

The Analysis of the Antecedent and Consequences of destructive behaviors of employees with an emphasis on supporting theories (meta synthesis method)

Zeynab Banisheikholeslami¹, Davood Kiakajoori², Mohammadjavad Taghipourian³,
Maryam Rahmati⁴

Received: 2022/06/29

Accepted: 2023/01/26

Abstract

Background and Aim: In addition to human life, the suffering and pain caused by destructive behavior has penetrated into organizational life as well. The purpose of this research is to analyze the antecedent and consequent factors of destructive behavior of employees in the organization.

Methods: This research was conducted in the framework of a qualitative approach and using a meta-combination method with a systematic approach and the seven-step method of Sandelowski and Barroso. The statistical population under study includes all domestic and foreign researches published in the field of destructive behaviors, bad behaviors and supporting theories (from 2012 to 2022). In this regard, the keywords related to the purpose of the research were searched, and finally, 101 articles that met the inclusion criteria were analyzed using the three-stage coding method (open, central, selective) through MAXQDA software, were analyzed.

Findings: Based on the selected articles and surveys, 159 indicators were categorized in the form of 18 sub-dimensions and 6 main dimensions. The antecedents of destructive behavior of employees in three categories of individual factors (personality characteristics, suspicious attitude, collusive motivation, weakness perception, social rejection), group factors (repulsive leadership, humiliating atmosphere, friction-oriented attitudes, structural weakness), environmental factors (threat-oriented policies, upstream pressure and extra-organizational contracts) and the results of destructive behaviors with three categories of cognitive-emotional factors. Tendency to deviance, ambiguity, institutionalized pessimism) physical-motor factors (neuro-muscular tics, weak brain function and memory loss) behavioral factors (autocratic-authoritarian behavior, anti-productive behavior, harmful behaviors) were extracted.

Conclusion: Researchers in the field of organizational behavior can take positive and efficient steps by considering these factors in order to identify and reduce the destructive behaviors of employees.

Keywords : Destructive behaviors, deviant behavior, misbehaviors, Meta, Synthesis Method

Citation (APA): Banisheikholeslami, Zeynab, Kiakajoori, Davood, Taghipourian, Mohammadjavad Rahmati, Maryam (1401) The Analysis of the Antecedent and Consequences of destructive behaviors of employees with an emphasis on supporting theories (meta synthesis method) *Quarterly of Supervision and Inspection*, 16(62), 133-164
DOI: 10.22034/si.2023.100116

1. Ph.D. student, public administration, Islamic Azad University, Chalus branch
2. Associate Professor, Public Administration, Islamic Azad University, Chalus Branch (Corresponding Author)
3. Assistant Professor, Business Administration, Islamic Azad University, Chalus Branch
4. assistant professor, industrial management, Islamic Azad University, Chalus branch

واکاوی پیشایندها و برآیندهای رفتارهای مخرب کارکنان با تاکید بر تئوری‌های پشتیبان (روش فراترکیب)^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۷

زینب بنی‌شیخ‌الاسلامی^۱، داود کیاکجوری^۲، محمدجواد تقی‌پوریان^۳، مریم رحمتی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۶

چکیده

زمینه و هدف: رنج و درد ناشی از رفتارهای مخرب علاوه بر زندگی انسان، در زندگی سازمانی نیز رسوخ پیدا کرده است. هدف پژوهش حاضر واکاوی عوامل پیشایندهی و برآیندهی رفتارهای مخرب کارکنان در سازمان است. **روش:** این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش فراترکیب با رویکرد سیستماتیک و با روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو انجام شد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه تحقیقات داخلی و خارجی چاپ‌شده در حوزه رفتارهای مخرب، بدرفتاری‌ها و تئوری‌های پشتیبان (از سال ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۲) می‌باشد. در این راستا، کلیدواژه‌های مرتبط با هدف پژوهش مورد جست‌وجو قرار گرفت که در نهایت ۱۰۱ مقاله که از معیارهای ورود به مطالعه برخوردار بودند با استفاده از روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای (باز، محوری، انتخابی) از طریق نرم‌افزار مکس کیودا تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: بر اساس مقاله‌های منتخب و بررسی‌های صورت‌گرفته، ۱۵۹ شاخص در قالب ۱۸ بعد فرعی و ۶ بعد اصلی دسته‌بندی شدند. پیشایندهای رفتار مخرب کارکنان در سه مقوله عوامل فردی (ویژگی‌های شخصیتی، نگرش مشکوک، انگیزه تبانی، ضعف ادراک، پس‌زدگی اجتماعی)، عوامل گروهی (رهبری دافعانه، جو تحقیرنما، مرادوات اصطکاک‌گرا، ضعف ساختار)، عوامل محیطی (سیاست‌های تهدیدگرایانه، فشار بالادستی و رقابت‌های برون‌سازمانی) و برآیندهای رفتارهای مخرب با سه مقوله عوامل شناختی-عاطفی (گرایش به انحراف، ابهام‌پروری، بدبینی نهادینه‌شده) عوامل جسمی-حرکتی (تیک‌های عصبی-عضلانی، ضعف عملکرد مغز و کاهش حافظه) عوامل رفتاری (رفتار خودکامه-استبدادی، رفتار ضد بهره‌وری، رفتارهای آسیب‌زا) استخراج گردید.

نتیجه‌گیری: پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی می‌توانند با مد نظر قراردادن این دسته از عوامل در جهت شناسایی و کاهش رفتارهای مخرب کارکنان گام‌های مثبت و کارآمدی بردارند.

واژگان کلیدی: رفتارهای مخرب، رفتارهای انحرافی، بدرفتاری‌ها، تکنیک فراترکیب

استناد (APA): بنی‌شیخ‌الاسلامی، زینب. کیاکجوری، داود. تقی‌پوریان، محمدجواد. رحمتی، مریم (۱۴۰۱). واکاوی

پیشایندها و برآیندهای رفتارهای مخرب کارکنان با تاکید بر تئوری‌های پشتیبان (روش فراترکیب)

فصلنامه علمی نظارت و بازرسی، ۱۶ (۶۲)، ۱۳۳-۱۶۴

DOI: 10.22034/si.2023.100116

۱. مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت دولتی-گرایش رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس است
۲. دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس z.sheykholislami@yahoo.com
۳. دانشیار، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس (نویسنده مسئول) davoodkia@iauc.ac.ir
۴. استادیار، مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس Mj.pourian@iauc.ac.ir
۵. استادیار، مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس Rahmaty.maryam61@iauc.ac.ir

سازمان‌های امروزی جزئی از ارکان زندگی بشر تلقی می‌گردند و نمی‌توان از مقوله مهمی که افراد را در قالب کارمند به‌عنوان عنصر اصلی و کلیدی سازمان برمی‌شمارد به‌سادگی عبور کرد (یائو و همکاران^۱، ۲۰۲۲). زیرا موفقیت و شکست سازمان‌ها عملاً در گرو رفتار کارکنان است (گیبسون^۲، ۲۰۲۰). «از همین رو اخیراً تمرکز بحث‌های علوم رفتاری به‌گونه‌های مختلف رفتار کارکنان جلب شده است» (گولرک^۳، ۲۰۲۱، ۳۳۹)، چنان‌که برای درک درست از رفتار افراد در محل کار و عملکرد سازمان‌ها، دانشمندان اجتماعی به بررسی هر دو جنبه مثبت و منفی رفتار افراد در محل کار مبادرت ورزیدند (بارنز و تکسا^۴، ۲۰۱۵). تقریباً همه سازمان‌ها با پدیده رفتار مخرب کارکنان در محیط کار روبه‌رو شده (آگوا^۵، ۲۰۱۸) و علی‌رغم کوشش مدیران و مسئولان در ایجاد محیطی مناسب برای کار و فعالیت، موجب تخریب و صدمه در سازمان می‌شوند (سیلوا و راناسینگه^۶، ۲۰۱۷، ۳۷). رفتارهای مخرب در سازمان یکی از مهم‌ترین مباحث تحقیقاتی است که بر بهزیستی عملکرد و هنجارهای سازمانی تأثیر می‌گذارد (یلدیز و همکاران^۷، ۲۰۱۵) و رفتار مخرب سازمانی یک مشکل اساسی برای هر سازمانی محسوب می‌شود (بشیر و همکاران^۸، ۲۰۱۲). مسئله اصلی این است که رفتارهای مخرب کارمندان در سازمان‌ها دامنه بسیار گسترده‌ای دارد (لوگوسی^۹، ۲۰۱۹) و با هدف آسیب و ضرر رساندن به روند عادی در سازمان انجام می‌شود که این ضرر طیفی از رفتارهای مخرب نسبتاً جزئی تا بسیار جدی را دربر می‌گیرد (کانتن و اولکر^{۱۰}، ۲۰۱۳). بنابراین درک این رفتار در سازمان و نگرش‌های مربوط به کار به یک بخش تحقیقاتی قابل توجه و پدیده نوظهور تبدیل شده است (نوالین^{۱۱}، ۲۰۱۷). وجود کارکنانی با رفتارهای انحرافی و مخرب موجب کاهش بهره‌وری سایر کارکنان و رایج‌شدن رفتارهای انحرافی در محیط کار و افزایش هزینه‌های سازمانی می‌شود (چن و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۳). کارکنانی که رفتارهای انحرافی و مخرب دارند برای سازمان تهدید محسوب می‌شوند؛ زیرا می‌توانند بقیه کارکنان، مشتریان و ارباب‌رجوعان را نیز به‌سوی این افکار سوق دهند. این رفتارها، رفتارهای تنگ‌نظرانه، غیرقانونی و ارادی است که اقتدار رسمی و

1. Yao et al
2. Gibbons et al
3. Gurlek
4. Barnes & Taksa
5. Agwa
6. Silva & Ranasinghe
7. Yildiz et al
8. Bashir et al
9. Lugosi
10. Kanten & Ulker
11. Novalien
12. Chen et al

ایدئولوژی سازمان آن را مجاز نمی‌داند (کلارک و والش^۱، ۲۰۱۶). مطالعات گذشته نشان می‌دهد کارکنان بر اثر سوء استفاده یا ناراضی بودن در محیط کار رفتار مخرب از خود نشان می‌دهند و در نتیجه انحراف در بخش تولید یا منابع دیگر سازمان رخ می‌دهد؛ اما عواملی که رفتار مخرب در محیط کار ایجاد می‌کنند یا اثرات به‌جا مانده از این نوع از رفتارها با گذشت زمان و شرایط هر روز ابعاد جدیدی پیدا می‌کند (ساتاپن و همکاران^۲، ۲۰۱۴). بنابراین برای سازمان‌ها مفید است تا با توجه به شیوع فزاینده رفتارهای انحرافی و مخرب در محیط کار و هزینه‌های مرتبط با آن عواملی را شناسایی کنند که زمینه‌ساز شکل‌گیری و ظهور چنین رفتارهایی می‌شود (کونور و همکاران^۳، ۲۰۱۷) و یا حداقل، عوامل بالقوه‌ای را تشخیص دهند که پیش‌بینی‌کننده و توصیف‌کننده عواملی است که کارکنان را به سمت انجام رفتارهای مخرب در محیط کار سوق می‌دهد (یائو و همکاران، ۲۰۲۲). در ادامه آنچه گفته شد، اثرات منتج از این‌گونه رفتارها با دسته‌ای از عوامل روبه‌روست که مستقیماً عملکرد و موفقیت سازمان را نشانه گرفته است و سلامت آن را دچار مخاطره می‌سازد (یلدیز و همکاران، ۲۰۱۵). به‌طور کلی، دانش غالب در تحقیقات رفتارهای مخرب و بدرفتاری‌ها نشان می‌دهد که انحراف بین فردی و سازمانی در محل کار با ادراکات و رفتارهای کارکنان مرتبط بوده و اغلب مطالعات صورت‌گرفته به‌صورت پراکنده به بررسی دلایل و مؤلفه‌های مؤثر بر رفتارهای مخرب پرداخته‌اند و کمتر مطالعه‌ای به‌صورت مشخص و تلفیقی به بررسی علل و نتایج این‌گونه رفتارها در محیط کار پرداخته است؛ لذا ما با استفاده از نظریات جدید، خرد غالب را به چالش می‌کشیم و رفتارهای مخرب در کار را با وجود تفاوت در سطوح مختلف بررسی کرده و با تعمیم تئوری‌های پشتیبان و یافته‌های پژوهشی برآینم تا در این مطالعه به دسته‌بندی جدیدی از رفتارهای مخرب دست یابیم که می‌تواند پاسخی برای این سؤال پژوهش باشد که مؤلفه‌های کلیدی رفتارهای مخرب کارکنان در محیط کار کدام‌اند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱- بدرفتاری‌ها

پرچالش‌ترین نوع رفتار آن دسته از رفتارها هستند که به‌صورت بالقوه درصد آسیب برمی‌آیند (تاستان^۴، ۲۰۱۷). «این‌گونه رفتارهای آسیب‌زا در محل کار می‌تواند برای سازمان‌ها، کارکنان و مشتریان پرهزینه باشد» (وو و همکاران^۵، ۲۰۲۲، ۷۵۲) تنوع فراوان رفتارهای نادرست و چرایی

1. Clark & Walsh
2. Sathappan et al
3. Connor et al
4. Tastan
5. Wu et al

بدرفتاری‌ها به یکی از ویژگی‌های نوظهور مطالعات سازمانی معاصر تبدیل شده است که مدت‌هاست زیر ذره‌بین قرار دارد (ریچاردز^۱، ۲۰۰۸؛ هانگ و همکاران^۲، ۲۰۰۹؛ رایبسون و همکاران^۳، ۲۰۱۴) و گفتنی است آنچه سازمان‌های امروزی را با خطر مواجه می‌سازد عدم درک رفتارهایی است که به تعبیر دانشمندان و نظریه‌پردازان به بدرفتاری‌ها و کج‌رفتاری‌های کارکنان اطلاق می‌گردد (کالیسون و اکروید^۴، ۲۰۰۵). از جمله تعاریف درخصوص بدرفتاری در سازمان، می‌توان به این مورد اشاره کرد که: «رفتار افرادی که خواسته یا ناخواسته، مخفیانه یا آشکارا چه به‌صورت عمد و چه غیرعمد، اقداماتی را در سازمان انجام می‌دهند، که برخلاف انتظارات و مفروضات سازمانی است و منجر به اختلال در خدمات‌رسانی به مشتریان می‌شود» (هولوی و کیسی^۵، ۲۰۱۰، ص ۳۳۷). در بیانی دیگر، بدرفتاری سازمانی، هرگونه فعالیت ارادی کارکنان است که هنجارها و انتظارات مشترک سازمانی یا اجتماعی (عرفی) یا ارزش‌های اجتماعی و شیوه‌های رفتار استاندارد را نقض می‌کند (ویتز و همکاران^۶، ۲۰۱۲؛ یاو و همکاران^۷، ۲۰۲۲). «جنبه تاریک رفتارها و بدرفتاری‌ها به‌صورت پیامدهای منفی تجلی خواهد یافت و بهتر است این پیامدهای منفی به‌عنوان هزینه در نظر گرفته شوند» (رایبسون و همکاران^۸، ۲۰۱۴، ۱۳۰). هزینه‌های ناشی از جنبه تاریک رفتار سازمانی، انواع مختلفی دارد؛ برای مثال، ممکن است واقعی و قابل اندازه‌گیری باشد (مانند «سرقت از اموال سازمان» (یاو و همکاران، ۲۰۲۲، ۱۹۴) یا غیر مستقیم (مانند «از دست دادن منابع» (آشنا و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۴۲) و «تصمیمات نادرست سازمان» (لین و همکاران^۹، ۲۰۱۸، ص ۱۲).

۲- رفتار مخرب در محیط کار

طبق نظر محققان رفتار سازمانی، رفتارهای مخرب یک نوع رفتار سازمانی است که می‌توان انتظار داشت ارزش‌ها و هنجارهای کاری در آن جایگاهی نداشته باشد (آگوا، ۲۰۱۸). «رفتارهای مخرب طیف وسیعی از رفتارهایی را که در آنها افراد قواعد و هنجارهای محل کار خود را زیر پا گذاشته، هزینه‌های آشکار و پنهان و آسیب‌هایی به سازمان و افراد مرتبط به آن وارد می‌کنند، دربر می‌گیرد» (کومی^{۱۰}، ۲۰۱۳، ص ۵). کارکنان با رفتارهای مخرب با علاقه به سلطه‌گری و نفوذ، تهدید و اجبار، فریب، خودمحوری و پیامدهایی که کیفیت زندگی کارکنان

1. Richards
2. Hung et al
3. Robinson et al
4. Collinson & Ackroyd
5. Holloway & Kusy
6. Yao et al
7. Weitz et al
8. Robinson et al
9. lin et al
10. Kumi

را می‌کاهد، رفتارهایی را علیه سازمان و افراد انجام می‌دهند (مورفی و نارایانان^۱، ۲۰۱۷). بسیاری اصطلاحات و اسامی دیگر در این حوزه وجود دارد که مفهوم و پیچیدگی رفتارهای نادرست و مخرب در سازمان‌ها را نشان می‌دهد (جیانگ و همکاران^۲، ۲۰۲۰). از جمله این اصطلاحات که در مبانی نظری به چشم می‌خورد و تمرکز بیشتری را در مطالعات به خود اختصاص داده (مک کی و همکاران، ۲۰۱۹)، رفتار خشونت‌آمیز و مخرب (مثل تجاوز، حمله فیزیکی و کلامی، تروریسم، پرخاشگری هدفمند) (منتو و همکاران^۳، ۲۰۲۰، ص ۱۱۵)، مثل استفاده از مواد مخدر (رابینسون و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۱۲۷)، خدشه وارد کردن به شهرت سازمانی (مک کی و همکاران، ۲۰۱۹، ص ۶۰۲) و خودکامگی (قلی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۰۵) می‌باشد. در روند مطالعات رفتارهای مخرب کارکنان، پژوهشگران به طبقه‌بندی متعدد و سنخ‌شناسی این رفتارها پرداخته‌اند که در جدول شماره ۱ ارائه شده است

جدول ۱- خلاصه‌ای از نوع‌شناسی رفتارهای مخرب در محیط کار

نمونه رفتارهای مخرب کارکنان	پژوهشگر/پژوهشگران	توضیحات و مبنای طبقه‌بندی
رفتارهای که به قصد خشونت و پرخاشگری/ نظرات تند و زننده و قصور عمدی از انجام درست کار/ از زیر کار شانه خالی کردن/ضدبهره وری/ نابهنجار	فارل و شافیعی ^۴ ، ۲۰۱۲؛ یاو و همکاران، ۲۰۲۲، سان و همکاران ^۵ ، ۲۰۱۷؛ مهتا و ماهشوری ^۶ ، ۲۰۱۴؛ بارون ^۷ ، ۲۰۱۹؛ یاداو و رای ^۸ ، ۲۰۲۰، یداللهی و همکاران، ۱۴۰۰، عارف و دلیری، ۱۴۰۰، بنت و همکاران ^۹ ، ۲۰۱۹، اسپکتور و فاکس ^{۱۰} ، ۲۰۱۰.	در این طبقه‌بندی رفتارهای ضد شهروندی و رفتارهای انحرافی و کج رفتاری‌ها به شمار آمدند. رفتارهای کاری مخرب به دو گروه تقسیم می‌شوند: ۱- انحرافات سازمانی ۲- انحرافات بین فردی

1. Murphy & narayan
2. Jiang et al
3. Mento et al
4. Farrell & Shafiei
5. Sun et al
6. mehta & Maheshwari
7. Brown
8. Yadav & Rai
9. Bennett et al
10. spector & fox

نمونه رفتارهای مخرب کارکنان	پژوهشگر/پژوهشگران	توضیحات و مبنای طبقه‌بندی
بزهکاری/ زیرآب زنی/ کینه توزی/ رشوه گیری/ جاسوسی/ انتقام جویی/ اوباشگری	گادت ^۱ ، ۲۰۰۶، نیومان و بارون ^۲ ، ۱۹۹۸، متج و همکاران ^۳ ، ۲۰۱۷، اسپیسر و بوهم ^۴ ، ۲۰۰۷، مونین و میریت ^۵ ، ۲۰۱۲، سیلور و همکاران ^۶ ، ۲۰۲۲، همایونی و دیگران، ۱۳۹۴	بدر رفتاری‌های سازمانی و رفتارهایی با لبه تاریک شناسایی شدند.
اختلاس و شایعه پراکنی/ تهدید کردن/ زیاده خواهی و دزدی/ تبعیض/ قلدری/ تهدید کردن/ کلاهبرداری مالی و بدآموزی/ بی انضباطی و خود شیفتگی/ طفره روی اجتماعی و اینترنتی	وبستر و همکاران ^۷ ، ۲۰۱۶، مک کی و همکاران، ۲۰۱۹، گینو و همکاران ^۸ ، ۲۰۰۹، تونا و همکاران ^۹ ، ۲۰۱۸، تایلور ^{۱۰} ، ۲۰۰۷، تیان و دیگران ^{۱۱} ، ۲۰۱۸.	رفتارهای غیر کارکردی و رفتارهای منفی را در سطح فردی شناسایی کرده اند. در این دسته از رفتارها، سازمان به‌صورت عمدی متضرر می‌شود.
آزار و اذیت جنسی/ ضد اجتماع/ ترک خدمت/ کارشکنی/ ضد تولید/ ترک خدمت کردن/ دزدی/ خرابکاری‌های مالی و غیر مالی عامدانه	بارون ^{۱۲} ، ۲۰۱۹، بنت و همکاران ^{۱۳} ، ۲۰۱۹، آرنو ^{۱۴} ، ۲۰۰۸؛ راسول و همکاران ^{۱۵} ، ۲۰۲۱، کولیوند و همکاران، ۱۳۹۹، گولرک، ۲۰۲۱، پالمر، ۱۹۹۸	رفتارهایی با: ۱- کجروی اموال: شامل سوء استفاده کارکنان از دارایی‌ها و اموال؛ ۲- کجروی تولید: شامل تخطی از هنجارها در باره چگونگی نحوه انجام کارها.

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، رفتارهای مخرب با ابعاد و دیدگاه‌های متفاوت شناسایی شده‌اند؛ البته شرط شناسایی آنها به‌عنوان رفتارهای مخرب، هزینه‌بر بودن، مانع سلامت سازمانی و تعمد در انجام آنهاست (یاو و همکاران، ۲۰۲۲). لذا کوشش سازمان‌ها برای تشخیص و شناسایی این‌گونه رفتارها منجر به اقداماتی مؤثر در جهت بهبود کیفیت روابط سازمانی، بالابردن عملکرد سازمان (مک و کی و همکاران، ۲۰۲۰) و نهایتاً موفقیت سازمان

1. Gadot
2. Neuman & Baron
3. Math & et al
4. Spicer & Bohm
5. Monin & Merritt
6. Silver et al
7. Webster et al
8. Gino et al
9. Tuna et al
10. Taylor
11. Tiyan et al
12. Brown & Trevino
13. Bennett et al
14. Arno
15. Rasool et al

خواهد گردید (مالیک و لنکا^۱، ۲۰۱۹). در واقع این مطالعه سعی دارد با بازنگری متون موجود و با در نظر گرفتن اغلب تئوری‌های پشتیبان، یک الگوبرداری مجدد از درک فعلی رفتارهای مخرب کارکنان داشته باشد و در هدفی دیگر با ارائه پیشنهادهایی، موجب افزایش شاخص‌های مهمی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمان گردد.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های داخلی و خارجی تا اندازه کمی به رفتارهای مخرب پرداخته‌اند؛ اما شرح برخی از رفتارهای مخرب را در ادبیات انواع دیگر رفتارهای انحرافی و کژرفتاری‌ها در محل کار یافت. مانند رفتارهای ضد بهره‌وری، ضد تولید، رفتارهای نابهنجار و انحرافات کاری. در جدول ۲ به برخی از پژوهش‌های خارجی و داخلی که به بررسی این‌گونه رفتارها پرداخته‌اند، اشاره شده است.

جدول ۲- مروری بر خلاصه مطالعات انجام شده

پژوهشگر	عنوان پژوهش	نتایج و یافته‌ها
فائد ایمنی و همکارانش (۱۴۰۱)	طراحی الگوی مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی	به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه‌هایی نظیر عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، رهبری مستبد، نگرش‌های شغلی، ضعف سیستم، جو ناسالم، ویژگی‌های شخصیتی، رفتارهای سیاسی، رفتارهای منفعت‌طلبانه می‌توانند در دسته عوامل زمینه‌ای، علی و مداخله‌گر قرار گیرند
فراهادی و همکارانش (۱۴۰۱)	پیشایندها و پسایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دفاعی دانش بنیان و فناوری، مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی	به این نتیجه رسیدند که پیشایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دانش‌بنیان و فناوری شامل چهار بعد عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی اجتماعی و عوامل فردی و پسایندهای رفتارهای ضد تولید نیز در دو بعد فردی و سازمانی‌شناسایی و طبقه بندی گردیدند
احمدی و همکارانش (۱۴۰۰)	فراترکیب و فراروش تحقیقات رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ایرانی: بررسی پیامدها	در تجزیه و تحلیل داده‌ها و بر اساس مدل یادشده ابعاد اصلی خودتخریبی، تخریب همکاران، تخریب مدیران، تخریب سازمان را بررسی نمودند. که انحرافات ارتباطی، انحرافات اطلاعاتی و دارایی و انحرافات اخلاقی- اعتقادی و انحرافات کارکردی- حرفه‌ای را به‌عنوان پدیده محوری شناسایی کردند و در بحث خودتخریبی به خودتخریبی آشکار و پنهان و در بحث خودتخریبی همکاران، تخریب پنهان و آشکار همکار و در بحث تخریب مدیران به ابعاد آشکار و پنهان و همچنین در تخریب سازمان نیز به ابعاد آشکار و پنهان آن را شناسایی نمودند.

پژوهشگر	عنوان پژوهش	نتایج و یافته‌ها
زکی پور و همکارانش (۱۴۰۰)	واکاوای پیشران‌های رفتارهای ناهنجار از دیدگاه مدیران بخش سلامت در پاندمی کووید ۱۹	به این نتیجه رسیدند که عوامل ساختاری (شامل سیستم حقوق و دستمزد نامناسب، ویژگی‌های شغلی، بذر رفتاری سازمانی، ضعف مدیریتی)، عوامل رفتاری (شامل کنشگرهای تنش‌زا، پرخاشگری در سازمان، رفتار ضداجتماعی و ناهنجاری روانی فردی) و عوامل محیطی (شامل محیط درونی و بیرونی سازمان) جزو پیشران‌های رفتارهای ناهنجار در بیمارستان‌ها بودند.
شول و همکارانش (۱۳۹۸)	ارائه الگویی از پیشایندهای رفتارهای انحرافی کارکنان با استفاده از روش فراترکیب	به این نتیجه رسیدند که کدهای بی‌عدالتی در حوزه توزیع حقوق، پاداش، مزایا و برنامه کاری؛ حقوق و مزایای ناکافی؛ نبود وجدان کاری؛ کاهش سطح اعتماد بین همکاران؛ رفتار ناعادلانه مدیر با کارمند؛ تناسب ضعیف کارکنان با مشاغل خود؛ نیاز به قدرت؛ بی‌تعهدی کارکنان؛ خستگی از کار و فقدان نظارت صحیح در سازمان، دارای بیشترین ضریب اهمیت در بین ابعاد رفتارهای انحرافی می‌باشند.
پریاناتی و همکارانش (۲۰۲۱)	رفتار انحرافی محل کار در بین کارکنان دانشگاه‌های اسلامی در لامپونگ: نقش تعدیل‌کننده معنویت محیط کار اسلامی	به این نتیجه رسیدند که رفتار فردی منفی از جمله خشونت، ماکیاول‌بودن، تحقیر، خودکامگی و سرقت از وقت دیگران، تخریب و نگرش بدبین داشتن کیفیت زندگی اجتماعی آن را کاهش می‌دهد و در مقابل بروز رفتارهای فردی مثبت کیفیت زندگی اجتماعی را افزایش خواهد داد
مک کی و همکارانش (۲۰۲۰)	فراتحلیل تحقیق انحراف محیط کار بین فردی و سازمانی	به این نتیجه رسیدند که با روش‌های بسط نظریه به درک دقیق‌تری از رابطه انحراف در محل کار بین فرد و سازمان منجر خواهد شد و با بررسی ۲۳۵ مطالعه توانستند دریابند که تفاوت‌های فردی، جو سازمان، ویژگی‌های شخصیتی، نبود انگیزه و نگرش‌های بدبینانه و خشونت و پرخاشگری و گاهی تحقیر و توهین رهبران و ساختارهای سازمانی، فساد مالی عواملی در این گونه از رفتارها می‌باشند
کاسالاک و همکارانش (۲۰۱۹)	رفتارهای سمی در محیط کار: بررسی تأثیر عوامل جمعیتی شناختی بر ادراک اعضای هیأت علمی از سمیت سازمانی	به این نتیجه دست یافتند که سمیت و رفتارهای این چنینی در هر سطحی از سازمان درک می‌شود و سمیت با رفتارهای خشونت بار و پرخاش‌گرانه در بالاترین رتبه قرار گرفت که موجب تحقیر و تمسخر، توهین، کینه‌توزی، بی‌انگیزی، رفتارهای آسیب‌زا، جو نامناسب می‌گردد.

با توجه به ادبیات تحقیق بررسی شده و فقدان مدلی جامع در این زمینه و نبود مطالعات فراگیر، پژوهش حاضر بر آن است، با نگاهی موشکافانه و عمیق با بررسی سیستماتیک پژوهش‌های

انجام‌شده و همچنین تأکید بر تئوری‌های پش‌تیبان، از روش فراترکیب به شناسایی و دسته‌بندی جدیدتری از رفتارهای مخرب کارکنان اقدام نماید؛ از این‌رو در این مطالعه بعد پیش‌بینانه به بررسی عواملی اشاره دارد که می‌توانند احتمال بروز و ظهور رفتارهای مخرب را در بین کارکنان افزایش دهند. اینها عواملی هستند که زمینه‌های شکل‌گیری را در کارکنان ایجاد می‌کنند. برآیندهای رفتاری نیز به نتایج و آثار به‌جا مانده از رفتارهای مخرب کارکنان اطلاق می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش از روش فراترکیب به‌منظور مقایسه، تفسیر، تبدیل و ترکیب چارچوب‌ها و مدل‌های مختلف ارائه‌شده در زمینه رفتارهای مخرب استفاده شد. پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی، بر اساس ماهیت داده‌ها کیفی و بر اساس روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات اسنادی و کتابخانه‌ای است. روش پژوهش تحلیلی - توصیفی بوده و داده‌ها به روش پژوهش کیفی، ترکیب مطالعات جمع‌آوری شد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه تحقیقات داخلی و خارجی چاپ‌شده در حوزه رفتارهای مخرب و تئوری‌های پش‌تیبان (اعم از کمی، کیفی و آمیخته) و چارچوب زمانی (مطالعات داخلی در بازه زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۱ شمسی و مطالعات خارجی در بازه زمانی ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۲ میلادی) می‌باشد. روش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها بر طبق ماهیت کدگذاری و تشخیص روابط بین مفهومی داده‌ها و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا می‌باشد. ساندلوسکی^۱ و باروسو (۲۰۰۷) فرایند هفت‌مرحله‌ای جهت انجام فراترکیب معرفی نموده‌اند که در پژوهش حاضر از این فرایند استفاده گردید؛ در جدول ۳ سؤال‌های پژوهش همراه پارامترها بیان شده است.

جدول ۳- سؤالات پژوهش

Who (جامعه مورد مطالعه)	در این پژوهش جامعه شامل متون مقالات علمی به زبان فارسی و انگلیسی معتبر در نظر گرفته شده است
When (محدودیت زمانی)	در این پژوهش بین سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۲ میلادی و ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۱ شمسی
How (چگونگی روش)	نحوه گردآوری داده‌ها به روش تحلیل مقالات پیشینه (اعم از کیفی، کمی و آمیخته)

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

در این مرحله پژوهشگر به جست‌وجوی نظام‌مند مقالات و پژوهش‌های مرتبط منتشرشده در پایگاه و ژورنال‌های مختلف با واژگان کلیدی طبقه‌بندی شده و با هدف تعیین اسناد معتبر، موثق و مرتبط در بازه زمانی مناسب می‌پردازد.

جدول ۴- واژه‌های جست‌وجو

فارسی	انگلیسی
رفتار مخرب	destructive behavior
رفتار نابهنجار	Counterproductive work behavior
رفتار انحرافی	deviant behavior
رفتار غیر مولد	Unproductive behavior
رفتار ضد بهره‌وری	counterproductive behavior

جدول ۵- پایگاه‌های مورد جست‌وجو

جمع‌آوری مقالات از منابع داخلی و خارجی	پایگاه‌های اطلاعاتی
داخلی	www.sid.ir www.noormags.com www.ensani.ir www.elmnet.ir
خارجی	www.scholar.google.com www.sciencedirect.com www.emerald.com www.springer.com

خلاصه مطالب مذکور در قالب پارامترها و معیارهای اولیه ارزیابی مقالات در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶- پارامترها و معیارهای اولیه ارزیابی مقالات

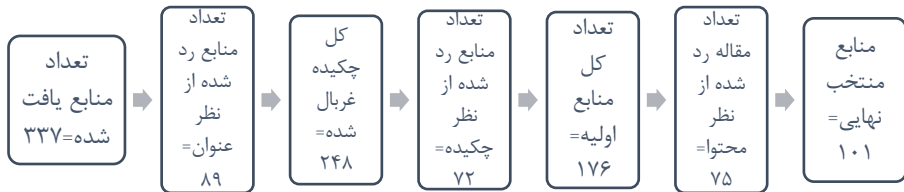
پارامترها	معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
دوره زمانی انجام پژوهش‌ها	مقالات و پژوهش‌های چاپ‌شده از سال ۱۳۹۱ تا ۲۰۲۲ و ۱۴۰۱ تا ۲۰۲۲	پژوهش‌هایی که قبل از سال ۱۳۹۱ و ۲۰۱۲ چاپ شده‌اند.
زبان پژوهش	فارسی و انگلیسی	سایر زبان‌ها به‌غیر از فارسی و انگلیسی
نوع مقالات	پژوهش‌های چاپ‌شده در پایگاه‌های علمی	سایر (مانند مقالاتی که وبلاگ‌ها به چاپ رسیده‌اند)
موضوع	رفتارهای مخرب و کلید واژه‌های مطرح‌شده	موضوعاتی غیر از رفتارهای مخرب

در نتیجه جست‌وجو و بررسی پایگاه‌های داده، ژورنال‌ها و موتورهای جست‌وجوی مختلف و با استفاده از واژه‌های کلیدی مورد نظر، پژوهش‌گران در انتها موفق به یافتن ۳۳۷ مقاله (۱۶۷ مقاله داخلی و ۱۷۰ مقاله خارجی) شدند که این مقالات وارد مرحله بعدی فراترکیب و تجزیه و تحلیل و گزینش بیشتر شدند.

گام سوم: جست‌وجو و انتخاب منابع مناسب

در این مرحله از مطالعات انتخاب مقاله‌های مناسب با کلید واژگان مورد نظر بررسی شد و پس از غربال‌گری عنوان، از نظر محتوا و مؤلفه‌های تحقیق بررسی گردید و مقالات مرتبط قبول و

مقاله‌هایی که از نظر محتوایی مرتبط نبودند از روند مطالعه فراترکیب کنار گذاشته شدند. بر اساس الگوریتم شکل ۱ پارامترهای مختلف مانند عنوان، چکیده، محتوا و جزئیات مقاله در نظر گرفته شد. در این مرحله پس از مراحل پالایش و بازبینی مطابق شکل ۱ از میان ۳۳۷ مطالعه، ۲۳۶ مطالعه حذف شد و در نهایت تعداد ۱۰۱ منبع برای تجزیه و تحلیل اطلاعات انتخاب و استخراج شدند.



شکل - مراحل انتخاب چک لیست پژوهشهای مورد مطالعه از پایگاه‌های اطلاعاتی منتخب

گام چهارم: استخراج اطلاعات از متون

در این مرحله از پژوهش حاضر، بدین صورت پیکربندی شد که در ابتدا مرجع مربوط به هر مقاله (نام و نام خانوادگی نویسنده، سال انتشار) و در ادامه مقالات منتخب و نهایی به روش تحلیل محتوا مطالعه شدند. تحلیل محتوا روشی است که به تجزیه، تحلیل و تفسیر یافته‌های کیفی حاصل از مطالعات پیشین می‌پردازد تا تفسیری یکپارچه و نظام‌مند با رویکرد نو ارائه دهد (ساندولوسکی و باروز، ۲۰۰۶).

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در این پژوهش، ابتدا تمام عوامل استخراج شده به‌عنوان کد باز در نظر گرفته شد و سپس با در نظر گرفتن معنا و مفهوم هر یک از آنها، کدهای بازی در مفهومی به کدهای محوری تعریف شدند؛ سپس مفاهیم مشابه در مقولات تبیین‌کننده دسته‌بندی گردید تا بدین ترتیب پیشایندهای رفتار مخرب در قالب ۳ مقوله اصلی، ۱۱ کد محوری و ۱۰۹ کد باز و همچنین، ۳ مقوله اصلی، ۷ کد محوری و ۵۰ کد باز برای مؤلفه‌های برایندی رفتارهای مخرب کشف و نام‌گذاری شدند. در جدول شماره ۷ دسته‌بندی کدها به کدهای محوری و مقولات معرفی شده‌اند.

جدول ۷- ارتباط بین مفاهیم، مقوله‌ها و قضیه‌ها (پیشابندها)

فرآوانی	کد باز و منابع	کد محوری	مقوله اصلی
۲۱	کینه تـوزی (۱ و ۴ و ۳ و ۶۲ و ۹۸ و ۴۱ و ۶ و ۲۷ و ۲۸ و ۹۳ و ۷۲) / خودشیفتگی (۵۱ و ۶۳ و ۲۱ و ۲۰ و ۸۹ و ۴۲) / روان رنجور (۴ و ۲۹ و ۲۸ و ۲۰ و ۲۱ و ۸۲ و ۷۵) / خشونت (۲۷ و ۲۸ و ۳۸ و ۱۸ و ۵۶ و ۲ و ۴۷ و ۸ و ۵۷) / قلدری (۴ و ۹۸ و ۱۰۰ و ۷۷ و ۲۰ و ۶۱ و ۲۷ و ۳۷ و ۳۶ و ۸۲ و ۱ و ۲۱ و ۸۳) / شرارت (۱ و ۶۳ و ۶۴ و ۱۰ و ۲۷ و ۴۶ و ۹۵ و ۸۰ و ۶۱ و ۳۸) / خـودبرترین (۳۲ و ۴ و ۲۷ و ۳۷ و ۶۸ و ۶۲ و ۳۸)	ویژگی‌های شخصیتی	عوامل فردی

	<p>۳۱ و ۳۰ و ۴۹ و ۲۰ و ۲۱ و ۱۸) / ماکساول (۴۱ و ۲۳ و ۷ و ۳۴ و ۳۵ و ۵۹ و ۱۲ و ۹۶) / زیرآب زن (۲۱ و ۶۴ و ۲۱ و ۵۷ و ۱۹ و ۲۰ و ۴۴) / دورویی (۲۰ و ۲۱ و ۷۴ و ۲۸ و ۷ و ۳۷) / انتقامجو (۴۳ و ۲۱ و ۷ و ۵۵ و ۲۹ و ۲) / وسواس فکری (۹۶ و ۷۲ و ۲۳ و ۲۷) / استرس (۴۱ و ۶۲ و ۵۲ و ۱ و ۳۸ و ۶۰ و ۱۹ و ۶۵ و ۸۳) / تمایل به موفقیت های حبابی (۶۵) / پرخاشگر (۲۵ و ۳۹ و ۴۵ و ۳ و ۲۱ و ۳۷ و ۲۷ و ۱۰۰ و ۸۰ و ۱۰ و ۲۰ و ۲۱ و ۵۴ و ۳۸ و ۲) / خودکامگی (۲۱ و ۲۱ و ۶۴ و ۲۰ و ۲ و ۴۱) / بی نظم (۴۴ و ۴) / افسرده و بی تحرک (۲۷ و ۴۸) / تمایل به قدرت طلبی (۹۴ و ۷۱ و ۴۶) / شخصیت نامتعادل (۵۱ و ۲۸) / ناسازگار (۱۴) / تمایل به واپاشی (۲۳ و ۷ و ۶۶) / بی ثباتی (۳۹ و ۳۶ و ۸۲)</p>		
۹	<p>سنگدل (۲۷ و ۲۸ و ۳۸ و ۱۸ و ۵۶ و ۲) / عدم افسوس و پشیمانی (۳۵ و ۶۷) / احساس تعلق پایین (۴۳ و ۹۹ و ۴۰) / دهان بین (۵۸) / تعارض فردی (۲۰ و ۲۷ و ۳۹ و ۵) / عدم همدلی (۱ و ۶۴ و ۹۵ و ۶۱) / توهم حمله (۷۷) / بدگویی (۱۸ و ۵۹ و ۸) / باور به شانس (۷۶)</p>	نگرش مشکوک	
۴	<p>عدم تشخیص موقعیت (۱۸ و ۵۵ و ۳۶) / ساده انگاری (۲۴ و ۴۵ و ۷۹) / اگریز از خود کنترلی (۲۱ و ۴۲ و ۱۳) / ناتوانی در درک واقعیت (۳۲ و ۲۷ و ۵۱ و ۱۹)</p>	ضعف ادراک	
۸	<p>بدعهدی (۲۸ و ۳۸ و ۱۸) / خیانت (۱ و ۲۱ و ۸ و ۶۸ و ۶۴ و ۵۷ و ۸۲ و ۵ و ۹) / دروغگویی (۵۸ و ۴۰ و ۲۸ و ۳۷ و ۵۱ و ۵۷ و ۶۰ و ۱ و ۴ و ۲۱) / تخریب همکار (۲۰ و ۸ و ۲۱ و ۳۷ و ۲۷ و ۲۲ و ۴۸) / قانون ستیز (۱ و ۲۷ و ۲۱ و ۹۶) / خرابکاری در تجهیزات (۲۰ و ۵۸ و ۱۲ و ۹ و ۶۴) / سرقت در زمان کاری همکاران (۶۷ و ۳۲ و ۳۷) / استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی (۷۶)</p>	انگیزه تبانی	
۹	<p>غیبت در کار (۳۰ و ۴۲) / ترک خدمت زود هنگام (۸۳ و ۳۳ و ۲۱ و ۲۴) / انزوای طلبی (۵۳ و ۳۹ و ۵۹) / تفرقه افکنی (۴۲ و ۴۹) / عدم رازداری (۱۸ و ۶۸) / عدم احساس تعلق (۴۵ و ۴۴ و ۸۶) / پنهان کردن اطلاعات مؤثر بر عملکرد کارکنان (۸۷) / نادیده گرفتن عقاید و نظرات همکاران (۱۸ و ۹۳ و ۱ و ۲۷ و ۲) / به رسمیت نشناختن همکار (۹۳ و ۵۹) / بهانه تراشی (۵۹ و ۶۴) / درون گرایی (۵۱ و ۶۰)</p>	پس زدگی اجتماعی	
۲۱	<p>طرد کردن (۱ و ۴ و ۶ و ۱۴ و ۱۵ و ۲۱ و ۲۰ و ۲۸ و ۲۷ و ۲۳ و ۵۷ و ۶۴) / استثمار و بهره کشی (۲۷ و ۲۱ و ۶۰ و ۴۱ و ۳۹) / تحقیر کردن کارکنان (۳۹ و ۲۵ و ۵۰ و ۴۲ و ۷۶ و ۹۴ و ۳۷) / پرخاشگری</p>	رهبری دافعانه	عوامل گروهی

	<p>(۱۷۰۱ و ۱۴۰۴ و ۲۶ و ۲۸ و ۵۷) / مقصر دانستن دیگران (۲۰۶۱) / نگاه طلبکارانه و از بالا به پایین (۵۸ و ۴۰۱) / خودکامگی مفرط (۱۰۴ و ۲۵ و ۱۹ و ۱۶ و ۴۵ و ۵۲ و ۴۹ و ۴۴ و ۱۱ و ۷) / فقدان درک اجتماعی (۸۹ و ۴۷) / رفتارهای آزاددهنده (۹۹ و ۲ و ۳۰ و ۲۵ و ۳۱ و ۲۷) / شخصیت مترزل (۳۶ و ۳۹ و ۲۳ و ۶۴) / کارمندستیزی (۵۴) / تفرقه‌افکنی (۵۸ و ۱) / باند بازی (۱۸ و ۵ و ۴۷) / به رخ کشیدن ضعف‌های دیگران و تمسخر در جمع (۴۰ و ۱ و ۱۸) / تمایل ذاتی به فرافکنی (۲۸ و ۳۰) / نادیده گرفتن خطای کارکنان وابسته به جناح خود (۶۸) / عدم توجه به شایستگی و توانمندی کارکنان (۲۳ و ۲۴ و ۱) / اهل نمایش دادن (۳۵ و ۲۳) / افشای اطلاعات در راستای ارتقای خود (۴۷) / عدم ایجاد موقعیت رشد برای زیردستان (۳۷ و ۱۴ و ۴) / گروگان‌گیری شخصیت (۳ و ۱ و ۲۱)</p>		
۸	<p>رفتارهای سیاسی به منظور جنگ قدرت (۲۱ و ۲۰ و ۳۲) / رسمیت زیاد (۲۴ و ۱۹۱۲ و ۸۳) / پیچیدگی‌های غیر ضروری (۸۳ و ۷۱ و ۶۹ و ۲۷) / مخدوش کردن روابط (۲۶ و ۲۴ و ۱۳ و ۱۱ و ۸) / تعارضات در نقش سازمانی (۲۰ و ۳۸ و ۳۷ و ۳۳ و ۳۱) / ول‌انگاری (۶۴) / ارزش‌ستیزی (۷۰ و ۴۷ و ۴۴) / رفتارهای تژادپرستانه (۷۵ و ۱۲)</p>	<p>مراودات اصطکاک‌گرا</p>	
۹	<p>کنترل شدید سازمانی (۶۰ و ۴۹ و ۴۲ و ۲۰ و ۲۱) / بزهکاری پنهان در سازمان (۶۰) / بی‌عدالتی نهادینه شده (۴۲ و ۲۰ و ۲۱ و ۱۸ و ۲۷ و ۳۷ و ۲۸ و ۴۹ و ۵۱ و ۵۴ و ۶۳ و ۶۴) / تمایل به قانون‌گریزی (۶۸ و ۹۵ و ۷۶ و ۲۰ و ۲۱ و ۴۶) / ابهامات شغلی (۲۷ و ۱۰ و ۲۷ و ۴۵ و ۴۱) / ضعف در نظام تشویق و تنبیه (۲۰ و ۲۷ و ۲۱ و ۸۷ و ۶۹) / انحرافات مالی و فساد سیستماتیک (۲۰ و ۲۱ و ۵۴ و ۵۵ و ۵۸ و ۶۴ و ۸۳ و ۷۳ و ۱۷ و ۹) / فقدان سیستم نظارتی (۲۰ و ۲۱ و ۲۷ و ۲۸ و ۴۷) / گرایش به رباکاری (۴۷ و ۲۰ و ۲۱۳۰ و ۳۳ و ۴۰ و ۸۱)</p>	<p>ضعف ساختار</p>	
۸	<p>ارزش‌ستیزی (۳۲) / اخلاق‌گرایی پایین (۲۱ و ۲۰ و ۲۳ و ۳۱ و ۸۸) / جو تمسخر و به استهزا گرفتن همدیگر (۷۸) / بیان نقاط ضعف به منظور تضعیف دیگری (۷۸ و ۸۳ و ۲۲ و ۲۸) / بله قربان‌گویی (۵۹ و ۲۸ و ۲۶ و ۲۷ و ۳۸) / شایعه‌سازی برای شکست دادن (۲۷ و ۲۰ و ۲۱) / تهدید به خشونت یا آزار جنسی و جسمی (۶۴ و ۸۳ و ۷۳) / برملا کردن راز دیگران (۹۷)</p>	<p>جو تحقیرنما</p>	

۷	شایدی و سوء استفاده‌گری (۳۷ و ۲۷ و ۲۱ و ۲۰ و ۱۸ و ۶۴ و ۸۳) / مچ‌گیری (۱۰۱ و ۲۵) / تبعیض و جناح‌بندی (۲۲ و ۴۴ و ۴۰ و ۵۴ و ۹۳) / لابی‌گری و تمایل سازمان در به‌کارگیری نیروهای خارج از سازمان (۵۲) / فرهنگ سازمانی مشوش (۲۰ و ۲۱ و ۱۸ و ۲۷ و ۲۸ و ۳۷ و ۸۴ و ۸۲ و ۲۶ و ۲۴) / محیط بیرونی بسیار ناپایدار (۳۷ و ۴۲) / عدم شفافیت اطلاعات درون سازمانی (۲۷ و ۴۲)	رقابت و فشار بالادستی	عوامل محیطی - سازمانی
۶	سیاست‌های ناکارآمد بالادستی (۴۲ و ۱۸ و ۲۱) / عدم حمایت در سازمان از کارکنان در مواقع بحرانی (۲۷ و ۳۷ و ۱۹) / فقدان انعطاف کافی در سازو کارهای شغل (۲۱ و ۳۲) / حذف گرایبی به جای تعامل‌گرایی (۷۵ و ۸۹) / تغییرات سریع مدیریتی (۲۱ و ۲۷ و ۳۷ و ۳۸) / سیاست‌های جذب و استخدام نامناسب (۷۱ و ۲۴ و ۲۷ و ۴۲)	سیاست‌های تهدیدگرایانه	

جدول ۸- ارتباط بین مفاهیم، مقوله‌ها و قضیه‌ها (برایندها)

فرآوانی	کد باز و منابع	کد محوری	مقوله اصلی
۷	مخفی‌کاری (۸۰ و ۲۲) / سکوت و بی‌تفاوتی (۱۸ و ۱۸ و ۴۵) / شرکت نکردن در جمع‌ها و گفت‌وگوها (۷۲ و ۶۴) / پرهیز از اظهار نظر (۲ و ۳۷ و ۷۶) / دوپهلوی صحبت کردن (۹۳) / از دست دادن اعتماد به همکاران و سازمان (۸۷ و ۹۹) / از خود بیگانگی (۳۲ و ۶۴)	ابهام پروری	
۸	گرایش به رفتارهای پرمخاطره و آسیب‌رسان (۵۵ و ۶۰ و ۶۴ و ۶۸ و ۷۲ و ۲۵۲۸ و ۳۰ و ۲۱ و ۱۸) / ارتباطات انحراف گونه (۳۷ و ۳۳ و ۵۹) / توطئه پروری (۱۰۰ و ۹۷۲۳ و ۲۵ و ۲۸ و ۲۶ و ۳۰ و ۳۸) / تکاپو در خرابکاری‌ها (۷۲ و ۷۷ و ۸۴ و ۵۰ و ۲۰ و ۱۹ و ۲۱) / فعال در ضربه زدن به دیگران (۸۱ و ۹۹ و ۴۲) / خودداری آگاهانه از اظهار نظر (۷۶) / ایجاد حس ناامنی در همکاران (۶۰ و ۷۱) / آزار و اذیت جنسی (۸۶ و ۹۷ و ۶۴)	گرایش به انحراف	عوامل شناختی - عاطفی
۶	احساس خیانت در سازمان (۱۰۱ و ۸۴ و ۸۰ و ۲۶) / عدم اعتقاد به عدالت در سازمان (۱۰ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۷ و ۳۸) / دیدگاه خاکستری داشتن به افراد (۲۱ و ۴۴ و ۵۴) / ذهنیت سودجویی با ازای مرادفات سازمانی (۶۴) / وجود خشم همیشگی در فرد (۳۸ و ۳۲ و ۲۷ و ۲۴ و ۳۴ و ۴۵ و ۸۷ و ۹۲) / ناکامی و سرخوردگی مفرط (۳۶ و ۲۵)	بدبینی نه‌پایده شده	
۱۱	روان‌گسیختگی (۸۶ و ۸۳ و ۵۴) / اقدامات فیزیکی و جسمی (۹۰ و ۲۱ و ۴۹) / مصرف مواد مخدر (۸۳) / خشونت و پرخاشگری (۸۲ و ۶۴ و ۷۰ و ۱۸ و ۴۲ و ۵۶ و ۲۷ و ۲۸ و ۲۷ و ۶۰) / عدم پذیرش و مقاوم در برابر تغییر (۹۷) / ایجاد هزینه برای سازمان و همکاران (۶۴ و ۶۱ و ۸۰ و ۲۱ و ۳۰) / رفتار برترانگراانه (۶۴ و ۶۳ و ۸۳)	رفتارهای خودکامه و آسیب‌زا	عوامل رفتاری

	۹۳ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۸ و ۸۰ / خود محور (۲۳ و ۲۹) / سرزنش گرایی (۷۴ و ۶۴ و ۸۲) / تعهدگریزی (۲۱ و ۲۰ و ۳۸) / شایعه پراکنشی (۳۱ و ۲۹ و ۱۶ و ۱۳)		
۸	حضور ضعیف در سازمان (۸۲ و ۶۴ و ۵۶ و ۱۸ و ۲۸ و ۲۰ و ۲۱ و ۳۵ و ۴۳) / کیفیت پایین کار و ضعف در انجام کار محوله (۱۹ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۴ و ۵۴) / اختلال و کارشکنی (۸۲ و ۶۴) / تخریب اموال (۲۰ و ۲۱ و ۲۰ و ۸۹ و ۸۳ و ۷) / صدمه به شهرت عمومی سازمان (۲۸ و ۱) / بازنشستگی زود هنگام (۹۳ و ۹۹) / اخراج از محل کار (۲۵ و ۲ و ۳۱ و ۲۶ و ۳۸) / رفتارهای جرم گونه (۶۴)	رفتارهای ضد بهره وری	
۵	اختلال حافظه (۷۲ و ۷۵ و ۶) / بی خوابی (۸۴ و ۶۴ و ۹۳ و ۴۲) / عدم تمرکز و فراموشی (۱۲ و ۸۲) / اشتباهات رفتاری و عملکردی متناوب (۷ و ۲۰) / عدم توانایی در یادگیری (۱۹ و ۲۰)	ضعف عملکرد مغزو کاهش حافظه	عوامل جسمی -
۵	حمله‌های عصبی (۸۹) / تیک‌های پرشی در نواحی نبض دار بدن (۷۲ و ۸۳) / اختلال در بینایی و تاربینی (۵۹ و ۸۲) / سرگیجه (۷۲ و ۸۰ و ۸۲ و ۲۱) / رفلکس معده در زمان پرخاشگری و خشونت (۷۲)	تیک های عصبی - عضلانی	حرکتی

گام ششم: کنترل کدهای استخراجی

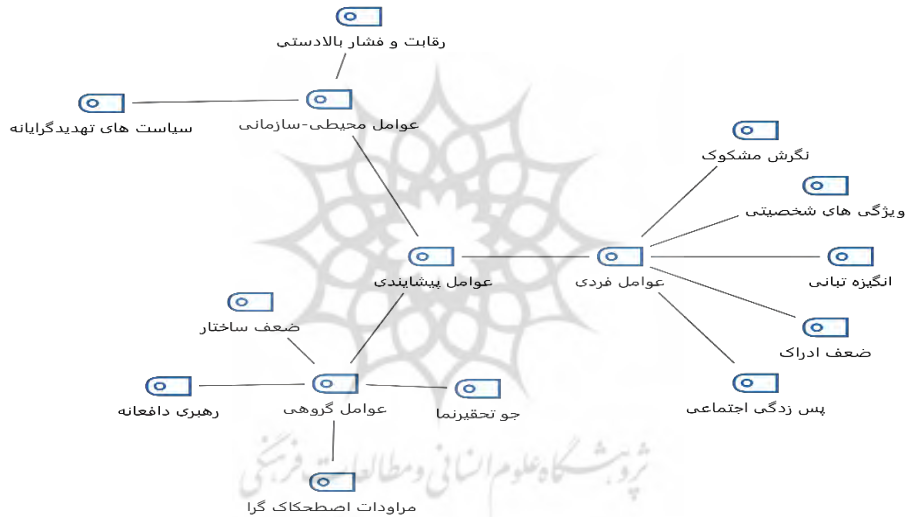
در این پژوهش برای روایی توصیفی سعی شده تا حد امکان بیشترین تعداد مقاله‌های مرتبط شناسایی و گردآوری شود و در این روش برای تعیین پایایی از روش توافق بین دو نفر مفسر و فرد خبره استفاده شد. بدین صورت که علاوه بر محقق که کدگذاری اولیه را انجام داده است، به کدگذاری یافته‌ها پرداختند؛ سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS مفاهیم استخراج شده توسط پژوهشگر و فرد خبره مقایسه شد و در صورتی که کدهای شناسایی شده دو محقق نزدیک به هم باشند، نشان از میزان توافق بالا بین محقق و فرد خبره بوده و بیان‌کننده پایایی است. مقدار شاخص محاسبه شده ۰.۸۱ محاسبه شد که با توجه به جدول ۹ در سطح عالی قرار گرفت؛ همچنین برای بررسی روایی پژوهش نیز یافته‌ها در اختیار ۳ نفر از خبرگان قرار گرفت. آن‌ها پس از بازنگری فرآیند مطالعه، نتایج کیفی را مورد مطالعه قرار دادند.

جدول ۹- وضعیت شاخص کاپا و نتایج آماری ضریب توافق کاپای کوهن

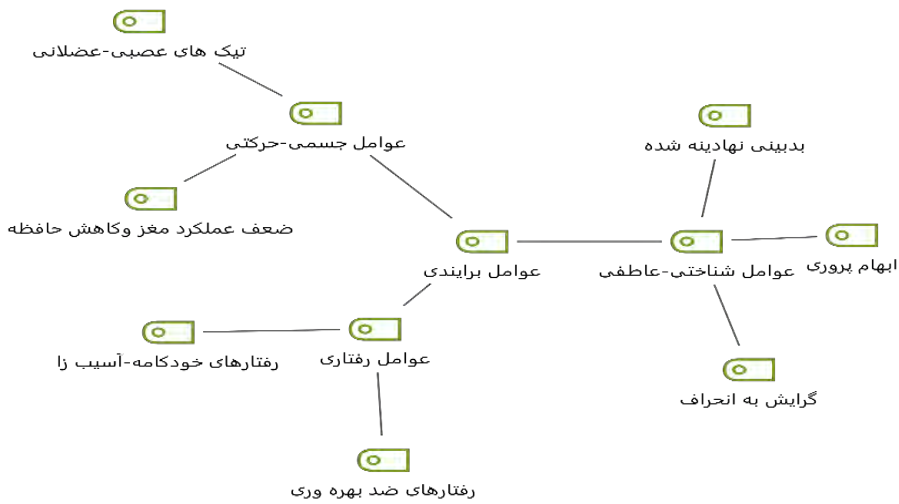
نتایج آماره	ضریب توافق کاپای کوهن	مقدار عددی شاخص کاپا	وضعیت توافق
ارزش	۰/۸۱۹	کمتر از ۰	ضعیف
تعداد نمونه‌ها	۱۰۱	۰/۲ - ۰/۴	بی اهمیت
معناداری	۰/۰۰۱	۰/۴۱ - ۰/۶	متوسط
		۰/۸۰ - ۰/۶۱	مناسب
		۰/۸۱ - ۱	معتبر
			عالی

گام هفتم: یافته‌های تحقیق

در انتها پس از انجام مراحل فراترکیب، داده‌های کد گذاری شده مندرج در جداول ۷ و ۸ برای تجزیه و تحلیل و دسته‌بندی به نرم‌افزار مکس کیودا انتقال یافت. در نهایت عوامل پیشابندی در قالب ۳ مقوله اصلی (عوامل فردی، عوامل گروهی و عوامل محیطی-سازمانی) ۱۱ مؤلفه (ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه تباری، پس‌زدگی اجتماعی، نگرش مشکوک، ضعف ادراک، رهبری دافعانه، ضعف ساختار، مراودات اصطکاک‌گرا، جو تحقیرنما، سیاست‌های تهدیدگرایانه، فشار بالادستی و رقابت‌های برون‌سازمانی) و عوامل برآیندی رفتارهای مخرب نیز با ۳ مقوله اصلی (عوامل شناختی-عاطفی، عوامل رفتاری و عوامل جسمی-حرکتی) و ۸ مؤلفه (ابهام‌پروری، گرایش به انحراف، بدبینی نهادینه‌شده، رفتارهای آسیب‌زا، رفتارهای ضد بهره‌وری، رفتارهای خودکامه، تیک‌های عصبی-عضلانی، ضعف عملکرد مغز و کاهش حافظه) استخراج گردید.



شکل ۲- دسته بندی عوامل پیشابندی رفتارهای مخرب خروجی نرم افزار MAXQDA



شکل ۳- دسته‌بندی عوامل برایندی رفتارهای مخرب خروجی نرم افزار MAXQDA

نتیجه‌گیری

امروزه پدیده نوظهور رفتارهای مخرب به‌دلیل فزاینده‌بودن هزینه‌ها و پیامدهایش نگاه نظریه‌پردازان و پژوهشگران مدیریت و علوم رفتاری را برای بررسی، شناخت چستی و چگونگی آن به سوی خود جلب کرده است؛ آن‌چنان که اخیراً رفتارهای مخرب در محل کار نه‌تنها برای کارکنان درجه پایین؛ بلکه برای سطوح مختلف مدیریت تبدیل به مسئله شده است. بدون شک به‌زعم هزینه‌ها و چالش‌های بی‌شمار این دسته از رفتارها، سازمان را بر آن خواهد داشت تا میزان درک‌پذیری و نحوه مواجهه با آن را سرلوحه کارهای خویش قرار دهد. از این‌رو با عنایت به اهمیت رفتارهای مخرب در سازمان و فقدان مدلی فراگیر و پراکندگی مطالعات پیشین که هر کدام محدوده اندکی از شاخص‌ها و ابعاد را بررسی کرده است نگارندگان مقاله را بر آن داشت تا با رویکردی جامع‌نگر که اکثریت نظریه‌ها را پوشش داده و با استفاده از روش کیفی (فرا ترکیب) به شناسایی و طبقه‌بندی جدیدی از مؤلفه‌های پیش‌بینی و برآیندی اقدام نمایند.

بحث و مقایسه

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عوامل فردی پرتعدادترین موضوع در سطح فردی است که نظر پژوهشگران را به خود جلب کرده است. آن‌چنان که در شخصیت‌هایی که شاخص‌هایی چون ماکیاوول‌گری، خودبرتربینی، قلدری، خشونت، انتقام‌جویی و روان‌رنجوری حاد گزارش شده است، میزان بروز رفتارهای مخرب در سازمان بیش از دیگران مشاهده گردید. از طرفی کج‌فهمی‌های ناشی از ضعف ادراک فرد در مقابله با متغیرهای محیطی و سازمانی ناتوان ساخته و نهایتاً نمی‌تواند کنترل‌های رفتاری لازم را اعمال و فرد دچار عدم خودکنترلی

می‌گردد. در ادامه بررسی‌ها، نگرش مشکوک کارکنان، ناخودآگاه فرد را به سمت رفتارهای نابهنجار و یا تخریب‌گر هدایت کرده و انگیزه‌های مخرب پنهان را آشکار می‌سازد. طبق نظریه رفتار مستدل (آزن و مادلن^۱، ۱۹۸۶) رفتار فرد با قصد وی بیان می‌شود و رفتارهای آگاهانه‌ای که به قصد خرابکاری بروز می‌کند از نگرش‌هایی است که در فرد نهادینه شده است. امتناع فرد از حضور فیزیکی در محل کار و غیبت‌های مکرر به دلیل نفع شخصی از مصادیق بارز این‌گونه رفتارهای مخرب در سازمان است. نتایج به‌دست آمده در این مؤلفه‌ها با یافته‌های قائد ایمنی و دیگران (۱۴۰۱)، احمدی (۱۴۰۰)، صارمی و دیگران (۱۳۹۸) و بختیاری و هادوی‌نژاد (۱۳۹۷)، ارشدی و دیگران (۱۳۹۱)، امینی و دیگران (۱۳۹۵) اسدزاده و هادوی‌نژاد (۱۳۹۷)، آهو و کاربولات (۲۰۱۶)، غفاری و دیگران (۱۳۹۷)، خراسانی و دیگران (۱۳۹۸) هماهنگی و هم‌راستایی دارد. رهبران با رفتارهای مخرب و خصوصیات شخصی غیرکارکردی، آسیب‌ها، صدمات طولانی‌مدت و جبران‌ناپذیری را بر کارکنان وارد می‌کند که سازمان تحت هدایت و سرپرستی آنان با مشکلات عدیده‌ای مواجه می‌شود. در همین ارتباط مطالعات نشان می‌دهند بیش از ۷۰ درصد از کارکنان جو سازمانی را به‌طور مستقیم متأثر از رفتار یک رهبر در تحریک روحیه، احساسات و رفتارهای کارکنان می‌دانند؛ لذا رفتارهای مخرب و بالقوه ناکارآمد آنان اثرات پایداری در سازمان می‌گذارد و کارکنان نیز به تبعیت از جو حاکم، به هواخواهی این‌گونه از مدیران و رهبران روی آورده و هراس از طرد شدن و مرگ اجتماعی باعث می‌شود تا افراد ناخودآگاه و کورکورانه از دستورات رهبر پیروی کنند. نتایج به‌دست‌آمده از این مؤلفه‌ها با نتایج پژوهش سلیمی و هادوی‌نژاد (۱۳۹۹)، افتومیو (۲۰۱۸)، پاریان‌تی و دیگران (۲۰۲۱)، رسول و دیگران (۲۰۱۹) زارع و سپهوند (۱۳۹۸)، کاسلاک (۲۰۱۹)، سالین و دیگران (۲۰۱۸)، مهتا و مهشواری (۲۰۱۴)، میراندا و دیگران (۲۰۱۲)، عیدی‌پور و دیگران (۱۳۹۹)، خدایاری و غمخواری (۱۴۰۰)، وحدتی و دیگران (۱۳۹۹)، حکیمی (۱۳۹۹)، شول و دیگران (۱۳۹۸) و حمیدی‌زاده و دیگران (۱۳۹۶) هم‌خوانی دارد. با عنایت به اینکه موجودیت سازمان در پی تعاملات و ارتباطات درون‌سازمانی حفاظت می‌شود هرگونه اختلالی در این روابط که سایش به همراه داشته باشد بستری بیمارگونه را برای بروز رفتارهای مخرب کارکنان فراهم می‌آورد. در ادامه قانون‌گریزی و صدمات ناشی از آن شکاف عمیقی را در ساختار سازمان به‌وجود می‌آورد که کارکنان را به کام خویش می‌کشاند، ادارک بی‌عدالتی از سوی کارکنان آنان را به‌سمتی می‌برد که بخواهند زحمات‌شان را جبران نمایند و ممکن است دست به رفتارهایی بزنند که اوضاع فاجعه‌باری را برای سازمان رقم می‌زنند و در نتیجه با کارکنانی با انگیزه‌های

تهدیدآور، خشم‌های فروخورده، روان‌رنجور و انتقام‌جو مواجه خواهیم شد که ناشی از ضعف ساختارهای سازمانی است. گفتنی است رقابت‌های بی‌اساس، غیرکارکردی و هراس‌کارکنان از واماندگی مانند جرقه‌ای عمل کرده تا سازمان را در آتش فشارهای همه‌جانبه به ورطه نابودی بکشاند. آن‌چنان که نتایج پژوهش قائد ایمنی و همکاران (۱۴۰۰)، سلیمی و همکاران (۱۳۹۷)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۸)، هادوی‌نژاد و کلوندی (۱۳۹۶) نشان از فعل و انفعالات انحرافی در روابط بین فردی و گروهی بوده است. قابل ذکر است متاثربودن سازمان از رقابت‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی برای سرپا ماندن، کشمکش‌ها و تشویش‌هایی را موجب می‌گردد که کارکنان را به زعم تحمل فشارها در بروز رفتارهای مخرب مستعد خواهد گردانید. ویژگی‌هایی نظیر سیاست‌های جذب و استخدام نامناسب، سیاست‌های ناکارآمد بالادستی، عدم حمایت سازمان از کارکنان در مواقع بحران‌های کاری و شخصی و... همواره فضایی رعب‌آور، هراس‌آلود و تهدیدپندارانه برای کارمند تداعی می‌نماید تا نیروی خویش را برای گریز از این فضا و همچنین بقای خویش صرف نمایند. در دیدگاه سازمانی بدبینی مانعی بر سر راه بهبود سازمانی است و به آن آسیب‌های زیادی می‌زند و نتایج ناخوشایند را به بار خواهد آورد از جمله آن نتایج، کاهش وفاداری به سازمان، مشارکت‌پذیری پایین و افزایش نافرمانی می‌باشد. با عنایت به اینکه سلامت سازمان و اعضای آن رابطه‌ای دوسویه دارند، هر مسئله‌ای که سیستم اجتماعی را به خطر بیندازد ناگزیر بر تمامی اجزا اثر خواهد گذاشت، لذا اختلالات رفتاری که موجب برهم زدن سلامت سیستم گردد برای سازمان خطر تلقی می‌شود. در این شرایط ممکن است کارکنان طبق قاعده و هنجار مقابله به مثل^۱ در صدد برآیند در مقابل این‌گونه از رفتارهای به‌صورت شخصی واکنش نشان دهند که بیش از پیش سازمان را با خطر مواجه می‌کند. در پژوهش‌های کاسالاک (۲۰۱۹)، عیدی‌پور و دیگران (۱۳۹۹)، یداللهی و دیگران (۱۴۰۰)، هادوی‌نژاد و اسدزاده (۱۳۹۶)، صارمی و دیگران (۱۳۹۹)، آشنا و دیگران (۱۳۹۸) و شول و دیگران (۱۳۹۸) آثار و پیامدهایی از قبیل: آسیب‌زا، ضدبهره‌ور، ضد تولید و غیرکارکردی بودن یافت شده است که خرابکاری‌های عمدی، دزدی، اختلال در تولید و هدردادن منابع، نمونه‌های بارز و حقیقی از نتایج این دست از رفتارها می‌باشد. طبق نظریه‌های عصب‌شناسی سازمانی - رفتاری، مغز مبنای عصبی رفتار انسان است. برهم کنش‌های رفتاری به‌طور فزاینده بر عملکرد مغز اثر می‌گذارند. حال اگر برهم کنش‌های رفتاری به‌صورت مخرب و آسیب‌زا در سازمان ظهور یابد، مغز انسان تحت تاثیر این فعل و انفعالات منفی به‌صورت آگاهانه و ناآگاهانه دچار اختلال عملکرد خواهد گردید. صدمات جسمی - حرکتی خود عاملی برای بقای رفتارهای آسیب‌زا بوده و

توانمندی‌های انسان را به شدت در معرض تهدید قرار می‌دهد تا جایی که برای مقابله با این تهدیدها فرد بیشتر به سمت نشان دادن این دست از رفتارها گرایش می‌یابد.

پیشنهاد‌های کاربردی

بر مبنای تحلیل انجام‌شده و یافته‌های پژوهش، نگارندگان به ارائه پیشنهادهایی در قالب توصیه مبادرت ورزیدند:

۱- نظر به اینکه تیپ‌های شخصیتی مخرب در بروز رفتارهای مخرب آمادگی بیشتری نسبت به سایر تیپ‌های شخصیتی داشته و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دارند، لذا به سازمان پیشنهاد می‌گردد در امر جذب و استخدام کارکنان، از غربال‌گری‌هایی متناسب با شغل استفاده گردد؛ بدین‌منظور استفاده از پرسش‌نامه‌های روان‌شناختی و حضور مشاوران روان‌شناس شخصیت در مراحل جذب می‌تواند مثرتر و پیش‌گیرنده باشد.

۲- بر اساس اینکه ساختارهای فاسد و ناکارآمد، رشددهنده و تقویت‌کننده این‌دست از رفتارها هستند، پیشنهاد می‌گردد سازمان در مهار و مبارزه با فساد اعم از مالی، اخلاقی و... بخش نظارتی تحت عنوان واحد حفاظت را ایجاد و با بیان آن به‌طور واضح به کارکنان، میزان اطلاعات آنان را بالا برده و به نحوی به فرد دارای رفتار مخرب بفهماند که با رفع آلودگی ساختارها و کارآمدشدن، مهارسازی رفتار صورت خواهد پذیرفت.

۳- از آنجا که وجود رهبران مخرب اهرمی برای افزایش میزان نشان‌دهندگی رفتارهای مخرب از سوی کارکنان است توصیه می‌گردد سازمان سازوکارهایی را تعیبه نماید تا رهبران با چنین مشخصه‌هایی شناسایی و با برنامه‌هایی بتوانند تغییراتی در سبک رهبری اعمال کنند و طی کنترل‌های متناوب روند بهبود را رصد نماید.

۴- از آنجا که آسیب‌زندگی این رفتارها عمیق، رنج‌آور و هزینه‌دار است، پیشنهاد می‌گردد سازمان با تدوین دوره‌های آموزشی و با هدف بالابردن مهارت‌های انسانی و اداری نظیر: تاب‌آوری، عاطفه‌گرایی، معنویت‌گرایی، مدیریت هوش هیجانی، خودکارآمدی و خودتنظیمی میزان کنش و واکنش کارکنان را مدیریت نماید.

۵- پیشنهاد می‌شود که رفتارهای مخرب سازمانی به‌صورت همه‌جانبه (با در نظر گرفتن تأثیر و تأثر عوامل خرد و کلان داخلی و خارجی سازمان) و در قالب پژوهش‌های کیفی- کمی در سازمان صورت پذیرد، این کار می‌تواند به ساخت الگوی بومی- سازمانی بر مبنای واقعیت‌های رفتاری کارکنان منجر شود.

قدردانی و سپاس‌گزاری

در پایان این مقاله بر خود واجب می‌دانیم از تمامی کسانی که در این پژوهش به ما یاری رساندند، تقدیر و تشکر کنیم.

احمدی الوار، زهرا؛ فیض، داود؛ مدرسی، میثم. (۱۴۰۱). فراترکیب و فراروش تحقیقات رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ایرانی، بررسی پیامدها، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۲۰، شماره ۲، ص ۳۲۱-۳۵۱.

https://journals.ut.ac.ir/article_84728.html

اسدزاده، سلطمه؛ هادوی‌نژاد، مصطفی. (۱۳۹۷). طراحی مدل ساختاری تفسیری پیشران‌های سازمان شرنگ‌آلود، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۶، شماره ۲، ص ۳۴۷-۳۶۷.

https://jomc.ut.ac.ir/article_66858.html

آشنا، مصطفی؛ عباس‌پور، عباس؛ دهقانان، حامد؛ حقیقی کفاش، مهدی. (۱۳۹۸)، شناسایی رفتارهای منحرف سازمانی کارکنان و سازوکارهای کاهش آن در سازمان‌های نظارتی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال دهم، شماره ۳۷، ص ۵۷-۳۹.

https://jppap.sbu.ac.ir/article_96481.html

ارشدی، نسرین؛ پیریایی، صالحه؛ زارع، راضیه. (۱۳۹۱)، نقش تعدیل‌کننده صفات شخصیتی در رابطه با ادراک طردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی محیط کار، نشریه علوم رفتاری، سال ششم، شماره ۳.

<https://www.magiran.com/paper/1051270>

ایمنی، بهزاد؛ نظری، لیلا؛ مجیدی، لیلا؛ زندیه، میترا؛ تعجبی، محمود. (۱۳۹۲). بررسی علل و راهکارهای خشونت در محیط کار پرستاران شاغل در اورژانس بیمارستان‌های منتخب آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی همدان، دوره ۱۲، شماره ۲، ص ۷۴-۶۴.

http://psj.umsha.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-28-17&sid=1&slc_lang=fa

بابایی آق‌بلاغ، مریم؛ ستاری اردبیلی، فرزاد. (۱۳۹۷)، بررسی سازه‌های شکل‌دهنده رفتار شایعه‌سازی، روانی اجتماعی و سازمانی، علوم روان‌شناختی، دوره هفدهم، شماره ۶۹، ص ۵۴۵-۵۵۶.

<https://psychologicalscience.ir/article-1-259-fa.html>

پیری، ثریا؛ موسوی، محمد. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین مدل مدیریت کج‌رفتاری مالی مدیران در سازمان دولتی ایران (مطالعه موردی سازمان‌های دولتی سیستان و بلوچستان)، اندیشه مدیریت راهبردی سال سیزدهم، شماره ۱، ص ۱۶۴-۱۳۹.

https://smt.isu.ac.ir/article_2554.html

حسن‌پور، اکبر؛ جعفری‌نیا، سعید؛ وکیلی، یوسف؛ مهدبی، مهدی. (۱۳۹۹). بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار، مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۹، شماره ۲، ص ۲۹-۶۲.

<https://www.sid.ir/paper/387749/fa>

حسن پور، اکبر؛ جعفری نیا، سعید؛ وکیلی، یوسف؛ مهذب، مهدی. (۱۳۹۹). الگوی پیشایندها، مؤلفه‌ها و پیامدهای حسادت کارکنان در محیط کار در شرکت ملی نفت ایران، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت سال دوازدهم، شماره ۴۶، ص ۱۴۶-۱۲۷.

<https://iieshrm.ir/article-1-1018-fa.html>

حکیمی، ایمان (۱۳۹۸)، رفتارهای منافقانه و کجروی سازمانی، تبیین نقش میانجی اعتماد بین فردی و سکوت سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۸، شماره ۳، ص ۲۰۶-۱۸۱.

http://obs.sinaweb.net/article_37253_fe530760d4f34b3809efc46667c6470c.pdf

حمیدی زاده، علی؛ زارعی متین، حسن؛ ظفری، هادی. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر سبک رهبری زهرآگین و رفتارهای کژکارکردی بر پیامدها و نگرش شغلی کارکنان، مطالعات رفتار سازمانی سال ششم، شماره ۳، ص ۳۱-۱.

http://obs.sinaweb.net/article_28804.html

حیدری گرجی، محمدعلی؛ جنبی، یدالله؛ یزدانی چراتی، جمشید؛ جعفری، کاوه. (۱۳۹۴). رفتار خشونت‌آمیز افقی در میان پرستاران بخش‌های ویژه، مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، جلد ۲۵، شماره ۱۲۳، ص ۸۶-۷۸.

https://jmums.mazums.ac.ir/browse.php?a_id=5710&sid=1&slc_lang=fa

خراسانی طرقي، حامد؛ رحيم نيا، فريبرز؛ ملك زاده، غلامرضا؛ مرتضوی، سعید. (۱۳۹۷). كشف مؤلفه‌های رفتارهای مخرب رهبران غیراخلاقی، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۳، شماره ۱، ص ۴۸-۳۷.

https://ethicsjournal.ir/browse.php?a_id=990&sid=1&slc_lang=fa

خدایاری، مینا؛ غم‌خواری، معصومه. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر آشننگی محیطی و قابلیت‌های پویا بر مزیت پایدار با توجه به نقش میانجی بازاریابی کارآفرینانه در شرکت کاله، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری سال پنجم، جلد ۱۰، شماره ۷۱، ص ۷۱-۴۹.

<https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/926>

زکی پور، شهپر؛ فرخ‌سرشت، بهزاد؛ تقی پوریان گیلانی، محمدجواد. (۱۳۹۹). واكاي عوامل مؤثر بر کاهش رفتارهای نابهنجار كاري در حوزه سلامت مبتني بر تكنيك فراتركيب، پياورد سلامت، جلد ۱۴، شماره ۳، ص ۲۴۰-۲۲۸.

https://payavard.tums.ac.ir/browse.php?a_id=7016&sid=1&slc_lang=fa&ftxt=0

رئیس، آسیه؛ ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۳۸، ص ۱۳۶-۱۱۷.

https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99911.html

شول، حسین؛ دامغانیان، حسین؛ رستگار، عباسعلی؛ دانایی‌فرد، حسن؛ آذر، عادل. (۱۳۹۸)، ارائه الگویی از پیش‌بیننده‌های رفتارهای انحرافی کارکنان با استفاده از روش فراترکیب، پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۱۲، شماره ۴۴، ص ۳۰-۵.

https://jmr.usb.ac.ir/article_5038.html

صادقی، مبین؛ موغلی، علیرضا؛ سرلک، محمدعلی؛ حضوری، محمدجواد. (۱۳۹۸). مدل‌سازی علل رفتار نابهنجار سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال دوازدهم، شماره ۴۶، ص ۹۴-۶۹.

https://jmr.usb.ac.ir/article_5258.html

صارمی، علیرضا؛ موغلی، علیرضا؛ سرلک، محمدعلی؛ کمانی، محمدحسین. (۱۳۹۸). ارائه مدل رفتارهای رسمی مدیران، مطالعات رفتار سازمانی سال هشتم، شماره ۴، ص ۲۰۳-۱۷۵.

http://obs.sinaweb.net/article_38107.html

طولایی، زینب؛ محمودی، اسفندیار؛ خدادادیان، برومند. (۱۳۹۸). ارائه الگویی برای درک بدرفتاری کارکنان شعب بانک‌ها، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۹۴، ص ۳۸-۱.

https://jmsd.atu.ac.ir/article_10712.html

فرهادی، علی؛ جواشی جدید، سلمان. (۱۴۰۱). پیش‌بیننده‌ها و پس‌بیننده‌های رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دفاعی دانش بنیان و فناوری، مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، دوره ۵، شماره ۲.

http://www.qjimdo.ir/article_152712.html

قائد ایمنی هارونی، عباس؛ ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا؛ ابراهیم‌پور، علیرضا. (۱۴۰۱). طراحی الگوی مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، سال یازدهم، شماره اول، ص ۱۰۸-۸۱.

https://ssoss.ui.ac.ir/article_26644.html

قائد ایمنی هارونی، عباس؛ ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا؛ ابراهیم‌پور، علیرضا. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری زهرآگین و رهبری مخرب (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، مطالعات جامعه‌شناسی، دوره ۱۵، شماره ۵۴، ص ۵۹-۳۵.

https://jss.tabriz.iau.ir/article_681114.html

قربانی، محمدحسین؛ محمدی ترکمنانی، احسان؛ موسوی، لیلی. (۱۳۹۷). نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی در دبیران تربیت بدنی، مطالعات روان‌شناسی ورزشی، دوره ۷، شماره ۲۳، ص ۱۷۸-۱۵۷.

https://spsyj.ssrc.ac.ir/article_1215.html

قلی‌پور، آرین؛ بیات، سوده؛ بد، مهدیه. (۱۳۹۵). بررسی علل و پیامدهای خشم در سازمان و ارائه راهکار مدیریتی، مطالعات رفتار سازمانی سال پنجم، شماره ۴، ص ۱۴۹-۱۲۳.

http://obs.sinaweb.net/article_24820.html

قلی‌زاده، فاطمه؛ شجاعی، سامره؛ تجری، طیبه؛ گرجی، محمداقبر. (۱۴۰۰). شناسایی و تحلیل عوامل ایجادکننده رهبری زهرآگین و ارائه راهکارهای پیشگیرانه، فصلنامه علمی نظارت و بازرسی، سال پانزدهم، شماره پنجاه و شش، ص ۱۲۴-۱۰۳.

http://si.jrl.police.ir/article_96760.html

کولیوند، علیرضا؛ آزادی، حمید؛ کریمی، علی. (۱۳۹۹). بررسی و تبیین پیامدهای بی‌اعتنایی سازمانی در نیروی انتظامی، فصلنامه علمی نظارت و بازرسی، سال چهاردهم، شماره پنجاه و سه، ص ۳۸-۱۳.

http://si.jrl.police.ir/article_95527.html

عارف، معصومه؛ دلیری، حسین. (۱۴۰۱). تأثیر قلمروگرایی بر عملکرد و کج‌رفتاری در محیط کار با تاکید بر پنهان‌سازی دانش (مورد مطالعه: شهرداری مرکزی مشهد)، مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۳، شماره ۲۹.

<http://ensani.ir/fa/article/509962/>

عباسی، یسری؛ جوانمرد، حبیب‌الله؛ شفیعی، مهدی. (۱۴۰۰). تعیین تاثیر رفتارهای ضدتولید و ضد بهره‌وری بر عملکرد پروژه‌های ساخت مسکن (مطالعه تعاونی‌های مسکن استان مرکزی)، مدیریت عملیات، دوره ۱، شماره ۴، ص ۶۶-۳۷.

https://journals.iau.ir/article_692359.html

عیدی‌پور، کامران؛ یوسفی، بهرام؛ زردشتیان، شیرین؛ عیدی، حسین. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر سبک رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم، مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۱۲، شماره ۵۹، ص ۱۵۲-۱۳۲.

https://smrj.ssrc.ac.ir/article_1556.html

نظامی، فرهاد؛ رضائیان، غلامرضا؛ قمصری، محمد. (۱۴۰۰). بررسی و تبیین عدالت و مبارزه با فساد در ناجا در بیانیه گام دوم انقلاب، فصلنامه علمی نظارت و بازرسی، سال پانزدهم، شماره ۵۶، ص ۷۸-۳۹.

http://si.jrl.police.ir/article_96756.html

وحدتی، حجت؛ ساعدی، عبدالله؛ مؤمنی، مریم. (۱۳۹۹). تحلیل و بررسی رهبری زهرآگین بر خروج از خدمت منابع انسانی با میانجی‌گری انسداد سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی سال هجدهم، شماره ۴، ص ۶۶۱-۶۸۲.

https://jomc.ut.ac.ir/article_75409.html

هادوی‌نژاد، مصطفی؛ روستایی، سعیده. (۱۳۹۵). جو شرنگ‌آلود سازمان، مفهوم‌سازی و سنجش، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره بیست‌وپنج، شماره هشتاد و دو، ص ۸۰-۶۱.

https://jmsd.atu.ac.ir/article_7147.html

هادوی‌نژاد، مصطفی؛ اسدزاده، سلطنه. (۱۳۹۶). واکاوی رهاوردهای سازمان سمی با روی‌آورد

مدل‌یابی ساختاری تفسیری، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، جلد ۷، شماره ۲، ص ۲۰۹-۱۹۳. <https://ormr.modares.ac.ir/article-28-11786-fa.html>

یداللهی، سلمان؛ حیدرپور، صادق؛ فریدونی، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی شیوع خشونت و عوامل مؤثر در بروز آن علیه کارکنان فوریت‌های پزشکی استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹، مجله علوم پیراپزشکی و بهداشت نظامی، سال شانزدهم، شماره ۴.

<https://jps.ajaums.ac.ir/article-1-283-fa.html>

Anteby, M. (2003), "The moralities of poaching: manufacturing personal artefacts on the factory floor", *Ethnography*, Vol. 4 No. 2, pp. 217-39

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)

Appelbaum, S. H., & Roy-Girard, D. (2007). "Toxins in the workplace: Affect on organizations and employees" *The International Journal of Business in Society*, 7(1), pp. 17-28

Azen, I., Madden, T. (1986). Prediction of goal directed behaviour: Attitudes, intentions and perceived behavioural control. *Journal of Experimental Psychology*, 2: 453-474.

Agwa, A. & Fathi, M., (2018). "Workplace Deviance Behaviors, Leadership AHP approach", *Journal of Indian Business Research* 1(10), pp. 101-122.

Baba Abugre, J. (2017). "Relations at workplace, cynicism and intention to leave: a proposed conceptual framework for organizations", *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), pp. 1-24

Balogun, A.G., Oluyemi, T.S. and Afolabi, O.A. (2018), "Psychological contract breach and workplace deviance: does emotional intelligence matter?", *Journal of Psychology in Africa*, 28(1), pp. 8-14.

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

Barnes, A., & Taksa, L. (2015). «Introduction– Misbehavior in the Air», In: Barnes, A., Taksa, L., Editors. *Rethinking Misbehavior and Resistance in Organizations*, 19, Published Online, 08 Mar. ix– xxiii.

Bennett, R. J., Marasi, S., & Locklear, L. (2019). "Workplace deviance", In *Oxford research encyclopedia of business and management*, pp. 1-27.

Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). "Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison", *Journal of Applied Psychology*, 97(3), pp. 613–636.

Blais, J., Pruyers, S. (2017). "The power of the dark side: personality, the dark triad, and political ambition", *Personality and Individual Differences*, pp.167-172.

Brown, C.P. (2019). "The Employee Perspective: A Phenomenological Approach to the After Effects of Toxic Leadership", Doctorial Dissertation of Philosophy in Management, Sullivan University.280 p.

Clercq, D., Haq, I., Azeem, M. (2019). "The relationship between workplace incivility and depersonalization towards co-workers: Roles of job-related anxiety, gender, and education", *Journal of Management & Organization*, 26(2), PP. 1-22

Chris, A. C., Provencher, Y., Fogg, C., Thompson, S. C., Cole, A. L., aka, O., Bosco, F. A., & González-Morales, M. G. (2022). "A meta-analysis of experienced incivility and its correlates: Exploring the dual path model of experienced workplace incivility", *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(3), 317-338.

Cheung, T., Lee, P.H., Yip, P.S.F. (2018). "The association between workplace violence and physicians' and nurses' job satisfaction in Macau" *PLoS ONE*, 13(12), pp.20

Chu, L. (2013). "Mediating toxic emotions in the workplace - the impact of abusive supervision", *Journal of Nursing Management*, 22(8), PP. 1-18

Clarke, I. E., Karlov, I., Neale, N. J. (2015). "The many faces of narcissism: Narcissism factors and their predictive utility", *Personality and Individual Differences*, 81, pp. 90-95.

Clark, O.L., & Walsh, B.M. (2016). Civility climate mitigates deviant reactions to organizational constraints, *Journal of Managerial Psychology*, 31 (1), pp.186-201.

Connor, J., Stone, S., Walker, B., & ackson, J. (2017) "Deviant behavior in constrained environments: Sensation-Seeking predicts workplace deviance in shallow learners", *Personality and Individual Differences*, 44(108), pp. 20-25.

Cooper, H, Gardner, D, O'Driscoll, M, Catley, B, Bentley, T, Trenberth, L. (2013). "Neutralizing workplace bullying: the buffering effects of contextual factors", *Journal of Managerial Psychology*, 28(4), pp. 384 - 407

Fagbohungebe, B., Akinbode, G., & Ayodeji, F. (2012). "Organizational determinants of workplace deviant behaviours: An empirical analysis in Nigeria", *International Business and Management*, 7(5), pp 207

Farrell, G., Shafiei, T. (2012). "Workplace aggression, including bullying in nursing and midwifery: A descriptive survey (the SWAB study)", *International Journal of Nursing Studies*, 49(11), PP. 1423-1431

Fiolleau, K, Libby, Th, Thorne, L, (2018). Dysfunctional Behavior in Organizations: Insights from the Management Control Literature, *AUDITING: A Journal of Practice & Theory* 37 (4): pp.117-141.

Gibbons, F. X., Fleischli, M. E., Gerrard, M., Simons, R. L., Weng, C. Y., & Gibson, L. P. (2020). The impact of early racial discrimination on illegal behavior, arrest, and incarceration among African Americans. *American Psychologist*, 75(7), 952–968.

Gilbert, J., Ruffino, N., M. Ivancevich, J. (2012). “Toxic Versus Cooperative Behaviors at work :The Role of organizational culture and leadership in creating community centered organizations”, *International Journal of leadership studies* ,7(1), pp. 29-47.

Gino, Francesca; Ayal, Shahar; Ariely, Dan (2009).”Contagion and Differentiation in Unethical Behavior: The Effect of One Bad Apple on the Barrel”, *Psychological Science*.20(3), pp. 393–398.

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)

Gürlek, M. (2021).” Workplace ostracism, Syrian migrant workers’ counterproductive work behaviors, and acculturation Evidence from Turkey”, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, pp. 336–346.

Holloway, E. L., Kusy, M. E. (2010). “Disruptive and toxic behaviors in healthcare: zero tolerance, the bottom line, and what to do about it”. *The Journal of Medical Practice Management: MPM*, 25(6), pp.335-340.

Itzkovich, Y., Heilbrunn, S. (2016).”The Role of Co-Workers’ Solidarity as an Antecedent of Incivility and Deviant Behavior in Organizations”, *Deviant Behavior*, 37(8), PP. 1-17

Jiang, H., Jiang, X., & Sun, P. Li, X. (2020). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior, *Management Decision*, 59 (2), 358-371

Jonason, P, Slomski, S , Partyka, J. (2012).”The Dark Triad at work: How toxic employees get their way”, *Personality and Individual Differences*, 52(3), PP. 449-453

Johanson, A., Nguyen, H., Groth, M., White, L. (2018).” Workplace aggression and organisational effectiveness: The mediating role of employee engagement”, *Australian Journal of Management* ,43(4), page(s) ,pp. 614-631

Jonason, P., Slomski, S., Partyka, J. (2012). “The Effects of Organizational Identification and Organizational Cynicism on Employee Performance Among Nurses”. *Personality and Individual Differences*, 52(3), PP. 449-453

Kanten, P., Er Ülker, F. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: An empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *Macro theme Rev2*: pp.144-161.

Kasalak, G. (2019). "Toxic behaviors in workplace: Examining the effects of the demographic factors on faculty members' perceptions of organizational toxicity". *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 5(1), pp. 272-282.

Kumi, E. (2013). "Are Demographic Variables Predictors of Work Deviant Behavior?". *International Journal of Management Sciences*, 1(1): 1-10.

Lanctot, N., & Guay, S. (2014). "The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences", *Aggression and Violent Behavior*, 19, pp.492-501.

Lin, Szu-Han (Joanna); Scott, Brent A.; Matta, Fadel K (2018). "The dark side of transformational leader behaviors for leader themselves: A conservation of resources perspective", *Academy of Management Journal*, 62(5), pp. 1-59

Lugosi, P. (2019). "Deviance, deviant behaviour and hospitality management: Sources, forms and drivers", *Tourism Management*, 74, pp. 81-98.

Mackey, J., P. McAllister, Ch., Ellen, P., E. Carson, J. (2021). "A Meta-Analysis of Interpersonal and Organizational Workplace Deviance Research", *Journal of Management*, 74(3), pp. 597-622

Mackey, J., Parker Ellen, B., McAllister, P., Alexander, K. (2020). "The dark side of leadership: A systematic literature review and meta-analysis of destructive leadership research". *Journal of Business Research*

Malik, P. and Lenka, U. (2019), "Overcoming destructive deviance: propositioning an integrated conceptual framework", *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4)ش, pp. 1148-1167

Mento, C., Silvestri, M., Bruno, A., Muscatello, M.R., Cedro, C., Pandolfo, G., Zoccali, R. (2020) "Workplace violence against healthcare professionals: A systematic review", *Aggression and Violent Behavior*, Vol 51, pp 101-138

McTernan, W. P., Dollard, M. F., & LaMontagne, A. D. (2013). "Depression in the workplace: An economic cost analysis of depression-related productivity loss attributable to job strain and bullying", *Work & Stress*, 27, pp. 321-338.

McKinlay, A. and Taylor, P. (1996a), "Commitment and conflict: worker resistance to HRM in the microelectronics industry", in Towers, B. (Ed.), *The Handbook of Human Resource Management*, Blackwell, Oxford, pp. 467-87.

Monin, B, Merritt, A. (2012). "Moral hypocrisy, moral inconsistency, and the struggle for moral integrity", *American Psychological Association*, 3, pp. 167-184.

Novalien, CL (2017). The antecedents of deviant workplace behaviors on the employees of regional apparatus organization(odp) in maluku province. *Indonesia RJOAS6*.

- Pariyanti, E., Rosid, A., Adawiyah, W.R. (2021). "Workplace deviant behavior among employees of Islamic-based universities in Lampung: the moderating role of Islamic workplace spirituality", *Journal of Applied Research in Higher Education*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print
- Robinson, Sandra L.; Wang, Wei; Kiewitz, Christian (2014). "Coworkers Behaving Badly: The Impact of Coworker Deviant Behavior upon Individual Employees", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), pp. 123–143.
- Rasool ,S ,Wang ,M, Tang ,M, Saeed ,A, Iqbal ,J(2021)How toxic workplace environment effects the employee engagement: the mediating role of organizational support and employee wellbeing, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2294) ,PP. 1-17
- Rasool ,S., Maqbool, R., Zhao, Y.(2019)." Positioning depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity", *Sustainability*,11(2589), PP. 1-18.
- Salin ,D., Cowan ,R., Adewumi ,O., Apospori ,E., Bochantin , J., D' Cruz ,P., Djurkovic , N., Durniat , K., Escartín, J., Guo ,J., Išik ,I., Koeszegi ,S., McCormack ,D., Inés Monserrat ,S., Zedlacher ,E. (2019). "Workplace bullying across the globe: a cross-cultural comparison", *Personnel Review*,48(1),pp 204-219
- Sandelowski, M., Barroso, J. (2007). "Handbook for synthesizing qualitative research", Springer, New York.
- Sathappan, M., Omar, Z., Ahmad, A., Hamzah, A., & Arif, I. (2016). "Exploring types of deviant workplace behaviour in a public organization in Malaysia", *Journal of Social Sciences Research*, 10(3), pp. 2146-2155.
- Silva, H.M.S., & Ranasinghe, R.M.I.D. (2017). The impact of job stress on deviant workplace behaviour: a study of operational level employees of comfort apparel solutions company in sri lanka, *International Journal of Human Resource Studies*, 7 (1), pp.74-85.
- Tuna ,M., Ghazzawi , I., Yeşiltaş , M. (2016). "The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior", *International Journal of Contemporary Hospitality Management* ,28(2), pp.366-396
- Tuna, R., Bacaksiz , F. , Seren , A.(2018)." The Effects of Organizational Identification and Organizational Cynicism on Employee Performance Among Nurses", *International Journal of Caring Sciences*, 11(3), PP. 1707
- Tastan ,s.(2017)."Toxic Workplace Environment In Search for the Toxic Behaviors in Organizations with a Research in Healthcare Sector, *Postmodern Openings*, 8(1), pp: 83-10
- Wang ,Z., Zaman ,SH. , Rasool ,S., Zaman ,Q., Amin, A.,(2020)." Exploring the Relationships Between a Toxic Workplace Environment, Workplace Stress, and Project Success with the Moderating Effect of Organizational

- Support: Empirical Evidence from Pakistan”, Risk Management and Healthcare Policy, 13, pp 1055—1067
- Yıldız, B., Alpan, 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.
- Yao ,J., Lim ,S., Yang Guo., Ch., YQu ,A., Wei Xuan Ng ,J. (2022).”Experienced incivility in the workplace: A meta-analytical review of its construct validity and nomological network”, Journal of Applied Psychology, 107(2), PP. 193-220.
- 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), pp.499-504
- Zhou, A., liu, Y and Su., X (2019). “Gossip fiercer than a tiger: Effect of workplace negative gossip on targeted employees' innovative behavior”, Social Behavior and Personality An International Journal 47 (5), pp. 1-11
- Tian, Q.t., Song, Y., Kwan, H. K., Li, X. (2018). “Workplace gossip and frontline employees' proactive Service Performance”, The Service Industries Journal, 39(1), pp. 1-18.
- Webster, V., Brough, P., Daly, K. (2016). “Fight, Flight or Freeze: Common Responses for Follower Coping with Toxic Leadership”, Stress and Health, 32, pp. 346-354.
- Wu, M., Wang, R., Wang, H. and Estay, C. (2022), “The formation mechanism of destructive leadership behavior: from the perspective of moral deconstruction process”, Leadership & Organization Development Journal, 43(5) , pp. 750-772



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی