهای انحرافی در جایگاه متغیر مستقل و بررسی پیامدهای این رفتارها پرداخته شده است (زیرا کدهای استخراج‌شده از این تعداد مقاله به دست آمد و مشخص شد که در سایر مقالات به بررسی پیامدهای رفتارهای انحرافی سازمانی پرداخته نشده است). اما، با توجه به اینکه یکی دیگر از اهداف این پژوهش ارائه روند تحقیقات رفتارهای انحرافی سازمانی در داخل کشور و آسیب‌شناسی آن است، همه ۹۵ مقاله وارد مرحله تحلیل شدند و مورد بررسی کمی و کیفی قرار گرفتند.

گام چهارم. استخراج اطلاعات متون: در این مرحله پژوهشگر مقاله‌های منتخب در گام سوم را به منظور دستیابی به عوامل محتوایی رفتارهای انحرافی سازمانی، که پژوهشگران مختلف معرفی کرده‌اند، چند بار مطالعه می‌کند و این عوامل را شاخص‌های شناسایی شده خام در نظر می‌گیرد. در پژوهش حاضر، پژوهشگر شاخص‌های یادشده را شناسایی و استخراج و برای انجام دادن گام‌های بعدی مراجع باقی‌مانده را بر اساس نام و نام‌خانوادگی نویسنده و سال انتشار مقاله در جدولی ثبت کرد.

یافته‌ها

گام پنجم

بخش ۱. تجزیه و تحلیل یافته‌های کمی: در این بخش یک پایگاه داده از عناصر اصلی ۹۵ اثر منتخب شامل عناوین، نویسندگان و دانشگاه‌ها، صنعت مورد پژوهش، جامعه آماری، روش گردآوری و تحلیل داده‌ها، نشریه‌ها و سال انتشار آن‌ها ایجاد شد که در ادامه نتایج مربوطه ارائه شده است.

الف) تعداد پژوهش‌ها و روند آن: شکل ۲ روند پژوهش‌های انتشار یافته را نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود پژوهش در زمینه رفتارهای انحرافی سازمانی دارای روندی افزایشی است و در سال‌های ۱۳۹۷ (۱۵ پژوهش: ۱۵/۸ درصد) و ۱۳۹۸ (۱۵ پژوهش: ۱۵/۸ درصد) به اوج خود رسیده است.



شکل ۲. روند پژوهش‌ها بر حسب سال

ب) طبقه‌بندی موضوعی پژوهش‌ها: برای به دست آوردن موضوع اصلی مقالات محتوای کامل پژوهش‌های انتشار یافته همراه عنوان و خلاصه و کلیدواژگان بررسی و تحلیل شد و موضوع پژوهش‌ها بر اساس ۲۰ حوزه مرتبط با رفتارهای انحرافی سازمانی (حوزه‌های موضوعی که تحقیقات رفتارهای انحرافی در آن‌ها بررسی شده است)

دسته‌بندی شدند. برخی از پژوهش‌ها با بیش از یک موضوع ارتباط داشتند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده فشارهای عصبی و روانی در سازمان، رهبری و مدیریت غیراخلاقی، و بی‌عدالتی در سازمان به ترتیب سه موضوع اصلی در تحقیقات منتشر شده بودند. یعنی رفتارهای انحرافی سازمانی در این سه حوزه بیشتر مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در ادامه ۲۰ حوزه موضوعی همراه فراوانی هر یک ارائه شده است: فشارهای عصبی و روانی در سازمان (۳۱)، رهبری و مدیریت غیراخلاقی (۲۵)، بی‌عدالتی سازمانی (۱۸)، ادراکات منفی (۱۴)، جو نامناسب سازمانی (۱۱)، عدم تعهد سازمانی (۹)، تعارض (۸)، رفتارهای ضد شهروندی (۸)، ویژگی‌های فردی و شخصیتی (۸)، سرمایه روان‌شناختی ضعیف (۷)، ارتباطات مخرب (۶)، بدبینی سازمانی (۵)، نابهنجاری‌های رفتار (۵)، عدم رضایت سازمانی (۴)، عدم دلبستگی سازمانی (۴)، ترک خدمت (۳)، عدم هویت سازمانی (۳)، سکوت سازمانی (۲)، عزت‌نفس سازمانی پایین (۲)، و عدم اعتماد سازمانی (۲).

پ) نشریه‌ها و اولویت موضوعی: از میان ۹۵ پژوهش انتشار یافته، نشریه/خلاق در علوم و فناوری، که نشریه‌ای تخصصی در حوزه اصول اخلاقیات است، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، و نشریه چشم‌انداز مدیریت دولتی بیشترین تعداد آثار مرتبط با رفتارهای انحرافی سازمانی را ارائه کرده‌اند. جدول ۱ نشریه‌هایی با ۴ و بیشتر از ۴ اثر همراه اولویت موضوعی آثار انتشار یافته را نشان می‌دهد. ۵۵ نشریه دیگر کمتر از ۴ اثر را به خود اختصاص داده‌اند که نشان‌دهنده پراکندگی حوزه تخصصی اغلب نشریه‌های علمی-پژوهشی داخلی است.

ت) روش و ابزار گردآوری داده: نتایج بررسی روش‌های گردآوری داده نشان داد تعداد ۸۶ پژوهش (۹۰/۵ درصد) به صورت کمی، تعداد ۴ پژوهش (۴/۲ درصد) به صورت کیفی، و تعداد ۵ پژوهش (۵/۳ درصد) به صورت آمیخته انجام شده است. بررسی ابزارهای گردآوری نشان داد تعداد ۸۶ پژوهش (۹۰/۵ درصد) از پرسشنامه، تعداد ۳ پژوهش (۳/۲) از پرسشنامه و مصاحبه، تعداد ۳ پژوهش (۳/۲) از مصاحبه، و تعداد ۳ پژوهش (۳/۲) از داده‌های ثانویه استفاده کرده‌اند. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود ابزار

پرسشنامه بیشترین میزان استفاده برای گردآوری داده‌ها را داشته است که نشان‌دهنده غلبه رویکرد کمی در پژوهش‌های رفتارهای انحرافی در داخل کشور است.

جدول ۱. نشریه‌های پرائر و اولویت موضوعی آن

اولویت موضوعی	ارتباط سازمانی پژوهشگران با مجله		تعداد آثار	ناشر	نام نشریه
	سایر دانشگاه‌ها و مؤسسه‌ها	وابسته به دانشگاه / مؤسسه مالک مجله			
	اولویت موضوعی				
۱. رهبری و مدیریت غیراخلاقی، ۲. فشارهای عصبی و روانی در سازمان، ۳. جو نامناسب	۸	۰	۸	انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری	اخلاق در علوم و فناوری
۱. رهبری و مدیریت غیراخلاقی، ۲. رفتارهای ضدشهروندی، ۳. سرمایه روان‌شناختی ضعیف	۵	۰	۵	پردیس فارابی دانشگاه تهران	مدیریت فرهنگ سازمانی
۱. بی‌عدالتی سازمانی، ۲. عدم دلبستگی سازمانی، ۳. ویژگی‌های فردی و شخصیتی	۵	۰	۵	دانشگاه شهید بهشتی	چشم‌انداز مدیریت دولتی
۱. رهبری و مدیریت غیراخلاقی، ۲. بی‌عدالتی سازمانی، ۳. سرمایه روان‌شناختی ضعیف	۴	۰	۴	انجمن علمی مدیریت رفتار سازمانی	مطالعات رفتار سازمانی
۱. فشارهای عصبی و روانی در سازمان، ۲. بی‌عدالتی سازمانی، ۳. تعارض	۰	۴	۴	دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)	دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی

ث) روش‌های تحلیل داده: پنج ترکیب از روش‌های تحلیل داده مشاهده شده است. روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری با تعداد ۵۹ (۶۲/۱ درصد) پرکاربردترین روش تحلیل داده مورد استفاده است. پس از آن، روش‌های آمار استنباطی با تعداد ۲۸ (۲۹/۵ درصد)، روش‌های تحلیل کیفی با تعداد ۴ (۴/۲ درصد)، ترکیب روش‌های استنباطی و

کیفی با تعداد ۳ (۳/۲ درصد)، و ترکیب مدل‌های کمی تصمیم‌گیری و روش‌های تحلیل کیفی با تعداد ۱ (۱/۱ درصد) قرار دارند.

ج) صنایع مطالعه‌شده: بررسی پژوهش‌های انتشار یافته نشان می‌دهد مطالعه شرکت‌های تولیدی صنعتی، آموزش عالی، و آموزش و پرورش بیشترین سهم را به خود اختصاص داده‌اند (جدول ۲).

جدول ۲. صنایع مطالعه‌شده و موضوعات پرتکرار

صنعت	درصد	موضوعات پرتکرار
شرکت‌های تولیدی صنعتی	۱۷/۹	فشارهای عصبی و روانی در سازمان، رهبری و مدیریت غیراخلاقی، بی‌عدالتی سازمانی
خدمات مالی	۴/۲	نابهنجاری‌های رفتار، ویژگی‌های فردی و شخصیتی، فشارهای عصبی و روانی در سازمان
آموزش عالی	۱۰/۵	ادراکات مخرب، بی‌عدالتی سازمانی، عدم تعهد سازمانی
آموزش و پرورش	۱۰/۵	ادراکات مخرب، فشارهای عصبی و روانی در سازمان، بی‌عدالتی سازمانی
سازمان‌های نظامی	۵/۳	رهبری و مدیریت غیراخلاقی، بدبینی سازمانی، فشارهای عصبی و روانی در سازمان
نفت، گاز و پتروشیمی	۷/۴	تعارض، فشارهای عصبی و روانی در سازمان
مراکز درمانی	۹/۵	فشارهای عصبی و روانی در سازمان، رفتارهای ضدشهروندی
معدن	۹/۵	فشارهای عصبی و روانی در سازمان، رهبری و مدیریت غیراخلاقی، جو نامناسب سازمانی
جهاد کشاورزی	۳/۲	رهبری و مدیریت غیراخلاقی
شهرداری‌ها	۴/۲	رهبری و مدیریت غیراخلاقی، سرمایه روان‌شناختی ضعیف
اداره ورزش و جوانان	۳/۲	رهبری و مدیریت غیراخلاقی
سایر سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی	۷/۴	رهبری و مدیریت غیراخلاقی، ویژگی‌های فردی و شخصیتی
هتل‌ها	۲/۱	بی‌عدالتی سازمانی، بدبینی سازمانی
میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۲/۱	رهبری و مدیریت غیراخلاقی، عزت‌نفس سازمانی پایین
سایر	۳/۲	-----

چ) ترکیب پژوهشگران: مرور پژوهش‌های انتشاریافته نشان می‌دهد تعداد ۴۹ اثر (۵۱/۶ درصد) حاصل همکاری استاد و دانشجو یا فارغ‌التحصیل کارشناسی‌ارشد، تعداد ۲۵ اثر (۲۶/۳ درصد) با همکاری استاد و دانشجو یا فارغ‌التحصیل دکتری، ۶ اثر (۶/۳ درصد) حاصل همکاری استاد-استاد، ۴ اثر (۴/۲ درصد) حاصل همکاری دانشجو-دانشجو، ۲ اثر (۲/۱ درصد) حاصل پژوهش استاد به صورت منفرد، ۱ اثر (۱/۱ درصد) حاصل پژوهش دانشجو به صورت منفرد، و ۸ اثر (۸/۴ درصد) حاصل همکاری استاد-دانشجو یا فارغ‌التحصیل دکتری و کارشناسی‌ارشد با هم بوده است. ۹۶/۸ درصد آثار به صورت مشارکتی انجام گرفته و بیش از یک پژوهشگر دارند و ۳/۲ درصد حاصل کار یک پژوهشگر است.

ح) نویسندگان پراثر و اولویت پژوهشی آن‌ها: ۹۵ اثر مورد بررسی توسط ۱۷۳ نویسنده به نگارش درآمده است. جدول ۳ اولویت پژوهشی نویسندگان با چهار اثر یا بیشتر را نشان می‌دهد. تعداد ۱۳۴ نفر از نویسندگان ۱ اثر، تعداد ۲۳ نفر از نویسندگان ۲ اثر، و تعداد ۸ نفر از نویسندگان ۳ اثر پژوهشی دارند. تفاوت چشمگیری بین تعداد نویسندگانی که یک و دو اثر پژوهشی ارائه کرده‌اند وجود دارد.

جدول ۳. نویسندگان پراثر و اولویت پژوهشی آن‌ها

اولویت پژوهشی	تعداد آثار	نویسنده
۱. فشارهای عصبی و روانی در سازمان، ۲. رهبری و مدیریت غیراخلاقی، ۳. بی‌عدالتی در سازمان	۲۷	۱
۱. فشارهای عصبی و روانی در سازمان، ۲. تعارض، ۳. رهبری و مدیریت غیراخلاقی	۸	۲
۱. فشارهای عصبی و روانی در سازمان، ۲. رهبری و مدیریت غیراخلاقی	۶	۳
۱. فشارهای عصبی و روانی در سازمان، ۲. تعارض، ۳. بی‌عدالتی در سازمان	۶	۴
۱. تعارض، ۲. فشارهای عصبی و روانی در سازمان، ۳. بی‌عدالتی در سازمان	۵	۵
۱. رهبری و مدیریت غیراخلاقی، ۲. سرمایه روان‌شناختی ضعیف	۴	۶
۱. رهبری و مدیریت غیراخلاقی، ۲. سرمایه روان‌شناختی ضعیف	۴	۷
۱. فشارهای عصبی و روانی در سازمان، ۲. رهبری و مدیریت غیراخلاقی	۴	۸

خ) ارتباطات بین‌دانشگاهی پژوهشگران: همکاری بین‌دانشگاهی و به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات بین پژوهشگران دانشگاه‌های مختلف در ارتقای سطح کیفی پژوهش‌ها نقش کلیدی دارد. تعداد ۷۳ مقاله (۷۶/۸ درصد) به صورت درون‌دانشگاهی و تعداد ۲۲ مقاله (۲۳/۲ درصد) به صورت بین‌دانشگاهی انجام شده است. در واقع بخش عمده آثار انتشار یافته حاصل همکاری‌های درون‌دانشگاهی است.

بخش ۲. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی: در این مرحله شاخص‌های مستخرج در گام چهارم به دقت مطالعه و چندین بار مرور شد و با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این شاخص‌ها مفاهیم مشترک کشف شد. به محض شناسایی آن‌ها و بر مبنای میزان مشابهتی که داشتند، شاخص‌ها به عنوان مضمون در مفهوم مشابهی که به بهترین نحو ممکن مطلب را توصیف کند دسته‌بندی شد. سپس، با استفاده از تحلیل مضامین، مضامین یافت‌شده مرتبط در یک بعد دسته‌بندی شدند و در نهایت در اختیار ۸ خبره قرار گرفتند (جدول ۴).

جدول ۴. طبقه‌بندی شاخص‌ها

منبع	شاخص‌ها	مقوله فرعی	مقوله کلی
Golparvar et al. (2015a)	عدم امنیت روانشناختی ادراک‌شده	خودتخریبی پنهان	خودتخریبی
Golparvar & Mohsenzadeh (2015)	فرسودگی هیجانی	(تخریب فردی- درونی)	
Golparvar et al. (2015b)	بی‌عدالتی توزیعی ادراک‌شده		
Nadi & Ghahremani (2013)	نارضایتی	خودتخریبی	تخریب همکاران
Adibi et al. (2011)	خلافت پایین	آشکار (تخریب فردی- بیرونی)	
Naghsh & Peykari (2019)	قصد سوءاستفاده		
Ashna et al. (2019)	دزدی از افکار همکاران در نامه‌نگاری و گزارش‌ها	تخریب پنهان همکاران (تخریب سازمانی- درونی)	تخریب همکاران
	فریب و اشکال‌تراشی رفتار نامناسب با همکاران		
Ashna et al. (2019)	رفتار نامناسب و دستوری با کارکنان		تخریب همکاران
	انتقاد بیش از حد	تخریب آشکار	
	مشاجره با مسئولان	همکاران (تخریب سازمانی- بیرونی)	
	تلاش برای خراب کردن وجهه همکار (زیرآب‌زنی)		
Golparvar et al. (2010)	شایعه‌پراکنی		
	تعارض با همکاران		

ادامه جدول ۴. طبقه‌بندی شاخص‌ها

منبع	شاخص‌ها	مقوله فرعی	مقوله کلی
Danaeifard et al. (2017)	قیاس کردن مدیر با سایر همکاران	تخریب پنهان مدیران (تخریب سازمانی - درونی)	
	نادیده گرفتن زحمات و تلاش‌های مدیر ایجاد مشغله فکری-ذهنی برای مدیر انهدام اطلاعات کلیدی و حیاتی مورد نیاز مدیر		
Danaeifard et al. (2017)	حاشیه‌سازی برای مدیران	تخریب آشکار مدیران (تخریب سازمانی- بیرونی)	تخریب مدیران
	پرونده‌سازی برای مدیران		
	بزرگ‌نمایی اشتباهات مدیران		
	پررنگ کردن نگرش سیاسی مدیران		
	تخریب مدیران در مراجع نظارتی		
	زیر سؤال بردن تصمیم‌های مدیر		
	هم‌سویی و ائتلاف با دیگران علیه مدیر		
	ایجاد گروه‌های غیررسمی برای تحت فشار قرار دادن مدیر		
	تخریب مدیر در جلسه‌ها بدون حضور وی		
	شورانندن سایرین علیه مدیر		
Ashna et al. (2019)	افتشای اسرار شخصی مدیر در سازمان تهمت زدن و افترا زدن به مدیر افتشای تخلف‌های مدیر در سازمان تخریب مدیر از طریق ارباب‌رجوع ارائه گزارش‌های غیرکارشناسانه و غیر تخصصی به مدیر انجام دادن اقدامات خارج از برنامه‌های تدوین‌شده توسط مدیر تجاهل در خواسته‌های مدیر		
Mesbahi (2018)	بدبینی سازمانی انزوای خودخواسته کارکنان		
Golparvar & Vaseghi (2011a)	تمایل به ترک خدمت		
Danaeifard et al. (2017)	عدم بروز توانمندی‌های تخصصی انحصاری کردن وظیفه	تخریب پنهان سازمان (تخریب سازمانی- درونی)	تخریب سازمان
Ashna et al. (2019)	چاپلوسی		
Golparvar et al. (2010)	اجتناب تسلیم شدن		

ادامهٔ جدول ۴. طبقه‌بندی شاخص‌ها

منبع	شاخص‌ها	مقوله فرعی	مقوله کلی
Adibi et al. (2011)	ترک خدمات		
Golparvar et al. (2015b)	عملکرد شغلی		
Golparvar & Vaseghi (2011b)	رفتارهای غیرمدنی		
	نقص قوانین و مقررات مربوط سرپیچی از فرامین صادره عدم مشارکت در امور یا مشارکت منفی کاهش بهره‌وری به هر طریق ممکن افشای اطلاعات دسته‌بندی شده محرمانه		تخریب آشکار سازمان (تخریب سازمانی-بیرونی)
Danaeifard et al. (2017)	تعطل و تسامح در انجام دادن وظایف محوله تعطل در ارائه گزارش‌ها در موعد مقرر ارائه اطلاعات غلط هنگام تصمیم‌گیری یا برنامه‌ریزی تشویق سایر همکاران برای کم‌کاری ایجاد اختلاف و فضا سازی منفی		
Golparvar et al. (2010); Golparvar et al. (2013)	اعمال زور		
Golparvar et al. (2010)	عدم سازش عدم حل مسئله		
	شایعه‌پراکنی رفتارهای ضداجتماعی رفتار غیرشهروندی نژادپرستی تبعیض دروغ تحقیر بی‌عدالتی (توزیعی) خشونت		
Forouzandeh Junghani & Tavakoli (2018)	پرخاشگری خصمانه و ابرازی حمله به دیگران عهدشکنی بدرفتاری، رفتار بد بیان نظرات تند و زننده تهدید کردن بدعهدی تفرقه‌افکنی اظهار طرفداری (کج‌روی سیاسی) استبداد	انحراف ارتباطی	رفتارهای انحرافی
Khorasani Torghi et al. (2018)	ضعف در انگیزش بخشی توسط رهبران		

ادامه جدول ۴. طبقه‌بندی شاخص‌ها

منبع	شاخص‌ها	مقوله فرعی	مقوله کلی
Forouzandeh Junghani & Tavakoli (2018)	تحریف اطلاعات سوءاستفاده از اطلاعات	انحراف اطلاعاتی	
	دزدی اختلاس رشوه هدر دادن منابع سوءاستفاده از زمان		
Forouzandeh Junghani & Tavakoli (2018)	سوءاستفاده از امتیازات نافرمانی در استفاده بهینه از زمان تضعیف توانایی کارکنان برای کار مؤثر نادیده گرفتن همکاران به خطر انداختن همکاران سوءاستفاده از امتیاز	انحراف دارایی (محسوس و نامحسوس)	
Khorasani Torghi et al. (2018); Forouzandeh Junghani & Tavakoli (2018)	سوءاستفاده از منابع سازمان توسط رهبران		
	دنیاه‌گرایی شدید، دنیاه‌گرایی زیاده‌خواهی کینه‌توزی انتقام‌جویی قساوت شرک ورزیدن بی‌تقوایی سنگدلی خودبزرگ‌شماری در محیط کار	انحراف اعتقادی- اخلاقی	
Forouzandeh Junghani & Tavakoli (2018)			
Khorasani Torghi et al. (2018)	نداشتن تخصص و مهارت رهبران بی‌هدفی و بی‌برنامگی رهبران رفتارهای ناشایست رهبران عدم صداقت رهبران کنترل بیش از حد رهبران رفتارهای سیاسی نامطلوب رهبران خودشیفتگی رهبران	انحراف کارکردی و حرفه‌ای	
	حضور ضعیف قصور عمدی از انجام دادن درست کار از زیر کار شانه خالی کردن رقابت غیرمفید رفتار غیرکارکردی بی‌مسئولیتی خلاف جمعی		
Forouzandeh Junghani & Tavakoli (2018)			

گام ششم. کنترل کیفیت: جهت اطمینان از پایایی، مدل نهایی در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفت و وی بدون اطلاع از نحوه ادغام شاخص‌ها و مضامین ایجادشده محقق به دسته‌بندی شاخص‌ها در مضامین اقدام کرد. پس از مقایسه مضامین محقق با مضامین فرد خبره، شاخص کاپا طبق جدول ۵ و روابط ۱ و ۲ محاسبه شد. در پژوهش حاضر شاخص کاپا ۰/۶۷ به دست آمد که حاکی از معتبر بودن این شاخص‌هاست (توافقی‌های مشاهده‌شده = ۰/۶۸؛ توافقی‌های شانسی = ۰/۰۱۴۵).

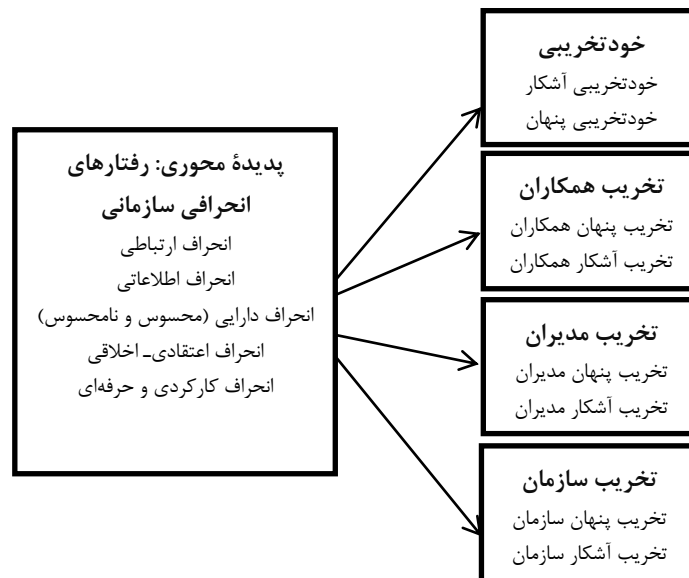
جدول ۵. نحوه محاسبه شاخص کاپا

توافقی‌های مشاهده‌شده $\frac{A+D}{N} = 0/68$	نظر محقق		
	بله	خیر	مجموع
بله	A= 13	B= 2	15
نظر فرد دیگر	C= 4	D= 0	4
مجموع	17	2	19

$$\text{توافقی‌های شانسی} = \frac{4}{19} + \frac{2}{19} + \frac{15}{19} + \frac{17}{19} = 0/0145 \quad (1)$$

$$k = \frac{\text{توافقی‌های شانسی} - \text{توافقی‌های مشاهده شده}}{1 - \text{توافقی‌های شانسی}} = 0/67 \quad (2)$$

گام هفتم. ارائه یافته‌ها: بر اساس مطالعه پژوهش‌های پیشین و طبقه‌بندی کدهای استخراج‌شده در جدول ۴، مدل نهایی پیامدهای رفتارهای انحرافی در سازمان در قالب شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳. مدل نهایی پیامدهای رفتارهای انحرافی سازمانی

نتیجه و پیشنهاد

رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها در حال افزایش است و هزینه‌های بسیاری به دنبال دارد. شرکت‌های بسیاری با پیامدهای مخرب رفتارهای انحرافی روبه‌رو هستند. اهمیت رفتارهای انحرافی در سازمان و فقدان مدل جامعی در این زمینه و مطالعات پیشین اندکی که هر یک تعداد محدودی از شاخص‌ها و ابعاد رفتارهای انحرافی سازمانی را به صورت پراکنده بررسی کرده است و همچنین ضعف در بررسی همه‌جانبه پیامدهای این‌گونه رفتارها نگارندگان مقاله را بر آن داشت تا با بررسی نظام‌مند پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه رفتارهای انحرافی سازمانی و استفاده از روش فراترکیب به شناسایی ابعاد رفتارهای انحرافی سازمانی و تدوین الگوی پیامدهای رفتارهای انحرافی سازمانی اقدام کنند. محققان با دید جامع به بررسی و ترکیب و تفسیر ابعاد و شاخص‌های رفتارهای انحرافی سازمانی پرداختند و مدل پیامدها را در قالب ۱۱۸ شاخص، ۱۳ بعد فرعی، و ۵ بعد اصلی استخراج کردند. یافته‌های بخش کمی نشان می‌دهد تعداد ۶ اثر (۶/۳ درصد) متعلق به دهه ۸۰ و تعداد ۸۹ اثر (۹۳/۷ درصد) متعلق به دهه ۹۰ است. کم بودن تعداد پژوهش‌های در

دسترس و بررسی شده دهه ۸۰ را می‌توان ناشی از شناخت کمتر و عدم تمایل پژوهشگران به بررسی رفتارهای انحرافی در سازمان، عدم فراگیری اینترنت، و تعداد اندک مجلات دارای نشر برخط دانست. نتایج بخش نشریه‌های پراثر نشان داد از تعداد کل ۶۰ نشریه ۵۵ نشریه کمتر از ۴ اثر را به خود اختصاص داده‌اند که نشان‌دهنده پراکندگی حوزه تخصصی اغلب نشریه‌های علمی- پژوهشی داخلی است. این پراکندگی خود می‌تواند منجر به سطحی نگری و عدم توجه همه‌جانبه در پژوهش‌های مرتبط با رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها شود. بخش اعظمی از پژوهشگران (۱۳۴ نفر از کل ۱۷۳ نفر) فقط یک اثر پژوهشی انتشار یافته دارند. از طرفی با توجه به اینکه بخش بسیاری (۸۶ درصد) از آثار با همکاری استادان و دانشجویان (ارشد و دکتری) نگارش شده می‌توان گفت اغلب پژوهش‌های منتشر شده تجربه اول بسیاری از پژوهشگران بوده و برگرفته از پایان‌نامه آن‌هاست. بنابراین، هنوز جریان اصلی پژوهش کشور در این حوزه به بلوغ حرفه‌ای نرسیده است. سهم دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دکتری (در مقایسه با دانشجویان و فارغ‌التحصیلان ارشد) در پژوهش‌های انتشار یافته کمتر است. از این رو، با توجه به ماهیت پژوهشی و مدت زمان تحصیل و پژوهش در دوره دکتری، مشارکت کمتر دانشجویان این مقطع به آسیب‌شناسی نیاز دارد. روند موضوعی پژوهش‌های انتشار یافته نشان می‌دهد فشارهای عصبی و روانی در سازمان نظر بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است و پرطرفدارترین موضوع است که رفتارهای انحرافی سازمانی در آن حوزه بررسی شده است. با توجه به قرار گرفتن انسان‌ها در دنیای صنعتی و تکنولوژی، فشارهای عصبی روانی بر آن‌ها در محیط کاری افزایش می‌یابد. این فشارهای عصبی بر زندگی فردی و اجتماعی و سازمانی تأثیرگذارند و در واقع هم برای فرد هم برای کل سازمان موجب ایجاد مشکلاتی می‌شوند. پس، توجه به این رفتارها از نیازمندی‌های زندگی در دنیای صنعتی است. اما متغیرهایی مانند بی‌اعتمادی سازمانی، عدم هویت سازمانی، و ترک خدمت به‌رغم اهمیت فزاینده‌ای که در زمینه‌های مختلف سازمان دارند به آن‌ها توجه کافی نشده است و طبق یافته‌های این پژوهش کمترین سهم را در پژوهش‌های انتشار یافته داخلی حوزه

رفتارهای انحرافی به خود اختصاص داده‌اند. بنابراین، انجام دادن پژوهش در این موضوعات، با توجه به اهمیت آن‌ها، ضروری است. رفتارهای انحرافی دارای دو جنبه منفی و مثبت هستند. رفتارهای انحرافی مثبت می‌توانند پویایی و مشارکت سازمانی را به دنبال داشته باشند و باعث رشد و ایجاد مزیت رقابتی در سازمان شوند. اما در پژوهش‌های انتشار یافته داخلی به جنبه مثبت این رفتارها هیچ‌گونه توجهی نشده است. از این رو، پژوهش در حوزه رفتارهای انحرافی مثبت و سازنده زمینه دیگری است که نیازمند توجه است. طبق نتایج به دست آمده، روش‌های کمی ابزار پرسشنامه و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (سپس روش‌های آمار استنباطی: آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون) جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش‌های منتشر شده در مجلات داخلی روند رو به رشدی دارند و بیشترین توجه را به خود اختصاص داده‌اند. اما با توجه به ماهیت پژوهش‌های رفتاری، به خصوص بررسی رفتارهایی مانند رفتارهای انحرافی سازمانی، استفاده از داده‌ها و روش‌های تحلیل کیفی و ترکیبی می‌تواند اطلاعات بسیار ارزشمندی را در اختیار پژوهشگران قرار دهد و در افزایش سطح کیفی و نتایج پژوهش‌ها اثرگذار باشد. از طرفی پژوهش‌های کیفی، مانند مطالعه موردی یا قوم‌نگاری، با توجه به ماهیتشان می‌توانند باعث بسط رفتارهای انحرافی در زمینه‌های مختلف سازمانی شوند و واقعیت‌های بیشتری از این رفتارها را کشف کنند. بررسی جامعه آماری مطالعات پیشین نشان داد بیشترین پژوهش‌ها در شرکت‌های تولیدی-صنعتی انجام شده است. بر اساس نتایج حاصل از این بخش می‌توان به خلأ در موارد زیر اشاره کرد: ۱. متغیر جنسیت: بیشترین جوامع مورد بررسی بیشتر بر نقش مردان متمرکز بوده‌اند (شرکت‌های تولیدی-صنعتی، سازمان‌های نظامی، نفت، گاز و پتروشیمی، معدن، و ...). همچنین جنسیت در بسیاری از پژوهش‌ها به عنوان متغیر کنترل در نظر گرفته شده است. پس می‌توان اظهار کرد که در بسیاری از پژوهش‌ها نقش جنسیت در نتایج نادیده گرفته شده است؛ ۲. عدم توجه به بخش‌های مختلف سازمان با توجه به ماهیت کاری‌شان: در اکثر این پژوهش‌ها نتایج منفی رفتارهای انحرافی صرفاً محدود به درون سازمان (اعضا و مدیران) شده است یا در مواردی که اهدافی مانند

بهره‌وری و اثربخشی در نظر گرفته شده به صورت کلی بیان شده است. اما بررسی کامل صورت نگرفته است. (یک بار دیگر جایگاه مهم پژوهش‌های کیفی در بررسی‌های سازمانی مشخص می‌شود.) بررسی رفتارهای انحرافی کارکنانی که در برخورد مستقیم با ارباب‌رجوع هستند نسبت به کارکنانی که در برخورد مستقیم با ارباب‌رجوع نیستند می‌تواند نتایج بسیار متفاوتی را نشان دهد. رفتارهای انحرافی منفی بر مشتریان و ذی‌نفعان سازمان تأثیرگذار است که این مسئله خود می‌تواند آثار چشمگیری در عدم موفقیت سازمان به دنبال داشته باشد؛ ۳. خلأ بررسی همه‌جانبه جوامع بررسی شده: در بسیاری از پژوهش‌ها سازمان‌های دولتی بررسی شده است. در صنایعی مانند صنعت مد و پوشاک و صنایع غذایی و به طور کلی صنایع تجاری و بخش بازاریابی (با توجه به مستعد رفتارهای انحرافی بودن) خلأ پژوهش وجود دارد. بررسی رفتارهای انحرافی در صنایع یادشده و نتایج این رفتارها بر مشتریان به جامعیت نتایج کمک می‌کند؛ ۴. عدم توجه به کسب‌وکارهای اینترنتی: با توجه به پیشرفت تکنولوژی و افزایش کسب‌وکارهای اینترنتی نیاز است که رفتارهای انحرافی در این گونه کسب‌وکارها نیز مورد بررسی قرار گیرد. در بخش دوم یافته‌ها، پس از فرایند تحلیل مقالات در بخش کیفی، پنج مقوله اصلی شامل پدیده محوری، خودتخریبی، تخریب همکاران، تخریب مدیران، و تخریب سازمان شناسایی شد. در اکثر پژوهش‌های رفتارهای انحرافی نوع‌شناسی رابینسون و بنت (سهام بالای پژوهش‌های کمی نشان می‌دهد پژوهش‌های داخلی بر آزمون نظریه‌های متداول در حوزه رفتارهای انحرافی متمرکزتر است) صرفاً در دو بعد فردی و سازمانی در نظر گرفته شده است. در این زمینه نیاز به نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی به صورت بومی-اسلامی وجود دارد. زیرا رفتارهای انحرافی از جامعه‌ای به جامعه دیگر، از بخشی از جامعه به بخش دیگری از جامعه، و بین گروه‌ها با گذشت زمان متفاوت است. محدود کردن این رفتارها به نوع‌شناسی رابینسون و بنت باعث درک ناقص این رفتارها می‌شود و احتمالاً بسیاری از واقعیت‌ها بدون بررسی باقی می‌ماند. یکی از راهکارها جهت ایجاد نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی به صورت بومی و ارتقای نوآوری پژوهش‌ها افزایش پژوهش‌های کیفی

در این حوزه است. با پیشرفت تکنولوژی و گرایش شرکت‌ها به استفاده از این گونه بسترها، نوع رفتارهای انحرافی تحت تأثیر قرار می‌گیرد و گونه‌های متفاوتی از رفتارهای انحرافی بروز می‌یابد. اما، با توجه به پیشرفت تکنولوژی و روند افزایشی شرکت‌ها در استفاده از بستر اینترنت در انجام دادن فعالیت‌ها، متأسفانه، در این زمینه خلأ پژوهشی احساس می‌شود. در پژوهش حاضر، رفتارهای انحرافی در قالب پنج بعد انحراف ارتباطی، انحراف اطلاعاتی، انحراف دارایی (محسوس و نامحسوس)، انحراف اعتقادی-اخلاقی، و انحراف کارکردی و حرفه‌ای ارائه شده است. در کل رفتارهای انحرافی اثربخشی و کارایی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و منجر به کاهش بهره‌وری سازمانی می‌شوند. بخش دیگری که طبق یافته‌های کیفی پژوهش نیازمند بررسی است مربوط به راهبردها و استراتژی‌های به‌کارگرفته‌شده در جهت اجرای رفتارهای انحرافی در سازمان است. طبق بررسی‌های انجام‌شده، پیشینه پژوهشی به صورت ضعیف به این مسئله پرداخته است. پیامدهای حاصل از رفتارهای انحرافی سازمانی شامل خودتخریبی، تخریب همکاران، تخریب مدیران، و تخریب سازمان هستند که هر یک دارای دو بعد پنهان و آشکارند. این پیامدها نشان می‌دهند وجود رفتارهای انحرافی در سازمان همه ابعاد و سطوح ارتباطی سازمانی، شامل فرد و گروه و سازمان، را به صورت پنهان و آشکار دربرمی‌گیرد. هر یک از سطوح که درگیر تخریب شوند سطح بالاتر را نیز درگیر می‌کند. به عبارت دیگر، خودتخریبی منجر به تخریب همکاران و مدیران و تخریب همکاران و مدیران باعث تخریب سازمان می‌شود.

طبق نتایج پژوهش، پیشنهادهایی ارائه می‌شود. با توجه به حیطة جست‌وجو (آثار انتشاریافته و در دسترس به صورت برخط)، روش انتخاب اولیه آثار انتشاریافته (جست‌وجو در عنوان و واژگان کلیدی)، و گستردگی حیطة مفهومی رفتارهای انحرافی ممکن است مقالاتی که در متن اصلی مرتبط با مفاهیم رفتارهای انحرافی هستند، ولی از نظر عنوان و واژگان کلیدی نامرتبط‌اند، در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته باشند. از طرفی دیگر رفتارهای انحرافی سازمانی گستره‌ای از عناوین مختلف از جمله قلدری

سازمانی، زیرآب‌زنی سازمانی، اوباشگری سازمانی، و ... را شامل می‌شود. بنابراین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود سایر رفتارهای انحرافی سازمانی در قالب عناوین دیگر از جمله قلدری سازمانی، زیرآب‌زنی سازمانی، اوباشگری سازمانی، و ... را در نظر بگیرند. در پژوهش حاضر پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری و مقالات انتشاریافته پژوهشگران ایرانی در مجله‌های بین‌المللی بررسی نشده است. بنابراین، بررسی پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری ارائه‌شده در داخل کشور و مقالات انتشاریافته پژوهشگران ایرانی در مجله‌های بین‌المللی می‌تواند دیدگاهی گسترده‌تر و عمیق‌تر در زمینه روند تحقیقات این حوزه در ایران ارائه دهد. رفتارهای انحرافی سازمانی متغیری چندبعدی وابسته به ادراکات و متأثر از متغیرهای موقعیتی و فرهنگی‌اند. بنابراین پژوهش‌های کیفی می‌تواند درک عمیق‌تری از این رفتارها ارائه دهد. این کار می‌تواند در ارائه الگوی بومی رفتارهای انحرافی سازمانی بر مبنای واقعیت‌های رفتاری کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. پژوهشگران آتی می‌توانند مدل ارائه‌شده در پژوهش حاضر را با روش‌های کمی به صورت مقایسه‌ای در سازمان‌های دولتی و تجاری در بخش‌های مختلف سازمان مرتبط و غیرمرتبط با مشتریان و سازمان‌های دارای فعالیت اینترنتی مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- ادیبی، زهرا؛ محسن گل‌پرور؛ محمدرضا مصاحبی (۱۳۹۰). «نقش تعدیل‌کننده کنترل شغلی در رابطه گرانباری، ابهام و تعارض نقش با پیامدهای رفتاری مثبت و منفی»، *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۲(۱)، ص ۵۴ - ۶۵.
- آشنا، مصطفی؛ عباس عباس‌پور؛ حامد دهقانان؛ مهدی حقیقی کفاش (۱۳۹۸). «شناسایی رفتارهای منحرف سازمانی کارکنان و سازوکارهای کاهش آن در سازمان‌های نظارتی»، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۰(۱)، ص ۳۹ - ۵۷.
- حسینی، ابوالحسن؛ عقیل قربانی پاچی؛ امیر اکبری (۱۳۹۸). «اثر پردازش‌دگی در محیط کار بر رفتارهای محیط کار با نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی و تعدیلگر عدالت سازمانی»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۷(۴)، ص ۵۶۹ - ۵۸۶.
- خراسانی طرقي، حامد؛ فریبرز رحیم‌نیا؛ غلام‌رضا ملک‌زاده؛ سعید مرتضوی (۱۳۹۷). «کشف مولفه‌های رفتارهای مخرب رهبران غیراخلاقی»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۱)، ص ۳۸ - ۴۷.
- دانایی‌فرد، حسن؛ مهتاب همایی لطیف؛ حمیدرضا خان‌محمدی (۱۳۹۶). «استراتژی‌های تخریب مدیران توسط کارکنان در سازمان‌های دولتی»، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۲۹، ص ۹۳ - ۱۱۶.
- فروزنده جونقانی، ریحانه؛ عبدالله توکلی (۱۳۹۷). «بررسی و تحلیل لبه تاریک رفتارهای سازمانی از دیدگاه امیرالمؤمنین^(ع)»، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۷(۲)، ص ۲۹۳ - ۳۱۰.
- کاظمی، فضل‌الله؛ یونس نظری؛ امین زارع؛ مجید رمضان (۱۳۹۹). «رهبری ماکیاوولی و رفتار انحرافی کارکنان: تبیین نقش میانجیگر رهبری غیراخلاقی خودکامه و بدبینی سازمانی»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵(۲)، ص ۱۴۰ - ۱۴۹.
- گل‌پرور، محسن؛ زهرا واثقی (۱۳۹۰الف). «فشار ادراکی - عاطفی تعیین‌کننده تعامل ابعاد بی‌عدالتی سازمانی برای رفتارهای مثبت و منفی: معرفی نظریه فشار ادراکی و عاطفی»، *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۲(۱)، ص ۴ - ۱۶.
- _____ (۱۳۹۰ب). «رابطه مدیریت استبدادی، فشار ادراکی - عاطفی، بی‌عدالتی سازمانی با رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی - سازمانی»، *مدیریت صنعتی*، ۱۶(۱)، ص ۱۱۹ - ۱۳۰.

گل پرور، محسن؛ زهرا واثقی؛ زهرا جوادیان؛ شیدا صادقی؛ مانده عابدینی (۱۳۹۲). «نقش تعدیل‌کننده سبک‌های مدیریت تعارض در رابطه تعارضات میان‌فردی و رفتارهای انحرافی در زنان پرستار»، *زن و فرهنگ*، ۴(۱۵)، ص ۲۱ - ۳۶.

گل پرور، محسن؛ زهرا واثقی؛ محمدرضا مصاحبی (۱۳۸۹). «نقش تعدیلگر تعارض با سرپرست و همکاران و سبک‌های مدیریت تعارض در پیوند میان استرس و فرسودگی با رفتارهای انحرافی»، *تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی (روانشناسی تحلیلی-شناختی)*، ۱(۵)، ص ۵۹ - ۷۳.

گل پرور، محسن؛ صفیه محسن‌زاده (۱۳۹۴). «کارکرد پیشگیری (جبرانی) رفتارهای انحرافی در رابطه استرس شغلی با فرسودگی هیجانی»، *روش‌ها و مدل‌های روانشناختی*، ۶(۲۲)، ص ۷۹ - ۱۰۰.

گل پرور، محسن؛ صفیه محسن‌زاده؛ علی راعی؛ عبدالرسول عبدی (۱۳۹۴ الف). «نقش تعدیل‌کننده رفتارهای انحرافی در رابطه بین استرس شغلی و امنیت روانشناختی ادراک‌شده»، *روانشناسی معاصر*، ۱۰(۲)، ص ۸۳ - ۱۰۰.

گل پرور، محسن؛ علی راعی؛ صفیه محسن‌زاده؛ عبدالرسول عبدی (۱۳۹۴ ب). «تأثیر ضربه‌گیری رفتارهای انحرافی بر رابطه استرس شغلی با عدالت توزیعی و عملکرد شغلی: شواهدی از دو مطالعه مستقل»، *فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۸(۴)، ص ۱۶۷ - ۱۹۴.

مصباحی، مریم (۱۳۹۷). «تبیین نقش بدبینی سازمانی در تأثیرگذاری بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان»، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۷(۹۰)، ص ۸۹ - ۱۱۴.

نادی، محمدعلی؛ نسرین قهرمانی (۱۳۹۲). «رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با رضایت از تدریس در دانشگاه»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۸(۱)، ص ۳۷ - ۴۸.

نقش، الهام؛ حمیدرضا پیکری (۱۳۹۸). «تأثیر بستر آماده بر قصد سوءاستفاده از اطلاعات با نقش میانجی انگیزه رفتار انحرافی و نقش تعدیل‌کنندگی اخلاق فردی»، *مدیریت اطلاعات*، ۱(۵)، ص ۲۲۶ - ۲۴۵.

References

- Adibi, Z., Golparvar, M., & Mosahebi, M. (2011). "The moderating role of job control in relations between overload, ambiguity and role conflict with positive and negative behavioral outcomes", *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 12(1), pp. 54-65. (in Persian)
- Appelbaum, SH., Deguire, KJ., & Lay, M. (2005). "The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior", *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 5, pp. 43-55.
- Appelbaum, SH., Laconi, GD., & Matousek, A. (2007). "Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions", *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(5), pp. 586-598.
- Ashna, M., Abbaspour, A., Dehghanan, H., & Haghghi Kafash, M. (2019). "Identifying Organizational Deviant Behaviors of Employees and Mechanisms to Reduce It in Supervisory Organizations", *Public Administration Perspectives*, 10(1), pp. 39-57. (in Persian)
- Azim, A.M., Hassan, M.S., Zaid, D.S., & Daud, M.A. (2020). "The Influence of Supervisor Support, Organizational Trust on Workplace Deviant Behavior: Do Psychological Contract Matter?", *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 10(2).
- Bashir, S., Nasir, M., Qayyum, S., & Bashir, A. (2012). "Dimensionality of counterproductive work behaviors in public sector organizations of Pakistan", *Public Organization Review*, 12(4), pp. 357-366.
- Danaeifard, H., Homayi-Latif, M., & Khan-Mohammadi, H. (2017). "Strategies of Destruction of Managers by Employees in Governmental Organizations", *Public Administration Perspectives*, 29, pp. 93-116. (in Persian)
- Detert, J., Trevino, L., Burris, E., & Andiappan, M. (2007). "Managerial modes of influence and counter productivity in organizations: A longitudinal business-unit-level investigation", *Applied Psychology*, 92(4), p. 993.
- Everton, J., Jolton, A., & Mastrangelo, M. (2005). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees deviant behaviors, pp. 119-123.
- Fagbohunge, B., Akinbode, G., & Ayodeji, F. (2012). "Organizational determinants of workplace deviant behaviours: An empirical analysis in Nigeria", *International Business and Management*, 7(5), p. 207.
- Forouzandeh Junghani, R. & Tavakoli, A. (2018). "Investigating and analyzing the dark edge of organizational behaviors from the perspective of Imam Ali", *Management in Islamic University*, 7(2), pp. 293-310. (in Persian)
- Fox, S., Spector, P., & Miles, D. (2001). "Counterproductive work behavior in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions", *Vocational Behavior*, 59, pp. 291-309.
- Golparvar, M. & Mohsenzadeh, S. (2015). "Function of prevention of deviant behaviors in relation to job stress with emotional Exhaustion", *psychological methods and models*, 6(22), pp. 79-100. (in Persian)
- Golparvar, M. & Vaseghi, Z. (2011a). "The role of perceptual-affective strain on

- determining the interaction of organizational injustice dimensions for positive and negative behaviors: Introducing the perceptual and affective strain theory (PAST)", *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 12(1), pp. 4-16. (in Persian)
- (2011b). "Relationship between authoritarian management, perceptual- affective strain, organizational injustice with deviant behaviors and civil-organizational behaviors", *Industrial Management*, 6(16), pp. 119-130. (in Persian)
- Golparvar, M., Mohsenzadeh, S., Rai, A., & Abdi, A. (2015a). "The moderating role of deviant behaviors in the relationship between job stress and perceived psychological security", *Contemporary Psychology*, 10(2), pp. 83-100. (in Persian)
- Golparvar, M., Rai, A., Mohsenzadeh, S., & Abdi, A. (2015b). "The Impact of Deviant Behaviors on the Relationship between Job Stress and Distributive Justice and Job Performance: Evidence from two independent studies", *Management and Development Process*, 28(4), pp. 167-194. (in Persian)
- Golparvar, M., Vaseghi, Z., & Mosahebi, M. (2010). "The role of moderator of conflict with the supervisor and Partners and conflict management styles in the relationship between stress and Exhaustion with deviant behaviors", *News of Industrial/Organizational Psychology*, 1(5), pp. 59-73. (in Persian)
- Golparvar, M., Vaseghi, Z., Javadian, Z., Sadeghi, Sh., & Abedini, M. (2013). "The moderating role of conflict management styles in the relationship between interpersonal conflicts and deviant behaviors in nursing women", *women and culture*, 4(15), pp. 21-36. (in Persian)
- Griffin, RW. & Lopez, YP. (2005). "Bad behaviour in organizations: A review and typology for future research", *Journal of management*, 31(6), pp. 988-1005.
- Gursoy, D., Cai, R., & Anaya, G. J. (2017). "Developing a typology of disruptive customer behaviors: Influence of customer misbehavior on service experience of by- standing customers", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(9), pp. 2341-2360.
- Harris, L. & Ogbonna, E. (2002). "Exploring service sabotage the antecedents, types and consequences of frontline, deviant, antiservice behaviors", *Journal of Service Research*, 4(3), pp. 163-183.
- Harvey, P., Martinko, M. J., & Borkowski, N. (2017). "Justifying deviant behavior: The role of attributions and moral emotions", *Journal of Business Ethics*, 141(4), pp. 779-795.
- Hosseini, A., Ghorbani-Paji, A., & Akbari, A. (2019). "The Effect of Workplace Ostracism on Workplace Behaviors with the Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem and the Moderating Role of Perceived Organizational Justice", *Organizational Culture Management*, 17(4), pp. 569-586. (in Persian)
- Hsieh, A. T., Liang, S. C., & Hsieh, T. H. (2004). "Workplace deviant behavior and its demographic relationship among Taiwan's flight attendants", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 3(1), pp. 19-32.
- Hua, N. & Yang, Y. (2017). "Systematic effects of crime on hotel operating

- performance”, *Tourism Management*, 60, pp. 257-269.
- Huiras, J., Uggen, C., & Morris, B. (2000). “Career jobs, survival jobs, and employee deviance: a Social investment model of workplace misconduct”, *Sociological quarterly*, 41(2), pp. 245-263.
- Javed, R., Amjad, M., Ul-Ummi, L., & Bukhari, R. (2014). “Investigating factors affecting employee workplace deviant behavior”, *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(3), pp. 1073-1078.
- Kanten, P. & Er Ülker, F. (2013). “The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: An empirical study on the employees of manufacturing enterprises”, *The Macrotheme Review*, 2(4), pp. 144-161.
- Kazemi, F., Nazari, Y., Zare, A., & Ramezan, M. (2020). “Machiavelli leadership and employees' deviant behavior: Explaining the mediating role of authoritarian immoral leadership and organizational pessimism”, *Ethics in Science and Technology*, 15(2), pp. 140-149. (in Persian)
- Khorasani Torghi, H., Rahimnia, F., Malekzadeh, Gh., & Mortazavi, S. (2018). “Discovering the components of destructive behaviors of immoral leaders”, *Ethics in Science and Technology*, 13(1), pp. 38-47. (in Persian)
- Kura, K. M. (2016). “Re-examining the relationship between perceived workgroup norms, self-regulatory efficacy and deviant workplace behavior”, *African Journal of Economic and Management Studies*, 7(3), pp. 379-396.
- Lugosi, P. (2019). “Deviance, deviant behaviour and hospitality management: Sources, forms and drivers”, *Tourism Management*, 74, pp. 81-98.
- Mesbahi, M. (2018). “Explaining the role of organizational pessimism in influencing employees' self-imposed job isolation”, *Management Studies*, 27(90), pp. 89-114. (in Persian)
- Nadi, M. A. & Ghahremani, N. (2013). “The Relationship between Organizational Citizenship Behaviors and Deviant Behaviors in the Workplace with the satisfaction of teaching at the university”, *Ethics in Science and Technology*, 8(1), pp. 37-48. (in Persian)
- Naghsh, E. & Peykari, H. (2019). “The effect of prepared context on the intention to misuse information with the mediating role of motivational deviant behavior and the moderating role of individual ethics”, *Information Management*, 5(1), pp. 226-245. (in Persian)
- Novalien, CL. (2017). The antecedents of deviant workplace behaviors on the employees of regional apparatus organization (odp) in maluku province. Indonesia RJOAS6.
- Novosad, O. (2016). *Influence of unethical marketing behavior on customer-based brand equity* (Doctoral dissertation, ISM University of Management and Economics).
- O'Neill, T. & Hastings, S. (2011). “Explaining workplace deviance behavior with more than just the ‘Big Five’”, *Personality and Individual Differences*, 50(2), pp. 268-273.
- Prihandono, D. & Wijayanto, A. (2020). “The influence of spiritual leadership on spirituality, conscientiousness and job satisfaction and its impacts on the

- reduction of workplace deviant behavior". *Journal of Economic and Administrative Sciences*.
- Punia, BK. & Rana, H. (2013). "Correlates, antecedents and implications of deviant workplace behavior: A review", *GNA Journal of Management & Technology*, 8(1), pp. 98-104.
- Robinson, S. & Bennett, R. (1995). "A typology of deviant workplace behaviours: A multidimensional scaling study", *Academy of Management Journal*, 38(2), pp. 555-572.
- Robinson, SL. & Greenberg, J. (1998). "Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance", *Journal of Organizational Behavior (1986-1998)*, 1.
- Sandelowski, M. & Barroso, J. (2007). "Handbook for synthesizing qualitative research", *Springer*, New York.
- Shafique, I., Qammar, A., Kalyar, M., Ahmad, B., & Mushtaq, A. (2020). "Workplace ostracism and deviant behaviour among nurses: a parallel mediation model", *Asia Business Studies*.
- Spector, P. E. & Fox, S. (2002). "An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior", *Human Resource Management Review*, 12(2), pp. 269-292.
- Spector, P., Fox, S., Penney, L., Bruursema, K., & Goh, A. (2006). "The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive Behaviors created equal?", *Vocational Behavior*, 68(3), pp. 446-460.
- Stewart, S., Bing, M., Davison, H., Woehr, D., & McIntyre, M. (2009). "In the eyes of the beholder: A non-self-report measure of workplace deviance", *The Journal of Applied Psychology*, 94(1), pp. 207-215.
- Vardi, Y. & Wiener, Y. (1996). "Misbehavior in organizations: A motivational framework", *Organization Science*, 7(2), pp. 151-165.
- Wright, S., Taylor, D., & Moghaddam, F. (1990). "Responding to membership in a disadvantaged group: From acceptance to collective protest", *Personality and Social Psychology*, 58(6), p. 994.
- Yadav, P. & Rai, A. (2020). "The moderating role of emotional intelligence in the relation between organizational stress and workplace deviant behavior", In *2020 International Conference on Computation, Automation and Knowledge Management (ICCAKM)* (499-504). IEEE.
- Yildiz, B., Alpkan, L., Ates, H., & Sezen, B. (2015). "Determinants of constructive deviance: The mediator role of psychological ownership", *International Business Research*, 8(4), p. 107.
- Yıldız, B. & Alpkan, L. (2015). "A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, pp. 330-338.