

طراحی الگوی مدیریت رفتارهای مخرب سازمانی و اداری محسن شهبازی^۱، شهلا سهرابی^{۲*}، اسماعیل اسدی^۳

۱ دانشجوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس

۱. دانشجوی دکترا، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۳

Designing a model for managing destructive organizational and administrative behaviors

Mohsen Shahbazi¹, Shahla Sohrabi^{2*}, Esmail Asadi³

Ph.D Candidate of Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran -
Assistant Professor of Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran,
Assistant Professor of Management, Shahid Sattari Aeronautical University, Tehran, Iran

Received: (30/04/2023) Accepted: (29/06/2023)

شناسه یکتا: <https://dorl.net/dor/>

Abstract

Today, the management of destructive organizational and administrative behaviors and paying attention to it has gone beyond a choice and has become a necessity. This research was done with the aim of identifying the antecedents of destructive organizational behaviors in the banking system and designing and explaining the management model of organizational and administrative destructive behaviors.

The type of research is developmental in terms of purpose and mixed in terms of data type (qualitative and quantitative) and in terms of the method of data collection, it is meta-composite document type. For this purpose, after searching the databases, 582 articles were evaluated in the field of destructive organizational behaviors between 2000 and 2022, and finally 55 articles were selected in a targeted way and entered the analysis stage.

Based on the final framework of the research, the antecedents of destructive organizational behaviors were categorized in the form of two main categories and six sub-categories. The main categories resulting from the results of the research are: facilitating antecedents and limiting antecedents of destructive organizational behaviors. Facilitating and limiting antecedents of destructive organizational behaviors each include three categories of facilitating and limiting behavioral, structural and contextual factors.

The obtained framework can be used as a tool for strategic planning in the field of destructive organizational behaviors. The results of this research can be useful for the management of coercive destructive organizational behavior and its improvement in the banking system and provide a suitable field for other researches.

Keywords:

Organizational destructive behaviors, facilitating antecedents, limiting antecedent

چکیده

امروزه مدیریت رفتارهای مخرب سازمانی و اداری و توجه به آن از یک انتخاب فراتر رفته و به یک ضرورت تبدیل گردیده است. این پژوهش با هدف شناسایی پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی در نظام بانکی و طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتارهای مخرب سازمانی و اداری انجام شده است.

نوع پژوهش از نظر هدف، توسعه ای و از لحاظ نوع داده ها آمیخته (کیفی و کمی) و از نظر نحوه گردآوری داده ها از نوع اسنادی فراترکیب می باشد. بدین منظور پس از جستجو در پایگاه های اطلاعاتی، در فاصله زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲، تعداد ۵۸۲ مقاله در حوزه رفتارهای مخرب سازمانی ارزیابی و در نهایت ۵۵ مقاله به روش هدفمند انتخاب و وارد مرحله تحلیل شدند.

بر اساس چارچوب نهایی پژوهش، پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی در قالب دو مقوله اصلی و شش مقوله فرعی دسته بندی گردیدند. مقوله های اصلی حاصل از نتایج پژوهش عبارتند از: پیشایندهای تسهیل گر و پیشایندهای محدود کننده رفتارهای مخرب سازمانی. پیشایندهای تسهیل گر و محدود کننده رفتارهای مخرب سازمانی هر یک شامل سه مقوله عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه ای تسهیلگر و محدود کننده نیز می باشند.

چارچوب به دست آمده را می توان به عنوان ابزاری برای برنامه ریزی راهبردی در حوزه رفتارهای مخرب سازمانی مورد استفاده قرار داد. نتایج این تحقیق می تواند برای مدیریت رفتارهای مخرب سازمانی و اداری و بهبود آن در نظام بانکی مفید بوده و زمینه مناسبی برای تحقیقات دیگر فراهم نماید.

واژه های کلیدی: رفتارهای مخرب سازمانی، پیشایندهای تسهیل گر، پیشایندهای محدود کننده

در سال‌های اخیر، مطالعه رفتارهای مخرب سازمانی به واسطه نقش مهم آن در سازمان‌ها، به طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است (ووسن و هافمنز^۱، ۲۰۲۱؛ کارپنتر، میتمان و امرهین^۲، ۲۰۲۱). رفتارهای مخرب و عمدی زیان‌آور در سازمان‌ها، به معنی عدم همسویی نیروی انسانی با اهداف سازمانی است که یک مانع و چالش حیاتی برای سازمان‌ها می‌باشد (اسپیروز و همکاران^۳، ۲۰۲۰؛ سپینوزکا^۴، ۲۰۲۰)، با بروز رفتارهای مخرب، حتی اگر یک سازمان از نظر تجهیزات و امکانات در سطح بسیار خوبی باشد، سرعت و پیشرفت در کار به مقدار قابل توجهی از ایده‌آل خود فاصله خواهد داشت و سازمان از درون از بین خواهد رفت؛ چرا که نیروی انسانی که در حکم یک سنگربان باید عمل نماید، به عنوان یک منافق نقش‌آفرینی خواهد داشت و به سرعت موجب فروپاشی ساختار یک سازمان و ایجاد فاصله عمیق میان تلاش‌های مدیران با دستیابی به اهداف سازمانی می‌نماید (اوکی کی^۵ و همکاران، ۲۰۲۲، میائو و همکاران^۶، ۲۰۲۰).

مطالعات انجام شده نشان می‌دهد بهره‌گیری از سه عنصر اصلی؛ کار تیمی، توانمندسازی کارکنان و آموزش کارکنان می‌تواند اثرات مثبتی را در ایجاد همسویی کارکنان با سازمان به همراه داشته باشد. این در حالی است که این مطالعات در صنعت‌های دیگر انجام شده است و بر همین اساس تعمیم‌پذیری آن در نظام بانکی، مسئله‌ای است که باید مورد بررسی قرار گیرد. (آراوانا^۷، ۲۰۱۹). علاوه بر این مطالعه مشابه دیگری که توسط کریم و ریحمان (۲۰۱۲) در پاکستان انجام شده است، نشان داده که علاوه بر توانمندسازی کارکنان دو مولفه دیگر یعنی عدالت سازمانی^۸ و رضایتمندی شغلی^۹ کارکنان نیز در کنار توانمندسازی کارکنان از جمله مواردی هستند که می‌توانند بر گرایش رفتاری مثبت کارکنان نسبت به بانک (عدم گرایش به رفتارهای مخرب) موثر باشند. با این حال هر دو مطالعه مورد نظر در سازمان‌های غیر بانکی انجام شده اند و صرفاً عواملی را بررسی کرده که دارای تاثیرات مثبت

1 Vossen, & Hofmans

2 Carpenter, Whitman & Amrhein

3 Schreurs et al.

4 Sypniewska

5 Okeke

6 Miao

7 Aravena

8 Organizational Justice

9 Job Satisfaction

بر بروز رفتار مثبت و متعهدانه کارکنان داشته اند. از سال ۲۰۱۳ و بر اساس مطالعه فاتیما و همکاران^۱ (۲۰۱۳)، آن روی سکه با نام رفتار کاری مخرب یا معکوس^۲ ارائه شد و از سویی شواهد بدست آمده موید آن است که این رفتارهای مخرب خود از جمله عوامل تاثیرگذار منفی بر تعهد نیروی انسانی می باشد. افزون بر این خلاء مطالعاتی دیگری نیز در مطالعه فاتیما و همکاران (۲۰۱۳)، مشهود است؛ نقش عواملی مثبت موثر (عدالت سازمانی و رضایتمندی شغلی و کار تیمی، توانمندسازی کارکنان و آموزش کارکنان) که در مطالعات آراوانا (۲۰۱۹)، هانایشا (۲۰۱۶) و کریم و ریحمان (۲۰۱۲) بر رفتارهای مخرب بررسی نشده و مغفول واقع شده است. برآیند موارد مذکور نشان می دهد که با ترکیب الگوهای نظری ارائه شده در مطالعات اخیر به طور نمونه سیبیز (۲۰۲۰)، ولاس و همکاران (۲۰۲۰)، هانایشا (۲۰۱۶)، فاتیما و همکاران (۲۰۱۳)، کریم و ریحمان (۲۰۱۲) می تواند یک مدل جامعی را ارائه نمایند که تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته و با یک شکاف مطالعاتی روبرو است.

مسئله اصلی تحقیق بروز رفتارهای مخرب از سوی برخی از کارکنان در سازمان های خدماتی از جمله نظام بانکی کشور است؛ که از یک سوء با رفتارهای دارای پیامد منفی مستقیم بر سازمان مانند سکوت سازمانی و یا ایجاد نارضایتی در بین خدمت گیرندگان و مشتریان نمود پیدا می کند. رفتارهای مخرب در نظام بانکی، می تواند علاوه بر اثرات خسارت بار درون سازمانی همچون پایین آمدن بهره وری، موجب بروز رویگردانی مشتریان بانک در نتیجه کاهش شهرت سازمانی نیز بشوند. این در حالی است که جذب مشتریان جدید نسبت به حفظ و نگهداشت مشتریان فعلی، نزدیک به ۹۵ درصد هزینه بیشتری را دارد. بر همین اساس باید به بروز رفتارهای مخرب سازمانی در سازمان های خدماتی توجه ویژه ای داشت؛ با این حال مطالعات محدودی در این زمینه قابل اشاره هستند و مدل های نظری ارائه شده، کمتر به سازمان های خدماتی توجه داشته و اغلب در بین شرکت های تولیدی انجام داشته اند (سیبیز، ۲۰۲۰؛ دیهوراپ و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین به نظر می رسد جهت حذف یا به حداقل رساندن پیامدهای ناشی از عدم وجود الگوی مدیریت رفتارهای مخرب سازمانی و اداری، نیاز به تدوین الگویی در این زمینه به منظور پوشش نسبی خلأ دانشی مزبور، ضروری است. اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر در دو بُعد نظری و کاربردی قابل بررسی می باشد. در بُعد نظری، ناکافی بودن شناخت موجود در این خصوص و وجود ابهامات فراوانی در این زمینه است که انجام پژوهش و گردآوری داده های تجربی بیشتر جهت

1 Fatima, Iqbal, & Imran

2 CWB: Counterproductive Work Behavior

اداری

پرفکردهن خلأ نظری و شناسایی هر چه بیشتر مفهوم، مولفه‌ها و شاخص‌ها و نحوه تعامل آنها به صورت دقیق‌تر و عملیاتی‌تر یاری رسانده و منجر به یک الگوی یکپارچه و منسجم را ضروری ساخته است. از نقطه نظر کاربردی نیز، این پژوهش می‌تواند با تبیین پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی، نقش مؤثری در بهبود عملکرد سازمانی نظام بانکی و تحقق اهداف و برنامه‌های اسناد بالادستی کشور به خصوص سند قانون برنامه ششم توسعه کشور در حوزه بانکداری از طریق مدیریت رفتارهای مخرب سازمانی و اداری داشته باشد. افزایش شناخت موجود در این زمینه می‌تواند به ایجاد و توسعه الگوی پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی کمک نموده و زمینه مناسبی برای تقویت بهره‌وری نظام بانکی ایجاد کند.

(۱) مبانی نظری و پیشینه

رفتار مخرب سازمانی و اداری در سطح عمومی در مورد کلیه رفتارهای عمدی از طرف یک عضو سازمان اشاره دارد که به نظر می‌رسد توسط سازمان خلاف منافع آن است. هزینه آسیب‌های ناشی از رفتارهای مخرب می‌تواند بسیار باشد و این در حالی است که در عمل نمی‌توان آن را اندازه‌گیری و سنجش نمود، تنها می‌توان به بررسی این مهم اقدام نمود که رفتارهای مخرب متأثر از چه عوامل زمینه‌ای مثبتی و منفی می‌باشند (کروپانزانو و همکاران، ۲۰۱۷). در یک دوره زمانی معین، نقض رویه‌های معمول و مورد انتظار ممکن است منجر به هیچ‌گونه پیامد خاص نشود، اما تداوم آن قطعاً باعث بروز زیان‌های متعددی برای سازمان مبتنی بر انحراف از دستیابی به اهداف آن می‌گردد، به عبارتی رفتارهای مخرب در واقع زمینه‌ساز فاصله‌گیری سازمان از اهداف و خط‌مشی‌های خود می‌باشد (گریجالوا و همکاران، ۲۰۱۵).

رفتارهای مخرب را می‌توان در دو دسته وسیع قرار داد. اولین دسته انحراف مالی^۱ یا موقعیتی است که شامل سوء استفاده از دارایی‌ها و امتیازات در اختیار قرار گرفته برای کارکنان است. به عنوان مثال می‌توان به سوء استفاده از موقعیت، تبعیض قائل شدن، خسارت به دارایی‌ها و سوء استفاده از امتیازات اشاره کرد. دومین دسته انحراف کاری^۳ است که شامل نقض هنجارها در مورد چگونگی انجام کار می‌شود.

1 Cropanzano et al

2 property deviance

3 production deviance

این شامل عدم حضور در کار به طور برنامه ریزی شده (غیبت، کم تحرکی، استراحت طولانی) و رفتارهایی است که در هنگام کار از سازندگی جلوگیری می کند (ناشی گری یا بی دقتی) (پلتزر و همکاران^۱، ۲۰۱۹). در جدول ۱ ذیل مهم ترین تعاریف و طبقه بندی از رفتارهای مخرب از دیدگاه محققان آورده شده است:

جدول ۱: تعاریف و طبقه بندی رفتارهای مخرب کارکنان

عنوان	تعریف	طبقه بندی / مثال	محقق و سال
رفتار ناهنجار کارمند ^۲	رفتاری که با علم و اراده کارمند صورت می گیرد و موجب نقض هنجارهای اصلی سازمان می شود.	به دو دسته اصلی ناهنجاری های کم اهمیت و جدی تقسیم می شود. و هر دسته نیز به دو دسته دیگر شامل ناهنجاری های بین فردی و ناهنجاری های سازمانی تقسیم شده است.	کانگ (۲۰۲۱)
رفتار ضداجتماعی ^۳	رفتارهای بالقوه یا بالفعل منفی آسیب زنده به افراد یا سازمان	به دو دسته اصلی طبقه بندی شده است؛ رفتار در داخل سازمان و خارج سازمان. هر یک از این دو دسته هم به دو بخش آسیب به افراد و یا آسیب به سازمان تقسیم شده است.	فیلپ و پایل ^۴ (۲۰۲۱)
بهدرفتاری سازمانی ^۵	اقدامی ناقض هنجارهای اصلی و اجتماعی سازمان مه با قصد و نیت قبلی فرد انجام می شود.	مانند نقض قوانین مقررات، دروغ گویی و غیره.	بیسون و همکاران ^۶ (۲۰۲۰)
رفتار ناکارآمد ^۷	رفتارهایی با قصد آسیب زدن به افراد و یا سازمان	مانند خراب کاری و سرقت یا حمله فیزیکی به افراد و سازمان و غیره.	مائو و همکاران ^۸ (۲۰۱۹)
پرخاشگری در	رفتارهای خشونت آمیز که جو روانی	ابراز عداوت و بیکار: مانند دهن کجی و شکل	لی و چن ^{۱۰}

1 Pletzer et al

2 Employee Deviance

3 Antisocial Behavior

4 Organizational Misbehavior

5 Philp & Pyle

6 Byun et al.

7 Counterproductive work behavior

8 Mao et al.

10 Li & Chen

اداری

سازمان ^۱	حاکم بر سازمان را تهدید می‌کنند.	در آوردن و فحاشی، سخت‌گیری بی‌مورد در کار (۲۰۱۸)
رفتارهایی یک کارمند یا گروهی از	مانند خودکشی، و اقدامات شغلی نالایمن؛ آزار	و بهانه‌جویی و ایرادگیری، خشونت در محل کار.
رفتار کارمندان که برای افراد سازمان، گروه	جنسی و خشونت فیزیکی؛ غیبت و دزدی؛ مثل	کنایت و بانون ^۴
غیر کارکردی ^۳	های فعال در آن، یا خود سازمان،	رفتارهای سیاسی غیر کارکردی. بانون ^۴ (۲۰۱۷)
	پیامدهایی منفی به همراه دارند.	

تنها راه برای مدیریت و به حداقل رساندن رفتارهای مخرب سازمانی و اداری از طریق آگاهی از عوامل فردی و انتخاب افرادی است که کمتر تمایل به شرکت در رفتارهای مخرب کاری را دارند. در مقابل، سازمان‌ها از طریق آگاهی از عوامل موقعیتی مانند رهبری تحول‌گرا و حمایت‌های سازمانی، گزینه‌های وسیع‌تری برای مواجهه با رفتارهای مخرب کاری دارند. علاوه بر این، محققان هنوز به طور کامل به بررسی این مسئله نپرداختند که آیا عوامل موقعیتی می‌توانند رفتارهای مخرب سازمانی را فراتر از عوامل فردی (مثل ویژگی‌های شخصیتی) پیش‌بینی کنند (لوگوسی^۵، ۲۰۱۹). در پرتو نظریه برابری^۶ پیشنهادی توسط آدامز^۷ (۱۹۶۳)، فولگر و کروپنزو^۸ (۲۰۰۱) مطرح شده است که کنترل کردن کارکنان با رفتار ناعادلانه (مخرب)، صرفاً باعث نمی‌شود که آن‌ها احساس نارضایتی داشته باشند. در واقع، آن‌ها احساس خشم را نیز نسبت به سازمان توسعه می‌دهند. این چنین احساسات، آن‌ها را وادار به انجام اعمال خاصی می‌کند، مانند (کم‌کاری، سو استفاده از اختیارات و کارشکنی). ددی^۹ (۲۰۱۲) معتقد بود که تخلف در قرارداد کار در سطح روانی، منجر به رخداد تعدادی از رفتارهای منفی و سهل‌انگاری و مقاومت در برابر تغییر می‌شود. همچنین منجر به کاهش سطح وفاداری سازمانی کارکنان می‌گردد. این چنین رفتارهای مخرب می‌تواند سازمان را با رویگردانی مشتریان روبرو سازد و این مسئله نیز منجر به ورشکستگی سازمان خواهد شد (ال‌اواسا^{۱۰}، ۲۰۱۸).

¹ Organization Aggression

³ Dysfunction Work behavior

⁴ Knight & Baune

⁵ Lugosi

⁶ Theory of equity

⁷ Adams

⁸ Folger & Cropanzo

⁹ Dadi

¹⁰ Al-A'wasa

پریسمات و همکاران (۲۰۱۳) به مطالعه تئوری یادگیری اجتماعی^۱ پیشنهادی و نظریه پردازش اطلاعات اطلاعات اجتماعی^۲ پیشنهادی توسط سالانکیک و پیففر^۳ (۱۹۷۸) پرداخته‌اند. این محققان معتقد بودند بودند که کارکنان سازمان، رفتارهای مخرب و ناعادلانه را از سوی دیگران مشاهده کرده و یاد می‌گیرند و یا نشانه‌های مربوط به برابری را در محیط خود تفسیر می‌کنند که موجب رفتار مناسب در آینده می‌شود. این محققان همچنین مطرح کردند که اگر عادلانه با کارمند برخورد شود، او نگرش مثبت و روحیه بالا را از خود نشان می‌دهد و به گروه کاری خود افتخار می‌کند و از بروز رفتارهای مخرب اجتناب می‌ورزد. این امر موجب می‌شود تا او سطح بالایی از وفاداری شغلی و احساس تعلق داشته باشد و رفتارهای مثبت از خود نشان دهد. اگر با کارمند ناعادلانه رفتار شود، او سطح پایین وفاداری شغلی و حس عدم تعلق را نشان می‌دهد و ترغیب می‌شود که رفتارهای مخرب و اقداماتی که تنها به منافع شخصی خود او منجر می‌شود را انجام دهد (الواسا، ۲۰۱۸). بریمکامب و همکاران^۴ (۲۰۱۳) نشان دادند که مفاهیم و ارزش‌های عدالت ادراک شده، تأثیر عمده‌ای بر رفتار کارکنان و رویه‌هایی که آنها انجام می‌دهند، دارد. استفاده از قدرت و پست سازمانی، و یا برای کنترل کارکنان، موجب می‌شود تا گروه‌های کاری پایین دست، نگرش‌های منفی و رفتارهای منفی و مخربی را از خود بروز داده و حس نفرت را در خود ایجاد کنند. این امر همچنین منجر به وقوع اختلاف بین کارکنان می‌شود. بر اساس مطالعه لی روی و همکاران^۵ (۲۰۱۲) نشان داده شده است که از نظر آماری، عدالت تعاملی تأثیر معناداری بر رفتار کاری معکوس دارد. همان‌طور که انصاری و همکاران (۲۰۱۳) نتیجه گرفتند، بین انواع مهارت‌ها و عدالت توزیعی از یک سو و رفتار کاری مخرب از سوی دیگر رابطه منفی وجود دارد. همچنین مطرح کردند که بین محدودیت‌های سازمانی و رفتار کاری مخرب، رابطه مثبت وجود دارد. همچنین به این نتیجه رسیدند که بین عوامل فردی و رفتار کاری مخرب، ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین مونانو و همکاران^۶ (۲۰۱۵) رابطه بین ابعاد عدالت ادراک شده (یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و ابعاد رفتار کاری مخرب (به عنوان مثال سوء استفاده بین فردی،

1 Social learning theory

2 Social information processing theory

3 Salancik & Pfeffer

4 Brimecombe et al

5 Le Roy

6 Monanu et al.

اداری

خرابکاری، کج رفتاری و رویگردانی) را مورد بررسی قرار دادند. سالم و گوپیناث^۱ (۲۰۱۵) تاثیر نگرش کارکنان نسبت به سازمان را بر ابعاد رفتار کاری مخرب (به عنوان مثال کج رفتاری و رویگردانی) بررسی کردند. آنها همچنین تاثیر فشار کار (به عنوان یک متغیر واسطه) را مورد بررسی قرار دادند. آنها نتیجه گرفتند که نگرش کارکنان، از نظر آماری تاثیر معناداری بر ابعاد رفتار کاری مخرب دارد. همچنین فشار کاری (به عنوان یک متغیر واسطه) بر رابطه بین عدالت ادراکی و رفتار کاری مخرب، تاثیر قابل توجهی دارد.

نظریه مبادله اجتماعی^۲ تحت تاثیر مکتب روانشناختی رفتارگرایی^۳ توسط هومنز^۴ شکل گرفته است. از دیدگاه وی انسانها موجوداتی کنش گر هستند که در حال مبادله پاداش هستند و همواره به محاسبه شادیها، لذتها و نیز آلام خود می پردازند؛ تا سود خود را حداکثر نمایند و از زیان بکاهند. مطابق این مکتب انسان موجودی است با سازوکارهای عصبی، که دو کار عمده بر عهده دارد: ۱. یادگیری ارزش-ها و هنجارها در برخورد با محیط و ۲. انطباق با محیط بر اساس آموخته ها. بر اساس این مکتب انسان دارای قوه و توانایی یادگیری است و قادر به سازگاری و همسازی با شرایط محیطی است که این قوه "هوش" نامیده می شود. علاوه بر هوش، آنان به قوه دیگری در انسان اشاره دارند که سبب کشش به سوی خوشی و گریز از امور ناخوشایند و محرومیت زای می شود که این حالت را گرایش به خوشی و دردگریزی نام گذاری کرده اند (چنگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). صاحب نظران این مکتب بر این باورند که ذهن انسان تحت تاثیر محیط اجتماعی و فرهنگ و طبق اصول گرایش به خوشی و دردگریزی و خردگرایی (خرد محاسبه گر و مال اندیش)، آنچه که لازم است را می آموزد و قصد نهایی رفتارهای انسان را به سمت سود و منفعت سازماندهی نموده و انسان را به فعالیت هایی که دارای منفعت مضاعفی باشند، هدایت می کند. طبق این نظریه، تعامل انسانها و روابط حاکم بر رفتارهای آنان با هم، مبتنی بر مبادله ای است که اساس آن سنجش سود و زیان بوده و باعث بروز رفتارهای مشابه در آنان می-گردد (شی^۶ و همکاران، ۲۰۲۱).

-
1. Saleem & Gopinath
 2. Social Exchange theory
 3. Behaviorism
 4. George Caspar Homans
 5. Cheng
 6. Shi

ارتباط بین رفتارهای مخرب سازمانی و نظریه مبادله اجتماعی را می‌توان به شرح زیر تبیین نمود: سازمان ماهیتی اجتماعی داشته و رفتارهای اکثر افراد در سازمان، متأثر از فضای اجتماعی سازمان است. حال چنانچه در سازمان کنش رفتارهای مخرب سازمانی به عنوان پدیده‌ای با ارزش تلقی شود، به عنوان رفتاری خوشایند به حساب خواهد آمد. چرا که براساس نظریه مبادله اجتماعی، افراد در سازمان، به توافق اجتماعی، قرارداد اجتماعی و پذیرش اجتماعی روی می‌آورند و چنانچه این رفتارها در سازمان مورد اقبال و پذیرش قرار گرفته باشد، سایر افراد نیز با الهام و تاثیرپذیری از انگاره‌های موجود در سازمان، آنها را از خود بروز خواهند داد.

پیشینه پژوهش

طبق نتایج مطالعه موسوی و همکاران (۱۴۰۰)، رهبری اقتدارگرا و قرارداد روان شناختی به صورت مستقیم با رفتارهای مخرب سازمانی کارکنان ارتباط دارند. همچنین در مطالعه انجام شده توسط فتاحی و همکاران (۱۳۹۹) رفتارهای سیاسی مدیران همچون پارتی بازی، تشکیل ائتلاف، تمایل به کنترل و عدم مراعات بر بروز رفتارهای مخرب سازمانی کارکنان تاثیر معناداری دارند. براساس تحقیق جعفری سیریزی و همکاران (۱۳۹۸) میان هوش هیجانی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای مخرب سازمانی رابطه آماری معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق روشن ضمیر (۱۳۹۵) نشان داد که رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، سیاست سازمانی، استرس شغلی، جو اخلاقی بر رفتارهای مخرب سازمانی کارکنان تاثیر دارند. نتایج مطالعه صادقی و گروسی (۱۳۹۵) نشان داد که بین فرسودگی شغلی و دو بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. گارسیا^۱ و همکاران (۲۰۲۲) طی مطالعه خود دریافتند که از خودبیگانگی کارکنان در سازمانهای دولتی بر رفتارهای مخرب سازمانی تاثیر دارد. مطالعه مصطفی^۲ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که بین مشارکت دادن کارکنان و بروز رفتارهای مخرب سازمانی رابطه معکوس وجود دارد. نتیجه مطالعه پلتزر^۳ (۲۰۲۱) نشان داد که کارکنان مسن تر رفتارهای انحرافی کمتر و رفتار شهروندی سازمانی بیشتری دارند. همچنین مطالعه دی کلرک و همکاران^۴ (۲۰۲۱) نیز نشان داد که بی‌عدالتی سازمانی بر رفتارهای مخرب سازمانی تاثیر دارد و هویت سازمانی در این رابطه نقش

1 García

2 Mostafa

3 Pletzer

4 De Clercq et al

اداری

میانجی دارد. کاندی و بدر^۱ (۲۰۲۱) در مطالعه خود نشان دادند که تعارض بین فردی به طور مثبت با رفتارهای مخرب سازمانی ارتباط دارد، اما این رابطه در سطوح بالاتر هوش هیجانی ضعیف تر است. همچنین منصور و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان دریافتند که مدیریت استعداد شامل فرایندهای جذب استعداد، حفظ استعداد، پیشرفت استعداد و موفقیت شغلی و بر رفتارهای مخرب سازمانی از قبیل خرابکاری، انصراف، انحراف در کار، سرقت، رشوه تاثیر منفی دارد. بیلال و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در مطالعات خود دریافتند که وفاداری کارکنان بر رفتارهای مخرب سازمانی کارکنان بخش بانکداری تاثیر منفی دارد. نتیجه مطالعه ژوانگ و همکاران^۴ (۲۰۲۰) نشان داد که فرصت‌های دوستی و رواج دوستی کارکنان هتل بر رفتارهای مخرب سازمانی تاثیر منفی می‌گذارد و رواج دوستی کارکنان به طور منفی بر انحراف سیاسی، انحراف اموال و تجاوز شخصی تأثیر دارد. مرور و بررسی مطالعات و تحقیقات موجود در حوزه رفتارهای مخرب سازمانی و اداری، نشان می‌دهد که اولاً الگوی جامعی از پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی وجود نداشته و یا در این زمینه کمبودهایی وجود دارد. دوم وجود این نکته که هر یک از مطالعات و تحقیقات گذشته از زاویه‌ای خاص به این حوزه پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال برخی از مطالعات به بررسی تاثیر سبک رهبری و مدیریت (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰ و فتاحی و همکاران، ۱۳۹۹)، ویژگی‌های فردی همچون هوش هیجانی (سیریزی و همکاران، ۱۳۹۸)، نگرش‌های شغلی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وفاداری سازمانی (روشن ضمیر، ۱۳۹۵، بیلال و همکاران، ۲۰۲۰)، فرسودگی شغلی (صادقی و گروسی، ۱۳۹۵) و عوامل سازمانی همچون عدالت سازمانی (دی کلرک و همکاران، ۲۰۲۱)، مدیریت استعداد (منصور و همکاران، ۲۰۲۰) بر رفتارهای مخرب سازمانی پرداخته‌اند. دسته دیگر مطالعات به بررسی رابطه بین رفتارهای مخرب سازمانی و متغیرهایی همچون رفتار شهروندی، فرهنگ اخلاقی، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی و... پرداخته‌اند. اما تحقیقات مختلف نتایج کاملاً یکسانی نداشته‌اند و در برخی موارد مدل‌های مختلف در بسترهای مختلف به نتایج کاملاً یکسان نائل

¹ Kundi & Badar

² Mansour et al

³ Bilal et al

⁴ Zhuang et al

نیامده‌اند که نشان می‌دهد با توجه به ساختارهای سازمانی، فرهنگ سازمانی و ... می‌تواند تفاوت‌هایی هرچند اندک برای سازمان‌های مختلف وجود داشته باشد. از سوی دیگر پژوهش جامعی که با رویکرد همه‌جانبه طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتارهای مخرب سازمانی و اداری در نظام بانکی، یافت نشد. لذا با توجه به شکاف نظری موجود در پیشینه‌های تجربی، می‌توان این تحقیق را رویکردی مناسب برای بررسی جامع این مفهوم به شمار می‌رود.

۲) ابزار و روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای بوده و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از نوع اسنادی - فراترکیب^۱ و در بخش کمی از نوع توصیفی پیمایشی می‌باشد. در این تحقیق ابتدا سعی شده است با نگرشی نظام مند و بهره بردن از روش آمیخته و ترکیبی پژوهش‌های کیفی گوناگون به کشف و یافتن موضوعات نوین و اساسی پرداخته و با این روش، یک دید جامع و گسترده نسبت به مسائل پدید آورده شود. و سپس از طریق انجام تجزیه و تحلیل کمی و آمار اعتبارسنجی مدل صورت گیرد. برای انجام فراترکیب، ابتدا بازبینی و بررسی دقیق و ژرف در مورد امر مورد بحث صورت پذیرفته و یافته‌ها و نتایج پژوهش‌های کیفی مرتبط ترکیب گردیدند. جامعه آماری پژوهش در قسمت کیفی دربرگیرنده کلیه پژوهش‌های پیشین (مقالات) مرتبط با موضوع مورد مطالعه و در بخش کمی شامل کارشناسان ستادی بانک تجارت شهر تهران به تعداد ۲۵۰ نفر بودند. که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در زمینه نمونه‌گیری در بخش کیفی، مرتبط‌ترین مطالعات لاتین و فارسی با استفاده از رویکردی هدفمند به تعداد ۵۵ مقاله انتخاب شده‌اند که در آن‌ها درباره عوامل موثر بر رفتارهای مخرب سازمانی، به‌طور مستقیم و همچنین در زمینه سایر متغیرها بحث شده بود.

ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مشاهده و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی پرسشنامه در بخش کمی با استفاده از روش روایی محتوا تایید شد و پایایی آن در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰.۷ تایید شد. همچنین براساس جدول ۵ میانگین واریانس استخراج شده و پایایی اشتراکی بزرگتر از ۰.۵ بوده و مقدار پایایی ترکیبی متغیرها نیز

اداری

بزرگتر از ۰.۷ می باشد که نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه گیری می باشد. همچنین مقادیر پایایی ترکیبی بزرگتر از مقدار واریانس استخراج شده است که نشان دهنده روایی هم گرای مدل می باشد.

جدول ۲: شاخص های برازش و روایی هم گرای الگو

متغیر	میانگین واریانس استخراجی (AVE)	پایایی ترکیبی	ضرب تعیین (R^2)	آلفای کرونباخ	پایایی اشتراکی	شاخص افزونگی
پیشایندهای تسهیل گر	۰/۵۴	۰/۸۹	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۵۴	۰/۳۶
پیشایندهای محدود کننده	۰/۵۱	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۵۱	۰/۳۸
رفتارهای مخرب	۰/۵۵	۰/۸۷	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۵۵	۰/۳۸

معیار فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، برای محاسبه روایی واگرایی مورد استفاده قرار می گیرد و طبق نظر آنان ، موقعی آزمون دارای روایی واگرایی یا تشخیصی هست که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه ، بزرگتر از واریانس اشتراکی یا مقادیر همبستگی بین آن سازه و سازه های دیگر در مدل باشد. چنانچه جذر میانگین واریانس استخراج شده (\sqrt{AVE}) برای یک متغیر بزرگتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها باشد، روایی واگرا برای آن متغیر وجود دارد. در جدول ۳ اعداد روی قطر اصلی جذر میانگین واریانس استخراج شده می باشند که از مقادیر همبستگی متغیرها بزرگتر بوده و نشان دهنده روایی واگرایی الگو می باشد.

جدول ۳: شاخص های برازش و روایی هم گرا الگو

متغیر	۱	۲	۳
پیشایندهای تسهیل گر	۰/۷۴		
پیشایندهای محدود کننده	۰/۷۰	۰/۷۱	
رفتارهای مخرب	۰/۶۸	۰/۶۷	۰/۷۶

یافته‌های پژوهش

به منظور پیاده‌سازی بخش کیفی پژوهش از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروس^۱ (۲۰۰۳) استفاده شده که در ادامه، مراحل انجام شده آمده است. در گام نخست یعنی مشخص و معین نمودن هدف و تنظیم سؤالهای پژوهش اهتمام گردید و برای تنظیم سؤالات پژوهش از متغیر و پارامترهای چه چیزی^۲، جامعه مورد مطالعه^۳ و محدودیت زمانی^۴ طبق جدول شماره ۴ استفاده شود.

جدول ۴: پارامترها و جواب سؤالها

پارامترهای سؤالی	پاسخ سؤال
چه چیزی (What) ؟	پیشران‌های رفتارهای مخرب سازمانی کدام‌اند؟
جامعه مورد مطالعه (Who) ؟	تمامی حوزه‌های تحقیقاتی در پایگاه‌های داده، مجلات و کنفرانس‌ها
محدودیت زمانی (When) ؟	۲۰۲۲ - ۲۰۰۰

در این پژوهش سعی شد تا براساس مطالعه‌های پیشین، به ارائه تحلیلی عمیق از عوامل موثر و تأثیرگذار بر رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه تعامل‌گرایی اجتماعی در راستای مدیریت آن پرداخته شود. در گام دوم به بررسی نظام‌مند متون پرداخته شد. جامعه آماری پژوهش در این بخش شامل تمام اسناد علمی، گزارش‌های پژوهشی، پایگاه‌های داده و نشریه‌های داخلی و خارجی در زمینه موضوع پژوهش طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ بود. در این خصوص، ۷ واژه کلیدی مندرج در جدول شماره (۵) از طریق پایگاه‌های علمی معتبر خارجی وب اف ساینس^۵، گوگل اسکولار^۶ و داخلی از جمله پایگاه علمی مرکز جهاد دانشگاهی^۷، پایگاه مجلات تخصصی نور^۸، سیویلیکا^۹، پرتال جامع علوم انسانی و ایران داک مورد جستجو قرار گرفته است.

جدول ۵: کلمات کلیدی جستجو شده در پایگاه‌های داده

واژگان کلیدی فارسی	واژگان کلیدی انگلیسی
ردیف	

1. Sandelowski and Barros

2. What

3. Who

4. When

5. Web of science

6. Google scholar

7. SID

8. Noormags

9. CIVILICA

اداری

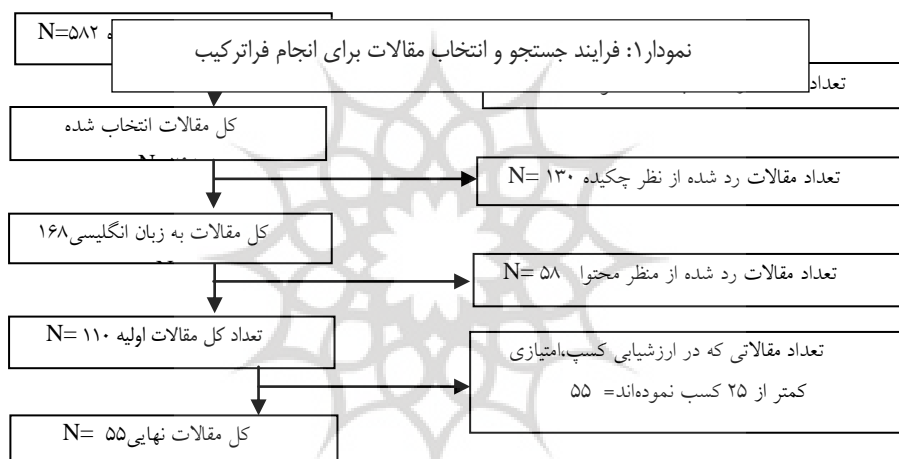
Organizational deviant behaviors	رفتارهای انحرافی سازمانی	۱
Organizational destructive behaviors	رفتارهای مخرب سازمانی	۲
Organizational Anti-Productivity Behaviors	رفتارهای ضد بهره‌وری	۳
Organizational Anti-Citizenship Behaviors	رفتارهای ضد شهروندی سازمانی	۴
Anti-productive behaviors	رفتارهای ضد تولید	۵
Hypocritical behaviors	رفتارهای منافقانه	۶
Selfish behaviors	رفتارهای منفعت طلبانه	۷

گام سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب و سازگار با موضوع؛ در این مرحله، تناسب داشتن مقاله‌های مورد نظر با سئوالهای تحقیق مورد کاوش و بررسی قرار گرفته و مضاف بر مرتبط بودن، اسناد بر پایه معیارهای کیفیت اسناد نیز مورد سنجش قرار می‌گیرند و تعدادی از این مقاله‌ها در این قسمت از ادامه روند مشارکت باز می‌مانند. این روند چندین بار از سر گرفته شده و ادامه پیدا می‌کند تا اینکه در هر تکرار، تعدادی از اسناد کنار گذاشته می‌شوند. با جستجو و کاوش ۷ کلمه کلیدی و اساسی در سایت‌های علمی گوگل اسکولار و وب‌اف ساینس بیش از ۱۵۰۰ مقاله یافت شده که با در نظر گرفتن نوع سند به صورت مقاله، زبان انگلیسی و حوزه مطالعاتی مدیریت و رفتار سازمانی تعداد مقالات به ۵۸۲ مقاله کاهش یافت. بررسی و بازبینی در بین مقاله‌های یافت شده، به این صورت انجام گرفته که پارامترهایی از جمله عنوان، چکیده و محتوا، مشخص شده و در هر دور بازبینی بر اساس یکی از آنها به کاهش اسناد پرداخته شد. در دور اول اسناد بر اساس عنوان سنجیده شده‌اند. در این دور، مواردی که بدون شک ارتباطی نداشتند، حذف شده و مواردی که مشکوک بوده برای بررسی‌های بیشتر حفظ گردیده و همراه با موارد قطعاً مرتبط، گروه‌بندی شده است. این مرحله بیشترین کاهش و ریزش حجم اسناد را در برداشته است. پس از آن موارد باقیمانده بر مبنای چکیده مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در این مرحله نیز تعداد قابل توجهی از اسناد کاهش یافته‌اند. در این دو مرحله یعنی بازبینی بر اساس عنوان و چکیده معیار اصلی باقی ماندن و یا کنار گذاشتن اسناد، مرتبط بودن آنها بوده است. پس از آن اسناد بر پایه محتوی و روش مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. در این مرحله تعداد مقالات باقی‌مانده به ۱۱۰ مورد کاهش یافت. به عبارت دیگر در پایان ۱۱۰ مقاله بیشترین تناسب را با موضوع تحقیق داشته‌اند که برای بررسی، استحصال و استخراج شده‌اند. در قدم بعدی کیفیت روش شناختی مطالعات مورد ارزیابی قرار گرفته است. هدف این گام حذف مقالاتی است که محقق به یافته‌های آنها اعتماد ندارد. در این

مرحله، محقق جدولی را برای بررسی دقیق کیفیت اسناد تنظیم نموده که در آن هر کدام اسناد بر اساس پارامترهایی امتیازدهی شده‌اند. ابزاری که معمولاً در این گونه مواقع استفاده می‌شود، روش کسپ^۱ یا "برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی"^۲ است. این ابزار شامل ۱۰ پارامتر است که به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اهمیت و اعتبار مطالعات کیفی را ارزیابی نماید. این پارامترها شامل موارد زیر است:

(۱) اهداف تحقیق، (۲) منطق روش، (۳) طرح تحقیق، (۴) روش نمونه‌برداری، (۵) روش و کیفیت جمع‌آوری داده‌ها، (۶) بازتاب نتایج و بسط دادن آنها (۷) ملاحظه‌های اخلاقی، (۸) میزان دقت در زمینه تجزیه تحلیل داده‌ها، (۹) تشریح واضح و روشن یافته‌ها و (۱۰) میزان اهمیت و ارزش تحقیق. محققین و پژوهشگران، امتیاز دهی هر پارامتر را براساس یک (ضعیف) تا پنج (عالی) انجام می‌دهند. مقالاتی که مجموع امتیازات آن‌ها ۲۵ و بالاتر شود به لحاظ کیفی تأیید و باقی مقالات از گردونه تحقیق خارج می‌شوند. در پایان این مرحله تعداد ۵۵ مقاله انتخاب شده است.

فرایند جستجو و انتخاب مقاله‌ها در نمودار شماره (۱) نمایش داده شده است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

1. CASP

2. Critical Appraisal Skills Programme

اداری

گام چهارم: استحصال و استخراج نتایج؛ در این گام به منظور دستیابی به یافته های درون محتوایی مجزایی صورت می پذیرد و مقاله های منتخب چندین بار مرور می شوند و اسناد مربوطه گزینش شده و از طریق گزارش های برگزیده شده، کدهایی از متن های انتخابی استخراج و استحصال می گردد. گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته های کیفی؛ در این تحقیق، برپایه مطالعه های پیشین برای تمام اطلاعات استخراج شده، کدی اختصاص داده شد. بر این اساس، یک طبقه بندی با تم ها یا مفاهیمی شکل گرفت. سپس طبقه های مشابه و مربوطه را در موضوعی (مقوله) قرار گرفت که آن را به بهترین نحو توصیف می کند. در جدول شماره (۶)، نمونه هایی از کدگذاری های صورت گرفته و منابع هر کد جهت آشنایی خواننده ارائه گردیده است.

جدول ۶: نمونه ای از کدگذاری اطلاعات شامل کدها و منابع

منبع	کد	ردیف
Kayani & Alasan (2021); Ma et al (2019); Griep & Vantilborgh (2018) موسوی و همکاران (۱۴۰۰)؛ گل پرور و همکاران (۱۳۹۳)	نقض قرارداد روانی	۱
Jiatong et al (2021); Ocel (2018); Puni et al (2016) کاظمی و همکاران (۱۳۹۷)؛	رهبری استبدادی یا خودکامه	۲
Miao & Zhou (2020) آرانی و نامیان (۱۳۹۹)	ریاکاری شرکتی ^۱	۳
Jiatong et al (2021); Chen et al (2020) صادقی و گروسی (۱۳۹۵)	خستگی عاطفی	۴
Jiatong et al (2021) کاظمی و همکاران (۱۳۹۷)؛ مقدم و محمودی (۱۳۹۷)؛ فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)	بدخواهی یا بدبینی سازمانی	۵
Kayani & Alasan (2021); Puni et al (2016) زینلی و همکاران (۱۳۹۸)	رهبری زهرآگین	۶
Kayani & Alasan (2021); Spector & Fox (2010)	شخصیت فعال	۷
Cohen & Abedallah (2021); Khattak et al (2019); گل پرور و کرمی (۱۳۹۰)؛ فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)؛ مسلمی و همکاران (۱۳۹۹)	بی عدالتی	۸
Cohen & Abedallah (2021); Chen et al (2020) صادقی و گروسی (۱۳۹۵)	فرسودگی شغلی	۹
Cohen & Abedallah (2021); کاظمی و همکاران (۱۳۹۷)؛ زینلی و همکاران (۱۳۹۸)	رهبری ماکیاولیسم	۱۰
Cohen & Abedallah (2021); Roopa et al (2016)	خودشیفتگی	۱۱

^۱ corporate hypocrisy^۹

ردیف	کد	منبع
۱۲	اختلالات فکری و روانی	Cohen & Abedallah (2021); Aubé et al (2009)
۱۳	سیاست‌های سازمانی	Meisler et al (2019); Baloch et al (2017); هادی زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۳)؛ محمودروشن ضمیر (۱۳۹۵)؛
۱۴	خودارزیابی	Cohen & Abedallah (2021)
۱۵	خصوصیت	Meisler et al (2019)
۱۶	ویژگی های شخصیتی (منفی)	Khattak et al (2019); آغاز و همکاران (۱۳۹۵)؛ مسلمی و همکاران (۱۳۹۹)
۱۷	انحراف یا تعارض بین فردی	Wang et al (2018); Kundi & Badar (2021)
۱۸	قوانین سازمانی سختگیرانه و ناعادلانه	Sulea (2016) سلمانی و رادمند (۱۳۸۸)؛ قدرتی پور و حسن مرادی (۱۳۹۳)؛ فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)
۱۹	ضعف فرهنگی	Ramshida & Manikandan (2013) سلمانی و رادمند (۱۳۸۸)؛
۲۰	ساختار نامناسب پاداش	سلمانی و رادمند (۱۳۸۸)؛ قدرتی پور و حسن مرادی (۱۳۹۳)؛

براساس هدف اصلی پژوهش، کدهای اولیه از پژوهش‌ها استخراج و دسته‌بندی شدند. پس از مشخص شدن کدها، طبقه‌بندی موضوعی شکل گرفت که موضوعات مشابه، در کنار هم، ذیل آن موضوع قرار گرفتند که به آنها مقوله‌های فرعی گفته می‌شود و طبقه‌بندی موضوعی مقوله‌های فرعی نیز مقوله‌های اصلی را شکل داد و در نهایت مفهوم پیشایندهای تسهیل‌گر رفتارهای مخرب سازمانی و پیشایندهای محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی شکل گرفت که در جدول ۷ کدهای مرتبط با هر مقوله اصلی و فرعی آمده است.

جدول ۷: نمونه‌ای از کدگذاری اطلاعات شامل کدها، مقوله‌ها و مفاهیم

مفهوم	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدها
پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی	پیشایندهای تسهیل‌گر	عوامل رفتاری	خودشیفتگی، خستگی عاطفی، نقض قرارداد روانی، فرسودگی شغلی، اختلالات روانی و فکری، خصومت، شخصیت منفی، خصومت و تعارض بین فردی، استرس شغلی، نگرش منفی و بدبینانه، رفتارهای منفعت‌طلبانه، تمایل به خشونت، استفاده ابزاری از کارکنان و سوگیری روانشناختی
		عوامل ساختاری تسهیل‌گر	رهبری خودکامه، رهبری ماکیاولسیم، رهبری مخرب، رهبری سواستفاده‌گر، سیاست‌های سازمانی، قوانین و

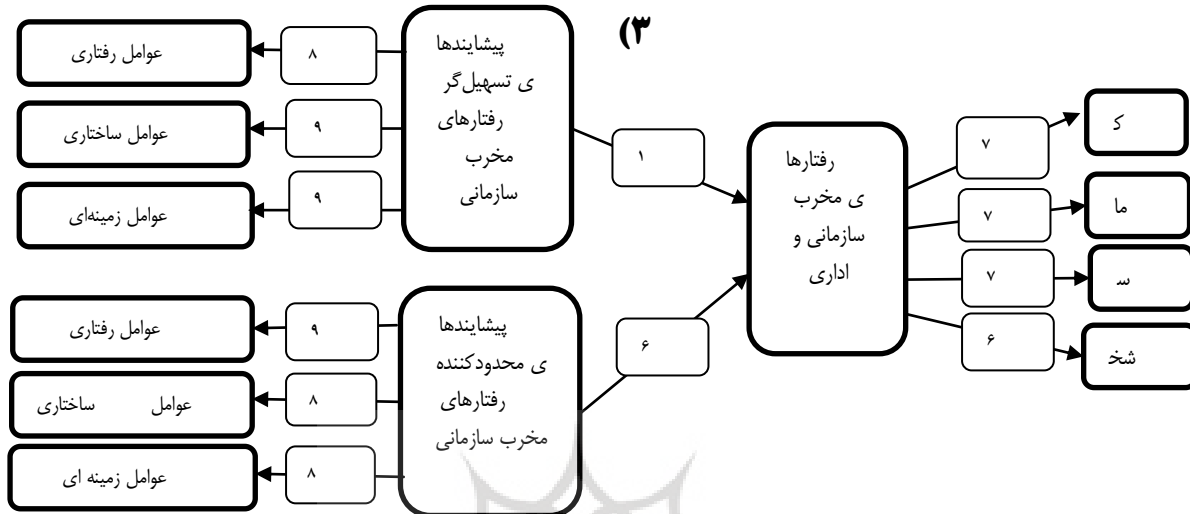
اداری

مقررات سخت گیرانه، ساختار نامناسب پاداش و کنترل- های رسمی			
عوامل زمینه‌ای تسهیل‌گر جو بدبینی سازمانی، ریاکاری شرکتی، بی‌عدالتی، جو عدم اعتماد سازمانی، فرهنگ سازمانی ضعیف، جو حسادت در محیط کار و حاکمیت جو سکوت سازمانی			
عوامل رفتاری محدودکننده رفتار شهروندی سازمانی، وفاداری به سازمان، روحیات اخلاقی کارکنان، رضایت شغلی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی، عاطفه مثبت، وجدان کاری و سازش- پذیری کارکنان	پیشایندهای محدودکننده		
عوامل ساختاری محدودکننده سیستم کاری با مشارکت بالا، نظام مدیریت منابع انسانی کارآمد، نظام حمایت سازمانی، تعامل رهبر- عضو، نظام مدیریت استعداد، کیفیت زندگی کاری و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان			
عوامل زمینه‌ای محدودکننده سرمایه روانشناختی سازمان، هویت سازمانی، جو اخلاقی سازمان، جو دوستی در محل کار، عدالت سازمانی، ارزش‌های سازمانی و معنویت در محیط کار			

گام ششم: کنترل کدهای استخراجی و حاصله؛ روایی چارچوب ارائه شده، از طریق روایی محتوایی حاصل شد. این روایی از دو جنبه صورت گرفته است: جنبه اول، استفاده از اجزاء و عوامل ارائه شده در پژوهش‌های قبلی است که خود دارای روایی می‌باشند و جنبه دوم، تأیید الگوی به دست آمده توسط اساتید و متخصصان مرتبط با حوزه مورد مطالعه است. برای سنجش پایایی چارچوب به دست آمده از چند خبره آشنا با موضوع استفاده شد و تعدادی از متون انتخاب شده در اختیار آنان قرار گرفت و پس از کد گذاری، شاخص کاپا محاسبه شد؛ که نتیجه آن $K = 0/886$ گردید. با توجه به عدد معنی‌داری $0/001$ این شاخص مورد قبول و پذیرش قرار گرفت.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها و نتایج بدست آمده؛ براساس مطالعات پیشین و کدهای استخراج شده، پیشایندهای موثر بر رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی در قالب دو مقوله پیشایندهای تسهیل‌گر و پیشایندهای محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی طبقه‌بندی می‌شوند. زیرمقوله‌های پیشایندهای تسهیل‌گر رفتارهای مخرب سازمانی عبارتند از: (۱) عوامل رفتاری تسهیل‌گر، (۲) عوامل ساختاری تسهیل‌گر و (۳) عوامل زمینه‌ای تسهیل‌گر. زیرمقوله‌های پیشایندهای محدودکننده

رفتارهای مخرب سازمانی عبارتند از: (۱) عوامل رفتاری محدودکننده، (۲) عوامل ساختاری محدودکننده و (۳) عوامل زمینه‌ای محدودکننده. در شکل ۴، چارچوب استخراج شده پیشنهادی رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی آن نشان داده شده است:



نمودار ۲: مدل تحلیلی پژوهش (چارچوب الگوی مدیریت رفتارهای مخرب سازمانی و اداری)

به منظور اعتبار سنجی مدل، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تاییدی) به کمک نرم افزار SmartPls استفاده شد. به این صورت که پس از مشخص شدن مولفه‌ها و شاخص‌های مدل، روابط بین شاخص‌ها و مولفه‌ها بررسی و تحلیل گردید. با نگاهی با نتایج خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معنی‌داری مدل‌ها مشخص شد که عوامل تسهیل‌گر زمینه‌ای با ضریب استاندارد ۰/۸۶۲ و عدد معناداری ۳۱/۷۵۶، عوامل تسهیل‌گر ساختاری با ضریب استاندارد ۰/۹۳۴ و عدد معناداری ۷۴/۹۳۶، عوامل تسهیل‌گر رفتاری با ضریب استاندارد ۰/۹۴۳ و عدد معناداری ۹۰/۷۶۸، عوامل محدودکننده زمینه‌ای با ضریب استاندارد ۰/۸۸۱ و عدد معناداری ۴۵/۴۰۶، عوامل محدودکننده ساختاری با ضریب استاندارد ۰/۸۸۳ و عدد معناداری ۳۷/۳۷۶، عوامل محدودکننده رفتاری با ضریب استاندارد ۰/۹۳۵ و عدد معناداری ۸۲/۰۳۸، تأیید شدند و این ضرایب نشان می‌دهد که مولفه‌های شناسایی شده همبستگی بالایی با متغیر مربوطه (عوامل تسهیل‌گر و محدودکننده رفتارهای مخرب)

محسن شهیازی، شهلا سهرابی، اسماعیل اسدی: طراحی الگوی مدیریت رفتارهای مخرب سازمانی و

اداری

دارند و به خوبی توانسته‌اند متغیر اصلی موردنظر را تبیین نمایند. همچنین معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده نشان داد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده‌اند. زیرا مقدار آزمون معناداری تک تک آنها از عدد ۱.۹۶۲ بزرگتر و از عدد ۱.۹۶- کوچکتر است. طبق نتایج حاصل از این تحلیل، همه ۵۶ شاخص شناسایی شده مورد بررسی، تایید شد. به عبارتی معناداری ضرایب بدست آمده برای این شاخص‌ها مورد تایید قرار گرفت. در راستای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش، ضریب تعیین متغیرهای پنهان درون‌زای مدل محاسبه شد با توجه به جدول ۸، متوسط مقادیر R^2 متغیرها برابر با ۰/۲۹ بوده که نزدیک به مقدار ۰.۳۳ بوده و نشان از برازش مناسب مدل دارد. همچنین معیار GOF یا برازش مدل طبق معیار فوق تنهاوس و همکاران (۲۰۰۴) و طبق فرمول زیر محاسبه گردید:

$$\text{فرمول (۱)} \quad \sqrt{\text{AveR}^2 \times (\text{Ave of communalities})}$$

به طوری که میانگین 'Communalities' نشانه میانگین مقادیر پایایی اشتراکی هر سازه بوده و Ave R^2 سازه‌های درون‌زای مدل است. با توجه به جدول ۸ و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF و حصول عدد ۰/۳۹ برای این مدل، نشان از برازش بسیار مناسب مدل تحقیق است.

جدول ۸: میزان communality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	communality	R^2
پیشایندهای تسهیل‌گر	۰/۵۴	-
پیشایندهای محدودکننده	۰/۵۱	-
رفتارهای مخرب	۰/۵۵	۰/۲۸۶
GOF	۰/۳۹۰	$\sqrt{\text{AveR}^2 \times (\text{Ave of communalities})}$

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف طراحی و تبیین الگوی مدیریت رفتارهای مخرب سازمانی و اداری صورت گرفته است. چرا که با انجام مطالعات در این زمینه، نتایج حاصل شده رویکردی جامع‌نگر نداشته و خلا پژوهشی در این زمینه احساس شد. در این راستا محققین تلاش نموده‌اند تا ضمن ارائه مفاهیم رفتارهای مخرب سازمانی و نظریه مبادله اجتماعی و تبیین آنها، به طراحی الگو در این زمینه پردازند. در این پژوهش با رویکرد فراترکیب، یک طبقه‌بندی از پیشایندهای تسهیل‌کننده و محدودکننده موثر بر رفتارهای مخرب سازمانی ارائه شد و بر اساس نتایج به دست آمده ۲ مقوله اصلی و ۶ مقوله فرعی

الگوی نهایی ترسیم گردید. نتایج حاصل از تحلیل‌ها نشان می‌دهد که پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه تعامل‌گرایی اجتماعی در قالب پیشایندها در دو دسته به شرح زیر می‌باشند: (۱) عوامل رفتاری تسهیل‌گر، (۲) عوامل ساختاری تسهیل‌گر و (۳) عوامل زمینه‌ای تسهیل‌گر. زیرمقوله‌های پیشایندهای محدود کننده رفتارهای مخرب سازمانی عبارتند از: (۱) عوامل رفتاری محدودکننده، (۲) عوامل ساختاری محدودکننده و (۳) عوامل زمینه‌ای محدودکننده. نتایج بخش کمی نیز موید معنی‌داری بارهای عاملی و ضرایب به دست آمده می‌باشد.

شناسایی عوامل موثر بر رفتارهای مخرب سازمانی با رویکرد نظریه مبادله اجتماعی به مدیران کمک می‌کند تا با شناخت پیشایندهای تسهیل‌گر رفتارهای مخرب سازمانی و تکیه بر پیشایندهای محدودکننده آن همچون رفتارهای شهروندی سازمانی، هوش هیجانی، انطباق‌پذیری کارکنان، سیستم کاری با مشارکت بالا، نظام مدیریت منابع انسانی کارآمد، نظام حمایت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، سرمایه روانشناختی سازمان، هویت سازمانی، جو دوستی و اخلاقی در سازمان، تقویت عدالت و معنویت سازمانی، بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهند. تمرکز بر پیشایندهای تسهیل‌گر رفتارهای مخرب سازمانی می‌تواند در مدیریت و کنترل عوامل ایجادکننده و بستر ساز رفتارهای مخرب سازمانی توسط مدیران مورد استفاده قرار گیرد.

استنتاج کاربردی دیگر از دسته‌بندی عوامل شناسایی شده این است که ماهیت پیشایندهای تسهیل‌گر و محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی، صرفاً در یک مقوله کلان قابل خلاصه شدن نیست. این نتیجه، دشواری و پیچیدگی مدیریت نمودن رفتارهای مخرب سازمانی را به خوبی آشکار می‌سازد. استنتاج بسیار مهم دیگری که می‌توان در خصوص پیشایندهای تسهیل‌گر و محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی داشت، ماهیت دوگانه موجود در آنها است. به این صورت که مدیران بایستی ضمن آن که عنان پیشایندهای تسهیل‌گر شامل: فرسودگی شغلی، اختلالات روانی و فکری، خصومت، خصومت و تعارض بین فردی، استرس شغلی، نگرش منفی و بدبینانه، رفتارهای منفعت‌طلبانه، رهبری خودکامه و مخرب، قوانین و مقررات سخت‌گیرانه، ساختار نامناسب پاداش، جو بدبینی سازمانی، عدم اعتماد سازمانی، حسادت در محیط کار و سکوت سازمانی را به دست بگیرند، بایستی به محدودکننده رفتارهای مخرب توجه نموده و به گونه‌ای عمل نمایند تا از طریق تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی، وفاداری به سازمان، هوش هیجانی، تعهد سازمانی، وجدان کاری و انطباق‌پذیری کارکنان، رعایت عدالت سازمانی، تقویت ارزش‌های سازمانی و معنویت در محیط کار، رفتارهای مخرب سازمانی کنترل

اداری

گردد. چرا که براساس نظریه مبادله اجتماعی که مبتنی بر مکتب سودگرایی می باشد، کارکنان سازمان براساس دو اصل «گرایش به خوشی و دردگریزی» و «خردگرایی» رفتار می کنند و به دنبال کسب سود و منفعت بیشتر می باشند و با بهره گیری از سازوکارهای درک محیط، به یادگیری ارزش ها، هنجارهای محیطی و انطباق با آنها می پردازند. حال اگر هنجارهای بروز رفتارهای مخرب در سازمان قوی باشد و شرایط و سازوکارهای بایسته برای کنترل آنها قوام نیافته باشد، بروز این رفتارها در سازمان فراگیر خواهد شد.

براساس این نظریه رفتار انسان مبتنی بر سود و هزینه می باشد و چنانچه جایگاه افرادی که رفتارهای مخرب سازمانی را از خود بروز می دهند، جایگاه مناسبی باشد، مسلماً بقیه کارکنان به این رفتارهای متمایل خواهند شد اما اگر این گونه افراد از جایگاه مناسب برخوردار نباشند، مسلماً بقیه کارکنان به گزینه های رفتاری دیگر که مورد پذیرش بیشتری باشد روی خواهند آورد. بنابراین تقویت هنجارها و ارزش های رفتاری مغایر با رفتارهای مخرب سازمانی در این راستا راهگشا است. یافته های این مطالعه و اتفاق نظر صاحب نظران در پیشینه تحقیقات نشان داد که اگر به پیشایندهای محدود کننده رفتارهای مخرب سازمانی توجه شود و هم افزایی لازم بین عوامل معرفی شده ایجاد شود، زمینه ها و شرایط لازم برای کاهش رفتارهای مخرب سازمانی فراهم می آید. تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش های انجام شده قبل آن است که هیچ یک از پژوهش های انجام شده، در خصوص عوامل موثر بر رفتارهای مخرب سازمانی چارچوب جامعی ارائه نکرده اند و موضوع را از زاویه نظریه مبادله اجتماعی بررسی ننموده اند. این پژوهش یکی از پژوهش هایی است که در آن پژوهشگران به صورت جامع نقش پیشایندهای تسهیل گر و محدود کننده را از طریق ترکیب مطالعات پیشین، بررسی نموده اند و بینشی جدید و ارزشمند در این زمینه ارائه داده اند که می تواند درکی عمیق تر از پیشینه موجود را ارائه نموده و نقطه شروع مهمی برای مطالعات بیشتر در مورد نگاه مبادله ای به موضوع رفتارهای مخرب سازمانی باشد. در ادامه پیشنهادهای عملی برای بکارگیری مدل پیشنهادی تحقیق در سازمان ها به شرح زیر ارائه می گردد: براساس نتایج تحقیق، پیشایندهای محدود کننده شامل عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و زمینه ای محدود کننده جزو عوامل اثرگذار بر رفتارهای مخرب سازمانی می باشد. ضمن آنکه طبق نظریه مبادله اجتماعی نیز بروز رفتارهای مخرب سازمانی توسط افراد با هدف دستیابی به منافع حاصل از آن رخ می دهد. بنابراین سازمان ها باید بیش از پیش بر روی پیشایندهای محدود کننده رفتاری، ساختاری و زمینه ای این رفتارها تاکید نمایند تا بتوانند ضمن کنترل آنها، بهبود عملکرد سازمان را نیز رقم بزنند. براساس

نتایج تحقیق، یکی از پیشایندهای محدود کننده رفتارهای مخرب سازمانی، رهبری و مدیریت سازمان می‌باشد. بنابراین مدیران و رهبران سازمان‌ها باید با رویکردی درست و حساب شده در این زمینه گام بردارند و به عنوان الگوی عملی در این عرصه عمل نمایند؛ چرا که کارکنان، رهبران و مدیران را به عنوان نماینده سازمان تلقی می‌کنند و تمامی رفتارهای رهبران و مدیران، حتی در رفتارهای فردی آنان تاثیر می‌گذارند و وقتی که کارکنان شاهد بروز رفتارهای مخرب سازمانی در آنان باشند براساس نظریه مبادله اجتماعی تلاش می‌کنند تا جهت اکتساب منافع حاصل از رفتارهای مخرب سازمانی، در آن مسیر گام بردارند. فرایندهای سازمانی جزو دسته از پیشایندهای محدود کننده رفتارهای مخرب سازمانی می‌باشد. در این زمینه پیشنهاد می‌گردد ضمن آسیب شناسی فرایندهای سازمانی، در جهت تقویت و اصلاح مستمر فرایندهای کلیدی سازمان از طریق انجام پروژه‌های بهبود و اصلاح فرایندهای سازمانی معیوب اقدام گردد.

در خاتمه باید اشاره کرد که هرچند پژوهش‌ها در باب پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی، کمک شایانی به مدیریت آن در سازمان‌ها خواهد کرد، اما نیاز به پژوهش‌هایی با تمرکز بر موانع کاهش رفتارهای مخرب سازمانی در ایران احساس می‌شود که بخشی از آن می‌تواند مطالعه تجربه زیسته مدیران موفق در این زمینه از طریق انجام مطالعات پدیدارشناسی باشد.

منابع

منابع فارسی:

- حیدری، علی، منطقی، نادری و اسماعیلی، گیوی، (۱۳۹۸) ارائه چارچوبی مفهومی برای همپایی فناورانه موتورهای توربوفن تجاری در ایران با بهره گیری از رویکرد فراترکیب. فصلنامه بهبود مدیریت، ۱۳(۱۳): ۵۶-۶۶.
- سهرابی، شهلا. شمس، حسین و عزیزی نژاد، حسین. (۱۴۰۰). نقش اخلاق حرفه ای اسلامی در موفقیت سازمان های پروژه محور، نشریه پژوهش های علوم مدیریت، ۳ (۷): ۱۹۰-۲۱۳.
- سیریزی، مهدی؛ اسماعیلی، انور؛ خدایاری زرنق، رحیم؛ عربلو، جلال؛ فرجی، عبدالله. (۱۳۹۸). ارتباط هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با گرایش به رفتارهای کاری مخرب در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر تهران. بیمارستان. ۱۸ (۲): ۲۱-۲۸.
- صادقی، مریم و گروسی، امیر. (۱۳۹۵). رابطه بین فرسودگی شغلی با رفتارهای انحرافی کارکنان (مطالعه موردی: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران). ششمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز.

اداری

عسکری، روح اله. شمس الدین، فاطمه. دهقانی تفتی، عارفه. جعفری، حسن. (۱۴۰۱). بررسی رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر یزد. مجله تحقیقات سلامت در جامعه. ۱۴۰۱؛ ۸ (۲): ۳۹-۴۹.

روشن ضمیر، محمود، سمیرا؛ ایرانی، حمیدرضا؛ یزدان، حمیدرضا. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۲۳(۲): ۱۸۳-۲۰۴.

فتاحی، فرهاد؛ جهانگیر فرد، مجید؛ مهدیزاده، علی. (۱۳۹۸). الگوی مسیری پیشران های رفتارهای انحرافی کارکنان در یک سازمان نظامی. فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۷(۲): ۷۷-۱۰۰.

گل میمی، مسلم؛ فیاض، بهنام؛ نصری، فرامرز. (۱۳۹۷). تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در اساتید و فرماندهان دانشگاه علوم دریایی اعزامی به مأموریت دریانوردی. فصلنامه علمی- پژوهشی علوم دریایی، ۱۵ (۵): ۷۶-۹۲.

گبوریان، حسن (۱۳۸۴). مدلها و نظریه های اخلاقی در سازمان و مدیریت، فصلنامه تحول اداری، ۴۹ (۲۲): ۱۲۷-۱۴۸.

منابع انگلیسی

- Al-A'wasa, S. I. S. (2018). The Impact of Organizational Justice on the Counterproductive Work Behavior (CWB): A Field Study Conducted in the Jordan Customs Department (JCD). *International Journal of Business and Social Science*, 9(1), 27-38.
- Aravena, F. (2019). Destructive leadership behavior: An exploratory study in Chile. *Leadership and Policy in Schools*, 18(1), 83-96.
- Bilal, H., Waseem, M., & Ali, S. (2020). Pragmatic Impact of Loyalty on Deviant Workplace Behavior among Banking Sector Employees. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(2), 407-414.
- Biswakarma, G. (2016). Organizational Career Growth and Employees' Turnover Intentions: An empirical evidence from Nepalese Private Commercial Banks. *Human Resource Management*, 3(2), 10-26.
- Byun, K. A. K., Duhan, D. F., & Dass, M. (2020). The preservation of loyalty halo effects: An investigation of the post-product-recall behavior of loyal customers. *Journal of Business Research*, 116, 163-175.
- Carpenter, N. C., & Berry, C. M. (2017). Are counterproductive work behavior and withdrawal empirically distinct? A meta-analytic investigation. *Journal of Management*, 43(3), 834-863.
- Cheng, X., Long, R., & Wu, F. (2022). How Symbols and Social Interaction Influence the Experienced Utility of Sustainable Lifestyle Guiding Policies: Evidence from Eastern China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4305.

- Cong, L. (2021). Perceived risk and destination knowledge in the satisfaction-loyalty intention relationship: An empirical study of European tourists in Vietnam. *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, 33, 28-40.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516.
- De Clercq, D., Kundi, Y. M., Sardar, S., & Shahid, S. (2021). Perceived organizational injustice and counterproductive work behaviours: mediated by organizational identification, moderated by discretionary human resource practices. *Personnel Review*.
- García-Contreras, R., Muñoz-Chávez, J. P., Muñoz-Chávez, R. L., Lezama-León, E., & Barrios-Quiroz, H. (2022). Work Alienation, Deviant Workplace Behavior and Performance in Public Sector. *Sustainability*, 14(17), 10490.
- Hou, X. (2017). Multilevel influence of destructive leadership on millennial generation employees' innovative behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(7), 1113-1126.
- Knight, M. J., & Baune, B. T. (2017). Psychosocial dysfunction in major depressive disorder—rationale, design, and characteristics of the cognitive and emotional
- Kundi, Y. M., & Badar, K. (2021). Interpersonal conflict and counterproductive work behavior: the moderating roles of emotional intelligence and gender. *International Journal of Conflict Management*.
- Kwon, H. G. (2017). A study on the structural relationship between authentic leadership, trust in superiors, organizational silence, turnover intention, and counterproductive work behaviors. *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research*, 22(4), 131-147.
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1273.
- Lugosi, P. (2019). Deviance, deviant behaviour and hospitality management: Sources, forms and drivers. *Tourism Management*, 74, 81-98.
- Ma, B., Liu, S., Lasselben, H., & Ma, G. (2019). The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: Does employment status matter?. *Personnel Review*.
- Mansour, M. H., & Shehadeh, H. K. (2020). The Impact of Talent Management (TM) on Counterproductive Work Behaviors (CWB) in Industrial Companies in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 15(7).
- Miao, Q., & Zhou, J. (2020). Corporate hypocrisy and counterproductive work behavior: A moderated mediation model of organizational identification and perceived importance of CSR. *Sustainability*, 12(5), 1847.
- Mostafa, A. M. S., Boon, C., Abouarghoub, W., & Cai, Z. (2022). High-commitment HRM, organizational engagement, and deviant workplace

اداری

- behaviors: The moderating role of person-organization fit. *European Management Review*.
- Okeke, C. C., Okeke, C. I., & Ugwuanyi, C. S. (2022). Demographic determinants of work deviant behaviors of rural community-based primary school teachers: A structural equation modeling approach. *Journal of Community Psychology*.
- Philp, M., & Pyle, M. A. (2021). The “easy win” preference: Negative consumption experiences, incompetence, and the influence on subsequent unrelated loyalty behavior. *Journal of Business Research*, 128, 1-10.
- Pletzer, J. L. (2021). Why older employees engage in less counterproductive work behavior and in more organizational citizenship behavior: Examining the role of the HEXACO personality traits. *Personality and Individual Differences*, 173, 110550.
- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 369-383.
- Priesemuth, M., Arnaud, A., & Schminke, M. (2013). Bad behavior in groups: The impact of overall justice climate and functional dependence on counterproductive work behavior in work units. *Group & Organization Management*, 38(2), 230-257.
- Ranto, D. W. P., Tjahjono, H. K., Muafi, M., & Prajogo, W. (2022). The Influence of Organizational Justice on Interpersonal and Organizational Deviance: A Conceptual Paper. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 87-97.
- Shi, Y., Cai, Y., & Zhao, M. (2021). Social interaction effect of rotational grazing and its policy implications for sustainable use of grassland: Evidence from pastoral areas in Inner Mongolia and Gansu, China. *Land Use Policy*, 111, 105734.
- Siebens, H. (2020) Grand Theory of Antisocial and Destructive Behavior. *VODENJE*, 47.
- Singh, N., Sengupta, S., & Dev, S. (2018). Toxic leadership: The most menacing form of leadership. *Dark sides of organizational behavior and leadership*, 147-164.
- Thibault, T., & Kelloway, E. K. (2020). The dark tetrad at work. *Human Performance*, 33(5), 406-424.
- Vossen, J., & Hofmans, J. (2021). Relating within-person personality variability to organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: A resource-based perspective. *European Journal of Personality*, 08902070211005623.
- Wallace, D. M., Luning, C. R., Rosenstein, J. E., Ledford, A., & Cyr-Roman, B. (2020). A culture of respect: Leader development and preventing destructive behavior. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(2), 225-229.
- Zhuang, W. L., Chen, K. Y., Chang, C. L., Guan, X., & Huan, T. C. (2020). Effect of hotel employees' workplace friendship on workplace deviance behaviour: Moderating role of organisational identification. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102531.



شپوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی