

## "Unethical Pro-Organizational Behavior" Conceptualization (systematic review approach)

\* Hamed Abbaspour<sup>1</sup>, Mirali Seyed Naghavi<sup>2</sup>, Hasan Abedi Jafari<sup>3</sup>,  
Mehdi Rasouli Ghahroudi<sup>4</sup>

1-Public Management Ph.D., Public Administration Department, Institute for management and planning studies (IMPS), Tehran, Iran, (Corresponding Author).  
E-mail: abaspourhamed@yahoo.com

2-Associated Professor, Public Administration Department, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

3-Assistant Professor, Public Administration Department, Faculty of Management, Tehran University, Tehran, Iran.

4-Assistant Professor in International Business Management, Institute for Management and Planning Studies (IMPS), Tehran, Iran.

**Received: 26/05/2019; Accepted: 19/10/2020**

### Extended Abstract

#### Abstract

In recent years, organizational researchers have been focusing on other types of Unethical behaviors called "Unethical Pro-organizational Behavior (UPB)". Although the nature of the unethical behavior is negative, UPB is different because the purpose of this behavior is to benefit the organization. Our goal in this research is to identify the exact boundaries of UPB, so that the concept of this behavior can be clearly identified. We use systematic review method with searching valid key words such as: Unethical Pro-organizational Behavior, detrimental citizenship behavior, Necessary Evils, Pro- Social Rule Breaking, Illegal corporate behavior, organizational misbehavior and etc. in these databases: Science Direct, Emerald, Sage, Academy of Management Journal and etc. Accordingly, 50 articles were collected between 1958 and 2017, and similar concepts were compared with unethical pro-organizational behavior. The results showed that there is a definite and specific conceptual boundary between Unethical Pro-organizational Behavior and similar concepts.

#### Introduction

Existing research has examined the impact of individual characteristics, organizational characteristics and moral events on the incidence of immoral behaviors. But they mainly focus on unethical behaviors such as stealing from

the organization, damaging the equipment of the organization, etc., which harm the organization's interests (Kish-Gephart et al., 2010; Trevino et al., 2006), and the behaviors that Violating ethical concepts, ignoring laws, regulations and social values in favor of the organization has been underestimated. These kinds of behaviors are called "Unethical Pro-organizational Behavior (UPB)" (Umpheress & Bingham, 2011).

### **Case study**

In order to select articles, a list of titles and abstract of all articles were prepared by the researcher and examined in order to determine the relevant topics. Then related articles entered the research process independently of all cases. At first, 142 articles were selected and reviewed, 47 of which were repeated. Of the 95 papers reviewed, 22 articles were excluded due to non-compliance with the criteria of this review. Also, 23 articles were omitted from the study process because they did not explicitly refer to the concept of UPB. Finally, 50 papers were selected for analysis and review.

### **Materials and Methods**

We use systematic review method with searching valid key words such as: Unethical Pro-organizational Behavior, detrimental citizenship behavior, Necessary Evils, Pro- Social Rule Breaking, Illegal corporate behavior, organizational misbehavior and etc. in these databases: Science Direct, ProQuestDiscovery, Ebrary, EbscoAll, Libgen, Springer, Emerald, Jstor, Wiley, Sage, Academy of Management Journal, Administrative Science Quarterly, Journal of Applied Psychology, Journal of Personality and Social Psychology, Organizational Behavior and Human Decision Processes, and Psychological Science and etc.

### **Discussion and Results**

In order to conceptualizing unethical pro-organizational behaviour in this study, 50 articles that were conducted between years from 1958 to 2017 were investigated. An unethical pro-organizational behavior is a relatively new concept. Unethical pro-organizational behavior includes actions that are illegal or contrary to the values and norms of the community.

Unethical pro-organizational behavior has a dual concept. In any case, considered to be unethical in terms of society, it may have a good purpose (for example, the benefit of an organization) and have a moral justification (Goal, justifies the means). This kind of behavior is the same as Arendt (1945) describes in his article: "Organized crime and Global Responsibility." In this paper, he analyzes why individuals act irresponsibly and limit their wide community to the benefit of their organization. Employees can set up a rigid framework without regard to the external environment (Pelozo and Shang, 2011) and create a small moral world that is likely outside of the organization,

the world cannot survive (Brief et al., 2000: 484). In this case, morality is a function of rationalism that is instrumental in helping the organization to achieve its goals (Bauman, 1991).

Researcher's investigation of information sources suggests that unethical pro-organizational behavior with concepts such as Illegal corporate behavior (Baucus & Baucus, 1997), necessary evils (Molinsky and Margolis, 2005), organizational misbehavior (Vardi & Weitz, 2004), positive deviance (Warren, 2003) and pro-social rule-breaking (Morrison, 2006) have important differences, although they have somewhat similarities.

### Conclusion

It can be discussed that if the behavior has any of the following characteristics, it is excluded from the involvement of unethical pro-organizational behavior and cannot be considered as this Type of behavior:

- ❖ Included in job descriptions;
- ❖ Include ethical actions;
- ❖ Also done in an involuntary manner;
- ❖ To benefit community;
- ❖ In line with the norms of society;
- ❖ Self-interest;
- ❖ Damage to the organization;
- ❖ Roots in the theory of reasoned conduct and the theory of social information processing;
- ❖ Violate the rules and norms of the organization;
- ❖ Harm to the interests of shareholders.

In fact, it can be argued that behaviors that occur in the organization, if they include the following characteristics, that is, include all of the features mentioned at the same time, are categorized as unethical pro-organizational behavior. These features include (Barnt (2017), Tsiwa (2016), Chen et al (2016), Levin and Schweitzer (2015 and 2014), Gino, Ayal and Aryli (2013), Palmer (2012), Umphress and Bingham (2011), Umphress et al. (2010), Gino and Pierce (2009), Scott (2003), Donaldson and Dunfee (1994), Jones (1991)):

- ❖ Violate core societal values, mores and laws;
- ❖ Violate standards of proper conduct and ethics;
- ❖ Voluntary and self-conscious;
- ❖ To the benefit of the organization or its members, not the self;
- ❖ Achieving the goal is essential;
- ❖ It is not mandatory to violate the norms within the organization;
- ❖ Not included in job descriptions;
- ❖ Rooted in the theory of social exchange.

The main concept of unethical pro-organizational behaviors is that these behaviors must necessarily violate the norms, rules, or standards of proper and ethical conduct (Umphress and Bingham, 2011). That is, if behavior is in line with norms, laws, or standards of behavior of the community, they will be excluded from the scope of these behaviors. Unethical pro-organizational behaviors must be done deliberately and voluntarily, and its purpose must necessarily be to benefit the organization, the staff of the organization, or both, and this goal should occur during this behavior. This behavioral phenomenon is rooted in social exchange theory and is not included in the person's job description, meaning that the organization or its directors do not formally and explicitly issue any instructions to employees to do so. Finally, it is not necessary to violate the norms of the organization in order to behavior classified as an unethical pro-organizational behavior.

**Keywords:** Immoral, Unethical Pro-organizational Behavior, detrimental citizenship behavior, Necessary Evils, Pro- Social Rule Breaking, Illegal corporate behavior, organizational misbehavior, Organizational Behavior

## مفهوم‌شناسی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار با رویکرد مرور سیستماتیک<sup>۱</sup>

دکتر حامد عباس‌پور\* - دکتر میرعلی سیدنقوی\*\* - دکتر حسن عابدی جعفری\*\*\*

دکتر مهدی رسولی قهرودی\*\*\*\*

### چکیده

بیشتر سازمان‌ها شاهد وقوع رفتارهای غیراخلاقی هستند، اما اغلب شکلی از رفتارهای غیراخلاقی مورد غفلت گرفته است. نوعی خاص از رفتارهای غیراخلاقی با هدف رساندن منفعت به سازمان و اعضای آن صورت می‌گیرد و با عنوان رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار مشهور است. بنابراین هدف اصلی مقاله پیش‌رو، «شناسایی چستی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار» بوده و این پرسش مطرح شده است که «رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار چیست؟» با توجه به اکتشافی بودن موضوع پژوهش حاضر، امکان ارائه پاسخ اولیه یا طرح فرضیه‌ای متناسب با پرسش فوق وجود ندارد و دستیابی به پاسخ نهایی، با بهره‌گیری از رویکرد مرور سیستماتیک صورت پذیرفته است. جهت گردآوری اطلاعات، با جستجوی کلیدواژه‌هایی مانند رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار، رفتار شهروندی مضر، بدهای ضروری، قانون‌شکنی خیرخواهانه، رفتار غیرقانونی شرکتی، سوءرفتار سازمانی و غیره در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر، تعداد ۵۰ مقاله بین سال‌های ۱۹۵۸ تا ۲۰۱۷ جمع‌آوری شد. تفسیر و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که مشخصه‌های رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار عبارتند از: نقض هنجارهای اجتماعی اصلی و آداب و رسوم، نقض قوانین، نقض استانداردهای رفتار درست و اخلاقی، ارادی و خودآگاه، هدف آن انتفاع سازمان یا اعضای آن و گنجانده نشدن در شرح شغلی افراد.

**واژه‌های کلیدی:** رفتار سازمانی؛ رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار؛ مفهوم‌شناسی، رویکرد مرور سیستماتیک

۱ مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری آقای حامد عباس‌پور می‌باشد.

\* نویسنده مسئول-دکتری مدیریت دولتی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران.  
abaspourhamed@yahoo.com

\*\* دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

\*\*\* استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

\*\*\*\* استادیار مدیریت بازرگانی بین‌المللی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران

## ۱. مقدمه

امروزه رسوایی‌های تجاری روز به روز بیشتر شده و رفتارهای غیراخلاقی به تدریج توجه عموم را به خود جلب کرده است (Shu, 2015). اتهامات مربوط به رفتارهای غیراخلاقی از فساد گرفته تا سوء استفاده و سرقت ادبی در بخش‌های مالی، دنیای تجارت، سیاست و مذهب، در سال‌های اخیر، خبر اول تمامی رسانه‌ها شده است. صرف نظر از این که این اتفاق به خاطر افزایش عمومی رفتارهای غیراخلاقی است یا بر اثر تاثیرگذاری رسانه‌هاست، نکته قابل تامل این است که رفتار غیراخلاقی یک مسئله و مشکل جدی برای سازمان‌ها، اقتصاد در حالت کلان و خرد، و کل جامعه محسوب می‌شود (Cropanzano and Stein, 2009; De Cremer et al., 2010; Trevino et al., 2006). افزایش رفتارهای اخلاقی و کاهش رفتارهای غیراخلاقی در رابطه با متخصصان و خبرگان بسیار مهم‌تر است به‌ویژه زمانی که اقدامات یک فرد به تنهایی، می‌تواند پیامدهای جدی برای سایرین داشته باشد (Michie and West, 2004).

تحقیقات موجود به بررسی تاثیر ویژگی‌های فردی، مشخصه‌های سازمانی و وقایع اخلاقی بر بروز رفتارهای غیراخلاقی پرداخته‌اند. ولی آن‌ها عمدتاً بر رفتارهای غیراخلاقی که به منافع سازمان آسیب می‌زنند مانند دزدی از سازمان، صدمه زدن به تجهیزات سازمان و غیره، تمرکز کرده (Trevino et al., 2006; Kish-Gephart et al., 2010) و کمتر به رفتارهایی که مفاهیم اخلاقی را نقض کرده، قوانین، مقررات و ارزش‌های اجتماعی را در راستای نفع رساندن به سازمان نادیده می‌گیرند، پرداخته شده است که به این نوع از رفتارها، رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار<sup>۱</sup> گفته می‌شود (Umphress & Bingham, 2011). این نوع از رفتارها، استانداردهای اخلاقی را نقض کرده و در عین حال به نفع سازمان می‌باشند. بنابراین کنترل موثر این نوع رفتارها بسیار سخت است زیرا در اکثر موارد، مدیران نظر مساعدی نسبت به این نوع از رفتارها دارند (Moore, 2008). با توجه به اینکه فراوانی بروز رفتارهایی که اخلاق و هنجارهای جامعه را در راستای انتفاع سازمان نادیده می‌گیرد، به شدت رو به افزایش است، بنابراین محققان در تلاش هستند تا پیشران‌های این تیپ رفتاری را شناسایی نمایند (Pierce and Aguinis, 2013).

با توجه به این‌که از یک سو، جهت مدیریت صحیح و کارآمد هر پدیده‌ای ابتدا باید شناخت کامل و درستی از پدیده مورد نظر وجود داشته باشد و از سویی دیگر مغفول ماندن موضوع شناسایی ماهیت و چیستی پدیده رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار در پژوهش‌های محققان داخلی به صورت اخص و محققان خارجی به صورت اعم، مسئله‌ی اصلی مورد بررسی در مقاله حاضر این است که کدام نوع از رفتارها را می‌توان در زمره رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار قرار داد. به عبارت دیگر، شناسایی مختصات شناختی و ویژگی‌های اصلی این پدیده رفتاری با تکیه بر مرور سیستماتیک دیدگاه‌ها و نظرات متخصصان امر، هدف اصلی این پژوهش می‌باشد.

از این‌رو، در مقاله حاضر تلاش شده است تا با ارائه الگوی مختصات شناختی، ویژگی‌ها و الزامات تبیین رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار مشخص گردد که در نتیجه آن، با شناخت درست و بینش صحیح، امکان دستکاری در میزان شیوع آن و جلوگیری از پیامدهای مخرب و زیان‌بار فردی، سازمانی و اجتماعی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار اقدامات مورد نیاز صورت پذیرد.

## ۲. مرور ادبیات موضوع

به منظور تدوین این پژوهش، مطالعاتی عمیقی توسط پژوهشگر صورت گرفت. بر اساس بررسی‌های بعمل آمده از پژوهش‌های سایر محققان، می‌توان چنین نتیجه گرفت که مقالات مورد بررسی در ۳ گروه زیر قابل طبقه‌بندی می‌باشد:

### ۲-۱. پژوهش‌های نظری

برخی مقالات به صورت نظری به بررسی مقوله رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار پرداخته‌اند که در نهایت فقط به ارائه مدل نظری یا مفهومی بسنده نموده‌اند. در واقع در این دسته از مقالات اغلب به بررسی عواملی که در نقش‌های مختلف (مثل مستقل، میانجی، تعدیل‌گر و یا زمینه) می‌توانند از نظر تئوریک بر رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار تاثیرگذار باشند، پرداخته شده است. یعنی عموماً وارد فاز اجرای مدل نشده‌اند. در این زمینه می‌توان به چند نمونه اشاره کرد:

• اولین مقاله که در این دسته جای می‌گیرد، مربوط به آمفرس و بینگهام<sup>۱</sup> می‌باشد که در سال ۲۰۱۱ به این پرداختند. در واقع به نوعی می‌توان این مقاله را سرآغاز شروع بحث جدی آکادمیک در رابطه با رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار قلمداد نمود ( *Umphress and Bingham, 2011*). آمفرس و بینگهام در پژوهش خود به این مساله پرداختند که برخی رفتارها در سازمان اتفاق می‌افتد که هدف غایی آن انتفاع سازمان یا کارکنان سازمان می‌باشد و البته منجر به نقض هنجارهای جامعه یا قوانین می‌شود. آمفرس و بینگهام در ادامه کار به ارائه یک مدل تحلیلی و تئوریک از عوامل موثر، میانجی و تعدیل‌گر و پیامدهای این نوع از رفتار پرداختند. هرچند در متن مقاله به صورت ضمنی به تمایز مفهومی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار با مفاهیم مشابه پرداخته شده است ولی چون هدف اصلی مقاله این موضوع نبود، لذا این موضوع به صورت مبسوط و دقیق مورد بررسی قرار نگرفته است. پژوهش‌هایی همچون: ( *Ashforth and Anand, 2003; Brief et al., 2003; Pinto et al., 2008; Molinsky and Margolis, 2005; Warren, 2003; Vardi and Weitz, 2004; Vardi and Wiener, 1996; Cropanzano et al., 2001; Organ, 1998, 1990; Butterfield et al., 2000; Gephart et al., 2010; Gino, F., Ayal, S., & Ariely, 2013*) در این طبقه قرار می‌گیرند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



جدول ۱: تمایز پژوهش‌های نظری صورت گرفته با این پژوهش

ردیف	نویسنده / نویسندگان	سال	عنوان پژوهش	تمایز
۱	گینو، آیال و آریلی	۲۰۱۳	نوع دوستی به نفع خود؟ انجام رفتارهای غیراخلاقی که به نفع دیگران است	هرچند در متن برخی از این پژوهش‌ها به صورت ضمنی به تمایز مفهومی رفتار غیراخلاقی سازمان یار با مفاهیم مشابه پرداخته شده است ولی چون هدف اصلی آن‌ها این موضوع نبود، لذا تمایز مفهومی مد نظر به صورت مسسوط و دقیق مورد بررسی قرار نگرفته است.
۲	آمفرس و بینگهام	۲۰۱۱	وقتی کارکنان کارهایی بدی را با اهداف خوبی انجام می‌دهند: آزمون رفتار غیراخلاقی سازمان یار	
۳	کیش-گفارت و همکاران	۲۰۱۰	سیب‌های بد، موارد بد و جماعت‌های بد: فراتحلیل شواهد تصمیمات غیراخلاقی در محیط کار	
۴	پینتو و همکاران	۲۰۰۸	سازمان فاسد و سازمان با کارکنان فاسد: دو نوع از فساد سطح سازمانی	
۵	مولینسکی و مارگولیس	۲۰۰۵	بدهای ضروری و حساسیت بین فردی در سازمان‌ها	
۶	واردی و ویتز	۲۰۰۴	سوء رفتار در سازمان‌ها: تئوری، مفهوم و مدیریت	
۷	اشفورت و اناند	۲۰۰۳	نرمال‌سازی فساد در سازمان	
۸	وارن	۲۰۰۳	انحراف مخرب و سازنده در سازمان‌ها	
۹	بریف و همکاران	۲۰۰۱	فساد جمعی در دنیای سازمانی: ارائه مدل فرایندی	
۱۰	کروپانزانو و همکاران	۲۰۰۱	۳ مسیر برای عدالت	
۱۱	باترفیلد و همکاران	۲۰۰۰	آگاهی اخلاقی در سازمان‌های تجاری	
۱۲	واردی و وینر	۱۹۹۶	سوء رفتار در سازمان‌ها: یک چارچوب انگیزشی	
۱۳	دونالدسون و دانفی	۱۹۹۴	به سوی یک مفهوم متحدالشکل از اخلاق کسب و کار: تئوری قرارداد اجتماعی	
۱۴	جونز	۱۹۹۱	تصمیم‌گیری اخلاقی توسط افراد سازمان: مدل اقتضایی	
۱۵	ارگان	۱۹۹۰	پایه‌های انگیزشی رفتار شهروندی سازمانی	
۱۶	ارگان	۱۹۸۸	رفتار شهروندی سازمانی: سندرم سرباز خوب	
۱۷	فیشبین و آجزن	۱۹۷۵	باور، نگرش، قصد و رفتار: مقدمه‌ای بر پژوهش تئوری	
۱۸	بلاو	۱۹۶۴	مبادله و قدرت در زندگی اجتماعی	
۱۹	مارچ و سایمون	۱۹۵۸	سازمان‌ها	

## ۲-۲. پژوهش‌های تجربی

یک سری عمده از پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار غیراخلاقی سازمان یار با ارائه مدل مفهومی، به بررسی عوامل تاثیرگذار بر این رفتار پرداخته شده است. تفاوت این پژوهش‌ها با پژوهش‌های دسته اول در این است که این سری از پژوهش‌ها با هدف اجرای مدل در یک سازمان یا جامعه آماری خاصی به انجام رسیده‌اند. در این نوع از پژوهش‌ها اصولاً در مورد تمایز مفهومی رفتار غیراخلاقی سازمان یار با سایر رفتارها اشاره‌ای نشده است

زیرا هدف‌شان نیز این نبوده است. هدف اصلی این نوع از پژوهش‌ها، شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار در جامعه آماری مشخص می‌باشد. در این راستا می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره کرد:

- سامیت<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) پژوهش خود را با عنوان "بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم عدم امنیت شغلی<sup>۲</sup> و جای‌گیری در شغل<sup>۳</sup> بر رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار" انجام داد. وی ۳۴۶ نفر از کارمندان سازمان‌های مختلف هند را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که هم عدم امنیت شغلی و هم جای‌گیری در شغل به صورت مثبتی بر رفتار غیراخلاقی سازمان-یار تاثیر دارند و این‌که جای‌گیری در شغل رابطه بین عدم امنیت شغلی و رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار را تعدیل می‌کند. در این نوع از پژوهش‌های تجربی، بحثی در رابطه با تفاوت و یا تمایز رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار با سایر رفتارها مطرح نشده است. در این زمینه می‌توان به پژوهش‌هایی مانند: ( Thau et al., 2015; Gino and Pierce, 2009; Wiltermuth, 2013; Umphress et al., 2010; Miao et al., 2013; Effelsberg et al., 2014; Burton et al., 2010; Piff, 2012; Dubois, 2015; Rucker et al., 2012; Barnett, 2017; Chen, 2016; Scott, 2003; Morrison, 2006; Baucus & Baucus, 1997) اشاره نمود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی

---

1-Sumit  
 2-Job insecurity  
 3-job embeddedness

جدول ۲: تمایز پژوهش‌های تجربی صورت گرفته با این پژوهش

ردیف	نویسنده / نویسندگان	سال	عنوان پژوهش	تمایز
۱	سامیت	۲۰۱۷	بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم عدم امنیت شغلی و جای-گیری در شغل بر رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار	در این نوع از پژوهش‌های تجربی، بحثی در رابطه با تفاوت و یا تمایز رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار با سایر رفتارها مطرح نشده است.
۲	بارنت	۲۰۱۷	رفتار بد با قصد خوب: نقش جو سازمانی در رفتار غیر اخلاقی سازمان‌یار	
۳	چن و همکاران	۲۰۱۶	توجیه اخلاقی جهت برنده شدن: چگونه هویت سازمانی به رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار مربوط می‌شود؟	
۴	تاو و همکاران	۲۰۱۵	رفتار غیراخلاقی به نفع گروه: ریسک حذف اجتماعی و رفتار غیراخلاقی به نفع گروه	
۵	دابویس و همکاران	۲۰۱۵	کلاس اجتماعی، قدرت و نفع خود: چه زمانی و چرا افراد با کلاس بالا و پایین اقدام به رفتار غیراخلاقی می‌کنند؟	
۶	افلسبرگ و همکاران	۲۰۱۴	رهبری تحولی و رفتار غیراخلاقی زیردستان در راستای انتفاع سازمان: بررسی دو مورد	
۷	ویلترمات	۲۰۱۳	انجام کارها مانند آنچه دیگران انجام می‌دهند: چگونه ترجیحات اخلاقی ادراک شده طرف سوم ذینفع، بر تصمیم-گیری اخلاقی تاثیر می‌گذارد؟	
۸	میائو و همکاران	۲۰۱۳	رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار: تاثیر خطی یا غیرخطی؟	
۹	پیف و همکاران	۲۰۱۲	کلاس اجتماعی بالاتر پیش‌بینی کننده افزایش رفتار غیراخلاقی است	
۱۰	راکر و همکاران	۲۰۱۲	قدرت و رفتار مصرف‌کننده: چگونه قدرت باعث تغییر ارزش‌های مصرف‌کننده می‌شود؟	
۱۱	آمفرس و همکاران	۲۰۱۰	رفتار غیراخلاقی به نام شرکت: تاثیر تعدیل‌گری هویت سازمانی و عقاید مبادله اجتماعی مثبت بر رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار	
۱۲	پورتون و همکاران	۲۰۱۰	اثر ضربه‌گیری جای‌گیری در شغل بر شوک‌های منفی	
۱۳	گینو و پیرس	۲۰۰۹	عدم صداقت به نام برابری	
۱۴	موریسون	۲۰۰۶	بهتر انجام دادن کارها: بررسی هنجارشکنی خیرخواهانه	
۱۵	اسکات	۲۰۰۳	واقعه هواپیما: مطالعه کیفی عدم صداقت کارکنان در صنعت هواپیمایی	
۱۶	باکوس و باکوس	۱۹۹۷	آزمون تجربی پیامدهای مالی بلندمدت رفتار غیراخلاقی شرکت	
۱۷	سالانسیک و فیفر	۱۹۷۸	رویکرد پردازش اطلاعات اجتماعی نسبت به نگرش شغلی و طراحی وظیفه	

## ۲-۳. پژوهش‌های مروری

هدف اصلی برخی از کارهای پژوهشی انجام شده در زمینه رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار، بررسی تمایز مفهومی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار با سایر رفتارهای مشابه بود. در واقع این مقالات چنین وارد بحث شده‌اند که ابتدا مفهوم مشخص رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار را تعیین نموده‌اند و سپس یک نوع رفتار خاص را با آن مقایسه کرده و وجوه تمایز یا تشابه این نوع رفتارها را مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند. در این زمینه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- جکسون لو و همکاران<sup>۱</sup> در سال ۲۰۱۷ طی پژوهشی با عنوان "تمایز بین رفتارهای غیراخلاقی و نفع شخصی" در دانشگاه کلمبیا به این نتیجه رسیدند که اگر در یک محور نفع شخصی-عدم نفع شخصی قرار بگیرد و در محور دیگر، اخلاقی یا غیراخلاقی بودن رفتار؛ یک جدول با چهار خانه تشکیل می‌شود که فقط زمانی که رفتار غیراخلاقی بوده و به نفع شخص نباشد، رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار تشکیل می‌شود. همچنین آن‌ها دریافتند که ۸۳ درصد کل مقالاتی که طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۵ منتشر شده است (۷۲ مقاله از ۸۳ مقاله) به رفتارهای غیراخلاقی به نفع شخصی پرداخته‌اند. در واقع آن‌ها در این کار پژوهشی، تمایز رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار را صرفاً از نظر اخلاقی/غیراخلاقی بودن و به نفع شخصی/عدم نفع شخصی مورد بررسی قرار داده‌اند. در حالی که رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار از جنبه‌های متعددی می‌تواند مورد بررسی قرار بگیرد. پژوهش‌هایی مانند پژوهش‌های (Bazerman & Gino, 2012; Cohn et al., 2014; Treviño et al., 2014; Edelman & Larkin, 2015; Charness et al., 2013; DeScioli et al., 2014; Bocian & Wojciszke, 2014; Levine & Schweitzer, 2014, 2015; Palmer, 2012; Iezzoni et al., 2012; Tsiavia, 2016; Donaldson & Preston, 1995) در این طبقه قرار می‌گیرند.

جدول ۳: تمایز پژوهش‌های مروری صورت گرفته با این پژوهش

ردیف	نویسنده / نویسندگان	سال	عنوان پژوهش	تمایز
۱	جکسون لو و همکاران	۲۰۱۷	تمایز بین رفتارهای غیراخلاقی و نفع شخصی	در این نوع کارهای پژوهشی، تمایز رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار را با تعداد معدودی رفتار مشابه و نه به صورت جامع مورد بررسی قرار داده‌اند. در حالی که رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار از جنبه‌های متعددی می‌تواند مورد بررسی قرار بگیرد.
۲	تسیاوا	۲۰۱۶	رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار: مفاهیم و ارزیابی مطالعات	
۳	ادلن و لارکین	۲۰۱۵	مقایسه‌های اجتماعی و فریب در سلسله مراتب کاری	
۴	لوین و شوایتزر	۲۰۱۵	دروغ‌های خیرخواهانه: زمانی که فریب باعث ایجاد اعتماد می‌شود	
۵	دیسولی و همکاران	۲۰۱۴	انصاف یا برابری؟ قضاوت‌های اخلاقی از پول پیروی می‌کنند	
۶	لوین و شوایتزر	۲۰۱۴	آیا دروغگو بودن، اخلاقی است؟ کشمکش بین خیرخواهی و صداقت	
۷	بوسیان و ووجسیک	۲۰۱۴	سوگیری به نفع خود در قضاوت اخلاقی اقدامات دیگران	
۸	کوهن و همکاران	۲۰۱۴	فرهنگ کسب و کار و عدم صداقت در صنعت بانکداری	
۹	تروینو و همکاران	۲۰۱۴	رفتار (غیر) اخلاقی در سازمان	
۱۰	چارنس و همکاران	۲۰۱۳	جنبه تاریک رقابت برای موقعیت	
۱۱	بازرمن و گینو	۲۰۱۲	اخلاق رفتاری: به سوی فهم عمیق تر قضاوت اخلاقی و عدم صداقت	
۱۲	پالمر	۲۰۱۲	اشتباه سازمانی نرمال: تحلیل انتقادی بدرفتاری در سازمان و توسط سازمان	
۱۳	یزونی و همکاران	۲۰۱۲	حداقل برخی پزشکان همیشه با بیماران خود صادق نیستند	
۱۴	دونالدسون و پرستون	۱۹۹۵	تئوری سهامداران شرکت: مفاهیم، شواهد و دلالت‌ها	

با توجه به موارد مطرح شده در جداول ۱ و ۲ و ۳، مشخص است که در تحقیقات صورت گرفته طی سال‌های اخیر، چندین خلاء تحقیقاتی وجود دارد که به شرح زیر می‌باشد:

- عدم بررسی کامل تمایز مفهومی رفتار غیر اخلاقی سازمان یار با تمام رفتارهای مشابه در یک مطالعه؛
- عدم تعیین مولفه‌های رفتار غیر اخلاقی سازمان یار؛
- عدم بررسی پیامدهای رفتار غیر اخلاقی سازمان یار بویژه در سطح فرا سازمانی.

این تحقیق به منظور پر کردن خلاء اول انجام شده است. در واقع در این پژوهش هدف اصلی محققان این است که به وضوح مشخص شود منظور از رفتار غیر اخلاقی چیست و چه تمایزی بین این نوع از رفتار و رفتارهای مشابه وجود دارد. این مهم با روش مرور سیستماتیک محقق گردیده است.

### ۳. اهداف و سوالات پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر، «مفهوم‌شناسی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار» بوده و بنابراین پرسش محوری پژوهش است که «مفهوم، مشخصه‌ها و ویژگی‌های رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار چیست؟» پاسخ‌گویی به پرسش اصلی تحقیق، ما را به شناخت درست و دقیق از ماهیت و چیستی این پدیده رفتاری می‌رساند.

### ۴. روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی بوده و روش اجرای پژوهش مرور سیستماتیک است. مرور تحقیقات گذشته به شیوه‌های مختلفی انجام می‌شود که یکی از شناخته شده‌ترین آنها، مرور سیستماتیک است. مرور سیستماتیک، بر اساس ضوابط و قوانین از پیش تعیین شده انجام می‌شود. جامعه آماری این مطالعه نظام‌مند، کلیه مقالات حاصل از مطالعات در خصوص رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار است که در دوره ۱۹۵۸ تا ۲۰۱۷ به چاپ رسیده است. بر اساس این روش، ابتدا، حیطة و کلیدواژه‌های مورد بررسی مشخص گردیده، معیارهای ورود یا عدم ورود پژوهش‌ها به بررسی مشخص شده و نهایتاً پژوهش‌های مورد تایید وارد بحث و بررسی گشتند (Zawacki-Richter et al., 2020). محققین از استراتژی جستجوی سه مرحله‌ای استفاده کردند؛ که شامل استراتژی جستجو در منابع فارسی و استراتژی جستجو در منابع انگلیسی (جستجو در عنوان، چکیده و کلیدواژه‌های مقالات) بود و در نمودار ۱، سه مرحله نشان داده شده است.

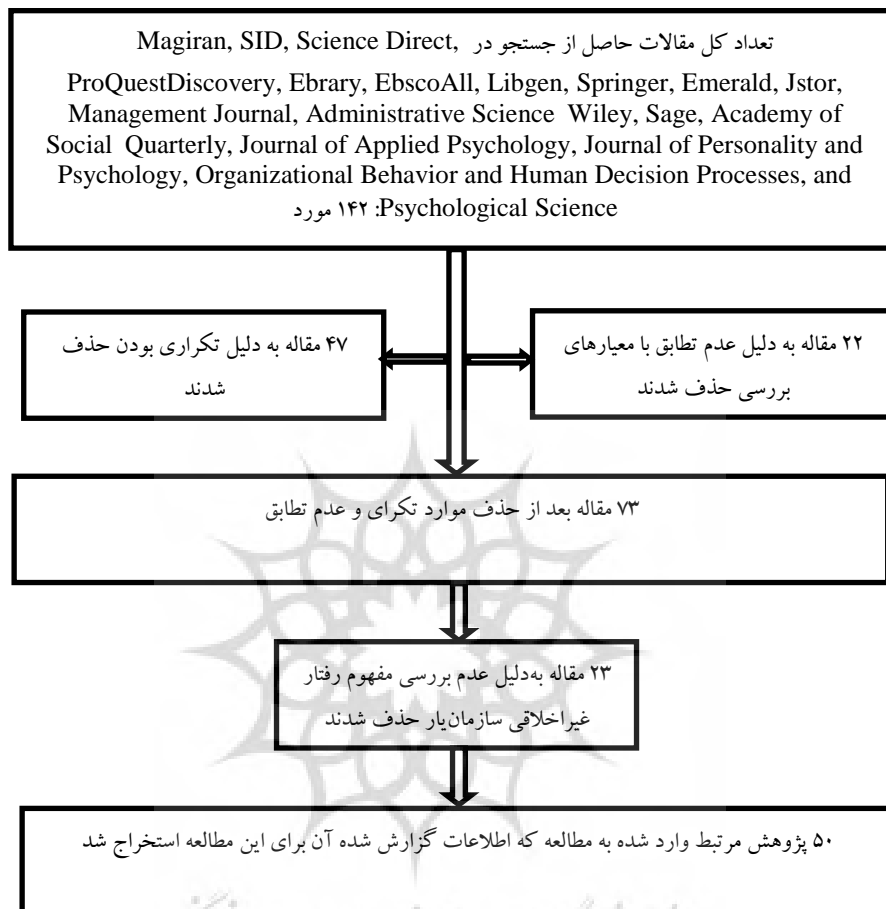
مقالات دارای بیشترین ارتباط با کلیدواژه‌های رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار، رفتار شهروندی مضر، بدهای ضروری، قانون‌شکنی خیرخواهانه، رفتار غیرقانونی شرکتی، سوءرفتار سازمانی و غیره به هر دو زبان فارسی و لاتین از سال ۱۹۵۸ تا سال ۲۰۱۷ از منابع اطلاعاتی Magiran, SID, Science Direct, ProQuestDiscovery, Ebrary, EbscoAll, Libgen, Management Journal, Springer, Emerald, Jstor, Wiley, Sage, Academy of Administrative Science Quarterly, Journal of Applied Psychology, Journal of Social Psychology, Organizational Behavior and Human Personality and Decision Processes, and Psychological Science استخراج شدند. پایگاه‌های ذکر شده به دلیل غنای زیاد آنها و همپوشانی با سایر پایگاه‌های مشابه انتخاب شده‌اند.

جهت اطمینان از بازیابی کلیه مقالات قابل استفاده، فهرست منابع مقالات بازیابی شده نیز مورد جستجو قرار گرفت.

معیارهای ورود پژوهش‌ها به مطالعه حاضر عبارت بودند از: مقالات منتشر شده در مجلات معتبر علمی، انتشار مقاله به زبان فارسی یا انگلیسی، تمام متن بودن مقالات، لازم به ذکر است که هیچ نوع محدودیتی برای ورود مطالعات بر اساس طراحی مطالعات انجام شده، وجود نداشت. معیارهای خروج از مطالعه شامل: عدم دسترسی به متن کامل مقاله، نامه به سردبیر یا مقالات چاپ شده در مجلات غیر معتبر در نظر گرفته شد. پس از حذف مقالاتی که معیارهای ورود به مطالعه را نداشتند، متن کامل تمام مقالاتی که واجد معیارهای ورود به مطالعه بودند، تهیه و مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین، مطالعات تکراری کنار گذاشته شدند. به منظور افزایش استحکام روش‌شناسی پژوهش و بررسی کیفیت مقاله‌های گردآوری شده و جلوگیری از سوگیری‌های احتمالی، سه نفر از پژوهشگرانی که سابقه انجام مقالات به سبک مرور سیستماتیک داشتند به بازیابی مقاله‌ها از نظر عنوان، چکیده، مقدمه، روش کار، نتایج، بحث و منابع پرداختند.

به منظور انتخاب مقالات در ابتدا لیستی از عناوین و چکیده تمام مقالات موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی توسط پژوهشگران تهیه و به منظور تعیین و انتخاب عناوین مرتبط مورد بررسی قرار گرفتند. سپس مقالات مرتبط به‌طور مستقل از همه موارد وارد فرایند پژوهش شدند. در ابتدا تعداد ۱۴۲ مقاله انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند که ۴۷ مورد از آن‌ها تکراری بودند و از مجموع ۹۵ مقاله مورد بررسی، ۲۲ مقاله به دلیل عدم مطابقت با معیارهای این بررسی کنار گذاشته شدند. همچنین ۲۳ مقاله به دلیل عدم اشاره صریح به مفهوم رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار از فرایند مطالعه کنار گذاشته شدند (نمودار ۱). در نهایت تعداد ۵۰ مقاله مناسب به منظور تحلیل و بررسی انتخاب گردیدند.

در این پژوهش چون به دنبال مفهوم‌شناسی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار هستیم، لذا از تعریف آمفرس و بینگهام (۲۰۱۱) استفاده شده است: "اقداماتی که به قصد ارتقای اثربخشی فعالیت‌های سازمان یا اعضای آن صورت می‌پذیرد و ارزش‌های اجتماعی اصلی، آداب و رسوم، قوانین یا استانداردهای رفتار درست را نقض می‌کند" (Umphress and Bingham, 2011: 622).



نمودار ۱: فلوجارت بررسی و جستجوی مقالات



## ۵. یافته‌ها

در این مطالعه برای شناسایی مفهوم رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار ۵۰ مقاله که بین سال‌های ۱۹۵۸ تا ۲۰۱۷ انجام گرفته، مورد بررسی قرار گرفت. ضمناً با جستجو در پایگاه‌های داخلی مشخص گردید که تحقیقات معدودی در رابطه با رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار در داخل کشور صورت پذیرفته ولی در بازه خارج از بازه زمانی مورد بررسی این تحقیق می‌باشد.

رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار مفهومی نسبتاً جدید است. رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار شامل اقداماتی است که غیرقانونی بوده و یا با ارزش‌ها و هنجارهای جامعه مغایرت دارد. UPB دو مشخصه اصلی دارد:

- مشخصه اول آن "رفتار غیراخلاقی" است که یا غیر قانونی بوده یا از نظر اخلاقی پذیرفته نیست (Jones, 1991: 367). یعنی این نوع از رفتار، هنجارهای بالا دستی یا استانداردهای جهانی رفتار اخلاقی را که شامل عدالت، قانون یا هنجارهای اجتماعی می‌باشد، نقض می‌کند (Donaldson and Dunfee, 1994). بنابراین رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار، استانداردهای اجتماعی مطلقمانند هنجارهای بالادستی (Donaldson and Dunfee, 1994) را نقض می‌کند. در واقع بارتنت<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) اذعان می‌دارد که نیازی نیست که رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار حتماً هنجارهای درون سازمان را نیز نقض نماید تا به‌عنوان این نوع رفتار، شناخته شود.
- مشخصه دوم رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار شامل "رفتار حمایت‌گر سازمانی" است مانند انجام هر آنچه که برای کمک به سازمان ضروری است و در شرح شغلی افراد گنجانده نشده و سرپرست یا رهبر دستور به انجام آن کار نداده است (Umphress et al., 2010). در واقع در این مشخصه به هدف این رفتارها اشاره می‌شود. هدف این نوع از رفتارها، نفع رساندن به سازمان، یا کارکنان یا هردو می‌باشد. رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار کارکنان در دو دسته اقدامات ایجابی<sup>۲</sup> و حذفی<sup>۳</sup> دسته‌بندی می‌شوند (Umphress et al., 2010).

1-Burnet

2-acts of commission

3-acts of omission

آمفرس و بینگهام (۲۰۱۱) با تعیین ۳ شرط، مرز بین رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را به وضوح مشخص کرده‌اند.

۱) حتما دارای هدف خاصی باشد و این هدف، نفع رساندن به سازمان، کارکنان یا هردو می‌باشد. برخی کارکنان رفتارهای غیراخلاقی انجام می‌دهند که هیچ قصد و نیتی ندارند. این اقدامات (مانند خطاها، اشتباهات و غفلت‌های ناآگاهانه) در دسته اقدامات مرتبط با کار طبقه‌بندی می‌شوند. اقدامات مرتبط با کار، دارای مفهوم رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار نمی‌باشند زیرا کارکنان در حین انجام این رفتارها، هدف مشخص و آگاهانه‌ای ندارند.

۲) اگر نتایج حاصل از اقدامات با هدف اصلی رفتار آن‌ها مرتبط نباشد، آن رفتار به‌عنوان رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار پذیرفته نیست. اگرچه کارکنان هدفشان کمک کردن به سازمان باشد، ممکن است نتیجه حاصل از کار با قصد و نیت آن‌ها سازگار نباشد. به‌عنوان نمونه می‌توان بیان کرد که ممکن است کارمندی با هدف بهبود سازمان، اقدام به از بین بردن اسنادی نماید که به طور بالقوه، سازمان را متهم جلوه می‌دهد؛ ولی از بین بردن این اسناد در واقع هیچ کمکی به سازمان ننماید. علاوه‌براین، این رفتار غیراخلاقی ممکن است سازمان را در نظر حسابرسان خارجی، مشکوک جلوه داده و در بلندمدت به سازمان آسیب وارد کند. بنابراین، نتایج رفتارهای غیراخلاقی نقشی تعیین‌کننده ایفا می‌کنند.

۳) نهایتاً این‌که رفتارهای غیراخلاقی کارکنان که فقط در راستای پیشبرد منافع شخصی آن‌هاست، جزئی از رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار نیستند. رفتارهای غیراخلاقی خودم‌محور کارکنان نمی‌تواند جزئی از رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار باشد.

رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار مفهومی دوگانه دارد. در هر حالی که از نظر جامعه، امری غیراخلاقی تلقی می‌شود، ممکن است دارای هدف و نیت خوبی باشد (برای مثال، نفع بردن سازمان) و توجیه اخلاقی هم داشته باشد (هدف، وسیله را توجیه می‌کند). این نوع رفتار همانند توصیف آرنهت<sup>۱</sup> (۱۹۴۵) در مقاله خود می‌باشد: "گناه سازمان‌دهی شده و مسئولیت جهانی". وی در این مقاله تحلیل می‌کند که چرا افراد به صورت غیر مسئولانه عمل می‌کنند و جامعه وسیع خود را به نفع سازمان خود، محدود می‌کنند. کارکنان ممکن است چارچوب سفت و سختی را بدون توجه به محیط بیرونی برای خود تنظیم نموده (Palazzo et al., 2012)

و یک دنیای اخلاقی کوچکی<sup>۱</sup> برای خود ایجاد نمایند که احتمالاً در خارج از سازمان، این دنیا قادر به ادامه حیات نیست (Brief et al., 2000: 484). در این صورت، اخلاقیات، تابع عقلانیت ابزاری شده که به سازمان جهت تحقق اهدافش کمک می‌کند (Bauman, 1991). بررسی‌های محقق از منابع اطلاعاتی مذکور حاکی از این است که رفتار غیراخلاقی سازمان-یار با مفاهیمی مانند رفتارهای غیرقانونی شرکتی<sup>۲</sup> (Baucus & Baucus, 1997)، بدهای ضروری<sup>۳</sup> (Molinsky & Margolis, 2005)، سوء رفتار سازمانی<sup>۴</sup> (Vardi & Weitz, 2004)، انحراف مثبت<sup>۵</sup> (Warren, 2003) و قانون‌شکنی خیرخواهانه<sup>۶</sup> (Morrison, 2006) دارای تفاوت‌های ظریف و مهمی هست هرچند تشابهاتی نیز دارد. در ادامه تشابهات و تفاوت‌های این پدیده‌ها باهم بررسی شده است که در جدول شماره ۱، به صورت خلاصه ارائه شده است.

#### ۱. تمایز بین رفتار غیرقانونی شرکتی و رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار

باکوس و باکوس (۱۹۹۷) رفتار غیرقانونی شرکتی را چنین تعریف می‌کنند: اقدامات غیرقانونی انجام شده توسط کارکنان که هدفشان نفع رساندن به سازمان می‌باشد. رفتار غیرقانونی شرکتی فقط شامل اقداماتی می‌شود که غیر قانونی بوده و به نفع شرکت می‌باشد درحالی‌که رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار نه تنها شامل رفتارهای غیرقانونی می‌شود بلکه شامل رفتارهایی است که هنجارهای اجتماعی را نیز نقض می‌کند. علاوه بر این، در مفهوم-سازی باید بر ارادی یا غیرارادی بودن این اقدامات غیرقانونی/غیراخلاقی توجه نمود. رفتار غیرقانونی شرکتی شامل اقدامات غیرقانونی است که هم به صورت ارادی و هم به صورت غیر ارادی صورت می‌پذیرد (Baucus & Baucus, 1997) در حالی‌که رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار صرفاً شامل اقداماتی می‌شود که ارادی بوده و دارای هدف نفع رساندن به سازمان می‌باشد. رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار شامل خطاها یا غفلت‌های غیرارادی نمی‌شود. به عنوان نمونه اگر کارمندی خطر ایمنی محصولی را قبل از فروش نداند، این اقدام می‌تواند

1-Moral microcosm

2-Illegal corporate behavior

3-necessary evils

4-organizational misbehavior

5-positive deviance

6-pro-social rule-breaking

جزئی از رفتار غیرقانونی شرکتی باشد ولی به هیچ عنوان جزئی از رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار محسوب نمی‌شود.

## ۲. تمایز بین بدهای ضروری و رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار

آمفرس و بینگهام (۲۰۱۰) مشابهت‌های بین رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار و بدهای ضروری را بیان کرده‌اند. مولینسکی و مارگولیس (۲۰۰۵) چنین بحث می‌کنند که کارکنان باید گاه‌گاهی رفتارهای از خود بروز دهند که جهت انتفاع کارکنان، سازمان و یا جامعه، به مخاطبان این رفتار آسیب وارد کند. مولینسکی و مارگولیس این نوع از رفتارها را بد ضروری نامیده و چنین تعریف می‌کنند: "وظایف مبتنی بر کاری هستند که در آن افراد باید به عنوان بخشی از شغل خود بوده و اقداماتی انجام دهند که به منظور دستیابی به اهداف مورد موردنظر، با سایرین از نظر فیزیکی یا احساسی آسیب بزنند" (Molinsky & Margolis, 2005: 247). آن‌ها مثال‌هایی از بدهای ضروری ارائه کرده‌اند: انجام اقدامات درمانی دردناک به عنوان بخشی از فرایند درمان، ارائه بازخور منفی توسط معلم به دانش‌آموزان به منظور توسعه آن‌ها. تمایز بین بدهای ضروری و رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار این است که بدهای ضروری عموماً شامل رفتارهای اخلاقی هستند در حالی که رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار فقط شامل رفتارهای غیراخلاقی یا نقض هنجارهای اجتماعی می‌باشند. بدهای ضروری نیز مانند رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار ممکن است با هدف نفع رساندن به سازمان انجام پذیرند. در هر حال، بدهای ضروری ممکن است در راستای منافع جامعه نیز صورت پذیرند که در این صورت از قلمرو رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار خارج می‌شوند. همچنین این دو نوع رفتار از نظر محرک‌های خود جهت وادار کردن کارکنان به انجام چنین رفتارهایی نیز متمایز هستند. بدهای ضروری شامل رفتارهایی هستند که از افراد انتظار می‌رود به عنوان بخشی از نقش یا وظیفه حرفه‌ای خود به انجام برسانند و عدم انجام چنین اقداماتی ممکن است پیامدهای منفی برای آن‌ها داشته باشد (Molinsky & Margolis, 2005). در مقابل، رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار نه در شرح شغلی افراد گنجانده شده است و نه مدیران افراد را تشویق به انجام چنین کارهایی می‌کنند (Umphress et al., 2010).

### ۳. تمایز بین سوء رفتار سازمانی و رفتار غیراخلاقی سازمان یار

سوء رفتار سازمانی مفهومی مشابه رفتار غیراخلاقی سازمان یار است (Umphress and Bingham, 2011) که شامل "هر اقدام ارادی که توسط کارکنان انجام شده و هنجارهای سازمانی یا اجتماعی را نقض کند" (Vardi and Wiener, 1996: 151). واردی و وینر (۱۹۹۶) ۳ مولفه برای سوء رفتارهای سازمانی معرفی کرده‌اند: (۱) رفتارهایی با هدف نفع رساندن به خود، (۲) رفتارهایی با هدف آسیب رساندن به سازمان یا سایر افراد و (۳) رفتارهای با هدف نفع رساندن به سازمان. نوع سوم از سوءرفتارهای معرفی شده توسط آنان با رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار مطابقت دارد. هرچند آمفرس و بینگهام (۲۰۱۰) بیان کرده‌اند که از نظر مفهومی بین رفتار غیراخلاقی سازمان یار و سوءرفتار سازمانی که به قصد منتفع کردن سازمان بروز می‌کند، تشابه وجود دارد ولی آن‌ها همچنین بیان کرده‌اند که در دو مورد از سه بعدی که مطرح می‌شود، این نوع از رفتارها دارای رویکردی متفاوت هستند. رفتار غیراخلاقی سازمان یار در تئوری مبادله اجتماعی ریشه دارد (Blau, 1964) ولی سوءرفتار سازمانی در تئوری اقدام منطقی<sup>۱</sup> (Fishbein & Ajzen, 1975)، تئوری تصمیم (March, J. G., & Simon, 1958) و تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی<sup>۲</sup> (Salancik & Pfeffer, 1978) ریشه دارد. سوءرفتار سازمانی شامل نقض هنجارهای جامعه یا سازمان می‌باشد. همچنین سوءرفتار سازمانی می‌تواند شامل اقداماتی باشد که "با انتظارات سازمانی هماهنگ و همساز بوده ولی ارزش‌های جامعه را نقض کند ... و یا ممکن است با ارزش‌ها و هنجارهای جامعه هماهنگ بوده ولی هنجارهای سازمان را نقض کند" (Vardi & Weitz, 1996: 154). ولی در رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار صرفاً رفتارهای غیراخلاقی‌ای مدنظر است که ارزش‌های جامعه را نقض کند بدون در نظر گرفتن اینکه آیا این ارزش‌ها در راستای انتظارات سازمان هستند یا در تقابل با آن قرار دارند. اکثر تحقیقات صورت پذیرفته بر انواع مخرب انحرافات سازمانی تمرکز دارند (Bennett & Robinson, 2000)، تعداد محدودی از مطالعات به بعد مثبت و سازنده انحرافات توجه کرده‌اند (Spreitzer & Sonenshein, 2003; Waren, 2003). رابینسون و بنت (۱۹۹۵)

1-theory of reasoned action

2-Social information processing

انحراف سازمانی را به عنوان رفتارهایی ارادی معرفی می‌کند که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و باعث آسیب رساندن به سازمان یا اعضای آن می‌شود. در مقابل، انحراف مثبت به عنوان رفتارهای هنجارشکن ارادی معرفی می‌شود که دارای نیت خوبی بوده و به نفع سازمان یا اعضای آن می‌باشند (Spreitzer & Sonenshein, 2003). هرچند دو نوع رفتار انحرافی که در بالا ذکر شد، دارای مقاصد و محرک‌های متضادی هستند، هر دو نوع رفتار انحرافی از هنجارهای سازمانی تخطی می‌کنند. وارن (۲۰۰۳) رویکردی تلفیقی از انحرافات کارکنان را بر اساس ۲ بعد توسعه داده است:

(۱) رفتاری که در راستای هنجارهای بالادستی یا استانداردهای اخلاقی جامعه بوده و یا از آن‌ها منحرف هستند.

(۲) رفتاری که در راستای هنجارهای گروه کاری در داخل سازمان بوده و یا از آن‌ها منحرف می‌باشند.

وی در این رابطه بیان می‌کند که در داخل سازمان رفتارهای انحرافی مانند حمایت از آزار و اذیت در محل کار رخ می‌دهد که در راستای هنجارهای گروه کاری بوده ولی در عین حال ناقض هنجارهای بالادستی جامعه می‌باشد. هرچند رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار به صراحت هنجارهای بالادستی را نقض می‌کند ولی این رفتارها به دلیل این که منحصرًا شامل رفتارهای غیراخلاقی (نه اخلاقی و غیراخلاقی) بوده و به اهداف پشت این رفتارها باید توجه شود، می‌تواند از رفتارهای معرفی شده توسط وارن (۲۰۰۳) متمایز شود. وارن (۲۰۰۳) رفتارهای انحرافی را بر اساس قصد و نیت انجام آن‌ها طبقه‌بندی نکرده است.

#### ۴. تمایز بین قانون‌شکنی خیرخواهانه و رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار

قانون‌شکنی خیرخواهانه، نوعی از انحرافات مثبت است که اخیرًا توسط موریسون (۲۰۰۶) معرفی شده است. این نوع رفتار شامل رفتارهای انحرافی است که دارای مقاصد سازنده بوده و به نفع سازمان یا سهامداران آن می‌باشد. وی به ۳ شکل رفتارهای قانون-شکنی خیرخواهانه اشاره می‌کند:

(۱) فعالیت‌های قانون‌شکنی به منظور انجام وظایف سازمانی به شیوه‌ای کارآمد؛

(۲) فعالیت‌های قانون‌شکنی به منظور کمک به همکاران در راستای انجام وظایف شغلی و

(۳) فعالیت‌های که قانون را نقض می‌کنند تا خدمات مشتری بهتری ارائه کنند.

یک تفاوت بین رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار و رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه این است که رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، هنجارهای بالادستی یا ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی را نقض می‌کنند (Umphress, Elizabeth E., Bingham, 2011)؛ در حالی که رفتارهای قانون‌شکنی خیرخواهانه به وضوح خط‌مشی‌ها و قوانین سازمانی که توسط مدیران تدوین شده است را نقض می‌کنند. هر دو نوع رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار و قانون‌شکنی خیرخواهانه در انجام چنین اقداماتی، اهداف خاصی را مدنظر قرار می‌دهند تا اوضاع سازمان یا دیگران را بهتر کنند (برای مثال در رفتار قانون‌شکنی خیرخواهانه، سهامداران مدنظر بوده و در رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار، سازمان مدنظر می‌باشد). بنابراین رفتار قانون‌شکنی خیرخواهانه با سایر اشکال رفتارهای انحرافی که صرفاً به نفع شخصی بوده و گرایش‌های کینه‌توزانه دارند، متفاوت است. همچنین آمفرس و همکاران (۲۰۱۰) تایید کردند که هرچند "مفهوم رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار در مفهوم‌سازی آن‌ها از دیدگاه نفع شخصی جدا نمی‌شود" (Umphress et al., 2010: 777) ولی عموماً یک رفتار غیراخلاقی اگر با قصد کمک به سازمان یا سایر کارکنان برانگیخته شود، مفهوم سازمان‌یار خواهد داشت. هر دو نوع رفتار قانون‌شکنی خیرخواهانه و رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار شامل رفتارهای تصادفی و خطاهای رخ داده در محل کار نمی‌شوند.

##### ۵. تمایز بین رفتار شهروندی مضر<sup>۱</sup> و رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار

رفتار شهروندی مضر بیشترین مشابهت را با رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار دارد. پیرس و آگوینیس (۲۰۱۳: ۴) این رفتار را چنین تعریف کرده‌اند: "رفتاری که ماورای دلیل و ضرورت، به منظور ارتقای اهداف سازمانی خاص انجام می‌پذیرد و با چنین عملی، منافع سهامداران مشروع و قانونی سازمان آسیب می‌بیند". سهامداران در این تعریف یعنی تمام افرادی که ممکن است از طریق اقدامات سازمان متاثر شوند شامل: مشتریان، کارکنان و سایر افراد جامعه (Donaldson & Preston, 1995). علی‌رغم مشابهت‌های معنی‌دار بین رفتار شهروندی مضر و رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار، این دو نوع رفتار به لحاظ مفهومی باهم متفاوت هستند:

رفتار شهروندی مضر به لحاظ مفهومی، گسترده‌تر از رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار می‌باشد زیرا سنجش آسیب‌های رفتار شهروندی مضر، قابلیت شمول بیشتری دارد (Pierce & Aguinis, 2013). پیرس و آگوینیس (۲۰۱۳) در تعریف رفتار شهروندی مضر بیان می‌دارند که این نوع رفتار "بر منافع سهامداران قانونی آسیب می‌زند" در حالی که در تعریف رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار چنین بیان شده است که این نوع رفتار باید "ارزش‌های اصلی جامعه، اخلاقیات، قانون و یا استانداردهای اقدام درست را نقض کند" (Pierce, J. R., & Aguinis, 2013: 4; Umphress and Bingham, 2011: 622).

تمایز مفهومی بین رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار با مفاهیم مشابه، به صورت خلاصه در جداول زیر ارائه شده است:

جدول ۴: مفهوم رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار (منبع: بررسی‌های محقق)

منبع	ویژگی‌ها، مشخصه‌ها و مرزها	نوع رفتار
بارنت <sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، تسیاوا <sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، چن <sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۶)، لوین و شوویتزر <sup>۴</sup> (۲۰۱۵ و ۲۰۱۴)، گینو، آیال و آریلی <sup>۵</sup> (۲۰۱۳)، پالمر <sup>۶</sup> (۲۰۱۲)، یزونی و همکاران (۲۰۱۲)، آمفرس و بینگهام (۲۰۱۱)، آمفرس و همکاران (۲۰۱۰)، گینو و پیرس <sup>۸</sup> (۲۰۰۹)، اسکات (۲۰۰۳)، دونالدسون و دانفی (۱۹۹۴)، جونز (۱۹۹۱)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نقض هنجارهای اجتماعی اصلی و آداب و رسوم (Social).</li> <li>• نقض قوانین (Legal).</li> <li>• نقض استانداردهای رفتار درست و اخلاقی (Ethical).</li> <li>• ارادی و خودآگاه می‌باشد؛</li> <li>• هدف آن انتفاع سازمان یا اعضای آن و نه خود شخص می‌باشد؛</li> <li>• دستیابی به هدف، ضروری است؛</li> <li>• الزامی به نقض هنجارهای درون سازمان نیست؛</li> <li>• در شرح شغلی افراد گنجانده نشده است؛</li> <li>• ریشه در تئوری مبادله اجتماعی دارد.</li> </ul>	رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار

1-Barnet

2-Tsiavia

3-Chen

4-Levine, & Schweitzer

5-Gino, F., Ayal, S., & Ariely

6-Palmer

7-Iezzoni

8-Gino, F., & Pierce



جدول ۵: تمایز مفهومی رفتار غیراخلاقی سازمان یار با رفتار غیرقانونی شرکتی (منبع: بررسی‌های محقق)

دلائل خروج از حیطه رفتار غیراخلاقی سازمان یار	منبع	ویژگی‌ها، مشخصه‌ها و مرزها	نوع رفتار
- صرفاً به نقض قوانین توجه دارد و نقض هنجارها و اخلاق مدنظر نیست. - می‌تواند به صورت غیرارادی نیز انجام شود.	باکوس و باکوس (۱۹۹۷)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نقض قوانین؛</li> <li>• هدف، نفع رساندن به سازمان؛</li> <li>• ارادی و خودآگاه؛ غیر ارادی و ناخودآگاه.</li> </ul>	رفتار غیرقانونی شرکتی

جدول ۶: تمایز مفهومی رفتار غیراخلاقی سازمان یار با بدهای ضروری (منبع: بررسی‌های محقق)

دلائل خروج از حیطه رفتار غیراخلاقی سازمان یار	منبع	ویژگی‌ها، مشخصه‌ها و مرزها	نوع رفتار
- در شرح شغلی افراد گنجانده شده است. - شامل اقدامات اخلاقی نیز می‌شود. - می‌تواند در راستای انتفاع جامعه نیز باشد.	آمفرس و بینگهام (۲۰۱۰)، مولینسکی و مارگولیس (۲۰۰۵)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• در شرح شغلی افراد گنجانده شده است؛</li> <li>• شامل اقدامات اخلاقی هستند؛</li> <li>• در راستای انتفاع سازمان و جامعه.</li> </ul>	بدهای ضروری

جدول ۷: تمایز مفهومی رفتار غیراخلاقی سازمان یار با سوءرفتار سازمانی (منبع: بررسی‌های محقق)

دلائل خروج از حیطه رفتار غیراخلاقی سازمان یار	منبع	ویژگی‌ها، مشخصه‌ها و مرزها	نوع رفتار
- فقط هنجارهای اجتماعی را نقض نمی‌کند و حتی می‌تواند در راستای هنجارهای جامعه باشد. - می‌تواند به نفع خود فرد باشد. - می‌تواند به سازمان آسیب بزند. - ریشه در تئوری اقدام منطقی و تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی دارد.	آمفرس و بینگهام (۲۰۱۰)، وارن (۲۰۰۳)، واردی و وینر (۱۹۹۶)، سالانسیک و فیفر (۱۹۷۸)، فیشبین و آجنز (۱۹۷۵)، بلاو (۱۹۶۴)، مارچ و سایمون (۱۹۵۸)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• به صورت ارادی انجام می‌شود؛</li> <li>• نقض هنجارهای سازمانی و همراستایی با هنجار اجتماعی یا همراستایی با هنجارهای سازمان و نقض هنجار جامعه؛</li> <li>• هدف نفع رساندن به خود فرد، آسیب رساندن به سازمان یا سایر افراد و یا نفع رساندن به سازمان.</li> <li>• ریشه در تئوری اقدام منطقی، تئوری تصمیم و تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی.</li> </ul>	سوءرفتار سازمانی

جدول ۸: تمایز مفهومی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار با قانون‌شکنی خیرخواهانه (منبع: بررسی‌های محقق)

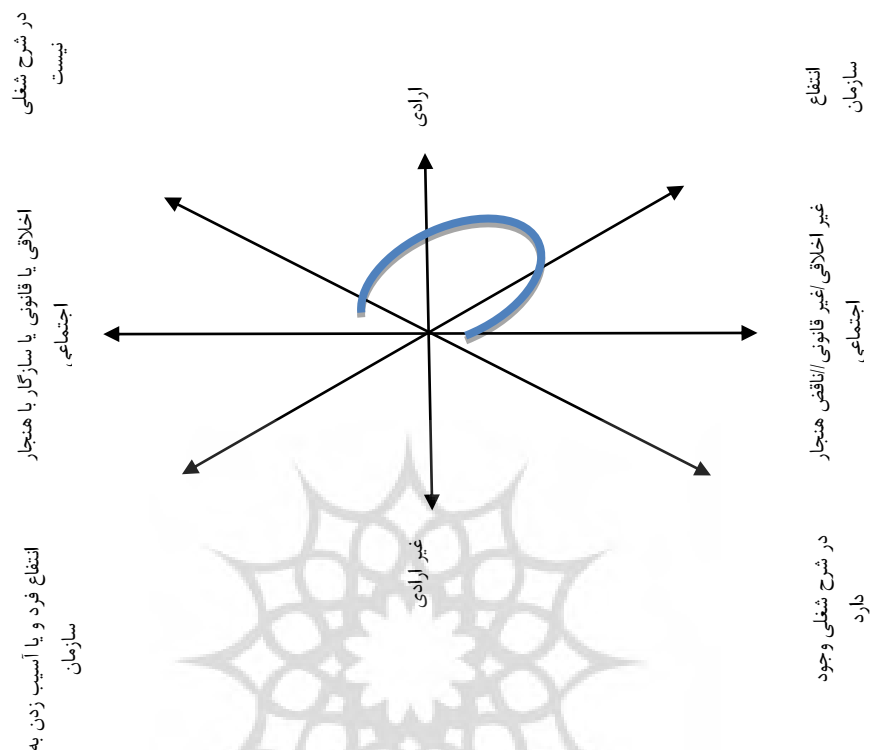
نوع رفتار	ویژگی‌ها، مشخصه‌ها و مرزها	منبع	دلایل خروج از حیطه رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار
قانون‌شکنی خیرخواهانه	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ارادی؛</li> <li>• هدف، انتفاع سازمان یا سهامداران آن؛</li> <li>• نقض قوانین و هنجارهای سازمان.</li> </ul>	آمفرس و بینگهام (۲۰۱۰)، موریسون (۲۰۰۶)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نقض قوانین و هنجارهای سازمان.</li> <li>- نقض اخلاقیات در نظر گرفته نشده است.</li> </ul>

جدول ۹: تمایز مفهومی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار با رفتار شهروندی مضر (منبع: بررسی‌های محقق)

نوع رفتار	ویژگی‌ها، مشخصه‌ها و مرزها	منبع	دلایل خروج از حیطه رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار
رفتار شهروندی مضر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ارادی؛</li> <li>• هدف، ارتقای اهداف سازمانی؛</li> <li>• نتیجه، آسیب زدن به منافع سهامداران (کارکنان، مشتریان و جامعه).</li> </ul>	پیرس و آگوینیس (۲۰۱۳)، آمفرس و بینگهام (۲۰۱۱)، دونالدسون و پرستون (۱۹۹۵)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- به منافع سهامداران آسیب می‌زند.</li> </ul>

به منظور تمییز بهتر و دقیق‌تر رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار از مفاهیم مشابه، و با استناد به دلایل و مشخصه‌های ذکر شده، می‌توان نمودار زیر را ترسیم نمود که بر اساس آن، مختصات شناختی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار مشخص می‌شود:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۲: مختصات شناختی رفتار غیراخلاقی سازمان یار (منبع: بررسی‌های محقق)

با توجه به نمودار ۲ می‌توان چنین بیان کرد که تنها رفتارهایی که در ناحیه مشخص شده از نمودار قرار می‌گیرند، جزء رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار به حساب می‌آیند. به عبارت دیگر، هر رفتاری را که خارج از منطقه مشخص شده در نمودار قرار گیرد، نمی‌توان به عنوان رفتار غیراخلاقی سازمان یار به حساب آورد.

## ۶. بحث و نتیجه‌گیری

رفتار غیراخلاقی سازمان یار به لحاظ مفهومی با رفتارهایی مانند قانون شکنی خیرخواهانه، رفتار ضد شهروندی، رفتار غیرقانونی شرکتی، سوء رفتار سازمانی و غیره تشابهات زیادی داشت و لازم بود تا تمایز مفهومی بین رفتار غیراخلاقی سازمان یار و مفاهیم مشابه مشخص گردد تا حوزه شمول این رفتار مشخص گردد. هدف محققین در این

پژوهش، مفهوم‌شناسی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار بود که بر اساس روش مرور سیستماتیک، مطالعات صورت گرفته در این زمینه در بازه زمانی ۱۹۵۸ تا ۲۰۱۷ که در مجلات و مقالات معتبر با کلیدواژه‌های مرتبط منتشر شده بودند، مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق، رفتار غیر اخلاقی سازمان‌یار به صورت اعم بررسی شده و می‌تواند در هر مجموعه‌ای که بتوان نام سازمان یا شرکت بدان اطلاق کرد، کاربرد داشته باشد. نتیجه بررسی‌های صورت گرفته نشان داد که اگر رفتاری هرکدام از مشخصه‌های زیر را داشته باشد، از شمول رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار خارج شده و نمی‌توان آن‌را به عنوان این نوع از رفتار مورد بحث و بررسی قرار داد. در واقع معیارهای خروج از حیطه شمول رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار عبارتند از:

- به صورت غیرارادی نیز انجام شود؛
- در شرح شغلی افراد گنجانده شده باشد؛
- شامل اقدامات اخلاقی شود؛
- در راستای انتفاع جامعه باشد؛
- در راستای هنجارهای جامعه باشد؛
- به نفع خود فرد باشد؛
- به سازمان آسیب بزند؛
- ریشه در تئوری اقدام منطقی و تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی داشته باشد؛
- قوانین و هنجارهای سازمان را نقض کند؛
- به منافع سهامداران آسیب بزند.

بنابراین می‌توان چنین بحث کرد که رفتارهایی که در سازمان رخ می‌دهند اگر شامل مشخصه‌های زیر باشند یعنی تمامی ویژگی‌های اشاره شده را دارا باشند، به‌عنوان رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار طبقه‌بندی می‌شوند. این ویژگی‌ها و در واقع معیارهای شمول رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار بر اساس مطالعات بارنت (۲۰۱۷)، تسایوا (۲۰۱۶)، چن و همکاران (۲۰۱۶)، لوین و شوایتزر (۲۰۱۵ و ۲۰۱۴)، گینو، آیال و آریلی (۲۰۱۳)، پالمر (۲۰۱۲)، یزونی و همکاران (۲۰۱۲)، آمفرس و بینگهام (۲۰۱۱)، آمفرس و همکاران (۲۰۱۰)، گینو و پیرس (۲۰۰۹)، اسکات (۲۰۰۳)، دونالدسون و دانفی (۱۹۹۴)، جونز (۱۹۹۱) عبارتند از:

- نقض هنجارهای اجتماعی اصلی و آداب و رسوم (Social).

- نقض قوانین (Legal)،
- نقض استانداردهای رفتار درست و اخلاقی (Ethical)؛
- ارادی و خودآگاه می‌باشد؛
- هدف آن انتفاع سازمان یا اعضای آن و نه خود شخص می‌باشد؛
- دستیابی به هدف، ضروری است؛
- الزامی به نقض هنجارهای درون سازمان نیست؛
- در شرح شغلی افراد گنجانده نشده است؛
- ریشه در تئوری مبادله اجتماعی دارد.

مفهوم اصلی رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار این است که این رفتارها حتما هنجارها، قواعد یا استانداردهای رفتار درست و اخلاقی را نقض کنند (Umphress and Bingham, 2011). یعنی اگر رفتار در راستای هنجارها، قوانین یا استانداردهای رفتاری جامعه باشند، از حیثه شمول این رفتارها خارج می‌شوند. رفتار غیراخلاقی سازمان یار حتما باید به صورت ارادی و آگاهانه انجام شود و هدف آن باید لزوما نفع رساندن به سازمان، کارکنان سازمان یا هردو آن‌ها بوده و این هدف در طی انجام این رفتار، بوقوع پیوندد. این پدیده رفتاری ریشه در تئوری مبادله اجتماعی داشته، در شرح شغلی فرد گنجانده نشده است یعنی سازمان یا مدیران آن به صورت رسمی و صریح هیچ دستوری جهت انجام آن به کارکنان صادر نمی‌کنند. و در نهایت جهت این که رفتاری جزء رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار طبقه‌بندی شود لزومی ندارد که هنجارهای سازمان را نیز نقض نماید.

در این پژوهش ابتدا مفهوم دقیق رفتار غیراخلاقی سازمان یار واکاوی شده و مشخصه‌های آن به وضوح تعیین شد. در ادامه به منظور تعیین مختصات شناختی این رفتار، مشابهت‌ها و تفاوت‌های این رفتار با مفاهیم مشابه مانند قانون شکنی خیرخواهانه، رفتار ضد شهروندی، رفتار غیرقانونی شرکتی، سوء رفتار سازمانی و بدهای ضروری به دقت مشخص گردید. همچنین نموداری ارائه شد که بر اساس آن هر نوع رفتاری را به راحتی می‌توان مورد شناسایی قرار داد و تعیین کرد که آیا این رفتار در زمره رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار جای می‌گیرد یا خیر. پس از شناسایی این تیپ رفتاری، لازم است تا در جهت مقابله با آن گام برداشت.

اغلب افرادی که اقدام به رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار می‌کنند، از نتایج و پیامدهای آن بی‌اطلاع هستند و می‌پندارند که این رفتار فقط دارای منافع برای سازمان و کارکنان است، بنابراین آگاهی بخشی در مورد پیامدهای رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار و ارتقای ارزش‌های اخلاقی با برگزاری کلاس‌های متناسب با فرهنگ هر سازمان لازم است. در واقع انسان‌ها دارای نوعی ارزش‌های اخلاقی هستند ولی ممکن است در برخی مقاطع زمانی، این ارزش‌ها کم‌رنگ شوند و یا غبار غفلت بر روی آن‌ها سایه بیفکند. در این موارد بهتر است با یادآوری و تذکر، موجبات آگاه شدن افراد به این ارزش‌ها را فراهم کرد. اصولاً رفتارهایی که به صورت بالقوه امکان بروز دارند اگر زمینه‌ای نداشته باشند، در نطفه خفه می‌شوند. بنابراین می‌توان با بسترسازی درست و یا از بین بردن بسترهای مناسب برای انجام رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار، از وقوع آن پیشگیری کرد.

به نظر می‌رسد یکی از ارکان اصلی پیشگیری از بروز رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار، وجود شفافیت است. شفاف بودن در زمینه انتظارات از کارکنان، شیوه‌های استخدام و ... در این مورد بسیار مهم است. وجود نمودار سازمانی که به‌وضوح نشان دهد افراد با طی چه مسیری و با دارا بودن چه ویژگی‌ها و معیارهایی امکان ترقی دارند. فرهنگ‌سازی با الگوهای رفتاری مدیران و شیوه‌های صحیح پاداش و تنبیه و همچنین استخدام و ارتقا بر اساس شایستگی نیز در زمینه پیشگیری از وقوع رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار باید مورد توجه قرار گیرد. بوروکراسی‌زدایی و حذف قوانین دست و پا گیر می‌تواند کمک شایانی به امر پیشگیری بنماید. در واقع زمانی که قوانین متناقض، موازی و مبهم از رویه‌های کاری حذف شوند، در این صورت آن چه باقی می‌ماند معیار عمل قرار می‌گیرد و پیامدهای عدم تمکین نیز مشخص و واضح می‌شود. این امر به‌ویژه در ارگان‌ها، شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی بسیار حائز اهمیت می‌باشد زیرا گستره وسیعی از جامعه با این سازمان‌ها در ارتباط هستند و مشاهده چنین رفتارهایی از جانب سازمان‌های دولتی ممکن است علاوه بر پیامدهای سازمانی، دارای پیامدهای اجتماعی نیز باشد. در همین راستا پیشنهاد می‌شود پیامدهای اجتماعی وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های دولتی و خصوصی کشور مورد بررسی محققان قرار گیرد.

## References

- 1-Arendt, H. (1994 [1945]). Organized guilt and universal responsibility. In H. Arendt (Ed.), *Essays in understanding, 1930–1954: Formation, exile, and totalitarianism* (pp. 121–132). New York: Harcourt Brace.
- 2-Asare, S. K., Wright, A. (1995), “Normative and Substantive Expertise in Multiple Hypotheses Evaluation,” *Organ. Behav. Human Decision Processes*, 64(2), 171–184.
- 3-Ashforth, B. E., V. Anand. (2003). The normalization of corruption in organizations. R. M. Ramer, B. M. Staw, eds. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 25. Elsevier Science, Boston, 1–52.
- 4-Barnet, E. A., (2017). *Bad Behavior with Good Intentions: The Role of Organizational Climate in Unethical Pro-Organizational Behavior*, Clemson University Tiger Prints, MA. Thesis.
- 5-Baucus, M. S., & Baucus, D.A. (1997). Paying the piper: An empirical examination of longer-term financial consequences of illegal corporate behavior. *Academy of Management Journal*, 40, 129-151.
- 6-Bauman, Z. (1991). *Modernity and the Holocaust*. Ithaca, NY: Cornell University.
- 7-Bazerman, M. H., & Gino, F. (2012). Behavioral ethics: Toward a deeper understanding of moral judgment and dishonesty. *Annual Review of Law and Social Science*, 8, 85–104.
- 8-Bennett, R. J., & Robinson, S., L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349–360.
- 9-Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- 10-Bocian, K., & Wojciszke, B. (2014). Self-interest bias in moral judgments of others' actions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(7), 898–909.
- 11-Brief, A. P., Dietz, J., Cohen, R. R., Pugh, S. D., & Vaslow, J. B. (2000). Just doing business: Modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81, 72–97.
- 12-Brief, A. P., R. T. Buttram, J. M. Dukerich. (2001). Collective corruption in the corporate world: Toward a process model. M. E. Turner, eds. *Groups at Work: Theory and Research*. Applied Social Research. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, 471–499.
- 13-Burton, J. P., Holtom, B. C., Sablinski, C. J., Mitchell, T. R., and Lee, T. W. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks, *Journal of Vocational Behavior*, 76 (1), 42–51.

- 14-Butterfield, K. D., L. K. Treviño, G. R. Weaver. (2000). Moral awareness in business organizations: Influences of issue-related and social context factors. *Human Relations*, 53(7), 981–1018.
- 15-Charness, G., Maslet, D., & Villeval, M. C. (2013). The dark side of competition for status. *Management Science*, 60(1), 38–55.
- 16-Chen, Mo, Chen Chao C. and Oliver J. S. (2016). Relaxing Moral Reasoning to Win: How Organizational Identification Relates to Unethical Pro-Organizational Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 101 (8), 1082-1096.
- 17-Cohn, A., Fehr, E., & Maréchal, M. A. (2014). Business culture and dishonesty in the banking industry. *Nature*, 516(7529), 86–89.
- 18-Cropanzano, R., & Stein, J. H. (2009). Organizational justice and behavioral ethics: Promises and prospects. *Business Ethics Quarterly*, 2(2), 193–233.
- 19-Cropanzano, R., D. E. Rupp, C. J. Mohler, M. S. (2001). Three roads to justice. G. R. Ferris, ed. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20 (2), 1–113.
- 20-De Cremer, D., van Dijk, E., & Folmer, C. P. R. (2009). Why leaders feel entitled to take more: Feelings of entitlement as a moral rationalization strategy. In D. De Cremer (Ed.), *Psychological perspectives on ethical behavior and decision making*, 11 (2), 107–119.
- 21-DeScioli, P., Massenkoff, M., Shaw, A., Petersen, M. B., & Kurzban, R. (2014). Equity or equality? Moral judgments follow the money. *Proceedings of the Royal Society of London B: Biological Sciences*, 281, 101-112.
- 22-Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management review*, 20(1), 65- 91.
- 23-Donaldson, T., T. W. Dunfee. (1994), Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory. *Acad. Management Rev.* 19(2) 252–284.
- 24-Dubois, D., Rucker, D. D., & Galinsky, A. D. (2015). Social class, power, and selfishness: When and why upper and lower class individuals behave unethically. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108(3), 436–449.
- 25-Edelman, B., & Larkin, I. (2015). Social comparisons and deception across workplace hierarchies: Field and experimental evidence. *Organization Science*, 26(1), 78–98.
- 26-Effelsberg, D., Solga, M. and Gurt, J. (2014), Transformational leadership and follower's unethical behaviour for the benefit of the company: A two-study investigation, *Journal of Business Ethics*, 120 (1), 81–93.
- 27-Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory research*. Reading, MA: Addison-Wesley.



- 28-Gino, F., & Pierce, L. (2009). Dishonesty in the name of equity. *Psychological Science*, 20(9), 1153–1160.
- 29-Gino, F., Ayal, S., & Ariely, D. (2013). Self-serving altruism? The lure of unethical actions that benefit others. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 93, 285–292.
- 30-Iezzoni, L. I., Rao, S. R., DesRoches, C. M., Vogeli, C., & Campbell, E. G. (2012). *Health Affairs*, 31(2), 383–391.
- 31-Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- 32-Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1–31.
- 33-Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2014). Are liars ethical? On the tension between benevolence and honesty. *Journal of Experimental Social Psychology*, 53, 107–117.
- 34-Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2015). Prosocial lies: When deception breeds trust. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 126, 88–106.
- 35-Lu, J. G., Zhang T., Rucker, D., Galinsky, A. D. (2017). On the Distinction between Unethical and Selfish Behavior, *Columbia Business School*, 1-26.
- 36-March, J. G., & Simon, H. A. (1958), *Organizations*. New York: Wiley.
- 37-Miao, Q., Newman, A., Yu, J. and Xu, L. (2013), The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behaviour: Linear or curvilinear effects? *Journal of Business Ethics*, 116 (3), 641–53.
- 38-Michie, S., & West, M. A. (2004). Managing people and performance: An evidence based framework applied to health service. *International Journal of Management Reviews*, 5(2), 91–111.
- 39-Molinsky, A. J. Margolis. (2005). Necessary evils and interpersonal sensitivity in organizations. *Acad. Management Rev.* 30(2): 245–268.
- 40-Moore, C. (2008) Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 80(1), 129-139.
- 41-Morrison, E. W. (2006). Doing the job well: An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Management*, 32, 5–28.
- 42-Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA.
- 43-Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. B. M. Staw L. L. Cummings, eds. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43–72.

- 44-Palmer, D. (2012). Normal organizational wrongdoing: A critical analysis of theories of misconduct in and by organizations. New York, NY: Oxford University Press.
- 45-Peloza, J. & Shang, J. (2011). How can corporate social responsibility activities create value for stakeholders? A systematic review, *Journal of the Academy Marketing Science*, 39(1), 117-135.
- 46-Pierce, J. R., & Aguinis, H., (2013). Detrimental citizenship behavior: A multilevel framework of antecedents and consequences. *Management and Organization Review*, 11(1), 69-99.
- 47-Piff, P. K., Stancato, D. M., Côté, S., Mendoza-Denton, R., & Keltner, D. (2012). Higher social class predicts increased unethical behavior. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(11), 4086–4091.
- 48-Pinto, J., C. R. Leana, F. K. Pil. 2008. Corrupt organizations or organizations of corrupt individuals? Two types of organization-level corruption. *Acad. Management Rev.* 33(3) 685– 9.
- 49-Rucker, D. D., Galinsky, A. D., & Dubois, D. (2012). Power and consumer behavior: How power shapes who and what consumer's value. *Journal of Consumer Psychology*, 22(3), 352–368.
- 50-Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- 51-Scott, E., D. (2003). Plane truth: A qualitative study of employee dishonesty in the airline industry. *J. Bus. Ethics*, 42(4), 321–337.
- 52-Shu, X. (2015), Contagion Effect of Unethical Pro-Organizational Behavior among Members within Organization, *Metallurgical and Mining Industry*, No. 5.
- 53-Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2003). Positive deviance and extraordinary organizing. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 207-224). San Francisco: Berrett-Koehler.
- 54-Sumit K., G. (2017). The direct and interactive effects of job insecurity and job embeddedness on unethical proorganizational behaviour: an empirical examination, *Personnel Review*, <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0126>.
- 55-Thau, S., Derfler-Rozin, R., Pitesa, M., Mitchell, M. S. and Pillutla, M. M. (2015), Unethical for the sake of the group: Risk of social exclusion and pro-group unethical behaviour, *Journal of Applied Psychology*, 10 (1), 98–113.
- 56-Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). Ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65, 635–660.
- 57-Trevino, L. K., Weaver, G. R. & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.

- 58-Tsiavia, Nouzra, (2016), Unethical Pro-Organizational Behavior (UBP): Concept and Studies Evolution, Science Journal of Business and Management; 4(2): 34-41.
- 59-Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621-640.
- 60-Umphress, E. E., & Bingham, J. B., Mitchell, M., S. (2010). Unethical Behavior in the Name of the Company: The Moderating Effect of Organizational Identification and Positive Reciprocity Beliefs on Unethical Pro-Organizational Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 95 (4), 769–780.
- 61-Vardi, Y., Weitz, Y. (2004). *Misbehavior in Organizations: Theory, Research, and Management*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- 62-Vardi, Y., Wiener Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organ. Sci.*, 7(2), 151–165.
- 63-Warren, D., E. (2003). Constructive and destructive deviance in organizations. *Acad. Management Rev.*, 28(4), 622–632.
- 64-Wiltermuth, S. S., Bennett, V. M., and Pierce, L. (2013), Doing as they would do: How the perceived ethical preferences of third-party beneficiaries impact ethical decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122 (2), 280–90.
- 65-Zawacki-Richter O., Kerres, M., Bedenlier, S., Bond, M., and Buntins K. (2020). *Systematic Reviews in Educational Research*. Wiesbaden: Springer.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی